

基本目標 3 男女がともに働きやすい労働環境づくり

【現状と課題】

男女雇用機会均等法[※]や育児・介護休業法[※]の改正など、労働に関する法の整備などが行われ、男女が平等に働くことができる環境の整備が進められてきました。しかし、実際には、雇用機会や待遇、労働環境などにおいて、いまだに男性優位の不平等感が感じられているようです。また、正規社員とパートタイム労働などの非正規社員間の賃金や休暇などの待遇面の格差もあり、多様な労働形態で働く労働者に対する支援も必要になっています。

一方、農林水産業・商工業などの自営業に携わる女性は、大切な労働力として大きな役割を果たしていますが、家族経営の場合は、労働時間の長さや、休日がとれない場合もあるなどの問題も指摘されていることから、女性が果たしている役割を正しく認識・評価するとともに、能力が発揮されるよう労働環境の整備を促進する必要があります。

このようなことから、男女がともに働きやすい環境づくりのためには、均等な雇用機会と職場での育児休暇・介護休暇などの待遇の確保、結婚・出産などにより退職した女性の復職・再就職の支援やひとり親家庭等への就業支援など、育児や家族の介護を行う人などが働き続けやすい環境の整備が課題と考えられます。

※男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法（正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といいます。）は、そもそもは雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律でしたが、平成11年に雇用管理のすべての段階における女性に対する差別を禁止するよう改正されました。その後、平成19年に女性に対する差別だけでなく、男女双方に対する差別的取り扱いを禁止するよう改正され、また、平成29年には、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられました。

※育児・介護休業法

育児・介護休業法（正式には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」といいます。）は、育児または家族の介護を行う労働者の職場と家庭の両立が図られるよう支援するために、労働者が申出を行うことによって育児休業・介護休業を取得することを権利として認める法律です。

平成29年に男女雇用機会均等法の改正と合わせ、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定等が設けられました。

(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

男女の別なく均等な雇用機会と働く場における待遇が確保されるとともに、働きやすい環境整備が促進されるよう啓発に努めます。また、結婚や出産、介護などの理由により休職・退職した人の復職・再就職の支援に努めます。

【基本施策】①男女の均等な雇用機会と待遇の確保

| 施 策 の 内 容 | 担当課所等 |
|---|------------------|
| a 男女雇用機会均等法 [※] や労働関係法の趣旨の普及と法に沿った雇用・管理について、関係機関等との連携強化に努め啓発活動を行います。 | 商工港湾課 市民活力推進課 |
| b 働く女性のための労働相談窓口を周知します。 | 商工港湾課 市民活力推進課 |
| c 育児・介護休業の制度が、男女ともに適用されることを周知します。 〔「子育てや介護など家庭生活との両立支援」に主掲載〕 | 商工港湾課 市民活力推進課 |
| d 農業経営にかかわる能力開発や経営管理などの研修に女性が積極的に参加できるよう働きかけます。 | 農業振興課 |
| e 商工業等の自営業者に対し、退職金制度や経営相談、共済制度等の福利厚生制度を周知します。 | 商工港湾課 |
| f 多様な働き方の選択肢があることや、それを支える法制度や行政サービスなどについて、個人や企業への情報提供を行います。 | 市民活力推進課 商工港湾課 |

【基本施策】②良好な労働環境の確保

| 施 策 の 内 容 | 担当課所等 |
|--|------------------|
| a セクシュアル・ハラスメント [※] やパワー・ハラスメント [※] は人権の侵害であるという社会的認識を広める啓発を行うとともに、職場慣習の見直しなど、労働者が安心して働ける職場づくりの啓発を行います。また、セクシュアル・ハラスメント [※] やパワー・ハラスメント [※] 防止に関する情報提供を行い、良好な職場環境の確保ができるよう企業などに働きかけます。 | 市民活力推進課 商工港湾課 |
| b セクシュアル・ハラスメント [※] やパワー・ハラスメント [※] にかかわる相談窓口の周知や研修機会の周知を行います。 | 商工港湾課 総務課 |

※男女雇用機会均等法 16ページ参照

※セクシュアル・ハラスメント 9ページ参照

※パワー・ハラスメント

職場での職権などの権力差（パワー）を背景にして、本来の業務の範疇を超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就労者の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えることをいいます。

【基本施策】③女性等への就業支援

| 施 策 の 内 容 | 担当課所等 |
|---|------------------|
| a 再就職に必要な知識・技術等を修得する研修会、講座の開催情報を提供します。 | 商工港湾課 働く婦人の家 |
| b 女性等の再就職に関する情報の提供を行い、就業の機会拡大に努めます。 | 商工港湾課 |
| c 育児・介護休業法 [※] に基づく再雇用の制度について、啓発を行います。 | 市民活力推進課 商工港湾課 |

(2)多様な労働形態の条件整備

パートタイム労働や家内労働、自ら積極的に事業を起こそうとする女性など、多様な労働形態で働く女性の自立と地位向上を図るため、情報提供などにより就労を支援する体制づくりに努めます。

【基本施策】①パートタイム労働者などの労働条件の整備

| 施 策 の 内 容 | 担当課所等 |
|--|-------|
| a パートタイム労働者などの労働条件の整備が図られるように、企業などに対し関係法令の周知や相談窓口の周知、情報提供を行います。 | 商工港湾課 |
| b パートタイム労働、家内労働、派遣労働などの多様な就労形態で働く労働者に対して、関係法令や労働相談窓口の周知、情報提供を行います。 | 商工港湾課 |

【基本施策】②女性起業家に対する支援

| 施 策 の 内 容 | 担当課所等 |
|--|----------------|
| a 新たに事業を起こす意欲のある女性のために、国・県・関係機関で実施する知識取得の研修会、講座の情報提供と相談窓口の周知を行います。 | 商工港湾課 農業振興課 |

※育児・介護休業法 16ページ参照

