

平成 30 年度

こおりやま女性の活躍推進  
ネットワーク会議

活動報告書

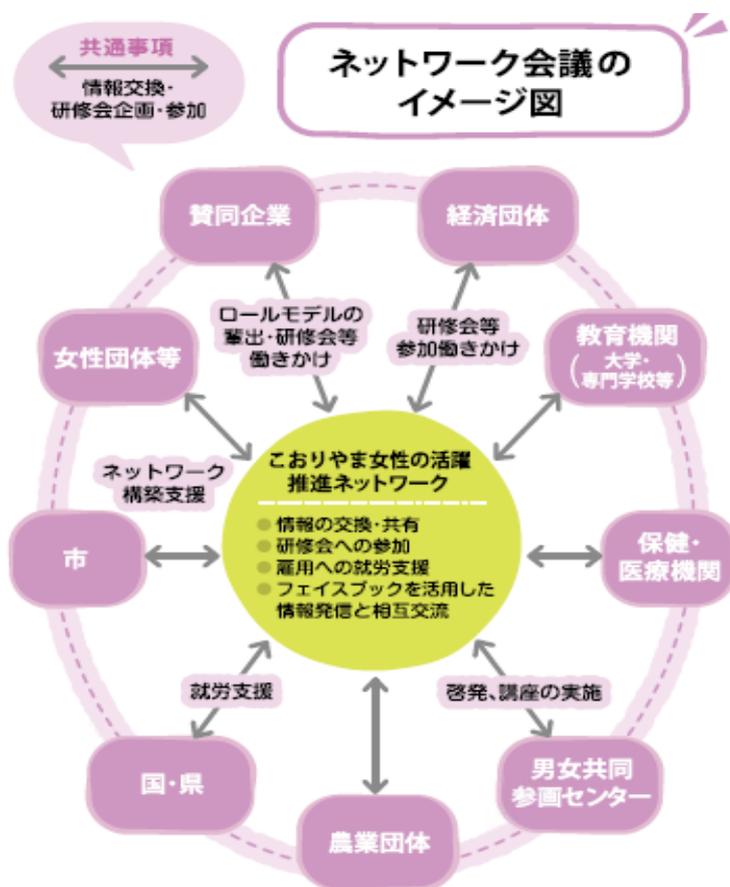
～ 目 次 ～

1	こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議について	1 P
2	これまでの経過	3 P
3	2018年度（平成30年度）の活動内容	4 P
4	女性活躍推進に向けた課題に対する対策・手法	6 P
5	今後の展望	14 P
6	【資料】女性活躍推進に関するデータ集	15 P
7	【資料】要綱・基準	24 P

# 1 こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議について

こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議（以下「ネットワーク会議」という。）は、あらゆる分野での女性の活躍を推進するため、多種多様な団体等が情報交換を行うことにより相互に連携を図り、女性の活躍の推進を加速することを目的に、2014年（平成26年）に設置された組織で、2019年3月時点で38の団体で構成されています（構成団体一覧参照）。

このネットワーク会議では、関係機関、団体等相互の情報交換やセミナーの開催等を通して、世代・業種を超えた交流を促進や各団体における女性のエンパワーメント促進に努めています（イメージ図参照）。



## SDGsってご存知ですか？

SDGsは、2015年に国連が決定した世界をより良くするための目標（持続可能な開発目標）です。SDGsでは、2030年までに達成する17のゴールを掲げており、その1つ「5. ジェンダー平等を実現しよう」で、政治、経済、などあらゆる分野での女性の活躍推進について明記されています。



【参考】こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議構成団体一覧（2018年度）

（敬称略）

No.	団体名	備考
1	郡山商工会議所	地域経済団体
2	福島県中小企業家同友会郡山地区	
3	福島県中部経営者協会	
4	(株) エスピー商会	賛同企業 (五十音順)
5	(株) エヌジェイアイ	
6	大槻電気通信(株)	
7	(株) ケンオリ	
8	(株) コンピューターシステムハウス	
9	せいの内科クリニック	
10	積水ハウス(株) 郡山支店	
11	(株) 大東銀行	
12	高柳電設工業(株)	
13	(株) 東邦銀行	
14	トヨタカローラ福島(株)	
15	(株) 二嘉組	
16	(株) ニノテック	
17	(一財) 脳神経疾患研究所附属総合南東北病院	
18	(株) パソナ パソナ・郡山	
19	(株) 福島銀行	
20	福島県商工信用組合	
21	(株) 福島人材派遣センター	
22	福島トヨペット(株)	
23	富士ゼロックス福島(株)	
24	リコージャパン(株) 販売事業本部 福島支社	
25	(株) ワールドインテック福島	
26	(一社) 郡山医師会	保健医療機関
27	(公社) 福島県看護協会郡山支部	
28	福島さくら農業協同組合	農業団体
29	郡山開成学園 郡山女子大学・郡山女子大学短期大学部	教育関係
30	日本大学工学部	
31	国立大学法人 福島大学	
32	NPO法人 しんぐるまざあず・ふぉーらむ・福島	女性団体
33	こおりやま女性ネットワーク*Hanaの会	
34	郡山公共職業安定所	国・県
35	福島労働局 雇用環境・均等室	
36	福島県生活環境部男女共生課	
37	福島県男女共生センター	関係団体
38	郡山市男女共同参画センター	

※ ネットワーク会議の構成団体数の推移

年度	団体数
2014(H26)	21
2015(H27)	27
2016(H28)	30
2017(H29)	39
2018(H30)	38

## 2 これまでの経過

ネットワーク会議では、2014年10月の設置以降、女性の活躍推進に向けてセミナーや構成団体による情報交換を通して、構成団体における意識の改革や、女性活躍推進に向けた課題の整理を進めてきました（各年度の実施内容は以下のとおり）。

年度	テーマ	活動内容
2014 (H26)	男女がともに働きやすい職場づくりの推進	○セミナー 講 師：福島労働局 鈴木千賀子氏 (株)東邦銀行 壺井幸枝氏、阿部仁美氏 郡山市医療介護病院 宗形初枝氏 ○テーマに基づく情報交換（3回）
2015 (H27)	ワーク・ライフ・バランスの推進	○セミナー 講 師：OYAKODO ふくしま 横田智史氏 ○事例発表 発表者：郡山女子大学・郡山女子短期大学部 森みい氏 ○テーマに基づく情報交換（3回）
2016 (H28)	セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの防止対策の推進	○セミナー 講 師：クレイス法律事務所 阿部亜巳氏 あさかストレスケアセンター 鶴恵氏 ○テーマに基づく情報交換（3回）
2017 (H29)	多様化する社会に対応する人材育成～全ての人材が十分な能力を發揮できる職場環境づくり	○セミナー 講 師：福島大学 五十嵐敦氏 福島労働局 佐藤央子氏 ○事例発表 発表者：東京会場日動火災保険(株)郡山支社 耕田麗氏 (株)福島銀行菜根支店 根本美枝氏 (株)二嘉組 磯貝収子氏 ○テーマに基づく情報交換（3回）

