

2 推進の柱と施策の方向

I 男女共同参画の推進に向けた社会づくり

重点目標 I - (1) 男女共同参画への理解の促進

市民一人一人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2(2020)年に実施した「男女共同参画に関するアンケート」(以下「アンケート」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賛成と答えた人の割合は25.2%(女性23.5%、男性27.6%)と、新潟県や全国と比較すると低い数値となっています。しかし、市の平成27(2015)年の前回調査に比べて増加しており、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。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す。男女共同参画の実現は一人一人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 「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

内容	選択肢	区分	R2市	H27市	R2県	R1国
(1)男性は仕事、女性は家庭を中心とする方がよい	そう思う	全体	25.2	23.2	42.2	35.0
	そう思わない		55.4	56.9	55.7	36.6
	そう思う	女性	23.5	19.7	36.5	31.1
	そう思わない		57.5	61.1	62.0	63.4
	そう思う	男性	27.6	27.7	48.9	39.4
	そう思わない		53.4	53.3	49.1	55.6

<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。

「アンケート」では、家庭生活、職場、学校教育、法律や制度等の各場面における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、全ての

項目において平成 27(2015)年の前回調査より低下しました。

この傾向は新潟県調査も同様ですが、全国では、家庭や地域社会において「平等である」と感じている人の割合が約半数となっています。新潟県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。

図 家庭生活、職場、学校教育、法律や制度等の各場面における、男女の地位の平等感

内容	選択肢	区分	R2市	H27市	R2県	R1国
(1)家庭生活で	男性の方が優遇	全体	59.9	50.1	42.0	44.9
	平等になっている		23.2	34.9	29.8	45.5
	女性の方が優遇		3.8	3.7	5.2	7.2
	男性の方が優遇	女性	67.7	52.3	51.1	51.6
	平等になっている		17.3	33.9	22.0	39.1
	女性の方が優遇		3.1	3.4	3.3	8.6
	男性の方が優遇	男性	50.9	48.6	31.4	37.3
	平等になっている		31.3	36.7	39.2	52.7
	女性の方が優遇		4.3	4.3	7.6	9.2
(2)職場で	男性の方が優遇	全体	60.2	41.9	50.5	53.4
	平等になっている		20.9	29.4	21.6	30.7
	女性の方が優遇		5.0	7.5	3.9	4.5
	男性の方が優遇	女性	56.6	43.6	53.8	54.1
	平等になっている		22.6	26.4	17.0	28.4
	女性の方が優遇		5.3	7.9	1.9	17.1
	男性の方が優遇	男性	65.6	41.0	48.0	52.8
	平等になっている		19.6	33.3	26.5	38.3
	女性の方が優遇		4.9	7.1	6.3	13.5
(3)学校教育の場で(児童・生徒の立場で考えて)	男性の方が優遇	全体	10.6	7.3	12.0	18.5
	平等になっている		59.4	62.7	57.1	61.2
	女性の方が優遇		3.3	1.7	1.9	2.3
	男性の方が優遇	女性	7.5	7.2	14.2	19.8
	平等になっている		65.0	64.9	49.9	59.8
	女性の方が優遇		2.7	0.8	1.4	20.1
	男性の方が優遇	男性	13.5	7.6	8.7	17.0
	平等になっている		53.4	61.4	66.8	62.8
	女性の方が優遇		4.3	2.9	2.7	19.9
(4)地域社会の中で(町内会等の活動の中で)	男性の方が優遇	全体	50.1	39.5	41.2	34.7
	平等になっている		22.4	31.1	24.6	46.5
	女性の方が優遇		5.5	8.3	2.2	8.7
	男性の方が優遇	女性	52.7	39.7	45.8	38.0
	平等になっている		19.9	30.5	18.5	45.7
	女性の方が優遇		6.2	7.9	0.6	15.1
	男性の方が優遇	男性	47.2	40.0	35.7	30.8
	平等になっている		25.8	32.4	31.4	47.4
	女性の方が優遇		4.9	9.1	4.0	19.6
(5)政治の場で	男性の方が優遇	全体	70.8	66.0	58.3	79.0
	平等になっている		7.8	12.8	16.8	14.4
	女性の方が優遇		1.5	1.5	0.8	1.1
	男性の方が優遇	女性	74.3	69.9	66.1	82.4
	平等になっている		4.4	7.9	9.9	11.0
	女性の方が優遇		0.9	0.8	0.4	6.6
	男性の方が優遇	男性	68.1	62.9	50.2	75.2
	平等になっている		11.0	18.6	23.1	18.3
	女性の方が優遇		2.5	2.4	1.3	6.4

内容	選択肢	区分	R2市	H27市	R2県	R1国
(6)法律や制度の面で	男性の方が優遇	全体	48.9	43.5	32.3	46.9
	平等になっている		17.4	24.5	28.0	39.7
	女性の方が優遇		5.0	8.4	2.6	4.0
	男性の方が優遇	女性	52.7	46.4	37.6	52.1
	平等になっている		13.3	21.3	19.9	33.3
	女性の方が優遇		3.5	5.0	1.2	14.3
	男性の方が優遇	男性	44.2	41.0	25.8	41.0
	平等になっている		23.3	28.6	38.1	46.8
	女性の方が優遇		7.4	12.4	4.3	11.6
(7)社会通念、習慣、しきたりで	男性の方が優遇	全体	74.3	71.8	63.3	70.1
	平等になっている		6.0	8.8	12.5	22.6
	女性の方が優遇		1.5	3.3	2.1	2.1
	男性の方が優遇	女性	76.1	71.2	68.6	71.5
	平等になっている		5.3	7.5	7.8	20.5
	女性の方が優遇		0.4	1.7	0.8	7.9
	男性の方が優遇	男性	72.4	73.9	57.6	68.5
	平等になっている		6.7	10.0	18.2	25.0
	女性の方が優遇		3.1	5.2	3.6	6.3
(8)社会全体で	男性の方が優遇	全体	70.8	/	55.0	74.1
	平等になっている		8.1		11.5	21.2
	女性の方が優遇		3.3		1.7	2.8
	男性の方が優遇	女性	72.6		58.7	77.5
	平等になっている		7.5		6.4	18.4
	女性の方が優遇		2.2		0.8	3.8
	男性の方が優遇	男性	68.7		50.7	70.2
	平等になっている		8.6		17.3	24.5
	女性の方が優遇		4.9		2.7	5.0

■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、「アンケート」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」(6.0%)で、74.3%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、わかりやすい形で提供していくほか、問題点を投げかけ気づきを促す取組が必要です。

また、人々の意識形成に与える影響が大きいメディアについても、性別役割分担意識の固定化や性差別を助長させる表現が依然として見られること

から、男女共同参画の視点に立った行政刊行物の作成を行うとともに、市民がメディアからの情報を男女の人権の尊重や男女共同参画の視点で主体的に読み解き、活用する能力を養っていくことなどが必要です。

■男性にとっての男女共同参画

人口減少・少子高齢化が進む中で、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ります。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。

図 今後男性が家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参加していくために必要なこと

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
		男性が家事・育児など自身に拒否すること	男性が家事・育児など自身に拒否すること	シブオンや家族間でのコミュニケーション	役割分担やまわりの人が、夫事者の考え方を尊重すること	高な社会の中で、男性が家事・育児を促すこと	の理解を職場における上司や周囲の男性による家事・育児などについて進めること	持て、仕事以外の時間を利用すること	とで、多様な働き方の普及を促すこと	の設置、情報提供や研修を行うこと	をすすめること	特にな	その他	無回答
全体	n=394	53.9	17.6	58.4	39.3	45.3	55.7	34.5	17.6	17.9	4.3	3.5	4.0	
性別	女性	n=226	59.7	18.6	58.4	46.9	50.4	63.3	36.3	15.0	19.5	3.1	4.4	3.1
	男性	n=163	47.2	15.3	59.5	28.8	38.0	45.4	31.9	20.2	14.7	6.1	2.5	4.3
	無回答	n=8												
性別・年齢別	女性	18-29歳 (n=31)	61.3	19.4	64.5	45.2	48.4	77.4	51.6	19.4	32.3	3.2	3.2	0.0
		30-39歳 (n=34)	58.8	14.7	61.8	61.8	47.1	70.6	58.8	11.8	14.7	2.9	5.9	2.9
		40-49歳 (n=51)	58.8	13.7	49.0	47.1	49.0	70.6	33.3	21.6	23.5	3.9	7.8	0.0
		50-59歳 (n=50)	70.0	26.0	60.0	44.0	54.0	64.0	30.0	10.0	10.0	0.0	2.0	4.0
		60-69歳 (n=32)	53.1	25.0	65.6	40.6	59.4	50.0	28.1	12.5	25.0	0.0	3.1	3.1
		70歳以上 (n=28)	50.0	10.7	53.6	42.9	42.9	39.3	17.9	14.3	14.3	10.7	3.6	10.7
		18-29歳 (n=18)	55.6	27.8	72.2	33.3	44.4	66.7	33.3	27.8	16.7	0.0	0.0	0.0
	男性	30-39歳 (n=25)	52.0	12.0	72.0	28.0	44.0	72.0	56.0	28.0	20.0	0.0	4.0	0.0
		40-49歳 (n=33)	63.6	18.2	54.5	36.4	33.3	54.5	30.3	9.1	15.2	9.1	0.0	0.0
		50-59歳 (n=22)	40.9	18.2	63.6	27.3	36.4	31.8	27.3	27.3	22.7	13.6	4.5	0.0
		60-69歳 (n=31)	48.4	19.4	48.4	19.4	45.2	35.5	22.6	19.4	12.9	12.9	3.2	3.2
		70歳以上 (n=30)	30.0	3.3	50.0	30.0	30.0	20.0	26.7	16.7	6.7	0.0	3.3	20.0

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る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一人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。

特に、次代を担う子ども達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。

■男女平等の視点に立った教育

男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に自立して個性と能力を発揮し、社会形成に参画する必要があります、その基礎となるのが教育・学習です。

固定的性別役割分担意識を解消し、人権尊重を基盤にした男女平等意識の形成を図り、男女共同参画についての理解を促進するため、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女平等を推進する教育・学習の充実を図ります。

男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に関する偏見の解消や人権尊重を基盤とした男女平等の意識づくりなどが大きな課題となっています。特に、男性の意識改革は男性自身にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなる点でも必要です。

図 「男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会」を実現するために必要なこと

内容	区分	R2市	H27市	R2県	R1国
1 法律や制度の上での見直しを行い、性差別につながるものを改めること	全体	23.2		19.9	
	女性	20.8		14.2	
	男性	27.6		26.2	
2 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	全体	39.5		36.4	
	女性	38.9		40.4	
	男性	41.1		37.4	
3 女性自身が経済力をつけたり、積極的に知識・技能の向上を図ったりすること	全体	20.4		10.7	
	女性	23.9		21.4	
	男性	16.0		18.2	
4 女性が出産しても働き続けることへの理解が進むこと	全体	35.8		34.5	
	女性	33.2		33.3	
	男性	40.5		35.0	
5 男性の家事・育児参加への理解が進むこと	全体	31.7		31.4	
	女性	37.2		37.6	
	男性	25.2		24.7	
6 小さいときから家庭や学校で男女平等について教えること	全体	23.4		25.0	
	女性	25.7		22.4	
	男性	19.6		28.3	
7 育児・家事を支援する施設やサービスの充実を図ること	全体	31.0		37.4	
	女性	34.5		40.0	
	男性	27.0		33.6	
8 職場において性別による待遇（配置や昇進など）の差をなくすこと	全体	27.5		23.4	
	女性	27.4		23.2	
	男性	28.8		24.0	
9 政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	全体	10.6		12.1	
	女性	10.2		10.1	
	男性	11.7		14.3	
10 労働時間の短縮やフレックスタイム制、在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しが進むこと	全体	26.2		28.7	
	女性	24.8		28.5	
	男性	28.8		29.4	
11 わからない	全体	5.0		1.7	
	女性	4.0		1.0	
	男性	6.7		1.8	

具体的取組

- (1) 男女平等参画社会の実現に向けた啓発活動の推進
 - ① 家庭・地域等への広報・啓発活動の推進
 - ② 男女平等の視点に立った教育の推進
- (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、情報の提供
 - 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
- (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
 - 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

重点目標 I - (2) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

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、地域活動などに活かしていくことは、持続可能な社会の実現のためにも大切です。

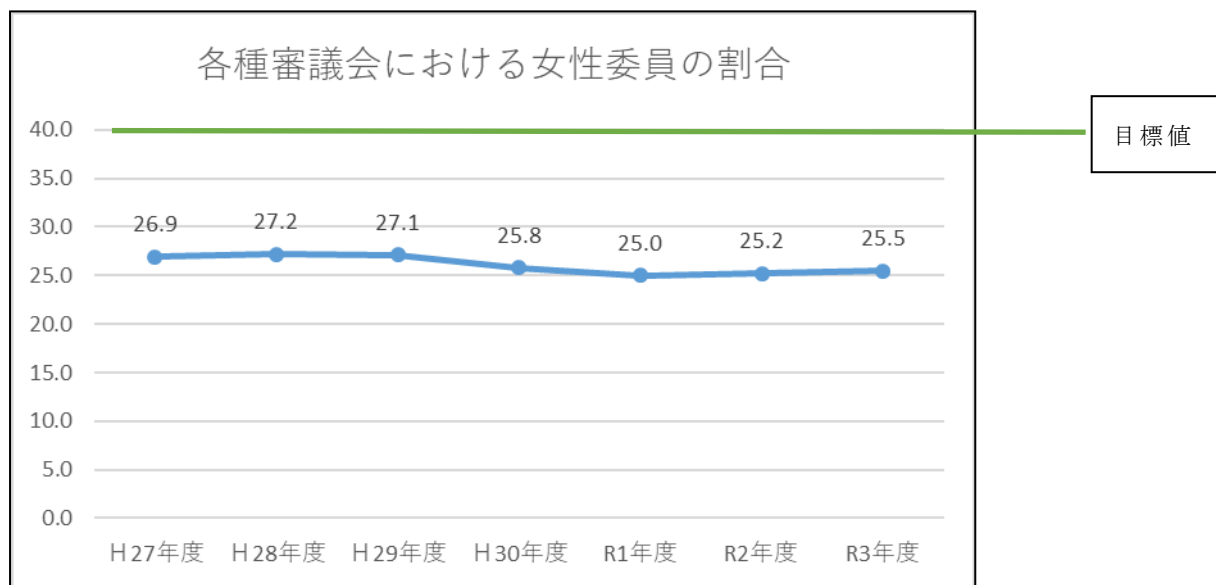
<現状と課題>

■市の審議会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 28 年を最高に、それ以降低下し、令和3(2021)年には 25.5%となりました。

