

第3章

プランの内容

目標Ⅰ 働く場における女性の活躍推進

(大牟田市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：女性活躍推進法に基づく推進計画)

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要になっていることに鑑み、平成27年8月、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性活躍推進法が成立しました。これにより、民間事業者や国・地方公共団体では、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定が義務付けられました（常用雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者については、努力義務）。

働く女性の増加に伴い、法制面の整備は進んでいますが、女性の結婚・出産・育児を機に仕事を中断する傾向や非正規雇用として働く女性の割合が高いこと、管理職等における女性の比率が低いこと、さらには、男女間の賃金格差など、女性の職業生活における活躍推進に課題も多い状況です。

働くことは、生活の経済基盤であるとともに、私たちに生きがいをもたらし、自己実現や社会貢献につながる重要な意味を持っています。また、少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性の就労はこれからの経済の活性化に大きく貢献するものです。

今後は、女性に対する採用や昇進等の機会の積極的な提供、固定的な性別役割分担意識の解消等、女性の職業生活における活躍を推進するための支援を行うとともに、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境づくりを促進するなど、働く場における女性の活躍を推進するため、国・県や関係機関・団体と連携しながら取り組みます。

【施策の方向】

1. 企業・自治体における女性活躍推進
2. 雇用の分野における男女共同参画の促進
3. 自営の分野における男女共同参画の促進
4. ワーク・ライフ・バランスの推進

施策の方向1 企業・自治体における女性活躍推進

平成28年度に実施した「大牟田市男女共同参画に関する事業所調査」によると、事業所における女性の管理職（係長相当職以上、役員含む）の割合は、平成24年度に実施された調査と比べると、11.1ポイントとかなり増加し、22.3%となりました。

また、本市における管理職及び監督職（主査・副主査級）への女性の登用状況は、平成24年4月に9.3%でしたが、平成29年4月には、14.8%と、5.5ポイントの増加をみえています。

このように女性管理職の割合は、増加傾向にあるものの、今後、女性の登用が一層進むよう、さらに踏み込んだポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実行等を通じた積極的な女性登用のための取組みや、将来指導的地位へ成長させていく人材の層を厚くするための取組みを進めることが求められています。

また、平成29年度に実施した「大牟田市まちづくり市民アンケート」によると、「職場において男女の地位が平等」と回答している人は、26.7%とまだ全体の3割弱に過ぎず、30.5%の人が「男性優遇」と回答するなど職場における女性の活躍を実感できる状況には至っていません。

女性が活躍しやすい職場の環境づくりを進めるため、関係機関・団体と連携し、社会全体の機運の醸成や企業等の理解を進めるための啓発を推進します。

事業所における係長相当職以上の管理職に占める女性の割合（大牟田市）

管理職	今回調査			前回調査		
	総数	うち女性		総数	うち女性	
役員	589人	148人	25.1%	228人	55人	24.1%
部長相当職	428人	50人	11.7%	160人	6人	3.8%
課長相当職	818人	153人	18.7%	334人	14人	4.2%
係長相当職	854人	248人	29.0%	373人	48人	12.9%
合計	2,689人	599人	22.3%	1,095人	123人	11.2%

