

南砺市ジェンダーギャップ解消に 向けた提言

2024年12月19日

南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議

目 次

1 南砺市の目標

2 提言の目的

3 南砺市の「ジェンダーギャップ解消」に関する調査及び取り組み

4 課題と分析

5 提言の内容

6 結びに

1 南砺市の目標

2020年3月に策定した「第2次南砺市総合計画」において、「誰ひとり取り残さない 誰もが笑顔で暮らし続けられるまちへ」をキャッチフレーズに、4つの目指すべきまちの姿「未来に希望がもてるまち」「多様な幸せを実感できるまち」「心豊かな暮らしができるまち」「皆で考えともに行動するまち」を掲げています。

その中のひとつである「多様な幸せを実感できるまち」の実現に向けて、「ジェンダーギャップの解消」を取り組むべき課題のひとつとして掲げています。

また、「ジェンダーギャップの解消」は、4つの目指すべきまちの姿全てに関わります。特に、「皆で考えともに行動するまち」については、女性は地域社会で貢献しているにも関わらず、役職者の大半は男性が占めています。

さらに、2023年9月に策定された「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」では、「ともに認め支え合う 南砺の明るい未来に向けて」をキャッチフレーズに、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解決し、地域・家庭・職場等、あらゆる場面において、性別を問わず活躍できる社会づくりを目指すことを掲げています。

2 提言の目的

2020年度から様々な取り組みを進めてきた中で、地域・家庭・職場の全ての面において、いまだに固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く残っており、男女共同参画社会のあるべき姿の実現にはいまだ不十分な状況であることが見えてきました。

それに加え、「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」の成果目標指標においては、目標値に達するのが難しい状況が続いています。

ジェンダーギャップの解消された南砺市のあるべき姿として、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)による「慣習」が見直され、誰もが「多様な幸せを実感できるまち」を目指すとともに、男女共同参画推進プランの目標達成に向けて具体的な施策（アクション）を提言します。また、施策（アクション）の実行期間は「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」に準ずるものとします。

3 南砺市の「ジェンダーギャップ解消」に関する調査及び取り組み

【地 域】

- 1.地域向けジェンダーギャップ解消セミナーの開催
 - 1) 「男女共同参画勉強会」 (2022.7.14 開催)
 - 2) 2050年を考えるワークショップ
「地域づくりにおける男女共同参画」 (2023.9.8開催)
「少子高齢化社会における持続可能なまちづくり」
～豊岡市のジェンダーギャップ解消の取り組みから～
(2023.11.7 開催)
 - 3) 「性別／世代に関係なく支え合う地域づくりを目指して」
～豊岡市コミュニティ城崎の取り組み～ (2024.2.4開催)
- 2.地域づくり協議会「女性役員登用に関するヒアリング」
(2024.5～7月実施)

【家 庭】

- 1.若者・子育て世代向けアンケート (2022/2023 実施)

【職 場】

- 1.南砺市商工会管内女性活躍推進アンケート (2021/2022/2023 実施)
- 2.働き方・ジェンダーギャップ解消セミナーの開催
 - 1) 「女性が戻りたい働きたい南砺市になるために」
(2021.3.30 開催)
 - 2) 「働き方改革推進セミナー」 (2021.12.20 開催)
 - 3) 「働き方改革推進セミナー」 (2022.7.25 開催)
 - 4) 「働く女性のためのスキルアップセミナー」
(2022.11.22./2022.12.20 開催)

4 課題と分析

本章は、「3 南砺市のジェンダーギャップ解消に関する調査及び取り組み」で抽出された情報を基に作成しています。

【地 域】

1.現 状

1) 地域づくり協議会において、「会長」の女性比率は全体の3%（1人／31人中）、「副会長」の女性比率は全体の12.3%（10人／81人中）、「事務局長」の女性比率は全体の12.9%（4人／31人中）、「各部部长」の女性比率は14.2%（21人／147人中）となっています。

2) 行政推進員において、女性比率は全体の0.5%（2人／350人中）となっています。

3) 地域では、農業や、草刈り、除雪などの作業が男性を中心に担われていることから男性がリーダーとなりがちです。また、家庭では女性の役割が多いことから、外出する自由度が低く、女性が役員になることが難しいという実態があります。

