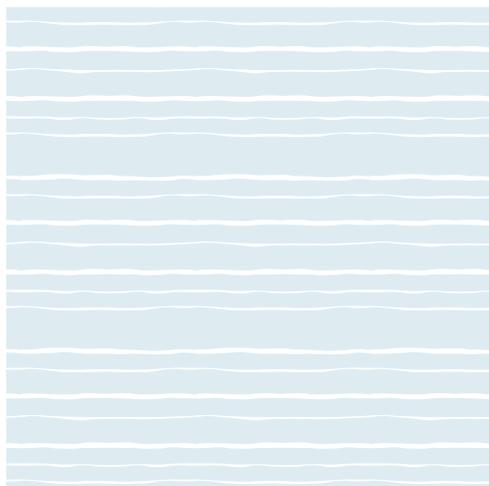
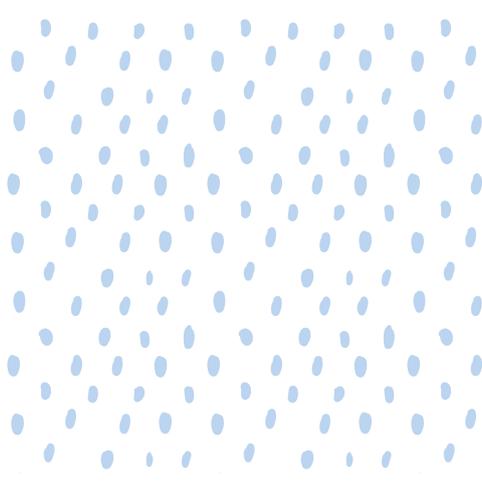


# チャレンジ！ 男女が輝く職場づくり

～安城市男女共同参画情報パンフレット～



このパンフレットは、  
安城市の職場の現状や男女の働き方の状況を振り返るとともに、  
各企業において、女性活躍の推進や、  
男性を含めた働き方の改革を  
推進するために作成したものです。



(1) 安城市の産業構造の状況

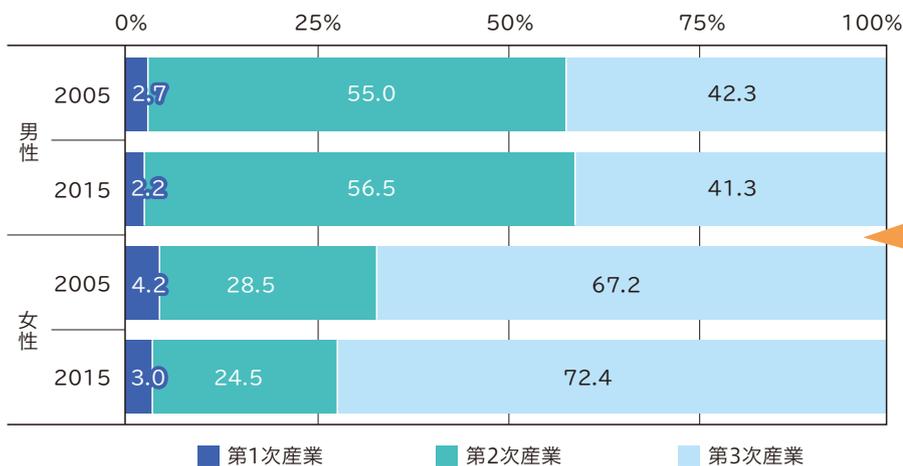
働く女性は増えていますが、製造業などの第2次産業への女性の参画や、働き方の状況は大きくは変わっていません。

● 安城市の産業分類別の就業者数の割合を男女別にみると、男性では建設業、製造業などを含む第2次産業が、女性ではサービス業などを含む第3次産業の割合が高くなっています。10年間の比較では、女性は第2次産業の割合が減少し、第3次産業の割合が増加しています。

● 男女別の雇用者の雇用形態の状況を見ると、女性では「パート・アルバイト・その他」が多くなっており、5年前の2010年(平成22年)と比較しても変化がありません。

● 本市の女性の年齢階級別の労働力率をみると、30歳代前半に大きく下がるM字カーブを描いていますが、その谷は経年でみて浅くなってきています。結婚や出産などを経ても継続して働く女性が増えたことや、未婚者の増加、結婚や出産年齢の高齢化などが影響していると考えられます。

