

### 重点課題3 男女がともに能力を発揮し希望する働き方ができる環境づくり

施策の方向 (1) 行政分野における女性の参画の促進

施策の方向 (2) 雇用の分野における男女の均等な機会・待遇の確保と女性参画の促進

施策の方向 (3) 自営業における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進

施策の方向 (4) 再就職、起業等における女性の能力開発と人材育成

施策の方向 (5) 子育て・介護基盤整備等の推進

施策の方向 (6) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)と働き方改革の推進

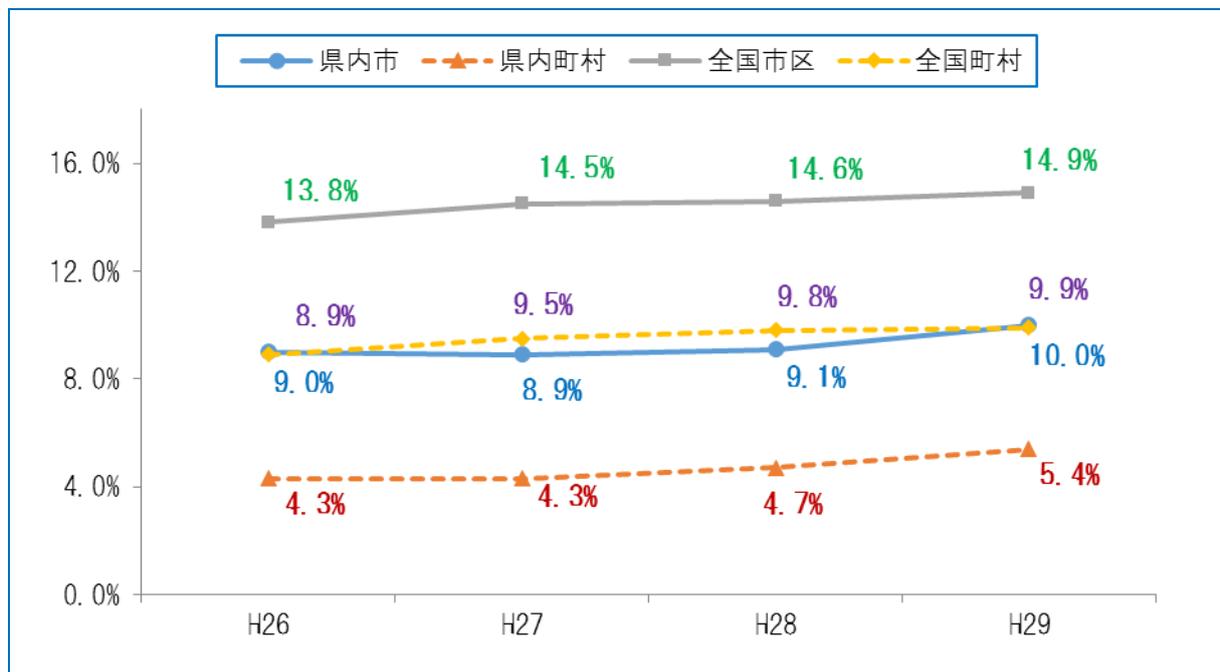
## 1 統計情報等

### (1) 市議会の議員における女性の参画状況

本市議会議員の在職状況をみると、平成31年3月31日現在で女性は3人で、議員総数(26人)に占める女性の割合は11.5%となっている。

なお、県内の市町村議会議員の在籍状況をみると、平成29年12月31日現在で女性は56人(前年51人)で、市議会が41人(前年38人)、町村議会が15人(前年13人)となっている。また、議員総数に占める女性の割合は8.1%(前年7.3%)で、市議会が10.0%(前年9.1%)、町村議会が5.4%(前年4.7%)となっている。

一方、全国(市(区)町村議会議員)に占める女性の割合は、平成29年12月31日現在で、市(区)議会は14.9%(前年14.6%)、町村議会は9.9%(前年9.8%)となっている。



(総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」)

## (2) 審議会等への女性の参画状況

### ア 各種委員会等委員における女性の参画状況

本市における各種委員会等の状況を見ると、平成31年3月31日現在において、委員会等の総数6のうち、女性が1人以上属している委員会等の数は3（前年3）で、委員会等の総数に占める割合は50.0%（前年50.0%）となっている。

次に、委員の在職状況を見ると、委員総数56人（前年55人）のうち女性は8人（前年8人）で、委員総数に占める割合は14.3%（前年14.5%）となっている。

なお、県内市町村における各種委員会等の委員の在職状況を見ると、平成30年3月31日現在で委員総数に占める女性の割合は15.5%（前年13.4%）で、市が15.1%（前年13.6%）、町村が16.1%（前年13.1%）となっている。

\*各種委員会とは、地方自治法第180条の5に基づき設置されている執行機関  
教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会

#### （本市の各種委員会等における状況（平成31年3月31日現在））

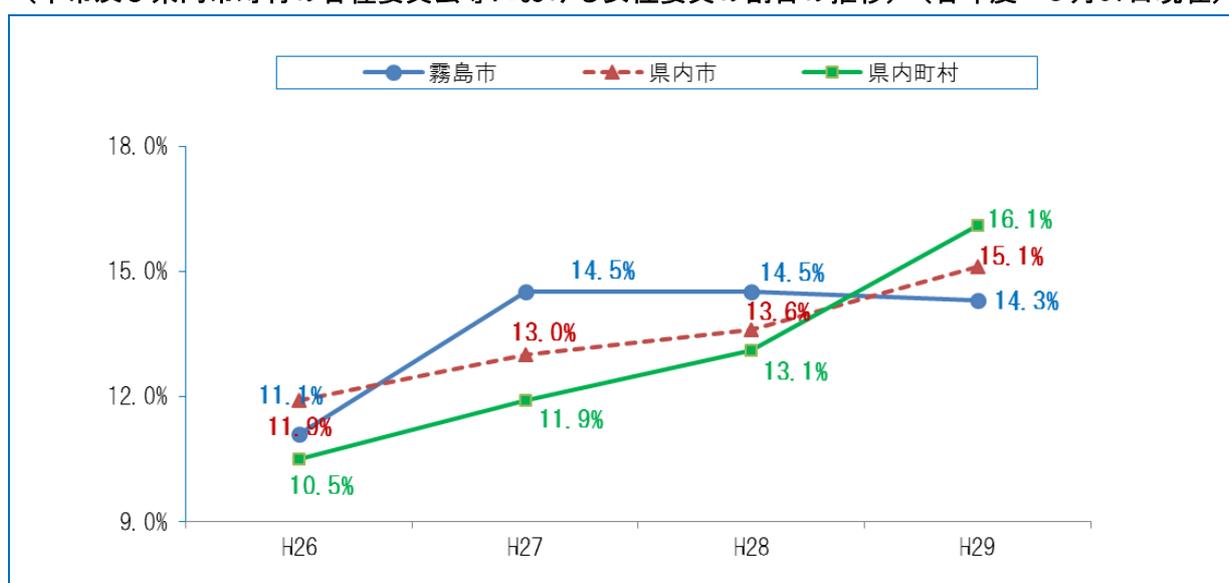
区 分	委員会等数	うち女性を含む	割合	委員総数	うち女性	割合
本 市	6	3	50.0%	56	8	14.3%

#### （県内市町村の各種委員会等における状況（平成30年3月31日現在））

区 分	委員会等数	うち女性を含む	割合	委員総数	うち女性	割合
県 内 市	106	57	53.8%	724	109	15.1%
県内町村	120	62	51.7%	672	108	16.1%
合 計	226	119	52.7%	1,396	217	15.5%

（県男女共同参画室調べ）

#### （本市及び県内市町村の各種委員会等における女性委員の割合の推移）（各年度：3月31日現在）



（県男女共同参画室調べ）

## イ 本市の審議会等委員における女性の参画状況

本市における審議会等の状況をみると、平成31年3月31日現在で女性が1人以上属している審議会等の数は51で、審議会等の総数53に占める女性が1人以上属している審議会等の割合は、96.2%（前年96.2%）となっている。次に、委員の在職状況をみると、女性は202人（前年191人）で、委員総数に占める女性の割合は30.0%（前年30.0%）となっている。

なお、県内市町村における審議会等の状況をみると、平成30年3月31日現在で、審議会等の総数に占める女性が1人以上属している審議会等の割合は84.2%（前年85.3%）で、市が86.2%（前年87.6%）、町村が80.4%（前年80.5%）となっている。また、委員総数に占める女性の割合は24.5%（前年24.7%）で、市が26.2%（前年26.0%）、町村が20.7%（前年21.6%）となっている。

\* 審議会等とは、地方自治法第202条の3に基づき、法律、政令及び条例により設置されている附属機関並びに各自治体の規則や要綱等により設置されている協議会等をいう。

### （本市の審議会等における状況（平成31年3月31日現在））

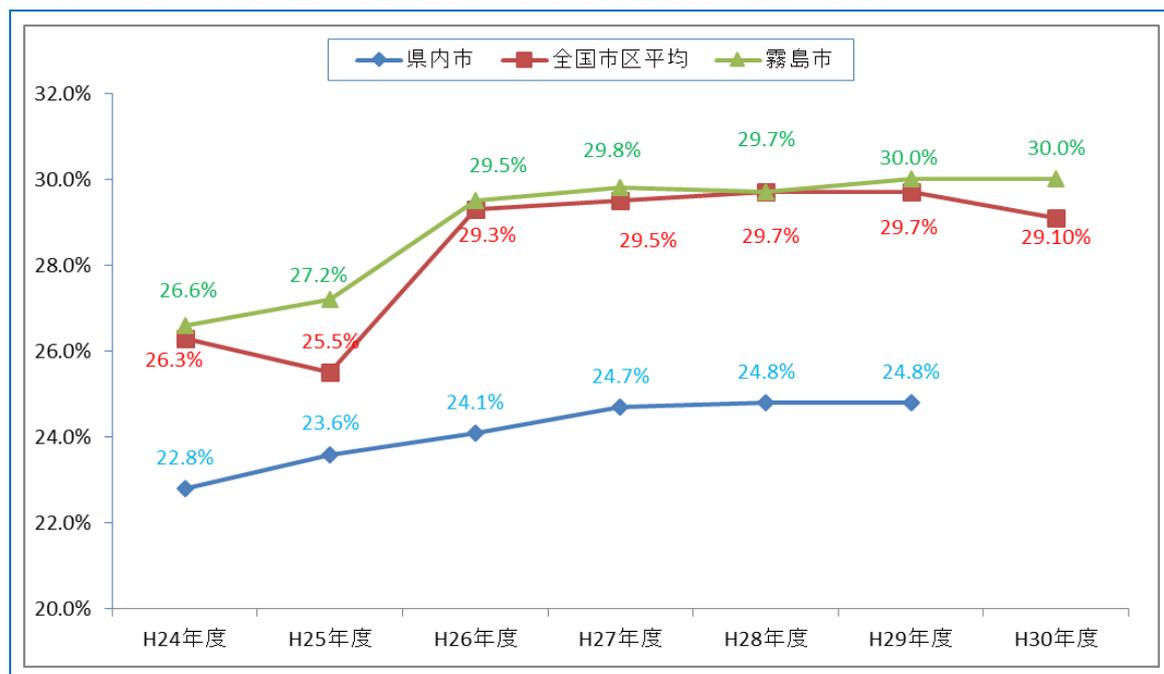
区 分	審議会等数	うち女性を含む	割合	委員総数	うち女性	割合
霧島市	53	51	96.2%	674	202	30.0%