4) 自治会長や副会長などの役員は選考委員会での選考や輪番制によるものが多いです。女性役員の増加を否定する協議会はないにもかかわらず、現状では、今までの慣習に基づいて、男性が協議会長や自治会長などの役職をほぼ占めています。

5) 幾つかの地域では既に女性がリーダーシップを発揮しています。これはそれぞれの地域の実情とリーダーの考えや女性自身の意志等によるものです。

2.課 題

1) 地域づくり協議会や自治会の会長、副会長などの女性役員が極めて少ないです。

2) 女性役員が少ないため、それらの意思決定過程における参画が難しく、女性の声が届きにくい状況となっています。

3) 地域活動の中で女性が補助的な役割を担わされてきたことなども加わり、女性の地域活動参加意識が低下している様子です。

4) さらに、女性は家庭での役割が多いことから、地域の活動に参加しにくい状況となっています。

3.解決策

1) 女性役員の登用には、例えば、農協のように女性を役員に必ず選出するなどの規約等を改正する必要があります。

2) しかしながら、女性役員の登用には規約等の改正という明文化だけでは不十分です。男性も女性も意識変革が必要です。

3) 男性も女性も、全ての世代が「地域活動が楽しい」、「地域で自己実現できる」と感じることができることが重要です。「女性だから」、「男性だから」と担わされる呪縛から解き放たれて、老若男女が地域づくりに参画できる環境整備が求められます。

【家庭】

1.現状

- 1) 「家庭の中で性別による不平等を感じるときはあるか」の意識調査では、回答した女性のうち「よくある」「たまにある」と回答した比率は40%となっています。
- 2) 家事や育児を含む家庭の仕事の大部分を女性が担当しています。
- 3) 男性も女性も「家事や育児を女性の責任」だと思い込み、「男性は手伝う」「参加しない」という傾向があります。

2.課題

- 1) 男性の家事や育児に参加する意識が低いです。
- 2) 男性の家事や育児への参加を高めるには、家庭内で実践しようとするだけでは限界があります。男性の地域活動のあり方、職場での働き方も変える必要があります。

3.解決策

- 1) 男性も女性も対象とした家事や育児に関する知識や能力の強化、家族内でそれらについてのコミュニケーションを増やすことが必要です。
- 2) 男性の育児休業制度や介護休暇などの社会制度を活用し、家事や育児に費やす時間を増やすことが必要です。

【職 場】

1.現 状

1) 正社員の女性比率は全体の27.4% (1056人/3851人)、非正規社員の女性比率は全体の48.2% (294人/610人)、女性管理職比率は全体の10.0% (63人/629人) となっています。

