

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

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、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」を基本施策に共通する重要な視点としてとらえ、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¹のうち、就業希望者）は約300万人²に上ります。また、雇用形態をみると、男性の就業者のうち、非正規雇用者の割合が21.9%であるのに対し、女性の就業者における割合は56.3%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い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」が盛り込まれ、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、本市においても、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、「水戸市女性の職業生活における活躍推進計画（以下「活躍推進計画」という。）」を策定し、女性の活躍による活力ある地域社会の実現を目指します。

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。

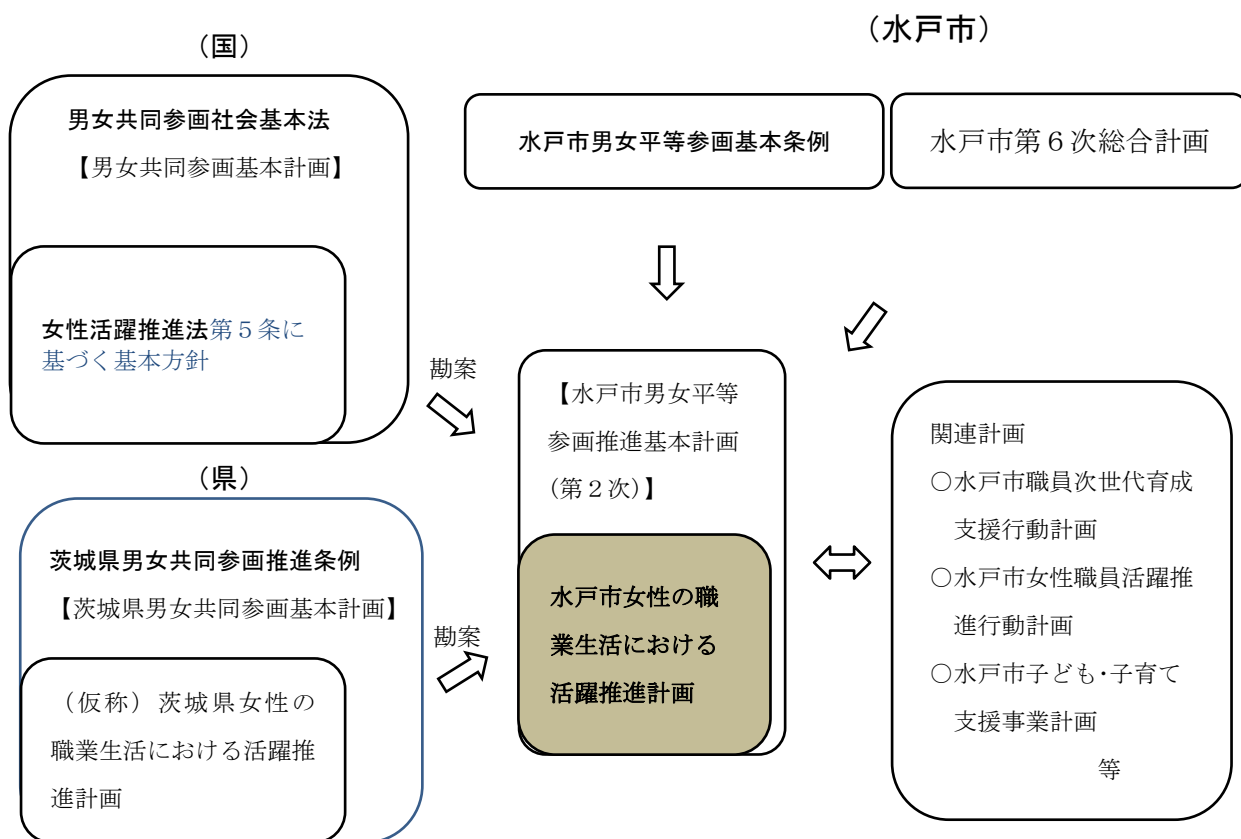
² 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年)

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5条に基づく基本方針を勘案し、同法第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

第五条 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。

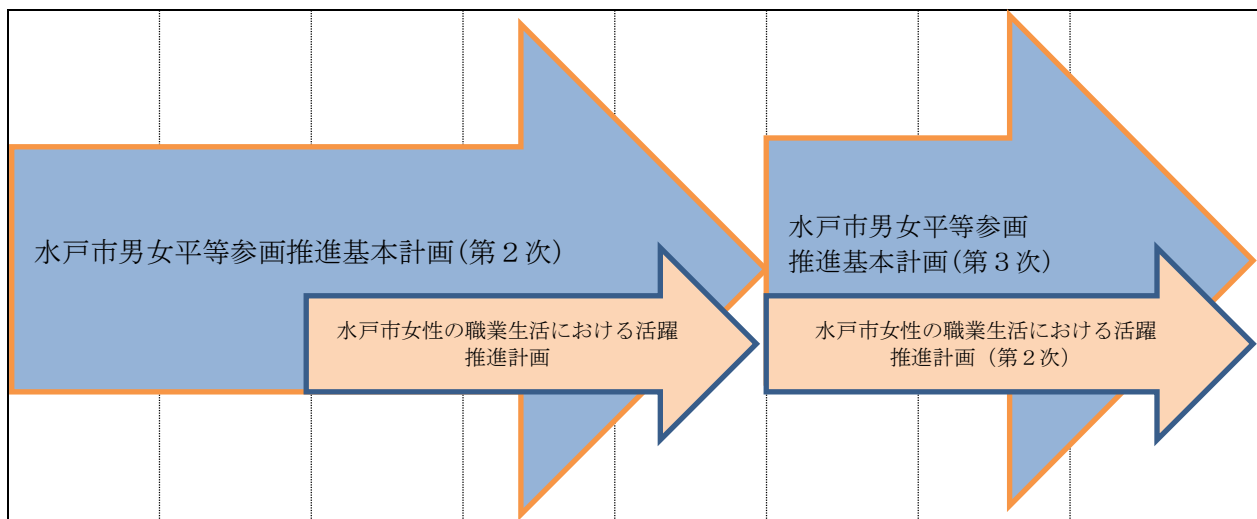
第六条 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