### （県内市町村の審議会等における状況（平成30年3月31日現在））

区 分	審議会等数	うち女性を含む	割合	委員総数	うち女性	割合
市	973	839	86.2%	15,669	4,106	26.2%
町村	514	413	80.4%	6,882	1,426	20.7%
市町村計	1,487	1,252	84.2%	22,551	5,532	24.5%

（県男女共同参画室調べ）

### （市の法令・条例に基づく審議会等における女性委員の割合の推移）



（内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況）

## ウ 本市の審議会等委員における女性の参画状況

### ○ 附属機関等における女性委員の割合の推移

各年度3月31日現在

	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
実績値A	20.6%	21.5%	22.8%	24.5%	24.9%	26.6%	27.2%	29.5%	29.8%	29.7%	30.0%	30.0%
目標値B	20.9%	23.0%	25.0%	27.0%	29.0%	31.0%	33.0%	35.0%	37.0%	39.0%	40.0%	40.0%
A-B	-0.3%	-1.5%	-2.2%	-2.5%	-4.1%	-4.4%	-5.8%	-5.5%	-7.2%	-9.3%	-10.0%	-10.0%

### ○ 各附属機関等における女性委員の登用状況

平成31年3月31日現在

審議会等名称	主管課	委員総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
1 霧島市青少年問題協議会	市民活動推進課	15	3	20.0%
2 霧島市情報公開・個人情報保護審査会	総務課	5	1	20.0%
3 霧島市個人情報保護審議会	総務課	5	1	20.0%
4 霧島市防災会議	安心安全課	40	1	2.5%
5 霧島市国民保護協議会	安心安全課	37	3	8.1%
6 霧島市安心安全まちづくり推進協議会	安心安全課	15	5	33.3%
7 霧島市交通安全対策会議	安心安全課	10	0	0.0%
8 霧島市交通災害共済審査会	安心安全課	6	1	16.7%
9 霧島市入札等監視委員会	工事契約検査課	3	1	33.3%
10 霧島市男女共同参画審議会	企画政策課	13	6	46.2%
11 霧島市行政改革推進委員会	企画政策課	8	3	37.5%
12 霧島市市民活動促進委員会	市民活動推進課	8	2	25.0%
13 霧島市ケーブルテレビ放送運営委員会	情報政策課	10	2	20.0%
14 霧島市環境対策審議会	環境衛生課	15	6	40.0%
15 霧島市人権啓発推進まちづくり会議	市民課	17	5	29.4%
16 霧島市隼人人権啓発センター運営審議会	市民課	13	2	15.4%
17 霧島市国民健康保険運営協議会	保険年金課	16	7	43.8%
18 霧島市民生委員推薦会	保健福祉政策課	6	3	50.0%
19 霧島市要保護児童対策地域協議会	子育て支援課	15	4	26.7%
20 霧島市子ども・子育て会議	子育て支援課	15	10	66.7%
21 霧島市高齢者施策委員会	長寿・障害福祉課	15	7	46.7%
22 霧島市健康・生きがいづくり推進協議会	健康増進課	22	4	18.2%
23 霧島市予防接種健康被害調査委員会	健康増進課	5	0	0.0%
24 自殺対策検討委員会	健康増進課	14	4	28.6%
25 食育推進検討委員会	健康増進課	17	11	64.7%
26 母子保健検討委員会	健康増進課	10	6	60.0%
27 歯科保健専門委員会	健康増進課	15	7	46.7%
28 予防接種専門委員会	健康増進課	10	1	10.0%
29 霧島市立医師会医療センター管理運営委員会	健康増進課	12	2	16.7%
30 霧島市都市計画審議会	都市計画課	15	6	40.0%
31 霧島市景観審議会	都市計画課	9	2	22.2%
32 霧島市公共下水道事業運営委員会	下水道課	14	3	21.4%
33 霧島市教育委員会外部評価委員会	教育総務課	7	2	28.6%
34 霧島市教育支援委員会	学校教育課	11	7	63.6%
35 霧島市いじめ問題対策委員会	学校教育課	8	4	50.0%
36 霧島市スポーツ推進審議会	スポーツ・文化振興課	10	4	40.0%
37 霧島市学校給食運営審議会	学校給食課	19	8	42.1%
38 霧島市公民館運営審議会(7地区分)	社会教育課	13	6	46.2%
39 霧島市社会教育委員	社会教育課	13	7	53.8%
40 霧島市文化財保護審議会	社会教育課	12	4	33.3%
41 霧島市立図書館協議会	国分図書館	11	7	63.6%
42 霧島市メディアセンター運営委員会	メディアセンター	6	3	50.0%
43 霧島市営温泉供給事業運営協議会	霧島総合支所市民生活課	6	1	16.7%
44 霧島市空家等対策協議会	建築指導課	16	2	12.5%
45 霧島市公共施設マネジメント計画推進委員会	財産管理課	10	5	50.0%
46 霧島市行政不服審査会	総務課	5	1	20.0%
47 霧島市中小零細企業振興会議	商工振興課	15	2	13.3%
48 霧島市農村地域工業導入促進対策協議会	商工振興課	8	3	37.5%
49 霧島市ごみ減量化・資源化問題検討委員会	環境衛生課	14	6	42.9%
50 霧島市ふるさと創生有識者会議	企画政策課	15	5	33.3%
51 霧島市障害者自立支援協議会	長寿・障害福祉課	15	1	6.7%
52 霧島市教育福祉連携地域運営協議会	学校教育課	10	3	30.0%
53 鹿兒島空港周辺地域環境整備委員会	地域政策課	20	2	10.0%
合 計		674	202	30.0%

### (3) 行政への女性の参画状況

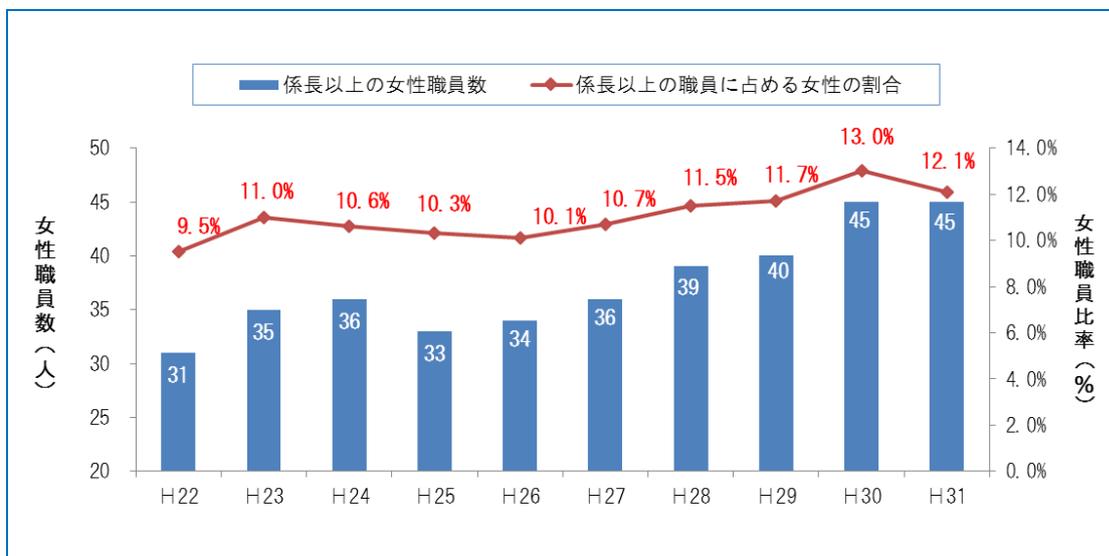
#### ア 本市職員における女性の登用状況

市職員における職員の在職状況をみると、平成 31 年 4 月 1 日現在で女性職員は 272 人（前年 276 人）、職員総数に占める女性の割合は 24.9%（前年 25.1%）となっている。

また、係長級以上の職員の在職状況をみると、女性は 45 人（前年 45 人）で、係長級以上の職員に占める女性の割合は 12.2%（前年 13.0%）、課長級以上の職員の在籍状況は 4 人（前年 6 人）で、課長級以上の職員に占める女性の割合は 4.8%（前年 7.0%）となっている。

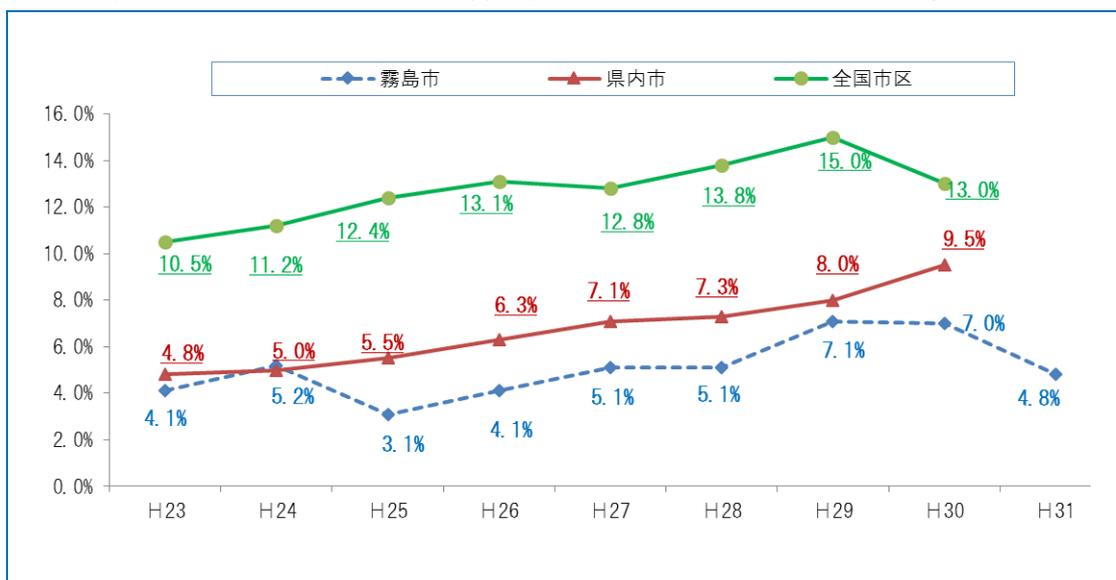
なお、平成 30 年 4 月 1 日現在で、県内の市町村における係長級以上の職員に占める女性の割合は、市は 15.4%、町村は 20.5%であり、課長級以上の職員に占める女性の割合は、市は 9.5%、町村は 7.0%となっている。

(本市職員における係長級以上の女性職員の推移（各年度 4 月 1 日現在）)



(市市民課調べ)

(本市、県内市及び全国市の管理職（課長級以上）における女性の割合の推移)



