

施策の体系

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》 男女の均等な雇用機会と待遇確保等の促進
- ・《主な取組2》 自営業における男女平等参画の推進
- ・《主な取組3》 家事・育児・介護等への男女平等参画

基本施策② ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・《主な取組1》 ワーク・ライフ・バランスに関する学習の促進
- ・《主な取組2》 仕事と子育ての両立支援制度の充実
- ・《主な取組3》 仕事と介護の両立支援体制の充実

基本施策③ 女性の就業支援

- ・《主な取組1》 女性の再就職，キャリアアップ等への支援
- ・《主な取組2》 女性の起業への支援

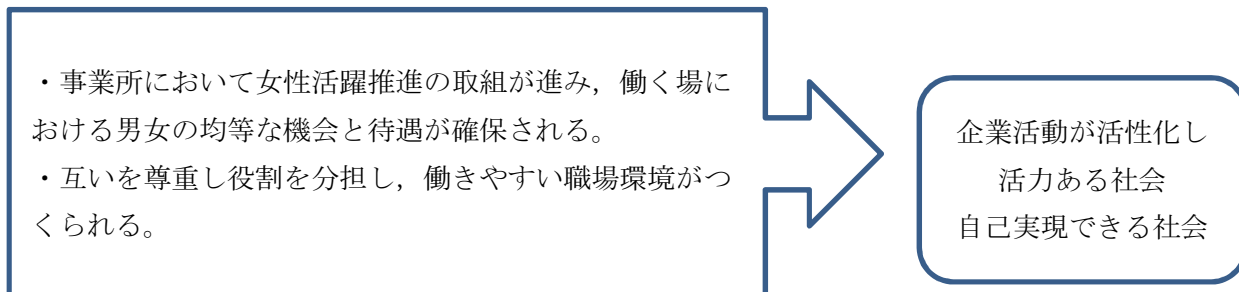
基本施策に共通する主な視点

女性の活躍による地域経済の活性化

男性の家庭・地域参画の促進

基本施策 1 はたらく場における男女平等参画の推進

施策の方向



主な取組 1 男女の均等な雇用機会と待遇確保等の促進

[現状]

市民意識調査によると

- ・男性は仕事、女性は家庭という考え方の人が、男性が 53.3%、女性 44.1%と男性のほうが高い。(問3)
- ・職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、女性が 69%、男性が 77.6%と、男女ともに、男性が優遇されていると感じている(問9)。
- ・離職の経験の男性が 43.6% (内、自己都合は 36.6%) なのに対し、女性は、71.6% (内、自己都合は 57.3%) である(問13)。
- ・離職の理由の内、結婚による離職は男性が 0.7%なのに対して、女性は 18.5%、家事・育児に専念による離職が、男性では 0%だったのに対して、女性は、20.8%となっている(問14)。

国際的にみて、日本は、就業者に占める女性割合に対して、管理的職業従事者に占める女性の割合が低い水準で、さらに、水戸市女性管理職の割合は 10.0%と、日本全体の 11.3%よりも低い。

要因として、女性は、結婚・出産で仕事を辞める人が多いため管理職になる人材が育たないことや、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る。

基本計画における目標指標

	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]

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を促進するため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、女性活躍に取組む事業所の評価をはじめ、取組の義務化に向けた制度設計の検討をすすめることで、これまで、事業所の自主的取り組みに任されてきた女性活躍推進の取組について、必要性を事業所に広く働きかけていく。

(実施施策)

	具体的事業	事業内容	担当課
1-1-1 制度の普及，啓発			
	雇用機会均等法，労働基準法，育児休業法等の普及，啓発	<ul style="list-style-type: none"> ◆リーフレットの配置 ◆従業員数 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を支援[㊦] ◆取組の義務化に向けた制度設計の検討[㊦] ◆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[㊦] 	
1-1-2 相談体制の充実			
	労働条件等に関する情報提供や相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ◆総合労働相談所 ◆ハローワーク，県との連携・協力による，情報の効果的な提供や，気軽に利用できる相談体制の充実[㊦] 	
1-1-3 実態の把握			
	事業所の男女平等参画に関する取組状況の調査	◆事業所調査の実施と施策への効果的な反映 [㊦]	

