

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

豊かで活力ある地域社会の実現には、女性がいきいきと働ける環境づくりが重要です。

本市では、2014（平成 26）年度に策定した「水戸市男女平等参画推進基本計画（第2次）（以下「基本計画」という。）」において、「女性の力が十分に発揮される社会づくり」及び「女性の活躍による地域経済の活性化」を重要な視点として、市民、事業者等との連携、協働により、様々な取組を推進してきているところです。

我が国では、急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されることから、多様な人材の確保・育成が不可欠となっています。一方で、就業を希望しながら育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口^{注1}のうち、就業希望者）は約 300 万人^{注2}に上ります。また、雇用形態を見ると、男性の就業者における非正規雇用者の割合は 21.9%であるのに対して、女性の就業者におけるその割合は 56.3%^{注3}となっています。非正規雇用は、雇用の不安定さや低賃金の問題を生じさせています。このように、職業生活において女性が力を十分に発揮できているとは言えない現状もあることから、国においては、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊急かつ重要な課題であるとして、「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられ、様々な取組が進められてきています。

さらに、女性の活躍を着実に前進させるため、2015（平成 27）年9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が施行されました。この法律は、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、それにより、豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

そして、同法第4条において、事業者の責務として、職業生活と家庭生活とが両立できるよう雇用環境の整備その他女性活躍推進に関する取組を自ら実施することが求められるとともに、同法第6条第2項において、市町村は、同法第5条に基づく基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（「市町村推進計画」）を定めることが、努力義務とされました。

このような社会情勢を踏まえ、本市においては、基本計画に位置付けた、働く女性の活躍を促進する施策を、迅速かつ重点的に推進するため、「水戸市女性活躍推進計画（以下「活躍推進計画」という。）」を策定し、女性の活躍による豊かで活力ある地域社会の実現を目指すものです。

¹ 労働力統計では15歳以上人口を労働可能な人口とし、そのうち働く意思のある人たちの人口を労働力人口という。労働力人口は、就業者と失業者の合計である。15歳以上人口から労働力人口を引いたものを、非労働力人口という。

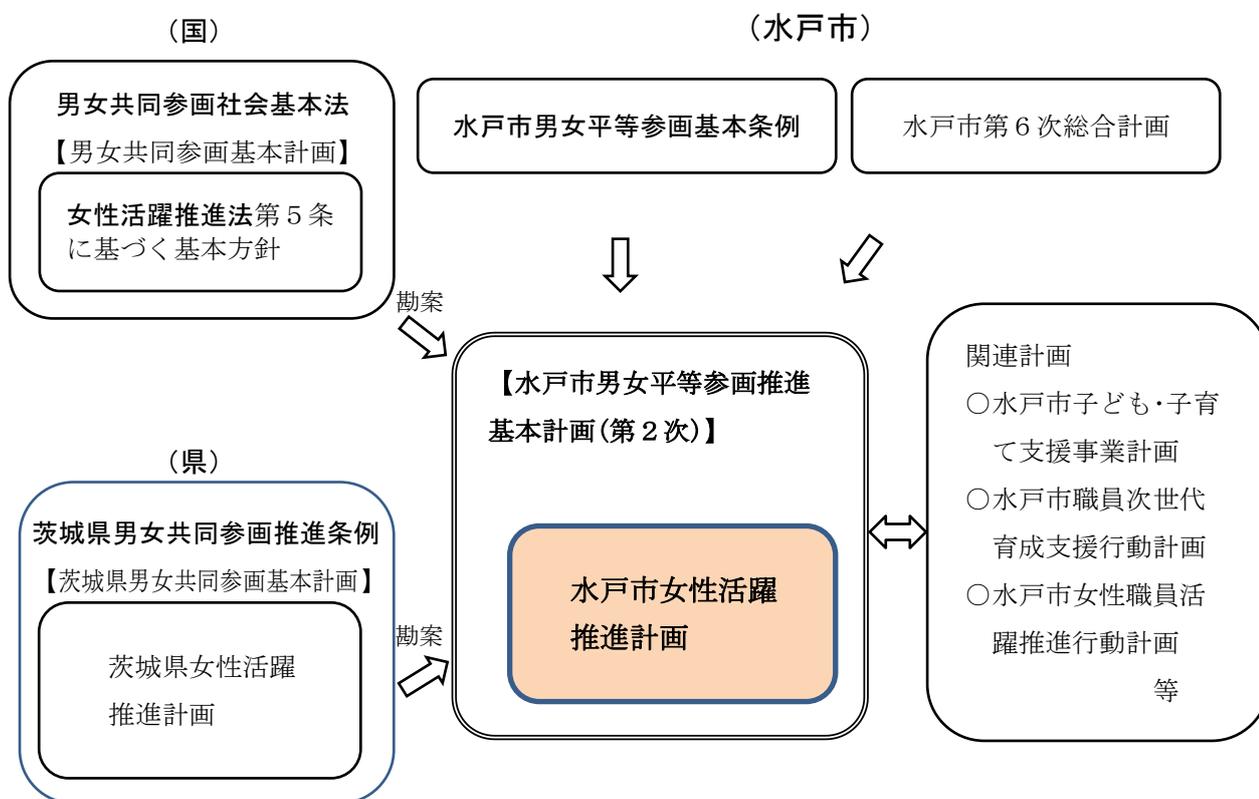
² 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年)

³ 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年)

2 活躍推進計画の位置付け

- (1) 活躍推進計画は、女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画として、関連計画や上位計画と整合を図りながら策定するものです。
- (2) 活躍推進計画は、基本計画に位置付けた、働く女性の活躍を促進する施策を迅速かつ重点的に推進するための実施計画として策定するものです。

【活躍推進計画の位置付け】



<参考>

女性活躍推進法（平成27年9月4日施行） ※平成38年3月31日までの時限立法

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

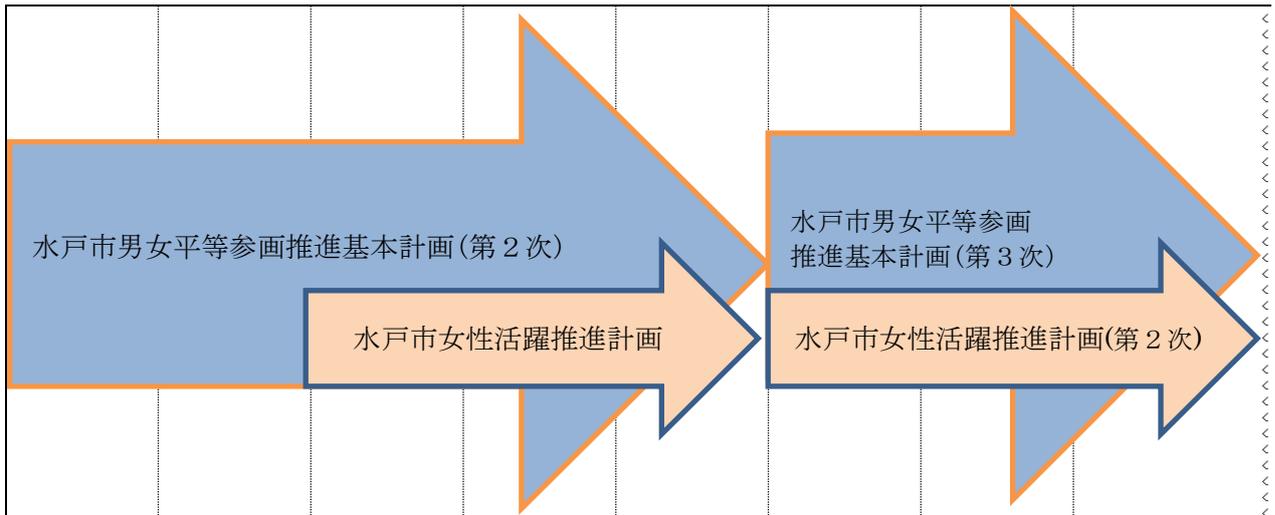
第6条第2項 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 活躍推進計画の期間

