

# 第7回南砺市男女共同参画推進審議会 次第

日 時 令和5年6月27日（火）午後7時～

場 所 南砺市役所 本館4階 401会議室

1. 開 会

2. 会長あいさつ

3. 付議事項

① 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）策定経過と今後のスケジュール 資料1

②南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）最終案について資料2

4. 副会長あいさつ

5. 閉 会

## 南砺市男女共同参画推進審議会委員

(50音順)

No.	委員氏名	団体名	役職	備考
1	安達 望	南砺市商工会		
2	池田 由美子	南砺市母子保健推進員連絡協議会		令和5年4月1日
3	岩井 透	南砺市社会教育委員会		
4	浦井 啓子	公募委員		
5	大坪 久美子	学識経験者 NPO法人 Nプロジェクトひと・みち・まち		
6	此尾 治和	南砺市社会福祉協議会		令和5年6月27日
7	佐竹 弘昭	男女共同参画推進員南砺市連絡会	副会長	
8	谷口 恵	公募委員		
9	戸成 博宣	南砺市地域づくり協議会連合会		令和5年5月9日
10	橋爪 央樹	南砺市PTA連絡協議会		
11	藤井 篤子	南砺市さわやかネットワーク		
12	水木 宏一	公募委員		
13	渡邊 美和子	砺波人権擁護委員協議会南砺地区委員会	会長	
14	和田 弘恵	南砺市民生委員児童委員協議会		

任期 令和4年6月1日～令和6年5月31日

南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）策定経過と  
今後のスケジュール

1. 趣旨

南砺市男女共同参画推進プラン（第2次）の期間は平成29年から令和8年までの10年間となっており、前期5年が経過し、社会の男女をとりまく状況や働き方に対する考え方等が著しく変化し、国・県の第5次計画が策定されたことから、①前期5か年の取り組みの評価、②指標の見直し、③後期5か年計画の見直しを行い、プラン一部改訂を行うもの

2. プラン見直しの経緯（これまでの動き）

			南砺市男女共同参画推進プラン		男女共同参画推進審議会			
			第1次：2007(H19)年度～2016(H28)年度 第2次：2017(H29)年度～2026(R8)年度		委嘱期間	審議内容	開催数	
2006	(H18)	年度		プラン策定				
2007	(H19)	年度	第1次	プラン	H18.7/10～ H20.3/31	・プラン策定	5回	
2008	(H20)	年度		↓				
2009	(H21)	年度						
2010	(H22)	年度						
2011	(H23)	年度			☆庁舎内アンケート実施			
2012	(H24)	年度		プラン見直し	H24.1/11～ H26.1/10	・プラン見直し ・プラン進捗状況確認	8回 1回	
2013	(H25)	年度		↓				
2014	(H26)	年度						
2015	(H27)	年度			★市民アンケート実施			
2016	(H28)	年度		第2次プラン策定	H27.1/20～ H29.1/19	・第2次プラン策定 ・プラン進捗状況確認	9回 1回	
2017	(H29)	年度	第2次プラン					
2018	(H30)	年度	第2次	↓	H30.1/25～ R2.1/24	・プラン進捗状況確認	3回	
2019	(R1)	年度						
2020	(R2)	年度						
2021	(R3)	年度						
2022	(R4)	年度		プラン見直し	★若者・子育て世代向け アンケート実施	R4.6/1～ R6.5/31	・プラン見直し ・プラン進捗状況確認	7回(予定) 2回(予定)
2023	(R5)	年度		↓				
2024	(R6)	年度						
2025	(R7)	年度						
2026	(R8)	年度	第3次プラン策定					

日 程	内 容
令和 4 年 6 月 14 日	第 1 回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 特別講演 テーマ：ジェンダー平等と男女共同参画と女性活躍 講 師：富山県国民健康保険団体連合会 常務理事 須河 弘美氏 (元富山県生活環境文化部長) (2) グループ討議
7 月 19 日	第 2 回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン (第 2 次) の内容について (2) 若者・子育て世代向けアンケートの結果について
8 月 30 日	第 3 回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン (第 2 次) の内容について ・南砺市らしさとは ・基本目標等の検討
10 月 18 日	第 4 回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン (第 2 次) の内容について ・南砺市らしさの具体的な表現方法について ・成果指標の検討
11 月 29 日	第 5 回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン (第 2 次) の内容について ・全文 (案) の検討 ・P4、P30～P32 の表記の検討 ・成果目標指標 (P47～P50) の加除修正、 R8 (R6) 年度に向けた目標値の確認
令和 5 年 1 月 17 日	第 6 回南砺市男女共同参画推進審議会 特別講演 テーマ：「南砺市男女共同参画推進プラン 見直しについて」 講 師：南砺市政策参与 須河 弘美氏 テーマ：「第 5 次富山県民男女共同参画計画の策定について」 講 師：富山県女性活躍推進課長 荻浦 明希子氏 付議事項 南砺市男女共同参画推進プラン (第 2 次) の改訂案について ・成果目標指標 (P47～P50) の加除修正、 R8 (R6) 年度に向けた目標値の確認
6 月 27 日	第 7 回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン (第 2 次改訂) 最終案について

## 3. 今後のスケジュール（予定）

月日	作業内容
6月27日	プラン改訂（案）のまとめ、【第7回審議会】
7月中旬	議会報告（中間）パブリックコメントの実施
8月	パブリックコメントを受け、プラン改訂（案）の再調整
9月	議会報告、プラン（改訂版）の公表



## 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）最終案について

## 1. プラン策定の背景と位置づけ（P1～序章、はじめに）

## ポイント①：プラン策定の趣旨（一部抜粋）

2次プランの5つの基本目標と基本方針はそのままとし、基本施策の一部を見直しました。見直しにあたり、令和4年6月に市内の若者・子育て世代向けに、男女共同参画に関する記述式のアンケート調査を行ったところ、家庭・地域・職場全ての面において未だ固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、男女共同参画社会のあるべき姿にはまだまだ不十分な状況であるということが見えてきました。第3次プランへのプロローグとして改訂したものです。

ポイント②：国「第5次男女共同参画基本計画」、県「富山県民男女共同参画〈第5次〉」、南砺市総合計画、南砺まちづくりプランとの位置づけについて見直しを行いました。

## 2. 南砺市の現状と将来への影響（P6～1章、南砺市の現状と将来への影響）

ポイント①：「南砺市人口ビジョン」令和2年3月に改定されたため、本プランにおいても見直しを行いました。

ポイント②：若者・子育て世代向け意識調査の結果をプランに組み込みました。

3. プランの基本的な考え方（P26～2章、プランの基本的な考え方）別図①参照

ポイント①：5つの基本目標と基本方針はそのままとし、国・県の改定ポイントとの整合性を図るため、新たに基本施策を5つ追加しました。

ポイント②：基本施策の追加に合わせて具体的施策を見直しました。

## 4. 成果目標指数（P40～4章、施策推進）

ポイント①：成果指数の見直しを行いました。

**【南砺市政策参与 須河氏からのアドバイス（第6回審議会に於いて）】**

- 1 男性の育児休業取得促進（育児介護休業法の改正・施行を踏まえて）
- 2 地域の意思決定への女性の参画促進（例：区長、地域づくり協議会）
- 3 アンコンシャス・バイアスへの気づきの促進と解消（10年遅れの意識を前に進める）

## 【別図①】

基本目標 1 男女が互いに尊重し合える意識づくり	
(1) 基本方針 男女共同参画意識の形成	
	基本施策
	③固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取り組みの推進
	・家庭、職場、地域、学校において「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への気づきと解消を促し、性別による固定的役割分担意識に基づく意識や制度、慣行について、男女共同参画の視点に立った見直しを推進します。
基本目標 3 男女が共に活躍できる社会づくり	
(2) 基本方針 家庭・地域社会における男女共同参画の推進	
	基本施策
	⑤地域活動における男女共同参画の推進
	・地域づくり協議会、自治会、町内会等、地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかけます。
	・地域での女性の参画に関する取組の事例や課題を調査し、地域活動における男女共同参画の取り組みを推進します。
	⑥男女共同参画意識の地域への浸透
	・地域において活動する民間等団体に対し、研修会の案内や情報誌の送付などの情報提供等を行います。
(3) 基本方針 働く場における環境づくりの推進	
	基本施策
	④就職期の若者や女性から選ばれるための対策
	・若者のUIJターン・Tターン就職を促進するため、県・市内外の高校生や大学生に対し、市内企業などの就職支援にかかる情報発信に取り組みます。
	⑤男性の育児休業取得の促進
	・男性の育児休業の取得促進を支援するため、国の両立支援等助成金制度の周知を図り、活用を促進します。
	・市においては、男性職員の育児参画関係休暇、配偶者の出産休暇の取得促進に努めます。

## 4章. 施策の推進

### 1. 官民協働の役割分担

#### (1) 市民の連携強化

本プランの推進にあたり、市民の意識啓発が重要であることから、南砺市協働のまちづくり支援センターの拠点機能を強化し、市民や地域、各種団体等に対する積極的な情報提供とともに、計画の周知や勉強会の開催など、市民等との連携強化に取り組みます。

#### (2) 地域・事業者との協働

本プランの実現には、市民、事業者がそれぞれ男女共同参画に対する理解と協力が不可欠です。このため、地域における各種団体やグループ等及び事業者と市が協働して事業を実施することが可能なものについて、積極的な事業の実施、さらには継続した活動に取り組みます。

#### (3) 男女共同参画推進員の能力向上

男女共同参画推進員は、本プランの実現に向けて、市民の機運を盛り上げ、必要な情報や意見等を行政に伝え、行政とともに施策等に反映する役割、さらには地域における男女共同参画に関する取り組みのリーダー的役割を担えるよう、能力向上等に取り組みます。

#### (4) 南砺市男女共同参画推進審議会との連携強化

南砺市男女共同参画推進条例に基づき設置している南砺市男女共同参画推進審議会において、諸施策の実施に関する運用面での基本的な事項等を審議するとともに、人材育成や専門家等との連携について、協議機会の拡充に取り組みます。

#### (5) 行政（市）

##### ① 庁内連携体制の強化

本プランの実施にあたり、施策の総合的かつ効果的な実施に向けて、関係部局が連絡・調整する機会を年1回以上設け、諸施策の普及や進行管理、さらには、関係部局が個々に収集する市民の意見や相談等についても情報の庁内共有や実施主体の調整等に取り組みます。

##### ② 市職員の意識啓発

本プランにおける諸施策の実効性を高めるため、市職員に対する研修会や情報提供、さらには職員が所属する自治会や団体等の活動における積極的な取り組みを促します。

### 2. 施策の進行管理

#### (1) 進捗管理のためのデータベース構築

本プランの進捗状況について、1次プランとの整合も考慮しつつ、設定した目標値を定期的に点検・評価するため、定量的な数値等の基本情報のデータベース化に取り組みます。

構築するデータベースは、担当部局がデータ更新を行い、定期的に更新される情報を一般に公表します。

#### (2) 中間評価の実施

本プランの策定後、概ね5年を目途として、各年で実施する事業評価等を踏まえた中間評価を実施し、必要な見直しを検討します。その際、必要に応じて、市民意識調査の実施等も検討することとし、施策評価の際の「見える化」に取り組みます。

#### (3) 定期報告の実施

本プランでは、10年間の計画期間において、5年、10年を目安として施策の進捗状況等を把握し評価することとしています。

こうした評価等については、原則、年次報告として南砺市男女共同参画推進審議会に諮るとともに、市のホームページや広報等を通じて公表することとします。

## 【成果目標指標】

基本方針	基本施策	成果指標	現状	目標値
			R3	R8
1. 男女が互いに尊重し合える意識づくり				
(1) 男女共同 参画意識 の形成	①男女共同参 画意識の形成  ③固定的な性 別役割分担意 識や無意識の 思い込みの解 消に向けた取 り組みの推進	「南砺市がジェンダーギャップ（性別 による格差）の解消に取り組んでいる と思う」と回答した市民数/有効回答数  【新】【市民意識調査】	9.2%	30.0%
2. 男女の人権尊重と暴力のない社会づくり				
(1) 配偶者等 からの暴 力の防止	①暴力を許さ ない社会の必 要性を周知・ 啓発する機会 の推進	人権啓発活動回数【新】  【担当課目標指標】	4回/年	6回/年
	②人権尊重の 意識づくりの 推進	DV防止に関する啓発活動回数【新】  【担当課目標指標】	2回/年	4回/年
(2) 被害者か らの相談 及び自立 を支える 環境づく り	①安心できる 身近な相談体 制の充実	DV相談窓口の紹介活動回数  【担当課目標指標】	1回/年	2回/年
	②被害者の自 立支援			

4章. 施策の推進

【成果目標指標】

基本方針	基本施策	成果指標	現状	目標値
			R3	R8
3. 男女が共に活躍できる社会づくり				
(1) 政策・方針決定の場への参画推進と人材育成	①審議会・委員会等への女性参画の推進	各種行政委員の中の女性委員の割合 【女性の公職参加状況調査より】	29.0%	40.0%
		行政推進員（354 団体）の女性の割合 【担当課目標指数】	0.3% (1/354 人)	3.0% (10/354 人)
		市職員の管理職（主幹級以上）の女性の割合 【南砺市特定事業主行動計画より】	18.4%	30.0%
(2) 家庭・地域社会における男女共同参画の推進	①子育て支援	延長保育事業の利用者数【見直し】 【担当課目標指数】	620 人	650 人
		病児・病後児保育事業の利用者数 【見直し】 【担当課目標指数】	1,072 人	1,700 人
		地域主体の学童保育実施数（さんさん広場）【担当課目標指数】	8 箇所	11 箇所
		子育て・親育ち応援事業受講者数【新】 【担当課目標指数】	117 人	80 人
		就労しながら無理なく子育てができると感じる保護者の割合 【総合計画評価指数】	62.1%	65.0%
	②高齢者の自立と介護者支援	介護予防活動への参加率【新】 【総合計画評価指数】	2.6%	5.0%
	③障がい者ひとり親家庭・外国人等の自立支援	障がい者一人当たりの障がい者支援サポーター数 【総合計画評価指数】	0.09 人	0.11 人
	④ボランティア・NPO等との活動推進	ボランティア活動に参加している市民の割合 【総合計画評価指数】	30.4%	45.0%

## 【成果目標指標】

基本方針		基本施策	成果指標	現状	目標値
				R3	R8
		⑤地域活動における男女共同参画の推進	地域づくり協議会(31団体)の会長の女性の割合 【担当課目標指数】	3% (1/31人)	30%
		⑥男女共同参画意識の地域への浸透	地域づくり協議会(31団体)事務局長の女性の割合【新】 【担当課目標指数】	16% (5人/31人)	30%
	(3) 働く場における環境づくりの推進	②仕事と家庭の両立支援 ⑤男性の育児休業取得の促進	市男性職員の配偶者出産休暇の取得率【新】 【南砺市特定事業主行動計画より】	70.6%	80%
			市男性職員の育児休業の取得率の向上【新】 【南砺市特定事業主行動計画より】	35.3%	(向上)
(4) 安全・安心な環境づくりと防災体制の確立	②防災における男女共同参画の推進	防災こころえ隊員における女性隊員の割合【担当課目標指数】	21.6%	30%	
		自主防災組織(37団体)における女性防災士が配属されている団体数 【担当課目標指数】	11団体	18団体	
4. 男女の健康支援					
(1) 出産と子育て開始時の安心確保	①妊娠・出産期の健康対策の推進	乳がん検査受診率【新】 【担当課目標指数】	32.9%	50.0%	
		子宮頸がん検査受診率【新】 【担当課目標指数】	30.5%	50.0%	
		妊婦健康診査の受診率【新】 【担当課目標指数】	77.0%	87.0%	
		不妊治療費助成制度活用による妊娠成功率【新】 【担当課目標指数】	49.3%	32.0%	
5. 男女共同参画社会を推進する体制づくり					
(1) 推進体制の充実・強化	② 男女共同参画推進員の活用	男女共同参画推進員向け研修会の参加人数(年間のべ数)【新】 【担当課目標指数】	47人	70人	

(案)

# 南砺市 男女共同参画推進プラン (第2次改訂)

～ 共に認め支え合う 南砺の明るい未来に向けて ～



南 砺 市

南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）  
～ 共に認め支え合う 南砺の明るい未来に向けて ～

目 次

序章	はじめに	1
1	プラン策定の背景と位置づけ	1
2	プランの概要	5
1章	南砺市の現状と将来への影響	6
1	南砺市の現状	6
2	人口減少の将来への影響	11
3	若者・子育て世代向け意識調査の結果	12
4	男女共同参画社会推進の課題	24
2章	プランの基本的な考え方	26
1	南砺市が目指す男女共同参画社会	26
2	施策の体系	28
3章	基本施策	29
1	男女が互いに尊重し合える意識づくり	29
2	男女の人権尊重と暴力のない社会づくり	31
3	男女が共に活躍できる社会づくり	33
4	男女の健康支援	37
5	男女参画社会を推進する体制づくり	38
4章	施策の推進	39
1	成果目標指数	39
付録		43
1	若者・子育て世代向け意識調査の結果	43
2	南砺市男女共同参画推進審議会	73
3	南砺市男女共同参画推進審議会委員	74
4	南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）の策定経過	76

## 序章. はじめに

### 1. プラン策定の背景と位置づけ

#### (1) 男女共同参画に関する動向

国連が昭和 50 年に「国際婦人年」を定め、同年に開催された国際婦人年世界会議で「世界行動計画」(メキシコ宣言)などが採択、各国政府には計画の実施について道義的責任が課されました。

その後、昭和 54 年 12 月に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(以下、「女子差別撤廃条約」という。)」が採択されるなど、女性の地位向上に向けた取り組みが世界的規模で広がっていきました。

2015 年(平成 27)年 9 月の国連サミットでは、持続可能な開発目標(SDGs)を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、17 のゴールが提示されました。そのゴール 5 として「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」が掲げられています。

我が国では、「女子差別撤廃条約」の批准(昭和 60 年)を契機として、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「男女雇用機会均等法」という。)」の制定や「国籍法」の改正等の法律が整備され、平成 11 年には、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の最重要課題として位置づけた「男女共同参画社会基本法」が施行、平成 12 年には「男女共同参画基本計画」が策定されました。

また、平成 13 年には、内閣府に「男女共同参画局」が設置されるとともに男女共同参画会議の各種専門調査会において男女共同参画社会の実現を目指した具体的提言が行われています。その後、「男女共同参画基本計画(第 2 次)(平成 17 年)」を経て、平成 22 年には「第 3 次男女共同参画基本計画」、平成 27 年には「第 4 次男女共同参画基本計画」、令和 2 年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

一方、富山県においては、「婦人の明日をひらく富山県行動計画(昭和 56 年)」の策定以降、「新とやま女性プラン(平成 4 年)」の策定の後、平成 13 年 4 月に「富山県男女共同参画推進条例」の施行、同年 12 月には、この条例に基づく「富山県民男女共同参画計画」が策定されました。その後、この計画を継承・発展し、平成 19 年 2 月に「富山県民男女共同参画計画(第 2 次)」を策定、平成 24 年 3 月には富山県のあらゆる分野への男女共同参画の促進に向けて「富山県民男女共同参画計画(第 3 次)」、平成 30 年「富山県民男女共同参画計画(第 4 次)」が策定され、令和 5 年 3 月には第 5 次計画が策定されています。

併せて、平成 18 年に策定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(富山県 DV 対策基本計画)」については、DV 防止法の改正に伴い、更なる被害者支援対策を図るため、平成 21 年 3 月に計画が改定され、その後、令和 3 年 3

月には、第4次計画が策定されています。現在、社会全体での配偶者等からの暴力（DV）の根絶を目指しています。

## (2) プラン策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により社会のあらゆる分野で活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受でき、共に責任を担うべき社会とされています。

少子高齢化とともに人口減少が進行する中、男女共同参画社会の実現は、地域の多様性と活力を高め、経済的に力強い発展や男女間の実質的な機会の平等を担保する観点からも、社会全体で取り組むべき重要な課題です。

本市では、平成18年4月に「南砺市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画社会の推進についての基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにし、男女共同参画社会の実現を目指してきました。

この条例に基づき、平成19年3月に「南砺市男女共同参画推進プラン（以下、「1次プラン」という。）」を策定、その10年後には、社会・経済情勢の変化への対応や南砺市総合計画後期計画との整合を図るため大幅な見直しを行い、2次プランを策定しました。

2次プランの前期（5年間）が経過したことを踏まえ、これまでの進捗状況を把握し、昨今の社会情勢の変化への対応を図るため、一部の見直しを行いました。

具体的には、2次プランの5つの基本目標と基本方針はそのままとし、基本施策の一部を見直したものです。

見直しにあたり、令和4年6月に市内の若者・子育て世代向けに、男女共同参画に関する記述式のアンケート調査を行ったところ、家庭・地域・職場全ての面において未だ固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、男女共同参画社会のあるべき姿にはまだまだ不十分な状況であるということが見えてきました。

家族のあり方やコミュニティの存続、さらには、雇用・経済活動の増進など、社会的な変化や課題に対応するためには、本市の特性を踏まえ、関連施策を含む総合的な取り組み、男女を問わず、多様な人材が活躍できる社会づくり、誰もが暮らしやすいまちづくりを進めることが、喫緊の課題であることに変わりはありません。今後、男女共同参画社会の実現のため、実効性のある取り組みについて再検討し、3次プランへのプロローグとして改訂したものです。

(3) 位置づけ

本プランは、南砺市男女共同参画推進条例第 10 条の規定に基づき、「男女共同参画推進のための総合的かつ具体的な施策をとりまとめる」行動計画であり、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に規定する「市町村男女共同参画計画」として、国の「**第 5 次男女共同参画基本計画**」、富山県の「**富山県民男女共同参画計画〈第 5 次〉**」を勘案して策定しました。

また、本プランは、配偶者等からの暴力の根絶や被害者の相談・支援体制の充実などに関する項目については、「DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）」第 2 条の 3 第 3 項に基づく市町村基本計画、並びに、女性の社会進出、参画促進等に関する項目は、「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」第 6 条第 2 項による推進計画として位置付けます。

さらに、本プランは、南砺市総合計画の見直しに基づく部門別計画の一つであると同時に、男女共同参画施策を総合的に推進するため、市の各部門の施策を男女共同参画の視点で横断的に捉えるものです。