### 3 2018年度（平成30年度）の活動内容

ネットワーク会議では、年4回の会議を開催し、女性活躍推進に向けた12の課題について総合的に整理・分析し、課題解決に向けた対策や具体的な手法の提案を行いました。

各課題に対する提案・手法等の詳細については、ネットワーク会議の活動内容をまとめた「女性活躍推進に向けた課題に対する対策・手法」のとおりとなります。

また、働き方改革に関するワークショップの開催や、女性活躍推進に向けて構成団体間の交流が促進されるようメーリングリストの整備及び活用を行いました。

#### (1) 会議内容

##### ア 開催概要

	開催日	内容
第1回	平成30年 8月29日	1 講義「働き方改革関連法について」 【講師】福島労働局雇 佐藤央子氏 2 意見交換 (1) 女性活躍推進に向けた課題の分析 (データに基づく分析)
第2回	平成30年 10月18日	1 意見交換 (1) 女性活躍推進に向けた課題の分析 (2) 取り組むべき対策の提案 (3) グループ発表
第3回	平成30年 12月14日	1 意見交換 (1) 取り組むべき対策の提案 (2) 具体的な手法(対象別)の検討
第4回	平成31年 2月6日	1 意見交換 (1) 具体的な手法(対象別)の検討 (2) 全体交流 (3) グループ全体のまとめ ※「女性活躍に向けた課題に対する対策・手法」資料参照

イ 女性活躍推進に向けた課題

(1) 家庭生活を優先する女性が多い	(2) 管理職に対するイメージ
(3) 管理職登用に向けた周囲の意識改革	(4) 家庭や地域の協力
(5) ハラスメント対策	(6) 子育て・介護に対する支援
(7) 男性の育休取得	(8) 制度の積極的な活用
(9) 有給休暇の取得率向上	(10) 残業削減の取組み
(11) 業務改善の取組み	(12) 女性社員が少ない



▲ 2018年度ネットワーク会議の参加者のみなさん

(2) 働き方改革ワークショップの開催

「働き方改革関連法」が平成30年6月に成立したことに伴い、各事業所が抱える課題等について、情報共有や課題解決に向けた意見交換を行うために、ワークショップを開催しました。



開催日	平成30年9月19日
内容	1 概要説明 2 班討論 3 全体討論 4 まとめ・講評



(3) メーリングリスト（平成30年12月～）

女性活躍推進に向けて構成団体が会議の場以外でも、自由に情報発信や情報交換ができるようにメーリングリストを整備し、リストを活用した情報発信を行いました。

なお、メーリングリストの登録は男女共同参画課にて随時受け付けております。

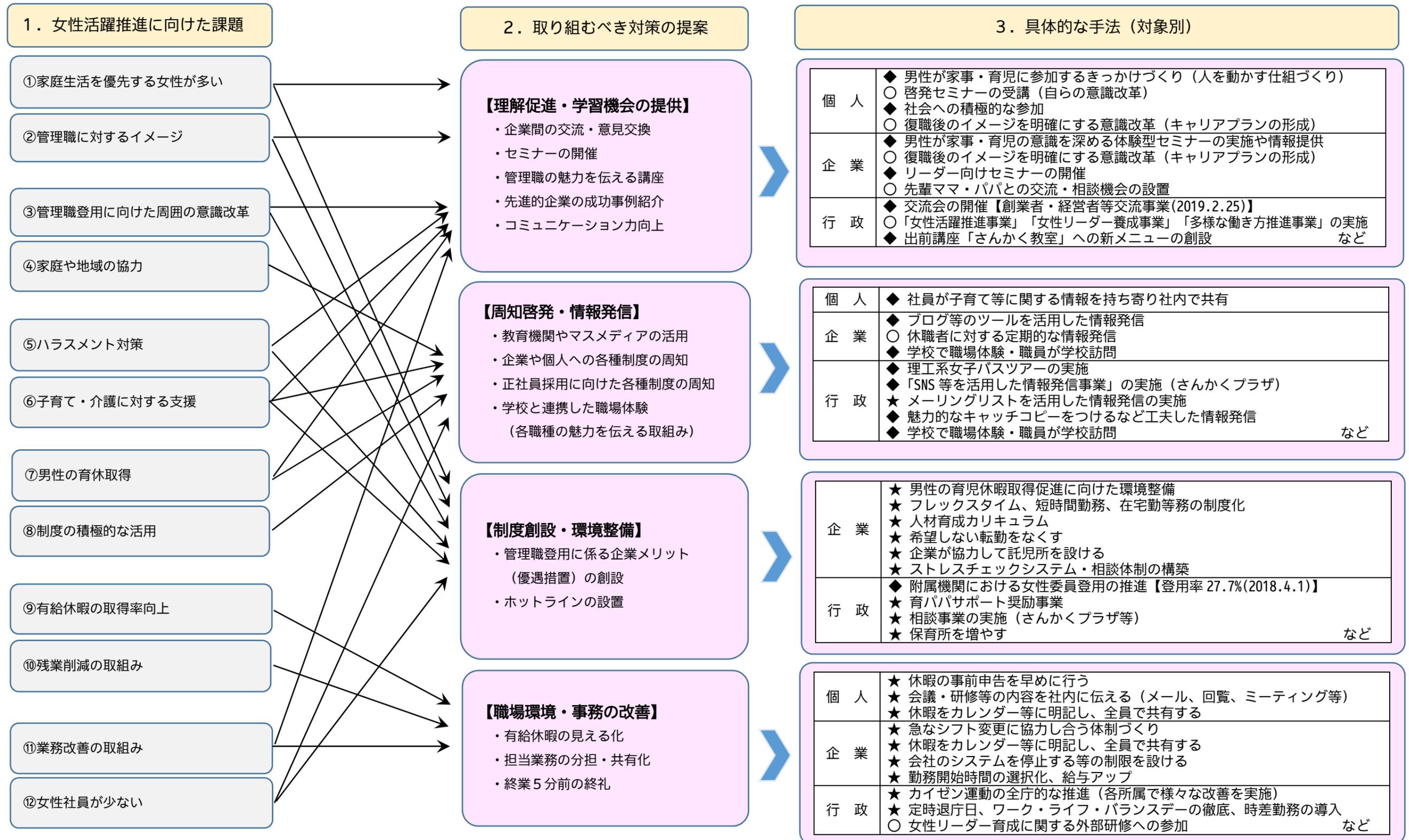
登録者	27名
利用回数	2回 [1/15 発信]…情報提供 [3/ 5 発信]…情報提供



## 4 女性活躍推進に向けた課題に対する対策・手法

ネットワーク会議では、女性活躍に関する12の課題について、解決に向けた対策の提案を行うとともに、実現するための具体的な手法を設定しました。各手法については、ネットワーク会議のテーマである「女性の意識改革」、「女性を取り巻く周囲の意識改革」、「働きやすい職場環境づくり」の3つの視点での分類を行っています。

