

1. はじめに

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。

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、平均勤続年数が短いことなどから、賃金や管理職に占める割合には男女差が見られます。

実際に生じている男女差を是正し、女性活躍推進のための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を促進するとともに、仕事と生活の調和（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。

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。

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、課題等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、介護や地域活動等についても同様に、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。

また、両立の支援だけでなく、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の視点のほか、家庭や地域における、次世代を担う子どもたちの健全育成の重要性に関する意見も出されました。

今後の施策の方向性を考えていく中では、男女差が生じている部分についての是正は必要であるが、さまざまな分野において女性が活躍している現状においては、女性だけに特化した政策のみならず、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）などに着目し、働きやすい環境を整備していくことについて、女性だけに関わる問題としてではなく、社会全体の課題として捉えていく必要があるのではないかと意見も多く出されました。

少子高齢化の進展により、将来、生産年齢人口の減少が見込まれている中で、女性の労働力に注目が集まっています。労働における場面だけでなく、地域や社会に貢献する側面も期待される中であって、自らの働き方や生活を選択し、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、女性の働く現状から、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検討し、提言として取りまとめました。

2. 女性の働く現状と課題解決に向けた方策

近年、女性が活躍する分野は広がっており、従来、様々な理由により女性が少なかった業種や職業であっても、女性の参画が進む動きが出てきています。

また、政策・方針決定過程において「指導的地位」に占める女性の割合も緩やかに上昇しています。

一方、結婚や出産を機に退職する女性の比率が高いこと、依然として男女の間での待遇に格差が見られるなどの現状を考えると、課題の解決のためには、まず働き続けるための環境を整えていくことが必要です。

また、近年は、結婚や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。

結婚・離婚、出産、介護等、それぞれの状況に応じて、女性だけでなく、男性も仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら働き続けなければならない場面も多くあり、男女が共に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、企業等において、働いた時間にかかわらず、成果による評価が行われる仕組みを構築するなど、多様な働き方が可能となる制度の構築や意識の変革を進めていく必要があります。

(1) 子育てと仕事を両立するための社会基盤整備

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、新たな助成制度を創設する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、引き続き取り組んでいく必要があります。

■保育所および学童保育における、保育の量と質の確保

保育施設の整備と同時に、保育士の確保に向け、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、一旦退職をした保育士資格を有する者に対する復職支援の実施、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、近年は、育児休業制度の整備等が進み、出産後に退職する女性の割合は減少傾向にはあるものの、学童保育における待機児童も増加しており、小学校入学時に放課後の預け先がなく、退職を余儀なくされるといふ、いわゆる「小1の壁」と言われる問題も生じています。

保育所の待機児童対策と並行し、小学校低学年における学童保育の待機児童の解消に向けて、利用できる市内施設の整備、指導員の確保等、早急な対応が必要です。

安心して子どもを預けることができるよう、指導員の処遇改善を行い、学童保育の質

を確保することも重要であり、量と質の確保が必要です。

■地域コミュニティ、人材の活用（地域人材活用バンクの設置）

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活かし、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、子どもの健やかな成長や地域活力の向上につながると考えます。

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、保育等に必要の人材の調査、及び人材派遣のための「地域人材バンク」の創設に向け、体制・仕組み構築の検討を行うモデル事業を実施することを提案します。

人材の担い手として、子育て経験豊かな高齢者が保育士資格を持つ職員をサポートする仕組みを構築することは、保育士の負担軽減だけでなく、高齢者の生きがいづくりにも寄与するのではないかと考えます。

学生等の若者から高齢者まで、地域における多様な人材を活用し、地域全体で子どもの健やかな成長を支える「地域人材バンク明石市モデル」の構築を期待します。

事業の実施に当たっては、人材を受け入れる側の体制づくりも重要であり、受け入れ施設と人材バンク登録者との双方のニーズのマッチングを効率的に行うことが肝要です。

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、さらに将来的には介護の現場における人材不足に対するアプローチへも応用できるのではないかと考えます。

(2) 社会情勢の変化に伴う新たな課題への対応

近年は、高齢化の進展により、全国民の4人に1人が65歳以上の高齢者となり、伝統的に、主に女性が自身や配偶者の親の介護を担ってきた経緯から、子育てだけでなく、介護による仕事への影響は女性に対して大きく、離職を防ぐための就労環境を整えていくことが求められます。

また、晩婚化により子育てと親の介護を同時に担う場合や、高齢の親を介護する非婚の労働者の割合も増加しており、女性だけでなく、男性にとっても個々の状況に応じて働き続けることができる支援制度の構築が必要です。