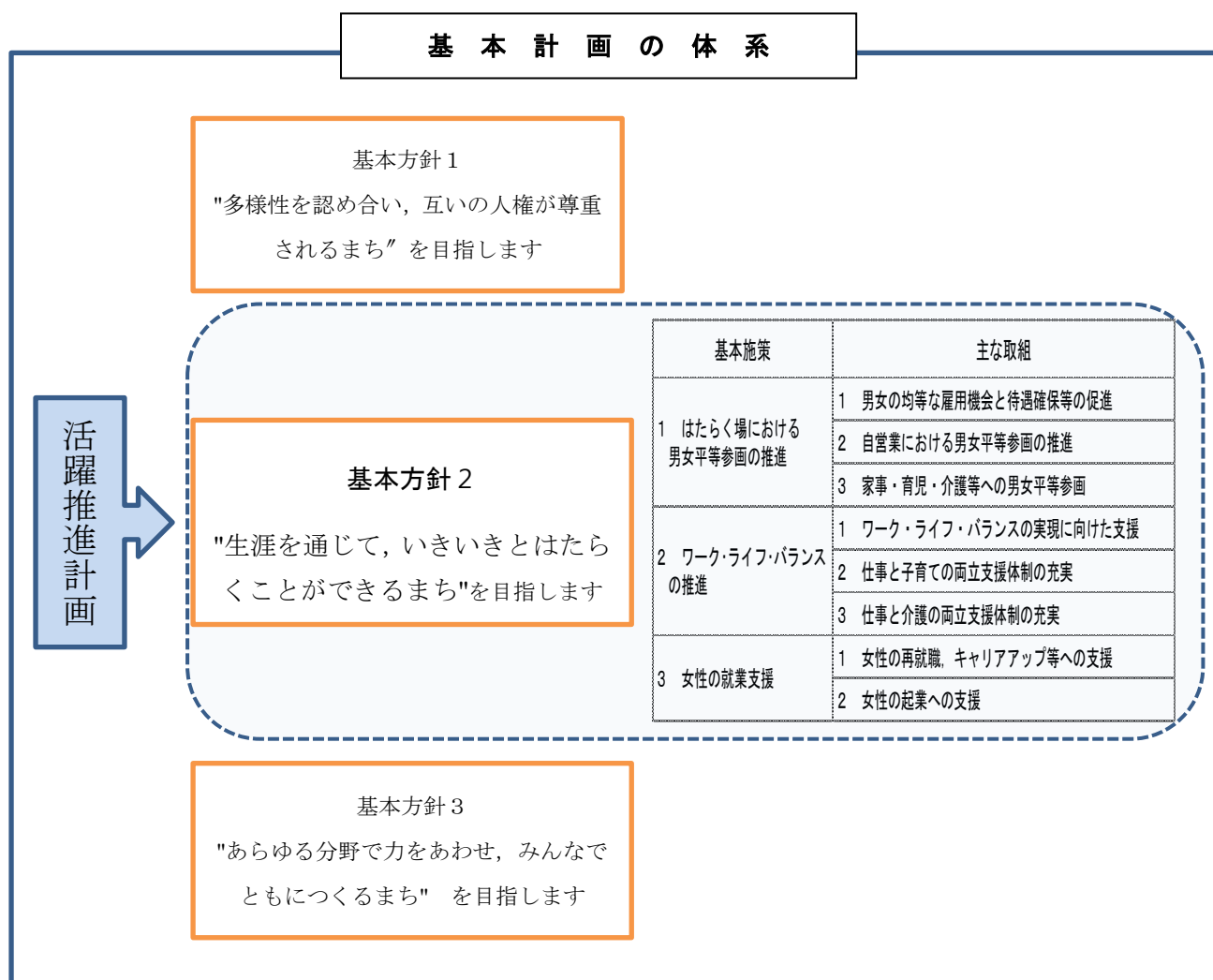
1 目指す姿

女性の活躍推進に関しては、基本計画の基本方針2「生涯を通じて、いきいきとはたらくことができるまち」の基本施策に基づき、すでに様々な取組を進めているところです。活躍推進計画は、これらの取組を踏まえて、女性の職業生活における活躍に向け、さらに迅速かつ重点的に施策を推進するための実施計画として位置づけることから、目指す姿を、基本計画における基本方針2とします。

基本計画 基本方針2

「生涯を通じて、いきいきとはたらくことができるまち」の実現を目指します

[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す。

そのためには、事業主の意識改革と、事業所自らの取組が大変重要です。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が、女性の活躍を抑制している面もあることから、事業所において、教育訓練、昇進、職種、雇用形態の変更などの機会を積極的に提供するなど、女性活躍推進の取組を進める必要があります。

本市では、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定⁴が義務付けられていない、従業員数 300 人以下の事業所がほとんどであり、約 99.8%という状況です。このような事業所に、女性の活躍が生産性や従業員の満足度の向上、優秀な人材の確保につながるなど、事業所にとっても有益であることを認識していただき、事業所自らが事業主行動計画の策定や、えるぼし認定⁵取得に向けて行動できるよう、市はその仕組みづくりや優良事業所の広報等の支援を行います。

