

【基本目標Ⅱ】あらゆる分野における女性の活躍【女性活躍推進計画】

【重点目標Ⅱ－１】政策・方針決定過程における女性参画の促進

現状と課題

男女共同参画社会の形成にあたっては、すべての人が社会の対等な構成員として、政策・方針決定に共に参画することが極めて重要です。

しかしながら、本市における政策・方針決定過程に参画する女性の割合は、審議会等委員30.0%（令和2年5月1日現在）、市議会議員21.1%（令和2年4月1日現在）、市職員管理職11.1%（令和2年4月1日現在）であり、その他あらゆる分野においても、女性の参加により様々な活動が担われている現状に比べて、意思決定への参加（参画）が十分に進んでいない状況です。

市の政策・方針を決定する審議会などでは、性別に偏りがなく、社会の対等な構成員として共に参画し、責任を担うとともに、多様な意思を政策・方針決定に公平・公正に反映させるために、女性の意欲と能力を高め、様々な分野で活躍できる取組を進めます。

施策の展開

１ 行政分野における女性の参画拡大を図る取組の推進

（１）審議会等委員への女性の登用推進

①関係団体への女性の推薦についての協力要請、各審議会等にて可能な職務指定委員の見直し、委員の重複等による人材の固定化の改善等の配慮を行います。

（２）市における管理職への女性の登用推進

①特定事業主行動計画に基づき、計画的な登用推進に取り組めます。

施策指標

指標項目	単位	R1 (実績)	R3	R4	R5	R6	R7 (目標)
審議会等の女性の構成比率	%	30.0	31.0	32.0	33.0	34.0	35.0
男女いずれかの委員のみで構成する審議会等の解消		5	4	4	3	3	0
日南市女性人材バンク登録者数	人	22	23	24	25	26	27
市役所における女性管理職の割合	%	9.8	13.3	15.6	17.8	20.0	20.0

【重点目標Ⅱ－２】働く場における男女共同参画の推進

現状と課題

女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等これまでの官民の積極的な取組により、いわゆる M 字カーブ問題は解消（総務省「労働力調査」より）に向かっており、第一子出産前後の就業継続率（「第15回出生動向基本調査」より）は、5割を超えています。〈表6〉

すべての人が平等な立場で共に働ける環境整備を促進するための法制度は整備されてきていますが、実際に職場の環境が整備されるためには、企業などにおいて正しく法律が理解され、遵守されることが必要不可欠です。

働きたい女性が妊娠中及び出産後も継続して働き続けられるような職場環境や、再就職を目指す女性向けの講座や情報提供を行います。また、男性も育児・介護等ができる環境づくりなど、ワーク・ライフ・バランスのための具体的な取組や職場風土づくりのための啓発や支援を推進します。