<3つの視点> ○：女性の意識改革  
◆：女性を取り巻く周囲の意識改革  
★：働きやすい職場環境づくり



## 【参考】女性活躍に向けた課題に対する対策・手法（各グループ意見交換詳細）

### 【Aグループ】

#### ◆女性活躍推進に向けた課題「家庭生活を優先する女性が多い」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○支援制度の拡充と職場の仲間の真の理解が必要</li> <li>○家庭生活に対する意識高揚</li> <li>○男性にも家事・育児をするための日々の支援</li> <li>○フレックス制を取り入れる</li> <li>○北欧の取組みを紹介してほしい</li> <li>○夫が転勤しなくてもいい（選べる）会社</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業間の交流・意見交換</li> <li>○男性と女性のお互いの理解促進</li> <li>○家庭の中で家事分担、夫婦それぞれの意識改革</li> <li>○有給休暇取得促進</li> <li>○セミナーの開催</li> <li>○残業の減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男性の家事・育児教室や育児を学ぶ場への参加（個人）</li> <li>○男性の育休を男性リーダーが取得する（企業）</li> <li>○仕事の効率化・共有化を推進する（企業）</li> <li>○企業が協力して託児所を設ける（企業）</li> </ul>

#### ◆女性活躍推進に向けた課題「管理職に対するイメージ」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○責任、仕事が多くなり家庭との両立が難しい</li> <li>○管理職の指導強化、管理職への教育・研修</li> <li>○残業が多い、書類作成が多い、会議が多い</li> <li>○ロールモデルを早急に育てる</li> <li>○女性管理職の経験談を聞く</li> <li>○（行政が）管理職女性割合を高める法律を作る</li> <li>○管理職の仕事を経験（体験）できる機会を設ける○管理職も積極的に休みを取る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業間の交流・意見交換</li> <li>○女性リーダーの割合を意識的に増やす</li> <li>○管理職の魅力を伝える</li> <li>○社員・会社全体の意識を変える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー向けのセミナーの開催（企業）</li> <li>○夫が転勤しない事を選ぶ、転勤をなくす環境づくり（企業）</li> </ul>

## 【Bグループ】

### ◆女性活躍推進に向けた課題「管理職登用に向けた周囲の意識改革」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性に対する研修実施（目標を設定しやすくする）</li> <li>○企業の業績の推移を知ってもらう機会を設ける</li> <li>○女性の自己評価を上げるセミナーなどを積極的に開催する</li> <li>○女性の管理職の方から話を聞く機会を設ける</li> <li>○各企業でのキャリアステップの明確化</li> <li>○女性管理職に対するフォロー体制を確立する</li> <li>○性別の特性にあった役割分担を設定する</li> <li>○仕事の面白さを実感できる機会を設ける</li> <li>○各企業の女性の総合職の採用枠を増やす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○意識改革セミナー</li> <li>○管理職の魅力を伝える</li> <li>○管理職登用に係る企業メリット（優遇措置）の創設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男性が家事・育児の意識を深めるための体験型セミナーの実施や情報提供（企業・行政）</li> <li>○男性が家事・育児に参加するきっかけ(機会)づくり [人を動かす仕掛けづくり] (個人)</li> </ul>

### ◆女性活躍推進に向けた課題「家庭や地域の協力」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○男性の家事に関わっている時間を意識してもらい、分担する家事の比率を上げる</li> <li>○女性がサポートする役割だという意識を変える風土をつくる</li> <li>○幼少期から培われるものなので教育の中で性別に関わらず活躍する機会があると伝える必要がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教育機関やマスメディアを活用した意識啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ブログ等のツールを活用した情報発信（企業）</li> <li>○社員が子育て等に関する情報を持ち寄り社内で共有する（個人）</li> </ul>

## 【Cグループ】

### ◆女性活躍推進に向けた課題「ハラスメント対策」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○周りのサポートも必要</li> <li>○ホットラインなど相談しやすい環境が必要</li> <li>○アンガーマネジメントなどの講習</li> <li>○「パワハラとは何か？」の具体的な理解</li> <li>○弱い立場のスタッフとのコミュニケーションと傾聴</li> <li>○コミュニケーションカUP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ホットラインの設置</li> <li>○コミュニケーションカアップ（世代間のギャップを埋める）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ストレスチェックのシステムの構築（企業）</li> <li>○相談体制の構築（企業）</li> </ul>

### ◆女性活躍推進に向けた課題「子育て・介護に対する支援」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもを預ける仕組み作り</li> <li>○職場上司と家族の連携</li> <li>○男性社員の意識改革</li> <li>○フレックスタイム制の導入</li> <li>○各々の置かれている立場の現状理解</li> <li>○制度の周知</li> <li>○事業・業務の情報共有</li> <li>○ワーク・ライフ・バランスのための支援（短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム、シフト勤務）</li> <li>○支援制度を上司が率先して取ったり、促したり、不在時の仕事の分担や対応も部署内で連携が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○コミュニケーションカアップ（世代間のギャップを埋める）</li> <li>○保育所、介護施設の箇所と受入れの拡大</li> <li>○ワーク・ライフ・バランスのための両立支援</li> <li>○本人と組織の双方が納得するキャリアプランの形成</li> <li>○職場の上司・同僚の理解と連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○まる先輩ママ・パパとの交流・相談機会の設置（企業）</li> <li>○組織として制度を丁寧に説明し理解を得る（企業）</li> <li>○休職者に対する定期的な情報発信（企業）</li> <li>○具体的支援策の整備（短時間勤務、フレックス等）（企業）</li> <li>○休む前に復職後のイメージを明確にする意識改革を図る（個人・企業）</li> </ul>

## 【Dグループ】

### ◆女性活躍推進に向けた課題「男性の育休取得」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○事業主の理解</li> <li>○残業時間の制限→定時退社</li> <li>○5万円の奨励金制度の周知</li> <li>○利用しやすい奨励金制度</li> <li>○取得するための環境作り</li> <li>○職場の理解（定時退社）</li> <li>○子ども手当の支給検討</li> <li>○制度への理解・周知・啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業や個人へ各種制度の周知</li> <li>○個人への意識啓発セミナー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○啓発セミナーの受講（企業）</li> <li>○自らの意識改革（個人）</li> <li>○各種制度の魅力的なキャッチコピー（行政）</li> <li>○制度利用の周知[企業のイメージアップ]（行政）</li> </ul>

### ◆女性活躍推進に向けた課題「制度の積極的な活用」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○トップダウン</li> <li>○本人の意識改革</li> <li>○セミナー研修への参加</li> <li>○企業・本人への制度の周知・啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業や個人へ各種制度の周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○各種制度の魅力的なキャッチコピー（行政）</li> <li>○制度利用の周知[企業のイメージアップ]（行政）</li> </ul>

## 【Eグループ】

### ◆女性活躍推進に向けた課題「有給休暇の取得率向上」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<組織として> ○管理監督者が進んで取得する ○第三者的な休暇管理者を設置させる ○有給休暇の名称を変えて取得しやすい環境をつくる（アニバーサリー、リフレッシュ等） <個人として> ○担当の分担をお願いできる職場風土をつくる	○有給休暇取得日の見える化 ○担当業務を分担して共有する ○管理監督者に休暇取得の管理をさせる	○事務所カレンダーで明記、全員で共有（企業・個人） ○事前申告を早めに行う（個人）