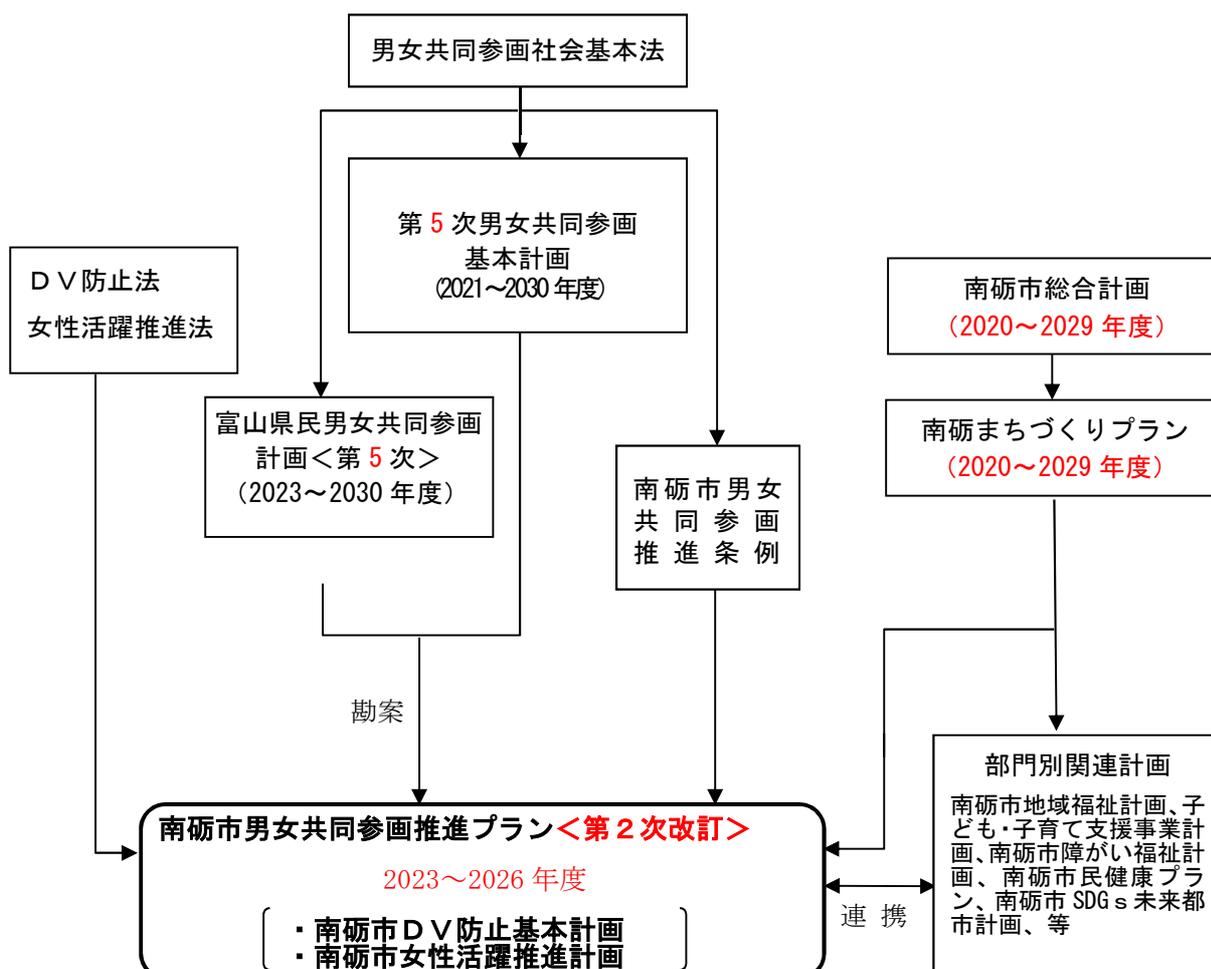


図-1 本プランの位置づけ

## 2. プランの概要

### (1) 目的

本市は、男女一人ひとりが社会の対等な構成員としてともに認め合い、従来の固定的概念を改め、相互の人権を尊重し、自らの意思と責任において、あらゆる分野に自由に参画できる社会の形成、すなわち、「互いに認めあい、支えあう社会を目指して」、もって男女が均等に社会の利益を享受でき、かつ、ともに責任を担うべき社会に向けた取り組みを進めてきました。

本プランは、急速に進む少子高齢化や地域社会の変容、社会環境、生活環境の変化等に対応するため、**本市の特徴を踏まえ**、男女が共同参画する新しい社会づくりに反映できるように、必要な取り組みを体系的にとりまとめることを目的とします。

#### 【目指すべきまちの姿】

##### ■未来に希望がもてるまち

子どもたちへの教育や子育て環境の充実を図り、地域全体で子どもたちの育みを支える体制を整えるとともに、南砺で家庭を持ちたい、子育てしたいと思う若者の希望に応え、子どもたちが南砺に生まれてよかったと思える、希望に満ちあふれた地域づくりを進めます。

##### ■多様な幸せを実感できるまち

年齢や性別、国籍をはじめ、多様な生き方や考え方などを受け入れ、個性を認め合い、幸福感が得られる社会の構築を図り、自身の人生を振り返ったときに、「このまちに住んでよかった」と思えるような地域づくりを進めます。

##### ■心豊かな暮らしができるまち

ワーク・ライフ・バランスの実現と多様な働き方への支援を図り、都市基盤の充実をはじめ、地域活力を支える産業の振興や後継者の育成に取り組みます。

##### ■皆で考えともに行動するまち

地域への愛着や誇りの熟成、地域づくりを担う人材の育成を図るとともに、情報共有やコミュニケーションの充実、参加したくなるまちづくり方策を、皆で考えともに行動することで、市民と行政の協働による開かれたまちづくりを推進します。

参考：第2次南砺市総合計画（2020年3月）

### (2) 期間

本プランの期間は、2017（平成29）年度から2026（令和8）年度までの10年間としています。当初の5年間（2017～2021年度）の前期が経過したことから、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により一部を見直し、2023（令和5）年度から2026（令和8）年度の後期を改訂プランの期間とします。

## 1章. 南砺市の現状と将来への影響

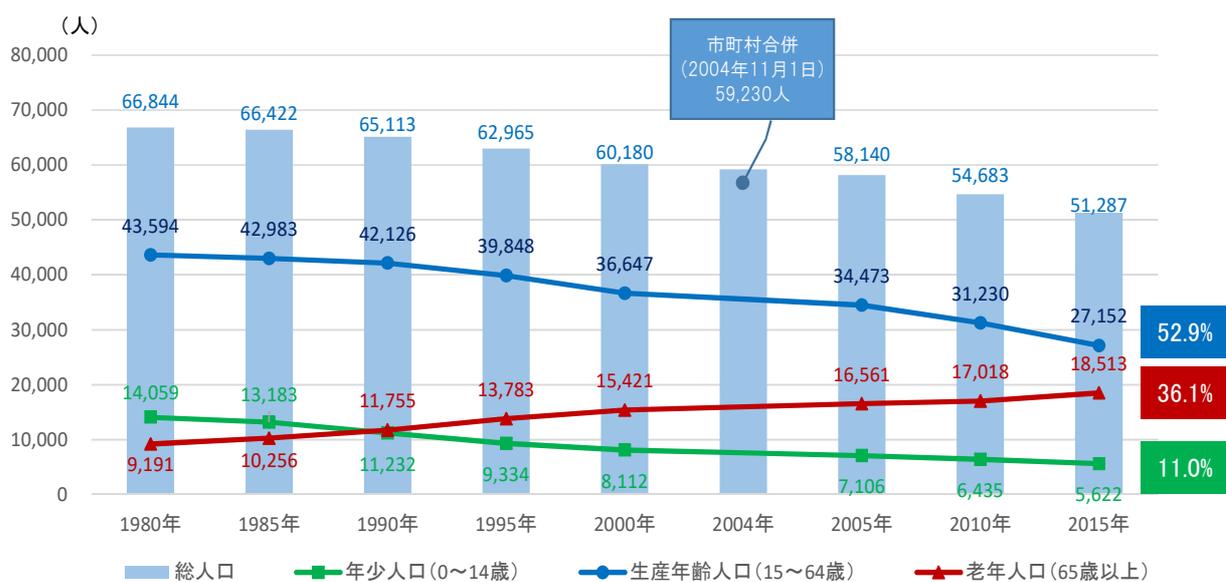
### 1. 南砺市の現状

#### (1) 人口の推移

南砺市の人口は1950年の約81,000人をピークに減少が続き、2015年には51,287人となっており、1980年から23.3%減少しています。

年齢3区分別人口をみると、年少人口（0～14歳）、生産年齢人口（15～64歳）は減少し続けています。年少人口（0～14歳）の割合は1980年に21.0%でしたが、2015年には11.0%となり、5,622人まで減少しています。生産年齢人口の割合は1980年に65.2%でしたが、2015年には52.9%となり、27,152人まで減少しています。

一方、高齢化が進行し、老年人口（65歳以上）の割合は、1995年には高齢化率が21.9%となり、全国平均よりも10年以上早く「超高齢社会(注)」を迎えました。2015年に36.1%となり、団塊世代が老年人口区分に加わることとなるこの時期以降、老年人口の割合がさらに上昇すると考えられます。



出典: 国勢調査(年齢不詳は除いている)

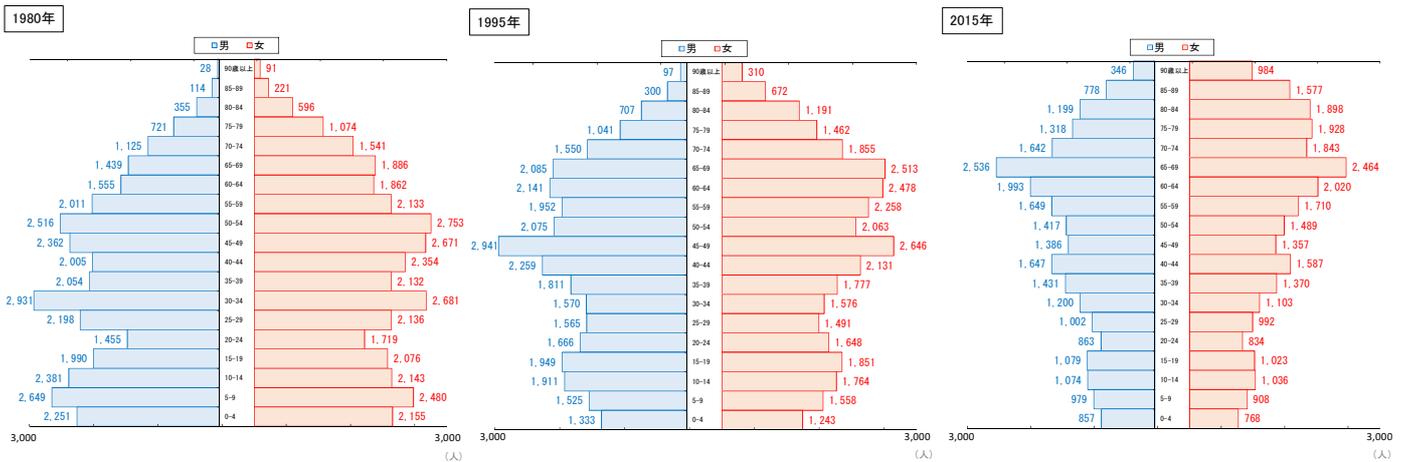
図-2 本市の人口推移 出典: 「南砺市人口ビジョン」

(注) 超高齢社会: 総人口に対する65歳以上の高齢者人口の割合を高年齢率という。世界保健機構(WHO)や国連の定義では高年齢率が7%を超えた社会を「高齢化社会」、14%を超えた社会を「高齢社会」、21%を超えた社会を「超高齢社会」という。我が国は2007年に高年齢率が21%を超え「超高齢社会」となった。

(2) 年齢別性別人口構成の推移

南砺市の年齢人口構成は、1980年には高齢者が少なく、それを現役世代（生産年齢人口）が支える「ピラミッド型」を形成していましたが、1995年には底辺が狭まり「ひょうたん型」を形成するようになりました。2015年ではその傾向が一層進行して「逆ピラミッド型」を形成するようになり、少子高齢化が進んでいることがわかります。

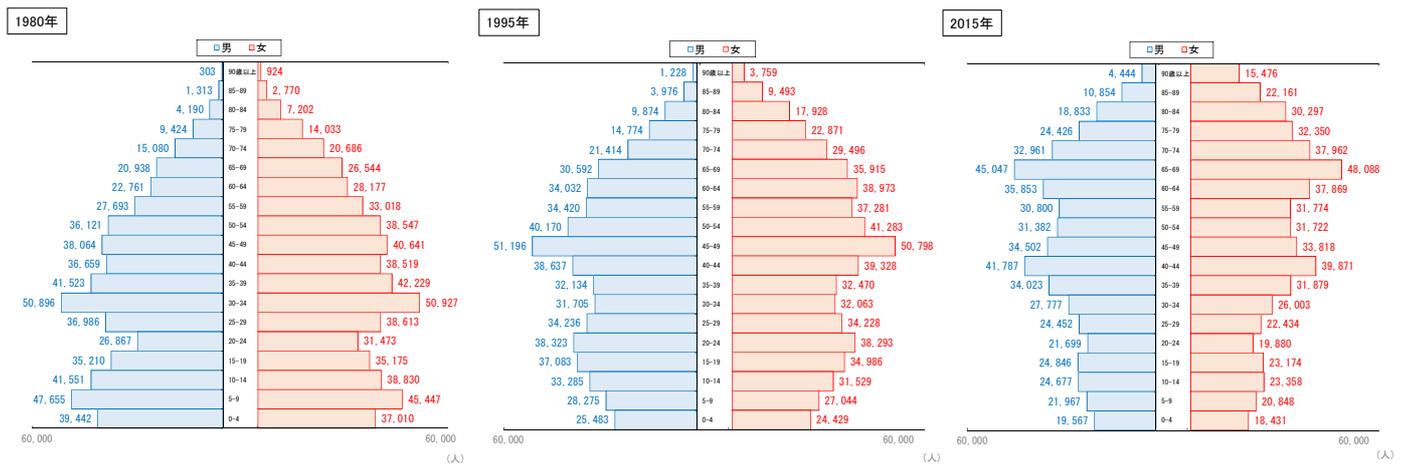
富山県と比べると、ほぼ同じ傾向で推移していますが、2015年時点で南砺市の方が、年少人口が少なく、老年人口が多くなっており、やや少子高齢化が進んでいることがわかります。



出典「国勢調査」(年齢不詳は除いている)

図-3 (左から) 1980年、1995年、2015年の南砺市の人口ピラミッド

出典:「南砺市人口ビジョン」



出典:「国勢調査」(年齢不詳は除いている)

図-4 (左から) 1980年、1995年、2015年の富山県の人口ピラミッド

出典:「南砺市人口ビジョン」

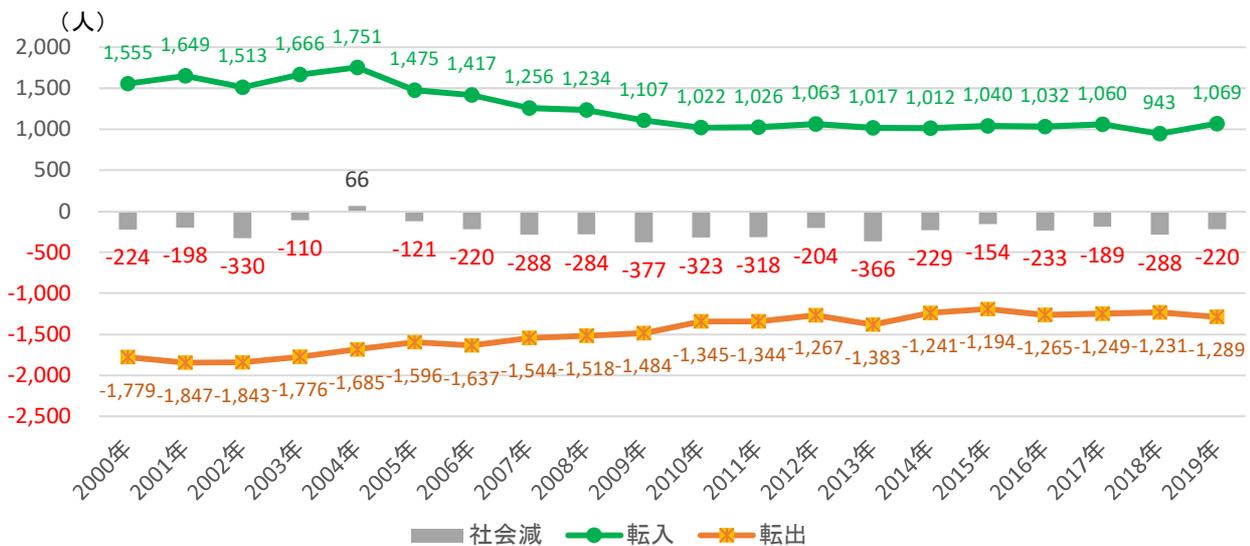
## 1章. 南砺市の現状と将来への影響

### (3) 転入・転出の推移

社会増減は2000年以降、ほぼ一貫して転出超過となっており、ここ数年は200人前後の転出超過が続いています。

転入数、転出数ともに、2018年まで減少傾向でしたが、2019年は増加に転じています。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。



出典：富山県人口移動調査

図-5 転入・転出の推移

出典：「南砺市人口ビジョン」

直近の社会変動（平成30（2018）年10月～令和元年（2019）年9月）では、15～34歳までの転出超過が全体の転出超過数の多くを占めています。

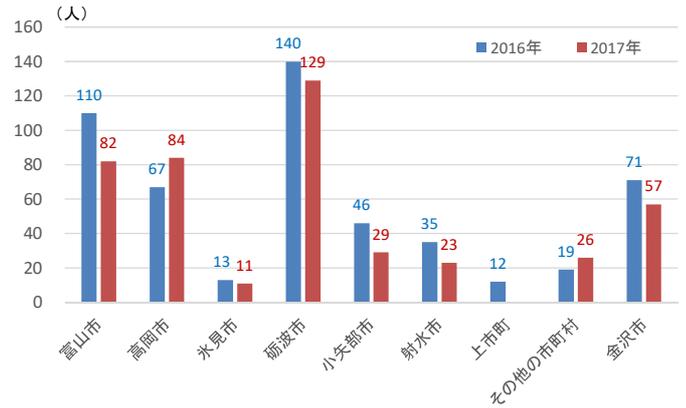
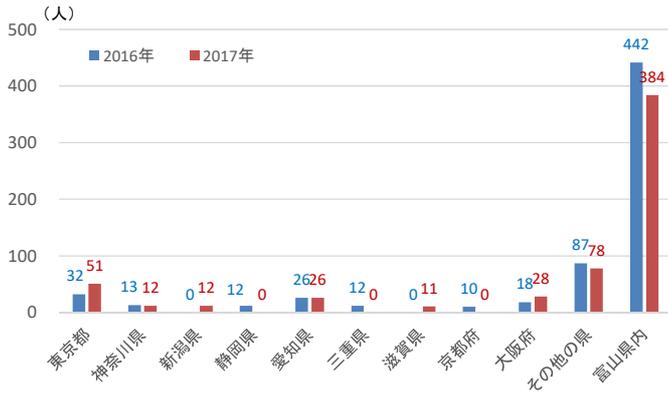


図-6 社会動態の年齢別内訳

出典：南砺市政策推進課

(4) 転入元・転出

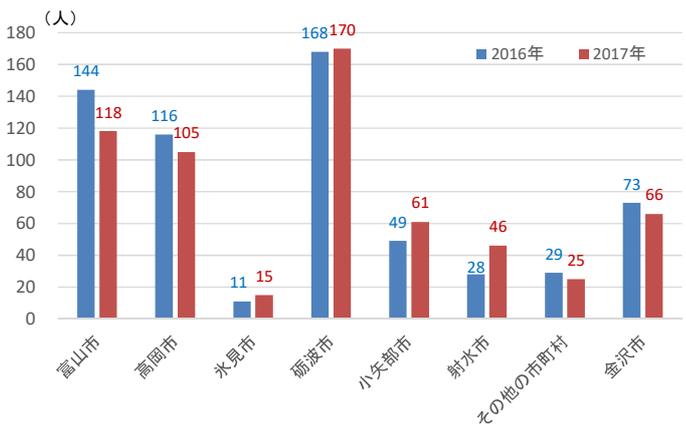
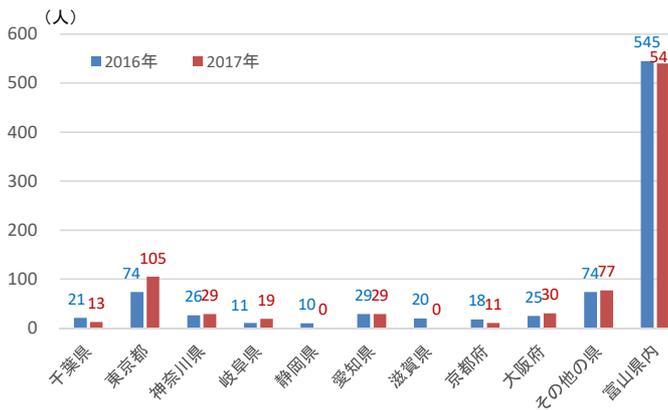
2016年と2017年の社会増減の詳細について、転入元を都道府県別にみると、富山県内がもっとも多くなっています。次いで、東京都、愛知県、大阪府からの転入が多くなっています。市町村別にみると、砺波市からの転入がもっとも多く、次いで、富山市、高岡市が続きます。隣接する金沢市からの転入も多い状況です。



図表-7 転入元 (全国・富山県内)

出典：総務省 住民基本台帳人口移動報告  
出典：「南砺市人口ビジョン」

都道府県別にみると、転出先でも富山県内がもっとも多くなっています。次いで、東京都、愛知県、大阪府と続きます。市町村別では砺波市への転出がもっとも多くなっています。次いで、富山市、高岡市が続きます。金沢市への転出は4番目に多くなっています。



図表-8 転出先 (全国・富山県内)

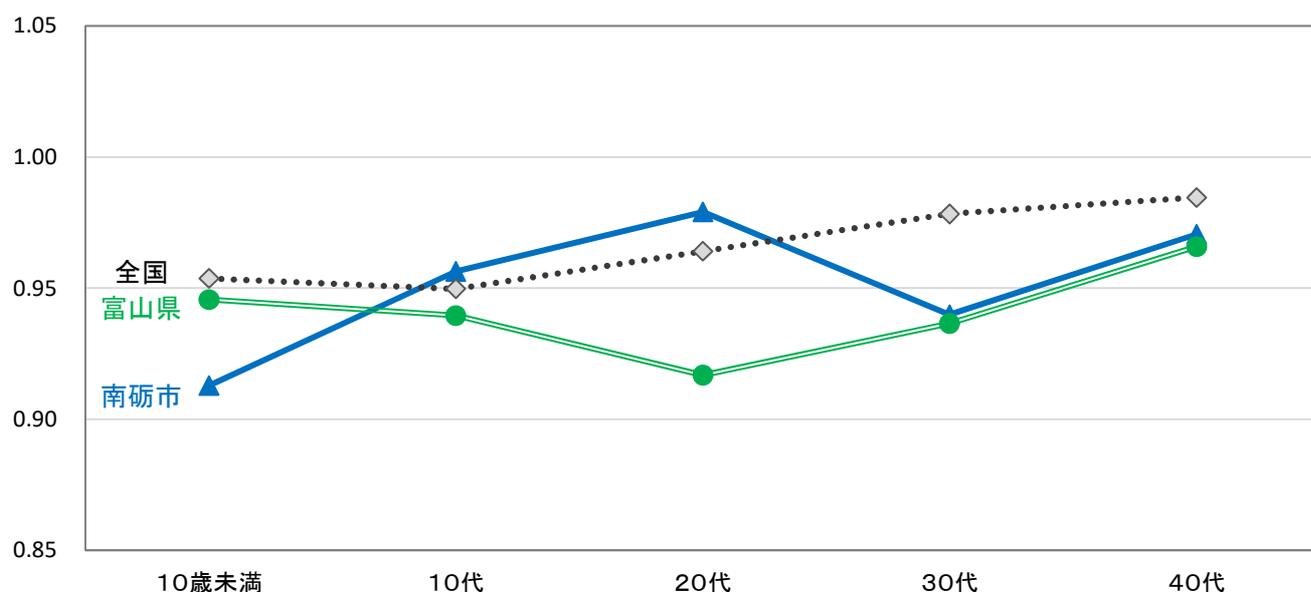
出典：総務省 住民基本台帳人口移動報告  
出典：「南砺市人口ビジョン」

## 1章. 南砺市の現状と将来への影響

転入元、転出先はほぼ同じ都道府県や県内の市となっており、転出先は、県内他市が半数以上を占めています。そしてどの都道府県・市に対しても転出超過となっています。転出入を年齢別に見ると、10代後半から20代前半の層の転出が多く、また、20代後半から30代前半については転入が少なく、転出が多くなっています。とくにこの層の女性の転出が多く見られます。これらのことから、転出は進学、就職、結婚が理由となっていることが推測されます。市内に若者の希望する職種の仕事がないことや、結婚を機に市外での居住を希望するようになる可能性があります。

