

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本市では、男女が互いに人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指して、平成15年度に「宇都宮市男女共同参画推進条例」を制定し、これまで3次にわたる「宇都宮市男女共同参画行動計画」により、男女共同参画意識の醸成、ワーク・ライフ・バランスの推進、配偶者からの暴力対策などに取り組んできました。

特に、第3次行動計画（平成25年2月策定）では、1次・2次計画における男女共同参画の基盤づくりや環境づくりの取組を地域や社会などにおける市民の行動につなげるため、家庭、学校、事業者、行政等が一丸となって事業に取り組んできましたが、意思決定の場における女性の参画や男性の家庭参画など、さらなる推進が求められています。

こうした中、国においては、平成27年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が成立し、女性の採用・登用・能力開発等のための計画の策定を事業主や地方公共団体に求めるなど、女性の活躍の動きは急速に進んできています。さらに、同年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」においても、女性の活躍を推進するためには、男性中心型労働慣行等を変革することが重要であることから、男性の働き方等の見直しに焦点を当てた施策がクローズアップされるなど、男女共同参画の実現に向けた取組も新たな動きが広がっています。

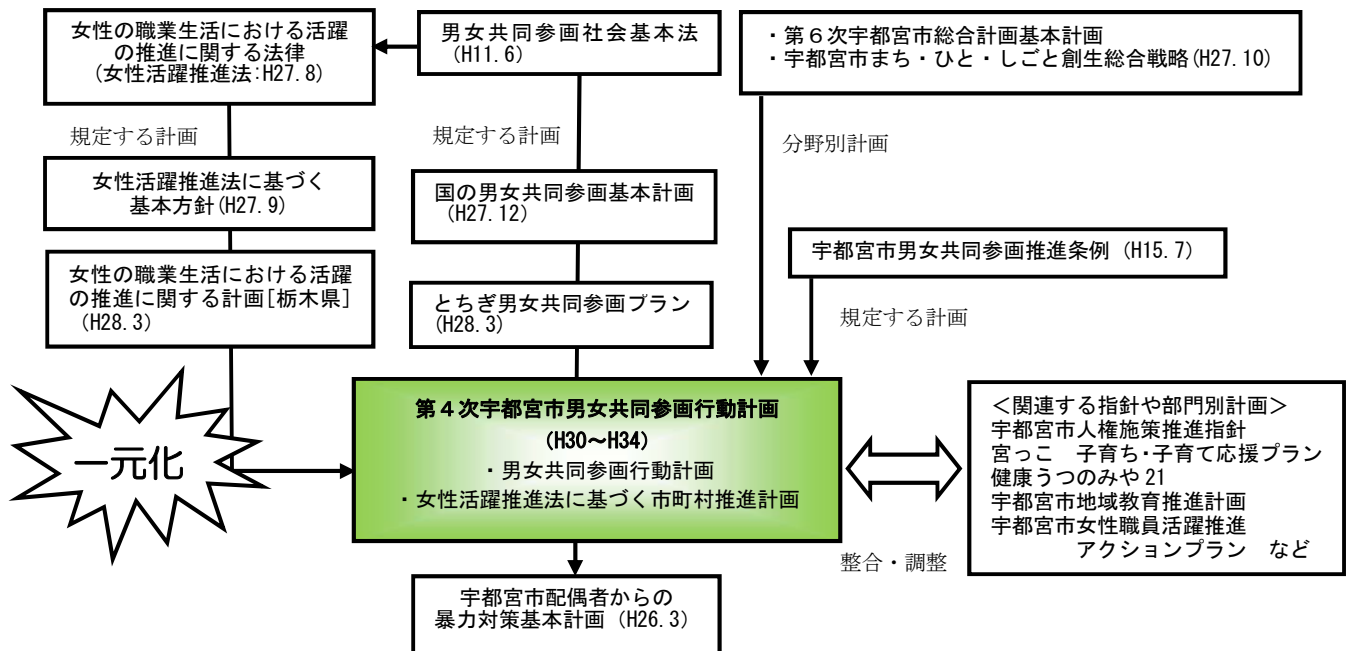
また、人権尊重の視点からは、近年、女性に対する暴力の多様化に加え、LGBTなどを理由に困難な状況に置かれている方々も多く、これらの課題にも対応していくことが必要となっています。

こうしたことから、今後、人口減少・少子超高齢化の進展のなか、本市の市民一人ひとりの人権が尊重され、持てる能力を十分発揮していける社会に向け、女性活躍をはじめ、新たな人権課題にも対応しながら、男女共同参画推進施策を総合的かつ一体的に取り組むため、「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」を策定するものです。

2 計画の位置づけ

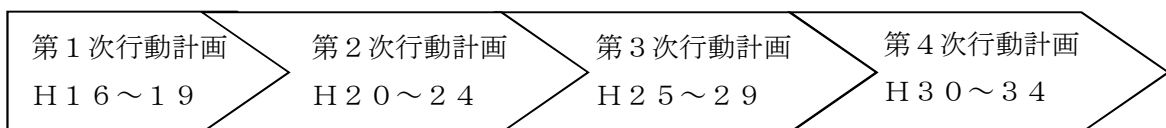
- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定する「市町村計画」です。
- (2) この計画は、「第6次宇都宮市総合計画基本計画」の分野別計画です。
- (3) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条に規定する「市町村推進計画」です。
- (4) この計画は、「宇都宮市男女共同参画推進条例」第8条第1項に規定する計画です。
- (5) この計画は、「宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」の上位に位置づける計画です。

計画の位置づけ（イメージ図）



3 計画の期間

この計画の期間は、平成30（2018）年度～平成34（2022）年度までの5か年とします。ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により、計画の期間でも必要に応じて見直しをすることがあります。



第2章 計画策定の背景

1 男女共同参画を取り巻く社会の動向

(1) 世界の中の日本

- 2016年に発出された国連の女子差別撤廃委員会の最終見解では、2009年に勧告した「固定的な性別役割分担意識の解消」「女性に対する暴力に関する取組の強化」などを繰り返すとともに、新たに「夫婦同姓の強制などの差別的規定の改正」「セクハラの新禁止と制裁の法制化」などを日本政府に強く要請しています。
- 2017年に国連開発計画（UNDP）が発表した「人間開発報告書」及び世界経済フォーラムによると、人間開発指数（HDI）やジェンダー不平等指数（GII）は世界でも高い順位となっていますが、管理職や国会議員に占める女性比率など性別による格差を明らかにしたジェンダー・ギャップ指数（GGI）は114位と低い状況で、2016年より順位が下がっています。
- このように、日本は、他国と比べて、政治・経済活動などへの女性の参画が進まず、依然として男女格差が大きいことから、意思決定過程への参画など、女性の能力が十分発揮できる社会づくりが求められます。

表1 HDI, GII, GGIにおける日本の順位

HDI 2015(平成27)年 (人間開発指数)			GII 2015(平成27)年 (ジェンダー不平等指数)			GGI 2017(平成29)年 (ジェンダー・ギャップ指数)		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GII値	順位	国名	GGI値
1	ノルウェー	0.949	1	スイス	0.040	1	アイスランド	0.878
2	オーストラリア	0.939	2	デンマーク	0.041	2	ノルウェー	0.830
2	スイス	0.939	3	オランダ	0.044	3	フィンランド	0.823
4	ドイツ	0.926	4	スウェーデン	0.048	4	ルワンダ	0.822
5	デンマーク	0.925	5	アイスランド	0.051	5	スウェーデン	0.816
5	シンガポール	0.925	6	ノルウェー	0.053	6	ニカラグア	0.814
7	オランダ	0.924	6	スロヴェニア	0.053	7	スロベニア	0.805
8	アイルランド	0.923	8	フィンランド	0.056	8	アイルランド	0.794
9	アイスランド	0.921	9	ドイツ	0.066	9	ニュージーランド	0.791
10	カナダ・アメリカ	0.920	10	韓国	0.067	10	フィリピン	0.790
:			:			:		
17	日本	0.903	21	日本	0.116	114	日本	0.657
対象188か国			対象159か国			対象144か国		

(2) 国の動き

ア 女性活躍推進

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年8月制定, 9月一部施行, 平成28年4月全面施行)

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し, もって男女の人権が尊重され, かつ, 急速な少子高齢化の進展, 国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定されました。

法の施行により, 女性の採用・登用・能力開発のための事業主行動計画の策定を国や地方公共団体, 民間事業者(労働者300人以下は努力義務)に義務付けるとともに, 地方公共団体に女性の職業生活における活躍についての推進計画の策定を求めています。

イ 男女共同参画の推進

○ 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針の策定(平成25年5月策定)

過去の災害対応における経験を基に, 男女共同参画の視点から, 必要な対策・対応について, 予防, 応急, 復旧・復興等の各段階において地方公共団体が取り組む際の基本的事項を示した指針が策定されました。

また, 内閣府の「平成28年熊本地震対応状況調査報告(平成29年3月)」において, 改めて, 平時からの男女共同参画の視点による取組の重要性を指摘しています。

○ 第4次男女共同参画基本計画の策定(平成27年12月閣議決定)

男女共同参画基本法に基づき, 施策の総合的かつ計画的推進を図るため, 平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めた「第4次男女共同参画行動計画」が閣議決定されました。

【第4次基本計画において改めて強調している視点】

- ① 女性の活躍推進に向けた男性中心型労働慣行等の変革
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大
- ③ 困難な状況を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
- ④ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
- ⑤ 女性に対する暴力の根絶に向けた取り組みの強化
- ⑥ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
- ⑦ 地域の実情に応じた推進体制の強化

ウ 働き方改革実行計画の決定（平成29年3月決定）

一人ひとりの意思や能力，そしておかれた個々の事情に応じた，多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追及するとともに，働く人の視点に立って，労働制度の抜本改革を行い，企業文化や風土を変えるための「働き方改革実行計画」が決定されました。

- 【項目】
- ① 非正規雇用の処遇改善
 - ② 賃金の引き上げと労働生産性向上
 - ③ 長時間労働の是正
 - ④ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
 - ⑤ 病気の治療，子育て介護等との仕事の両立，障害者就労の推進
 - ⑥ 外国人材の受け入れ
 - ⑦ 女性・若者が活躍しやすい環境整備
 - ⑧ 雇用の吸収力の高い産業への転職・再就職支援，人材育成，格差を固定化させない教育の充実
 - ⑨ 高齢者の就業促進

エ 女性に対する暴力・人権対策

○ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の改正

（平成25年7月改正）

デートDV等交際相手からの暴力や家族にまで危害が加えられる事件が発生したことをふまえて，「生活の本拠を同じくする」交際相手からの暴力等に対しても，防止法の対象となりました。

○ 改正男女雇用機会均等法の施行（平成26年7月施行，平成29年1月施行）

全国の労働局に寄せられる相談において同性間のセクハラ被害を訴えるケースが増えていることから，同性間でも相手の意に反するものであればセクハラに該当することになりました。

また，性別役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクハラ防止のために重要だということが明記され，管理監督者または産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

さらに，出産や介護による離職を防ぐため，妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ・パタハラ※4）についても防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。

- 男女雇用機会均等法「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（セクハラ指針）」の改正（平成29年1月施行）

LGBTなどの性的マイノリティに対する職場におけるセクハラも、セクハラ指針の対象となる旨が明確化されました。
- 「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』等被害防止月間」の設定（平成29年4月）

女性に対し、本人の意に反していわゆるアダルトビデオへの出演を強要する問題やいわゆる「JKビジネス」と呼ばれる営業により、児童が性的な被害に遭う問題など若年層の女性に対する性的な暴力に係る問題が深刻な状況にあることを踏まえ、平成29年4月を「AV出演強要・『JKビジネス』等被害防止月間」と位置付け、政府一体となって必要な取組を緊急かつ集中的に実施し、更なる実態把握、取締り等の強化、教育・啓発の強化、相談体制の充実、保護・自立支援の取組強化に取り組むこととしています。
- 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の改正（平成29年6月施行）