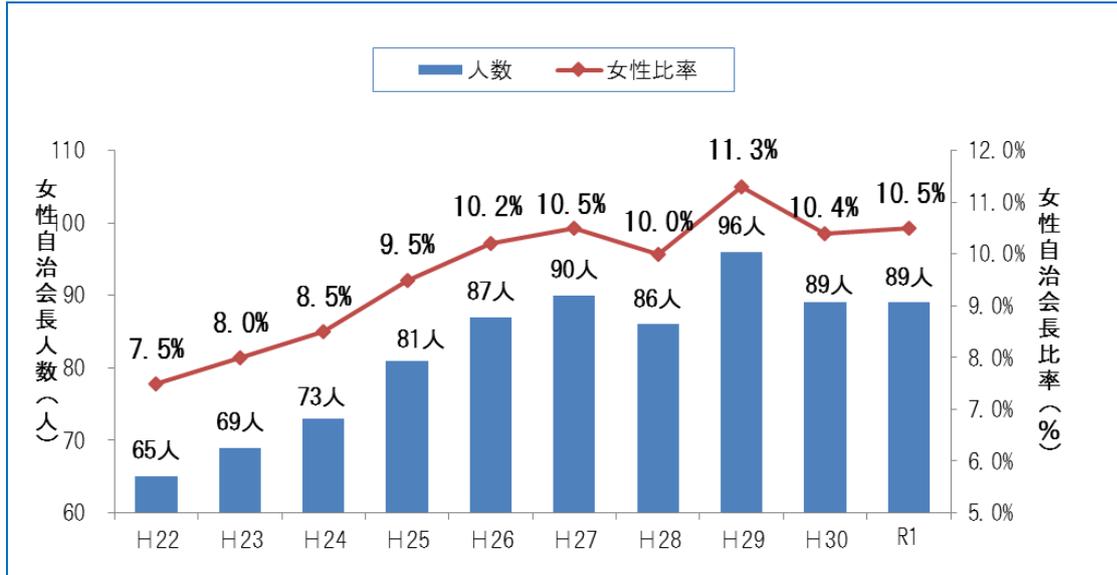
(地方公共団体に関する男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況、市市民課調べ)

#### (4) 自治会における女性の参画状況

本市の自治会組織における女性の参画状況をみると、令和元年5月1日現在で女性の自治会長は89人（前年89人）、自治会長の総数847人に占める女性の自治会長の割合は10.5%（前年10.4%）となっている。

なお、県内の自治会、区会、町内会、公民会などの自治会組織における代表者総数に占める女性の割合は、平成30年5月1日現在で6.3%となっている。

#### (本市の自治会長の総数に占める女性の割合の推移)



(市市民課調べ)

#### (県内の自治会組織における女性の参画状況（平成30年5月1日現在）)

区分	総数	うち女性	割合
市	5,572人	348人	6.2%
町村	1,313人	83人	6.3%
計	6,885人	431人	6.3%

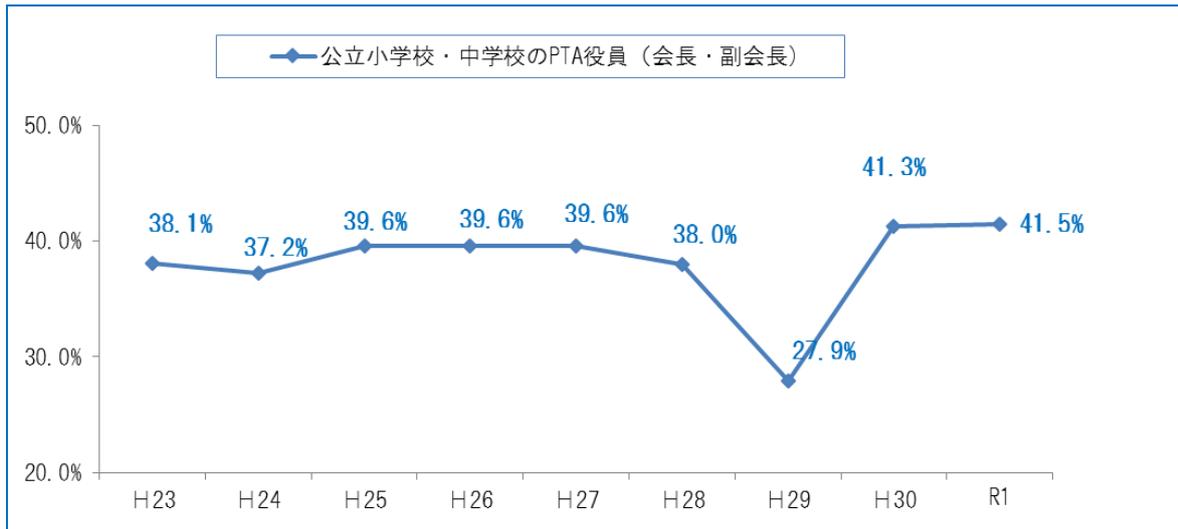
(県男女共同参画室調べ)

#### (5) P T Aにおける女性の参画状況

本市の公立小学校・中学校のP T Aの役員（会長、副会長）総数に占める女性の割合は、令和元年6月1日現在で41.5%（前年41.3%）であり、そのうち会長は8.5%（前年6.4%）、副会長は52.5%（前年51.6%）となっている。

なお、平成30年6月1日現在における県内の公立小学校・中学校のP T Aの役員（会長、副会長）総数に占める女性の割合は、40.1%（前年37.2%）であり、そのうち会長は7.9%（前年6.0%）、副会長は50.4%（前年47.1%）となっている。

(本市の公立小学校・中学校のPTAの役員（会長、副会長）総数に占める女性の割合の推移)



(市市民課調べ)

(本市の公立小学校・中学校のPTAにおける状況（平成31年6月1日現在）) (単位：人、%)

区分	役員総数	うち女性	割合	会長	うち女性	割合	副会長	うち女性	割合
本市	188	78	41.5	47	4	8.5	141	74	52.5

(県内の公立小学校・中学校のPTAにおける状況（平成30年6月1日現在）)

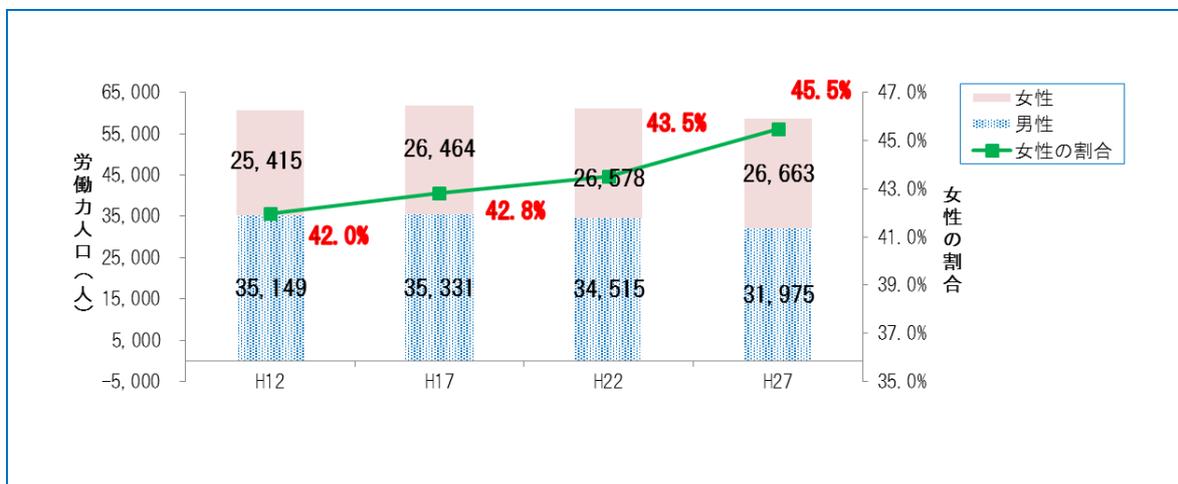
区分	役員総数	うち女性	割合	会長	うち女性	割合	副会長	うち女性	割合
市	2,299	1,018	44.3	510	43	8.4	1,789	975	54.5
町村	697	184	26.4	214	14	6.5	483	170	35.2
計	2,996	1,202	40.1	724	57	7.9	2,272	1,145	50.4

(県男女共同参画室調べ)

(6) 労働力人口

本市における労働力人口（就業者及び完全失業者の合計）全体に占める女性の割合は、平成27年10月1日現在で45.5となっており、前々回調査時（平成17年）から2.7ポイント、前回調査時（平成22年）から2.0ポイント上昇している。

(労働力人口の推移)

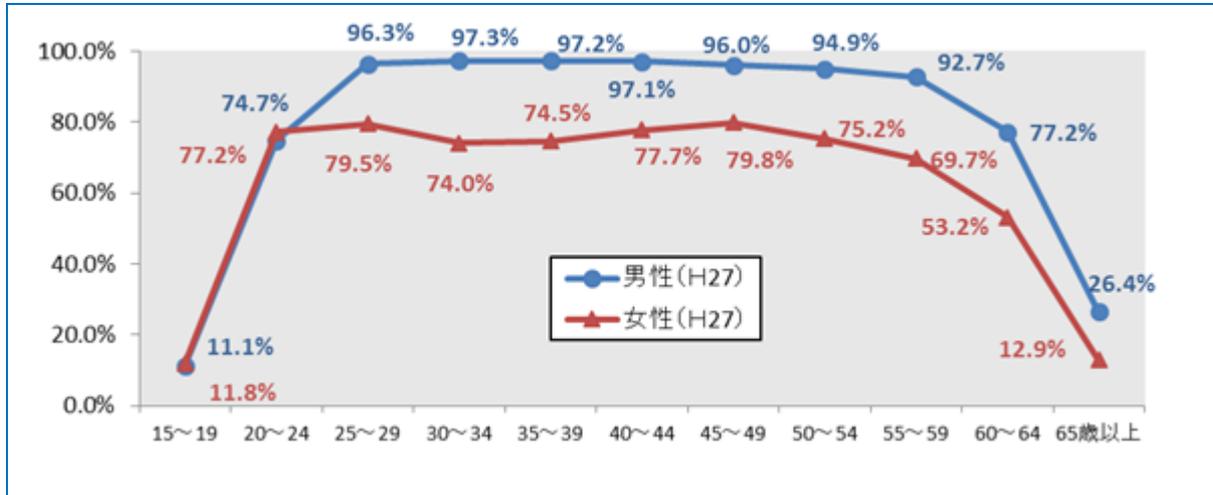


(総務省「国勢調査」)

### (7) 労働力率

本市における労働力率の状況を年齢階級別にみると、男性は25歳から59歳までの全ての年齢層で大きな変化がないものの、女性は30歳代を低とするM字型となっており、結婚、出産、子育て期に離職している。

(男女別年齢階級別労働力率)

