

## 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4次にわたる「宇都宮市男女共同参画行動計画」により、様々な施策を総合的に推進してきました。

特に、第4次行動計画（平成30年3月策定）においては、国の「女性活躍推進法」（平成27年9月策定）の施行を受け、雇用の場における女性活躍の推進や男性を中心とした意識改革などに重点を置き、施策を推進した結果、市民の理解が広がるとともに、企業における働きやすい職場環境づくりや女性活躍の取組などが徐々に進んできました。

一方、世代や活動の場では、依然として固定的性別役割分担意識が根強く残っていることや、誰にでも存在するアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への対応、また、女性の経済的自立に向けた就労支援や様々な分野における女性活躍の推進、男性の家庭参画促進、更には、不安や困難な問題を抱える女性への支援や多様な性への理解促進などの、様々な課題に対して取り組んでいく必要があります。

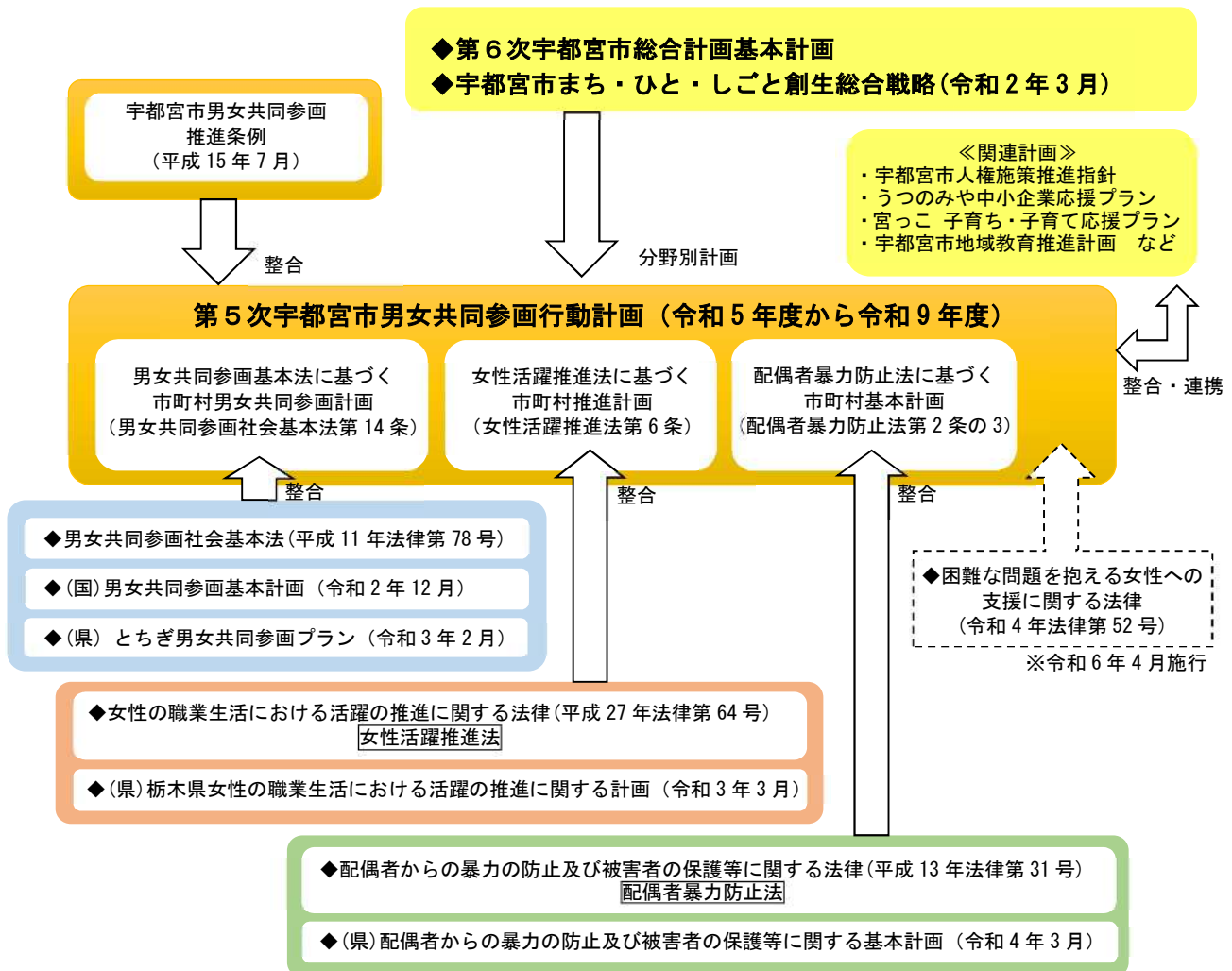
こうしたことから、本市が目指すSDGsの達成や、スーパースマートシティを構成する「地域共生社会」などの構築に向け、男女が共に活躍できる社会を実現するため、「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」を策定し、男女共同参画施策を総合的かつ一体的に推進していきます。

## 2 計画の位置付け

- (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、「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。
- (3) この計画は、「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」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」です。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) この計画は、SDGsの目標5「ジェンダー平等の実現」をはじめとして、目標8「働きがい・経済成長」、目標10「不平等是正」などの達成に貢献し、持続可能なまちを目指す計画です。



計画の位置付け（イメージ図）



### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和5（2023）年度～令和9（2027）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、計画の期間内でも必要に応じて見直しをする場合があります。

## 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

- 令和4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、ジェンダー不平等指数（GII）は22位と世界でも高い順位になっていますが、健康、知識、生活水準における男女比の格差を明らかにしたジェンダー開発指数（GDI）は76位、管理職や国会議員の男女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116位と低い状況となっています。
- このように、日本は他国と比べて、政治、経済などへの女性参画が進まず、依然として男女格差が大きいことから、政策決定過程への参画など、女性の能力が十分に発揮できる社会づくりが求められます。

#### 【男女共同参画に関する国際的な指数】

GII 2022（令和4）年 （ジェンダー不平等指数）			GDI 2022（令和4）年 （ジェンダー開発指数）			GGI 2022（令和4）年 （ジェンダーギャップ指数）		
順位	国名	GII 値	順位	国名	GDI 値	順位	国名	GGI 値
1	デンマーク	0.013	1	米国	1.001	1	アイスランド	0.908
2	ノルウェー	0.016	1	アルメニア	1.001	2	フィンランド	0.860
3	スイス	0.018	1	スリナム	1.001	3	ノルウェー	0.845
:			:			:		
22	日本	0.083	76	日本	0.970	116	日本	0.650
対象 191 か国			対象 191 か国			対象 146 か国		

(2) 社会情勢の変化

ア 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加

- ・ 令和元年の出生数は、統計開始以来初めて90万人を下回り、以降4年連続で低下しています。未婚・単独世帯が増加するなど、世帯構成にも大きな変化が生じており、この傾向は今後も続くと想定されているところです。
- ・ 地方から東京圏を中心とした大都市圏へ若年者、特に女性が転出し、地方においては、深刻な人口流出や少子高齢化に直面しており、特に中小企業等を中心に担い手の確保が喫緊の課題となっています。
- ・ 若い女性にとって地方は、固定的な性別役割分担意識や性差による偏見、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在、また、「多様な働き方ができる企業が少ない」、「雇用者側に性別による役割分担意識が残っている」など、女性にとって働きにくい環境であるため、東京に移動している可能性も指摘されています。

イ 人生100年時代の到来と家族の姿の変化

- ・ 令和元年の日本の平均寿命は、男性81.41歳、女性87.45歳であり、90歳まで生存する割合は男性27.2%、女性51.1%で女性の過半数は90歳まで生存する社会となっています。また、昭和の時代、多くみられたサラリーマンの夫と専業主婦の妻と子どもの世帯は減少し、多様な生き方により、ひとり親世帯や単独世帯が増加するなど家族の姿は変化しており、こうした変化・多様化に対応した女性の経済的自立を可能とする環境整備などの社会の制度設計や政策が求められています。
- ・ 人生100年時代の生涯にわたる健康の維持、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護等を両立できる環境の整備、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消及び固定概念の打破に取り組むことが重要になっています。

ウ 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応

- ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の就業者数が大きく減少した後、少しずつ持ち直しているものの、非正規雇用やひとり親世帯など、女性の雇用や生活面に大きな影響が出ています。
- ・ 全国的に民間企業におけるテレワーク導入が急速に進んでいる状況です。（1回目の緊急事態宣言時には17.6%から56.4%へと上昇し、その後、緊急事態宣言解除後には低下するものの、2回目の緊急事態宣言時には38.4%に再上昇しました。※東京商工リサーチ調査より）

**エ デジタル化社会への対応**

- ・ デジタル化の進展により、デジタル人材の獲得競争は世界的に激化しており、性別を問わず人材育成が急務となっています。世界的に、女子学生の理工系進学支援によってジェンダー・ギャップを縮小させ、女性が活躍できるような環境整備が進められています。

**オ 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識**

- ・ 令和2年度の内閣府調査では、性被害の経験のある女性は約15人に1人に上っており、6人に1人の女性が配偶者からの暴力を複数回経験しているなど、依然として深刻な状況です。世界的にも性被害の経験を告発する大規模な社会運動が起こっています。
- ・ 女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や男性の社会的・経済的な優位性があるとされており、被害者は、長期にわたる心身の不調から就労が困難になったり、離婚後に経済的な苦境に陥ったりするなど、貧困等の生活困難と暴力被害が複合的に発生している場合があります。また、情報通信技術の進化やSNSなどの広がりに伴い、インターネット・携帯電話・スマホなどによる性的な嫌がらせなど、女性に対する暴力が多様化しています。

**カ SDGsの達成に向けた世界的な潮流**

- ・ 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」としています。
- ・ 日本の「SDGsモデル」の確立に向けた取組の柱の一つにも「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げています。

(3) 国の動き

ア 「働き方改革関連法」(平成30年7月公布)

- ・ 「少子高齢化による労働人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」、「企業におけるダイバーシティの実現の必要性」等の課題を解決することを目的として成立し、平成31年4月から段階的に施行、企業等に対し、時間外労働の上限規制、「フレックスタイム制」の拡充などを行うこととされました。

イ 「女性活躍推進法」改正(令和元年5月公布)

- ・ 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」及び「女性活躍推進に関する情報公表」の義務付けの対象が「常時雇用する労働者が301人以上の事業主」でありましたが、令和4年4月から「常時雇用する労働者が101人以上の事業主」に拡大されました。

ウ 「育児・介護休業法」改正(令和3年6月公布)

- ・ 男女ともに仕事と育児を両立することを目的として成立し、企業に対し、「産後パパ育休制度」の創設や、雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置が義務化されました。

エ 「DV防止法」改正(令和元年6月公布)

- ・ 相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化され、また、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化されました。

オ 「困難な問題を抱える女性(※)への支援に関する法律」(令和4年5月成立)

- ・ 人権が尊重され、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とし、令和6年4月に施行され、発見、相談、心身の健康の回復のための援助や、自立して生活するための援助など、DVのみならず、多様な支援を包括的に提供する体制を整備することなどを行うこととされました。

※ 性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)

カ 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」（令和2年6月決定）

- ・ 令和2年度から4年度までの3年間を集中強化期間として、被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発の強化等の実効性ある取組を速やかに進めることとされました。

キ 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月決定）

- ・ 男女共同参画や女性活躍の視点を企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に拡大し、幼少期から大人までを対象とした啓発に取り組むこととされました。
- ・ 人生100年時代を見据えて、男女が学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組むこととされました。
- ・ 科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組むこととされました。

ク 「SDGsアクションプラン2022」（令和3年12月決定）

- ・ 女性デジタル人材の育成や「生理の貧困」への支援、女性の登用目標達成、女性に対する暴力の根絶など、女性活躍・男女共同参画の取組を推進することが明記されました。

ケ 「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月決定）

- ・ 就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化、デジタルスキルの向上とデジタル分野への就労支援に取り組むこととされました。（3年間集中的に推進）

コ 「女性活躍・男女共同参画の重点方針」（女性版骨太の方針2022）（令和4年6月決定）

- ・ 男女間の賃金格差を含む労働慣行や固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）などの課題へ対応するため、女性の経済的自立に取り組むこととされました。
- ・ 働く女性の視点に立った社会保障制度や税制の在り方を検討するほか、男女の賃金格差の改善に向け、従業員が300人を超える企業に男女の賃金の差の開示を義務付け、女性がデジタル分野で働くための就労支援を今後3年間、集中的に推進することとされました。



(4) 県の動き

ア 「とちぎ男女共同参画プラン」(5期計画)(令和3年2月決定)

- ・ 「男女共同参画推進に向けた意識変革」、「男女がともにあらゆる分野の活動に参加する機会の確保」、「性に関するあらゆる暴力の根絶と様々な困難を抱える女性への支援」を視点とした令和3年度から令和7年度までのプランが策定されました。

イ 「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」(令和3年3月決定)

- ・ 若い女性も取り組むことができるアグリビジネスモデルづくりを支援し、その事例を広く情報発信するほか、県内の製造業をはじめとした企業における女性研究者や技術開発者の活躍に関する情報を提供することとされました。

ウ 「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4次改訂版)」(令和4年3月決定)

- ・ DVを許さない社会づくりの推進のため、デートDVや性暴力被害防止のための若年層への教育の強化に取り組むこと、また、DV被害者支援対策の充実のため、被害者の心の回復支援の充実に取り組むこととされました。
- ・ DV対策の推進体制の充実に向けて、DVと児童虐待との関連を踏まえた児童相談所や市町との連携強化に取り組むこととされました。

エ 「とちぎパートナーシップ宣誓制度」(令和4年9月導入)

- ・ 性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現に向けて、令和4年9月に導入し、宣誓カードの提示により、性的マイノリティの方々に対し、県をはじめ市町等が提供するサービスの利用が可能となりました。

## 第3章 本市の現状

### 1 データからみる本市の現状

#### (1) 女性の人口推移等

- 本市の生産年齢人口は、2017（平成29）年をピークに減少に転じています。

（図1-1）

男女別にみると、生産年齢人口（15歳～64歳）は、男性は10年間で6%減少しているのに対し、女性は9%減少しており減少率が高くなっています。（図1-2、3）

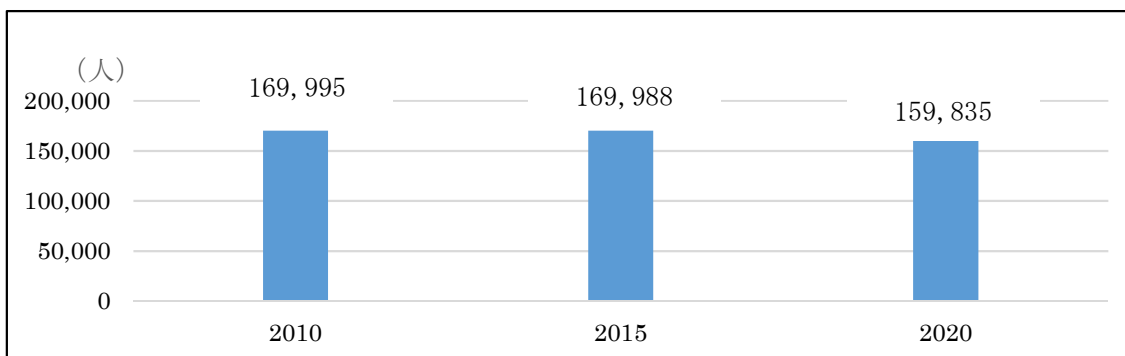
- 10歳代、20歳代女性の首都圏へ転出超過の傾向が続いています。（図1-4）

図1-1 本市の年齢別人口構成の推移



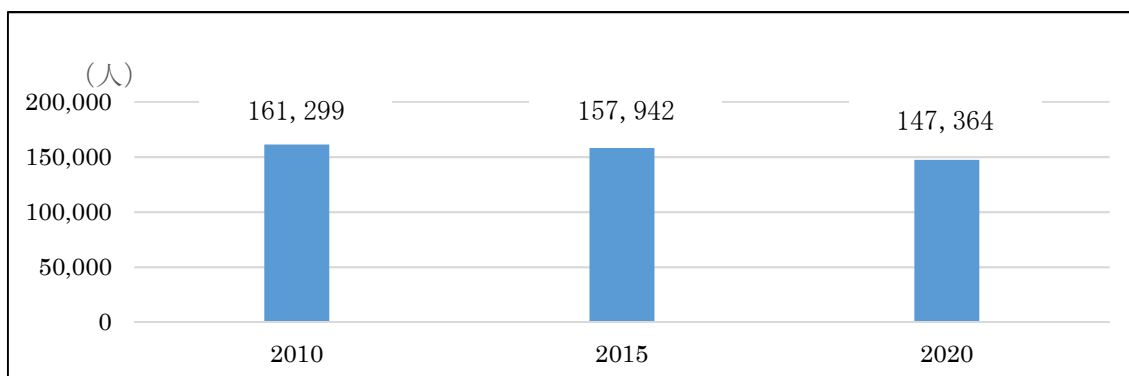
出典：政策審議室

図1-2 男性の年齢別生産人口の推移



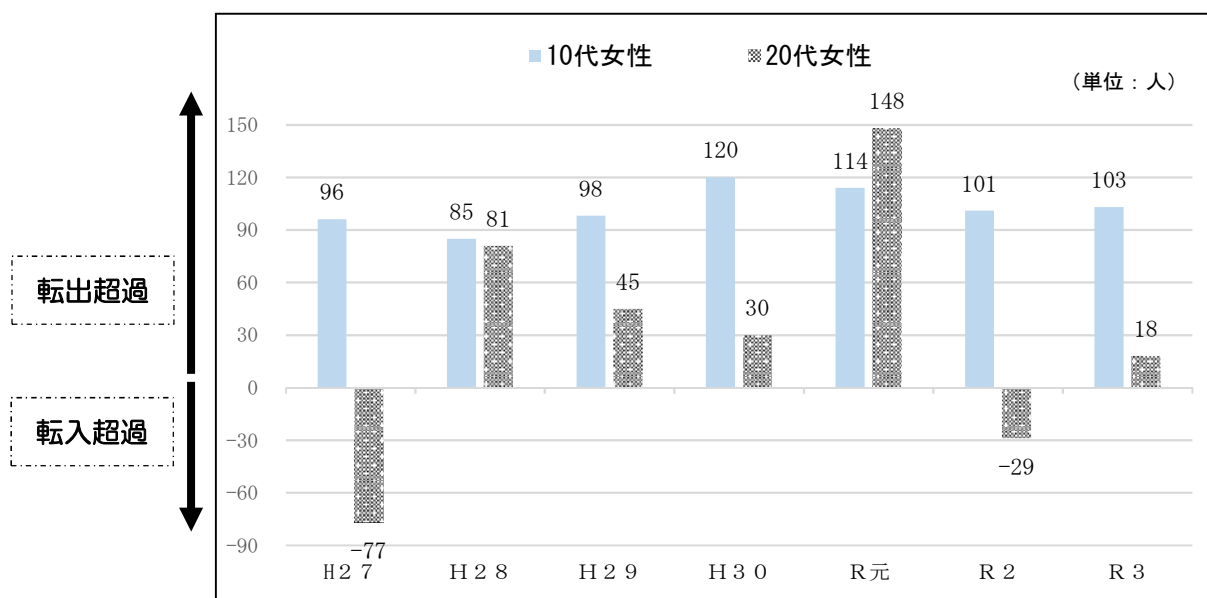
出典：政策審議室

図 1-3 女性の年齢別生産人口の推移



出典：政策審議室

図 1-4 若年女性の首都圏の転出超過数



※ 首都圏：1都7県

出典：住民基本台帳人口移動報告

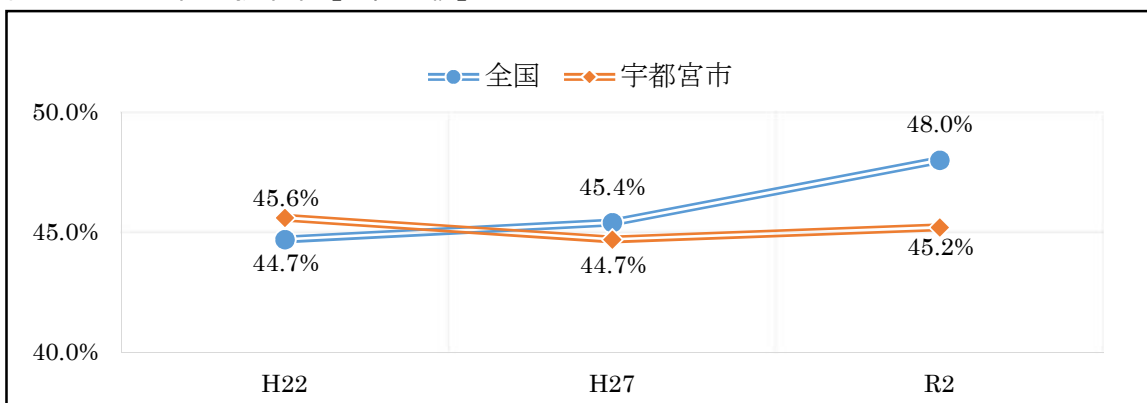
**【参考】栃木県の「女性の生き方等への寛容性」**

一人ひとりの価値観や生き方の違いを尊重する意識等である「寛容性」について、未婚女性においては、全国42位という調査結果であった。(株式会社 LIFULL LIFULL HOME'S 総研 2021年8月「地方創生のファクターX 寛容と幸福の地方論」)

