

もっと深く

広報 **うつのみや+**

宇都宮情報

テーマに対するご意見を
アイデア通信(7ページ)
でお寄せください。



働きやすいと
生きやすい

男女

働く

家庭



女性活躍社会

「いい村は女が元気だと聞いた」。これは、ジブリ映画「もののけ姫」で主人公が村の様子を見て言ったせりふです。この村では、男女関係なく、皆で働き、食事し、笑い合い、活気があります。

これは現代の社会にも言えることで、活気あるまちにするためには、男女が対等な構成員として、今よりさらに、女性が活躍する社会を実現する必要があります。

今回は、なぜ女性の活躍が必要なのか、女性が社会で活躍するための障壁、女性の力を十分に生かすための取り組みについて考えます。

加速する日本の人口減少

みんなが活躍できる社会を どうつくる!?

本市の人口は、2018年の約52万人をピークに減少し、2050年には約45万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、2030年には、約1万6,000人減少し、約30.6万人になると見込まれています(1参照)。

将来にわたり、元気なまちであり続けるためには、女性の潜在的な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する必要があります。



女性のライフサイクルと 男性の家庭参画の重要性

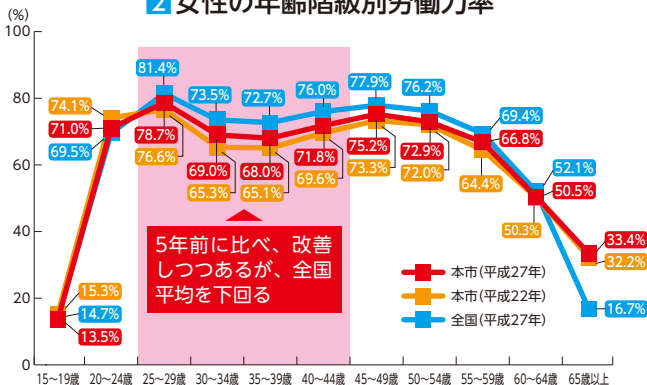
少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、地域経済の成長を支え、活気ある持続可能なまちづくりを進めるためには、女性や高齢者などの多様な主体が経済活動などに参画できる環境整備が重要となっています。

一方で、女性の労働は結婚・出産・育児・介護などのライフサイクルに左右されやすく、仕事との両立に加え、一度退職した後の復職や再就職が難しいという現実もあり、全国的に30〜44歳の年齢層で女性の労働力が低下してしまう「M字カーブ問題(※1)」があります(2参照)。

本市では、待機児童解消などの働くための環境整備に積極的に取り組んだ結果、30〜44歳女性の労働力は改善しつつあるものの、依然として全国平均を下回っているのが現状です。

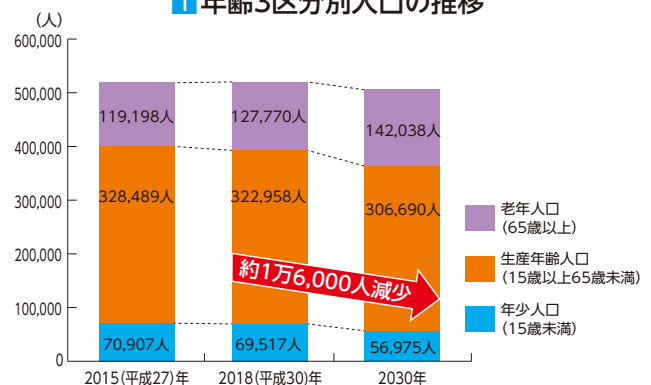
働く意思のある女性が働き続けられるよう、男性が積極的に家事・育児などに参画し、女性の負担を軽減するなど、性別による固定的な役割分担の解消が重要となっています。

2 女性の年齢階級別労働力率



▽出典 平成27年度総務省「国勢調査」

1 年齢3区分別人口の推移



▽出典 平成27年度総務省「国勢調査」を元に推計

※1 M字カーブ問題 女性の労働力について、出産・育児を迎える30代で労働力が減少し、子育てがひと段落した40代で上昇することをグラフ化した際に、M字カーブに見えることからこう呼ぶ。これは日本女性の働き方を象徴したもので、国では、経済活動を持続可能にするため、積極的なM字カーブ解消の対策を推進している。

私たちの悩みは解消されるかな…

ゆくゆくは正社員で働きたい…
36歳パート

せっかく再就職したのに、今までのキャリアが…
40歳会社員

結婚・出産しても働き続けることができる企業は…
23歳大学生

←一歩踏み出してみませんか!



