

平成 27 年度 南砺市男女共同参画社会に関する 意識調査結果【概要版】

「男女共同参画推進プラン」の策定にあたり、時代に即した基本目標を定め、市民や地域、事業所、市が取り組むべき課題を明らかにし、地域の特性に配慮した推進プランを策定することを目的として、市民や事業所、町内会・自治会の皆様に対するアンケートを実施しました。

○調査対象

	調査対象
市民アンケート	住民基本台帳から 18 歳以上の市民を無作為により 2,000 人抽出
推進員アンケート	南砺市男女共同参画推進員 76 名
事業所アンケート	市内の 650 企業・事業所
町内会・自治会アンケート	市内の 354 町内会・自治会

○調査方法

郵送による配布回収

○調査期間

平成 27 年 10 月 14 日～平成 27 年 10 月 30 日

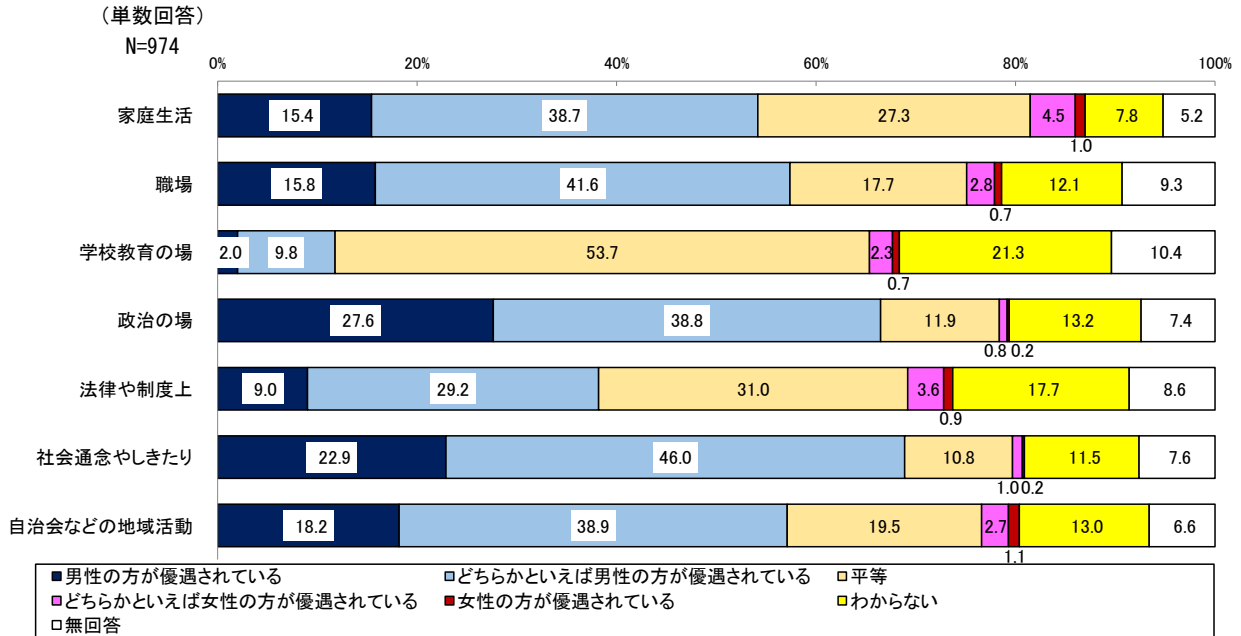
○配布回収数及び回収率

	配布数	有効回答数	有効回収率
市民アンケート	2,000	974	48.7%
推進員アンケート	76	59	77.6%
事業所アンケート	650	299	46.0%
町内会・自治会アンケート	354	232	65.5%

市民アンケート調査結果

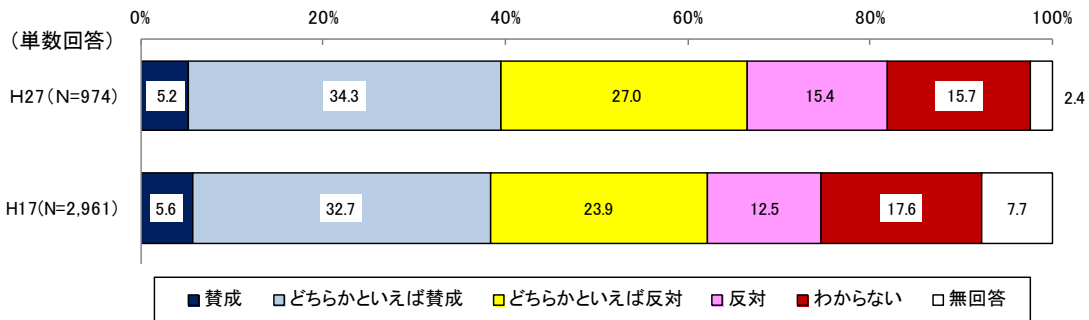
【市民：問 2-1】 男女の地位の平等感

社会の各分野における平等感についてみると、「政治の場」および「社会通念やしきたり」で男性優遇とする人が約 7 割と多く、「家庭生活」や「職場」、「自治会などの地域活動」でも男性優遇が 5 割台と多くなっています。一方、「学校教育」では、「平等」が 53.7%となっています。



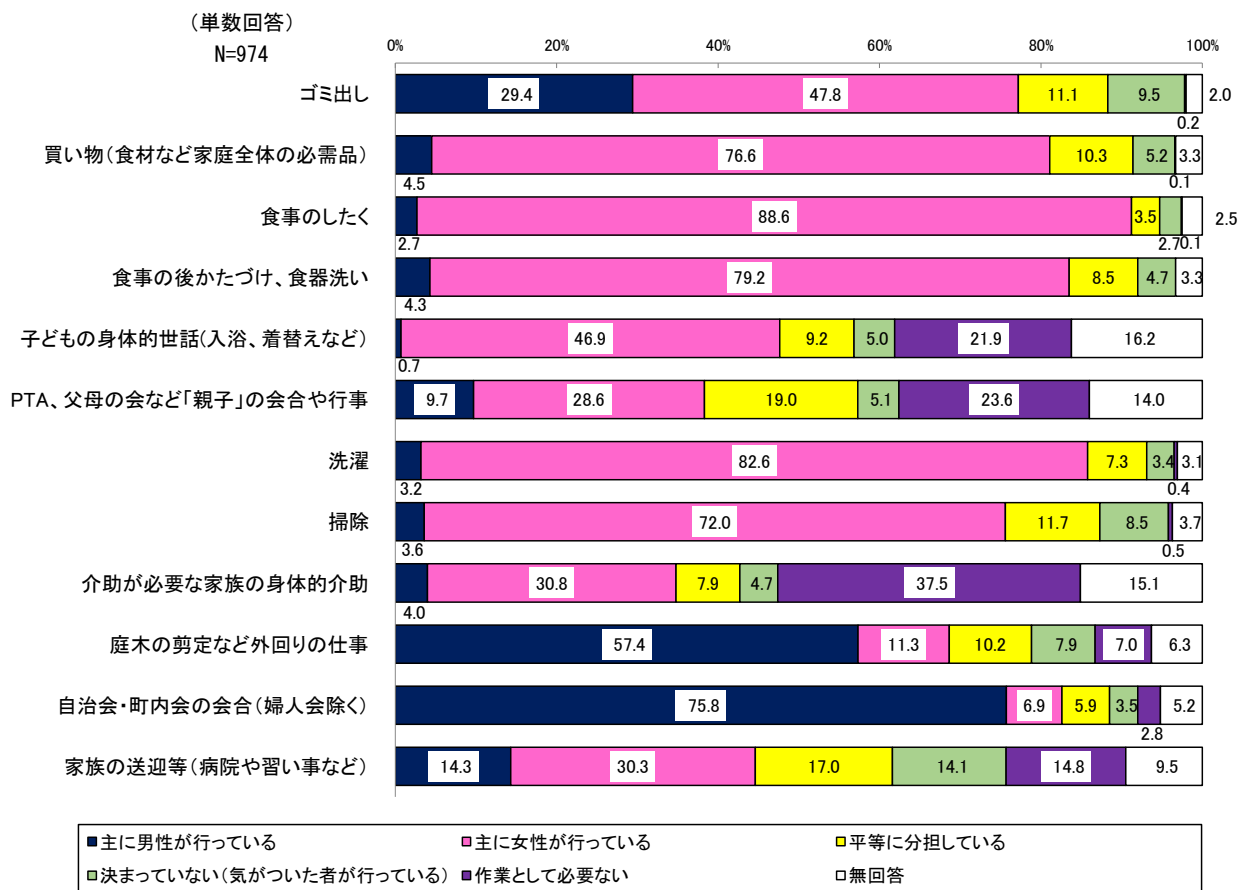
【市民：問 2-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否については、賛成派が 39.5%、反対派が 42.4%となっています。



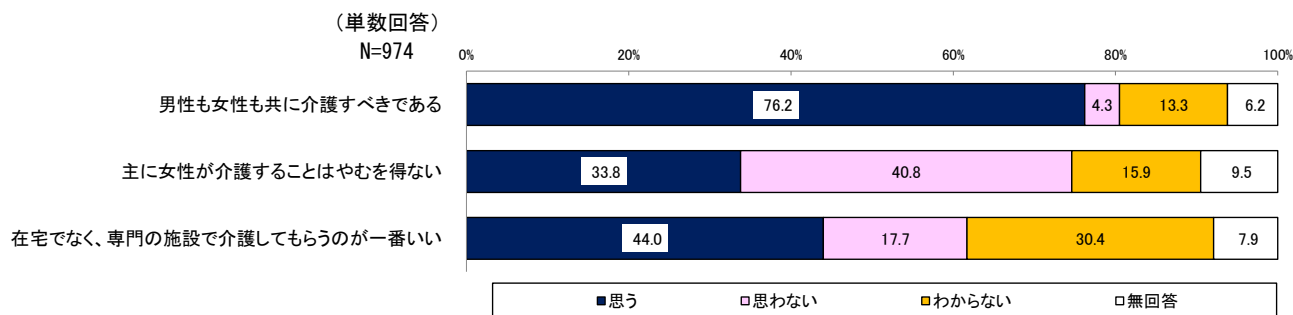
【市民：問 2-3】 家庭における作業分担

家庭における男女の作業分担についてみると、「主に女性が行っている」は「洗濯」と「食事のしたく」で 8 割台、「食事の後かたづけ、食器洗い」、「買い物（食材など家庭全体の必需品）」、「掃除」で 7 割台と多くなっています。一方、「自治会・町内会の会合（婦人会除く）」で「主に男性が行っている」が 75.8%、「庭木の剪定など外回りの仕事」が 57.4%と多くなっています。



