

第1章 男女がともに参画するまちづくり

現況と課題

まちづくり

京丹後市のまちづくりの政策・方針決定の過程における男女共同参画の状況は、その分野によって大きな違いがみられることが特徴です。審議会委員や職員数、管理職の女性割合を分野別にみると、防災や交通、上下水道など安全にかかわる分野で女性の参画が進んでいないのが現状です。また、一般職員については、まちづくりの方針決定において大きな役割を担う企画部局や、産業部局でも同様の傾向がみられます。

住民意識調査※によると、政策決定の場に女性の参画が少ない理由として、「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないこと」や、「男性優位の組織運営であること」「女性の積極性が十分でないこと」などがあげられています。

一方、市の審議会委員への就任など、まちづくりへの主体的な参画意欲は男女ともに高い結果となっています。

これらのことから今後は、これまでの慣習にとらわれず、男女の多様な視点からの意見が活かされたまちづくりの推進を図っていくよう、女性自らが市政に関心を持ち、議会や審議会等の政策・方針決定の場をはじめ、団体、地域などの活動の場に積極的に参画するなど、女性の積極性を一層引き出し、意欲の向上を促していくことが肝要です。行政においては全庁的に男女共同参画を推進するため、女性の参画・登用機会の充実や男女共同参画推進会議の定期的な開催、また啓発を図る研修など、女性が意欲と能力を発揮し活躍できる組織の構築や職場環境づくりを進めていく必要があります。

※ 住民意識調査：平成22年4月、京丹後市における住民の生活、労働状況の実態や男女共同参画社会に関する意識などを把握し、男女共同参画計画や施策に反映させるための基礎資料とすることを目的として実施。

〈調査対象〉京丹後市に在住する20歳以上の男女 〈抽出方法〉2,000人を無作為抽出

〈調査期間〉平成22年4月15日～30日 〈配付・回収〉郵送による

〈回収結果〉配付数：2,000、有効回答数：783、回収率：39.2%

就労と家庭生活

京丹後市では働く女性が多く、国勢調査による労働力率ではどの年代をみても全国や京都府より高い水準となっており、結婚出産期に一旦退職をする日本の傾向には即していますが、40～50歳のほうが20歳代よりも労働力率が高くなっていることが特徴です。

しかし、実際の職業生活については、住民意識調査の結果によると、職場で何らかの男女不平等を経験した女性が約7割、結婚出産後の就労状況に不満を持っている女性が約5割みられること、また仕事と家事の時間を合わせると女性の労働時間のほうが長いこと、農業や漁業、機業など自営業に携わる女性も多いことなどから、仕事と家庭生活の両立のために女性の負担が大きくなっている現状がうかがえます。

また、仕事と家庭生活の両立のために必要なこととしてあげられたのは、家族の理解と協力、介護や育児サービスの充実、会社など組織の管理者の理解と協力などとなっているほか、家事

分担で女性が男性に協力して欲しいことは、食事のしたく、部屋の掃除、食事の後片付けの順となっています。

さらに、農業や漁業組織においては役員を担う女性の割合が低いことなどからも、就労の場において女性のリーダーシップが十分に発揮されていないことが考えられます。

これらのことから、今後は、雇用等の機会・待遇の均等を確保するだけでなく、多様で柔軟性のある就労形態のあり方を構築しながら、男女それぞれの自由な選択や活動を制約する要因となっている意識や仕事中心の男性のライフスタイルに対する見直し気運などを高めていく必要があります。

【図表】

- 図 4 意識調査結果 男女平等の意識（P57）
- 図 5 意識調査結果 政策決定の場に女性の参画が少ない理由（P58）
- 図 6 意識調査結果 市の委員会等への女性の参画意向（P59）
- 図 7 意識調査結果 職場における男女不平等の実態（P60）

1 ともにつくるまち

(まちづくりにおける男女共同参画の推進)

基本方針

まちづくりのあらゆる分野において、これまでの慣習に捉われることなく施策を推進できるよう、男女がともに意欲や能力を活かせる人員配置や、政策、方針決定過程への女性の積極的な参画推進を図り、ともにつくるまちをめざします。

