

2 施策の方向 II あらゆる分野における女性の活躍の推進

活力ある地域社会をつくっていくためには、あらゆる分野において、男女が社会の対等な構成員として参画する機会が確保されるとともに、個人の能力が最大限に発揮できる社会づくりが必要です。このため、久留米市キラリ創生総合戦略も活用しながら、行政や雇用の分野、農業・商工自営業や家庭・地域において、固定的性別役割分担意識に起因する慣習や慣行を解消し、男女がともに活躍できるようにするための環境整備を進めます。また、男女が、自らの希望に沿って、多様な生き方を選択することができる社会の実現に向けた意識改革等にも取り組みます。

施策 1 . . . 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

施策 2 . . . 雇用の分野における男女共同参画の促進

施策 3 . . . 農業・商工自営業における男女共同参画の促進

施策 4 . . . 家庭・地域における男女共同参画の促進

施策 5 . . . ワーク・ライフ・バランスの実現

施策 1・・・政策・方針決定過程への女性の参画の促進

現状と課題

男女共同参画社会の実現には、あらゆる分野の政策・方針決定過程に男女が対等な立場で参画し、双方の意見が反映されることが必要です。また、多様な人材の能力を活用し、多様な視点、新たな発想を取り入れることは、活力ある経済社会の創造にもつながります。現状では、様々な分野で活躍する女性が増えてきてはいるものの、各分野の方針決定過程に占める女性の割合は依然として低い状況にあり、社会の構成員の半分を占める女性の意見が十分に反映されているとはいえない状況にあります。

国では、「平成 32（2020）年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30% 程度」とする目標を設定し、その達成を目指して取り組んでいます。

本市でも、市の政策・方針決定過程への女性の参画を進めるために、審議会等への女性委員の登用に努めてきた結果、委員に占める女性の割合は 44.3%（平成 27 年 4 月 1 日現在）と、高い登用率を達成しましたが、女性の参画が進まない分野や、反対に、女性委員に偏った委員構成のものがみられます。引き続き、女性委員の登用に努めるとともに、男女の数のバランスにも配慮した取り組みが求められます。

市民意識調査では、政治、企業、地域などにおいて、政策・方針決定の場に女性が進出していない理由として、「家事・育児や介護に支障がでる」、「男性優位の組織運営」、「家庭、職場、地域などで、男女で役割を分ける意識が根強い」、「女性をリーダーとして育てようとする社会風土が形成されていない」などがあげられています。

政策・方針決定過程への女性の参画をさらに進めるためには、女性の採用・登用・能力開発等のための※事業主行動計画の策定を義務付ける女性活躍推進法と連動し、その意義についての理解を深め、女性が活躍することができる環境を整備するとともに、女性自身の意欲と能力を高め、あらゆる分野への積極的な参画につなげていく必要があります。

※事業主行動計画

一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主）と特定事業主（国及び地方公共団体の機関等）があり、策定が義務付けられているが、常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主は努力義務とされている。

事業の方向性

◇女性活躍推進法と連動し、各分野の特性に応じた実効性のある※ポジティブアクション（積極的改善措置）を推進するなど、様々な政策・方針決定の場面での女性の積極的な登用と意識啓発を図るとともに、そのような場で活躍できる人材の発掘・育成を図ります。

※ポジティブアクション（積極的改善措置）

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

具体的事業

●あらゆる分野における女性の登用の促進

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
26	審議会等への女性の登用促進	全ての審議会等委員の男女の割合がほぼ同数となるように、改選時に推薦団体への委員の選出や登用の働きかけなどの取り組みを行う。		全庁
27	市補助金交付団体の男女共同参画促進	団体の女性の役職者等の参画状況等の調査や女性参加促進の働きかけを行い、男女共同参画の啓発を図る。特に市の出資法人における女性役員や管理職の登用を働きかける。		全庁
28	市女性職員の役職者等への登用促進	女性職員の登用については、女性活躍推進法により策定が義務付けられている特定事業主行動計画と連動し、登用率などの具体的な数値目標と取り組み内容を設定する。		人事厚生課
29	商工自営業等の関係団体に対する方針決定の場への女性の参画促進の啓発	政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、関係商工団体(久留米商工会議所、市内の3商工会)に対して文書等での働きかけや各団体の事務局との意見交換を行い、商工自営業者への啓発を促す。		商工政策課
30	女性教員の管理職等への任用機会の確保	校長会、教頭会、女性教員研修会、女性管理職研修会等において、管理職等任用選考試験における女性受験者の拡大を図る。		教職員課
31	農業委員への女性参画促進	女性農業委員推薦の確保に向け、農業者・農業者団体等へ対し啓発活動を行う。		農業委員会事務局

