

3 目標と施策の展開

目標1 男女共同参画によるワーク・ライフ・バランスの実現（清瀬市女性活躍推進計画）

男女共同参画社会とは、男女が互いにその人権を尊重しつつ、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮できる社会をいいます。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分業意識が強かった戦後高度成長期の日本社会では、男性が世帯のための稼得労働を一手に引き受け、一方、女性が収入にはつながらない家事・育児・介護など非稼得労働を一手に引き受けてきました。このような性別役割分業社会では、長時間労働を当たり前とするような企業文化が生まれ、女性が実際に働き続けることを難しくしてきました。しかし、現実には30年ほど前から「男性雇用者と無業の妻」と「共働き世帯」の割合は拮抗し、平成9（1997）年以降は共働き世帯が上回り、平成28（2016）年、共働き世帯1129万世帯、無業の妻世帯664万世帯と、その差は一層広がる傾向にあります（図I-1）。

しかし、男性の労働慣行といわれる長時間労働に変化がなければ、男性の家事・育児・介護の役割分担は進みません。女性の職業における登用も、長い間、見るべき進展はありませんでした。その結果、経済分野の活動と意思決定への参画における日本の男女格差は大きく、世界各国の中での、日本のジェンダー格差（GGI）の低評価（144カ国中114位）の要因ともなっています。また、女性の職業と家庭の負担の大きさは少子化を加速する要因の一つであることから、平成15（2003）年施行の少子化社会対策基本法や次世代育成支援対策推進法などの関連法案でも、労働環境と子育て支援策の双方の改善がうたわれています。

『清瀬市男女平等に関する意識・実態調査』にあるように、男性も、会社人間としての経験ばかりを望む人たちがばかりではなく、仕事と生活の調和を望む人が増えています。男性が育児や介護などにもかかわり、地域活動にも参加できるように「働き方」を見直し、男性中心型の労働慣行を改革する取り組みを進め、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が広がれば、女性も仕事を続けていける可能性が高まります。

すべての人々がワーク・ライフ・バランスを実現できるように、育児や介護の社会的な環境整備を整える必要があります。

目標1

男女共同参画によるワーク・ライフ・バランスの実現
（清瀬市女性活躍推進計画）

課題1 働く場における男女共同参画の推進

課題2 女性の活躍と多様な働き方への支援

課題3 働きやすい環境づくり

目標値

	指 標	実績	目標値 平成39年度 (2027)
1	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉を知っている人の割合	平成28年度 52.9%	70%
2	市職員で「育児休業制度」を利用した事のある男性の割合	平成28年度 0%	30%
3	市職員で課長職等以上の管理職の女性の占める割合（事務系）	平成28年度 10.2%	30%
4	日々の生活の中で「仕事」「家庭」「地域・個人の生活」のうち希望していないのに「仕事」を優先する男性の割合	平成28年度 29.8%	10%
5	育児の協力をお願いや相談できる場所(人)がまわりにあると言う人の割合	平成29年度 25.5%	50%

【出典】

- 1…清瀬市男女平等に関する意識・実態調査 問32
- 2…清瀬市特定事業主行動計画 *男性職員の出産介護休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率を100%とする。
- 3…清瀬市特定事業主行動計画
- 4…清瀬市男女平等に関する意識・実態調査 問10（男性は希望では7.1%、現実には36.9%）
- 5…平成29年 清瀬市市政世論調査 問7

課題1 働く場における男女共同参画の推進

働くことは、生活の経済的な基盤を支えるとともに、自己実現にもつながります。だれもが「仕事」と「生活」の二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮できる社会づくりは、多様性の尊重、持続可能な経済発展や企業の活性化という点からも、きわめて重要な意義をもっています。

しかし、実態としては、固定的な性別役割分担意識が根強く、社会的環境整備も不十分なために、育児や介護などに直面した場合に、多くの場合、女性が自分の希望とは異なり、就労が継続できなくなり、退職するようになっていきます。出産を機に退職する女性労働力率のM字型カーブは、まだ解消されていません。（図I-2）長時間労働や転勤を当たり前とする男性中心型の労働慣行も根強く、女性が働き続ける際の壁となっており、男性にとっても、子育てや介護のみならず、日常生活をマネジメントし充実させる際の障害にもなっています。

家庭の中でも、無業の妻を持つ男性と共働きの妻を持つ男性の家事時間に差はなく（図I-5）、働く女性たちの負担の重さを示しています。また、男性が家事・育児を担うか否かが、第2子以降の子どもを持つことにも影響があると報告されています（図I-6）。

国や自治体の施策も、一定程度進んでいます。働く現場では、取り組みが十分とはいえ、育児休暇、介護休暇を取得するためには、「職場の環境」が挙げられているのが現実です。（図I-7、I-8）職場における環境を整備して、働く人々の意識を変えるためにも、組織的な取り組みが必要であることが明らかとなっています。

