

第5次新潟市男女共同参画行動計画（案）

令和7（2025）年12月

新潟市

目次

第1章	計画の策定にあたって	1
1	計画策定の経緯	1
2	計画策定の背景	1
3	新潟市の現状	5
第2章	計画の基本的な考え方	12
1	計画の目的	12
2	計画の位置づけ	12
3	SDGs（持続可能な開発目標）との関係	13
4	計画期間	14
5	基本理念	14
6	計画の目標	14
7	施策の体系	16
第3章	施策の内容	18
目標1	男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進	18
目標2	政策・方針決定の場への女性の参画促進	24
目標3	働く場における男女共同参画の推進	31
目標4	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	39
目標5	性に関する理解と生涯にわたる健康の確保	48
目標6	個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現	52
第4章	計画の推進	73
1	計画の進行管理	73
2	推進体制の充実・強化	73
	指標一覧	76
	用語解説	78
	新潟市相談窓口一覧	83

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の経緯

新潟市では、男女がともにつくる社会を目指して昭和63（1988）年に市民との協働により「新潟市女性行動計画」を策定し、平成13（2001）年には「新潟市男女共同参画行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定して、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。

また、平成17（2005）年には、男女共同参画推進の基本的な理念と責務を明らかにした「新潟市男女共同参画推進条例」を制定し、市民一人ひとりが尊重され、男女がともにあらゆる分野に参画し、自分らしく生きることができるまちを目指して施策に取り組んできました。

平成23（2011）年3月に策定した「第2次新潟市男女共同参画行動計画」には、重大な人権侵害である配偶者等からの暴力への対応を強化するために「新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画」を包含しました。

平成28（2016）年3月に策定した「第3次新潟市男女共同参画行動計画」では、新たに男女共同参画に関する男性の理解の促進や、防災における男女共同参画の推進を盛り込みました。

令和3（2021）年3月に策定した「第4次新潟市男女共同参画行動計画」では、「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。）に基づき平成30（2018）年3月に策定した「新潟市女性活躍推進計画」を包含し、条例の理念のもとに施策を総合的に推進してきました。

第4次の行動計画が令和8（2026）年3月に計画期間を終了することから、同計画の成果や課題、社会状況の変化等を踏まえ施策の更なる推進を図るため、「新潟市男女共同参画推進条例」に基づく「第5次新潟市男女共同参画行動計画」を策定することとしました。

第5次の行動計画には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「女性支援法」という。）に基づく「新潟市困難な問題を抱える女性支援基本計画」を包含し、同条例の理念のもとに施策を総合的に推進することとしました。

2 計画策定の背景

（1）国際的な動き

我が国の男女共同参画は、国連の女性の地位向上に関する運動と連動して進んできました。

昭和50（1975）年、国連はこの年を「国際婦人年」とし、メキシコシティで1回目の世界女性会議である「国際婦人年世界会議」が開催され、各国の取るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。

昭和54（1979）年、国連総会において、女性に対する差別を撤廃し、男女平等原則を具体化するための基本的かつ包括的な条約である「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、日本は昭和60（1985）年に批准しました。

平成7（1995）年、北京で開催された第4回世界女性会議において、21世紀に向けた女性の地位

向上のための世界ビジョンである「北京行動綱領」が採択されました。

平成 21（2009）年には、女子差別撤廃条約に基づき、我が国の男女平等に向けた取組に対する女子差別撤廃委員会の最終見解が公表されました。この最終見解では、固定的な性別役割分担意識の解消、男女の賃金格差の是正、女性に対する暴力に関する取組の強化など、女性差別解消に向けた更なる取組の必要性が指摘されています。

平成 22（2010）年には、北京宣言及び行動綱領の採択から 15 年にあたることを記念し、国連本部で「国連『北京+15』記念会合」が開催され、「北京行動綱領」等を再確認し、実施に向けた国連や NGO 等の貢献強化の宣言等が採択されました。

平成 27（2015）年には、国連本部で開催された「第 59 回国連婦人の地位委員会」において、「国連『北京+20』記念会合」として、これまでの取組状況に関する評価が行われました。

また同年の国連サミットにおいて「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(2030 アジェンダ)」が採択されました。17 の目標と 169 のターゲットからなる「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）」が掲げられ、17 の目標の 5 番目に「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」と記載されています。

令和 2（2020）年には、国連本部で開催された「第 64 回国連女性の地位委員会」において、「第 4 回世界女性会議 25 周年における政治宣言」が採択されました。

令和 7（2025）年には、「第 69 回国連女性の地位委員会」が国連本部で開催され、「第 4 回世界女性会議 30 周年における政治宣言」が採択されました。

しかし、世界経済フォーラムが発表した 2025 年のジェンダー・ギャップ指数によると、日本は 148 か国中 118 位と依然低ランクに位置づけられており、国際社会と比較すると、我が国の男女共同参画の推進状況は、特に政治や経済の分野で非常に遅れたものとなっています。

（2）国内の社会経済情勢の変化

少子・超高齢化の本格化により日本の総人口は長期の人口減少過程に入っており、2056 年には 1 億人を割って 9,965 万人となると推計されています。未婚や高齢の単身世帯も増加しており、世帯構成が多様化しています。

就業率は、近年男女ともに上昇傾向にあります。特に 25～44 歳の女性については、平成 24（2012）年から令和 6（2024）年にかけて 14.2 ポイント上昇しています。しかし、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、25 歳から 29 歳をピークに、年代が上がるとともに低下する、いわゆる L 字カーブの構造は変わっていません。

働き方の変化として、労働者の価値観やライフスタイルの多様化に対応して働き方に関するニーズが多様化し、より柔軟で自律的な働き方への志向が強まっており、テレワークやフレックスタイム制の導入などが求められています。

そのほか、女性は、出産・育児等による就業の中断や非正規雇用が多いことなどを背景として生活上の困難に陥りやすく、このような状況が、更なる少子化の助長や貧困等の次世代への連鎖を引き起こすことなどについても懸念されています。

近年は、若者、特に若い女性が地方から都市へ転出する傾向が強くなっています。女性や若者の

都市への転出によって、地方の活力が低下すると同時に、地域によって男女別人口の不均衡が発生することから、未婚化や少子化の要因の一つとなります。

(3) 男女共同参画に関する国の動向

平成 11（1999）年に制定された「男女共同参画社会基本法」では、「男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」としています。

翌年の平成 12（2000）年には同法に基づく「男女共同参画基本計画」を策定し、その後、平成 17（1999）年に「第 2 次男女共同参画基本計画」、平成 22（2010）年に「第 3 次男女共同参画基本計画」、平成 27（2015）年に「第 4 次男女共同参画基本計画」を策定しました。

令和 2（2020）年には「第 5 次男女共同参画基本計画」を策定し、以下の 4 つを目指すべき社会として、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

このほか、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」を定め、政府全体で横断的に各取組を進めています。

配偶者等からの暴力（DV）関連では、平成 13（2001）年に公布・施行された「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」の一部を改正する法律が令和 5（2023）年 5 月に公布され、令和 6（2024）年 4 月から身体的な暴力だけでなく精神的な暴力も接近禁止命令の発令要件として対象化されるなど保護命令制度が拡充され、違反が厳罰化されました。

また、令和 4（2022）年 5 月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が公布されました。この法律には、困難な問題を抱える女性に対し、女性の意思が尊重されながら最適な支援が受けられるよう、多様な支援を包括的に提供する体制の整備と、民間団体との協働の視点を取り入れること等が明記されています。

このように、国は男女共同参画推進のための様々な取組を進めてきたところですが、今日の社会情勢の変化を踏まえ、令和 7（2025）年に「第 6 次男女共同参画基本計画」を策定し、以下の 4 つを目指すべき社会として、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

- ①
- ②

(国 第 6 次計画 策定後掲載予定)

③

④

(国 第6次計画 策定後掲載予定)

3 新潟市の現状

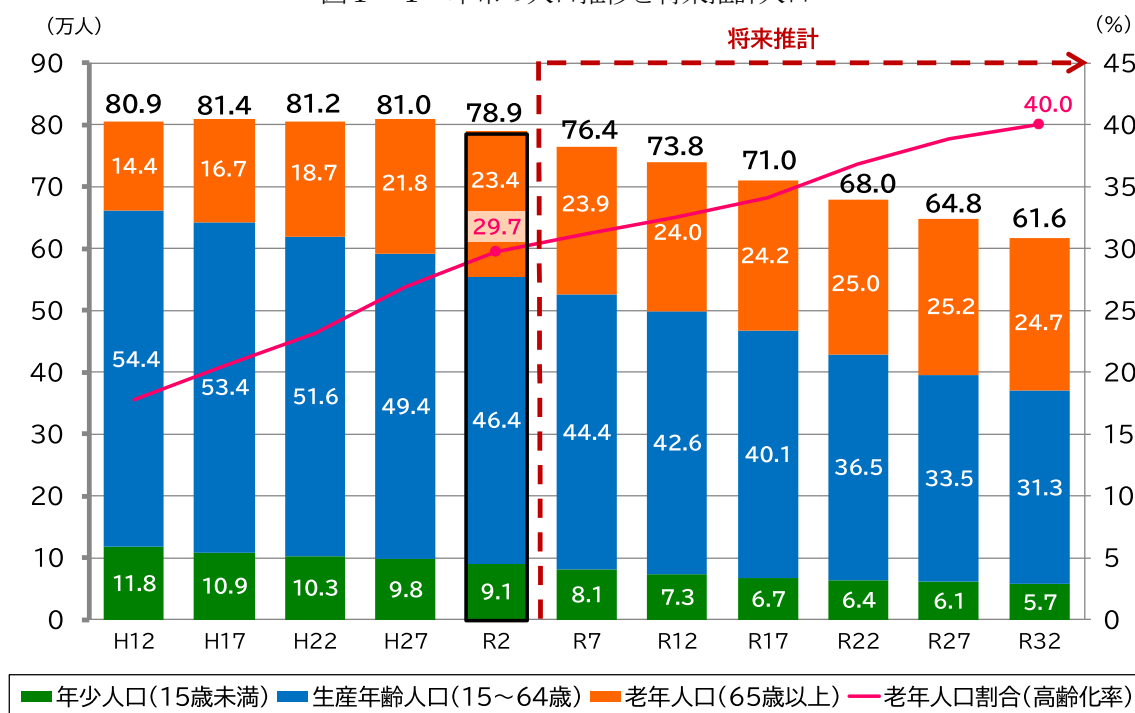
(1) 社会状況

■人口

本市の人口は、平成 17（2005）年の約 81 万 4 千人をピークに減少を続けています。年齢別の人口構成比は、年少人口（15 歳未満）割合が年々減少しているのに対し、老年人口（65 歳以上）割合は年々増加し少子・超高齢化が進んでいます。

国立社会保障・人口問題研究所の推計では、人口は令和 32（2050）年には約 61 万 6 千人で、ピーク時の平成 17（2005）年比 24.3%減となる見込みです。生産年齢人口も平成 12（2000）年の約 54 万 4 千人から、令和 32（2050）年には約 31 万 3 千人となり、42.5%減となる見込みです（図 1－1）。

図 1－1 本市の人口推移と将来推計人口



資料：総務省「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（2023 年推計）」

合計特殊出生率は、令和3（2021）以降は全国平均とほぼ同様の数値で推移しており、令和6（2024）年には1.13（全国1.15）と、減少傾向が続いています（図1－2）。

図1－2 合計特殊出生率の推移

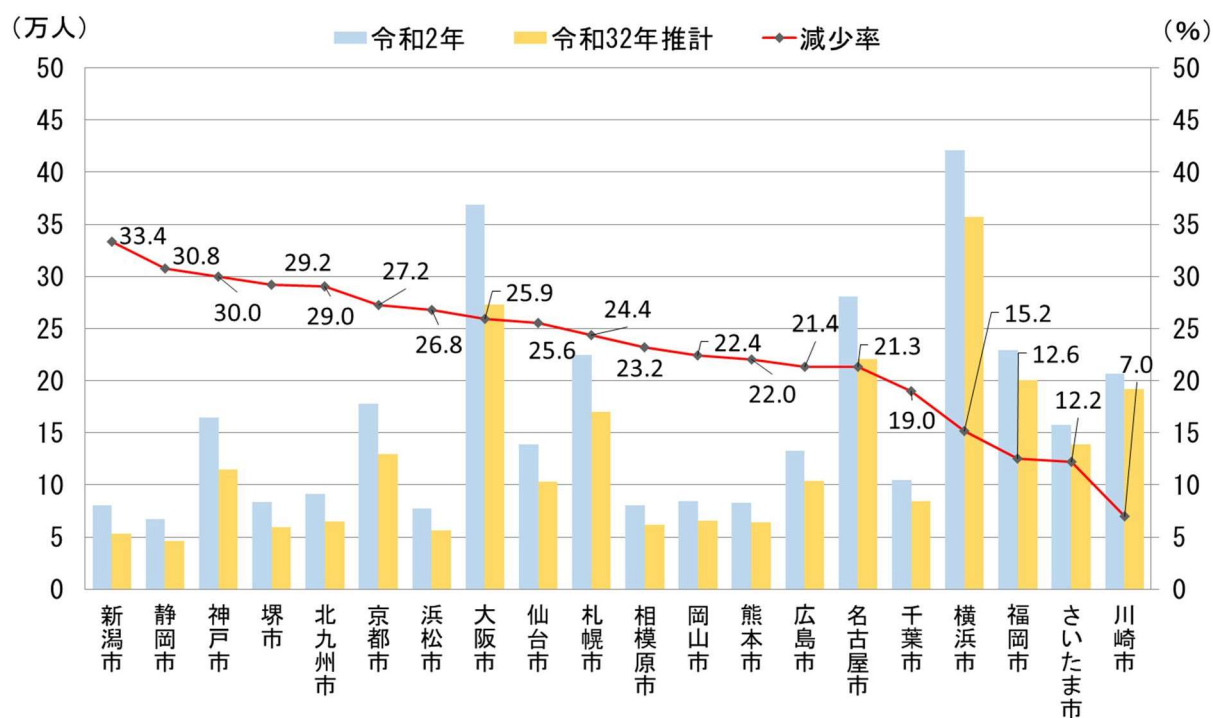


資料：厚生労働省「人口動態調査」、新潟県「人口動態統計（確定数）の概況 新潟県版」

（注）国勢調査年の新潟市合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態調査」

20 歳から 39 歳の若年女性人口は、令和 2（2020）年の約 8 万人が令和 32（2050）年には約 5 万人となり、政令指定都市の中で最も高い 33.4%の減少率と見込まれています（図 1－3）。

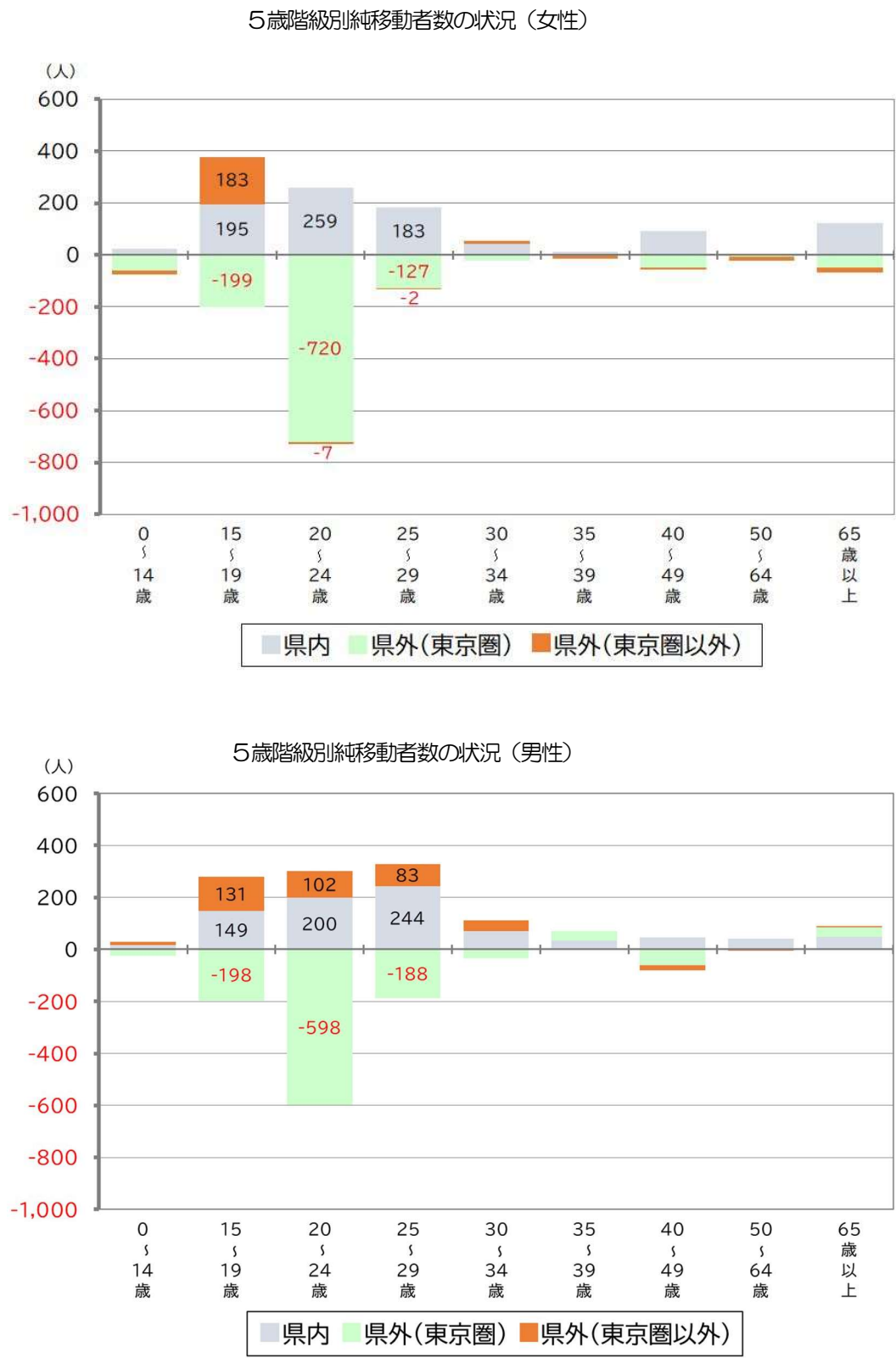
図 1－3 若年女性（20～39 歳）人口および減少率（政令指定都市比較）



資料：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（2023 年推計）」

令和6（2024）年の転出・転入の状況では、男女ともに20～24歳の首都圏への転出超過が多くなっています。また、女性の方が男性よりも転出超過の数が多くなっています（図1－4）。

図1－4 新潟市男女別・年齢別純移動者数（転入・転出超過）の状況

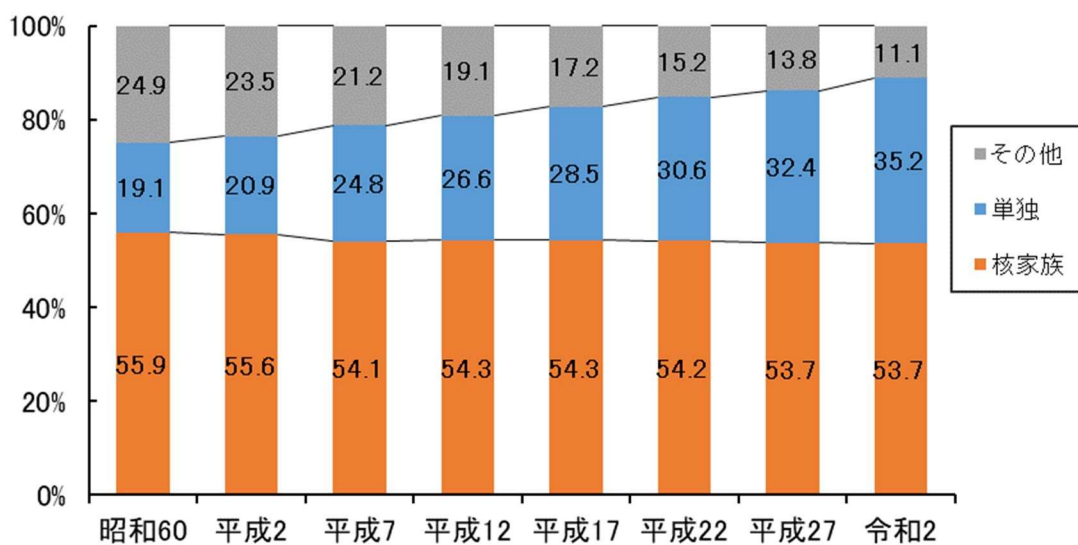


資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告（2024年）」

■世帯構成

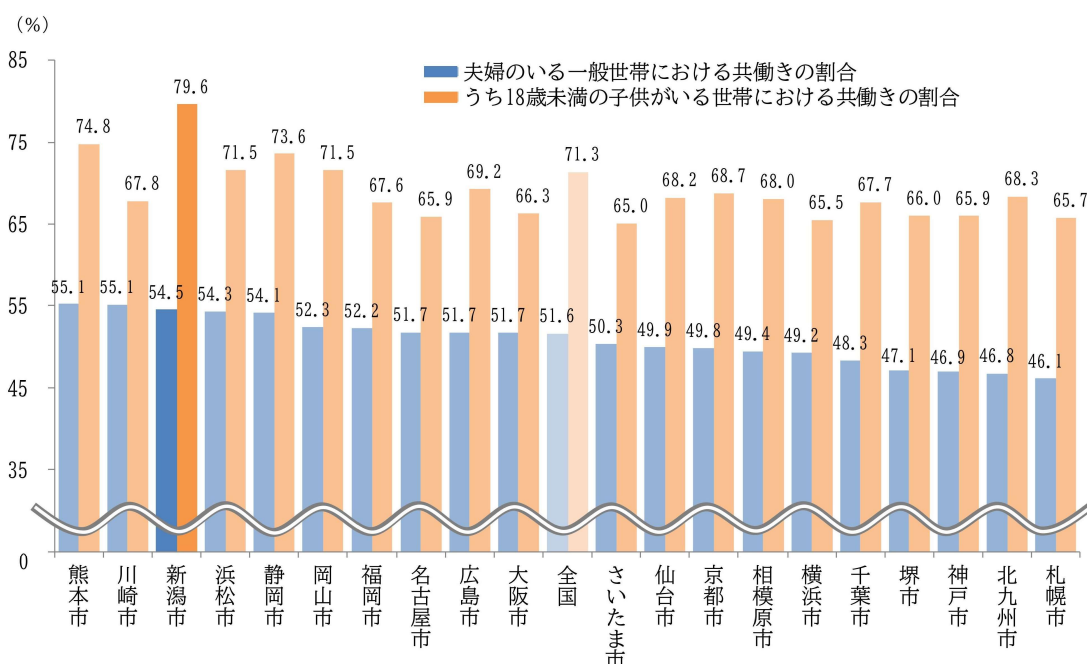
世帯構成割合では、単独世帯の割合が増加しており、核家族世帯と合わせると全体の9割近くで、世帯規模は小規模化しています（図1－5）。共働き率は5割を超え、そのうち18歳未満の子供がいる世帯における共働きの割合は政令市1位となっています（図1－6）。

図1－5 新潟市世帯構成割合の推移



資料：総務省「国勢調査」

図1－6 共働き率の政令市比較



資料：令和2年国勢調査報告書（新潟市）

(2) 第4次新潟市男女共同参画行動計画における指標の達成状況

第4次新潟市男女共同参画行動計画では、男女共同参画の推進状況を測るため、6つの目標に対する24の指標に目標値を設定し取り組んできました。令和6年度現在、すでに目標値を達成した項目は全29項目中、8項目でした。

指標一覧

分類	項目	計画策定時 令和元年度	(参考) 令和2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	目標値 令和7年度
目標1	成果 1 市民の性別役割分担意識「男は仕事、女は家庭（家事・育児）」という考え方に反対する人の割合	59.9%	-	-	-	-	61.6%	-	80%以上
	成果 2 「男女共同参画社会」という用語の周知度	65.0%	-	-	-	-	70.0%	-	80%以上
	成果 3 男女の地位の平等感	法律や制度	29.8%	-	-	-	30.6%	-	40%以上
		社会通念・慣習・しきたり	9.3%	-	-	-	13.0%	-	15%以上
		家庭生活	32.9%	-	-	-	42.1%	-	40%以上
		地域社会	29.1%	-	-	-	33.4%	-	40%以上
	成果 4 男女平等教育パンフレットを活用した保護者啓発の割合	小学校3年生	86.0%	82.2%	86.0%	99.1%	97.2%	100.0%	90.0%
		小学校6年生							
		中学校2年生	62.0%	75.4%	62.1%	91.2%	89.7%	100.0%	70.0%
	成果 5 アルザにいがた講座利用者満足度	94.6%	91.7%	92.1%	96.8%	92.5%	86.2%		95.0%
参考	6 小・中学校の男女平等教育パンフレットを活用した授業割合	小学校3年生	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		-
		小学校6年生	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		-
		中学校2年生	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		-
参考	7 アルザにいがた主催講座参加者数	798人	621人	564人	771人	820人	738人		-
参考	8 アルザ情報（メール配信）登録数	464人	531人	597人	734人	865人	1,194人		-
分類	項目	計画策定時 令和元年度	(参考) 令和2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	目標値 令和7年度
目標2	成果 9 審議会等における女性委員割合	42.9% ※1	42.9%	42.9%	41.9%	42.8%	42.7%		45%以上
	成果 10 女性委員のいない審議会等の割合	1.2% ※1	1.2%	0.0%	0.0%	0.6%	1.2%		0%
	成果 11 市職員の管理職（課長以上）における女性の割合	15.2% ※2	15.2%	15.4%	16.3%	18.8%	20.6%		30%以上
	成果 12 市立学校園の女性管理職（校園長・教頭）の割合 ※小・中学校、特別支援学校、高等学校、幼稚園	18.0%	19.5%	20.2%	18.1%	18.3%	18.7%		20%以上
	参考 13 女性委員割合が45%以上の審議会等の割合	54.6% ※1	54.6%	55.8%	50.6%	52.9%	54.8%		-
	参考 14 市立小・中学校の校長・教頭における女性の割合	小学校・校長	24.5% ※2	24.5%	26.2%	20.8%	19.8%	19.0%	-
		小学校・教頭	15.8% ※2	15.8%	18.4%	19.3%	20.4%	22.1%	-
		中学校・校長	8.9% ※2	8.9%	8.9%	8.9%	7.1%		-
		中学校・教頭	9.8% ※2	9.8%	10.0%	6.7%	10.0%	10.0%	-
参考	15 自治会長・町内会長の女性割合	5.8% ※2	5.8%	6.5%	6.3%	6.8%	7.1%		-
参考	16 市防災士の会の女性会員数	38人	44人	56人	68人	80人	97人		-

	分類	項目	計画策定時 令和元年度	(参考) 令和2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	目標値 令和7年度
目標3	成果	17 職場における男女の地位の平等感	22.6%	-	-	-	-	30.6%	-	30%以上
	成果	18 女性の有業率（25～44歳）	80.4% ※3	-	-	83.9%	-	-	-	85%
	成果	19 民間企業の女性管理職比率	15.2% ※4	13.6%	-	-	-	-	-	30%
	成果	20 家族経営協定締結農家の割合	10.8%	11.7%	11.9%	12.1%	12.1%	10.9%	-	市内認定農業者 数の15%以上
	参考	21 男女別正規従業員の割合	男性	79.1% ※3	-	-	79.8%	-	-	-
			女性	46.1% ※3	-	-	47.3%	-	-	-
	参考	22 所定内賃金の男女格差	71.9	73.4	71.9	72.9	72.3	76.0	-	-