活躍推進計画の期間は、基本計画の計画期間にあわせ、2017（平成29）年度から2019（平成31）年度までの3か年とします。

平成

27年度 28年度 29年度 30年度 31年度 32年度 33年度 34年度



第2章 計画の基本的方向

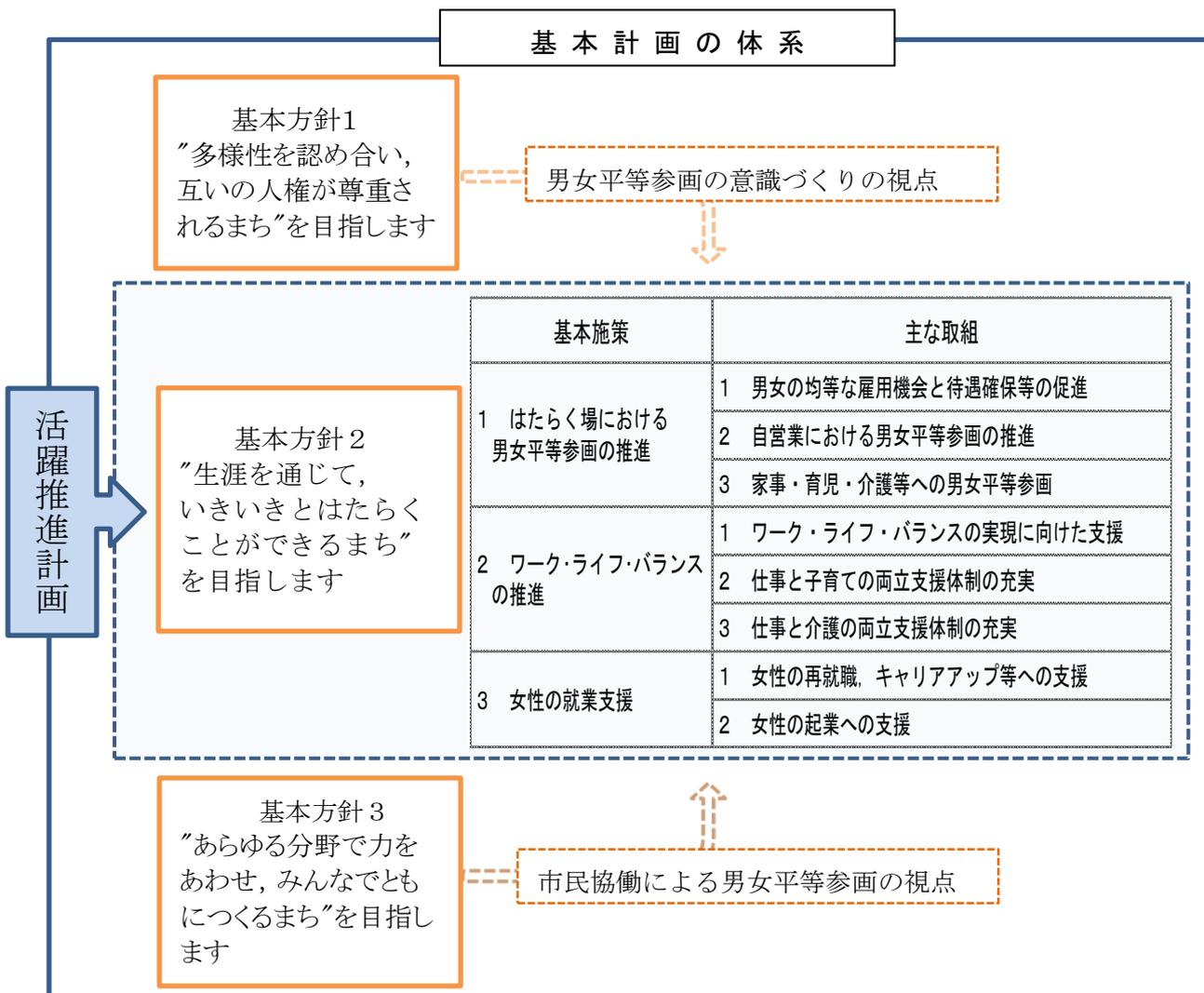
1 目指す姿

本市では、女性の活躍推進に向けて、基本計画の基本方針の一つである「生涯を通じて、いきいきとはたらくことができるまち」を実現していくための基本施策に位置付けた様々な取組を進めています。

活躍推進計画は、女性の職業生活における活躍に向け、これらの取組を更に迅速かつ重点的に推進するための実施計画として位置づけるものであり、基本計画の基本方針に即し、目指す姿を定めます。

【目指す姿】 「生涯を通じて、いきいきとはたらくことができるまち」

基本計画における活躍推進計画の位置付け



2 基本施策

(1) はたらく場における男女平等参画の推進

女性の活躍には、職業生活の場において、互いを尊重し役割を分担しあえる環境づくりが必要であり、その実現のためには、事業者、とりわけトップの意識改革と事業者自らの取組が大変重要なこととなります。

本市における事業所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画^{注4}の策定が努力義務となっている、従業者数300人以下の事業所がほとんどであり、約99.8%を占めています。

また、農業をはじめとした自営業においては、家族経営が大半を占め、女性が経営にまで携わっていない状況が多くみられます。

事業者等が、女性の活躍は優秀な人材の確保につながるなど、事業者にとって有益であることを認識できるよう、市は様々な情報提供に努めます。また、職場における、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行が、女性の活躍を抑制している面があるという状況を踏まえ、事業者自らが、労働環境の改善や雇用形態の変更、一般事業主行動計画の策定、えるぼし認定^{注5}の取得などの女性活躍推進に向けて行動できるよう、市は、事業者の取組を加速させる仕組みづくりや、優良事業者の広報等による支援を行います。併せて、男性が家事、育児等に積極的に参画できる環境づくりを推進し、事業者による活動を支援します。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

誰もが、やりがいや充実感を得ながら職業生活を送り、仕事上の責任を果たす一方で、子育て、介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間をもち、健康で豊かな生活を送ることができるようにするためには、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりをすることが必要です。

そのためには、長時間労働を前提とする男性中心型労働慣行^{注6}の変革が求められ、特に男性や事業者の意識改革が重要となります。また、職場ばかりでなく、家庭においても、家族の構成員が、互いに家庭での役割を分かち合いながら、仕事と生活の調和が図られた生活を送ることができるよう、長時間労働など従来の働き方を見直す環境づくりや、家庭や職場での雰囲気づくりが大切となっています。

これらの取組は、女性ばかりでなく、男性の生活の質の向上にもつながることから、市は、市民全体の共感を得られるよう、ワーク・ライフ・バランスの重要性などを普及・

⁴ 常時雇用する従業者の数が301人以上の事業主に対しては、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めたすべての従業者への周知及び外部への公表 ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 ④女性の活躍に関する状況の情報の公表が義務付けられている。民間事業主が定めるものを「一般事業主行動計画」、国、地方公共団体が定めるものを「特定事業主行動計画」という。

⁵ 一般事業主行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。シンボルマークの「えるぼし」から、「えるぼし認定」と言われる。

⁶ 長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行

啓発していきます。

また、仕事と子育ての両立に向け、子どもを安心して生み育てられる環境整備とともに、事業者による育児休業や介護休業の取りやすい職場環境づくりを支援します。

(3) 女性の就業支援

女性は、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する理由により、やむを得ず離職することが多いことから、働きたいと希望する女性が、継続して就業できる環境づくりが必要です。

そのため、事業者が、女性の就業継続や再雇用の環境整備を積極的に進めることができるよう、市は、ハローワークなどの関係機関と連携した就業情報の提供や、有資格者等に対する離職前と同じ職種への復帰支援、キャリアアップ支援などを推進します。また、女性の起業家育成のほか、テレワーク^{注7}の普及・促進など、ライフスタイル^{注8}やライフステージ^{注9}に応じた多様で柔軟な働き方を支援する取組を強化します。

女性の就業には、男性を含め、社会全体の理解と協力が大変重要であることから、女性が働くことの重要性に対する理解を深められるよう、啓発していきます。

⁷ 情報通信技術 (ICT = Information and Communication Technology) を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。在宅勤務などがその例。

⁸ 生活の様式。人生観、価値観、習慣などを含めた個人の生き方をいう。

⁹ 人間の一生における、就職、結婚、出産など、節目となる出来事によって区分される、生活環境の段階のこと。

3 施策の体系

基本施策	主な取組	具体的事業
1 はたらく場における男女平等参画の推進	1 男女の均等な雇用機会と待遇確保等の促進	1 男女雇用機会均等法, 労働基準法, 育児・介護休業法, 女性活躍推進法等の普及・啓発
		2 労働条件等に関する情報提供や相談体制の充実
		3 事業所の男女平等参画に関する取組状況の調査
	2 自営業における男女平等参画の推進	1 農業・商業等における男女平等参画の普及・啓発
		2 家族経営協定の促進
		3 女性農業士の育成と支援
	3 家事・育児・介護等への男女平等参画	1 「お父さんのための子育て手帳」の作成と配布
		2 男女ともに長時間労働の削減を目指した意識・環境づくりの促進(別掲2-1-6)
		3 育児相談等の実施
4 男性対象の家事・育児・介護等に関する学習の促進		
2 ワーク・ライフ・バランスの推進	1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援	1 ワーク・ライフ・バランスに関する学習の促進
		2 ワーク・ライフ・バランスに関する広報啓発及び情報提供
		3 男女がいいきと働く事業所のロールモデル(成功事例)の情報発信
		4 従業者等のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進
		5 市の発注する公共工事等における競争入札参加登録業者への優遇措置の実施
		6 男女ともに長時間労働の削減を目指した意識・環境づくりの促進(別掲1-3-2)
		7 男女の多様な働き方の普及・啓発
	2 仕事と子育ての両立支援体制の充実	1 ファミリー・サポート・センター事業の推進
		2 地域子育て支援拠点の充実
		3 就学前教育・保育環境の整備充実
		4 各種保育サービスの充実(延長保育・休日保育等)
		5 一時預かり事業の充実
		6 病児保育事業の充実
		7 障害児保育の充実
		8 放課後児童健全育成事業の充実
9 従業者等への育児休業制度の周知		

