

第1回南砺市男女共同参画推進審議会 次第

日 時 令和7年2月27日（木）午後7時～
場 所 南砺市役所3階 302会議室

1. 開会
2. 市民協働部 部長あいさつ
3. 自己紹介
4. 会長・副会長の選任
5. 協議事項
 - (1) 南砺市男女共同参画推進審議会について 資料No. 1
 - (2) 「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」目標指標の進捗状況 資料No. 2
 - (3) 南砺市ジェンダーギャップ解消の取り組みについて
「南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議」からの提言 資料No. 3
 - (4) 「南砺市男女共同参画推進プラン<第3次>」策定に向けてのスケジュールについて 資料No. 4
 - (5) 「南砺市男女共同参画推進プラン<第3次>」策定に向けて市民アンケートの実施について 資料No. 5
6. 南砺で暮らしません課 課長あいさつ
7. 閉会

南砺市男女共同参画推進審議会について

I. 審議会の役割

「南砺市男女共同参画推進条例」において、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、南砺市男女共同参画推進プランを策定および推進プランの見直しをするものと定めています。この他に、男女共同参画の推進に関し必要なことを審議していただく審議会です。(第17条) また、任期は2年間とも定めています。(第18条)

※「南砺市男女共同参画推進条例」参照

2. これまでの審議会の開催状況と今後のスケジュール

南砺市男女共同参画推進プラン		南砺市男女共同参画推進審議会		
		委嘱期間	審議内容	開催数
第2次	第2次	H30.1/25～R2.1/24	・プラン進捗状況確認 ・プラン改訂 ・プラン進捗状況確認 ・市民アンケート設問確認 ・第3次プラン策定のための市民アンケート分析 ・プラン進捗状況確認 【諸問・答申】 ・第3次プラン策定会議 ・プラン進捗状況確認	6回開催(R4) 2回開催(R5) 1回 2回(予定) 5回(予定)
2017 (H29) 年度				
2018 (H30) 年度				
2019 (R1) 年度				
2020 (R2) 年度				
2021 (R3) 年度				
2022 (R4) 年度				
2023 (R5) 年度				
2024 (R6) 年度				
2025 (R7) 年度				
2026 (R8) 年度				

南砺市男女共同参画推進条例

平成18年3月28日

条例第3号

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し基本理念を定め、市、市民、事業者等及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって自立した個人としての男女の人権が尊重され、あらゆる分野において平等な男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会 男女が、社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が保障され、もって男女が均等に社会の利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいう。
- (2) 事業者等 市内において事業又は社会活動を行う個人、法人その他の団体をいう。
- (3) セクシャル・ハラスメント 相手の意に反した性的な性質の言動により相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与える行為をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行うものとする。

- (1) 男女が、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別によって差別されることなく、個人としての人権が尊重され、一人ひとりが平等に個性と能力を十分に發揮する機会が確保されること。
- (2) 男女が、対等な立場で、子どもの教育、家族の介護その他家庭における活動及び職業生活における活動その他の社会における活動に協力し、責任を分かち合うこと。
- (3) 男女共同参画推進の妨げとなる制度又は慣習が是正されること。
- (4) 男女が、市、事業者等における方針の立案及び決定並びに施策等の実施に、対等な立場で参画できる機会が保障されること。
- (5) 男女が、生涯を通じて健康な生活を営むことのできる環境が整えられ、女性の性と妊娠、出産等に関する自己決定権が尊重されること。
- (6) 国際社会における男女平等の取組みと連携し、地域における国際化の進展に寄与するため、居住外国人の文化を理解し、その人権を尊重すること。

(公衆に向けて情報を発信する場合の責務)

第4条 何人も公衆に表示する情報については、固定的な性別による役割分担意識、女性に対する差別及び暴力を連想させ、又は助長させる表現若しくは過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(市の責務)

- 第5条 市は、基本理念に基づき、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。
- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。
- 3 市は、市の男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に当たっては、市民の意見を尊重するものとする。
- 4 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民、事業者等及び教育関係者と相互に連携し協力するものとする。
- 5 市は、各種審議会等の男女の構成員の数の均衡に努めるものとする。
- 6 市は、毎年、男女共同参画の推進状況について、市民への公表に努めるものとする。

