

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

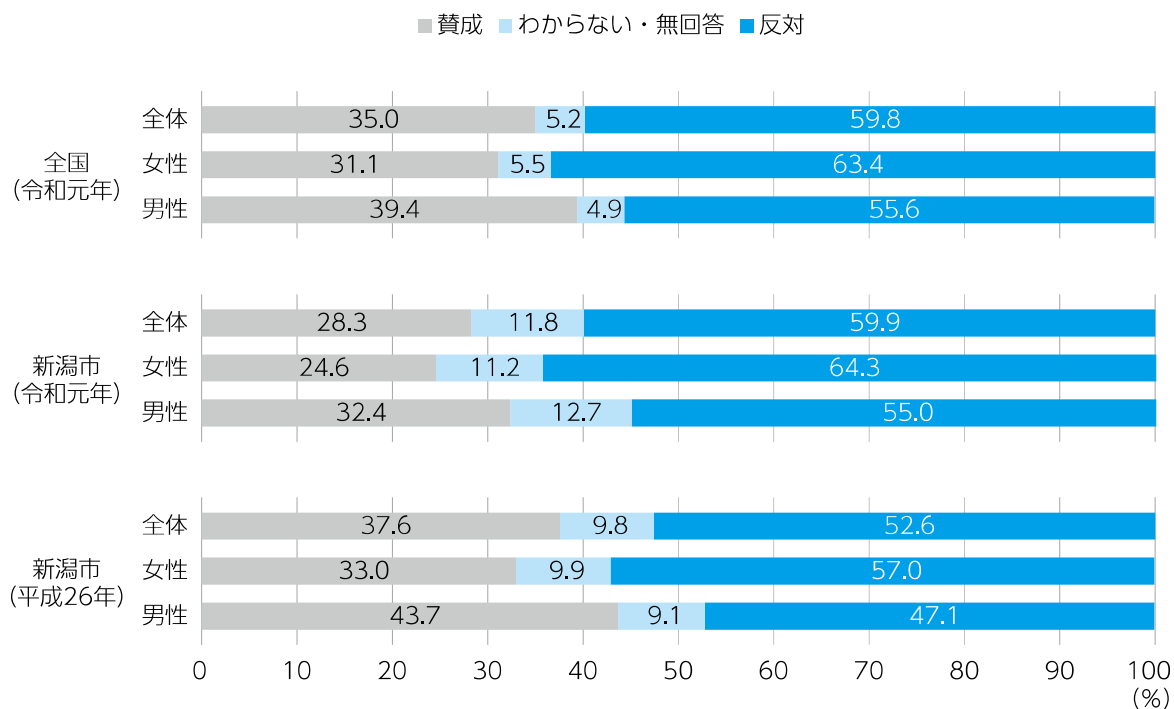
—男女の固定的な役割分担意識の解消と多様な生き方の尊重—

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)
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(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3-1-2)。

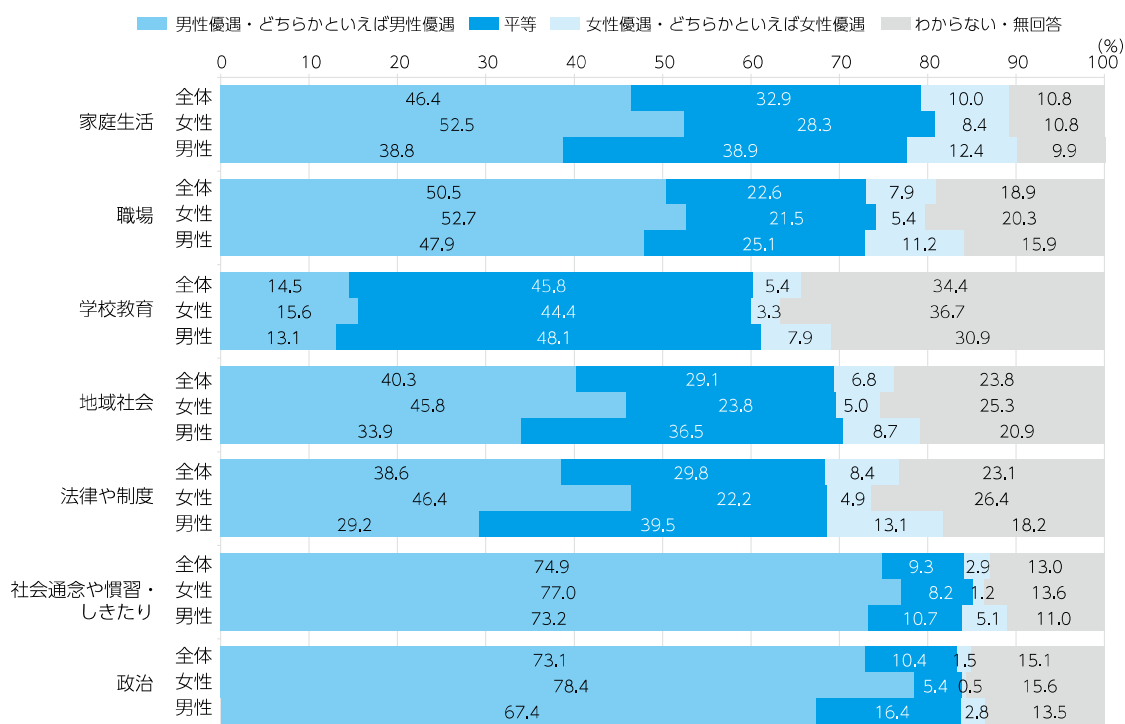
この傾向は全国調査^{*1}も同様ですが、全国調査に比べて本市の平等感の水準は総じて低く、依然として男性が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています。

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。

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3-1-2 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)

*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)

*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)

■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(19ページ図3-1-2)、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。

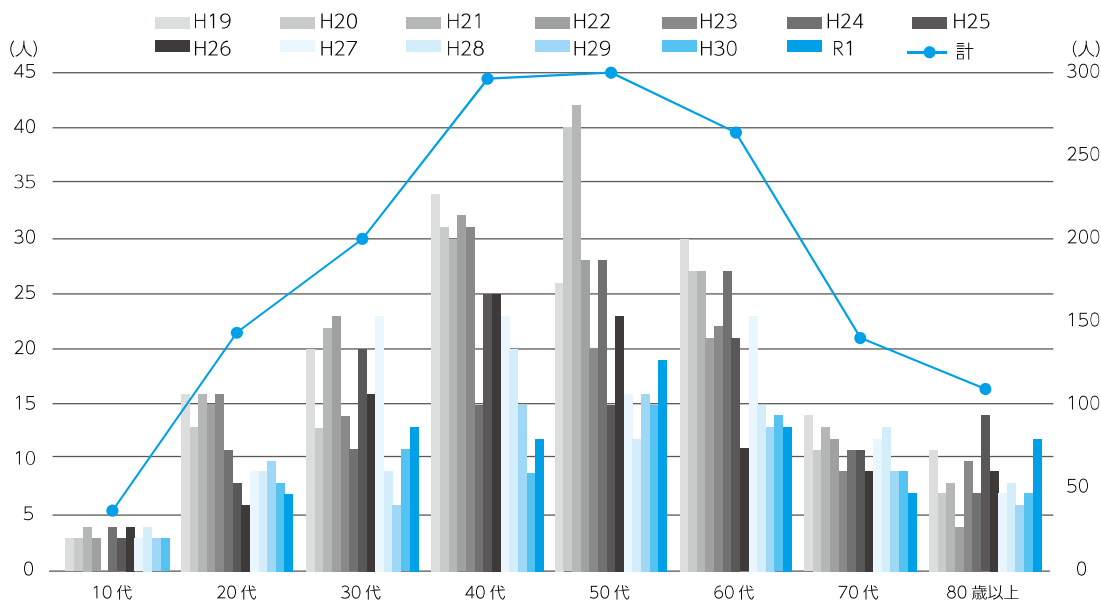
また、人々の意識形成に与える影響が大きいメディアについても、性別役割分担意識の固定化や性差別を助長させる表現が依然として見られることから、男女共同参画の視点に立った行政刊行物の作成を行うとともに、市民がメディアからの情報を男女の人権の尊重や男女共同参画の視点で主体的に読み解き、活用する能力を養っていくことなどがが必要です。

■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、その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、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工再掲

- 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、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、男女共同参画の視点に立った表現方法で用語やイラストを使用し、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よう、男性トイレのベビーベッド整備などの環境整備を推進します。(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)

