

(2) 基本目標2 多様な働き方を選べる職場づくり

働くことは生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもあります。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関係なくその能力を発揮できる地域社会づくりは、必要不可欠な課題です。

特に、女性が子どもを出産した後の就業について、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に則った支援はもちろんのこと、子育てしやすい多様な働き方を各事業所等で制度化し、運用する取り組みが求められています。

①ワークライフバランスの環境づくり

(目指す姿)

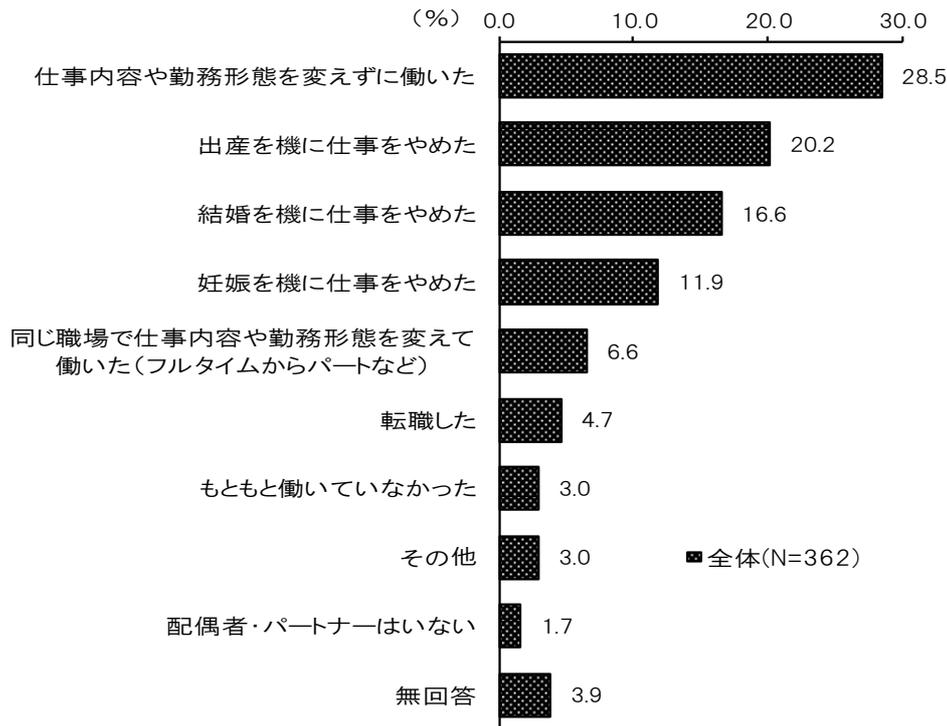
- 1日の中で自分のための時間が約束され、精神的なゆとりがあります。自分の成長や家族のコミュニケーション、人との豊かなつながりのための時間が生まれます。
- 従業員の仕事と家庭との両立を会社が支援することで、人にやさしい社会づくりに貢献すると同時に、従業員が辞めることなく働き続け、長く活躍しています。

(現状と課題)

- 働く女性のうち約6割が結婚・出産を機に離職し、女性が働くうえで支障となることについて約7割が家事の負担が大きいことと回答しています。(平成28年度市民アンケート調査 P23 グラフ2・P28 グラフ4)
- 夫である男性の長時間労働により、家事や育児、介護が女性の大きな負担となっています。
- 長時間労働は子育て中の母親にとって、働き続けることの最大の妨げになっています。2010年に改正育児介護休業法が施行されて、時短勤務(1日6時間)が男女とも3歳までの子どもを養育する労働者に認められるようになりましたが、制度はあっても運用の問題が大きく立ちはだかっている現状があります。
- 長時間労働が常態化することは、家庭生活やボランティアなどの地域生活への参画、健康づくりや能力開発などを楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にさせるとともに、生産性の低下など様々な問題を生じさせる恐れがあります。
- 少子高齢化が進展するなか、働きながら介護する人がますます増加していくことが予想されます。
- 育児休業の取得率が23%、介護休業の取得率2%に留まっています。(平成28年度市民アンケート調査 P28 グラフ5・P29 グラフ6)
- 仕事と家庭生活の両立を67%の人が理想としていますが、現実には35%に留まっています。(平成28年度市民アンケート調査 P29 グラフ7)

