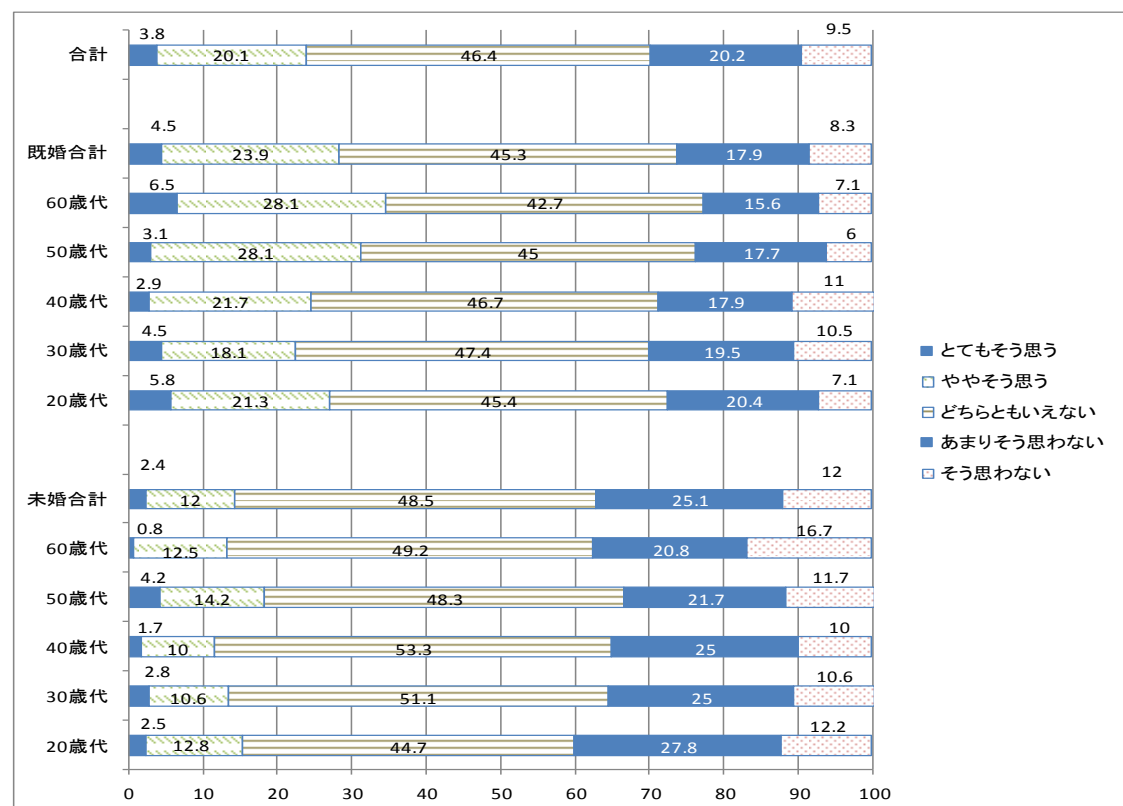


○高まる介護ニーズ

介護や看護を理由に離職した人は、平成23年10月から24年9月までの1年間で約101,100人（男性約19,900人、女性約81,200人）に上り、男女とも増加傾向にあるとともに、男性が約2割を占めるなど男性自身の課題にもなっているといえます。

別の調査では、自分（夫）の親の介護を妻にしてほしいと考える男性が23.9%（そう思う、ややそう思うを合わせて）に対して、そう思わない（そう思わない、あまりそう思わないを合わせて）とする回答が29.7%と上回っています。（「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」平成24年：内閣府）つまり、自分（夫）の親が高齢になり介護が必要となった場合に、自らが介護を行うという意思を持った男性が多いという結果になっています。

○自分の親に介護が必要になったら、介護は妻にしてほしいですか？



出典：男性にとっての男女共同参加に関する市民意識調査（内閣府）

これらの記事は <http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/index.html>で、ご覧いただけます。

○最後に

男女共同参画というと、女性のためと思われる方が多いのが現状です。今回は、男性にとっての男女共同参画という点に焦点を当ててみました。いかがでしたでしょうか。

少子高齢化社会での労働力確保は企業にとっても死活問題になってきます。人材確保のためにも、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を推進しませんか。