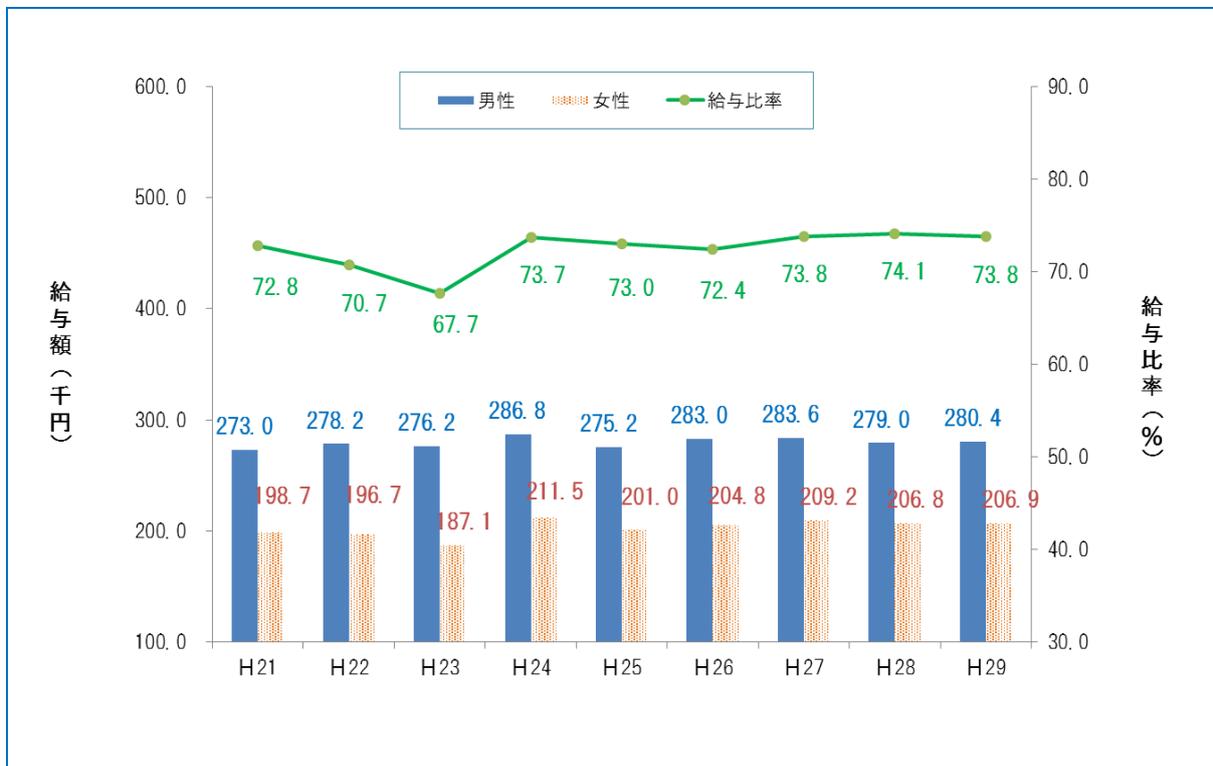


(総務省「平成27年国勢調査」)

### (8) 賃金(参考値)

県内の民営事業者における一般労働者の賃金(平均所定内給与額)の状況をみると、平成29年6月現在で男性の賃金に対する女性の賃金の割合は73.8%(前年74.1%)となっている。

(鹿児島県における男女別平均所定内給与額と男女間給与比率の推移)



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

(9) 市内事業所の状況

① 市内の事業所における課長級以上の職員に占める女性の割合

平成29年度企業実態調査\*によると、市内事業所における課長級以上の職員に占める女性の割合は18.3%（前年13.9%）となっている。役職別で見ると、役員・事業主30.5%、部長相当職10.7%、課長相当職11.8%となっている。

なお、産業分類別では、「医療・福祉分野」、「教育・学習支援業」が高い割合となっている。

(市内事業所における産業分類別の女性管理職の状況)

業種区分	集計事業所数	役員・事業主 ①			部長相当職 ②			課長相当職 ③			係長相当職 ④			合計(①+②+③+④)			参考(平成28年度)		
		男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率
①農業、林業、漁業	1	4	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	2	0	0.0%	8	0	0.0%	—	—	—
②鉱業、採石業、砂利採取業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
③建設業	11	40	14	35.0%	14	2	14.3%	10	0	0.0%	11	3	27.3%	75	19	25.3%	98	17	17.3%
④製造業	14	15	4	26.7%	17	0	0.0%	47	2	4.3%	35	2	5.7%	114	8	7.0%	505	22	4.4%
⑤電気、ガス、熱供給、水道業	1	3	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	6	0	0.0%	13	0	0.0%	8	0	0.0%
⑥情報通信業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑦運輸業、郵便業	6	14	2	14.3%	22	0	0.0%	44	6	13.6%	48	4	8.3%	128	12	9.4%	32	3	9.4%
⑧卸売業、小売業	7	11	2	18.2%	5	0	0.0%	10	0	0.0%	19	12	63.2%	45	14	31.1%	63	10	15.9%
⑨金融業、保険業	2	1	0	0.0%	1	0	0.0%	4	0	0.0%	4	0	0.0%	10	0	0.0%	20	5	25.0%
⑩不動産業、物品賃貸業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	1	33.3%
⑪学術研究、専門・技術サービス業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	137	3	2.2%
⑫宿泊業、飲食サービス業	2	5	1	20.0%	4	0	0.0%	2	0	0.0%	5	5	100.0%	16	6	37.5%	48	6	12.5%
⑬生活関連サービス業、娯楽業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑭教育、学習支援業	2	4	3	75.0%	2	1	50.0%	1	0	0.0%	1	1	100.0%	8	5	62.5%	29	17	58.6%
⑮医療、福祉	6	18	8	44.4%	8	5	62.5%	13	9	69.2%	16	13	81.3%	55	35	63.6%	142	83	58.5%
⑯複合サービス業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑰サービス業(他に分類されないもの)	7	12	5	41.7%	5	0	0.0%	6	0	0.0%	4	2	50.0%	27	7	25.9%	12	0	0.0%
⑱不明	1	1	0	0.0%	3	1	33.3%	4	0	0.0%	6	1	16.7%	14	2	14.3%	81	9	—
合計	60	128	39	30.5%	84	9	10.7%	144	17	11.8%	157	43	27.4%	513	108	21.1%	1,178	176	14.9%

(平成29年度霧島市男女共同参画に関する企業実態調査)

平成29年度霧島市男女共同参画に関する企業実態調査

1 調査時点

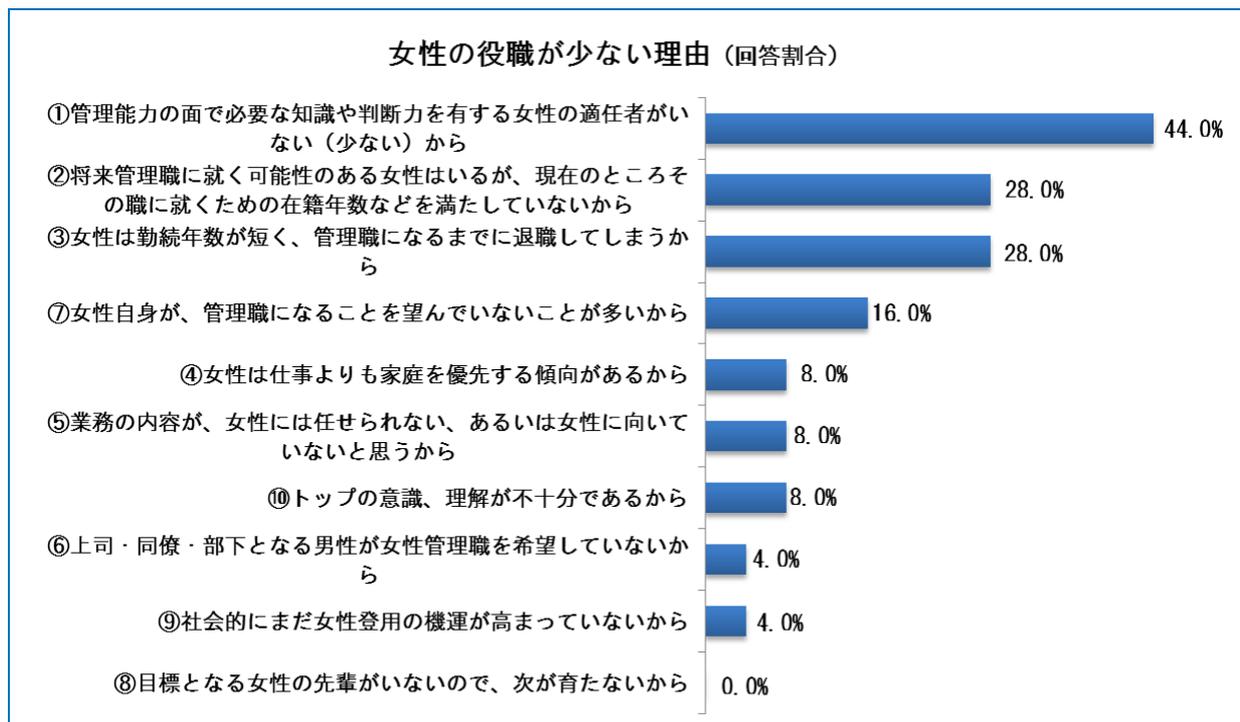
平成29年12月1日現在

2 事業所からの回答状況

- ① 調査対象事業所数 ……100事業所
- ② 回答事業所数(回答率) ……60事業所(60.0%)

## ② 女性管理職が少ない理由

平成29年度企業実態調査によると、女性管理職が少ない理由として「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない（少ない）」（44.0%）という回答が最も多かった。

