



職場 × 家庭 × 地域 = 一人ひとりの豊かな人生

# わたしも あなたも 誰もが 個性と能力を発揮できる 男女共同参画社会の実現に向けて

人生100年時代を迎え、生涯にわたり誰もが豊かに暮らすことができる環境整備が重要な課題となっています。性別にかかわらず個性と能力を発揮し、活躍することができる「男女共同参画社会」の実現に向け、私たちができることについて考えてみましょう。

問男女共同参画課 ☎ (632) 2346

## 女性活躍に向けた社会の動き

近年、女性活躍推進法や育児・介護休業法が改正されるなど、国を挙げて女性活躍や男女ともに仕事と育児・介護などを両立できる環境整備が進められています。

また、6月に「G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」が開催され、「ジェンダー平等」や「女性の経済的自立」などについて議論が行われ、成果文書として「日光声明」が取りまとめられました。

男女共同参画の機運が高まる中、「なぜ男女共同参画が必要なのか」、「男女共同参画社会の実現に向けて私たちができること」について考えてみましょう。

## 「男女共同参画社会」 ってなに？

男女が互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、あらゆる分野で性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会のことです。



### トピック

## G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催されました！

「男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」は、G7サミットに合わせて開催される関係閣僚会議の一つで、6月24日(土)・25日(日)に日光市で開催されました。

G7各国やEU、関係機関の代表が、国際社会が直面する男女共同参画や女性活躍などに関するさまざまな課題や各国の取り組みについて議論を行い、成果文書として、「日光声明」を発表しました。

### ■ 「日光声明」のポイント

- ▼女性の経済的自立を確保する取り組みが重要である。
- ▼ジェンダーに基づくあらゆる暴力を根絶するための対策が必要である。
- ▼社会全体の意識を変えていくため、固定観念などの解消に向けた取り組みが重要である。



▲出典 内閣府URL

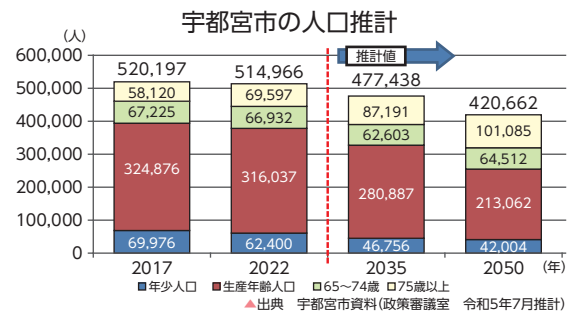


# なぜ、いま、 男女共同参画が必要なの？



## 人口減少・少子高齢化が加速する中、女性の能力を社会に生かし、性別にかかわらず多様な人材が活躍できる社会に！

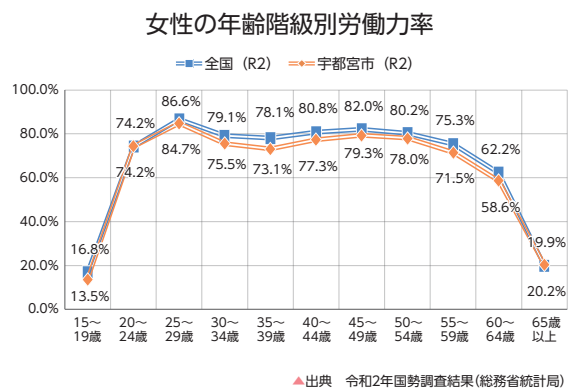
本市の人口は、2017年の52万人をピークに減少し、2050年には42万人になると推測され、労働力の中核となる生産年齢人口も、2017年に32万人であったところが、2050年には21万人になると見込まれています。少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、持続可能なまちづくりを進めるため、女性や高齢者などの多様な人材が経済活動などに参加できる環境整備が重要となっています。



## 結婚・出産後も働き続けることを希望する女性が増えている！

本市では、待機児童の解消やさまざまな子育て支援などに取り組んできた結果、女性の年齢階級別労働力率は増加してきていますが、全国と比較して低く、正規雇用比率も低い状況です。このような中、時代の変化とともに生活様式や働き方に対する意識も変わってきています。

