

高浜市女性活躍推進計画

まちも、ひとも、みんないきいき！

思いやり 支え合い 手と手をつなぐ 大家族たかはま



高 浜 市
平成 29 年 4 月

目 次

第1章 はじめに

- (1) 計画策定の趣旨 . . . 1
- (2) 計画期間 . . . 1
- (3) 計画の位置づけと推進体制 . . . 2

第2章 基本理念 . . . 3

第3章 目標と今後の取組方針

- (目標1) 家庭や地域活動とのバランスを取りながら
働くことができるようにしよう! . . . 5
- (目標2) 職業生活において
もっと力を発揮できるようにしよう! . . . 7

第4章 実践事例紹介 . . . 9



第1章 はじめに

(1) 計画策定の趣旨

日本は今、少子化・高齢化に伴い人口が減少しつつあり、将来労働力が不足してくることが懸念されています。国は持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、現在潜在している「女性の力」を発揮することが不可欠であるとし、「女性の力」を発揮させるべくその取組みを示した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年（2015）8月に制定され、平成28年（2016）4月に完全施行されました。

本市では、まちづくりのキャッチフレーズに「思いやり 支え合い 手と手をつなぐ 大家族たかほま」という言葉を採用しています。これは、行政だけでなく、市民や事業者などがお互いの立場を理解・尊重し、支え合いながら、一人ひとりが持っている力を発揮し、つながり合うことによって、まちの多様性・活力の創出につなげていこうといった意味が込められています。

本市では、これまで、市民と行政の協働のまちづくりや、総合計画をはじめとする各種計画に掲げる事業を推進する中で、女性の力の掘り起こし、男性も女性も活躍できる環境づくりに取り組んできましたが、従来、個々の分野で行われてきた取組みを「女性の職業生活における活躍」という視点からとらえ、性別にとらわれることなくその力を発揮できるようなまちづくりを、市民、事業者、関係機関・団体などと力を合わせながら目指していくため、「高浜市女性活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

(2) 計画期間

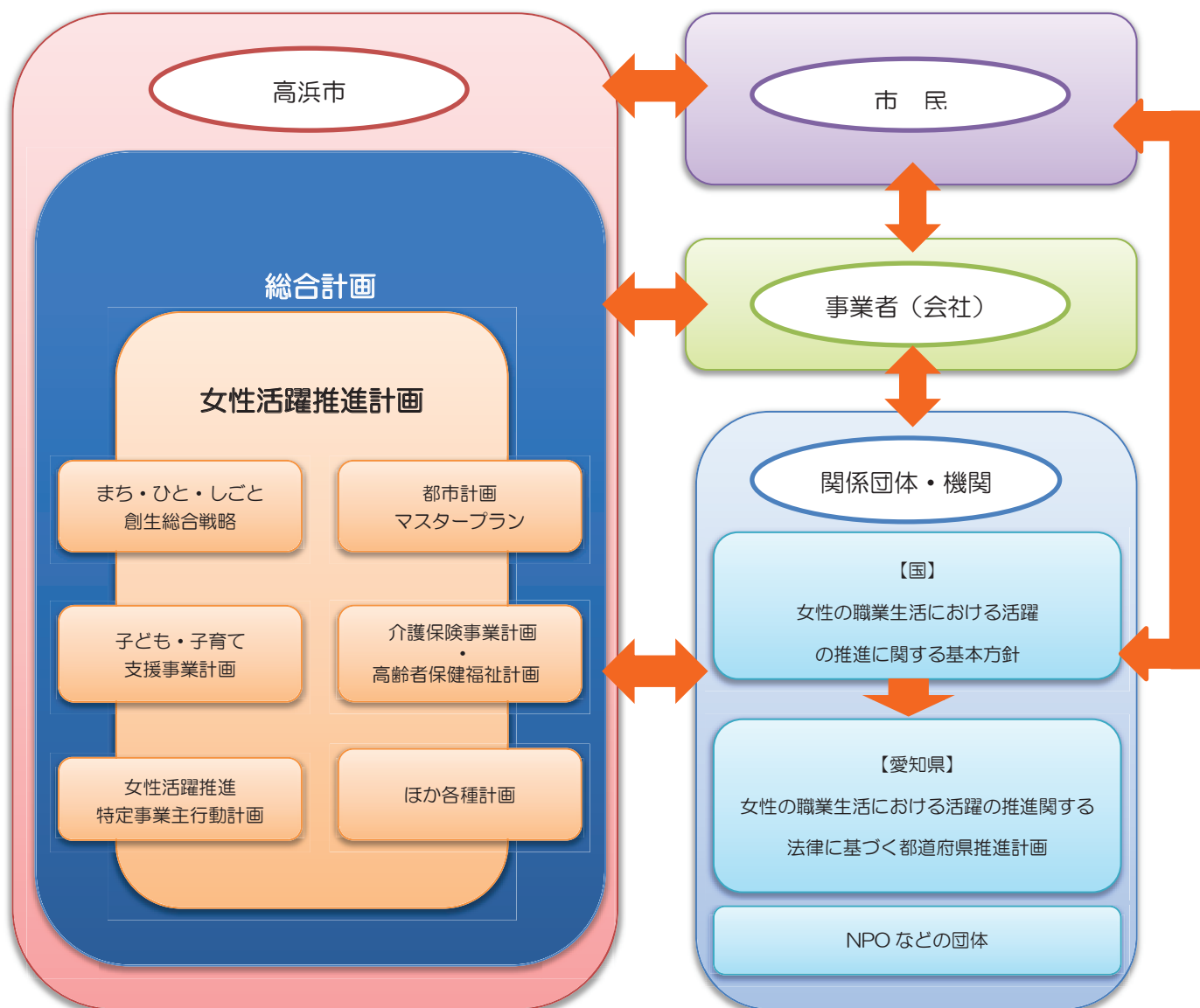
本計画の計画期間は、女性活躍推進法の期限に合わせ平成29年度（2017）から平成37年度（2025）までの9年間とします。策定後の諸情勢の変化に柔軟に対応していくため、前期（5年）・後期（4年）の2区分とし、第6次高浜市総合計画の満了に合わせて見直しを行います。



