

第4次新潟市男女共同参画行动計画（案）

令和2（2020）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	11
1	計画の目的	11
2	計画の位置づけ	11
3	計画期間	12
4	基本理念	12
5	計画の目標	13
6	施策の体系	14
第3章	施策の内容	15
目標1	男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進	15
目標2	政策・方針決定の場への女性の参画促進	21
目標3	働く場における男女共同参画の推進	27
目標4	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	34
目標5	性に関する理解と生涯にわたる健康の確保	41
目標6	女性に対する暴力の根絶と貧困等生活上の困難への支援	45
第4章	新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画	49
1	計画の基本的な方向性	49
2	施策の内容	50
(1)	DVを容認しない社会づくりの推進	50
(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	54
(3)	DV被害者の保護体制と自立支援の充実	56
(4)	関係機関や民間支援団体との連携の強化	59
第5章	計画の推進	61
1	計画の進行管理	61
2	推進体制の充実・強化	61
	指標一覧	63
	用語集	65

※参考資料を今後追加します。

※図番号を今後振り直します。

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、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と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「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、特に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しました。また、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。

第 3 次の行動計画が令和 3（2021）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 4 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 4 次の行動計画には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき平成 30 年 3 月に策定した「新潟市女性活躍推進計画」を包含し、同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（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（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。

国際的に見た日本の社会進出における男女格差は、世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数によると、令和元 (2019) 年では 153 カ国中 121 位と低ランクに位置づけられています。

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。

(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平成 27 (2015) 年から長期の人口減少過程に入っており、2053 年には 1 億人を割って 9,924 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。地域社会では、若年女性の首都圏への流出超過や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。特に女性は、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。

また、人生 100 年時代の到来により、働き方や学び方、暮らし方は各人の希望やその時々々のステージに応じて多様化する変革期を迎えています。

令和 2 (2020) 年には新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する外出自粛や休業等が行われる中、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て、増大する家事、子育て、介護等の家庭責任の女性への集中や、生活不安・ストレスからの DV 等の増加・深

刻化、女性が多くを占める非正規雇用労働者に対する雇用調整などが懸念されています。一方、感染拡大を契機にテレワークやオンラインの活用を一層推進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資すると期待されるものであり、働き方や生活スタイルの見直しとともに男女共同参画の課題への取組も重要です。

(3) 男女共同参画に関する国の動向

国においては、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる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(1999)年「男女共同参画社会基本法」を制定し、翌年には同法に基づく「男女共同参画基本計画」を策定しました。

平成17(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、平成22(2010)年には「第3次男女共同参画基本計画」を策定しました。平成27(2015)年に策定した「第4次男女共同参画基本計画」では以下の4つを目指すべき社会として、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を推進しています。

- 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、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- 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男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、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及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

この計画期間内に、雇用の分野においては「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27(2015)年)、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30(2018)年)、政治の分野においては「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(平成30(2018)年)を整備しました。

そのほか、女性に対するあらゆる暴力の根絶や、防災・復興分野における男女共同参画の推進などに取り組んできました。

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2(2020)年に「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

3 新潟市の現状

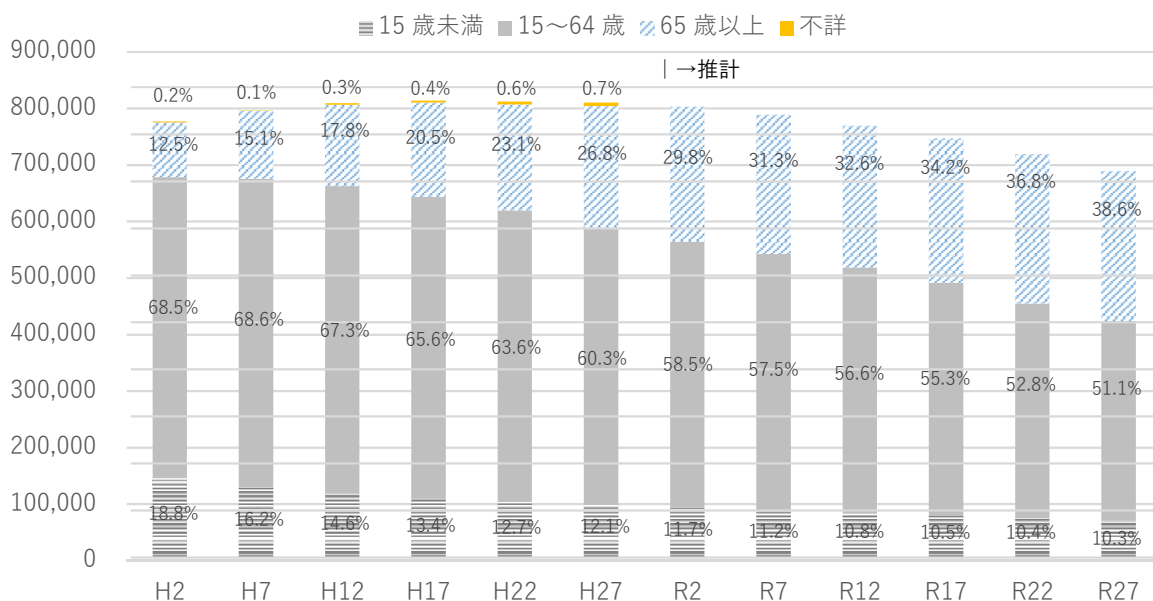
(1) 社会状況

■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 27（2045）年には 688,878 人で、ピーク時の平成 17（2005）年比 15.4%減となる見込みです。生産年齢人口も平成 7（1995）年の 546,361 人をピークに、令和 27（2045）年には 352,249 人となり、ピーク時の 35.5%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

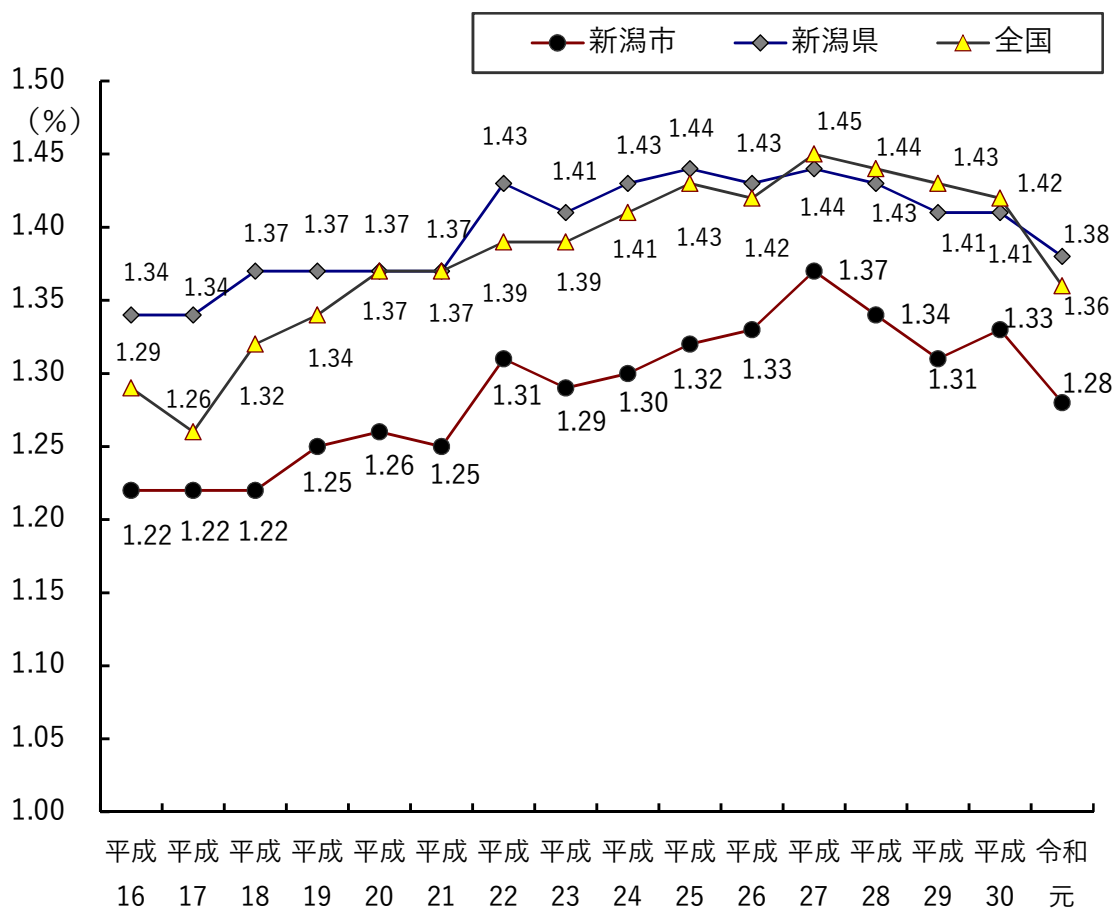


年	H2 1990	H7 1995	H12 2000	H17 2005	H22 2010	H27 2015	R2 2020	R7 2025	R12 2030	R17 2035	R22 2040	R27 2045
15歳未満	145,809	129,120	118,109	109,251	103,346	98,367	94,239	88,654	83,377	78,489	74,793	70,791
15~64歳	532,316	546,361	544,300	534,104	516,311	488,815	469,788	453,594	435,552	412,742	380,028	352,249
65歳以上	96,913	120,408	144,179	166,995	187,371	217,107	239,130	246,739	250,892	255,488	264,620	265,838
不詳	1,737	567	2,381	3,497	4,873	5,868	0	0	0	0	0	0
総数	776,775	796,456	808,969	813,847	811,901	810,157	803,157	788,987	769,821	746,719	719,441	688,878

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」

合計特殊出生率は、全国の数値を下回って推移し、令和元（2019）年は1.28（全国1.36）となっています（図1-2）。

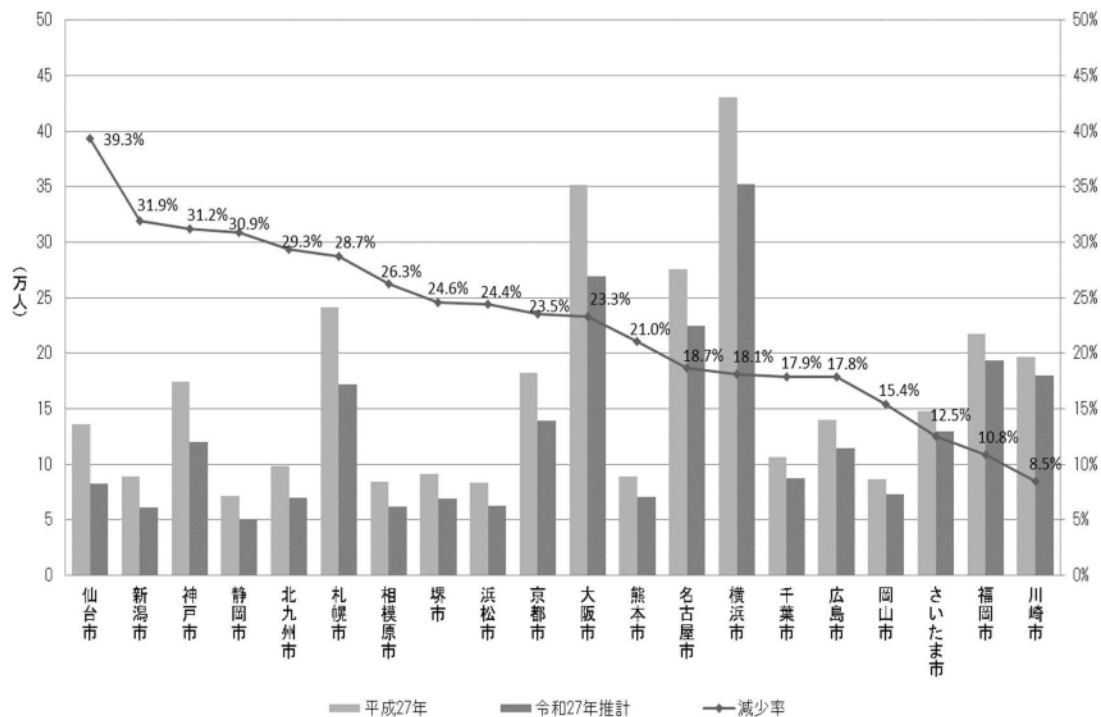
図1-2 合計特殊出生率の推移



資料：厚生労働省、新潟県福祉保健課「人口動態統計」

20歳から39歳の若年女性人口は、平成27（2015）年の約9万人が令和27（2045）年には約6万人となり、政令指定都市の中で2番目に高い約30%の減少率と見込まれています（図1-3）。

