

「女性が働き・暮らしやすいまち」～課題～

※(●)は重要度を表しています。

1.子育て世代	2.年配層	3.若手層
■仕事と子育ての両立が困難 ・子育てをしやすい職場がない(●×2) ・キャリアの相談先がない(●×4) ・時短・育休制度があっても使えない風土(●×3) ・仕事を休むのはいつも女性(●×4) ・介護や子育てで有給が消費されリフレッシュできない(●×4) ・子育てや女性特有の体・メンタルの問題への理解不足 ・男性(夫)は育休・休暇を取りづらい風土 ■環境の制約 ・子供を預ける場所や相談先が少ない ・車が複数ないと生活が厳しい ・公共交通が使いつらい ・行政の手続きや情報伝達が複雑(●×4)	■価値観の固定 ・男性中心の社会・発言力 ・男女の役割分担(家事・育児は女性という考え) ・新しいことを受け入れにくい風土(前例主義) ・子育ての負担が女性に偏る(●×2) ■生活面 ・高度医療の不足 ・遊びや文化的な楽しみが少ない	■雇用と待遇 ・給料が低い/男女格差(●×3) ・転職やキャリアの見通しが立たない ■ライフスタイル ・自由な働き方を望む(在宅ワーク、柔軟な選択肢) ・孤独感(人との付き合いの希薄さ) ・公共交通が不便、車依存(●×2) ■学びの機会 ・就職(大人)になってから学べる場が少ない

1. 自然や健康には恵まれているが、医療・交通・雇用などの生活基盤に不満が集中
2. 子育て世代の働き方・休暇制度に関する課題が深刻(制度はあるが使えない、女性負担の偏り)
3. 固定的な性別役割と古い価値観が、若手や女性のキャリア・生き方を制約
4. 行政サービスやインフラの不足が、日常生活に直結する不満を生んでいる

「女性が働き・暮らしやすいまち」～打ち手～

※(●)は重要度を表しています。

すぐできそうなこと

■市民が主体

- ・おしゃれでゆったり過ごせる、知り合いに合わない場所
- ・周りの目を気にしない自由な場所
- ・おしゃれなカフェ
- ・しゃべれる場所(空き店舗の活用)
- ・育児(場所): 病気の子を預かれる場所
- ・育児(人的): 保育園送迎を頼める人
- ・インスタでの情報収集
- ・世代に応じた発信
- ・育児・介護(場所): 気軽に相談できる場所
- ・子どもも家事に参加
- ・母(妻)の意識改革
- ・新米パパ・ママはマークをつける(●×4)
- ・デスクに退勤時刻グラフを設置
- ・経営側とスタッフの話し合い(●)
- ・社員の意見や想いを聞き、環境を整える
- ・会社内で人材育成のシステムづくり
- ・若手育成(●)

■その他(企業等)が主体

- ・気軽に必要な物のシェア
- ・カーシェア
- ・女性が「何もしない日」を作る
- ・早帰りDAY制度
- ・女性経営者やリーダーの人権に関する再学習の義務化
- ・介護をしている人がつながれる場
- ・サロン(介護)
- ・介護(ルール): 企業内で育休を推進
- ・介護(人的): 家庭支援の人材派遣
- ・経営者が制度を学ぶ機会をつくる(●×2)
- ・同業他社を見学(子育てに理解ある会社)
- ・結婚・出産して暮らしやすいイメージを持てる研修
- ・相談役に女性がいた体制(●)
- ・働く女性の意見交換の場(●)

■行政が主体(舞鶴市)

- ・広報まいづるの充実(若者向け情報発信)
- ・子育て応援を対企業の取組に入れる
- ・経営者人権学習の再義務化
- ・介護サロン、介護支援ルール・人材派遣
- ・手続きコンシェルジュ(AI活用、過去データ蓄積)
(●×4)
- ・女性が安心して相談できるワンストップ窓口
- ・運用ルールの見直し(使いにくい制度)

じっくり温めたいこと

■市民が主体

- ・ウーバーイーツのような仕組み
- ・介護(場所): 施設増加
- ・夫の戦力をもっと向上
- ・夫の育休に対する本気度や仕事・バランスの課題を改善
- ・対話の場づくり(社内ファシリテーター)
- ・子どもや家庭に合わせた柔軟な出勤
- ・チームで複数業務を担当
- ・産休・育休取得者の周囲支援を手厚く(時間給・有給拡充)
- ・子連れ出勤 OK

■その他(企業等)が主体

- ・介護(ルール): 有給の介護休暇
- ・婚活／介護・家事代行のマッチング(●×2)
- ・シニア人材の掘り起こし(ファミサポ協力者)
- ・シニアの活用(サクッと手伝えるマッチング)(●×4)
- ・育休取得を「当たり前」に、不取得のみ申請方式

■行政が主体(舞鶴市)

- ・空き家活用(児童館)(●)
- ・廃業ホテル・旅館を子育て広場や子ども食堂に活用