

## 《 共通事項 》

### 「うつのみや版女性活躍」の意識の浸透

- ・女性活躍推進専門官・広報アドバイザーの知見を活かした効果的な周知啓発
- ・あらゆる世代や分野における意識改革を加速化

【新】女性活躍に関する庁内の体制を整備するとともに女性活躍推進本部会議における幹部職員への講話を実施

本部会議の設置：令和7年5月22日（本年度8回開催）

令和7年8月29日 斎藤専門官講話

テーマ：「ジェンダード・イノベーション×宇都宮市 宇都宮市の女性活躍の加速化に向けて」

令和7年11月27日 川面専門官講話

テーマ：「宇都宮市における女性活躍推進」



【新】「男女共同参画推進講演会」女性活躍推進推進専門官講話

令和8年2月28日実施

テーマ：「アイスランド「女性の休日」から学ぶ男女共同参画～うつのみや版女性活躍のこれからを考える～」

【拡】広報紙での特集

令和7年6月号での本市の女性活躍に関する特集記事を掲載

【新】ホームページのリニューアル

宇都宮市の女性活躍の取組をまとめ令和7年12月公開

共創コネクト

令和8年2月5日実施

パートナーシップ×SDGs×女性活躍

女性が活躍しやすい社会環境の構築のため、様々な関係機関が「交流・対話」を行うことで、パートナーシップの強化を目指す。

自治体リバースピーチ

令和7年12月23日実施

テーマ：宇都宮市の女性活躍の取組について

場所：渋谷QWS

【新】Instagramの開設、ラジオでの情報発信

広報紙：令和7年6月号での本市の女性活躍に関する特集

Instagram：令和7年12月開設

ミヤラジ：令和7年11月4日実施

## 《 共通事項 》

### 政策・方針決定過程における**女性の参画拡大**

- ・ 審議会等委員に占める女性割合の早期達成
- ・ あらゆる分野における女性リーダー育成に向けた支援の充実

#### 【拡】 審議会における女性の登用率の向上

- ・ 全庁照会による現状把握を令和7年12月に実施
- ・ 女性活躍人材リストの提供

#### 【新】 うつのみやウーマンインタビュー

様々な分野で活躍する女性を、市ホームページでロールモデルとして発信

- ・ 三浦梓さん（駐妻キャリアnet代表）  
「場所にとらわれない働き方」と宇都宮での挑戦
- ・ 澤彩夏さん  
「教育×スポーツ」。15年の海外生活で学んだ“自分らしい”スポーツと人生のパフォーマンスの高め方

##### 「キャリア×ブラジル駐在×ワークライフバランス」

###### 三浦 梓 氏

###### プロフィール

1981年生まれ。大学院卒業後、リクルートに入社。営業、商品企画、人事として10年間従事。その後外資系総合コンサルティングファーム、A.Tカーニにて日本採用責任者従事後、友人と会社を立ち上げCOO就任。2020年1月夫のブラジル赴任に伴い、同年11月「働きたい駐妻を支援する」駐妻キャリアnet代表就任。夫の転勤により宇都宮に引っ越し、専門人材マッチング、女性のロールモデル創出、企業の海外進出支援を通じて、国境を超えたキャリア構築支援をしながら、「女性が働きたい時に、いつでもどこでも働ける社会」の実現を目指す。2025年7月宇都宮市男女共同参画審議会公認委員就任。



##### 「スポーツ×教育×女性の役割」

###### 澤 彩 夏 氏

###### プロフィール

1989年生まれ。オランダ本部のモンテッソーリスポーツの日本代表。モンテッソーリ教育の理念をスポーツに取り入れ、融合させた教育方法を推進する一般社団法人ポテンシャルスポーツ評議員。長年の海外生活の視点をいし平出工業団地Presents事業の魅力「見える化」ラジオオーバーソナリティを営む。2025年7月、宇都宮市男女共同参画審議会公認委員に就任。



#### 【新】 「地域における女性活躍事例集」の作成と「地域活動における女性参画セミナー」の実施

- ・ 事例集の作成（令和7年4月）
- ・ セミナーの実施（3か所）令和7年9月～  
参加者数：合計79名



#### 【新】 経済産業省と連携した女性リーダーの育成

- ・ 経済産業省と連携したセミナーを実施
- ・ 市内企業間によるグループワークを実施



## 《各分野の課題を踏まえ重点化する事項》

### 職域

女性をはじめ、  
誰もが働きやすい  
環境の整備

- ・ 経営者・管理職の意識変革，職場全体への波及
- ・ 活躍人材の育成
- ・ 賃金格差の解消
- ・ 働き方改革の推進
- ・ 労働環境の改善

### 【新】事業所実態調査の実施

市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を調査

調査期間：令和7年7月22日～令和7年8月29日

調査対象：市内従業員5名以上の2,550事業所

回答者数：397社

### 【拡】「女性活躍推進補助金」による支援

申請件数：6件

【拡】フェムテックサービスを対象に追加

【拡】通年での受付に変更



### 【新】経済団体向け女性活躍に関する講話（商工会議所）

令和7年12月5日（建設部会）

令和7年12月23日（工業部会）

### 【拡】「きらり大賞」の表彰

今年度は新たに、専門官の講話のほか、表彰事業者と過去の事業者とのネットワーキングイベントを実施

令和8年2月20日表彰式

受賞者数：25者（前年比15者増）

【新】ネットワーキングイベントの実施

イベント参加者数：57名



### 【新】事業所セミナー（女性活躍）の実施

女性活躍×ダイバーシティ，人材確保などをテーマとしたグループワークを実施（商工振興課共催）

令和7年8月21日，令和8年1月16日実施

参加企業数：【1回目】14社29名（8月），

【2回目】14社22名（1月）



## 《各分野の課題を踏まえ重点化する事項》

### 【拡】フェムテックフォーラム2025

令和7年11月17日実施

参加企業・団体等数：62社（参加者数延べ約300名）

フェムテックブース出展企業：13社（前年度8社）

【新】経済産業省と連携したセミナーを実施

【新】市内企業間によるグループワークを実施

【拡】市内企業とフェムテック企業ブースにおける交流会の実施



### 【新】生理痛体験セミナー

令和7年7月11日、9月19日

参加者数：7/11 97名、9/19 25名

生理痛体験及びワークショップを実施

### 【新】フェムテック実証フィールドの取組

実証①「女性管理職特化」の育成プログラム

期間：令和7年9月～令和8年3月

対象：管理職候補の女性職員1名

実証②夫婦協働のマインドを育てる研修と

家事育児の可視化・分担ツール

期間：令和7年10月～12月

対象：夫婦10組（産前休暇取得予定～

小学校就学前の子を養育中）



### 【新】女性の健康サポート事業

期間：令和7年9月～令和8年3月

対象企業：市内 モデル企業1社

・女性の健康課題に関する意識・実態調査やリテラシー向上のためのセミナー動画の配信、効果測定等を実施

・その結果や効果を市内中小企業へ周知啓発することで取組を波及

## 《各分野の課題を踏まえ重点化する事項》

### 女性のデジタルスキル習得・就労支援事業

働くことを希望する女性が、在宅ワークなど柔軟な働き方で就労できるよう女性デジタル人材を育成し、就職・再就職・リスキングの後押しをするとともに、経済的な自立につなげることを目的とする事業