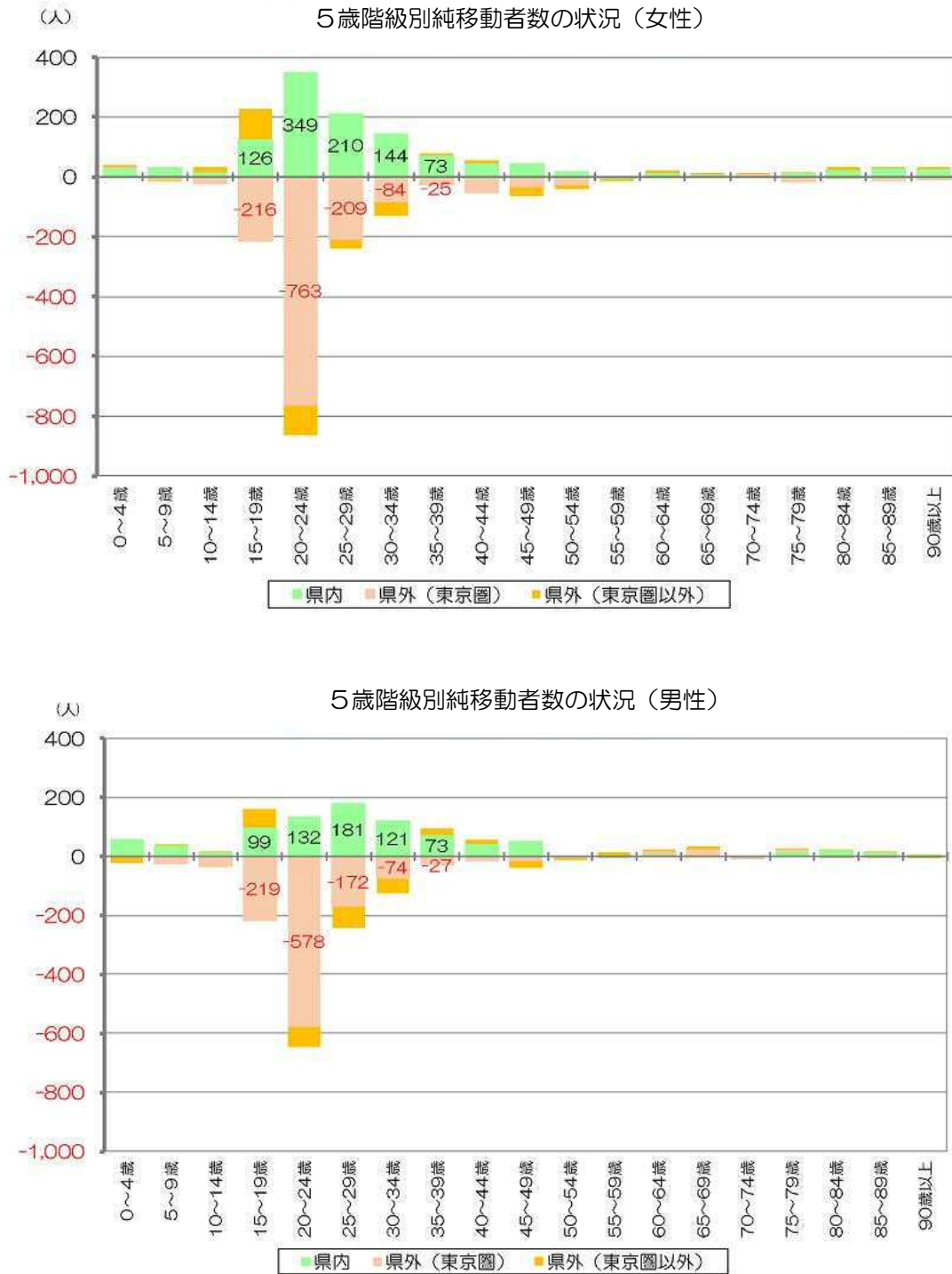
図1-3 若年女性（20～39歳）人口および減少率（政令指定都市比較）



資料：国立社会保障・人口問題研究所

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

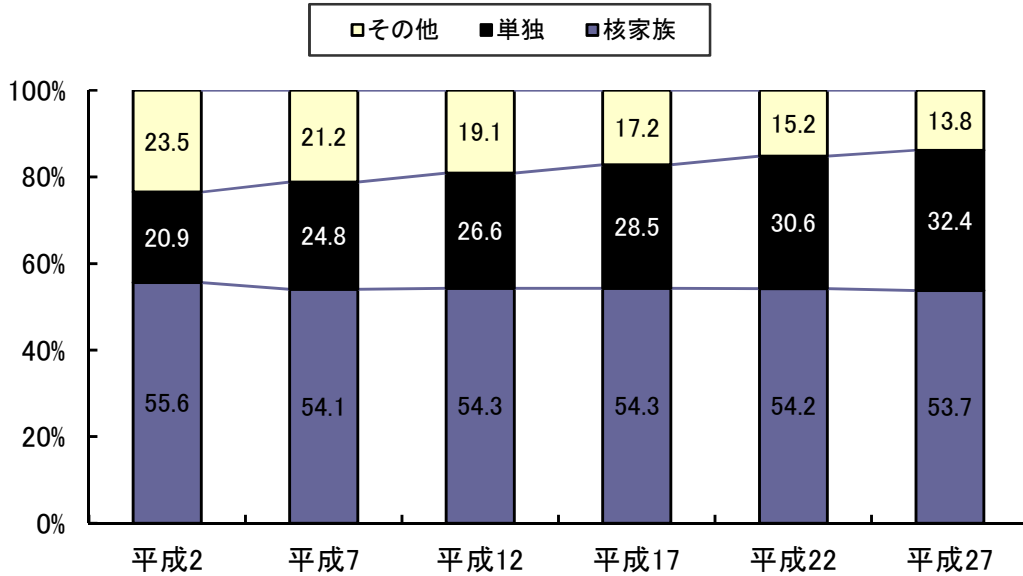


資料：第2期 新潟市まち・ひと・しごと創生総合戦略（素案）

■世帯構成

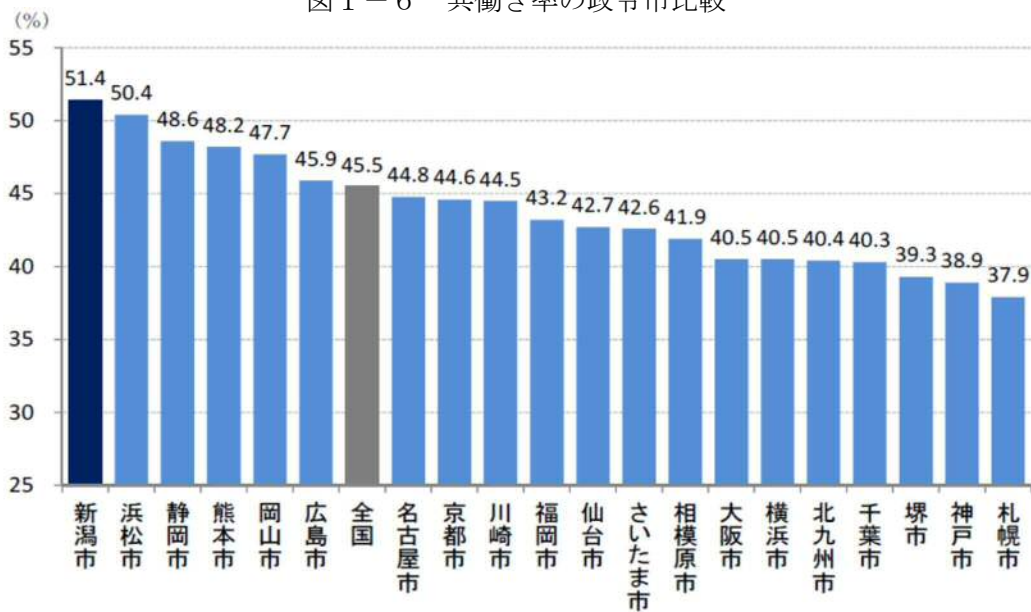
世帯構成割合では、単独世帯の割合が増加しており、核家族世帯と合わせると全体の8割以上で、世帯規模は小規模化しています（図1-5）。共働き率は5割を超え、政令市1位となっています（図1-6）。

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：総務省「国勢調査」(平成27年)

(2) 第3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3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16の指標に目標値を設定し取り組んできました。このうち、令和元年度現在、すでに目標値を達成した項目は5項目でした。

指標一覧		21年度 (2009)	26年度 (2014)	27年度 (2015)	28年度 (2016)	29年度 (2017)	30年度 (2018)	元年度 (2019)	2年度 (2020)	目標値 (2020年度)	
目標1	1 市民の性別役割分担意識 「男は仕事、女は家庭」という考え方を否定する人の割合	51.6%	52.6%	—	—	—	—	59.9%	—	80%以上	
	2 「男女共同参画社会」という用語の周知度	55.3%	59.9%	—	—	—	—	65.0%	—	80%以上	
	3 男女の地位の 平等感	法律・制度	33.8%	30.9%	—	—	—	—	29.8%	—	40%以上
		社会通念・慣習・しきたり	9.5%	10.8%	—	—	—	—	9.3%	—	15%以上
		家庭生活	30.2%	34.3%	—	—	—	—	32.9%	—	40%以上
地域社会		29.0%	31.3%	—	—	—	—	29.1%	—	40%以上	
4 男女平等教育パンフレットを活用した授業割合	小3	93.9%	98.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—	100%	
	小6	95.6%	98.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—		
	中2	77.2%	84.2%	83.9%	100.0%	96.4%	100.0%	100.0%	—		
目標2	5 審議会等における女性委員割合	31.8%	40.7%	41.2%	42.1%	42.7%	42.9%	42.8%	—	45%以上	
	6 女性委員のいない審議会等の割合	8.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.8%	—	0%	
	7 農業委員の女性委員割合	7.2%	6.0%	6.1%	13.9%	13.9%	13.9%	12.1%	12.1%	10%以上	
	8 市職員の管理職（課長以上）における女性の割合	4.9%	8.1%	8.6%	9.3%	11.0%	11.9%	14.0%	15.2%	10%以上	
	9 市職員の係長昇任者における女性の割合（新設）	—	42.7%	45.5%	44.8%	45.3%	49.0%	47.4%	46.4%	42%以上	
	（参考）市立小・中学校の校長・教頭の女性の割合	小・校長	* 15.6%	16.8%	17.3%	16.7%	18.7%	22.6%	23.6%	24.5%	—
小・教頭		* 15.6%	19.8%	20.2%	19.3%	19.5%	20.4%	17.5%	15.8%		
中・校長		* 7.7%	5.4%	8.9%	5.4%	5.4%	7.1%	5.4%	8.9%		
中・教頭		* 5.9%	8.5%	8.5%	12.1%	13.6%	11.9%	10.0%	9.8%		
目標3	10 職場における男女の地位の平等感	18.8%	21.0%	—	—	—	—	22.6%	—	30%以上	
	11 家族経営協定締結農家数	9.5%	11.7%	11.7%	10.4%	10.7%	11.3%	10.3%	10.7%	市内認定農業者数の15%以上	
	（参考）所定内賃金の男女格差	74.9%	76.1%	76.4%	75.7%	76.3%	76.1%	71.9%	—	—	
目標4	12 男性の育児休業取得率	1.0%	2.1%	5.4%	2.7%	3.6%	5.2%	8.4%	—	13%以上	
	13 共働き夫婦の家事等平均時間の格差	235分 (女307) (男72)	220分 (女290) (男70)	—	298分 (女407) (男109)	345分 (女452) (男107)	—	218分 (女293) (男75)	—	180分以内	
	14 「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（新設）	—	44.3%	—	—	—	—	72.2%	—	70%以上	
目標5	15 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	89.7%	88.7%	—	—	—	—	88.8%	—	100%	
目標6	16 DV被害にあったときの相談窓口を知っている人の割合	37.6%	42.5%	—	—	—	—	50.1%	—	60%以上	

* 平成22年4月1日現在

第2章 計画の基本的な考え方

第2章 計画の基本的な考え方

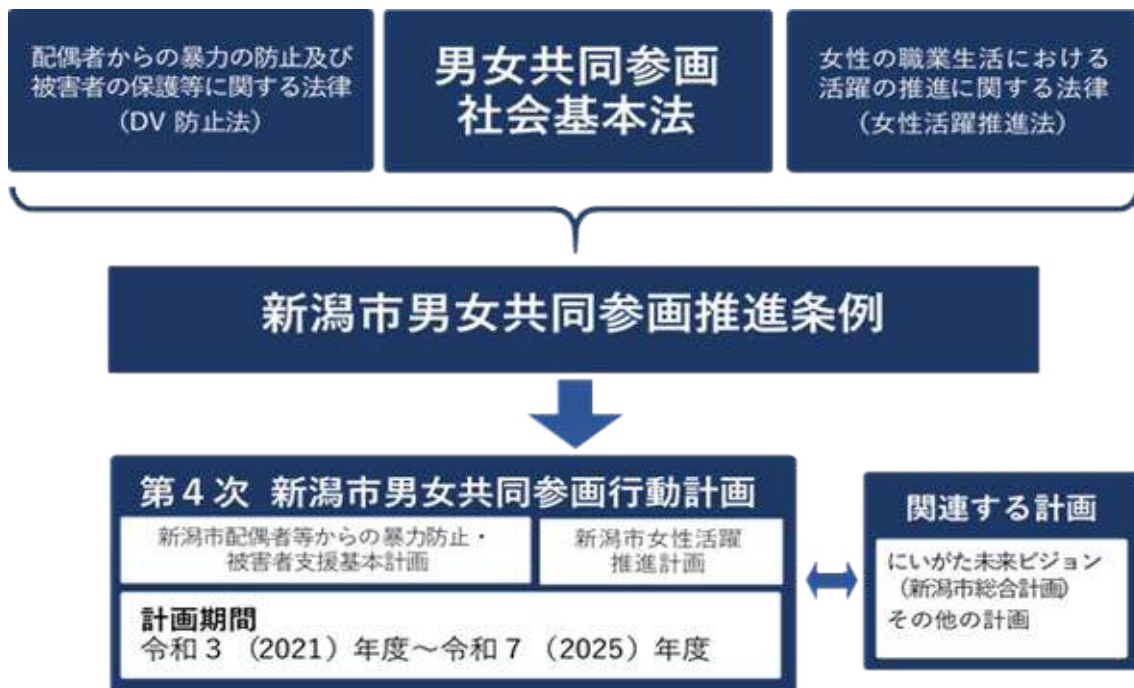
1 計画の目的

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、「にいがた未来ビジョン（新潟市総合計画）」の分野別計画であり、「新潟市まち・ひと・しごと創生総合戦略」とも整合性を図っています。

また、性的マイノリティの人権施策については「新潟市人権教育・啓発推進計画」、外国籍市民への支援施策については「新潟市国際化推進大綱」、生活困窮者等の支援については「新潟市地域福祉計画」、障がい者・障がい児支援施策については「新潟市障がい福祉計画・新潟市障がい児福祉計画」、高齢者支援施策については「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）」、子ども・子育て支援施策については「新潟市子ども・子育て支援事業計画（新すこやか未来アクションプラン）」、子どもの貧困対策については「新潟市子どもの貧困対策推進計画（新潟市子どもの未来応援プラン）」、健康寿命の延伸については「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）」、学校教育・生涯学習については「新潟市教育ビジョン」など関連行政計画との整合性を図っています。



3 計画期間

本計画の計画期間は、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とします。

4 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。

5 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、次の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。

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－	
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－	
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女性活躍の推進－	新潟市女性活躍 推進計画
目標 4	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 －職業生活と家庭生活・地域活動との両立を図るために必要な環境の整備－	
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－	
目標 6	女性に対する暴力の根絶と貧困等生活上の困難への支援 －DV対策の強化とあらゆる人権侵害行為の防止－	新 潟 市 偶 発 事 件 防 止 支 援 計 画

