

# 木津川市女性活躍推進計画 (素案)

平成 年 月  
木津川市

## 【 目 次 】

1	趣旨・目的	1
2	基本目標に基づく現状と・課題と対応する取組	2
	<b>基本目標 1</b> 自主的な行動計画の策定の推進	2
	(1) 現状と課題	
	(2) 対応する取組	
	<b>基本目標 2</b> 女性の社会への参画と活躍への推進	3
	(1) 現状と課題	
	(2) 対応する取組	
	<b>基本目標 3</b> 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	5
	(1) 現状と課題	
	(2) 対応する取組	
	<b>基本目標 4</b> 政策・方針決定過程への女性の参画の推進	7
	(1) 現状と課題	
	(2) 対応する取組	
3	推進体制	9
	資 料	
	参考統計・データ	11

# 木津川市女性活躍推進計画

## 1 趣旨・目的

本格的な人口減少社会を迎える中、我が国の持続的な成長を実現し、社会の活躍を維持していくためには、我が国の人口の約半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済等の多くの分野においての活動を担っている「女性の力」の発揮が必要であり、国は、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」において、「女性の活躍推進」を中核に位置付け、今日まで様々な取組が行われてきました。

これまでの取組を更に着実に前進させるために、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けた果たすべき役割を定める「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。）が平成27年8月28日に成立しました。

本市においては、平成22年3月に木津川市男女共同参画計画を策定し、本計画の基本理念である「男女がともに輝くまちづくりをめざして」の実現に向けて取組を進め、また平成27年3月には、木津川市男女共同参画計画後期計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けての取組と併せ、女性の活躍推進に係る取組を進めてきましたが、地域創生に向けて更なる推進を図る必要があるため、女性活躍推進法第6条第2項に規定する女性活躍推進計画を策定するものです。

本計画については、国の基本方針及び木津川市男女共同参画計画後期計画に基づき、4つの基本目標を設定し重点的に取り組むことにより、女性の活躍推進をめざします。

- |              |   |                           |
|--------------|---|---------------------------|
| <b>基本目標1</b> | ： | 自主的な行動計画の策定の推進            |
| <b>基本目標2</b> | ： | 女性の社会への参画と活躍への推進          |
| <b>基本目標3</b> | ： | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 |
| <b>基本目標4</b> | ： | 政策・方針決定過程への女性の参画の推進       |

本計画の計画期間は、平成29年度から平成37年度までの9年間とし、女性活躍推進法附則第4条において、法律の施行後3年を経過した場合に、必要があると認めるときは、法律の規定について検討を加えるとされていることを踏まえ、本計画についても、計画策定後3年を目途に見直しについて検討することとします。

## 2 基本目標に基づく現状・課題と対応する取組

### 基本目標1 自主的な行動計画の策定の推進

#### (1) 現状と課題

平成27年8月28日成立した女性活躍推進法は、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるために、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するため、民間事業者及び国・地方公共団体の各主体が女性の活躍推進に向けた果たすべき役割を定めています。

この法律の第4条において、事業主は基本原則にのっとり女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供と職業生活と家庭生活との両立を可能とする雇用環境の整備を図ることとされ、また第8条では、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組についての行動計画の策定を義務付けされています。

平成26年経済センサス（総務省）の調査によると、京都府における従業員数300人以下の企業の割合は、99.6%で、全国平均と同様、中小企業が圧倒的多数を占めており、本市においても同様の状況の中、管理職等の指導的地位にある女性の割合は、後述のとおりまだまだ低く、女性が活躍できる環境は十分とはいえない状況です。

企業における女性の活躍推進により、業績向上等に有効な手段であることの啓発や中小企業の事業主に対する行動計画の策定に関する支援が必要です。

#### (2) 対応する取組

- ① 「一般事業主行動計画」の策定に関する企業への支援
  - 常時雇用する労働者数が、300人以下の企業の自主的な行動計画の策定を促進するため、必要な情報を提供します。
  - 一般事業主行動計画を策定した企業に対して、計画に掲げる取組の実施や目的達成を促進するための情報の提供や相談・助言を行います。

