

IV

男女がともに家庭と仕事を両立できる環境の整備

(1) 育児・介護にかかる社会的支援の拡大

【目標】

性別にかかわらず、家庭生活と職業生活が両立できるよう、育児・介護の社会的支援の拡大を目指します。

【現状と課題】

本県の平成16年の合計特殊出生率は1.51で、全国の1.29を上回るものの、年々低下傾向を示しており、社会の活力の低下が懸念されている状況にあります。深刻な少子化の要因としては、子育ての経済的、精神的負担が大きいことも挙げられています。

また、意識調査によると、自宅で介護する場合に家族の中では主に誰が介護することになるかという質問に対し、「自分」と答えた人の割合は、女性の65.6%に対して男性は21.8%と低く、「自分の配偶者」と答えた人の割合は、女性の9.5%に対し男性は50.8%となっています。

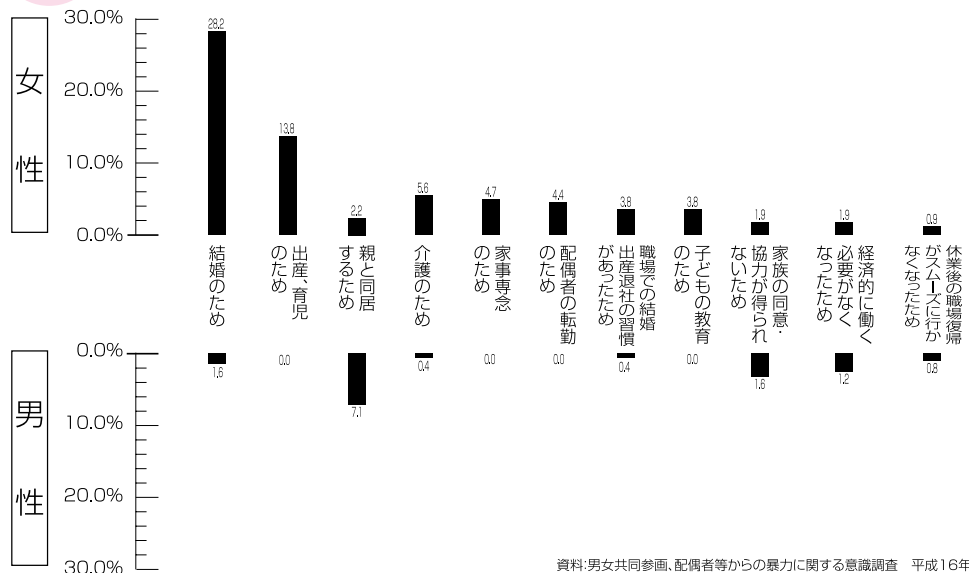
同じ調査によると、女性が「出産・育児」や「介護」を理由に退職している状況も明らかになっています。

本来、家事・育児・介護などは、家族全員の協力により担うべきものですが、固定的な性別役割分担意識や慣行から、現実には女性の負担が大きく、就業継続や社会参画を困難にしています。一方、男性の多くが仕事中心の環境に置かれており、家事等を担うことを難しくしています。

諸外国の状況をみると、合計特殊出生率が高い国は、仕事と育児のバランスをとれるよう、働き方や保育サービスに多様な選択肢が整備されています。

男女がともに働き、子育てを分担することが子育ての経済的、精神的負担の軽減につながります。現在女性が多くを担っている育児・介護について、男女が協力して担うことや社会全体で支えることができるよう、多様な子育て支援、介護サービスの充実などの環境整備が必要です。

<あなたが仕事をやめた理由(家庭関係)>



資料:男女共同参画、配偶者等からの暴力に関する意識調査 平成16年福島県

【施策の方向】

- 育児・介護について、男女が協力して担うことができるよう、多様な子育て支援、介護サービスの充実を図ります。
- 保健、福祉、教育等の連携のもと、地域ぐるみで子育てを支援する体制の整備を図り、社会全体で子育てを支える環境づくりを進めます。