【市民：問 2-4】 介護に対する考え方

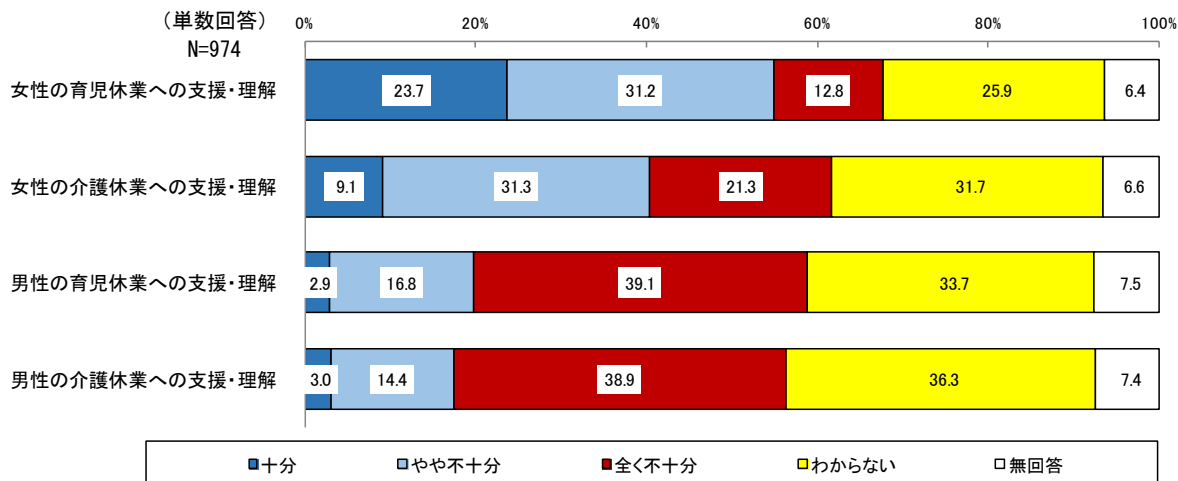
介護に対する考え方については、男性も女性も共に介護すべきであるとする人は 76.2%であるのに対し、主に女性が介護することはやむを得ないとする人は 33.8%となっており、男女共に介護すべきと考えている人の方が多くなっています。



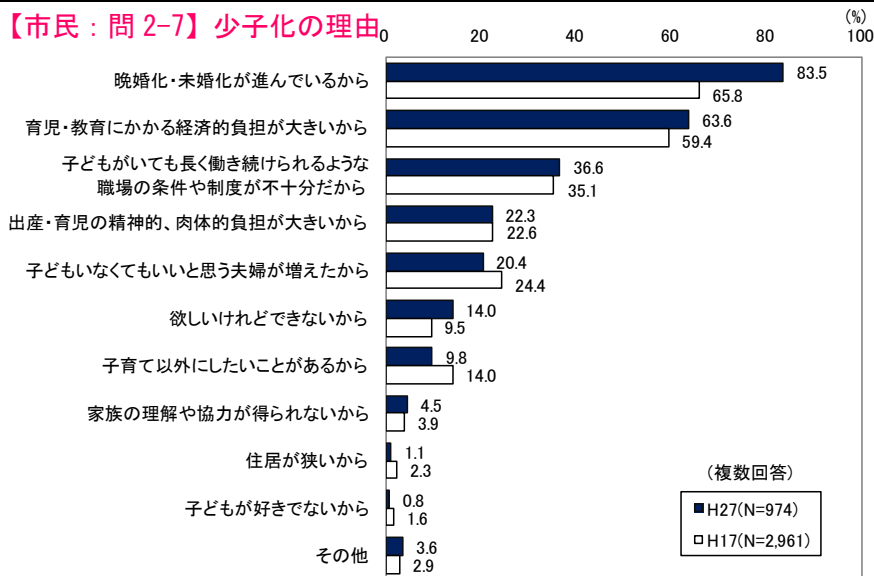
【市民：問 2-5】 育児休業・介護休業取得に対する社会や企業の支援・理解

育児休暇や介護休暇を取ることに對する社会や企業の支援・理解についてみると、女性の育児休業への支援・理解については「十分」が23.7%、「やや不十分」が31.2%、「全く不十分」が12.8%と女性の育児休業については支援・理解が比較的進んでいることがうかがえます。

一方、男性の育児休業、介護休業への支援・理解については「十分」が3%程度であるのに対し、「全く不十分」が約4割と男性の育児・介護休業については支援・理解が進んでいないと考えられます。



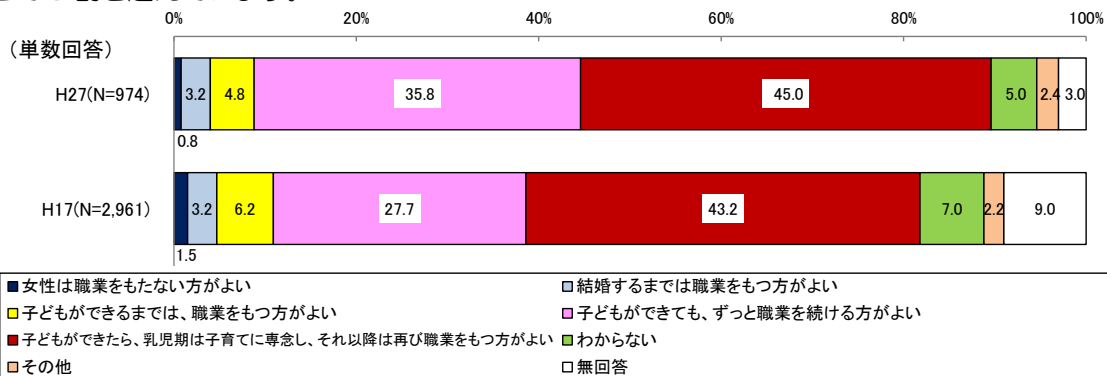
【市民：問 2-7】 少子化の理由



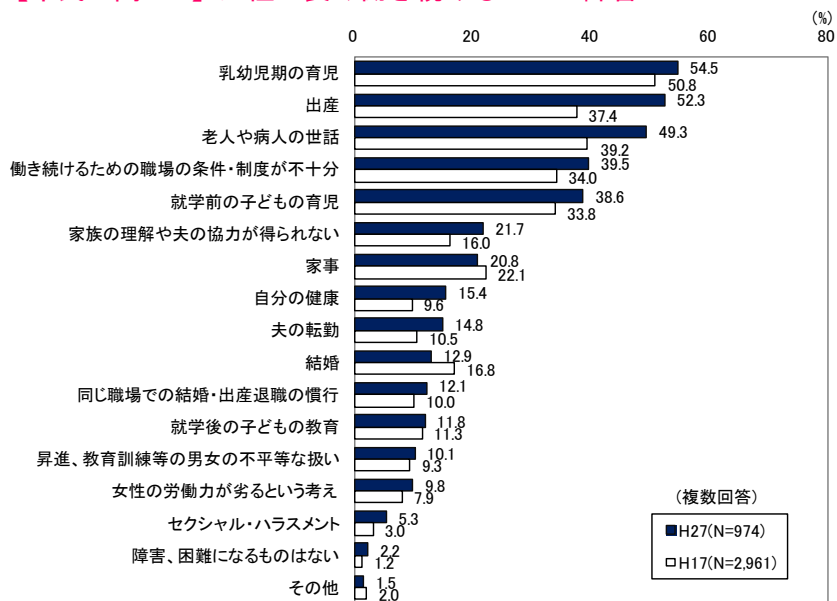
少子化が進んでいる理由・原因については、「晩婚化・未婚化が進んでいるから」が83.5%と最も多く、次いで「育児・教育にかかる経済的負担が大きいから」が63.6%、「子どもがいても長く働き続けられるような職場の条件や制度が不十分だから」が36.6%の順となっています。前回調査と比較すると、「晩婚化・未婚化が進んでいるから」が17.7ポイント上昇しています。

【市民：問 2-8】 女性が仕事を持つことに対する考え

一般的に女性が職業をもつことに対する考え方については、「子どもができれば、乳児期は子育てに専念し、それ以降は再び職業をもつ方がよい」が45.0%、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が35.8%と、合わせて8割を超えています。