令和7年9月18日～11月17日  
申込者94名、参加者数22名

**18名／22名が就労決定**

(1月末時点)



### 大手就活サイトを活用した企業の周知

本市の働きやすい企業を紹介するため、大手就活サイト「ONE CAREER」を活用した就活生への周知を実施

【新】就職活動中の大学3年生向けにターゲティングメールを配信

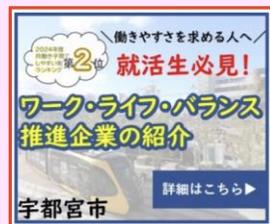
時期：令和7年7月

配信件数：3,597通

○バナー広告の掲載

時期：令和7年7月

回数：2回実施



### 中小企業経営者向け啓発セミナーの実施

市内企業の経営者や人事総務担当者向けに女性活躍促進についてのセミナーを実施

令和7年11月26日実施

参加企業数：35社（参加者数42名）

前年度：38社52名



### 中小企業経営者向け出前啓発セミナーの実施

業種別団体を対象とした女性活躍に関する出前セミナーを実施

時期：令和7年11月26日

団体数：6団体

### 女性活躍を促進するためのデジタルパンフレットの配布

企業経営における女性活躍を推進するメリットや企業の取組事例、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組むメリットなどを紹介。

各種セミナーや経済団体等を通じて周知



## 《各分野の課題を踏まえ重点化する事項》

### 地域 地域活動の活性化

- ・ 固定的性別役割分担意識等の解消
- ・ 地域活動への女性参画機会の拡大

#### 【新】地域における女性活躍事例集「地域で輝く！女性活躍事例集」の作成（令和7年6月発行）

各地区のまちづくり協議会等における「女性の視点を取り入れた取組」や「女性の担い手の育成」、「女性リーダーの登用」など、女性活躍の特徴的な

18地区の取組をまとめた。

各まちづくり協議会、各連合自治会、各地区市民センター・市民活動センターへ配布



#### 【新】「地域活動における女性参画セミナー」

- ①令和7年9月12日実施（宝木地域まちづくり協議会）  
参加者数：39名
- ②令和7年9月29日実施（雀宮地区まちづくり協議会）  
参加者数：10名  
講師：川面 充子 女性活躍推進専門官
- ③令和8年2月7日実施（平石地区まちづくり協議会）  
参加者数：30名（予定）



## 《各分野の課題を踏まえ重点化する事項》

### 【新】女性活躍事例の発信（ミヤラジ）

令和7年8月より事例掲載団体がミヤラジ出演（一部団体除く）

- 8月2日 女性活躍推進課
- 23日 平石地区（平石地区まちづくり協議会）
- 30日 清原地区（清原地域振興協議会）
- 10月18日 雀宮地区（NPO法人雀宮まちづくりプロジェクト）
- 25日 横川地区（横川地区子どもとふれあう会）
- 11月22日 明保地区（子ども食堂キッチンもぐもぐ）
- 29日 篠井地区（こすもす会）
- 12月27日 河内地区（河内地区まちづくり協議会）
- 1月17日 富屋地区（と・くじら♡らぶ）
- 1月24日 城山地区（城山地区連合自治会）
- 31日 瑞穂野地区（生涯学習センタークラブ友の会）
- 2月28日 陽東地区（東峰西自治会）
- 3月14日 豊郷地区（NPO法人うつのみやオリーブ）（予定）



## 《各分野の課題を踏まえ重点化する事項》

### 教育（学校） 多様な進路選択を 叶える環境の整備

- ・ 希望に沿って学べる環境の整備
- ・ 幼少期からの啓発

#### 【新】男女共同参画教育参考資料「かがやき」改訂版の配布

- ・ 全児童へ周知用シール（ステッカー）の作成・配布
- ・ 宮っ子ダイアリーへの掲載
- ・ 広く市民が閲覧できるように，市ホームページへ掲載



#### 大学生向けの講義

令和7年11月10日実施

対象：宇都宮大学の学生 参加者数：50名

#### じぶん×未来フェア（商工振興課）

令和7年7月9日実施

対象：市内の高校1・2年生

参加者数：1,564名 出展企業数：49者



#### 【新】高校生向けリケジョ育成出前講座（大学との共催）

令和7年10月21日実施

（文星芸術大学附属高等学校英進科1年生）

参加者数：57名

#### 理工・医療系進学体験イベント「エンジョイカガク」

（大学との共催）

実施時期：令和7年7月27日実施

参加者数：356名

#### イノベーションmiyaユース会議（子ども政策課）

令和7年11月15日開催

対象：市内の小学5年生から大学生相当（22歳未満）まで

参加者数：25名

テーマ：「どんな性別でも，夢に向かって自分らしく生き生きと活躍することができる社会（宇都宮）にするには」グループワークでは「トイレ問題」「生理休暇」などについて話し合った。

## 《各分野の課題を踏まえ重点化する事項》

### 家庭 生活と仕事との 調和の実現

- ・ 男性が家事・育児・介護に参加できる環境整備
- ・ 社会全体で活躍を支える体制づくり

#### 男性の育児休暇取得促進事業

- ・ デジタルパンフレットの更新・配信
- ・ 中小企業経営者向け啓発セミナー ※「職域」にも再掲

#### 【新】パパ向け家庭参画講座

##### 「子育てパパ同志 つながりピアカフェ」の開催

男性の家庭参画を促進するとともに、子育て中のパパの心に寄り添い、仲間づくりを支援する講座

令和7年8月23日実施

参加者数：7名

#### 【新】パパの「手伝う」から「一緒に」へ～家事育児応援

##### サイト～の開設

令和7年12月開設

家事・育児など家庭に参画するパパを応援するため、育児休業の取得制度や子育てに関する内容を紹介



#### 【新】LINEでの女性相談の整備

若年層をはじめ、幅広い世代の女性にとって身近なツールであるLINEを活用し、女性の相談員が一人ひとりの悩みや不安に寄り添いながら、丁寧に対応することで、心理的なハードルを感じる若年層などが相談しやすい環境を整備