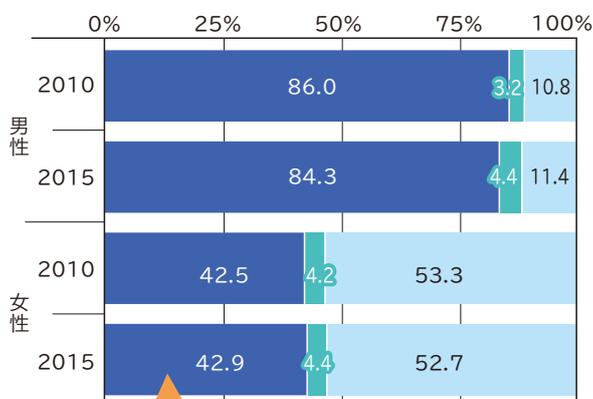
■ 安城市の男女別産業分類別就業者数の割合



女性では第2次産業の就業者の割合が減少し、第3次産業の割合が増加

資料：国勢調査結果より作成

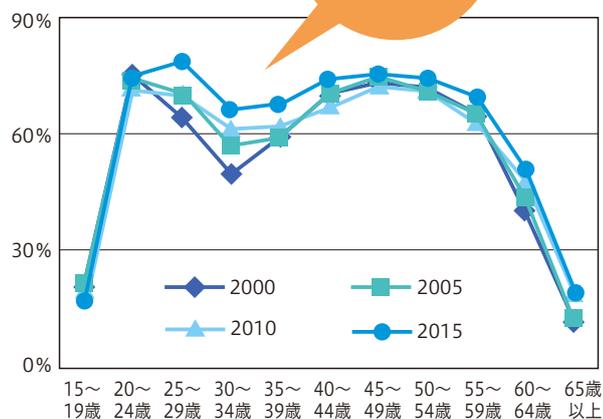
■ 安城市の男女別雇用者の雇用形態別の割合



男女ともに、働き方に大きな変化はない

資料：国勢調査結果より作成

■ 安城市の女性の労働力率の推移



M字カーブの谷部分が浅くなっている

資料：国勢調査結果より作成

(2) 結婚・出産後の女性の労働の状況について

子育て中でも働き続ける女性が増えており、低年齢児の保育需要が高まっています。

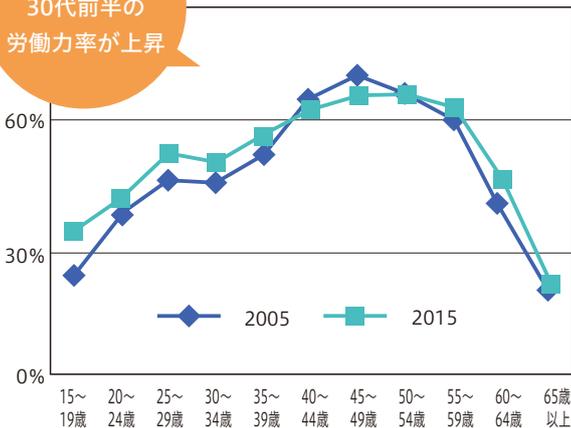
●安城市の女性の有配偶者（届出の有無に係なく、夫のある人）の労働力を経年でみると、20歳代から30歳代で労働力率が高まっており、結婚後も仕事を続ける女性が増加していることがわかります。

●安城市の保育所の入所児童数は増加傾向にあります。特にこの10年間で0〜2歳の低年齢児の入所が約2倍近くに増えており、子育て中でも働く女性が増えていることが考えられます。

●安城市の子育て中の母親の就労状況は、子どもが小さいうちは「就労していない」割合が最も高くなり、子どもの年齢が上がるにつれて「パート・アルバイト」として就労する割合が高くなっています。