	分類	項目	計画策定時 令和元年度	(参考) 令和2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	目標値 令和7年度
目標4	成果	23 共働き夫婦の家事等平均時間の格差	218分 (女293) (男75)	-	-	-	-	184分 (女294) (男110)	-	180分以内
	成果	24 男性の育児休業取得率	8.4%	14.0%	24.3%	32.7%	39.6%	52.6%	-	30%
	成果	25 男性市職員の育児休業取得率	13.2%	22.0%	31.5%	47.7%	58.6%	64.7%	-	30%
	成果	26 週間就業時間が60時間以上の男性の割合	11.9% ※3	-	-	5.5%	-	-	-	5%
	成果	27 年次有給休暇取得率	48.1%	55.9%	54.0%	57.4%	63.9%	64.6%	-	58.0%
	成果	28 保育所待機児童数	0人	0人	0人	0人	0人	0人	-	0人
	参考	29 ハッピーパートナー企業登録数（新潟市）	385社 ※5	385社	423社	458社	498社	543社	-	-
	参考	30 要介護認定者数	45,450人 ※6	45,450人	45,870人	45,713人	46,443人	47,605人	-	-
	参考	31 職場で何らかのハラスメントがあると回答した女性の割合	23.2% ※7	22.7%	-	-	-	-	-	-

	分類	項目	計画策定時 令和元年度	(参考) 令和2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	目標値 令和7年度
目標5	成果	32 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ている人の割合	88.8%	-	-	-	-	92.2%	-	100%
	成果	33 新潟市国民健康保険加入者の特定健康診査受診率	37.3% ※8	34.4%	37.0%	38.0%	-	-	-	60%以上
	成果	34 新潟市国民健康保険加入者の特定保健指導実施率	23.1% ※8	16.0%	14.3%	15.7%	-	-	-	60%以上

	分類	項目	計画策定時 令和元年度	(参考) 令和2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	目標値 令和7年度
目標6	成果	35 DV被害にあったときに実際に相談した人の割合	男性	31.2%	-	-	-	30.2%	-	35%
			女性	49.0%	-	-	-	52.0%	-	70%
	成果	36 DV被害にあったときの相談窓口を知っている人の割合	50.1%	-	-	-	-	44.9%	-	60%以上
	参考	37 配偶者暴力相談支援センターで受けたDV相談の件数	1,814件	2,156件	1,930件	1,936件	2,512件	2,489件	-	-
	参考	38 デートDV防止セミナー受講者数	5,693人	4,140人	4,735人	6,881人	7,882人	7,639人	-	-

※1 令和2年7月1日現在

※3 平成29年

※5 令和3年2月末現在

※7 平成27年

※2 令和2年4月1日現在

※4 平成27年 令和2年との比較のため選及集計した不詳補完値 補完前は15.4%

※6 令和2年10月1日現在

※8 平成30年度

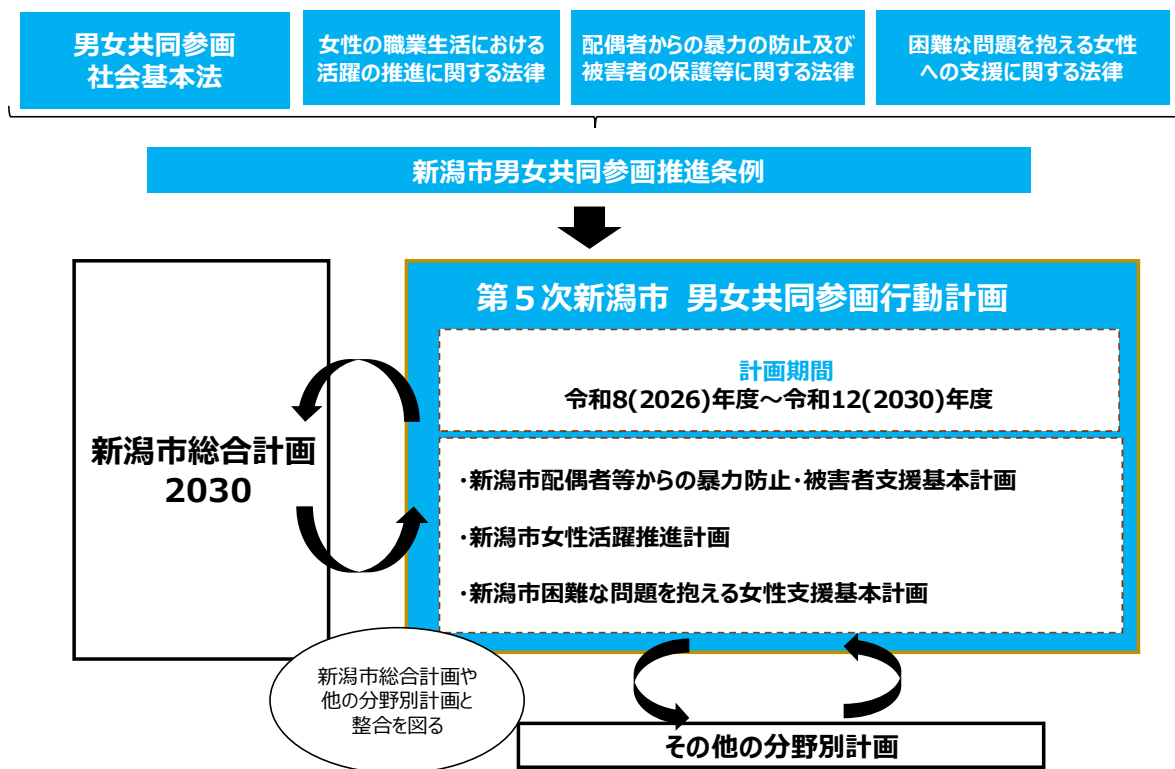
第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の目的

本計画は、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女平等社会の実現を目指し、本市の男女共同参画に関する施策の今後の方向性と内容を明らかにして、総合的かつ計画的な推進を図ることを目的とします。

2 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、「新潟市男女共同参画推進条例」第10条に規定する男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための行動計画であり、「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の基本的な計画です。
- (2) 本計画は、「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項に規定する市町村の基本的な計画である「新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画」を包含するものです。
- (3) 本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に規定する市町村推進計画である「新潟市女性活躍推進計画」を包含するものです。
- (4) 本計画は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第3項に規定する市町村の基本的な計画である「新潟市困難な問題を抱える女性支援基本計画」を包含するものです。
- (5) 本計画は、「新潟市総合計画2030」を上位計画とする分野別計画として位置づけ、下記の計画とも整合性を図っています。
 - ・「新潟市人権教育・啓発推進計画」（人権施策）
 - ・「新潟市地域福祉計画」（生活困窮者等の支援）
 - ・「新潟市障がい福祉計画・新潟市障がい児福祉計画」（障がい者・障がい児支援施策）
 - ・「新潟市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（新潟市地域包括ケア計画）」（高齢者支援施策）
 - ・「新潟市こども計画」（子ども・子育て支援施策）
 - ・「新潟市健康づくり推進基本計画（スマイル新潟ヘルスプラン）」（健康寿命の延伸）
 - ・「新潟市教育振興基本計画～いがた学びのコンパス～」（学校教育・生涯学習） ほか



3 SDGs（持続可能な開発目標）との関係

令和 12（2030）年までに世界各国が達成を目指す共通の目標である SDGs（持続可能な開発目標）の実現に向けて、国では令和 5（2023）年 12 月に「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針改定版」を定めています。また、新潟市では、現在世代だけでなく将来世代まで心豊かに暮らし続けられるまちを実現するとともに、地方自治体として SDGs の達成に貢献することを念頭に、「新潟市総合計画 2030」を策定しました。第 5 次行動計画は、SDGs の基本的理念である「誰一人取り残さない」を意識し、17 の目標の 1 つである「ジェンダー平等を実現しよう」の達成に資する計画です。



4 計画期間

本計画の計画期間は、令和 8（2026）年度から令和 1 2（2030）年度までの 5 年間とします。

5 基本理念

本計画の基本理念は、「新潟市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づく 6 項目とします。

(1) 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会が確保されること及びその他の人権が尊重されること。

(2) 社会制度・慣行についての配慮

男女が、性別による固定的な役割分担意識に基づいた社会の様々な制度又は慣行によってその活動が制限されることなく、自らの意思において多様な生き方を選択することができ、かつ、選択された生き方を互いに尊重し、協力し合うこと。

(3) 政策や方針決定の場への男女共同参画

男女が、性別にかかわらず、職場、地域、学校、家庭その他の社会のあらゆる分野における意思決定の場に、対等な構成員として平等に参画する機会が確保されること。

(4) 家庭生活と社会生活との両立

男女が、性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動とその他の社会生活における活動を、両立して行うことができるようにすること。

(5) 男女の健康と権利

男女が、互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関して、自らの決定が尊重され、生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう配慮されること。

(6) 国際協調

男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的な理解と協調の下に行われること。

6 計画の目標

本計画では、基本理念及び男女共同参画に関する本市の現状と課題を踏まえ、6 つの目標を設定し、男女共同参画に関する施策を推進することとします。（別紙：施策の体系のとおり）

7 第5次新潟市男女共同参画行動計画 施策の体系

目標		施策の方向	
目標 1	男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進	▶	(1) 男女共同参画推進のための意識啓発
		▶	(2) 社会制度・慣行等の見直しと意識の改革
		▶	(3) 男女共同参画に関する男性の理解の促進
目標 2	政策・方針決定の場への女性の参画促進	▶	(1) 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充
		▶	(2) 企業・団体・地域等における女性の登用促進
		▶	(3) 防災における男女共同参画の推進
目標 3	働く場における男女共同参画の推進	▶	(1) 労働関係法令や制度の周知・調査、雇用の分野における啓発 女性活躍
		▶	(2) 男女共同参画を推進する企業への支援 女性活躍
		▶	(3) 女性の個性と能力の発揮への支援 女性活躍
目標 4	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	▶	(1) 仕事と生活の調和に向けた意識の啓発 女性活躍
		▶	(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 女性活躍
		▶	(3) ハラスメントのない職場の実現 女性活躍
目標 5	性に関する理解と生涯にわたる健康の確保	▶	(1) 性を理解・尊重するための啓発活動の推進 女性支援
		▶	(2) 生涯を通じた健康づくりの支援 女性支援
目標 6	個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現	▶	(1) DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり DV防止 女性支援
		▶	(2) セクシュアル・ハラスメント、ジェンダーに基づく暴力防止対策の推進 DV防止 女性支援
		▶	(3) 困難な問題を抱える女性への支援 DV防止 女性支援

女性活躍

女性活躍推進計画関係

DV防止

DV防止基本計画関係

女性支援

困難女性支援基本計画関係

具体的取組	
▶	①家庭・地域等への広報・啓発活動の推進 ②保育・学校教育における男女平等教育の推進（目標３（３）③一部再掲） ③職場における男女共同参画についての研修支援（目標３（１）①一部再掲） ④男女共同参画を推進する人材の育成 ⑤国際理解に基づく男女共同参画の推進
	①男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供、支援 ②メディアにおける男女の人権の尊重と男女共同参画の促進
	①男性の多様な生き方・働き方についての啓発・支援（目標４（１）③一部再掲） ②男性のための相談事業の実施・相談しやすい環境づくり
▶	①附属機関等委員への女性の参画の拡充 ②市女性職員の管理職等への登用推進
	①企業・団体・地域等への女性の参画拡大についての啓発（目標３（１）②、（２）①一部再掲） ②女性のエンパワーメントの推進
	①男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の構築 ②防災体制における女性の参画拡大
▶	①労働関係法令や制度の周知・調査（目標１（１）③一部再掲） ②企業における女性の活躍に向けた取組や情報開示の促進（目標２（２）①一部再掲）
	①企業に対するインセンティブの付与等（目標２（２）①一部再掲）
	①女性の職業能力の開発機会の提供 ②再就職や起業の支援 ③女性の参画が少ない分野等における男女共同参画の促進（目標１（１）②一部再掲）
▶	①働き方の見直しに関する啓発 ②男女がともに働きやすい職場環境の整備促進 ③男性の家庭生活・地域活動への参画促進（目標１（３）①一部再掲）
	①子育て支援策の充実 ②介護サービス基盤の整備・充実 ③地域で支える環境づくり ④ひとり親家庭等様々な困難を抱える人への支援の充実
	①セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの防止（目標６（２）①一部再掲）
▶	①性に関する正しい知識と理解についての教育・学習機会の充実 ②性と生殖の健康と権利に関する自己決定についての啓発活動の充実
	①生涯にわたる健康づくりのための支援 ②こころとからだの相談体制の充実 ③妊娠・出産等に関する健康支援
▶	①DVを容認しない社会づくりに向けた意識啓発の推進 ②DV相談窓口の周知 ③安全に安心して相談できる体制づくり ④相談従事者の研修の充実 ⑤安全に配慮した保護体制の充実
	⑥総合的な相談支援体制の充実 ⑦自立支援策の充実 ⑧関係機関・民間団体との連携体制の強化と協働の推進 ⑨DV対応と児童虐待対応との連携強化
	①セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの防止（目標４（３）①一部再掲） ②ジェンダーに基づく暴力防止の啓発や相談等の対策と安全な環境づくり
▶	①困難な問題を抱える女性に関する意識啓発の推進 ②困難な問題を抱える女性の相談窓口の周知 ③安全に安心して相談できる体制づくり ④女性相談支援員、相談従事者の研修の充実 ⑤安全に配慮した保護体制の充実
	⑥総合的な相談支援体制の充実 ⑦自立支援策の充実 ⑧貧困やひとり親家庭等、生活上の困難を抱える女性への支援 ⑨関係機関・民間団体との連携体制の強化と協働の推進

第3章 施策の内容

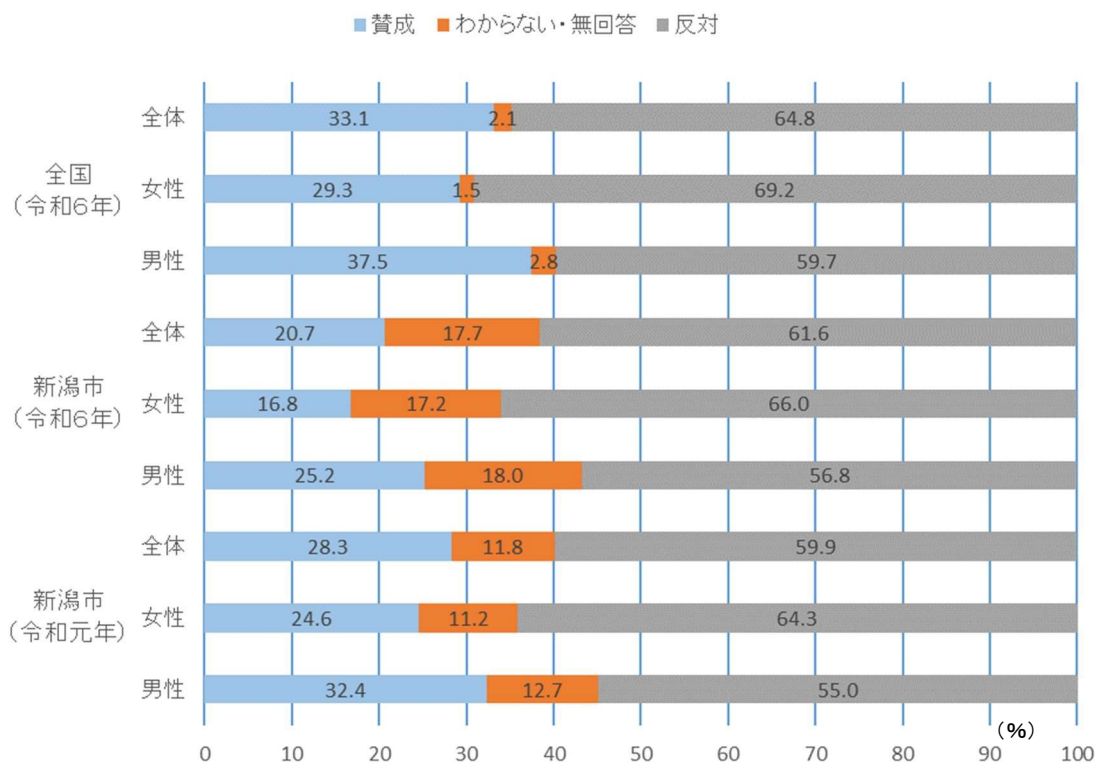
目標1 男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進

市民一人ひとりが社会のあらゆる分野に主体的に参画していくためには、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できるようにすること、そして多様な生き方を互いに尊重していくことが大切です。

本市が令和6（2024）年に実施した「男女共同参画に関する基礎調査」（以下「基礎調査」という。）では、「男（夫）は仕事、女（妻）は家庭」という性別による固定的な役割分担意識に反対する人の割合は61.6％（女性66.0％、男性56.8％）と、令和元（2019）年の前回調査に比べて男女ともに増加しました。一方、賛成と答えた人の割合は20.7％（女性16.8％、男性25.2％）と、前回調査より減少したものの、男女ともに性別による固定的な役割分担意識はいまだ根強く残っています（図3-1-1）。

こうした意識は、性別にかかわらず自分らしい生き方にも制約を与えるものであり、男女共同参画の実現は一人ひとりが暮らしやすくなるものであることを理解し、意識改革を図っていくことが重要です。

図3-1-1 男（夫）は仕事、女（妻）は家庭という考え方



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和元年・令和6年)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和6年)

【現状と課題】

■性別による固定的な役割分担意識の解消

男女共同参画を一層進めていくためには、あらゆる人を対象に、様々な場面で、男女共同参画に関する理解を深め、定着させるための広報・啓発活動を継続して実施していく必要があります。「基礎調査」では、家庭生活・職場・学校教育の場・地域社会など各場面や分野での男女の地位について「平等である」と感じている人の割合は、令和元（2019）年の前回調査より「家庭生活」「職場」において、1割近く増加しました（図3-1-2）。

この傾向は全国調査^{*1}も同様ですが、依然として男性が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています。

引き続き、次代を担う子どもたちに対して人権の尊重を基本とする男女平等教育を徹底していくことが重要です。

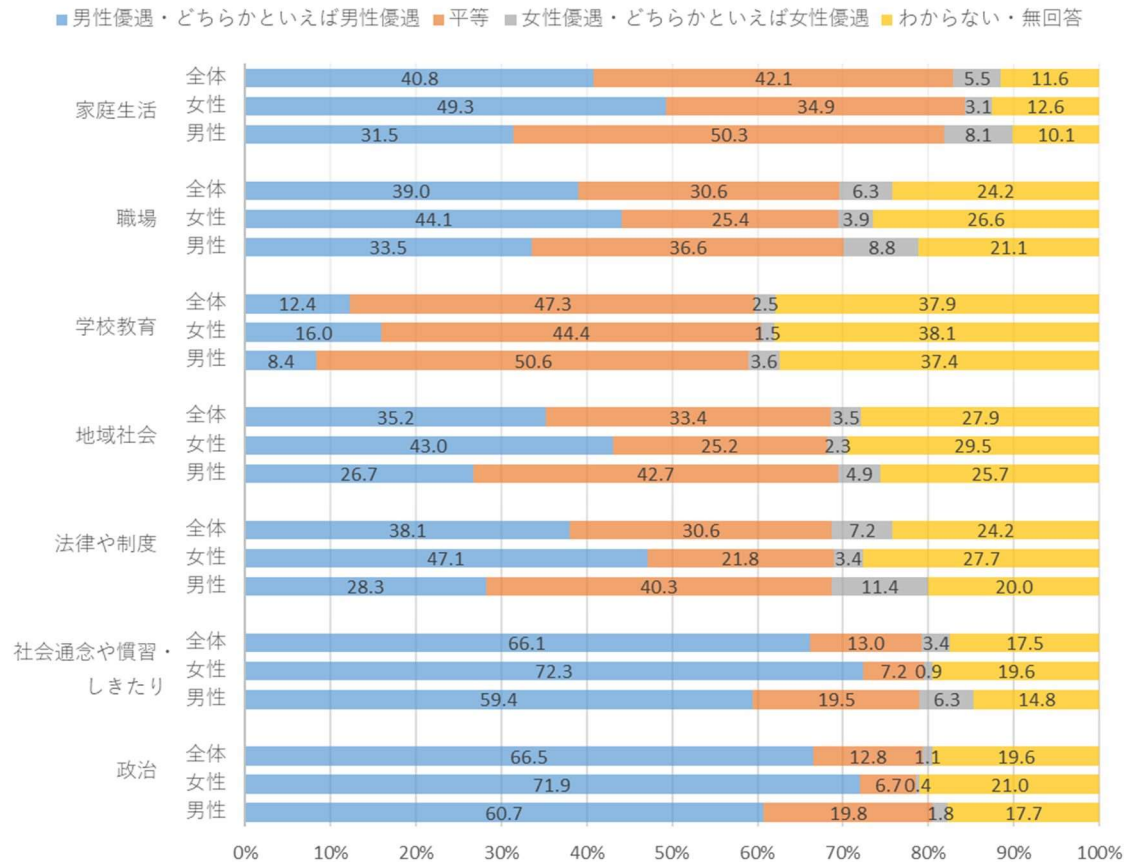
地方は、性別による固定的な役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く残っており、女性の居場所と出番を奪っていること、女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であることなどにより、地方の若い女性が東京に移動している可能性を指摘する調査^{*2}もあり、あらゆる場面において、男女共同参画の視点を確保することが必要です。

また、男女共同参画の取組は、国際的な動きと連動して進められてきたことから、国際社会の動向について理解を深めるとともに、SDGsの目標を踏まえ、人権を尊重し、地域の中で性別や国籍にかかわらず多様な文化、生き方が尊重されるよう取組を進める必要があります。

^{*1} 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月）

^{*2} 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査」（令和2年3月）

図 3－1－2 男女の地位の平等感



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和6年）

■ 社会制度・慣行等の見直しと意識の改革

男女の地位の平等感について、「基礎調査」では、「社会通念や慣習・しきたり」について平等だと感じる人の割合は 13.0%で、66.1%の人が男性の方が優遇されていると答えています。（前掲図 3－1－2）

社会制度や慣行などの中には、性別による固定的な役割分担意識に基づいて形づくられ、性別にとらわれない自分らしい生き方の幅を狭めているものもあり、男女共同参画を実現する上で大きな支障となっています。社会経済の変化を踏まえながら、多様な生き方への選択を可能とする社会制度・慣行に改めていく必要があります。また、男女いずれにも幼少の頃から長年にわたり形成された性差に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、自身の思い込みに気づくことも重要です。

そのためには、様々な分野や場面における男女の置かれている状況を客観的に把握するためのデータを収集し、わかりやすい形で提供していくほか、問題点を投げかけ気づきを促す取組が必要です。

また、人々の意識形成に与える影響が大きいメディアについても、性別役割分担意識の固定化や性差別を助長させる表現が依然として見られることから、男女共同参画の視点に立った行政刊行物の作成を行うとともに、市民がメディアからの情報を男女の人権の尊重や男女共同参画の視点で主体的に読み解き、活用する能力を養っていくことなど

が必要です。

■男性にとっての男女共同参画

人口減少、少子・超高齢社会が進展する中で、親や配偶者の介護、高齢期における自分自身の孤立化など、男性自身に関わる課題への対応が必要となっています。男女共同参画社会は男性にとっても暮らしやすい社会であることを周知し、男性が仕事だけでなく、家事や子育て、介護等に参画し、家庭や地域において積極的に役割を果たせるよう支援していく必要があります。

また、本市の自殺者数は、令和3年からは増加傾向で、令和5年では男性は女性に比べて約2.4倍であり、中でも40歳代～60歳代の男性は、全国平均よりも自殺死亡率が高くなっています。中高年層の男性は、悩みを打ち明けたり弱音を吐いたりすることを抑制する傾向がみられ、女性に比べ相談につながりにくく、男性であることで負っている社会的重圧や悩みなど、男性が抱える困難への対応も必要です（図3-1-3）。

図3-1-3 新潟市の自殺者数 年代別【男性】



資料：厚生労働省「人口動態統計」

これらの現状と課題を踏まえ、男女の人権の侵害や不平等な取扱いにつながりかねない性別による固定的な役割分担意識を解消し、誰もが仕事と生活を両立し、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、あらゆる機会を通じて市民一人ひとりに働きかけていきます。

なお、男女共同参画の取組の推進にあたっては、性的マイノリティを含む多様な性を理解し配慮することが必要です。

【具体的取組】 ※文中の（ ）内は、その取組についての主な関係課

(1) 男女共同参画推進のための意識啓発

① 家庭・地域等への広報・啓発活動の推進

- ア 広報紙や情報誌、ホームページ等を活用して、男女共同参画に関する継続的な広報・啓発活動を実施します。(男女共同参画課、区役所地域（総務）課、広報課)
- イ 男女共同参画推進センター「アルザにいがた」や各公民館での男女共同参画に関する学習機会の充実に努めます。(男女共同参画課、公民館)
- ウ 各区と連携して地域で男女共同参画に関する啓発事業を実施します。(区役所地域（総務）課、男女共同参画課)

② 保育・学校教育における男女平等教育の推進

- ア 保育園、認定こども園、幼稚園、小・中学校、高等学校等において男女平等教育を進めます。特に小・中学校では男女平等教育パンフレットなどを活用し、自分らしさや家族の一員としての協力の大切さなどについて啓発していきます。(幼保支援課、学校支援課)
- イ 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して、キャリア発達を促す教育を推進します。(学校支援課) 目標 3 (3) ③ウ再掲

③ 職場における男女共同参画についての研修支援

- 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、情報発信や普及啓発に努めます。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課)
目標 3 (1) ①エ再掲
- イ 市職員や教職員に対する男女共同参画に関する研修を実施します。(人事課、男女共同参画課、学校人事課)

④ 男女共同参画を推進する人材の育成

- ア 男女共同参画に関わる事業の企画等の活動を通して、男女共同参画を推進する人材を育成します。(男女共同参画課)
- イ 市民団体からも地域での男女共同参画の意識啓発を進めてもらえるよう、団体間の交流促進や活動支援に努めます。(男女共同参画課)

⑤ 国際理解に基づく男女共同参画の推進

- ア 世界の男女をとりまく現状や課題など男女共同参画に関する情報の収集・提供や学習機会の提供などにより、SDGsを含む国際社会の動向についての理解促進を図ります。(男女共同参画課)

イ 外国人が安心して暮らせるよう生活情報の提供や相談支援を行います。(国際課)

(2) 社会制度・慣行等の見直しと意識の改革

① 男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供、支援

- ア 男女共同参画の実態や市民意識に関する調査を実施します。(男女共同参画課)
- イ 男女間格差等の実態を明らかにするため、社会制度や慣行等、様々な分野や場面における男女別データの収集・分析に努め、情報提供します。(男女共同参画課)
- ウ 男女共同参画の視点で様々な悩みや不安に関する相談事業を行うことで、性別にとらわれず自分らしく生きるための支援をします。(男女共同参画課)

② メディアにおける男女の人権の尊重と男女共同参画の促進

- ア 市民がメディアからの情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力(メディア・リテラシー)を養うための啓発・学習機会を提供します。(男女共同参画課)
- イ インターネットやソーシャルメディア等の普及に対応して、安全・安心かつ適切な情報の受・発信ができるような取組を進めます。(学校支援課)
- ウ 市刊行物については、使用する用語やイラストなどを男女共同参画の視点に立った表現方法に徹底し、固定的な役割分担意識の解消に努めます。(男女共同参画課、関係課)

(3) 男女共同参画に関する男性の理解の促進

① 男性の多様な生き方・働き方についての啓発・支援

- ア これまでの男性の仕事中心の生き方・働き方や、家事・育児・介護等の女性への偏重の見直し、多様な生き方・働き方についての啓発を進めます。(男女共同参画課) 目標 4 (1) ③ア再掲
- イ 男性も子育てがしやすくなる環境整備(男性が乳幼児のおむつを交換できるスペースの整備など)を推進していきます。(関係課)