コラム 新潟市男女共同参画推進センター「アルザにいがた」

新潟市男女共同参画推進センター「アルザにいがた」は、男女共同参画を推進するとともに、市民、事業者、市民団体の皆さんの活動を支援する拠点施設です。

平成3年に「新潟市女性センター」として万代市民会館3階にオープンし、開館5周年の平成8年には市民の公募により愛称を「アルザ」としました。「士気を高める」という意味のスペイン語「アルサ」が語源です。その後平成17年に新潟市男女共同参画推進条例の施行に伴い、名称を「新潟市男女共同参画推進センター」(愛称「アルザにいがた」)としました。



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。

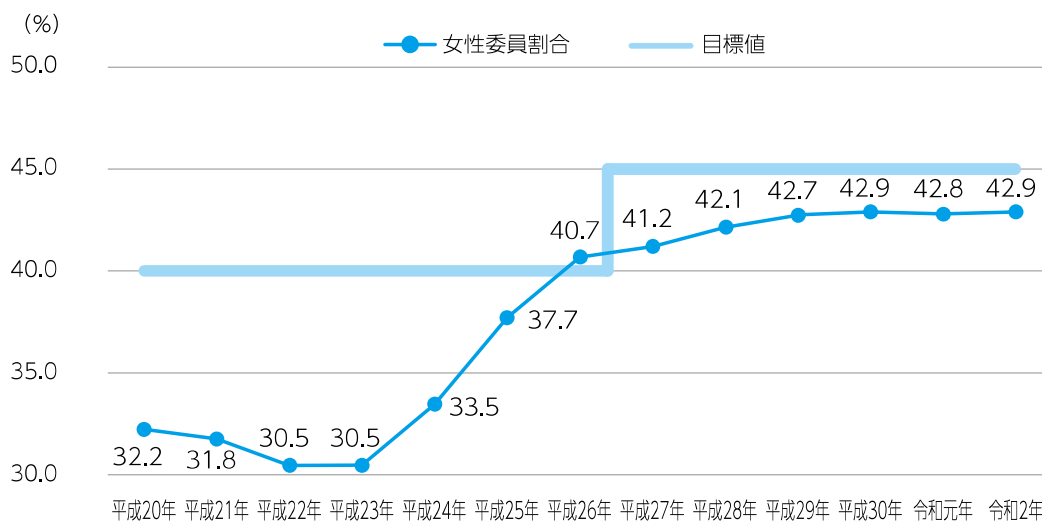
現状と課題

■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2(2020)年には42.9%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の取組を行い、社会の構成員の半分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3-2-1 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3-2-2)、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3-2-3)、8.9% (図3-2-4) 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3-2-2 市職員の管理職（課長以上）における女性の割合

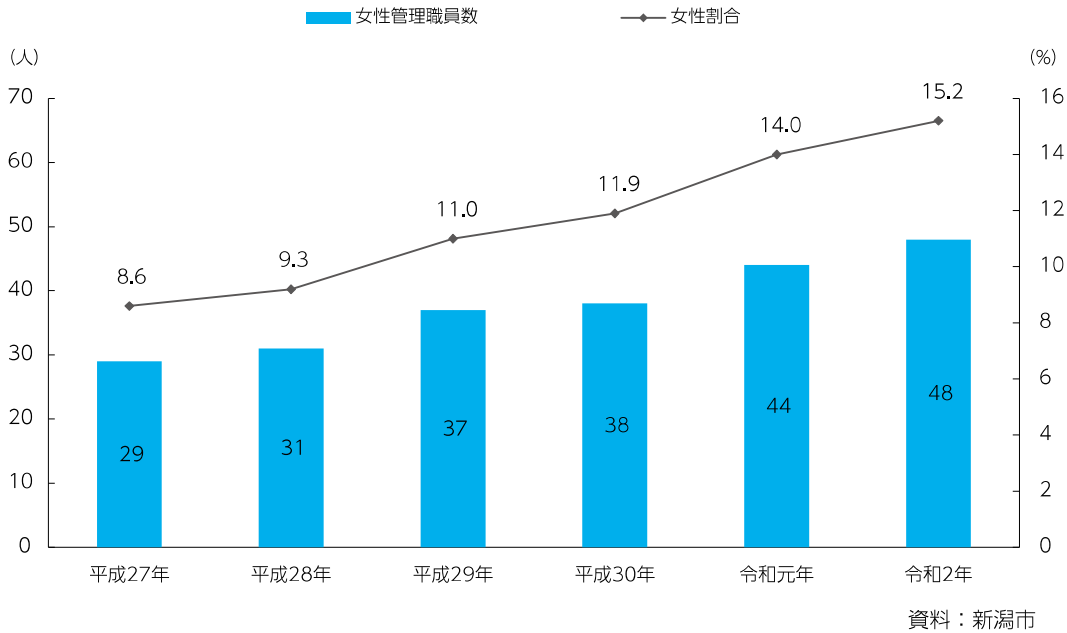


図3-2-3 市立小学校における校長・教頭の女性割合

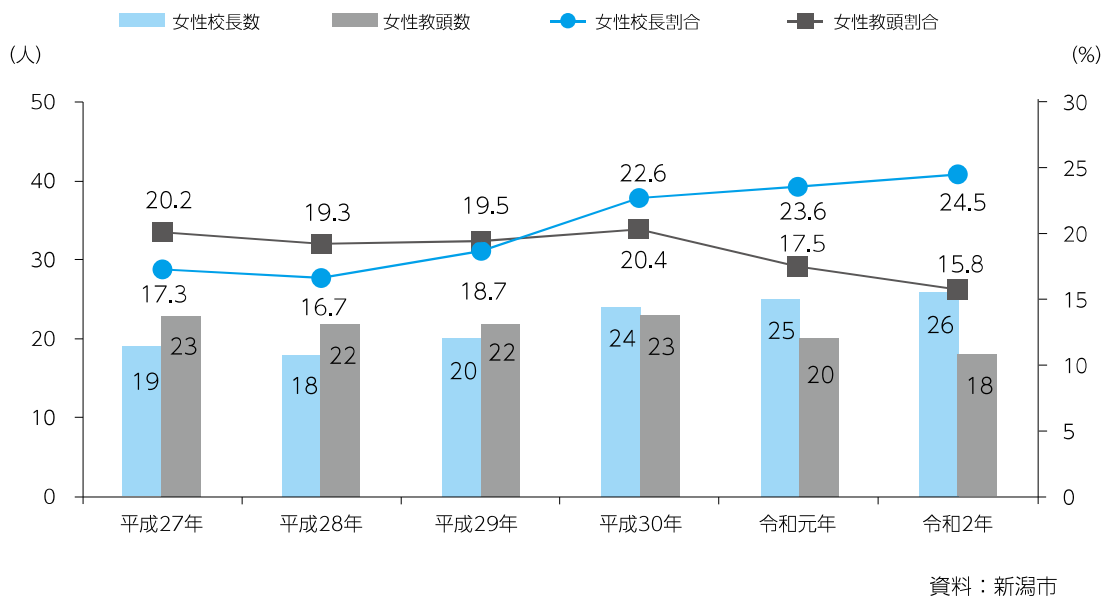
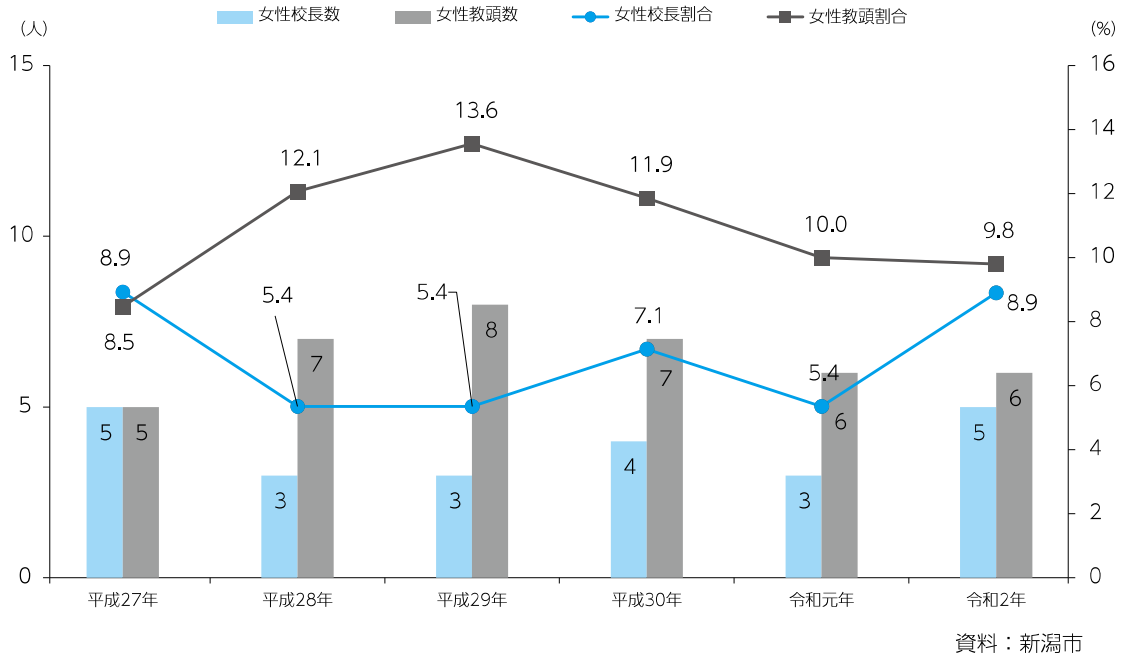