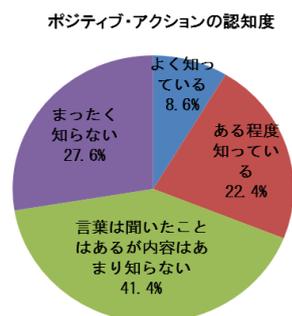


（平成29年度霧島市男女共同参画に関する企業実態調査）

## ③ ポジティブ・アクションの認知度

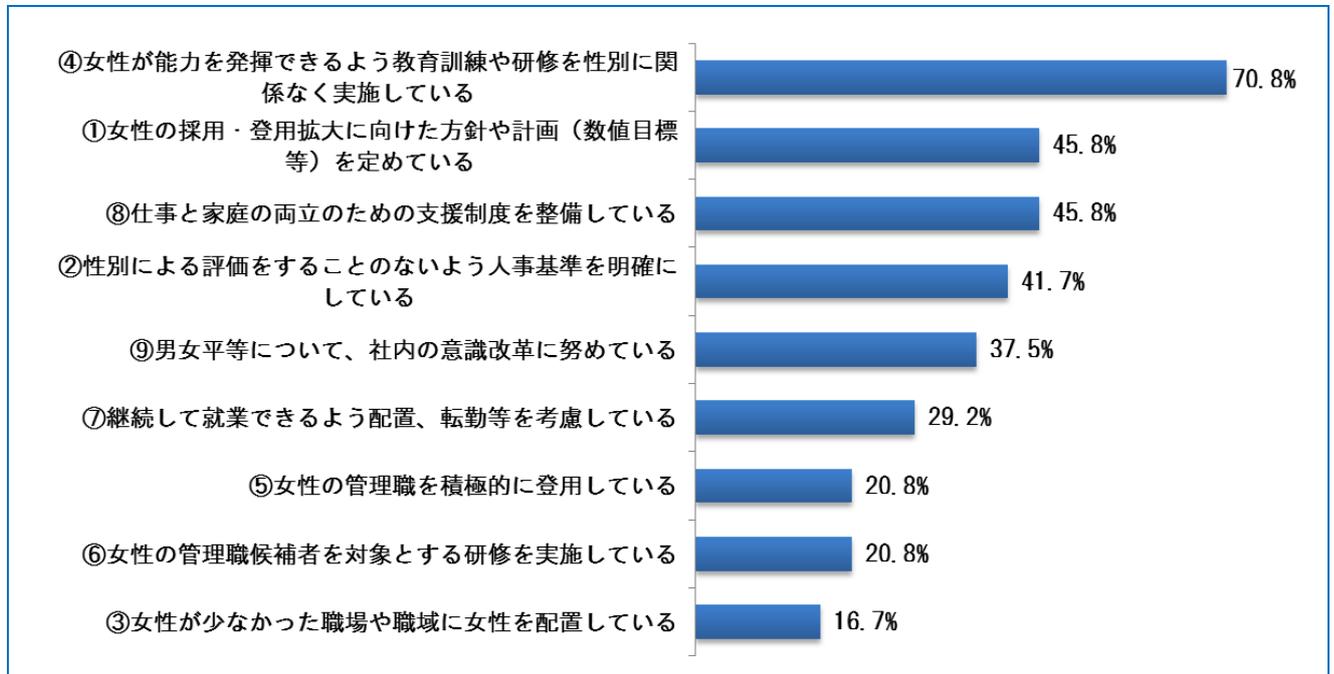
平成29年度企業実態調査によると、ポジティブ・アクションの認知度は、「言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない」（41.4%）までの割合が一番高く、内容を理解しているレベル（「よく知っている」、「ある程度知っている」の合計）は約3割となっている。

選択肢	回答数
よく知っている	5
ある程度知っている	13
言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない	24
まったく知らない	16



#### ④ ポジティブ・アクションの取組内容

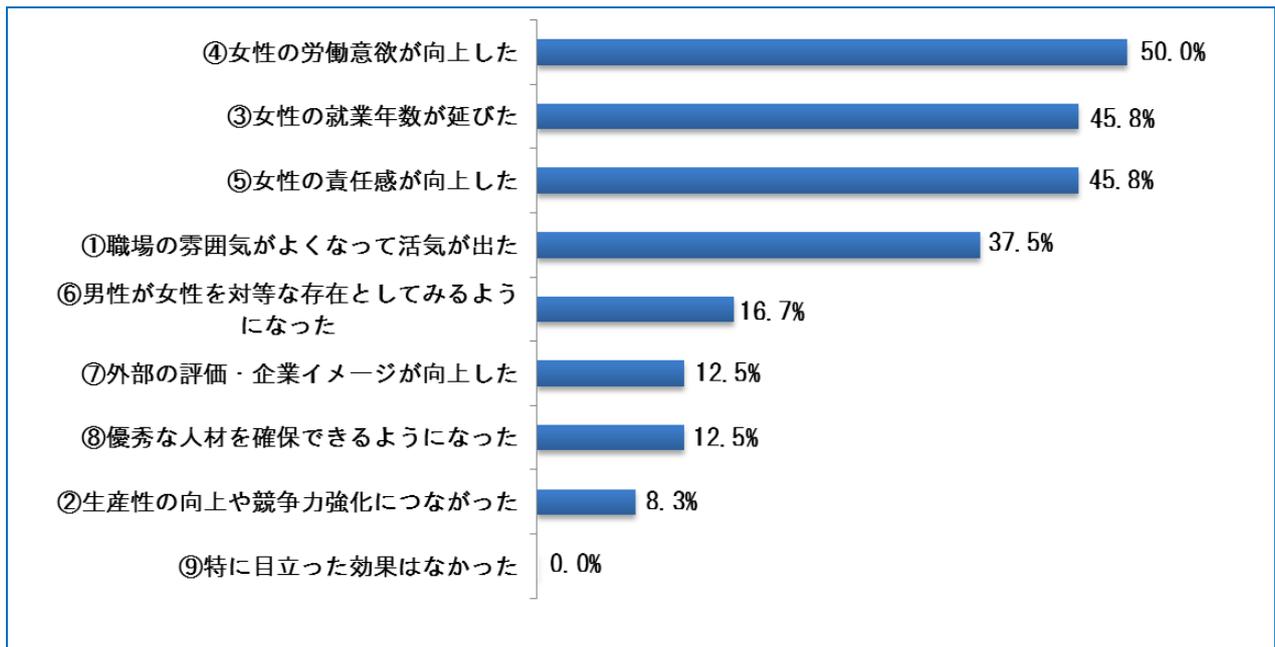
平成 29 年度企業実態調査によると、ポジティブ・アクションの取組内容として、「女性が能力を発揮できるよう教育訓練や研修を性別に関係なく実施している」が 70.8.%と最も多く、「女性が少なかった職場や職員に女性を配置している」が 16.7%と最も少なかった。



(平成29年度霧島市男女共同参画に関する企業実態調査)

#### ⑤ ポジティブ・アクションの取組の効果

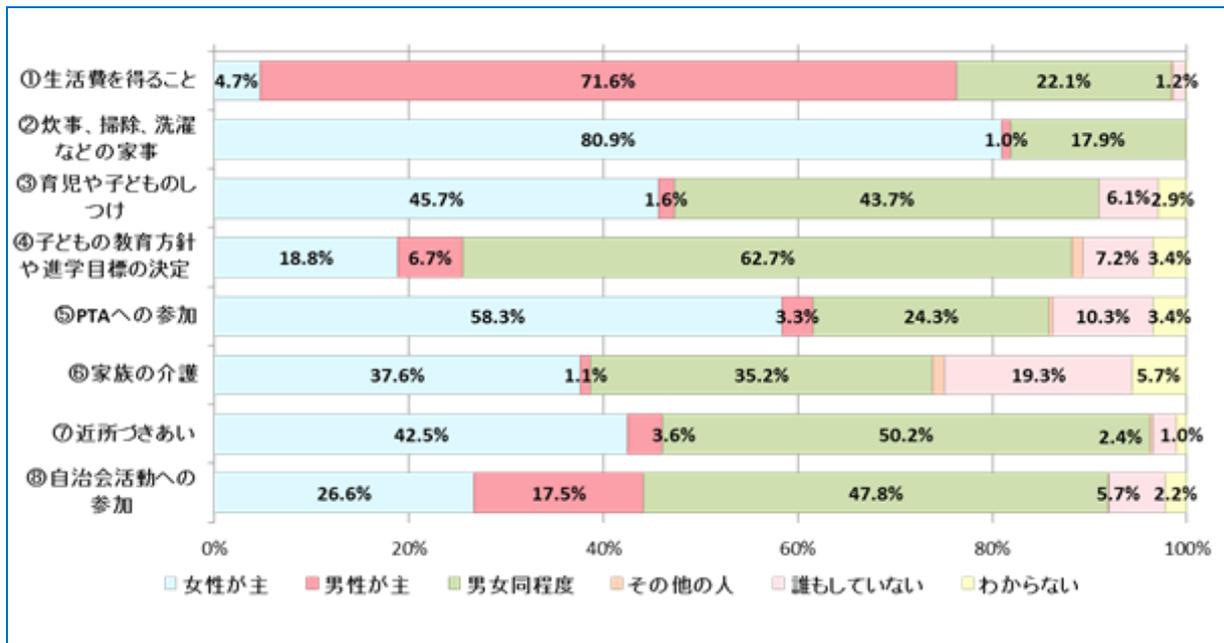
平成 29 年度企業実態調査によると、ポジティブ・アクションの取組の効果として、「女性の労働意欲が向上した」「女性の就業年数が延びた」「女性の責任感が向上した」が高い割合を占めている。



(平成29年度霧島市男女共同参画に関する企業実態調査)

### (10) 日常生活における性別分担

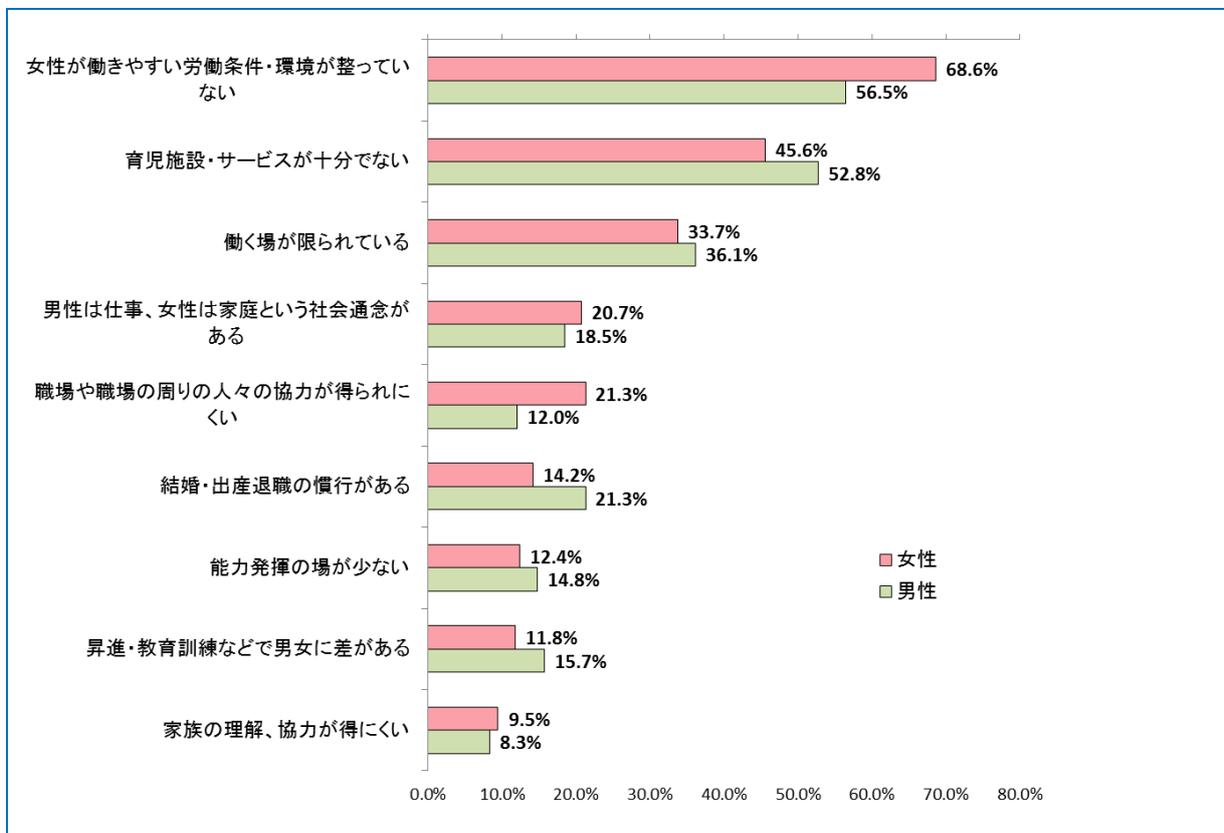
市民意識調査によると、「炊事、掃除、洗濯などの家事」80.9%、「PTAへの参加」58.3パーセントで「主に女性」が担っている割合が高い。



