

働く場での男女共同参画の推進

課題1 男女の働く権利の確立

【現状と課題】

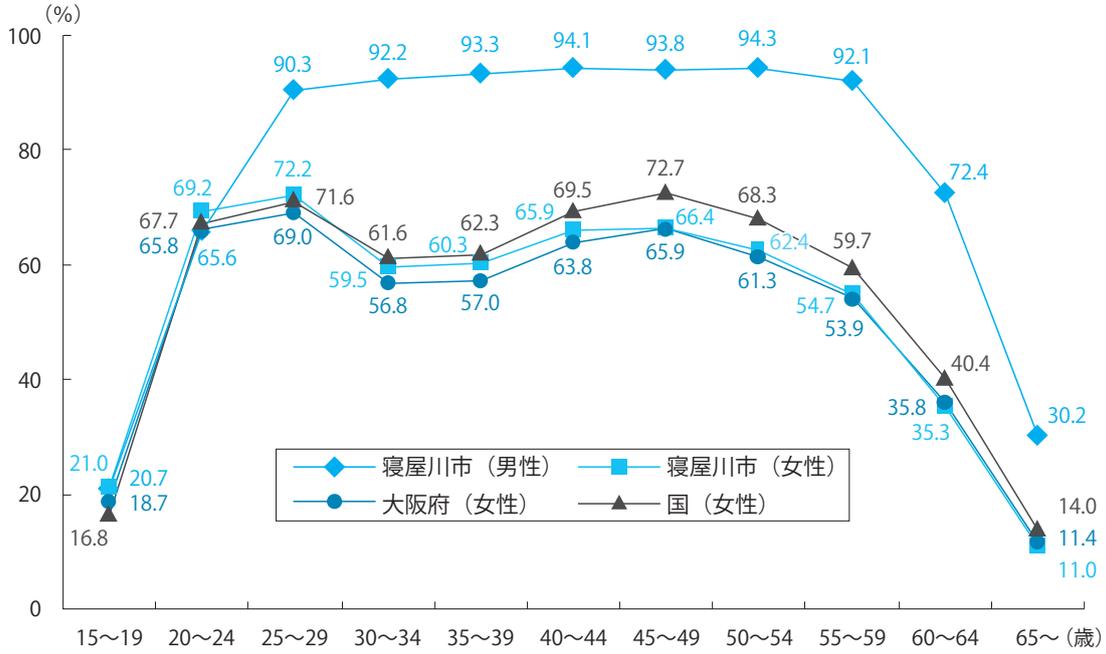
平成19(2007)年の大阪府の「就業構造基本調査」によると、大阪府では、「パート」や「アルバイト」等の非正規就業者の割合は、男性は平成9(1997)年の12.4パーセントから平成19(2007)年には23.4パーセント、女性は46.4パーセントから58.8パーセントと男女共に上昇し、特に女性の場合は過半数を超えています。

また、本市においては、雇用者の43.2パーセント(平成17年国勢調査)を女性が占めていますが、女性の年齢階級別労働力率では、全国に比べて40歳代後半から50歳代の2つ目の山の部分で、大阪府と同様、全国平均を下回っています。

全国的にみると、平成9(1997)年以降、共働き世帯が過半数を超え、既婚女性の働く割合が多くなっているものの、国の資料では、第1子の出産を機に女性の70パーセントが退職しているというデータもあり、こうした状況を背景に、賃金の男女格差、女性の管理職の割合の低さが生じ、職場における男女の実質的な機会と待遇の均等が達成されにくくなっています。