2) 新卒社員の募集は29事業所で行われ、最終的な採用数は男性58人、女性30人となっています。

2.課 題

1) 社員や管理職における女性の割合はまだまだ低い一方で、非正規社員の中には多くの女性が含まれます。

2) 一部の企業は、女性従業員の数を増やしたいと考えているものの、組織の体制や制度が十分に整っていません。

3) 一部の企業は、社内の意識、育児や介護と仕事を両立できるような職場環境の整備が整っていません。

3.解決策

1) 女性の管理職及び社員登用や人材育成に関する具体的な計画や数値目標の設定をすることが必要です。

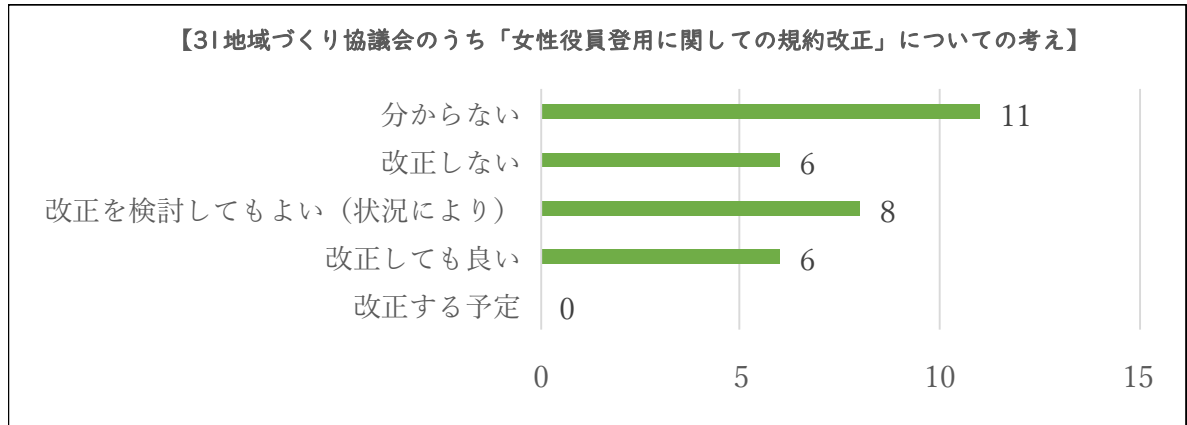
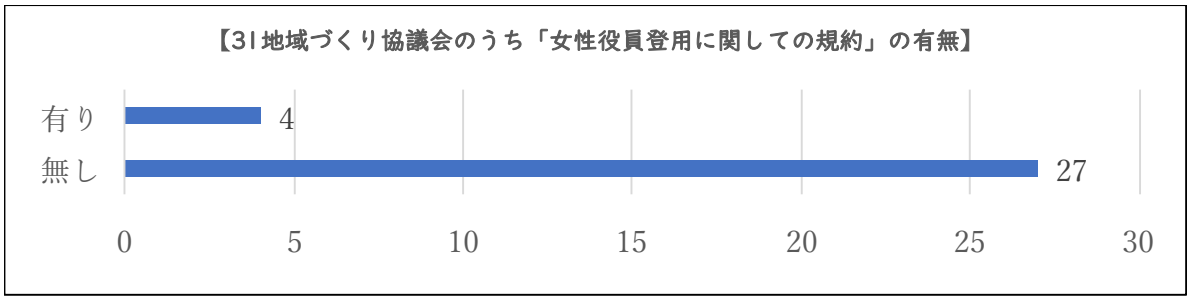
2) 女性がない職種や職務への女性の採用・配置、性別にとらわれない公正な人事管理制度・評価制度が必要です。

3) 性別を問わず業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修の実施が必要です。

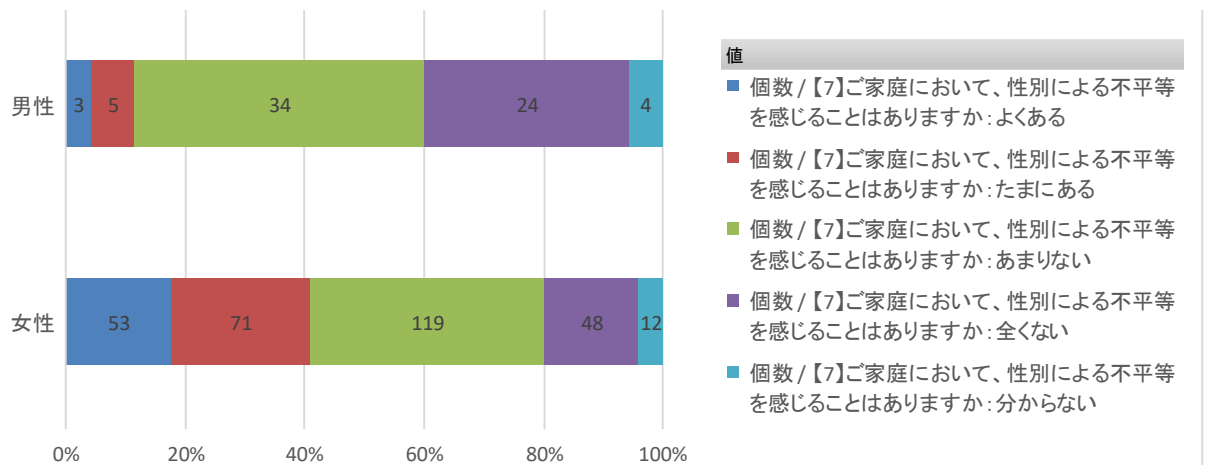
4) 女性だけでなく、男性にも介護と育児に参加できるよう柔軟な働き方の推進（短縮勤務やフレックスタイム、在宅勤務の整備等）が必要です。

