

第2章 施策の内容

基本方向 I あらゆる分野における女性の活躍

基本目標 1 ◆ 社会における意思決定への女性の参画拡大

国連開発計画（UNDP）が平成28年（2016年）10月に発表した「人間開発報告書」によると、日本は、世界経済フォーラムが男女間の格差に焦点を当てて毎年発表しているジェンダー・ギャップ指数（GGI）^{（※）}では、測定可能な144か国中111位と、先進国中で極めて低い順位となっています。日本が、女性の政治への参画や経済活動への参加が不十分であることを示しています。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、わが国の社会にとっての最重要課題であり、国の「第4次男女共同参画基本計画」においても、改めて強調する視点の一つとして挙げられています。

あらゆる分野への女性の参画を拡大し、女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女がともに暮らしやすい社会の実現につながり、将来にわたって、活力ある茨木市を維持していくことにもつながります。

行政をはじめ、企業経営や地域活動の意思決定の場に多様な人材が参画できるように施策を推進していく必要があります。

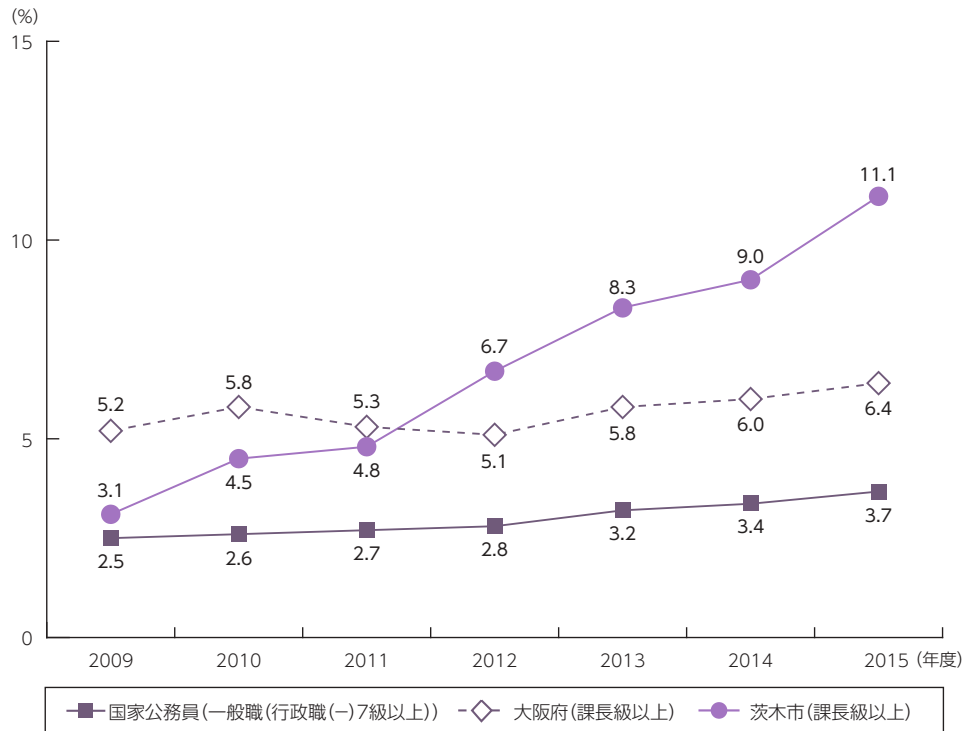
※ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

経済、教育、健康、政治の4つの分野における男女の格差に焦点を当てている。経済では、労働人口、賃金、管理職、専門職等の男女比、教育では、識字率と初等教育、中等教育及び高等教育の就学率の男女比、健康では平均寿命と出生時の男女比、政治では議会議員、閣僚等の人数の男女比をもとに計算される。