※今回調査：平成28年度実施、前回調査：平成24年度実施

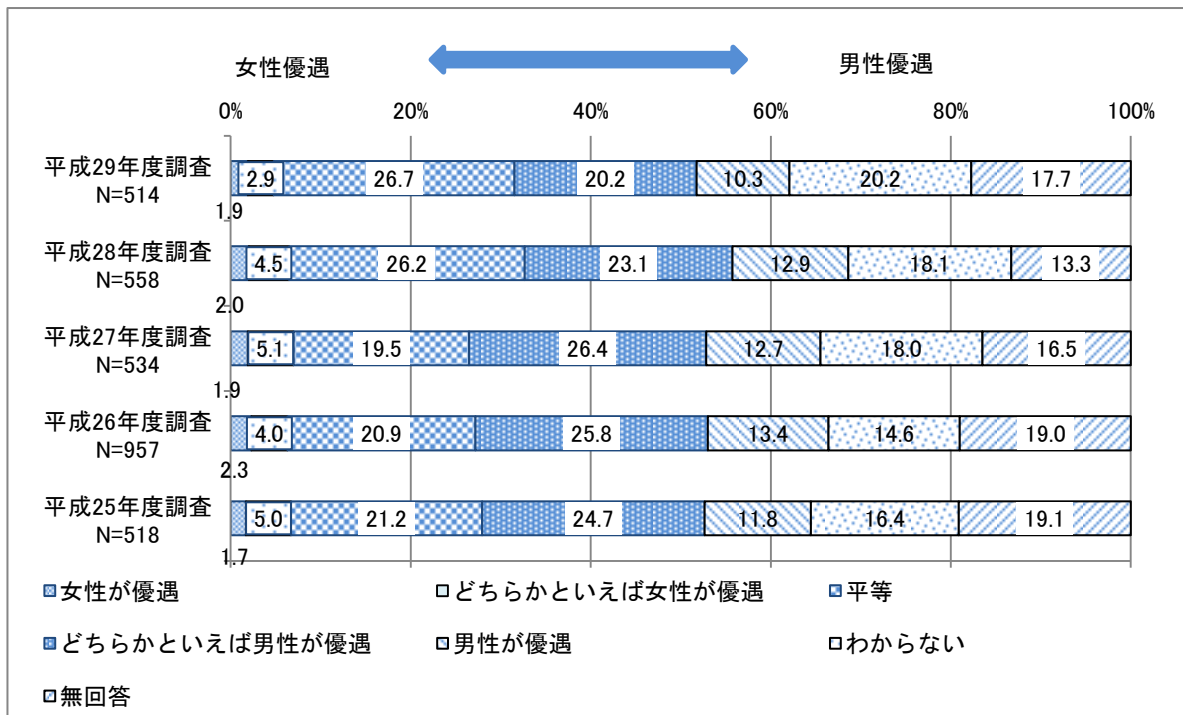
（資料：平成28年度大牟田市男女共同参画に関する事業所調査）

管理職等に占める女性の割合（大牟田市役所）

		H24	H25	H26	H27	H28	H29
管 理 職	総 数 (人)	127	126	126	124	127	130
	うち女性 (人)	6	7	6	7	12	12
	女性比率 (%)	4.7	5.6	4.8	5.6	9.4	9.2
監 督 職 (主査・副主査級)	総 数 (人)	228	228	229	227	222	221
	うち女性 (人)	27	25	30	38	37	40
	女性比率 (%)	11.8	11.0	13.1	16.7	16.7	18.1
合 計	総 数 (人)	355	354	355	351	349	351
	うち女性 (人)	33	32	36	45	49	52
	女性比率 (%)	9.3	9.0	10.1	12.8	14.0	14.8

※管理職は、部長相当級、次長相当級、課長相当級、課長補佐相当級。各年の基準日は、4月1日。

職場における男女の地位の平等感（大牟田市）



(資料：大牟田市まちづくり市民アンケート)

具体的な施策

(1) 企業等における女性職員の登用等の促進

No.	推進項目	取組概要	担当課
1	女性活躍推進のための啓発	国や県と連携し、企業や事業所、行政関係に対して、広報おおむたやホームページ等により、女性の積極的登用等に関する啓発を行います。	人権・同和・男女共同参画課

(2) 市における女性職員の登用等の推進

No.	推進項目	取組概要	担当課
2	女性職員の登用推進	意識改革を進める研修・啓発の推進により、慣行等によって生じた性別役割分担的な古い意識を払拭しつつ、性別にとらわれない職務経験による女性職員の能力開発を行いながら、副主査、主査及び管理職への新規登用について、積極的に取組めます。	人事課
3	女性職員の職域拡大	人事異動を行っていく中で、適材箇所の配置並びに有効な能力開発を図りながら、従来の業務分野等にとらわれることなく、女性職員の新たな職域への配置について、積極的に取組めます。	人事課

施策の方向2 雇用の分野における男女共同参画の促進

これまで雇用の分野では、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正など、制度面では男女間格差の解消に向けた法整備が進んできました。

しかし、女性は、出産や子育て、介護等により離職を余儀なくされたり、希望する職業への再就職が困難な現状があります。働く意思を持つ女性が仕事と子育て等の二者択一を迫られることなく自らの意思により働き続けられるような環境を整備することが必要です。

