

令和7年度 宇都宮市男女共同参画審議会議事録（概要）

- 1 日 時 令和7年8月21日（木）午前10時00分～午前11時30分
- 2 場 所 宇都宮市役所14階14A会議室
- 3 出席者 蟹江会長，青木副会長，船木委員，横松委員，宮堀委員，高野委員，
平尾委員，土崎委員，丸山委員，渡辺（道）委員，小金澤委員，
大森委員，澤委員，三浦委員
- 4 傍聴者 0名
- 5 報 告 うつのみや版女性活躍の推進について
- 6 議 事 令和6年度男女共同参画の推進に関する年次報告（案）について

■事務局

（うつのみや版女性活躍の推進について説明）

■会長

ただ今の事務局からの説明に対し質問はあるか。

■委員

女性活躍を阻む要因として，現在どのようなものが見えてきているか。

■事務局

現在，市の施策事業をベースに総点検をしているところであり，その中で生物学的な性差に基づき男女の比率が変わってきているものや女性の進出が進まないものが見受けられる。また制度上の要因などが見られる。今後，専門官の助言を得て，解決していけるものがあるか，さらに詳しく分析し，積極的に取り組んでいく。

■委員

「男性の育児・家事参画推進チーム」の取組の中で，市役所職員の実践とあるが，男性の育休取得率や取得の長さなど具体的に教えてほしい。

■事務局

市も一事業所として，男性の育児・家事参画に積極的に取り組もうとしている。市の男性職員の育休取得率は約8割となっている状況であり，民間企業に比べると高い比率となっている。このような市職員の好事例を，企業の参考になるよう広く発信し，波及させていくとともに，民間企業の実情も捉えながら丁寧に取り組んでいきたい。

■委員

自分の働く職場でも男性の育児休業の取得が進んでいる一方で、育休を取得した方が担っていた仕事が回らなくなるという部分もあり、取得を推進すると同時に、業務をフォローする体制づくりの普及も必要と考える。

■事務局

市としても、育休取得した方の周りの職員のフォローについての課題意識は持っている。併せて、企業の実情をしっかりと捉えていかなければいけないと考えており、現在、事業所の労働実態を把握する調査を行っている。その結果を踏まえ、効果的な施策を導出していきたい。

■委員

庁内各課の施策・事業の再検証・再構築のスケジュール感はどのようになっているか。

■事務局

現在、各課に照会をかけて各施策にジェンダー視点が取り入れられているか、ヒアリングなども行いながら全庁的な調査を進めている。さらに、専門官からの意見を踏まえながら実態把握に取り組んでいる。これらについては、すぐに改善できるものは本年度中に改善し、中長期的な課題は来年度以降も継続して取り組んでいく。

■事務局

(令和6年度男女共同参画の推進に関する年次報告(案)について説明)

■会長

資料にある「委員の皆様にご意見をいただきたい事項」について意見はあるか。

■委員

基本目標Ⅰ(2)「若年層において、希望に沿った進路選択を叶えるキャリア教育支援についてどう取り組むべきか」に関して、現在、平出工業団地は人材不足が課題となっており、工場見学などを取り組んでいるが女性が少ないという状況である。女性は男性より4倍恐怖心を感じる生き物であるといわれており、男性の中に女性が1人加わるのは不安を感じると思う。女性だけの工場見学ツアーなど、女性の生物学的特徴を捉えたプロジェクトが必要ではないか。

また、基本目標Ⅲ(2)「各世代に対し、LGBTQの理解促進に向けどう取り組むべきか」に関して、友人にゲイとトランスジェンダーの方がいるが、就職が出来ないなどの生きにくさを感じている。LGBTQの正しい理解には、まず興味を持つことが重要であり、海外では、LGBTQの方が、安心して話せる相手だと分かるように、理解者を示すレインボーカラーのアイテムを身につける活動が行われている。このように、まずはレインボーカラーのアイテムに興味を持たせる取組から始めてみてはどうか。

■委員

基本目標Ⅱ(2)「男性の家庭参画を促進するためどう取り組むべきか」について、男性も子育てに悩みを抱えている。そのような、男性の子育てや家庭の悩みの解消に向け、気軽に相談できる窓口の強化が必要ではないか。

また、女性の社会参画について、共働き世帯が増え、仕事と子育てを両立する中、自治会やPTA活動への参加が困難になっている。そのため、地域の中で子育てが一段落した方が参加することになり、なかなか若い方の参画が広がらない。働きながらも社会参画できるように、企業へ働きかけを行い、一体的な取組ができると良いと考える。

■委員

県のとちぎ男女共同参画センターでは、女性の一般相談にあわせ、男性相談窓口も週に2回電話で受け付けている。男性の相談窓口は全国的にも少ない状況で、他県の方からの相談もある。男性は強くあるべきだというアンコンシャス・バイアスがあり、悩みがあっても相談できないという方がいるため、子育てや家庭の悩みなど気軽に相談できるよう取り組んでいきたい。