(2) 女性の就業状況

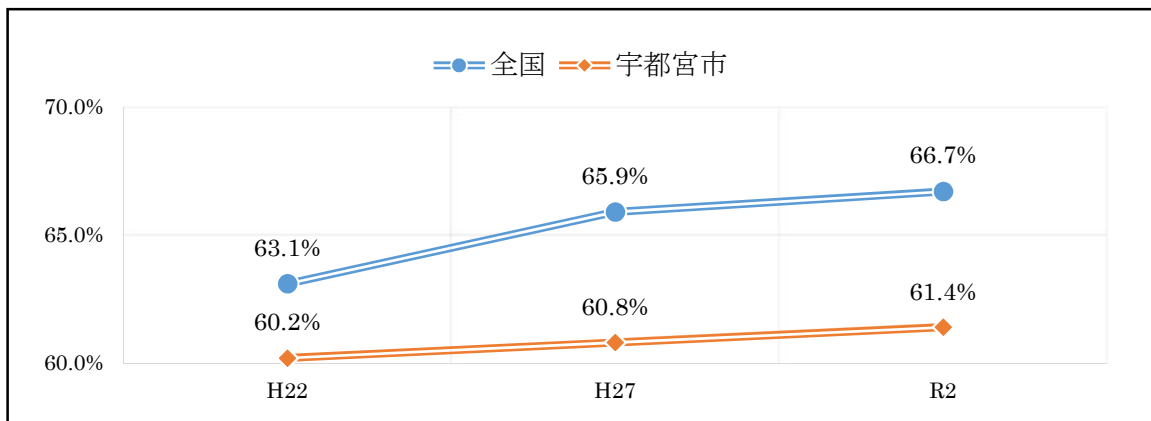
- ・ 女性の就業率は5年前に比べ0.5%増加しているものの、全国の伸び率と比較すると低い水準となっています。(図1-5)
- ・ 子育て期に当たる25歳から44歳の女性の就業率は5年前に比べ0.6%増加しているものの、全国と比較すると乖離の幅が0.2%拡大し、全国との差が大きくなっています。(図1-6)
- ・ 女性の年齢階級別労働力率は25歳から29歳をピークにして、30歳代で低下(いわゆるM字カーブ問題)、全国と比較しても全国が8.5%の落差の幅に対して、本市は11.6%と大きく、また、5年前の本市と比較しても5年前が10.7%の落差の幅に対して、現在は11.6%と拡大しています。(図1-7, 8)
- ・ 女性の正規雇用比率は、20歳代後半から男性より大きく低下し、年齢とともに乖離の幅も大きくなっています。また、全国と比較しても、本市の女性の正規雇用比率は低い状況です。(図1-9, 10)
- ・ 本市における女性の就業構造は「医療・福祉」「卸売業・小売業」の分野に偏っており、約4割を占めています。(全国でも同様の傾向)(図1-11)

図1-5 女性の就業率【全国比較】



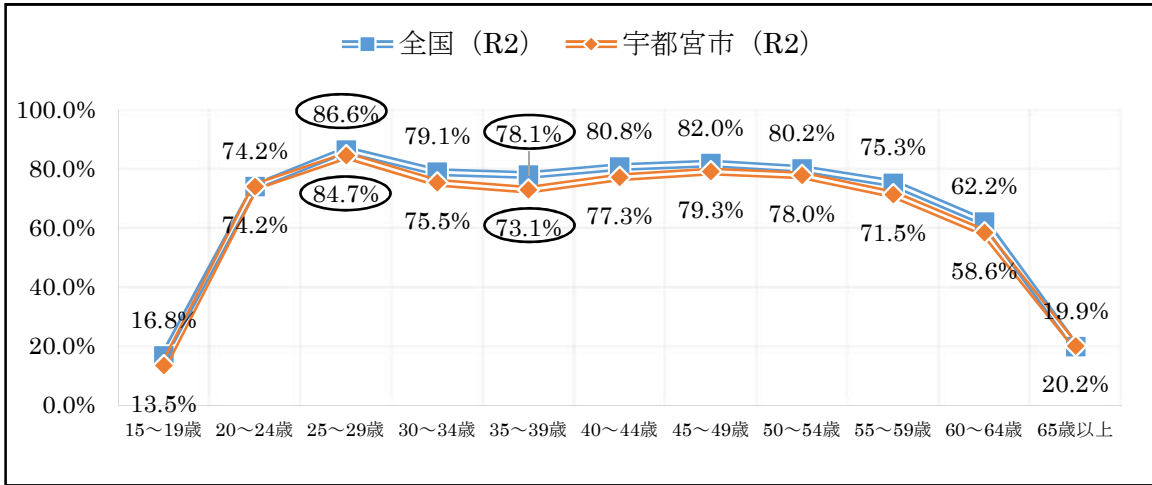
出典：令和2年国勢調査

図1-6 女性の就業率(25~44歳)【全国比較】



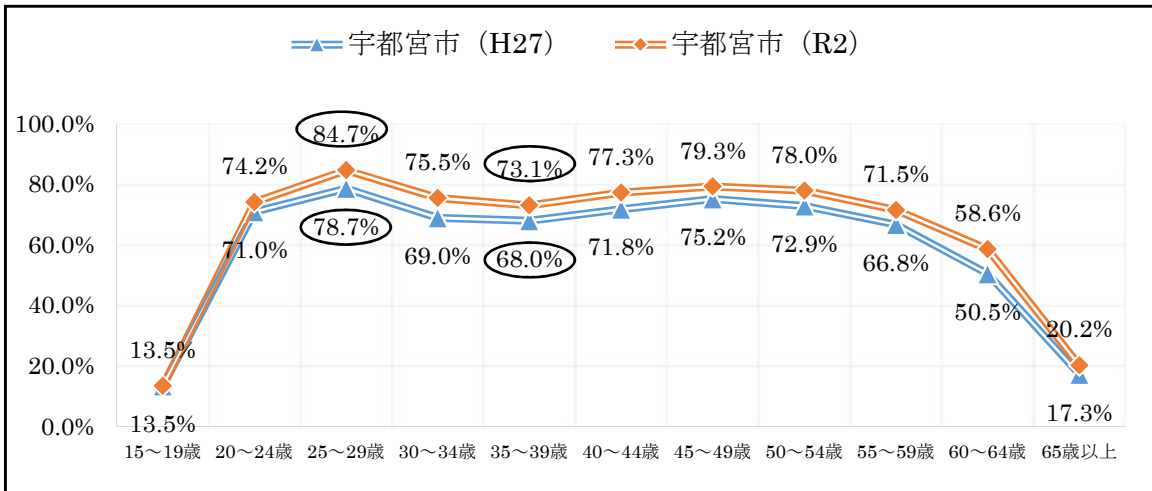
出典：令和2年国勢調査

図1-7 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブの推移）【全国比較】



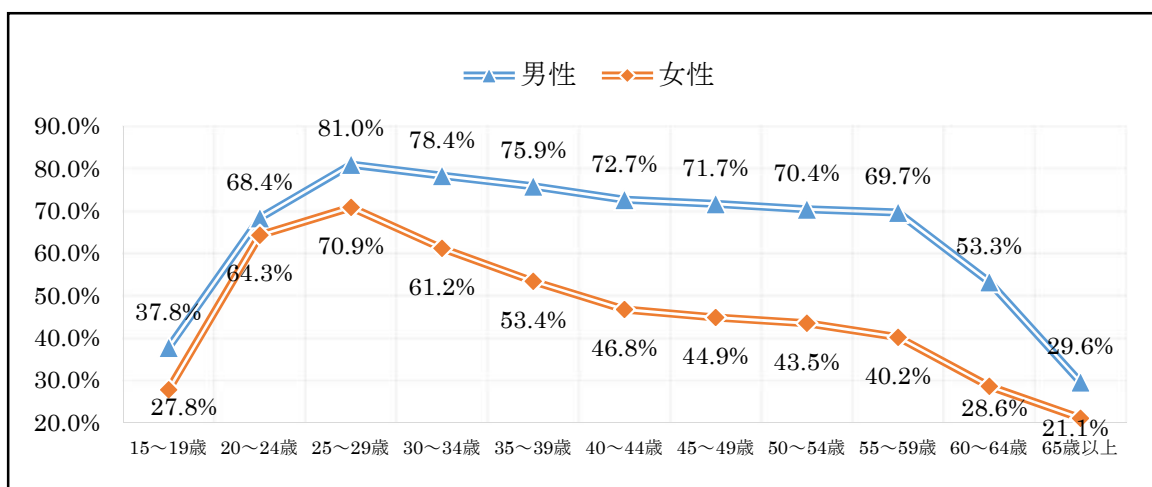
出典：令和2年国勢調査

図1-8 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブの推移）【経年比較】



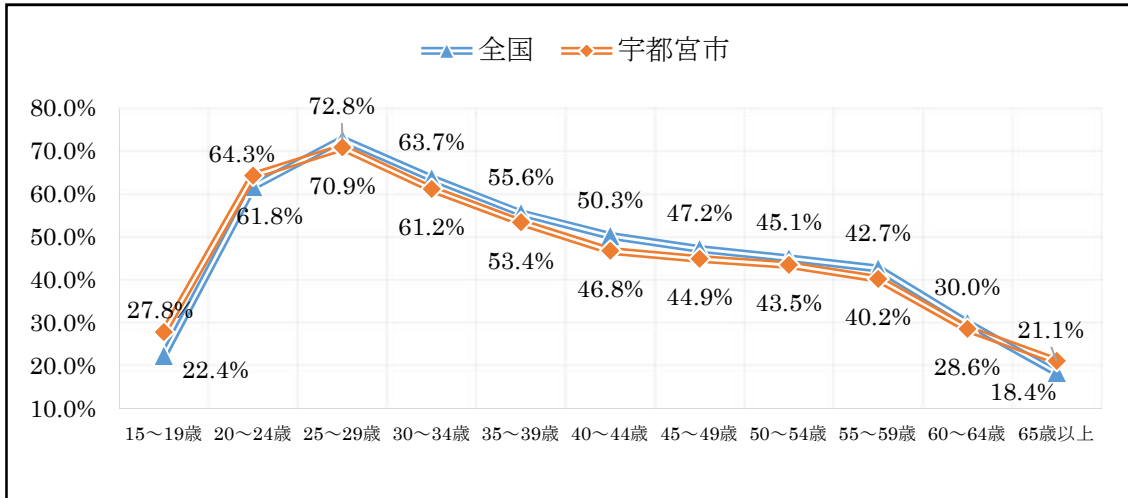
出典：令和2年国勢調査

図1-9 年齢階級別正規雇用比率



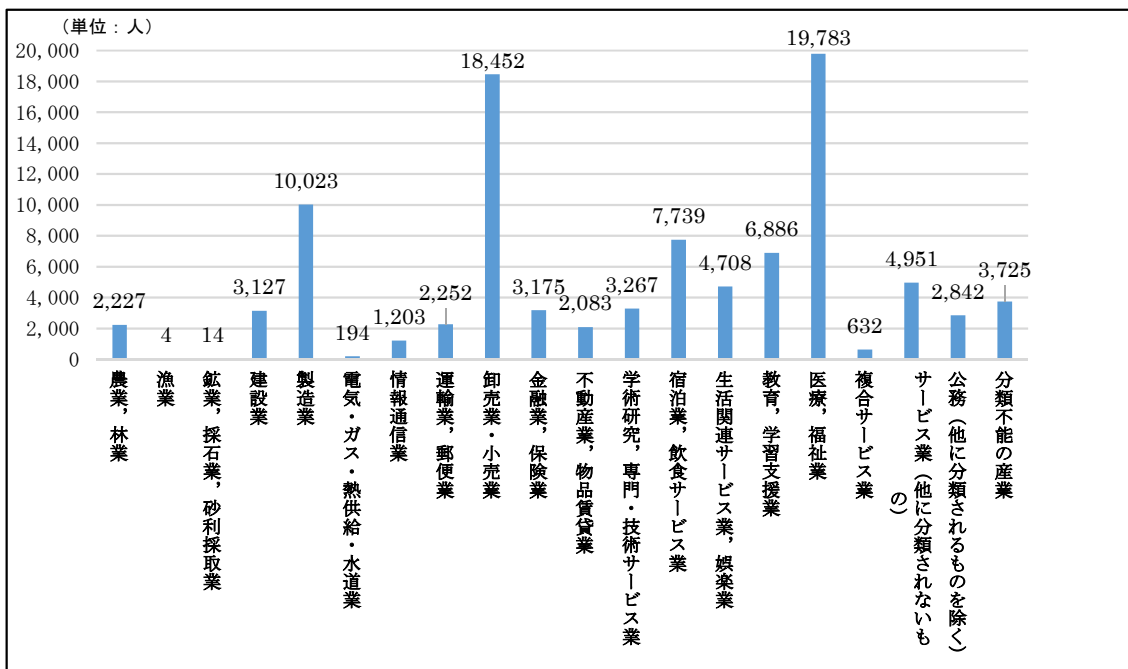
出典：令和2年国勢調査

図1-10 女性の年齢階級別正規雇用比率【全国比較】



出典：令和2年国勢調査

図1-11 宇都宮市の産業分類別女性の就業者数【R2】

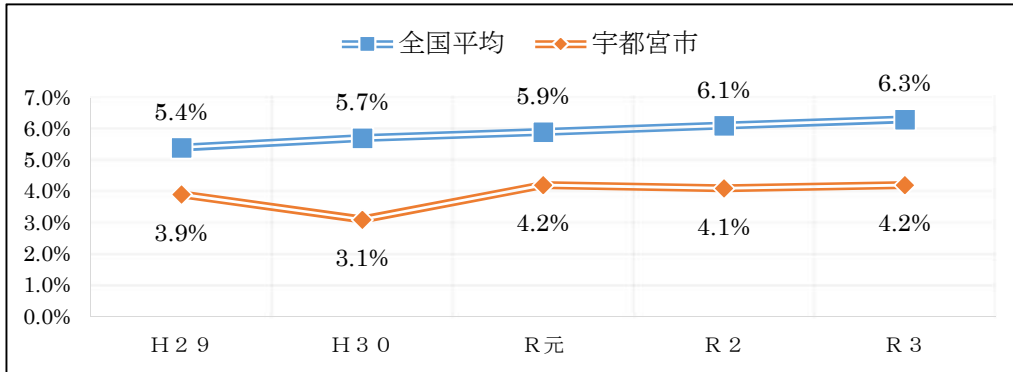


出典：令和2年国勢調査

(3) 「指導的地位」等に占める女性の状況

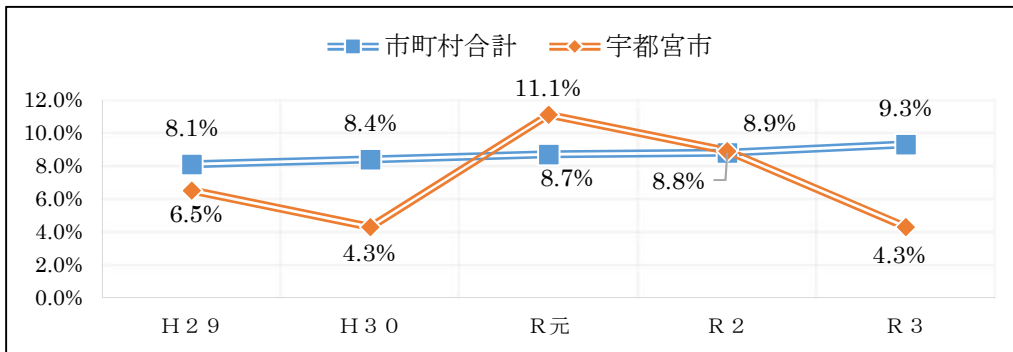
- 自治会長に占める女性の割合は全国平均に比べ、2.1%低くなっており、年々全国との乖離の幅が大きくなっています。また、防災会議に占める女性の割合も全国市町村平均に比べ、5.0%低くなっています。(図1-12, 13)
- 市議会における女性の割合は全国地方市議会平均に比べ、5.4%高くなっています。(図1-14)

図1-12 自治会長に占める女性の割合



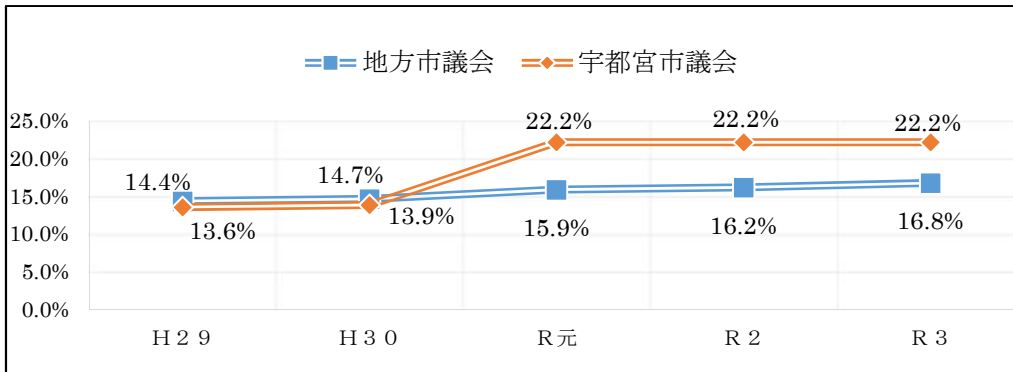
出典：内閣府 男女共同参画局 女性の政策・方針決定参画状況調べ

図1-13 防災会議に占める女性の割合



出典：内閣府 男女共同参画局 女性の政策・方針決定参画状況調べ

図1-14 市議会における女性の割合

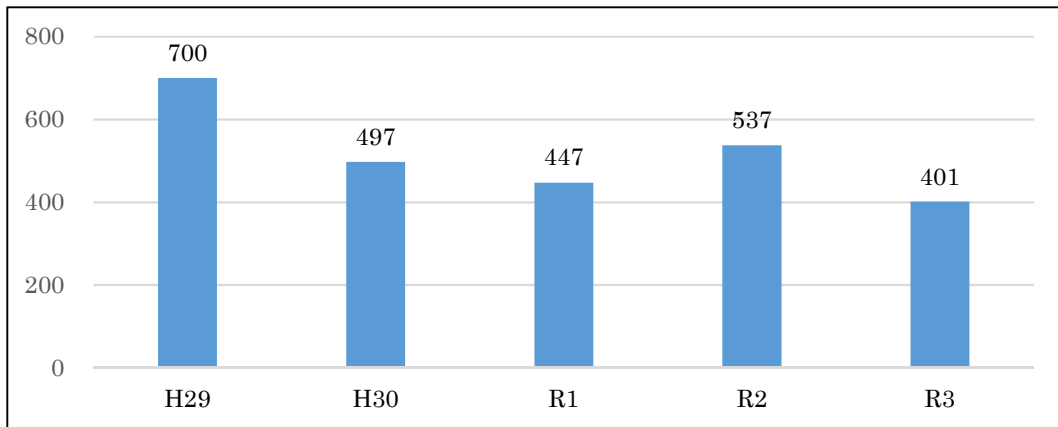


出典：内閣府 男女共同参画局 女性の政策・方針決定参画状況調べ

(4) DV被害

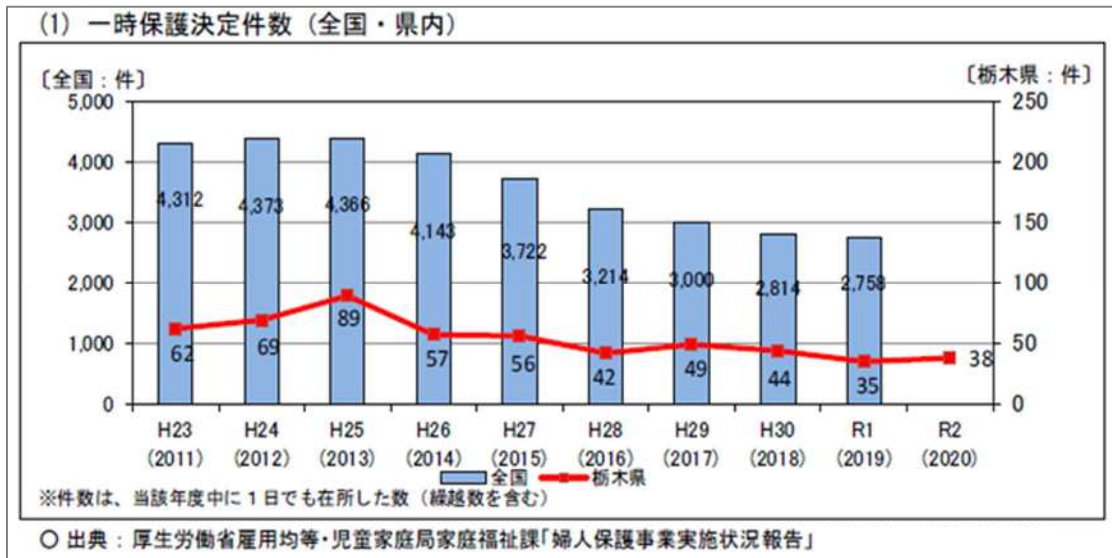
- 本市配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数は、令和3年度は401件であり5年前（H28：684件）と比較し、大きく減少しています。（図1-15）
- 栃木県配偶者暴力相談支援センターにおけるDV被害者の一時保護件数は、減少傾向となっています。（図1-16）