■安城市の女性の有配偶者の労働力率の推移

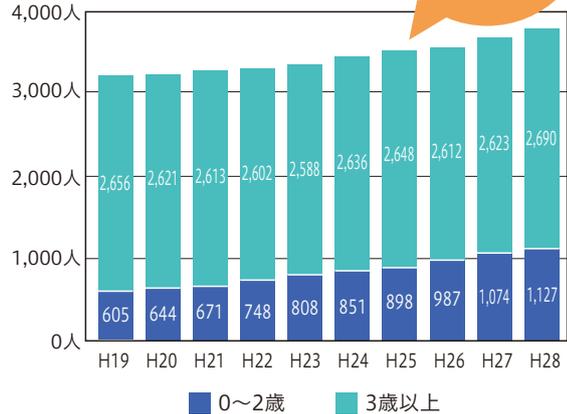
20代後半から30代前半の労働力率が上昇



資料：国勢調査結果より作成

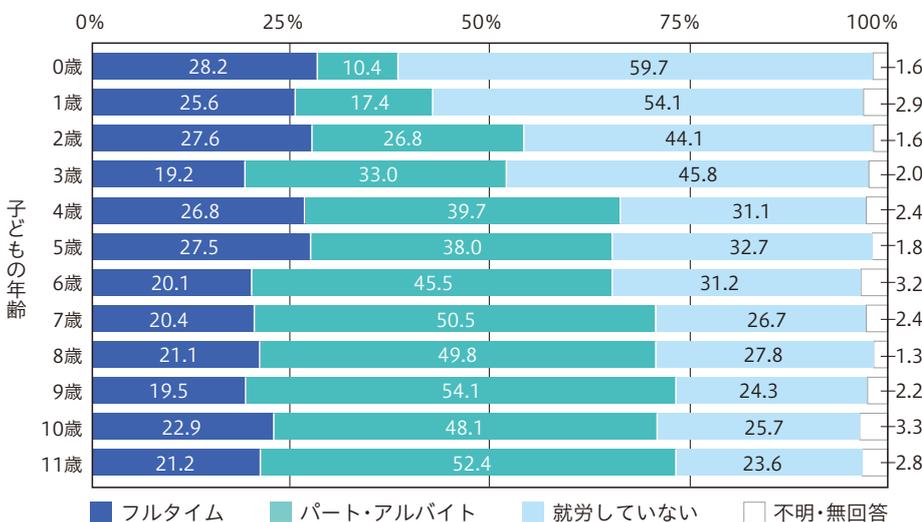
■安城市の保育所入所児童数の推移

0〜2歳児の保育所入所が10年で約2倍に



資料：'16 安城の統計

■安城市の就学前児童・小学生の保護者（母親）の就労状況



子どもの年齢が上がるにつれて「パート・アルバイト」の割合が増加

資料：安城市の子ども・子育てに関するアンケート調査（2013年（平成25年）実施）  
 ※「フルタイム」「パート・アルバイト」には、それぞれ産休・育休中の人を含む  
 ※「就労していない」には、これまで就労したことがない人も含む

# 企業や市民の意識と実態

2016年(平成28年)に、市民、企業、高校生などを対象に、アンケート調査を実施しました。

## (1) 女性の活躍の状況

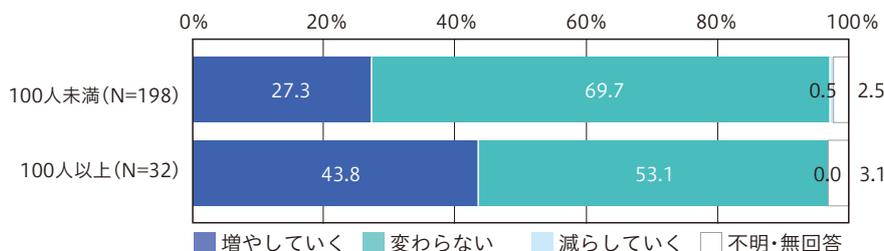
大企業を中心に、  
女性従業員、女性管理職ともに、  
今後増えていくことが  
見込まれます。

● 企業調査において、今後、女性従業員の数を増やしていく考えがあるかたずねたところ、100人未満の企業では27・3%が、100人以上の企業では43・8%が「増やしていく」と回答しています。

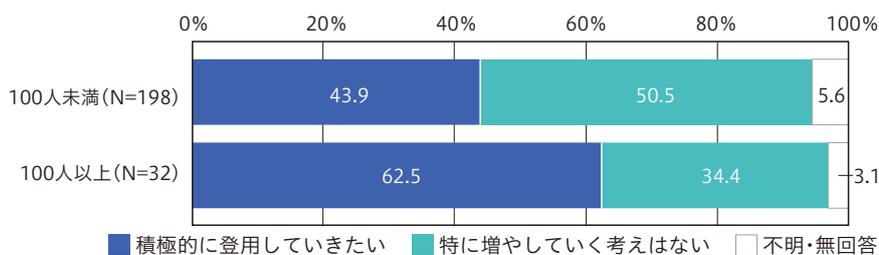
● 企業調査において、今後、女性を管理職に登用しようと考えているかたずねたところ、100人未満の企業では43・9%が、100人以上の企業では62・5%が「積極的に登用していきたい」と回答しています。

● 高校生調査において将来、就職先でどのくらいまで昇進したいと思うかたずねたところ、「がんばってできるだけ昇進したい」「できれば昇進したい」といった、昇進に前向きな回答が合わせて女性で84・4%、男性で89・9%みられます。

■ 今後の女性従業員の数について (企業調査)

