

基本目標2 ワーク・ライフ・バランスとあらゆる分野における女性の活躍の推進 多摩市女性活躍推進計画

課題

1

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

市民一人ひとりがあらゆる分野で能力や個性を発揮するためには、長年にわたり形成されてきた家庭生活や職場等における固定的性別役割分担意識*^{P95} や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消し、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現することが必要です。

市民意識調査では、希望するワーク・ライフ・バランスについて、女性は「仕事と家庭生活と地域・個人の生活を優先」、男性は「仕事と家庭生活を優先」が最も多くなっており、全体においても約6割が仕事との両立を望んでいることがわかります。

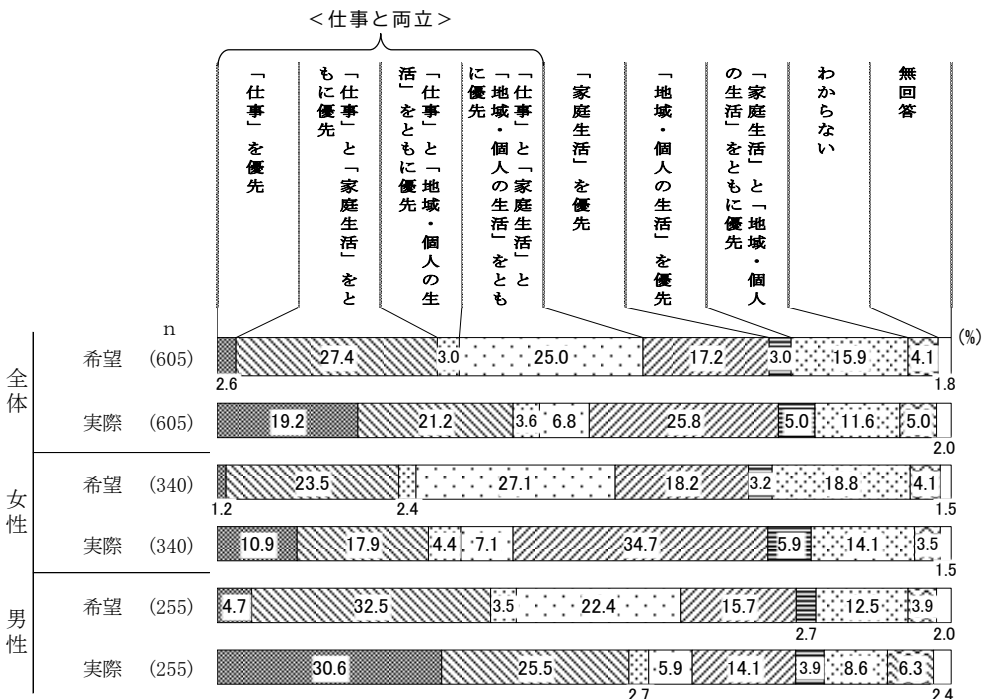
しかし、実際のワーク・ライフ・バランスは、女性は「家庭生活を優先」、男性は「仕事を優先」が最も多くなっており、男女ともに希望と実際に乖離があります。実際に<仕事と両立>しているのは、男女ともに約3割にとどまっている状況です。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大による在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画を促す好機と捉えることができます。

今後は、これまで以上に女性のみならず男性も多様で柔軟な働き方等を通じたワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進することが市民一人ひとりの活躍に向けてますます重要になると考えられます。

現状と課題

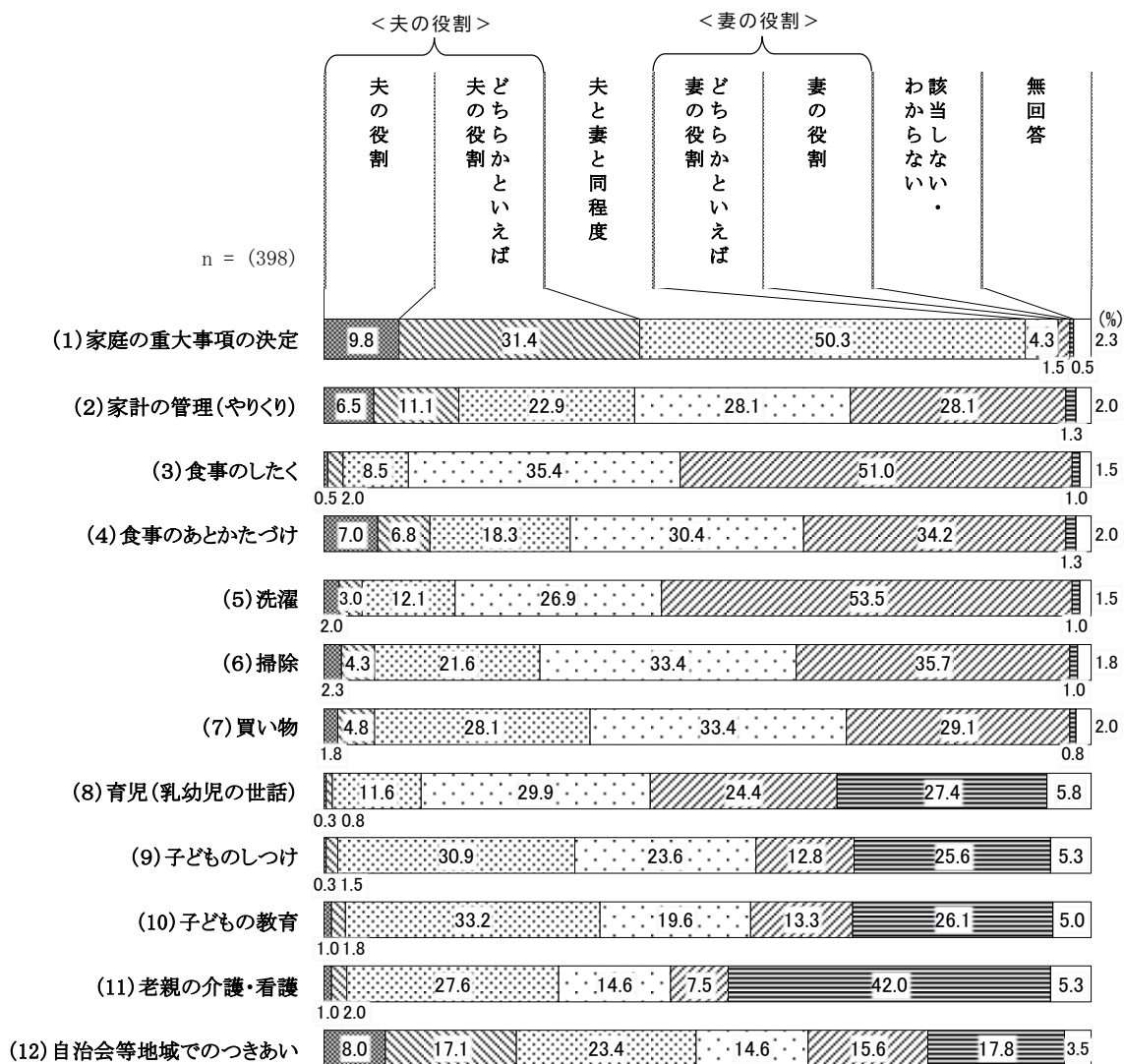
図表 20 生活の中でのワーク・ライフ・バランス(希望・実際)



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

市民意識調査では、夫婦の役割分担について、特に家事関連の『家計の管理(やりくり)』、『食事のしたく』、『食事のあとかたづけ』、『洗濯』、『掃除』、『買い物』、『育児(乳幼児の世話)』で<妻の役割>が過半数を占める項目が多く、家庭における女性の負担が大きいことがうかがえます。また、『家庭の重大事項の決定』は「夫と妻と同程度」が約5割と最も多くなっている一方で、<夫の役割>が約4割を占めています。

