

令和 2 年度に実施した市の施策への各委員の評価

目標 1

目標 1	成果	課題
	・項目 4 男女平等教育パンフレットを活用した授業割合が、100%であることは、体制作り（授業の準備）として評価できる。	・活用した授業により、どのような変化？効果をもたらされたのかを明らかにする必要がある。
		・113 ア（各企業が男女共同参画社会の重要性を認識し、主体的に取組を行うよう、出前講座の実施や情報提供など啓発に努めます。） →計画に記載のある「雇用政策課」としての事業及び成果を示す必要がある。
	・小中学校での資料活用割合 100%	・それ以外の成果指標が横ばいか下がり気味 ・固定的役割分担解消に向けて、かなり積極的な広報（大々的な市報での連載やイベント開催等）が必要なのではないか。
	・アルザにいがたや、学校、職員への啓発活動は、回数や内容に関してはとても良いと思われる	・目標値に対しての進捗が見られないので（以前からの課題でもあるが）、機運を変えるきっかけづくりが必要なのかもしれません。社会全体の課題なので、難しいと思われませんが・・・ ・届きにくい人へのアプローチを検討必要（意識低い系へ）
	・男性相談員による男性相談の実施（No.41 132 ア01）	・相談件数延べ 33 件の実績があるが相談態様の内訳件数を出した方が、広報・啓発の方向性や具体的な方策を打ち出しやすく、課題と評価を検討しやすいと思います。
	・アルザにいがた主催講座の推進 ・企画や執筆に携わる職員が男女共同参画の視点を持ち企画運営していること ・学校教育における推進	・固定的な役割分担意識の解消にさらに努めること（男女幅広い世代への啓発・広報活動） ・学校教育におけるさらなる推進（質的向上）
	・アルザにいがたの多種多様な事業や講座によって、男女共同参画について関心が薄かった層（男性や育児世代、現役世代）にアプローチをすることができた。	・法律制度、社会通念、家庭生活、地域社会いずれにおいても平等感が計画策定時より下がっている。成果に記載したとおり多様な意識啓発は行っているが、目指すべき成果が出ていない。講座の満足度＝目指す成果ではないことを認識し、別の方策も考える必要がありそうである。

目標1	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アルザにいがたにおいて多くの講座を開催し学習機会を提供した</li> <li>・各区や学校等において着実に継続的に啓発活動を実施。</li> <li>・男性の家庭参加に関する講座を開講するのみならず男性相手の相談活動を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どの層に届いていないのか分析し、広報活動について考える。関心のない人にどのように拡げるか。現在ジェンダー問題は森元総理発言、夫婦別姓、女性天皇、LGBTQなど話題も多いので機会をとらえて対話を重ねるとよい。企業については働き方改革と男女共同参画について考えてもらう。話題や広報の方法について成功事例についての情報収集し検討する。</li> <li>・現在、リスク社会といわれ、親世代が生きた時代とは異なるリスク管理が必要になってきている。特に女子がリスクにさらされる傾向があり、保護者にあらためてその意識をしっかりとって子供の進路選択や将来設計について考えてもらう必要がある。</li> <li>・独身男性が増えている現在、既婚男性の家庭参加のみならず、広く男性の生きづらさの問題についても対応策を拡げていく。</li> </ul>

目標1	成果	課題
	<p>・ 【アルザにいがた主催事業】</p> <p>新型コロナの影響で様々な制約がある中で、工夫しながら講座を運営されてきたことを評価したい。とくに企画委員担当講座は大部分が満足度100%なことからも、テーマや内容の選定・検討に努力されたのではないかと推察する。</p> <p>・ 夫婦で参加し対話をする形式の講座が企画されていることを評価する。女性が出産などを機に、ゆりかご学級やアルザ、公民館等主催の講座に参加し、男女共同参画やジェンダーについて積極的に学んでいるのに対して、男性はそうした機会を持つことが少ないように思える。</p> <p>夫婦で参加する講座を企画することは、妻に半ば強引に誘われる形であっても、男性が自身の家事育児への関わり方や妻への関わり方に「思い込み」やアンコンシャス・バイアスがあることに気づく機会を提供する。</p> <p>・ 公民館の女性セミナー開催を評価する。</p> <p>コロナ禍にあって、年度前半には中止や延期をやむなくされながらも、内容やコロナ対策を工夫しつつ実施した。述べ参加者数も約半年間で258人は評価してよいと考える。(令和1年度：321人、令和2年度：435人)</p> <p>テーマをそのものずばり「ジェンダー」とした豊栄地区公民館の講座など、挑戦的な内容だったのも印象的。</p>	<p>・ 夫婦で参加する講座に「妻に言われてイヤイヤ来ました」といいながらも参加してくれる男性はまだしも、固定的性別役割分担意識に囚われている、本当に参加してほしい人にどうやったらアルザにいがたなどで主催する講座に参加してもらえるのかは、とても大きな課題だと思います。</p> <p>・ アルザにいがたや公民館で講座を企画されている方々も工夫されていると思いますが、こんな形で実施したら普段来てくれないような男性の参加が増えたなどの成功例、工夫の内容などを共有する仕組みや機会があると良いのですが。(あるのかもしれませんが。)</p>