### ◆女性活躍推進に向けた課題「残業削減の取組み」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<組織として> ○毎月の残業時間をグラフ化して見える化を図る ○画一的な営業時間から地域に合った営業時間 ○夜遅くまでの照明はやめる運動 ○営業時間の見直し <個人として> ○なんとなく残る、残った方が仕事がかどる	○就業5分前の終礼と残業の確認 ○先進的企業の成功事例を聞く ○ノー残業デー等の徹底を図る ○管理監督者の声かけ ○人を増やす	○会社のシステムを停止する（企業） ○働き方のバリエーションを増やす（個人） ○急なシフト変更に協力し合う（企業・個人） ○仕事を共有しあう「その人じゃないと…」をなくす（企業）

## 【Fグループ】

### ◆女性活躍推進に向けた課題「業務改善の取り組み」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○接客業は定時まで帰れない</li> <li>○休みを言いづらい</li> <li>○時間外部分は外部へ委託</li> <li>○業務を書き出して把握</li> <li>○勤務開始時間の選択化</li> <li>○会議、研修等の内容を社内に伝える</li> <li>○休みを取りやすい雰囲気作り</li> <li>○会社に働き方改革を働きかける（行政）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○休みを取りやすい雰囲気づくり</li> <li>○時間外部分は外部へ委託</li> <li>○業務を書き出して把握</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○会社に働き方改革を働きかける（行政）</li> <li>○会議、研修等の内容を社内に伝える[メール・回覧・ミーティング等]（個人）</li> <li>○勤務開始時間の選択化（企業）</li> <li>○給与アップ（企業）</li> </ul>

### ◆女性活躍推進に向けた課題「女性社員が少ない」

意見	取り組むべき対策の提案	具体的な手法（対象別）
<ul style="list-style-type: none"> <li>○復職者増で空きがない</li> <li>○非正規をあえて選ぶ女性も多い</li> <li>○時短勤務（子育て中）</li> <li>○契約社員→正社員とするよう働きかける（行政）</li> <li>○やりがい伝える</li> <li>○家族の理解</li> <li>○男性の育児休暇(30日取得義務)</li> <li>○保育所増やす</li> <li>○学校で職場体験を取り入れる（男女関係ないことを伝える）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校と連携した職場体験（各種の魅力を伝える取組）</li> <li>○正社員採用に向けた各種制度等に関する情報発信</li> <li>○正社員を増やす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校で職場体験&amp;職員が学校訪問（行政・企業）</li> <li>○保育所を増やす、男性の育児休暇等の環境整備（行政・企業）</li> <li>○会社のトップに働きかける（行政）</li> </ul>

## 5 今後の展望

今後、ネットワーク会議では、「理解促進・学習機会」、「周知啓発・情報発信」、「制度創設・環境整備」、「職場環境・事務の改善」の4つの観点から、提案いただいた手法のうち、本市が実施すべき取り組みについては、2019年度の事業実施に向けて調整するとともに、企業や個人が実施すべき取り組みについては、各団体に実施の可否等を確認しながら、試行的に対策の実施に取り組んでいきたいと考えています。

### ＜「対策の提案」に基づき郡山市が2019年度に実施する主な取組＞

取り組むべき対策の提案	実施する具体的な取組
理解促進・学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性リーダーの養成や多様な働き方の推進等に関する講座を実施</li> <li>出前講座「さんかく教室」へ多様な働き方に関するメニューを新たに追加</li> </ul> 
周知啓発・情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>理工系女子バスツアーの実施</li> <li>SNS等を活用した情報発信事業の実施</li> <li>メーリングリストを活用した情報発信の推進</li> </ul>  <p style="text-align: center;">理工系女子バスツアー実施風景→</p>
制度創設・環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>育パパサポート奨励事業の実施</li> <li>相談事業の実施（2019.4より就労に関する相談を新たに開始）</li> </ul> 
職場環境・事務の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>カイゼン運動の全庁的な推進</li> <li>定時退庁日、ワーク・ライフ・バランスデーの徹底</li> <li>時差勤務の推進</li> <li>女性リーダー育成に関する外部研修への参加</li> </ul>

### 【参考】2021年度までの予定

年度	2014年度 (H26)	2015年度 (H27)	2016年度 (H28)	2017年度 (H29)	2018年度 (H30)	2019年度 (H31)	2020年度	2021年度
実施内容	テーマ ネットワーク会議設立 男女共同参画の意識づくりの推進 会議3回	テーマ 仕事と家庭・ワーク・ライフ・バランス 地域生活の両立支援 会議3回	テーマ あらゆる暴力の根絶と被害者支援（セクハラ、パワハラ防止対策の推進） 会議3回	テーマ 多様化する社会に対応する人材育成（全ての人材が十分な能力を發揮できる職場環境づくり） 会議3回	テーマ 女性の意識改革 女性を取り巻く周囲の意識改革 働きやすい職場環境づくり ・会議の開催 ・対策の提案	・会議の開催 ・対策の実施	・会議の開催 ・対策の実施	これまでのネットワークを活用して各事業所で独自に女性活躍に向けた取り組みを加速 交流会

## 6【資料】女性活躍推進に関するデータ集

- 1 女性従業員の割合
- 2 女性の職域拡大・管理職登用
- 3 時間外労働
- 4 特別休暇・年次有給休
- 5 育児休業・介護休業
- 6 ハラスメント
- 7 離職関係
- 8 ワーク・ライフ・バランス
- 9 男性の家事・育児参画
- 10 女性活躍に関する意識

### 【出典調査の概要（五十音順）】

調査名	実施者	年度	その他
協働のまちづくりに関する市民意識調査	郡山市	H28	
国勢調査（就業状態等基本集計調査）	国(県)	H27	
雇用動向調査	国	H27	
出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業	国	H26	
女性活躍状況調査（女性正社員対象）	財団※	H30	※(公財)21世紀職業財団
女性活躍推進セミナーアンケート結果	郡山市	H26	
女性活躍推進に関する事業所調査	郡山市	H28	
女性の意識調査(在職者)アンケート	国※	H27	※(学)新潟総合学院が受託
女性の仕事と子育てに関する調査	財団※	H29	※(公財)地方経済総合研究所
男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査	県	H27	
男女共同参画に関する市民意識調査	郡山市	H28	
労働基本調査	郡山市	H29	
労働条件等実態調査	県	H29	

## 1 女性従業員の割合

○女性従業員の割合(郡山市)

	構成比
女性	37.3%
男性	62.7%

H28年度男女共同参画に関する  
市民意識調査(郡山市)

○従業上の地域、男女別15歳以上の雇用者数・割合(福島県)

	全体	女性	男性
雇用者	718,142 100%	317,367 100%	400,775 100%
正規の職員・従業員	163,605 69.5%	335,253 51.6%	498,858 83.7%
労働者派遣事業所の派遣社員	24,865 3.5%	11,975 3.8%	12,890 3.2%
パート・アルバイト・その他	194,419 27.1%	141,787 44.7%	52,632 13.1%

H27国勢調査(就業状態等基本集計結果)(福島県)

## 2 女性の職域拡大・管理職登用

○女性が政策決定の場に参画することについて

	賛成 ※どちらかといえば 賛成含	反対 ※どちらかといえば 反対含	無回答
女性	87.9%	6.4%	5.8%
男性	88.6%	4.2%	7.2%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