6 第4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	具体的取組
<p>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 -</p>	<p>(1) 男女共同参画推進のための意識啓発</p> <p>(2) 社会制度・慣行等の見直しと意識の改革</p> <p>(3) 男女共同参画に関する男性の理解の促進</p>	<p>①家庭・地域等への広報・啓発活動の推進</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>④男女共同参画を推進する人材の育成</p> <p>⑤国際理解に基づく男女共同参画の推進</p> <p>①男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供・支援</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>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</p>
<p>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 -</p>	<p>(1) 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充</p> <p>(2) 企業・団体・地域等における女性の登用促進</p> <p>(3) 防災における男女共同参画の推進</p>	<p>①審議会委員等への女性の参画の拡充</p> <p>②市女性職員の管理職等への登用推進</p> <p>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)</p> <p>②女性のエンパワーメントの推進 (目標3 (3) ①一部再掲)</p> <p>①男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の構築</p> <p>②防災体制における女性の参画拡大</p>
<p>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女性活躍の推進 -</p>	<p>(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保</p> <p>(2) 男女共同参画を推進する企業への支援</p> <p>(3) 女性の個性と能力の発揮への支援</p>	<p>①労働関係法令や制度の周知・調査 (目標1 (1) ③一部再掲)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>①女性の職業能力の開発機会の提供 (目標2 (2) ②再掲)</p> <p>②再就職や起業の支援</p> <p>③農業や自営業等、女性の参画が少ない分野での男女共同参画 (目標1 (1) ②一部再掲)</p>
<p>目標4 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 - 職業生活と家庭生活・地域活動との両立を図るために必要な環境の整備 -</p>	<p>(1) 仕事と生活の調和に向けた意識の啓発</p> <p>(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</p> <p>(3) ハラスメントのない職場の実現</p>	<p>①働き方の見直しに関する啓発</p> <p>②男女がともに働きやすい職場環境の整備促進</p> <p>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)</p> <p>①子育て支援策の充実</p> <p>②介護サービス基盤の整備・充実</p> <p>③地域で支える環境づくり</p> <p>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 (目標6 (3) 一部再掲)</p> <p>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)</p>
<p>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 -</p>	<p>(1) 性を理解・尊重するための啓発活動の推進</p> <p>(2) 生涯を通じた健康づくりの支援</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>①生涯にわたる健康づくりのための支援</p> <p>②こころとからだの相談体制の充実</p> <p>③妊娠・出産等に関する健康支援</p> <p>④性感染症等への対策</p>
<p>目標6 女性に対する暴力の根絶と貧困等生活上の困難への支援 - DV対策の強化とあらゆる人権侵害行為の防止 -</p>	<p>(1) DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり※</p> <p>(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</p> <p>(3) 貧困等生活上の困難を抱える女性への支援</p>	<p>※新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画</p> <p>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再掲)</p> <p>②女性に対する暴力防止の啓発や相談等の対策と安全な環境づくり</p> <p>①ひとり親家庭等様々な困難を抱える人への支援の充実 (目標4 (2) ④再掲)</p>
<p>※新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画</p>	<p>(1) DVを容認しない社会づくりの推進</p> <p>(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</p> <p>(3) DV被害者の保護体制と自立支援の充実</p> <p>(4) 関係機関や民間支援団体との連携の強化</p>	<p>①DV防止の意識啓発の推進</p> <p>②DV相談窓口の周知</p> <p>①安全に安心して相談できる体制づくり</p> <p>②相談従事者の研修の充実</p> <p>①安全に配慮した保護体制の充実</p> <p>②総合的な相談支援体制の充実</p> <p>③自立支援策の充実</p> <p>①関係機関・民間支援団体との連携体制の強化と協働の推進</p> <p>②DV対応と児童虐待対応との連携強化</p>

第3章 施策の内容

第3章 施策の内容

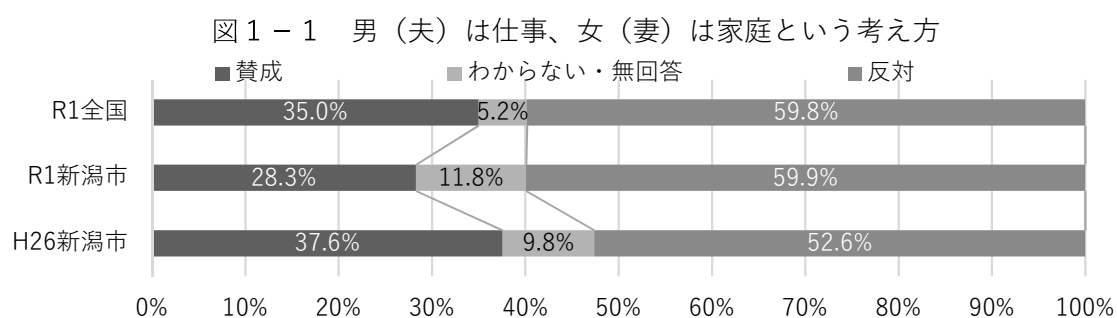
目標1 男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進

—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。

本市が令和元（2019）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、「男は仕事、女は家庭」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59.9%（女性64.3%、男性55.0%）と、平成26（2014）年の前回調査に比べて男女ともに増加しているものの、賛成と答えた人の割合は28.3%（女性24.6%、男性32.4%）と、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。



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和元年）

【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展開していくことが必要です。「基礎調査」では、家庭・地域・教育の場・職場などの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、職場の分野を除き、平成26（2014）年の前回調査よりわずかに低下しました（図1-2）。

この傾向は全国調査^{*1}も同様ですが、全国調査に比べて本市の平等感の水準は総じて低く、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。

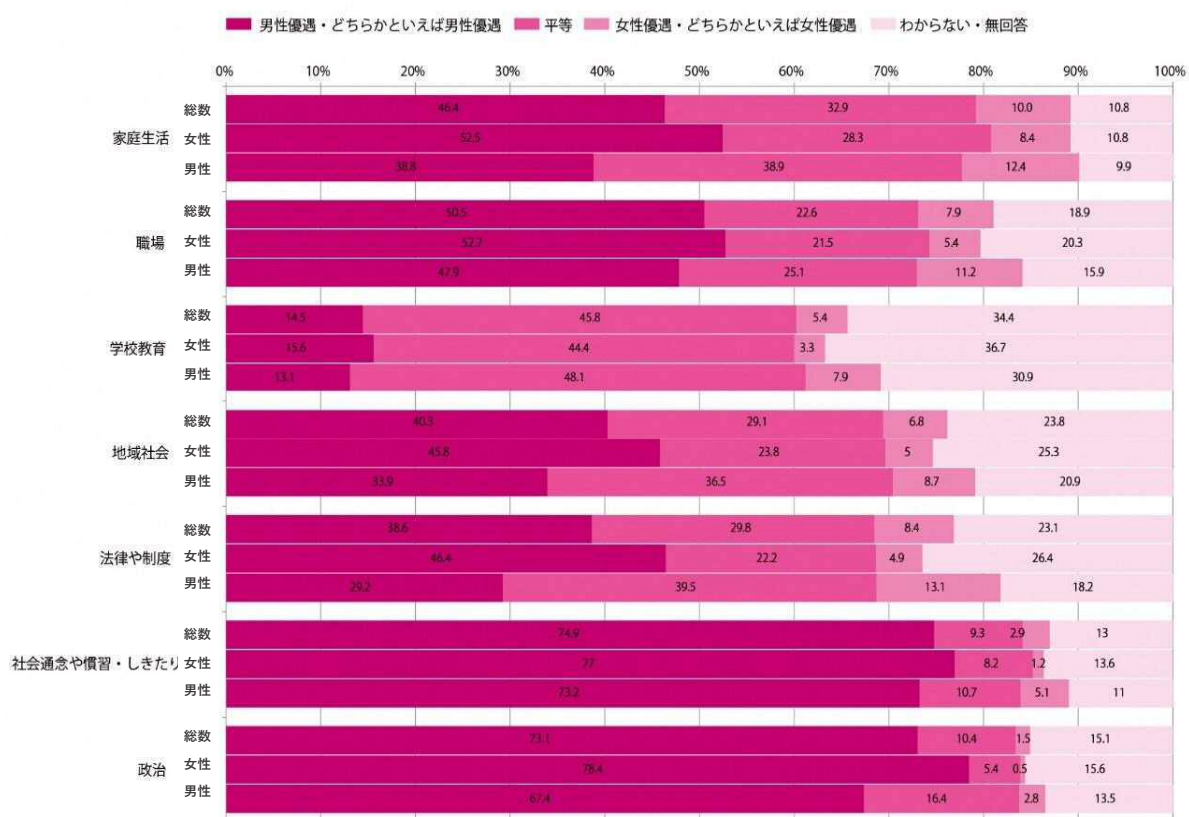
特に、次代を担う子どもたちに対して人権の尊重を基本とする男女平等教育を徹底していくことが重要です。

*1 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月）

性別による固定的な役割分担意識が根強く残っていることにより居場所と出番を奪われるなど、若い女性にとって地方がやりがいを感じられず働きにくい環境であるために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の考え方を踏まえ、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。

図1-2 学校教育、家庭生活、法律や制度等の各場面における、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」(令和元年)

■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、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」(9.3%)で(前掲図1-2)、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

※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)

頃から長年にわたり形成された性差に関する偏見・固定観念やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）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。

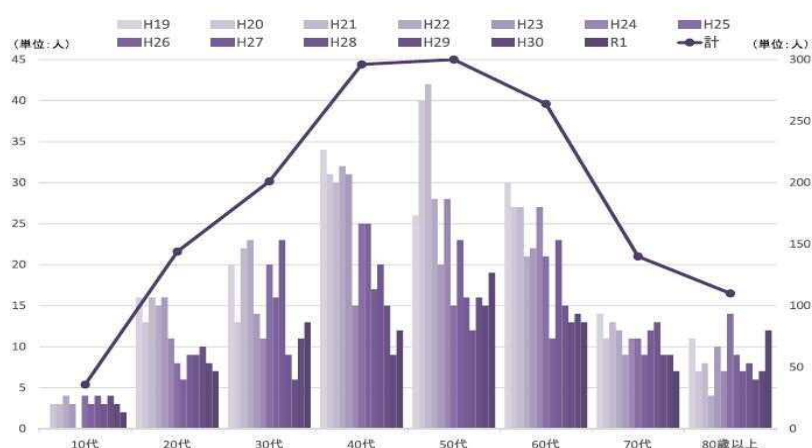
また、人々の意識形成に与える影響が大きいメディアについても、性別役割分担意識の固定化や性差別を助長させる表現が依然として見られることから、男女共同参画の視点に立った行政刊行物の作成を行うとともに、市民がメディアからの情報を男女の人権の尊重や男女共同参画の視点で主体的に読み解き、活用する能力を養っていくことなどが 필요합니다。

■男性にとっての男女共同参画

人口減少・少子高齢化が進む中で、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啓発し、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、近年減少傾向となっているものの、男性は女性に比べて約2倍であり、中でも全国同様に、40歳代～60歳代の自殺者数が多くなっています。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1-3）。

図1-3 平成19年～令和元年 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」 ※令和元年のみ概数値

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、その個性と能力を發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、それに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。(保育課、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、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、雇用政策課)
目標 3 (1) ①エ再掲
- イ 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。(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)
- イ 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

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、各課)

(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(男性トイレのベビーベッド整備など)を推進していきます。(各課)

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 —あらゆる分野における男女共同参画の促進—

将来にわたって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は、持続可能な社会の実現のためにも大切です。

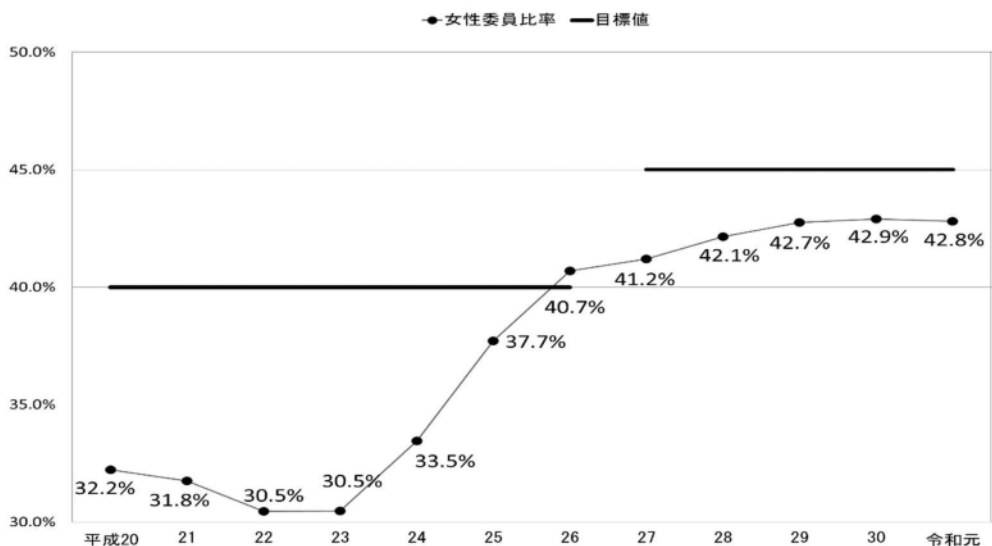
【現状と課題】

■附属機関等の女性委員比率の状況

本市の審議会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」を制定して以来着実に増加し、令和元（2019）年には 42.8% となりました（図 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の取組を行い、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。

図 2-1 審議会等の女性委員の割合

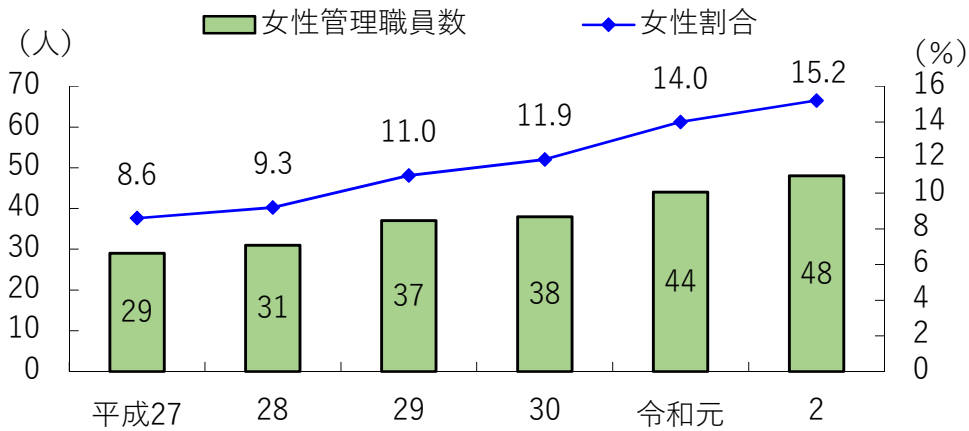


資料：新潟市

■市女性職員の登用状況

市役所においても、課長以上の管理職の女性割合は15.2%（図2-2）、学校現場においても市立小・中学校の校長の女性割合は24.5%（図2-3）、8.9%（図2-4）など、管理職における女性の割合は増加しているものの、今後も登用を進めるため、「新潟市職員の特定事業主行動計画」や「新潟市教育委員会女性職員の活躍の推進に関する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