(3) 計画の位置づけと推進体制

本計画は、女性活躍推進法第6条第2項に規定する「市町村推進計画」として策定します。

また、高浜市の各種計画等や国・県の計画等との連携・整合をとるとともに、市民や事業者などとも力を合わせて本計画を推進していきます。



第2章 基本理念

基本理念

まちも、ひとも、みんないきいき！
思いやり 支え合い 手と手をつなぐ
大家族たかほま

(目標1)

家庭や地域活動との
バランスを取りながら
働くことができるようにしよう！

(目標2)

職業生活において
もっと力を
発揮できるようにしよう！

■ 子どもを産み育てやすい×働きやすい＝住み続けたいまち

本市は、第2次産業への就業者割合が51.8%（平成22年国勢調査結果）で日本一であり、瓦産業をはじめ輸送機器関連産業など、古くから「モノづくりのまち」として発展してきました。近年では、サービス業も盛んになっており、女性はさまざまな形で働き、また「働く」を支えてきました。

女性の就業率を年齢別でみると、結婚・出産・育児の中心年代である20代後半から30代前半にかけて一度低下し、30代後半から再び上昇する「M字カーブ」を示していますが（P5・図3）、近年では、20代後半～30代後半に占める有業率は、年々上昇傾向にあります（P4・図1）。また、合計特殊出生率が全国的に見て比較的高い（P4・図2）ことは、本市の強みとなっています。こうした課題を改善し、強みを伸ばしていくことで「住んでみたい」「住んでよかった」「いつまでも住み続けたい」まちを目指していきます。