【具体的施策】

施策の内容	担当部局
①保育所入所定員の拡大、多様な保育サービス、放課後児童対策のより一層の充実など、子育て家庭が必要となき利用できる保育サービス等を充実します。	総務部 保健福祉部 教育庁
②「子育て支援を進める県民運動」を進め、地域社会全体での子育て支援に取り組みます。	保健福祉部
③子育て等に関する相談・情報提供体制を整備します。	保健福祉部
④地域ぐるみで子育てを支援するセンターやネットワークの整備を促進するとともに、子育てサークルなど子育て家庭の相互援助活動を支援します。	総務部 保健福祉部
⑤ファミリー・サポート・センターの設立を促進します。	保健福祉部
⑥介護保険の対象となる在宅及び施設サービスの提供基盤の整備を促進します。	保健福祉部
⑦介護予防施策や自立した生活の支援を行う生活支援施策の充実とケアハウス等の整備を促進します。	保健福祉部

※ファミリー・サポート・センター

育児の援助を行いたい会員と育児の援助を受けたい会員からなる相互援助組織で、市町村などが設置する。保育施設までの送迎、保育施設の保育時間開始前や終了後の一時預かり、保護者の病気や急用の場合の一時預かりなどの事業を行う。

【市町村に期待すること】

地域の実情に合った、幅広い子育て・介護支援に関する施策の推進が望まれます。

【指標】

項目	H12現状値	H17現状値	H22目標(期待)値
①地域子育て支援センター設置数	—	45か所 (H16)	100か所 (H21)
②保育所入所定員数	—	24,627人 (H16)	27,700人 (H21)
延長保育を実施している保育所の割合	35.0%	51.5% (H16)	70% (H21)
乳児保育を実施している保育所の割合	49.3%	72.1% (H16)	93.8% (H21)
一時保育を実施している保育所の割合	10.1%	19.9% (H16)	50% (H21)
③障がい児保育を実施している市町村の割合	—	85.6% (H16)	88.8% (H21)
④放課後児童クラブ設置率	—	42.2% (H16)	60% (H21)
市町村におけるファミリー・サポート・センターの設置数(累計)	0か所	7か所 (H16)	11か所 (H21)
⑤介護老人福祉施設等の定員	特別養護老人ホーム 介護老人保健施設 介護療養型医療施設	— — —	6,925人 6,035人 1,033人 (H16)
			8,265人 6,725人 1,688人 (H19)

【県民から寄せられた意見】

- 医師不足は深刻。医大生も、女性が多くなってきているが、育児休業をとると変化に取り残されてしまい、結果的に家庭に入ることになって医師不足につながる。24時間保育所の拡充も必要であるし、放課後児童クラブも現在は3年生までの制度であり、両立支援をもっと充実させてほしい。

IV

男女がともに家庭と仕事を両立できる環境の整備

(2) 家庭生活と職業生活を両立できる就業環境の整備

【目 標】

女性の就業継続や、男性の家庭・地域活動への参加を容易にするため、家庭生活と職業生活を両立できる多様で柔軟な就業環境づくりを目指します。

【現状と課題】

これまで仕事と子育ての両立支援を中心とした、子どもを産み育てやすいようにするための環境整備が行われてきましたが、職業生活に重点を置く傾向が残っているため、子どもや介護を要する高齢者等と暮らす勤労者にとっては、仕事と家庭の両立を困難にしている面があります。

平成16年の毎月勤労統計調査によると、本県における年間総実労働時間は1,946時間で全国の1,816時間より長くなっています。意識調査では、女性が働き続けるために必要なこととして、「労働時間短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど働きやすい労働条件」が35.9%と最も多くなっています。

