

こうち 男女共同参画プラン

男女共同参画計画 [女性活躍推進計画]

令和3(2021)年度～令和7(2025)年度

性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県へ



高知県

はじめに



本県では、男女が互いにその人権を尊重し、共に支え合い、責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指して、「高知県男女共同参画社会づくり条例」や「こうち男女共同参画プラン」に基づき、幅広い分野にわたる取り組みを進めてまいりました。

また、全国に先行して人口の自然減が進行する中、少子化傾向に歯止めをかけ、将来にわたって活力ある高知県を維持するため、平成26年度より「女性の活躍の場の拡大」を重要政策に位置づけ、結婚や出産・育児など様々なライフステージを迎える女性が希望に応じて働き続けられるよう、女性を支援する仕組みづくりを大幅に強化してまいりました。

こうした中、従来の男女共同参画プランの計画期間が令和2年度で終了することから、これまでの取り組みの成果と課題、働く女性や共働き世帯の多い本県の実情を踏まえたうえで、こうち男女共同参画会議の委員の皆さまをはじめ、広く県民の皆さまや関係団体からご意見などをいただき、プランを改定しました。

新たなプランでは、「性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県」を目指すべき姿として掲げています。男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを推進することは、「男女」にとどまらず、年齢や国籍、障害の有無や性的指向・性自認に関すること等も含め、幅広く多様な人々がそれぞれの生き方を認め合い、実現し、それぞれの特性を活かして元気に暮らすことができる社会の実現につながるもので、それ自体が意義深く、社会全体の活性化にもつながると考えます。令和3年度からの5年間を期間とするこのプランでは、そのための環境づくりの推進に、より一層取り組むこととしています。また、本プランに基づく取り組みは、「誰一人取り残さない社会」を実現するため、国連が定める持続可能な開発指標(SDGs)の「ジェンダー平等を達成しよう」をはじめとする関連目標の達成にも資するものです。

県では、今後このプランを基に、市町村や関係機関・団体、民間企業等と連携・協働を図りながら、男女共同参画社会の実現を目指してまいりますので、県民の皆さまのより一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、プランの改定にあたりご協力をいただきました皆さま方に、心からお礼を申し上げます。

令和3年3月

高知県知事 濱田省司

目次

第1 基本的な考え方

| | | |
|---|----------|---|
| 1 | プラン改定の趣旨 | 1 |
| 2 | プランの位置づけ | 1 |
| 3 | プランの計画期間 | 1 |
| 4 | 他の計画との関係 | 2 |
| 5 | 進行管理 | 2 |

第2 現状と課題

| | | |
|---|----------------------------|---|
| 1 | 男女共同参画をとりまく高知県の状況 | 3 |
| | (1) 高知県の人口動向 | |
| | (2) 高知県の特徴 | |
| 2 | 個別分野ごとの現状と課題 | |
| | (1) 社会全体 | |
| | (2) 家庭生活 | |
| | (3) 就業の状況 | |
| | (4) 多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現 | |
| | (5) 政策・方針決定過程への女性の参画 | |
| | (6) 学校教育 | |
| | (7) 子育て・介護支援 | |
| | (8) 地域活動の場 | |
| | (9) 困難を抱える女性等をめぐる状況 | |
| | (10) 生涯を通じたからだところの健康をめぐる状況 | |
| | (11) 配偶者等からの暴力をめぐる状況 | |

第3 プランの基本的方向と具体的な取組

| | | |
|---|---------------------------------|----|
| 1 | 目指すべき姿 | 24 |
| 2 | 基本理念 | 24 |
| 3 | 取組の体系 | 25 |
| 4 | プランの見方 | 27 |
| 5 | 具体的な取組内容 | 28 |
| | <u>テーマ1「意識を変える」</u> | 28 |
| | (1) 社会全体の意識を変える | 29 |
| | ①意識改革と社会制度・慣行の見直し | 29 |
| | ②国際規範の尊重と、国際交流を通じた男女共同参画への理解の促進 | 31 |

| | |
|--|-----|
| (2) さまざまな場での意識を変える | 3 2 |
| ①家庭における男女共同参画の推進 | 3 2 |
| ②学びの場での男女共同参画教育の推進 | 3 3 |
| ③働く場での意識啓発 | 3 4 |
| ④地域での意識啓発 | 3 5 |
| テーマ2 「場をひろげる」 | 3 6 |
| (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 | 3 7 |
| ①政治・行政分野への女性の参画促進 | 3 7 |
| ②団体・組織への女性の参画の促進 | 3 9 |
| (2) 働く場をひろげる | 4 0 |
| ①男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進 | 4 0 |
| ②多様なニーズに応じた就労支援 | 4 2 |
| ③農林水産業・商工業等、自営業における男女共同参画の推進 | 4 3 |
| (3) 地域・防災分野における男女共同参画の推進 | 4 4 |
| ①地域活動における男女共同参画の推進 | 4 4 |
| ②防災分野での男女共同参画の拡大 | 4 5 |
| テーマ3 「環境を整える」 | 4 6 |
| (1) 育児・介護等の基盤整備 | 4 7 |
| ①地域における子育て支援の充実 | 4 7 |
| ②地域における介護支援の充実 | 4 8 |
| (2) 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 | 4 9 |
| ①貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 | 4 9 |
| (3) 「人生100歳時代」を見据えたからだところの健康支援 | 5 1 |
| ①「人生100歳時代」を見据えたからだところの健康支援 | 5 1 |
| (4) 女性に対するあらゆる暴力の根絶 | 5 3 |
| ①女性に対するあらゆる暴力の根絶 | 5 3 |
| 第4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定する 推進計画 | 5 5 |
| 第5 推進体制 | 5 9 |
| 第6 資料 | |
| 1 目標値等一覧 | 6 1 |
| 2 男女共同参画に関する歩み | 6 5 |
| 3 高知県男女共同参画社会づくり条例 | 6 9 |
| 4 高知県男女共同参画推進本部設置規程 | 7 5 |
| 5 男女共同参画関係用語の解説 | 7 7 |

第1 基本的な考え方

1 プラン改定の趣旨

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現は、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題に位置づけられています。（「男女共同参画社会基本法」前文より）

高知県においては、平成13年度に「こうち男女共同参画プラン」（平成16年度、22年度、28年度改定）を策定し、平成15年には、「高知県男女共同参画社会づくり条例」を制定しました。あわせて、男女共同参画に関する意見を聴くための有識者からなる「こうち男女共同参画会議」を設置するなど、男女共同参画の取組を総合的に推進する体制を整えました。

平成26年度には、「高知家の女性しごと応援室」を開設するなど、女性の就労支援や登用促進の取組を大幅に強化するとともに、「女性の活躍の場の拡大」を県の5つの基本政策に横断的にかかわる政策及び「高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略」に位置付け、県の重要な施策として取組を進めてまいりました。

これまでのこうち男女共同参画プランは、「社会全体で子育てしながら働く女性を支援する仕組みづくり」を重点施策として位置づけ、様々な取組を進めてきました。この間に、国においても第4次男女共同参画基本計画に基づく施策が推進されるとともに、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」や「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行など、多くの分野で男女共同参画や女性の活躍を進めようとする機運が高まっています。しかし、男女共同参画社会の実現に向けてはまだ多くの課題が残されています。

こうした社会情勢の変化や課題を踏まえ、これまでの計画が令和2年度をもって終期を迎えたことから、こうち男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）を改定することとしました。

2 プランの位置づけ

- (1) 「男女共同参画社会基本法」に基づく都道府県男女共同参画計画
- (2) 「高知県男女共同参画社会づくり条例」に基づく男女共同参画計画
- (3) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく都道府県推進計画
（該当部分：「第4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定する推進計画」（女性の活躍の場の拡大）P55～P58）

3 プランの計画期間

プランに基づく計画期間は、令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5か年とします。

4 他の計画との関係

プランは、下記の様々な国や県の計画等との整合を図り、調和を保って策定しています。

| 策定 | 分類 | 計画等の名称 | 計画期間 | | | | | | | | |
|------|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------|----------|----------------------|-----------|------|------|------|------|
| | | | H29年度 | H30年度 | H31/R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6年度 | R7年度 |
| 国 | 基本計画 | 男女共同参画基本計画 | | | | | 第5次計画 | | | | |
| 高知県 | DV | 高知県DV被害者支援計画(DV防止法) | 第3次計画 | | | | | | | | |
| | 人権 | 高知県人権施策基本方針(高知県人権尊重の社会づくり条例) | | | 第2次改定版 | | | | | | |
| | 行政 | 高知県職員子育てサポートプラン(次世代育成支援対策推進法) | | | | 子育てサポートプラン | | | | | |
| | | 高知県女性活躍推進特定事業主行動計画(女性活躍推進法) | | | | 特定事業主行動計画 | | | | | |
| | 子ども | 高知県子ども・子育て支援事業支援計画(子ども・子育て支援法) | | | | 第2期計画 | | | | | |
| | | 高知県次世代育成支援行動計画(次世代育成支援対策推進法) | | | | 高知家の少子化対策総合プラン(後期計画) | | | | | |
| | | 高知県ひとり親家庭等自立促進計画(母子及び父子並びに寡婦福祉法) | 第三次計画 | | | | | | | | |
| | | 高知家の子どもの貧困対策推進計画(子どもの貧困対策の推進に関する法律) | | | | 第2期計画 | | | | | |
| | 高齢者介護 | 高知県高齢者保健福祉計画(老人福祉法及び介護保険法) | | | | | 高齢者保健福祉計画 | | | | |
| | | 介護保険事業支援計画(老人福祉法及び介護保険法) | | | | | 第8期計画 | | | | |
| | 障害者 | 高知県障害者計画(障害者基本法) | (H25~) 高知県障害者計画 | | | | | | | | |
| | | 高知県障害福祉計画(障害者総合支援法) | | | | | 第6期計画 | | | | |
| | | 高知県障害児福祉計画(児童福祉法) | | | | | 第2期計画 | | | | |
| | 健康 | 日本一の健康長寿県構想 | | | | | 第4期計画 | | | | |
| | 教育 | 高知県教育振興基本計画(教育基本法) | | | | | 第3期計画 | | | | |
| 地方創生 | 高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略(まち・ひと・しごと創生法) | | | | | 第2期計画 | | | | | |

また、本プランの取組は、「誰一人取り残さない社会」を実現するため、国連の定める持続可能な開発目標(SDGs)の17の目標のうち、このプランと関連する目標4(質の高い教育)、5(ジェンダー平等)、8(経済成長・働きがい)、10(不平等是正)、11(持続可能な都市)、17(パートナーシップ)に資するものです。

5 進行管理



- プランに基づく事業の実施状況は、毎年調査し公表します。
- プランの取組を着実に進めていくために、PDCAサイクルを適用することとし、高知県男女共同参画推進本部やこうち男女共同参画会議に報告し、意見を求めるなどして、検証と見直しをしていくこととします。また、必要に応じて、中間見直しを行います。

第2 現状と課題

1 男女共同参画をとりまく高知県の状況

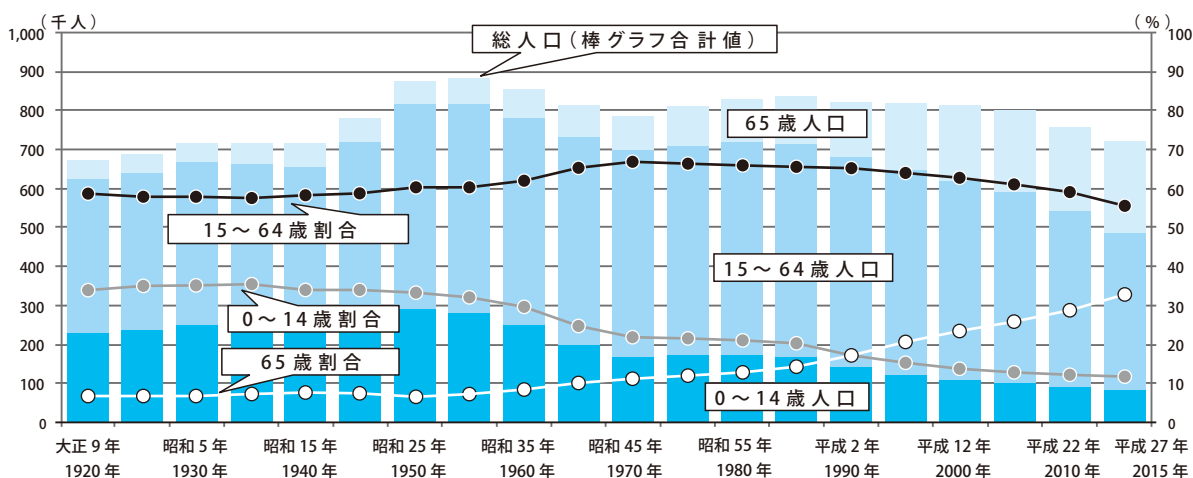
(1) 高知県の人口動向

高知県は、全国より15年先行して平成2年から、人口が出生児より死亡者が多い自然減の状態が進行しており、高齢化率の上昇でも10年先行しています。

また、1世帯当たりの人員数は、全国・高知県ともに減少し続けている一方で、夫65歳以上、妻60歳以上の高齢者夫婦世帯数は増加の一途を辿っています。

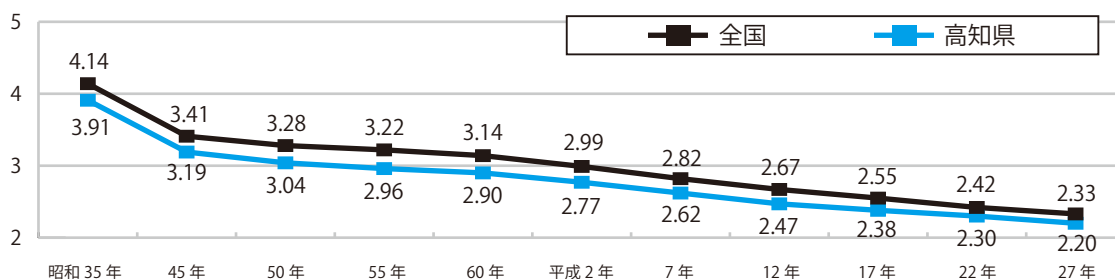
今後、人口構成や世帯構成にますます大きな変化が生じることが想定されます。こうした中、それぞれの希望に応じて、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現することや、女性の活躍を推し進めることは、社会の持続可能性の確保をはじめとする様々な課題の解決にもつながります。

【グラフ1】高知県の人口及び年齢3区分別人口の推移



出典：高知県計画推進課「第2期高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略」

【グラフ2】一般世帯における1世帯当たり人員の推移



出典：総務省統計局「国勢調査」

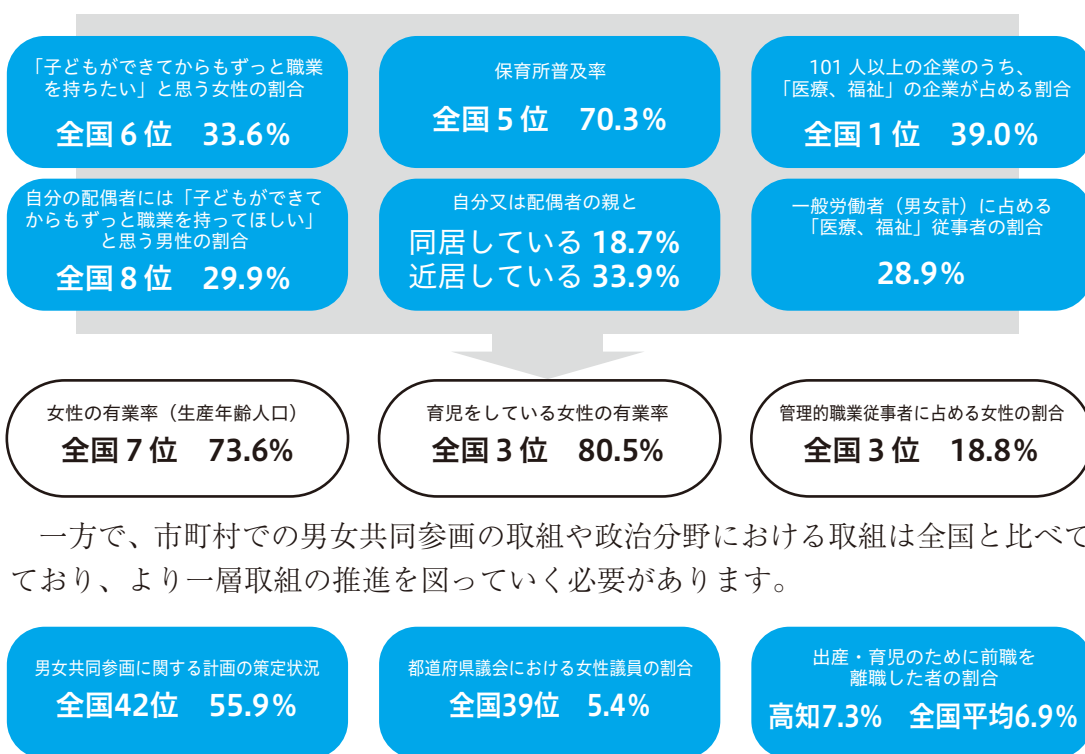
(2) 高知県の特徴

高知県は全国的に見ると、男女ともに、女性が働き続けることに対して前向きな県民性がうかがえ、女性の有業率は高くなっています。

また、保育所の普及率の高さや、サポート役として期待される祖父母世帯と同居・近居をしている世帯が一定数あるという環境もあり、結婚や出産後も就業を継続する女性も多い状況です。この就業継続をしている女性の多さは、管理職に占める女性の割合の高さにも影響を与えていると考えられます。

しかし、仕事に家庭生活にと負担を感じている女性もいること（後述P7）や、男性と比べて女性は非正規雇用労働者の割合が高い（後述P9）ということも見逃してはなりません。

また、管理職に占める女性の割合の高さには、産業別でみた場合に課長級以上に占める女性の割合が高い「医療、福祉」の企業が多い高知県の産業構造も大きく影響していると考えられます。表面的な数値だけではなく、実態をしっかりと把握して対応していくことが必要です。



一方で、市町村での男女共同参画の取組や政治分野における取組は全国と比べて遅れており、より一層取組の推進を図っていく必要があります。

出典：

- 1 『子どもができてからもずっと職業を持ちたい』女性」「自分の配偶者には『子どもができてからもずっと職業を持ってほしい』男性」：内閣府「平成27年 地域における女性の活躍に関する意識調査」
- 2 「保育所普及率」：総務省「統計でみる都道府県のすがた 2020」（データは平成29年度のもの）
保育所普及率は、保育所修了者数を小学校入学者数で除して得た値。
- 3 「親との同居・近居の状況」：高知県少子対策課「令和2年度 出会いから結婚・子育てまでの切れ目のない支援のための県民意識調査」。近居とは、車で片道約15分以内の場所に居住していることをいう。
- 4 「101人以上の企業のうち、「医療、福祉」の企業が占める割合」：総務省「平成26年経済センサス-基礎調査」
- 5 「一般労働者（男女計）に占める「医療、福祉」従事者の割合」：厚生労働省「令和元年 賃金構造基本統計調査」
- 6 「女性の有業率」「育児をしている女性の有業率」：総務省統計局「平成29年 就業構造基本調査」
- 7 「管理的職業従事者に占める女性の割合」：内閣府「全国女性の参画マップ」（令和元年）
- 8 「男女共同参画に関する計画の策定状況」：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和元年度）
- 9 「都道府県議会における女性議員の割合」：内閣府「全国女性の参画マップ」（令和元年）
- 10 「出産・育児のために前職を離職した者の割合」：総務省統計局「平成29年 就業構造基本調査」

2 個別分野ごとの現状と課題

(1) 社会全体

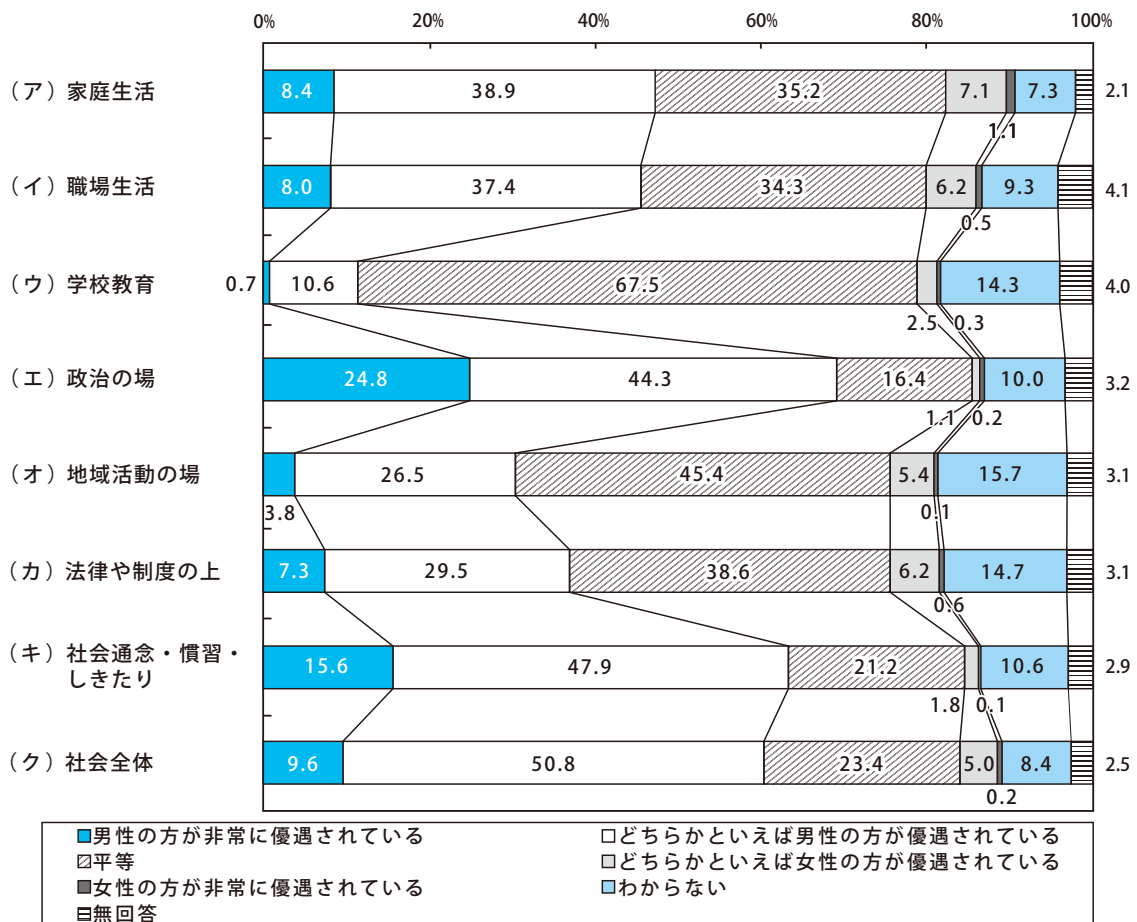
①男女平等意識

県民意識調査によると、分野ごとの男女平等意識に関しては、調査した8分野中7分野で「平等」と回答した割合が増加するなど、男女平等意識には着実に変化が見られる結果となりました。

しかし、「政治の場」、「社会通念」、「社会全体」の分野においては、6割以上の人が「男性の方が優遇されている」と答えており、また、男女平等意識は分野ごとに偏りがあることから、依然として様々な場面で不平等感を感じている方が多いことが分かります。

意識改革が十分に進んでいない主な理由としては、人々の意識の中に長い時間をかけて形づくられてきた性別に基づく固定的な役割分担意識が、未だに根強く残っており、その解消が容易ではないことや、男女共同参画があらゆる立場の人々にとって必要という認識が広がっていないことなどが考えられます。

【グラフ3】 分野別の男女平等意識 [N = 964]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

②国際的な動向

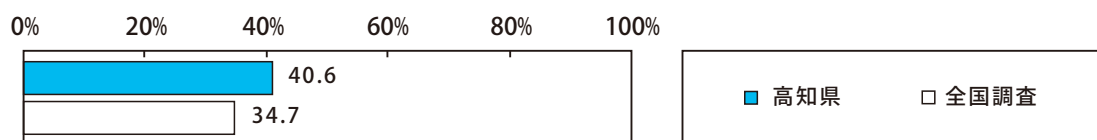
我が国における男女共同参画の取組は、国際婦人年（昭和50年（1975年））を契機に、国連を中心とした国際的な女性の地位向上に係る動きと連動して進められてきました。

その成果の一つである女子差別撤廃条約に関しては、国連の女子差別撤廃委員会から、我が国の女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告に対する最終見解（平成28年（2016年））が出され、一定の取組が評価されているものの、前回の最終見解（平成21年（2009年））への取組が不十分と指摘されました。また、未実施事項への取組を要請されるなど、国際規範の国内実施において多くの課題が残されています。

県民意識調査では、「女子差別撤廃条約を知っている」と答えた人の割合は、全国調査と比べてやや多いものの、「知らない」と答えた人は55.5%にのぼり、今後もさらに県民の皆さんへの周知を図っていく必要があります。

【グラフ4】男女共同参画関連用語等の周知度（全国調査との比較）「女子差別撤廃条約」

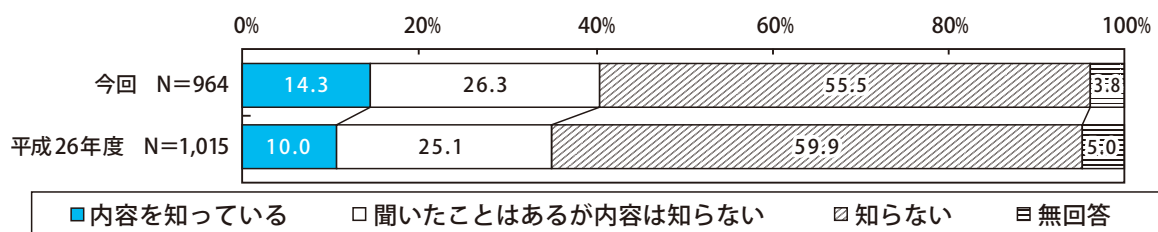
[高知：N = 964、全国：N = 2,645]



※全国調査：男女共同参画関連用語のうち、「あなたが見たり聞いたりしたことのあるものを全てあげてください。」との問いに対し、「女性差別撤廃条約」を選択した割合

高知県：「女子差別撤廃条約」について「内容を知っている」「聞いたことがあるが内容は知らない」の回答を合わせた割合

【グラフ5】男女共同参画関連用語等の周知度 女子差別撤廃条約 [N = 964]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」
 全国調査出典：内閣府男女共同参画局「令和元年度 男女共同参画社会に関する世論調査」