(平成28年度霧島市男女共同参画に関する市民意識調査)

### (11) 女性が働きにくいと思う理由 N=277 (男性=108 女性=169)

市民意識調査によると、女性が働きにくいと思う理由として、多くの方が、「女性が働きやすい労働条件・環境が整っていない」、「育児施設・サービスが十分でない」を挙げている。



(平成28年度霧島市男女共同参画に関する市民意識調査)

(12) 育児休業制度の導入状況

平成29年度企業実態調査によると、育児休業の利用率は、女性が95.1%、男性が14.0%であった。

区 分	出産した女性従業員	配偶者が出産した男性従業員
全体人数 A	41 人	43 人
内、育児休業を取得している人数 B	39 人	6 人
育児休業取得率 B ÷ A	95.1%	14.0%

(平成29年度霧島市男女共同参画に関する企業実態調査)

2 事業実施状況

施策の方向 (1) 行政分野における女性の参画の推進

具体的施策① 附属機関等委員への女性の登用の促進

<p>男女共同参画の視点</p>	<p>あらゆる分野に男女が等しく参画することは、男女が対等なパートナーとして能力を発揮し、ともに責任を分かち合うことの重要性のみならず、その決定の受け手が男性と女性の両方であるということからも重要である。</p> <p>市の政策決定に、女性のニーズや視点を反映させるという観点から、第2次霧島市男女共同参画計画に定める女性委員の登用目標値の達成に向け、全庁あげて計画的な登用促進を図る必要がある。</p>												
<p>主な取組</p>	<p>① 「附属機関等の委員の選任に係るポジティブ・アクション（例）」を、関係部署の長に示し女性委員の登用へ促進した。（関係各課）</p> <p style="text-align: center;"><b>（附属機関等の委員の選任に係るポジティブ・アクション（例））</b></p> <table border="1" data-bbox="427 1310 1391 2002"> <thead> <tr> <th>選任種別</th> <th>積極的改善措置の内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>委員構成</td> <td>団体推薦、団体職指定、学識経験及び行政関係の区分に女性が少ない場合、市民公募の区分を増やすことにより、女性を登用するよう努めること。</td> </tr> <tr> <td>団体推薦</td> <td>団体の長や役員に限定した推薦依頼をしている場合、長や役員に限定せず女性の推薦を依頼することにより、女性を登用するよう努める。</td> </tr> <tr> <td>学識経験</td> <td>専門分野に女性が少ない場合、専門分野を狭義で捉えず、関連ある領域にまで範囲を広げることにより、女性を登用するよう努める。</td> </tr> <tr> <td>市民公募</td> <td>全体として女性が少ない場合、男性と女性がほぼ同じ能力で残ったときは、女性を登用するよう努める。</td> </tr> <tr> <td>その他市長が必要と認めるもの</td> <td>全体として女性が少ない場合、男女共同参画の観点から、女性委員を登用するよう努める。</td> </tr> </tbody> </table>	選任種別	積極的改善措置の内容	委員構成	団体推薦、団体職指定、学識経験及び行政関係の区分に女性が少ない場合、市民公募の区分を増やすことにより、女性を登用するよう努めること。	団体推薦	団体の長や役員に限定した推薦依頼をしている場合、長や役員に限定せず女性の推薦を依頼することにより、女性を登用するよう努める。	学識経験	専門分野に女性が少ない場合、専門分野を狭義で捉えず、関連ある領域にまで範囲を広げることにより、女性を登用するよう努める。	市民公募	全体として女性が少ない場合、男性と女性がほぼ同じ能力で残ったときは、女性を登用するよう努める。	その他市長が必要と認めるもの	全体として女性が少ない場合、男女共同参画の観点から、女性委員を登用するよう努める。
選任種別	積極的改善措置の内容												
委員構成	団体推薦、団体職指定、学識経験及び行政関係の区分に女性が少ない場合、市民公募の区分を増やすことにより、女性を登用するよう努めること。												
団体推薦	団体の長や役員に限定した推薦依頼をしている場合、長や役員に限定せず女性の推薦を依頼することにより、女性を登用するよう努める。												
学識経験	専門分野に女性が少ない場合、専門分野を狭義で捉えず、関連ある領域にまで範囲を広げることにより、女性を登用するよう努める。												
市民公募	全体として女性が少ない場合、男性と女性がほぼ同じ能力で残ったときは、女性を登用するよう努める。												
その他市長が必要と認めるもの	全体として女性が少ない場合、男女共同参画の観点から、女性委員を登用するよう努める。												

具体的施策② 女性職員の登用等の促進

<p>男女共同 参画の視点</p>	<p>① あらゆる分野に男女が等しく参画することは、男女が対等なパートナーとして能力を発揮し、ともに責任を分かち合うことの重要性のみならず、その決定の受け手が男性と女性の両方であるということからも重要である。</p> <p>市職員の採用及び管理職への登用については、地方公務員法に定める平等取扱と成績主義の原則に基づきながら、女性職員の職域拡大や能力開発にも配慮して積極的な登用に努める必要がある。</p> <p>② あらゆる分野に男女が等しく参画することは、男女が対等なパートナーとして能力を発揮し、ともに責任を分かち合うことの重要性のみならず、その決定の受け手が男性と女性の両方であるということからも重要である。</p> <p>市の政策決定に、女性のニーズや視点を反映させるという観点から、第2次霧島市男女共同参画計画に定める女性委員の登用目標値の達成に向け、全庁あげて計画的な登用促進を図る必要がある。</p> <p>また、女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方を通じた「仕事と生活の調和」やパートナーである男性の子育て・介護等への参画の実現が必要である。</p>									
<p>主な取組</p>	<p>① 女性職員の能力開発を図るべく、庁内研修のほか、女性職員を長期研修に派遣した。(総務課)</p> <p>(女性職員の長期派遣研修)</p> <table border="1" data-bbox="395 1205 1388 1545"> <thead> <tr> <th></th> <th>H29</th> <th>H30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>派遣研修</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■市町村アカデミー 1名</li> <li>■自治研修センター 22名</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■国際文化アカデミー 1名</li> <li>■自治研修センター 27名</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>長期派遣研修</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■霧島国際音楽ホール 1名</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■地方公共団体情報システム機構 1名</li> <li>■鹿児島県始良・伊佐地域振興局 1名</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table> <p>② 女性が組織の中で活躍し、いかにキャリアを積んでいくかについて学ぶ「キャリアアップ研修」を実施。 (主任主事、主事級女性職員：39人)</p> <p>③ 平成31年4月1日付け人事異動においては、管理職(課長級)へ新たに女性職員1人を登用した。(総務課)</p>		H29	H30	派遣研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■市町村アカデミー 1名</li> <li>■自治研修センター 22名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■国際文化アカデミー 1名</li> <li>■自治研修センター 27名</li> </ul>	長期派遣研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■霧島国際音楽ホール 1名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■地方公共団体情報システム機構 1名</li> <li>■鹿児島県始良・伊佐地域振興局 1名</li> </ul>
	H29	H30								
派遣研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■市町村アカデミー 1名</li> <li>■自治研修センター 22名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■国際文化アカデミー 1名</li> <li>■自治研修センター 27名</li> </ul>								
長期派遣研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■霧島国際音楽ホール 1名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■地方公共団体情報システム機構 1名</li> <li>■鹿児島県始良・伊佐地域振興局 1名</li> </ul>								

(平成31年4月1日現在)

区分	総数(人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	うち一般行政職		
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率(%)
部長級	12	0	0.0	10	0	0.0
次長級	14	0	0.0	10	0	0.0
課長級	58	4	6.9	49	3	8.3
管理職計	84	4	4.8	69	3	4.3
補佐級	163	25	15.3	110	17	15.5
係長級	123	16	13.0	77	13	16.9
合計	370	45	12.1	256	33	12.9

- ④ 女性受験者拡大に向けて、女性を主人公にしたポスターとPR動画を新たに作成した。(総務課)

## 施策の方向(2) 雇用の分野における男女の均等な機会・待遇の確保と女性参画の促進

具体的施策① 男女雇用機会均等法等法令や諸制度の普及・啓発

- ② 事業者における女性の参画の促進
- ③ 女性の就労状況の把握

男女共同  
参画の視点

① 就業は生活の基盤であり、また、働くことは自己実現につながるものでもある。働きたい人が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりは、ダイバーシティ(多様性)の推進につながり、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持つ。

男女雇用機会均等法の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を実現するため、同法の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正、男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直し、セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の措置、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続や再就職に対する支援などに取り組んでいく必要がある。

また、女性の能力発揮を促進する観点から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業の支援が必要である。

② 少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加の促進が求められており、今後の経済成長の源泉となり得る新たな需要の創造を推し進める必要がある。女性の活躍を本市の活性化につなげるため、性別による固定的な役割分担意識の解消を図りながら、女性の能力発揮促進を支援するとともに、女性の起業に対する支援等、女性の潜在力を活かすための取組を進める必要がある。

<p>主な取組</p>	<p>① 「男女雇用機会均等法」に関するパンフレット等を窓口カウンターや各種施設に設置した。（商工振興課）</p> <p>② 鹿児島県労働委員会の労働無料相談会について、市報やホームページにて広報を行った。また同委員会が実施している労使間の労働に関するトラブル解決「あっせん」のチラシを商工振興課窓口を設置した。（商工振興課）</p> <p>③ 総合評価落札方式による入札において、女性技術者の雇用を加点項目として、7件の入札を実施した。（工事契約検査課）</p> <p>④ 広報誌において、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人の風景や随想、思い出の味コーナーで女性の活躍を紹介。</li> <li>・男女共同参画に関する情報をお知らせ記事として掲載。</li> <li>・男女共同参画に関する情報をホームページに掲載するとともにFMきりしまの市政情報番組で放送。（秘書広報課）</li> </ul>
-------------	---

具体的施策④ 女性雇用労働者の母性健康管理の支援

⑤ ハラスメント防止の取組

<p>男女共同参画の視点</p>	<p>就業は生活の基盤であり、また、働くことは自己実現につながるものでもある。働きたい人が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりは、ダイバーシティ(多様性)の推進につながり、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持つ。</p> <p>男女雇用機会均等法の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を実現するため、同法の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正、男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直し、セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の措置、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続や再就職に対する支援などに取り組んでいく必要がある。</p>
<p>主な取組</p>	<p>① 妊娠中の女性労働者に対し、母子健康手帳の交付時に「母性健康管理指導事項連絡カード」を周知した。（すこやか保健センター）</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>* 「母性健康管理指導事項連絡カード」</p> <p>妊娠中及び出産後の女性労働者が主治医等から受けた指導事項及び必要な措置を、事業主が正確に知るためのカード</p> </div> <p>② ハラスメント防止対策の一環として、教育関係者を対象とした出前講座を開催した。（企画政策課）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国分北小学校（H30.7.23開催）</li> <li>入門講座「見過ごさないぞ！DV／虐待講座」 参加教職員 25名</li> </ul>

