すくも男女共同参画プラン

-第１次改訂版-

（案）

令和7年3月　改訂予定

宿　毛　市

（表紙うら）

はじめに

(市長の言葉)

あいさつ文掲載予定

市長写真

目 次

はじめに

第 1 章 計画の基本的事項 1
1 計画改訂の趣旨 1
2 計画の位置づけ 2
3 計画の基本理念 3
4 SDGsとの関係 4

第 2 章 計画を取り巻く動向 5
1 世界の動き 5
2 国の動き 6
3 高知県の動き 8
4 宿毛市の状況と課題 9

第 3 章 計画の体系と内容 30
1 計画の体系 30
2 取組方針 31
目標Ⅰ 人権が守られるまち 31
【施策の方向性1】ジェンダー平等と人権尊重を図ります。 31
【施策の方向性2】男女共同参画の視点に立った教育・学習を充実します。 33
【施策の方向性3】身近な人からの DV をなくします。 34
目標Ⅱ つながりを大切にするまち 35
【施策の方向性1】地域活動における男女共同参画を推進します。 36
【施策の方向性2】防災分野における男女共同参画を推進します。 36
【施策の方向性3】庁内をはじめ、庁外関係団体との連携を推進します。 37
【施策の方向性4】ワーク・ライフ・バランスを促し、働きやすさと暮らしやすさを整えます。 38
目標Ⅲ 男女ともに輝けるまち 40
【施策の方向性1】働く場における男女共同参画を推進します。 41
【施策の方向性2】女性が活躍できる基盤づくりを推進します。 42
【施策の方向性3】「人生100歳時代」を見据えた「こころとからだ」の支援を行います。 44

第 4 章 計画の推進に向けて 46
1 計画の推進体制 46
2 計画の進捗管理 47

資料編 50

第 1 章 計画の基本的事項

1 計画改訂の趣旨

本市では、平成16年(2004)年3月に「すくも男女共同参画プラン」を策定し、男女がお互いにその人権を尊重しながら責任も分かち合って、性別にとらわれることなく個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の実現に向かって施策に取り組んできました。

それから20年余が経過し、近年社会情勢が大きく変化する中、国においても「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行など女性の活躍を進めようとする機運が高まっています。

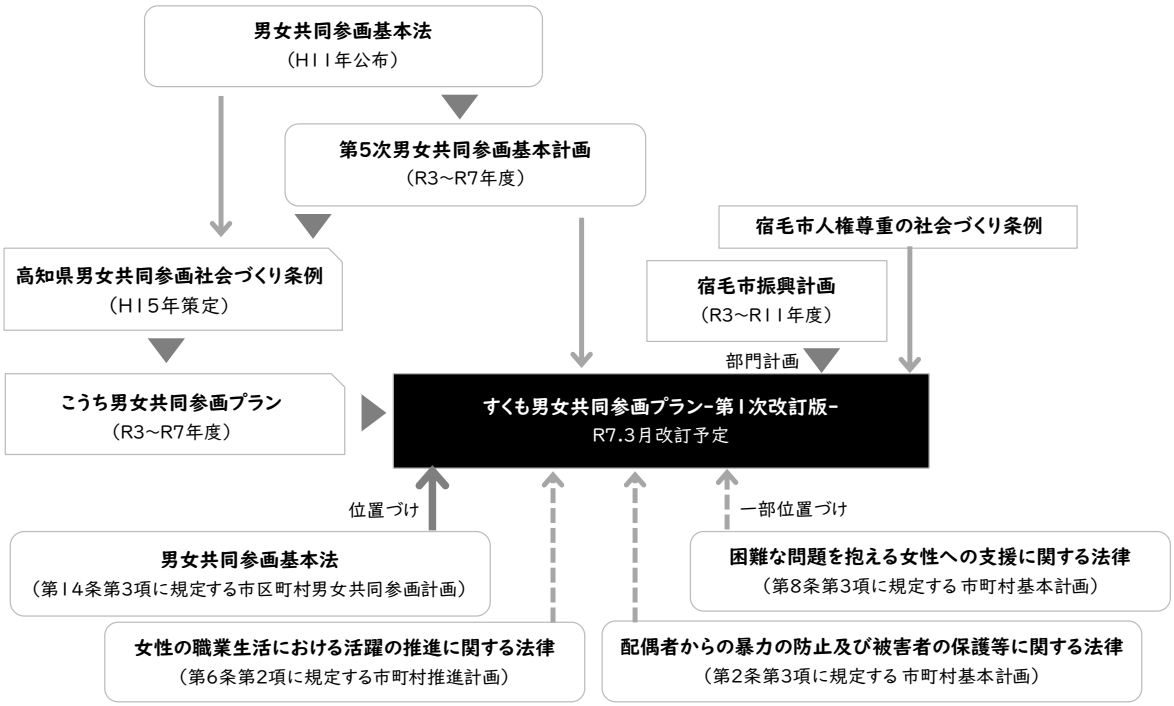
一方、家庭内ではドメスティックバイオレンスや児童虐待の増加など、これまで見過ごされてきたことや、表面化してこなかった諸問題の顕在化や、令和2(2020)年に始まった新型コロナウイルス感染症の流行により、リモートワークや WEB 会議の利用など働き方そのものの変革も生じています。

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」らも成立して、自治体が取り組むべき課題はより幅広さを増している状況の中、市民の現在の意識とニーズを知るために令和5（2023）年度に「宿毛市男女共同参画社会に関する市民意識調査」「宿毛市男女共同参画社会に関する事業所アンケート調査」を行いました。この結果を基に、社会情勢の変化と住民のニーズに対応した男女共同参画施策を推進していくため、計画の見直しを図ることとしました。

なお、本計画は令和7（2025）年度を計画の開始年とし、宿毛市振興計画と整合を図りながら運用を行います。ただし、国内外の動向や法改正といった社会情勢の変化に対応し、必要に応じて見直しを行うこととします。

2 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会を実現するため、総合的・計画的に推進するための基本となるものです。



■すくも男女共同参画プラン-第1次改訂版-は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定されている市町村男女共同参画計画にあたります。

■宿毛市の最上位計画にあたる「宿毛市振興計画」や他分野の計画との整合性を考慮するとともに、国の「第5次男女共同参画基本計画」、高知県の「こうち男女共同参画プラン」を勘案して策定します。

■「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」として一部位置付けます※1。

■「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の第2条第3項の規定に基づく「市町村基本計画」として一部位置付けます※2。

■「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の第8条第3項の規定に基づく「市町村基本計画」として一部位置付けます※3。

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に位置付けられる取組を示します。

※2「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に位置付けられる取組を示します。

※3 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に位置付けられる取組を示します。

■この計画の改訂にあたっては、令和5（2023）年度に「宿毛市男女共同参画社会に関する市民意識調査」及び「宿毛市男女共同参画社会に関する事業所アンケート調査」を実施し、「宿毛市男女共同参画プラン策定委員会」による協議を行い、パブリックコメントで市民の方々から、ご意見やご提案をいただき策定しています。

3 計画の基本理念

本市では、「宿毛市振興計画」を令和3（2021）年度に策定し、基本構想でまちの将来像、政策目標、施策の大綱を示しています。

まちの将来像を「人が輝き　自然と生きる　共感・共創のまち　“宿毛”」とし、性別、年齢、国籍、考え方など多様性を認めあい、誰もがお互いを尊重しあえる社会をめざし、男女共同参画を推進する政策目標は「希望をかなえ、健やかに暮らせるまちを創る」を掲げています。

振興計画を受け、本計画の基本理念を、次のとおりとします。

基　本　理　念

「お互いを尊重し、自分らしさを発揮できるまち　すくも」

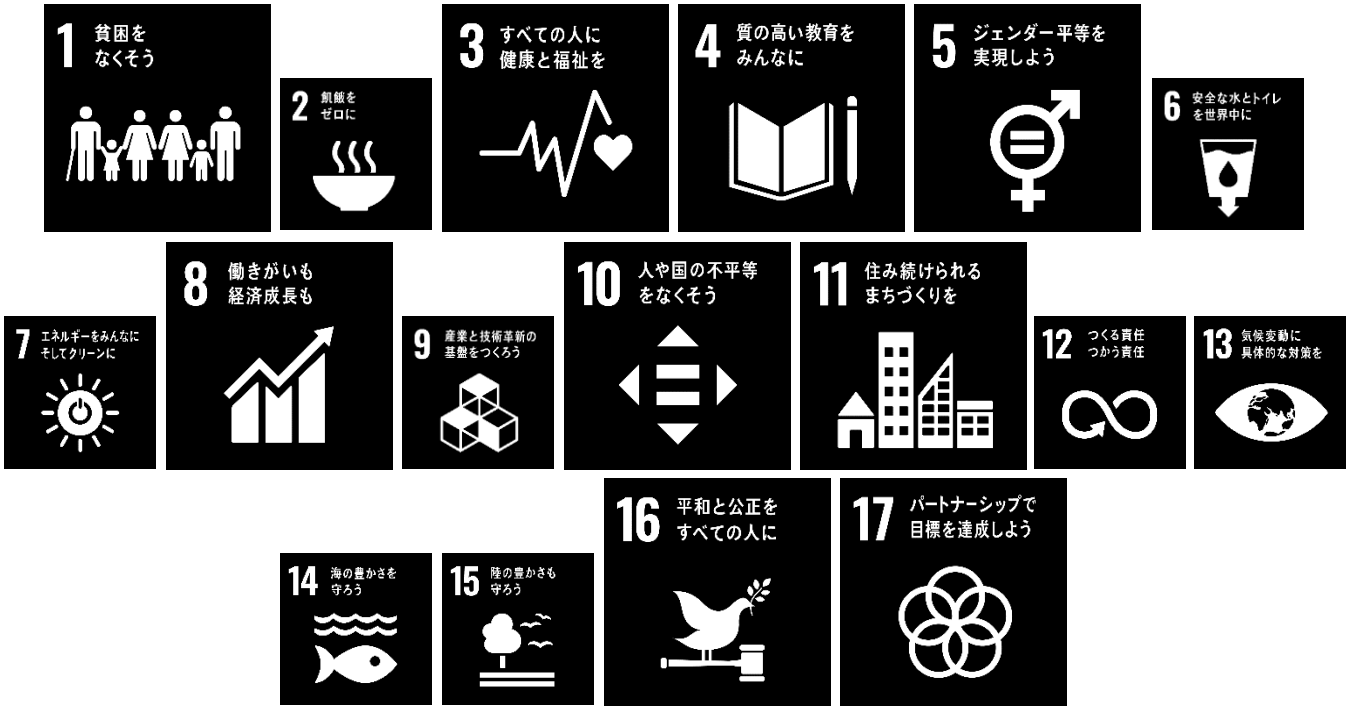
「宿毛市のはなちゃん」

4 SDGsとの関係

平成27（2015）年9月、国連サミットにおいて、令和12（2030）年に向けた国際目標である「SDGs」（持続可能な開発のための2030アジェンダ）が採択されました。この SDGsでは、17のゴール（目標）と169のターゲット（対象）から構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。

本計画と関連するゴールとターゲットがSDGsでは設定されています。本市の男女共同参画社会の実現に向け、SDGs の考え方を前提に取組を進めていきます。

【SDGsのゴール】



※関連する SDGsを大きく表示しています。

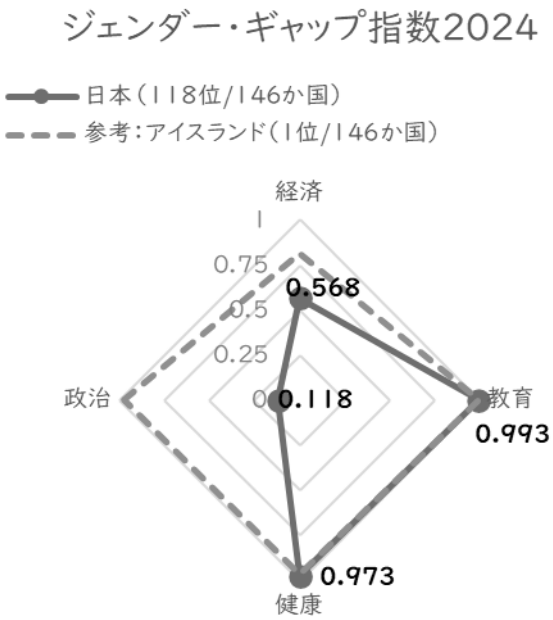
第 2 章 計画を取り巻く動向

1 世界の動き

SDGsのゴール（目標）の「5、ジェンダー平等を実現しよう」では、「2030年までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する」ことが掲げられ、それに向けて各国の取組が加速しています。

一方、令和6年（2024年）6月に世界経済フォーラムが発表した「ジェンダー・ギャップ指数※2024」において、日本は146か国中118位（G7諸国では最下位）となるなど、依然として日本の女性の活躍は進んでいない状況です。

【ジェンダー・ギャップ指数2024】



		日本		アイスランド
		順位	得点	得点
経済		**120**	0.568	0.815
	労働参加率の男女比		0.768	0.903
	同一労働における賃金の男女格差		0.619	0.815
	指定勤労所得の男女比		0.583	0.742
	管理的職業従事者の男女比		0.171	0.656
	専門・技術者の男女比	－	－	1.000
教育		**72**	0.993	0.992
	識字率の男女比	1	1.000	1.000
	初等教育就学率の男女比	－	－	1.000
	中等教育就学率の男女比	1	1.000	0.964
	高等教育就学率の男女比	107	0.969	1.000
健康		**58**	0.973	0.962
	出生児性比	1	0.944	0.942
	健康寿命の男女比	68	1.039	1.008
政治		**113**	0.118	0.972
	国会議員の男女比	129	0.115	0.908
	閣僚の男女比	65	0.333	1.000
	最近50年における行政府の長の在任数の男女比	80	0.000	1.000
総合		**118**	0.663	0.935

資料：「Global Gender Gap 2024」

※ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが各国の男女間における格差を経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野の平均から算出し、数値をランク付けしたものです。得点は、1に近いほど男女格差が少なく平等であることを表します。

2 国の動き

（1）男女共同参画に係る法制度の改正等

男女共同参画やジェンダー平等に関する法制度のうち、令和元年以降に成立、改正となった主なものは次のとおりです。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正　【令和元（2019）年5月】

・一般事業主行動計画策定義務の対象が常時雇用労働者301人以上から 101 人以上へ拡大
・常時雇用労働者301人以上の企業に対する一般事業主行動計画の内容強化
・常時雇用労働者301人以上の企業に対する女性の活躍に関する情報公表の内容強化

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正　【令和3（2021）年6月】

・政党に対し、男女の候補者の目標設定や候補者の選定方法の改善及び候補者の人材育成、議員や候補者へのハラスメント等への対策を求める
・国及び地方公共団体に対し、各種ハラスメントへの対応を含めた環境整備等の施策の強化の義務化

「育児・介護休業法」の改正　【令和3（2021）年6月】

・男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業制度の枠組創設
・妊娠・出産した労働者への個別の周知・意向確認の義務化、育児休業の分割取得が可能
・育児休業の取得状況の公表の義務づけ　等

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立　【令和4（2022）年5月】

・女性の福祉、人権の尊重や擁護、男女平等の視点に立ち、売春防止法から脱却し、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、本人の立場に寄り添って、切れ目のない包括的な支援を実施
・厚生労働大臣は基本方針を策定（義務）、都道府県は都道府県基本計画を策定（義務）、市町村は市町村基本計画の策定（努力義務）