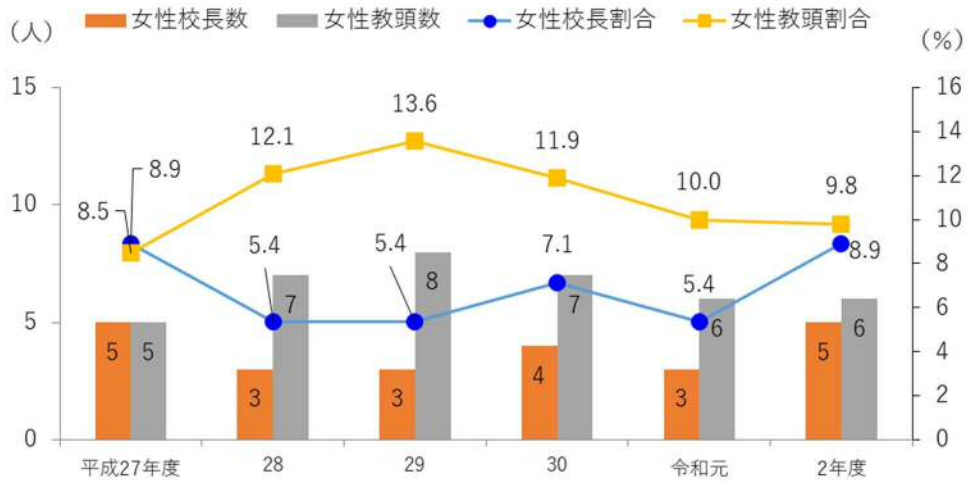
資料:新潟市

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



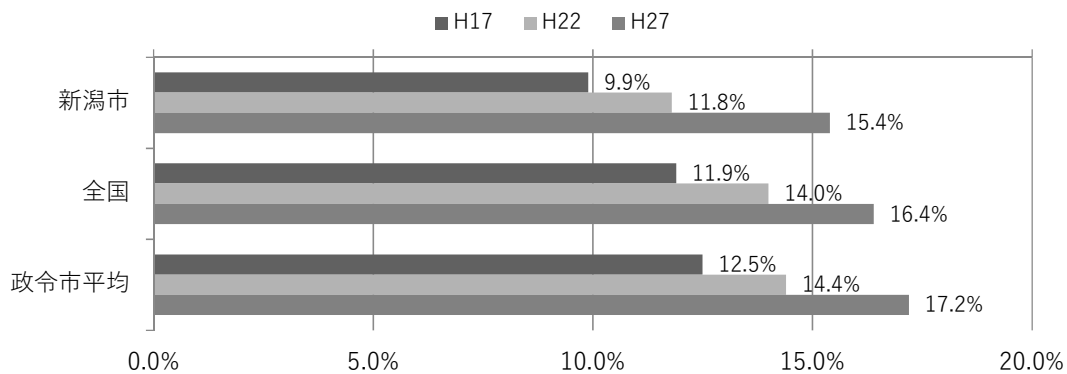
資料:新潟市

■働く場における意思決定の場への女性の参画状況

平成 27 (2015) 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 5 年前の調査に比べて増加していますが、その割合は 15.4%と全国平均 (16.4%) や政令市平均 (17.2%) 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 (図 2-5)。

「基礎調査」において「女性リーダーを増やすときに妨げとなるもの」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、女性が能力を発揮して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 3-5)。

図2-5 管理的立場にある女性の割合



資料:総務省「国勢調査」

■地域社会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（町内会・自治会など）における男女の地位の平等感は29.1%で、平成26（2014）年の前回調査よりも低くなっています。（前掲図1-2）市内99の地域コミュニティ協議会のうち女性の会長は3人、自治会長・町内会長における女性の割合は5.8%（令和元年度）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。

■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庭責任の女性への集中や、性被害などの課題が一層顕在化します。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）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。

本市でも、災害時における避難所の運営をはじめ、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女性の視点に配慮するとともに、男女のニーズの違いについて理解し、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るところです。

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。

【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 審議会委員等への女性の参画の拡充

- ア 審議会等への女性の参画を加速するため、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、各課)
- イ 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、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。(各課)

② 市女性職員の管理職等への登用推進

- ア 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)
- 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、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) **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、雇用政策課、契約課、技術管理課、行政経営課) **目標3(2)①ア再掲**
- ウ 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、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)

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) **目標3(3)①ア再掲**

(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、男女双方の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を活用し、啓発や働きかけを行います。(防災課)
- 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、女性のための相談窓口の設置などに取り組みます。(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大や、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 —男女間格差の解消と女性活躍の推進—

人口減少・少子高齢化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。

これまで、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、家族の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、その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

本市の就業者数は平成7（1995）年をピークに減少しているのに対し、女性の就業者数は増加傾向にあり、就業者全体の約45%が女性となっています（図3-1）。

また、本市の男女別正規従業員割合は男性の79.1%に対して、女性は46.1%となっています（図3-2）。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71.9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）。

非正規雇用は、多様な就業ニーズに応える一方、女性が多いことや、母子家庭の母の収入が厳しい状況にあることなどからも分かるとおり、男女間の格差や女性が貧困など生活上の困難に陥りやすい背景の一因になるという就業構造の問題もあります。また、近年、性別にかかわらず若年層の非正規雇用労働者が増えていることも大きな課題となっています。

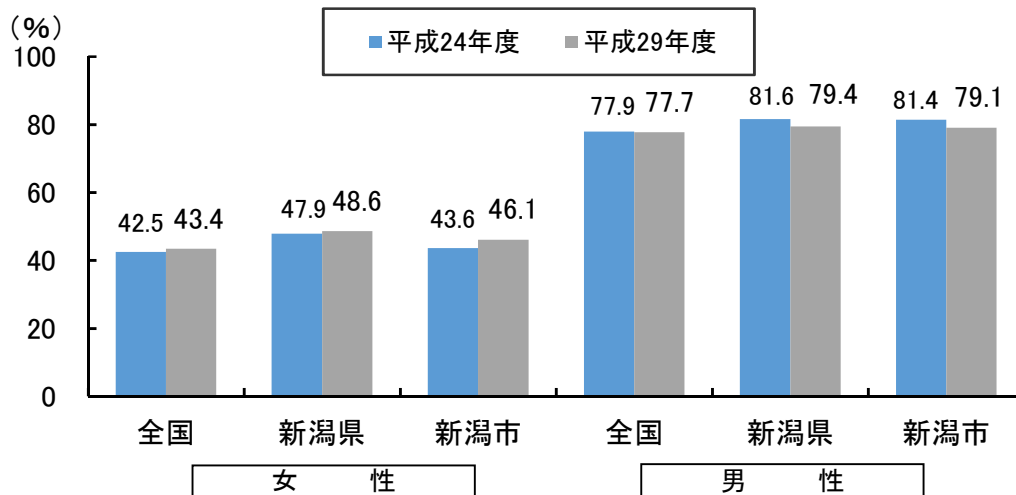
正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消や、希望に応じた正規雇用労働者への転換などを通じて、女性の経済的自立を図ることが必要です。

図3-1 就業者に占める女性の割合



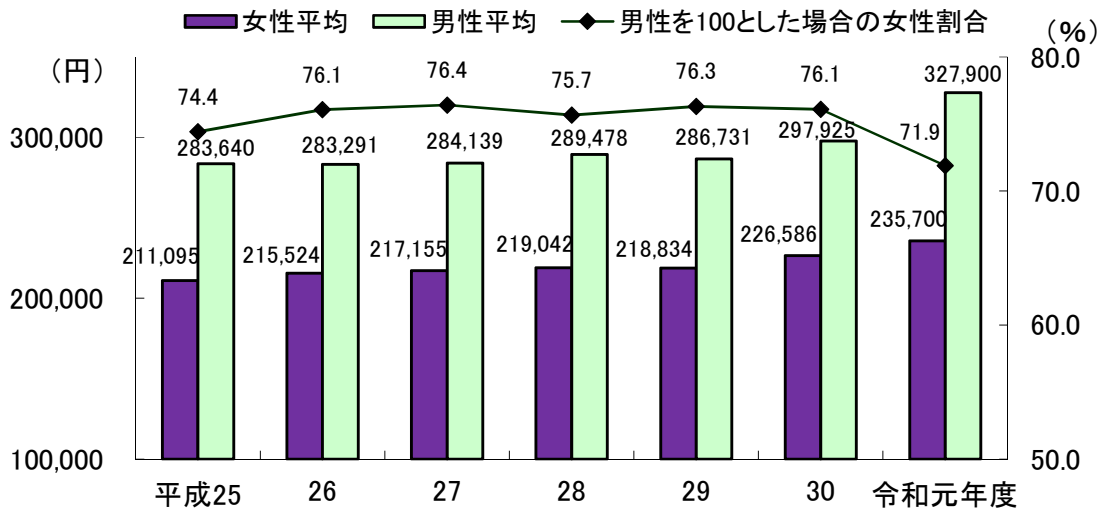
資料:総務省「国勢調査」

図3-2 男女別正規従業員割合



資料:総務省「就業構造基本調査」

図3-3 新潟市所定内賃金の男女格差



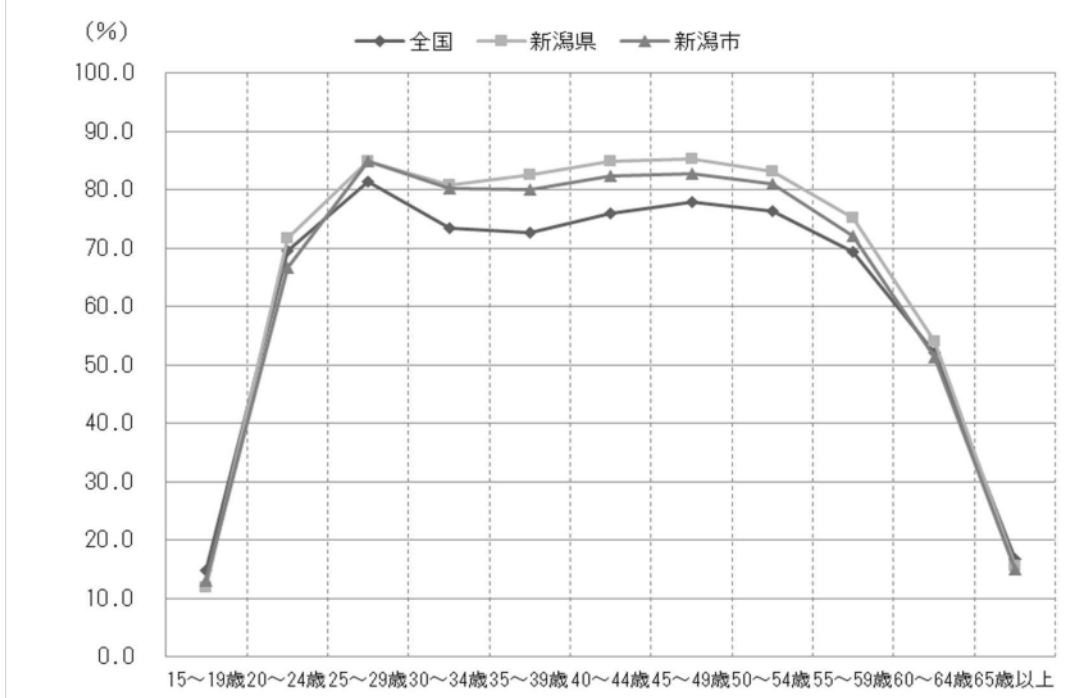
資料:新潟市「賃金労働時間等実態調査」(平成25~30年)
新潟市「厚生労働省 賃金構造基本統計調査 新潟市の概況」(令和元年)

■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歳代後半でも約8割の女性が就業しています(図3-4)。

妊娠・出産・育児または介護などのライフイベントを抱えながらも就労を希望している女性が働くためには、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發揮し、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。