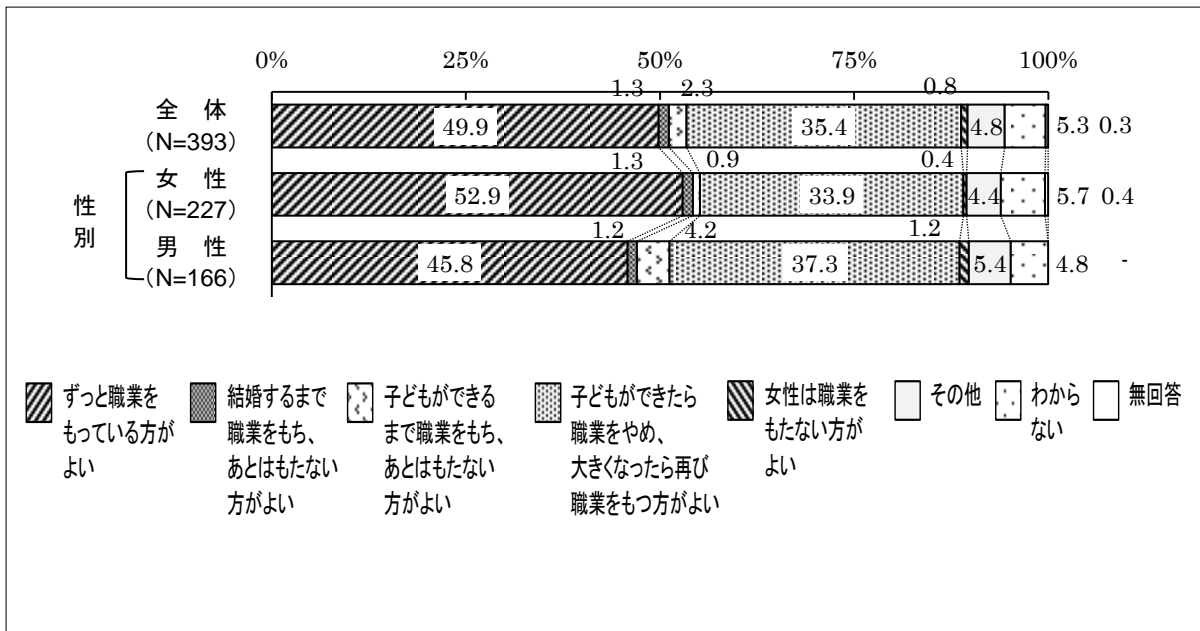
性別を理由とする差別的取り扱いやセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠です。

また、パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという意義がある一方、男性に比べ女性の方が雇用者全体に占める非正規雇用の割合が高いことが男女間の格差の一因になっており、処遇改善等の取組み等が求められています。