㊦：新規事業 ㊦：重点事業

主な取組 2 自営業における男女平等参画の推進

[現状]

男女平等参画関連事業調査(水戸市)によると

- ・平成27年度農業士3名，平成27年度家族経営協定調印実績129組（新規1組）

農業，商業分野においては，従来の，性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行により，女性の個性と能力が生かされていない。女性農業士の育成などが進んでいない。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

女性活躍の必要性和重要性について，従来型の慣習が残る分野においても，男性を含めあらゆる人が共感できるような広報・啓発活動に取り組むとともに，中心となる人材を育成する。

(実施施策)

具体的事業	事業内容	担当課
1-2-1 環境整備		
農業・商業における男女平等参画の普及・啓発	◆女性農業者が自らの意思によって，農業経営及びこれに関連する地域活動に参画する，女性の地位向上のための環境づくり ◆地域で起業し活躍している女性企業家と連携したセミナーや相談会の開催	
家族経営協定の促進	◆家族間で役割分担，報酬等について合意形成を図り，協定調印することにより，農業経営における男女平等の意識を高める。	
1-2-2 人材育成		
女性農業士の育成と支援	◆方針決定の場への参画等，農業の中核となる女性農業士を育成する。	

⑨：新規事業 ⑧：重点事業

主な取組 3 家事・育児・介護等への男女平等参画

[現状]

市民意識調査によると

- ・男性は仕事，女性は家庭という考え方の人が，男性が 53.3%，女性 44.1%と，男性のほうが高い。（問 3）
- ・男性が，家事，子育て，介護等に積極的参加していくために必要なことについて，主に，①夫婦や家族での分担，②男女の役割意識の社会通念を改める，③男性の仕事中心の考え方を改める，④労働時間の短縮や休暇制度の普及が必要である，の順で回答が多かった。（問 7）
- ・女性が働きやすくす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」が多かった（問 11）。
- ・職場において男性または女性の方が優遇されていると思う点について，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」が最も多かった（問 10）。

性別による固定的役割分担意識と，女性が担ってきた慣習により，家事・育児・介護は，女性がその中心を担うことが多く，仕事との両立が難しい。

男性中心型労働慣行，残業ありきの長時間労働の慣習が，男性の家事・育児・介護等への参加を妨げる要因となっている。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

男女がともに働きやすい職場環境を整えるため，固定的な性別役割分担意識の解消のための施策を行う。女性の活躍が，女性だけの問題でなく男性にとっても，また，事業所や社会全体にとっても重要であるという意識を浸透させるため，男性が男女平等参画について共感できるような情報発信を進めるほか，男性が家事・育児・介護等へ積極的に参画できるよう意識啓発や環境整備に努める。

[実施施策]

具体的事業	内容	担当課
1-3-1 父親の意識啓発		
「お父さんのための子育て手帳」の作成と配布	◆男性も主体的に育児に関われるようにするため，「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，慣習を改める	

1-3-2 働き方改革		
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	◆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の推進 ㊦ ◆男性の育児休業や介護休業の 取得促進	
1-3-3 環境整備		
育児相談等の実施	◆育児相談等において、男性が 参加しやすいよう工夫し、時間 帯等にも配慮する。	
男性対象の家事・育児・介護等 に関する学習の促進	◆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	

㊦：新規事業 ㊦：重点事業

基本施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進

施策の方向

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持って、健康で豊かな生活を送ることができる環境がえられる

仕事と生活の調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会
活力ある社会

主な取組1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援

[現状]

市民意識調査によると

- ・ 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」が女性の55.3%、男性の56.5%で、いずれも半数を超えているものの、「実際の生活」については、「仕事専念」、「仕事優先」が女性で44.9%、男性が64%となっており、「両立」は、それぞれ15.4%、12.3%にとどまっている（問6）。