図3-2-4 市立中学校における校長・教頭の女性割合

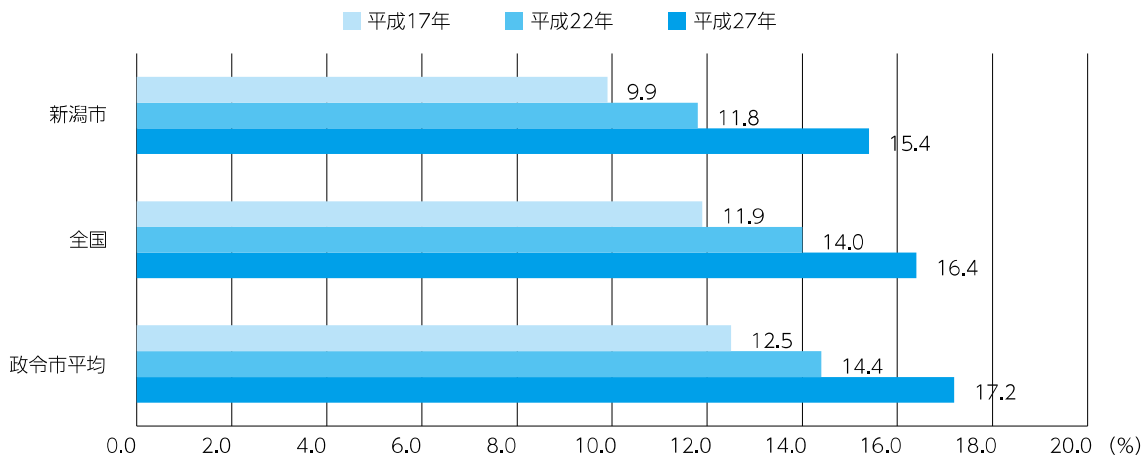


■働く場における意思決定の場への女性の参画状況

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3-2-5)。

「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(31ページ図3-3-5)。

図3-2-5 管理的立場にある女性の割合



■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(19ページ図3-1-2)。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(令和元年度)、自治会長・町内会長における女性の割合は5.8%(令和2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、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。

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。

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、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) 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

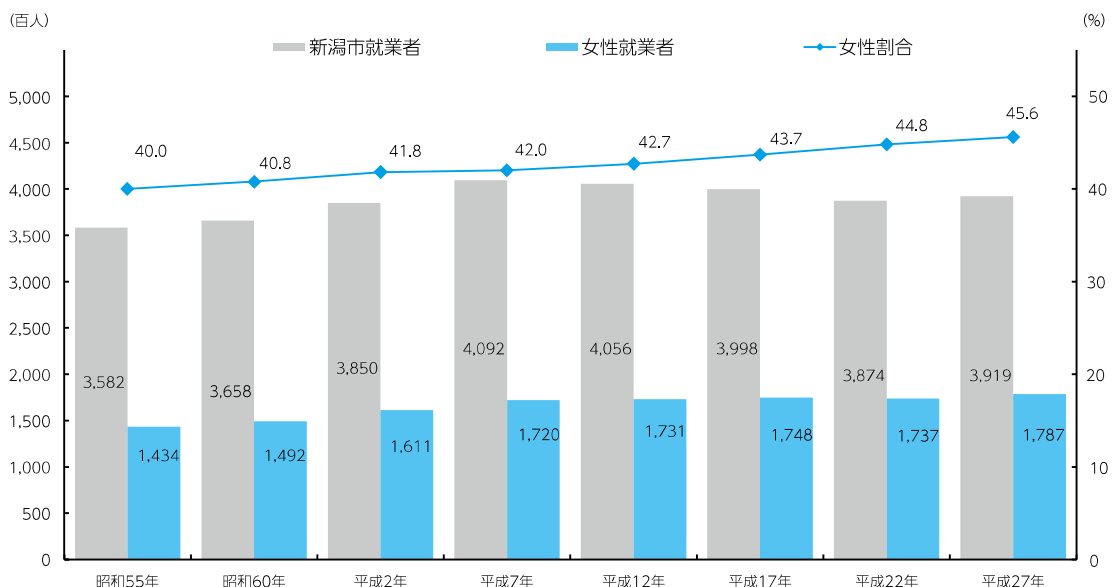
本市の就業者数は平成7(1995)年をピークに減少しているのに対し、女性の就業者数は増加傾向にあり、就業者全体の約45%が女性となっています(図3-3-1)。

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3-3-2)。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3-3-3)。

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、母子家庭の母の就労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。

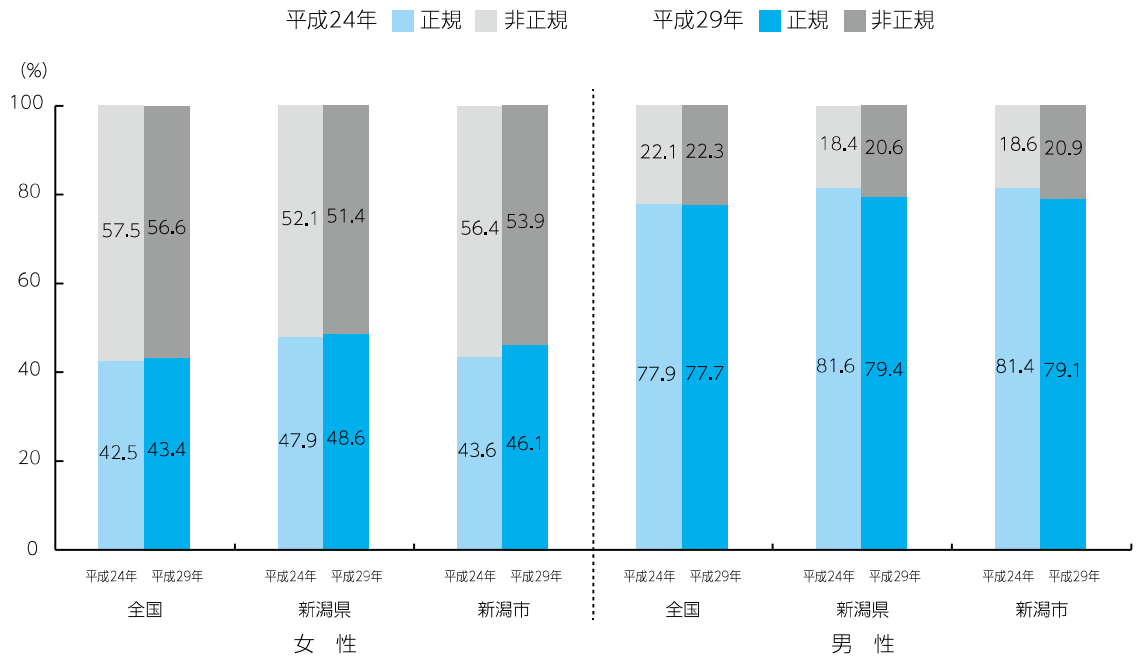
正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消や、希望に応じた正規雇用労働者への転換などを通じて、女性の経済的自立を図ることが必要です。