ストーカー事件が年々増加していることや現行法に明記されていなかったSNSを使ったつきまとい行為を未然に防ぐため、規制対象行為の拡大等が図られたほか、禁止命令等の制度の見直し、ストーカー行為等に係る情報提供の禁止、罰則の見直し等が行われました。

(3) 県の動き

ア 男女共同参画推進

○ とちぎ男女共同参画プラン（四期計画）の策定（平成28年3月策定）

「男女が共に輝く“とちぎ”の実現のため、これまでの「とちぎ男女共同参画プラン（三期計画）」の成果を踏まえるとともに、新たに「男性の家事・介護等への参画の促進」「多様なライフスタイルが選択できる環境の整備」「若年層や教職員を対象としたデートDV等防止の取組強化」などを盛り込んだ「とちぎ男女共同参画プラン（四期計画）」が策定されました。

イ 女性活躍推進

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する計画の策定（平成28年3月策定）

「女性の職業生活における活躍（自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること）」の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、「中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等」「男性の意識と職場風土の改革」「職業生活と家庭生活の両立のための環境整備」「ハラスメントのない職場の実現」「協議会（多様な主体による連携体制の構築）の設置の検討」を主な施策とする栃木県の計画が策定されました。

○ とちぎ女性活躍応援団の設立（平成28年9月設立）

知事をトップに、官民協働によるオール栃木体制で働き方改革や女性活躍を推進するため、産学官を始め、労働、医療・福祉、農林、建設・運輸、金融等様々な分野の県域をカバーする27の団体や企業で構成される「とちぎ女性活躍応援団」が設立されました。

ウ DV対策

○ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第3次改定版）の策定（平成29年3月策定）

第2次改定版が目標年次を迎えることから、これまでの取組状況や社会情勢等の変化等も踏まえるとともに、生活の根拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても法の適用対象とする平成25年6月のDV防止法の改正やDV防止法に基づく国の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」の改正を反映させ、新たに「とちぎ性暴力被害者サポートセンターにおける性暴力等に関わる相談への対応」「デートDV防止等の啓発の充実」などを盛り込んだ「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第3次改定版）」が策定されました。

2 データ等からみる本市の現状と課題

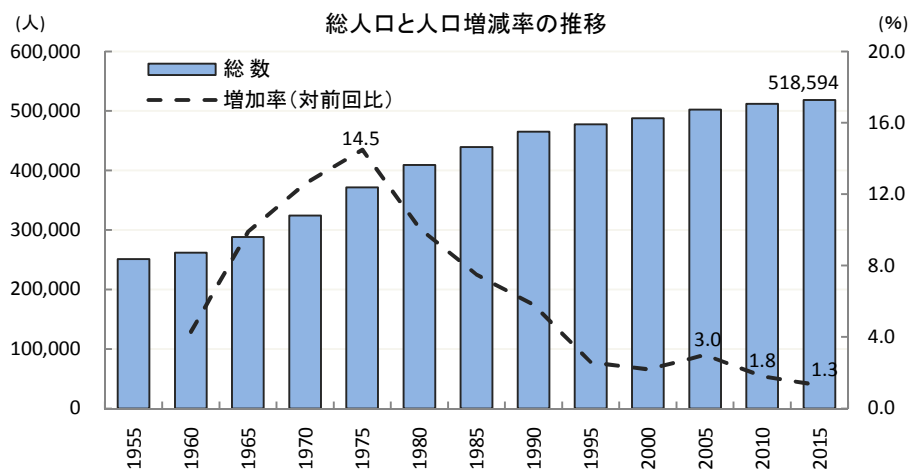
(1) 人口の推移と将来推計人口

本市の人口増加率は、1975年(昭和50年)の14.5%をピークに減少し始め、直近の2010年(平成22年)から2015(平成27年)の増加率は、1.3ポイントと最も低くなっています。

将来推計人口は、2018年(平成30年)をピークに、徐々に人口が減少し、2050年(平成62年)には約45万人(約87%)になると推測されます。

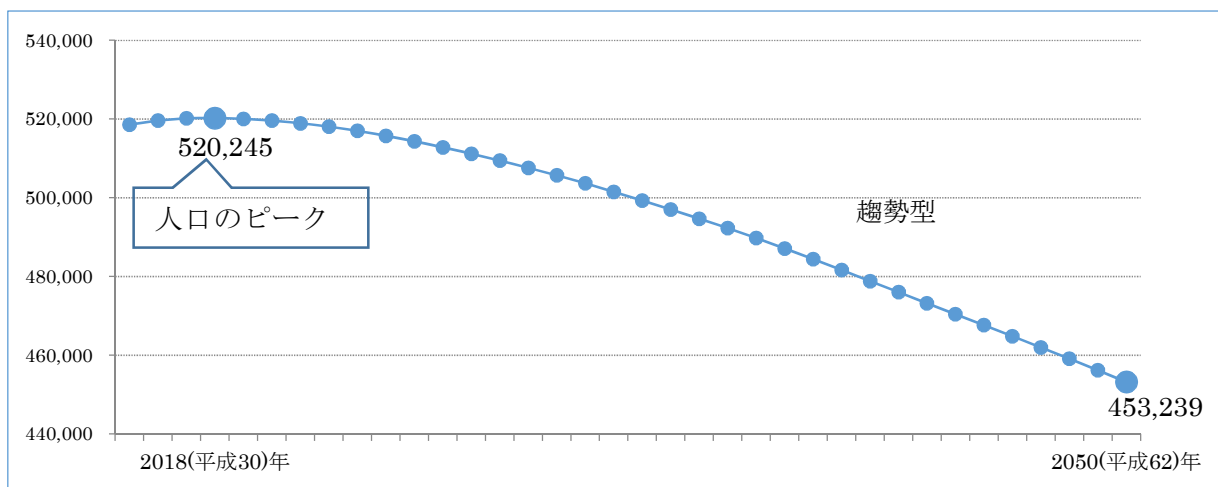
年齢別人口は、2015年と比較して2030年では、老年人口が約2.3万人増加するのに対し、年少人口は約1.4万人、生産年齢人口は約2.2万人減少するものと見込まれます。

- 今後、生産年齢人口が減少していくことから、地域経済の成長や地域活力の成長維持を支える人材として、女性や高齢者などの多様な主体が経済活動、地域活動に参加できるような環境づくりが重要になってきます。



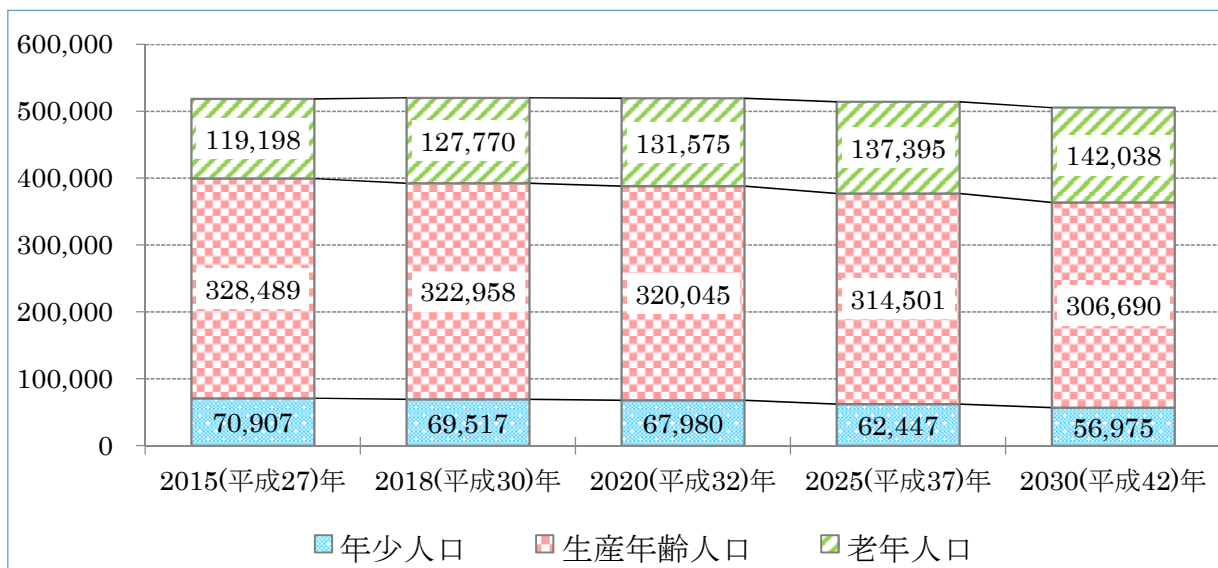
出典：宇都宮市

本市「趨勢型」の人口推移



出典：宇都宮市

本市 年齢3区分別人口



出典：宇都宮市

(2) 晩婚化と世帯構成の変化

本市では、平均初婚年齢は上昇傾向にあり、平成18年から平成27年の間に男女とも1歳あまり年齢が上がっており、晩婚化が進んでいます。

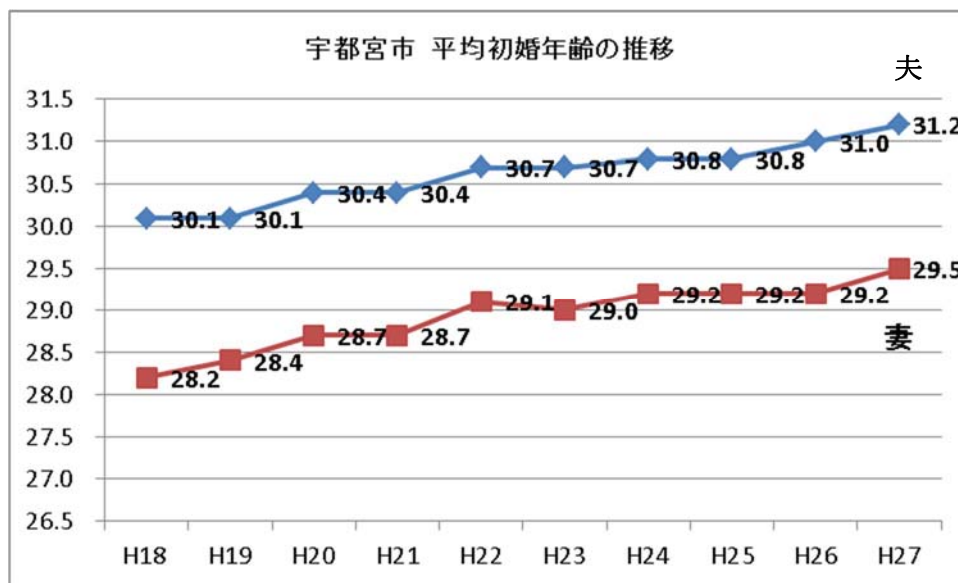
また、生涯未婚率は、男女とも全国と同様に上昇傾向が続いており、特に女性の伸びが高くなっています。

世帯構成でも、これまで多かった夫婦と子供から成る世帯が減少傾向にある一方で、単独世帯や夫婦のみの世帯、ひとり親と子供から成る世帯の割合が増加傾向となっています。

- 生涯未婚率の増加や単独世帯、ひとり親世帯の増加により、これまでは女性に多く見られた育児や介護による離職が、男性においても増加する可能性があります。また、自分の健康問題も抱えていくことになり、これまで以上に仕事と育児、介護、健康との両立が可能となる社会づくりが求められます。

