

重点的に取り組むこと 2

誰もが、個人としての能力が発揮でき、多様で柔軟な働き方ができる就業環境の整備
～ 始良市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画 I ～

【現状と課題】

就業は、個人の生活の経済的基盤であると同時に自己実現につながるものであり、誰もが生き生きと希望する働き方ができる環境づくりは、社会経済にとって、その活力の向上の観点からも極めて大きな意義を持ちます。誰もが、個人としての能力を発揮でき多様な選択が可能であるためには、雇用ステージ全体における男女の均等な機会と待遇が確保されなければなりません。

性別、既婚・未婚、子どもの有無などにかかわらず、一人一人が個人の多様な選択による人生の各段階に応じて、やりがいを感じながら仕事上の責任を果たす充実した職業生活と、豊かでゆとりある個人生活の調和を図ることができる(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて、男女双方が家庭的責任の主体であることができるよう固定的な性別役割分担意識に基づく就業環境の整備を促進し、男性の家庭生活への参画を進める必要があります。

鹿児島県の有業者に占める女性の割合は46.7%であり、働く女性が多い状況にあります。非正規雇用者の割合は54.3%(令和4年就業構造基本調査)と高い割合になっており、管理的職業従事者に占める女性の割合は12.3%と低い水準に留まっています。

本市における女性の年齢階級別労働力率については、30歳代を底とするM字カーブ*を描いており、依然として育児期に就業を一時中断する傾向がみられるものの、平成27年と令和2年を比べると各年代において女性の労働力率は上昇しています。

全国の夫婦と子どもからなる世帯の妻の就業状態別割合について、平成17年と令和3年の状況を比較すると、専業主婦の世帯割合は減り、妻がパートタイム労働の世帯割合が増えている一方で、妻がフルタイム労働の世帯割合は横ばいとなっており、共働き世帯は増えているものの、その大部分は女性のパートタイム労働の増加によるものと考えられます。パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応える側面もあるものの、その多くは給与水準が低く、長期的なキャリア形成を困難にしており、その結果、職場で経験や知識を蓄積することができなくなっているなどの現状があります。

本市の意識調査によると、「女性が職業を持つことについての考え」について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方が良い」と回答した人の割合は、56.3%となっており、前回意識調査と比較すると14.2ポイント増加しています。育児期にあたる可能性の高い30歳代の女性においては75.0%となっており、前回意識調査の結果(55.2%)から大幅に上昇しています。

また、「女性が働き続けるために必要なこと」については、「保育所等子どもを預けられる環境の整備」(75.0%)が最も高く、次いで「男性の家事・育児参画への理解・意識改革」(56.0%)となっており、前回意識調査と比べると、全体的に増加傾向がみられ、その中でも「男性の家事・育児参画への理解・意識改革」と回答した割合が8.2ポイントと最も高くなっています。

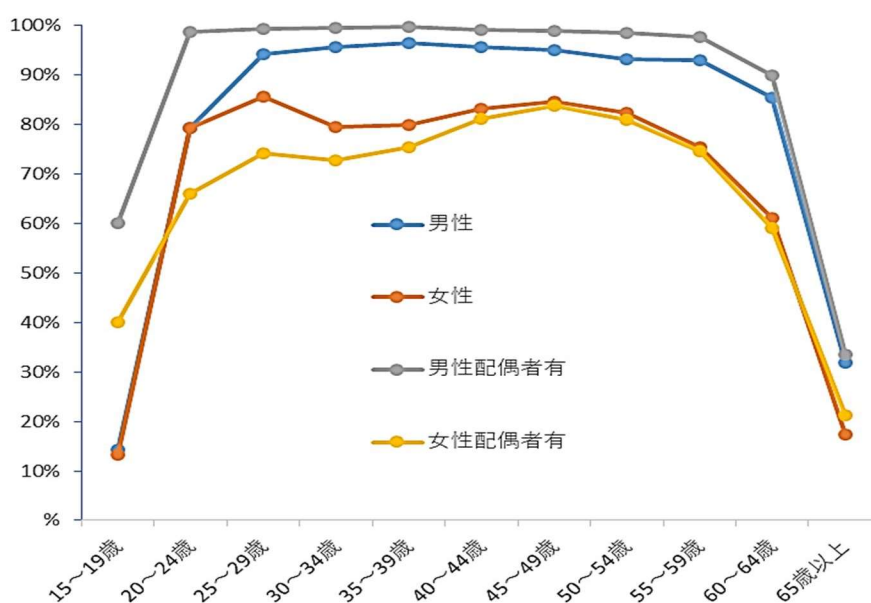
「生活の中での優先度」について、年代別でみると30歳代の女性では、「現状」(38.6%)、「希望」(43.2%)と、どちらも「仕事と家庭生活をともに優先している、優先したい」人の割合が最も高くなっており、30歳代の男性をみると、「希望」では、「仕事と家庭生活をともに優先したい」人の割合が最も高くなっている(39.3%)一方で、「現状」では「仕事と家庭生活をともに優先している」人の割合は

14.3%にとどまっております。「現状」と「希望」との乖離がみられます。職場優先の組織風土や、長時間労働等、固定的な性別役割分担に基づく慣行など、ワーク・ライフ・バランスについて希望する選択を困難にする、男性を中心とする労働慣行の影響があります。

このような現状を踏まえ、誰もが個人としての能力が発揮でき、仕事と生活の調和が図れる就業環境の整備に向けて、企業・事業所における経営者層・管理職等の意識や職場風土の改革、多様で柔軟な働き方の実現に向けた主体的な取組が促進されるよう、女性活躍推進法、条例第12条(住民及び事業所等に対する支援)の規定に基づき、男女共同参画、女性活躍、ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発、固定的な性別役割分担意識に基づく長時間労働等男性を中心とする働き方の見直し等に関する諸制度等の情報提供など具体的な支援に取り組む必要があります。

また、「育児休業や介護休業の取り易さに差がある」と回答した人の割合は、前回意識調査よりも2.9%減少しており、法制度の改正や周知等による一定の効果がみられていますが、家事・子育て・介護等の多くを女性が担っているという現状を踏まえ、それらを男女が共に担うべき共通の課題とし、男性が家事・子育て・介護等に参画できるような普及啓発の更なる取組が必要です。