図3-3-1 就業者に占める女性の割合



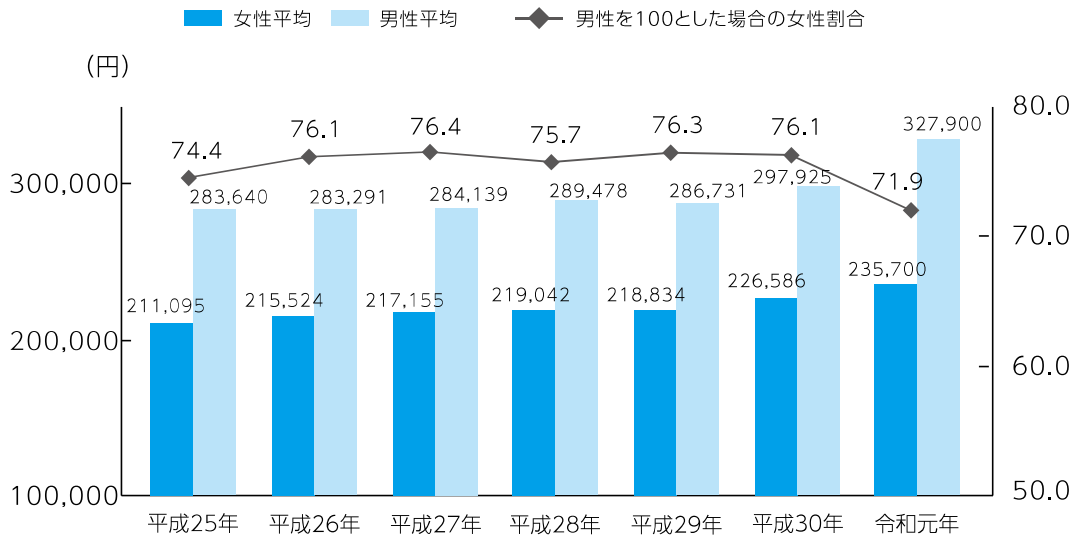
資料：総務省「国勢調査」

図3-3-2 男女別正規・非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



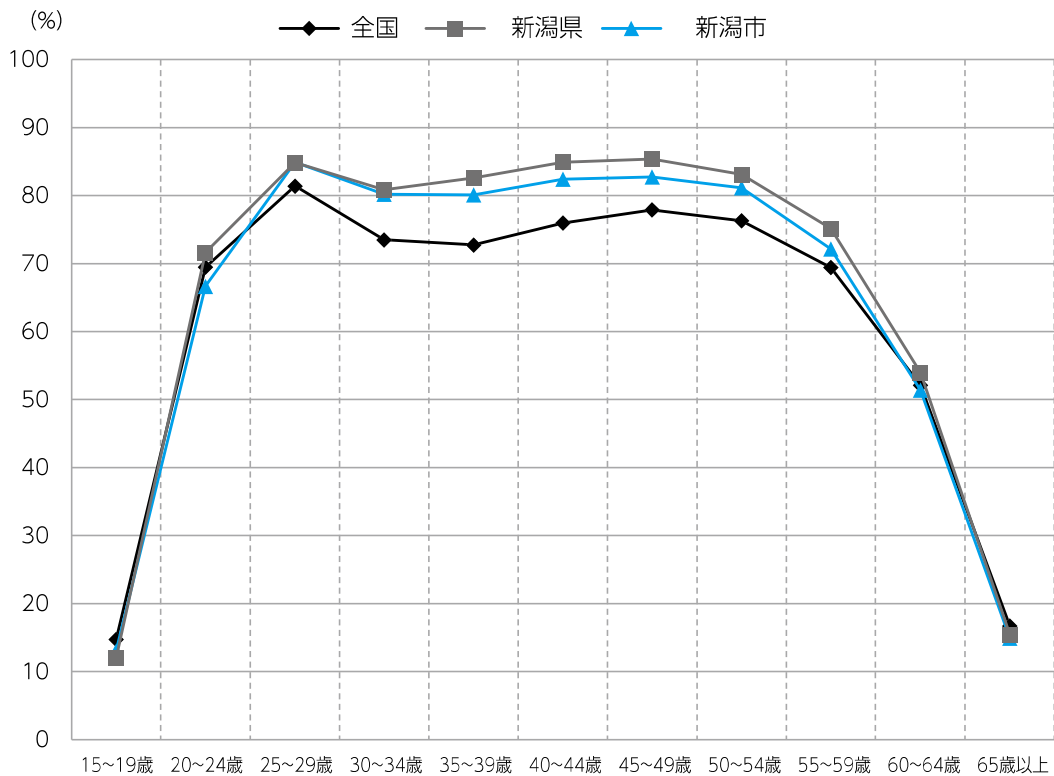
資料：新潟市「賃金労働時間等実態調査」(平成25～30年)
新潟市「厚生労働省 賃金構造基本統計調査 新潟市の概況」(令和元年)

■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3-3-4)。

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。

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」(平成27年)

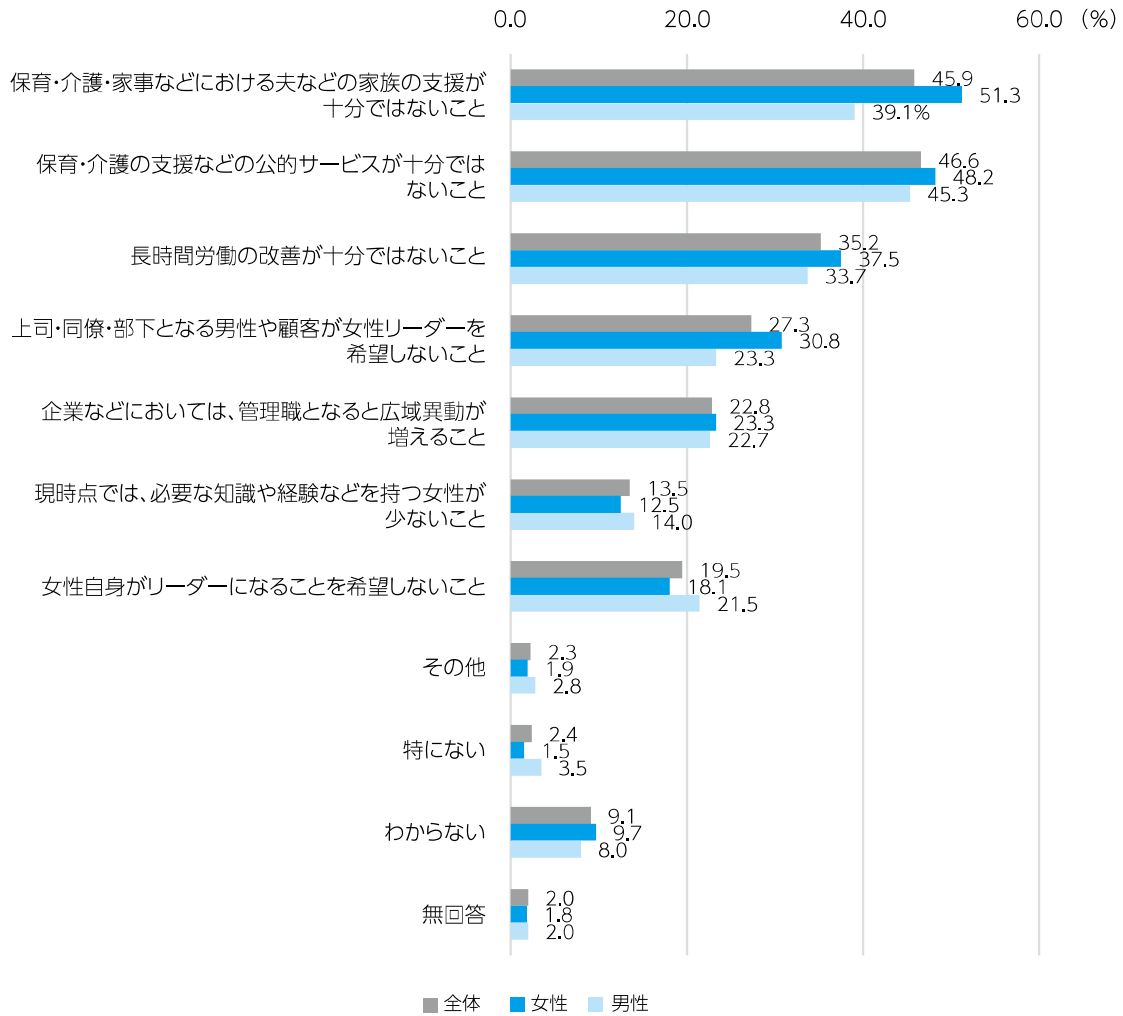
■管理的立場への登用を促進するうえでの障壁

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(25ページ図3-2-5)。

「基礎調査」によると、「女性リーダーを増やすときに妨げとなるもの」について、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はないこと」(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。

また、全体で見ると、「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」(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はないこと」(45.9%)、「長時間労働の改善が十分ではないこと」(35.2%)となっており、その背景にある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妨げとなるもの



