

第3次新潟市男女共同参画行動計画 事業評価（令和2年度実施事業）

■総評

令和2年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により、全国的に非正規雇用労働者を中心とした雇用情勢の悪化と同時に、ひとり親世帯や女性の貧困が可視化されるなど、男女共同参画の就業面、生活面の課題が顕在化した年となった。

新潟市においても、コロナウイルス感染拡大により事業の中止や、対象人数の削減など実施方法の変更を余儀なくされたが、第3次新潟市男女共同参画行動計画に基づき、各所管課が男女共同参画推進のため、施策を実施した。

「目標1 男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進」については、男女の地位の平等感が「職場」を除くすべての場面において低下するなど、全国調査に比べ、本市の平等感は低い状況にある。より多くの人、特に関心が薄い層への効果的な意識啓発を行うことが重要であるため、方法の見直しが必要である。

「目標2 政策・方針決定の場への女性の参画促進」については、市職員の管理職への女性登用が進んだ一方で、市の審議会などの場では女性委員の割合の目標が達成できなかった。市政に多様な視点を取り入れ、高い市民満足度を実現するには、市の政策や方針決定過程への女性の参画の拡充が不可欠であり、今後も女性の参画促進に向けて様々な方策を講じる必要がある。

「目標3 働く場における男女共同参画の推進」については、職場における男女の地位の平等感が微増したものの、まだ低迷している。男女の賃金格差や職場における平等感の低さの解消には、特に男性の意識を変えることが重要であり、多様な手段による啓発や、職場環境改善の好事例の周知なども必要と思われる。

「目標4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」については、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度が上がり、男性の育児休業取得率が全国や県の数値を上回るなど着実に推進された。引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、今後は仕事と家庭生活の両立が難しい職種への働きかけにも取り組んでほしい。

「目標5 性に関する理解と生涯にわたる健康の確保」については、「妊娠や出産にかかわる女性の健康と権利に配慮すべきと考える人の割合」は目標を達成しなかったものの、比較的高い割合となっている。引き続き若年層を含む様々な年代に向けて啓発を

(案)

進める必要がある。

「目標6 女性に対する暴力の根絶」については、DV被害に遭った時の相談窓口を知っている人の割合が向上したことを評価する。今後も啓発を継続し、DVが重大な人権侵害であることを広く伝えてほしい。

令和2年度は、平成27年度を始期とする第3次新潟市男女共同参画行動計画の最終年度であった。計画に掲げた男女共同参画の進捗を測る16の数値目標のうち目標を達成できた項目は6項目と少ない。コロナの影響により可視化された様々な課題を整理・分析し、今後も引き続き、第4次新潟市男女共同参画行動計画に基づき、市民・市民団体・事業者等も巻き込みながら、取り組みを進めてほしい。

目標1 男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進

－男女の固定的な役割分担意識の解消と多様な生き方の尊重－

成果指標	目標値	計画策定時	実績					出典
			H28	H29	H30	R元	R2	
固定的な性別役割分担を否定する人の割合	80%以上	52.6%	-	-	-	59.9%	-	基礎調査
「男女共同参画社会」という用語の周知度	80%以上	59.9%	-	-	-	65.0%	-	基礎調査
男女の地位の平等感 法律・制度	40%以上	30.9%	-	-	-	29.8%	-	基礎調査
男女の地位の平等感 社会通念など	15%以上	10.8%	-	-	-	9.3%	-	基礎調査
男女の地位の平等感 家庭生活	40%以上	34.3%	-	-	-	32.9%	-	基礎調査
男女の地位の平等感 地域社会	40%以上	31.3%	-	-	-	29.1%	-	基礎調査
学習資料活用割合 (小3)	100.0%	98.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	学校支援課
学習資料活用割合 (小6)	100.0%	98.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	学校支援課
学習資料活用割合 (中2)	100.0%	84.2%	100.0%	96.4%	100.0%	100.0%	100.0%	学校支援課

男女共同参画課による評価（第2次評価）

■主な事業

（1）男女共同参画推進のための意識啓発

- アルザにいがた主催講座を14回開催し、延べ621人が参加した。地域においても各区地域推進員による企画事業を行い、地域における男女共同参画の意識を広げる機会となった。
- 学校において、男女平等教育パンフレットを活用した教育を実施し、対象学年の活用率は100%であった。
- 市職員に対して、新任職員研修、管理職向け研修、階層別研修、指導保育士研修など、機会を捉えて男女共同参画や性の多様性に関する研修を行った。