さらに、晩婚化に伴う晩産化は、育児と介護の期間が重なる「ダブルケア」と仕事の両立への対応が想定されます。

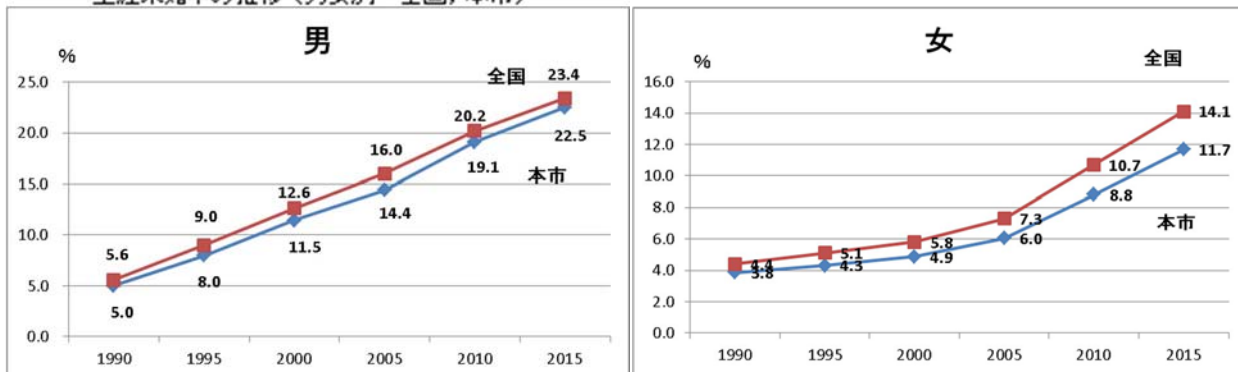
このようなことから、国において「介護離職ゼロ」が掲げられていますが、宇都宮市においても、性別に関わらず、仕事と介護等の両立が可能となる社会づくりに真剣に取り組んでいく必要があります。



出典：宇都宮市統計書 平成28年版

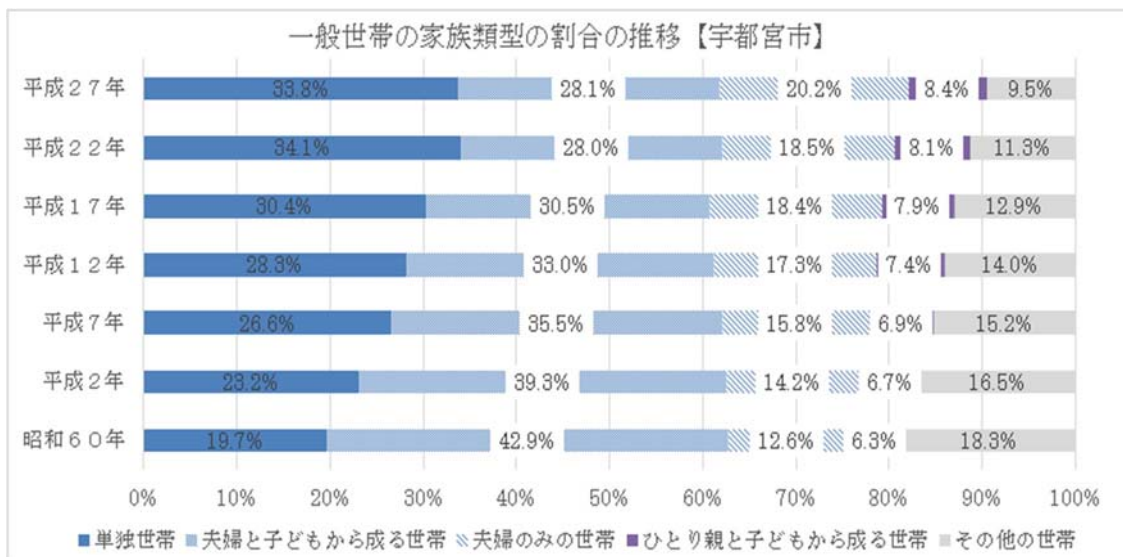
第2章 計画策定の背景

生涯未婚率の推移(男女別 全国, 本市)



出典：総務省統計局「国勢調査」

一般世帯の家族類型の割合の推移【宇都宮市】



出典：総務省「国勢調査」

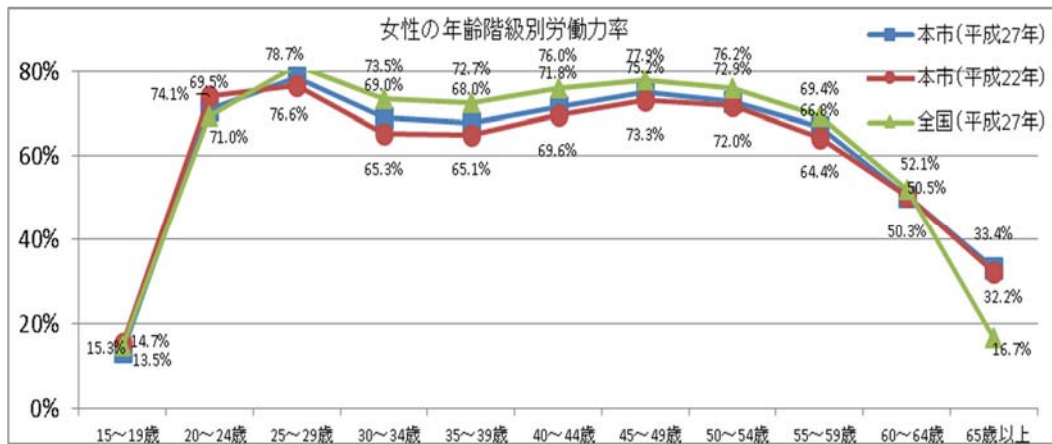
(3) 働く場における女性の活躍

依然として30歳～44歳の年齢層で、労働力は低下しており、平均初婚年齢と合わせて考えると、結婚・出産・子育て期にあたる女性が離職していると推測されます。

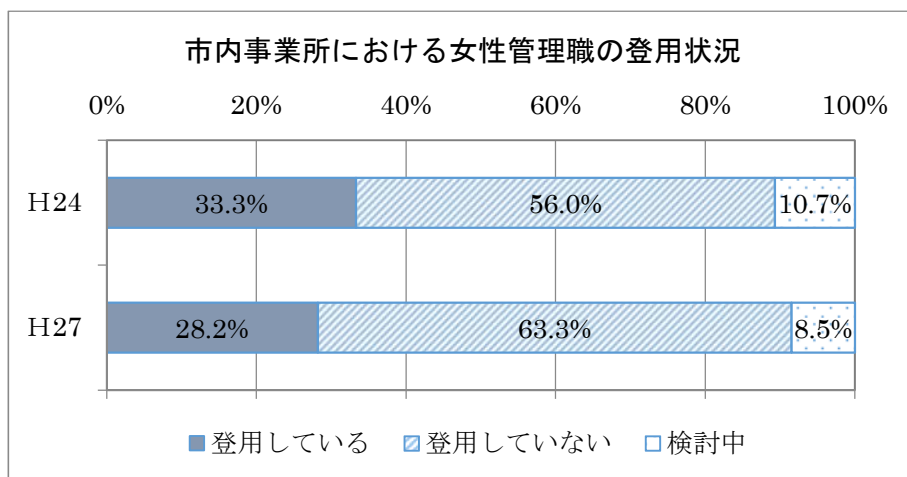
また、雇用形態では、パート・アルバイトの率が男性に比べて極端に高く、キャリアアップによる自己実現や管理職への登用にはつながりにくいことが伺え、市内事業所の女性管理職の登用状況も低下している状況です。

一方、男性は、子育て期にある30歳代、40歳代において、労働時間が長くなっており、平成27年においては、栃木県内の民間事業所における男性の育児休業取得率は2.5%と全国平均と同水準となっています。

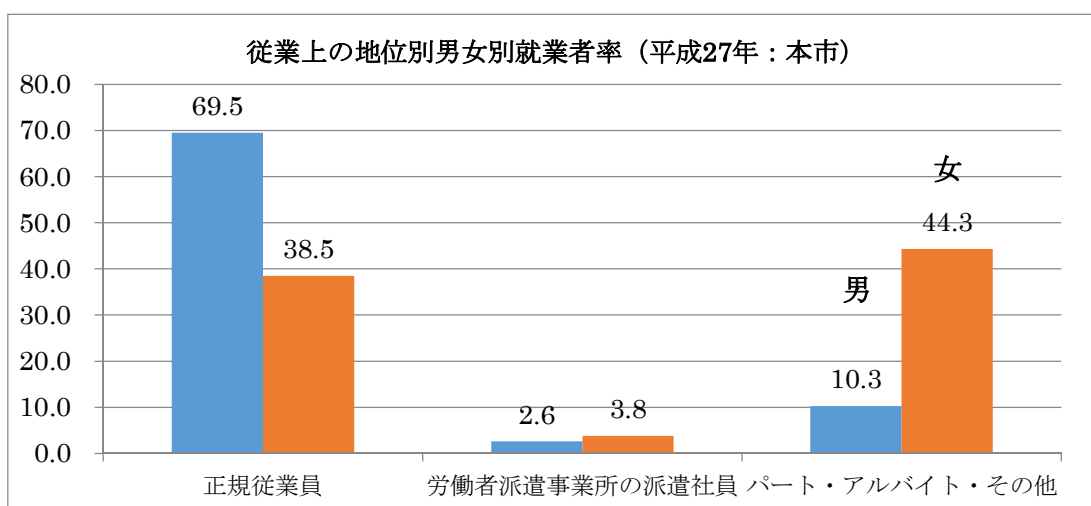
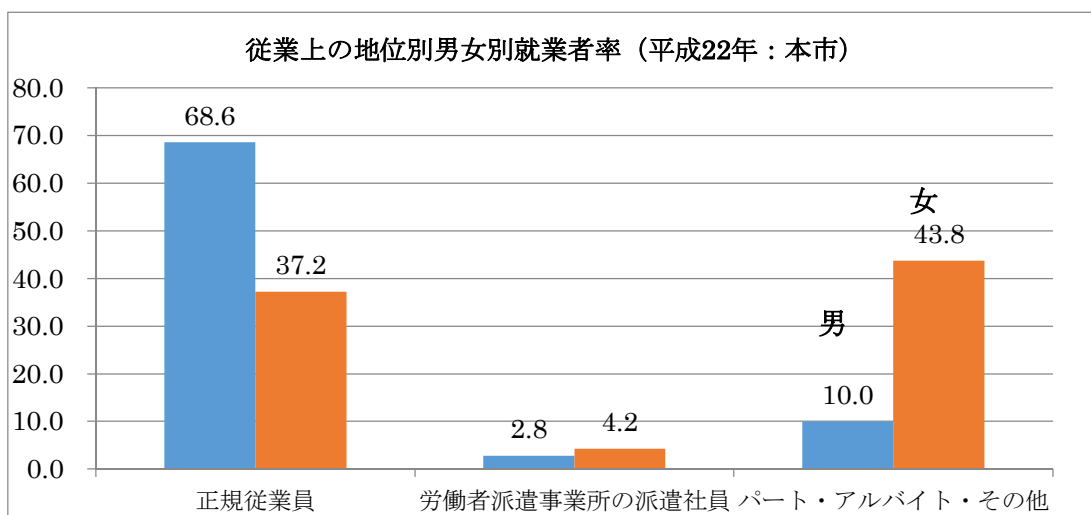
- 男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現のため、女性も継続的に活躍できるよう、ライフイベントの変化に柔軟に対応できる職場環境の整備や長時間労働が当然とされている労働慣行の見直しを図り、多様な雇用形態や、起業支援、再就業につながる学び直しの機会の提供や、男性の家事・育児等の家庭生活への参画促進のための意識啓発など、効率的・効果的な施策の展開が必要です。