○女性管理職割合別事業者数

女性管理職割合	事業者数	割合
0%	54社	45.7%
0.01~30%未満	41社	34.7%
30%以上	18社	15.3%
無回答	5社	4.2%
回答者計	118社	100%

H28年度女性活躍推進に関する事業者調査(郡山市)

○あなたは昇進・昇格を望みますか？

	人数	割合
はい	475	29.5%
いいえ	988	61.3%
無回答	148	9.2%

○昇進・昇格を望まない「いいえ」の理由(主なもの)

理由	人数	割合
現状よりも責任や負担を増やしたくない	127	12.9%
子育て・家庭・介護との両立。家庭を優先にしたい	100	10.1%
現状に満足している	88	8.9%
魅力を感じない・考えていない	83	8.4%
能力や適正・自信がない	76	7.7%
年齢的な問題・退職間近なため	56	5.7%
職場環境に問題がある	31	3.1%
契約社員だから	29	2.9%

文部科学省「福島版-女性の学び直し・活躍支援プログラム」の開発事業  
「女性の意識調査(在職者)」アンケート調査(受託者:(学)新潟総合学院)

○仕事の内容や待遇面で男女で差別されていると思うか

	女性	男性
男性が差別されていると思う	3.1%	5.9%
女性が差別されていると思う	20.6%	13.9%
そのようなことはないと思う	64.6%	67.4%
わからない	5.8%	6.2%
無回答	5.8%	6.6%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

○どのようなことに「差別されている」と思っているか。

	女性	男性
賃金に差がある	26.4%	25.6%
昇進、昇格に差がある	29.3%	26.8%
能力を適正に評価しない	25.0%	20.7%
結婚、出産による仕事を続けにくい雰囲気	15.7%	15.9%
その他	3.6%	11.0%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

### 3 時間外労働

#### ○年間所定外労働時間

	全体	男性	女性
福島県	132.5	145.0	82.2
郡山市	170.2	211.0	129.4

H29年度労働条件実態調査(福島県)、労働基本調査(郡山市)

#### ○年間所定外労働時間(福島県、郡山市)

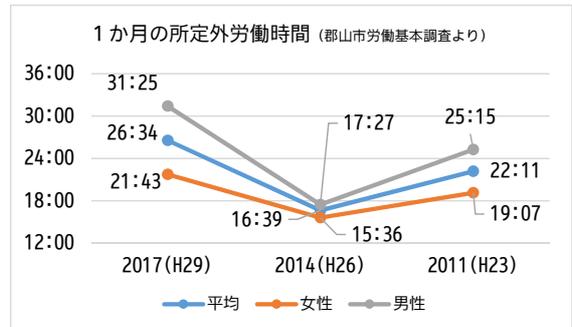
		年間	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	金融・保険業	卸・小売業
福島県 (611企業)	全体	132.5	124.2	156.0	135.8	315.7	119.8	108.9
	男性	145.0	132.7	172.8	148.8	332.8	123.8	116.8
	女性	82.2	54.6	105.9	69.8	116.6	113.1	86.8
郡山市 (393社)	全体	170.2	300.4	141.1	216.4	216.4	145.4	237.1
	男性	211.0	328.2	173.5	274.0	274.0	193.0	271.0
	女性	129.4	272.5	108.3	159.2	159.2	98.1	203.1

※ H29年度労働条件実態調査(福島県)、労働基本調査(郡山市)より

#### ○1か月の所定外労働時間

	2017(H29)	2014(H26)	2011(H23)
平均	26:34	16:39	22:11
女性	21:43	15:36	19:07
男性	31:25	17:27	25:15

H29、26、23年度労働基本調査(郡山市)



### 4 特別休暇・年次有給休暇

#### ○企業における特別休暇制度の導入割合(%)

	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	研修のための休暇	配偶者出産休暇	その他の休暇
福島県	21.1	8.0	3.3	65.2	36.1
郡山市	13.5	4.6	9.2	34.9	27.0

H29年労働条件実態調査(福島県)、H29年労働基本調査(郡山市)より

#### ○年次有給休暇の状況

	付与日数	取得日数	取得率
全国	18.2日	9.0日	49.4%
福島県	17.3日	8.9日	51.4%
郡山市	18.3日	-	-

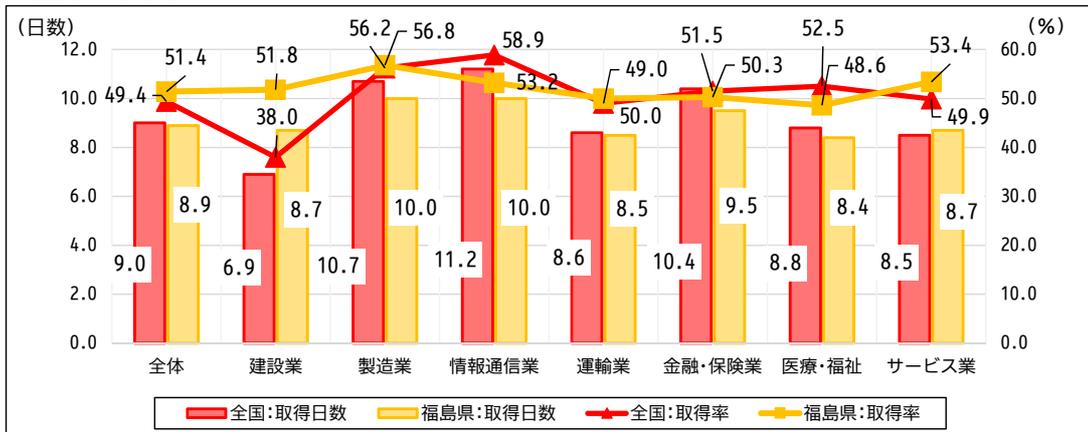
H29就労条件総合調査(厚労省)、労働条件実態調査(福島県)、労働基本調査(郡山市)より

#### ○休暇取得の実態(全国4,432企業・福島県504事業)

産業別		全体	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	金融・保険業	医療・福祉	サービス業
全国	取得日数	9.0	6.9	10.7	11.2	8.6	10.4	8.8	8.5
	取得率	49.4	38.0	56.2	58.9	49.0	51.5	52.5	49.9
福島県	取得日数	8.9	8.7	10.0	10.0	8.5	9.5	8.4	8.7
	取得率	51.4	51.8	56.8	53.2	50.0	50.3	48.6	53.4

※ H29年度就労条件総合調査(厚労省)、労働条件実態調査(福島県)より

【参考：上表のグラフ】



○郡山市の事業所における従業員の年次有給休暇の取得率 (%)

	10%未満	10～29%	30～49%	50～69%	70～89%	90%以上	無回答
2017年	9.2	20.6	16.0	18.6	9.2	4.3	22.1
2014年	25.7	24.0	15.1	11.7	4.5	7.5	11.5
2011年	21.5	25.2	15.2	10.9	4.6	5.7	16.9

※ H29年度(郡山市)労働基本調査より

## 5 育児休業・介護休業

○出産者(配偶者の出産者)に占める育児休業取得率

	全体	女性	男性
福島県	97.9%	94.7%	3.2%
郡山市	95.6%	91.3%	4.3%

H29年度労働条件実態調査(福島県)、労働基本調査(郡山市)