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 審議会等の女性委員の割合

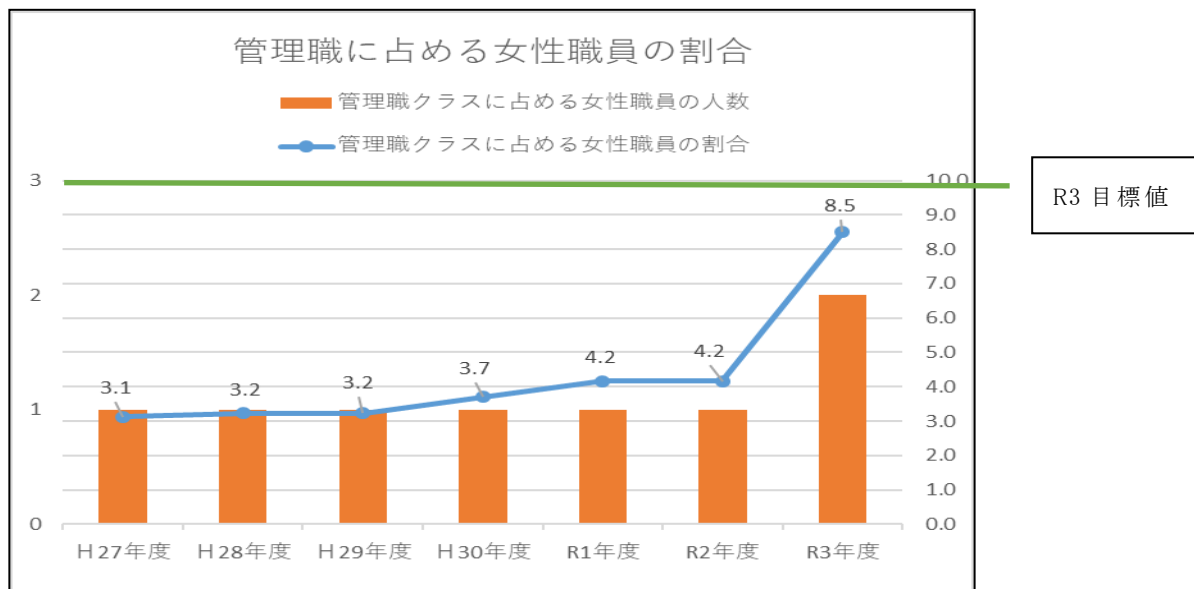


■市の女性職員の登用状況

市役所においても、令和3年度における行政職における課長以上の管理職の女性割合は 8.3%、管理職における女性の割合は管理職の総数の減少により微増しているものの、令和元年度の新潟県(本庁 8.6%、地域機関 12.2%)、全国市町村平均(17.8%)と比較しても、低い数値となっています。また、課長補佐職における女性の割合は 14.3%、係長職における女性の割合は 9.5%で

あり、全国市町村平均はそれぞれ 29.2%、35.0%と比較しても低い数値となっています。今後の登用を進めるため、「糸魚川市職員の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 市職員の管理職(課長以上)における女性の割合



具体的取組

- (1) 市の審議会等への女性の参画推進
- (2) 市の管理職等への女性の積極的登用の推進

重点目標 I - (3) 地域における男女共同参画の推進

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>

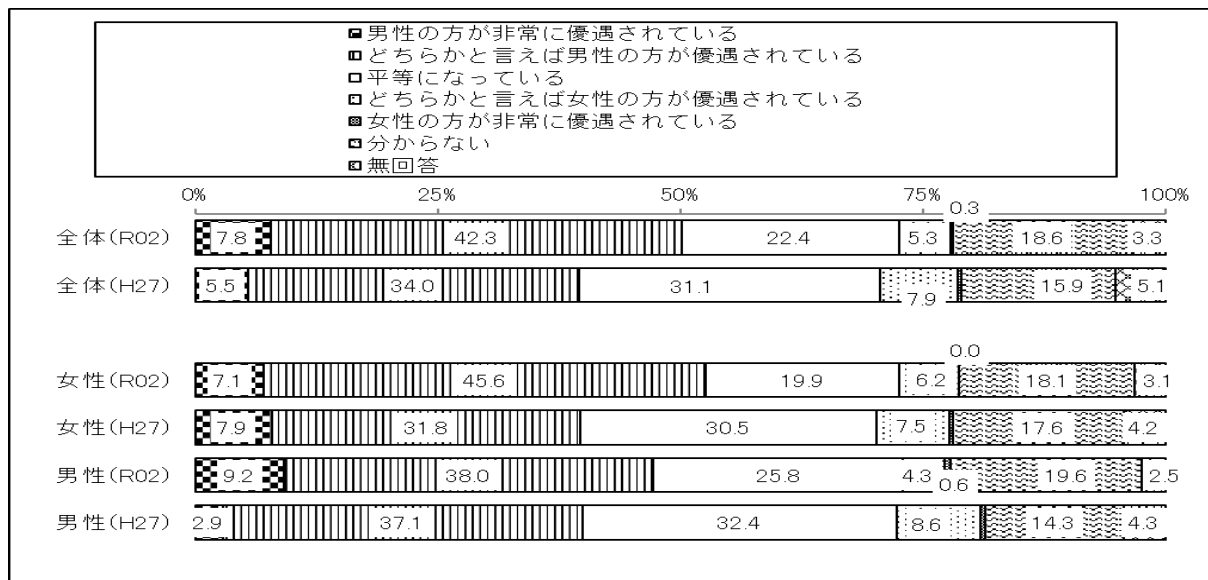
■地域社会における意思決定の場への女性の参画状況

「アンケート」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22.4%で、平成27(2015)年の前回調査よりも8.7ポイント低くなっています。

市内184の自治会長における女性の割合は1.1%(令和2年度)となっており、全国市町村平均(6.1%)と比較しても低く、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。

図 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



■防災分野における女性の参画拡大の必要性

女性の視点の重要性は、防災・復興に関する取組の基本的な考え方の一つとして世界的に共有されており、女性の視点を反映することは、地域防災力の向上につながります。

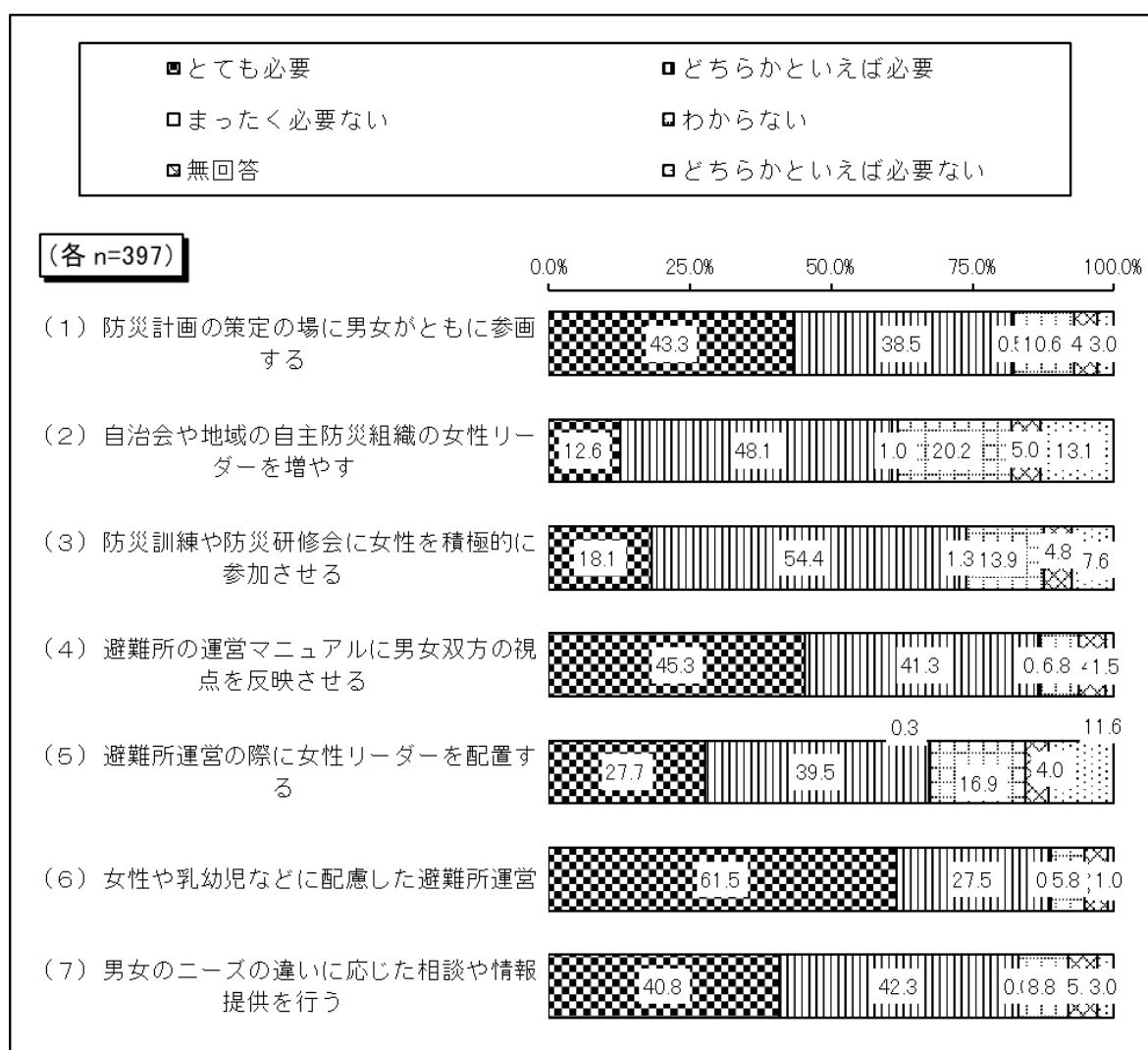
災害は、それを受け止める側の社会の在り方(社会要因)により、その被害の大きさが決まると言われており、災害時には平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時から男女共同参画社会の実現が、防災・復興を円滑に進めていくための基盤となります。

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、被災者への物資提供や避難所運営などにおいて、女性の視点の重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。

「アンケート」では、「女性や乳幼児などに配慮した避難所運営」(88.9%)、「避難所の運営マニュアルに男女双方の視点を反映させる」(86.6%)、「男女のニーズの違いに応じた相談や情報提供を行う」(83.1%)が必要であると回答しています。

図 災害に備えるための男女共同参画の視点の必要性



■防災分野における女性の参画状況

本市防災会議の委員に占める女性の割合は、令和3年度で 2.5%であり、全国では 8.8%(女性が登用されていない組織数は、1,741 のうち 348)と比較しても低い数値となっており、構成組織の代表者が男性であるため、女性の登用が進んでいない状況です。

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果たす役割が大きく、災害から受ける影響やニーズは女性と男性で異なることを認識したうえで、女性が地域の防災体制に参画し防災リーダーを担えるよう育成を進める必要があります。

今後も災害発生の可能性があることを見据えて、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の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必要があります。

具体的取組

- (1) 地域活動における男女共同参画の推進
 - ①女性の参画拡大についての意識啓発
- (2) 防災分野における女性の参画拡大
 - ①女性の視点を取り入れた防災体制の構築
 - ②防災体制における女性の参画拡大

Ⅱ 女性が活躍できる基盤づくり (糸魚川市女性活躍推進計画)

重点目標 Ⅱ－(1) 雇用等における男女平等の推進

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。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。

今後は、雇用・就労における男女の均等な機会と待遇の確保に関する各種法律に基づき、一人一人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。

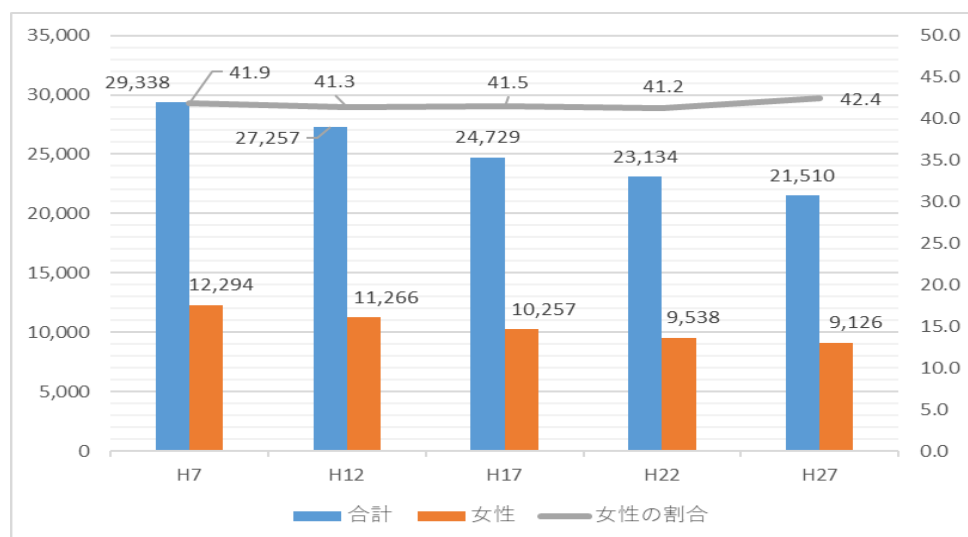
<現状と課題>

■働く場での男女格差の是正

新潟県の女性就業率は、平成 27 年(2015 年)の調査においては、女性が 48.4%で、男性の 65.2%に対して大きく下回っています。

本市における就業者数は平成 7(1995)年から男女ともに減少していますが、そのうち女性の割合は全体の4割程度を推移しています。

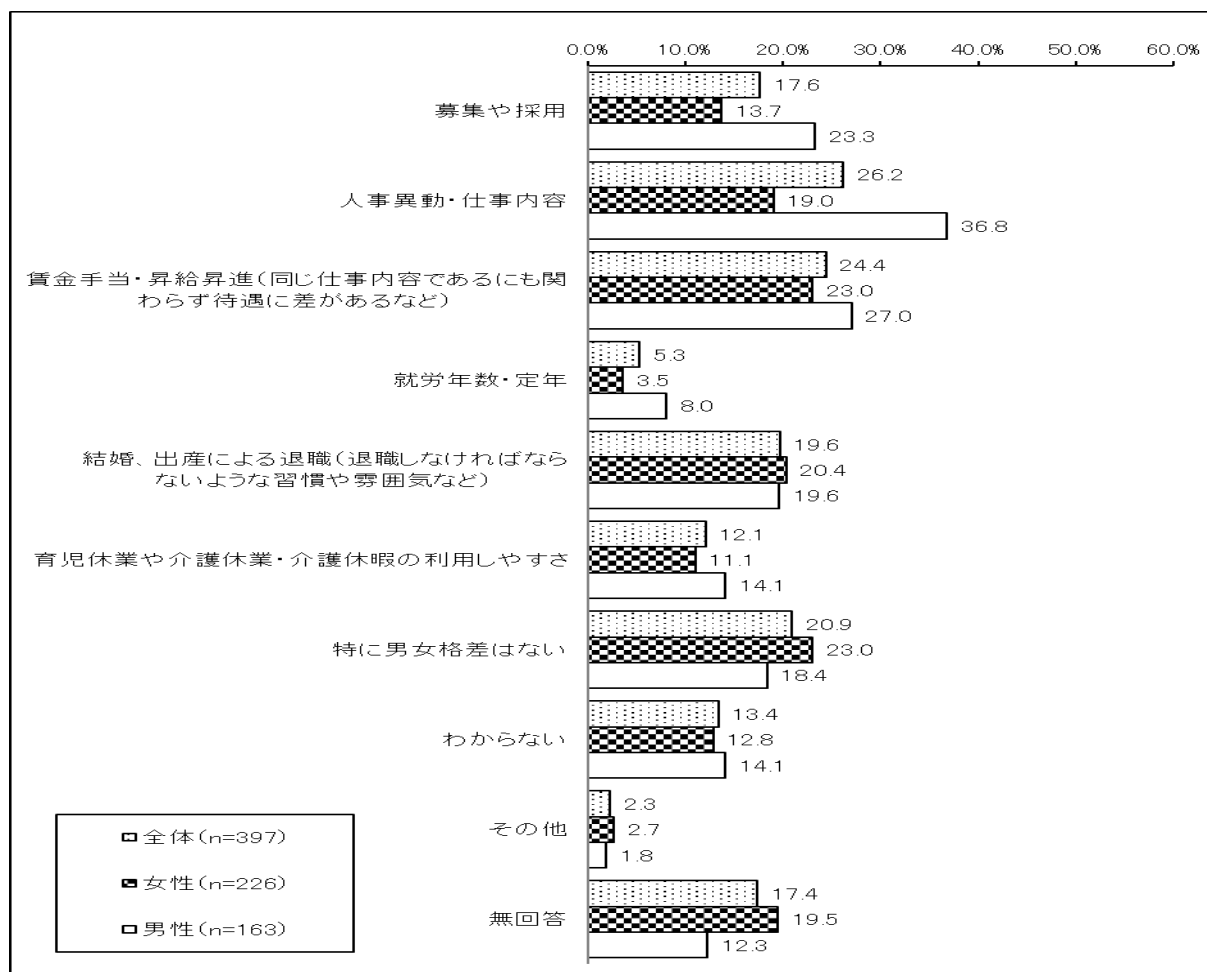
図 就業者に占める女性の割合



また、新潟県賃金構造基本統計調査によると令和2年度の一般労働者の男女別賃金は、男性 304 千円、女性 232.8 千円男女間の賃金格差は 76.7%となっています。