【男女別年齢別階級別労働力率(始良市)】(出所)令和2年国勢調査

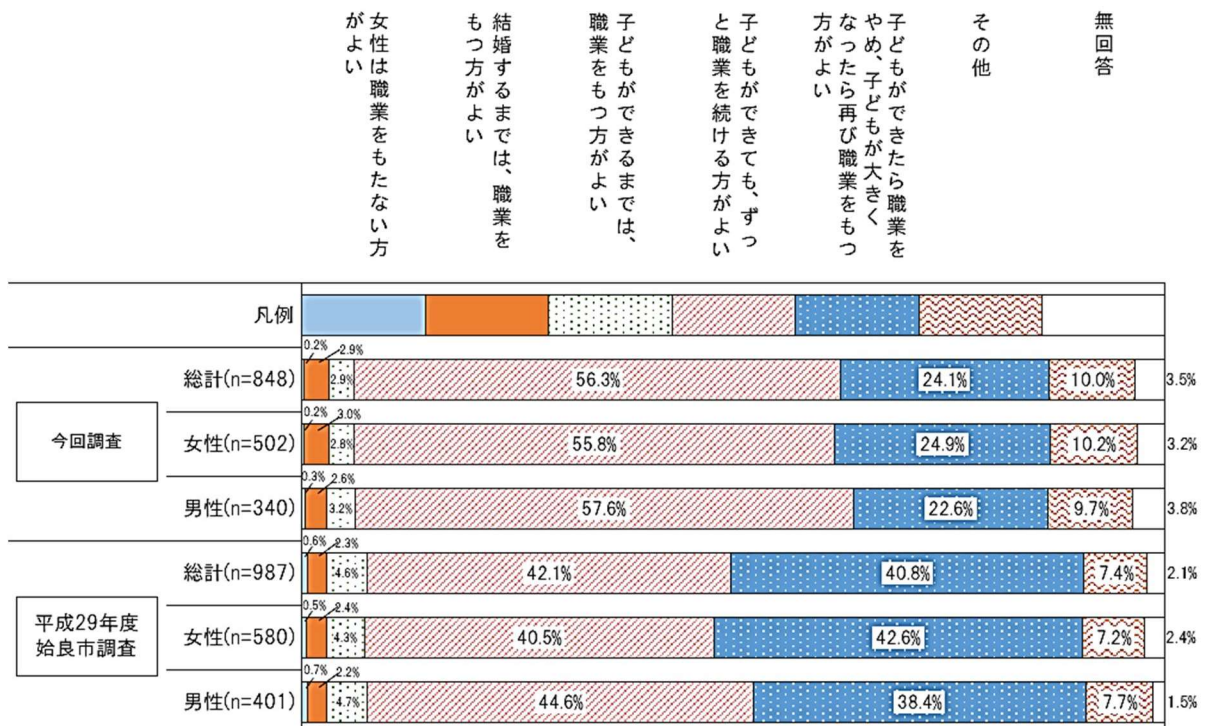


年齢	男性	女性	男性配偶者有	女性配偶者有
15～19歳	14.4	13.2	60.0	40.0
20～24歳	79.4	79.3	98.7	65.9
25～29歳	94.3	85.6	99.3	74.1
30～34歳	95.6	79.5	99.6	72.7
35～39歳	96.5	79.9	99.8	75.4
40～44歳	95.5	83.1	99.2	81.1
45～49歳	95.0	84.7	98.8	83.8
50～54歳	93.2	82.3	98.4	80.9
55～59歳	93.0	75.5	97.6	74.6
60～64歳	85.3	61.0	89.9	59.0
65歳以上	31.8	17.3	33.6	21.3