「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一般事業主行動計画等に関する省令」の改正
【令和4（2022）年7月公布】

・常時雇用労働者 301 人以上の大企業への「男女の賃金の差異」の公表の義務づけ

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の改正　【令和5（2023）年5月】

・精神的な DV も接近禁止命令の対象に拡大
・接近禁止命令違反への罰則を厳罰化、接近禁止命令の期間を1年に伸長
・退去命令の期間について、被害者が住居を所有する場合などに6か月とする特例を新設

「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の成立

【令和5（2023）年5月】

・性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的に、政府は、国の基本計画の策定、省庁連絡会議の設置、学術研究の推進、毎年施策の実施状況の公表等を行う（義務）

・国、地方公共団体、事業主、学校は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及のために必要な教育、研修の実施、相談体制の整備その他の必要な施策を講ずる（努力義務）

性犯罪に関する刑法及び刑事訴訟法の一部を改正　【令和5（2023）年6月】

・同意のない性行為は犯罪になりうる明確化し、罪名を変更

・性交同意年齢を13歳以上から16歳以上への引き上げ

（ただし、被害者が 13 歳から 15 歳の場合、処罰の対象は 5 歳以上年上の相手とする）

・時効の見直し（不同意性交等罪：10 年⇒15 年、不同意わいせつ罪：7年⇒12 年へ延長）

（被害者が18歳になるまでは、事実上時効は適用されない）

・16歳未満の子どもに対し、性的目的で手なづけてコントロールする罪の新設

・性的な姿態を撮影したり、第三者に提供したりする行為などに関する罪の新設　等

3 高知県の動き

高知県では、令和３（2021）年3月、令和７（2025）年度までを計画期間とする「こうち男女共同参画プラン（男女共同参画計画）」を策定（改訂）するとともに、女性活躍推進法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めています。

また、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行（令和 6（2024）年4月）に先立ち、DV 対策基本計画と一体的に「高知県困難な問題を抱える女性及びDV被害者への支援計画」を策定しています。

【こうち男女共同参画プラン「取組の体系」】

目指すべき姿：性別にかかわりなく、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県

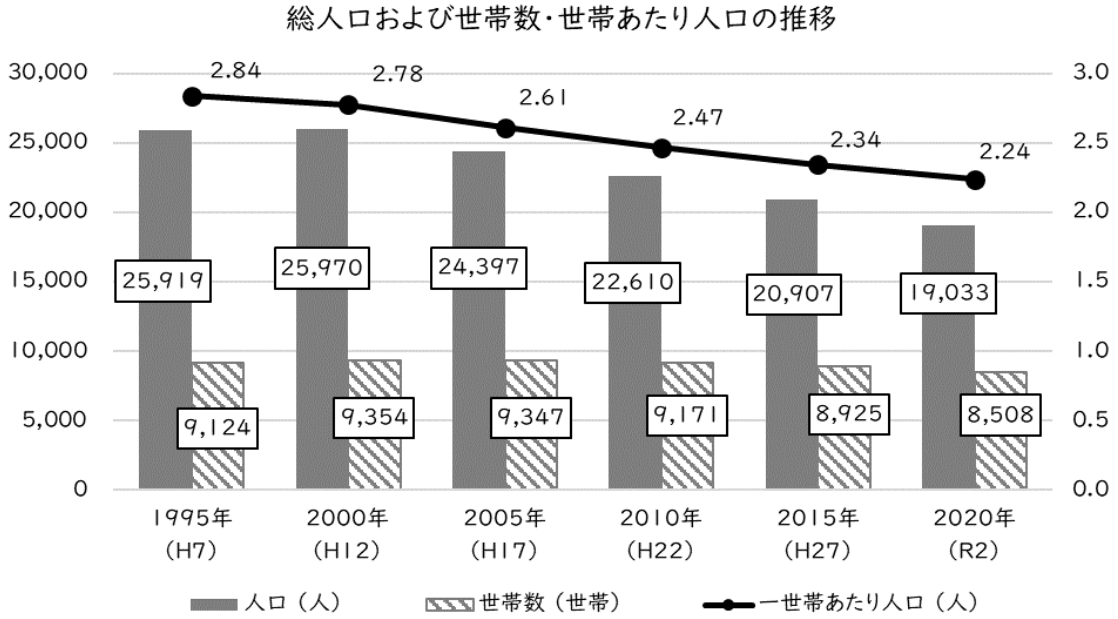
【テーマ1】意識を変える	（1）社会全体の意識を変える	①意識改革と社会制度・慣行の見直し ②国際規範の尊重と、国際交流を通じた男女共同参画への理解の促進
	（2）さまざまな場での意識を変える	①家庭における男女共同参画の推進 ②学びの場での男女共同参画教育の推進 ③働く場での意識啓発 ④地域での意識啓発
【テーマ2】場をひろげる	（1）政策・方針決定過程への女性の参画拡大	①政治・行政分野への女性の参画促進 ②団体・組織への女性の参画の促進
	（2）働く場をひろげる	①男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進 ②多様なニーズに応じた就労支援 ③農林水産業・商工業等、自営業における男女共同参画の推進
	（3）地域・防災分野における男女共同参画の推進	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
【テーマ3】環境を整える	（1）育児・介護等の基盤整備	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
	（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	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
	（3）「人生100歳時代」を見据えたからだとこころの健康支援	①「人生 100 歳時代」を見据えたからだとこころの健康支援
	（4）女性に対する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

4 宿毛市の状況と課題

(1) 宿毛市の現状

①人口と世帯数の状況

本市の総人口は、令和2(2020)年では 19,033 人でした。平成12(2000)年をピークに減少傾向が続いています。世帯は 8,508 世帯、世帯あたりの人口は 2.24 人となり、総人口と同様、減少傾向となっています。



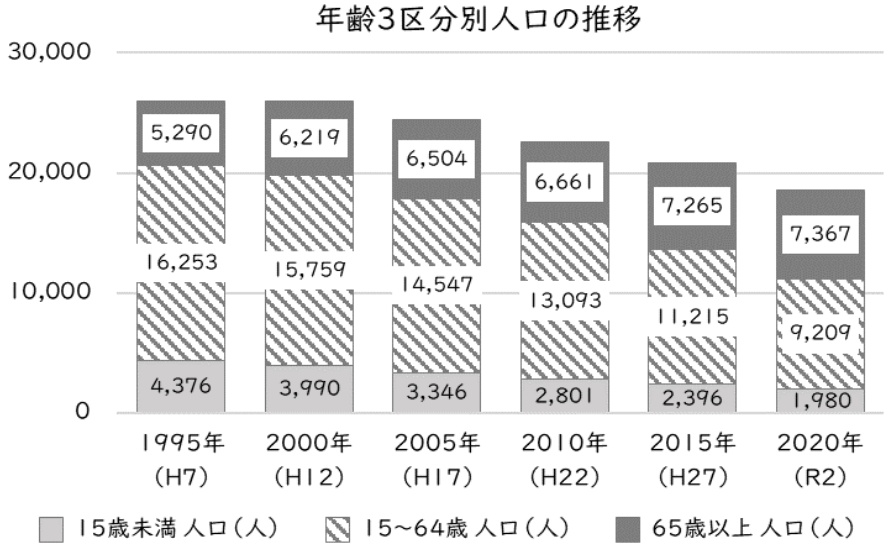
	1995年 (H7)	2000年 (H12)	2005年 (H17)	2010年 (H22)	2015年 (H27)	2020年 (R2)
人口 (人)	25,919	25,970	24,397	22,610	20,907	19,033
世帯数 (世帯)	9,124	9,354	9,347	9,171	8,925	8,508
一世帯あたり人口 (人)	2.84	2.78	2.61	2.47	2.34	2.24

資料:各年国勢調査

②年齢別人口構成

年齢3区分（15歳未満、15～64 歳、65歳以上）別人口をみると、65歳以上（老年人口）は増加していますが、15歳未満（年少人口）15～64歳（生産年齢人口）は減少しています。

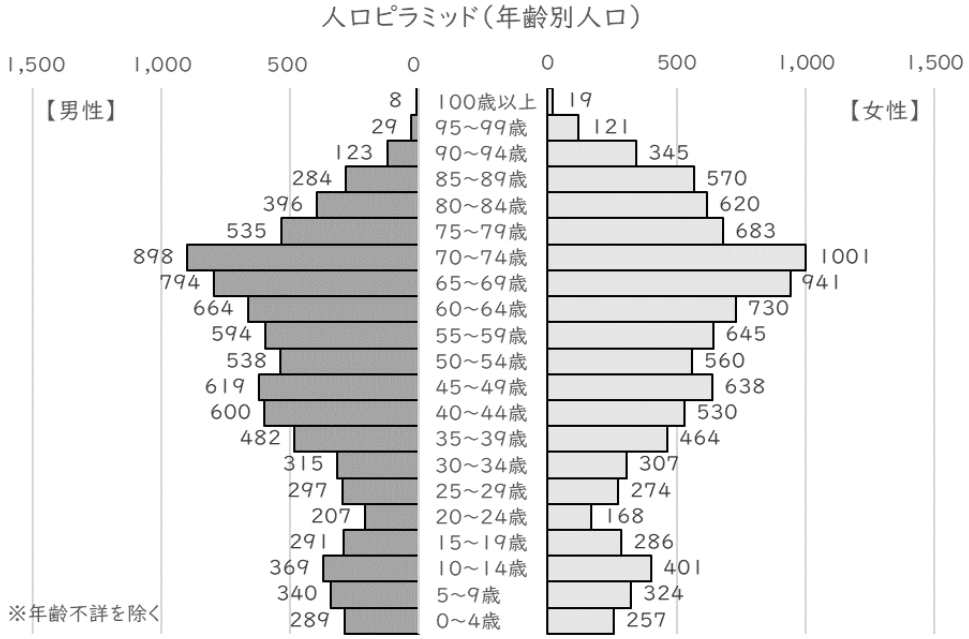
老年人口構成比（高齢化率）は、令和2（2020）年では、39.7%と高知県の高齢化率（35.5%）を上回っています。



		1995年（H7）	2000年（H12）	2005年（H17）	2010年（H22）	2015年（H27）	2020年（R2）
15歳未満	人口（人）	4,376	3,990	3,346	2,801	2,396	1,980
	構成比（%）	16.9	15.4	13.7	12.4	11.5	10.7
15～64歳	人口（人）	16,253	15,759	14,547	13,093	11,215	9,209
	構成比（%）	62.7	60.7	59.6	58.0	53.7	49.6
65歳以上	人口（人）	5,290	6,219	6,504	6,661	7,265	7,367
	構成比（%）	20.4	23.9	26.7	29.5	34.8	39.7

資料・各年国勢調査

さらに、年齢を5歳階級別でみると、男女ともに 70 代前半の、いわゆる「団塊の世代」が多くなっています。また、45歳以上になると、女性の人口が男性を上回り、特に80歳以上では大きな差がみられます。

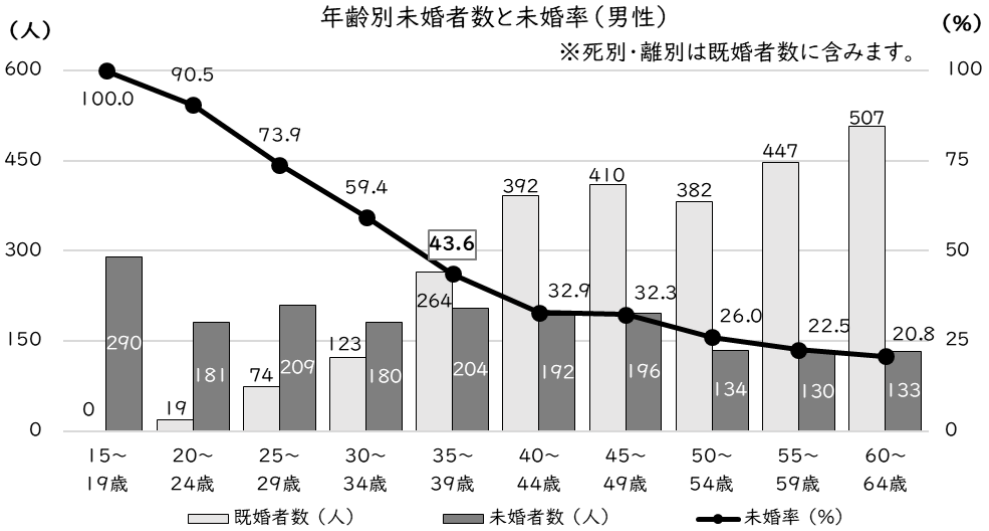


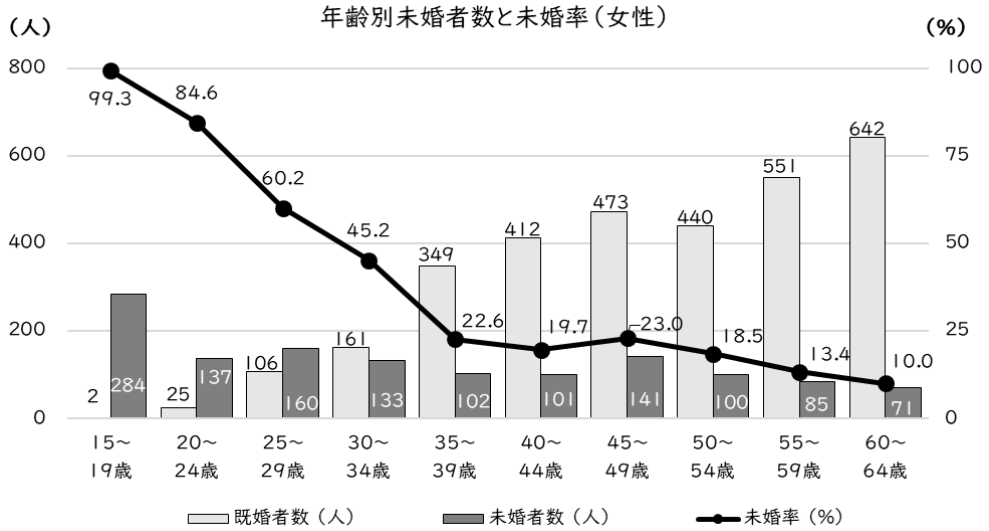
資料：国勢調査（令和2年）

③婚姻の状況

本市の未婚者数と既婚者数を年齢別にみると、男性の場合、30歳代前半までは未婚者数が既婚者数を上回り、30歳代後半になると逆転することから、20歳代後半から30歳代前半が婚姻の中心的年齢層であることが分かります。女性の場合は、30歳代前半に逆転していますが、20歳代後半に既婚者数が大幅に増加しています。

また、男性・女性ともに年々、未婚率は上昇していることから、晩婚化が進んでいます。





資料：国勢調査（令和2年）

男性未婚率（%）	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳
平成17年	99.8	91.4	68.3	44.4	30.3	25.4	22.3	19.3	14.6	6.5
平成22年	99.3	88.9	70.1	45.9	34.0	25.4	22.3	20.5	16.1	10.6
平成27年	100.0	87.9	78.1	50.2	37.0	32.8	28.7	29.3	23.1	20.3
令和2年	100.0	90.5	73.9	59.4	43.6	32.9	32.3	26.0	22.5	20.8