令和7年9月5日より開始

##### 【相談受付日】

毎週金曜日 14:00～16:00

毎週土曜日 10:00～12:00



#### 【新】男女共同参画教育参考資料「かがやき」改訂版の配布（再掲）

## I-2 女性の健康に関する支援

**ライフステージにおいて女性が抱える健康課題に応じた本市の支援内容について、パッケージ化したパンフレットを作成。**今後ホームページやあらゆる機会を活用し周知を行う。(令和8年4月～)  
**【保健福祉部, 子ども部, 総合政策部】**

### 宇都宮市の女性の健康支援に関する取組

#### 女性の健康を取り巻く現状

思春期	性成熟期	閉経前後
<ul style="list-style-type: none"> <li>やせ傾向</li> <li>食習慣の悪化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>妊娠・出産と仕事の両立</li> <li>ライフステージの変化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>骨密度低下</li> <li>生活習慣病</li> <li>体力低下</li> </ul>

市民健康等意識調査から見る/  
**宇都宮市の健康課題**

若年女性のやせ増加、働く世代の運動不足など

- 20代以降(成人期～壮年期)は健康づくりの改善意識について、無関心層の割合が高い
- 働く世代は1日の野菜摂取回数や減塩への取組状況が悪化している
- 女性は「仕事で忙しい」「仕事と家事で疲れている」などの理由から、運動をほとんどしていない人の割合が高い
- 生活習慣病のリスクを高める飲酒をしている女性が増加

無関心層とは...  
 健康づくりの改善意識について、『改善することに関心がない』『関心はあるが、改善するつもりはない』と回答した層

#### ライフステージ別の必要な健康支援

女性は、ホルモンのバランスの変化等により、ライフステージごとに女性特有の健康課題があるとともに、女性の社会進出などライフスタイルが多様化しています。

若年女性	
<ul style="list-style-type: none"> <li>やせによる健康影響の理解促進</li> <li>望ましい食生活や運動習慣の維持</li> </ul>	
妊娠前～妊娠中、子育て期	
<ul style="list-style-type: none"> <li>妊娠中の禁煙、禁酒の啓発</li> <li>妊娠中や産後の健診、歯科健診の受診推奨</li> <li>出産や子育ての疲れ、悩みに対する相談支援</li> </ul>	
働く女性	更年期
<ul style="list-style-type: none"> <li>職場の健康施策</li> <li>メンタルケアの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>症状と対処法の理解促進</li> </ul>

#### 市が提供している支援サービス

- 各種健診・検診
- 健康教育
- 食生活や運動講座
- 健康相談
- 38っ子面接(伴走支援) など

※宇都宮市では健康教育・糖尿病予防など、多くの講座を実施しています。

もうすぐ38っ子面接です  
 妊娠前から子育て期まで伴走型の相談支援と経済的支援を実施  
 妊娠のための支援給付に加え、本市独自の妊娠8か月期面接(もうすぐ38っ子面接)を受けた妊婦を対象にもうすぐ38っ子面接金(3万円)を支給します。

### 女性の健康支援(全体概要)

0歳～小児期	10代～思春期	18～45歳ごろ性成熟期	45～55歳ごろ更年期	55歳ごろ～老年期
<ul style="list-style-type: none"> <li>初潮</li> <li>・プレコンセプションケアの周知</li> <li>・ヘルスケアinfoベース「字んてMiya」健康増進課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>妊娠・出産</li> <li>・妊産婦健康診査</li> <li>・妊産婦医療費助成制度</li> <li>・伴走型相談体制、ママパパ学級</li> <li>・不妊治療(生殖補助医療等)支援事業</li> <li>・産後ケア・産後サポート事業</li> <li>子ども支援課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>閉経</li> <li>骨粗鬆症</li> <li>・骨粗しょう症検診 健康増進課</li> <li>イライラ・月経痛・月経不順 など</li> <li>更年期障害</li> <li>・女性の健康サポート事業 女性活躍推進課</li> <li>子宮内膜症・子宮筋腫</li> <li>子宮がん・乳がん</li> <li>・子宮がん検診 健康増進課</li> <li>・乳がん検診 健康増進課</li> <li>・子宮頸がんリスク検査 健康増進課</li> <li>生活習慣病・脂質異常 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>骨粗鬆症</li> <li>・骨粗しょう症検診 健康増進課</li> <li>更年期障害</li> <li>・女性の健康サポート事業 女性活躍推進課</li> <li>生活習慣病・脂質異常 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>骨粗鬆症</li> <li>・骨粗しょう症検診 健康増進課</li> <li>生活習慣病・脂質異常 など</li> </ul>

市民向け

- ・食の出前講座 健康増進課
- ・女性の健康普及啓発動画の配信 健康増進課
- 年代、テーマを問わずに実施
- ・女性の健康週間イベント 健康増進課
- ・女性の健康力アップ事業 健康増進課
- ・がん患者医療用補償員経入費補助金 健康増進課
- ・エイズ予防普及啓発事業 保健予防課
- ・こころの健康づくり対策 健康相談
- 子ども支援課

企業向け

- ・働く女性のためのみらい塾 健康増進課
- ・生理条件セミナー 健康増進課
- ・女性の健康支援に係る取組に対する助成金 健康増進課
- ・フェムテック製品・サービスの活用促進イベント 健康増進課
- ・宇都宮市健康づくり事業者表彰 健康増進課
- ・女性の健康経営に関するセミナー 健康増進課
- ・女性の健康経営に関するパンフレットの配布 健康増進課

宇都宮市の先駆的な取組!

※女性の健康支援に関する事業のうち、赤字は男性向けにも実施している支援・事業

## 宇都宮市の取組紹介

若者向け

### プレコンセプションケアの推進

「プレコンセプションケア」(＝プレコン)は若い男女が将来のライフプランを考えながら、日々の生活や健康と向き合うことです。宇都宮市では、市独自の「プレコンスタートブック」を作成するなど、プレコンの周知に努めています。

QR

担当:子ども支援課  
TEL:028-632-2296

子どもを望む夫婦向け

### 不妊治療費助成制度

子どもが欲しいと望むご夫婦を支援するために、体外受精、顕微授精、男性不妊の手術及びこれらに付随する先進医療を受けているご夫婦に対して治療費用の一部を助成しており、初回治療時の助成額は全国トップクラスです。

QR

担当:子ども支援課  
TEL:028-632-2296

妊婦・産婦向け

### 妊産婦医療費助成制度

妊婦・産婦の疾病の早期発見、早期治療を促進して健康増進を図るために、妊産婦の方が健康保険が適用になる診療を受けたときの保険診療自己負担分を助成しています。栃木県の制度では出産した翌月までの助成ですが、宇都宮市独自で1か月延長し、「翌々月」まで助成しています。

QR

担当:子ども支援課  
TEL:028-632-2296

働く女性向け

### フェムテック

宇都宮市では、働く女性の月経、妊娠・出産、更年期など、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぐため、正しい健康知識や情報の提供、フェムテック製品・サービスの活用を促進することにより、仕事と健康課題の両立を支援しています。