単位：%

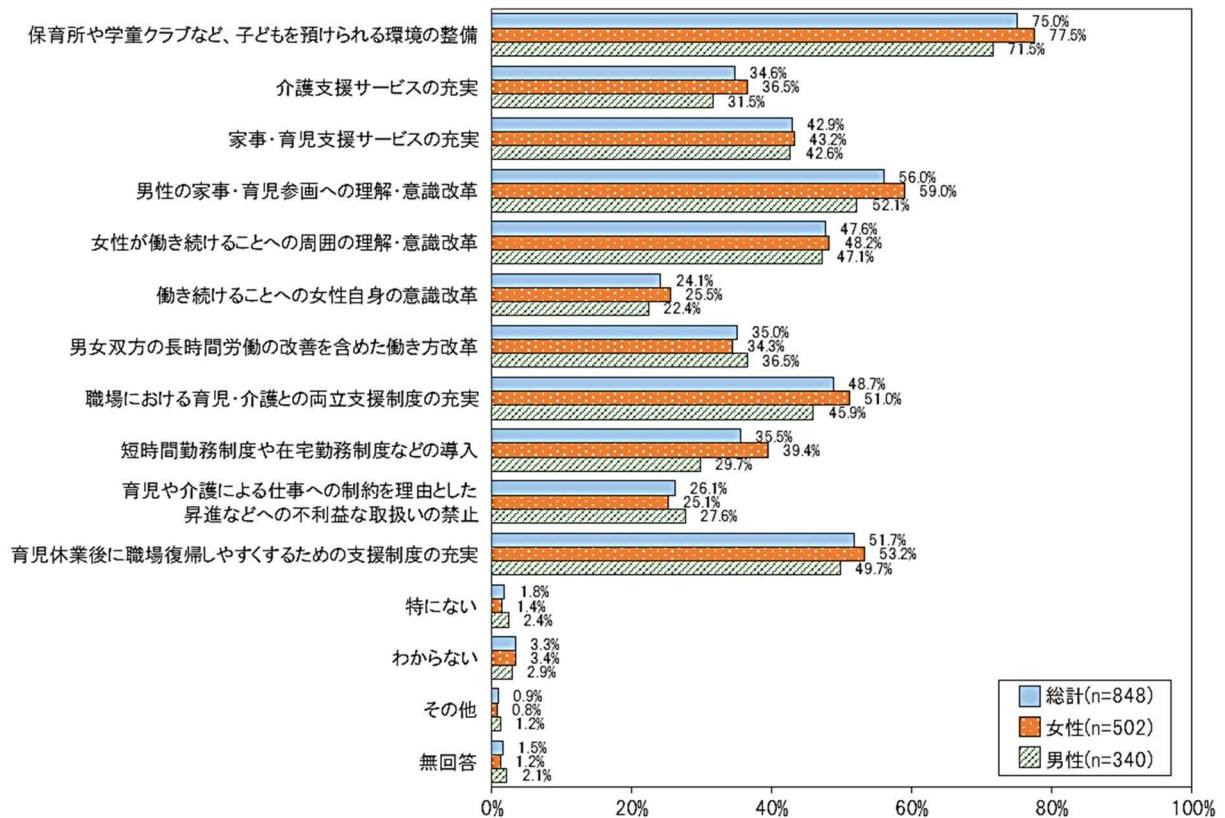
【女性が職業を持つことについての考え】

(出所)令和4年度始良市男女共同参画社会についての市民意識調査報告書



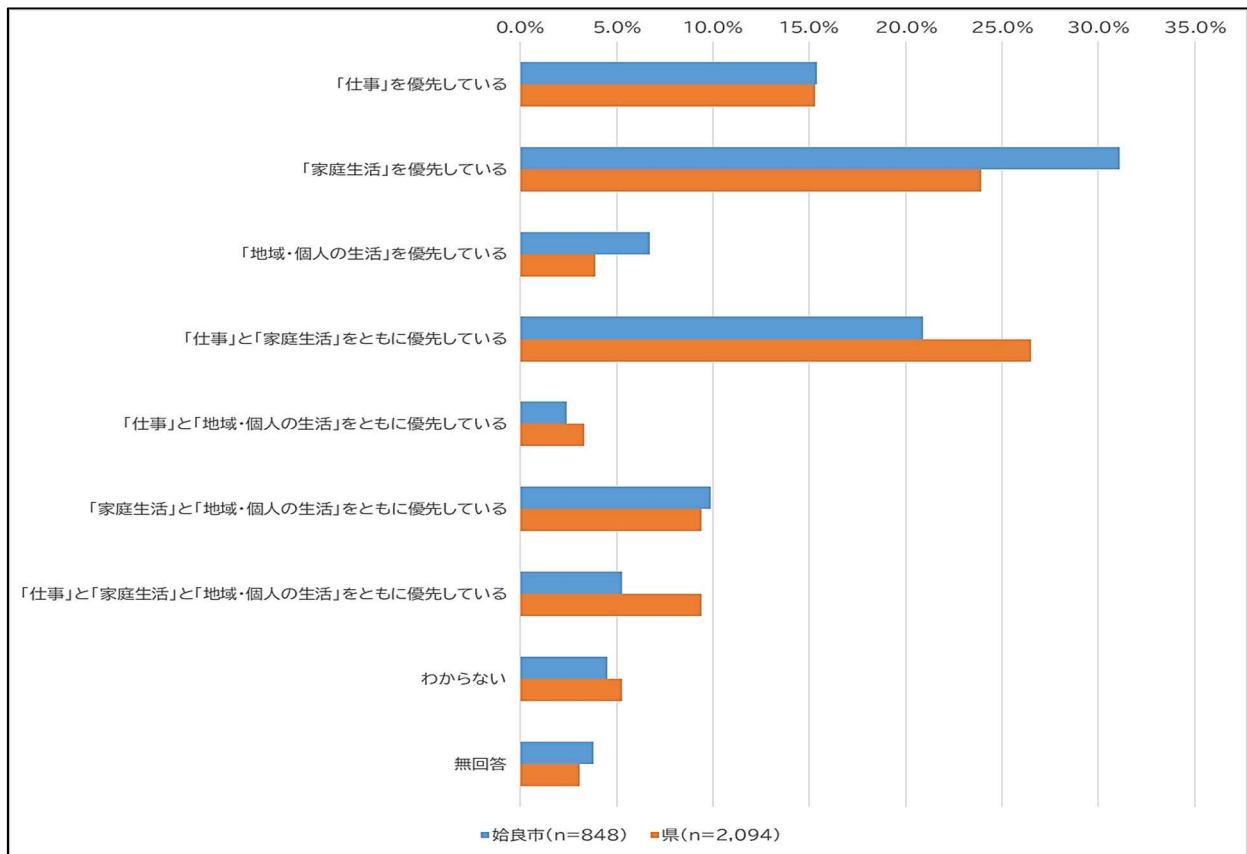
【女性が働き続けるために必要なこと】

(出所)令和4年度始良市男女共同参画社会についての市民意識調査報告書



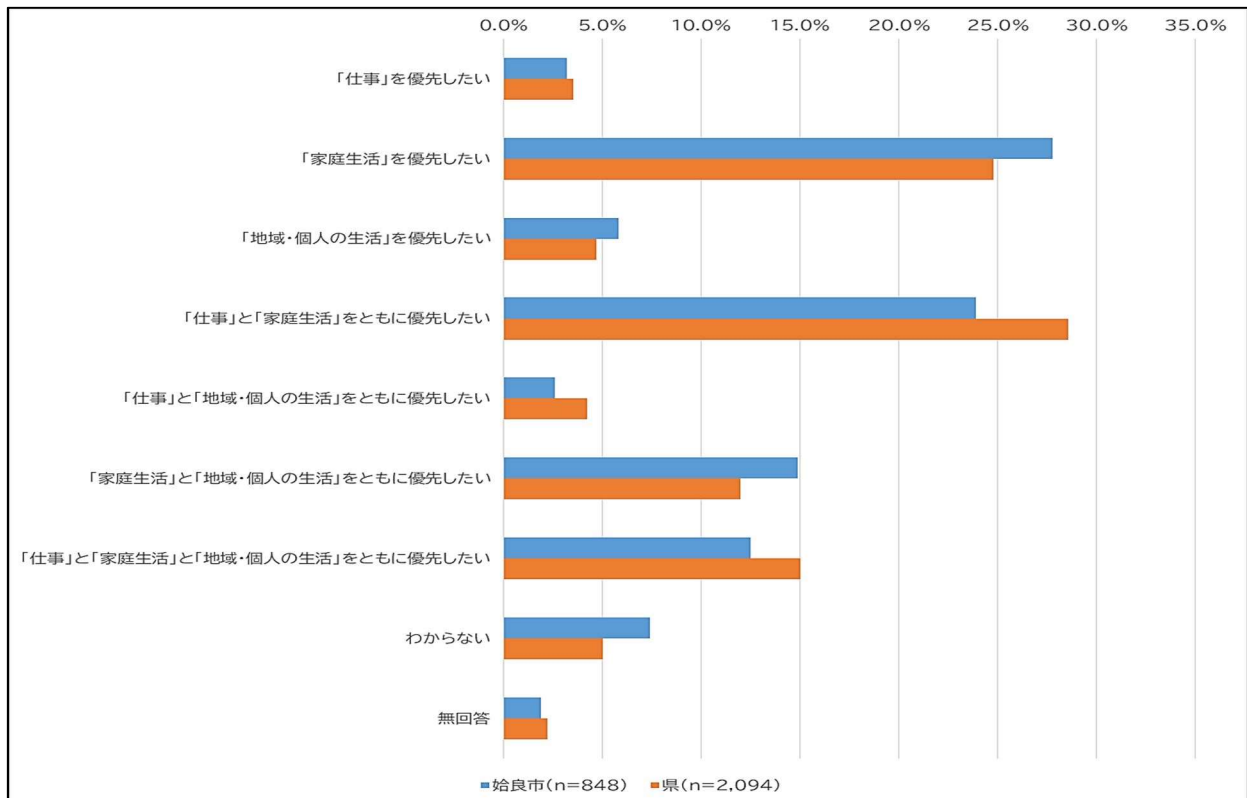
【生活の中での優先度(現状)】

(出所)令和4年度始良市男女共同参画社会についての市民意識調査報告書

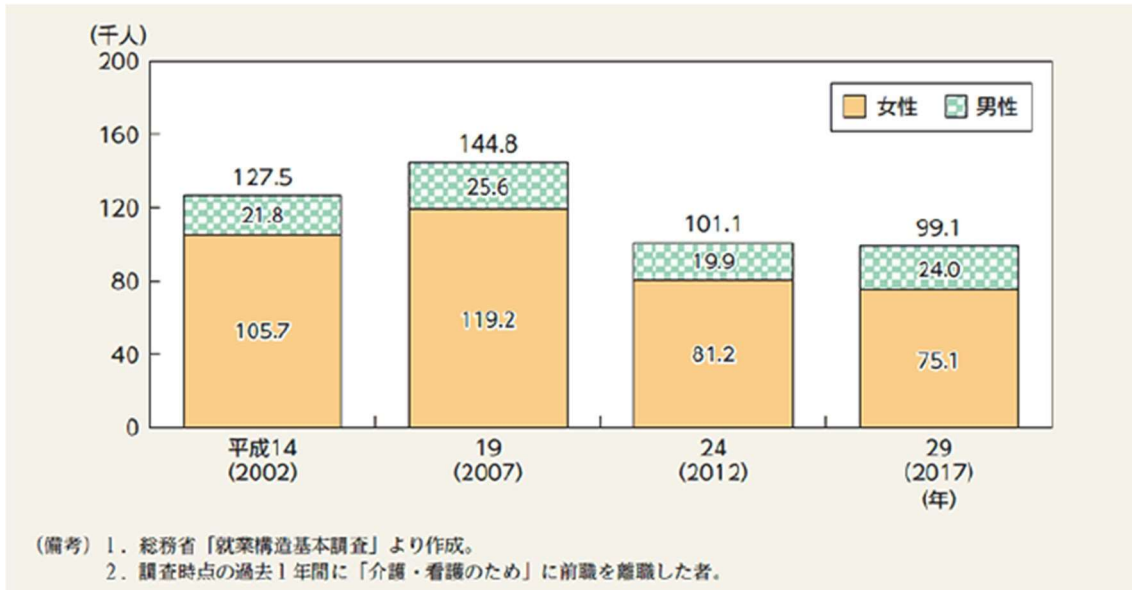


【生活の中での優先度(希望)】

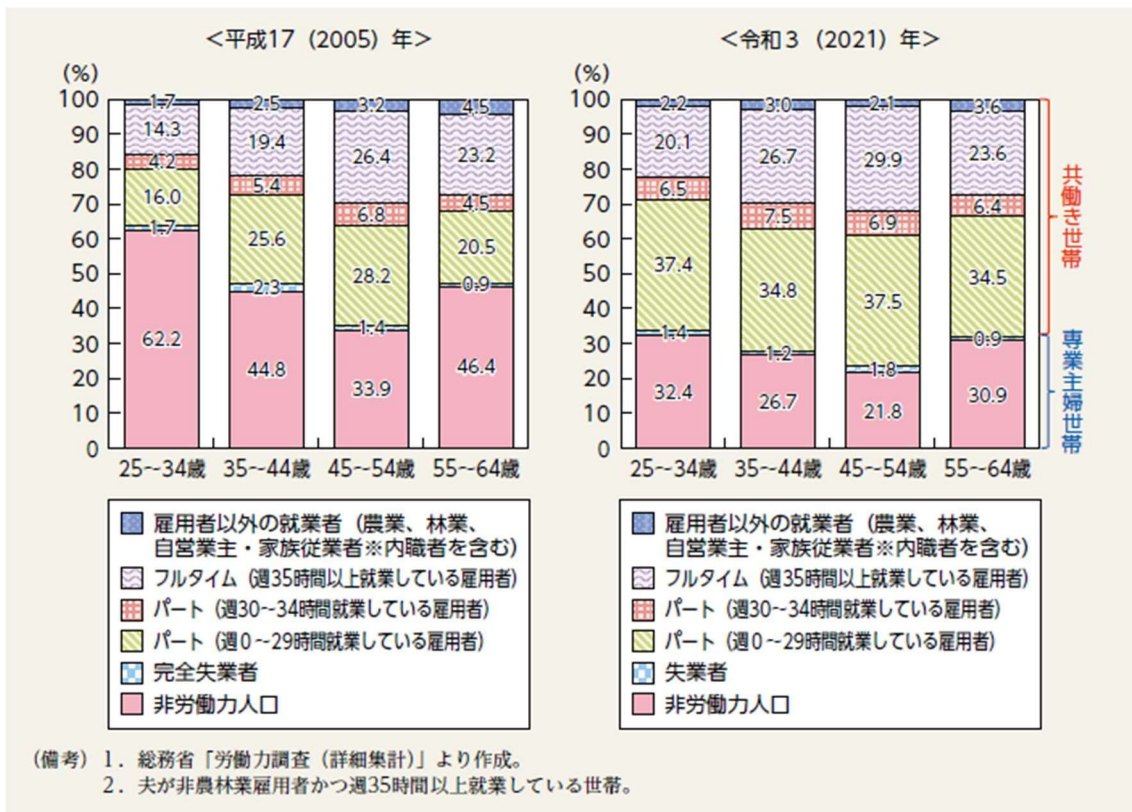
(出所)令和4年度始良市男女共同参画社会についての市民意識調査報告書



【介護・看護を理由とした離職者数の推移(男女別)】
 (出所)厚生労働省「男女共同参画白書(令和3年度版)」



【夫婦と子供からなる世帯の妻の就業状態別割合】
 (出所)厚生労働省「男女共同参画白書(令和4年度版)」



【取組の方向 1】 誰もが「個人の能力発揮」が可能であるための雇用環境の整備促進

男女共同参画施策	内容	担当課
<p>13 経営者・管理職等の意識改革、雇用慣行・職場風土改革に向けた情報提供・学習機会の提供</p>	<p>個々の事業所における固定的な性別役割分担意識に基づく雇用慣行・職場風土の改革に向けた主体的な取組の背景には、経営者・管理職等の意識の影響があるため、関係団体・関係機関・関係課との連携を図り、経営者・管理職等への「女性活躍推進法」に基づく社会的動向や男女共同参画に関する情報提供、関係機関・県・市が実施する研修や講座等の学習機会の提供に取り組みます。