	3 仕事と介護の 両立支援体制の 充実	1 介護保険サービスの充実 2 地域包括支援センターによる相談・支援体制の充実 3 家族介護への支援の充実 4 従業者等への介護休業制度の周知	
3 女性の就業 支援	1 女性の再就職, キャリアアップ 等への支援	1 女性の再就職に関する学習の促進 2 ハローワーク(公共職業安定所)等関係機関との連携 3 女性の就業継続及び再雇用に関する事業者等への啓発 4 ひとり親家庭の親への就業支援 5 女性の職業能力向上, キャリアアップ等に関する学習の促進 6 働く女性のネットワークの拠点づくり 7 女性の再就職に関するロールモデルの情報発信	
		2 女性の起業へ の支援	1 女性対象の起業に関する学習の促進 2 女性起業家のネットワークづくり 3 女性の経営参画・起業に関するロールモデルの情報発信

第3章 施策の展開

基本施策1 はたらく場における男女平等参画の推進

主な取組1-1 男女の均等な雇用機会と待遇確保等の促進

[現状]

- ・「男性は仕事、女性は家庭」という考え方の人が、男性では53.3%、女性では44.1%となっています（市民意識調査 問3）。
- ・職業生活の場における男女の地位について、「男性優遇」、「やや男性優遇」と答えた割合は、女性では69%、男性では77.6%となっています（市民意識調査 問9）。
- ・離職の経験があるのは、男性では43.6%（うち、自己都合は36.6%）に対して、女性では71.6%（うち、自己都合は57.3%）となっています（市民意識調査 問13）。
- ・離職の理由のうち、「結婚」が男性では0.7%に対して、女性では18.5%となっています。また、「家事・育児に専念」が、男性では0%に対して、女性では20.8%となっています（市民意識調査 問14）。
- ・本市では、従業者数300人以下の事業所が約99.8%となっています（平成26年経済センサス）。

市内事業所の従業者規模

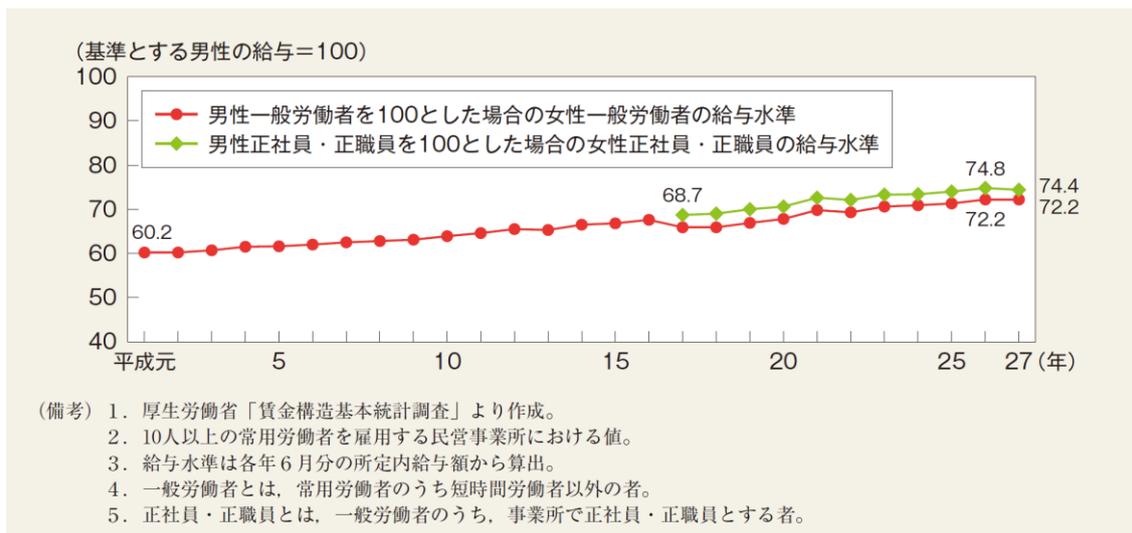
従業者規模	事業所数	割合(%)	割合の累計(%)
1～4人	7,352	53.7	53.7
5～9人	2,877	21.0	74.7
10～19人	1,793	13.1	87.8
20～29人	700	5.1	92.9
30～49人	486	3.5	96.5
50～99人	289	2.1	98.6
100～199人	90	0.7	99.2
100～299人	29	0.2	99.5
300人以上	24	0.2	99.6
出向・派遣従業者のみ	51	0.4	100.0
合計	13,691	100.0	

（総務省 平成26年経済センサス 基礎調査 事業所に関する集計より作成）

基本施策 1 はたらく場における男女平等参画の推進

- 平成 27 年の男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの女性一般労働者の給与水準は 72.2、また、男性正社員・正職員を 100 としたときの女性正社員・正職員の給与水準は 74.4 となっています。

男女間所定内給与格差の推移



(平成 28 年版 男女共同参画白書より)

基本計画における目標指標

項目	現況	目標値
職場における男女平等意識について「平等」と感じている市民の割合	10.6%	30%
男女雇用機会均等法について知っている市民の割合	46.8%	85%

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

日本では、就業者に占める女性割合が 43.2%^{注10}であるのに対して、管理職に占める女性の割合は、12.5%^{注11}と、国際的に見ても低い状況にあります。本市においては、管理職に占める女性の割合は 10.0%と、日本全体の割合よりもさらに低くなっています。

これらの要因として、女性は、結婚、出産で仕事を辞める人が多く、将来管理職となる人材が育たないことや、家庭や職場において、性別による固定的役割分担意識が残っていることなどが考えられます。女性が働き続けられるよう、性別による固定的役割分担意識を無くし、管理職に占める女性の割合を高めることが課題となります。

そのため、本市では、職業生活の場において、採用、教育訓練、昇進など、男女の均等な雇用機会と待遇確保の促進に向け、事業者に対し、雇用機会均等法等の関係法令の普及、啓発を

¹⁰ 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 27 年）

¹¹ 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 27 年）

進めるとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援します。併せて、女性活躍に取り組む事業者の評価をはじめとした、取組の加速化に向けた制度等の検討を進めます。

これらの取組を通じて、これまで事業者の自主性に任されてきた女性活躍推進の取組の一層の促進を図ります。

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 男女雇用機会均等法，労働基準法，育児・介護休業法，女性活躍推進法等の普及・啓発	・各種制度や法令をリーフレットにより啓発します。	市(商工課，他)
	新 ・従業者数 300 人以下の事業者に対し，女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援します。 (別掲 2-1-4)	市(男女平等参画課，他)
	新 ・事業者の取組の加速化に向けた，新たな制度設計を検討します。	
	新 ・職業別の女性の就業率の状況に応じた，先進的な取組の導入を支援します。 (別掲 3-2-3)	
2 労働条件等に関する情報提供や相談体制の充実	・総合労働相談を実施します。	市(商工課，他)
	新 ・茨城労働局，茨城県女性プラザ男女共同参画支援室等との連携，協働による情報の効果的な提供や，利用しやすい相談体制を構築します。	市(男女平等参画課，商工課，他) 関係機関*
3 事業所の男女平等参画に関する取組状況の調査	・「男女平等参画に関する市民意識調査」，「事業所調査」を実施し，分析します。	市(男女平等参画課，他) 関係機関
	新 ・施策への効果的な反映に向け，オープンデータを活用します。	市(情報政策課，男女平等参画課，他) 関係機関
	新 ・女性の離職率や復職率の高い分野の調査，キャリアチェンジ ¹² などの実態調査を実施し，分析及び対応の検討をします。	

※ 関係機関 公共性のある機関・組織等

¹² 転職。特に，全く経験の無い職務内容へと変わること。

主な取組 1-2 自営業における男女平等参画の推進

[現状]

- ・平成 27 年度の水戸市における女性農業士^{注13}は 3 名、平成 27 年度家族経営協定調印実績 129 組（新規 1 組）となっています。
- ・市内の販売農家における経営者の女性の占める割合は、水戸市では 8.3%、茨城県では 6.0%となっています（平成 27 年農林業センサス）。（販売農家：経営耕地面積が 30ha 以上、又は調査期日前 1 年における生産物販売額が 50 万円以上の農家をいう。）
- ・市内の商業分野（小売業、卸売業）での有給役員に占める女性の割合は、水戸市では 28.2%、茨城県では 31.6%となっています（平成 26 年経済センサス 基礎調査）。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

農業分野では、農業者の高齢化や減少が進んでいることから、多様な担い手の確保が課題となっています。本市では、農産物の加工・流通、販売等に取り組み商品の付加価値を高める 6 次産業化を推進しており、そうした中で、女性農業者が、その能力を十分に発揮し、農業経営に参画できるような取組を進めます。

農業や商業等の分野での女性活躍の重要性について、広報・啓発活動に取り組みとともに、関係機関、団体等との連携をはかりながら、経営の中心となる人材育成に努めます。

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 農業・商業等における男女平等参画の普及・啓発	・関連団体との連携による男女平等参画推進のためのセミナーや勉強会の開催を支援します。	市(商工課, 農政課, 男女平等参画課, 他) 事業者 関係機関
	・地域で活躍している女性起業家と連携したセミナーや相談会の開催をします。	市(商工課, 男女平等参画課, 他) 事業者 関係機関
	・農業・商業等の分野での男女平等参画についての情報提供や、活動の広報をします。	市(男女平等参画課, 他)
2 家族経営協定の促進	・農家の家族間で経営方針や役割分担, 就業環境などを取り決め, 農業経営における男女平等の意識づくりをします。	市(農政課, 他) 市民 関係機関
3 女性農業士の育成と支援	・方針決定の場への参画等, 農業の担い手, 農村の中核となる女性農業士を育成します。	市(農政課, 他) 関係機関