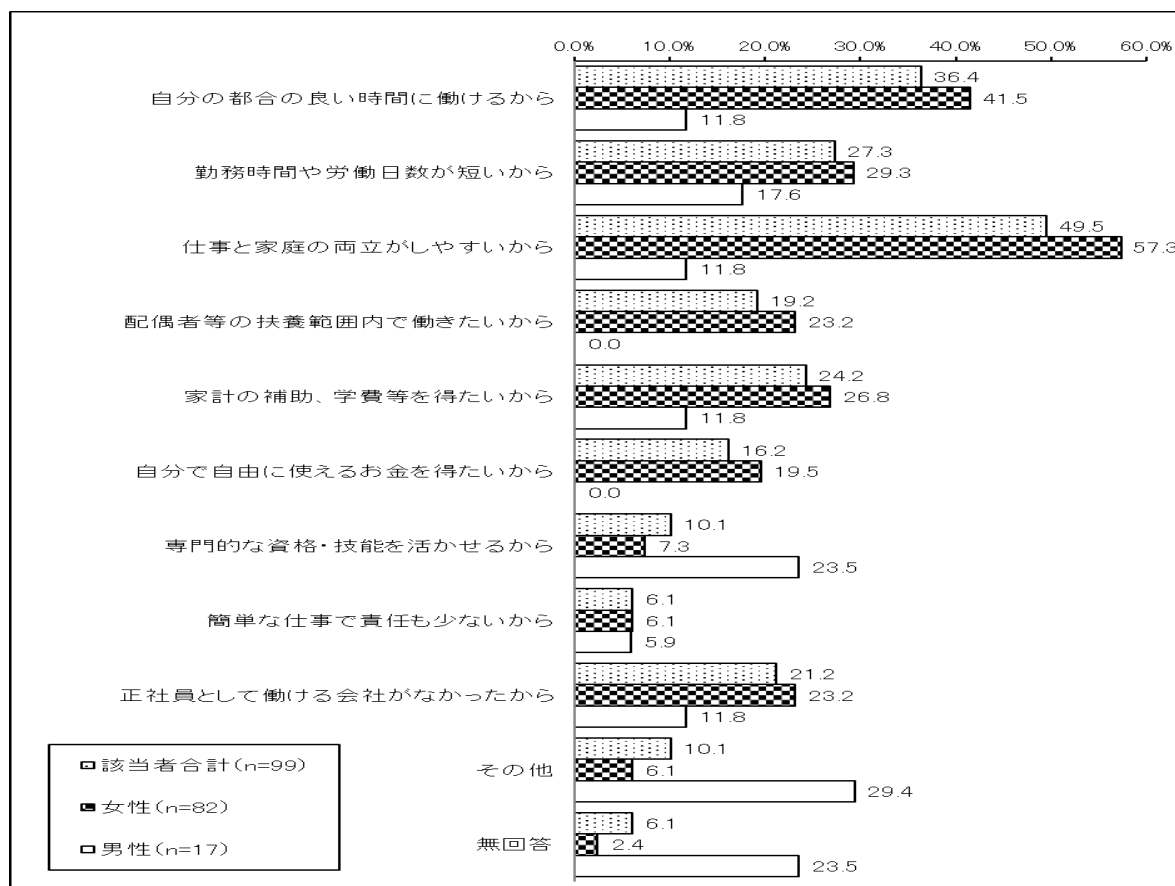
「アンケート」では、「職場において男女格差を感じたこと」として、男性では「人事異動・仕事内容」(36.8%)が最も多く、次いで「賃金手当・昇給昇進」(27%)でした。女性は「賃金手当・昇給昇進」、「特に男女の格差はない」(23%)が最も多く、次いで「結婚、出産による退職」(20.4%)の結果となりました。

図 職場において男女格差を感じたこと



またアンケートでは、「非正規雇用を選んだ理由」として、女性では「女性が仕事と家庭の両立がしやすいから」(57.3%)と回答した人の割合が最も高く、次いで「自分の都合の良い時間に働けるから」(41.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(29.3%)の順になっていますが、男性は「専門的な資格・技能を活かせるから」(23.5%)が最も高く、選択理由が女性の回答と相違しています。

図 非正規雇用を選んだ理由

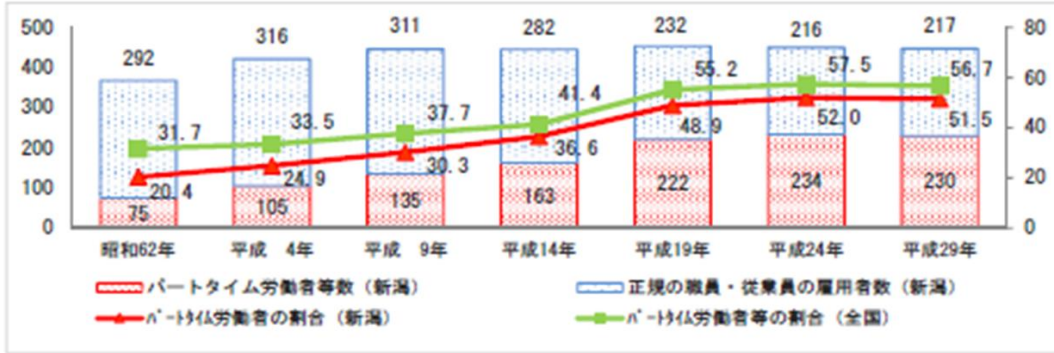


非正規雇用は、多様な就業ニーズに応える一方、女性が多いことや、母子家庭の母の就労収入が厳しい状況にあることなどからも分かるとおり、男女間の格差や女性が貧困など生活上の困難に陥りやすい背景の一因になるという就業構造の問題もあります。また、近年、性別にかかわらず若年層の非正規雇用労働者が増えていることも大きな課題となっています。

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 男女別正規・非正規雇用従業員割合

図 16 女性パートタイム労働者の雇用者に占める割合の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

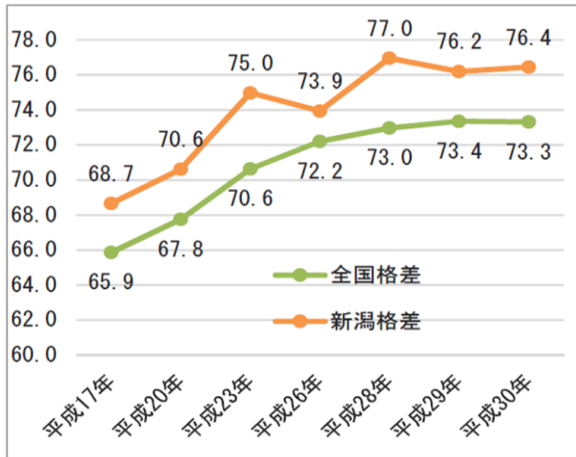
図 17 パートタイム労働者と正社員の給与格差 (新潟県)



資料出所：新潟県「毎月勤労統計地方調査」

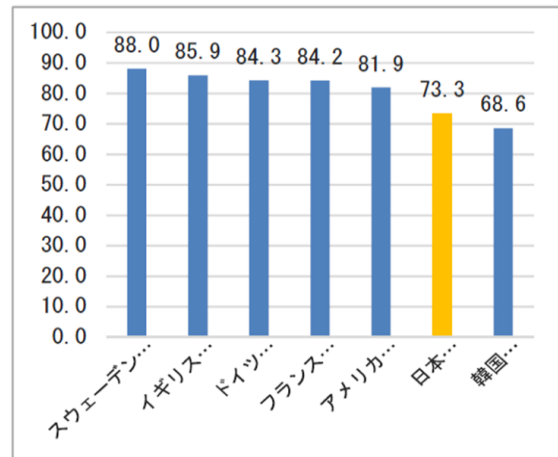
図 所定内賃金の男女格差

図 9 男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図 10 男女間賃金格差の国

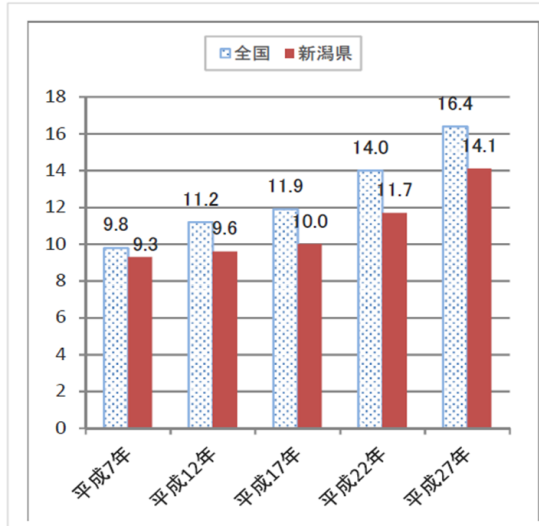


資料出所：日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成30年)

■働く場における意思決定の場への女性の参画状況

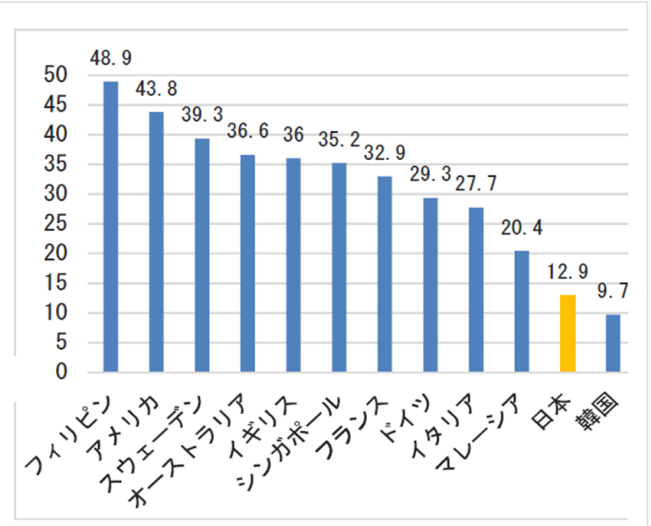
平成 27(2015)年国勢調査によれば、働く場における本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は5年前の調査(10.5%)に比べて増加していますが、その割合は13.0%と県平均(14.1%)、全国平均(16.4%)と比べると低く、管理職への女性の登用はまだ進んでいないのが現状です。

図 1 1 管理職に占める女性割合



資料出所：総務省「国勢調査」

図 1 2 諸外国における管理職に占める女性の割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(日本)

(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2018」

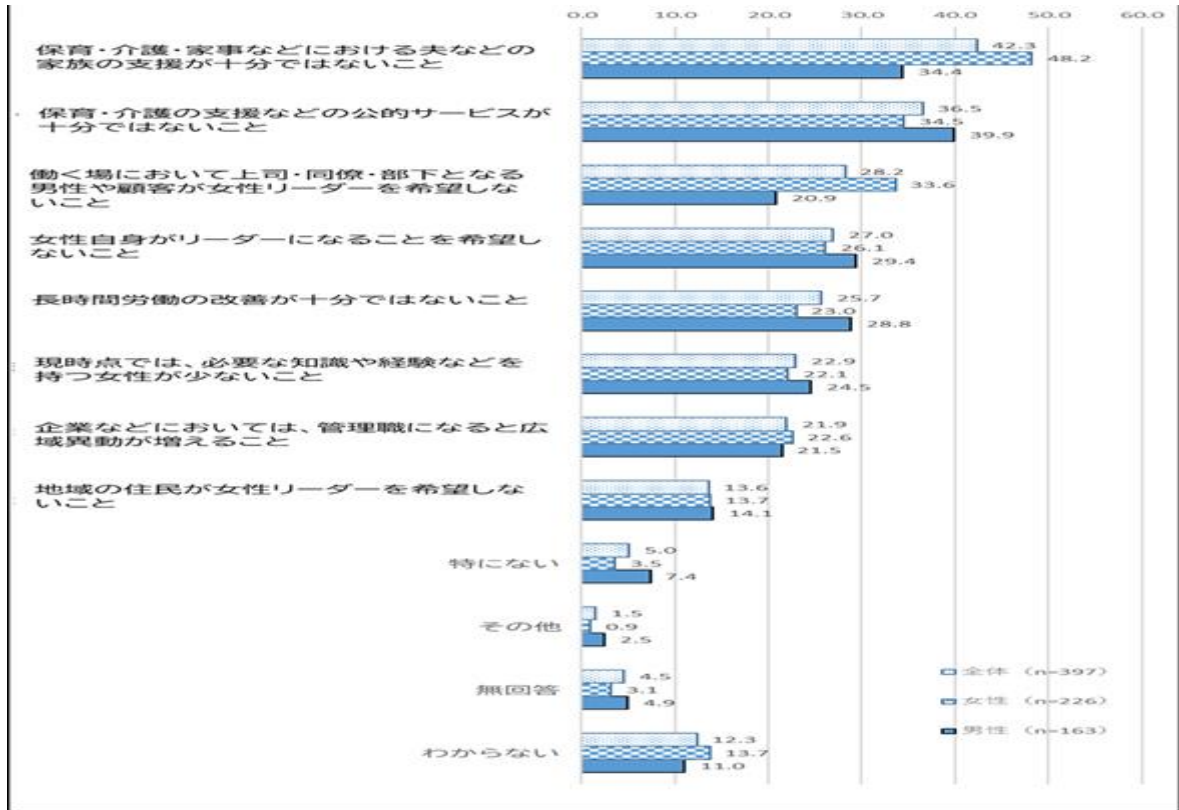
「アンケート」によると、「女性リーダーを増やすときに障害となるもの」について、女性では、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」(48.2%)が最も高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(34.5%)、「働く場において上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」(33.6%)となっており、その背景にある仕事と家庭の両立の難しさの解消に向けて取り組み、意欲ある女性がリーダーに挑戦できるよう環境を整備する必要があります。

男性では、「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」(34.5%)「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」(34.4%)、次いで「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」(29.4%)と答えた割合が高く、特に30代以下の女性が「働く場において上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」(20代 48.4%、30代 47.1%)と回答した人が多いことに対して、男性の大半の年代が「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」と回答しており、男女間の意識の差が顕著となっています。

また男女ともに40代は、「現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少

ないこと」と回答する人の割合が多く、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。

図 女性のリーダーを増やすときに妨げとなるもの



		1 現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	2 女性自身がリーダーになることを希望しないこと	3 働く場において上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	4 地域の住民が女性リーダーを希望しないこと	5 長時間労働の改善が十分ではないこと	6 企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること	7 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	8 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	
全体		n=394	22.9	27.0	28.2	13.6	25.7	21.9	42.3	36.5
性別	女性	n=226	22.1	26.1	33.6	13.7	23.0	22.6	48.2	34.5
	男性	n=163	24.5	29.4	20.9	14.1	28.8	21.5	34.4	39.9
	無回答	n=8	12.5	0.0	25.0	0.0	37.5	12.5	37.5	25.0
性別・年齢別	女性	18-29歳 (n=31)	12.9	29.0	48.4	19.4	25.8	19.4	61.3	38.7
		30-39歳 (n=34)	22.6	32.4	47.1	8.8	26.5	20.6	61.8	47.1
		40-49歳 (n=51)	35.5	29.4	23.5	13.7	29.4	21.6	49.0	29.4
		50-59歳 (n=50)	38.7	20.0	38.0	18.0	16.0	24.0	44.0	32.0
		60-69歳 (n=32)	19.4	21.9	25.0	15.6	25.0	31.3	46.9	34.4
		70歳以上 (n=28)	32.3	25.0	21.4	3.6	14.3	17.9	25.0	28.6
		男性	18-29歳 (n=18)	22.2	33.3	22.2	22.2	27.8	22.2	33.3
	30-39歳 (n=25)	24.0	48.0	20.0	20.0	44.0	40.0	56.0	52.0	
	40-49歳 (n=33)	24.2	21.2	12.1	12.1	21.2	15.2	39.4	33.3	
	50-59歳 (n=22)	31.8	27.3	22.7	13.6	27.3	9.1	22.7	40.9	
	60-69歳 (n=31)	19.4	29.0	22.6	9.7	29.0	6.5	32.3	38.7	
	70歳以上 (n=30)	30.0	23.3	23.3	10.0	30.0	40.0	23.3	36.7	