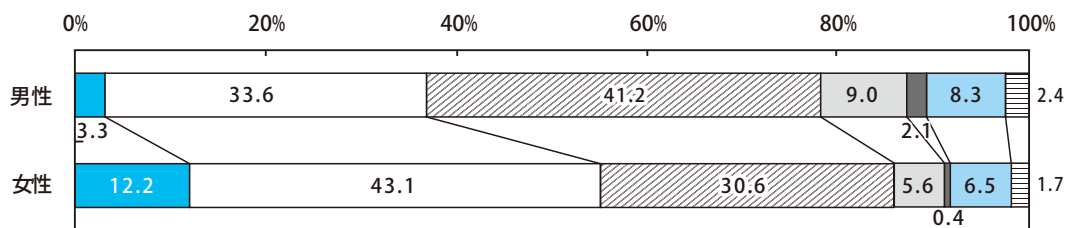
また、男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされています。こうした中、平成27（2015）年9月に国連で持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めています。

このことから、プランの策定にあたっては、ジェンダー平等及びジェンダー主流化の視点をあらゆる施策に反映していくことが求められています。そして、全てのステークホルダー（利害関係者）と連携して一層の取組を進めることが重要です。

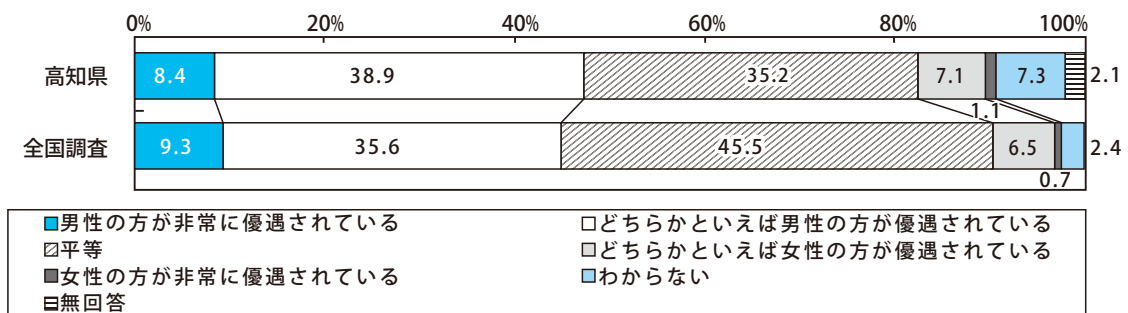
(2) 家庭生活

家族の一人ひとりが互いに人格を尊重しあい、その尊重の上に家庭生活は成り立つものです。しかし、県民意識調査では、調査した8分野の中で、「家庭生活」は最も男女間の認識の差が大きく、全国調査の結果と比べて唯一「男性優遇」と感じている割合が高い分野で、多くの人が「家庭生活」で不平等感を感じています。(※P5)

【グラフ6】 分野別の男女平等意識（男女別）「家庭生活」[男性：N=422、女性：N=540]



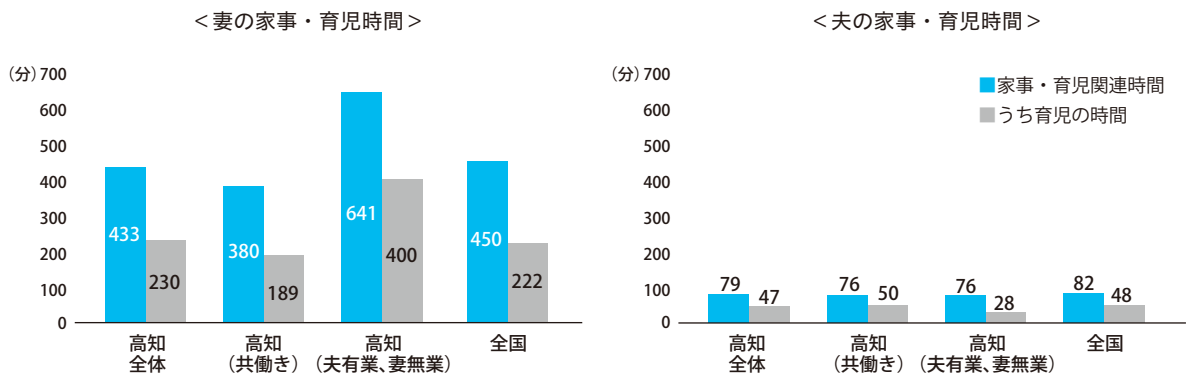
【グラフ7】 分野別の男女平等意識（全国調査との比較）「家庭生活」[高知：N=964、全国：N=2,645]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」
 全国調査出典：内閣府男女共同参画局「令和元年度 男女共同参画社会に関する世論調査」

高知県は、子育てをしながら働き続ける女性の割合が全国の中でも高いという特徴があるにもかかわらず、男性の家事・育児関連時間は全国平均より少ない状況であり、女性が負担を感じていると考えられます。

【グラフ8】 6歳未満の子供がいる夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり）

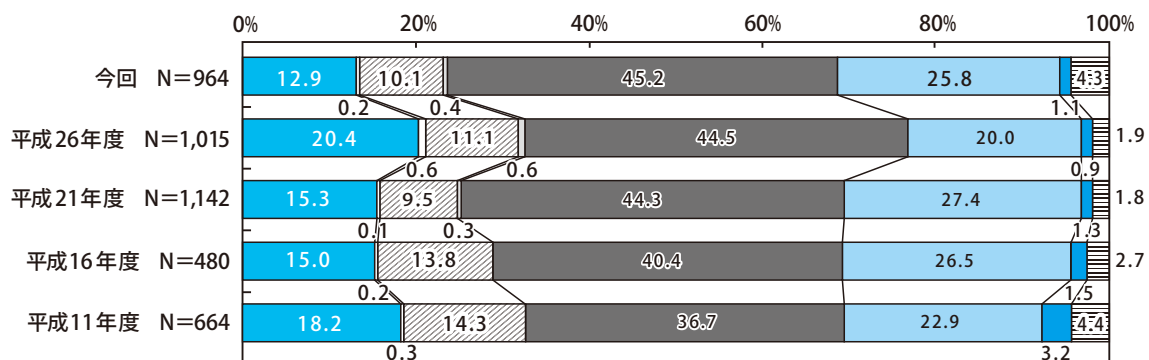


出典：総務省「平成28年 社会生活基本調査」

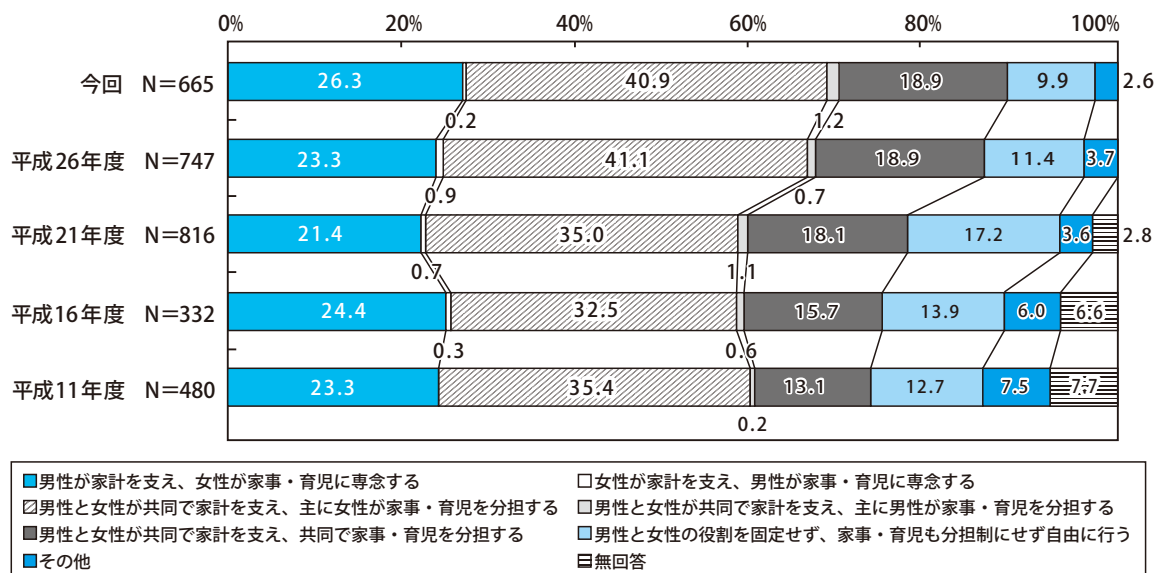
家庭生活における男女の役割分担について、県民意識調査では、「男性が家計、女性が家事・育児」と「男女が共同で家計、主に女性が家事・育児」とを合わせた「女性が家事・育児」を担当する割合は、理想では23.0%に対し、現実では67.2%にのぼっています。

また、「男女が共同で家計、共同で家事・育児」については、理想と現実でともに割合が年々増加し、直近の調査では理想は45.2%と役割分担の中で一番割合が高いものの、現実では18.9%にとどまっているなど、理想と現実の数字に乖離がみられます。

【グラフ9】家庭生活における男女の理想的な役割分担 [N = 964]



【グラフ10】家庭生活における男女の現実の役割分担 [N = 665 ※結婚している(またはしたことがある方のみ回答)]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

家庭生活における男女の役割分担については、多様な形態が認められるべきですが、一方の性のみが負担を感じたり、働きたいと考える女性が、仕事と子育て・介護などの二者択一を迫られたりすることのないよう、家庭生活における固定的な男女の役割分担意識の解消に向けた更なる取組が必要です。

また、家族の形態や個人のライフスタイルが多様化する中で、実効性のある様々な対応が必要となります。

(3) 就業の状況

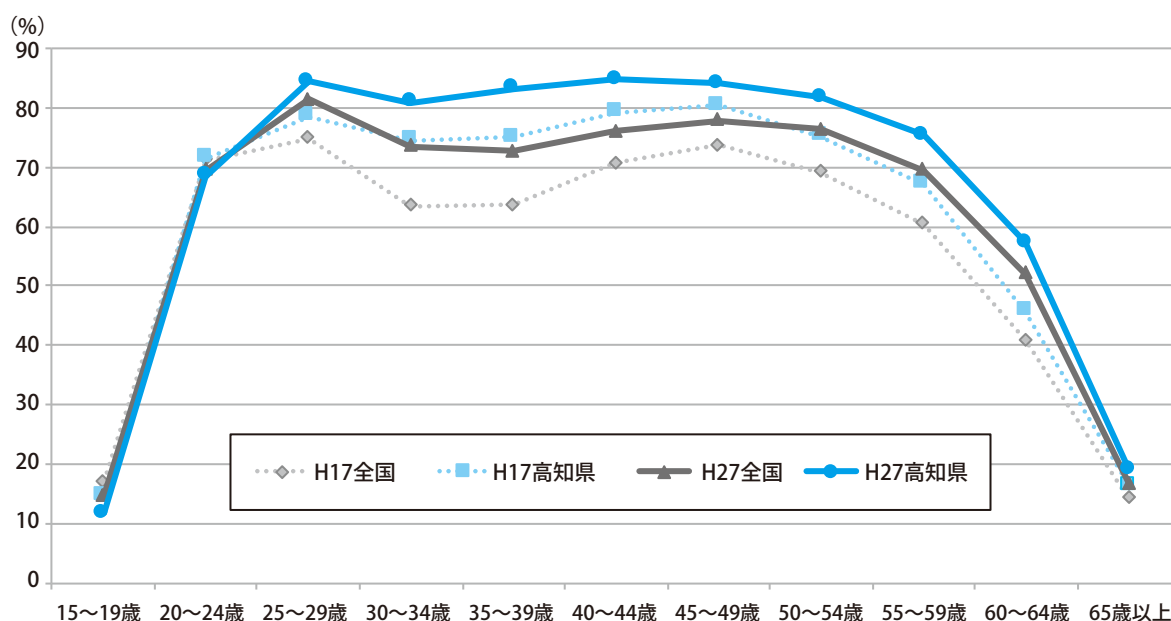
男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、働き方改革関連法等により、働く場での法や制度の整備は進んできましたが、賃金や昇進・昇格、仕事の内容などの男女間の格差や、セクシュアル・ハラスメントやマタニティハラスメントなど女性の人権・人格を傷つける行為は依然として発生しています。

平成29年の就業構造基本調査の結果では、高知県は、育児をしている女性の有業率が全国で3番目に高く、女性の年齢階級別労働力率のグラフのM字曲線が20～59歳、65歳以上において全国平均を上回っている状況にあります。それでも、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性も多く、男女の実質的な機会と待遇の均等が達成されていません。

女性と男性が同じ職場の仲間として対等、平等に働くことができるような環境をつくるためには、お互いに能力が発揮できる機会が確保されるとともに、あらゆる場面での意思決定に参画できなければなりません。

そして、女性も男性もともに仕事と家庭生活の両立ができるよう、これまでの働き方を見直すとともに、事業主も雇用環境の整備に一層努めることが必要です。

【グラフ11】女性の年齢階級別労働力率の推移



出典：総務省統計局「国勢調査」

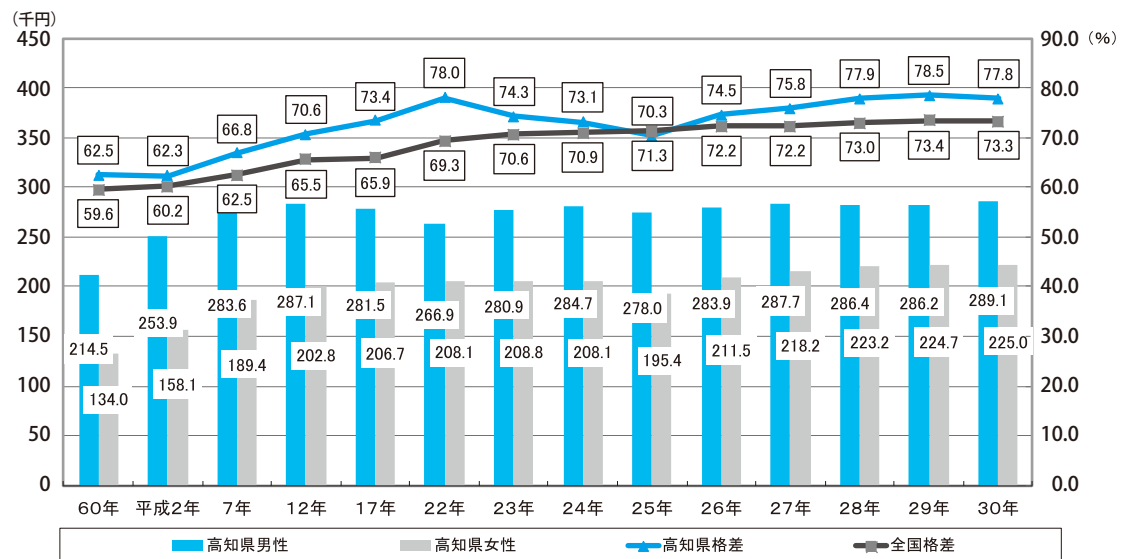
平成9年の男女雇用機会均等法の大幅な改正以降、男女差別禁止の範囲は拡大されてきました。しかし、実際には、職場での配置や昇進・昇格、賃金などで男女間の不平等な取扱いが残っています。

高知県は全国と比べて、結婚、出産後も働き続ける女性の割合が高いものの、平成29年に総務省統計局が行った「就業構造基本調査」のパートタイムなど非正規雇用労働者の割合では、女性が男性の約2.3倍となっています。

その背景には、出産・子育てにかかる期間が女性の働き方に大きな影響を与えていることや、事業主の側に女性の能力を積極的に活かしていこうとする意識が十分でないこと、また、働き手や稼ぎ手は男性であるという、固定的な性別役割分担意識が残っていることなどがあると思われます。

すべての労働者が、性別にかかわらずその能力を十分に発揮し、多様でかつ柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を進めていく必要があります。

【グラフ12】男女別所定内給与額と格差の推移



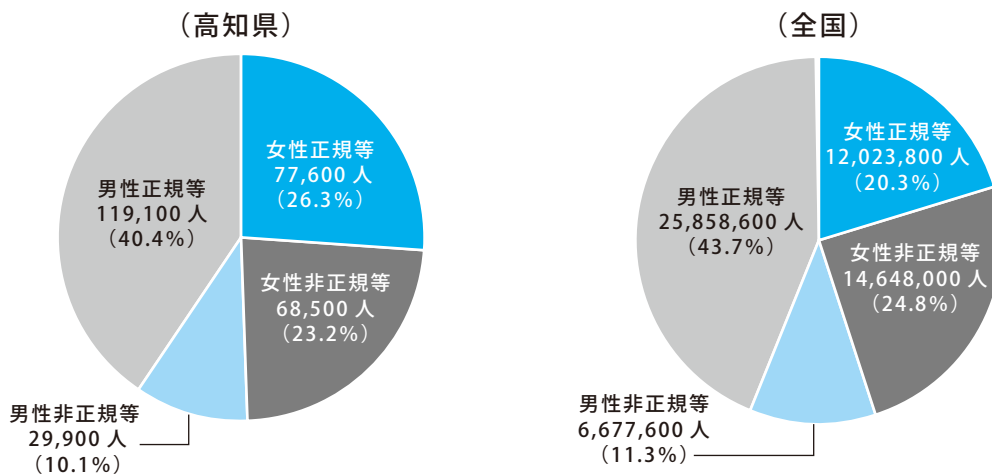
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額から超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、休日直手当等）を差し引いた額。

※□内の数値は、男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値。

※一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者。

【グラフ13】雇用者に占めるパートタイム等労働者の割合



資料：総務省統計局「平成29年 就業構造基本調査」

本県は、管理的職業従事者に占める女性の割合は18.8%、また、起業した方に占める女性の割合は19.0%と、いずれも全国上位ですが、それでも全体の2割に満たない状況です。

管理的職業従事者及び起業者に占める女性の割合（上位3団体）

| 管理的職業従事者に占める女性の割合 | | | 起業者に占める女性の割合 | | |
|-------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
| 1 | 徳島県 | 20.1% | 1 | 鳥取県 | 19.1% |
| 2 | 熊本県 | 19.0% | 2 | 高知県 | 19.0% |
| 3 | 高知県 | 18.8% | 3 | 福岡県 | 17.8% |
| | 全国 | 16.4% | | 全国 | 13.7% |

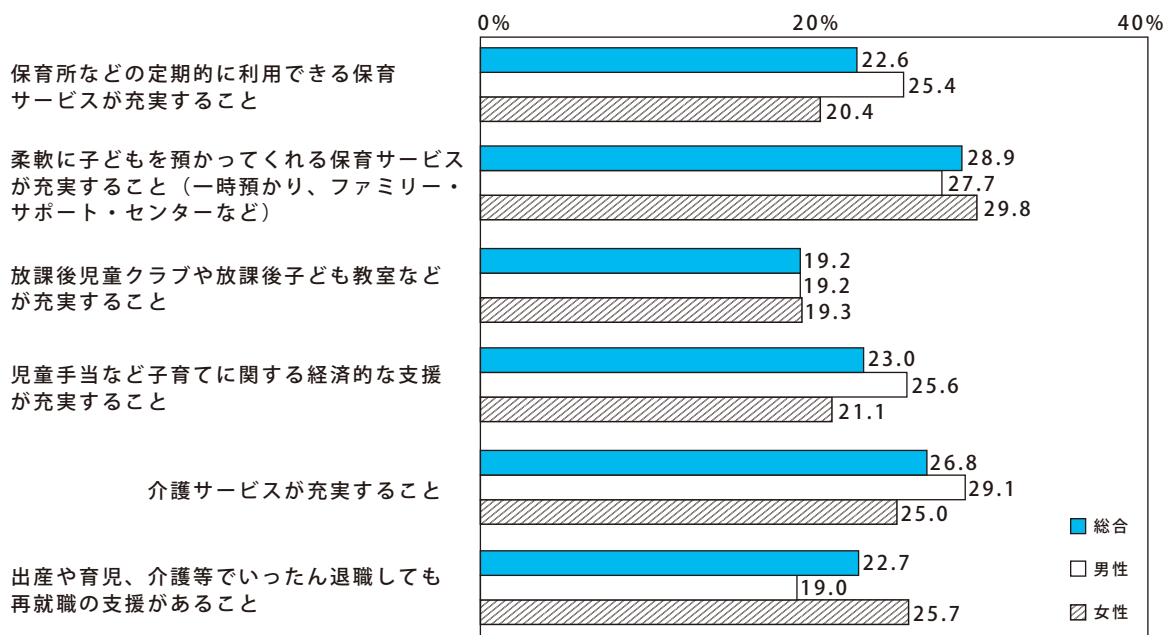
「管理的職業従事者に占める女性の割合」出典：総務省統計局「平成27年 国勢調査」
 「起業者に占める女性の割合」出典：総務省「平成29年 就業構造基本調査」

県民意識調査では、ライフステージの変化に応じてその都度、「仕事」と「家庭生活」等のワーク・ライフ・バランスを考えることが理想と回答した方が最も多く、希望に応じて柔軟に働き方を選択できることが求められています。

また、男女がともに働きやすくなるために必要な行政の取組として、22.7%の方（女性では25.7%の方）がいったん退職しても再就職の支援があることと回答されています。

こうしたことから、子育て・介護等により離職した方の再就職や起業の支援、雇用によらない働き方等における就業環境の整備の推進など、多様なニーズに応じた就労を支援する取組が、ますます重要となっています。

【グラフ14】男女がともに働きやすくなるために、行政の取組において必要なこと（上位6つのみ）[N = 964]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

(4) 多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現

性別や年齢にかかわらず、誰もが仕事と子育て・介護などを始めとした様々な家庭生活を両立できるような働きやすい職場環境をつくること、即ち、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が大切なテーマとなっています。

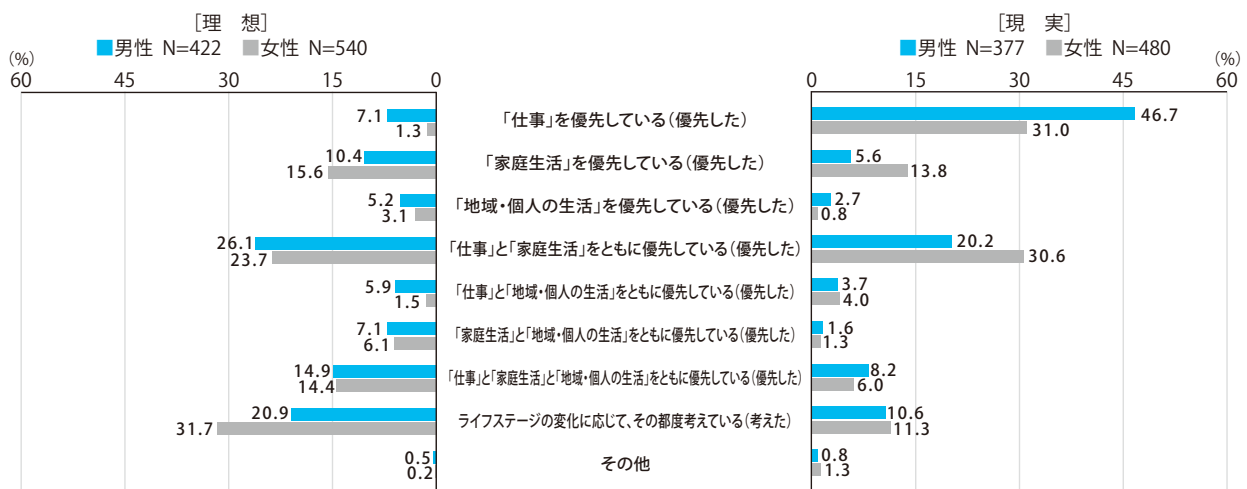
県民意識調査の結果では、全体でも男女別でも、理想的なワーク・ライフ・バランスは「ライフステージの変化に応じて、その都度考えたい」や「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが高かったのに対し、現実には「仕事を優先する（した）」が最も高いという結果になり、理想と現実乖離が見られます。

根強い固定的な性別役割分担意識が存在する中、企業等における長時間労働を前提とした働き方が、男性が子育て・介護にかかわることを妨げる要因になっています。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、誰もが多様な働き方を選択できる制度の充実とともに、男性自身の意識改革や働き方の見直し、職場の理解など、制度面の整備と意識面の改革を両輪で進めていくことが必要です。

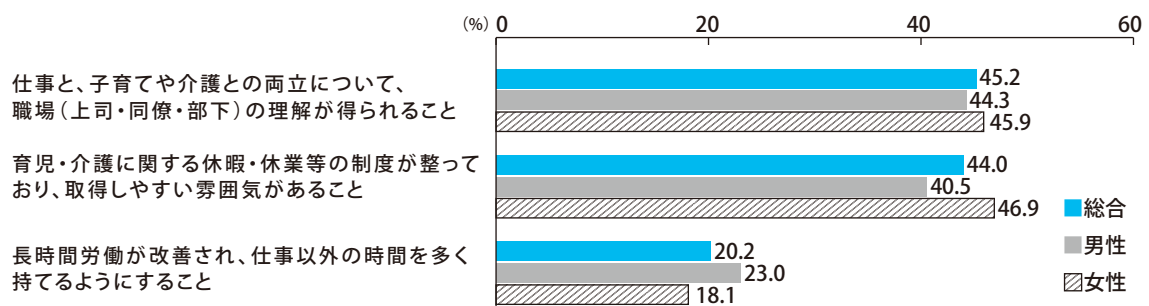
【グラフ 15】 働き方の理想と現実の比較

[N = 858 ※【現実】は働いている（または働いたことのある）方のみ回答]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

【グラフ 16】 男女がともに働きやすくなるために、企業など職場に必要なこと
(上位3つのみ) [N = 964]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