図1-15 市配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数



出典：宇都宮市配偶者暴力相談支援センター調べ

図1-16 DV被害者の一時保護の状況





## 2 市民意識調査，事業所意識調査，児童意識調査等の結果

本市では、「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」策定の基礎資料とするため、令和3年度に「男女共同参画に関する市民意識調査」等を実施しました。この調査結果から見えてきた現状等は次のとおりです。

### (1) 市民意識調査結果

#### ア 男女共同参画意識

##### (ア) 男女の地位の平等感

- ・ 「学校教育の場」での平等感は進んでいますが、その他の場においては、男性優遇と感じている市民が多い状況です。(図2-1)

##### (イ) 固定的な性別役割分担意識

- ・ 「男は仕事，女は家庭にいるのが良い」という考えは、「50歳以上の男性」において、根強く残っており、女性と比較すると差が大きい現状が窺えます。(図2-2)

図2-1 分野別の男女の地位について

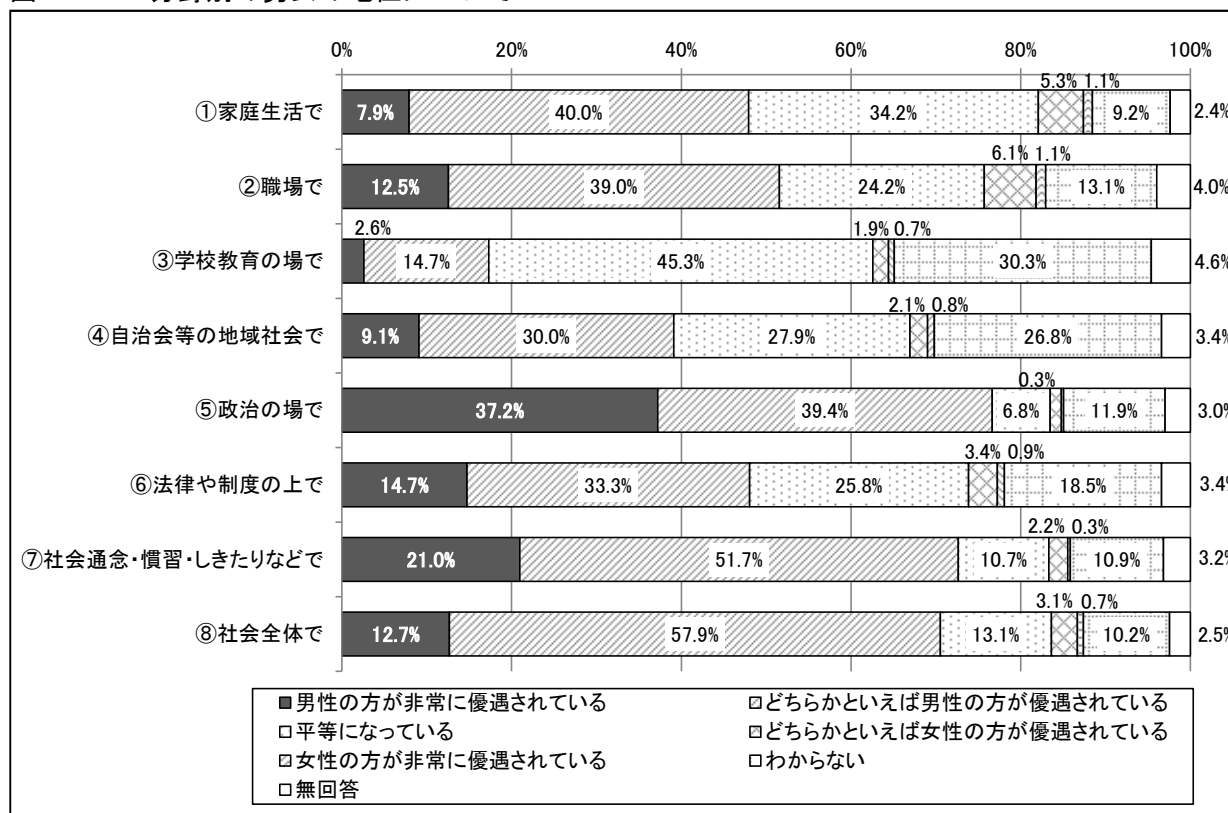
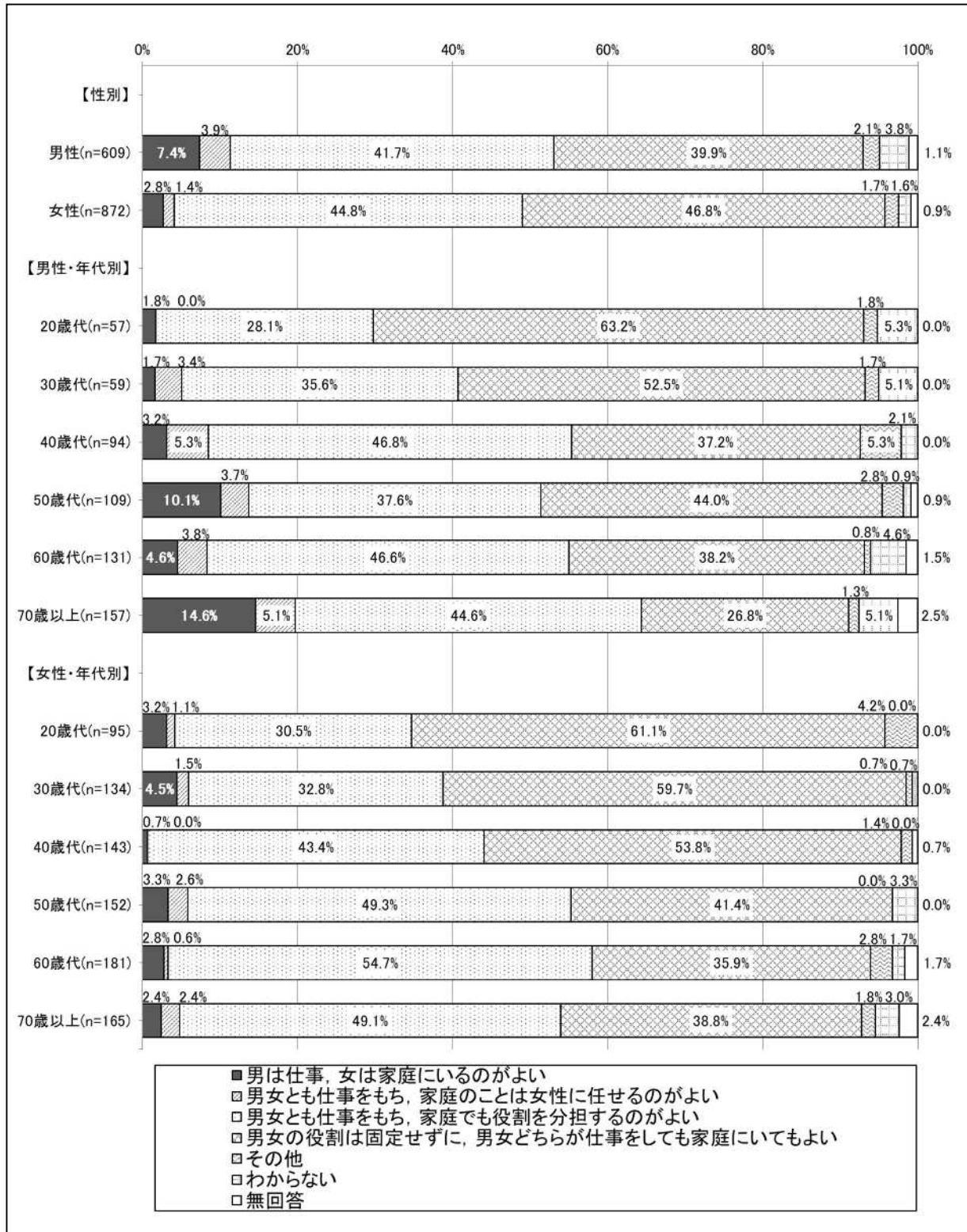


図2-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたの意見に近いものはどれか。



イ 男性のワーク・ライフ・バランス

- ・ 「男性の家事，子育て，介護，地域活動への参加」に重要なものとして，男女ともに「職場の理解」，「夫婦間での協力」が高かったほか，「労働条件での男女の差をなくすこと」や「柔軟な勤務制度」などの回答も多くなりました。なお，ほとんどの項目において，重要だと思う回答は男性より女性が多くなっています。

(図2-3)

- ・ 「男性が育児休業を取得しづらい理由」として，20歳代と30歳代のいずれも「職場にとりやすい雰囲気がないから」の回答が最も高くなりました。

(図2-4)

図2-3 今後，男性が家事，子育て，介護，地域活動に積極的に参加していくためには，特にどのようなことが重要だと思うか。(複数選択可)

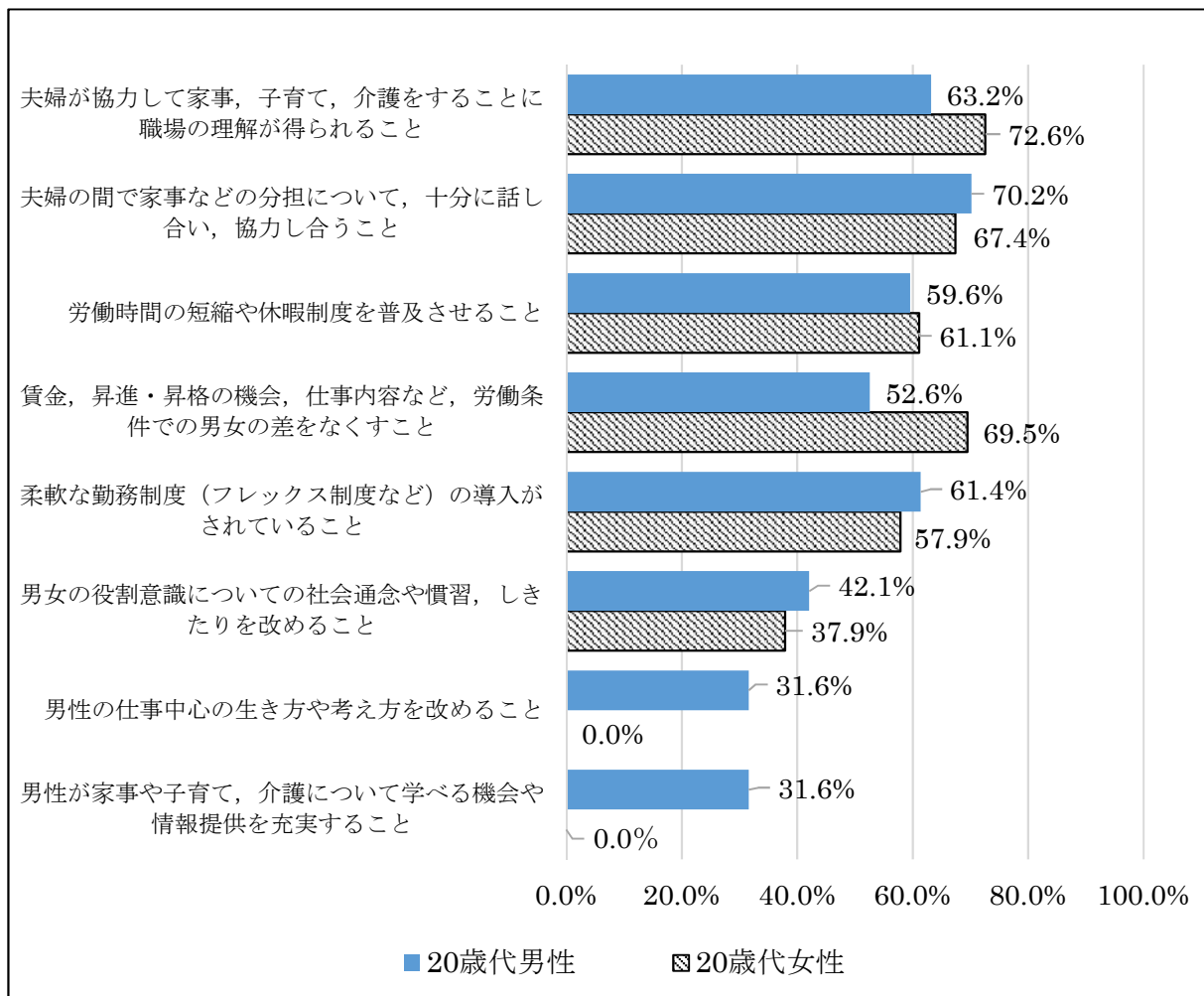
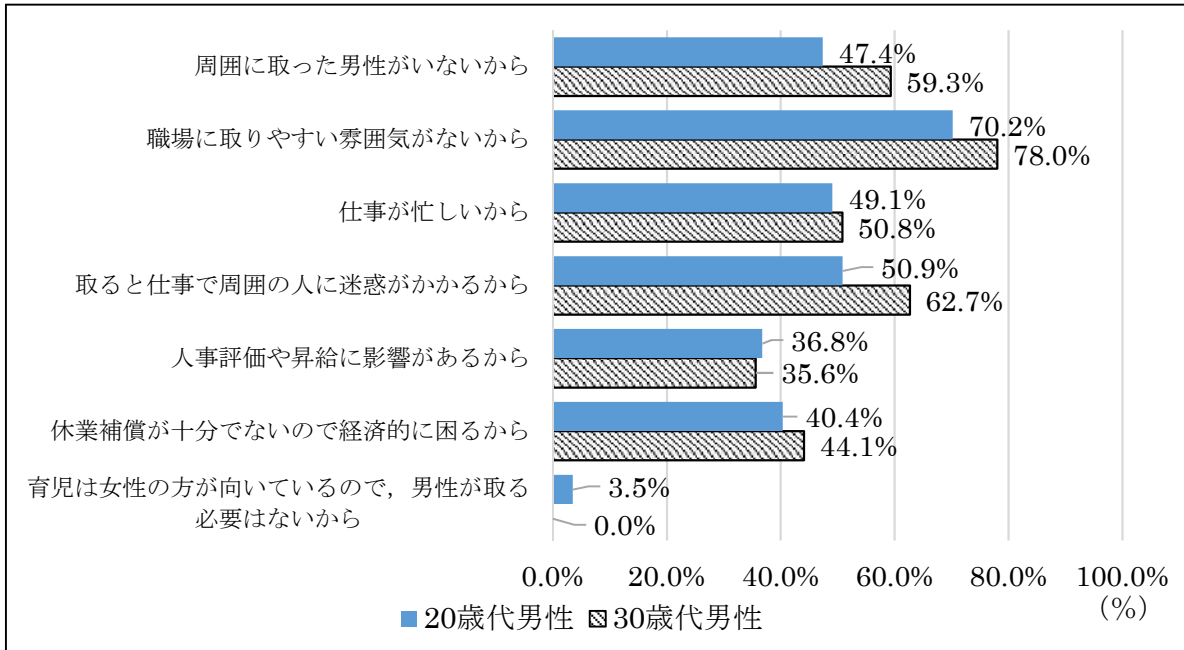


図2-4 男性が育児休業を取得しづらい理由は何だと思うか。(複数選択可)



ウ 女性の就労

- ・ 「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」、「介護」の理由で、「退職した経験がある」女性の割合は、30歳代以降増加しており、その理由としては、「家事・育児・介護に専念したいので自発的に辞めた」が37.5%で最も多く、次いで、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しいため」退職した割合が35.7%と高く、働く希望はあっても、働き続けることが難しい状況が窺えます。(図2-5, 6)
- ・ 女性の再就職に必要なことについては、「夫の理解と家庭参画」と回答した割合が最も高いほか、「フレックスタイム制度の導入や育児休業などの制度の充実」などの柔軟な働き方と回答した割合が多い状況でした。(図2-7)
- ・ 女性が職業をもつことについての考え方は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した女性が最も多く、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の回答は減少しています。(図2-8)

