



HELLO, NEW CITY.

新しいまちの暮らし

スーパースマートシティうつのみや始動

 住めば  
 愉快だ  
 宇都宮

UTSUNOMIYA

「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」について

令和5年2月21日

## 多様な価値観が尊重され，性別に関わらず 誰もが活躍できる社会を目指します！

～男女共同参画社会の実現に向けて第5次計画を策定～

人口減少・少子化の急速な進行などの社会環境の変化や，その背景として，社会に根強く残る固定的性別役割分担意識の解消，女性の活躍推進や，男性の家庭参画促進，多様な性への理解促進に加え，DVのみならず様々な困難を抱える女性への幅広い支援などの課題に対応し，男女共同参画施策を総合的に推進していくため，「配偶者からの暴力対策基本計画」を包含し，「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」を策定しました。

### 1 計画の特徴

#### (1) 世代や活動の場に応じた固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた取組の推進

男女の区別なく誰もが，社会の一員として活躍できるよう，働き方・暮らし方の根底にある固定的性別役割分担意識の解消に向け，男性シニア層など各世代や，職場や地域，家庭など活動の場に応じた取組を推進する。

《主な事業》

- ・ 【拡充】企業における男女共同参画に向けた理解促進
- ・ 【拡充】地域活動における女性参画に向けた意識醸成

#### (2) 女性の経済的自立や活躍に向けた取組と男性の家庭参画を含めたワーク・ライフ・バランスの推進

女性の経済的自立や，能力を発揮し活躍できる職場環境を整備するため，経済団体等と連携した中小企業経営者等の意識醸成や，就労のための基礎的なスキルに加え，デジタルスキルの習得から就労まで一貫した支援を行い，女性デジタル人材を育成するなど，実践的な女性活躍の推進を図るほか，ライフスタイルに応じた多様な働き方を選択できるよう，男性の家庭参画を含めたワーク・ライフ・バランスを推進する。

《主な事業》

- ・ 【拡充】中小企業における女性活躍促進
- ・ 【新規】女性のデジタルスキル習得・就労支援
- ・ 【新規】企業における男性の育児休業取得促進

裏面あり

<問い合わせ先> 市民まちづくり部男女共同参画課 課長 小島 陽子 (028-632-2345)

**HELLO, NEW CITY.**

新しいまちの暮らし

スーパースマートシティうつのみや始動

**住めば  
愉快だ  
宇都宮**

UTSUNOMIYA

**(3) DV対策を含めた様々な困難を抱える女性への幅広い支援の充実**

これまでのDV対策や被害者への支援に加え、被害者の子どもへの支援を充実させるとともに、不安や困難を抱える女性の悩みなどに対し、身近な地域において相談できる体制を充実するなど、様々な関係機関や地域と連携し重層的な体制のもと支援を行う。

《主な事業》

- ・ 【拡充】被害者の子どもへの支援の充実
- ・ 【新規】つながりサポート女性支援事業
- ・ 【新規】地域共生社会の実現に向けた重層的支援体制整備事業

**(4) LGBTQなど多様な性に対する理解促進と性差に応じた生涯にわたる健康支援**

全ての人自分らしく生きられるよう、市民一人ひとりがLGBTQなど多様な性への理解を深めるとともに、人生100年時代を迎える中で、リプロダクティブ・ヘルス・ライツの観点による、性差やライフステージに応じた健康についての理解を深める取組を推進する。

《主な事業》

- ・ 【新規】企業における多様な性の理解促進
- ・ 【拡充】性差に応じた健康についての理解促進

**2 計画期間**

令和5年度から令和9年度までの5年間

# 「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」【概要版】



## 第1章 計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨**  
本市が目指すSDGsの達成や、スーパースマートシティを構成する「地域共生社会」などの構築に向け、男女が共に活躍できる社会を実現するため、社会環境の変化や課題に対応する必要があることから計画を策定する。
- 2 計画の位置づけ**
  - 男女共同参画社会基本法に規定する計画（努力義務）
  - 女性活躍推進法に規定する計画（努力義務）
  - 配偶者暴力防止法に規定する計画（努力義務）
  - 第6次宇都宮市総合計画の分野別計画
  - 宇都宮市男女共同参画推進条例に規定する計画
  - SDGsの目標5「ジェンダー平等の実現」を初めとして、目標8「働きがい・経済成長」、目標10「不平等是正」などの達成に貢献し、持続可能なまちを目指す計画
- 3 計画の期間** 令和5年度～令和9年度までの5年間