図表27 審議会等委員における女性比率の推移（全国・大阪府・茨木市）



図表28 管理職（課長級以上）における女性の割合（国・大阪府・茨木市）



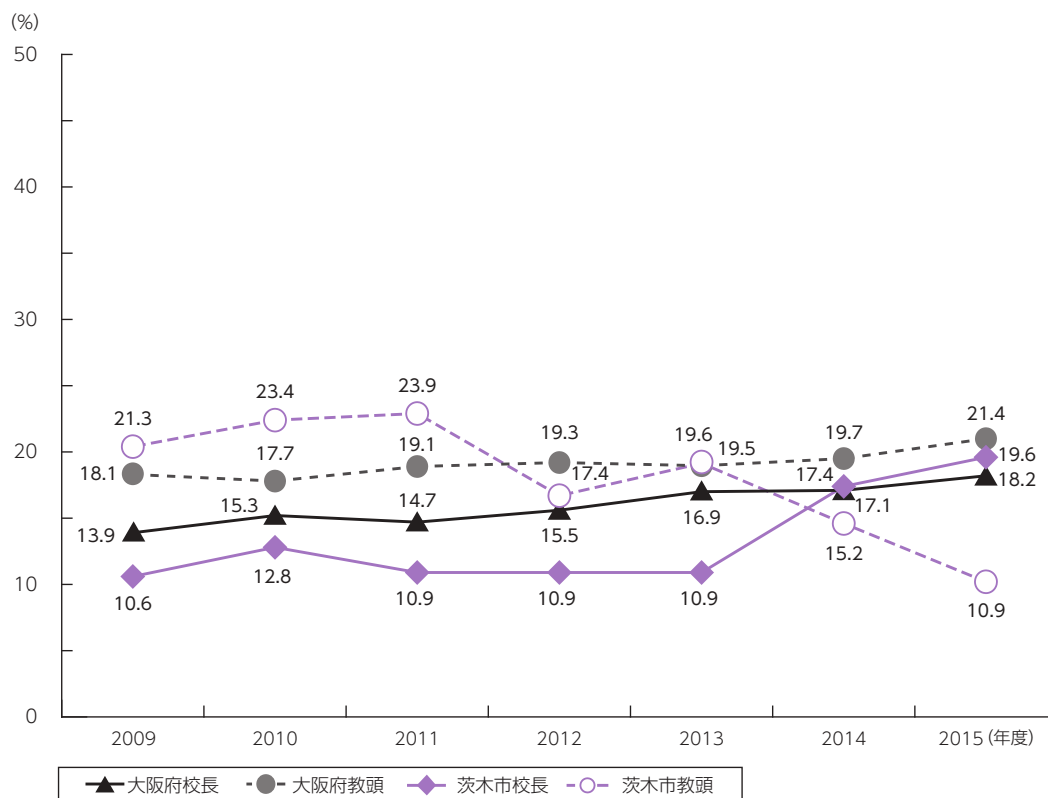
資料:国家公務員は、内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」
 大阪府は、「大阪府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行行動計画」
 茨木市は、茨木市 人事課

図表29 地域活動等での女性の割合（茨木市）

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
小学校のPTAの数	32	32	32	32	32
うち女性が代表者の数	3	2	2	2	4
参画率 (%)	9.4	6.3	6.3	6.3	12.5
中学校のPTAの数	14	14	14	14	14
うち女性が代表者の数	2	1	0	0	0
参画率 (%)	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0
子ども会・育成会の数	260	253	242	240	229
うち女性が代表者の数	247	243	234	231	219
参画率 (%)	95.0	96.0	96.7	96.3	95.6
老人クラブの数	163	150	141	136	137
うち女性が代表者の数	19	16	15	14	15
参画率 (%)	11.7	10.7	10.6	10.3	10.9
自治会長の数	502	503	505	503	505
うち女性の自治会長数	-	89	89	76	85
参画率 (%)	-	17.7	17.6	15.1	16.8
自主防災組織の役員数	-	-	-	556	454
うち女性役員数	-	-	-	117	105
参画率 (%)	-	-	-	21.0	23.1