■ 施策

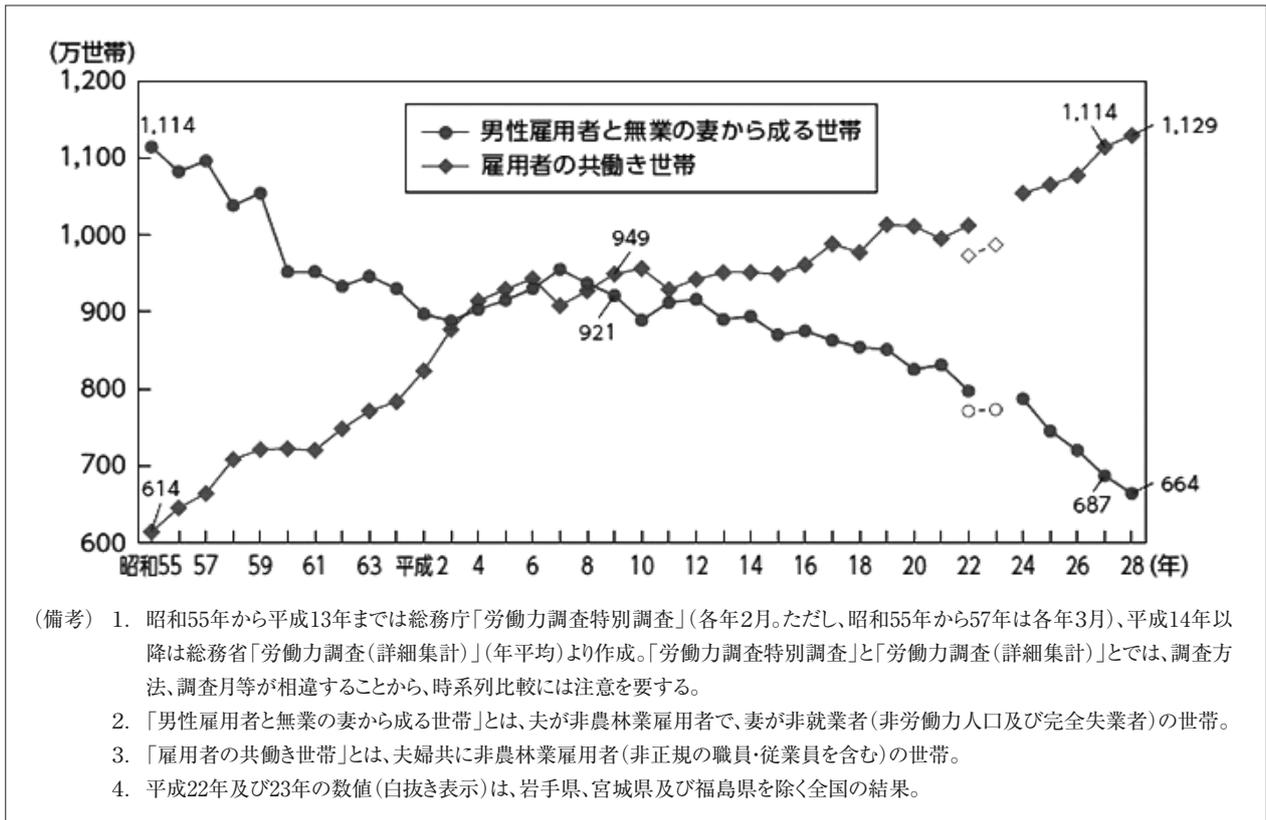
課題 1

働く場における男女共同参画の推進

施策 1 事業者向け情報収集・啓発、相談

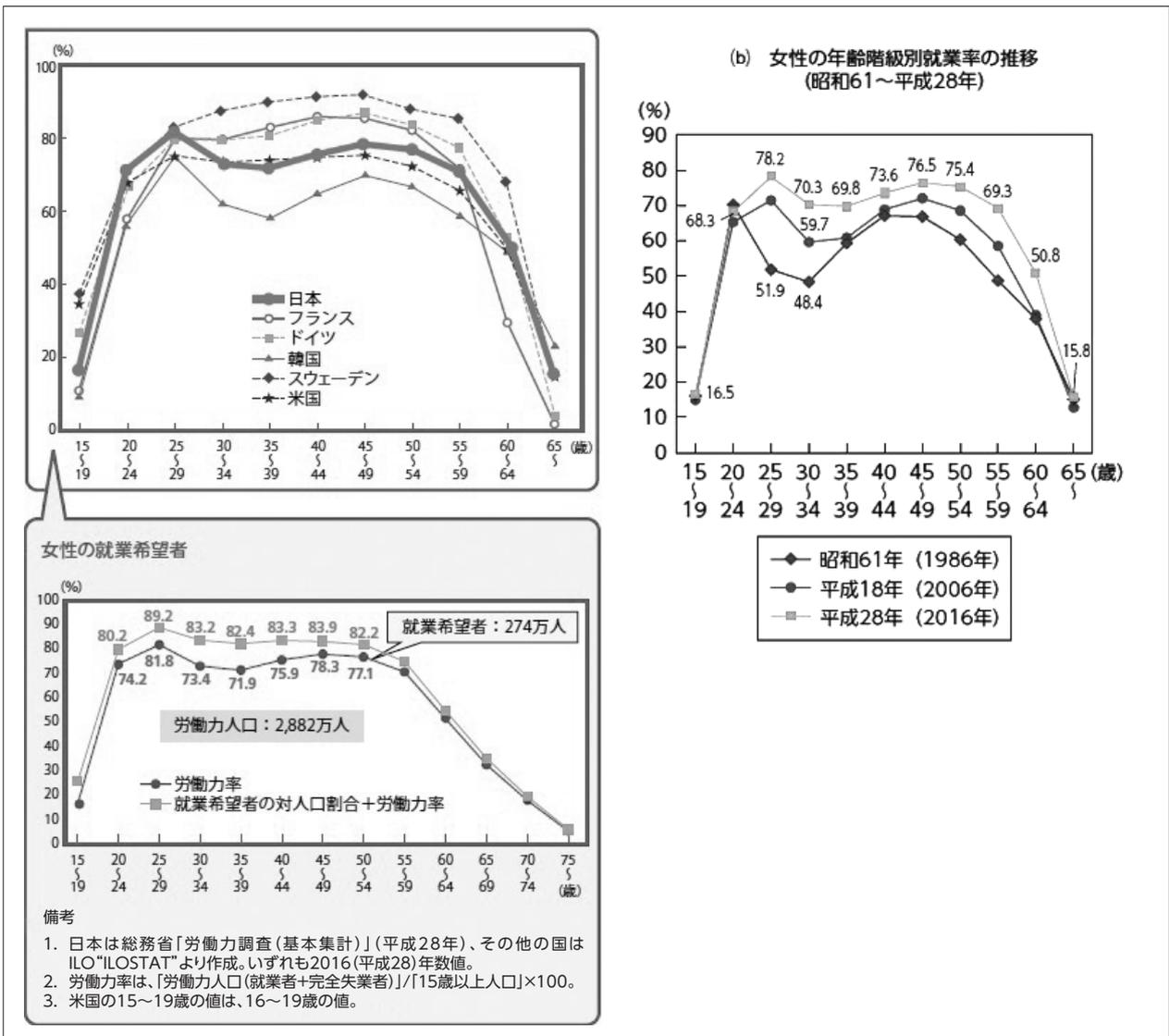
施策 2 市民向け学習・啓発、相談

図 I-1 共働き等世帯数の推移



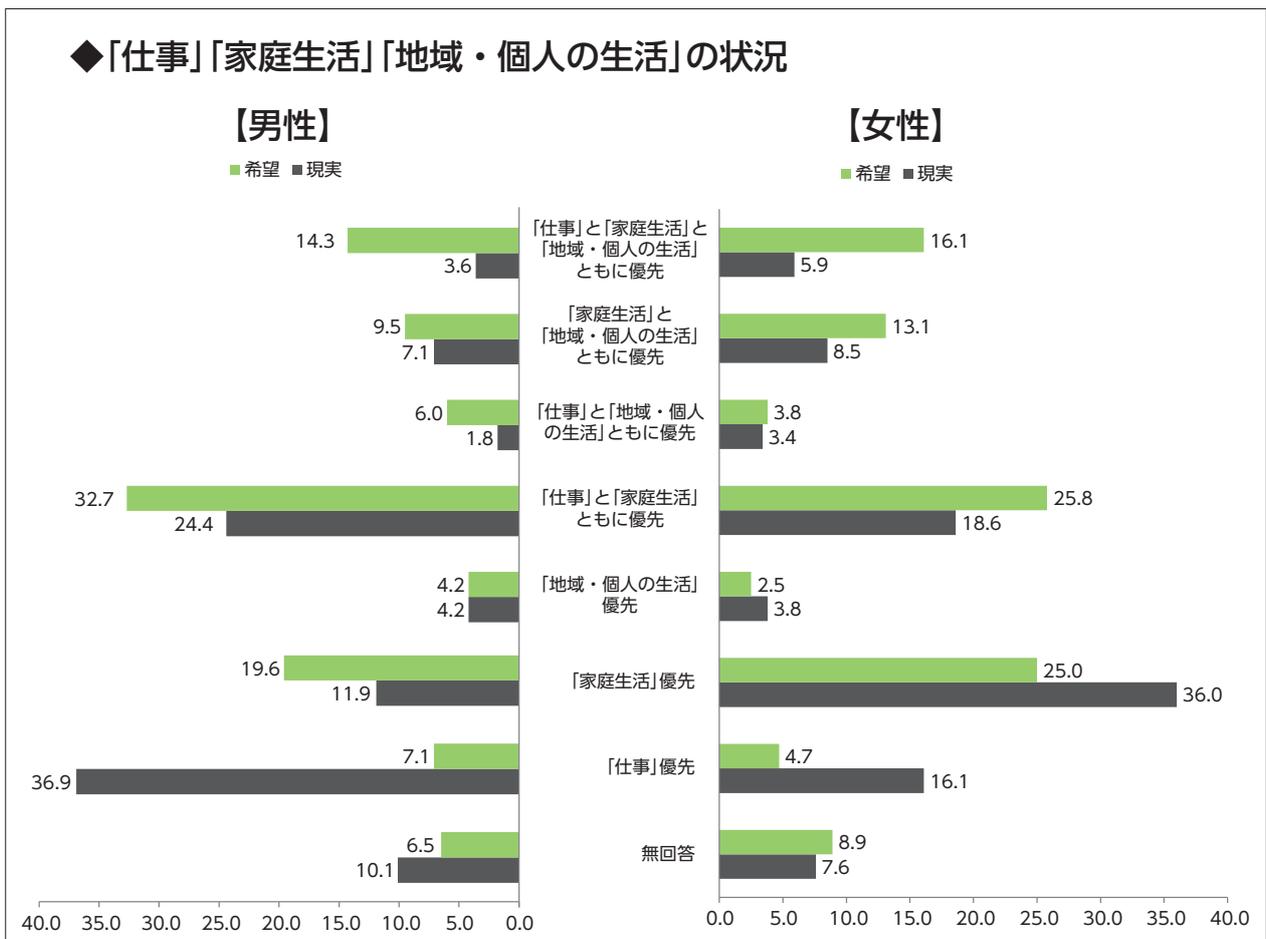
出典：「男女共同参画白書」(平成29年6月 内閣府男女共同参画局)

