

平成29年11月27日現在

(案)

新潟市女性活躍推進法地域推進計画

新 潟 市

目 次

第1章 基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	
2 計画の位置づけ	
3 計画期間	
4 進捗状況管理	
第2章 女性活躍に関する新潟市の現状と課題	3
1 新潟市の女性をとりまく状況	
2 職業生活と家庭生活の両立	
第3章 施策の方向性	3 4
1 働く女性・働きたい女性への支援	
2 企業における女性活躍に向けた自主的な取組の促進	
第4章 計画の推進体制	5 3
第5章 成果指標	5 4
第6章 参考資料	
1 新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会による検討の経過	
2 新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会名簿	
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	

第1章 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

少子高齢化の進展により人口減少が進行していく中で、地域が持続的に成長して活力を維持していくためには、自らの意思によって働き、または働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を通じて自己実現できるように社会全体で取り組んでいく必要があります。また、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保して社会や企業の創造性を高めるといった観点からも、早急に女性の活躍を推進することが求められています。

平成27年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の職業生活における活躍の推進に係る国や地方公共団体の責務が明示されました。

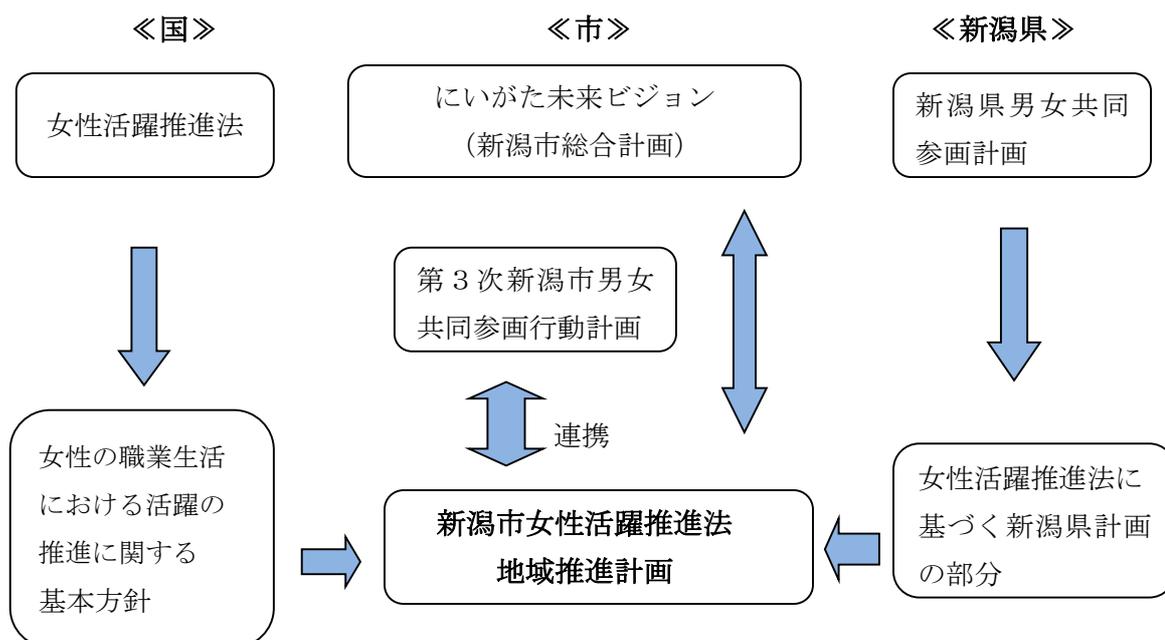
本市では、新潟市男女共同参画推進条例及び新潟市男女共同参画行動計画に基づき、男女が互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、様々な取組を実施してきました。

本市の女性の有業率は全国に比して高い水準にありますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働くことができない女性が多くいます。また男女間の賃金格差があることや管理的職業従事者において男性と比して女性の割合が低いことなど、改善すべきことが多くあります。

これらの状況を踏まえ、本市では、女性の働く場での活躍推進に関する施策を計画的かつ効果的に実施するため、本計画を策定しました。

2. 計画の位置づけ

- (1) この計画は、女性活躍推進法第6条第2項の規定に基づく市町村推進計画に位置付けられます。
- (2) 「第3次新潟市男女共同参画行動計画」(平成28年3月策定)と連携して女性の活躍を推進します。



3. 計画期間

計画の始期を平成30年4月、計画の終期は、第3次新潟市男女共同参画行動計画と合わせて平成32年度末(平成33年3月)までとします。また、平成33年度以降の次期地域推進計画については、平成32年度中に策定する第4次新潟市男女共同参画行動計画(平成33~37年度)との一体化も含め検討します。

4. 進捗管理

男女共同参画に関する総合的な計画である第3次新潟市男女共同参画行動計画と合わせて施策を推進していくため、新潟市男女共同参画審議会で毎年度行っている事業評価などを通じて、計画にかかる事業の内容等の評価を行います。

第2章 女性活躍に関する新潟市の現状と課題

1 新潟市の女性の職業生活を取りまく状況

(1) 新潟市の女性の有業率と就労

本市の女性の有業率は妊娠・出産のため30代に一時的に下がるいわゆる「M字カーブ」を描いています。しかし、全国と比べてそのM字の谷底は高く、30代後半でも約8割の女性が就業しています(P.10 図4-1)。また、現在は職に就いていなくても就業を希望する女性が多く、25歳から49歳までの年代では、就業者と就業希望者の合計が女性全体の約9割を占めます(P.12 図5-1)。

M字カーブを解消し、妊娠・出産・育児などのライフイベントを抱えながらも就労を希望している女性が働くためには、仕事と家庭を両立し、個性と能力を発揮して活躍できる職場環境を整備する必要があります。

新潟市子育て市民アンケート(平成28年度)では、「現在就労していない理由」について、就学前の子を持つ層では7割が「家庭と仕事の両立が難しい」と回答しています。一方で、小学生以上の子を持つ層では「希望の時間帯・職種・待遇が見つからない」との回答が多くなり、特に中学生の子を持つ層では約4割にのぼります。

以上のことから、再就職を希望する女性に対しては、家庭と仕事の両立支援だけではなく、勤務する時間帯、職種、待遇などの条件を多様化させることや、就業を中断する前のキャリア生かして再就職できることが必要です。

また、就労が中断することなく、女性が安心して働くための職場環境を整えるためには、育児・介護休業制度の整備・普及や取得を促進し、不利な取扱いが解消されるよう、国・県と連携しながら企業に対して啓発していく必要があります。

幼児期から高等教育に至るまでのキャリア教育においては、児童・生徒が、自らの希望や社会のニーズに合わせて、性別にかかわらずキャリアを積んでいけるよう、「キャリアプランニング能力^{※1}」を高める必要があります。

さらに、大学等と連携し、働き方やライフプランなどを学生のうちから考えてもらう機会を提供するほか、新潟市で学んだ学生が市内で働きたいと思えるよう、市内企業における女性の活躍状況等の就職情報を提供していくことが必要です。

(2) 企業の取組み

新潟市賃金労働時間等実態調査では、短時間勤務や再雇用制度などの仕事と育児の両立のための支援制度があると答えた事業所は74.2%、仕事と介護の両立のための支援制度が

※1 キャリアプランニング能力 「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場と役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置づけ、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく能力。

あると答えた事業所は 69.8%でした。

また、市内の企業は中小企業が圧倒的に多く、女性活躍推進法や次世代育成支援法の一般事業主行動計画の策定を義務付けられている企業が少ないため、行政による企業への働きかけが必要です。

超高齢・人口減少社会の到来による今後の労働力不足（P.7 図1）やニーズの多様化、グローバル化に対応するためには、女性に限らず、外国人や障がい者、性的マイノリティなど多様な人材を活用していくダイバーシティ・マネジメントの視点が不可欠です。女性の雇用や登用等の女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進のメリットを経営者向けセミナーの開催によりトップの意識に働きかけるとともに、自主的に取り組む企業に対しインセンティブを付与するなど、企業の取組を後押しする必要があります。

取組が進んでいない企業に向けては、女性の積極的活用や働き方の見直しに関するノウハウや各種支援制度、先進企業における働き方改革の事例などを発信し、取組を促す必要があります。

（3）管理職等への女性の登用

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は増加しています。しかし全国平均や政令市平均と比べると管理職への女性の登用はまだ進んでいないのが現状です（P.17 図10）。

新潟県の「平成 27 年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」によれば、「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」との問いに「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」と答えた割合は 33.2%となっており、全国（「平成 26 年度女性の活躍推進に関する世論調査」、12.9%）の 2 倍以上と高くなっています。この背景には、長時間労働による仕事と家庭との両立の難しさ、補助的な業務を担う一般職等の採用形態が多いなどの固定的性別役割分担意識、管理職で活躍する女性（ロールモデル）が身近にいないため女性自身がキャリアのイメージを描きづらいことなどがあると考えられます。

また、同調査で「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」と答えた割合は 29.1%で、全国（18.1%）と大きくかい離がみられました。

管理職として活躍する女性の割合を高めるには、企業においては、男女の均等な機会と待遇の確保を推進するとともに、女性が能力を発揮して活躍できるよう人材育成や周囲の理解促進に配慮することが必要です。併せて、管理職候補となる 30～40 代の女性職員が子育てのためにキャリアを中断することがないように、仕事と家庭の両立への支援に配慮することが必要です。そのためにも、企業の経営層・人事担当者への理解を深めるための啓発が必要です。

また、女性自身もキャリア形成を目指して研修等に参加したり、社内外での交流を通じて視野を広げることや、管理職登用の機会に積極的に応じるなどの意識改革が必要です。

これらのことが可能となるよう、行政においてはロールモデルの発信や異業種間のネットワークづくりを支援する必要があります。

(4) 女性の起業

本市の起業者に占める女性の割合は 19.9%で、全国や新潟県の割合を若干上回っています (P. 18 図 12)。

女性の起業は、視点の多様化により地域の持続的な成長や活性化につながります。また、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めることができるため、出産や育児を終えた女性の就労への復帰にあたっての受け皿となっている面もあります。自由に仕事ができるという観点から、ワーク・ライフ・バランスの確立につながることも期待されます。

起業を考える女性に対し、起業のためのノウハウや資金調達などの情報提供、人的交流の場の提供など、女性が起業し、事業を継続していける環境を整える支援が必要です。

2 職業生活と家庭生活の両立

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

新潟市女性就労意識実態調査によれば、就労している女性のうち約 8 割が「仕事も生活も同様に大切にしたい」と考えていますが (P. 26 図 22)、**本県の事業所の平均所定労働時間は全国と比べて長く (P. 22 図 17)、そのうえ就業している女性の約 5%は週 60 時間以上の長時間労働をしております (P. 23 図 18)、希望と現実には乖離があります。**この背景には、男性中心の長時間労働を前提とする働き方や、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識により、仕事とそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない硬直した社会の仕組みがあるものと考えられます。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事の責任を果たす一方で、**男女が互いに心身の健康について正しい知識を身に付け、**人生の各段階に応じて、多様な働き方を選択し、仕事とそれ以外の家庭生活や地域生活との調和を図ることができる社会の実現が重要です。

長時間労働は、疲労や心身の不調をもたらし、脳・心臓疾患等、健康面での影響を及ぼすと言われているほか、メンタルヘルス面での不調の原因にもなることがあります。働く人の健康を支える上でも、長時間労働の解消など「働き方の見直し」を進める必要があります。

また、男性の家事・育児への参画を進め、女性の負担を減らすことは、女性の職業生活での活躍を進める上でも重要です。国立社会保障・人口問題研究所「第 3 回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児等の時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第 2 子以降の出生割合も高い傾向にあります。誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児等への参画を促進することが重要です。

(2) 子育て家庭への支援

本市の子どものいる世帯は、核家族世帯が増え、祖父母・両親・子どもで構成される 3 世代等の核家族以外の世帯が減少し (P. 26 図 23)、かつ共働き世帯が増加しています。

祖父母等によるサポートが受けられず、地域の間関係の希薄化等により子育て家庭が孤立しやすくなっていることから、地域で子育てを支えあう支援体制の充実が必要です。

仕事と子育ての両立に欠かせない保育事業については、希望する園に入りやすいようきめ細やかな対応を行うとともに、早朝・延長・休日保育や乳児保育・病児保育についても、ニーズに基づき総合的・計画的に行う必要があります。

(3) 介護のための両立支援

本市で配偶者のいる女性のうち、前職を辞めた理由に「介護・看護」を挙げる割合は4.5%と全国(3.4%)や政令市平均(3.1%)よりも高くなっています(P.28 図25)。

今後は、全国に約800万人といわれる団塊の世代が後期高齢者になる「2025年問題」を控え、勤務時間に制約のある労働者の増加が見込まれます。そのため、男女共に長時間労働を削減し、多様な働き方が可能となるよう、労働者の希望に応じて働き方や休暇制度を見直す必要があります(P.30 図27)。

併せて、行政においては介護との両立のための公的サービスの広報に努め、事業主においては労働者に対して各事業所の両立支援制度について周知を図る必要があります。

(4) 多様な主体と連携した取組

女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスを実現するための働き方の見直しは、男女共同参画部局だけでなく、経済担当部局、経済団体や労働団体にまたがる複合的な課題であり、市や企業が単独で解決できるものではありません。官民連携や庁内連携など多様な主体が緊密に連携し、課題を共有して、課題解決に取り組むことが必要です。

新潟市ワーク・ライフ・バランス協議会をはじめ、各関係団体と連携し、企業や労働者への働きかけや、企業の取組への支援を進めることが必要です。

(5) 職場環境の整備

新潟市女性就労意識実態調査では、市内で働く女性のうち23.2%が「職場にハラスメントがある」と答えています。

雇用の場においては、男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務とされており、女性だけでなく男性も対象となっています。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

また、近年、職場における人権侵害として、パワー・ハラスメントや、いわゆるマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの問題も深刻化してきました。こうした嫌がらせ行為には対策を講じていく必要があります。

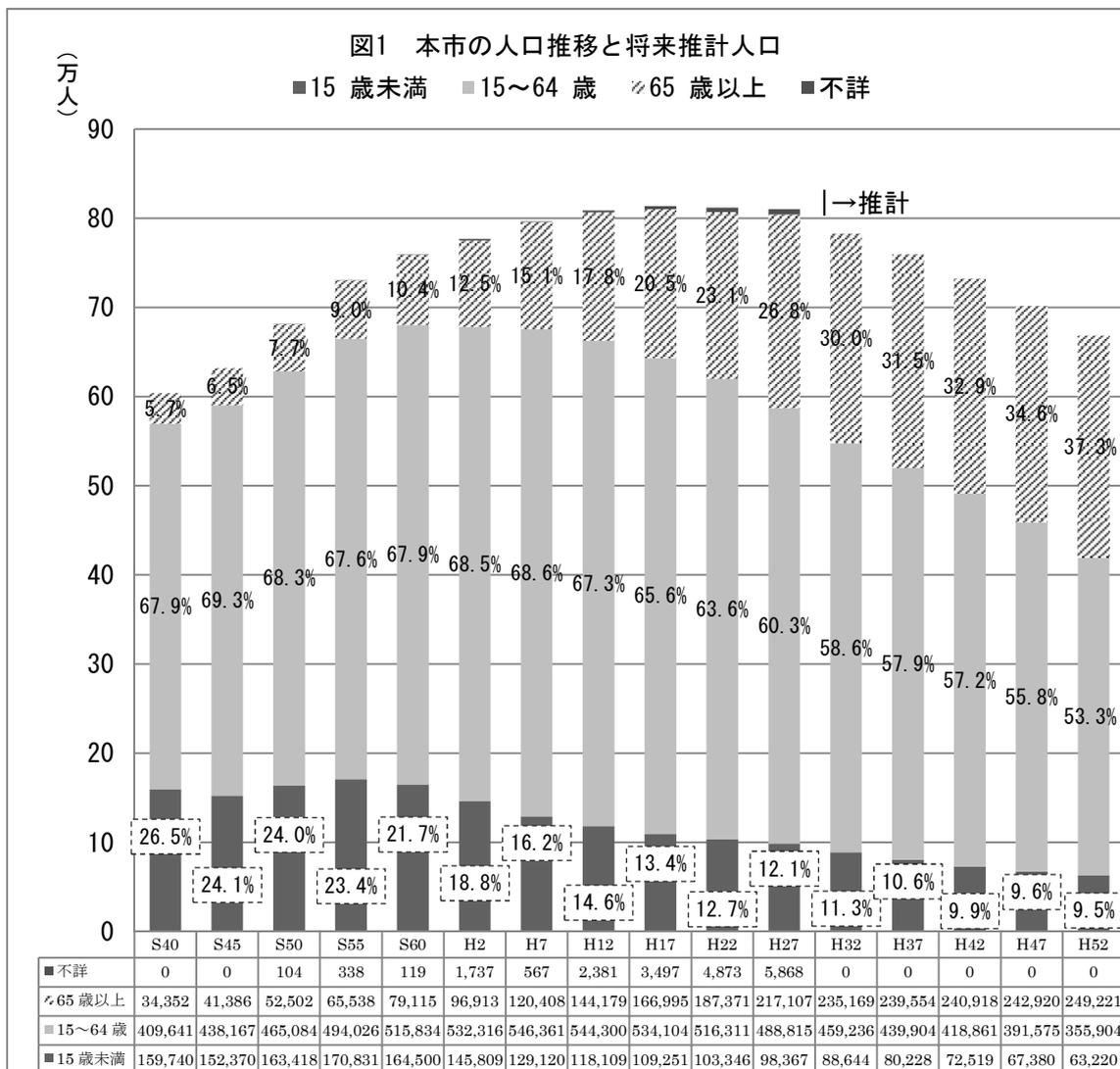
【参考】新潟市の現状

(1) 人口と女性の社会減

①人口の推移

本市の人口のピークは平成 17 年の 813,847 人で、27 年には 810,157 人(平成 22 年比 1,744 人減)と、大正 9 年の国勢調査開始以来増え続けた人口は、平成 22 年、27 年と連続で減少しました。