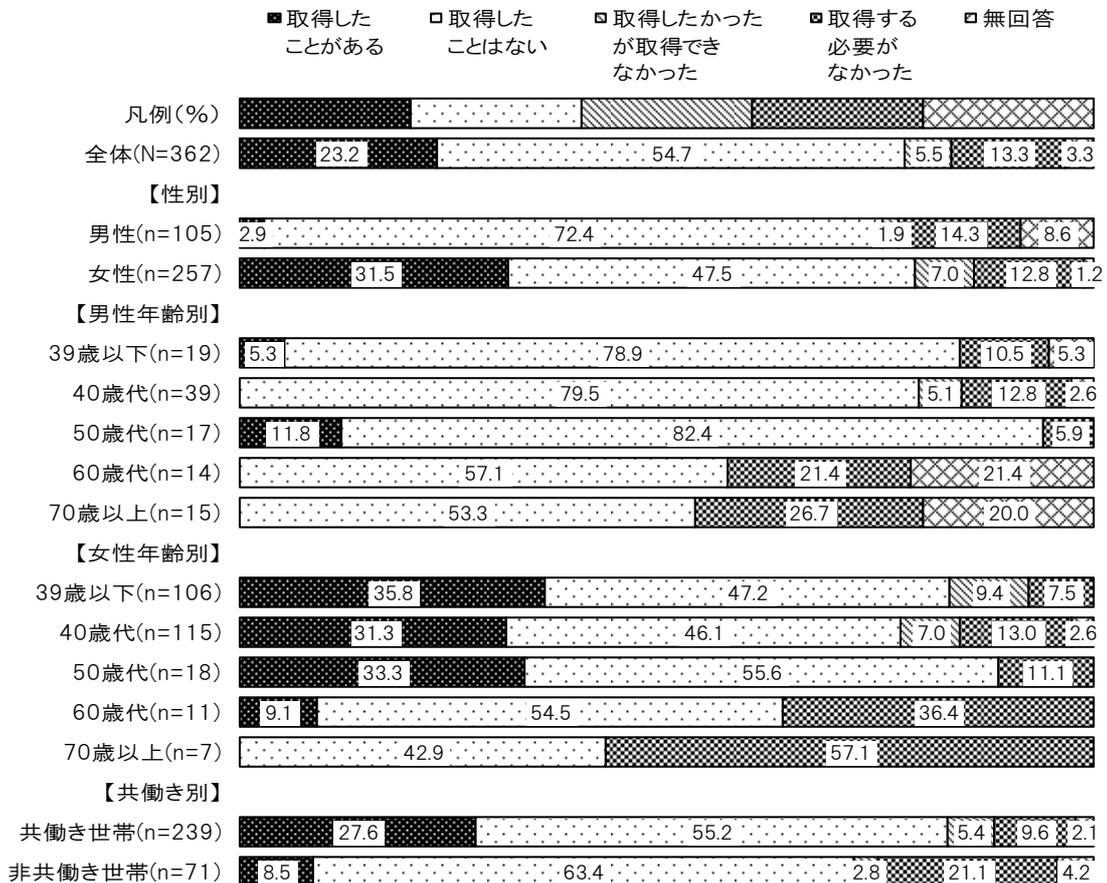
結婚や妊娠・出産時の働き方の変化

グラフ4



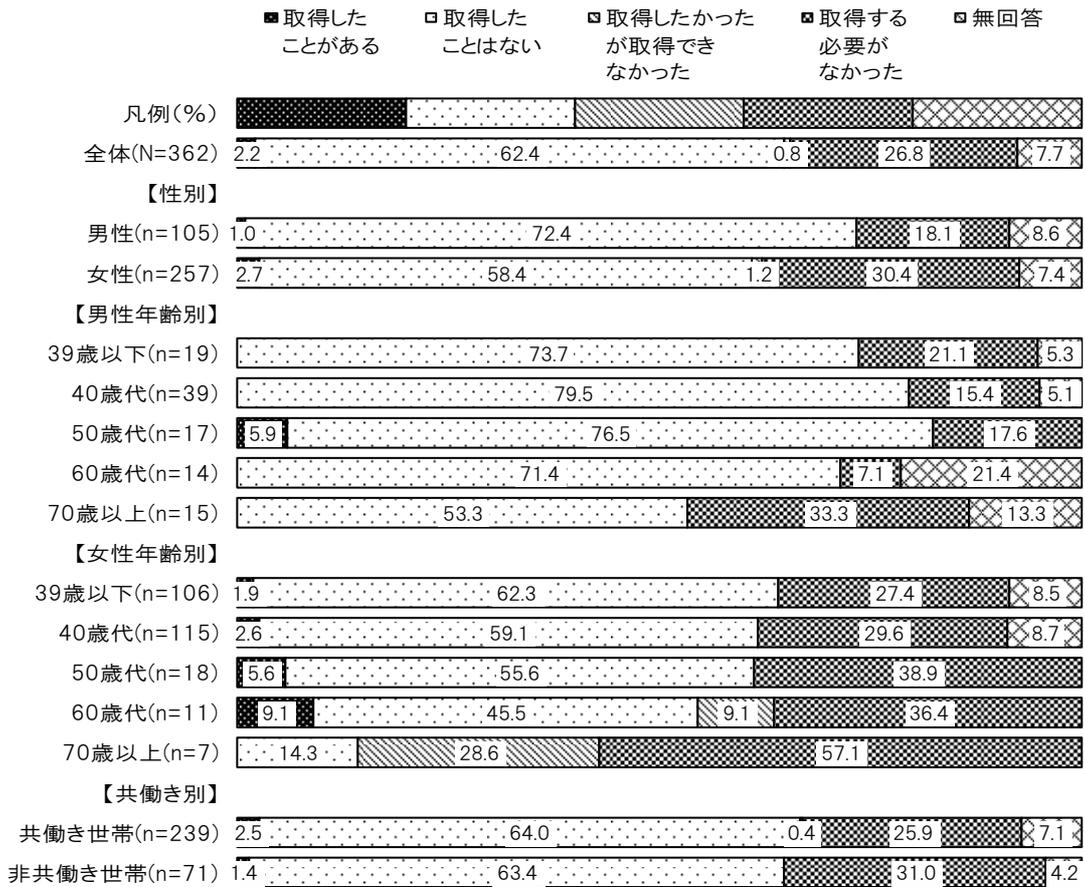
育児休業の取得状況

