

基本方向Ⅲ 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの推進

【成果指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
11	25歳～44歳の女性の就業率	61.1%	78%
	国の2020年の現状値を設定		
12	「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（市民意識調査）	女性48.4% 男性53.2%	女性70% 男性70%
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続		
13	市における男性職員の育児休業取得者率	22.2% (2021年)	現状の高い水準を維持
	「茨本市特定事業主行動計画（2020～2024年度）」の目標値（10%）を達成したため、現状の高い水準を維持することを目標とする。（一般行政職を含む全職員） なお2025年度からは、次期計画の目標値を適用		

【活動指標】

番号	指標名	現状値	目標値 (2027年)
14	パパ＆ママクラスのカップルの参加率	75.3% (2021年)	85%
	第2次計画（改訂版）の目標値を継続して設定		

基本目標5 職業生活における活躍支援

【現状と課題】

近年、女性の社会進出はますます進み、令和元（2019）年には「女性活躍推進法」が改正されるなど、働く場における様々な女性活躍支援が展開されています。一方で、雇用機会や職業選択、賃金・待遇面における男女の平等感依然として男性優遇の傾向が高いことから、働く場におけるジェンダー平等の実現や、女性が働きやすい環境の整備が引き続き重要です。令和元（2019）年には、「労働施策総合推進法」を含む各種関連法が改正され、ハラスメント防止対策の強化が示されるなど、セクシュアル・ハラスメントを始めとした各種ハラスメント防止に向けた取組が求められています。

本市の女性の就業率はすべての年代で上昇しており、結婚・出産・子育て期に就業率が低下するM字カーブの谷は浅くなってきていますが、依然として30歳代の谷がみられます。令和2（2020）年の女性の就業率は、15～19歳、25～29歳を除くすべての年代で大阪府・全国より低くなっています。アンケート調査によれば、女性の就労と結婚、出産、子育てとのかかわり方について、「結婚、出産にかかわらず、仕事を続ける方が良い」が男女ともに最も高くなっており、本市においても、今後も女性の就業率は上昇していくと考えられます。

誰もが自らの意思に基づき、その個性や能力を最大限発揮できるよう、性別に偏らない機会均等や働きやすい職場環境整備の支援、ハラスメント防止対策等を進めていくことが必要です。

施策の基本的方向 11 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

【具体的施策24】労働に関する法律・制度の周知徹底

働く場におけるジェンダー平等や労働者の権利等について、市内事業所や働く人誰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。

番号	施策内容	担当課
60	広報誌や啓発冊子のほか、SNSを活用するなど、情報発信方法を工夫し、男女雇用機会均等法等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25】ジェンダー平等な職場環境整備の支援

市内事業所を対象に、誰もが働きやすい職場づくりにつながる情報提供を行うとともに、労働相談窓口の充実を図り、ジェンダー平等な職場づくりを支援します。

番号	施策内容	担当課
61	市ホームページ等で事業所の働きやすい職場づくりに関する情報を周知・啓発します。	商工労政課
62	労働に関する相談窓口を充実します。	商工労政課

【具体的施策26】ハラスメントの防止

市内事業所や市役所等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に向けて、情報提供や研修等を行います。

番号	施策内容	担当課
63	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。	人権・男女共生課 商工労政課
64	市職員に対してハラスメント防止研修を実施し、職員の意識向上を図ります。	人事課 人権・男女共生課

基本目標6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

【現状と課題】

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つを兼ね備えた社会とされています。誰もが自ら望むバランスで仕事と家庭生活や地域活動等に取り組むことができるよう、行政と民間企業との連携の下、ワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境の整備に取り組むことが必要です。

アンケート調査によれば、生活の中で優先していることについて、「希望」では、『仕事』と『家庭や地域活動』と『個人の生活』の3つとも大切」が男女共に最も高いにもかかわらず、特に男性では、コロナ前の「現実」は『仕事』を優先」の割合が高いなど、「現実」では仕事と生活の調和が叶っていない様子がうかがえます。また、どのようなときに性別を理由とした負担感・生きづらさを感じたかについては、女性は「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」が6割以上、男性は「仕事の責任が大きい、仕事できて当たり前と言われる」が約5割と最も高く、仕事と生活のバランスがとれていないことが、性別を理由とした負担感・生きづらさにもつながっていると考えられます。

こうした状況を改善するため、本市では、企業を対象とした講座や講演会のオンライン開催や働きやすい職場づくり推進事業所認定制度の推進等の取組を行ってきましたが、一人ひとりの希望に合ったワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、引き続き、企業を対象とした啓発を進めていくことが必要です。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、テレワーク等の柔軟な働き方が普及していることを踏まえ、多様なライフスタイルやコロナ禍に対応した各種支援や啓発等を進め、柔軟な働き方ができるような労働形態の浸透に向けた働きかけを行う必要があります。さらに、仕事と家庭生活を両立することへの負担感を軽減できるよう、多様なライフスタイルに対応した仕事と家庭生活の両立支援や男性の育児・介護等への参画を進めていくことが求められます。