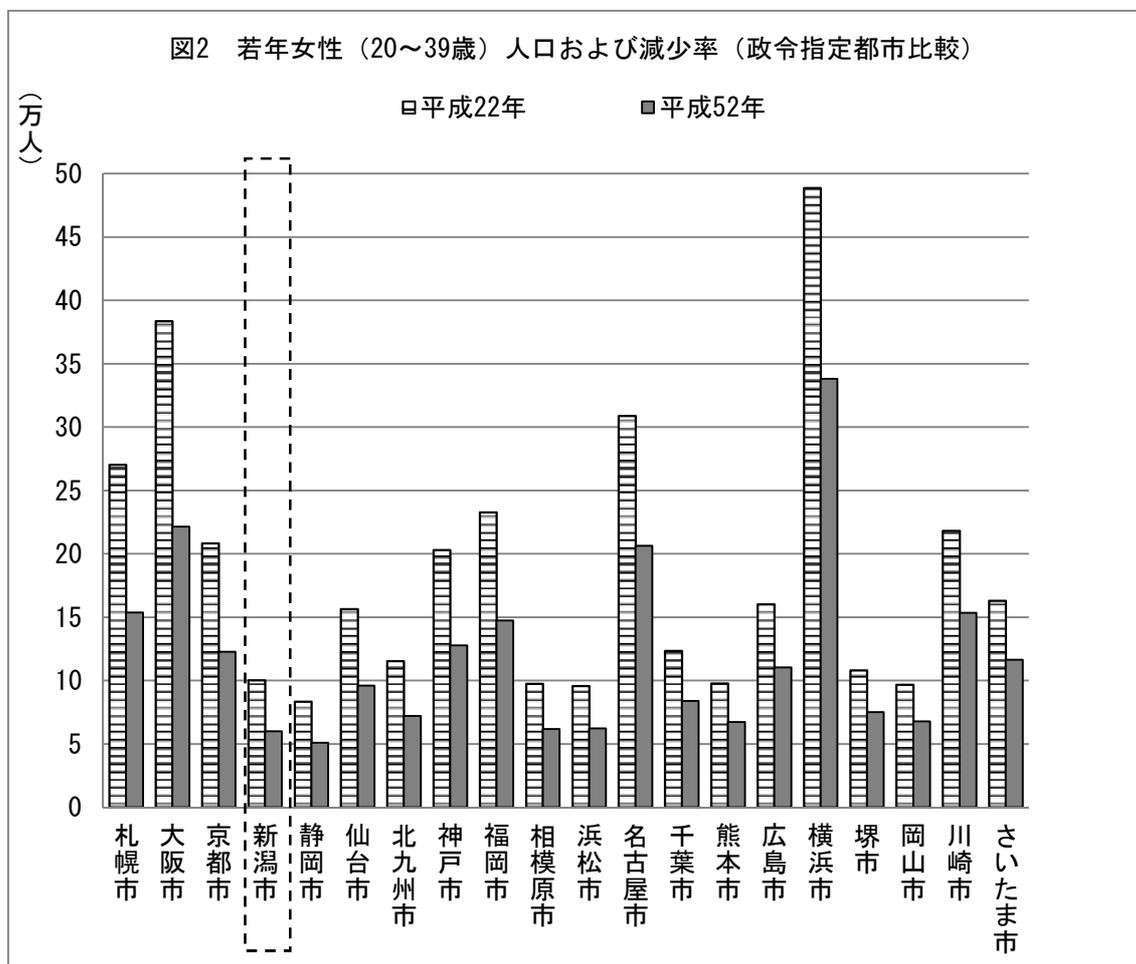
国立社会保障・人口問題研究所の推計では、平成 52 (2040) 年には 668,345 人(平成 17 年比 17.9%減)となる見込みです。生産年齢人口も平成 7 年の 546,361 人をピークに、平成 52 年には 355,904 人(平成 7 年比 34.9%減)に減少する見込みです。



資料：総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

②大幅に減少する子どもを産む中心世代の女性

子どもを産む中心世代の若年女性（20～39歳）人口は、平成22年の10万人が平成52年には6万人となり、政令指定都市の中で4番目に高い約40%の減少率と見込まれています。



都市名	減少率
札幌市	43.2%
大阪市	42.3%
京都市	41.1%
新潟市	40.2%
静岡市	38.8%
仙台市	38.7%
北九州市	37.6%

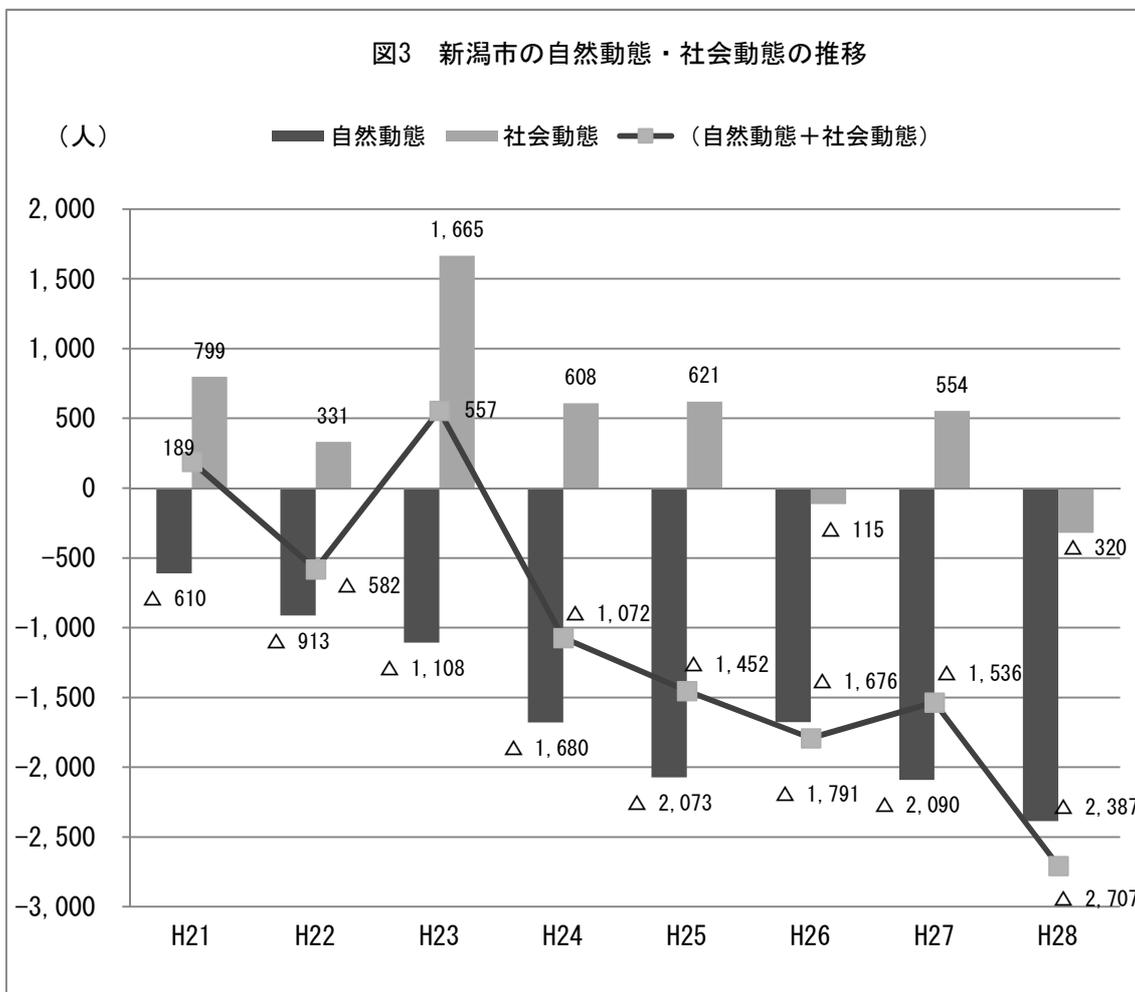
都市名	減少率
神戸市	37.2%
福岡市	36.7%
相模原市	36.7%
浜松市	34.9%
名古屋市	33.2%
千葉市	32.0%
熊本市	31.3%

都市名	減少率
広島市	31.2%
横浜市	30.8%
堺市	30.4%
岡山市	29.9%
川崎市	29.6%
さいたま市	28.6%

資料：国立社会保障・人口問題研究所

③加速する人口の自然減少

本市の自然動態は減少している一方で、社会動態は一定程度の増加傾向を維持しています。しかし自然動態の減少が社会動態の増加を上回り、人口は減少しています。



資料：新潟県人口移動調査

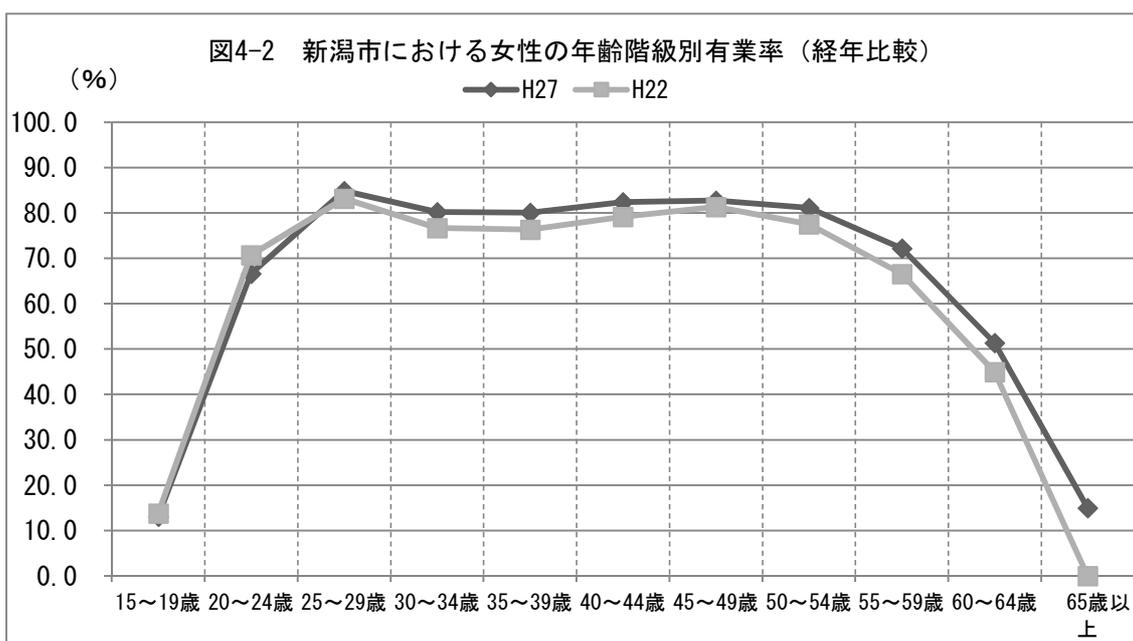
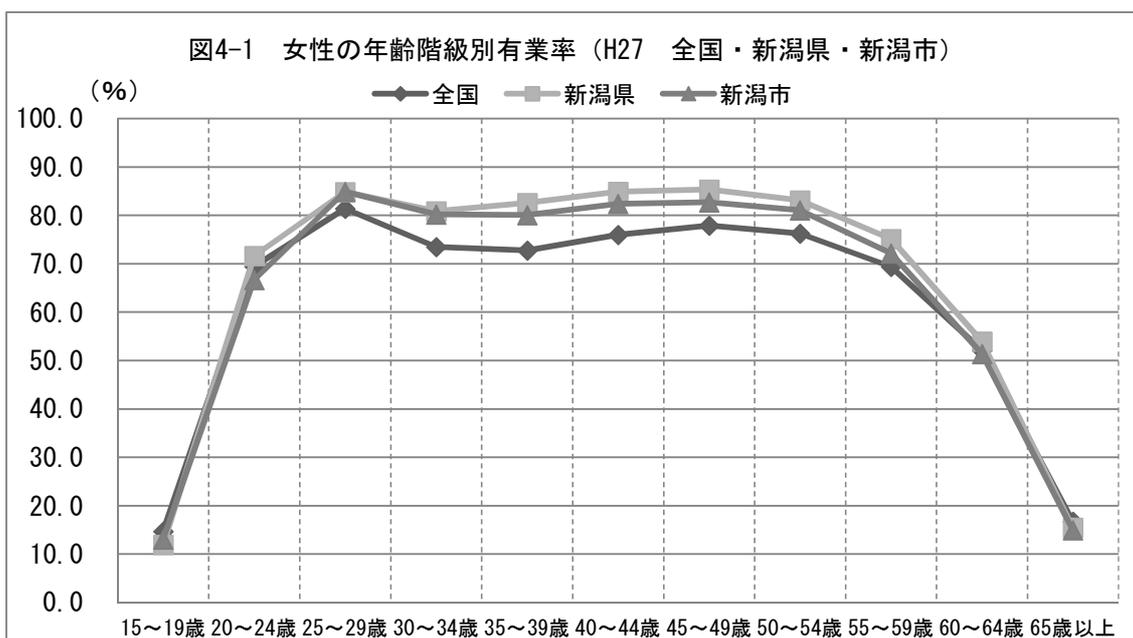
(2) 女性の就労に関する状況

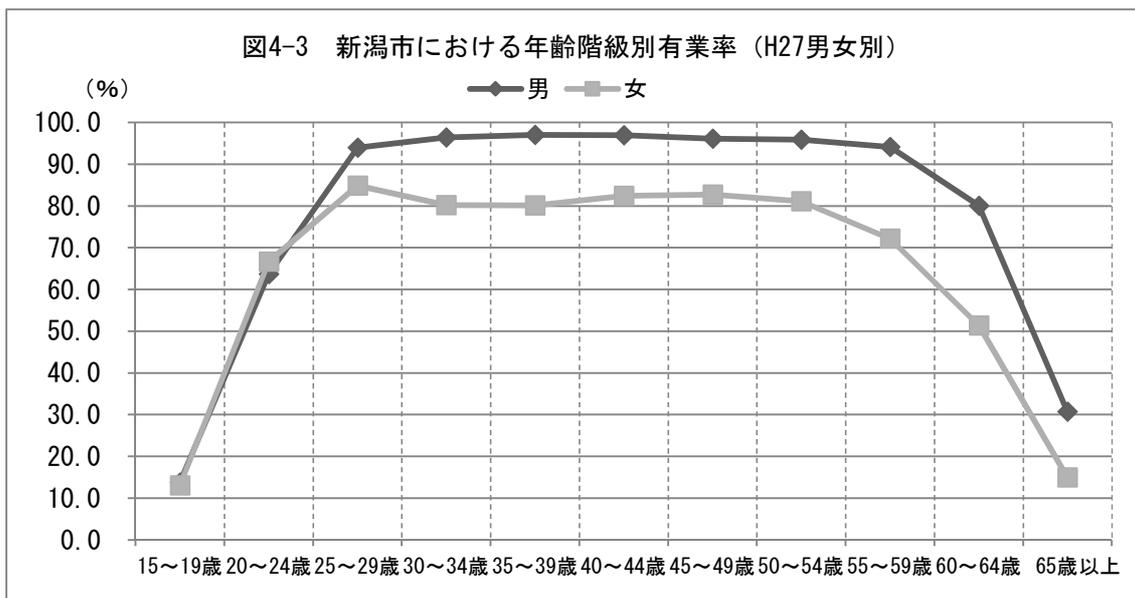
①女性の有業率

本市の女性の有業率は、全国の傾向と同様に、結婚・出産・子育て期にあたる30～40代において低くなる、いわゆる「M字カーブ」を描いていますが、全国と比べ、その底が高くなっています(図4-1)。

また、平成22年の女性の有業率と比べると、27年では若干増加がみられます(図4-2)。

さらに、本市の男女の有業率を比較すると、女性は結婚・出産・子育て期の30代で大きく下回り、40代で少し上昇しますが、男性との差は開いたままです(図4-3)。



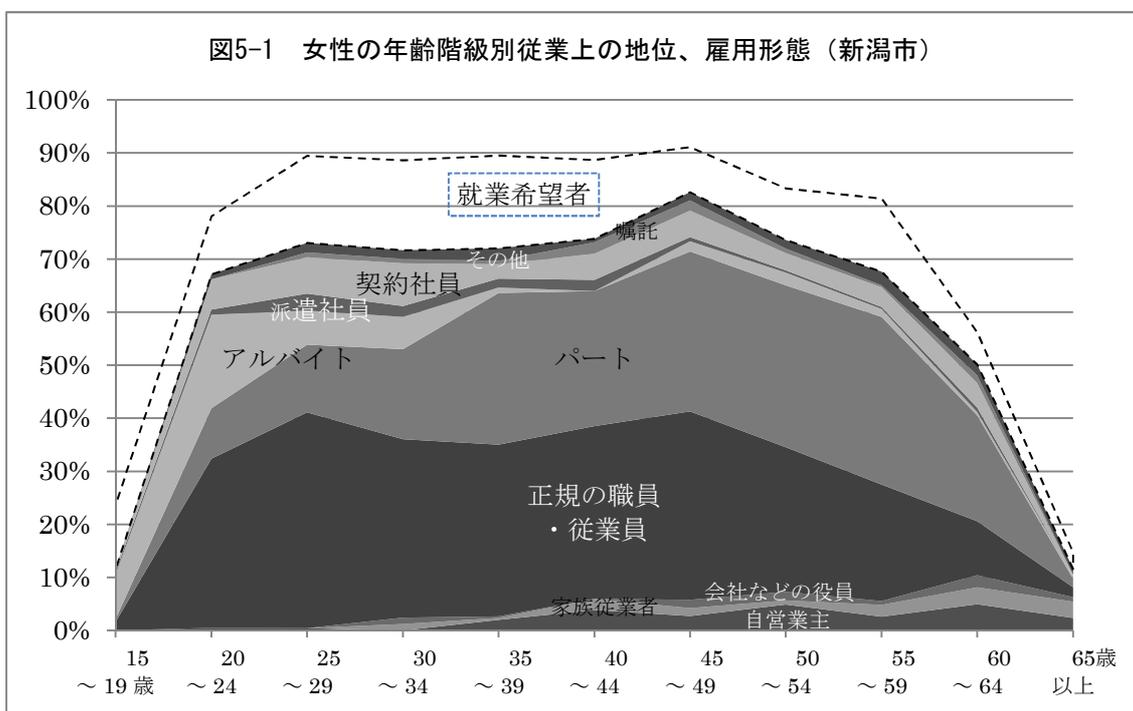


資料：総務省統計局「国勢調査」

②就労形態と就労希望者

就業構造基本調査によると、男性は正規の職員・従業員の割合が高く、年齢が上昇するに連れて自営業主や会社などの役員の割合が高くなります。一方、女性は20代では正規従業員が多く、30代では一旦その割合は低下しますが、40代後半には再び正規従業員の割合が高くなり、有業率も上昇します。

