

# 1章. 南砺市の現状と将来の課題

## 1. 南砺市の現状

### (1) 人口

#### ①人口の推移と将来推計

本市の人口は、2015年時点、約51,500人と過去10年間で6.8%減少しています。

「南砺市人口ビジョン」では、2060年の目標人口を約30,000人と設定、自然増の面からは、国の長期ビジョンにおける合計特殊出生率に基づき、2020年に1.6人、2030年に1.8人、2040年に2.07人(国と同水準)を達成すると仮定、また、近年の平均寿命の伸びを考慮し、高齢者層の生存率を向上させるとしています。

この目標人口によると、本プランの目標年次に相当する2026年の人口は約42,100人となります。

なお、将来目標人口の達成にあたり、同ビジョンでは、社会増の面で若年層の転出抑制を図るため、多世代同居を推進し結婚や出生を機会とした転出を食い止めること、また、転入を促進するため進学で転出した若者のUターンや移住定住促進を行い、毎年100人程度の転入を確保するとしています。

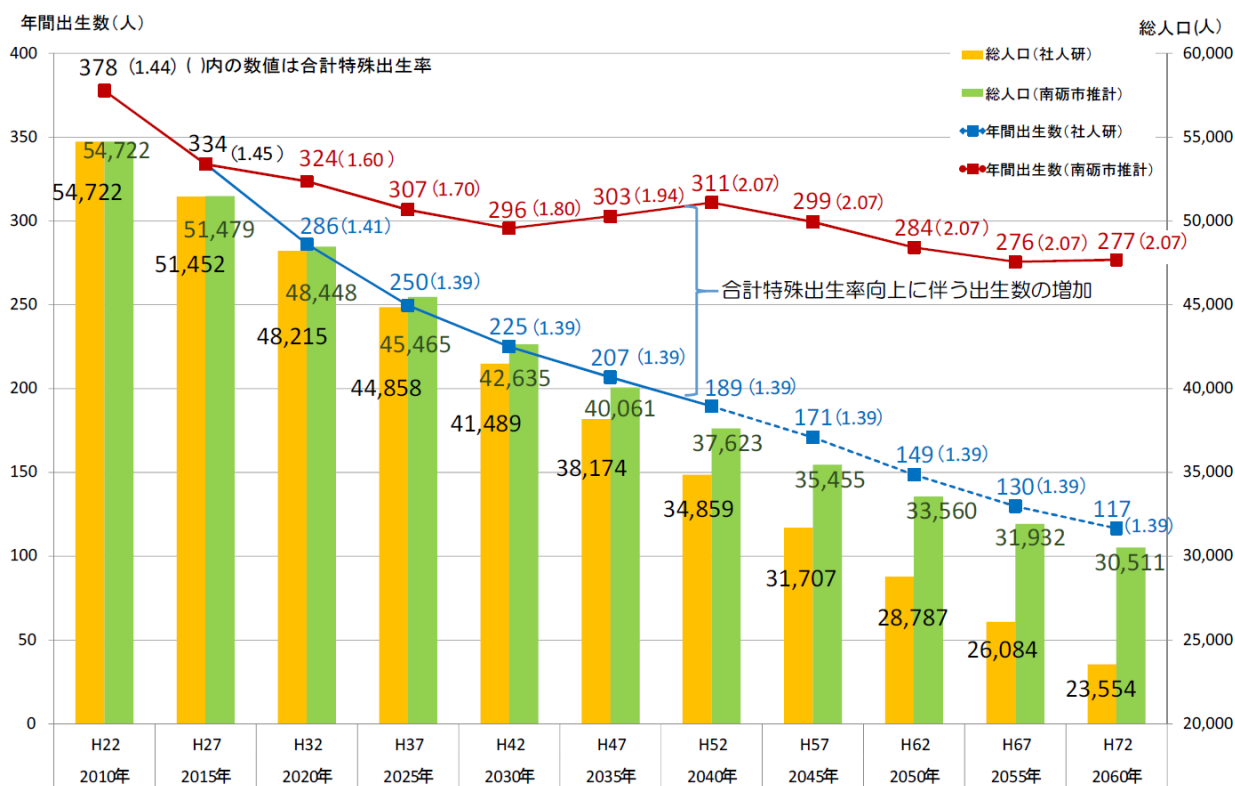


図-2 本市の将来目標人口・年間自然増数(出生数)

出典:「南砺市人口ビジョン」

## 1章. 南砺市の現状と将来の課題

### ②年齢別性別人口構成の推移と見通し（目標）

年齢3区分別人口をみると、2015年現在、年少人口（0～14歳）約5,700人、生産年齢人口（15～64歳）約27,000人と減少を続けており、2026年の目標値でみると、年少人口は約4,800人（対2015年比約900人減）、生産年齢人口は約22,000人（〃約5,100人減）となっています。

一方、高齢化は進行し、老年人口（65歳以上）は、2015年現在、約18,600人、高齢化率36.2%で、既に「超高齢社会」の目安である高齢化率21%を15ポイント上回る状況にあります。高齢者数は2020年をピークに減少するものの、2026年には約18,000人、高齢化率40.2%となると見込まれています。

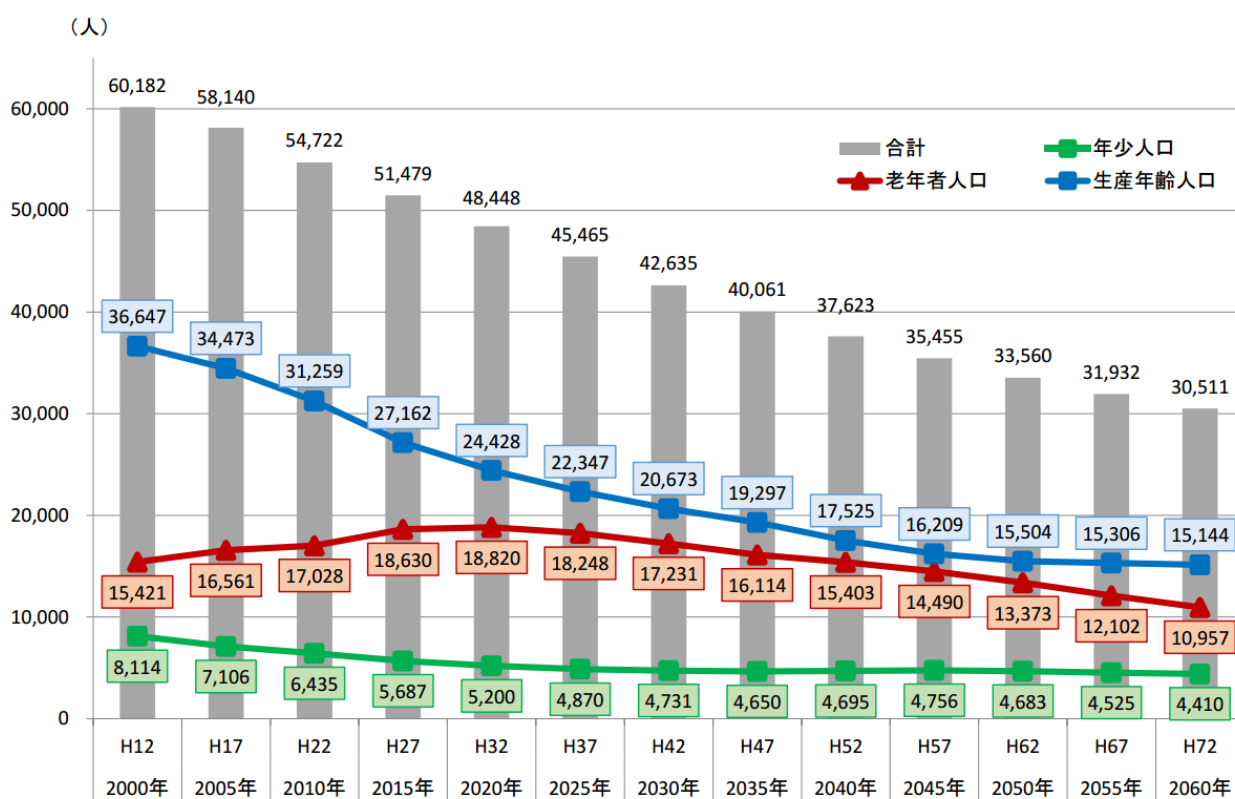


図-3 本市の将来目標人口と年齢区分別人口の推移

出典：「南砺市人口ビジョン」

(2) 就業状況

①人口の推移と将来推計

本市の就業人口の推計について、南砺市人口ビジョンでは、2010年の約29,600人に対し、2026年には約8,200人、約28%減少し、約21,400人と見込まれています。

同様に、就業者全体に占める女性の割合をみると、2010年の44.9%が2026年は43.7%に減少すると見込まれています。

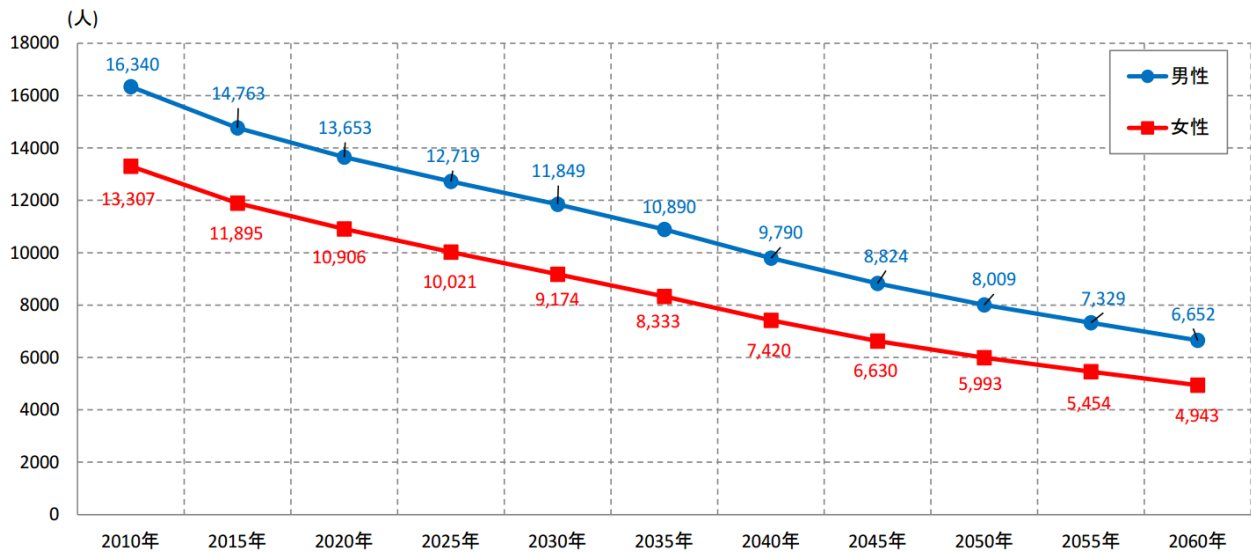


図-4 本市の男女別就業人口の推計

出典：「南砺市人口ビジョン」

②人材の過不足状況の推計

(単位：人)