○育児休業平均取得日数

	女性		男性	
	取得者数	日数(平均)	取得者数	日数(平均)
福島県	944人	279.8日	33人	16.9日
郡山市	136人	275.0日	7人	153.0日

H29年度労働条件実態調査(福島県)、労働基本調査(郡山市)

○介護休業取得率

	回答者総数	取得者のあった事業	取得率
福島県	664社	53社	8.0%

H29年度労働条件実態調査(福島県)

○各種制度における過去1年間の制度利用者数

	回答事業 者数	看護休暇		介護休業		介護休暇	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
2017(H29)	393社	47	18	3	2	15	12
2014(H26)	409社	13	4	3	7	0	0
2011(H23)	357社	0	0	8	1		

H29, 26, 23年度労働基本調査(郡山市)

○協働が必要・有効な分野（複数回答）

	回答数 (n=844)	割合
福祉・介護	441	52.3%
防犯・地域安全	320	37.9%
まちづくり	302	35.8%
保健・医療	246	29.1%
災害対策	238	28.2%
子育て	237	28.1%
環境保全	123	14.6%
社会教育	71	8.4%
雇用	66	7.8%
青少年の健全幾千	59	7.0%
観光振興	44	5.2%
消費者保護	31	3.7%
産業・経済	27	3.2%
特にない	24	2.8%
人権・男女共同参画	19	2.3%
国際交流・国際協力	19	2.3%
情報化社会	14	1.7%
その他	6	0.7%

H28年度協働のまちづくりに関する市民意識調査(郡山市)

○子育て支援制度の利用状況（複数回答）

	割合
育児休業	42.0%
子どもの看護休暇	17.6%
短時間勤務制度	16.5%
所定外労働(残業の免除)	7.4%
深夜労働の制限	6.4%
法定時間外労働の制限	5.3%
その他	1.1%
どれも利用しなかった	42.6%
わからない	5.9%

2017 女性の仕事と子育てに関する調査  
〔(公財)地方経済総合研究所〕

○職場で育児しながらキャリアアップすることは可能だと思うか

そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない
11.70%	38.10%	36.30%	13.90%

2018 女性正社員対象 女性活躍状況調査(21世紀職業財団)

## 6 ハラスメント

○セクハラ被害や認識について

	自分が受けた	身近で見聞き した	マスコミ等で聞 いたことがある	知らない	無回答
女性	12.5%	18.8%	60.0%	6.1%	2.6%
男性	1.4%	22.7%	67.3%	7.7%	0.9%
合計	7.5%	20.6%	63.2%	6.8%	1.9%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

○パワハラ被害や認識について

	自分が受けた	身近で見聞き した	マスコミ等で聞 いたことがある	知らない	無回答
女性	15.5%	28.1%	46.2%	7.3%	3.0%
男性	8.4%	26.0%	52.1%	12.3%	1.2%
合計	12.3%	27.2%	48.9%	9.5%	2.2%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

## 7 離職関係

### ○仕事を辞めた理由（主なもの） (%)

		仕事内容	人間関係	労働時間・休日	結婚	出産・育児	介護・看護
全国	男性	7.1	6.7	10.5	0.5	0.1	0.6
	女性	5.7	12.2	13.8	2.8	2.0	1.1
福島県	男性(149人)	27.5	29.5	44.3	1.3	0.0	2.0
	女性(308人)	11.7	21.4	20.1	30.5	34.7	2.6

H27雇用動向調査(厚生労働省)、男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査(福島県)より

### ○仕事を辞めた理由(主なもの)

		結婚	出産・育児	介護・看護
福島県	女性(308人)	30.5%	34.7%	2.6%
	男性(149人)	1.3%	0.0%	2.0%

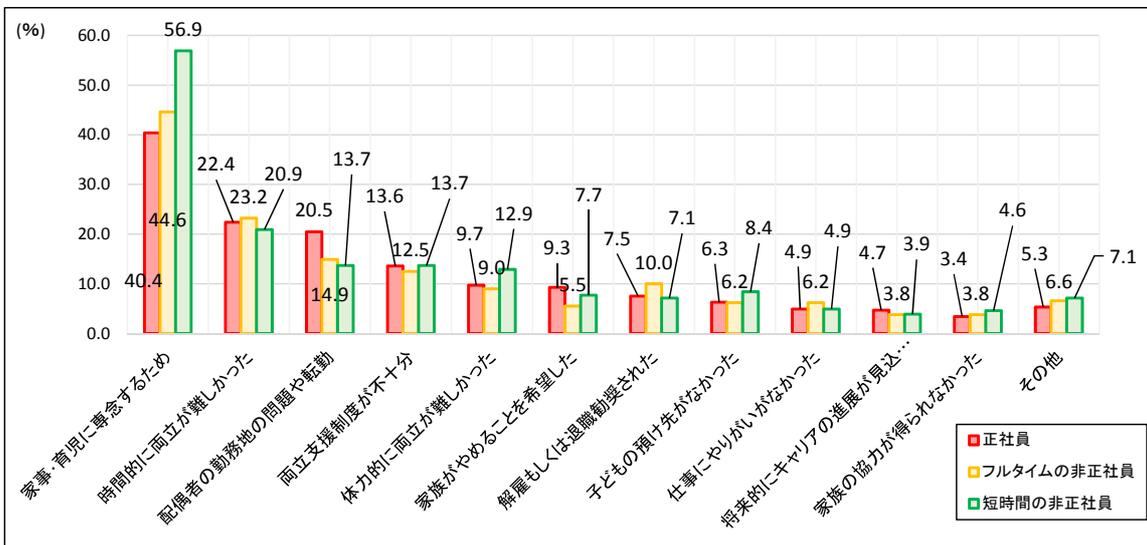
H27年度男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査(福島県)

### ○出産・育児等を機に離職した理由

	家事・育児に専念するため	時間的に両立が難しかった	配偶者の勤務地や転勤勤務地の問題	両立支援制度が不十分	体力的に両立が難しかった	家族がやめることを希望した	解雇もしくは退職勧奨された	子どもの預け先がなかった	仕事にやりがいが見込めなかった	将来的にキャリアの進展が見込めなかった	家族の協力が得られなかった	その他
正社員 (1,030人)	40.4	22.4	20.5	13.6	9.7	9.3	7.5	6.3	4.9	4.7	3.4	5.3
フルタイムの非正社員 (289人)	44.6	23.2	14.9	12.5	9.0	5.5	10.0	6.2	6.2	3.8	3.8	6.6
短時間の非正社員 (742人)	56.9	20.9	13.7	13.7	12.9	7.7	7.1	8.4	4.9	3.9	4.6	7.1

※ H26年度 出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業(厚生労働省委託調査)

### 【参考:上表のグラフ】



## 8 ワーク・ライフ・バランス

○ワーク・ライフ・バランスの推進に向けての課題

課題	件数
業務効率化や残業削減の取組みが必要	9
男性の育休取得者が少ない	6
子育て・介護支援制度の整備	5
組織体制や職場環境の整備	4
有給休暇の拡大・取得率向上	3

(H27 ネットワーク会議 取組資料より)

