

【現状と課題】

これまで、女性の労働力率が結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」の解消が課題とされてきましたが、保育の受け皿整備などの両立支援施策を背景に、第1子出産前後に就業を継続する女性の増加により、M字の底が浅くなりつつあります。

しかし、その就業内容を見ると、正規雇用で働く女性の比率が20歳代後半でピークを迎えた後、低下を続けるという「L字カーブ」という新たな課題が提起されています。これは、女性の働き方が依然としてフルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用に二極化し、出産後、育児等との両立のため非正規雇用を選択せざるを得ない女性が多いためと考えられます。非正規雇用については、多様な働き方の選択肢の一つとしての積極的な意義もある一方、長期的なキャリア形成を通じた能力の発揮の阻害要因となるとともに、正規雇用との待遇差があることから、女性の貧困や男女間格差の一因になっているとの指摘もあります。

そうした中、令和元年(2019年)6月、女性活躍推進法が改正され、女性労働者の活躍推進に係る一般事業主行動計画の策定義務の対象が、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大されることとなりました(令和4年(2022年)4月1日施行)。これにより、女性が働きやすい環境整備の一層の加速が期待されます。

女性の働く場における活躍は、企業等における女性登用を促進し、ひいては、政策・方針決定過程への女性の参画拡大にもつながっていきます。

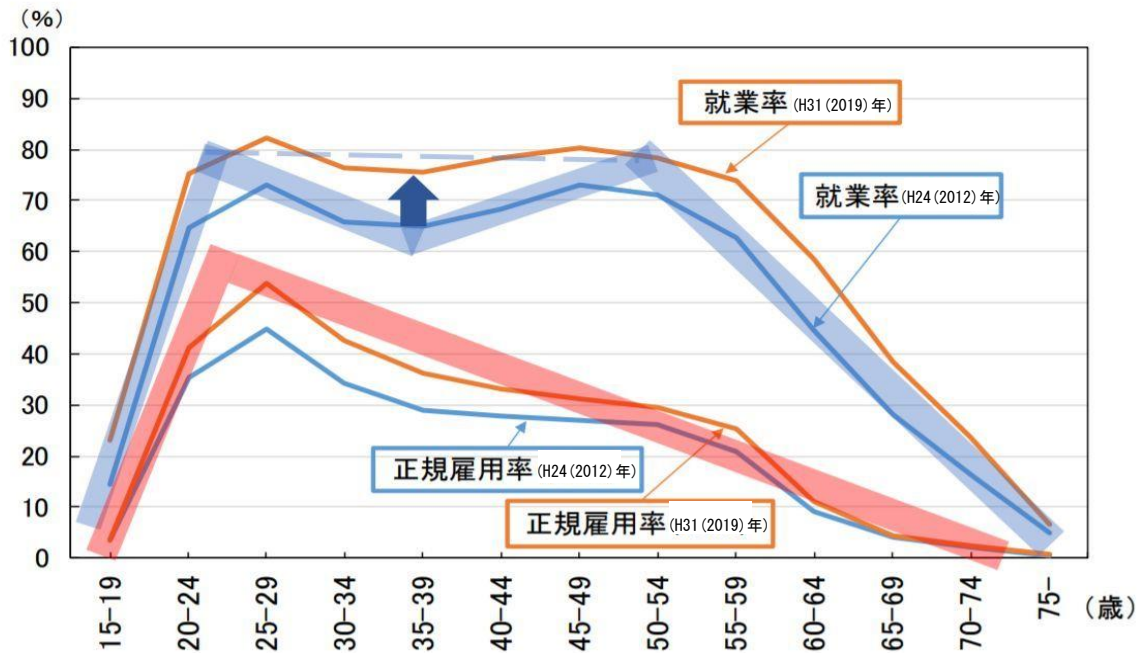
女性が出産、育児等にかかわらずその能力を発揮し就労の継続を可能にするには、保育サービス等の充実などの社会基盤整備はもちろんのこと、男性側の意識改革や家庭生活への積極的な参加が不可欠です。