【市民：問 2-9】 女性が長く働き続ける上での障害

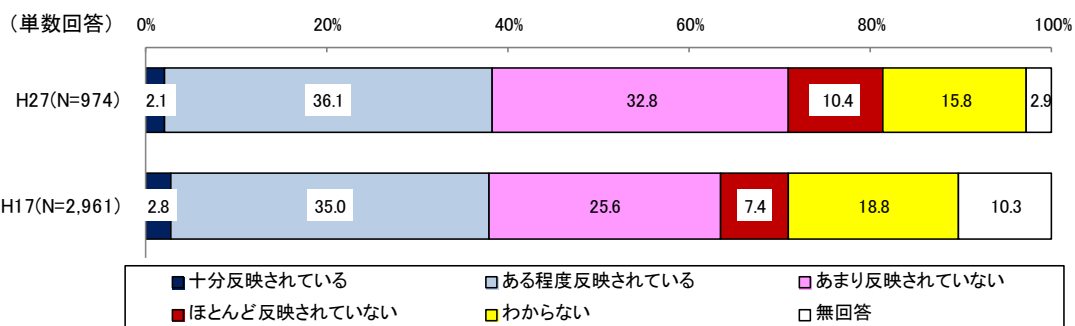


女性が長く働き続ける上での障害については、「乳幼児期の育児」が 54.5%と最も多く、次いで「出産」が 52.3%、「老人や病人の世話」が 49.3%、「働き続けるための職場の条件・制度が不十分」が 39.5%、「就学前の子どもの育児」が 38.6%の順となっています。

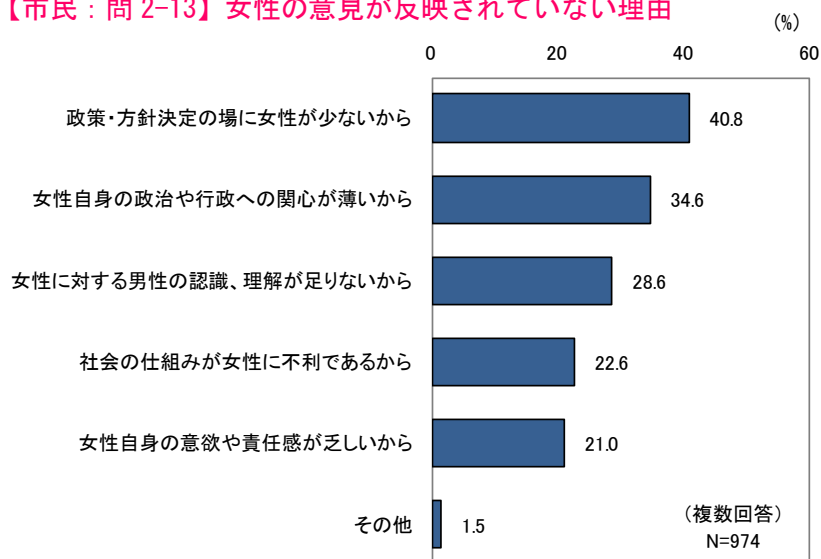
前回調査に比べて「出産」や「老人や病人の世話」などが上昇しています。

【市民：問 2-12】 女性の意見の政治や行政への反映状況

政治や行政に女性の意見がどの程度反映されているかについては、「十分反映されている」2.1%、「ある程度反映されている」36.1%と、反映されているとする人が 38.2%である一方、「あまり反映されていない」32.8%、「ほとんど反映されていない」10.4%と、反映されていないとする人が 43.2%となっています。反映されていないとする人の割合が前回と比べて 10.4 ポイント上昇しています。



【市民：問 2-13】 女性の意見が反映されていない理由



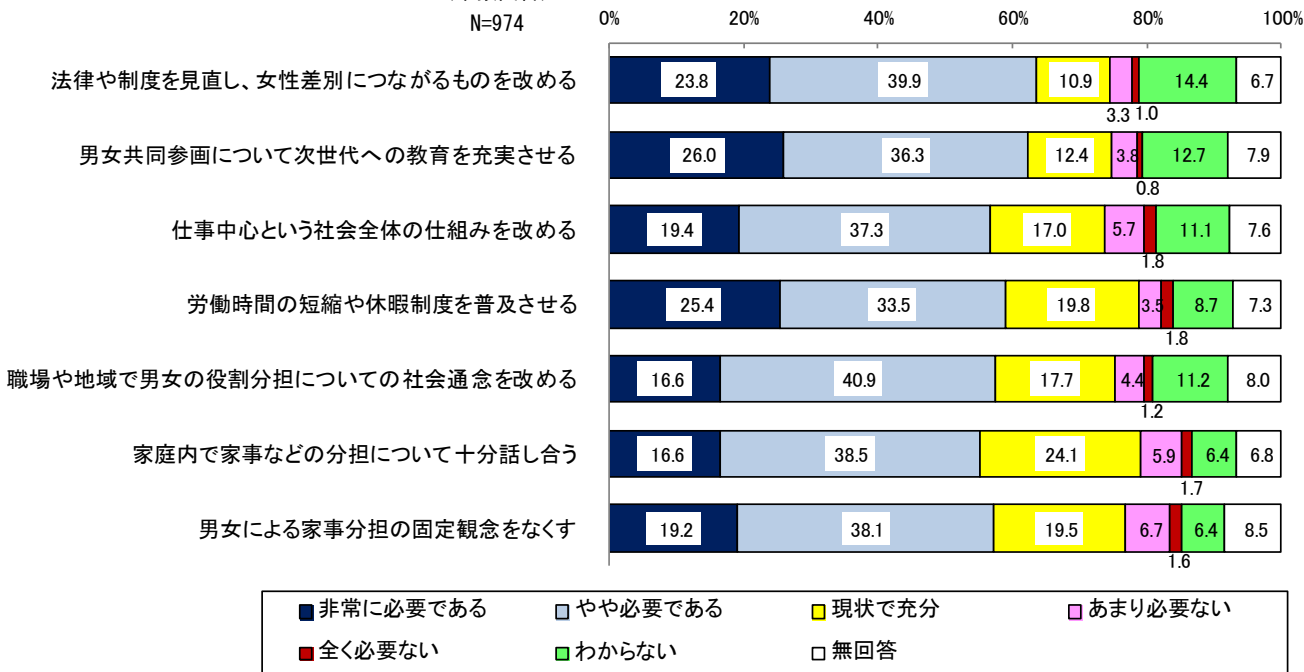
女性の意見が反映されていないとすればどのような理由によるかというところ、「政策・方針決定の場に女性が少ないから」が 40.8%と最も多く、次いで「女性自身の政治や行政への関心が薄いから」が 34.6%、「女性に対する男性の認識、理解が足りないから」が 28.6%の順となっています。

【市民：問 2-16】 男女共同参画推進に向けて必要なこと

男女共同参画推進のために必要だと思うことをみると、「法律や制度を見直し、女性差別につながるものを改める」と「男女共同参画について次世代への教育を充実させる」が必要であるとする人が6割超、他の項目も5割台半ば～後半となっており、必要であると考えられています。

「家庭内で家事などの分担について十分話し合う」は、「現状で充分」が24.1%と他の項目と比べてやや多くなっています。

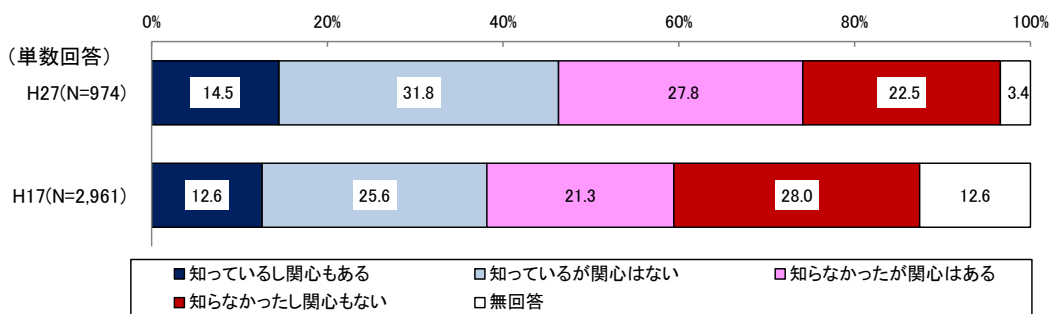
(単数回答)
N=974



【市民：問 2-15】 男女共同参画に対する認知度・関心

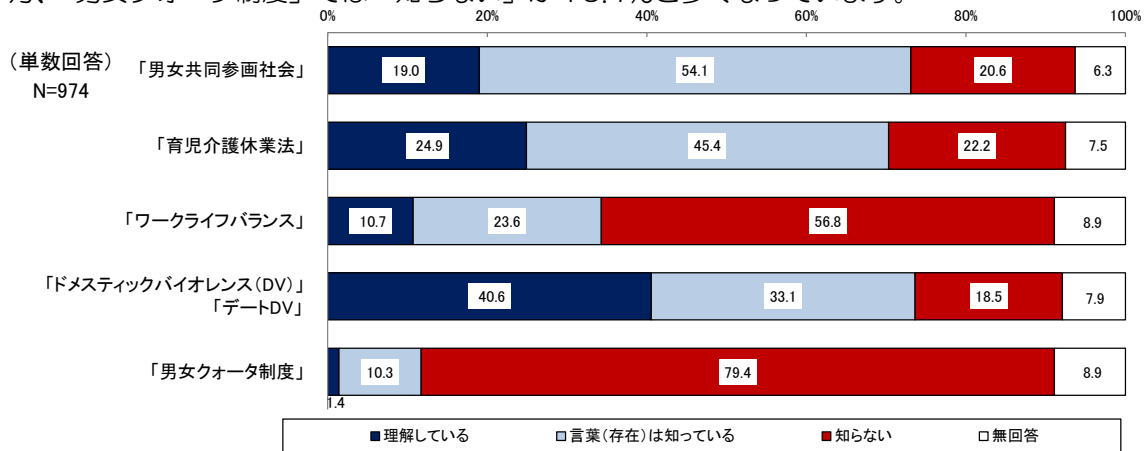
男女共同参画推進員の認知度および男女共同参画への関心をみると、「知っているし関心もある」が14.5%、「知っているが関心はない」が31.8%と認知度は46.3%となっています。一方、「知らなかったが関心はある」が27.8%、「知らなかったし関心もない」が22.5%となっています。「知っているし関心もある」と「知らなかったが関心はある」を合わせると、関心がある人は43.4%となっています。

