

報告資料 1

「平成29年度 第1回宇都宮市男女共同参画審議会」において出された意見について

1 主な意見及び対応等

※は基本目標の分類（第3次計画）

※	質問要旨（※会議録のページ）	回答・／ 対応等⇒
II	・育児休業を取りづらいという意見が若い方からある。企業とはどのような連携をとっているのか。（P 1～2）	・コンサルタント派遣事業、きらり大賞表彰、ガイドブック配布等を実施。先進事例の紹介、企業のニーズ把握にも努めていく。
II	・ひとり親家庭、特に母子家庭で、相対的な貧困から抜け出せない状況を聞く。女性の継続就業が課題のなか、出産による退職で、こうした家庭は収入が無くなってしまう。ひとり親、母子家庭の数や割合、収入等、実状は把握できるのか。（P 2）	・第1回会議の参考資料3のP 5により世帯数、世帯の割合を回答 ⇒収入については、H 2 9 年秋、国が公表予定（5 年毎の調査）
	・成果指標は、行動に関するものは実態が見え分析しやすいが、意識に関するものは、質問の仕方によって結果がぶれることもあり分析や評価が難しい。現状の根拠をしっかりと示して分析や評価をして欲しい。客観的な指標は大事に扱って欲しい。（P 3）	⇒資料 1 「5. 目標値の考え方」に客観的な指標の設定について記載
III	・資料 1 にがん検診の実施とあるが、男女共同参画との関連は。（P 3）	・「男女が互いの身体的特徴及び性について理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること」という条例の基本理念による。 特に女性特有のがんの受診率が低いことも課題であった。
I	・「男は仕事、女は家庭」という考えに肯定的にならない意識醸成が必要だが、学校教育の中では、どんな取組をしているのか。（P 4）	・小中学校では人権尊重の教育を重点に掲げ取り組んでいる。 H 7 年度に男女混合名簿導入、並び方も男女混合。依然、技術・家庭などの男女別だった教科も今は、男女一緒に行っている。

II	<p>・指標6の女性の再就職に関する項目だが、フル出勤とパート出勤を分けて数値を取ると、改善策を導きやすいのでは。(P4)</p>	⇒本資料(P4,(1))参照
II	<p>・資料1のファミリーサポートセンターの利用状況について数値は下がってきているが、利用しにくい何かがあるのか。</p> <p>・資料1の3ページの団体登録が伸びていないが、問題点は。若い世代は取り込んでいるか。</p> <p>・資料2-2の指標7のワーク・ライフ・バランスの課題について、私のこれまでの経験からいうと中間管理職をいくら攻めても難しい。トップが本気になることが大切であり、成果を何で図るか等色々な問題が絡んでくる。</p> <p>(P4)</p>	<p>⇒平成27年度からスタートした「子ども・子育て支援新制度」により、教育・保育施設等の供給体制が確立されたことに加え、宮っ子ステーション事業などほかの子育て支援サービスが充実したことから、補完的なサービスであるファミリーサポートセンターの利用件数については、目標値に至っていない。</p> <p>⇒登録を行うことにより、男女共同参画推進センターの施設減免が受けられるなどのメリットはあるが、身近な場所で活動を行っていることから、登録に至らないことが想定される。</p> <p>若い世代も取り込んでいる。</p> <p>⇒4次計画の雇用の場における施策に盛り込む方向</p>
III	<p>・課題D男女共同参画の視点に立った人権の尊重が必要という点だが、若年層に限らず、性的暴力についてクローズアップされている。</p> <p>若年層ではなく、一般の性暴力根絶といれてはどうか。(P5)</p>	⇒報告資料1 課題Dから「若者層」の記載を削除
II	<p>・資料3の5の事業所の取組として、ポジティブアクションやワーク・ライフ・バランスに取り組む割合の記載があるが、今後目標値にしていく予定か。</p> <p>取り組んでいる企業の割合はどれくらいか。</p> <p>(P5)</p>	<p>・指標については今後検討</p> <p>⇒別紙3目標値の設定参照</p> <p>・事業者アンケートでは、取り組んでいる事業所は4割程度</p>

<p>II</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・民間事業者の男性の育児休業の取得率は、栃木県は平成27年5.8%と高いが、取得日数は。 ・国の調査では、第一子出産後も仕事を続けている女性の割合は4割弱で、2020年の目標値を55%としているが、宇都宮市は。 ・M字曲線が浅くなっているが、浅くなっている理由を考える必要がある。 ・健康は男女間の格差が大きく、平均寿命が長いのは女性で、女性の方が良好という数少ない分野。遺伝的な違いもあるが生活習慣や社会での役割、働き方などが健康格差の原因の一つと考えられており、男性の働き方、役割などについても見直しを考えてもよいのではないか。 	<p>⇒本資料（P5～6，（5））参照</p> <p>⇒県や市のデータなし，本資料（P4，（2））参照</p> <p>⇒本資料（P4，（3））参照</p> <p>⇒男性の働き方など意識改革について，施策の方向に盛り込む方向</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・未婚の問題として、栃木県の30歳から44歳の独身男性の割合が全国で一番多いという報道があったが、バックに何があるのか。 	<p>⇒本資料（P4，（4））参照</p>
<p>III</p>	<p>資料3 生涯未婚率は男女の記載があるが、平均初婚年数は女性のみ記載されているが。（P6）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・晩婚化の根拠となるデータとして示したもの ⇒同資料中にあるいわゆるM字カーブの分析をするため，示したもの

【第1回審議会後に追加した参考データ】

(1) 「出産・育児後、再就職できている女性の割合」

《常勤・フルタイム》, 《パート・アルバイト・派遣など》の実績値

基準値 (H23) : 39.5% ⇒ 実績値 : 32.5% (H28)