市内事業所における男女平等参画推進状況調査によると

- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組をしている事業所は回答のあったうち16.1%である(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、①代替などの業務体制の確保が難しい62%、②日常的に労働時間の長い部門などがある29%となっている。次が、③周りの人の業務量が増える25%、④両立支援に伴うコストが増大する22%となっており、事業所が、ワーク・ライフ・バランスを必ずしもプラスととらえていない実態がある(10-⑤)。

長時間労働が常態化しており、ワーク・ライフ・バランスが悪い。要因としては、人員の不足により、慢性的に仕事が多いほか、能率的、効果的な仕事をしていない、仕事の共有化がなされておらず、業務の分担に偏りがある等があげられる。

基本計画における目標指標

	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]

はたら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、その能力を十分に発揮することができるよう、企業・事業主が主体となった長時間労働の削減、などによる働き方に関する意識改革の推進を図る。

企業・事業所にとって、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要不可欠な経営戦略であることについて理解を深めるとともに、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する。

[実施施策]

具体的事業	事業内容	担当課
2-1-1 啓発・情報発信		
ワーク・ライフ・バランスに関する学習の促進	◆女性活躍推進のための事業所向けガイドブックを作成し、商工団体と連携し、市内事業所にガイドブック普及のためのセミナーを開催する。	
ワーク・ライフ・バランスに関する広報啓発及び情報提供	◆ワーク・ライフ・バランスの必要性、重要性について意識づけるための講演会の開催	
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	◆男女平等参画社会づくり功労賞 積極的な取組をしている事業所を表彰し、「広報みと」や情報誌「びよんど」で紹介している功労賞を見直し、「えるぼし」の取得に誘導できるように表彰制度の充実を図る。 ⑧	

2-1-2 環境整備		
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	◆モデル事業所を選定し、ガイドブックに沿った取組を支援するとともに、その様子を詳しく情報発信する。㊦ ㊧	
市の発注する公共工事における競争入札参加登録業者への優遇措置の実施	◆次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画を策定した事業所への加点 ◆女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業への加点 ㊦	
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(再掲)	◆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推進 ㊦	
男女の多様な働き方の普及・啓発	◆男性の育児休業や介護休業の取得促進	

(参 考)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（抄）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

（平成 22 年 6 月 29 日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議）

主な取組 2 仕事と子育ての両立支援体制の充実

[現状]

市内事業所における男女平等参画推進状況調査によると

・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、④男性が育児・介護に参加しにくい22%、④保育・介護サービスが不足している22% となっている(10-⑤)。

女性が子育ての中心を担うことが多い中、仕事との両立が大変で、キャリアを考える余裕がない。昇進よりも、補助的な仕事を無理なくこなすことを望む傾向が強くなると、マミートラックに陥る危険も増す。

基本計画における目標指標

	現況	目標値
保育待機児童数(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]

企業・事業所における、子育て中の女性管理職の育成、支援。

男性の育児の促進、家庭と仕事の両立支援制度の導入など、職場環境の見直しの取組を促進。

[実施施策]

具体的事業	事業内容	担当課
2-2-1 家庭生活のサポート体制の充実		
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、働く女性が利用しやすい事業展開と利用促進をはかる。 (すくすくプランをもとに記載)	
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う。 (すくすくプランをもとに記載)	

2-2-2 保育環境の確保		
就学前教育・保育環境の整備充実	◆年次計画に基づく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する。 (すくすくプランをもとに記載)	
各種保育サービスの充実(延長保育・休日保育等)	◆多様な働き方に対応する多様な保育サービスの充実を図る (すくすくプランをもとに記載)	
一時預かり事業の充実	◆多様な働き方に対応する多様な保育サービスの充実を図る	
病児・病後児保育の充実	◆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る (すくすくプランをもとに記載)	
障害児保育の充実	◆軽・中程度の集団生活が可能障害児を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する。 (すくすくプランをもとに記載)	
放課後児童健全育成事業の充実	◆放課後や長期休業期間において、子どもたちが安全に過ごすとともに、学習やスポーツ・文化活動など多様な活動ができる場を提供することにより、保護者が安心して働ける環境を整える。 ☆水戸市放課後子ども総合プラン	
青少年相談事業の実施		
親子教室等の開催		
2-2-3 キャリアを意識した育児休業制度の普及		
従業者等への育児休業制度の周知	◆育児休業の取得にあたり、休業中の従業者のキャリアの形成にも配慮し、育児休業中も職場や仕事の情報を得られたり、研修を受けられる等の取組をするほか、復帰後も育児と仕事を両立しやすくする制度を周知する。㊦	
子ども・子育て支援事業計画に基づく施策の推進		