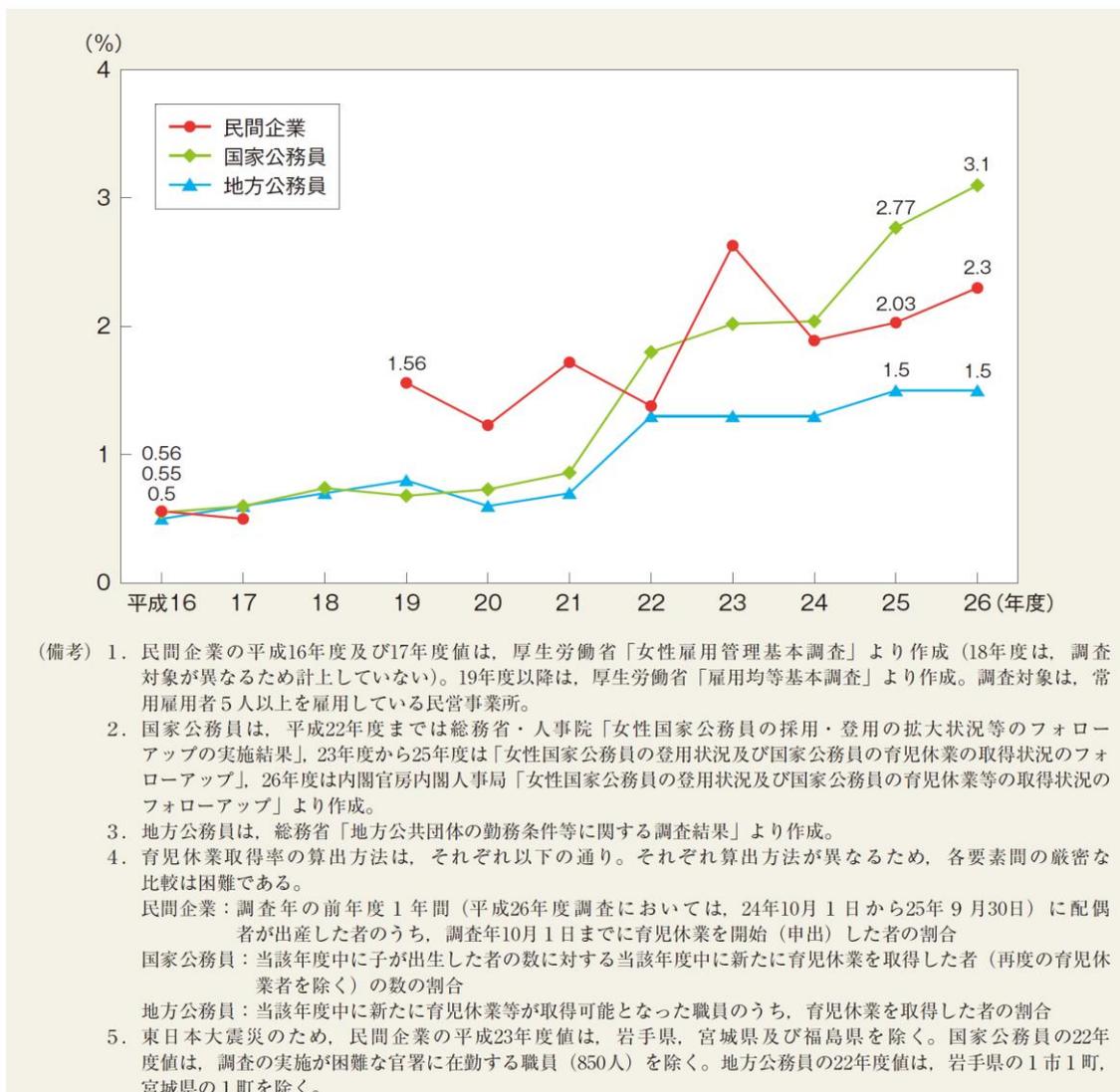
¹³ 県知事が認定する、農業経営と農村生活の向上に意欲的に取り組み、次の世代の担い手育成、地域農業の振興等について、女性リーダーとして活躍し得る女性農業者

主な取組 1－3 家事・育児・介護等への男女平等参画

[現状]

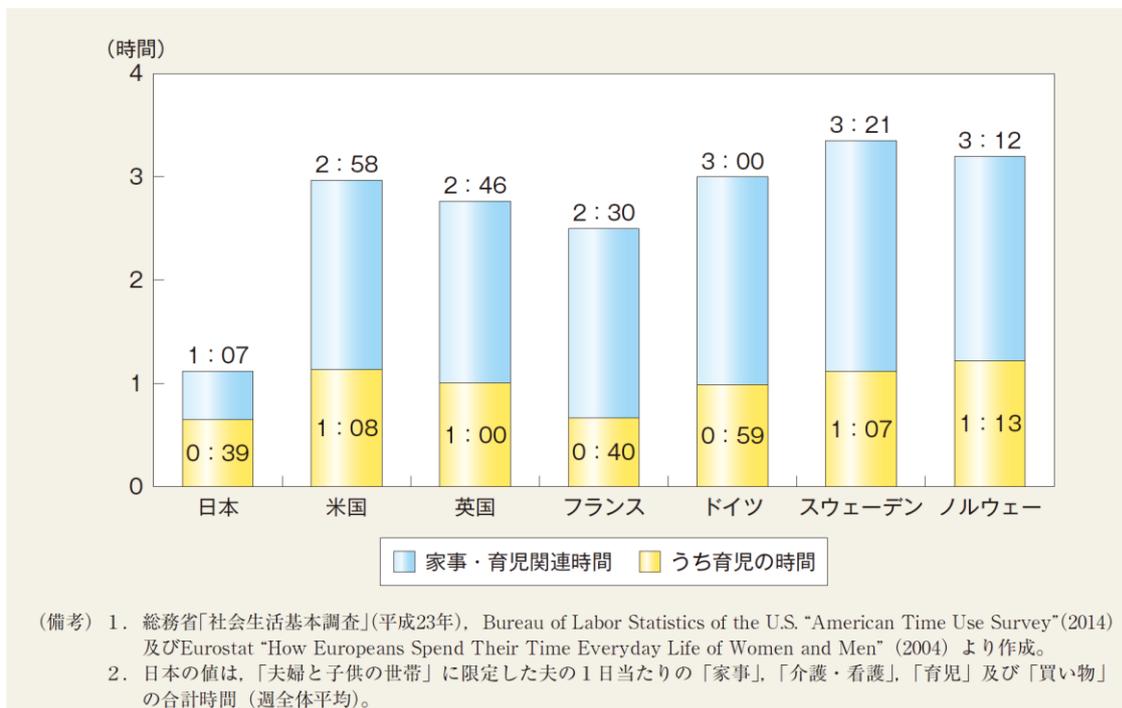
- ・「男性は仕事，女性は家庭」という考え方の人が，男性では53.3%，女性では44.1%となっています（市民意識調査 問3）。
- ・男性が，家事，育児，介護等に積極的に参画していくために必要なことは，「夫婦や家族での分担」，「男女の役割意識の社会通念を改める」，「男性の仕事中心の考え方を改める」，「労働時間の短縮や休暇制度の普及が必要である」の順で回答が多くなっています（市民意識調査 問7）。
- ・女性が働きやすくなるために必要なことについては，「保育所や介護施設の充実」や「女性の再雇用制度の充実」に次いで，「男性の休暇制度取得環境の整備」や「社会全体での労働時間の短縮促進」が多くなっています（市民意識調査 問11）。
- ・職場において，女性の方が優遇されている点としては「育児・介護等休暇の取得のしやすさ」が最も多くなっています（市民意識調査 問10）。

男性の育児休業取得率の推移



(平成28年版 男女共同参画白書より)

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間(1日当たり, 国際比較)



(平成28年版 男女共同参画白書より)

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

性別による固定的役割分担意識により、家事・育児・介護等は、女性がその中心を担うことが多いことに加え、残業ありきの長時間労働の慣習が、男性の家事・育児・介護等への参画を妨げる要因となっています。

そのため、男女がともに働きやすい職場環境への改善に向け、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を進めるとともに、女性の活躍が、女性だけでなく男性にとっても、また、事業者や社会全体にとっても重要であることから、男性が男女平等参画について共感できるよう、より一層情報発信を進めます。さらに、男性が家事・育児・介護等へ積極的に参画できるよう、男性や事業者の意識の醸成に努めます。

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 「お父さんのための子育て手帳」の作成と配布	・「お父さんのための子育て手帳」の配布を通じて、育児を夫婦で分担するとともに、役割分担の社会通念、慣習を改めます。	市(保健センター, 他)
2 男女ともに長時間労働の削減を目指した意識・環境づくりの促進 (別掲 2-1-6)	新 ・事業者に対し、女性活躍推進ガイドブック等を活用し、仕事のやり方や評価方法を見直し効率的で質の高い働き方をする取組を支援します。 (別掲 2-1-6)	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 関係機関