●女性の登用環境の整備

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
32	男女平等に関する人材リストの整備・活用	様々な分野で活躍する女性や、地域の女性人材の発掘・情報の収集に努め、人材リストの充実を図り、各種委員や講師等への活用を促進する。		男女平等政策課 男女平等推進センター
33	女性活躍促進事業の実施(女性人材等の育成)	女性が希望する分野で活躍することができるよう、政策・方針決定の場をはじめ地域活動における男女共同参画を進めるための人材育成や地域での意識啓発を担うサポーターの養成、女性の就職・再就職や就業継続支援、起業を目指す女性への支援、若い世代への男女共同参画についての理解を深めるための講座等を開催する。	○	男女平等推進センター
34	女性のチャレンジ支援のための情報提供	広報紙「男女平等推進センタージャーナル」等において、起業や社会貢献、ボランティア活動など、女性が活躍している事例を紹介する。		男女平等推進センター

施策 2・・・雇用の分野における男女共同参画の促進

現状と課題

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもあることから、働く意欲を持つ人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、生産性を高め、多様性を持った活力ある経済社会の維持発展という観点からも重要です。

雇用の分野では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」（以下、「男女雇用機会均等法」という。）等により、男女間の格差解消に向けた法整備は進んできましたが、賃金や昇進、能力開発の機会などにおいて、依然として格差があるのが実情です。

市民意識調査では、職場での男女の地位が「平等」と感じている人は2割に満たず「男性優遇」と感じている人が6割を超える結果となっています。現在の職場について尋ねた質問でも、「女性の昇進・昇格が遅い、または望めない」、「女性のみ、もしくは男性のみしか配置しない部署がある」「募集や採用人数で差があり、女性は男性より不利である」などがあげられており、結婚退職・出産退職といった慣行も残っています。

また、平成 26 年度久留米市雇用実態調査によると、従業員募集条件、配置転換条件、昇進条件、給与などで性別による差がないと回答した事業所の割合は6割前後、係長以上の役職に占める女性の割合は2割未満にとどまっています。男女雇用機会均等法や女性活躍推進法等の理念を周知・啓発することにより、事業所に積極的に取り組んでもらうことが必要です。

雇用形態については、本市の民間事業所では、「正社員」は男性は約 70.6%を占めているのに対し、女性は 46.2%で、53.8%が非正規雇用となっています（平成 24 年経済センサス活動調査）。本市における女性の労働力率は全国と同様、出産や育児を機に退職し、子どもに手がからなくなってからパートタイムなどで再就職をする人が多い、いわゆる※M字カーブを描いています。その一方で、現在働いていない 30 歳代から 40 歳代の女性の就労意欲は高く、働いていない理由として、約3分の1が「家事・育児・介護の役目を自分が担わざるをえないから」と答えています。まだまだ多くの女性が仕事と家庭の二者択一を迫られており、このことが人口減少と働き手の喪失という結果を招いています。働きたい女性が仕事と家庭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、ワーク・ライフ・バランスの実現や多様で柔軟な働き方ができる環境整備が喫緊の課題となっています。

さらに、パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという意義もある一方で、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているという問題もあるため、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた一層の取り組みが重要です。

※M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

事業の方向性

- ◇雇用の分野において、男女の均等な機会と待遇が確保され、女性が働き続けられるような環境を整備するため、事業者に対する啓発や女性の就業・就業継続支援等に取り組みます。
- ◇併せて、施策5「ワーク・ライフ・バランスの実現」に掲げた事業を着実に実施し、雇用の分野における男女共同参画を総合的に進めます。