基本施策

(1)行政機関の見直し

- ◇男女がともに参画し行政運営を図れるよう、庁内各分野における職員配置の見直しを進めます。
- ◇性別にかかわらず適性や能力に応じて力を発揮できるよう、管理職への女性の登用を積極的に進めます。
- ◇各種計画の策定や主要事業の推進において、女性の積極的な参画と起用を促進します。

(2)各種審議会等への女性の参画推進

- ◇男女がともに意欲や能力を発揮できるまちづくりを実現するため、審議会等において委員数が男女いずれかに偏重することのないよう、一定のバランスのとれた委員委嘱を図ります。
- ◇審議会等の開催日時への配慮や公募制の活用などによって、より幅広い層からの参画促進に努めます。

(3)まちづくりへの参画意欲を高める啓発推進

- ◇市民が市政への関心を高められるよう、多様な媒体を通じた広報、広聴活動の充実に努めます。
- ◇市民が身近な問題からまちづくり参画へと意識を高められるよう、多様なテーマ別によるまちづくり学習機会の創出を図ります。
- ◇男女共同参画を推進する拠点として「京丹後市女性センター」の活用や事業展開などの充実を図り、女性の自立と社会参画を支援します。また、女性相談アドバイザーなどの専門員養成講座を開催し、人材発掘・育成に努めます。

(4)意識調査や統計調査による実態把握の充実

- ◇男女共同参画の取組みや働く女性の実態等に関して、意識調査や統計調査を実施し、その実態把握に努めるとともに、今後の諸施策への反映を進めます。

重点目標

| 項目 | 現状 (H22) | 目標指標 (H27) |
|----------------------------------|----------|----------------|
| 男女いずれかの職員比率が80%を超えた行政部局の解消 (部単位) | 9 部局 | 7 部局 |
| 管理職への女性登用促進 | 28.5% | 30%以上 |
| 審議会等における女性委員比率 | 26.4% | 50% |
| 京丹後市女性センター活用の充実 | — | 月2回アドバイザー相談の開設 |

市民の目標

男性

配偶者など身近な女性の参画意欲に対する理解をより深め、協力しましょう。

女性

まちづくりに関心を持ち、審議会等の委員などに積極的に参画しましょう。

男女とともに

男女共同参画計画の達成状況に関心を持ち、自ら参画しましょう。

【図表】

図8 議会における女性議員の割合 (P61)

図9 主な審議会における女性委員の割合 (P61)

図10 市職員の管理職に占める女性割合 (P62)

2 ともに働くまち

(職場等での男女共同参画の促進)

基本方針

企業等において、男女の雇用機会・待遇の均等が保障され、農林漁業や自営業においても良好なパートナーシップが確立されるよう、市民、企業等に対する啓発を推進し、ともに働くまちの実現をめざします。また、従業員、企業いずれにも意義のあるワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

基本施策

(1)企業等における男女の雇用機会・待遇の均等とワーク・ライフ・バランスの推進

- ◇男女の雇用機会・待遇の均等について現状把握に努めるとともに、取組みの進んでいない企業等に対する、積極的改善措置（ポジティブ・アクション※）の導入を促進します。
- ◇育児・介護休業法※の普及啓発をはじめ、出産・育児後等に職場復帰しやすい環境づくりを促進します。
- ◇男女間の賃金格差の是正をはじめ、企業内での登用機会・待遇の均等に向けた啓発を進めるとともに、男女共同参画の取組みを支援するよう情報提供に努めます。
- ◇関係機関とのネットワーク強化を図り、男女雇用機会均等法※や労働基準法※などの周知、徹底に努めるとともに、労働環境の改善を促進します。
- ◇雇用機会・待遇の均等や職場内のセクシュアル・ハラスメント※に関する相談体制の充実に努めます。
- ◇ワーク・ライフ・バランスの推進が従業員の意欲の向上や優秀な人材の確保など、企業経営に資する観点から、一層の啓発を図ります。

※ ポジティブ・アクション：男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、参画等の機会を積極的に提供すること。

※ 育児・介護休業法：男女ともに申出を行うことにより、育児休業（1歳2ヶ月に満たない子を養育するための休業）・介護休業（要介護状態にある対象家族を介護するための休業）を取得することを権利として求めている法律。

