

第4章【南城市の女性活躍推進計画】について

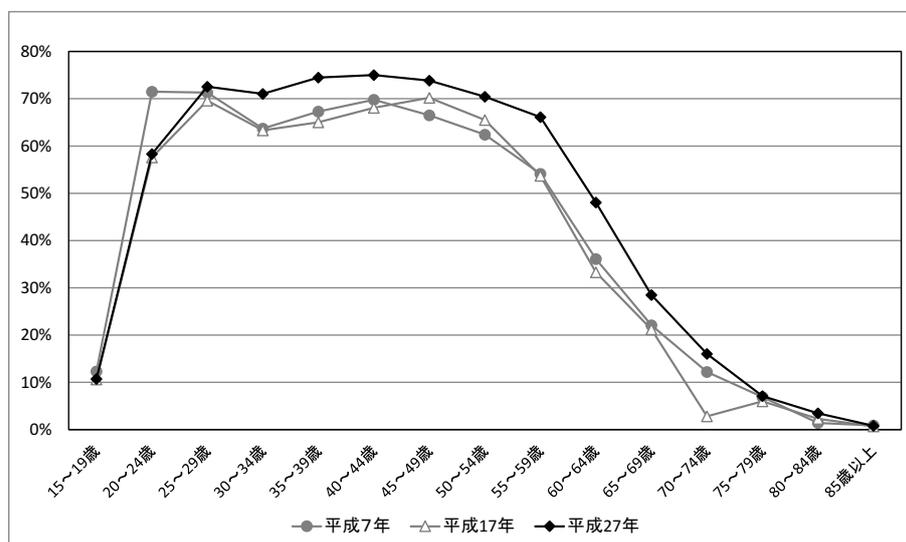
我が国では長時間労働を前提とした労働慣行等から仕事と生活の両立が難しく、就業を希望しながらも、出産を機に離職する女性、育児・介護等を理由に働いていない女性など、就業継続やキャリアアップを諦める女性が多い現状にあります。また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて低い水準にとどまるなど、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。しかし、少子高齢化の進展や多様化する社会経済情勢の変化等にも対応しなければならず、女性の活躍への期待は大きくなっています。そのため、女性が個性と能力を十分に発揮して活躍することが重要とされるようになり、2015（平成27）年に女性活躍推進法が制定されました。

同法においては、国や地方自治体、一定規模以上の民間事業主に事業主行動計画の策定が義務づけられるなど、働く女性が活躍するための環境づくりに官民一体となって取り組んでいく姿勢が示されました。そのため、本市でも2016（平成28）年3月に「南城市特定事業主行動計画」を策定しました。また、市町村においては、同法に関する施策を位置づけた「市町村推進計画」の策定が求められています。

本市の状況を見ると、市民意識調査（平成29年度）では約半数の方が職場における男女の平等感は『男性が優遇されている』と回答しています。また、事業所意識調査（平成29年度）では「平等」の回答が多かったものの、「募集や採用の条件」、「賃金・昇進・昇格」といった項目で『男性が優遇されている』の割合が高く、未だ職場において性別による不平等感が残る様子もうかがえます。家庭生活の役割においても、女性の就業率は全世代で増加がみられ、共働き世帯も多い中、家事に関する項目では『主に妻が行う』の回答が多い状況にあり、女性に家事の負担が偏っている状況が見受けられます。

こうした状況に対応するため、「第3章 具体的な取り組み」のうち、次頁の項目を「南城市の女性活躍推進計画」として位置づけ、働く女性の個性と能力が十分に発揮されるまちづくりに取り組みます。

■南城市における女性の年齢階級別就業率の推移



資料：国勢調査

■【南城市の女性活躍推進計画】に該当する第3章の施策一覧表

基本方針	主要目標	施策の方向および施策の内容	
2 誰もが個性と能力を発揮するための意識と環境づくり	(1)行政や各種審議会等への女性の積極的登用	1) 各種審議会、委員会などへの女性の登用	①各種審議会、委員会などへの女性の登用(35%) ②教育委員及び学校評議員などへの女性の登用(35%)
		2) 南城市の女性職員の管理職等への登用と能力開発の推進	①南城市における女性職員の積極的登用(20%) ②女性職員のさらなる能力開発と職域の拡大
		3) 女性のリーダーの確保と女性のネットワークづくり	①女性リーダーの育成と女性人材に関する情報収集
	(2)自治会役員や各種団体の役員等、地域運営への女性の参加促進	1) 自治会や各種団体の役員等、地域運営への女性の参加促進	①自治会や各種団体等、役員への女性の積極的参加 ③まちづくりへの女性の参画支援
		(3)職場における男女共同参画の実現	1) 職場における男女共同参画の実現
	(4)ワーク・ライフ・バランスの推進	1) ワーク・ライフ・バランスの推進	①ワーク・ライフ・バランスの普及啓発 ③働く女性の妊娠・出産に関する制度の普及 ④安心して子育てができるサービスの充実 ⑥子育てと仕事の両立に向けて積極的に取り組む企業の情報発信
(5)活力ある農漁村の実現に向けた取り組みの充実	3) 女性が活躍できる地域づくりに向けた女性団体・グループの育成	①女性が活躍できる地域づくりに向けた女性団体・グループの育成	
3 すべての市民が安心して暮らせるまちづくり	(1)人権が尊重され、多様性を認め合う社会づくり	1) 人権尊重の意識啓発と相談の充実	①人権尊重の意識啓発
	(3)生涯を通じた健康支援	1) 生涯を通じた健康支援	⑤妊娠から子育て期までの一貫した母子保健サービスの推進
4 平和で自然と文化が調和するまちづくり	(2)男女共同参画による文化活動の推進	1) 男女共同参画による文化活動の推進	②伝統文化の伝承と文化の創造への女性などの参加機会の充実