また、市民意識調査の結果からは、以前と比較して、「出産を機に仕事を辞め、子育て後、再就職をするのが良い」と考える女性が大きく減少し、「子どもができて、就業継続したい」との回答が増えており、女性の就業継続意欲が高まっています。



## 性別にかかわらず、誰もが活躍できる男女共同参画社会の実現が必要！

このような少子高齢化の進行や働き方などに対する考え方の変化に対応し、活気ある持続可能なまちづくりを進めていくためには、性別による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）に気付き、家庭や働く場などにおけるこれまでの慣行を見直し、性別にかかわらず誰もが個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が必要です。

人口減少・少子高齢化の進行や若年世代の首都圏への転出など、私たちを取り巻く社会環境が大きく変化する中、本市が100年先も持続的に発展し続けるためには、女性が生き生きと輝いて活躍できる環境整備が大変重要であります。

このため、今年2月に「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」を策定し、男女が共に活躍できる社会の実現に向けて、私自身が先頭に立って取り組みを推進するため、「輝く女性の活躍を加速する

男性リーダーの会」への参加や「イクボス宣言」を行ったところであり、今後も市民や関係団体、事業者の皆様と連携し、さまざまな施策を実施してまいりますので、皆様のお力添えをお願い申し上げます。





一人ひとりが 今日から取り組めること

## 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) に気付こう

ついつい **女性だから** **男性だから** と考えてしまっていないですか？  
まずは「**気付く**」ことが大切です！

性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会の実現に向けて、まずは、さまざまな場面で存在する、「固定的性別役割分担意識」や「アンコンシャス・バイアス」に気付くことが大切です。

### 固定的性別役割分担意識とは

男女を問わず、個人の能力などによって役割を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」などのように、男性・女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方を「固定的性別役割分担意識」といいます。

### アンコンシャス・バイアスとは

自分の経験や育った環境、社会属性によって、自分でも気付かないうちに持つようになった物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを「アンコンシャス・バイアス」といい、「無意識の思い込み」などと訳されます。

## 👁️👁️ どのようなアンコンシャス・バイアスがあるか見てみましょう

### 性別役割分担意識 性別に関するアンコンシャス・バイアスの例

性別	回答者数	(%)
<b>男性</b>	5,069	(%)
1位	女性には女性らしい感性があるものだ	51.6
2位	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3
3位	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3
4位	女性は感情的になりやすい	35.6
5位	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8
<b>女性</b>	5,165	(%)
1位	女性には女性らしい感性があるものだ	47.7
2位	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1
3位	女性は感情的になりやすい	36.6
4位	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7
5位	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	23.8

(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)男女両方で上位5位に入っている項目

▲出典 令和3年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究(内閣府)

男性と女性の両方に  
さまざまな  
思い込みがあるね

## 社会のさまざまな場面でアンコンシャス・バイアスが存在します



## 10月は うつのみや男女共同 参画推進月間です！

### ■男女共同参画推進パネル展

▼期日・会場 10月1～31日=男女共同参画推進センター「アコール」(明保野町)、10月2～6日=市役所1階市民ホール。

▼内容 きらり大賞受賞企業の紹介など。

### ■男女共同参画推進の拠点「アコール」

ID 1009426

アコールでは、仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスや女性のキャリアアップを図るための講座の開催、団体の交流促進、情報提供などを行っています。

▼住所 明保野町7-1。

▼その他 各種講座情報など、市HPやアコールフェイスブックをご覧ください。



▼フェイスブックアカウント名 宇都宮市男女共同参画推進センター「アコール」



☎アコール☎(636)4075

### ■男女共同参画情報誌「ぱーとなーしゅぷ」の発行

ID 1029597

本市の男女共同参画に関する事業などを広く市民の皆さんへ周知するため、毎年1回情報誌を発行しています。

過去の情報誌は、市HPでご覧になれます。



こちらから  
ご覧に  
なれます



## Q アンコンシャス・バイアスの何がいけないの？

A アンコンシャス・バイアスの問題点は、長年続いてきた制度・仕組み、慣習などが時代に合わなくなってきたにもかかわらず、それを認識していなかったり、無意識に正しいと信じ込み、自分の考え方や価値観を他人に押し付けたりすることで、個人の意欲や能力に応じて活躍することを妨げる原因となることです。