図 I-2 女性の年齢階級別就業率の推移



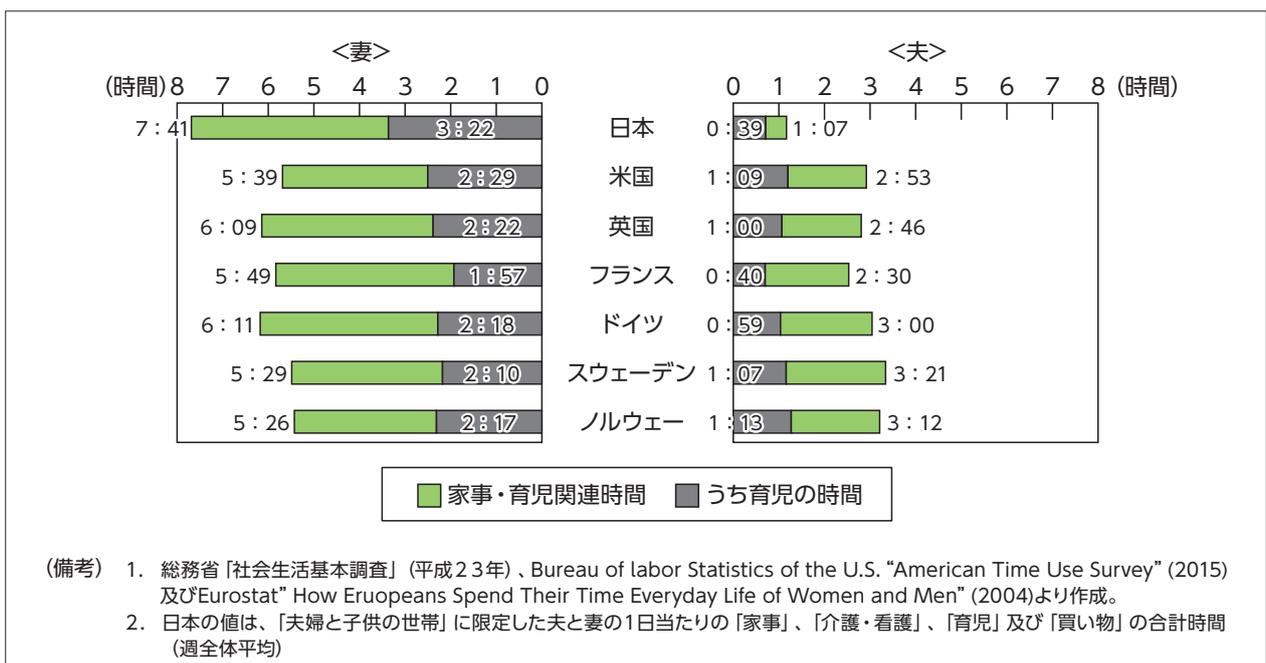
出典：労働力調査（総務省 平成28年度）

図 I-3 「仕事」「家庭」「個人の生活」の希望と現実の一致状況



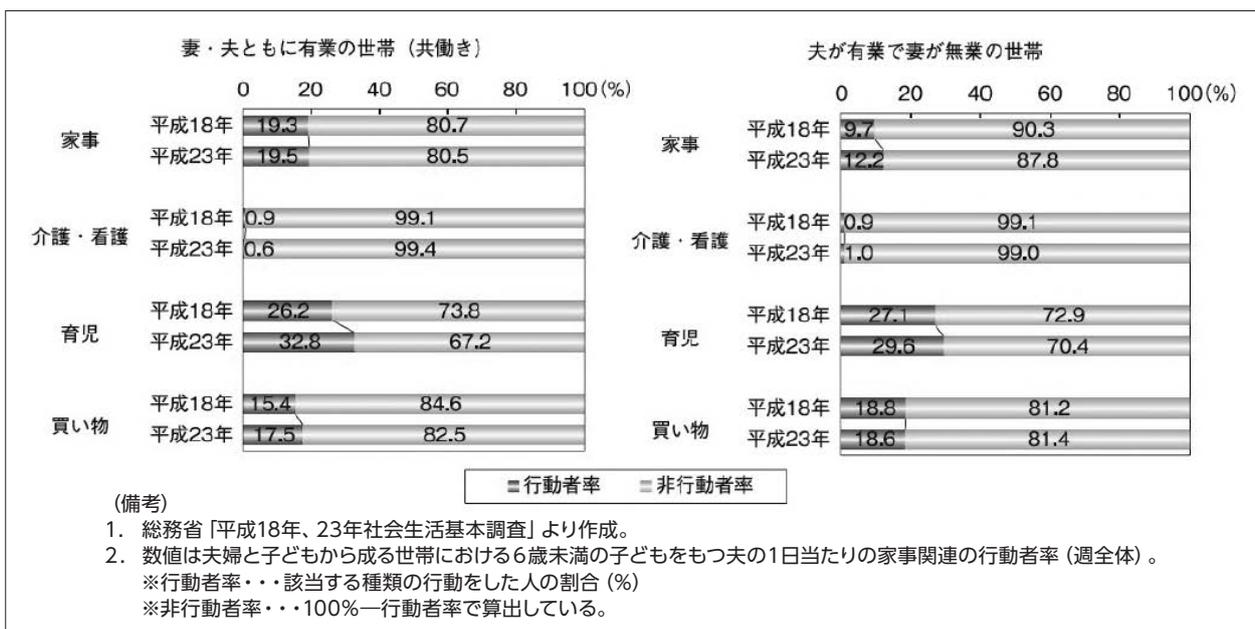
出典：「清瀬市男女平等に関する意識・実態調査」（平成28年度 清瀬市）

図 I-4 6歳未満の子を持つ夫の一日当たりの家事育児時間の国際比較



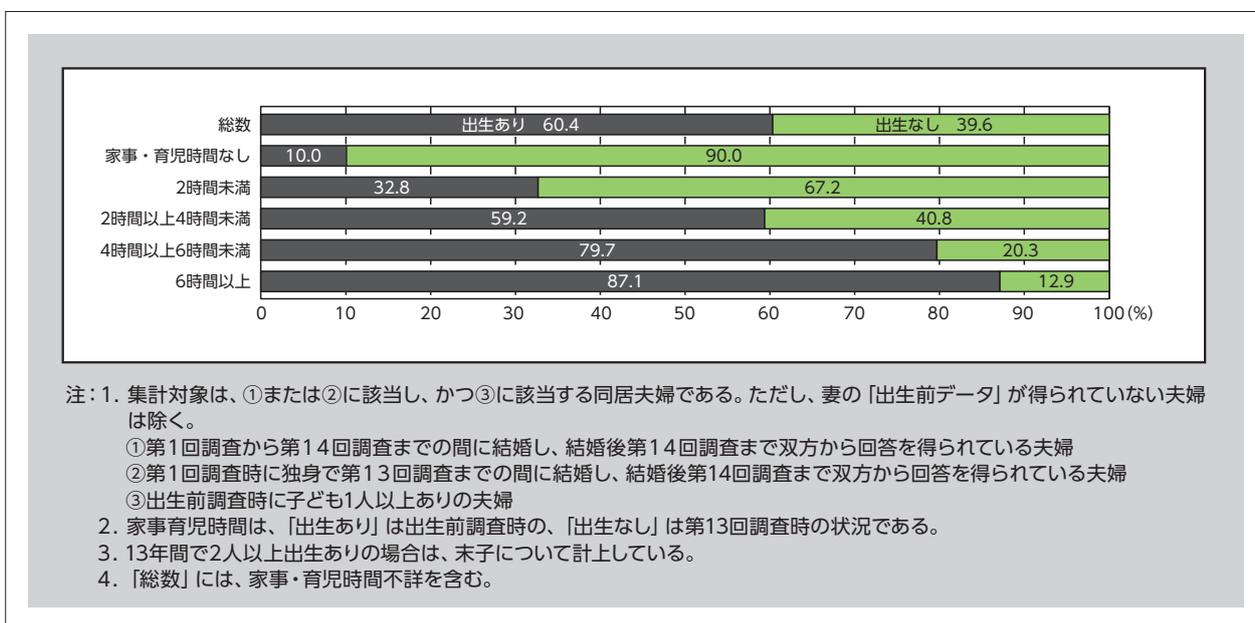
出典：「男女共同参画白書」（平成29年6月 内閣府男女共同参画局）

図 I-5 6歳未満児を持つ夫の生活時間



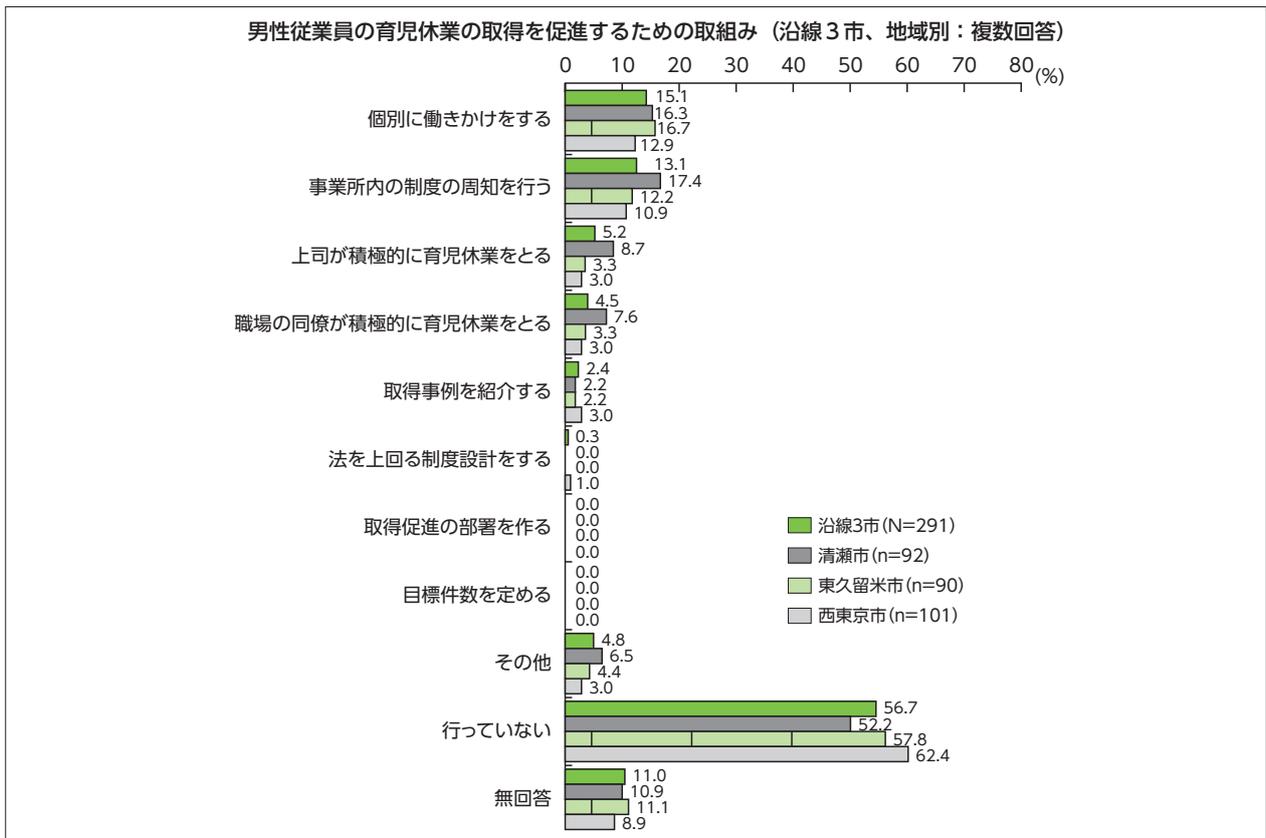
出典：「平成18年・23年社会生活基本調査」（総務省）

図 I-6 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況



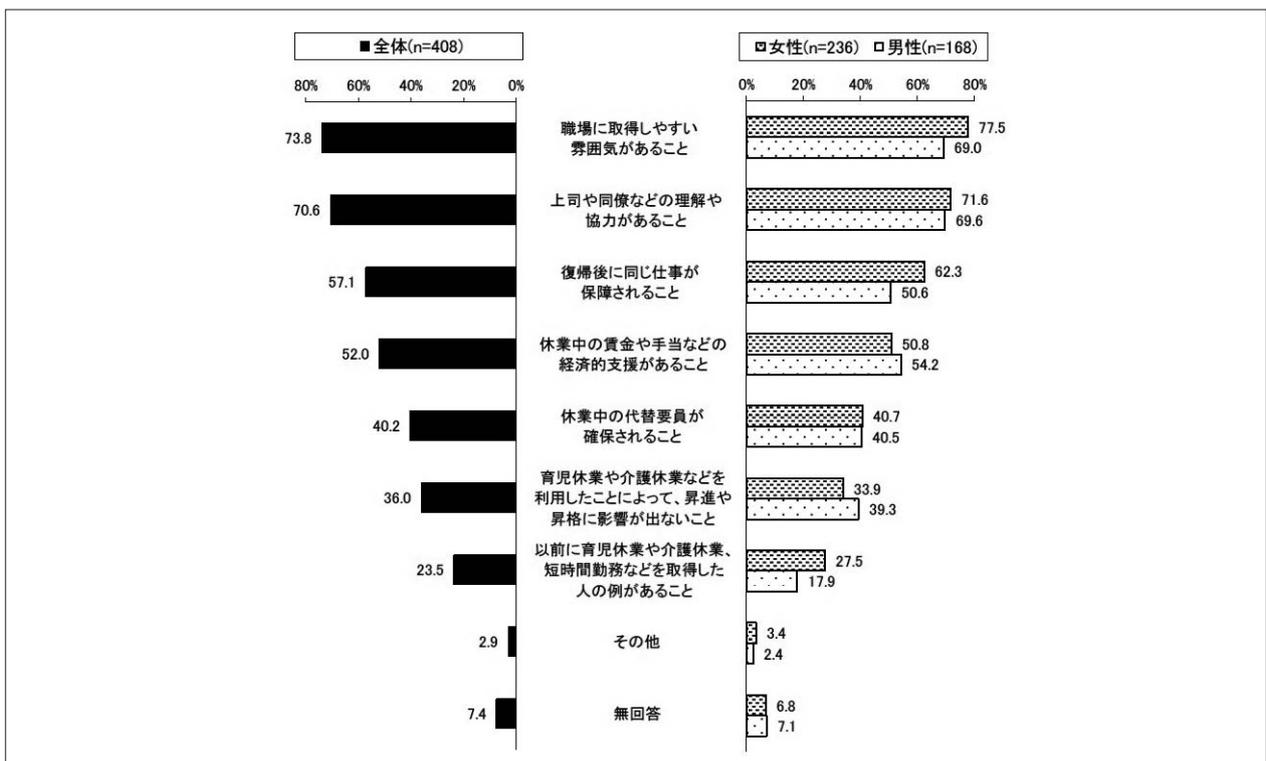
出典：「第14回21世紀成年縦断調査」（厚生労働省 平成14年）

図 I-7 男性従業員の育児休業の取得を促進するための取り組み



出典：ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査（平成28年度 沿線3市）

図 I-8 育児休業を取得しやすくするために必要なこと



出典：清瀬市男女平等に関する意識・実態調査（平成28年度 清瀬市）

施策1 事業者向け情報収集・啓発、相談