注) 子ども会・育成会は各年度6月末現在、その他は各年度4月1日現在。
 資料:茨木市 社会教育振興課、青少年課、高齢者支援課、市民協働推進課、危機管理課

図表30 学校管理職における女性比率の推移（大阪府、茨木市）



注) 値は小中学校の校長・教頭に占める女性の割合。

資料:大阪府「大阪の学校統計」

■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
①	市の審議会等における女性委員の割合	32.3% (2016年4月1日)	40%
	国の「第4次男女共同参画基本計画」の目標値を参考に設定		
②	市の管理職（課長級以上）における女性の割合	12% (2016年4月1日)	15%
	「茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（2016～2020年度）」の目標値を引用（一般行政職を含む全職員） なお2021年度は、次期計画の目標値を適用		
③	市立小・中学校校長・教頭における女性の割合	16.3% (2016年4月1日)	25%
	大阪府の「公立学校における特定事業主行動計画」の目標値を参考に設定		

施策の基本的方向① 女性の参画拡大のための環境整備

国においては、女性活躍を成長戦略の最重要課題として、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）等、様々な取組を進めています。その中で、社会の多様性と活力を高め、わが国の経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点からの重要な目標として「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」を掲げています。

本市の審議会等の女性委員割合は、平成28年度（2016年度）には32.3%と、ここ数年は30%台前半で推移しています。これまで委員の固定化防止や公募制の拡大等の取組を進めてきましたが、依然として委員の構成が男女どちらか一方の性別にかたよったり、女性委員がメンバーにない審議会等が存在する等の課題が残っています。

今後も審議会等委員の割合ができる限り男女のかたよりがないように、環境整備を行います。

自治会をはじめとする地域団体等では、活動の多くを女性が担っているにもかかわらず、会長等の役職は男性で占められていることが多いのが現状です。

今後、人口が減少する社会では、働く場や地域の様々な活動において、男女がともに活躍することが求められています。市内事業所や地域団体、市民活動団体等において女性が活躍する環境整備と女性の方針決定過程への参画を促進します。

【具体的施策1】 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進

ポジティブ・アクションとは、様々な分野において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、活動に参画する機会に男女間の格差がある場合、必要な範囲内において男女のいずれかの一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するという取組です。

国においては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や女性の国家公務員採用・登用の促進等において実施されています。男女共同参画社会基本法では、ポジティブ・アクションは国の責務として規定され、地方公共団体にも国に準じた施策の実施が求められています。

本市においても、こうした国の政策を踏まえて、市政や市内事業所、地域の様々な活動の場において、実効性の高いポジティブ・アクションに取組みます。

	施策内容	担当課
1	女性委員のいない審議会等をなくし、女性の参画率40%を目標とします	政策企画課 人権・男女共生課 関係課
2	審議会等において、女性と公募による委員の積極的登用を推進します	政策企画課 関係課
3	市内事業所に対して、女性の管理職への登用に関する啓発や情報提供を充実します	商工労政課

【具体的施策2】 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備

審議会等に女性が参画するためには、女性自身の参画意欲が必要なことから、参画意欲の向上等につながるような取組を進めます。

また、市民意識調査の結果からは、地域活動におけるリーダーは男性が適任とする慣例や意識が根強いことがわかりました。

市内事業所や地域団体、市民活動団体等に対して、リーダーには男性が適任という慣例やそれを支持する意識を解消し、女性も意思決定の場で活躍できるよう、女性リーダーの育成につながる啓発活動、研修機会等の提供や情報発信に努めます。

	施策内容	担当課
4	女性人材情報 ^(※) を充実し、活用します	人権・男女共生課 関係課
5	地域における方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、各種団体等に対して女性の積極的登用についての啓発を推進します	人権・男女共生課 関係課
6	市内事業所や大学等との連携、リーダー養成講座等を通して女性リーダーの発掘・育成を進めます	人権・男女共生課 関係課