## 基本目標2 女性の社会への参画と活躍への推進

### (1) 現状と課題

平成24年就業構造基本調査（総務省）によると、生産年齢人口15～64歳の女性有業率は、昭和62年から平成9年まで上昇し、平成14年には低下したものの、平成19年、そして平成24年と上昇しています。

一方、女性の無業者については減少していますが、平成24年調査では、1,468万6千人で、そのうち就業希望者は590万2千人で、またその中で求職活動をしていない非求職者は、344万7千人となっています。非求職理由は、「出産・育児のため」が113万4千人と最も多く、占める割合は、32.9%となっています。

「出産・育児のため」に求職活動をしていない女性について、年齢階級別で最も多い30歳～39歳においては、非求職者に占める割合は、65%と高い状況にあります。

また、京都府において、女性の有業率が示すM字カーブの底である30歳代と前後の年齢階級の25～44歳の育児をしている女性の有業率は、52.4%で、47都道府県中36位となっており、全国的に非常に低い水準です。

就労を希望しているものの、出産や育児のために就業していない女性が多く、「女性の力」を十分に活かせていない状況となっています。

希望する女性が、就労又は再就労することができる環境づくりが必要です。

### (2) 対応する取組

#### ①雇用における男女の均等な機会と待遇の確保

事業者や労働者を対象に「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」などに規定する労働権についての情報提供、周知、啓発を図ります。

- 「男女雇用機会均等法」、「労働関係法令」の制度の周知・啓発
- 女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知・徹底
- メンタルヘルスの確保等、職場における健康管理の取組
- 職場における待遇の改善に向けての啓発

## ②女性の能力開発等の支援

就労意欲のある女性が能力を発揮し技能習得するための、就業能力の開発などの支援を行います。また、女性起業家に対し、起業に関する情報の提供などの支援を行います。

- パソコン、コミュニケーション能力開発講座等の開催
- 就職、再就職のための情報提供等の支援
- 起業のための情報提供等の支援

## ③女性に対する就業情報の提供・相談業務等の充実

就業をめざす女性を支援するための情報の提供や、労働に関する相談などについて、関係機関と連携しながら対応していきます。

- 再就職準備セミナーの開催
- 京都ジョブパークやハローワークなどの関係機関との連携による相談業務の推進

## ④農業・商工業等における働きやすい環境づくり

女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価され、仕事面における男女の役割分担の固定や格差の解消が図れるよう働きかけていきます。

- 農業委員会及び商工会役員等への女性の登用促進
- 女性の労働に対する適正な評価のための啓発
- 女性の経営や方針決定過程への参画促進のための学習会や情報提供
- 女性農業士等の認定促進に関する啓発

## 基本目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### （1）現状と課題

「平成27年版男女共同参画白書」（総務省）によると、男女ともに仕事と家庭生活等の複数の活動をバランスよく行うことを希望する人の割合が半数以上占めていますが、現実には、仕事か家庭生活等のいずれか一方を優先している人が多く、また、家事、育児、介護の担い手は、圧倒的に女性が多い状況であり、子育て期にある30歳代と40歳代の男性は、他の年代に比べ、長時間労働者の割合が高い状況となっています。

また、男性の育児休業の取得状況は依然として低い水準にとどまっていますが、長時間労働などの男性中心型の労働慣行が見直され、ワーク・ライフ・バランス社会が実現すれば、性別に関わらず誰もが仕事と家庭や地域生活の両立が可能となり、充実した生活を送れることが期待できます。

そのためには、男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活上の責任を担えるよう、様々な課題解決に向けた取組と環境整備を進める必要があります。

### （2）対応する取組

#### ①企業等における仕事と家庭の両立支援の取組の促進

企業などにおける育児休業や介護休業などの制度の定着と利用促進を図ります。

- 育児休業や介護休業等の制度利用の促進のための周知・啓発
- 厚生労働省の「均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業）」や京都府の「京の子育て応援企業」奨励のための周知・啓発
- ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組の周知・啓発