前回調査と比べると、認知度・関心ともに前回調査と比べて約8ポイント上昇しています。

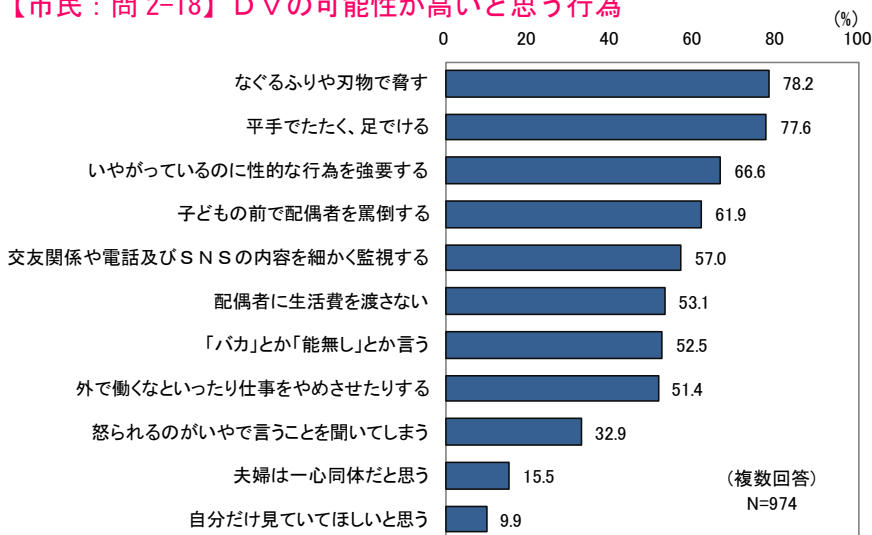


【市民：問 2-17】男女共同参画に関する言葉の認知度

男女共同参画に関する言葉の認知度について、「理解している」人が多かったのは、「ドメスティックバイオレンス（DV）・デートDV」40.8%、「育児介護休業法」24.9%、「男女共同参画社会」19.0%の順となっており、これら3項目については「言葉（存在）は知っている」を合わせると、認知度が7割超となっています。一方、「男女クォータ制度」では「知らない」が79.4%と多くなっています。

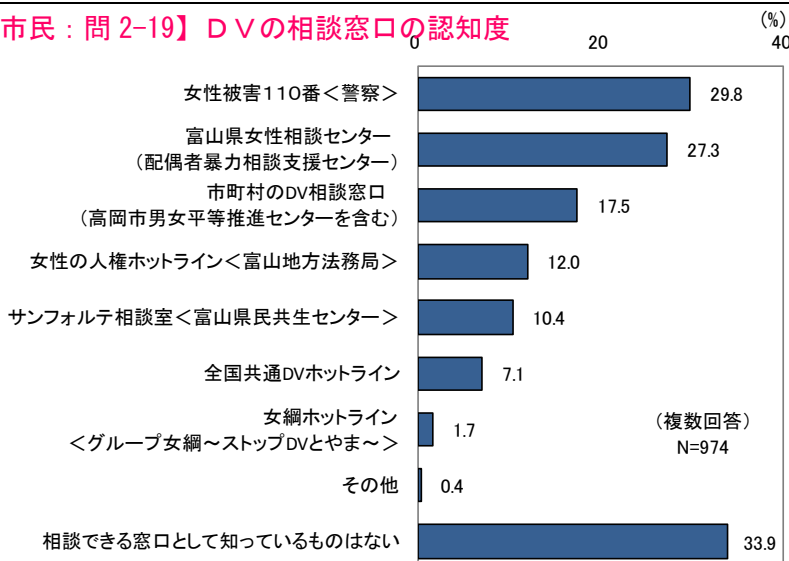


【市民：問 2-18】DVの可能性が高いと思う行為



配偶者や恋人の間でDVの可能性が高いと思う行為については、「なぐるふりや刃物で脅す」が78.2%と最も多く、次いで「平手でたたく、足でける」が77.6%、「いやがっているのに性的な行為を強要する」が66.6%、「子どもの前で配偶者を罵倒する」が61.9%の順となっています。

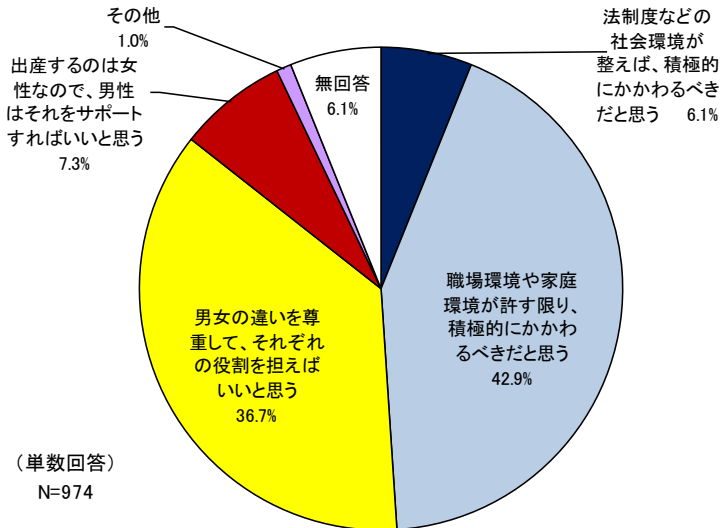
【市民：問 2-19】DVの相談窓口の認知度



DVの相談窓口について知っているものをきいたところ、「女性被害110番<警察>」が29.8%と最も多く、次いで「富山県女性相談センター(配偶者暴力相談支援センター)」が27.3%、「市町村のDV相談窓口(高岡市男女平等推進センターを含む)」が17.5%の順となっています。

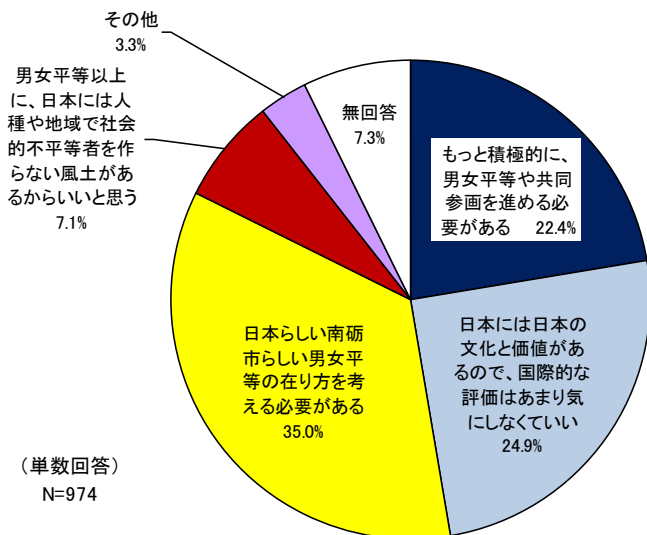
また、「相談できる窓口として知っているものはない」が33.9%と多くなっています。

【市民：問 2-21】 男性の育児や家庭への関与の考え方



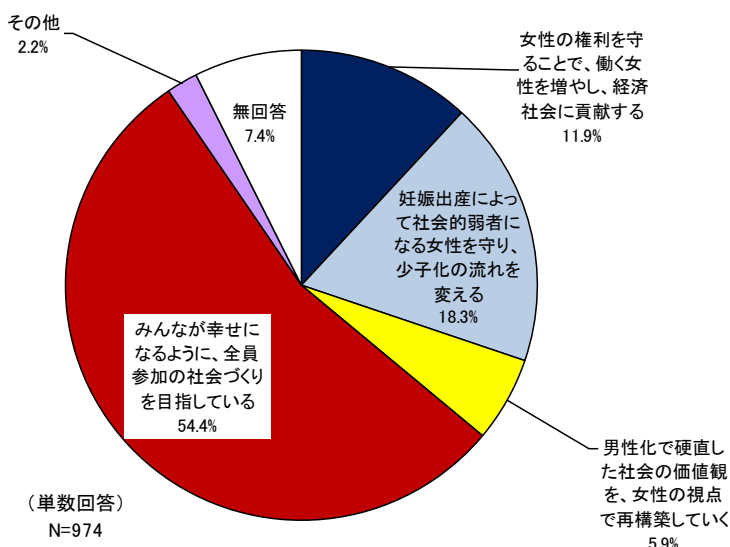
男性が女性と同じように育児や家庭に関わるべきと思うかきいたところ、「法制度などの社会環境を整えば、積極的にかかわるべきだと思う」が6.1%、「職場環境や家庭環境が許す限り、積極的にかかわるべきだと思う」が42.9%、「男女の違いを尊重して、それぞれの役割を担えばいいと思う」が36.7%、「出産するのは女性なので、男性はそれをサポートすればいいと思う」が7.3%などとなっている。

【市民：問 2-22】 男女共同参画の方向性



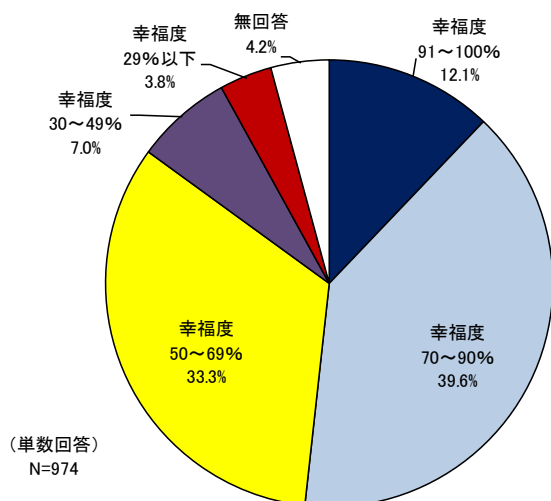
男女共同参画の方向性についてきいたところ、「もっと積極的に、男女平等や共同参画を進める必要がある」が22.4%、「日本には日本の文化と価値があるので、国際的な評価はあまり気にしないでいい」が24.9%、「日本らしい南砺市らしい男女平等の在り方を考える必要がある」が35.0%、「男女平等以上に、日本には人種や地域で社会的な不平等を作らない風土があるからいいと思う」が7.1%などとなっています。

