令和８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８年８月２０日（木）　午後３時～午後４時４０分
２　場　所　　宇都宮市役所１４階　１４Ｄ会議室
３　出席者　　蟹江会長，島野副会長，赤羽委員，横松委員，清水委員，高野委員，
　　仙波委員，田代委員，土崎委員，丸山委員，渡辺委員，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　　⑴うつのみや版女性活躍の推進について
　　⑵女性活躍プラットフォーム「ミヤパレット」について
６　議　事　　令和７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
報告（⑴うつのみや版女性活躍の推進，⑵女性活躍プラットフォーム「ミヤパレット」について説明）

■会長
ただ今の事務局からの説明に対し，質問や意見はあるか。

■委員
うつのみや版女性活躍の推進のうち，推進チーム「首都圏への女性の流出・還流対策チーム」の「首都圏への女性の流出」という表現はどのような意図か教えてほしい。

■事務局
「首都圏への女性の流出」については，進学や就職のタイミングで市外へ転出する人を含めて記載しているが，キャリアなどを経験して戻ってきてもらうための「還流」対策もあわせて行うためのチーム名称にしている。

■委員
意見として申し上げたいが，男女問わず自身の活躍やステップアップを目指して首都圏へ出ていくことは当然あることであり，「流出」というネガティブな言葉の印象にとらわれることなく，さらなる活躍や幸せのために首都圏に向かうことを自治体としては応援していただきたい。

■事務局
委員からの指摘のとおり，「流出」という言葉がネガティブな意味で連想される可能性があるため，本市に足りないところを補ってもらうなどポジティブな意味を込めて，こうした取組を進めていく上で，今後の参考とさせてもらう。

■委員

市内の優良企業に気づいておらず，東京でなければ企業がないと思っている人が多い。宇都宮の企業でどんなキャリアを描けるのかを見せる必要がある。

「女性活躍＝管理職登用」というイメージが先行し，自分は関係ないと思う女性が多い。管理職でなくてもよいような，自分らしく生きられる多様なキャリアを描けるセミナーの開催などに取り組むとよいのではないか。

■事務局

委員の指摘のとおり，女性活躍というと，先頭に立って引っ張る人も重要であるが，等身大の女性活躍の形もあると思っており，女性活躍プラットフォーム「ミヤパレット」では，起業を希望する人を対象に，プチ起業講座として小さく始めることができる講座を実施している。

また，ロールモデルの発信においても，色々な形の女性活躍があるため，地域や家庭でも活躍する方など様々な角度の女性活躍に光を当てられるように取り組んでいきたい。

■委員

提案として，再就職を希望し，正社員として働きたいが，パートで働く人が多い。そういった人に対して，週３日勤務や時短勤務などの働き方ができれば活躍できると思うため，そういった働き方改革についても検討してほしい。

■事務局

働き方改革については，その人の希望に応じて働くことができるような支援に取り組んでいきたい。

■会長

首都圏への女性の流出・還流対策について，男女ともに市外に転出しているが，女性が戻ってきていないことが課題だと思う。本市の転出状況などのデータはあるか。

■事務局

宇都宮市の統計データでは，本市の全体としては転入超過である一方，男女ともに首都圏への転出超過の状態にある。特に２０～２４歳の女性については男性の約４倍の人数が転出超過になっている。

■会長

大学進学する人の場合は，１８歳の人が多いはずだが，なぜ２０～２４歳が一番多いのか。

■事務局

住所は実家のまま市外の大学へ進学している学生が多いと考えられる。

■事務局

議事［「令和７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］

■委員

基本目標Ⅰ⑶「男女共同参画及び女性活躍に関する意識のさらなる醸成に向け，女性活躍プラットフォーム「ミヤパレット」において，職域，地域，教育，家庭などの「分野ごとの」または「分野横断的な」つながりや交流をどのように創出していくべきか」について，多くの人は話を聞きたいというニーズはあるが，実際に対面で話すと深い話ができないことが多い。

日本人の特性として，対面では周囲の目を気にして本音を話しにくい面があるが，ＳＮＳ等の匿名コミュニティでは話しやすいため，キャリアや夫婦関係の悩みなど，活発な相談が行われている。ＳＮＳの Threads（スレッズ）では，栃木県在住者の移住やキャリアの悩みに関する書き込みが多いことから，ＳＮＳでの匿名質問・回答機能などを参考にするとよいのではないか。

また，職業体験ツアーと関連する話であるが，子育て中の営業職は難しいことから，人事や広報など自由な働き方ができる職種への転換を希望する女性を対象とした勉強プログラムや副業体験を通じた再就職支援を自身の団体で行っている。こうした取組により，年齢に関係なく新しい価値観で働けるのではないか。

■委員

アメリカでは，匿名の質問に対して，女性たちが積極的に発言する文化がある。日本の場合は，オンライン上で匿名の質問に回答することで，女性たちが勇気をもらい，「それでいいんだ」と思えるような場があるとよい。

また，基本目標Ⅰ⑵「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保護者向けを含めどう取り組むべきか」について，大人が子ども達の発達段階の違いを正しく理解し，子ども達が自ら障壁を乗り越え，選択できる環境づくりが必要である。