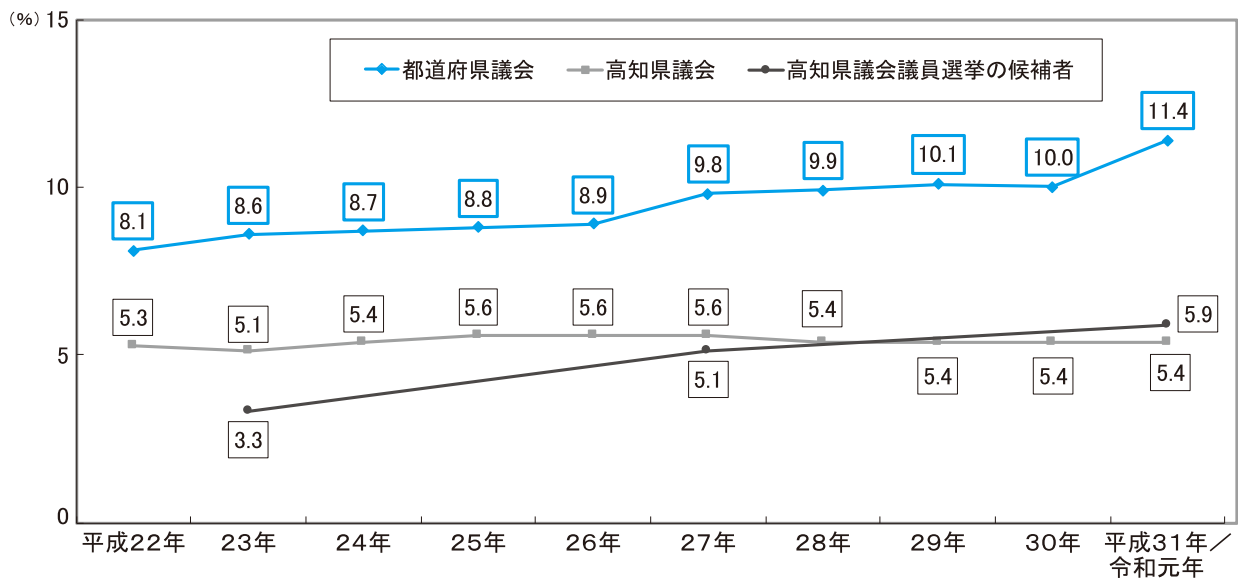
(5) 政策・方針決定過程への女性の参画

①政治

政治分野における男女共同参画の推進は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要ですが、高知県議会議員に占める女性の割合は5%前後で推移しており、都道府県議会に占める女性の割合11.4%と比べても低い水準です。

こうした中、平成30年に議員立法により、政治分野における男女共同参画推進法が成立しました。同法に定められた、実態の調査及び情報収集、啓発活動等の施策を着実に進めていくことが必要です。

【グラフ17】 都道府県議会、高知県議会における女性の割合、高知県議会議員選挙の候補者に占める女性の割合



出典：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」
「高知県議会議員選挙の候補者に占める女性の割合」出典：高知県市町村振興課

②行政

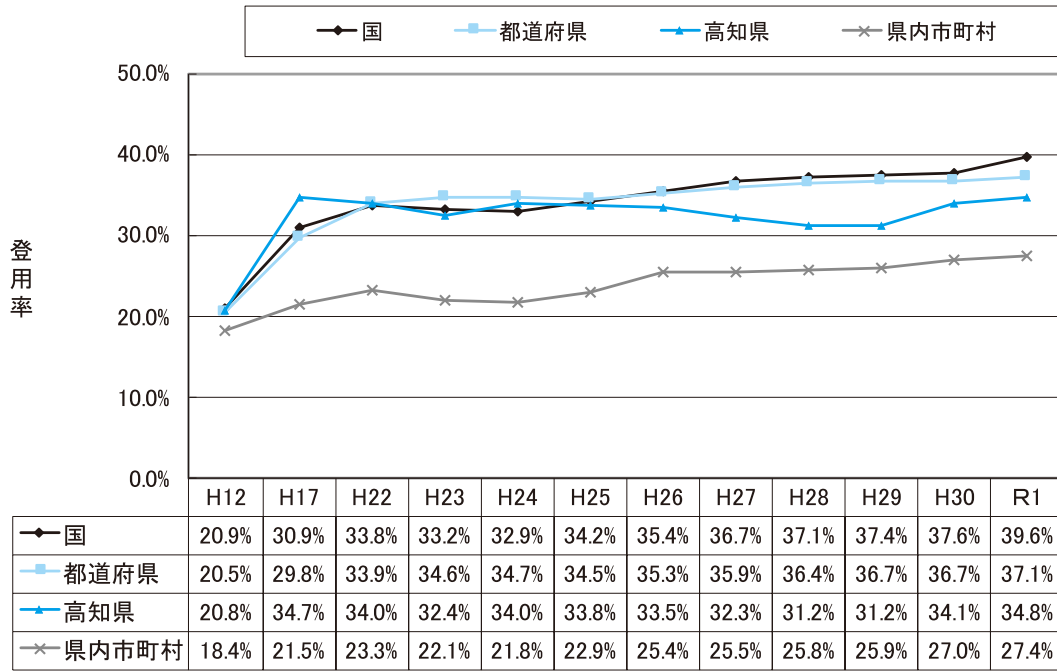
行政機関の政策・方針決定の手法として、審議会等を設置して委員から意見を聴くといったことがあります。女性は社会の構成員の半分を占めており、委員の構成を偏りのない適切なものとするためにも、女性委員の参画を進め、多様な視点や新たな発想を取り入れていくことが必要となります。

県の審議会等に占める女性委員の割合は、近年上昇傾向ではあるものの、国や全国平均を下回っており、令和元年度は34.8%と、目標である均衡にはまだ開きがあります。また、県内市町村では、27.4%にとどまっています。その背景には、審議会等の設置目的や役割を踏まえた委員の人選を進めるうえで、関係団体等の代表が男性であることが多いことや、弁護士、医師、大学教員をはじめ、専門的知識を必要とする分野への女性の進出がまだ少ないことなどがあります。

こうしたことから、女性人材の育成や掘り起こしを一層進めるとともに、委員を選出する関係団体や企業等に対し、男女共同参画の重要性への理解の促進と女性の積極的登用への協力を求めていく必要があります。

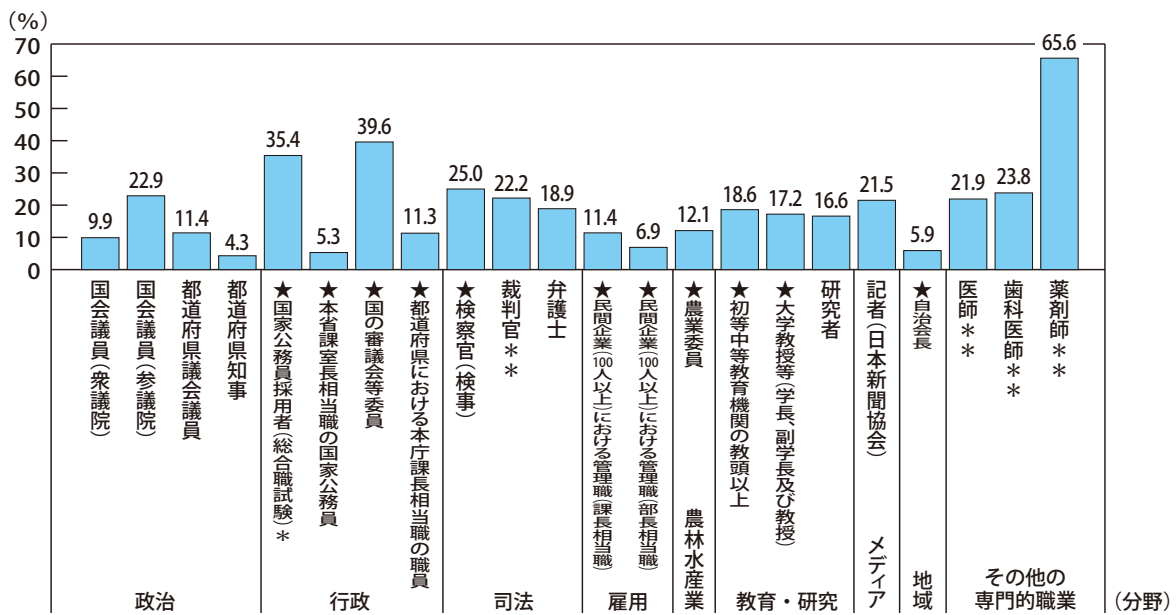
また、行政機関の内部においては、女性公務員の登用や活躍、職域の拡大とその能力開発に積極的に取り組み、男女共同参画を進めていくことも必要です。

【グラフ18】 審議会委員への女性の登用率



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

【グラフ19】 各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合（全国）



(備考) 1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(令和元年度)より一部情報を更新。
 2. 原則として平成31/令和元年度値。ただし、*は令和2年度値、**は平成30年度値。
 なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの。
 また、「国家公務員採用者(総合職試験)」は、直接的に指導的地位を示す指標ではないが、将来的に指導的地位に就く可能性の高いもの。

出典：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

③民間企業

平成27年の国勢調査では、本県の管理的職業従事者に占める女性の割合は18.8%であり、全国3位となっていますが、国際的に見ると低い水準です。女性の経営への参画は多様な価値観からなる新たなサービス、製品の創出を促します。現在働いている女性が、出産・育児で退職することなく、かつ、培われたキャリアやその視点など、能力を十分に発揮できるような支援が重要です。

なお、令和元年には、女性活躍推進法が改正され、令和4年から女性職員・社員の活躍の状況を把握・分析のうえ、数値目標を盛り込んだ「事業主行動計画」策定等の義務付けが従業員301人以上から101人以上の企業に拡大されます。（※労働者が100人以下の民間事業主は努力義務）

④農林水産業、商工業等

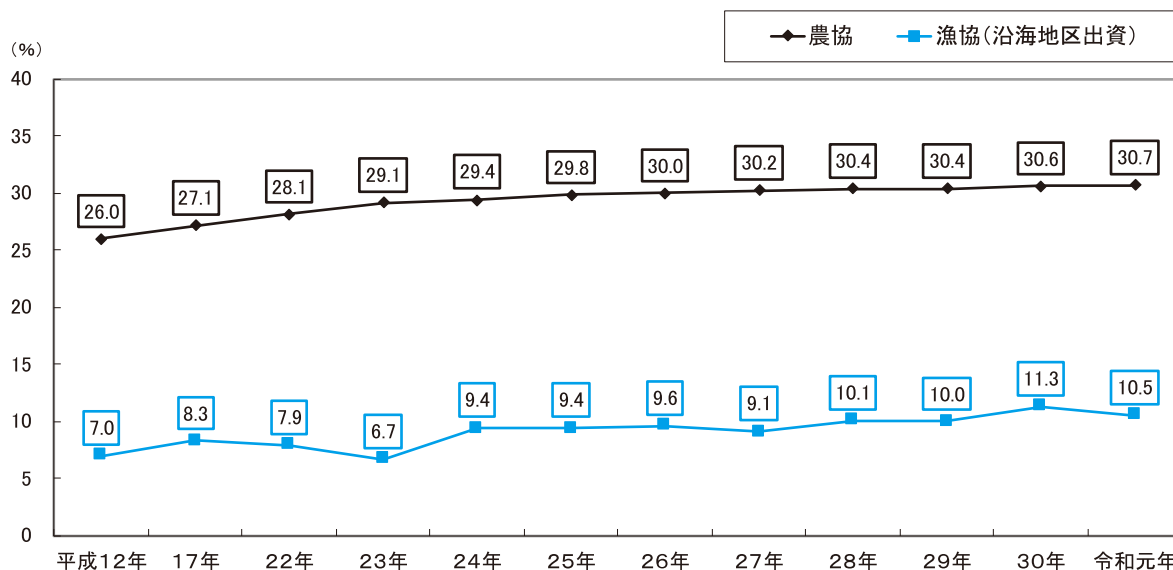
農林水産業や商工業等、自営業の分野で女性は、生産や経営の実質的な担い手として重要な役割を果たしています。

しかしながら、一方では、旧来の価値観や固定的な性別役割分担意識にとらわれ、対等な経営パートナーである女性が、職業人として主体的に経営に参画しにくい環境も残っており、方針を決定する過程への女性の参画が遅れています。

高知県の農業協同組合及び漁業協同組合における正組合員に占める女性の割合は、農業協同組合30.7%、漁業協同組合10.5%である一方、役員に占める女性の割合は農業協同組合7.2%、漁業協同組合2.1%と低く、まだまだ生産・経営の方針決定が男性中心に行われています。

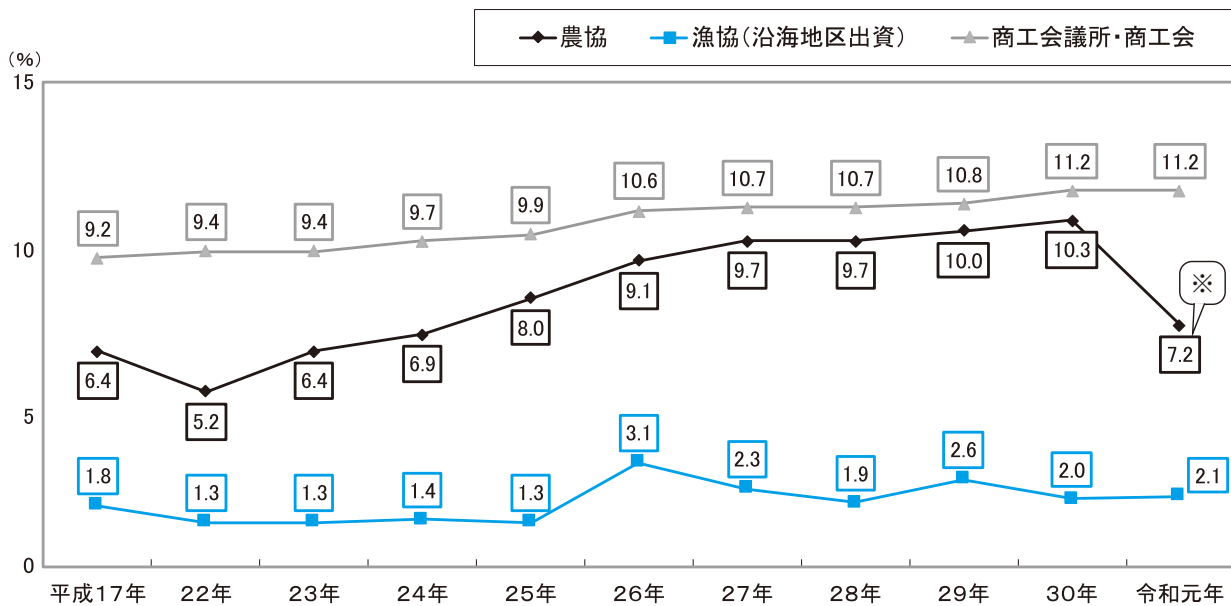
また、商工会議所・商工会の役員に占める女性の割合は11.2%と、方針を決める会長などの代表は男性が務めることが多く、団体や組合の代表における女性の割合が低い状況が続いています。

【グラフ20】農協及び漁協における正組合員に占める女性の割合の推移（高知県）



出典：高知県「県勢の主要指標（高知県における女性関連指標）」

【グラフ 21】農協、漁協及び商工会議所・商工会における役員に占める女性の割合の推移（高知県）



出典：高知県「県勢の主要指標（高知県における女性関連指標）
 ※…12農協が県域1農協に再編

このため、女性が仕事にやりがいと魅力を感じ、積極的に経営への参画ができるよう、個々のライフステージに応じ、実践的な技術・経営・財務・労務の管理やマーケティング能力などの向上への支援が求められています。

また、家族内で経営方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境についての話し合いを持つなど、家族内での就業条件の整備を図り、経営や地域での活動に主体的に参画する機会が確保されるよう環境整備に努める必要があります。

⑤防災分野

本県は、将来必ず起こるとされている南海トラフ地震をはじめ、急峻な地形や降水量が多いことなどに起因する災害が発生しやすい自然条件下にあることから、防災への取組は重要な課題です。

こうした防災への取組における政策・方針決定過程への女性のかかわりは、本県ではまだ十分ではありません。

また、大規模災害が発生した場合は、とりわけ、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。例えば、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中したり、DVや性被害・性暴力が生じるといったジェンダーを巡る問題の顕在化などが言われています。女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応を行うことが必須です。

このため、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める必要があります。

(6) 学校教育

保育所や幼稚園、学校など学びの場での男女平等を基本とした教育は、性に関する教育も含めて、幼児期から子どもたちの発達段階に応じて適切に進められなければなりません。

県民意識調査では、他の分野と比べ学校教育において、「平等」と感じている人の割合は非常に高くなっています。(※P5) しかしながら、卒業式の呼び名の順や男女の色分けなど、女性と男性を区別する必要がない場面においても、区別している事例なども見受けられることから、固定的な性別役割分担意識にとらわれない男女の人権を尊重する教育を、さらに進めていかなければなりません。

また、教職員自ら育児休業を取得することは、子どもや保護者に男女共同参画を浸透させるうえで意義があると考えられます。

さらに、進路指導においても、性別にかかわらず個性や能力が発揮できるよう、男女共同参画の視点に基づき、一人ひとりの生徒が主体的に進路を選択できる能力や高い職業意識が育まれるよう、その改善・充実を図ることが大切です。

加えて、学校行事、PTA活動などにおける男女共同参画についても、一層進めていくことが求められています。

このように、学びの場での取組は、子育てと学校教育全般について、男女平等と男女共同参画を推進する教育が行われるようにしていく必要があります。

(7) 子育て・介護支援

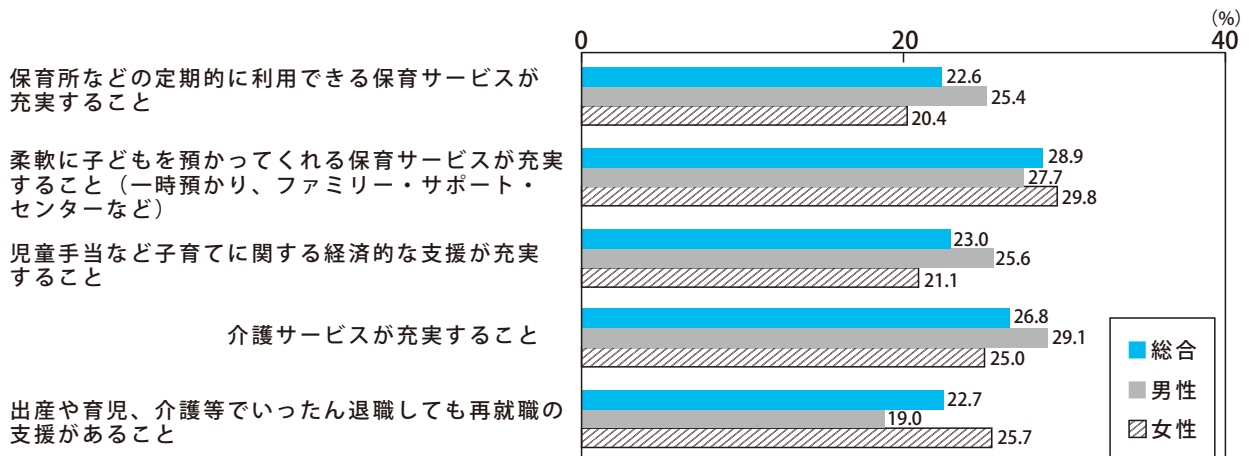
子育て・介護は主に家族の責任のもとに行われていますが、その負担は家族のみでなく社会全体で分かちあうべきものです。そのためには安心して子どもを産み育てたり、高齢者などの介護ができるよう、家族や家庭の実情に応じた様々な支援策により、社会全体で支えていくことが必要です。

県民意識調査において、男女がともに働きやすくなるために、行政の取組で必要なこととして最も多い回答は、「柔軟に子どもを預かってくれる保育サービスが充実すること」、次いで「介護支援サービスが充実すること」となっています。安心して働き続けられるためには、保育サービスや介護支援サービスの充実が不可欠です。

介護については、全国より高齢化率の上昇が10年先行している高知県において、プランの計画期間中に団塊の世代が後期高齢者となる令和7年(2025年)を迎え、要介護(要支援)認定者数は5万人を超えるという推計があります。介護予防に取り組むとともに、介護を担う方への支援もより必要になります。

また、仕事をしている・していないに関わらず、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている実態があります。男性が家事・育児・介護等に参画し、地域との関わりを持つことが可能となる環境の整備を推進することも必要です。

【グラフ 22】 男女がともに働きやすくなるために、行政の取組で必要なこと
(上位5つのみ) [N = 964]



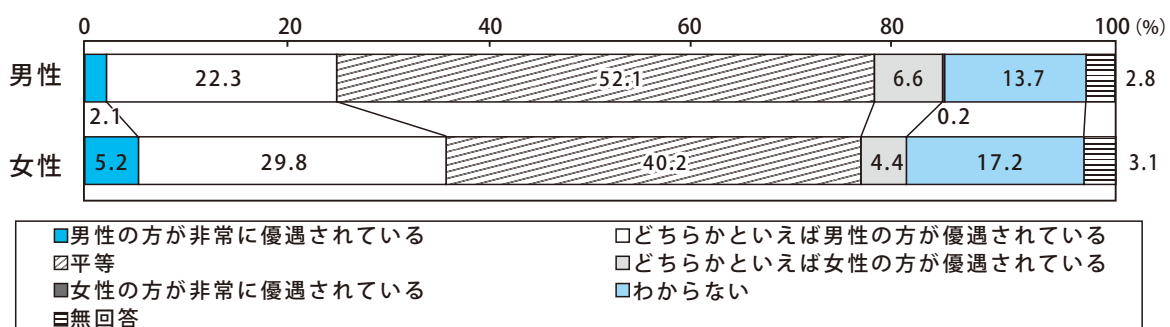
出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

(8) 地域活動の場

私たちの周りでは、町内会やPTAはもちろん、NPOやボランティアなど、私たちの普段の生活に欠かせないものから、地域の行事や互助にかかわるもの、災害や緊急時にきめ細かな力を発揮するものなど様々な活動が行われています。

こうした地域活動の状況を見ますと、特定の性別や年齢層で担われていたり、組織の役員構成や意思決定などが男性中心であったり、行事の役割分担が性別によって決められてしまうといったことも見受けられます。県民意識調査でも、「地域活動の場」で「男性の方が優遇されている」と答えた割合は、女性 35.0%、男性 24.4%と女性の方が10.6ポイント上回っています。

【グラフ 23】 分野別の男女平等意識 (男女別) 「地域活動の場」 [N = 964]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

人口減少や高齢化の進展、人間関係の希薄化、単独世帯の増加等により、地域に様々な変化が生じている中、地域力を高め、持続可能な社会を築くためには、意識啓発とともに地域活動における男女共同参画が不可欠です。労働時間の短縮や様々な地域活動の情報提供、多様な働き方ができる環境整備により、地域活動の男女共同参画を推進する必要があります。

(9) 困難を抱える女性等をめぐる状況

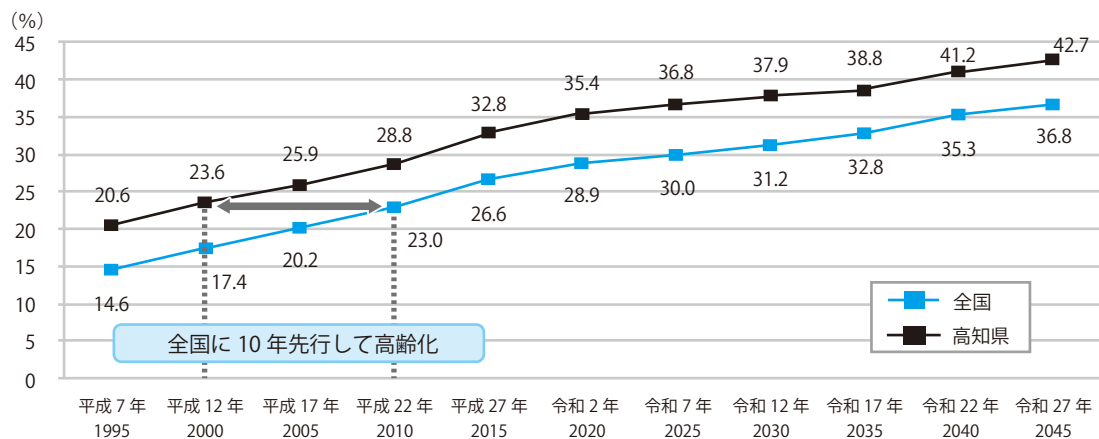
① 高齢者

本県の高齢化率は32.8%（平成27年）であり、プランの最終年である令和7年には高齢化率が36.8%になるという推計があるなど、全国に先行して高齢化が進んでおり、高齢者が安心して暮らせる地域づくりは県政の重要な課題となっています。

平成27年国勢調査では、女性が高齢人口の58.7%を、85歳以上では実に71.6%を占めており、高齢者施策は、女性の生き方や暮らしぶりに様々な影響を与えているといえます。

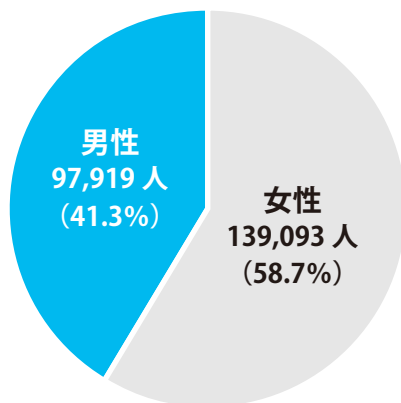
「日本一の健康長寿県構想」等における高齢者施策を、男女共同参画の視点も取り入れて、進めることが必要となっています。

【グラフ24】 高知県と全国の高齢化率の推移

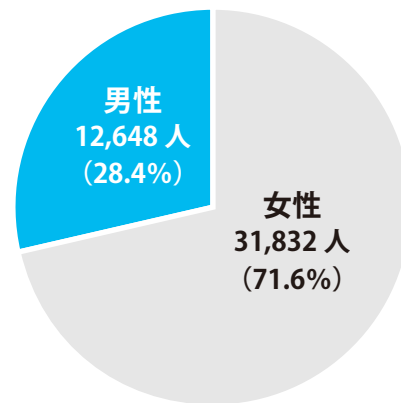


出典：高知県計画推進課「第2期高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略」

【グラフ25】 高知県 65歳以上人口男女比



【グラフ26】 高知県 85歳以上人口男女比

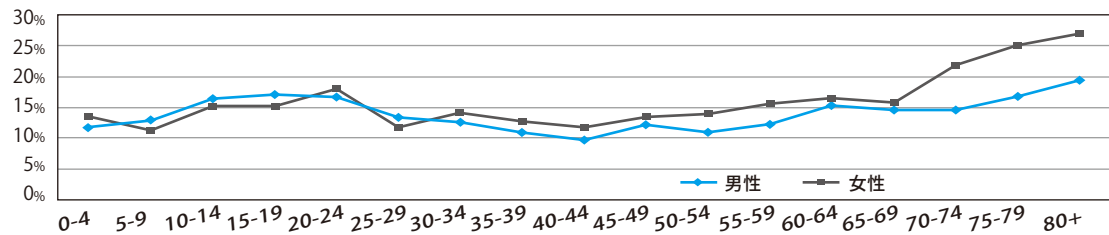


出典：総務省統計局「平成27年国勢調査」

② 貧困

相対的貧困率は、ほとんどの年齢層において男性に比べて女性の方が高く、中でも高齢期にその格差が拡大しています。女性の貧困等を解消し、その影響を断ち切るためには、子供の貧困対策のみならず、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が必要です。