■会長

県の男性相談窓口はどのように周知しているのか。

■委員

HPやリーフレットの配布により周知している。

■委員

男性相談の内容は家庭に関することが多いのか。キャリアに関することが多いのか。

■委員

職業生活の悩みよりは、家庭や生き方、性的指向など誰に相談できないような個人的な悩みが多い。

■委員

結婚していない方はマイノリティという風潮があるが、結婚できないことについての悩み相談はあるか。

■委員

今のところ結婚ができないといった悩みはあまり見受けられない。結婚している方からの家庭の悩みといったものが比較的多い。

■委員

結婚して子どもがいる方向けの施策が多く、独身の方や離婚した方、父子家庭の支援など、

多様な家族の形に対応した支援が必要なのではないか。

また、現在、埼玉県北本市女性活躍推進アドバイザーをやっているが、女性管理職を増やすプロジェクトに取り組んでいるが、20代の方に女性管理職になりたくない理由を聞くと「リーダーに向いていない」や「管理職に魅力を感じない」という声があり、まずは、女性管理職とはなにかという定義づけから考える必要があると感じている。同様に、女性の参画を増やすためには、まずは女性の参画とはなにかという定義づけから始めると良いのではないかと。また、国が女性管理職 30%を目標としているが、その 30%が一人歩きしてしまって、「女性活躍＝女性管理職の増」というイメージになっている。女性の視点を入れて働くということも女性活躍であることを定義づけすると良いのではないかと。

また、女性の参画について、パートで 9 時～14 時の求人はすぐに埋まってしまう現状である。子育て中の方に参画してほしいのなら 9 時～14 時勤務の需要がある。増やしたい対象者は誰で、どのような働き方を求めているのか、何が課題なのか、具体的にターゲットングして示していくことで、意欲の向上に繋がり、実例を事例集などで発信していくと良いのではないかと。

また、女性管理職に抵抗感がある方に話を聞くと、「女性だから管理職になったのではないかと」と男性上司と男性部下に板挟みになるようである。女性であっても実績や実力で管理職になったという透明性が必要ではないかと。

■会長

大学では、10 年ほど前に、学生に「管理職のうち男性と女性を半々にすること」についてどう思うかと聞くと、特に女子学生が「能力で管理職になるものだから反対」と言っていたが、現在は「女性管理職の割合の目標値に向けて、管理職になることは良いと思う。まずそこをクリアしないと次に進まない。」と言い、意識がこの 10 年でとても変わっている。

■委員

かつては婦人会など女性の活動拠点があったが、今は少なくなった。まちづくり組織の中に「女性部会」を設ける地域がある。そのような中、あえて女性だけの組織は必要ないのではないかとという人もいるが、一方で、自治会の副会長に女性を置くなど、女性の参画は増えてきているように思う。社会福祉協議会のサロンに参加する方の多くは女性であるとともに、民生委員の大多数は女性である。

また、昨年、今泉地区に「NEO今泉」という組織を作った。40 歳前後の方で P T A 役員などをやられた方などに地域の行事に参加してもらいたい、地域に興味を持ってもらいたいという思いがある。このように若い方や女性の意見が地域に反映されるようなまちづくりが出来たらいいと思う。

■委員

D V 被害について、家庭内での経済的な暴力、精神的な暴力を多く聞くようになった。夫が自分の給料を「家賃と光熱費」に充て、それ以外は妻のパートの給料から出し、「足りない場合は夫に言う」といったケースが見られ、このような家庭内での貧富の差が D V につな

がる。特に、働いていた女性が子育てを期に家庭に入ることによって家庭内において経済的弱者となり、既にできていた上下関係の力が増すような印象を持つ。働く女性が増えることは素晴らしいことであるが、背景にこのような問題があると感じる。若いカップルに話を聞くと、共通の口座をつくりそこにお金を入れ家計費にしていると聞くが、子どもができたかどうか、どちらかが病気になったらどうするのか、離婚したら女性だけの給料でどうするのか、などを考えることがある。そういったことから、今後の宇都宮市の経済や就業に関する取組にとっても関心を持っている。

■委員

学校現場では「みんな違ってみんな良い」という考え方が定着しつつあり、子どもたちは自分と違うものを受け入れる力が育ってきていると思う。その上で、今の子ども達に足りないのはキャリア教育ではないかと感じる。子ども達は自分の目に入った職業しか知らず、もっといろいろな仕事があることを分かっていない。宇都宮市にどういう仕事があって、どういう人が必要かという部分が見えていないので、若い世代の人口の流失を考える上でも、キャリア教育についてしっかり取り組んでいきたい。

また、不登校が増えている背景として共働きの増加があるのではないかと考える。小さい頃に必要な愛情を受けられない場合や、精神的な病を抱えている場合、本人の特性など、様々な原因が考えられる。親が忙しくて気付いてあげられず、不登校という事実を受けて子どもと向き合うようになり、親が離職をせざるおえなくなるといったケースが見られる。子どもと向き合うのは、小さい頃だけのことでなくて、小学生、中学生の子どもに向き合うことも非常に大切だと思う。その中で、中学生という多感な時期に父親の役割がなかなか見えてこない現状がある。父性が必要な場合もあるので、父親の家庭の参画は、育児休暇が取得できるオムツが取れない時期だけのことでなく、もっと必要な時期があることを啓発していく機会があったら良いのではないと思う。

■会長

事務局には審議会での意見を参考にして、今後の取組に反映していただきたいと思う。