施策1では、人々が働くあらゆる場において、男女ともに、仕事と生活を両立させる働き方を実現するために、事業者に対して、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、農業を含めた女性の活躍支援を行います。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	1	1	1	事業者向けワーク・ライフ・バランスの推進	事業者、特に100人以下の中小企業向けに、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス、女性の登用などの情報を提供し、ワーク・ライフ・バランスの認識と対応を進めます。	産業振興課
					地域の事業等に多様で柔軟な働き方、女性の登用、ワーク・ライフ・バランスについての調査、情報提供、啓発等の働きかけを行います。	男女共同参画センター
1	1	1	2	職場のワーク・ライフ・バランス環境整備の推進	ワーク・ライフ・バランスの推進のため、事業者向けの一般事業主行動計画の策定、認証取得等の情報提供、啓発等の働きかけを行います。	産業振興課
1	1	1	3	公共調達を通じた女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	ワーク・ライフ・バランスの推進のため、事業者の一般事業主行動計画の策定、認証取得等を、公共調達への記載や加点項目とする等、総合評価方式を採用する段階において検討します。	総務課
1	1	1	4	女性活躍推進協議会等の検討	男女平等推進委員会等において、女性活躍推進と地域ネットワーク、協議会設立を検討します。	男女共同参画センター
1	1	1	5	農業における女性の活動支援	農協等農業団体に向けた女性の活躍の推進と、女性農業者の支援を促進します。	産業振興課
1	1	1	6	農業における男女共同参画の推進	市内の女性農業者の状況や活躍の可視化を進めます。	男女共同参画センター、関係各課