### (5) 年代別女性比率

2010年の南砺市の10歳未満から40代の女性比率(注)は0.97となっており、全国とほぼ同じ水準となっています。年代別にみると30代、40代は全国よりも低くなっていますが、10代、20代では高くなっています。



出典: 2015年国勢調査

図表-9 年代別女性比率 (女性人口/男性人口) (2010年)

出典: 「南砺市人口ビジョン」

## 2. 人口減少の将来への影響

### (1) 地域生活への影響

一定規模の人口を前提として成り立っている小売や飲食、医療などの住民サービスが地域から撤退することで日常生活が不便になるおそれがあります。日常生活が不便になることでさらに人口が流出するという悪循環に陥る可能性が考えられます。

### (2) 地域経済への影響

生産年齢人口が減少すると就業人口が減少します。農林水産業や伝統産業などの業種で労働力不足が発生すると考えられ、これらの産業の成長力が阻害され、市全体の経済成長が鈍化することが考えられます。

また、人口減少により個人消費が縮小し、地域経済が悪化する可能性があります。

### (3) 歳入・歳出への影響

人口が減少することで、市民税は減少します。一方、高齢化率は高くなることから介護の需要増が見込まれ、扶助費が増加します。このことにより、市財政の硬直化を招き、ほかの世代が必要な行政サービスを受けられなくなる可能性が考えられます。

### (4) 公共施設への影響

人口減少が進むにつれ、公共施設の需要も減少します。その結果、公共施設の統廃合を進めなくてはならず、市民は居住地の近隣では公共施設を利用できなくなる可能性が考えられます。

### 3. 若者・子育て世代向け意識調査の結果

本プラン策定時に実施した「南砺市男女共同参画社会に関する意識調査」に加え、プラン見直しのために「若者・子育て世代向けアンケート」を2022年6月に実施しました。

#### (1) 調査概要

##### ①調査対象

南砺市内在住の若者・子育て世代 235 名

##### ②調査方法

市ホームページへの掲載、公立保育園在児の保護者へ保育園 ICT「CODMON」からの案内

##### ③調査期間

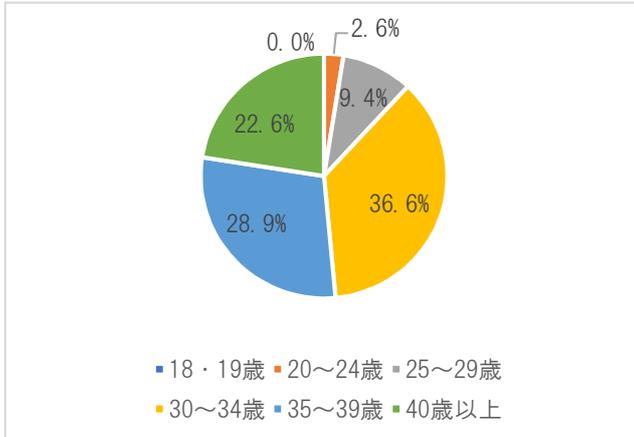
2022年6月1日～30日の30日間

##### ④調査の回答方法

富山県電子申請サービス（インターネット）による

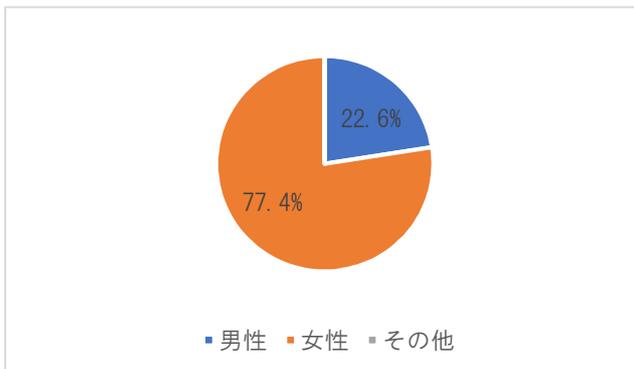
(2) アンケート調査の結果

①年齢



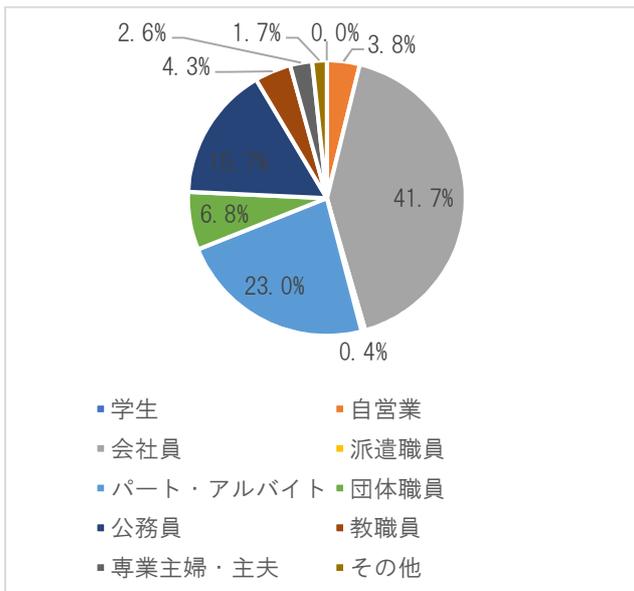
年齢		
18・19歳	0	0.0%
20～24歳	6	2.6%
25～29歳	22	9.4%
30～34歳	86	36.6%
35～39歳	68	28.9%
40歳以上	53	22.6%
計	235	100.0%

②性別



性別		
男性	53	22.6%
女性	182	77.4%
その他	0	0.0%
計	235	100.0%

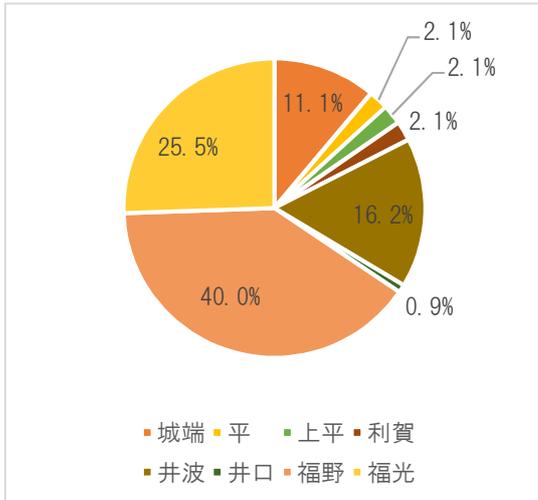
③職業



職業		
学生	0	0.0%
自営業	9	3.8%
会社員	98	41.7%
派遣職員	1	0.4%
パート・アルバイト	54	23.0%
団体職員	16	6.8%
公務員	37	15.7%
教職員	10	4.3%
専業主婦・主夫	6	2.6%
その他	4	1.7%
計	235	100.0%

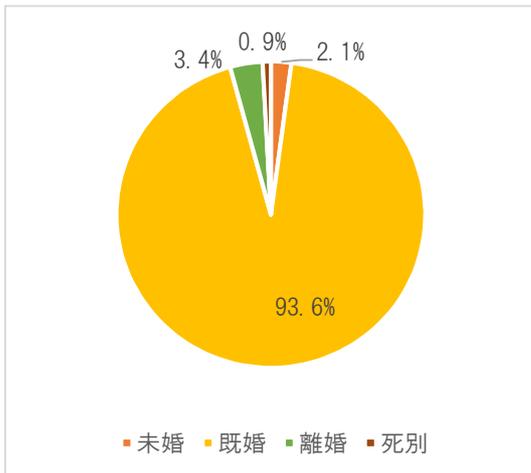
1章. 南砺市の現状と将来への影響

④居住地



居住地		
城端	26	11.1%
平	5	2.1%
上平	5	2.1%
利賀	5	2.1%
井波	38	16.2%
井口	2	0.9%
福野	94	40.0%
福光	60	25.5%
計	235	100.0%

⑤婚姻状態



婚姻状態		
未婚	5	2.1%
既婚	220	93.6%
離婚	8	3.4%
死別	2	0.9%
計	235	100.0%

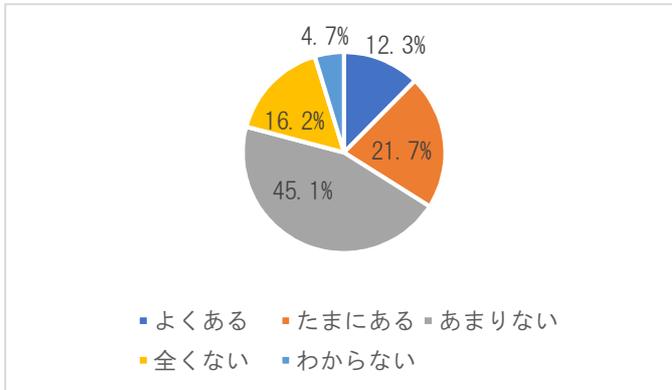
⑥子どもの有無



子どもの有無		
あり	229	97.4%
なし	6	2.6%
計	235	100.0%

## 1. 家庭

①ご家庭において、性別による不平等を感じる時はありますか。



よくある	29	12.3%
たまにある	51	21.7%
あまりない	106	45.1%
全くない	38	16.2%
わからない	11	4.7%
計	235	100.0%

「よくある」「たまにある」を合わせると34%が家庭において不平等を感じています。家事育児の分担、価値観や意識に不平等感を感じる人が多いようです。その解消のためには、意識の改革や働き方を変えるなど、社会全体で取り組む必要があるとの意見がありました。

②それはどんな時ですか。

家事育児負担について
<ul style="list-style-type: none"> <li>夫の思考が前時代的であり、家事等をしない。 家事をしないのに家計の負担は変わらず結婚している意味がない</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>私と母でご飯の支度をしていても父は動かない。家計は父の給料が基本だが、私も父と同じくフルタイム勤務なのに、なぜ家庭になると父が動かない時間が多いのかと不満に思う。また、弟が実家に帰省した時も似た状況であるため、女兄弟と男兄弟での違いを感じる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>家事育児を一手に担っている。たまに周りの人が手伝うと感謝の意を伝えるように強要される。普段やっている私に対しては感謝の言葉がないのに。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>自分は、授乳はできないし、寝かしつけも上手にはできないので、料理やお風呂、ゴミ捨て、洗濯など他の部分でカバーしようとしている。男性の育休取得は職場の状況が許さなかったし、上司の理解もなかった。こういった部分は不公平さを感じます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>夫婦共に残業しなきゃならない時にも、途中で仕事を切り上げて子供の世話を自分がしている時が多い。(女性は家庭を優先？自分の仕事内容が甘く見られている？)</li> </ul>
特に価値観・意識について
<ul style="list-style-type: none"> <li>家事育児は女性が中心にやるものだという意識が社会的にも家庭的にも根強くある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>妻としての役割、嫁としての役割、母としての役割が多すぎる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>無意識的に「女性が家事をする。子育ても基本的に女性がする」みたいな感じがする。子供の風邪で休むのも母親。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>共働きでフルタイム勤務しているのに、家事負担はすべて女性になっている。それに</li> </ul>

## 1章. 南砺市の現状と将来への影響

ついて当然のように振る舞い、役割分担をする意志がない。

- ・地域の行事や仕事を優先することに対して、家庭内での許容範囲が男性の方が広い。

③どのような変化があれば、暮らしやすい環境になると思いますか。

### 家事育児等の分担・協力

- ・これは自分の担当じゃないからと割り切るのではなく、お互い積極的に手伝いあうようにすること。
- ・共働きなら家事も分担できたら良い。
- ・夫婦2人の子どもたちなので、もう少し保育園や学校の準備、病院受診、子どもの体調不良時の欠勤など、協力してほしい。
- ・家事の平等または、母親が家事に専念できるよう父親の給料が上がるとよい。
- ・家事を気軽にアウトソースできるようになれば暮らしやすい環境になると思う。
- ・父親も子どもの食事やお世話に自ら係わってくれるといい環境になると思う。年配の家族も男女平等を理解してくれるといい。

### 職場環境が変わる（変える）

- ・女性の給与を上げる。年金生活者を優遇するのではなく、若い人をもっと金銭的に優遇すべき。
- ・会社の育児参加における理解
- ・男女比ない給料構成
- ・夫の仕事が定時で終わり、家庭に時間があること。

### 意識変革

- ・男の人でも当たり前子供を見ることが出来る世の中になればいいと思う。子どもの発熱の呼び出しに、パパや祖父が迎えに来ることが普通になればいいと思う。
- ・家族全員が協力できるような気持ちと時間的余裕。
- ・自分のことは自分でやる、男女差でこうすべき、という意識や口出しをしない。
- ・両親の収入安定、休日の確保が必要
- ・男も仕事を休んで子育てに参加しやすくする。

④その変化を生み出すためには、何が必要だと思いますか。

### 職場環境が変わる（変える）

- ・父親側の会社の理解。同僚の協力。
- ・社会が変わればいい。定時で帰れる雰囲気作り。業務内容の見直し。
- ・仕事先の上司の意識が変わる必要がある。
- ・会社が強制的に育休を取らせる

### 自治体による支援体制の強化

- ・ シルバー人材センターなどで家事をやってくれる人と、子育て世代の縁結びみたいなことを自治体にしてもらいたい。
- ・ 放課後児童クラブから家までの送迎。子供の人数によって減税してほしい。  
病後児保育等、何をするにしても手続きが面倒。もっと簡単にスムーズに申し込みができる流れを作ってほしい
- ・ 金銭面においては、片親世帯への支援などはいろいろ考えられているのに、多子世帯(子どもが4人以上)への支援などがあまりないので苦しい。子どもの人数分だけお金はかかるのに、そこに対しての保証などが十分ではない。金銭面的に余裕が出来たら、家事育児も楽になる部分も出てくる。
- ・ 国、市からの子育て世帯への給付金。こども手当の増額。市からの金銭面での支援の強化。

### 意識変革

- ・ 個人が言っても、あなただけ。あなたの周りだけと捉えられると思うので、現在の私たちの生活スタイルや考え方など一般的なモデルケースとして理解してもらえるように、広報のコラムや老人会の何かなど常に情報が無意識にでも入るようにする。理解してもらえると同居しやすい。若い世代も増えると思うし、共働きで子供のいる家庭には助けてもらえるメリットあると思う。
- ・ 50代60代に伝わるように、テレビや新聞で今の家庭のあり方を教えてあげて欲しい。今は、みんなが協力してなんでもやるべきだと思うから。
- ・ 年配者、地域の意識改革

### 主に父親向けの情報共有の場

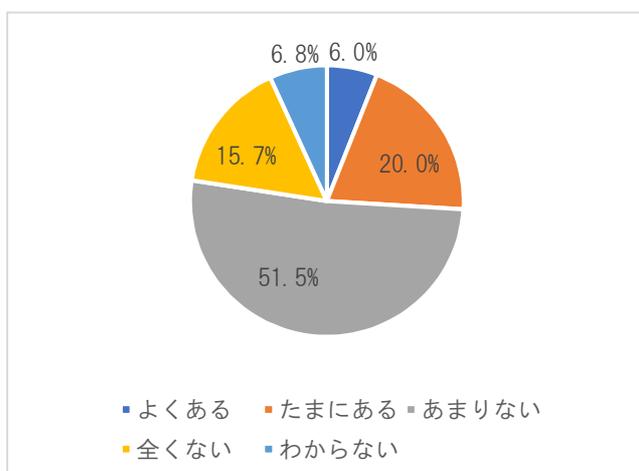
- ・ 他の父親の日々の取り組みを知ることが有効だと考えます。
- ・ お父さん同士の会話する機会をつくる。
- ・ 父親の仕事が忙しすぎないように会社や社会が取り組んでくれること。  
離乳食の作り方や育児への協力のしかたなどは、母親にだけ教えるのではなく、むしろ父親への教育の場が必要だと思う。  
年配の家族には家族が話しても理解してもらえないので、地域で教室を開いて学ばせる機会が必要だと思う。

### その他

- ・ 地域の行事、役など本当に必要なものを精査していく必要があると思います。  
人口が減っていくにもかかわらず、役ややり方などが変わらなければ出ていきたくなくなるのもとてもよくわかります。守っていくことも大事ですが、寛容になって取捨選択をしていかないといけないと思います。

## 2. 職場・学校

①ご自身の職場や学校等において、性別による不平等を感じることはありますか。



よくある	14	6.0%
たまにある	47	20.0%
あまりない	121	51.5%
全くない	37	15.7%
わからない	16	6.8%
計	235	100.0%

「よくある」「たまにある」を合わせると26%が学校や職場において不平等を感じています。これは、家庭において不平等を感じる割合より14ポイント少なくなっています。また、「あまりない」「全くない」の割合は67.2%です。家庭においての不平等感と比較すると、5.9ポイント多くなっています。

②それはどんな時ですか。

<b>職務内容</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給や仕事の割り振り、発言権等。</li> <li>・男女共に無意識の決めつけのようなものがあり、仕事の量や質が性差によって大きく違っていると思う。ジェンダーギャップ解消に対する意識は若い世代を中心に改善しつつあるので懸念はしていないが、早急に改善したい場合は管理者や中高年の世代にセミナーを開催してはどうかと思う。ただ、対象となる方に限って自分は大丈夫と思っているので、根深い課題だと思う。</li> <li>・力仕事の時、できることでも力がないと思われてやらせてもらえない。</li> <li>・男女で区別して分担する仕事内容があると感じるところ。</li> </ul>
<b>職場環境</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が子供関係で欠席してもとがめられないが、男性の場合は休む必要があるの?と言われる。奥さんをお願いしたらなどと言われる。</li> <li>・育休などの男性の取得率が低い制度について、理解している人が少なすぎる為、取得の手続きや対応がスムーズにいかない。取得後の対応も男女で差がある。</li> <li>・職場では男性は管理職が多く給与の格差を感じる。</li> </ul>
<b>職場や周りの人の価値観・対応</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年配の人との関わりで昔の男尊女卑な考え方をよく感じる。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・（無口な男性社員や挨拶を返さない男性社員に対しても）挨拶は女性からしてほしい、女性はいつも笑顔でいてほしい等言われた時。</li> <li>・お客様からのクレームが、対女性だと強い口調で言われ、対男性だとそこまで言われなかった時。</li> </ul>
<b>職務以外</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性しか掃除当番がない。それなのに除雪は女性もする。 （中年男性に掃除させるとめちゃくちゃにされるという意見あり）</li> <li>・掃除やお茶出しを女性がしているとき。</li> </ul>

③どのような変化があれば、過ごしやすい（働きやすい）環境になると思いますか。

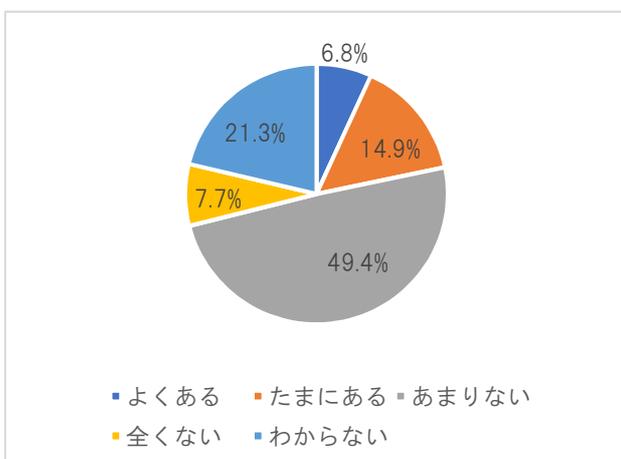
<b>職場環境</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性専用の着替え場所、トイレが全ての施設に設置される。男女平等について考える機会を設ける</li> <li>・夫や祖父も、こどもの体調不良で緊急に休みや早退できる体制と会社の風土。育児休暇等予め申請できるものではなく、緊急時に対応できるものが必要。</li> <li>・性別による思い込みではなく、客観的に個人の実力が評価されるような環境。</li> <li>・男性、女性関わらず、一人一人の特性を發揮できるようになってほしい。</li> </ul>
<b>意識変革</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の再教育による性差意識の改善</li> <li>・トップの意識改革。全国的に見た富山県の男尊女卑の比率の周知</li> <li>・若い世代の管理職が増えるなど、上に立つ人の考え方自身を変えなければ変わらない。</li> </ul>

③その変化を生み出すためには、何が必要だと思いますか。

<b>職場環境が変わる（変える）</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・若い世代を管理職への起用</li> <li>・子の看護のためという特休が年間5日もらえる。父親の会社でも同等の年休制度があればよい。</li> <li>・雇用側の職場環境の改善が必要。子育てしながら働ける職場であるべき。</li> </ul>
<b>自治体による発信</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・CM、市長のSNS発信</li> <li>・南砺市で各会社の子育て世帯の男性が緊急時に休んだ回数頻度を数値化して市報に掲載。</li> <li>・県や市が主体となった制度の説明会を企業や団体向けに開催する。</li> </ul>

3. 地域

①地域の活動（行事や会合）において、性別による不平等を感じることはありますか。



よくある	16	6.8%
たまにある	35	14.9%
あまりない	116	49.4%
全くない	18	7.7%
わからない	50	21.3%
計	235	100.0%

「よくある」「たまにある」を合わせると 21.7%が地域の活動において不平等を感じています。「あまりない」「全くない」を合わせると 57.1%であり、これは、家庭や職場と比較すると、一番低い割合となっています。また、「わからない」が 21.3%であり、家庭や職場と比較すると、3~5 倍近く高い数値となっていることが特徴的です。「地域の活動に参加していない」という背景も推測されます。

②それはどんな時ですか。

<b>性別による役割分担</b>
・ 女性に炊き出しが、男性に力仕事等が集中している。
・ お祭りのときに山車の上で踊るのは女の子だけでした。
・ 地区の婦人会に女性というだけで断りなく名簿に入れられた時。婦人会の活動内容も知らなかったが、どうやら公共施設の清掃活動のようで、それは地区の女性だけで実施する必要があるのか疑問を感じた。
・ 男性のほうが、比重が多いのでは？
<b>役職の違い</b>
・ 責任ある立場に女性が少ない。
・ 男性ばかりが長になり、各家庭で男性は女性に役員を押し付けられている。
<b>その他</b>
・ 男性主体。昔からの伝統？があるのか知らないが、昔から住んでいる人は偉いみたいな文化。自営業主体みたいなものも多い。これじゃ移住しても楽しくないね
・ 獅子舞で男の子が産まれたら盛大にして女の子だと普通に終わらせること。

③どのような変化があれば地域が活性化されると思いますか。

<b>意識変革</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上層部 高齢者の意識の改善</li> <li>・ 男女関係なく自分のことは自分ですることの意識を持つ。小学校からジェンダーに縛られない教育を受ける。</li> </ul>
<b>住民参加型イベントの実施</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参加型 子育て世代も遠慮なく参加できるイベントが良い。</li> <li>・ 女性の目線と男性の目線で一緒に話し合いがあれば良いと思う。</li> </ul>
<b>地域活動の改善</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 無駄な地域活動を減らす。そもそも若い人が減っているのだから、負担が重い。田舎はそういう負担が多く辛い場所という噂がネットを中心に広がっている。</li> <li>・ 男性がもっと家庭のことをする時間が増えるよう、地域の飲み会や会合を減らしてほしい。地域の会合であってもリモートなどを取り入れてほしい。</li> </ul>