	<p>新・働く男性を対象とした、ワーク・ライフ・バランスを推進するための講座を開催します。 (別掲 2-1-6)</p>	市(男女平等参画課, 他)
	<p>・男性, 事業者の意識改革により, 男性が育児休業や介護休業を取得しやすい環境づくりを進めます。 (別掲 2-1-6)</p>	市(男女平等参画課, 子ども課, 商工課, 他) 市民 事業者
3 育児相談等の実施	<p>・男性も含め, 働く保護者が利用しやすい育児相談を実施します。</p>	市(保健センター, 子ども課, 他)
4 男性対象の家事・育児・介護等に関する学習の促進	<p>・男性も家事・育児・介護等のスキルを身につけ, 仕事と両立できるよう支援します。</p>	市(男女平等参画課, 生涯学習課, 内原中央公民館, 保健センター, 他) 各種団体*

※ 各種団体 市民が主体的に活動する団体等

基本施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進

主な取組2-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援

[現状]

- ・ 普段の生活を「仕事」と「私生活」に分けた場合の「理想のバランス」について、「両立」が女性では55.3%、男性では56.5%で、いずれも半数を超えています。しかし、「実際の生活」においては、「仕事専念」、「仕事優先」が女性では44.9%、男性では64%となっており、「両立」は、それぞれ15.4%、12.3%にとどまっています（市民意識調査 問6）。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組をしている事業者は、回答のあった事業所のうち16.1%となっています（市内事業所における男女平等参画推進状況調査10-②）。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを促進するうえでの問題点としては、「代替などの業務体制の確保が難しい」62%、「日常的に労働時間の長い部門などがある」29%となっています。続いて「周りの人の業務量が増える」25%、「両立支援に伴うコストが増大する」22%となっています（市内事業所における男女平等参画推進状況調査10-⑤）。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なこととしては、「トップの意識」42.2%となっています（市内事業所における男女平等参画推進状況調査）。

基本計画における目標指標

項目	現況	目標値
ワーク・ライフ・バランスについて知っている市民の割合	16.4%	42%
ワーク・ライフ・バランスへの取組を行っている事業所の割合	16.1%	60%

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

市内事業所調査において、ワーク・ライフ・バランスを促進するうえでの問題点として挙げられている「代替要員の確保」や「長時間労働」に対処することが必要です。そのため、事業者、とりわけトップに対し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む利点を周知し、事業者自らがワーク・ライフ・バランスに取り組む気運を高めることが課題となります。

本市では、働きたい女性が仕事と子育て、仕事と介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、能力を十分に発揮することができるよう、事業者に対し長時間労働の削減などによる働き方に関する意識改革を図ります。また、男性の育児休業や介護休業の取得を促進し、多様で柔軟な働き方を推進します。

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 ワーク・ライフ・バランスに関する学習の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者に対し、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を推進します。 	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 関係機関
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進のための事業所向けガイドブックを活用し、関連団体と連携協力のもと、ワーク・ライフ・バランス普及のためのセミナーを開催します。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・市民向けの、ワーク・ライフ・バランスに関する講座を開催します。 	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 関係機関 各種団体
2 ワーク・ライフ・バランスに関する広報啓発及び情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの重要性について意識づけるための講演会を開催します。 	市(男女平等参画課, 他) 関係機関 各種団体
	<ul style="list-style-type: none"> ・「わーく・さいと・みと」を活用したワーク・ライフ・バランスの情報提供を推進します。 	市(商工課, 他) 事業者
3 男女がいきいきと働く事業所のロールモデル(成功事例)の情報発信	<p>新・女性活躍推進のための積極的な取組をしている事業者を表彰する「男女平等参画社会づくり功労賞」について、「えるぼし認定」の取得へ誘導できるよう充実を図ります。</p>	市(男女平等参画課, 他)
4 従業者等のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進	<p>新・従業者数300人以下の事業所に対し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定^{注14}を支援します。 (別掲1-1-1)</p>	市(男女平等参画課, 他)

14 注4 (5ページ) 参照

5 市の発注する公共工事等における競争入札参加登録業者への優遇措置の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画^{注15}の届出があった事業者に対し、主観数値の加点をします。 	市(契約検査課)
	<ul style="list-style-type: none"> 新・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出があった事業者に対し、主観数値の加点をします。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 新・一般事業主行動計画策定を促進するため、競争入札参加登録制度の優遇措置の周知を図ります。 	市(男女平等参画課, 契約検査課)
6 男女ともに長時間労働の削減を目指した意識・環境づくりの促進 (別掲 1-3-2)	<ul style="list-style-type: none"> 新・事業者に対し、女性活躍推進ガイドブック等を活用し、仕事のやり方や評価方法を見直し効率的で質の高い働き方をする取組を支援します。 (別掲 1-3-2) 	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 関係機関
	<ul style="list-style-type: none"> 新・働く男性を対象とした、ワーク・ライフ・バランスを推進するための講座を開催します。 (別掲 1-3-2) 	市(男女平等参画課, 他) 関係機関
	<ul style="list-style-type: none"> ・男性、事業者の意識改革を促し、男性が育児休業や介護休業を取得しやすい環境づくりを進めます。 (別掲 1-3-2) 	市(男女平等参画課, 子ども課, 商工課, 他) 市民 事業者
7 男女の多様な働き方の普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者における男性の育児休業や介護休業の取得を促進するため、各種助成制度の周知や事業者の取組の好事例を広く紹介します。 	市(男女平等参画課, 他)
	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク^{注16}などの多様な働き方を紹介します。 	

¹⁵ 次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

¹⁶ 注7(6ページ)参照

主な取組 2-2 仕事と子育ての両立支援体制の充実

[現状]

- ワーク・ライフ・バランスを促進するうえでの問題点として、「男性が育児・介護に参画しにくい」22%、「保育・介護サービスが不足している」22%となっています（市内事業所における男女平等参画推進状況調査 10-⑤）。

基本計画における目標指標

項目	現況	目標値
保育所待機児童数(10月1日現在)	220人 2012年度	待機児童ゼロ 2017年度

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

女性が子育ての中心を担うことが多い中、仕事と子育てを両立するためには、子どもを安心して預けられる保育環境の確保が課題となります。

そのため、各種保育サービスの充実のほか、事業所内での保育施設の設置を促進します。

また、女性は、育児休業後、補助的な仕事しか割り当てられず昇進を望みにくくなるコース、いわゆるマミートラック^{注17}に陥りやすくなります。いったんマミートラックに陥ると、キャリア形成の機会が減り、その結果仕事に対するモチベーションが下がって、離職してしまうこともあります。

そのため、子育て中であってもキャリアを諦めずに仕事を続けられるように配慮した育児休業制度や復帰を支援する制度を取り入れるよう事業者に働きかけ、子育て中の女性のキャリア形成を支援します。

また、事業者による、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組を支援します。

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 ファミリー・サポート・センター事業の推進	・子育ての援助を受けたい人と援助したい人がお互いに助け合う仕組みとして、働く保護者が利用しやすい事業展開と利用促進を図ります。	市(子ども課, 他) 関係機関
2 地域子育て支援拠点の充実	・公共施設、保育所、認定こども園等に、乳幼児と保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てと仕事の両立についての相談、情報の提供、助言などの援助を行います。	市(子ども課, 他) 事業者 関係機関

¹⁷ 子どもを持つ女性の働き方のひとつで、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのこと。

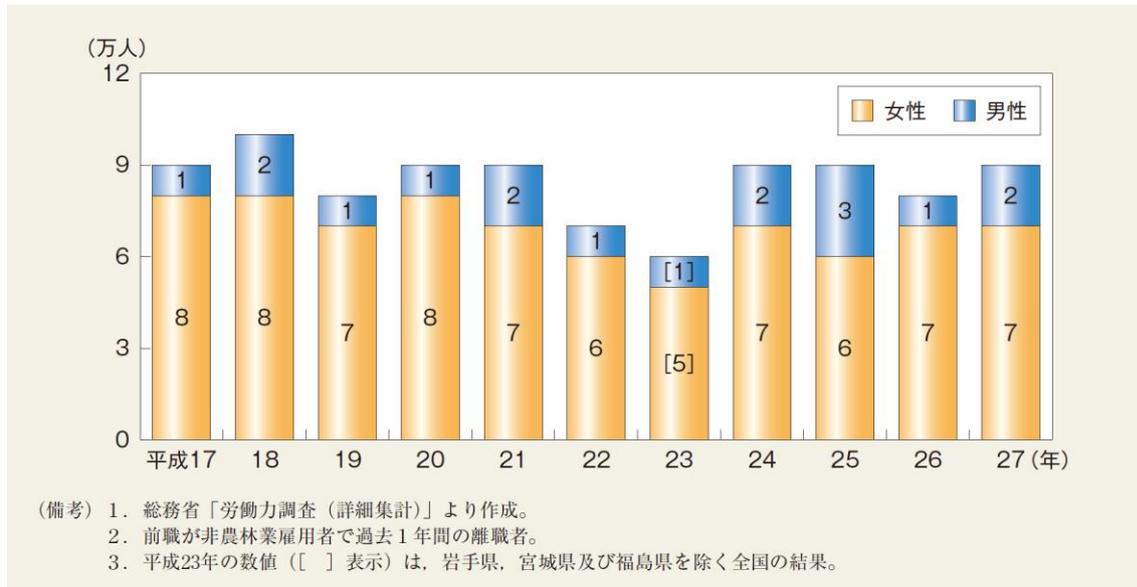
3 就学前教育・保育環境の整備充実	<ul style="list-style-type: none"> ・保育施設の整備により,待機児童を解消し,働く女性や,働きたい女性が安心して子どもを預けられる環境を整備します。 	市(幼児教育課,他)事業者
	<ul style="list-style-type: none"> ・保育利用の充実について,利用者のニーズを的確に捉えながら,継続的に検討していきます。 	市(幼児教育課,他)
	<ul style="list-style-type: none"> ・国の助成金制度等を周知し,従業者の子ども等を保育する事業所内保育事業を促進します。 	市(幼児教育課,他)事業者
4 各種保育サービスの充実(延長保育・休日保育等)	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の就労時間の多様化等に伴う保育時間の多様化や延長への需要に対応する保育サービスの充実を図ります。 	市(幼児教育課,他)事業者
5 一時預かり事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭で保育を行うことが困難となった場合に児童を一時的に預かる事業を推進します。 <p><参考 実施箇所></p> <p>子育て支援・多世代交流センター (わんぱーく・みと, はみんぐぱーく・みと)</p> <p>一時預かり事業所あかつか「スマイルキッズ」</p> <p>保育所, 認定こども園</p>	市(子ども課, 幼児教育課, 他) 事業者 関係機関
6 病児保育事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・病気や病後のために保育所等での集団保育が困難な児童を預かる事業の充実と,働く保護者に対する周知を図ります。 	市(子ども課, 幼児教育課, 他) 事業者 関係機関
7 障害児保育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・軽・中程度の集団生活が可能な障害児の受け入れ保育を実施することで,保護者の仕事と育児の両立を支援します。 	市(幼児教育課,他)事業者
8 放課後児童健全育成事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者が日中就労等で家庭にいない小学生に対し,授業終了後等の遊びや生活の場を与える事業の充実を図ります。 	市(子ども課, 総合教育研究所, 他) 事業者
9 従業者等への育児休業制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者に対し,育児休業中や育児休業復帰後等の従業者のキャリア形成を支援する国の助成金制度の周知と,制度の利用促進を図ります。 	市(男女平等参画課, 他) 事業者