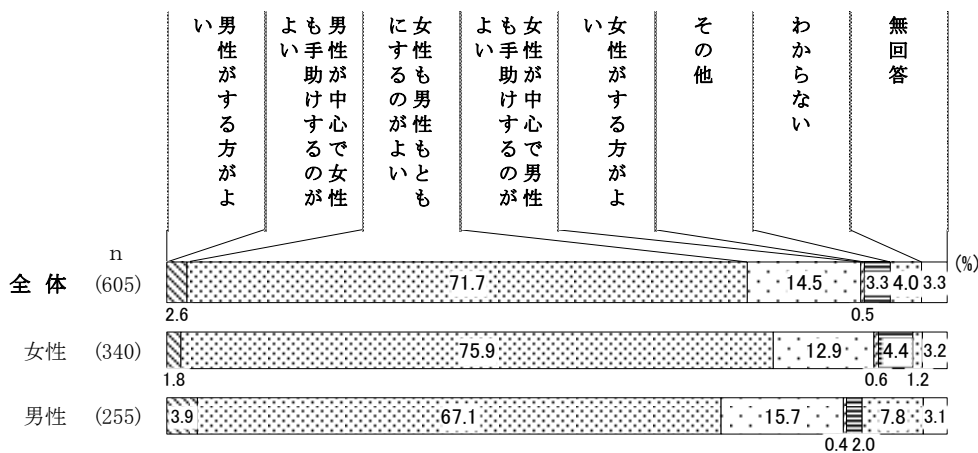
図表 21 夫婦の役割分担



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

介護に関する男女の役割分担については、男女ともに「女性も男性もともにするのがよい」が過半数を占めている一方で、「女性が中心で男性も手助けするのがよい」は女性が約1割で男性は約2割と開きがあります。

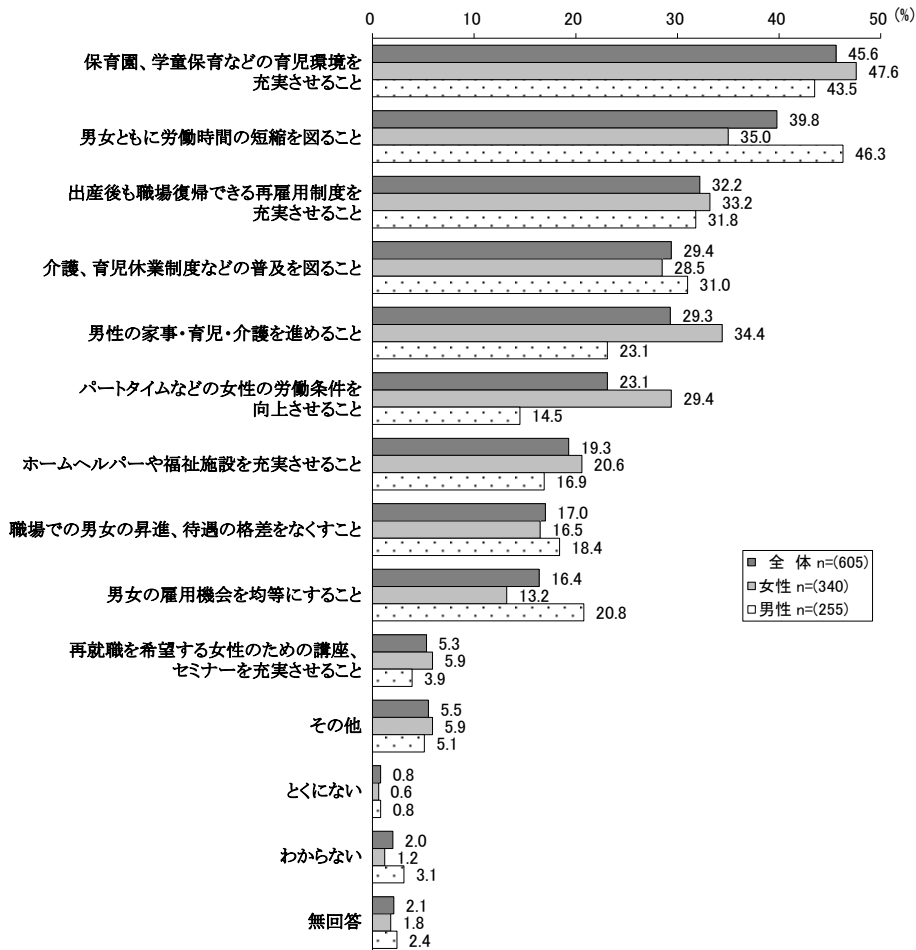
図表 22 介護に関する男女の役割分担



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

ワーク・ライフ・バランスの実現に重要なことについては、「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」が約5割と最も多く、次いで「男女ともに労働時間の短縮を図ること」が約4割、「出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること」が約3割となっています。

図表 23 ワーク・ライフ・バランスの実現に重要なこと



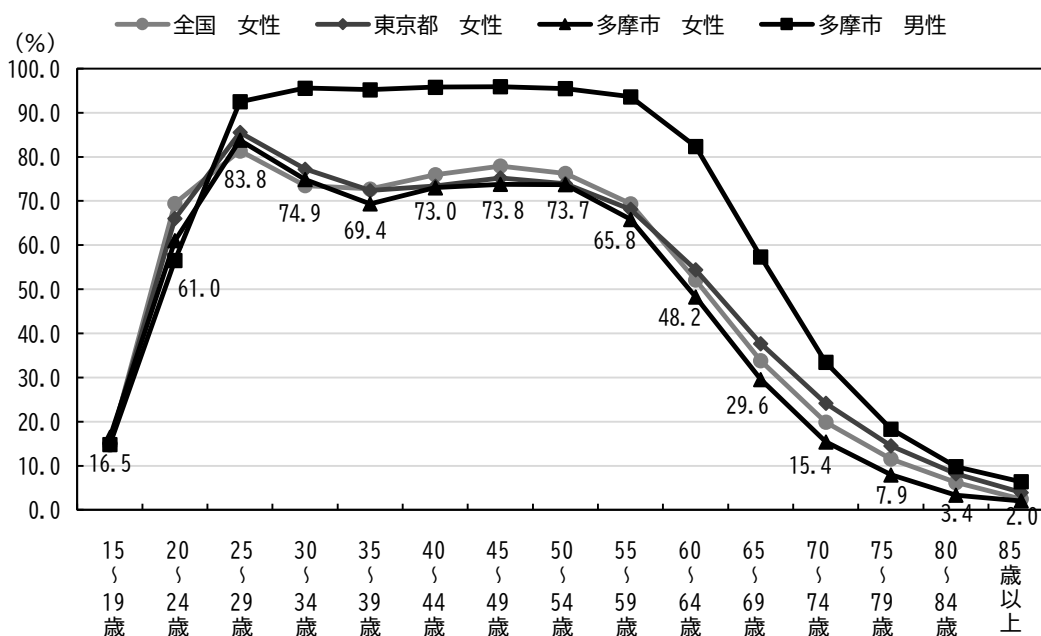
出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

平成 27（2015）年から令和元（2019）年までの間に、女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備などの両立支援施策など官民の積極的な取組により、生産年齢人口が減少する中で結婚・出産期に働く女性が増加したとともに、初婚・初産年齢の上昇により、いわゆる M 字カーブ*^{P95} 問題は確実に解消に向かっています。

しかしながら、依然として 25 歳から 29 歳をピークに女性の正規雇用労働者比率が低下し、40 歳以降に再び上昇する M 字カーブ*^{P95} を描く傾向が見られます。また、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、固定的性別役割分担意識*^{P95} を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと考えられます。

本市においても女性の年齢階級別労働力率を見ると、25～29 歳が最も高く、30 歳代で低くなり、特に 35～39 歳では 69.4%と 7 割を下回ります。全国の女性、東京都の女性と同様の傾向にありますが、カーブの底である 35～39 歳は比較的低くなっています。