発行 多治見市役所 環境文化部 くらし人権課

〒507-8703 多治見市日ノ出町2丁目15番地

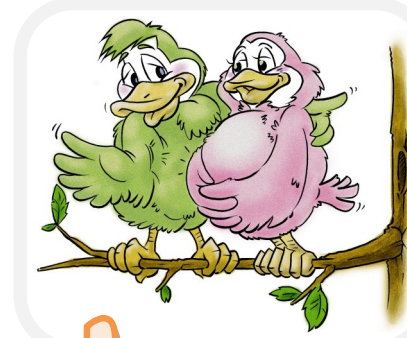
☎(0572)22-1111 内線1152

Fax(0572)25-7233

HP <http://www.city.tajimi.lg.jp/kurashi/jinken/danjo/index.html>

E-mail : kurashi-jinken@city.tajimi.lg.jp

企業が元気！ みんなも元気！ ver. 2 2013.11月



一人ひとりがお互いを大切にし、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮しいきいきと暮らすことができる社会が男女共同参画社会です。今後深刻となってくる少子高齢化、人口減少などの課題解決にも、男女共同参画社会の実現は不可欠です。

職場においても、従業員の一人ひとりが、性別に関係なくいきいきと働ける職場環境づくりが、企業の成長や活力につながります。

男女共同参画講演会 の案内をお送りします



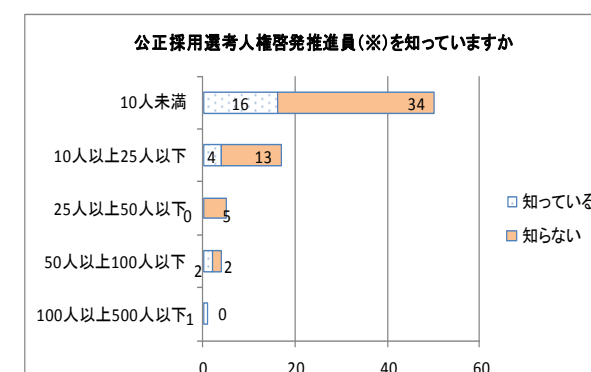
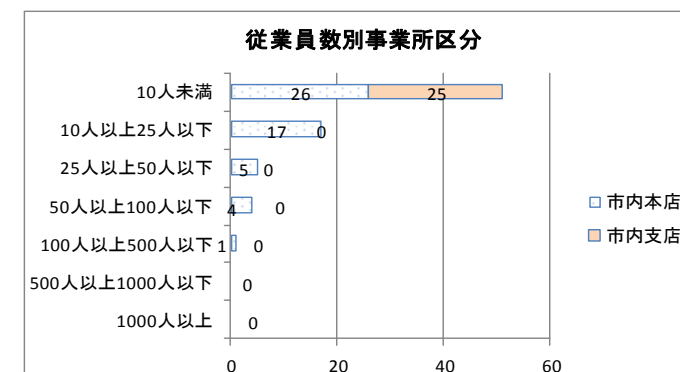
△ 25年度の講演会の様子

多治見市では、“第2次たじみ男女共同参画プラン後期計画”の施策のひとつとして、毎年夏に“男女共同参画”に関するテーマで講演会を開催しています。

ぜひ、御社の研修の一環としてご活用ください。平成26年度以降の講演会の案内を希望される企業は、市役所くらし人権課へご連絡ください。（詳しい連絡先は、最終ページをご覧ください。）

平成25年度分企業アンケート結果の一部をお知らせします

平成25年度は、多治見市への入札参加希望企業（建設・工事、設計コンサルタント）の市内に本店、支店及び営業所のある企業120社にご協力を依頼し、78社（65%）の企業から回答いただきました。その結果の一部をお知らせします。



Q：セクシュアル・ハラスメントの防止について実施していること

従業員数	研修	服務規程に明記	啓発活動の実施	相談窓口の設置	その他	なし	小計
50人以上 100人以下	0	1	0	0	0	0	1
25人以上 50人以下	0	1	1	0	0	1	2
10人以上 25人以下	2	1	0	0	0	8	3
10人未満	0	0	1	1	0	36	2
合計	2	3	2	1	0	45	8

Q：ワークライフバランスの推進について実施していること

従業員数	在宅勤務	始業時刻の変更	短時間勤務	託児所の設置	休業者復帰プログラムの実施	研修	その他	なし	小計
50人以上 100人以下	0	0	0	0	0	0	0	1	0
25人以上 50人以下	0	0	1	0	0	0	1	1	2
10人以上 25人以下	0	2	0	0	0	0	0	8	2
10人未満	0	2	0	0	0	0	0	36	2
合計	0	4	1	0	0	0	1	46	6

アンケート結果の主だったものを紹介しました。

男性従業員の多い職種のためか、セクシュアル・ハラスメントなどに対する企業の取り組みは低いものとなりました。ハラスメント（嫌がらせ）は、性的なものだけとは限りません。従業員が気持ちよく働くことのできる職場づくりのために、何をすべきか 事業主の皆さん、考えてみませんか。