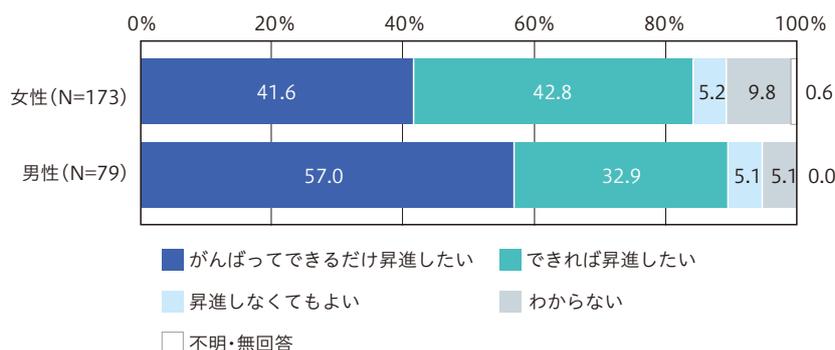


■ 今後、女性を積極的に管理職に登用しようと思うか (企業調査)



従業員規模100人以上の企業では約6割が女性の管理職登用に積極的

■ 将来、就職先でどのくらいまで昇進したいか (高校生調査)

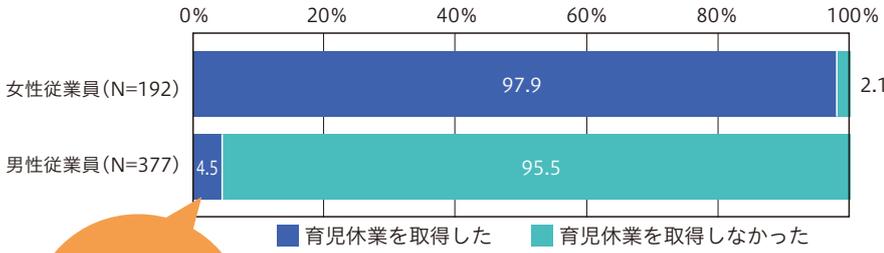


昇進に積極的な高校生の割合は、女子生徒で8割以上

## (2) 育児休業等の取得の状況

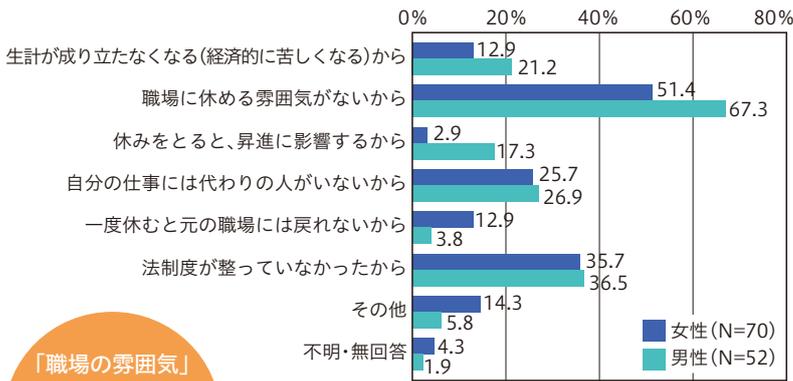
働く女性の多くは、  
育児休業等を取得して  
働き続ける人が多くなっていますが、  
男性ではまだ取得する人は  
多くありません。  
その理由は「職場の雰囲気」が  
多くなっています。

### ■平成27年度1年間の育児休業取得率（企業調査）



女性の取得率は  
100%に近いが、  
男性は5%に  
満たない

### ■育児休業等を取得できなかった理由（市民調査）

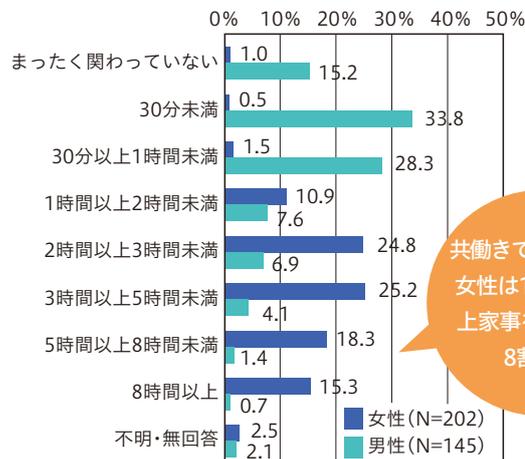


「職場の雰囲気」  
が育児休業等の  
取得を阻む最も  
大きな理由

● 企業調査において、平成27年度1年間の育児休業の取得状況をたずねたところ、女性従業員で97.9%と、ほとんどが取得している状況です。

● 男性の育児休業等の取得は4.5%にとどまっています。市民調査によると、育児休業等を取得できなかった理由としては、男女ともに「職場に休める雰囲気がないから」が最も高くなっており、特に男性で6割を超えて高くなっています。