図3-4 女性の年齢階級別労働力率

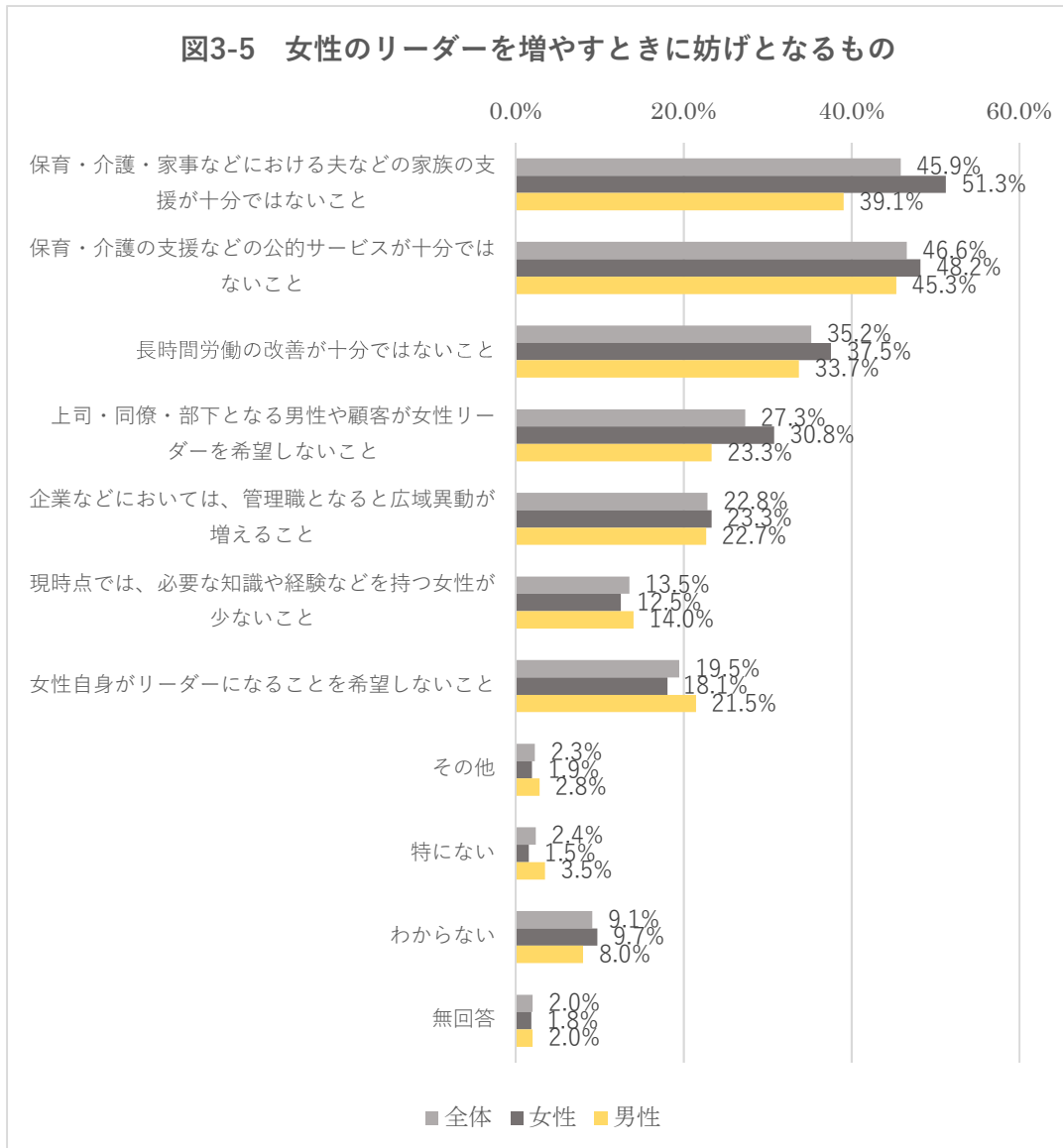


資料:総務省「国勢調査」(平成27年)

■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増加していますが、その割合は15.4%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2-5）。

「女性リーダーを増やすときに妨げとなるもの」について、「基礎調査」では、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと」（46.6%）が最も高く、次いで「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ないこと」（45.9%）、「長時間労働の改善が十分でないこと」（35.2%）となっており、仕事と家庭の両立の難しさがその背景にあります。女性だけでみると、「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ないこと」（51.3%）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（図3-5）。



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和元年）

■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、当たり前に関業形成を行い十分な能力を發揮できるよう、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家庭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。

また、行政においては、女性活躍推進法の一部改正に伴い、一般事業主行動計画の策定について新たに義務対象となる中小企業に対しては、適切な情報提供や、職場環境の改善に向けた働きかけを行うことが必要です。

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て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。

■女性の個性と能力の發揮への支援

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になっていません。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。

さらに、性別にかかわらずそれぞれの個性や能力を最大限に發揮しながら、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、科学・技術や農業・医師などの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。

今後、一人ひとりが生き方を選択する際に、職業生活においてもその個性と能力を十分に發揮できるよう、職業生活と家庭生活との両立が可能となる再就職や起業の支援のほか、感染症拡大を契機にテレワークやオンライン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。

【具体的取組】

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

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、女性労働問題の相談窓口等についてハンドブックなどを活用して周知します。(雇用政策課)
- イ 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。(雇用政策課・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、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、雇用政策課)

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、雇用政策課)
- 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) 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、雇用政策課、契約課、技術管理課、行政経営課) 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 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) 目標 2 (2) ②ア再掲
- イ 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。(雇用政策課)
- 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。(雇用政策課)

- エ 様々な分野で活躍する女性のロールモデルを集積し発信します。(男女共同参画課)
- オ 講座の開催等を通じて、働く女性のネットワークづくりに取り組みます。(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などを開催します。(雇用政策課、男女共同参画課)
- 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。(産業政策課、商業振興課、企業誘致課、男女共同参画課、中央図書館)

③ 農業や自営業等、女性の参画が少ない分野での男女共同参画

- ア 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、女性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、男女共同参画課、各課)
- 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

—職業生活と家庭生活・地域活動との両立を図るために必要な環境の整備—

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、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。

核家族化の進行や共働き世帯の増加など人々のライフスタイルは多様化していますが、意識や制度はこのような変化に十分対応したものとはなっていません。

性別にかかわらず家事・育児・介護等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現や、女性の職業生活での活躍の推進に向けて、男性の性別による固定的な役割分担意識の解消とその意識に基づく行動の変容を促し、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備を進めることが重要です。

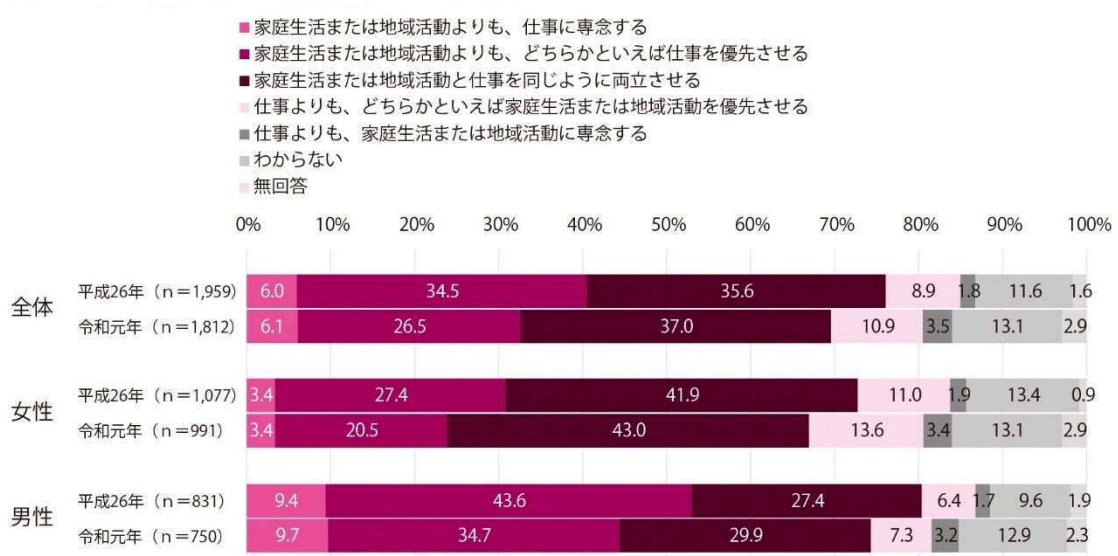
【現状と課題】

■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」ことが望ましいと考えている人は、37.0%（女性 43.0%、男性 29.9%）で、「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 26.5%（女性 20.5%、男性 34.7%）と、平成 26（2014）年の前回調査と比較し、男女ともに両立を望む人が増えています（図 4-1）。

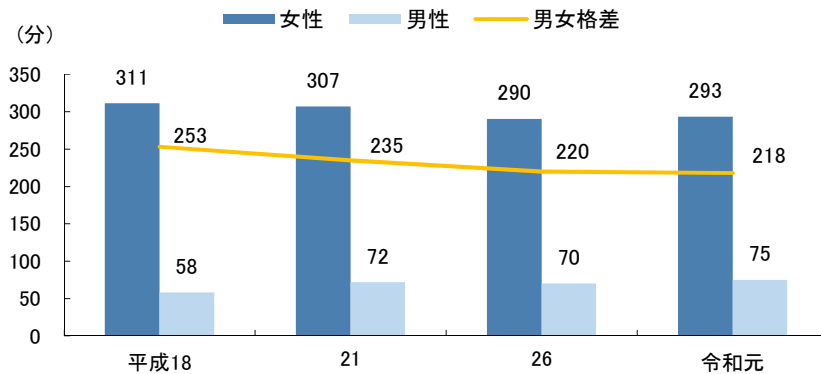
しかし、共働き世帯で平日に家事・育児・介護等に従事する時間は、女性の 293 分に対し、男性は 75 分となっており、女性により多くの負担がかかっている状況は前回調査から大きく変わっておらず、この大きな差を縮小していかなければなりません（図 4-2）。

図 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」（令和元年）

図4-2 共働き夫婦の家事・育児・介護平均時間の格差

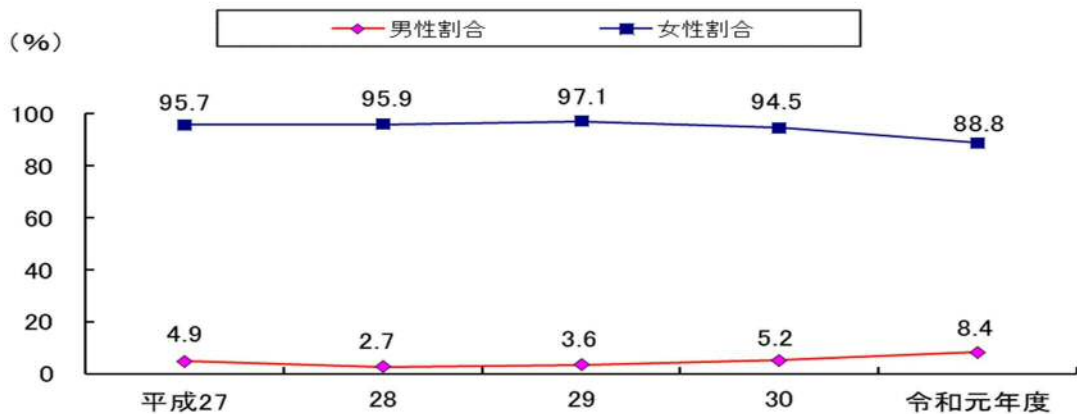


資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」

本市では、育児休業制度を利用した女性労働者は88.8%、男性労働者は8.4%という状況です(図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65.4%、男性労働者は34.6%という状況です(図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4-3 育児休業取得率



資料:新潟市「賃金労働時間等実態調査」(令和元年)

図4-4 介護休業制度利用の利用者数

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	17	(100.0%)	6	(35.3%)	11	(64.7%)
規模計	52	(100.0%)	18	(34.6%)	34	(65.4%)
中小企業	35	(100.0%)	12	(34.3%)	23	(65.7%)
大企業	17	(100.0%)	6	(35.3%)	11	(64.7%)

(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」(令和元年)

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。

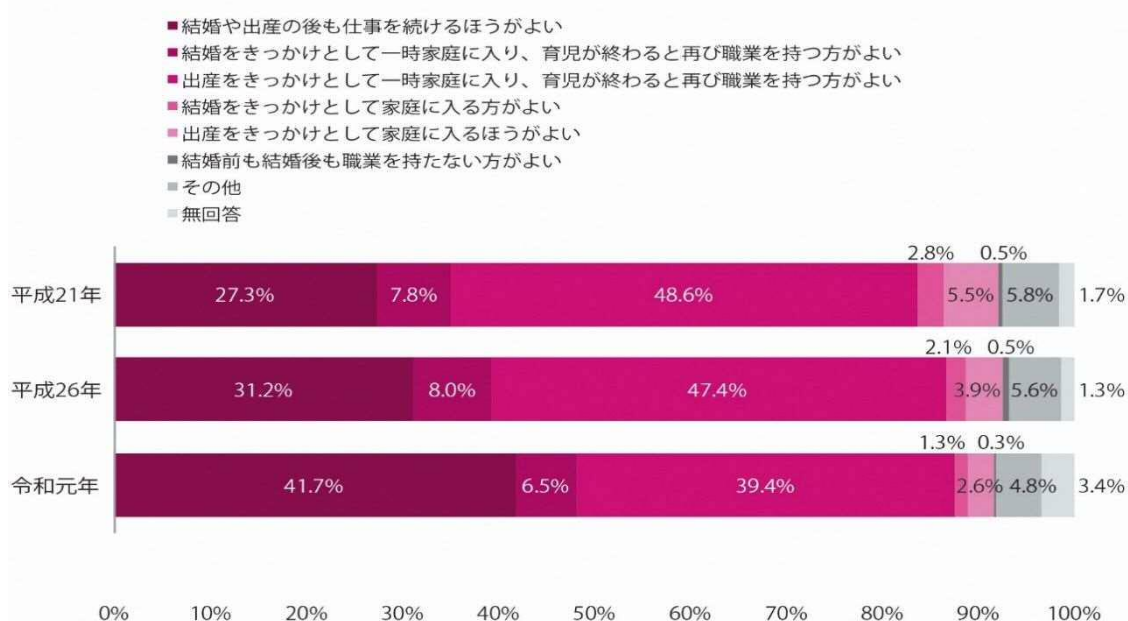
加えて、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けないテレワークをはじめとした多様な柔軟な働き方等を通じて、ワーク・ライフ・バランスを実現することにより、企業にとっても人材確保や定着、労働生産性の向上につながることを理解し、積極的に職場環境づくりを進めていくことが極めて重要です。

■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

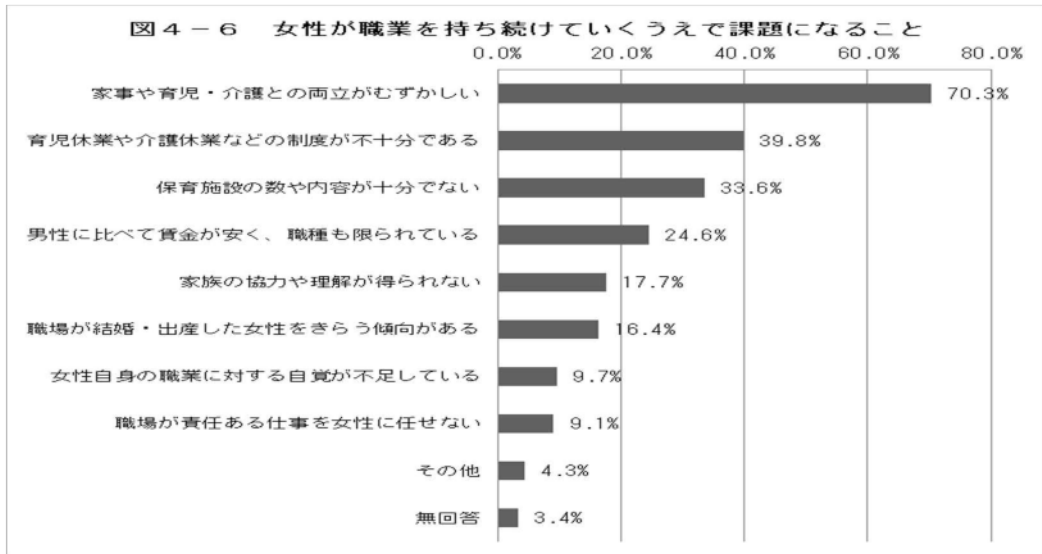
女性の職業と生活設計について、「基礎調査」では、「結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい」とする人は、これまで約3割で推移していたところ、直近の調査結果では41.7%となり、「出産をきっかけとして一時家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つ方がよい」とする人は、これまで約5割で推移していたところ、直近の調査結果では39.4%となり、就業継続が望ましいとする人が増えています（図4-5）。