■就労に関する市の相談体制の充実

現在、市が行っている就労相談については、時代情勢の変化に伴う新たな課題にも柔軟に対応できるよう、内容を充実させていくことが必要です。

一旦、退職し、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や、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。

また、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をはじめとした仕事と家庭生活の両立支援についての国の補助制度を紹介するなどの、企業・事業所等を対象とした相談・情報提供等も効果的に行うことにより、取り組みの裾野が広がっていくことが期待されます。

■離職者に対する復職支援

一旦、退職した者への復職支援としては、復職者に対する復職準備セミナーの実施や、企業・事業所等に対し、復職の仕組みを構築するための情報提供や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。

中断したキャリアを活かして再度働ける環境整備を行うことは、今後の人材活用を考えていく中で必要となってくると考えられますが、それだけでなく、こういった仕組みを整えることは、やり直しや再挑戦を可能にするための社会のセーフティネットの一端としても機能するのではないかと考えます。

3. 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推進

企業・事業所等においては、既に男女が共に働くための基盤整備等を進め、業績向上につながっているところもありますが、取り組みを行っている企業・事業所等はまた少数にとどまっており、女性の活用事例等がない事業所も多くあります。

今後、予測される人口減少社会において、企業は、人材を確保し、付加価値を高め、競争力を向上させていくための手段として、女性の労働力の活用も視野に入れた検討が必要不可欠になってくると考えられます。

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、企業・事業所等において多様な働き方の実現に向けた積極的な取り組みを実践し、継続していく必要があります。

(1) 画一的な働き方の見直し

育児や介護のための休暇・休業制度の充実に加えて、休業が困難な場合等には、休業を選択しなくても育児や介護をしながら就労を継続することができるよう、就労時間や場所を調整しながら働くことができる環境が必要です。

また、長時間労働を前提とした働き方では、仕事と家庭生活との両立は困難であり、就業を続けることが困難になることも想定されます。

長時間労働や画一的な働き方を見直し、「仕事」か「家庭生活」かの二者択一ではなく、一人ひとりの事情に応じた働き方を選択できる社会の実現に向け、制度改革や意識改革等を進めていく必要があります。

■多様な働き方の検討

情報通信技術の発達等により、時間や場所にとらわれない働き方が可能となっています。ICTを活用した在宅勤務の導入や、短時間勤務、フレックスタイムの導入による就労時間の柔軟な運用など、多様な働き方の選択肢が考えられます。

テレワークの導入に向けた基盤整備に対する国の助成制度や、特色ある取り組みを行っている企業・事業所等の事例等についての情報提供、及び相談体制の構築が必要です。

■働き方改革を進めるための情報提供・共有

多様な働き方に対する認識を深め、働きやすいまちづくりを進めるためにも、市が企業・事業所等の取り組みについて、優良事例の紹介や先進的に取り組んでいる事業所の表彰などを行い、周知していく必要があります。ハローワークなどの求人情報においてはあまり公表されていない、働きやすい職場づくりに関する取り組みについて、わかりやすくホームページ等で紹介することを提案します。

また、企業・事業所間で情報交換等を行い、認識を共有していくことも効果的であると考えます。市内の各事業所に多様な働き方推進を行っていく担当者（推進員）を配置し、勉強会等を開催し、さらなる働き方改革へとつなげていくためのネットワークの構築も視野に入れた取り組みを提案します。

(2) 明石市役所における先導的な取り組みの推進

男女間の賃金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、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。

また、平成28年7月からは、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、女性が働きやすい環境整備を進めるための取り組みを行っています。

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。

■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。結婚や出産を視野に入れた仕事と家庭生活の両立などについての情報を提供し、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により、働く意欲、働き続ける意欲の向上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職員からの応援メッセージ、幹部職員からのイクボス※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。

さらに、今後は仕事と家庭生活の両立について、女性だけに関わる問題として捉えるのではなく、男性も意識を持って働くことができるよう、女性と同様に両立に関する情報提供を行っていく必要があると考えます。

※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。

※イクボス…部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。

■管理職比率を高めるための土壌づくり

現在、市の管理職における女性比率は約13%であり、上昇傾向にあるものの、依然として男性が多い状況です。市の政策・方針決定に男女が共に関わることができるよ

う、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、管理職になることを希望しないという傾向も見られることから、積極的な登用を行うだけでなく、将来、指導的地位に就く人材の育成のためのリーダー育成研修の実施や、若い頃からキャリアデザイン形成を支援するなど、本人に対する能力・意欲向上への取り組みを促進することが必要です。さらに、イクボスの育成や仕事と家庭生活の両立を支援する職場の風土づくりなど、サポート体制の充実も望まれます。