※フェムテックとは、「Female」と「Technology」をかけた造語で、女性が抱える健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスなどを指します。

担当:女性活躍推進課 TEL:028-632-2343



←詳細は市のHPから！

若者・学生向け

### 「学んでMiya」

ライフコースアプローチの視点で、高校生等のより若い世代から女性のからだやこころに関する理解を深め、将来を見据えた健康づくりのための様々な情報を提供する「ヘルスケアinフォベース『学んでMiya』」を保健センター内に開設しています。

※「ライフコースアプローチ」は、人の生涯(胎児期から高齢期まで)の各段階における健康課題の解決に向けて、より若い世代から健康づくりに取り組むことです。

QR

担当:健康増進課  
TEL:028-626-1128

## 資料編

### 「女性の健康」に係る啓発動画

宇都宮市では、女性のみならず、男性も含めて社会全体で女性の健康について理解を深められるよう、思春期・成人期・更年期における市民を対象として、女性特有の健康課題を捉えた健康づくりや取組について周知する動画を作成しております。

#### 思春期

##### 主な動画の内容

- 思春期の健康管理
  - ・やせすぎには注意して
  - ・骨は思春期に作られる
  - ・思春期の食生活のポイント
- 事業案内
  - ・学んでMiya
  - ・プレコンデジタルブック

QR

#### 性成熟期

##### 主な動画の内容

- 【Part1】
  - 性成熟期の健康管理
    - ・早期発見が決め手！乳がん・子宮がん
- 【Part2】
  - 性成熟期の健康管理
    - ・過度の飲酒を避けよう
    - ・禁煙しよう
    - ・歯周病を予防しよう
    - ・良質な睡眠をとろう

QR

#### 更年期

##### 主な動画の内容

- 【Part1】
  - 更年期の健康管理
    - ・更年期と上手に付き合おう
    - ・早期発見が決め手！乳がん・子宮がん
- 【Part2】
  - 更年期の健康管理
    - ・メタボリックシンドロームを予防しよう
    - ・骨粗しょう症を予防しよう
    - ・良質な睡眠をとろう
- 【共通】
  - 事業案内
    - ・健康つつみやきちゃんねる
    - ・職場における健康応援サイト
    - ・婦人がん検診

QR

動画の内容についてのお問い合わせ先  
担当:健康増進課 TEL: 028-626-1128

## I-3 女性視点を取り入れた都市整備のあり方検討（試行）

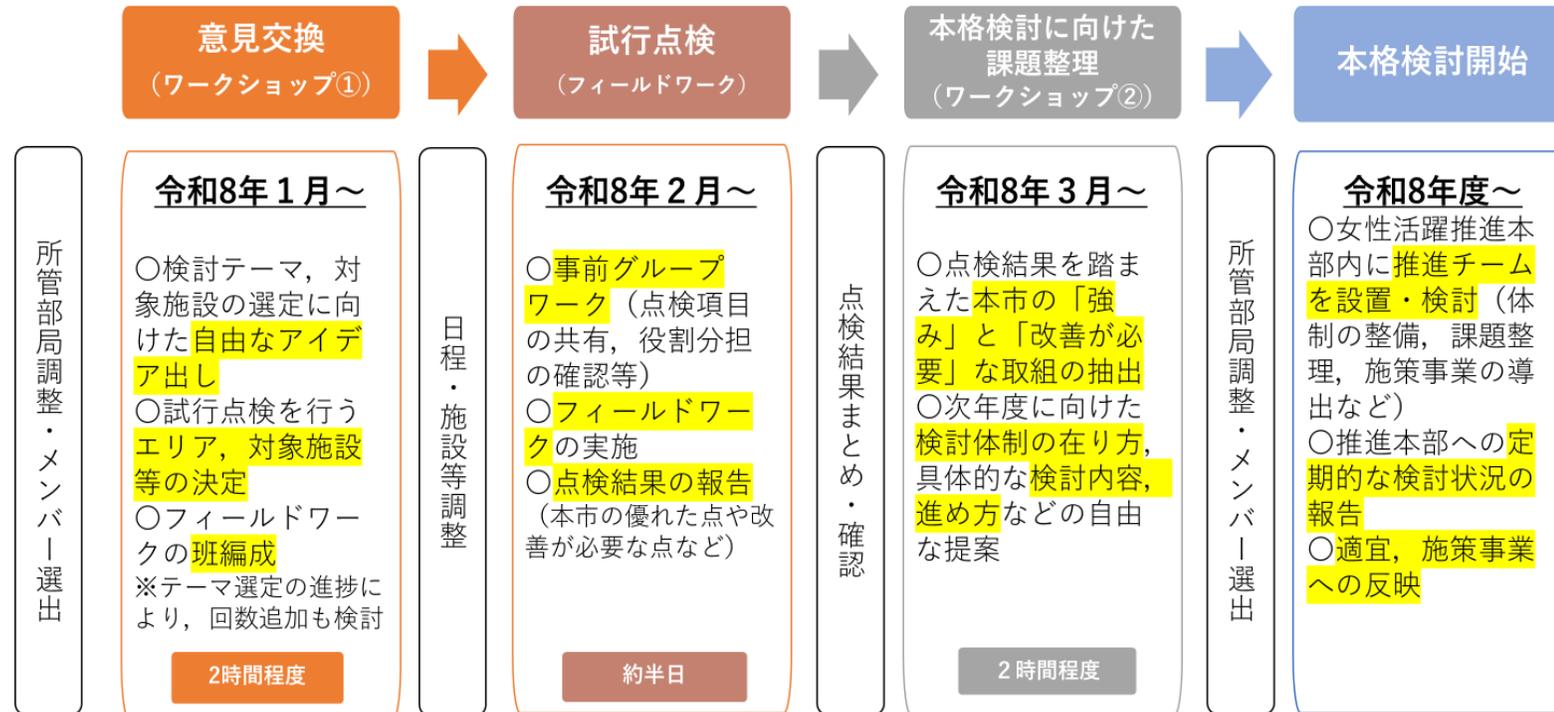
### (1) 目的

女性にやさしいまちであることの再発見・更なる磨き上げのため、女性視点の都市整備のあり方を検討するにあたり、まずは庁内の若手女性職員による試行的なフィールドワークを実施

### (2) 実施体制

各所管部局の土木・建築などの技術職をはじめ、若手女性職員を中心に、試行的にフィールドワーク（トライアル）等を行い、その結果等を踏まえ、検討対象や目標設定、進め方などについて整理。