目標1	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アルザにいがた主催講座や各区地域推進員企画事業で、さまざまなテーマを扱い啓発を行ったこと。</li> <li>・市報にいがたや区だよりに特集記事を掲載し、それぞれ関心を持ってもらうための工夫が感じられる。</li> <li>・西区の地域推進員とアンガーマネジメントファシリテーターとの対談は興味深い。人とのコミュニケーションの在り方というアプローチが良かった。</li> <li>・学校における男女平等教育の推進と、保護者への啓発も行った。学校が取り組みやすい具体例を模索していることも評価する。</li> <li>・万代シティのデジタルサイネージを活用した啓発を行い、新たな周知のツールを模索した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・さらにより多くの人、より幅広い世代に効果的に周知するために、方法の見直しが必要。</li> <li>・家庭や地域の意識改革につなげるために、パンフレット・チラシ・アルザ情報誌の配布先を、公的施設や企業にとどまることなく、より身近な病院・介護施設・理美容院・金融機関など待ち時間に目に留まりやすい場所に設置ができるよう、関係団体への協力を求めているかどうか。講座案内などは、テーマに沿った対象者が集まる場所に効果的に配置する必要がある。</li> <li>・アルザにいがた主催講座について、満足度が低い講座の原因を探る。特に、男性参加者が期待していることや知りたいことと講座内容のズレがあるのではないか。あるいは、主催者のテーマとしているものが、明確に伝わっていないのではないか。</li> <li>・社会通念・慣行・しきたりや、家庭、地域の中での男女の地位の平等感が低いことについて、家庭や地域のあるべき姿を具体的にわかりやすく示したポスターやチラシ等の作成が必要。男女、夫婦で共に考え、お互いの尊敬と感謝の気持ちを育てる呼びかけを行いたい。</li> <li>・今後、講座のオンライン配信や新聞(学校でのNIE教育にも活用)雑誌の特集掲載など、アプローチの多様化を求める。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役割分担意識の旧来の考え方からの変化</li> <li>・用語の周知度も徐々に高まっている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定の向上がみられると思う。</li> <li>・考え方の変化や用語の周知といった意識面には一定の成果があった。ただ、「地位の平等感」についてはなお横ばい・微減にあり、今後もどう具体的な施策をしたら高められるのか議論していく必要がある。</li> </ul>

目標1	成果	課題
	<p>・No2 111 ア 02 Twitter は、情報室の本の紹介写真がメインのようにきれいに載っている。情報紙「アルザ」を継続して発行・配布したことや Twitter による情報発信は評価する。</p> <p>・No3～10 各区でいろいろな事業を行っていることは評価する。</p> <p>・No11 男女共同参画についての気づきとなるよう、様々な内容を設けている。</p> <p>・No13～20 各区とも工夫して事業を行っていることは評価する。</p> <p>・No21 112 ア 01 性別などの固定的な役割分担意識を持たないよう保育を実施した点は評価する。</p> <p>・No22 112 ア 02 男女平等教育パンフレットについて、活用方法の取り組みがなされたのは評価する。</p> <p>・No23 112 イ 01 キャリア教育の計画への「男女共同参画の視点」は評価する。</p>	<p>・No2 111 ア 02 情報紙「アルザ」は市民にどのくらい読まれているのか？ また Twitter はどのくらいツイートされているのか？ SNS の何が有効か検証することが必要。</p> <p>・No3～10 「男女共同参画週間」等を活用し、アルザにいがたで各区の活動状況を展示して、情報の共有化を図ったかどうか。</p> <p>・No11 「相談室連携講座」での参加者の発言などの内容は、アルザの運営に関しても貴重な参考資料となる。連携はできているか。「相談室」はアルザの重要な機能の一つ。秘密厳守を厳重に保ちながら、女性問題の解決のデータとして生かしてほしい。</p> <p>・No13～20 区によって事業に濃淡がある。新たに委員となった人たちへの研修を行い、各区の委員間の交流を行うなど連携が必要。</p> <p>・No21 112 ア 01 幼児期から男女平等意識を目的に園内研修を行ったというが、保育士等の業務多忙の中で保護者も含めた研修は難しいのでは？共働き世帯が増えている中で、どのように実施していくかが課題。</p> <p>・No22 112 ア 02 従来からパンフレット 100%の活用の意味が問われていた。この資料の活用内容を問いたい。保護者への啓発率の数字は何をもっての数字なのか。パンフレットの最後に保護者の感想欄が数字につながっているのか、そうだとしたら、それ以外の対策はあるのか。</p> <p>・No23 112 イ 01 （客観性のある立場からの組織内セミナー、個別面談を行うなど）キャリアコンサルタントの活用なども考えたかどうか。ライフサイクルごとにキャリアの見直しは必要であり、産育休前後のほか、子育て一段落後、未婚職員（性別不問）等がいつでもキャリアビジョンを描く契機にする。</p>