施策2 市民向け学習・啓発、相談

施策2では、広くワーク・ライフ・バランスの課題に関する啓発や相談等、男女のワーク・ライフ・バランスの推進に関する事業を行います。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	1	2	1	ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	多様で柔軟な働き方、女性の登用、ワーク・ライフ・バランスについての情報提供、学習等を充実させます。	男女共同参画センター
1	1	2	2	女性の就労・キャリア形成に向けた支援	「同一価値労働同一賃金」「雇用形態と制度」等女性や若者への現状や課題を学ぶ場、相談できる場を充実させます。	男女共同参画センター
1	1	2	3	労働相談の充実	市民向け労働相談を多様なニーズに対応できるように充実させます。	秘書広報課
1	1	2	4	市民に向けたワーク・ライフ・バランスの推進	育児、介護等の男性向け男女共同参画にかかわる講座等、学習・啓発事業を充実させます。	男女共同参画センター 生涯学習スポーツ課
1	1	2	5	市民活動の支援【再掲3-1-4-3】	市民活動を活性化し能力発揮の場となるよう、情報提供や活動の場の提供など、NPOや社会的企業の活動を支援します。	企画課

課題2 女性の活躍と多様な働き方への支援

我が国でも、最近では、ダイバーシティ（多様性）という考え方に基づいて、性別、国籍、年齢、障害の有無にかかわらず、従業員がその能力を発揮できるような環境づくりによって、組織の活性化を図り、競争力を高めようという取り組みを進める企業が増えつつあります。しかし、女性が組織の中で活躍するには、なお目に見えないガラスの天井があるとと言われることが多く、そう簡単なことではありません。採用からキャリア形成、登用等、雇用の様々な段階で能力の育成を進める必要があります。

清瀬市では従業員300人以下の中小企業や医療・福祉分野の事業所が多いという特徴がある一方、他市と同じく、パートタイムなど多様な働き方の女性が多いという現状があります。短時間労働や起業などを望む人々には、個人の選択を尊重しながら、それぞれの働き方において職業能力を育て、平等な評価を得、職業を通して社会を支える担い手となることが期待されています。

女性活躍推進法では従業員300人以上の事業主と、すべての自治体に特定事業主行動計画を策定し、率先して女性職員の能力を育成し、より責任のある立場への登用を進めることが求められており、清瀬市では平成28（2016）年に同計画を策定しています。

清瀬市の女性管理職割合は10.3%で、東京都の平均（18.8%）には至っていません。平成26（2014）年に行った清瀬市職員対象の調査では「女性職員が管理職を希望しない理由」として「自分の能力に不安がある」「自信がない」という理由が女性職員に多くみられました。しかし、同じ職場の男性の目からは同様の質問に対して、女性の職業能力や自信のなさという評価はほとんどみられず、勤務時間の長さからくる「子育て」「家庭」等との両立の難しさが原因として挙げられています。女性の職業生活における活躍には、女性自身の自己評価（能力や自信）を養成していくことも必要です。

社会的環境、職場環境、女性自身の内面的なキャリア形成の意欲やチャレンジという3つの側面のどれかが、変わっていかなければ本来の女性活躍はあり得ません。また、そのような変化は性別を問わず、だれもがワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なことであると考えます。