（2）社会制度・慣行等の見直しと意識の改革

- 情報紙「アルザ」などにおいて、男女共同参画に関する情報を提供した。

（3）男女共同参画に関する男性の理解の促進

- アルザにいがた主催講座で男性の多様な生き方、働き方を啓発したほか、男性専用の電話相談を行った。

■成果と課題

(1) 男女共同参画推進のための意識啓発

○アルザにいがた主催講座や各区地域推進員による企画事業においては、男女共同参画行動計画に沿ったさまざまなテーマを扱い、幅広い層に学習機会を提供した。また、「アルザフォーラム」の分科会では子育て中の夫婦向けや大学生向けの講座を開催し、次代を担う世代に男女共同参画の啓発を行ったことを評価する。

○より多くの人に参加してもらえるよう、講座等のテーマや開催方法、広報に改善が必要。

○固定的な性別役割分担意識を否定する人の割合は、依然目標値を達成していない。男女共同参画、働き方改革、女性活躍をさらに進める必要がある。

(2) 社会制度・慣行等の見直しと意識の改革

○新型コロナウイルス感染拡大の影響で仕事や生活が大きく変化したことを受けて、情報紙「アルザ」では働き方の参考になるような情報を発信した。

○慣行についての平等感は特に低い状況であり、男女差の現状や社会制度や慣行等での問題点を示し気づきを促していくことが課題となっている。

(3) 男女共同参画に関する男性の理解の促進

○アルザにいがた主催の子育て期の男性向けの講座は参加者の満足度も高く、夫婦で参加することにより、夫婦で子育てに限らず様々なことを話し合ったり、考えたりできるよい機会となった。

○男性への理解促進を図る講座への参加者が少ないため、テーマ、内容の設定、広報が課題となっている。

■今後の対応

(1) 男女共同参画推進のための意識啓発

○意識啓発の事業については、オンラインによる方法も導入し、引き続き、コロナ下においても広く市民に意識啓発を行っていく。

○市職員に対しても引き続き啓発を行い、施策の企画・実施に男女共同参画の視点を持つよう働きかける。

(2) 社会制度・慣行等の見直しと意識の改革

○ジェンダー統計の収集を行い、またその時々に必要な男女共同参画に関する情報を時機を捉えて発信し、幅広い世代の市民に対し啓発を続けていく必要がある。

(3) 男女共同参画に関する男性の理解の促進

○引き続き、興味を引く内容で男性の性別役割分担意識を解消し、家庭生活や地域活動により関わられるような講座を実施していく。

男女共同参画審議会による評価（第3次評価）

○アルザにいがたや公民館において、新型コロナウイルス感染拡大による様々な制約の中で、工夫しながら講座を実施し、男女共同参画に関心が薄かった層にアプローチすることができた。多様な意識啓発を行っているが、様々な場面における「地位の平等感」については横ばい、微減であり、今後、より多くの人、特に関心が薄い層や意識が低い層への意識啓発するための方法の検討が必要である。

○各区で工夫して事業が行われていることを評価する。区によって事業に濃淡があるため、新たに地域推進員となった人たちへの研修の実施や、各区の推進員同士の連携が必要である。

○ジェンダー統計の実施・収集を行うとともに、必要な情報を発信することで、幅広い世代の市民に対し啓発を行ってほしい。

○小中学校における学習教材を活用した男女平等教育の推進では、対象学年で100%活用されたことや保護者への啓発を行ったことを評価する。今後は、教材の活用方法や啓発の内容について、質的向上を図りながら更なる推進に努めてほしい。

目標2 政策・方針決定の場への女性の参画促進

－あらゆる分野における男女共同参画の促進－

成果指標	目標値	計画策定時	実績					出典
			H28	H29	H30	R元	R2	
審議会等における女性委員割合	45%以上	41.2%	42.1%	42.7%	42.9%	42.8%	42.9%	行政経営課
女性委員のいない審議会等の割合	0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.8%	1.2%	行政経営課
農業委員における女性委員の割合	10%以上	6.0%	13.9%	13.9%	13.9%	12.1%	12.1%	農業委員会
市職員の管理職（課長以上）における女性の割合	10%以上	8.6%	9.3%	11.0%	11.9%	14.0%	15.2%	人事課
市職員の係長昇任者における女性の割合	42%以上	45.5%	44.8%	45.3%	49.0%	47.4%	46.4%	人事課