グラフ5



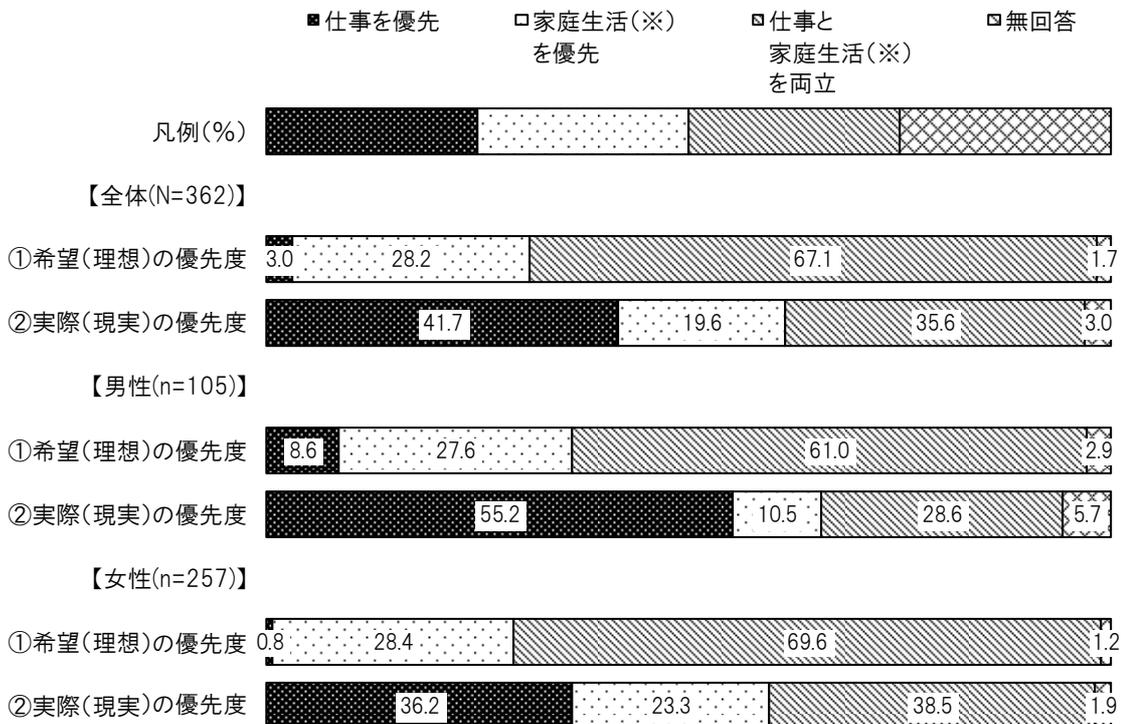
介護休業の取得状況

グラフ6



日常生活の理想と現実について

グラフ7



※プライベートな時間

(具体的施策)