</p> <p>取組に当たって、先進事例の紹介、男女共同参画・女性活躍が要請される社会背景や現状に関するジェンダー統計*の活用等により経営者・管理職等の理解の浸透が図られるよう情報等を提供します。</p> <p>また、建設等における公共契約において、適正な労働条件の確保に向けた、男女共同参画に関する積極的な取組を評価事項とする入札制度についての周知を図ります。</p>	<p>企画政策課 商工観光課 工事監査課</p>
<p>14 男女の均等な雇用の機会と待遇の確保、非正規雇用労働者の雇用環境の整備促進に向けた関係法令、諸制度の普及・啓発</p>	<p>個々の事業所において、「男女雇用機会均等法*」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」等関係法令が遵守されるよう、関係機関・関係団体との連携による幅広い周知・啓発、相談対応に取り組みます。</p> <p>取組に当たって、使用者のみならず個々の雇用者への周知が行き渡るよう留意し、個別労働紛争解決制度や労働相談窓口の案内を行うなど労働者保護の観点を踏まえた配慮を行います。</p>	<p>企画政策課 商工観光課</p>
<p>15 「個人の能力発揮」を阻害するハラスメント防止対策、メンタルヘルス確保に向けた取組への支援</p>	<p>セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど性別に由来するハラスメントや、長時間労働の常態化等による心身の状態の変調は「個人の能力発揮」を阻害する要因となり、男女双方のキャリア形成に影響を及ぼします。</p> <p>個々の事業所におけるハラスメント防止対策やメンタルヘルス確保に向けた主体的な取組が推進されるよう、関係課との連携による事業所への出前講座等の実施など、学習機会の提供等の支援を行います。</p> <p>取組に当たって、潜在するハラスメントの被害者や心身の変調を来たしている人への相談窓口の案内など、適切な情報提供により、早期救済・回復に努めます。</p>	<p>企画政策課 商工観光課 人事課 市民相談センター</p>