男女共同参画課による評価（第2次評価）

■主な事業

（1）市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充

- 審議会等の女性委員割合は令和2年度42.9%で令和元年度42.8%よりも増加したが、女性委員のいない審議会等が2件あった。
- 女性職員の係長登用を積極的に行った。登用率は減少したものの計画の目標は達成した。
- 学校における女性の登用については学校長へ働きかけを行ったほか、各学校においても校長から女性教員へ働きかけを行った。

（2）企業・団体・地域等における女性の登用促進

- 土木工事等の契約において、女性技術者の配置を要件とする入札を3件実施した。
- 総合評価方式・プロポーザル方式での契約において、ワーク・ライフ・バランスや女性登用の推進に対して評価する入札を3件実施した。

（3）防災における男女共同参画の推進

- 女性の視点を取り入れた親子防災講座を実施した。
- 女性防災リーダー育成講座を実施し、53名参加した。

■成果と課題

（1）市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充

- 新潟市男女共同参画推進会議での働きかけにより、市職員の課長以上の女性割合、係長昇任者のうちの女性割合など、3項目において目標を達成した。
- 充て職となっている審議会等の委員は、選出における裁量がなく、働きかけが及ばない。
- 職責を全うしたくとも育児等により困難にならざるをえない職場環境の改善が必要。

（2）企業・団体・地域等における女性の登用促進

- インセンティブの付与が、建設業など女性の参画が少ない分野における男女共同参画の推進の動機付けとなった。
- 公共調達での認定制度や表彰制度等の企業への周知が不足しており、また、優良企業においては、入札等における優遇が少ない。

（3）防災における男女共同参画の推進

- 女性の視点を取り入れた提案等により、女性に寄り添った防災体制の構築が進んだ。
- イベント型の事業が一過性の意識啓発に留まらないよう、継続的な意識啓発が必要。
- 意欲のある女性が、地域の自主防災組織等の活動に参加できる環境づくり・雰囲気づくりが必要。

■今後の対応

(1) 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充

○審議会等への女性委員の登用については、団体からの選出では女性委員を推薦するよう働きかけ、女性の少ない分野からの選出では、該当する女性がいなか情報収集を行うとともに、その情報を共有する。

○市の女性職員の登用については、特定事業主行動計画に基づき、能力開発のための研修やキャリア開発を重視した人事異動などを行い、人材育成、能力開発の促進を図り、管理職への一歩となる係長への登用を推進する。

○教員の多忙化解消の取組を進め、女性教員が管理職を目指しやすい環境を整え、管理職選考検査の女性受検者の増加を図り、管理職等への登用を推進する。

(2) 企業・団体・地域等における女性の登用促進

○女性の登用に積極的に取り組む企業を、市が実施する入札等で評価する仕組みを検討する。

○プロポーザル等での優遇措置の実施について、庁内各課への働きかけを強化する。

(3) 防災における男女共同参画の推進

○防災体制への女性参画の裾野を広げる取り組みを継続する。

男女共同参画審議会による評価（第3次評価）

○審議会等の女性委員割合は42.9%と目標値を達成することができなかったほか、女性委員のいない審議会等の割合についても目標を達成していない。一層の取り組み強化が必要である。

○農業委員の女性委員の割合の増加により、農村でも多様な意見の反映につながることを期待する。

○市職員の課長以上の女性割合、係長昇任者のうちの女性割合など、3項目において目標を達成したことを評価する。市職員の管理職登用も働く女性のロールモデルとなることから、継続的な取組が必要である。また、教員については、多忙化解消の取組や、管理職等を目指しやすい環境整備、意識の向上を進めてほしい。

○企業等における男女共同参画の推進の動機付けとなる、市の契約でのインセンティブ付与などの地道な取り組みを評価する。

○防災においては、多様で細かな女性のニーズをふまえ、防災事業を展開したことを評価する。引き続き、ハード・ソフト両面での男女双方の視点を効果的に活用し、引き続き取り組みを進めてほしい。