出典：総務省「国勢調査」

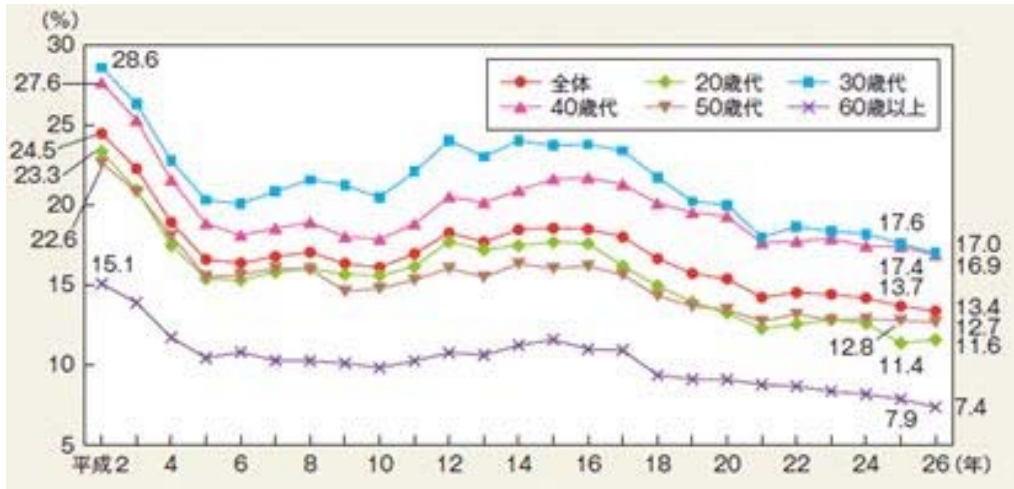


出典：宇都宮市・宇都宮商工会議所・うつのみや商工会「平成27年度労働条件実態調査報告書」

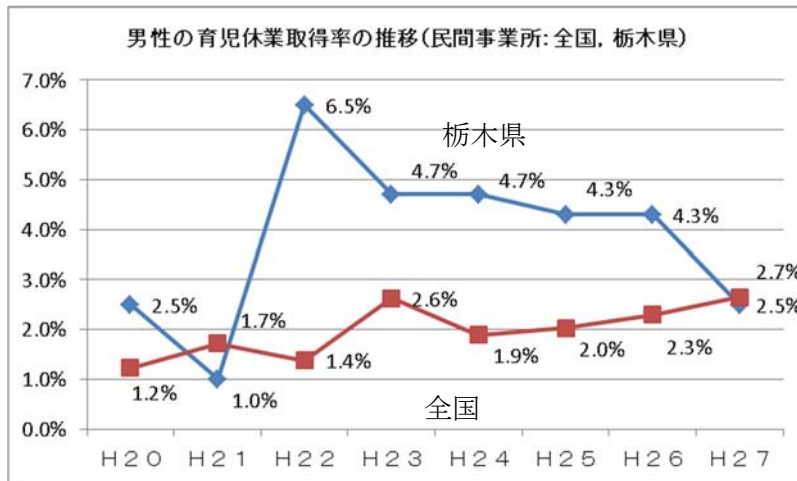


出典：総務省「国勢調査」

週労働時間60時間以上の男性就業者の割合（年齢階級別）



出典：総務省「労働力調査（基本集計）」



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」、栃木県「とちぎの労働環境事情」

(4) さまざまな分野における女性の活躍

本市の政治、行政、審議会等、自治会、防災分野における「指導的地位」に女性が占める割合などは、全国平均に達していない状況となっており、特に、行政、自治会、防災の分野が低い状況になっています。

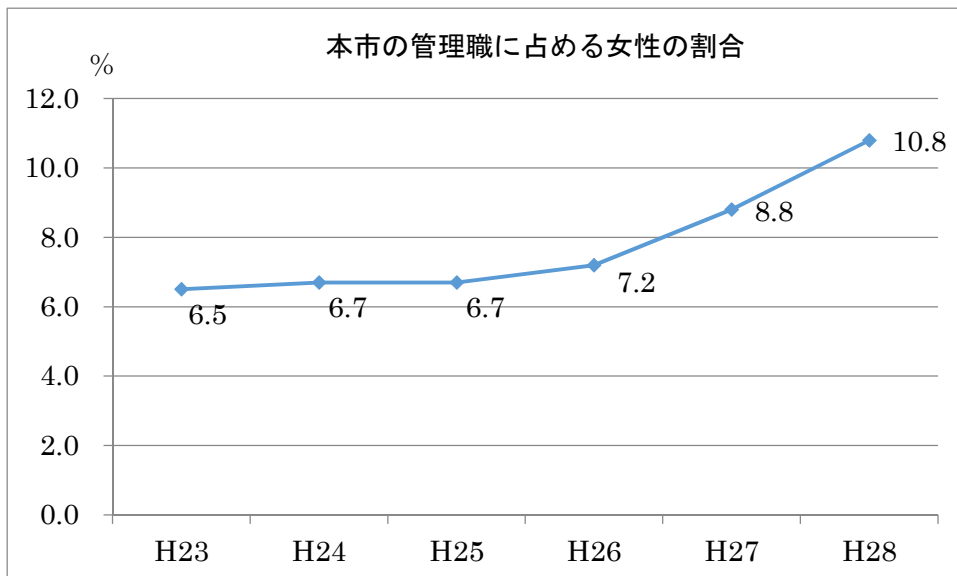
本市における管理職に占める女性の割合は、平成26年度まで横ばいが続いていましたが、「宇都宮市女性職員活躍推進アクションプラン（平成27年3月策定、平成28年3月一部変更）（以下、「本市アクションプラン」という。）」において、計画的に女性の育成と職場環境づくり等に取り組み、女性管理職の割合は年々上昇してきています。

- 政策・方針決定の場への女性の参画促進は、男女双方の意見を政策等に反映させるためにも、重要であり、行政として率先して市職員の女性活躍に取り組むとともに、今後、自治会や防災分野などにも働きかけていく必要があります。

各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合

分 野		女性が占める割合
政 治	地方議員（都道府県議会）	9.9%
	〃（市議会）	14.0%
	〃（宇都宮市議会）	13.3%
行 政	地方公務員管理職（市区町村）	13.5%
	〃（宇都宮市）	10.8%
審議会等	地方公共団体の審議会等委員（市町村）	26.0%
	〃（宇都宮市）	24.6%
自 治 会	自治会長（全国平均）	5.2%
	〃（宇都宮市）	4.6%
防 災	防災会議（市町村平均）	8.0%
	〃（宇都宮市）	6.5%

出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」ほか。平成28年値。



出典：宇都宮市

(5) 男女間の暴力等

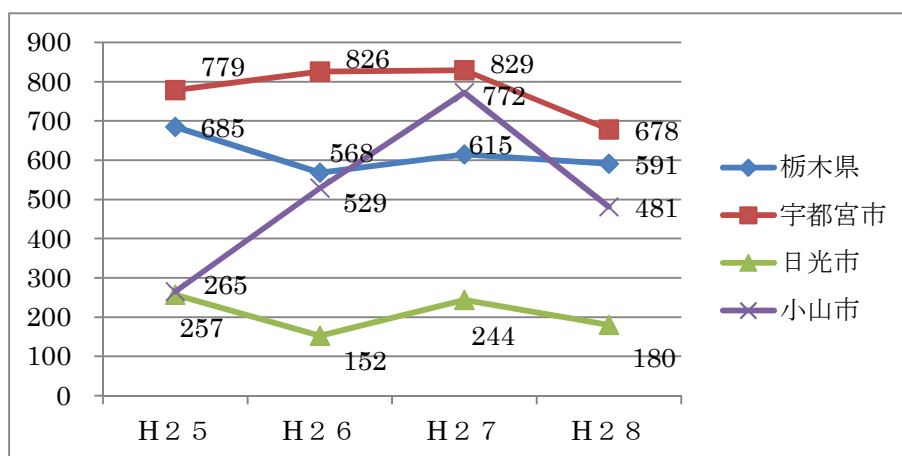
宇都宮市のDV相談件数は、平成25～平成27年度にかけて上昇傾向にありましたが、平成28年度は、前年度の約8割に減少し、栃木県及び県内他市においても減少傾向にあります。

また、宇都宮市におけるストーカーに係る相談件数は、平成28年度は平成27年度の2倍に増加し、平成25年度のピーク時に近くなりました。

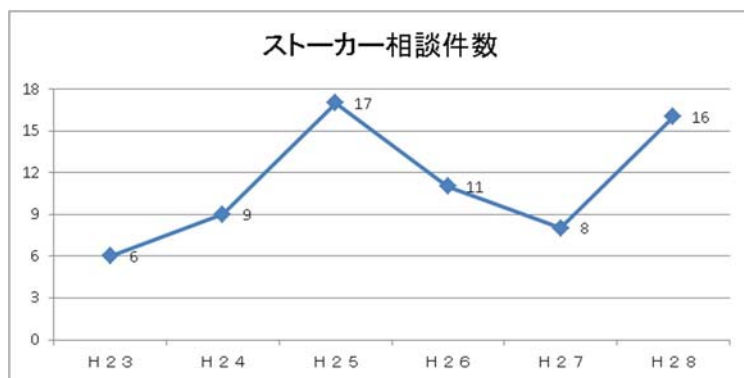
栃木県内の性暴力については、強姦認知件数がほぼ横ばいで推移していますが、強制わいせつ認知件数は、平成23年以降、平成27年度まで減少傾向にあります。

- 本市のDV相談件数は減少傾向にありますが、ストーカー行為などDV以外の暴力も含め、根絶するまでには至っていないため、その未然防止に向けた取組を推進し、暴力の根絶を図っていくとともに、被害者支援の充実、関係機関との連携を図る必要があります。

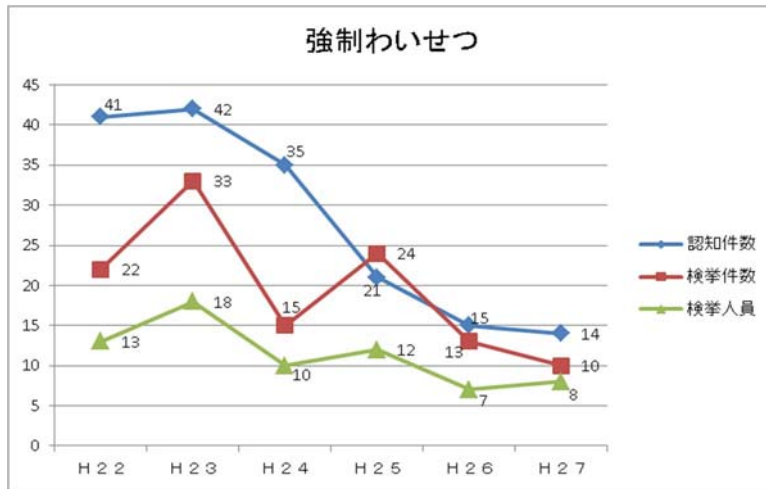
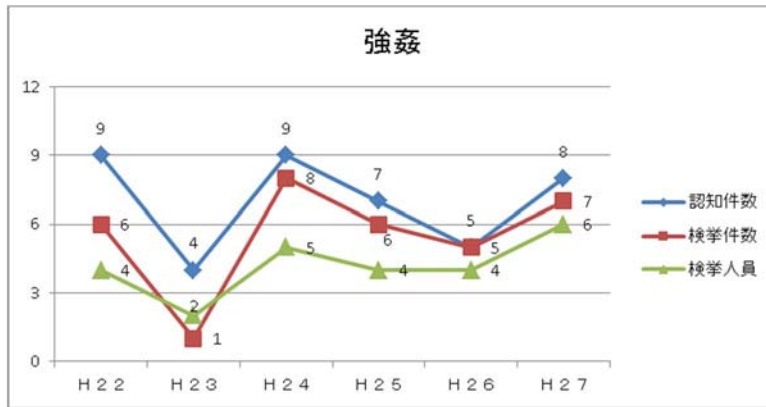
栃木県内4ヶ所の配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数