しかし、平成31年度(2019年度)に実施した男女共同参画に関するアンケート調査結果を見ると、収入を得ること以外の家庭における役割(家事、育児など)について、「妻が中心」との回答は、経年では低下傾向にあるものの、いまだに妻が多く担っている現状となっています。これは、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることの表れでもあり、市民一人一人のこうした意識の解消も併せて進めていく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、多くの企業でテレワークの導入やオンラインの活用が進み、その働き方に変化が見られました。柔軟で多様な働き方は、働く場における女性の活躍や男性の家庭生活への積極的な参画の促進につながります。

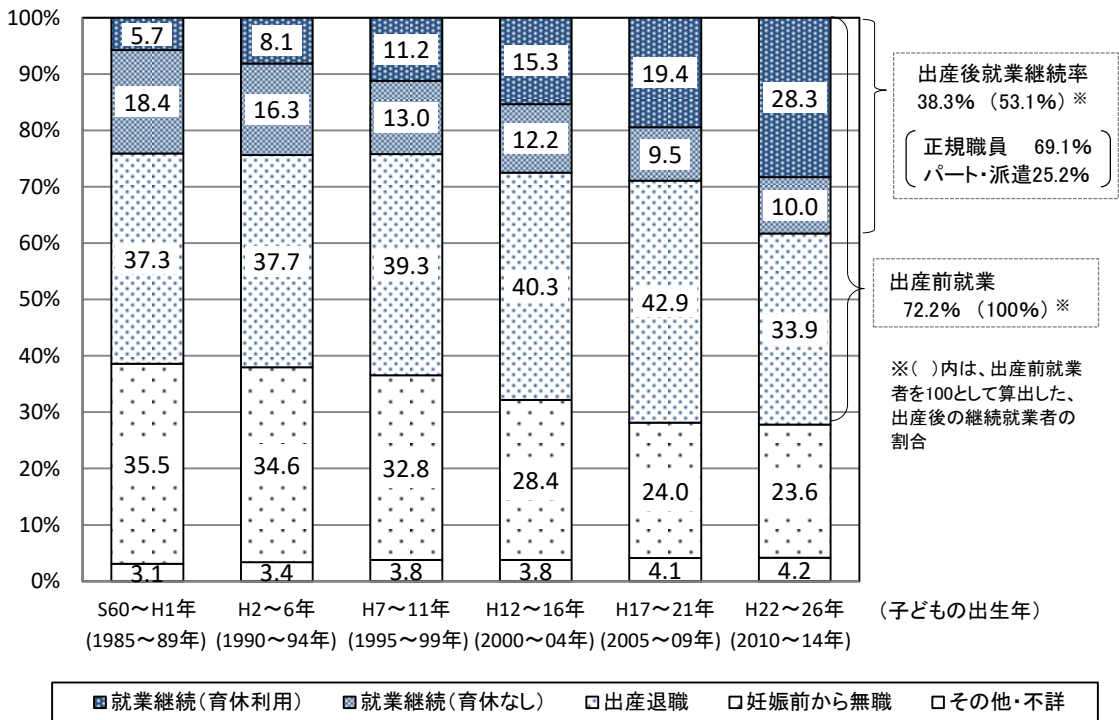
本市においては、この「基本方針2 働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活等の両立」を女性活躍推進法に基づく市町村推進計画として位置付け、男女が共にその個性や能力を十分に発揮することができる働きやすい職場づくりや、ワーク・ライフ・バランスの促進のための取組を進めていきます。

