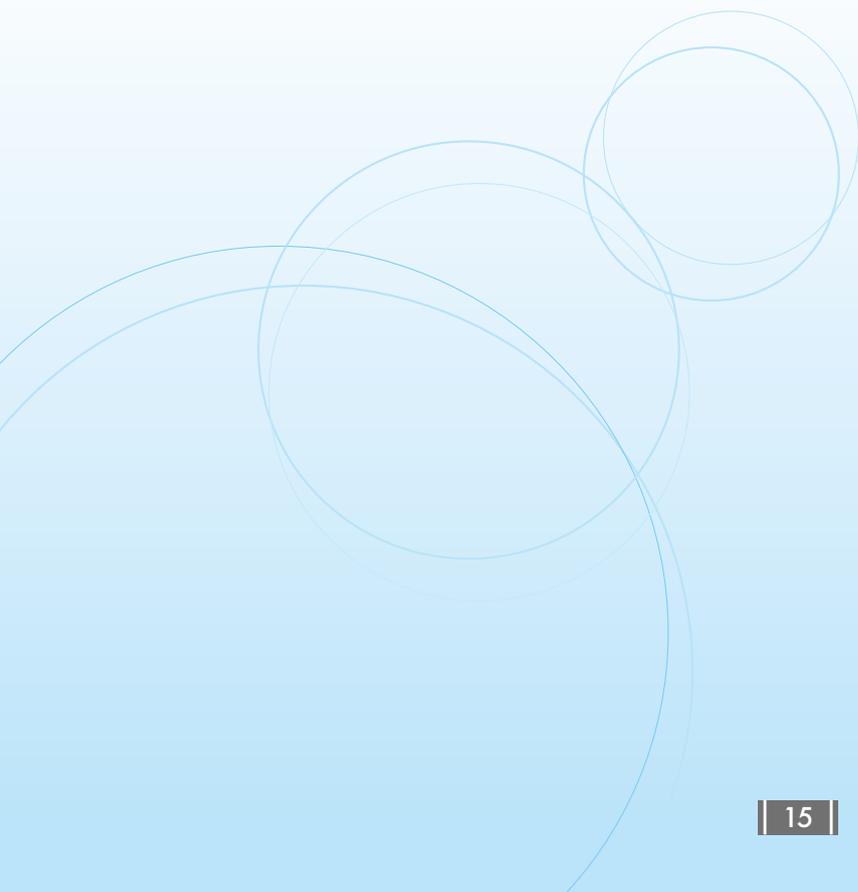


第3章

施策の内容



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

－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－

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。

「基礎調査」では、家庭生活や職場などさまざまな場面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、平成18年の前回調査より少しずつ増加してはいるものの、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。

また、「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担の考え方について賛成する人の割合は38.9%、反対する人の割合は51.6%と反対する人の割合が増えてきているものの、未だ性別による固定的な役割分担意識は根強く残っています。

こうした意識は、男性・女性いずれの生き方にも制約を与えるものになっていますし、また、配偶者間での暴力、男性が女性に比べ自殺者数が多いことなどの背景にも固定的役割分担意識が影響を与えていると考えられます。

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男女の固定的な役割分担意識を解消し、一人ひとりが個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現をめざし、あらゆる機会を通じて市民に働きかけていきます。

【1】男女共同参画推進のための意識啓発

【現状と課題】

「基礎調査」では、「男女共同参画社会」という言葉の認知度（聞いたことがある・内容まで知っている）は55.3%でしたが、そのうち内容まで知っている人は8.7%にとどまっています。

男女共同参画を一層進めていくためには、男性、子ども、若年層などを含めあらゆる人を対象に、家庭・地域・教育の場・職場などそれぞれの場面で、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展開していくことが必要です。特に、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。

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、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。

【具体的取組】

1 家庭・地域等への広報・啓発活動の推進

- 広報紙や情報紙、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、広報課、区役所地域課）
- 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

る学習機会の充実に努めます。(男女共同参画課、公民館)

- 各区の男女共同参画地域推進員と連携して地域での男女共同参画啓発事業を実施します。(男女共同参画課、区役所地域課)

2 保育・学校教育における男女平等教育の推進

- 保育園、幼稚園、小・中学校、高校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、自分らしさや家庭での男女の協力の大切さなどについて啓発していきます。(保育課、学校支援課)
- 自立に向けた職業観・労働観を育み、男女共同参画の視点を踏まえ、主体的に進路選択する教育を推進します。(学校支援課)

3 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、主体的に取り組むよう、出前講座の実施や情報提供など啓発に努めます。(男女共同参画課、雇用対策課)
- 市職員に対する男女共同参画に関する研修を徹底します。(男女共同参画課、人事課)

4 地域リーダーの育成

- 地域で男女共同参画を推進する地域リーダーの育成のための講座を開催します。(男女共同参画課)
- 地域リーダーとして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

- 世界の女性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、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)
- 外国籍市民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

【現状と課題】

男女の地位の平等感について、「基礎調査」では、平等だと感じる人の割合が一番低かった分野は「社会通念や慣習、しきたり」(9.5%)で、約75%の人が男性の方が優遇されていると答えています。社会制度や慣行の中には、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、男女の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。

そのためには、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必要があります。

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。

【具体的取組】

1 男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供

- 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)
- 男女間格差等の実態を明らかにするため、各種統計情報の中で男女別データの収集・分析に努め、活用につなげます。(男女共同参画課)
- 社会制度や慣行等での問題点をわかりやすく情報提供していきます。(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

- 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)
- インターネットや携帯電話サイト等新たなメディアの普及に対応して、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。
(男女共同参画課、学校支援課)
- 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、各課)