3

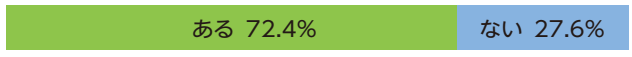
女性が企業で活躍していくためには、①女性が企業に採用され、②結婚や出産にかかわらず就業を継続することができ、③スキルを身に付け力を発揮していく、この3つの要素が必要となります。

このような中、企業の現状は、「ワーク・ライフ・バランス」※2の推進に取り組んでいない事業所が5割を超える結果(3参照)となっており、また、育児に関する支援制度については、育児休業制度以外の「子の看護休暇制度」や「再雇用制度」「フレックスタイム制度」などの導入が十分ではない状況(4参照)であることから、仕事と生活を両立しながら働き続けることのできる職場環境が十分に整備されていないことがうかがえます。

女性が社会で活躍するためには、出産や子育てをしながらでも、力を十分に生かし、「働きたいと思う女性が働き続けられる」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となるものです。

女性を働きやすくするための職場環境の問題

4 県内事業所の育児休業制度以外の育児に関する支援制度の状況

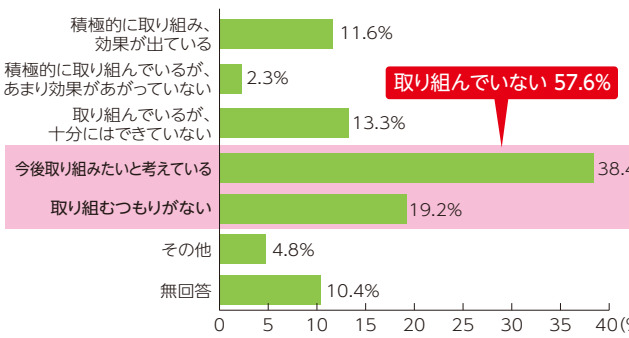


「ある」と回答した事業所で実施している支援制度 (一部を抜粋)

勤務時間短縮制度	79.2%
子の看護休暇制度	53.8%
再雇用制度	16.9%
フレックスタイム制度	12.7%

▽出典 平成29年栃木の労働環境事情(調査対象=常用労働者10人以上の事業所)

3 市内事業所の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取り組み状況



▽出典 平成28年度男女共同参画に関する事業所意識調査

※2 ワーク・ライフ・バランス 「仕事と生活の調和」と訳され、男女の性別関係なく、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

ポイント **1**
女性と家族を支援

女性の活躍に向けた
学びの場を提供

ページ番号
1014290



本市では、「再就職」や「起業」「仕事と生活の両立」を学ぶ講座や、男性の家庭参画を促す「家族で参加できるセミナー」などを開催しています。講座などの情報はフェイスブックで発信しています。

詳しくは、市ホームページをご覧ください。男女共同参画推進センター「アコール」☎(636)4075へお問い合わせください。



女性の
幸せ
は社会の
幸せ

こちらもチェック

朗報！仕事と子育てなどの両立支援、女性への家賃補助が充実！

■仕事と子育てなどの両立支援

ページ番号
1003879

本市は年度当初の待機児童ゼロを2年連続で達成し、未就学児への教育・保育の提供や病児保育などの子育て環境整備の充実により、仕事や家庭の両立支援に取り組んでいます。

- ▼保育所・認定こども園などの入所、延長保育、病児・病後児保育、休日保育などの実施。
- ☎保育課 ☎(632)2385、2392
- ▼登録した会員間で相互に援助活動を行うファミリーサポートセンター事業。
- ☎ファミリーサポートセンター ☎(616)1571

