

基本目標Ⅲ

仕事と生活の調和が実現できる環境づくり

「小城市女性の活躍推進計画」

【基本的な考え方】

男女が仕事上の責任を果たしながら、人生の各段階に応じ、多様な選択ができるように仕事と生活を調和させることは、多様性に富んだ持続可能な地域社会を構築するために重要な課題です。

今後、社会全体で子育てを支援する環境づくりや、高齢者等が安心して暮らし続けられるよう介護支援策の充実を図り、仕事と育児・介護の両立ができる環境づくりを行います。

また、女性が十分に能力を発揮して職業生活において活躍できるよう、事業者に雇用形態や労働条件の整備を促進するための情報提供を進めます。

【成果目標】

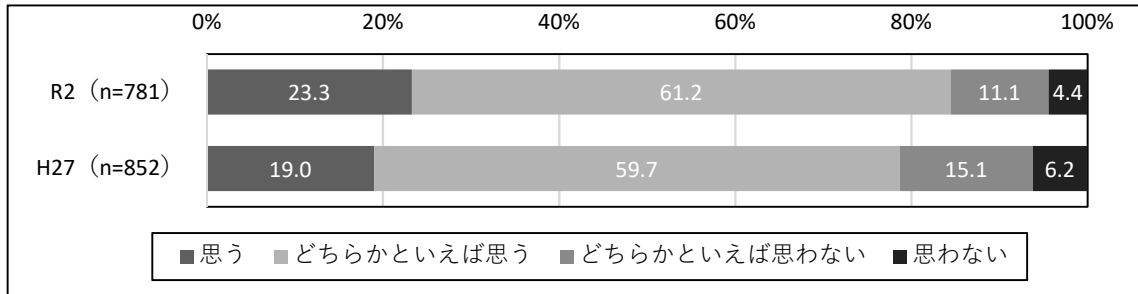
指 標	現状値 令和2年度	目標値 令和8年度
「安心して子育てができるまち」について「思う(思う+どちらかといえば思う)」と答えた市民の割合 ※総合計画市民アンケートより	84.5%	85.2%
市職員の管理職(部長・課長級)における女性登用率	15.9% (R2.4.1)	20.0%
市職員の監督職(副課長・係長級)における女性登用率★	36.4% (R2.4.1)	40.0%
「仕事と生活」について、「仕事と生活をともに優先したい(希望)」と答えた市民の割合と、「仕事と生活を優先している(現実)」と答えた市民の割合の差(希望－現実)★	22.7%	20.0%

【男女共同参画意識調査結果】

(1)安心して子育てができるまちについて

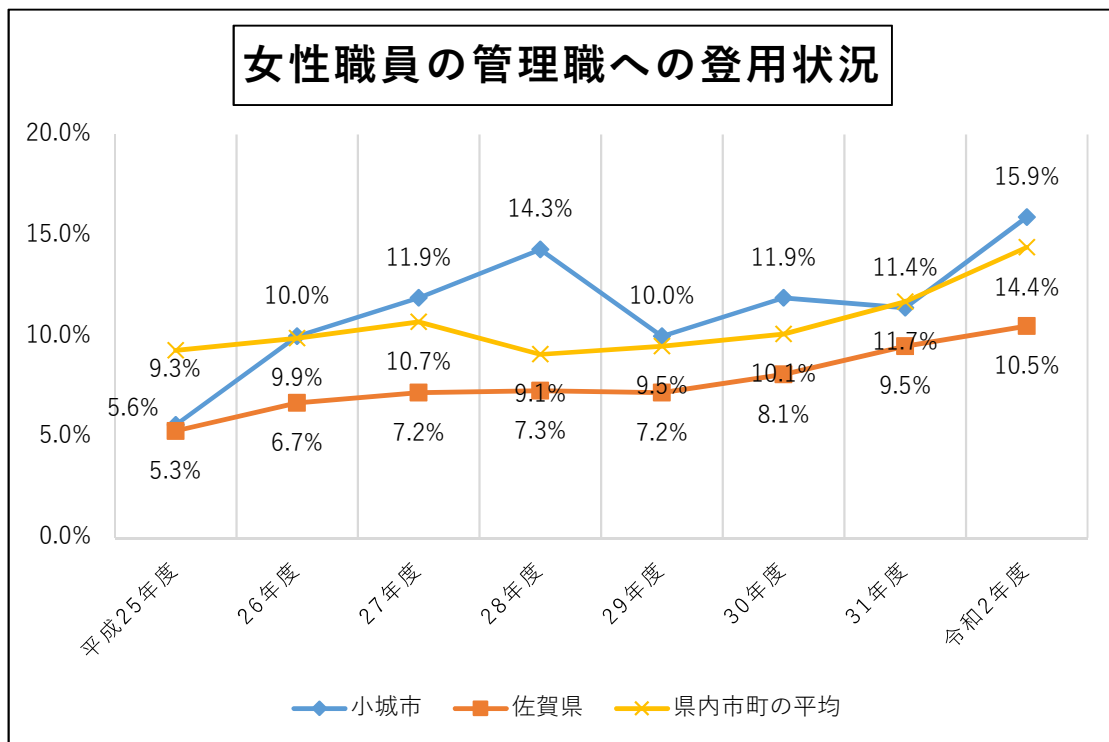
「安心して子育てができるまち」と『思う』(『思う』+『どちらかといえば思う』)と答えた市民の割合は84.5%となっており、5年前の78.7%から5.8%高くなっています。