【市民：問 2-23】 男女共同参画社会が目指すもの



男女平等社会、共同参画社会が目指すものについては、「女性の権利を守ることで、働く女性を増やし、経済社会に貢献する」が11.9%、「妊娠出産によって社会的弱者になる女性を守り、少子化の流れを変える」が18.3%、「男性化で硬直した社会の価値観を、女性の視点で再構築していく」が5.9%、「みんなが幸せになるように、全員参加の社会づくりを目指している」が54.4%などとなっています。

【市民：問 2-24】現在の幸福度



現在の幸福度がどのくらいであるかきいたところ、「幸福度 91～100%」が 12.1%、「幸福度 70～90%」が 39.6%、「幸福度 50～69%」が 33.3%、「幸福度 30～49%」が 7.0%、「幸福度 29%以下」が 3.8%という結果となっています。

事業所アンケート調査結果

【企業：問 2】女性の役員・管理職への登用状況

(役職別管理職の合計人数・女性割合)

	役職人数(人)	うち女性人数(人)	女性割合(%)
役員・事業主	678	177	26.1%
部長相当職	228	24	10.5%
課長相当職	435	46	10.6%
係長相当職	309	66	21.4%
主任相当職	301	117	38.9%
合計	1,957	430	22.0%

(女性を役員・管理職に登用している事業所数・割合)

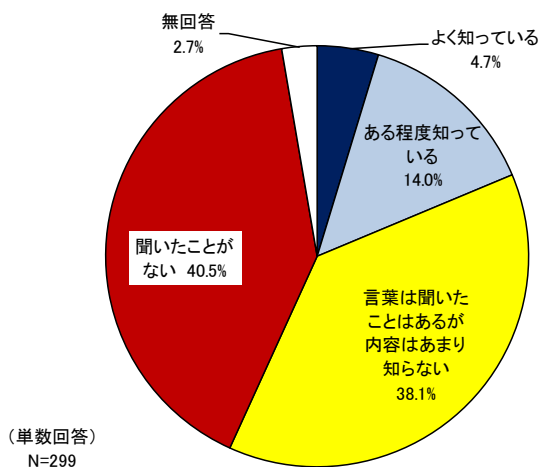
	役員数 回答事業所数	うち女性役員登用 事業所数	女性登用率
女性の役員登用	240	137	57.1%
	管理職 回答事業所数	うち女性管理職登用 事業所数	女性登用率
女性の管理職登用	267	176	65.9%

女性管理職の配置状況をみると、総役職人数 1,957 人のうち女性は 430 人となっており、女性の割合は 22.0%となっています。うち、役員・事業主の女性割合は 26.1%となっています。

また、女性を管理職に登用している事業所は 65.9%、役員に登用している事業所は 57.1%となっています。

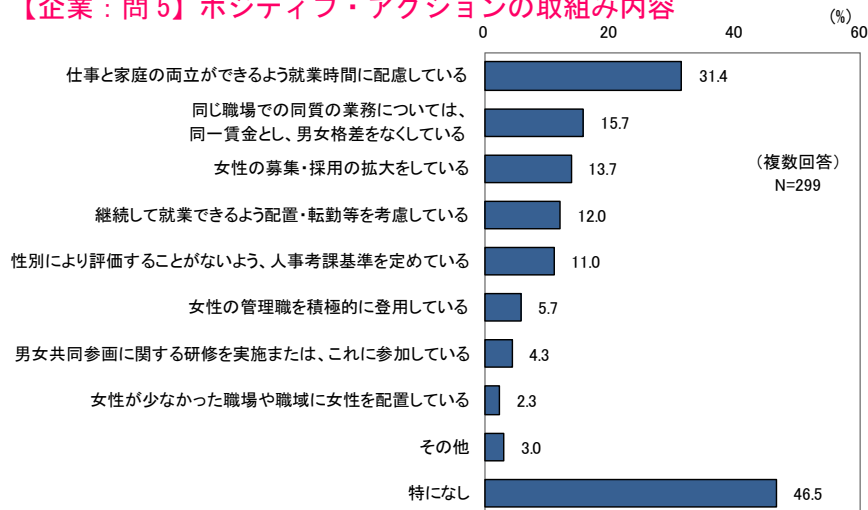
役職別にみると、女性割合は役員・事業主、主任相当職が高い一方で、部長相当職、課長相当職の女性割合が低くなっています。

【企業：問 4】ポジティブ・アクションの認知度



「ポジティブ・アクション」という言葉の認知度についてきいたところ、「よく知っている」が 4.7%、「ある程度知っている」が 14.0%、「言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない」が 38.1%、「聞いたことがない」が 40.5%となっており、認知度(「よく知っている」+「ある程度知っている」)は 18.7%となっています。

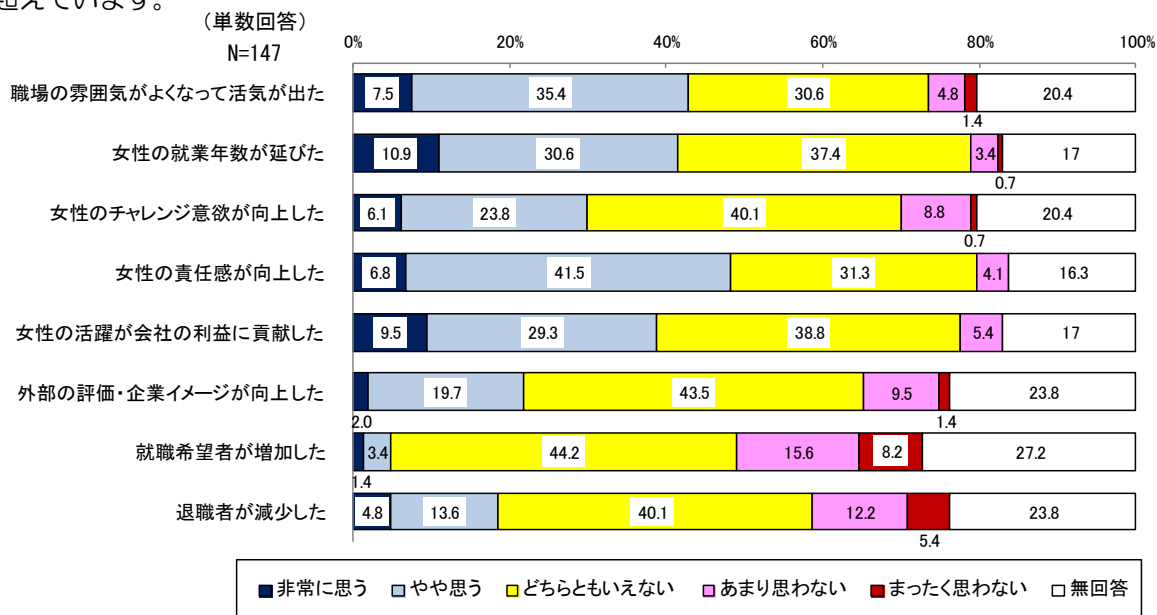
【企業：問5】ポジティブ・アクションの取組み内容



男女共同参画の職場とするための積極的な改善策として実施している取組みについては、「仕事と家庭の両立ができるよう就業時間に配慮している」が31.4%と最も多く、次いで「同じ職場での同質の業務については、同一賃金とし、男女格差をなくしている」が15.7%、「女性の募集・採用の拡大をしている」が13.7%の順となっており、「特になし」が46.5%となっています。

【企業：問6】ポジティブ・アクションによる効果

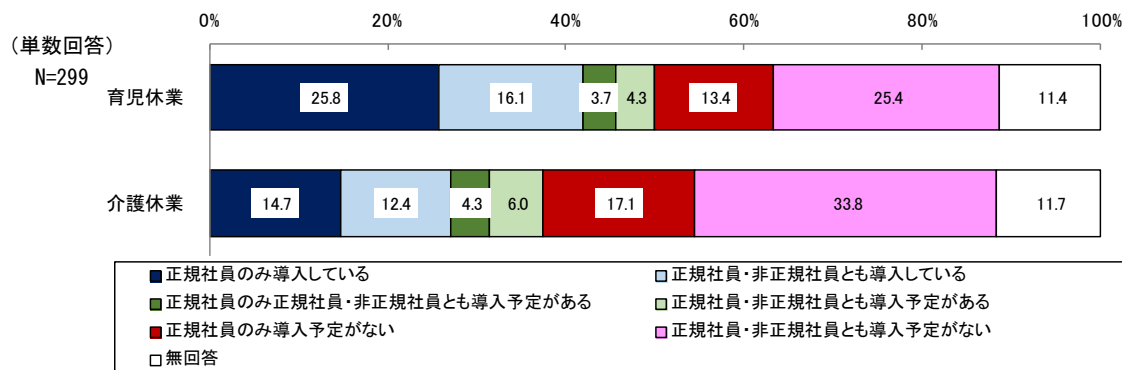
「ポジティブ・アクション」の取組みを実施している147事業所に改善に取り組んだ効果をきいたところ、「女性の責任感が向上した」、「職場の雰囲気によって活気が出た」、「女性の就業年数が延びた」がそれぞれ4割を超えています。



【企業：問7】育児休業・介護休業制度の導入状況

育児休業制度の導入状況をみると、「正規社員・非正規社員とも導入している」が16.1%、「正規社員のみ導入している」が25.8%と導入済みである事業者は41.9%となっています。