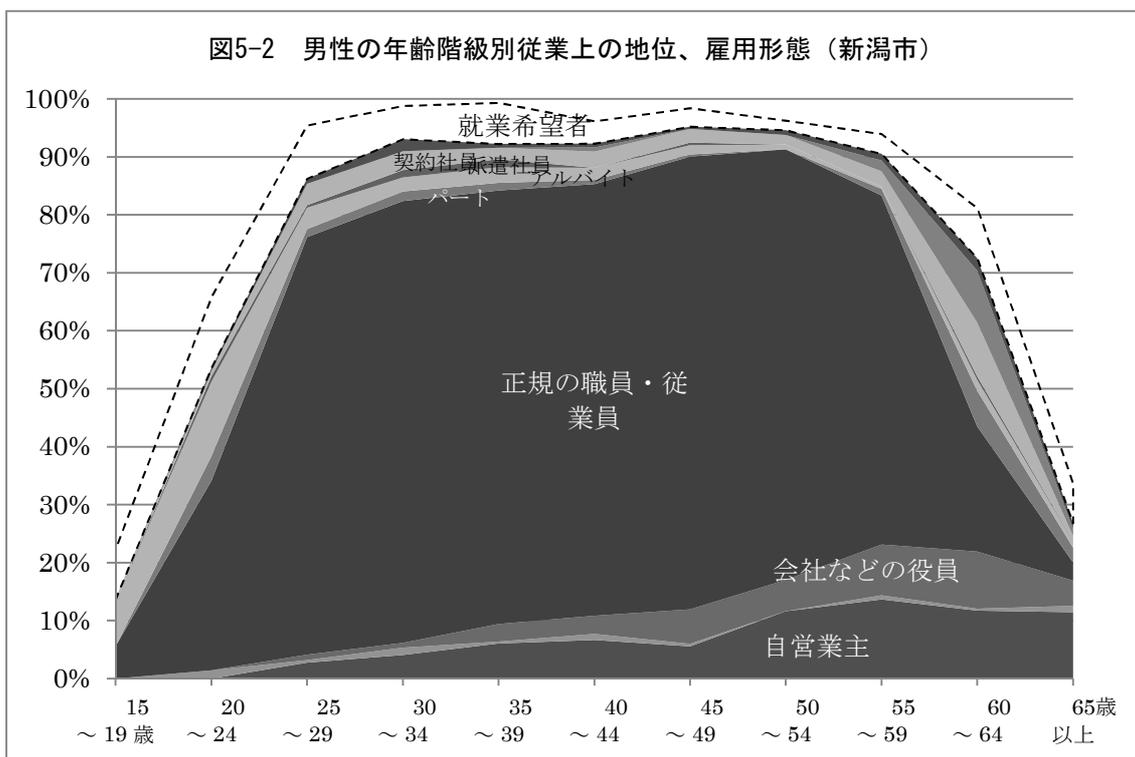
働くことを希望しながら仕事に就いていない女性は全体で35,700（男性は21,500）人います。15～64歳の生産年齢人口における就業希望者は、女性32,200人、男性15,800人と女性が男性の約2倍ですが、そのうち30～44歳の子育て世代の女性の就業希望者は13,600人（男性は4,600）人で、男性の約3倍と高くなっています。



有業者総数	180,600人	アルバイト	10,700人
自営業主	8,900人	派遣社員	3,300人
家族従業者	6,800人	契約社員	12,000人
会社などの役員	3,200人	嘱託職員	2,600人
正規の職員・従業員	70,400人	その他	5,300人
パート	57,400人	就業希望者	35,700人
		（うち15～64歳）	32,200人
		（うち30～44歳）	13,600人

資料：総務省「平成24年度就業構造基本調査」より作成 ※就業希望者は無業の求職者と非求職者を含む

図5-2 男性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（新潟市）

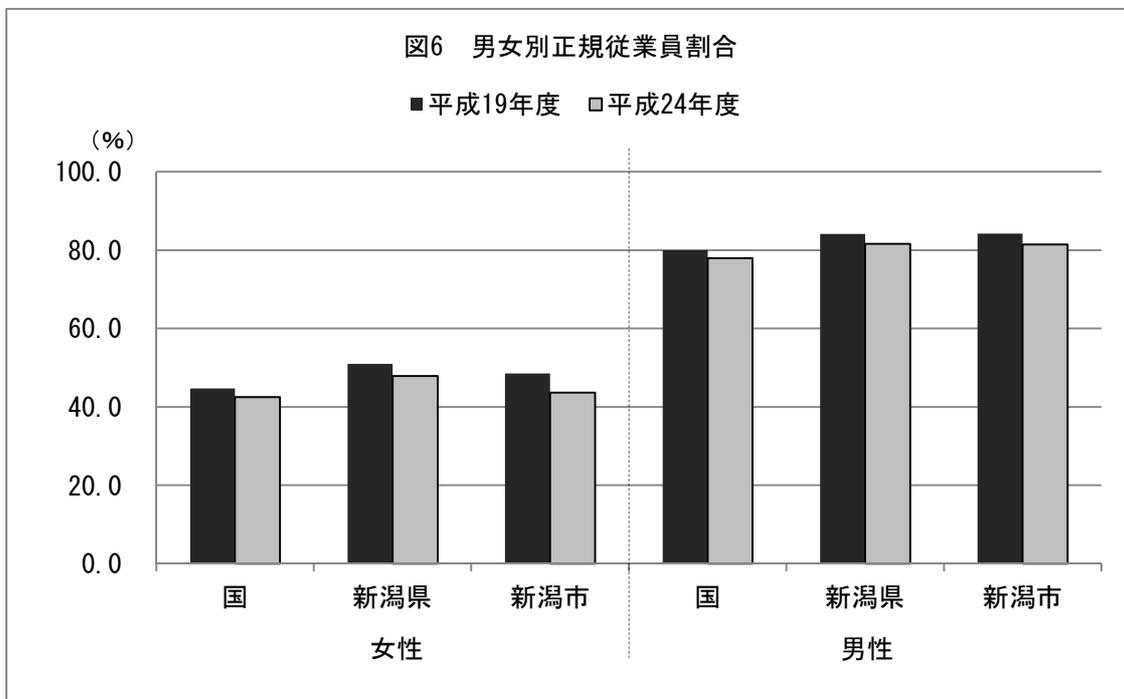


有業者総数	225,600	アルバイト	9,200
自営業主	26,400	派遣社員	1,400
家族従業者	2,400	契約社員	8,700
会社などの役員	14,100	嘱託職員	4,600
正規の職員・従業員	148,800	その他	3,300
パート	6,700	就業希望者	21,500
		（うち 15～64 歳	6,600 人）
		（うち 30～44 歳	4,600 人）

資料：総務省「平成 24 年度就業構造基本調査」より作成 ※就業希望者は無業の求職者と非求職者を含む

③正規雇用者の割合

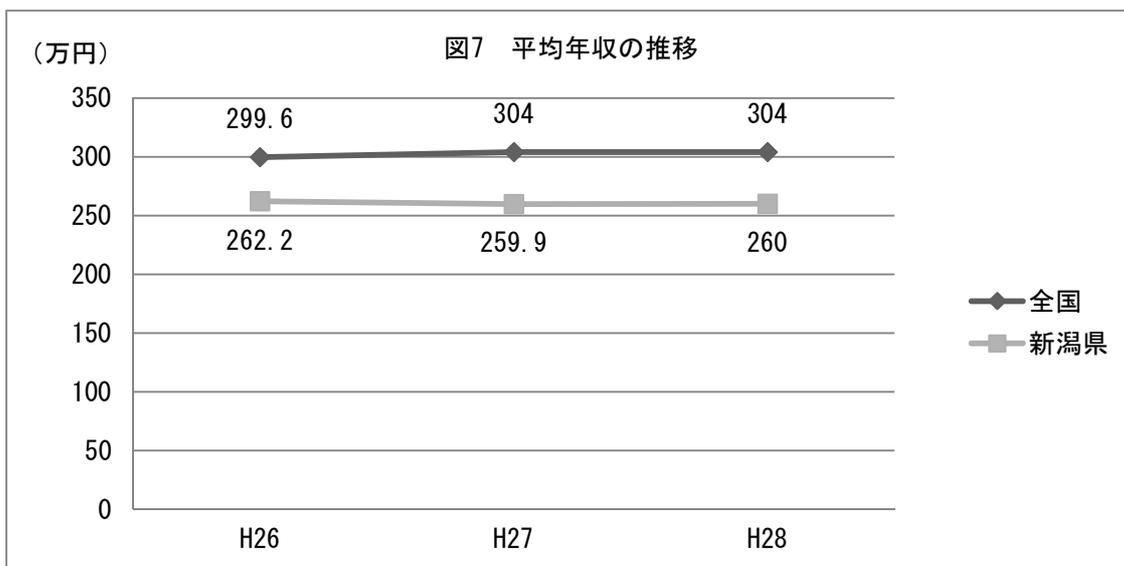
本市の正規雇用従業員の割合は、男女とも全国や新潟県とほぼ同じ割合となっています。女性の正規雇用従業員は半数以下で、6割近くが非正規雇用の従業員です。



資料：総務省「H19・24 就業構造基本調査」

④平均年収の推移（全国・新潟県）

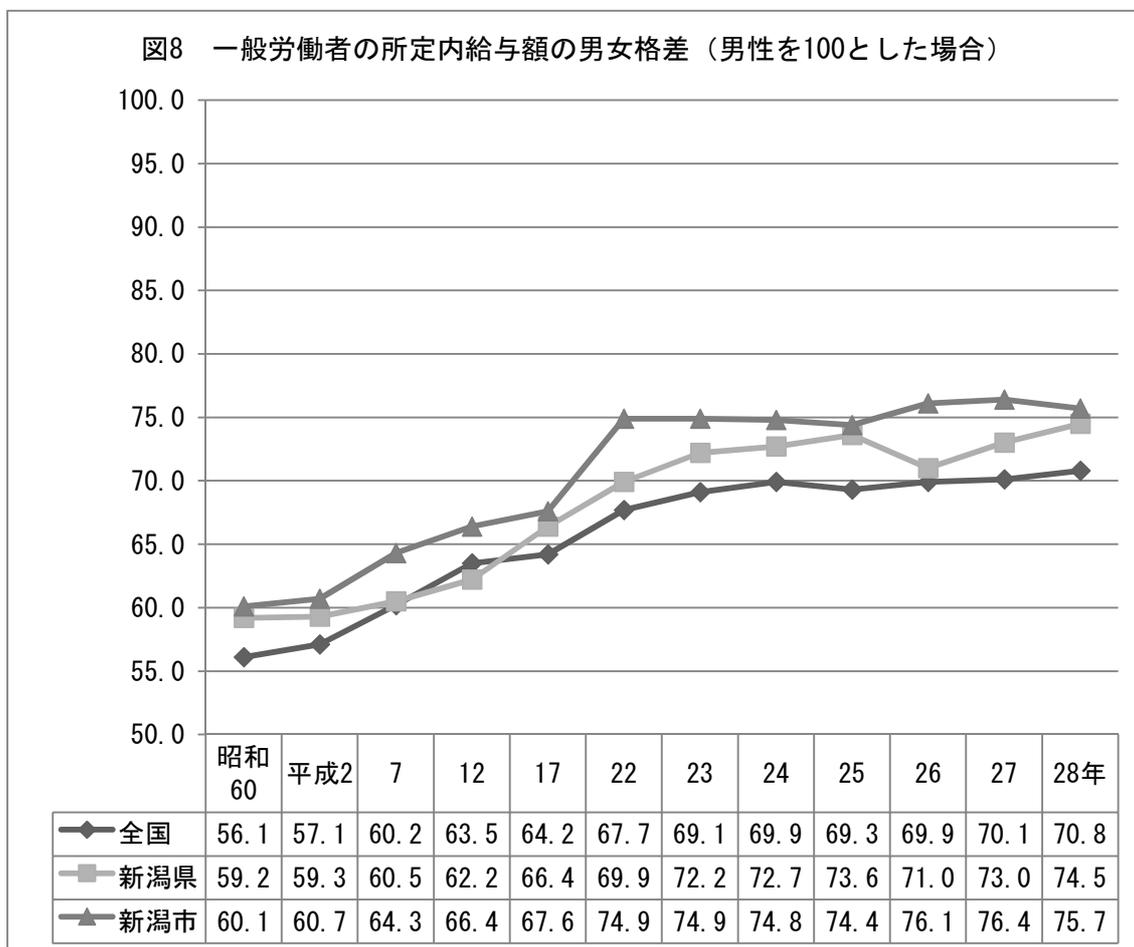
県内の一般労働者の平均年収は全国平均よりも少なくなっています。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

⑤給与の男女格差の推移

一般労働者における所定内給与額の男女格差は、長期的にみると縮小傾向にありますが、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。

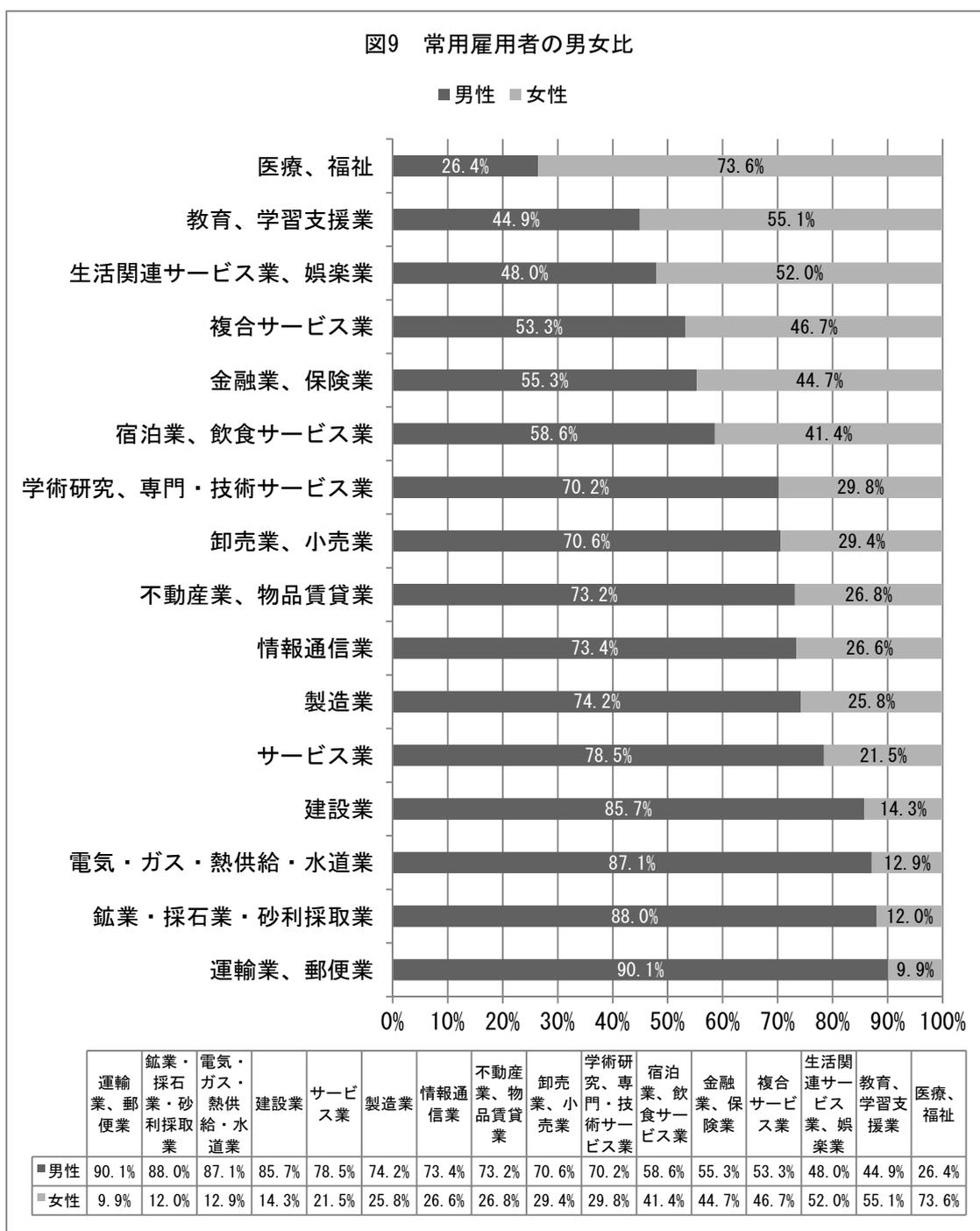


資料：「新潟県・新潟市賃金労働時間等実態調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

⑥常用雇用者数

平成 28 年度新潟市賃金労働時間等実態調査によると、回答事業所における全常用雇用者数は 14,899 人で、うち女性は 4,951 人で全体の 33.2%、男性は 9,948 人で全体の 66.8% となっています。