「男性は〇〇するべき」「女性は〇〇であるべき」というバイアスを取り除いて、男女双方の生きづらさを理解し合い、協力しながら最良の選択をしていきたいね！

他にも、自分基準の思い込みがないかチェックしてみよう！

チェックシートで  
確認しよう！



▲内閣府  
男女共同参画局HP URL

男女共同参画を専門に研究されている先生にお話を伺いました

## 社会の課題に隠されているアンコンシャス・バイアスとは

アンコンシャス・バイアス (Unconscious Bias) は、「無意識の偏見」と訳され、誰もが潜在的に持っているバイアス (偏見)、つまり、自分では気づいていない物の見方や捉え方のゆがみや偏りのことです。それは、過去の経験や日々の接する情報、学校や職場など集団の中に属することで、脳に刻み込まれ、既成概念や固定観念となっていきます。

2000年代アメリカの企業が、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を推進する施策のひとつとして、アンコンシャス・バイアスの知識や対処法について取り入れたことによって、注目されてきた経緯があります。日本では、指導的立場の女性がなかなか増えないことや、待遇等における男女格差などに通底する原因として、女性に対するアンコンシャス・バイアスが指摘され、職場においてアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取り組みを始めました。

偏見や固定観念は行動や意思決定に影響を及ぼすことが知られていますが、このことを本人が自覚している場合には、(偏見や固定観念を) 隠すことができます。しかし、アンコンシャス・バイアスは自分とは異なった状況に遭遇した際に自動的に引き起こされ、本人にも十分意識されないため隠したりすることが難しいのです。

代表的な例として、「男性/女性だから〇〇だよ」「若者/高齢者は△△なんだから」などといった思い込みがあります。

次に実験事例を挙げてみます。1970年代から80年代、アメリカの有名音楽学校卒業生の女性割合は、5割近くいるにもかかわらず、オーケストラの女性奏者割合は5%から10%で、楽団員はほぼ男性でした。そこで、アメリカのオーケストラ団員採用にブラインド (目隠し) オーディション方式が取り入れられ、その結果、現在女性奏者の割合が25%から46%になったそうです。この結果から「男性を過大評価」「女性を過少評価」するアンコンシャス・バイアスが働いていたことが明らかになっています。

まずは、アンコンシャス・バイアスについて知り、そして自分にどのようなアンコンシャス・バイアスがあるのかに気づき、言動などを改善し対処することによって、弊害を抑えることができます。加えてアンコンシャス・バイアスから誰もが完全に逃れられないことを理解し、低減する仕組みや方法を整えていくことで、誰もが個性と能力を発揮できる社会を実現する一助になると考えます。



宇都宮大学 男女共同参画推進室  
特任助教 川面 充子 さん



事業者の皆さん 始めませんか

# 誰もが活躍できる 職場環境づくりに向けて

## 「女性が働きやすい職場」は、「誰もが活躍できる職場」につながります

女性の労働は、男性と比較して、結婚・出産・育児・介護などのライフサイクルに左右されやすく、女性の就業率は増加しているものの、結婚や出産などを理由に退職する女性は少なくありません。

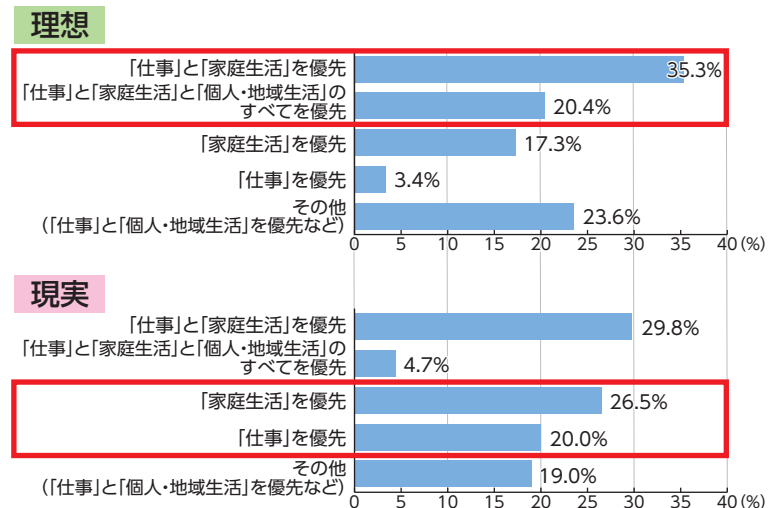
本市の事業所を対象とした調査では、近年、「有給休暇取得の奨励」や「定時退社の推奨」などに取り組む企業は増えていますが、「フレックスタイム制度や在宅勤務」など柔軟な勤務制度の導入が十分ではない状況となっています。