■ 多様な働き方×個性・能力の発揮＝まちの多様性・活力の創出

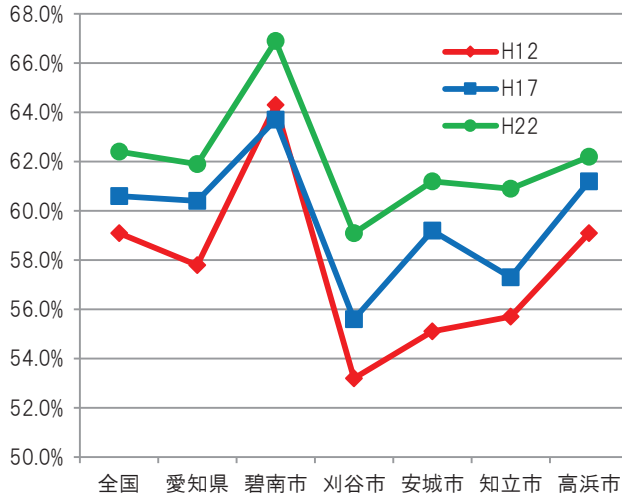
女性が職業生活において活躍するということは、希望に応じて働くことができ、また、持っている個々の力を発揮することができるということで、それはその人の人生が、いきいきして豊かになることを意味します。人生が豊かになると、それは表情や行動にあらわれます。そんな人々であふれたまちは、市民にとって住みやすく活気であふれる「いきいきしたまち」となることでしょう。

性別にとらわれることなく、誰もが個性や能力を発揮し、希望に応じて多様な働き方ができるようにしていくためには、個人の努力や行政の取組みだけでなく、家庭や職場、地域、関係機関・団体の連携・協力が不可欠です。

お互いの立場を理解・尊重し、支え合いながら、一人ひとりが持っている力を磨き、活かすことで、まちの多様性・活力の創出を目指していきます。

図1：25～39歳女性の有業率（他市比較）

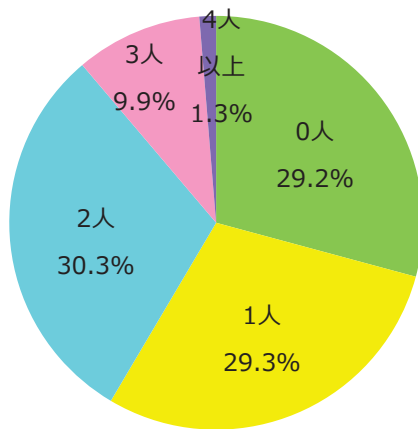
出典：平成12・17・22年国勢調査



市町村等	H12	H17	H22
高浜市	59.1%	61.2%	62.2%
全国	59.1%	60.6%	62.4%
愛知県	57.8%	60.4%	61.9%
碧南市	64.3%	63.7%	66.9%
刈谷市	53.2%	55.6%	59.1%
安城市	55.1%	59.2%	61.2%
知立市	55.7%	57.3%	60.9%

図2：世帯にいる子どもの人数

出典：平成22年国勢調査



市町村等	0人	1人	2人	3人	4人以上	出生率
高浜市	29.2%	29.3%	30.3%	9.9%	1.3%	1.80
全国	39.3%	29.5%	24.1%	6.3%	0.9%	1.38
愛知県	36.1%	29.0%	27.0%	7.0%	0.9%	1.51
碧南市	30.4%	28.2%	29.9%	10.0%	1.5%	1.63
刈谷市	32.8%	29.7%	29.0%	7.7%	0.9%	1.77
安城市	31.8%	29.4%	29.7%	8.0%	1.0%	1.75
知立市	34.5%	28.8%	29.0%	6.8%	0.9%	1.79

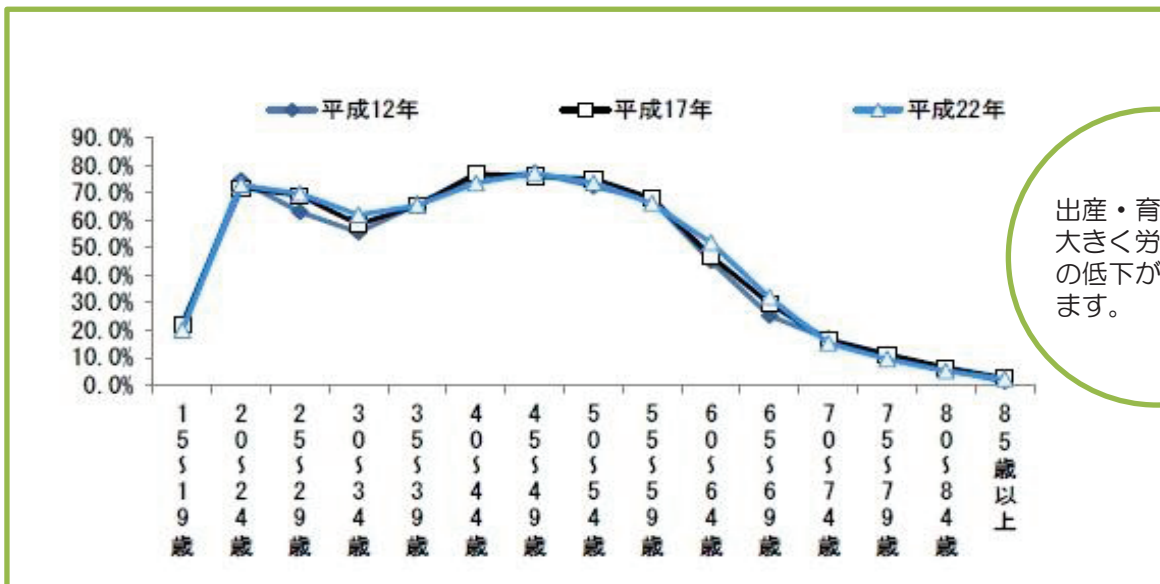
※出生率…人口動態保健所・市区町村別統計「平成20～24年の合計特殊出生率」より