■フレッシュマン・若年夫婦・子育て世帯等家賃補助金

ページ番号
1015797

子育て世帯などに、拠点地域にある優良な民間賃貸住宅の家賃の一部を補助します。

さらに単身女性世帯には上乗せ補助し、女性の居住や就労への支援に取り組んでいます。

- ▼補助額
- 市外在住者 上限12万円
- 市内在住者 上限6万円
- ☎住宅課 ☎(632)2735



当社は、育児休業は事由にかかわらず「2歳まで」とし、正社員

具体的な取り組みと効果

当社は「一般事業主行動計画」(左の表参照)に基づき、雇用の枠を広げ、より多くの人が働けるようにし、今後見込まれる労働人口の減少に対応するため、女性を営業職に積極的に採用してきました。また、女性を多く雇用しても、出産や育児により、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、従業員が継続して就労できるように労働環境を積極的に整備してきました。

女性活躍の取り組みを進めたきっかけ

キラリ輝く

女性の職場環境を整備した企業
シーデーピージャパン



シーデーピージャパン 人事部部長 菊元 功さん

シーデーピージャパンの主な認定など

- ▼平成27年 次世代育成支援対策推進法に基づく特例「プラチナくるみん」認定
- ▼平成28年 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定
- ▼平成29年 市男女共同参画推進事業表彰「きらり大賞」

ただでなく、派遣登録者も取得できるように、独自の育児休業制度を設けました。その結果、対象者のほぼ全員が育児休業を取得しています。

また、育児休業から復帰した女性社員が社内でのトップの営業成績を挙げている例もあり、貴重な人材を確保できていますし、現在、派遣登録者の約6割が女性となるなどの効果も出ました。

その他、短時間勤務や子どもの看護休暇などを、男女問わず利用できるようにし、残業削減や有給休暇取得率の向上にも積極的に取り組みました。このような取り組みを評価していただき、県内では

きっかけづくりしませんか

◎記事の中にある7桁のページ番号を市ホームページのトップページに入力すると、関連ページが見られます。

ポイント2

ポイント
企業を支援

男女が共に働きやすい職場を目指す企業への支援

ページ番号
1009458

女性が活躍するためには、働く側の女性だけではなく、雇用する企業の取り組みが必要です。

本市では、性別に関わりなく個性と能力を発揮できる働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業者を表彰する、男女共同参画推進事業者表彰「さらに大賞」を実施しています。

また、「さらに大賞」受賞事業者の業種ごとのさまざまな取り組みなどの事例を記載した「ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック」では、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を分かりやすく紹介しています。詳しくは、市ホームページをご覧ください。

男女共同参画課 ☎(632) 2343



こちらもチェック

■オフィス企業立地支援補助金

オフィスを新・増設した場合、入居事務所の賃貸料・改修費用、新規雇用などに補助。特に女性雇用には上乗せ補助。

▽雇用補助金額 上限2,000万円。1人=正規10万円、非正規5万円。1人=新卒上乗せ10万円、女性雇用応援上乗せ10万円。

産業政策課 ☎(632)2461

ページ番号
1015889

■人材確保・定着促進のための事業所向けセミナー

企業における人材確保・定着、働きやすい職場環境づくりを推進するために、市内事業所を対象に、仕事と家庭の両立支援などの国の助成金制度紹介や働き方改革推進に関するセミナーを開催。

商工振興課 ☎(632)2446



さらに、「みやシャイン女性活躍推進協議会」を立ち上げました！

企業において、本市の女性が一層活躍できるよう、さまざまな業種の企業や経済団体、学識経験者、行政で構成する、「みやシャイン女性活躍推進協議会」を、7月に立ち上げました。

この協議会では、情報共有や意見交換を行いながら、企業の現状を踏まえて、きめ細やかな支援策を検討していきます。

男女共同参画課 ☎(632) 2343



一般事業主行動計画の策定と認定制度

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、「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ることが義務づけられています(※)。

計画の目標を達成するなどした優良な事業主は国から認定マークを受け、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や税制・公共調達による優遇措置を受けることができます。