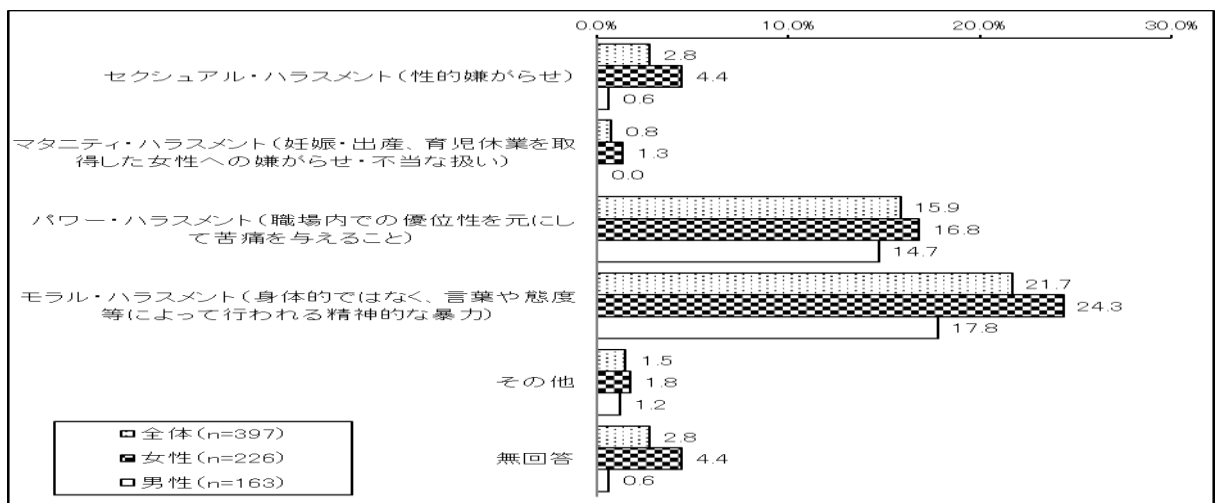
■ 職場におけるハラスメント防止

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。

「アンケート」によると、「パワーハラスメント」を受けたことについて「ある」と回答した割合は、女性は 16.8%、男性は 14.7%、「マタニティハラスメント」については、女性では 1.3%あると回答しています。

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。

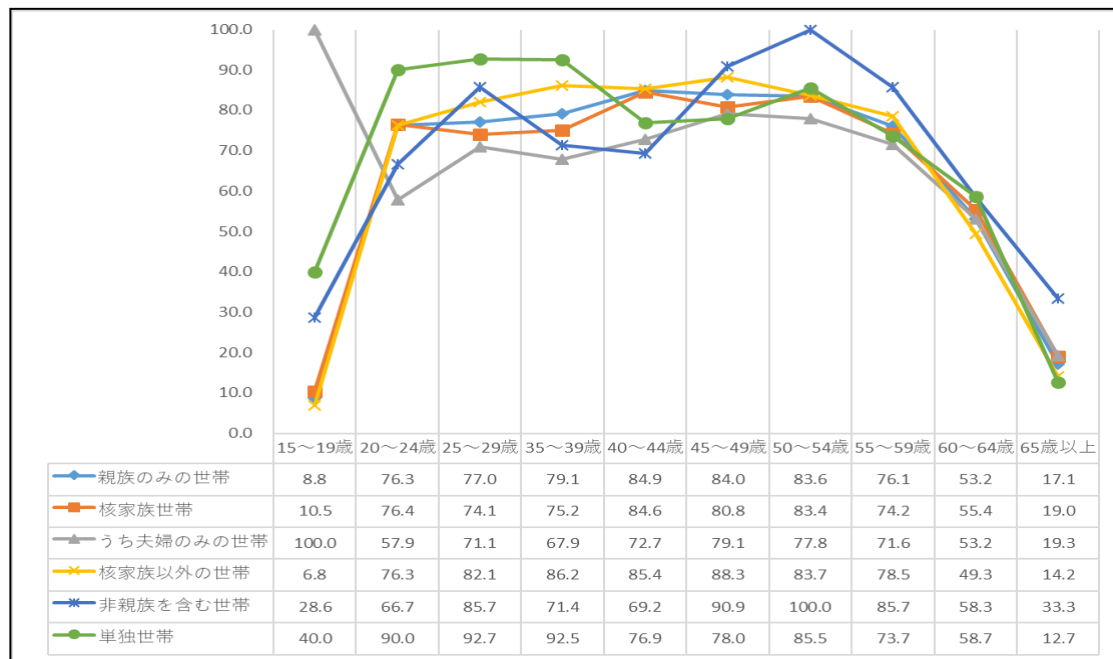
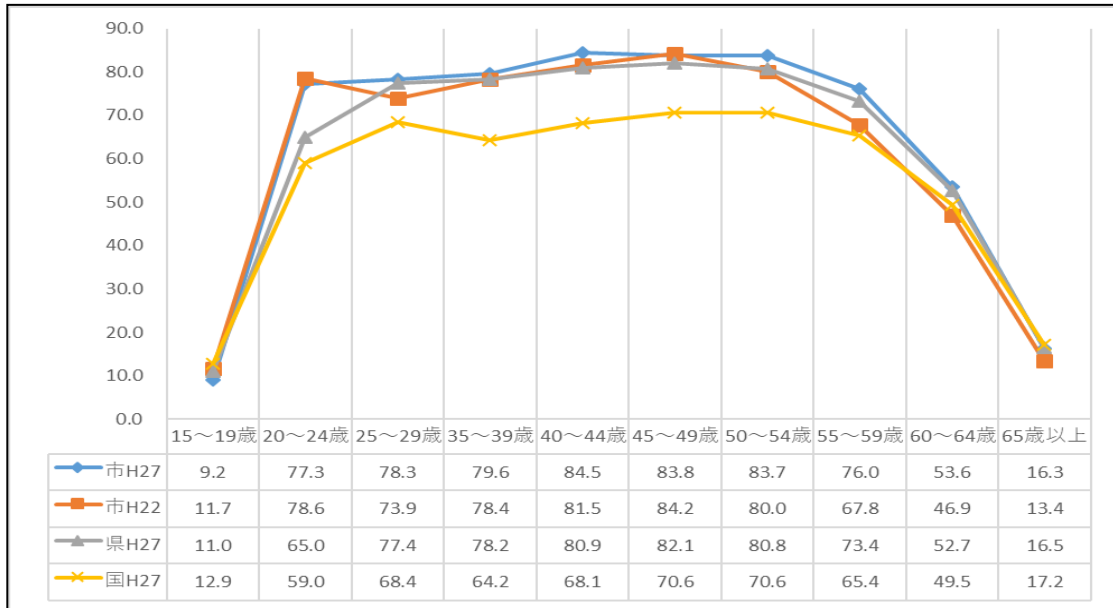
図 過去2年間で、職場・学校・地域・家庭などでハラスメントを受けた経験



■ 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 歳代に一時的に下がるいわゆる「M字カーブ」を描いている家族形態は、核家族世帯だけとなっています。全体としては 20 代前半から 40 歳代前半にかけて労働力が増加し、50 代前半まで約 85%の労働力を維持したのち、50 代後半から減少傾向となっています。

図 女性の年齢階級別労働力率



資料：国勢調査

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。

■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、当たり前にかキャリア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

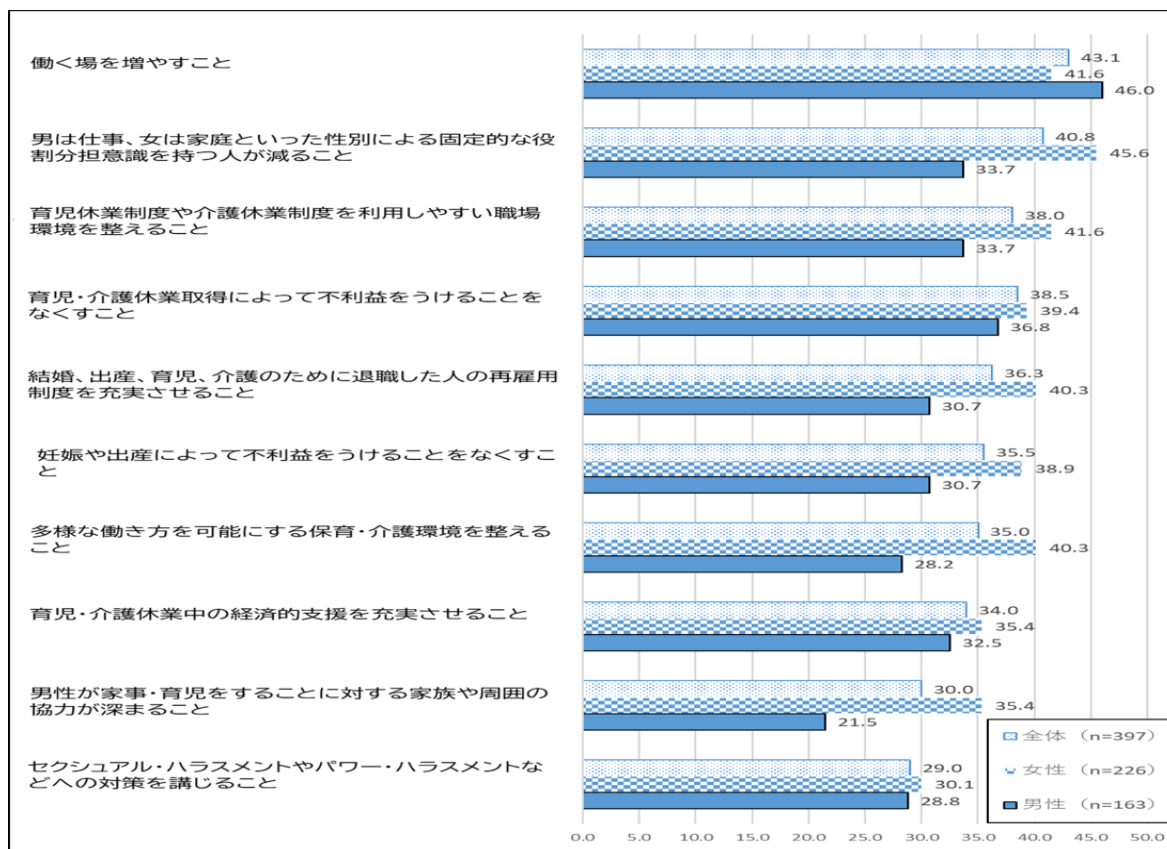
識を大きく変え、長時間労働を前提としない仕事と家庭の両立に配慮した働き方の構築、時間当たりの生産性の重視、人事評価への反映、人材育成等の取組が必要です。

また、行政においては、女性活躍推進法の一部改正に伴い、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。

図 働きやすい環境づくりに必要なこと



■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、一人一人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。

■多様なライフスタイルに対応した女性の就業機会の整備

当市は建設業・製造業を主要産業とし、化学・セメント業を基幹産業とするなかで、女性を対象とする新規学卒者を吸収する職場が少ないことから、就業を目的とした首都圏等への流出が後を絶ちません。人口減少に歯止めをかけ、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思で多様な生き方を選択できる社会の実現のため、当市の豊かな自然環境と生活環境を活かしたリモートワークで仕事を継続しながら市内に移住する等、多様なライフスタイルに対応した女性の就業機会の環境整備が必要です。

具体的取組

- (1) 男女の雇用における均等な機会と待遇の確保など雇用環境の整備
- (2) 職場におけるハラスメント防止に向けた取組みの推進
- (3) 多様なライフスタイルに対応した就業環境の整備
- (4) 再就職、起業支援

重点目標 Ⅱ－（２）働き方の見直しと仕事と生活の調和
（ワーク・ライフ・バランス）の推進

誰もが充実した生活を送るためには、仕事と家庭生活や地域活動等のバランスを取りながら、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。

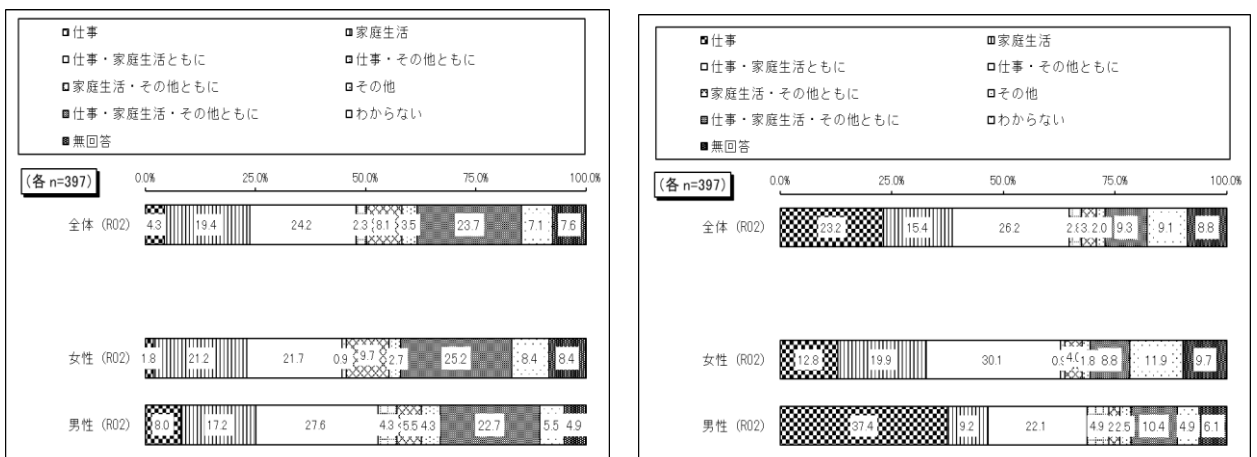
性別にかかわらず家事・育児・介護等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現や、女性の職業生活での活躍の推進に向けて、男性の性別による固定的な役割分担意識の解消とその意識に基づく行動の変容を促し、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備を進めることが重要です。

<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、「アンケート」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、23.7%（女性 25.2%、男性 22.7%）で、「家庭生活または地域活動よりも、仕事を優先させる」という人は 4.3%（女性 1.8%、男性 8.0%）と、男女ともに両立を望ましいと考えていますが、現実では、それぞれ 9.3%（女性 8.8%、男性 10.4%）で、「家庭生活または地域活動よりも、仕事を優先させる」という人は 23.2%（女性 12.8%、男性 37.4%）となっており、この大きな差を縮小していかなければなりません。

図 仕事と家庭生活や地域活動などの位置付け（理想と現実）



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365分に対し、男性は82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

6歳未満の子供をもつ夫婦の家事・育児・介護時間の格差(分)