南砺市人口ビジョンでは、就業人口の推計と国による「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)の目標値を踏まえた2020年の産業別の就業者数の推計を用いて、2040年における人材の過不足状況を推計すると、製造業、情報通信業、サービス業では人材が余るものの、それ以外の産業では人材が不足すると考えられています。

特に、公務・複合サービス・分類不能の産業、農林水産業における人材不足が深刻になると考えられています。

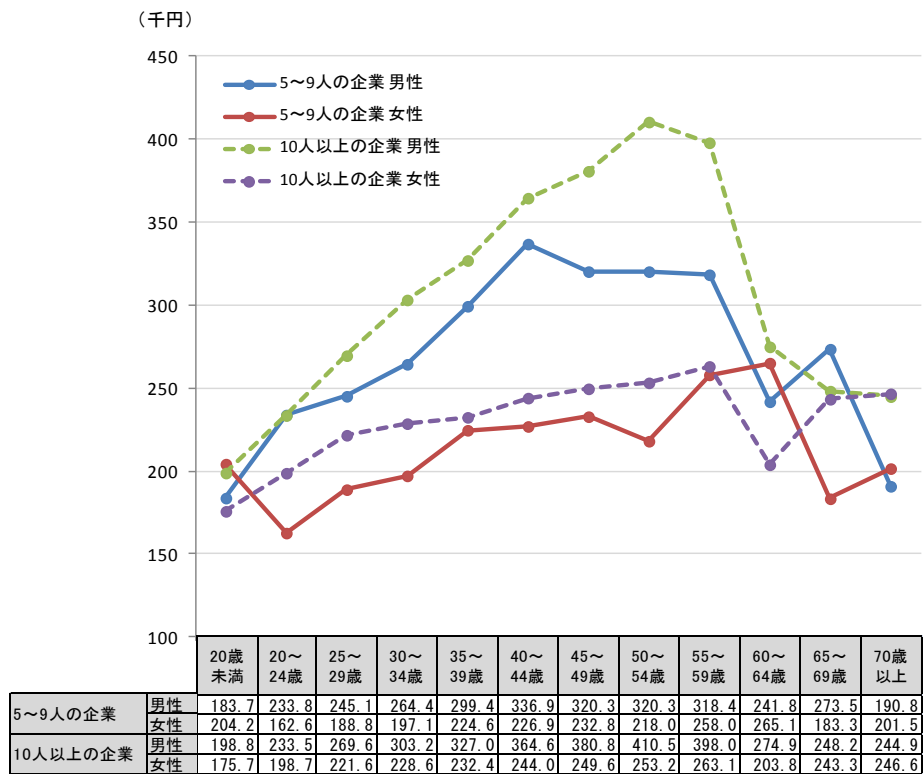
	2010年		2040年	
	就業人口	就業人口	就業人口	過不足
農林水産業	1,904	837	-268	
鉱業・建設業	2,889	1,496	-181	
製造業	8,370	5,784	925	
電気・ガス・水道業	330	124	-68	
卸売・小売業	3,881	2,082	-171	
金融・保険業・不動産業	711	352	-60	
運輸業	1,118	589	-60	
情報通信業	646	665	290	
サービス業	6,360	4,170	477	
公務・複合サービス・分類不能の産業	3,439	978	-1,018	

表-1 将来の就業人口の不足・推計

出典：「南砺市人口ビジョン」

③給与格差（参考. 富山県）

富山県内の企業について規模別に男女の年齢別給与額をみると、男女の給与格差は依然として大きく、10人以上の企業で最大15万円以上、5～9人の企業では11万円以上の開きがみられます。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図-5 年齢別決まって支給する現金給与額

(3) 女性の社会活動等への参画状況

① 審議会等に占める女性の割合

本市の審議会等に占める女性委員の割合は、平成27年1月時点で24.2%となっています。平成23年までは約19%と伸び悩んでいましたが、平成24年以降は20%超えを維持し、緩やかな上昇傾向にあります。

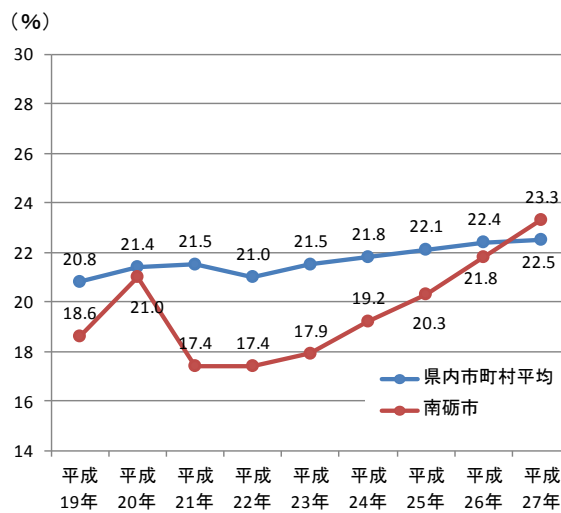
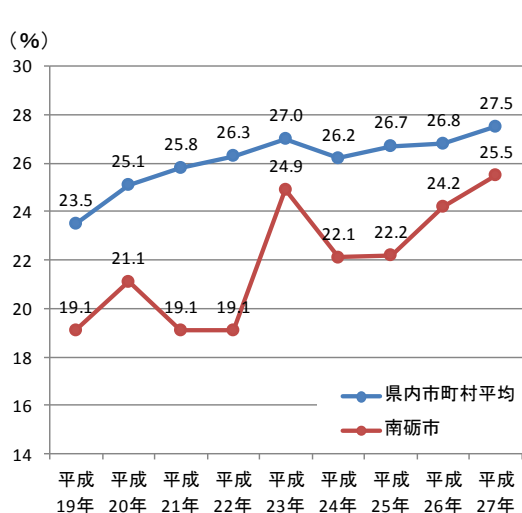


図-6 目標設定のある審議会等への女性登用比率

図-7 地方自治法に基づく審議会等委員への女性登用比率

出典：内閣府男女共同参画局

「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

② 男女共同参画推進員数

本市における男女共同参画推進委員数は平成28年10月1日現在、70人、人口1万人当たり13.2人と高い水準であり、県下で2位、市部では1位にあたります。

	市町村名	1万人に対し推進員の人数(人)	1000人に対し推進員の人数(人)	人口のうち推進員の割合(%)	推進員数(人)	人口	
	<b>県 計</b>	5.19	0.52	0.052%	<b>561</b>	<b>1,080,160</b>	
市	富山市	3.72	0.37	0.037%	156	419,123	
	高岡市	2.97	0.30	0.030%	52	174,892	
	魚津市	6.03	0.60	0.060%	26	43,152	
	氷見市	9.43	0.94	0.094%	47	49,830	
	滑川市	5.37	0.54	0.054%	18	33,489	
	黒部市	6.68	0.67	0.067%	28	41,944	
	砺波市	5.88	0.59	0.059%	29	49,321	
	小矢部市	5.78	0.58	0.058%	18	31,128	
	<b>南 砺 市</b>	<b>13.17</b>	<b>1.32</b>	<b>県内2位</b>	<b>0.132%</b>	<b>70</b>	<b>53,136</b>
	射水市	4.14	0.41	0.041%	39	94,301	
町村	舟橋村	16.53	1.65	0.165%	5	3,025	
	上市町	6.50	0.65	0.065%	14	21,523	
	立山町	8.60	0.86	0.086%	23	26,752	
	入善町	7.77	0.78	0.078%	20	25,750	
	朝日町	12.51	1.25	0.125%	16	12,794	

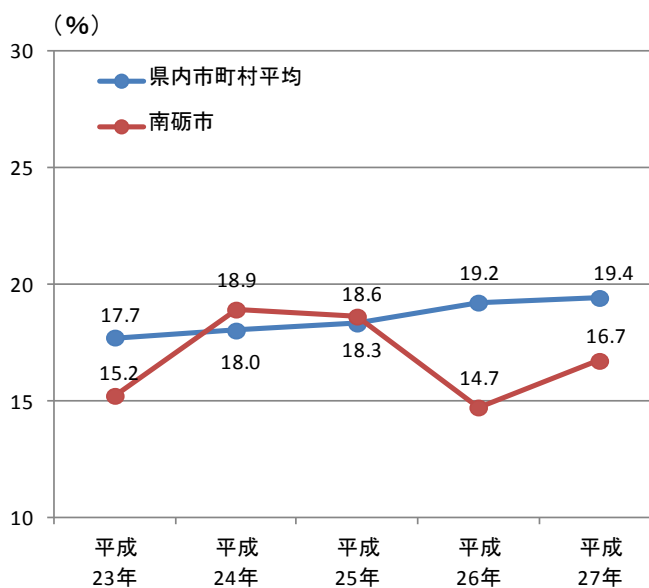
(注) 富山県が委嘱している推進議員数(平成28年10月1日現在、市町村委嘱は除く)

(注) 市町村別人口(平成28年1月1日現在 住民基本台帳)

表-2 男女共同参画推進員の人口に対する割合

③女性職員の登用

市職員の女性登用の状況をみると、平成27年時点で16.7%と県内市町村平均の値をやや下回っています。また、女性職員登用の状況を平成23年以降の推移でみると、県内市町村平均の値は年々緩やかに上昇しているのに対し、本市は、平成24年の最高値以降、その値を上回ることなく、平成26年には最低値となりましたが、平成27年は増加に転じるなど、不安定な状況にあります。