さらに、多様な生き方、働き方があることを前提に、再就職、起業等においても、女性が能力を十分に発揮することができる就業環境の整備を進める必要があります。

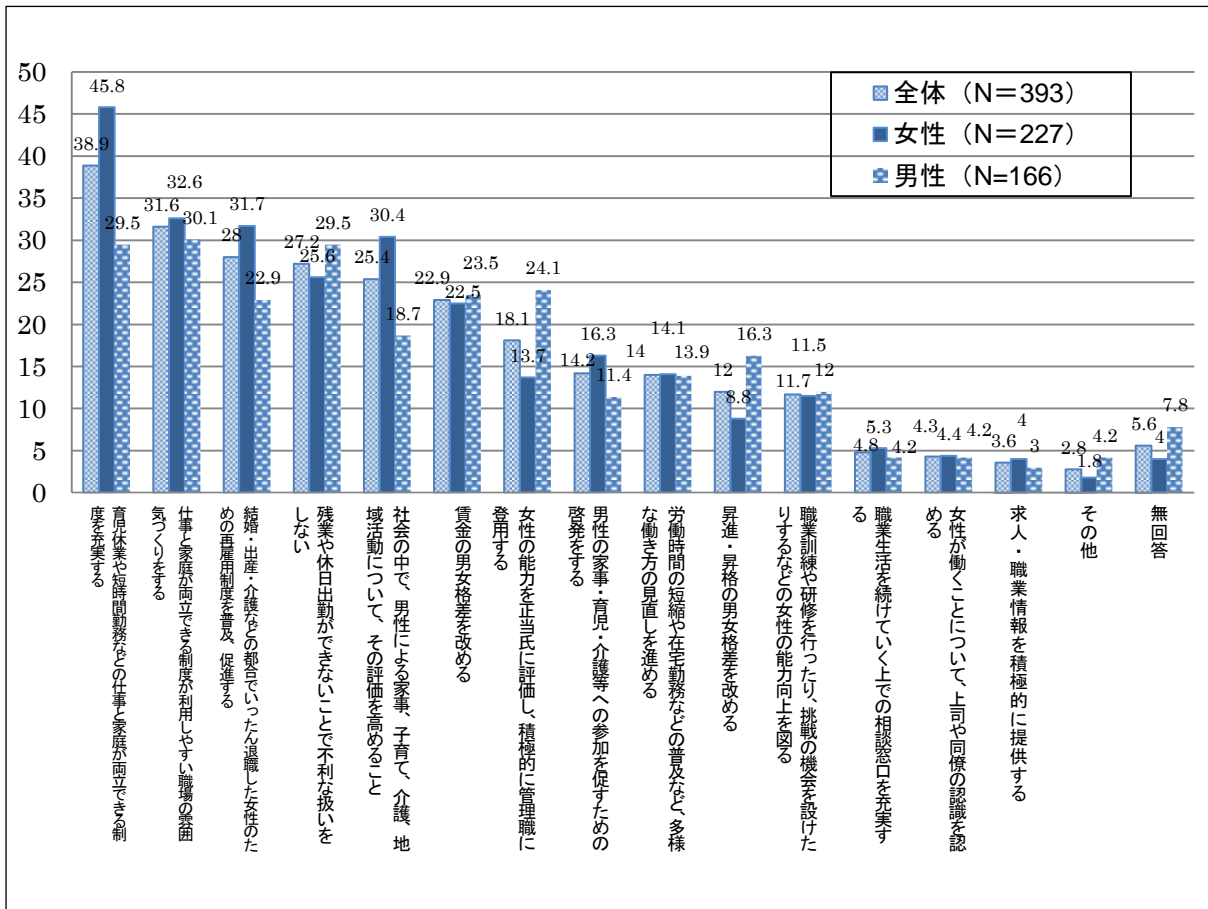
平成28年度に実施した「大牟田市男女共同参画に関する市民意識調査」によると、女性が職業をもち、働き続けるために必要なこととして、「育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭が両立できる制度を充実する」が、全体38.9%、男性29.5%に対し、女性では45.8%と高くなっています。雇用の分野における男女共同参画を推進するため、企業や事業所への労働関係情報の提供や働く意思を持つ市民への学習機会の充実、再就職への支援等に努めます。