こうした中、市民を対象とした調査では、「仕事と家庭生活の両方を優先にしたい」や「仕事と家庭生活、個人・地域の生活のすべてを優先にしたい」と考える市民が多くなっており、実現できている人もいますが、現実には「仕事」か「家庭生活」のどちらか一方を優先している状況が見受けられます。

女性が雇用の場で活躍するためには、出産や子育てをしながらでも、能力を十分に生かし、働き続けることができる職場環境を整備することが重要であり、これは男女双方にとって働きやすい職場環境につながります。

また、女性が個性と能力を発揮し、経営に参画することで、男性だけの時と比べ、物事の視点や考え方が広くなり、企業の活性化につながります。「女性だから」、「育児中だから」といった性別による役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに捉われず、女性の管理職登用など、活躍を支援する職場環境づくりに取り組むことも重要です。

### 「仕事」「家庭生活」「個人・地域の生活」の優先度



▲出典 令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査

## トピック TOPIC

### 男性も育休が取得できる社会へ！育児・介護休業法が改正されました

出産・育児などによる離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児などを両立できるようにするため、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されています。男性が育休を取得することは、父親自身や家庭だけでなく、会社にとっても、優秀な人材の確保などメリットがたくさんあります。

#### ■改正の主な内容

- ▼出生時育児休業（産後パパ育休）の創設。
- ▼育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周

知・意向確認の措置の義務付けなど。

本市では、男性の育児休業取得に向けた企業向けおよび従業員向けのセミナーの実施や、パンフレットを作成・配布しています。ぜひご活用ください。



男性の育児休業取得促進リーフレットはこちらから

1030993

▲企業向け

▲従業員向け

## 「誰もが働きやすく活躍できる職場づくり」に取り組んでみませんか？

＼策定するメリットがたくさん！／

### 一般事業主行動計画の策定

雇用する労働者101人以上の事業主は、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現や、次代の子どもが育成される環境を整備するため、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届けことが義務付けられています。

努力義務となっている100人以下の事業主の皆さんにおかれましても、行動計画の策定にご協力をお願いします。

#### ■一般事業主行動計画を策定するメリット

ID 1022125

- ▼「働きやすい職場づくり」を積極的に進める企業であることをPRできます。
- ▼安心感や就業継続意欲を向上させ離職防止につながります。
- ▼公共事業の入札審査での加点制度や銀行での融資制度などがあります。本市でも、行動計画を策定した事業者に対し、入札参加資格登録の審査時に加点しています。

#### ■一般事業主行動計画の策定支援

ID 1022466

本市では、女性活躍推進法に基づく行動計画策定のための社会保険労務士出前相談事業（無料）を実施しています。ぜひご利用ください。

問男女共同参画課 ☎ (632) 2346



▲市HP

＼「優良な事業主」の証！／

### 「えるぼし」「くるみん」認定

計画の目標を達成するなど一定の要件を満たした事業主には、厚生労働大臣から「えるぼし」「くるみん」の認定が受けられます。認定マークを受けることで、女性活躍推進や子育てサポート企業としてPRすることができ、企業イメージの向上などにつながります。

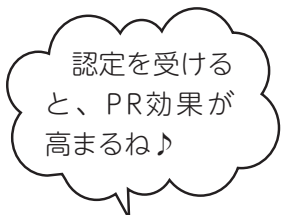
#### ▼えるぼし・プラチナえるぼし

女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業に対しての認定マーク。さまざまな企業や社会の中で活躍し、星のように輝く女性への「エール」と、そんな輝く女性が増えていくようにとの願いが「えるぼし」という愛称に込められています。



#### ▼くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん

子育てサポート企業として、社会を担う子どもの健全な育成を支援する企業に対しての認定マーク。赤ちゃんが包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もうという意味が「くるみん」という愛称に込められています。