女性の就業率と正規雇用率



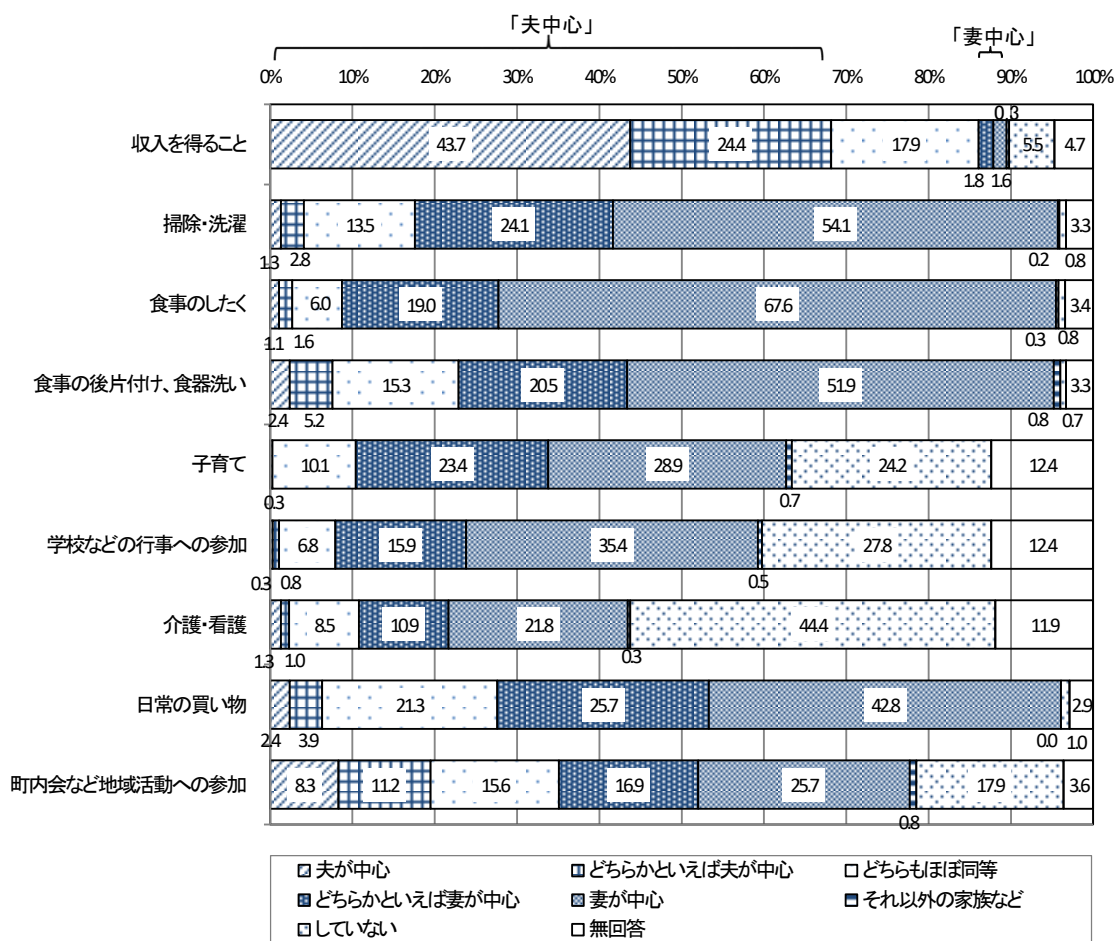
総務省「労働力調査（詳細集計）」

第1子出産後の女性の就業状況



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)(平成27(2015)年)」

家庭における役割分担



「広島市男女共同参画に関するアンケート調査(平成31(2019)年度)」

基本施策

1 働く場における男女共同参画の推進

働く場における男女の均等な機会と待遇の確保を更に推進するとともに、女性が能力を十分に発揮し活躍することができるよう、事業者に対するインセンティブの拡充や、国・県等と連携しながら、女性の職業生活における活躍に向けた取組を促進します。

また、男女が共にその個性や能力を十分に発揮する働きやすい環境とするため、職場におけるハラスメントの防止に向けた事業者等の支援に取り組みます。

(1) 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の活躍に向けた取組の促進

ア 事業者に対する男女雇用機会均等法等の遵守の周知・啓発

性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いの廃止、男女間の賃金格差の解消などの男女雇用機会均等法等の履行の確保や、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消などについて、国・県等と連携して、継続的に事業者に対する周知・啓発を図ります。

イ 女性活躍推進法に基づく事業者の取組の支援

女性の活躍推進に取り組む民間事業者の表彰、入札制度における優遇措置、特色のある事例の

広報等のほか、事業者による女性が働きやすい職場づくりや女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定などの取組を支援します。

(2) 働く場におけるハラスメントの防止に向けた取組の促進

ア 事業者等に対する周知・啓発

事業者や労働者に対し、ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等）に関する法令や制度、相談窓口等について周知・啓発を行い、防止に向けた事業者の取組等を支援します。