(市民の責務)

- 第6条 市民は、家庭、地域、学校、職場その他社会のあらゆる分野において、基本理念に基づき、積極的かつ主体的に男女共同参画の推進に努めるものとする。
- 2 市民は、市が実施する男女共同参画推進施策に積極的に協力するものとする。

(事業者等の責務)

- 第7条 事業者等は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念に基づき、男女共同参画の推進に努めるものとする。
- 2 事業者等は、市が実施する男女共同参画推進施策に積極的に協力するものとする。

(教育関係者の責務)

- 第8条 家庭教育、社会教育、職場教育、学校教育その他あらゆる分野の教育に携わる者は、基本理念に配慮するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

- 第9条 何人も、家庭、地域、学校、職場その他社会のあらゆる分野において、性別による差別的扱い、セクシャル・ハラスメント、男女間における暴力的行為その他の行為により人権侵害を行ってはならない。
- 2 何人も、前項の規定に反する行為を知り得た者は、市及び関係機関にその事実を通報しなければならない。
- 3 市は、第1項の規定に反する行為の予防及び防止並びに被害者の救済のために適切な措置を講じなければならない。

(男女共同参画推進プランの策定)

- 第10条 市長は、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、南砺市男女共同参画推進プラン(以下「推進プラン」という。)を策定するものとする。
- 2 市長は、推進プランの策定に当たって、南砺市男女共同参画審議会にこれを諮問するとともに、広く市民から意見を聴かなければならない。
- 3 市長は、推進プランを策定したときは、これを議会に報告するとともに市民、事業者等に周

知するものとする。

4 前2項の規定は、推進プランの見直しについて準用する。

(市民等の理解を深める措置)

第11条 市は、男女共同参画の推進について市民及び事業者等の理解を深めるため、あらゆる機会を通じて広報及び啓発活動を行うとともに、学校及び社会において男女共同参画を推進するための学習を行うものとする。

(男女共同参画推進員)

第12条 市は、市民と協力して男女共同参画を推進するため、南砺市男女共同参画推進員を置くものとする。

(相談の対応)

第13条 市は、性別に基づく人権の侵害等に関する市民の相談に誠実に対応し、関係機関と連携を図り、適切な処理に努めるものとする。

2 市は、市民及び事業者等から市の男女共同参画推進施策についての苦情又は相談があった場合は、適切な処理に努めるものとする。

(調査研究)

第14条 市は、男女平等社会の形成を推進するための施策の策定及び実施に関し、必要な調査研究を行うものとする。

(自主的活動への支援)

第15条 市は、市民及び事業者等が男女共同参画を推進するために行う自主的な活動及び事業に対して支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進審議会の設置)

第16条 市長は、男女共同参画の推進に関する重要事項を審議するため、南砺市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(審議会の職責)

第17条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について審議する。

(1) 推進プラン案の策定及び推進プランの見直しに関する事項

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項

2 審議会は、推進プランの実施状況について、市長に報告を求めることができる。

3 審議会は、第1項に規定する事項について、市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第18条 審議会は、委員16人以内で組織する。この場合において、男女いずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4を下回ってはならない。

2 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。

3 委員の任期は2年とする。ただし、委員に欠員を生じた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第19条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(委任)

第20条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成18年4月1日から施行する。

(井波町男女共同参画推進条例の廃止)

2 井波町男女共同参画推進条例(平成16年井波町条例第2号)は、廃止する。

「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」成果目標指標の進捗状況

南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>は、「共に認め支え合う 南砺の明るい未来に向けて」を目指し、5つの基本目標と11の基本方針、33の基本施策に連なる28の成果目標指標が設けられています。（参照：南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂> 32、47ページ）

