

はじめに

あかし女性の活躍推進会議は、女性の活躍推進に向けた環境の整備にあたり、女性自身の声を生かし、より実効性の高い施策の実施につなげるため、平成 28 年 5 月、有識者、公募市民、各種団体代表等の 15 名の委員により設置されました。

近年、我が国における女性の就業率は上昇しており、海外の主要国と比べてもほぼ同水準になっていますが、結婚や出産を機に退職する女性の比率は高く、依然として女性の年齢階級別の労働力率は、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という、いわゆる「M字カーブ」を描いています。一方、結婚、出産等により、短時間勤務や非正規雇用等を選択する場合も多く、女性のライフスタイルは多様化しています。

また、雇用管理において、制度面では男女均等取扱いが確保されつつあるものの、男女の賃金や管理職に占める割合には男女格差が見られるなど、女性はいまだ十分にその能力を発揮できていない状況にあります。

実際に生じている男女格差を是正し、女性活躍推進のための自主的な取組（ポジティブ・アクション）を促進するとともに、仕事と子育て等と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた制度を整備することが、キャリアを中断しない働き方の実現に必要となっています。

会議では、女性が働きやすい環境づくりに着目し、子育てや女性が働く環境などについて、それぞれの経験等をふまえた率直な意見交換を行い、課題を抽出するとともに、課題解決に向けた今後の取り組みについて、検討を行いました。

子育てと仕事の両立を支えるための環境整備等についての意見が多く出されましたが、子育てのみならず、介護についても同様に、両立を支援していくための取り組みが必要であるとの認識を共有しました。

さらには、これからの社会を担っていく若者たちへのアプローチや、子どもを持たない女性の活躍についても考えていく必要が指摘されました。

将来予測される人口減少社会において、経済成長の担い手として女性の潜在的な可能性が注目されていますが、人材としての活用の側面だけでなく、男女が共に自らの働き方を選択し、一人ひとりが活躍できる社会の実現が望まれます。

そのような社会の実現に向け、今後の施策を検討するうえでの方向性や、有効と考えられる方策等について、提言として取りまとめました。

1. 男女の仕事と生活の調和の実現に向けて

女性の活躍推進を考えていくうえでは、女性が現状では発揮しきれていない能力を十分に発揮できるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら働き続けることができる環境を整えていく必要があります。

子育てや介護等と仕事を両立させることが可能となるよう、保育所等の社会基盤整備を行うとともに、男性も家事、育児、介護等を一層担うことが可能となるような制度の構築、意識の変革を進めていく必要があります。

(1) 子育て環境等の整備

■保育所および学童保育における、保育の量と質の確保

全国的に保育所の待機児童解消に向けた取り組みが急務となっています。明石市では、待機児童ゼロを目指し、施設整備、保育士の確保や処遇改善について、助成制度創設など積極的な取り組みを行っていますが、保育の量と質のバランスが保たれるよう、引き続き検討していく必要があります。

このため、一旦退職をした保育士資格を有する者に対する復職研修の実施をはじめ、適切な給与体系の構築、休暇制度の改善・充実も視野に入れた処遇改善、さらには、保育士人材バンクの創設など、潜在保育士の活用等に向けた方策の充実が望まれます。

また、幼稚園の認定こども園化を加速していくことも、有効であると考えます。

さらに、新たな方策として、複数の事業所が共同で企業内保育所を運営することも考えられます。市内企業のニーズを把握し、公的支援等の必要性について検討していくことが必要です。

また、いわゆる「小1の壁」と言われる小学校入学時においても、児童の放課後の居場所が確保できるよう学童保育の整備を進めるとともに、指導員の処遇改善を行い、量と質を兼ね備える必要があります。

まずは、低学年における待機児童の解消に向けて、学童保育として利用できる市内施設の検討、指導員の確保、処遇改善策の実行等、保育所の待機児童対策と並行し、早急な対応が必要です。

■地域コミュニティ、人材の活用

保育人材の確保については、早くから地域コミュニティが発展してきた明石の特性を生かし、元気高齢者や若者など、地域における人材を活用して、子どもの保育や放課後の居場所づくりを行うことが、女性活躍のみならず、地域活力の向上にもつながると考えます。

一例として、協働のまちづくり推進組織が設置されている小学校区において、地域人材バンクの創設に向けたモデル事業として、必要な人材の調査、及び人材派遣のための体制・仕組み構築に向けた検討を開始することを提案します。