○過去調査比較(市民)[R2実績(R3実施)・H27実績(H28実施)総合計画市民アンケート]



【管理職における女性職員の登用率の推移】

小城市の管理職における女性職員の登用率については、増減しながらも徐々に高くなってきており、令和3年度の18.2%は過去最高となっています。



資料:小城市「小城市企画政策課調べ」(各年4月1日現在)

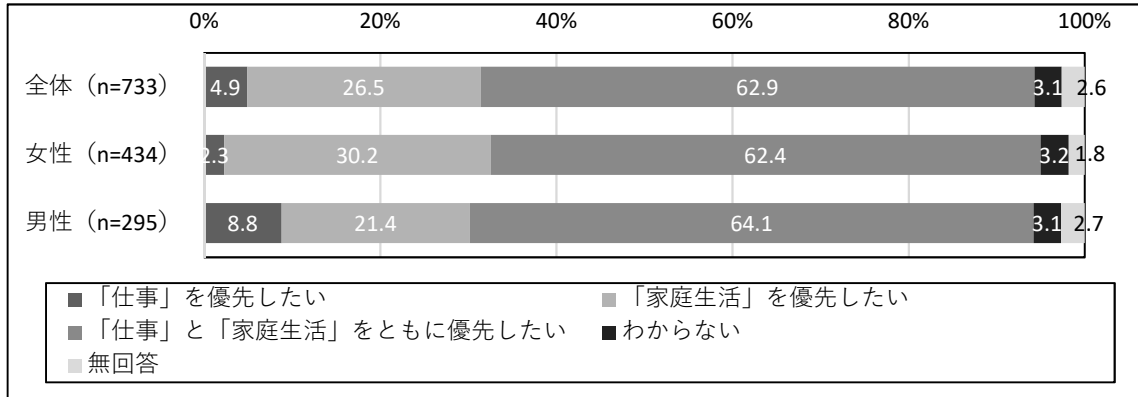
佐賀県「県人事課、教育庁、警察本部調べ」(各年4月1日現在)

県内市町の平均「佐賀県男女共同参画の現状と施策」(各年4月1日現在)

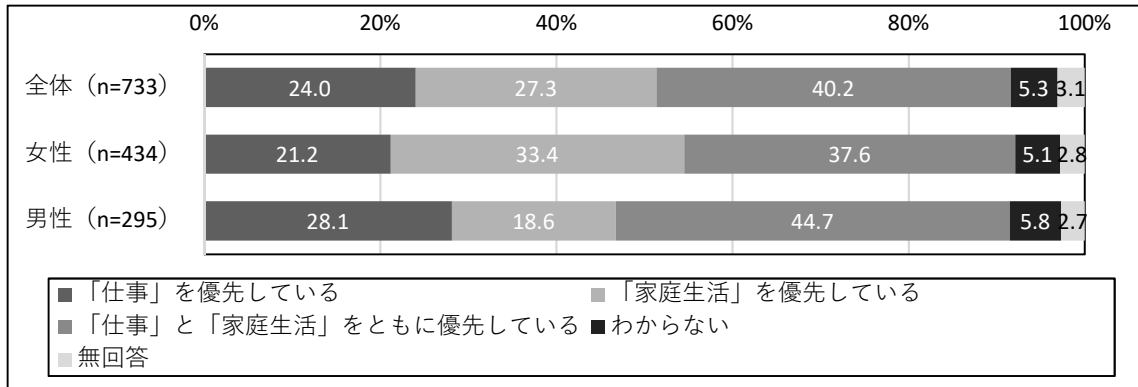
(2)ワーク・ライフ・バランスについて

仕事と生活における理想と現実については、理想をみると、「仕事と家庭生活をともに優先したい」と答えた市民の割合は62.9%で、現実には「仕事と家庭生活をともに優先している」と答えた割合は40.2%となっており、理想と現実には大きな差があることがうかがえます。