出典：内閣府男女共同参画局  
「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

図-8 管理職に占める女性職員の割合

## 2. 市民意識調査結果の概観

本プランの策定に先立ち、2015年10月に実施した「南砺市男女共同参画社会に関する意識調査」の結果を概観します。

### (1) 調査概要

#### ①調査対象

調査対象は、18歳以上の市民から無作為に抽出した2,000人、南砺市男女共同参画推進員76人、市内の650の企業・事業所、市内の町内会・自治会354団体です。

#### ②調査方法

調査方法は、郵送による配布回収としました。

#### ③調査期間

調査期間は、2015年10月14日～30日の17日間です。

#### ④調査票の配布・回収数、回収率

調査票の配布・回収数、回収率は以下の通りです。

調 査	配布数	有効回収数	回収率 (%)
市民	2,000	974	48.7
+ 男女共同参画推進員	76	59	77.6
企業・事業所	650	299	46.0
町内会・自治会	354	232	65.5

(2) 市民アンケート調査

①-1 男女共同参画社会の推進（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及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15%、「知らなかったが関心はある」を加えると、関心がある割合は42%で、「知っているが関心はない（32%）」と「知らなかったし関心もない（23%）」の無関心の割合（54%）を12ポイント下回ります。

前回調査と比べると、無関心の割合は変わらないものの、「知らなかったし関心もない」は約6ポイント減少し、関心がある割合が約8ポイント増加しており、徐々に関心がある層が増えてきています。

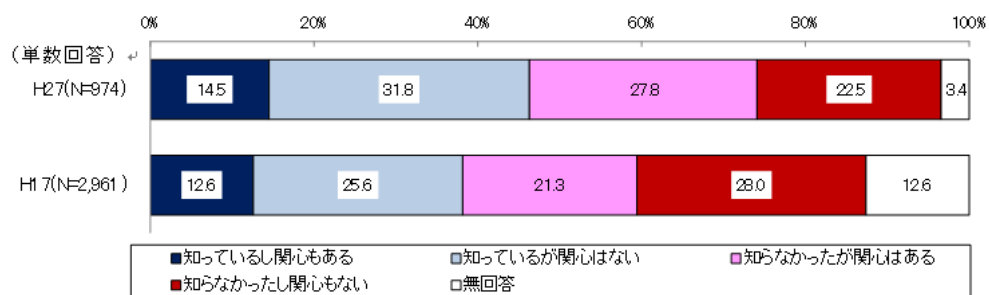


図-9 男女共同参画に対する認知度・関心

①-2 男女共同参画社会の推進（男女共同参画推進に必要なこと）

男女共同参画推進に必要だと思うことをみると、全項目で「必要（非常に+やや）」とする割合は55~64%を占める中、上位3項目は「法律・制度の見直し」「教育充実」「労働時間短縮・休暇制度の普及」となっています。

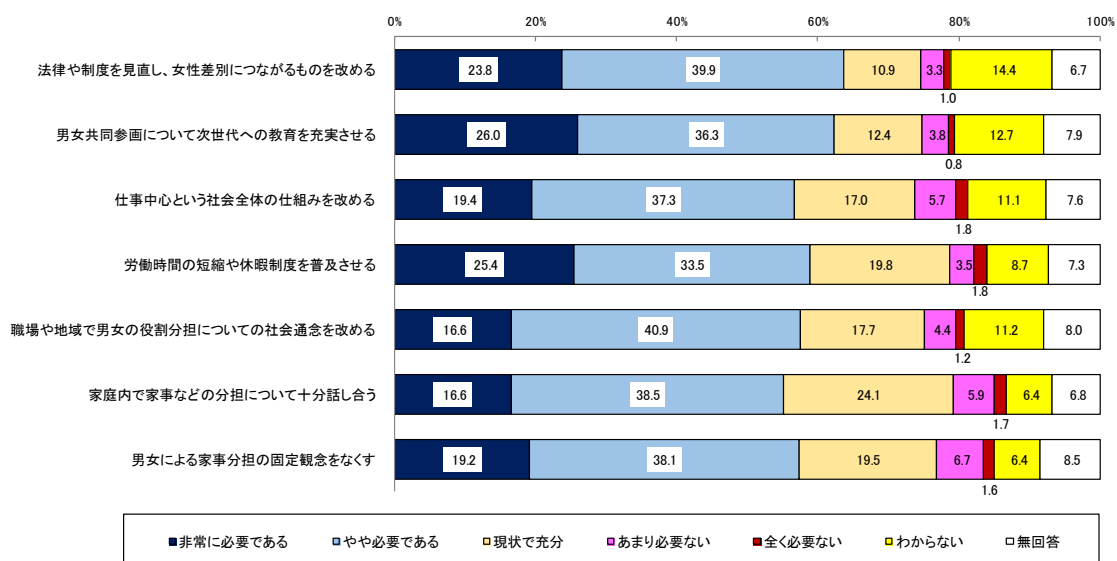


図-10 男女共同参画推進に必要なこと



①-3 男女共同参画の推進（関連用語の認知度）

市民全体の認知度（＝理解）は、最も高い「DV・デートDV」でも4割にとどまり、他の用語は1～2割程度、「男女クオータ制度」は1.4%と、用語の理解度が低いようです。

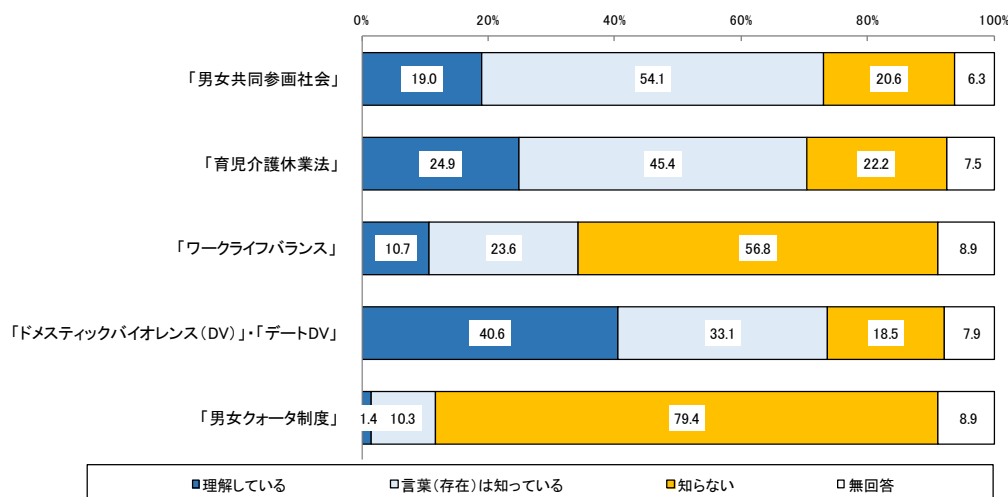


図-11 関連用語の認知度

①-4 男女共同参画の推進（男性の育児や家庭への関わり）

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について、「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」（43%）が最も多いものの、次いで多い「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」（37%）と意見が分かれます。

なお、「法制度などの社会環境が整えば、積極的にかかわるべきだと思う」「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」は1割に達しません。

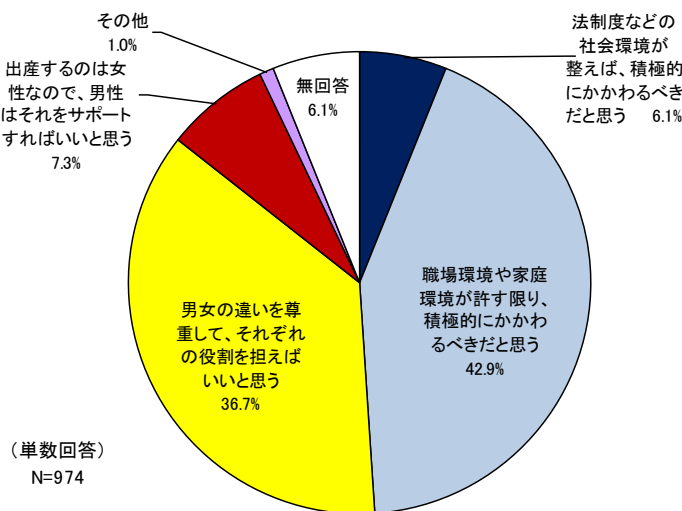


図-12 男性の育児や家庭への関わり

①-5 男女共同参画の推進（男女共同参画の方向性）

市民の35%は「日本・南砺市らしい男女平等のあり方を考える（南砺市らしさ）」とし最多、次いで多い「日本の文化と価値があり、国際的評価は気にしなくて良い（日本的価値重視）（25%）」と合わせて約6割は南砺市や日本的価値観の尊重を支持。「もっと積極的に男女平等や共同参画を進めるべき（積極派）」は22%にとどまります。