【グラフ 27】 性別年齢層別相対的貧困率（2015 年）（全国）



出典：阿部彩（2018）「相対的貧困率の長期的動向：1985-2015」科学研究費助成事業（科学研究費補助金）（基盤研究（B））「貧困学」のフロンティアを構築する研究」報告書

③ 障害者、外国人、性的少数者等

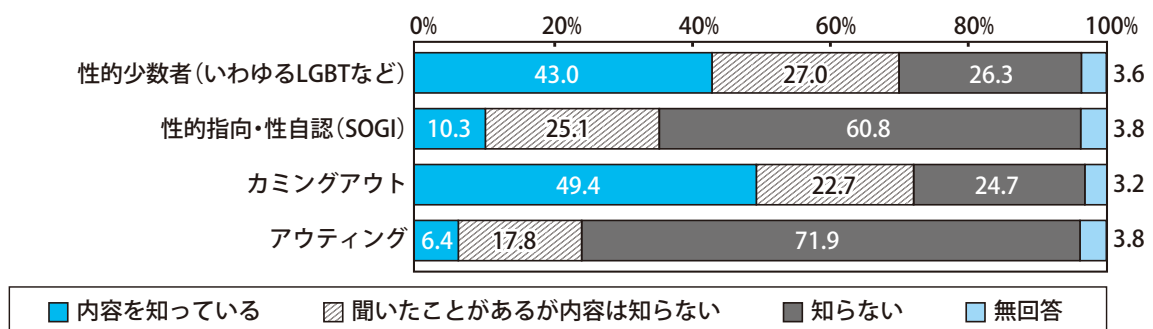
障害があること、外国人であることやルーツが外国であること、性的指向・性自認に関すること、犯罪被害者であることなどを理由に社会的困難を抱えている人は、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的に困難を抱えることがあります。このため、様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進める必要があります。

例えば、いわゆるLGBT等の性的少数者については、近年社会的に認知されつつあり、県民意識調査においても、7割の人が「性的少数者という言葉を知っている・聞いたことがある」と回答しています。一方で、どのような性別の人を好きになるか・自分の性をどのように認識しているかを表す「性的指向・性自認（SOGI）」や、本人の了承なく、その人の性的指向や性自認について暴露する「アウティング」といった重大な人権侵害に関わることは、十分に知られていません。

周囲の人の無理解や偏見から生じる様々な困難を解消するためには、性の多様性についての理解を深め、互いに尊重し合うことが必要です。

【グラフ 28】 男女共同参画関連用語等の周知度「性的少数者（いわゆるLGBTなど）」

「性的指向・性自認（SOGI）」「カミングアウト」「アウティング」[N = 964]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

(10) 生涯を通じたからだところの健康をめぐる状況

女性と男性が、互いに性別による身体的特徴の違いについて理解を深め、妊娠又は出産に関し双方の意思を尊重することなどにより、生涯にわたって健康に生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての基本といえます。

思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など各ステージにおいて、男女がそれぞれのライフスタイルや健康状況に応じて自らの健康を主体的に管理できるようにするために、男女の性差に応じた健康に関する情報をはじめ相談指導、保健サービスなどが容易に受けられる環境をつくる必要があります。

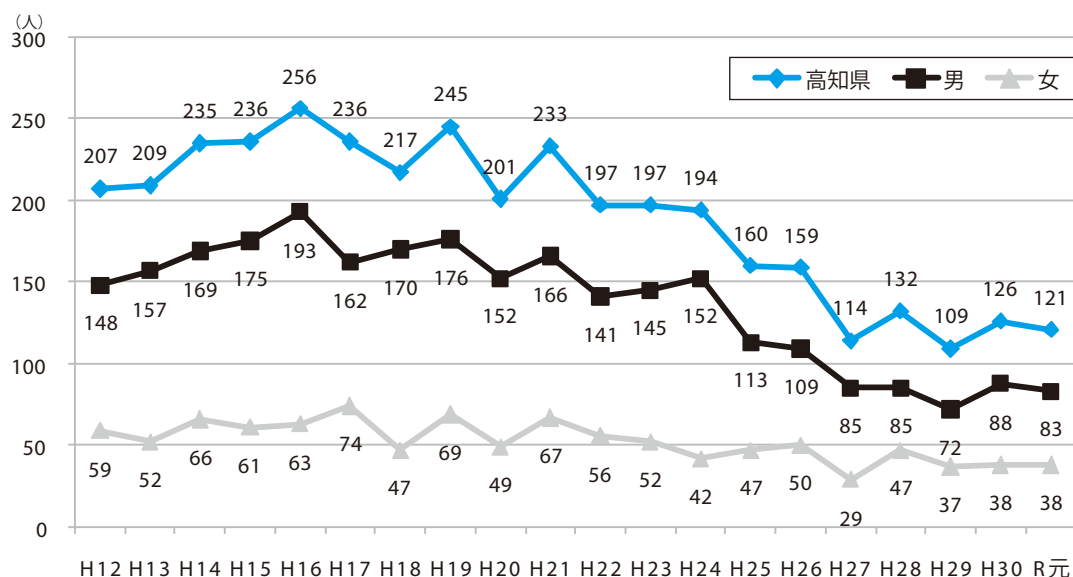
特に、女性は、妊娠や出産をする可能性があり、生涯を通じて、男性とは異なった身体の変化や病気の問題に直面します。女性が安心して妊娠し出産期を過ごすことができるよう、母体保護の充実のための保健医療対策と健康づくりの支援を推進していく必要があります。

さらに、HIV（エイズ）や性感染症、薬物乱用など生命、健康をおびやかす問題も増加しています。薬物の乱用や喫煙・受動喫煙は、特に、妊娠中の母親の場合、胎児への悪影響も懸念されることから、防止対策や正しい知識の普及啓発は重要な課題です。

また、本県の令和元年の自殺者数は、前年度より5人減少し121人となり近年は減少傾向にはあるものの、自殺死亡率では全国第9位と全国的にも高い水準にあります。自殺者の男女の割合は、男性が女性を大きく上回り、約7割を占めています。年齢別では男女ともに65歳以上が最も多く、原因・動機別では、うつ病などの「健康問題」、次いで負債などの経済・生活問題と多くなっています。今後も引き続き、中高年などを対象としたうつ病対策と多重債務者等への取組や、相談窓口の周知など悩みを抱える人を相談窓口につなげるための取組を行う必要があります。

男女がともに身近な場所で気軽に検診や相談を受けられるなど、生涯を通じて健康に生きることのできる環境づくりを進めていかなければなりません。

【グラフ 29】 自殺死亡者の年次推移（総数・男女別）



出典：厚生労働省「人口動態統計」

(11) 配偶者等からの暴力をめぐる状況

暴力には、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）、性暴力、買売春、人身取引、セクシュアル・ハラスメントなど、様々な形態があります。また、情報通信技術（ICT）の進化やSNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力の被害は一層多様化しています。

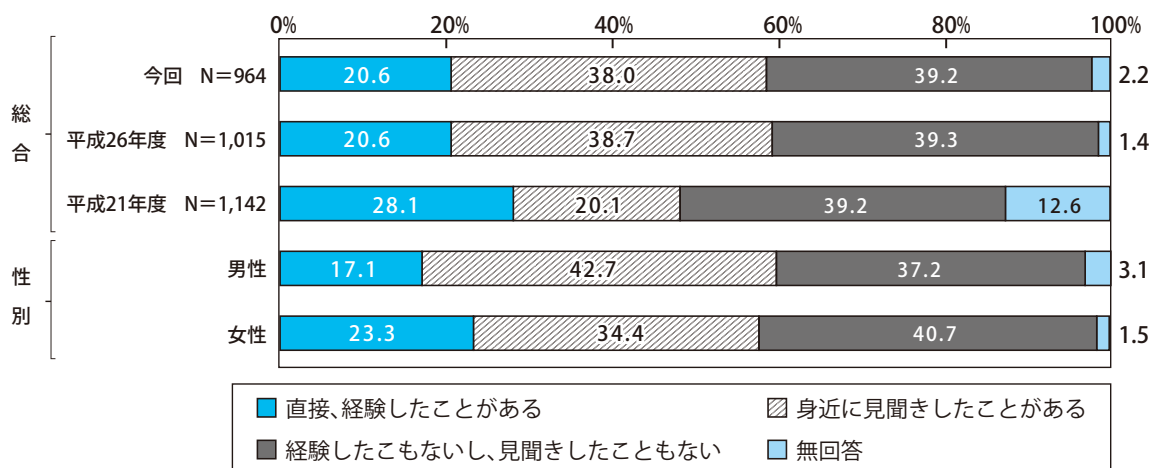
これらの暴力の被害者の多くは女性であり、重大な人権侵害であるにもかかわらず、男女差別意識や固定的な性別役割分担意識、男女間の経済格差等の様々な要因により、長年解決されず、今日に至っています。

女性に対する暴力を根絶するため、暴力の当事者とならないための教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化が必要です。

また、新型コロナウイルス感染症に伴い、家庭内の暴力の増加や深刻化が懸念され、全国的には精神的暴力を含め配偶者等からの暴力に関する相談件数が増加したことや、SNSやメールなどの多様な相談手段へのニーズの高まりも踏まえ、こうした非常時にも機能する相談手法も含めた相談支援体制の充実を図るとともに、家庭に居場所のない被害者等が安心できる居場所づくりを進めることが重要です。

県民意識調査の結果から、「DVを直接経験した」（20.6％）人のうち、公的機関などを含めて「誰にも相談しなかった」人が48.7％を占め、特に男性は相談しない傾向があります。

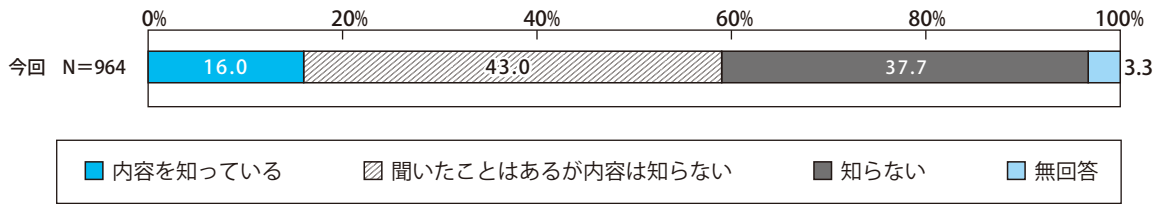
【グラフ 30】 配偶者・恋人からの暴力（DV）経験の有無 [N = 964]



出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

一方で、県の配偶者暴力相談支援センターでもある、女性相談支援センターについては、59.0％が「知っている」と回答しているものの、このうち「内容を知っている」人は16.0％にとどまっており、相談窓口の周知を今後更に図っていく必要があります。

【グラフ 31】男女共同参画関連用語等の周知度「女性相談支援センター」[N = 964]



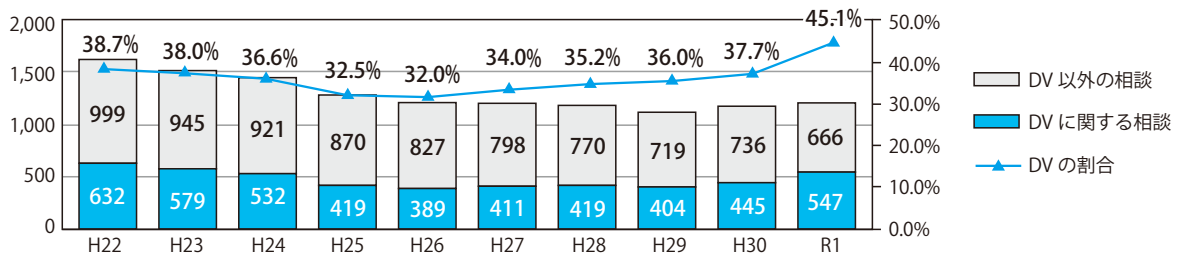
出典：高知県「令和元年度 男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」

女性相談支援センターに寄せられる相談件数は、近年 1,200 件前後で推移しており、一時保護数についても、減少傾向にあります。しかし、平成 27 年度以降 DV の割合が増加に転じていること、また、要保護のケースは多様で、複雑化、対応困難な事例があることから、今後も広範な関係機関との連絡調整、見守りやケア等が重要で、相談機能の強化が必要です。また、保護を求めてくる被害者の中には、幼い子どもを連れてくる女性も多く、こうした家族への支援の充実なども必要となっています。

こうしたことから県では、平成 16 年に改正された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」に基づき、平成 19 年度を始期とする 5 か年の「高知県 DV 被害者支援計画」を策定し、5 年ごとに計画の見直しを行いつつ、配偶者からの暴力の防止と被害者の保護、自立支援の取組を、市町村や関係機関との連携のもと進めています。

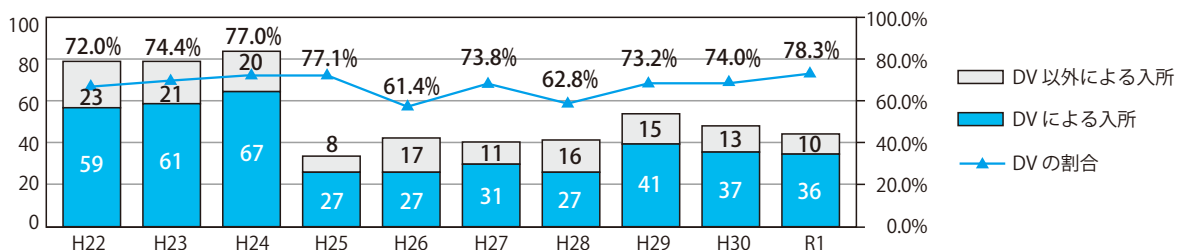
女性に対する暴力を根絶するためには、DV 防止のための啓発や広報の充実に加えて、若年者を対象とした予防教育、デート DV の防止に向けた啓発等の多種多様な取組を総合的に推進していく必要があります。

【グラフ 32】相談件数の推移



出典：高知県県民生活・男女共同参画課

【グラフ 33】一時保護件数の推移



出典：高知県県民生活・男女共同参画課

第3 プランの基本的方向と具体的な取組

1 目指すべき姿

性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県

女性と男性が互いにその人権を尊重し、共に支え合い、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる高知県を目指します。

2 基本理念

県は、「高知県男女共同参画社会づくり条例」が掲げる次の六つの基本理念に基づき、目指すべき姿の実現に取り組みます。

1 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んじられること、性別による差別的な取扱いを受けないこと、社会のあらゆる分野において個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。

2 社会の諸制度や慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の諸制度や慣行が、男女の社会における主体的で自由な生き方の選択を制約することのないよう配慮されること。

3 意思の形成及び決定過程への共同参画

女性と男性が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における意思の形成及び決定過程に共同して参画する機会が確保されること。

4 家庭での相互協力と職業生活その他の活動と両立

女性と男性が、互いに協力しあい、社会の支援の下、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動において、家族の一員としての役割を果たし、かつ、職場、地域その他の分野における活動を行うことができるようにすること。

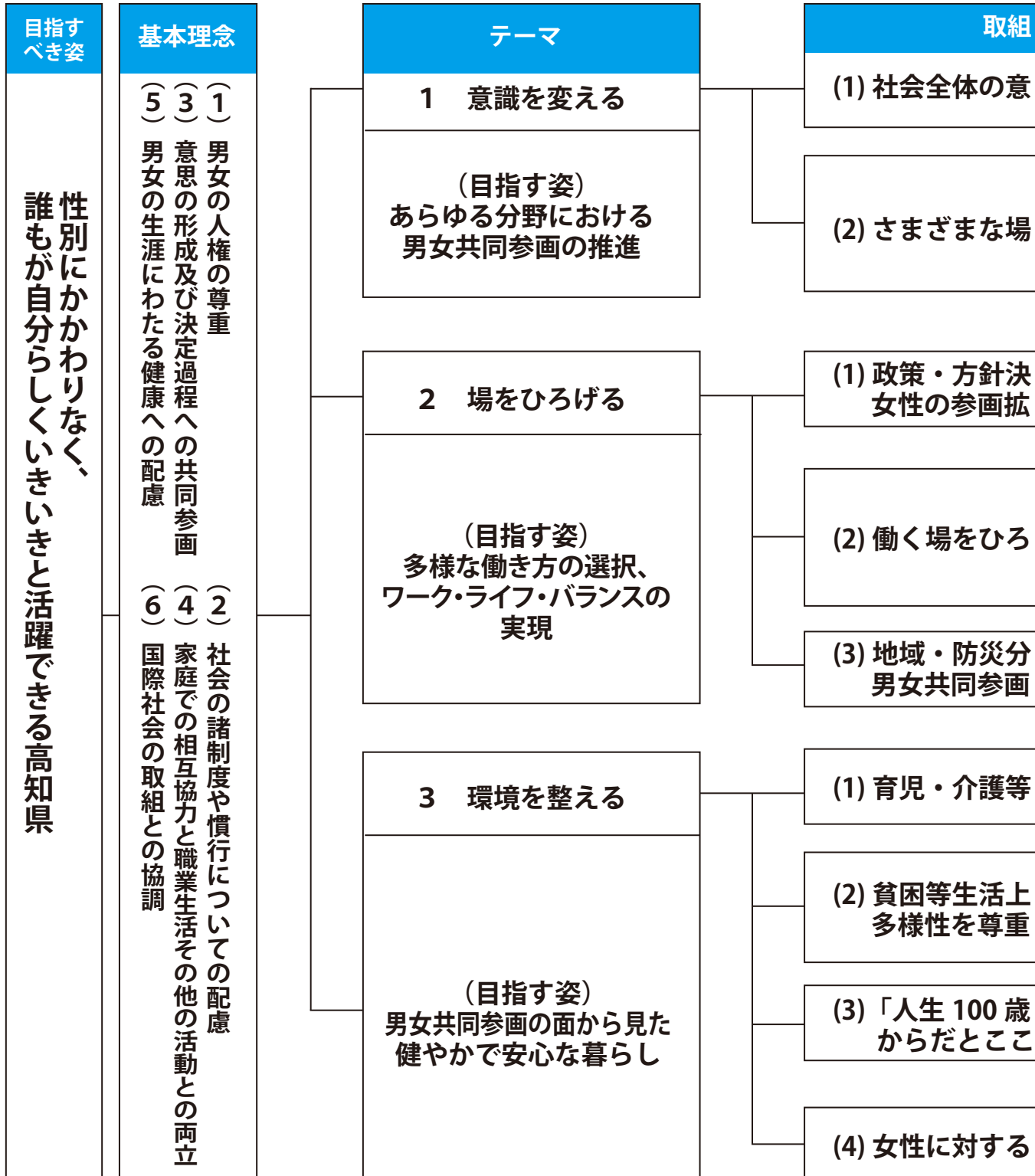
5 男女の生涯にわたる健康への配慮

女性と男性が、互いの性別による身体的特徴の違いについて理解を深め、妊娠又は出産に関して双方の意思を尊重すること等により、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。

6 国際社会の取組との協調

男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係にあることを考慮し、国際社会との協調の下に行われること。

3 取組の体系



| の柱 | 取組の方向 |
|-------------------|---|
| 識を変える | ①意識改革と社会制度・慣行の見直し ②国際規範の尊重と、国際交流を通じた男女共同参画への理解の促進 |
| での意識を変える | ①家庭における男女共同参画の推進（※） ②学びの場での男女共同参画教育の推進 ③働く場での意識啓発（※） ④地域での意識啓発 |
| 定過程への大 | ①政治・行政分野への女性の参画促進（※） ②団体・組織への女性の参画の促進（※） |
| げる | ①男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進（※） ②多様なニーズに応じた就労支援（※） ③農林水産業・商工業等、自営業における男女共同参画の推進（※） |
| 野におけるの推進 | ①地域活動における男女共同参画の推進 ②防災分野での男女共同参画の拡大 |
| の基盤整備 | ①地域における子育て支援の充実（※） ②地域における介護支援の充実 |
| の困難に対する支援とする環境の整備 | ①貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 |
| 時代」を見据えたる健康支援 | ①「人生100歳時代」を見据えたからだところの健康支援 |
| あらゆる暴力の根絶 | ①女性に対するあらゆる暴力の根絶 ※女性活躍推進計画に位置づけるもの |

4 プランの見方

目指すべき姿を実現するための手段となる「取組の柱」の名称と取組の概要です。

取組の柱 ②

さまざまな場での意識を変える

○様々な場面での固定的な性別役割分担意識や無意識のうちの性別による差別・区別を生じさせないよう、幼少期からの教育や男性を対象にした広報、職場・地域などのあらゆる場面・あらゆる対象への意識啓発に取り組みます。

取組の方向①

家庭における男女共同参画の推進

ア 固定的な性別役割分担意識の解消

イ 男性の家事・育児・介護への参画促進

取組を総括して表現したものです。取組が重複する場合はまとめて記載しています。

取組の名称。具体的な内容等は、別途作成する進捗管理シートに記載しています。

取組の通し番号。進捗管理シートと対応しています。再掲の取組は、通し番号を括弧書きしています。

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---------------------------------|--------------------|
| 19 | 【拡充】男性の家事・育児・介護の分担に向けた啓発 | 人権・男女共同参画課 |
| 20 | 【拡充】こうち男女共同参画センター「ソーレ」における広報・啓発 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 21 | 父親の育児参加のための啓発 | 子ども・子育て支援課 |
| 22 | 介護の基礎講座の開催 | 地域福祉政策課 |
| 23 | 介護支援情報の提供・広報・啓発 | 地域福祉政策課、高齢者福祉課 |

取組の担当課。担当課名は、本課で統一しています。
(※男女共同参画の拠点施設である男女共同参画センター「ソーレ」は例外的に担当課扱い。)

目標値

県行政の努力目標としての数値。PDCAサイクルを回すための指標として、毎年の進行管理の中で最新の数値を把握、公表します。

| 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度目標値 |
|--|-------|------------------------|------------------------|
| 「家庭生活」で男女が平等と感じている割合(男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 34.4% | 35.2% | 45% (R6年度) |
| 男女共同参画関連講座への男性参加者数 | 275人 | 主催講座215人 出前講座1,343人 | 10,000人 (R2~R6年度累計) |

指標の実績と目指す目標値です。

モニタリング指標

男女共同参画の推進状況を測る目安。

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| 家庭における現実の男女の役割分担(男性と女性が共同で家計を支え、共同で家事・育児を分担する割合) | 18.1% | 18.9% | 18.9% |
| 家事労働時間(県平均:1日平均:15歳以上) | (H18年調査値) | (H23年調査値) | (H28年調査値) |
| 女性の平均 | 154分 | 152分 | 171分 |
| 男性の平均 | 24分 | 23分 | 29分 |

10年間の経年変化を見るため、前プランの改定直前の平成26年度を中間点として5年ごとの数値を掲載します。

5 具体的な取組内容

テーマ1 意識を変える

目指す姿 あらゆる分野における男女共同参画の推進

固定的な観念や意識が他人の生き方を制限したり、差別に結びついたりすることのないように、それぞれが独立した人として尊重され、自分の意思と責任で自由に生き方を選択できる、多様な価値観を認めあえる社会を目指し、あらゆる分野における男女共同参画を推進します。

これまでの成果（主なもの）

●目標値の達成状況

| 項目 | 前プラン策定時 (H27年度末) | 最新値 | 目標値 (R2年度末) | 分析・課題 |
|------------------|---------------------|------------------------------|------------------|----------------------------------|
| 男女共同参画計画策定市町村の割合 | 55.9% (19/34) | 52.9% (18/34) (R2.9月末) | 82.4% (28/34) | 規模の小さい町村に対し、実情に応じた策定支援ができていなかった。 |

重点的な取組

(1) 社会全体の意識を変える

- ・より県民の方に近く、地域の課題に応じた取組を実施できる 市町村計画の策定支援

(2) さまざまな場での意識を変える

- ・（家庭生活）実際に男性の家事関連時間を増やすための啓発
⇒ **女性の負担感軽減、平等意識向上**
- ・（職場生活）経営層の意識改革・働き方改革の定着支援
⇒ **意識・制度の変化、平等意識向上**

重点目標

●男女共同参画計画策定市町村の割合

現状値 **市81.8%** **町村39.1%**（令和元年度）
⇒ 目標値 **市100%** **町村70%以上**（令和7年度）

●「家庭生活」で男女が平等と感じている割合

現状値 **35.2%**（令和元年度） ⇒ 目標値 **45.0%**（令和6年度）

●「職場生活」で男女が平等と感じている割合

現状値 **34.3%**（令和元年度） ⇒ 目標値 **45.0%**（令和6年度）

取組の柱 ①

社会全体の意識を変える

- 男女共同参画に係る実態の把握に努めるとともに、意識啓発や制度・慣行の見直しを進めるための効果的な広報・啓発などをさらに進めます。
- 県全体における男女平等の推進のため、市町村において計画に基づいた様々な取組が着実に進むよう支援します。
- 男女共同参画や女性活躍の視点を生活の場全体に広げるため、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、固定観念を解消するような表現や女性の人権等に配慮した適切な表現がなされるよう、メディアとも連携しながら広報・啓発に取り組みます。

取組の方向①

意識改革と社会制度・慣行の見直し

ア 男女共同参画の理解を深めるための情報収集・提供

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施（5年ごと） | 人権・男女共同参画課 |
| 2 | 男女共同参画に関する統計データの収集・提供 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 3 | 人権（女性）に関する実態調査と公表 | 人権・男女共同参画課、 こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 4 | 県民への男女共同参画・女性問題に関する啓発・広報 | 人権・男女共同参画課、 こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |

イ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---|---------------------------|
| 5 | 県職員・市町村職員への男女共同参画に関する研修の実施 | 人権・男女共同参画課 |
| 6 | 子どもの発達段階に応じた人権（女性）教育の推進 | 人権教育・児童生徒課、幼保支援課 |
| 7 | 地域・職場における人権（女性）研修の実施 | 人権・男女共同参画課、 人権教育・児童生徒課 |
| 8 | 民間団体が行う女性の人権に関する啓発事業の支援 | 人権・男女共同参画課 |
| 9 | 男女共同参画に関する苦情の申出・処理制度の充実 | 人権・男女共同参画課 |
| 10 | メディアへの男女共同参画や女性の人権等に関する情報の提供及び表現についての要望 | 広報広聴課ほか関係課 |
| 11 | 青少年保護育成条例に基づく有害図書類の指定 | 子ども・子育て支援課 |