図2-5 「結婚」「妊娠・出産」「育児」「介護」を理由に退職した女性の割合

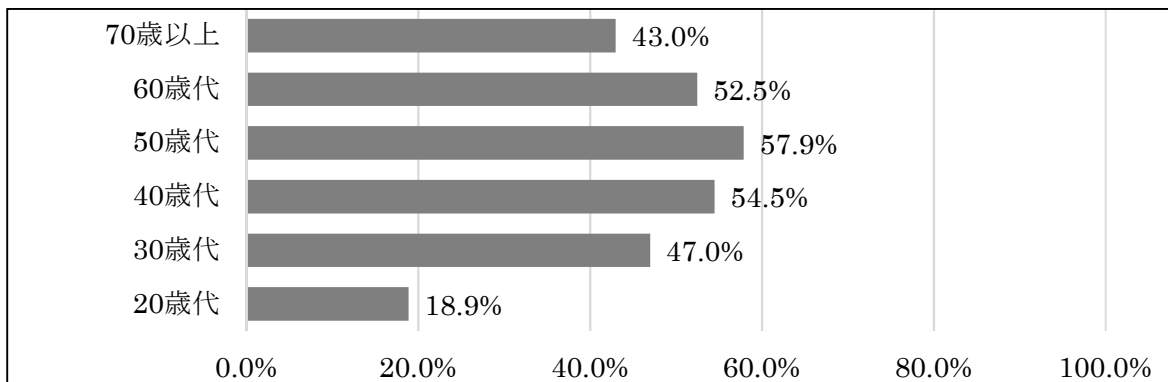


図 2-6 「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」、「介護」の理由で退職した具体的な理由

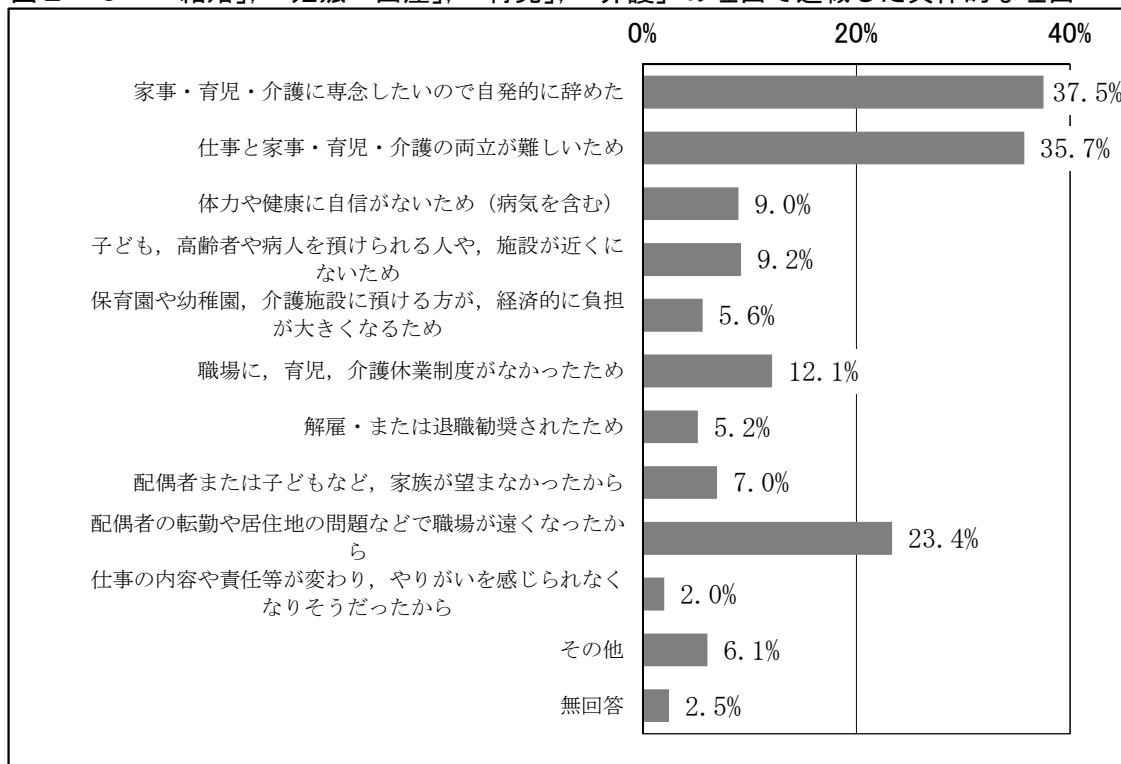


図 2-7 女性の再就職には何が重要だと思うか。

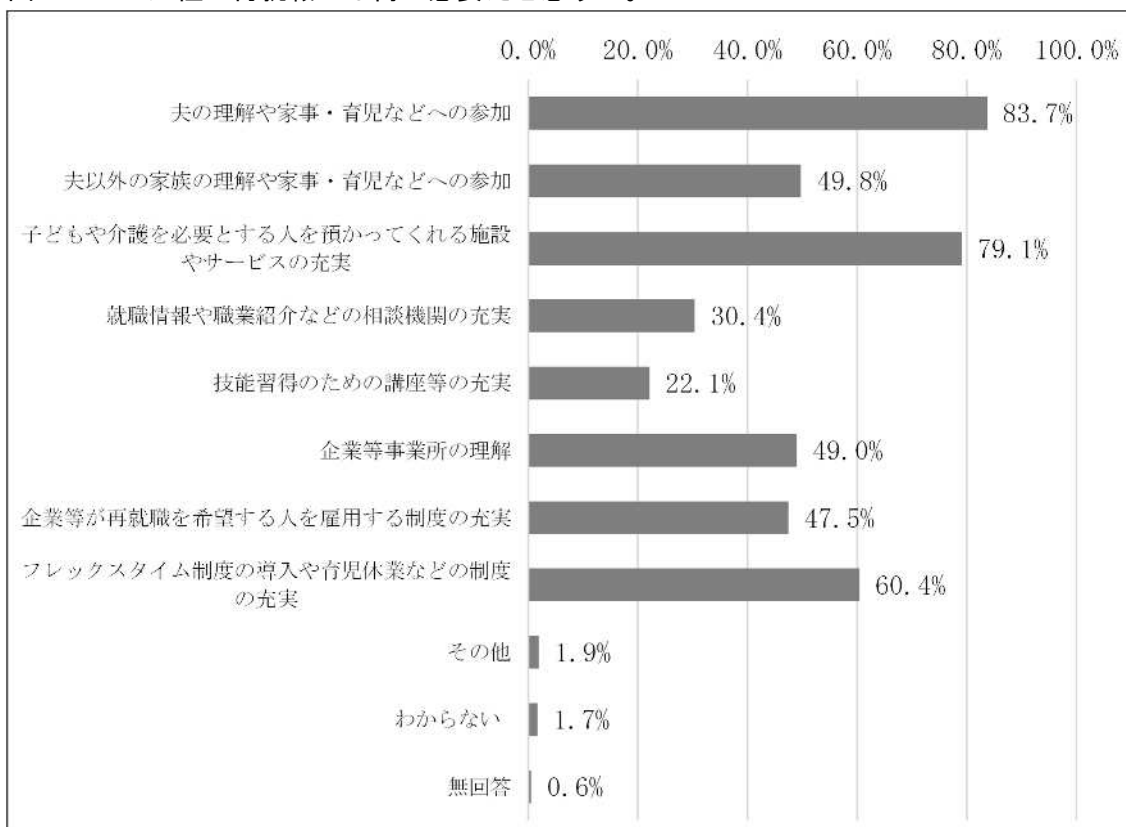
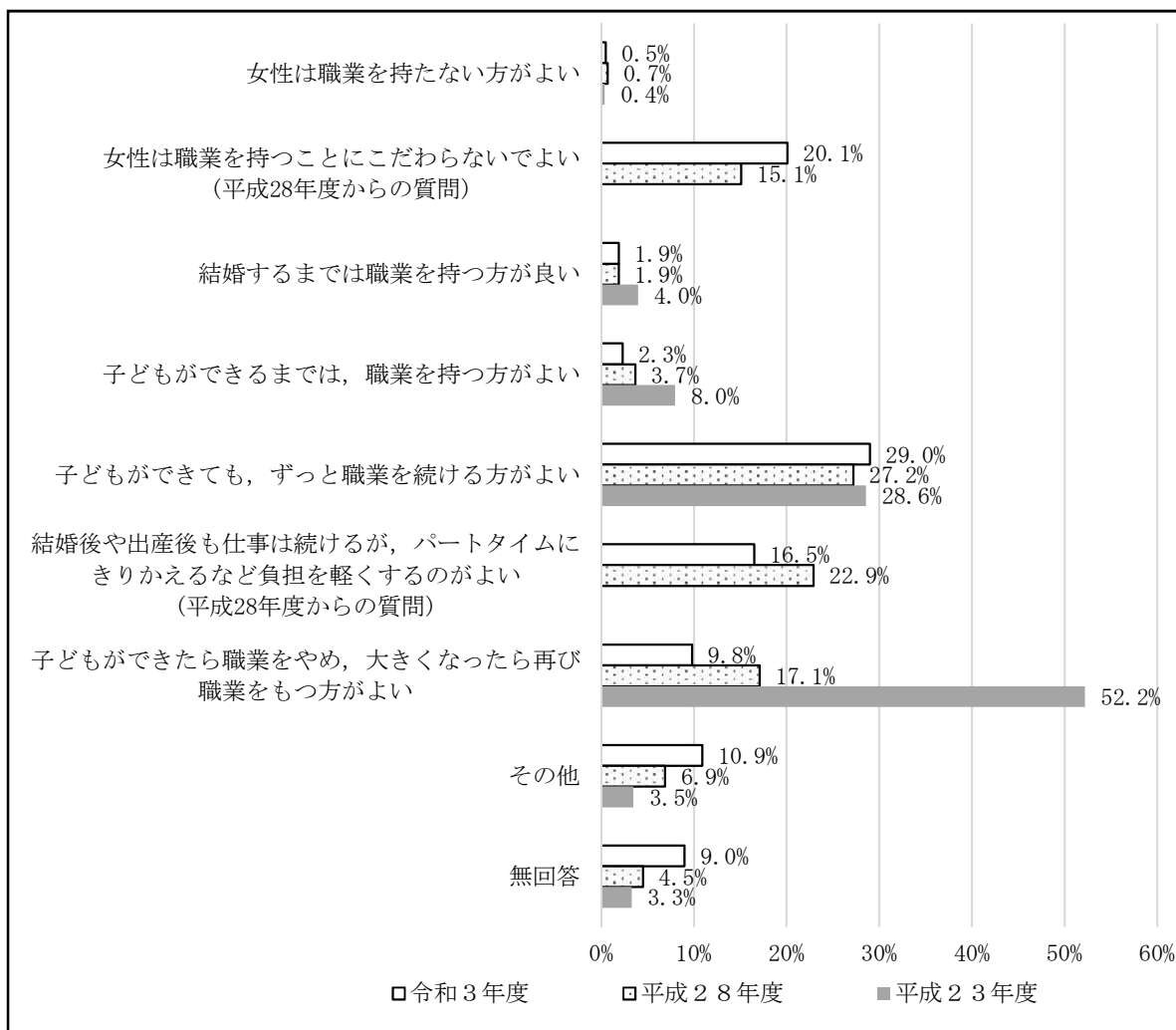


図2-8 女性が職業をもつことについてどう考えるか。(女性回答)



エ 地域・社会への参画

- 「地域活動の役員など方針を決定していく場への女性の参画に必要なこと」について、「男性優位の組織運営を改善すること」は、現役世代の「30歳代男性」で35.6%、「30歳代女性」で47.0%、「40歳代男性」で33.0%、「40歳代女性」で41.3%と高い状況となっています。一方で、70歳以上男性においては、「女性自身が積極的な参画意識をもつこと」の回答が多く、子育て世代である30歳代との意識の乖離が大きいことが窺えます。

(図2-9, 10)

- 「自治会等の地域社会での男女の地位の平等感」について、男性より女性の方が「男性が非常に優遇されている」と考えている割合が多い一方、40歳代以上の女性においては、男性以上に「自治会などの重要な役割は男性が担うべき」と考える人の割合が高くなっており、20～30歳代の女性との意識の乖離がありました。(図2-11, 12)

図2-9 「地域活動の役員など方針を決定していく場への女性の参画に必要なこと」  
 について、「男性優位の組織運営を改善すること」と考える割合

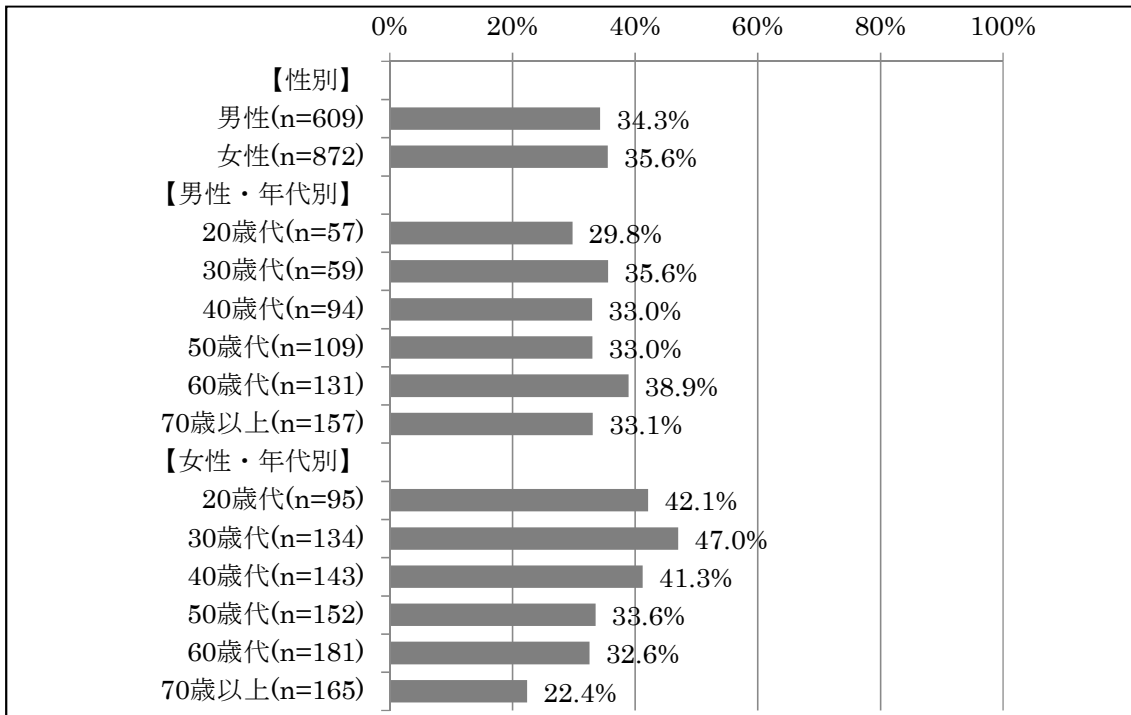


図2-10 「地域活動の役員など方針を決定していく場への女性の参画に必要なこと」  
 について、「女性自身が積極的な参画意識をもつこと」と考える割合

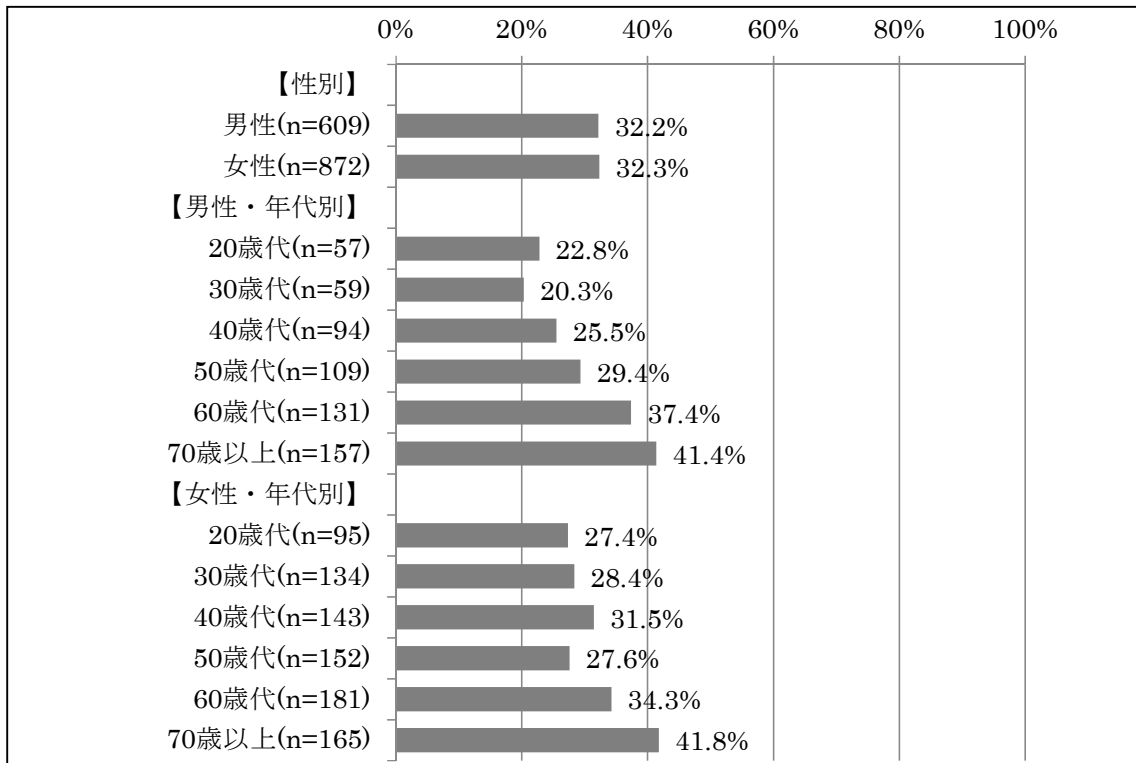


図2-11 自治会等の地域社会での男女の地位は平等になっていると思うか。

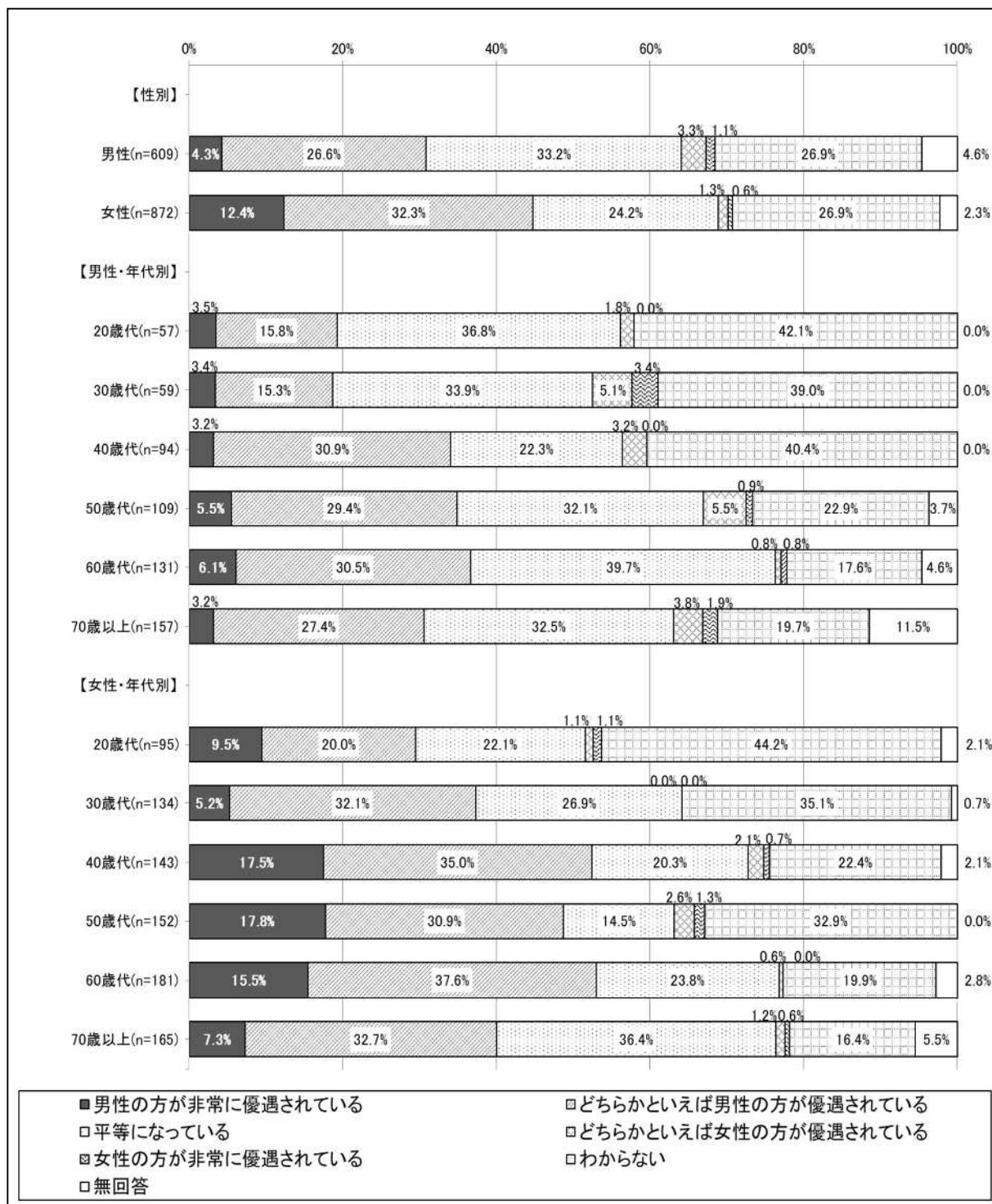
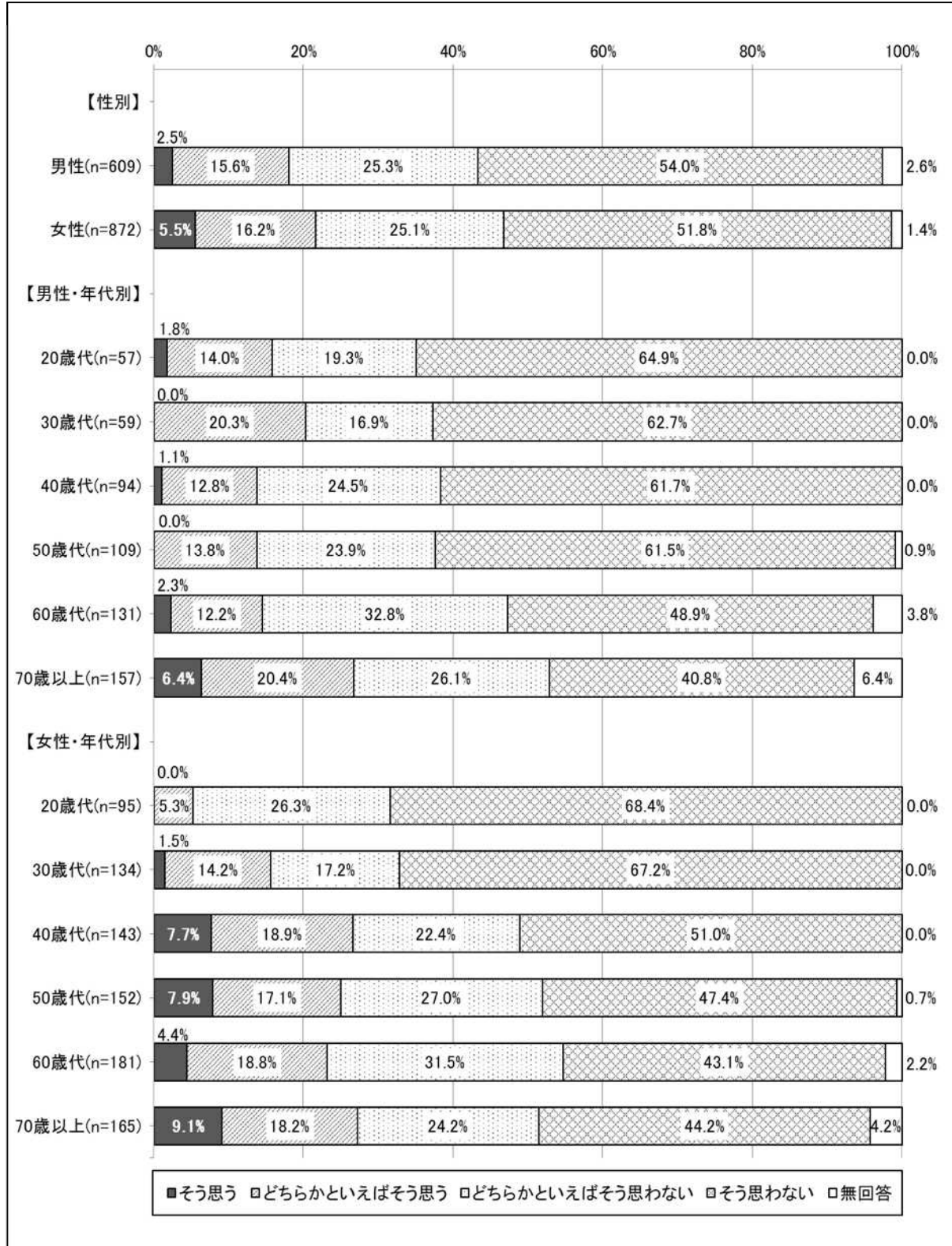