男女とも、高齢層ほど南砺市らしさを重視、若年層ほど積極派が多くなります。

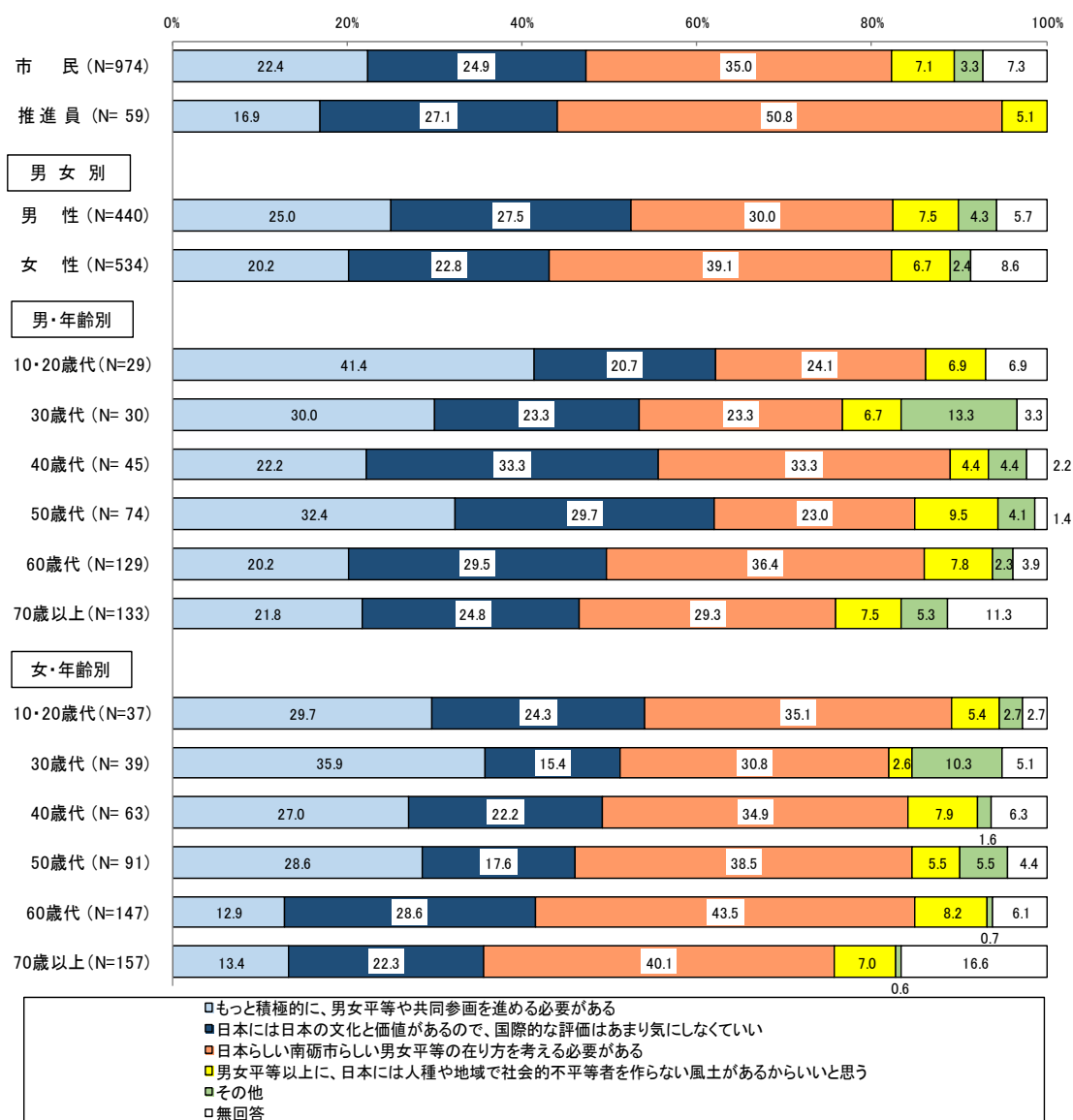


図-13 男女共同参画の方向性

①-6 男女共同参画の推進（男女共同参画社会を目指すもの）

市民の半数は「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す」とし、性別年代を問わず同傾向にあります。但し、「妊娠出産で社会的弱者になる女性を守り、少子化の流れを変える」も市民全体では18%にとどまりますが、男性は40歳未満、女性は30歳代を中心に60歳未満で2割を超える支持があります。

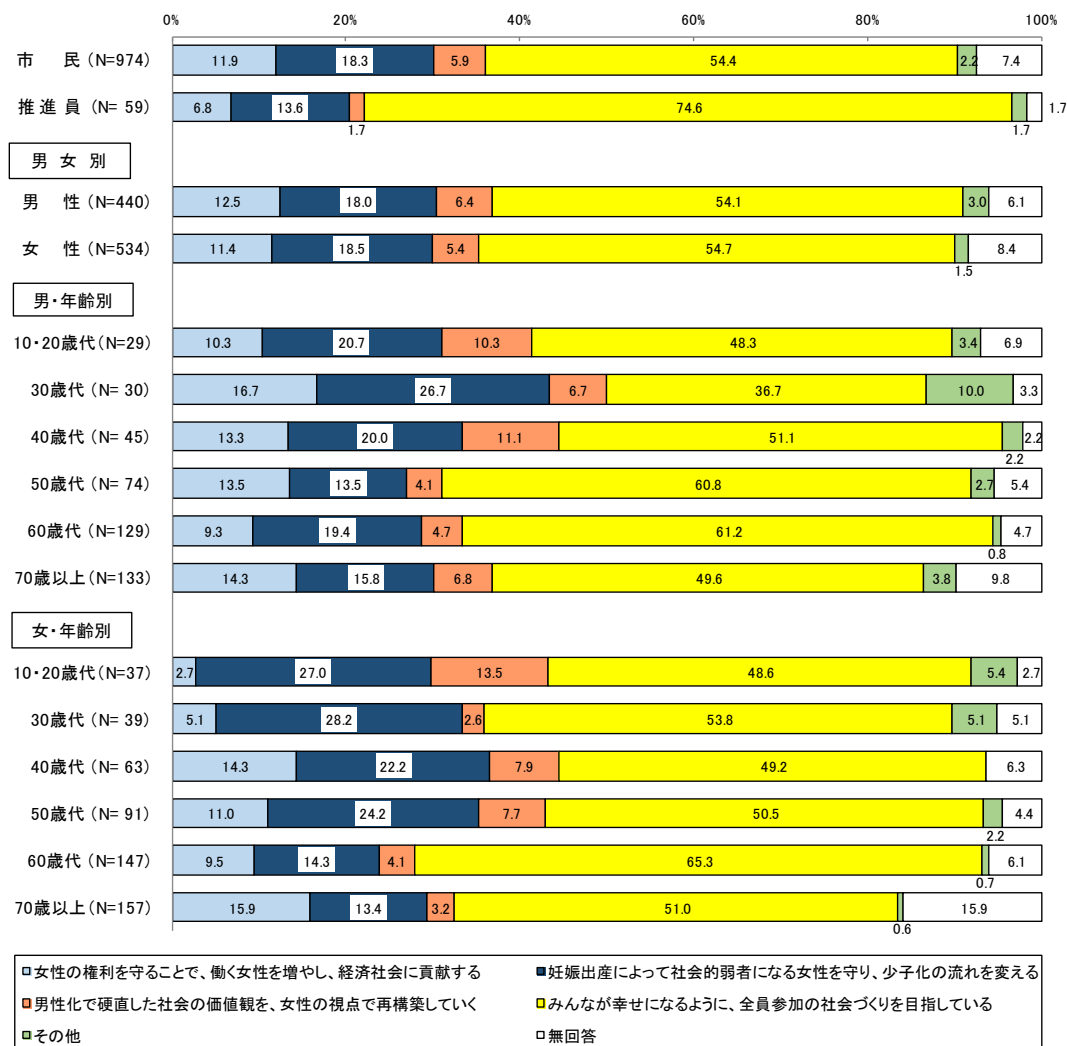


図-14 男女共同参画社会を目指すもの

②男女の役割分担（「男は仕事、女は家庭」という考え方）

「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否についてみると、賛成派（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）は40%、反対派（「反対」＋「どちらかといえば反対」）は42%と拮抗しています。

性別では、男女とも「わからない」が15%ある中で、女性は45%が反対派で男性の39%を約6ポイント上回ります。

さらに、性別年代別にみると、概ね、男女とも年齢が上がるにつれて反対派の割合が減る傾向にあり、年代のギャップが見受けられます。

なお、男女共同参画推進員（以下、「推進員」という。）は反対派が58%を占めており、市民全体の反対派より約15ポイント上回ります。

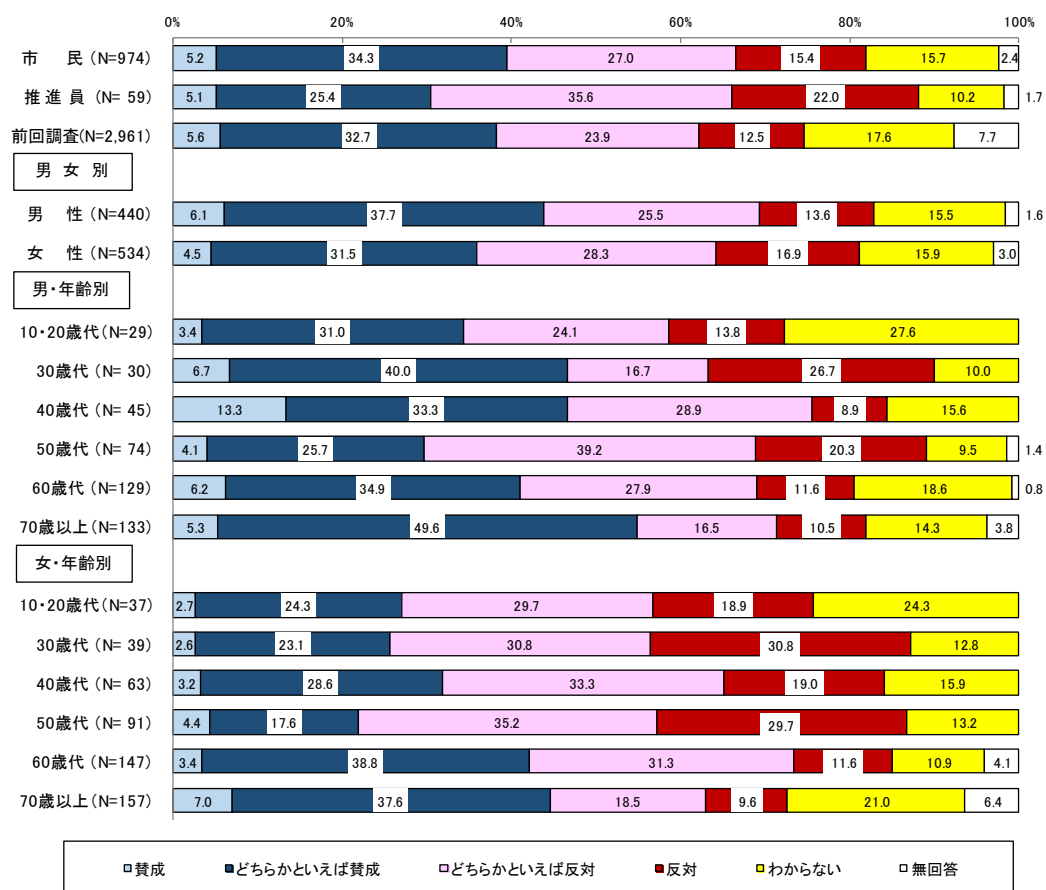


図-15 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

③-1 女性の仕事（女性が職業を持つこと）

女性が職業を持つことについて、「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（中断派）」が45%と最も多く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい（継続派）」が36%と続き、前回調査と比べると継続派が約8ポイント増加しています。

