

平成 29 年度第 2 回上越市女性サポートセンター運営委員会次第

日時 平成 29 年 12 月 19 日 (火) 午後 1 時 30 分～
会場 高田公園オーレンプラザ 会議室

開 会

1. あいさつ

2. 議 題

(1) 女性サポートセンターの今後の取組について

(2) その他

3. その他

閉 会

今後の「女性サポートセンター事業」について

事業の位置付け

(設置目的)・・・「上越市女性サポートセンター条例」

女性労働者の福祉の増進と地位の向上に資するため、女性サポートセンターを設置する。

(事業)・・・「上越市女性サポートセンター条例」

- (1) 職業生活及び家庭生活に必要な知識及び技能の習得のための講習、実習等に関すること
- (2) グループ活動等の育成並びに各種の相談及び指導に関すること
- (3) その他女性労働者の福祉増進に関すること

今後の事業方針

◇社会経済の変遷とともに女性の社会進出が進み、個人のライフスタイルやニーズが多様化している状況を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた女性の能力発揮に資する各種講座等を開催するほか、市全体における女性の仲間づくりや社会参加の機会を創出する。

事業の実施方法・体制

◇女性サポートセンターの事業は産業振興課が行うが、家庭生活に必要な知識及び技能の習得のための各種講座等は、関係課への協力依頼を行いながら、円滑で効果的な事業遂行を行っている。

◇女性サポートセンターの機能のあるオーレンプラザにおいて、女性サポートセンターへの意見、相談、問い合わせ等の受付に関する事務を社会教育課へ事務委任し、円滑な事業遂行を行っている。

女性サポートセンター運営委員の事業への関与

◇女性サポートセンター運営委員は、「上越市女性サポートセンター運営委員会規則」の規定に基づき、上越市女性サポートセンターの運営に関する基本的事項を審議するほか、上記の事業方針の達成に向けた施策や事業の遂行に関して必要に応じて意見を行う。

オーレンプラザでの女性サポートセンター事業の受付体制

オーレンプラザの位置付け

◇オーレンプラザは、女性サポートセンター事業の機能を有する施設と位置付け、同施設を訪れる市民や団体等からの女性サポートセンター事業に係る意見、要望、相談等に応ずるものとする。