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



くるみん・プラチナくるみん 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



▽出典 厚生労働省

女性活躍を積極的に認定制度などを取得

唯一、国の認定制度である「プラチナくるみん」「えるぼし(3段階目)」を取得し、市「さらに大賞」、県「男女生き生き企業」などに選ばれました。

市内には、優良な企業が多くあるにもかかわらず、認定取得には、二の足を踏んでしまっているように感じます。認定取得は、自社が働きやすい職場環境である企業だと公に認められ、認定マークを会社や製品などに使用でき、優遇を

受けることもできます。より良い職場環境の整備は、継続して試行錯誤を繰り返して、改善する必要があると思いますが、企業の雇用の在り方を見直す良いきっかけになるとともに、仕事相手や就職を考える人に対し、目に見える信頼の証となり、自信を持ってPRでき、優秀な人材確保にもつながります。まずは、社員の働きやすい環境を整備することが第一ですが、認定取得は企業ブランドにプラスとなりますので、そんなきっかけづくりをしてみませんか。

※女性活躍推進法では、常時雇用する労働者301人以上は義務、300人以下は努力義務。また、次世代育成支援対策推進法では、101人以上は義務、100人以下は努力義務となっています。えるぼし、くるみんの認定制度や取得企業などについて、詳しくは、栃木労働局ホームページ<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/>をご覧ください。



▲栃木労働局ホームページ

出産や子育てする女性も 生き方を選択できる喜びを

私の生き方と再就職

私が以前勤務していた会社では、出産後の復職が難しく、出産を機に専業主婦になりました。しかし、いざ専業主婦になると、社会から取り残されていくような焦りや、経済的に自立していない自分に不安を感じるようになり、2人目を出産後に、再就職を決意し、今の会社に入社しました。

生き方を理解し 話し合える会社との出会い

今の会社では出産後、家庭環境や事情に応じて、正社員とパートを選択できるなど、柔軟な働き方ができます。今回3人目を出産し、復職する際には、会社と勤務条件を話し合い、時短勤務も提案してもらいましたが、フルタイムで戻ることを選びました。

また育児休暇中は、同僚が協力的で、復職しやすくなるよう、業

務の進捗などを伝えてくれたので、とても心強かったです。

一般的には、会社での勤務条件は固定されていて、女性は出産を機にキャリアや職場などを失うことが少なくないと思いますが、今の会社は、事情を理解してくれるので、柔軟な働き方を選択できるようにになりました。女性が家事と仕事を両立させるためには、会社や家族の理解や協力を得ることが不可欠ですし、最終的には、自分で選択し決めるということが大切だと思っています。そのためには、自身の意思を会社と家族に伝え続けることが、重要だと思っています。

女性の生き方は千差万別 自分の気持ちと 向き合ってみませんか

女性は出産や育児、仕事など、さまざまな生き方を選択しますが、家庭で育児をする女性の行動範囲や情報は限定的で、選択肢が少な



ひろみ
寺内 裕美さん

- ワーキングママ
- 荻原会計事務所勤務

くなる傾向があると感じました。

私は育児休暇中に、積極的に女性のためのセミナーやサロンに通い、多くの人と交流することで、「自分はどうしたいのか」という気持ちとしっかり向き合うことができ、選択肢も広げることができました。また、考えを共感できる仲間も増えました。こうした経験が、

前向きに仕事へ復帰できたことにつながったと思います。育児休暇中は子育てがメインになりますが、自分の気持ちと向き合う絶好の機会でもあります。環境や境遇にとらわれず「自分はどうしたいのか」という気持ちを大切にしてはいかがでしょうか。

男らしく女らしくではなく 自分らしく

性差なく生き生きと 働ける職場づくり

当社は、男女の性差関係なく平

等に働ける環境を重視しています。育児や介護、看護などの休暇も性別に関係なく設けていて、有給休暇を1時間単位で取得することが

できます。また、男性社員向けに、特別育児休暇を5日間義務付けています。

健康でい続けられたらいいですが、長く勤めているといつかは誰しも突発的に病気にかかってしまったら、家族を介護する必要があると、休まなければならぬ生じたりと、休まなければならないことがあるかと思えます。出産や育児の休暇も基本的に同じこと。お互い様だし、予定が分かるだけだいが助かります。会社側はしっかりと考えを示し、社員同士がチームで情報を共有し、うまくフォローし合う体制づくりを進めています。若い力が育つ良いきっかけにもなりますよね。