【ファシリテーター】川面 充子 女性活躍推進専門官



## (4) 実施時期・内容

2月 9日 グループワーク

→ 個々が考える、理想の「公園」や周辺環境等についてブレインストーミングし、チェックリストを作成

2月26日 チェックリストをもとにした「まち歩き」

3月～ グループワーク

→ 「まち歩き」での点検結果や気づきについて話し合い（予定）

## (5) 今後の対応

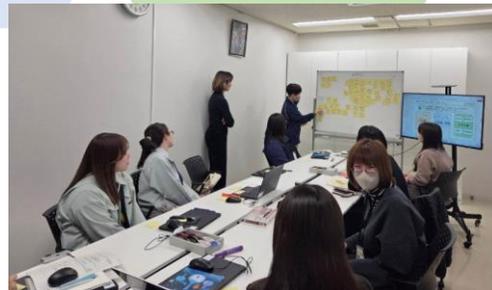
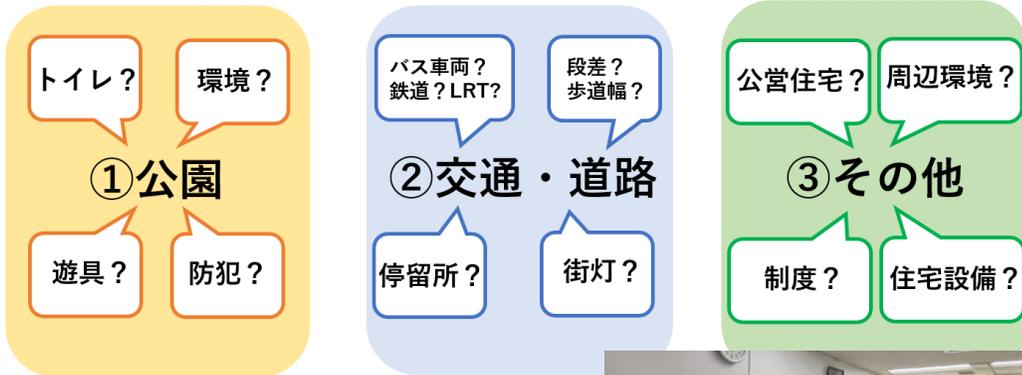
今回のトライアルの結果を踏まえ、改めて必要な所管部局で構成する検討組織を設置し、次年度以降、本格検討を開始予定

### ○ワークショップ



下の3つの場面で、女性の視点から、何か思うことはありますか？  
どんな些細な事でもOKです。意見を出し合ってみましょう。

※本市の状況について、専門や所管にとらわれず、自由に意見を出し合いました。

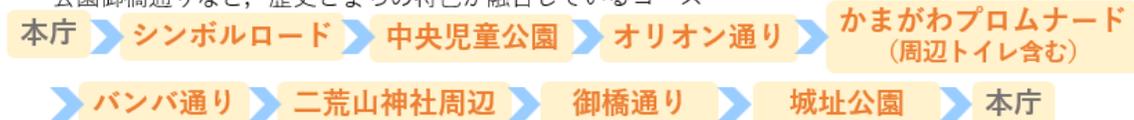


ワークショップの様子

### ○フィールドワーク

#### 🚲コースA：中心市街地ぶらりまち歩きコース

- 中心市街地の道路や公園、公衆トイレなど様々な対象物をチェックするほか、二荒山神社や城址公園御橋通りなど、歴史とまちの特色が融合しているコース



#### 🌿コースB：水上公園&駅東公園 散策コース

- 整備された水上公園の「良いところ」、「もっとこうだったら良いのにな」というところや、今後より魅力が増す駅東公園周辺について、子育て中の女性・スポーツ観戦後の女性..など様々な立場の視点に立ちチェックするコース



まち歩きの様子

- 1 調査目的** 宇都宮市内における事業所において、性別に関わらず、誰もが個性と能力を発揮することができる、働きやすい職場環境づくりを推進するため、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の女性活躍推進及び男女共同参画推進のための施策を実施する上での基礎資料とするもの。
- 2 抽出方法** 総務省「事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）」を基に、従業員5名以上の市内民間事業所を対象に無作為抽出。
- 3 調査方法** 郵送配付，インターネット回収
- 4 調査対象** 市内従業員5名以上の2, 550事業所
- 5 調査期間** 令和7年7月22日～令和7年8月29日
- 6 回答数** 397事業所

**表1**  
(チーム会議資料より抜粋)

## 事業所実態調査の《業種別》分析結果

No	項目 (回答件数) ※業種別従業員数 (R3経済センサス)	建設業 (81件) 16,200人	製造業 (37件) 32,641人	金融保険業 (12件) 8,221人	卸売小売業 (52件) 52,468人	宿泊飲食業 (6件) 19,585人	医療福祉業 (75件) 31,190人	教育・学習支援 (13件) 7,737人	全体	⇒最高値 ⇒最低値
1	従業員全体のうち 女性従業員割合	16.8%↘	24.1%↘	55%↗	58.7%↗	62.5%↗	70.5%↗	84.9%↗	50.2%	
2	従業員全体のうち 女性正社員割合(全体)	14.6%↘	14.6%↘	31.8%↗	18.2%↘	5.7%↘	56.3%↗	38.7%↗	26.8%	
3	男女賃金格差(全労働者)	74.3%↗	64.6%↘	58.7%↘	63.0%↘	40.6%↘	61.9%↘	87.1%↗	69.6%	
4	男女賃金格差(正規雇用)	74.4%↗	79.2%↗	74.1%↘	75.3%↗	78.5%↗	63.4%↘	93.8%↗	74.2%	
5	女性管理職割合 (部長・課長相当職以上)	12.4%↘	7.7%↘	8.9%↘	12.3%↘	14.7%↘	41.1%↗	58.2%↗	16.1%	
6	平均勤続年数の差異 (男-女)	3.2年↘	3.6年↘	0.8年↗	5.4年↘	7.8年↘	▲0.2年↗	1.2年↗	2.3年	
7	男性の育休取得率	47.6%↘	86.0%↗	74.4%↗	59.1%↘	0%↘	42.9%↘	—	62.5%	
8	育休取得期間の割合 (1) 2週間以内 (2) 1か月以下	(1)40%↘ (2)60%↘	(1)26.5%↘ (2)53.1%↘	(1)84.4%↗ (2)96.6%↗	(1)38.5%↘ (2)61.5%↘	—	(1)5.6%↘ (2)44.4%↘	—	46.1%(2週間以下) 70.1%(1か月以下)	
9	女性活躍推進に取り組む 事業所の割合	40.7%↘	48.6%↗	76.9%↗	46.2%↘	83.3%↗	57.3%↗	61.5%↗	48.1%	
10	女性の結婚・出産後の就業継続割合(8割以上)	50.6%↘	70.3%↗	100%↗	53.8%↘	50.0%↘	56.0%↘	30.8%↘	56.2%	