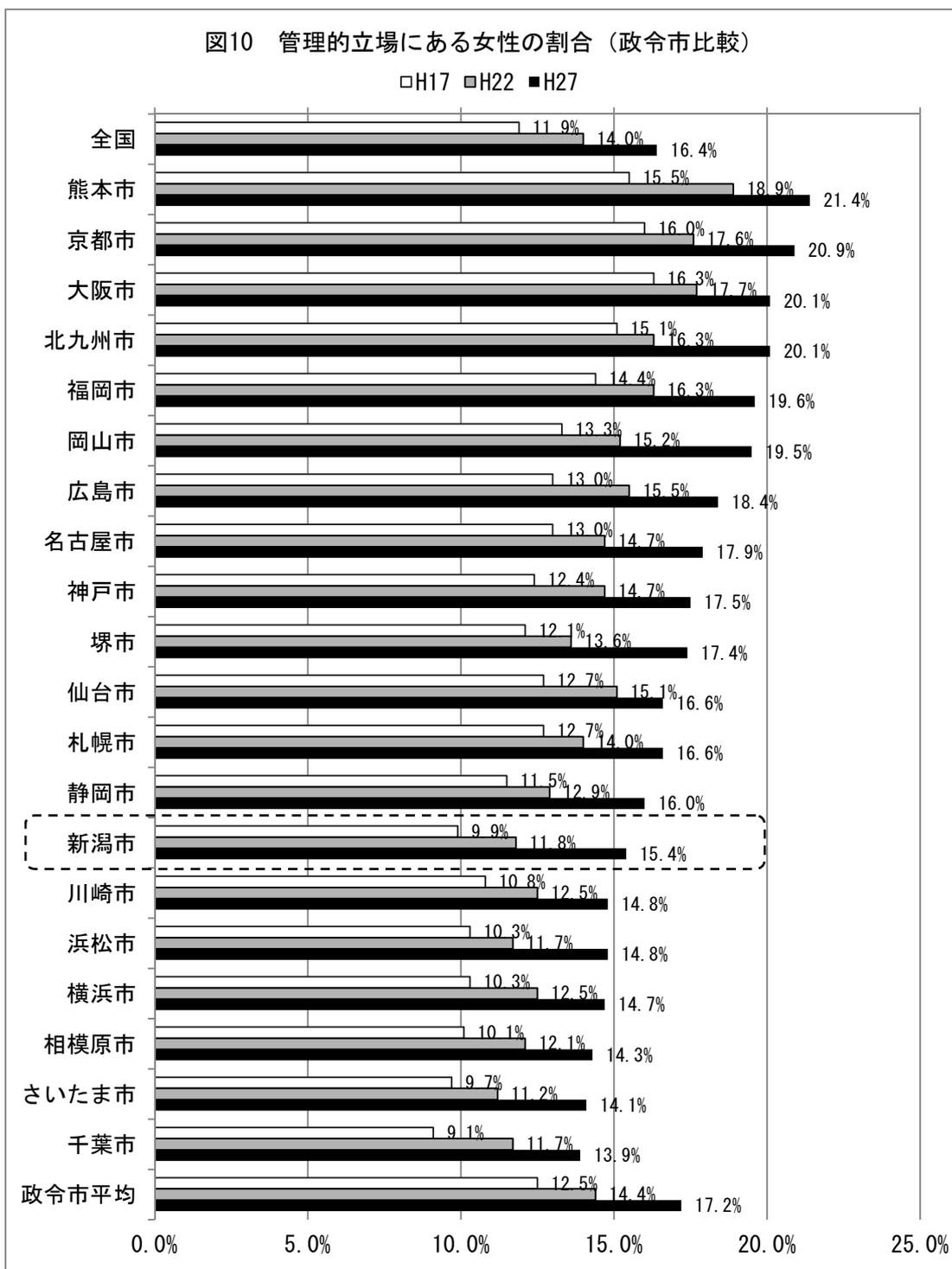
女性の割合が最も高い業種は医療・福祉で、最も低い業種は運輸業です。



資料：平成 28 年度新潟市賃金労働時間等実態調査

⑦管理的立場にある女性の状況

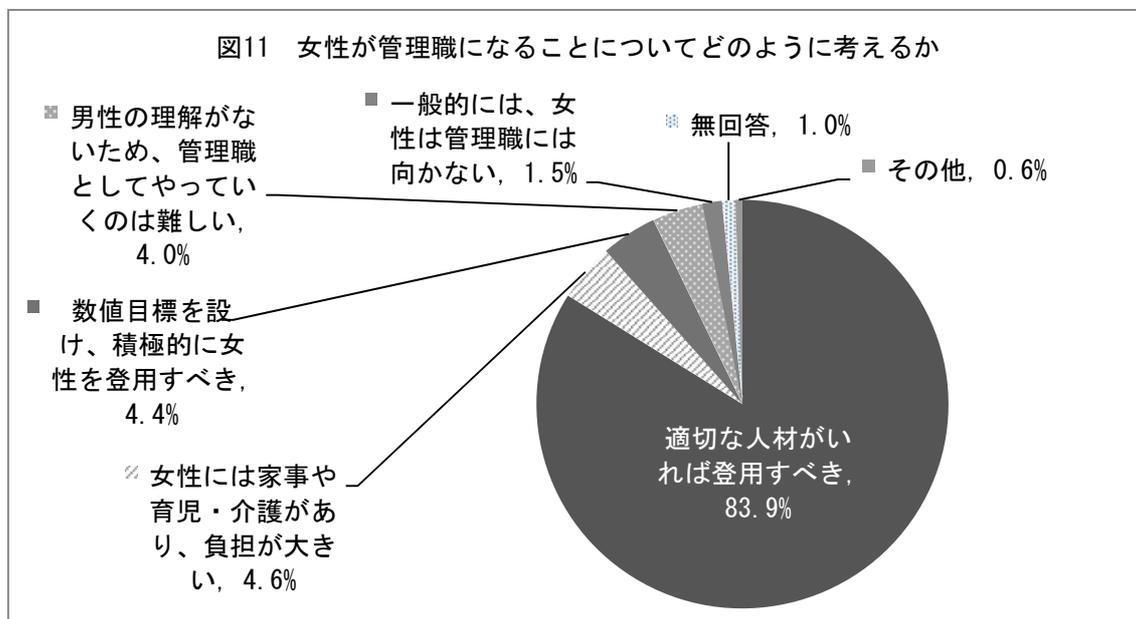
国勢調査の結果によると、市内における管理的職業従事者に占める女性の割合は他政令市と同様に増加傾向にあります。しかし、全国平均や政令指定都市平均と比較するとまだ低い状況です。



資料：総務省統計局「国勢調査」

⑧女性が管理職になることについてどう思うか

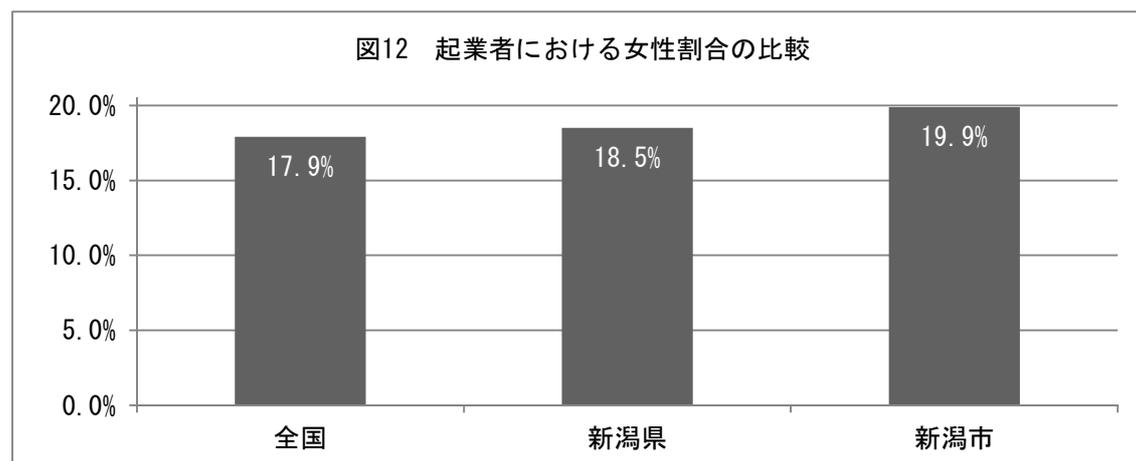
女性が管理職になることについては、「適切な人材がいれば、登用すべきである」(83.9%)が圧倒的に多くなっています。



資料：新潟市女性就労意識実態調査（平成28年3月）

⑨起業者の女性割合

有業者のうち自営業主および現在の事業を自ら起こした会社役員を起業者とした場合、新潟市の起業者総数に占める女性の割合は19.9%であり、全国（17.9%）および新潟県（18.5%）を若干上回っています。



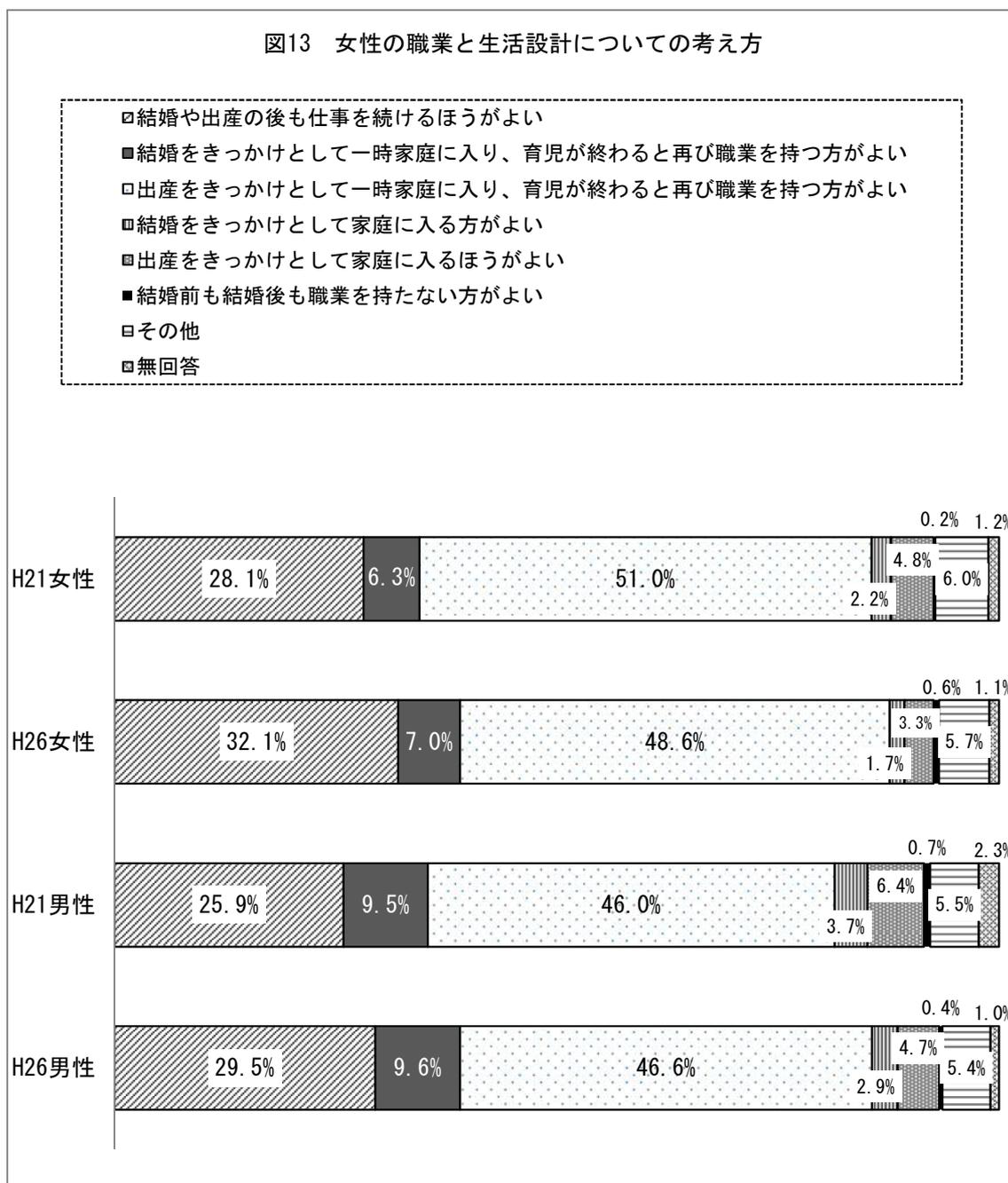
資料：総務省統計局「国勢調査」

⑩女性が職業を持つことへの考え

男女共に「出産をきっかけとして一時家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つ方がよい」（以下「子育てによる就労中断型」）が半数弱を占め、最も高くなっています。次いで高いのは「結婚や出産の後も仕事を続けるほうがよい」（以下「就労継続型」）となっています。

また、「就労継続型」が男女とも前回調査よりも増加しています。

図13 女性の職業と生活設計についての考え方



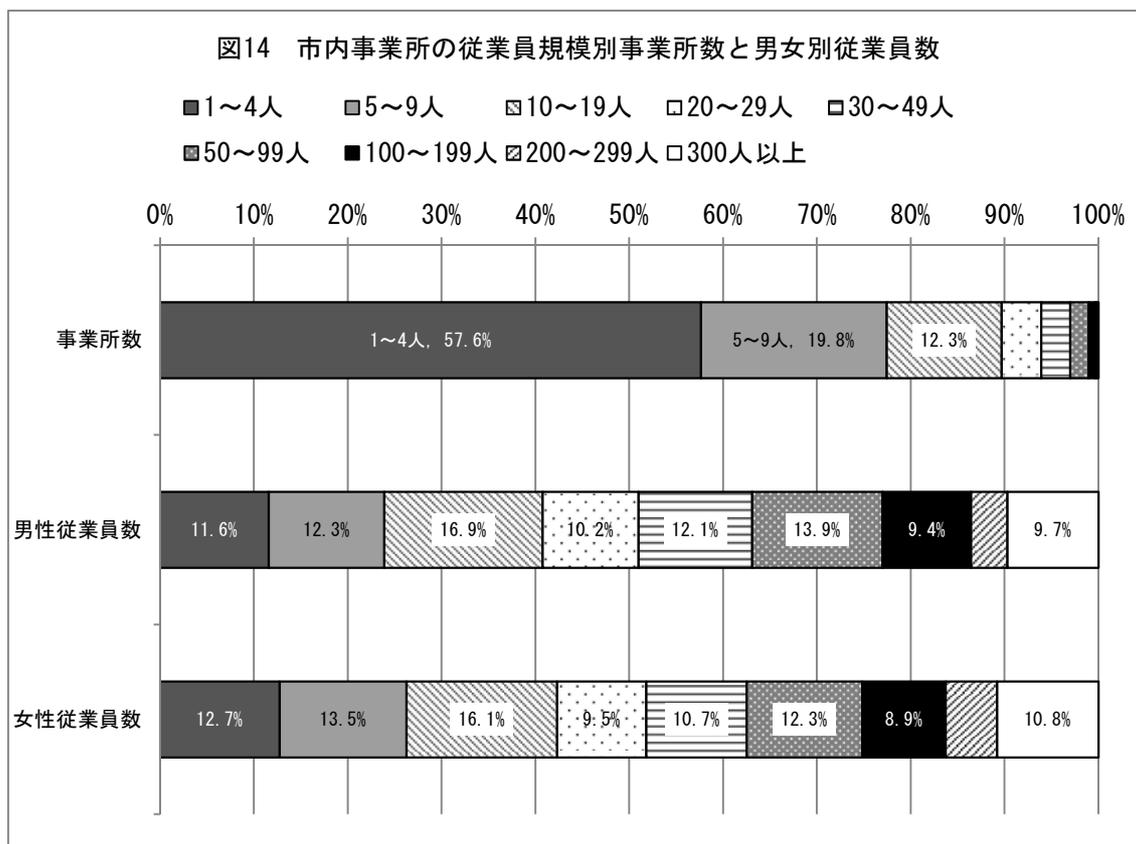
資料：男女共同参画に関する基礎調査報告書（新潟市）

(3) 市内事業所の状況

①事業所の規模

平成 24 年度の経済センサスによると、市内には 36,591 の事業所がありますが、従業者 99 人以下の事業所が 36,001 あり、全体の 98%を占めています。

一方、男性の 77.0%、女性の 74.8%が従業員数 99 人以下の事業所で働いています。



	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	その他
事業所数	20,974	7,202	4,465	1,531	1,124	705	245	71	70	204
男性従業員数	22,842	24,305	33,251	20,173	23,921	27,436	18,609	7,642	19,106	0
女性従業員数	21,674	23,001	27,381	16,136	18,257	20,967	15,115	9,356	18,370	0