5) 管理職及び男女双方の意識改革が必要です。

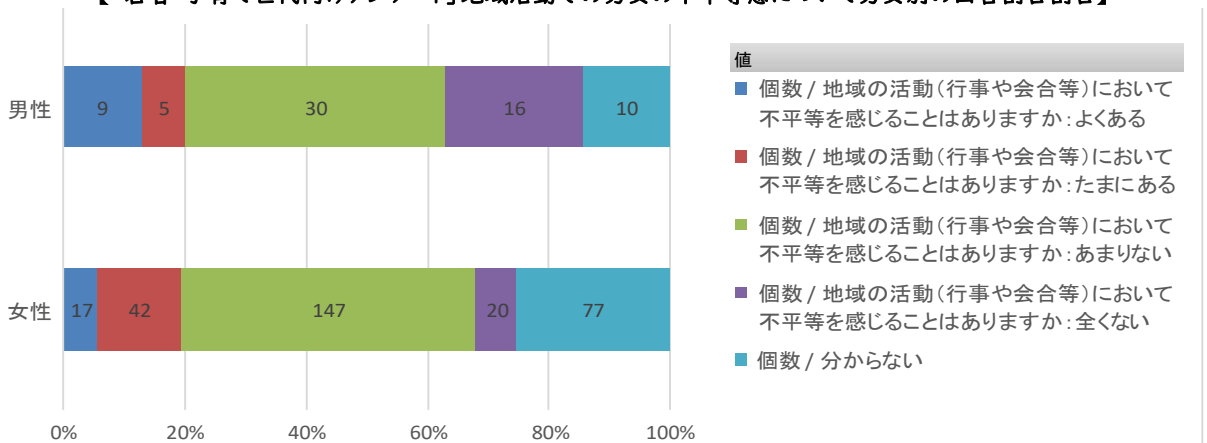
<課題と分析:データ編>



【「若者・子育て世代向けアンケート」家庭での男女の不平等感について男女別の回答割合】



【「若者・子育て世代向けアンケート」地域活動での男女の不平等感について男女別の回答割合割合】



<ジェンダーギャップ解消に向けた地域・家庭・職場の課題のまとめ>

1. **地域**では、「女性は家事や育児があるから、地域活動（夜の会合出席や役員登用）ができない（であろう）」、**家庭**では、「女性は家事や育児を第一に考えている（であろう）」、**職場**では、「女性は家庭との両立が大変だから管理職になりたがらない（であろう）」と、各々の場面で、**固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)**により、**男性も女性も身動きが取れない状況**です。さらに、これらの慣習が「**次世代の暮らしづらさ**」に繋がっている可能性も見えてきました。

2. 「南砺市のジェンダーギャップの実態」が明らかになってきましたが、それを周知するために、**課題や課題となった背景の見える化が、できていません。**

3. 「**ありたい姿**」への、**具体的なアクションが必要ですが、できていません。**

5 ジェンダーギャップ解消に向けた提言の内容

「**ありたい姿**」(ジェンダーギャップが解消された南砺市の姿)の実現のために、男女共同参画推進プラン目標値達成を目指して、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の視点に重点を置き、ジェンダーギャップの解消に向けた「**目指すべき姿**」を3つの重点テーマとし、**具体的な施策(アクション)**を提言します。

「ありたい姿」(ジェンダーギャップが解消された南砺市の姿)

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)による「慣習」が見直され、誰もが「多様な幸せを実感できるまち」「皆で考えともに行動するまち」に。

目指すべき姿

- (1)男性も女性も地域の意思決定に参画している
- (2)家庭で家事や育児に参加する男性が増えている
- (3)固定的な性別役割分担意識にとらわれていない人(老若男女)が増えている