※女性人材情報

政策及び方針決定の場への参画をはじめ、あらゆる場への女性の登用を促進するため、様々な分野で活躍している女性の人材情報

【具体的施策3】 市内事業所等における女性の活躍推進のための支援

女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む事業所等を認定するとともに、入札時にはその取組に対して一定の評価を行う等、男女がいきいきと働き続けられる環境づくりを支援します。

	施策内容	担当課
7	「女性の活躍推進」に関する認定制度を創設し、女性の活躍推進に関する取組の推進を図ります	市民協働推進課 人権・男女共生課 商工労政課
8	総合評価一般競争入札に男女共同参画に積極的に取り組む事業所に対する評価を採り入れます	契約検査課

施策の基本的方向② 女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実

平成28年度（2016年度）において、本市における職員の女性比率が39.7%であるのに対して、管理職（課長級以上）の女性比率は12.0%にとどまっています。中学校での管理職についても、女性の校長・教頭は極めて少ない状況です。

市は、市民生活に最も近い基礎自治体として、子育てや教育、福祉、健康、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っています。多様な市民のニーズに柔軟な対応ができるよう、ダイバーシティの観点から、女性職員の参画拡大を進めていきます。

【具体的施策4】 市職員・教職員における女性の管理職への積極的登用の推進

教育や保健の分野では女性が多く、建築や土木の分野では男性が大半を占めることから、男女のかたよりをなくすよう、募集・採用において工夫します。

また、採用後においても、性別にかかわらず一人ひとりの能力が高められるよう、様々な分野へ男女のかたよりなく配置するとともに、職場の意識改革を進めます。

管理職としての職務遂行能力、適性等を見極めながら、女性の管理職登用を積極的に行います。

	施策内容	担当課
9	女性職員の職域・職務拡大を推進します	人事課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課
10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	人事課 教職員課 水道部総務課 消防本部総務課

【具体的施策5】 市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

女性の職員・教職員が活躍できるよう、職業能力や施策立案能力を高める研修の充実、女性が職場で能力を発揮しやすい環境づくり、女性の意欲を高める様々な取組を通して、本市が女性の活躍推進のモデルとなるよう施策を推進します。

	施策内容	担当課
11	女性の職員・教職員が能力向上できる研修の機会を提供します	人事課 教育センター
12	女性職員の職域・職務拡大や管理職への登用について、理解が進むよう職員への研修・啓発を行います	人事課