目標1	成果	課題
	<p>・No.24 113 ア 01 同じ事業所内で2人目、3人目の男性の育児取得者が増えていることは評価する。</p> <p>・No.27 113 イ 03 指導保育士研修に10名参加したことは評価する。</p> <p>・No.29 114 ア 01 スマートフォンでオンライン会議システムを体験したことは評価する。</p> <p>・No.30 114 イ 01 登録団体交流会やアルザフォーラムのワークショップに多くの団体が参加していることは評価する。</p> <p>・No.34 121 イ 01 ジェンダーの視点でグラフを作成し、男女差の現状を作成し周知したことは評価する。</p> <p>・No.35 121 ウ 01 新型コロナウイルス禍の中で、働き方の見直しや固定的役割分担意識の解消に向け、情報紙「アルザ」で特集を組んで情報提供したことは評価する。</p> <p>・No.36 122 ア 01 男性の生き方講座（定年期）として、過去の新聞記事からメディア・リテラシーについて学んだことは評価する。</p> <p>・No.39 131 ア 01 歩行通行量の多い万代シティで啓発事業を行ったことは評価する。</p>	<p>・No.24 113 ア 01 男性の育児休業取得促進事業奨励金の活用企業だけでなく、それ以外の事業所にも広く制度の周知を進める必要がある。</p> <p>・No.27 113 イ 03 新潟市内の市立保育園数は、86園ある。保育士が人権・性差に配慮した保育を実施したとあるが、10名だけでなくより多くの保育士が研修に参加できる体制にあるか？</p> <p>・No.29 114 ア 01 地域で活躍する人材の育成が課題となる。それにはWi-Fi環境の整備が必要。</p> <p>・No.30 114 イ 01 登録団体交流会後にも各団体の交流やネットワークづくりをどう図るかが課題。ワークショップに多くの団体が参加できるよう助成金の増額が必要ではないか。</p> <p>・No.34 121 イ 01 男女別のデータの収集は、全国的なものだけでなく、新潟市の男女別の実態把握と収集を行い、他市との差の見える化を図るなど工夫が必要。</p> <p>・No.35 121 ウ 01 新型コロナウイルス禍で、女性や子どもの貧困が拡大している実態把握や対処法について、どう市民に分かりやすく情報を提供していくかが課題。</p> <p>・No.36 122 ア 01 男性だけでなく、女性も対象にメディアからの情報をそのままのみにするのではなく、ジェンダーの視点で読み解く講座をこれからも継続して取り組むことが必要。</p> <p>・No.39 131 ア 01 デジタルサイネージを活用した事業に参加した人へのアンケート調査による検証をどのように行うのか。一般市民、特に働いている人への訴えが弱く、作って満足、配布して満足という印象である。税金の無駄つかいにならないよう、配布先や媒体をどのように工夫しているかが課題。</p>

目標2

目標2	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入札等での優遇措置は有効と思われるので継続するとよいと思う。</li> </ul>	<p>目標達成との関係での課題ではないが、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・審議会等における女性委員割合については、すべての審議会合計ではなく、各審議会がいずれも45%以上になるよう目標を設定するとよいと思う。</li> <li>・課長職以上の女性割合も目標を10%より上げるべきではないか。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・着実に数値的に進捗が進んでいる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治会などのいける女性比率が少ないことが懸念である（高齢の役員がいいのもあるが）が、防災による女性の参加が上がるので、それをきっかけとした、地域の女性活躍を促したい</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画策定時に比べ、女性委員の割合増加が計られている</li> <li>・市職員における女性参画の拡充はロールモデルとなる</li> <li>・男女双方の視点をより効果的に活用する視点での働きかけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業・団体・地域等における女性の登用促進への働きかけ</li> <li>・教員の多忙化解消への取組推進と管理職等を目指しやすい環境整備、意識の向上</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成果指標目標値に対する実績は、ほぼ全ての項目について達成しているため、引き続きの実施で良いと思われま</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・審議会や委員会、市職員の役職者昇任など、女性の比率を増やす取り組みの進捗が継続して行われていること。</li> <li>・企業や団体、防災など、従来男性中心と思われていたなかで女性の活躍を積極的に取り上げる機会を作ることが出来た。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市職員の係長昇任者における女性の割合が46%であるのに対して、管理職における女性の割合が15,2%というのは低すぎないか。係長までは勤務年数に応じて性別関係なくほぼ昇任するのだろうが、その先でなぜ差が付くのか。「政策方針決定の場への女性参画」を市自体がもう少し進めて欲しい</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きかけにより市の管理職・係長昇任者については少しずつ改善し当初目標を達成した。ただし審議会については成果はみられない。</li> <li>・入札などについて男女共同参画の視点をふまえた契約締結を地道に推進した。</li> <li>・防災についての女性のニーズは多様で細かいがそれをふまえて事業を展開した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後も継続的な活動を行っていく。女性採用の利点についてさまざまな事例を情報収集し積極的に広報・働きかけを行う。</li> <li>・他の災害地域で相変わらず女性の被害の問題が生じている。その現状と原因、対策などについて情報収集する。</li> </ul>