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、当たり前にかリヤ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、新たに一般事業主行動計画の策定義務対象となる中小企業に対して、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発揮への支援

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。

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、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発揮できるよう、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、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。

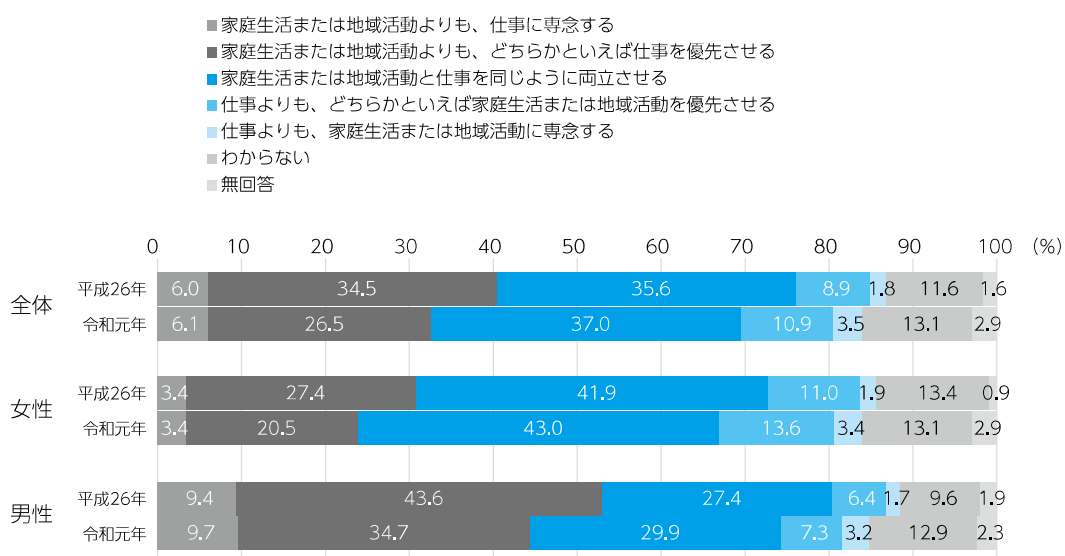
現状と課題

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、「家庭生活または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、「家庭生活または地域活動よりも、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3-4-1)。

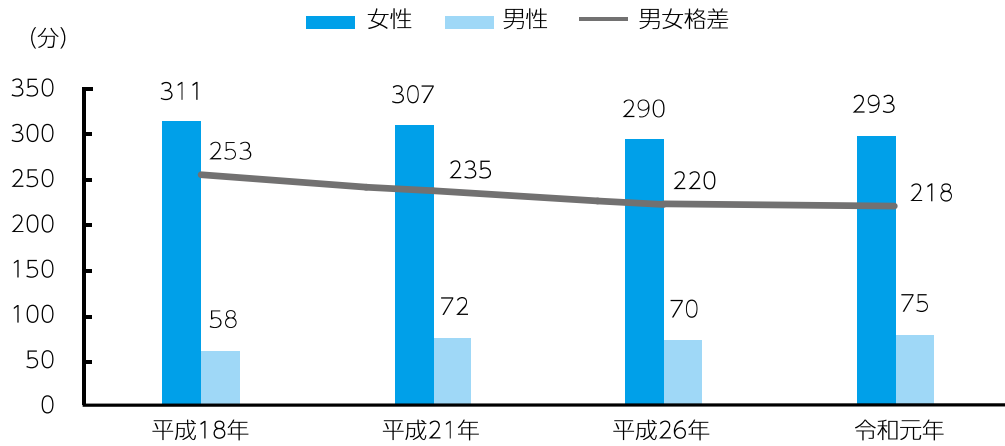
しかし、共働き世帯で平日に家事・育児・介護等に従事する時間は、女性の293分に対し、男性は75分となっており、女性により多くの負担がかかっている状況は前回調査から大きく変わっておらず、この大きな差を縮小していかなければなりません(図3-4-2)。

図3-4-1 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」(令和元年)

図3-4-2 共働き夫婦の家事・育児・介護平均時間の格差

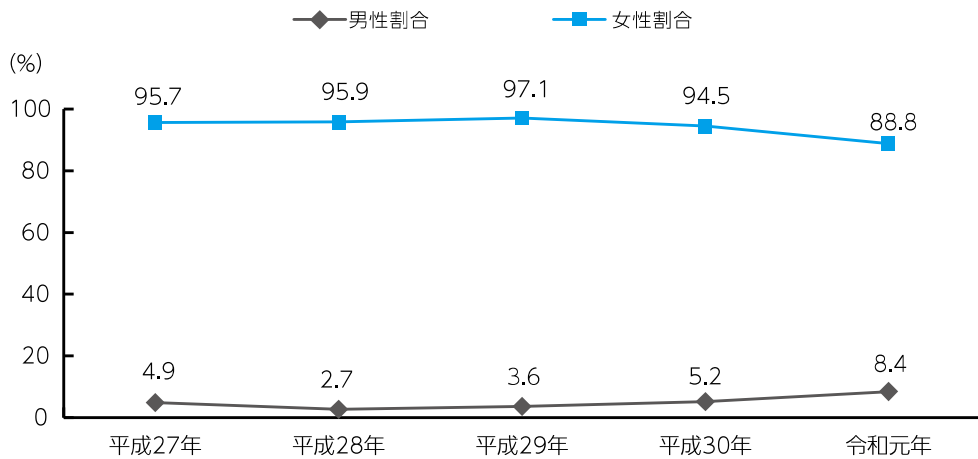


資料：新潟市「男女共同参画に関する基礎調査」

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65.4%、男性労働者は34.6%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 育児休業取得率



資料：新潟市「賃金労働時間等実態調査」

図3-4-4 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
平成30年度調査	17	(100.0%)	6	(35.3%)	11	(64.7%)
令和元年度調査	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」

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。

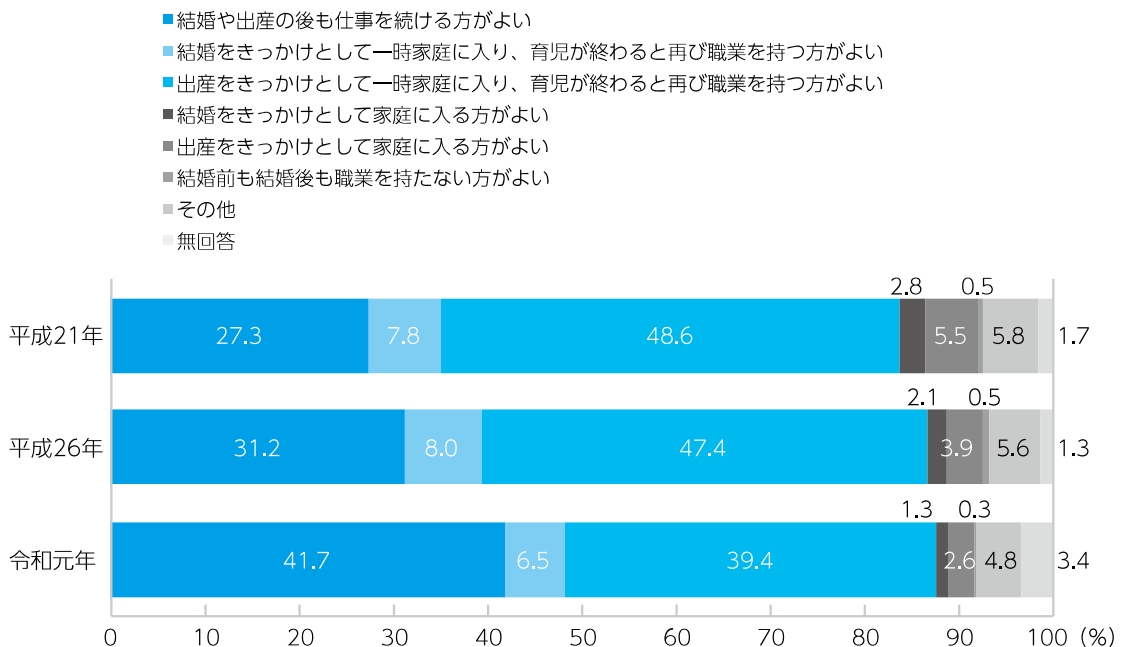
加えて、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けないテレワークをはじめとした多様で柔軟な働き方等を通じて、ワーク・ライフ・バランスを実現することにより、企業にとっても人材確保や定着、労働生産性の向上につながることを理解し、積極的に職場環境づくりを進めていくことが極めて重要です。

