

■計画策定の趣旨

国では、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、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ために、平成27年に「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）」を制定し、市町村においても、職業生活における活躍についての推進計画を策定することが、努力義務になりました。

本市においても、女性が十分に能力を発揮し、活躍できるような環境整備を図るため「鳥栖市女性活躍推進計画」を策定し、この計画に基づき総合的かつ計画的に施策の充実を図ります。

■計画の性格

この計画は、「女性の職業生活における活躍と推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく基本的な計画を含み、「第2次鳥栖市男女共同参画行動計画（後期計画）」と一体的に策定します。

■計画の期間

この計画の期間は、「第2次鳥栖市男女共同参画行動計画（後期計画）」と同様に、平成30年度から平成34年度までの5年間とします。

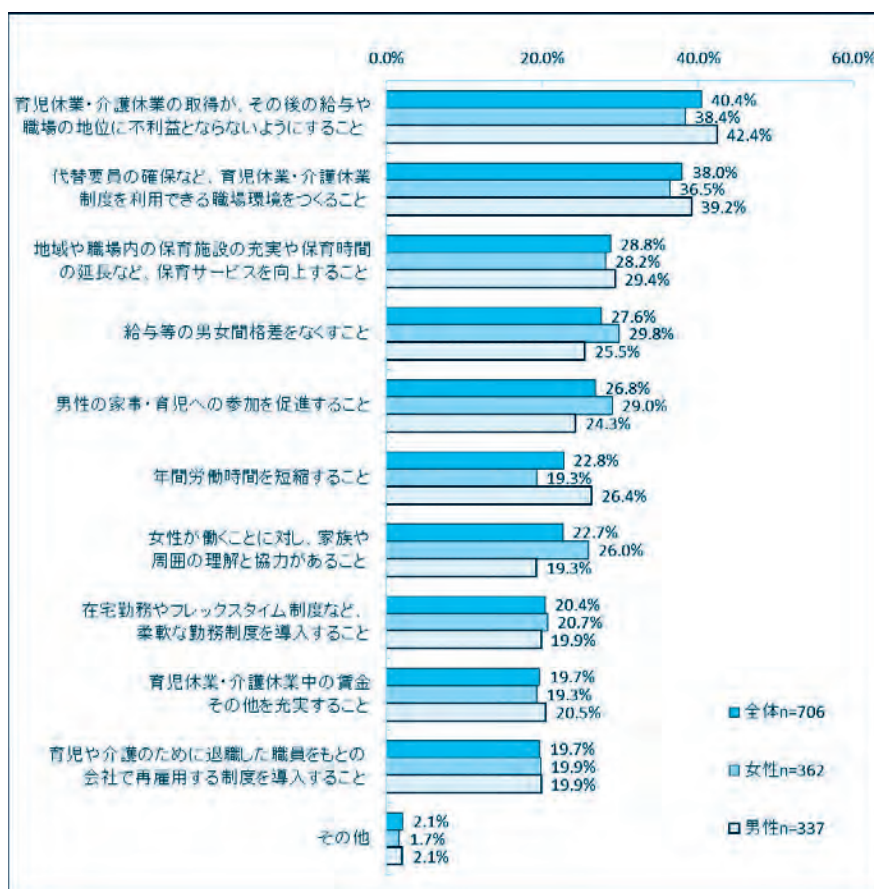
ただし、社会経済情勢の変化や国・県の制度の変更等を考慮し、必要に応じて内容の見直しを行います。

主要施策1 仕事と生活の調和を図る環境の整備

【現状と課題】

- ・家事をする男性も増えていますが、食事、育児、介護等の役割は主に女性が担っていることが多く、家庭と仕事の両立が困難になっています。
- ・家族の介護は女性が担うことが多く、仕事や生活上の負担になっていますが、男性も介護のために離職や休職をしなければならない場合もあります。
- ・男女がともに、仕事と生活の両立を図ることができるような支援体制の充実が必要です。