介護休業制度の導入状況をみると、「正規社員・非正規社員とも導入している」が12.4%、「正規社員のみ導入している」が14.7%と導入済みである事業者は27.1%となっています。



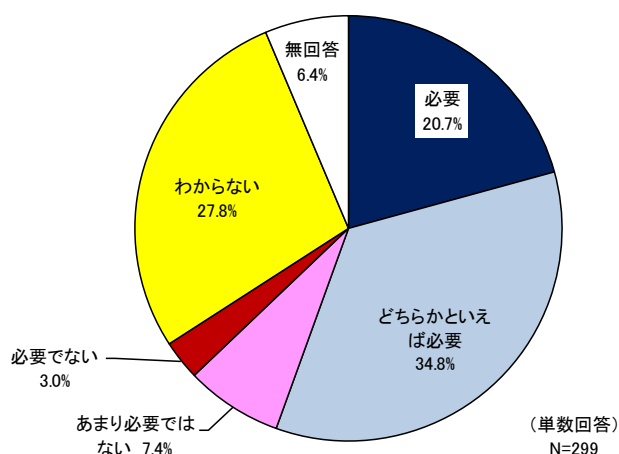
【企業：問8】育児休業の取得状況

過去1年間の育児休業制度の利用状況についてみると、女性については、出産した女性従業員がいると回答した事業所は50事業所、うち過去1年間に育児休業を取得した事業所は47事業所であり、育児休業付与率は94.0%となっています。また、出産した女性従業員の総計は96人、うち育児休業を取得している人数は86人と、育児休業取得率は89.6%となっています。

一方、男性については、配偶者が出産した男性従業員がいると回答した事業所は26事業所、うち過去1年間に育児休業を取得した事業所は2事業所であり、育児休業付与率は7.7%となっています。また、配偶者が出産した男性従業員の総計は46人、うち育児休業を取得している人数は2人と、育児休業取得率は4.3%となっています。

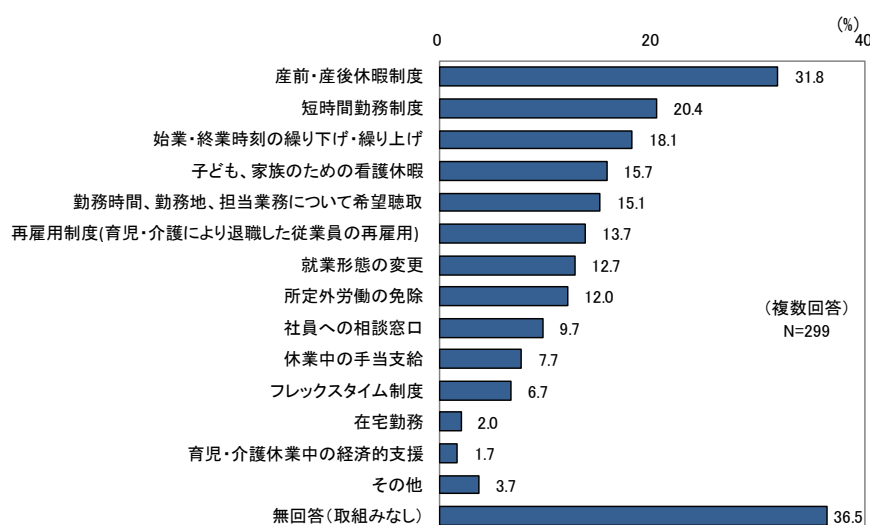
	回答事業所数 (事業所)	うち、育児休業を取 得している事業所 (事業所)	育児休業付与率		全体(人)	うち、育児休業を取 得している人数(人)	育児休業取得率
出産した女性従業員が いる事業所	50	47	94.0%	出産した女性従業員数	96	86	89.6%
配偶者が出産した男性 従業員がいる事業所	26	2	7.7%	配偶者が出産した 男性従業員数	46	2	4.3%

【企業：問17】ワーク・ライフ・バランスの必要性



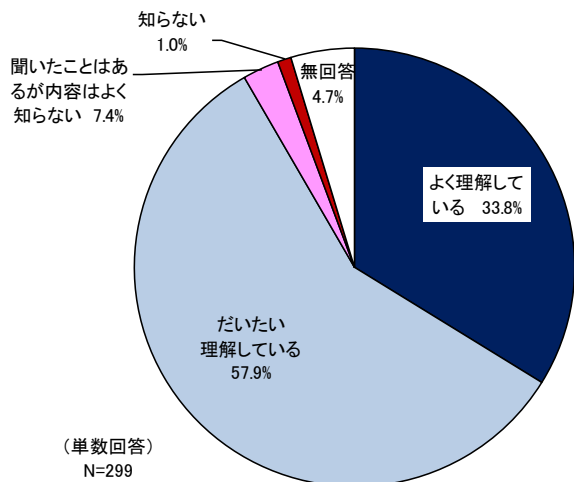
事業所における「ワーク・ライフ・バランス」推進の必要性については、「必要」が20.7%、「どちらかといえば必要」が34.8%と55.5%が必要であると考えています。一方、「あまり必要ではない」が7.4%、「必要でない」が3.0%であり、必要ないと考えている事業所は10.4%となっています。

【企業：問18】ワーク・ライフ・バランスの取組みの実施状況



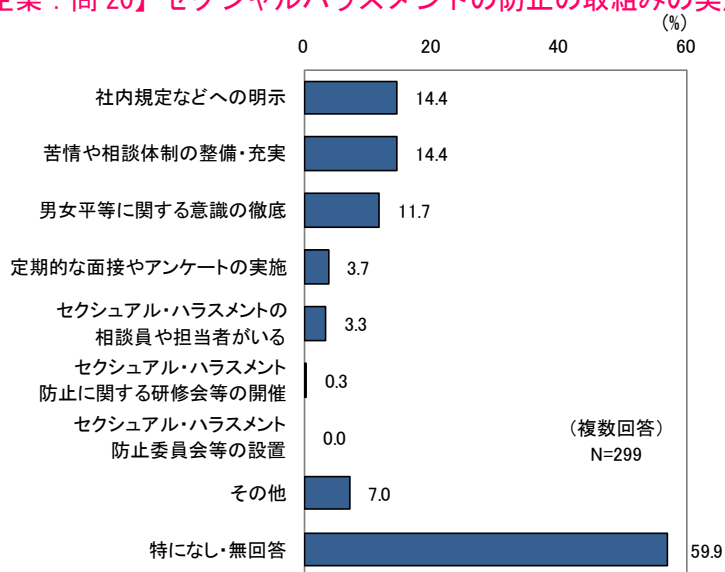
「ワーク・ライフ・バランス」について実施している取組みをきいたところ、「産前・産後休暇制度」が31.8%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が20.4%、「始業・終業時刻の繰り下げ・繰り上げ」が18.1%、「子ども、家族のための看護休暇」が15.7%、「勤務時間、勤務地、担当業務について希望聴取」が15.1%の順となっている。また、「無回答(取組みなし)」が36.5%となっています。

【企業：問19】セクシャルハラスメントの認知度



事業所における「セクシュアル・ハラスメント」という言葉の認知度についてきいたところ、「よく理解している」が33.8%、「だいたい理解している」が57.9%、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が2.7%、「知らない」が1.0%となっており、ほとんどの事業所に認知されています。

【企業：問20】セクシャルハラスメントの防止の取組みの実施状況



「セクシュアル・ハラスメント」の防止について実施している取組みをきいたところ、「社内規定などへの明示」と「苦情や相談体制の整備・充実」が14.4%と最も多く、次いで「男女平等に関する意識の徹底」が11.7%の順となっています。一方、「特になし」もしくは無回答が59.9%と多く、何らかの取組みを実施している事業所は4割にとどまっています。

町内会・自治会アンケート調査結果

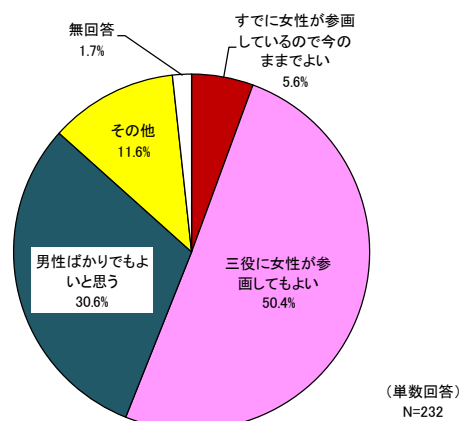
【町内：問2】自治会における役員の女性割合

三役（自治会長、副自治会長、会計）に女性がいる自治会は6自治会（2.6%）にとどまっています。

	男性	女性	計
自治会長	229人 (229自治会)	0人 (0自治会)	229人
副自治会長	238人 (191自治会)	1人 (1自治会)	239人
会計	162人 (154自治会)	5人 (5自治会)	167人
その他役員	1,109人	124人	1,233人
計	1,738人	130人	1,868人