女性が職業を持つことへの考え方（大牟田市）



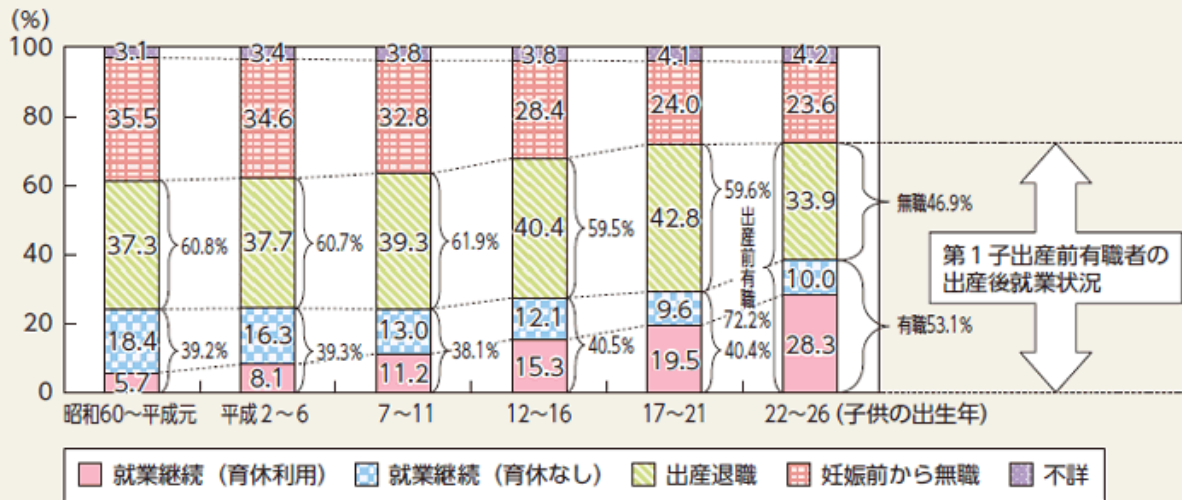
（資料：平成 28 年度大牟田市男女共同参画に関する市民意識調査）

女性が職業をもち、働き続けるために必要なこと（大牟田市）



（資料：平成 28 年度大牟田市男女共同参画に関する市民意識調査）

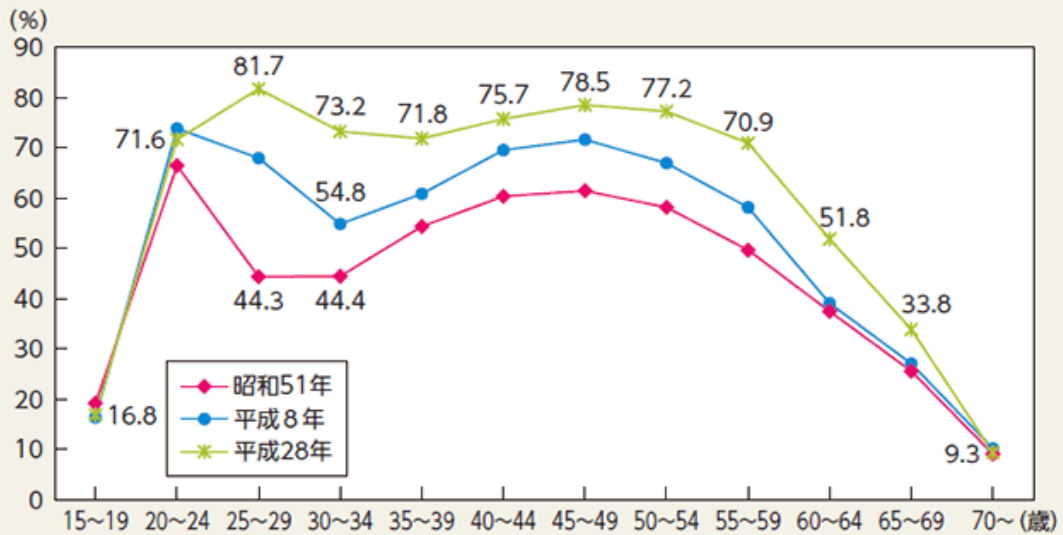
I-3-6 図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子供1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子供1歳時就業
 出産退職 - 妊娠判明時就業~子供1歳時無職
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職~子供1歳時無職

(資料:平成29年版 男女共同参画白書)

I-2-3 図 女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」「15歳以上人口」×100。

(資料:平成29年版 男女共同参画白書)

具体的な施策

(1) 男女の均等な雇用と待遇の確保

No.	推進項目	取組概要	担当課
4	男女雇用機会均等法等の広報啓発	国・県等関係機関と連携・協力して、男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業制度等の周知のための広報を行います。	健康長寿支援課

(2) 在職中の能力開発等の支援

No.	推進項目	取組概要	担当課
5	国・県等が実施する職業能力開発講座等に関する情報提供	久留米職業訓練センターなどが実施するパソコンや簿記など職業能力を開発する講座の開催並びに参加募集について、広報おおむたやホームページ、SNS等に掲載し、市民に対して情報提供を行います。	健康長寿支援課
6	関係機関との連携による職業能力向上のための講座の開催	商工会議所との連携により、事業を開始するための心構え、ビジネスプランの作成方法、資金調達のノウハウなど、創業に役立つ知識・情報を修得する講座を開催します。	産業振興課