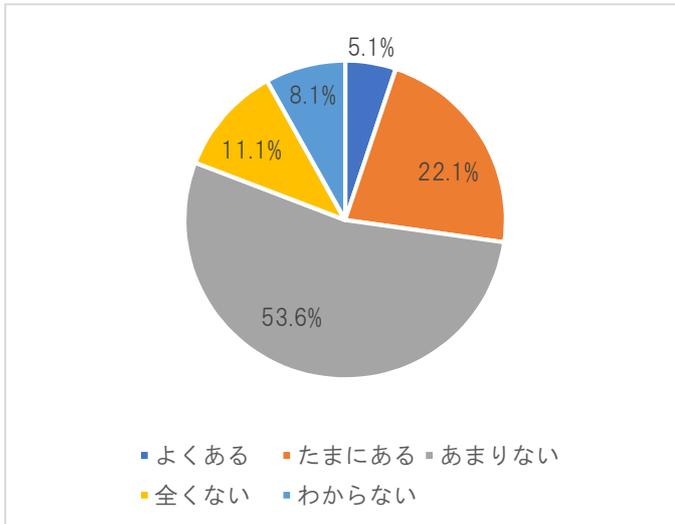
④その変化を生み出すためには、何が必要だと思いますか。

<b>住民参加・話し合いの場</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 耳さわりの良い話をするのではなく、実情を正直に話す</li> </ul>
<b>環境づくり</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子供たちの居心地が良いと感じられる事。すなわち、子育てがしやすい環境。</li> <li>・ 学校教育改革。</li> <li>・ 個人の意識改革、入会をしなくてもフォローアップできる人材派遣などの環境づくり。</li> <li>・ 地域による教育。</li> </ul>
<b>意識変革</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の人々の意識の改革。特に年配の世代。</li> <li>・ 先行事例の紹介など</li> </ul>

1章. 南砺市の現状と将来への影響

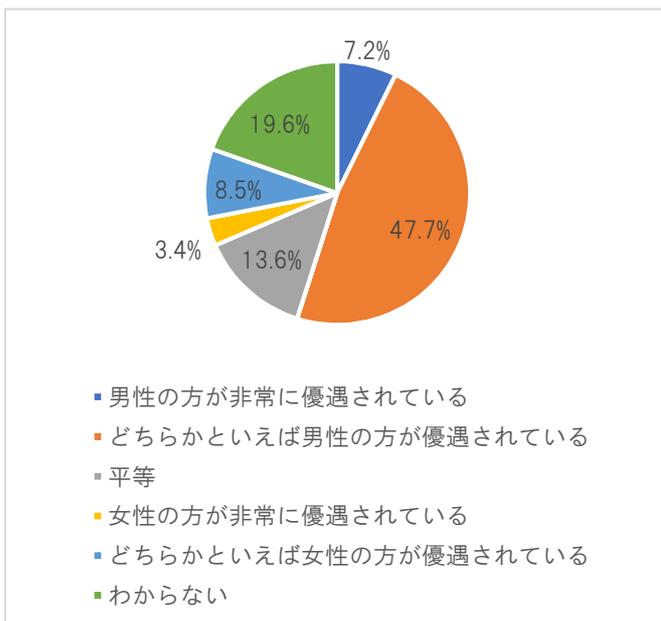
4. 平等感

①ご自身の性別に関して、損をしたと感じることはありますか。



よくある	12	5.1%
たまにある	52	22.1%
あまりない	126	53.6%
全くない	26	11.1%
わからない	19	8.1%
計	235	100.0%

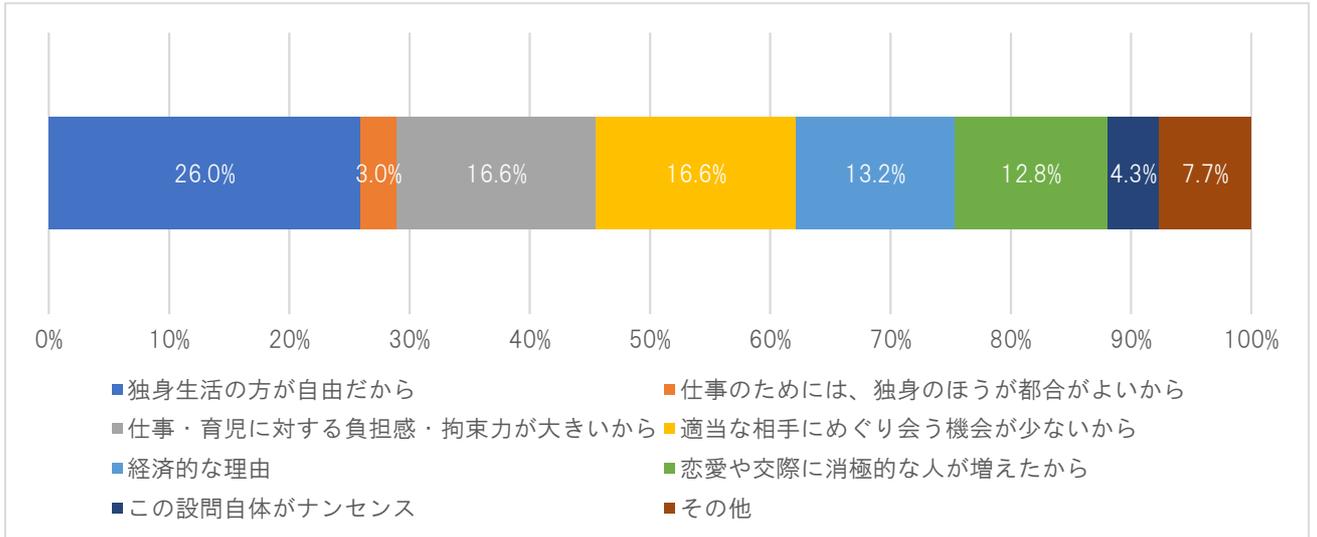
②男女の地位の平等感について、どのように考えますか。



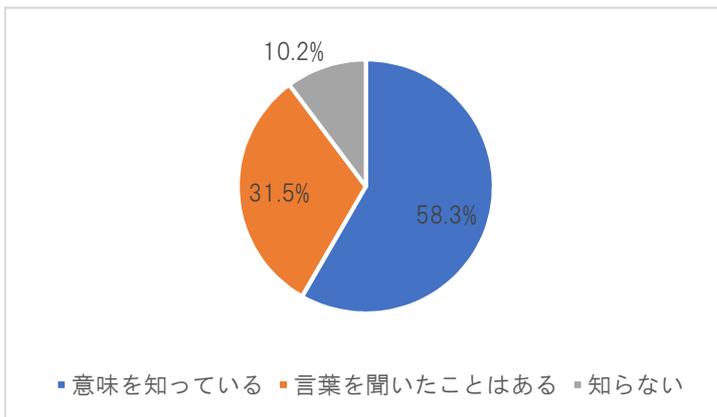
男性の方が非常に優遇されている	17	7.2%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	112	47.7%
平等	32	13.6%
女性の方が非常に優遇されている	8	3.4%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	20	8.5%
わからない	46	19.6%
計	235	100.0%

5. その他

①未婚化・晩婚化の理由についてあなたはどのように思いますか。

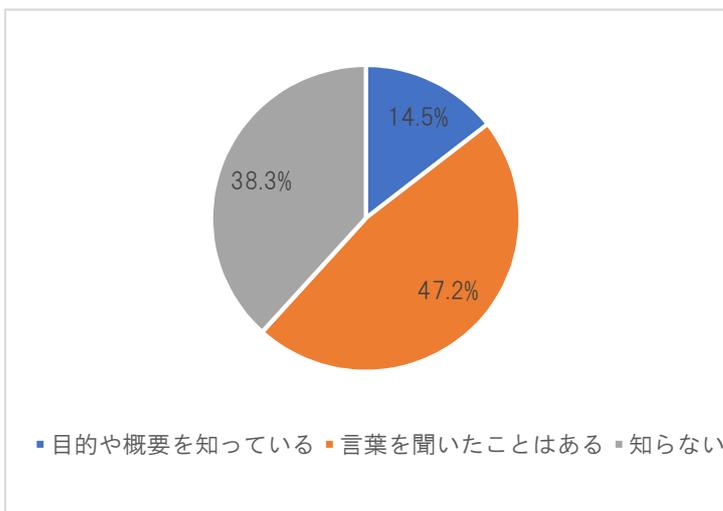


②「ジェンダー平等」という言葉をご存じですか。



意味を知っている	137	58.3%
言葉を聞いたことはある	74	31.5%
知らない	24	10.2%
計	235	100.0%

③「女性差別撤廃条約」を知っていますか。



目的や概要を知っている	34	14.5%
言葉を聞いたことはある	111	47.2%
知らない	90	38.3%
計	235	100.0%

## 4. 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

人口減少が進む中で男性中心の地域づくりを持続することには限界があります。

若者・子育て世代向け意識調査をみても、社会の各分野における男女の地位は、依然、男性優位と感じられている傾向にあります。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）が地域の平等感に影響を与えている様子がうかがえます。

地域社会がジェンダー平等を正しく理解し、女性が活躍するための多様な選択肢を提供するとともに、男性の働き方や暮らし方を見直すなど、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。

若者・子育て世代向け意識調査からみると、男女の役割分担や意識変革等による仕事と家庭の調和は実現されておらずし、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女性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一つの方法として、U I J ターン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『**住みたい田舎**』ベストランキングにおいて北陸エリア 8年連続第1位と評価（2023年版）された本市において、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ためには、今住んでいる人にとって住みやすく、心のふるさとであり続けることが求められます。

また、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、国際交流の推進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、若者・子育て世代向け意識調査では、女性の出産・育児休業に対する支援や理解が十分でなく、男性の育児参加についても事業所における理解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、潜在的なDVに対する情報が少ないこと、相談体制の拡充を必要とする意見も出されています。

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

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、女性の参画促進と地域の実情・特性を踏まえた市民の意識改革が不可欠です。

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、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。

## 2章. プランの基本的な考え方

### 1. 南砺市が目指す男女共同参画社会

#### (1) 社会経済情勢の変化への柔軟な対応

我が国の人口は、2005年に初めて自然減に転じ、人口減少社会が到来しました。出生率は減少傾向にあり、今後もさらなる減少が予測され、日本創生会議・人口減少問題検討分科会（2014年5月）によれば、人口減少の影響で消滅可能性都市の一つに本市が挙げられ、その対策の必要性が提言されています。

公的機関による推計では、本市の人口を維持するために必要とされている合計特殊出生率2.07には大きく及ばないことが明らかになっています。一方、高齢化率は**2017年現在**、既に36.2%であり**2027年**には40.1%に達すると見込まれています。（※「第8期南砺市高齢者保健福祉計画書」によると、2020年時点の高齢化率は38.3%であり、2025年には41.5%、2040年には45.7%に達すると見込まれています。）

今後は、人口減少と少子化、超高齢社会の進行を抑え、労働力人口や消費者数を確保し、男性中心だけでは困難な活力ある地域づくりに向けて、男女共同参画社会の実現を目指します。

#### (2) 国・県の動きを勘案した取り組みの実施

国の「第5次男女共同参画基本計画」及び富山県の「富山県民男女共同参画計画〈第5次〉」で示される目指すべき男女共同参画社会を踏まえ、市民と行政による協働のまちづくりをさらに進め、南砺市にふさわしい取り組みを進めます。

##### 【国の第5次男女共同参画基本計画】

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包括的かつ持続可能な世界の実現を軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

##### 【富山県民男女共同参画計画〈第5次〉】

- ① 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）の解消
- ② 若者や女性から選ばれる職場環境づくり
- ③ 家庭生活における男性の活躍促進
- ④ 地域社会における男女共同参画の推進
- ⑤ 企業の経営方針決定過程への女性の参画拡大
- ⑥ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ⑦ 女性のチャレンジ拡大
- ⑧ 理工系・ものづくり分野への女性の活躍促進
- ⑨ 女性等に対するあらゆる暴力の根絶と生活上の困難への支援
- ⑩ ライフステージに応じた健康づくりへの支援
- ⑪ 男女共同参画の視点に立った防災対策

### (3) 南砺市の特徴を踏まえた男女共同参画社会

本市の特徴を踏まえ、男女共同参画の観点において、強みは伸ばし、最大限施策に活用していくとともに、弱みや課題を十分に理解し、市民と行政の協働によって改善を図ることで、男女共同参画社会の実現を目指します。

本市の特徴	本プランでの位置づけ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・結いや土徳、合力（コーリヤク）といった精神が根付いており、地域のコミュニティが強固であり、ふるさと南砺に愛着や誇りを持つ人が多い。</li> <li>・反面、男女共同参画の観点においては家庭、地域、職場のどの環境でも固定的な性別役割分担意識が根強く残っている。</li> <li>・世代によって男女共同参画における意識に差がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 男女が互いに尊重し合える意識づくり（基本目標①）</li> <li>▶ 男女の人権尊重と暴力のない社会づくり（基本目標②）</li> </ul> <p>→男女が互いを尊重し合い対等な立場で自由な意思表示や意思決定ができるよう、意識改革に努める。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然資源が豊富であり、自然の恵みからの食材や農産物等が豊富である。</li> <li>・伝統・文化的資源が豊富である。</li> <li>・山間地、中山間地、平野、市街地等を含めて地域に個性がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 男女が共に活躍できる社会づくり（基本目標③）</li> <li>▶ 男女の健康支援（基本目標④）</li> </ul> <p>→豊富な資源を活かし、男女共同参画の観点からのよりよい環境づくりに努める。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民参加活動が活発である。</li> <li>・小規模多機能自治の推進により、住民自治の体制が強化された。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 男女共同参画社会を推進する体制づくり（基本目標⑤）</li> </ul> <p>→男女共同参画の観点を住民自治に積極的に取り入れ、推進体制の充実と強化を図る。</p>

### (4) 南砺市が目指す男女共同参画社会

～性別を問わず一人ひとりが自分らしく生きる社会へ～

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）を解消し、家庭、地域、職場の環境等において、性別を問わず活躍できる社会づくりが望まれます。

これらを踏まえ、本プランを市民と行政の協働により実現することで、市民が共に認め合い、支え合うことで、コミュニティの活性化を図り、南砺市の明るい未来を切り拓き、さらには、南砺市に暮らすことを誇れる社会の構築を目指します。

共に認め支え合う 南砺の明るい未来に向けて

# 互いに尊重し合える意識づくり

## 共同参画意識の形成

- 1 男女共同参画意識の形成
- 2 男女共同参画の視点に立った意識改革
- 新3 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取り組みの推進

について分かり易い定義での普及・啓発  
講演宴会施設出前講座等の開催  
資料の収集と整理、市民への情報提供にあたり分かり易い言葉の使用  
男女の役割分担意識や社会制度・慣行について、多様な選択肢があること

年齢層の活動参加や新しいフォルダリーダー層の育成…など

「**アンコンシャス・バイアス**」への気づきと解消への取組

## 共同参画に関する学習の推進

- 1 未就学児からの教育の推進
- 2 地域の学習機会充実
- 3 家庭の男女共同参画推進

学校教育まで一貫した人権の尊重、男女共同参画等に関する教育の充実  
家庭の各教育関係職員及び親への男女共同参画に関する研修  
学習機会の提供と体制づくり

育児・介護等への参画を促進するための実践的な研修や講座の開催  
男女共同参画への理解を深め、子どもの個性を伸ばせる教育機会の増加  
…など

# 人権尊重と暴力のない社会づくり

## 虐待からの防止

- 1 暴力を許さない社会の必要性を周知・啓発する機会の推進
- 2 人権尊重の意識づくりの推進

「DVとは何か」を理解できる啓発活動の推進と男女の人権尊重の呼びかけ  
連携による、子どもへの虐待の早期発見

啓発資料を活用した児童虐待防止の呼びかけ  
におけるセクシャルハラスメントやデートDVの防止とその啓発  
者・健常者のだれもが同じように社会生活を営むことができるような意識

## 相談からの相談及び互いに尊重し合える環境づくり

- 1 安心できる身近な相談体制の充実
- 2 被害者の自立支援

相談等を通じたDVや虐待の発見や情報収集とデータベース化  
相談と人権侵害や暴力に関する被害防止や、付き添いのフォローなど

※「DV防止法」に定める基本計画

# 男女が共に活躍できる社会づくり

## (1) 政策・方針決定の場への参画推進と人材育成

- ・各審議会における女性の積極的な登用
- ・PTA、公民館、各種団体等の活動に参画する女性の意見の反映
- ・市職員の女性管理職の登用推進
- ・女性管理職の能力開発を目指す研修機会の充実
- ・事業者による人材活用に関する研修会の開催等につながる意識啓発と情報提供
- ・女性の経営管理能力向上や技術習得などに向けた研修・情報の提供
- ・農林水産業や商工自営業における女性の参画の推進
- ・起業等を志す女性の育成
- ・地域における女性の交流ネットワーク支援 …など

## (2) 家庭・地域社会における男女共同参画の推進

- ・多様なニーズに応じた保育サービスの充実
- ・地域サロン事業や健康づくり事業の継続に必要な人材・確保
- ・老人クラブ活動等に参画する男性ボランティアの増加
- ・シルバー人材センター等の関係機関の支援
- ・介護相談及び介護教室の開催等を通じた介護者の負担軽減
- ・在宅介護・福祉サービスの周知と介護予防事業者の負担軽減
- ・障がい者・ひとり親家庭等への自立支援
- ・就業を促進するための訓練や資格取得支援
- ・相談・助言活動の充実
- ・市民や市民団体の国際交流活動の推進
- ・地域や企業とともにボランティアに取り組む人材の育成
- ・ボランティア・NPO等と、持続した活動との協働
- 新 地域づくり協議会等、地域における方針決定過程への女性の参画拡大の推進
- 新 地域での女性の参画に関する事例や課題を調査し、地域における取り組みを推進
- 新 地域の団体などへ研修会の案内や情報誌の送付などの情報提供の実施

## (3) 働く場における環境づくりの推進

- ・雇用の場における均等な機会の整備と待遇の向上につながる取り組みの支援
- ・長時間労働の改善と育児・介護。有給等の各種休暇取得に対する理解と態勢づくり
- ・一定の成果を上げている事業者等のホームページ等での紹介
- ・女性の再就職、キャリアアップへの支援…など
- 新 県・市内外の高中生や大学生に対し、市内企業などの情報発信
- 新 男性の育児休業取得促進を支援する国の両立支援等助成金制度の周知
- 新 市男性職員の育児参画関係休暇、配偶者の出産休暇の取得促進

※「女性活躍推進法」に定める推進計画

- 1 審議会・委員会等への女性参画の推進
- 2 女性の登用促進
- 3 女性の能力発揮の支援

- 1 子育て支援
- 2 高齢者の自立と介護者支援
- 3 障がい者・ひとり親家庭・外国人等の自立支援
- 4 ボランティア・NPO等との活動推進
- 新5 地域活動における男女共同参画の推進
- 新6 男女共同参画意識の地域への浸透

- 1 職場における男女平等の確立
- 2 仕事と家庭の両立支援
- 3 女性のチャレンジ支援
- 新4 就職期の若者や女性から選ばれるための対策
- 新5 男性の育児休業取得の促進

- 1 環境問題への取り組みの推進

# 男女の健康支援

## (1) 出産と子育て開始時の安心確保

- 1 妊娠・出産期の健康推進
- ・生理的な男女の違い、女性の身体的特徴に理解を深めるなど、正しい知識
- ・心身の健康問題について安心して相談できる体制づくり
- ・女性の体や健康・権利等について、尊重する意識付けと保健医療対策等の充実
- ・母子保健事業の充実
- ・母性保護に関する対策についての必要な情報提供と普及啓発 …など

## (2) ライステージを踏まえた心身の健康づくり支援

- 1 乳幼児期からの健康づくり支援
- ・健康診査や健康教育、予防事業、相談体制の充実
- ・心の健康づくりの推進 …など

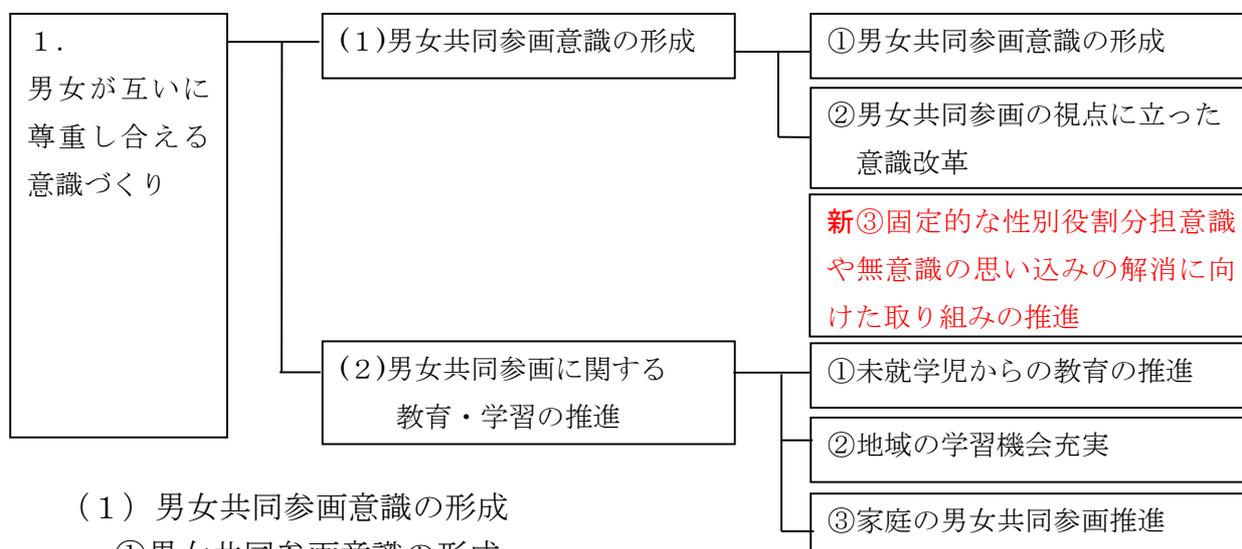
# 男女共同参画社会を推進する体制づくり

## (1) 推進体制の充実・強化

- 1 市の推進体制
- 2 男女共同参画推進員
- 3 関係団体との連携
- ・男女共同参画推進審議会の年1回以上の開催
- ・行政機関内で関連する施策担当課による、年1回以上の施策の進捗度や課題の協議
- ・南砺市協働のまちづくり支援センターを活動拠点とした機能強化
- ・男女共同参画推進員の地域リーダーとしての役割を果たす取り組み
- ・男女共同参画推進員相互の交流と連携と、研修機会の充実
- ・テーマごとの情報・意見を交換する機会の定期的な設置 …など

## 3章. 基本施策

### 1. 男女が互いに尊重し合える意識づくり



#### (1) 男女共同参画意識の形成

##### ①男女共同参画意識の形成

- ・市の広報で「男女共同参画」について、わかりやすい定義で普及・啓発を行います。
- ・男女共同参画の意識を高めるための講演会や市政出前講座等を市内全地区及び希望団体等で開催します。
- ・男女共同参画に関する各種調査・統計資料の収集と整理、男女別等による市民への情報提供にあたり、ケーブルテレビ等により、わかりやすい言葉を用い啓発します。

##### ②男女共同参画の視点に立った意識改革

- ・日常生活における男女の役割分担意識や社会制度・慣行（社会通念・習慣・しきたり）について、男女が互いを尊重し合い、それぞれの立場で意思表示や意思決定を行う際に多様な選択肢があることの意識醸成に取り組みます。
- ・男女とも幅広い年齢層の、自治会、PTA、公民館、各種団体等への積極的な活動参加を働きかけるとともに、女性の意見が地域活動に反映されるよう、特にリーダー層の育成に取り組みます。