具体的施策⑥ 女性を対象とした労働に関する相談体制の充実

男女共同参画の視点	雇用の分野においては、労働者の適正な労働条件の確保のため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等さまざまな関係法令が整備されているが、現状では、男女の固定的な役割分担、上下関係など男女が置かれているさまざまな状況があるため、男女の均等な機会及び待遇の確保に向けた情報提供や相談体制が必要である。												
主な取組	<p>① DVをはじめ、様々な人権侵害を受けて苦しんでいる女性の相談を受けるため「女性のための無料相談」を毎月開催した。（企画政策課）</p> <p>&lt;国分会場&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・場 所：霧島市働く女性の家</li> <li>・日 時：毎月第2土曜日</li> <li>・被相談者：臨床心理士（メンタルケア研究会・コラソン）</li> </ul> <p>&lt;隼人会場&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・場 所：隼人市民サービスセンター</li> <li>・日 時：毎月第4火曜日</li> <li>・被相談者：霧島市女性相談員</li> </ul> <table border="1" data-bbox="459 965 1161 1115"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>相談件数</td> <td>84件</td> <td>91件</td> <td>95件</td> </tr> <tr> <td>うちDVに関する相談</td> <td>5件</td> <td>5件</td> <td>3件</td> </tr> </tbody> </table>	年 度	H28	H29	H30	相談件数	84件	91件	95件	うちDVに関する相談	5件	5件	3件
年 度	H28	H29	H30										
相談件数	84件	91件	95件										
うちDVに関する相談	5件	5件	3件										

具体的施策⑦ 非正規労働者への支援

男女共同参画の視点	働き方の多様化が進む中で、労働者が、その価値観やライフスタイル等に応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されるよう、関係法令の広報等、必要な情報提供を行う必要がある。
主な取組	<p>① 最低賃金の改正や鹿児島県労働委員会の労働無料相談について、市報やホームページにて広報を行った。また、チラシ等を課窓口及び働く女性の家に設置した。</p> <p>無期転換ルールについて、ホームページにて広報を行った。また、パンフレット等を課窓口を設置した。（商工振興課）</p>

### 施策の方向（3）自営業における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進

#### 具体的施策① 農林水産業分野における就業環境の整備及び女性の参画の拡大

<p>男女共同参画の視点</p>	<p>雇用の分野においては、労働者の適正な労働条件の確保のため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等さまざまな関係法令が整備されているが、自営業者など雇用以外の就労者の場合、そのような関係法令が整備されていない。そのため、女性が自営業において家族従業者として働いている場合には、働く場と生活の場が一体化しているために、労働と家事等の負担が大きくなりがちである。</p> <p>近年、主に農業経営において、家族間で経営方針、労働報酬、休日及び労働時間等について協議し、合意した事項を書面などで取り決める「家族経営協定」や認定農業者になるための「農業経営改善計画の申請」が普及しつつあり、市は、こうした自営業で働く男女が、共に能力を発揮し、生産や経営に共同して参画できるよう情報提供等の必要な支援を行っていく必要がある。</p>														
<p>主な取組</p>	<p>① 家族経営協定の推進については、これまでと同様、県の技術普及員や市の経営専門指導員の戸別巡回において「農村漁村の経営は、家族の話し合いと男女の共同参画により充実・成長する」ことを説明し、平成30年度は6件の締結があった。（農政畜産課）</p> <table border="1" data-bbox="459 1014 1177 1115"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>家族経営協定締結数</td> <td>78家族</td> <td>78家族</td> <td>82家族</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 農業経営改善計画作成支援時において、夫婦等の共同申請に関する情報提供を実施した。（農政畜産課）</p> <table border="1" data-bbox="459 1305 1217 1406"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>H29</th> <th>H30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>農業経営改善計画の夫婦等共同申請数</td> <td>1件</td> <td>1件</td> </tr> </tbody> </table>	年 度	H28	H29	H30	家族経営協定締結数	78家族	78家族	82家族	年 度	H29	H30	農業経営改善計画の夫婦等共同申請数	1件	1件
年 度	H28	H29	H30												
家族経営協定締結数	78家族	78家族	82家族												
年 度	H29	H30													
農業経営改善計画の夫婦等共同申請数	1件	1件													

#### 具体的施策② 商工業分野における就業環境の整備及び女性の参画の拡大

<p>男女共同参画の視点</p>	<p>雇用の分野においては、労働者の適正な労働条件の確保のため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等さまざまな関係法令が整備されているが、自営業者など雇用以外の就労者の場合、そのような関係法令が整備されていない。そのため、女性が自営業において家族従業者として働いている場合には、働く場と生活の場が一体化しているために、労働と家事等の負担が大きくなりがちである。こうした自営業で働く男女が、共に能力を発揮し、生産や経営に共同して参画できるよう情報提供等の必要な支援を行っていく必要がある。</p>
------------------	--

主な取組	① 経営指導員による経営相談を実施した。（商工振興課）		
	相談（税務）指導件数	H29	H30
	霧島市商工会	3,010件	2,878件
	霧島市商工会議所	578件	631件

#### 施策の方向（4）再就職、起業等における女性の能力開発と人材育成

##### 具体的施策① 就業継続、再就職の支援

男女共同参画の視点	<p>女性は、結婚や育児等のために職業生活を中断することが多く、再就職に向けてチャレンジしたいという意欲はあっても、就業のための情報やノウハウを十分に有していないことが多い。このように女性は男性と比べて、性別による固定的な役割分担等により、現状では様々な分野においてまだその能力が十分に発揮されていない状況があるため、女性のチャレンジを可能にし、能力発揮の機会を提供するという観点から、再就職等に関心を持っている女性に対する情報提供、相談、学習機会の提供といった支援に取り組む必要がある。</p>
主な取組	<p>① ハローワーク国分発行の「求人情報きりしま」「子育て応援求人情報」をホームページに毎回掲載した。（商工振興課）</p> <p>② マザーズコーナー及びマザーズセミナーについて市報やホームページに掲載し広報活動を行った。（商工振興課）</p> <p>* マザーズコーナーとは 子育てをしながら就職を希望している方に対し、キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行う。</p>

##### 具体的施策② 職業能力開発及び企業に対する支援

男女共同参画の視点	<p>① あらゆる分野に男女が等しく参画することは、男女が対等なパートナーとして能力を発揮し、ともに責任を分かち合うことの重要性のみならず、その決定の受け手が男性と女性の両方であるということからも重要である。</p> <p>女性は男性と比べて、様々な分野においてその能力が十分に発揮されていない状況があることから、キャリアアップや社会参画など様々な分野への女性のチャレンジを可能にするため、自分にあった生き方、働き方を考える場や就業への技能取得の機会等様々な支援が必要である。</p>
-----------	--

	<p>② 女性は男性と比べ、職務経験や趣味を生かして、家事と両立しながら柔軟な働き方ができることで起業するという割合が高い。自分にあった生き方、働き方を可能にするため、起業に関する知識や手法に関する情報提供等を実施することが必要である。</p> <p>③ 少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加の促進が求められており、今後の経済成長の源泉となり得る新たな需要の創造を推し進める必要がある。女性の活躍を本市の活性化につなげるため、性別による固定的な役割分担意識の解消を図りながら、女性の能力発揮促進を支援するとともに、女性の起業に対する支援等、女性の潜在力を活かすための取組を進める必要がある。</p>
主な取組	<p>① 女性の能力開発に繋がる基礎講座や地区別セミナーを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎講座：参加者29人</li> <li>・地区別セミナー：参加者144人 <b>（企画政策課）</b></li> </ul> <p>② 創業に伴う相談やセミナーを開催した。 <b>（商工振興課）</b></p> <p>＜創業支援センター相談実績＞ 相談件数：48件（うち創業者：16名）</p> <p>＜創業セミナー実績＞ 参加者数：49名（うち創業者：6名）</p> <p>③ 鹿児島県が作成している「新規就農者向けのパンフレット」を窓口カウンターに設置し、また就農相談において必要な情報提供を実施した。</p> <p>霧島市新規就農支援センターを設立し、関係機関と連携を図りながら、新規就農の相談から就農開始まで一貫した支援を実施した。 <b>（農政畜産課）</b></p>

## 施策の方向（5）子育て・介護基盤整備等の推進

### 具体的施策① 多様化する保育ニーズに対応した保育サービスの整備

男女共同参画の視点	<p>① 安心して子育てができる社会の実現に向け、「社会全体で子育てを支える」という基本的考えに立ち、保育所待機児童の解消や子育て支援拠点やネットワークの充実等を推進する必要がある。</p> <p>また、子育てに関する相談に当たっては、相談者のライフスタイルや抱えている悩みは多様であることに留意し、人権尊重の視点に立った対応が必要である。特に、育児に関する問題は、女性だけがその責任や義務を負うわけではなく、男性も共に責任を負い関わっていく問題であり、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない観点から対応する必要がある。</p>
-----------	---

主な取組

① 就学前の児童で以下の条件に該当する場合に一時預かり事業を実施した。

(子育て支援課)

(1) 断続的な保育

保護者のパート就労や、技能習得のための職業訓練校への通学、大学就学などによって、家庭での保育が断続的に困難となり、一時的に預けたい場合。

(2) 緊急な保育

保護者の病気や出産、家族の看護や冠婚葬祭などで、家庭での保育が困難となり、一時的に預けたい場合。

(3) リフレッシュ保育

保護者の育児に伴う心理的、肉体的負担を解消する(児童を体験的に入所させる場合等を含む。)ために、一時的に預けたい場合。

年 度		H27	H28	H29	H30
私立 保育園	実施箇所	5箇所	6箇所	7箇所	10箇所
	利用者数	477人	461人	896人	1,307人
公立 保育園	実施箇所	3箇所	3箇所	2箇所	2箇所
	利用者数	151人	97人	90人	74人

(4) 一時預かり事業(幼稚園型)

幼稚園児(教育標準時間認定の子ども(1号認定子ども))を対象に、預かり保育を実施する幼稚園等に補助を行う。(延べ人数97,900人)

② 就労形態の多様化に伴う延長保育の需要に対応するため、保育所の開所時間を超えた保育(通常保育時間の終了後、概ね30分・1時間・2時間)を実施した。

年 度		H27	H28	H29	H30
私立 保育園	実施箇所	28箇所	29箇所	33箇所	36箇所
	利用者数	36,751人	63,754人	65,917人	62,535人
公立 保育園	実施箇所	8箇所	8箇所	7箇所	7箇所
	利用者数	3,300人	1,389人	1,314人	1,673人