主な取組 2-3 仕事と介護の両立支援体制の充実

[現状]

・介護・看護を理由とした過去1年以内の離職者は、平成27年では全国で約9万人となっています。内訳は、女性が7万人、男性が2万人となっており、女性が8割近くを占めています。

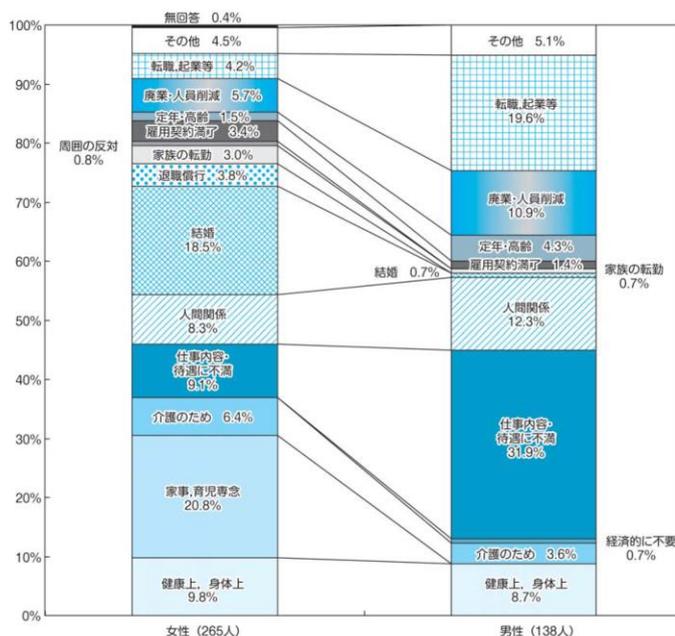
介護・看護を理由とした離職者数の推移(男女別)



(平成28年版 男女共同参画白書より)

・離職経験のある者のうち、介護を理由とする割合は、男性が3.6%であるのに対して、女性は6.4%であり、女性の方がその割合が高くなっています。

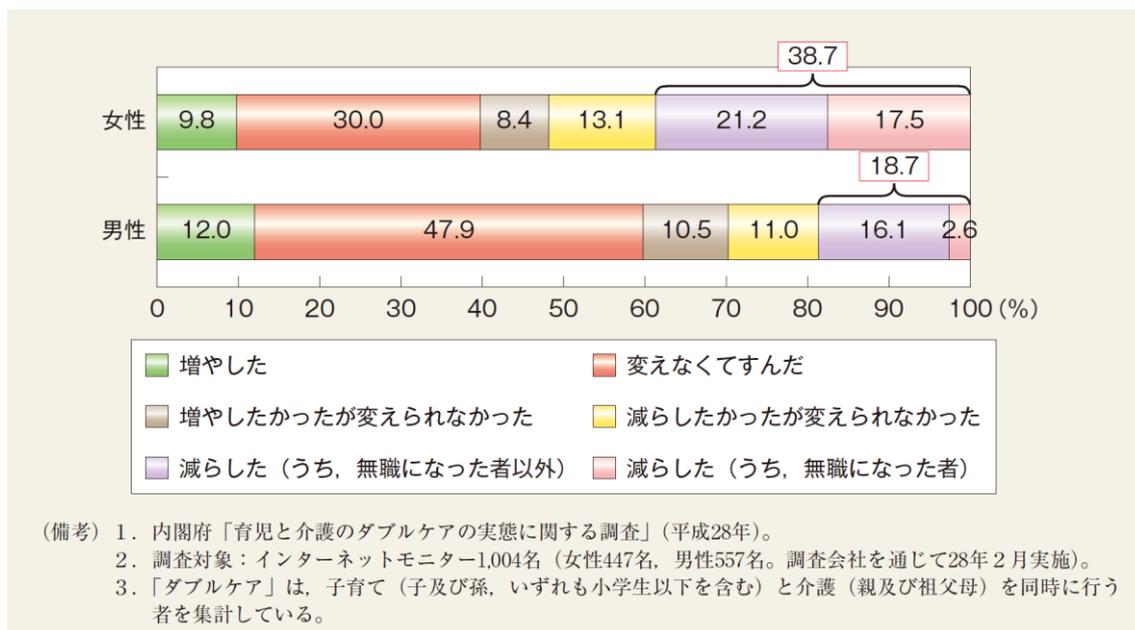
仕事を辞めた最大の理由 (水戸市 男女別)



(平成25年 男女平等参画に関する市民意識調査より)

- ・ダブルケア^{注18}が始まった後の労働時間・業務量については、減少となった割合が、女性では38.7%、男性では18.7%となっています。

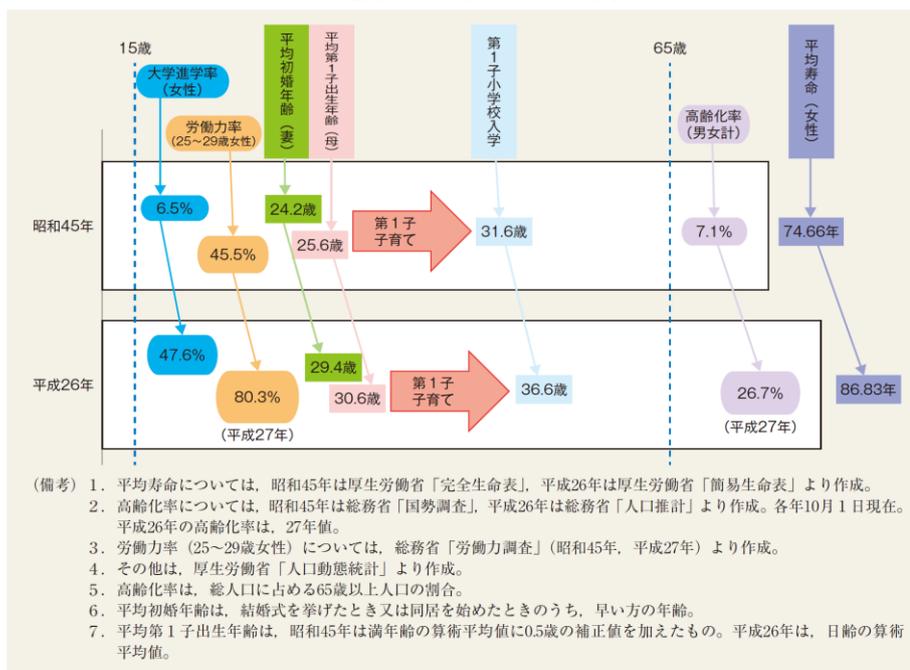
ダブルケアが始まった後の労働時間・業務量の変化



(平成28年版 男女共同参画白書より)

- ・女性の平均第一子出生年齢は、1970(昭和45)年では25.6歳で、2014(平成26年)では30.6歳となっています。

女性を取り巻く状況の変化



(平成28年版 男女共同参画白書より)

¹⁸ 出産年齢が上がったことにより、育児(子及び孫)と介護(親及び祖父母)の両方を一度に担うこと

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

仕事と介護が両立できずに、やむを得ず離職する「介護離職」が社会問題化しています。また、女性が介護を担うことが多く、介護離職の8割が女性という状況にあります。さらに、「ダブルケア」においても、女性の方が仕事量を減らすなどの影響が男性より大きくなっています。