目標2	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 農業委員の女性委員割合の向上</li> <li>・ 市職員係長昇任者の女性割合の向上</li> <li>・ 防災面での男女共同参画推進の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人数割合の増加に加え、農村での多様な意見の反映につながることを期待したい。</li> <li>・ 年度によって増減はあるが、おおむね成果をあげているように映る。男女の差異なく、個々の実績と能力に基づく適切かつ公平な人事評価を引き続き期待したい。</li> <li>・ 防災でのハード・ソフト両面での男女双方の視点は大切、引き続き進めてほしい。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ No.48 212 イ 01 市職員の管理職における女性の割合や係長昇任者における女性の割合が目標を達成した点は評価する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ No.42 211 ア 01 女性委員がいない審議会等について第1次評価から落ちているが、明記すべきである。第2次評価では女性委員割合が目標値に届いていないことを表記する。</li> <li>・ No.48 212 イ 01 目標値は達成したといっても、目標値自体が10%以上と不十分なものであり、目標値の見直しやいっそうの登用促進が必要。</li> <li>・ No.50～54 221、222 団体・地域等における女性の登用促進には、女性リーダーの育成が不可欠である。アルザにいがたの役割として、政治を含めたあらゆる場への参画を進める為のエンパワーメントに取り組むべきである。</li> <li>・ No.55～60 231、232 男女双方ではなく、女性の視点やニーズを強調することが、男性優位の現状を改善することができる。女性防災士と地域の防災組織のつながりの拡充を工夫する。防災における女性参画は「参考指標」となっている。このためか「今後の対応」が示されていない。甚大な自然災害が連続する昨今、第4次新潟市男女共同参画行動計画でも重要な政策課題であり、拡充を進めるためにも事業評価を再考すべきである。</li> </ul>



目標3

目標3	成果	課題
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の職業能力の開発支援と共に、男性の家庭能力の開発支援をしないと、女性が大変になるだけではないか。</li> </ul>
	<p>(2) 女性の職業能力の開発支援と就業支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マザーズハローワークとの連携で再就職支援セミナーを開催し、総合的な支援の機会を設けるなど、関係機関と連携して実績を上げていることは評価でできる。</li> </ul>	<p>2) 女性の職業能力の開発支援と就業支援について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従来からの支援対象者に加え、新型コロナ禍で、労働問題（賃金の減少、離職等）や離婚等のトラブルを抱える子育て世代の女性が増加していることが考えられ、これらの女性に対するきめ細かな支援のあり方が課題である。</li> </ul> <p>これまで実施している左記再就職支援セミナーの枠組みを活用し、開催時期、定員数、開催回数等を工夫して、支援対象者のニーズに合わせた開催を検討することが望ましい。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働く場（企業）の変革は非常に時間がかかるものだと思うが、着実に活動が継続されていることがとても良いと思われる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同一労働同一賃金の、制度を活用し、男女格差を少しでも減少させるための啓発などどうでしょうか</li> <li>・目標4との連携が必要かも（職務、職責の男女差が無い評価など）</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報冊子の活用による周知、啓発</li> <li>・若年層に対して働く場における男女共同参画について学べる機会の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層の意識改革への取組</li> <li>・子育て中の女性への支援</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場における男女の地位不平等について</li> <li>・働く女性が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは重要な課題である。</li> <li>・実績数値に表れているように、男女雇用機会均等法の施行により制度面の男女均等取扱は着実に浸透しつつあると感じます。</li> <li>・しかし、事実上の男女間格差はまだまだ存在するところであり、特に賃金面については依然として大きな男女間格差が存在しており、その改善策が求められます。</li> </ul>

目標3	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働く人のためのハンドブック」や「働きやすい職場づくりガイド」を使い、個人と企業の双方に関わることが出来た。</li> <li>・就職前の学生、再就職希望者、起業希望者と人生の様々なステージにある対象者に向け、各自の人生の選択を男女共同参画やWLBの視点で考える機会を提供することができた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場における男女の平等感の低さは残念。性別問わず就職後に失望することなく、意欲をもって働くことができる職場環境を望みたい。</li> <li>・女性の働き方の選択肢が増えるようサポートするとともに、継続支援が必要。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現状について情報収集しそれを冊子にまとめて啓発活動を行った。</li> <li>・さまざまなライフコースをふまえそれに対応した支援講座をアルザを中心に開講した。</li> </ul>	<p>(事業報告について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別具体的な問題の把握と可能な対策の検討が必要だが、各課のそれぞれの事業の結果や課題について情報交換し意見交換している場があるかどうかよくわからなかった。</li> <li>・さまざまな支援事業を行っているが、地域による偏りや違いはあるのかよくわからなかった。</li> <li>・今の人にはネットを用いることが多いが、さまざまなパンフレット等が電子化されているかどうかわからなかった。いずれにせよ、情報の周知と支援についてはインターネットの活用が重要である。ただ、関心のない人(事業主)への啓発についてはやはり冊子が意味があるので今後も継続的に続けていく。</li> </ul>