図2-12 自治会などの重要な役職は男性が担うべきと考える割合



オ DV被害の防止

- ・ 配偶者等から受けた暴力について、「相談した」と回答した方の割合は、平成28年度から女性は減少している一方で、男性の相談は増加しています。(図2-13)
- ・ 相談しなかった理由について、女性は「相談しても無駄だと思ったから」、「自分さえ我慢すればやっていけると思ったから」が多く、男性は「自分にも落ち度があると思ったから」が多い状況でした。また、男性においては、女性と比べ「相談する人がいなかったから」の割合が高かったところです。(図2-14)

図2-13 配偶者等から受けた暴力についての相談

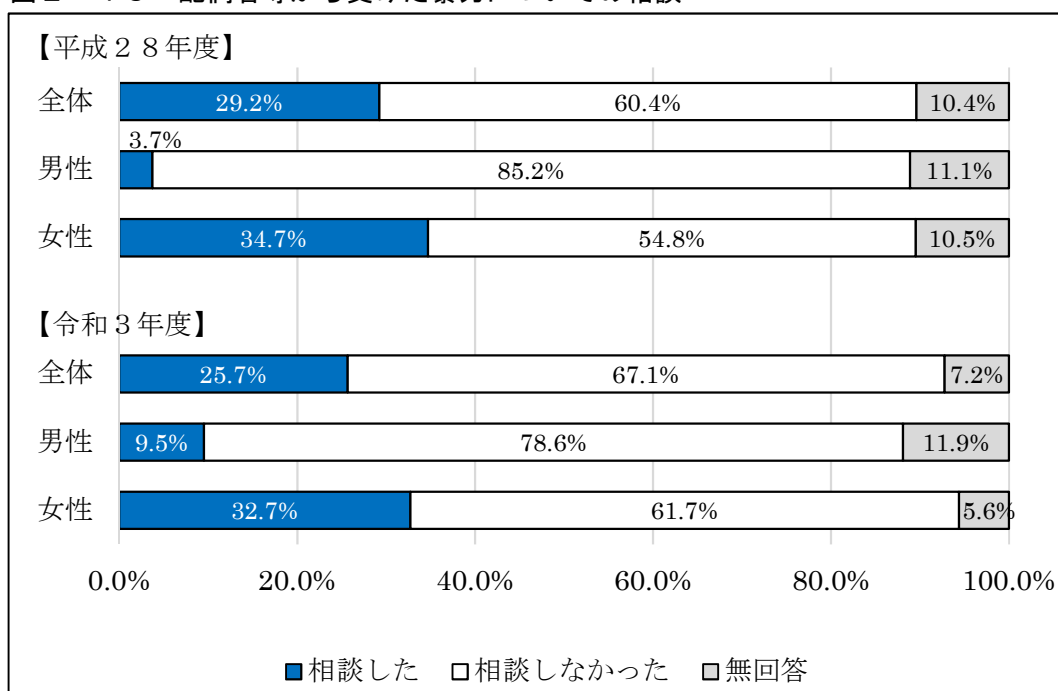
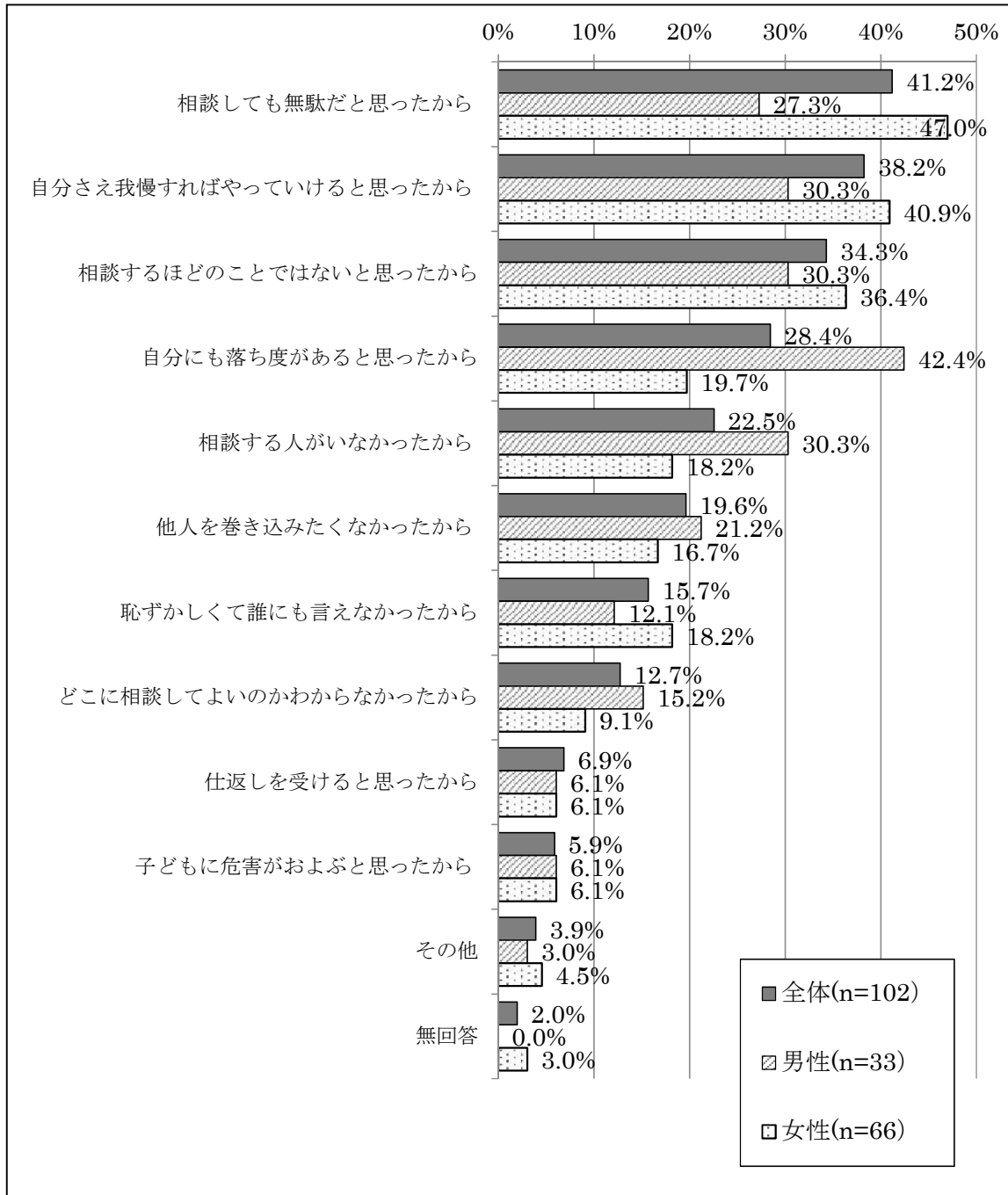


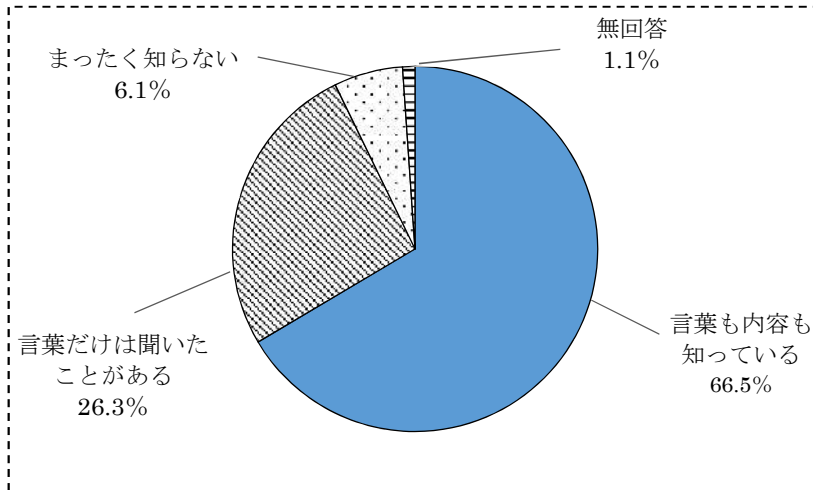
図2-14 配偶者等から受けた暴力について、相談しなかった理由（複数選択可）



カ 多様な性への理解

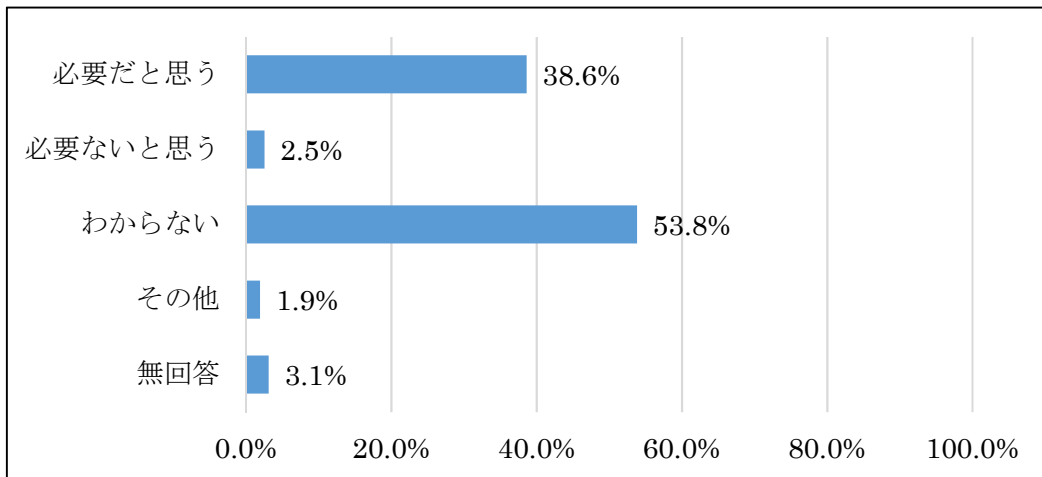
- ・ LGBTの言葉の認知度は、66.5%で平成28年度の41.0%から大きく上昇しました。一方で、性的マイノリティの方々の人権を守る啓発の必要性について、「わからない(53.8%)」が過半数であり、「必要だ(38.6%)」を大きく上回っています。(図2-15, 16)

図2-15 (参考) LGBTの言葉の認知度



出典：令和3年度「市政に関する世論調査」

図2-16 性的マイノリティの方々の人権を守る啓発や施策について必要だと思うか。



キ 女性の健康への理解

- ・ 健康に関してパートナーが「理解してくれている」とした女性の割合は、平成28年度時の調査から全ての世代において大きく減少しています。(図2-17)
- ・ 20～30歳代では男女の差がありませんが、40歳代以上は「理解している、理解できている」に男女差が生じており、年齢が上がるほど男女の意識の差が大きくなっている現状が窺えます。(図2-18)

図2-17 健康に関してパートナーが「理解してくれている」とした女性の割合

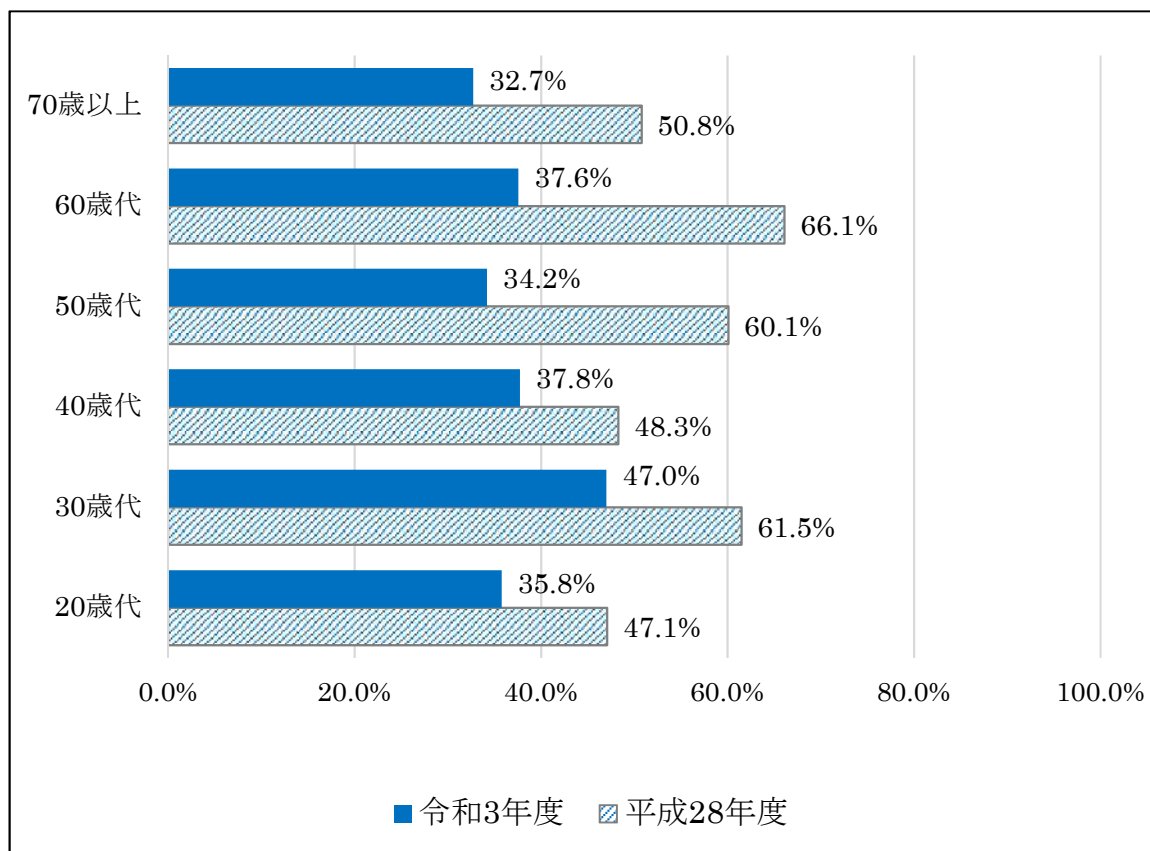
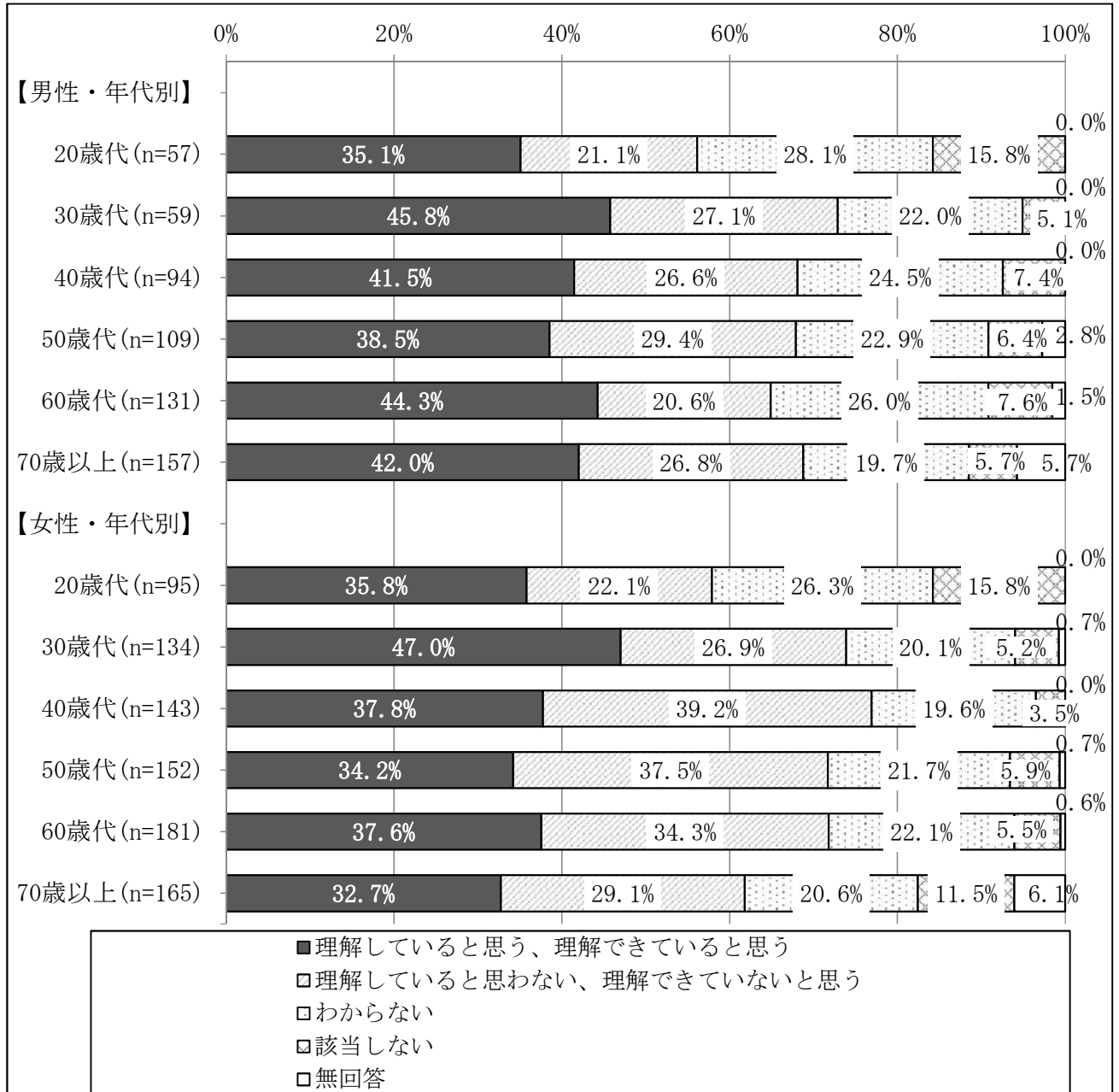


図2-18 パートナーの健康への理解について

【女性の方】あなたの配偶者や恋人などが、正しく理解していると思うか。

【男性の方】あなた自身が、配偶者や恋人などの健康状態を理解できていると思うか。

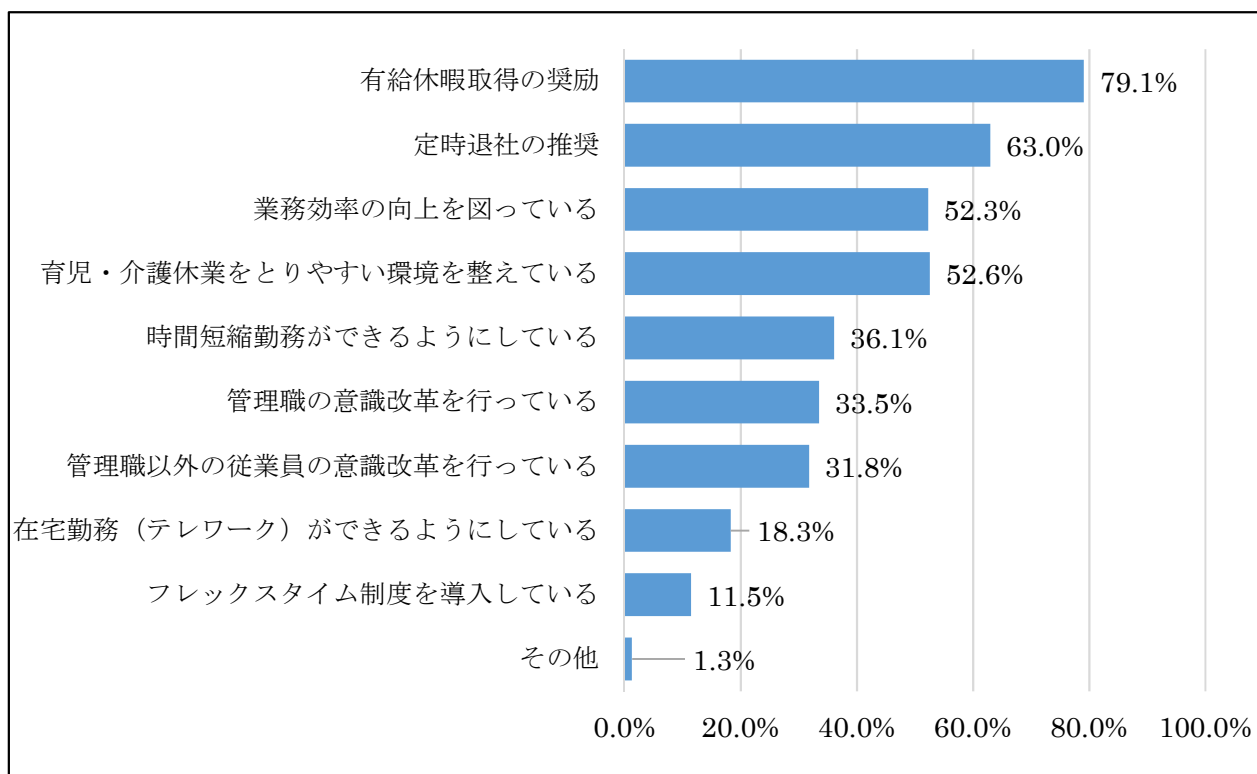


(2) 事業所意識調査結果

ア ワーク・ライフ・バランス

- 事業所における取組について、「有給休暇取得の奨励（79.1%）」や「定時退社の推奨（63.0%）」に多くの事業所が取り組んでいる一方、「フレックスタイト制度の導入（11.5%）」や「在宅勤務（テレワーク）（18.3%）」については取り組んでいる事業所が少ない状況となっています。（図2-19）

