

第1章

計画の策定にあたって

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、昭和63年（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年（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年（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めざして施策に取り組んできました。

本市では平成13年（2001年）に策定した行動計画が平成23年（2011年）3月で計画期間が終了することから、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2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。

特に、配偶者等からの暴力は重大な人権侵害であり、男女共同参画社会実現のために早急に対応すべき重要な課題であることから、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」に基づく「新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画」を「第2次新潟市男女共同参画行動計画」に包含して策定し、条例の理念のもとに総合的な推進を図ることとしました。

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年（1975年）、国連はこの年を「国際婦人年」とし、メキシコシティで第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年（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年（1985年）に批准しました。

平成7年（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年（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。

【2】国内の社会経済情勢の変化

近年の社会状況としては、少子高齢化の進展による日本の総人口や労働力人口の減少、未婚・離婚の増加等による単身世帯やひとり親世帯の増加などが見られます。地域社会では、人間関係の希薄化も指摘されています。

就労の場では、従来、女性に多かった非正規雇用が、若年層を中心に男性でも増加しており、雇用不安の問題や正規雇用との格差などから経済的に不安定な状態に陥る人の増加につながるおそれが出ています。また、失業者も増加傾向にあり、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。

【3】男女共同参画に関する国の動向

国においては、男女共同参画社会の実現を21世紀の日本社会を決定する最重要課題と位置付け、平成11年(1999年)に「男女共同参画社会基本法」に基づく「男女共同参画基本計画」を策定し、平成17年(2005年)にはこれを改定して「男女共同参画基本計画(第2次)」を策定し、次のような取組を進めてきました。

1 様々な分野における女性の活躍促進

女性の政策・方針決定過程への参画を促進するため、男女共同参画基本計画(第2次)では、「2020年までにあらゆる分野における指導的地位に占める女性の割合が、少なくとも30%程度」となるよう目標を設定して取組を進めています。また、平成20年(2008年)には「女性の参画加速プログラム」を策定し、仕事と生活の調和の実現、女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実、意識改革を一体として進めるとともに、女性の参画が進んでいない分野について重点的な取組を進めることとしています。

雇用の分野では、平成18年(2006年)に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」という。)が改正され、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策の強化など、雇用環境の整備が進められています。また、平成19年(2007年)には、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が改正され、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常労働者への転換等を促進しています。

2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

平成17年(2005年)に「次世代育成支援対策推進法」が完全施行され、従業員301人以上の事業所においては、従業員の仕事と家庭の両立のための具体的措置と目標値を設定した一般事業主行動計画の策定が義務づけられました(法改正により、平成23年(2011年)4月以降は従業員101人以上の事業所に策定が義務化)。また、平成19年(2007年)には、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、男性も含めた働き方の見直し、多様な働き方・生き方が選択できる社会づくりのための取組が進められています。

③ 女性に対する暴力の根絶

平成13年(2001年)に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が制定され、平成16年(2004年)及び平成19年(2007年)の改正を経て、保護命令制度の拡充など被害者支援の充実が図られました。また、市町村においては、配偶者からの暴力の防止と被害者の保護・支援のための基本計画の策定及び配偶者暴力相談支援センター機能の設置が努力義務とされ、施策の一層の充実が求められています。

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、平成22年(2010年)に第3次男女共同参画基本計画を策定し、更なる取組を進めていくことにしています。

3 新潟市の現状と課題

【1】社会状況

本市の人口は、平成22年(2010年)7月の推計人口では81万2千人となっており、平成17年の国勢調査時に比べて減少しています。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12.8%であるのに対し、老年人口(65歳以上)割合は年々増加し23.1%と少子高齢化が進んでいます。老年人口のうち女性の割合は、58.2%と高くなっています。

また、合計特殊出生率は、全国の数値を下回って推移し、平成21年(2009年)は1.25(全国1.37)となっています。

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8割以上で、世帯規模は小規模化しています。

【2】男女共同参画に関する状況

本市では、行動計画策定後、男女共同参画推進条例を制定し、行動計画推進の拠点施設「女性センター」を「男女共同参画推進センター(アルザにいがた)」に名称変更したほか、男女共同参画苦情処理制度の設置、男女共同参画地域推進員の配置など、男女共同参画を推進するための体制づくりを進めてきました。また、平成18年(2006年)に策定した行動計画第2次実施計画では、男女共同参画推進条例の基本理念に基づいて目標指標を設定し、外部委員による事業評価を実施しながら施策の推進に取り組んできました。17項目の指標のうち平成21年度(2009年度)末時点で目標を達成しているのは、男女共同参画社会の認知度など3項目となっており、更なる取組が必要な課題が多く残っています。