○災害が発生した地域では、相変わらず女性の被害の問題が生じていることから、その現状と原因、対策などについて情報収集し、対策を講じる必要がある。

○防災への女性参画をきっかけに、自治会など地域活動での女性活躍を促したい。

目標3 働く場における男女共同参画の推進

－男女間格差の解消と就業支援－

成果指標	目標値	計画策定時	実績					出典
			H28	H29	H30	R元	R2	
職場における男女の地位の平等感	30%以上	21.0%	-	-	-	22.6%	-	基礎調査
家族経営協定締結農家の割合	市内認定農業者数の15%以上	11.7%	10.4%	10.7%	11.3%	10.8%	11.7%	農林政策課 農業委員会

男女共同参画課による評価（第2次評価）

■主な事業

（1）雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

○「すべての働く人のためのハンドブック」を3,300部発行し、労働関係機関、大学、行政窓口等で配布を行い、労働関係法令や制度の内容を周知した。

○「新潟市働きやすい職場づくり支援ガイド」を9,000部発行し、商工会議所や商工会を通じて市内企業へ配布を行い、女性活躍推進に関する優良企業を国が認定する制度等の情報を周知した。

（2）女性の職業能力の開発支援と就業支援

○就職を控えた学生に対し、男女共同参画の視点に立った労働観やWLBについて考えてもらう講座を開催し、88人が参加した。

○マザーズハローワークと共催で一時離職した女性を対象とした「再就職支援セミナー」を2回開催した。

○起業を目指す女性に、起業方法や支援制度を学ぶ講座を開催し、また、広く情報提供を行った。

（3）農業や自営業等における男女共同参画

○認定農業者の更新時に協定締結の勧奨を行い、家族経営協定締結農家の割合が前年度より増加した。

■成果と課題

（1）雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

○市内企業では、所定内賃金に男女格差が依然としてあり、職場における男女の平等感は低い。

○情報冊子の活用により、法律や制度について労働者のみならず事業主への周知、啓発に繋がり、双方の認識を高めることができた。

○令和4年4月から一般事業主行動計画の策定義務が拡大されることへの情報提供や策定の働きかけが必要である。

（2）女性の職業能力の開発支援と就業支援

○職業訓練、再就職、起業など様々な支援について、継続した周知とニーズの把握および各支援メニューの効果の検証が課題である。

（3）農業や自営業等における男女共同参画

○家族経営協定締結数の増加により、農業における女性の経営参画が進み、農業分野における女性の地位向上につながった。

○家族経営協定締結数の割合が令和2年度実績で11.7%であり、目標に到達していないため、更なる働きかけが必要である。

■今後の対応

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 一般事業主行動計画策定義務の拡大について、市内企業へ機会をとらえた情報発信を行う。
- 就労意識や賃金についての各種調査により女性労働者の実態を把握し、男女ともに働きやすい職場環境づくりを働きかける。

(2) 女性の職業能力の開発支援と就業支援

- 学生や一時離職した女性、起業を目指す女性のニーズを把握し、必要な情報提供、支援を実施する。

(3) 農業や自営業等における男女共同参画

- 引き続き認定農業者更新時に家族経営協定締結を勧奨するなど、更なる制度の周知を進め、男女共同参画への理解を進める。

男女共同参画審議会による評価（第3次評価）

- 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保について、情報冊子を活用した周知、啓発により、労働者、事業主双方の認識を高めることができた。今後は、インターネットを活用した周知、啓発や、職場環境改善の好事例の周知も必要ではないか。
- 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、特に男性の意識を変えることが重要である。経営者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、次代を担う若手に対しては、積極的にジェンダーや固定的性別役割分担意識の解消、アンコンシャスバイアスについて学ぶ機会が必要である。
- 女性の職業能力の開発支援と就業支援においては、関係機関等との連携により、女性のライフステージやそれぞれの事情に応じ、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの視点で、各自の人生の選択を考える機会を提供することができたが、引き続き、継続的な支援が必要である。
- 家族経営協定締結農家の割合を増加させるための具体的取組を検討してほしい。

目標4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 - 仕事と家庭生活・地域活動とが両立できる環境づくりへの支援 -