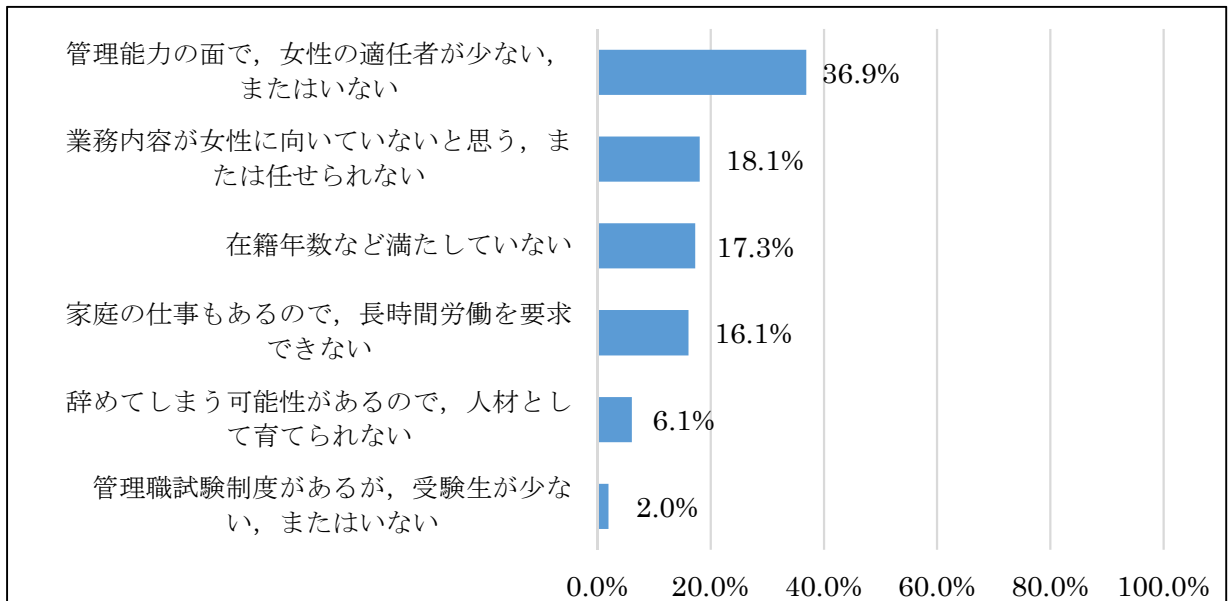
図2-19 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組はどのようなものか。  
（複数選択可）



イ 企業における女性管理職の登用

- 市内企業における女性管理職登用率は10.0%で全国と比べ、やや低い状況となっています。（参考）全国：11.4%（厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」より）
- 女性管理職がない、または少ない理由については、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」が36.9%で最も多く、次いで「業務内容が女性に向いていないと思う、または任せられない」が18.1%で多い状況となりました。（図2-20）

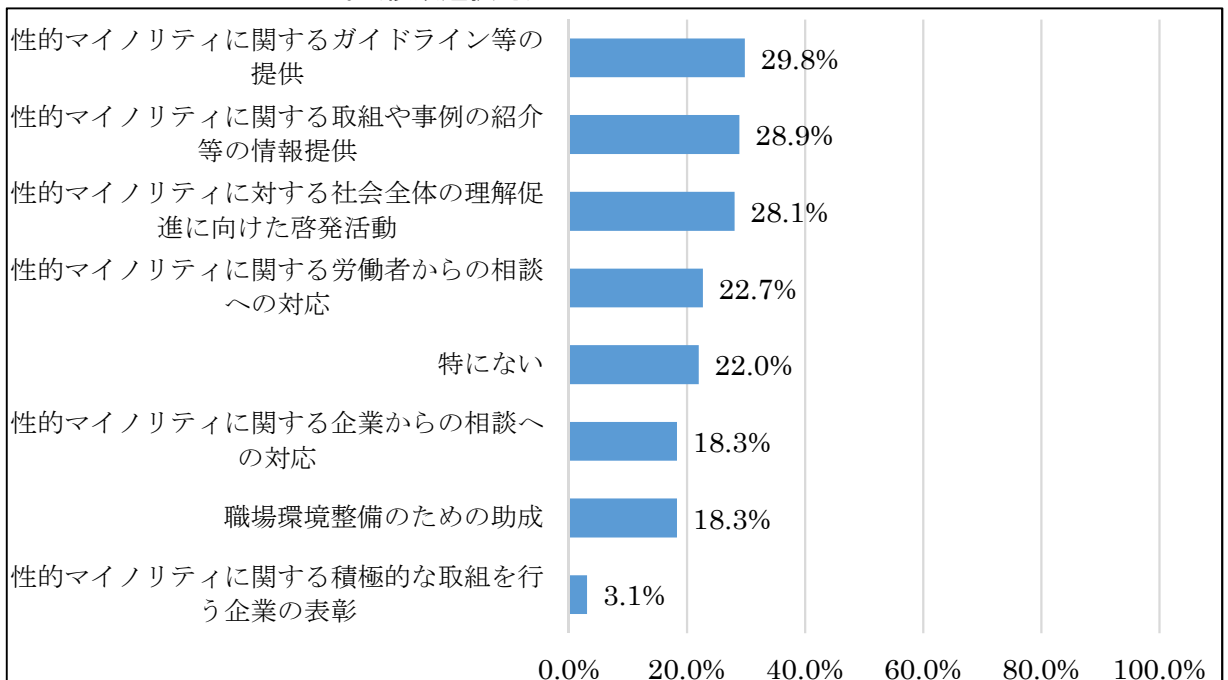
図2-20 女性管理職がない、または少ない理由は何か。(複数選択可)



ウ 多様な性への理解

- ・ 企業が性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取り組んでほしいことについては、「職場における性的マイノリティに関するガイドライン等の提供」が29.8%で最も多く、次いで「職場における性的マイノリティに関する取組や事例の紹介などの情報提供」28.9%、「性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動」28.1%の順となりました。(図2-21)

図2-21 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるに当たって、国や自治体に取り組んでほしいこと。(複数選択可)





(3) 児童意識調査結果

ア 「女(男)らしくしなさい」、「女(男)のくせに」と言われることについて

- ・ 「女(男)らしくしなさい」や「女(男)のくせに」と言われることの頻度について、「全く言われぬ」が50.6%（平成28年度調査時より6.6%増）で最も多く、次いで「あまり言われぬ」が31.5%、「ときどき言われる」が13.7%となりました。（図2-22）
- ・ 「女(男)らしくしなさい」や「女(男)のくせに」と言う人について、「母」が68.5%で最も多く、次いで「父」が31.5%、「祖母」が23.5%という状況です。（図2-23）

図2-22 「女(男)らしくしなさい」や「女(男)のくせに」と言われることがあるか。

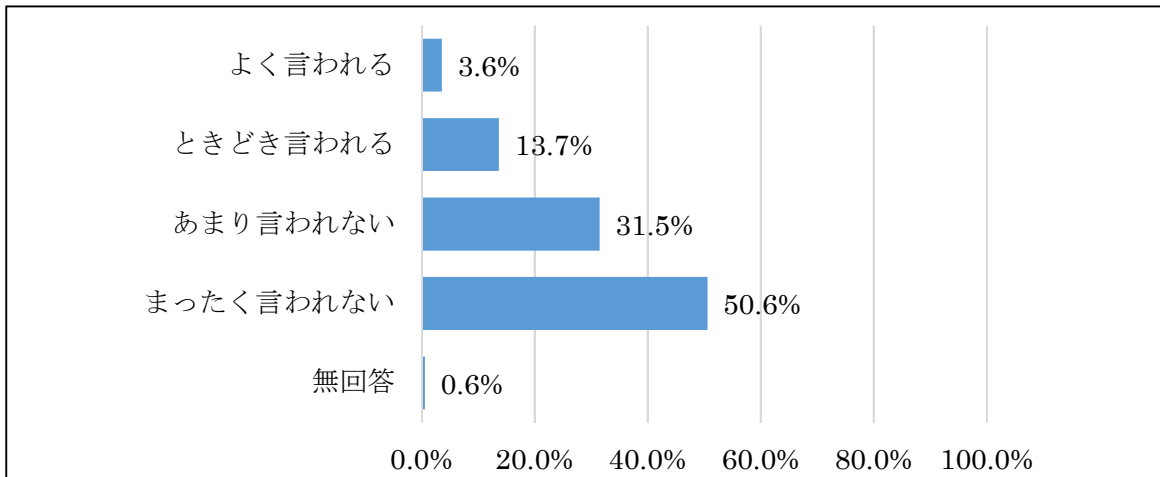
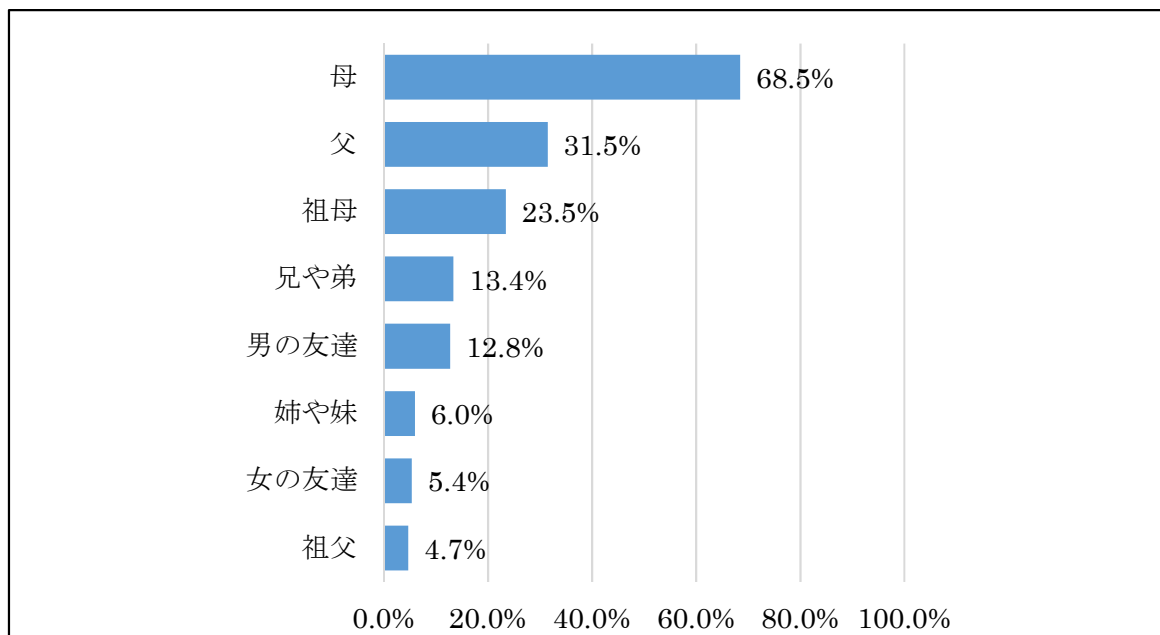


図2-23 「女(男)らしくしなさい」や「女(男)のくせに」と言う人は誰か。(複数回答可)



(4) DV被害者実態調査結果

ア 加害者からの暴力について

- ・ 加害者からの暴力は「精神的・心理的暴力」が84%で最も多く、「身体的暴力」と「社会的暴力」が同率で72%の順に多くなっています。また、夫婦間だけでなく子どもを巻き込んだ暴力も52%と多い状況でした。(図2-24)
- ・ 加害者から暴力を受けていた期間は「10年～20年未満」の人が28%と最も多く、「5年～10年未満」,「3年～5年未満」の順に多くなっています。また、5年以上もの長期間に渡り加害者から暴力を受けていた被害者は64%という状況でした。(図2-25)

図2-24 あなたが受けた暴力はどのようなものか。(25人回答・複数選択可)

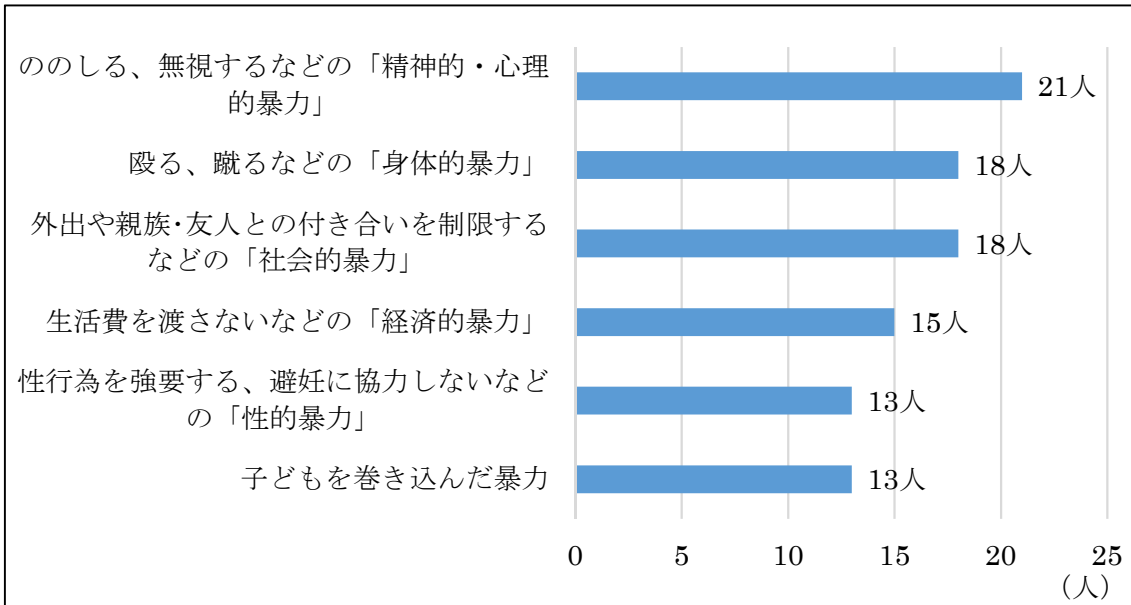
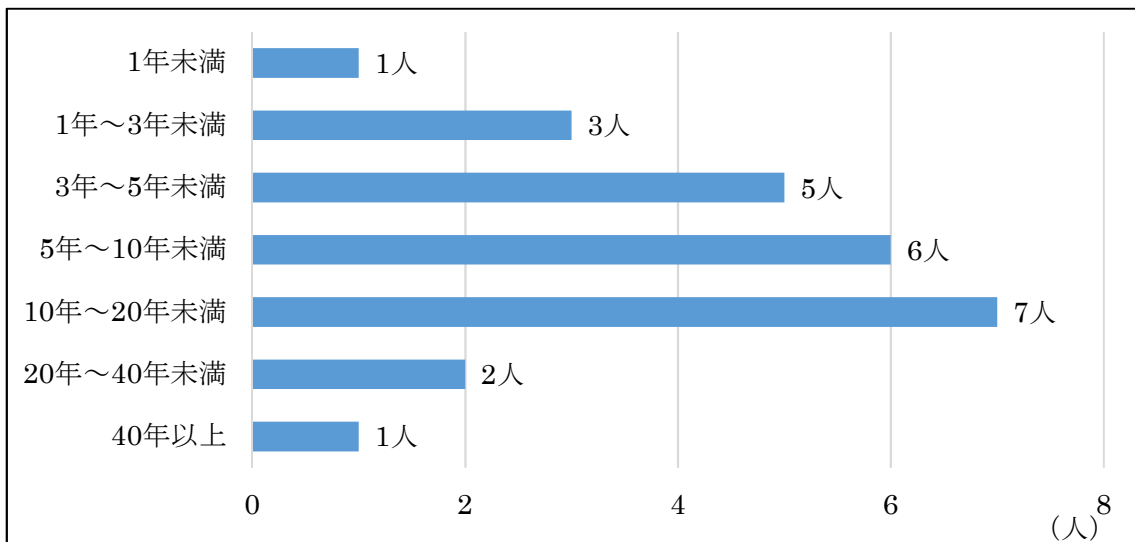


図2-25 加害者から暴力を受けた期間について(25人回答)



イ 相談について

- ・ 最初に相談した時期は、暴力を振るわれてから「1年未満」と「5～10年未満」が25%で最も多く、「10～20年未満」,「1年～5年未満」の順に多くなりました。(図2-26)
- ・ 相談に行くまでに時間がかかった理由は、「自分さえ我慢すればやっていけると思ったから」が72%と多く、「自分にも落ち度があると思ったから」、「仕返しを受けると思ったから」が同率で40%の順に多くなっています。また、「どこに相談してよいのかわからなかったから」が36%,「相談する人がいなかったから」が28%となっており、相談窓口を知らなかった被害者も多い状況でした。(図2-27)

図2-26 加害者から暴力を振るわれたときに最初に相談したのはいつか。(24人回答)

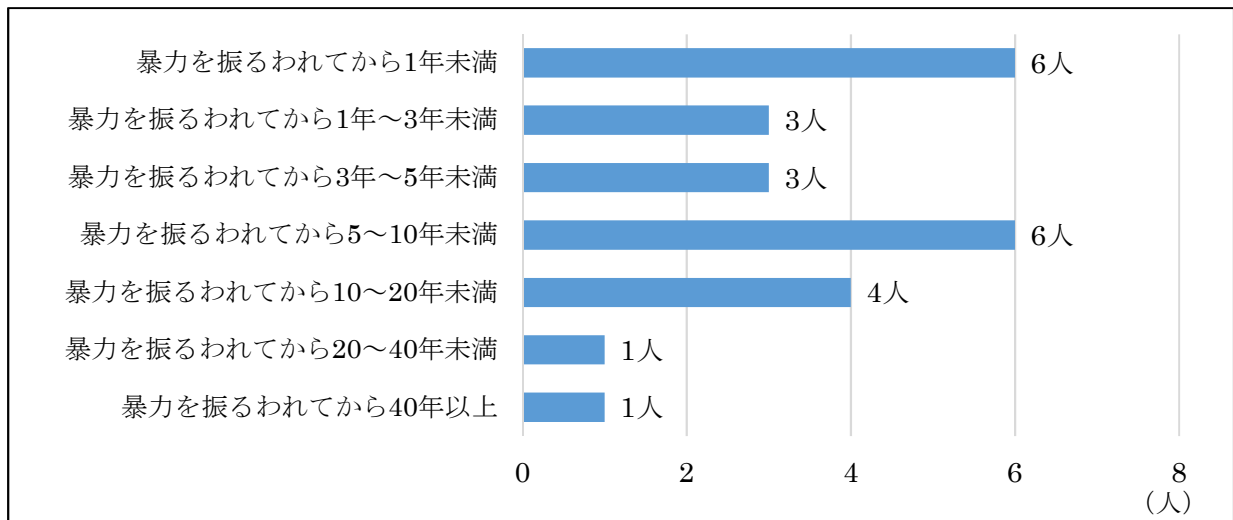
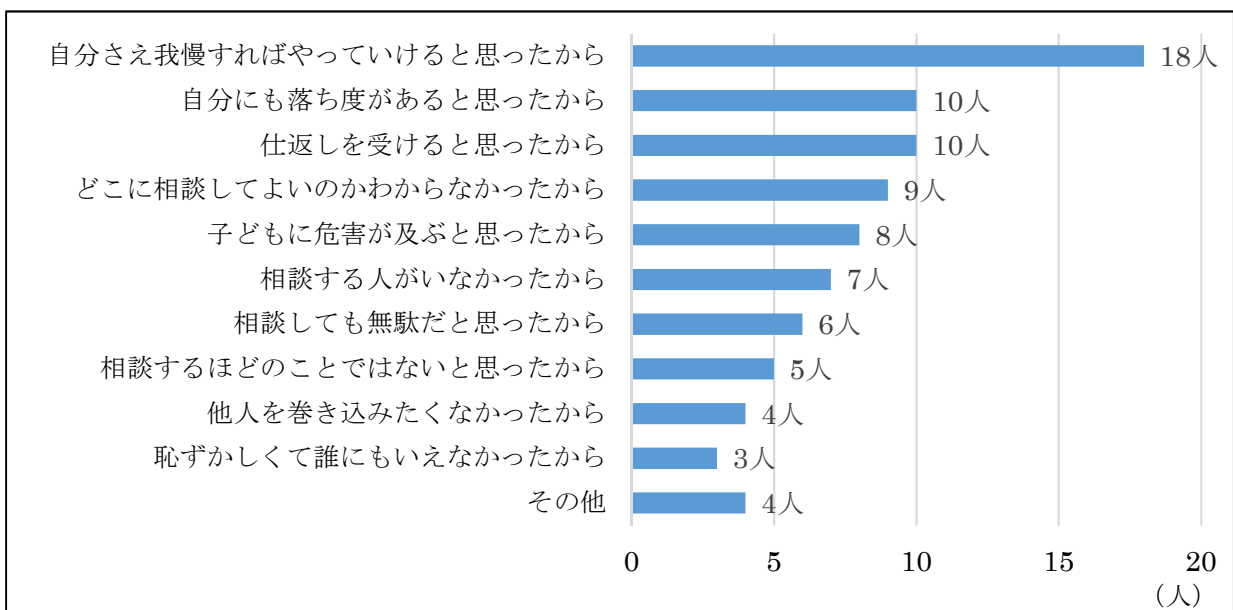


