

柏崎市男女共同参画基本計画推進状況（令和5年度（2023年度）事業）  
に関する評価

令和6年（2024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	1 男女共同参画社会の実現に向けた啓発活動の推進
方向	2 男女平等の視点に立った教育の推進

国内地域の男女平等の度合いを可視化した都道府県版ジェンダー・ギャップでは、各県の強みと課題が公表されている。本県においては、共働き家庭の男性が家事・育児にかかる時間が全国最長で、フルタイムの仕事での男女間の賃金格差が小さいことが強みである一方、民間企業の社長や役員には女性が少なく、行政においても管理職の女性比率が低調であり、学校の管理職への女性登用や四年制大学進学率の男女差も課題となっている。それらの課題解決に対する基本的な方向性として、男女共同参画への更なる理解の促進が求められるが、本市においては様々な角度から施策が展開されていることを評価する。その取組内容について、広報かしわざきなどの周知媒体に継続的に掲載することなどにより広く市民啓発を行うことで、男女共同参画への理解が進むことを期待する。

男女共同参画を推進するための基盤として、固定的な性別役割分担意識の解消を着実に進めていく必要があるが、そのためには若年層からの意識改革が重要であり、早い段階から学習機会を提供していくことが求められることから、男女平等・男女共同参画の視点をより強く取り入れた指導も行っていただきたい。

### ◆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	3 審議会等への女性の参画推進
方向	4 管理職等への女性の積極的登用に向けた意識啓発の推進

男女が喜びも責任も分かち合う男女共同参画社会の形成を図っていく上で、政策・方針決定過程への男女共同参画はその基盤を成すものである。豊かな次代を切り拓いていくためには、多様な考え方を生かしていくことが求められており、女性の政策・方針決定過程への参画の拡大が重要である。女性の参画は近年進みつつある中、本市の審議会等における女性登用率は30%を超えてはいるものの、目標値である40%にはなかなか届かない状況である。しかし、公募委員に占める女性の割合は40%を超えており、政策・方針、意思決定の場に参加しようという女性が一定数存在しているものと思われる。人材確保の方法を研究し、多様な意見が反映されるように努めていただきたい。

市の女性職員においては、課長代理・係長職が増加している。女性職員の活躍を推進するためには、男性職員も含めた意識改革や働き方の見直しが必要であり、男女問わず管理職としての能力開発に向け、取組を進めていただきたい。

### ◆重点目標3：地域における男女共同参画の推進

施策の	5 地域活動における男女共同参画の推進
方向	6 防災分野における男女共同参画の推進

人口減少、少子高齢化に起因する地域課題は深刻であるが、本市では各地区のコミュニティ協議会を中心としながら、自らの地域内でその課題の解決に向けた取組が進められてきている。最近では国の提唱により、RMOと称される地域運営組織（中山間地域の保全等については「農村RMO（農村型地域運営組織）」）等の取組が全国各地で開始されている。これらの地域課題解決に向けた取組において、組織形成の段階から最終的な意思決定の場まで女性が参画する仕組みづくりに対し、市による周知啓発の強化及び具体的支援策の展開を期待する。

柏崎消防における女性消防職員の割合は県内において2番目に高い状況であり、女性消防士の活躍を広く知ってもらうことは、女性消防団員の増加を目指す上でも効果的なのではないだろうか。

地域防災においては、女性の視点を生かした訓練を行っていくことが、ひいては社会的弱者など、配慮が必要な方への支援活動にもつながるものと考えられる。

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

職場における男女平等意識の向上につながる事業展開がされていることをまずは評価する。事業所の女性の活躍に対する理解が深まるような取組の工夫に加え、中小企業等女性活躍推進事業助成金の活用により、女性の職場環境整備を進めることで、働きたい女性が働き続けられるよう、事業所への働き掛けを進めていただきたい。

組織においては、管理職の考え方が事業所全体に影響を及ぼすことから、将来を見据えた若手世代の育成は重要である。仕事と介護の両立が求められる時代を迎えており、市においては、職員研修に介護に関する内容を盛り込んだことを評価する。人材育成においても、他の企業の模範となるような取組を進めていただきたい。

近年、様々なハラスメントが問題になっていることから、事業所においては、管理監督者だけでなく組織全員の理解が進むような周知を行うなど、時代に合わせた情報の発信を行っていく必要がある。