1 性別による固定的役割分担意識の解消

本市では、男女共同参画推進センター「アルザにいがた」や公民館を中心に、男女共同参画に関する学習機会を提供するとともに、各区男女共同参画地域推進員による地域での啓発事業を実施するなど男女共同参画意識の啓発に取り組んできました。しかし、本市が平成21年（2009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、男女共同参画社会について内容まで知っている人は8.7%で、広く市民に理解されたという状況には至っていません。

また、社会のさまざまな場面での男女の地位の平等感については少しずつ増加しているものの、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。男女平等という原則は頭では理解されていても、さまざまな社会システムや慣習の中では性別による固定的な役割分担意識が根強く残っていて、男女共同参画を実現する上での大きな支障となっています。

一人ひとりの個性と能力を生かしながら多様な生き方が選択できる社会づくりを進めるために、男女共同参画の意義について更に理解を深めてもらい、性別による固定的な役割分担意識の解消に努めることが必要です。

2 政策・方針決定過程への女性の参画促進

社会のあらゆる分野で女性が男性と対等に参画し、方針決定にも女性の意見が反映され、責任を分かち合いながらさまざまな活動を担っていくことが男女共同参画の基本です。

本市では、政策・方針決定過程への女性の参画を進めるために、審議会等における女性委員の割合を40%にすることを目標に取り組んできました。女性委員は着実に増えてきているもののまだまだ目標には届きません。また、本市における管理的職業従事者の女性の割合は1割程度となっているほか、地域の自治会・町内会、コミュニティ協議会などの女性の会長の割合も低く、方針決定の場への女性の参画は進んでいない状況です。

女性の意見が十分反映されるよう、あらゆる分野で女性の参画を進めることが必要です。

3 雇用の場での男女格差の是正

本市の就業者数は平成7年（1995年）をピークに減少しているのに対し、女性の就業者数は平成7年（1995年）以降も増加しており、平成17年（2005年）には就業者全体の約44%が女性となっています。

しかし、女性の正規労働者の割合は5割にとどかず、賃金についても男女で格差のある状態が続いています。

また、女性の労働力率は、出産・子育て期に就業を中断する女性が多いことから、30歳代を底とするM字カーブを描いています。本市の場合も、全国平均や他の政令市に比べて底の浅い緩やかなカーブとなっているものの、出産・子育て期での就業中断傾向を示しています。

このため、男女の均等な機会と待遇の確保、男女間賃金格差の解消、女性の就業継続支援や再就職支援に引き続き取り組む必要があります。

4 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるようワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があります。

「基礎調査」では、35.9%の人が「家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させる」ことが望ましいと考えており、男女共同参画社会実現のために市が力を入れるべきことでは「子育てや介護を社会的に支援する施設・サービスを充実すること」(50.6%)が最も多くなっています。

本市では、仕事と家庭生活を両立できるよう子育てや介護についての支援体制の充実に努めるとともに、男女がともに家庭責任を果たすことの重要性の啓発や男性の育児休業取得を促進する取組などを行ってきました。

しかし、長期的な経済の低迷により働き方の見直しに取り組むことが難しいと考える企業も多く、ワーク・ライフ・バランスの意義について啓発を進める必要があります。また、多様化する働き方に対応した子育てや介護に関する支援を更に充実していく必要があります。

5 性の尊重と生涯にわたる健康確保

生涯にわたる健康の確保は男女ともに大切なことですが、特に女性は妊娠や出産の可能性があり、男性とは異なる問題に直面する場合があることに留意する必要があります。

本市ではこれまでも、学校での性教育をはじめ、性を正しく理解するための学習機会の提供のほか、ライフステージに応じた健康づくりの支援、心身の健康に関する相談事業など、女性の健康確保のための施策を行ってきました。

今後は、さらに、「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)」に関する自己決定の大切さについて啓発を進め、この視点に基づいた生涯にわたる健康確保のための総合的な施策を進めていく必要があります。