ウ 市町村の人権尊重・男女共同参画の推進のための取組支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---------------------------------|---------------------------|
| 12 | 市町村人権啓発・人権教育担当研修の実施 | 人権・男女共同参画課、 人権教育・児童生徒課 |
| 13 | 市町村が行う女性の人権に関する啓発事業の支援 | 人権・男女共同参画課 |
| 14 | 【拡充】市町村における男女共同参画計画策定促進及び策定支援 | 人権・男女共同参画課 |
| 15 | 【拡充】市町村における女性活躍推進法に定める推進計画の策定支援 | 人権・男女共同参画課 |

目標値

| 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度 目標値 |
|-------------------------|------------------|------------------------------------|---|
| 男女共同参画計画策定市町村の割合 | 55.8% (19市町村) | 市81.8% (9市) 町村39.1% (9町村) | 市100.0% (11市) 町村70%以上 (17町村以上) |
| 女性活躍推進法に定める推進計画策定市町村の割合 | - | 市45.5% (5市) 町村21.7% (5町) | 市100.0% (11市) 町村70%以上 (17町村以上) |

モニタリング指標

| 項目 | | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|-----------------------------------|--------------|-------|-------|-------|
| 実生活での男女平等意識（男性が優遇されていると感じている人の割合） | | | | |
| | 社会通念・慣習・しきたり | 70.7% | 70.8% | 63.5% |
| | 社会全体 | 64.9% | 66.0% | 60.4% |



取組の方向②

国際規範の尊重と、国際交流を通じた
男女共同参画への理解の促進

ア 国際規範の尊重と周知

イ 国際交流を通じた国際的な視点での男女共同参画の理解促進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|------------------------------|------------|
| 16 | 女子差別撤廃条約に関する県民への周知と浸透 | 人権・男女共同参画課 |
| 17 | 国際化時代にふさわしい人づくり（高知県国際交流協会） | 国際交流課 |
| 18 | 交流イベントや多文化共生講座の開催（高知県国際交流協会） | 国際交流課 |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|------------------------|-------|-------|-------|
| 女子差別撤廃条約を知っていると答えた人の割合 | 40.2% | 35.1% | 40.6% |



取組の柱 ②

さまざまな場での意識を変える

○様々な場面での固定的な性別役割分担意識や無意識のうちの性別による差別・区別を生じさせないよう、幼少期からの教育や男性を対象にした広報、職場・地域などのあらゆる場面・あらゆる対象への意識啓発に取り組みます。

取組の方向①

家庭における男女共同参画の推進

ア 固定的な性別役割分担意識の解消

イ 男性の家事・育児・介護への参画促進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---------------------------------|--------------------|
| 19 | 【拡充】男性の家事・育児・介護の分担に向けた啓発 | 人権・男女共同参画課 |
| 20 | 【拡充】こうち男女共同参画センター「ソーレ」における広報・啓発 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 21 | 父親の育児参加のための啓発 | 子ども・子育て支援課 |
| 22 | 介護の基礎講座の開催 | 地域福祉政策課 |
| 23 | 介護支援情報の提供・広報・啓発 | 地域福祉政策課、高齢者福祉課 |

目標値

| 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度 目標値 |
|--|-------|------------------------|------------------------|
| 「家庭生活」で男女が平等と感じている割合 (男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 34.4% | 35.2% | 45% (R6年度) |
| 男女共同参画関連講座への男性参加者数 | 275人 | 主催講座215人 出前講座1,343人 | 10,000人 (R2～R6年度累計) |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 | |
|--|-----------|-----------|-----------|------|
| 家庭における現実の男女の役割分担（男性と女性が共同で家計を支え、共同で家事・育児を分担する割合） | 18.1% | 18.9% | 18.9% | |
| 家事労働時間（県平均：1日平均：15歳以上） | (H18年調査値) | (H23年調査値) | (H28年調査値) | |
| | 女性の平均 | 154分 | 152分 | 171分 |
| | 男性の平均 | 24分 | 23分 | 29分 |

取組の方向② 学びの場での男女共同参画教育の推進

ア 子ども・若者に向けた男女共同参画意識の醸成

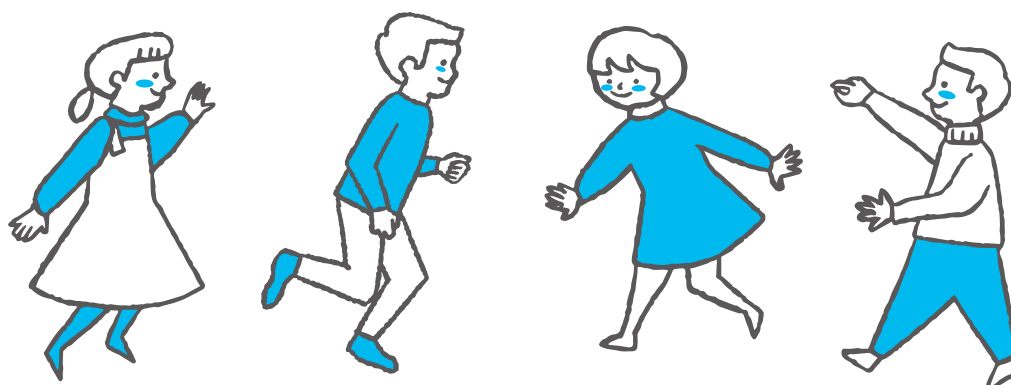
| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|--------------------------------------|--------------------------------|
| 24 | 男女平等や女性の人権に関する教育の充実 | 小中学校課、高等学校課、特別支援教育課、人権教育・児童生徒課 |
| 25 | 男女平等や女性の人権に関する小中学生向け教材の作成 | 小中学校課、特別支援教育課、人権教育・児童生徒課 |
| 26 | 職域拡大を含めた個性と能力に応じた進路指導の充実 | 小中学校課、高等学校課、特別支援教育課 |
| 27 | 【拡充】子どもの発達段階に応じた性に関する教育の実施 | 子ども・子育て支援課、保健体育課 |
| 28 | 高知県思春期相談センター「PRINK」における性に関する知識・啓発の実施 | 子ども・子育て支援課 |

イ 教職員等への男女共同参画の意識啓発

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|-----------------------|------------------|
| 29 | 教職員等への男女共同参画に関する研修の実施 | 教育政策課、人権教育・児童生徒課 |
| 30 | PTA活動への男女共同参画の促進 | 生涯学習課 |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 男女混合名簿（出席簿）実施率 | (H21年調査値) | (H27年調査値) | (H30年調査値) |
| 公立幼稚園 | 72.0% | 82.4% | 82.4% |
| 公立小学校 | 47.4% | 61.2% | 68.8% |
| 公立中学校 | 32.8% | 54.7% | 61.7% |
| 公立高等学校 | 56.7% | 77.8% | 84.6% |
| 公立特別支援学校 | 92.3% | 100.0% | 100.0% |
| 高知県小中・高等学校PTA連合会の役員に占める女性の割合 | 10.0% | 16.2% | 14.0% |
| 公立小中高等学校のPTA会長に占める女性の割合 | 13.2% | 15.5% | 16.6% |



取組の方向③ 働く場での意識啓発

ア 民間企業等におけるワーク・ライフ・バランス推進に向けた職場風土の醸成

イ 男女ともに働きやすい職場づくりに向けた意識啓発

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---|--|
| 31 | 民間企業等におけるワーク・ライフ・バランスの推進 | 雇用労働政策課、少子対策課 |
| 32 | イクボスの県内普及による意識啓発 | 人権・男女共同参画課 |
| 33 | ワークライフバランス推進企業認証制度の広報・普及促進 | 雇用労働政策課 |
| 34 | 商工会議所・商工会、農業協同組合、漁業協同組合などの団体組織を通じた男女共同参画についての啓発促進 | 経営支援課、協同組合指導課、水産政策課 |
| 35 | 人権啓発に関する企業リーダー養成講座の実施 | 人権・男女共同参画課 |
| 36 | 企業等への外部講師派遣事業の実施 | 人権・男女共同参画課、こうち男女共同参画センター「ソーレ」、子ども・子育て支援課 |
| 37 | 県職員等へのハラスメント防止のための研修・啓発の実施 | 行政管理課、教育政策課、警務課 |
| 38 | 仕事と家庭の両立のための広報・啓発促進 | 雇用労働政策課、少子対策課、子ども・子育て支援課、人権・男女共同参画課 |
| 39 | 労働関係法令等の広報・啓発・周知 | 雇用労働政策課 |

目標値

| 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度 目標値 |
|--|-------|-------|----------------|
| 「職場生活」で男女が平等と感じている割合 (男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 32.7% | 34.3% | 45% (R6年度) |
| ワークライフバランス推進延べ認証企業数 | - | 344社 | 615社 (R6年度) |

【イクボス】

「イクボス」とは、部下の仕事と家庭の両立を支援し、自らも仕事と生活の充実に取り組む上司（経営者・管理職）のことを指します。

企業や自治体のトップが「イクボス」として取り組むことを表明する動きが全国に広がっており、本県では平成27年6月、令和2年4月に知事が『イクボス宣言』を行いました。

取組の方向④ 地域での意識啓発

ア 男女が共に地域を担うための意識啓発

イ 地域のリーダーや男女共同参画の視点を持った人材の育成

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---------------------------------------|--------------------------|
| 40 | NPO、ボランティア団体、自治会、スポーツ団体、女性活動団体等の育成・支援 | 県民生活課、地域福祉政策課、スポーツ課 |
| 41 | 男女共同参画に関する県民への研修の実施 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」、生涯学習課 |
| 42 | 人権（女性）に関する講座・研修会開催支援 | 人権・男女共同参画課、人権教育・児童生徒課 |
| 43 | 女性のチャレンジ・エンパワーメント支援 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 44 | 女性リーダーの育成 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |

女性活躍推進法の事業主行動計画について

2022年（令和4年）4月から、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主には以下のことが義務づけられます。

- ①自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題の分析
- ②一つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する1項目以上の情報公表

施行日までに、行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行いましょ

また、労働者数100人以下の事業主は①～④は努力義務ですが、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、積極的に行動計画を策定しましょ

各企業の取組状況や、各種情報については、企業のホームページや国の「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。

このデータベースには、働きやすさや人材の活躍状況など、学生・求職中の方などにとっても、職業選択に役立つ情報が多数掲載されています。

また、企業担当者の方へには、行動計画策定支援ツールや、女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例を多数掲載していますので、ぜひ活用してください。

【女性の活躍推進企業データベース】

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

テーマ2 場をひろげる

目指す姿 多様な働き方の選択、ワーク・ライフ・バランスの実現

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、家庭、働く場、地域活動など社会のすべての場に男女が共同して参画できるよう、多様な働き方の選択やワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

これまでの成果（主なもの）

●目標値の達成状況

| 項目 | 前プラン策定時 (H27年度末) | 最新値 | 目標値 (R2年度末) | 分析・課題 |
|---------------------|---------------------|-------------------|----------------|--------------------------------------|
| 県の審議会等の委員の男女構成 | 32.3% | 30.3% (R2.5.1) | 均衡 | 委員候補となる団体の長や役職者に著しく女性が少ない。 |
| 高知家の女性しごと応援室における就職率 | 49.2% | 65.9% (R2.9月末) | 65% | 就職率は目標達成。 今後は、実態（就職者数）を見ていく必要がある。 |

重点的な取組

- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
 - ・対象を絞った目標値の設定による、審議会等委員構成の見直しの働きかけ
 - ・政治の場への参画の一步として、審議会等委員や地域活動への参画促進による人材育成
- (2) 働く場をひろげる
 - ・多様な働き方ができる環境整備と職場の理解を進める意識改革
- (3) 地域・防災分野における男女共同参画の推進
 - ・団体の活動支援やリーダーとなる女性の育成

重点目標

●県の審議会等の委員で、改選時に少ない方の性の委員を1名以上増やした審議会の割合

⇒ 目標値 **90.0%**（令和7年度）

●「政治の場」で男女が平等と感じている割合

現状値 **16.4%**（令和元年度） ⇒ 目標値 **25.0%**（令和6年度）

●高知家の女性しごと応援室における就職者数

現状値 **668人**（平成26～30年度累計） ⇒ 目標値 **1,000人**（令和2～6年度累計）

取組の柱 ① 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 行政が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、審議会等委員への女性の登用、女性職員の採用・登用拡大等に取り組みます。
- 政治や経済における方針決定過程において、女性の意思が広く公平に反映されていくため、団体のトップを中心とした意識啓発や人材育成等の支援を行います。

取組の方向① 政治・行政分野への女性の参画促進

ア 高知県の審議会等委員への女性の参画促進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|------|------------------------|----------------------|
| 45 | 【拡充】県の審議会等の委員への女性の参画推進 | 人権・男女共同参画課ほか審議会等設置所属 |
| 46 | 人材リストの整備と活用促進 | 人権・男女共同参画課 |
| (44) | 【再掲】女性リーダーの育成 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |

イ 政治分野への女性の参画促進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|-----------------------------|--------------------|
| 47 | 【新規】政治分野への女性の参画に関する情報の提供・啓発 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |

ウ 高知県・市町村における女性職員の登用促進や職域の拡大

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|------------------------------------|-----------------|
| 48 | 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画による女性職員の登用、活躍の推進 | 人事課、教職員・福利課、警務課 |
| 49 | 市町村職員の女性管理職への登用促進 | 市町村振興課 |
| 50 | 市町村の審議会等委員への女性の参画促進 | 人権・男女共同参画課 |



目標値

| 項 目 | | H 2 6 年度 | R元年度 | R 7 年度 目標値 |
|--|--|------------------|--------------------------|--------------------------|
| 県の審議会 等委員の 男女構成 | 男女構成（女性委員の割合） | 33.5% | 34.8% | 均衡 |
| | 改選時に少ない方の性の委員を1名以上増やした審議会の割合 （一方の性が40%未満の審議会対象） | - | - | 90% |
| 「政治の場」で男女が平等と感じている割合 （男女共同参画社会に関する県民意識調査） | | 13.8% | 16.4% | 25% （R6年度） |
| 女性活躍推進法に規定する高知県事業主行動計画で定めた目標値 | | | | |
| 県職員 （知事部局） | 新規採用職員に占める女性割合 | 57.4% | 40.8% | 40% |
| | 管理職員における女性職員の割合 | 7.4% （H27年度） | 11.6% （H31年度） | 18% |
| | チーフ・課長職以上における女性割合 | 19.6% （H27年度） | 23.9% （H31年度） | 30% |
| 公立学校 | 教職員の採用者に占める女性の割合 | 56.7% （H27年度） | 教員51.6% 学校事務 55.6% | 教員46.8% 教育事務 56.6% |
| | 教職員の管理職に占める女性の割合 | 19.6% （H27年度） | 28.4% | 30% |
| | 事務職員の管理職に占める女性の割合 | 50.0% （H27年度） | 50.0% | 55.3% |
| 県警本部 | 令和8年4月1日における警察官に占める女性の割合 | - | - | 13% |
| | 補佐級以上の一般職員に占める女性の割合 | - | - | 40% |
| | 女性警察官に占める巡査部長以上の割合 | - | - | 40% |

モニタリング指標

| 項 目 | H 2 1 年度 | H 2 6 年度 | R元年度 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| 地方議会に占める女性議員の割合 | 10.8% | 10.8% | 13.5% |
| 高知県議会議員選挙の候補者に占める女性の割合 （任期満了に伴う選挙に限る） | (H23年選挙) 3.3% | (H27年選挙) 5.1% | (H31年選挙) 5.9% |
| 県職員（知事部局）に占める女性の割合 | 26.8% | 30.7% | 33.4% |
| 市町村職員に占める女性の割合 | 31.6% | 35.0% | 38.1% |
| 市町村職員の管理職員に占める女性の割合 | 12.4% | 15.0% | 18.8% |
| 市町村の審議会等委員に占める女性委員の割合 | 22.2% | 25.4% | 27.4% |

取組の方向②

団体・組織への女性の参画の促進

ア 民間企業等における女性の登用を促進するための啓発、支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|--------------------------|------------|
| 51 | 経済団体と連携した女性の登用・継続就業の促進 | 人権・男女共同参画課 |
| 52 | 民間企業等における女性の活躍を促進するための啓発 | 人権・男女共同参画課 |
| 53 | 【新規】トップへの啓発、意識改革 | 人権・男女共同参画課 |

イ 各種の団体、組織への女性の参画・登用促進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|-------------------------|--------------------|
| 54 | 商工会議所女性会・商工会女性部の育成と活動支援 | 経営支援課 |
| 55 | 農業協同組合女性部の育成と活動支援 | 協同組合指導課 |
| 56 | 漁業協同組合女性部の育成と活動支援 | 水産政策課 |
| 57 | 女性消防団員の入団促進と活動支援 | 消防政策課 |
| 58 | 大学生に向けたキャリア形成支援事業 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 59 | 農業委員会女性ネットワークの活動支援 | 農業担い手支援課 |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 管理的職業従事者に占める女性の割合 | (H17国勢調査値) 13.8% | (H22国勢調査値) 16.7% | (H27国勢調査値) 18.8% |
| 商工会議所・商工会の役員に占める女性の割合 | 9.5% | 9.8% | 11.8% |
| 農業協同組合の正組合員に占める女性の割合 | 28.2% (H21.3時点) | 30.0% (H26.3時点) | 30.7% (R2.3時点) |
| 農業協同組合の役員に占める女性の数及び割合 | 16農協19人 (5.7%) | 15農協29人 (9.0%) | 4農協10人 (7.2%) |
| 女性農業委員数及び割合 | 30人 (4.7%) | 51人 (8.3%) | 61人 (15.6%) |
| 漁業協同組合（沿海地区出資）の正組合員に占める女性の割合 | 7.6% | 9.6% | 10.6% |

取組の柱 ②

働く場をひろげる

- 女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進します。
- 子育て・介護等により離職した人の再就職や起業の支援、雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進します。
- 農林水産業の女性の経営への参画を推進するとともに、地域をリードする女性の農林水産業者を育成し、方針策定への女性の参画を推進します。

取組の方向①

男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進

ア 男女の均等な雇用機会、待遇の確保のための啓発

イ ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの推進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|--|-------------------------|
| 60 | 【新規】働き方改革の推進 | 雇用労働政策課 |
| 61 | 【新規】育児休業等の取得促進、時間単位年次有給休暇制度の導入に向けた取組支援 | 雇用労働政策課、少子対策課 |
| 62 | 県職員の育児休業等の取得促進 | 行政管理課、教育政策課、教職員・福利課、警務課 |
| 63 | 県職員への介護休業制度の周知 | 行政管理課、教育政策課、教職員・福利課、警務課 |
| 64 | 高知県中小企業等融資制度の周知 | 経営支援課 |
| 65 | 福祉介護就労環境改善事業 | 地域福祉政策課 |
| 66 | 福祉・介護人材の定着促進・離職防止 | 地域福祉政策課 |
| - | 【再掲】テーマ1(2)③ | |
| - | 【再掲】テーマ2(1)② | |
| - | 【再掲】テーマ3(1) | |

ウ 若年者の就労支援、地域産業の担い手育成

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|----------------------|----------------------|
| 67 | 就職支援相談センター（ジョブカフェ）事業 | 雇用労働政策課 |
| 68 | 人材の育成（地域産業の担い手） | 産学官民連携・起業推進課、雇用労働政策課 |

第3 プランの基本的方向と具体的な取組

目標値

| 項 目 | | H 2 6 年度 | R元年度 | R 7 年度 目標値 |
|---|----------------------|----------|-------------------------------|----------------------------|
| 県内企業における育児休業取得率 (高知県労働環境等実態調査) | | - | 男性：7.6% 女性：95.7% (H30年) | 男性：30% 女性：100% (R6年) |
| 県内企業における時間単位年次有給休暇制度導入率 (高知県労働環境等実態調査) | | - | 29% | 40% (R6年度) |
| 高知県職員子育てサポートプラン等で定めた目標値 | | | | |
| 県職員 (知事 部局) | 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率 | 6.2% | 18.0% | 50% |
| | 子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率 | 100% | 100% | 100% |
| | 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇 | - | - | あわせて5日以上取得100% |
| 公立 学校 | 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率 | 2.9% | 0.0% | 50% |
| | 子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率 | 100% | 100% | 100% |
| | 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇 | - | - | あわせて5日以上取得100% |
| 県警 本部 | 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率 | 0.0% | 4.4% | 50% |
| | 子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率 | 100% | 95.2% | 100% |
| | 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇 | - | - | あわせて5日以上取得100% |

モニタリング指標

| 項 目 | H 2 1 年度 | H 2 6 年度 | R元年度 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| 雇用労働者総数に占める女性の割合 | (H17国勢調査値) 48.6% | (H22国勢調査値) 50.2% | (H27国勢調査値) 50.7% |
| 男女間の賃金格差（男性一般労働者の所定内給与額を100としたときの、女性一般労働者の所定内給与額） | 76.0% | 72.8% | 76.4% |
| 男女の年間総実労働時間数（従業員規模30人以上） | | | |
| パートタイム労働者含む | 1,788時間 | 1,848時間 | 1,778時間 |
| パートタイム労働者除く | 1,972時間 | 1,987時間 | 1,957時間 |



取組の方向② 多様なニーズに応じた就労支援

ア きめ細かな就労支援・再就職支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|--------------------------|--------------------|
| 69 | 高知家の女性しごと応援室によるきめ細かな就労支援 | 人権・男女共同参画課 |
| 70 | 職業能力開発訓練の充実 | 雇用労働政策課 |
| 71 | 出産後の女性再就職促進 | 人権・男女共同参画課 |
| 72 | 女性のための就業支援講座 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |

イ 福祉・介護職場への就労支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|-------------------------|---------|
| 73 | 福祉人材センター運営事業、福祉研修センター事業 | 地域福祉政策課 |
| 74 | 介護福祉士等修学資金貸付事業 | 地域福祉政策課 |
| 75 | 福祉・介護職場体験事業 | 地域福祉政策課 |
| 76 | 中山間地域等ホームヘルパー養成事業 | 地域福祉政策課 |
| 77 | 【新規】介護助手導入支援事業 | 地域福祉政策課 |
| 78 | 【新規】福祉・介護事業所認証評価制度の取得促進 | 地域福祉政策課 |

ウ 有資格者の復職支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|--------------------|-------|
| 79 | 保育士等人材確保事業 | 幼保支援課 |
| 80 | 保育士修学資金等貸付事業 | 幼保支援課 |
| 81 | 看護の心普及・ナースセンター強化事業 | 医療政策課 |
| 82 | 女性医師復職支援事業 | 医療政策課 |

目標値

| 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度 目標値 |
|--------------------------|-------|----------------------|----------------------|
| 高知家の女性しごと応援室における 就職者数 | - | 668人 (H26～30年度累計) | 1,000人 (R2～6年度累計) |

取組の方向③

農林水産業・商工業等、自営業における男女共同参画の推進

ア 家族労働における就業条件・環境の整備

イ 女性の経済的地位向上及び経営への参画促進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---|---------------------|
| 83 | 女性農力向上支援事業 | 環境農業推進課 |
| 84 | 林業女性グループ、漁業女性グループの自主研修や交流活動の支援 | 森づくり推進課、漁業振興課 |
| 85 | 商工団体等（商工会議所・商工会、農業協同組合、漁業協同組合）の女性組織の育成と経営への参画促進 | 経営支援課、協同組合指導課、水産政策課 |
| 86 | 創業のための融資制度 | 経営支援課 |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|----------------|-------|-------|------------|
| 家族経営協定締結農家数 | 443戸 | 864戸 | 999戸 |
| 認定農業者の女性の数及び割合 | 219人 | 209人 | 199人(6.6%) |



取組の柱 ③

地域・防災分野における男女共同参画の推進

- 地域活動や地域づくりのプロセスに、男女共同参画の視点や女性の意見を取り入れ、反映することができるよう、団体の活動支援やリーダーとなる女性の育成を図ります。
- 平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女共同参画の視点を取り入れた取組を進めます。

取組の方向①

地域活動における男女共同参画の推進

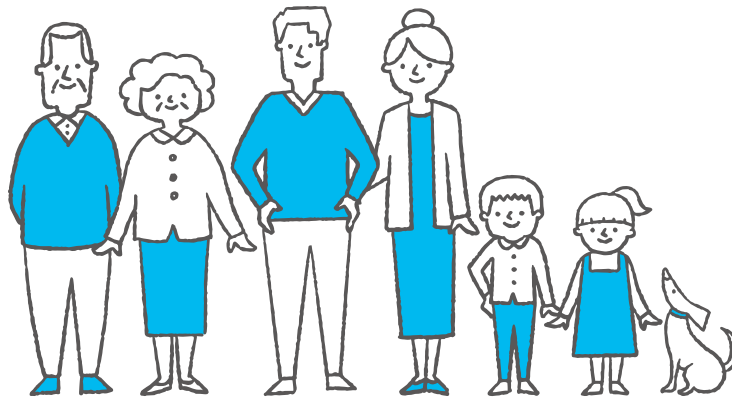
ア 地域において活動を行う団体への男女共同参画の啓発及び活動支援

イ 地域における人材育成の支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|------|---|---------------------|
| 87 | 市町村における男女共同参画状況の把握及び取組の支援 | 人権・男女共同参画課 |
| 88 | NPOやボランティア活動に関する情報の提供 | 県民生活課、地域福祉政策課 |
| (40) | 【再掲】NPO、ボランティア団体、自治会、スポーツ団体、女性活動団体等の育成・支援 | 県民生活課、地域福祉政策課、スポーツ課 |
| 89 | 団体等の自主活動支援及び相互交流の促進 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 90 | 観光ガイド育成事業による人材育成 | おもてなし課 |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| NPO法人における女性代表の割合 | 17.5% (44/252) | 17.3% (55/318) | 19.4% (66/341) |



取組の方向② 防災分野での男女共同参画の拡大

ア 地域防災への女性の参画促進

イ 災害時要援護者への適切な支援の推進

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|------|---------------------------------------|---------------|
| 91 | 高知県防災会議等への女性の参画 | 危機管理・防災課 |
| 92 | 女性防火クラブなど女性による地域防災活動への支援 | 消防政策課 |
| (88) | 【再掲】NPOやボランティア活動に関する情報の提供 | 県民生活課、地域福祉政策課 |
| 93 | 防災活動を行うNPO、ボランティア団体、自治会、女性活動団体等の育成・支援 | 県民生活課、地域福祉政策課 |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|---------|-------|---------------------|---------------------|
| 女性消防団員数 | 219人 | 297人 (H27.4.1時点) | 305人 (H31.4.1時点) |



テーマ3 環境を整える

目指す姿 男女共同参画の面から見た健やかで安全な暮らし

あらゆる暴力を根絶し、高齢者や障害者、ひとり親家庭など、様々な困難を抱える女性等への支援や、育児・介護等の基盤、生涯を通じた健康支援に取り組むことにより、男女共同参画の面から見た健やかで安全な暮らしを目指します。