男女がともに仕事と家庭を両立するための条件



資料：平成28年度市民意識調査結果から作成

〔施策の方向性〕

- ①仕事と家庭生活等の両立のため、保育サービスの充実を図ります。
- ②介護・福祉サービスによる要介護者等や家族の支援を行います。
- ③男性の子育てや介護等への参加を促進します。
- ④だれもが自分の能力を生かし、働き続けられる環境を整備します。

具体的施策	施策の内容	担当課
27 多様な保育サービスの提供	多様化した保育ニーズに的確に対応し、仕事と生活の両立を支えるために、様々な保育サービスを提供します。 ●特別保育事業の充実 ●放課後児童クラブ事業の充実	こども育成課 生涯学習課
28 子育て支援体制の充実	子育ての不安を解消するために、子育てに関する情報を提供し、相談体制の充実と子育てサークルの育成支援を図ります。また、仕事と育児・家事の両立が容易となるよう地域の相互援助活動や地域住民と児童の交流の場所づくりを推進します。 ●子育て支援総合コーディネート事業の推進 ●ファミリー・サポート・センター事業の推進 ●放課後子ども教室の開催	こども育成課 市民協働推進課
29 男性の育児への参加促進	男性の育児への関心と意識を高めるために、男性が参加しやすい環境づくりに配慮し、育児への積極的な参加を促進します。 ●子どもクラブ活動等への参加促進 ●父親向けの育児講座の開催 ●育児教室等の開催 ●授業参観等への参加促進 ●教職員への育児休業の取得の周知 ●PTA（父親委員会）活動への参加促進	生涯学習課 こども育成課 健康増進課 学校教育課
30 男性の家事能力の向上と参加促進	男性の家事に対する意識と能力を向上するための講座を開催します。 ●男性の家事参加を促す講座の開催	市民協働推進課
31 仕事と家庭の両立支援の充実	事業所等に対して、一般事業主行動計画※3の周知を行い、男女ともに仕事と家庭生活が両立しやすい職場環境づくりを促進します。 ●仕事と家庭の両立支援に向けた企業の取組促進	市民協働推進課 商工振興課
	市において、特定事業主行動計画※4に基づき、男女ともに仕事と家庭生活が両立しやすい職場環境を推進します。 ●男性職員の育児休業、出産補助休暇等の取得の周知 ●職員のノー残業デーの推進 ●職員の育児短時間勤務制度の活用 ●職員の男女共同参画推進デーの推進	総務課 市民協働推進課

※3 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主が労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画を指します。

※4 特定事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）

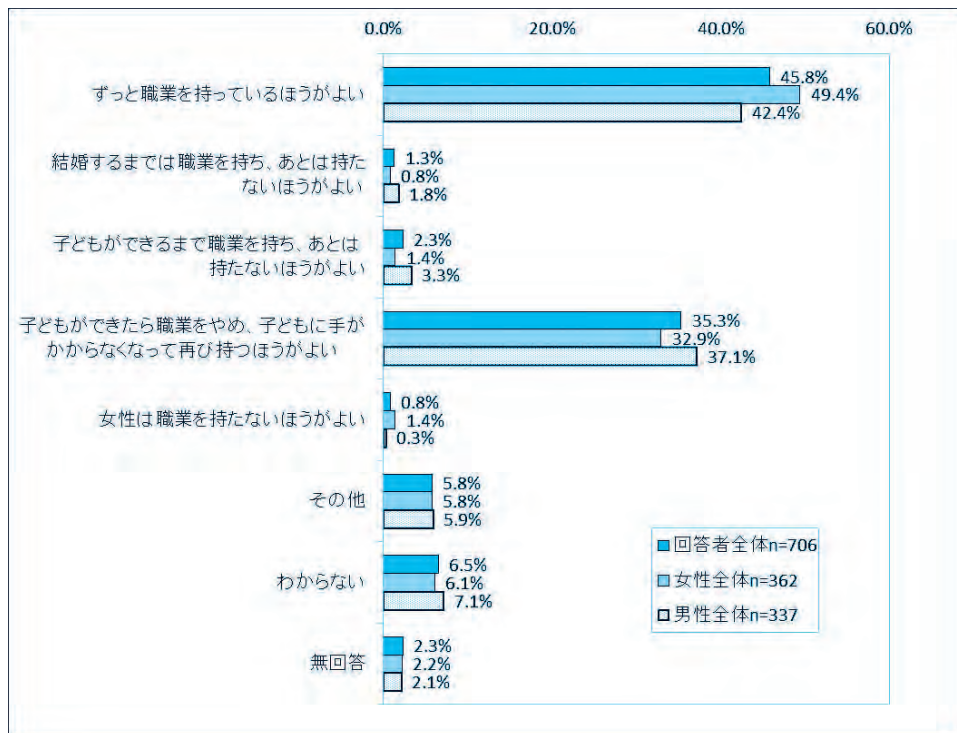
「次世代育成支援対策推進法」第19条に基づき、地方公共団体等が策定する職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な環境整備等を進めることを目的とする計画を指します。