## 9 男性の家事・育児参画

○あなたの家庭では次の家事、育児や介護等を主にどなたが  
分担していますか

	主として夫	主として妻	夫婦で	家族全員	その他の家族	該当しない 無回答等
食事の用意・ 後片付け	3.2%	60.4%	16.5%	7.9%	4.8%	7.2%
掃除	6.0%	56.3%	19.3%	7.4%	3.9%	7.0%
洗濯	4.6%	67.6%	11.2%	5.2%	4.5%	3.9%
育児	0.7%	34.6%	23.0%	3.7%	1.4%	36.4%
家族の介護・ 看護	1.9%	28.8%	16.9%	6.3%	2.7%	43.4%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

## 10 女性活躍に関する意識

○あなた自身あるいはあなたの身近にいる女性は、仕事や地域活動で活躍していると思いますか(%)

	活躍している	どちらかといえば 活躍している	どちらかといえば 活躍していない	活躍していない	無回答
福島県 (744人)	24.2	48.1	21.8	4.8	1.1
郡山市 (968人)	24.4	44.5	18.6	7.6	4.9

H27年度男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査(福島県)

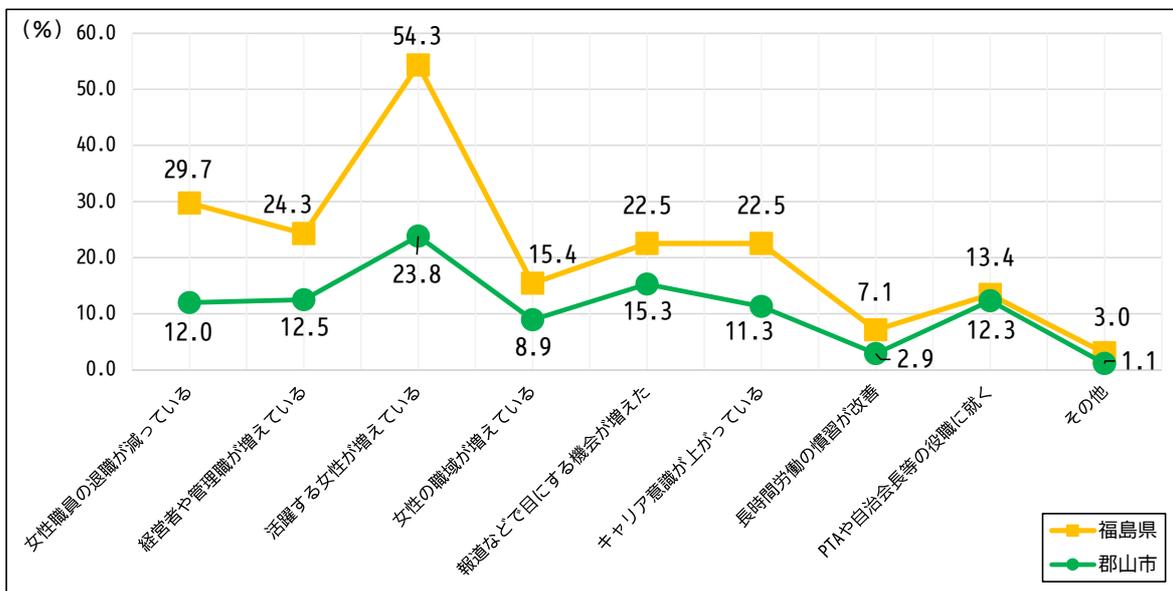
H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

○活躍していると感じる理由は何ですか(%)

	育休・産休などの支援が充実し、女性社員の退職が減っている	女性の経営者や管理職が増えている	管理職ではないが活躍する女性が増えている	女性の職域が増えている	報道などで女性の活躍を目指す機会が増えている	女性のキャリア意識が上がっている	長時間労働の慣習が改善されてきている	PTAや自治会の会長等役職に就く女性が増えている	その他
福島県 (744人)	29.7	24.3	54.3	15.4	22.5	22.5	7.1	13.4	3.0
郡山市 (968人)	12.0	12.5	23.8	8.9	15.3	11.3	2.9	12.3	1.1

H27年度男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査(福島県)  
H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

【参考：上表のグラフ】



○女性が活躍していないと感じる理由(複数回答)

	女性	男性
男性優位の考え方が変わっていない	44.5%	25.8%
出産・育児等のため、男性に比べキャリア形成が難しい	32.7%	33.7%
女性の経営者や管理職が少ない	26.8%	17.9%
産休・育児などの支援制度があっても利用しにくい	24.2%	15.9%
長時間労働の慣習が改善されていない	19.0%	11.9%
女性の職域が限定的	18.3%	25.8%
産休・育児などの支援制度が不十分	17.7%	14.9%
女性のキャリア意識が向上していない	13.1%	12.9%
PTAや自治会の会長等役職に就いている女性が少ない	12.5%	10.9%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

○女性が活躍するにはどのようなことが必要だと思うか(複数回答)

	女性	男性
育児・介護等との両立について支援制度が整っている	56.8%	47.8%
上司・同僚が女性が働くことに理解がある	53.3%	49.9%
保育施設が充実している	36.2%	36.9%
仕事が適正に評価されている	35.2%	30.4%
長時間労働の必要がない、勤務時間が柔軟である	25.0%	20.0%
企業トップが女性の活躍推進に積極的である	20.9%	23.0%
職域が拡大されるなど、仕事にやりがいがある	10.7%	7.0%
行政による企業支援がある	10.7%	11.6%
地域社会が自治会等の地域活動に女性の参画の必要性を認める	7.3%	6.5%
身近に活躍している女性がいる	4.0%	6.8%
キャリア形成のための研修制度がある	4.0%	2.1%

H28年度男女共同参画に関する市民意識調査(郡山市)

○雇用している女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと(複数回答)

	割合
育児・介護との両立について職場の支援制度が整っている	73.7%
職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解がある	57.6%
仕事が適正に評価される	55.9%
企業トップが女性の活躍の推進に積極的である	50.8%
企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟である	32.2%
仕事の内容にやりがいがある。	31.4%
身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる	22.9%

H28年度女性活躍推進に関する事業所調査(郡山市)

○女性が働き続けるために必要なこと(複数回答)

	件数	割合
労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど働きやすい労働条件とする	164	14.6%
育児・介護のための休業制度・諸手当を充実させる	130	11.6%
託児施設・託児サービス・病児施設を充実する	125	11.1%
賃金、仕事内容など労働条件面での男女差をなくす	119	10.6%
セクハラ・パワハラなどを含め、人間関係の問題のない職場をつくる	119	10.6%
育児・介護等で退職した跡に再雇用する制度を充実する	105	9.3%
女性に対して研修や職業訓練の機会を確保する	99	8.8%
女性に対して昇進、昇格の機会を確保する	94	8.4%
介護施設・介護サービス・病児施設を充実する	85	7.6%
登用制度のステップアップを明確にする	69	6.1%
その他	14	1.2%
総数	1,123	100.0%

(H26 郡山市 女性活躍推進セミナーアンケート結果より)

## 7【資料】要綱・基準

[こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議  
設置要綱]

(設置)