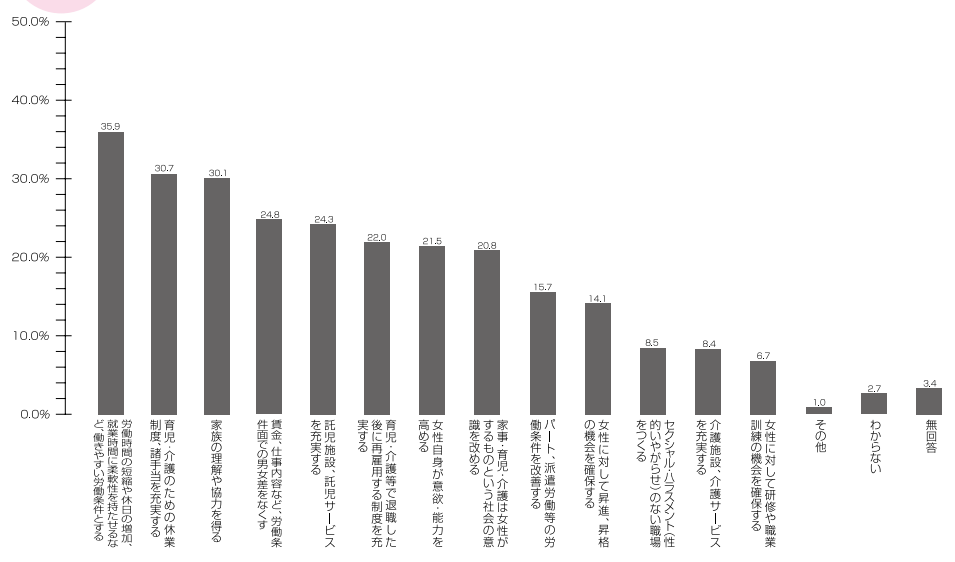
また、労働条件等実態調査(平成16年 福島県)では、本県事業所における育児・介護休業制度の規定率は育児休業制度で87.1%、介護休業制度で78.4%と徐々に進みつつありますが、育児休業取得率は、女性65.3%、男性0.2%と男女の偏りが大きくなっています。このことは、男女の賃金格差に加え、職場内に男性が育児休業を取得しにくい状況があるものと考えられ、男女のライフスタイルの見直しを促すためにも、男性の育児休業を取得しやすい環境を整えることが課題となっています。

さらに「次世代育成支援対策推進法」の制定に伴い、事業主は、行動計画を策定し、男女がともに家庭と仕事の両立を図ることができるよう主体的に取り組むことが求められています。

今後は、総労働時間の短縮はもとより、育児・介護休業制度の定着、子育て期間中の勤務時間の短縮、再雇用制度、在宅勤務、さらにはフレックスタイムの導入など、多様な働き方について選択の幅を広げる就業環境の整備が一層必要となっています。

※フレックスタイム
規定の労働時間を守れば、退社時間は従業員各自が自由に決められる勤務態勢。

<女性が働き続けるために必要なこと>



【施策の方向】

- 企業における柔軟な勤務形態や家庭と仕事を両立しやすい就労形態について企業等への啓発に努めます。
- 育児・介護休業を取得しやすい、また休業後復職しやすい職場づくりなど、子育て・介護家庭に配慮した労働条件の整備を促進するため企業等への啓発に努めます。
- 出産、育児、介護等による退職者の再就職を支援します。
- 公正な処遇が図られる多様な働き方の普及に努めます。

【具体的施策】

施策の内容	担当部局
①家庭生活や職業生活を両立できる多様な働き方について先進的な取組みを行っている企業を認証するとともに、特に優れた取組みを行っている企業を表彰します。また、認証企業へのメリットを拡大します。	商工労働部
②育児・介護休業制度の普及を促進します。	商工労働部
③育児・介護休業法に定める子育て期間中の勤務時間短縮等の措置について、普及啓発に努めます。	保健福祉部 商工労働部
④フレックスタイム制や在宅ワークなど柔軟な就業形態の普及を図ります。	商工労働部
⑤育児・介護休業中等の勤労者に対して、生活安定に必要な資金を低利で融資します。	商工労働部
⑥労働時間短縮に向けた企業への啓発を行います。	商工労働部
⑦再就職を希望する人が円滑に就職できるよう、受入環境整備を推進します。	商工労働部
⑧女性の再就職に向け、情報提供、キャリアカウンセリング、職業訓練などの支援や、再就職に関する調査研究を行います。	生活環境部 商工労働部
⑨パートタイム労働者・派遣労働者などの非正規雇用者の公正な処遇について啓発に努めます。	商工労働部