性別年齢別にみると、女性は各年代とも中断派が継続派を上回り、特に40歳代未満の女性にその傾向が強くみられるのに対し、男性は中断派と継続派の割合が年代で異なります。

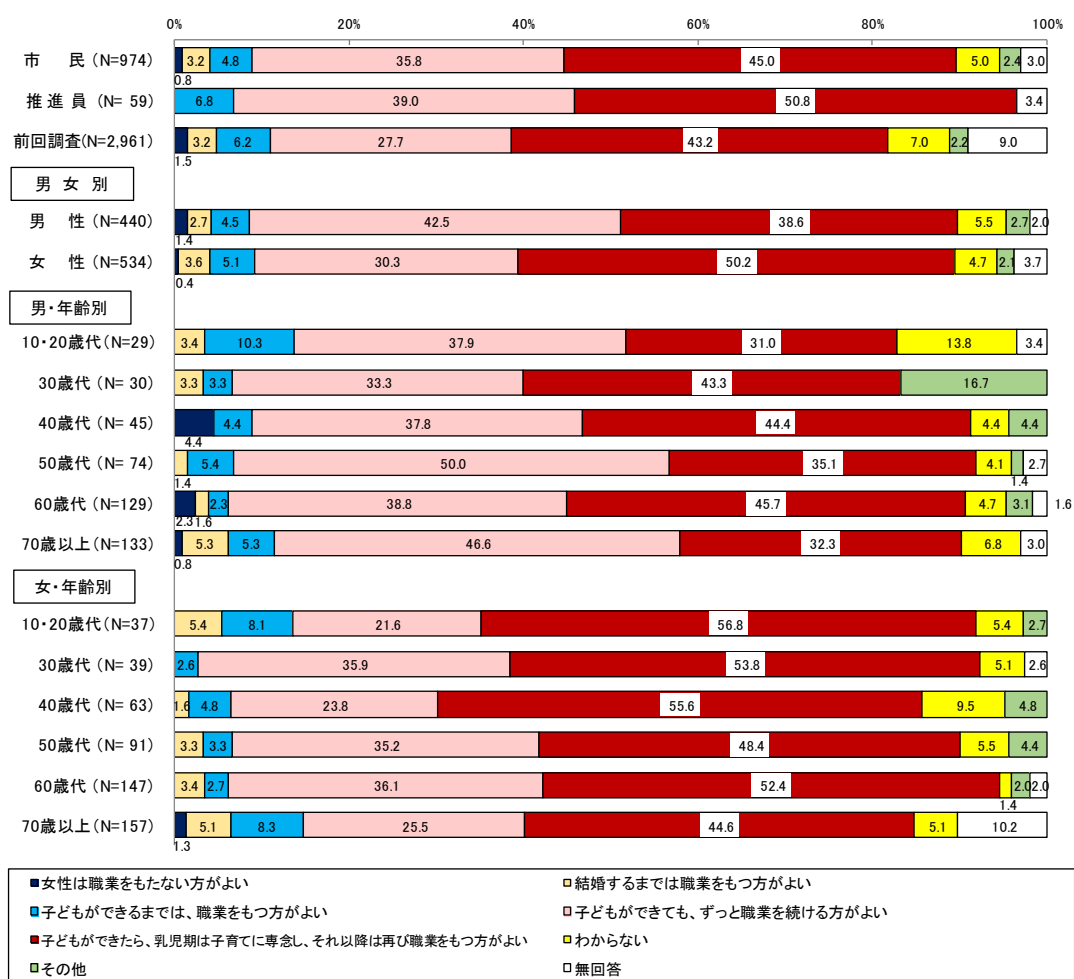


図-16 女性が職業を持つことに対する考え

③-2 女性の仕事（女性が長く働き続ける際の障害）

女性が長く働き続ける際の障害・上位5項目は、「乳幼児期の育児」が最多、次いで「出産」、「老人や病人の世話」がいずれも半数を占めて続き、「働き続けるための職場の条件・制度が不十分」や「就学前の子どもの育児」が、各々概ね4割弱を占め、他の項目は2割程度にとどまります。

前回調査に比べ「出産」や「老人や病人の世話」の割合が高まっていますが、上位5項目は変わっていません。

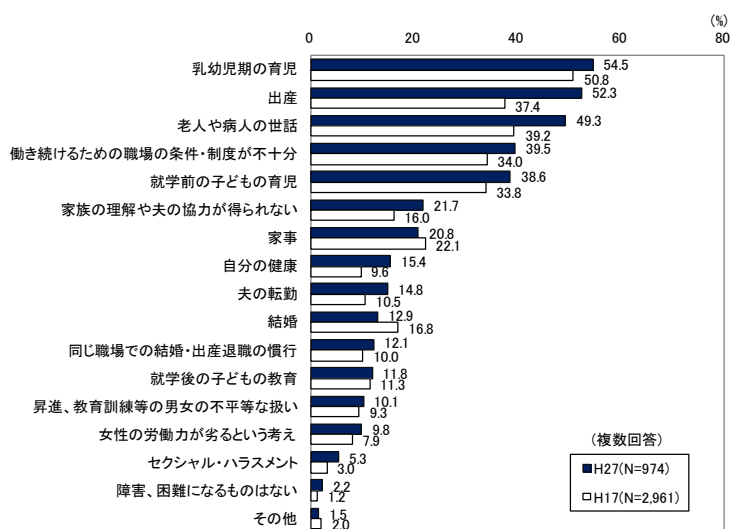


図-17 女性が長く働き続ける際の障害

④男女の地位の平等感

社会の各分野における平等感をみると、「学校教育の場」で平等の割合が半数を超える他は、「社会通念やしきたり」や「政治の場」「職場」で平等感が低く、男性優遇（「男性の方が優遇」「どちらかといえば男性の方が優遇」）の割合が高いようです。「家庭生活」や「自治会などの地域活動」でも男性優遇の割合が半数を占め、男女の地位に関する平等感は、男性優位の傾向が強いです。

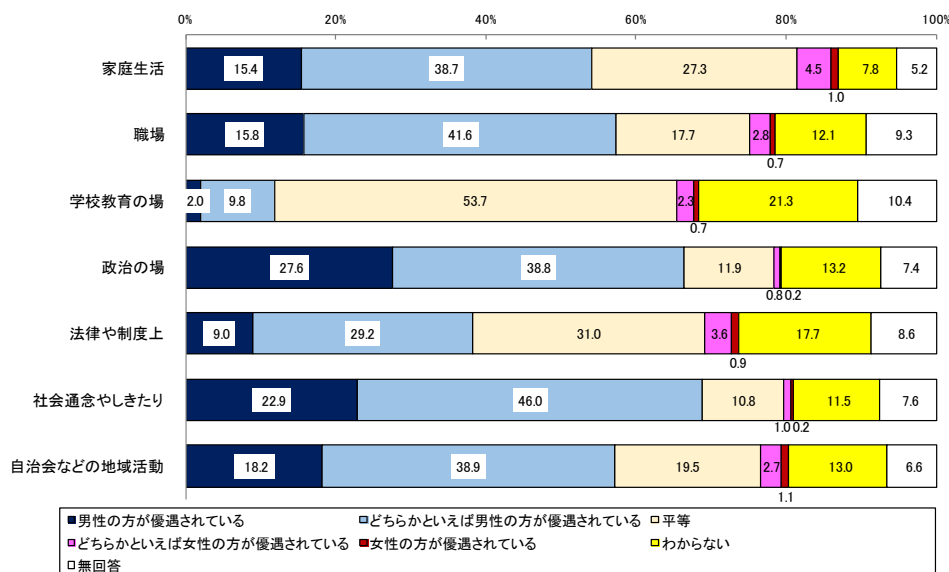


図-18 男女の地位の平等感

⑤-1 家庭における役割意識（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「食事のしたく」、「洗濯」、「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」など、家事全般で7割を超えます。一方、「主に男性が行っている」は、「自治会・町内会の会合（婦人会除く）」が8割弱を占め最も多く、前回調査と比較して約6ポイントの増加、次いで多い「庭木の剪定など外回りの仕事」や「ゴミ出し」も同様に前回より増加しています。