■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)。

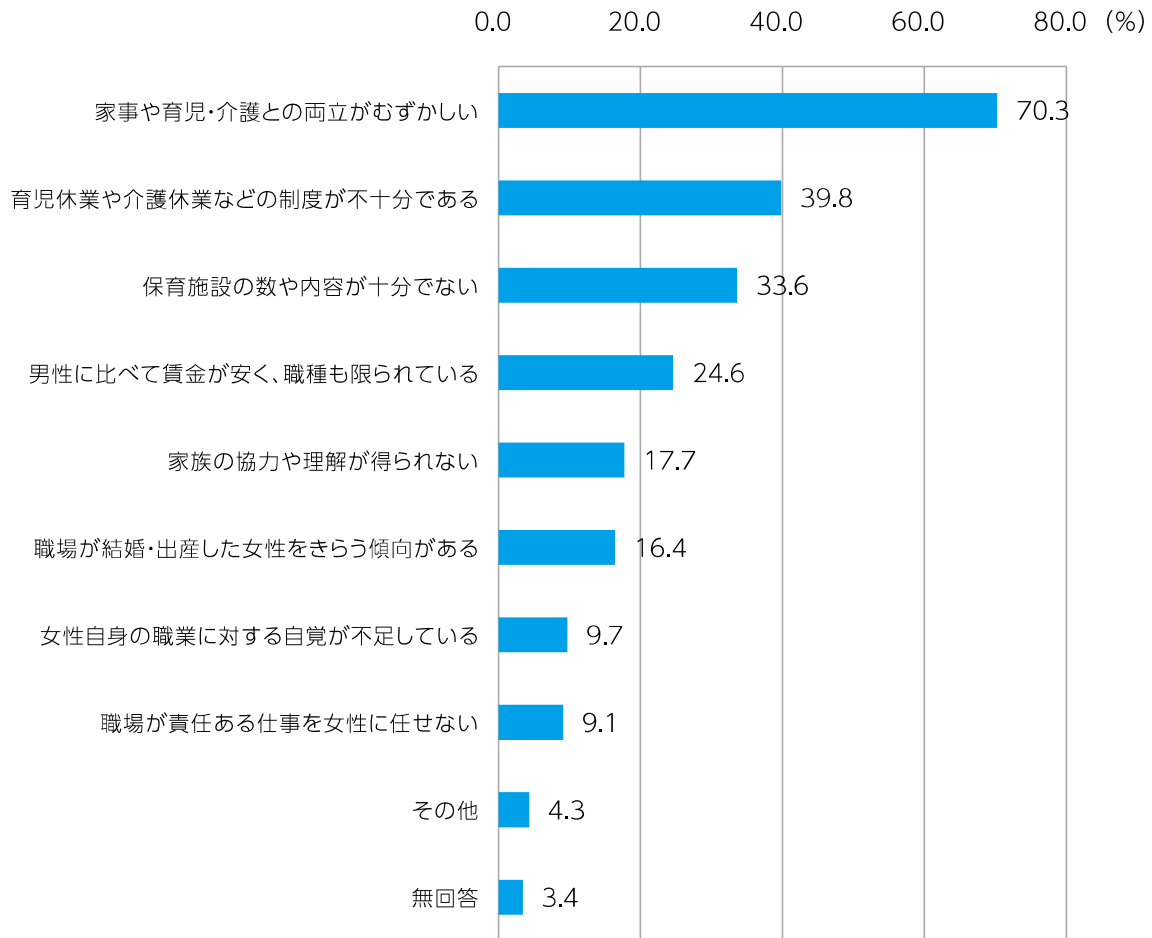
また、女性が職業を持ち続けていくうえで課題になると思われることについては、「家事や育児・介護との両立が難しい」(70.3%)、「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」(39.8%)、「保育施設の数や内容が十分でない」(33.6%)、「男性に比べて賃金が安く、職種も限られている」(24.6%)などとなっています(図3-4-6)。

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」(令和元年)

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)

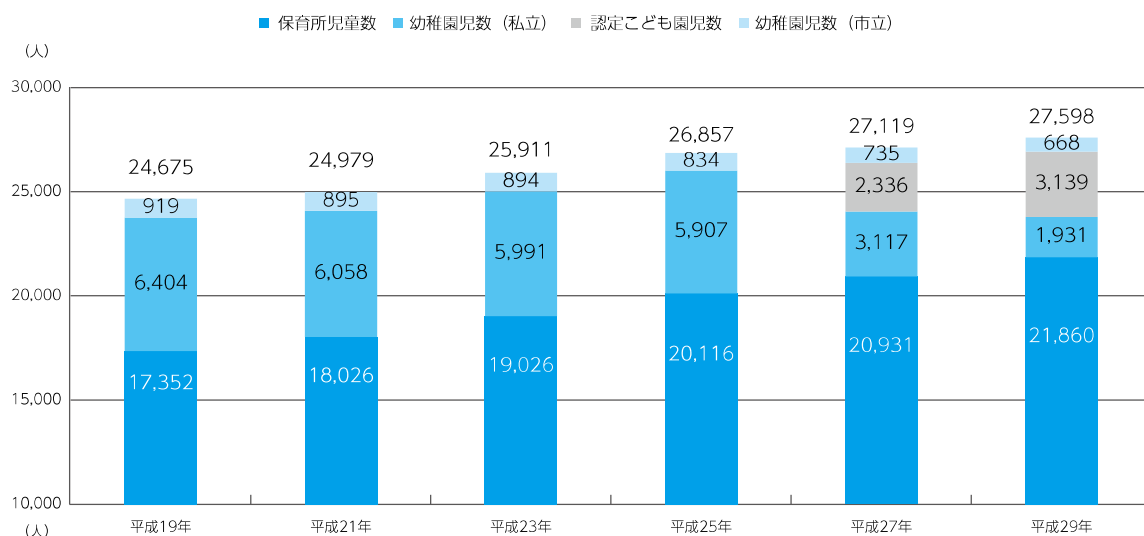
本市では、共働き世帯の増加に伴い保育園児童数が増加しています(図3-4-7)。また、団塊の世代が75歳以上となる令和7(2025)年には高齢化率が31.4%に達する見込みであり(図3-4-8)、これらの増加を踏まえサービス基盤の整備を進めてきました。

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画していくためには、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。

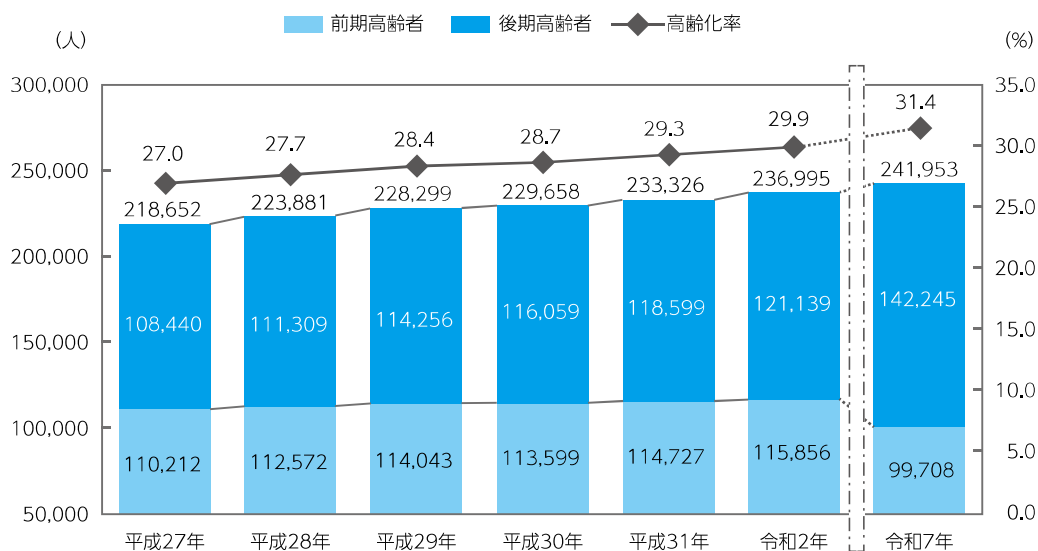
さらに、妊娠中の女性労働者への配慮のほか、不妊治療と仕事の両立、病気の治療との両立支援も求められています。

図3-4-7 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」

図3-4-8 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30年)