## 第2章 計画策定の背景

- 1 社会情勢の変化**
  - (1) 人口減少・少子高齢化の進行**
    - 未婚・単身世帯の増加
    - 地方から首都圏への若年者、特に女性の転出※
    - ※転出の背景の一つとして、固定的な性別役割分担意識や性差による偏見、アンコンシャス・バイアスの存在
  - (2) 女性の経済的自立に向けた環境整備**
    - コロナ下で、非正規雇用やひとり親世帯などの女性の雇用や生活面に大きな影響
  - (3) ジェンダー平等の世界的潮流**
- 2 国の動き**
  - (1) 「働き方改革関連法」の施行や「女性活躍推進法」、「育児・介護休業法」の改正**
    - 男女ともに家庭と仕事の両立が可能な就業環境の整備
- 3 県の動き**
  - (1) 「とちぎパートナーシップ宣誓制度」の導入**
    - 誰もが自分らしく生きられる共生社会の実現に向け、性的マイノリティのカップルを認証

## 第3章 本市の現状

### 1 データから見る本市の現状

- (1) 女性の人口推移等**
    - 女性の生産年齢人口の構成比が減少。10代から20代女性の首都圏へ転出超過の傾向
  - (2) 女性の就業状況**
    - 女性全体の就業率や子育て期に当たる女性の就業率は増加しているが、依然として全国と比較し低い。
- | 年   | 全国    | 宇都宮市  |
|-----|-------|-------|
| H22 | 63.1% | 60.2% |
| H27 | 65.9% | 60.8% |
| R2  | 66.7% | 61.4% |
- (3) 指導的地位に占める女性**
    - 自治会長や防災会議等における女性の占める割合が全国と比較し低い。
- 自治会長:4.2% (全国:6.3%), 防災会議:4.3% (全国:9.3%)

### 2 市民意識調査、事業所意識調査、児童意識調査等の結果（令和3年度）

<p><b>(1) 固定的性別役割分担意識の解消</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「男は仕事、女は家庭が良い」とした市民の割合は世代間で差があり、男性は高齢になるほど高い。</li> </ul> <p>20代男性:1.8%, 70代以上男性:14.6%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「男性優遇」と感じている市民の割合は、「社会通念・慣習」、「職場」、「地域社会」で高い。</li> </ul> <p>「社会通念・慣習:72.7%」、「職場:51.5%」</p>	<p><b>(3) 企業における女性管理職の登用促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「女性管理職がない理由」について、「能力面で適任者がいない」等と回答した事業所の割合が高い。</li> </ul> <p>・「適任者がいない」と回答した事業所:36.9%、「向いていない」と回答した事業所:18.1%</p> <p>・民間企業の管理職に占める女性の割合: R3 10.0%(R1国:11.4%)</p>	<p><b>(5) 地域・社会への参画促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「方針決定の場への女性の参画に必要なこと」について、「男性優位の組織運営の改善」や「女性自身の積極的な参画意識」と回答した市民の割合が多い。</li> <li>「自治会などの役職は男性が担うべきだ」について、「そう思う」と回答した市民の割合は、男性より女性の割合が多い。</li> </ul> <p>「男性優位の組織運営の改善」:34.9%、「自治会などの役職は男性が担うべき」40代男性:13.9%、40代女性:26.6%</p>	<p><b>(7) 性的マイノリティへの理解</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LGBTの認知度は7割弱と高くなっている一方、「性的マイノリティの人権を守る啓発や施策が必要か」について、「わからない」と回答した市民の割合が半数以上と多い。</li> <li>事業所に必要な支援として、「性的マイノリティに関するガイドライン等の提供」が求められている。</li> </ul> <p>「わからない」と回答した市民:53.8%、「ガイドライン等の提供」と回答した事業所:29.8%</p>
<p><b>(2) 男性のワーク・ライフ・バランスの促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「男性が育児休業を取得しづらい理由」について「職場に取りやすい雰囲気がない」や「周囲の人に迷惑がかかるから」と回答した市民の割合が高い。</li> </ul> <p>「職場に取りやすい雰囲気がない」30代男性:78.0%、「周囲の人に迷惑がかかるから」30代男性:62.7%</p>	<p><b>(4) 女性の就労支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の再就職に必要なこと」について、「夫の理解」のほか、「柔軟な働き方」と回答した女性が多い。</li> </ul> <p>「夫の理解や家事育児などへの参加」:83.7%、「フレックスタイム制度や育児休業制度の導入」:60.4%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「女性が職業をもつことへの考え方」について、「子どもができれば辞め、子どもが成長したら再就職を希望」と回答した女性が大きく減少し(H23:52.2%→R3:9.4%)、「子どもができて職業を続ける方が良い」と回答した女性が最も多い。(R3:29.8%)</li> </ul>	<p><b>(6) DV被害の防止</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「最初に相談した時期」について、被害者の半数が「暴力を振るわれてから5年以上」と回答した。</li> <li>被害者の約7割が健康面での不安を抱えている。また、被害者の子どもの9割が身体的虐待と心理的虐待を受けていたと回答した。</li> </ul>	<p><b>(8) 女性の健康への理解</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「パートナーに自身の健康について理解されているか」について、「理解されている」と回答した市民の割合が全ての世代で大きく減少し、特に50代女性が減少した。</li> </ul> <p>「理解されている」と回答した50代女性 H28:60.1%→R3:34.2%</p>