これまでの成果（主なもの）

●目標値の達成状況

| 項目 | 前プラン策定時 (H27年度末) | 最新値 | 目標値 (R2年度末) | 分析・課題 |
|-------------------------|---------------------|------|----------------|---|
| ファミリー・サポート・センター事業実施市町村数 | 2市町 | 12市町 | 13市町村 | 予定も含めると13市町達成。今後は、設置済みのセンターが円滑に活動できるような支援が必要。 |

重点的な取組

- (1) 育児・介護等の基盤整備
高知版ネウボラや高知版地域包括支援システム等と連携した総合的な支援
- (2) 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
性的指向・性自認（SOGI）に関する理解促進
- (3) 「人生100歳時代」を見据えたからだところの健康支援
高齢者から若者まですべての県民に活躍の場があり、健康で学びつづけられる社会づくり
- (4) 女性に対するあらゆる暴力の根絶
相談窓口の周知や早期教育、被害者支援などについての更なる強化

重点目標

●ファミリー・サポート・センター事業の提供会員数（両方会員含む）

現状値 **797人**（令和元年度） ⇒ 目標値 **1,000人**（令和6年度）

●配偶者等からDV被害を受けたもののうち、どこか（だれか）へ相談した者の割合

現状値 **男性29.2%** **女性56.3%**（令和元年度）
⇒ 目標値 **男性40%** **女性70%**（令和6年度）

取組の柱 ①

育児・介護等の基盤整備

- 保育所、認定こども園等の整備を進めるとともに、延長保育、病児保育、地域の支え合いによる子育て支援であるファミリー・サポート・センターなどの保護者ニーズに柔軟に対応可能な様々な保育サービスを充実し、育児等の基盤整備に取り組みます。
- 必要な介護サービスを身近に利用できる地域包括ケアシステムの構築による介護サービスの充実、介護支援情報の提供・広報、フレイル予防の推進など、介護の基盤整備に取り組みます。また、相談体制の充実など、介護負担の軽減に向けた介護者支援にも取り組みます。

取組の方向①

地域における子育て支援の充実

ア 様々な保育サービスの充実

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|----|---|------------|
| 94 | 地域の支え合いによる子育て支援の充実 (ファミリー・サポート・センター事業) | 人権・男女共同参画課 |
| 95 | 地域ぐるみで子育て支援を行う多機能型の保育事業の推進 | 幼保支援課 |
| 96 | 延長保育、病児保育、一時預かり事業の充実 | 幼保支援課 |
| 97 | 院内保育所運営支援事業 | 医療政策課 |

イ 子育て支援策の充実及び厳しい環境にある子ども・保護者への支援強化

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-----|------------------------------------|------------|
| 98 | 放課後の子どもの居場所づくりと学びの場の充実 | 生涯学習課 |
| 99 | リスクに応じた適切な支援（子ども家庭総合支援拠点の設置促進） | 子ども・子育て支援課 |
| 100 | 地域における見守り体制の充実（地域子育て支援センター、子ども食堂等） | 子ども・子育て支援課 |
| 101 | 高知版ネウボラの推進（ネットワークの連携・強化） | 子ども・子育て支援課 |
| 102 | 子育て支援の情報発信（こうちプレマnet等） | 子ども・子育て支援課 |

目標値

| 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度 目標値 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| ファミリー・サポート・センター事業の提供会員数（両方会員含む） | - | 797人 | 1,000人 |
| 多機能型保育支援事業の実施か所数 | - | 13か所 | 40か所 |
| 延長保育事業の実施か所数 | 13市町村/105か所 | 13市町村/137か所 | 14市町村/140か所 |
| 病児保育事業の実施か所数 | 5市村/8か所 | 9市町村/22か所 | 10市町村/25か所 |
| 一時預かり事業の実施か所数 | 18市町/36か所 | 24市町村/102か所 | 26市町村/110か所 |

取組の方向② 地域における介護支援の充実

ア 介護における男女共同参画の促進及び介護負担の軽減に向けた支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|------|---------------------------------|--------------------------------|
| 103 | 地域包括ケアシステムの構築 (介護サービスの充実・確保) | 高齢者福祉課、在宅療養推進課 |
| 104 | 相談体制の充実 | 高齢者福祉課 |
| (23) | 【再掲】介護支援情報の提供・広報・啓発 | 高齢者福祉課、地域福祉政策課 |
| 105 | 【新規】フレイル予防の推進 | 在宅療養推進課 |
| 106 | 独居老人等に対するNPOやボランティア活動の促進 | 地域福祉政策課、県民生活課 |
| 107 | 男性対象家事・介護の基礎講座の開催 | 地域福祉政策課、 こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |



取組の柱 ② 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

- 男女共同参画の視点に立ち、多様な困難を抱える全ての女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進めます。
- 高齢者、障害者、外国人などが安心して暮らせる地域づくりを進めます。
- ひとり親の家庭や生活困窮者が安心して生活できるよう、雇用・就業の安定に取り組むとともに、自立に向けた力を高めるよう支援します。
- 性の多様性について社会的な理解促進を図り、互いに認め合える社会を目指します。

取組の方向① 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

ア 高齢者が生き生きと暮らせる環境整備

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-------|-----------------------|----------------|
| 108 | 介護予防と生きがいづくりの推進 | 高齢者福祉課 |
| (103) | 【再掲】地域包括ケアシステムの構築 | 高齢者福祉課、在宅療養推進課 |
| 109 | 認知症高齢者施策の推進 | 在宅療養推進課 |
| 110 | 交通安全、消費生活等に関する情報提供と啓発 | 県民生活課 |

イ 障害者に対する支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-----|---------------------------|---------|
| 111 | 地域における相談支援体制の充実強化と社会参加の推進 | 障害福祉課 |
| 112 | 障害者の就労促進と工賃アップ・働く場の確保 | 障害保健支援課 |

ウ 外国人と共に生きる地域づくり

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-----|--------------------------------------|---------|
| 113 | 日本語ボランティア講師の養成（高知県国際交流協会） | 国際交流課 |
| 114 | ホームページやブログ、生活情報誌などによる情報提供（高知県国際交流協会） | 国際交流課 |
| 115 | 在住外国人への防災・災害情報提供（高知県国際交流協会） | 国際交流課 |
| 116 | 語学ボランティアを対象とした通訳・翻訳講座の開催（高知県国際交流協会） | 国際交流課 |
| 117 | 外国人が安心して相談できる体制の充実（高知県外国人生活相談センター） | 雇用労働政策課 |

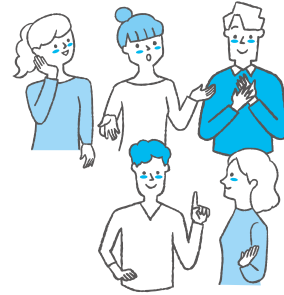
エ ひとり親家庭・生活困窮者等に対する支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-----|--------------------|------------|
| 118 | 就労相談の実施 | 雇用労働政策課 |
| 119 | ひとり親家庭等自立支援事業 | 子ども・子育て支援課 |
| 120 | 母子父子寡婦福祉資金貸付事業 | 子ども・子育て支援課 |
| 121 | 社会的自立に困難を抱える若者への支援 | 生涯学習課 |
| 122 | 民生委員・児童委員活動の充実 | 地域福祉政策課 |

オ 性的指向・性自認(SOGI)を尊重する社会づくり

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-----|--|--------------|
| 123 | 【新規】多様な性の理解に向けた広報・啓発 | 人権・男女共同参画課 |
| 124 | 【新規】本人の了承を得ない性的指向・性自認の暴露(アウティング)やSOGIハラスメントの防止 | 人権・男女共同参画課 |
| 125 | 【新規】行政手続きにおける配慮の推進 | 人権・男女共同参画課ほか |

知っていますか？ 「性的指向・性自認(SOGI(ソジ))」と 「性的少数者(LGBT)」



SOGIって？

私たちは、一人ひとりが、生まれ持った体の性別を持っているのと同じように、「好きになる相手の性(Sexual Orientation:性的指向)」と、「自分の認識する性別(Gender Identity:性自認)」を持っています。これらを総称して「SOGI(ソジ)」と言います。

SOGIは、「すべての人々はそれぞれ異なる性的指向と性自認を持っている」という本来の意味から、「それを人権として認め、互いに尊重していこう」という目的で使われます。

LGBTって？

「好きになる人は異性である」、「生まれ持った体の性別と自分の認識する性別は同じである」のが当たり前と考えられがちですが、それに当てはまらない人たちもいます。それらの人々を総称して「性的少数者(セクシュアル・マイノリティ、性的マイノリティ)」と呼びます。また、セクシュアル・マイノリティの代表的な人びとの頭文字をとって「LGBT」ともいいます。

Lesbian …… (レズビアン:女性の同性愛者)

Gay …… (ゲイ:男性の同性愛者)

Bisexual …… (バイセクシュアル:両性愛者)

Transgender … (トランスジェンダー:「身体の性」と「心の性」が一致しないため「身体の性」に違和感を持つ人)

絶対にやめよう！アウティング

アウティングとは、本人の了承なく、その人の性的指向や性自認について暴露することです。これは、重大な人権侵害であることを認識し、本人の了解なしに、決して他人には話さないようにしましょう。

取組の柱 ③ 「人生100歳時代」を見据えたからだところの健康支援

- 「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点から、女性自らが自分の身体や健康について、正しい知識や情報を基に判断し、その自己決定が尊重される社会づくりを目指します。
- ヘルスリテラシー（健康について最低限知っておくべき知識）を向上させるとともに、ライフステージごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め、男女の身体的な性差に応じた健康に関する情報、相談指導、保健サービスなどが容易に受けられる環境をつくります。
- 人生100年時代の安心の基盤である生涯にわたる健康の実現、学び続け活躍し続けられる環境の整備に取り組みます。

取組の方向① 「人生100歳時代」を見据えたからだところの健康支援

ア 生涯を通じた健康支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|------|--|-----------------------|
| (27) | 【再掲】子どもの発達段階に応じた性に関する教育の実施 | 子ども・子育て支援課、保健体育課 |
| (28) | 【再掲】高知県思春期相談センター「PRINK」における性に関する知識・啓発の実施 | 子ども・子育て支援課 |
| 126 | 女性問題解決・男女共同参画推進に向けた相談事業 | こうち男女共同参画センター「ソール」 |
| 127 | 人権相談の実施 | 人権・男女共同参画課 |
| 128 | 生涯にわたるスポーツ活動の推進 | スポーツ課 |
| 129 | 妊産婦に対する禁煙、受動喫煙の害の啓発 | 健康長寿政策課 |
| 130 | 禁煙治療につなぐ支援体制の充実 | 健康長寿政策課 |
| 131 | 性差に応じた健康支援（がん検診） | 健康対策課 |
| 132 | 薬物乱用防止に関する普及・啓発の促進 | 薬務衛生課、組織犯罪対策課、保健体育課 |
| 133 | 薬物乱用に関する相談 | 薬務衛生課、障害保健支援課、組織犯罪対策課 |
| 134 | 学校におけるHIV(エイズ)、性感染症に関する教育の推進 | 健康対策課、保健体育課 |
| 135 | HIV(エイズ)に関する相談、検査の実施 | 健康対策課 |
| 136 | 自殺予防対策の推進 | 障害保健支援課 |
| 137 | ひきこもりの相談支援体制の充実・強化 | 地域福祉政策課 |

イ 学び続け、活躍し続けられる環境の整備

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-----|-----------------|-------|
| 138 | 【新規】生涯学習の活性化の推進 | 生涯学習課 |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|----------------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| こうち男女共同参画センター「ソーレ」における男性相談件数 | 31件 | 43件 | 52件 |
| 人工妊娠中絶実施率 (15歳以上50歳未満女子総人口千対) | 11.0 (全国8.2) | 9.2 (全国6.9) | 6.8 (全国6.2) |
| がん検診受診率(市町村検診+職域検診 40~50歳代実施分) | | | |
| 子宮頸がん | 37.0% | 44.4% | 46.0% |
| 乳がん | 43.7% | 47.5% | 51.2% |

治療と職業生活の両立支援、 不妊治療と職業生活の両立支援

治療と職業生活の両立とは、病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある方が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、生き生きと就労を続けられることです。

そんな治療と仕事の両立を支援するため、「両立支援コーディネーター」がいます。コーディネーターは、労働者(患者)やその家族からの依頼を受けて労働者(患者)に寄り添いながら相談支援を実施し、また、労働者(患者)、主治医、企業・産業医のコミュニケーションのサポートをします。

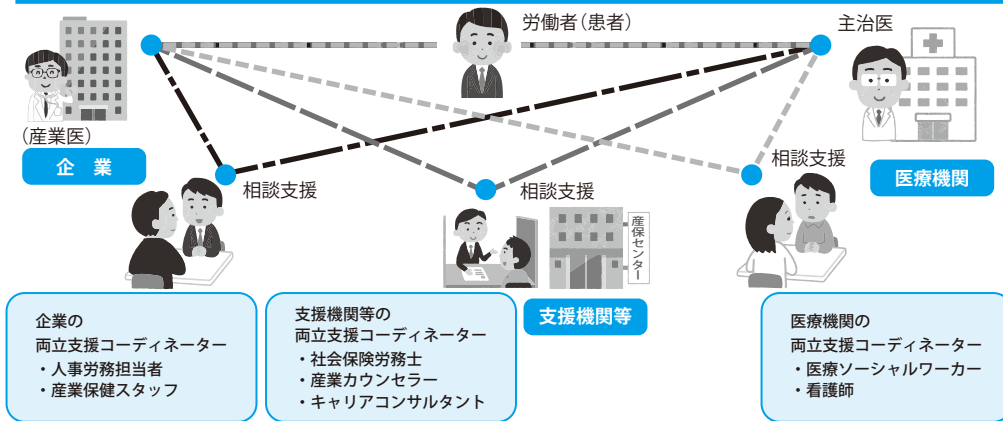
両立支援コーディネーター

担い手: 企業の人事労務担当者や産業保健スタッフ・医療機関の医療従事者・支援機関等

機能: 支援対象者に寄り添いながら継続的な相談支援等を行うこと

役割: それぞれの立場における支援の実施及び関係者との連携・調整

支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報等を得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供する 等



出典：厚生労働省「平成30年版 厚生労働白書」

また、不妊治療と職業生活の両立のため、令和2(2020)年12月3日に「不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針」が定められました。国として(1)不妊治療等への企業・職場や社会への理解を深める情報発信・周知啓発、(2)事業主の職場環境整備の取組を促進するための助成措置等の検討、(3)不妊治療に関する情報提供・相談体制の強化を進めること等が盛り込まれています。

取組の柱④ 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、暴力の当事者とならないための予防教育や若者を対象としたデートDVに関する啓発、相談窓口の周知や相談機能の充実など、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化します。
- 被害者に対して、相談から保護・自立支援、自立後の継続的支援にいたるまで、行政と民間団体とが連携し、時代とともに多様化する女性が抱える困難への対応とも連携しながら、専門的な支援を早期から切れ目なく、包括的に提供します。

取組の方向① 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ア 相談窓口の周知及び相談機能の充実
- イ 若者を対象とした予防教育の強化
- ウ 被害者等に対する支援

| 番号 | 取組 | 担当課 |
|-------|--|-----------------------------------|
| 139 | DVや性暴力、売買春の根絶啓発 配偶者等に対する暴力に関する相談・カウンセリング対策の充実 | 人権・男女共同参画課、 少年女性安全対策課 |
| (126) | 【再掲】女性問題解決・男女共同参画推進に向けた 相談事業 | こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| (127) | 【再掲】人権相談の実施 | 人権・男女共同参画課 |
| 140 | DV被害者の保護と自立支援 | 人権・男女共同参画課 |
| 141 | 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための 基本計画の推進 | 人権・男女共同参画課 |
| 142 | 配偶者暴力相談支援センター (女性相談支援センター)の機能の充実 | 人権・男女共同参画課 |
| 143 | 女性に対する暴力防止ネットワークの構築、 連携の推進 | 人権・男女共同参画課 |
| 144 | 相談関係者に対する研修・啓発 | 人権・男女共同参画課、 こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 145 | DV及びデートDVに関する啓発及び情報提供 | 人権・男女共同参画課、 こうち男女共同参画センター「ソーレ」 |
| 146 | DV被害者を支援するNPOの育成・協働の推進 | 県民生活課 |
| 147 | 被害者の心情等に配慮した捜査活動の推進 | 少年女性安全対策課、県民支援相談課 |
| 148 | 【新規】犯罪被害者等支援 犯罪被害者等に対する相談支援の充実 | 県民生活課 |

目標値

| 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度 目標値 |
|---|--------------------|--------------------|----------------|
| 配偶者等からDV被害を受けたもののうち、どこか(だれか)へ相談した者の割合 (男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 男性35.2% 女性66.4% | 男性29.2% 女性56.3% | 男性40% 女性70% |

モニタリング指標

| 項目 | H21年度 | H26年度 | R元年度 |
|--|-------|-------|------|
| 配偶者暴力相談支援センター(女性相談支援センター)における暴力を伴う相談件数 | 578件 | 484件 | 634件 |

DV相談窓口に関して

DVと思ったら、ぜひ相談してみてください。
大切なひとを守るために、一歩踏み出してください。


**女性相談支援センター
(配偶者暴力支援センター)**
☎088-833-0783

 月～金 9:00～22:00
 土日・祝日 9:00～20:00

男女を問わず、DV被害に苦しんでいる方はお気軽にご相談ください。

**こうち男女共同参画センター
「ソーレ」**
☎088-873-9555

 毎日 9:00～17:00
 (第2水曜日、祝日、年末年始を除く)

男性専門の悩み相談(予約制)

☎088-873-9100

第1・3火 18:00～20:00

警 察
☎088-823-9110
または #9110
緊急の場合は110番へ
DV相談プラス(国)
☎0120-279-889

毎日24時間受付

全国共通ダイヤル(国)

☎「#8008」

最寄りの相談窓口へ電話が自動転送

第4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定する推進計画 (女性の活躍の場の拡大)

1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

平成27年8月に制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）では、事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることなどを規定し、男女共同参画社会基本法や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に基づくポジティブ・アクションの実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を図り、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮できるような社会を目指すこととしています。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

(1) 基本原則

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

(2) 事業主行動計画の策定等

国の策定する指針に基づき、地方公共団体や民間事業主は次の事項を実施（令和4年4月1日から常時雇用する労働者が101人以上の事業主に対象拡大）

- 女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
- 上記の把握分析を踏まえ、数値目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- 女性の活躍に関する情報の公表

(3) 推進計画の策定・その他支援措置等

- 地方公共団体は、国の策定する基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（推進計画と男女共同参画計画の一体的な策定も可。）
- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととし、地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。

2 「高知県女性活躍推進計画」としての位置付け

女性活躍推進法では、地方公共団体の役割として、地域における女性活躍の推進に関する取組を実効性のあるものにするため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を勘案し、身近な地方公共団体において、地域の特性を踏まえた主体的な取組を計画的かつ効果的に進めるための推進計画を定めるよう努めることとされています。

高知県では、「高知県女性活躍推進計画」を県の男女共同参画計画である「こうち男女共同参画プラン」と一体的に策定し、女性活躍推進法の掲げる目的を達成するために求められる取組を進めていくこととしています。

3 「高知県女性活躍推進計画」の目指すべき姿と重点施策

社会全体(家庭・地域・職場)で子育てしながら働く女性を支援する仕組みづくり

(1) 背景

高知県は、全国より15年先行して平成2年から、人口が出生児より死亡者が多い自然減の状態が進行しており、人口減少に伴う経済成長の低下や中山間地域の衰退など、様々な影響が懸念されています。

こうした中で、社会の活力を維持していくためには、男女がともに、それぞれの希望に応じて、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現することが重要です。

(2) これまでの取組

このため、高知県では、平成26年度から、「女性の活躍の場の拡大」を「経済の活性化」や「日本一の健康長寿県づくり」などの5つの基本政策に横断的に関わる施策に位置づけました。そして、平成27年度には「高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の基本目標3に位置づけ、平成28年度から社会全体（家庭・地域・職場）で子育てしながら働く女性を支援する仕組みを整え、働く女性を支援する仕組みづくりに取り組んできました。

(3) 現状と課題

こうした取組の結果、令和2年9月末で「高知家の女性しごと応援室」を通じて就職に結びついた方が860人を超えたことや、「ファミリー・サポート・センター」の設置数が、平成19年度の1か所から現在12か所となるなど、取組の成果が表れ始めています。そういった子育て支援の充実などもあり、育児をしている女性の有業率が、平成24年度と29年度で比較すると、65.2%から80.5%と、約15ポイント増加しました。

他方、本県は、全国的に見ても、働く女性や共働き世帯の割合が多い県ですが、県民意識調査の結果によれば、働き方の理想と現実には乖離がある状況です。

そのような中、少子化傾向に歯止めをかけ、将来にわたって活力ある高知県を維持するためには、出産・子育て期を迎えた女性が希望の働き方ができること、とりわけ、子育てしながら安心して働き続けられる環境整備に、県民の皆様のニーズも踏まえて取り組むことが重要と考えられます。

■本県の女性と就労に関する現状

| | | |
|---------------------|-------------|------------------|
| 働く人に占める女性の割合 | H29就業構造基本調査 | 47.7%（全国平均44.0%） |
| 6歳未満の子どもがいる共働き世帯の割合 | H27国勢調査 | 49.4%（全国平均38.5%） |
| 育児をしている女性の有業率 | H29就業構造基本調査 | 80.5%（全国平均64.2%） |
| 高知家の女性しごと応援室の就職者数 | R2.9末現在 | 865人 |

■本県の女性の就労に関するニーズ

男女共同参画に関する県民意識調査（R元年度実施） ※数値は女性のもの

Q. 家庭における男女の役割分担の理想と現実

- <理想1位> 53.0% 「男女が共同で家計を支え、共同で家事・育児を分担」
<現実1位> 45.1% 「男女が共同で家計を支え、主に女性が家事・育児を分担」

Q. ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

- <理想1位> 31.7% 「ライフステージの変化に応じて、その都度考えたい」
<現実1位> 31.0% 「仕事を優先している（優先した）」

Q. 男女がともに働きやすくなるために必要なこと

- <家族や地域1位> 80.0% 「家事・育児・介護などは男女を問わず分担し、協力すること」
<職場1位> 46.9% 「育児・介護に関する休暇・休業等の制度が整っており、取得しやすい雰囲気があること」
<行政1位> 29.8% 「柔軟に子どもを預かってくれる保育サービスが充実すること（一時預かり、ファミサポなど）」

■課題

- 1 家庭生活における男女共同参画は十分には進んでいない。
- 2 ライフステージや希望に応じて、柔軟な働き方が選択できる環境が求められている。
- 3 職場における仕事と家庭生活の両立への理解が求められている。
- 4 子育て・介護しながら働き続けられる環境の整備が求められている。

（4）重点的に取り組む施策

こうした課題を踏まえ、次の四つの柱に基づき、社会全体（家庭・地域・職場）で子育てしながら働く女性を支援する仕組みづくりに取り組むこととします。

（柱1）家庭における男女共同参画の推進（具体的な取組はP 32）

女性が仕事と子育てを両立できるためには、家庭において家事・育児の適切な役割分担がなされていることが重要です。

このため、男性の家事・育児の分担に向けた意識啓発の強化など家庭における男女共同参画を推進します。

（柱2）地域における子育て支援の充実（具体的な取組はP 47）

女性が、子育てしながら安心して働き続けられるためには、通常の保育時間を超えて預けられる仕組みや、仕事の都合で保育所に子どもを送迎できない、子どもが病気だがどうしても休暇が取れない、といった状況にも柔軟に対応できる子どもの預け先を拡大することが重要です。

このため、延長保育や病児保育、一時預かり、また、地域ぐるみで子育て支援を行う多機能型の保育事業など様々な保育サービスの充実に取り組むとともに、地域の支え合いによる子育て支援の仕組みであるファミリー・サポート・センターの普及・充実を図り、女性が子育てしながら働きやすい環境を整えます。

（柱3）多様なニーズに応じた就労支援（具体的な取組はP 42）

女性が出産や子育てのために一定期間仕事を離れても、希望すれば、それまでのキャリアを活かして働くことができるような環境を整えることは、将来にわたって活力ある社会を維持するうえでも重要です。

このため、就労を希望する女性をきめ細かく支援する相談窓口「高知家の女性しごと応援室」などの取組を通じて、女性の再就職・復職を支援します。

（柱4）男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進

（具体的な取組はP 40）

仕事と家庭生活を両立できる、働きやすい職場づくりを進めることは、女性だけでなく男性にとっても重要です。

このため、女性活躍推進法による行動計画の義務付け対象範囲の拡大や働き方改革関連法の成立なども追い風にしながら、官民が協働して仕事と家庭生活が両立できる職場風土の醸成に取り組みます。

4 「高知県女性活躍推進計画」として取り組む項目等

「高知県女性活躍推進計画」として取り組む項目は下記の箇所とし、それぞれの柱、取組に基づき、女性の職業生活における活躍を推進していきます。

| 取組の柱 | 取組項目 | プランでの位置づけ | 該当ページ |
|--------------------------------------|----------------------------------|-----------|-------|
| (柱1)家庭における男女共同参画の推進 | 家庭における男女共同参画の推進 | 1-(2)-① | P32 |
| (柱2)地域における子育て支援の充実 | 地域における子育て支援の充実 | 3-(1)-① | P47 |
| (柱3)多様なニーズに応じた就労支援 | 多様なニーズに応じた就労支援 | 2-(2)-② | P42 |
| (柱4)男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進 | 働く場での意識啓発 | 1-(2)-③ | P34 |
| | 男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進 | 2-(2)-① | P40 |
| | 農林水産業・商工業等、自営業における男女共同参画の推進 | 2-(2)-③ | P43 |
| その他 | 政治・行政分野への女性の参画の促進 | 2-(1)-① | P37 |
| | 団体・組織への女性の参画促進 | 2-(1)-② | P39 |

第5 推進体制

このプランの取組を着実に進めるため、県庁内外の推進体制をさらに充実させるとともに、市町村、事業者、関係団体等との連携強化を図り、男女共同参画社会の実現に向けた取組が官民協働による県民運動へとつながるよう推進します。