第3章 目標と今後の取組方針

(目標1) 家庭や地域活動とのバランスを取りながら 働くことができるようにしよう!

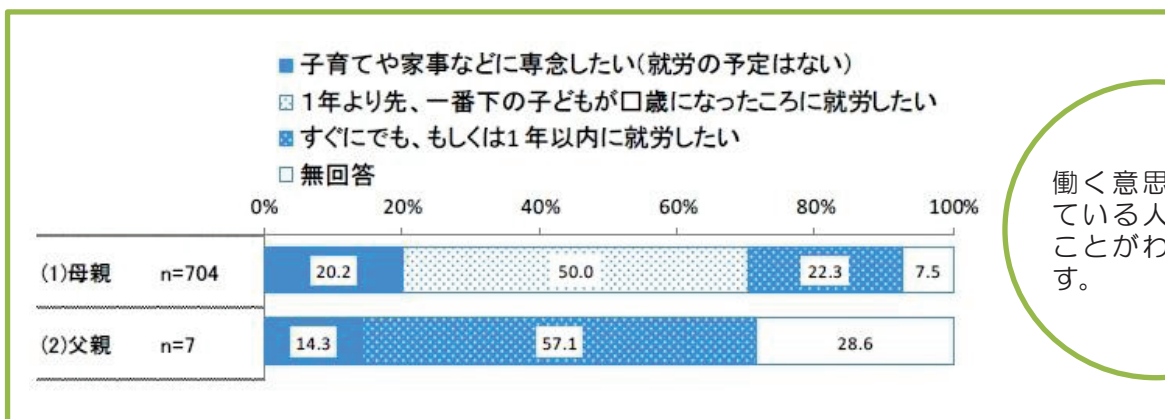
■現状・課題

- ◇ 出産・育児・介護などを機に、就業を中断あるいは断念するなど、働き方の見直しを迫られる女性が多くいます。働き続けることができる環境づくりや、「働きたい」に応じて多様な選択をできるようにしていくことが重要です。
- ◇ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的性別役割分担意識を解消し、性別に関係なく、一人ひとりがその人らしさを活かした暮らしを実現できるようにしていくことが大切です。



出産・育児期に、大きく労働力率の低下が見られます。

図3：高浜市女性の年齢別労働力率の推移（出典：平成12・17・22年国勢調査）



働く意思を持っている人が多いことがわかります。

図4：現在働いていない就学前児童の保護者の就労希望
(出典：「高浜市子ども・子育て支援事業計画」高浜市子育てに関するアンケート調査、平成25年実施)

■目指す姿

- ◇ ライフイベント・ライフステージ・ライフスタイルに応じて、多様で柔軟な働き方を選択できるようになっています。
- ◇ 男性も積極的に家事・育児・介護などに関わり、家族同士や職場の仲間同士がお互いのことを尊重し、仕事・家庭・地域活動のバランスをとりながら心豊かな暮らしを楽しんでいます。