<主な取組>

取 組	所 管 局
事業所等への情報提供サイトの運営(1-(1)-ア) (1-(2)-ア)	市民局
働く女性・若者のための就労環境整備の推進(1-(1)-ア、イ)	市民局、経済観光局
指定管理者候補選定時の加点(1-(1)-イ)	企画総務局
物品・役務、公共工事における入札優遇制度(1-(1)-イ)	財政局、都市整備局
男女共同参画推進事業者の顕彰(1-(1)-イ)	市民局
事業所向け男女共同参画支援講座の開催(1-(1)-イ) (1-(2)-ア)	市民局
広島市中小企業融資制度（男女共同参画・子育て支援資金）(1-(1)-イ)	経済観光局
男女共同参画啓発リーフレットの作成（再掲）(1-(2)-ア)	市民局

基本施策

2 職業生活と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備

職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させることができるよう、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進していくため、事業者や労働者に対する周知・啓発を図り、事業者に対し、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組を働き掛けます。とりわけ、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

また、市民や事業者の取組の範となるよう、市職員自らが率先して職業生活と家庭生活の両立の実現に取り組みます。

(1) 育児・介護休業制度等の定着と柔軟で多様な働き方の促進

ア 職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させるための事業者への働き掛け

事業者に対し、民間事業者の表彰や入札制度における優遇措置、特色のある事例の広報等により、長時間労働の是正などの働き方改革、育児・介護休業制度の利用促進や男女を問わず家庭責任を有する労働者への公正な評価の実施、短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等についての周知・啓発を行い、テレワークの導入など多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組を働き掛けます。

イ 育児・介護休業制度の利用についての広報・啓発

男女が共に職業生活と子育て、介護などの家庭生活を両立させることができるよう、労働者に対する育児・介護休業制度の利用についての広報・啓発を進めます。

(2) 市役所における職業生活と家庭生活の両立の推進

ア 市職員による取組の推進

市職員に家庭生活への参画を促し、仕事以外の生活の充実についての職員の意識を高めることにより、市職員の職業生活と家庭生活の両立の推進に取り組みます。

また、特に男性職員の育児休業制度の利用を促進するため、「広島市職員子育て支援プラン」に基づき、制度の周知などを図るとともに、所属長からの対象職員への直接的な働き掛けや働き方改革の推進による職場環境の整備などの取組を行います。

<主な取組>

取 組	所 管 局
指定管理者候補選定時の加点（再掲）(2-(1)-ア)	企画総務局
物品・役務、公共工事における入札優遇制度（再掲）(2-(1)-ア)	財政局、都市整備局
男女共同参画推進事業者の顕彰（再掲）(2-(1)-ア)	市民局
事業所等への情報提供サイトの運営（再掲）(2-(1)-ア)	市民局
働く女性・若者のための就労環境整備の推進（再掲）(2-(1)-ア)	市民局、経済観光局
広島市中小企業融資制度（男女共同参画・子育て支援資金）（再掲）(2-(1)-ア)	経済観光局
男女共同参画啓発リーフレットの作成（再掲）(2-(1)-イ)	市民局
育児休業復帰前講座の実施(2-(2)-ア)	企画総務局
テレワークの運用改善(2-(2)-ア)	企画総務局
管理職によるワクワク職場宣言の実施(2-(2)-ア)	企画総務局
ワーク・ライフ・バランスに資する取組を積極的に実施した所属・職員に対する顕彰の実施(2-(2)-ア)	企画総務局
職員の子育て支援ハンドブックの作成・配布(2-(2)-ア)	企画総務局
育児支援制度利用プランの作成・提出の徹底(2-(2)-ア)	企画総務局
ワーク・ライフ・バランスに関する職員研修の実施(2-(2)-ア)	企画総務局
育児休業復帰後のキャリア形成支援に係る研修の実施(2-(2)-ア)	企画総務局

基本施策

3 男性にとっての男女共同参画の推進

男性に根強く残る男女の固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画についての理解を促進するための学習機会の提供などを行います。また、男性があらゆる分野で生き生きと活動できるよう、男性の悩みや不安に対する相談支援を実施します。