図2-27 相談に行くまで時間がかかった理由は(25人回答・複数選択可)



ウ 被害者について

- 被害者の就労の割合は、「仕事をしている人」が68%で、「仕事をしていない人」は32%となっています。「仕事をしていない理由」は、「就職先が見つからない」「その他（子どもが不登校のため等）」「身体的に不安がある」「精神的に不安がある」の順でした。（図2-28, 29）
- 健康面での不安については、「不安はない」が28%で、「不安がある」が72%となっており、そのうち、身体面での不安がある人が27.8%、精神面での不安がある人が38.9%、精神、身体ともに不安がある人は33.3%と多い状況です。（図2-30, 31）

図2-28 現在の仕事の状況（25人回答）

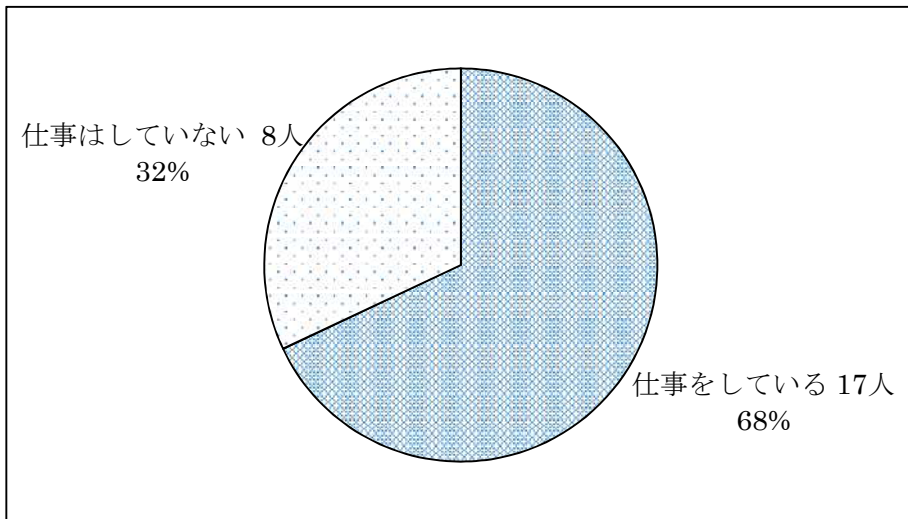


図2-29 仕事をしていない理由（8人回答・複数選択可）

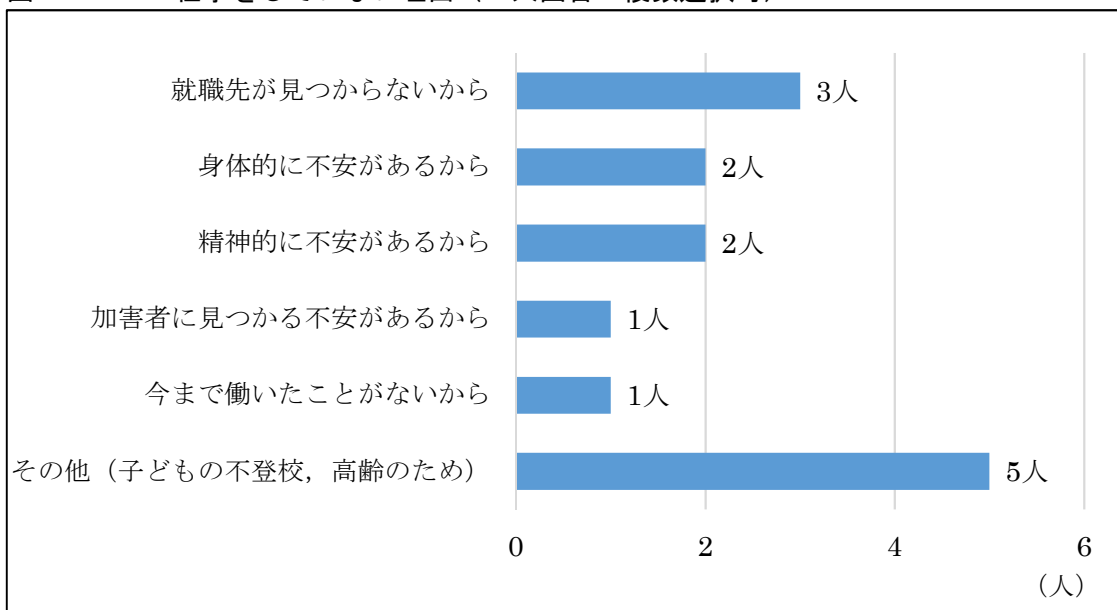


図2-30 現在の健康面について（25人回答）

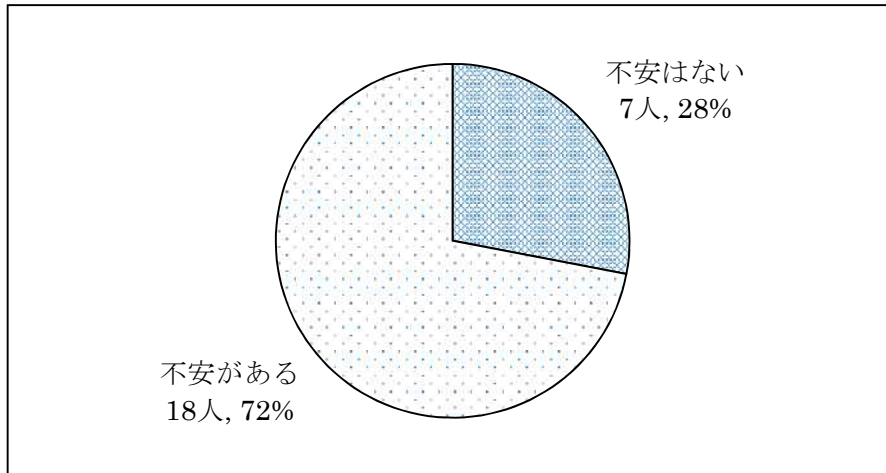
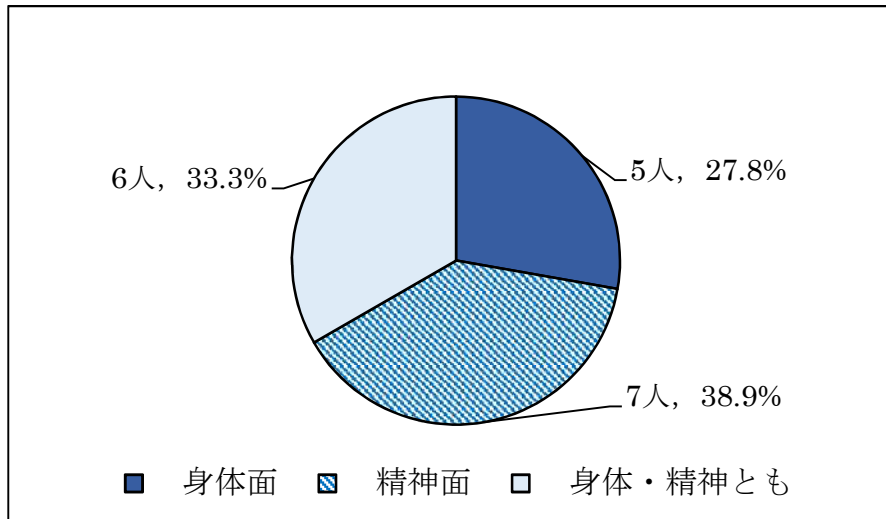


図2-31 現在の不安について（18人回答）



エ 子どもについて

- ・ 加害者から子どもへの虐待は、「身体的虐待」と「心理的虐待」が同率で89%であり、ほとんどの被害者の子どもに共通していました。心理的虐待の内容としては、「子どもは被害者が暴力を受けたところを見ていた」が94%であるほか、「加害者が子どもに直接言葉で脅したり心を傷つけたりする態度をとっていた」が59%と多かったところです。（図2-32, 33）
- ・ 子どもに対し必要な支援は、「専門家の診察・カウンセリング・メンタルケア」が76%、「子どもの居場所作り・安心して遊べる居場所の提供」が65%と多くなっています。（図2-34）

図2-32 子どもは加害者からどのような虐待を受けていたか。(19人回答・複数選択可)

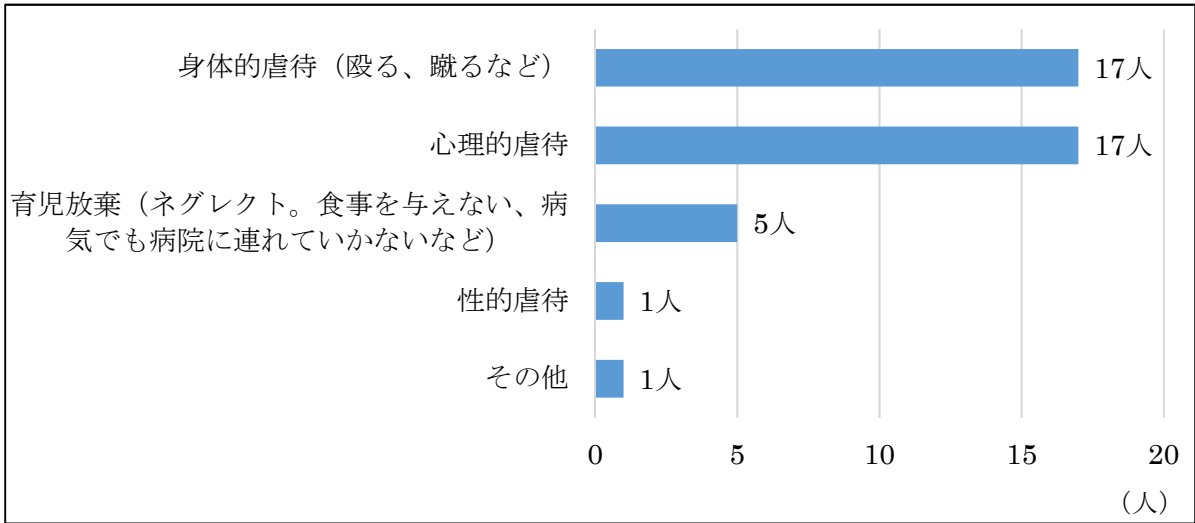


図2-33 心理的虐待の内容（17人回答・複数選択可）

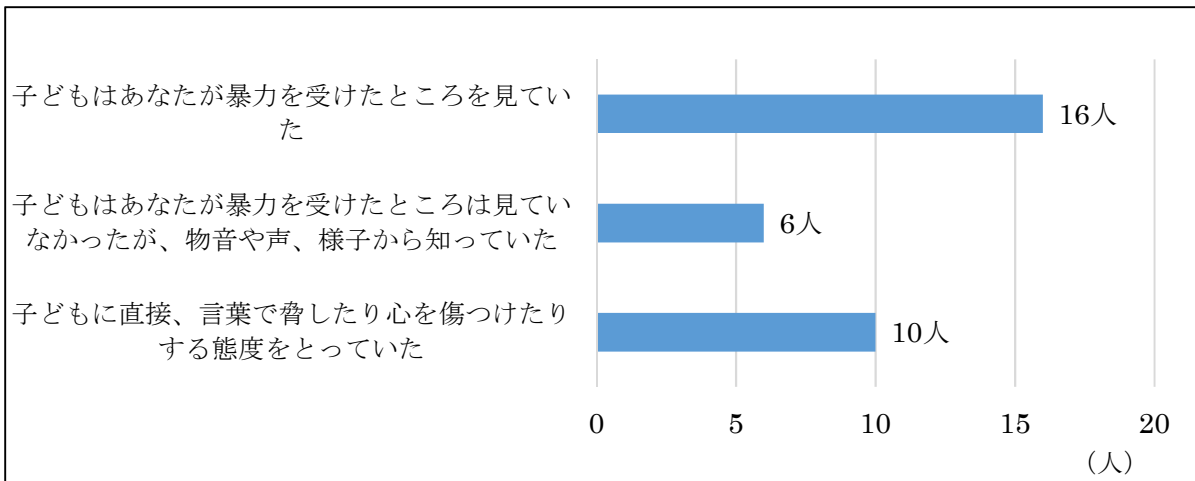
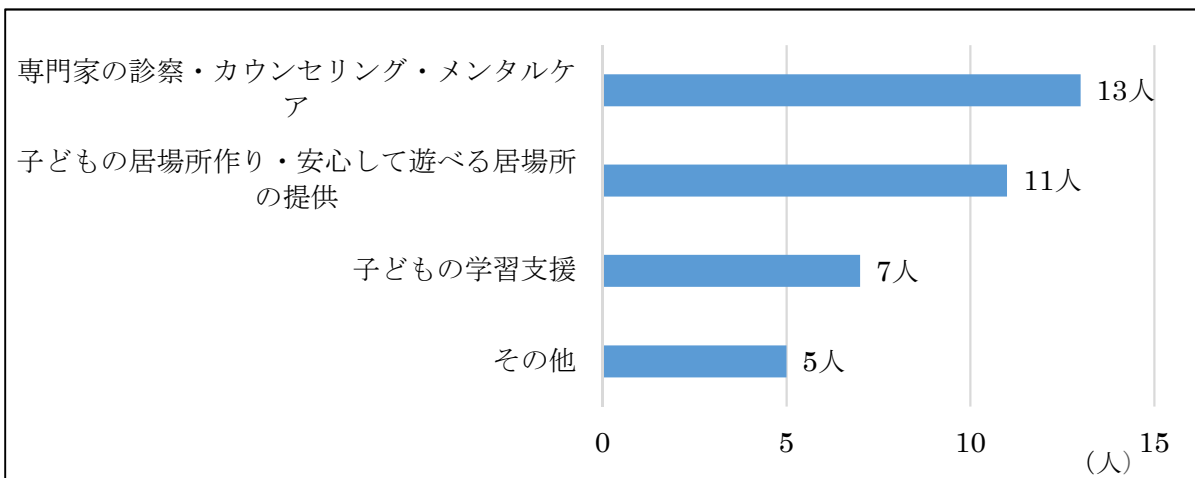


図2-34 子どもに対してどのような支援をしてもらいたかったか。(17人回答・複数選択可)



### 3 「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」の評価と課題

本市では、「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」に基づき、男女共同参画に関する様々な施策・事業を実施してきました。

計画に掲げた各成果指標の達成状況を踏まえ、これまでの取組を評価し、課題を抽出しました。

#### (1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画意識社会に向けた行動を促す意識の変革

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
男女の家事・育児・介護時間の割合 (男：女) (指標①)	—	1：2	1：4
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に肯定的な市民の割合 (指標②)	7.2%	4.7%	5.0%

○施策の方向1 男女共同参画を实践・行動に繋げるための教育・啓発の推進

○施策の方向2 男性を中心とした意識変革による固定的性別役割分担や慣行の見直し

#### 【主な取組】

##### <施策1 男女共同参画の教育の推進>

- 小学生を対象にした男女共同参画教育資料の配布や資料に基づく出前講座、中学生へのデートDV防止啓発ハンドブックの配布や中・高・大学生等へのデートDV防止出前講座の実施、女子中学生を対象とした理工系大学教員による実験・実習等の機会の提供など、子どもの頃からの男女共同参画意識の醸成や性別に偏りのないキャリア教育の支援に取り組みました。

##### <施策2 男女共同参画についての広報啓発活動>

- 広報紙や男女共同参画情報誌、男女共同参画推進月間におけるパネル展、男女共同参画推進センターのFacebook(フェイスブック)などを活用し、性別役割分担意識の解消や夫婦間の家事・育児の分担などをテーマに、男女共同参画を实践・行動につなげるための啓発を推進しました。

#### 【評価・課題】

<評価> 男女共同参画に関する教育や広報・啓発活動により子どもの頃からの男女共同参画意識の醸成が図られるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響により、ライフスタイルが変化したことに伴い、男性の家事・育児等に費やす時間の割合が増加したと考えられます。

＜課題＞ 男女の家事・育児等を担う時間割合は大きく差が縮まっているが、依然として女性への負担が大きいことを踏まえ、今後更に、男性の行動変容を促し、積極的に家事・育児に参加できるよう効果的な啓発に取り組む必要があります。

【主な取組】

＜施策3 男性自身の意識の変革による家庭参画の促進＞

- ・ 幼い子を持つ父親など男性の家庭参画促進講座や家族で参加するセミナー、パパママ学級の実施などによる男性の家庭参画を促進するとともに、農業分野においては、「家族経営協定締結促進事業」の着実な実施により、労働・生活環境等の改善を図りました。

＜施策4 男性シニア層を中心とした固定的役割分担意識の解消＞

- ・ 男性シニア層を中心に男女共同参画についての理解を深める講座を実施し、幅広い層への意識啓発に取り組みました。

【評価・課題】

＜評価＞ 男性を対象とした講座の実施など男女共同参画に関する様々な啓発や取組により、徐々に固定的な性別役割分担意識の解消が図られていますが、依然として男性シニア層などに固定的な性別役割分担意識が残っています。

＜課題＞ 様々な組織で指導的立場や中心的役割を担っている中高年男性には、女性と比較して固定的な性別役割分担意識が残っている状況があり、女性が「地域」や「職場」等で活躍していくうえで、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消を図っていく必要があることから、世代や活動の場に応じた効果的な啓発に取り組んでいく必要があります。

（2）基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
女性の就業率（25～44歳まで） (指標③)	60.8% (平成27年)	61.4% (令和2年)	62.0%
民間企業の管理職に占める女性の割合 (課長相当職) (指標④)	—	10.0%	16.0%
男性の育児休業取得率 (指標⑤)	5.8%	〔参考値 24.9%〕	13.0%



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定中小企業数（指標⑥）	38社	132社	100社
社会活動に参加する市民の割合（指標⑦）	—	36.6%	63.0%
審議会等委員に占める女性の割合（指標⑧）	24.6%	26.5%	30.0%
本市職員の管理職に占める女性の割合（指標⑨）	10.8%	14.9%	15.0%

### ○施策の方向3 雇用の場における女性の活躍の推進

#### 【主な取組】

#### <施策5 女性の活躍に向けた人材育成支援>

- ・ 女性のためのキャリアデザイン講座や女性の自立や活躍など自身の生き方を考えるための講座を実施し、女性の人材育成支援に取り組みました。

#### <施策6 仕事と子育てや介護等との両立支援>

- ・ 待機児童を解消するための教育・保育施設等による保育サービスの提供や「ファミリーサポートセンター事業」など子育て支援サービス、放課後等における「宮っ子ステーション事業」の実施、また、介護保険事業の着実な実施や介護離職予防講座・家族介護教室等の実施により、勤労者の仕事と子育てや介護等の両立を支援しました。

#### <施策7 働きやすい職場環境整備に向けた支援>

- ・ 性別に関わらず個性や能力を發揮できる職場環境づくりに積極的に取り組む事業者を表彰し、その優れた取組を市内事業者に波及するための周知や、企業向けワーク・ライフ・バランス実践ガイドブックの配布、中小企業の一般事業主行動計画の策定支援等に取り組み、企業における働きやすい職場環境づくりを促進しました。また、勤労者や子育て世代を対象とした仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業へのインターンシップ事業を実施し、市民のワーク・ライフ・バランスの促進や若年層からの継続就労意識の醸成に取り組みました。