目標値 : 46.0% (H29)

常勤・フルタイムの実績値 : 19.7% (H28)

パート・アルバイト・派遣などの実績値 : 55.4% (H28)

(出典 : 宇都宮市「男女共同参画に関する市民意識調査」)

(2) 第一子出産後も仕事を続けている女性の割合

都道府県別, 市町村別のデータなし

【参考 : 第一子出生前後の妻の就業率 (全国)】

H17~H21 40.3%

H22~H26 53.1% (出典 : 第15回出生動向基本調査 (夫婦調査))

(3) 女性の労働力率に係るM字曲線が浅くなっている理由

本市の現状を見ると, これまで30歳~34歳において最も底が深いものであったが, 平成22年の調査結果より35歳~39歳において最も底が深くなっていると同時に, M字曲線の谷は浅くなっており, 以下の要因などが考えられる。

ア 晩婚化, 晩産化

イ 女性の就業継続年数の増加

ウ 男性の週労働時間60時間以上の就業者の割合の減少

エ 民間事業所における男性の育児休業取得率の増加

(4) 栃木県の30歳~44歳の独身男性の割合が全国一位となっている背景

・本市には, 陸上自衛隊や県警察関係の寮などがあり, これらは公務員の中でも, 異動人数が比較的多いと思われる職種である。

・芳賀町にホンダの研究開発センター, 上三川町には日産の主力生産工場があり, そこで働く方も本市に多く在住している。

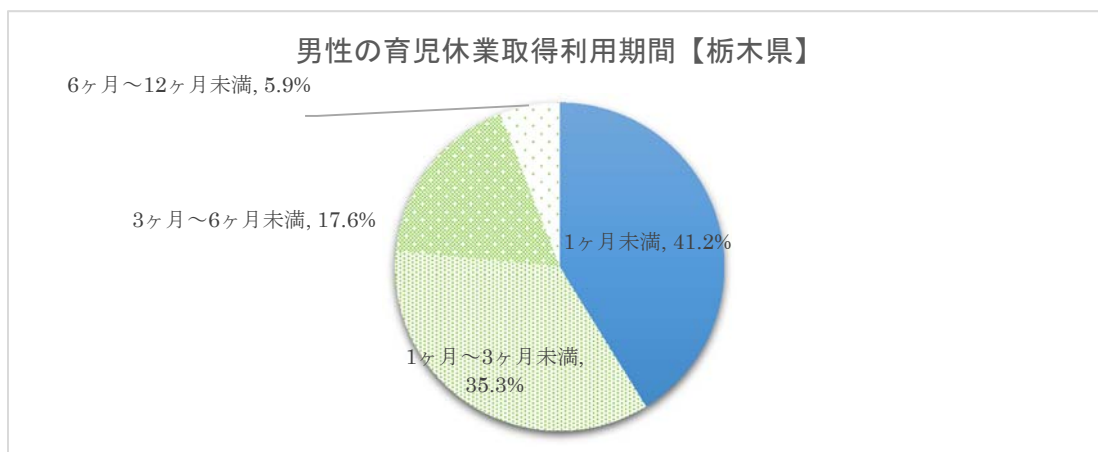
以上から, 男性が比較的多く従事している職種を中心とした公務員, 企業関係の人事異動が超過割合を押し上げていると考えられ, 北関東の支店経済都市であることと, 製造業が盛んであるという本市の地域的特徴が, 企業の人事異動の多さに結びつき, 独身男性超過割合の増大に寄与しているといえる。

(出典 : 宇都宮市市政研究センター分析)

(5) 民間事業所の男性の育児休業の取得日数

育児休業制度の利用期間【男性】

区分	利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月未満
全体	17人	41.2%	35.3%	17.6%	5.9%	0.0%	0.0%
企業規模別	10～29人	6	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0
	30人～99人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100人～299人	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	300人以上	9	44.4	44.4	0.0	11.1	0.0
産業別	建設業	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	6	16.7	66.7	0.0	16.7	0.0
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0



[参考]育児休業制度の利用期間【女性】

区分		利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月未満
全体		456人	2.4%	1.8%	3.7%	59.2%	21.1%	11.8%
企業規模別	10～29人	74	10.8	1.4	8.1	41.9	21.6	16.2
	30人～99人	85	1.2	4.7	8.2	55.3	24.7	5.9
	100人～299人	122	0.8	0.8	0.8	70.5	23.8	3.3
	300人以上	175	0.6	1.1	1.7	60.6	17.1	18.9
産業別	建設業	12	8.3	8.3	8.3	50.0	8.3	16.7
	製造業	118	0.0	0.8	0.8	57.6	20.3	20.3
	情報通信業	4	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	運輸業、郵便業	10	0.0	10.0	10.0	60.0	10.0	10.0
	卸売業、小売業	46	0.0	0.0	0.0	47.8	19.6	32.6
	金融業、保険業	14	0.0	7.1	0.0	35.7	42.9	14.3
	不動産業、物品賃貸業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	7	0.0	0.0	0.0	57.1	42.9	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	12	0.0	0.0	8.3	58.3	25.0	8.3
	生活関連サービス業、娯楽業	18	5.6	0.0	5.6	55.6	33.3	0.0
	教育、学習支援業	19	0.0	0.0	10.5	42.1	26.3	21.1
	医療、福祉	170	1.2	2.4	5.3	72.9	17.1	1.2
サービス業（他に分類されないもの）	22	31.8	0.0	4.5	36.4	18.2	9.1	

女性の育児休業取得利用期間【栃木県】