自分の意志を大切に生き方

人が幸せを感じるのは自由が増



ななえ 菜苗さん
荒牧

- 女性経営者
- アラマキ 常務取締役

えることだと思えます。自由とは、自分の選択肢が増えるということ。私の周りで、母となって力を無くしてしまふ人が多くいると感じていました。「母だから」と、自分のやりたいことに自分で制限をしてしまったり、変に空気を讀んだりするのはなく、もっと自分の意志を大切にしたい。女だから、男だからと言つて、やりたいことができなかつたり、狭めてしまふべきではありません。

会社が担う役割や制度

これからの時代、企業として、風土・制度・周りの理解を得る環境を整える必要があります。この3つがそろって初めて社員が自由な選択ができると思います。

経営者として、先入観だけで活躍の場を奪ってしまうのは、本人のためにならないだけでなく、会社としてもいい人材を逃し、損をさせてしまいます。性別関係なく、多様な人がその人自身の意志のもと、自分の生き方ややりたいことを自由に選択できる企業が増えてほしいと思います。また、働く側も、自分の選択の幅を増やすため、自分の目で企業を見極め、働き続けられる企業を選んでもらえればと思います。

あなたの意見をお寄せください

市民の皆さんから、「女性活躍社会」についての意見・提案をお受けします。寄せられた意見・提案などは、施策の参考とします。なお、一部を後日、広報紙で紹介いたします。質問などへの回答は、直接本人あてに返信しませんので、ご了承ください。

左のはがき(切手不要)を切り取り、11月15日(木)までにポストに投函してください。他のはがきや手紙・ファクス・Eメール・市ホームページのアンケート(携帯サイト含む)でも受け付けます。

送付先
〒320-8540市役所総合政策部広報広聴課
☎(632)2025、☎(639)0627
Eメール:u2030@city.utsunomiya.tochigi.jp

広報うつのみやプラス「女性活躍社会」についての問い合わせ先
市民まちづくり部男女共同参画課
☎(632)2343、☎(632)2347
Eメール:u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp



▲QRコード
※一部の機種で表示されない場合があります。

ページ番号
1009421

アイデア通信

女性活躍社会について私はこう考えます

1 男女共に働きやすい職場環境にしていくために、企業や行政が行うべき必要な取り組みは何だと思えますか?
(例:企業のトップや管理職の意識を変え、各種休暇制度を取得しやすくするための良いモデルを情報発信するなど)

2 男性が家事や子育て、介護などにさらに参画するために必要な取り組みは何だと思えますか? 当てはまる番号に○を付けてください(3つまで)。

- ① 男性の意識改革
- ② 女性の意識改革
- ③ 企業のトップや管理職の理解
- ④ 男性が育児・介護休業などを取得することに対する職場の理解
- ⑤ 企業への育児・介護休業制度などの周知啓発
- ⑥ 企業における柔軟な働き方の推進
- ⑦ 若いときからの男女共同参画に関する学習
- ⑧ その他