出典：とちぎ男女共同参画センター調べ（平成29年4月）



出典：宇都宮市



出典：栃木県警察本部「犯罪概況書」

3 「第3次宇都宮市男女共同参画行動計画」における取組の評価と課題

本市では、「第3次宇都宮市男女共同参画行動計画」及び「第2次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」に基づき、男女共同参画に関する施策・事業を実施してきました。

これまでの取組を評価するため、平成28年度に実施した市民意識調査結果等をもとに、成果指標の分析を行い、課題を抽出しました。

(1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画意識が定着した社会の実現

成果指標	基準値 (平成23年度)	最新値 (平成28年度)	目標 (平成29年度)
社会全体で男女の地位が平等になっていると感じる市民の割合(指標①)	20.2%	18.8%	30.0%
「男は仕事、女は家庭」という考え方について肯定的な市民の割合(指標②)	9.4%	7.2%	5.0%

○施策の方向1 性別による固定的な役割分担や慣行の見直し

○施策の方向2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

【主な取組】

- 性別による固定的な役割分担意識の見直しに向け、男女共同参画推進センターにおける市民講座や出前講座をはじめ、男女共同参画強化月間・週間における集中的な啓発・広報等に取り組み、男女共同参画意識の醸成を図るとともに、市職員や教職員等に対しても、人権や男女共同参画の視点を踏まえた研修を継続的に実施してきました。
- 子どもの頃からの男女共同参画意識を醸成するため、親学出前講座や、小・中・高・大学等への出前講座など、男女共同参画の視点に立った家庭教育・学校教育・地域教育の推進に取り組みました。

【市民意識調査を踏まえた評価・課題】

- 成果指標①「社会全体で男女の地位が平等になっていると感じる市民の割合」について、「家庭」、「職場」、「学校教育」などの身近な分野では、男女の平等感が高まっており、これまでの啓発の効果が伺えますが、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体」では、前回調査と同様、依然として男性優遇が根強く残っています

グラフ1-1。

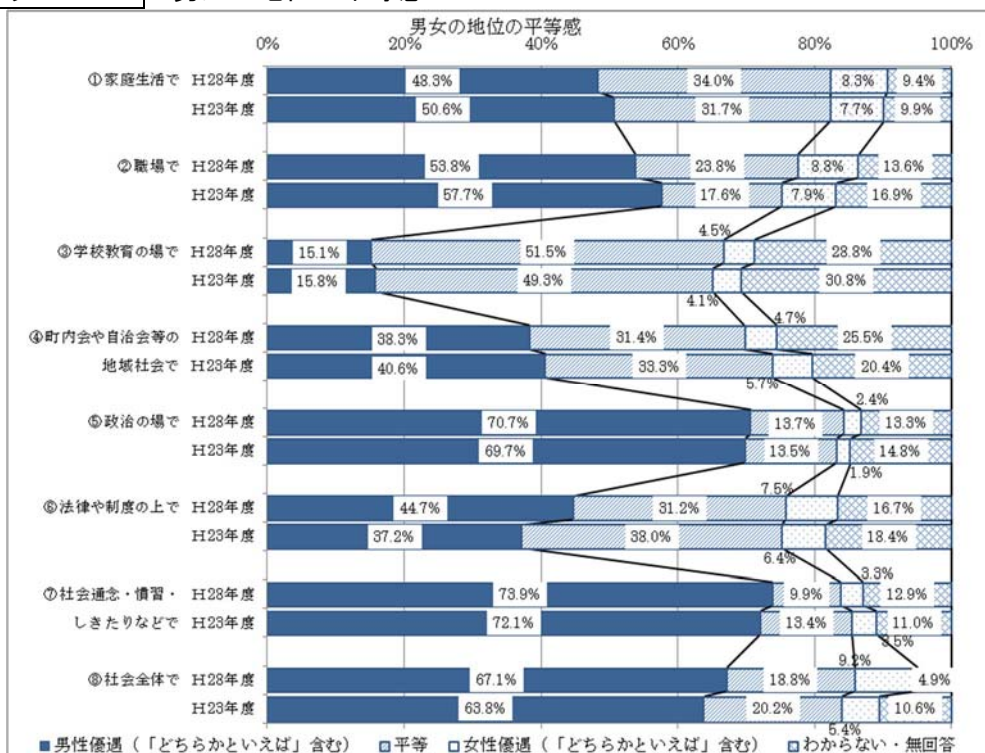
また、女性と比較して、男性の方が不平等感を感じていない傾向がみられることから、

男性の意識を変えていく啓発方法を検討していく必要があります【グラフ1-2】。

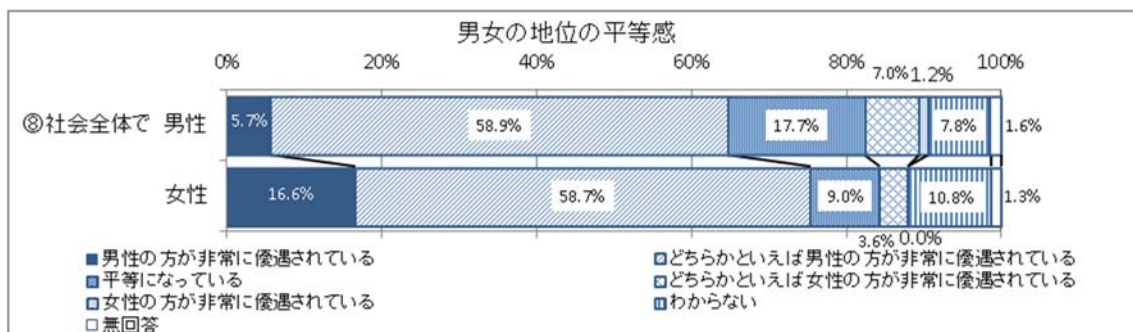
- 成果指標②「男は仕事，女は家庭という考えに肯定的な市民の割合」について，若年層において，男女とも低くなっており【グラフ2-1】，児童等を対象にした継続的な学校教育の効果が伺え，改善に向かっています。

しかし，中高年の男性においては，性別による固定的な役割分担意識が根強く残っていることから，これらの世代の男性の意識改革を図るなど，各年代に合わせた効果的な意識醸成の取組が必要です。

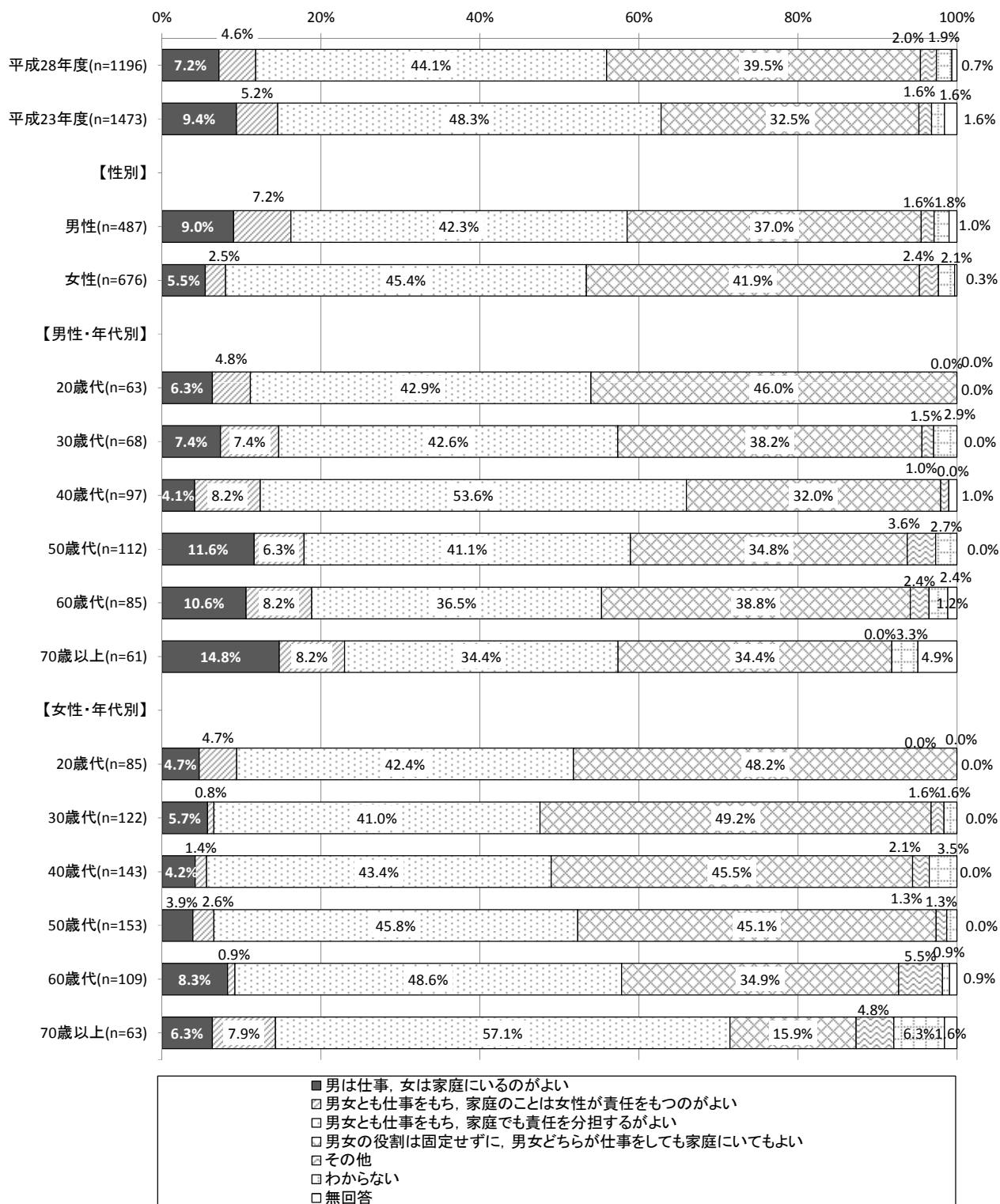
【グラフ1-1】 男女の地位の平等感



【グラフ1-2】 「社会全体」「家庭生活」における平等感



グラフ 2-1 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



【基本目標Ⅰ 課題のまとめ】

- 「家庭」,「職場」などの身近な分野で平等感が高まりつつあるものの,「社会通念・慣習・しきたりなど」の分野など,依然として男性優遇で平等感に男女差もあることから,男性にも焦点をあてるなど,効果的な啓発方法を検討していくことが必要である。
- 若年層の性別による固定的な役割分担意識は男女とも低くなってきているが,特に中高年男性においては,根強く残っていることから,中高年の働く男性を対象とした講座等を開催するなど,各年代に合わせた意識の醸成を図る取組が必要である。

(2) 基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画社会の実現

成果指標	基準値 (平成23年度)	最新値 (平成28年度)	目標 (平成29年度)
地域などで社会的な活動を行っている市民の割合(指標③)※1	49.8%	30.6%	63.0%
審議会等委員に占める女性の割合(指標④)	25.1%	24.6%	30.0%
結婚や出産・育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けている女性の割合(指標⑤)	25.8%	27.8%	29.0%
出産・育児後、再就職できている女性の割合(指標⑥)	39.5%	32.5%	46.0%
『仕事』と『家庭生活』と『個人・地域の生活』のすべてを優先できている市民の割合の理想と現実の差(指標⑦)	30.9%	32.4%	12.0%

※1 質問形式が、平成23年度と平成28年度では異なる。

(平成23年度は、複数の活動選択式、平成28年度は、社会的活動の是非を問う一択式)