■今後の取組方針

- ◇ 事業者や地域のかも活かしながら、多様で柔軟な保育サービス、子育て支援、介護サービスなどを提供するなど、働きやすい環境づくりを進めます。
- ◇ 市民や事業者、関係団体・機関と連携し、男性の家庭や地域活動に対する参加・参画につながる取組みを進めます。
- ◇ 事業者や関係団体・機関と連携し、働き方の見直しといった意識啓発、各種制度や相談窓口の周知、実践事例の紹介など、多様な働き方・生き方を応援する取組みを進めます。

みんなで力を合わせて取り組もう！ ～それぞれの役割～

市民

- 家事・育児・介護や地域活動に、積極的に参加・参画していこう。
- 家庭と仕事の両立に向けて、家族同士あるいは職場の仲間同士で協力し合おう。

事業者（会社）

- 各種制度の適正な運用や働き方の見直しなど、働きやすい職場環境を整えていこう。
- 従業員の家庭への参画を応援しよう。

関係団体・機関

- 市や事業者と連携を取りながら、各種支援策や環境づくりに取り組んでいこう。
- 市民や事業所に対して広報・情報提供、普及・啓発を行おう。

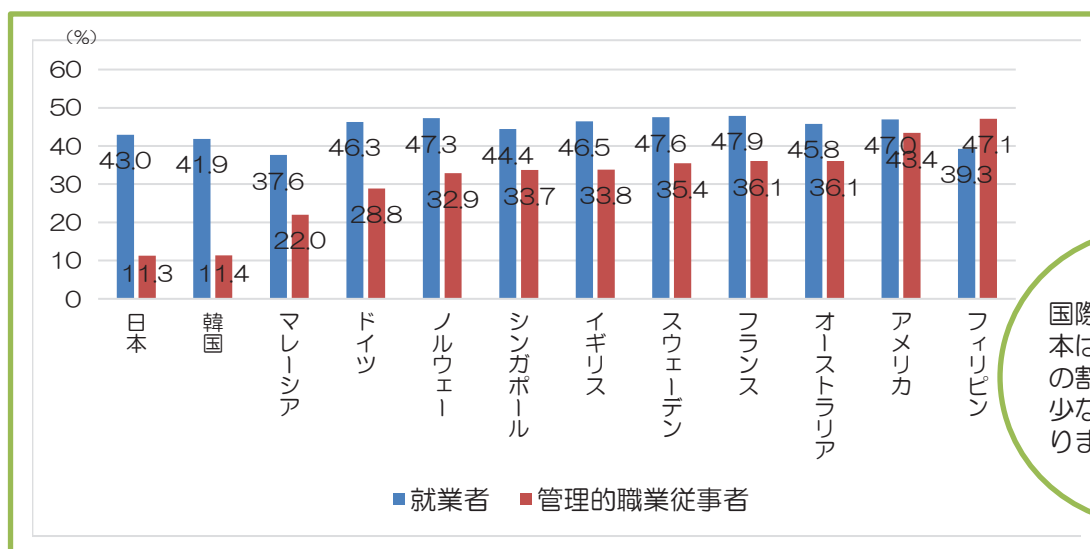
高浜市

- 多様で柔軟なサービスの提供を推進・支援し、働きやすい環境づくりを進めます。
- 市民や事業所に対して広報・情報提供、普及・啓発を行います。

(目標2) 職業生活においてもっと力を 発揮できるようにしよう！

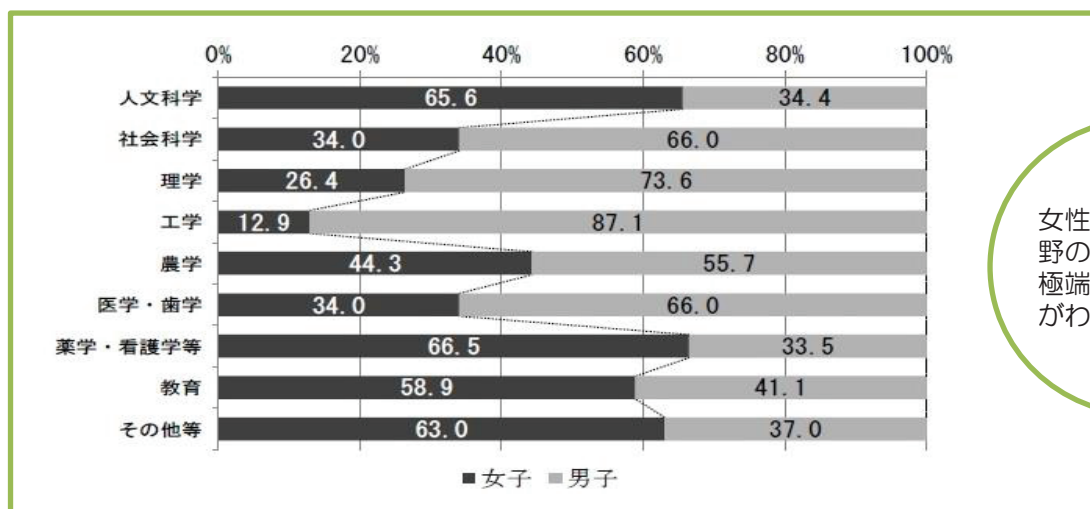
■現状・課題

- ◇ 家事・育児・介護による時間制約などを抱えるがゆえに、意欲を持ちながらも就業機会を逸していたり、仕事の経験を積む機会を持ちにくい女性が多くいます。就業・起業支援、段階に応じたキャリア形成（職業能力の習得）の支援、採用・昇進・配置などを通して、女性の活躍の場や機会を広げていくことが重要です。
- ◇ 女性活躍推進の重要性を事業者や市民等に働きかけ、男性中心の企業意識や慣行を見直すなど、性別に関係なく誰もが働きやすい、働き続けられる環境づくりに向けて機運を高めていくことが大切です。



国際的に見て、日本は女性の管理職の割合が、とても少ないことがわかります。

図5：就業者、管理職職業従事者に占める女性の割合（出典：内閣府「平成28年版男女共同参画白書」）