・製造業  
・建設業  
女性従業員が少ない業種  
⇒ 男性中心のため、女性が参画しやすい環境づくりを推進する必要がある

・金融業  
男女の割合が均等であり、  
女性の結婚・出産後も就業継続  
できる業種  
⇒ 他業種に比べ女性活躍が進  
んでいる

・卸売小売業  
・宿泊飲食業  
女性従業員が多いが、  
女性正社員が少ない業種  
⇒ 実態や女性の意向を踏まえ課題  
のより詳細な分析が必要

・医療福祉業  
・教育・学習支援業  
女性従業員が多く、  
女性管理職が多い業種  
⇒ 他業種に比べ女性活躍が進  
んでいる

**表2**  
(チーム会議資料より抜粋)

## 事業所実態調査の《規模別》分析結果

No	事業所調査結果より	中小規模事業者(100人以下)	全体	大規模事業者(101人以上)
1	女性管理職割合 (部長・課長相当職以上)	高い(19.6%)	16.1%	低い(13.8%)
2	管理職に女性を任用するにあたっての課題	能力・経験を持った者がいない(少ない)		希望する女性がいらない(少ない)
3	男性育休取得率	低い(45.3%)	62.5%	高い(69.2%)
4	育休取得にあたっての課題	前例(モデル)がない		職場の負担増大
5	女性活躍推進に取り組む事業所の割合	低い(42.9%)	48.1%	高い(82.7%)
6	女性社員の結婚・出産後の就業継続割合(8割以上)	低い(52.2%)	56.2%	高い(82.7%)
7	多様な働き方の推進(短時間勤務制度導入状況)	低い(44.3%)		高い(82.7%)

取組の波及  
誰もが働きやすい環境づくり

女性人材育成・確保

人材育成の強化

企業同士が交流できるネットワークの構築

**中小事業者(100人以下)**  
女性活躍推進の取り組みや男女問わず多様で柔軟な働き方の仕組み・環境が整っていない。  
⇒ **中小規模ならではの実態に応じた支援が必要**

**大規模事業者(101人以上)**  
制度(女性活躍推進の取り組みや男性育休制度, 多様な働き方など)が整っている  
※101人以上の事業所は一般事業主行動計画(女性活躍に関する)が義務となっている。

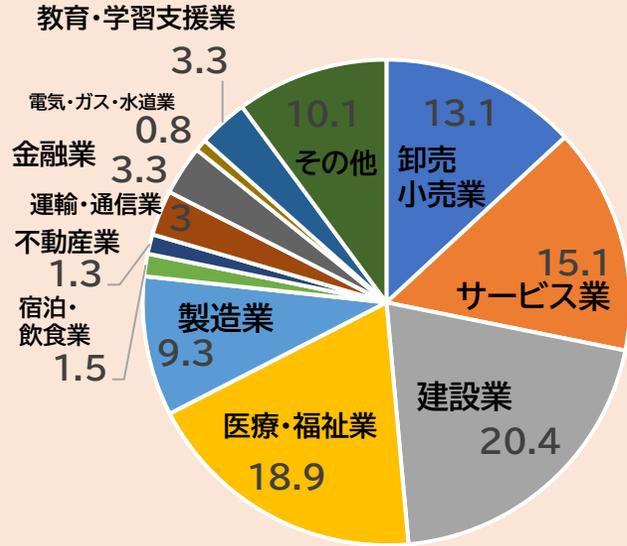
**表3**  
(チーム会議資料より抜粋)