<p>16 女性の能力開発とデジタル分野に関する各種学習の情報の提供</p>	<p>固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とする雇用慣行が、キャリア・アップに必要な知識や経験を得る機会の男女格差を助長し、女性の能力開発に影響を及ぼしています。</p> <p>個々の事業所において、女性の能力開発に向けた主体的な取組が促進されるよう、関係課との連携によりポジティブ・アクション*(積極的改善措置)による先進事例等の情報収集・情報提供を行うとともに、男女共同参画・女性活躍に関する正しい理解促進をはじめとする学習機会の提供等の支援に取り組めます。</p> <p>女性のデジタルスキルの向上への貢献のため、デジタル分野に関する各種セミナー等、学習の情報についてホームページ等を通じて提供します。</p>	<p>企画政策課 商工観光課 デジタル行政推進課 秘書広報課</p>
<p>17 長時間労働の改善、育児休業・介護休業、年次有給休暇取得を進める意識啓発</p>	<p>個々の事業所において長時間労働の改善、育児休業・介護休業、年次有給休暇取得に関わる主体的な取組が促進されるよう関係機関・関係団体・関係課との連携により、諸制度の周知、先進事例の紹介などの情報提供を行います。男性の家庭生活への参画、育児休業等両立支援制度の活用が促進されるよう、経営者・管理職等と雇用者双方の「働き方」に係る意識改革に向けて、男女共同参画に関する講座等への男性の参加促進に取り組めます。</p> <p>取組に当たって、個々の雇用者への周知が行き渡るよう使用者等への働きかけを行うなど留意し、男性の気付きが開かれるよう内容の充実を図ります。</p>	<p>企画政策課 商工観光課</p>