(3) 社会制度、慣行の見直し、意識の改革

育児や介護のための休暇・休業制度の充実が進められ、その結果、男女ともに育児休業取得率は上昇していますが、依然として男性の取得率は低く、男女の取得率には相当の乖離が見られます。

家族の縮小や地域社会の関与の低下などから、子育てや介護の負担が家族に集中する一方、給与水準の低下などを背景として、夫婦共働きや長時間労働が一般化する中であって、子育てと仕事の両立は、女性だけの問題として捉えるのではなく、男性にとっても同様の問題として考えていく必要があります。

また、社会的には、まだまだ女性が担うことが多い家事、育児や地域活動に対しても、男女が積極的に参加できるような社会構造を構築していくための方策を検討する必要があります。

先に述べた働き方の見直し等に加え、企業・事業所等における制度面での取り組みを行っていくことにより、仕事と家庭生活の両立における男女の意識変革を促し、社会と家庭の両面から働きやすい環境が整備されることを期待します。

■男性の育児休業取得率の向上

依然として低い男性の育児休業取得率を向上させるためには、明石市役所をはじめ、企業・事業所等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。

一定期間の取得を必須とすることにより、仕事による時間的な制約を受けることなく、男性が家事、育児を行う機会を創出し、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。さらには、休業期間の機会を活かし、多様な視点を養うことを通して、企業・事業所等の業務にプラスの効果をもたらすことも期待されます。

■育児休業を取得しやすい環境の整備

仕事と家庭生活の両立についての意識変革を促進していくためには、男女共に育児休業をさらに取得しやすい環境を整えていくことが効果的であると考えます。

育児休業の取得による昇進や昇給への影響をゼロにすることに加え、キャリア形成にプラスの効果をもたらすような仕組みの構築が求められます。

また、育児休業取得率の向上を、明石市の公共調達における加点要素として追加するとともに、優良企業としてホームページ等で紹介するなど、市から企業に対する働

きかけを行い、育児休業に対する理解をさらに深めていくことも必要と考えます。

■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、現行の税制の枠組みにおいては、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、収入が一定額を超えないよう、就業を制限し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、見直しの検討が続けられてきました。本年8月には、人事院が国家公務員の配偶者手当の見直しを行う方針を示したほか、税制においても、政府税制調査会が、所得税などの配偶者控除の見直しに取り組む意向を表明しています。

配偶者手当については、国家公務員の見直しを受け、明石市役所においても、配偶者への支給分を減額または廃止し、子どもへの支給分を加算するなど、制度の見直しを実施することを提案します。

4. おわりに

女性の活躍推進について、働く環境整備の面から3回にわたって協議を行ってきましたが、夫婦共働きの世帯が増加する一方、未婚率も上昇しており、女性の働く環境は大きく変化しています。

「画一的な働き方の見直し」の項目で提案したように、情報通信技術の急速な進歩により、パソコンやモバイル端末を活用して、異なる空間においてもインターネットを通じてコミュニケーションを図ることができるようになり、時間と場所にしばられない働き方が注目されています。

このような新しい多様な働き方を普及・促進していくことは、子育てや介護等と仕事の両立を模索する女性だけでなく、男性にとっても必要不可欠であり、さらには、障害や難病のある人等、すべての働く人にとって、大きな可能性を秘めています。

超高齢化に加えて、生産年齢人口の減少が見込まれる中、社会の活力を維持していくためには、女性の活躍推進を一層進めるとともに、男性も含めたすべての人が、それぞれの立場に応じた働き方をはじめとして、地域や社会への関与を選択し、活躍できることで生産性を高める仕組みづくりを検討していくことが必要です。

この提言の取り組みが積極的に進められ、一人ひとりが活躍できる仕組みづくりが整備されるとともに、将来を担う子どもたちが10年後、20年後の社会において、働き方も含めたライフスタイルを自分で選べる時代となり、子育てや介護等が働くことの制約とならない社会になることを望みます。

5. 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・はなその	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 あかし男女共同参画センター 会議室1・2	○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(素案)について
第3回	平成28年10月23日(日) 午後1時30分～午後 時 分 明石市役所 806 会議室	○提言(最終案)について