## 事業所実態調査結果等を踏まえた今後の取組について

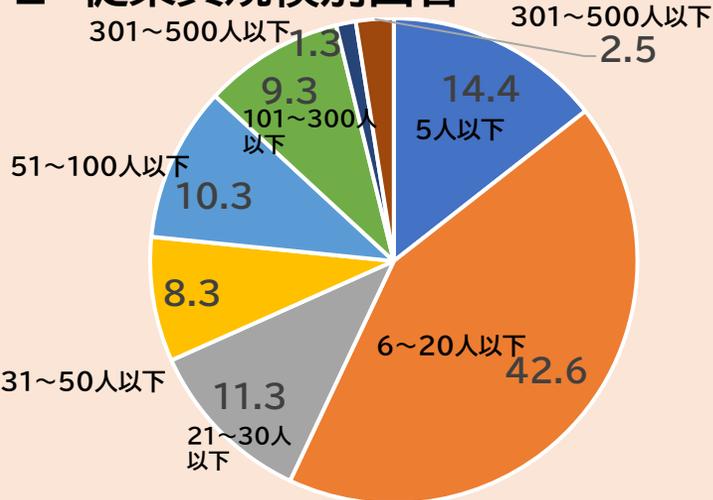
全体					業種・規模別	課題	施策事業の方向性	今後の取組
No	事業所実態調査結果・県(85年比較)	問題点	理由(上位回答)	補足(参考文献)	女性活躍推進専門官による助言			共通(全体)
1	賃金格差(正社員) 74.2% 国: 70.9% 県: 69.2% ※R6年比較	OECD平均である88.7%と比較し、依然として賃金格差が大きい	—	賃金格差の要因 ※1 管理職比率及び勤続年数の差異が主な要因	<b>女性活躍推進専門官による助言</b> 調査結果は、業種、規模によって異なることから業種・規模別の分析し、課題・要因を分析する必要がある。			共通(全体) ・アンコンシャスバイアス・固定的性別役割分担意識、マミートラックの解消に向けた取組 ・働きやすい職場環境づくりの推進 ・好事例等を波及させる企業同士のネットワークの仕組みづくり
2	女性管理職割合(部長相当職・課長相当職) 16.1% 国: 12.0% 県: 12.8%	国が目指す「指導的地位に女性が占める割合30%」と比較し、女性管理職割合は依然として低い	女性管理職の登用が進まない理由 (1)適性の能力・年数を持った女性が少ない (2)仕事と家庭の両立が希望しない (3)仕事と家庭の両立が困難だから	女性が管理職を希望しない理由 (1)現在の管理職の働き方や仕事内容に魅力を感じないから (2)仕事と家庭の両立が困難だから 従業員意識調査(県)より※2	<b>建設業 製造業</b> ・女性従業員数が少ない ⇒ 理系女子学生が少ない※1 ・女性が働きやすい環境が整っていない(トイレ・更衣室など)	女性人材が少ないため、女性が参画しやすい環境を整える必要がある	業種別 ・業種に関わらず誰もが働きやすい職場環境づくりの構築 ・業種に応じた課題解決の支援 ・業種の課題について企業へのヒアリングなど継続した実態把握	1 共通(全体) (1)経営者や従業員の意識啓発 (2)企業同士が交流できるネットワークの構築 (3)誰もが働きやすい職場環境づくり ・女性活躍プラットフォーム【新】 ・社会保険労務士によるワークショップ交流会【新】 ・事業所セミナー 【継続検討事項】 ・男女共同参画行動計画改定に向けた基礎調査において賃金格差の要因の分析(女性の意向など)
3	女性活躍推進に取り組む事業所の割合 48.1%				<b>卸売小売業 宿泊飲食業</b> ・女性従業員(非正規)が多い ・女性正規社員が少ない ⇒ 非正規雇用を選ぶ主な理由として「都合のよい時間で働きたい」がある※1	実態や女性の意向を踏まえ課題のより詳細な分析の必要がある。		
4	男女間の平均勤続年数の差異 2.3年 国: 4.0年 県: 2.2年	男女間の勤続年数に差がある。(女性の正規雇用比率が20代後半をピークに低下している)いわゆる「U字カーブ」	結婚・出産後に正社員として働く人が少ない理由 (1)妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから (2)結婚を機に自ら退職してしまうから	結婚等により退職する理由 (1)家事育児に専念したため (2)仕事と家庭の両立が困難なため 市民意識調査(市)より※3	<b>金融業</b> ・女性従業員数が多い ・女性の結婚・出産後の就業継続割合が高い。	(他業種と比較し、女性活躍の推進が一定程度進んでいる)	規模別 ・中小企業を対象に誰もが働きやすい職場環境づくりの構築 ・人手や予算など、取組への支援 ・課題について企業へのヒアリングなど継続した実態把握	2 業種・規模別 (1)誰もが働きやすい職場環境づくり ⇒ 業種ごとの課題に応じて取組に関する支援(人や予算)を行う。 ・社会保険労務士によるコンサルタント派遣【新】 ・女性活躍推進補助金 (2)女性人材育成・確保 ⇒ 理系女子の育成や女性の起業支援を行う。 ・女性起業チャレンジ支援事業【新】 ・理工系分野をはじめとする多様な進路選択支援プロジェクト【新】 【継続検討事項】 ヒアリング等により卸売小売業、宿泊飲食業や中小規模を中心に引き続き実態把握に努めていく
5	男性育休取得率 62.5% 国: 40.5% 県: 50%	男性育休取得率は上昇傾向にあるが女性と比較して低い。	育休取得にあたっての課題 (1)前例(モデル)がない (2)代替要員の確保が困難	男性が育休を取得しづらい理由 (1)職場に取りやすい雰囲気がないから 市民意識調査(市)より※3	<b>医療福祉業 学習支援業</b> ・女性従業員(正社員)が多い ・女性管理職割合が高い	女性活躍の推進が一定程度進んでいるが、女性人材を育成・確保する必要がある。		
<b>共通(全体)</b> ・「女性は管理職を希望しない」、「子育てによりキャリアが限定的になる」などのアンコンシャスバイアス・固定的性別役割分担意識やマミートラック等の解消に向けた意識改革に取り組む必要がある。 ・仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境づくりを推進する必要がある。 ・女性活躍推進に取り組む企業を増やすため、女性活躍推進に取り組む事業所の好事例・好事例を波及させる必要がある。					<b>大規模事業者(101人以上)</b> ・女性管理職の割合は低い(13.8%) ・女性活躍推進に取り組む企業が多い(82.7%) ・男性育休取得率が高い(69.2%) ・女性の結婚・出産後の就業継続割合(8割以上)が高い(82.7%)	女性活躍の推進が一定程度進んでいるが、女性人材を育成・確保する必要がある。	業種別 ・業種に関わらず誰もが働きやすい職場環境づくりの構築 ・業種に応じた課題解決の支援 ・業種の課題について企業へのヒアリングなど継続した実態把握	2 業種・規模別 (1)誰もが働きやすい職場環境づくり ⇒ 業種ごとの課題に応じて取組に関する支援(人や予算)を行う。 ・社会保険労務士によるコンサルタント派遣【新】 ・女性活躍推進補助金 (2)女性人材育成・確保 ⇒ 理系女子の育成や女性の起業支援を行う。 ・女性起業チャレンジ支援事業【新】 ・理工系分野をはじめとする多様な進路選択支援プロジェクト【新】 【継続検討事項】 ヒアリング等により卸売小売業、宿泊飲食業や中小規模を中心に引き続き実態把握に努めていく
					<b>中小規模事業所(100人以下)</b> ・女性活躍推進に取り組む企業が少ない(42.9%) ・男性育休取得率が低い(45.3%) ・女性の結婚・出産後の割合が低い(52.2%) ⇒ 取組を進めるための人や予算が不足している。※4	「人手が少ない」など、中小ならではの課題に対するとともに、誰もが働きやすい職場づくりに係る取組を波及させる必要がある。		

※1 「女性の職業生活の活躍推進プロジェクトチーム」報告について(17年3月)(厚生労働省)  
 ※2 令和6年働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査(栃木県)  
 ※3 宇都宮市令和3年度男女共同参画に関する事業所意識調査(女性活躍推進課)  
 ※4 令和6年度建設産業における女性定着促進に関する実態等調査結果(国土交通省)

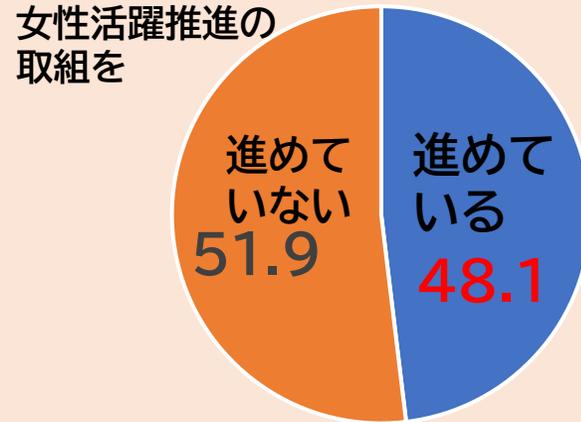
## 1 業種別回答



## 2 従業員規模別回答

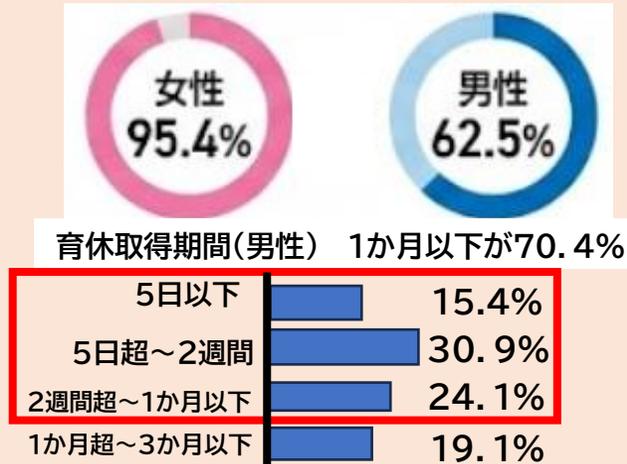


## 3 女性活躍推進への取組状況 (事業所割合)



女性活躍推進に取り組む事業所は全体の半分以下

## 4 育児休業取得状況



## 5 平均勤続年数 (正社員)

男性 12.6年  
女性 10.3年  
男女差 2.3年

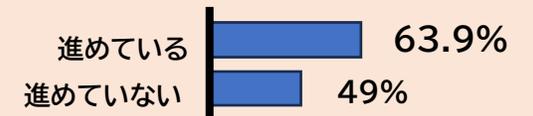
## 7 男女間賃金格差 (正社員)