女性の理工学分野の専攻割合が、極端に低い状況がわかります。

図6：専攻分野別に見た学生の割合（男女別、平成26年度、全国）（出典：内閣府「平成27年版男女共同参画白書」）

■目指す姿

- ◇ 女性が持っている力を最大限に発揮し、多様な分野で活躍するなど、いきいきと働き続けることができます。
- ◇ 女性が活躍する事業者が増え、社会が活気にあふれています。

■今後の取組方針

- ◇ 事業者や関係団体・機関と連携し、働く場の創出や、就業・起業の支援、キャリア形成（職業能力の習得）の支援、各種制度・相談窓口に関する情報提供など、「働きたい」「力を発揮したい」の実現に向けた取組みを進めます。
- ◇ 事業者や関係団体・機関と連携し、職域拡大や登用推進に向けて「女性の活躍宣言企業」を紹介するなど、女性活躍の機運を高める取組みを進めます。

みんなで力を合わせて取り組もう！ ～それぞれの役割～

市民

- 持っている力を発揮できるよう、家庭や職場においてお互い支え合おう。
- 各種活動・事業に積極的に参加し、多様な分野への関心や知識などを高めよう。

事業者（会社）

- 個々の力を伸ばし、その力を発揮させていく各種取組みを進めていこう。
- 性別に関係なく働きやすい、働くことができる職場環境を整えていこう。

関係団体・機関

- 市や事業者と連携を取りながら、各種支援策や環境づくりに取り組んでいこう。
- 市民や事業所に対して広報・情報提供、普及・啓発を行おう。

高浜市

- 「特定事業主行動計画」に基づき、女性の活躍機会の拡大に取り組めます。
- 市民や事業所に対して広報・情報提供、普及・啓発を行います。

第4章 実践事例紹介

「家族で安心できる子育てを『パパさろん』」

高浜市役所保健福祉グループ事業

(講師) いちごプラザ 古橋 知美 さん

助産師 1名



○ パパが安心できる時間に

パパも当然、子育てには何かしら悩みを持っています。そんなパパたちの助けになればと「パパさろん」を開催し、育児の方法や簡単な遊び、悩み相談を行っています。大変だけど、楽しんで子育てをしてほしいと思っています。パパ同士の交流機会は、普段は多くありません。お互い子どもに対する姿を見たり、悩みを聞いたりすることで、ほっとしている姿がほほえましいです。