内 容	担 当 課
「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま*」と連携して、積極的にワークライフバランスに取り組む企業の事例紹介や多様な働き方などのセミナーへの参加、イクボス同盟ひろしま*を通じた育児・介護休業などの取得促進など、誰もが働きやすい職場環境の整備について事業所への啓発を推進します。	人権多文化共生推進課
仕事も生活も重視する「働き方」と「休み方」の普及啓発などの取り組みにより、長時間労働の是正と休暇取得の促進を図ります。	人権多文化共生推進課 総務課 教育総務課
育児・介護休業法、介護保険法などの周知を図るとともに、各事業所の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の策定・実施を促進します。	人権多文化共生推進課 総務課
長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制*」を検討し、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」を検討します。	人権多文化共生推進課 総務課

②個性と能力を発揮できる環境づくり

(目指す姿)

<ul style="list-style-type: none"> ○ 様々な職場において、性別に関わりなく誰もがその個性と能力を十分に発揮し働くことができる雇用環境が整っています。 ○ 農林水産業や商工業等の事業活動や創業において、性別に関わりなく誰もが個性と能力を十分に発揮することのできる環境が整っています。 ○ 再就職等、就業を希望する女性が、早期に、希望する形で就職することができる環境が整っています。
--

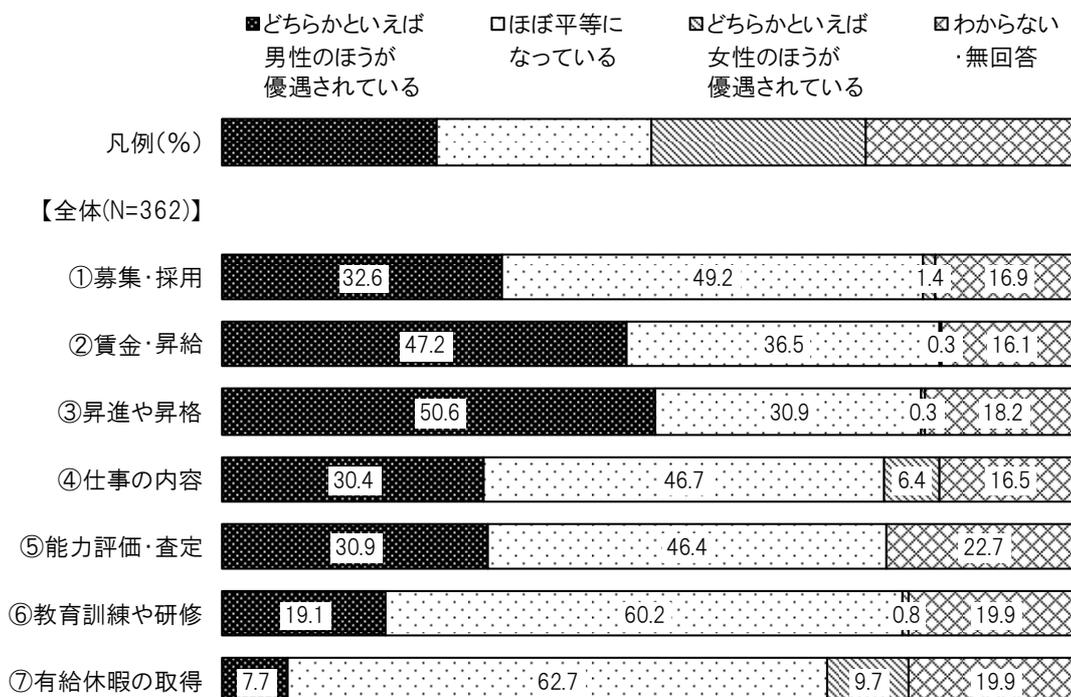
(現状と課題)