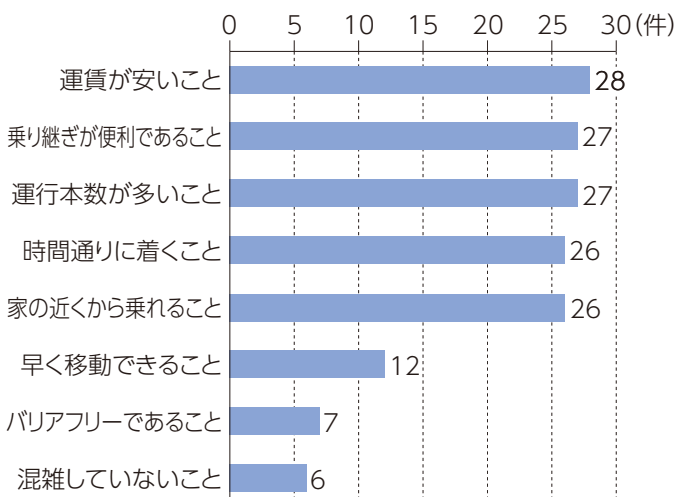


前回の広報うつのみやプラス「交通未来都市うつのみや」に対して65人の市民の皆さんからのご意見をいただきました。代表的なものをご紹介します。

(1) 公共交通で便利に移動できる「交通未来都市うつのみや」に期待することを教えてください。

- ▽一人でも、歩けなくても、行きたい所へ行けるようになってほしい(旭2丁目・60代)。
- ▽移動コストの高い車から公共交通への利用転換を推進し、低コストで通勤・通学・通院・買い物・観光の移動が可能になってほしい(西の宮2丁目・80代)。
- ▽カーシェアリングの推進や自動運転車の普及を望む(吉野2丁目・60代)。
- ▽地域内交通と幹線バスが効率的に連携し、郊外部からでも公共交通で移動しやすい環境になってほしい(金田町・60代)。
- ▽LRTとバスを無駄なく効率的に接続させてほしい(陽東2丁目・60代)。
- ▽LRTを多くの人が利用し、宇都宮が活気のある街になってほしい(上籠谷町・40代)。
- ▽高齢者が車を運転しなくてもよい街への発展を期待する(宮の内4丁目・50代)。
- ▽清涼感のある自然豊かな環境を作り、人と人との交流が多く、活気ある都市になってほしい(御幸ヶ原町・70代)。
- ▽交通ICカードを導入し、乗り継ぎ割引など公共交通を利用しやすくなるようなサービスを実現してほしい(昭和3丁目・30代)。
- ▽公共交通が便利になることで、道路の混雑が緩和され、運転できる人もできない人も快適に外出ができるようになってほしい(西原町・20代)。
- ▽駅や街中に行くのに駐車場や駐車料金、バスのダイヤを気にせず出掛けられるようになってほしい(西の宮1丁目・20代)。

(2) バスなどの公共交通を利用する際に重要だと思うものは何ですか?(○は3つまで)



■その他の主なご意見

- ▽交通ICカードが使えること(豊郷・50代)。
- ▽バスの乗り方や行き先などが分かりやすいこと(細谷町・70代)。

前回の広報うつのみやプラス「交通未来都市うつのみや」の概要



本市の描く未来の公共交通

少子・超高齢社会が本格化する中、私たちが、50年先・100年先も安心して便利に暮らせる魅力ある街にするため、輸送力や定時性に優れたLRTを基軸に、中心市街地と各地域を結ぶ幹線バス路線や地域の日常的な移動手段となる地域内交通などの充実に取り組んでいます。

誰もが安全・安心・便利に移動できる、利便性の高い公共交通ネットワークを構築し、活気あふれる「交通未来都市うつのみや」を創ります。

教えて 未来の宇都宮

利便性の高い公共交通ネットワークが実現することで、私たちの暮らしが変わります。具体的には、LRTの整備を契機として、バス路線が再編され、幹線バス路線の増便・運行時間帯が拡大するとともに、地域内交通の充実により、目的に応じて移動手段が選択できるようになります。また、公共交通の効率的な連携により、人の流れが円滑になり、公共交通の結節点などには、にぎわいの創出につながる店や施設などが集まります。加えて、交通ICカードやバスロケーションシステムの導入などにより、公共交通全体の利便性がさらに向上し、便利に暮らせる魅力ある街になります。

広報うつのみやプラスや政策特集は、皆さんと一緒に考えていただきたいテーマを取り上げ、年に数回編集します。

郵便はがき

料金受取人払郵便

宇都宮中央郵便局
承認
0656

3208740

差出有効期間
2020年8月
15日まで

【切手不要】

(受取人)

宇都宮市旭1丁目1番5号

(宇都宮市役所)

宇都宮市総合政策部広報広聴課

行



3208740

3

氏名	住所	
年齢	歳	職業

差し支えがなければ記入してください。広報紙で意見を紹介する際には、氏名の記載はしません。なお、はがきの情報については、目的以外には使用しません。