※ 男女雇用機会均等法：「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女性労働者の福祉の増進に関する法律」のこと。平成11年の改正によって、女性に対する募集、採用、配置などの差別禁止規定や、セクシュアル・ハラスメントの防止などの雇用管理上の規定が盛り込まれた。

※ 労働基準法：労働者の生存権を保障するために、労働契約、賃金、労働時間、休日及び年次有給休暇、災害補償、就業規則など、労働条件の基準を定める法律。

※ セクシュアル・ハラスメント：性的いやがらせ。身体への不必要な接触や性的関係の強要、性的なうわさを流す等、相手の気持ちに反した性的な性質の言動をさす。特に雇用の場においては、それによって、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を悪くするといったことが含まれる。

(2)農林漁業、自営業における男女共同参画の推進

◇農家において、家族の話し合いをベースに経営方針や労働時間、報酬などについて文書で明確に取り決めを行う「家族経営協定※」の締結を促進するため、学習機会や啓発活動の充実に努めます。

◇機業や漁業など、その他の自営業においても同様の取組みが行われるよう啓発を進めます。

※ 家族経営協定：家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要である。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルール（報酬や休日、経営目標等）を文書にして取り決めたもの。

重点目標

| 項目 | 現状（H22） | 目標指標（H27） |
|--------------|---------|-----------|
| 家族経営協定の締結農家数 | 8戸 | 13戸 |

市民の目標

男性

男女の雇用機会・待遇の均等が妨げられることのないよう、固定概念にとらわれない男女のパートナーシップを築きましょう。

女性

方針決定の機会や管理的職務、経営にも積極的にチャレンジし、女性の視点からのびのびと新しいビジネスチャンスを創造しましょう。

企業

男女雇用機会均等法や労働関連法を遵守するとともに、企業経営に資することとなるワーク・ライフ・バランスの推進及び労働環境の整備に取り組みましょう。

【図表】

図 11 家族経営協定締結農家数（P63）

3 とともに暮らすまち

(家庭・地域社会での男女共同参画の促進)

基本方針

家庭や地域において、伝統文化や活動の選択に配慮しながら、慣習やしきたりなどの、これまでの男女の性別を理由とした役割を固定的に分ける考え方を見直し、互いに支え合って家庭や地域を守っていける気運づくりに努め、ともに暮らすまちの実現をめざします。

基本施策

(1)ともに支え合い、責任を分かち合う家庭づくり

- ◇仕事上の責任を果たしつつ家庭生活や地域活動等も充実させるワーク・ライフ・バランスの推進を図り、仕事と仕事以外の生活の両立の支援に努めます。
- ◇男女の役割を固定的に捉えることなく、子育てや家事・介護をともに担うという意識の醸成を図り、これらに必要となる実践的な知識・技術を身につける講座の開催に努めます。
- ◇市民が主体となって男女が互いに学び合い、交流を深める場となる講座の工夫・充実に努めます。

(2)地域での男女共同参画

- ◇地域の活動において、参加者等が慣習やしきたりにより男女いずれかに偏重することなく、共同参画できるように努めます。
- ◇各種団体等における役員への女性の登用を促進します。

重点目標

| 項目 | 現状 (H22) | 目標指標 (H27) |
|--------------------|----------|------------|
| 就業者における家事従事時間の男女格差 | 1時間 42分 | 1時間 |

市民の目標

男性

パートナーとともに充実した人生を送れるよう、家族のあり方や、家事など家庭生活の役割分担について改めて見つめ直してみましょう。

女性

固定観念に捉われず、家事分担などについてパートナーと話し合いながら、就労や社会参加と家庭生活の両立をめざしましょう。

男女でともに

集会や地域活動に参加できる時間を確保し、積極的に参加して世代間の交流を図りましょう。また、役員などは男女を問わず適切な人材を登用し、地域を活性化させましょう。

4 ともに能力を高めあうまち (女性の能力開発)

基本方針

女性が職場や地域社会などで、個性や能力を活かしながら、社会の一員としてより一層の責務を果していけるよう、女性の職業能力や参政能力の向上をめざし、男女がともに能力を高めあって未来を拓いていけるまちづくりを進めます。