1 推進体制の強化

男女共同参画に関する施策は、県庁内の各部が関係しており、また、各部の施策が成果を上げるためには、立案、実施する際に、男女共同参画の視点からの検討が必要です。

このため、男女共同参画に関する施策を総合的、計画的に推進するために、知事を本部長とする高知県男女共同参画推進本部を中心に、全庁的な取組を積極的に進めます。

また、男女共同参画に関する外部有識者（学識経験者、労働分野、教育分野、女性団体、商工・農林水産業分野、市民活動分野など）からなる「こうち男女共同参画会議」においては、PDCAサイクルによる取組状況の点検・評価を行い、意見を積極的に取り入れ、取組の更なる充実につなげます。

2 こうち男女共同参画センターの機能充実

男女共同参画社会形成のための拠点施設であるこうち男女共同参画センター「ソーレ」において、研修や調査研究、情報提供、相談業務などを積極的に展開するとともに、各種団体等とのネットワークの拡大・深化に努め、地域が抱える様々な課題を男女共同参画の視点で解決していく機能を充実させます。

こうち男女共同参画センター「ソーレ」が行う事業

- (1) 情報の収集及び提供
- (2) 調査研究
- (3) 県民の理解を深めるための広報及び啓発
- (4) 講演会、講習会、研修会等の開催
- (5) 人材の育成
- (6) 女性問題の解決その他男女共同参画の推進に向けた相談
- (7) 関係団体等の相互の交流の促進及び自主的活動への支援

3 市町村との連携及び支援

男女共同参画社会の実現に向けては、住民に最も身近な市町村において、地域の実情や特徴にあった取組が行われることが重要です。

そのため、市町村との連携のもと、男女共同参画計画及び女性活躍推進計画の策定や研修の開催による住民への意識啓発、女性の活躍の場の拡大に向けた取組などを積極的に支援します。

4 事業者、関係機関、民間団体との連携

男女共同参画社会を実現するためには、事業者や関係機関の男女共同参画の必要性・重要性への理解が欠かせません。そのため、男女共同参画に関する情報を提供するとともに連携を図り、その取組を支援します。

また、様々な分野で、自主的な活動を展開している NPO 等が男女共同参画を進めるうえで果たす役割も大きいことから、連携・協働しながら、その活動を促進します。

5 男女共同参画に関する苦情処理

男女共同参画苦情調整委員を設置し、県が実施する男女共同参画の推進に関する事業についての苦情や、男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された事案についての県民の皆さんなどからの申出を、調査し適切に処理します。

第6 資料

1 目標値等一覧

(1) 目標値

(県行政の努力目標としての数値。PDCA サイクルを回すための指標として、
毎年の進行管理の中で最新の数値を把握、公表する。)

| テーマ | 柱 | 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度目標値 |
|-----------------|-------------------------------|--|----------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 意識を 変える | (1) 社会全体の意識を変える | | | | |
| | | 男女共同参画計画策定市町村の割合 | 55.8% (19市町村) | 市81.8% (9市) 町村39.1% (9町村) | 市100% (11市) 町村70%以上 (17町村以上) |
| | | 女性活躍推進法に定める推進計画策定市町村の割合 | — | 市45.5% (5市) 町村21.7% (5町村) | 市100% (11市) 町村70%以上 (17町村以上) |
| | (2) さまざまな場での意識を変える | | | | |
| | | 「家庭生活」で男女が平等と感じている割合 (男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 34.4% | 35.2% | 45%(R6年度) |
| | 高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略で定めた目標値 | | | | (R6年度目標値) |
| | | 男女共同参画関連講座への男性参加者数 | 275人 | 主催講座215人 出前講座1,343人 | 10,000人 (R2~R6年度累計) |
| | | 「職場生活」で男女が平等と感じている割合 (男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 32.7% | 34.3% | 45%(R6年度) |
| | 高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略で定めた目標値 | | | | (R6年度目標値) |
| | | ワークライフバランス推進延べ認証企業数 | — | 344社 | 615社 |
| 2 場を ひろげる | (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 | | | | |
| | 県の審議会等の 委員の男女構成 | 男女構成(女性委員の割合) | 33.5% | 34.8% | 均衡 |
| | | 改選時に少ない方の性の委員を1名以上 増やした審議会の割合 (一方の性が40%未満の審議会対象) | — | — | 90% |
| | | 「政治の場」で男女が平等と感じている割合 (男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 13.8% | 16.4% | 25%(R6年度) |
| | 女性活躍推進法に規定する高知県事業主行動計画で定めた目標値 | | | | |
| | 県職員 (知事部局) | 新規採用職員に占める女性割合 | 57.4% | 40.8% | 40% |
| | | 管理職における女性職員の割合 | 7.4% (H27年度) | 11.6% (H31年度) | 18.0% |
| | | チーフ・班長職以上における女性職員の割合 | 19.6% (H27年度) | 23.9% (H31年度) | 30% |
| 公立学校 | 教職員の採用者に占める女性の割合 | 56.7% (H27年度) | 教員51.6% 学校事務55.6% | 教員46.8% 教育事務56.6% | |
| | 教職員の管理職に占める女性の割合 | 19.6% (H27年度) | 28.4% | 30% | |
| | 事務職員の管理職に占める女性の割合 | 50% (H27年度) | 50.0% | 55.3% | |

| テーマ | 柱 | 項目 | H26年度 | R元年度 | R7年度目標値 | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|--|
| 2 場をひろげる | 県警本部 | 令和8年4月1日における警察官に占める女性の割合 | - | - | 13% | |
| | | 補佐級以上の一般職員に占める女性の割合 | - | - | 40% | |
| | | 女性警察官に占める巡査部長以上の割合 | - | - | 40% | |
| | (2) 働く場をひろげる | | | | | |
| | 高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略で定めた目標値 (R6年度目標値) | | | | | |
| | | 県内企業における育児休業取得率 (高知県労働環境等実態調査) | - | 男性:7.6% 女性:95.7% (H30年) | 男性:30% 女性:100% (R6年度) | |
| | | 県内企業における時間単位年次有給休暇制度導入率 (高知県労働環境等実態調査) | - | 29% | 40% (R6年度) | |
| | 高知県職員子育てサポートプラン等で定めた目標値 | | | | | |
| | 県職員 (知事部局) | 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率 | 6.2% | 18.0% | 50% | |
| | | 子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率 | 100% | 100% | 100% | |
| | | 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇 | - | - | あわせて5日以上 取得 100% | |
| | 公立学校 | 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率 | 2.9% | 0% | 50% | |
| | | 子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率 | 100% | 100% | 100% | |
| | | 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇 | - | - | あわせて5日以上 取得 100% | |
| | 県警本部 | 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率 | 0.0% | 4.4% | 50% | |
| | | 子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率 | 100% | 95.2% | 100% | |
| | | 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇 | - | - | あわせて5日以上 取得 100% | |
| | 高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略で定めた目標値 (R6年度目標値) | | | | | |
| | | 高知家の女性しごと応援室における就職者数 | - | 668人 (H26~30年度累計) | 1,000人 (R2~6年度累計) | |
| | 3 環境を整える | (1) 育児・介護等の基盤整備 | | | | |
| 高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略で定めた目標値 (R6年度目標値) | | | | | | |
| | | ファミリー・サポート・センター事業の提供会員数 (両方会員含む) | - | 797人 | 1,000人 | |
| | | 多機能型保育支援事業の実施か所数 | - | 13か所 | 40か所 | |
| | | 延長保育事業の実施か所数 | 13市町村 105か所 | 13市町村 137か所 | 14市町村 140か所 | |
| | | 病児保育事業の実施か所数 | 5市村 8か所 | 9市町村 22か所 | 10市町村 25か所 | |
| | | 一時預かり事業の実施か所数 | 18市町 36か所 | 24市町村 102か所 | 26市町村 110か所 | |
| (4) 女性に対するあらゆる暴力の根絶 | | | | | | |
| | | 配偶者等からDV被害を受けたもののうち、どこか (だれか)へ相談した者の割合 (男女共同参画社会に関する県民意識調査) | 男性35.2% 女性66.4% | 男性29.2% 女性56.3% | 男性40% 女性70% | |

(2) モニタリング指標

(男女共同参画の推進状況を測る目安で、経年変化を見るもの。)

| | 項 目 | 平成21年度 | 平成26年度 | 令和元年度 |
|------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 意識を 変える | 実生活での男女平等意識 (男性が優遇されていると感じている人の割合) 社会通念・慣習・しきたり 社会全体 | 70.7% 64.9% | 70.8% 66.0% | 63.5% 60.4% |
| | 女子差別撤廃条約を知っていると答えた人の割合 | 40.2% | 35.1% | 40.6% |
| | 家庭における現実の男女の役割分担 (男性と女性が共同で家計を支え、共同で家事・育児を分担する場合) | 18.1% | 18.9% | 18.9% |
| | 家事労働時間(県平均:1日平均:15歳以上) 女性の平均 男性の平均 | (H18年調査値) 154分 24分 | (H23年調査値) 152分 23分 | (H28年調査値) 171分 29分 |
| | 男女混合名簿(出席簿)実施率 | | (H27年調査値) | (H30年調査値) |
| | 公立幼稚園 | 72.0% | 82.4% | 82.4% |
| | 公立小学校 | 47.4% | 61.2% | 68.8% |
| | 公立中学校 | 32.8% | 54.7% | 61.7% |
| | 公立高等学校 | 56.7% | 77.8% | 84.6% |
| | 公立特別支援学校 | 92.3% | 100.0% | 100.0% |
| 高知県小中・高等学校PTA連合会の役員に占める女性の割合 | 10.0% | 16.2% | 14.0% | |
| 公立小中高等学校のPTA会長に占める女性の割合 | 13.2% | 15.5% | 16.6% | |
| 場を ひろげる | 地方議会に占める女性議員の割合 | 10.8% | 10.8% | 13.5% |
| | 高知県議会議員選挙の候補者に占める女性の割合(任期満了に伴う選挙に限る) | (H23年選挙) 3.3% | (H27年選挙) 5.1% | (H31年選挙) 5.9% |
| | 県職員(知事部局)に占める女性の割合 | 26.8% | 30.7% | 33.4% |
| | 市町村職員に占める女性の割合 | 31.6% | 35.0% | 38.1% |
| | 市町村職員の管理職員に占める女性の割合 | 12.4% | 15.0% | 18.8% |
| | 市町村の審議会等委員に占める女性委員の割合 | 22.2% | 25.4% | 27.4% |
| | 管理的職業従事者に占める女性の割合 | (H17国勢調査値) 13.8% | (H22国勢調査値) 16.7% | (H27国勢調査値) 18.8% |
| | 商工会議所・商工会の役員に占める女性の割合 | 9.5% | 9.8% | 11.8% |
| | 農業協同組合の正組合員に占める女性の割合 | 28.2% (H21.3時点) | 30.0% (H26.3時点) | 30.7% (R2.3時点) |
| | 農業協同組合の役員に占める女性の数及び割合 | 16農協19人 (5.7%) | 15農協29人 (9.0%) | 4農協10人 (7.2%) |
| | 女性農業委員数及び割合 | 30人 (4.7%) | 51人 (8.3%) | 61人 (15.6%) |
| | 漁業協同組合(沿海地区出資)の正組合員に占める女性の割合 | 7.6% | 9.6% | 10.6% |
| | 雇用労働者総数に占める女性の割合 | (H17国勢調査値) 48.6% | (H22国勢調査値) 50.2% | (H27国勢調査値) 50.7% |
| | 男女間の賃金格差(男性一般労働者の所定内給与額を100としたときの、女性一般労働者の所定内給与額) | 76.0% | 72.8% | 76.4% |
| | 男女の年間総実労働時間数(従業員規模30人以上) パートタイム労働者含む パートタイム労働者除く | 1,788時間 1,972時間 | 1,848時間 1,987時間 | 1,778時間 1,957時間 |

| | 項 目 | 平成21年度 | 平成26年度 | 令和元年度 | |
|--------|--|-------------------|---------------------|---------------------|-------|
| 場をひろげる | 家族経営協定締結農家数 | 443戸 | 864戸 | 999戸 | |
| | 認定農業者の女性の数及び割合 | 219人 | 209人 | 199人 (6.6%) | |
| | NPO法人における女性代表の割合 | 17.5% (44/252) | 17.3% (55/318) | 19.4% (66/341) | |
| | 女性消防団員数 | 219人 | 297人 (H27.4.1時点) | 305人 (H31.4.1時点) | |
| 環境を整える | こうち男女共同参画センター「ソーレ」における男性相談件数 | 31件 | 43件 | 52件 | |
| | 人工妊娠中絶実施率 (15歳以上50歳未満女子総人口千対) | 11.0 (全国8.2) | 9.2 (全国6.9) | 6.8 (全国6.2) | |
| | がん検診受診率 (市町村検診+職域検診 40~50歳代実施分) | 子宮頸がん | 37.0% | 44.4% | 46.0% |
| | | 乳がん | 43.7% | 47.5% | 51.2% |
| | 配偶者暴力相談支援センター(女性相談支援センター) における暴力を伴う相談件数 | 578件 | 484件 | 634件 | |

2 男女共同参画に関する歩み

| 年 | 世界 | 日本 | 高知県 | |
|--|---|--|--|---------------------------------|
| 1945 (昭和20) | ・国際連合成立 | ・「衆議院議員選挙法」 改正交付(婦人参政権実現) | | |
| 1946 (昭和21) | ・国際婦人の地位委員会を設置 | ・「日本国憲法」公布 (男女平等明文化) ・日本初の婦人参政権行使 | | |
| 1947 (昭和22) | | ・改正民法公布(家父長制廃止) | | |
| 1948 (昭和23) | ・「世界人権宣言」採択 | | | |
| 1952 (昭和27) | ・「婦人の参政権に関する条約」 採択 | ・講和条約発効 | | |
| 1956 (昭和31) | | ・「売春防止法」公布 | | |
| 1961 (昭和36) | | ・「所得税法」改正 (配偶者控除制度新設) | | |
| 1967 (昭和42) | ・「婦人に対する差別撤廃宣言」 採択 | | | |
| 1975 (昭和50) | ・国際婦人年 (目標:平等、発展、平和) ・国際婦人年世界会議 (メキシコシティ)世界行動計画、 メキシコ宣言採択 | ・「国際婦人年にあたり婦人の社 会的地位向上をはかる決議」採択 ・総理府に婦人問題企画推進本 部設置、総理府婦人問題担当室 業務開始 ・国際婦人年日本大会 | ・婦人の社会的地位に関する調査 実施 ・初の女性県議員誕生 | |
| 国際 婦人 の十 年(1 976 ～1 985) | 1976 (昭和51) | ・「民法」改正(離婚復氏制度)、 「戸籍法」公布 | ・婦人問題推進本部設置 | |
| | 1977 (昭和52) | ・国内行動計画策定 ・国立婦人教育会館開館 | ・婦人問題懇話会設置 | |
| | 1979 (昭和54) | ・「女子差別撤廃条約」採択 | ・県民生活課に婦人対策班を設置 | |
| | 1980 (昭和55) | ・「国連婦人の十年」中間年世界 会議(コペンハーゲン) ・「国連婦人の十年後半期行動 プログラム」採択 | ・「民法」改正 (配偶者の相続分改正) ・国連婦人の10年中間年日本大会 | |
| | 1981 (昭和56) | ・「女子差別撤廃条約」発効 ・ILO第156号条約 (家族的責任条約)採択 | ・「国内行動計画後期重点目標」 策定 | ・「女子差別撤廃条約」の早期批准 に関する要望を国に提出 |
| | 1985 (昭和60) | ・「国連婦人の十年」のナイロビ 世界会議 ・「婦人の地位向上のためのナイ ロビ将来戦略」採択 | ・「国籍法」改正 ・「国民年金法」改正 (専業主婦の基礎年金保障) ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准 | |
| 1987 (昭和62) | | ・「西暦2000年に向けての新国 内行動計画」策定 ・「所得税法」改正(配偶者特別 控除制度新設・施行) | | |
| 1988 (昭和63) | | ・「労働基準法」改正(週40時間制) | | |
| 1989 (平成元) | ・児童の権利に関する条約採択 | ・新学習指導要領告示 (高校家庭科男女必修) ・パートタイム労働指針告示 | ・県内出身者初の女性国会議員誕生 ・男女共同参画社会に関する県民 意識調査の実施 | |
| 1990 (平成2) | ・ナイロビ将来戦略見直し勧告 | | ・「こうち女性プラン」策定 ・高知市女性センター開館 | |

| 年 | 世界 | 日本 | 高知県 |
|----------------|--|--|---|
| 1991 (平成3) | | ・「育児休業法」公布 ・新国内行動計画(第一次改定)策定 | |
| 1992 (平成4) | ・環境と開発に関する国連会議 | ・介護休業制度等に関するガイドラインの策定 ・初の婦人問題担当大臣誕生 | ・「女性総合センター基本構想」の策定 |
| 1993 (平成5) | ・国連世界人権会議(ウィーン)ウィーン宣言採択 ・女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択 | ・「パートタイム労働法」公布 | |
| 1994 (平成6) | ・ILO第175号条約(パートタイム条約(パートタイム労働に関する条約))採択 ・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言採択 ・国際人口・開発会議(カイロ) | ・内閣府に男女共同参画推進本部設置 ・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置(政令) ・児童の権利に関する条約批准 | ・「こうち女性総合センター」の建設決定 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施 |
| 1995 (平成7) | ・第4回世界女性会議-平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 | ・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) ・ILO第156号条約(家族的責任条約)批准 | |
| 1996 (平成8) | | ・「優生保護法」改正、母体保護法として公布、施行 ・男女共同参画プラン策定 | |
| 1997 (平成9) | | ・男女共同参画会議設置(法律) ・「労働基準法」改定(女子保護規定撤廃・平成11年施行) ・「男女雇用機会均等法」改正(女子差別禁止、セクハラ防止義務・平成11年施行) ・「育児・介護休業法」改正(深夜業制度・平成11年施行) ・「介護保険法」公布 | |
| 1999 (平成11) | | ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・食料・農業・農村基本法の公布・施行(女性の参画の促進) | ・こうち女性総合センター「ソーレ」開館 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施 |
| 2000 (平成12) | ・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) | ・「男女共同参画基本計画」閣議決定 ・介護保険法の施行 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」(以下、「ストーカー規制法」という。)公布・施行 | |
| 2001 (平成13) | | ・内閣府に男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・「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」(以下、「配偶者暴力防止法」という。)公布・施行 | ・初の女性副知事就任 ・「こうち男女共同参画プラン(前半期実施計画)」策定 |
| 2002 (平成14) | | | ・生活・社会づくり課に男女共同参画室設置 |
| 2003 (平成15) | ・女子差別撤廃条約実施状況第4回・第5回報告審議 | ・「少子化社会対策基本法」公布 ・「次世代育成支援対策推進法」公布 | ・男女共同参画・NPO課設置 ・「高知県男女共同参画社会づくり条例」制定 |

| 年 | 世界 | 日本 | 高知県 |
|----------------|---|---|--|
| 2004 (平成16) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 (育児・介護取得の期間雇用者へ適用拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設・平成17年施行) | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画苦情調整委員設置 ・「こうち男女共同参画プラン(後半期実施計画)」の見直し ・「こうち女性総合センター」を「こうち男女共同参画センター」に改称 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施 |
| 2005 (平成17) | <ul style="list-style-type: none"> ・「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク) | <ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」全面施行 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 | |
| 2006 (平成18) | <ul style="list-style-type: none"> ・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京) | <ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正(間接差別禁止、男性を含むセクハラ禁止・平成19年施行) ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 | |
| 2007 (平成19) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正(均衡の取れた処遇の確保の促進・平成20年施行) ・「配偶者暴力防止法」改正(平成20年施行) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和のための行動計画指針」策定 | <ul style="list-style-type: none"> ・「高知県DV被害者支援計画」策定 |
| 2008 (平成20) | <ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告書提出 | | <ul style="list-style-type: none"> ・県民生活・男女共同参画課に組織替え ・女性相談支援センター新築移転 |
| 2009 (平成21) | <ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議 ・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解 | | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施 |
| 2010 (平成22) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第3次)」閣議決定 | <ul style="list-style-type: none"> ・「こうち男女共同参画プラン」改定 |
| 2011 (平成23) | <ul style="list-style-type: none"> ・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(略称:UN Women)」発足 | | <ul style="list-style-type: none"> ・「高知県DV被害者支援計画」改定 |
| 2012 (平成24) | <ul style="list-style-type: none"> ・自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案採択 | | |
| 2013 (平成25) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正(平成26年施行) | |
| 2014 (平成26) | <ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告書提出 ・自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案採択 | | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施 ・「高知家の女性しごと応援室」の開設 |

| 年 | 世界 | 日本 | 高知県 |
|--------------------|--|--|---|
| 2015 (平成27) | <ul style="list-style-type: none"> ・「持続可能な開発目標(SDGs)」が国連サミットで採択 ・「北京+20記念会合」開催 ・UN Women日本事務所開設(アジア地域唯一のリエゾンオフィス) | <ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第4次)」閣議決定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という。)公布・施行 | <ul style="list-style-type: none"> ・「こうち男女共同参画プラン」改定 |
| 2016 (平成28) | <ul style="list-style-type: none"> ・女性差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解 | <ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」完全施行 ・「育児・介護休業法」改正(仕事と介護の両立支援制度の見直し等・平成29年施行) ・「男女雇用機会均等法」改正(妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務・平成29年施行) ・「ストーカー規制法」改正(平成29年施行) | <ul style="list-style-type: none"> ・県民生活・男女共同参画課に女性の活躍推進室設置 ・「高知県DV被害者支援計画」改定 |
| 2017 (平成29) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正、施行(育児休業期間の延長、育児目的休暇の新設) | |
| 2018 (平成30) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 | |
| 2019 (平成31/令和元) | | <ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正(子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得・令和3年施行) ・「働き方改革関連法」施行 ・「女性活躍推進法」改正 | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施 |
| 2020 (令和2) | <ul style="list-style-type: none"> ・「北京+25記念ハイレベル会合」開催 | <ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第5次)」閣議決定 | <ul style="list-style-type: none"> ・「こうち男女共同参画プラン」改定 |
| 2021 (令和3) | | | <ul style="list-style-type: none"> ・子ども・福祉政策部人権・男女共同参画課に組織替え |

3 高知県男女共同参画社会づくり条例

目次

- 第1章 総則（第1条－第6条）
- 第2章 基本的な取組（第7条－第17条）
- 第3章 性別による人権侵害の禁止等（第18条－第20条）
- 第4章 苦情等の申出の処理（第21条）
- 第5章 こうち男女共同参画会議（第22条－第27条）
- 第6章 雑則（第28条）

附則

男女平等をうたった日本国憲法が制定されて、半世紀あまりが過ぎました。この間、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の理念に基づく国のさまざまな取組を踏まえ、高知県においても男女平等を実現するための取組を進めてきました。

しかし、県民意識調査の結果などから、まだまだ性別で役割を固定的にとらえる意識が根強く、そのことによる男女間の不平等が暮らしのさまざまな場面に存在することが認められます。

高知県は、結婚した後も子育てをしながら働き続ける女性の割合が全国の中でも高いという特徴がありますが、家事、子育て、家族の介護などへの男性の参加が十分でなく、女性が負担を感じているという実態があります。農林水産業、商工業などの自営業の分野において、女性は重要な担い手となっているものの、意思決定の場に参画する機会はまだまだ多くありません。

また、セクシュアル・ハラスメント、配偶者間の暴力行為などの人権侵害も問題となっています。

これらの課題を解決し、女性と男性が互いにその人権を尊重し、共に支え合い、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を築くためには、県、市町村、事業者そして県民が力を合わせて、男女共同参画のための取組をなお一層進めることが必要です。このことは、また少子高齢化といった社会の変化に対応し、豊かで心の通い合う活力ある高知県を築くためにも大変重要です。

高知県は、自由民権運動発祥の誇りある地であり、かつ、女性の参政権を全国に先駆けて実現した輝かしい歴史を持っています。この自由と進取の精神風土を受け継いで、男女共同参画社会づくりを着実に一步一步前進させ、平和な社会の下、一人一人の人権や個性が平等に尊重される高知県となることを目指し、この条例を制定します。

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この条例は、男女共同参画社会を実現するため、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画を推進する取組に関し必

要な事項を定めます。

(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ります。

- (1) 男女共同参画社会 女性と男性が、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確保されることにより、女性と男性が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会をいいます。
- (2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善する上で、必要な範囲内において、女性と男性のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会づくりは、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければなりません。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、性別による差別的な取扱いを受けないこと、社会のあらゆる分野において個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の諸制度や慣行が、男女の社会における主体的で自由な生き方の選択を制約することのないよう配慮されること。
- (3) 女性と男性が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における意思の形成及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 女性と男性が、互いに協力しあい、社会の支援の下、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動において、家族の一員としての役割を果たし、かつ、職場、地域その他の分野における活動を行うことができるようにすること。
- (5) 女性と男性が、互いの性別による身体的特徴の違いについて理解を深め、妊娠又は出産に関して双方の意思を尊重すること等により、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係にあることを考慮し、国際社会との協調の下に行われること。

(県の責務)

第4条 県は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」といいます。）に基づき、男女共同参画を推進する取組（積極的改善措置を含みます。以下同じ。）を総合的に実施する責務を有します。

- 2 県は、男女共同参画の推進に当たっては、県民、事業者及び市町村と連携して取り組みます。
- 3 県は、市町村における男女共同参画の取組を支援するため、必要に応じて情報の提供、技術的な助言等に努めます。

(県民の責務)

第5条 県民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念に基づき、男女共同参画に関する理解を深め、かつ、男女共同参画の推進に努めなければなりません。

2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する取組に協力するよう努めるものとします。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念に基づき、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家事、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動とを両立させることができるよう就労環境の整備に努めなければなりません。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する取組に協力するよう努めなければなりません。

第2章 基本的な取組

(男女共同参画計画)

第7条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項に規定する男女共同参画社会づくりに向けた取組を総合的かつ計画的に行うための基本的な計画（以下「男女共同参画計画」といいます。）を定めます。

2 知事は、男女共同参画計画を定め、又は変更するに当たっては、県民の意見を反映するとともに、第22条に規定するこうち男女共同参画会議の意見を聴きます。

(広報活動等の充実)

第8条 県は、県民及び事業者の男女共同参画に関する理解を深めるため、積極的な広報活動等を行うとともに、地域において男女共同参画の普及啓発その他の活動を行う人材を育成するものとします。

2 男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるよう、毎年6月を男女共同参画推進月間とします。

(教育と学習の推進)

第9条 県は、学校、地域、家庭その他のあらゆる分野における教育及び県民の学習の場において、個人の尊重、男女平等及び男女相互の理解と協力についての意識をはぐくむよう努めます。

2 県は、あらゆる分野の教育の場において、男女平等を基本とした教育が行われるよう努めます。

(農林水産業、商工業等自営業の分野における男女共同参画の推進)