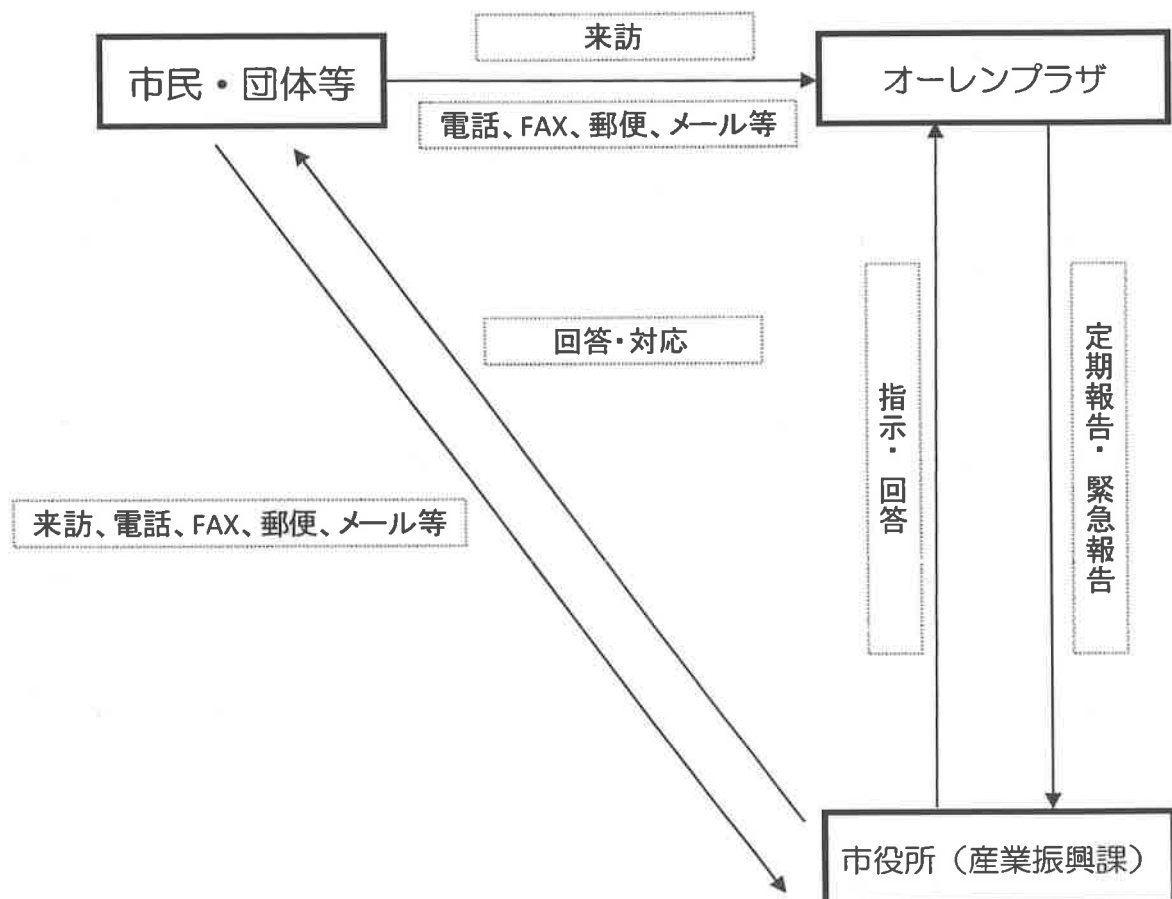
市民・団体からの受付体制

◇市民や団体等が女性サポートセンター事業の運営に関してオーレンプラザを訪れる、又は、電話等により同施設へ意見、要望、相談等があった場合は、同施設の受付窓口においてその内容を受け付け、緊急を要する場合を除き、定期的に産業振興課へ当該内容を回付することとする。

◇回付を受けた産業振興課は、当該内容の緊急性等を考慮のうえ、速やかに必要な措置を講ずることとする。

具体的な事務フローは以下のとおりとする。

■受付体制フロー



～今後の女性の活躍推進に必要な視点～

●女性活躍推進法に基づく取組の必要性

●職場における性別役割分担意識の解消

●ポジティブ・アクションの推進

(社会的・構造的な差別によって、現在不利益を被っている者(女性や人種的なマイノリティなど)に対して、一定の範囲で特別の機会等を提供することにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置)

●職場における女性活躍推進の現状と課題の把握

●起業を考えている女性の支援

●女性就業に関する相談体制の確立

●再就職を考えている女性への必要知識の形成

●女性の職場と子育て・介護との両立

●今後の女性のキャリアプランの確立

●女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

※平成27年8月28日に国会で成立。

※働く場で活躍したい全ての女性が、個性と能力を十分に発揮できる社会実現のため、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、民間企業等※)に義務付けられた。

[基本原則]・・・女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活力と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されること。

基本方針等の策定

- 国:女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)
- 地方公共団体(都道府県、市町村):上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)

事業主行動計画の策定

- 国:事業主行動計画の策定に関する指針を策定
- 国、地方公共団体、民間事業主:以下の事項を実施(労働者300人以下の民間事業主は努力義務)
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情の分析
 - 状況把握事項【参考】:①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - 女性の活躍に関する情報の公表(政令で定める事項のうち事業主が選択して公表)
- 国は優れた取組を行う一般事業主を認定

上越市役所は平成28年3月に改訂(H27~H31)

女性の職業生活における活躍を推進するための支援

- 国:職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行う
- 地方公共団体:相談・助言等に努める
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができる(任意)