基本施策

(1)情報提供と学習機会の充実

- ◇女性の就業、再就職を支援するため、技術や能力向上を図れる学習・研修機会の充実に努めるとともに、開催場所や日時に配慮し参加促進を図ります。
- ◇キャリアカウンセラー等による女性の就職に関する相談機会の充実に努めます。
- ◇就業に関する法律や制度等の情報提供体制の充実に努めます。
- ◇女性が能力を向上させ、発揮できる機会を充実させていくため、企業等への啓発を進めます。

(2)起業家支援

- ◇起業をめざす女性を支援できるよう、起業家育成講座や学習機会の充実に努めるとともに、開催場所や日時に配慮し女性の参加促進を図ります。
- ◇既に経営者である女性や、農業や漁業、機業など自営業を営む世帯の女性に対して、経営や技術に関する研修機会を充実し、支援に努めます。
- ◇国や京都府の女性起業家育成支援事業についての情報提供と活用促進に努めます。

(3)女性のネットワーク形成

- ◇起業家や起業をめざす女性のため、情報交換や人脈づくりの場となる機会の創出に努め、多様なネットワーク形成をめざします。
- ◇家庭との両立や再就職などについて、業種や年代を超えて女性同士が情報交換できる場づくりに努めます。

重点目標

| 項目 | 現状 (H22) | 目標指標 (H27) |
|------------------------------------|----------|---------------------------------|
| 就業支援講座の開催 | 年 2 回 | 年 2 回 |
| 再就職・起業相談会の開催 | 年 6 回 | 年 6 回 (京都ジョブパーク マザーズジョブカフェとの連携) |
| 女性団体ネットワーク加入団体 (「京丹後市総合計画」との整合) | 7 団体 | 20 団体 |

市民の目標

男性

パートナーや女性の就業、起業に対する理解を深めましょう。

女性

再就職や起業にも積極的にチャレンジし、女性の能力発揮と新しい視点をいかし、のびのびと新しい社会システムの創造をめざしましょう。ビジネスチャンス創造しましょう。

企業

研修機会の充実や学習・資格取得の奨励など、女性の能力向上のための機会を充実しましょう。

5 ともに人生を楽しめるまち

(労働環境の整備)

基本方針

男性も女性も、就業と家庭生活、趣味などを両立し、ゆとりを持って充実した毎を送れるよう市民や企業・事業所等に対して多様で柔軟性のある就労環境づくりについての啓発を進め、ともに人生を楽しめるまちをめざします。

基本施策

(1)多様な就業形態の普及と待遇の改善

- ◇多様で柔軟性のある就労形態のあり方やその実現のための諸施策について、先進事例の研究を進めるとともに、企業や就労者に対する情報提供や学習機会の充実に努めます。
- ◇パートタイムやテレワーク※、在宅勤務など、多様な就労形態の増加に対応し、情報提供や相談等、企業等への支援体制の充実に努めます。
- ◇パートタイムや派遣労働者等の就労条件の向上に向けた企業への啓発を進めます。

※ テレワーク：情報通信を活用した遠隔型の就労形態で、本社から離れた近郊の事務所に出勤して仕事をする「サテライトオフィス勤務」や、自宅での「在宅勤務」、携帯端末を利用して移動先で仕事をする「モバイルワーク」などがある。

(2)仕事と子育て・介護の両立支援

- ◇子育てや介護の必要な家庭が仕事と家庭生活を両立することができるよう、育児・介護休業制度の普及に向けた企業への啓発に努めます。
- ◇育児・介護休業の取得状況の把握に努めるとともに、男女それぞれの育児休業取得促進に向けて就労者への啓発に努めます。

重点目標

| 項目 | 現状 (H22) | 目標指標 (H27) |
|------------------|-------------|-------------------------|
| 育児・介護休業取得状況の調査把握 | 住民意識調査として実施 | 従業員数が一定規模以上の事業所を対象として実施 |

市民の目標

男性

働き過ぎに注意し、家庭生活や趣味の時間を増やしましょう。また、生活をとりまく様々な知識や技術の習得にチャレンジしましょう。

女性

結婚・出産による退職を前提とせず、新しい柔軟な就労条件について自ら企業に働きかけてみましょう。

男女でともに

育児・介護休業制度を積極的に活用しましょう。