##### ③固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取り組みの推進

- ・家庭、職場、地域、学校において「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への気づきと解消を促し、性別による固定的役割分担意識に基づく意識や制度、慣行について、男女共同参画の視点に立った見直しを推進します。

(2) 男女共同参画に関する教育・学習の推進

①未就学児からの教育推進

- ・未就学児から学校教育まで一貫して、児童生徒の発達段階に応じ、できるだけ早い時期から、人権の尊重、男女共同参画等に関する教育の充実に取り組みます。
- ・保健師・保育士・教職員など、幼児・学校・家庭の各教育関係職員及び、親を対象とした、男女共同参画に関する研修を行います。

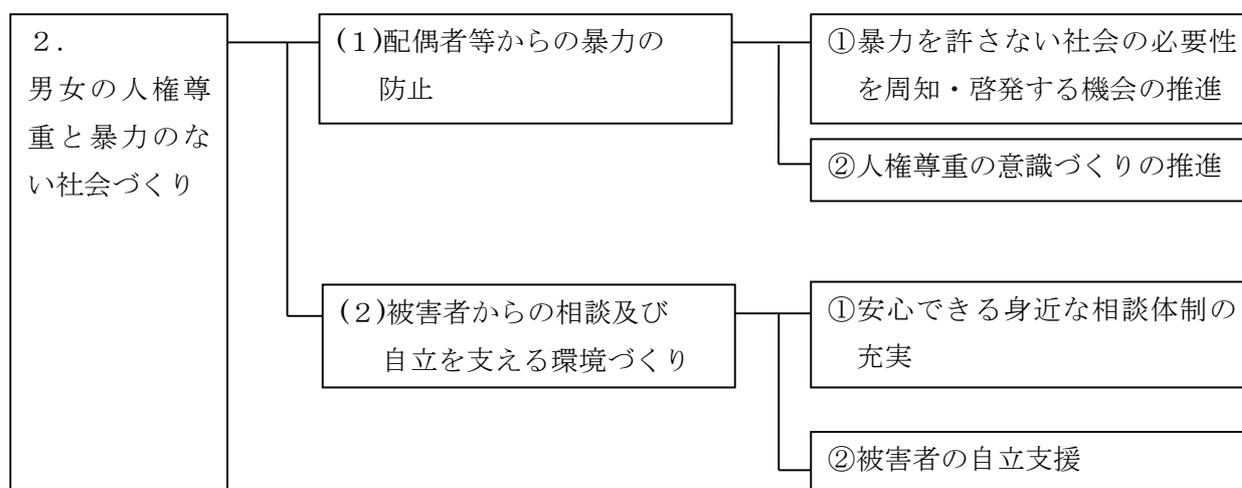
②地域の学習機会充実

- ・男女が共に積極的に生涯学習に取り組める体制づくり、及び市民意識の向上に努めるとともに、講座の中に男女共同参画のテーマを取り入れるなど、地域における学習機会の提供と体制づくりに取り組みます。

③家庭の男女共同参画推進

- ・男性の家事・育児・介護等への参画を促進するため、男性が集まりやすい時間や場所を考慮し、実践的な研修や講座を開催します。
- ・家庭において、子どもの頃から男女共同参画への理解を深め、子どもの個性を伸ばせるよう、講座開催等の教育機会を増やします。

## 2. 男女の人権尊重と暴力のない社会づくり



## (1) 配偶者等からの暴力の防止

## ① 暴力を許さない社会の必要性を周知・啓発する機会の推進

- ・市民が広く「DVとは何か」を理解できるよう、必要に応じて「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」について周知するなど、啓発活動を推進するとともに、男女の人権尊重を呼びかけます。
- ・要保護児童対策地域協議会など、関係機関との連携により、子どもへの虐待の早期発見を促し、また、リーフレット等啓発資料を活用し、児童虐待防止を呼びかけます。

## ② 人権尊重の意識づくりの推進

- ・職場や学校におけるセクシャルハラスメントやデートDVの防止とその啓発に取り組めます。特に、幼児期から小・中・高校生を対象とするジェンダー教育・DV予防教育に取り組むこととし、合わせて、保育士や教員等が幼児期からジェンダー教育を行えるよう、人材育成に取り組めます。
- ・高齢者・障がい者・健常者のだれもが、ひとりの人間として尊重され、共に同じように社会生活を営むことができるよう、意識啓発に取り組めます。

## (2) 被害者からの相談及び自立を支える環境づくり

## ① 安心できる身近な相談体制の充実

- ・健康相談や健康診断等を通じて、身近に起こるDVや虐待の発見や情報収集を図り、データベース化に取り組めます。
- ・被害者からの相談について、民生委員や児童委員、人権擁護委員等との連携を図り、人権侵害や暴力に関するさらなる被害防止や、必要に応じ被害者に付き添ってのフォローなど、ワンストップによる一括した窓口を設置し、保護・支援体制づくりに

### 3章. 基本施策

---

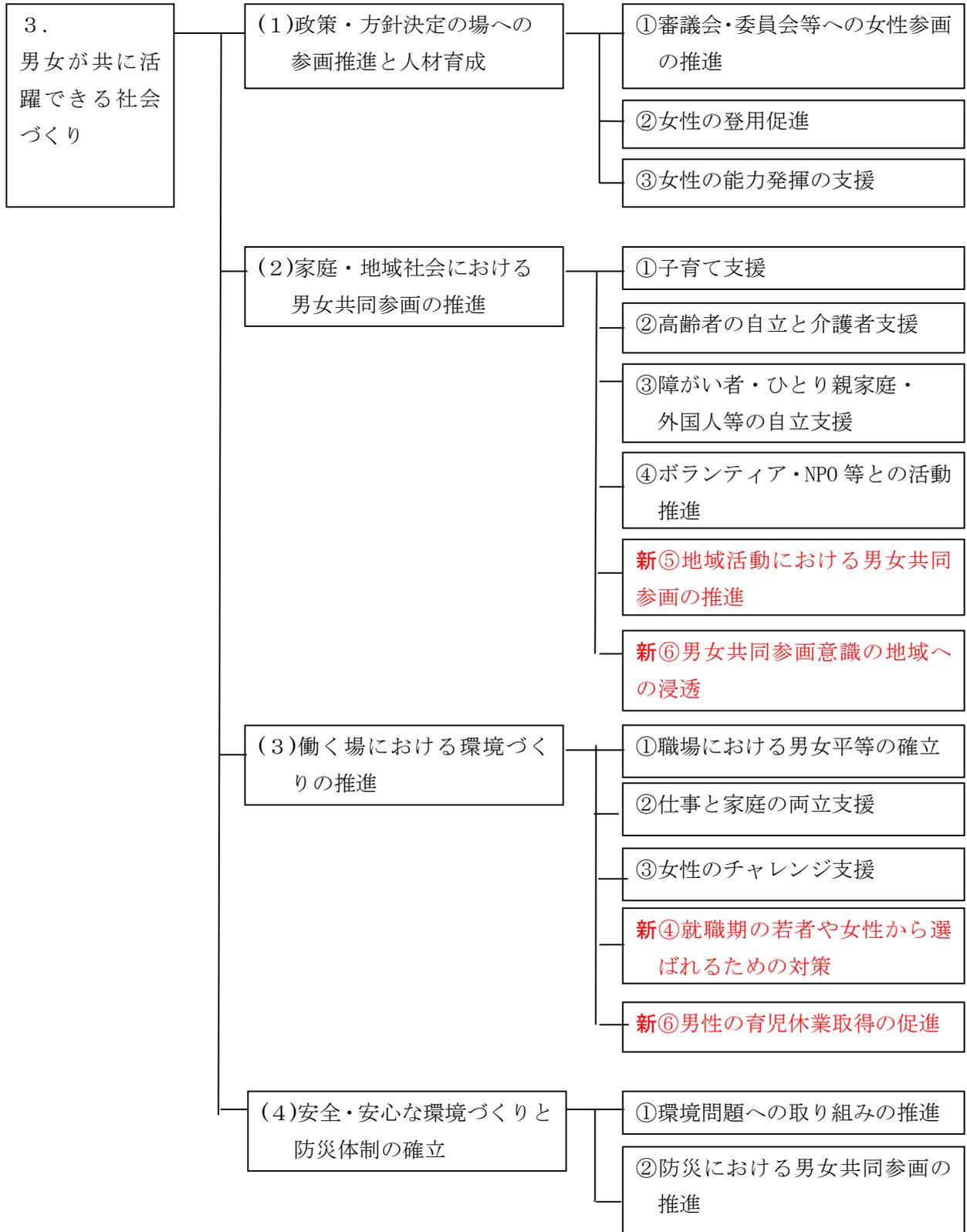
取り組みます。

- ・ 被害者からの相談及び自立を支える環境づくりに向けて、支援体制の強化・周知に  
取り組みます。

#### ②被害者の自立支援

- ・ 県女性相談センターをはじめ、カウンセラー、弁護士、関係機関等との連携強化に  
よる被害者の自立支援に取り組みます。
- ・ 被害者の相談や自立支援を行える人材を育成するため、専門的な研修等に取り組み  
ます。
- ・ 被害者間及び専門家等を交えたテーマ別の意見交換や対策検討、当事者の自立を支  
援する活動に取り組みます。

3. 男女が共に活躍できる社会づくり



#### (1) 政策・方針決定の場への参画推進と人材育成

##### ①審議会・委員会への女性参画の推進

- ・各審議会において、男女の比率を設定し、女性の積極的な登用を推進します。

##### ②女性の登用促進

- ・政策・方針決定において、PTA、公民館、各種団体等の活動に参画する女性の意見を広く反映するよう取り組みます。
- ・市職員の女性管理職の登用を推進します。
- ・女性管理職の能力開発を目指す研修機会を充実し支援します。
- ・事業者が女性役員・管理職の登用に取り組むよう、人材活用に関する研修会の開催等を通じ、意識啓発と情報提供に取り組みます。

##### ③女性の能力発揮の支援

- ・女性の経営管理能力向上や技術習得などに向けた研修・情報提供を推進します。
- ・農林水産業や商工自営業における女性の参画を推進します。
- ・起業等を志す女性の育成に取り組みます。
- ・地域活動における女性リーダーと女性団体グループの育成を促進し、交流ネットワークを支援します。

#### (2) 家庭・地域社会における男女共同参画の推進

##### ①子育て支援

- ・乳児保育・延長保育・一時保育・病後保育など、多様なニーズに応じた保育サービスの充実に取り組みます。
- ・子育て支援センターでの育児相談やファミリーサポートセンターの機能の充実、子育てに関する情報提供に取り組みます。
- ・小学生(低学年)の放課後や休日、夏休み等の長期学校休業日における居場所として学童保育の充実に取り組みます。

##### ②高齢者の自立と介護者支援

- ・地域サロン事業や健康づくり事業の活動継続に必要な人材の育成・確保に取り組みます。
- ・高齢者が培ってきた技術や知識を生かした老人クラブ活動やボランティア活動、社会貢献に対する支援や高齢者が自立できるよう、活動に参画する男性ボランティアの増加に取り組みます。
- ・高齢者の就労環境向上や雇用情報の提供を行い、シルバー人材センター等の関係機関を支援します。
- ・要介護・要支援となる高齢者数の抑制を図りつつ、高齢者の介護サービスや介護施設の状況等を踏まえ、介護者の負担軽減につながるよう、介護相談及び介護教室の

開催等に取り組みます。

- ・在宅介護・福祉サービスの周知と介護予防事業の実施を推進します。

### ③障がい者・ひとり親家庭・外国人等の自立支援

- ・障害者・ひとり親家庭等への自立支援の充実を図ります。
- ・障害者・ひとり親家庭の親の就業を促進するため、訓練や資格取得を支援します。
- ・母子・父子自立支援員による相談・助言活動の充実を図ります。
- ・市民や市民団体の国際交流活動を推進します。

### ④ボランティア・NPO等との活動推進

- ・地域や企業とともに、ボランティアの普及啓発やボランティアに取り組む人材育成に取り組みます。
- ・ボランティア・NPO等と持続した活動との協働により、男女共同参画活動の推進に取り組みます。

### ⑤地域活動における男女共同参画の推進

- ・地域づくり協議会、自治会、町内会等、地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかけます。
- ・地域での女性の参画に関する取組の事例や課題を調査し、地域活動における男女共同参画の取り組みを推進します。

### ⑥男女共同参画意識の地域への浸透

- ・地域において活動する民間等団体に対し、研修会の案内や情報誌の送付などの情報提供等を行います。

## (3) 働く場における環境づくりの推進

### ①職場における男女平等の確立

- ・雇用の場における均等な機会の整備と待遇の向上につながる取り組みを支援します。

### ②仕事と家庭の両立支援

- ・事業者及び市は、長時間労働の改善とともに、育児・介護・有給等の各種休暇取得に対する理解と体制づくりの普及啓発を進め、働き続けやすい環境整備を図ります。
- ・仕事と家庭の両立に関する取り組みを積極的に実施し、一定の成果を上げている事業者等について、ホームページ等で紹介することにより、市内事業所等への波及を目指します。

### ③女性のチャレンジ支援

### 3章. 基本施策

---

- ・女性の再就職、キャリアアップへの支援を充実します。

#### ④就職期の若者や女性から選ばれるための対策

- ・若者のUIJターン・Tターン就職を促進するため、県・市内外の高校生や大学生に対し、市内企業などの就職支援にかかる情報発信に取り組みます。

#### ⑤男性の育児休業取得の促進

- ・男性の育児休業の取得促進を支援するため、国の両立支援等助成金制度の周知を図り、活用を促進します。
- ・市においては、男性職員の育児参画関係休暇、配偶者の出産休暇の取得促進に努めます。

#### (4) 安全・安心な環境づくりと防災体制の確立

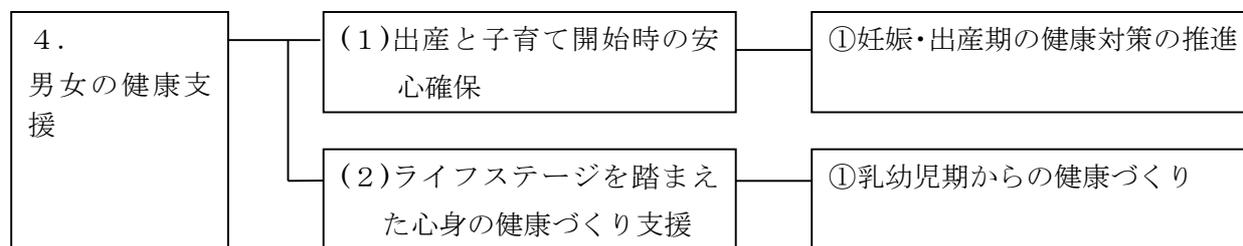
##### ①環境問題への取り組みの推進

- ・安全な環境・保全を次代につなぐために、身近な環境に対する女性意見の採用など、環境問題解決の取り組みを推進します。

##### ②防災における男女共同参画の推進

- ・男女を問わず、防災対策に主体的な役割を果たす人材の意見を尊重するなど、積極的に男女が参画できる機会づくりに取り組みます。
- ・地域の状況を踏まえつつ、防災組織等における女性リーダーの増員に向けて、積極的に男女の数的格差等を是正し、意思決定の場で男女の比率に偏りがないようにする仕組み（クォータ制度）の導入を検討します。
- ・自主防災組織における人材育成において、女性防災リーダーの育成にも留意し、防災・減災、復興をテーマとする講座の開設等に取り組みます。

## 4. 男女の健康支援



## (1) 出産と子育て開始時の安心確保

## ① 妊娠・出産期の健康対策の推進

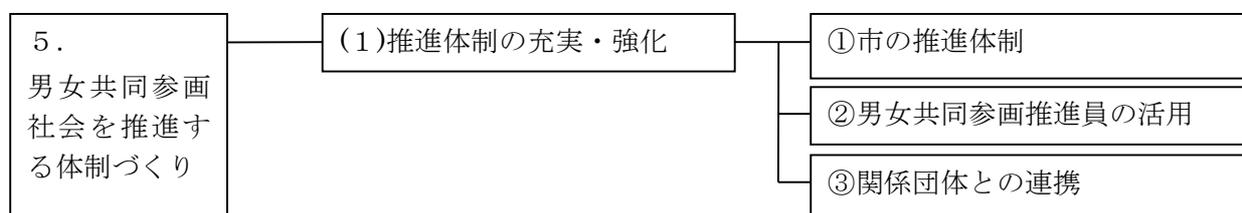
- ・生理的な男女の違い、特に女性の身体的特徴に理解を深めるとともに、性感染症予防や妊娠・出産期の喫煙・飲酒等について正しい知識の啓発に取り組みます。
- ・母性保護と健康づくりに関する正しい知識の普及を進め、心身の健康問題について安心して相談できる体制づくりに取り組みます。
- ・妊娠・出産等、変化の大きい女性の体や健康・権利等について、尊重する意識付けとともに、健康診査や保健指導・相談・医療などの保健医療対策等の充実を図ります。
- ・乳児・妊産婦の医療費や健康診査に係る費用等の助成、妊産婦やその夫のための育児教室、訪問・相談事業など、母子保健事業を充実します。
- ・母性保護に関する対策について、市民、事業主へ必要な情報を提供し、普及啓発を図ります。

## (2) ライフステージを踏まえた心身の健康づくり支援

## ① 乳幼児期からの健康づくり

- ・ライフステージに応じた、的確な自己管理を行うことができるよう、健康診査や健康教育、予防事業、相談体制の充実に取り組みます。
- ・社会システムの多様化・複雑化に伴うストレスに対する相談・精神衛生に関する啓発や情報提供等を通じ、心の健康づくりを推進します。

## 5. 男女共同参画社会を推進する体制づくり



### (1) 推進体制の充実・強化

#### ① 市の推進体制

- ・男女共同参画推進審議会を年1回以上開催することとし、審議会から施策の実施状況に関する評価を受け、計画の見直し時には、変更・提言等を施策に反映します。
- ・行政機関内で関連する施策担当課が集まり、年1回以上、施策の進捗度や課題などを協議し、事業計画に反映します。
- ・南砺市協働のまちづくり支援センターを活動拠点とし、市内の関連団体等の活動支援や相互交流、相談窓口機能等の強化を図るとともに、施策に関して必要な調査・研究を行い、施策の円滑な推進に取り組みます。

#### ② 男女共同参画推進員の活用

- ・人口が減少する中、施策方針をこれまでの男女共同参画推進員の増員から拠点における機能強化へと転換、地域活動への積極参画を図るとともに、他団体との連携により、地域リーダーとしての役割を果たすよう取り組みます。
- ・男女共同参画推進員南砺市連絡会は、推進員相互の交流と連携を図りながら、研修機会の充実に取り組みます。

#### ③ 関係団体との連携

- ・テーマごとに関係団体等が集まり、連携した取り組みが生きるように情報・意見を交換する機会を定期的に設けます。

## 4章 施策の推進

## 【成果目標指標】

基本方針	基本施策	成果指標	現状	目標値
			R3	R8 (R6)

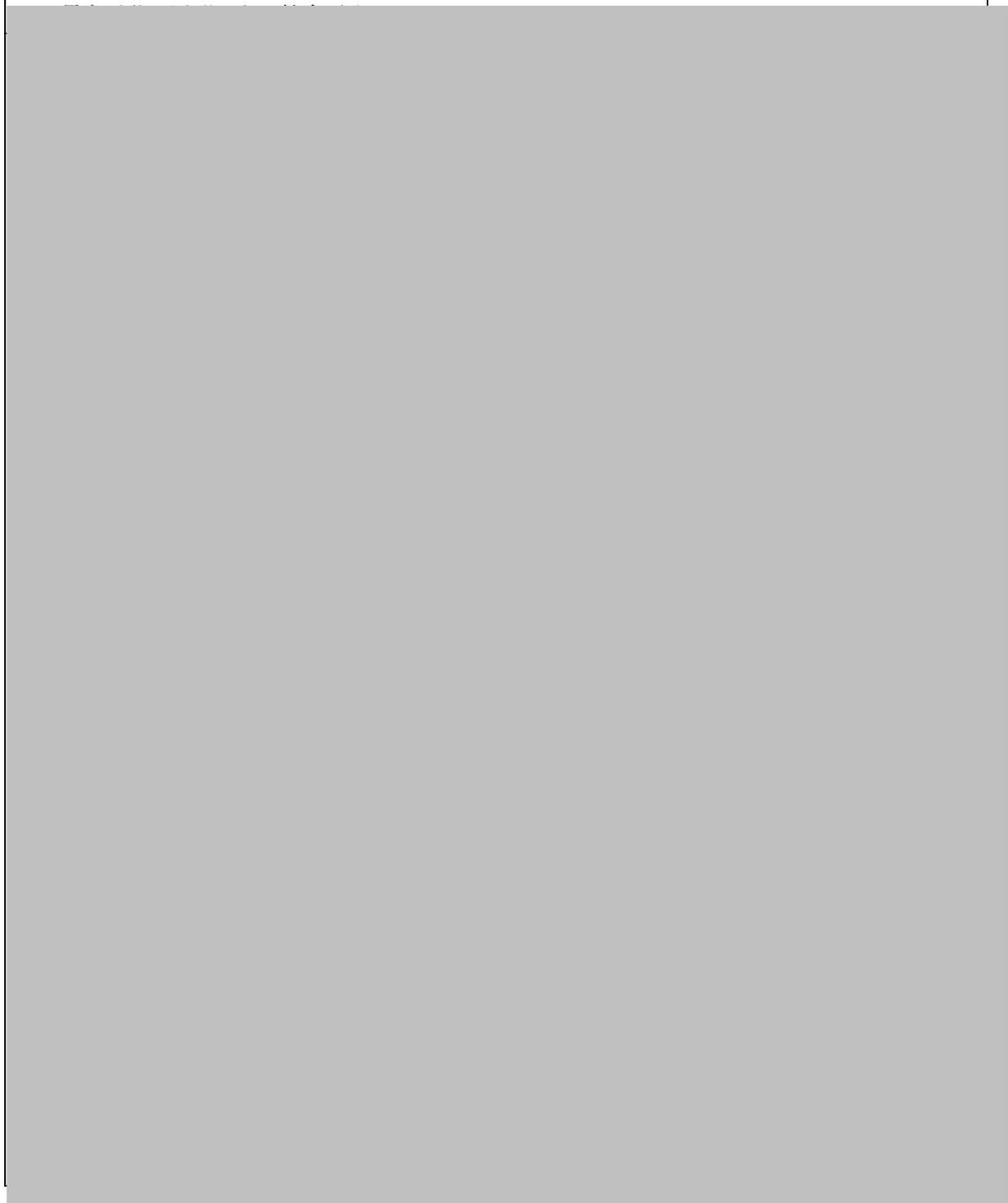


#### 4章. 施策の推進

---

##### 【成果目標指標】

基本方針	基本施策	成果指標	現状	目標値
			R3	R8 (R6)