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」（70.3%）、「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」（39.8%）、「保育施設の数や内容が十分でない」（33.6%）、「男性に比べて賃金が安く、職種も限られている」（24.6%）などとなっています（図4-6）。

図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」(令和元年)



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和元年)

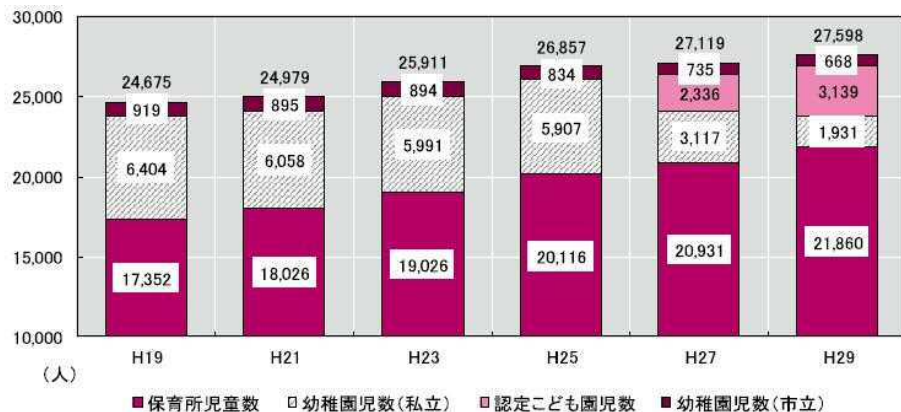
本市では、共働き世帯の増加に伴い保育園児童数が増加しています(図4-7)。また、団塊の世代が75歳以上となる令和7(2025)年には高齢化率が31.4%に達する見込みであり(図4-8)、これらの増加を踏まえサービス基盤の整備を進めてきました。

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加していくためには、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を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4-7 保育園・幼稚園の児童数の推移



資料:新潟市「第2期子ども・子育て支援事業計画」(令和元年)

図 4-8 高齢者人口・高齢率の将来推移



資料:新潟市「地域包括ケア計画」(平成 29 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、近年の法改正により、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。

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。

【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、雇用政策課)
- 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、雇用政策課)
- ウ 多様な生き方・働き方について、様々な機会を捉えてロールモデルの発信に取り組みます。(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、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。(雇用政策課、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、保健所健康増進課、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拡充と質の向上に努めます。(保育課)
- イ 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。(こども政策課、障がい福祉課、地域教育推進課、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、保育課、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、各課)

② 介護サービス基盤の整備・充実

- ア 介護を社会的に支援するため、在宅サービス、施設サービスや相談事業など介護サービスの充実を図ります。(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 誰もが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、高齢者本人や介護する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、自立を支えます。(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。(こども家庭課、区役所健康福祉課、区役所保護課)

目標 6 (3) ①ア再掲

- 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。(こども家庭課、区役所健康福祉課)

目標 6 (3) ①イ再掲

(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、いわゆるマタニティ・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の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、雇用政策課) 目標6 (2) ①ア再掲

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—

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、生涯にわたり健康を確保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な特性から、男性とは異なる健康上の問題に直面しやすく、思春期、妊娠・出産期、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。

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普及啓発のほか、生涯を通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、男女の健康確保に向けた施策を行ってきました。

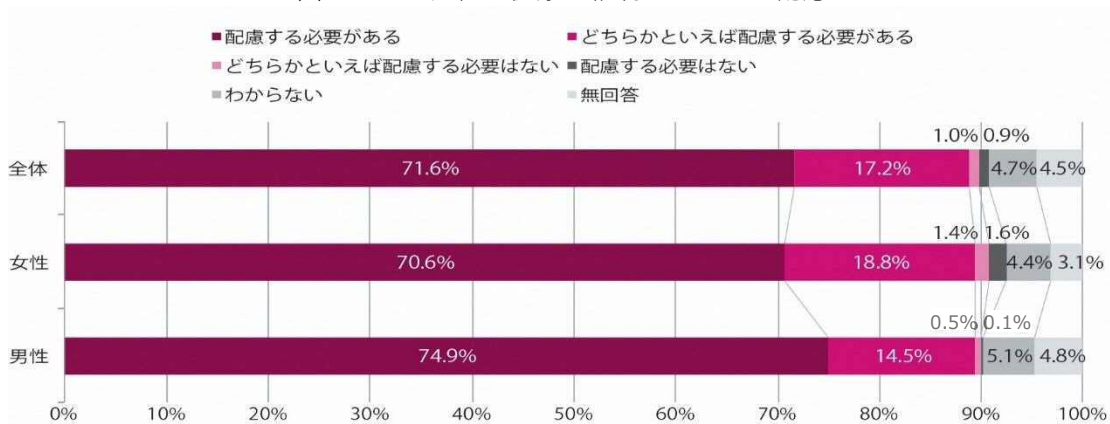
【現状と課題】

■性に関する正しい理解の促進

「基礎調査」では、「妊娠や出産にかかわる女性の健康と権利に配慮すべきである」「どちらかといえば配慮する必要がある」と考える人の割合は約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必要なこと」では、「配偶者やパートナー間での話し合い（74.9%）」に続いて、「学校における性教育」（41.1%）、「学校における女性の健康と権利に関する教育」（36.3%）、「親子間での話し合い」（29.4%）、などとなっています（図5-2）。

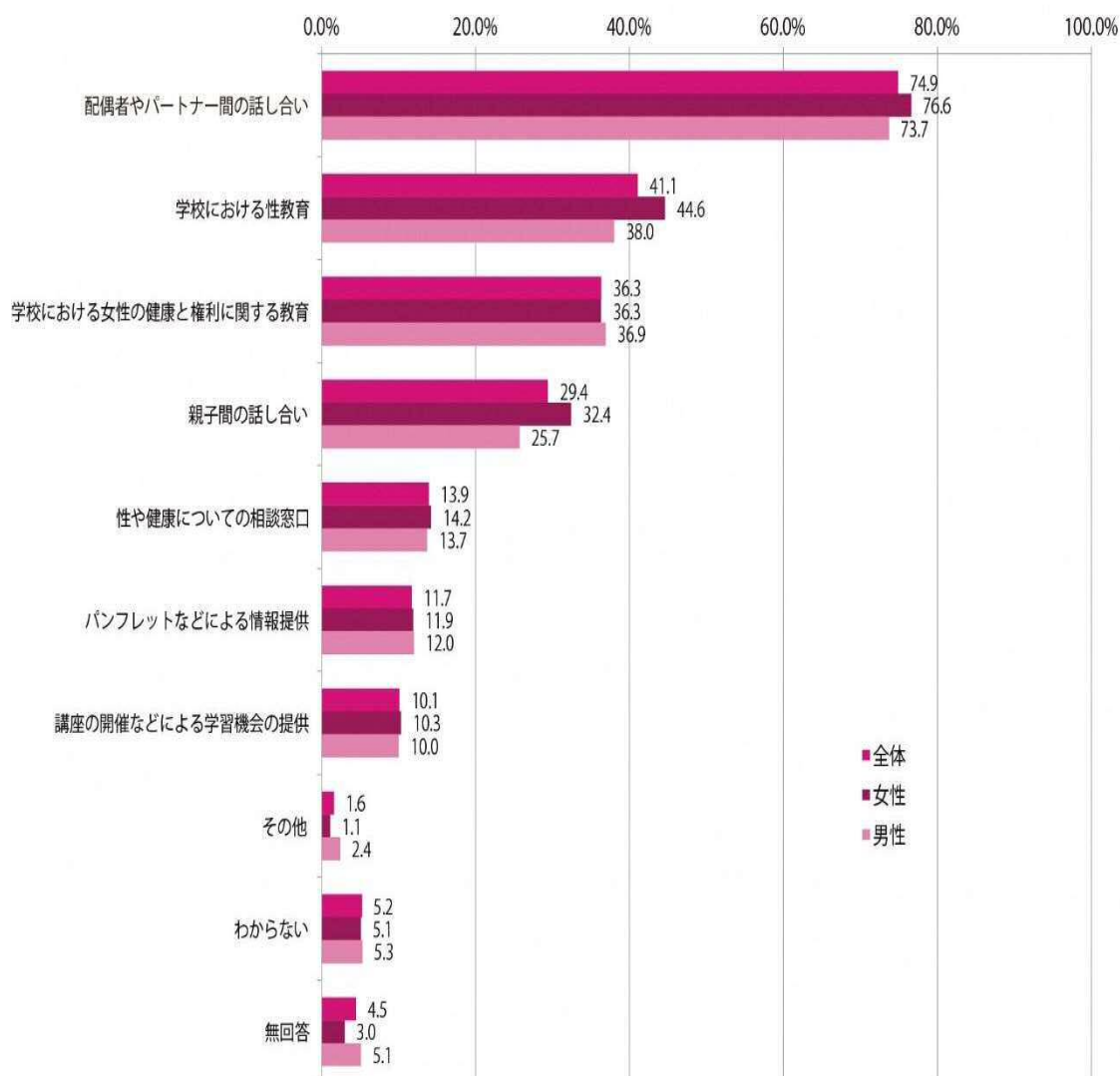
引き続き、若い世代に互いの性を理解し、尊重する性教育を実施するとともに、家庭での理解促進のため学習機会や啓発活動を充実していくことが必要です。

図5-1 女性の健康と権利についての配慮



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」（令和元年）

図5-2 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



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和元年)

■生涯にわたる健康の確保

近年は、初産年齢の上昇や平均寿命の延伸等の健康に関わる状況が変化してきています。

人生100年時代を迎える中で、「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、ともに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。

このため、妊娠・出産・育児に関する相談や保健指導、健診の充実、不妊に対する対応とともに、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などに対しても取組が必要です。

【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を行います。(学校支援課、保健給食課、こども家庭課、保健所保健管理課)
- ウ 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。(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。(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)

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)
- 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)
- エ 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。(こども家庭課)

④ 性感染症等への対策

- ア 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)

目標6 女性に対する暴力の根絶と貧困等生活上の困難への支援 —DV対策の強化とあらゆる人権侵害行為の防止—

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個人の尊厳を害し、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。

また、女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として、貧困など生活上の困難に陥りやすい状況にあります。様々な困難を抱える女性に対する支援を行い、安心して暮らせるための環境整備を進めることが必要です。

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 に掲載

【現状と課題】

■ハラスメントや性犯罪・性暴力などのない安心して暮らせる環境づくり

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ます。「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、働く女性が妊娠・出産を理由に受けるいわゆるマタニティ・ハラスメントやパワー・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。

また近年、性犯罪・ストーカー行為等の犯罪や、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、性の商品化、リベンジポルノ、SNSを使った人権侵害等が問題になっています（図6-1）。

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。

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、様々なハラスメントの被害を受けることなく安心して暮らせる環境づくりを進めることが必要です。

図 6 - 1 ストーカー事案の概況					
【新潟県】					
	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	元年度
警察	4 7 1 件	4 8 8 件	6 1 3 件	6 3 6 件	5 3 0 件
※暦年の認知件数			資料：新潟県警察本部調べ		

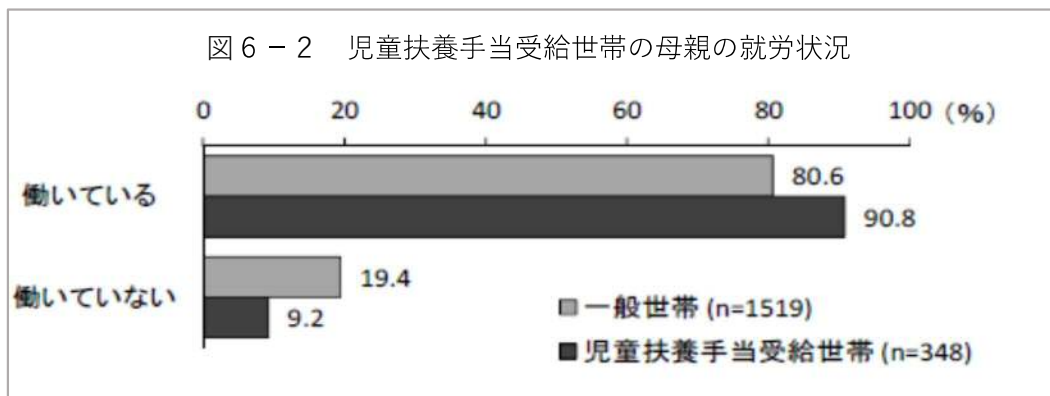
■貧困等生活上の困難を抱える女性への支援

女性は、社会制度や慣行等を背景とした性差による偏見や男女間の格差によって、貧困など生活上の困難に陥りやすい状況にあります。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。

本市の母子家庭の母の就労率は 90.8%と高くなっていますが、パート・アルバイトが 33.2%、派遣社員・契約社員が 11.7%など非正規雇用も多くなっています（図 6 - 2）（図 6 - 3）。