② 男性のための相談事業の実施・相談しやすい環境づくり

- ア 男性であることで負っている社会的重圧や悩みなどについて、男性相談員による男性向け電話相談を実施するとともに、一人で悩まず相談するよう周知に努めます。(男女共同参画課)

目標２ 政策・方針決定の場への女性の参画促進

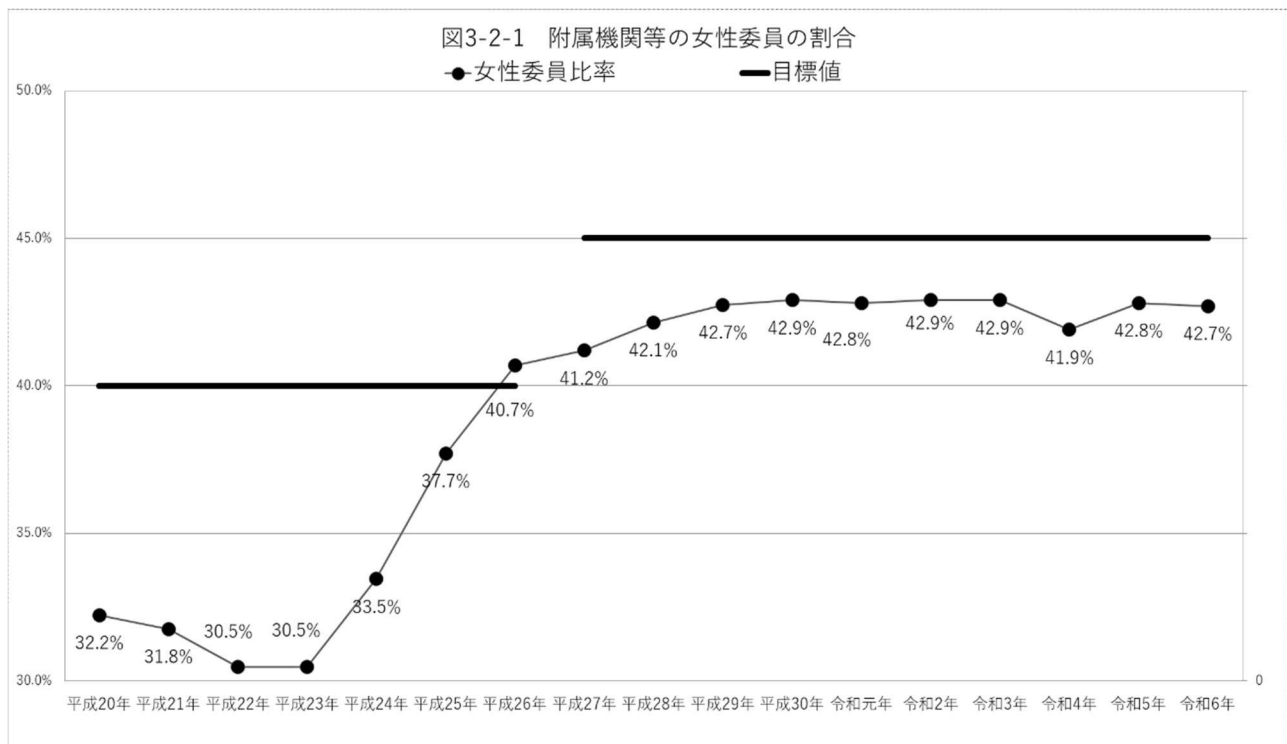
あらゆる分野において政策・方針決定過程に男女が共に参画することは、多様な視点や考え方が確保され、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。

【現状と課題】

■附属機関等の女性委員比率の状況

本市の附属機関等における女性委員の割合は、平成 24（2012）年に「新潟市附属機関等への女性委員の登用促進要綱」を制定して以来増加し、令和 6（2024）は 42.7%となりました（図 3－2－1）。

市の政策は市民生活に大きな影響を与えることから、今後も引き続き女性の市政への参画促進に取り組み、社会の構成員の半分以上を占める女性の意見を十分に反映し、市民満足度の高い市政を実現していく必要があります。

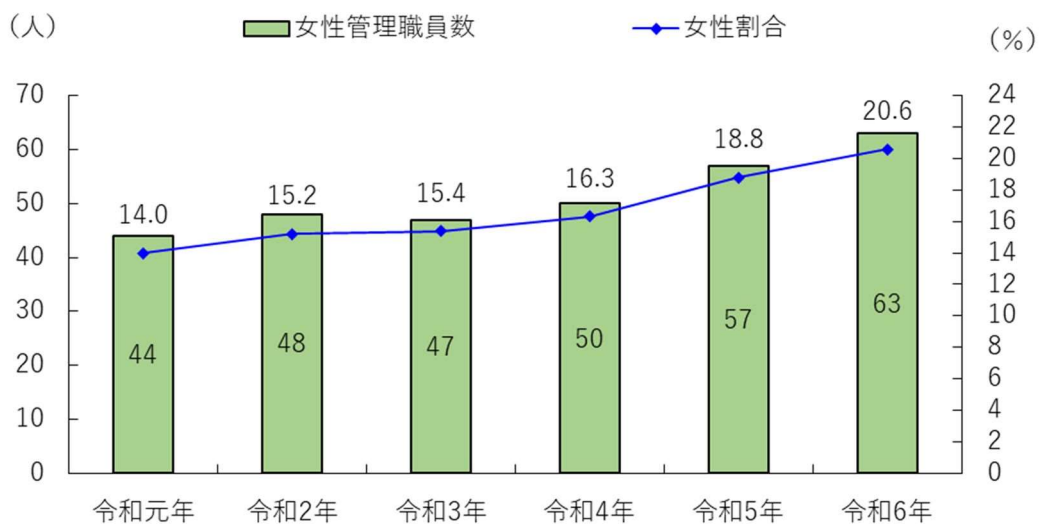


資料:新潟市

■市女性職員の登用状況

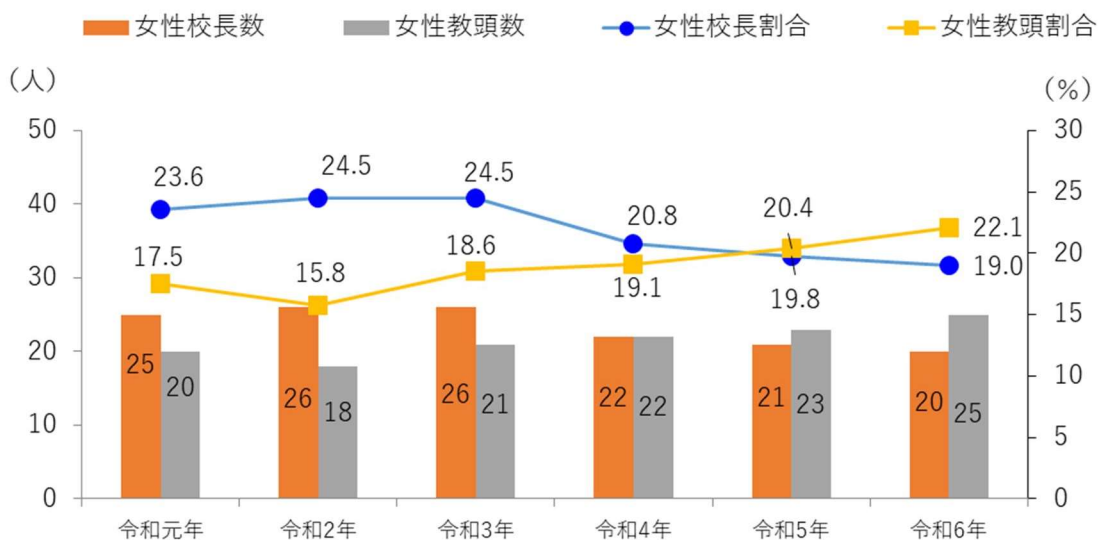
市役所においては、課長以上の管理職の女性割合は、20.6%（図3-2-2）、学校現場においては市立小・中学校の校長の女性割合は19.0%（図3-2-3）、7.1%（図3-2-4）となっています。今後も管理職への女性登用を進めるため、「新潟市特定事業主行動計画」や「新潟市教育委員会特定事業主行動計画」に基づき、職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援を行う必要があります。

図3-2-2 市職員の管理職（課長以上）における女性の割合



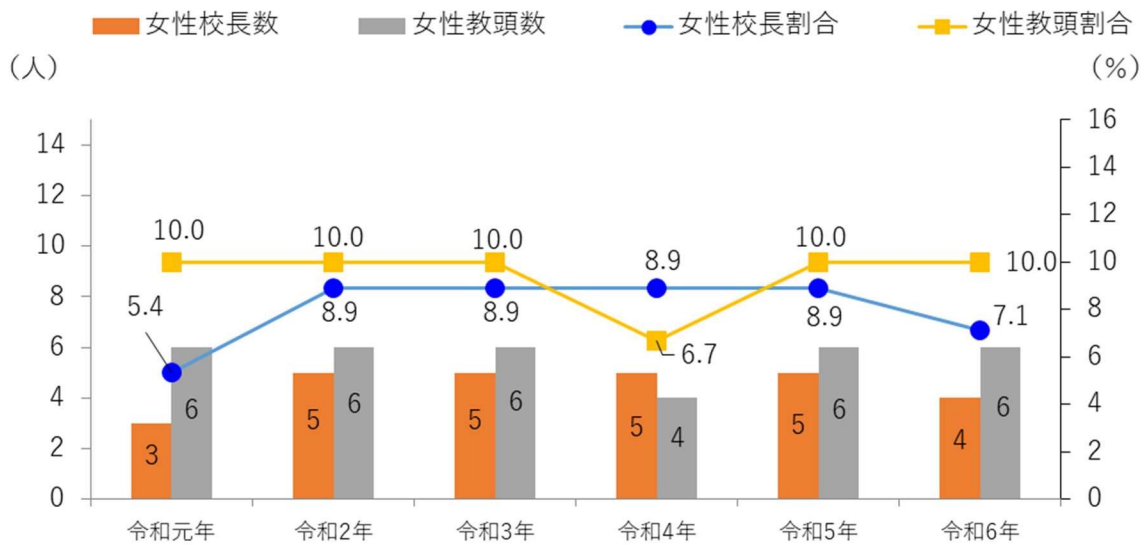
資料:新潟市

図3-2-3 市立小学校における校長・教頭の女性割合



資料:新潟市

図3-2-4 市立中学校における校長・教頭の女性割合

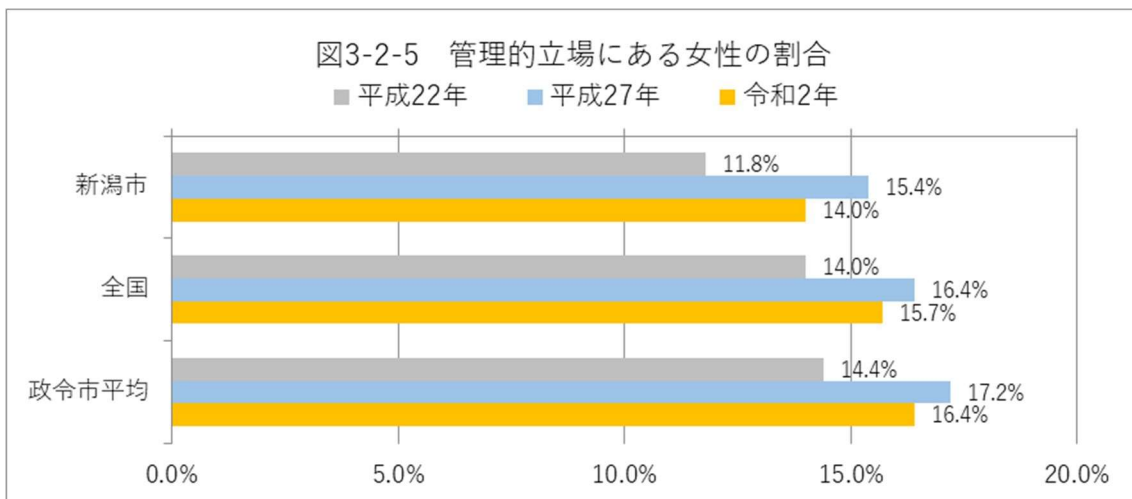


資料:新潟市

■働く場における意思決定の場への女性の参画状況

令和2(2020)年国勢調査によれば、働く場における本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は14.0%と全国平均(15.7%)や政令市平均(16.4%)と比べると低く、また同様に、全国的に平成27(2015)年よりも低くなっており、管理職への女性の登用は依然として進んでいないのが現状です(図3-2-5)。

「基礎調査」において「女性のリーダーを増やすときにさまたげとなるもの」として挙げられた仕事と家庭の両立の難しさの解消に向けて取組を進めるほか、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、女性が活躍できるよう人材育成や積極的な登用なども必要です。また、女性自身も管理職として働くことを視野に入れてキャリア形成できるよう、女性のエンパワーメントを推進していく必要があります(後掲図3-3-5)。



資料:総務省「国勢調査」

■地域社会等における意思決定の場への女性の参画状況

「基礎調査」では、地域社会（自治会・町内会など）における男女の地位の平等感は33.4%で、令和元（2014）年の前回調査（29.1%）よりも高くなっています。（前掲図3-1-2）しかし、市内99の地域コミュニティ協議会のうち女性の会長は4人、自治会長・町内会長における女性の割合は7.1%（令和6年度）となっており、地域活動で女性が果たしている役割に比べ、役員への女性の参画が極端に少ない状況にあります。

地域社会においても女性の登用を進め、男女共同参画の視点を確保することが重要です。

また、新潟市の市議会議員に占める女性議員の割合は令和7年10月現在で16.0%です。「基礎調査」では、政治の場において、男女の地位が平等だと考える人の割合が12.8%で、66.5%の人が男性の方が優遇されていると答えています（前掲図3-1-2）。政治に多様な意見を反映させる観点から、政治分野においても男女共同参画を推進することが重要です。

■防災における男女共同参画

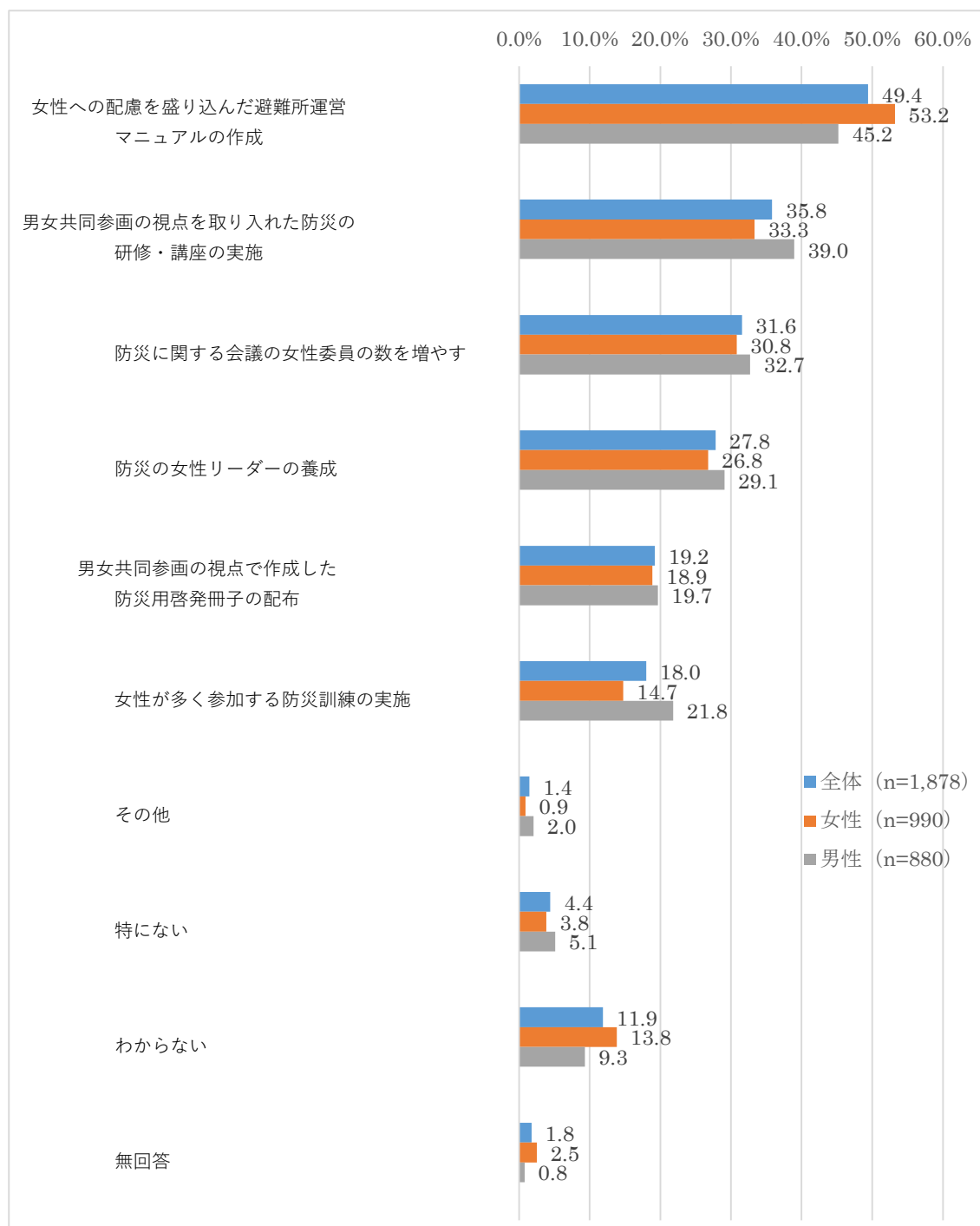
災害時には、平常時における性別による固定的な役割分担意識を反映した家事や育児、介護等の家庭責任の女性への集中や、性被害などの課題が一層顕著になって現れます。防災対策の推進に関しては、新潟県中越地震（平成16（2004）年）、新潟県中越沖地震（平成19（2007）年）、東日本大震災（平成23（2011）年）、能登半島地震（令和6（2024）年）などの大きな地震の経験を経て、女性の視点からの配慮等の必要性が強く認識されるようになりました。災害時において、性別役割分担意識によりどちらかの性別に過度な負担が生じることのないよう、日頃から男女共同参画の視点を共有することが重要です。

「基礎調査」では、「男女共同参画の視点で考えたときの災害対応」として、「女性への配慮を盛り込んだ避難所運営マニュアルの作成」（49.4%）や「男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施」（35.8%）が必要と答えた人の割合が高い結果となりました（図3-2-6）。

本市でも、災害時における避難所の運営のほか、防災に係る計画やマニュアルの策定など、あらゆる防災施策において男女をはじめ多様な視点等に配慮するとともに、男女のニーズの違いを理解し、女性が地域の防災体制に参画したり防災リーダーを担えるよう育成を進めています。

今後も大規模災害が発生する可能性があることを見据えてこれらの取組を継続し、平常時においても、防災に関する政策・方針決定過程の段階から女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備を進めることが必要です。

図 3 - 2 - 6 男女共同参画の視点での災害対応として必要なこと



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和6年)

【具体的取組】

(1) 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充

① 附属機関等委員への女性の参画の拡充

- ア 附属機関等への女性の参画を推進するため、委員改選期には、委員の推薦母体となっている団体等へ女性委員推薦を働きかけ、進行管理を徹底します。(男女共同参画課、行政経営課、関係課)
- イ 積極的に附属機関等の委員として公募に応じる女性を増やすため、機会を捉えて啓発を行います。(男女共同参画課)
- ウ 市事業への協力などの機会に女性の人材情報を幅広く収集し、活用に努めます。(男女共同参画課)
- エ 行政委員会への女性委員の参画を進めます。(関係課)

② 市女性職員の管理職等への登用推進

- ア 能力開発やキャリア形成のための研修の実施及びキャリア開発を重視した人事異動などにより人材育成・能力開発の促進を図ります。(人事課)
- イ 意欲ある職員の能力発揮を促進するため、係長への女性登用を推進するとともに、管理職にふさわしい能力を持つ職員の登用を進めます。(人事課)
- ウ 市立学校において主任層への女性の登用を進めるほか、女性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るなど管理職等への登用を推進します。(学校人事課)

(2) 企業・団体・地域等における女性の登用促進

① 企業・団体・地域等への女性の参画拡大についての啓発

- ア 女性の参画拡大に向けた取組を促進するため、女性の積極的登用や職域拡大等、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組む企業の先進事例などの情報収集・提供に努めます。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課) 目標3 (1) ②イ再掲
- イ 各種の認定制度や表彰制度等を活用し、男女共同参画の推進やワーク・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、優良企業へ入札等におけるインセンティブを付与します。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課、契約課、技術管理課) 目標3 (2) ①ア再掲
- ウ 自治会・町内会等の地域団体における方針決定過程への女性の参画拡大について、啓発や働きかけを行います。(男女共同参画課、市民協働課、区役所地域(総務)課)
- エ 政治分野における女性の参画状況や女性の政治参画の重要性・意義について情報提供や啓発、教育に努めます。(男女共同参画課、学校支援課)

② 女性のエンパワーメントの推進

- ア 女性の参画拡大に向けた自己能力開発のための学習機会を提供します。(男女共同参画課)

(3) 防災における男女共同参画の推進

① 男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の構築

- ア 地域の防災活動での男女共同参画を推進します。(消防局警防課、防災課)
- イ 災害時の避難所運営等において、男女をはじめ多様な視点等に配慮した運営となるよう本市の避難所運営マニュアルなどを活用し、啓発や働きかけを行います。(防災課、男女共同参画課)
- ウ 男女のニーズの違いなど、多様なニーズに配慮した備蓄を推進します。(防災課)
- エ 災害時における男女共同参画推進センター「アルザにいがた」の役割として、関係機関・団体と連携し、女性のための相談窓口を可能な限り継続します。(男女共同参画課、防災課)

② 防災体制における女性の参画拡大

- ア 新潟市防災会議における女性委員の増加や、地域の自主防災組織における女性の参画拡大など、防災体制への女性の参画拡大について啓発や働きかけを行います。(防災課、男女共同参画課)

目標3 働く場における男女共同参画の推進

人口減少、少子・超高齢社会の進展をはじめとする時代の大きな変化の中で、持続可能な地域社会を実現するためには、性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりが不可欠です。

雇用の分野において男女が対等な立場で働くための法整備は進んでいますが、性別による固定的な役割分担意識を背景に、家事や育児、介護等の家庭責任の多くを女性が担っている実態により、女性が個性と能力を十分に発揮することが困難な状況にあります。

働く場において、男女の均等な機会と待遇を確保し、女性が活躍できるように、また一人ひとりが価値観やライフスタイルに応じて働き方を選択できる環境づくりを進める必要があります。

【現状と課題】

■働く場での男女格差の是正

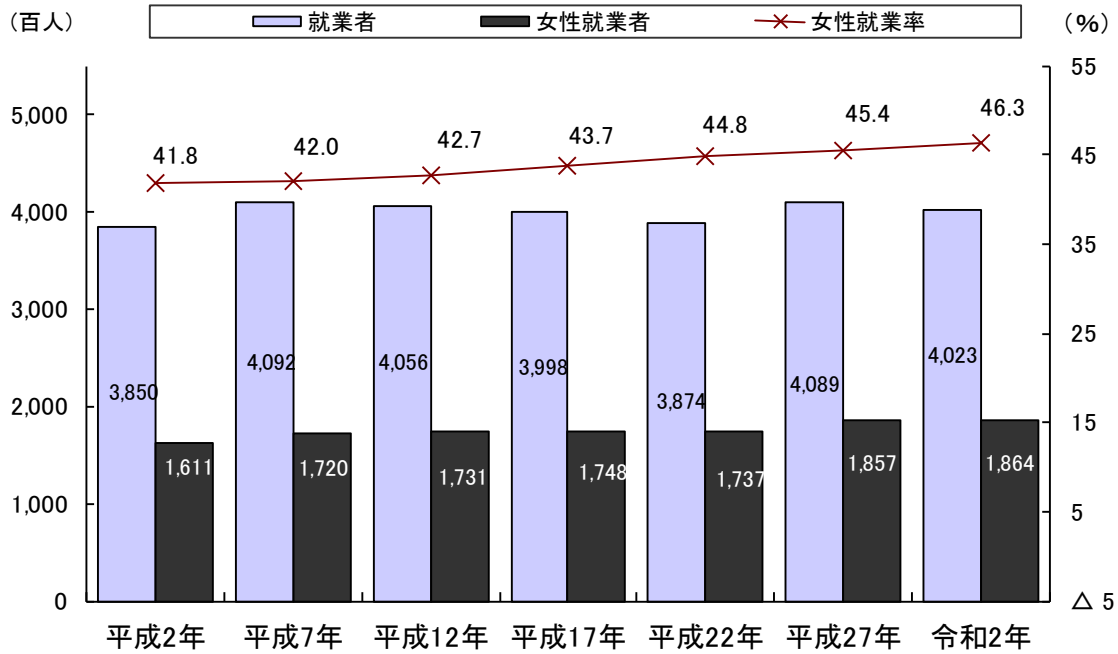
本市における女性の就業者数は増加傾向にあり、令和2年では、就業者全体の46.3%が女性となっています（図3-3-1）。

また、本市の男女別正規雇用従業員割合は男性の79.8%に対して、女性は47.3%となっています（図3-3-2）。さらに、男性労働者を100とした場合の女性労働者の賃金は72.3%となっていて、依然として男女間で格差があります（図3-3-3）。

非正規雇用は、多様な就業ニーズに応える一方、男性に比べ女性が多く、男女間の待遇面の格差や女性の貧困の一因になっているという問題もあります。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消や、希望に応じた正規雇用労働者への転換などを通じて、女性の経済的自立を図ることが必要です。