### ■共働きの家庭の平均的な家事時間（市民調査）



共働きであっても、  
女性は1日2時間以上  
家事を行う人が  
8割以上

● 共働き・片働きの状況別でも、共働きの女性は「3時間以上5時間未満」が最も高くなり、共働きの男性は「30分未満」が最も高くなっています。仕事の有無に関らず、家事の負担は女性に多くかかっていることがうかがえます。

● 平日の平均的な家事時間については、女性で「3時間以上5時間未満」、男性で「30分未満」の割合がそれぞれ最も高くなっており、大きな差がみられます。

共働き、片働きに関わらず、  
女性の家事負担は  
大きくなっています。

## (3) 仕事と家庭生活等の両立の状況

## 「第4次安城市男女共同参画プラン」の概要

安城市では、2018年（平成30年）3月に、「第4次安城市男女共同参画プラン」を策定しました。このプランは、男女共同参画社会実現のための取組を総合的、計画的に推進するためのものです。また、このプランの一部は、「女性活躍推進法」に基づく安城市の「女性活躍推進計画」としても位置付けています。

### （1）プランの基本事項

#### ①プランの期間

2018年度（平成30年度）から2023年度までの6年間

#### ②プランの位置付け

次の法律・条令に基づく計画

「男女共同参画社会基本法」

第十四条第3項

「安城市男女共同参画推進条例」

第10条第1項

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」

第二条の三第3項

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

第六条の二

※本プランの一部

※本プランの一部

### （2）プランの基本的な考え方

#### ①プランの最終目標（目指す姿）

### 男女共同参画社会の実現

#### ②プランで重視する視点

一人ひとりの様々な「豊かさ」「幸せ」を追い求めることができるよう、本プランにおいては、女性活躍に加えて、多様な選択を可能とする社会づくりを目指し、次のような視点を持って施策を推進します。

#### ③重点項目

重点Ⅰ 女性の活躍推進に向けた取組の強化

重点Ⅱ 働き方の改革も踏まえた男性の家庭参画の促進

重点Ⅲ 児童・生徒などの若い世代に向けた働きかけの充実

重点Ⅳ 町内会等、地域コミュニティにおける男女共同参画の推進

重点Ⅴ 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

### 安城市が目指す男女共同参画の姿

- 女性の活躍とあわせて男性の家庭参画を進めることで、男女が家庭内の役割を分かち合うことができる。
- 職場で活躍したい人、家事や育児・介護等の家庭生活に専念したいと思う人など、それぞれの希望が叶えられる環境がある。
- 誰もがその生き方を否定されず、個人として尊重され、安全・安心な暮らしを送ることができる。

## (3) プランの基本目標と施策

本プランは、次の目標に沿って施策・取組を展開します。

### 基本目標

①

#### 男女平等意識の促進

家庭や地域、職場等のあらゆる場面において、誰もが自分らしく生きることができるよう、情報発信や啓発を通じて固定的な性別役割分担意識の解消と男女共同参画意識の定着を図ります。

- (1) 男女共同参画に関する啓発活動の展開
- (2) 男女共同参画に関する学習機会の提供

### 基本目標

②

#### 若年者への男女平等意識の定着 【4次プランからの新規】

これからの社会を担う若い世代に男女共同参画の意識が根付くよう、学校等を通じて男女共同参画について学ぶことができる機会の提供を行います。

- (1) 学校等における教育機会の充実
- (2) 思いやり、認め合う意識の醸成

### 基本目標

③

#### 男女共同参画社会の実践

政策・方針決定過程や管理的地位に女性の増加に向け、女性のエンパワメントへの支援を行います。また、特に職業生活における女性活躍の促進とあわせて、男女がともに家庭的責任を担うとともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現できる環境づくりを進めます。

- (1) 女性のエンパワメントへの支援
- (2) 職場における女性活躍の推進
- (3) 家事や育児・介護等とともに担うための環境の整備

女性活躍推進に関する施策を盛り込んでいます。

### 基本目標

④

#### 男女の自立と共生・参画を進める環境の整備

地域活動や市民活動、防犯・防災活動において男女共同参画を浸透させるための取組を進めます。また、男女の心身の健康づくり

や子育て支援の充実など、ライフステージにあわせて男女の自立と共生・参画を助けるための環境整備を進めます。

- (1) 地域・市民活動や防災・防犯分野における参画促進
- (2) 性差を踏まえた健康づくりの推進
- (3) 参画を助ける環境の整備

### 基本目標

⑤

#### 人権の尊重とDVの根絶

すべての人の人権が尊重される社会としていくため、人権尊重に関する啓発やあらゆる人権侵害を防ぐための取組を進めます。また、DVの防止に関する周知・啓発を行うことで、DVを許さない社会環境づくりに取り組めます。さらに、早期段階で相談できる体制を整備するとともに、被害に遭った場合の自立支援や二次被害の防止に向けた取組を進めます。