#### ②仕事と子育て・介護の両立支援

仕事と子育て・介護などを両立するための情報を提供するとともに、多様なニーズに対応した保育・介護サービスの充実に努めます。

- 多様な就労形態に対応できる保育・介護サービス制度の周知

#### ③家庭における男女共同参画の促進

固定的な性別役割分担意識の解消に向けた講座を開催します。

- 男性対象の料理教室等の開催

- 夫婦が協力して子育てにかかわるための父親教室等の開催
- ④男女のさまざまな地域活動の支援・リフレッシュ事業の推進
  - 地域活動への男女の参加を促進します。また、余暇活動・自己啓発を推進し、心も体も健康で豊かな生活を送るための事業を行います
- 地域活動を支援するとともに健康づくりや趣味教養講座等の開催

## 基本目標4 政策・方針決定過程への女性の参画の推進

### (1) 現状と課題

住民に身近な行政に関わる本市の政策決定は、一人ひとりの住民生活に大きな影響を与えることから、政策・方針決定過程への女性の参画の推進が必要です。

国では、平成22年の第3次男女共同参画基本計画において、早急に対応すべき課題として、「社会のあらゆる分野において、平成32年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう目標が定められ、更に平成27年の第4次男女共同参画基本計画においても、引き続き目標数値が継承されています。

平成28年4月時点における木津川市の女性職員は239人で、全職員(496人)に対し、48.2%を占めていますが、女性管理職においては、24人が登用され、全管理職に占める割合は、23.3%となっています。

また、本市の審議会等への女性委員の登用は、積極的に行われていますが、女性委員が登用されていない、又は公募制度が導入できていない審議会等も存在するため、女性の政策・方針決定過程への参画については、改善すべき点がまだまだ見受けられます。

そのため、女性の政策・方針決定過程への参画を積極的に行い、女性と男性それぞれの意見が反映した地域社会づくりを進めていく必要があります。

### (2) 対応する取組

#### ① 市政における政策・方針決定過程への女性の参画促進

女性の意見や価値観が十分に反映されるよう、審議会等の女性委員の登用率の拡大に努めます。

- 各委員会・審議会における女性委員ゼロの解消
- 各委員会・審議会における女性委員の登用率を、平成32年度までに、35%とする目標に向けた計画的な推進
- 各委員会・審議会における委員公募制の導入の促進
- 男女共同参画人材リストの作成及び提供

#### ② 市政への市民参画の促進

市の広報きづがわやホームページへの意見・パブリックコメントを利用し、男女を問わず幅広く市民が市政に意見・提案しやすい環境づくり

を進めます。

- 市のホームページの市長への意見・パブリックコメント制度等の活用・普及

### 3 計画の推進体制

この計画を実効性のあるものとし、女性の活躍推進をめざすために、以下の体制のもとに推進します。

#### (1) 木津川市男女共同参画推進会議

女性の活躍推進に向けた取組を進める上で行政の果たす役割は大きく、展開する施策については、全庁をあげて取り組む必要があることから、木津川市男女共同参画推進会議により計画の実施について相互の調整を行い、総合的かつ効果的な取組を行います。

#### (2) 木津川市男女共同参画審議会

木津川市男女共同参画推進条例第20条第1項の規定に基づき設置されている「木津川市男女共同参画審議会」には、計画の進捗状況を適宜報告するとともに、専門的知見や豊富な経験から、適切かつ効果的な指導や助言を受けます。

#### (3) 市民・事業者等との連携

女性の活躍推進に向けた取組を進めるため、市民一人ひとりの意識改革や事業者・関係団体などの自主的な取組を促すため、必要な情報の提供や周知・啓発に努めます。

#### (4) 関係機関との連携

国や京都府・他の地方公共団体との連携を強化し、情報の収集・提供などに努めます。