参考データ

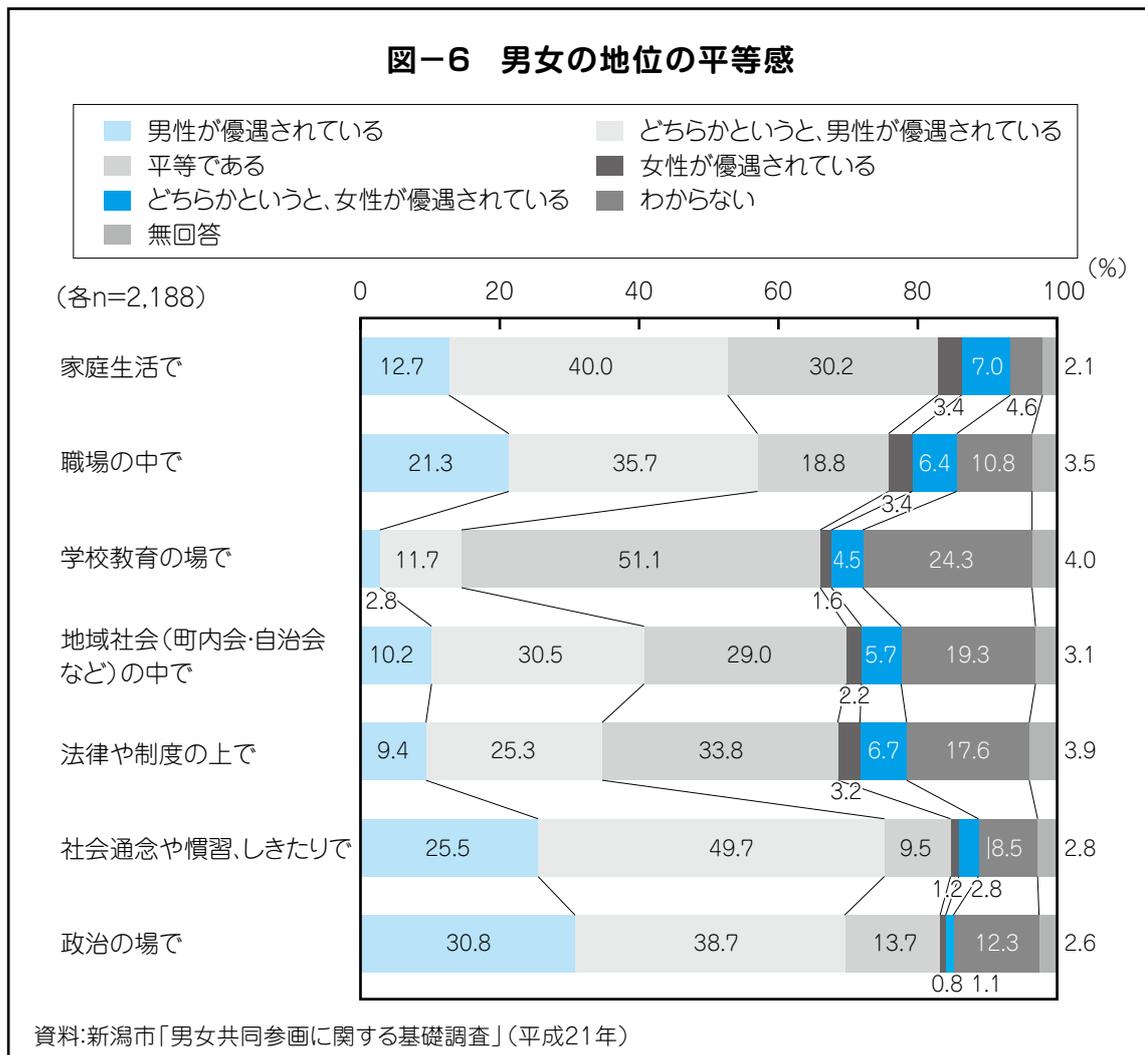
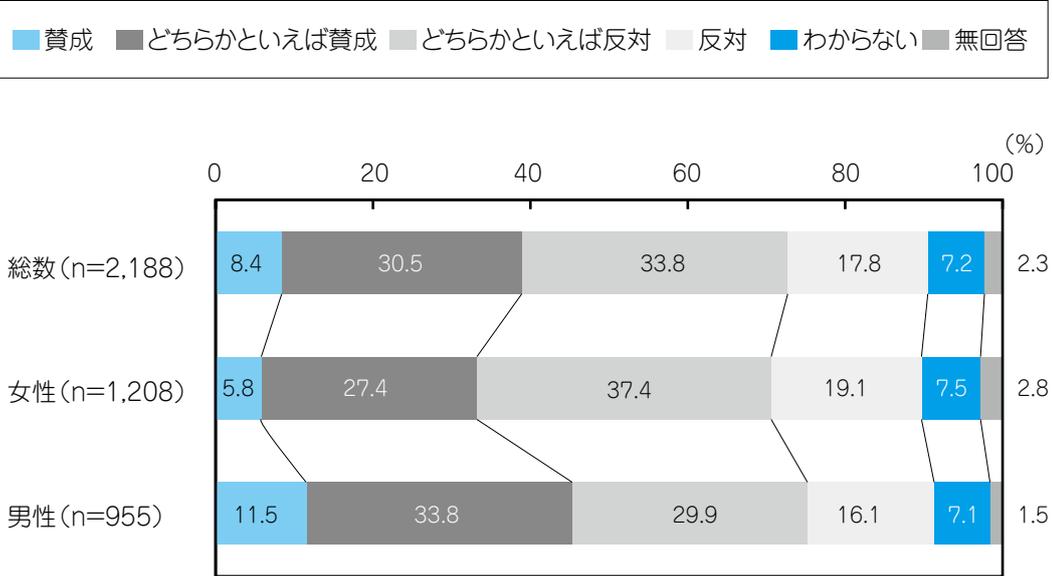
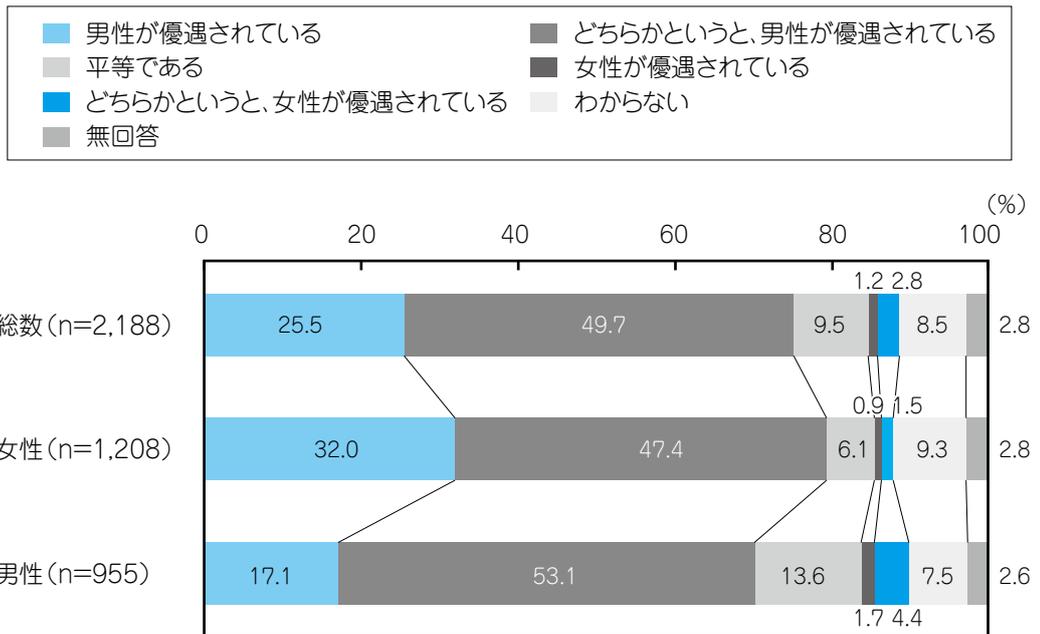