■ 施策

課題2

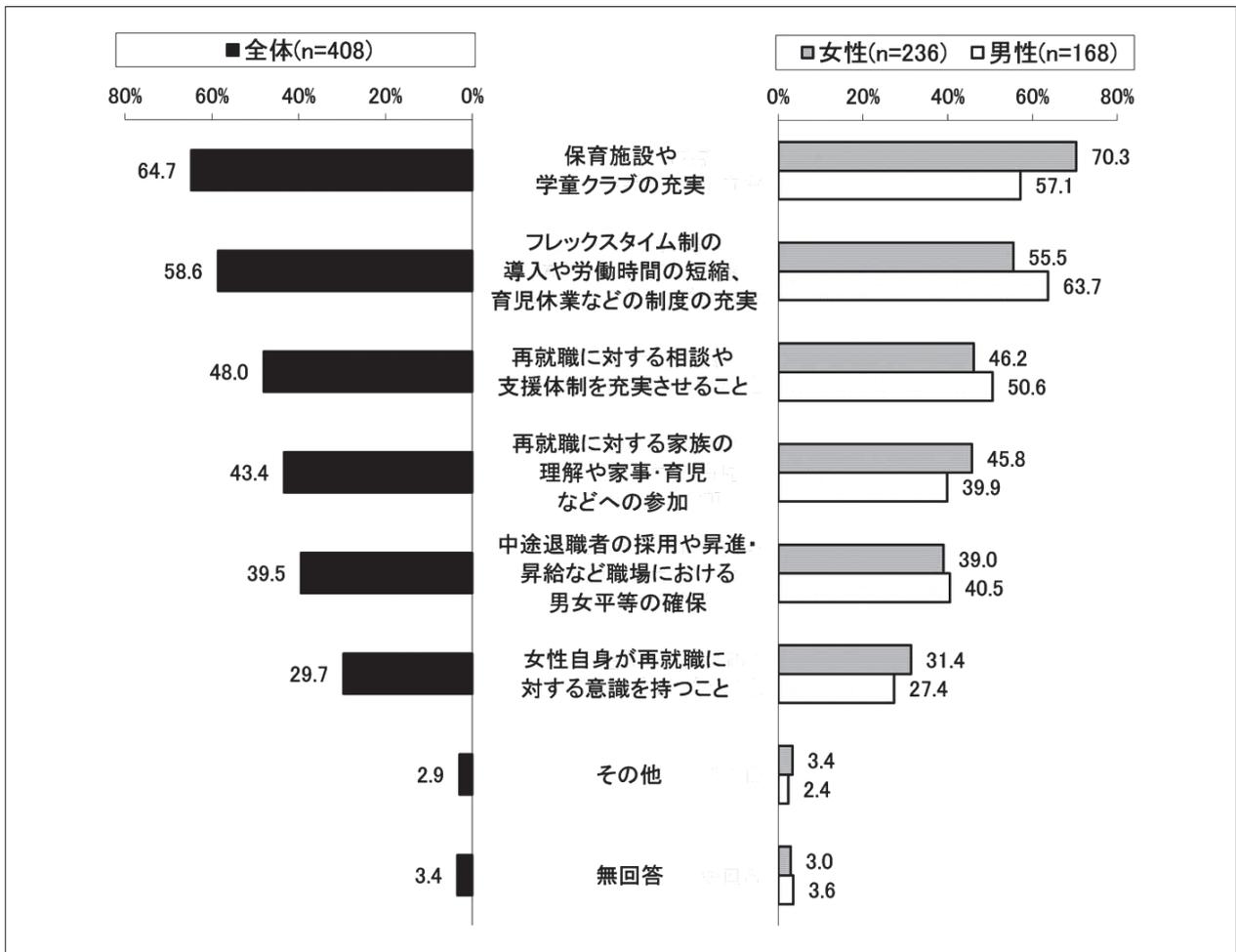
女性の活躍と多様な働き方への支援

施策1 女性の就労・起業支援

施策2 あらゆる人と働き方への支援（非正規、若者）

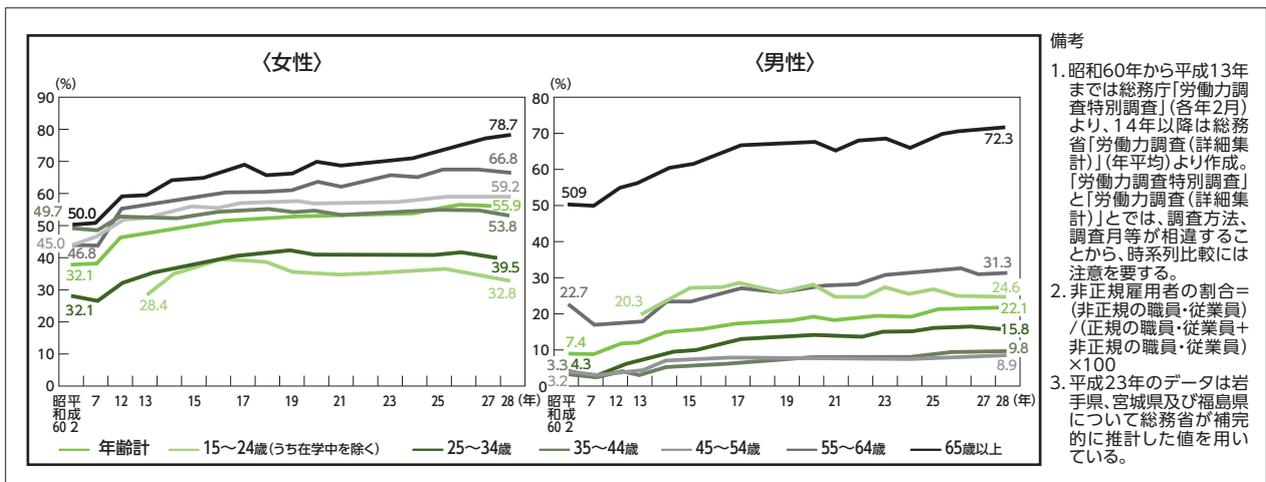
施策3 市職員の能力育成と活躍の推進

図 I-9 清瀬市意識調査 女性が結婚出産後も就労を継続する上で必要なこと



出典：「清瀬市男女平等に関する意識・実態調査」（平成28年度 清瀬市）

図 I-10 非正規雇用比率の推移



出典：「労働力調査特別調査」（総務省）

図 I-11 清瀬市・東京都区市町村 女性管理職割合比較

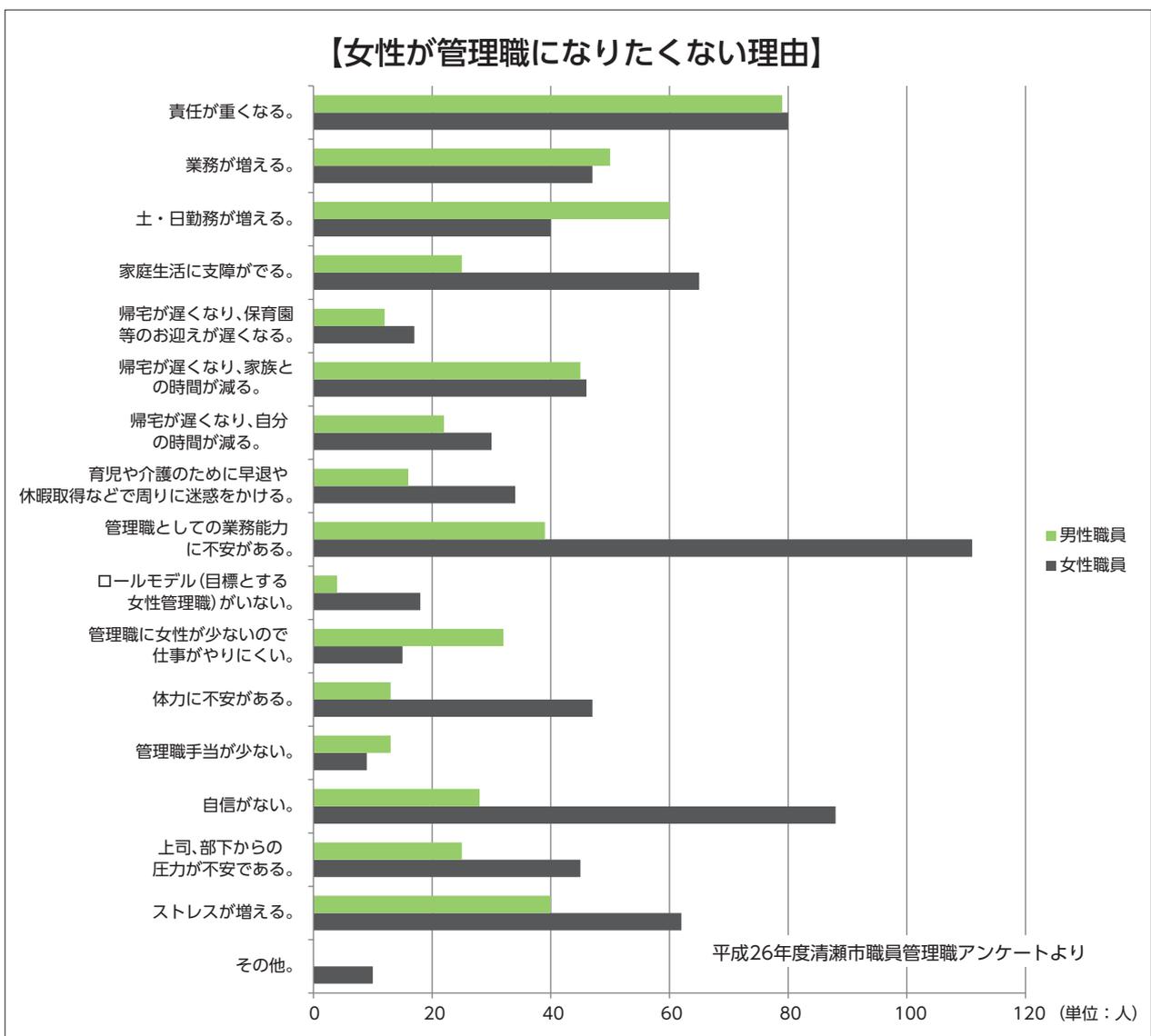
係長・課長以上（事務系）

（単位：人）

	管理職 総数	うち女性	割合	係長級 総数	うち女性	割合
清瀬市	39	4	10.3%	70	18	25.7%
東京都	1,691	318	18.8%	4,991	1,770	35.5%
区市町村平均	3,865	519	13.4%	10,279	2,452	23.9%

出典：「平成29年度区市町村男女平等参画施策推進状況調査結果」（東京都）

図 I-12 女性職員が管理職になりたくない理由【清瀬市】



出典：「女性管理職に関するアンケート」（平成26年 清瀬市）

施策1 女性の就労・起業支援

施策1では、市民・様々な業種の事業者とともに、現実の課題を探りながら、女性の活躍の場を広げる方策を進めます。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	2	1	1	女性のキャリア支援等の推進	女性の再就職、転職、キャリアアップのための研修・学習を行います。	産業振興課
1	2	1	2	働き方の支援の充実	女性の働き方、就業継続や再就職等、様々なニーズに効果的な講座、情報提供、相談等の事業を充実させます。	男女共同参画センター
1	2	1	3	女性の起業活動に対する支援の充実	女性の起業に関する講座、情報提供、相談、ネットワーク等包括的な支援を行います。	産業振興課 男女共同参画センター

施策2 あらゆる人と働き方への支援（非正規、若者）

施策2では、だれもが、この地域で暮らし、働き続けることができるようになることは、これからの社会を描くために欠かせないことを踏まえ、組織の中での評価を得にくいパートタイムや起業等多様な形で働く女性・若者への支援を充実させます。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	2	2	1	若者・多様な就労形態の人々への支援	就労経験の少ない若者・非正規等多様な形で働く人への情報提供、講座を行います。	産業振興課
					若者・非正規等多様な形で働く人への情報提供、講座の実施、ハローワーク情報の提供を行います。	男女共同参画センター

施策3 市職員の能力育成と活躍の推進

施策3では、女性活躍推進法に定められた清瀬市特定事業主行動計画に基づき、自治体としての清瀬市自身が地域の事業者として現状から変革のための取り組みを進めます。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	2	3	1	女性職員の活躍推進に向けた取り組み	女性職員の能力育成のための研修や相談制度を充実させます。	職員課
1	2	3	2	庁内の女性職員の職域拡大、管理職登用における政策・方針決定への女性の参画推進	女性職員の多くの分野への職域拡大、管理・監督職への登用を推進します。	職員課
1	2	3	3	ハラスメント防止に向けた啓発	職員の男女平等・ハラスメント防止・働き方の見直し等の研修を充実させます。	職員課
1	2	3	4	職場の環境づくり	長時間労働、職場慣行の見直しと制度改革を図ります。	職員課