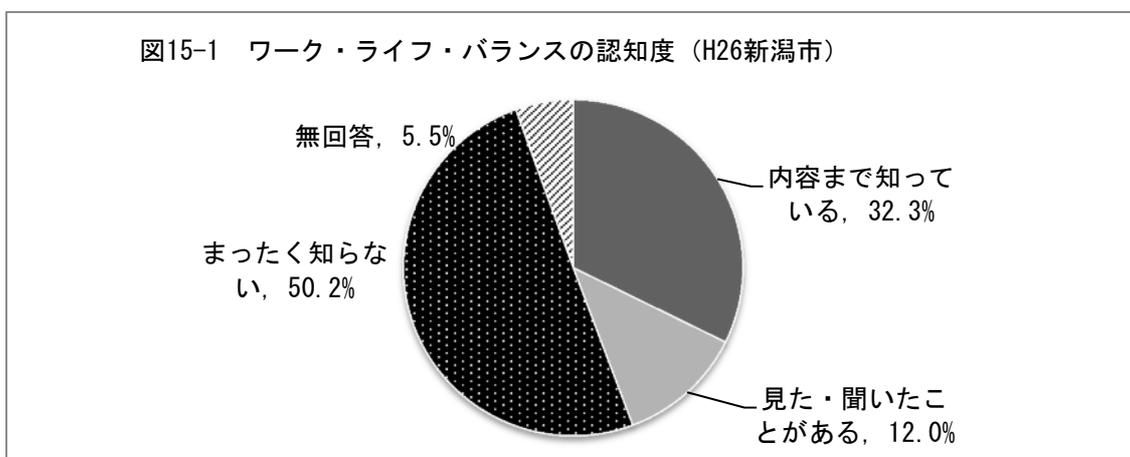
資料：平成 24 年経済センサス活動調査（総務省、経済産業省）

(4) ワーク・ライフ・バランスの状況

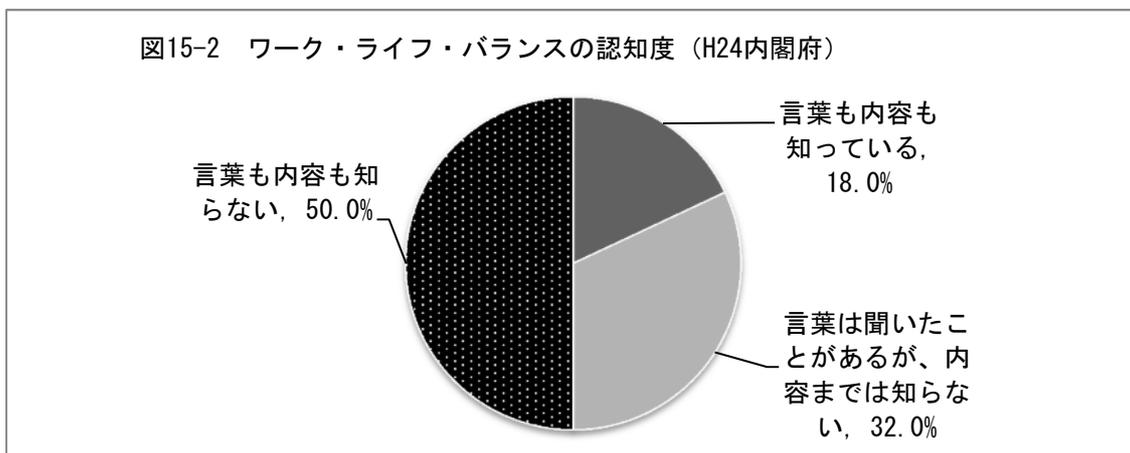
①ワーク・ライフ・バランスの認知度

平成 20 (2007) 年 12 月に関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表者等からなる「仕事と生活の調和推進官民特区会議」が「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、平成 29 年 3 月には政府の「働き方改革実現会議」が「働き方改革実行計画」を策定するなど、国においてもワーク・ライフ・バランスの実現は大きな政策課題のひとつです。

しかし、国においても本市においても「言葉も内容も知らない」「全く知らない」人が約半数を占めています。



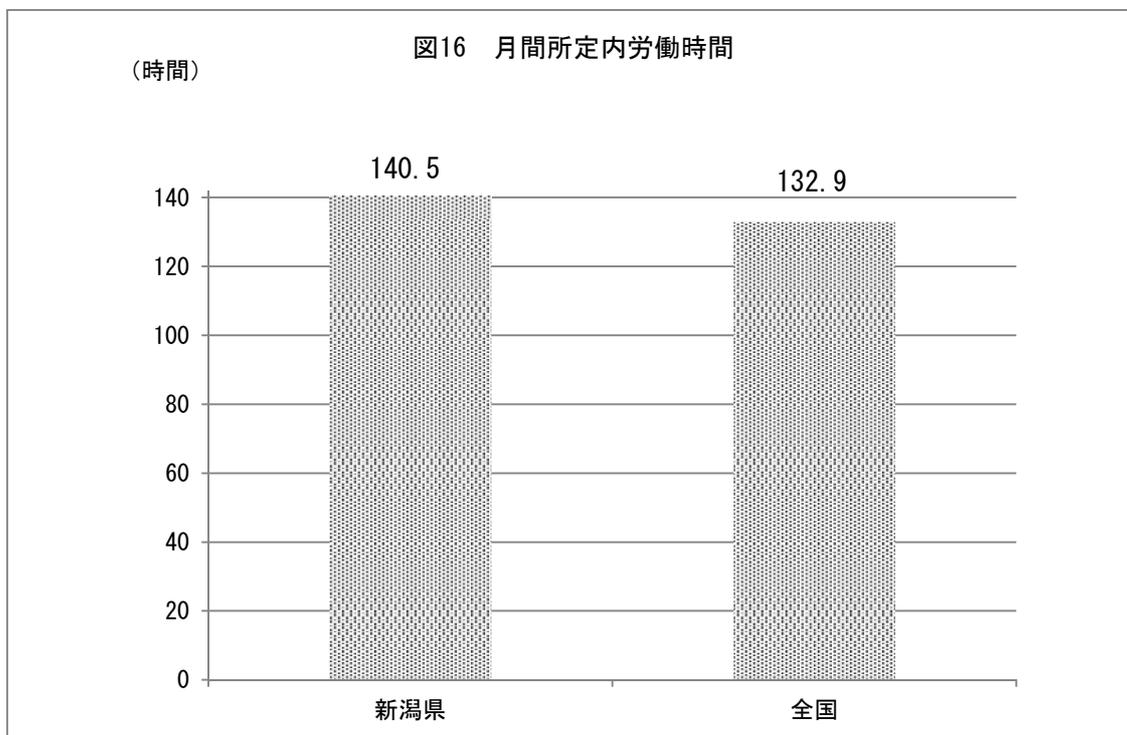
資料：男女共同参画に関する基礎調査報告書 (H26.6 新潟市)



資料：東日本大震災後の「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」に関する調査 (H24.10 内閣府)

②月間所定内労働時間の状況

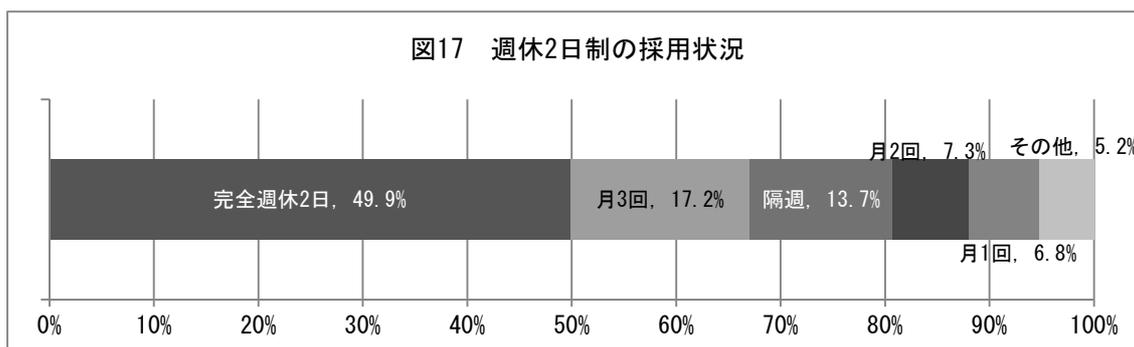
本県の月間所定内労働時間は全国に比べて長くなっています。



資料：毎月勤労統計調査（H28、厚生労働省）

③週休2日制の採用状況

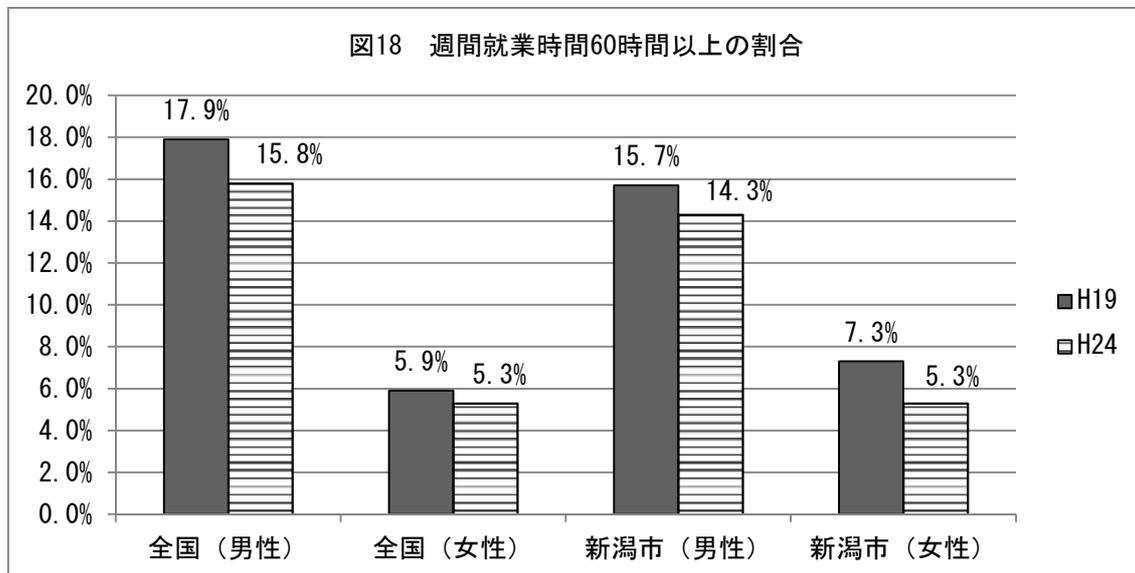
本市の事業所で完全週休2日制を採用している事業所は全体の49.9%です。



資料：平成28年度新潟市賃金労働時間等実態調査

④長時間労働の状況

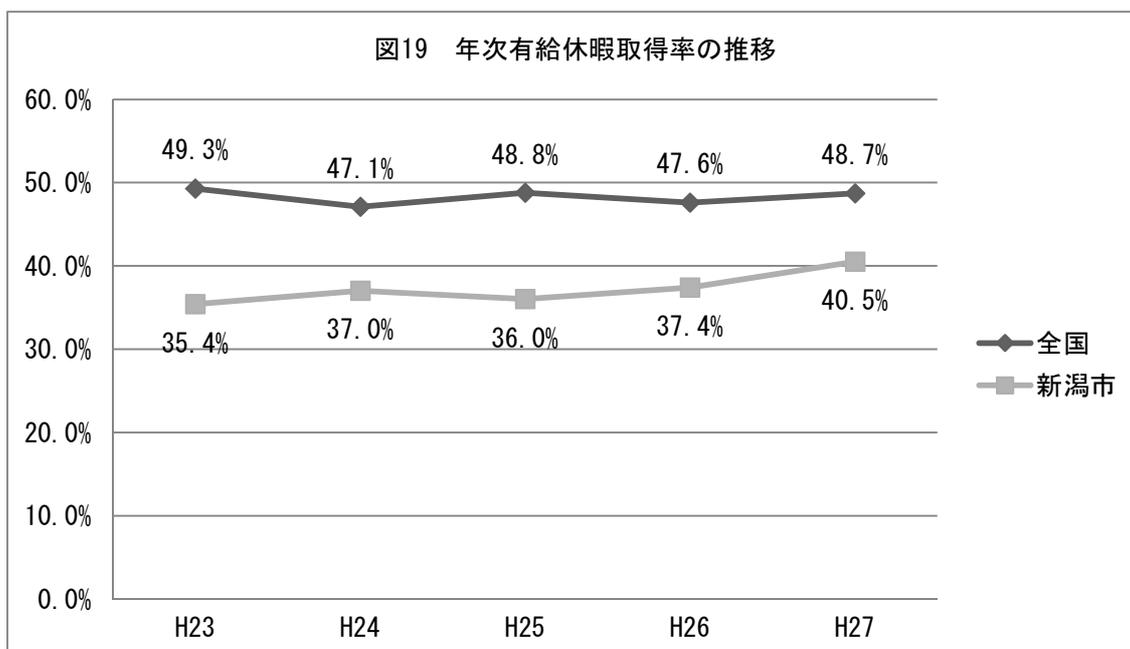
週に60時間以上就業している男性の割合は、平成19年から24年にかけて減少しているものの、1割以上が週60時間以上就業しています。女性の長時間労働者は男性に比べて少ないですが、なくならないのが現状です。



資料：就業構造基本調査（H19、H24 総務省）より（役員を除く雇用者における割合。年間就業日数200日未満の不規則的・季節的・就業を除く）

⑤年次有給休暇の取得率の推移

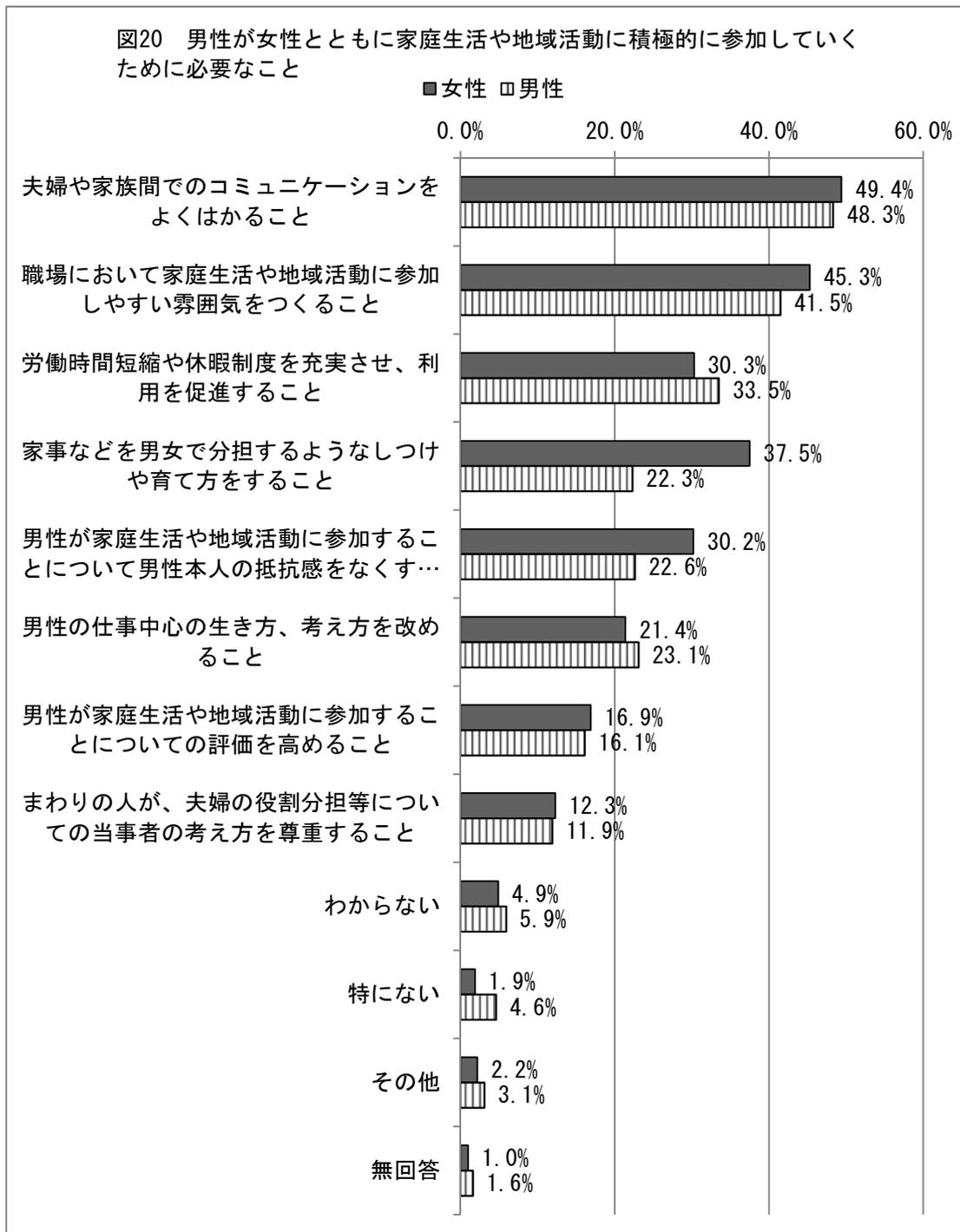
年次有給休暇の取得率（取得日数／付与日数）は全国平均よりも少なくなっています。



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」、新潟市賃金労働時間等実態調査

⑥男性が女性と共に家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

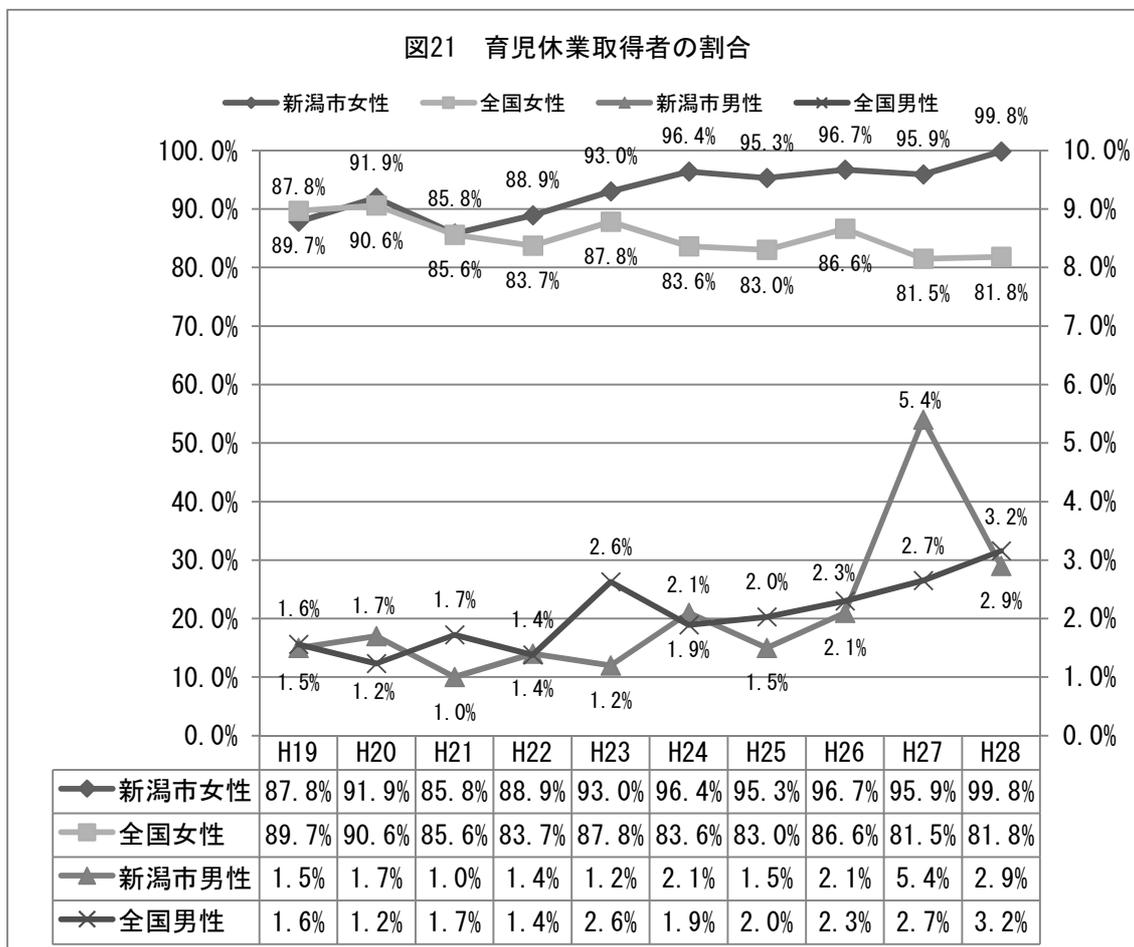
男性が女性と共に家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なこととして、男女とも「夫婦や家族観でのコミュニケーションをよくはかること」が最も多く挙げられ、次いで「職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくること」が挙げられました。