(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持ち、健康で豊かな生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりが必要です。

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⁶の変革が求められ、男性の意識改革が重要となります。

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。

これらの取組が、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、本市では、市民全体の共感を得られるよう、ワーク・ライフ・バランスの必要性などを普及啓発していきます。

⁴ 常時雇用する労働者の数が 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労働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 事業主行動計画の策定、策定した旨の届け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。

(3) 女性の就業支援

女性が、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。また、起業支援のほか、テレワークの普及・促進など、ライフスタイルやライフステージ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す。本市では、女性が働くことの必要性や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。

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	1-1 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	
	1-2 自営業における男女平等参画の推進	1 農業・商業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	
	1-3 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	2-1 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			
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			
2-2 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			

	2-3 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	3-1 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（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
	3-2 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%である（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%である（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%）である（市民意識調査 問13）。
- ・離職の理由のうち、「結婚」は男性では0.7%に対して、女性では18.5%である。また、「家事・育児に専念」は、男性では0%に対して、女性では20.8%である（市民意識調査 問14）。
- ・本市では、従業員数300人以下の事業所が約99.8%である（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(%)
1～4人	7,352	53.7
5～9人	2,877	21.0
10～19人	1,793	13.1
20～29人	700	5.1
30～49人	486	3.5
50～99人	289	2.1
100～199人	90	0.7
100～299人	29	0.2
300人以上	24	0.2
(再掲)49人以下	13,208	96.5
(再掲)99人以下	13,497	98.6
合計	13,691	100.0

(経済センサス H26 年)基礎調査 事業所に関する集計より作成

- ・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である。

男女間所定内給与格差の推移



(平成 28 年度 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]

国際的にみても、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状況です。さらに、市内の女性管理職の割合は 10.0%と、日本全体の 12.5%⁷よりも低くなっています。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、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、管理的職業従事者に占める女性の割合を高めることが課題です。

そこで、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、事業所に対して雇用機会均等法等の関係法令の普及・啓発を進めるとともに、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。また、女性活躍に取り組む事業所の評価をはじめとした取組加速化のための制度等の検討を進めます。これまで、事業所の自主性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を行います。

⁷ 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 27 年）

具体的事業	事業の概要	担当課
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	・リーフレットにより啓発します。	商工課
	新 ・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します。 (別掲 2-1-4)	男女平等参画課
	新 ・取組の加速化に向け, 制度設計を検討します。	男女平等参画課
	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。	男女平等参画課
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。	商工課
	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を構築します。	男女平等参画課 商工課
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」の実施, 分析をします。	男女平等参画課
	新 ・施策へ効果的に反映に向け, オープンデータを活用します。	情報政策課 男女平等参画課
	新 ・女性の離職率の高い分野の調査, 分析及び対応の検討をします。	男女平等参画課 情報政策課

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は3名，平成27年度家族経営協定調印実績129組（新規1組）である。
- ・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8.3%，茨城県6.0%である（平成27年農林業センサス）。（販売農家：経営耕地面積が30a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28.2%，茨城県31.6%である（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です。本市は，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，その能力を充分に発揮し，農業経営に参画することが期待されています。

農業や商業の分野での女性活躍の重要性について，広報・啓発活動に取り組むとともに，経営の中心となる人材を育成する必要があります。

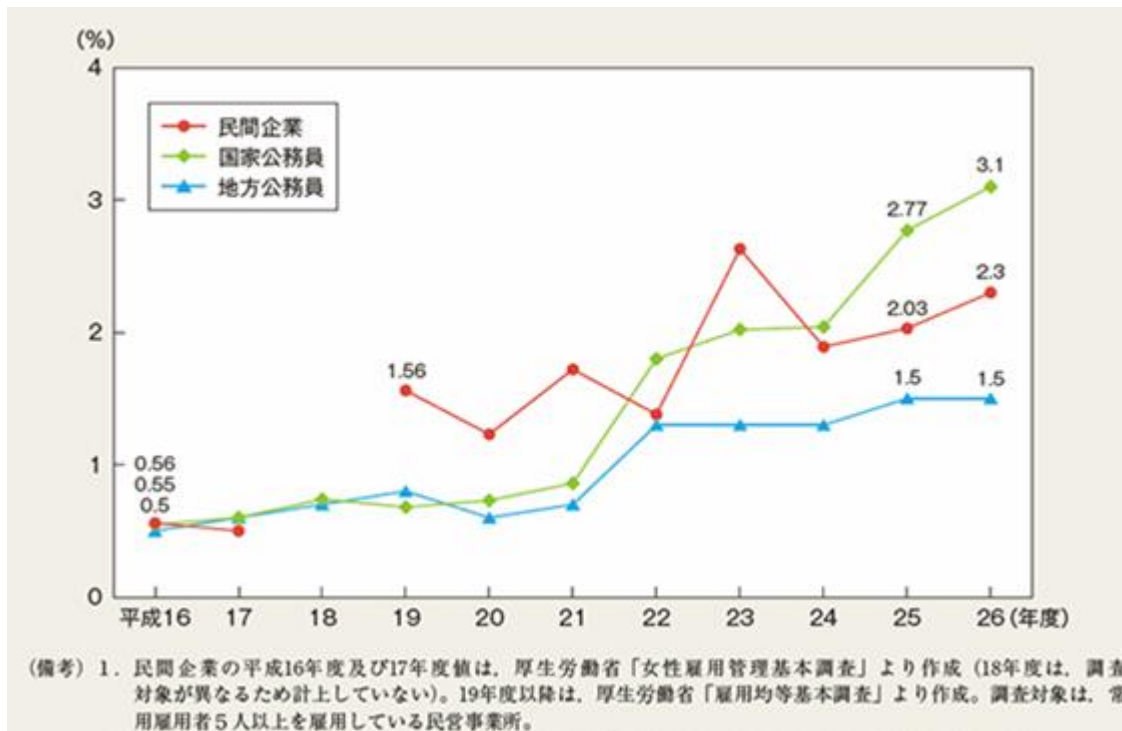
具体的事業	事業の概要	担当課
1 農業・商業における男女平等参画の普及・啓発	・関連団体との連携による男女平等参画推進のためのセミナーや勉強会の開催を支援します。	商工課 農政課 男女平等参画課
	・地域で活躍している女性起業家と連携したセミナーや相談会の開催をします。	商工課 男女平等参画課
	・農業・商業の分野での男女平等参画についての情報提供や，活動の広報をします。	男女平等参画課
2 家族経営協定の促進	・農家の家族間で経営方針や役割分担，就業環境などを取り決め，農業経営における男女平等の意識づくりをします。	農政課
3 女性農業士の育成と支援	・方針決定の場への参画等，農業の担い手，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