### 3 第4次宇都宮市男女共同参画行動計画の評価と課題

### 4 第3次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画の評価と課題

	名称	主な取組・評価	課題		名称	主な取組・評価	課題
基本目標1	■男女共同参画社会に向けた行動を促す意識の変革	・教育の推進、広報・啓発活動 ・男性自身の家庭参画促進 ・男性を中心とした固定的性別役割分担意識の解消 →様々な啓発や取組により、徐々に固定的な性別役割分担の意識の解消が図られているが、依然として男性シニア層や職場・地域社会などに固定的性別役割分担意識が存在	・固定的性別役割分担やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた、世代や活動の場に応じた効果的な啓発の実施	基本目標1	■DVを許さない社会づくり	・DV防止・理解促進に向けた啓発、若年層からの意識啓発、人権教育、男女共同参画の意識づくり →民生委員等や中・高・大学等を対象とした出前講座に取り組み、啓発の着実な促進	・DVの未然防止や早期発見 ・デジタルを活用した出前講座等の啓発機会の充実
基本目標2	■さまざまな分野における男女共同参画の推進	・人材育成、仕事と子育て等の両立支援、働きやすい環境整備、地域における男女共同参画の推進、女性の登用促進 →女性の就業率は微増したが、全国と比較すると低く、また、女性管理職の割合も低い状況 →新型コロナウイルス感染症の影響により、社会活動に参加している人の割合が減少 →本市の審議会等への女性登用率は低い状況	・企業における女性人材育成や活躍の支援の充実 ・男性にとっても働きやすい職場環境整備の促進 ・地域における女性活躍の推進 ・本市の審議会における女性登用に向けた取組の強化	基本目標2	■相談から自立に向けた切れ目のない支援体制の充実	・相談窓口の周知、相談機能の充実、被害者とその子どもに対する自立支援事業の実施 →相談窓口の周知やDV未然防止啓発に取り組み、DV被害を受けた女性は減少。一方、DVを受けたときに相談した女性の割合は低い状況	・相談窓口があることについての効果的な周知 ・児童福祉部門や関係機関、民間団体と連携した被害者とその子どもへの支援の充実
基本目標3	■人権が守られる社会に向けた環境整備	・DV対策、性暴力・性犯罪被害等の未然防止、性についての理解促進、性差に応じた健康支援 →DV被害を受けたことのある女性の割合は減少	・相談窓口の更なる周知、若年層からの未然防止啓発の充実	基本目標3	■関係機関等との連携の充実	・関係部署、関係機関等、他市町との連携 →相談件数の減少に伴い連携した相談案件数が減少	・関係部署・関係機関との連携によるDV対策の推進



### 第3章 本市の現状

#### 5 課題の総括

##### ■世代や活動の場に応じた固定的性別役割分担意識解消に向けた取組が必要

- ・固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向け、各世代や活動の場に応じた意識啓発が必要
- ・女性のキャリア形成支援や固定的性別役割分担意識の払拭など企業における経営者や管理職の意識改革に向けた取組が必要

##### ■女性の経済的自立や活躍に向けた取組と男性の家庭参画を含めたワーク・ライフ・バランスの推進が必要

- ・女性の経済的自立や活躍に向け、就労の基礎的なスキルに加え、柔軟な働き方の促進や柔軟な働き方を可能にするデジタルスキルの習得・就労支援が必要
- ・若年女性の首都圏への転出超過が続く中、若年女性のニーズを踏まえた雇用の受け皿の確保や環境整備が必要
- ・男性自身の家庭参画への理解促進と、企業における、男性従業員が家事・育児に参加できる職場風土づくりの促進が必要
- ・固定的な役割分担意識を解消し、地域活動における女性参画を促進することが必要
- ・本市の審議会等について、女性の登用促進に向けて、取組の強化が必要

##### ■DVのみならず、困難な問題を抱える女性への幅広い支援が必要

- ・DV被害の潜在化を防ぐため、相談窓口の広い周知や未然防止の啓発の充実が必要
- ・DV被害者への心身の健康回復や就労など自立に向けた支援が必要。また、DV被害者の子どもの多くが虐待などを受けており、支援の充実が必要
- ・コロナ下で、不安や困難を抱える女性が増加する中、孤立化・潜在化する悩みに対応するため、身近な地域における多様な支援が必要
- ・性的マイノリティについて、社会全体での理解促進に加え、企業における理解や取組の促進に向けた支援が必要
- ・妊娠、出産、更年期や女性特有の疾患等、女性の健康に対する理解を深められるよう、性差やライフステージに応じた正しい健康知識や情報の提供、健康支援が必要