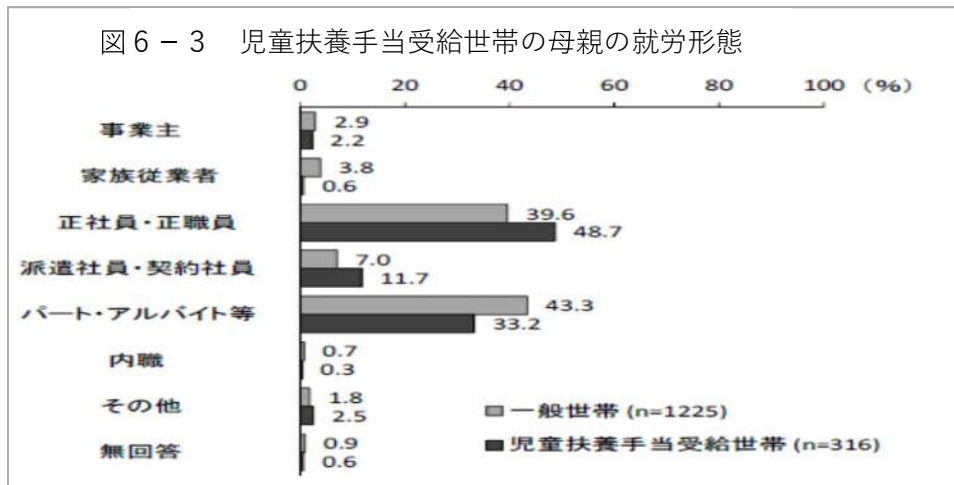
児童扶養手当受給世帯においては 19%の世帯で過去 1 年以内に経済的な理由で「必要な衣料を買えなかった」経験があり、約 10%の世帯で「必要な食料を買えなかった」経験があるなど、ひとり親家庭は厳しい状況にあります（図 6 - 4）。生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭の親子等が安心して暮らせるよう、そして貧困を次世代に連鎖させないよう、相談体制の充実や、世帯や子どもの実情に応じた支援に取り組む必要があります。

平成 27（2015）年 4 月には、生活困窮者自立支援法が施行され、自立相談支援事業の実施が義務付けられていることから、相談内容に応じて必要な情報提供や助言等を行っていくことが必要です。



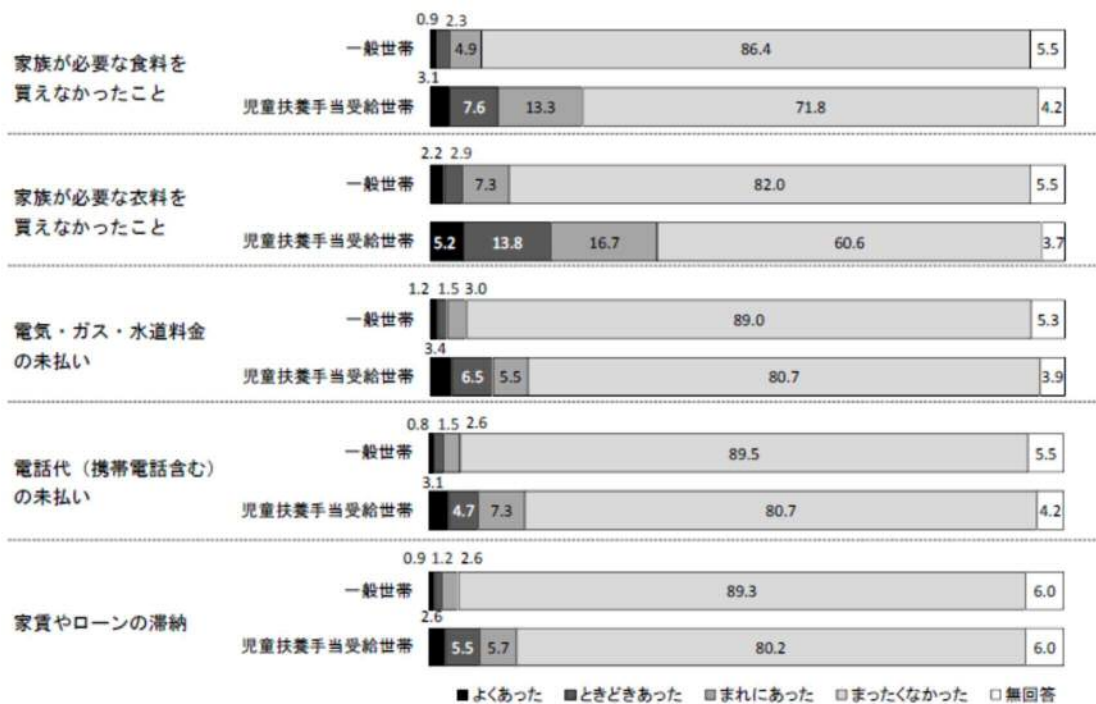
資料：新潟市「子ども・若者の生活状況等に関する調査」（平成 29 年）

図 6 - 3 児童扶養手当受給世帯の母親の就労形態



資料:新潟市「子ども・若者の生活状況等に関する調査」(平成 29 年)

図 6 - 4 児童扶養手当受給世帯が経済的な理由により買えなかった、支払えなかった経験の有無



資料:新潟市「子ども・若者の生活状況等に関する調査」(平成 29 年)

【具体的取組】

(1) DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり

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。

(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

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、いわゆるマタニティ・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の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、雇用政策課) 目標 4 (3) ①ア再掲
- 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)

② 女性に対する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女性に対する暴力防止のための意識啓発や、性犯罪、ストーカーなどの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、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 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。(地域教育推進課、市民生活課)

(3) 貧困等生活上の困難を抱える女性への支援

① 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。(こども家庭課、区役所健康福祉課、区役所保護課) 目標 4 (2) ④ア再掲
- 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。(こども家庭課、区役所健康福祉課) 目標 4 (2) ④イ再掲
- ウ 女性相談員が様々な生活上の困難に関する相談に応じ、困難を抱えた女性の置かれた状況に合った適切な支援機関につなぎます。(男女共同参画課、区役所健康福祉課)

第4章

新潟市配偶者等からの暴力防止・ 被害者支援基本計画

第4章 新潟市配偶者等からの暴力防止・被害者支援基本計画

1 計画の基本的な方向性

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）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

しかし、家庭内の問題、個人的な問題としてとらえられることも多く、被害が潜在化・深刻化しやすい特性があります。

DV防止施策の推進にあたっては、DVに関する理解を広めるとともに、「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」（以下「DV防止法」という。）に基づき、配偶者暴力相談支援センターを中心に、関係機関や民間支援団体との連携を強化し、DV被害者の人権を尊重した適切な相談・保護・自立支援を切れ目なく総合的に実施していく必要があります。

また、令和2（2020）年4月施行のDV防止法と国の基本方針改正で、児童相談所との相互連携が明確化されたことから、児童虐待事案において適切に対応していくことが必要です。

DV防止法の趣旨を踏まえ、配偶者等からの暴力の防止と被害者支援のため、この計画では、次の4項目を施策の方向として取組を進めます。

- (1) DVを容認しない社会づくりの推進
- (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
- (3) DV被害者の保護体制と自立支援の充実
- (4) 関係機関や民間支援団体との連携の強化

2 施策の内容

(1) DVを容認しない社会づくりの推進

DVを防止するためには、DVについての理解を浸透させるとともに、男女の人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける暴力は許さないという意識を社会全体で共有していくことが必要です。

また、DVについては、早期の対応が深刻な状況に陥ることを防ぐことになるため、被害者が早期に適切な相談や支援が受けられるようにすることが重要です。

【現状と課題】

■DV防止の意識啓発の推進

「基礎調査」では、配偶者等から暴力を一度でも受けたことがある人の割合は23.5%で、平成26(2014)年の前回調査と比較すると、全体で2.9ポイント増加し、約4人に1人が被害を経験しています(図4-1)。

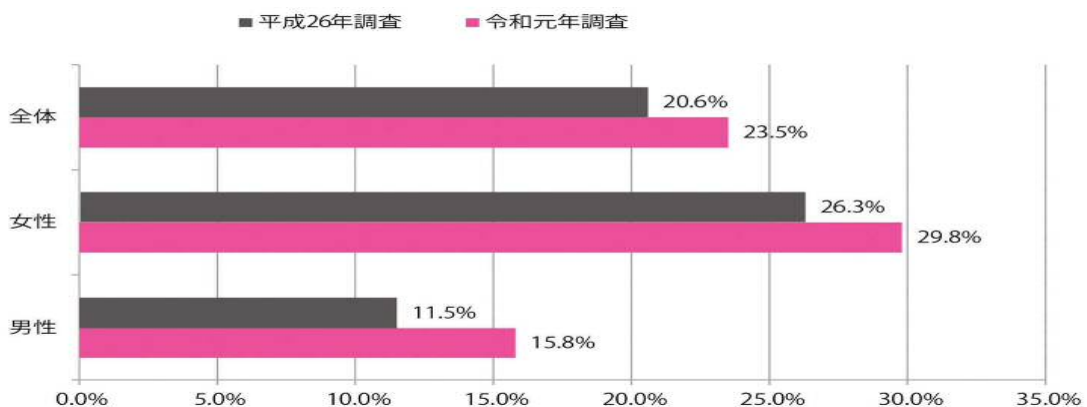
本市では、広報紙や講座などにより市民への広報・啓発を行っていますが、DVについての認識を一層深めるため、DVの実態や問題性、DVが重大な人権侵害であるということについてあらゆる機会を捉えた啓発が必要です。

近年は、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、学校や民間支援団体と連携して、一層充実していく必要があります。

一方で高齢者におけるDV被害も一定程度あることを踏まえ、高齢の被害者に対する広報・啓発の充実が求められています。

また、DV防止のため、加害者に関する施策も課題となっています。国の検討状況を踏まえ、対応を検討していく必要があります。

図4-1 いずれかの暴力を一度でも受けたことがある人の割合



資料:新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和元年)

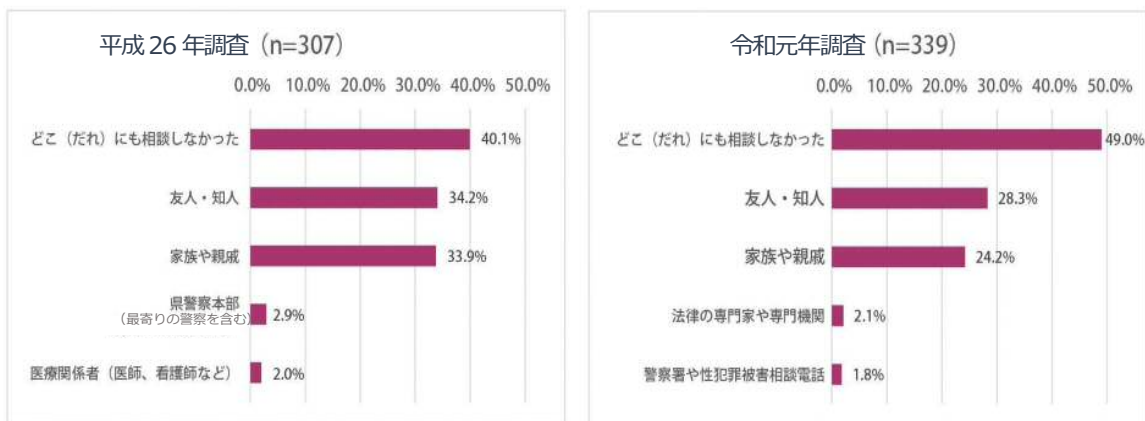
■ DV相談窓口の周知

「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49.0%となっており、その理由としては、「自分にも悪いところがあると思ったから」(27.7%)、「相談しても無駄だと思ったから」(26.5%)、などが高い割合となっています。平成26(2014)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、40.1%から8.9ポイント増加しており、被害者の中には、DVを受けているとの認識は高まったものの、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4-2)(図4-3)。

一方で、DV相談窓口の認知度は増加し、どこも知らないと回答した人の割合は42.9%と、前回調査と比較し9.3ポイント減少しています。(図4-4)

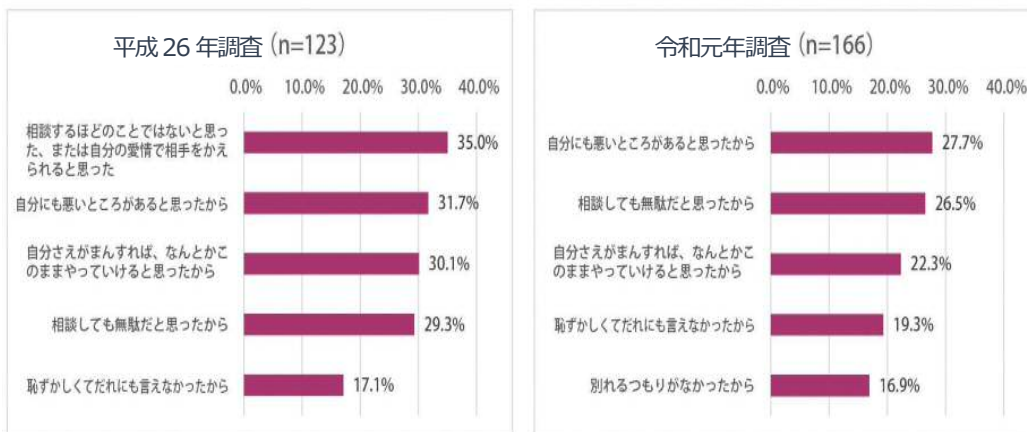
相談窓口の利用について、被害者だけで悩むことなく早期に適切な相談や支援が受けられるよう、広く周知するとともに、医療関係者等へ情報提供することが必要です。

図4-2 配偶者からの暴力(DV)に関する相談先



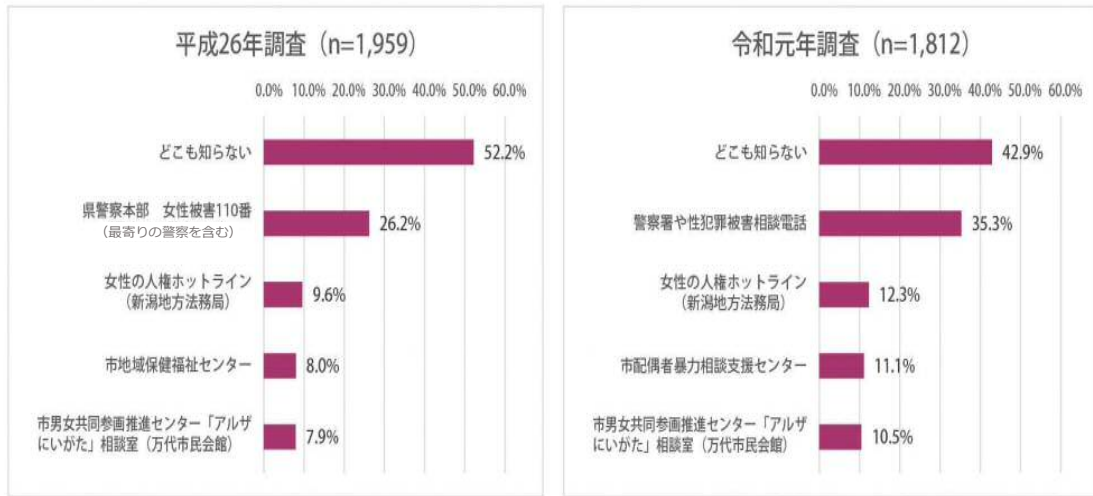
資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和元年)