地域で課題を解決する取り組みは、子どもの貧困問題や社会的養護を必要とする子どもの支援、さらには介護の現場における人材不足に対するアプローチとしても有効であると考えます。

■子育て、介護等による離職防止及び復職支援に向けた取り組み

結婚、出産や介護などのライフイベントの影響による女性の離職を防ぐため、働き続けることができる労働環境の整備が求められています。子育て環境の整備とともに、介護離職を防ぐための就労環境も整えていくことが求められます。

休暇制度の充実とともに、情報通信網の発達等により、在宅勤務の可能性が拡大している現状を踏まえ、テレワークの導入に向けた基盤整備や、フレックスタイムの導入等による就労時間の柔軟な運用など、方策を多面的に検討する必要があります。市としては、導入事例の紹介や、新たな制度導入に伴う制度設計等についての相談体制の充実等の支援が考えられます。

また、ライフイベントによる退職者への復職支援なども必要であり、復職に向けたセミナーの実施や、中途採用の仕組み構築に向けたアドバイザーの設置、活用などが検討できるのではないかと考えます。

(2) 男性の家事、育児への参加促進

■男性の育児休業取得率の向上

女性だけでなく、男性が家事、育児に積極的に参加できるようにすることで、男女にとってのワーク・ライフ・バランスが図られるよう、常態化した長時間労働の解消や男性の育児休業取得率向上の取り組みが必要です。

男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、依然として低水準にあります。取得率を向上させるためには、企業が男性の一定期間の育児休業取得を制度化することが効果的であると考えます。男性の育児休業取得を市の女性活躍推進企業の認定要件として加えるほか、取得率100%を達成した企業には市ホームページ等の広報媒体へ広告を掲載する権利を付与するなど、インパクトのあるインセンティブ方策を考える必要があります。

期間は短くとも、一定期間の取得を必須とすることにより、男性が家事、育児に参加する機会を提供し、長時間労働に対する考え方の変革、多様な働き方の提案、実現につなげていくことも可能になると考えます。

2. 一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けた取り組みのさらなる進展

(企業、地域等における取り組みの活性化)

近年、働く女性の割合は増えていますが、非正規雇用や短時間勤務の割合が高いこともあり、男性に比べると賃金水準は低く、役員・管理職に占める割合も諸外国に比べるとかなり低い状況となっています。

男女が共に自らの働き方を選択し、一人ひとりの能力を発揮できる社会を実現していくためには、市内事業所における積極的な取り組みを実現し、広げていくとともに、地域においても役割意識を見直していく必要があります。

(1) 企業における取り組みを進めるための方策

■企業へのインセンティブ付与の推進

男女共同参画社会の実現には、住民にとって身近な暮らし、仕事の場である地域に根差した草の根からの取り組みが重要であることから、企業の女性の登用促進等の取り組みを公共調達における評価項目として加えるなど、企業へのインセンティブ付与を制度化するとともに、女性が働きやすい制度の導入に積極的に取り組んだ結果、企業における生産性が向上した例など、優良事例を紹介し、企業における取り組みを促進するためのアプローチも必要と考えます。

インセンティブを付与する企業の認定においては、育児休業、介護休暇等の待遇面での充実に加え、在宅勤務など多様な働き方を実現するための先導的な方策への取り組み実績の評価など、企業の選択意欲を向上させるような項目の検討が必要です。

■女性の就労に関する市の相談体制の充実

中小企業における従業員の育児休業取得にかかる両立支援助成金など、仕事と家庭の両立支援についての国の補助制度を紹介するほか、退職後再就職までのブランクを抱える人に対する復職支援プログラムの実施、就職後の相談支援体制の整備など、就労に関するさまざまな支援施策を、ハローワークなど関係機関とも連携しながら一貫して提供できるような体制の充実が望まれます。

個人のみならず、事業主等、企業を対象とした取り組みも積極的に行っていくことが有効であると考えます。

(2) 地域活動における役割意識の変革

■自治会役員選出方法等の見直し

自治会などの地域組織においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、会長などのトップは男性である場合が多い状況があります。性別により役割を固定することのないよう、役員構成や選出方法の見直しや、女性リーダーの育成などを行う必要があると考えます。