施策の基本的方向 12 働き方の見直しと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援

【具体的施策27】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など、事業所にとって効果のある取組であることを周知し、働きやすい職場環境の整備を促進します。

番号	施策内容	担当課
65	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。また、働きやすい職場づくりセミナーを開催するほか、市内事業所に対して国等の制度の周知を図ります。	人事課 人権・男女共生課 商工労政課

【具体的施策28】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ることを踏まえ、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、市内事業所等に対して男性の育児休業・介護休業の取得促進に向けた働きかけを行います。

番号	施策内容	担当課
66	市内事業所等に対し、育児・介護休業制度の定着や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
67	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
68	男性の市職員・教職員の育児・介護休業制度の利用促進に向けた環境整備を進めます。	人事課 教職員課
69	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」の策定に向けた情報提供を行うとともに、策定の働きかけに努めます。	商工労政課

【具体的施策29】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、多様なライフスタイルに対応した働き方の普及を進めるとともに、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。

番号	施策内容	担当課
70	非正規雇用や正規雇用の待遇改善の推進等、雇用環境を向上させるため、国等の制度周知を図ります。	商工労政課
71	女性向け起業セミナーや起業志望者誘致セミナーの開催、創業促進事業補助制度等により、起業を支援します。	商工労政課
72	家族経営協定の普及・啓発を図り、農業に従事する女性が、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。	農林課
73	市内事業所に対し、テレワーク等のオンライン化に係る情報提供やセミナーを行うなど、多様なライフスタイルに対応した働き方への支援を行います。	商工労政課

施策の基本的方向 13 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

【具体的施策30】ジェンダー平等に基づく仕事と育児・介護の両立支援

性別にかかわらず、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、支援体制の充実に努めます。

番号	施策内容	担当課
74	私立保育所等の建設補助事業や幼稚園の認定こども園化等により、保育所等の待機児童の解消に努めます。	保育幼稚園総務課
75	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。	長寿介護課
76	介護家族等の相談等支援事業の充実を図ります。	長寿介護課

【具体的施策31】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、家庭内で協力して家事や子育て、介護にたずさわるなど、仕事以外の生活を大切にするもの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について考える機会を提供します。

また、男性の家庭生活や地域活動への参画を促進するための取組を進めます。

番号	施策内容	担当課
77	固定的な性別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として、職場体験学習や野外体験活動を実施します。	学校教育推進課
78	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するとともに、休日開催やオンラインによる実施など、参加しやすい環境を整えます。	文化振興課 人権・男女共生課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課 学校教育推進課
79	性別にかかわらず地域活動に参加・参画できるよう、意識啓発や活躍できる場の情報提供を行うとともに、多様なライフスタイルに対応した、参加・参画しやすい環境づくりを進めます。	地域コミュニティ課 人権・男女共生課 地域福祉課 長寿介護課 子育て支援課 社会教育振興課

【具体的施策32】子育て支援の充実

安心して子どもを生み育てることができる環境づくりに向け、ジェンダー平等の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を着実に推進します。

番号	施策内容	担当課
80	ジェンダー平等の視点を踏まえて「茨木市次世代育成支援行動計画」を推進し、妊娠・出産期から小・中学校期までの子育て支援の充実に努めます。また、放課後児童健全育成事業において、効率的・効果的な運営を行うとともに、対象学年の拡大について検討します。	こども政策課 子育て支援課 保育幼稚園総務課 学童保育課
81	ジェンダー平等の視点に配慮した子育て相談事業、こども会活動等を推進するなど、地域における子育て支援活動の活性化を図ります。また、支援担当員やこども会活動を支援するサポーターの募集を継続して行います。	人権・男女共生課 子育て支援課 社会教育振興課

いばらきジェンダー平等プラン 策定に係る企業インタビュー



いばらきジェンダー平等プランの策定にあたって、ご協力いただける市内事業所3社にオンライングループインタビューを行いました。主に「現在の女性の働き方、活動の状況」「男女の育児休業や介護休業等の取得状況と課題」「コロナ禍とコロナ後（現在）の働き方の変化」について各社にうかがいました。

●●現在の女性の働き方または活動の状況

——女性の管理職の登用状況などを含む現在の女性の働き方や活動の状況について教えてください。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 茨木市にある事業所は、産業用機械の製造を行っているということから、女性社員は少なく、女性管理職もいない状況となっています。女性管理職比率は全社でも低いことから、会社全体で女性管理職を増やす目標を立てています。

日東電工株式会社茨木事業所 茨木事業所は比較的女性の割合が高いです。また、全社的には女性の管理職登用を目指すプロジェクトをスタートさせてます。意識改革に関することや管理職としてのスキルを身につけるようなプログラムとなっています。女性社員の話を聞くと、女性の管理職登用にあっては、女性社員自身の意識が大事になってくると思っています。様々なライフイベントがある中で、それらをどうカバーして仕事に活かしていくのかという意識が大事になってくると思います。それには当然、周囲の協力も必要です。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 女性の採用に力を入れており、定期採用は全社で事務系50%、技術系、技能系15%女性を採用するという目標を立てています。女性管理職も増えていますが、さらなる登用に向けて全社で目標値を設定して取り組んでいます。工場では安心して就業してもらえるようにロッカールームやトイレの刷新を行うなど、環境面での整備を進めました。