【取組の方向 2】 多様なライフステージに応じて、誰もが希望する仕事と生活の調和が図れる就業環境の整備促進

男女共同参画施策	内容	担当課
<p>18 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識の浸透を図る広報・啓発の推進</p>	<p>長時間労働の常態化など男性を中心とする就業慣行の見直し及び男女ともに家庭的責任を担う主体であることができるよう男性の家庭生活への参画促進に向けて、ワーク・ライフ・バランスの理念を踏まえる男女共同参画に関する広報・啓発活動と一体的に取り組みます。</p> <p>取組に当たって、その中核の課題である一人一人の固定的な性別役割分担意識、社会通念上の男性像・女性像に無意識にとらわれていることへの気付きが開かれ、職場・家庭における慣行・状況を見直す行動につながるよう講座等啓発の内容を考慮し、仕事と子育て・介護の両立に困難を抱えている当事者に学習機会が提供できるよう適切な配慮について、関係課と連携し対応します。</p>	<p>企画政策課 商工観光課</p>
<p>19 農林水産業・商工業分野等の自営業における固定的な性別役割分担意識に基づく就業慣行・家庭生活の状況改善に向けた取組への支援</p>	<p>家族経営を主体とする農林水産業・商工業分野等の自営業においては、家族従業者の女性が、仕事に加えて固定的な性別役割分担意識に基づく家庭的責任の大半を担い、男性よりも総労働時間が長くなる傾向があります。また、女性が果たしている役割に見合う対価が支払われていない場合、老後の生活に不安を抱えている状況もみられます。</p> <p>農林水産業・商工業分野等の自営業において、男性の家庭生活への参画、家族従業者の女性の処遇改善等についての主体的な取組が促進されるよう、関係団体・関係機関・関係課との連携により男女共同参画に関する情報提供、県・市等が実施する研修・講座等の学習機会の提供、相談対応に取り組みます。並びに、農業における家族経営協定締結に際して男女共同参画の視点の浸透を図る助言、商工業等における小規模事業所の就業規則の整備に向けた啓発を行います。</p>	<p>企画政策課 商工観光課 農政課 農業委員会事務局 林務水産課</p>
<p>20 多様化するニーズに対応した保育・介護サービスの充実・利用促進</p>	<p>安心して子育てや介護ができる環境づくりに向けて、保育所待機児童の解消に取り組み、子育て家庭・介護家庭の多様なニーズに対応するため、延長保育、一時保育、病児・病後児保育等保育サービス及び様々な介護サービスの充実と利用促進を図ります。</p> <p>また、就業の有無にかかわらず、子育て中の人々が相談、交流、情報交換できる子育て支援拠点、臨時的・突発的な保育等を地域における相互援助活動として行うファミリー・サポート・センターの利用促進を図り、就学後も保育ニーズに切れ目なく</p>	<p>企画政策課 子どもみらい課 長寿・障害福祉課</p>

	<p>対応するための放課後児童クラブの設置促進に取り組みます。</p> <p>取組に当たって、子育てや介護・看護等に関する行政サービス等の情報を、個々の雇用者・従業者が入手する機会が確保できるよう配慮します。特に、固定的な性別役割分担意識に基づく就業環境の中で、介護との両立に困難を抱えるなどの男性のニーズが潜在化する傾向にあることを踏まえ、男性の利用促進が図られるよう情報提供の方法等を工夫します。</p>	
<p>21 男性の家事・育児等への参画促進を包括的に支援する取組の充実</p>	<p>時間外労働の改善等職場における男性を中心とする働き方改革に関わる取組への支援、ワーク・ライフ・バランスの理念を踏まえる男女共同参画に関する学習機会の提供、仕事と子育てや介護との両立支援に関わる諸制度・行政サービスの利用促進を図る取組を、関係課の連携により一体的に促進し、男性の家庭生活への参画を包括的に支援します。</p> <p>また、男性を対象とする家事・育児・介護・健康づくりに関する知識と技術を実践的に習得できる包括的な講座等の実施に向けて、関係各課と連携し検討・研究を行います。</p>	<p>企画政策課 商工観光課</p>
<p>22 多様な働き方のニーズに対応する情報提供・相談支援</p>	<p>育児・介護等を理由に離職した人の再就職へのニーズは、今後、更に高まる傾向にあり、関係機関との連携による相談対応等の支援に取り組みます。</p> <p>また、新規就農、起業等多様な働き方を希望するニーズへの対応を図る情報提供・相談対応に取り組みます。</p> <p>取組に当たって、固定的な性別役割分担意識に基づく対応が行われることのないよう配慮します。</p>	<p>農政課 商工観光課</p>
<p>23 市役所における、職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図る取組の推進</p>	<p>職員一人一人が、仕事と生活との調和を図ることができる働きやすい職場を目指し、男性の育児休業の取得推進、労働時間軽減のための職場環境の改善など「次世代育成支援対策推進法」による特定事業主行動計画に基づく取組を推進します。</p> <p>また、メンター制度*の導入に向けて、調査、検討を行います。</p>	<p>人事課</p>

重点的に取り組むこと 3

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

～始良市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画Ⅱ～

【現状と課題】

条例第3条第3項(施策・方針の立案及び決定への共同参画)の規定に基づき政策・方針決定過程に男女双方の意思が公正に反映されることは、男女が、社会のあらゆる分野に対等な構成員として共同参画する基盤的課題です。雇用の分野においては、「女性活躍推進法等の一部を改正する法律」や「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の一部改正など女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境整備等の強化が進められています。

鹿児島県が令和3年度に実施した企業実態調査によると、県内の事業所において、約4割の経営者が、女性の管理職への積極的な登用を考えていないと回答しており、その理由には「性別にかかわらず適性に依拠して登用する」、「女性はパートやアルバイトがほとんどで登用の予定がない」、「女性の職種が限定され登用しづらい」などが挙げられています。一方で、女性従業員では、管理職に就きたくない理由として、「自分の能力に自信が持てない」、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になる」などが挙げられています。

本市における意識調査においては、「管理職以上に昇進することのイメージ」について男女ともに「責任が重くなる」と回答した人が7割を超え最も多く、次いで、「能力が認められた結果である」と回答した人の割合は5割を超えています。性別でみると「仕事と家庭の両立が困難になる」と回答した人の割合は女性が男性より18.0%高く、「家族から評価される」と回答した人の割合は、男性が女性より5.7%高くなっています。