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，男性が 53.3%，女性が 44.1%である（市民意識調査 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「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」の順で回答が多かった（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」が多かった（市民意識調査 問11）。

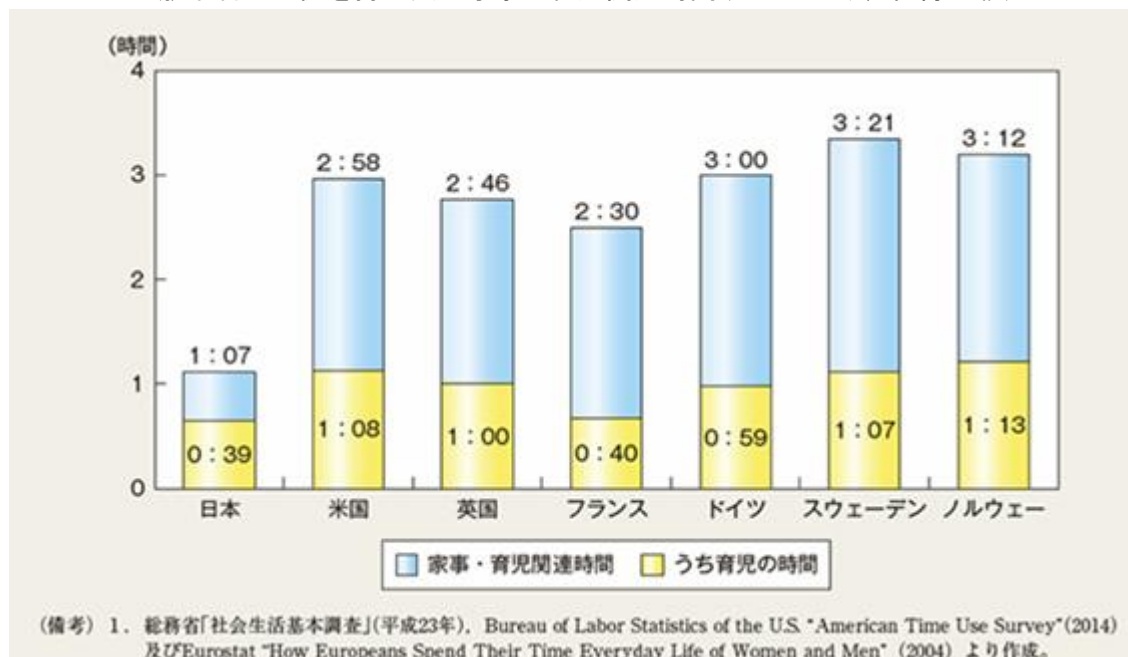
男性の育児休業取得率の推移



（平成 28 年度 男女共同参画白書より）

- ・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（市民意識調査 問10）。

6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間(1日当たり, 国際比較)



(平成 28 年度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・介護等への参加を妨げる要因となっています。

そこで、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、事業所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所の意識の醸成に努めます。

具体的事業	内容	担当課
1 「お父さんのための子育て手帳」の作成と配布	<ul style="list-style-type: none"> 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、慣習を改めます。 	保健センター
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	<p>新・事業所に対し、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。</p> <p>(別掲 2-1-6)</p>	男女平等参画課 商工課

	<p>新・働く男性対象の、効率的な仕事術などの講座を開催します。</p>	男女平等参画課
	<p>・事業主への意識啓発をします。</p>	男女平等参画課 商工課
	<p>・男性が育児休業や介護休業を取得しやすい雰囲気の醸成をします。</p>	男女平等参画課 子ども課
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>	保健センター 子ども課
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>	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

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」が女性の55.3%、男性の56.5%で、いずれも半数を超えている。しかしながら、「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%にとどまっている（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所は、回答のあった事業所のうち16.1%である（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%となっている。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（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%となっている（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]

市内事業所調査で、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」に対応することが必要です。また、事業所、とりわけ事業主に対して、ワーク・ライフ・バランスに取り組む利点を周知し、事業所自らがワーク・ライフ・バランスに取り組む気運を高めることが課題です。

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、事業所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。