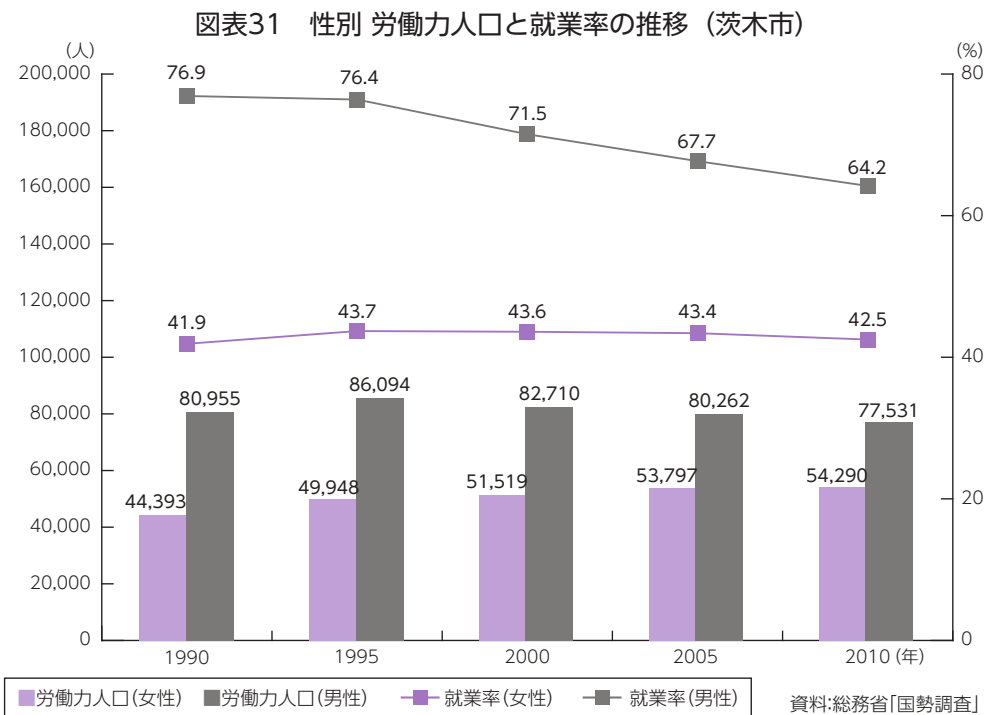
基本目標 2 ◆働く場における男女平等

少子高齢化の進行により労働力人口の減少が進む中、経済の成長と社会の活性化のためには、女性が能力を発揮、活躍できる就労の場づくりが必要です。

本市においては、男性の就業率が下降していますが、女性は40%台で一定の水準を保っています。

市民意識調査の結果では、「雇用の機会や職業の選択」「賃金や待遇」における男女の地位について『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）と感じる割合が、男女とも65%を超えています。こうした背景には、職場での性別を理由とする差別的取扱いや、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、多くの課題が存在していることが考えられます。また、女性が様々な理由で非正規雇用を選ばざるを得ない状況や役職に就く女性の割合が低いことも、女性の就労に関する大きな課題です。

「女性活躍推進法」の施行を契機に、女性の就労を総合的に支援する取組を推進すると同時に、男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組が求められています。



計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
4	賃金や待遇で「男女が平等になっている」と感じている人の割合	女性 10.3% 男性 21.2% (市民意識調査)	女性 40% 男性 50%
	市民意識調査の結果をもとに「どちらかといえば〇〇の方が優遇されている」という回答者の半数が「平等」と回答するようになるよう算出		

施策の基本的方向③ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

女性の能力が十分に活用されないことは、事業所にとって大きな損失です。

こうした観点に立って、募集・採用から退職に至るまで、すべての雇用管理において性別による差別が禁止されている男女雇用機会均等法の理念を周知徹底し、教育訓練の機会、配置転換、役職への昇進等雇用におけるあらゆる場面で、男女が均等な機会を得て、個人の能力が最大限発揮できる職場環境づくりを促進します。

そのため、市内企業への個別訪問やワンストップ相談を通して、職場における男女の均等な機会と待遇の確保が、企業の発展にとって欠かせない視点であることを働きかけていきます。

【具体的施策6】 労働に関する法律・制度の周知徹底

働く場における男女平等や労働者の権利等について、市内事業所や働く人だれもが正しく理解して、適正な労働環境で仕事を行い、制度を活用することができるよう、法律・制度の周知に努めます。

	施策内容	担当課
13	広報誌や啓発冊子を通じて男女雇用機会均等法関係法令の周知に努めます	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課

【具体的施策7】 男女平等な職場環境整備の支援

市内事業所を対象に、セクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントの防止や、男女が働きやすい職場づくりにつながる情報の提供や具体的な取組の紹介を行うとともに、労働相談の充実を図り、男女平等な職場づくりの促進に努めます。

	施策内容	担当課
14	市内事業所に対してセクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントを防止するための情報提供や研修を実施します	商工労政課
15	女性の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりに積極的に取り組む市内事業所を先進事例として紹介します	商工労政課
16	労働に関する相談窓口を充実します	商工労政課

施策の基本的方向④ 多様な働き方の普及・促進

職業生活を考えるとき、ライフステージそれぞれの状況に応じて、自由に働き方を選択できることは、仕事とその他の活動を両立させて人生の満足度を高めることにつながります。