○ 興味があってパパさろんに参加（参加者の声）

妻から「パパさろん」のことを聞いて参加しました。職場も最近はそういった活動に協力的で、休みやすい雰囲気があります。妻から言われたことも参加した理由のひとつですが、子育てをいっしょにがんばりたいという気持ちもありました。悩み相談があり、やっているつもりでも妻に怒られるという話が出て、とても共感でき、不安が安心に変わった瞬間でした。育児休暇中の妻が仕事復帰すると、まだまだ壁はあります。安心して復帰できるような環境を整えたいです。

「起業の鍵は人とのつながり」

デイホーム ぶんぶんらんど (平成17年9月起業)

(管理者) 岡本 幸子 さん



○ 利用者も含めて大家族といえる居場所づくり

もともと保健師として働いていましたが、結婚を機に退職し、専業主婦として過ごしていました。働きたいという意欲はありましたので、40歳を過ぎ、パートとして働き始めました。仕事として高齢者とかかわっていくうちに、高齢者にとって生きやすい場所を提供したいと思うようになりました。利用者は1人から始まり、人が人を呼んで、今では毎日たくさんの方が笑顔で訪れてくれます。

○ 私を支えてくれた今までの人とのつながり

広報で商工会の「たかはま経営塾」を目にし、受講しました。商工会のスタッフは起業したら終わりではなく、困ったことがあれば今でも親身に話を聞いてくれます。起業にも起業後も、今まで仕事でかかわった人の多くの支えがありました。今後も人と人とのつながりを大切にしていきたいと考えています。

起業する上で一番大切なことは、楽しんで取り組むこと。スタッフとのコミュニケーションも活発で、お互い助け合える笑顔の多い職場になっています。

女性活躍推進に向け
て、こんな取組みが
行われています！

「社員は家族！ お互いさまと思える職場づくり」

高浜共立運輸株式会社（愛知県「女性の活躍促進宣言企業」）

（代表取締役会長）神谷 昌彦 さん

（取締役専務） 神谷 弘恵 さん



○ 特性を活かした仕事で活躍

運輸と聞くと「男性の仕事」や「力仕事」というイメージがあるかもしれませんが、高浜共立運輸では軽貨物を運輸する仕事もあります。荷物が軽量化されたため、女性目線でクライアントのご要望に応じることができる工夫をしています。そのような作業で女性の力が発揮されてきました。他にも性別に関係なく個々の社員の適性にあった仕事で力を発揮してもらっており、活躍できる体制が整っていると思っています。

○ 家庭と仕事を両立できる職員同士の協力体制

昔から、個々の生活スタイルに配慮して働こうという風土がありました。従業員一人ひとりと話し合い、仕事時間の変動など、出来る限り対応する努力をしてきました。普段のコミュニケーションを大切にしている、要望をしやすい関係性になっていることもあり、退職者がでていません。困ったときはお互いさま、家族（社員）で助け合う。そんな雰囲気が大切なのだと思います。

「『女性だからできない』という決めつけはしない」

光工業株式会社（愛知県「女性の活躍促進宣言企業」）

※本社：刈谷市、市内に工場あり

（総務部次長）榎原 恵 さん



○ 性別に関係なく働くことができる

現場では機械を扱う作業が多く、従来は男性が主な働き手でしたが、昨今の人手不足に対応するため、性別や経験に関係なく採用できるような体制を構築しました。また、愛知県の奨励金制度を使用し、設備を設置して女性でも重量物の作業が容易にできるようにするなど徐々に女性が働きやすい環境も整いつつあります。今では機械科出身ではない女性も現場で大きく力を発揮してくれています。また、本社工場の工場長は現在女性です。これからも積極的に女性が活躍できる職場を目指し「あいち女性活躍促進宣言」をしました。

○ 安心して働ける環境を

仕事以外にも安心して働くためには、様々な環境を整える必要があります。今後増えてくるであろう介護休暇の取得、育児休暇から復帰しやすいよう託児所の開設など課題はまだありますが、これからも従業員の声を聞き、安心して働ける環境を整えるよう努力していきます。

高浜市女性活躍推進計画

発行

高浜市子ども未来部文化スポーツグループ

<住所> 〒444-1334 愛知県高浜市春日町五丁目 165 番地
<電話> 0566-52-1111 (内線 330)
<E-mail> bunka@city.takahama.lg.jp