主要施策2 女性活躍推進のための環境整備

【現状と課題】

- ・結婚・出産を機に職業を一時的に中断し、その後、復職又は再就職をする人が多い状況であり、男性と働き方に差がついたりすることがあります。
- ・女性が職業を持つことについての考えをみると、平成23年調査では「子どもができたら職業をやめ、子どもに手がかからなくなって再び持つほうがよい」が最も高くなっていましたが、今回の調査では「ずっと職業を持っているほうがよい」が最も高い項目（45.8%）となっています。
- ・女性が性別により差別されることなく、能力を発揮することができる職場環境が必要です。
- ・子育て等で仕事を中断した女性が再び就労するための支援が必要です。

女性が職業を持つことについての考え方



資料：平成28年度市民意識調査結果から作成

〔施策の方向性〕

- ①女性の労働条件や経済的地位の向上を図ります。
 - ②子育て等で仕事を中断した女性に対し、起業や再就職支援の機会をつくりま
- す。

具体的施策	施策の内容	担当課
32 女性の起業や再就職等の支援	国や県と連携して起業や再就職を目指す女性に対し、各種情報や学習機会を提供し支援を行います。 ●起業に関する情報提供 ●就職に関する情報提供 ●再就職支援セミナーの開催 ●起業支援セミナーの開催	商工振興課 市民協働推進課
33 女性の経済的地位の向上と環境の整備	農業・自営業等に従事する女性の役割や仕事への適正な評価、労働条件の改善等への啓発を行い、女性の経済的地位向上を図ります。 ●関係機関と協力した自営業者等への啓発 ●家族経営協定※5の推進 ●関係機関と協力した農業者への啓発	商工振興課 農林課
34 女性の活躍に向けた意識の醸成	市民や事業所等に対して、女性の活躍推進に向けた意識の醸成を図ります。 ●関係機関と協力した事業所等への啓発 ●関係機関との意見交換	市民協働推進課
35 女性職員の登用促進	事業所等に対して、一般事業主行動計画※6の周知を行い、女性職員の管理職への登用等、男女の区別なく個人の能力に応じた評価と待遇を受けることができる職場環境づくりを促進します。 ●女性の活躍推進に向けた企業の取組促進	市民協働推進課 商工振興課
	市において、特定事業主行動計画※7に基づき、女性職員の管理職への登用に努めるとともに、男女の区別なく個人の能力に応じて人員配置を行います。 ●女性職員の管理職への登用	総務課

※5 家族経営協定

農業経営主が農業従事者である家族と、家族生活・農業生産上での役割分担、労働時間や休日、収益の配分等を定めた協定を締結すること。お互いの立場と意見を尊重し、責任ある農業経営へスムーズに参画し、経営の発展と健康で明るい家庭生活を築くことを目的としています。

※6 一般事業主行動計画（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」第8条に基づき、一般事業主が策定する女性活躍の推進に向けた取組に関する行動計画を指します。

※7 特定事業主行動計画（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」第15条に基づき、地方公共団体等が策定する女性活躍の推進に向けた取組に関する行動計画を指します。