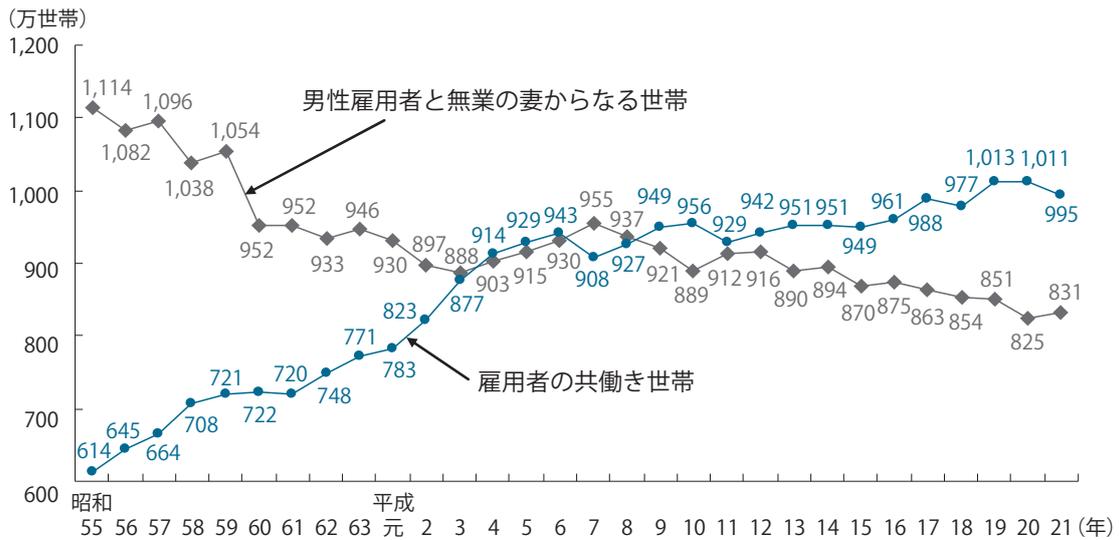
少子高齢化の進行に伴い、労働力人口が減少している中では、働く場での男女共同参画を推進し、一人一人の男女労働者が能力を十分に発揮することが重要になってきます。男女雇用機会均等法を始めとした、男女が平等に働くための法制度に関する情報の提供や学習の機会を充実し、ライフステージの各段階に応じた働きやすい環境の整備への支援が重要です。

図 性別・年齢階級別労働力率（全国（女性）・府（女性）・市）



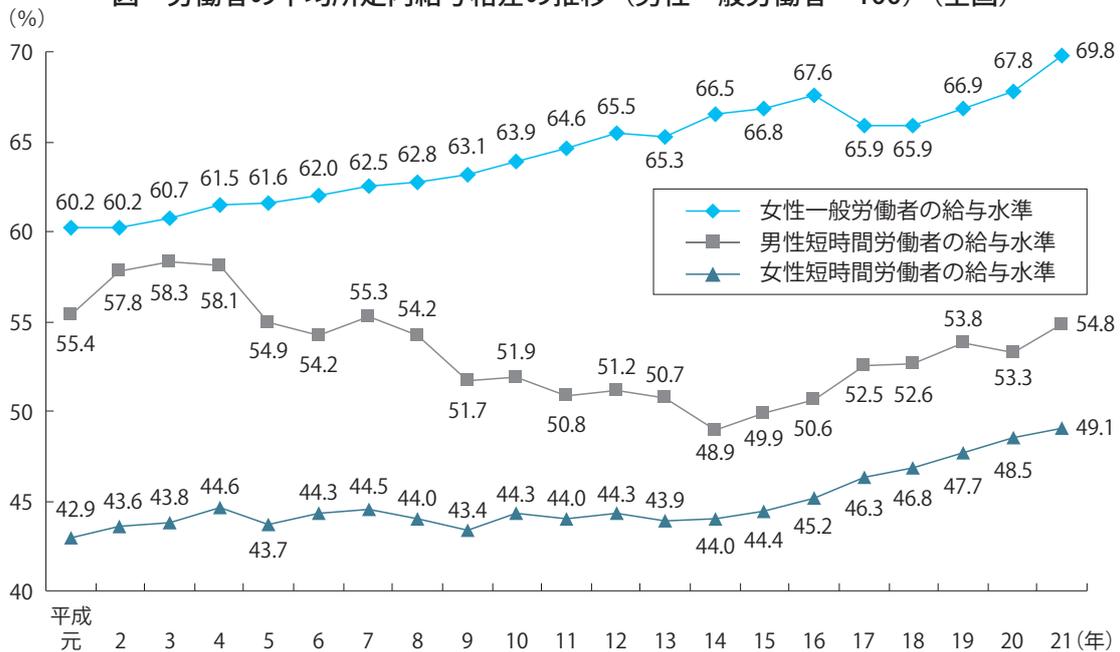
(注) 総数には労働力状態「不詳」を含む
資料：総務省「国勢調査」平成17年

図 共働き等世帯数の推移（全国）



資料：内閣府「男女共同参画白書」平成20年版、平成22年版

図 労働者の平均所定内給与格差の推移（男性一般労働者＝100）（全国）



(注) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。男性及び女性短時間労働者は、男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