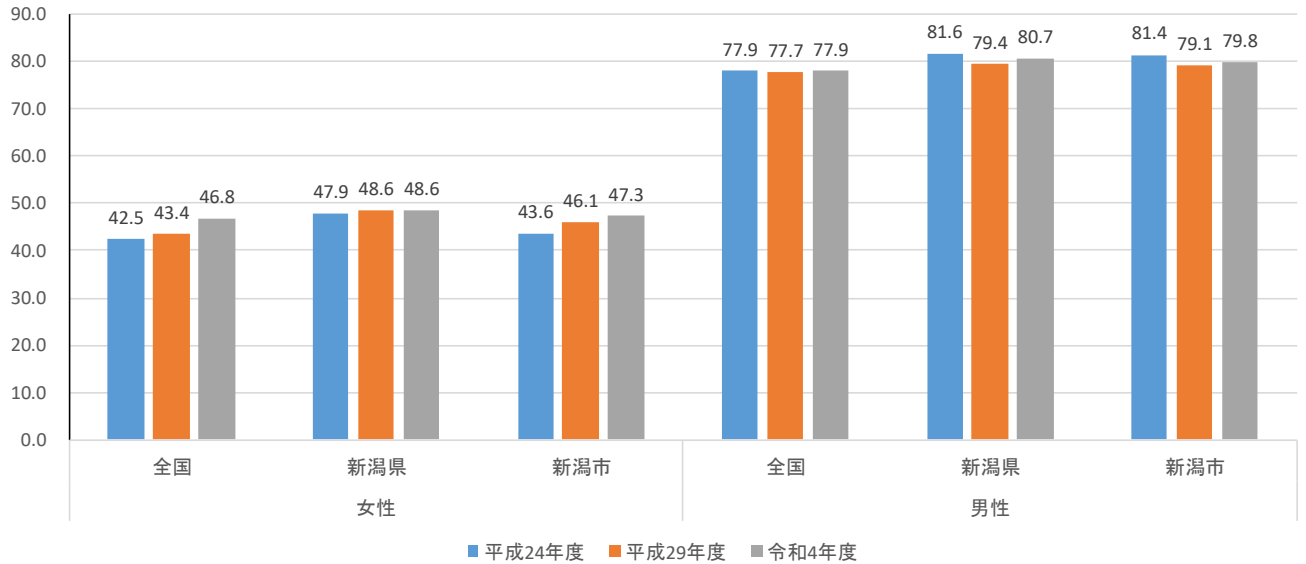
図3-3-1 新潟市における就業者に占める女性の割合



資料:総務省「国勢調査」

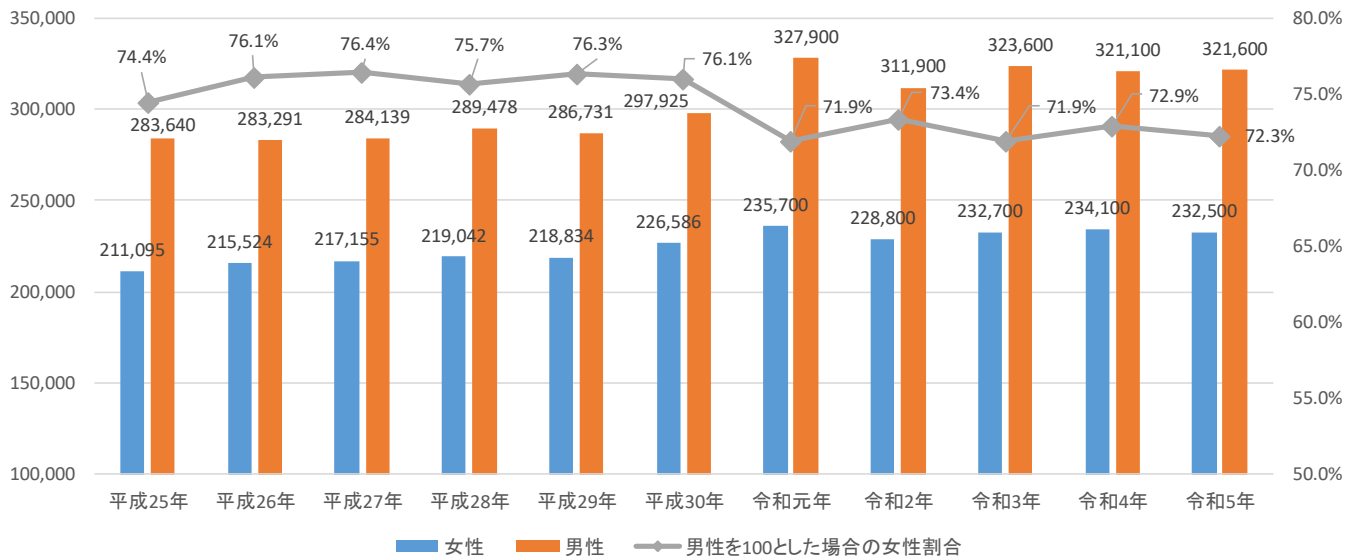
(%)

図3-3-2 男女別正規雇用従業員割合



資料:総務省「就業構造基本調査」

図3-3-3 新潟市所定内賃金の男女格差



資料:新潟市「新潟市賃金労働時間等実態調査」(平成25～30年度)
新潟市「厚生労働省 賃金構造基本統計調査 新潟市の概況」(令和元～5年)

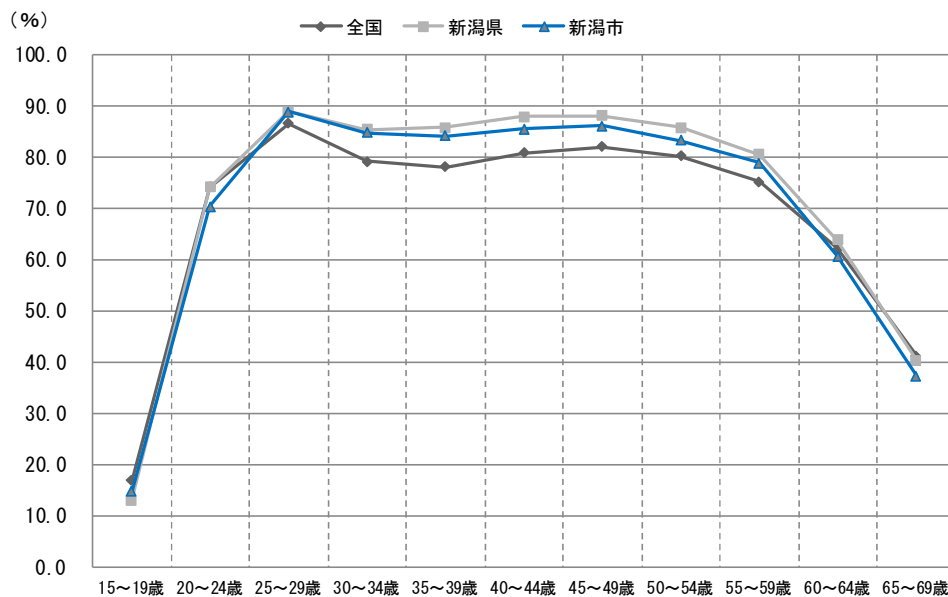
■就労を希望する女性が働き続けるための環境整備

本市における女性の年齢階級別労働力率は、妊娠・出産・子育て等のため30歳代から40歳代に一時的に下がるいわゆる「M字カーブ」を描いているものの、全国と比べてそのM字の谷は浅く、30歳代後半でも8～9割の女性が就業しています(図3-3-4)。

妊娠・出産・子育て・介護を抱えながら就労を希望している女性が働くためには、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながら個性と能力を発揮し、希望に応じた働き方を通じて仕事と家庭を両立できる環境を整備する必要があります。

また、育児・介護等により一時離職した人への再就職の支援も必要です。

図 3 - 3 - 4 女性の年齢階級別労働力率



資料:総務省「国勢調査」(令和2年)

■管理的立場への登用を促進するうえでの障壁

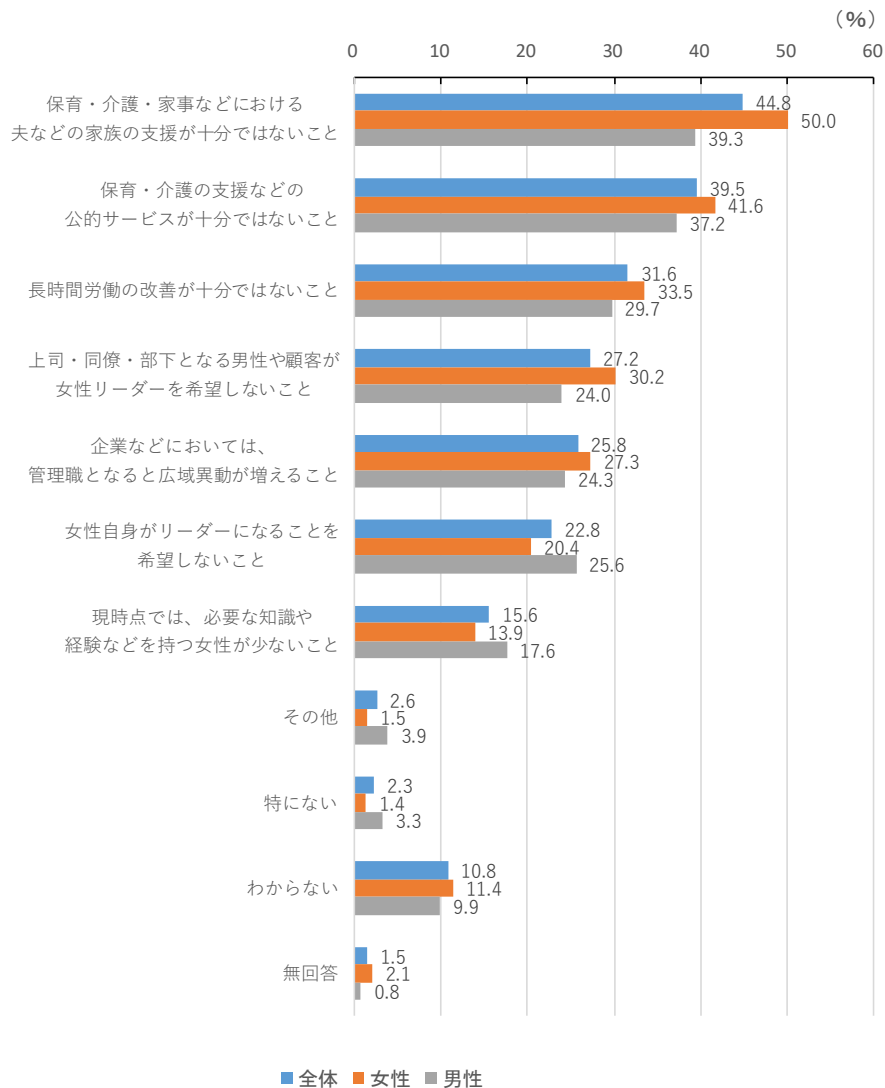
本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は14.0.%と全国平均や政令市平均と比べると低く、管理職への女性の登用はまだ進んでいないのが現状です（前掲図3-2-5）。

「基礎調査」によると、「女性のリーダーを増やすときにさまたげとなっているもの」について、女性の回答だけでみると、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」（50.0%）と答えた割合が最も高く、夫や家族の協力によりリーダーに挑戦する意欲が向上する可能性を示唆しています。

また、全体でみても、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」（44.8%）が最も高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」（39.5%）、「長時間労働の改善が十分でないこと」

（31.6%）となっており、仕事と家庭の両立の難しさの解消に向けて取り組み、意欲ある女性がリーダーに挑戦できるよう環境を整備する必要があります。（図3-3-5）

図3-3-5 女性のリーダーを増やすときにさまたげとなっているもの



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和6年)

■企業における男女共同参画の自主的な取組の促進

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、育児や介護等で厳しい時間制約のある労働者を含む全ての労働者が、当たり前によりキャリア形成を行い十分な能力を発揮できるよう、これまでの働き方に関する意識を大きく変え、長時間労働を前提としない仕事と生活の両立に配慮した働き方の構築、時間当たりの生産性の重視、人事評価への反映、人材育成等の取組が必要です。

男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業に対しては、インセンティブの付与や公共調達を通じた取組の後押しが必要です。

取組が進んでいない企業に向けては、男女共同参画を推進したり働き方を改革するためのノウハウや各種支援制度、先進企業での事例などを発信し、企業の実態に応じた取組を促すことが必要です。

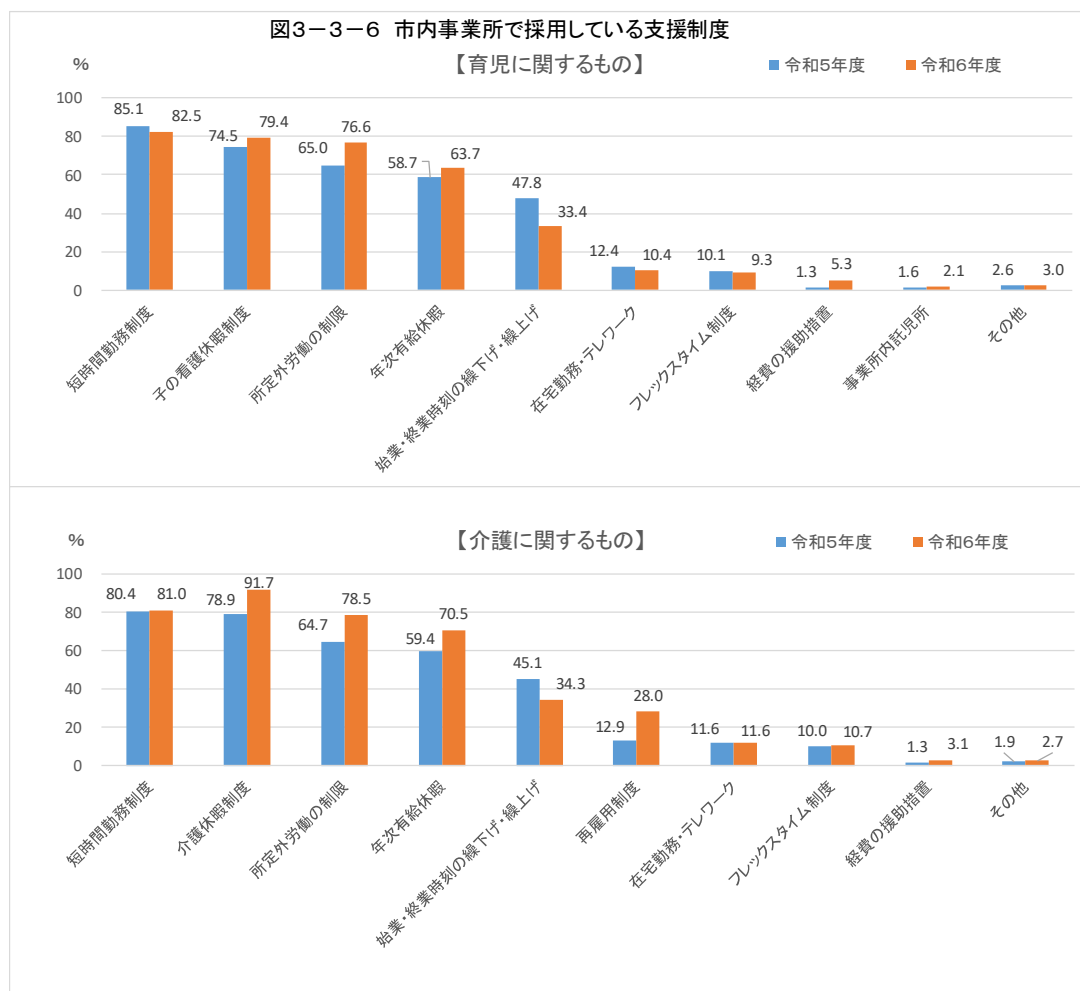
また、女性活躍推進法に基づき、地方公共団体の責務として、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、これを行うことが必要です。

■女性の個性と能力の発揮への支援

性別にかかわらず、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするためのキャリア教育の取組のほか、女性の参画が少ない分野における就業の支援が必要です。

女性の参画が進んでいない分野に人材を呼び込むためには、女性が働きやすい環境を整備していくことが重要であり、女性が方針策定・経営に参画し、女性の声を反映させていくことが必要です。

今後、一人ひとりが職業生活においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、仕事と生活との両立が可能となる再就職や起業の支援のほか、在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制度の活用を推進するなど、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現が求められています。なお、市内事業所における在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制度の導入割合は1割程度という状況です（図3-3-6）。



資料：新潟市「賃金労働時間等実態調査」（令和5～6年度）

【具体的取組】

(1) 労働関係法令や制度の周知・調査、雇用の分野における啓発

① 労働関係法令や制度の周知・調査

- ア 男女雇用機会均等法等労働関係の法令や各種制度の内容、労働問題の相談窓口等について専用ポータルサイトなどを活用して周知します。(雇用・新潟暮らし推進課)
- イ 定期的に女性労働に関する実態を調査し、改善策を検討します。(雇用・新潟暮らし推進課、男女共同参画課)
- ウ 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などを開催します。(男女共同参画課)
- エ 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、情報発信や普及啓発に努めます。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課) 目
標 1 (1) ③ア再掲

② 企業における女性の活躍に向けた取組や情報開示の促進

- ア 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、企業における女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の抑制等に関する目標設定や取組、これらに関する情報開示を促進します。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課)
- イ 女性の参画拡大に向けた取組を促進するため、女性の積極的登用や職域拡大等、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組む企業の先進事例などの情報収集・提供に努めます。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課) 目
標 2 (2) ①ア再掲

(2) 男女共同参画を推進する企業への支援

① 企業に対するインセンティブの付与等

- ア 各種の認定制度や表彰制度等を活用し、男女共同参画の推進やワーク・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、優良企業へ入札等におけるインセンティブを付与します。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課、契約課、技術管理課) 目
標 2 (2) ①イ再掲

(3) 女性の個性と能力の発揮への支援

① 女性の職業能力の開発機会の提供

- ア 国や県と連携し、女性の職業生活における参画拡大に向けた自己能力開発のための学習機会を提供します。(男女共同参画課)
- イ 国や県と連携し、職業に関する知識や技能習得機会の情報提供と、職業訓練制度や助成制度の周知に努めます。(雇用・新潟暮らし推進課)

- ウ 若年者の就業支援のための情報提供をするとともに、様々な機会を捉えて職業観の醸成や職業生活への定着支援を図ります。(雇用・新潟暮らし推進課)
- エ 講座の開催等を通じて、女性の職業生活での活躍に向けた情報提供や啓発に取り組めます。(男女共同参画課)

② 再就職や起業の支援

- ア 育児・介護等により一時離職した人への再就職を支援するための講座の開催や、企業に離職を防ぐための情報提供などを行います。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課)
- イ 起業を目指す女性に対し、起業の方法や支援制度について情報提供します。(産業政策・イノベーション推進課、商業振興課、男女共同参画課、中央図書館)

③ 女性の参画が少ない分野等における男女共同参画の促進

- ア 農業者の家族間で、労働条件や報酬等を文書で取り決め、共同経営者としての女性の地位や役割を明確にし、各世帯員が経営に参画できる家族経営協定の普及促進に努めます。(農林政策課、農業委員会)
- イ 建設業などの女性の参画が少ない分野での就業支援や、誰もが働きやすい職場環境の整備を進めます。(契約課、技術管理課、雇用・新潟暮らし推進課、男女共同参画課、関係課)
- ウ 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して、キャリア発達を促す教育を推進します。
(学校支援課) 目標 1 (1) ②イ再掲

目標４ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

誰もが充実した生活を送るためには、仕事と家庭生活や地域活動等のバランスを取りながら、ライフステージや個人の状況に応じて多様な生き方を選択できることが大切です。

性別にかかわらず家事・育児・介護等の家庭生活や地域活動における責任を果たしながら、職場においても活躍できる社会の実現のためには、家事・育児・介護等を男女が共に担うべき共通の課題としてとらえ、性別による固定的な役割分担意識の解消と行動の変容を促進し、多様で柔軟な働き方を選択できる環境整備を進める必要があります。

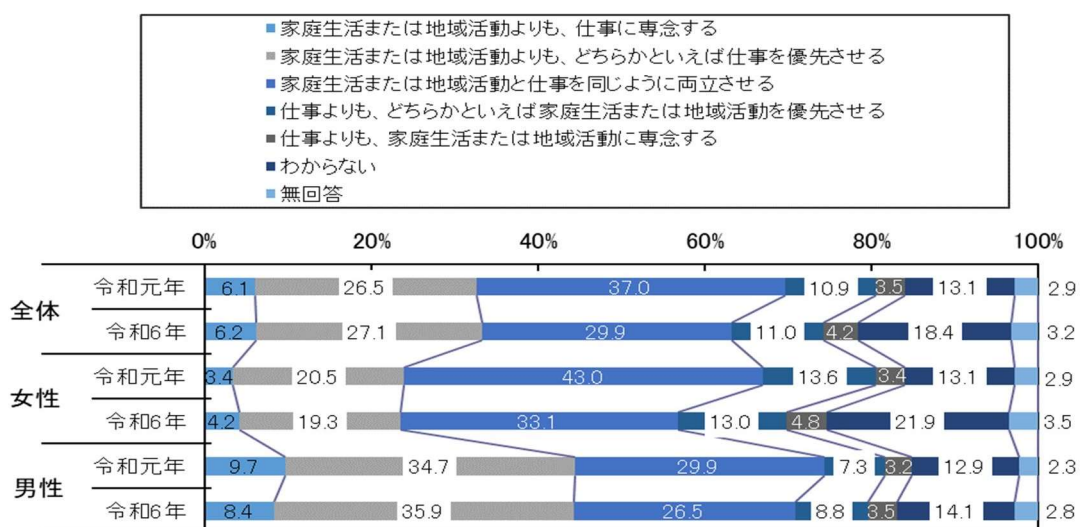
【現状と課題】

■長時間労働の是正と職場風土の改革

仕事と家庭生活や地域活動の位置づけについて、「基礎調査」では、「家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させる」と考える人は、29.9%（女性 33.1%、男性 26.5%）で、令和元（2019）年の前回調査と比較すると、約 7 ポイント減少しました。「家庭生活や地域活動よりも、どちらかといえば仕事を優先させる」という人は 27.1%（女性 19.3%、男性 35.9%）と、前回調査と比較すると、ほとんど変化がありませんでした（図 3-4-1）。

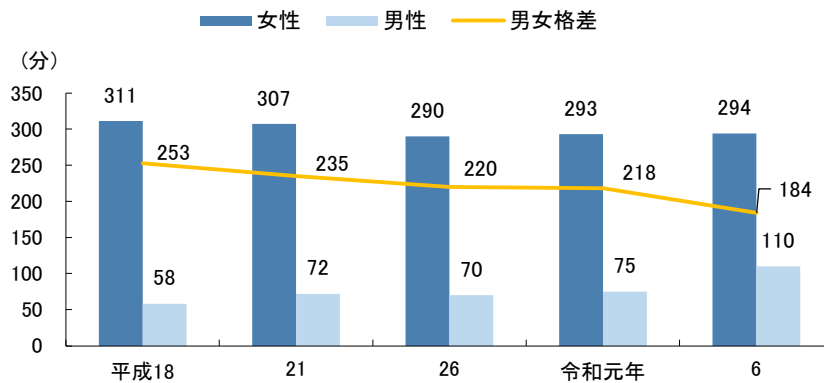
また、共働き世帯で平日に家事・育児・介護に従事する時間は、女性の 294 分に対し、男性は 110 分となっており、前回調査から差が小さくなっているものの、依然として女性により多くの負担がかかっている状況であり、この大きな差を縮小していかなければなりません（図 3-4-2）。

図3-4-1 仕事と家庭生活や地域活動などの位置づけ



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和6年）

図 3-4-2 共働き夫婦の家事・育児・介護平均時間の格差

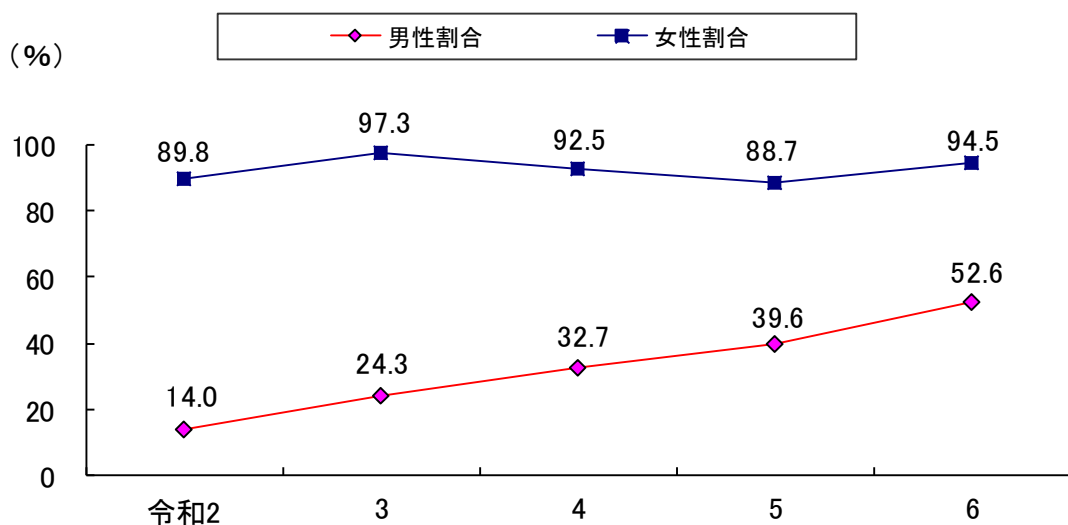


資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和6年)

本市内の事業所における育児休業制度を利用した女性労働者は 94.5%、男性労働者は 52.6%という状況です(図 3-4-3)。男性が家事・育児を担い、その後も主体的に子育てに携われるよう、制度の活用、とりわけ男性が育児休業を取得しやすい環境づくりが求められています。

また、介護休業制度を利用した人のうち、女性労働者は 65.0%、男性労働者は 35.0%という状況です(図 3-4-4)。平成 27 (2015) 年社会生活基本調査によれば、女性介護者の 50.7%、男性介護者の 66.0%が働きながら介護をしており、今後も増加することが見込まれます。

図 3-4-3 育児休業制度利用者数



資料:新潟市「賃金労働時間等実態調査」(令和6年度)

図 3-4-4 介護休業制度利用者数

区 分	利 用 者 計		男 性		女 性	
	利用者数(人)	構成比	利用者数(人)	構成比	利用者数(人)	構成比
前 年 規 模 計	111	(100.0%)	54	(48.6%)	57	(51.4%)
規 模 計	40	(100.0%)	14	(35.0%)	26	(65.0%)
中 小 企 業	27	(100.0%)	11	(40.7%)	16	(59.3%)
大 企 業	13	(100.0%)	3	(23.1%)	10	(76.9%)

(注) ()内は全体に占める割合

資料:新潟市「賃金労働時間等実態調査」(令和 6 年度)

長時間の勤務により、男性が地域や家庭に活躍の場を広げることを望んでいても、叶っていない場合もあると考えられます。

長時間労働を前提とした従来の働き方や、休暇・両立支援制度等を利用しづらい職場の環境・風土を改善し、男性の家事・育児・介護等への参画をより一層推進する必要があります。

さらに、家事・育児・介護等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ、職務における視野が広がるなど、一人ひとりのキャリア形成にとっても有益であることを、男性にも周知していくことが大切です。

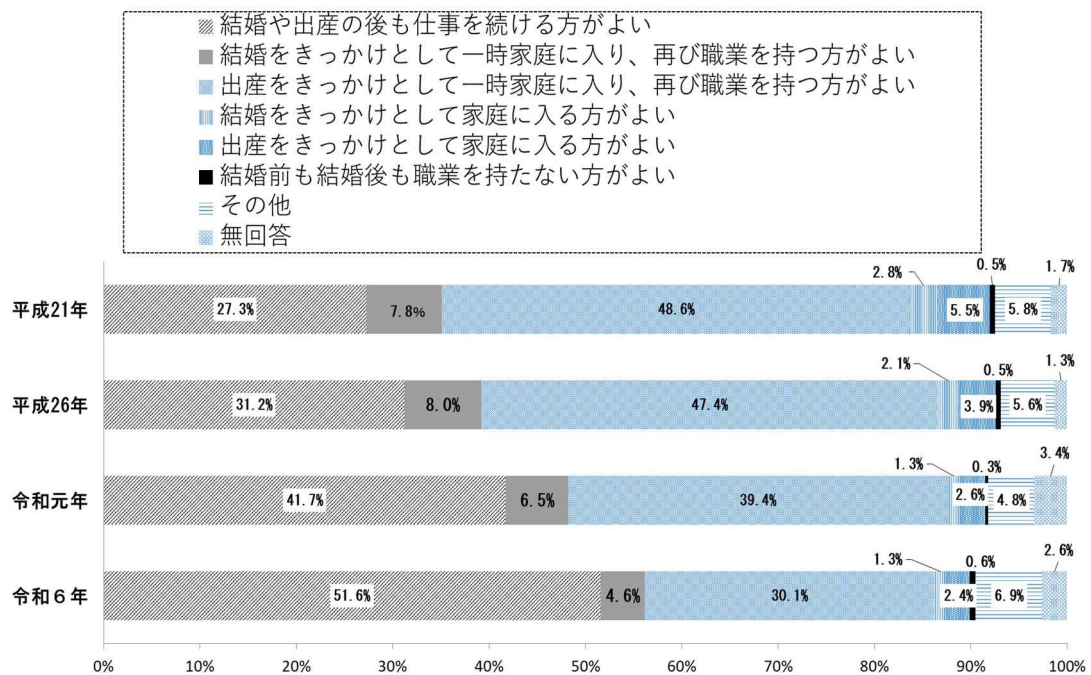
加えて、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けないテレワークをはじめとした多様な柔軟な働き方等を通じて、ワーク・ライフ・バランスを実現することにより、企業にとっても人材確保や定着、労働生産性の向上につながることを理解し、積極的に職場環境づくりを進めていくことが極めて重要です。