また，基本目標Ⅲ⑴「ＤＶ被害防止に向けどう取り組むべきか。」について，海外では，周囲に助けを求めるための「ハンドサイン」が普及している。社会的な共通認識としてハンドサインが広まることで，家庭内や社会において支援の手を差し伸べられる環境が構築できるのではないか。

■委員

基本目標Ⅰ⑵「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保護者向けを含めどう取り組むべきか」について，小中学生向けのキャリア教育については充実しているが，高校生等の若い世代を対象とした「子育て講座」を実施するとよいのではないか。親になってから学ぶのではなく，早い段階で「イヤイヤ期」などの子どもの発達段階に関する知識を持つことが重要である。

■委員

基本目標Ⅰ⑵「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

て保護者向けを含めどう取り組むべきか」について，当事者へのキャリア教育だけでなく，最も身近な存在である保護者の理解も必要であることから，保護者向けの取組もしてほしい。

基本目標Ⅱ⑵「男性の育児休業取得を含めた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，男性の育児休業取得については広まっているが，取得率だけでなく，夫婦がともに子育てができる実効性のある育休期間を取れるような施策を進めてほしい。

■委員

県や市などからの委託を受けてデートDV講座や性暴力防止講座を実施しており，子どもが早期に暴力に気づくことは，暴力の連鎖を防ぐために不可欠である。

教育現場では性教育やアンコンシャス・バイアス等，扱うべき課題は多いが，多忙な教職員が全てを選択しきれない現状がある。

ＤＶ相談につながることが難しい状況である。深刻な状況（子どもへの虐待等）に陥って初めて発覚することも多い。「つなサポまいまいルーム」などの女性の居場所を通じて，相談につなげる工夫をしている。

会社内でＤＶが発生した際，ある会社では，被害者の相談先確保や，加害者と接触しない部署への異動を徹底したという事例がある。市内企業においても，職場内でＤＶやモラルハラスメントなどが発生した場合，被害者が泣き寝入りしない職場環境が整うとよいと思う。

■委員

基本目標Ⅱ⑵「男性の育児休業取得を含めた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，子どもの頃から男女共同参画の意識醸成を図りながら，企業や男性本人にとって育休取得がメリットやプラスになることを理解してもらえるよう行政による経営者や従業員への意識醸成が必要である。

また，育児休業取得率については，取得するだけの育休にならないよう，半年や１年といった単位で安心して取得できるような社会全体の理解を進める取組が必要である。

■委員

企業における人手不足という経営課題として，「不登校離職」を防ぐため，子どもが不登校になっても時短勤務などで働き続けることができる環境整備が求められている。ＤＶについても同様に企業の福利厚生やリスク管理の位置付けとして有効なのではないか。

基本目標Ⅲ⑵「相談窓口のさらなる認知度向上に向け，どのように取り組むことが有効か。また，困難な問題を抱える女性などが相談しやすい環境づくりにどう取り組むべきか。」について，スクールソーシャルワーカーの意見を聞くと，相談窓口の存在を，学校の先生などのキーパーソンを通じて，社会のあらゆる場面で可視化することが重要だと思った。

アンコンシャス・バイアスの解消に向け，子どもへ伝えて親へ広げていくことがよいのではないか。栃木県が実施している子ども向け防災教育では，防災意識が高まった子どもが家庭を通じて親の意識を変えていく取組をしている。

■委員

DV 被害者の一時保護に取り組んでいるが，たくさんの子どもを連れた若い母親の避難件数が多く見られる。背景として，安易な交際・結婚により養育が難しくなることが多いことから，若年層に対して，男女の交際のルールやリベンジポルノ等の性暴力被害防止の働きかけをする必要がある。相談窓口に関しては，若年層は，インターネット検索により速やかに相談窓口にアクセスできている。

基本目標Ⅰ⑴「今なお，根強く残る（市民に対する，地域活動に対する，企業に対する）固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けどう取り組むべきか」について，市外の話であるが，自治会活動の担い手不足が課題となっている一方，地域にはやる気のある女性がいるため，自治会活動の担い手としての女性の活躍もあるのではないか。

地域で孤立している女性もいるため，地域の中の居場所づくりに取り組み，色々な人とつながることで悩みの解消につながるほか，行政サービスにつながりにくいという課題への対応にもなるのではないか。

■委員

自治会長として役員のなり手不足に直面しているが，小中学校の PTA 役員経験者などを中心とした組織（NEO 今泉）を立ち上げ，イベントを通じて若年層が地域に参加している。

自治会にいるほとんどの女性は働いているため，働きながら子育てをしている人が多く，そういった新しい意識を持った若い人がまちづくりを進めてくれればと思う。

女性活躍についてのセミナーはたくさんあるが，男性（父親）側に対しても，時代に合わせた意識改革や，母親を大切にする意識を含め，女性の状況を理解するための仕組みが必要である。

宇都宮市の女性職員が地域のまちづくりやコミュニティセンター等の現場で活躍し，若手を指導している姿は非常によい傾向である。

■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。