- (1) 多様性を認め合う社会環境の整備
- (2) DVの啓発と早期対応

# やってみよう！男女共同参画の第一歩

男女が輝く職場づくりに向けて、次のような取組があります。あなたの企業でも取り組んでみませんか？

## (1) ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは、職場において「営業職に女性がほとんどいない」「管理職は男性がほとんどである」などの差が男女間にある場合、このような差を解消しようとする、企業における自主的かつ積極的な取組をいいます。

社内の制度上には男女間で差別的取扱いはないのに、固定的な性別役割分担意識などから女性の能力が十分に生かされていない場合に行うものです。  
例えば、「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、

女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化等の取組を行っていくことが考えられます。



ポジティブ・アクションに取り組んでいます

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

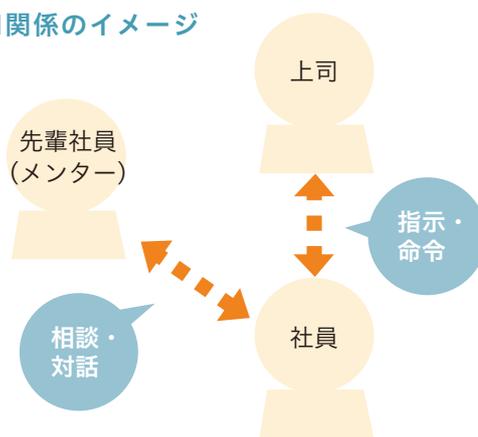
## (2) メンター制度

メンター制度とは、知識や経験を持つ先輩社員（メンター）が、後輩社員に対して個別支援を行うものです。働く女性が新しい職域や管理職への昇進などにチャレンジする時に、前例が少ないためにためらってしまいうことが多いのですが、メンター制度は、このような課題解決のために取り入れることが効果的です。

具体的には、先輩・後輩の間関係を制度としてつくり上げるものであり、業務上の指示・命令を行う直属の上司以外の先輩社員（異なる部署など）をメンターとして、後輩社員の仕

事上の相談などに乗ることを通じて、課題解決や行動の改善につなげていきます。

### ■ 関係のイメージ



### こんな時に活用！

- ◆ 女性管理職を増やしたい。
- ◆ 優秀な女性社員に長く働いてもらいたい。
- ◆ 女性社員の労働意欲を高めたい。

### こんな時に活用！

- ◆ 女性社員に、新しい職域（営業職、技術職など）へチャレンジしてほしい。
- ◆ 社員の職場定着率を上げたい。
- ◆ 社員の管理職登用に当たって意識づけなどを行いたい。

### (3)フレックスタイム制度

フレックスタイム制度は、仕事と生活との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度です。

具体的には、1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決めていきます。一般的なフレックスタイム制は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて実施します。（すべての時間帯をフレキシブルタイムとすることもできます。）

#### こんな時に活用！

- ◆ 仕事と合わせて育児や介護などをする社員が増えてきた。
- ◆ 業務時間をより効率的に活用したい。
- ◆ 社員のワーク・ライフ・バランスを充実させたい。

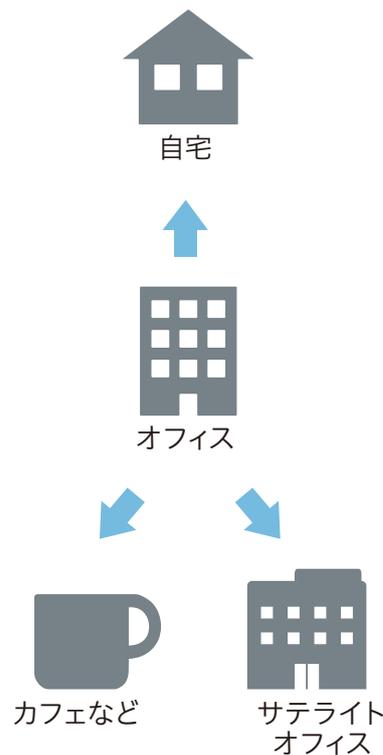
#### ■フレックスタイム制度労働時間イメージ



#### こんな時に活用！

- ◆ 遠方に住んでいる優秀な人材を獲得したい。
- ◆ 育児や介護などを機に退職してしまう社員を減らしたい。
- ◆ 通勤費用やオフィスの維持管理費用などを削減したい。