■女性を取り巻く環境

数値等取扱注意

〔上越市の現状を踏まえた課題・問題点の整理〕

参考事項 (女性の雇用面、ワーク・ライフ・バランスの面に特化)	国 目標値	現状最新値(指標等)				出典	現状分析
		上越市	全国平均	新潟県平均	類似団体平均 (全国施工時特例市)		
*30代女性の未婚率		(H22:30代前半)27.3% (H22:30代後半)17.0%	(H22:30代前半)33.3% (H22:30代後半)22.4%	(H22:30代前半)32.0% (H22:30代後半)20.8%	—	全国平均:H22、H27国勢調査 上記以外:新潟県HP	30代女性の未婚率は全国、県平均に比べて低位。
*女性の出生率 (15~49歳の女性の年齢別出生率を合計した指標) (1人の女性が生涯に産むと推定される子どもの数)	2.07 人口維持目安	(H24)1.60 (H25)1.68 (H26)1.57 (H27)1.59	(H24)1.41 (H25)1.43 (H26)1.42 (H27)1.46	(H24)1.43 (H25)1.44 (H26)1.43 (H27)1.44	—	H29上越市統計要覧	出生率は全国、県平均に比べて高いが、近年低下傾向にあり、今後も人口維持の目安である”2.07”が目標とされる。 市民アンケート結果による市内女性の理想とする子どもの数とも相当の開きが発生。
*市内女性の理想とする子どもの数		未婚女性の理想人数:2.04人 既婚女性の理想人数:2.55人				上越市若者世代・子育て世代の市民アンケート(平成27年7月)	
*女性の就業率		(H22)46.8% (H27)47.4%	(H22)44.7% (H27)45.4%	(H22)47.1% (H27)48.4%	—	H22、H27国勢調査	全国平均より高い割合であるものの、県内平均に比べて低位。
*上越地域の産業別就業状況		[H24.10.1現在 男女別上位3] 1位:女性<医療、福祉> 男性<製造業> 2位:女性<卸売業、小売業> 男性<卸売業、小売業> 3位:女性<製造業> 男性<医療、福祉>				H29上越市統計要覧	—
*男性の配偶者出産直後(出産後2月以内)の休暇(年休、特休、育児休業等)取得率	80% (H32)	—	55.9% (H27年)	—	—	内閣府男女共同参画局 (H29年6月16日現在)	全国的に男性の出産に対する休暇取得が低調。依然として女性の子育て負担あり。
*役職別女性管理職の割合	課長、部長相当職 25%(H32)	[10人以上事業所] (H22)5.0% (H29)6.4%	[全国平均] (H21)係長相当職12.2%、課長相当職6.1%、部長相当職4.5% (H28) ” ” 14.7%、 ” 8.9%、 ” 6.5%			内閣府男女共同参画局(H29年6月16日現在) 厚生労働省(雇用均等基本調査) 上越市(H29事業所アンケート)	女性管理職の割合は増加しているものの、全国平均に比して低位。
*上場企業での役員に占める女性の割合	10% (H32)	—	3.4% (H28年7月)	—	—	東洋経済新報社(役員四季報)	全国的にさらなる女性役員(管理職等)の登用が求められる。
*町内会長に占める女性の割合	10% (H32)	0.4% (H29.11.1時点)	5.2% (H28年)	—	—	内閣府男女共同参画局 (H29年6月16日現在)	市民意識調査で女性進出を望む役職に”町内会長”があるものの、全国に比べて割合は低位。
*夫婦間の役割分担の状況		[理想]⇒「夫も妻も仕事をし共に家事等をする」…男女全体で64.1% [現実]⇒ 16.0% ※現実には「夫も妻も仕事をし妻が主に家事等をする」が最多で41.3%				H29市民意識調査	夫婦共に仕事をしていても、家事等を共に行えるように、意識改革や環境整備が求められる。
*職場における男女の地位の平等感		[男女全体] ・男性優遇、どちらかといえば男性優遇…53.6% ・女性優遇、どちらかといえば女性優遇…5.4% ・平等になっている…19.9%				H29市民意識調査	職場では男性優遇の傾向が圧倒的に高く、平等になるための意識改革・環境整備が求められる。
*女性にとって「働きやすい環境づくり」に必要なこと		[上位を占める主なもの] ・妊娠や出産による不利益をなくすこと…67.5% ・育児・介護休業制度を取得しやすい、復帰しやすい職場環境を整えること…64.3% ・結婚、出産、育児、介護のために退職した人の再雇用制度を充実させること…61.7%				H29市民意識調査	女性の働きやすい環境整備には、事業主の意識改革を始めとする、具体的な労働環境を改めるための取組が求められている。
*女性人材の活用に当たり、支障になると思われること		[上位を占める主なもの] ・家事、育児、介護など、女性に時間外労働や深夜労働をさせにくいこと…46.8% ・女性自身が昇進・昇格を望まないこと…35.1% ・特に支障はない…31.9%				H29事業所アンケート	家事、育児、介護などを男女平等に分担する必要があり、女性自身の意識改革による社会進出が求められる。
*女性の進出を望む職業や役職		[上位5項目] ・国会議員、都道府県議会議員、市区町村議会議員…46.0% ・都道府県、市区町村の首長…38.1% ・企業の管理職…37.6% ・国家公務員、地方公務員の管理職…33.3% ・自治会長、町内会長等…29.5%				H29市民意識調査	—