主な取組 3 仕事と介護の両立支援体制の充実

[現状]

平成 28 年度男女共同参画白書によると

- ・介護・看護を理由として過去 1 年以内に離職した者は平成 27 年で約 9 万人。そのうち、女性は 7 万人、男性 2 万人で、女性が 8 割近く占める（総務省「労働力調査」（詳細集計）より）。
- ・女性の平均第一子出生年齢は、昭和 45 年（1970 年）は 25.6 歳で、平成 26 年（2104 年）は 30.6 歳となった（厚生労働省「人口動態統計」より）
- ・ダブルケアが始まった後の労働時間・業務量の変化について、減らした割合は、女性が 38.7%、男性が 18.7%である（内閣府「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」（平成 28 年））。

介護と仕事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る。また、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「ダブルケア」は、女性の方が仕事をセーブするなどの影響を受けやすい。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

離職せず、働きながら介護ができるよう、企業・事業所の就業環境の整備を促進するほか、介護等の支援制度の充実と、制度を利用しやすい風土を醸成する。

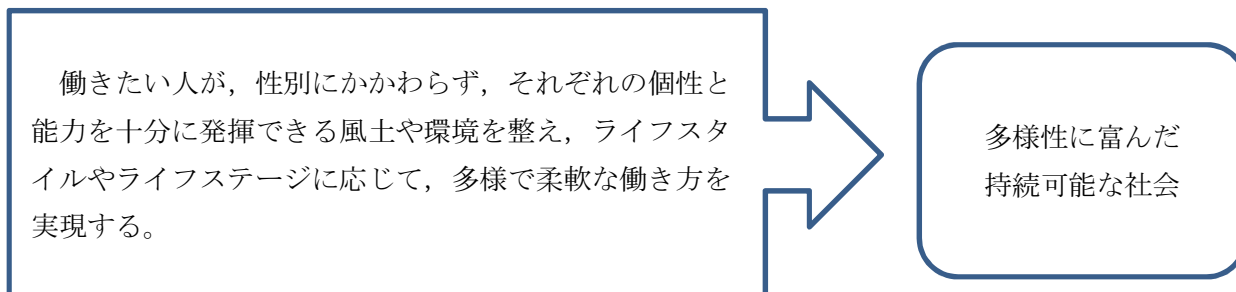
[実施施策]

具体的事業	事業内容	担当課
2-3-1 介護の担い手の充実		
介護保険サービスの充実	◆居宅サービス、施設サービス等介護サービスの充実により、要介護者の家族が仕事を続けられる基盤整備を進める。 ◆介護職員の処遇改善	
介護相談員の派遣		

<p>地域包括支援センターによる相談・支援体制の充実</p>	<p>◆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，家族が仕事を続けながら適切な介護サービスを受けられるよう，適切なケアマネジメントを実施する。</p>	
<p>家族介護への支援の充実</p>	<p>◆介護している家族に，介護方法や介護技術などの知識を習得してもらうための教室を開催する。</p>	
<p>２－３－２ 介護と仕事を両立しやすい風土づくり</p>		
<p>従業者等への介護休業制度の周知</p>	<p>◆誰もが介護と仕事を両立できるよう，男女を問わず介護休業制度を周知するとともに，制度の利用を促進し，介護休業制度を利用しやすい風土を醸成する。</p>	

基本施策3 女性の就業支援

施策の方向



主な取組1 女性の再就職、キャリアアップ等への支援

[現状]

市民意識調査によると

- ・ 離職の経験の男性が43.6%（内、自己都合は36.6%）なのに対し、女性は、71.6%（内、自己都合は57.3%）である（問13）。

市内事業所における男女平等参画推進状況調査によると

- ・ 正規社員のうち、女性は35%で、男性65%
- ・ 非正規社員のうち女性は63.2%で、男性36.8%
- ・ 男性の就業者のうち非正規社員は25%
- ・ 女性の就業者のうち非正規社員は51.7%