#### ■関係のイメージ



テレワークは、ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。パソコン、スマートフォンやタブレット端末等の情報通信機器を利用することで、本来勤務する場所から離れ、自宅などで仕事を行うことができます。

テレワークには、オフィス等に出勤せず、自宅で勤務を行う「在宅勤務」、移動中の交通機関の中やカフェなどを就業場所とする「モバイルワーク」、所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする「サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）」などの形態があります。いずれの場合も、テレワークは、所属するオフィスから離れて仕事を行うため、始業・終業時刻など労働時間の管理方法などについて、適正なルールづくりをすることが重要です。

### (4)テレワーク

# 活用してください！企業を応援する制度

愛知県や国では、次のような認証制度の企業での活用を促進しています。



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク



あいち女性輝きカンパニー  
ロゴマーク



くるみんマーク・プラチナくるみんマーク



認定マークえるぼし

## 愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度

愛知県では、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を奨励・支援するため、登録制度を実施しています。

一定の要件を満たした企業は、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」に登録することで、愛知県ファミリー・フレンドリー・マークの使用をはじめとするさまざまな支援を受けることができます。

また、毎年、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」の中から、他の模範となる優れた取組を実施している企業を愛知県知事が表彰しています。

の趣旨を踏まえ、女性の活躍に向けて取り組んでいく企業等からの「女性の活躍促進宣言」を募集しています。

## あいち女性輝きカンパニー認証制度

女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として愛知県が認証することにより、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図っています。

## 女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク（えるぼし）を商品等につけることができます。

## 女性の活躍促進宣言

愛知県では、「あいち女性の活躍促進会議」において採択した「あいち女性の活躍促進行動宣言」

## くるみんマーク・プラチナくるみんマーク

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目

## 碧海信用金庫

- ◆ 業種：金融業
- ◆ 職員数：1,450名
- ◆ 男女比率：男性 56.7% 女性 43.3%
- ◆ 女性管理職比率：4.3%



碧海信用金庫は、職場の女性活躍に力を入れており、特に育児等で一時的に職場を離れる女性の復職などについての制度を充実させています。

近年では結婚・出産等にかかわらず、ほとんどの女性職員が働き続けるようになりました。そのため、育児休業中の女性職員に向けた研修の実施、またパソコンルームを開放し、当金庫内の通達事項や業務上の変更事項などの情報の確認ができるようにしています。さらに、その際の託児費用を支給するなど、出産・育児期に一時的に職場を離れる女性職員に対し、積極的に職場復帰に向けたサポート体制を設けています。

また、職員のキャリアアップに対しても、入庫5年目、8年目の職員全員に「キャリア開発研修」を実施し、性別にかかわらず長期的なキャリアプランの形成や、職域の拡大に向けた意識づくり、業務スキル向上のための取り組みを進めています。

さらに、男性職員も含めた働き方改革については、ワークライフバランスの実現のため、男性の育児休暇の取得促進、定期的に女性職員や若手職員による意見交換の会議を開催するなど、職員のニーズを確認しながらその後の制度反映に努めています。

職員にとってどのようなことが業務のモチベーションアップにつながるのか、キャリアアップにはどのようなことが必要か、職場環境の整備を含めて改善を続け、男女双方にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



安城市内で、様々な取組を行っている職場をご紹介します。  
**がんばっています！男女が輝く職場づくり**

## アンデン株式会社

- ◆業種：製造業 ◆社員数：1,700人
- ◆男女比率：男性 81.1% 女性 18.9%
- ◆女性管理職比率：0.0%



アンデン株式会社は、自動車部品製造業という業種から、生産職場の大部分が男性社員で、女性社員は事務職場で多数活躍しています。しかし、近年では生産職の女性の入社も多く、また、これまで女性が少なかった技術職などの職域においても女性の採用を積極的に進めています。

出産等に関わらず女性社員はほぼ 100%が育児休業を取得して働き続けており、育児休業は 3 年間取得可能となっています。

復職後の女性は子育てとの両立で時間的な制約が出ていますが、むしろ時間内の業務効率が高まる良い面もみられています。

製造業における女性の活躍は進みにくいと言われてますが、そのような中、男性も含めた長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいく必要があるとの認識のもと、さらなる男女共同参画の職場づくりに取り組んでいます。