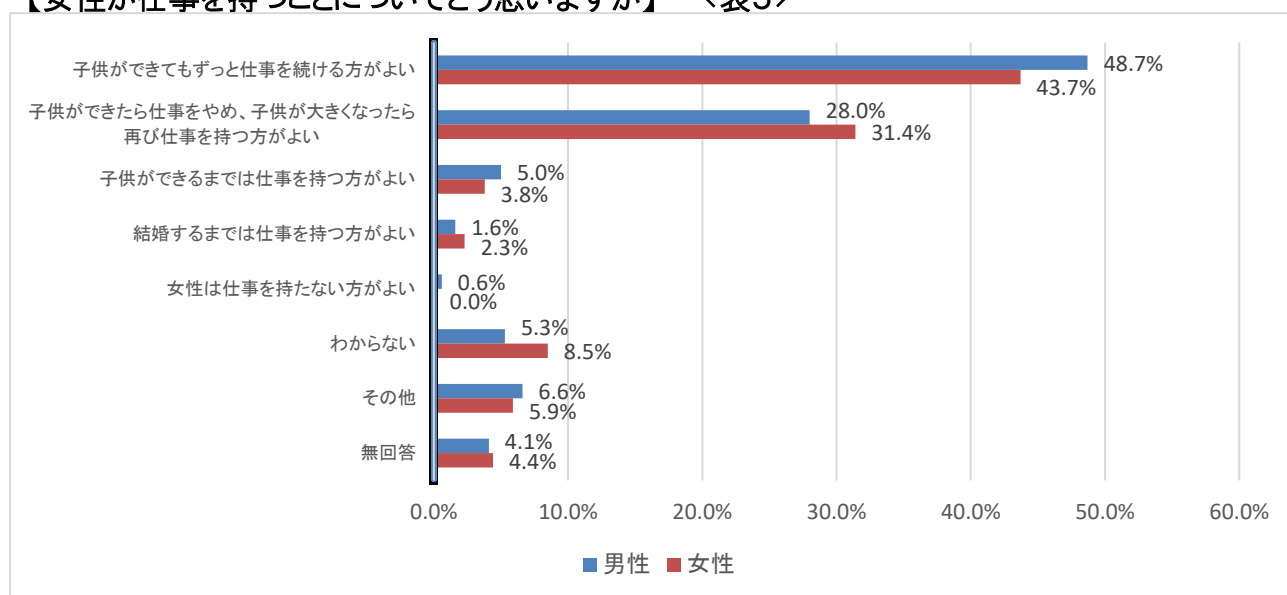
施策の展開

1 雇用分野における女性の参画拡大を図る取組の支援

（1）女性の能力開発とキャリアアップに向けた支援の充実

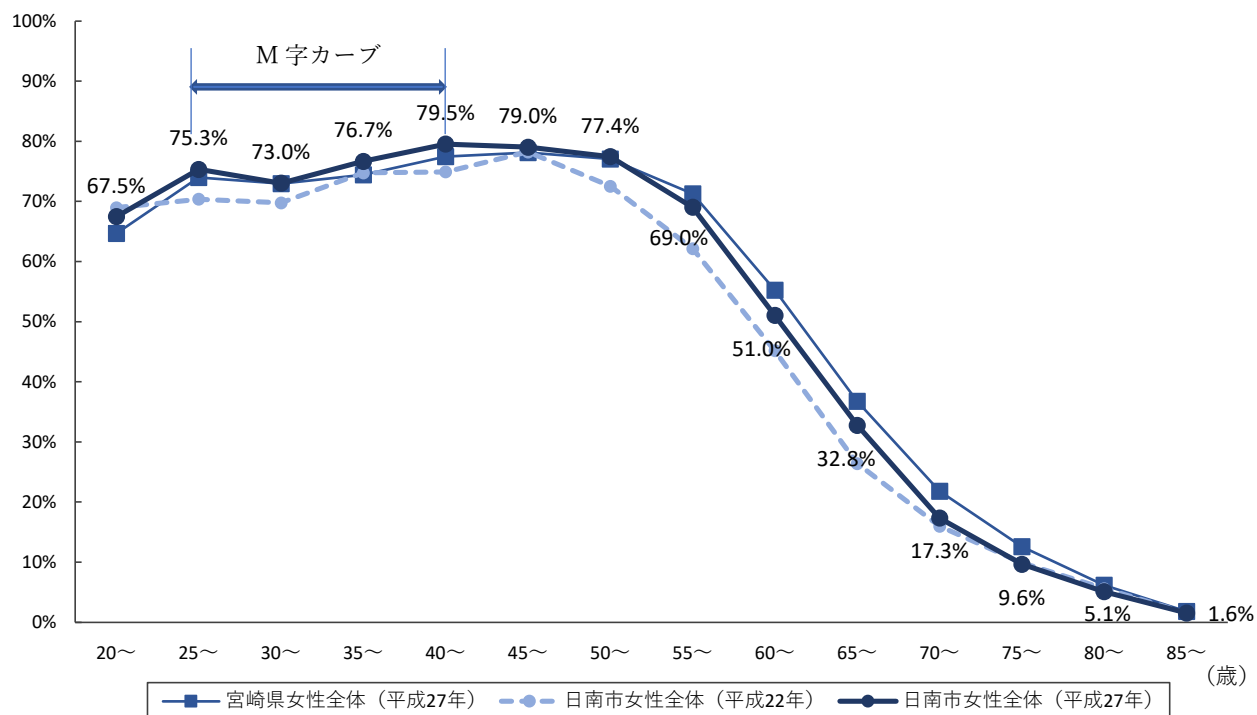
- ①働く女性がその能力を十分に発揮できるように、能力開発、職域拡大や就業能力向上等のための支援を行います。
- ②事業所において、女性活躍推進の取組が進むよう、企業認定制度の活用などの情報提供を行います。
- ③職場における固定的性別役割分担意識による慣行の見直しを図るよう啓発を行います。