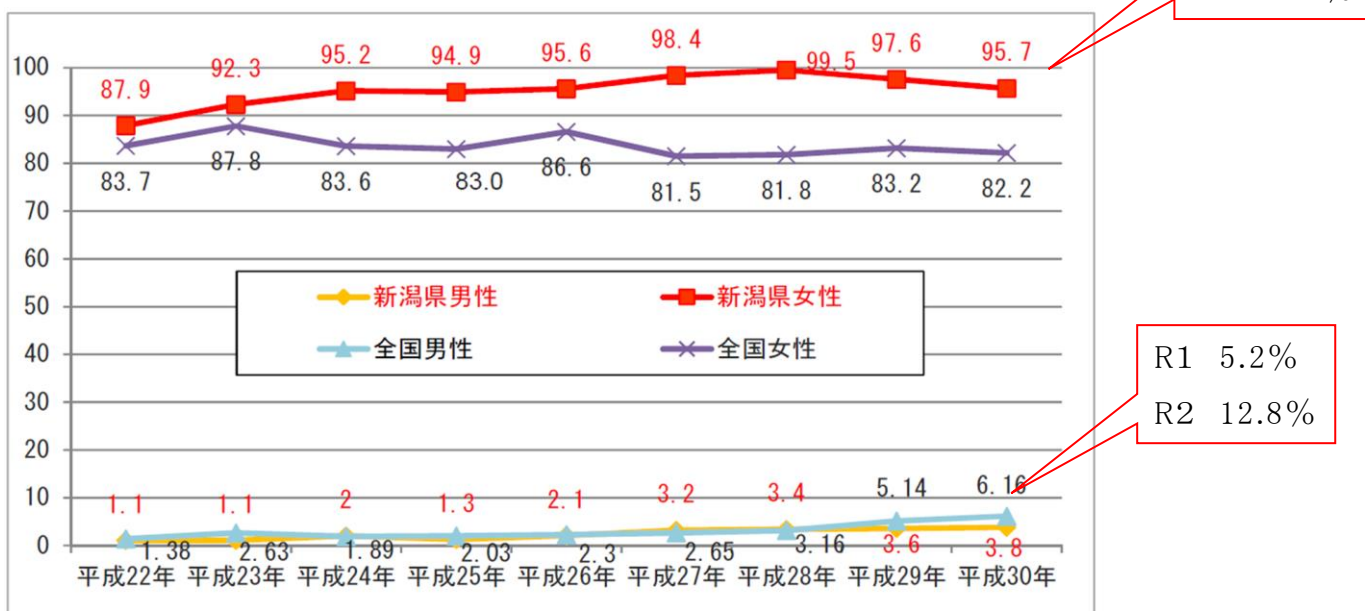
	妻	夫
共働き世帯	365	82
夫有業・妻無業の世帯	564	74

資料出所「令和3年 男女共同参画白書」

新潟県では、育児休業制度を利用した女性労働者は、平成28年度の99.5%を最高にして下降傾向にある一方、男性労働者は令和2年度には12.8%と、微増を継続している状況です。男性が家事・育児を担い、その後も主体的に子育てにかかわれるよう、引き続き、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。

図 育児休業取得率

図20 育児休業の取得率の推移



資料出所：新潟県「新潟県賃金労働時間等実態調査」
厚生労働省「雇用均等基本調査」

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。

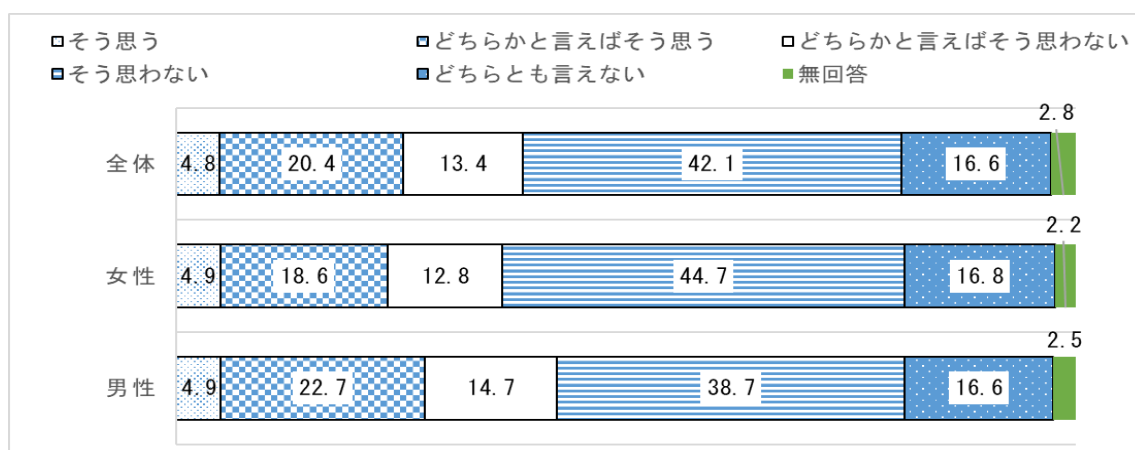
さらに、家事・育児・介護等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ、職務における視野が広がるなど、一人一人のキャリア形成にとっても有益であることを、男性にも周知していくことが大切です。

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

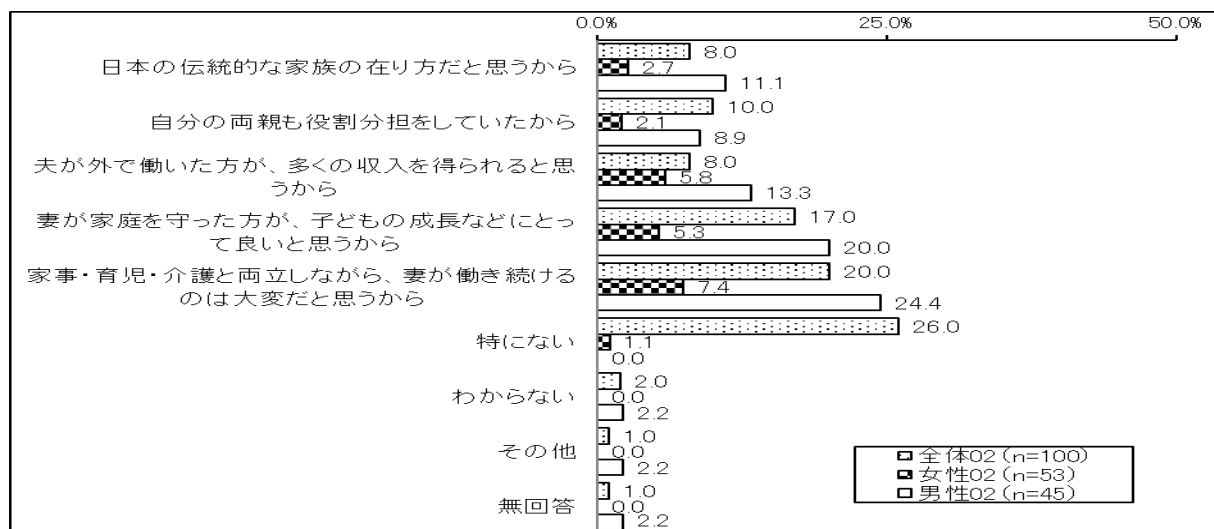
女性の職業と生活設計について、「アンケート」では、「母親は、子どもが小さいときには子育てに専念した方がよい」とする人の割合は、56.9%であり、前回調査(平成 27(2015)年)の 64.4%より 7.5 ポイント減少しましたが、「男性は仕事、女性は家庭を中心とする方がよい」とする人の 82%が「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けるのは大変だと思うから」と回答しています。また、「男性は仕事、女性は家庭を中心とする方がよい」としない人の 67.7%が「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」と回答しており、家事・育児・介護と両立できる環境整備と就業継続が望ましいとする人が増えています。

図 男性は仕事、女性は家庭を中心とする方がよい



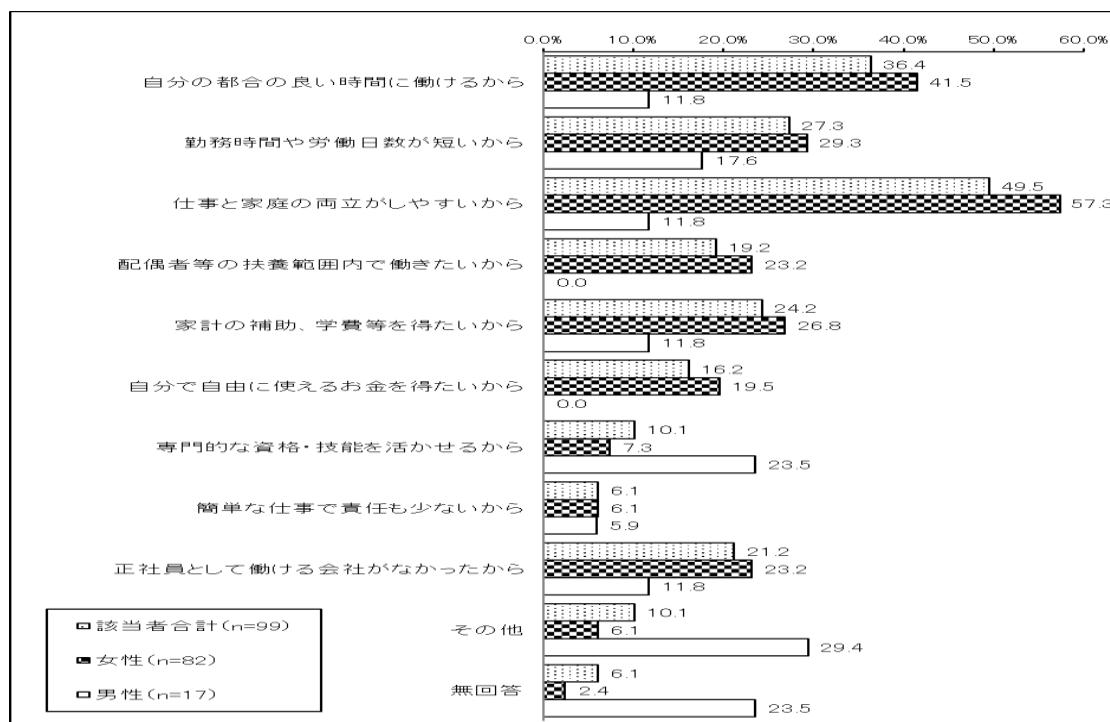
また、女性が職業を持ち続けていくうえで課題になると思われることについては、「家事や育児・介護との両立が難しい」(70.3%)、「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」(39.8%)、「保育施設の数や内容が十分でない」(33.6%)、「男性に比べて賃金が安く、職種も限られている」(24.6%)が上位となっています。

図 男性は仕事、女性は家庭を中心とする方がよいと考える理由



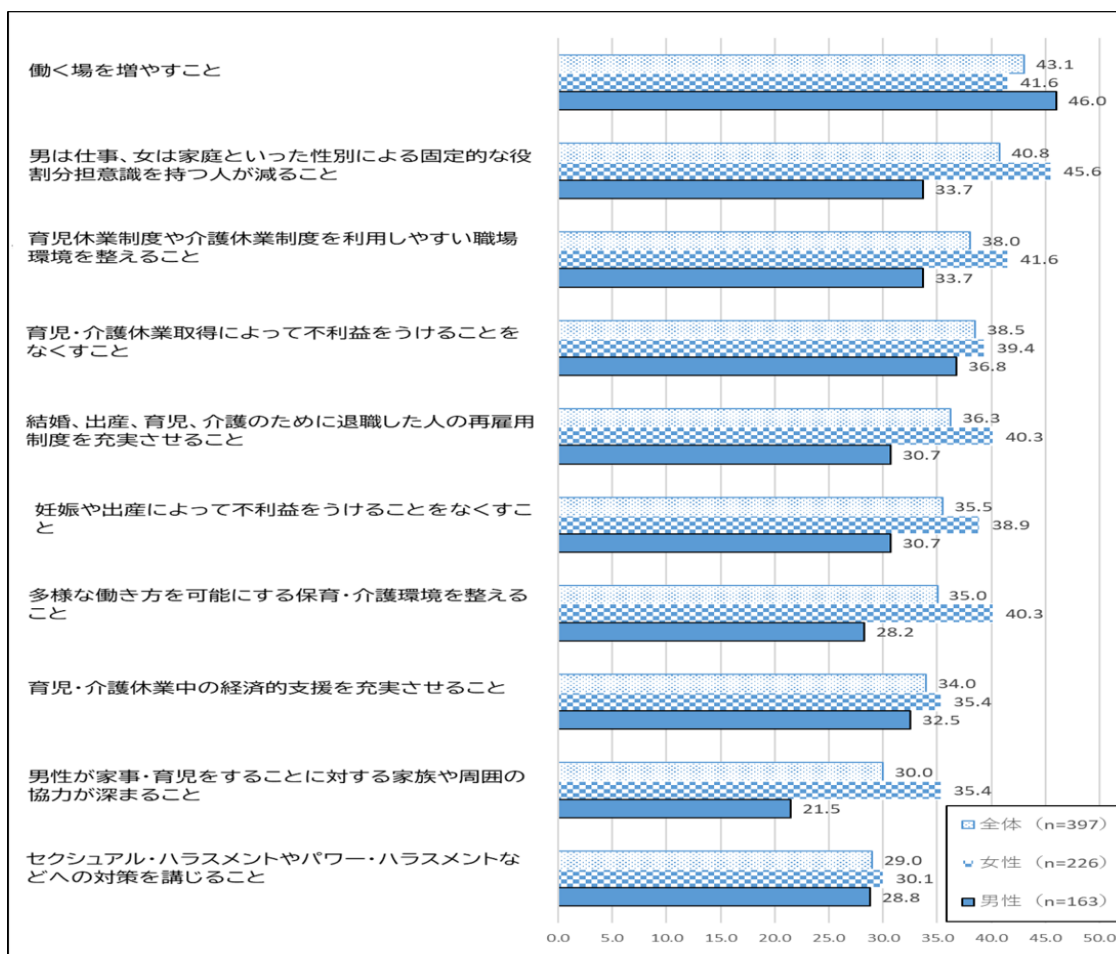
また、「アンケート」では、「非正規雇用を選んだ理由」として、女性では「女性が仕事と家庭の両立がしやすいから」(57.3%)と回答した人の割合が最も高く、次いで「自分の都合の良い時間に働けるから」(41.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(29.3%)の順になっています。

図 非正規社員を選んだ理由



アンケートでは、「働きやすい環境づくりに必要なこと」として、女性では「多様な働き方を可能とする保育・介護環境を整えること」(40.3%)と回答しています。

図 働きやすい環境づくりに必要なこと



本市では、児童数は減少傾向ですが、共働き世帯の増加に伴い、3歳未満児の保育園児数が増加しています。また、団塊の世代が75歳以上となる令和7(2025)年には高齢化率が42.2%に達する見込みであり、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。