※ミニ知識 公正採用選考人権啓発推進員とは・・・

日本国憲法に基本的人権の一つとして明記されている「職業選択の自由」を保障するためには、企業において人権問題を正しく理解し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行う必要があります。

そのため、一定規模の事業所において「公正採用選考人権啓発推進員（以下、推進員）」の設置を図り、この推進員に対し研修等を行うことにより、適正な採用選考システムの確立や企業内において従業員に対する人権研修等の実施等を推進することを目的としています。

詳しくは、岐阜労働局 職業安定部 職業対策課 ☎058-245-1314

http://gifu-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/

jigyounushi_jouhou/kouseisaiyo.html をご覧ください。



業務が多忙のなか、アンケート調査にご協力いただき、ありがとうございました。今回のアンケート結果を基に、今後の施策の推進に活用させていただきます。今回のアンケート結果及び平成24年度に実施したアンケート結果は、市役所くらし人権課にて配布しています。他社との比較をしてみませんか？



男性にとっての男女共同参画について —男性が地域・家庭でもいきいきと 活躍できる社会をめざして—

内閣府発行

“共同参画” H25.9月号より

平成22年12月に閣議決定された第3次男女共同参画基本計画では「男性、子どもにとっての男女共同参画」が、新たに重点分野として盛り込まれています。

男女共同参画社会とは、多様な生き方を尊重し、全ての人があらゆる場面で活躍できる社会のことであり、男性にとっても暮らしやすい社会です。とりわけ、高齢化が進む中で、親の介護や高齢期における自身の孤立化の問題など、男性自身に関わる課題に対応するためにも、男性が仕事だけではなく、家庭や地域生活にも積極的に参画していくことが必要だと考えています。また、労働力人口が減少する中で、持続的な経済成長実現のためには女性の活躍が不可欠となりますが、そのような観点からも、男性の育児、介護への参画は重要です。

男性の育児休業取得希望者は約3割であるなど、男性も育児に参加したいと考えていますが、実際の取得率は1.89%に過ぎません。（図1）また、男性が育児に費やす時間は39分と低調にとどまっています。（「社会生活基本調査」平成23年：総務省）これは、男性の長時間労働がひとつの要因であると考えられ、週60時間以上の長時間労働を行っている男性労働者の割合を見ると、全体で13.7%、育児期の30歳代に限ると18.2%と約2割にものぼっています。（「労働力調査」平成24年：総務省）

一方、労働時間が長くなるほど、仕事をやめたいと思ったことが「よくあった」という傾向があります。（図2）男性も、決して仕事だけの人生を望んでいる訳ではないと言えるでしょう。

図1 男性の性別役割分担意識

■ 両立支援制度を利用したいと考えている男性も多いが、利用は進まない。

両立支援制度の利用意向

	全体	男性	女性
調査数（n）	1,553	752	801
育児休業制度	50.9%	31.8%	68.9%
育児のための短時間勤務制度	48.9%	34.6%	62.3%

約3割は制度を利用する意向あり

育児休業取得率

- 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」）により作成
- 数値は、調査年の前年度1年間に出生した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始（申出）した者の割合
- 2011年度の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
※事業所規模5人以上。

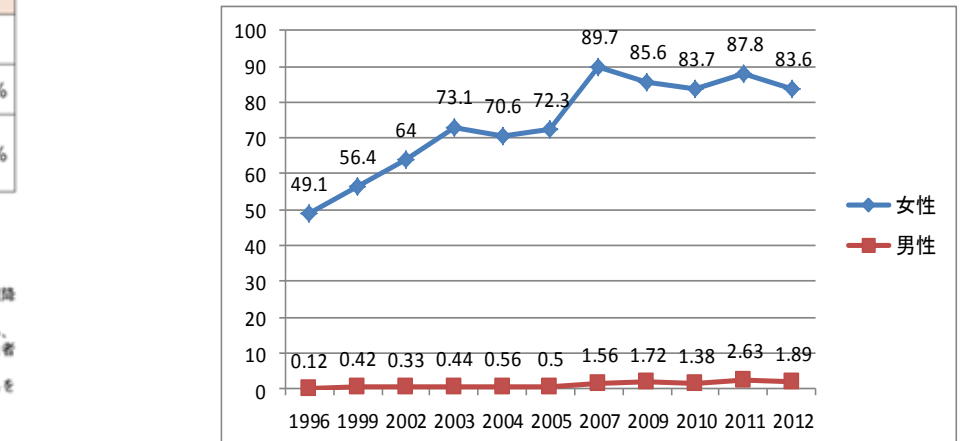


図2 男性自身が仕事をやめたいと思ったこと（男性の労働時間別）