図-7 「男(夫)は仕事、女(妻)は家庭」という考え方



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(平成21年)

図-8 社会通念や慣習・しきたりにおける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」(平成21年)

活力ある社会を築いていくには、男女があらゆる分野に対等に参画し、その責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮することが必要です。多様な人材を活用し、多様な視点・考え方を市政や企業活動、地域活動などに生かしていくことが大切です。

平成17年12月に閣議決定された国の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」になるよう期待し、各分野における取組を促進するとしています。

しかし、方針決定の場への女性の参画はなかなか進まず、社会の構成員の半分を占める女性の意見が十分反映されているとはいえない状況です。

このため、市が率先して女性の登用を積極的に推進し、企業や地域へも働きかけを行っていきます。

【1】市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充

【現状と課題】

市民の多様な視点を取り入れながら市民満足度の高い市政を実現するには、市の政策や方針決定過程への女性の参画を拡充していくことが不可欠です。

本市の審議会等における女性委員の割合は40%を目標に取組を進めてきましたが、平成22年7月現在、30.5%であり、女性の参画促進の取組をさらに加速する必要があります。

また、市役所の女性職員の登用については、平成22年4月現在、係長への女性登用割合は40.2%となっているものの、管理職における女性の割合は8.0%となっています。さらに小・中学校の校長・教頭における女性の割合もまだまだ低い状況にあり、より一層女性の登用に努める必要があります。

【具体的取組】

1 審議会委員等への女性の参画の拡充

- 審議会等への女性の参画を加速するため、委員改選期での進行管理を徹底します。
（男女共同参画課、行政経営課、各課）
- 積極的に審議会委員として公募に応じる女性を増やすため、市政に関心を持ってもらう講座を開催します。（男女共同参画課）
- 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）
- 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ます。
（男女共同参画課、行政経営課）
- 行政委員会への女性委員の参画を進めます。（各課）

2 市女性職員の管理職等への登用推進

- 能力開発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）
- 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）

- 市立学校において主任層への女性の登用を進めるほか、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。(教職員課)

【2】 企業・団体・地域等における女性の登用促進

【現状と課題】

働く場においても管理職への女性の登用は進んでいるとは言えず、本市の管理的職業従事者における女性の割合は10.0%となっています(平成17年国勢調査)。

また、平成22年4月現在、市内96の地域コミュニティ協議会の会長はすべて男性であり、自治会・町内会長における女性の割合は2.8%となっていて、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くなっている状況にあります。

女性の参画を進めるための意識啓発をさらに進めていく必要があります。

【具体的取組】

1 企業・団体・地域等への女性の参画拡大についての啓発

- 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)
- 男女共同参画に積極的に取り組む企業に対し、市の入札における優遇策の拡充について検討します。(契約課)
- 地域における方針決定過程への女性の参画拡大についての啓発や働きかけを行います。(男女共同参画課)

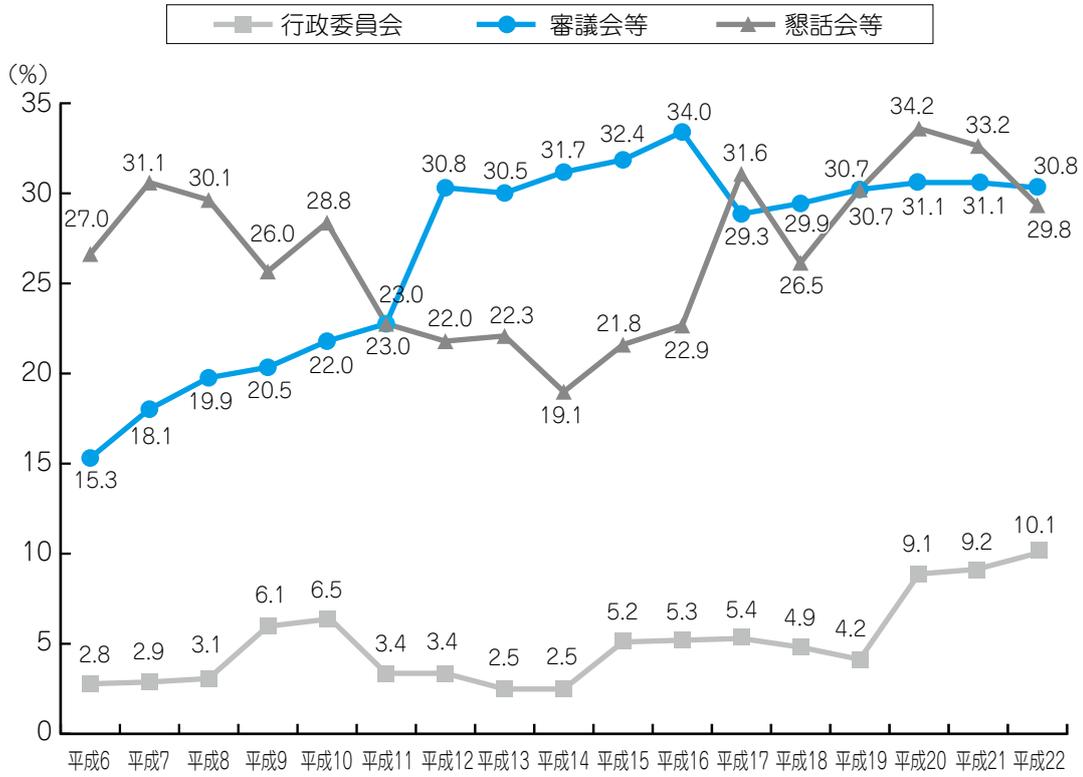
2 女性のエンパワーメントの推進

- 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)