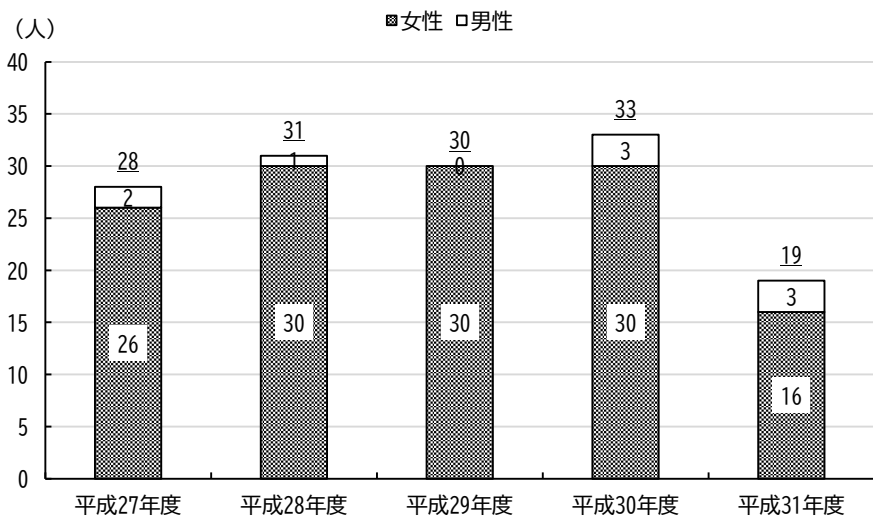
図表 24 年齢階級別労働力率



出典：平成 27（2015）年国勢調査

市役所職員の育児休業取得者は、令和元（2019）年度は 19 名となっており、そのうち3名が男性です。平成 27（2015）年度からの 5 年間に於いても男性の育児休業取得者は少ない状況が続いていることから、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備や意識啓発が必要です。

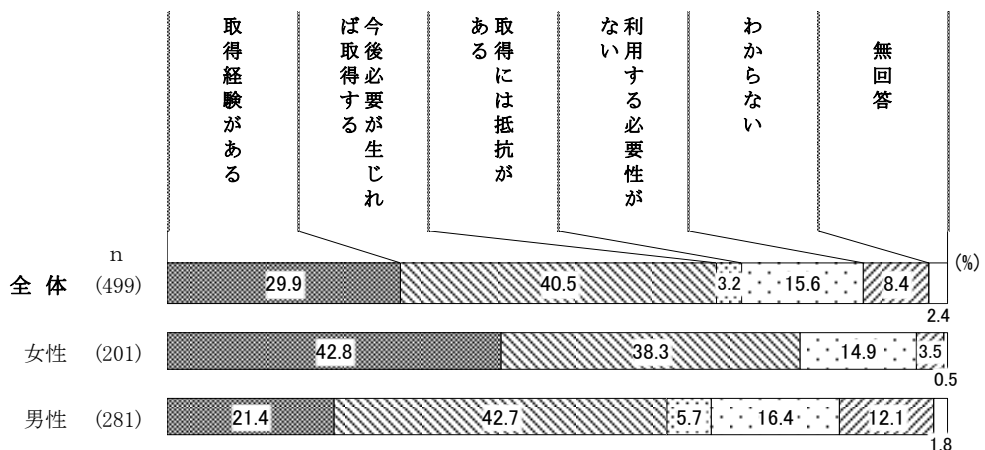
図表 25 市役所における育児休業の取得者



出典：多摩市次世代育成支援特定事業主行動計画 第2期

市職員意識調査では、出産・育児に関する休暇等の取得・意向について性別にみると、取得経験は女性のほうが男性より多くなっています。一方、「今後必要が生じれば取得する」は、男性が女性を上回っており、男性にも取得意向があることがうかがえます。

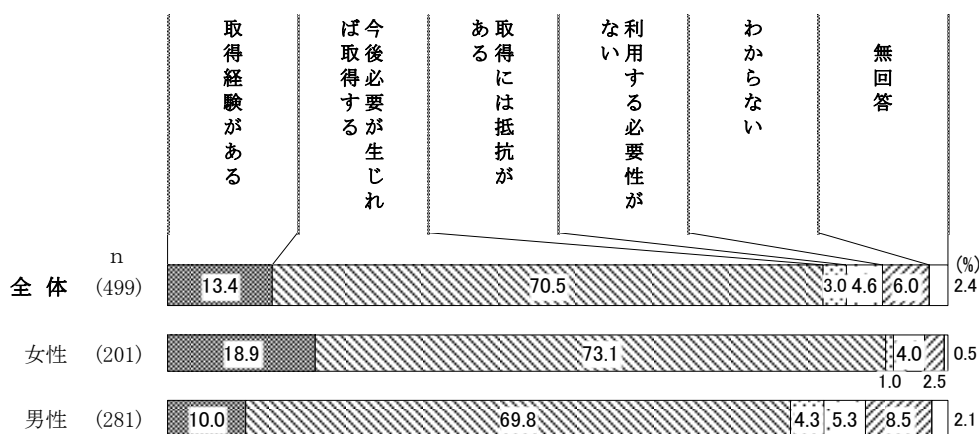
図表 26 出産・育児に関する休暇等の取得・意向（市職員調査）



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市職員意識及び実態調査

介護休暇の取得・意向についても、取得経験は女性のほうが男性より多くなっています。「今後必要が生じれば取得する」は、男女ともに約7割となっており、男性にも取得意向があることがうかがえます。

図表 27 介護休暇の取得・意向（市職員調査）



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市職員意識及び実態調査

■ 施策の方向性 ■

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現し、市民一人ひとりがあらゆる分野で能力や個性を發揮できるよう、長年にわたり形成されてきた家庭生活や職場等における固定的性別役割分担意識*P95や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた意識啓発や情報提供を行います。

特に新型コロナウイルス感染症の拡大を契機としたテレワーク*P95などの多様で柔軟な働き方が定着していくためには、これまで以上に男性の家事や子育て、介護などへの参画を促進します。

また、このような状況下において、事業所が多様で柔軟な働き方等に対応した職場環境を主体的に整えられるよう、事業所への意識啓発や情報提供を行います。

市役所においても、職員が育児・介護休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めるなどワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進します。

■ 施策 ■

(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発と情報提供

提供 **重点取組** 

市民一人ひとりがワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方を理解し、実現できるよう、意識啓発と情報提供を行います。

◇目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
23	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた意識啓発と情報提供の実施	女性センター	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた意識啓発事業の実施回数	2事業	年2事業以上

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
23	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた意識啓発と情報提供の実施	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて、市民に意識啓発や情報提供を行います。	女性センター

（2）男女で担う家事・子育て・介護の促進

■ 施策 ■

市民一人ひとりが性別にとらわれず家事・子育て・介護に積極的に関わられるように意識啓発と情報提供を行います。また、多様な保育サービスの提供や子育てを地域で支え合うネットワークづくりを進め、市民の家事・子育て・介護への参画促進につなげます。

◇目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
24	男女平等参画推進に向けた意識啓発と情報提供の実施	女性センター	男女平等参画推進に向けた意識啓発事業の参加者アンケートで「とてもよかった」と回答した人の割合	—	70.0%
25	妊産婦に対する家事支援サービスの充実	子ども家庭支援センター	子ども家庭サポーター派遣事業利用者人数	70人	80人
30	多様な保育サービスの提供	子育て支援課	認可保育所の待機率（0-2歳児）	4.8% 2.7%	0.0%
31	多様な保育サービスの提供	子ども家庭支援センター	リフレッシュ時保育の延べ利用者数	1,167人	1,200人
32	多様な保育サービスの提供	子ども家庭支援センター	子育てひろば事業（地域子育て支援拠点）への利用者数	87,127人	115,000人
33	多様な保育サービスの提供	児童青少年課	学童クラブの待機児童数	50人 96人	0人
34	放課後の子どもの居場所づくりの推進	児童青少年課	放課後子ども教室への参加児童数	26,265人	36,000人
36	子育てを地域で支え合うネットワークづくり	子ども家庭支援センター	ファミリー・サポート・センター利用・提供会員数	1,305人	1,800人