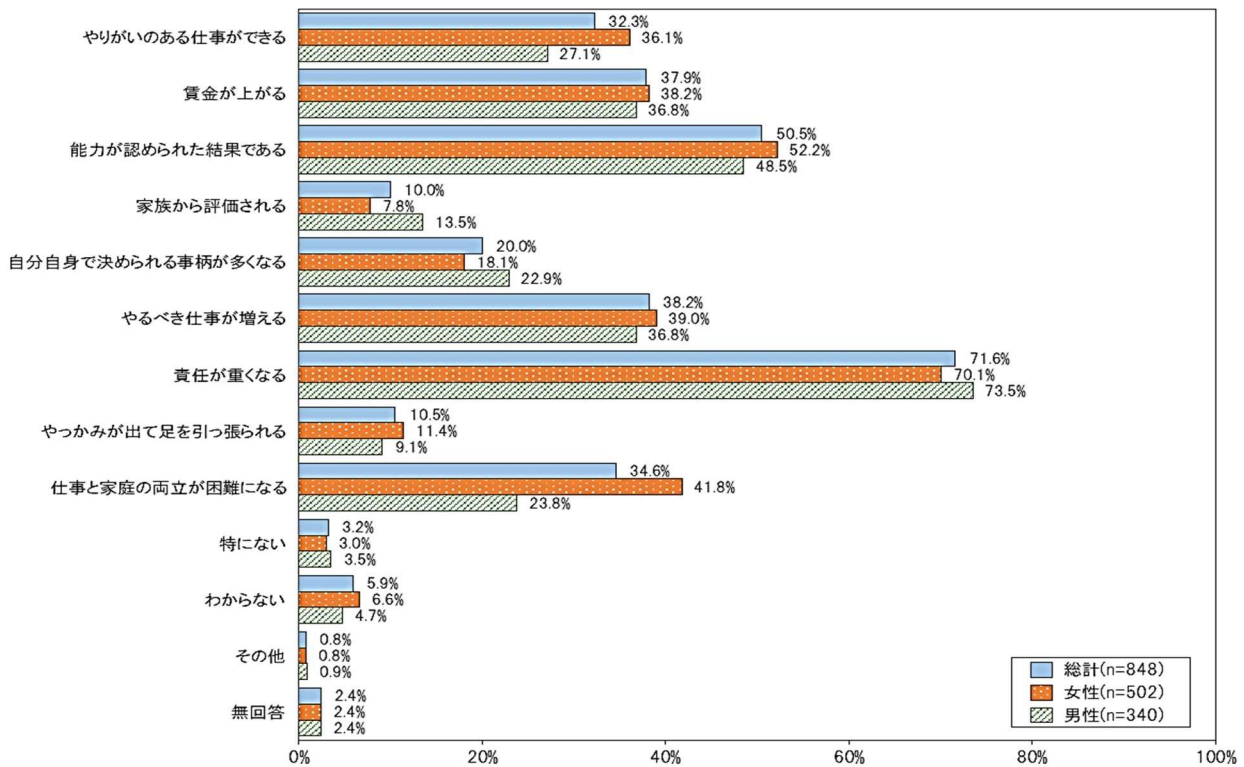
女性リーダーを増やすときに妨げになるものについてみると、「保育・介護・家事などにおける配偶者(パートナー)などの家族の支援が十分ではないこと」(43.9%)、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(33.0%)となっています。性・年代別にみると、「女性はリーダーにふさわしくないという偏見が存在する」と回答した割合が、40～60歳代女性で4割を超えており、男性では、30～50歳代で回答した割合が高くなっています。

また、本市の政策・方針決定過程に参画する女性の割合は、審議会等委員29.6%、市議会議員16.7%(令和5年4月1日現在)、市職員一般行政職の管理職(部長級・次長級・課長級)に占める女性の割合8.2%(令和5年4月1日現在)であり、審議会等委員への女性の登用率や市議会議員の女性の数は年々向上しているものの、その他のあらゆる分野において、女性の参加により様々な活動が担われている現状に比べて、意思決定への参画は十分に進んでいない状況です。

このような現状を踏まえ、女性の参画拡大に向けて、条例第12条(具体的施策)における「市の施策の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されるように積極的改善措置を講じること」「各種委員を選出する場合に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めること」の規定に基づき、市が率先して女性の参画拡大への取組を進め、中小企業、農林水産業・商工業分野等などあらゆる働く場においても、女性が、個人としての自己決定、意思決定過程に参画するための主体的な取組が促進されるよう包括的な環境整備への支援、具体的な啓発活動、女性の人材育成を図る実践的・包括的学習機会の提供等に取り組む必要があります。