■仕事と家庭生活の両立に向けた子育てや介護等の環境整備

女性の職業と生活設計について、「基礎調査」では、「結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい」と考える人は、直近の調査結果では51.6%と令和元年調査と比べると約10ポイント上昇し、「出産をきっかけとして一時家庭に入り、再び職業を持つ方がよい」と考える人は、直近の調査結果では30.1%と令和元年調査と比較すると10ポイント近く減少しており、就業継続する方がよいと考える人が増えています(図3-4-5)。

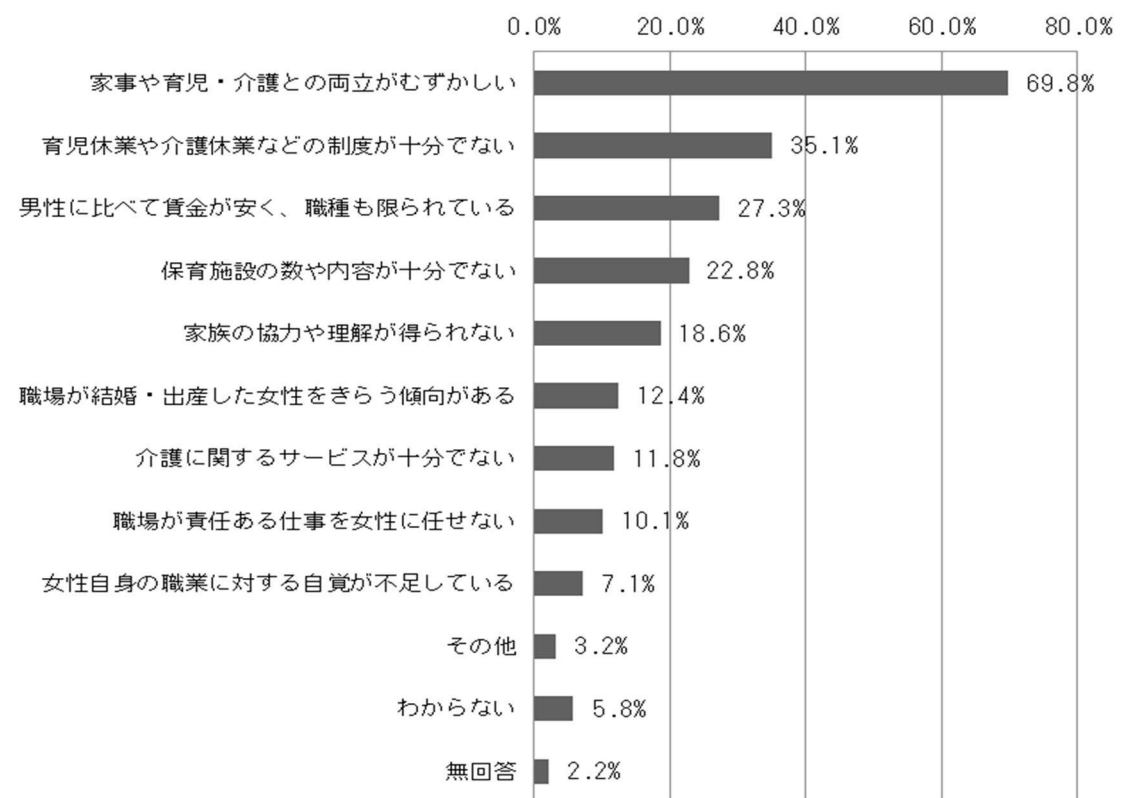
また、女性が職業を持ち続けていくうえで課題になると思うことについては、「家事や育児・介護との両立が難しい」(69.8%)、と回答した割合が最も高く、家事や育児・介護等にかかる負担が仕事を継続するうえでの課題となっていることから、仕事と家庭生活の両立に向けた環境整備が必要です。その他、回答した割合が高い項目は、「育児休業や介護休業などの制度が十分でない」(35.1%)、「男性に比べて賃金が安く、職種も限られている」(27.3%)、「保育施設の数や内容が十分でない」(22.8%)などとなっています(図3-4-6)。

図3-4-5 女性の職業と生活設計についての考え方



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和6年)

図3-4-6 女性が職業を持ち続けていくうえで課題になること



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和6年)

政令指定都市における 18 歳未満のこどもがいる世帯の共働き率は、本市が 79.6%と最も高くなっています。(図 3-4-7)。

他の政令指定都市と比べて、女性の職業生活での活躍が進んでいる一方、図 3-4-6 で見られるとおり、家事や育児・介護と仕事との両立が課題となっています。

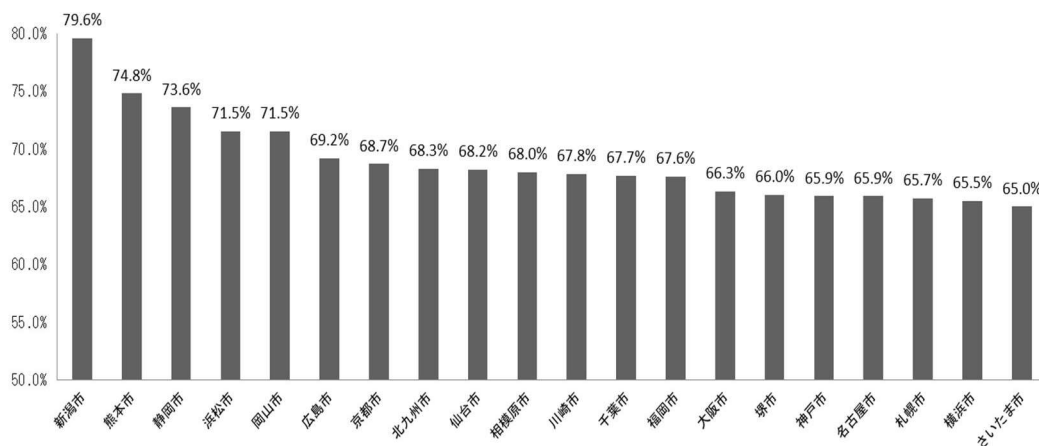
また、団塊の世代が 75 歳以上となる令和 7 (2025) 年には高齢化率が 30.8%となり、令和 27 (2045) 年には 38.4%と高齢化率がさらに高まるとともに、高齢者人口がピークに達する見込みです(図 3-4-8)。

誰もが安心して子育てや介護をしながら仕事や地域活動に参画していくためには、性別にかかわらず子育てや介護について主体的に関わっていく意識啓発を行いながら、社会全体で支援していく取組が必要です。そのため、継続して多様なニーズに合った保育サービスや介護サービスの充実に努めるとともに、地域全体で子育てや介護を支える仕組みづくりも進める必要があります。

また、経済的に厳しい状況におかれたひとり親家庭に対しては、生活の安定を図るとともに安心して子育てをしながら暮らせるよう総合的な支援を進める必要があります。

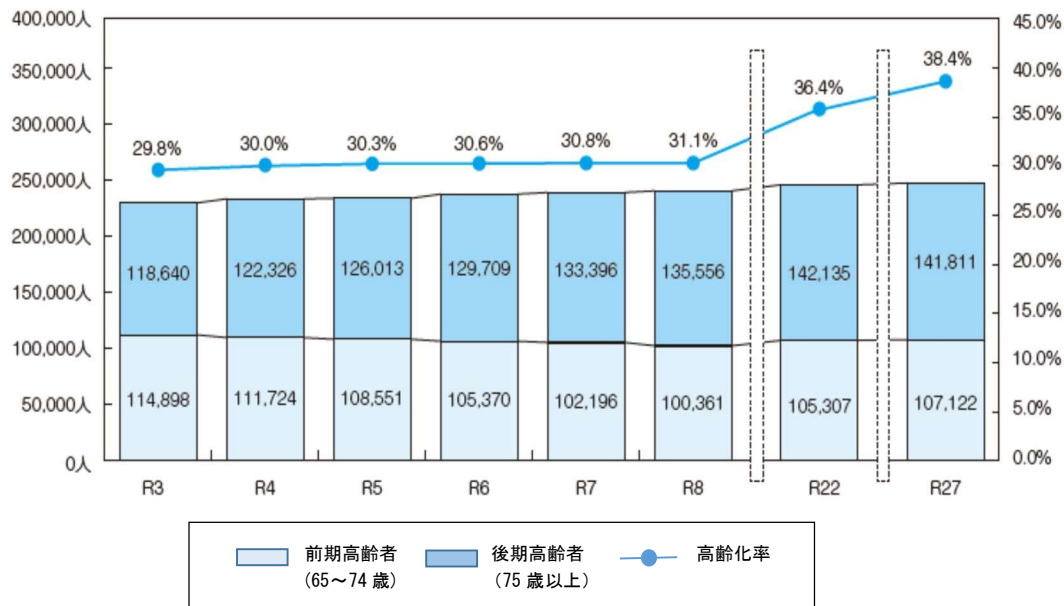
さらに、妊娠中の女性労働者への配慮のほか、不妊治療と仕事の両立、病気の治療との両立支援も求められています。

図 3-4-7 こどもがいる世帯の共働き率



資料: 国勢調査(令和 2 年)

図 3 - 4 - 8 高齢者人口・高齢化率の将来推移



資料：新潟市「地域包括ケア計画」(令和 6 年)

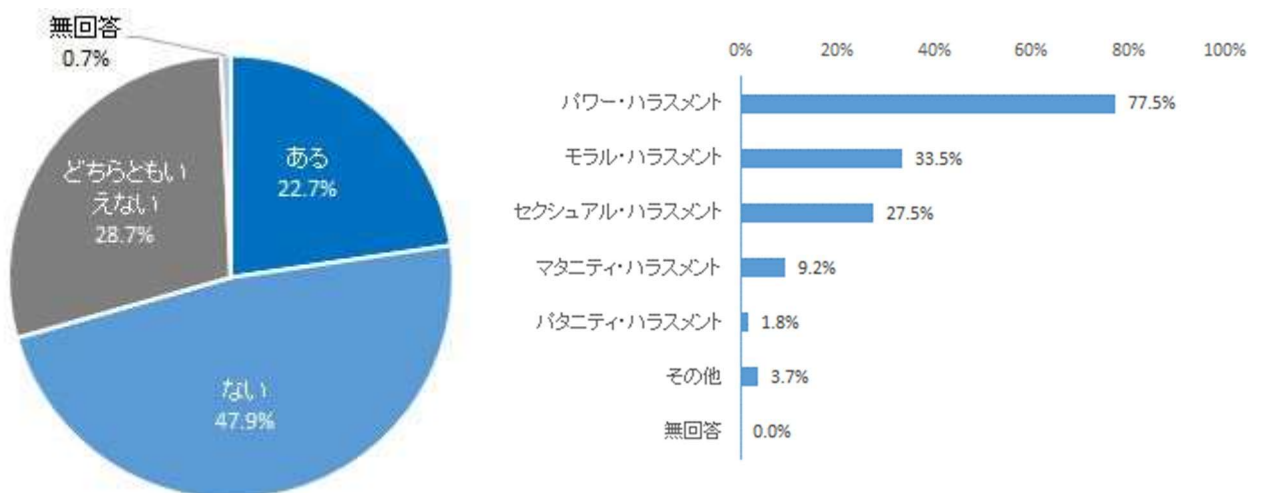
■ハラスメントのない職場の実現

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、あってはならない行為であり、法改正により、職場におけるハラスメント防止対策が強化されてきました。

本市の民間事業所におけるハラスメントについて「ある」と回答した女性の割合は 22.7%となっています(図 3 - 4 - 9)

性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアル・ハラスメントのほか、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントやパワー・ハラスメントのない職場づくりに向けて取り組む必要があります。

図 3 - 4 - 9 職場におけるハラスメントの有無及びそのハラスメントの種類



資料：新潟市「女性就労意識実態調査」(令和 2 年)

【具体的取組】

(1) 仕事と生活の調和に向けた意識の啓発

① 働き方の見直しに関する啓発

- ア ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組が企業にとってもメリットになることを、事業主に啓発します。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課)
- イ ワーク・ライフ・バランスの推進について、経済界や労働団体などの関係団体等と情報共有や意見交換等を行う場を設置し、施策を検討していきます。(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課)
- ウ 多様な生き方・働き方について、様々な機会を捉えて周知・啓発に取り組みます。(男女共同参画課)

② 男女がともに働きやすい職場環境の整備促進

- ア 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のほか、企業にインセンティブを付与するなど育児・介護休業等の取得しやすい職場環境づくりを促進します。(雇用・新潟暮らし推進課、男女共同参画課)
- イ 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの取組を推進し、特に男性職員の子育てへの参画を促進します。(人事課)

③ 男性の家庭生活・地域活動への参画促進

- ア これまでの男性の仕事中心の生き方・働き方や、家事・育児・介護等の女性への偏重の見直し、多様な生き方・働き方についての啓発を進めます。(男女共同参画課)

目標 1 (3) ①ア再掲

- イ 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するほか、男性が地域活動に参画するよう学習機会を提供するとともに、男女共同参画の視点を持って地域活動を行うよう啓発します。(男女共同参画課、生涯学習センター、公民館)

(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

① 子育て支援策の充実

- ア 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充実と質の向上に努めます。(幼保運営課、幼保支援課)
- イ 放課後児童クラブやこどもふれあいスクール事業等、放課後のこどもたちの安全・安心な居場所の確保の充実に努めます。(こども政策課、障がい福祉課、生涯学習推進課、公民館)
- ウ 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。（こども家庭課、児童相談所、幼保運営課、幼保支援課、障がい福祉課、保健所健康増進課）

- エ 保育付き講座や学習会を開催するなど、子育て中の保護者の社会参画の機会づくりを進めます。（男女共同参画課、公民館、関係課）

② 介護サービス基盤の整備・充実

- ア 介護を社会全体で支えていくため、在宅や施設で利用できる介護サービスの充実のほか、地域で安心して暮らせるよう相談支援に取り組みます。（高齢者支援課、地域包括ケア推進課、介護保険課、障がい福祉課）
- イ 家族が介護を必要とする状況になったときの不安や悩みを軽減するため、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、誰もが認知症になりうることから、認知症の人との接し方など認知症に関する正しい理解を啓発します。（高齢者支援課、地域包括ケア推進課）

③ 地域で支える環境づくり

- ア 子育てを地域全体で支えていくために、地域の人材や市民団体との連携を図りながら子育て支援のネットワークづくりを進めます。（こども政策課、公民館）
- イ 高齢者や障がい者等が住みなれた地域で暮らし続けることができるよう、地域での見守り体制の充実に努め、自立を支援します。（高齢者支援課、地域包括ケア推進課、福祉総務課）
- ウ ボランティア活動や地域活動等を通じて高齢者の社会参画を促進します。（高齢者支援課、地域包括ケア推進課、福祉総務課）

④ ひとり親家庭等様々な困難を抱える人への支援の充実

- ア ひとり親家庭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や就労に関する支援を行います。また、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支援に努めます。（こども政策課、福祉総務課、区役所健康福祉課、区役所保護課）
- イ 母子・父子自立支援員がひとり親家庭からの生活上の相談に応じ、新潟県・新潟市ひとり親家庭等就業・自立支援センターと連携し、生活や養育費等自立に向けた相談や支援制度等の情報提供を行います。（こども政策課、福祉総務課、区役所健康福祉課）

(3) ハラスメントのない職場の実現

① セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの防止

- ア セクシュアル・ハラスメントのほか、パワー・ハラスメント、職場における妊

娠、出産、育児・介護休業、求職者等へのハラスメントやカスタマーハラスメントを防止する環境づくりのため、啓発や相談窓口等の情報提供に努めます。

(男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課)

- イ 市職員や教職員に対し、各種ハラスメントの防止を周知徹底します。(人事課、学校人事課) 目標 6 (2) ①エ再掲

目標5 性に関する理解と生涯にわたる健康の確保

男女が、互いの身体的性差を十分に理解し、尊重しながら、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提となるものです。

健康を享受するためには、心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することが必要です。

女性が自らの性と生殖について自己決定権があり、人生の全ての段階において、身体的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自らの意思で選択し、自分らしく生きる権利があることに誰もが留意することが必要です。

性別により、特有の疾患や健康に影響を及ぼす社会的要因の違いがあることを踏まえ、性を正しく理解するための普及啓発のほか、生涯を通じた健康づくりの支援を行います。

【現状と課題】

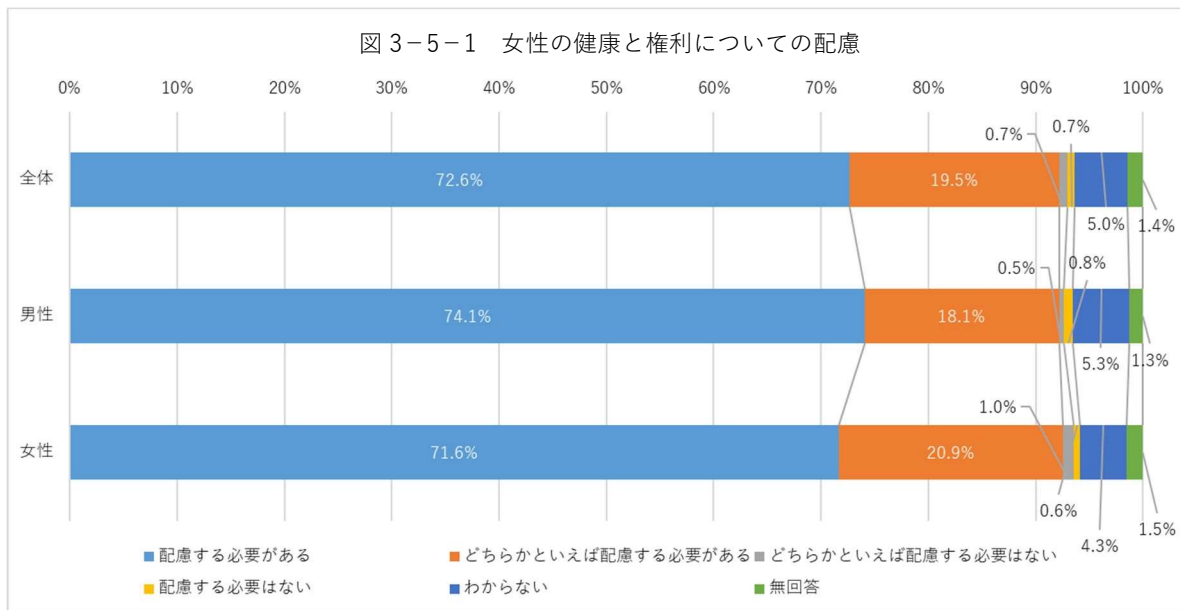
■性に関する正しい理解の促進

「基礎調査」では、「妊娠や出産など女性の健康と権利に配慮する必要がある」「どちらかといえば配慮する必要がある」と思う人の割合は約9割で、男女ともに高い割合を示しています（図3-5-1）。

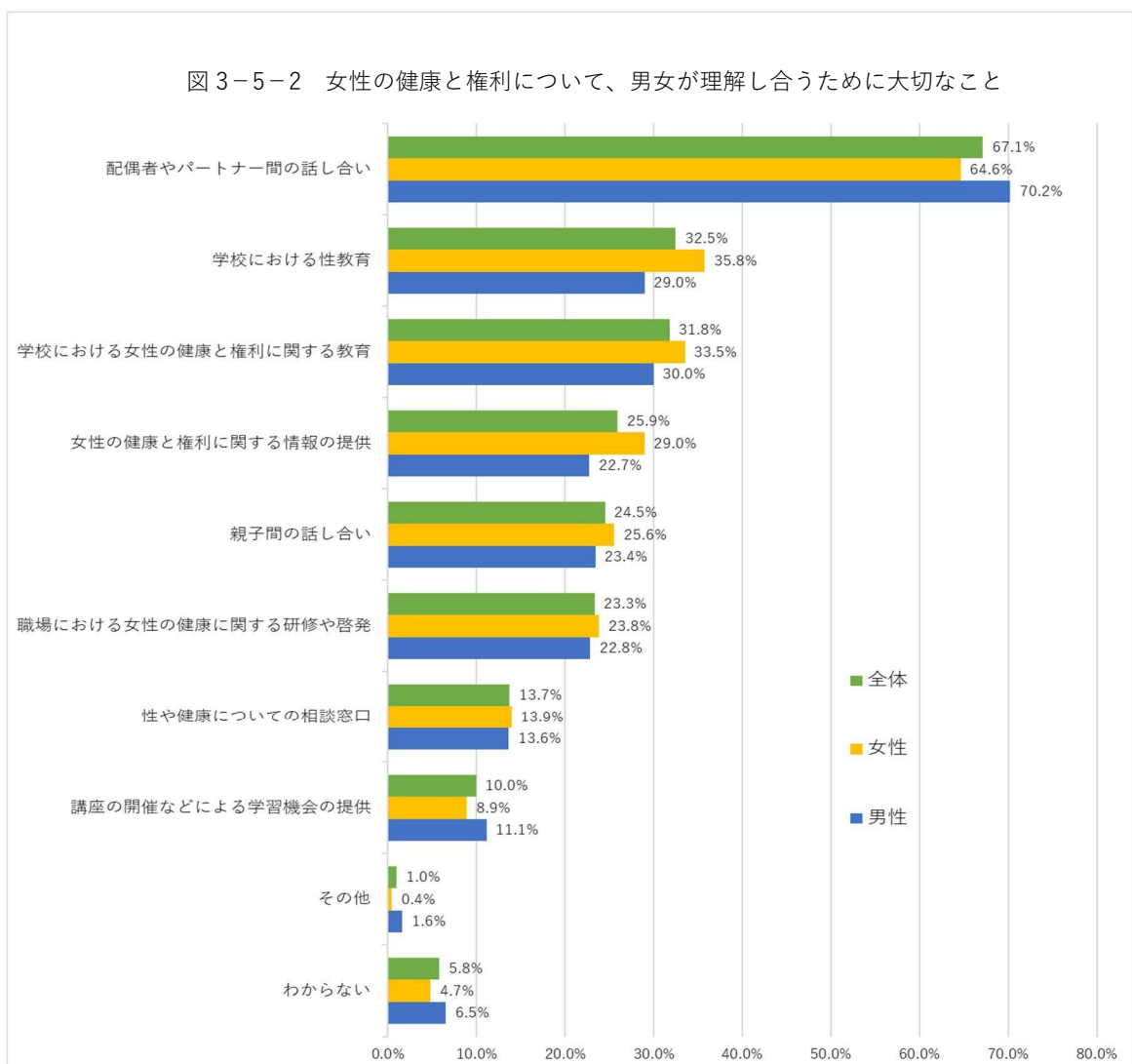
また、「女性の健康と権利について、男女が理解し合うために大切なこと」では、「配偶者やパートナー間の話し合い」（67.1%）に次いで、「学校における性教育」（32.5%）、「学校における女性の健康と権利に関する教育」（31.8%）、「女性の健康と権利に関する情報の提供」（25.9%）などとなっています（図3-5-2）。

「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）」の視点からも、男女が生涯の各段階を通じて、互いに心身の健康について正しい知識を身につけ、尊重し合いながら、将来のライフデザインを描き、的確に自己の健康管理ができるよう支援することが必要です。

若い世代に互いの性を理解し、尊重する性教育を実施するとともに、家庭での理解促進のための学習機会や啓発活動を充実していくことや、性別や妊娠の計画の有無にかかわらず、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自分の身体への健康意識を高めること（プレコンセプションケア）は、望まない妊娠を防ぐためにも必要です。



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和6年)



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和6年)

■生涯にわたる健康の確保

誰もが健康で、より長く元気に活躍できるよう、生涯にわたる健康づくりの推進が重要です。

近年は、女性の就業率の増加や晩婚化等による出産年齢の上昇などを背景に、妊娠・出産に関連する健康リスクや疾患の傾向に変化がみられます。一方で、男性は生活習慣の課題に加え、自殺率が女性よりも高いことが指摘されているなど、性別ごとに異なる健康課題への対応が重要となっています。

また、我が国の就労状況をみると、定年の引き上げや定年制の廃止が進んでいるほか、生きがいつくりや経済上の理由などから、高齢者の就業率は上昇しています。今後も希望する全ての人が生き生きと働くことができるよう、それぞれの状況や年代に応じた健康支援が必要となります。

加えて、妊娠・出産・育児に関する相談や保健指導、健診の充実、不妊に対する対応や、がんの早期発見、早期治療のために受診しやすい環境づくりが引き続き求められています。

さらに、次世代への影響が懸念される性感染症、薬物乱用などに対しても取組を進める必要があります。

【具体的取組】

(1) 性を理解・尊重するための啓発活動の推進

① 性に関する正しい知識と理解についての教育・学習機会の充実

- ア 学校において、性に関する正しい理解・尊重のために発達段階に応じた性教育の指導の充実に努めます。(学校支援課、保健給食課)
- イ 学校・行政・地域・家庭が連携し、個人が将来のライフデザインを描き、希望が実現できるように性に関する正しい知識と、望まない妊娠や性感染症の適切な予防行動の普及啓発や、相談機関の周知を行います。(こども家庭課、保健所保健管理課、保健給食課)
- ウ 若年層への教育・啓発を推進するため、学校等における人権教育を実施するほか、暴力によらない対等な関係づくりについて、デートDV防止セミナー等の啓発事業を行います。(男女共同参画課、学校支援課)
- エ 地域において、思春期のこどもと保護者に対し、健康・性・こころの問題についての幅広い知識の普及を図ります。(こども家庭課、公民館)

② 性と生殖の健康と権利に関する自己決定についての啓発活動の充実

- ア 男女共同参画推進センター「アルザにいがた」等において、性と生殖の健康と権利に関する自己決定について、正しい理解を促すために、講座の開催や情報提供等により啓発を進めます。(男女共同参画課)

(2) 生涯を通じた健康づくりの支援

① 生涯にわたる健康づくりのための支援

- ア 生活習慣病予防や介護予防のため、特定健康診査・特定保健指導、健康教育や健康

相談を実施します。(保険年金課、保健所健康増進課、地域包括ケア推進課、保健給食課)

イ がんの早期発見、早期治療を促進するため、各種がん検診を実施します。特に女性特有のがんである子宮頸がん、乳がんの受診率向上に努めます。また、子宮頸がんワクチン（HPV ワクチン）の接種について周知します。(保健所健康増進課、保健所保健管理課)

ウ HIV／エイズ、性感染症、薬物乱用などについて、地域や学校とも連携して正しい知識の普及・啓発、情報提供を行うほか、安心して相談ができ、検査が受けやすい環境づくりを進めます。(保健所保健管理課、学校支援課、保健給食課)

エ 企業や団体と連携し、働く人の健康づくりに取り組みます。(保健所健康増進課)

② こころとからだの相談体制の充実

ア 女性のこころとからだ、性に関する専門相談を実施し、問題解決を支援します。(男女共同参画課)

イ 男性であることで負っている社会的重圧や悩みなどについて、男性相談員による男性向け電話相談を実施するとともに、一人で悩まず相談するよう周知に努めます。(男女共同参画課)

ウ こころの悩みを抱える人の年代層に応じた相談や普及啓発事業等を行うとともに、自殺対策の推進を図ります。(こころの健康センター)

③ 妊娠・出産等に関する健康支援

ア 個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等の希望が実現できるよう、妊娠・出産・子育て期にわたる切れ目のない支援を行います。(こども家庭課、公民館)

イ 安心・安全な出産のため、妊娠中の保健指導や健康管理、また産後の母体保護を支援し、あわせて経済的負担の軽減を図ります。(こども家庭課、保健所健康増進課)