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
24	再掲 男女平等参画推進に向けた意識啓発と情報提供の実施	固定的性別役割分担意識* ^{P95} の解消、ジェンダー平等意識* ^{P95} の醸成に向け、様々な視点や新たな発想を取り入れるなど、効果的な意識啓発や情報提供を行います。	女性センター
25	妊産婦に対する家事支援サービスの充実	「子ども家庭サポーター派遣事業」を実施し、妊産婦のいる家庭にサポーターを派遣し家事援助等を行うことで、家事・育児負担の軽減を図ります。	子ども家庭支援センター
26	子育てに関する情報の提供	相談や講座等を通して子育てに関する情報提供を行います。	子育て支援課
27	子育てに関する情報の提供	相談や講座等を通して育児や子育てに関する情報提供を行います。	子ども家庭支援センター
28	子育てに関する情報の提供	相談や講座等を通して育児や子育てに関する情報提供を行います。	児童青少年課
29	子育てに関する情報の提供	相談や講座等を通して育児や子育てに関する情報提供を行います。	健康推進課
30	多様な保育サービスの提供	認可保育園の設置など多様な保育サービスの提供を進め、待機児童の解消に努めます。また、保護者のニーズに合わせて一時保育、延長保育、病後児保育等を実施しサービスの充実を図ります。	子育て支援課
31	多様な保育サービスの提供	リフレッシュ時保育等を実施し、保護者のニーズに合わせたサービスの充実を図ります。	子ども家庭支援センター
32	多様な保育サービスの提供	子育てひろば事業(地域子育て支援拠点事業)を実施し、保護者のニーズに合わせたサービスの充実を図ります。	子ども家庭支援センター
33	多様な保育サービスの提供	学童クラブの施設整備を進めるだけでなく、保護者のニーズに合わせたサービスの充実を図ります。	児童青少年課
34	放課後の子どもの居場所づくりの推進	子どもの健やかな育ちを願い、放課後に小学校等の施設を利用し、地域の方々に見守られながら、児童が放課後を安全・安心に過ごせるように放課後の子どもの居場所づくりを進めます。	児童青少年課

No.	事業	事業の説明	主な担当課
35	子育てを地域で支え合うネットワークづくり	市内幼稚園や保育所などの園長会や保育協議会等の関係機関と連携を強化し、性別にとらわれず子育てを地域で支え合うためのネットワークづくりを進めます。	子育て支援課
36	子育てを地域で支え合うネットワークづくり	ファミリー・サポート・センター事業を実施し、地域における子育ての相互援助活動を進めます。	子ども家庭支援センター
37	子育てを地域で支え合うネットワークづくり	地域子育て支援拠点において定期的なネットワーク会議を開催し、性別にとらわれず子育てを地域で支え合うためのネットワークづくりを進めます。	児童青少年課
38	子育てを地域で支え合うネットワークづくり	先輩パパママとの交流会や両親学級（パパママ学級）を実施し、性別にとらわれず子育てを地域で支え合うためのネットワークづくりを進めます。	健康推進課
39	再掲 高齢者の生活安定のための自立支援	高齢者が自立した地域生活を送ることができるよう、地域包括支援センターが中心となって相談等の支援を行います。	高齢支援課

■ 施策 ■

(3) 市内事業者への意識啓発と情報提供

市内事業所においてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方が浸透し、実現できるよう、意識啓発と情報提供を行います。また、公共調達において男女平等参画推進に向けた取組を進める事業所を評価することで、事業者のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進します。

◇ 目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
40	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた市内事業者への意識啓発と情報提供の実施	女性センター	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた市内事業者への意識啓発事業の実施回数	0 事業	年 1 事業以上

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
40	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた市内事業者への意識啓発と情報提供の実施	市内事業所を対象にワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた意識啓発や情報提供を行います。	女性センター
41	公共調達における取組事業所の評価	公共調達における総合評価落札方式を実施する際に事業所の男女平等参画に関する取組を評価します。	総務契約課

■ 施策 ■

（４）市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進




市職員の年次有給休暇の取得促進や超過勤務時間の削減に向けた取組を進めます。また、特に男性職員の育児・介護休業の取得を促進します。

◇目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
42	市男性職員の育児・介護休業等の取得促進	人事課	男性職員の育児休業取得率&取得期間	23.1% ※新規のため分布状況は公表データなし	20.0%うち3週間以上が50.0%
44	市職員一人当たりの年間年次有給休暇取得促進	人事課	一般職の年間年次有給休暇取得日数	13.8日	14.5日
45	市職員一人当たりの年間超過勤務時間削減	人事課	一般職の月毎の超過勤務時間数	16.0時間	前年度比減

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
42	市男性職員の育児・介護休業等の取得促進	市男性職員の育児・介護休業の取得に関する啓発により職場環境の整備に取り組む他、人事担当課の相談体制の強化や休暇に関する情報発信を行うことで、休暇を希望する職員の休暇取得促進に努めます。	人事課

No.	事業	事業の説明	主な担当課
43	 在宅勤務制度の利用支援	在宅勤務を導入することで通勤時間や超過勤務を削減し、職員の育児・介護やワーク・ライフ・バランス、ひいては昨今の新型コロナウイルス感染症対策に貢献することも目的の一つとします。 在宅勤務が可能となるように職場体制を整え、対象職員に偏りが生じることなく在宅勤務を実施できるよう、庁内の啓発等により制度運用支援に努めます。 ①在宅勤務制度の周知 ②所属長へ取組推進を促す ③意向のある職員への相談対応	人事課
44	 市職員一人当たりの年間 年次有給休暇取得促進	研修を通して職員一人ひとりが効率的に計画性を持って業務を遂行することや、職場内において休暇を取得しやすい環境を作り出すことの重要性についての意識啓発を行い、年次有給休暇の取得を促進します。	人事課
45	 市職員一人当たりの年間 超過勤務時間削減	超過勤務削減の到達点を設定し、業務遂行の見直しを不断に行い、職員の業務量等を確認し調整することで、組織の業務遂行力を維持しつつ職員の健康管理及びワーク・ライフ・バランスの向上を推進します。	人事課

課題 2

政策・方針決定過程における女性の参画促進

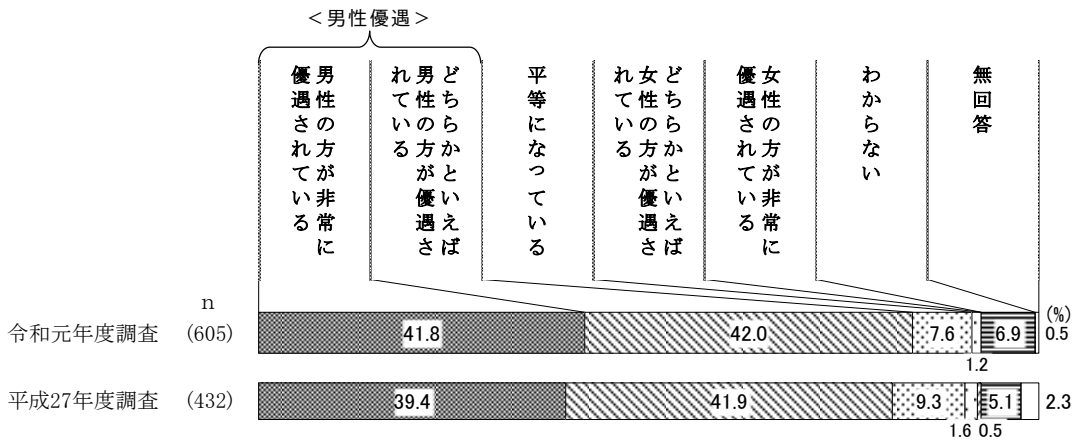
現状と課題

政府は、平成 15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、令和 2(2020)年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、平成 27(2015)年に成立した女性活躍推進法等に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）*P95の実行や働き方改革等を推進しました。