6 女性に対する暴力の根絶

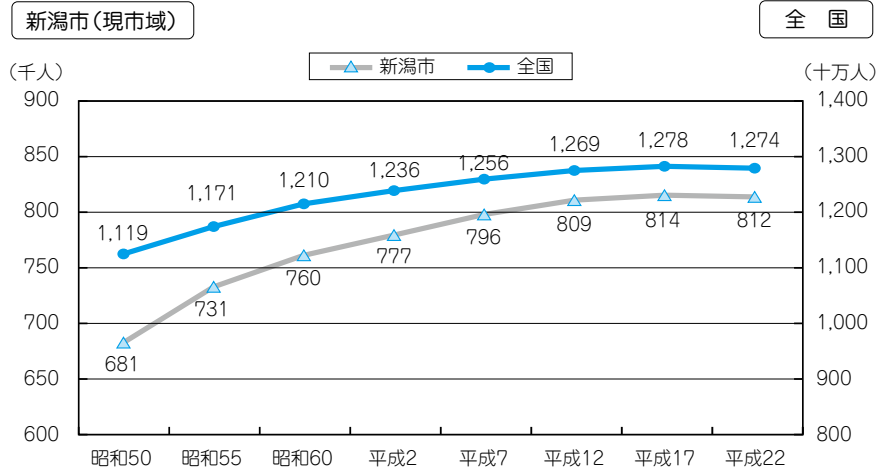
配偶者等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。)は、犯罪行為をも含む重大な人権侵害であり、被害者の多くが女性となっています。

「基礎調査」では、配偶者などから暴力を受けた経験があると答えた人は、女性24.2%、男性13.2%となっています。また、暴力を受けたことについて、半数近くの人がどこにも相談しなかったとしています。

本市では、区役所の女性相談員及び女性相談担当課などでDV相談を実施するとともに、被害者支援については多岐にわたる部署で行っています。また、高校生や大学生に対して交際相手からの暴力「デートDV」の防止セミナーを開催するなど、若年層への啓発事業も行っています。

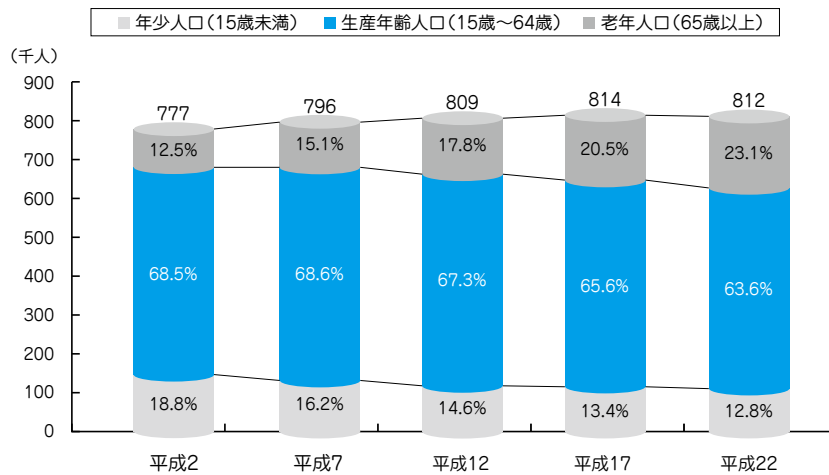
DVに関する正しい理解を広め、暴力は許さないという意識の醸成を図るとともに、相談窓口の一層の周知に努め、被害者の立場に立った相談・保護・自立支援を切れ目なく実施する体制を整えていく必要があります。