○(市民)仕事と生活についての理想



○(市民)仕事と生活についての現実



施策の方向(5) 女性の活躍推進への意識改革

【現状と課題】

女性の活躍が進むことにより、女性だけでなく、男性にとっても仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現につながります。しかし、様々な場面において、「男性優位」の意識や、「経営は男性の仕事」のような固定的な性別役割分担意識などが女性の活躍が進展しない要因の一つと思われます。

令和2年度「市民意識調査」によると、「仕事と生活」の優先度について、理想は「仕事と家庭生活をともに優先したい」と考えている市民の割合が6割以上となっていることに対し、現実には「仕事と家庭生活をともに優先している」と答えた市民の割合は4割強と少なく、理想と現実の間に大きな差が生じています。

女性の活躍を推進するため、生活の場面では男性の家事、育児、介護等への積極的な参画を促すとともに、男女双方の意識改革を図っていくことも必要です。

また、「職場」や「就職・採用」における男女の平等感について『男性の方が優遇されている』と答えた市民の割合が半数以上と多くなっています。今後も雇用の場における均等な機会と待遇の確保を図るため、事業所等に対して労働関連法令の周知や男女平等の意識を高める取組を推進する必要があります。

女性の活躍を推進するため、働く場面では、性別に関係なく全ての人が、働き方・暮らし方・意識を改革し、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を得ることが必要です。

【施策の取組】

長時間労働の削減を図るなど働き方改革を進めることや、男性の育児休業の取得促進、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の重要性について周知するとともに、それぞれの多様な生き方に合わせた働き方の選択が可能となるよう、ワーク・ライフ・バランスの促進に関する広報・啓発を行います。

また、女性活躍推進に関する男性の理解促進や意識の改革を進め、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業所等の取組を一層促進します。

あわせて、多業種における女性の活動や取組を支援し、女性の更なる活躍を進めます。

第3章 プランの内容(基本目標Ⅲ)

【事業・担当課】

No.	事業	担当課
19	女性の活躍を推進するため、男女双方の意識改革と行動変革に向けた啓発を行う。☆	企画政策課
20	女性の活躍を応援する事業所や、女性経営者等の情報を提供する。★ 【数値目標】市内事業所の経営者に占める女性の割合 ※★ (R2)14.2%⇒(R8)15.0%	企画政策課
21	男女の育児休業・介護休業の取得促進や労働時間短縮、女性の登用推進等について、事業所等への啓発を行う。☆	企画政策課
22	ワーク・ライフ・バランス等に関する情報を提供する。 【数値目標】ワーク・ライフ・バランスに関する情報発信回数 (R2)1回⇒(R8)2回	企画政策課
23	事業所等に対し、働き方改革を促す研修会等を実施する。☆ 【数値目標】働き方改革を促す事業所研修会等の開催回数☆ (R2)1回⇒(R8)1回	企画政策課
24	家族経営協定の普及・支援を行う。	農業委員会

※…市内事業所とは、小城商工会議所及び小城市商工会の会員となっている事業所。

施策の方向(6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり

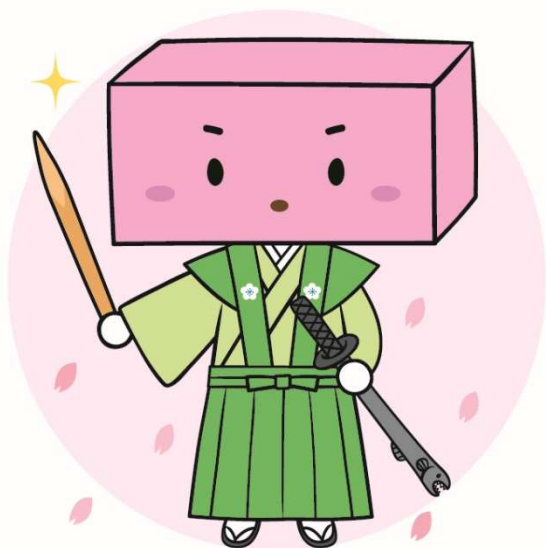
【現状と課題】

働く女性は、仕事の他に家事や育児、介護等を同時に担っている現状もあります。そこで、男女がそれぞれの能力を十分に発揮することができ、お互いに支え合いながら家族的責任を果たせるように、男女がともに働きやすい環境づくりが必要です。