女性未婚率（%）	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳
平成17年	99.2	84.4	55.2	30.0	21.0	14.5	11.6	9.5	7.1	5.0
平成22年	99.1	81.3	53.3	30.8	21.2	16.1	13.0	9.1	6.8	6.3
平成27年	99.4	83.7	60.6	27.3	21.5	20.3	20.0	14.7	10.9	9.1
令和2年	99.3	84.6	60.2	45.2	22.6	19.7	23.0	18.5	13.4	10.0

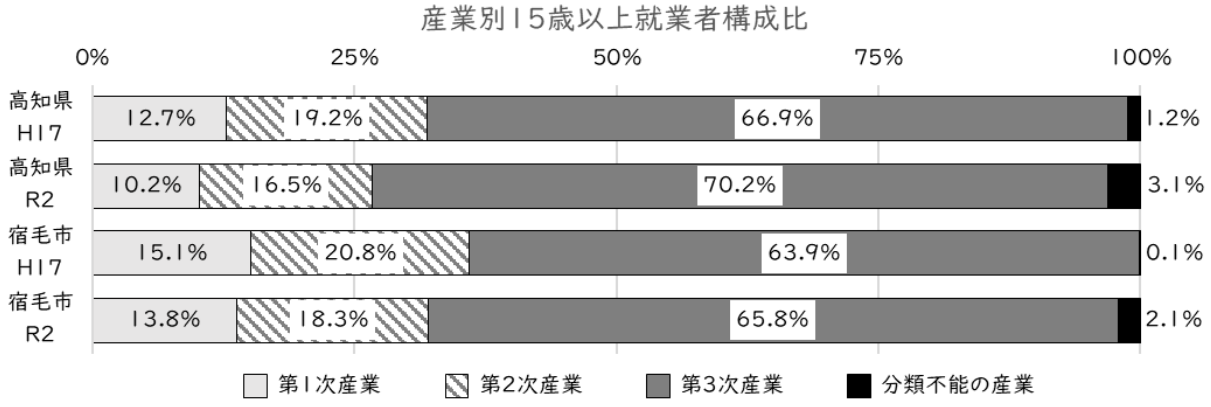
資料：各年国勢調査

④就業構造

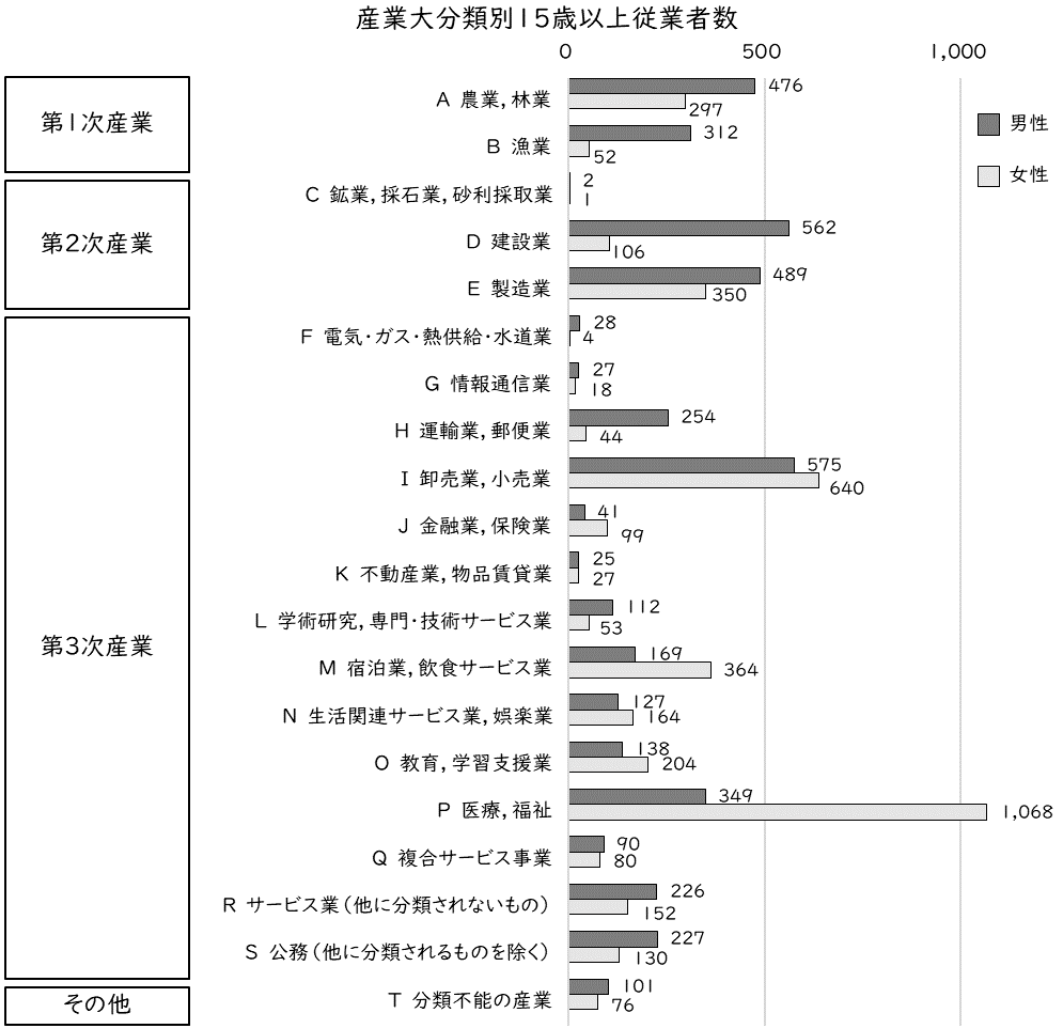
本市の産業別就業者構成比をみると、令和2（2020）年では第1次産業の割合が 13.8%、第2次産業が 18.3%、第3次産業が 65.84%となっています。高知県全体と比較して、第1次産業と第2次産業の割合が高くなっていますが、ほぼ同じような状況です。

また、産業大分類別でみると、「医療・福祉」の就業者が最も多く、次いで「卸売業・小売業」「製造業」などの就業者が多くなっています。

性別では、男性は第1次産業と第2次産業、女性は第3次産業の就業者が多くなっています。



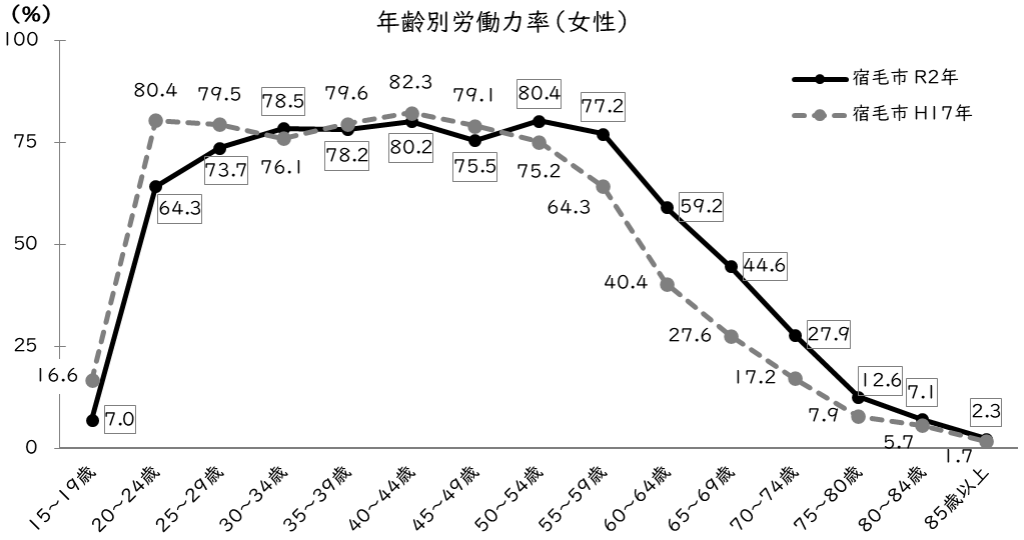
資料：各年国勢調査



資料：国勢調査（令和2年）

⑤年齢別労働力率

雇用状況が多様化し、結婚して子どもができても働き続ける女性は増加傾向にあります。本市の年齢別女性就業率では、平成17（2005）年では30歳代前半を谷とした「M字カーブ※」の状況がありましたが、令和2（2020）年では30歳代後半での緩やかな谷となっています。そして、40歳代後半での谷が出現し、50歳以上の就業率が増加傾向にあります。



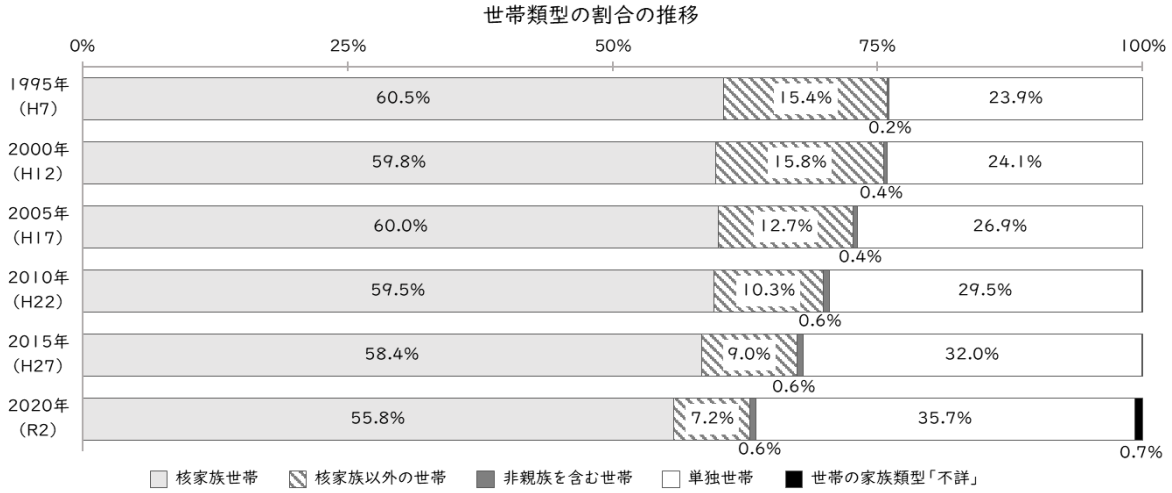
資料：各年国勢調査

※「M字カーブ」とは、

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、概ね 30 歳代を谷とし、20・40 歳代が山になるアルファベットの M のような形になることです。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によるものです。

⑥世帯類型の状況

世帯類型※における割合の推移では、核家族世帯が過半数を占めていますが、その割合は徐々に減少しつつあります。一方、単独世帯は徐々に割合が増加しており、令和2（2020）年には35.7%を占めています。



資料：各年国勢調査

※核家族世帯：夫婦のみ、又は親と子どものみから成る世帯のこと

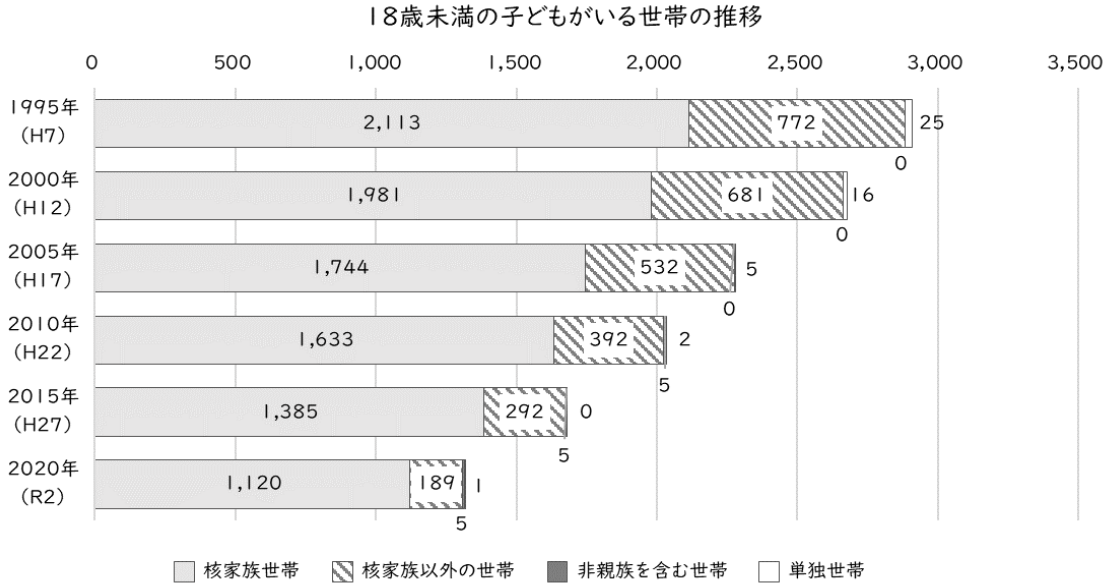
核家族以外の世帯：親族世帯かつ、夫婦とその親の世帯や、夫婦と子どもとそれ以外の親族で構成される世帯や、兄弟姉妹の世帯など、核家族ではない世帯のこと

非親族を含む世帯：二人以上の世帯員から成る世帯のうち，世帯主と親族関係にない人がいる世帯のこと

単独世帯：世帯人員が一人の世帯のこと

⑦18歳未満の子どものいる世帯の状況

各世帯類型における18歳未満の子どもがいる世帯の状況は、年々減少しています。



資料：各年国勢調査

⑧ひとり親世帯の状況

令和2（2020）年の本市におけるひとり親世帯の状況は、145世帯（一般世帯の約2%）となっています。その大半は母子世帯が占めています

		1995年（H7）	2000年（H12）	2005年（H17）	2010年（H22）	2015年（H27）	2020年（R2）
ひとり親家庭（総数）		229	224	240	259	232	145
（割合）		2.5%	2.4%	2.6%	2.8%	2.6%	1.7%
	母子世帯数	―	190	208	218	200	128
	父子世帯数	―	34	32	41	32	17

資料：各年国勢調査

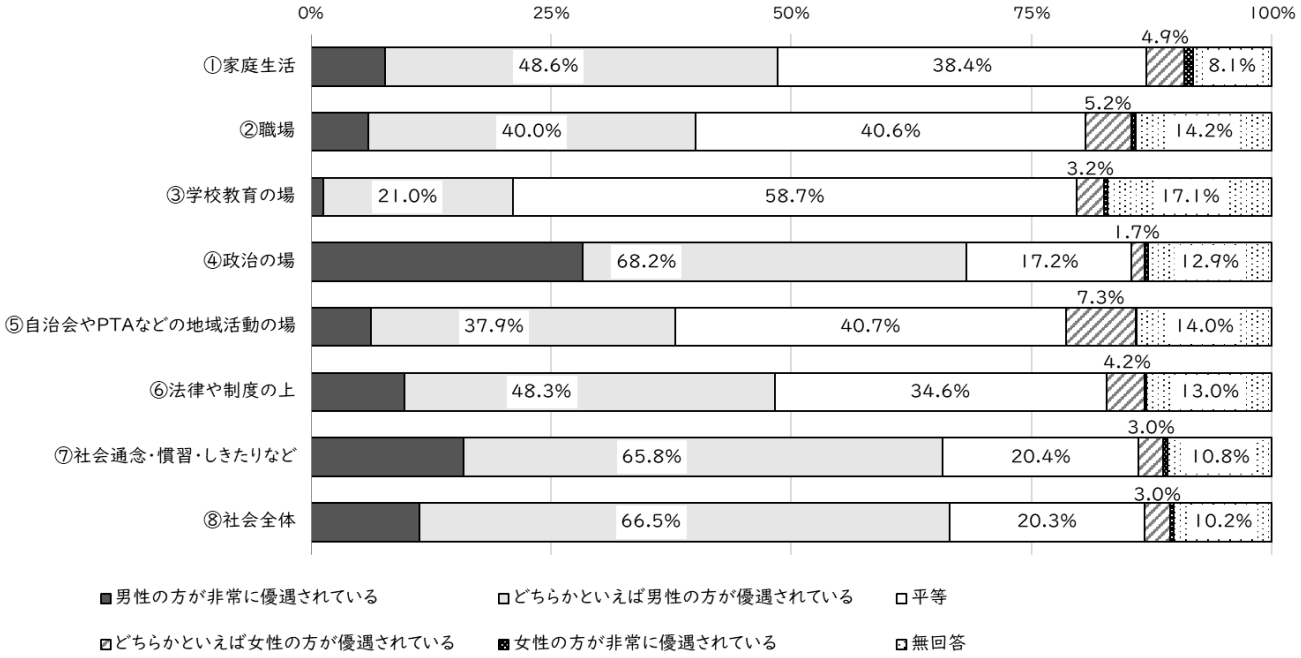
（2）アンケート調査結果の概要

本市在住の20歳以上の市民及び市内に事務所を有する事業所を対象に、男女共同参画に関する意識や意見等を把握し、施策を検討する上での基礎資料とすることを目的として、アンケート調査を実施しました。