エンパワーメント

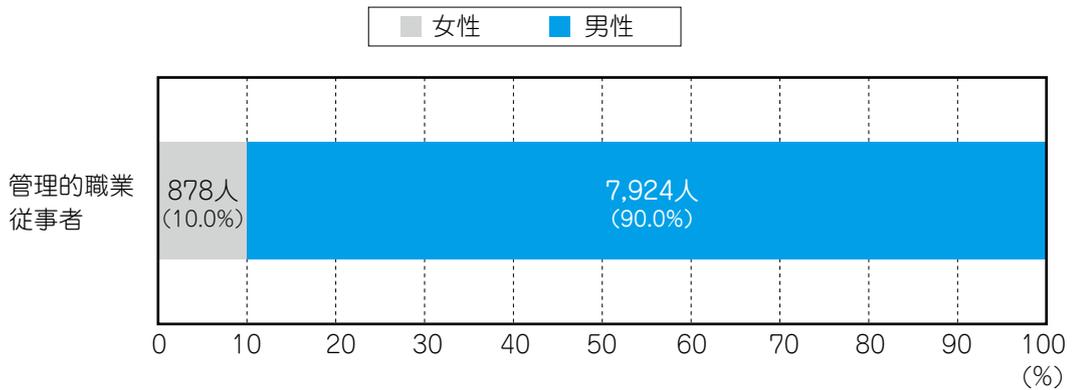
自らの意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること。

図-9 新潟市審議会等女性委員比率



資料:新潟市男女共同参画課調査

図-10 管理的職業従事者における女性割合(新潟市)



資料:総務省「国勢調査」(平成17年)

平成19年4月の男女雇用機会均等法の改正施行により、性別による差別禁止の範囲が拡大されるとともに、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いが禁止されるなど、雇用の分野での男女の均等な機会と待遇の確保などを図る環境整備が進んでいます。

一方、本市の男女別正規従業員割合は男性の84.2%に対して、女性は48.5%となっています（平成19年就業構造基本調査）。また、近年、男女を問わず若年層の非正規雇用者が増えていることも大きな課題となっています。

さらに、男性労働者を100とした場合の女性労働者の給与は74.9で、男女間で格差がある実態となっています（平成21年度新潟市賃金労働時間等実態調査）。

本市の年齢階級別労働力率をみると、女性の30歳代で低くなっており、出産・子育て期に仕事を中断する女性が多いことがわかります。

また、農業、商工業、サービス業などの自営業においては、仕事と生活の公私の区別がつきにくく、女性の働きに対する正当な評価がされにくい状況にあります。

女性の就労については、個人としての生き方や価値観、また家族の状況などによっても左右される部分があります。働く場において、男女の均等な機会と待遇を確保し、意欲と能力のある女性が活躍できるように、また女性も男性もそれぞれの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ていきます。

【1】雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

【現状と課題】

「基礎調査」では、職場における男女の地位の平等感について、「平等」と答えた人が18.8%（女性16.9%、男性21.3%）、男性が優遇されていると答えた人が57.0%（女性59.3%、男性54.4%）となっています。

男女が対等な立場で働くための法整備が進むものの、実際の職場ではまだまだ男女平等が実感されていない状況です。実質的にも雇用の場で男女が均等な機会と待遇を確保できるよう、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組む先進事例の紹介など、企業への働きかけや働く男女への啓発を進める必要があります。

【具体的取組】

① 男女雇用機会均等法等関係法令や制度の周知

- 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等についてハンドブックなどを活用して周知します。（雇用対策課）
- 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を開催します。（男女共同参画課）

② 女性労働問題の解決への支援

- 定期的に女性労働に関する実態を把握し、改善策を検討します。（雇用対策課）
- 女性労働問題についての相談を実施します。（雇用対策課）

【2】女性の職業能力の開発支援と就業支援

【現状と課題】

女性が意欲をもって継続して就業できるよう、また、いったん離職した人がライフスタイルにあわせて就業できるよう支援していくことが必要です。女性の能力開発、再就職や起業等に関する情報提供や相談、セミナー等の開催などを継続して実施していくことが必要です。

【具体的取組】

1 女性の職業能力の開発機会の提供

- 職業に関する知識や技能習得機会の情報を提供します。(雇用対策課)
- 職業訓練制度や助成制度の周知に努めます。(雇用対策課)
- 若年者の就業支援のための情報提供や相談窓口を設置するとともに、技能職場体験等を通じて職業観の醸成や職業生活への定着支援を図ります。(雇用対策課)

2 再就職や起業の支援

- 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等を開催します。(男女共同参画課、雇用対策課)
- 起業をめざす女性に対し、起業の方法や支援制度について情報提供します。(男女共同参画課、産業政策課、商業振興課、企業立地・ポートセールス課、中央図書館)

【3】農業や自営業等における男女共同参画

【現状と課題】

農業や自営業等家族経営の中での女性の労働に対する評価が必ずしも適正なものとなっておりません。また、労働の場と生活の場が同じ場合が多く、女性は労働のほか家事・育児・介護等の負担をより多く担っているという状況があります。そのため、女性が対等なパートナーとして経営等に参画しながら、働きやすい環境を整備していくことが必要です。

【具体的取組】

1 経営参画のための学習機会の提供

- 女性が積極的に経営に参画していくための学習の場を提供します。(農業委員会)

2 労働環境の整備促進

- 農家の家族間で、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。(農業委員会)