具体的事業

●男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の活躍促進

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
35	競争入札参加登録事業者に対する男女共同参画の意義の周知・啓発	国は建設業で働く女性技術者・技能者の5年以内の倍増(6%)を目指し、業界団体や企業に対して、女性採用等に係る自主的な目標設定や経営トップの理解を求めていくこととしている。 このような中、本市としても、経営者の意識改革を促すために、業界団体等と協力して、工事入札参加資格者向けの男女共同参画に関する情報提供や研修等を実施していく。		契約課
36	公共調達にかかる登録事業者等の女性の活躍推進等に関する取り組み状況調査の実施	企業による女性の活躍推進等に関する取り組み状況について任意の報告を求め、男女共同参画の意義の周知・啓発を図るとともに、同意が得られた企業についてはその内容を公開する。	○	男女平等政策課
33	女性活躍促進事業の実施(女性のための就業支援講座の実施)【再掲】	女性が希望する分野で活躍することができるよう、政策・方針決定の場をはじめ地域活動における男女共同参画を進めるための人材育成や地域での意識啓発を担うサポーターの養成、女性の就職・再就職や就業継続支援、起業を目指す女性への支援、若い世代への男女共同参画についての理解を深めるための講座等を開催する。	○	男女平等推進センター
37	事業所及び労働者に対する男女雇用機会均等法等の啓発や女性の活躍に関する支援	事業所及び労働者に対する男女雇用機会均等法、労働基準法等の労働関係法令や母性保護に関する知識、女性活躍推進法などに関するセミナーの開催、女性活躍に関する事業等を行う。 なお、これらは事業所訪問や商工労働ニュース、雇用優良事業所表彰などを通じて情報発信、啓発を行い、企業における好事例などの「見える化」の促進に取り組む。		労政課
38	非正規労働者に対する権利の周知や理解促進	パートタイムで働く人など非正規労働者に対して、年間を通じた就労相談・支援窓口において、国、県と連携を図り、労働法などの基礎知識に関する情報提供などを行い、権利の周知や理解促進を図る。		労政課

施策 3 農業・商工自営業における男女共同参画の促進

現状と課題

農業・商工自営業の分野では、女性の働きが大きなウェートを占めているにも関わらず、固定的な性別役割分担意識が強い分野でもあります。

市民意識調査では、農業・商工業等の自営業においては、男性が自営業主で女性が家族従事者というあり方が多くみられます。「作業計画・経営計画などを最終的に決める権限がある」「自分名義の不動産（土地・家屋など）を持っている」と答えた女性は男性の半分以上にとどまっており、前回調査から変化がみられません。自営業を営む家庭では、女性も重要な役割を果たしているにもかかわらず、まだまだ男性が中心となって女性が補助にまわる傾向が顕著となっています。

本市における農業就業人口のうち女性は49.8%を占めており、女性農業者の活躍がなければ本市の農業振興は実現できません。農業経営や地域で活躍している女性農業者も多数みられます。また、現在の農業は、農産加工品の開発や販売方法の多角化などの6次産業化の取り組みが重要となっており、そのためには、消費者のニーズや食の安全への関心が高い女性農業者の個性と能力の活用がますます求められています。本市農政のマスタープランである「第2期久留米市食料・農業・農村基本計画」では、「女性農業者の育成と活躍できる環境整備」を目指して、女性農業者のリーダーとなる人材の育成や家族経営協定の締結推進などを定めており、これらの取り組みを着実に進めることが必要です。

商工自営業においても、男女共同参画を進め、女性の意見や発想を取り入れることが必要です。女性自営業者・家族従事者の個性と能力を生かすことは、事業の発展にもつながり、地域経済の活性化をもたらします。また、女性の起業は新たな経済活動の創造が期待されますが、平成24年版中小企業白書によると、女性は男性に比べて、起業前の就業経験年数が短い傾向にあり、起業時の課題として「経営や事業に関する知識・ノウハウ不足」をあげる割合が男性より高くなっています。これは、就業経験の短さから、経営や事業に関する知識や経験を得る機会が少なく、また、これらの知識・ノウハウを与えてくれる助言者に出会う機会も乏しいことが要因とされており、こうしたことを踏まえ、女性の起業家に対する意欲や資質の向上を図っていくことが望まれます。