資料：内閣府「男女共同参画白書」平成22年版
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

施策の方向	
行政の役割（具体的取組）	市民・地域社会、企業の役割
<p>(1) 労働に関する法律・権利の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「男女雇用機会均等法」を始めとする労働に関する法律や制度の周知を図り、働く場における男女共同参画を促進します（産業振興室・人権文化課） ○女性労働者が、妊娠、出産等により、不利益を被らないよう、企業、事業主に対して啓発に努めます（産業振興室） <p>(2) 性別にとらわれない労働観・職業観の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ○児童・生徒が性別に基づく固定観念にとらわれない労働観・職業観を持てるよう指導を進めます（教育指導課） ○固定的な性別役割分担意識にとらわれず、働く女性・男性のモデルの情報提供を図ります（産業振興室・人権文化課） 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業、事業主は「男女雇用機会均等法」を始めとする労働に関する法律や制度について熟知し、法律を遵守します ○「男女雇用機会均等法」を始めとする労働に関する法律や制度について学習し、労働者の権利について理解を深めましょう ○企業、事業主は、女性労働者の妊娠、出産等を理由とした不利益な取扱いを行いません ○性別に基づく固定観念にとらわれない労働観・職業観を養いましょう ○固定的な性別役割分担意識にとらわれず、働く女性・男性のモデルの情報を活用しましょう

課題2 就業や起業に関する支援

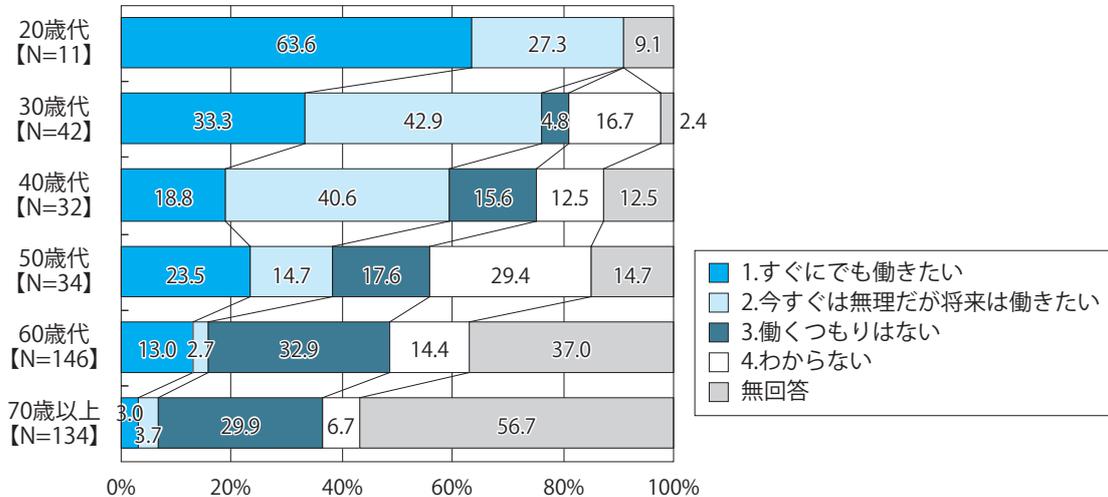
【現状と課題】

「平成21年市民意識調査」によると、現在働いていない40歳代以下の女性の約6割以上が「すぐにでも働きたい」又は「今すぐは無理だが将来は働きたい」と答え、30、40歳代の大半は「パート・アルバイト・人材派遣」という働き方を希望しています。

再就職等の際に女性が「パート・アルバイト・人材派遣」を望む背景には、家庭のことを女性が担わざるを得ない状況があることが考えられます。しかし、こうした働き方は、不安定で雇用条件が良くない場合が多く、長い目で見れば生涯賃金や老後の年金には大きな格差が生まれます。また、「パート・アルバイト・人材派遣」から「正社員」になることのハードルも低くありません。