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	事業の概要	担当課
1 ワーク・ライフ・バランスに関する学習の促進	・事業主の意識啓発をします。	男女平等参画課 商工課
	・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に、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。	男女平等参画課 商工課
	・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。	男女平等参画課 商工課
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	・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を開催します。	男女平等参画課
	・わーく・さいと・みとの活用を促します。	商工課
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	新 ・女性の活躍を推進する積極的な取組をしている事業所を表彰する「男女平等参画社会づくり功労賞」について、「えるぼし認定」の取得に誘導できるように充実を図ります。	男女平等参画課
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	新 ・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 ^{注8} を支援します。 (別掲 1-1-1)	男女平等参画課
	・市職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施します。	人事課
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	・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9} を策定した事業所への主観数値の加点をします。	契約検査課

⁸ 5 頁 注 4 参照

⁹ 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。

	<p>新・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事業所への主観数値の加点をします。</p>	契約検査課
	<p>新・優遇措置の周知をします。</p>	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	<p>新・事業所に対し、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)</p>	男女平等参画課 商工課
	<p>新・働く男性を対象とした、ワーク・ライフ・バランスを確保するための講座を開催します。</p>	男女平等参画課
	<p>・男性、事業主の意識改革により、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。</p>	男女平等参画課 子ども課
7 男女の多様な働き方の普及・啓発	<p>・男性の育児休業や介護休業の取得を促進します。</p>	男女平等参画課 人事課
	<p>・テレワーク^{注10}などの多様な働き方を紹介します。</p>	男女平等参画課

¹⁰ 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。

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・介護に参加しにくい」22%、「保育・介護サービスが不足している」22% となっている(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です。

女性は、育児休暇後、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11}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失われ、仕事に対するモチベーションが下がることにより、離職してしまうこともあります。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配慮した育児休業制度等の普及が必要です。事業所における、子育て中の女性管理職の育成を支援します。

また、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します。

具体的事業	事業の概要	担当課
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。	子ども課
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。	子ども課

¹¹ 「マミートラック」とは、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"> ・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します。 	幼児教育課
	<ul style="list-style-type: none"> 新・保育所の、より一層の公平な利用について、検討していきます。 	幼児教育課
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。 	幼児教育課
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> 子育て支援・多世代交流センター (わんぱく・みと, はみんぐぱく・みと) 一時預かり事業所あかつか「スマイルキッズ」 保育所, 認定こども園</p>	子ども課 幼児教育課
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。 	子ども課 幼児教育課
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します。 	幼児教育課
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、授業終了後の遊びや生活の場を与える事業の充実を図ります。 	子ども課 総合教育研究所
9 従業者等への育児休業制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所に対し、国の助成金制度等を周知しながら、育児休業中の従業者のキャリアの形成に配慮した取組を求めます。 	男女平等参画課
	<ul style="list-style-type: none"> ・復帰後も育児と仕事を両立しやすくする制度の整備と周知します。 	人事課

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年は全国で約9万人いる。そのうち、女性は7万人、男性2万人で、女性が8割近くを占める。

介護・看護を理由とした離職者数の推移(男女別)

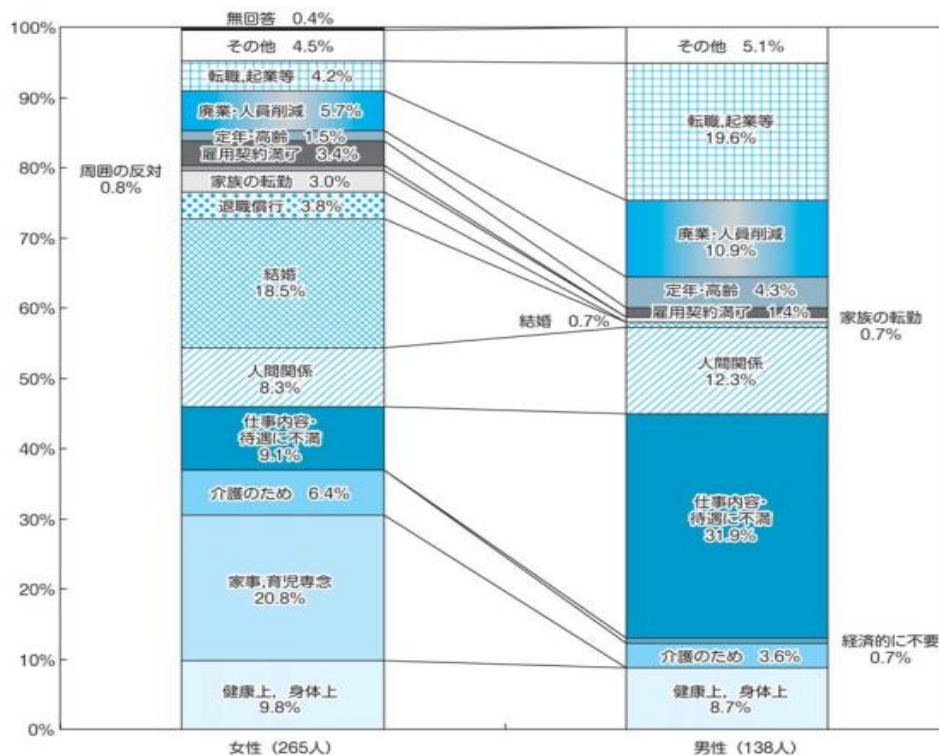


(平成28年度 男女共同参画白書より)

- ・本市で、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、女性は6.4%であり、女性の方がその割合が高い。