ウ 育児の不安を解消するための情報提供や男女で互いに協力することの必要性を啓発します。(こども家庭課、公民館)

エ 不妊治療にかかる経済的負担を軽減するため、費用の一部を助成します。(こども家庭課)

オ 予期せぬ妊娠に悩む若年女性等に対する相談に取り組むとともに、支援を必要としている人に相談窓口が認知されるよう取り組みます。(こども家庭課、区役所健康福祉課)

目標6 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

配偶者等からの暴力（DV）や交際相手からの暴力（デートDV）、セクシュアル・ハラスメントなどは、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。暴力は個人の尊厳を害し、対等な構成員として社会に参画する際の障壁となるもので、男女共同参画社会の実現のために克服すべき重要な課題です。

女性は性的な被害、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、困難な問題を抱えやすい状況にあります。また、その問題は多様化、複合化し、複雑化しています。これらのことから、女性が安心して暮らすための環境整備を進めることが必要です。

（１）DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり

【現状と課題】

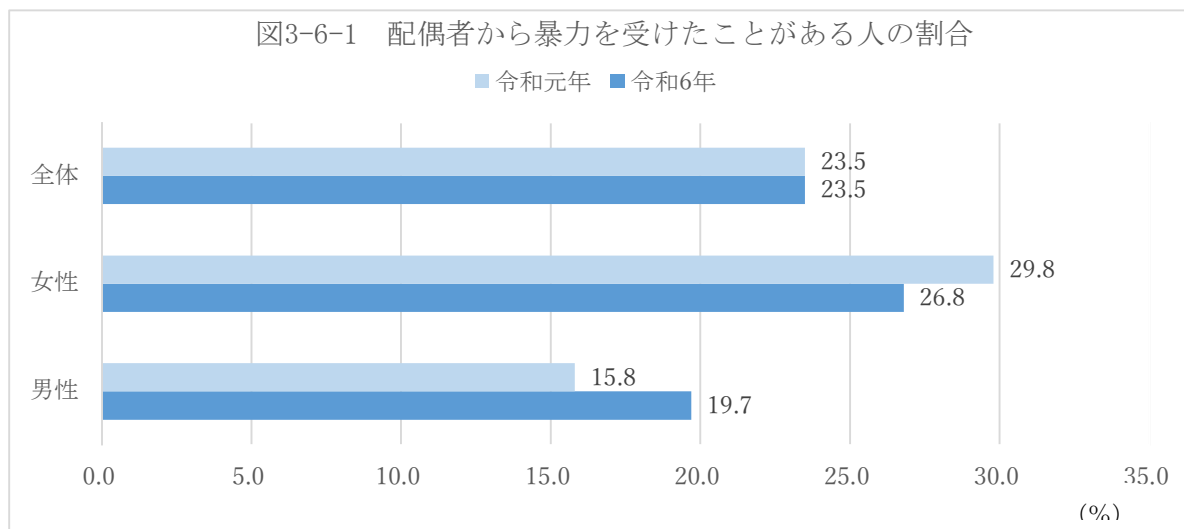
■DVを容認しない社会づくりに向けた意識啓発の推進

「基礎調査」では、配偶者等から暴力を受けたことがある人の割合は全体では23.5%で、令和元（2019）年の前回調査と同じポイントであり、約4人に1人が被害を経験しています（図3-6-1）。

本市では、広報紙や講座などにより市民への広報・啓発を行っていますが、DVについての認識を一層深めるため、DVの実態や問題性、DVが犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるということについてあらゆる機会を捉えた啓発が必要です。

配偶者間だけではなく、交際相手からの暴力、いわゆる「デートDV」も問題となっています。若年層へのDV防止の啓発や男女の人権尊重の意識を高める教育・学習は重要であり、学校や民間団体と連携して、引き続き取り組んでいく必要があります。

また、DV防止及び被害者支援のため、加害者に対する施策も課題となっています。被害者支援の一環として加害者プログラムの推進を図る国の動向などを注視しながら、対応を検討していく必要があります。



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和6年）

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは

配偶者や同居するパートナーなど親密な関係にある人から行われる暴力のこと。

暴力の形態

身体的暴力：殴る、蹴る、刃物などを身体に突き付ける、物を投げつける など

精神的暴力：怒鳴る、脅す、無視する、ばかにする、友人や実家等との交流を制限する など

性的暴力：性行為の強要、ポルノビデオを無理に見せる、避妊に協力しない など

経済的暴力：生活費を渡さない、借金をさせる、支出を細かく監視する など

■DV相談窓口の周知

「基礎調査」では、DV被害の経験があると回答した人のうち、DVについてどこにも相談しなかったという人は全体で54.1%となっており、その理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから」（39.9%）、「自分にも悪いところがあると思ったから」（38.4%）などが高い割合となっています。令和元（2019）年の前回調査と比較すると、どこにも相談しなかった人の割合は全体で49.0%から5.1ポイント増加しており、被害者の中には、どこにも相談せずに抱え込んでいる状況があると思われます（図3-6-2）（図3-6-3）。

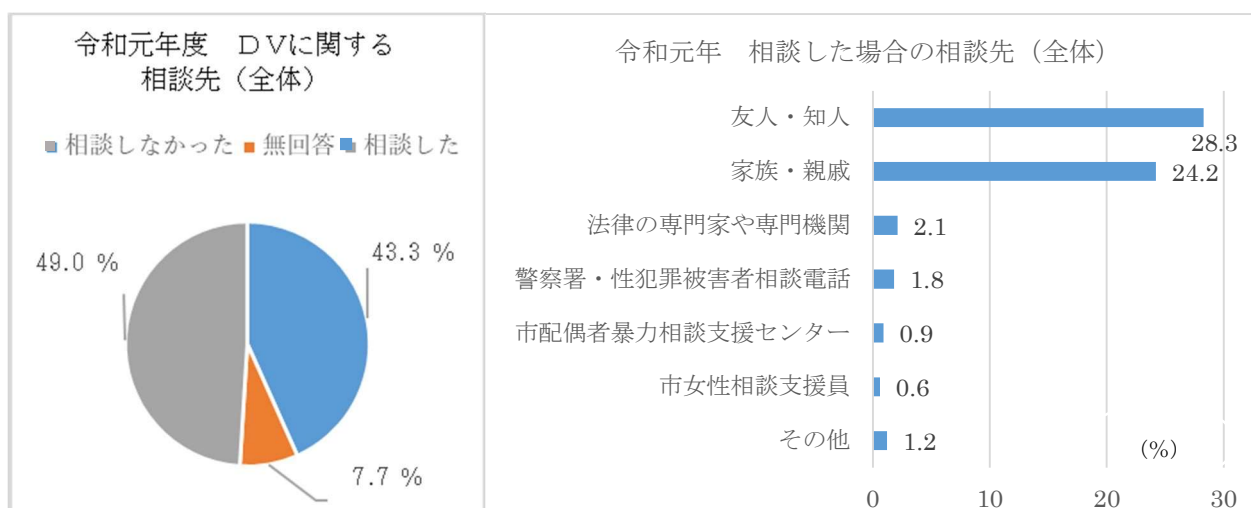
DV相談窓口の認知度は減少し、どこも知らないと回答した人の割合は46.1%と、前回調査と比較し3.2ポイント増加しています。（図3-6-4）

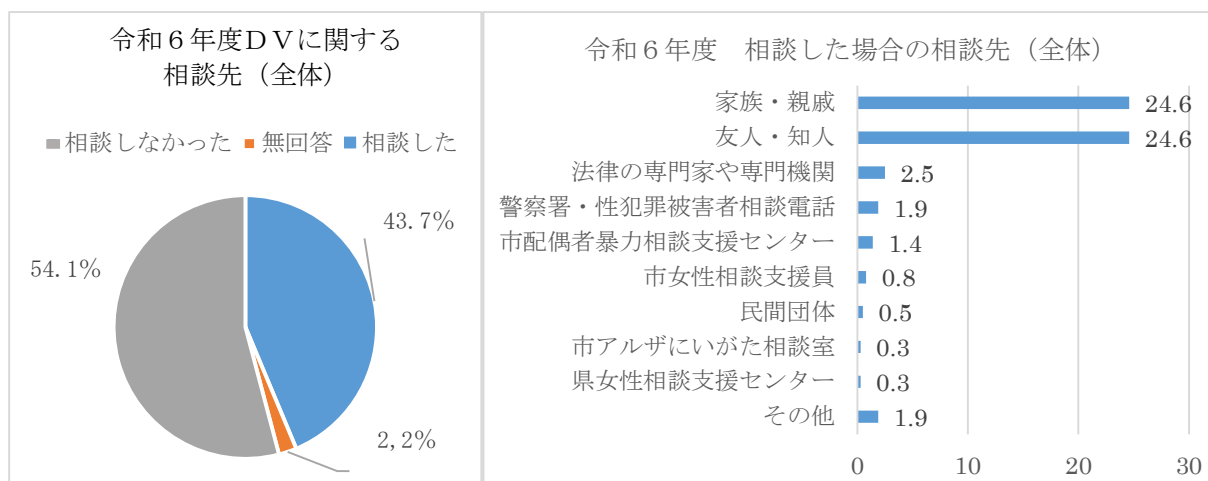
配偶者からの暴力は、外部から発見されにくい家庭内で行われるため、潜在化して暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすい特性があります。また、配偶者からの暴力を受けた被害者の中には、上記の「基礎調査」結果のように考え、どこにも相談しない人がいます。そのため、早期にDVの相談窓口相談することが重要です。

また、外国人、高齢者、障がい者のDV被害も一定程度あることを踏まえ、相談窓口の周知方法の充実が求められています。

さらに、DV被害者に接する機会のある医療関係者、保健や福祉の相談機関、学校及び地域等へ情報提供することが必要です。

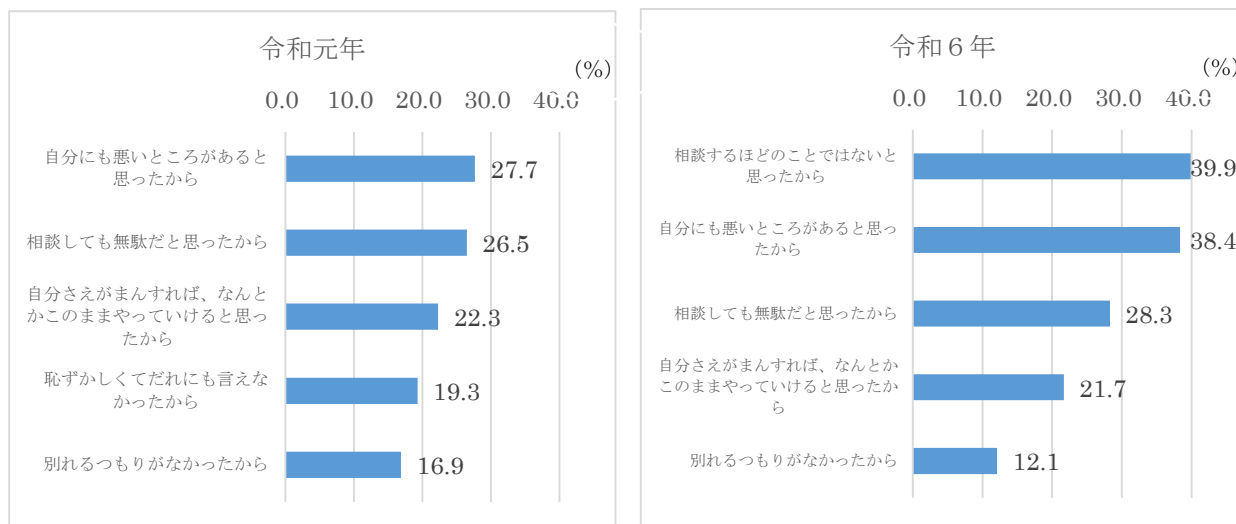
図3-6-2 DVに関する相談先（前回調査との比較）





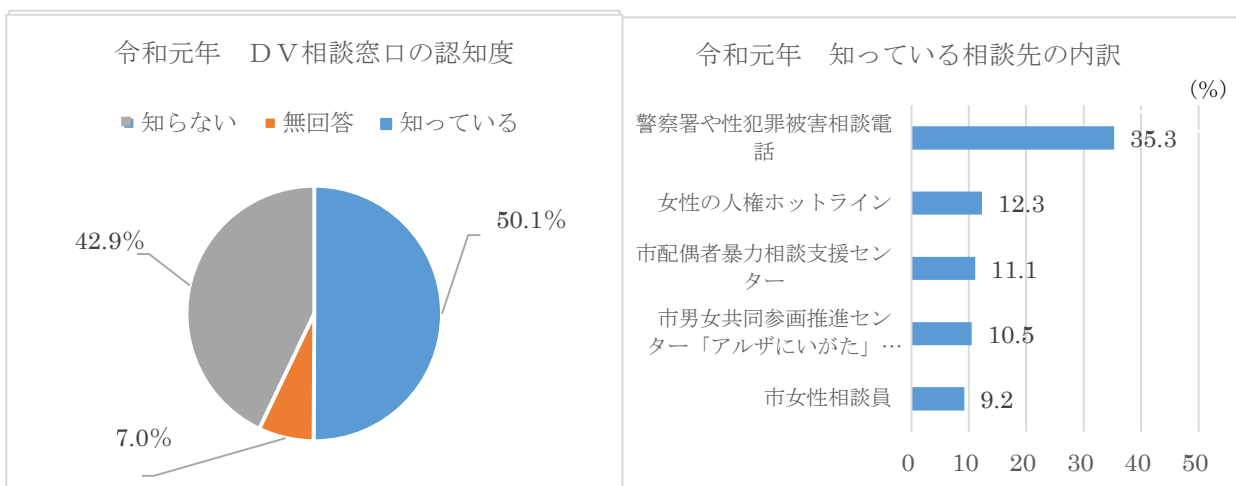
資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和元年、令和6年）

図 3-6-3 DVに関する相談をしなかった理由（前回調査との比較）

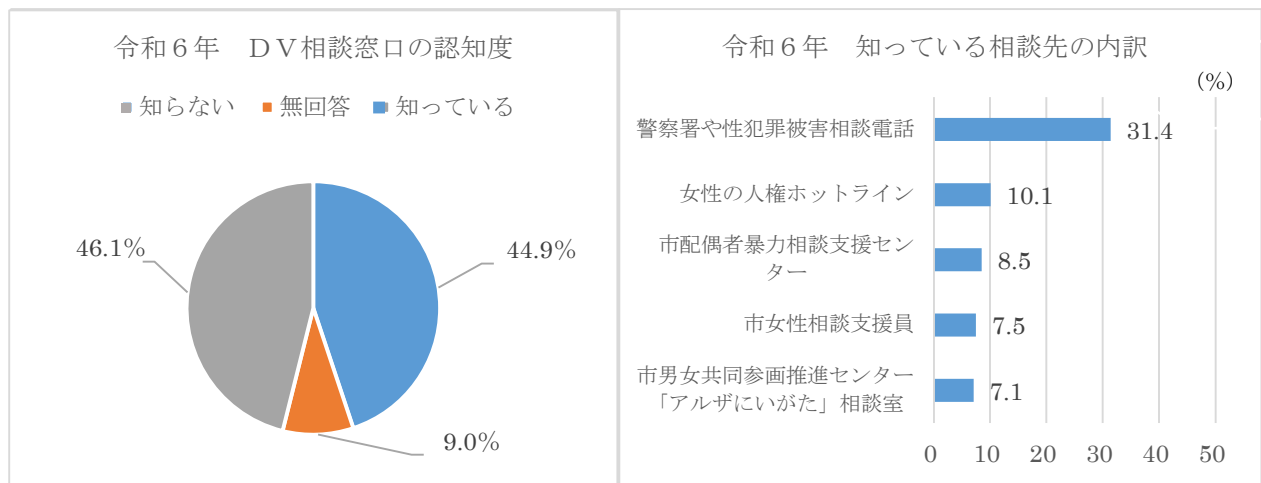


資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和元年、令和6年）

図 3-6-4 DVに関する相談窓口の認知度



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和6年）



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和元年、令和6年）

（参考データ）

図 3-6-5 DV相談件数

新潟市

（件）

	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
配偶者暴力相談支援センター	2,156	1,930	1,936	2,512	2,489
区役所	1,189	1,363	1,099	1,235	770
男女共同参画推進センター「アルザにいがた」	208	175	87	94	35

※「区役所」は女性相談支援員の相談件数

資料：新潟市

新潟県

（件）

	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
女性相談支援センター	184	229	200	146	206
警察署	1,592	1,491	1,358	1,318	1,326
うち新潟市内	684	653	615	621	623

※新潟県女性相談支援センター：新潟県配偶者暴力相談支援センター機能を果たす機関

※新潟県警察の数値は、暦年の認知件数

資料：新潟県こども家庭課・新潟県警察本部

■安全に安心して相談できる体制づくり

相談は、被害者支援の入口でもあることから、個々の状況を見極め、安全と安心の確保を図りながら適切な支援につないでいくことが求められます。

本市では、配偶者暴力相談支援センターを中心に区役所の女性相談支援員、男女共同参画推進センター「アルザにいがた」相談室等においてDV相談を実施しています。

DV被害者が安心して相談できるよう相談窓口の安全を確保し、夜間・休日等の時間外における関係機関との連携、外国人や高齢者、障がい者等の配慮を必要とする人に対する意思疎通や心身の状態に適した相談環境の配慮など、多様化・複合化・複雑化する相談に対応できるよう、体制を強化していく必要があります。

■相談従事者の研修の充実

相談員は、DVの特性を理解するとともに、被害者の個人情報の保護、安全と安心の確保、DVは同性パートナー間にも存在することなど、被害者の立場に立って配慮し、意思を尊重した適切な情報提供と支援を行うため、継続して知識や技術の向上を図る必要があります。

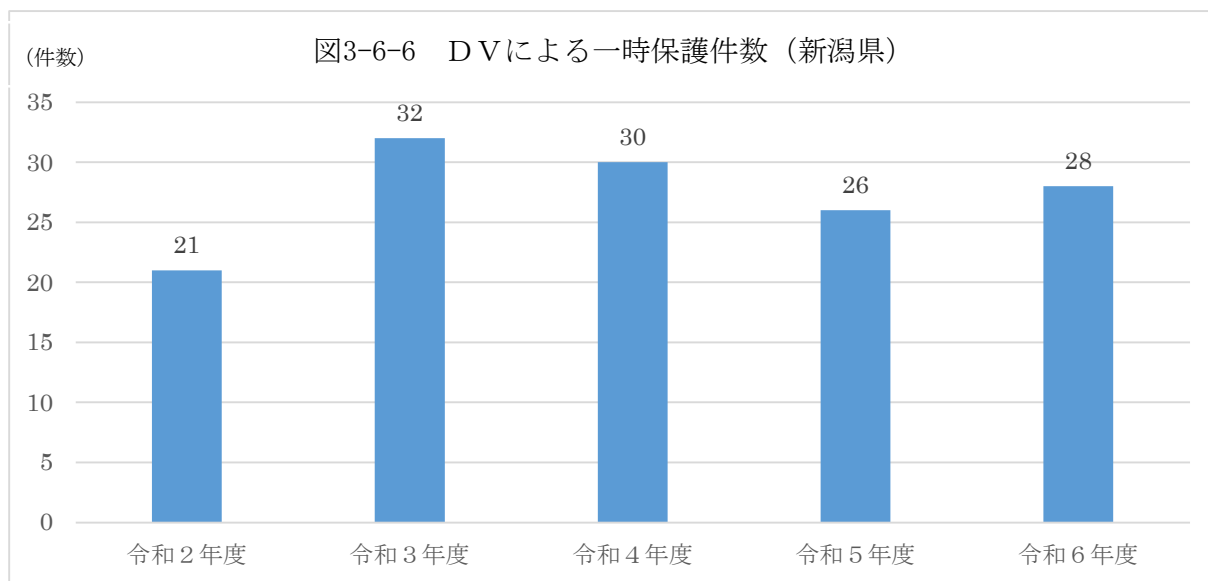
また、被害者は多岐にわたる問題を抱えていることが多く、様々な相談窓口を利用します。窓口の職員が不適切な対応をすることによって、被害者に二次的被害を与えることがないよう、今後も継続して各種制度、相談技法に関する情報交換や研修を実施する必要があります。

■安全に配慮した保護体制の充実

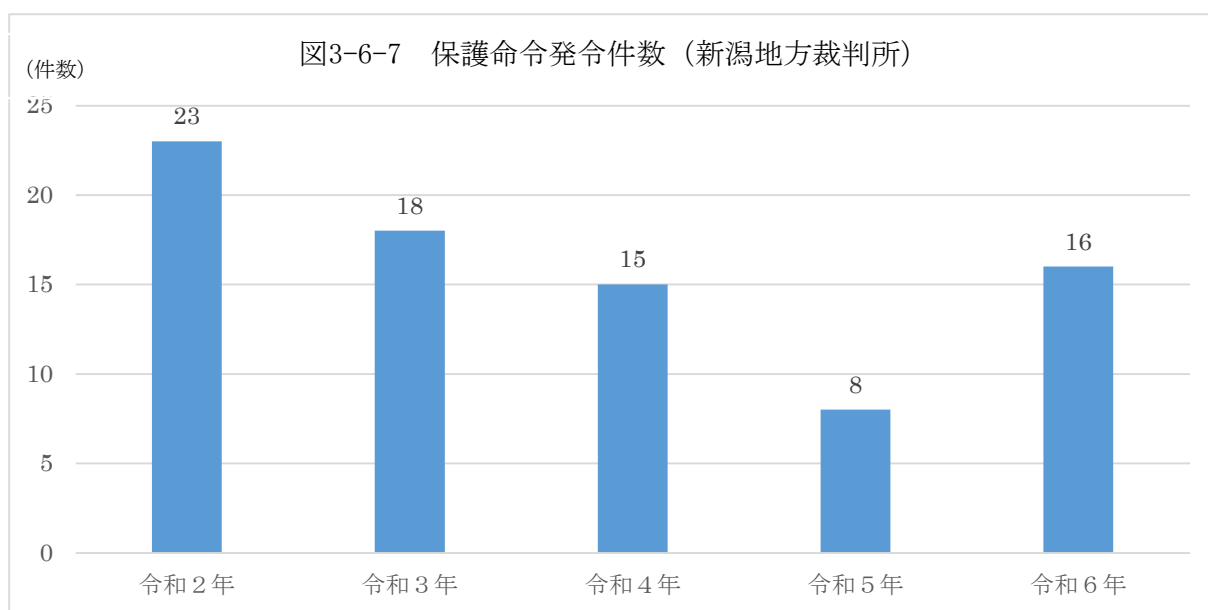
DV加害者の暴力から被害者を緊急に保護する必要がある場合、本市では、配偶者暴力相談支援センターが中心となり、警察や新潟県女性相談支援センターと連携して一時保護へつないでいます。更に、被害者の一時保護までの間、必要に応じて避難場所を提供するなど、安全確保に向けた体制づくりを行っています。

配偶者暴力相談支援センター及び女性相談支援員は、保護命令の制度利用について、情報提供、助言、関係機関への連絡などの支援を行う必要があります。

(参考データ)



資料：新潟県こども家庭課



資料：新潟地方裁判所

■総合的な相談支援体制の充実

区役所の女性相談支援員や関係課とともに被害者の相談に応じ、自立に向けた支援の情報提供や調整を行うなど、相談から保護・自立支援まで切れ目のない総合的な支援を行っています。

被害者支援には多岐にわたる部署が関係することから、相談担当者は相談を具体的な解決につなげるため、相談者に寄り添い、意向を確認しながら関係部署と連携・調整を図ることが大切です。また連携に際しては、個人情報の保護に関する法律及び新潟市個人情報の保護に関する法律施行条例を遵守し、個人情報を適切に取り扱わなくてはなりません。

■自立支援策の充実

被害者が生活を再建し自立するためには、住宅の確保や就労、生活費の問題、こどもの就学の問題など生活全般にわたる幅広い支援が必要であり、被害者の状況やニーズに応じて、相談員が窓口に同行し支援を行っています。

また、被害者は、不安定な精神状態に陥ることも少なくないため、必要に応じて専門的なケアが受けられるようにする必要があります。さらに、被害者のこどもについても、安全確保やこころのケアについて配慮し、支援することが必要です。DVの環境下にこどもを置くことは、こどもに深刻な影響があることを考慮し、児童相談所などの専門機関と連携してケアを行うことが必要です。

被害を受けた外国人や高齢者、障がい者等の配慮を必要とする人については、それぞれの状況に応じた保護・自立支援を行うことが求められており、関係機関や支援団体と連携して支援することが必要です。

■関係機関・民間団体との連携強化と協働の推進

DVと関係の深い児童虐待や高齢者虐待、障がい者虐待については、日常業務において関係機関と緊密な連携がとれるようにするとともに、本市の実務担当者による会議や既存の関係機関のネットワークを通じて、被害者の抱える複雑多岐にわたる問題に対処することが求められています。

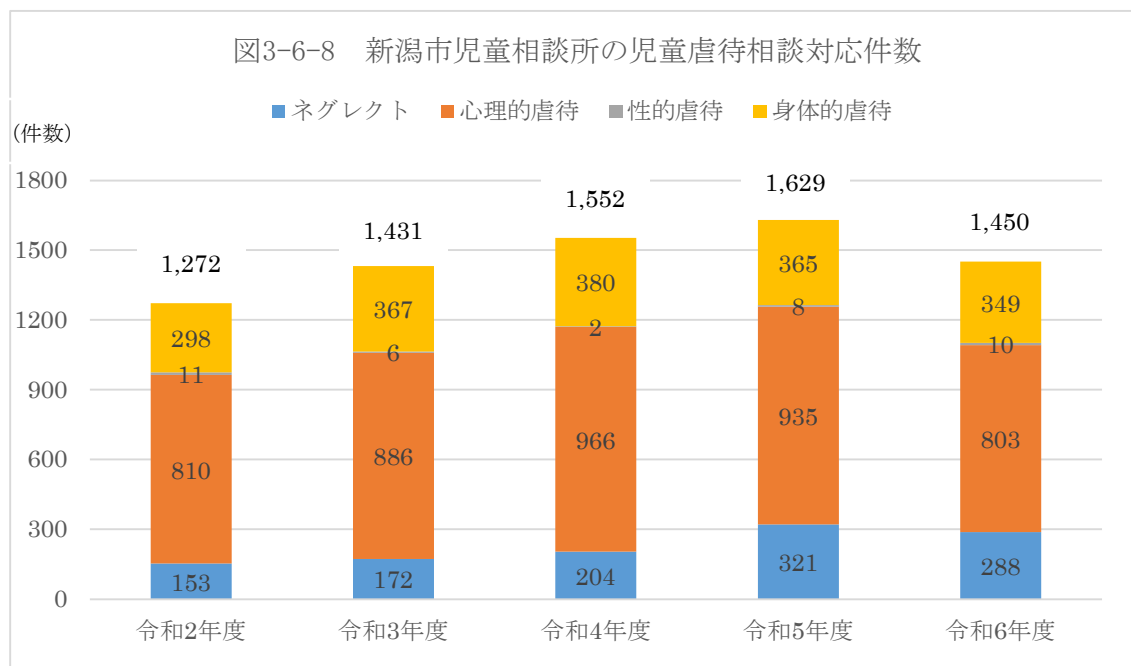
民間団体については、DV防止啓発活動や被害者に対するきめ細かい支援活動を行っており、その役割は大きなものとなっています。団体の活動を支援するとともに、連携を強化し、協働してDV防止・被害者支援施策の充実を図る必要があります。