令和8年度までの施策成果目標指標の進捗状況を把握するにあたり、「A=施策の効果が充分に現れており順調に推移している（目標指標に達している）」「B=施策に効果は現れているが、改善等を要する（数値が伸びているが目標指標に達していない）」「C=施策の効果があまり現れていない、大幅な見直しを要する（数値も伸びず、目標指標に達するには程遠い）」の三段階で評価したところ、下表のとおりとなりました。また、成果目標指標毎の評価については、別表のとおりです。

「目標指標に達している割合（評価A）」が25%、「目標指標に達していない割合（評価BとC）」が75%であることから、目標指標に達するには未だ遠い状況であります。また、目標指標達成に向けて「数値が伸びている（評価B）」が46%であることから、今後の進捗状況が期待されます。

【評価区分】

A=施策の効果が充分に現れており順調に推移している（目標指標に達している）

B=施策に効果は現れているが、改善等を要する（数値が伸びているが、目標指標に達していない）

C=施策の効果があまり現れていない。或いは、見直しを要する（数値も伸びず、目標指標に達するには程遠い）

（注）33の基本施策のうち 28 の基本施策に成果目標指標が設けられています。

推進プラン全体	成果指標個数	評価A	評価B	評価C
基本目標・基本方針	28	7	13	8
		25%	46%	29%
I. 男女が互いに尊重し合える意識づくり	1	0	0	1
(1)男女共同参画意識の形成	1	0	0	1
2. 男女の人権尊重と暴力のない社会づくり	3	1	2	0
(1)配偶者等からの暴力の防止	2	1	1	0
(2)被害者からの相談及び自立を支える環境づくり	1	0	1	0
3. 男女が共に活躍できる社会づくり	21	4	9	8
(1)政策・方針決定の場への参画推進と人材育成	3	1	1	1
(2)家庭・地域社会における男女共同参画の推進	16	3	7	6
(4)安全・安心な環境づくりと防災体制の確立	2	0	1	1
4. 男女の健康支援	4	1	3	0
(1)出産と子育て開始時の安心確保	4	1	3	0
5. 男女共同参画社会を推進する体制づくり	1	1	0	0
(1)推進体制の充実・強化	1	1	0	0

「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」目標指標の進捗状況表

基本方針	基本施策	成果指標	現状	実績	目標値	R5実績値における評価
			R3	R5	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%	7.9%	70.0%	目標値にはまだまだ遠いが、引き続き地域向け勉強会や女性向けセミナーなど開催し、ジェンダーギャップ解消に向け取り組んでいく。また、「わからない」と回答された方が全体の53%となっており、これも引き続き広報などで取り組み内容などを周知していく。
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	6回/年	人権擁護について広く市民に伝えることができた。今後も人権啓発活動を継続していく。
	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	2回/年	4回/年	新規の取り組みとして、市役所内トイレにステッカーを貼付しDV防止に関する啓発活動を行った。引き続き啓発活動に取り組む。
(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	1回/年	2回/年	女性相談員2名を配置しており、対象の意思に寄り添い、個々の状況に応じた支援につなげている。
	②被害者の自立支援					
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	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%	43.2%	40.0%	委員等募集の際に、働きかけを実施した結果が表れている。今後もこの数値を維持できるように、働きかけていきたい。
		行政推進員(354団体)の女性の割合 【担当課目標指標】	0.3% (1人/354人)	0.3% (1人/354人)	3.0% (10人/354人)	行政区により選出方法を決めているため行政が直接的に指導することはできないが、機会がある毎に女性の登用について継続して促していく。
		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%	26.7%	30.0%	目標達成に向けて引き続き女性管理職登用に取り組む。
	②子育て支援	延長保育事業の利用者数 【見直し】【担当課目標指標】	620人	468人	650人	社会情勢や利用者のニーズ等の把握、本事業の周知に努め、利用環境の向上に今後も取り組んでいく。
		病児・病後児保育事業の利用者数 【見直し】【担当課目標指標】	1,072人	1,505人	1,700人	社会情勢や利用者のニーズ等の把握、本事業の周知に努め、利用環境の向上に今後も取り組んでいく。
(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	地域主体の学童保育実施数(さんさん広場)【担当課目標指標】	8箇所	9箇所	11箇所	今後も子どもの居場所が不足する地域に対して事業の普及を図り、両事業の実施拡大に向けて努める。
		子育て・親育ち応援事業受講者数 【新】【担当課目標指標】	117人	229人 (向上)		社会情勢や利用者のニーズ等の把握、本事業の周知に努め、利用環境の向上に今後も取り組んでいく。
		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 【総合計画評価指標】	62.1%	58.9%	65.0%	年代によって回答にバラツキがある。これからこどもを産み育てる20~30代の満足度が向上するよう、保育環境や子育て支援情報の発信に努める。 (R4)→(R5) 20代 65.2→71.4% 30代 67.4→63.1% 40代 67.5→57.6% 50代 57.5→57.8% 60代 66.2→54.5%
		介護予防活動への参加率 【新】【総合計画評価指標】	2.6%	2.8%	5.0%	通所型サービスB等、住民組織が主体となるサービス提供の参加促進、サロン等の高齢者の居場所づくりにより介護予防活動の推進を図っていく。
	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 【総合計画評価指標】	0.09人	0.1人	0.11人	障がい者は年々減少しているが、ケアネット関係のサポーターは年々増加しているため達成度が微増となった。
	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 【総合計画評価指標】	30.4%	30.7%	45.0%	新型コロナウイルス感染症拡大以降、活動の機会自体が減ったため、数値が横ばいになっている。