○施策の方向3 男女がともに活躍できる分野の拡大

○施策の方向4 意思決定の場における男女共同参画の推進

○施策の方向5 仕事と生活が充実し好循環(ワーク・ライフ・バランス)を生み出す環境づくり

【主な取組】

- ・ 男女がともに活躍できる分野を拡大するため、地域においては、防災活動や災害発生時における男女共同参画の視点を学ぶ出前講座の実施や、地域で活躍している女性を広報紙等で紹介するとともに、雇用の場では、出産、育児、介護等により離職し、その後、再就職を希望する女性向けにセミナーや就職相談を実施しました。
- ・ 政策や方針などの意思決定の場への女性の参画を促進するため、庁内関係各課に審議会・委員会等における女性委員の割合を高める働きかけを行うとともに、各分野で活躍する女性リーダーを養成するための講座を開催しました。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを実践するためには、経営者や勤労者などの働き方に対する意識改革が必要であることから、中小企業へのコンサルタント派遣を通じたセミナーや男女共同参画推進事業者表彰を実施することにより意識の変革を促すほか、企業経営者や総務部門、勤労者などに、働きやすい職場環境づくりの取組に有効な情報をまとめたガイドブックを作成・配布するなど、広く情報提供を行いました。

【市民意識調査を踏まえた評価と課題】

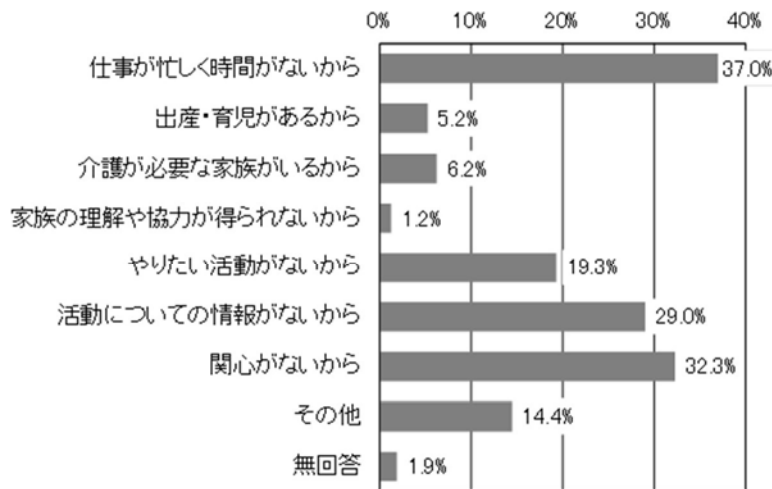
- 成果指標③「地域などで社会的な活動を行っている市民の割合」について、年代別にみると、男性は、年代が上がるにつれて参加する割合が高くなる傾向にあり、働き盛りと言われる20、30代の男性は、仕事が忙しく社会的な活動に参加する時間がない状況が伺えます[グラフ3-1] [グラフ3-2]。

また、女性は60代以降の参加割合が、他年代に比べ低い状況であることから、男女ともに継続して社会活動に参加できるよう市民協働の意識の醸成を図ることが必要です。

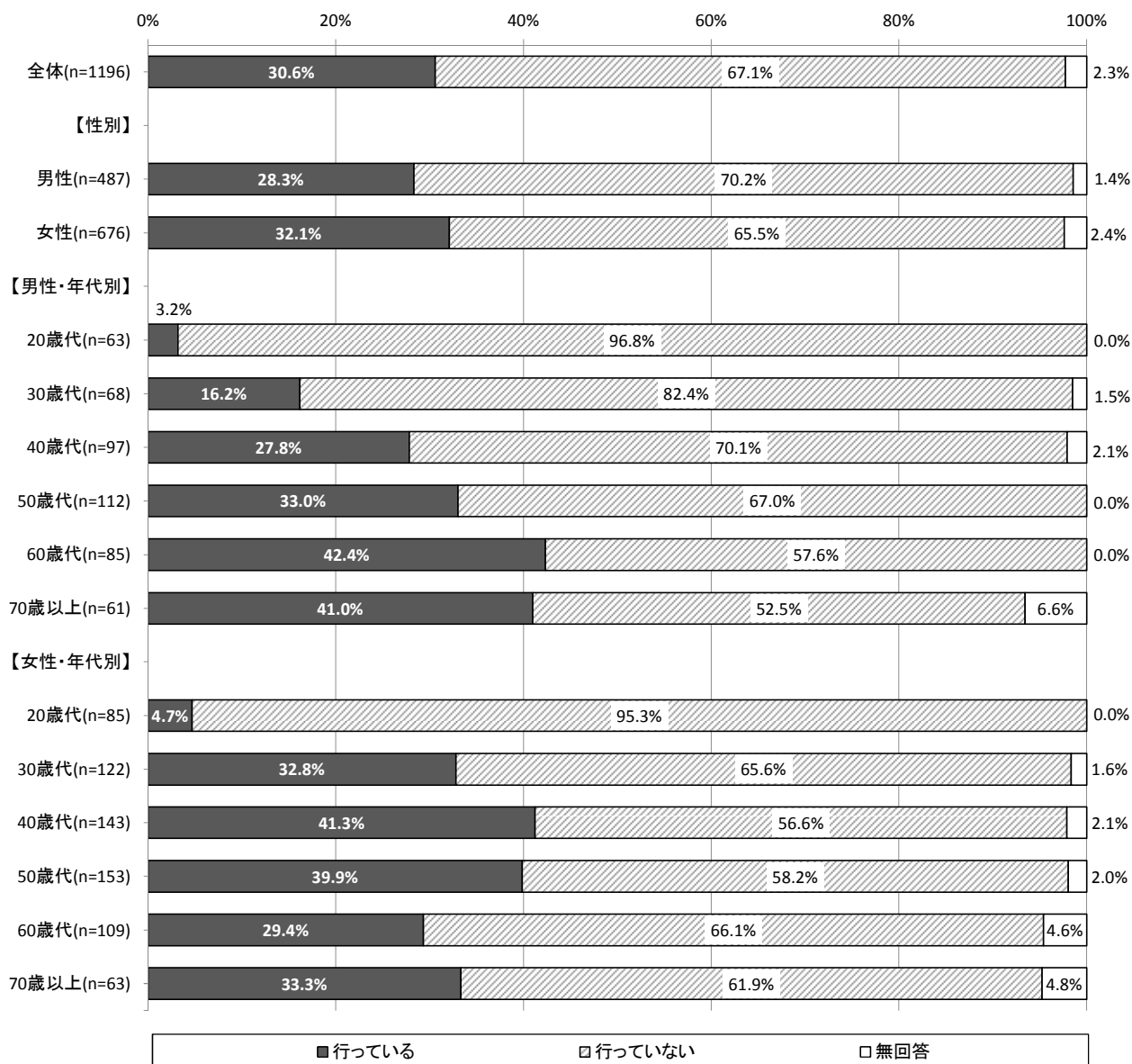
- 成果指標④「審議会等委員に占める女性の割合」について[グラフ4-1]、これまで、審議会等における公募委員の募集に繋がる取組などを行ってきましたが、推薦母体など団体や専門分野における女性の参画が進んでいないことや市が推薦するに当たり、充て職を依頼しており、女性委員の増加に繋がっていない状況です。

今後、意思決定の場における女性の参画を進めるためには、審議会等委員について市の担当部門から団体等に女性の推薦を働きかけることや団体等において活躍する女性リーダーを養成することが必要です。