しかし、この目標は必ずしも社会全体で十分に共有されておらず、依然として政治や経済、地域社会の場などにおける政策・方針決定過程への女性の参画は低い状況です。

本市の市民意識調査でも、平成 27 年度調査と比較しても政治の場における男女の平等感は依然として低く、約 8 割が男性優遇と感じています。

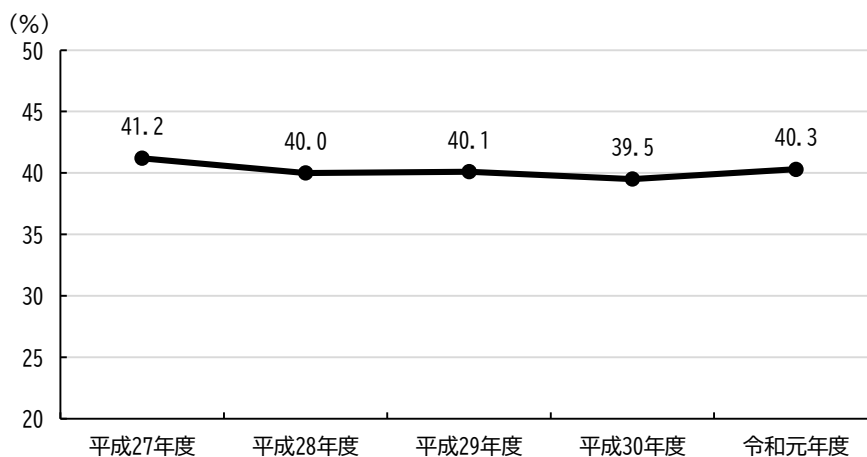
図表 28 政治の場における男女の地位の平等感



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

本市の委員会・審議会における女性委員の比率は、平成 27(2015)年度から令和元(2019)年度の5年において大きな変動はなく、約4割となっています。

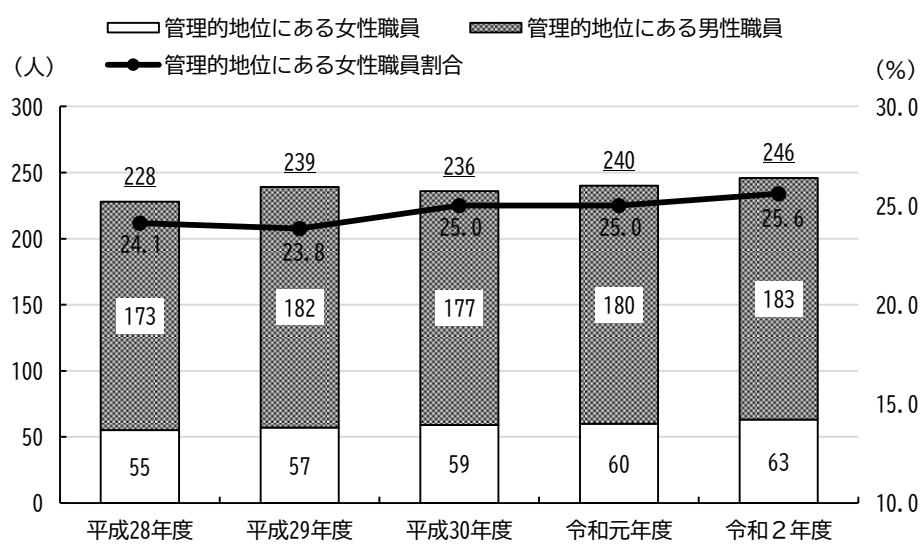
図表 29 多摩市の委員会・審議会における女性委員の比率



出典：令和元年度多摩市女と男がともに生きる行動計画推進状況評価報告書

市職員のうち、管理的地位(係長職以上)にある女性職員の割合について、令和2(2020)年度は25.6%となっており、依然として男性職員が占める割合が多くなっています。

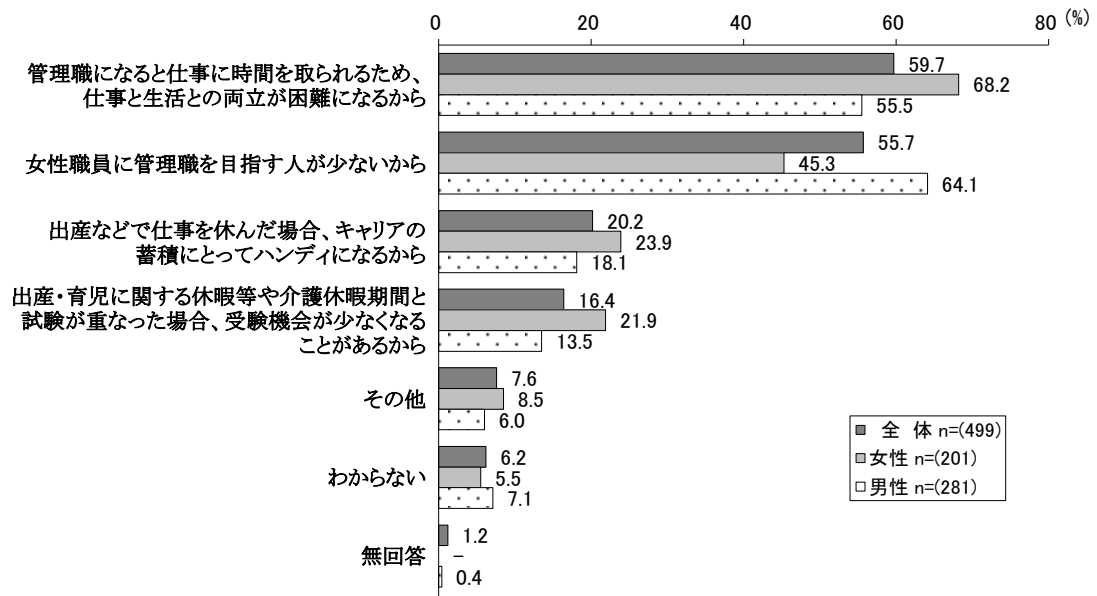
図表 30 管理的地位(係長職以上)にある市職員の状況



出典：多摩市人事課

市職員意識調査では、女性管理職が少ない原因として、「管理職になると仕事に時間を取られるため、仕事と生活との両立が困難になるから」、「女性職員に管理職を目指す人が少ないから」が特に多くなっています。

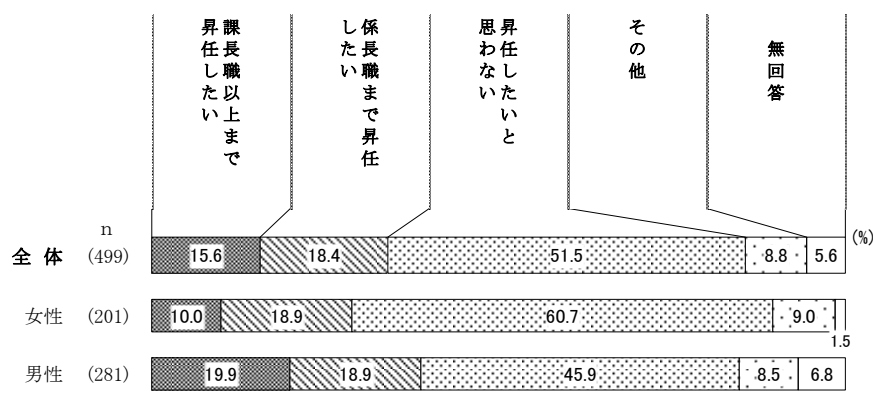
図表 31 女性管理職が少ない原因(市職員調査)



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市職員意識及び実態調査

市職員調査では、将来就きたい役職について性別にみると、女性は「昇任したいと思わない」が約6割を占めています。また、「課長職以上まで昇任したい」は男性で約2割、女性で1割となっており、昇進の意向は全体として低くなっています。