- 様々な職場において女性の活躍が進むことは、性別に関わりなく誰もが仕事と生活の充実を図りながら暮らすことができる地域社会の実現にもつながります。
- また、少子高齢化の進行により、生産年齢人口の減少が予測され、地域経済の活力低下が懸念される中、企業においては人材活用の幅を広げ、より多様な人材の能力を生かしていくことが大きな経営課題となっており、様々な職場での「女性の活躍」が一層期待されています。
- 未だ多くの企業や団体において、女性が限られた職務に配置され、管理職に占める女性の割合が低い状況にあることなど、依然として男女間の格差が存在し、女性はその能力を十分発揮しているとは言い難い状況にあります。
- 職場における男女の扱いで男性が優遇されていると回答した人の割合は、「昇進や昇格」(50%)及び「賃金・昇給」(47%)が高くなっています。(平成28年度市民アンケート調査 P31 グラフ8)
- 農林水産業や商工業等の事業活動において、女性は生産・経営の担い手として、重要な役割を果たしていますが、方針決定過程に参画する女性の割合は低い状況にあります。

- 子育て中の就業していない女性の多くは、いつかは働きたいと考えていますが、「家事・育児のために仕事が続けられそうにない」という理由で就職活動を行っていない人が少なくありません。
- 平成26年度に実施した広島県職場環境実態調査によると、パートを含む女性従業員の8.0%, 男性従業員の0.8%がセクシャルハラスメントの被害を「受けた」と回答しています。

職場における男女の扱いについて

グラフ 8



(具体的施策)

内 容	担 当 課
在宅ワークなどの多様な働き方の提案を行って就労機会の充実を図ります。	商工観光課
ハローワーク、安芸高田市商工会等の関係機関と連携を図りながら、子育て中や子育て後の女性とその能力を発揮できる就職活動を支える環境をつくります。	商工観光課
雇用の場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメント*、マタニティハラスメント*の防止対策を推進します。	人権多文化共生推進課
市役所内の管理職登用など女性職員の活躍に向け、女性職員を対象とした研修を実施します。	総務課
能力と適性に応じた市役所女性職員の管理、監督者への登用を進めます。	総務課
次世代の働き手である子どもたちが、社会の多様性を理解し、自分らしさを発揮できる働き方等について考える機会を提供します。	人権多文化共生推進課 学校教育課
職場体験学習など学校外の教育資源を活用したキャリア教育*を充実します。	学校教育課



コラム2 「ワークライフバランス」を実現させるには？



「ワークライフバランス」を浸透させるには5つのポイントが必要とされています。第1は、仕事内容の「共有化」「見える化」を実現し、誰が急に休んでも支障のないビジネス体制を構築すること。第2に、経営陣が率先して「ワークライフバランス」を経営戦略として明確に打ち出し社員に浸透させること。第3に、「ワークライフバランス」を報酬として位置付けること。従来、仕事の報酬は金銭のみでしたが「ワークライフバランス」によって実現される余裕のある生活も報酬の一部であるという認識が社会で広がることが必要です。第4に、管理職が自ら「ワークライフバランス」を実践すること。第5に、公平な人事制度があること。この場合、決められた時間内で高い成果を出しているかどうか、育児・介護中の社員を支えているか、同僚・部下を信じて仕事を任せて育てているかが評価の対象になります。

「ワークライフバランス」は仕事と私生活を対立軸で見るのではなく、相乗作用を高め合う関係にあるとみるのが重要です。私生活が充実して心身ともに健康になり、人脈が広がりアイデアのインプットができ、ビジネスに有効なアウトプットが効率よく仕事ができる。この好循環こそが「ワークライフバランス」であり、雇用環境への導入が求められているのです。

(大学教育出版『女性のためのライフプランニング』田和真希 著より一部抜粋)

(3) 基本目標3 一人ひとりが大切にされる地域づくり

個人だけの力では解決できない問題へ対応するため、地域のコミュニティは存在すると考えられます。災害対応や誰もが避けて通れない老いの問題など、一人ひとりが地域コミュニティの力に支えられる場面は現代社会では数多く想定されます。

また同時に、人と人がやさしくつながり合うことで、人に活力が生まれます。多様な人がつながり、地域での楽しみを創出することも大切なことです。

地域コミュニティは住民一人ひとりが参加することで大きな力になります。一人ひとりが自分らしく参加するためには、一人ひとりの人権に配慮されている環境がとても大切です。そして、地域を超えた同じ課題を持つ人同士のコミュニティ活動なども含め、自分の力が発揮できる活動に参加することができる機会の創出や、女性の視点など多様な角度からの意見が反映される地域社会づくりが求められています。

①いきいきと活動できる環境づくり

(目指す姿)