成果指標	目標値	計画策定時	実績					出典
			H28	H29	H30	R元	R2	
男性の育児休業取得率	13%以上	2.1%	2.7	3.6	5.2	8.4%	14.0%	賃金労働等実態調査
共働き夫婦の家事等平均時間の格差	180分以内	220分	-	-	-	218分	-	基礎調査
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の周知度	70%以上	44.3%	-	-	-	72.2%	-	基礎調査

男女共同参画課による評価（第2次評価）

■主な事業

（1）仕事と生活の調和に向けた意識の啓発

- 男性の育児休業取得を促進するため、本人及び事業主への奨励金を支給し、本人への支給件数は62件と前年度の実績（39件）を大幅に上回った。
- 「新潟市働きやすい職場づくり推進企業表彰」として新たに6社を表彰し、市報にいがたやホームページで、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組む企業の事例を広く周知した。
- 男性の家事・育児等への参画を促すため、講座の開催やデジタルサイネージを活用した啓発を行った。

（2）多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等に関する支援

- 休日保育や病児・病後児保育事業などを実施し、子育てと仕事の両立を支援した。
- 子育て中の保護者への学習機会の提供や相談支援を行った。
- 男女が共に介護の担い手となり、地域全体で支援するため、認知症サポーター養成講座等を開催した。
- ひとり親家庭の自立した生活のため、経済、生活、就業相談などの支援を行った。

■成果と課題

（1）仕事と生活の調和に向けた意識の啓発

- 奨励金の支給要件である職場内での制度周知や育休体験記の共有、市HPでの発信により啓発につながった。
- 令和2年度の男性の育児休業取得率は14.0%と目標を達成した。今後は取得率の増加に加えて、育児休業の質の向上が必要。
- 育児休業の取得状況は企業により差がある。

（2）多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等に関する支援

- 放課後児童クラブの整備や、子どもふれあいスクール事業の実施により、放課後等の子どもの安心・安全な居場所を提供することができた。
- 多様化、複雑化する育児の悩み、不安に対応するため、支援者の資質向上と民間、関係機関との連携が必要。
- 認知症サポーター養成講座の開催により、高齢者本人や介護家族を地域全体で支援する仕組みづくりに寄与した。地域によって介護についての学習機会に偏りがあることが課題である。
- 地域の茶の間への助成、支援を行うことで、地域における高齢者の見守り体制の充実に貢献することができた。

■今後の対応

(1) 仕事と生活の調和に向けた意識の啓発

○男性も家庭生活の責任を分担し、家事や育児等に主体的に関わっていくよう男性への啓発事業を実施する。

○育児休業を取得する企業が拡大するよう、引き続き働きやすい職場づくりの優良事例を広く周知する。

(2) 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等に関する支援

○保育士確保に向け、保育士養成校へのキャリア説明会や各種助成制度などを実施するとともに、保育士の処遇の改善を図る。

○引き続き認知症サポーターの養成を進めるとともに、空白圏域の解消に向けた働きかけと講座の参加者が増える事業内容となるよう検討する。

○ひとり親家庭が抱える多様なニーズを把握し、適切な支援を行っていく。

男女共同参画審議会による評価（第3次評価）

○男性の育児休業取得率が14%となり目標値を達成し、新潟市の取組が広く浸透してきたことを高く評価する。今後は、取得率の向上だけでなく、休業期間や、その間の過ごし方など育児休業の質についても把握し、改善に努めてほしい。

○様々なスタイルで講座や啓発を行い、ワーク・ライフ・バランスについて周知されてきたが、言葉の意味だけでなく趣旨も理解されていくとよい。

○「新潟市働きやすい職場づくり推進企業表彰」を受けた取組事例を周知するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を評価する。今後は、仕事と家庭生活の両立が難しい職種への働きかけ・対策を期待する。

○待機児童が0人であったほか、休日保育や病児・病後児保育事業などにより、子育てと仕事の両立を支援したことを評価する。今後は、放課後児童クラブの利用児童数の増加に伴い、施設の整備や支援員の確保のほか人材育成等、保育の質の向上にも取り組んでほしい。

目標5 性に関する理解と生涯にわたる健康の確保

－「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」の尊重－

成果指標	目標値	計画策定時	実績					出典
			H28	H29	H30	R元	R2	
妊娠や出産にかかわる女性の健康と権利に配慮すべきであると考える人の割合	100.0%	88.7%	-	-	-	88.8%	-	基礎調査