(1) 男性への意識啓発等の推進

ア 学習機会や情報の提供

男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進するため、学習機会や情報提供の充実を図ります。

イ 男性に対する相談支援の実施

男女の固定的な性別役割分担意識がもたらす重圧や、仕事を中心とした働き方などが、男性の心身の健康に影響を与えることがあります。精神面で孤立しやすい男性が、悩みや不安を安心して打ち明けることのできるよう相談支援を実施します。

(2) 男性の家庭生活・地域活動への参画を促す取組の推進

ア 家事や子育て、介護に関する学習機会や情報の提供

男性が家事、子育て、介護などの家庭生活に参画することにやりがいや喜びを見いだすことができるよう、家事や子育て、介護に関する学習機会や情報を提供します。また、家事や子育てへの参画等の促進にもつながる男性の働き方、休み方の意識啓発に取り組みます。

<主な取組>

取 組	所 管 局
事業所向け男女共同参画支援講座の開催(再掲)(3-(1)-ア)	市民局
男女共同参画推進センターにおける男性のためのなんでも相談の実施(3-(1)-イ)	市民局
男性の地域活動・家庭生活等への参画支援事業(3-(2)-ア)	市民局
家族介護教室の開催(3-(2)-ア)	健康福祉局
パパとママの育児教室の開催(3-(2)-ア)	こども未来局

基本施策

4 子育てや介護等の支援の充実

子育てに関する不安や負担感を解消し、男女が共に子育てと仕事を両立させることができるよう、保育園等への入園待機児童の解消を目指した受入枠の拡大や、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの提供などのきめ細かな子育て支援策を推進します。

また、介護を社会的に支援するため、介護サービス等の充実を図ります。

(1) 保育サービス等の充実

ア 保育園整備など保育を必要とする児童の受入枠の拡大

保育園等入園待機児童の解消を目指し、保育園の整備などにより、受入枠の拡大を図ります。

イ 多様な保育サービスの提供

子どもの福祉に配慮し、多様な保育需要に対応した延長保育、病児・病後児保育などの保育サービスを提供します。

ウ 子どもの放課後等の居場所の確保

放課後児童クラブの利用児童の増加に対応するため、クラス増設などにより、受入枠の拡大を図ります。また、児童館未整備学区の解消に努めるとともに、学校施設を活用した地域の担い手による子どもの放課後等の居場所づくりを進めます。

エ 子育てに関する相談や学習機会などの充実

子育てに関する不安や負担感を解消するため、相談や学習機会、情報提供などの充実を図ります。

(2) 介護サービス等の充実

ア 介護サービス等の充実

介護を要する高齢者とその家族を社会全体で支えるため、地域包括支援センター等における適切な相談支援の下、それぞれの状況や希望に応じた介護サービス等の提供を行います。

<主な取組>

取組	所管局
民間保育園整備補助(4-(1)-ア)	こども未来局
延長保育(4-(1)-イ)	こども未来局
ファミリー・サポート・センター事業(4-(1)-イ)	こども未来局
放課後児童クラブの運営(4-(1)-ウ)	教育委員会
民間放課後児童クラブ運営費等補助(4-(1)-ウ)	教育委員会
はじめての子育て応援事業(4-(1)-エ)	こども未来局
こども家庭相談コーナー運営(家庭児童相談事業)(4-(1)-エ)	こども未来局
地域包括支援センター運営事業(4-(2)-ア)	健康福祉局
居宅介護(介護予防)サービス等の給付(4-(2)-ア)	健康福祉局

基本施策

5 多様な就業ニーズを踏まえた就業支援の推進

国や県などと連携を図りながら、再就職や起業を含めた多様な雇用・就業形態へのニーズを踏まえ、関係機関等の情報提供や就業支援に取り組みます。

(1) 多様な就業ニーズに対応した就業支援

ア 再就職の支援

再就職を希望する女性に対し、情報や学習・研修機会の提供などによる就業支援を行います。

イ 多様な働き方に関する情報提供などの支援

国のマザーズハローワークや広島県のわーくわくママサポートコーナーなど、主に子育て中の求職者を対象とした職業紹介、職業相談及びセミナーの開催等の就業支援を実施する関係機関の紹介など、多様な雇用・就業形態による働き方に関する情報提供を行います。