## 【成果目標指標】

基本方針	基本施策	成果指標	現状	目標値
			R3	R8(R6)
	④障がい者	障がい者に対する障がい者支援		

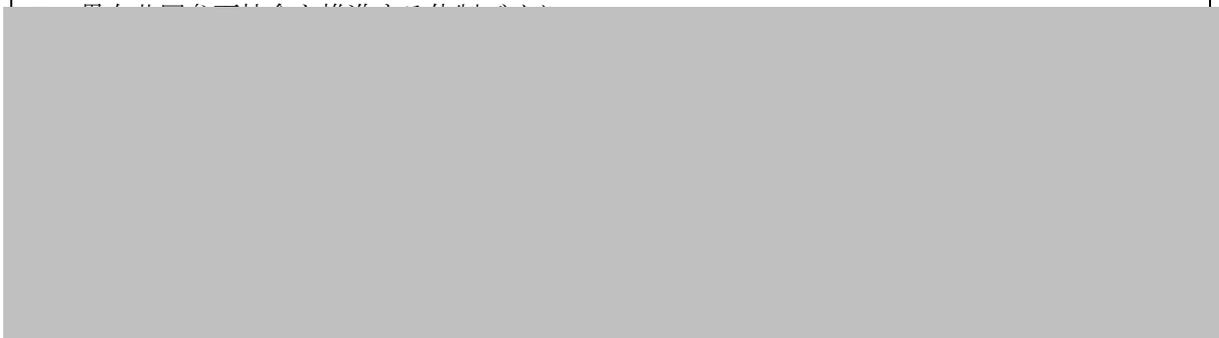


#### 4章. 施策の推進

---

##### 【成果目標指数】

基本方針	基本施策	成果指標	現状	目標値
			R3	R8 (R6)



## 1. 若者・子育て世代向け意識調査の結果

### 調査概要

#### ①調査対象

南砺市内在住の若者・子育て世代 235 名

#### ②調査方法

市ホームページへの掲載、公立保育園在児の保護者へ保育園 ICT「CODMON」からの案内

#### ③調査期間

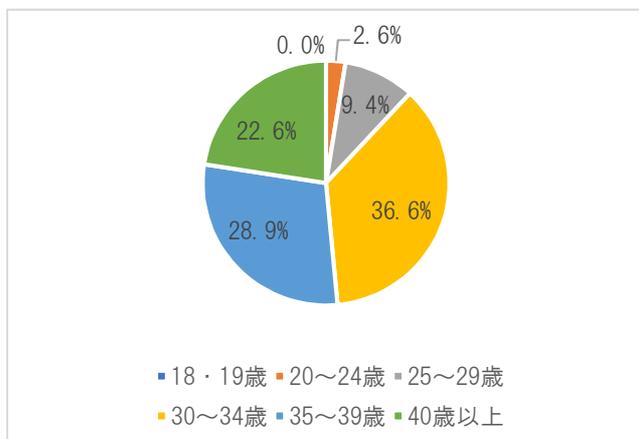
2022 年 6 月 1 日～30 日の 30 日間

#### ④調査の回答方法

富山県電子申請サービス（インターネット）による

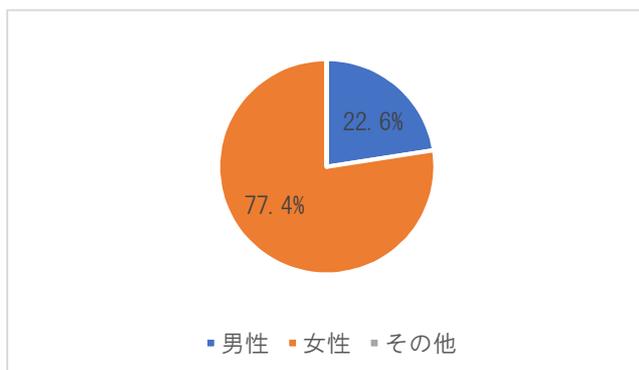
## (2) アンケート調査の結果

### ①年齢



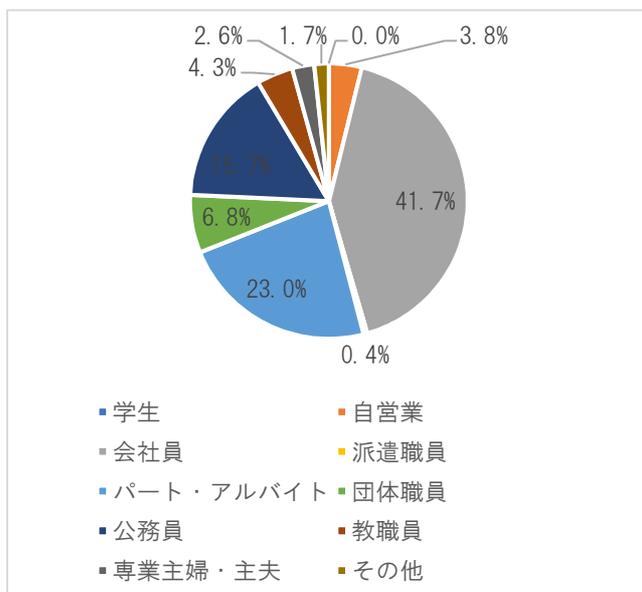
年齢		
18・19歳	0	0.0%
20～24歳	6	2.6%
25～29歳	22	9.4%
30～34歳	86	36.6%
35～39歳	68	28.9%
40歳以上	53	22.6%
計	235	100.0%

### ②性別



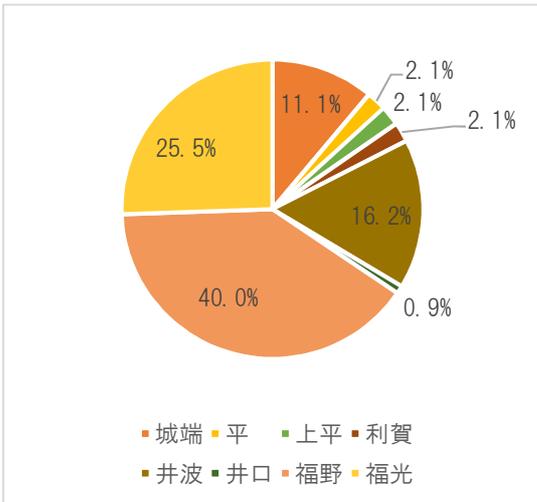
性別		
男性	53	22.6%
女性	182	77.4%
その他	0	0.0%
計	235	100.0%

### ③職業



職業		
学生	0	0.0%
自営業	9	3.8%
会社員	98	41.7%
派遣職員	1	0.4%
パート・アルバイト	54	23.0%
団体職員	16	6.8%
公務員	37	15.7%
教職員	10	4.3%
専業主婦・主夫	6	2.6%
その他	4	1.7%
計	235	100.0%

### ④居住地



居住地		
城端	26	11.1%
平	5	2.1%
上平	5	2.1%
利賀	5	2.1%
井波	38	16.2%
井口	2	0.9%
福野	94	40.0%
福光	60	25.5%
計	235	100.0%

⑤婚姻状態



婚姻状態		
未婚	5	2.1%
既婚	220	93.6%
離婚	8	3.4%
死別	2	0.9%
計	235	100.0%

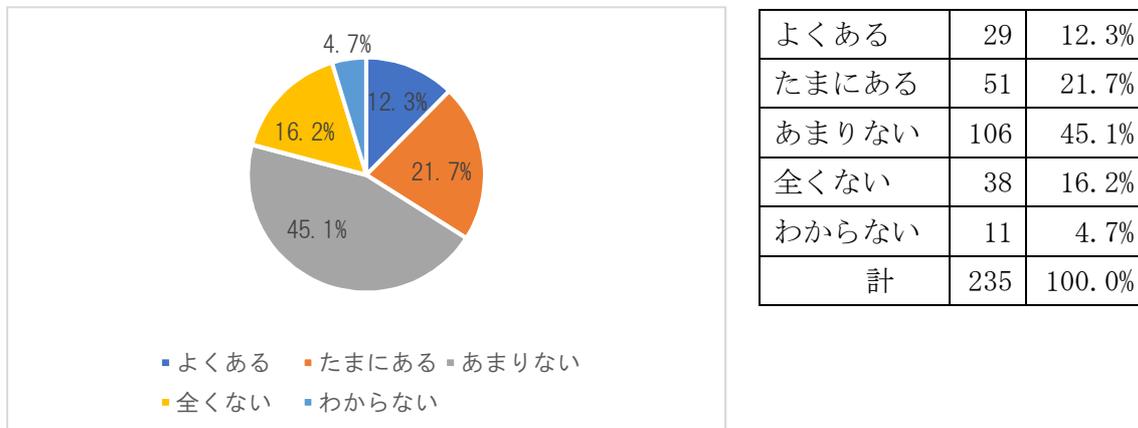
⑥子どもの有無



子どもの有無		
あり	229	97.4%
なし	6	2.6%
計	235	100.0%

## 1. 家庭

①ご家庭において、性別による不平等を感じる時はありますか。



②それはどんな時ですか。

### 家事育児負担について

- ・ 夫の思考が前時代的であり、家事等をしない。  
家事をしないのに家計の負担は変わらず結婚している意味がない
- ・ 私と母でご飯の支度をしていても父は動かない。家計は父の給料が基本だが、私も父と同じくフルタイム勤務なのに、なぜ家庭になると父が動かない時間が多いのかと不満に思う。また、弟が実家に帰省した時も似た状況であるため、女兄弟と男兄弟での違いを感じる。
- ・ 食事作り、家事全般
- ・ 家事、育児は女性がするものだと思っているようで全く手伝ってくれない。
- ・ 子どものことはすべて母親がすること。
- ・ なぜ女ばかりが家事をするのか。
- ・ 平日は女ばかり家事、子育てをしているところ。
- ・ 母親が子育て、家事をする
- ・ どんなに忙しくてもご飯の用意は私がしている事。ご飯は準備できないと言われる。
- ・ 家事の負担がどうしても母親に偏る。
- ・ 共働き 夫帰宅時間 21 時以降 子供 3 人 核家族 家事オール妻
- ・ 夫の仕事が忙しく、家にいるときは家事育児をしてくれるがいないことが多いため、ほとんど私がしていること。
- ・ 家事育児を一手に担っている。たまに周りの人が手伝うと感謝の意を伝えるように強要される。普段やっている私に対しては感謝の言葉がないのに。
- ・ 女が子どもを見ることが当たり前の世の中だと思う。孫守りも祖母が多い。
- ・ 妻が家事の大半を行う前提で、夫はあくまで家事は手伝いであること。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事は母の仕事が当たり前。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事、子育ての比率が偏りすぎ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事、育児など、やることがたくさんあって時間に追われている。旦那は帰りが遅く、仕事で疲れているのもわかるが、のんびりしているのを見ると自分ばかり大変な思いをしていて手伝ってほしいと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事育児など、母親がやって当たり前な部分が多いと感じるから。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性が家事全般をする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事の不平等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事のほとんどを自分がやっている時。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事をする主体が女性。男性はサポート…。でも、女性も働く社会。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 料理とか最近作ってくれない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同じような職業をしていますが、家事や育児は女の人がメインの仕事だということを感じる。自分の予定を決めるときも、母親の場合はいろんな人に協力してもらわないと予定を組むことができないが、父親の場合は母親である自分がいけば大丈夫であるとき、自分ありきの家事や育児だと感じる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て、家事全般に母親が担っている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分は、授乳はできないし、寝かしつけも上手にはできないので、料理やお風呂、ゴミ捨て、洗濯など他の部分でカバーしようとしている。男性の育休取得は職場の状況が許さなかったし、上司の理解もなかった。こういった部分は不公平さを感じます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 急な休み（コロナで休園）の対応は、母親になりがち。子育ての「遊び」以外の部分（例：爪切りや歯磨きなど）は母親任せ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事、育児への関わりは母親が多い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の方が家事をやる比率が大きい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫婦共に残業しなきゃならない時にも、途中で仕事を切り上げて子供の世話を自分がしている時が多い。（女性は家庭を優先？自分の仕事内容が甘く見られている？）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事育児の割合が圧倒的に女だから、母親だからという理由で負担が多い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性が家事や子育てなどをメインにするのが当たり前という雰囲気。 女性がどんな気持ちでそういったことをしているのかは、考える機会も無い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 送り迎えをする時間帯で早い時間にお迎えに行けるのが母親しか行けない状況です。どうしても男の人の方が、収入が多いので、パートや時短で働くのは女の人の方だけだと感じます。家庭により違うとは思いますが、家事をするのも女の人の方が割合も多くなるし、子どもも結局ママじゃないとダメな時もあると感じます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事の中心は嫁。朝早く出ないといけないときも仕事で遅くなっても、いつもより早く起き、遅く寝るのは嫁側になる。何も出来ない訳ではないが、時間は同じように毎日1人1日24時間しかない。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育ての比重</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女は仕事に家事子供の事全てこなさないといけない。男は仕事をしていればいいと思っている</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パパは子供をみず遊んでママはずっと大変だ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女だけが育児休暇を取って子育てしなければいけない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事を主に女性がしているとき。</li> </ul>
<p><b>特に価値観・意識について</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事育児は女性が中心にやるものだという意識が社会的にも家庭的にも根強くある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事と家事の役割分担。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 妻としての役割、嫁としての役割、母としての役割が多すぎる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子どものお世話でうまくいかないとイライラするのですが、自分は伝わらないように我慢しているのに、相手(主人)はあからさまにイライラを出すところ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 妻が「子守り」するという考え方。妻が「ご飯作る」という考え方。(夫が思っている)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 嫁だから〇〇すべき、という義両親の圧を感じる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫が家事、育児は母親がするものという前提で、仕事もパートではなく正社員で、という考え。働く前は家事も育児も手伝う(手伝うって何?)と言いながら、働き出したら結局してくれない。部屋が散らかっていたら責められる。惣菜が出てきたら文句を言われる。なんで自分は何もしようとしないのに、同じように働いてきた嫁にそこまで言えるのか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女は家事育児をしないと白い目で見られるけど、男はせずに携帯だけ触っていても許される雰囲気。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 無意識的に「女性が家事をする。子育ても基本的に女性がする」みたいな感じがする。子供の風邪で休むのも母親。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共働きでフルタイム勤務しているのに、家事負担はすべて女性になっている。それについて当然のように振る舞い、役割分担をする意志がない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 後期高齢者の義祖母が男にご飯をよそわせない時。家事をするのは女という考え方を曲げない時。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫婦共働きであるのに、家事の負担が妻ばかりにかかっているとき。同じことをしてもママは褒められないがパパは周囲から褒められるとき。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 母親だから。 女だから家事をする、洗濯をする、 古い考え</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女だからご飯を作らなければならない、掃除洗濯をしなければならない、子供のお世話をしなければならない、という考えが定着している。椅子に座っていればご飯が出てくるという考えを持っている夫に殺気を感じます。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の行事や仕事を優先することに対して、家庭内での許容範囲が男性の方が広い。</li> <li>・子どもの世話や家事は基本的に母親が行っているとき。年配の家族の男尊女卑発言が多いとき。</li> </ul>
<p><b>その他</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・孫に対して、「女の子だから靴を揃えよう。女の子だから気が効くように。女の子だからそんな勉強してももったいない。」など、しつけを手伝ってもらえるのはいいが、いちいち「女の子だから」と付けるのはどうかと思う。旦那を立てた方がいいとも言われる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・収入の差や育児分担</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・夫の方が仕事優先している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家に蛇が出た時の対応は常に男性任せ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭内で家事分担に不平等はありますが、それは一個人によるものではなく、家庭以外での仕事量の不平等によるものと感じています。会社などでの仕事もさることながら、地域活動としての仕事がとて多すぎます。移り住んできて家庭内の変化をひしひしと感じています。核家族や一人暮らしの人が担える量ではないと思います。現在、消防団の操法大会の選手として練習にしていますが、ワンオペ育児かつ練習の補助（洗濯、食事の用意）などで私は崩壊寸前です。体育会系ではないにもかかわらず、足が遅いなどの理由で怒鳴られるなどストレスにさらされて、家庭内にもしわ寄せがきています。今から消防団に入る世代の人は競争させなくても、説明会などで勉強すると思います。または、幹部世代の方への最新のスポーツのパフォーマンス向上方法などの講習もしていただきたいです。勝手なイメージかもしれませんが、地域同士の小競り合いのために、地縁のない人が体力と時間を搾り取られている印象です。地域内でそれが分かっている人は同世代でもほとんど砺波などに避難しておられます。</li> </ul>

③どのような変化があれば、暮らしやすい環境になると思いますか。

<p><b>家事育児等の分担・協力</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・これは自分の担当じゃないからと割り切るのではなく、お互い積極的に手伝いあうようにすること。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・共働きなら家事も分担できたら良い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・せめて体調が悪い日だけでも家事（特に食事や洗濯、ごみ捨てなど）育児はしてほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・夫婦2人の子どもたちなので、もう少し保育園や学校の準備、病院受診、子どもの体調不良時の欠勤など、協力してほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家事の平等または、母親が家事に専念できるよう父親の給料が上がるとよい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家事を気軽にアウトソースできるようになれば暮らしやすい環境になると思う。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事の軽減</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家庭内での役割分担がなされたらよい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子どもの歯磨きや遊び相手になってくれるとその分はかどると思う。 協力してほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事育児が楽になって欲しい。金銭面的にもっと余裕があればいい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女問わずにできることをする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児は手伝ってくれるので家事も少しは手伝って欲しい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 分担を決めても3日ぐらいしか夫は続かないので、あきらめ半分。日替わりで家事分担を替えてみる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児を率先して関わる。</li> </ul>
<p>家事を責任持って分担してほしい。</p>
<p>できるほう、手が空いている方が進んで家事をすすめる。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫との家事、育児の分担、してくれないならせめてこちらがパートでもやっていけるくらいの稼ぎと、家計に入れてくれれば、こちらの負担が減るので、暮らしやすい。出来てないことを責めるより、気がついた方がやれば、言われた方が嫌な気持ちにもならないと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫からの自主的な協力</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子供のお風呂やご飯の支度を夫も担当する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事の協力</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫の家事参加。洗濯機をまわす、掃除機をかける、1食でいいのでご飯を作るもしくは弁当など調達してくる、など簡単なことをしてくれたら不平等は感じません。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の家事参加を増やす。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性である私も働いているので、家事や子育てをもう少し旦那にも手伝ってもらいたい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 父親も子どもの食事やお世話に自ら係わってくれるといい環境になると思う。年配の家族も男女平等を理解してくれるといい。</li> </ul>
<p><b>職場環境が変わる（変える）</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事が定時に終わり、夫婦で子育てできる環境になればいい。男も料理ができると嬉しい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫の収入が増えれば私の仕事もパート等にして働く時間を減らせる。そうなれば家事にも余裕が出来る。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の給与を上げる。年金生活者を優遇するのではなく、若い人をもっと金銭的に優遇すべき。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 早く帰ってきて欲しい。子どもの面倒を見てほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社の育児参加における理解</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女比ない給料構成</li> <li>・ 夫の仕事が定時で終わり、家庭に時間があること。</li> </ul>
<b>意識変革</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育ってきた環境が違うので否定はしないけど、「昔はこうであった。今の人にはワガママで我慢しない。私はそんな暇なかった。女だから〇〇しなくていい。」など言われると、そうしないといけないのかな…とやりたい事、言いたいことを伝えるににくいので、比べるような事を言わないでもらえると良いと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事をやめる。離婚する。夫の意識が変わる</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男の人でも当たり前子供を見ることが出来る世の中になればいいと思う。子どもの発熱の呼び出しに、パパや祖父が迎えに来ることが普通になればいいと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ あくまで個人の努力ですが、うまくいかない時には自発的に子ども不在の機会に誰か(妻以外)に相談する意識を持つようになれば、子育てについて考え方を教えてくれると思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族全員が協力できるような気持ちと時間的余裕。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分のことは自分でやる、男女差でこうすべき、という意識や口出しをしない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 父親側の意識の変化。何事も挑戦してみようというマインドを持つ必要あり。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫の考え方に変化があれば…。(負担割合がおかしい事に気付いてくれ)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 何か言っても言われても機嫌をそこねすぎないこと。お互いに家事育児仕事が両立できる関係。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昔ながらの考えがなくなれば、暮らしやすい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両親の収入安定、休日の確保が必要</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男も仕事を休んで子育てに参加しやすくする。</li> </ul>
<b>その他</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 母である私が急に(事前に予告ありではなく突然)無期限でいなくなれば危機に瀕して少しくらい大変さがわかってきたら周りも心配りしてくれるようになって暮らしやすくなると思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事育児をしない夫や舅に対する世間からの厳しい目。点数化し実名で地域に回覧。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性側の時間的な余裕がない!</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休みのうちに色々溜まった家事をしたいので、特に休日などに預け先があると良いと思いますが、働き方的に今の時代に逆行するのかもしれない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ してくれて当たり前ではないと感じてくれる機会があればなと思う。男性同士の会話する機会などあれば他の家の情報も耳に入りいいのかなと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 旦那の親兄弟と別居したら気持ちも経済も楽になります。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事や育児などを、お互いにどんな風にしていきたいと考えているのか、話し合うことが必要だと思う。結果として女性が多く担うということはあるかもしれないが、合</li> </ul>

意があるのとないのとでは意味合いが全く違う。女性もそれを伝えなければいけないし、男性も女性の意見を聞く前提でいる必要がある。
・ おじいちゃんおばあちゃんに頼れない家庭は、女の人が無理して働かなくても良い環境であった方が、子供に接する時間も増やせるし、子供のためにもいいと思う。
・ 我が家に関しては、地域の役を減らしてもらい夫がもう少し家にさける時間がほしいです。

④その変化を生み出すためには、何が必要だと思いますか。

<b>職場環境が変わる（変える）</b>
・ 父親側の会社の理解。同僚の協力。
・ 社会が変わればいい。定時で帰れる雰囲気作り。業務内容の見直し。
・ 夫の収入増
・ 男は会社を辞めてはいけない。絶対やめられないという風潮がなくなればいい。育休制度もそうだが、夏季休暇や子どもの病気休暇をとることをもっと普及して、子どもとふれあう機会を増やせばいいと思う。
・ 有給の取得しやすさを上げる。定時退社促進し、給与のベースUP
・ 仕事と家事、育児が両立できるような働き方。
・ 会社の理解、制度。社会福祉の在り方。
・ 男性側の理解、家事の分担。働く女性は時給1.5倍にUPすると、働く時間が短縮されて、その分を家事にまわせる。働く女性のための給付金、ほんのわずかでも自由な時間をつくりだすと、心が満たされ余裕ができる。子供に強く叱る回数も減り、虐待防止。
・ 夫の職場等、周りからの「家庭の事も大事にね」というプッシュ(自分が言っても効かないので)
・ 収入的にも余裕があれば良いのですが、働かないといけない家庭もあると思うので、もう少し支援していただけるとありがたいと感じます。家事や育児をしながら働かなくてもいい家庭もあっても良いと思います。無理をしてストレスを溜める方が健康的にも家庭的にも良いと思います。
・ 残業がなくなり、家に早く帰ってくる。
・ 安定した収入が得られる仕事、制度が必要。
・ 仕事先の上司の意識が変わる必要がある。
・ 会社が強制的に育休を取らせる
<b>自治体による支援体制の強化</b>
・ シルバー人材センターなどで家事をやってくれる人と、子育て世代の縁結びみたいなことを自治体にしてもらいたい。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 放課後児童クラブから家までの送迎。子供の人数によって減税してほしい。病後児保育等、何をするにしても手続きが面倒。もっと簡単にスムーズに申し込みができる流れを作してほしい</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市の強制力</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 金銭面においては、片親世帯への支援などはいろいろ考えられているのに、多子世帯（子どもが4人以上）への支援などがあまりないので苦しい。子どもの人数分だけお金はかかるのに、そこに対しての保証などが十分ではない。金銭面的に余裕が出来たら、家事育児も楽になる部分も出てくる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国、市からの子育て世帯への給付金。こども手当の増額。市からの金銭面での支援の強化。</li> </ul>