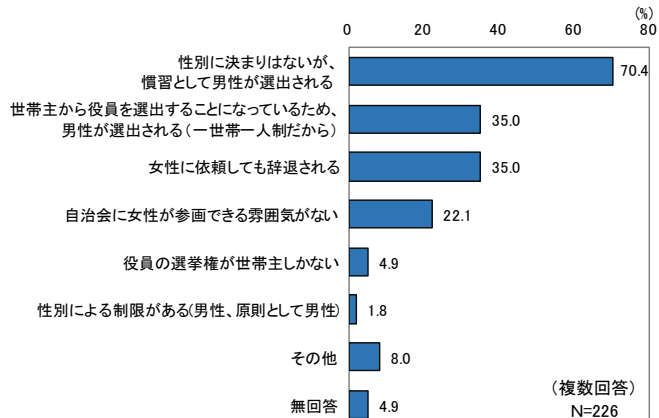
【町内：問3】自治会役員への女性参画に対する考え

自治会役員への女性参画に肯定的である自治会は56.0%であるのに対し、「男性ばかりでもよいと思う」とする自治会は30.6%となっています。



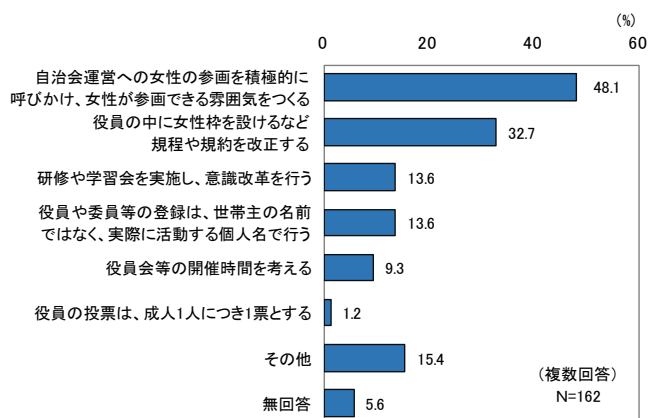
【町内：問 5】女性が役員に参画していない理由

「性別に決まりはないが、慣習として男性が選出される」が70.4%と最も多くなっています。



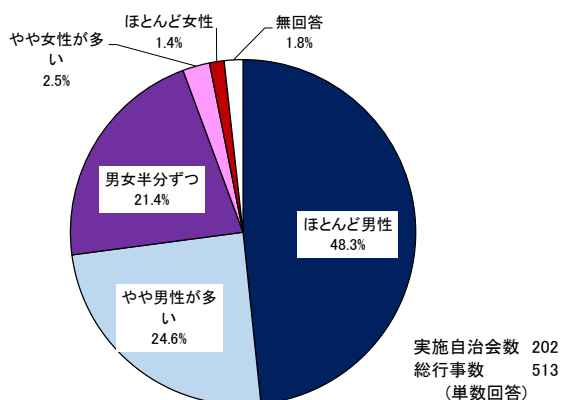
【町内：問 7】三役に女性が参画するための要件

「自治会運営への女性の参画を積極的に呼びかけ、女性が参画できる雰囲気をつくる」、「役員の中に女性枠を設けるなど規程や規約を改正する」の順となっています。



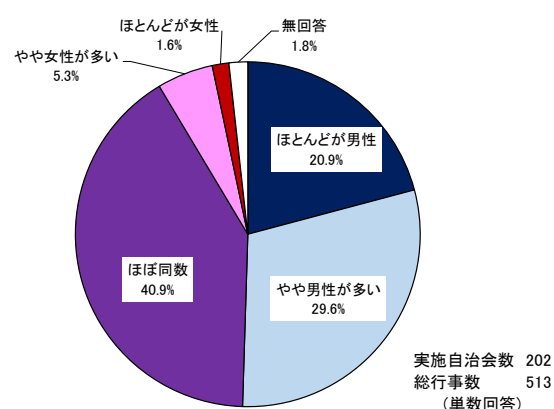
【町内：問 11-2】行事運営の性別バランス

自治会行事における企画・運営の性別のバランスをみると、男性中心が72.9%となっています。



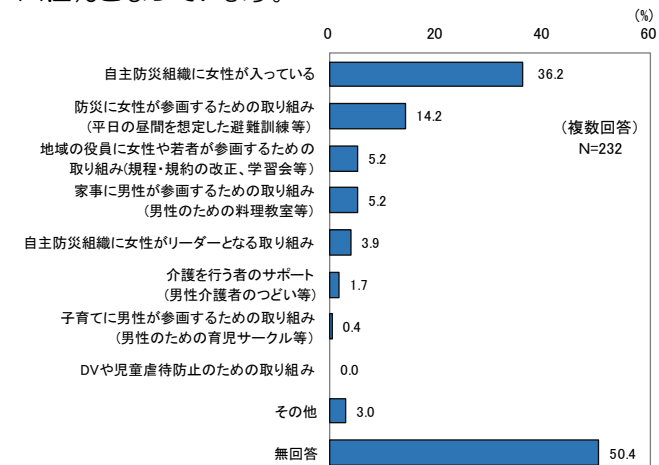
【町内：問 11-3】行事参加の性別バランス

自治会行事における参加者の性別のバランスについてみると、男性中心が50.5%、「ほぼ同数」が40.9%、女性中心が6.9%となっています。



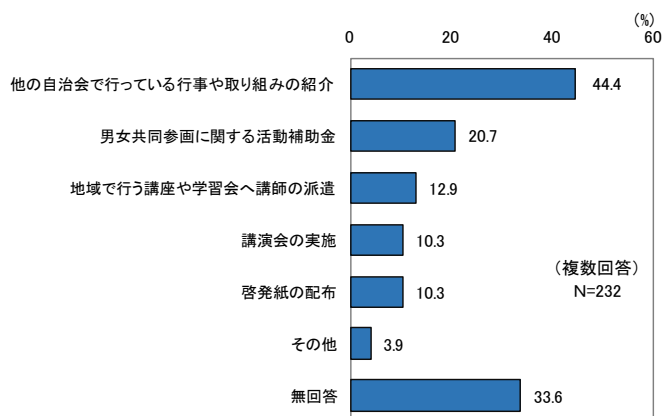
【町内：問 15】男女共同参画について自治会で取り組んでいること

「自主防災組織に女性が入っている」が36.2%と最も多く、次いで「防災に女性が参画するための取り組み(平日の昼間を想定した避難訓練等)」が14.2%となっています。



【町内：問 19】男女共同参画について市に実施してほしいこと

「他の自治会で行っている行事や取り組みの紹介」が44.4%と最も多く、次いで「男女共同参画に関する活動補助金」、「地域で行う講座や学習会へ講師の派遣」の順となっています。



(1) 男女がお互いに尊重し合える意識づくりの推進

社会の各分野における平等感についてみると、「政治の場」および「社会通念やしきたり」で男性優遇（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）とする人が約7割と多く、「家庭生活」や「職場」、「自治会などの地域活動」でも5割台と多くなっています。一方、「学校教育」では、「平等」が53.7%と多くなっています。前回調査と比較すると、家庭生活や学校では大きな差はなかったものの、特に政治の場や法律・制度、社会通念、地域活動などで前回と比較しても男性優遇とする人が多くなっており、いまだ男性優遇の意識が残っています。**【市民：問2-1】男女の地位の平等感**

また、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識については、賛成が反対を上回っており、前回と比べてもほぼ変わらない状況にあり、特に高年齢層でいまだ男女の役割固定の考え方は根強く残っています。**【市民：問2-2「男は仕事、女は家庭」という考え方について**

一方、男女共同参画の推進に向けて、職場や地域で男女の役割分担についての社会通念を改めることや男女による家事分担の固定観念をなくすことについては約6割が必要であると考えています。**【市民：問2-16】男女共同参画推進に向けて必要なこと**

固定的な性別役割分担意識をなくし、男女がともに自分らしく生きることができるよう、意識啓発を推進するとともに、男女平等意識について性差があることから、男女間や夫婦間において、相互理解を深めることができるような活動を推進していくことが求められます。

(2) ワークライフバランスの推進

家庭における男女の作業分担についてみると、「主に女性が行っている」は「洗濯」と「食事のしたく」で8割台、「食事の後かたづけ、食器洗い」、「買い物（食材など家庭全体の必需品）」、「掃除」で7割台と多い一方、「自治会・町内会の会合（婦人会除く）」で「主に男性が行っている」が75.8%、「庭木の剪定など外回りの仕事」が57.4%と多くなっています。前回調査と比べると、「ゴミ出し」や「自治会・町内会の会合（婦人会除く）」で「主に男性が行っている」とする割合は上昇していますが、家事全般についてはいまだ女性が主に行っている状況にあります。**【市民：問2-3】家庭における作業分担**

介護の必要な家族の世話に対する考え方については、男性も女性も共に介護すべきであるとする人が76.2%と、男女共に介護すべきと考えている人の方が多くなっていますが、現実的には介護の担い手は女性中心であることが多い状況にあります。**【市民：問2-4】介護に対する考え方**

また、男性が女性と同じように育児や家庭に関わるべきかとの問いでは、「法制度などの社会環境を整えれば、積極的にかかわるべきだと思う」が6.1%、「職場環境や家庭環境が許す限り、積極的にかかわるべきだと思う」が42.9%、「男女の違いを尊重して、それぞれの役割を担えばいいと思う」が36.7%、「出産するのは女性なので、男性はそれをサポートすればいいと思う」が7.3%となっています。**【市民：問2-21】男性の育児や家庭への関与の考え方**

育児休業や介護休業をすることについての社会や企業の支援・理解については、女性の育児休業については、「十分」が 23.7%、「やや不十分」が 31.2%と女性の育児休業については支援・理解が比較的進んでいると考えられますが、一方、男性の育児休業、介護休業については「全く不十分」が約 4 割と支援・理解が依然として進んでいない状況にあると考えられます。**【市民：問 2-5】育児休業・介護休業取得に対する社会や企業の支援・理解**

事業所における育児休業制度の導入状況については、「正規社員・非正規社員とも導入している」が 16.1%、「正規社員のみ導入している」が 25.8%と導入済みである事業者は 41.9%、導入予定がある事業所は 8.0%、導入予定がない事業所は 38.8%となっています。**【企業：問 7】育児休業・介護休業制度の導入状況**

また、事業所調査によると育児休業の取得率について、女性は 89.6%であるのに対し、男性は 4.3%にとどまっています。**【企業：問 8】育児休業の取得状況**

一方、介護休業制度の導入状況をみると、「正規社員・非正規社員とも導入している」が 12.4%、「正規社員のみ導入している」が 14.7%と導入済みである事業者は 27.1%、導入予定がある事業所は 10.7%、導入予定がない事業所は 50.9%となっており、育児休業と比べ導入が進んでいない状況にあります。**【企業：問 7】育児休業・介護休業制度の導入状況**