●●男女の育児休業や介護休業等の取得状況と課題

——今回参加いただいている企業のみなさまは製造業が主ということで、現場職や間接部門等、職種によって女性社員の割合や平均年齢には差がありそうですね。育児休業の取得状況等についてはいかがでしょうか。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 茨木工場では、現在まで男性3名が育児休業を取得しました。男性も取得できることの周知や、休業取得に向けたサポートを行っています。また、休業制度の他、特別休暇制度（年5日）があり、取得率100%を目標にしています。

日東電工株式会社茨木事業所 男性の育児休業の場合は、長期間取得することに加え、1週間程度の短期でも取得できる形で対応しています。しかしながら、在宅勤務を導入以降、休みを取得することなく在宅で仕事をしながら育児をすることもできるため、男性の取得率は伸び悩んでいるのが実情です。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 茨木事業所では、過去5年に育休対象の女性1人、男性2人がおり、働きかけをしたものの、男性2人は2～3日年休を取得するにとどまりました。最初は育児休業の取得を予定していても、1週間程度の年休の取得に留まるケースが多くなっています。育児休業制度については、一定フレキシブルな制度をつくっていく必要があると感じています。

——育児休業等からの復職支援に関する取り組みはありますか。

日東電工株式会社茨木事業所 最低でも復職1ヶ月前には復職後の業務の打ち合わせをして、不安なく復職できるようにしています。また、育休中にも会社が費用を負担して、リモート研修や通信教育を行っており、受講される方も多いです。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 弊社も長期休業から復職する場合は復職前面談を実施しています。また、生後6ヶ月未満での復職の場合、保育料を補助する制度があります。その他、企業主導型保育で保育園を持つ企業と提携し、その保育園の紹介をしています。

●●コロナ禍とコロナ後（現在）の働き方の変化

——ありがとうございます。コロナ禍での働き方の
変化などはいかがでしょう。

日東電工株式会社茨木事業所 コロナの間は在宅推
奨で出社制限を行っていました。今はテレワークの
規定化をして運用を開始しており、全社的にテレワ
ーク・出社両方をうまく利用する形にしています。
育児の関係で2～3時間の中抜けも有りて運用して
います。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 コロナの間は全社
的には在宅勤務中心でしたが、茨木事業所は製造が
メインのため出社もありました。総務や管理等の間
接部門は今も週1～2日在宅勤務です。ただ、部署
によってかなり温度差があり、実施が難しい部門か
らすると在宅勤務＝休んでいるのではないかと、とい
うイメージを持たれてしまいがちで、そのイメージ
の払拭をしていかないといけないと思っています。
会社全体としては、コロナ収束後もこの働き方を今
後止めてしまうのはもったいないという風潮があり、
今後どのように運用していくかが重要だと思っ
ています。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 コロナ前から月8
回までの在宅勤務の制度がありました。それまでは
業務バランスを自分で管理することが難しい新入社
員等は対象外として運用していましたが、コロナ禍
で制限を撤廃して運用しています。

——新型コロナウイルス感染症の流行は働き方に大
きな変化を与えましたね。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 在宅勤務の導入に
より、通勤時間が削減され、ワーク・ライフ・バラ
ンスに寄与していると感じます。営業部門でも30
分程度の打ち合わせはオンラインを活用し、移動時
間の有効化、全体の時間の有効化が図られています。
このコロナ禍で考えが変わってきたと実感している
部分です。

日東電工株式会社茨木事業所 テレワーク制度の導
入は確かに進みましたが、福利厚生や人事制度がま
だ追いつけていないのが現状です。今後は実情に応
じた整備が必要であると感じています。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 製造現場もある中
で、なかなかテレワークはできないと言われていま
したが、100%の力は出せなくても、70%でできる
体制を整備しておかなければ、クラスターには対応
できない状態になってしまうという意識が共有され
ました。リモート等の導入で働き方が変化する一方
で、オンラインだと相手の顔が見えにくいというこ
ろから、相手に間違えた言葉の捉われ方等をしな
いようにITリテラシーの観点でのハラスメント防
止教育等も進めているところです。

——ありがとうございます。その他、働きやすい職
場づくりや社員定着の観点から取り組んでいること
などはありますか。

株式会社神戸製鋼所 茨木工場 2020年から期
初と期中に1回ずつ上司と自身の評価やキャリアプ
ランについて話す場を設けています。また、従業員
と工場幹部で語り合う場として毎年座談会を実施し
ています。他には再雇用エントリー制度があります。
育児・介護等を理由として退職せざるを得ない方
については、再雇用のエントリーシートを退職時に提
出すれば、5年間は再雇用の申出ができるというも
のです。

グンゼ株式会社メカトロ事業部 弊社も技術の継承
という意味でも退職者の再エントリーを行っていま
す。

——ありがとうございます。さまざまな企業の取り
組みのヒントになるお話が聞けたのではないかと
思っています。本日はお忙しい中、ご協力いただきあ
りがとうございました。

当日のインタビューの様子 ▶