調査名称	宿毛市男女共同参画社会に関する市民意識調査 （以下、「アンケート調査」という。）	宿毛市男女共同参画社会に関する事業所アンケート調査 （以下、「事業所調査」という。）
調査対象	市内在住の20歳以上の市民	市内に事務所を有する事業所
調査方法	郵送による調査票の配布・回収	
調査時期	令和5年9月20日から令和5年10月16日まで	
配布数	2,000 人	200事業所
有効回収数	862人	73事業所
有効回収率	43.1%	36.5%

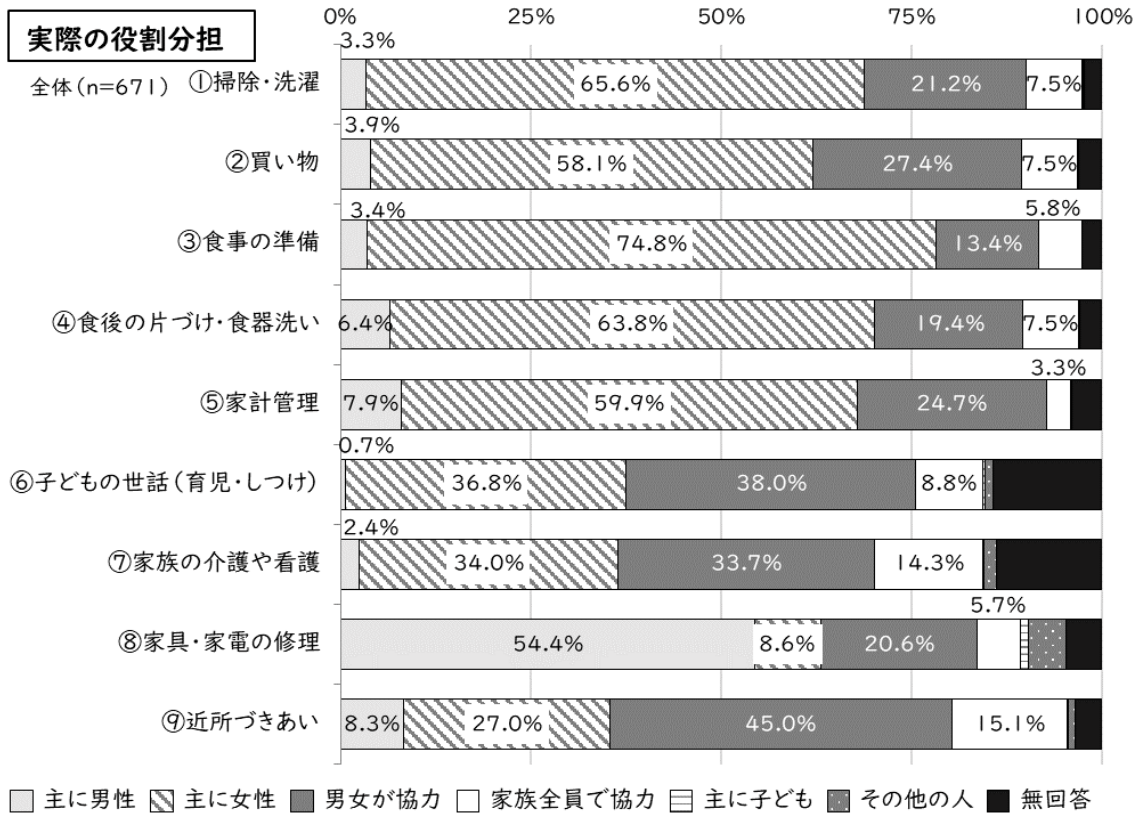
①男女平等に関する意識について

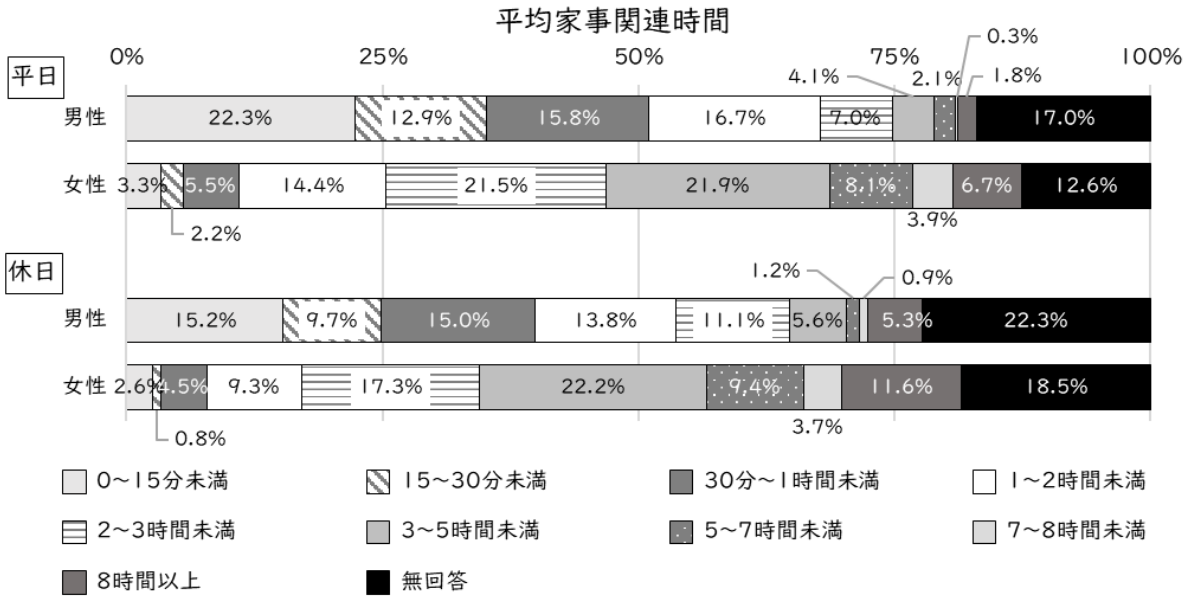
男女の平等意識を分野別にみると、「学校教育の場」では平等意識は選択肢の中では高いものの、全ての分野において男性優遇意識が強く、特に「政治の場」、「社会通念やしきたり・慣習」、「社会全体」で目立っています。



②家庭生活と男女の役割について

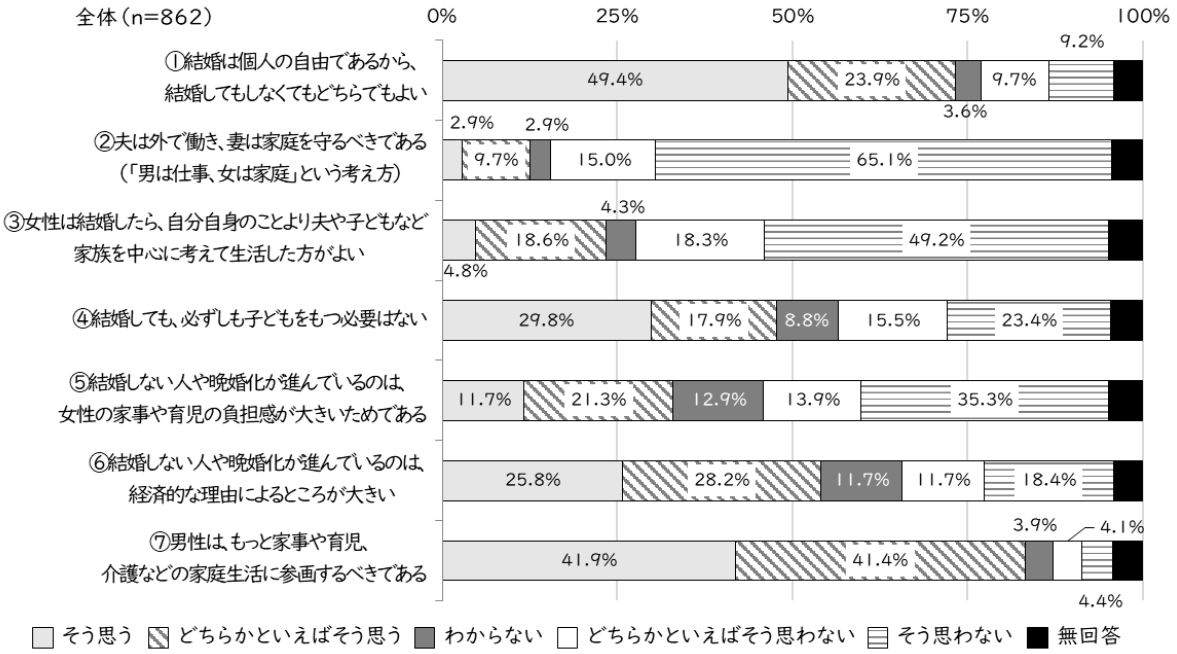
アンケート調査によると、実際の家庭内における男女の役割分担は、「掃除・洗濯」「買い物」「食事の準備」「食後の片付け・食器洗い」「家計管理」といった日々の家事については「主に女性」が多くなっています。「子どもの世話（育児・しつけ）」や「家族の介護や看護」、「近所づきあい」においては「男女が協力」する割合は比較的高いものの、「主に男性」が役割となっているものは「家具・家電の修理」のみであり、家事関連時間は、女性の負担が大きく目立っています。





「男性は、もっと家事や育児、介護などの家庭生活に参画するべきである」に肯定的な回答は、全体の約8割を占めています。

このほか「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」「結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない」「結婚しない人や晩婚化が進んでいるのは、経済的な理由によるところが大きい」では、若い年齢層ほど肯定的な回答が高くなっています。



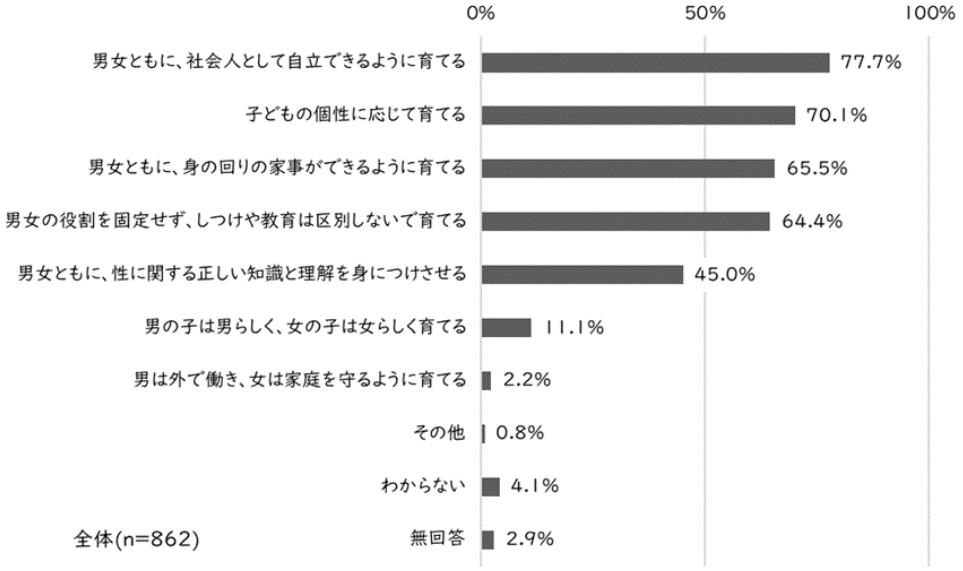
	①. 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい						②. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである（「男は仕事、女は家庭」という考え方）						③. 女性は結婚したら、自分自身のことより夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい						④. 結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない					
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	無回答	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	無回答	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	無回答	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	無回答
全体(n=862)	49.4%	23.9%	9.7%	9.2%	3.6%	4.2%	2.9%	9.7%	15.0%	65.1%	2.9%	4.4%	4.8%	18.6%	18.3%	49.2%	4.3%	4.9%	29.8%	17.9%	15.5%	23.4%	8.8%	4.5%
20歳代(n=28)	82.1%	10.7%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	3.6%	21.4%	64.3%	7.1%	3.6%	3.6%	10.7%	25.0%	53.6%	0.0%	7.1%	60.7%	25.0%	10.7%	0.0%	0.0%	3.6%
30歳代(n=55)	72.7%	18.2%	1.8%	3.6%	1.8%	1.8%	1.8%	1.8%	14.5%	78.2%	3.6%	0.0%	5.5%	9.1%	27.3%	52.7%	3.6%	1.8%	61.8%	20.0%	7.3%	7.3%	3.6%	0.0%
40歳代(n=112)	65.2%	24.1%	5.4%	2.7%	0.9%	1.8%	1.8%	8.9%	9.8%	75.9%	1.8%	1.8%	3.6%	17.0%	17.0%	57.1%	3.6%	1.8%	56.3%	20.5%	9.8%	7.1%	4.5%	1.8%
50歳代(n=123)	58.5%	28.5%	4.1%	4.1%	2.4%	2.4%	1.6%	5.7%	16.3%	72.4%	0.8%	3.3%	1.6%	13.0%	20.3%	56.1%	4.9%	4.1%	35.0%	27.6%	12.2%	11.4%	9.8%	4.1%
60歳代(n=180)	48.3%	26.7%	10.6%	8.9%	2.8%	2.8%	2.2%	6.1%	16.1%	72.2%	1.1%	2.2%	2.2%	20.6%	20.0%	52.8%	2.2%	2.2%	25.0%	18.3%	22.8%	24.4%	7.8%	1.7%
70歳以上(n=351)	36.5%	23.4%	14.2%	14.0%	6.0%	6.0%	4.6%	14.8%	15.4%	53.8%	4.6%	6.8%	7.7%	22.2%	15.1%	41.9%	6.0%	7.1%	15.4%	13.1%	16.5%	35.6%	12.3%	7.1%