○ 住民一人ひとりがそれぞれの自分らしさを発揮できる地域での活動に、自発的に参加しています。

(現状と課題)

- 市の男女共同参画部局などと地域組織が連携して住民ニーズを踏まえた効果的な取り組みを推進していく体制が未整備です。
- 地域において女性が身につけた能力を実践的に活用し、さらに伸ばすような活躍の場が乏しい状況です。
- 地域活動へ参画しにくい原因のひとつとして長時間労働が挙げられます。
- 男女共に地域の様々な活動に参画しやすい環境づくりを推進することが必要です。
- 講習・研修による知識の習得や意識啓発だけでなく、地域の実情に応じた実践的な活動を行っていくことが必要です。

(具体的施策)

内 容	担 当 課
高齢者の能力活用・生きがいづくりの一環として、シルバー人材センターの運営を支援します。	高齢者福祉課
生活・介護サポーター養成事業により、元気な高齢者を地域づくりの担い手として養成し、地域の「お互い様活動」に積極的参加を促します。	高齢者福祉課
老人クラブ活動を通じて、生きがいづくりや健康づくりに取り組む活動を支援します。	高齢者福祉課
青少年育成市民会議において、希望に応じて自分の特技や知識を活かし、青少年の育成に関わりが持てる機会をつくります。	人権多文化共生推進課
自分づくり、地域づくりを目的に市民セミナーを開催します。	生涯学習課
地域づくりを担うボランティア、NPO、市民活動など多様な主体間の協働の支援や情報提供を行います。	政策企画課
地域で活躍する人材の育成や住民主体の活動の支援を行います。	政策企画課
地域の催し情報などを広報紙、ホームページ、お太助けフォン及び SNS での速やかな発信に努めます。	政策企画課

②多様な視点を活かした地域づくり

(目指す姿)

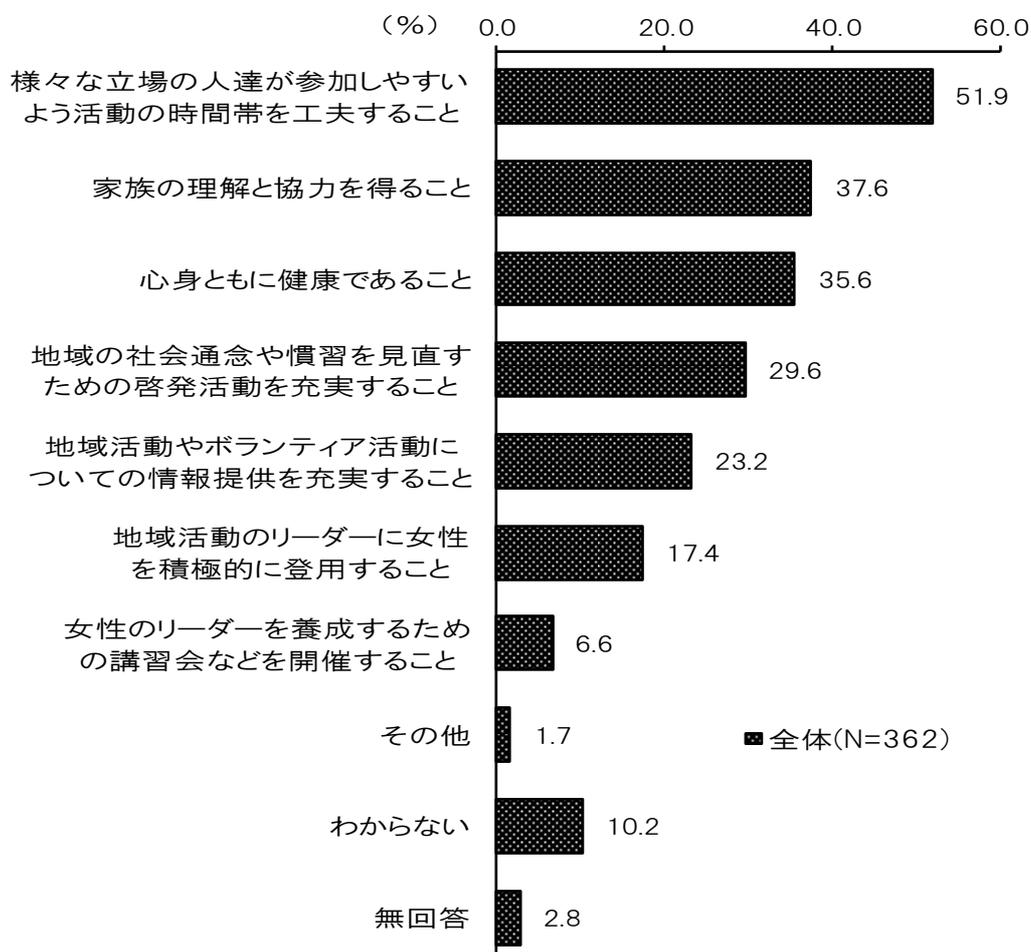
- 地域のコミュニティ活動において、これまでの社会的慣習やしきたりに囚われず、様々な意見を判断材料に意思決定する文化が育っています。
- 行政の意思決定機関である審議会や委員会において、どちらか一方の性に偏ることなく両性の意思が反映されています。
- 災害など緊急事態時の避難施設の運営について、女性や外国籍住民などに配慮した内容となっています。
- 地域で活動している、活動したい女性の人材発掘に努め、女性もっている潜在能力やアイデアを地域活性化に活かしています。