資料：男女共同参画に関する基礎調査報告書（新潟市）

⑦育児休業取得率の経年比較

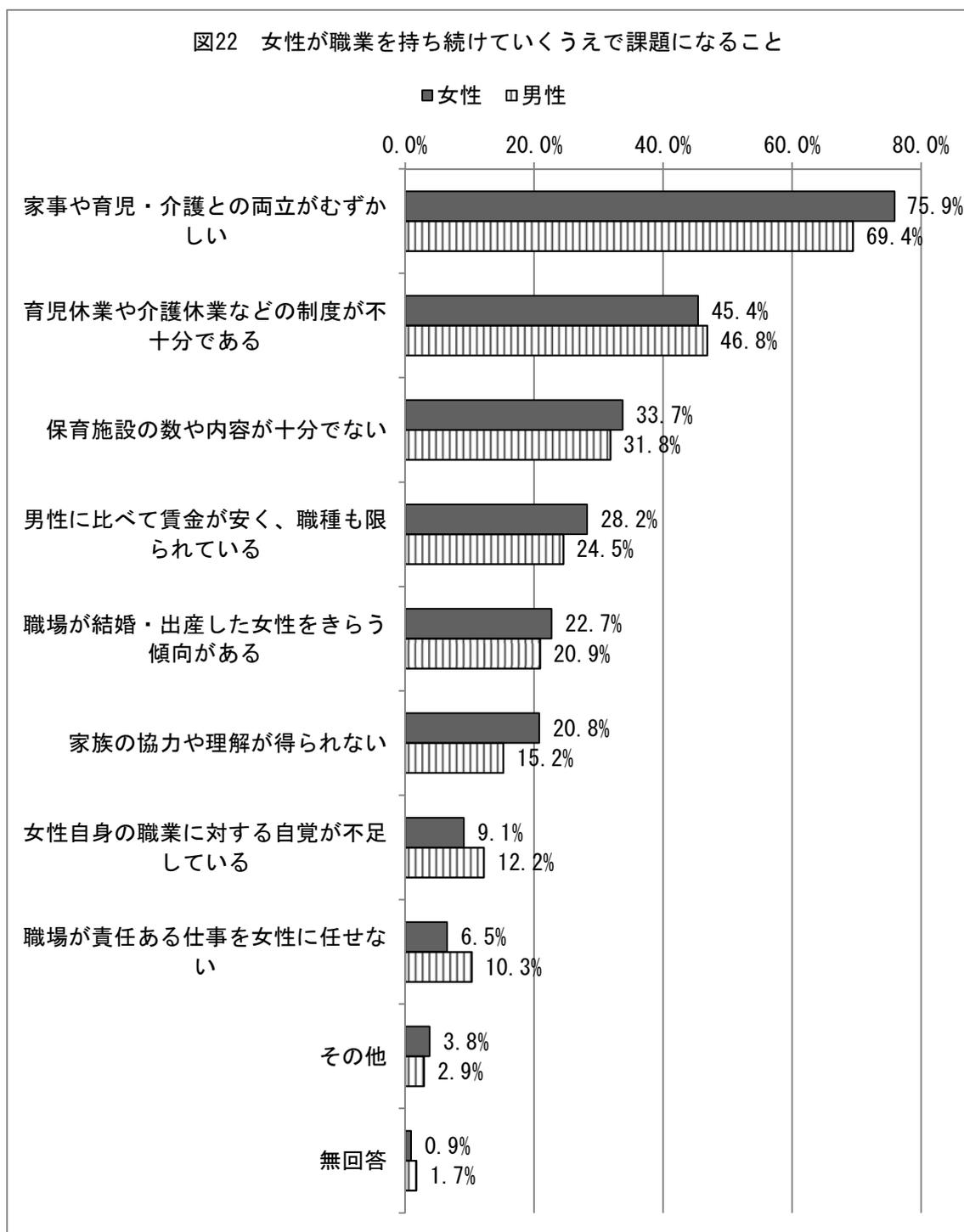
育児休業の取得率は、本市の女性は全国平均よりも高くなっています。一方、男性は全国平均とほとんど変わらず、1割に満たないのが現状です。



資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」、新潟市賃金労働時間等実態調査

⑧女性が職業を持ち続けていくうえで課題になること

女性が職業を持ち続けていくうえで課題になることとしては、「家事や育児、介護との両立がむずかしい」を挙げる人が一番多く、次いで「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」を挙げる人が多くなっています。

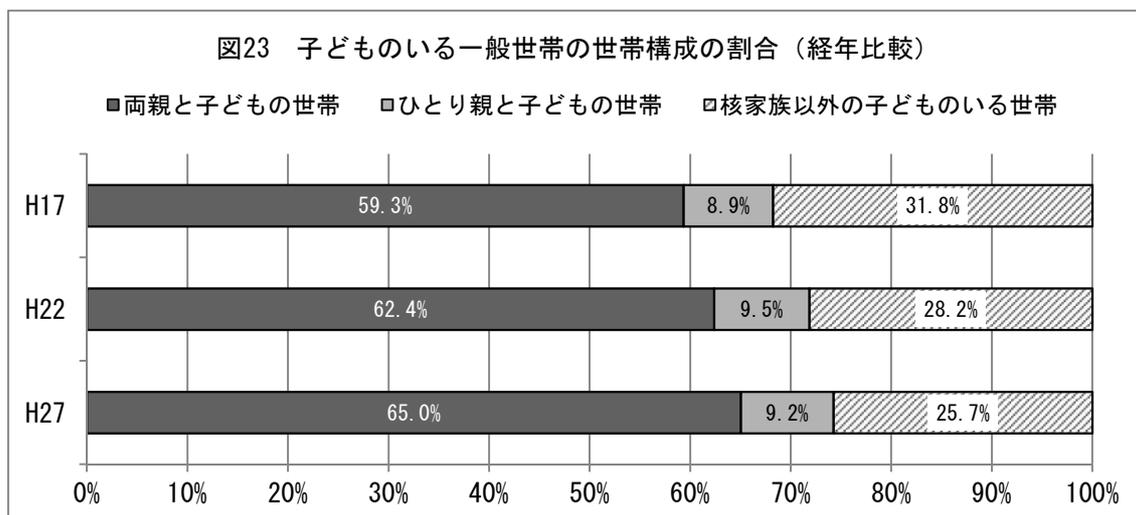


資料：男女共同参画に関する基礎調査報告書（H26.6 新潟市）

(5) 仕事と家庭の両立支援に関するニーズ

①子どものいる世帯の世帯構成の推移

子どものいる世帯の構成をみると、核家族世帯の割合が増え、祖父母・両親・子どもで構成される3世代等の核家族以外の世帯の割合が減少しています。

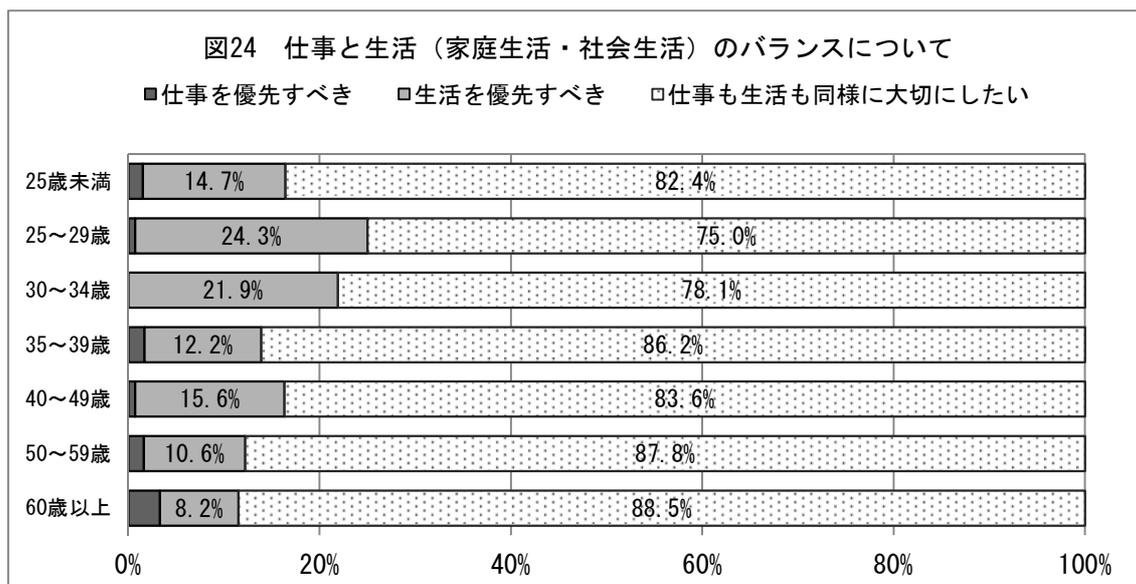


資料：国勢調査より作成（注）子どもは18歳未満、施設等の世帯は除く

②仕事と生活のバランス

仕事と生活のバランスについて、「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答した人の割合は60歳以上、50～59歳で9割弱を占め、その他の年齢層においても8割前後となっています。

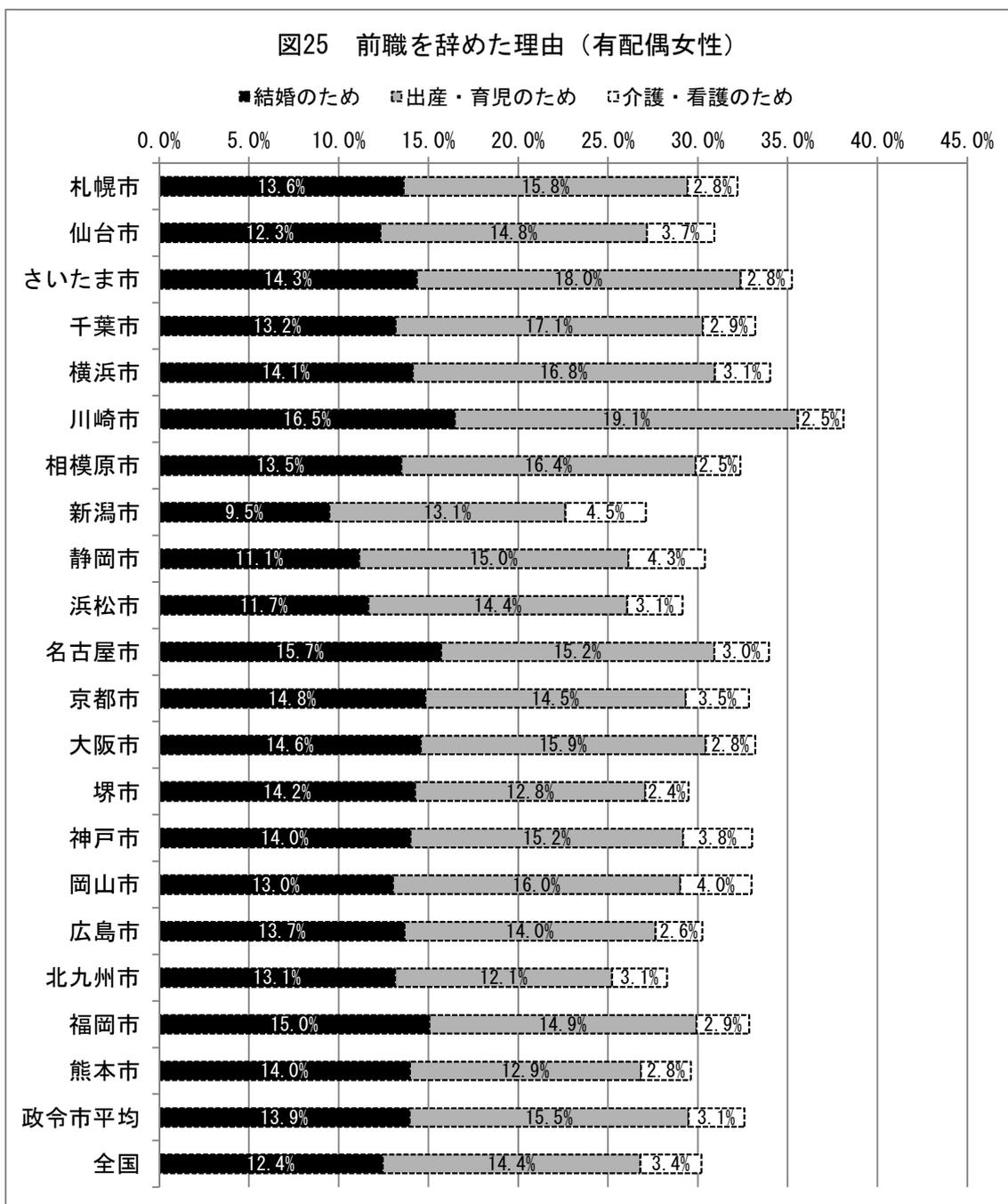
「生活を優先すべきである」と回答した人の割合は25～29歳で最も高く、30～34歳で「仕事を優先すべきである」と回答した人はいませんでした。



資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

③有配偶女性が前職を辞めた理由

本市の有配偶女性で前職を辞めた理由に「結婚のため」「出産・育児のため」を挙げる人は全国や政令市平均よりも少なくなっていますが、「介護のため」を挙げる人は全国や政令市平均よりも多くなっています。

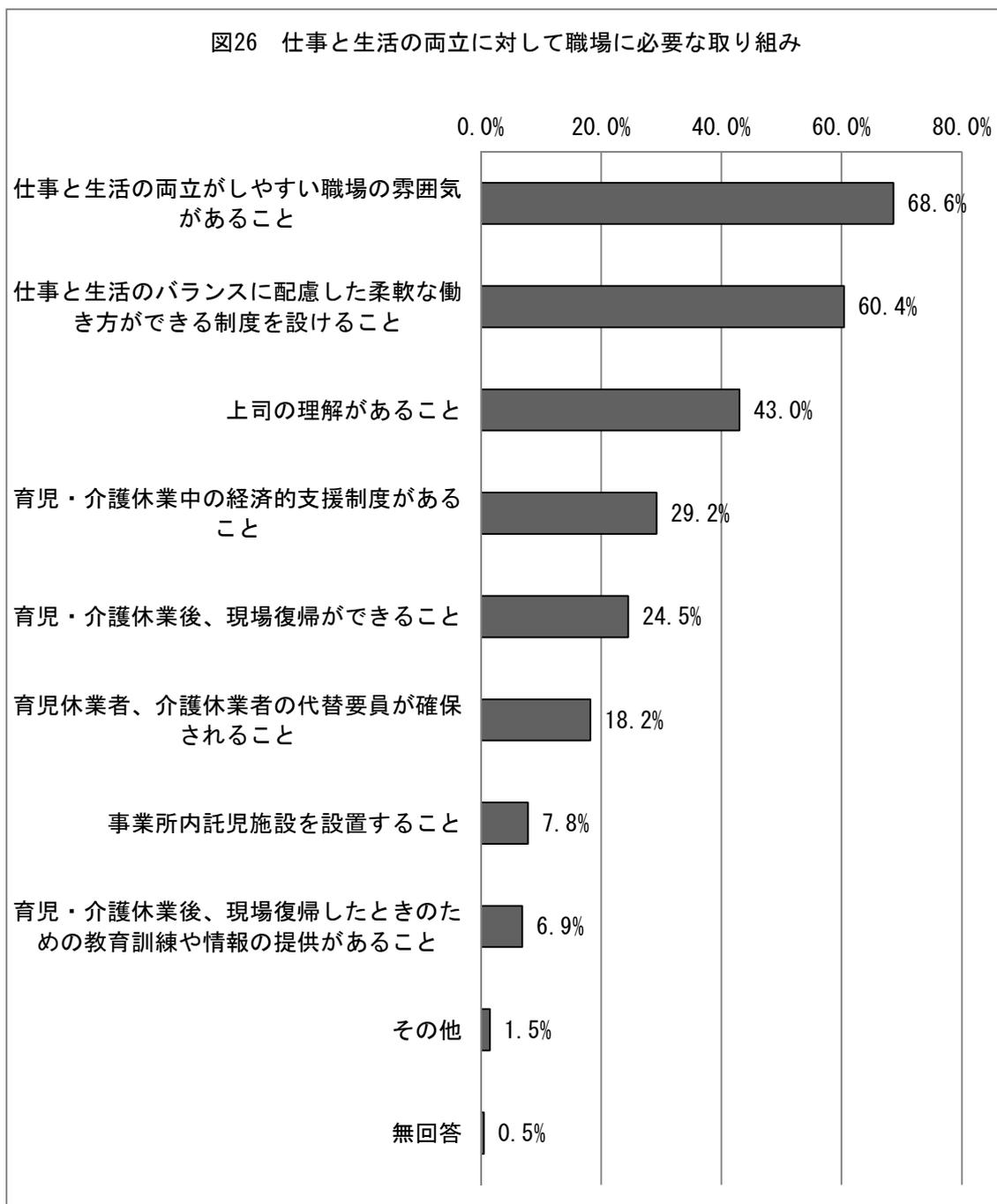


資料：就業構造基本調査（H24 総務省）

④仕事と生活の両立のために職場に必要と考える取り組み

②で仕事と生活のバランスについて「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答した人に、両立のために職場に必要な取り組みを3つまで聞いたものです。