事業の方向性

- ◇「第2期久留米市食料・農業・農村基本計画」に基づき、農業経営や地域で活躍できる女性農業者の育成などに取り組みます。
- ◇商工自営業に従事する女性が個性と能力を生かし活躍できるよう、商工自営業者の固定的性別役割分担意識の改革を促すとともに、起業を目指し、新たな分野やさらなる活躍に向けてチャレンジする女性に対する支援に取り組みます。

具体的事業

●女性農業者の活躍促進

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
39	農業分野における男女共同参画施策の推進	女性農業者リーダー養成事業(研修会、意見交換会、視察等)を実施するなど、女性農業者の活躍を支援することにより、農業における男女共同参画を推進する。		農政課
40	女性認定農業者の増加促進と家族経営協定の推進	計画更新を迎える認定農業者及び新規認定希望の農業者に対して、女性認定農業者、家族経営協定の申請を促進する。		農政課

●商工自営業における女性の活躍促進

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
41	女性の起業を促進するための環境整備の実施	起業を目指す女性を支援するため、関係機関と連携しながら、融資制度の維持・確保や、起業に関係する情報の提供を行う。	○	男女平等推進センター 商工政策課
33	女性活躍促進事業の実施(起業支援セミナーの実施)【再掲】	女性が希望する分野で活躍することができるように、政策・方針決定の場をはじめ地域活動における男女共同参画を進めるための人材育成や地域での意識啓発を担うサポーターの養成、女性の就職・再就職や就業継続支援、起業を目指す女性への支援、若い世代への男女共同参画についての理解を深めるための講座等を開催する。	○	男女平等推進センター
42	商工自営業者に対する男女共同参画社会の意義の周知・啓発	市民意識調査の結果を踏まえ、商工労働ニュースや、関係商工団体の発行する機関誌への掲載をはじめ、久留米市等の主催する啓発セミナーへの参加を呼びかけることで、男女共同参画社会の意義について周知・啓発を行い、商工自営業者の意識や行動の改革を促す。		商工政策課



施策 4・・・家庭・地域における男女共同参画の促進

現状と課題

少子高齢化が進み、共働き世帯が増える中、男性は外で働き女性は家庭を守り子どもを育てるという生活スタイルを見直し、男女が家庭も仕事も支え合うことが必要ですが、根強い固定的性別役割分担意識や長時間労働などの影響もあり、男性の家庭生活への参画は十分には進んでいないのが現状です。

市民意識調査によると、1日のうち家事をする時間は、女性は「2時間以上」が約6割ですが、男性は「していない」を含めた「1時間未満」が約8割と、家事の多くを女性が担っています。家庭内の役割分担では、生活費の獲得は「夫中心」、家事や育児・介護は「妻中心」という家庭内での役割分担が固定化されている状況がありますが、一方で、女性が男性に家事の分担を求める傾向は強まっており、また、反対に、家計を支える役割を妻にも担ってほしいという夫の意識の変化もみられます。男女が固定的性別役割分担意識にとらわれず、ともに責任を分担しながら支えあうことができれば、女性だけでなく男性にとっても暮らしやすい社会となります。男女共同参画社会の形成は、男性自身にとっても重要であることについての理解を深めることが重要です。

地域は家庭とともに、市民にとって最も身近な生活の場であり、高齢世帯の増加による地域の担い手不足や防犯・防災等への対応など地域が抱える課題が増加している現在、地域における生活者の多様な経験や実績を地域活動に生かし、男女が協力して解決していくことが重要です。現状では、地域活動の基礎的な部分の多くが女性に支えられているにもかかわらず、地域の代表や役員構成については、男性が高い割合を占めています。

市民意識調査でも、「地域活動は男性が取り仕切る」「お茶くみや後片付けは女性」など、性別による固定的な役割分担や「ものごとの決定や代表は男性」といった慣習や慣行が依然として残っていることがうかがえます。また、地域の役職につくことについては、76.9%の女性が「断る」と答えており、断る理由として「知識や経験不足」、「家事・育児や介護に支障がでるから」をあげた人が多く、女性は自分自身が役職につくことに慎重にならざるを得ない状況がうかがえます。地域の男女共同参画を進めるためには、固定的性別役割分担意識に基づく慣習や慣行を解消し、役員構成や方針決定の場などへ女性が積極的に参画できるよう働きかけるとともに、女性の能力向上や経験を積むための機会の創出と男性の家庭生活への参画の促進などの取り組みが必要です。