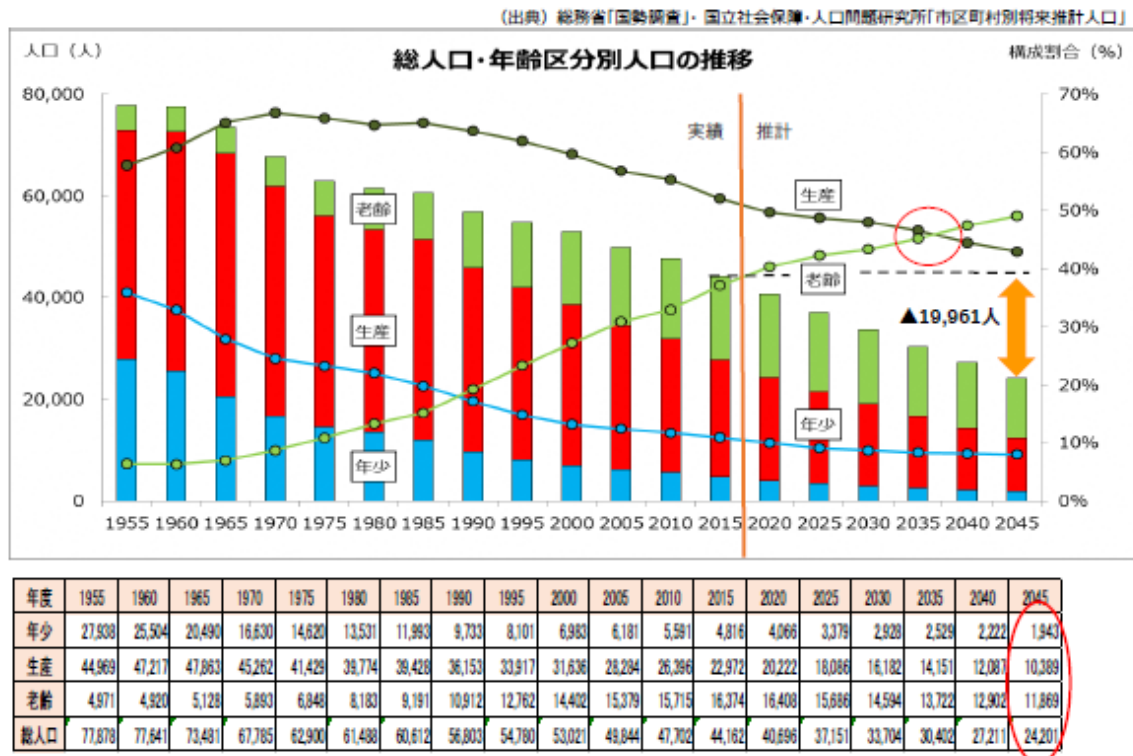
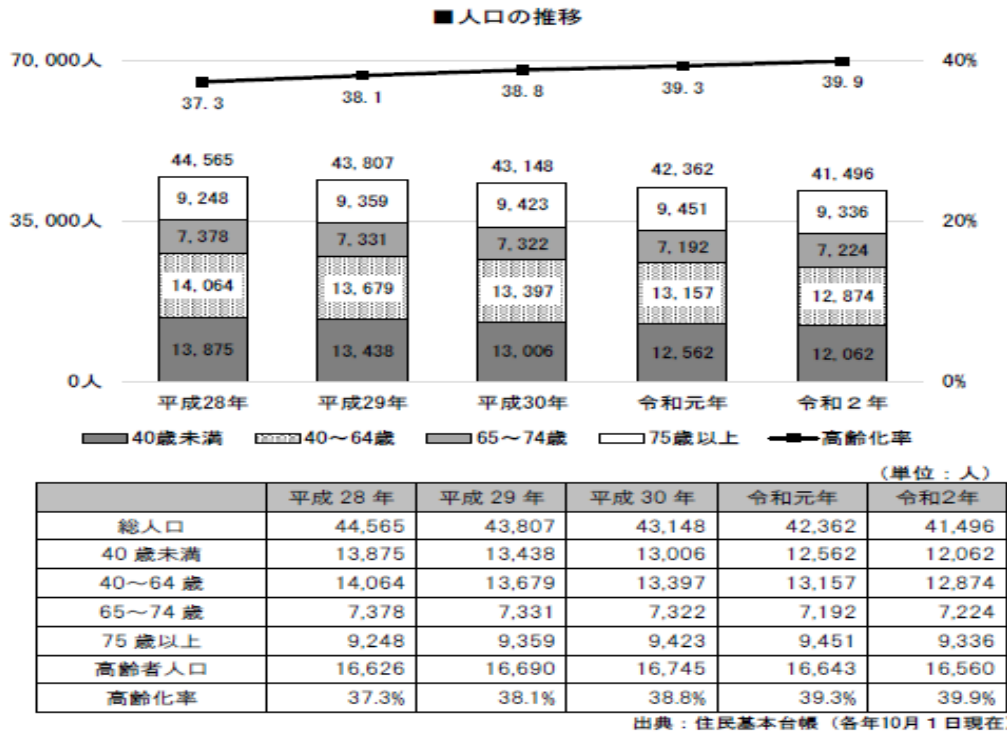
そのため、多様なニーズに合った保育サービスや介護サービスの充実に継続して努めるとともに、地域全体で子育てや介護を支える仕組みづくりも進める必要があります。

また、経済的に厳しい状況におかれたひとり親家庭等に対しては、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 高齢者人口・高齢率の将来推移

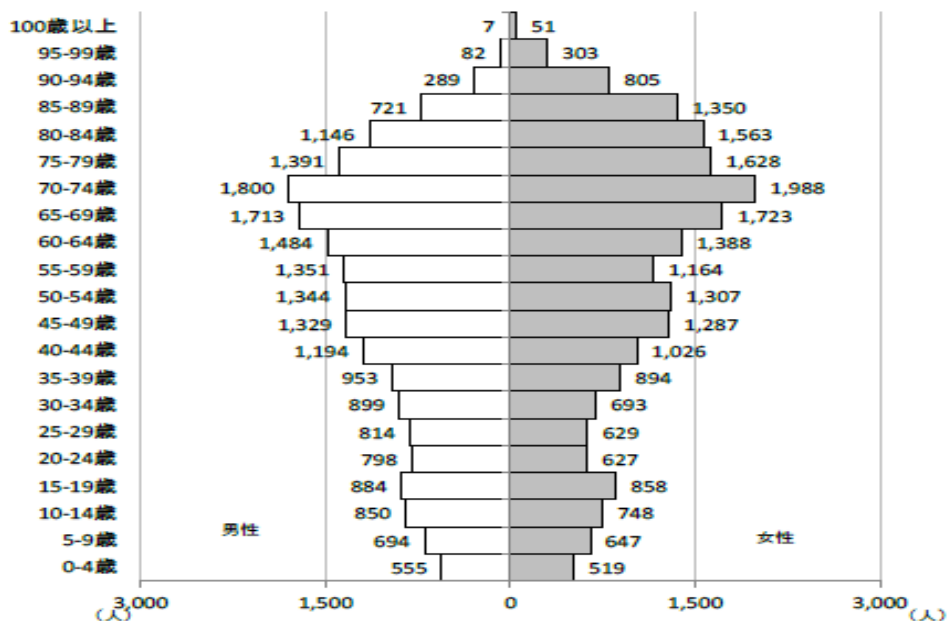


■高齢者人口の年齢別構成比推移

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和2年
総人口①	44,565	43,807	43,148	42,362	41,496
高齢者人口(65 歳以上)②	16,626	16,690	16,745	16,643	16,560
高齢化率(②/①)	37.3%	38.1%	38.8%	39.3%	39.9%
前期高齢者(65～74 歳)③	7,378	7,331	7,322	7,192	7,224
③/②	44.4%	43.9%	43.7%	43.2%	43.6%
後期高齢者(75 歳以上)④	9,248	9,359	9,423	9,451	9,336
④/②	55.6%	56.1%	56.3%	56.8%	56.4%

出典：住民基本台帳（各年10月1日現在）

■年齢階級別人口構造



出典：住民基本台帳（令和2年10月1日現在）

具体的取組

- (1) 子育てへの男性の参画の促進、介護休業・休暇の取得促進
 - ① 働き方の見直しに関する啓発
 - ② 男女がともに働きやすい職場環境の整備促進
 - ③ 家庭生活・地域活動への男性の参画促進
- (2) 多様な形態の働き方に応じた育児・介護の支援環境の充実
 - ① 子育て支援策の充実
 - ② 介護サービス基盤の整備・充実
 - ③ 地域で支える環境づくり
 - ④ ひとり親家庭等の様々な困難を抱える人への支援の充実

Ⅲ 安心して暮らせる環境づくり

重点目標 Ⅲ－（１）あらゆる暴力の根絶（DV防止基本計画）

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、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。

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、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、雇用の場における非正規雇用労働者の割合が高く、男女の待遇の違いや賃金格差等から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。

<現状と課題>

■女性に対する暴力を容認しない社会づくりの推進

暴力は、被害者の心身を著しく傷つけ、人間としての尊厳を踏みにじる行為です。加害者が身近な存在であることが多いため、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。

そのため、暴力が重大な人権侵害であること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、早期の対応によって、深刻な状況に陥ることを防ぎ、被害者が早期に適切な相談や支援を受けられるようにすることが重要です。

■DV防止の意識啓発の推進

「アンケート」では、配偶者等から暴力を受けたことがある人の割合は 8.1%で、平成 27(2015)年の前回調査と比較すると、全体で 1.9 ポイント増加し、約 10 人に1人が被害を経験しています。

当市においては、県や全国の数値に比べ極端に低いことから、被害が少ないということではなく、どこにも相談できずに抱え込んでいたりするケースがあるのではないかと推測されます。

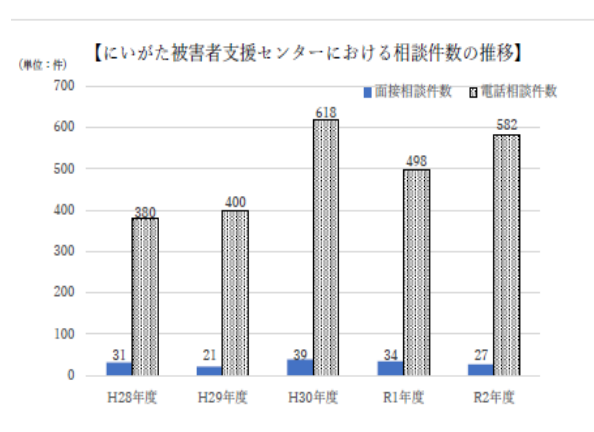
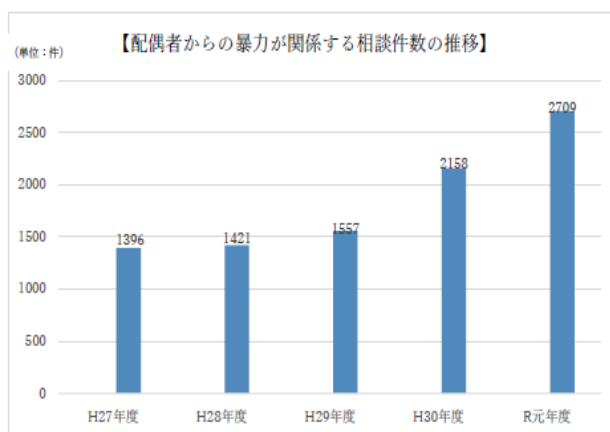
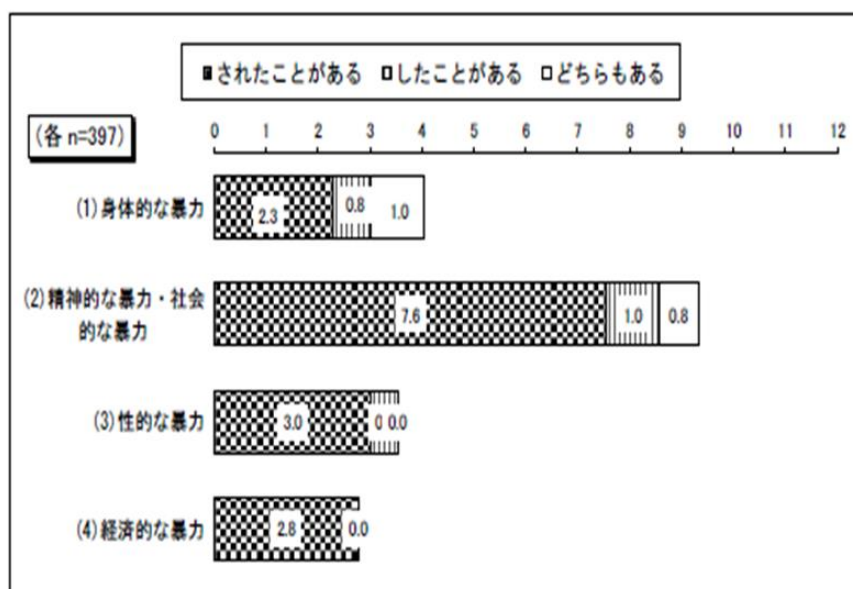
DVについての認識を深めるため、実態や問題性、DVが重大な人権侵害であるということについてあらゆる機会を捉えた啓発が必要です。

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。

また、高齢者におけるDV被害も一定程度あることを踏まえ、世代を問わず広報・啓発の充実が求められています。

一方で、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 配偶者等から暴力を受けたことがある人の割合



資料：内閣府男女共同参画室統計資料に基づき作成

■安全に安心して相談できる体制づくり

「アンケート」では、女性のための相談室の認知度は増加し、前回調査と比較し6.7ポイント増加しています。

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、広く周知することが必要です。

内容	選択肢	R2市	H27市	R2県
8 糸魚川市女性のための相談室	名称も内容も知っている	5.8	4.0	1.0
	名称と一部の内容を知っている	6.3	6.6	
	名称だけ知っている	25.7	20.5	24.9
	知っている 計	37.8	31.1	25.9
	知らない	58.2	63.4	71.0

本市では、女性相談員等において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、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。

■相談従事者の資質の向上

相談員は、DVの特性を理解するとともに、被害者の個人情報の保護、安全と安心の確保、DVは同性パートナー間にも存在することなど、被害者の立場に立った配慮をし、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、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。

■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

児童虐待や高齢者虐待、障がいのある人の虐待については、DVとの関連が想定されることから、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、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。民間団体と連携

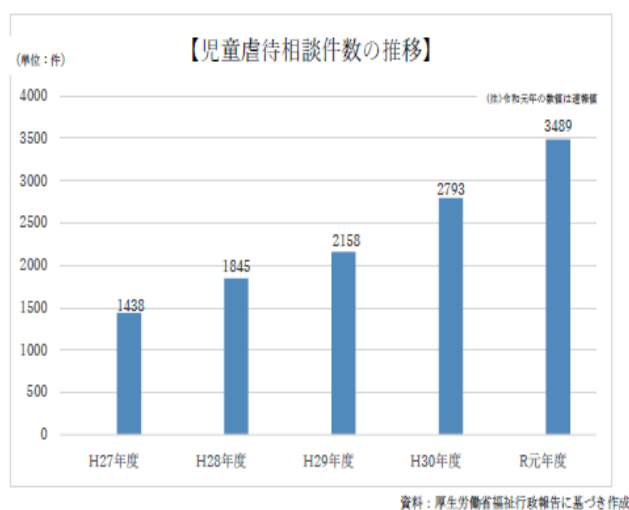
を強化し、協働してDV防止・被害者支援施策の充実を図っていく必要があります。

■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、令和元(2019)年の「児童福祉法」改正において、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。

図 新潟県、糸魚川市の児童虐待相談対応件数

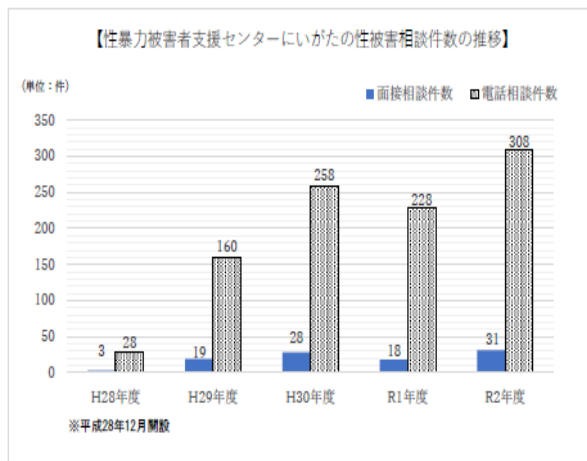


■性犯罪・性暴力などのない安心して暮らせる環境づくり

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。

また性犯罪は、加害者が身近な存在であるため、被害が潜在化・深刻化しやすい特性があります。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、その防止に努める必要があります。