**意識変革**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人が言っても、あなただけ。あなたの周りだけと捉えられると思うので、現在の私たちの生活スタイルや考え方など一般的なモデルケースとして理解をしてもらえるように、広報のコラムや老人会の何かなど常に情報が無意識にでも入るようにする。理解してもらえると同居しやすい。若い世代も増えると思うし、共働きで子供のいる家庭には助けてもらえるメリットあると思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫の価値観を変えること。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性も家事や育児に参加が当たり前という風習作り。何をすればいいのかわかりやすいカリキュラムがあるといい。 男性でも簡単に作れるレシピ等を今まで家事に興味のない男性でも目の引くようなものがあるといい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性がするという意識と社会的イメージの変化が必要。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意識の変化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 50代60代に伝わるように、テレビや新聞で今の家庭のあり方を教えてあげて欲しい。今は、みんなが協力してなんでもやるべきだと思うから。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年配者、地域の意識改革</li> </ul>

**主に父親向けの情報共有の場**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他の父親の日々の取り組みを知ることが有効だと考えます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ お父さん同士の会話する機会をつくる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 父親の仕事が忙しすぎないように会社や社会が取り組んでくれること。 離乳食の作り方や育児への協力のしかたなどは、母親にだけ教えるのではなく、むしろ父親への教育の場が必要だと思う。 年配の家族には家族が話しても理解してもらえないので、地域で教室を開いて学ばせる機会が必要だと思う。</li> </ul>

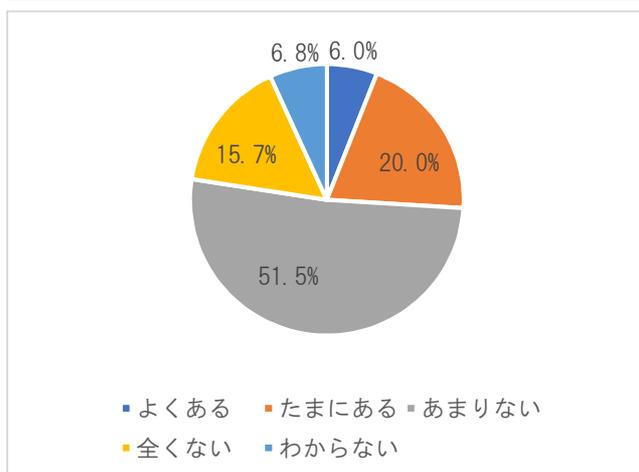
**自分が行動する**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 思いやりやしてほしいことを伝える。</li> </ul>
---

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相手が嫌にならないような言い方でお願いしてみる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 朝の余裕。見えやすいところにタスクを貼り付ける。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分からの働きかけ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 話し合い。お互いを信頼して、自分の要求を正確に伝える場。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家事、子育てに積極的に参加してもらえるように些細なことでも話を共有する</li> </ul>
<p><b>その他</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女の平等に固執するのではなく、役割分担ができる世の中となる方がよいと思う。地域的に男尊女卑が根強い地域であるのだから、男女平等よりも、もっと融通のきく社会の在り方を検討した方がよいのではないか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家庭内で話し合ってもクローズドな環境なので、相手に響かないと感ずることがある。そういう相手には第三者の意見の方が通じることが多いので、社会において身近なところでそういう議論が（世間話レベルでよいので）起きてくれればと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 急にいなくなるだけの費用（お金）。または母である私の死。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の積極的な育児参加</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人が気づくということ、相談相手(身近なパパ仲間)と相談する機会を持つこと、私がイライラするのをやめてほしいと思っていると発言すること。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 南砺市の仕事が必要。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ベビーシッターなどの紹介。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼いうちからそうあるべきと教育する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 旦那と私と子どもだけの家を建てる。またはアパートに移住する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記と同じ。または、家事や育児に対して、女性が中心になるのなら、生活費のやりくりをもっとオープンにするなど、ある程度は女性側に持たせてほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 言ってもその時だけで、継続性はない。他の家庭と比べると怒る。 なにが必要か私が知りたいです。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ デリバリーフェア。お弁当祭り。体に優しいお弁当のお店。そして夫の意識改革。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の行事、役など本当に必要なものを精査していく必要があると思います。 人口が減っていくにもかかわらず、役ややり方などが変わらなければ出ていきたくなるのもとてもよくわかります。守っていくことも大事ですが、寛容になって取捨選択をしていかないといけないと思います。</li> </ul>

## 2. 職場・学校

①ご自身の職場や学校等において、性別による不平等を感じることはありますか。



よくある	14	6.0%
たまにある	47	20.0%
あまりない	121	51.5%
全くない	37	15.7%
わからない	16	6.8%
計	235	100.0%

②それはどんな時ですか。

職務内容
・昇給や仕事の割り振り、発言権等。
・男性は裏方。女性は表方。という不平等。
・男女共に無意識の決めつけのようなものがあり、仕事の量や質が性差によって大きく違っていると思う。ジェンダーギャップ解消に対する意識は若い世代を中心に改善しつつあるので懸念はしていないが、早急に改善したい場合は管理者や中高年の世代にセミナーを開催してはどうかと思う。ただ、対象となる方に限って自分は大丈夫と思っているので、根深い課題だと思う。
・女性の仕事のほうが簡単に見える。
・力仕事の時、できることでも力がないと思われてやらせてもらえない。
・男女で区別して分担する仕事内容があると感じる場所。
・力仕事は男がやる。
・女性だけ、校歌のピアノ伴奏をするように言われること。女性だからといってピアノができるわけではない。男性というだけで免除されている。
職場環境
・女性が子供関係で欠席してもとがめられないが、男性の場合は休む必要があるの?と言われる。奥さんをお願いしたらなどと言われる。
・男女で給料の格差
・役職 管理職の格差。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司からのパワハラがある。最近、無視されるようになった。介護の仕事をしているが、腰痛が酷いので仕事の改善を訴えたが聞いて貰えなかった。これはパワハラになるのではと感じる。新しく入った利用者の情報も隠蔽され部下には伝わっていない。2回目のコロナ発覚時も濃厚接触者などの説明がなかった。犯人探しをしている。このコロナ検査後から無視されるようになった。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産休や育児休業、時短勤務や発熱時の早退など当たり前のように母親の仕事になっている。時短勤務など制度はあるが取ることが難しいということを知り合いが嘆いていたことがある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育休などの男性の取得率が低い制度について、理解している人が少なすぎる為、取得の手続きや対応がスムーズにいかない。取得後の対応も男女で差がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トップになる人は、ほとんどが男性。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性管理職が少ない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小さい子だと病院へ行きたい時に休みづらい状況の場合もあるので、言いやすい環境になれば良いと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性は夜まで仕事をしてから育児するとなると、仕事量が多過ぎて対応ができない。女性は定時で仕事が終わらなくても怒られない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場では男性は管理職が多く給与の格差を感じる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給料が男性に比べて安い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給料に差がある。男性の方の給料が高い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給料について。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女は定時。男は残業が当たり前の風潮。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性用トイレが無い保育園があり、男性職員はその園への異動が無いのに関係しているのではないかと、という話を聞いたことがある。</li> </ul>
<p><b>職場や周りの人の価値観・対応</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性職員が少ない現場なので、女性職員と男性職員が同じミスをしたとしても、男性職員に対して比較的優しく対応する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性職員に対して「男なのだからこれくらい持てるでしょ」「男なのにこれくらいでへこむなんて情けない」等声をかける女性職員がいる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年配の人との関わりで昔の男尊女卑な考え方をよく感じる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (無口な男性社員や挨拶を返さない男性社員に対しても) 挨拶は女性からしてほしい、女性はいつも笑顔でいてほしい等言われた時。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子どもの性別について「女の子がいたら良い」、などマウントをとられる時(我が家は男の子)女の子がいると勝ちみたいな考え方。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他人(男性)のミスをかぶらされる。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様からのクレームが、対女性だと強い口調で言われ、対男性だとそこまで言われなかった時。</li> <li>・男性だと適当でも許されることを女性がすると女なのにと言われる。</li> </ul>
<b>職務以外</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・いただきものをみんなに配るのはなぜか女性社員。</li> <li>・「2人目はいつ」と聞かれる。</li> <li>・掃除関連など女性職員の仕事になりやすい</li> <li>・女性しか掃除当番がない。それなのに除雪は女性もする。 (中年男性に掃除させるとめちやくちやにされるという意見あり)</li> <li>・掃除は女の仕事と強要される。</li> <li>・掃除やお茶出しを女性がしているとき。</li> </ul>
<b>その他</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢的に仕事量が増え、大事な仕事も任せてもらえるようになった分、妊娠でつわり等で休んだり、こどものことで休みをもらったりすることが女性の方が多いので、申し訳なさを感じる。育児があると両立が難しく、時間的余裕がなくなるため、生徒の指導に不完全燃焼な感じを感じた。</li> </ul>

③どのような変化があれば、過ごしやすい(働きやすい)環境になると思いますか。

<b>職場環境</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給や査定 の明確化</li> <li>・男性専用の着替え場所、トイレが全ての施設に設置される。男女平等について考える機会を設ける</li> <li>・立場に関係なく積極的に雑務をみんながこなしてくれればと思う。</li> <li>・上司の勉強不足。部下への労り方の勉強不足。部下への説明なく、勝手なことをしないための説明。上司としての素質があるかどうかの問題。</li> <li>・夫や祖父も、こどもの体調不良で緊急に休みや早退できる体制と会社の風土。育児休暇等予め申請できるものではなく、緊急時に対応できるものが必要。</li> <li>・性別による思い込みではなく、客観的に個人の実力が評価されるような環境。</li> <li>・母親だから当たり前のような考えではなく、父親も早退したりしやすくなればよい。</li> <li>・せめて、掃除当番と除雪を男女で分けてほしい。</li> <li>・役職比率を男女均等に近づける。</li> <li>・同一賃金にする(女性を上げる)</li> <li>・もっと人材的余裕が必要。</li> <li>・細かいことですが、ゴミ出しやお茶出し、トイレ掃除など、女性だけではなく男性も含めて分担を決めるなど。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1人だけに責任を掛けずに、休んでもフォローできるような職場作りが重要だと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事量があっても、定時で仕事が終わる環境を作るべき。残業はしない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児は女性という時代ではないので男性も積極的に育児休暇を取得できるようになればいい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金の見直し</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員みんなが他の人がどんな仕事をしているのかを知る。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性だけでなく、男性社員にも配慮した職場づくり</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性、女性関わらず、一人一人の特性を發揮できるようになってほしい。</li> </ul>
<b>意識変革</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性別関係なく、自らが動く姿勢や思考</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職の再教育による性差意識の改善</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トップの意識改革。全国的に見た富山県の男尊女卑の比率の周知</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若い世代の管理職が増えるなど、上に立つ人の考え方自身を変えなければ変わらない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 思いやり</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ まず役職者の意識を変える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性だから、男性だからという認識がなくなる。</li> </ul>
<b>その他</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 古い考えの人間(40代～50代)の特に管理職などを処分する。会社の体質や考え方が変わっても人間が変わらなければ何の意味もない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女平等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度についてもっと理解を深めるべきであると感じる。</li> </ul>

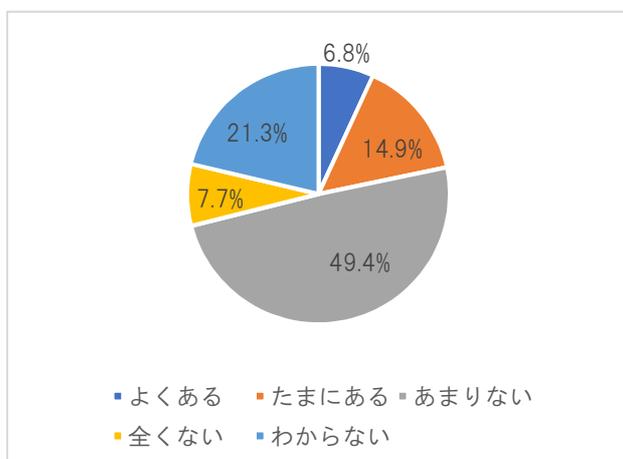
③その変化を生み出すためには、何が必要だと思いますか。

<b>職場環境が変わる(変える)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若い世代を管理職への起用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子の看護のためという特休が年間5日もらえる。父親の会社でも同等の年休制度があればよい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トップや中間管理職の指示や環境づくり。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分の得意なことや苦手なことが気兼ねなく話せて、それを受け入れてもらえるような雰囲気があればいい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の人間関係や管理者の仕事の割り振り。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用側の職場環境の改善が必要。子育てしながら働ける職場であるべき。</li> </ul>
<b>自治体による発信</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>CM、市長の SNS 発信</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>南砺市で各会社の子育て世帯の男性が緊急時に休んだ回数頻度を数値化して市報に掲載。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事量に見合った人材の量と質。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>県や市が主体となった制度の説明会を企業や団体向けに開催する。</li> </ul>
<b>意識変革</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女平等とはどんなことか、一人一人が意識できるようにする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ひとりひとりの意識改革。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>意識改革。都市部では仕事内容の男女平等は当たり前。早く気づいてください。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所のトップの考え方仕事のあり方を考えること</li> </ul>
<b>意識変革のための教育やセミナー</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職の認識。それを改善するための教育機会。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修等で再教育のセミナーを必須にする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>普段の意識改革。セミナーなどを通して実施する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>若い世代と企業や社会での意見交換の場が必要だと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>上司がパワハラに関しての勉強をし、部下への配慮をすること。そして部下への謝罪。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>役職者が外部講習を受ける</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>経営者への講習</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>会社による教育。</li> </ul>
<b>その他</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>中年以上の男性の家事参加(掃除できるようになる)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女平等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>転職する</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>法改正</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>老害社員が辞めること</li> </ul>

### 3. 地域

①地域の活動（行事や会合）において、性別による不平等を感じることはありますか。



よくある	16	6.8%
たまにある	35	14.9%
あまりない	116	49.4%
全くない	18	7.7%
わからない	50	21.3%
計	235	100.0%

②それはどんな時ですか。

性別による役割分担
・ 男性は、祭りと言えなにもしなくても許されるが、女性には、娯楽がない
・ 女性に炊き出しが、男性に力仕事等が集中している。
・ お祭りのときに山車の上で踊るのは女の子だけでした。
・ 地区の婦人会に女性というだけで断りなく名簿に入れられた時。婦人会の活動内容も知らなかったが、どうやら公共施設の清掃活動のようで、それは地区の女性だけで実施する必要があるのか疑問を感じた。
・ 女性の会や男性の会があり、別々な集まりがある。
・ 祭りや掃除は男のもの、みたいに古い考えが蔓延しているところ。
・ 男性の役割はコレ、女性の役割はコレ、みたいな慣例がある。
・ メインの男性を支える雑用が多すぎる。獅子舞や納涼祭などの行事で深夜までボランティアという名のほぼ強制の場で、朝早くから深夜まで雑事を課せられる。しなければ、地域でダメな嫁と噂される。
・ 女性は婦人会一つの入会で様々な活動を行うが、男性はやたら〇〇会の入会が多く、活動が複雑にあるため、家を空けることが多い。把握が難しいので一本化してほしい。（忘年会や総会などの同様の内容の飲み会が多いことも含みます）
・ 地域行事の手伝い、義祖母の面倒な事を押し付けられる。
・ 男性のほうが、比重が多いのでは？
・ 祭の準備などはどうしても男性の仕事で平等ではないが、住み分けかなあ、とも思います。
・ 男性の役職の方は多い

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性は地域の会合の後の飲み会に出るのが普通。女性は家で子供を見ているのが普通。</li> </ul> <p>男性は当たり前のように自由に時間を使えるが、女性は自分の時間を使うのに、家族に遠慮しなくてははいけない。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役割等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男だからお酒を飲めと言われたり、青年会や壮年会に入らなければならなかったりする。女性も婦人会に入らなければならなかったりする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女が酒を沸かす、女がお茶をくむ、女は祭りに参加できない、女は端っこに座るものだ</li> </ul> <p>決め事は男が主体。そういうことが当たり前。いいとか悪いかはわからないけれど、女と男の役割はある。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会合は男性が参加するものという意識の強い方が多い。</li> </ul>
<p><b>役職の違い</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 責任ある立場に女性が少ない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大変な役員が男性であること</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役員 of 男女比率</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性ばかりが長になり、各家庭で男性は女性に役員を押し付けられている。</li> </ul>
<p><b>その他</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性主体。昔からの伝統？が…あるのか知らないが、昔から住んでいる人は偉いみたいな文化。自営業主体みたいなものも多い。これじゃ移住しても楽しくないね</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 飲酒の有無など(男性はお酒飲む、女性は飲めてもドライバー役が当然、など)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 獅子舞で男の子が産まれたら盛大にして女の子だと普通に終わらせること。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 20件前後の区長になると区長が各会合の世話をしますが、お茶だしやお酒をつぐために妻も同席します。核家族の場合、夜分に子どもを預ける先もなく同伴させなければいけません。</li> </ul>

③どのような変化があれば地域が活性化されると思いますか。

<p><b>意識変革</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上層部 高齢者の意識の改善</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者が口出ししないこと。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 質問の答えとは少し違いますが女性だから、男性だからと決めつけているところが少なからず全員あるとおもいます。特に50代以上の方はそんな風に求められていたと思います。全員がその考え方を変えない限りは難しいのかと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女関係なく自分のことは自分ですることの意識を持つ。小学校からジェンダーに縛られない教育を受ける。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・昔の考えにとらわれている年配の日との考え方が変わればより良い地域になると思う。</li> </ul>
<p><b>住民参加型イベントの実施</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加型 子育て世代も遠慮なく参加できるイベントが良い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の目線と男性の目線で一緒に話し合いがあれば良いと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほとんど自治体に関わりがないので、全員参加型のイベントがあるとよい。</li> </ul>
<p><b>地域活動の改善</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・無駄な地域活動を減らす。そもそも若い人が減っているのだから、負担が重い。田舎はそういう負担が多く辛い場所という噂がネットを中心に広がっている。必要最低限な活動は行うが、無理無駄を減らす必要あり。(効率化) 共働きなどする前提なら尚更。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人会など暗黙のルールの様なもの存在する。世代がバラバラの地域は若い世代には発言する勇気も持てない。家庭の構成により地域の活動に参加できない事が理解されにくい。掃除に参加しない代わりに罰金制度もあり少額の金額とはいえ腑に落ちない感じがする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・獅子舞が減れば良いと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性がもっと家庭のことをする時間が増えるよう、地域の飲み会や会合を減らしてほしい。地域の会合であつてもリモートなどを取り入れてほしい。</li> </ul>
<p><b>その他</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域性に賛同できる人の移住を促進する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・考えていないわけではないが、正直この地域で育ったわけではないので、具体的どころがわからない。生まれ育った人が、主体的にこの土地にいたい、あるいは戻ってきたいと思えるような地域は活性化した良い地域ではないだろうか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女平等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・世代交代</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・消防団など会への入会をしないと住むにあたって不利になる、というような風潮をなくしたほうが良いと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢化なので、若い人が増えたらいいな。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもができると、地域みんなが優しくなる。助け合いが深まる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女も前に出てほしい</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・質問がどのように変化すると”不平等が改善される”ではなく、”地域活性化するか”という設問に少し疑問があります。地域では、”結婚していて” ”子供がいる”人が存在を認められます。それと同時にそういう人に地域の仕事や役が回ってきます。独身で、実家に住んでいる方も担えるようにしてほしいです。そして、今住んでいる人もそうですが、親亡き後住むかもしれない子ども世代を巻き</li> </ul>

込まないと議論が、今の時代のものになっていきません。「人口減少といっても自分が死んだあとだから知らん」では、前向きに議論できません。

④その変化を生み出すためには、何が重要だと思いますか。

**住民参加・話し合いの場**

- ・ 耳ざわりの良い話をするのではなく、実情を正直に話す
- ・ わかりませんが、みんなが楽しく参加出来る何かですかねえ

**環境づくり**

- ・ 子供たちの居心地が良いと感じられる事。すなわち、子育てがしやすい環境。
- ・ 学校教育改革。
- ・ 個人の意識改革、入会をしなくてもフォローアップできる人材派遣などの環境づくり。
- ・ 世代交代しても子育て世代にはその余裕がない。高齢者福祉は大事だが、同じように子供への福祉サービスや子育て世代へのサポートが薄い。地域により同居率が高いと祖父母のサポート受けられる方も多いが、核家族はワンオペで子供に我慢させている事が多い。
- ・ 地域による教育。

**意識変革**

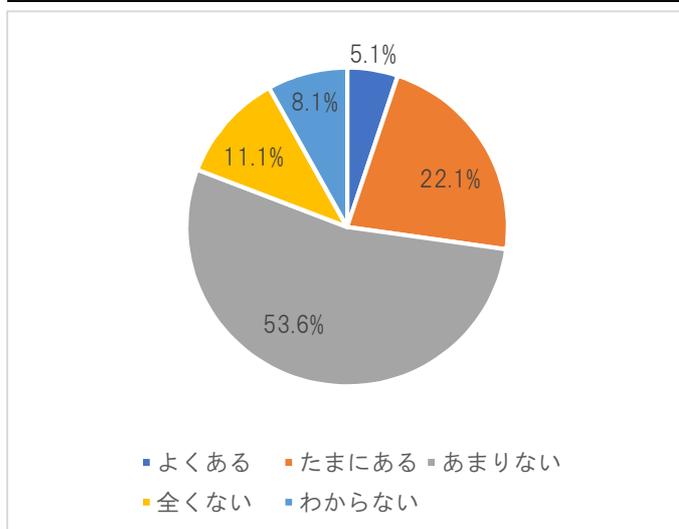
- ・ 地域の人の意識の改革。特に年配の世代。
- ・ 先行事例の紹介など
- ・ 男女平等
- ・ 世代交代
- ・ コロナ禍で行わなかった行事はすべて無駄である。ただし、独居老人などは話し相手を求める場合があるため老人同士の交流会は必要。

**その他**

- ・ 私は変化をそれほど求めていない。自分は女性だからやめておこうとも思わない。同じ人間として発言する。女性が自信を持って言いたいことを言えばいいだけ。
- ・ 老害が引退すること
- ・ もう少し地域自体が前向きに取捨選択しなければ、来られた方もすぐ嫌になってしまう気がします。

#### 4. 平等感

①ご自身の性別に関して、損をしたと感じることはありますか。



よくある	12	5.1%
たまにある	52	22.1%
あまりない	126	53.6%
全くない	26	11.1%
わからない	19	8.1%
計	235	100.0%

②それはどんな時ですか。

##### 職場環境の違い

- ・子どもが保育園を休む時に会社を休むのはいつも私「女性」夫は本当に無理な時しか休めない。平等に休みが取れたらいいなと感じた。男性育休を取りたいと思っても取れる雰囲気ではないし、育休のことも職場が聞いてもくれない。
- ・育休や産休を取らずに昇進し続けられる。
- ・男だから 仕事で責任を負わされる。
- ・男性との給料や待遇に差があるとき。
- ・実力を評価されないとき。その機会すら与えられていないと感じることがよくある。特に南砺市では。
- ・復職したいが育児への協力がなくてできない。