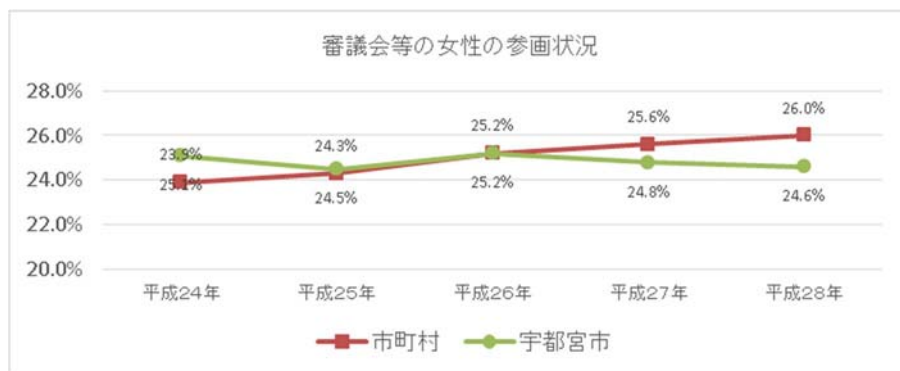
グラフ3-1 社会的な活動に参加しない理由



グラフ3-2 社会的な活動を行っているか



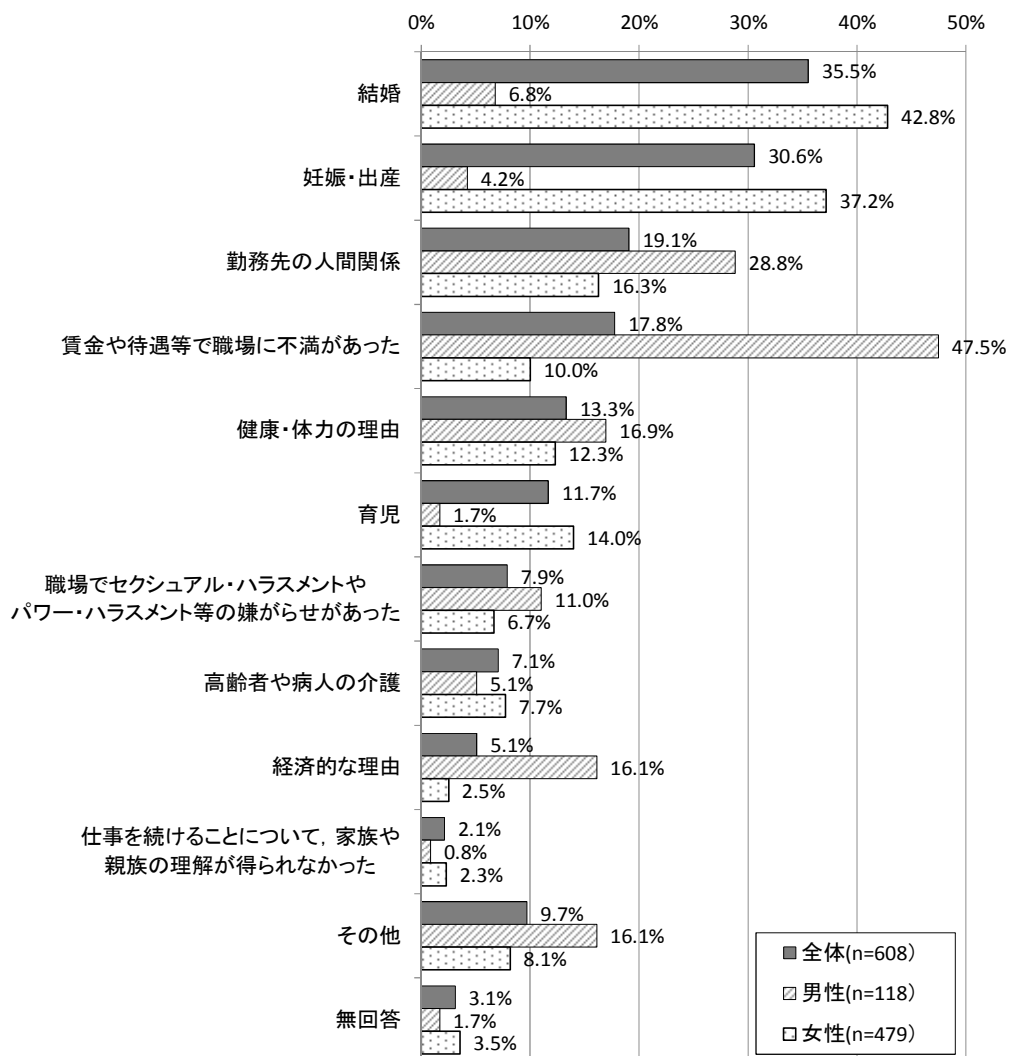
グラフ4-1 審議会等の女性の参画状況



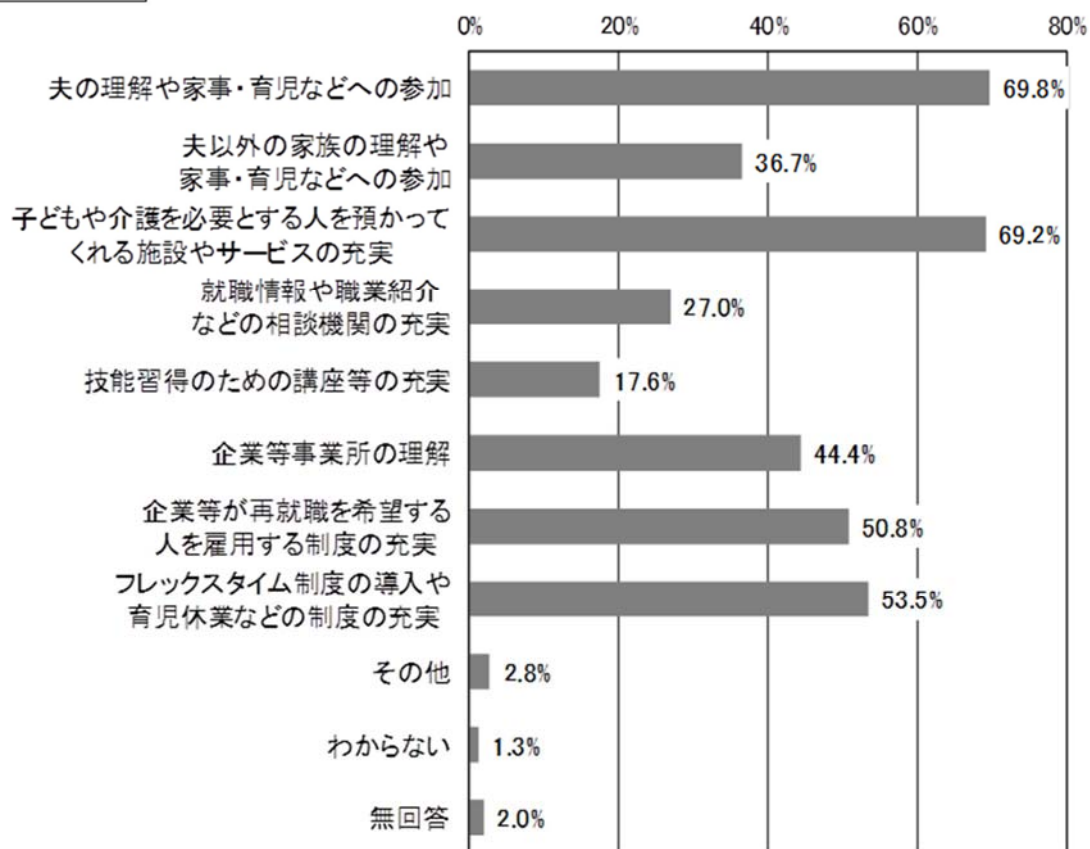
内閣府：「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

- 成果指標⑤「結婚や出産・育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けている女性の割合」及び成果指標⑥「出産・育児後、再就職できている女性の割合」について、妊娠・出産を機に退職している女性が多く[グラフ5-1]、また、女性の就業継続や退職した女性が再就職するためには、夫の理解や家事・育児などへの参加や子どもや介護を必要とする人を預かってくれるサービスの充実が必要であることから[グラフ5-2]、男性の家庭参画促進のための男性の意識醸成や働き方改革など職場環境の改善に向けた支援や保育サービスの拡充など、仕事と育児・介護等との両立可能な環境整備が必要です。

グラフ5-1 「退職した理由」は何か



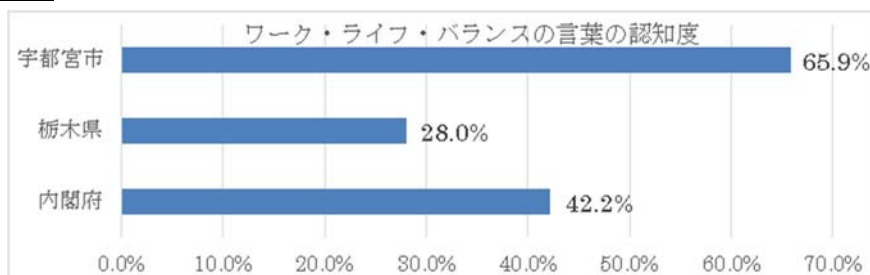
グラフ5-2 女性が再就職するために必要なこと



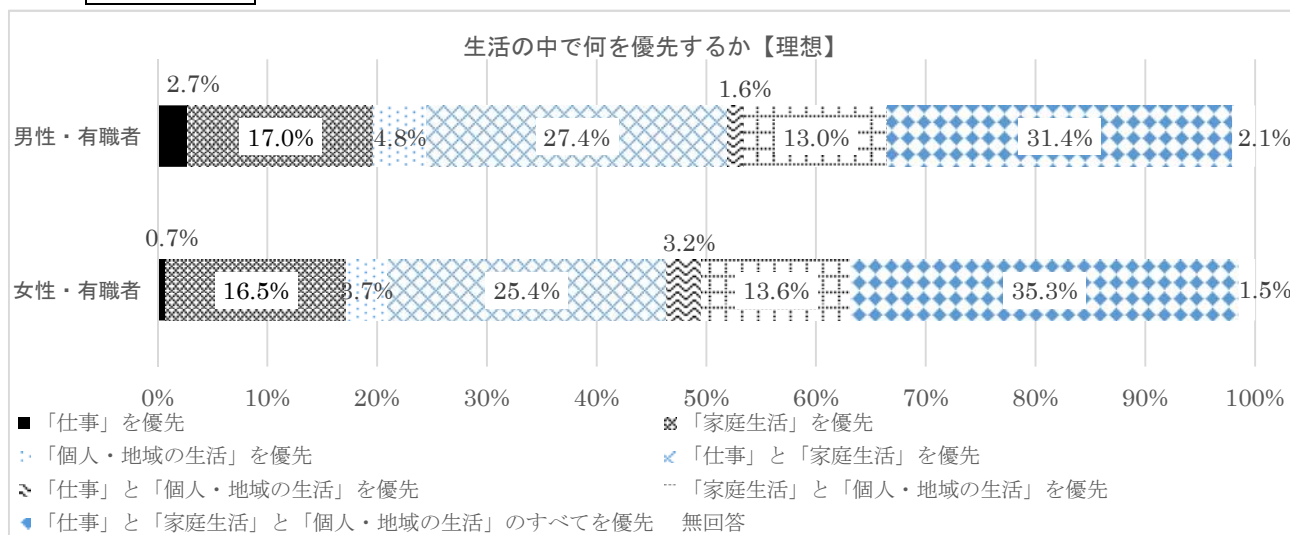
- ・ 成果指標⑦「『仕事』と『家庭生活』と『個人・地域の生活』のすべてを優先できている市民の割合の理想と現実の差」について、ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度は全国と比較して高いことから[グラフ6-1]、ワーク・ライフ・バランスの必要性についての理解も深まっていることが伺えるが、理想では、「全てを優先したい」という市民の割合が高いのに対し[グラフ6-2]、現実では、男性の有職者の約6割が「仕事を優先する」と回答しており[グラフ6-3]、希望どおりのバランスが取れていない現状が伺えます。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するため企業に必要な取組は、「管理職の意識改革」、「育児・介護休業制度の取りやすさ」の回答が多いことから[グラフ6-4]、市民が希望どおりのワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、管理職による働き方改革や育児・介護等休業制度の取得しやすい職場環境づくりなど事業所における取組を促進させる方策が必要です。

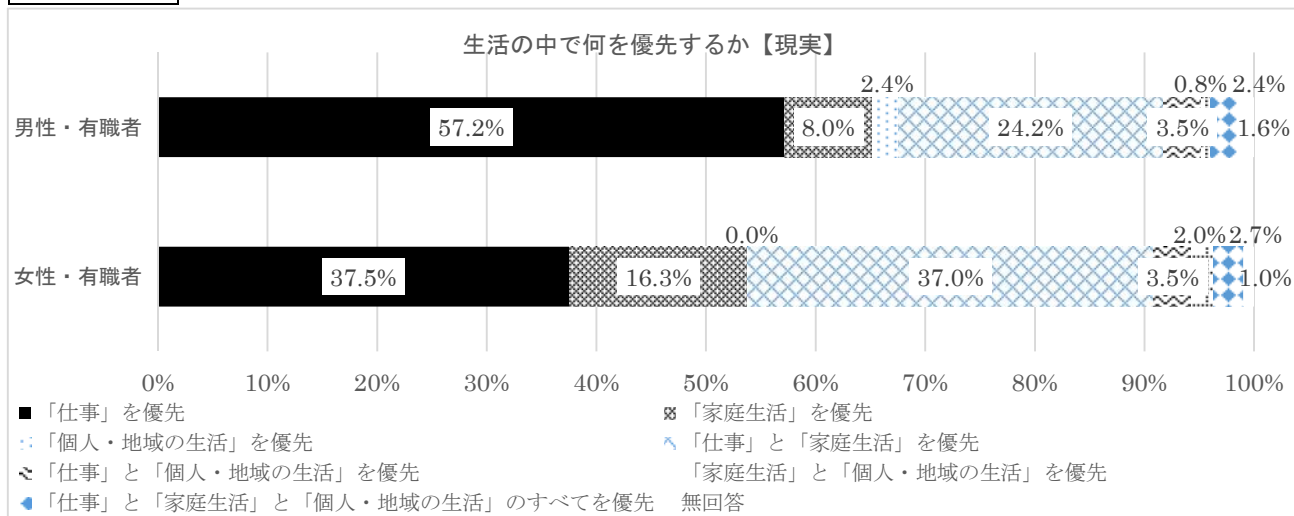
グラフ6-1 ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度