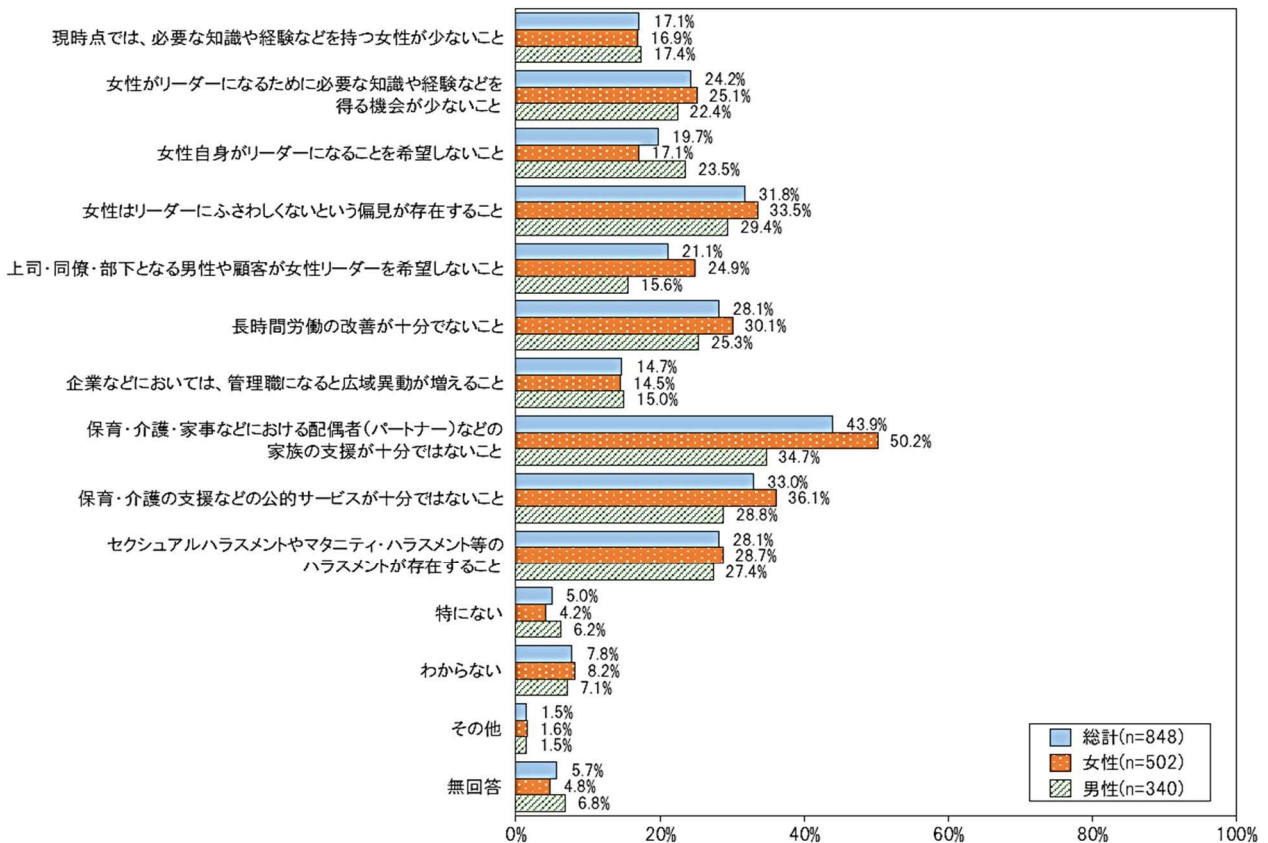
【管理職以上に昇進することへのイメージ】

(出所)令和4年実施:始良市男女共同参画社会についての市民意識調査



【女性のリーダーを増やすときに妨げとなるもの】

(出所)令和4年実施:始良市男女共同参画社会についての市民意識調査



【取組の方向 1】働く場における経営・方針決定過程への女性の参画拡大を図る取組への支援

男女共同参画施策	内容	担当課
<p>24 中小企業における管理職等への女性の参画拡大を図る取組への支援</p>	<p>中小企業における管理職等への女性の登用促進に向けた、主体的な取組が促進されるよう「重点的に取り組むこと2」における固定的な性別役割分担意識に基づく雇用慣行の改善、女性の能力開発、仕事と生活の調和を図る環境整備等に関わる包括的な取組を通じて、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)による先進事例等の情報提供、国・県・市・関係機関等が実施する女性活躍に関する研修等の学習機会の提供、相談対応に取り組みます。</p> <p>また、関係団体との連携により、中小企業における「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定の勧奨を行います。令和2年度に設立した「始良市女性活躍推進協議会」において、女性の職業生活における活躍の推進に取り組みます。</p>	<p>企画政策課 商工観光課</p>
<p>25 行政分野における審議会等委員等への女性の登用推進</p>	<p>目標値を設定(令和10年度までに30.0%)し、その達成に向けて、企画政策課において状況把握を行い、人材に関する情報を収集、一元的に管理し、関係各課が所管する審議会等の委嘱時に活用する人材リストの整備の検討に取り組みます。</p> <p>委嘱に当たって、関係団体等への女性の推薦についての協力要請、審議会等における職務指定委員の見直しや公募制の導入、委員の重複等による人材の固定化の改善等、多様な人の参画が促進されるよう配慮を行います。</p>	<p>企画政策課 関係各課</p>
<p>26 市役所における管理職等への女性の登用推進</p>	<p>「女性活躍推進法」による特定事業主行動計画に基づき、計画的な女性登用の推進に取り組みます。その過程において、性別による職域の固定化、偏りが無いよう配慮します。</p> <p>また、男性の育児休業・介護休業の取得推進、労働時間軽減など、職員の仕事と生活の調和を図る取組を進めるとともに、条例第12条(具体的施策)における「市の施策の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されるように積極的改善措置を講じること」の規定に基づき、女性の能力開発に向けた研修を実施します。</p>	<p>人事課</p>

<p>27 農林水産業・商工業分野等の自営業における経営、方針決定過程への女性の参画促進を図る取組への支援</p>	<p>農林水産業・商工業分野等の自営業における経営、農業委員、農業協同組合・漁業協同組合・森林組合、商工会の役員等への女性の参画促進に向けた、主体的な取組が促進されるよう、「重点的に取り組むこと2」における包括的な取組を通じ、関係団体・関係機関・関係課との連携により、先進事例や女性活躍・男女共同参画に関する情報提供、県・市等が実施する講座・研修等学習機会の提供、相談対応に取り組めます。</p> <p>また、女性認定農業者の育成、加工グループ、農業女性団体、商工業関係女性団体の活動を支援し、男女共同参画に関する県・市等が実施する講座・研修等への参加促進を働きかけることで、女性の参画拡大に向けて取り組めます。</p>	<p>企画政策課 商工観光課 農政課 農業委員会事務局 林務水産課 水道事業部管理課 水道事業部施設課</p>
<p>28 女性の人材育成を図る実践的・包括的学習機会の提供</p>	<p>多様な就労・就業形態で働く女性が、男女共同参画に関する学習機会を通じて、情報交換や交流を深める中でつながる主体的なネットワーキングを支援します。その過程において、新たな人材の掘り起こし、女性の職業生活に関する施策の充実に向けて、働く女性の実情に関する状況把握を行います。</p> <p>政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた女性の人材育成を図るために、関係課との連携による出前講座等や市長と語る会、議会と語る会、議会傍聴等の活用による市政に関する包括的な情報提供・学習機会の提供に取り組めます。</p>	<p>企画政策課 商工観光課 秘書広報課 人事課 議事庶務課</p>