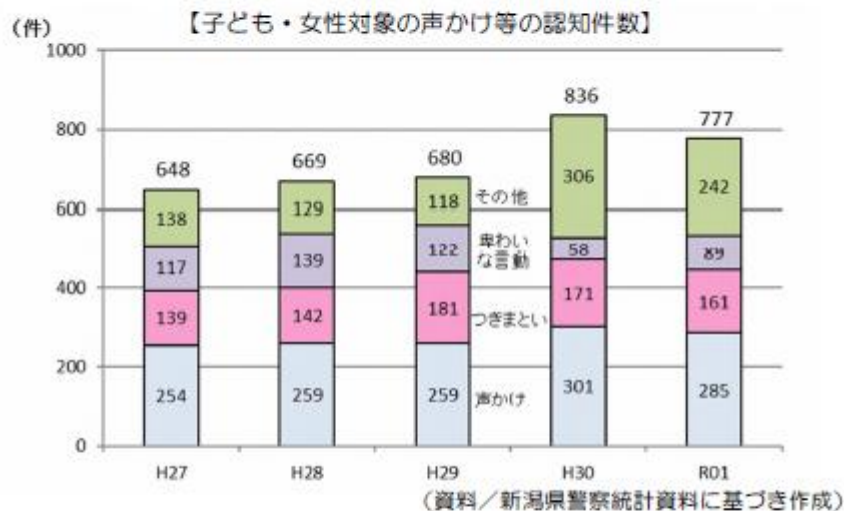


5 各種被害の状況

(1) 子ども

子どもや女性に対する犯罪の前兆である声かけ等⁴⁾について、県警が認知した事案は令和元年中で777件となっており、前年よりは減少したものの、過去5年でみると、増加傾向にあります。

また、スマートフォンやSNSの普及により、子どもが性被害等に巻き込まれる被害も発生しており、県内ではここ数年、SNSに起因して犯罪被害に遭った子どもは年間30人前後で推移しています。



【SNSに起因する事犯の被害児童数】

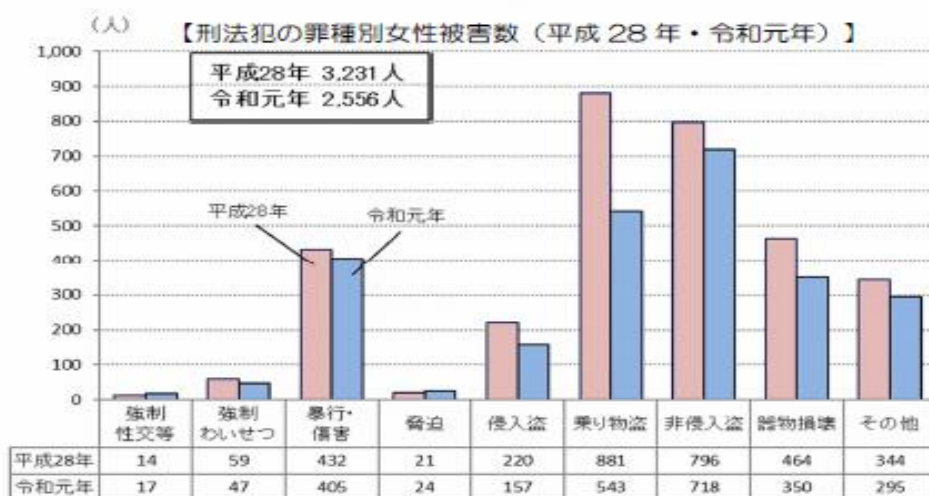
	H27	H28	H29	H30	R01
合計	21人	33人	31人	29人	32人
重要犯罪	強姦・強制性交等	1人		1人	
	略取・誘拐等			1人	1人
児童ポルノ	7人	13人	7人	11人	10人
児童買春	7人	7人	12人	10人	5人
県青少年育成条例	6人	13人	10人	7人	16人

(資料/新潟県警察統計資料に基づき作成)

(注)「児童」とは、18歳未満の者をいう。

(2) 女性

刑法犯認知件数の減少と併せて、女性の犯罪被害も減少しています。一方で、全国の配偶者暴力相談支援センターで受理した配偶者からの暴力が関係する相談件数は、年ごとに増減はあるものの増加傾向にあり、本県も同様に推移しています。相談の約98%は女性からの相談となっています。

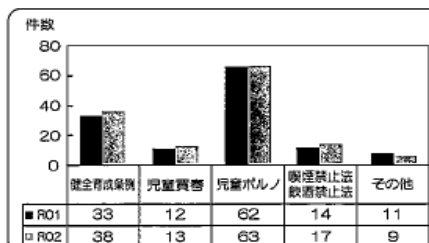


(注) 1 被害の多い主な罪種 (資料/新潟県警察統計資料に基づき作成)
 2 「非侵入盗」は、置き引きや職場ねらい等

2 県内の福祉犯の検挙

- 福祉犯の検挙総数は140件と前年比8件増加し、被害児童は74人と前年より4人減少しました。
- 児童買春等の性的被害が相次ぎ、福祉犯全体の80%以上を占めました。
- 性的被害にあった少年のうち、最も多かったのは高校生で50.0%、中学生は40.7%でした。
- インターネット利用犯罪では、被害少年の全てがSNS等で犯人と出会い、被害にあっていました。

	件数	検挙人員	被害少年数
福祉犯総数	140件	95人	74人
うち性的被害	116件	70人	54人
うちネット利用犯罪	34件	26人	35人
うちゲームサイト等の出会い系以外のネット利用犯罪	34件	26人	35人



■ハラスメント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、言葉や態度等によって行われるモラル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。

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。

■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、警察や児童相談所等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。

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。

■総合的な相談支援体制の充実

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糸魚川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。

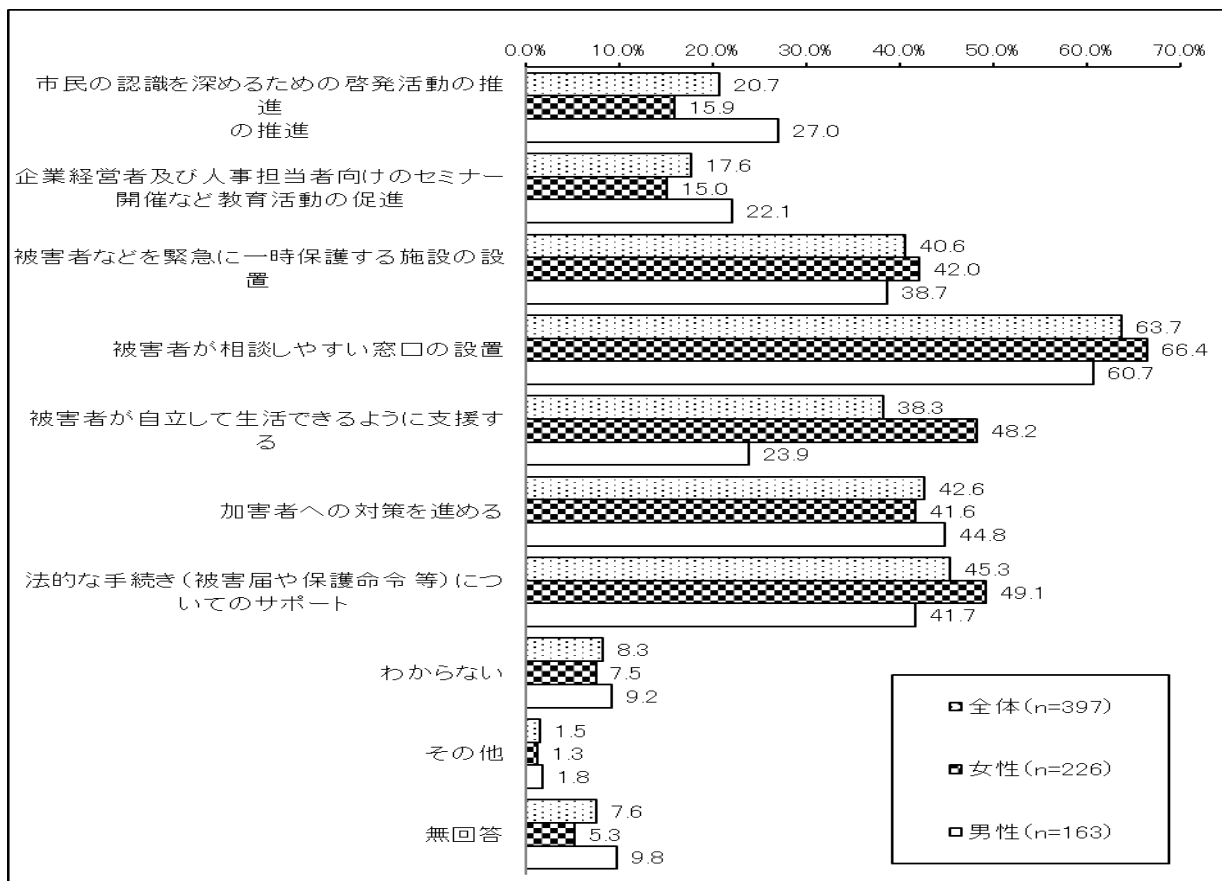
■自立支援策の充実

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、被害者の子どもがいる場合には、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、障がいのある人については、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。

図 暴力防止や被害者の支援のために、どのような対策が必要か



具体的取組

- (1)女性に対する暴力の根絶
- (2)DV の根絶に向けた対策の推進
 - ①DVの根絶とDV被害者への総合的な支援体制づくり
- (3)性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- (4)ハラスメント防止対策の推進
- (5)被害者の保護と自立支援

重点目標 Ⅲ－（２）困難を抱えた人が安心して暮らせる環境の整備

憲法第 25 条では、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とされています。女性は、雇用の場における非正規雇用労働者の割合が高く、男女の待遇の違いや賃金格差等から、貧困等生活上の困難に陥りやすい状況です。女性の貧困は、子育て時期だけでなく、全ての年代の女性に生じ得る問題です。

また、性的指向、性自認（性同一性）に関すること、障害があること、外国人や外国にルーツがあること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがあります。社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。

<現状と課題>

■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。子育て時期だけでなく、全ての年代の女性に生じ得ることに留意が必要です。

平成 30 年に行った本市のひとり親家庭等の生活実態に関する調査では、母子世帯の就労率は91.9%となっており、国、県での値と比べ正社員、正職員の割合が多く、パート・アルバイトの割合が少ないことが特徴的です。

現状の暮らしぶりについて苦しさを感じている割合は、国と比べ 10 ポイントほど低いものの、約 70%でした。

また、子どもに係る費用で負担に感じるものとして、「生活用品」、「食費」、「学用品、学校諸費」に次いで「通信費」と回答した割合が多くありました。

県内のひとり親家庭ではない家庭との比較において、「毎月おこづかいを渡す」や「有料の学習塾に通わす」ことについて、子どもに「している」と回答した家庭に大きな開きがない一方で、「経済的にできない」と回答した人の割合に大きな差がありました。

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実施されていますが、就労支援、家計支援等、

相談内容に応じて必要な情報提供や支援を行っていくことが必要です。

図 ひとり親家庭等の就労形態

2 ひとり親家庭等の生活実態に関する調査

平成 30 年に、ひとり親家庭と就学援助受給世帯（合計 400 世帯）を対象に実施しています。返送率は 70.7%（283 世帯）でした。

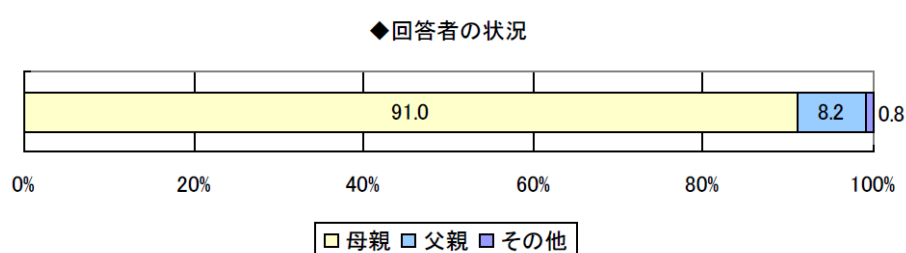
ひとり親家庭等… 返送数 256 世帯（返送率 81.5%）

就学援助受給世帯…返送数 27 世帯（返送率 31.4%）

返送率を考慮し、結果についてはひとり親家庭等のみの掲載としています。

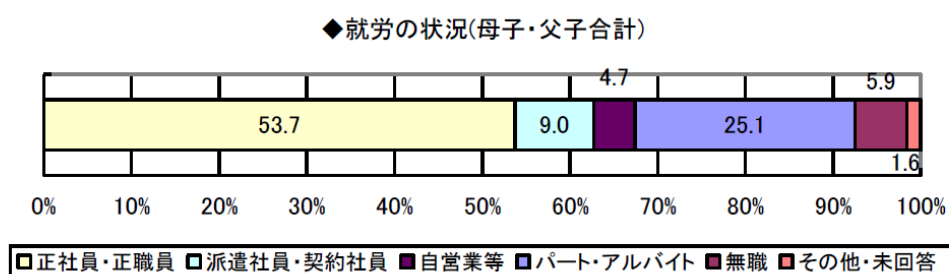
(1) 回答者の状況

母親が 91%、父親が 8.2%。その他（0.8%）は祖母、伯母。

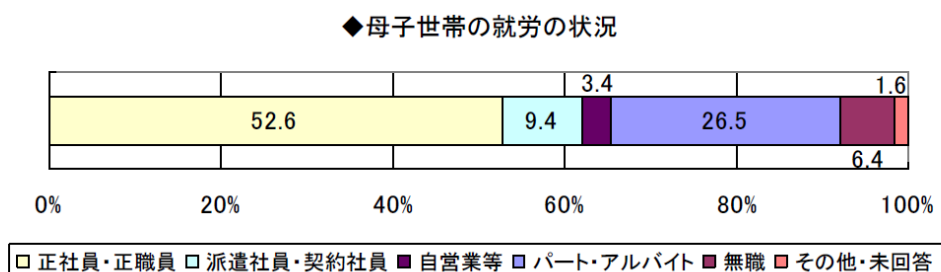


(2) 就労の状況

「正社員・正職員」が 53.7%で最も多く、次いで「パート・アルバイト」「無職」が 5.9%（15 人）でした。



うち、母子世帯に限って見た場合



母子世帯について、「正社員・正職員」の割合は、同様の県調査（H26）と比べ 7.5 ポイント高く、国調査（H28）と比べ 11.9 ポイント高い。

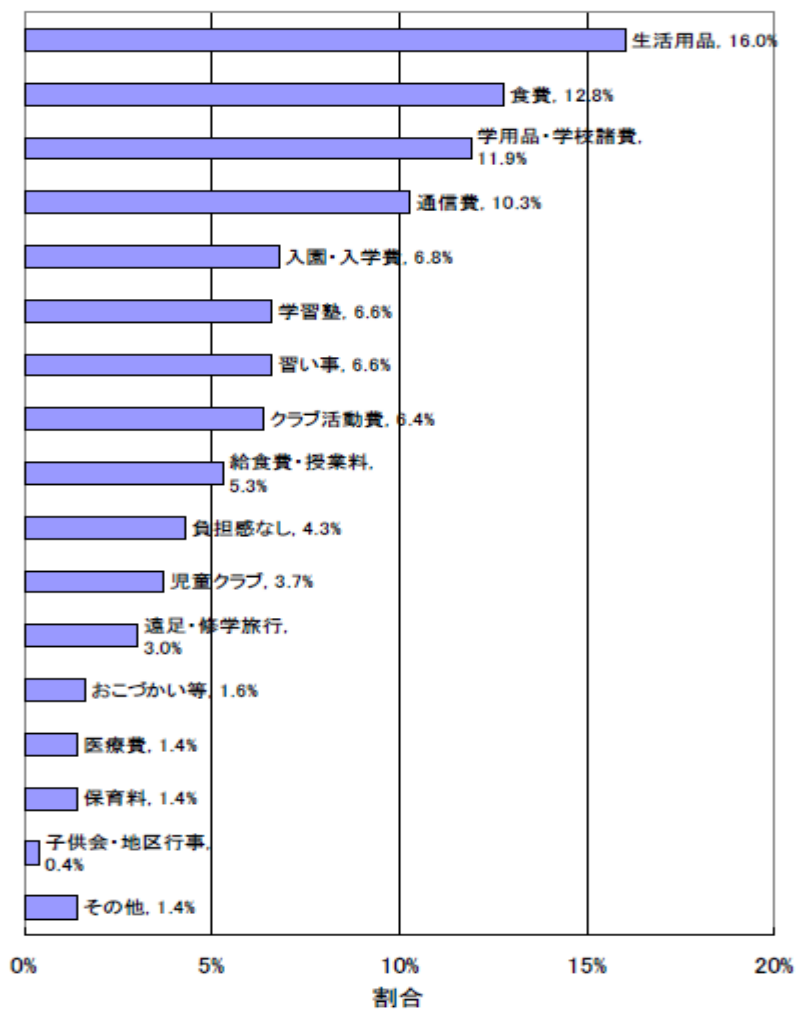
「パート・アルバイト」の割合は、5.5 ポイント低くなっています。

(3)生活の状況

子どもにかかる費用で負担に感じるものの問いに、「生活費」と答えた方が割合が16.0%で最も多くなっており、次いで「食費」(12.8%)、「学用品・学校諸費」(11.9%)、通信費(10.3%)。