【女性が仕事を持つことについてどう思いますか】 〈表5〉



資料：令和元年度日南市男女共同参画社会づくりのための市民意識調査

【女性の年齢別就業率】 <表6>



※表中内の％値は、「日南市女性全体」の値

資料：H27 国勢調査

施策指標

指標項目	単位	R1 (実績)	R3	R4	R5	R6	R7 (目標)
市内事業所における女性管理職等の割合(指定工場調査)	%	未調査	対前年度増目標				18.0
えるぼし認定企業	社	0					2

【参考】

- ・市内事業所の女性管理職の割合は、1. 6%。（R2調査62社中27社回答）
- ・市内事業所の女性管理職の「R7(目標)」の値は、国に準ずる。
- ・えるぼし認定企業 R2 宮崎県内4社。

【重点目標Ⅱ－３】農林水産業・商工業の分野における男女共同参画の確立

現状と課題

仕事と生活の場が同じである家族経営を主体とする農林水産業、商工自営業においては、家族従業者の女性が、仕事に加えて固定的性別役割分担意識に基づく家庭的責任の大半を担い、男性よりも総労働時間が長くなる傾向があります。

そのため、休日の確保等の労働条件や、家庭内における協力体制などについて十分に話し合うことが重要であり、事業者・労働者としての意識の改革が必要です。

女性が男性の対等なパートナーとして積極的に経営等に参画できるようにするため、研修会や講習会等の支援、家族経営協定の普及、及び有効な活用を含め女性の経済向上に必要な取組を推進します。

施策の展開

１ 農林水産業・商工業の分野における女性の参画拡大を図る取組の支援

（１）女性グループ等への活動支援

①農林水産業の女性部や、女性加工グループなどが行うネットグループづくりや、食育・地産地消の取組などを支援します。

（２）家族経営農家における家族経営協定の推進

①女性が対等なパートナーとして、経営等に参画できるように家族経営協定の締結数の一層の拡大と有効活用を進めます。

施策指標

指標項目	単位	R1 (実績)	R3	R4	R5	R6	R7 (目標)
家族経営協定締結農家数	戸	161	163	165	167	169	171

【重点目標Ⅱ－４】地域社会における男女共同参画の促進

現状と課題

市民や地域のニーズが多様化し、行政によるサービスだけでは対応することが難しくなっており、地域住民の積極的な参画による地域活動の活性化が重要となっています。方針決定には、なお一層女性の立場からの意見を取り入れる必要があります。住民に直結する様々な課題に対応するためには、男女が共に地域づくりを担わなければ立ちゆかない状況にあります。リーダーとしての女性の参画を拡大し、地域活動における男女共同参画を推進します。

近年の災害における経験により、日頃から防災意識を高めると同時に、避難所の運営体制への女性の参画で、避難所運営や物資調達における女性への配慮など、男女共同参画の視点からも防災対策を進めていくことが大切です。また、災害時における自主防災組織のリーダーとなる防災士の養成研修や、地域防災力の要である消防団の活動を活性化するため女性消防団員の増加に向けた関係機関との連携による広報・啓発活動も取り組んでいきます。