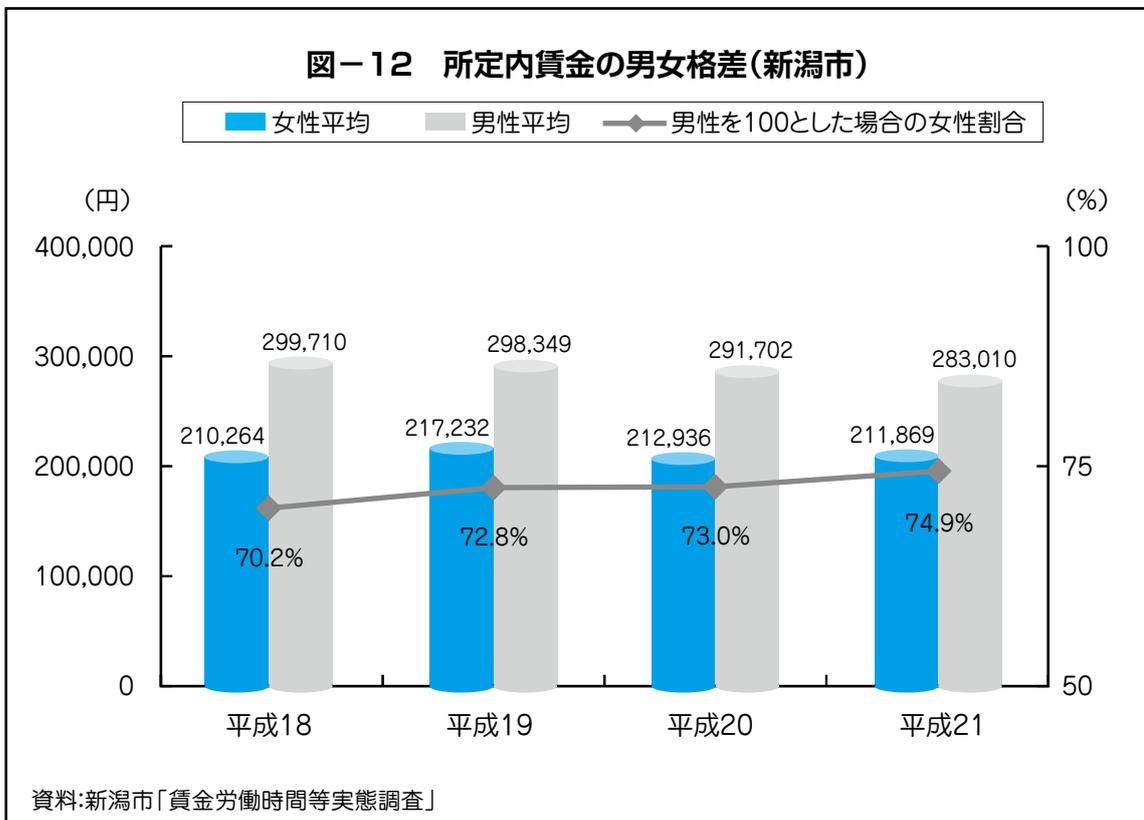
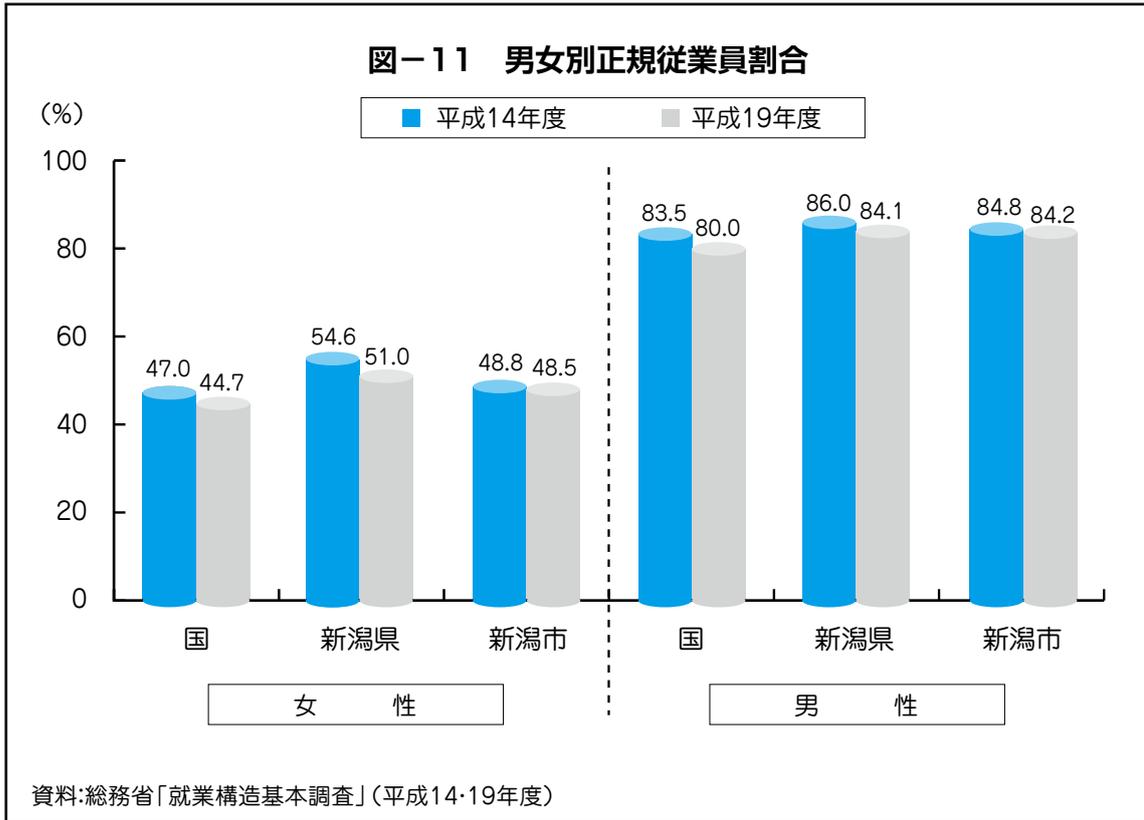
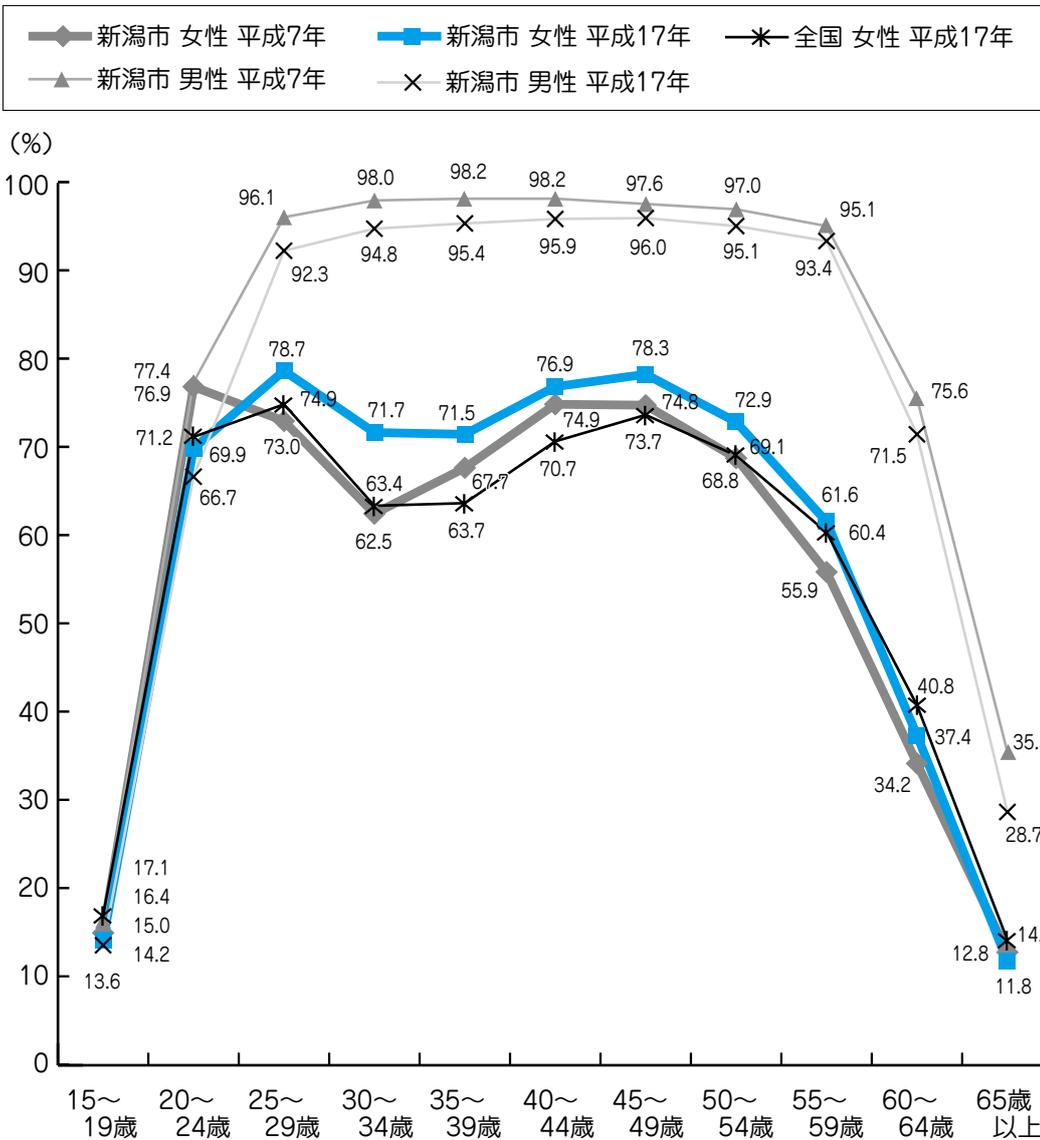


