

**男女共同参画基本計画推進状況（令和4年度（2022年度）事業）
に関する男女共同参画審議会による評価**

令和5年（2023年）11月

柏崎市男女共同参画審議会

基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進に向けた社会づくり

◆重点目標1：男女共同参画への理解の促進

施策の方向	男女共同参画社会の実現に向けた啓発活動の推進
	男女平等の視点に立った教育の推進

令和5（2023）年度に発表されたジェンダーギャップ指数*は、日本は146か国中125位と依然として世界の低位に留まっている。女性の社会参画を推進するためには、行政を始めとして、社会や地域の更なる理解の深まりが必要である。本市においては、男女共同参画社会の実現に向けた広報活動や情報発信等の取組を進めていることは認められるが、より一層の取組が求められる。

幼年期から始まる子どもへの教育では、男女平等の意識や人権教育は浸透してきていると感じる。本市としては、引き続き相手を思いやる人権尊重を重視した教育が必要であるとの認識の下、社会全体が理解した上で、取組が進められることを期待する。一方、家庭や地域においては、性別による固定的な役割分担意識が解消されない場面があるなど、男女平等意識が根付いているとは言えない状況にあり、男女平等が当たり前の社会を築く取組が重要であると考えます。

令和元（2019）年度時点での社会全体として男女が平等であると思う人の割合は、17.7%と男女平等を求める方にとっては満足できるものでなく、本計画における最終年度には目標値の30%に届くよう、あらゆる場面において男女共同参画に対する理解促進に向けた取組を進めていただきたい。

*ジェンダーギャップ指数…各国における男女格差を測る指数。「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成される。

◆重点目標2：政策・方針、意思決定過程への女性の参画拡大

施策の方向	審議会等への女性の参画推進
	管理職等への女性の積極的登用にに向けた意識啓発の推進

国は、女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）において、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進として、プライム市場上場企業を対象とした女性役員の比率を2030年までに30%以上とすることを目標に掲げている。本市では、男女共同参画基本計画において、政策や方針、意思決定の過程への女性の参画を拡大することを目的として、審議会の女性委員の登用割合を目標指標に設定し、令和7（2025）年度までに40%とすることを目指している。審議会等の女性委員の選出については、公募以外の委員において、推薦団体における女性割合が低いことが課題であるが、団体の役職指定にこだわらず、審議に実効性のある人材の選出を求めるなど、選出基準の見直しを進めていただきたい。また、会議の開催については曜日や方法を工夫し、誰もが参加しやすい運営を検討していただきたい。

管理職等への女性の積極登用にに向けた意識啓発としては、個別施策において目標数値の達成を意識した取組を進めつつも、個人の能力や適性に応じた登用が行われることが望ましいと考える。そのため、人材育成については性差に関係なく誰もが平等にキャリアを形成できる環境を整えていただきたい。

◆重点目標3：地域における男女共同参画の推進

施策の方向	地域活動における男女共同参画の推進
	防災分野における男女共同参画の推進

地域における男女共同参画の指標であるコミュニティ推進協議会の女性委員の割合については、全体では目標値の30%に届いていないものの、中には目標値を超えている協議会もある。女性委員の存在が更なる女性の地域活動への参加を喚起し、方針決定の際の意見の反映にもつながることから、目標値を超えている協議会の実態を参考に、引き続き、地域活動における女性の参画の重要性について啓発を行っていただきたい。

防災に関する政策や方針の決定過程や現場対応においても、男女共同参画の視点が求められている。国の第5次男女共同参画基本計画では、令和7（2025）年までに地方防災会議における女性委員比率30%を目標としているが、本市の防災会議委員は20%と低い割合に留まっている。会議の構成委員においては、法令で定められた制約があるものの、女性委員の登用が進むことを望む。

加えて、災害から受ける影響やニーズは性別によっても異なることから、避難所運営については、女性スペースの設置や女性ならではの相談対応等、特に女性目線が必要である。災害が頻発する今日においては、実質的な取組を加速していくことが急務であり、本市の避難所におけるプライバシー保護の観点や要配慮者向けの備蓄品の選定等に専門性を備えた女性の意見を取り入れる取組を継続してほしい。

女性防災士や女性消防団員の確保については、その活動や存在を町内会やコミセンなどで知られる機会を設けるなどの工夫が図られることを期待する。

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる基盤づくり

◆重点目標4：働く場での男女平等の推進

施策の 方向	雇用や就労環境における男女平等の推進
	職場におけるハラスメント防止に向けた取組の推進
	就職・再就職の支援

雇用や就労環境における男女平等を推進するためには、男女の賃金格差解消も含めた社会的な意識変革が求められている。本市においても、行政や学校関係などを始めとして事業主及び事業所の意識変革を促す取組が行われているが、引き続き、ハラスメント防止や採用、昇進等における性別による差別の防止等を始めとした必要な情報の提供や支援を行い、安心して働き続けられる職場環境の整備に努めていただきたい。

働きたい人が性別に関わりなくその個性や能力を十分に発揮できることは、個人の幸福の根幹をなすものである。女性の就業率を表すM字カーブ*は解消されつつあるものの、非正規雇用における女性の割合は高い状況であるため、女性のキャリア形成に対する意識付けをより早い段階で行うなど、女性の正規雇用拡大につながる取組を進めていただきたい。