基本方針	基本施策	成果指標	現状	実績	目標値	R5実績値における評価	
			R3	R5	R8		
	⑤地域活動における男女共同参画の推進 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)の会長の女性の割合 【担当課目標指標】	3% (1人/31人)	3% (1人/31人)	30%	女性が仕事や地域活動に積極的に参加する環境が整っていないことが一因とされる。また、地域全体で、女性の進出を支援する意識が乏しいと考えられる。	C
		地域づくり協議会(31団体)の副会長の女性の割合 【新】【担当課目標指標】	8.6% (7人/81人)	12.3% (10人/81人)	30%	女性が仕事や地域活動に積極的に参加する環境が整っていないことが一因とされる。また、地域全体で、女性の進出を支援する意識が乏しいと考えられる。	B
		地域づくり協議会(31団体)の各部会長の女性の割合 【新】【担当課目標指標】	14.3% (21人/147人)	13.9% (21人/151人)	30%	女性が仕事や地域活動に積極的に参加する環境が整っていないことが一因とされる。また、地域全体で、女性の進出を支援する意識が乏しいと考えられる。	C
		地域づくり協議会(31団体)事務局長の女性の割合 【新】【担当課目標指標】	16% (5人/31人)	12.9% (4人/31人)	30%	女性が仕事や地域活動に積極的に参加する環境が整っていないことが一因とされる。また、地域全体で、女性の進出を支援する意識が乏しいと考えられる。	C
(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により】	70.6%	86.70%	80%	目標は達成したが、さらに取得率の向上を目指す。	A
		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により】	35.3%	66.7%	(向上)	育児参加休暇の取得とともに、所属長の積極的な声掛けにより取得率の向上と、より長期間の育休取得を目指す。	A
(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【担当課目標指標】	21.6%	17.8%	30%	防災こころえ隊の組織変更により減となった。 24/111人→24/135人 目標達成に向けて引き続き女性防災士の登録に取り組む。	C
		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【担当課目標指標】	11団体	16団体	18団体	目標達成に向けて引き続き女性防災士の登録に取り組む。	B
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	乳がん検診受診率 【新】【担当課目標指標】	32.9%	36.2%	50.0%	増加しているが、目標値には達していない。引き続き受診率の向上に努めていく。	B
		子宮頸がん検診受診率 【新】【担当課目標指標】	30.5%	31.4%	50.0%	増加しているが、目標値には達していない。引き続き受診率の向上に努めていく。	B
		妊婦健康診査の受診率 【新】【担当課目標指標】	77%	83.5%	87.0%	多胎妊娠や早産のため公費助成14回分の健診を受けずに出産となっている。	B
		不妊治療費助成制度活用による妊娠成功率【新】【担当課目標指標】	49.3%	56.5%	(向上)	制度変更によるR4年の助成対象者が減少しているが、対象の半数以上が妊娠に至っている。	A
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】【担当課目標指標】	47人	120人	70人	年間3回の研修会を開催。今後も引き続き研修会を開催し、広く男女共同参画社会の実現に向け取り組んでいく。	A