女性の活躍推進を考えるうえでは、女性の働く場面に焦点が当たることが多いですが、家庭や地域においても、女性の活躍により、次世代を担う子どもたち自身の健全育成をはじめ、一人ひとりが活躍できる社会の実現を図っていくことが期待されます。

3. 明石市役所における先導的な取り組みの推進

男女間賃金格差の主な要因である継続就業年数や管理職に占める割合の男女差については、平成 28 年 4 月の女性活躍推進法施行に伴い、国、地方公共団体及び常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主に対し、これらの把握・分析を行い、それらを踏まえた行動計画の策定等が義務付けられており、明石市役所においても、平成 28 年 4 月に「明石市特定事業主行動計画」を策定しています。

市が率先して取り組みを行っていくことで、市内企業等の取り組みへとつなげていく必要があります。

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取り組み

■管理職比率を高めるための土壌づくり

市の政策・方針決定に女性の視点を生かすため、外部からの人材登用も視野に入れ、副市長、理事等に女性の登用を行うことを提案します。

また、女性職員が管理職になることを希望しないという傾向が見られることから、積極的な登用を行うだけでなく、「イクボス」の育成など側面からのサポート体制を整えるとともに、将来、指導的地位に就く女性の人材育成のため、リーダー育成研修や、若い世代からキャリアデザイン形成支援等の取り組みを促進することが必要であると考えます。上司の育成及び本人に対する能力・意欲向上の双方向への取り組みの充実を提案します。

■採用時におけるポジティブ・アクション※

女性の採用比率を向上し、その後の育成につなげていくため、平成 28 年度から新たに実施している女性限定の採用説明会を継続して実施することを提案します。仕事と家庭の両立など、特に女性が感じることの多い将来への不安等を払拭し、ビジョンを描くことのできる機会を設けることが、働き続ける意欲のある女性の獲得につながると考えます。

また、採用試験案内にロールモデルとなる女性職員や男性幹部職員からのメッセージを掲載するなど、市役所としてポジティブ・アクションを推進していくことを積極的に発信することも有効であると考えます。

※ポジティブアクション…企業等が、男女労働者間の格差を解消することを目指して、女性の能力発揮を図るために自主的・積極的に取り組む措置のこと。

(2) 社会制度、慣行の見直し、意識の改革

■配偶者手当のあり方についての検討開始

短時間勤務を希望する女性の中には、働く意欲は強くあるものの、一定以上の収入になると配偶者手当の支給が制限されたり、社会保険料等の負担が増えるという側面があることから、就業調整を行っている場合があります。

国においては、税制、社会保障制度のあり方の検討に加えて、国家公務員に支給している配偶者に係る扶養手当についても、見直しの検討を行っています。配偶者手当については、民間企業においても、一部見直しを行う予定としているところであり、これらの流れを受け、明石市役所においても、現行の配偶者手当に代わる新たな仕組みを検討していく必要があるのではないかと考えます。

4. 資料

(1) あかし女性の活躍推進会議委員名簿

(50音順、敬称略)

職務	所属等	氏名
会長	弁護士	正木 靖子
副会長	兵庫大学教授	田端 和彦
委員	公募市民	大川 昌利
委員	医療法人社団弘成会	小河 作江
委員	公募市民	阪口 輝恵
委員	株式会社サキノ	崎野 圭子
委員	公募市民	瀬尾 真理子
委員	特定非営利活動法人フルーツバスケット	高岸 益子
委員	明石市消費者協会	堂本 艶子
委員	明石市看護業務連絡会	成田 康子
委員	日新信用金庫	萩野 修
委員	医療法人社団吉徳会あさざり病院	藤原 りつ子
委員	明石市連合子ども会育成連絡協議会	松原 由美子
委員	ボランティア・はなぞの	松本 茂子
委員	明石市保育協会	森 一美

(2) あかし女性の活躍推進会議開催状況

回数	開催日時・開催場所	内容
第1回	平成28年5月11日(水) 午後2時～午後4時 あかし男女共同参画センター 会議室3	○会議の設置及び運営について ○女性が働き続けるために必要な環境整備、仕組み等について ○今後のスケジュールについて
第2回	平成28年8月7日(日) 午後1時30分～午後3時30分	○配偶者に対する税制・社会保障制度、手当等のあり方について ○提言(案)について
第3回	平成28年10月 日()	