	⑤. 結婚しない人や晩婚化が進んでいるのは、女性の家事や育児の負担感が大きいためである						⑥. 結婚しない人や晩婚化が進んでいるのは、経済的な理由によるところが大きい						⑦. 男性は、もっと家事や育児、介護などの家庭生活に参画するべきである					
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	無回答	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	無回答	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	無回答
全体(n=862)	11.7%	21.3%	13.9%	35.3%	12.9%	4.9%	25.8%	28.2%	11.7%	18.4%	11.7%	4.2%	41.9%	41.4%	4.1%	4.4%	3.9%	4.3%
20歳代(n=28)	10.7%	25.0%	10.7%	25.0%	25.0%	3.6%	28.6%	42.9%	7.1%	3.6%	14.3%	3.6%	42.9%	42.9%	3.6%	0.0%	7.1%	3.6%
30歳代(n=55)	25.5%	21.8%	14.5%	29.1%	9.1%	0.0%	34.5%	32.7%	7.3%	14.5%	10.9%	0.0%	54.5%	30.9%	5.5%	5.5%	3.6%	0.0%
40歳代(n=112)	11.6%	19.6%	20.5%	35.7%	10.7%	1.8%	27.7%	29.5%	10.7%	18.8%	12.5%	0.9%	42.0%	40.2%	5.4%	7.1%	3.6%	1.8%
50歳代(n=123)	14.6%	20.3%	17.9%	33.3%	8.9%	4.9%	31.7%	26.8%	13.0%	16.3%	8.1%	4.1%	50.4%	39.0%	1.6%	2.4%	2.4%	4.1%
60歳代(n=180)	7.2%	29.4%	10.6%	41.1%	9.4%	2.2%	22.8%	33.9%	9.4%	23.3%	8.9%	1.7%	45.6%	44.4%	3.9%	3.3%	1.1%	1.7%
70歳以上(n=351)	11.1%	18.5%	12.3%	33.9%	16.8%	7.4%	23.4%	23.9%	14.0%	17.9%	14.2%	6.6%	36.2%	42.7%	4.3%	4.6%	5.7%	6.6%

③学びの場における男女共同参画について

男女の平等意識は、「学校教育の場」において「平等になっている」との回答が最も高くなっています。（p15 参照）

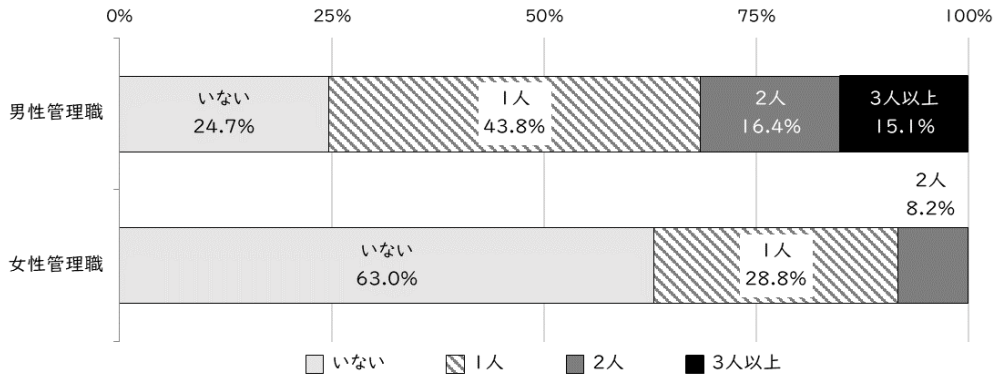
子どもの育て方については、「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」が最も多く、次いで「子どもの個性に応じて育てる」「男女ともに、身の回りの家事ができるように育てる」など、性別にとらわれない育て方が主流となっています。



④あらゆる分野における男女共同参画について

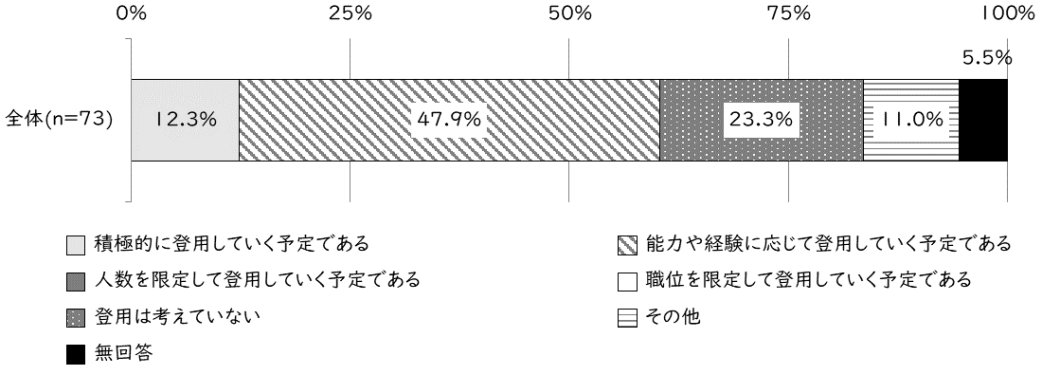
「政治の場」において、男性優遇意識は強く、他の分野を上回っています。（p15 参照）

事業所調査において、女性管理職は、「いない」が63.0%と最も多く、次いで「1人」28.8%、「2人」8.2%となっており、男性より少ない状況です。

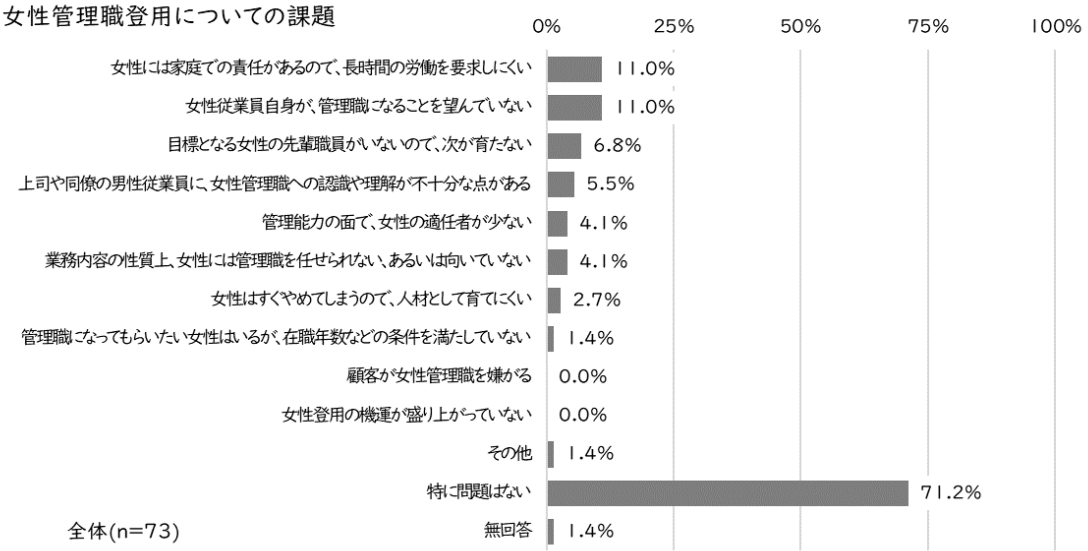


女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」が最も多くなっています。女性を管理職に登用することの課題としては、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」や「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」などが回答されています。

女性管理職の登用について

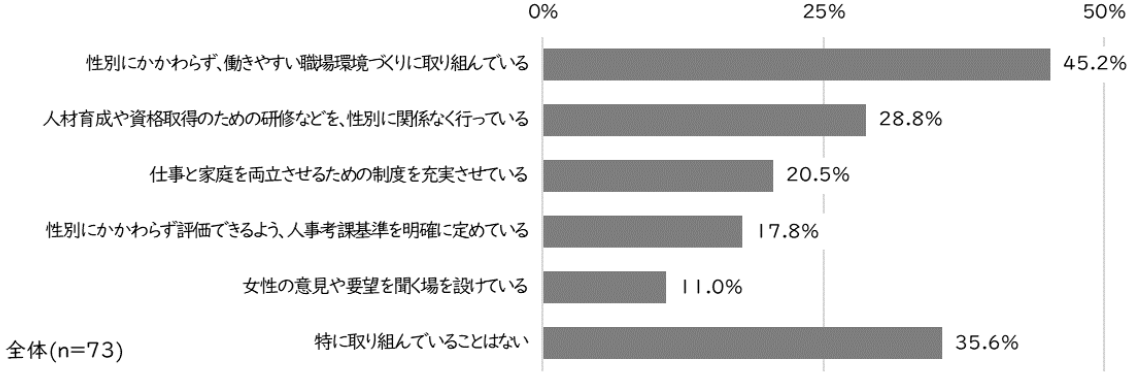


女性管理職登用についての課題



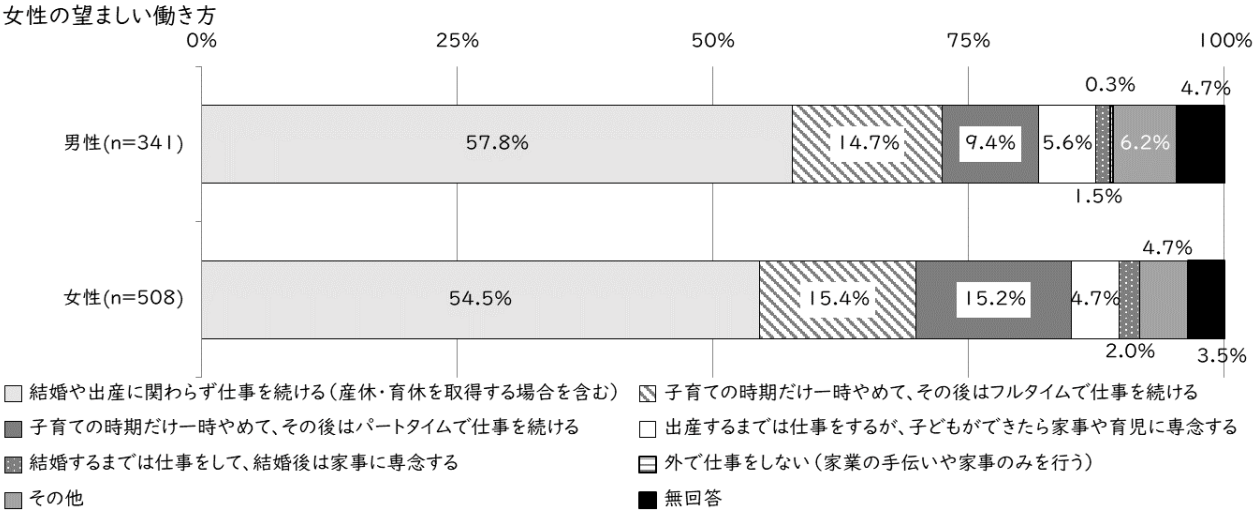
女性従業員を積極的に活用するための今後の取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が 45.2%と最も多く、次いで「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」、「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」などが続きます。

女性従業員を積極的に活用するための今後の取組（上位項目抜粋）

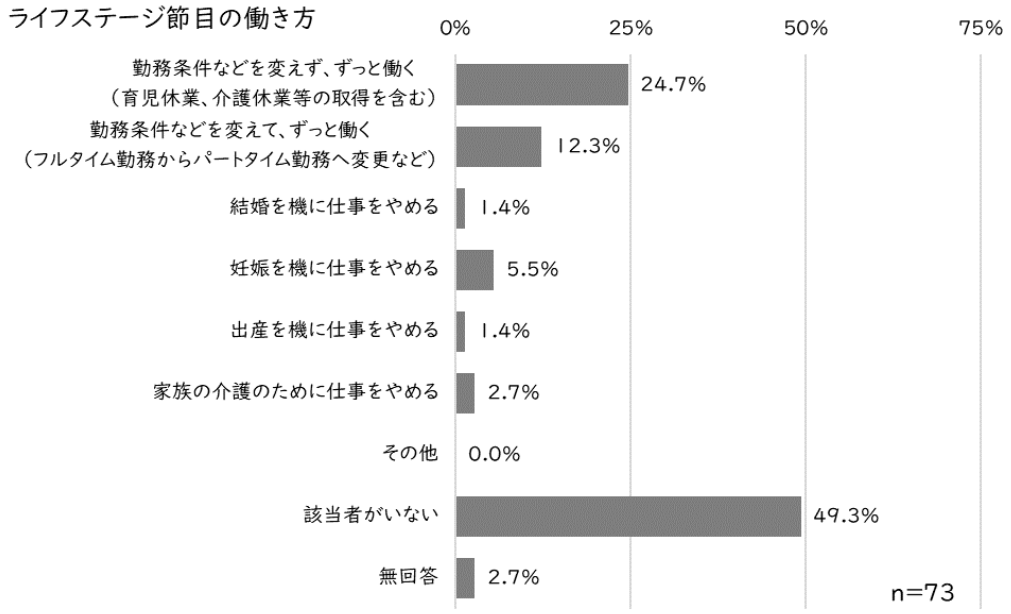


⑤男女がともに働きやすい職場づくりについて

女性の望ましい働き方としては、男女ともに「結婚や出産に関わらず仕事を続ける（産休・育休を取得する場合を含む）」が最も多く、次いで「子育ての時期だけ一時やめて、その後はフルタイムで仕事を続ける」、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はパートタイムで仕事を続ける」など、全体的に継続的な就労ニーズが伺えます。



女性が、結婚や妊娠・出産・介護などの節目に選んだ働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」が最も多く、「仕事をやめる」選択をした人は1割程度となっています。

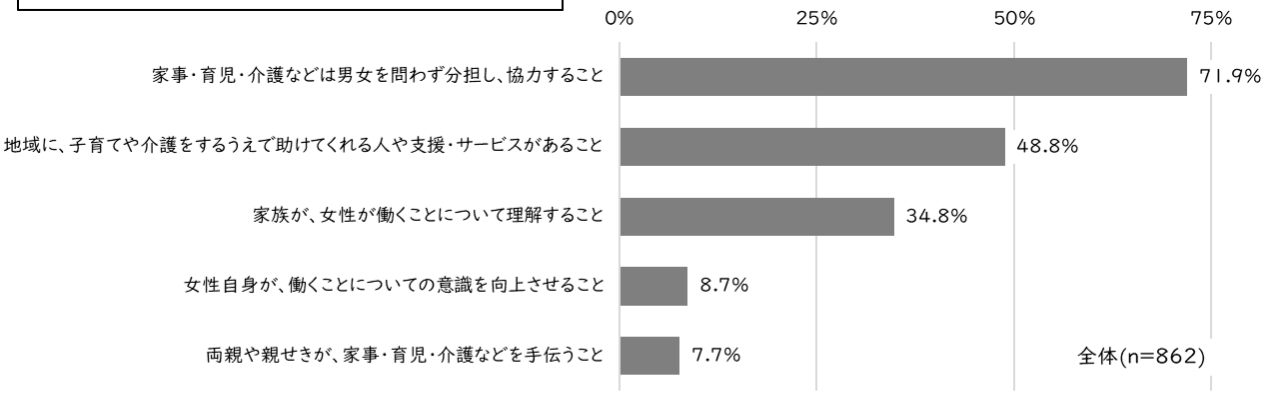


男女がともに働きやすくなるために家族や地域において必要なことは、「家事・育児・介護などは男女を問わず分担し、協力すること」「地域に、子育てや介護をするうえで助けてくれる人や支援・サービスがあること」が多く回答されています。