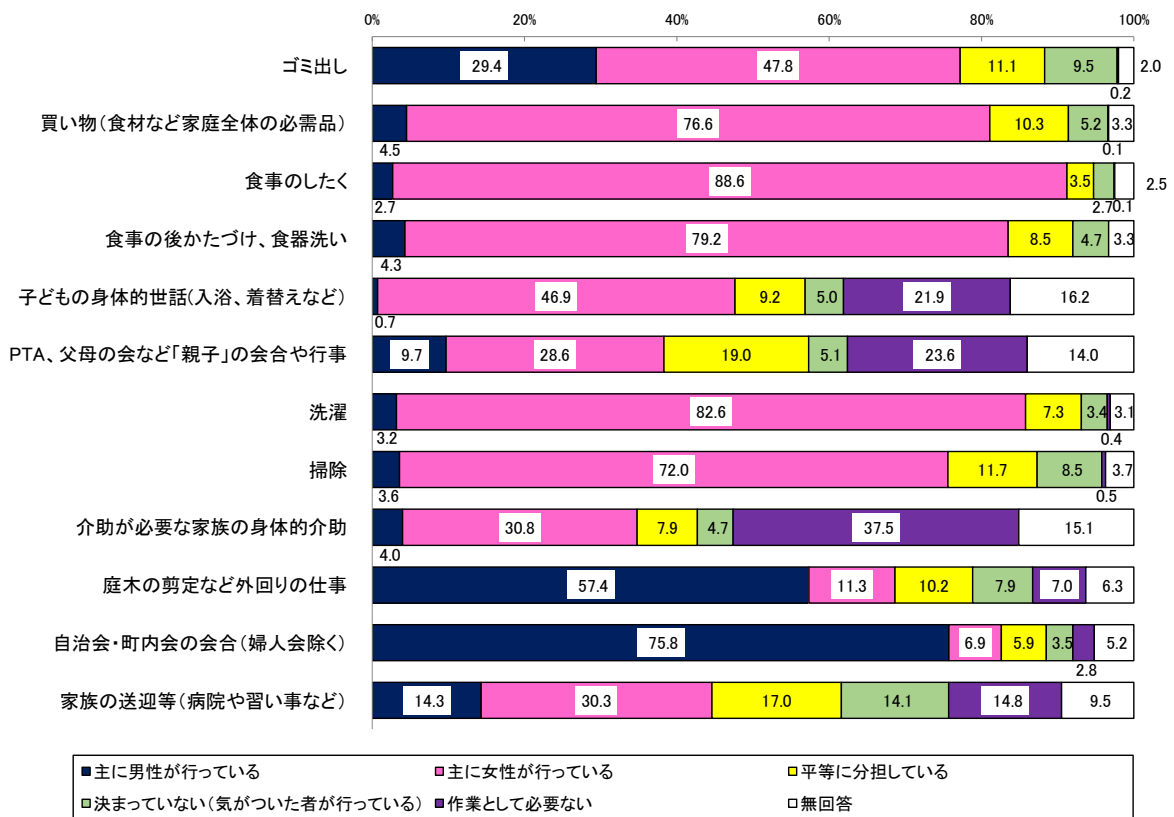


図-19 家庭における作業分担

順位	選 択 肢	今回調査	前回調査
1位	自治会・町内会の会合（婦人会を除く）	75.8%	70.2%
2位	庭木の剪定など、外回りの仕事	57.4%	55.4%
3位	ゴミ出し	29.4%	18.4%

表-3 男性の家庭における作業分担・上位3項目

⑤-2 家庭における役割意識（介護に対する考え方）

介護に対する考え方についてみると、「男性も女性も共に介護すべきである」とする割合は76%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」については「そう思わない」割合が4割を占め、「在宅でなく、専門の施設で介護してもらうのが一番いい」では「わからない」が3割を占める点が特徴的です。

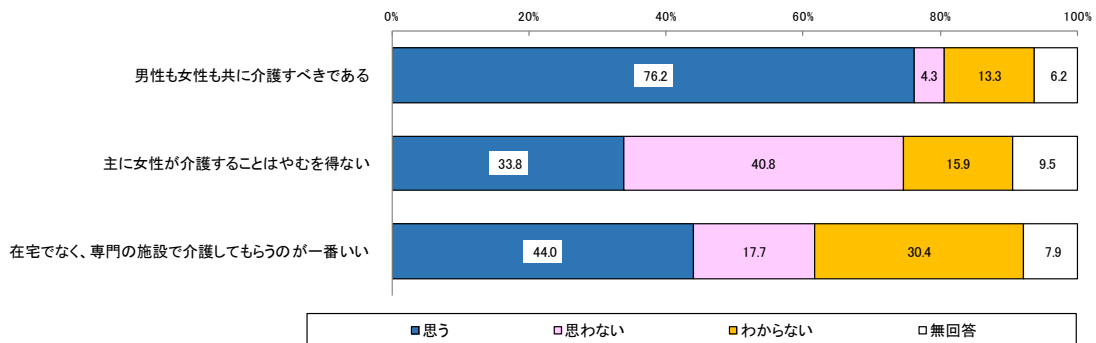


図-20 介護に対する考え方

⑤-3 育児・介護休業の取得に対する社会や企業の支援に対する理解

育児休暇や介護休暇を取ることにに対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24%に対し、不十分（「やや不十分」＋「全く不十分」）が44%と未だ理解が進んでいないことがうかがえます。

一方、男性の育児休業や介護休業への支援・理解については「十分」が各々3%程度にとどまり、「全く不十分」が約4割、「わからない」も35%前後と、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。

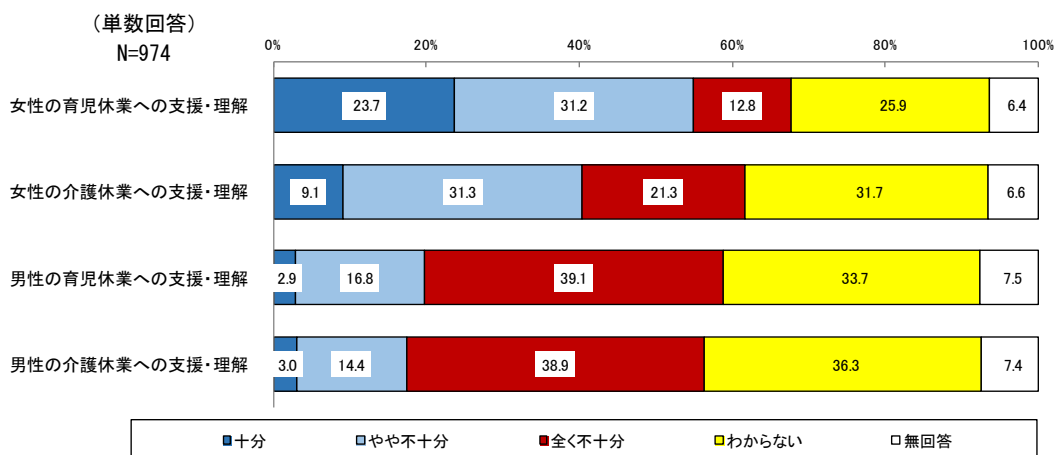


図-21 育児・介護休業の取得に対する社会や企業の支援に対する理解



⑥-1 政治や行政に対する女性意見の反映状況

政治や行政に女性の意見がどの程度反映されていると思うかについては、反映されている（「十分反映されている」「ある程度反映されている」）が38%である一方、反映されていない（「あまり反映されていない」「ほとんど反映されていない」）が43%となっています。反映されていないとする割合が前回と比べ10.2ポイント上昇しています。

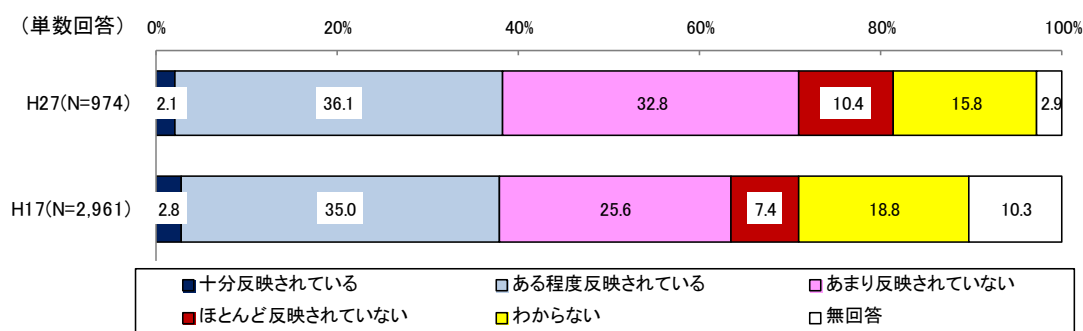


図-22 政治や行政に対する女性意見の反映状況

⑥-2 政治や行政に対する女性意見の反映（女性の意見が反映されない理由）

女性の意見が反映されていない理由について、「政策・方針決定の場に女性が少ないから」が41%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35%、「女性に対する男性の認識、理解が足りないから」が29%と続きます。

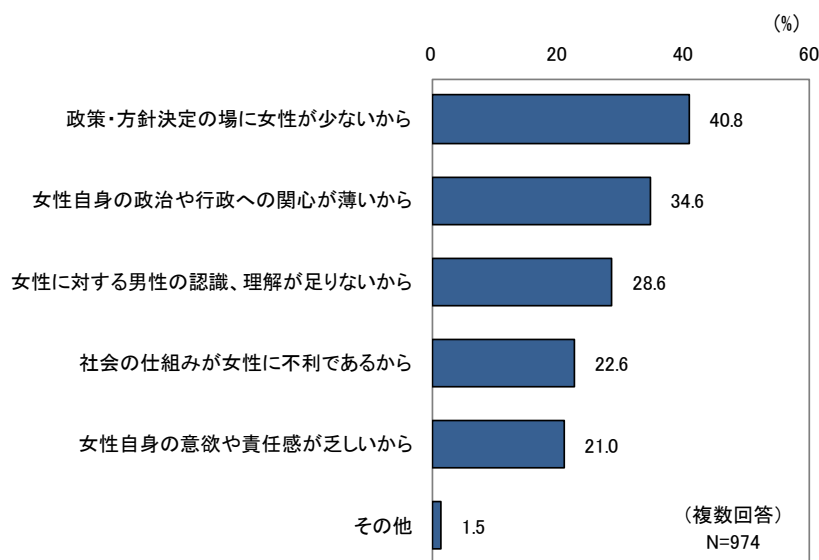


図-23 政治や行政に女性の意見が反映されない理由

⑦-1 DV (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、「なぐるふりや刃物で脅す」が最も多く、次いで「平手でたたく、足でける」とともに、8割弱を占めます。

次いで、「いやがっているのに性的な行為を強要する」、「子どもの前で配偶者を罵倒する」が続き、6割台を占めます。

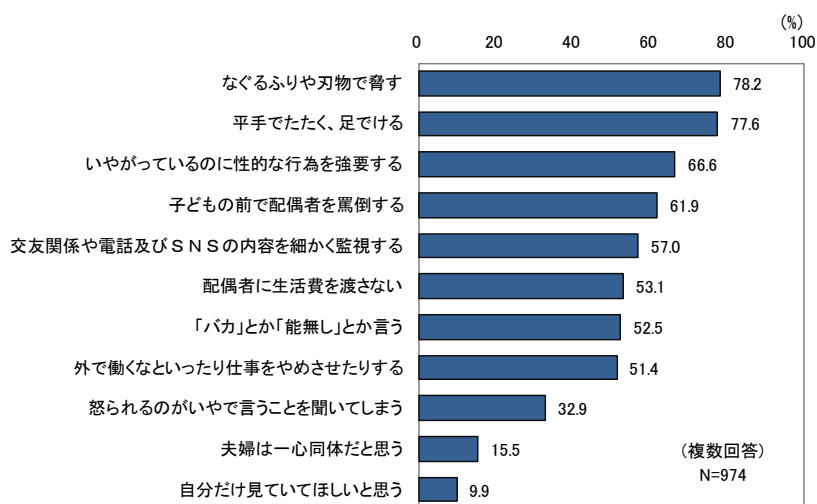


図-24 DVの可能性が高いと思う行為

⑦-2 DV (DVの相談窓口の認知度)

