



まらまら

第45号
今、ひとりひとりが...

「桜梅桃李」という言葉が好き!

それぞれ可憐に咲き使命を果たしながら人々の心を和ませてくれる花・花・花。

一人ひとりが今、居る場所で自分らしく生き、自分らしく「きらきら」と輝いていける21世紀でありたい…。

いきいき未来いが2017 を開催しました!!

6月17日、あやま文化センターにて「いきいき未来いが2017」を開催しました。

今回、オープニングに上野高校ギター・マンドリン部の皆さんを迎え、フレッシュな演奏を披露していただきました。



- ◆手のひらを太陽に ◆恋
- ◆海の声 ◆風になる 4曲を演奏

今年のテーマは「笑って笑って“イクイガ（伊賀を育てる）”～私だったら、あなただったらどうする～」です。講師に鶴ヶ島市役所の千金亭値千金さん（本名、阪本真一さん）を招いて、「じえんだー・はらすめんと」の落語をしていただきました。落語を通して、“男”だから“女”だからではなく、その人個人がどうなのかを考えるべきであり、男だ女だということ自体が「ジェンダーハラスメント」であると、お話しいただきました。



いきいき交流広場

今年も、大変なにぎわいで好評！
早くに売切れてしまった商品もありました。

編集・発行

伊賀市人権生活環境部人権政策・男女共同参画課
〒518-0873 三重県伊賀市上野丸之内 500 番地
TEL(0595)22-9632 FAX(0595)22-9666

編集

伊賀市男女共同参画センター情報紙「まらまら」
編集スタッフ 岡 久美子・竹山 佐代子・的場 裕子
宮田 美智子・三山 佳代子

(平成 29 年 8 月 15 日 発行)

今年度の男女共同参画白書が発表されました。

世界に先駆け、人口減少社会に突入し、いかにして労働力人口を維持し、生産性やイノベーションを引き上げていけるかが、持続的成長の最大の課題です。この課題を解決するには、働くことを希望する女性が仕事を持つようになるだけでなく、働く女性がその希望に応じ能力を十分に発揮できる働き方を実現できるかが鍵となります。

○働く女性の活躍と現状と課題

15歳から64歳までの生産年齢人口は、平成7年をピークに減少しています。しかし、24年から28年までの4年間で、就業者数は170万人増加し、女性が147万人増、男性が23万人増となっています。女性の就業拡大については、仕事と育児等の両立支援のため、保育所等の育児基盤や育児休業制度等の整備・充実が大きく働いたとみられますが、女性が職業を持つことに対する意識が女性自身だけでなく男性を含め、社会全体として変化してきたこともその背景にあります。女性の就業が拡大し、就業者に占める女性の割合が43.5%と欧米諸国とほぼ同水準ですが、一方で、管理的職業従事者^{*1}における女性の割合は近年増加傾向にあるものの、13.0%と低い水準にとどまり、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べてもかなり低い状況です。

女性の雇用者数は、平成27年、28年と2年連続で増加数が拡大するとともに、2年連続で正規雇用の増加が、非正規雇用の増加を上回りました。企業等において意思決定層に登用される女性を増やす必要がありますが、母集団となり得る女性の層に厚みがないのが実情です。女性の管理職への登用を推進するためにも、この層の女性の正規職員としての採用拡大の流れを継続させ、管理職候補となる女性の増加につなげることが常用となります。また、非正規雇用のうち、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と本意ながら非正規の雇用形態を選択してい

る者の割合については、女性（11.5%）が男性（24.8%）を大きく下回りますが、実数で見ると女性は149万人、男性147万人と女性がやや多くなっています。女性は、出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用者になることが多いですが、正規雇用に移行したいと考える女性も少なくありません。女性の多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるとともに、女性の能力を十分に発揮できる働き方を実現させるためには、非正規雇用の女性の正社員転換・待遇改善が重要です。

○女性活躍推進法によって広がりつつある女性活躍推進の取組

男女雇用機会均等法の施行から30年が経過し、法制度の整備は大きく進展しましたが、実態面での男女の格差は残っている状況にあります。これまでの施策と女性活躍推進法の大きな違いは、就業分野における女性の活躍推進には、事業主の役割が重要であるとの考えの下、女性活躍に向けての取組を一過性のものに終わらせることなく着実な前進を目指していることにあります。

女性活躍推進法は、国や地方公共団体（特定事業主）、301人以上の労働者を常時雇用する事業主（一般事業主）に対して、女性の活躍推進に向けた「事業主行動計画」（以下、「行動計画」という。）の策定・公表等を義務付けています。特定事業主の取組としまして、行動計画において「女性職員の採用」「女性職員の登用」「男性職員の育児休業取得」「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得」の4項目について数値目標を設定するとともに、これら4項目の情報公表を行なっています。

（男女共同参画係）



管理職従事者^{*1}…就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員をさします。



イクボスランキング1位は、三重県！



仕事と家庭を両立し、部下の職場環境にも配慮する上司「イクボス」を推進するNPO法人「ファザーリング・ジャパン」が、「イクボス宣言」を行った全国180の自治体を対象に実施した「イクボス充実度アンケート調査」にて、三重県が1位になりました。

鈴木英敬知事は、「イクボスが当たり前になることは、県民の幸せにつながる。県内一致団結して取組を加速させたい」と述べています。

三重県は鈴木知事が平成27年3月、広島県知事に次ぎ全国で2番目にイクボス宣言をしました。28年4月には男性の育児参画に熱心な企業などで作る「みえのイクボス同盟」を発足させ、民間も巻き込んで施策を推進しています。

都道府県イクボス充実度 ランキング

- 第1位 三重県
- 第2位 広島県
- 第3位 鳥取県
- 第4位 愛媛県・神奈川県



お知らせ

女性のための再就職支援セミナー

「夢をかたちに～多様な働き方とキャリアプランニング～」

働きたいけれど、具体的にどんなことをかんがえていけばいいのかしら・・・。

そんな不安を抱えている女性の皆さんに、ファイナンシャルプランナーがアドバイス。再就職に向けて、一歩踏み出しましょう♪



☆無料託児あります☆

1歳～未就学児
(先着10名程度)

- ・日時:10月17日(火)10:00～
- ・場所:ハイトピア伊賀4階 ミーティングルーム
- ・講師:キャリアコンサルタント・ファイナンシャルプランナー
森部 敦子さん