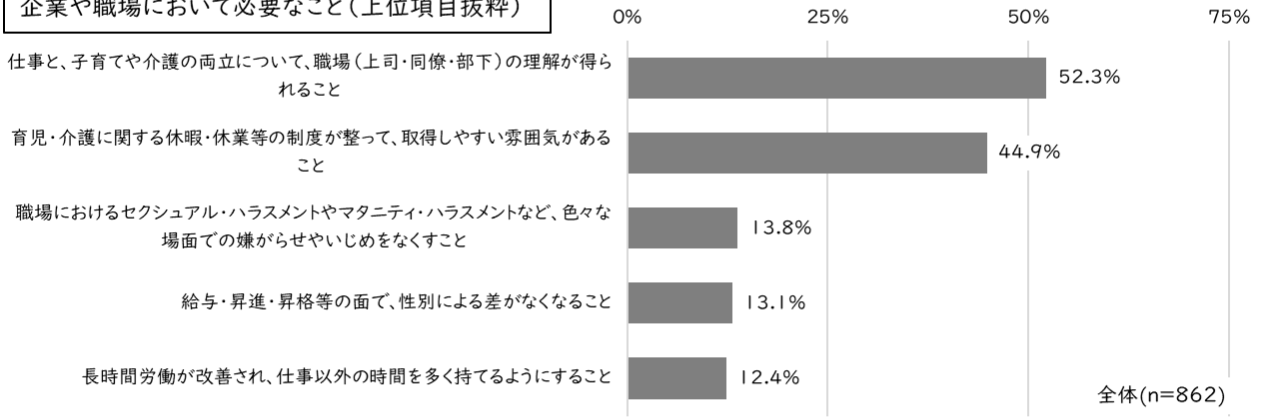
また、企業や職場においては、「仕事と、子育てや介護の両立について、職場（上司・同僚・部下）の理解が得られること」「育児・介護に関する休暇・休業等の制度が整って、取得しやすい雰囲気があること」となっています。

行政の取組では、「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（一時預かり、ファミリー・サポート・センターなど）」「保育所などの一定期間を継続して利用できる保育サービスが充実すること」となっています。

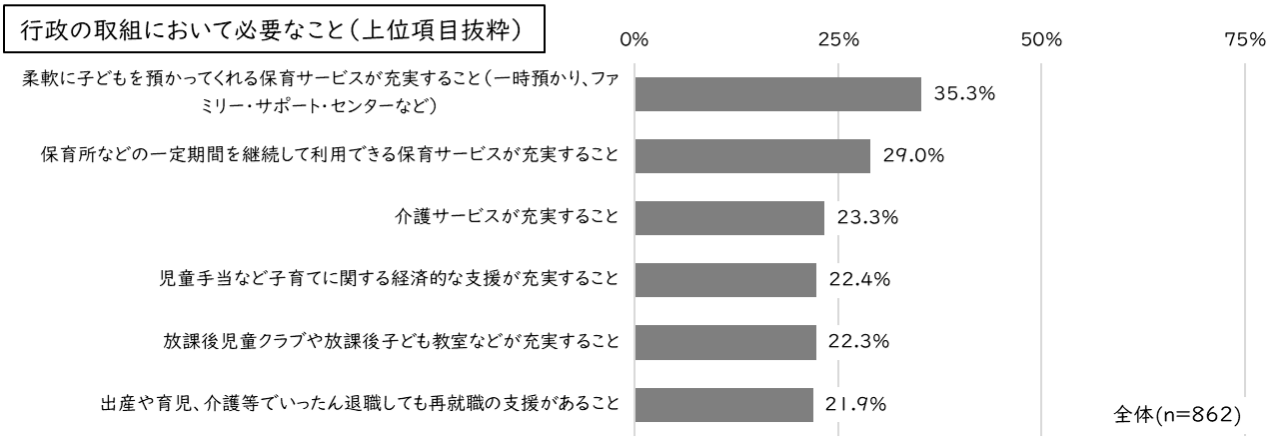
家族や地域において必要なこと（上位項目抜粋）



企業や職場において必要なこと（上位項目抜粋）



行政の取組において必要なこと（上位項目抜粋）



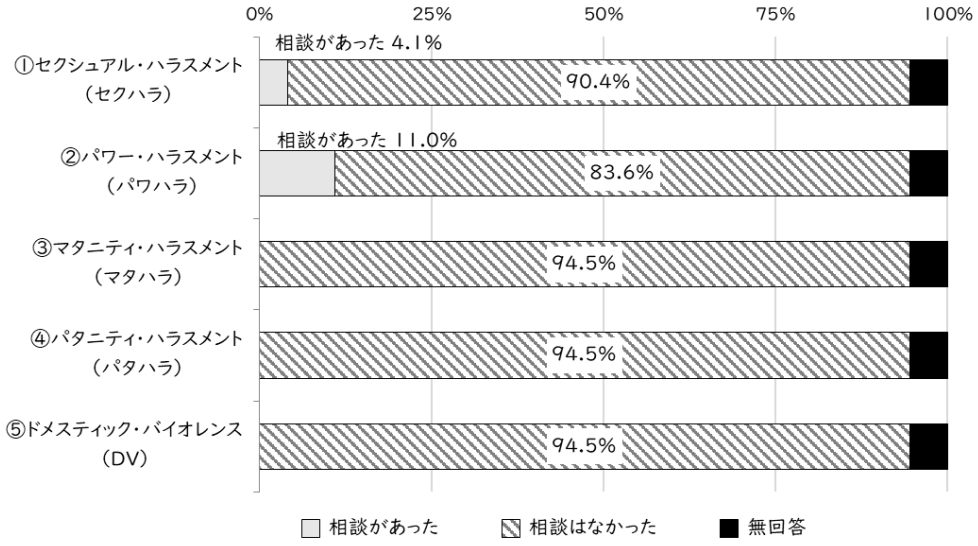
「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」被害を受けたことがある女性は、28.9%となっています。また、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の被害を受けたことがある人は、全体で男性が22.6%、女性が36.7%となっています。

各種ハラスメントについて「自分が被害を受けたことがある」割合（アンケート調査）

		セクシュアル・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	パワー・ハラスメント	その他
全体(n=427)		22.2%	5.4%	1.2%	31.4%	2.1%
性別	男性(n=155)	10.3%	1.9%	1.3%	22.6%	1.3%
	女性(n=270)	28.9%	7.4%	1.1%	36.7%	2.6%
年齢	20歳代(n=13)	38.5%	0.0%	0.0%	30.8%	0.0%
	30歳代(n=31)	22.6%	6.5%	0.0%	48.4%	3.2%
	40歳代(n=74)	23.0%	13.5%	2.7%	35.1%	2.7%
	50歳代(n=81)	21.0%	6.2%	0.0%	39.5%	0.0%
	60歳代(n=99)	21.2%	1.0%	1.0%	30.3%	4.0%
	70歳以上(n=126)	21.4%	4.0%	1.6%	21.4%	1.6%

各種ハラスメントについて、従業員から「相談があった」と回答した事業所は、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」4.1%「パワー・ハラスメント（パワハラ）」11.0%と低い割合となっています。

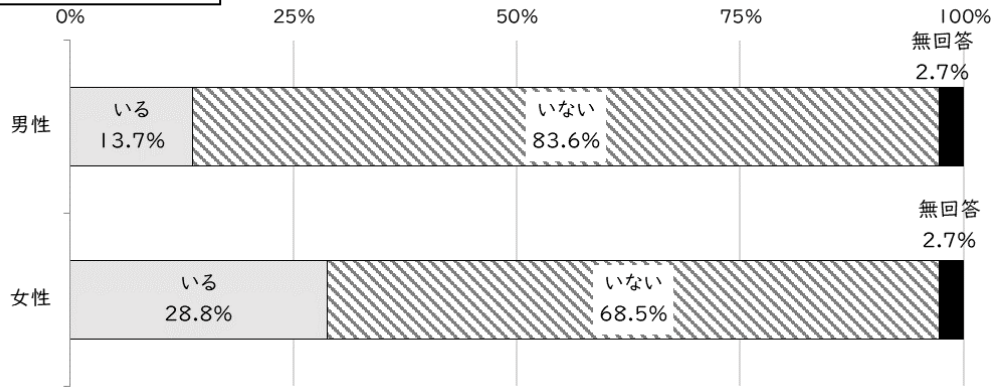
各種ハラスメントについて「相談があった」割合（事業所調査）



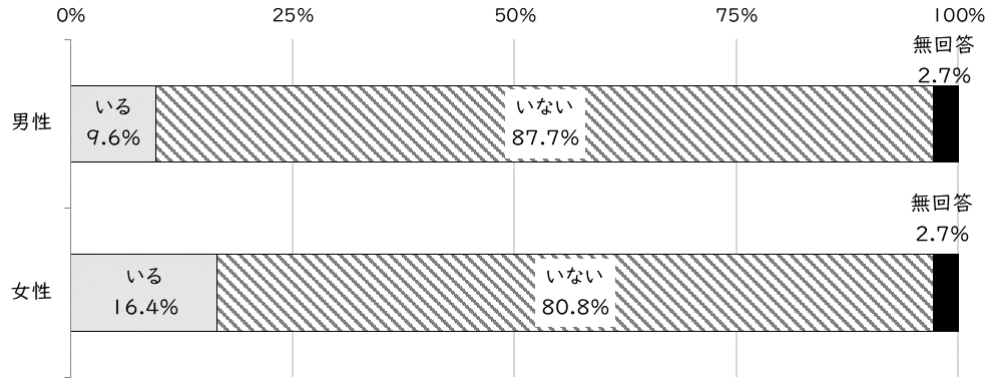
⑥仕事と家庭の両立について

事業所調査における育児休業の取得状況については、「男性」13.7%「女性」28.8%となっています。また、介護休業の取得については、「男性」9.6%「女性」16.4 となっています。いずれも「女性」の取得が多くなっています。

育児休業の取得状況



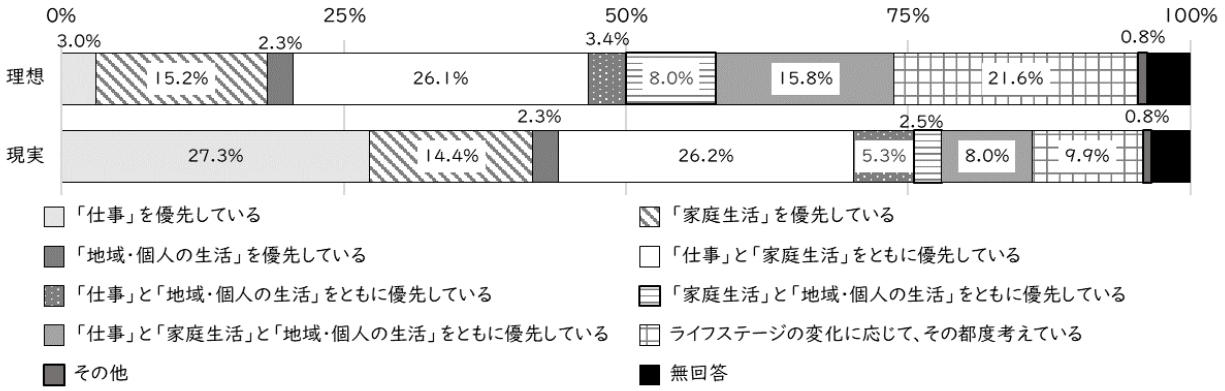
介護休業の取得状況



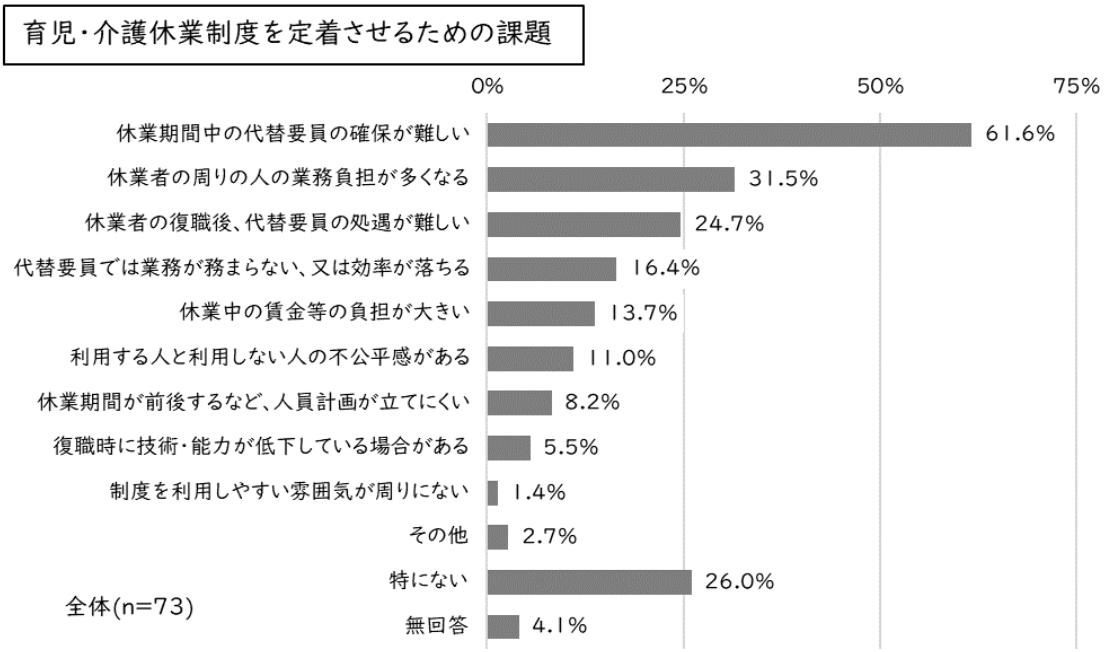
日常生活における「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のバランスについて、現実では「仕事を優先」27.3%と最も多く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先」26.2%となっています。

理想では「仕事と家庭生活をともに優先」26.1%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活、地域・個人の生活をともに優先」が 21.6%となっており、依然として理想と現実のギャップが大きいことが分かります。

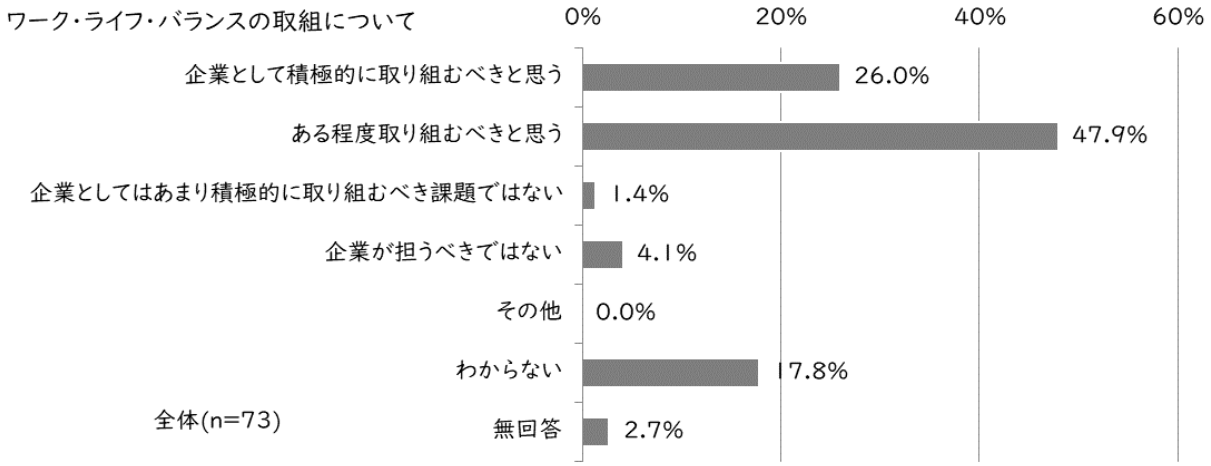
「仕事」と「家庭生活」「地域・個人の生活」について



育児休業や介護休業制度を定着させる上での問題では、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が61.6%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」31.5%「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」24.7%となっています。