目標3	成果	課題
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女の賃金格差や職場における男女の平等感の低さの解消には、男性の意識を変えることが欠かせないと考えています。私自身も、働く女性を男性より低く見る考え方に囚われてしまっている経営者や幹部とお会いしたことがあります。なかなかその意識を変えることは難しいという印象です。男性経営者・幹部へは制度や奨励金等で働き方を形から変える機会を作りつつ、次代を担う若手男性たちに対して、積極的にジェンダー、固定的性別役割分担意識への囚われ（アンコンシャス・バイアスという切り口も可）などについて、押しつけがましくなく学びほぐす機会を作ることが必要と考えます。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「すべての働く人のためのハンドブック」の発行。</li> <li>・ 「新潟市女性就労意識等実態調査」「賃金労働時間等実態調査」での把握。</li> <li>・ 「女性の活躍企業データベース」の紹介。</li> <li>・ 「新潟市働きやすい職場づくり支援ガイド」の発行。</li> <li>・ 女性の職業能力の開発支援と就業支援。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後も関係機関、関係団体に情報提供し、女性活躍推進のための具体的な取り組みを周知する。</li> <li>・ 女性にとどまらず、LGBTや障がい者への配慮が行き届いた職場づくりへの視点が必要。また、賃金、育休だけではなく、福利厚生全体的に質を上げ、誰もが居心地の良い職場となるような事例の周知を求める。</li> <li>・ コロナ禍であるからこそ、家計を安定させるために一時離職した女性の就業希望は高いと思われる。再就職の支援に力を入れたい。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場での男女の地位の平等感の微増</li> <li>・ 家族経営協定締結農家の割合の微増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場での平等感を個々が実感できるように、引き続き、意識啓発を含めた前向きな取り組みを期待したい。単なる機械的な数合わせになってしまうことで、別の不平等感が新たに生じることがないようにすることも念頭に置く必要があるかもしれない。</li> <li>・ 家族協定は制度自体が農家の実態に合っているのか、改めて考える必要はないか。</li> </ul>

目標3	成果	課題
	<p>・No.63 312 ア 01・No.72 322 ア 01 アルザ講座等で支援したことは評価する。・No.73 322 ア 02 ハローワークが毎週発行する求人情報誌を各区役所、公民館等へ設置・提供したことは評価する。・No.74～80 322 イ 01～起業方法や支援制度を学ぶ機会を提供したことは評価する。</p>	<p>・No.63 312 ア 01「女性の就労意識について実態を把握し、調査を関係機関に提供することができた」とあるが、具体的に対象機関はどのようなところか。調査結果を積極的に公表するなどし、企業の現状分析と、今後の女性活躍の施策にも役立ててもらうために何ができるのか考えることが必要。</p> <p>・No.72 322 ア 01 講座等で終わるのではなく、個別に悩みを抱えている人に寄り添った相談・支援が必要。働くうえで必要な社会制度や税制度、保育施設などセミナーの解説では不十分。幅広く情報提供できる手法の検討が必要。</p> <p>・No.73 322 ア 02 今後は「女性活躍推進計画」が第4次行動計画に包含されることから、男女共同参画課と雇用政策課がハローワークと連携し、求人情報の提供を行う。</p> <p>・No.74～80 322 イ 01～今後は産業政策課・商業振興課・企業誘致課・中央図書館等と連携して、起業の方法や支援制度についてきめ細かな情報の提供を行うことが必要。</p>

目標4

目標4	成果	課題
	<p>・項目 12. 育児休業取得率 14%は、上昇率からは評価できる。</p>	<p>・上昇率ではなく、14%とした設定値の根拠がわからないので、本質的な評価ができない。これによりどのような成果がもたらされたのかを明らかにする必要がある。</p>
		<p>・412 エ（各種の認定制度や表彰制度等を活用し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、優良企業ヘインセンティブを付与します。） →計画に記載のある「男女共同参画課」、「契約課」、「技術管理センター技術管理課」、「行政経営課」としての事業及び成果を示す必要がある。</p>
		<p>・男性が育児休業を1か月以上取得した割合などについても目標を設定してはどうか。</p>
	<p>(1) 仕事と生活の調和に向けた意識の啓発について ・新潟市の男性の育児休業取得率が新潟県全体の男性の取得率を上回り、目標達成できたことは、新潟市の取り組みが広く浸透してきたことを示す成果であり、高く評価できる。</p>	<p>(1) 仕事と生活の調和に向けた意識の啓発について ・男性の育児休業の取得促進は、今後も継続して啓発を行う必要がある。 育児介護休業法の改正により来年度以降、男性の育児休業促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和等が実施されることとなるため、関係機関との連携により更なるWLBに向けた意識の啓発を図ることが望ましい。</p>
	<p>・男性の育休率の達成おめでとうございます！本当に素晴らしい！</p>	<p>・一気に男性の育休促進が行われることで、職場環境が変わることによる、権利主張による企業体質の弱体防止（対策を指導できないか？） ・育休時やそれからの男性の子育てに関しての、悩み解決の受け皿が必要ではないか？（講座や、パネットワーク等）</p>
	<p>・子育て家庭に対する育児支援。子育てに対する不安感、孤立感の解消。 (No.103～105 105 421 ウ 01～03) 03)</p>	<p>・育児等が原因で、夫婦間DVや児童虐待に結びつくケースがあるため、児童相談所や要対協等と情報共有を図りながら、地域子育て支援センターの活用など子育て支援に結び付ける事業を取り入れると、より良い子育て支援策につながると思います。</p>