「南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議」

提言の提出について

1.市民会議設置までの背景

令和2年度からジェンダーギャップ解消推進事業を実施してきたところ、固定的な性別役割分担意識が強く、次世代の暮らしづらさに繋がっている可能性が見えてきました。

それは、多様性を認め寛容性のあるまちづくりを目指す南砺市においては、解決すべき重要な課題でありながら、具体的にどこに課題があり、解決へのアクションが可視化されていないことが現状です。そのため、解消に向けて必要な調査、政策や施策について議論するために「南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議」を設置し、3回の会議を重ね、南砺市のジェンダーギャップ解消に必要な政策や施策に関する事項をまとめ、市へ提出されたものです。

2.市民会議等の開催状況

第1回 令和6年8月1日(木)午後2時～4時

第2回 令和6年11月7日(木)午後2時～4時

第3回 令和6年12月5日(木)午後2時～4時

提言の提出 令和6年12月19日(木)午前11時～(橋爪委員長、百生副委員長)

3.提言の特徴

・「南砺市男女共同参画推進プラン(第2次改訂)」の成果目標の達成のため、男女共同参画推進プランに準じ、2026年度末までのアクションプランと位置づけ、主に「地域」でのジェンダーギャップ解消に重みを置き、具体的な取組を盛り込んだものとなっています。(提言 P12)

・【3つの重点テーマと目指すべき姿】

1.男性も女性も地域の意思決定に参画している

目標① 地域づくり協議会に女性の役員が増えている

2.家庭で家事や育児に参加する男性が増えている

目標① 男性が家事や育児に費やす時間が増えている

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)

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

写

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】

I.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）、「各部会長」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方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】