■DV対応と児童虐待対応との連携強化

配偶者からの暴力と児童虐待が密接に関連するものであることを踏まえ、それぞれの対応機関が緊密に連携し、考え得る対応を積極的に共有して適切に対処することが重要です。

特に、DV対応と児童虐待対応との連携強化については、「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」（令和元年法律第46号）において、配偶者暴力相談支援センターや女性相談支援員は、児童虐待の早期発見に努めることとし、児童相談所はDV被害者の保護のため、配偶者暴力相談支援センターと連携協力するよう努めるものとされ、児童相談所との相互連携が明確化されています。

(参考データ)



資料：新潟市児童相談所

【具体的取組】

① DVを容認しない社会づくりに向けた意識啓発の推進

- ア DVが人権侵害であるという認識を深め、DV防止に向けた意識の醸成を図るため、リーフレットやカード、広報紙、ホームページ、SNSなどを活用し、市民や事業者等に対する広報活動を充実します。(男女共同参画課)
- イ DVに関する理解促進を図るため、講演会や講座などの啓発事業を実施します。(男女共同参画課)
- ウ 若年層への教育・啓発を推進するため、学校等における人権教育を実施するほか、暴力によらない対等な関係づくりやデートDVに関する理解の促進に向けて、中学生以上を対象としたデートDV防止セミナー等の啓発事業を行います。(男女共同参画課、学校支援課)
- エ 被害者支援の一環として行う加害者への働きかけについては、国や他自治体の動向を注視しながら、対応について検討していきます。また、関連の情報提供を行います。(男女共同参画課)

② DV相談窓口の周知

- ア 配偶者暴力相談支援センターのリーフレットやカードを作成し、被害者が早期に適切な支援が受けられるよう、より効果的な方法でDV相談窓口について広く市民に周知していきます。また、SNSなどを利用した周知を行います。(男女共同参画課)
- イ 外国人や高齢者、障がい者など、個々の状況に配慮した情報提供を充実するとともに、関係団体等についても情報提供に努めます。(男女共同参画課、国際課、高齢者支援課、障がい福祉課)

- ウ 被害者を早期に発見するため、保健・医療・福祉・教育関係者や民生委員・児童委員など地域の福祉関係者に対し、DV防止の啓発や相談窓口についての情報提供を行います。（男女共同参画課）

③ 安全に安心して相談できる体制づくり

- ア 被害者の安全と秘密の保持に配慮した相談環境を整えます。（男女共同参画課、区役所健康福祉課）
- イ 夜間や休日等時間外の緊急の安全対策については、警察及び新潟県女性相談支援センターとの連携を強化します。（男女共同参画課、区役所健康福祉課）
- ウ 外国人や高齢者、障がい者、性的マイノリティなど様々な被害者が安心して相談できるよう、外国語通訳、手話通訳、簡潔な日本語でのやりとりなど個々の状況に配慮した相談・対応に努めます。（男女共同参画課、国際課、障がい福祉課、区役所健康福祉課）

④ 相談従事者の研修の充実

- ア 相談員の知識と技術の向上を図るため、DVの特性や相談手法、各種制度に関する研修を充実するとともに、困難事例等について話し合い、助言しあうことができる体制づくりに努めます。（男女共同参画課）
- イ 相談窓口等における被害者への二次的被害防止を図るため、関係職員がDV被害の理解を深める情報発信や研修等を実施します。（男女共同参画課）

⑤ 安全に配慮した保護体制の充実

- ア 警察や新潟県女性相談支援センターと連携し、安全かつ迅速に被害者を一時保護につなげます。（男女共同参画課、区役所健康福祉課）
- イ 一時保護が開始されるまでの間、必要に応じて避難場所を提供します。（男女共同参画課）

⑥ 総合的な相談支援体制の充実

- ア 配偶者暴力相談支援センターを中心とした総合的な支援体制づくりを進め、女性相談支援員とともに、円滑で切れ目のない被害者支援を行います。（男女共同参画課、区役所健康福祉課、関係課）
- イ 被害者の精神的負担の軽減や安全確保のため、関係機関と連携し、必要に応じた同行支援を行います。（男女共同参画課、関係課）
- ウ 被害者やその家族などに関する個人情報の管理・保護を徹底します。（男女共同参画課、関係課）

⑦ 自立支援策の充実

- ア 被害者の意思を尊重しながら状況に応じた支援策を調整し、生活再建に向けて多角的な支援を継続して行います。（男女共同参画課、区役所健康福祉課、区役所保護課）

- イ 生活支援のための各種制度の情報提供や手続き支援などを行います。(男女共同参画課、関係課)
- ウ 母子生活支援施設での自立に向けた支援が必要な母子世帯の場合は、入所による支援を行うとともに、市営住宅等への入居支援など、住宅確保に向けた支援を行います。
(男女共同参画課、こども家庭課、住環境政策課、区役所健康福祉課)
- エ 就労に関する相談や職業訓練制度の情報提供など、被害者の意向に沿った就労に向けての支援を行います。(こども政策課、区役所健康福祉課、区役所保護課)
- オ 被害者にこころのケアが必要な場合は、専門の関係機関であるこころの健康センターや男女共同参画推進センター「アルザにいがた」相談室等と連携し支援を行います。
(こころの健康センター、男女共同参画課)
- カ 自立後の様々な不安や孤独感などを軽減するため、被害者の意思を尊重し意向を確認しながら、アフターケアを行います。(男女共同参画課、区役所健康福祉課)
- キ 被害者の同伴児童など、DV被害の環境下にあるこどもについては、安全確保やこころのケア、学習支援などを行います。(児童相談所、幼保支援課、区役所健康福祉課、学務課、学校支援課、区教育支援センター、男女共同参画課)
- ク 被害を受けた外国人や高齢者、障がい者等の配慮を必要とする人については、それぞれの状況に応じて関係機関や民間団体と連携して支援を行うとともに、必要な場合は通訳等を介し、相談手続き等の支援を行います。(国際課、高齢者支援課、障がい福祉課、区役所健康福祉課、男女共同参画課)
- ケ 心身の回復を図り、入所して自立の準備を行うことができる女性自立支援施設やステップハウスについて情報提供を行います。(男女共同参画課)

⑧ 関係機関・民間団体との連携体制の強化と協働の推進

- ア 被害者を早期に発見し、適切な相談支援につなぐため、医療機関や、保健・福祉関係機関(児童・高齢者・障がい者虐待対策)、学校・教育機関との連携を図ります。(男女共同参画課、児童相談所、高齢者支援課、障がい福祉課、区役所健康福祉課、区役所保護課、学校支援課、区教育支援センター)
- イ 「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の一部を改正する法律」(令和5年法律第30号)により規定された関係機関等から構成される協議会を開催し、被害者の保護を図るために必要な情報の交換や協議を行い、被害者支援の充実を図るとともに、関係機関等との連携を強化します。(男女共同参画課)
- ウ 民間団体との連携を図り、団体の活動に対する支援を強化するとともに協働を推進します。(男女共同参画課)

⑨ DV対応と児童虐待対応との連携強化

- ア 児童相談所や警察、こどもが所属する教育・保育施設、学校などと連携し、児童虐待の早期発見に努めるとともに安全確保を図ります。(男女共同参画課、児童相談所、こども家庭課、幼保支援課、区役所健康福祉課、区役所保護課、学校支援課、区教育支援

センター)

- イ 要保護児童対策地域協議会への参加や、個別ケース検討会議の開催により適切な保護と切れ目のない支援の充実を図ります。(男女共同参画課、こども家庭課、児童相談所、区役所健康福祉課)

（２）セクシュアル・ハラスメント、ジェンダーに基づく暴力防止対策の推進

【現状と課題】

■ハラスメントのない安心して暮らせる環境づくり

ハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける重大な人権侵害です。

セクシュアル・ハラスメントは被害者の心を深く傷つけ、日常生活の継続が困難な状態になる程の重大な精神的苦痛を受けることもある、決して許されない行為です。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントに対しては、男女雇用機会均等法で事業主に雇用管理上の措置義務があり、法改正により、ハラスメント防止対策が強化されてきました。

「新潟市男女共同参画推進条例」においても、職場、地域、学校、家庭その他の社会のあらゆる分野においてセクシュアル・ハラスメントなど「性別による権利侵害の禁止」を規定しています。

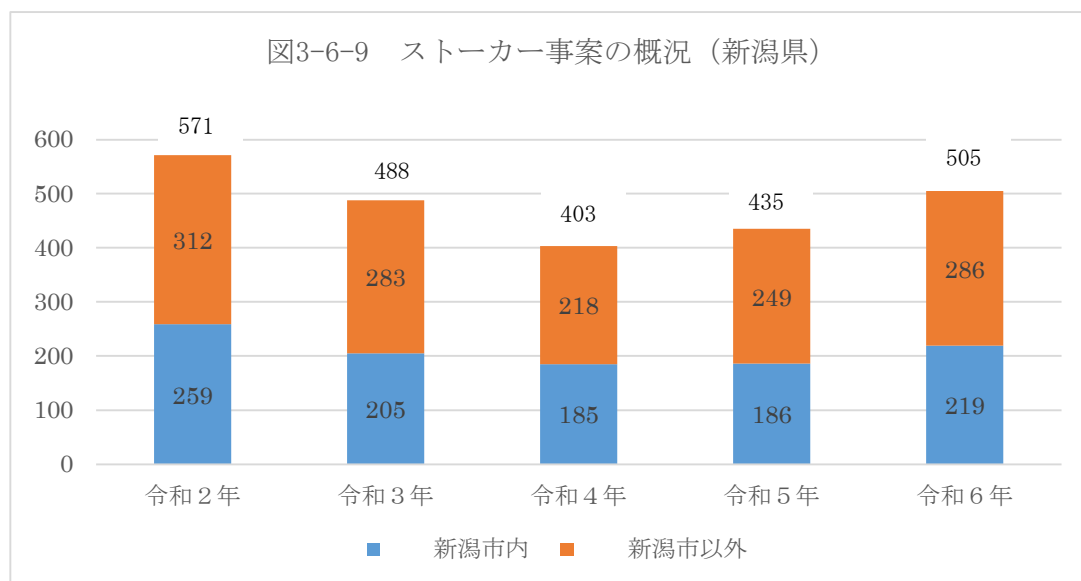
本市ではセクシュアル・ハラスメント防止の啓発に努めてきましたが、職場だけでなく教育の場や地域活動等でのセクシュアル・ハラスメントについても防止に向けた意識啓発を行い、正しい理解を広めていくことが必要です。また、職場における妊娠、出産、育児・介護休業、求職者等へのハラスメント、パワー・ハラスメント防止の啓発に一層取り組むことが求められています。

■ジェンダーに基づく暴力防止対策の推進

近年、性犯罪・ストーカー行為等の犯罪や、インターネットなどでの女性に対する性暴力表現、性の商品化、リベンジポルノ、SNSを使った個人に対する誹謗中傷、名誉やプライバシーを傷つける人権侵害等が問題になっています（図３－６－９）。

性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策を強化する国の取組状況を踏まえ、対応していく必要があります。

性犯罪・性暴力は被害者の尊厳を傷つける人権侵害であり、許されない行為であることを周知するとともに、その防止に努め、安心して生活するための環境づくりを進めることが必要です。



※暦年の認知件数

資料：新潟県警察本部

【具体的取組】

① セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの防止

- ア セクシュアル・ハラスメントのほか、パワー・ハラスメント、職場における妊娠、出産、育児・介護休業、求職者等へのハラスメント等を防止する環境づくりのため、啓発に努めます。（男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課）
- イ セクシュアル・ハラスメントや労働に関連するハラスメントのほか、人権擁護に関する相談窓口等について情報提供に努めます。（男女共同参画課、雇用・新潟暮らし推進課、広聴相談課）
- ウ ハラスメントによる精神的な不調等に関する相談窓口について情報提供に努めます。（男女共同参画課、こころの健康センター）
- エ 市職員や教職員に対し、各種ハラスメントの防止を周知徹底します。（人事課、学校人事課）

目標4 (3) ①イ再掲

② ジェンダーに基づく暴力防止の啓発や相談等の対策と安全な環境づくり

- ア 関係機関等と連携して性被害・性暴力を根絶していくための意識啓発や、性犯罪、ストーカー行為などの犯罪等の対策について、地域での広報・啓発活動を進め、性犯罪・性暴力の相談窓口の周知に努めます。（男女共同参画課、市民生活課）
- イ 性被害・性暴力、ストーカー行為等被害による精神的な不調等に関する相談窓口について情報提供に努めます。（男女共同参画課、こころの健康センター）
- ウ 青少年に悪影響を及ぼす恐れのある社会環境の健全化に取り組むとともに、地域団体等と協力して安全な環境づくりを進めます。（生涯学習推進課、市民生活課）

（３）困難な問題を抱える女性への支援

【現状と課題】

■困難な問題を抱える女性に関する意識啓発の推進

令和 6 年 4 月 1 日に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、困難な問題を抱える女性を支援し、女性が安心して、自立して暮らせる社会を実現することが求められています。

この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、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）をいいます。

「基礎調査」では、女性が現在困っていることとして、「将来に対する不安がある」（47.3%）が最も高く、次いで「家計が苦しい」（24.3%）「健康（メンタルヘルス以外）に問題を抱えている」（14.3%）が上位に挙げられ、「家事・育児・介護の負担が大きい」「非正規雇用のため不安がある」「人間関係がうまく築けない」が続いています。また、「困っていることはない」と回答した人は 26.5%です（図 3－6－10）。

女性は、女性であることにより、DV被害や性被害に遭遇しやすい状況にあり、家庭内の不和、職場や地域社会での困りごとや悩みごとなどの多様な問題を抱えることがあります。さらに、不安定な就労状況、経済的困窮などの困難に直面することがあります。

こうした問題や悩みを抱く女性やおそれのある女性が、早期に適切な相談機関につながることで、問題を整理し、女性が意向や意思を尊重されながら解決に向けて相談することが、深刻な状況に陥ることを防ぎます。このような役割をもつ「女性相談」について、女性をはじめ広く市民に周知・啓発することが必要です。

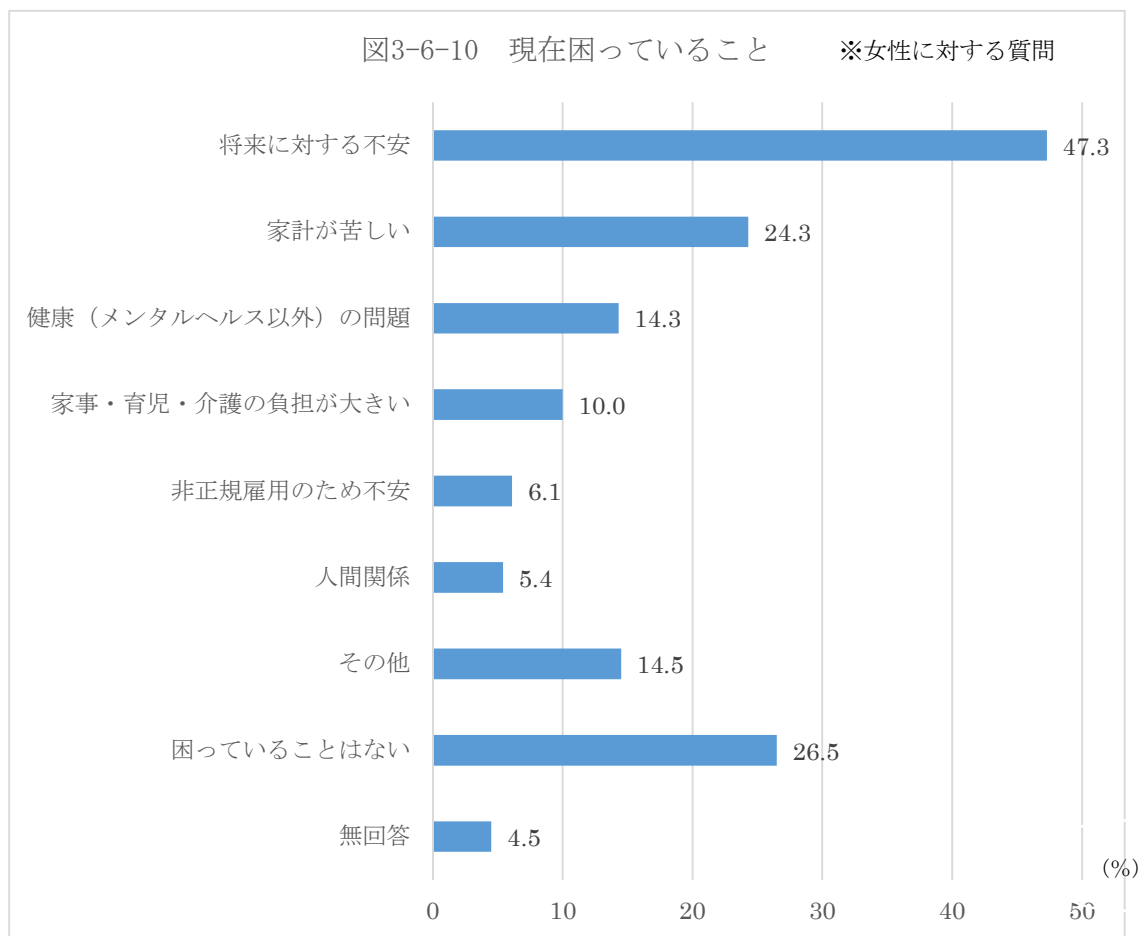
■困難な問題を抱える女性の相談窓口の周知

困っていることがあると回答した人に「困っていることについてだれかに相談したか」尋ねたところ、「だれ（どこ）にも相談していない」と回答した人は全体の 46.4%であり、「相談したことがある」「いくつかは相談したが、相談していないことがある」と回答した人（41.3%）を上回りました（図 3－6－11）。

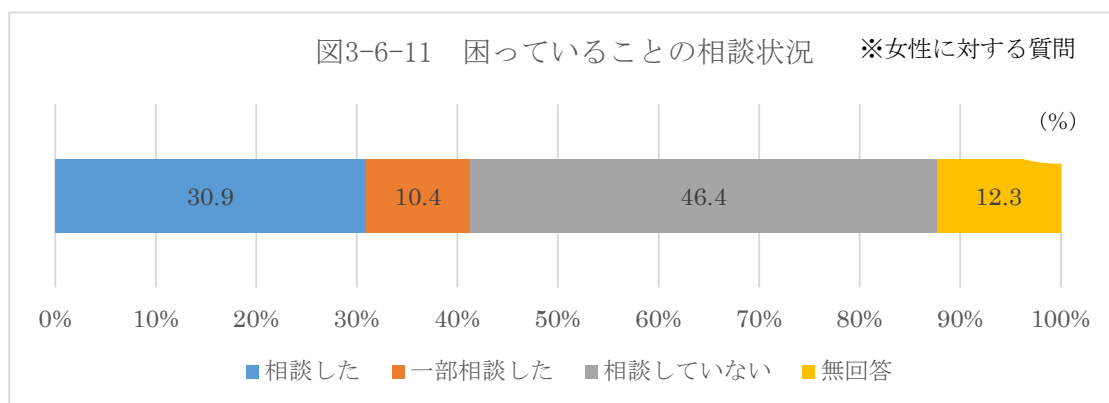
「だれ（どこ）にも相談していない」「いくつかは相談したが、相談していないことがある」と回答した人に相談していない理由を尋ねたところ、「相談しても無駄だと思っている」と回答した人は 50.8%に上り、次いで「だれ（どこ）に相談したらよいかわからない」（18.3%）、「相談しなくても解決できる」（16.2%）となっています（図 3－6－12）。

性的な被害、就労や生活維持、家庭の状況、地域社会との関係性など、多様な困りごとや悩みについて、区役所女性相談支援員による女性相談の窓口があることを一層周知する必要があります。

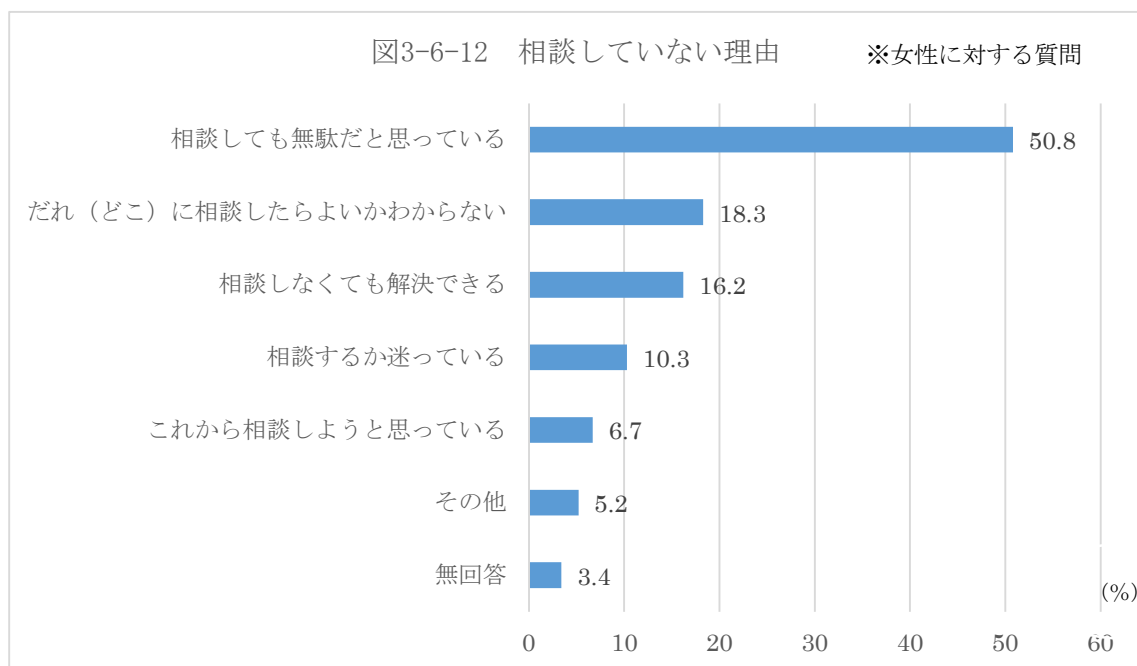
また、外国人、高齢者、障がい者及び若い女性が困難な問題を抱えることもあり、相談窓口の周知方法の充実が必要です。



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和6年）



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和6年）



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和6年）

■安全に安心して相談できる体制づくり

本市では、困難な問題を抱える女性の相談支援は、市民にとって身近な区役所の女性相談支援員が面接や電話で行い、困難な問題のうち、DVについては配偶者暴力相談支援センターが相談支援を行っています。女性が安心して相談できるよう相談窓口の安全を確保し、夜間・休日等の時間外における関係機関との連携、外国人や高齢者、障がい者等への配慮など、多様化・複合化・複雑化する相談に対応できるよう、体制を強化していく必要があります。

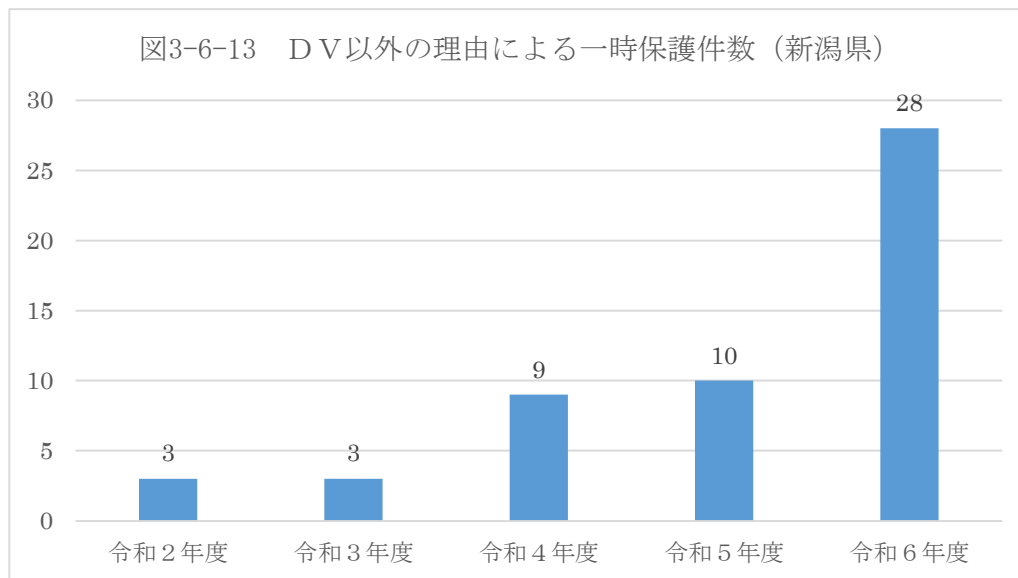
■女性相談支援員、相談従事者の研修の充実

女性は、女性であることにより、性暴力や性的虐待、性的搾取等の性的な被害に遭遇しやすい状況にあること、予期せぬ妊娠等の女性特有の問題が存在すること、不安定な就労状況や経済的困窮、孤立などの社会経済的困難等に陥るおそれがあることなどから、国籍、年齢、障がいの有無等を問わず、支援の対象者となります。女性相談支援員は、幅広い困難な問題を抱える女性からの相談に、相手の立場に立った配慮を行い、意向に沿いながら対応する必要があることから、適切な情報提供と支援を行うため、知識や技術の向上を図る必要があります。

また、庁内の各種相談窓口で相談、手続きを行うことや民間団体による多様な相談支援を受ける女性も多くいることから、相談支援を行う様々な機関、民間団体が、相談支援に関連した内容をともに学び合い、連携を深める研修、情報交換の場が必要です。

■安全に配慮した保護体制の充実

住まいの喪失や家庭不和による暴力等のため、女性を緊急に保護する必要がある場合、女性の意思を確認し、区役所健康福祉課（福祉事務所）、女性相談支援員が中心となり、警察や新潟県女性相談支援センターと連携して一時保護へつないでいます（図3-6-13）。



（件数）

資料：新潟県こども家庭課

■総合的な相談支援体制の充実

区役所女性相談支援員や関係課とともに女性の相談に応じ、自立に向けた支援の情報提供や調整を行うなど、相談から保護・自立支援まで切れ目のない総合的な支援を行っています。

女性の支援には多岐にわたる部署が関係することから、女性相談支援員及び相談担当者は、被害者の精神的負担を軽減し相談を具体的な解決につなげるため、相談者に寄り添い、意向を確認しながら関係部署と連携・調整を図ることが大切です。また連携に際しては個人情報の保護に関する法律及び新潟市個人情報の保護に関する法律施行条例を遵守し、個人情報を適切に取り扱う必要があります。

■自立支援策の充実

女性が新たに生活を始め、自立するためには、住宅の確保や就労、生活費の問題、こどもの就学の問題など生活全般にわたる幅広い支援が必要であり、女性の状況やニーズに応じて、女性相談支援員が窓口と同行し支援を行っています。

また、困難な問題を抱える女性は、不安定な精神状態に陥ることも少なくないため、必要に応じて専門的なケアが受けられるようにする必要があります。新しい地域での生活の不安、医療機関や買い物先などの生活に欠かせない場所に一人で外出することの精神的負担や孤独感の軽減など、自立後のアフターケアを望む女性の支援が必要です。

外国人や高齢者、障がい者等の配慮を必要とする人については、それぞれの状況に応じた保護・自立支援を行うことが求められており、関係機関や支援団体と連携して支援することが必要です。

■貧困やひとり親家庭等、生活上の困難を抱える女性への支援

女性は男性と比較してパート・アルバイト等の非正規雇用で働く人が多く、収入も低いことが多い状況にあります。とりわけ、ひとり親や単身女性、高齢女性など、不安定な就業を継続せざるを得ない状況があることに留意が必要です。

国の調査によると、児童のいる世帯の平均稼働所得は721.7万円ですが、母子世帯は270.6万円と差があります。※厚生労働省 国民生活基礎調査（令和4年）

困窮に苦しむ女性や生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭が安心して暮らせるよう、また貧困を次世代に連鎖させないよう、世帯やこどもの実情に応じた支援に取り組む必要があります。