1	2	3	5	職員が子育てを担いながら働くための環境整備	市の男性職員の育児休暇の取得推進のための「育児のための休暇、休業等に関する職員ハンドブック」の周知、情報提供、相談を充実させます。	職員課
1	2	3	6	職員が介護を担いながら働くための環境整備	介護に必要な休業制度の周知、市職員の介護離職等を防ぐための情報提供・相談体制を充実させます。	職員課

課題3 働きやすい環境づくり

就労を継続するには、企業内のみならず、社会が育児や介護の支援をすることが必要です。清瀬市はそのために、子育てサービスやひとり親家庭への支援を充実させてきました。今後「女性の職業生活における活躍」や多様な働き方を実現しようとする今、継続的かつよりニーズにあった子育て支援策が必要とされています。

また、女性の中でも、日本では特に厳しいと言われる母子世帯の経済状況を背景にひとり親家庭への支援には特別な配慮が必要です。平成24年度の調査(*3)では母子世帯の年収は平均で250万円、稼働所得は183万円です。児童のいる世帯平均年収697万円と比較すると、その厳しい現実が分かります。特に約半数を占めるパート・アルバイトの年収はさらに低く、また、父子家庭の場合、地域とのつながりが少なくなりがちで、相談できる場や関係も持ちにくいという課題も指摘されています。子育てをしながら働ける環境を整備・充実することは、だれもが安心できる社会づくりにもつながります。

子育てばかりでなく、介護に関わりながら働く人のニーズは量的に増大し、支援の社会的基盤整備が問われています。男性介護130万人時代とも言われる中、介護は男女共同参画社会のひとつの姿を実現すべきところですが、男性も介護の担い手であることはもちろん、介護離職の8割は女性が占めています。介護と仕事の両立は個人的な問題だけでなく、中核的な担い手を失う職場や社会の損失とも言えます。また、都市部では多くの人々が現実に経験すると思われる遠距離介護や、子育て時期に介護を抱えるダブルケアの問題等も今後増加すると言われています。