【事業者に期待すること】

仕事と育児・介護の両立を容易にするため、男女とも育児・介護休業を利用しやすいような職場環境づくりの促進が望まれます。

【指標】

項 目	H12現状値	H17現状値	H22目標(期待)値
育児休業の取得率(女性) (男性) (事業所規模30人以上)	55.1% 0.1%	65.3% 0.2% (H16)	80% 10% (H21)
介護休業制度の利用実績のあった事業所の割合(事業所規模30人以上)	4.9% (H11)	2.9% (H16)	20%
年間総実労働時間数(事業所規模5人以上)	1,898時間 (H11)	1,946時間 (H16)	1,800時間以内
⑩育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合(事業所規模30人以上)	—	87.1% (H16)	100% (H21)
⑪介護休業制度を就業規則に規定している企業の割合(事業所規模30人以上)	—	78.4% (H16)	100% (H21)
⑫「子育て応援」中小企業認証数(注)	—	2社	— (モニタリング値)

(注) 認証企業数は、平成18年1月30日現在

【県民から寄せられた意見】

- 妊娠中の女性への産前産後休暇以外の休暇の充実など、企業の取組みも促進してほしい。

IV

男女がともに家庭と仕事を両立できる環境の整備

(3) 男性の家庭生活への参画支援

【目標】

女性が社会参画を進めるためには、男性の家事、育児などの家庭生活、地域活動への参画が必要であり、男性の家庭生活や地域生活への参画を支援します。

【現状と課題】

家庭生活では、男女がともに家事や育児、介護を担っていくことが求められますが、現状は固定的な性別役割分担意識にとらわれ、女性はその役割を負担しています。

意識調査においても、家事・育児・介護の負担は、圧倒的に女性に偏っていることが明らかです。

また、労働条件等実態調査（平成16年 福島県）による育児休業取得率は、女性が65.3%に対し男性は0.2%となっています。介護休業の取得者も、女性の方が多くなっています。

このような状況は、女性の社会参画への障害となるばかりでなく、男性にとっても家族とのコミュニケーション不足や子育てに十分にかかわれないなどの問題を生じさせています。

意識調査において、男性が考える男性の望ましい生き方として「仕事に専念あるいは優先」と答えた人が53.9%を占めていますが、「家庭生活又は地域活動と仕事を両立」「家庭生活又は地域活動に専念あるいは優先」も42.2%を占め、仕事と家庭の両立が課題となっています。

このようなことから、男女共同参画社会の形成が男性にとっても意義があり、そのための責任を男性が有することの理解を深めるための支援や、家事、育児、介護に必要な知識や技術を習得するための学習機会の提供が必要です。

<男性の育児休業の取得状況>

	育児休業取得者数			育児休業平均取得日数		出産者に占める育児休業者の割合	配偶者が出産した者に占める育児休業者割合
	計	女性	男性	女性	男性		
調査計	328	326	2	189.5	13		
男女比(%)	100.0	99.4	0.6			65.3%	0.2%

資料:労働条件等実態調査(平成16年 福島県)

<男性の介護休業の取得状況>

	総数	取得のあった事業所数	介護休業取得者の男女比		
			計	女性	男性
調査計	874	25	32人	24人	8人
割合(%)	100.0	2.9	100.0	75.0	25.0

資料:労働条件等実態調査(平成16年 福島県)

【施策の方向】

○女性が社会進出するためには、男性の理解と家庭生活への積極的参画が必要であり、長時間労働など男性の働き方を見直し、家庭や地域に参画しやすい環境を整備します。

【具体的施策】

施策の内容	担当部局
①男女共同参画社会の形成が男性にとって意義があり、そのための責任を有することの理解を深め、地域・家庭等への男性の参画が重要であることの広報・啓発を推進します。	生活環境部
②男性が家事、育児などの家庭生活に参画するための学習機会を充実します。	生活環境部
③男性が育児・介護休業を取得しやすい環境整備を促進します。	商工労働部

【指 標】

項 目	H12現状値	H17現状値	H22目標(期待)値
男性の家事の負担割合 (全部)	(H11) 2.6%	(H16) 3.5%	(モニタリング値) -
(大部分)	4.8%	4.2%	-
(半分ぐらい)	11.3%	18.4%	-
(一部している)	61.8%	60.5%	-
(まったくしていない)	16.3%	10.4%	-
育児休業の取得率(男性) (再掲)	0.1%	0.2% (H16)	10% (H21)