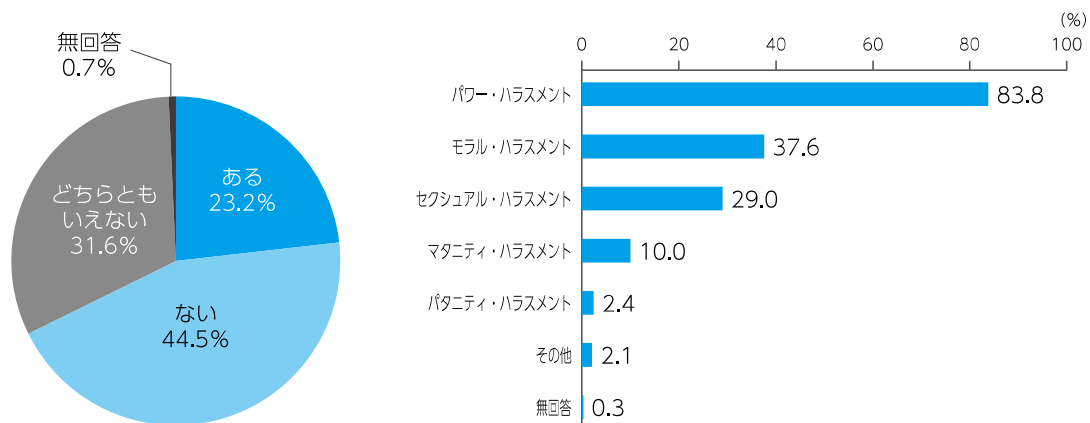
■ハラスメントのない職場の実現

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。

本市の職場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23.2%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」（平成27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

コラム 歴史紹介「働く新潟の女性たち」

江戸時代から新潟の女性はよく働きました。新潟市歴史博物館みなとぴあの常設展示『蟹の手振り』には、新潟海岸で男性たちとともにイワシ漁の地引網を引く女性たちが描かれています。天秤棒で荷を担いで物売るボテ振りや馬子、土運びなどの力仕事もいとわずに行う新潟の女性たちに旅人も驚いたという資料もあります。そうした働く女性たちが湊町の新潟にとっては重要でした。

また、女性に限らず働く親にとって子どもの保育施設は不可欠です。新潟市内では明治23(1890)年に赤沢鐘美が保育事業を始めました。その後赤沢は、保育環境に恵まれない子どもを守り、ひとり親を助ける目的に事業を拡充し、それが中央区東湊町通の赤沢保育園に引き継がれていきました。赤沢保育園は日本初の保育園ともいわれています。



写真 『蟹の手振り』新潟海岸のイワシ網漁(部分)
男性とともにイワシ漁の地引網を引く女性

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、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。

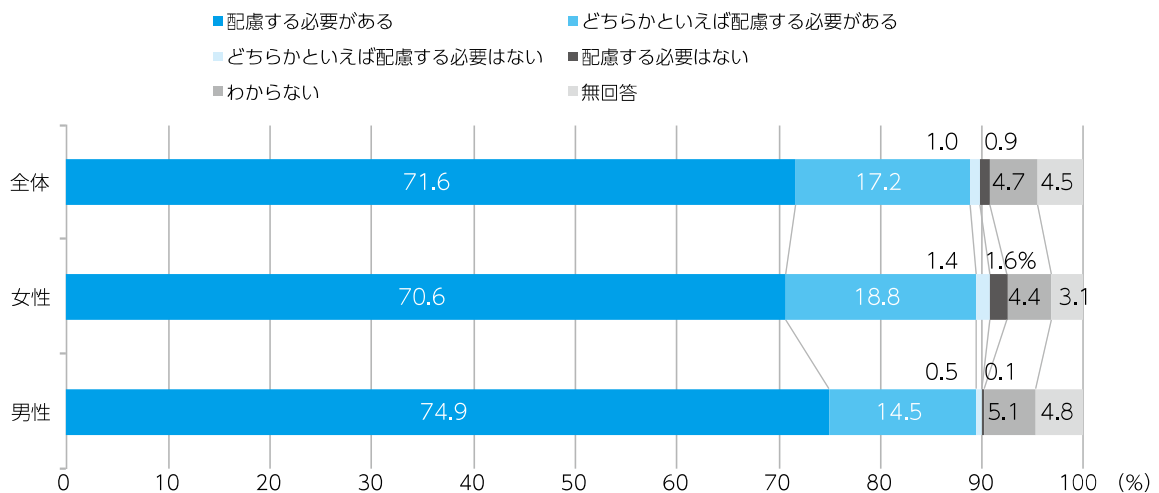
現状と課題

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必要なこと」では、「配偶者やパートナー間の話し合い」(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%)、「親子間の話し合い」(29.4%)、などとなっています(図3-5-2)。

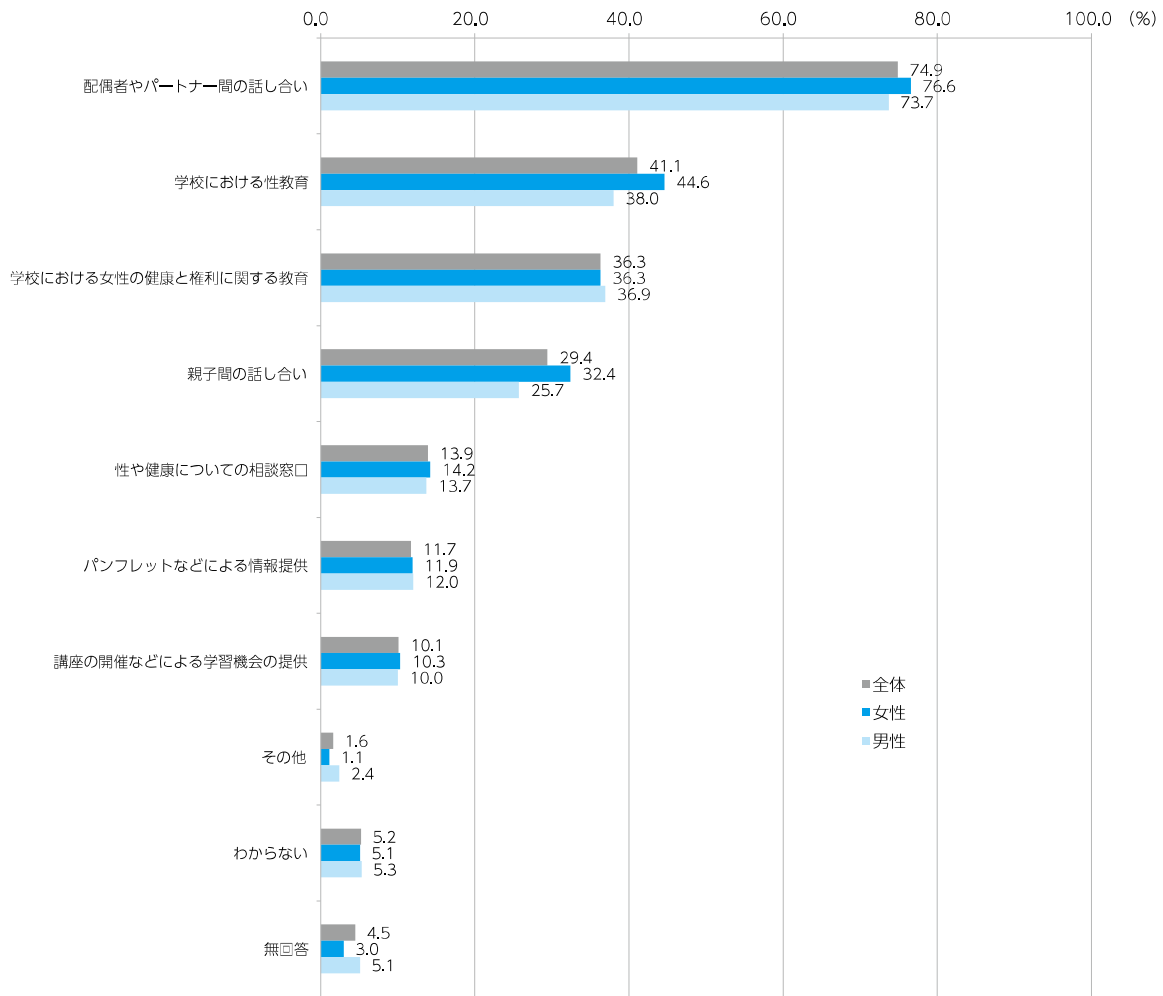
引き続き、若い世代に互いの性を理解し、尊重する性教育を実施するとともに、家庭での理解促進のため学習機会や啓発活動を充実していくことが必要です。