産業別の課題の一例として、農業分野においては、人材育成と環境整備の取組を市独自で補助を行っていることを評価する。女性は基幹的農業従事者の約4割を占める重要な担い手であり、今後の農業分野を含めた産業全体の発展のためには女性を含めた人員の確保が課題となっている。持続可能な地域経済の活性化の観点からも、解決に向けた取組に努めていただきたい。

*M字カーブ…日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したときに、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。

◆重点目標5：男性中心型の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

施策の 方向	男性の育児・介護休業の取得の促進
	仕事と生活の両立ができる職場環境の構築
	家庭生活における男女共同参画の意識づくり
	子育て・介護支援体制の整備・充実

ワーク・ライフ・バランスの推進が企業や団体の発展にもつながるといふ具体例を提示していくことが重要である。例えば、取組の一つであるハッピー・パートナー企業*の登録促進については、登録によるメリットを事業主に伝え、働きやすい企業が一つでも多くなるよう進めてほしい。一方、登録企業は、求職者に対する企業PRにつながる取組を行政に求めていることから、登録企業の周知に継続して取り組んでいただきたい。

男性の育児休業取得奨励金制度は、育休取得希望者にとっては経済的な支援が取得の後押しとなる良い制度である。法律の改正等により男性も育児休業が取得しやすい環境整備が進んでいると感じる。なお、育休取得については、各家庭の事情や考え方もあるため、取得を希望する人が取得できる環境を整備することが重要である。例えば、産前のパパママセミナーの場等を活用しながら家庭内での分担等について伝える取組を進めるなど、制度の趣旨に沿った育休取得者がより増えるよう努めてほしい。

子育て支援のファミリーサポートセンター事業については、女性活躍支援策としても有効と思われるため、利用者のニーズに合ったサービス内容の検討や事業の活用に向けた周知が必要である。

*ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）…県内に活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体に対し、男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるような職場環境の整備や女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を新潟県が「ハッピー・パートナー企業」として登録し、取組を支援する制度

基本目標Ⅲ 男女の心とからだを守る環境づくり

◆重点目標6：配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護及び自立支援

施策の 方向	DVを許さない社会づくりの推進
	安心して相談できる体制の整備
	安全な保護体制の整備と自立支援の充実

DV事案については、本人が気付かなかつたり、相談しにくかつたりする場合もあるため、本人の周囲（子どもを含めた家族、友人等）が相談・通報しやすい取組が必要である。リーフレットやポスターによる啓発も有効だと思われるので、市内公共施設のトイレ等にパンフレットが設置されていることは評価できる。

将来のDV防止を目的として実施されているデートDV予防啓発講座が、中学生に拡充されたことを評価する。低年齢層からの啓発活動は重要であり、成長段階に応じた内容となるよう、工夫を施しながら継続的に実施してほしい。また、家庭内のDVが日常的な場合、子どもは異常に気付きにくいことも考えられる。講座の際に紹介される相談機関等があれば、家族と共有することで幅広い問題の解決につながると考える。

安心して相談できる体制の充実として、女性福祉相談員が大きな役割を担っている。複数の問題を抱える相談事例が多くなっており、専門的な相談支援が求められていることから、相談員の資質向上を図るとともに、引き続き、関係機関と連携して取り組んでいただきたい。

◆重点目標7：男女の性の尊重と健康支援

施策の 方向	生涯を通じた男女の性への理解の推進
	ライフステージに応じた健康づくりの支援

生涯を通じた男女の性への理解の推進として、小中通じた学校教育における発達段階に応じた性教育や市内の高校生に対する男女の性に関する知識の啓発の継続的な取組の必要性を感じる。本市独自の取組である不妊治療に対する助成金制度は、経済的支援を行うことにより子どもを望む夫婦の安心感につながるものと考えられる。

癌は二人に一人が罹患する可能性があり、早期発見が重要となる。計画の指標である婦人科検診の受診率は、乳がん検診については目標値に届きそうなところまで来ている。受診率の向上につながるよう、工夫した受診勧奨を行うほか、健康教育や健康相談に一層取り組み、日頃からの健康づくりの支援に注力していただきたい。

計画に記載のない事業ではあるが、今年度開始したアピアランスケア*については評価できる取組である。

ライフステージに応じた健康づくりには地域の力も必要となるが、限られた人材でも効果的な地域活動となるよう検討いただきたい。

*アピアランス（外見）ケア：がん治療による外見の変化に対し、変化を補完し、がん患者の苦痛を軽減するケアのこと。

◆重点目標8：困難を抱える人が安心して暮らせる環境整備

施策の 方向	生活上の困難を抱える人への自立支援
	障がいのある人や高齢期を生きる男女が安心して暮らすための支援

経済的困窮を始めとした困難を抱える人が安心して暮らせるよう、支援に関する各種事業や制度、相談窓口等の周知を図るとともに、相談窓口を利用した方への支援の強化が必要と感じる。引き続き、それぞれの状況に応じたきめ細やかな支援に取り組んでいただきたい。

企業の中には障害者雇用が難しいと考えるところもある。本基本計画に記載のない事業ではあるが、障がい者の雇用管理に関する相談対応やアドバイスを行う障がい者活躍推進アドバイザー事業は、企業のサポートに資する取組である。今後も継続的に取り組んでいただきたい。

認知症サポーター養成講座を幅広い年代を対象に開催したことは、意義があるものとする。サポーターの活動実態を周知することで、更に幅広い年代に認知症の正しい知識・理解が深まることを期待する。