#### 【評価・課題】

<評価> 女性活躍に向けた人材育成や、仕事と子育て等との両立支援、働きやすい職場環境整備の促進に取り組み、女性の就業率は上昇したものの目標値には達しておらず、全国と比較しても低く、女性管理職の割合も目標値を下回っています。一方、男性の育児休業取得率については、勤労者や子育て世代を対象にした啓発事業の取組のほか、育児・介護休業法の改正により、取得率が上昇していると考えられます。

<課題> 女性の就業率を高めることは、女性の経済的自立につながることから、女性の継続就業や再就職支援の充実が必要であるとともに、より多くの男性が育児休業を取得

できるよう、女性だけでなく、男性にとっても働きやすい職場環境整備を促進していく必要があります。また、管理職など雇用の場における女性の活躍を推進するため、企業の女性人材育成支援の充実が必要です。

#### ○施策の方向4 地域・社会における男女共同参画の推進

##### 【主な取組】

##### ＜施策8 女性のチャレンジへの支援＞

- ・ 女性の起業を支援する講座やチャレンジショップの実施、男女共同参画推進センターにおける女性向け就職情報の提供、女性の再就職を支援するための就業マッチング事業等の実施により、働く意欲のある女性の就業や企業を支援しました。

##### ＜施策9 地域における男女共同参画の推進＞

- ・ 地域で活動する男女共同参画推進団体と協働で実施する「市民企画講座」の実施や女性の視点を活かした防災講座、生涯学習センターとの連携により男女共同参画推進講座等を実施し、地域における男女共同参画の推進に取り組みました。また、スマートフォンを活用した「まちづくり活動応援事業」の実施により、市民の地域活動等への参加促進に取り組みました。

##### 【評価・課題】

＜評価＞ 女性のチャレンジ支援や地域における男女共同参画の推進に取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症の影響による社会活動機会の減少に伴い、社会活動に参加している人の割合は減少しています。

＜課題＞ 地域が抱える課題を解決するためには、男女双方の視点が重要であることから、地域活動における女性の参画を促進する必要があります。また、性別により活動する分野に偏りが生じており、固定的な役割分担が窺えることから、それらを解消し、男女がともに、様々な活動に参加できるよう、地域における男女共同参画を推進する必要があります。

#### ○施策の方向5 意思決定過程における男女共同参画の推進

##### 【主な取組】

##### ＜施策10 市の政策・方針決定過程における女性の登用促進＞

- ・ 審議会や委員会等への女性登用を促進するため、庁内各課への周知啓発や働きかけを行うとともに、政策や方針などの意思決定の場に女性が参画出来るよう、女性リーダーを養成する講座に取り組みました。
- ・ 本市職員については、女性職員のキャリアアップ研修や人事評価・人材育成能力向上研修を実施し、女性のキャリア支援に取り組みました。

＜施策 11 自営の商工業や農業・林業従事者、地域等における方針決定への女性の参画促進＞

- ・ 男女共同参画広報誌を活用し、様々な分野で活躍する女性の紹介や、女性が意思決定の場に参画する意義や重要性について広く周知を行いました。

【評価・課題】

＜評価＞ 審議会等への女性登用を促進するため、庁内各課への働きかけを行っていますが、「該当分野に女性がいない」等の理由により、目標を達成できていません。

＜課題＞ 意思決定の場に女性を積極的に登用することは、行政課題の解決に向けた視点が拡大し、行政サービスの向上につながる事が期待できることから、庁内所管課等に対し、審議会等において積極的な女性登用の働きかけが徹底されるよう周知の強化を図るとともに、さらなる女性登用に向けた取組を展開していく必要があります。

(3) 基本目標Ⅲ 人権が守られ尊重される社会に向けた環境整備

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
この1年間に配偶者から暴力を受けたことのある女性の割合(指標⑩)	18.3%	2.2%	0%に近づける
LGBTの言葉の認知度(指標⑪)	41.0%	66.5%	50.0%

○施策の方向6 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

【主な取組】

＜施策 12 配偶者や恋人からの暴力対策の推進＞

- ・ 地域で活動する民生委員児童委員への啓発講座や、中・高・大学生等を対象としたデートDV防止出前講座の実施により、DVの未然防止や早期発見につなげるための周知啓発に取り組みました。
- ・ 広報紙やチラシの配布、ステッカーの医療機関や公共施設等の女子トイレへの貼付など相談窓口の周知に取り組むとともに、相談員の専門性の向上、被害者の状況に応じたカウンセリングや法律相談を実施するなど、相談体制の充実に取り組みました。
- ・ 一時保護など緊急時における関係機関との連携や、保護命令制度の利用により、被害者の安全確保に取り組むとともに、被害者が行政手続き等を行う際の同行支援や、被害者とその子どもの心身の健康回復に向け、民間支援団体と連携し、自立支援事業の実施に取り組みました。
- ・ 「DV防止庁内連絡調整会議」や関係機関で構成する「虐待・DV対策連携会議」などを通して、庁内外との情報共有、意見交換など連携強化に取り組みました。

＜施策 13 女性に対する性暴力・性犯罪被害等の未然防止＞

- ・ 企業に対するセクハラ等被害防止の周知や、中学生を対象としたSNSを通じた性被害の未然防止講座、AV出演強要やJKビジネス等の被害の未然防止に向けた、広報紙や啓発チラシによる呼びかけなどの周知啓発、性暴力被害の専用相談窓口の周知等に取り組みました。

【評価・課題】

＜評価＞ DVや性暴力等の未然防止のための意識啓発や、相談や一時保護の支援、自立支援事業の実施などに取り組み、DV被害を受けたことのある女性の割合は減少しています。

＜課題＞ 依然としてDV被害を受けている女性がいることから、被害者が早期の相談につながるよう相談窓口のさらなる周知や、若年層からの未然防止啓発に取り組む必要があります。また、被害者の自立に向けて、被害者一人ひとりの状況に応じた相談・支援に取り組む必要があります。

○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】

＜施策 14 性についての理解促進＞

- ・ 中学生を対象とした性教育サポート事業や、小中学生を対象とした性といのちの健康教育に取り組むとともに、LGBTに関する理解促進を図るため、小中学生や市民を対象とした啓発チラシ・カード等による周知、市民向けの理解促進講座を実施しました。

＜施策 15 性差に応じた健康支援＞

- ・ 女性の健康アップ講演会や啓発パネル展の実施、がん検診や妊産婦検診の実施、不妊に悩む方への支援、産後ケア事業などに取り組みました。

【評価・課題】

＜評価＞ 多様な性に関する理解促進に向けた啓発の実施や社会的関心の高まりにより、市民のLGBTの言葉の認知度が高まっています。また、女性の身体的特性や妊娠・出産などライフステージに留意した健康支援を推進しました。

＜課題＞ 多様性が尊重され、性的マイノリティの方々が自分らしく生きられるよう、社会全体での理解促進や取組を進めていく必要があります。

女性の健康支援については、妊娠・出産期に加え、更年期など、より幅広いライフステージに応じた健康支援の充実に取り組む必要があります。

## 4 「第3次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」の評価と課題

本市では、「第3次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」に基づき、配偶者からの暴力対策に関する様々な施策・事業を実施してきました。

計画に掲げた成果指標の達成状況を踏まえ、これまでの取組を評価し、課題を抽出しました。

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
配偶者からの暴力について相談できる窓口を知っている市民の割合(指標①)	<div style="text-align: center;"> <span style="font-size: 2em;">〔</span> <span style="font-size: 1.5em;">参考値</span> <span style="font-size: 2em;">〕</span>                      47.8%                 </div> ※市配偶者暴力相談支援センターのみ	(参考値 67.8%) ※市配偶者暴力相談支援センター48.4%、 国のSNS等を活用した相談19.4%* *国の窓口で相談があった件数のうち、R2に拡充されたSNS等を活用した相談件数の割合から推定し算出	70.0% ※市配偶者暴力相談支援センターのほか、県・国等の相談機関の窓口
この1年間に配偶者から暴力を受けたときに相談した女性の割合(指標②)	34.7%	32.7%	48.0%

### (1) 基本目標Ⅰ DVを許さない社会づくり

#### ○施策の方向1 DVの未然防止対策の推進

##### 【主な取組】

##### <施策1 DVの防止・理解促進に向けた啓発の充実>

- ・ 地域で活動する民生委員児童委員や、学校関係者、医療機関等へのDVの理解促進や、「うつのみやDV根絶強化月間」(11月)における広報啓発活動など、広く啓発に取り組みました。

##### <施策2 若年層からの意識啓発の充実>

- ・ 中学生を対象としたデートDV防止パンフレットの配布、中高大学生等を対象としたデートDV出前講座については、中学校での一部オンライン講座や大学生を対象とした参加型DV防止出前講座を実施するなど、コロナ下においても若年層の意識醸成に取り組みました。

＜施策3 人権教育や男女共同参画の意識づくりの充実＞

- ・ 女性に対する暴力の背景の一つとされる固定的性別役割分担意識の解消に向け、小学生を対象とした男女共同参画教育資料の配布や、教職員を対象とした研修の実施、人権擁護委員と連携した人権啓発事業により、若年層からの男女共同参画意識の醸成に取り組みました。

【評価・課題】

＜評価＞ DVの防止・理解促進に向けて、民生委員等や中・高・大学等での出前講座に取り組み、啓発を着実に進めてきました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、中学校等でのデートDV防止出前講座が中止になるなど、今後の取組の検討が必要な状況であります。

＜課題＞ 市民への更なる周知や、地域で活動する民生委員児童委員等に対する啓発に取り組み、DVの未然防止や早期発見につなげていく必要があります。また、DVを未然に防止するためには、若年層からの意識啓発が効果的であることから、より多くの学校等で継続的に啓発機会を設けられるよう、デジタルを活用した出前講座等の拡充や教育機関への積極的な働きかけを行っていく必要があります。

(2) 基本目標Ⅱ 相談から自立に向けた切れ目のない支援体制の充実

○施策の方向2 相談体制の充実

○施策の方向3 緊急時における被害者の安全の確保

○施策の方向4 被害者の自立支援体制の充実

【主な取組】

＜施策4 相談窓口の周知の強化＞

- ・ 広報紙やリーフレットの配布、ステッカーの医療機関等の女子トイレへの貼付による周知のほか、コロナ下において不安や困難を抱える女性を支援する「つながりサポート女性支援事業」をNPO等と連携して実施する中で、本市窓口や国が令和2年度から開始した24時間相談可能な「DV相談+（プラス）」など、更なる相談窓口の周知に取り組みました。

＜施策5 配偶者暴力相談支援センターの相談機能の充実＞

- ・ 相談員の専門性向上に向けた研修や、被害者の状況に応じてカウンセリングや法律相談を実施するとともに、児童虐待担当課など関係部署との情報共有・意見交換を行い適切に対応するなど、相談機能の充実に取り組みました。

＜施策6 一時保護における関係機関との連携＞

＜施策7 保護命令制度の利用＞

- ・ とちぎ男女共同参画センターや警察と連携し、一時保護など緊急時における被害者と

その子どもの安全確保や、一時保護施設への同行支援、被害者が保護命令の申し立てを行う際の支援等に取り組みました。

＜施策8 被害者の自立に向けた各種情報の提供＞

＜施策9 被害者の自立に向けた各種生活支援の充実＞

- ・ 相談員による各種就労支援事業の情報提供や、日常生活や子育て支援の情報提供を行いました。
- ・ 市営住宅への優先入居や、民間支援団体が被害者の自立のために行う「ステップハウス事業」への助成を通して住宅確保を支援するとともに、就労に結び付きやすいIT講座の実施、ひとり親家庭を対象とした母子・父子自立支援員による就労や貸付金などの相談など、生活支援に取り組みました。

＜施策10 被害者の心のケアの充実＞

＜施策11 被害者の子どもへの支援の充実＞

＜施策12 民間支援団体との連携による自立支援事業の充実＞

- ・ 民間支援団体と連携し、大きなダメージを受けた被害者とその子どもの心身の回復に向けた各種講座やイベント、自助グループ活動、弁護士による専門相談等を行い、被害者の自立支援に取り組みました。
- ・ 被害者の子どもが安全に就学できるよう教育委員会等と連携し、適切な情報管理を行うとともに、被害者が安心して就労できるよう保育所の優先入所の配慮の支援を行いました。

【評価・課題】

＜評価＞

- ・ 相談窓口の周知やDV未然防止啓発に取り組んだことで、DV被害を受けたことのある女性の割合は減少しています。また、他市での配偶者暴力相談支援センターの新設や国の実施するSNS等を利用した相談の開始など、相談の受け皿が増強されたことにより、本市への相談が減少していると考えられます。
- ・ 相談から一時保護の支援、被害者の自立支援まで、関係部署・関係機関や民間支援団体等と連携し、切れ目のない支援に着実に取り組んでいますが、新型コロナウイルス感染症の影響により、被害者とその子どもを対象とした自立支援事業の各種講座等が中止になるなど、今後の取組の検討が必要な状況です。

＜課題＞

- ・ 今後、更に被害者が適切に相談につながるよう、相談窓口があることについて効果的に周知し、早期の相談につなげていく必要があります。
- ・ 被害者とその子どもは長期に渡り心身の不調が続くことから、心身を回復し、着実に自立に向かうことができるよう、児童福祉部門や関係機関、民間支援団体等との連携を強化し、自立支援の充実を図る必要があります。

### (3) 基本目標Ⅲ 関係機関等との連携の充実

#### ○施策の方向5 関係機関等との連携・協働によるDV対策の推進

##### 【主な取組】

##### <施策13 関係部署・関係機関等との連携強化>

- ・ 「DV防止庁内連絡調整会議」や関係機関で構成する「虐待・DV対策連携会議」などを通して、庁内外の情報共有、意見交換等を行うとともに、複雑な事案については必要に応じて関係部署・関係機関とケース会議を開催するなど、連携を図りながら相談支援に取り組みました。また、被害者の二次被害を防止するための関係職員に対する研修や、本市の各種手続き窓口等での「パープルカード」の提示による被害者への配慮に取り組みました。

##### <施策14 他市町との連携>

- ・ 他市町村から本市に避難した被害者や他市町村に避難した被害者に関する情報を共有し、円滑な保護や自立を支援しました。

##### 【評価・課題】

<評価> 連携会議やケース会議の実施により、虐待等に係る部署等と連携して被害者の状況に応じた相談支援に着実に取り組んでいます。相談件数の減少に伴い連携した相談事案件数も減少しているところです。

<課題> 被害者が抱える様々な問題や悩みに的確かつ迅速に対応するためには、関係部署・関係機関との連携が重要であることから、引き続き、関係部署・関係機関との連携によるDV対策を進める必要があります。



## 5 課題の総括

男女共同参画をめぐる社会の動向、令和3年度男女共同参画に関する市民・事業所・児童意識調査、第4次行動計画の取組評価等から導き出された課題の総括は次のとおりです。

### ■ 世代や活動の場に応じた固定的性別役割分担意識解消に向けた取組が必要

#### ● 固定的性別役割分担意識の解消に向けた各世代の意識醸成

- ・ 本市では、若年女性の首都圏への転出が続いており、地域活力の低下が懸念されています。全国的に、若年女性が転出している理由として、地方に「雇用者側に性別による役割分担意識が残っている」など、地方に根強く固定的な性別役割分担意識が残っていることが指摘されている中、本市では、「社会通念・慣習や職場、自治会等において、『男性優位』と感じている女性の割合」は高く、また、中高年の男性に固定的性別役割分担意識が高い状況となっていることから、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を含めた固定的性別役割分担意識の解消に向け、各世代や活動の場に応じた意識啓発が必要です。

#### ● 女性活躍に向けた企業の意識醸成

- ・ 本市の民間企業における女性管理職の割合が低い状況であり、「能力の面で女性の適任者がいない」、「管理業務は女性に向いていない」と考える経営者や管理職の意識が女性の活躍を阻害する一因となることから、女性のキャリア形成支援や固定的性別役割分担意識の解消など企業における経営者・管理職の意識変革に向けた取組が必要です。

### ■ 女性の経済的自立や活躍に向けた取組と男性の家庭参画を含めたワーク・ライフ・バランスの推進が必要

#### ● 女性の経済的自立や活躍に向けた環境整備

- ・ 人生100年時代を迎え、一人ひとりの人生と家族形態が変化・多様化している中で、本市の女性の就労形態は、男性に比べ、より不安定な非正規雇用が多い状況であることから、女性の経済的自立を可能とする環境を整備する必要があります。
- ・ 国においては、女性の経済的自立に向けて、「女性デジタル人材育成」の推進が打ち出され、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が求められています。また、本市女性においては、再就職に必要なこととして、「フレックスタイム制度の導入」など柔軟な働き方が求められていますが、現状では、「フレックスタイム制度」や「在宅勤務（テレワーク）」を導入している企業が少ないことから、就労の基礎的スキルに加え、企業における柔軟な働き方の促進や、女性の柔軟な働き方を可能にするデジタルスキルの習得支援、就労支援が必要です。

● 若年女性の転出防止に向けた雇用環境整備

- ・ 本市において、若年女性の首都圏への転出超過が続く中、本市の若年女性においても、多様な働き方やキャリアアップができる環境などを求めており、若年女性のニーズを踏まえた雇用の受け皿の確保や環境整備が必要です。

● 男性の家庭参画促進に向けた男性自身と企業の意識醸成

- ・ 本市の女性全体の就業率や子育て期に当たる女性の就業率は増加していますが、子育て期の女性においては、再就職に「夫の理解や家事・育児などへの参加」を求めていること、また、家事や育児など、家庭生活における女性の負担は依然として大きいことから、男性自身の家事・育児への理解を深め実践につながる取組を充実し、より一層、男性の家庭参画を促す必要があります。
- ・ 男性の家庭参画を促すためには、「職場の理解」が必要とされており、育児休業の取得について、本市では、「職場に取りやすい雰囲気がない」などの意見が多いことから、企業において、経営者・管理職の意識醸成や男性従業員が家事・育児に参加できる職場風土づくりなど企業における取組を促進していく必要があります。

● 地域活動における女性の参画促進

- ・ 本市の自治会長や防災会議に占める女性の割合は、全国と比べて低い状況にあります。地域社会が抱える課題を解決するためには、男女双方の視点がより重要であることから、地域活動における女性の参画を促進することが必要です。
- ・ 本市の地域活動における女性の参画促進に向けては、性別により活動する分野に偏りがみられ、固定的な役割分担が窺えることから、男女が共に、様々な活動に参加できるように、それらの解消に向け、効果的な意識啓発を行っていくことが必要です。

● 本市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

- ・ 本市の審議会等における女性登用状況は国や県と比較し低い状況であり、積極的な女性登用の働きかけがなされるよう、庁内所管課に対する周知の強化を図るとともに、更なる女性登用に向けた取組が必要であること、また、女性リーダーの育成に取り組むことが必要です。

■ DVのみならず、困難な問題を抱える女性への幅広い支援が必要

● DV防止に向けた更なる周知啓発と未然防止

- ・ 本市の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数や県配偶者暴力相談支援センターにおけるDV被害者の一時保護件数は減少していますが、5年以上の長期間に渡り加害者から暴力を受けていた被害者が多い状況であり、また、被害者が相談に行くまでに時間がかかった理由として、「自分さえ我慢すればやっつけられると思った」や「どこに相談してよいのかわからなかった」との回答も多いことから、DV被害の潜在化を防ぐため、相談窓口を広く周知していくことや未然防止の啓発が必要です。

●DV被害者とその子どもの自立に向けた支援の充実

- ・本市における、加害者から離れた被害者の多くが、長期に渡り精神面での不調など不安を抱えており、心身の健康回復や就労など自立に向けた支援が必要であること、また、DV被害者の子どもの多くが身体的虐待や心理的虐待などを受けており、「専門医によるケア」や「居場所」が求められていることから、民間支援団体などと連携した自立支援の充実が必要です。

●困難を抱える女性への支援

- ・コロナ下で、不安や困難を抱える女性が増加するなどの社会環境の変化や、令和4年の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立などに伴い、女性の孤立化・潜在化する悩みに対応するため、身近な地域における多様な支援が必要です。

●社会全体での多様な性についての理解と取組の促進

- ・SDGsの目標である「ジェンダー平等」が世界的潮流となる中、本市のLGBTの認知度は着実に上がっていますが、一方で性的マイノリティの方々の人権を守る必要性への理解が十分でない状況にあることや、企業においても性的マイノリティに関する取組に当たり、行政に対し情報提供などの支援を求めていることから、社会全体での理解促進のほか、企業における理解や取組促進に向けた支援を行っていくことが必要です。

●女性の健康への理解促進と健康支援

- ・人生100年時代を迎える中、本市女性においては、自身の健康について、パートナーに「理解されている」とした割合が全ての世代で低下していることから、妊娠、出産、更年期や女性特有の疾患等、女性の健康に対する理解を深められるよう、性差やライフステージに応じた正しい健康知識や情報の提供、健康支援が必要です。