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

新規の取組となる育児休業取得促進事業奨励金は、男性育休取得者に対する経済的支援であり、間接的ではあるが女性の就業継続希望をかなえるものである。女性活躍につながる取組とも言えることから、この奨励金の利用促進に向けた更なる制度の周知を望む。

市職員の男性育休取得率が57%と年々増加傾向にあるが、国・地方の公務員に係る男性の育休取得率の政府目標は令和7（2025）年までに85%と引き上げられている。公務員が率先して高い目標に向けて取り組むことが重要という趣旨からの目標の引上げであることから、柏崎市においても更なる取得促進に向けた取組が望まれる。

家庭における男性の家事への関わり方として「手伝う」や「参加する」という意識の持ち方ではなく、性別にかかわらず行うものであることを、若年層から意識付けることが肝要である。加えて、性別による固定的な役割分担意識が強く残っている中高年世代の意識を変えていく取組も重要であり、啓発活動の工夫を求めたい。

継続的な働き掛けにより、ハッピー・パートナー企業\*への登録数が増加したことを評価する。働きやすい職場を一つでも増やすために、市独自のメリットを示すとともに、企業のイメージアップにもつながることとして、かしわざき男女共同参画推進市民会議の広報紙「あいむ」でのPRを例に、広く一般市民に広報していくことも有効と考える。

ワーク・ライフ・バランス推進に向けた各種取組の継続に加え、市契約検査課が所管する「週休2日取得モデル工事」のような新たな視点での取組が増えていくことを期待する。また、長時間労働は男性中心型の働き方の象徴のようなものであるため、「仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発と環境づくり」に関連する事業において、長時間労働の削減に向けた企業への取組があると重点目標に関連付けることができるのではないかと考える。

\*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	14 DVを許さない社会づくりの推進
	15 安心して相談できる体制の整備
	16 安全な保護体制の整備と自立支援の充実

DVは親密な間柄に発生するデリケートな問題であり、一般的には話題になりにくいいため、中高生へのデートDV予防啓発講座の実施により、早期に正しい知識・情報を提供できている点は評価できる。自身が加害者・被害者いずれの当事者にもならないよう、また、家庭内など身近で起きている場合の通報や相談等によるDV予防につながる取組として、講座の継続的な実施を期待する。

配偶者から受ける暴力の防止だけでなく、被害者の保護及び自立支援に資する各種事業を評価するが、本年4月に施行された女性支援法の周知を図るとともに、今後も各機関と連携し、確実に情報共有を行うなど、幅広い支援が必要である。また、女性相談支援員を継続して配置するなど、相談者の視点に立った質の高い相談環境の提供をお願いしたい。

### ◆重点目標7 男女の性の尊重と健康支援

施策の 方向	17 生涯を通じた男女の性への理解の推進
	18 ライフステージに応じた健康づくりの支援

思春期の男女の正しい性の理解や、個を尊重する講座が継続的に行われていることを評価する。自分自身を大切にすることが育まれることで、様々ないじめ防止にもつながっていくことを期待する。

国立社会保障・人口問題研究所の令和3（2021）年度の調査では、不妊を心配したことがある夫婦は39.2%に上っている。不妊治療に係る費用は高額であり、助成範囲の拡大は若い世代への経済的支援に寄与していることとして評価するとともに、費用の負担から妊娠をあきらめることのないよう、広く制度周知をしていただきたい。

出産前のパパママセミナーは、男性の親としての自覚やモチベーションのアップにつながる取組であることから、沐浴指導や授乳等だけでなく、「名もなき家事」などにも触れて、出産後の家事分担への理解を促進する機会としてはどうか。

健康推進課が実施している事業所対象の「健康づくり宣言」事業の取組を評価する。この取組が、心の健康づくりにもつながるような展開を期待する。

### ◆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	19 生活上の困難を抱える人への自立支援
	20 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

様々な困難を抱える人に対しては、画一的な支援ばかりでなく、丁寧なルール作りや相談窓口の周知など、環境整備を続けていただきたい。そのような中で、生活困窮者やひとり親家庭への自立支援策として実施されている訪問型学習支援は利用が増え、希望の高校に全員進学しており一定の成果が出ている。また、学習支援だけでなく子どもの相談にも応じることができる大変評価できる取組である。加えて、集合型の学習支援については、子どもたちの居場所の確保策として機能していることは非常に重要なことである。今後も、他機関との連携も図りながら、学習支援協力員の充実した配置を求める。