事業の方向性

- ◇男女がともに家庭責任を果たすことができるように、男性に向けての家庭生活におけるスキル向上のための支援や意識啓発に取り組みます。
- ◇活力ある地域社会を実現するために、校区コミュニティ組織の役員への女性登用の働きかけや女性リーダーの育成などを通じて、まちづくりや地域活動における女性の参画を促進します。
- ◇併せて、施策5「ワーク・ライフ・バランスの実現」に掲げた事業を実施し、家庭・地域における男女共同参画を総合的に進めます。

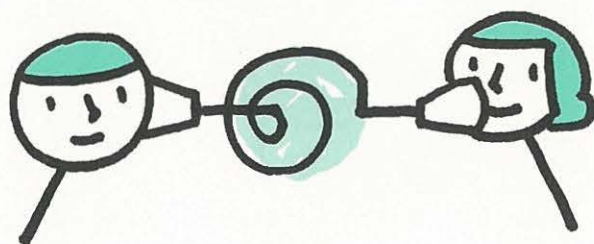
具体的事業

●男性の家庭生活や地域活動への参画促進

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
43	男性の家庭、地域への参画促進	家事、育児、介護等の啓発事業実施等において男性が参加しやすいようテーマや時間帯の工夫及び広報・啓発を行う。		全庁
44	プレパパママ教室の実施	プレパパママ教室の実施により、父親の主体的な育児への関わりを必要とする啓発するとともに、父親の参加状況を注視しながら、父親が参加しやすいメニューの検討を行う。		健康推進課
45	男性の生活的自立のための講座の実施	男性の家庭における生活的自立を目指すために、様々な家事(料理、洗濯、掃除、育児、介護等)への参画を促進するような講座(教室)を実施する。		生涯学習推進課 文化スポーツ課

●まちづくり、地域活動における男女共同参画の促進

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
33	女性活躍促進事業の実施(地域における女性人材等の育成)【再掲】	女性が希望する分野で活躍することができるように、政策・方針決定の場をはじめ地域活動における男女共同参画を進めるための人材育成や地域での意識啓発を担うサポーターの養成、女性の就職・再就職や就業継続支援、起業を目指す女性への支援、若い世代への男女共同参画についての理解を深めるための講座等を開催する。	○	男女平等推進センター
46	社会教育指導者養成事業の実施(女性リーダーの育成)	社会教育指導者養成研修を通して、女性がまちづくりに積極的に参加することを促進し、さらには男女平等のまちづくりの推進が図られるよう啓発に取り組む。		生涯学習推進課
47	地域活動での男女共同参画の促進	校区コミュニティ組織や自治会の活動を通じ、女性や若年層の積極的な登用を働きかけるとともに、校区コミュニティ組織の役員を対象とした男女共同参画に関する研修会の実施を促進する。		地域コミュニティ課
48	環境保全活動への男女共同参画促進	身近な環境問題をテーマにした「環境フェア」や環境教育等を実施する際に、男女が共同して参加できるテーマや内容にすることで、環境保全活動へ男女市民の参画を図っていく。		環境政策課
49	防災活動における女性参画の推進	地域における多様な視点を反映させた防災活動を実施するため、自主防災研修や防災訓練への参加や女性消防団員の入団など、様々な活動への女性の参画を推進し、地域の防災力の向上を図る。	○	防災対策課



施策 5・・・ワーク・ライフ・バランスの実現

現状と課題

少子高齢化と人口減少が進む中、女性の活躍への期待は大きく、女性が十分に能力を発揮して活躍できる社会づくりが必要となっています。また、人々の生き方が多様化する中で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現は個人の生活を充実する上で重要であるだけでなく、企業の優秀な人材確保や生産性の向上、さらには社会経済の活性化にもつながります。