第10条 県は、農林水産業、商工業等の自営業の分野において、従事する女性と男性の労働が、適正に評価され、かつ、女性と男性が対等な構成員として、経営活動及び地域における活動に主体的に参画する機会が確保されるよう環境整備に努めます。

(附属機関等の委員の男女構成)

第11条 県は、県の審議会その他の附属機関等の委員の男女構成については、規則で定める場合を除き、均衡するよう努めるものとします。

2 県は、市町村における審議会その他の附属機関等においても、男女構成が均衡するよう協力を求めるものとします。

(男性の家事、子育て等への参加促進)

第12条 県は、女性と男性が、共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とが両立できるよう、男性の家事、子育て、家族の介護等への参加を促

進するための啓発に努めます。

- 2 県は、事業者において、その雇用する女性と男性が家事、子育て、家族の介護等に共にかかわり、職業生活における活動と家庭生活における活動とが両立できる環境が整備されるよう支援するものとします。

(生涯を通じた女性の健康支援)

- 第13条 県は、女性が思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期といった生涯を通じて、自ら健康の保持及び増進をすることができるよう環境整備に努めます。

(拠点施設)

- 第14条 県は、こうち男女共同参画センターを男女共同参画を推進するための拠点施設とします。

(調査研究)

- 第15条 県は、男女共同参画を推進するために必要な調査研究を行います。

(特定非営利活動法人等との連携及び協働)

- 第16条 県は、男女共同参画を推進するため、特定非営利活動法人、女性団体その他の民間の団体との連携及び協働に努めます。

(公表)

- 第17条 知事は、毎年、県が行う男女共同参画の推進に関する事業の状況及び男女共同参画社会づくりの進ちょく状況を公表します。

第3章 性別による人権侵害の禁止等

(性別による人権侵害の禁止)

- 第18条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはなりません。

- 2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいいます。）を行ってはなりません。

- 3 何人も、配偶者間その他の男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為（以下「暴力的行為」といいます。）を行ってはなりません。

(配偶者等からの暴力による被害者への支援)

- 第19条 県は、配偶者その他の親族又は事実上婚姻関係と同様の事情にある者（過去においてこれらの関係にあった者を含みます。次項において「配偶者等」といいます。）から、暴力的行為により被害を受け、又は受けるおそれのある者（次項において「被害者」といいます。）に対し、必要に応じて助言、知事が指定する配偶者暴力相談支援センター及びその他別に指定する施設（次項において「センター等」といいます。）への一時的な入所による保護その他の適切な支援を行います。

- 2 センター等の長は、前項の一時的な入所による保護を行った場合において、被害者からの申出に基づき、当該被害者の保護のため必要があると認めるときは、次に掲げる措置をとることができます。

- (1) 被害者に対し暴力的行為を行った配偶者等又はその者から依頼を受けた者等（次号において「加害者等」といいます。）からの照会等に対し、当該被害者及びその同伴する家族の存在を秘匿すること。

- (2) 加害者等に対し、センター等の施設内における当該被害者及びその同伴する

家族との面会又は通信を禁止し、又は制限すること。

(公衆に表示する情報への配慮)

第20条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による役割の固定化又は男女間の暴力的行為を助長する表現を用いないように配慮しなければなりません。

第4章 苦情等の申出の処理

第21条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する事業若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる事業についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された事案について、県民又は事業者からの申出を適切かつ迅速に処理する機関として、男女共同参画苦情調整委員（以下この条において「苦情調整委員」といいます。）を置きます。

- 2 県民又は事業者は、苦情調整委員に、前項に規定する苦情及び事案の申出をすることができます。
- 3 苦情調整委員は、前項に基づく苦情の申出を受けた場合であって、必要があると認められるときは、当該事業を所管する県の機関に対し、説明等を求め、是正その他の措置を講ずるよう助言又は指導を行います。
- 4 苦情調整委員は、第2項に基づく事案の申出を受けた場合であって、必要があると認められるときは、当該事案の関係者に対し、その協力を得た上で説明等を求め、助言、是正の要望等を行います。
- 5 苦情調整委員は、第25条に規定する委員の互選により選ばれた者の中から、3名以内で知事が任命するものとします。ただし、申出の内容によっては、同条に規定する委員以外の者を当該苦情調整委員として2名以内で任命することができます。

第5章 こうち男女共同参画会議

(設置)

第22条 男女共同参画の推進に関し、知事の附属機関として、こうち男女共同参画会議（以下「参画会議」といいます。）を置きます。

(任務)

第23条 参画会議の任務は、次のとおりとします。

- (1) 男女共同参画計画の作成又は変更に関すること及び男女共同参画社会の実現に関する重要な事項を調査審議すること。
- (2) 県が実施する男女共同参画の推進に関する取組の状況について、知事に意見を述べること。

(組織)

第24条 参画会議は、委員15人以内で組織します。

(委員)

第25条 委員は、次に掲げる者のうちから、知事が任命します。この場合において、第2号に掲げる者については、2名以上となるよう努めます。

- (1) 男女共同参画に関し識見を有する者
- (2) 公募に応じた者

- 2 委員の任期は、2年とします。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とします。

(会長及び副会長)

第26条 参画会議に会長及び副会長を置き、それぞれ委員の互選によって定めます。

- 2 会長は、会務を総理し、参画会議を代表します。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理します。

(部会)

第27条 参画会議は、専門の事項を調査させるため、部会を置くことができます。

- 2 部会に部会長を置き、会長がこれを指名します。
- 3 部会の委員は、会長が指名します。

第6章 雑則

第28条 この条例に定めるもののほか、この条例の実施に関し必要な事項は、知事が別に定めます。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成16年4月1日から施行する。ただし、第4章及び附則第3項の規定は、同年7月1日から施行する。

4 高知県男女共同参画推進本部設置規程

昭和51年7月23日訓令第17号

(設置)

第1条 男女共同参画社会の形成に向けた行政の総合調整を図り、その効果的な推進を期するため、高知県男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(構成員)

第2条 推進本部の構成員は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 本部長
 - (2) 副本部長
 - (3) 本部員
- 2 本部長は、知事の職にある者をもって充てる。
- 3 副本部長は、副知事の職にある者をもって充てる。
- 4 本部員は、別表第1に定める職にある者をもって充て、子ども・福祉政策部長の職にある者を代表本部員とする。

(職務)

第3条 本部長は、推進本部の事務を統轄する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 3 代表本部員は、副本部長を補佐し、副本部長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 4 本部員は、本部長の命を受け、推進本部の事務に参画する。

(所掌事務)

第4条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の形成に向けた行政の総合調整に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成のための調査及び研究に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に関する重要事項に関すること。

(幹事会)

第5条 推進本部の活動を補佐するため、推進本部の下に幹事会を設置する。

- 2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事をもって構成する。
- 3 幹事長は子ども・福祉政策部副部長のうち子ども・福祉政策部長が指名する者を、副幹事長は子ども・福祉政策部人権・男女共同参画課長をもって充てる。
- 4 副幹事長は、幹事長を補佐し、幹事長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 5 幹事は、別表第2に定める職にある者をもって充てる。

(関係職員の意見等)

第6条 本部長は、必要があるときは、関係職員の意見を聴き、関係資料の提出を求め、その他必要な協力を求めることができる。

(事務局)

第7条 推進本部の事務を処理するため、推進本部に事務局を置く。

- 2 事務局に事務局長を置き、子ども・福祉政策部人権・男女共同参画課長の職にある者をもって充てる。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は、本部長が定める。

別表第1 (第2条関係)

| | |
|------------|-----------|
| 総務部長 | 農業振興部長 |
| 危機管理部長 | 林業振興・環境部長 |
| 健康政策部長 | 水産振興部長 |
| 子ども・福祉政策部長 | 土木部長 |
| 文化生活スポーツ部長 | 会計管理局長 |
| 産業振興推進部長 | 教育長 |
| 中山間振興・交通部長 | 警察本部長 |
| 商工労働部長 | 公営企業局長 |
| 観光振興部長 | 監査委員事務局長 |

別表第2 (第5条関係)

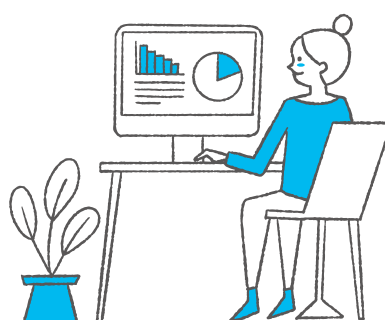
| | |
|----------------------|---------|
| 知事部局 | 教育委員会 |
| 総務部政策企画課長 | 教育政策課長 |
| 総務部財政課企画監(執行管理・調整担当) | 警察本部 |
| 危機管理部危機管理・防災課長 | 警務部警務課長 |
| 健康政策部健康長寿政策課長 | 公営企業局 |
| 子ども・福祉政策部地域福祉政策課長 | 県立病院課長 |
| 文化生活スポーツ部文化振興課長 | 監査委員事務局 |
| 産業振興推進部計画推進課長 | 監査監 |
| 中山間振興・交通部中山間地域対策課長 | |
| 商工労働部商工政策課長 | |
| 観光振興部観光政策課長 | |
| 農業振興部農業政策課長 | |
| 林業振興・環境部林業環境政策課長 | |
| 水産振興部水産政策課長 | |
| 土木部土木政策課長 | |
| 会計管理局会計管理課長 | |

5 男女共同参画関係用語の解説

| 用語 | 解説 |
|-------------------------|--|
| アウトティング | アウトティングとは、本人の了承なく、その人の性的指向や性自認について暴露することです。これは、重大な人権侵害であることを認識し、本人の了解なしに、決して他人には話さないようにしましょう。 |
| アンペイドワーク | 無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味します。 内閣府(旧経済企画庁)では、無償労働についての貨幣評価額を推計していますが、同推計においては、無償労働の範囲は、サービスを提供する主体とそのサービスを受取る主体が分離可能で、かつ市場でそのサービスが提供される行動とされ、具体的には、家事、介護・看護、育児、買物、社会的行動を無償労働の範囲としています。 |
| NPO | 営利を目的としないで活動する団体のこと。公益性を持つものと共益性を持つものの2種類がある。非営利での社会貢献活動や慈善活動を行う各種のボランティア団体や市民活動団体を意味します。 |
| NPO法 (特定非営利活動促進法) | 営利を目的としない市民活動をする団体に法人格を与え、活動を促進させるものとして、平成10(1998)年に成立した法律です。 また、平成23(2011)年には、法人の財政基盤強化につながる措置等を中心とした大幅な改正が行われました。 |
| M字カーブ | 日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳台を谷とし、20歳台後半と40歳台後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。 |
| LGBT (エルジービーティー) | 次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者(セクシュアルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われることもあります。性的少数者には、LGBT以外にも、男女どちらにも恋愛感情を抱かない、自分自身の性を決められない・分からないなど、様々な性のありようを持つ人々がいます。 「L」はレズビアン …………… (女性の同性愛者) 「G」はゲイ …………… (男性の同性愛者) 「B」はバイセクシュアル …… (両性愛者) 「T」はトランスジェンダー … (「身体の性」と「心の性」が一致しないため「身体の性」に違和感を持つ人) |
| エンパワーメント empowerment | 直訳すると「力をつけること」と訳されますが、女性の能力開発と発揮、女性が政治・経済・社会・家庭などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる実力をつけようとする概念です。 |
| 家族経営協定 | 家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。 「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。 |
| 間接差別 | 外見上は、性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指します。 |

| 用語 | 解説 |
|------------------------------|---|
| クォータ制 (割当制) | 積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。 |
| 合計特殊出生率 | 15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均こども数を表します。 |
| 国際婦人年 | 昭和47(1972)年の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、昭和50(1975)年を国際婦人年とすることが決定されました。また、昭和51～60(1976～1985)年までの10年を「国連婦人の十年」としました。 |
| 国連婦人の十年 | 昭和50(1975)年の第30回国連総会において昭和51～60(1976～1985)年を「国連婦人の十年 - 平等・発展・平和」とすることが宣言されました。「国連婦人の十年」の中間にあたる昭和55(1980)年には、コペンハーゲンで「国連婦人の十年中間年世界会議」(第2回女性会議)が開かれ、「国連婦人の十年」の最終年にあたる昭和60(1985)年には、ナイロビで「国連婦人の十年世界会議」(第3回世界会議)が開かれ、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。 |
| 固定的な性別役割分担意識 | 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。 |
| ジェンダー (社会的性別) | 「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。 |
| ジェンダーエンパワーメント 指数 (GEM) | 女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。 HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは、能力を活用する機会に焦点を当てています。 具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出しています。 |
| ジェンダー主流化 | あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。 また「ジェンダーと開発(GAD)イニシアティブ」(平成17年3月外務省)においては、開発におけるジェンダー主流化を、「全ての開発政策や施策、事業は男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、全ての開発政策、施策、事業の計画、実施、モニタリング、評価のあらゆる段階で、男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセス」と定義しています。 |
| ジェンダー・バイアス gender-bias | ジェンダーに基づく偏見及びその結果として生じる偏向という意味です。 |

| 用語 | 解説 |
|---|---|
| <p>持続可能な開発のための 2030アジェンダ</p> | <p>平成 13(2001)年に策定されたミレニアム開発目標(Millennium Development Goals : MDGs)の後継として平成 27(2015)年 9月に国連で採択された、平成 28(2016)年から令和 12(2030)年までの国際目標。</p> <p>MDGs の残された課題(例：保健、教育)や新たに顕在化した課題(例：環境、格差拡大)に対応するように、新たに 17 ゴール・169 ターゲットからなる持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals : SDGs)が設けられており、ゴール 5 ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女性のエンパワーメントが掲げられています。</p> |
| <p>周産期</p> | <p>周産期とは妊娠 22 週から出生後 7 日未満のことをいいます。周産期医療とは周産期に関する医療であり、周産期母子医療センターの整備等により、母体又は児におけるリスクの高い妊娠に対する医療及び高度な新生児医療等の提供を推進しています。</p> |
| <p>女子差別撤廃委員会 (CEDAW)</p> | <p>女子差別撤廃条約の実施に関する進捗状況を検討するため同条約第 17 条に基づき設置され、昭和 57(1982)年 4 月に同委員会委員の第 1 回選出が行われました。</p> <p>締約国により選ばれた、徳望が高くかつ同条約の対象とされる分野において十分な能力を有する 23 人の個人資格の専門家により構成され、締約国が提出する報告を検討することなどを主な機能としています。</p> <p>●外務省女子差別撤廃条約のホームページ https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html</p> |
| <p>女子差別撤廃条約(女子に 対するあらゆる形態の差別 の撤廃に関する条約)</p> | <p>昭和 54(1979)年に国連総会で我が国を含む 130 か国の賛成によって採択され、昭和 56(1981)年に発効。我が国は昭和 60(1985)年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定しています。</p> <p>なお、同条約第 1 条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されています。</p> |
| <p>女子差別撤廃条約選択議定書</p> | <p>平成 11(1999)年 10 月、第 54 回国連総会において採択され、平成 12(2000)年 12 月に発効しました。個人通報制度、調査制度などについて規定しています。令和 3(2021)年 2 月現在の締約国数は 114 カ国。日本は未批准です。</p> |



| 用語 | 解説 |
|---|--|
| 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) | <p>平成 26 年(2014)年の労働政策審議会建議「女性の活躍に向けた新たな法的枠組みの構築について」において、女性の就業率が上昇している一方でその半数以上は非正規雇用であること、就業を希望しながらも働いていない女性は 300 万人に上り、出産や育児を理由に離職する女性も依然として多いこと、管理職に占める女性の割合が国際的に見ても低い水準にあることなど、働く場において女性の力が十分に発揮できていないことが指摘されました。</p> <p>また、国民ニーズの多様化等に対応するためにも、企業等における人材の多様性の確保はますます重要とされました。</p> <p>このような状況を踏まえ、女性の個性や能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主等の各主体の女性活躍推進に関する責務を定めた、女性活躍推進法が 10 年間の時限立法として制定されています。(概要は 55 ページ)</p> <p>この法律により、国や地方公共団体、常時雇用する労働者が 300 人を超える民間等の事業主は、各組織での女性の活躍の推進のための取り組みや目標値を定めた事業主行動計画を策定することが義務づけられています。(令和 4 年 4 月 1 日から常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に対象拡大)</p> |
| 女性の労働力率 | <p>平成 27(2015)年の女性の労働力率(15 歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、50.0%と平成 22(2010)年に比べ、0.2 ポイント上昇しました。男性は平成 22(2010)年に比べ 2.7 ポイント低下し、66.0%となっています。</p> <p>平成 27(2015)年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、「30～34 歳」を底とする M 字型カーブを描いているものの、平成 22(2010)年と比べて M 字型の底の値は 1.7 ポイント上昇し、80.9%となっています。また、10 年前と比べ多くの年齢階級で労働力率は上昇していますが、上昇幅が最も大きいのは「60～64 歳」となっています(平成 17(2005)年から 11.5 ポイント上昇)。</p> |
| 世界女性会議 | <p>昭和 50(1975)年の国際婦人年以降、5～10 年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議。第 1 回(国際婦人年女性会議)は昭和 50(1975)年にメキシコシティで、第 2 回(「国連婦人の十年」中間年世界会議)は昭和 55(1980)年にコペンハーゲンで、第 3 回(「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議)は昭和 60(1985)年にナイロビで、第 4 回世界女性会議は平成 7(1995)年に北京で開催されました。</p> |
| 積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) | <p>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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することです(男女共同参画社会基本法第 2 条第 2 号参照)。</p> |
| SOGI (ソジ) | <p>Sexual Orientation(性的指向)(どのような性別の人を好きになるか)と Gender Identity(性自認)(自分の性をどのように認識しているか)の頭文字をとった言葉。LGBT のような少数者を指す言葉でなく、SOGI(性的指向と性自認)はすべての人が持つ属性であり、どのような SOGI であっても平等に人権が尊重されるべきという考え方があります。</p> |
| ダイバーシティ | <p>「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。</p> |

| 用語 | 解説 |
|-------------|---|
| 男女共同参画基本計画 | <p>「男女共同参画基本計画」は、政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、第5次計画が令和2年12月25日に閣議決定されています。</p> <p>また、都道府県及び市町村においても、男女共同参画社会基本法第14条により、区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を、都道府県は国の計画を勘案して定めなければならないことが、市町村は国の計画及び都道府県の計画を勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されています。</p> |
| 男女共同参画社会 | <p>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することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を言います。</p> |
| 男女共同参画社会基本法 | <p>男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年6月23日法律第78号として、公布、施行されました。</p> |
| 男女共同参画週間 | <p>男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かちあい、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画社会基本法(平成11年6月23日法律第78号)の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成13(2001)年度から毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」としています。</p> <p>この週間にあわせ、地方公共団体、女性団体その他の関係団体が相互の協力のもと、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施しています。</p> |
| 男女共同参画センター | <p>都道府県、市町村等が自主的に設置している男女共同参画・女性のための総合施設です。「男女共同参画センター」「女性センター」などの名称のほか、通称で呼ばれているものもあります。</p> <p>また、公設公営や公設民営であったり、女性センターのみの単独施設や他の機関との複合施設であったり、その運営方式や施設形態は、さまざまです。</p> <p>男女共同参画センターは、男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点として、女性が抱える問題全般の情報提供、相談、研究などを実施しています。</p> |

| 用語 | 解説 |
|--|---|
| 男女雇用機会均等法 (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) | <p>働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができるようにすることを基本理念として、募集・採用、配置、昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた法律。</p> <p>前身である、昭和47(1972)年の「勤労婦人福祉法」(昭和47年法律113号)は、育児休業や母性健康管理についての努力義務を定めたものでしたが、「女子差別撤廃条約」の批准には雇用におけるすべてのステージにおける男女平等を定めた法律の整備が必要でした。</p> <p>このため、昭和60(1985)年「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」(昭和60年法律45号)となり、その後何度かの改正を経る中で職場におけるセクシャルハラスメントの防止や妊娠・出産等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)の防止などが盛り込まれました。</p> <p>平成18(2006)年の改正で「男女双方に対する差別の禁止」が規定されています。</p> |
| テレワーク | <p>テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方です。テレワークには、「在宅勤務」(仕事の内容に合わせ、職場のデスクに限らず、自宅においてパソコンや携帯電話、FAX等を活用して業務を遂行する形態です。),「サテライト・オフィス」(勤務地以外の出先機関など、他の施設でパソコン等を活用して業務を遂行する形態です。),「モバイル勤務」(外出先や移動中に、ノート型パソコンや携帯電話などを活用して、書類作成やメールの受発信等の業務を遂行する形態です。)の主に3つの実施形態があります。いずれも、パソコン等を活用して、職場との連絡や情報のやりとりをしつつ、離れた場所で業務を遂行するものです。</p> |
| ネウボラ | <p>フィンランド語で「アドバイスの場所」という意味です(「ネウボ(neuvo)=アドバイス」、「ラ(la)=場所」)。フィンランドのネウボラは、担当保健師が中心となって子どもやその家族を支援するための地域拠点です。</p> <p>高知県が推進している「高知版ネウボラ」は、妊娠期から子育て期までの家庭を対象として、妊娠・出産・子育てに関する関係機関のネットワークを構築することにより、必要な支援サービスを切れ目なくつなぐ仕組みのことです。</p> |
| 配偶者からの暴力 (ドメスティック・バイオレンス Domestic Violence) | <p>「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の一部を改正する法律」(平成16年6月2日公布、平成16年12月2日施行)では、配偶者からの暴力を「配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下「身体に対する暴力等」という。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする」と定義しています。</p> <p>また、この法律は平成26(2014)年の改正により、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力等についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて法の適用対象となりました。</p> <p>なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合があります。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからです。</p> <p>ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではありません。</p> |

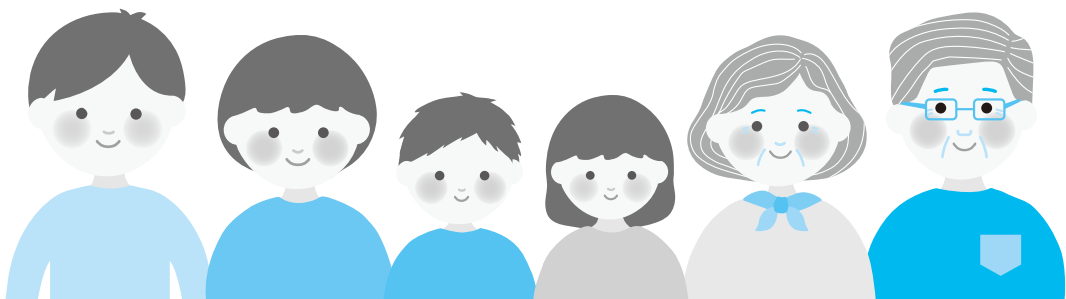
| 用語 | 解説 |
|-----------------|---|
| ハラスメント | <p>ハラスメントとは、いやがらせやいじめのことをいいます。職場においては、セクシュアルハラスメント(セクハラ:「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」)、マタニティハラスメント(マタハラ:妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うこと)、パワーハラスメント(パワハラ:職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること)などが問題となることがあります。</p> |
| ファミリー・サポート・センター | <p>ファミリー・サポート・センターは、地域において育児や介護の援助を受けたい人で行いたい人(有償ボランティア)が会員となり、育児について助け合う会員組織です。センターでは、主にアドバイザーが会員間の相互援助活動の調整を行っています。</p> <p>この事業は、雇用形態の多様化や勤務時間の長時間化など、多様化する保育ニーズに応え、かつて地域で助け合った相互援助活動を組織化する育児支援策の一つとして、平成6(1994)年から国の補助事業として始まったもので、地域の子育て支援の重要な拠点として期待されています。</p> |
| 夫婦別氏制度(夫婦別姓) | <p>夫婦がそれぞれ異なる氏を名乗る制度をいいます。</p> <p>夫婦別氏制度には、<1>夫婦がそれぞれ結婚前の氏を名乗るもの、<2>夫婦が同じ氏を名乗ることのほか、それぞれ結婚前の氏を名乗ることができるもの(選択的夫婦別氏制度)、<3>夫婦が同じ氏を名乗ることを原則として、例外的にそれぞれ結婚前の氏を名乗ることを認めるもの(いわゆる例外的夫婦別氏制度)などがあります。</p> <p>我が国の現行制度では、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」(民法第750条)と、夫婦同氏制度が採用されており、夫婦別氏制度は採用されていません。この夫婦別氏制度については、平成27(2015)年12月16日、最高裁判所大法廷において、夫婦同氏制度が直ちに合理性を欠くとは認められず、違憲ではないとの判決が出されました。</p> <p>なお、この判決は夫婦別氏制度に合理性がないと断ずるものではなく、この種の制度のあり方は、国会で論ぜられ、判断すべき事柄にほかならない、との付言もされています。</p> <p>また、「第5次男女共同参画基本計画」では、「婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障になっているとの声など国民の間に様々な意見がある。そのような状況も踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等も考慮し、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進めること」とされています。</p> |
| フレイル | <p>高齢者が加齢によって心身ともに虚弱になった状態のことです。</p> <p>高齢化に伴い、身体的、精神・心理的、社会的な脆弱性といった多様な課題や不安を抱えやすくなるフレイル状態になりやすい傾向にあることから、介護予防とともにフレイル予防推進の取り組みも必要です。</p> |

| 用語 | 解説 |
|-------------------------------------|--|
| 北京宣言及び行動綱領 | <p>第4回世界女性会議で採択されました。行動綱領は12の重大問題領域にそって女性のエンパワーメントのためのアジェンダ(予定表)を記しています。具体的には、<1> 女性と貧困、<2> 女性の教育と訓練、<3> 女性と健康、<4> 女性に対する暴力、<5> 女性と武力闘争、<6> 女性と経済、<7> 権力及び意思決定における女性、<8> 女性の地位向上のための制度的な仕組み、<9> 女性の人権、<10> 女性とメディア、<11> 女性と環境、<12> 女兒から構成されています。</p> |
| リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利) | <p>リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6(1994)年の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。</p> <p>また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。</p> |
| ワーク・ライフ・バランス | <p>働く人々一人ひとりが、「仕事」と子育てや介護など「生活」との調和をとり、両方を充実させることのできる働き方・生き方のことをいいます。</p> <p>「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」によれば「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」をワーク・ライフ・バランスが取れた社会と定義しています。</p> |



A series of horizontal dashed lines for writing.

性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県へ





こうち男女共同参画プラン

高知県子ども・福祉政策部 人権・男女共同参画課

〒780-8570 高知市丸ノ内1丁目2-20

TEL.088-823-9651 FAX.088-823-9207

ホームページ <https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060901/>

令和3年3月