74.2%

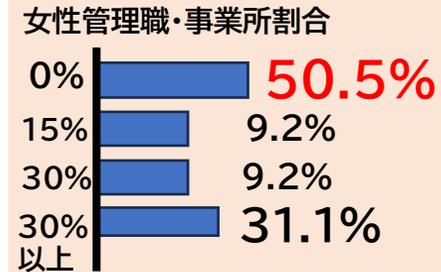
## 6 結婚・出産後に正社員として働く人が少ない理由

- ・ 妊娠・出産を機に退職してしまうから(41.4%)
- ・ 結婚を機に自ら退職してしまうから(30.2%)
- ・ 配偶者の都合で退職してしまうから(12.1%)

女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況(8割以上と回答事業所)



## 8 女性管理職登用



女性管理職割合 (部長相当職, 課長相当職)  
16.1%

## 9 管理職に女性を登用するにあたっての課題

- ・ 経験・能力を持った者が少ない(36.0%)
- ・ 管理職を希望する女性が少ない(35.5%)
- ・ 仕事と家庭の両立が困難(23.9%)

## 令和7年度 宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査報告書【概要版】

### 01 調査概要

- 調査目的** 宇都宮市(以下、本市)内における事業所において、性別に関わらず、誰もが個性と能力を発揮することができる、働きやすい職場環境づくりを推進するため、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の女性活躍推進及び男女共同参画推進のための施策を実施する上での基礎資料とするもの。
- 抽出方法** 総務省「事業所母集団データベース(令和4年次フレーム)」を基に、従業員5名以上の市内民間事業所を対象に無作為抽出。
- 調査方法** 郵送配付、インターネット回収
- 調査対象** 市内従業員5名以上の2,550事業所
- 調査期間** 令和7年7月22日～令和7年8月29日
- 回答数** 397事業所
- 回答事業所内訳(右表:業種別、従業員規模別)**

### 02 調査結果の概要

#### 女性活躍推進への取組状況【総計】

- 女性活躍推進への取組状況を見ると、「取組を」進めている」は48.1%となり半数未満となった。
- 業種別みると、「金融・保険業」(76.9%)、「教育・学習支援業」(61.5%)、「医療・福祉」(57.3%)などで「取組を」進めている」の割合が半数を超える一方、本市における産業構成が大きい「卸売・小売業」(46.2%)や「製造業」(48.6%)は半数を下回っている。
- 従業員規模別みると、従業員規模が小さい事業所ほど「取組を」進めている」の割合が少なくなり、女性活躍推進への取組状況は企業規模によって差異がみられる。

業種	進めている	進めていない
全体(n=397)	48.1%	51.9%
卸売・小売業(n=52)	46.2%	53.8%
サービス業(n=60)	41.7%	58.3%
建設業(n=81)	40.7%	59.3%
医療・福祉(n=75)	57.3%	42.7%
製造業(n=37)	48.6%	51.4%
宿泊・飲食業(n=6)	83.3%	16.7%
不動産業(n=5)	20.0%	80.0%
運輸・通信業(n=12)	41.7%	58.3%
金融・保険業(n=13)	76.9%	23.1%
電力・ガス・水道業(n=3)	33.3%	66.7%
教育・学習支援業(n=13)	61.5%	38.5%
その他(n=40)	45.0%	55.0%

従業員規模	進めている	進めていない
全体(n=397)	48.1%	51.9%
5人以下(n=57)	24.6%	75.4%
6～20人以下(n=169)	41.4%	58.6%
21～30人以下(n=45)	61.1%	38.9%
31～50人以下(n=33)	54.5%	45.5%
51～100人以下(n=41)	56.1%	43.9%
101～300人以下(n=37)	89.2%	10.8%
301～500人以下(n=5)	40.0%	60.0%
501人以上(n=10)	80.0%	20.0%

#### 男女の年間平均賃金の差異【総計】

- 男女の年間平均賃金の差異(男性の年間平均賃金を100)は、「全労働者」が69.6%となり、「正規社員」では74.2%、「非正規雇用労働者」では67.2%となっている。

労働者	男性	女性	賃金差異
全労働者	4,922,778円	3,427,264円	69.6%
正規社員	5,260,498円	3,902,303円	74.2%
非正規雇用労働者	2,695,555円	1,810,587円	67.2%

### 平均勤続年数【総計】

- 従業員の平均勤続年数は、男性で正規社員が12.6年、非正規雇用労働者が4.3年となり、女性は正規社員が10.3年、非正規雇用労働者が5.5年となった。
- 従業員規模別では、男性において正規社員・非正規雇用労働者のいずれも、規模が大きくなるほど勤続年数が長くなる傾向がみられる。

### 女性の管理職登用【総計】

- 女性管理職比率(=部長相当職・課長相当職に占める女性の割合)別の事業所割合(設問10)は、「0%」が50.5%と最も多く、次いで「30%以上」が31.1%となっており、管理職に女性が1人もいない事業所が過半数となった。
- 各役職別の女性比率としては、「役員」で24.9%、「部長相当職」で13.4%、「課長相当職」で17.7%、「係長相当職」で36.7%となっており、部長相当職と課長相当職を合わせた「女性管理職比率」は16.1%となった。

比率	割合
0%	50.5%
～15%未満	9.2%
～30%未満	9.2%
30%以上	31.1%

役職	割合
役員総数に占める女性の割合	24.9%
管理職(部長相当職・課長相当職)に占める女性の割合(=女性管理職比率)	16.1%
部長相当職に占める女性の割合	13.4%
課長相当職に占める女性の割合	17.7%
係長相当職に占める女性の割合	36.7%

### 女性の管理職登用に当たっての課題【総計】

- 女性の管理職登用に際しての課題としては、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)」が36.0%と最も多く、次いで「管理職を希望する女性が少ない(いない)」が35.5%、「仕事と家庭の両立が困難」が23.9%、「仕事に必要のないスキル」が16.6%、「女性管理職のイメージが低い」が16.4%、「出世、昇進、転職の機会が少ない」が16.4%、「試用する資格を持つ者が少ない(いない)」が13.1%、「試用期間中に中途退職する女性が多い」が12.1%、「試用期間中に中途退職する男性が多い」が8.3%、「男性が管理職に就くのが当たり前」が3.5%と続いた。