■女性の活躍に向けた現状課題と解消・改善に向けた取組の整理

※女性のスキルや生活環境の向上及び雇用の側面に特化

分類	上越市における課題	解消に向けた方向性(あり方)	現状での市の取組状況(主なもの)	取組の方針
生活環境	市内の女性が理想とする子どもの数と現実の出生率には大きな乖離がある。 夫婦ともに家事等を行う「理想」に対し、女性の負担が多くなっている「現実」がある。	・男性の家事・育児への参画を促すための意識啓発や、職場や子育て施設等における環境整備が必要。 ・女性が安心して子育てできるための収入面や子育て施設等の環境面、子どもの成長に応じた教育面等での整備が必要。 ・夫婦共に仕事や家事等が行えるよう、個人の意識改革と環境整備を進めることで、さらなる女性の職業生活における活躍を推進する取組が必要。	【産業振興課】 ・市HPで仕事と育児・介護の両立について情報提供 ・関係機関が取り組むイベント等の市広報掲載やチラシ等の掲示による周知活動 ・新潟県ハッピーパートナー企業等への奨励 等 【男女共同参画推進センター】 ・男女共同参画の推進に向けた継続的な情報提供や啓発活動 ・男女共同参画推進センター講座の開催 ・男女共同参画推進センター対象の研修会、懇談会、出前講座等の開催 等 【こども課】 ・企業・団体向け子育て講座(出前講座)の開催 等 【健康づくり推進課】 ・父親の積極的な育児参加と家族ぐるみの健康づくり推進 等	☆男女共同参画の理解の促進 ☆男女共同参画視点に立った社会制度・慣行の見直し ☆男性への意識啓発の推進 ☆労働環境の見直しの推進
就業環境	市内の女性の就業率は県平均に比べ低い。 市内の女性の管理職への登用は、全国平均に比べて低い。	・女性が安心して安定的に職業生活を送れるための就業環境、子育て環境の整備が必要。 ・女性の職業生活の活躍に向け、個人の意識改革や事業主側の意識改革、整備体制が必要。	【産業振興課】 ・市HPで仕事と育児・介護の両立について情報提供 ・認定職業訓練機関が開催する各種講習会の情報提供 ・女性労働者の福祉増進と地位向上に向けた女性サポートセンター事業(各種講座)の開催 ・女性のための再就職セミナー開催 等 【保育課】 ・保護者の就労形態や子どもの発達、家庭状況等による多様な保育ニーズに対応するための各種特別保育事業の実施 等 【こども課】 ・母子自立支援員によるひとり親の職業能力の向上や求職活動の支援 等 【学校教育課】 ・各学校への管理職選考検査受験の働きかけ 等 【男女共同参画推進センター】 ・男女共同参画推進センター講座の開催 等	☆労働環境の見直しの推進 ☆子育て・介護への支援の充実 ☆女性の能力発揮への支援
職場環境	職場での「男性優遇」の傾向が圧倒的に高い。 企業では、家事・育児・介護が女性を活用する上での支障要因となっている。	・職場での男女平等な社会の実現に向け、個人の意識改革や職場環境の改善が必要。 ・女性の働きやすい環境整備に向け、事業主側の意識改革や具体的な労働環境を改めるための取組が必要。 ・家事・育児・介護などを男女平等に分担しながら、意識改革を踏まえた女性の社会進出が必要。	【産業振興課】 ・関係機関が取り組むイベント等の市広報掲載やチラシ等の掲示による周知活動 等 【契約検査課】 ・育児・介護休業法に規定された努力事項実務者に対する、建設工事入札参加資格者格付けのための総合評価加点制度の導入 等 【こども課】 ・ファミリーサポートセンター運営 等 【学校教育課】 ・放課後児童クラブ運営 等	☆労働環境の見直しの推進 ☆子育て・介護への支援の充実

☆女性サポートセンター運営委員会(産業振興課所管)における取組の検証

現状 ○女性の能力発揮への支援、及び女性の再就職に向けた支援に対し、「女性サポートセンター事業」として”各種講座”や”セミナー”を開催

課題点

- ※現在の取組は「女性の活躍推進」に向けた施策として適切か?
…一定の効果を生み、女性の活躍に役立っているか。
…影響範囲は特定の女性だけでなく、市内女性の広範に影響が及んでいるか。
- ※現行の取組以外に「女性の活躍推進」に資する取組は考えられないか?

今後

- 現行の女性サポートセンター事業としての各種講座やセミナーを市関係部署や外部関係機関と連携・調整し、市内事業者の状況等の把握に努めながら、開催方法や内容を見直すなど、市内女性の広範に、かつ、効果的に実施
- 厚生労働省「女性就業支援全国展開事業」を活用した、女性就業支援専門員による市内事業者(事業主・労働者)向けの「研修・セミナー等」の開催
- 社会情勢の変化を踏まえ、女性サポートセンターとしての取組状況を運営委員会の場で調査・検証し、必要な施策を検討