(現状と課題)

- 地域の課題やニーズが多様化する中で、男女が共に地域社会への貢献を進めることにより、地域社会を豊かで活力あるものにしていくことが期待されています。
- 近年相次ぐ大規模災害により、避難所生活が特に長引く場合の女性への配慮が社会的課題となっています。
- 様々な立場の人たちが参加しやすいよう活動の時間帯を工夫することが求められています。(平成28年度市民アンケート調査 グラフ9)

地域社会で男女共同参画推進に必要なと思うこと

グラフ9



(具体的施策)

内 容	担 当 課
女性消防団員の入団を促すとともに、活躍できる環境をつくりま す。	危機管理課
災害時や自主防災活動における女性の役割や課題について理解 を深めます。	危機管理課
誰もが住み慣れた地域で安心して暮らしていくために、バリアフ リー化の促進や、グループホーム整備など居住支援、関係機関や 地域のネットワークづくりを行い、ともに支え合う地域づくりに 取り組みます。	社会福祉課
地域での各種団体の意思決定に関する女性の割合が高まるよう 啓発します。	人権多文化共生推進課
行政の各種委員会や審議会の委員構成が男女同等となるよう促 します。	政策企画課 人権多文化共生推進課
男女共同参画だよりを企画・発行し、男女共同参画の地域づ くりを啓発します。	人権多文化共生推進課



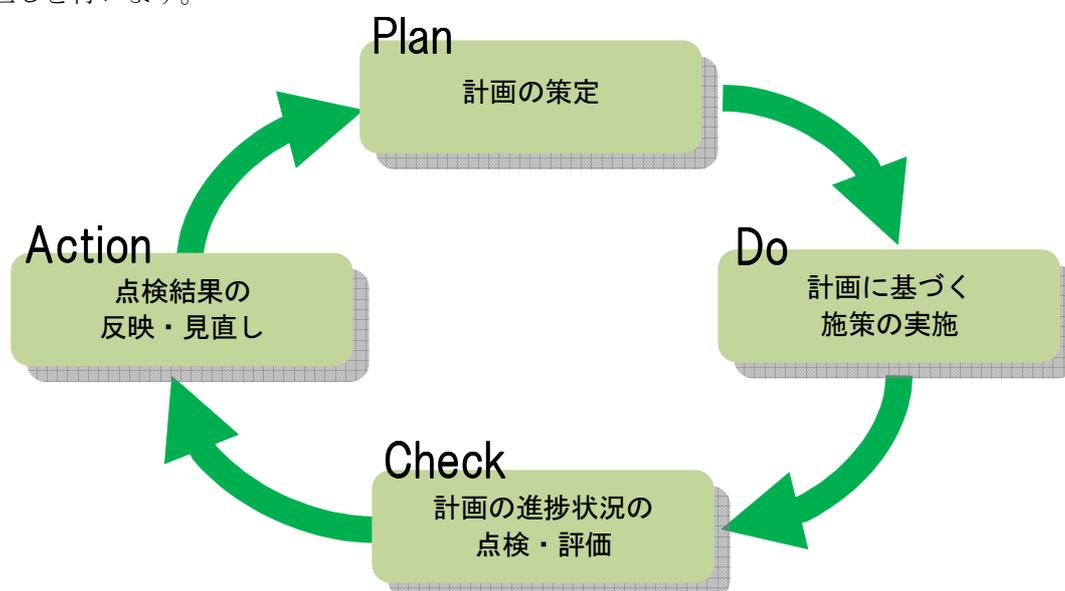
4 計画の推進体制・進行管理

(1) 計画の推進体制

- 各部局が連携を密にし、計画を着実に実行します。
- 男女共同参画社会の実現に向け、市民と事業者及び地域振興会や各市民団体の理解と協力のもとに施策の推進を図ります。