このような状況に対応しつつ、働きながら子育てや介護との両立を図れるような支援の体制を整えることが必要です。

*3 厚生労働省 平成24年「国民生活基礎調査」

施策

課題3

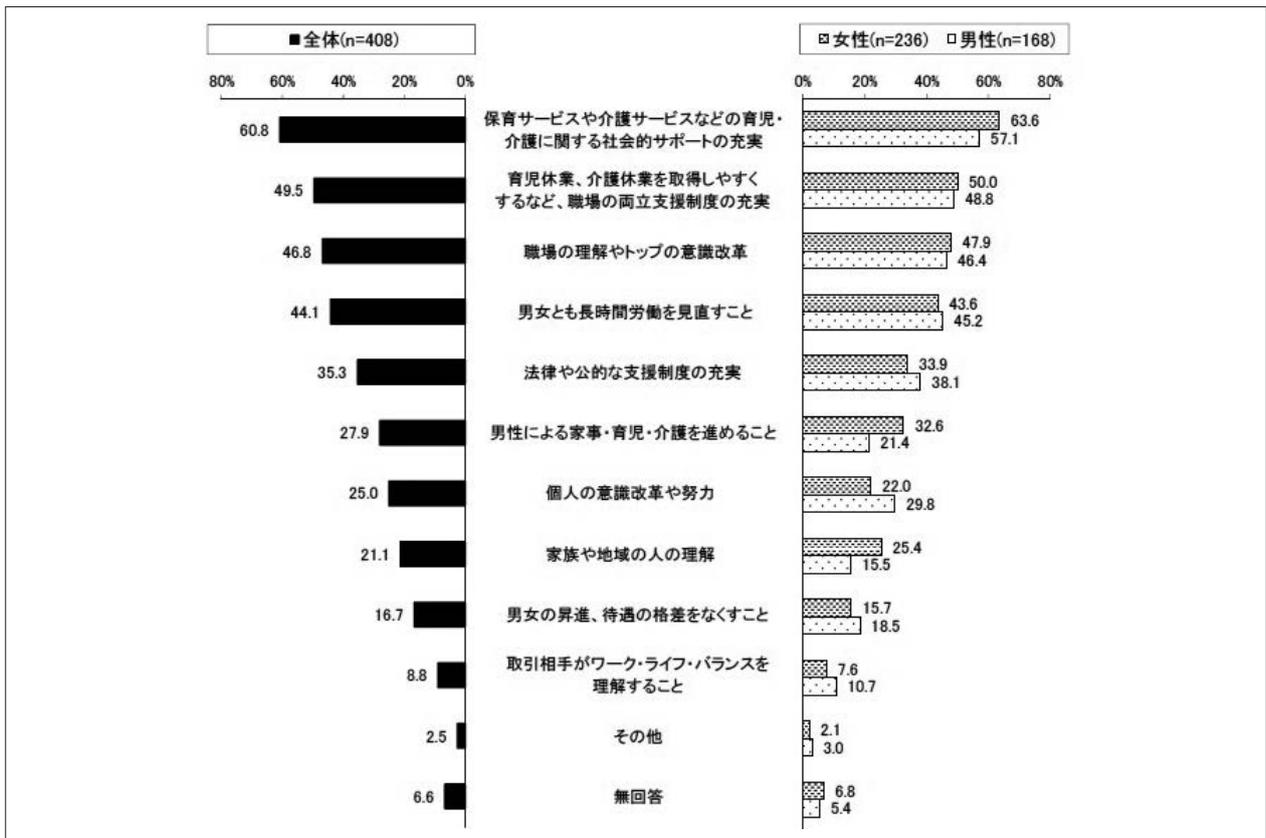
働きやすい環境
づくり

施策1 子育てサービスの充実

施策2 ひとり親家庭支援の充実

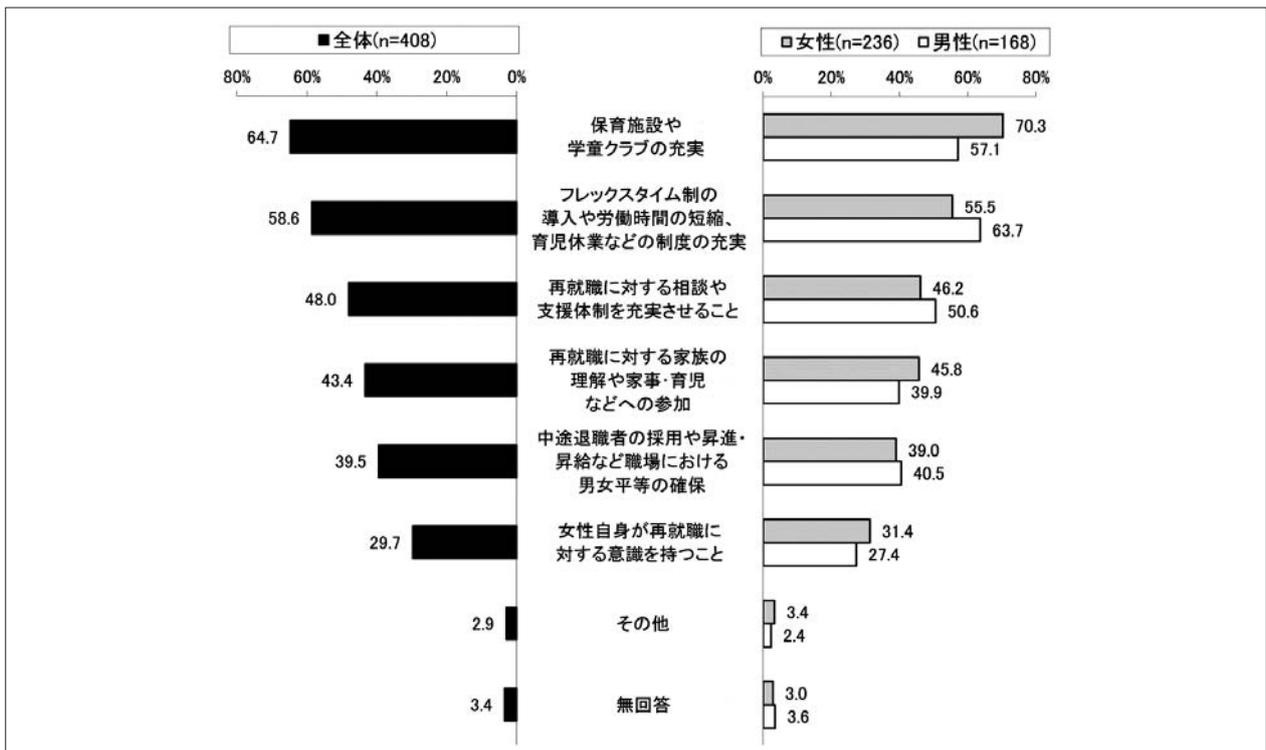
施策3 介護を支える環境整備の推進

図 I-13 ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なこと



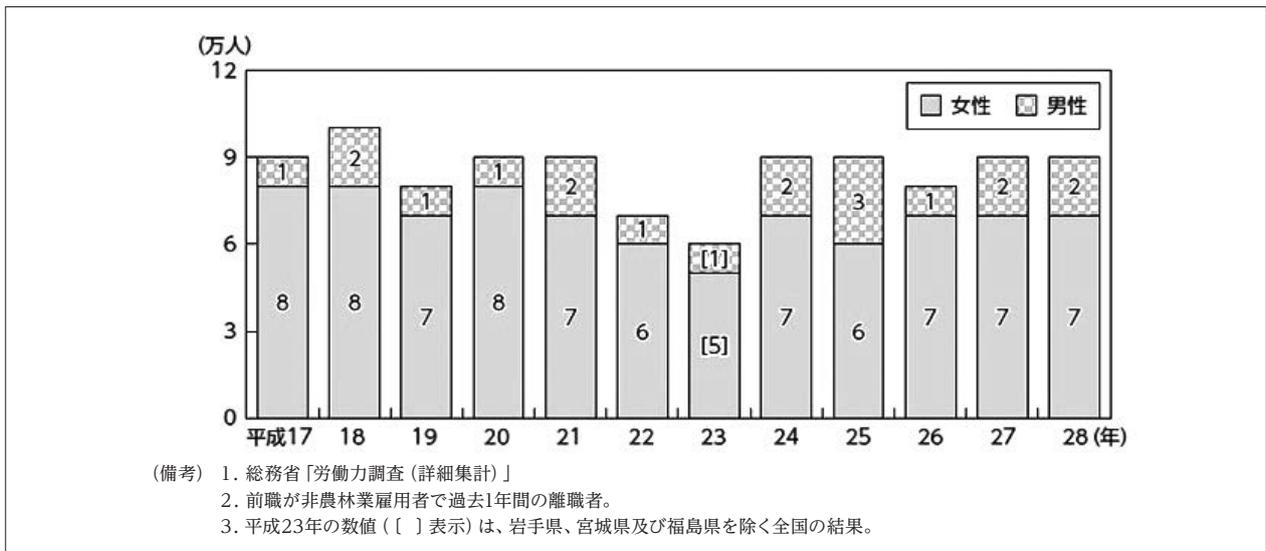
出典：「清瀬市男女平等に関する意識・実態調査」（平成28年度 清瀬市）

図 I-14 一度仕事をやめた女性が再就職する上で必要なこと



出典：「清瀬市男女平等に関する意識・実態調査」（平成28年度 清瀬市）

図 I-15 介護・看護を理由に離職転職した者



出典：平成29年度「男女共同参画白書」(内閣府)

施策1 子育てサービスの充実

施策1では、働きながら子育てをする基盤を固めながら、病気や障害など一人ひとりの子どもと家族のニーズに寄りそった支援ができるような体制をより推進します。また、就学以降の年齢の子どもの居場所や相談場所、成長できる場づくり等子どもへの支援を通して、親も安心して仕事と家庭の両立を図ることができる環境整備を推進します。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	3	1	1	子育てに関する相談窓口の充実	妊娠前から18歳未満の子どもがいる家庭のあらゆる相談を実施します。	子ども家庭支援センター
1	3	1	2	子どもが気軽に相談できる窓口の充実【再掲2-1-1-4】	子どもからの悩みを相談できる場としての機能を充実させます。	子ども家庭支援センター 児童センター
1	3	1	3	多様な保育ニーズにこたえるサービスの充実	ショートステイ、ファミリー・サポート・センター事業、養育支援ヘルパー派遣、ホームビジター派遣等、子育てサービスの周知を図ります	子ども家庭支援センター
					病児・病後児等ニーズに合った支援を充実させます。	子育て支援課
					子育て支援事業(ひろば等)の会場提供、保育室利用促進、子育て情報提供、保育付き事業の充実など、子育て期のニーズに合った機会と情報提供を進めます。	男女共同参画センター
1	3	1	4	保育園の充実	待機児童の解消や延長保育等多様な保育ニーズへの対応等、利用しやすい保育園事業を進めます。	子育て支援課
1	3	1	5	子育てする親のネットワークの充実	子育て中の親のグループの育成と地域での活動支援を進めます。	子ども家庭支援センター
					「みんなで遊ぼう」や「父親講座」等子育て中の父親の集う場を充実し、交流やネットワークの育成と地域での活動支援を進めます。	児童センター
1	3	1	6	子育て支援団体の連携の充実	子ども関連機関との情報交換、事業協力など連携を進めます。	子ども家庭支援センター
1	3	1	7	養育協力家庭の育成と支援	養育協力家庭についての周知や啓発を進めます。	子ども家庭支援センター

1	3	1	8	親子の居場所づくりの充実	乳幼児親子の居場所づくりとして児童館事業の充実を進めます。	児童センター
1	3	1	9	子どもの居場所づくりの充実	子どもの居場所づくりとして児童館、放課後子ども教室等の充実を図ります。	児童センター
1	3	1	10	障害児保育の充実	研修や巡回相談等を通して、障害児に対する理解を深め保育の質的向上を図ります。	子育て支援課 障害福祉課
1	3	1	11	学童クラブ等の充実	学童クラブの多様なニーズへの対応等利用しやすい事業を進めます。	子育て支援課
					障害のある子どものための放課後、長期休暇中の療育事業「放課後等デイサービス」を充実させます。	障害福祉課
1	3	1	12	授乳室等の整備	公共施設における子育てにやさしい施設づくり（授乳室、おむつ替え、キッズスペース、保育室等）、男性も利用可能なベビーカーチェア配備等を推進します。	関係各課

施策2 ひとり親家庭支援の充実

施策2では、母子家庭の就労環境や経済的な困難ばかりでなく、父子家庭も含めて、それぞれの家庭のニーズにあった地域の支援を充実させます。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	3	2	1	ひとり親の子育て支援の充実	ひとり親家庭への助成制度の周知を進めます。	子育て支援課
					ひとり親家庭ホームヘルプサービスを通じ、ひとり親家庭の子育てを支援します	子ども家庭支援センター
1	3	2	2	安定と自立のための支援活動の充実	ひとり親家庭の経済的基盤の確保と自立のための技能習得等を支援します。	生活福祉課

施策3 介護を支える環境整備の推進

施策3では、多様な介護状況にあわせて支援の形をつくり、働きながら介護を行う人が、精神的、身体的、経済的に過重な負担を負うことなく、介護される人も尊厳をもって生きることができるとの知識、考え方、支援体制などの整備に取り組みます。

目標	課題	施策	事業	事業名	事業内容	所管
1	3	3	1	安心して介護できる体制づくり	介護離職、遠距離介護等、介護に関する情報提供、学習啓発を実施します。	男女共同参画センター
					高齢者支援施設や介護離職、遠距離介護等に関する情報提供、相談窓口の周知、利用しやすさを図ります。	地域包括ケア推進課
					多様なニーズにこたえる介護関連の制度、事業についてわかりやすい周知・啓発を充実させます。	高齢支援課
1	3	3	2	地域の見守り体制の推進及び充実	高齢者の見守り等ふれあい協力員、認知症サポーターの養成等学習と人材育成の場の推進を図ります。	地域包括ケア推進課
1	3	3	3	家族介護者への支援の推進	家族介護する立場の人のニーズの把握に努め、介護者のネットワーク形成を支援します。	地域包括ケア推進課