本市ではこんな取り組みを行っています

#### 「きらり大賞」の実施

ID 1032212

性別にかかわらず個性と能力を発揮することができる、働きやすい職場づくりに積極的に取り組む事業者を表彰しています。現在、事業者を募集中です。ぜひご応募ください。

問男女共同参画課 ☎ (632) 2346



#### オフィス企業立地支援補助金

ID 1015889

オフィスを新設・増設した企業（従業員数などの要件あり）に対し、「賃借料補助」、「改修費補助」、「雇用補助」などの支援を実施しています。

「雇用補助」については、若者や女性を雇用した場合、補助額が上乘せされます。

問産業政策課 ☎ (632) 5192



#### ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック

ID 1009458

ワーク・ライフ・バランス推進の取組方法や企業のさまざまな取組事例を記載したガイドブックを作成しています。仕事と生活の調和・経営戦略・働きやすい職場環境づくりなどに、ぜひご利用ください。

問男女共同参画課 ☎ (632) 2346



#### 働くあなたと事業者のための

#### 「雇用・労働応援サイト」を開設

ID 1031142

仕事に役立つ最新情報や企業説明会などをまとめたポータルサイトを開設しました。ぜひご利用ください。

問商工振興課 ☎ (632) 2446



## みんなでつくる 私たちの未来

本市には、男女が共に働きやすい環境づくりに取り組む企業や、性別にかかわらず活躍する人々がたくさんいます。

今回、企業・地域・家庭などの分野で、女性活躍に取り組んでいる人々にお話を伺いました。



シーデーピージャパン  
代表取締役社長 田村 篤史さん

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定
- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定
- 宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」受賞

### Q 女性活躍の取り組みを始めたきっかけは何ですか？

当社は、人材派遣会社として、創業から38年目を迎えました。創業当初から、地元である宇都宮市の雇用環境の創出に取り組んでいます。人材サービスは時代に応じて大きく変化し、新たなサービスを提供してきました。十数年前には、製造派遣や人材紹介などの事業が伸び盛りとなり、当社の社員数もかなり増えました。若い社員が多く、結婚・出産する社員も多い状況でした。

このような中、経験とスキルを持った人材が多く退職してしまうことは、会社にとっても損失になるため、仕事と子育てを両立できる環境や女性活躍が重要だと考え、さまざまな取り組みを始めました。

### Q 具体的な取り組みと効果について教えてください。

当社で、育児休業は事由に関わらず「2歳まで」とし、正社員だけでなく、派遣社員も取得できるよう独自の育児休業制度を設けています。また、育児休業取得後に職場復帰した社員には、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、短時間正社員としての就業など、一人ひとりの希望に沿うように対応しています。

こうした取り組みは、これから結婚・出産する社員が安心して働くことができる職場風土につながりました。また、育児を終えて職場に復帰した社員は、育児を経験することで、これまで以上のパフォーマンスを発揮しています。ぜひ、多くの企業で積極的に取り組んでもらいたいです。

### Q 今後はどのような取り組みを行う予定ですか？

当社では、主に本社部門で多くの女性社員がおり、管理職としても活躍しています。女性社員にも積極的に「ポストを上げて頑張ってもらいたい」と後押ししています。女性社員も昇進に意欲が高まっていますね。

その一方で、営業所の管理職は男性が主となっています。今後は、より幅広い部門で女性が活躍できる職場づくりを推進することで、女性の管理職を増やしていきたいと思えます。



今泉地区連合自治会  
今泉地区コミュニティ協議会  
会長 大森 幹夫さん  
● 宇都宮市男女共同参画審議会委員

### Q 女性の視点を生かした防災活動を行っているそうですね。

昨年度、今泉地区では、自治会で防災士の資格を持つ女性に協力してもらい、地区の防災計画を作成しました。防災ハンドブックの作成に当たっては、非常時の持ち出し袋や備蓄品のリストづくりに女性の視点も取り入れながら、大変良いものできたと考えています。

また、地区の民生委員には女性が多く、積極的に活躍していただいています。防災活動の際にも、こうした民生委員との連携も大変重要です。

### Q 地域などにおける参画について教えてください。

今泉地区では、親子で参加するお菓子づくり教室や陶芸教室を実施しています。以前は、母親の参加がほとんどでしたが、最近では、父親の参加が多くなっています。父親も子育てに関わるようになり、社会が変化