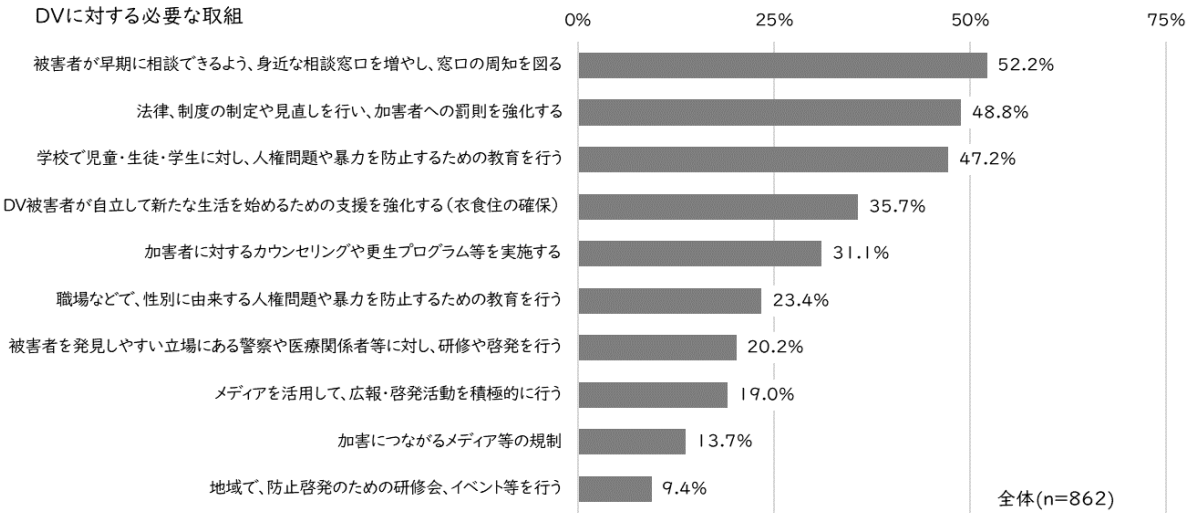
ワーク・ライフ・バランスの取組については、『取り組むべき』73.9%（「企業として積極的に取り組むべきと思う」26.0%「ある程度取り組むべきと思う」47.9%）と回答しています。



⑦DV について

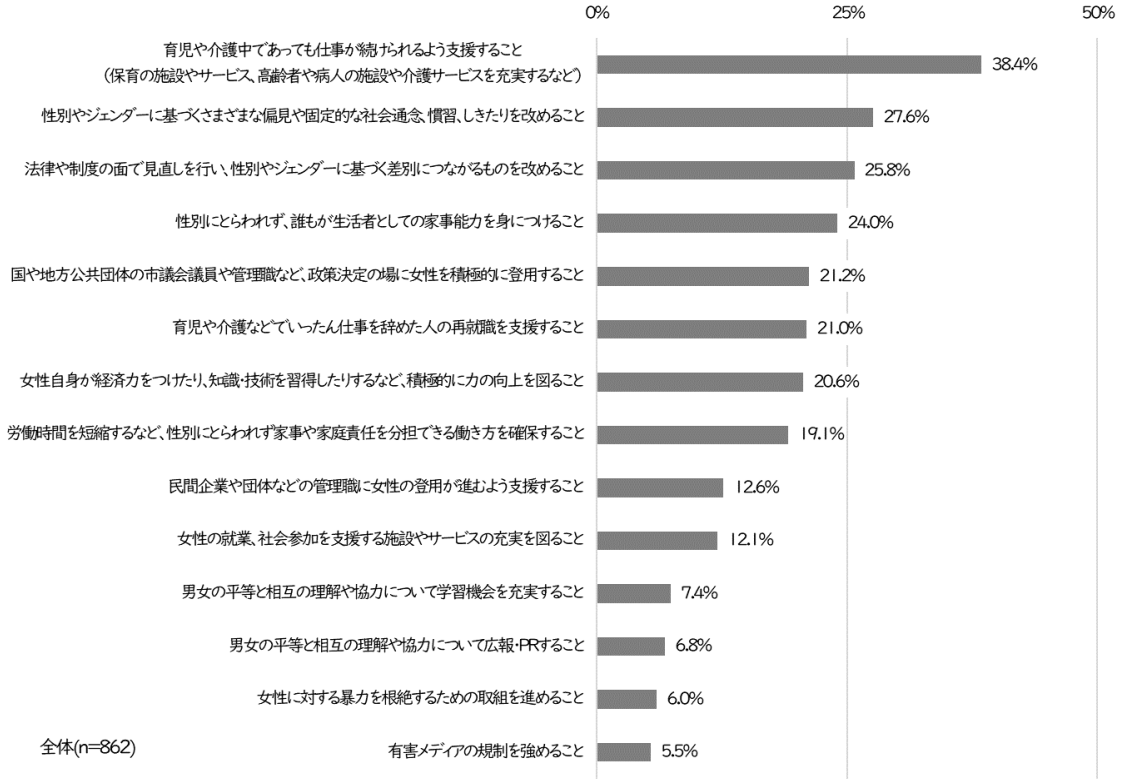
DVの経験について「直接経験したことがある」割合は、「男性」20.2%、「女性」26.4%となっています。

DVに対する必要な取組については、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やし、窓口の周知を図る」が52.2%と最も多く、次いで「法律、制度の制定や見直しを行い、加害者への罰則を強化する」、「学校で児童・生徒・学生に対し、人権問題や暴力を防止するための教育を行う」となっています。



⑧行政に求めること

男女共同参画社会実現のため、行政に求めることは、「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること（保育の施設やサービス、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実するなど）」38.4%と最も多く、次いで「性別やジェンダーに基づくさまざまな偏見や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改めること」、「法律や制度の面で見直しを行い、性別やジェンダーに基づく差別につながるものを改めること」などが続いています。



（3）計画の進捗状況

第1次計画では、計画の7つの柱ごとに目標と主な取組を定めていましたが、具体的な成果目標を定めていませんでした。今回、改訂にあたり、主な取組の振り返りを実施しました。

「市内幼保・小中学校における男女混合名簿の採用」は全校にて実施しています。

「介護休業取得状況　市職員（R5実績）」　全体1人（女性1人　男性0人）

「育児休業取得率　市職員（R5実績）　全体 66.7%（女性 100.0%　男性 33.3%）

今後、地域社会全体で「男女共同参画社会」を推進していくために、具体的成果指標を定め進捗状況を評価していくことが必須です。また、男女共同参画社会の実現は、長い年月を要することから、子どもの頃からの意識づくりが必要不可欠です。したがって、若年層に対する取組が優先すべき課題であると考えます。

【第1次計画の主な振り返り（抜粋）】

評価は、「概ね達成」、「取組中」、「未実施」の 3 段階で実施

柱	主な取組状況と現状
①人権教育の充実・普及・啓発	男女平等教育（取組中） □満足 3%　やや満足 37%　やや不満 49%　不満 11% 男女混合名簿（取組中） □幼・保、小中学校　全校にて実施 研修参加、講演・講座の開催、啓発活動（取組中）
②暴力防止等啓発及び支援の充実	DV 防止のための意識啓発、相談支援体制の充実、情報提供（取組中）
③男女共同参画（意識）に関する啓発	固定的役割分担意識・慣行に対する啓発、講演会・講座の開催、情報提供（取組中）
④職場における男女平等の推進	労働に関する法制度等の普及・啓発、ハラスメント防止のための啓発等（取組中）
⑤子育て・介護支援体制の普及・啓発	育児・介護休業法制度に関する情報提供、保育サービス等の充実、子育て・介護等に関する情報提供（取組中） □介護休業取得状況　市職員（R5実績） 全体1人（女性1人　男性0人） □育児休業取得率　市職員（R5実績） 全体 66.7%（女性 100.0%　男性 33.3%）
⑥政策・方針決定過程への女性の登用推進	管理職・審議会等への女性の登用推進、職域及び業務の平等化の推進、情報提供（取組中） 女性管理職登用　15.0%（R6.7）
⑦男女共同参画（体制）に関する啓発	職場・地域における性別による不平等の是正、地域活動への男女共同参画支援、情報提供（取組中）

（4）本市の課題

①人権の尊重と男女共同参画意識について

アンケート調査では、男女の地位について、「固定的な性別役割分担意識」が依然として根強い現状が読み取れました。このような考えは、生活習慣等を通じて、個人の能力の発揮や選択の自由を阻害する要因となっている可能性があります。

そのため、誰もがお互いに認め合い、尊重し合いながら、協力して男女共同参画社会の実現とさまざまなジェンダーの参画を目指すことが必要です。本市は、計画策定時から、男女共同参画社会基本法などをはじめ、制度等の周知に努めてきましたが、今後も引き続き意識啓発の取組が必要です。

②男女共同参画に関する教育・学習について

子どもの頃からの男女平等意識の醸成や、固定的な性別役割分担意識の払拭への取組が必要です。そのため、学校のみならず、家庭や地域等、さまざまな場における男女共同参画に関する学習機会の充実を図ることが必要です。

また、進路等の選択の場面において、性別にかかわらず、本人の意思に基づいた多様な選択を可能にする取組が求められます。

③女性が活躍できる環境づくりについて

審議会等における女性の積極的な登用や、女性職員の管理職への登用促進の考え方は、引き続き重要な課題のひとつとなっています。多様な組織で指導的立場や中心的役割を担っている中高年男性には、女性と比較して固定的性別役割分担意識が残っている状況がみられることもあります。

女性が「地域」や「職場」等で活躍するために、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図っていく必要があります。今後は、年齢や活動の場に応じた効果的な啓発を積極的に取り組まなければなりません。

また、企業・事業所等において、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）※の浸透を図る取組を促進するとともに、あらゆる場面における女性の活躍促進に向けて、男性自身の意識の改革や女性自身の意識改革の促進が必要となっています。

※「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」とは、

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により、社会のあらゆる分野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、男女のいずれか一方に対し、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）。

また、同法第8条は、国の責務として、国が、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含みます。）を総合的に策定し、実施する責務を有することを規定しています。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実に存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入が必要となります。

④働く場における男女共同参画の推進について

「人生100年時代」を迎え、一人ひとりの人生と家族形態が変化し、多様化しています。女性の就労形態は、不安定な非正規雇用が多く、女性の経済的自立促す環境を整備する必要があります。

企業や政治の場において、方針決定過程への女性の参画が遅れている要因として、女性が就業を継続できていない現状があります。仕事と育児・介護等を両立して働き続けられる環境整備や男性が共に家事・育児等を担うことができるよう働き方の見直しに取り組む必要があります。

併せて、女性の能力発揮に向けたキャリアアップへの支援、ロールモデルの紹介等に取り組む必要があります。

働く場における男女共同参画の推進を図るため、男女雇用機会均等法などの趣旨や内容についての深い理解を広めるとともに、各種ハラスメントの防止に向け、事業主が対策を講じられるよう、啓発等の充実が必要です。

⑤仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）について

仕事と家庭生活、地域・個人の生活の両立に向けて、育児休業・介護休業の取得の促進や、労働時間短縮等に関する企業・事業所等への働き掛けなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたさまざまな取組が必要です。

また、家庭や地域全体においても、育児休業や介護休業を取得しやすい環境の整備、男性が家事や育児・介護などを行い「生活者」としての家事能力を身につけることへの理解の促進、意識改革が必要です。

※ワーク・ライフ・バランスとは、
仕事と生活の両立を無理なく実現し、両者で好ましい相乗効果を高めることをめざす考え方や取組のことをいいます。

⑥暴力等の防止対策について

DV防止のための広報・啓発をはじめ、困難な問題を抱える女性について等、家庭や学校等における暴力防止等を図る教育の充実は引き続き重要な課題です。DV被害者は、精神的にダメージを受け、自らその被害について声を上げることが困難なことが多くあります。また、相談することで二次被害等のおそれもあり、被害者等が心身ともに安心して相談できる体制の整備が重要になります。

また、自身がDV被害者であるという認識がない場合も多々あり、暴力根絶、自他尊重の意識醸成に向けた啓発も重要です。

DV被害者等が相談しやすく、また安心できる支援体制づくりの構築、そのための関係機関との連携の強化、そしてデートDVや虐待等の問題に関しても、子どもの頃からの教育も含めて、さまざまな機会を通じた広報・啓発活動が必要になっています。

⑦地域活動や防災分野における男女共同参画について

性別や年齢、住む地域などにかかわらず、誰もが地域活動に参加できるよう、活動時間の調整や多忙な人でも参加しやすい環境づくりに向けた検討が必要です。

また、地域社会の一員として、女性の視点やニーズをより一層反映させていくために、地域おこしやまちづくりなど、さまざまなジェンダーの参画が必要となっています。

近年、大雨による洪水等、大規模災害が頻発しています。防災・災害復興対策をはじめ、さまざまな分野の地域活動に性別や年齢にかかわらず、共に参画しやすい地域社会づくりが急務となっています。

⑧生涯を通じた健康づくりについて

すべての人の人権を尊重し、自らの身体と健康の保持増進及び出産の自由を自己決定できる「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）※」という考え方について、より一層の周知・浸透が必要です。

全市民が幸福を感じながら日々を過ごすためには、互いの身体的性差についての理解を深めつつ、それぞれの状況に応じた適切な自己管理を行うことが必要です。生涯を通じて快適な生活が可能となるよう、ラ

イフステージに応じた健康支援の取組が必要となっています。

性別特有の疾病予防や「こころとからだの健康」に対応した多様な相談体制の構築が必要です。特に、女性は、妊娠・出産期などの各時期に応じた健康保持増進が必要です。

また、SDGsのゴール（目標）である「ジェンダー平等」が世界的潮流となるなか、性自認に関する認知度は着実に上がっています。一方で性的マイノリティ（LGBTQIA+など）※に対する人権を守る必要性への理解が十分でない状況もあります。地域や社会全体での理解促進のほか、地域や企業における理解や取組促進に向けた支援が必要です。

※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）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」において示された「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」という考え方のことをいいます。

※「性的マイノリティ（LGBTQ）」とは、
セクシュアルマイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つです。
L：レズビアン（Lesbian） 同性を恋愛や性愛の対象とする女性です。
G：ゲイ（Gay） 同性を恋愛や性愛の対象とする男性です。
B：バイセクシュアル（Bisexual） 同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人です。
T：トランスジェンダー（Trans-gender） 出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人です。
Q：クエスチョニング（Questioning） 性自認や性的指向を決められない、迷っている人です。
クィア（Queer） セクシュアルマイノリティ全体を指し包括的な言葉となります。
I：インターセックス（Intersex） 身体的性において男性と女性の両方の性別を有している人です。
A：アセクシャル（Asexual） どの性にも恋愛感情を抱かないとされています。
＋：プラス（Plus） これらのほかにもさまざまなセクシュアリティがあるということを意味しています。