令和2年度「市民意識調査」によると、女性が仕事を続けるうえで障害になっていることとして、「結婚したり子どもが生まれたりすると、勤め続けにくい雰囲気がある」、「家事・育児・介護のための社会システムや施設等が不十分である」と回答した市民の割合が高く、女性の活躍推進のためには、子育て支援、介護サービスの充実を図っていく必要があります。

【施策の取組】

すべての女性が、その生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮し、職場、家庭、地域等あらゆる場面で活躍できるよう環境整備を図ります。一人一人が自分に合った働き方を選択でき、男女がともに働き続けるため、子育て支援及び介護サービスの充実を図ります。



【事業・担当課】

No.	事業	担当課
25	子育ての手助けを必要としている人に対して子育てサポーターの利用促進を図る。 【数値目標】子育てサポーターの利用者数 (R2)1,644人⇒(R8)1,947人	社会福祉課
26	保護者が安心して就労できるよう、保育所・幼稚園・認定こども園等の充実を図る。 【数値目標】保育所待機児童数 ※★ (R2)0人⇒(R8)0人 基準日4月1日(基準日以降、待機児童数は変動する場合があります。)	保育幼稚園課
27	保護者の多様な就労形態に応じた延長保育等の充実を図る。	保育幼稚園課
28	小児科医院等に併設した施設での病児保育を実施する。☆ 【数値目標】病児保育室の利用者数★ (R2)223人⇒(R8)675人	社会福祉課
29	保護者が就労等で不在となる児童への安全・安心な居場所づくりを推進するため、放課後児童クラブを実施する。 【数値目標】放課後児童クラブの入級者数 (R2)630人⇒(R8)650人	教育総務課
30	介護の手助けを必要としている人に対して、介護者向けサービス等の利用促進を図る。	高齢障がい支援課
31	子育てや介護に関する悩み等を解消するため、相談体制の充実を図る。	健康増進課 社会福祉課 学校教育課 高齢障がい支援課

※ …保育所待機児童とは、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長名文書(平成28年4月26日付雇児保発 0426 第3号)で定義されている保育所等利用待機児童のこと。特定の保育所と等を希望し、待機となっている者等は含めない。

施策の方向(7) 庁内における男女共同参画の推進

【現状と課題】

市職員が各種施策を推進する際、男女共同参画の視点を持って取り組むことが必要です。また、市民や事業者に対して男女共同参画の推進を促すためにも、市役所が働く場のモデルとなり、男女共同参画、女性の活躍を推進していく必要があります。

【施策の取組】

市職員が、男女共同参画の視点を持って、各施策の事業を推進するために、意識啓発と推進体制の整備を図ります。

市役所が、男女共同参画と女性の活躍を積極的に推進する職場のモデルとなるために、多様な働き方の選択ができるよう、働きやすい環境づくりを行います。

また、女性の管理・監督職の登用を図るため、キャリアアップ支援等の継続的な取組を進めていきます。



【事業・担当課】

No.	事業	担当課
32	男女共同参画についての理解を深めるため、市職員へ意識啓発を行う。☆ 【数値目標】男女共同参画に関する市職員へ向けた啓発回数☆ (R2)未実施⇒(R8)1~2回	企画政策課
33	「女性の活躍推進法」に基づく、小城市特定事業主行動計画を推進する。	総務課
34	市の管理・監督職に女性の登用を推進する。	総務課
35	市職員の育児休業・介護休業制度等の取得促進に取り組む。 【数値目標】男性市職員の配偶者出産休暇や配偶者出産時育児休業の取得割合 ※ (R2)87.5%⇒(R8)100%	総務課
36	市職員の多様な働き方を実現できる職場環境を整えるため、テレワークを推進する。★	総務課
37	市職員のハラスメント研修を充実し、庁内相談窓口の周知を図る。 【数値目標】ハラスメントに関する市職員研修会の受講者数 (R2)410人⇒(R8)480人	総務課

※ …小城市職員の勤務時間、休暇等に関する規則より

【配偶者出産休暇】配偶者が出産する時、出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間において3日以内で取得できる休暇のこと。

【配偶者出産時育児休業】配偶者が出産する場合、出産予定日の8週間前の日から出産の日後8週間を経過する日までの期間において、出産に係る子または小学校就学前までの子の養育のために5日以内で取得できる休暇のこと。