(3) 再就職に向けた支援

No.	推進項目	取組概要	担当課
7	就労に関する情報提供及び支援	ハローワークの求人情報を掲示板に張り出して、就職の情報提供を行います。また、県等が開催する就職に向けたセミナー等の広報や県との連携による子育て女性等就業相談を実施します。	健康長寿支援課
8	高等職業訓練促進給付金等事業	ひとり親家庭の母又は父が就職に有利な資格を取得するため、1年以上養成機関で修業する場合、修業期間中の生活費の負担軽減のために一定期間の経済的給付を行い、資格取得と就職を支援します。	子ども家庭課
9	自立支援教育訓練給付金事業	ひとり親家庭の母又は父が就職につながる能力開発のために教育訓練講座を受講修了した場合に、受講料の一部を助成します。	子ども家庭課

施策の方向3 自営の分野における男女共同参画の促進

農林水産業、商工業などの自営業では、家庭内で役割分担をしながら働いているケースが多いと考えられます。また、就労の場と家庭が同一の場所であることも多く、仕事に従事する時間と生活の時間の区分がつきにくい状況があります。とくに、家族経営の場合は、明確に報酬を規定していない場合もあり、労働の評価が分かりにくくなっているケースもみられます。

今日では、地域のリーダーとして活躍したり、事業を主体的に運営する女性が多くなっていますが、性別による固定的役割分担意識に基づく社会慣行も色濃く残っており、経営や運営の方針決定においては女性の評価が適切に行われていない場合も多く見受けられます。

女性が意欲を持って農林水産業や商工自営業等に従事し、女性の能力を経営等に活かすことは、地域経済の活性化や競争力の向上など、大きな貢献につながるものです。

今後も、事業体の家庭生活や経営における方針決定過程に男女がともに参画できるよう促進するとともに農林水産業、商工業等の自営の分野における男女共同参画を促進するため、関係者に対し意識の醸成等男女共同参画への取組みを推進します。

具体的な施策

(1) 農林水産業、商工業等の分野における男女共同参画の推進

No.	推進項目	取組概要	担当課
10	女性の参画を促進するための啓発（商工業）	商工会議所と連携して、商工業等の分野における女性の参画を促進する啓発を行います。	産業振興課
11	女性の参画を促進するための啓発（農・漁業）	農・漁業組合等における方針等の決定の場への女性の参画が促進されるよう、関係者や農・漁業者に対して意識啓発を図ります。	農林水産課
12	女性の参画を促進するための啓発（農業委員）	農業委員会と連携しながら、女性農業委員の登用が促進されるよう、積極的に啓発を行います。	農林水産課
13	家族経営協定など女性の経営参画の推進	農業委員会と連携しながら、農業者に家族経営協定についての啓発を行います。	農林水産課