DV相談窓口の認知度について、「相談できる窓口として知っているものはない」が34%を占め最も多く、次いで「女性被害110番〈警察〉」、「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3割程度、「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2割弱と続き、相談窓口の認知度の低さが伺われます。

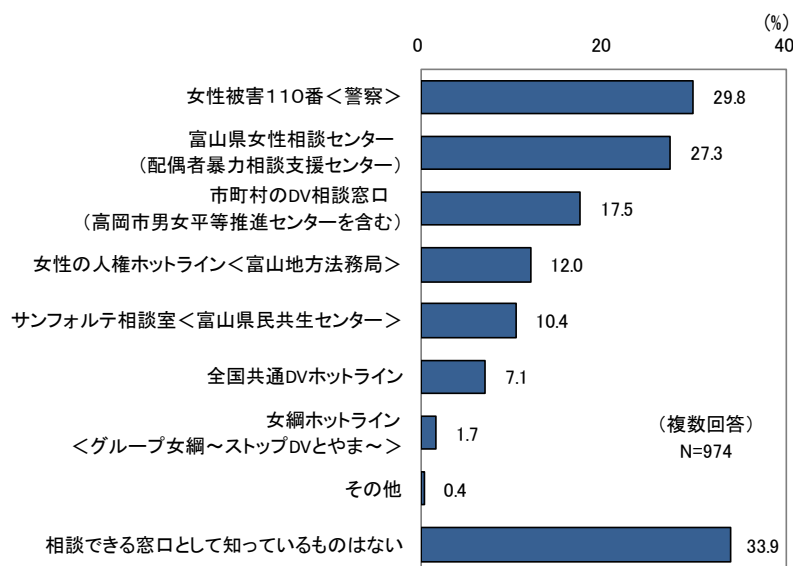


図-25 DVの相談窓口の認知度

(3) 事業所アンケート調査

①女性の役員・管理職への登用（登用状況）

女性管理職の配置状況をみると、総役員人数のうち女性の登用率は22%、うち、役員・事業主の女性割合は26%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66%、役員に登用している事業所は57%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。

(役職別管理職の合計人数・女性割合)

	役員人数(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%

表-4 女性の役員・管理職への登用状況

②-1 ポジティブ・アクション（認知度）

「ポジティブ・アクション」の認知度についてみると、知っている（「よく知っている」+「ある程度知っている」）割合は2割に満たず、知らない（「言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない」+「聞いたことがない」）が8割弱を占めます。

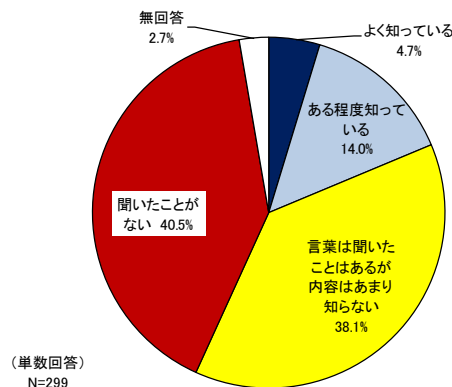


図-26 ポジティブ・アクションの認知度

②-2 ポジティブ・アクション（取り組み内容）

ポジティブアクションの取り組みについて、「特になし」が半数弱を占め、取り組んでいる147事業所（49%）で最も多いのは「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」の3割強であり、他はあまり行われていないようです。

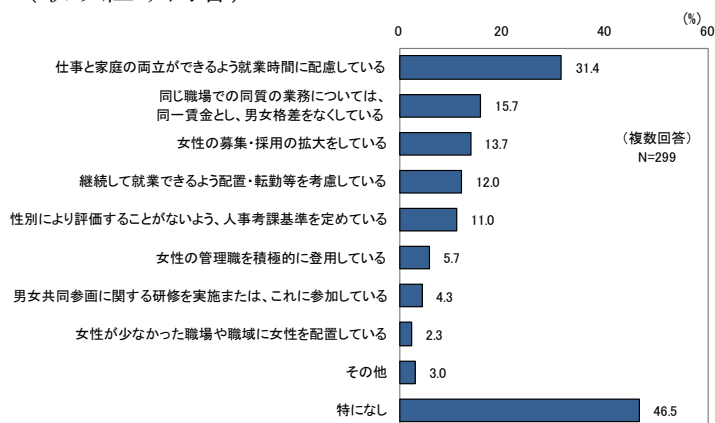


図-27 ポジティブ・アクションの取り組み内容

※ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組み。

②-3 ポジティブ・アクション（取り組みの効果）

ポジティブ・アクションの取り組みを実施している事業所の効果（「非常に思う」＋「やや思う」）は、「女性の責任感が向上した」が48%で最も多く、次いで「職場の雰囲気越来越好が活気が出た」、「女性の就業年数が延びた」が各々4割台で続きます。

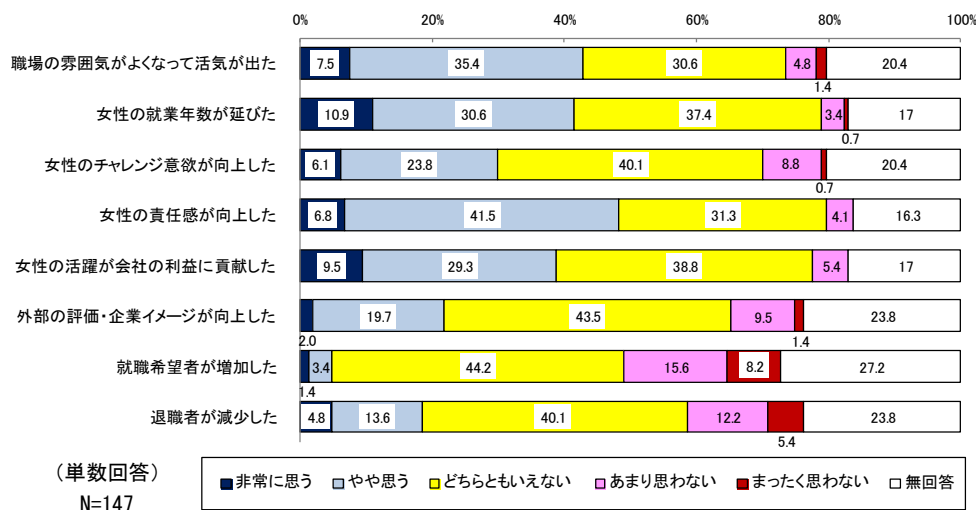


図-28 ポジティブ・アクションの取り組み効果

③-1 育児・介護休業制度（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%、「正規社員のみ導入している」が26%と導入済みの事業者は4割を占めます。

また、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%、「正規社員のみ導入している」が15%と導入済みの事業者は27%にとどまります。

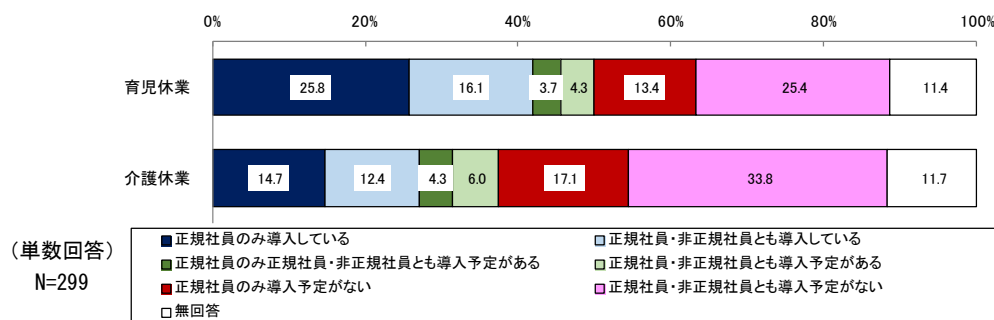


図-29 育児・介護休業制度の導入状況

③-2 育児休業（取得状況）

過去1年間の育児休業制度の取得状況をみると、出産した女性従業員がいると回答した事業所（50事業所）のうち、過去1年間に育児休業を取得した事業所は47事業所で育児休業付与率は94%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90%となっています。

一方、男性は、配偶者が出産した男性従業員がいると回答した事業所（26事業所）のうち、過去1年間に育児休業を取得した事業所は2事業所で育児休業付与率は8%にとどまります。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%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%

表-5 育児休業の取得状況

④-1 ワーク・ライフ・バランス（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、必要（「必要」＋「どちらかといえば必要」）は56%であり、必要ない（「あまり必要ではない」＋「必要でない」）は10%となっています。

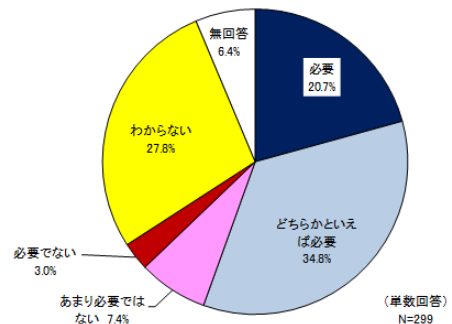


図-30 ワーク・ライフ・バランスの必要性

④-2 ワーク・ライフ・バランス（取り組み状況）

ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、「取り組みなし」が37%で最も多く、取り組み内容では「産前・産後休暇制度」が3割強で最多、次いで「短時間勤務制度」が2割を占めますが、他は2割に満たない状況です。