7割弱の人が「仕事と生活の両立のしやすい職場の雰囲気があること」を必要とし、次いで「仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を設けること」との回答が多く挙がりました。

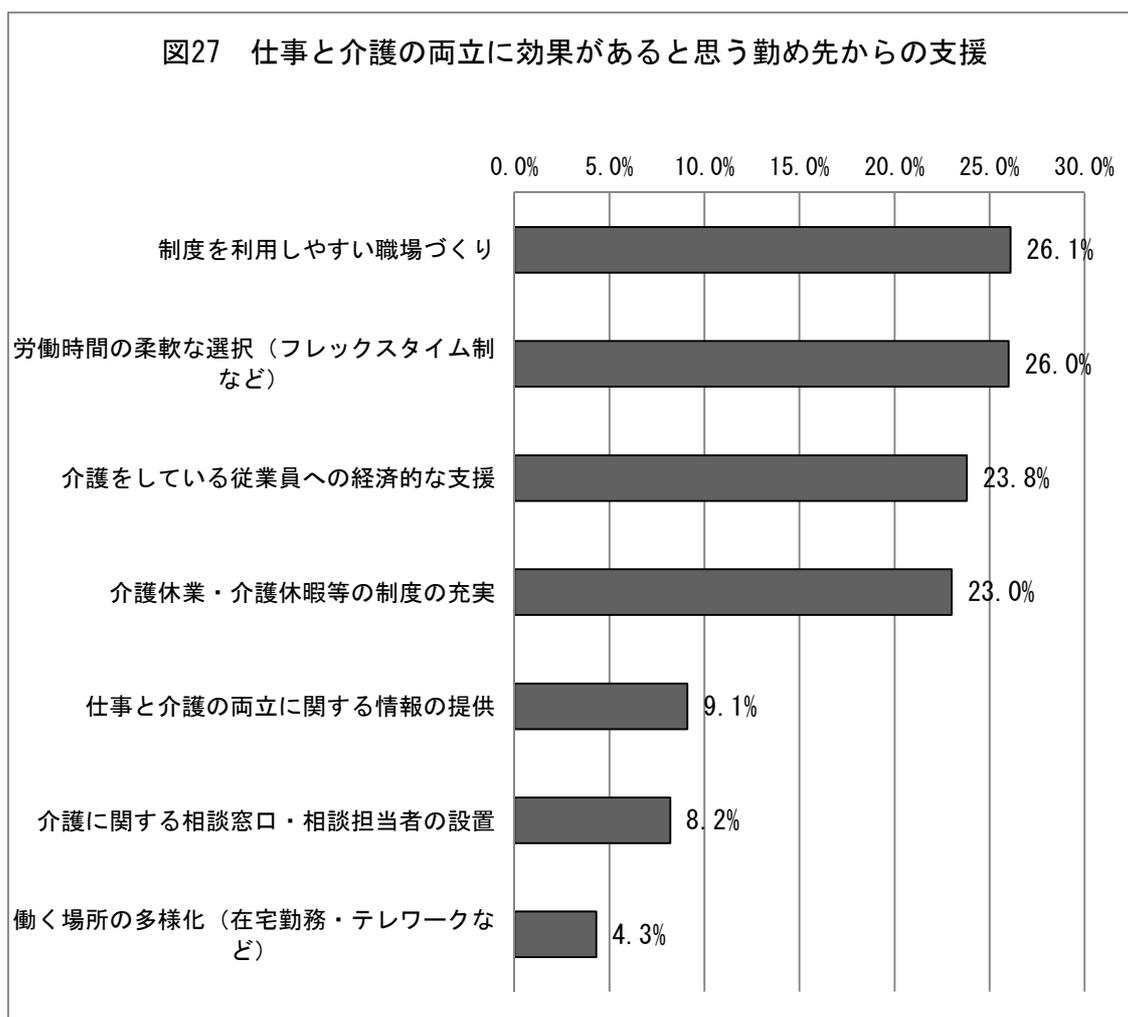


資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

⑤仕事と介護の両立に効果があると思う勤め先からの支援

主な介護者に、仕事と介護の両立のために必要な勤め先からの支援を3つまで聞いたものです。

「制度を利用しやすい職場づくり」「労働時間の柔軟な選択」「介護をしている従業員への経済的な支援」「介護休業・介護休暇等の制度の充実」との回答が多く挙がりました。

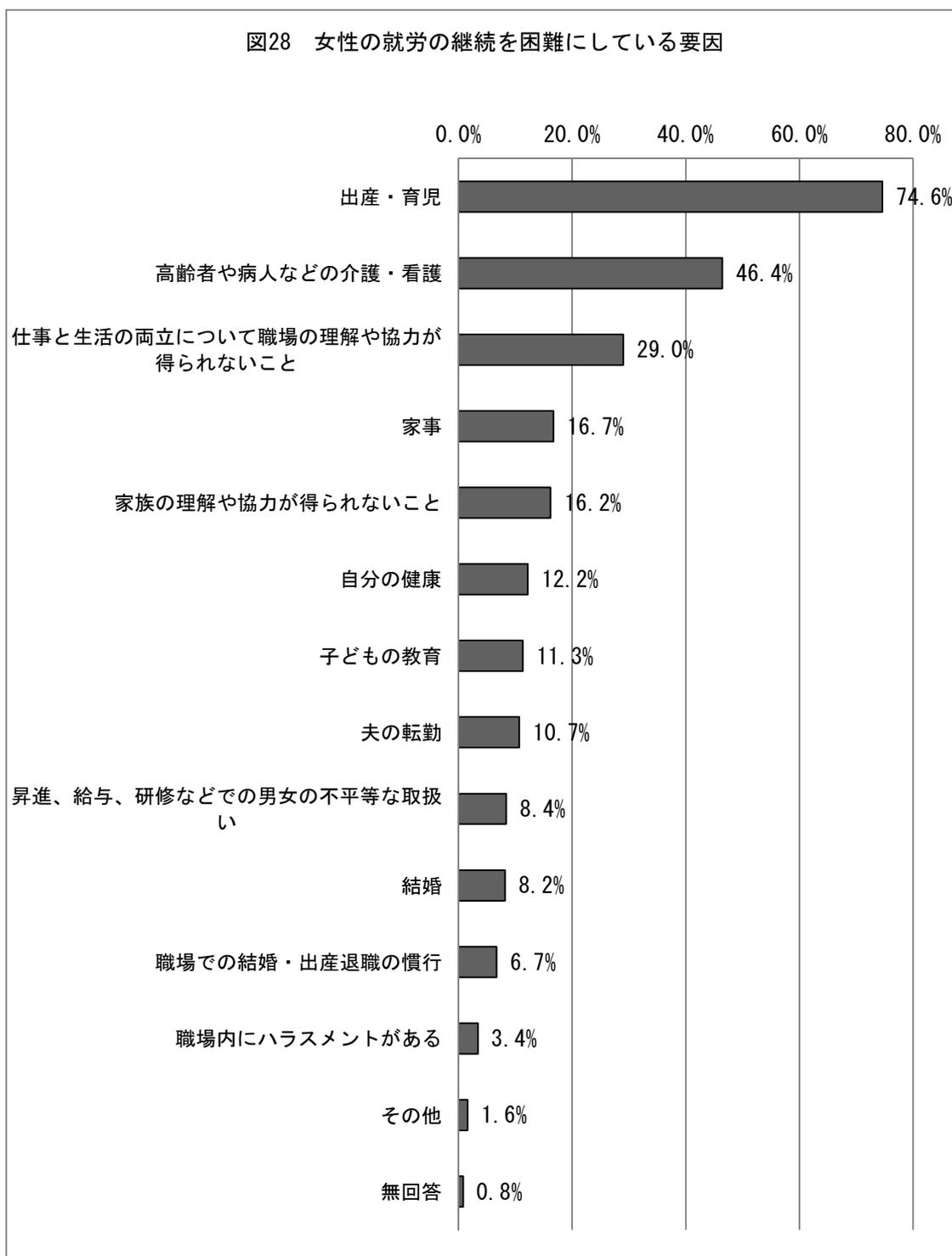


資料：在宅介護実態調査（H29.3 新潟市）

⑥女性の就労の継続を困難にしている要因

女性が働き続けることを困難にしている要因を3つまで聞いたものです。

7割強の圧倒的多数の人が「出産・育児」と回答しました。次いで「高齢者や病人などの介護・看護」が約半数となっています。

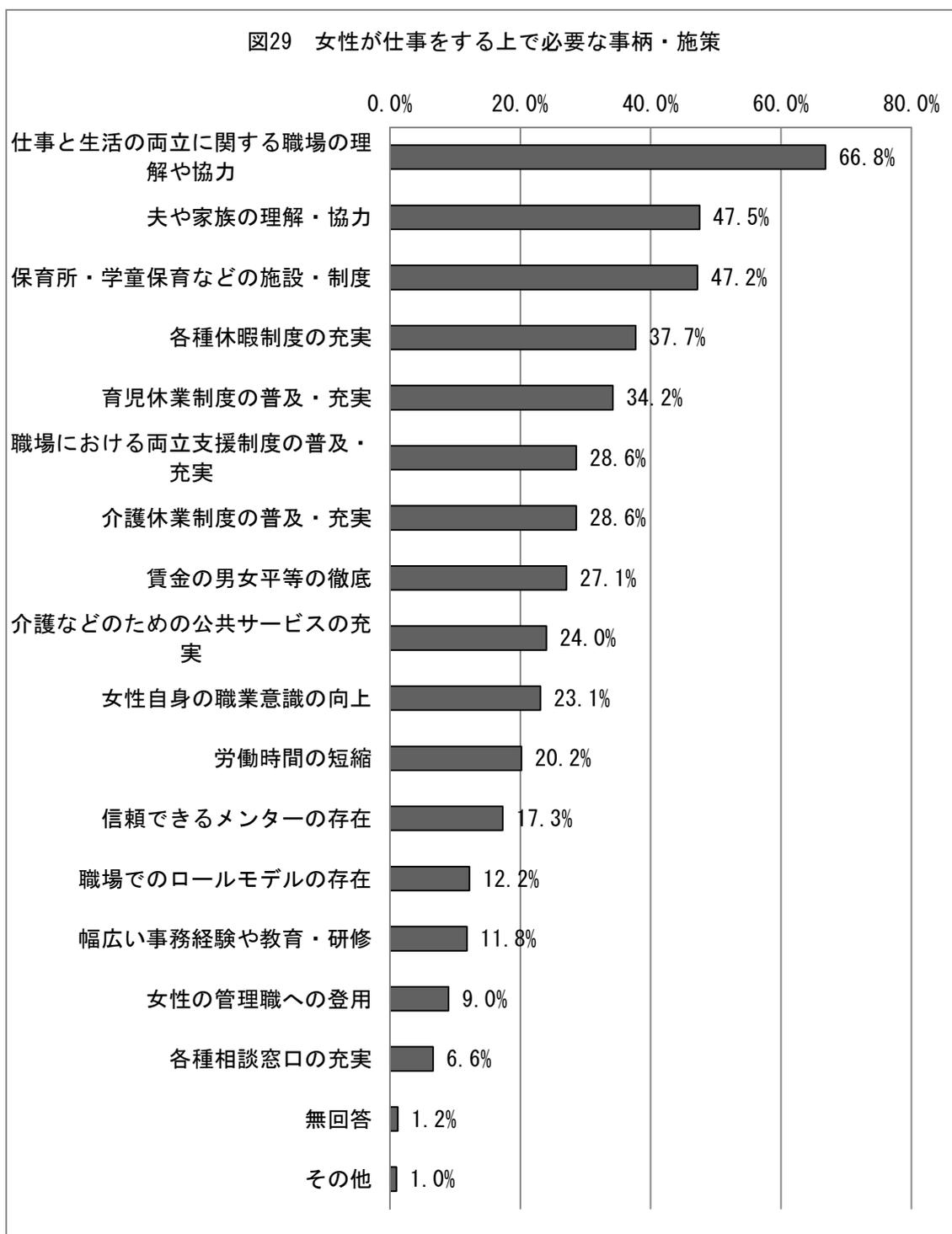


資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

⑦女性が仕事をする上で必要なこと

女性が仕事をする上で必要なことをすべて聞いたものです。

半数以上の人々が「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」と回答しました。次いで「夫や家族の理解・協力」「保育所・学童保育などの施設・制度」となっています。

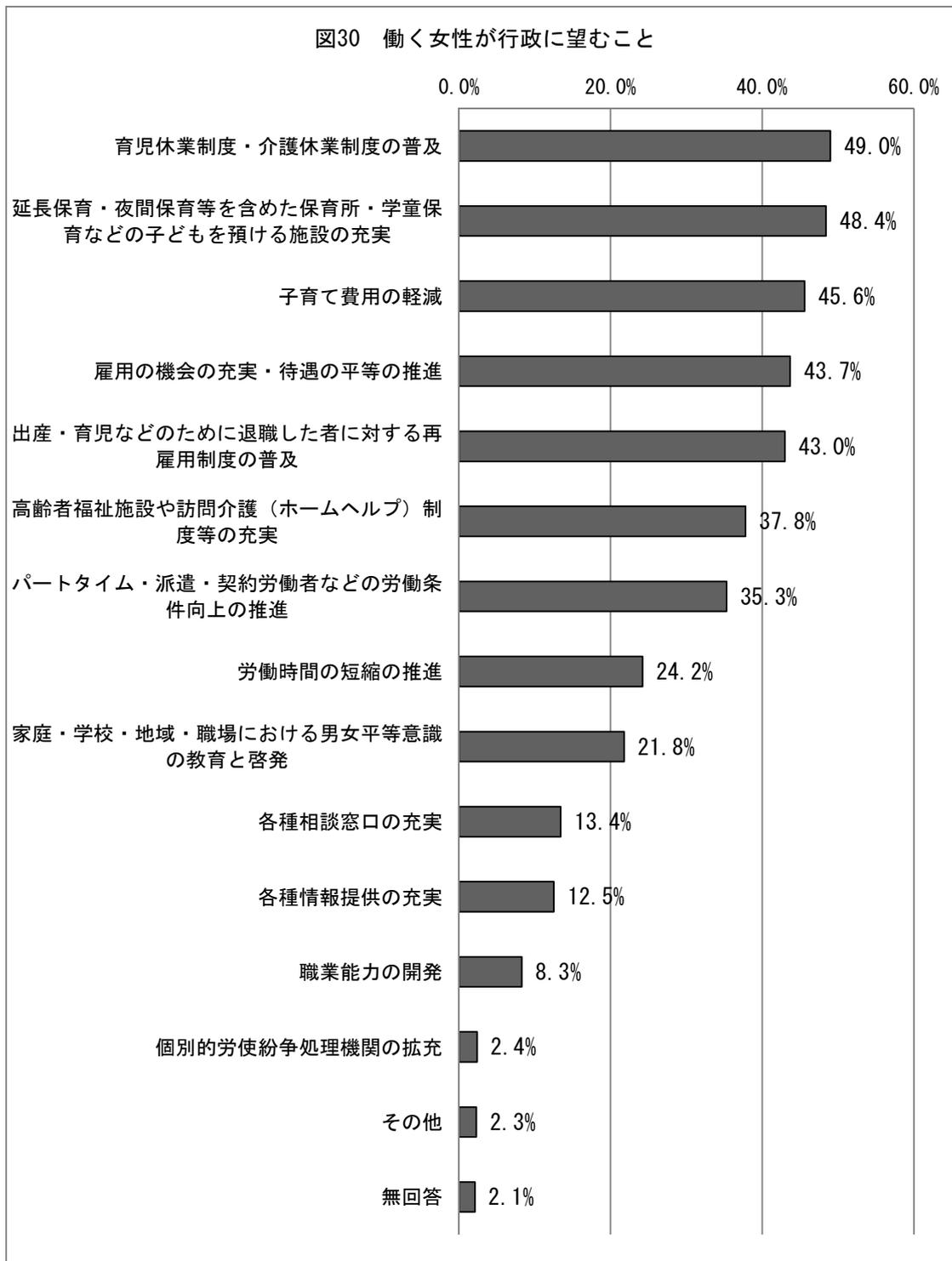


資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

⑧働く女性が行政に望むこと

働く女性が行政に望むことをすべて聞いたものです。

半数近い人が「育児休業制度・介護休業制度の普及」と回答しました。次いで「子どもを預ける施設の充実」「子育て費用の軽減」となっています。



資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

第3章 施策の方向性

本市の女性が自らの希望する働き方を実現し、働き続けるため、本市が目指す姿を「女性が希望する働き方を続けることができるまち」として、必要な取組をまとめました。

1 働く女性・働きたい女性への支援

■現状

- ・本市の女性の有業率は高くなっています。
- ・就業を希望しながら働くことができない女性は30～40代の子育て世代に多く存在します。
- ・本市の女性の正規雇用者の割合は男性より低くなっており、原因として、女性自身が育児や介護のために非正規雇用の短時間労働を自ら希望していることが考えられます。
- ・団塊の世代が後期高齢者になる2025年を控え、今後は介護離職する女性の増加が見込まれます。
- ・本市では、管理職への女性の登用は少しずつ進んでいるものの、管理職に占める女性の割合は全国平均や政令市平均より低くなっています。
- ・県内では、リーダーになることを希望しない女性が全国に比べて多い傾向にあります。