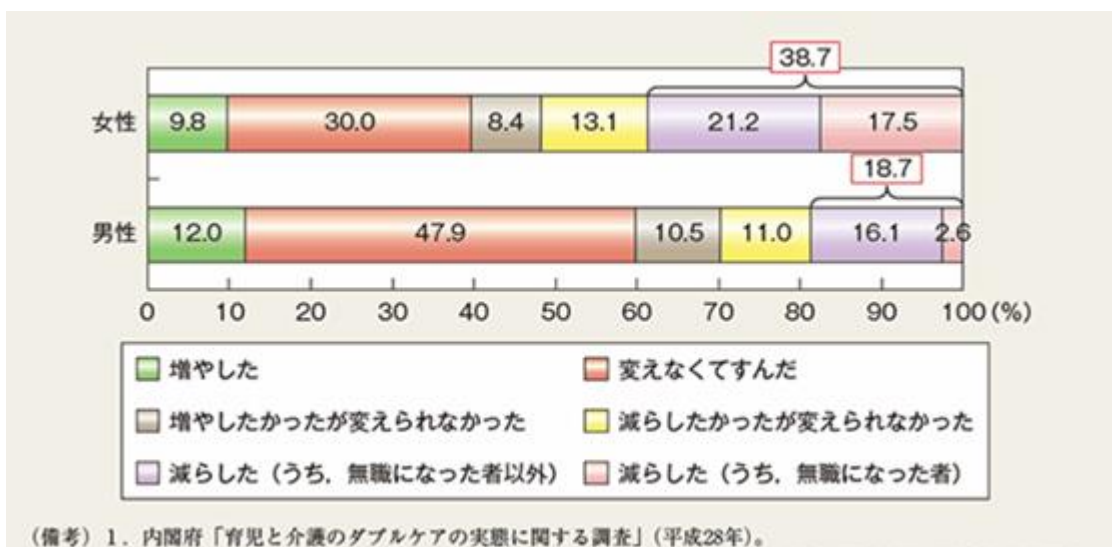
仕事を辞めた最大の理由（水戸市 男女別）

図-1 仕事を辞めた最大の理由について (資料：男女平等参画に関する市民意識調査)



- ・ダブルケア^{注1,2}が始まった後の労働時間・業務量について、減少となった割合は、女性が38.7%、男性が18.7%である。

ダブルケアが始まった後の労働時間・業務量の変化



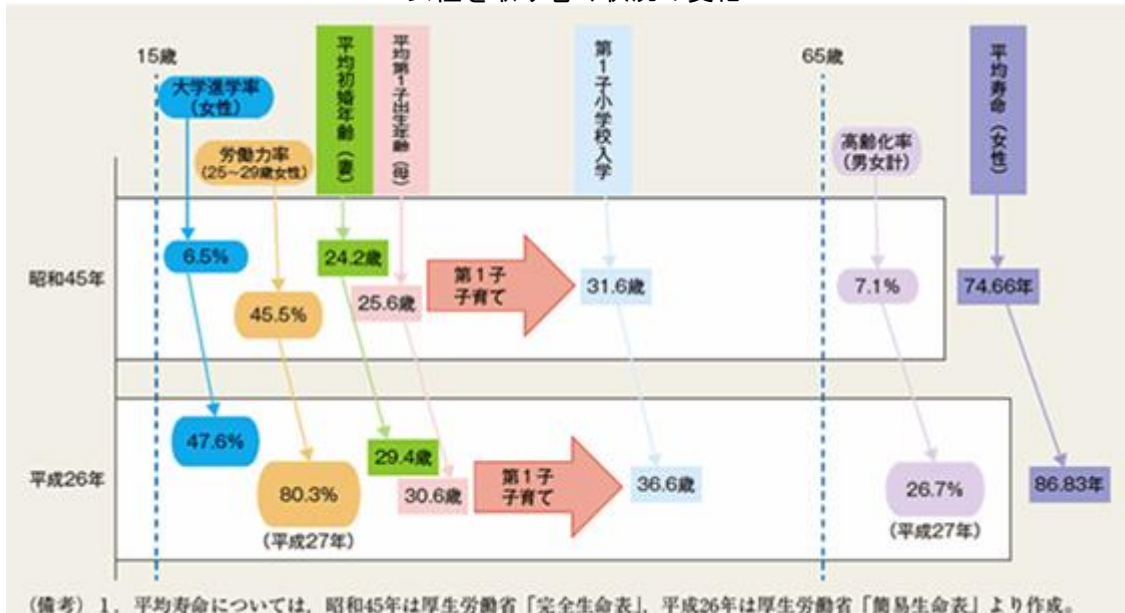
(備考) 1. 内閣府「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」(平成28年)。

(平成28年度 男女共同参画白書より)

^{1,2} 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

- ・女性の平均第一子出生年齢は、昭和45年(1970年)では25.6歳で、平成26年(2104年)では30.6歳となった。

女性を取り巻く状況の変化



(平成28年度男女共同参画白書より)

仕事と介護が両立できず、やむを得ず退職する「介護離職」が社会問題化しています。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です。また、「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。

[女性活躍推進の視点から重点化する取組]

平成37年(2025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測されており、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。退職せず、働きながら介護をするためには、必要な時に必要なサービスが適切に受けられるよう、地域包括ケアシステムの確立を図るとともに、介護休業等の制度を利用しやすい雰囲気醸成するために、事業所における就業環境の整備に取り組めます。

具体的事業	事業の概要	担当課
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。	介護保険課
	・介護職員が働きやすい職場環境を整備す	介護保険課