施策の展開

1 地域社会における団体・組織の方針決定への女性の参画拡大を図る取組の支援

(1)幅広い分野からの女性人材の育成・確保

①女性人材の情報収集に努めるとともに、関係機関と連携を図りながら、人材の発掘に努めます。

(2)様々な分野への女性の参画を促進するための学習・研修会の実施

①各種団体、組織等における方針決定への女性の参画の拡大に向けて、主体的な取組が促進されるように、学習会・研修会の提供に取り組みます。

(3)自治会やまちづくり協議会における女性参画に向けた取組の支援

①地域活動における女性の参画を促進するために、男女共同参画の視点や市民のニーズを取り入れた情報の提供などの支援を行います。

2 防災分野における女性の参画拡大を図る取組の推進

(1)防災に関する施策・方針の決定や、事業実施のリーダーの育成など、あらゆる場面での女性活躍の推進

①関係団体と協力し、防災士養成を支援します。また、女性消防団員については、ポスター掲示やイベント等において広報・啓発活動を行います。

(2)すべての人の人権を尊重した、避難所での安全・安心の確保の取組

①乳幼児や妊産婦、高齢者、障がい者、女性や子育て家庭のニーズに配慮した避難所運営などに取り組みます。

(3)男女共同参画による災害対応をテーマの一つとした防災講話の実施

①研修会での啓発を通し、女性の視点を盛り込んだ防災対策を促進します。

施策指標

指標項目	単位	R1 (実績)	R3	R4	R5	R6	R7 (目標)
自治会長・各種団体を対象とした 男女共同参画に関する講演会・ 講座等の開催	回	0	1	1	2	2	3
女性自治会長の数 (女性人数/全体人数)	人	3/153	3/153	4/153	4/153	4/153	4/153
男女共同参画による災害対応をテー マの一つとした防災講話の実施回数	回	13	30	30	30	30	30
女性消防団員数	人	20	22	22	22	22	22

【重点目標Ⅱ－５】仕事と家庭・地域生活を両立するための支援体制の整備

現状と課題

夫婦共働き世帯の増加など、家族の形が変化している近年、子育てや介護等を夫婦が共に担っていくことが重要です。しかし、現実的には男性中心型労働慣行が依然として根付いており、子育てや介護等を主として女性が担っていることが多く、働きたい女性が思うように活躍できず、負担が女性に偏っているのが現状です。

やりがいを感じながら仕事上の責任を果たす充実した職業生活と、豊かでゆとりある個人生活の調和を図ることができるワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、双方が家庭的責任の主体であることができるよう、固定的性別役割分担意識に基づく就業環境の整備を促進し、男性の家庭生活への参画を進める取組を行う必要があります。

行政、企業、団体、労働者などが連携して男性中心型の働き方を見直し、子育て・介護支援策の充実等に取り組むことにより、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進に努めます。

施策の展開

１ 仕事と家庭生活の両立のための雇用環境の整備

（１）仕事と家庭の両立の支援と働き方の見直し

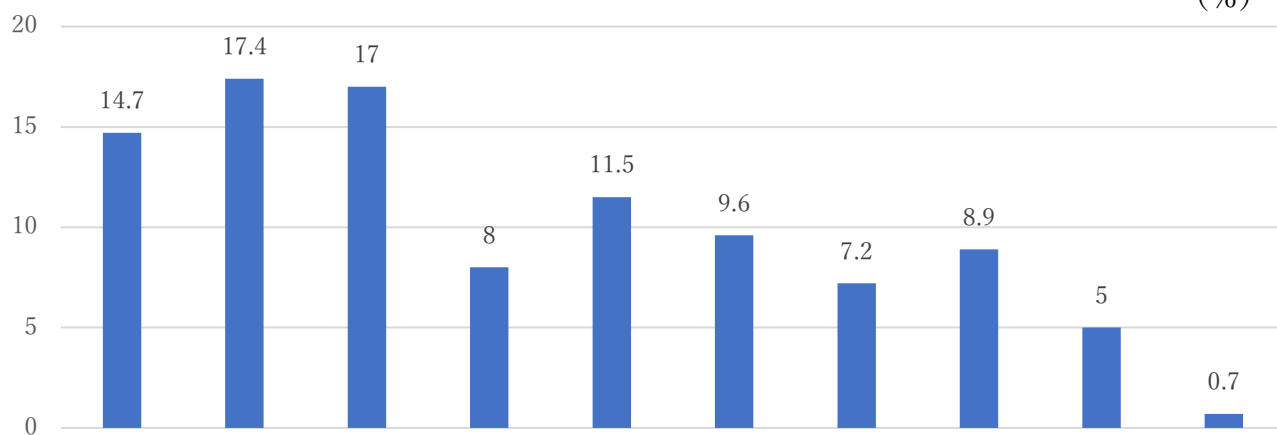
- ①テレワークなどの柔軟な働き方に関する就業環境の整備に取り組めます。
- ②育児や介護を行っているすべての人が働き続けることのできる環境を目指して、ライフスタイルに応じた育児・介護休業制度、短時間勤務制度などの取組の啓発を推進します。
- ③高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて介護休業制度、介護休業取得時の経済的負担の在り方等を周知強化して、女性が十分に能力を発揮し、働き続けられる環境の整備に取り組めます。