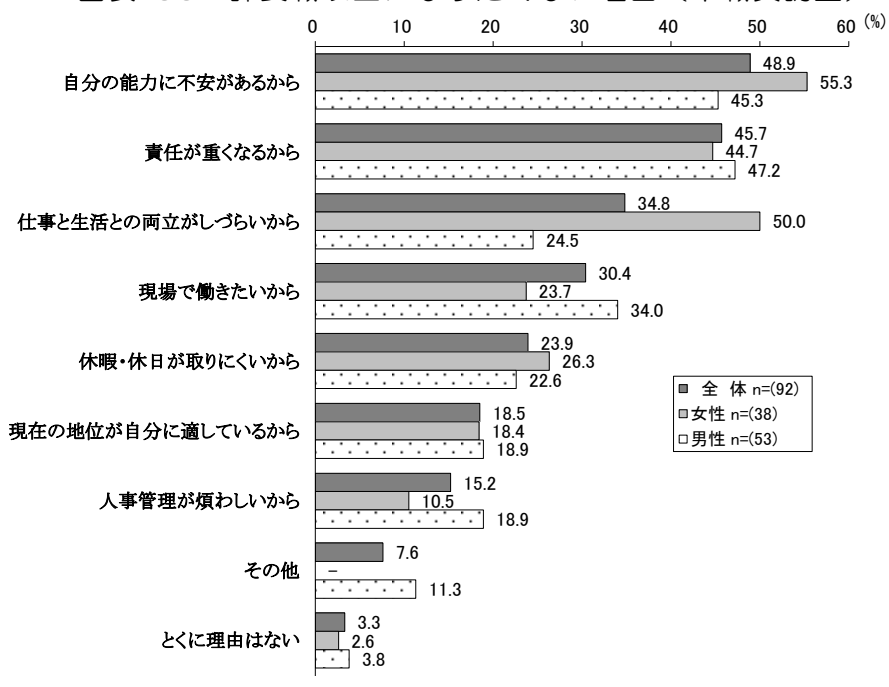
図表 32 将来就きたい役職（市職員調査）



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市職員意識及び実態調査

管理職である課長職以上になりたくない理由としては、「自分の能力に不安があるから」、「責任が重くなるから」が多くなっています。また、「仕事と生活との両立がしづらいから」は女性が約5割で高くなっており、男性と開きがあります。

図表 33 課長職以上になりたくない理由（市職員調査）



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市職員意識及び実態調査

■ 施策の方向性 ■

管理・指導的立場にある人々の性別の偏りを解消し、誰もが性別を意識することなくあらゆる分野で活躍できるような社会をめざし、市の行政委員会や審議会・委員会等の附属機関等の政策・方針決定の場への女性の参画を促進します。また、市役所においても男女平等参画の視点が反映されるよう、管理職等の指導的立場に占める女性の割合を高めるための取組を進めます。

■ 施策 ■

(1) 市の附属機関等委員への女性の積極的な参画促進

市の行政委員会や附属機関等における女性の参画を促進します。

◇目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
46	市の行政委員会、附属機関等における男女平等参画の推進	全庁	市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率	40.3%	50.0%
			女性、男性が一人もいない市の行政委員会、附属機関等の数	4	0

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
46	市の行政委員会、附属機関等における男女平等参画の推進	市の各行政委員会、附属機関等における女性委員比率が50%になるよう女性の登用に努めます。	全庁

■ 施策 ■


(2) 市職員の女性活躍推進

市役所の管理・指導的立場における女性の参画を促進します。

◇目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
48	市女性職員の管理・指導的立場への参画の推進	人事課	管理職に占める女性割合	20.3%	20.0%
			係長職に占める女性割合	28.1%	30.0%

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
47	 女性職員の活躍推進に向けた取組の実施	女性活躍推進法に基づく「多摩市特定事業主行動計画」を策定し推進します。	人事課
48	市女性職員の管理・指導的立場への参画の推進	市政運営を担う市職員に対し、キャリアアップに資する研修や講演会等を実施し、管理職等の指導的立場への女性の参画を促進します。	人事課

課題

3

地域活動・防災対策における女性の参画促進

現状と課題

男女平等参画社会を実現するためには、男女が社会の対等な構成員として地域活動に参画できる機会を確保することが重要です。

市民意識調査では、地域社会における男女の平等感は、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と「平等になっている」が同程度となっており、平成27年度調査と同様となっています。

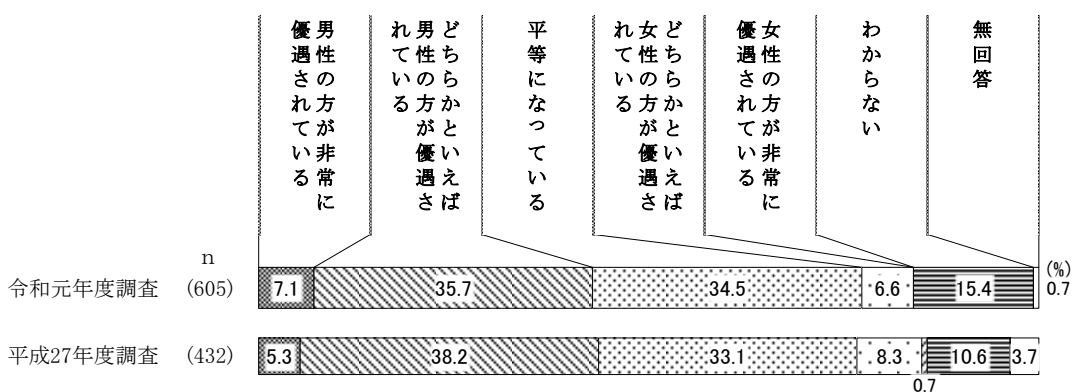
一方、地域活動における担い手の確保や高齢化が課題となっており、今後の地域の多様化する課題やニーズに対応していくためには、役割が性別や年齢等で固定化されることがないように、固定的性別役割分担意識^{*P95}や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消するとともに、様々な視点から課題を解決できる多様な市民が必要です。

また、今後、首都直下地震等の大規模災害の発生が想定されています。大規模災害発生時には、感染症対策などの公衆衛生への対応も考慮した避難所運営や、配偶者等からの暴力（DV^{*P95}）や性被害・性暴力が増大するといったジェンダー^{*P95}に起因する諸課題も一層顕在化することが考えられます。

災害・防災対策においては、日頃から地域のことを熟知している方には、女性もいることから、女性は災害対応で大きな力を発揮しうる存在です。①平常時、②方針検討時、③方針決定段階において女性の参画を促進し、男女平等参画の視点を取り入れた地域防災対策を行います。