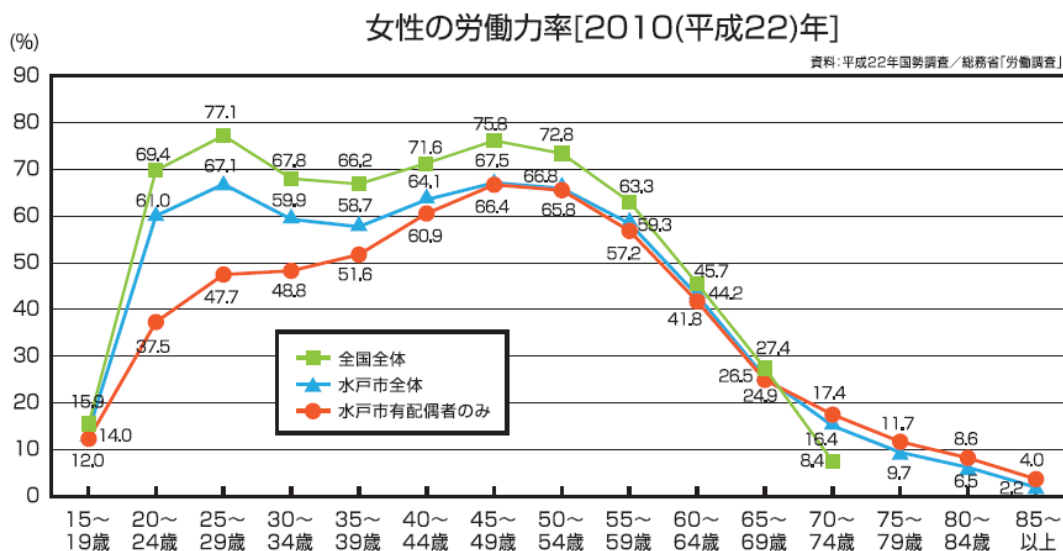
	<p>るなどの処遇改善により、介護職員の確保による安定したサービス基盤の供給を図ります。</p>	
<p>2 地域包括支援センターによる相談・支援体制の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師，社会福祉士，主任介護支援専門員等の専門職を配置し，適切なケアマネジメントを実施します。 	<p>高齢福祉課</p>
<p>3 家族介護への支援の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護している家族に，介護方法などの知識の習得のための教室を開催します。 ・要介護高齢者を支え，介護を行っている家族に対して，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。 	<p>高齢福祉課</p>
<p>4 従業者等への介護休業制度の周知</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・誰もが仕事と介護を両立できるよう，男女を問わず介護休業制度を周知し，制度を利用しやすい雰囲気を醸成するとともに，国の助成金制度を周知します。 	<p>男女平等参画課 人事課</p>

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13}」を描いている。

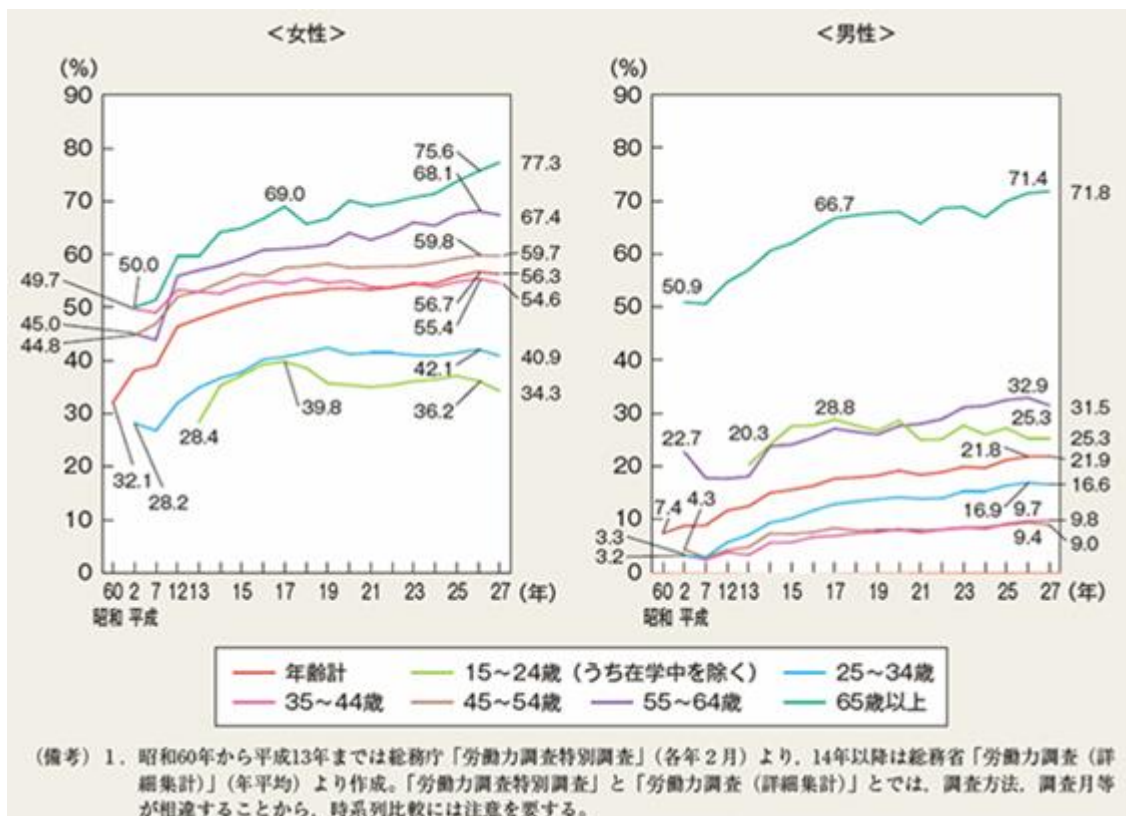


(水戸市女性活躍推進ガイドブックより)