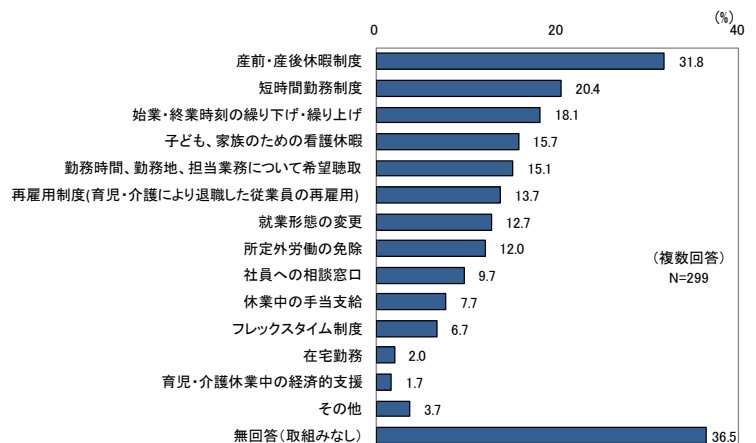


図-31 ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況

(4) 町内会・自治会アンケート調査

①-1 役員の女性参画（現況）

三役（自治会長、副自治会長、会計）に女性がいる自治会は全体の3%（6自治会）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

表-6 役員の女性参画の現況

①-2 役員の女性参画（参画に対する考え方）

自治会役員への女性参画に肯定的である自治会は56%であるのに対し、「男性ばかりでもよいと思う」とする自治会も31%を占めます。

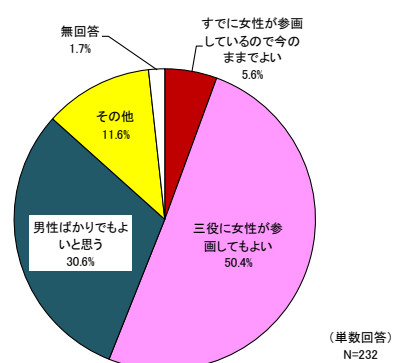


図-32 役員の女性参画に対する考え方

①-3 役員の女性参画（女性が参画していない理由）

自治会役員に女性が参画していない理由について、「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%を占め、最も多くなっています。

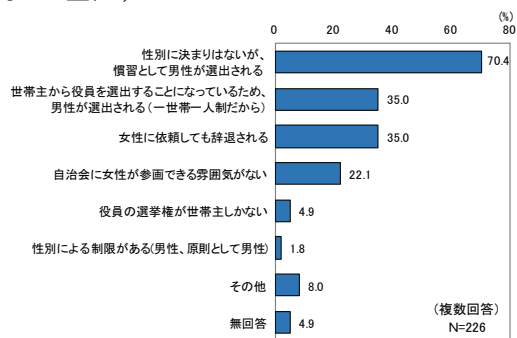


図-33 役員に女性が参画していない理由

①-4 役員の女性参画（三役への女性参画条件）

三役への女性参画条件について、「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」が約半数を占め最も多く、次いで「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。

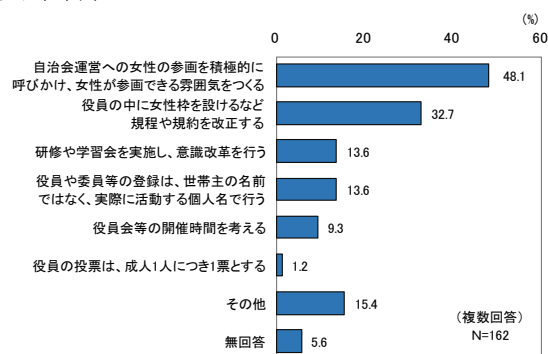


図-34 三役への女性参画条件

②-1 行事（運営の性別バランス）

自治会行事における企画・運営の性別バランスをみると、男性中心が73%を占めます。

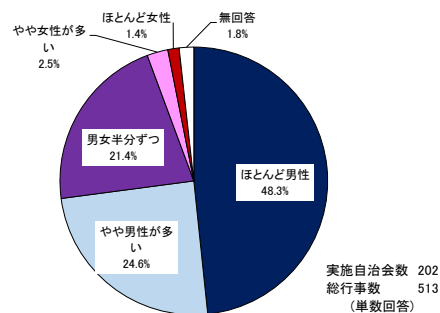


図-35 行事運営の性別バランス

②-2 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バランスをみると、「男性中心」が51%、「ほぼ同数」が41%で、「女性中心」は7%にとどまります。

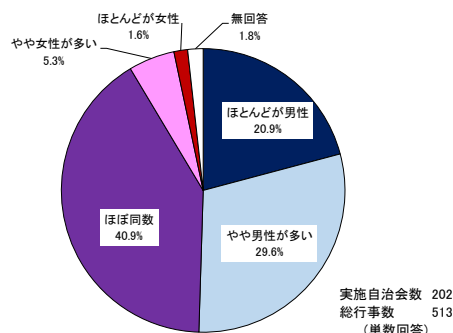


図-36 行事参加の性別バランス

③-1 男女共同参画（自治会の取り組み）

男女共同参画についての自治会の取り組みについて、「自主防災組織に女性が入っている」が36%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」が14%となっています。

但し、無回答も50%あり、取り組みが進んでいないことがうかがわれます。

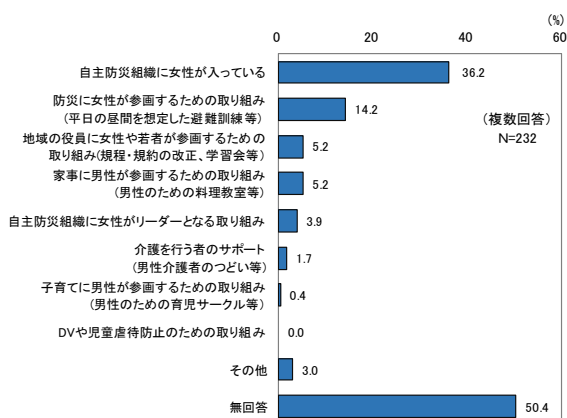


図-37 男女共同参画の自治会の取り組み

③-2 男女共同参画（市への要望）

男女共同参画についての市への要望について、「他の自治会で行っている行事や取り組みの紹介」が44%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。

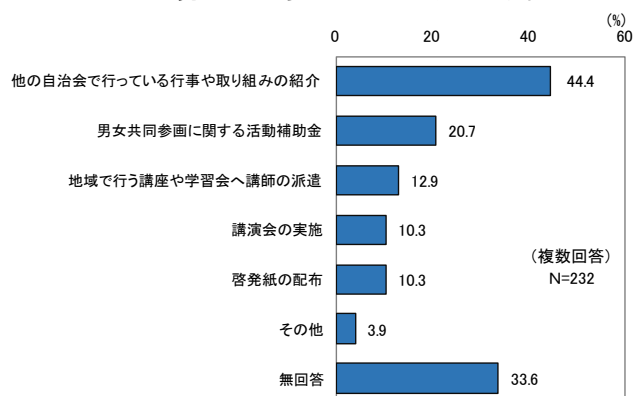


図-38 男女共同参画に対する市への要望

### 3. 男女共同参画社会推進の課題

#### (1) 男女が多様に活躍できる社会に対する意識醸成

人口減少が進展する中で男性中心の地域づくりを持続することは限界があります。

市民アンケート調査をみても、社会の各分野における男女の地位の平等感の回答は、依然、男性優位の傾向にあり、「男は仕事、女は家庭」という考え方についても、女性に反対意見が多く、男女とも年齢が上がるにつれ反対派が減る傾向にあるなど、性別や年代別のギャップがみられます。

こうした中、女性が活躍するための多様な選択肢の提供について、地域社会が理解を示し、男性の働き方や暮らし方の見直しなど、職場、地域、家庭など、あらゆる場面における施策を充実させる必要があります。

#### (2) 女性が活躍できる社会環境の熟度向上

あらゆる分野において女性の参画機会が拡大することは、社会の多様性と活力を高め、本市の社会経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要となります。

市民や事業所、町内会・自治会の各アンケートからみると、男女の役割分担や意識変革等により仕事と家庭の調和を実現し、女性が活躍できる社会環境が整っている状況にはありません。

ポジティブ・アクションの実行等を通じた積極的な女性採用・登用の取り組みや、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取り組みを進める必要があります。

#### (3) 移住・定住につながる環境構築

人口減少傾向を抑制するために、IUJターン者の転入を促進するためには、南砺市での暮らしが評価されることが重要です。田舎暮らしの本（宝島社）による「日本「住みたい田舎」ベストランキング」において全国500自治体中、総合3位と評価（2017年）された本市において、住む人が住みやすく、心のふるさとであり続けることで、様々な人に住まいとして選んでもらえる地域を実現することが求められます。

また、東日本大震災や熊本地震など、頻発する大規模災害等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性を周知し、実践することも重要な観点です。

さらには、インバウンドの増加が国策とされる中で、国際的な潮流を踏まえつつ、国際的な規範・基準の尊重等を進めるとともに、さらなる国際交流についても男女共同参画の視点により取り組む必要性が高まります。



(4) 健やかに暮らすための健康増進

本市の活力増進には、若年層や女性が安心して出産、子育てができる環境づくりが不可欠となりますが、市民や事業所の各アンケート調査では、女性の出産・育児休業に対する支援や理解が十分でなく、事業所における男性の育児参加が難しい状況も見受けられます。

また、将来的に市民の4割が高齢者と見込まれる本市において、市民の誰もが心身ともに健康で健やかに暮らせるよう、ライフステージに応じた健康づくりの取り組みの拡充が必要となります。

(5) 男女の人権尊重と暴力の根絶

市民アンケート調査では、配偶者や恋人の間でDVの可能性が高いと思う行為を聞くと、「なぐるふりや刃物で脅す」「平手でたたく、足でける」が回答者の8割弱を占め、男女共同参画推進審議会においても、公表されない潜在的なDVに対する情報が少ないこと、市民アンケート調査ではDVに対する「相談窓口を知らない」とする回答が1/3を占め最も多いことを踏まえ、相談体制の拡充を必要とする意見も出されています。

このように、女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取り組みを強化する必要があります。

(6) 男女共同参画社会の実現に向けた体制強化

事業所アンケート調査では、女性の役員登用率は2割にとどまり、市民アンケート調査等からも、女性が指導的な役割を果たし、政治や行政に意見を反映させるには、女性の参画促進と関係者等の意識改革が不可欠であることが伺われます。

市民活動が活発に行われ、さらなる協働へと展開したまちづくりを標榜する本市において、男女共同参画社会の実現に向けて、地域の実情・特性を踏まえた積極的な取り組みが展開されるよう、市民と行政における推進・連携の体制を強化する必要があります。