また、TAMA女性センターが男女平等参画の視点から先進的な取組事例等の情報を収集し、防災安全課と連携して意識啓発や情報提供を行います。

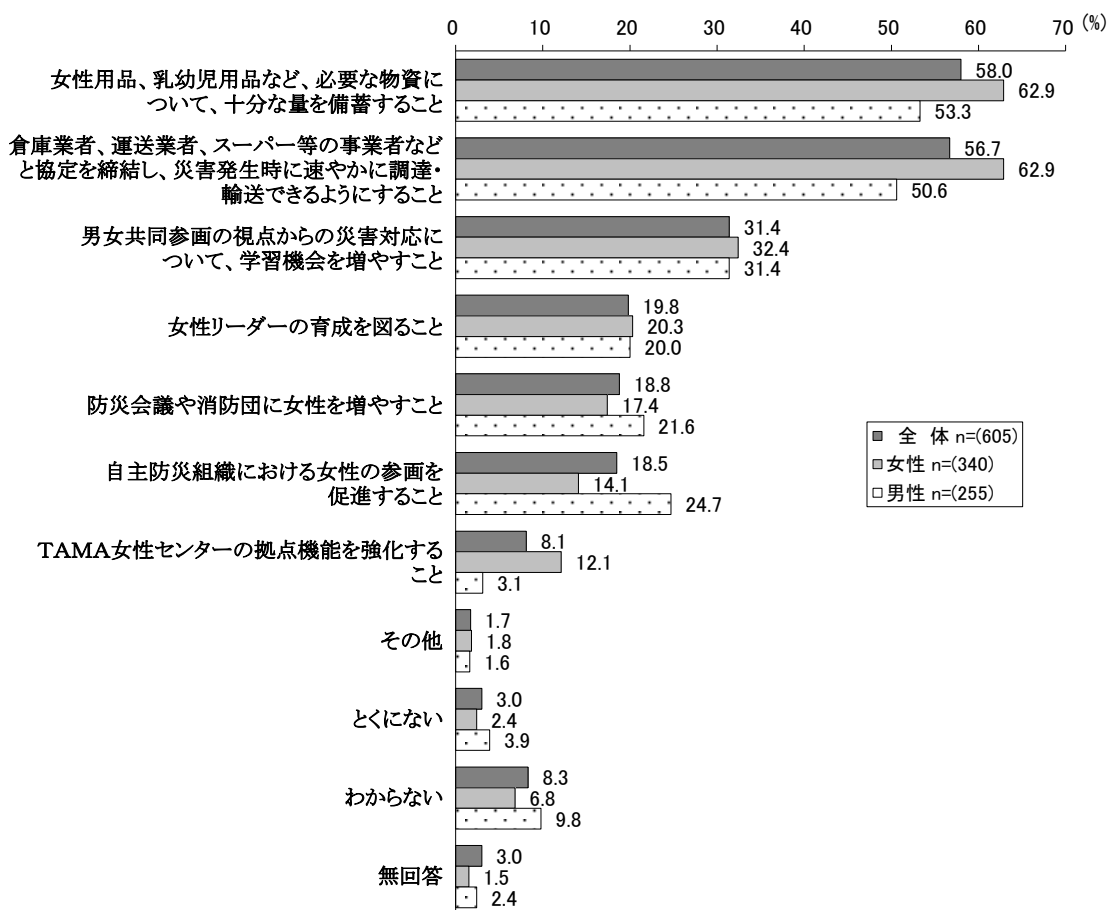
図表 34 地域社会における男女の地位の平等感



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

市民意識調査では、男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりに必要なことについて、「女性用品、乳幼児用品など、必要な物資について、十分な量を備蓄すること」、「倉庫業者、運送業者、スーパー等の事業者などと協定を締結し、災害発生時に速やかに調達・輸送できるようにすること」が上位となっており、物資の備蓄や調達が主に求められています。

図表 35 男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりに必要なこと



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

■ 施策の方向性 ■

生活の基盤である地域において女性リーダーが増えるよう、ロールモデルの紹介や、市民活動団体等に女性リーダーの育成に向けた働きかけを行います。

防災対策においては、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないよう、①平常時、②方針検討時、③方針決定段階において女性の参画を促進し、男女平等参画の視点を取り入れた地域防災対策を行います。

また、TAMA女性センターが男女平等参画の視点から先進的な取組事例等の情報を収集し、防災安全課と連携して意識啓発や情報提供を行います。

■ 施策 ■


(1) 地域・市民活動における女性リーダーの育成の促進

地域・市民活動において女性リーダーが増えるよう、意識啓発と情報提供を行うとともに、市民活動団体等に女性リーダーの育成に向けた働きかけを行います。

◇目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
50	地域・市民活動における女性リーダーの育成	文化・生涯学習推進課	地域活動につながる人材の発掘・養成に向けた講座受講者数	650人	500人 ※公民館の行う事業と合算しての数値

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
49	地域を担う女性リーダーの育成	情報誌「たまの女性」やSNS ^{*P95} 等の多様な手法を活用してロールモデルの紹介を行います。また、市民運営委員会や女性センター登録団体、男女平等参画推進フェスティバル実行委員会への加入を促進し、地域を担う女性リーダーの育成につなげます。	女性センター
50	 地域・市民活動における女性リーダーの育成	性別や年代にかかわらず市民自らが地域に興味を持ち、地域課題の解決に取り組む「新たな担い手」につながる支援や働きかけとなる「わがまち学習講座」等を実施します。	文化・生涯学習推進課
51	地域・市民活動における女性リーダーの育成	ベルブゼみや地域課題講座などを通して性別や年代にかかわらず、講座アフターのグループ支援や市民のネットワークづくりを支援し、市民活動における女性リーダーの育成を図ります。	永山公民館 関戸公民館

国際女性デーの象徴 ミモザ



1975年に国連によって、3月8日が「国際女性デー」として制定されました。これは、北米とヨーロッパ全域で20世紀初頭に現れた労働運動が発端となっており、女性の社会参加と地位向上を訴える日とされています。イタリアでは、男性から女性に日頃の感謝を込めてミモザの花を贈る習慣があります。

(2) 男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりの推進

■ 施策 ■


重点取組

男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりを推進するため、災害対策に関する方針決定過程への女性の参画を促進します。また、避難生活における支援や災害用備蓄物資の整備等に女性の視点を活かします。

◇ 目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
53	男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりの推進	女性センター	市民や事業者を対象にした男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりの推進に向けた啓発事業の実施回数	0 事業	年 1 事業以上

◇ 事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
52	男女平等参画社会の視点に立った災害対策の推進	災害対策に向けた計画策定や避難所運営に関する方針決定過程における女性参画を促進し、男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりを推進します。また、性別の違いに配慮した必要な災害用備蓄物資を充実します。	防災安全課
53	 男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりの推進	防災安全課と連携して男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりの推進に向けて、市民や事業者に意識啓発や情報提供を行います。	女性センター

課題

4

働く場での女性の活躍推進

平成 27（2015）年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」等に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）*P95 の実行や働き方改革等の推進を通じて、女性就業者数や上場企業の女性役員数が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性の割合が着実に上昇しています。このように法律や制度が相当程度整備されたことにより、経済分野における女性の活躍が進みました。

一方、高度経済成長期に形成された長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」や固定的性別役割分担意識*P95、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を背景に、家事や子育て・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になる場合が多くなっています。特に非正規雇用労働者に女性が多いことから男性と女性の間で待遇差が生じ、特にシングルマザーや単身女性の貧困の背景にもなっていると考えられます。

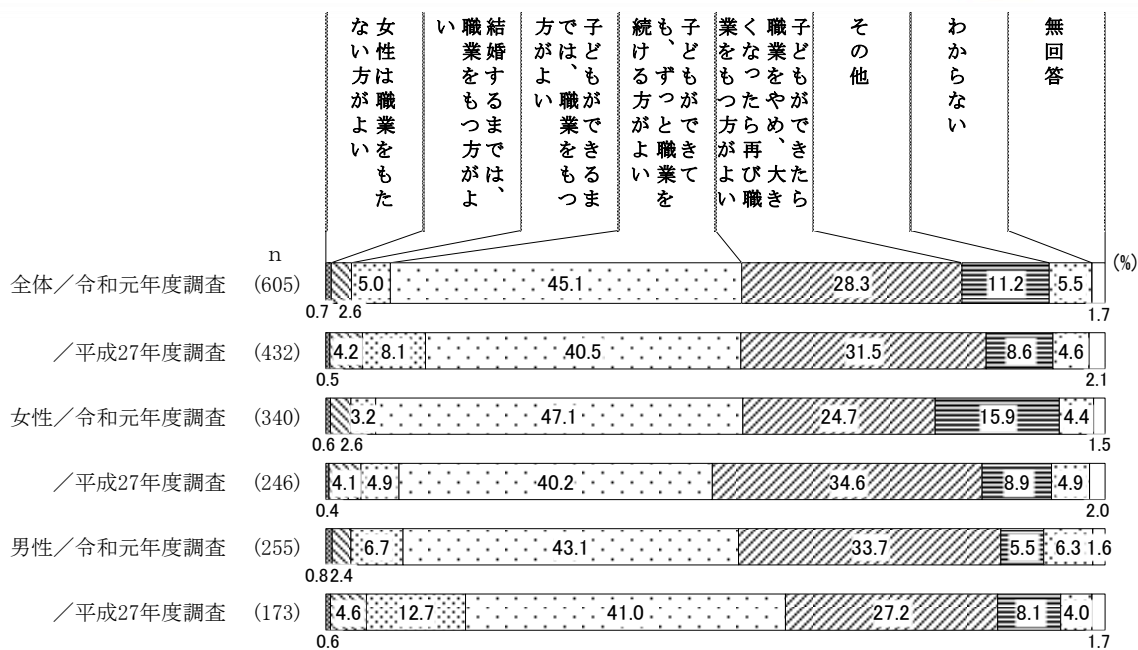
また、育児や介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性も存在しており、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、固定的性別役割分担意識*P95 や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと考えられます。

市民意識調査では、女性が職業を持つことについて、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という就業継続型の考え方が多くを占めている一方で、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という出産退職・再就職型の考え方については、男性が女性を上回っており、平成 27 年度調査と比較すると増加しています。

性別にかかわらず働きたい人全てが仕事と子育て・介護・地域活動等の生活の二者択一を迫られることなく、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力や個性を十分に発揮できるような社会を目指すことが重要です。