施策指標

指標項目	単位	R1 (実績)	R3	R4	R5	R6	R7 (目標)
市役所における男性の育児休業の取得率	%	12.5	対前年度増目標				14.3
男性の育児休業取得率 (指定工場調査)	%	未調査	対前年度増目標				10.0
職場で平等と感じる人の割合	%	23.5	25.0	27.0	28.0	29.0	30.0

【仕事と家庭生活・地域活動の両立を可能とするためには】〈表7〉

(%)



		1 労働時間の短縮及び休暇制度(育児休業・介護休業・ボランティア休暇などの充実・普及)	2 休暇制度(育児休業・介護休業・ボランティア休暇など)を利用しやすい職場環境の整備(代替要員の確保など)	3 育児や介護のために退職した職員の復職、または再就職が可能となるような制度の導入	4 給与などの男女間格差の解消	5 柔軟な勤務制度の導入(在宅勤務やフレックスタイム制度など)	6 保育・介護サービスの向上(保育・介護施設の充実や保育・看護時間の延長など)	7 金銭面での支援の充実(出産一時金や育児休業・介護休業中の手当の増額など)	8 「男は仕事、女は家庭」といった性別を理由とした役割を固定的に分ける考え方の解消(固定的性別役割分担意識)	9 家庭や学校における男女平等教育	10 その他
男性	10・20代	4.8%	4.9%	2.8%	2.0%	6.2%	1.2%	5.5%	1.4%	2.5%	14.3%
	30代	9.6%	11.1%	4.9%	2.0%	10.3%	7.1%	3.6%	4.1%	7.5%	0.0%
	40代	8.8%	8.3%	4.2%	5.9%	9.3%	4.8%	7.3%	11.0%	15.0%	0.0%
	50代	18.4%	13.2%	10.6%	9.8%	13.4%	15.5%	14.5%	13.7%	12.5%	14.3%
	60代	25.6%	28.5%	29.6%	45.1%	32.0%	34.5%	27.3%	35.6%	27.5%	42.9%
	70代	32.8%	34.0%	47.9%	35.3%	28.9%	36.9%	41.8%	34.2%	35.0%	28.6%
		15.3%	17.6%	17.4%	6.2%	11.9%	10.3%	6.7%	8.9%	4.9%	0.9%
女性	10・20代	7.6%	6.3%	1.4%	4.9%	4.3%	2.7%	10.9%	9.3%	0.0%	20.0%
	30代	6.8%	9.0%	3.6%	6.1%	12.8%	5.3%	9.4%	5.3%	0.0%	0.0%
	40代	12.7%	11.1%	6.5%	18.3%	8.5%	12.0%	12.5%	10.7%	11.6%	20.0%
	50代	19.5%	13.9%	12.2%	20.7%	23.4%	14.7%	21.9%	17.3%	23.3%	0.0%
	60代	17.8%	20.8%	26.6%	23.2%	23.4%	18.7%	12.5%	21.3%	23.3%	20.0%
	70代	35.6%	38.9%	49.6%	26.8%	27.7%	46.7%	32.8%	36.0%	41.9%	40.0%
		14.1%	17.2%	16.6%	9.8%	11.2%	8.9%	7.6%	8.9%	5.1%	0.6%
全 体		14.7%	17.4%	17.0%	8.0%	11.5%	9.6%	7.2%	8.9%	5.0%	0.7%

資料：令和元年度日南市男女共同参画社会づくりのための市民意識調査