「学習塾」「習い事」を挙げた方は、6.6%となっています。

◆子どもにかかる費用で負担に感じるものは何ですか

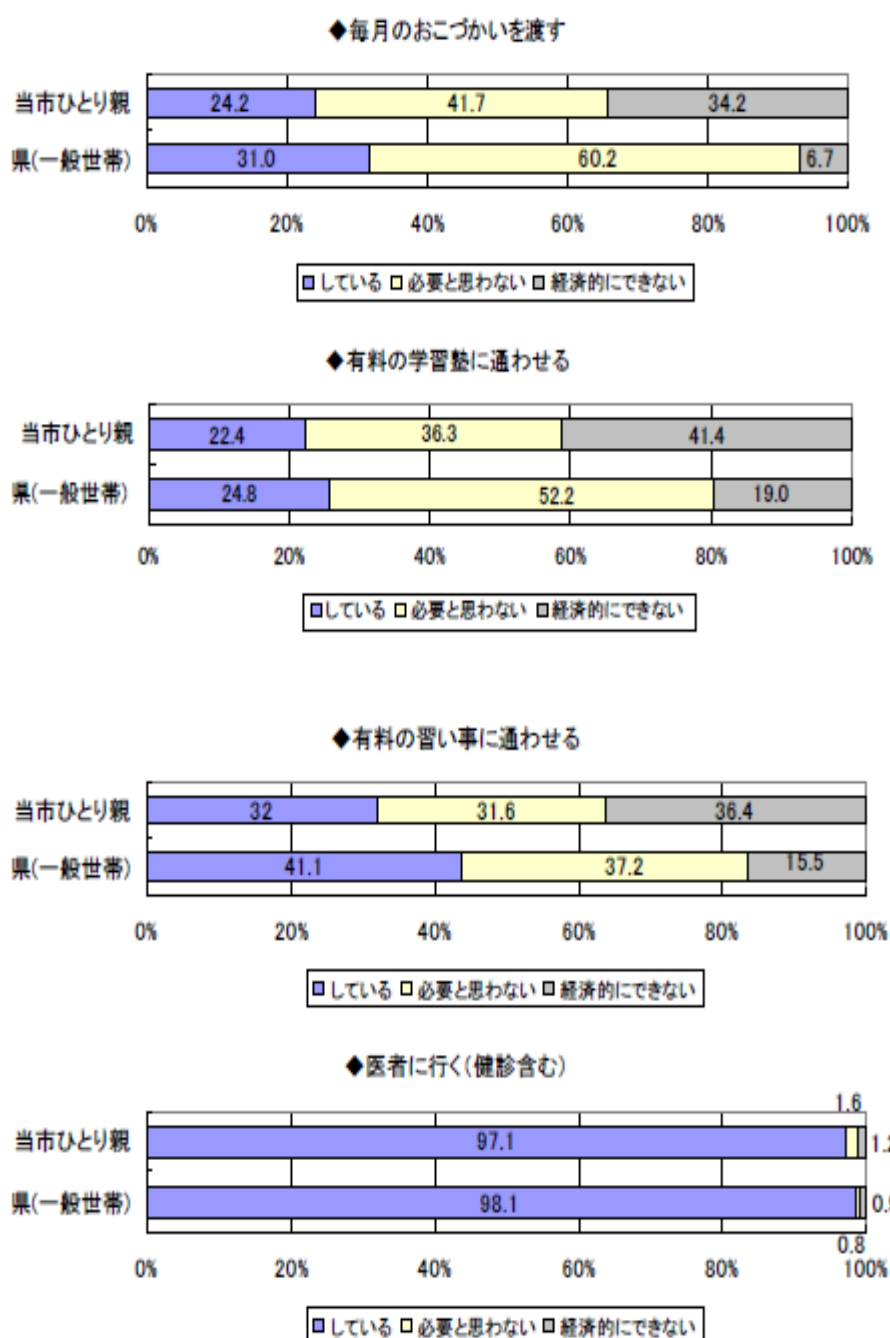


■問「お子さんに次のことをしていますか」の県調査（一般家庭）との比較

県調査は「子どもの貧困実態調査（H28）」であり、ひとり親に限らず18歳未満の子どもがいる世帯の抽出結果です。

「毎月のおこづかいを渡す」、「有料の学習塾に通わせる」、「有料の習い事に通わせる」では、県調査（一般家庭）と比較して、「している」世帯にそれほど大きな開きがない一方で、「経済的にできない」と答えている割合は倍以上の開きがあります。

また、医療機関にかかることについては、一般家庭とほぼ変わらず受診できています。

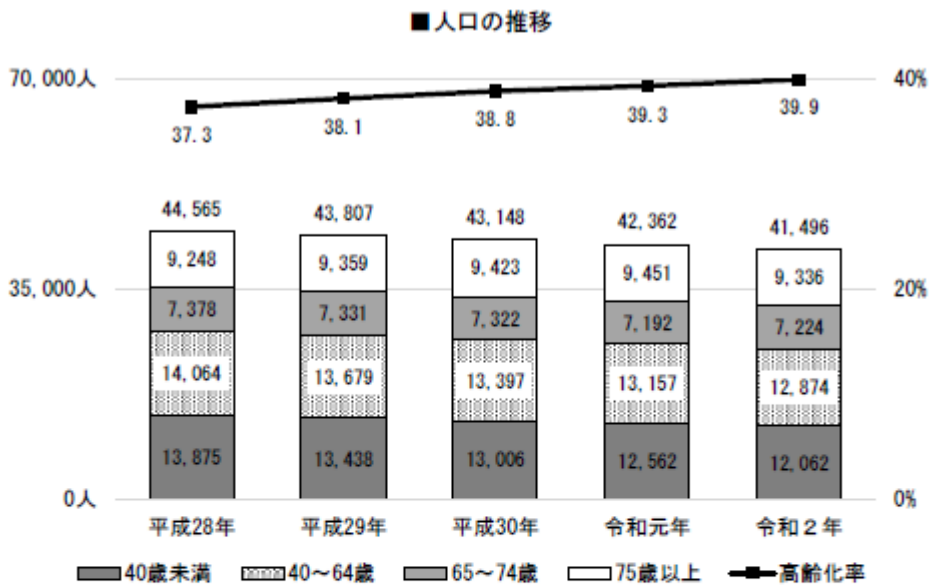


■高齢者、障がいのある人、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

高齢化の進行に伴い、65 歳以上の高齢者のいる世帯は増加傾向にあり、一般世帯総数に占める割合は 61.9%となっています。また、65 歳以上の高齢者のいる世帯のうち、高齢者夫婦のみの世帯と高齢者ひとり暮らし世帯数は増加傾向にあります。

特に高齢期の方々の貧困について、低年金・無年金の問題もあり、高齢期に達するまでの働き方等の影響が大きいことに留意が必要です。

図 人口の推移



(単位：人)

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和2年
総人口	44,565	43,807	43,148	42,362	41,496
40 歳未満	13,875	13,438	13,006	12,562	12,062
40～64 歳	14,064	13,679	13,397	13,157	12,874
65～74 歳	7,378	7,331	7,322	7,192	7,224
75 歳以上	9,248	9,359	9,423	9,451	9,336
高齢者人口	16,626	16,690	16,745	16,643	16,560
高齢化率	37.3%	38.1%	38.8%	39.3%	39.9%

出典：住民基本台帳（各年10月1日現在）

出典：国勢調査

図 高齢者のいる世帯の世帯構成別推移

高齢者のいる世帯の推移

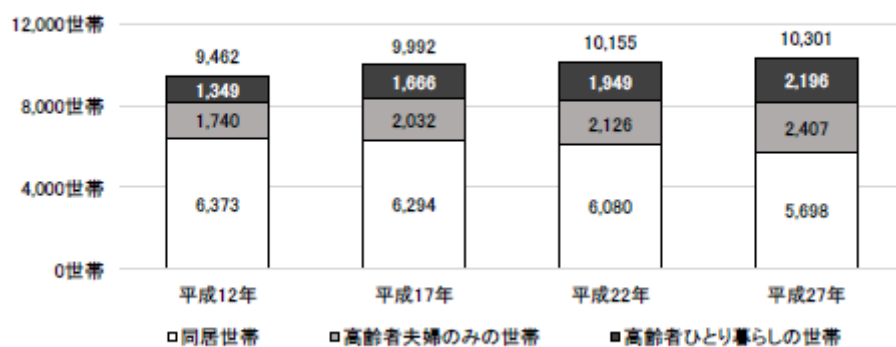
■高齢者のいる世帯の世帯構成別推移

(単位：世帯)

	平成 12 年	平成 17 年	平成 22 年	平成 27 年
一般世帯数①	17,525	17,278	17,281	16,639
65 歳以上の高齢者のいる世帯②	9,462	9,992	10,155	10,301
(②/①)	54.0%	57.8%	58.8%	61.9%
65 歳以上の高齢者のいる世帯②	9,462	9,992	10,155	10,301
同居世帯③	6,373	6,294	6,080	5,698
(③/②)	67.4%	63.0%	59.9%	55.3%
高齢者夫婦のみの世帯④	1,740	2,032	2,126	2,407
(④/②)	18.4%	20.3%	20.9%	23.4%
高齢者ひとり暮らし世帯⑤	1,349	1,666	1,949	2,196
(⑤/②)	14.3%	16.7%	19.2%	21.3%

出典：国勢調査

■高齢者のいる世帯の推移



出典：国勢調査

高齢者が住み慣れた地域で自立した生活が送れるよう、生活環境の調整や生きがい、役割を持って生活できる地域の居場所づくりなどのアプローチが必要です。また、認知症の人もできる限り住み慣れた地域で自分らしく暮らしていけるよう、認知症の理解の促進と認知症の人とその家族を支える地域づくりの充実が必要です。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律等を踏まえ、全ての市民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互の人格と個性を尊重し合いながら、共生する社会の実現が必要です。

外国人や外国にルーツのある人が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等に困難を抱えており、地域の生活習慣に慣れ、地域社会の一員として安心して暮らせるよう、日本語の教育、住宅、就労支援、各種手続き・法令・制度等についての多言語での情報提供や相談体制や外国人の子どもへの支援が必要です。

性的指向、性自認(性同一性)に関することで、社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがあります。また、障害があること、外国人や外国にルーツがある場合、お互いを理解し社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進める必要があります。

具体的取組

- (1) 貧困等生活上の困難を抱える女性への支援
- (2) 高齢者、障がいのある人、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

重点目標 Ⅲ－（3）生涯を通じた健康支援

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、健康確保に向けた施策を行ってきていますが、更なる取り組みが必要です。

<現状と課題>

■生涯にわたる健康の確保

健康で生きがいのある生活を送ることは、それぞれの個性と能力を発揮するための大切な要素です。疾病やストレスなど、健康に影響を及ぼす要因は、性別や年代によって大きく異なりますが、特に女性は、妊娠や出産、更年期、高齢期等において特有の健康上の問題が生じることが多く、男性とは異なる配慮が求められます。

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。

また、本市の過去5年間の自殺者数では、男性の死亡者が女性の約3倍であり、30歳代から80歳代以上にかけて幅広い年代の方が亡くなっています。女性は、60歳代以上の高齢者の自殺が目立っています。原因動機において、最も多いのは健康問題、次いで経済、生活問題が多くなっています。

各年代、性差による抱える悩みの違いや生活困難など、さまざまな自殺リスクに気づき、相談につなぐ見守り支援体制の充実が必要です。

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。

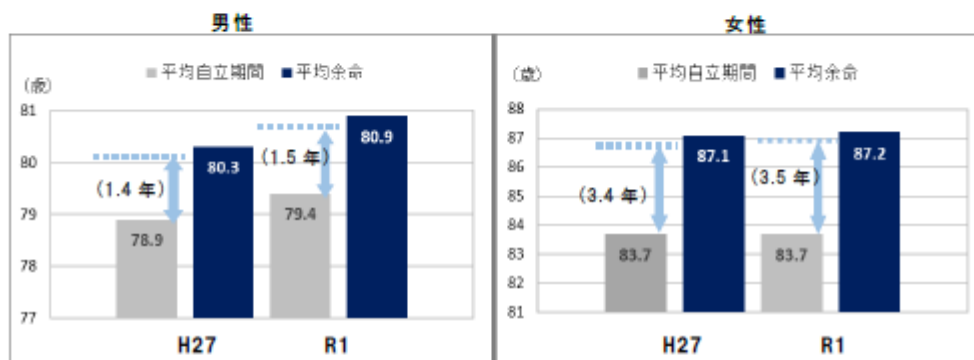
妊娠・出産・育児に関する相談や保健指導、健診の充実、不妊に対する対応とともに、がんの早期発見、早期治療のために受診しやすい環境づくりが引

き続き求められています。

	男性			女性		
	平均自立期間	平均余命	不健康な期間	平均自立期間	平均余命	不健康な期間
平成 27 年	78.9	80.3	1.4	83.7	87.1	3.4
令和 元年	79.4	80.9	1.5	83.7	87.2	3.5

国保データベースシステム

図表 3-1 平均余命と平均自立期間（不健康な期間）



<参考>

国保データベースシステムにおいては、人口 13 万人未満の自治体では、3 年分の死亡情報を用いています。

※1 平均余命 ある年齢の人々が、その後何年生きられるかという期待値。
上記で示す平均余命は、0 歳時点の平均余命。

※2 平均自立期間 「日常生活動作が自立している期間の平均」を指標とした健康寿命を算出し、「平均自立期間」と呼称しています。介護受給者台帳における「要介護 2 以上」を「不健康」と定義して、毎年度算出。0 歳からの平均自立期間を示します。

図 糸魚川市の自殺者数 男女・年次別内訳

	H28	H29	H30	R1	R2	合計
男性	10	4	11	8	3	36
女性	2	3	6	1	3	15
計	12	7	17	9	6	51

■性に関する正しい理解の促進

男女がお互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画の形成に当たっての前提と言えます。心身及びその健康について正確な知識・情報を入手することは、主体的に行動し、誰もが健康を享受できるようにしていくために必要なことです。特に、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。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) 身体的性差に応じたに応じた健康支援

- ①乳がん・子宮頸がん検診の受診率向上に向けた取組
- ②更年期前後からの健康支援の充実
- ③こころとからだの相談体制の充実

(2) 妊娠、出産等に関する健康支援

- ①性に関する正しい知識と理解についての教育・学習機会の充実
- ②性と生殖の健康と権利に関する自己決定についての啓発活動の充実
- ③妊娠・出産等に関する健康支援