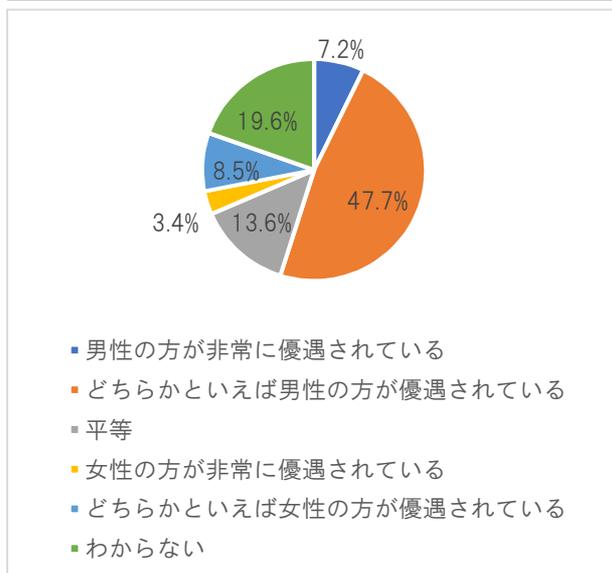
##### 性別による役割分担

- ・男だからやってください。と言われるとき。(ちょっとした外仕事や雑用)
- ・家事の分担。亭主関白の家庭で育った方を見た時
- ・求められる役割期待が大きすぎる。同じフルタイムにも関わらず、家にいる間休む暇は全く無く育児家事におわれ、金銭的自由はない一方、好きに飲み歩き、携帯を見て爆笑し、ゴロゴロしている夫、舅を見るたび感じる。
- ・家事の不平等
- ・男は家庭や子供のことを気にせず、好きな時に外出したり出来るが、女は子供がいると、そもそも外出も子供と一緒にだし、子供を置いて行くとなると、前もって色々段取りしないと出掛けられない。PTAの役員なども、男性は何も気にせず家を出られるが、女性が夜出掛けるのはかなり負担です。特に核家族は。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・家事、育児に関して。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家事、子育て</li> </ul>
<b>身体的違い</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠、出産、育児が辛い時</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月生理が来てその度に一定期間体調不良が続くと分かっている、毎日毎日仕事家事育児をしなければいけないとき。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚、妊娠、出産、育児において負担がどうしてもおおく、仕事を続けられないことが多い。それによりキャリアが積めないことが多々ある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・生理。妊娠、出産などでマタハラを受けやすい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕方がない事だが、妊娠すると女性ばかり体調も悪くなったり、動きづらくなったり、仕事を休んだり、つらい思いをするから。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・生理がくる。ナプキンを買わないといけないのは、女性だけ。化粧等しないといけない。余計なお金がかかることが多い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・生理のとき。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠、出産は女性しか出来ないこと。その苦しみも女性だから経験できないこと。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産時、女性だけ痛い思いをする時。その上、旦那の希望の性別でなかった時に「あー女の子が良かったな」と産後直後に言われた時。帝王切開だったので旦那は立ち会いできず私の苦しみを理解してもらえなかった。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠、出産。我慢も苦しみも痛みも女性ばかり。</li> </ul>
<b>周りの人の意識・風習</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女なのに、と言われるとき。面と向かって言われることは減ったが、空気を感じることもある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚によって苗字が変わった。女のほうが変わるべきと義実家の要望が強く、従うしかなかった。今は、免許証、住民票に旧氏を表記し、旧氏のまま通せるところは通しているが、子ども関係、役所関係、医療関係では旧姓使用が難しいので、幅が狭まっている。つまり毎日の生活の中で、女だったから自分の名前を奪われたと感じるので、損をしていると毎日感じている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女は料理をするもの、できるものと思われること。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児、家事は女性がするもの。子供が風邪を引いたら女性が仕事を休むのが当たり前という風習。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・立場が弱い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性だから夫の責任まで背負わせることは違う。上の世代と考え方が違いすぎる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分が体調を崩したら弱いなど見られ、子どもが体調悪くなるといつも休むと見られる時。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性だから男性をたてるべき、男性よりも目立つなと言われること。女性だから難しい話は分からないだろうと居ないものとして扱われた時。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年配の男性の発言が失礼すぎる時。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前職では小娘が何を言っても相手にされない事があった。相手の女性への偏見のものさしによる。こんな事があると仕事にならない。話にならない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男は女性について発言したら鬼の首をとったように批判されるが、その逆は無いこと</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女だからと弱くみられ、強くものを言われるとき。</li> </ul>
<b>その他</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 南砺市に居住したこと。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 祭りへの参加。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 銀行の駐車場でバックをして車を入れ直していたら後ろから勢いよく駐車場に入って来てクラクションを鳴らされたとき。怖い思いをした。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育園の父母会なのに役員が全員女性であること。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女は大変すぎる。</li> </ul>

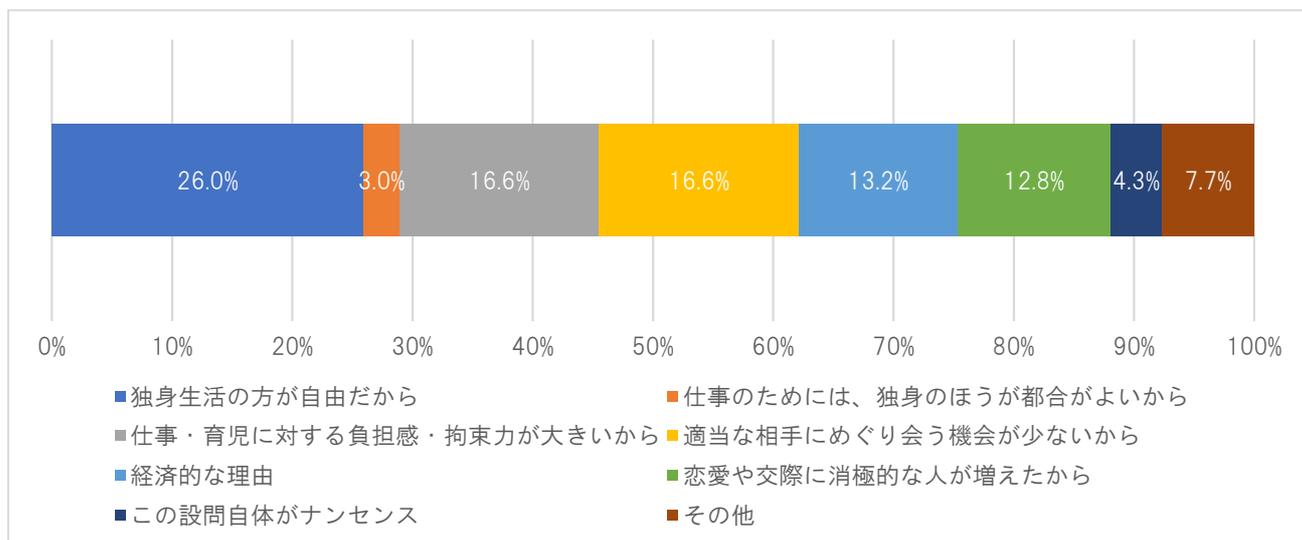
③男女の地位の平等感について、どのように考えますか。



男性の方が非常に優遇されている	17	7.2%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	112	47.7%
平等	32	13.6%
女性の方が非常に優遇されている	8	3.4%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	20	8.5%
わからない	46	19.6%
計	235	100.0%

## 5. その他

### ①未婚化・晩婚化の理由についてあなたはどのように思いますか。

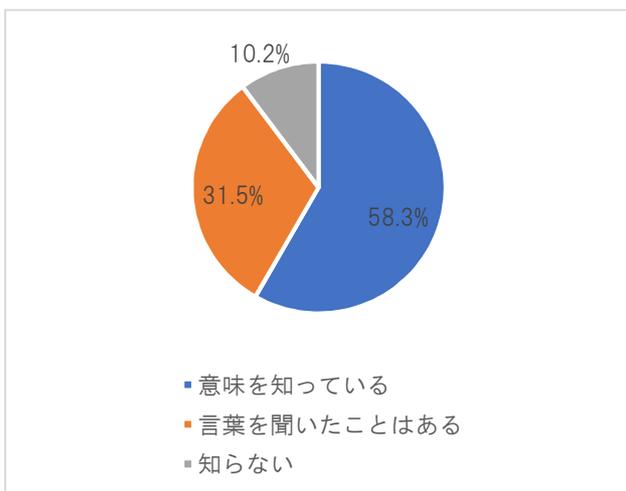


#### <その他回答>

・自分のしたいことが出来るのは独身の間だけとよく年寄り言う。
・経済的な理由もあるが、男性が稼ぎ頭とならなければならないという風潮。起業するならともかく、サラリーマンの給料が減る中で家庭を背負うことに対するためらい。
・社会的責任を極度に軽視する風潮
・分からない
・結婚をしなきゃいけないという風潮自体がそもそもおかしいと思います。
・将来の不安から理想が高くなる（大体経済的理由）
・価値観の多様化
・現代生活によるホルモンバランスの変化によるもの。
・独身でも無理なく生きていける環境に変化してきているから。
・女性の高学歴化のため仕事ができるようになってから結婚を考えるため。
・上記全てその通りだと思う。特に昭和の時代と変化しているのは「女性は結婚して子育て」という概念よりも、仕事等での活躍の場が増え男女平等に近づいてきた結果も一理あると思います。
・価値観が変わった。結婚がそれほど重要視されなくなってきた。
・周りの世話を焼く人が減った、独身が当たり前の環境。
・この解答のどれもが当てはまる。
・大学を卒業して就職して仕事に慣れてから結婚となると遅くなる。
・わがままな奴らが増えた。
・仕事、家庭、育児それぞれに対する負担や拘束力が大きく、そのために条件を考えるとどうしても理想が高くなるため。

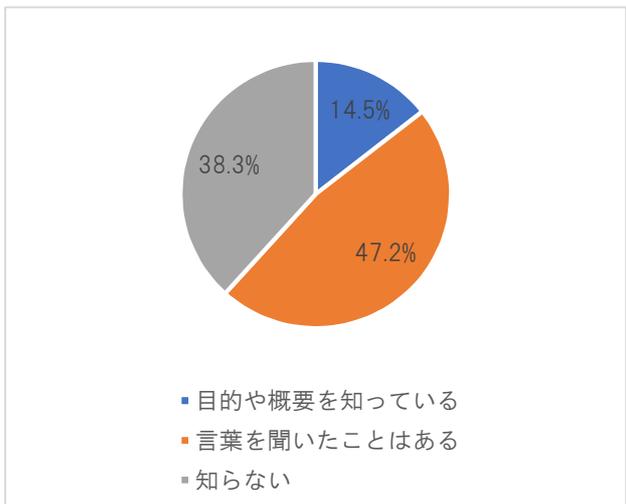
・ 選択の自由があるからだと思います。地域では、”結婚して” ”子供がいる”人が存在を認められます。それと同時にそういう人に地域の仕事や役が回ってきます。その姿をみていたら、積極的にそちらに回りたく

②「ジェンダー平等」という言葉をご存じですか。



意味を知っている	137	58.3%
言葉を聞いたことはある	74	31.5%
知らない	24	10.2%
計	235	100.0%

③「女性差別撤廃条約」を知っていますか。



目的や概要を知っている	34	14.5%
言葉を聞いたことはある	111	47.2%
知らない	90	38.3%
計	235	100.0%

④その他市政について

・ パパの育児参加を促すパパ講座などがあり、夫も第二子のときから頻繁に支援センターへ連れて行って遊んでくれるようになった。公園でもパパが子どもたちを連れて遊んでおられる様子を夕方や休日によくみかける。  
 今後も、意識改革を子育て世代がしていけるように、継続して講座や環境整備をお願いしたい。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市長が「低所得でも幸せに暮らせる南砺市」と、言っていたことが忘れられない。お金がなければ、今が幸せでも、子供の未来の選択肢はなくなる</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性が不平等という事もあるが、男性が不平等にされることも多いと知ってほしい</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 素晴らしい施策を行なっておられるので、もっともっとPRしてほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福光に公園が少ないと思う。安心安全に子どもがのびのびと遊べる公園があったらいいのに…！！と日々感じており、それも理由の一つで他市への移住を考えている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ まちづくり基本条例では各種審議会などの委員の一部を公募により選任するとともに、原則として男性または女性のいずれか一方の割合が7割を超えないとされていますが、男女の別は撤廃すべきではないかと考えます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 南砺市は市民に役立つ施策をやってなくて、移住する人やキラキラした人にばかりお金を使っている感じ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市の施策はどこで知るか不明。広報に記載があるのなら、もっと記憶に残る工夫が必要と感じた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人口は減っているが平高校を潰さないでほしい。福光高校の跡地を子どもの室内遊具の遊び場にしてほしい。氷見のような。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまでに捉われない革新的な施策をお願いします</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て支援に関しては、他の自治体に比べて非常に手厚いと思う。除雪も雪が多い割に行き届いており、さほど不便を感じない。市役所の担当部署への各種問合せも、非常に的確に対応して頂いており、たらい回しなどがなく、満足している。全般的に南砺市は人口の多い自治体ではないが、ひとりひとりの市民を大切にしていると思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特に無。公共施設で、親がトイレに行きたい時、5分でいいので子供を見てほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て応援券を紙ではなく電子マネーかポイント制にして欲しい。紙だと持っているのを忘れてしまうことが多いのでケータイとかで使えると忘れずに使い切れると思います</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パパ講座やパパのイベントなど、男性の育児参加を呼びかける姿勢はとても良いと思うので続けてほしい。給食費を上げてもいいのでご飯を保育園で提供してほしい。朝の準備が大変なので。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中学生の部活動は、部活だけを南砺市で選べるようにした方が、都合が良かったりする。もっと気軽に選ぶことができる。その分野に長ける生徒が集まったらもっと内容の濃い練習や中学生を送ることができると思います。少子化の中、福光地区の中学校の統合がなぜできないのか。何にしても無駄が多いと感じます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 満足しています。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育園園長の親に対する舐めてかかる態度や高圧的態度を改めるような指導、教育カリキュラムの実施を強く求めます。子ども相手にはプロかもしれませんが、大人相手に馬鹿げた態度はどうかと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市長さんにこの声が届くかわからないが、屋内で遊べる広めの遊具施設を作ってほしい。子供(未就学児)の遊び場が少ないように思う。桜ヶ池へ行くが小学生の子供達も多く小さな子供達が遊べない。公園が少ない。車が止められて遊べる場所がほしい。福野に水遊びが出来る公園を作ってほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若い世代の子育てに金銭的支援を増やしてほしい。 金銭的に考えて2人目を迷う、3人目はムリな状況の家庭も多いと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 南砺市に限らないが…空き家問題。建物が建っている方が税の優遇されるのはおかしい。逆にドーンと課税するべき！これから空き家ドンドン増える一方だと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育士さんや学校の先生で女性が時短勤務をとっているという例を私の周りでは聞いたことがありません。まずは、公務員での立場から意識改善、時短が取れない状況であれば、必要であれば保育士、学校の先生の増員など対策を考えてみたらよいのではないかと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産手当金について、令和4年4月以降に一律10万円となったことは驚きました。令和3年度では3人目以降は人数において金額が上昇していたので、かなり思い切った政策だと思いましたが、1年間で金額が変更されたので少し肩透かしを食らった気分でした。ですが以前は商品券だったのが現金に変わったことは汎用性に富んで嬉しく思います。一方で、市内での経済発展のためには策を練らねばならないと思っているのも事実です。小矢部では、大規模なアウトレットができましたが経済的にはプラスになったのでしょうか？市から招致して大規模なショッピングセンターを建てる、あるいは現在ある公園で遊んでスタンプラリーができる(ここを直すべきなどのアンケートをとる)など、子どもを外で遊ばせるきっかけがあればいいと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て支援に、もっと力を入れてほしい。明石市のように手厚くしてほしい！</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女平等については人それぞれで意見も違えば、地域によって差別感も感じにくいところもあります。また、家庭でどんなに男らしく女らしくを無くした考えをしても、学校や保育園等ではどんな状況なのか気になるところがあります。 近頃、色については性別のカラー付けのようなものも減ってきたのかと感じますが、具体的に市民がどう感じてどう取り組んでいくことが正解なのかが分からないので、勉強していきたいと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 三人目が欲しいが保活で入れるか入れないかハラハラするのはもう嫌だ。保育園に入るのに義母が65歳まで働く必要があるのに義父なら60歳というのは男女不平等ではないか？三人目に躊躇する原因になる。 学童に入れる条件とかがわからない。↑と同じく祖母の要件があるのか？どこかに詳細をあげてほしい。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・南砺市としては様々な方面で力を入れてもらっているという実感があるので、これからもこの方針を続けていただければ嬉しい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機関が少ない。こども権利条約は理想としていいがまだまだ地域性にそぐわないのではないかと感じることもある。また福祉との連携制も大切ではないかと考える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・中学生も冬場のバス通学をしてもらいたい。夕方だけだと、朝は送っていかなくてはいけず、その時点で仕事を選ぶ制限が生じ、朝中学校前に行列が出来る。バスが一台出るだけで、親の負担も減るし、排気ガスも減るのでは？その分のお金の負担があったとしても、その方がありがたい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産した人や子育て世帯の給付金を手厚くした方がいいと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもと妻の職場は平の保育園ですが、住んでいるところは砺波市です。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・南砺市は子育てに対して、非常に優遇されていると感じる。充分です。強いていうならば、仕事柄急に休めないことが多く、病児保育なども充実してもらえると大変助かります。ご時世的にも厳しいとは思いますが。また、経済的理由で子供を作らないと聞く。市ではどうにもならないので、国の施策で高齢者の優遇より子どもを守る方を優先して欲しい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・最初の年齢を選ぶ所、欄外なんやなあって少し思いました。男女の力の差、考え方の違い、体型や体質の違いなど色々固定観念があるから男だから、女だからと不平等な言い方だったり、不平等だと感じたりするのでは？と。最近は男女の境界が混ざっているんで、出来ることをやって、出来ないことはフォローしあえればと思います。どうしても男性には勝てないこともあるし、男性も出来ないことがあるのは仕方のないことだと思っています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本来、家庭内で両親のあるべき姿を示すべきですが、父親にその意志がないと子供達もそれで良いと思って成長すると思う。学校でも、将来の家庭のあるべき姿を教えてください、子供達にはぜひ、夫婦で協力して家庭を築いてほしいと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・私の職場ではここ数年の間に「男女共同参画」をうたい、女性の役職者を増やそうと取り組んでいます。それは良いのですが、これまで男性メインだった業務量の多いポストに、未就学児の子供が居て夫も仕事が忙しいという女性を配置するなどで、WLBもへったくれもない人事がされています。(そういう人事をするなら業務配分の見直しをしる)</li> </ul> <p>南砺市さんにおかれましては是非そういった事が無いような人事をされる事を願っています。(既になされている事とは思いますが)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性は子育てで忙しいからといって、いろいろな役員や話し合いの場に呼んでもらえること自体が少ない。そうではなく、女性だってそういった場に気軽に出て、意見を伝えられるような家族や地域の意識の改革を働きかけてほしい。未婚、既婚、母であるかどうかに関わらず、もっと女性が意見を堂々と言える土壌を作してほしい。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 子を持つ親の意見として、南砺市は中学校の部活動のありかたについて協議されていますが、福光地域において現在2つある中学校を1校に早く統合するべき。小矢部川を境にして校区を分けるといふ昔ながらの考えはもう古いです。そんな一部の古い考えの人がいるせいで子供達が犠牲になっています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 小さな子どもを遊ばせられる、安全で清潔な施設がない。いつも土日になると、子どもの為、市外、県外の施設に連れて行っている。市内にある公園は遊具が古く、使えないままのことが多い。トイレも暗い、汚い、狭い。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公園を増やしてほしい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雨の日でも子供達が遊べる大きい遊戯施設をつくって欲しい。子どもを持つ親世代の声をもっと取り入れて子育て支援や学校再編などを議論してください。今回のようにもっと学校や保育園を通じてアンケートを集めて市政に反映させてください。年配の方々が集まって議論して、私たち親世代の声を本当に反映してくれているのか、疑問です。子供達にとって幸せを感じられる南砺市にしてください。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 夫婦別姓を希望します。 女性も働いている方がほとんどで学校でも、職場でも苗字で呼ばれることがほとんどです。結婚するとほとんど女性が名前の変更をしなければなりません。自分の名前が無くなり、呼ばれなくなるとアイデンティティが失われます。今までの自分の名前が亡くなり、新しい名前で生きなければなりません。その他色々な手続きもありモヤモヤします。名前は大事です。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• やっている感だけで、ホントに中身を考えている職員ゼロ人説</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 消防団の操法大会については、開催を維持するにしても指導方法を見直したほうが良いと思います。消防団は有事に動ける人を確保するものだと思います、その必要性は感じます。操法大会も消防の機器の扱い方法を習得し、団員のつながりをつくるという部分を大事に実施する分にはよいと思いますが、根性論を叩き込む場にしないでほしいです。 男女平等に関しては、地域の仕事をすることが上か、家の仕事をすることが下なのかよくわからなかったため回答がわからないになりました。イメージとしては地域全体として男性に地域の仕事を任せ、女性に家の仕事をさせているイメージです。</li> </ul>

男女共同参画社会とは「男女が社会の政策を構成員として、自らの意思によ

# 調 整 中

会議当日に配布いたします。

「女  
踏た  
同て  
参ま  
参  
数  
性  
と  
け

令和5年〇月

南砺市男女共同参画推進審議会

### 3. 南砺市男女共同参画推進審議会名簿

(50音順)

No.	委員氏名	団体名	役職	備考
1	安達 望	南砺市商工会		
2	池田 由美子	南砺市母子保健推進員連絡協議会		令和5年4月1日
3	岩井 透	南砺市社会教育委員会		
4	浦井 啓子	公募委員		
5	大坪 久美子	学識経験者 NPO 法人 Nプロジェクトひと・みち・まち		
6	此尾 治和	南砺市社会福祉協議会		令和5年6月27日
7	佐竹 弘昭	男女共同参画推進員南砺市連絡会	副会長	
8	谷口 恵	公募委員		
12	戸成 博宣	南砺市地域づくり協議会連合会		令和5年5月9日
9	橋爪 央樹	南砺市PTA連絡協議会		
10	藤井 篤子	南砺市さわやかネットワーク		
11	水木 宏一	公募委員		
13	渡邊 美和子	砺波人権擁護委員協議会南砺地区委員会	会長	
14	和田 弘恵	南砺市民生委員児童委員協議会		

任期 令和4年6月1日～令和6年5月31日

### 3. 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）の策定経過

日 程	内 容
平成19年3月	「南砺市男女共同参画推進プラン」策定
平成24年3月	「南砺市男女共同参画推進プラン」見直し
平成27年 10月14日～ 30日	「南砺市男女共同参画社会に関する意識調査」実施
平成29年3月	「南砺市男女共同参画推進プラン（第2次）」策定
令和4年6月14日	第1回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 特別講演 テーマ：ジェンダー平等と男女共同参画と女性活躍 講 師：富山県国民健康保険団体連合会 常務理事 須河 弘美氏（元富山県生活環境文化部長） (2) グループ討議
7月19日	第2回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次）の内容について (2) 若者・子育て世代向けアンケートの結果について
8月30日	第3回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次）の内容について ・南砺市らしさとは ・基本目標等の検討
10月18日	第4回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次）の内容について ・南砺市らしさの具体的な表現方法について ・成果指標の検討
11月29日	第5回南砺市男女共同参画推進審議会 (1) 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次）の内容について ・全文（案）の検討 ・P4、P30～P32の表記の検討 ・成果目標指標（P47～P50）の加除修正、 R8(R6)年度に向けた目標値の確認

日 程	内 容
令和5年1月17日	<p>第6回南砺市男女共同参画推進審議会</p> <p>特別講演</p> <p>テーマ：「南砺市男女共同参画推進プラン 見直しについて」 講 師：南砺市政策参与 須河 弘美氏</p> <p>テーマ：「第5次富山県民男女共同参画計画の策定について」 講 師：富山県女性活躍推進課長 荻浦 明希子氏</p> <p>付議事項</p> <p>南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）案について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・成果目標指標（P47～P50）の加除修正、</li> <li>R8(R6)年度に向けた目標値の確認</li> </ul>
6月27日	<p>第7回南砺市男女共同参画推進審議会</p> <p>付議事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）最終案について</li> <li>・今後のスケジュール</li> </ul>

# 南砺市男女共同参画推進プラン（第2次改訂）

南砺市市民協働部 南砺で暮らしません課

令和5年9月