I.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】

I.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。

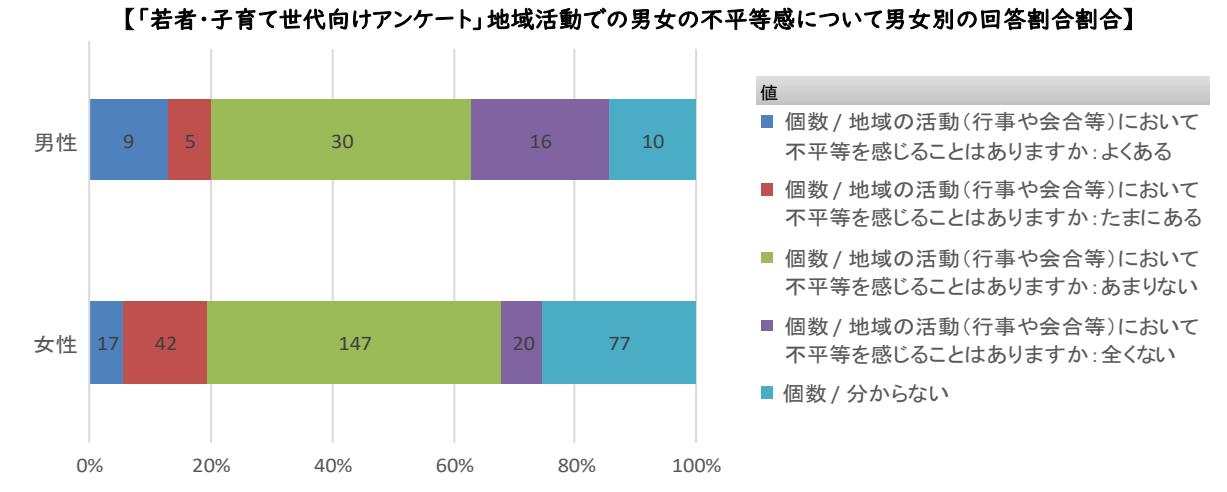
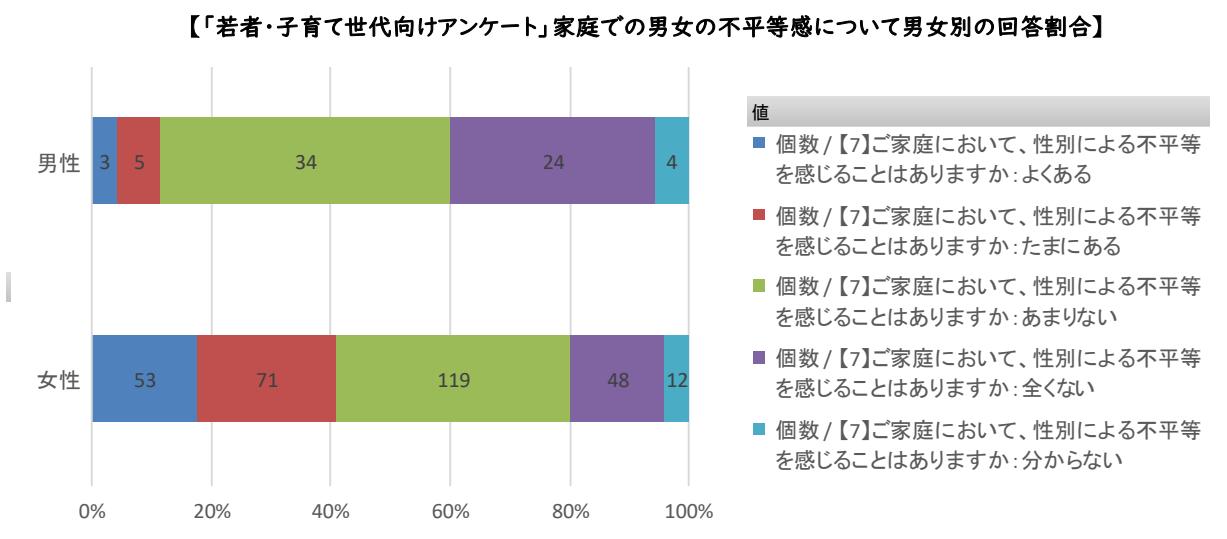
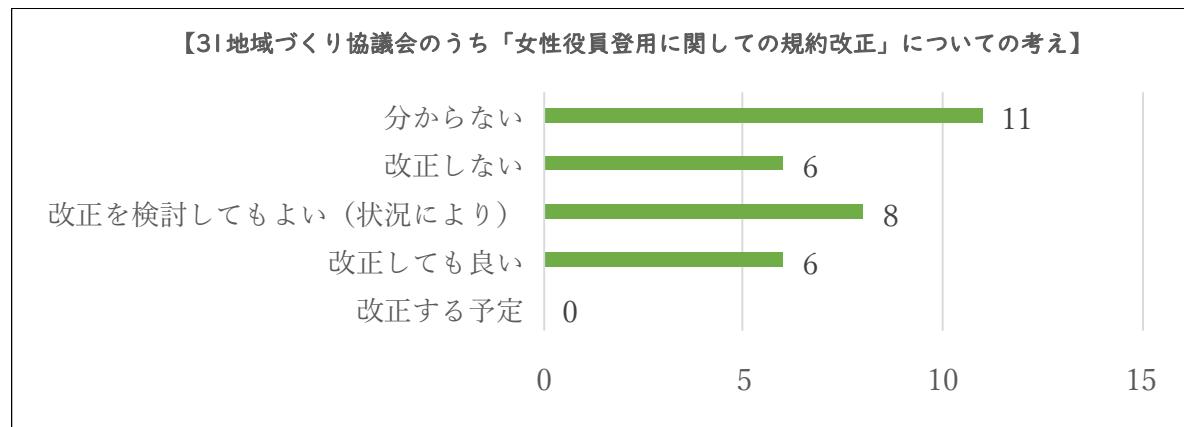
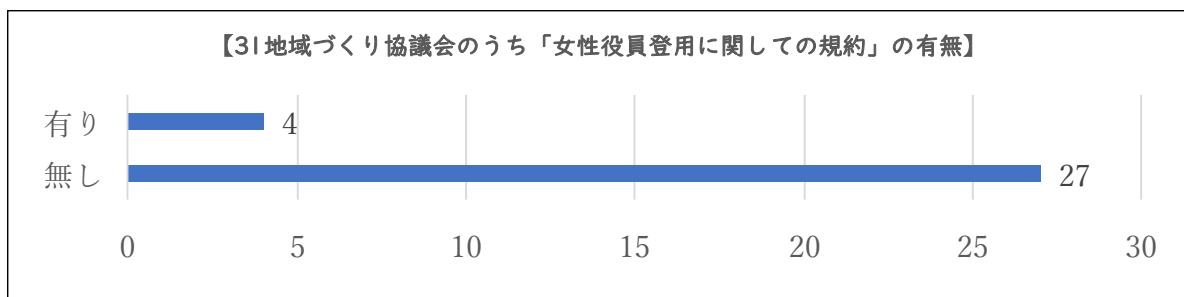
2.課 題