図-13 年齢階級別労働力率



資料:総務省「国勢調査」

男女がともに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、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。

かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が多く、それを前提とした社会制度が整えられ、男女の固定的な役割分担意識も形づくられてきました。しかし、現在は勤労者世帯の過半数が共働き世帯になるなど人々のライフスタイルも多様化している一方、意識や制度の面ではこうした変化に十分対応したものとはなっていません。

そのため、働き方を見直し、一人ひとりのライフステージに応じて多様な働き方を選択し、仕事と生活の調和を実現していくことができるよう意識啓発と支援に努めていきます。

【1】仕事と生活の調和に向けた意識の啓発

【現状と課題】

「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」ことが望ましいと考えている人が35.9%（女性40.5%、男性30.3%）、「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」という人が34.9%（女性26.2%、男性45.9%）となっています。女性では「両立させる」とする人が「どちらかといえば仕事を優先させる」を上回っているのに対し、男性では「どちらかといえば仕事を優先させる」とする人が「両立させる」を上回っています。

また、両立させたいと考えている男性でも実態はなかなか希望どおりにはいかず、共働き世帯で平日に家事・育児・介護等に從事する時間は、女性の307分に対し、男性では72分となっているように、女性により多くの負担がかかっている状況となっています。

こうしたことから、働き方について、特に男性には家庭生活の責任を果たしながら仕事や地域活動などバランスのとれた充実した生活を送ることができるよう、仕事のみに関りがちなライフスタイルを見直してもらう必要があります。

働き方の見直しについて啓発することとあわせて、企業にとってもワーク・ライフ・バランスの実現が、人材確保や従業員の健康保持・就労意欲向上、生産性の向上につながることを理解してもらう取組も進めなければなりません。

また「基礎調査」では、男性が女性ととも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については、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が49.6%で最も多く、「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」（43.1%）、「労働時間短縮や休暇制度を充実させ、利用を促進すること」（31.1%）、「家事などを男女で分担するようしつけや育て方をすること」（30.3%）、「男性が家庭生活や地域活動に参加することについて男性本人の抵抗感をなくすこと」（29.3%）と続いています。

このため、家庭生活や地域活動への時間が確保しやすい職場環境への取組も必要となってきます。本市では、育児休業制度のある事業所は86.1%となっていますが、制度を利用した女性労働者は85.8%、男性労働者は1.0%という状況であり（平成21年度新潟市賃金労働時間等実態調査）、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、男性の家庭生活や地域活動への積極的な参画を促すための情報や学習機会の提供に努める必要があります。