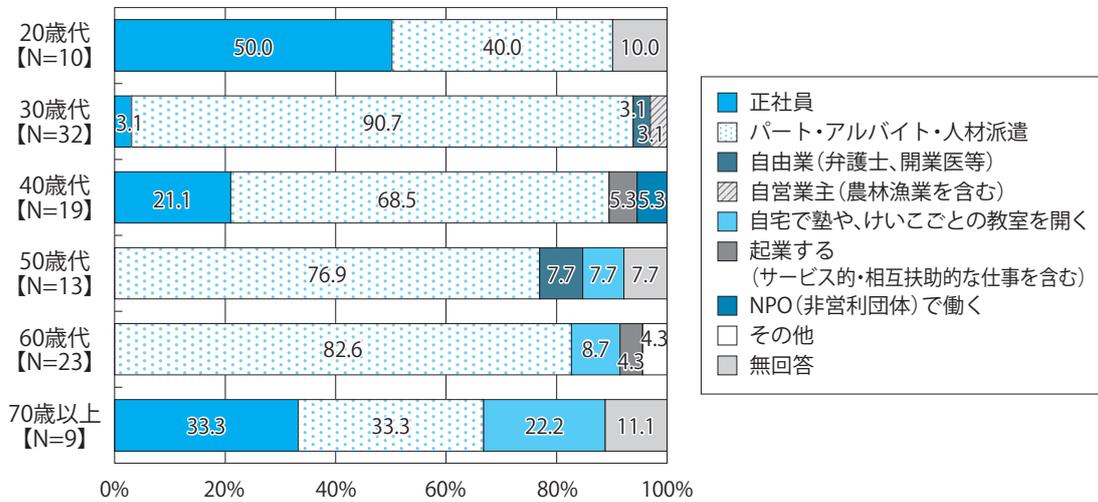
就労の場においては、今後、女性の能力が必要になってくるという観点から、就労継続や再就職、起業等、多様な働き方を可能にするために、関係機関と連携して事業者への働きかけや講座の開催、相談の充実等の施策が必要です。

図 就労の希望（女性）



資料：「平成21年市民意識調査」

図 希望する就業形態（女性）



資料：「平成21年市民意識調査」

施策の方向	
行政の役割（具体的取組）	市民・地域社会、企業の役割
<p>(1) 就労継続への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○能力向上や資格習得等、就労継続への支援制度の情報提供に努めます（産業振興室） ○多様な雇用形態の把握に努め、労働局等、労働に関する相談窓口の情報提供を行います（産業振興室） 	<ul style="list-style-type: none"> ○能力向上や資格習得等、就労継続への支援制度を活用しましょう ○労働に関する悩みなどがある人は、相談窓口を活用しましょう
<p>(2) 再就職への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職業安定所（ハローワーク）等、関係機関と連携し、就職機会に関する各種情報を提供します（産業振興室・人権文化課） ○再就職を希望する女性を支援する講座や再就職準備講座等を実施します（産業振興室・人権文化課） ○再就職に向けた資格習得等に関する情報を提供します（産業振興室） 	<ul style="list-style-type: none"> ○就職を目指している人は、就職機会に関する情報の把握に努め、経済的自立を目指しましょう ○再就職を目指す女性は、様々な機会をとらえ職業能力の向上に努めましょう ○企業、事業主は再就職を目指す女性を積極的に雇用しましょう
<p>(3) 起業に関する情報の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ○起業を目指す女性に対して、必要な知識等の情報提供や相談、学習機会の提供を行います（産業振興室・人権文化課） ○商工関係団体との情報交換に努めます（産業振興室） 	<ul style="list-style-type: none"> ○起業を目指す女性は、様々な機会をとらえ、必要な知識・技能を習得しましょう
<p>(4) 女性の活用促進に関する企業への働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性の活用促進に関する情報提供を行います（人権文化課） 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業、事業主は女性の活躍促進に関する情報を活用しましょう

課題3 行政内部における男女平等の推進

【現状と課題】

男女共同参画社会の形成に当たっては、行政自らが率先して男女平等の職場づくりに取り組むことにより、企業や地域活動団体等への波及効果が期待できます。

今後も男女雇用機会均等法にのっとり、男女平等の視点で募集・採用を進めるとともに、女性の職域拡大や人材育成に努め、男女が共に働きやすい職場づくりの観点からセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）の防止等の取組も、一層推進することが求められます。

また、あらゆる施策に男女共同参画の視点が浸透するよう、職員を対象にしたきめ細かい研修を継続的に実施していくことが必要です。

施策の方向	
行政の役割（具体的取組）	市民・地域社会、企業の役割
<p>（1）採用・配置における男女平等の推進</p> <ul style="list-style-type: none">○人材活用の視点に立って女性職員の職域拡大や能力開発に努めます（人事室・全部局）○男女雇用機会均等法にのっとり職員募集・採用を行います（人事室）○職員の配属・配置において、一方の性に偏らないよう努めます（人事室） <p>（2）市職員の研修の充実</p> <ul style="list-style-type: none">○女性職員の意識向上と能力開発を図るための研修等を行います（人事室）○男女共同参画に関する研修や情報提供を充実します（人事室・人権文化課）	