■ 現状と課題 ■

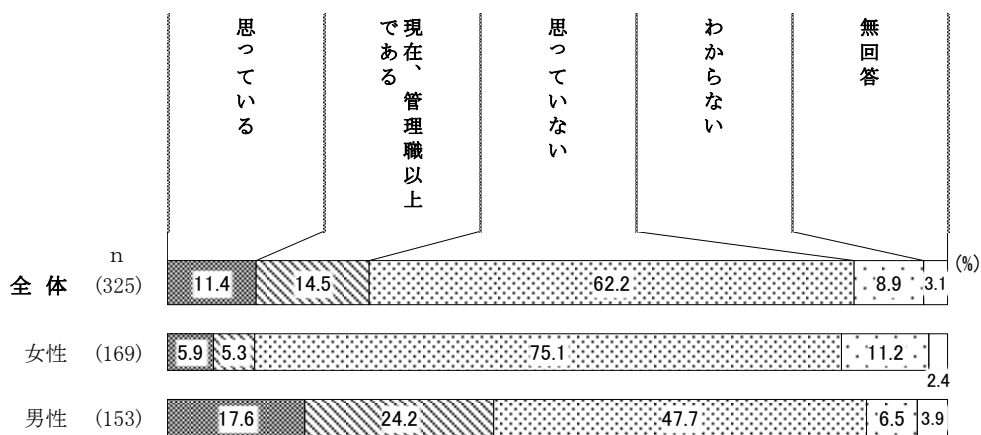
図表 36 女性が職業を持つことについて



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

市民意識調査では、女性は約8割が昇進の意向が無いと回答しており、男性との開きが大きくなっています。また、現在管理職以上であるという人も1割未満と男性よりも少なくなっています。

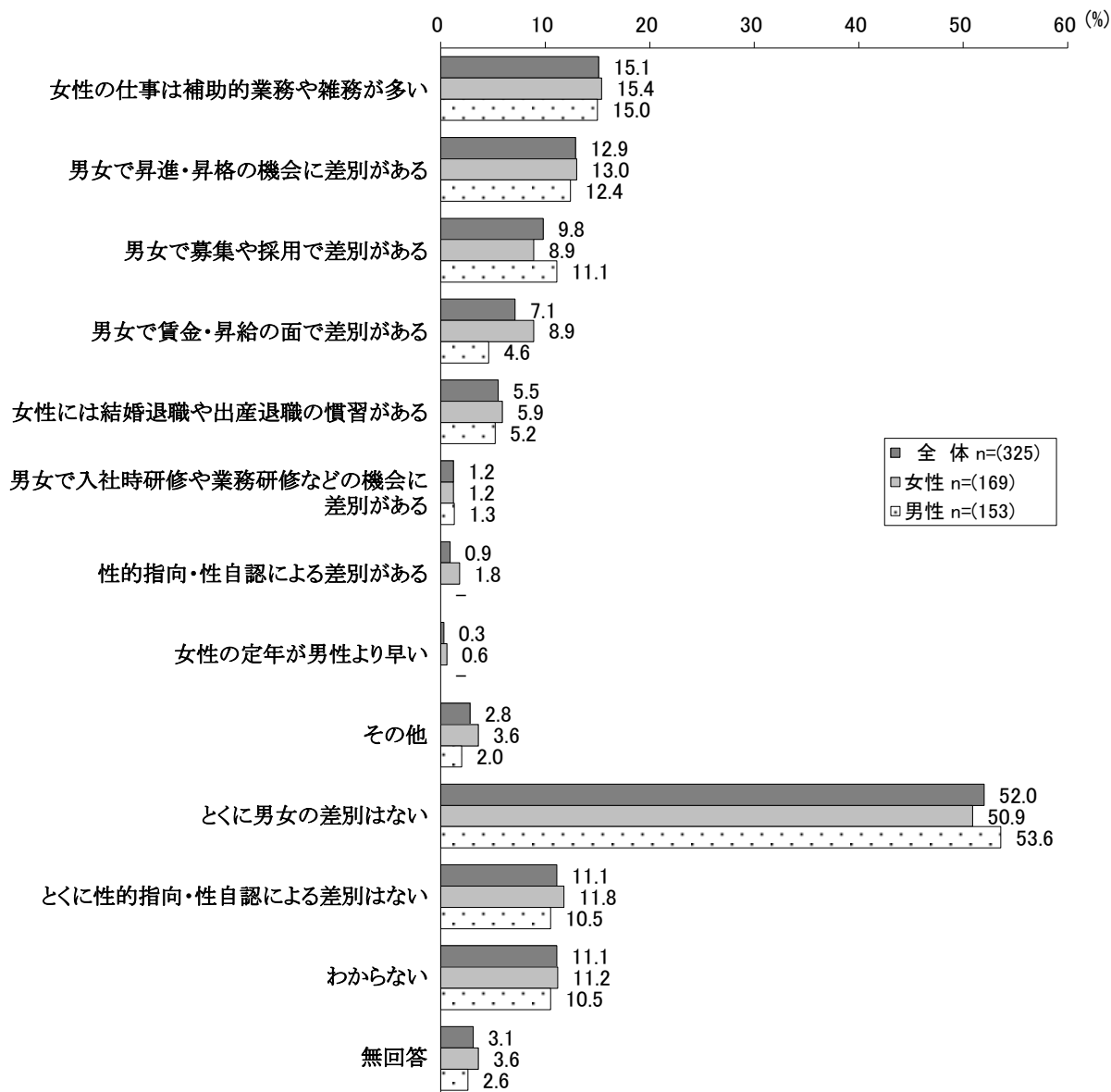
図表 37 昇進の意向



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

市民意識調査では、職場での性別による差別について、「とくに男女の差別はない」が約5割を占めている一方で、「女性の仕事は補助的業務や雑務が多い」、「男女で昇進・昇格の機会に差別がある」という状況が依然として残っていることが見受けられます。

図表 38 職場での性別による差別



出典：令和元年度男女平等・男女共同参画に関する多摩市民意識及び実態調査

■ 施策の方向性 ■

子育て等で離職した正社員女性等の再就職支援や男性の育児休業取得の促進等により、それぞれの希望に応じた多様な働き方やキャリア形成ができるよう、就業・起業に向けた支援や情報提供を行います。

また、市内事業所を対象に、女性の能力発揮や育成、登用など、事業所における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）*P95の推進に向けた情報提供等を行います。

■ 施策 ■

（１）女性の就労・再就職・キャリア形成支援

女性の就労や、出産・子育て等により離職した女性の再就職に向けて就労相談やキャリア形成支援講座等を行います。

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
54	女性の就労・再就職・キャリア形成の支援	関係機関等と連携して女性の就労や再就職、起業等のキャリア形成を支援するためのセミナーや個別相談会を実施します。	女性センター
55	女性の就労・再就職・キャリア形成の支援	関係機関等と連携して女性の就労や再就職、起業等のキャリア形成を支援するためのセミナーや個別相談会を実施します。	経済観光課
56	女性の非正規雇用者のキャリア形成に向けた支援	関係機関等と連携して女性の非正規雇用者の新たな就労機会の確保等に向けたセミナーや個別相談会を実施します。	女性センター

■ 施策 ■


（２）市内事業所における女性活躍推進

市内事業所の女性活躍推進に向けた意識啓発や情報提供を行います。

◇目標値の設定

事業番号	事業	担当課	指標	近況値	目標値
57	市内事業所の女性活躍推進に向けた意識啓発と情報提供の実施	女性センター	市内事業所の女性活躍推進に向けた市内事業者への意識啓発事業の実施回数	0事業	年1事業以上

◇事業一覧

No.	事業	事業の説明	主な担当課
57	 市内事業所の女性活躍推進に向けた意識啓発と情報提供の実施	市内事業所を対象に積極的改善措置（ポジティブ・アクション）*P95の意義や効果について意識啓発や情報提供を行います。	女性センター

第1章 計画の策定にあたって
第2章 計画の基本的な考え方
第3章 計画の内容
目標1 性別にとらわれない誰もが暮らしやすいまちの実現
目標2 ワーク・ライフ・バランスとあらゆる分野における女性の活躍の推進
目標3 人権尊重とあらゆる暴力の根絶
目標4 男女平等参画社会の実現に向けた総合的な計画の推進
資料 第4章