一般的に非正規雇用者は雇用環境が不安定ですが、男女を問わず非正規雇用者の割合が年々高くなっています（図表4参照）。

しかしながら、どのような働き方を選んだとしても、仕事の内容に応じて適正な雇用条件が確保されることが、多様な働き方を促進するために必要になります。

農業や自営業とその家族従事者等においては、女性が生産、経営活動における重要な役割を担っているが、十分に評価されていない場合があることから、女性の社会的地位や経済的地位等の向上を図る取組を進めます。

【具体的施策8】 多様な就業意向に応じた支援の充実

すべての働く人を念頭においた雇用環境の向上のため、待遇改善の取組に努めます。

また、関係団体との連携を図りながら、女性が自分の経験や専門性を発揮して、自分の可能性にチャレンジする起業を支援します。

農業、自営業等に従事する女性が、経営における対等なパートナーとして、生産、経営活動に参画することを支援します。

	施策内容	担当課
17	非正規雇用や正規雇用の待遇改善の推進等、多様な働き方の雇用環境を向上させるための支援に努めます	商工労政課
18	起業者への支援をします	商工労政課
19	家族経営協定の普及・啓発を図ります	農林課

本市の場合、30歳代から40歳代の女性の労働力人口が低下する、いわゆる「M字カーブ」は、全国や大阪府全域と比べて、女性が結婚や出産、子育て時期において離職する傾向が強いことがわかっています。

市民意識調査結果をみると、女性が再就職するために必要なこととして、「夫、パートナーなど家族の理解や家事・育児などへの参加」「育児のための施設やサービスの充実」「労働時間の短縮やフレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」といった“男女が協力して仕事も家事や育児もできる環境整備”が求められていることがわかります。

また、ワーク・ライフ・バランスに関する希望と現実を問う設問では、“希望”で優先したいことでは、男女ともに「仕事」と「家庭や地域生活」と「個人の生活」の3つとも大切にしたいと回答した人が最も多くなっています（女性29.9%、男性25.0%）。しかしながら、“現実”生活では、こうしたワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合は女性7.9%、男性5.1%と低くなっています（図表17参照）。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「国民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、家庭や地域生活等においても、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・実現できる社会」のことです。働きたい女性が、仕事と子育て等の両立ができる、あるいは、出産しても働き続けられるよう、男性が家事や育児に参画できるように、男女ともにライフステージにそった多様な働き方・生き方が選択できる社会をめざします。

■ 計画推進の指標

	指標名	現状値	目標値(2021年)
5	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という言葉 を「よく知っている・聞いたことがある人」の割合	女性 38.8% 男性 46.4% (市民意識調査)	50%以上
	2016年度目標値を継続して設定		
6	「仕事」「家庭や地域活動」「個人の生活」など、現実 と希望が一致した暮らし方をしている人の割合	女性 38.5% 男性 37.2% (市民意識調査)	女性70% 男性70%
	市民意識調査をもとに、希望した暮らし方ができていない人の割合が半数に減るよう算出		
7	市における男性職員の「育児休業」取得者率	2.2% (2015年)	5%
	茨木市における「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画(2016~2020年度)」の目標値を引用 なお2021年度は、次期計画の目標値を適用		
8	パパ&ママクラスのカップルの参加率	82.1% (2015年)	85%
	現状値をもとに今後の推移を考慮し、めざすべき数値として算出		

施策の基本的方向⑤ M字カーブ問題の解消等に向けた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援

ワーク・ライフ・バランスは、単に仕事の時間を短くすることではなく、仕事の生産性を高める工夫や努力をしながら、仕事以外の生活も充実させることです。このことにより、働く男女の仕事と生活両方への充実感や満足度が高まり、事業所にとっても成果をあげる効果が生まれます。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現によって、男性の子育て、介護や地域活動への参加・参画を促すことができると、M字カーブ問題の解消にもつながります。