男女共同参画課による評価（第2次評価）

■主な事業

（1）性を理解・尊重するための啓発活動の推進

- 学校教育において、学習指導要領の内容を基本に、発達段階に応じた性教育を行った。
- デートDVに関する講座を実施した。
- 思春期の子を持つ保護者を対象とした講演会を開催し、意識啓発を行った。

（2）生涯を通じた健康づくりの支援

- がん検診の受診勧奨を行うとともに健康教育・相談を実施した。
- 妊娠・出産・育児について必要な保健指導や情報提供、支援を行った。

■成果と課題

（1）性を理解・尊重するための啓発活動の推進

- 性教育の指導の充実のため、研修機会の確保が課題。
- 性の多様性に関しては、市民スピーカーの養成により、啓発の担い手を増やしたことを評価する。今後は、市民団体や学校だけでなく、民間企業等へも理解を広げていく必要がある。

（2）生涯を通じた健康づくりの支援

- 新潟大学と協働して20歳代を対象とした子宮がん検診の受診勧奨を行い、がんの早期発見・早期治療を促進した。
- 感染防止対策のため、母子保健事業においてパートナーの参加が制限されることがある。育児における男女の協力の必要性の啓発が課題である。

■今後の対応

（1）性を理解・尊重するための啓発活動の推進

- オンライン型の研修方法などを取り入れ、コロナ下においても性教育指導や啓発を後退させることなく引き続き行っていく。

（2）生涯を通じた健康づくりの支援

- 今後も感染防止対策を講じながら検診の充実を図るとともに、母子保健事業においてコロナ以前のようにパートナーも参加できるような手法を検討する。

男女共同参画審議会による評価（第3次評価）

- 「妊娠や出産にかかわる女性の健康と権利に配慮すべき」と考える人の割合は高く、評価できる。さらに向上するよう、引き続き啓発に努めてほしい。
- 性教育や生涯にわたる健康づくりのための支援において、思春期や若い世代向けの事業、がん検診の受診勧奨などの取組が多く行われていることを評価する。女性の貧困に結びつく恐れのある若年妊娠を減らすため、学校などと連携した取り組みを強化してほしい。
- SNS等インターネットを通じた低年齢での性被害も多く発生しているため、インターネット利用の教育を含めた性犯罪被害防止に取り組むことが有効である。

目標6 女性に対する暴力の根絶

－ DV対策の強化とあらゆる人権侵害行為の防止－

成果指標	目標値	計画策定時	実績					出典
			H28	H29	H30	R元	R2	
DV被害にあったときの相談窓口を知っている人の割合	60%以上		-	-	-	50.1%	-	基礎調査

男女共同参画課による評価（第2次評価）

■主な事業

(1) DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり

【DV計画】

(1) DVを容認しない社会づくりの推進

- 「女性に対する暴力をなくす運動週間」に合わせ情報提供や啓発活動を行った。
- デートDV防止セミナーを通じて男女の人権尊重意識を高める機会を提供することができた。

(2) 配偶者暴力相談支援センターを中心とした相談体制の充実

- 女性相談員を全区に配置するとともに、定期的な事例検討会やスキルアップ研修を通じて相談支援の充実を図った。
- 民間支援団体に夜間電話相談を委託し、支援団体との連携やDV被害者支援を充実させた。

(3) DV被害者の保護体制と自立支援の充実

- DV被害者の状況に合わせ支援措置や各種手続きに添付する保護証明の交付手続きを行った。
- DV被害者の状況や主訴に寄り添い、必要な情報の提供や関係機関との連携を行った。

(4) 関係機関や民間支援団体との連携の強化

- DV相談窓口調整会議研修会や実務担当者会議を通じて官民の関係機関との連携を強化することができた。
- 児童虐待対策に係る関係課長会議や研修会を通じて情報交換や相互連携の強化を図った。

(2) セクシュアル・ハラスメント、女性に対する暴力防止対策の推進

- ハンドブックやリーフレットなどによるセクハラ防止の啓発や、相談窓口の情報提供を行った。
- 市職員向けのハラスメント防止研修は開催できなかった。
- 青色回転灯装着車によるパトロール活動を行った。