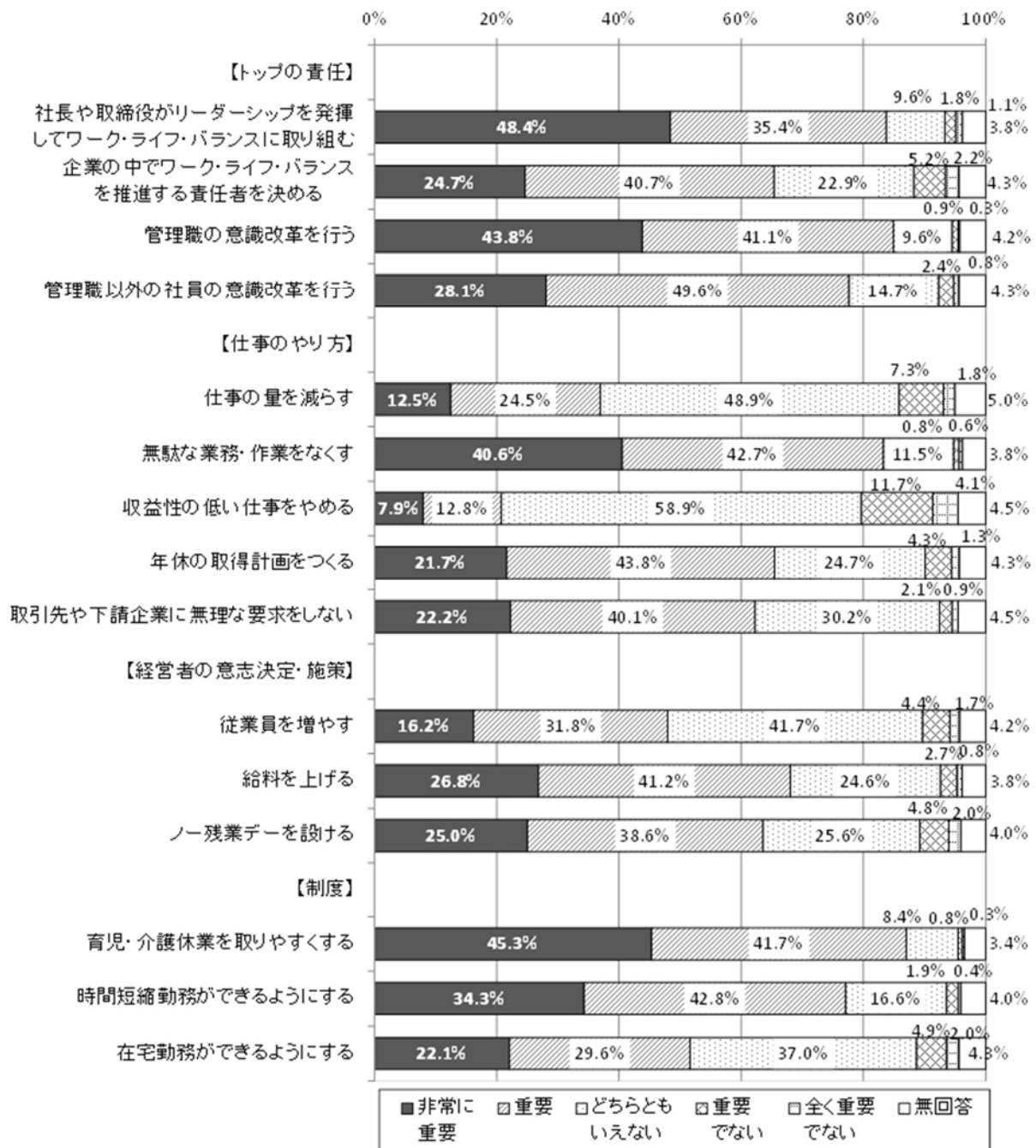
グラフ6-2 生活の中で何を優先するか【理想】



グラフ6-3 生活の中で何を優先するか【現実】



グラフ6-4 ワーク・ライフ・バランスを実現するため企業に必要な取組は何か



【基本目標Ⅱ 課題のまとめ】

- 働き盛りと言われる世代の男性の社会的な活動への参加割合が低いことから、特にそれらの世代や企業におけるワーク・ライフ・バランスを推進することにより、希望どおりに仕事以外の時間が確保できるよう環境を整備するとともに、地域活動においても性別による固定的な役割分担意識が残っていることから、より多くの市民が参加できるよう市民協働の意識の醸成、社会的活動への情報提供が必要である。
- 意思決定の場における女性の参画を進めるためには、審議会等委員について市の担当部門から団体等に女性の推薦を働きかけることや団体等において活躍する女性リーダーを養成することが必要である。
- 女性の就業継続は、増加傾向にあるものの、仕事と家事、育児・介護の両立が課題となっていることから、保育サービスの拡充など、両立の可能な環境整備とともに、男性の家庭参画促進のための男性の意識醸成や、働き方改革など職場環境の改善に向けた支援が必要である。
- 本市の市民がワーク・ライフ・バランスの理想を高く持ちながら、現実には「仕事」を優先していることから、希望どおりのワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、管理職の意識改革や長時間労働の見直し、育児・介護等休業制度の取得しやすい職場環境づくりなど事業所における取組を促進させる方策が必要である。

(3) 基本目標Ⅲ 男女が互いに人権を尊重し大切に作る社会の実現

成果指標	基準値 (平成23年度)	最新値 (平成28年度)	目標 (平成29年度)
過去2年間に配偶者や恋人から暴力を受けたことのある女性の割合(指標⑧)	15.9%	18.3%	0%に近づける
パートナー(配偶者や恋人など)が、自分の健康状態について理解していると思う市民の割合(指標⑨)	62.3%	58.9%	78.0%

○施策の方向6 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

○施策の方向7 性に対する理解促進と性差に応じた健康支援

【主な取組】

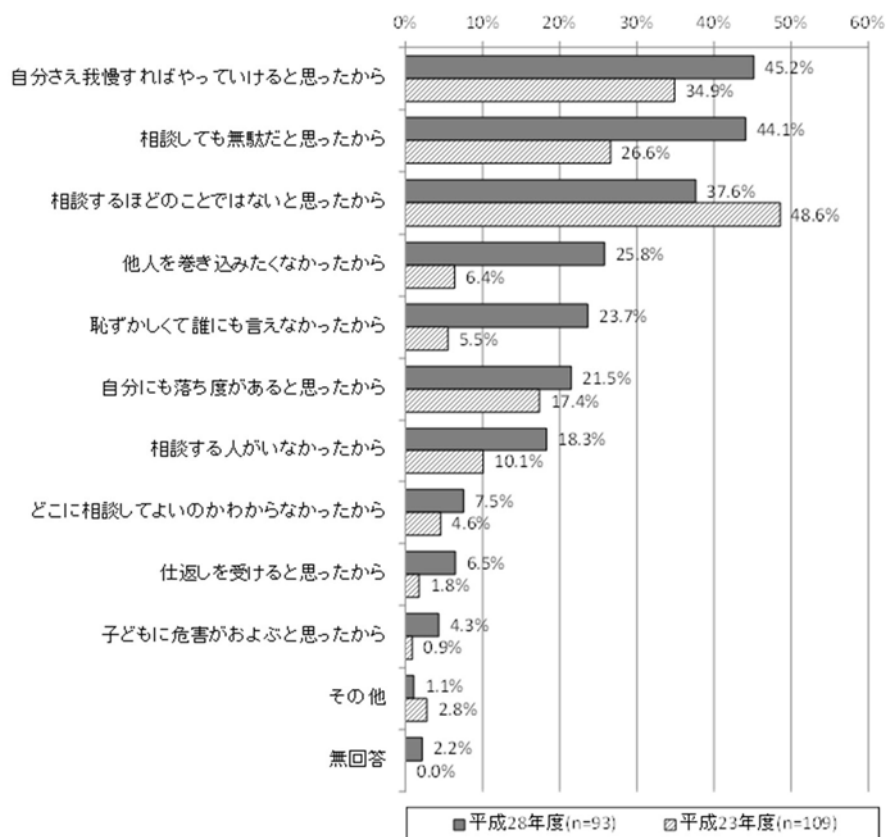
- ・ DVは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、暴力行為は決して許されないと意識づくりの醸成が必要であることから、社会全体にDVについての理解を深めるため、民生委員・児童委員、医療機関等への啓発や学校と連携した中学生向けデートDV防止啓発講座、人権啓発、男女共同参画教育に取り組むとともに、被害者の早期自立や心身回復を図るための自立支援事業の実施など、DVの防止啓発から自立支援までの総合的な対策に取り組んできました。
- ・ また、性犯罪などDV以外の女性に対する暴力の根絶に向け、セクハラ防止啓発ポスターを民間企業や市有施設に配布・貼付するなど、啓発事業に取り組みました。
- ・ 男女が互いの身体的特性を十分に理解し合いながら、思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にとって大切なことであるから、性や健康に関する知識や情報を提供するとともに、ライフステージや性差に応じた健康支援に取り組みました。

【市民意識調査を踏まえた評価・課題】

- ・ 成果指標⑧「過去2年間に配偶者や恋人から暴力を受けたことのある女性の割合」について、デートDV防止啓発講座やDV根絶強化月間を活用した啓発活動などにより、上昇傾向であったDV相談件数も平成28年度は減少に転じるなど、これまでの取組の成果が現れていますが、被害を受けても相談せずに我慢をしている実態が伺えることから **グラフ7-1**、被害者が一人で問題を抱え込まず、気軽に相談できるよう、更なる相談窓口の周知に努めていくことなどの方策が必要です。
- ・ 成果指標⑨「パートナー(配偶者や恋人など)が、自分の健康状態について理解していると思う市民の割合」について、特に、40代の女性はパートナーに理解してもらっていると思わない割合が高いなど、世代間でバラつきが生じています。
- ・ 男女がともに身体的特性や健康について、正しい情報を入手し、理解し合い、生涯を通

じて健康を享受できるよう性や健康についての理解促進を図るとともに、男女の生涯にわたる健康支援として、ライフステージや身体的特性に応じた支援が必要です。

グラフ7-1 相談しなかった理由とは



【基本目標Ⅲ 課題のまとめ】

- DVの相談件数は減少しているものの、被害を受けても相談せずに我慢をしている実態が伺えることから、相談窓口を広く周知し、一人で問題を抱え込まないよう更なる啓発に取り組むとともに、相談から自立までの切れ目ない支援の充実を図っていくことが必要である。
- 性差に応じた正しい理解を促進するため、啓発の対象を学生以外にも広げ、性や健康についての理解促進を図るとともに、男女の生涯にわたる健康支援として、ライフステージや身体的特性に応じた支援が必要である。

4 課題の総括

男女共同参画社会をめぐる社会の動向、第3次行動計画の取組評価、平成28年度男女共同参画に関する市民・児童・事業所意識調査等から導き出された課題の総括は次のとおりです。

■ 性別による固定的な役割分担意識の解消、男性の家庭参画の促進が必要

- ・ 中高年男性における性別による固定的な役割分担意識は根強く、平等感には男女差があることから、各年代に合わせた意識の醸成を図るなどの取組が必要です。
- ・ 若年層における男性の家庭参画への意識の変化はみられるものの、男性は仕事を優先せざるを得ない状況があり、男性の家庭参画に繋がらず、女性活躍の妨げになることから、長時間労働の見直し等、男性や事業主などに対する意識を変革する取組が必要です。

■ 働くことを希望する女性が働き続けられ、長期的なキャリア形成を可能とし、誰もが希望どおりの生活スタイルを実現できるよう、能力向上のための支援や職場環境の充実が必要

- ・ 30歳～44歳の年齢層における女性の労働力は他の年齢層に比べ低く、結婚・出産・子育て期にあたる女性の就業継続や再就職が課題となっていることから、子育て環境や働きやすい職場環境を確保することが必要であるとともに、学び直しの支援や能力向上に繋がる学習環境の整備が必要です。
- ・ 女性の活躍推進を実践できている事業所はまだ少ないことから、事業所におけるポジティブ・アクションの推進や一般事業主行動計画策定を促す取組が必要です。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの理想と現実が乖離していることから、誰もが希望どおりの生活スタイルを実現できるよう、事業所における多様で柔軟な働き方や労働環境の見直しを推進するとともに、独自の取組を支援していくことが必要です。

■ 政策・方針決定過程への女性の参画促進が必要

- ・ 地域活動においては、生活者としての女性の視点が不可欠ですが、年代により男女の参加割合に差があることから、市民協働の意識の醸成を図るとともに、参加の促進に向けた情報提供が必要です。
- ・ 活力ある社会を構築するためには、多様な価値観や発想をさまざまな分野に取り入れる必要がありますが、審議会等における女性の参画が依然として伸びていない状況であることから、審議会等への女性登用の働きかけや女性リーダーの育成が必要です。

■ 男女共同参画の視点に立った人権の尊重が必要

- ・ リベンジポルノなどSNSを通じた若年女性層に対する性暴力・性犯罪被害など、DVを含めた暴力の根絶には至っていないことから、暴力の未然防止や被害に遭った場合に早期の相談ができる環境の充実が必要です。
- ・ 男女ともに社会参画していくためには、生涯にわたり健康を確保するとともに、男女が互いの身体的特性を理解し合うことが重要であることから、性差やライフステージに応じた正しい健康知識の理解促進が必要です。
- ・ オリンピック憲章において「性的指向による差別の禁止」という文言が盛り込まれる(2014年)など、多様な性への関心が高まる中、本市のLGBTの認知度は低いことから、性的マイノリティに関する理解促進を図ることが必要です。