■必要な取組

- ・就学前の子どもを持つ親は、現在就労していない理由に「家庭と仕事の両立の難しさ」を最も多く挙げているため、家庭と仕事の両立支援の取組が必要です。
- ・義務教育中の子どもを持つ親は、現在就労していない理由に「希望の時間帯・職種・待遇が見つからない」を挙げる率が高いため、短時間正社員やテレワークなどの働き方の多様化が求められます。
- ・両立支援の取組や多様な働き方に関する適切な情報提供が必要です。
- ・少子超高齢社会の到来による労働力人口の減少が見込まれる中、正規雇用・非正規雇用を問わず、女性が安心して働き続ける環境を整えることが必要です。
- ・キャリアを積んだ女性が介護のために離職することは、企業にとっても打撃になります。労働者の希望に応じた多様な働き方や休暇制度を見直し、それらを周知することが必要です。
- ・女性管理職を増やすために、管理職として活躍する女性のロールモデルを発信する必要があります。
- ・男女共に長時間労働を削減し、ハラスメントのない職場を目指すことにより、管理職候補である女性職員が健康で安心して働ける環境を整備する必要があります。

2 企業における女性活躍に向けた自主的な取組の促進

■現状

- ・本市では、74.2%の事業所が仕事と育児の両立のための支援制度を設けており、69.8%の事業所が仕事と介護の両立のための支援制度を設けています。
- ・本県の事業所の平均所定労働時間は全国に比べて長くなっています。また、完全週休2日制の実施事業所は49.9%と、半数以下になっています。
- ・本市の年次有給休暇の取得率は全国に比べて低くなっています。

■必要な取組

- ・ワーク・ライフ・バランスの取組が企業にとってもメリットになることを、事業主に啓発する必要があります。
- ・育児休業、介護休業、短時間勤務、週休二日制などの制度を整備し、利用しやすい雰囲気づくりを支援する必要があります。
- ・長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のための啓発を進める必要があります。
- ・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、優良企業へインセンティブを付与する必要があります。

本市の目指す姿

女性が希望する働き方を続けることができるまち

基本目標1 働く女性・働きたい女性への支援

【施策の方向】

- (1) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備
- (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置
- (3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動
- (4) ハラスメントのない職場の実現

基本目標2 企業における女性活躍に向けた自主的な取組の促進

【施策の方向】

- (1) 経営者・管理職、男性の意識と職場風土の改革
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に取り組む企業に対するインセンティブの付与

1 働く女性・働きたい女性への支援

(1) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

女性の活躍の推進にあたっては、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう、社会全体で子育てや介護を支援していくことが必要であり、以下の取組を行います。

①職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

ア 各種保育サービスの拡充と質の向上

就労する保護者の増加や就労形態の多様化に対応し、子育てと仕事の両立を支えられるよう、延長保育、乳児保育、休日保育、病児保育等各種保育サービスの拡充と質の向上に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
保育事業（保育園）の実施	保育課
早朝・延長保育、休日保育、乳児保育、病児デイサービス事業（病児保育）の実施	保育課
障がい児保育事業（保育園）の実施	保育課

イ 放課後の子どもたちの安全・安心な居場所の確保の充実

放課後児童クラブや子どもふれあいスクール事業等、放課後の子どもたちの安全・安心な居場所の確保の充実に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
放課後児童クラブの運営・整備事業の実施	こども政策課
障がい児放課後支援事業の実施	障がい福祉課
子どもふれあいスクール事業の実施	地域教育推進課
青少年の居場所づくり事業の実施	公民館

ウ 育児についての相談体制の整備

子育て中の保護者が育児についての不安や悩みを気軽に相談できる体制整備を進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
家庭児童相談の実施	こども政策課
乳幼児育児相談、地域子育て支援センター事業の実施	保育課
育児相談の実施	こども家庭課
障がい児相談の実施、児童発達支援センターの運営	障がい福祉課

エ 子育て中の人の社会参加の機会づくり

保育付き講座や学習会を開催するなど、子育て中の社会参加の機会づくりを進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
保育者養成講座の実施	男女共同参画課
保育者への研修・保育者同士の交流会の実施	公民館
保育付き講座等の拡充	各課

②職業生活と家庭生活の両立に向けた介護への支援

ア 介護サービスの充実

介護を社会的に支援するため、在宅サービス、施設サービスや相談事業など介護サービスの充実を図ります。

<主な事業>

事業内容	所管課
障がい者に対する訪問入浴サービス、ヘルパー派遣、通所によるサービス等の提供	障がい福祉課
介護保険事業	介護保険課
特別養護老人ホームの整備	高齢者支援課
介護サービス利用支援給付事業（介護者への支援）	高齢者支援課
訪問指導	健康増進課

イ 介護についての情報提供・啓発

男女が共に介護の担い手になるため、介護についての学習機会や情報提供などの拡充に努めます。また、高齢者本人や介護家族を地域全体で支援するため、認知症に対する正しい理解を啓発します。

<主な事業>

事業内容	所管課
家族介護支援事業（「家族介護教室」の開催）	地域包括ケア推進課
認知症サポーター及び講師（キャラバン・メイト）の養成	地域包括ケア推進課

③ひとり親家庭等への支援

ア ひとり親家庭等への支援の充実

ひとり親家庭等が安心して子育てし自立した生活が営めるよう、児童扶養手当や医療費助成、母子父子寡婦福祉資金貸付などの経済的支援のほか、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関など関係機関と連携しながら、就労に関する支援、住居や日常生活支援など家庭状態やニーズに応じた総合的な相談支援に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
経済的支援（母子父子寡婦福祉資金貸付、児童扶養手当、ひとり親家庭等医療費助成、ほか）	こども家庭課
就労支援（母子家庭就労支援事業）	
住居に関する支援（母子向け住宅の入居）	
日常生活に関する支援（家庭生活支援員の派遣）	
相談等による支援（母子・父子自立支援員、母子生活支援施設、母子家庭等就業・自立支援センターなど）	

④働き方の見直しに関する啓発

ア ワーク・ライフ・バランスの取組による企業へのメリットの啓発

ワーク・ライフ・バランスを効果的に推進していくためには、企業側の理解が不可欠であることから、生産性の向上や、優秀な人材が確保できることなど、ワーク・ライフ・バランスを進めることが企業にとってもメリットがあることを事業主等に啓発します。

<主な事業>

事業内容	所管課
企業にコンサルタントを派遣	男女共同参画課
企業の経営者、管理者向けに講演会、セミナー等を実施	男女共同参画課

イ 経済界や労働団体などの関係団体等との、ワーク・ライフ・バランスの推進についての情報共有や意見交換及び施策の検討

<主な事業>

事業内容	所管課
新潟市ワーク・ライフ・バランス推進協議会における情報共有や意見交換、ほか	男女共同参画課 雇用政策課

ウ 多様な生き方や働き方についてのロールモデルの発信

<主な事業>

事業内容	所管課
情報誌によるロールモデルの紹介	男女共同参画課

エ 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進の啓発

<主な事業>

事業内容	所管課
男性の育児休業取得奨励金を申請した事業所内での研修の実施	男女共同参画課

オ 育児・介護休業等の取得しやすい職場環境づくりの促進

<主な事業>

事業内容	所管課
看板等による休暇の連続取得などの呼びかけ	雇用政策課

カ ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む企業への評価及びインセンティブの付与

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の表彰及び取組の周知 《再掲》	男女共同参画課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する入札等における優遇措置の実施 《再掲》	契約課、技術管理センター技術管理課、男女共同参画課、行政経営課、各課

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

女性が希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、以下の支援を行います。

①非正規雇用における雇用環境等の整備

非正規雇用者の正社員への転換制度を有する企業を表彰制度において評価し、その取組を周知します。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の表彰及び取組の周知 《再掲》	男女共同参画課

②女性の登用促進のための支援

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリア形成していけるようにするため、さまざまな分野で活躍するロールモデルを提示するとともに、働く女性のネットワークづくりに取り組みます。また、若年者に向けた情報提供や啓発の取組を積極的に進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
情報誌「アルザ」などを通じた、さまざまな分野の女性のロールモデルの集積・発信	男女共同参画課
働く女性のネットワークづくりのための交流会の開催	男女共同参画課
就職活動中の大学生や保護者等を対象とした、地元就職に関する情報提供や相談に対応する電話相談窓口の設置	雇用政策課

③再就職支援

出産、育児等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、女性の職業能力の開発機会についての情報提供や、再就職を支援するための講座などを開催します。

<主な事業>

事業内容	所管課
働く女性のためのハンドブックによる、技能・技術の習得を目的にした職業訓練機関等や職業訓練制度、助成金制度の周知	雇用政策課
再就職を支援する講座等の開催	男女共同参画課・雇用政策課
ハローワークが発行する求人情報誌の区役所、出張所、公民館等への設置	雇用政策課

④起業・創業支援

起業を目指す女性に対して、起業の方法や支援制度について情報提供を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
男女共同参画推進センターでの講座等の実施	男女共同参画課
ビジネス支援センターでのコンサルティングやセミナーの実施	産業政策課 (IPC 財団)
開業資金の貸付	商業振興課
新規開業者への低廉な家賃の店舗の提供、家賃補助、ほか	商業振興課 企業立地課
起業に関する資料の収集・提供、起業に関する相談会の実施	中央図書館

⑤女性の参画が少ない分野での就労支援

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たすことを期待されていることを踏まえ、その能力が一層発揮されるよう支援します。また、建設業などの女性の参画が少ない分野での就業支援や、女性が働きやすい職場環境の整備を進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
農業に従事する女性が積極的に経営に参画していくための学習の場の提供	農業委員会
農家の家族間で各世帯員が経営に参画できる家族経営協定の普及の促進	農業委員会
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する入札等における優遇措置の実施（工事における女性技術者の配置を要件とする入札の実施） 《再掲》	契約課

⑥キャリア教育等の推進

男女共同参画の視点を踏まえて、社会的・職業的な自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育を推進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
小・中学校における男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育の実施	学校支援課

(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要です。そこで次の取組を行います。

①女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

女性の職業生活における活躍の推進に関する市民の関心と理解を深め、その協力を得るために、必要な啓発活動を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
働く女性のためのハンドブックによる男女雇用機会均等法などの労働関係の法令や各種制度の内容の周知	雇用政策課
男女共同参画推進センターでの、男女共同参画の視点に立った労働観の形成のための講座の開催や情報提供	男女共同参画課

(4) ハラスメントのない職場の実現

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益等、様々な女性に対するハラスメントの背景となるなど、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、職業生活においても女性の活躍の妨げとなっています。そのため、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いやセクシュアル・ハラスメントが起こらないよう、男女雇用機会均等法等について周知を図り、職場風土の改革に向けた取組を推進します。

① セクシュアル・ハラスメントを防止する環境づくりのための啓発

<主な事業>

事業内容	所管課
セクハラ防止リーフレットの作成・配布	男女共同参画課
働く女性のためのハンドブックによる関係法令の周知	雇用政策課

② セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口の情報提供

<主な事業>

事業内容	所管課
セクハラ防止リーフレットの作成・配布による相談窓口の周知	男女共同参画課
働く女性のためのハンドブックによる相談窓口の情報の提供	雇用政策課

③ マタニティ・ハラスメント防止のための啓発

<主な事業>

事業内容	所管課
働く女性のためのハンドブックによるマタニティ・ハラスメントの相談窓口等の周知	雇用政策課

2 企業における女性活躍に向けた自主的な取組の促進

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、企業における自主的な取組を促進する必要があります。そこで以下の取組を行います。

(1) 経営者・管理職、男性の意識と職場風土の改革

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要であり。働き方を見直し、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会の実現を目指します。

併せて、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業の意識改革が重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施します。

① 職場における男女共同参画についての研修支援

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を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
男性の育児休業取得奨励金を申請した事業所内での研修の実施 《再掲》	男女共同参画課

② 男性の多様な生き方・働き方についての啓発支援

これまでの男性の仕事中心の生き方・働き方や、家事・育児・介護等の女性へ偏重の見直し、多様な生き方・働き方についての啓発を進めるとともに、男性が子育てに参加しやすくなるための環境整備を推進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
男女共同参画推進センターでの、男女共同参画に対する男性の理解を促進する講座等の実施	男女共同参画課
男性の子育て参画への環境の整備（公共施設でのベビーベッド付き男性トイレの整備、ほか）	各課

③男性の家庭生活・地域活動への参画促進

男性も家庭生活での責任を分担できるよう、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
市民団体との協働事業の実施（市民団体からの提案による講演会、セミナー等の実施）	男女共同参画課
妊娠・出産・育児に関する講座（安産教室、育児教室）における家庭生活における男女共同参画の必要性の啓発	こども家庭課
小中学校の保護者を対象とした、専門講師の派遣	生涯学習センター
家庭教育学級の実施（子どもの成長に合わせた家庭教育の学習）	公民館

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

女性の職業生活における活躍を効果的に推進するためには、個々人の意識改革も必要ですが、活躍の場である企業等の理解と、それにもとづく積極的な取組が重要であることから、以下の支援を行います。

① 優良事業所の表彰

女性の活躍、及びその前提となるワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する表彰を行うとともに、さまざまな機会をとらえ受賞企業とその取組を周知します。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の表彰及び取組の周知 《再掲》	男女共同参画課

② 公共調達を通じた女性の活躍推進

女性の活躍、およびその前提となるワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対しての入札等における優遇策について拡充に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に 対する 入札等における優遇措置の 実施 《再掲》	契約課、技術管理センター技術管理課、男女共同参画課、行政経営課、各課

③ 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

企業における女性活躍の状況が、就職活動中の学生や市場等から評価されてきていることから、企業の女性の活躍状況を情報発信して「見える化」を図ることで、企業の女性活躍推進に向けた取組を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
市のホームページ等に おける 、国、県の施策や有する情報等の周知	男女共同参画課

④中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進

女性の活躍を推進していくために、一般事業主行動計画の策定等について努力義務となっている中小企業においても、労働局などの関係機関と連携して取組を進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に 対する 入札等における優遇措置 の 実施 《再掲》	男女共同参画課、各課
企業向けのセミナーなど、さまざまな機会を 通じた 、中小企業 への 一般事業主行動計画の策定 の呼びかけ及び 労働局による計画策定への支援策 の 周知	男女共同参画課

第4章 計画の着実な推進体制

(1) 新潟市男女共同参画審議会

第3次新潟市男女共同参画行動計画と合わせて施策を推進していくために、新潟市男女共同参画審議会による事業評価などを通じて、計画にかかる事業の内容等の報告を受けて、評価、助言を行っていきます。

(2) 協議会の設置

女性活躍推進法第23条第1項では、地域における様々な機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組として、協議会を組織することができるかとされています。

職業生活における女性の活躍の推進にかかる取組と、ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組は、重なり合う部分が非常に大きいため、平成28年度に発足した経済団体、労働団体、市民団体、関係行政機関などからなる新潟市ワーク・ライフ・バランス推進協議会を、女性活躍推進法にもとづく協議会としても位置付け、多様な主体と連携を図りながら女性の活躍推進に向けた取組を行っていきます。

(3) 庁内推進体制の整備

職業生活における女性の活躍を、市全体で推進していくためには、庁内の関係部局間で共通の認識を持つとともに、それぞれの事業を連携して実施していくことが重要です。このため、主に庁内の部長以上の者からなる新潟市男女共同参画推進会議を通じて情報の共有や意見の交換を行い、計画を推進していきます。

(4) 市民・NPO・経済団体・労働団体・大学等との連携強化

市民・NPO・経済団体・労働団体・大学等との連携を強化し、女性活躍に向けた機運の醸成や支援の充実に取り組みます。

(5) 国・県との連携及び情報交換等

計画推進にあたっては、国、県との連携も図り、情報交換に努めます。また、さまざまな機会を捉えて、国、県の企業等に対する支援策の周知に努めていきます。

第5章 成果指標

項目		数値	
		現状値	目標値 H32(2020)年度
基本目標1 働く女性・働きたい女性への支援			
指標1	15～64歳女性の有業率 ※1	65.4% (H24)	73.3%
指標2	所定内賃金の男女格差 ※2 (男性の賃金を100とした場合の 女性の賃金の割合)	75.7 (H28)	86.5
基本目標2 企業における女性活躍に向けた自主的な取組の促進			
指標3	管理的職業従事者に占める女性の 割合 ※3	15.4% (H27)	30%
指標4	男性の育児休業取得率 ※4	2.9% (H28)	13%
指標5	週間就業時間が60時間以上の男性 の割合 ※5	14.3% (H24)	5.5%
指標6	アンケート調査で、職場で何らかの ハラスメントがあると答えた人の 割合 ※6	23.2% (H28)	12.9%

※1 総務省「就業構造基本調査」

※2 新潟市賃金労働時間等実態調査

※3 総務省「国勢調査」

※4 新潟市賃金労働時間等実態調査

※5 総務省「就業構造基本調査」

※6 新潟市女性就労意識実態調査