目標4	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の育児休業取得率の向上</li> <li>・ 企業表彰に取るモデルケースの周知</li> <li>・ 子育て支援の整備</li> <li>・ 地域の茶の間事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業の質の向上</li> <li>・ 多様な働き方への変化に伴う家事や育児の分担（男性の積極的関わり）</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事と生活の調和について</li> <li>・ ワーク・ライフ・バランスの定義と考え方は周知されつつあるが、職種別に見ると実施率が低い職種もある。</li> <li>・ とりわけ、看護師は高度な専門性を必要とする職種であるが、仕事と家庭生活の両立が困難な職種と言われており、また、男性看護師は増加しているが、依然として女性が多く、妊娠・出産等で生活環境の変化がワーク・ライフ・バランスの変化へと繋がりがやすく、精神的健康度を低下させる要因となりうるため、対策が必要とされる。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の育児休業取得率が目に見えて増えたこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の育児休業取得率が上がっても、共働き夫婦の家事等平均時間の格差が減らない。育児休業促進以外の働きかけが必要なのではないか。</li> <li>・ 高齢化社会に目を向ける手段として認知症サポーター養成講座は有効だと思うが、介護=認知症介護ではない。認知症に限定しない取組もいるのではないか。</li> </ul>

目標4	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ インセンティブをもうけ男性の育児休業取得率が上がり目標を達成した。</li> <li>・ さまざまなスタイルで講座や啓発活動を行い、ワーク・ライフ・バランスについてかなり周知されてきた。言葉の意味だけでなくもとの趣旨も理解されていくとよい。</li> <li>・ 就労形態の多様化に応じた柔軟な子育て支援策を展開した。</li> <li>・ コロナ下で新たな問題が生じる中、さまざまな機会をもうけ子育てについての悩みや不安に対処した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業取得率のみならずその質についても把握し改善につとめていくことが必要。</li> <li>・ 育児休業取得率については市役所の数字をもっとあげていく必要がある。</li> <li>・ 家事等平均時間の夫婦間格差についてはまったく変化がない。家事・育児・介護についてはそれぞれわけて数字を把握した方がよい。</li> <li>・ 育児や介護支援については、ニーズの増大に対して必要なリソースをどのように確保するか重点的な課題である。</li> <li>・ 地域の茶の間やボランティア活動講座の男女比がわかるとよい？</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の育児休業取得奨励金の取得件数が62件と大幅に増加したことを評価する。</li> <li>・ (No.95) 男性の家庭生活への参画促進に対する公民館の寄与を評価する。</li> </ul> <p>講座の開催はもちろん、ここでは取り上げられていませんが、ゆりかご学級においても、特別編として夫の参加を促し、固定的性別役割分担意識への囚われに気づいてもらったり、妻の思いに寄り添う機会をつくるなど、様々な場づくりを通じて、男性が自ら意識を変えるきっかけを提供しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ どのような工夫・見直しをしたことで、男性の育児休業取得奨励金の取得件数の大幅な増加につながったのでしょうか？</li> <li>・ 同事業の奨励金申請事業所と取得者へアンケートを実施した、と令和元年度第1次評価にありましたが (No.112)、アンケート結果の分析は、申請企業の増加に寄与したのでしょうか？</li> <li>・ No.104に関連して、子育て中の女性とお話している際に、気軽に子どもを連れて立ち寄れて、子育てに関する不安や夫への不満を聞いてもらえるような場があると良いのに、というご意見をいただきました。他のママたちと子育て支援センターなどであっても、子どもの面倒を見ながらではじっくり話す時間もなく、かといって「相談・援助」まではいかないレベル。ただ、胸にしまっていたことを共感して聞いてもらえる、そんな場が欲しいということでした。</li> </ul>

目標4	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の育児休業取得を促進するため、本人及び事業主へ奨励金を支給。</li> <li>・ 男性の育児休業取得率 14.0% 達成。</li> <li>・ 新潟市働きやすい職場づくり推進企業への表彰。事例の周知。</li> <li>・ 男性の育児休業取得促進事業奨励金の利用事業所における職場研修実施。(24件)</li> <li>・ 休日保育や病児・病後児保育事業など、保育サービスの拡充と質の向上。</li> <li>・ 保育付きの講座、研修会の実施。</li> <li>・ 高齢者の地域での見守り支援。認知症サポーター養成講座の開催。地域の茶の間への助成。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きやすい職場づくりについて、事業所や職場で講座を開くことは効果的と思われる。事業主と従業員双方の意識を上げるため、方法を工夫し、職場での研修実施を広く呼びかける</li> <li>・ 人材不足について。保育士、看護師、介護士など資格を持ちながら結婚や出産により離職した女性の復職を促すため、職場の環境を整え処遇を改善することが必要。また他縣市から転入した資格者の就職を支援する取り組みも必要。</li> <li>・ 高齢者の見守りについて。地域では「地域の支え合いの仕組みづくり」に努めているが、高齢者が高齢者を見守る構図となっている。今後若い世代や定年前後の世代に理解を得て、地域に新たな視点やアイデアを提供し参画するよう呼びかけることが必要。</li> <li>・ 高齢者の知識と経験を生かし、自身の満足度の高い活動を行うことが継続につながる。地域や事業所では、個人の尊厳を保ち丁寧なコミュニケーションを心がけるよう、コミュニケーション向上の研修も必要。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ワーク・ライフ・バランス用語の周知度が高まった。</li> <li>・ 男性育児休業取得率の一定の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染禍の苦しい日々が続くが、一方で、リモートで働く人も増えたことなども、仕事と生活の調和や、家事や子育ての参加による心身の安定面でプラスに考える市民も増えた印象がある。感染収束後も、良い形で、定着させることができたらと思う。</li> <li>・ 多様な働き方、個々の家庭事情に対応できる制度であり、より個人・組織の双方に無理なく活用できるようにしたい。細部のさらなるブラッシュアップを期待したい。</li> </ul>