「仕事」と「家庭生活」の両立を目指していく中で、実際にはその両立が依然進んでいない状況にあります。男性の家事・育児・介護への参画や働き方の見直しなどについて意識啓発の拡充を図っていくことが必要です。また、事業所においては育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境の整備や再雇用制度の充実などを推進するとともに、事業所に対する支援を市としても進めることが求められます。地域においては育児や介護を支援する体制整備を進めるなど、男女がともに家事や育児、介護などに関わりやすい社会づくりを進めていくことが必要です。

(3) 男女がともに活躍できる職場づくりの推進

事業所調査によると、女性管理職の配置状況では、女性の割合は22.0%、うち役員・事業主の女性割合は26.1%となっています。また、女性を役員に登用している事業所は57.1%となっています。**【企業：問2】女性の役員・管理職への登用状況**

男女労働者間の格差の是正を目的として企業が行う取組みである「ポジティブ・アクション」の認知度は、「よく知っている」が4.7%、「ある程度知っている」が14.0%、「言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない」が38.1%、「聞いたことがない」が40.5%となっており、認知度（「よく知っている」＋「ある程度知っている」）は18.7%と低い状況にあります。**【企業：問4】ポジティブ・アクションの認知度**

男女共同参画の職場とするための改善策については、「仕事と家庭の両立ができるよう就業時間に配慮している」が31.4%と最も多く、「同じ職場での同質の業務については、同一賃金とし、男女格差をなくしている」、「女性の募集・採用の拡大をしている」の順となっていますが、「特になし」が46.5%となっており、特に従業員規模の小さい事業所であまり取り組まれていない状況にあります。**【企業：問5】ポジティブ・アクションの取組み内容**

ポジティブ・アクション実施事業所においては、職場の雰囲気が悪くなった、女性の就業年数が伸びた、女性の責任感が向上したとする事業所が4割を超え、一定の効果があるものと考えられます。**【企業：問6】ポジティブ・アクションによる効果**

企業においては、女性の採用拡大をはじめ、働き続けやすい環境づくりや管理職登用に向けて人材育成を推進するなど、女性が活躍できる風土づくりを計画的に進めていくことが必要です。また、市においても意識啓発や情報提供を行うとともに、ポジティブ・アクションを進める企業に対する支援を進める必要があります。

(4) 女性の力を活かした地域づくり

自治会調査によると、自治会長については回答があった自治会すべてが男性であり、副自治会長も1自治会のみが女性で他はすべて男性など、三役に女性がいる自治会は2.6%にとどまっています。**【町内：問2】自治会における役員の女性割合**

自治会役員構成員の女性の参画に対する考えをきいたところ、「すでに女性が参画しているので今のままでよい」が5.6%、「三役に女性が参画してもよい」が50.4%と、自治会役員への女性の参画に肯定的である自治会が56.0%となっています。**【町内：問3】自治会役員への女性参画に対する考え**

三役に女性が参画していない理由については、「性別に決まりはないが、慣習として男性が選出される」が70.4%と最も多く、次いで「世帯主から役員を選出することになっているため、男性が選出される（一世帯一人制だから）」と「女性に依頼しても辞退される」が35.0%となっています。三役に女性が参画できるようになる要件については、「自治会運営への女性の参画を積極的に呼びかけ、女性が参画できる雰囲気をつくる」が48.1%と最も多く、「役員の中に女性枠を設けるなど規程や規約を改正する」が32.7%などとなっています。

【町内：問 5】女性が役員に参画していない理由

【町内：問 7】三役に女性が参画するための要件

一方、自治会行事において、企画・運営の性別のバランスでは「ほとんど男性」が 48.3%とほぼ半数を占めるなど、男性中心が 72.9%となっています。一方、参加者の性別のバランスでは、男性中心が 50.5%、「ほぼ同数」が 40.9%と、やや男性中心の自治会が多くなっています。

【町内：問 11-2】行事運営の性別バランス

【町内：問 11-3】行事参加の性別バランス

地域社会においては、一人暮らし高齢者の見守りや子育て支援、災害時の協力体制や犯罪の未然防止など、男女がともに協力しそれぞれの強みを活かして補完し合いながら、安心・安全に暮らせる地域づくりを進めていく必要があります。その中で女性の視点をはじめ様々な立場の視点が求められており、老若男女問わず誰もが発言しやすい環境づくりを進めるとともに、お互い理解し協力し合いながら、男女問わず積極的に地域社会に参画していくなど、住みやすい地域社会をつくっていくことが必要です。

(5) 女性の人権について

「ドメスティックバイオレンス (DV)・デート DV」の認知度については、「理解している」が 40.6%、「言葉 (存在) は知っている」が 33.1%、「知らない」が 18.5%となっており、言葉自体の認知度は高まっているものの、理解は完全に浸透しているとはいえない状況にあります。**【市民：問 2-17】男女共同参画に関する言葉の認知度**

DV の相談窓口の認知度については、「女性被害 110 番 (警察)」が 29.8%と最も多く、次いで「富山県女性相談センター (配偶者暴力相談支援センター)」が 27.3%、「市町村の DV 相談窓口 (高岡市男女平等推進センターを含む)」が 17.5%の順となっており、「相談できる窓口として知っているものはない」が 33.9%と多くなっており、相談窓口の認知は十分といえない状況にあります。**【市民：問 2-19】DV の相談窓口の認知度**

事業所調査において、「セクシュアル・ハラスメント」という言葉の認知度についてきいたところ、「よく理解している」が 33.8%、「だいたい理解している」が 57.9%、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が 2.7%、「知らない」が 1.0%となっており、ほとんどの事業所に認知されています。**【企業：問 19】セクシャルハラスメントの認知度**

また、「セクシュアル・ハラスメント」の防止について実施している取組みをきいたところ、「社内規定などへの明示」と「苦情や相談体制の整備・充実」が 14.4%と最も多く、次いで「男女平等に関する意識の徹底」が 11.7%の順となっている。一方、「特になし」もしくは無回答が 59.9%と多く、何らかの取組みを実施している事業所は 4 割にとどまっています。

【企業：問 20】セクシャルハラスメントの防止の取組みの実施状況

DV やセクシャルハラスメント等については社会的な問題としては認識されつつありますが、実際に自分が被害に遭った場合、恐怖感や抵抗感などからなかなか相談できない場合も多くあります。また、相

談窓口があることを知らないことにより、相談に至らないケースも考えられます。DV やセクシャルハラスメント等の未然防止や被害の深刻化を防ぐためには、安心して気軽に相談できるような体制を整備するとともに、相談窓口の認知度が低い現状を踏まえ、認知度の向上のため周知を推進するとともに被害者支援の充実を図っていくことが必要です。

(6) 男女共同参画社会づくりの推進

「男女共同参画社会」という言葉自体の認知度をみると、「理解している」が 19.0%、「言葉（存在）は知っている」が 54.1%、「知らない」が 20.6%となっています。**【市民：問 2-17】男女共同参画に関する言葉の認知度**

日本は男女共同参画について国際的に低い評価を受けていることについて、「もっと積極的に、男女平等や共同参画を進める必要がある」が 22.4%、「日本には日本の文化と価値があるので、国際的な評価はあまり気にしなくていい」が 24.9%、「日本らしい南砺市らしい男女平等の在り方を考える必要がある」が 35.0%、「男女平等以上に、日本には人種や地域で社会的不平等者を作らない風土があるからいいと思う」が 7.1%などとなっています。**【市民：問 2-22】男女共同参画の方向性**

男女平等社会、共同参画社会が目指すものについては、「みんなが幸せになるように、全員参加の社会づくりを目指している」が 54.4%と最も多く、「妊娠出産によって社会的弱者になる女性を守り、少子化の流れを変える」が 18.3%、「女性の権利を守ることで、働く女性を増やし、経済社会に貢献する」が 11.9%、「男性化で硬直した社会の価値観を、女性の視点で再構築していく」が 5.9%の順となっています。**【市民：問 2-23】男女共同参画社会が目指すもの**

政治や行政に女性の意見がどの程度反映されていると思うかきいたところ、「十分反映されている」が 2.1%、「ある程度反映されている」が 36.1%と反映されているとする人が 38.2%である一方、「あまり反映されていない」が 32.8%、「ほとんど反映されていない」が 10.4%と、反映されていないとする人が 43.2%となっており、「わからない」が 15.8%となっています。**【市民：問 2-12】女性の意見の政治や行政への反映状況**

女性の意見が反映されていない主な理由については、「政策・方針決定の場に女性が少ないから」が 40.8%と最も多く、次いで「女性自身の政治や行政への関心が薄いから」が 34.6%、「女性に対する男性の認識、理解が足りないから」が 28.6%の順となっています。

また、男女共同参画の推進に向けて、法律や制度を見直し、女性差別につながるものを改めるという考えに対しては 63.7%、次世代への教育を充実させることについては 62.3%が必要としています。**【市民：問 2-13】女性の意見が反映されていない理由**

学校教育や社会教育の中で男女平等意識やジェンダー（社会的性別）に敏感な視点を育てることは、男女共同参画を推進するうえで重要なことであり、男女共同参画推進に向けての意識啓発や情報提供に努める必要があります。

また、政策や方針決定の場への女性の参画は依然進んでおらず、女性の意識も高まっていない状況にあり、政策や方針決定に女性の意見は現在のところ十分反映されているとは言えない状況にあります。

女性の意識を高めるとともに、女性の意思が反映されるよう、男性中心の慣行を見直し、政策決定の場に女性の参画を進めていくことが必要です。また、行政における審議会や委員会等へ女性委員を積極的に登用するとともに、女性自身も責任感と意識を高めていく必要があります。