■成果と課題

(1) DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり

【DV計画】

(1) DVを容認しない社会づくりの推進

○中高大学等22校延べ4,140人がデートDVセミナーを受講し、若年層の人権尊重意識への啓発に貢献することができた。

○DVが重大な人権侵害であるという認識を社会全体で共有し、必要な相談が窓口につながる必要がある。

○DV予防は若年層への教育が重要でありDVへの正しい理解と対等な人間関係の築き方を知ることが必要。

(2) 配偶者暴力相談支援センターを中心とした相談体制の充実

○連携会議や研修を通じてPSCや居住支援協議会、法テラス等と連携することで相談体制の充実が図られた。

○DV被害者に対して、窓口等での二次被害を発生させないよう継続的に研修を実施することが重要。

(3) DV被害者の保護体制と自立支援の充実

○被害者の主訴に応じ関係機関と連携し一時保護後の自立に向けて被害者の不安を取り除くことができた。

○県女性福祉相談所や警察及び関係機関との連携により、安全かつ迅速な対応が必要。

○DV被害者の状況や主訴に寄り添った情報提供と関係機関との連携のため、コーディネートの力も

(4) 関係機関や民間支援団体との連携の強化

○DV被害者の特性に応じて高齢や障がい部門、児童相談所と連携しチームとして支援することができた。

○DV被害者の置かれた状況だけでなく特性にも配慮した支援のために官民間問わず関係機関との連携が必要。

○同じ家庭内で起こる児童虐待とDV被害について密接に情報交換しあい、連携することが重要。

(2) セクシュアル・ハラスメント、女性に対する暴力防止対策の推進

○リーフレットの配布やホームページによる情報提供により、幅広い世代、多くの対象者に対して啓発を行うことができた。今後はハラスメントについては認知度の向上だけでなく企業に対する法改正などの周知も必要。

○各種街頭啓発活動の実施や防犯講習会の開催により、女性に対する暴力防止のための意識啓発を行うことができた。今後も引き続き地道に啓発を行う必要がある。

■今後の対応

(1) DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり

【DV計画】

(1) DVを容認しない社会づくりの推進

- DVが重大な人権侵害であるということを社会全体で認識できるよう、多くの人の目に留まる啓発を行う。
- 若年層に対し、男女の人権を尊重し互いに大事な存在であるということ学ぶ機会を積極的に提供する。

(2) 配偶者暴力相談支援センターを中心とした相談体制の充実

- DV被害者に対し窓口等で二次被害を発生させないよう、職員異動の機会などを捉え継続的に研修を行う。

(3) DV被害者の保護体制と自立支援の充実

- 県女性福祉相談所や警察及び関係機関との連携をより一層強化するための連携会議や意見交換会を行う。
- DV被害者の状況や主訴に寄り添った支援を行うため、相談員のコーディネート力のスキルアップを図る。

(4) 関係機関や民間支援団体との連携の強化

- DV被害者が抱える複雑で多岐にわたる問題に対応できるよう、幅広い関係機関との連携強化を図る。
- 同じ家庭内で起こる児童虐待とDV被害について、互いの立場を理解して連携できるよう研修会を行う。

(2) セクシュアル・ハラスメント、女性に対する暴力防止対策の推進

- 引き続き、必要としている人に情報が届くように情報提供を行っていく。
- ハラスメント関連の法改正については、WLB・女性活躍推進協議会などを通じて企業へ周知する。
- 市民向け啓発、市職員研修ともに、会場とオンラインのハイブリッド型の講座や、録画による動画研修など、「新しい生活様式」を取り入れた講座・研修を開催する。

男女共同参画審議会による評価（第3次評価）

- DVの根絶に向けて、相談窓口の周知及び若年層への予防教育が積極的に行われたことを評価する。DVが単なる身体的暴力と思っている人が多いため、DVの正しい理解の促進と、DVが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広報・啓発活動に努めてほしい。
- DV被害者への支援については、SNSの活用や夜間・祝日も対応可能な相談体制の拡充のほか、DV被害者を孤立させないために相談窓口の周知にも努めてほしい。
- ハラスメントについてハンドブック等で啓発し、市民への情報提供に努めたことを評価する。今後は、2022年4月から中小企業にも防止対策が義務付けられるパワー・ハラスメントについて、さらなる啓発や企業向けの講座などを企画することを望む。