目標4	成果	課題
	<p>・No.84 411 ア1 ワーク・ライフ・バランスの必要性を企業に周知したことは評価する。</p> <p>・No.88 412 イ2 「賃金労働時間等実態調査」によると、新潟市は男性の育休取得率は、14%と全国的にも高いことは評価する。</p> <p>・No.92 412 エ01</p> <p>・No.98 421 ア01 待機児童が0人(令和2年4月1日現在)だということは評価する。</p> <p>・No.99 421 ア01 共働き世帯の保護者に対して、仕事と子育ての両立に向け寄与したことは評価する。</p> <p>No.103 421 ウ01 家庭児童相談員による家庭児童相談を各区で実施したことは評価する。</p> <p>・No.104、105 421 ウ01 地域の子育て家庭に対して育児支援や不安・孤立解消に努めたことは評価する。</p> <p>・No.125 424 ア01 ひとり親家庭にあった要望に応えるため、委託先と連携して支援を行ったことや母子家庭が安心して自立した生活ができるよう支援し、各区に1人ずつ母子・父子自立支援員を配置し相談に応じたことは評価する。</p>	<p>・No.84 411 ア1 核家族化の進行や共働き世帯の進行、新型コロナ禍で女性の負担が深刻化している。性別にかかわらず家事・育児・介護を担う必要がある。長時間労働の是正と職場環境の改革が必要。</p> <p>・No.88 412 イ2 「女性活躍推進計画」を「男女共同参画行動計画」に包含して推進していくため、雇用政策課と連携して、育休取得率を上げていくとともに、育休の質の向上にも取り組む必要がある。</p> <p>・No.92 412 エ01 働きやすい職場づくり推進企業表彰制度が定着してきたように思えるが、周知度が今一つ不足している。新規に手を上げる企業への働きかけはどのようにしているのか。また、若者やこれから就職活動を考えている若者への広報をも含めて考えていくべきである。</p> <p>・No.98 421 ア01 新潟市は待機児童0を堅持する為、私立保育園等の整備を積極的に進め、受入れ定員枠の拡充を図ってきたというが、就学前児童に対する教育、保育の質の維持・向上に取り組むためには、保育士の確保が課題となっている。保育士の処遇を図ることが必要。</p> <p>・No.99 421 ア01 放課後児童クラブの利用児童数の増加に伴い、施設の狭あい化の解消、支援員の確保、人材育成が求められる。子どもふれあいスクールと放課後児童クラブの一体型実施が必要。</p> <p>No.103 421 ウ01 コロナ禍で相談内容が多様化し、複雑化している。実態把握が必要。相談員や職員の資質向上や弁護士等との連携が必要。</p> <p>・No.104、105 421 ウ01 支援者の資質向上や子育て中の保護者は多忙なため、オンラインによる相談体制の整備が必要。</p> <p>・No.125 424 ア01 非正規雇用の中で女性が約7割を占めている。子どもたちは7人の1人が貧困状態だということ。ひとり親家庭は、コロナ禍で2人に1人が貧困という状態である。子育て家庭の経済的な支援・ひとり親家庭の自立支援・就労支援等について、ワンストップで情報の提供や具体的な支援等をどう行うか？ まずは実態把握が必要。</p>

目標5

目標5	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・項目 15.啓発活動の実施としては、評価できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標は、学校教育において性教育を受けたという実績であり、その結果「妊娠や出産に関わる女性の健康と権利に配慮すべきと考える人の割合」がどのように変化したのかを明らかにされていない。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続されている啓発はとても良いと思います</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層に対する性やデートDVに関する教育の実施 (No.127~130 130 511 ア 01・イ 01・ウ 01、02)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層に向けた性に関する教育があるが、特にSNS等インターネットを通じた性被害の低年齢化の発生が多いため、小学生からインターネット利用の教育も取り入れて実施し、性犯罪被害防止を図ると良いと思います。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層に対する取組と啓発活動の継続</li> <li>・性的マイノリティへの支援策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女ともに正しく性を理解・尊重することへの啓発</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・思春期や若い世代向けの取組が多く行われていること。望まない妊娠やデートDVなどの減少が近い将来、数値で表れることを期待する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・がん検診の受診率の低さ。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性の多様性について啓発事業を行い理解を深めることに貢献した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・早い妊娠が女性の貧困と結びつくケースが多いこと、乳がんが他のがんと異なり若い年代で罹患することなど女性特有の問題をふまえ、学校において身体と性の自己管理についてしっかりとした教育を行い、意識を高める必要がある。</li> <li>・男性の性の悩みについても取り組む必要がある。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠出産に関わる女性の健康と権利に配慮すべきと考える人の割合が約9割に。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会では、どんな案件でも100%にするのは難しいということは承知しているが、この項目は切実かつ重要であるので、100%の達成を目指し、引き続き努めてほしい。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・No.131 512 ア 01 未実施は残念。リプロダクティブ・ヘルス/ライツは、男女の生涯における健康と権利である。コロナ禍でますます重要な視点となっている。講座等が必要。</li> </ul>