(2) 経営の主体となる女性の育成・支援

ア 女性の起業支援

起業についての知識やノウハウの提供などにより、女性の起業に対する支援体制の充実を図ります。

<主な取組>

取 組	所 管 局
男女共同参画推進センターにおける女性の就労支援相談の実施(5-(1)-ア)	市民局
男女共同参画推進センターにおける女性の就労支援に関する講座の開催(5-(1)-ア)	市民局
子育てサポートサイト「ひろまる」の運営(5-(1)-イ)	こども未来局
創業者向け研修会・セミナーの開催(5-(2)-ア)	経済観光局
創業チャレンジ・ベンチャー支援事業(5-(2)-ア)	経済観光局
広島市中小企業融資制度（創業支援融資、創業チャレンジ・ベンチャー資金）(5-(2)-ア)	経済観光局

基本施策 6 女性の参画が少ない分野における男女共同参画の推進

根強く残る男女の固定的な性別役割分担意識を解消し、農林水産業、商工業などで男女が共に生き生きと経営に参画し、家庭生活における家族それぞれの役割と責任を明確にするための取組を行い、女性の参画が少ない分野における男女共同参画の推進に取り組みます。

(1) 自営業における男女共同参画の推進のための取組の実施

ア 自営業における女性の労働に対する評価と労働環境の整備

農家での「家族経営協定」の普及促進など、自営業における女性の労働に対する評価と労働環境を整備します。

イ 自営業者及び家族従業者である女性の能力向上の支援

自営業者及び家族従業者である女性に対し、学習機会の提供などにより、経営能力等の向上を支援します。

ウ 自営業者及び家族従業者への啓発と情報提供

自営業者及び家族従業者への男女共同参画についての啓発や情報提供を行います。

(2) 女性の参画が少ない分野への女性の参画促進

ア 女性の参画促進

男女の固定的な性別役割分担意識や、トイレや更衣室などの設備面も含めた就労環境が十分に整備されていないことにより、女性労働者が少ないと考えられる建設業、製造業、運輸業などの分野において、女性の参画を促進するための取組を支援します。

<主な取組>

取 組	所 管 局
広島市農業経営改善支援センター事業（「家族経営協定」の普及・啓発）(6-(1)-ア)	経済観光局
「まかせんさい」広島市女性農業士の活動支援(6-(1)-イ)	経済観光局
男女共同参画啓発リーフレットの作成（再掲）(6-(1)-ウ)(6-(2)-ア)	市民局
男女共同参画推進事業者の顕彰（再掲）(6-(2)-ア)	市民局

施策の指標

指 標	単位	現状値 (年度)	目標値 (期限 (年度))
民間企業（従業員数が101人以上の企業）における女性管理職の割合を増やす	%	11.5 (H31 (2019))	18.0 (R7 (2025))
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍の推進に取り組む企業（従業員数が300人以下の企業）を増やす	社	70 (H31 (2019))	500 (R6 (2024))
民間企業における男性の育児休業取得率を上げる	%	4.9 (H30 (2018))	30.0 (R7 (2025))
男女共同参画に積極的に取り組む事業者の数を増やす (広島市男女共同参画推進事業者表彰の表彰事業者数)	事業者	57 (H31 (2019))	75 (R7 (2025))
働き方を工夫して、労働時間の削減に取り組む人の割合を増やす	%	58.0 (H31 (2019))	計画策定時の 実績値以上 (R7 (2025))
男性が家事・子育て・介護に関わる時間を増やす (年齢を問わず結婚している男性の平日1日当たりの家事・子育て・介護に関わる時間)	分	45 (H30 (2018))	計画策定時の 実績値以上 (R7 (2025))
市の男性職員の育児休業取得率を上げる	%	8.8 (H31 (2019))	30.0 以上 (R7 (2025))
保育園等入園待機児童の解消を図る	人	33 (H31 (2019))	0 (R7 (2025))
放課後児童クラブ待機児童の解消を図る	人	32 (H31 (2019))	0 (R7 (2025))
女性（25歳～44歳）の就業率を高める	%	70.8 (H27 (2015))	82.0 (R7 (2025))
「家族経営協定」締結農家数を増やす	戸	46 (H31 (2019))	50 (R7 (2025))

※ 「計画策定時の実績値」は、令和2(2020)年度実績値を指す。

関連するSDGs