■関係機関・民間団体との連携強化と協働の推進

家庭内の問題と関係の深い児童虐待や高齢者虐待、障がい者虐待については、日常業務において関係機関と緊密な連携がとれるようにするとともに、既存の関係機関のネットワークを通じて、女性の抱える多様で複合化した複雑な問題に対処していくことが必要です。

民間団体は、女性に対する柔軟で多様な支援活動を行っており、困難な問題を抱える女性の支援者として大きな役割を担っています。団体の活動を支援するとともに、連携を強化し、協働して女性支援施策の充実を図っていく必要があります。

【具体的取組】

① 困難な問題を抱える女性に関する意識啓発の推進

- ア 女性が日常生活及び社会生活を営むなかで、女性であることにより様々な困難に直面することが多いことやその困難な問題を相談できる窓口があることについて、リーフレット、広報紙、ホームページ、SNSなどを活用し、市民に対する広報活動を充実します。また、外国人、高齢者、障がい者等にも伝わりやすい内容となるよう工夫していきます。（男女共同参画課、国際課、高齢者支援課、障がい福祉課）
- イ 困難な問題を抱える女性への支援に関する理解促進を図るため、様々な機会を捉えて啓発事業を実施します。（男女共同参画課）
- ウ 困難な問題を抱える女性を早期に発見するため、保健・医療・福祉・教育関係者や民生委員・児童委員など地域の福祉関係者に対し、困難な問題を抱える女性への支援に関する啓発や情報提供を行います。（男女共同参画課、区役所健康福祉課）

② 困難な問題を抱える女性の相談窓口の周知

- ア 女性が困難な問題を抱えたときに相談する窓口を周知するリーフレットなどを作成し、

女性が早期に適切な支援が受けられるよう、広く市民に周知していきます。また、SNSなどを利用した啓発を行います。（男女共同参画課）

- イ 外国人や高齢者、障がい者等の配慮を必要とする人に対し、個々の状況に配慮した情報提供を充実するとともに、相談等を行う関係団体等についても情報提供に努めます。（男女共同参画課、国際課、高齢者支援課、障がい福祉課）
- ウ 困難な問題を抱える女性が立ち寄りやすい場所での気軽な相談や地域での相談会など、早期に相談につながりやすいアウトリーチによる相談を民間団体等と協働して実施します。（男女共同参画課）
- エ 保健・医療・福祉・教育関係者や民生委員・児童委員など地域の福祉関係者に対し、啓発や相談窓口についての情報提供を行います。（男女共同参画課、区役所健康福祉課）

③ 安全に安心して相談できる体制づくり

- ア 相談者の安全と秘密の保持に配慮した相談環境を整えます。他職種や関係機関に相談をつなぐときは、相談者の意思を尊重し、意向に沿って相談を進めていきます。（男女共同参画課、区役所健康福祉課）
- イ 夜間や休日等時間外の緊急の安全対策については、警察および新潟県女性相談支援センターとの連携を強化します。（男女共同参画課 区役所健康福祉課）
- ウ 外国人や高齢者、障がい者、性的マイノリティなど様々な相談者が安心して相談できるよう、外国語通訳、手話通訳、簡潔な日本語でのやりとりなど個々の状況に配慮した相談・対応に努めます。（男女共同参画課、国際課、高齢者支援課、障がい福祉課、区役所健康福祉課）

④ 女性相談支援員、相談従事者の研修の充実

- ア 相談員の知識と技術の向上を図るため、女性を取り巻く様々な関連事項について理解を深め、相談手法、各種制度に関する研修を充実するとともに、困難事例等について話し合い、助言しあうことができる体制づくりに努めます。（男女共同参画課）
- イ 相談窓口等における被害者への二次的被害防止を図るため、関係職員が困難な問題を抱える女性への理解を深める情報発信や研修等を実施します。（男女共同参画課）

⑤ 安全に配慮した保護体制の充実

- ア 警察や新潟県女性相談支援センターと連携し、安全かつ迅速に女性を一時保護につなげます。（区役所健康福祉課、男女共同参画課）

⑥ 総合的な相談支援体制の充実

- ア 区役所健康福祉課、女性相談支援員を中心に、それぞれの女性のニーズに合わせた円滑で切れ目のない女性支援を行います。（区役所健康福祉課、男女共同参画課）
- イ 女性の精神的負担の軽減や安全確保のため、関係機関と連携し、必要に応じた同行支援を行います。（区役所健康福祉課、男女共同参画課）

- ウ 女性やその家族などに関する個人情報の管理・保護を徹底します。(区役所健康福祉課)
- エ 民間団体の支援活動の特長を生かした相談支援の方法を検討します。(男女共同参画課、関係課)
- オ 若い女性等が相談しやすい環境の整備について検討していきます。(男女共同参画課)

⑦ 自立支援策の充実

- ア 女性の意思を尊重しながら状況に応じた支援策を調整し、新たな場での生活に向けて継続的な支援を行います。(区役所健康福祉課、区役所保護課)
- イ 生活支援のための各種制度の情報提供や手続き支援などを行います。(区役所健康福祉課)
- ウ 母子生活支援施設での自立に向けた支援が必要な母子世帯の場合は、入所による支援を行うとともに、市営住宅等への入居支援など、住宅確保に向けた支援を行います。(区役所健康福祉課、こども家庭課、住環境政策課)
- エ 就労に関する相談や職業訓練制度の情報提供など、女性の意向に沿った就労に向けての支援を行います。(こども政策課、区役所健康福祉課、区役所保護課)
- オ 女性にこころのケアが必要な場合は、専門の関係機関であるこころの健康センターや男女共同参画推進センター「アルザにいがた」相談室等と連携し支援を行います。(こころの健康センター、男女共同参画課)
- カ 自立後の様々な不安や孤独感などを軽減するため、民間団体と協働し、一定期間自立後の住まいに訪問する見守り支援や外出等の同行支援、女性が気軽に立ち寄ることができる居場所づくりなどによる、アフターケアを行います。(男女共同参画課、区役所健康福祉課)
- キ 女性の同伴児童など、暴言や暴力を受けたり、暴力の目撃などの環境下にあるこどもについては、安全確保やこころのケア、学習支援などを行います。(児童相談所、幼保支援課、区役所健康福祉課、学務課、学校支援課、区教育支援センター、男女共同参画課)
- ク 外国人や高齢者、障がい者等の配慮を必要とする人については、それぞれの状況に応じて、関係機関や民間団体と連携して支援を行うとともに、必要な場合は通訳等を介し、相談手続き等の支援を行います。(国際課、高齢者支援課、障がい福祉課、区役所健康福祉課、男女共同参画課)
- ケ 心身の回復を図り、入所して自立の準備を行うことができる女性自立支援施設やステップハウスについて情報提供を行います。(男女共同参画課)

⑧ 貧困やひとり親家庭等、生活上の困難を抱える女性への支援

- ア ひとり親家庭が安心して子育てや自立した生活が営めるよう、児童扶養手当、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や就労支援を行います。また、生活困窮や生活上の困難を抱える女性に対し、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関などの関係機関と連携しながら、就労に関する支援や住居、日常生活支援など、

家庭の状態やニーズに応じた総合的な支援を行います。（こども政策課、区役所健康福祉課、区役所保護課）

イ 区役所に配置の母子・父子自立支援員がひとり親家庭からの生活上の相談に応じ、新潟県・新潟市ひとり親家庭等就業・自立支援センターと連携し、生活や養育費等、自立に向けた相談や支援制度等の情報提供を行います。（こども政策課、福祉総務課、区役所健康福祉課）

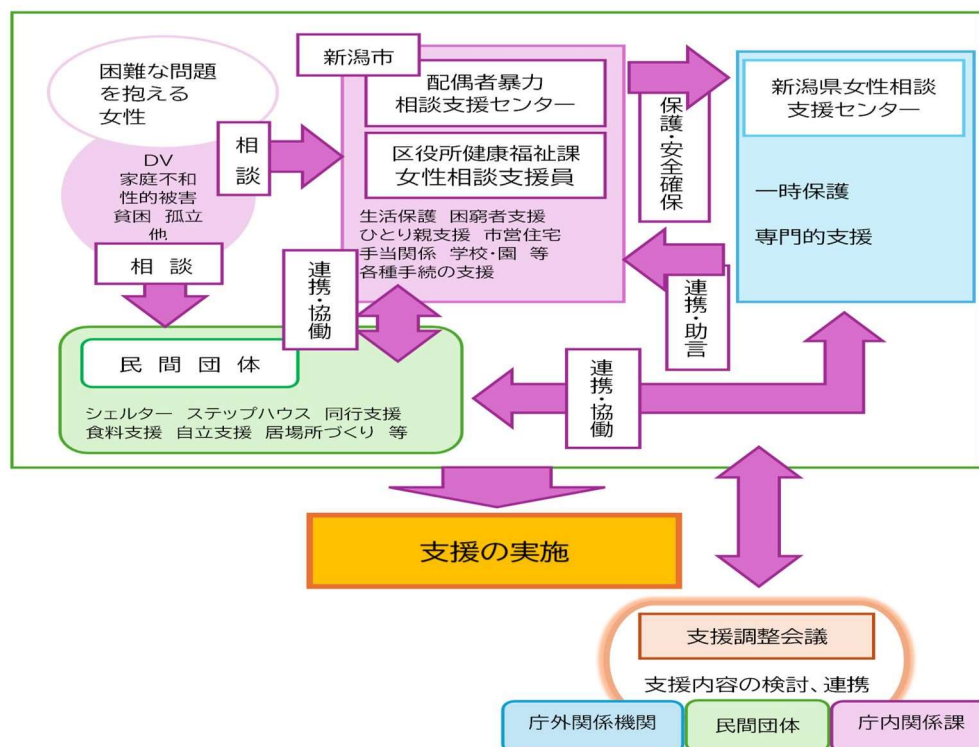
ウ 区役所に配置の女性相談支援員が様々な困難な問題を抱える女性の相談に応じます。女性の置かれた状況を丁寧に聴き、女性の意思を尊重して適切に対応します。（区役所健康福祉課、男女共同参画課）

⑨ 関係機関・民間団体との連携体制の強化と協働の推進

ア 困難な問題を抱える女性を早期に発見し、適切な相談支援につなぐため、医療機関や、保健・福祉関係機関（児童・高齢者・障がい者虐待対策）、学校・教育機関との連携を図ります。（男女共同参画課、児童相談所、高齢者支援課、障がい福祉課、区役所健康福祉課、区役所保護課、学校支援課、区教育支援センター、幼保支援課）

イ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（令和4年法律第52号）により規定された関係機関等から構成される支援調整会議を開催し、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報交換や支援の内容に関する協議を行います。支援の充実を図るとともに、関係機関や民間団体との連携を強化します。（男女共同参画課）

ウ 民間団体との連携を図り、団体の活動に対する支援を強化するとともに協働を推進します。（男女共同参画課）



第4章 計画の推進

1 計画の進行管理

本計画に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を業務の継続的改善手法（PDCAサイクル）により着実に進めていくため、達成度を測るための指標を設定したうえで毎年点検・評価し、その結果を公表します。

(1) 指標の設定

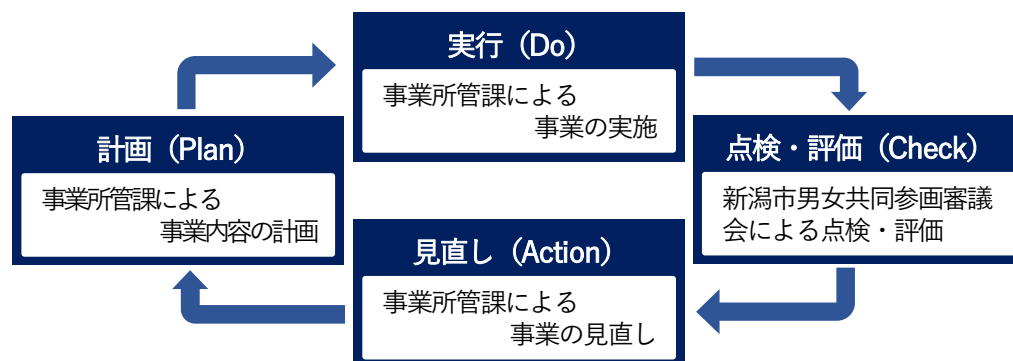
本計画の6つの目標ごとに「成果指標」「参考指標」の2種類の指標を設定します。

「成果指標」は計画期間中に達成すべき数値目標で、事業実施による成果を測る指標、「参考指標」は各目標に関連する状況を把握するため参考とするもので、数値目標を設定しない指標です。

(2) 評価と公表

本計画に基づく施策の実施状況を事業所管課・男女共同参画課・新潟市男女共同参画審議会の3段階で毎年点検・評価し、年次報告書を作成して公表します。

男女共同参画の推進に関する個別事業の実施状況及び目標ごとに成果指標や参考指標と関連付けた進捗状況を新潟市男女共同参画審議会に報告し、その評価を受け、計画の進捗状況を市民に分かりやすく公表します。



2 推進体制の充実・強化

本計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向け、各部署が男女共同参画の視点を持って施策を総合的、計画的に進めるため、職員の男女共同参画についての理解を深めるとともに、庁内における推進体制の充実・強化を図ります。

あわせて、市民団体や事業者等との連携、協働を進めるとともに、国・県等関係機関との連携強化を図ります。

また、男女共同参画施策の充実を図るため、定期的に、男女共同参画推進に関する実態把握を行います。

(1) 男女共同参画審議会

市長の附属機関である新潟市男女共同参画審議会は、市長の諮問に応じて男女共同参画の推進に関する重要事項について調査、審議し市長に答申するほか、計画の進捗状況についての評価等を行い、必要と認められる事項について市長に意見を述べます。

(2) 男女共同参画推進会議

本計画を全庁的な取組の下で進めるため、市長を議長とし全部長等で構成する新潟市男女共同参画推進会議を定期的に開催し、各部署が男女共同参画の視点に立ち、施策を総合的かつ計画的に推進します。

(3) 男女共同参画の視点を持った施策の推進

職員一人ひとりが男女共同参画の視点を持って施策を推進することができるよう、男女共同参画についての理解を深めるための情報提供や研修を充実します。

(4) 拠点施設の機能の充実

新潟市男女共同参画推進センター「アルザにいがた」は、本市の男女共同参画を推進する施策を実施し、市民、事業者、市民団体による取組を支援するための拠点施設として、能力開発・職業支援・情報・相談・調査研究・交流・保育の7機能の一層の充実を図ります。特に、情報発信機能の充実や関係機関・市民団体と連携した地域への男女共同参画に関する啓発事業の展開を図ります。

また、新潟市配偶者暴力相談支援センターは、DV被害者支援の中心機関として、DVに関する理解を広めるとともに、安心安全な相談・保護・自立支援を切れ目なく総合的に行うため、関係機関等との連携や民間団体との協働を進め、DV被害者支援を図ります。

(5) 地域における男女共同参画の推進

各区と連携し、地域での男女共同参画を推進するための啓発活動の取組を進めます。

(6) 市民、市民団体、事業者等との連携、協働

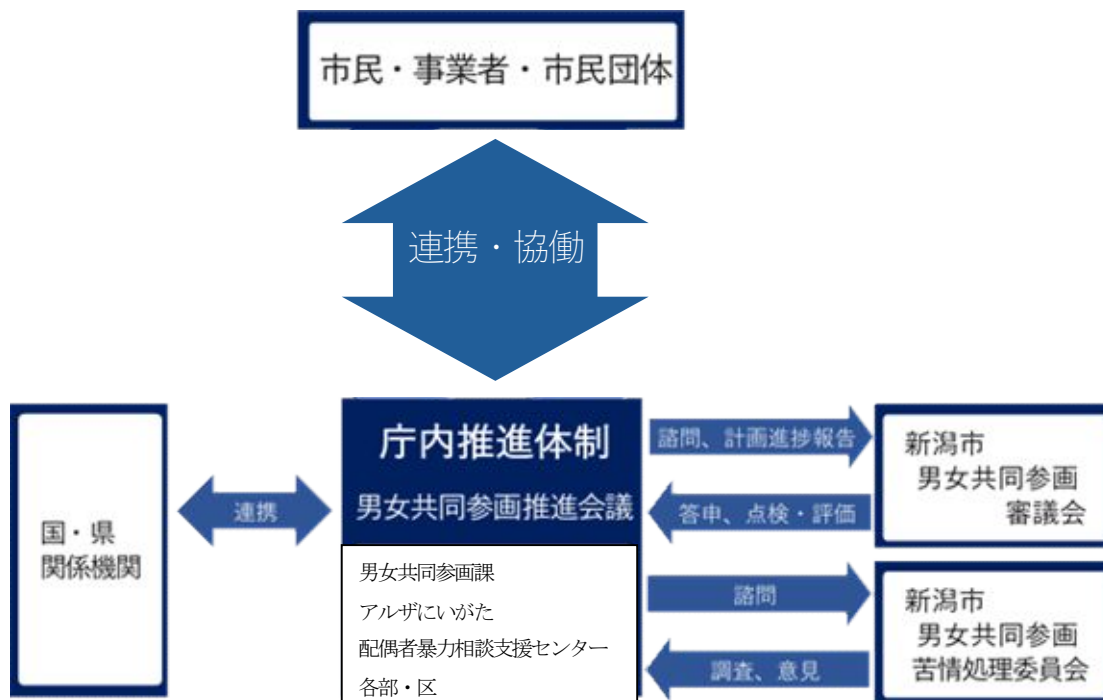
男女共同参画社会を実現するためには、行政だけでなく市民や市民団体、事業者等による主体的な取組が不可欠です。そのため、意見交換・協議を行う場を設けることなど、市民団体や事業者等との連携を一層進め、事業の協働実施に積極的に取り組みます。

(7) 男女共同参画苦情処理制度

市が実施する男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する苦情を申し出ることができる苦情処理制度が広く活用されるよう、より一層の市民周知を図ります。

(8) 関係機関等との連携強化

国・県等の関係機関との一層の連携を進め、情報の共有化や事業協力を図ります。



指標一覧

【指標の分類】

成果指標 計画期間中に達成すべき数値目標を設定し、事業実施による成果を測る指標

参考指標 各目標に関連する状況を把握するため参考とするもので、数値目標を設定しない指標

	分類	No.	項目		現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)	
目標1	成果	1	市民の性別役割分担意識「男は仕事、女は家庭（家事・育児）」という考え方に反対する人の割合			61.6%	80%以上
	成果	2	「男女共同参画社会」という用語の認知度			70.0%	80%以上
	成果	3	男女の地位の平等感	法律や制度	30.6%	40%以上	
				社会通念・慣習・しきたり	13.0%	20%以上	
				家庭生活	42.1%	50%以上	
				地域社会	33.4%	40%以上	
	成果	4	男女平等教育を年間指導計画に位置付け、「男女平等教育」学習資料を活用した指導をしている割合	小学校3年生	—	100%	
				小学校6年生	—	100%	
				中学校2年生	—	100%	
	成果	5	男女共同参画を目的とした講座利用者満足度			90.4%	95.0%
参考	6	アルザにいがた主催講座参加者数			738人	—	
参考	7	アルザ情報（メール配信）登録数			1,194人	—	
目標2	成果	8	審議会等における女性委員割合			42.7%	45%以上
	成果	9	女性委員のいない審議会等の割合			1.2%	0%
	成果	10	市職員の管理職（課長以上）における女性の割合			20.6%	30%以上
	成果	11	市立学校園の女性管理職（校長・教頭）の割合 ※小・中学校、特別支援学校、中等教育学校、高等学校、幼稚園			18.7%	25%以上
	参考	12	女性委員割合が45%以上の審議会等の割合			54.8%	—
	参考	13	市立小・中学校の校長・教頭における女性の割合	小学校・校長	19.0%	—	
				小学校・教頭	22.1%	—	
				中学校・校長	7.1%	—	
				中学校・教頭	10.0%	—	
	参考	14	自治会長・町内会長の女性割合			7.1%	—
参考	15	政治の場における男女の地位の平等感			12.8%	—	
参考	16	市防災士の会の女性会員数			97人	—	

	分類	No.	項目		現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
目標3	成果	17	職場における男女の地位の平等感		30.6%	40%以上
	成果	18	女性の有業率（25～44歳）		83.9% (R4)	85%
	成果	19	民間企業の女性管理職比率		13.6% (R2)	30%
	成果	20	家族経営協定締結農家の割合		10.9%	市内認定農業者数の 15%以上
	参考	21	男女別正規従業員の割合	男性	79.8% (R4)	—
				女性	47.3% (R4)	—
目標4	参考	22	所定内賃金の男女格差		76.0	—
	成果	23	共働き夫婦の家事等平均時間の格差		184分 (女294) (男110)	150分以内
	成果	24	男性の育児休業取得率		52.6%	85%
	成果	25	男性市職員の育児休業取得率		64.7%	85%以上 (取得期間2週間以上)
	成果	26	週間就業時間が60時間以上の男性の割合		5.5% (R4)	5%
	成果	27	年次有給休暇取得率		64.6%	70%
	成果	28	保育所待機児童数		0人	0人
	参考	29	新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定数（新潟市）		—	—
	参考	30	要支援・要介護認定者数		47,605人	—
	参考	31	労働者からのハラスメントに関わる相談や訴えのあった事業所割合		13.3% (R5)	—
目標5	成果	32	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する人の割合		92.2%	100%
	成果	33	子宮頸がん検診受診率		43.6% (R5)	60%
	成果	34	乳がん検診受診率		51.4% (R5)	60%
	参考	35	新潟市健康経営認定事業所数		392事業所	—
	参考	36	中学校で思春期健康教育を実施した割合		77.2%	—
	参考	37	新潟市保健所におけるHIV検査の検査件数		1,235件	—
	参考	38	性に関する教職員対象の研修会（教育委員会主催）参加校・園数		137校園	—
	参考	39	自殺死亡率（人口10万人当たりの自殺者数）		16.3 (概数値)	—
目標6	成果	40	DV被害にあったときに実際に相談した人の割合	男性	30.2%	35%
				女性	52.0%	70%
	成果	41	DV被害にあったときの相談窓口を知っている人の割合		44.9%	60%以上
	成果	42	区役所女性相談支援員を知っている女性の割合		8.4%	30%
	参考	43	配偶者暴力相談支援センターで受けたDV相談の件数		2,489件	—
	参考	44	デートDV防止セミナー受講者数		7,639人	—
	参考	45	区役所女性相談支援員が受けた女性相談の件数		2,274件	—

用語解説

<五十音順>

あ行

アウトリーチ

積極的に対象者のいる場所に出向いて働きかけること。

一般事業主行動計画

(女性活躍推進法に基づくもの)

女性活躍推進法に基づき、事業主が自社の女性活躍に関する現状把握、課題分析を行い、その結果を踏まえた数値目標や目標を達成するための取組内容を盛り込み策定するもの。

インセンティブ

目標への意欲を高める刺激。動機付け。

SDGs

平成 27(2015)年 9 月に国連で採択された、平成 28(2016)年から令和 12(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030 年を期限とする包括的な 17 の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）を設定。

ゴール 5 ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

SNS

Social Networking service の略。友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

M字カーブ

日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になることをいう。

L字カーブ

日本の女性の労働者の正規雇用比率を年齢階層別にグラフ化したとき、20 歳代をピークに右肩下がりで低下し、アルファベットの L のような形になることをいう。

エンパワーメント

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

か行

カスタマーハラスメント

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの。

家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

交際相手からの暴力（デートDV）

配偶者、生活の本拠をともしする交際相手以外の交際相手からの身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、性的暴力、経済的暴力。

さ行

ジェンダー

「男らしさ」「女らしさ」など「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別をいう。

ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、経済、教育、健康、政治の分野毎に各使用データをウェイト付けしてジェンダー・ギャップ指数を算出している。0が完全不平等、1が完全平等を表している。

女性自立支援施設

困難な問題を抱える女性の意向を踏まえ、女性を保護し、健康回復や自立の促進のために生活を支援する施設。

ステップハウス

DVの被害者や住まいを失った困難な問題を抱える女性に対し、民間団体が中期的に安全な住居の提供を行い、生活の安定を図りながら自立に向けた多様なサービスを提供する施設。

性的マイノリティ

性的指向（好きになる性）や性自認（こころの性）・ジェンダーアイデンティティ（自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識）などの性のあり方が多数派と異なる人。「性的少数者」「セクシュアル・マイノリティ」ともいい、性的マイノリティを表すことばのひとつとして LGBTQ・LGBTQ+がある。

性別による固定的な役割分担

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

セクシュアル・ハラスメント

性的いやがらせ。職場、地域、学校などのほか、様々な場で起こりうる性的・差別的な行動のこと。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれる。

ソーシャルメディア

SNS、ブログなど、インターネットを利用して個人間のコミュニケーションを促進するサービスの総称のこと。

た行

地域コミュニティ協議会

新潟市において、市民と市が協働して地域のまちづくりや、その他の諸問題に取り組み、市民自治の推進を図るため、小学校区または中学校区を基本とし、自治会・町内会を中心にさまざまな団体などで構成された組織のこと。

な行

新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業

多様で柔軟な働き方の推進や仕事と家庭・その他の活動の両立支援、女性の登用・育成などに積極的に取り組む企業として、新潟県に認定された企業。

は行

配偶者等からの暴力（DV）

配偶者やパートナーなど親密な関係にある人からの身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、性的暴力、経済的暴力など。

なお、DV防止法では、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者及び元配偶者を含む）からの身体的暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を「配偶者からの暴力」とし、「生活の本拠を共にする交際相手（元生活の本拠を共にする交際相手を含む）」からの暴力等についても準用する。

ハッピーパートナー企業

新潟県男女共同参画推進企業。男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できる職場環境を整えたり、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業のこと。
(ハッピーパートナー企業登録制度は令和7年度末で終了)

ハラスメント

様々な場面での嫌がらせやいじめ行為を指し、職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為のこと。

パワー・ハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと。

プレコンセプションケア

性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う概念。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいう。

ま行

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

ら行

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）

人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあること。

リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）

自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利のこと。

リベンジポルノ

元交際相手の性的な写真等を撮影対象者の同意なくインターネット上に公開することなどをいう。

新潟市 相談窓口一覧

※各窓口の相談日、相談時間は年度によって変更の可能性があります。
各窓口にお問い合わせください。

配偶者、パートナーからの暴力（DV）についての相談窓口

相談窓口	電話番号	相談時間
新潟市配偶者暴力相談支援センター	025-226-1065	【電話相談】 月・水 9:00～17:00 火・木・金 9:00～20:00 【面接相談】 ※要予約 月～金 9:00～17:00 （電話・面接とも土日祝日、年末年始を除く）

※DV被害を受けているご本人からの相談をお受けしています。性別は問いません。

困難な問題（家庭内の不和、性的な被害、様々な人間関係の悩み等）を抱える女性の相談窓口

相談窓口	電話番号	相談時間
北区健康福祉課	025-387-1315	9:00～16:00 （土日祝日、年末年始を除く）
東区健康福祉課	025-250-2415	
中央区健康福祉課	025-223-7236	
江南区健康福祉課	025-382-4313	
秋葉区健康福祉課	0250-25-5660	
南区健康福祉課	025-372-6371	
西区健康福祉課	025-264-7343	
西蒲区健康福祉課	0256-72-8369	

家庭・職場の人間関係や生きかたなど様々な悩みについての相談窓口

相談窓口	相談名・電話番号	相談時間
新潟市男女共同参画推進センター アルザにいがた	こころの相談 025-245-0545	【電話相談】 水・日 10:00～15:30 金 14:00～19:30 【面接相談】 ※要予約（初回は上記日時に電話で相談） 火・水・木・土 10:00～17:00 （電話・面接とも祝日・年末年始、第4月曜が祝日の場合の翌火曜を除く）
	男性のための電話 相談 025-246-7800	第4火曜 18:30～21:00（祝日を除く）