第1条 この要綱は、あらゆる分野での女性の活躍を推進するため、多種多様な団体等が情報交換を行うことにより相互に連携を図り、女性の活躍の推進を加速することを目的とする「こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議」(以下「ネットワーク会議」という。)の設置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(構成団体)

第2条 ネットワーク会議は次に掲げる団体又は機関(以下「団体等」)で構成する。

- (1)女性活躍推進に取り組んでいる団体等。
- (2)女性の就労支援に取り組んでいる団体等。
- (3)地域の経済団体、教育、保健医療等の団体で女性の活躍推進に連携を必要とする団体等。
- (4)その他、市長が必要と認める団体等。

(登録要件)

第3条 団体等は、次に掲げる要件を満たすものとし、男女共同参画課へ登録申請を行うものとする。

- (1)郡山市の市税等を滞納していないもの
- (2)前条第1号及び第2号に該当する団体等の場合には、本店・支店等が郡山市内にあるもの

2 登録を希望する者は、こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議構成団体登録申請書(別記様式)(以下「申請書」という。)により申請を行うものとする。

3 申請書を受理したときは、第1項に規定する要件の確認を行い、その結果を申請者に通知するものとする。

4 団体等が次に掲げる要件に該当した場合は、登録の解除を行うものとする。

- (1)団体等から登録解除の申出があった場合
- (2)第1項の要件を欠くに至った場合  
(事業)

第4条 ネットワーク会議は、次に掲げる事業を実施する。

- (1)女性活躍推進についての連絡調整会議の開催に関する事。
- (2)女性活躍推進についての関係機関、団体等相互の情報交換に関する事。
- (3)その他女性活躍推進に関する事。  
(会議)

第5条 団体等は、第4条に規定する事務を遂行するための構成員を指定するものとする。

2 会議の座長は、男女共同参画課長をもって充てる。

3 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長があらかじめ指名する構成員がその職務を代理する。

4 座長は、ネットワーク会議の運営に必要ながあると認めるときは、構成員以外の専門家等の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第6条 ネットワーク会議の庶務は、市民部男女共同参画課において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、ネットワーク会議の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成26年9月18日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年8月29日から施行する。

様式

こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議構成団体登録申請書

年 月 日

(ふりがな) 団体名		(ふりがな) 代表者名	
所在地	〒 -	電話番号	
		FAX番号	
業種内容 (Oをつけてください。)	1. 鉱業 4. 運輸業 2. 建設業 7. 卸売・小売業 3. 製造業 8. 金融・保険業 4. 電気・ガス・水道業 9. サービス業 5. 情報通信業 10. その他	E-mail	
設立年月日		組織人員 (代表・役員・非正規社員を含む)	女性 人
市税等の滞納 について (Oをつけてください)	※ 市税等の滞納の有無について 有・無  ※ 市税等の滞納状況について、郡山市の関係部署に確認することに同意します。  はい・いいえ		男性 人
			全体 人

※ 男女共同参画社会の実現に向け、積極的に取り組んでいる事例やアピールしたい点をご自由にご記入ください。  
(例：女性の採用枠を拡大している。育児、介護などを行いながらも、仕事が続けられるように、育児、介護のための休業制度を導入、活用している。等)

(裏へ)

※取組み内容が書ききれない場合は、別紙で添付してください。

連絡先	所属部署	担当者名	電話番号

- 注 1 男女共同参画あるいは男女雇用機会均等の推進に関し、既に受けた表彰等があれば、自由記入欄にご記入ください。  
 2 必要に応じて、取組み内容の説明を補足する資料があれば、添付してください。  
 3 事業者の概要が分かるパンフレット等があれば、添付してください。

[こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議  
メーリングリスト運用基準]

1 目的

本基準は「こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議」の構成団体間におけるメーリングリストの適正な運用にあたり必要な事項を定める。

2 活用方法

本リストは、メールにより女性活躍推進等に関する情報発信や情報交換等を行うために活用する。活用方法は次のとおりとする。

(1) 相手方

メールは、複数の相手方に対するもの、特定の相手方に対するもののいずれも可能とする。

(2) 種別

発信するメールは、一方的に情報を伝えるもの（一方向型）、相互に情報を交換するもの（双方向型）のいずれも可能とする。

3 メールアドレスの登録・変更・解除

(1) メールアドレスの登録を行う場合は、別紙様式1の登録届を郡山市長へ提出する。

(2) 登録内容に変更が生じた場合は、別紙様式2の変更届を郡山市長へ提出する。

(3) 登録を解除する場合は、別紙様式3の解除届を郡山市長へ提出する。

4 登録内容の抹消

次のいずれかに該当する場合は、郡山市は登録内容の一部又は全部をあらかじめ当該団体に告知することなく抹消することができる。

(1) 登録団体が「こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議」の構成団体でなくなった場合

(2) 登録団体がこの基準に定める事項に違反した場合

(3) その他、メーリングリストの円滑な活用に支障があると認める場合

5 費用

メールの送受信に要する費用は、各団体において負担するものとする。

6 個人情報の保護

取得した個人情報については、利用者の個人情報に関して適用される法令等を遵守するとともに、郡山市個人情報保護条例第9条の規定に基づき、取扱目的の範囲を超えての利用は行わないものとする。

7 免責事項

郡山市実施以外の掲載情報については、郡山市がその情報に対して、認定、推奨を与えるものではなく、情報の完全性、正確性、有用性、安全性について責任を負うものでないものとする。

また、メーリングリストの利用により直接的又は間接的に被ったいかなる損害に対して責任を負わないこととする。

8 禁止事項

本メーリングリストを利用するにあたり、次の行為を禁止する。

(1) 本リストを無断で構成団体以外へ提供する行為

(2) 営業行為として活用する行為

(3) 有害なコンピュータプログラムを送信又は書き込む行為

(4) 本リストの活用を妨害する行為や信用を損なう行為

(5) 法令や公序良俗に違反する行為又はその恐れがある行為

(6) 他人の権利を侵害する行為

(7) その他市が不適切と認める行為

9 庶務

本リストに係る庶務は、市民部男女共同参画課にて処理するものとする。

附 則

この運用基準は、平成30年12月5日から適用する。

様式1

こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議  
メールアドレス登録書

年 月 日

郡山市長

団 体 名  
代表者等

登録内容	
団体名	
連絡担当者氏名	
メールアドレス <small>※所属アドレス、個人アドレス でもどちらでも登録が可能です</small>	

様式2

こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議  
メールアドレス変更書

年 月 日

郡山市長

団 体 名  
代表者等

登録内容		
	変更前	変更後
団体名		
連絡担当者氏名		
メールアドレス <small>※所属アドレス、個人アドレス でもどちらでも登録が可能です</small>		

※変更箇所のみ記入ください

様式3

こおりやま女性の活躍推進ネットワーク会議  
メールアドレス解除書

年 月 日

郡山市長

団 体 名  
代表者等

解除内容	
団体名	
連絡担当者氏名	
メールアドレス	

平成 31 年 3 月発行

郡山市 市民部 男女共同参画課  
〒963-8601 福島県郡山市朝日一丁目 23-7  
TEL : 024-924-3351 FAX : 024-921-1340  
✉ : danjokyoudou@city.koriyama.lg.jp