【具体的取組】**1 働き方の見直しに関する啓発**

- 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します。(男女共同参画課、雇用対策課)
- 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、多様な働き方についての啓発を進めます。(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

- 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ます。(男女共同参画課、雇用対策課)
- 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。(男女共同参画課、雇用対策課)
- 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参加を促進します。(人事課)

3 家庭生活・地域活動への男女共同参画の促進

- 男性が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。(男女共同参画課、保健所健康衛生課、生涯学習センター、公民館)
- 男性が地域活動に参加するきっかけとなるような学習機会を提供するとともに、地域課題の解決に向けた実践的な取組の中で、男女共同参画の視点を持ってもらうよう啓発します。(男女共同参画課、公民館)
- 地域で暮らす男女がともに地域社会の担い手となるよう、防災などの地域活動への参画を支援する取組を進めます。(危機管理防災課、消防局警防課)

【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**【現状と課題】**

「基礎調査」では、女性の職業と生活設計について、「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」とする人が48.6%、「結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい」とする人は27.3%で男女間の差はほとんどありません。

また、女性が職業を持ち続けていくうえで障害と思われることについては、「家事や育児・介護との両立が難しい」(71.1%)、「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」(49.6%)、「保育施設の数や内容が十分でない」(34.3%)、「男性に比べて賃金が安く、職種も限られている」(26.8%)などとなっています。

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、子育てや介護について男女がともに主体的に関わっていく意識啓発を行いながら、社会全体で子育てや介護を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を進める必要があります。

【具体的取組】**1 子育て支援策の充実**

- 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。(保育課)
- 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。
(こども未来課、障がい福祉課、地域と学校ふれあい推進課、公民館)
- 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。(こども未来課、保育課、障がい福祉課、保健所健康衛生課)
- 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。(男女共同参画課、公民館、各課)

2 介護サービス基盤の整備・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に努めます。
(福祉総務課、障がい福祉課、高齢介護課、保健所健康衛生課)
- 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。(高齢介護課)

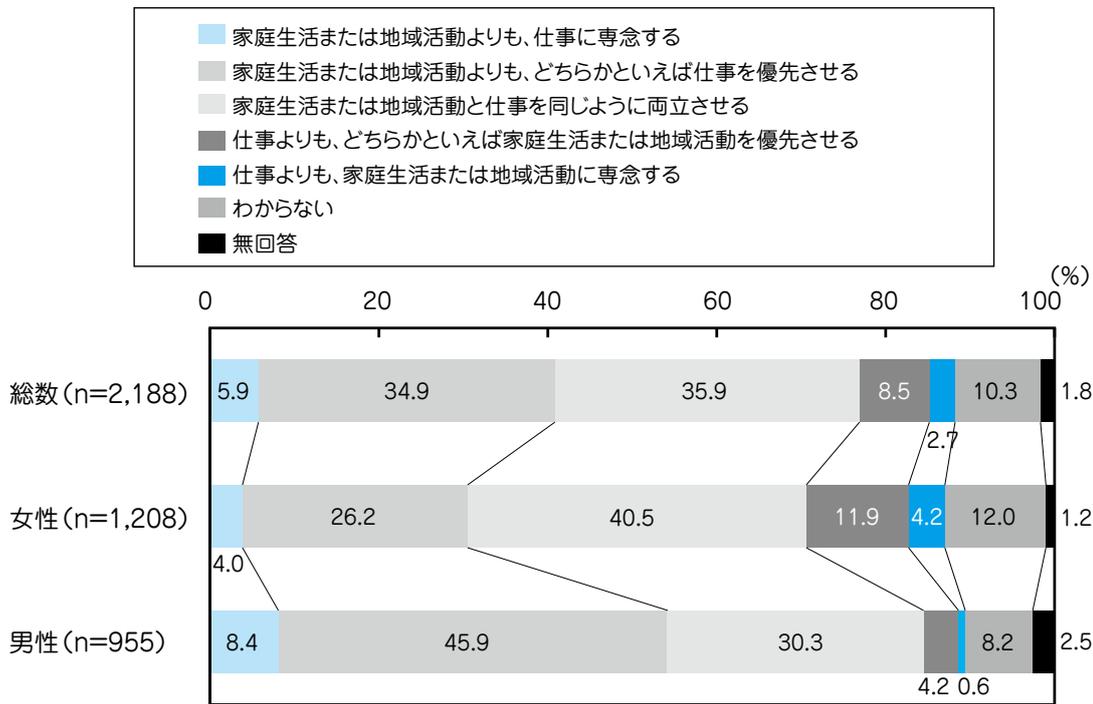
3 地域で支える環境づくり

- 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。(こども未来課、公民館)
- 高齢者が住みなれた地域で暮らし続けることができるよう、地域での高齢者の見守り体制の充実に努め、自立を支えます。(福祉総務課、高齢介護課)
- 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。(高齢介護課)

4 ひとり親家庭への支援の充実

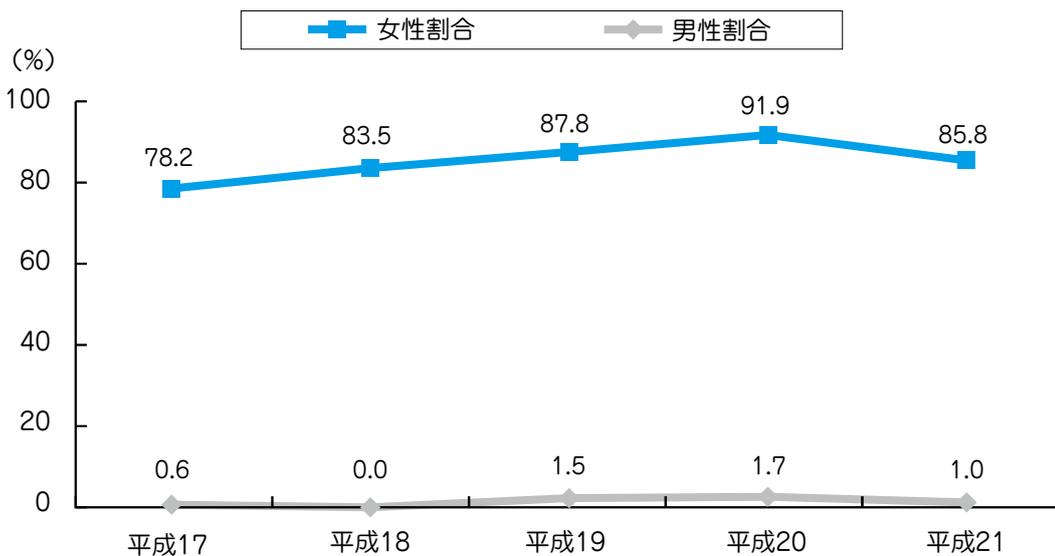
- ひとり親家庭が安心して子育てし自立した生活が営めるよう、児童扶養手当や医療費助成、母子寡婦福祉資金貸付などの経済的支援や就労に関する支援、住居や日常生活支援など家庭状態やニーズに応じた総合的な支援に努めます。(こども未来課)