2025(平成37)年には、戦後のベビーブームに生まれた世代が75歳以上の後期高齢に到達し、働き盛りの現役世代の多くが、介護の問題に直面することが予想されており、仕事と介護を両立する体制づくりが急務となっています。

そのため、離職せず、働きながら介護することができるよう、必要な時に必要なサービスが適切に受けられる地域包括ケアシステムの確立を図るとともに、事業者が、介護休業を取得しやすい就業環境の整備に取り組めるよう支援します。

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 介護保険サービスの充実	・居宅サービス、施設サービス等の介護サービスの充実により、適切なサービス基盤の整備を図ります。	市(介護保険課, 他)
	・介護職員が働きやすい職場環境を整備するなどの処遇改善により介護職員を確保し、安定したサービス基盤の供給を図ります。	市(介護保険課, 他) 事業者
2 地域包括支援センターによる相談・支援体制の充実	・保健師, 社会福祉士, 主任介護支援専門員等の専門職を配置し, 適切なケアマネジメントを実施します。	市(高齢福祉課, 他)
3 家族介護への支援の充実	・介護している家族に, 介護方法などの知識の習得のための教室を開催します。	市(高齢福祉課, 他)
	・要介護高齢者を支え, 介護を行っている家族に対し, その負担をできるだけ軽減するため, 家族介護用品の給付等により, 家族介護を支援します。	
4 従業者等への介護休業制度の周知	・事業者に対し, 介護休業の取得や職場復帰等を支援する国の助成金制度の周知と, 制度の利用促進を図ります。	市(男女平等参画課, 他) 事業者

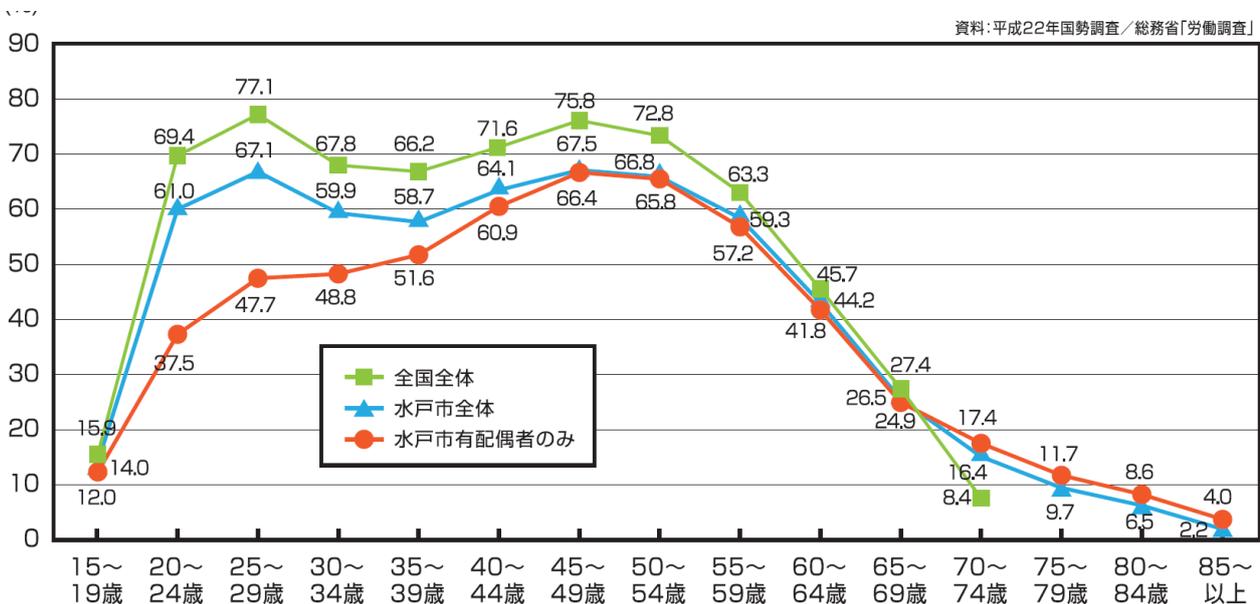
基本施策3 女性の就業支援

主な取組3-1 女性の再就職, キャリアアップ等への支援

[現状]

- ・女性の年齢階級別労働力率を見ると, 30歳代に落ち込みが見られる, いわゆる「M字カーブ^{注19}」を描いています。

女性の労働力率[2010(平成22)年]



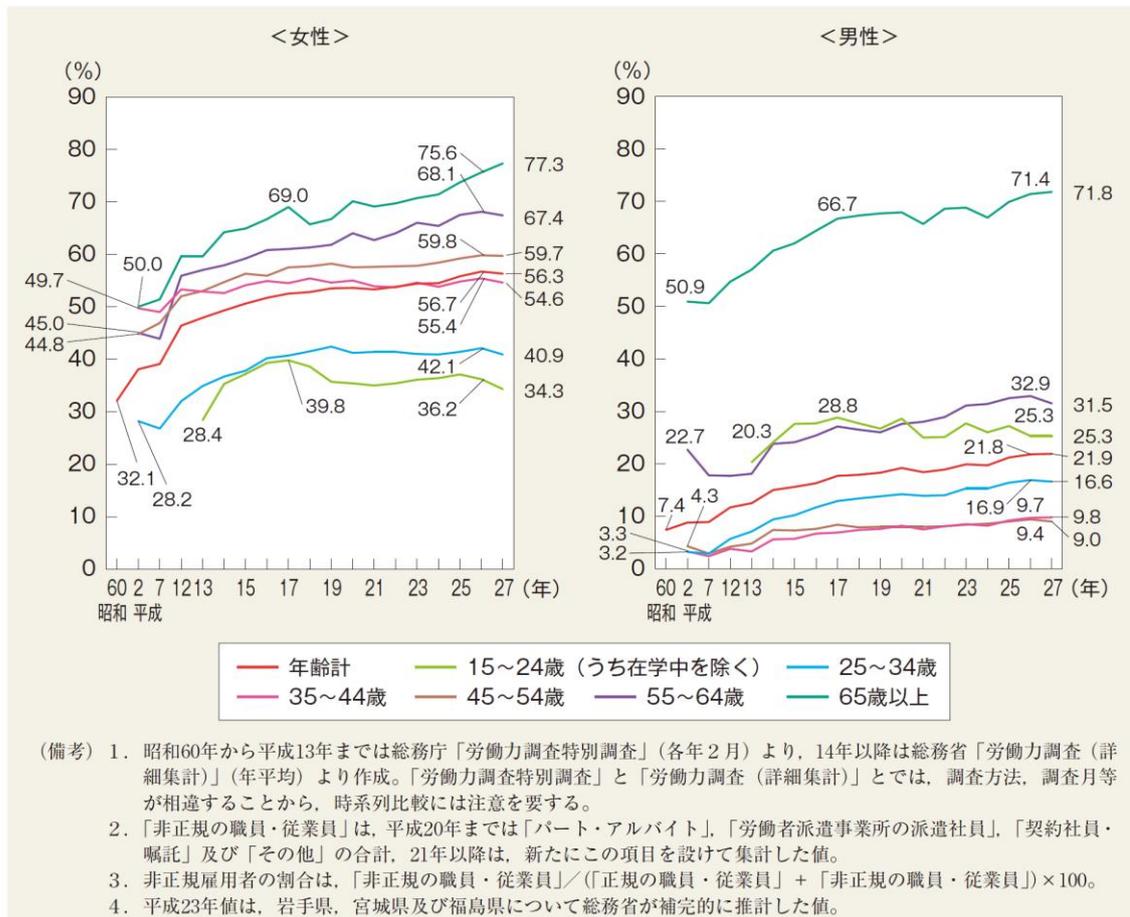
(水戸市女性活躍推進ガイドブックより)

- ・離職を経験したことがあるのは, 男性では43.6%(うち, 自己都合は36.6%), 女性では, 71.6%(うち, 自己都合は57.3%)となっています(市民意識調査 問13)。
- ・正規社員の性別の割合は, 女性が35%, 男性が65%, 非正規社員の性別の割合は, 女性が63.2%, 男性が36.8%となっています。また, 就業者のうち, 非正規社員の割合は, 男性では25%, 女性では51.7%となっています(平成25年度 市内事業所における男女平等参画推進状況調査)。

¹⁹ 日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線(M字カーブ)のこと。出産, 育児期にあたる30歳代で就業率が落ち込み, 子育てが一段落した後に再就職する人が多いことを反映している。

- ・年齢階級別非正規雇用者の割合の推移をみると、女性は、15～24歳では34.3%、25～34歳では40.9%、35～44歳では54.6%、45～54歳では59.7%、55～64歳では67.4%、65歳以上では77.3%と、出産や育児期を境にした世代間の差が最も大きくなっています。男性は、65歳以上とそれ以外の世代の差が最も大きくなっています。

年齢階級別非正規雇用者の割合の推移(男女別)



(平成28年版 男女共同参画白書より)

- ・平成27年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は、72.2、また、男性正社員・正職員を100としたときの女性正社員・正職員の給与水準は74.4となっており、男女間の平均賃金には依然として開きがあります(10ページ[現状]の欄 参照)。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