図3-5-1 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3-5-2 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。

(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)
- 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)

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の啓発を行います。(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)

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(49ページ)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。

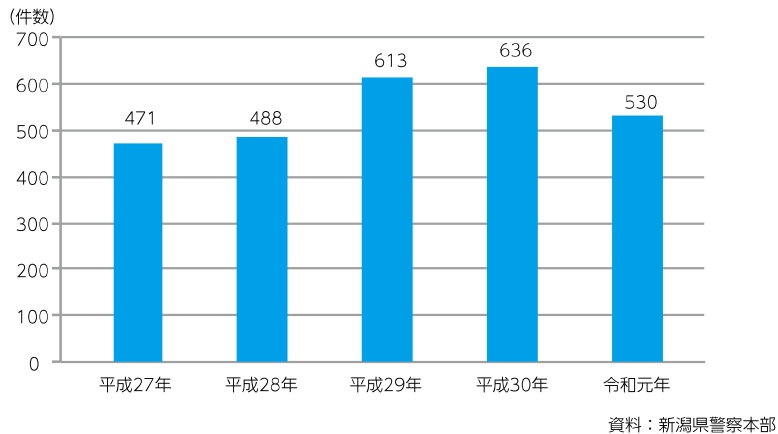
本市ではセクシュアル・ハラスメント防止の啓発に努めてきましたが、職場だけでなく教育の場や地域活動等でのセクシュアル・ハラスメントについても防止に向けた意識啓発を行い、正しい理解を広めていくことが必要です。また、働く女性が妊娠・出産を理由に受けるいわゆるマタニティ・ハラスメントやパワー・ハラスメント防止の啓発に一層取り組むことが求められています。

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3-6-1)。

今後は、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3-6-1 ストーカー事案の概況



■ 貧困等生活上の困難を抱える女性への支援

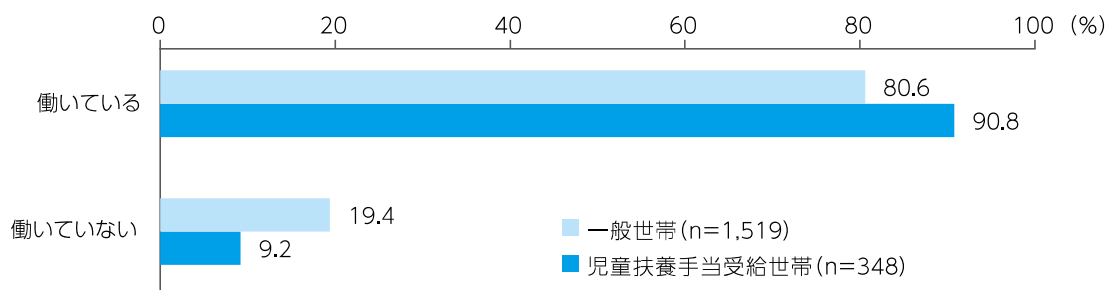
女性は、社会制度や慣行等を背景とした性差による偏見や男女間の格差によって、貧困など生活上の困難に陥りやすい状況にあります。とりわけ、ひとり親や単身女性、高齢女性など、不安定な就業を継続せざるを得ない状況があることに留意が必要です。

本市の児童扶養手当受給世帯の母親の就労率は90.8%と高くなっていますが、パート・アルバイト等が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3-6-2)(図3-6-3)。

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3-6-4)。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。

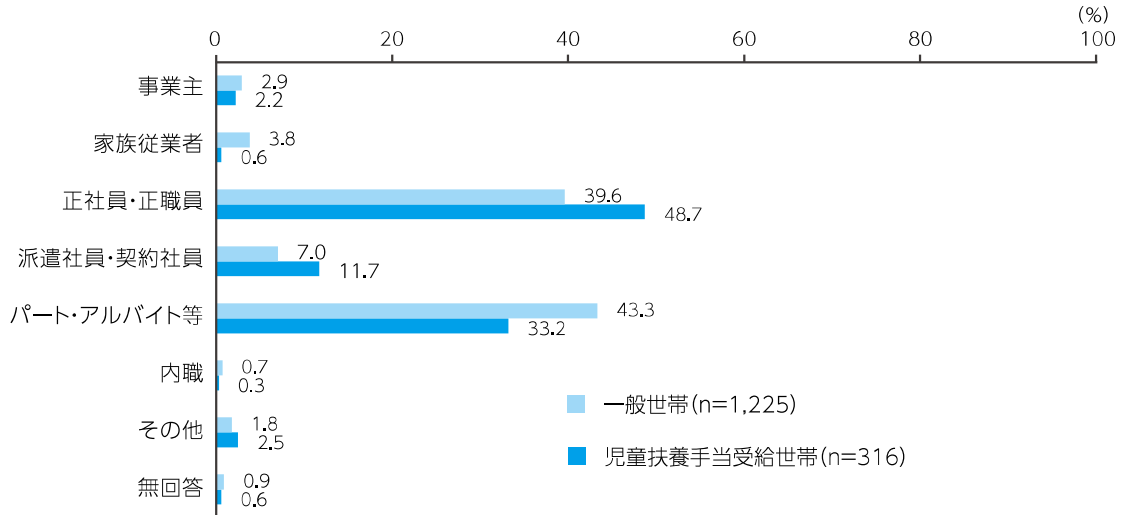
平成27(2015)年4月には、生活困窮者自立支援法が施行され、自立相談支援事業の実施が義務付けられていることから、相談内容に応じて必要な情報提供や助言等を行っていくことが必要です。

図3-6-2 児童扶養手当受給世帯の母親の就労状況



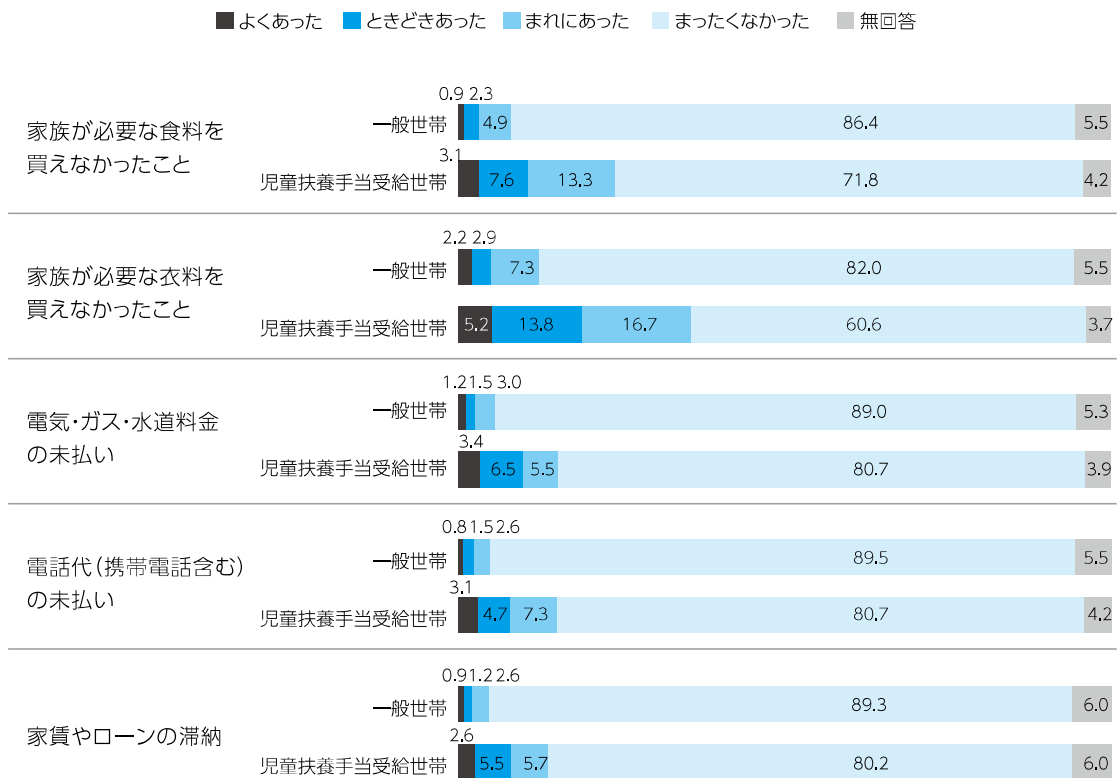
資料：新潟市「子ども・若者の生活状況等に関する調査」(平成29年)

図3-6-3 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3-6-4 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、49ページ「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)