働く女性が確実に増えていますが、男性の家庭生活への参画はなかなか進まず、多くの女性が出産・育児を機に仕事との両立が困難であるという理由で離職を余儀なくされています。また、一旦離職した女性は、再就職にあたって非正規労働者となる場合が多い状況にあります。その一方で、働き盛りの男性の多くは長時間労働に従事し、その厳しい労働環境が家事・育児等へ関わることへの障害となっている現実があります。

さらに、高齢化に伴い、介護が必要な高齢者や認知症高齢者も増加しており、今後、家族の介護問題で仕事を退職する、中高年の「介護離職者」が増える可能性も指摘されています。

市民意識調査でも、男女とも、仕事と家庭生活、地域活動・個人の生活（学習・趣味・つきあいなど）の調和のとれた生活を求める意識は高まっていますが、現実には、男性は仕事を、女性は家庭を優先せざるを得ず、希望のバランスを実現できていない状況が浮かび上がっています。

ワーク・ライフ・バランスの実現には、男女が固定的な性別役割にとらわれず、一人ひとりがそれぞれのライフステージにおいて、自らに合った仕事と家庭生活や地域活動などへのかかわり方を選択できる社会をつくっていく必要があります。そのためには、市民の意識啓発だけでなく、働き方の見直しを含め、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進めていくことが重要です。

事業の方向性

◇男女がともに仕事と子育て・介護・地域活動などを充実させ、豊かな生活を送ることができるよう、市民や事業者等に対してワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発を行うとともに、仕事と家庭の両立支援など、多様な働き方を可能とする環境整備に取り組みます。



具体的事業

●ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発と情報提供

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
7	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発 【再掲】	仕事、家庭生活、地域・個人の生活の調和を図るため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた講座の開催及び情報提供を行う。		男女平等推進センター 労政課
50	ワーク・ライフ・バランスに関する農業者への啓発の充実	農業者や農業団体を対象にワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発及び情報提供を行う。		農政課
51	仕事と家庭の両立支援のための企業等への啓発及び支援の充実	ワーク・ライフ・バランスの推進に関して、企業を対象とした両立支援推進セミナーや雇用優良事業所の表彰、事業所訪問等による周知・啓発を実施し、管理職を含めた企業経営者の意識向上と職場風土の改善を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業に対し、費用の一部を助成し男女の仕事と家庭の両立支援拡充を図る。	一部 ○	労政課
52	市職員のワーク・ライフ・バランスの推進	市職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向け、短時間勤務やフレックスタイム等について検討し、柔軟で多様な働き方の実現、休暇等取得しやすい職場環境の整備に取り組む。 また、時間外勤務の縮減のため、事務の一層の効率化・簡素化、さらには職場風土の改革や時間外勤務縮減に対する職員の機運の醸成に取り組む。		人事厚生課 全庁

●両立支援制度の充実

No.	具体的事業	事業の内容	新規	担当課
53	ファミリー・サポート・センター事業の充実	子育てを援助したい人、援助を受けたい人の会員組織による子育て相互援助活動の促進を図ることで、子育てしやすい環境づくりに努める。		子ども政策課
54	保育所待機児童の解消	「くるめ子どもの笑顔プラン」に基づき今後5年間のニーズ量に応じた施設整備等を進める。	一部 ○	子ども施設事業課
55	多様な保育サービスの提供	(病児保育) 既存施設の定員増や新規開設の働きかけ等、病児保育の拡充に努め、多様なニーズへの対応の充実を図り、子育てと就労の両立を支援する。		子ども政策課
		(一時預かり) 引き続き、利用者のニーズや地域・バランス等を考慮した事業展開を図るとともに、量的確保および担当保育士の確保を始めとする実施体制の維持・拡大に努める。		子ども施設事業課
		(休日保育) 休日保育の拡充など、多様なニーズへの対応の充実を図り、子育てと就労の両立を支援する。		子ども施設事業課
		(夜間保育) 夜間保育の拡充など、多様なニーズへの対応の充実を図り、子育てと就労の両立を支援する。		子ども施設事業課
56	学童保育所の充実	運営内容や施設の充実を図り、子どもを安心して預け働くことができる環境づくりに取り組む。	一部 ○	子ども政策課