30歳代に、女性の労働力率にいったん落ち込みが見られ、女性の各年齢層での非正規雇用の割合も男性と比べ高くなっており、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすることが課題となります。

やむを得ず離職した女性の再就職やキャリアアップへの支援など、就業へのチャレンジを求める女性を支援する取組を進めます。

また、男性を含め、市民全体が、女性が働くことに対する理解を深められるよう情報発信や啓発を行います。

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 女性の再就職に関する学習の促進	<p>新・男性を含め、市民全体が、女性が働くことの重要性に対する理解を深めるよう、情報発信や啓発を行います。 (別掲3-1-7)</p>	市(男女平等参画課, 他)
	<p>新・働きたいという希望を持つ女性に対し、状況に応じた的確な情報提供や講座, 相談会の開催を行います。</p>	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 関係機関
	<p>新・離職前と同じ職種への再就職の支援策を検討します。</p>	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 事業者 関係機関
2 ハローワーク(公共職業安定所)等関係機関との連携	<p>・ハローワークマザーズコーナー^{注20}と連携し、就職に向けたセミナー等を開催します。</p>	市(商工課, 幼児教育課, 男女平等参画課, 他) 関係機関
	<p>・保育士資格を持つ潜在的保育士の再就職につなげる職場体験講習会等を実施します。</p>	市(幼児教育課, 他) 関係機関
	<p>新・求人情報の提供などにより、有資格者等の復職、就業を支援します。</p>	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 関係機関
3 女性の就業継続及び再雇用に関する事業者等への啓発	<p>・事業者に対し、女性活躍推進ガイドブック等を活用した研修会や、トップセミナーを開催します。</p>	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 関係機関
	<p>・市内大学等と連携したキャリア教育を実施します。</p>	
4 ひとり親家庭の親への就業支援	<p>・ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金等事業を推進し、就職に有利で生活の安定に資する資格の取得を支援します。</p>	市(子ども課, 他)
	<p>・就業支援セミナーを開催し、ひとり親家庭の親の就業を支援します。</p>	市(子ども課, 商工課, 他)

²⁰ ハローワークでは、子育てをしながら就職を希望している女性に対し、キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行っている。

	<p>新・ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業を推進し、ひとり親家庭の親子の学び直しや、より良い条件での就業・転職を支援します。</p>	市(子ども課, 他)
	<p>・ハローワーク等関係機関と連携して求人情報を提供することにより、ひとり親家庭の親の就業支援を図ります。</p>	市(子ども課, 商工課, 他) 関係機関
5 女性の職業能力向上, キャリアアップ等に関する学習の促進	<p>・働く女性を対象とした, 管理職育成や能力向上のための講座や研修を開催します。</p>	市(男女平等参画課, 他) 事業者
	<p>・女性の職業能力向上やキャリアアップの必要性に対する, 組織のトップや管理職の意識改革を促す講座を開催します。</p>	市(男女平等参画課, 商工課, 他) 事業者
6 働く女性のネットワークの拠点づくり	<p>新・働く女性と行政との懇談会を開催します。</p>	市(男女平等参画課, みの魅力発信課, 他) 関係機関
	<p>・働く女性に共通の悩みや問題を共有する交流の場を提供し, 拠点づくりを支援します。</p>	市(男女平等参画課, 他) 各種団体
7 女性の再就職に関するロールモデル ^{注21} の情報発信	<p>・働きたい人が実践できるような, 具体的に詳しい情報発信をします。</p>	市(男女平等参画課, 他)
	<p>新・男性を含め, 市民全体が, 女性が働くことの重要性に対する理解を深めるよう情報発信や啓発を行います。 (別掲3-1-1)</p>	

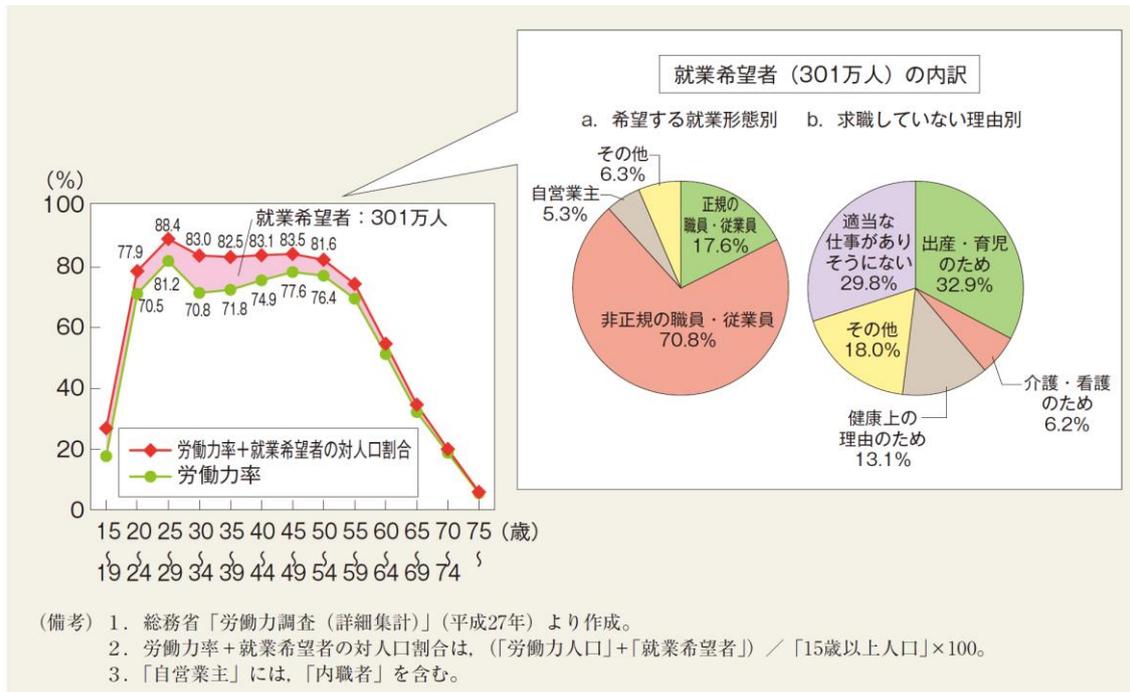
²¹ 具体的な行動や考え方の模範となる人物。手本

主な取組3-2 女性の起業への支援

[現状]

・平成27年の全国の女性の非労働力人口^{注2}2,887万人のうち、就業希望者(就業を希望しているが、現在求職活動をしていない者)が301万人となっています。求職していない理由は「出産・育児のため」の32.9%に次いで、「適当な仕事がありそうにない」が29.8%となっています。

女性の就業希望者の内訳(平成27年)



(平成28年版 男女共同参画白書より)

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

起業が「働く」選択肢の一つとなっていますが、起業は、自分らしく、自由な働き方ができる一方で、経営の責任も負うことになるため、準備不足の起業ではリスクを伴います。起業したい女性が、十分な経営能力を習得できるよう、各段階に応じて総合的に起業をサポートする仕組みづくりが課題となります。

そのため、本市では、起業のきっかけづくりや、起業の基礎的な事項を習得する支援、さらには、水戸市商業・駐車場公社など関係機関と連携を取りながら、本格的な起業に向けた支援をしていきます。また、起業後も、人脈や情報のネットワークづくりをサポートし、起業に関する人材育成の総合的な仕組みづくりに取り組みます。

²² 注1 (1ページ) 参照

具体的事業	実施する事業の概要	事業主体
1 女性対象の、起業に関する学習の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・気軽に始められる「おうち起業」「プチ起業」など入門講座を開催します。 	市(男女平等参画課, 他) 関係機関
	<ul style="list-style-type: none"> ・経営の手法を学ぶ, 初歩から一歩進めた起業講座や, 起業後のシミュレーション講座などを開催します。 	市(商工課, 男女平等参画課, 他) 関係機関
	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関が連携し, 入門から実践まで人材を育成する仕組みをつくります。 	
2 女性起業家のネットワークづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナーや交流会を通じて, 情報や人脈のネットワークづくりを支援します。 	市(男女平等参画課, 他) 関係機関
	<ul style="list-style-type: none"> 新・女性起業家と行政との懇談会を実施します。 	市(男女平等参画課, みとの魅力発信課, 他) 関係機関
3 女性の経営参画・起業に関するロールモデルの情報発信	<ul style="list-style-type: none"> 新・ロールモデルの発掘と, 情報誌びよんど^{注2 3}等による情報発信をします。 	市(男女平等参画課, 他)
	<ul style="list-style-type: none"> 新・職業別の女性の就業率の状況に応じた, 先進的な取組の導入を支援します。 (別掲1-1-1) 	

^{2 3} 水戸市が発行する情報誌。男女平等について, 市民の認識や理解を深め, 水戸市と市民が男女平等について考えていくことを目的としている。

第4章 計画の推進体制と進行管理

1 推進体制

活躍推進計画は、市民、事業者、関係機関、各種団体との連携、協働により推進します。また、関係各課長から成る「水戸市男女平等参画推進連絡会議」等により情報を共有しながら、全庁的に推進します。

2 進行管理

計画の進行管理を適切に行うため、毎年、基本計画の進捗状況とともに、施策の実施状況の調査を行います。また、水戸市男女平等参画推進委員会において施策の実施状況をチェックするとともに、基本計画の進捗状況とあわせ市議会に報告し、市民に公表します。