目標 6

目標 6	成果	課題
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVが単なる身体的暴力のことだと思っている人が多い。そもそも何がDVになるのか男性も含め認識を広めることが防止のために不可欠だと思う。</li> <li>・強度のDVを受けていても配暴センターにつながない人が散見される。弁護士事務所や心療内科、スーパーなどへの広報をご検討いただきたい。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政としてのセーフティーネットとしての役割は十分だと思われる</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVを容認しない社会づくりの推進（特に若年層への取組）</li> <li>・DVに関する相談体制, 支援体制の充実と関係者の連携（児童虐待の防止にもつながる）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV根絶（人権侵害であるという認識の醸成）に向けた取組の継続</li> <li>・DVの正しい理解の促進</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV対策の強化について</li> <li>・DVを容認しない啓発活動により、相談窓口周知は進んでいるが、DV被害は被害者からの訴えがなければ発見が難しく、対策としては生活環境を変える必要が伴うため被害者が躊躇してしまうケースもあるのではないかと感じる。</li> <li>・また、被害者の中にはDVを受けていると感じていない人もいるはずであり、知らずにDV被害者になっている可能性もある。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中高大学など若い人向けの予防教育が積極的に行われたこと。</li> <li>・関係者や民間支援団体と連携し、被害者の特性に配慮した支援ができたこと。連携の強化に取り組むことがDVを社会的にも減らす方向に繋がることと思われる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新潟市におけるDV件数など、その実態が一般市民にあまり伝わっていないこと。周知の努力はされていると思うが、DVは重大な人権侵害であるというメッセージがより強く伝わるのが予防に効果的ではないか。</li> </ul>

目標6	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクハラについてハンドブック等で啓発活動を行い、またHP に相談窓口をのせ情報提供につとめた。</li> <li>・パトロール活動を行い女性への犯罪防止活動につとめた。</li> <li>・デートDVについて各種学校でセミナーを開催し意識啓発をおこなった。</li> <li>・情報管理に配慮しながらDV被害者への相談活動を行った。</li> <li>・個々のケースに応じて各所と連絡しながら必要な支援を提供した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性がパワハラにあいやすいこともふまえ、セクハラのみならずパワハラ防止についても啓発を行う。</li> <li>・DV被害者は孤立した状況におかれるのでインターネットなどでの相談窓口や対策についての啓発を行う。</li> <li>・DV被害に対応するためのスタッフの養成も行っているがさらにすすめる必要がある。メンタルケアについても同様である。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV被害相談窓口を知っている人の割合が約5割に。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口という「駆け込み寺」がある、ということを知っているだけで、家庭で苦しんでいる人たちのわずかでも救いになるかもしれない。引き続き、分かりやすい形で周知に努めてほしい。</li> </ul>

目標6	成果	課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ No.149 621 エ 02</li> <li>・ No.156 6111 ウ 01 中学校での実施を拡大できたことは評価する。</li> <li>・ No.159 6112 ア 01</li> <li>・ No.161 6112 イ 02</li> <li>・ No.166 6121 ウ 01</li> <li>・ No.168 6122 イ 01</li> <li>・ No.171 6131 ア 01</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ No.149 621 エ 02 職場におけるあらゆるハラスメントがコロナ禍の中で深刻である。ぜひ、講座等を企業の中で実施する必要がある。</li> <li>・ No.156 6111 ウ 01 デート DV 防止セミナーがすべての中学校で実施できるよう努めること。</li> <li>・ No.159 6112 ア 01 充実した広報（テレビ・ラジオ・SNS の活用、スーパーに啓発チラシ等を置く、封筒の裏面に啓発文の印刷）など、これまでにやっていない新たな方法で広報をする必要がある。</li> <li>・ No.161 6112 イ 02 対応件数は少ないが、No.166 では対応件数が多いことから、関係部局でのより積極的な情報提供と連携強化が必要である。</li> <li>・ No.166 6121 ウ 01 連携の強化の具体的方法を検討する必要がある。関係機関へのより積極的な情報の周知・共有が重要。</li> <li>・ No.168 6122 イ 01 DV 相談窓口調整会議の充実と研修対象者（関係職員、民間等）の拡大が必要。</li> <li>・ No.171 6131 ア 01 実績がとても少ないが、一時保護を必要とする人が、必要な時に利用できる柔軟な運営が必要。</li> </ul>