労働者と事業所が、その意義を理解するとともに、業務の改善や仕事の進め方を見直すことにより、ワーク・ライフ・バランスの実現につなげていけるよう支援を行います。

【具体的施策9】 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のための広報・啓発の推進

市民に向けてワーク・ライフ・バランスの啓発を進めるとともに、市内事業所に向けては、具体的な取組事例等の情報を提供する等、事業所にとって効果のある取組であることを周知します。

特に、男性が積極的に家事や子育てに参画する意識の醸成を図るため、長時間労働の見直し等の労働者の意識改革や職場環境の改善を働きかけていきます。

	施策内容	担当課
20	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての啓発を充実します	人事課 人権・男女共生課 こども政策課 商工労政課

【具体的施策10】 仕事と育児・介護の両立に関する法律・制度の周知

子育てに積極的に関わりたいと考える男性や、介護を担っている男性が増えていくことを踏まえ、市内事業所や市民に対して、育児・介護休業法の周知徹底や制度の活用促進を啓発するとともに、男性の育児休業・介護休業の取得促進に向けた働きかけを行います。

	施策内容	担当課
21	市内事業所等に対し、育児・介護休業制度の定着や労働時間の短縮、フレックスタイム制等、柔軟な働き方の普及についての啓発や情報提供を推進します	商工労政課
22	育児・介護休業法について、広報誌、啓発冊子等による啓発を実施します	まち魅力発信課 人権・男女共生課 商工労政課
23	男性の市職員・教職員の育児・介護休業制度の利用を促進します	人事課 教職員課
24	市内事業所に対して、女性活躍推進法や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」策定に向けての情報提供、策定の働きかけに努めます	商工労政課

施策の基本的方向⑥ 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

働きながら子育てや介護に関わる男女や、ひとり親家庭、男性が子育てや介護を担っている家庭等、どのようなライフスタイルでも、安心して仕事と子育てや介護を両立できるよう、社会全体で子育てや介護を支援する仕組みを整えます。

また、市民意識調査結果をみると、20歳代を中心にした若い世代や50歳代の男性に「地域活動に参加したい」という意向を持つ人が多いことがわかりました。男性が子育てや介護、地域等での活動に参加・参画できるよう取組を進めます。

【具体的施策11】 男女共同参画に基づく仕事と育児・介護の両立

男女がともに育児や介護を担い、家庭における責任を果たすことができるよう、支援体制の整備に努めます。

	施策内容	担当課
25	保育所等の待機児童の解消に努めます	保育幼稚園課
26	妊娠期から学童期までの子育て支援の充実に努めます	保健医療課 こども政策課 子育て支援課 保育幼稚園課 学童保育課
27	仕事と介護が両立できるよう相談、情報提供等の充実を図ります	高齢者支援課 介護保険課
28	介護家族等の相談等支援事業の充実を図ります	高齢者支援課 介護保険課

【具体的施策12】 家庭生活や地域活動への男性の参画の促進

固定的な性別役割分担意識にしばられず、男女が協力して家事や子育て、介護にたずさわる等、仕事以外の生活を大切にするこの意味や重要性について理解を深められるよう、青年早期からライフデザインを考えることのできる機会を提供します。

また、男性は、女性に比べて家事等の技術の習得機会が少ない傾向にあることから、家庭生活への参画に役立つ知識、技能を向上する機会を提供します。地域を支える一員として男性の地域活動への参画を促すための働きかけや活躍の場、情報提供を行います。

	施策内容	担当課
29	固定的な役割分担意識にしばられない自由なライフデザインを考えることができる機会を提供します	子育て支援課 学校教育推進課
30	男性が女性とともに家庭での役割を果たせるよう、技能向上をめざすための学習機会を提供します	文化振興課 人権・男女共生課 高齢者支援課 保健医療課 介護保険課 子育て支援課 社会教育振興課 学校教育推進課
31	男性が地域活動に参加・参画できるよう、意識啓発、活躍できる場や情報の提供を行います	市民協働推進課 人権・男女共生課 高齢者支援課 保健医療課 介護保険課 子育て支援課 社会教育振興課 青少年課

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