(2) 進捗状況の評価と見直しの流れ

PDCA サイクル（策定－実施－評価－見直し）により、毎年度、進捗状況の評価結果の反映、施策の見直しを行います。



(3) 指標による進捗状況の点検・評価

計画の達成度を客観的に判断できるよう、施策ごとに達成を目指す「目標指標」を設定します。目標指標については、37～39ページに記載しています。

(4) 点検結果の反映・見直し

安芸高田市男女共同参画推進審議会において目標指標の進捗状況等の検証を行うとともに、点検結果に基づく施策の見直し等について提言します。

5 目標指標

(1) 総括目標

指標名	平成28(2016)年度	平成33(2021)年度
社会全体における男女の地位が平等だと感じる人の割合	15.7%	30.0%

(2) 個別目標

① 家族みんなで協力し合う家庭づくり

指標名	平成27(2015)年度	平成33(2021)年度
人権講演会・講座への参加人数(人権多文化共生推進課)	1,580人	2,000人
人権啓発を目的とした参加体験型学習プログラムを用いた講座の開催回数(生涯学習課)	—	12回
青少年育成会議に関する研修会への参加人数(人権多文化共生推進課)	150人	300人
親の力をまなびあう学習プログラムなどを用いた参加体験型講座の開催回数(生涯学習課)	5回	12回
家庭内での親の読み聞かせ実施率(生涯学習課)	—	95.0%
男性料理教室への参加人数(保健医療課)	392人 (市内3町のみで開催)	450人 (未実施の3町でも開催)
健康フェスタ、こまめに歩こう会への参加人数(保健医療課)	健康フェスタ750人 こまめに歩こう会352人	健康フェスタ1,000人 こまめに歩こう会480人
乳がん・子宮がん検診の受診率(保健医療課)	乳がん検診48.2% 子宮がん検診38.9%	乳がん検診50% 子宮がん検診50%
健康寿命を延伸することを目的とした介護予防教室・講演会への参加人数(高齢者福祉課)	講演会762人 げんき教室15,629人	講演会800人 げんき教室18,000人

指 標 名	平成27 (2015) 年度	平成33 (2021) 年度
高齢者が在宅で生活するために必要な生活支援サービス利用人数 (高齢者福祉課)	延べ550人	延べ550人
DV 被害を受けたときに相談できなかった人の割合 (人権多文化共生推進課)	21.8%	10.9%
安芸高田市の印象をととてもよいと答える外国人市民の割合 (人権多文化共生推進課)	—	60.0%

②多様な働き方を選べる職場づくり

指 標 名	平成27 (2015) 年度	平成33 (2021) 年度
事業所における管理職に占める女性の割合 (人権多文化共生推進課)	26.4%	現況値からの向上
市役所における管理職に占める女性の割合 (総務課)	5.8%	10.0%以上
仕事と家庭を両立させる制度や支援策を導入している事業所の割合 (商工観光課、人権多文化共生推進課)	14.7%	20.0%
女性の募集・採用を積極的に行う事業所の割合 (商工観光課、人権多文化共生推進課)	17.6%	20.0%
事業所における男性の育児休業取得者の割合 (人権多文化共生推進課)	20.0%	40.0%
市役所における男性の育児休業取得者の割合 (総務課)	0.0%	13.0%
ワークライフバランス啓発に関する講座への参加人数 (人権多文化共生推進課)	512人	800人
多文化共生について理解を深める授業機会の提供 (学校教育課・人権多文化共生推進課)	5校	6校
職場体験学習など学校外の教育資源を活用したキャリア教育を実施している学校数 (学校教育課)	6校	6校

③一人ひとりが大切にされる地域づくり

指 標 名	平成27 (2015) 年度	平成33 (2021) 年度
シルバー人材センター会員数 (高齢者福祉課)	300人	305人
行政委員会への女性登用割合	8.0%	40.0%
審議会等への女性登用割合	36.4%	40.0%
女性消防団員数	11人 (H28.4)	30人
男女共同参画だよりの年間発行枚数	新規	12,000部