図-1 人口の推移



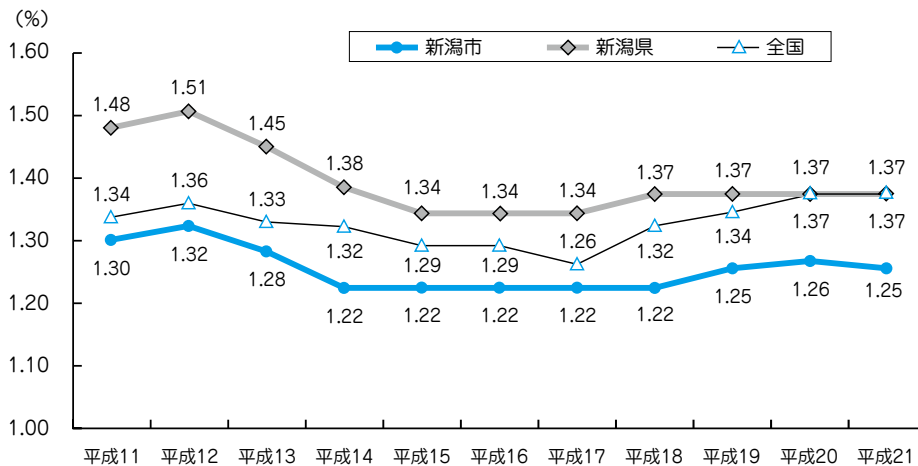
資料:総務省「国勢調査」、総務省・新潟市「推計人口」

図-2 人口構成比の推移(新潟市)



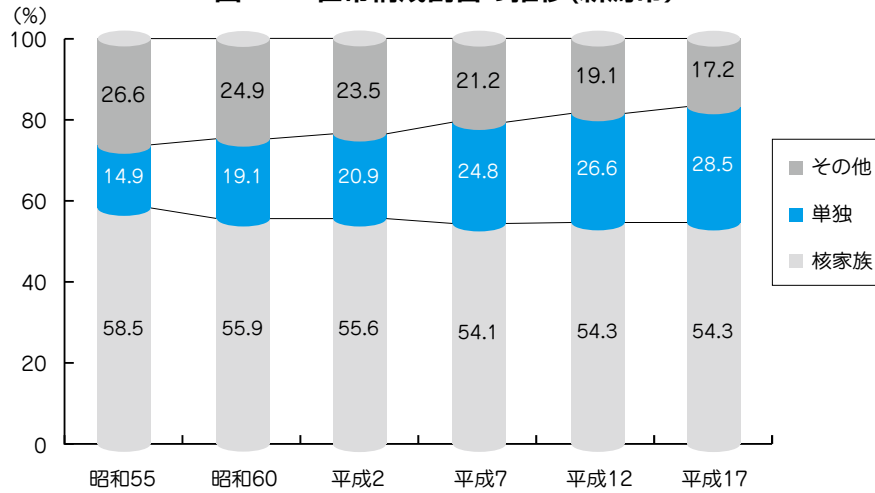
資料:総務省「国勢調査」、新潟県「推計人口」

図-3 合計特殊出生率の推移



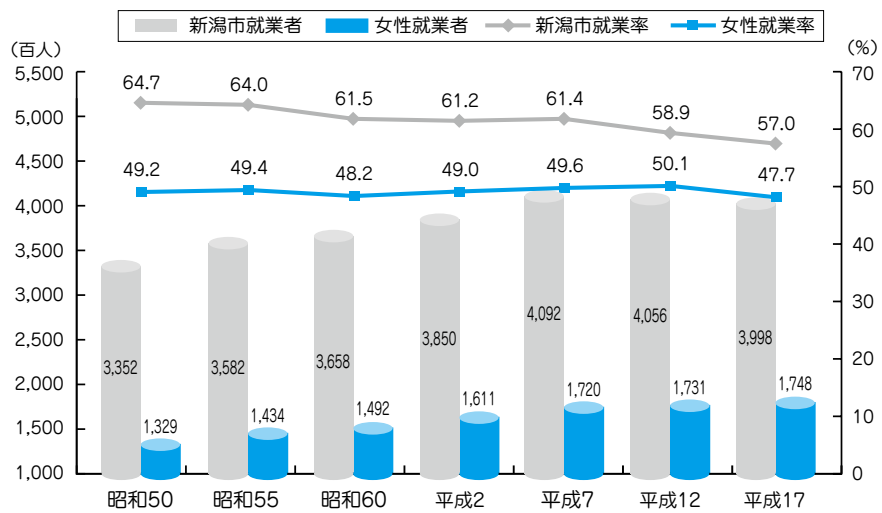
資料:厚生労働省、新潟県福祉保健課「H21人口動態統計」

図-4 世帯構成割合の推移(新潟市)



資料:総務省「国勢調査」

図-5 男女別就業者数の推移



資料:総務省「国勢調査」