南砺市のジェンダーギャップ解消に向けた 3つの重点テーマに基づいた具体的な施策(アクション)案

期間：「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」に準じ、2025年度
から2026年度末まで

目指すべき姿	具体的な施策（アクション）	KPI
(1)男性も女性も地域の意思決定に参画している		
目標① 地域づくり協議会に女性の役員が増えている	1. 地域づくり協議会を構成する、自治会組織や各部会組織に対して、女性の役員登用を啓発するキャンペーンを実施する。 2. 地域づくり協議会単位で、地域づくり協議会を構成する各種団体を対象に、女性が地域で活躍するための必要な環境整備に関するセミナーを開催する。 3. 31の地域づくり協議会の中から、女性役員の登用率が高く、女性が地域づくり協議会の活動に積極的に参画している協議会を良い事例として、2～3団体を選ぶ。それらの好事例を調査し、どのような環境整備が必要かを把握し、協議会に共有する。 4. 役員業務をこなせる女性を育成するための研修会を開催する。 1)女性役員及び役員候補の勉強会 2)女性役員及び役員候補のネットワーク支援	男女共同参画推進プラン目標値
(2)家庭で家事や育児に参加する男性が増えている		
目標① 男性が家事や育児に費やす時間が増えている	1. 事業所、地域の男性向けの勉強会を開催する。 2. 保健師・助産師、保育士などが、保護者に対して男性の家事や育児参加を奨励する。 3. ノー残業デーなどのキャンペーンを実施し、家事や育児に時間を費やすことを推奨する。	
目標② 男性の育休取得が増えている（当たり前になっている）	1. 事業所向けの勉強会を開催する。 2. 若手男性やこれから父親になる男性の勉強会を開催する。 3. 地域の老若男女向けの勉強会を開催する。	
(3)固定的な性別役割分担意識にとらわれていない人（老若男女）が増えている		
目標① 地域に固定的な性別役割分担にとらわれない人が増えている	「地域のことは女性にできない／やるべきではない」や「家庭のことは男性にはできない／やるべきではない」などの 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス) をなくすために多様な世代の男女が参加する勉強会と対話の場をつくる。	

6 結びに

本提言書では、ジェンダーギャップの解消された南砺市を目指し、3つの重点テーマを掲げ、あるべき姿として「南砺市男女共同参画推進プラン〈第2次改訂〉」に準じ、2026年度末までの具体的なアクションプランの提案を行いました。

【3つの重点テーマ】

- 1.男性も女性も地域の意思決定に参画している
- 2.家庭で家事や育児に参加する男性が増えている
- 3.固定的な性別役割分担意識にとらわれていない人（老若男女）が増えている

これらのテーマに基づく具体的なアクションを実施することで、南砺市民一人ひとりがジェンダーギャップへの気づきを得るとともに、過去の慣習からの意識変容に繋がるものと考えます。

南砺市で暮らし、誰もが多様な幸せを実感できるまちの実現に向けて、南砺市民皆で考え、行動することが今大切であると考えます。

これらの提案を実施するにあたっては、行政の積極的な働きかけと合わせて、地域づくり協議会、市内事業所の皆様のご支援とご協力をお願い申し上げます。

南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議名簿

(50音順)

区分	氏名	所属・役職等	備考
委員	朝山 直洋	公募	
委員	安達 望	公募	
委員	大河原 晴子	公募	2024年12月2日退任
委員	小安 美和	株式会社 Will Lab 代表取締役	
委員	竹中 雅司	南砺市商工会 事務局長	
委員	塚越 学	株式会社 日本ギャップ解決研究所 代表取締役 所長	
委員長	橋爪 央樹	南砺市PTA連絡協議会 会長	
委員	松本 久介	南砺市地域づくり協議会連合会 会長	
副委員長	百生 詩緒子	アイ・シー・ネット(株) シニアコンサルタント	
委員	渡邊 美和子	南砺市男女共同参画推進審議会	

任期：2024年8月1日～2026年3月31日

区分	氏名	所属・役職等	備考
アドバイザー	須河 弘美	南砺市政策参与	