図4-3 配偶者からの暴力(DV)に関する相談をしなかった理由



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和元年)

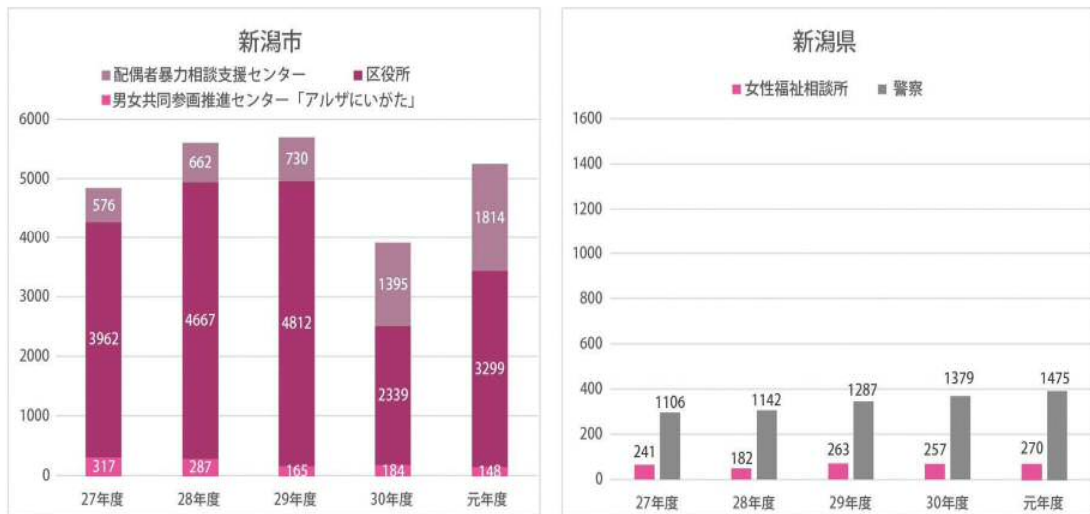
図4-4 DVに関する相談窓口の認知度



資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」(令和元年)

(参考データ)

図4-5 DV相談件数



※「区役所」は、女性相談員の相談件数

資料：新潟市男女共同参画課調べ

※新潟県女性福祉相談所：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：新潟県子ども家庭課・新潟県警察本部調べ

【具体的取組】

① DV防止の意識啓発の推進

- 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について、中学生からのデート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 加害者の更生については、国の検討状況を踏まえ、対応について検討していきます。(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。(男女共同参画課)
- イ 外国人や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、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)

(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

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。

また、相談窓口等における被害者への二次的被害防止を図る必要があります。

【現状と課題】

■安全に安心して相談できる体制づくり

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、外国人や障がいのある被害者への配慮など多様化・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た配慮をし、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、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に、今後も継続して情報交換や研修を実施することが必要です。

【具体的取組】

① 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、警察および新潟県女性福祉相談所との連携を強化します。(男女共同参画課)
- ウ 外国人や障がい者、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、外国語通訳や手話通訳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)

② 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アドバイス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、関係職員の研修等を実施します。(男女共同参画課)

(3) DV被害者の保護体制と自立支援の充実

DV被害者の安全の確保は最も重要であり、被害者自身の意思を尊重して、保護や適切な支援を行うため、警察や庁内外の関係機関等と連携が必要です。

相談の段階から個人情報の管理を徹底するとともに、避難後であっても加害者からの問い合わせ等に対して適切に対応しなければなりません。

被害者の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が、被害者が生活を再建し自立するためには、住宅の確保や就業、生活費の問題、子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す。

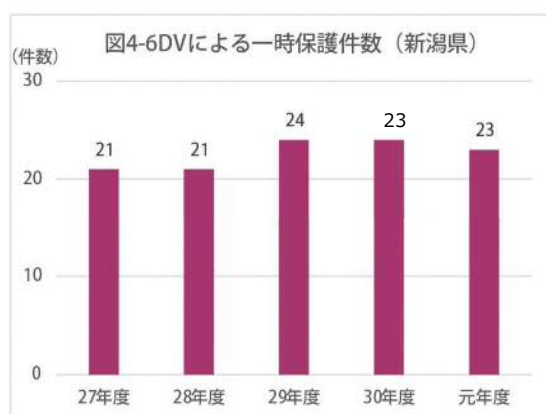
【現状と課題】

■安全に配慮した保護体制の充実

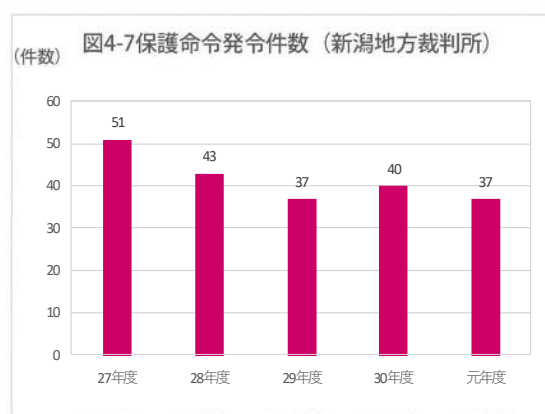
DV加害者の暴力から被害者を緊急に保護する必要がある場合、本市では、配偶者暴力相談支援センターが中心となり、警察や新潟県女性福祉相談所と連携して一時保護へつないでいます。更に、被害者が一時保護されるまでの間、必要に応じて避難場所を提供するなど、安全確保に向けた体制づくりを行っています。

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：新潟県子ども家庭課調べ



資料：最高裁判所調べ

■総合的な相談支援体制の充実

区役所の女性相談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、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保護条例を遵守し、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、住宅の確保や就業、生活費の問題、子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、被害者の子どもについても、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の環境下に子どもを置くことは、子どもへの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、障がい者については、それぞれの状況に配慮した保護・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。

【具体的取組】

① 安全に配慮した保護体制の充実

- ア 警察や新潟県女性福祉相談所と連携し、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)

② 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)

③ 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、生活再建に向けて継続的な支援を行います。(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 就業に関する相談や職業訓練制度の情報提供など就業に向けての支援を行います。(こども家庭課、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 被害者の同伴児童など、DV被害の環境下にある子どもについては、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、保育課、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)
- キ 被害を受けた外国人や高齢者、障がい者については、それぞれの状況に配慮し、関係機関や支援団体と連携して支援を行うとともに、状況に応じて通訳等を介し、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)

(4) 関係機関や民間支援団体との連携の強化

DV対策については、幅広い分野にわたる関係機関等が、様々なかたちで効果的に連携する必要があります。

また、医療機関や児童相談所などの保健・福祉機関など、日常業務を通じてDV被害者を発見しやすい立場にある関係機関の職員が、被害者を早期に相談窓口につなぐことができるよう、DV防止や通報について周知するとともに、相談関係機関等によるケース検討会議の実施などにより連携を強化し、相談・支援の充実を図ることが必要です。

【現状と課題】

■関係機関・民間支援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していくことが求められています。

民間支援団体については、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っていく必要があります。

■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ました。

(参考データ)



資料:新潟市児童相談所調べ

【具体的取組】

① 関係機関・民間支援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 実務担当者による会議や研修、新潟県の「配偶者暴力防止連絡会議」等を通じて関係機関や民間支援団体との連携を図ります。（男女共同参画課）
- ウ 民間支援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）

② DV対応と児童虐待対応との連携強化

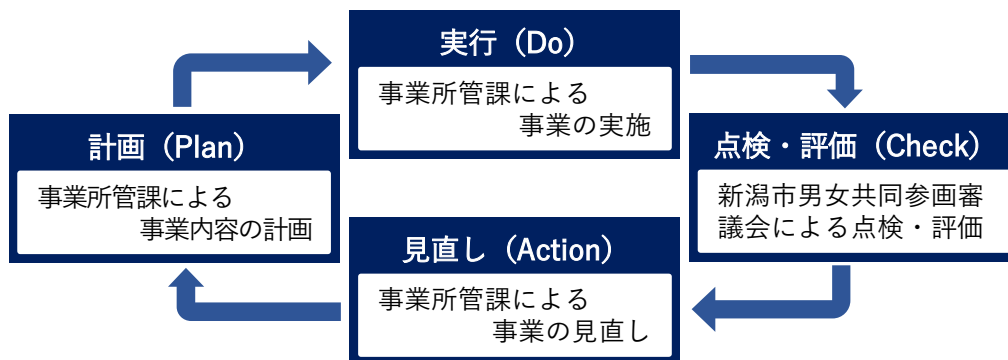
- ア 児童相談所や警察、子どもが所属する学校等などと連携し、児童虐待の早期発見に努めるとともに安全確保を図ります。（男女共同参画課、児童相談所、こども家庭課、保育課、区役所健康福祉課、区役所保護課、学校支援課、区教育支援センター）
- イ 要保護児童対策地域協議会への参加や、個別ケース検討会議の開催により適切な保護と切れ目のない支援の充実を図ります。（男女共同参画課、こども政策課、児童相談所、区役所健康福祉課）

第5章 計画の推進

第5章 計画の推進

1 計画の進行管理

第4次新潟市男女共同参画行動計画に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を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を開催し、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公民館や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、本計画の前章のとおり、(1) DVを容認しない社会づくりの推進 (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 (3) DV被害者の保護体制と自立支援の充実 (4) 関係機関や民間支援団体との連携の強化を行います。

(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	項目	現状値 (令和元年度)	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%	80%以上	
	成果 2 男女共同参画社会という用語の周知度 男女共同参画社会を知っている人の割合	65.0%	80%以上	
	成果 3 男女の地位の平等感	法律や制度	29.8%	40%以上
		社会通念・慣習・しきたり	9.3%	15%以上
		家庭生活	32.9%	40%以上
		地域社会	29.1%	40%以上
	参考 4 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%	—
		小学校6年生	100.0%	
		中学校2年生	100.0%	
	成果 5 【新】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%	90.0%
		小学校6年生		
		中学校2年生	62.0%	70.0%
	成果 6 【新】アルザにいがた講座利用者満足度		94.6%	95.0%
参考 7 【新】アルザにいがた主催講座参加者数		798人	—	
参考 8 【新】アルザ情報(メール配信)登録数		464人	—	
目標2	成果 9 審議会等における女性委員割合	42.8% ※1	45%以上	
	成果 10 女性委員のいない審議会等の割合	1.8% ※1	0%	
	参考 11 【新】女性委員割合が45%以上の審議会等の割合	54.6%	—	
	成果 12 市職員の管理職(課長以上)における女性の割合	15.2% ※2	30%以上	
	成果 13 市職員の係長昇任者における女性の割合	46.4% ※2	45%以上	
	参考 14 (参考) 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	—
		小学校・教頭	15.8% ※2	
		中学校・校長	8.9% ※2	
		中学校・教頭	9.8% ※2	
成果 15 【新】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、高等学校、幼稚園		18%	20%以上	
参考 16 【新】自治会長・町内会長の女性割合		5.8% ※2	—	
参考 17 【新】市防災士の会の女性会員数		38人	—	

分類	項目	現状値 (令和元年度)	4次計画での 目標値 (令和7年度)
目標3	成果 18 家族経営協定締結農家の割合	10.8%	市内認定農業者数の15%以上
	参考 19 所定内賃金の男女格差	71.9	—
	成果 20 【新】民間企業の女性管理職比率	15.4% ※4	30%
	成果 21 【新】女性の有業率 ※25～44歳	80.4% ※5	85%
	参考 22 【新】男女別正規従業員の割合	男性 81.4% ※6 女性 43.5% ※6	— —
目標4	成果 23 男性の育児休業取得率	8.4%	30%
	成果 24 共働き夫婦の家事等平均時間の格差	218分 (女293) (男75)	180分以内
	成果 25 【新】保育所待機児童数	0人	0人
	成果 26 【新】男性市職員の育児休業取得率	13.2%	30%
	成果 27 【新】週間就業時間が60時間以上の男性の割合	11.9% ※5	5%
	参考 28 【新】年次有給休暇取得率	48.1%	—
	参考 29 【新】女性活躍推進法一般事業主行動計画策定企業数(新潟県)	326社	—
	参考 30 【新】ハッピーパートナー企業登録数(新潟市)	366社 ※7	—
	参考 31 【新】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% ※8	—
	参考 32 【新】要介護認定者数	43,658 ※3	—
目標5	成果 33 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	88.8%	100%
	成果 34 【新】新潟市国民健康保険加入者の特定健康診査受診率	37.3% ※3	60%以上
	成果 35 【新】新潟市国民健康保険加入者の特定保健指導実施率	23.1% ※3	60%以上
目標6	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%	60%以上
	成果 37 【新】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% 女性 49.0%	35.0% 70%
	参考 38 【新】デートDV防止セミナー受講者数	5,693人	—
	参考 39 【新】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	—

※1 令和元年7月1日現在

※2 令和2年4月1日現在

※3 平成30年度

※4 平成27年

※5 平成29年

※6 平成24年

※7 令和2年8月末現在

※8 平成28年

用語集

用語集

<五十音順>

あ行

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

自分自身でも気づいていない物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのこと。

一般事業主行動計画

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。

SNS

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。

エンパワーメント

力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。

か行

家族経営協定

家族農業経営に携わる各世帯員が、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、生活の本拠をともにする交際相手以外の交際相手からの暴力。

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。

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）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」ともいう。

セクシュアル・ハラスメント

性的いやがらせ。特に、職場や学校などで行われる性的・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

男女の固定的な役割分担

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。

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。

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等のこと。

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。

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ものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。

ま行

マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業等を理由として解雇・異動・減給・降格などの不利益な取り扱いをされることや、職場で受ける精神的・身体的な嫌がらせのこと。

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嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなどをいう。

ロールモデル

自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。