③ 児童が病気あるいは病気回復期において、保護者が家庭で保育を行うことができない期間内、一時的に施設で児童を保育する「病児・病後児保育事業」を実施した。

年 度	H27	H28	H29	H30
利用者数	392人	663人	860人	854人

④ 日曜祝日に保護者が勤務等により児童を保育できない場合に休日保育を実施した。

年 度	H27	H28	H29	H30
実施保育園数	1 箇所	1 箇所	2 箇所	2 箇所
利用者数	94 人	87 人	522 人	985 人

## 具体的施策② 子育て支援体制の整備・充実

男女共同  
参画の視点

① 子育てに関する相談に当たっては、相談者のライフスタイルや抱えている悩みは多様であることに留意し、特に、育児に関する問題は、女性だけがその責任や義務を負うわけではなく、男性も共に責任を負い関わっていく問題であり、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない観点から対応する必要がある。

② 安心して子育てができる社会の実現に向け、「社会全体で子育てを支える」という基本的考えに立ち、保育所待機児童の解消や子育て支援拠点やネットワークの充実等を推進する必要がある。

また、子育てに関する相談に当たっては、相談者のライフスタイルや抱えている悩みは多様であることに留意し、人権尊重の視点に立った対応が必要である。特に、育児に関する問題は、女性だけがその責任や義務を負うわけではなく、男性も共に責任を負い関わっていく問題であり、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない観点から対応する必要がある。

主な取組

- ① 家庭における人間関係の健全化及び児童養育の適正化等、家庭児童福祉の向上を図るため子ども家庭支援室を設置し、相談員3～4人で相談等に対応した。

(子育て支援課)

年 度	H29	H30
相談件数	1,338件	2,140件

- ② 保護者の就労などにより、放課後の家庭保育が困難な児童(原則小学校1年生から6年生の児童が対象)に対し、適切な遊び及び生活の場を与えて、児童の健全な育成を支援した。(子育て支援課)

年 度	H28	H29	H30
実施施設数	41児童クラブ (民営40、直営1)	45児童クラブ (民営44、直営1)	47児童クラブ (民営46、直営1)
入所児童数	1,440人	1,675人	1,887人

- ③ 子育ての負担感等の緩和を図り、安心して子育てができる環境を整備するため、子育て親子の交流の場の提供、子育て等に関する相談・援助の実施等の地域子育て支援センター事業を実施した。(子育て支援課)

年 度	H28	H29	H30
実施場所	6箇所	7箇所	7箇所
利用者数	67,985人	57,171人	56,259人

- ④ ファミリサポートセンター事業を実施する団体に補助金を交付した。

(子育て支援課)

- ・概要：育児の手助けを受けたい方(依頼会員)と育児の援助ができる方からなる会員組織。育児は提供会員の自宅が原則であり、事業者は依頼会員からの育児内容にあう提供会員の仲介、相談、募集を行う。
- ・登録会員数：(H31.3月末現在)
- ・利用件数：191人

- ⑤ 各種育児相談及び離乳食教室を実施し、子育てに関する不安や育児負担の軽減を図った。(すこやか保健センター)

- ・相談、健康教室の参加者数：1,984人

- ⑥ 各種乳幼児健診を実施し、子育てに関する不安や育児負担の軽減を図った。

(すこやか保健センター)

- ・乳幼児健診の参加者：4,421人

具体的施策③ 地域住民等の力を活用した介護支援の充実

<p>男女共同 参画の視点</p>	<p>高齢社会を豊かで活力ある社会とするためには、年齢や性別に基づく固定的な見方や偏見を除去し、高齢者を他の世代とともに自立し誇りを持って社会を支える重要な一員として、積極的にとらえる必要がある。また、高齢者が自立し、健康で安心して暮らせる社会の実現には、男女の生活実態及び意識の違いに配慮したきめ細やかな施策の展開が必要である。</p>
<p>主な取組</p>	<p>地域包括支援センター事業の実施（長寿・障害福祉課）</p> <p>① 総合相談業務 ・平成30年度相談件数：2,231件</p> <p>② 権利擁護業務 ・権利擁護に関する相談（再掲）74件のうち高齢者虐待対応件数：39件＞</p> <p>③ 包括的・継続的ケアマネジメント支援業務 ・介護支援専門員研修会 2回開催（196人参加）</p> <p>④ 介護予防支援・介護予防ケアマネジメント業務 ・介護予防支援件数：9,189件 ・介護予防ケアマネジメント件数：6,918件</p>

施策の方向（6）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と働き方改革の推進

具体的施策① 仕事と子育て・介護等の両立支援に関する意識啓発の推進、制度の普及

<p>男女共同 参画の視点</p>	<p>多様な就業ニーズを踏まえ、性別にかかわらず、職業生活とそれ以外の活動を両立できる柔軟な就業形態の普及や諸制度の利用が促進されるように努めるとともに、特に男性については、従来の職場中心の意識やライフスタイルから働き方の見直しや仕事以外の活動（特に家事・育児・介護など家庭的責任）に関わりやすくするため、広報・啓発を行っていくことが重要である。</p>
<p>主な取組</p>	<p>① 男性の育児休業・育児参加に関するパンフレット等、かごしま子育て応援企業登録募集に関するチラシ等を課窓口及び働く女性の家に設置した。 また、働き方改革に関するチラシ等も課窓口を設置し、ファミリーサポートセンターの案内を働く女性の家に設置した。（商工振興課）</p>

具体的施策② 男性の意識改革と家事・育児等参画への気運醸成

	<p>① 男女共同参画社会の実現の大きな障害の一つは、人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきた性別による固定的な役割分担意識である。このような意識は時代とともに変わりつつあるものの、依然として根強く残っており、特に男性により強く残っている。男性にとっても生きやすい社会の形成を目指し、男性自身の固定的な役割分担意識の解消に向けた意識啓発を実施していく必要がある。</p> <p>また、男女ともに仕事と生活が調和する社会を目指して、働き方の見直しなど、男性が育児・介護、地域活動等に参画できる環境を整備していく必要がある。</p> <p>② 多様な就業ニーズを踏まえ、性別にかかわらず、職業生活とそれ以外の活動を両立できる柔軟な就業形態の普及や諸制度の利用が促進されるように努めるとともに、特に男性については、従来の職場中心の意識やライフスタイルから働き方の見直しや仕事以外の活動（特に家事・育児・介護など家庭的責任）に関わりやすくするため、広報・啓発を行っていくことが重要である。</p>									
<p>主な取組</p>	<p>① 公民館定期講座において、男性を対象とした料理教室を実施した。</p> <p style="text-align: right;">(社会教育課)</p> <table border="1" data-bbox="603 920 1179 1077"> <thead> <tr> <th></th> <th>H29</th> <th>H30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>隼人姫城地区公民館</td> <td>20人</td> <td>16人</td> </tr> <tr> <td>国分公民館</td> <td>26人</td> <td>30人</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 「子育てガイドブック」等の子育て支援情報を各子育て窓口等に設置し、市ホームページに掲載している「ぐんぐんの木」の子育て支援情報を随時更新した。また、子育て支援ガイドブック「ぐんぐんの木」に公園情報を追加するなど内容の充実を図った。(子育て支援課)</p>		H29	H30	隼人姫城地区公民館	20人	16人	国分公民館	26人	30人
	H29	H30								
隼人姫城地区公民館	20人	16人								
国分公民館	26人	30人								

具体的施策③ 労働者の余暇活動・自己啓発等の支援

<p>男女共同参画の視点</p>	<p>① 多様化、高度化した学習需要に対応するとともに、女性のエンパワメントに寄与するため、生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に活かすことができる社会の構築を目指し、学習機会の提供や社会参画の促進のための施策を充実させる必要がある。</p> <p>特に、男女が共に、各人の生き方、能力、適性を考え、性別による固定的な役割分担意識にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けるよう、キャリア教育を含む生涯学習・能力開発を推進する必要がある。</p> <p>② 性別にかかわらず、仕事とそれ以外の活動を両立できる柔軟な就業形態の普及や諸制度の利用が促進されるよう努める必要がある。特に男性については、従来の職場中心の意識やライフスタイルから働き方の見直しや仕事以外の活動に関わりやすくするため、趣味・自己啓発等を支援する取組が必要である。</p>
------------------	--

主な取組	① 豊かな生活と女性の地位向上のために家庭や職場で必要な知識・技術を取得できるよう、スポーツ、レクリエーション、グループ活動等を通じて女性の福祉の増進を図ることを目的に、霧島市働く女性の家において各種講座を開催した。（商工振興課）																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>H29</th> <th>H30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>講座数</td> <td>15講座</td> <td>12講座</td> </tr> <tr> <td>講座参加者数 (実人数)</td> <td>331人</td> <td>250人</td> </tr> </tbody> </table>	年 度	H29	H30	講座数	15講座	12講座	講座参加者数 (実人数)	331人	250人													
	年 度	H29	H30																				
	講座数	15講座	12講座																				
講座参加者数 (実人数)	331人	250人																					
② 市民のニーズを把握しながら、ふるさとのよさを知り発見するための講座や、生活に密着した講座を開催した。（社会教育課）																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">年 度</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">短期講座</td> <td>講座数</td> <td>10講座</td> <td>10講座</td> <td>12講座</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>281人</td> <td>250人</td> <td>266人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">定期講座</td> <td>講座数</td> <td>140講座</td> <td>134講座</td> <td>133講座</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>3,284人</td> <td>3,063人</td> <td>2,580人</td> </tr> </tbody> </table>	年 度		H28	H29	H30	短期講座	講座数	10講座	10講座	12講座	参加者数	281人	250人	266人	定期講座	講座数	140講座	134講座	133講座	参加者数	3,284人	3,063人	2,580人
年 度		H28	H29	H30																			
短期講座	講座数	10講座	10講座	12講座																			
	参加者数	281人	250人	266人																			
定期講座	講座数	140講座	134講座	133講座																			
	参加者数	3,284人	3,063人	2,580人																			
③ 市ホームページ、広報誌、チラシのほか各公民館だよりで、社会教育施設等に関する情報提供を行った。（社会教育課）																							
④ FMきりしま、市ホームページ、広報誌等を通して市内体育施設及びスポーツ教室等を紹介した。また、指定管理者による自主事業ではヨガ、ボディピラティス、アクアビクスのほか、走り方教室などの講習やテニス、フットサル等の大会を実施し、多くの市民の参加を得た。（スポーツ・文化振興課）																							

### 3 数値目標の推進状況

項目	現状値 (計画策定時)		現状値		目標値	
	数値	年度	数値	年度	数値	年度
女性の受験応募者数の割合(市職員)	29.6%	2016	32.7%	2019	30.0%	2019
審議会等への女性登用率	29.7%	2016	30.0%	2018	40.0%	2022
家族経営協定締結数	78戸	2016	82戸	2018	84戸	2022
創業相談件数(霧島市創業支援センター)	42件	2016	48件	2018	60件	2022
ワーク・ライフ・バランスの推進を行っている企業の割合	81.8%	2016	81.8%	2016	87.8%	2022
市職員のうち男性の育児休業取得率	2.9%	2016	0.0%	2018	増加させる	2019
教育・保育施設の定員数	5,214人	2017	5,301人	2018	5,614人	2019