## アサノ薬品株式会社

- ◆業種：卸売業、小売業 ◆社員数：19名
- ◆男女比率：男性 47.4% 女性 52.6%
- ◆女性管理職比率：50.0%



アサノ薬品株式会社では、男女それぞれのニーズに合った働き方を採用しています。女性は家庭との両立のために勤務時間を短くし、営業活動の範囲も会社から 45 分圏内のエリアとしています。

比較的、お客様とのスケジュール調整が可能な仕事であるため、早く帰りたい日がある場合は他の日に長く働くなど、時間の管理がしやすく、自由度も高い職場となっており、家庭の都合に合わせた柔軟な働き方ができるようになっています。

また、「置き薬」という地域密着型の事業展開を行っているため、お客様の家庭に寄り添ったサービスが提供できるなど、女性が活躍しやすい分野となっています。

営業成績は性別に関係なく、男性・女性で相互に良い相乗効果が生まれています。女性社員の働く目的やモチベーションも様々であるため、個々の状況に応じた女性の活躍やキャリアアップを支援しています。

# 株式会社 キャッチネットワーク

- ◆ 業種：有線テレビジョン放送事業 電気通信事業 等
- ◆ 社員数：131名（他、契約社員 51名）
- ◆ 男女比率：男性 68% 女性 32%
- ◆ 女性管理職比率：6%



株式会社 キャッチネットワークでは、目指す姿に「社員が男女の別なく定年まで成長し続け、活躍し続けられる会社」を掲げています。

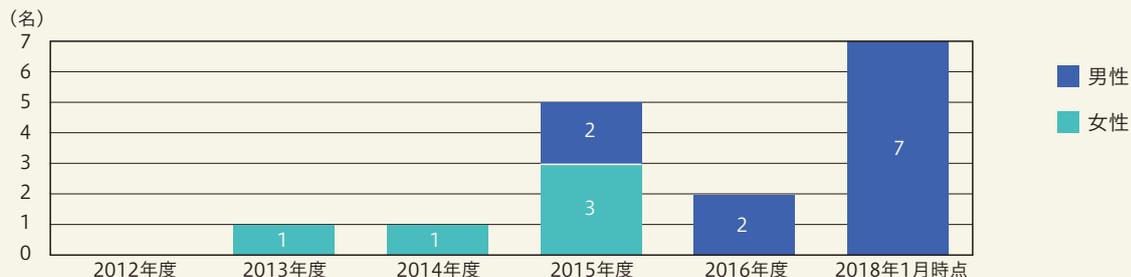
従来の「ワーク・ライフ・バランス」という考え方は、限られた時間を「ワーク（仕事）」と「ライフ（個人の生活）」にどのように割り振っていくか、というものでしたが、これからは「ワーク」と「ライフ」の好循環による「ワーク・ライフ・シナジー」が重要になるという考え方に基づいて、働き方改革に取り組んでいます。

個人の成長の元には、生活の充実と仕事のレベルアップの両方がなければならず、これらが連動することで、新たな気づき・価値創造が生み出されることとなります。そのため、職場では業務効率化（フリーアドレスやテレワークの推進、フレックスタイムの適用部署拡大など）や、各種研修制度の充実、男性の育児休業の取得促進などに取り組み、生産性の向上につなげています。

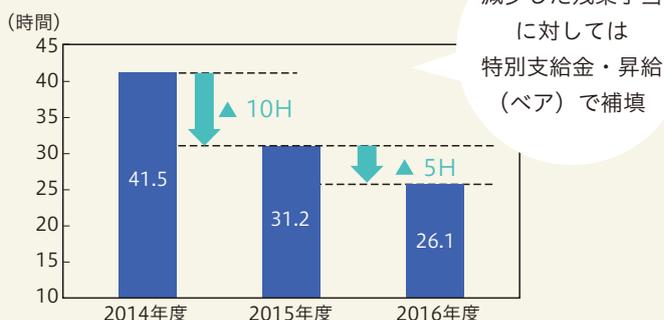
2016年には、テレワークに積極的に取り組んでいる企業を総務省が認定する「テレワーク先駆者百選」に選ばれました。

取組を通じて、男性社員の育児休暇・休業の取得実績も高まり、残業時間も削減されるなど、成果がみられるようになっていきます。

## ■ 従業員の育児休暇等の取得状況



## ■ 残業時間の推移



働き方の改革と男性の家庭参画

考えてみよう！身近な「男女共同参画」







チャレンジ! 男女が輝く職場づくり  
～安城市男女共同参画情報パンフレット～

発行年月/平成30(2018)年3月

発行/安城市

編集/安城市 市民生活部 市民協働課

〒446-8501 安城市桜町18番23号

TEL / (0566) 71-2218

FAX / (0566) 72-3741

E-mail : kyodo@city.anjo.lg.jp