平成28年度男女共同参画白書によると

- ・ 年齢階級別非正規雇用者の割合の推移をみると、女性は、25～34歳では40.9%なのが、35～44歳で54.6%と、出産や育児期を境にした差が最も大きい。男性は、65歳以上とそれ以外の世代の差が最も大きい（総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均))。

いまだ5割近くの女性が、第1子出産を機に離職しており、女性の就業率におけるM字曲線は解消されていない。その後再就職した女性の大半は非正規雇用として働くことになり、非正規雇用として働く女性の割合は、女性就業者の半数を超えている。男女間の平均賃金には依然として開きがある。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

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、起業への支援など、就業へのチ

チャレンジを求める女性を支援する取組を進める。

男性を含め、市民全体が女性の就業やキャリアアップに対して共感できるよう、女性が働くことに対する理解を深める情報発信や啓発をしていく。

[実施施策]

具体的事業	事業内容	担当課
3-1-1 女性の就業・再就職の支援		
女性の再就職に関する学習の促進	<p>◆<u>男性を含め、市民全体が、女性が働くことの必要性や重要性に対する理解を深める情報発信や啓発をしていく。</u> ㊦</p> <p>◆<u>保育士やホームヘルパーなど有資格者の復職を支援する講座の開催</u> ㊦</p> <p>◆<u>働きたいという希望を持つ女性への、初歩的な情報提供から、具体的なノウハウまで、それぞれの段階に応じた講座や相談会の開催</u> ㊦</p> <p>◆<u>保育士資格を持つ潜在的保育士が仕事の勘を取り戻し、安心して再就職できるよう、職場体験講習会を実施</u></p>	
ハローワーク（職業安定所）等関係機関との連携	<p>◆<u>マザーズハローワークへの協力</u></p> <p>◆<u>保育士やホームヘルパーなど有資格者の復職を支援する講座の開催</u> ㊦</p> <p>◆<u>保育士資格を持つ潜在的保育士が仕事の勘を取り戻し、安心して再就職できるよう、職場体験講習会を実施（再掲）</u></p>	
ひとり親家庭の親への就業支援	<p>◆<u>ひとり親家庭の高卒認定試験受験費用の一部支給など、学び直しの支援</u> ㊦</p>	

3-1-2 女性の職業能力の向上の支援		
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</p> <p>◆組織のトップや管理職が，女性の職業能力向上やキャリアアップの必要性に共感できるよう，トップや管理職の意識改革への取組。</p>	
働く女性のネットワークの拠点づくり	◆働く女性に共通の悩みや問題を共有する，働く女性の交流の場を提供し，拠点づくりを支援 ㊦	
女性の再就職に関するロールモデルの情報発信	◆具体的で詳しい情報発信により，働きたい人が実践できるような情報発信	

主な取組 2 女性の起業への支援

[現状]

平成 28 年度男女共同参画白書によると

- ・女性の就業希望者(301万人)のについて，求職していない理由は①出産・育児のため 32.9%に次いで，②適当な仕事がありそうにない 29.8%となっている（総務省「労働力調査」（平成 27 年））。

雇われない働き方として，起業することが「働く」の選択肢の一つとして関心が高まっている。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

きっかけづくりや，初心者向けの支援を通じて，起業家の裾野を広げるほか，小さく始めて大きく育てるよう，本格的な起業への橋渡しとなるような取組を進める。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する。

[実施施策]

具体的事業	事業内容	担当課
3-2-1 起業するための学習支援		
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」などの初歩的な講座 ◆経営の手法を学ぶ、初歩から一歩進めた起業講座 ◆起業後のシミュレーション講座 	
3-2-1 情報交流の支援		
女性起業家のネットワークづくり	◆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	
3-2-3 ロールモデルの発掘と発信		
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"> ◆<u>ロールモデルを発掘し、情報誌で、詳しく情報発信</u> ⑥ ◆<u>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(再掲1-1-1)</u> 	