していることを感じますね。  
今後、ぜひ多くの方に、PTAや子ども会、サークル活動など地域の活動に積極的に参加してほしいと思っています。こうした活動を通じて、ネットワークが構築され、育児中の女性の孤独感の解消のきっかけにもなると思いますし、自治会としても、活動を通じて、性別にかかわらず、地域の活性化に貢献いただければ、地域の掘り起こしにつながっていきたく考えています。

**Q 今泉地区において、今後どのような女性活躍の取り組みを行うおっと思われていますか？**

今泉地区の婦人会は、市の婦人会連合会の解散をきっかけに、3年ほど前に解散しました。

しかし、現在では、地区の各自治会において、女性が副会長として活躍していますし、多くの女性が、民生委員や児童委員、福祉協力員などとして活躍しています。こうした地域で活躍している女性のヨコのつながりをつくっていきけるよう、新たな「女性の会」を立ち上げていきたいと考えています。

自治会の役員についても、女性に積極的に担ってもらいたいですね。

今後、誰もが活躍し、住んで良かったと思ってもらえる地域づくりに向け、さまざまなイベントや取り組みを実施していきます。



石井小学校  
PTA会長 石井 由貴さん  
● 中学生の息子と小学生の娘を持つワーキングマザー

**Q 女性のキャリア支援を行うようになったきっかけは何ですか？**

私は、大学院修了後、民間会社に就職し、育児休業を取得しました。復職後、短時間勤務や残業なしの勤務で働きましたが、思うように仕事ができず、歯がゆい思いをしました。私のような体験をしている女性や結婚・出産後も働き続けたいと考えている女性を支援したいと考え、女性のキャリア支援を行うようになりました。その後、独立してキャリアコンサルタントとして活動、また大学院で研究するとともに、夫の転職がきっかけで8年前から宇都宮市に在住しています。

**Q PTA会長になろうと思ったきっかけについて教えてください。**

息子が小学4年生の時、PTAの執行部にお誘いをいただき、活動していく中で、会長職への打診をいた

いただきました。会長職は大変な役職ではありますが、挑戦してみようと引き受けました。

私が会長になることで、特に子どもたちに「リーダーは男性」というイメージを解消するきっかけや、今後、会長になる女性の参考になればと思っています。地域活動でも、女性も意思決定の場において、実務の場面に男性もいる、というのが普通になっていくと良いと考えています。

女性に限らず外国の方や障がいのある方など、多様な背景を持つ人が意思決定の場に参画することで、より良い組織運営につながるのではないかと思います。

**Q 仕事・子育てなどの両立について教えてください。**

共働きで子育てをしているので、夫婦で家事を分担しており、夫は、毎日の朝食やできる限り夕食を作るなど、主に炊事を担当しています。夫は、私のPTA会長としての活動にも当初から応援してくれていて、悩みがある時は、相談にも乗ってくれます。こうした私たちの姿は子どもにも好影響を与えているのか、中学生の息子は炊飯を担当し、小学生の娘は洗濯物の取り込みなど、できる範囲でお手伝いをしてくれます。

**Q 女性の生き方や働き方についてどのように考えていますか？**

「家事・育児は女性」という性別役割

割分担意識がまだ残っている中、子育て中の女性は孤独になりがちです。社会との接点を持ち続けることは、地域で安心して暮らせることにつながるため、女性が集まれる場が増えると良いと思っています。また、仕事を続けることでも、社会との接点を持つことができます。女性たちが当たり前に働き続けられるよう、企業や行政、地域における理解と支援が必要だと思っています。

女性の活躍は経済の活性化にもつながります。女性だけでなく、家事や育児、介護や病気などで長時間働くことができない人も増える中、性別や労働時間によって評価されるのではなく、一人ひとりの個性や能力を大切にしながら、公正に評価される社会であってほしいと思います。

未来のために、私たちにできることは？

**読者の声をお聞かせください**

広報うつのみや+は、年に数回編集します。55ページのはがきで、テーマに対するご意見をお寄せください。

広報うつのみや+

わたしも あなたも 誰もが 個性と能力を発揮できる  
男女共同参画社会の実現に向けて

市民まちづくり部 男女共同参画課

☎ (632) 2346、FAX (632) 2347

✉ u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp

ID 1032990