図-14 仕事と家庭生活や地域活動などの位置付け



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(平成21年)

図-15 育児休業取得率



資料:新潟市「賃金労働時間等実態調査」

男女が豊かな人生を送るためには、互いの性を十分に理解し、尊重しながら健康を維持していくことが不可欠です。特に女性は、妊娠や出産のための身体的機能を備えており、男性とは異なる健康上の問題に直面することから、思春期、成熟期、更年期、高齢期等人生の各段階を通じた健康確保の重要性を理解することが大切です。

このため、「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、男女が互いに心身の健康について正しい知識を身につけ、尊重しあい、主体的に行動して自身の健康を管理できるよう健康教育や啓発活動を推進し、生涯にわたる健康づくりを支援します。

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）

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6年（1994年）の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「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を指す」とされています。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が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」とされています。

【1】性を理解・尊重するための啓発活動の推進

【現状と課題】

「基礎調査」では、「妊娠や出産にかかわる女性の健康と権利に配慮すべきである」と考える人の割合は、約9割となっています。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必要なこと」では、「配偶者やパートナー間の話し合い」（75.1％）に続いて、「親子間での話し合い」（35.5％）、「学校における性教育」（35.0％）「学校における女性の健康と権利に関する教育」（32.7％）などとなっています。

このため、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学習機会や啓発活動を充実していくことが必要です。

また、性同一性障がいなど多様な性のあり方に対する理解を進めることも必要です。

【具体的取組】

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

- 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）
- 地域において、思春期の子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。（保健所健康衛生課、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

- 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の正しい理解を促す講座等を開催し啓発を進めます。
(男女共同参画課)

【2】 ライフステージに応じた健康づくりの支援

【現状と課題】

男女が自身の健康に対して、思春期、成熟期、更年期、高齢期等のライフステージに応じた的確に自己管理ができるよう支援が必要です。特に、妊娠・出産・育児に関する相談や保健指導、健診の充実とともに、不妊に対する対応も必要となっています。

平成21年度の本市の女性の健康診査受診率は、子宮頸がん検診14.7%、乳がん検診16.1%と年々向上してきていますが、早期発見、早期治療のためにより受診しやすい環境づくりが求められています。

また、次世代への影響が懸念される性感染症などについては、予防・啓発や相談・検査体制を充実する必要があります。

【具体的取組】

① 生涯にわたる健康づくりのための支援

- 生活習慣病予防や介護予防のため健康教育や健康相談を実施します。
(保健所健康衛生課)
- 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。(保健所健康衛生課)

② 妊娠・出産等に関する健康支援

- 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。(保健所健康衛生課)
- 育児の不安を解消するための情報提供や男女で協力することの必要性を啓発します。
(保健所健康衛生課)
- 特定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。
(保健所健康衛生課)

③ ところとからだの相談体制の充実

- 女性のところとからだ、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、保健所健康衛生課)

④ 性感染症等への対策

- 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、情報提供を行います。(保健所保健管理課、学校支援課)
- HIV／エイズや性感染症について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)

配偶者やパートナーなど親密な関係にある人からの暴力(DV)やセクシュアル・ハラスメント、性暴力などは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。また、その被害者の多くは女性であり、女性に対する暴力は、男女が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。

本市では、広報、相談、被害者支援等に取り組んでいますが、こうした被害をなくすためには、DV等の人権侵害行為に関する理解を深めてもらい、企業・学校・地域等あらゆる場面で暴力は許さないという意識を醸成していくことが必要です。

特にDVは外部から発見しづらく、その被害が深刻化・潜在化しやすいという特徴があり、また、被害者が自立した生活を送るためには、多くの課題があり時間もかかります。

このため、本市では、DV防止及び被害者の保護や自立支援のための施策を総合的に実施していくため、「新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画」を策定し、女性に対する暴力の根絶に向けた施策を推進していきます。

【1】 DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり

新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画

※具体的な取組については、次章「新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画」に基づき、施策を実施していきます。

【2】 セクシュアル・ハラスメント、性暴力防止対策の推進

【現状と課題】

職場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、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ます。また、「新潟市男女共同参画推進条例」では、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。

近年、インターネットやゲームソフトなどでの女性に対する性暴力表現、性犯罪被害、性の商品化という人権侵害等が問題になっています。人間としての尊厳を傷つける、女性に対する暴力についての認識を徹底し、その防止に努めるとともに、安心して暮らせる環境づくりを進めることが必要です。

【具体的取組】

① セクシュアル・ハラスメントの防止

- 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、パンフレット等を活用した啓発を進めます。(男女共同参画課、雇用対策課)

- セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口等の情報提供に努めます。
(男女共同参画課、雇用対策課)
- 市職員や教職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止を周知徹底します。
(人事課、教職員課)

2 性暴力防止の啓発と安全な環境づくり

- 関係機関等と連携して性暴力防止のための意識啓発や、性犯罪等に巻き込まれないよう、地域での広報・啓発活動を進めます。(男女共同参画課、コミュニティ支援課)
- 青少年に悪影響を及ぼす恐れのある社会環境の浄化活動を行うとともに、地域団体等と協力して安全な環境づくりを進めます。(コミュニティ支援課、生涯学習課)