- 1) 社員や管理職における女性の割合はいまだ低い一方で、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) 女性がい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＞



<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	<ol style="list-style-type: none"> 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。 <ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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. ノー残業デイ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）	<ol style="list-style-type: none"> 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	

「南砺市男女共同参画推進プラン<第3次>」策定に向けてのスケジュール(案)

※審議の進捗状況により変更となります。

項目	令和6年度	令和7年度					令和8年度				
	2~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月		
委嘱期間	← 令和7年2月27日	===== 令和9年2月26日 →									
第1回審議会	2/27										
		ジェンダー・ギャップ解消事業及び男女共同参画社会を目指した研修会等の参加(男女共同参画推進員研修会やジェンダー・ギャップ解消事業と共同開催)									
第2回審議会 ・アンケート設問決定											
市民アンケート実施・集計・分析											
第3回審議会 ・アンケート分析結果報告 ・第3次プラン策定方針について (市政政策参与を講師に勉強会など)											
第4回審議会 ・市長からの諮問											
第5回審議会 ・策定に向けての協議											
第6回審議会 ・策定に向けての協議											
第7回審議会 ・策定に向けての協議											
第8回審議会 ・策定に向けての協議											
市長へ答申(会長、副会長)											
議会に報告											
パブリックコメント											
議会に議案上程											

(参照:南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂> | 01 ページ)

「南砺市男女共同参画推進プラン<第3次>」策定に向けて 市民アンケート実施について

◆目的

南砺市では平成18年3月に「南砺市男女共同参画推進条例」が施行され、翌年度には「男女共同参画推進プラン」が策定されました。

「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次>」期間が平成29年度から令和8年度までとなっており、第3次プランの策定のため、意識調査を目的として市民アンケートを実施するもの。

◆調査対象

- ①家庭:市民 2,000 部 (外、男女共同参画推進員など)／設問数 25
- ②地域:自治会 350 部、地域づくり協議会31部／設問数 20
- ③職場:企業事業所 約650部／設問数 25

◆調査方法

- ①紙ベースのアンケート用紙の送付 (A4両面 約12ページ)
- ②電子申請→アンケート用紙にQRコード印刷

◆調査時期(予定)

- ①アンケート実施 令和7年6月～8月末
- ②集計及び分析 令和7年11月末まで

◆参考資料

※前回(H27)実施状況(H27.10.14-30)

アンケート種類	調査対象	配布数	有効回答数	回答率
①家庭向けアンケート ・市民アンケート(市議会議員)	住民基本台帳から18歳以上の市民を無作為により2,000人抽出	2,000	974	48.7%
①家庭向けアンケート ・男女共同参画推進員	南砺市男女共同参画推進員 76名	76	59	77.6%
②地域向けアンケート ・自治会、自治振興会	市内の354町内会・自治会	354	232	65.5%
③職場向けアンケート ・事業所	市内の650企業・事業所	650	299	46.0%
		3,080	1,564	50.7%