- ・離職を経験した男性では43.6% (内, 自己都合は36.6%) であるのに対し, 女性では, 71.6% (うち, 自己都合は57.3%) である (市民意識調査 問13)。
 - ・正規社員のうち, 女性は35%, 男性は65%である。
 - ・非正規社員のうち, 女性は63.2%, 男性36.8%である。
 - ・男性の就業者のうち, 非正規社員は25%である。
 - ・女性の就業者のうち, 非正規社員は51.7%である。
- (H25 市内事業所における男女平等参画推進状況調査)
- ・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い。男性は, 65歳以上とそれ以外の世代の差が最も大きい。

¹³ 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(男女別)



(平成28年度男女共同参画白書より)

- ・男女間の平均賃金には依然として開きがある (p 9 [現状]の欄 参照)。

[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	事業の概要	担当課
1 女性の再就職に関する学習の促進	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。	男女平等参画課
	・有資格者の復職を支援する施策を実施します。	男女平等参画課

	<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>	男女平等参画課 商工課
	<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>	男女平等参画課 商工課
	<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を実施します。</p>	幼児教育課
2 ハローワーク(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14}と連携し、就職に向けたセミナー等を開催します。</p>	男女平等参画課 商工課
	<p>新・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を開催します。</p>	男女平等参画課
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>	男女平等参画課 商工課
	<p>・市内大学等と連携したキャリア教育を実施します。</p>	男女平等参画課 商工課
4 ひとり親家庭の親への就業支援	<p>・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>	子ども課
	<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>	子ども課 商工課
	<p>新・ひとり親家庭の高卒認定試験合格支援事業を推進し、ひとり親家庭の親の学び直しや、より良い条件での就業・転職を支援します。</p>	子ども課

¹⁴ 子育てをしながら就職を希望している女性に対して、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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	子ども課 商工課
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	男女平等参画課
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	男女平等参画課 商工課
6 働く女性のネットワークの拠点づくり	<ul style="list-style-type: none"> 新・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。 ・働く女性と行政との懇談会を開催します。 	男女平等参画課
7 女性の再就職に関するロールモデル ^{注15} の情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	男女平等参画課
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	男女平等参画課

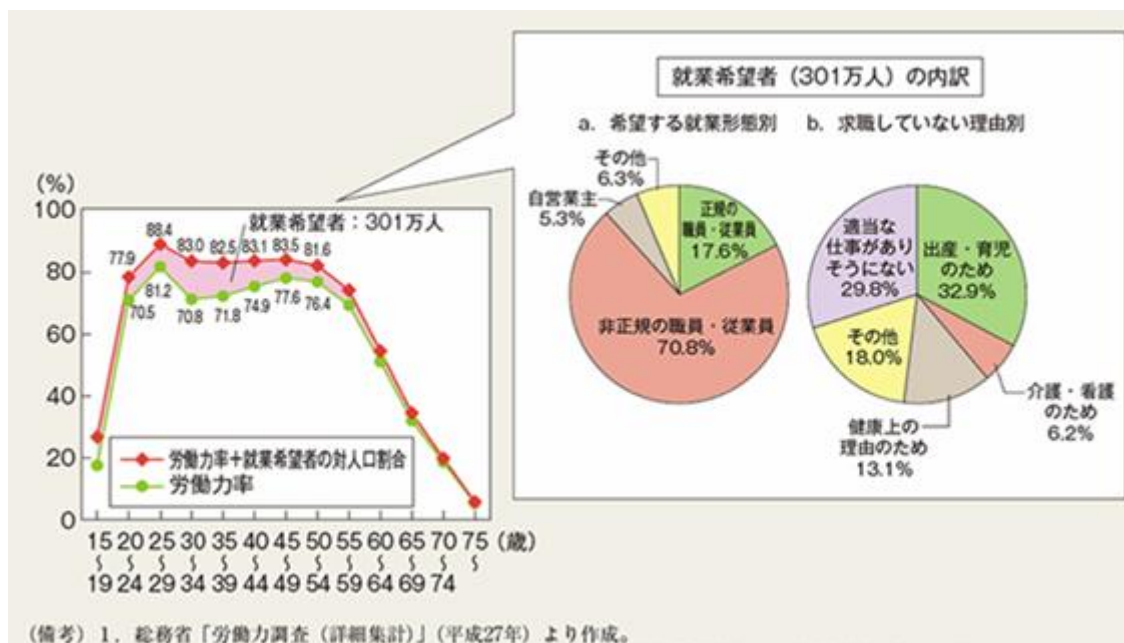
¹⁵ 具体的な行動や考え方の模範となる人物。手本。

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16}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 万人となっている。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。

女性の就業希望者の内訳(平成 27 年)



（平成 28 年度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。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です。

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ていきます。さらに、関連部署と連携を取りながら、本格的な起業に向けた支援に取り組みます。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。

¹⁶ 注1 参照

具体的事業	事業の概要	担当課
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。 	男女平等参画課
	<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。 	商工課 男女平等参画課
	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関が連携し、入門から実践まで人材育成する仕組みづくりをします。 	商工課 男女平等参画課
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。 	男女平等参画課
	<ul style="list-style-type: none"> 新・働く女性と行政との懇談会を実施します。 	男女平等参画課
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」等による情報発信をします。 	男女平等参画課
	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	男女平等参画課

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、国や県、いばらき女性活躍推進会議や事業者等との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、市民に公表します。