### 第4章 計画の基本的な考え方・第5章 施策の展開

#### 1 基本理念 (男女共同参画推進条例第3条)

- |                               |                       |                    |
|-------------------------------|-----------------------|--------------------|
| 1 男女の個人としての尊厳の尊重              | 3 方針の立案及び決定への参画機会の確保  | 5 男女の生涯にわたる健康の確保   |
| 2 性別役割分担を反映した慣行にとられない活動の自由な選択 | 4 家庭生活における活動と他の活動との両立 | 6 国際社会における動向の留意と協調 |

#### 2 目指すべき姿

**多様な価値観が尊重され、人と人とのつながりを大切に、誰もが活躍できる社会**

基本目標	施策の方向	施策名	成果指標	
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透	施策の方向1 固定的性別役割分担意識の解消や慣行の見直し	施策1 世代に応じた固定的性別役割分担意識の解消	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考える市民の割合(賛成又はどちらかと言えば賛成の割合) (R3)21.8%→(R9)12%	
		施策2 活動の場に応じた固定的性別役割分担意識の解消【重点施策】		
	施策の方向2 男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実	施策3 若年層における男女共同参画の教育の推進	社会全体における男女の地位が平等であると感している市民の割合 (R3)13.1%→(R9)25%	
		施策4 男女共同参画の学習機会の充実		
		施策5 男女共同参画についての広報・啓発活動		
基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進	施策の方向3 雇用の場における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	施策6 女性の活躍に向けた人材育成・就労支援【重点施策】	女性の就業率(25～44歳まで) (R2)61.4%→(R9)67%	
		施策7 仕事と子育てや介護等との両立支援	民間企業の管理職に占める女性の割合(課長相当職) (R3)10%→(R9)20%	
		施策8 働きやすい職場環境整備に向けた支援	男性の育児休業取得率 (R3)(参考値24.9%)→(R9)38%	
	施策の方向4 地域・社会における男女共同参画の推進	施策9 男性の家庭参画の促進【重点施策】	ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組み、効果が出ていると感している事業所の割合 (R3)23.1%→(R9)46%	
		施策10 女性のチャレンジへの支援	社会活動に参加する割合(PTA,生涯学習,スポーツ,NPO,ボランティア活動など) (R3)36.6%→(R9)46%	
	施策の方向5 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進	施策11 地域における男女共同参画の推進【重点施策】		
		施策12 市の政策・方針決定過程における女性の登用促進【重点施策】	審議会等委員に占める女性の割合 (R3)26.5%→(R9)40%	
		施策13 自営の商工業や農業・林業従事者、地域等における方針決定への女性の参画促進		
	基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり	施策の方向6 女性等に対するあらゆる暴力の根絶	施策14 配偶者等からの暴力対策の推進とDV被害者等への支援の充実【重点施策】	この1年間に配偶者から暴力を受けたことのある女性の割合 (R3)2.2%→(R9)0%に近づける
			施策15 女性に対する性暴力・性犯罪被害等の未然防止	女性に対する暴力や様々な悩みなどの相談窓口を知っている市民の割合(市女性相談所・配偶者暴力相談支援センターのほか、県・国等の相談機関の窓口) (R3)(参考値48.4%)→(R9)78%
施策の方向7 困難を抱える女性への支援		施策16 不安や困難を抱える女性への支援【重点施策】	この1年間に配偶者から暴力を受けたときに相談した女性の割合 (R3)32.7%→(R9)45%	
		施策17 多様な性についての理解促進【重点施策】	つながりサポート女性支援事業において連携したNPO等の数 (R3)56団体→(R9)90団体	
施策の方向8 多様な性を尊重する社会づくりと性差に応じた健康支援	施策18 性についての教育・学習機会の充実	LGBTQの言葉も内容も知っている市民の割合 (R3)66.5%→(R9)90%		
	施策19 性差に応じた生涯にわたる健康支援			

### 第6章 計画の推進

#### 1 市民、事業者、関係団体等との協働

主体的な取組を支援するとともに、それぞれと連携・協働しながら施策に取り組む。

#### 2 宇都宮市男女共同参画推進センター「アコール」を中核とした男女共同参画の推進

#### 3 推進体制

- (1) 宇都宮市男女共同参画推進委員会 (3) みやシャイン女性活躍推進協議会  
(2) 宇都宮市男女共同参画審議会

#### 4 計画の進行管理

計画の実効性を高め総合的に推進していくため、条例に基づき施策の進捗状況等を毎年度取りまとめ、公表する。