施策の方向4 ワーク・ライフ・バランスの推進

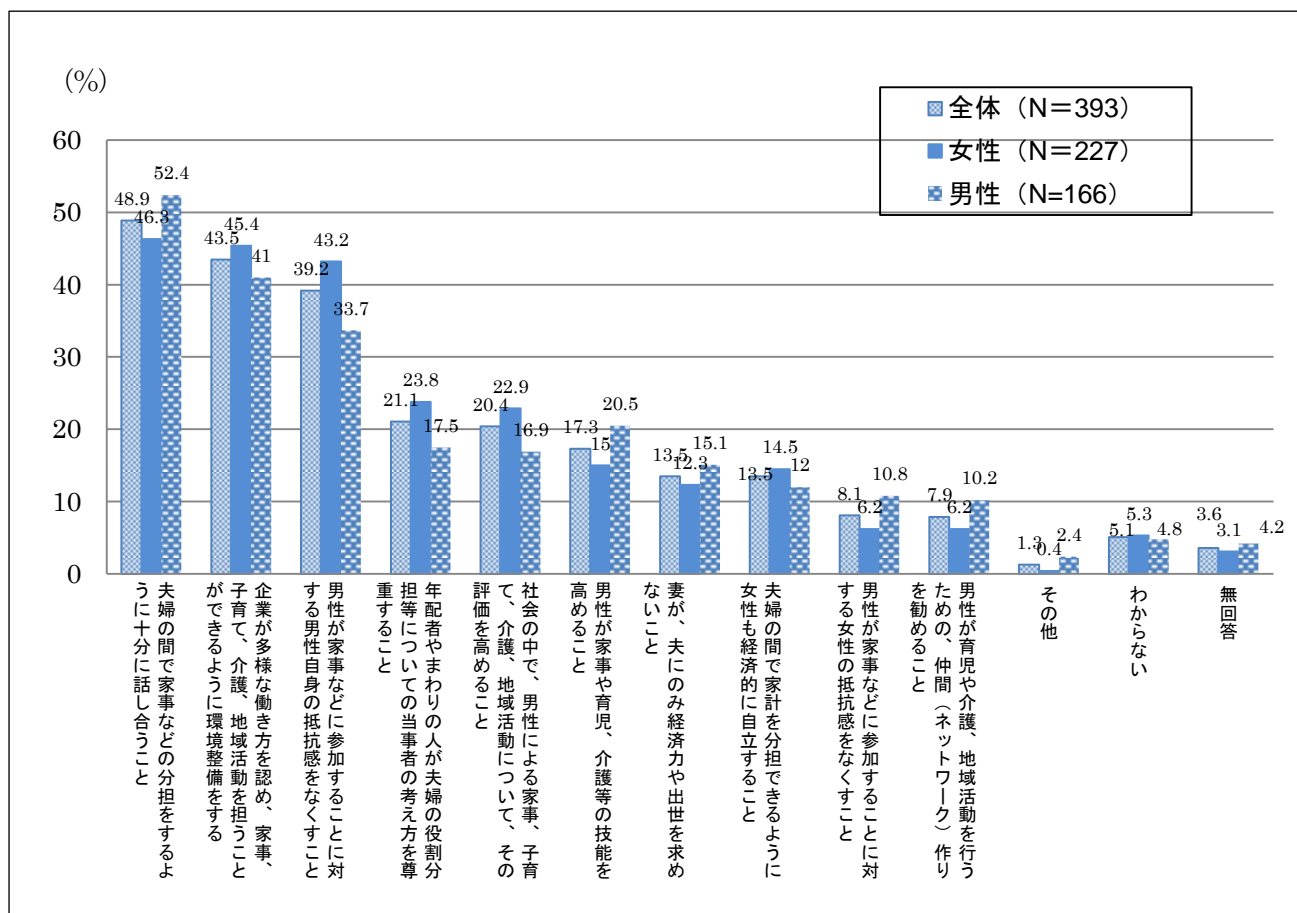
一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、健康を維持し、趣味やボランティア活動、地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にできるような多様な生き方を選択できる社会を実現していくため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進は必要不可欠です。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、内閣府によれば「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指すとされています。

平成28年度「大牟田市男女共同参画に関する市民意識調査」では、男性が女性とともに家事や育児、介護、地域活動に参加していくために必要なこととして、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分話し合うこと」、「企業が多様な働き方を認め、家事、子育て、介護、地域活動を担うことができるように環境整備すること」、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の3項目が高くなっています。すなわち、市民は、自分の希望するバランスで、仕事や家庭・地域生活にかかわっていくこと、そのためには企業の環境整備と男性自身の意識改革が重要と考えていること明らかになっています。

ワーク・ライフ・バランスが推進され、人々の生活に定着していくことは、男女が安心して子育てや介護ができる生活環境の形成にもつながっていきます。そのため、育児休業制度のさらなる条件整備や利用促進のための取組みとともに「子ども・子育て支援事業計画」に掲げる施策の推進等に取り組んでいながら、仕事と生活とを両立できるための支援に努めます。また、国・県や関係機関と連携し、ワーク・ライフ・バランスについての啓発を行います。

男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと（大牟田市）



(資料：平成 28 年度大牟田市男女共同参画に関する市民意識調査)

具体的な施策

(1) 男女がともに子育てを担う環境づくり

No.	推進項目	取組概要	担当課
14	大牟田市子ども・子育て支援事業計画に基づく施策の推進	大牟田市子ども・子育て支援事業計画（計画期間：H27年度～H31年度）に掲げる施策・事業の体制づくり及び子ども・子育て環境の整備を積極的に進めていきます。	子ども育成課
15	市における男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、男性職員の育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくりに取組みます。	人事課

(2) ワーク・ライフ・バランスに向けた意識啓発

No.	推進項目	取組概要	担当課
16	ワーク・ライフ・バランスについての啓発	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進のため、国・県や関係機関・団体と連携し、講演会等の事業を開催するとともに、広報おおむたやホームページ等を活用し、市民や事業者等に啓発を行います。	健康長寿支援課 人権・同和・男女共同参画課