（5）計画がめざす男女共同参画社会

○家庭では

家族がお互いに思いやり、心豊かな家庭を築いている。

一人ひとりが家族内での役割を分かち合い、自分らしく生活している。

○職場では

雇用機会や待遇等で男女格差が解消され、男女がともに育児休業や介護休業を積極的に利用している。

労働者がゆとりと充実感を持って、仕事と家庭や地域活動を両立している。

○学校では

一人ひとりの個性が尊重されている。

能力を伸ばす教育が行われ、本人の望む進路選択がされている。

自分らしさを大切にし、お互いの個性と人権を尊重する子どもに育っている。

○地域では

固定的な性別役割分担意識に基づく習慣やしきたりが見直されている。

さまざまなジェンダーアイデンティティが受入れられている。

地域での子育てやまちづくりなどの活動に、世代間の隔たりなく、男女が共にいきいきと参画している。

地域における方針の立案や決定過程に男女が共に参画し、多様な考え方を活かした地域活動が行われている。

第 3 章 計画の体系と内容

1 計画の体系

第1次計画における施策の体系では、「目標」を基に7つの「計画の柱」が設定されています。本計画では、「基本理念」を設定し、3つの「目標」と「施策の方向性」を示し、「具体的取組」を記載するとともに、計画の進捗管理のための「数値目標」を設定します。計画体系は、以下のとおりです。

お互いを尊重し、自分らしさを発揮できるまち すくも

目標	施策の方向性	取組内容
目標Ⅰ 人権が守られるまち	【施策の方向性1】 ジェンダー平等と人権尊重を図ります。	(1) 人権尊重の意識づくり (2) 性的少数者への理解促進 (3) 男女共同参画社会の理解促進
	【施策の方向性2】 男女共同参画の視点に立った教育・学習を充実します。	(1) 男女平等の視点に立った教育・保育の推進 (2) 多様な生涯学習機会の提供
	【施策の方向性3】 身近な人からのDVをなくします。	(1) DVや虐待を許さない意識づくり (2) 相談支援体制の充実
目標Ⅱ つながりを大切にするまち	【施策の方向性1】 地域活動における男女共同参画を推進します。	(1) 地域活動への男女共同参画支援
	【施策の方向性2】 防災分野における男女共同参画を推進します。	(1) 地域防災における男女共同参画の推進
	【施策の方向性3】 庁内をはじめ、庁外関係団体との連携を推進します。	(1) 環境整備の推進 (2) 関係機関との連携強化の推進
	【施策の方向性4】 ワーク・ライフ・バランスを促し、働きやすさと暮らしやすさを整えます。	(1) ワーク・ライフ・バランスの理解促進 (2) 仕事と子育て・介護等の両立支援
目標 Ⅲ 男女ともに輝けるまち	【施策の方向性1】 働く場における男女共同参画を推進します。	(1) 働く場の男女共同参画の推進 (2) 誰もが働きやすい職場環境づくり
	【施策の方向性2】 女性が活躍できる基盤づくりを推進します。	(1) 政策・方針決定過程における女性活躍の推進 (2) 女性の就業・人材育成と能力開発 (3) 農林水産業・商工業等や自営業における男女共同参画の推進
	【施策の方向性3】 「人生100歳時代」を見据えた「こころとからだ」の支援を行います。	(1) 男女が互いの性を理解し尊重する環境づくり (2) ライフステージに応じた健康づくり

2 取組方針

目標 Ⅰ	人権が守られるまち

男女共同参画のまちづくりには、誰もがお互いの人権を尊重する意識が重要です。アンケート調査では、社会のさまざまな分野において依然として男性優遇意識が根強い現状があります。また、家庭内での役割分担においても、性別役割分担意識の影響は根強いことがうかがえます。そして、性別に関する無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）は、制度や職場等における慣行等にも影響を及ぼしており、ジェンダー・ギャップ解消の妨げにもなっています。

こうした状況を踏まえて、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、引き続きあらゆる媒体や機会を通じて、啓発活動を積極的に推進していく必要があります。

今回のアンケート調査では、「性的少数者（いわゆるLGBTQなど）」という言葉を「内容を知っている」人は53.4%、「見聞きしたことがある」人は31.5%を占め、認知度は高くなっています。そのような中、本市では令和6年10月から「宿毛市パートナーシップ・ファミリーシップ登録制度」を導入しました。

今後も、人権や男女共同参画社会、多様な性に関する理解を促進するための啓発を行い、「誰もが、性別、性的指向、性自認に関わりなく個人として尊重される社会」の実現をめざします。

【施策の方向性1】ジェンダー平等と人権尊重を図ります。

（1）人権尊重の意識づくり

これまでの固定的な観念などが他者の生き方を制限したり、差別に結びついたりしないような社会の実現が必要です。

個人が独立した人として、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めざします。また、性別等による差別や人権侵害による不利益を被ることがないよう、差別を防止する意識啓発を推進し、人権を守るための相談窓口の充実を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
1	人権啓発活動の実施（学校・市民・事業所等）	企画課 人権推進課 学校教育課 生涯学習課
2	児童・生徒の発達段階に応じた人権教育の充実	学校教育課
3	市職員に対する人権に関する研修の実施	総務課 人権推進課 生涯学習課
4	行政手続きにおける配慮の推進	全庁

（2）性的少数者への理解促進

多様な性に関する正しい情報発信に努め、性的指向や性自認によって差別されたり、生きづらくなったりしないように、啓発活動を実施します。また、保育施設や学校、行政対応における支援の充実に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
5	性的少数者への理解促進に対する啓発活動の実施	企画課 人権推進課 生涯学習課
6	保育施設、学校教育における乳幼児・児童・生徒の発達段階に応じた啓発の実施	福祉事務所 学校教育課 人権推進課
7	市職員に対する研修の実施	総務課 人権推進課 生涯学習課
8	宿毛市パートナーシップ・ファミリーシップ登録制度の普及の推進	人権推進課

（3）男女共同参画社会の理解促進

市民一人ひとりが男女共同参画社会に関する正しい知識が得られるよう、男女共同参画社会をテーマとした講演会や広報を充実し、アンコンシャス・バイアスの解消など、男女共同参画社会に関する理解の促進を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
9	さまざまな媒体を活用した広報・啓発活動の実施	企画課 人権推進課
10	関連法規や制度の情報提供	産業振興課 人権推進課
11	事業所等における男女共同参画社会に関する講演会、活動の支援	企画課 産業振興課 人権推進課
12	男女共同参画に関する意識調査の実施	人権推進課
13	市の発行物等における表現の留意	全庁

【施策の方向性2】男女共同参画の視点に立った教育・学習を充実します。

男女共同参画の意識の形成には、幼少期において学習したことや経験が大きく影響します。特に、小中学校における教育は、男女共同参画の意識を育むにあたって大きな役割をはたしています。

アンケート調査の結果をみると、子どもの育て方について、「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」の回答が最も多く、半数以上の人が性別にこだわらず児童生徒の適性や個性を伸ばす教育の実践を望んでいます。

（1）男女平等の視点に立った教育・保育の推進

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みについて、教職員の研修の充実を図るとともに、保育施設等における活動や、学校における学習の時間など各教科等の特質に応じ、教育活動全体を通して子どもたちの発達段階に応じた男女平等教育の徹底を引き続き推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
14	男女共同参画の視点に立った教育の充実	学校教育課 福祉事務所
15	保育施設や学校教職員のための研修会等の充実	
16	保育施設・学校施設における男女混合名簿の導入	
17	自分の意思表示や自己決定能力を身に付ける教育の推進	

（2）多様な生涯学習機会の提供

誰もが性別に関わりなく多様な生き方、ライフスタイルを柔軟に選択し、個人の望む生活を営むため、教育現場だけでなく、家庭、地域、職場などあらゆる場や機会を通じて、男女共同参画に関する学習機会の提供に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
18	誰もが参加しやすい研修会等、生涯学習等の機会を生かした男女共同参画に関する啓発活動の実施	生涯学習課 人権推進課

【施策の方向性3】身近な人からの DV をなくします。

平成13年に「DV防止法」が施行され、以降、DV被害の実態に合わせて何度か法改正が行われました。令和5年の改正では、保護命令対象被害を、言葉や態度で相手を追い詰める精神的DVにも拡大し、命令違反への厳罰化も盛り込まれています。

アンケート調査によると、パートナー間や恋人同士等のDV被害について「直接経験したことがある」23.5%、「身近に見聞きしたことがある」19.1%と決して少なくない数字となっています。DV被害者をいち早く救済できるような相談体制、支援体制を整備するとともに、DVは犯罪であるという意識を社会全体で共有することが必要です。

（1）DVや虐待を許さない意識づくり

DVの防止に向けて、啓発資料、講演会、イベント等のさまざまな方法による広報・啓発活動を推進します。また、若い世代への啓発として、教育委員会等と連携しデートDVの防止について伝える取組を行います。

番号	具体的取組内容	担当課
19	DV防止のための広報・啓発活動（学校・市民・事業所等）	人権推進課 学校教育課 生涯学習課 福祉事務所
20	配偶者暴力相談支援センターの情報提供 「#8008」（高知県女性相談支援センター）	

（2）相談支援体制の充実

DV・虐待相談の窓口の周知、相談体制の充実、被害者の自立に向けた支援体制の充実を図ります。また、DV被害防止と被害者支援をより実効的なものにするために、庁内各課及び各関係機関で連携した支援体制の構築を推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
21	DV・虐待に関する相談の充実（相談の実施、窓口周知） 「189（いちはやく）」（幡多児童相談所、中央児童相談所）	人権推進課 学校教育課 福祉事務所 長寿政策課
22	DV・虐待被害者の自立に関する支援体制の充実	
23	関係機関とのネットワークの構築	全庁

目標 Ⅱ	つながりを大切にするまち

男女共同参画社会の実現には、個人の選択と自由に基づくものですが、人は一人では生きていくことができません。さまざまなアイデンティティを持つ個人が集合し、家族、親戚、集落、地域と社会は広がっていきます。

近年の少子高齢化の進行や大災害の頻発などを背景に、地域コミュニティの重要性がますます高まっています。自治会活動、自主防災活動、子ども会活動、ボランティア活動などは、地域コミュニティにおける支え合いにつながり、生きがいづくり、健康増進のみならず住民同士の円滑なコミュニケーションを生み出します。

また、子育てや介護など、どんな状況において働き続けられる環境や、それが認められる環境が、今後は必要になってきます。また、災害時における避難所運営においても女性の視点は大変重要になってきています。そもそも、女性の視点がないことで困難になることもあるため、多様なジェンダー視点が必要になり、関係機関等とのつながりも必要になります。

多くの活動では、性別にかかわらず、より多くの人が参画できるように活動の開催日時や運営方法等を工夫することも必要です。一方、本市では女性の自治会長が非常に少ないという現状もあります。今後、人口減少によって地域活動の担い手不足が懸念される中、地域活動における固定的性別役割分担意識の解消に努め、性別にかかわらず誰もが参加しやすい環境づくりを進める必要があります。

【施策の方向性1】地域活動における男女共同参画を推進します。

誰もが地域社会を担うための仕組みづくりを推進するため、それぞれのライフスタイルに合った地域活動が展開できるよう支援します。

（1）地域活動への男女共同参画支援

男女がともに地域とのつながりの中で充実した生活が送れるよう、地域活動に積極的に参画できる環境づくりを進めます。

番号	具体的取組内容	担当課
24	コミュニティ助成事業の実施・地域おこし協力隊事業の推進	企画課 産業振興課
25	地域活動の実施 （地域元気クラブ活動事業、介護予防自主グループ支援、地域老人クラブ活動事業、あったかふれあいセンター事業）	長寿政策課
26	ボランティア活動・自主活動への活動支援	生涯学習課

【施策の方向性2】防災分野における男女共同参画を推進します。

地域の防災力向上のため、女性のみならず多様なジェンダーや年齢層の視点を反映させるとともに、防災活動や避難活動等における男女共同参画を推進します。

（1）地域防災における男女共同参画の推進

避難所等において、女性をはじめ配慮を要する方の視点を取り入れた避難所の管理運営体制の充実を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
27	防災・防犯体制の整備における男女共同参画の推進	危機管理課
28	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	危機管理課 福祉事務所
29	女性の視点を取り入れた地域防災活動の推進 （避難行動要支援者名簿など）	

【施策の方向性3】庁内をはじめ、庁外関係団体との連携を推進します。

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和4年に成立し、女性の福祉、人権の尊重や擁護、男女平等の視点に立ち、売春防止法から脱却し、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、本人の立場に寄り添って、切れ目のない包括的な支援を実施することが求められています。

（1）環境整備の推進

虐待被害者や貧困など、生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境整備を行います。

番号	具体的取組内容	担当課
30	生活困窮者自立支援事業の実施	福祉事務所
31	ひとり親家庭への支援実施 （ひとり親自立支援事業・ひとり親家庭医療費助成事業）	
32	障がいのある方への支援実施 （相談支援事業、障害児保育等支援事業、障害者自立支援給付事業、地域生活支援事業、重度心身障害児・者医療費助成事業）	

（2）関係機関との連携強化の推進

さまざまな困難に対応するべく、庁内外の関係各所と連携した支援を推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
33	DV・虐待・貧困に関する相談の充実（相談の実施、窓口周知）	福祉事務所 学校教育課 人権推進課 健康推進課 長寿政策課
34	庁内外の関係機関とのネットワーク構築を推進 （情報提供・自立支援等）	

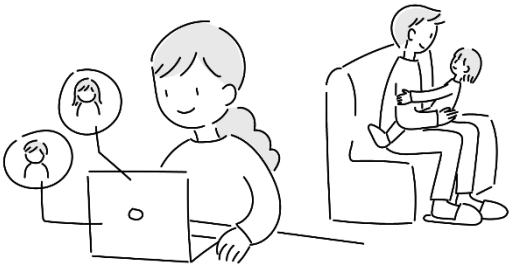
【施策の方向性4】ワーク・ライフ・バランスを促し、働きやすさと暮らしやすさを整えます。

少子高齢化が進む現代は、核家族や単身世帯が増加し、労働者人口の減少も進行しています。また、労働者の年齢も上昇する現状にあります。これまでと同様の経済活動を維持していくには、子育てや介護、地域活動などと仕事との両立を支えるための支援体制と環境の整備が必要不可欠となっています。

（1）ワーク・ライフ・バランスの理解促進

事業所等に対して、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性を啓発するとともに、取組の推進に向けた情報提供を行います。

番号	具体的取組内容	担当課
35	育児休業・介護休業などの制度の周知・啓発	企画課 商工観光課 産業振興課
36	働き続けやすい就業環境づくりの推進	
37	多様な就労形態の普及・啓発	
38	事業所等に対する時間外勤務抑制等の啓発やワーク・ライフ・バランスに関する講座等の情報提供	
39	女性活躍推進及び次世代育成支援対策を講じている企業等の情報提供	
40	男女の家事・育児協力体制構築への理解促進	企画課 商工観光課 産業振興課 生涯学習課 人権推進課



（2）仕事と子育て・介護等の両立支援

近年は家族の形も多様化し、男性の育児休業取得を促進する法制度が整備されるなど、子育てや介護等のケア労働における男女共同参画を進める動きがあります。アンケート調査では、いまだに女性に役割分担が偏っている実態が見受けられます。家族や親族だけでなく、社会的に子育てや介護を支援する体制の充実が必要といえます。

男女がともに、多様なニーズに対応した保育サービスや子育て支援施策の拡充を図るとともに、介護をしている人の精神的・肉体的負担を軽減するため、きめ細かいサービスの提供を行います。

番号	具体的取組内容	担当課
41	各種母子保健・保育サービスの充実	福祉事務所 健康推進課
42	子育て支援に関する各種助成事業の実施 （保育料完全無償化事業、乳幼児医療費助成制度、ひとり親家庭医療費助成制度、給食費無償化事業、出産・子育て応援給付金）	
43	講演会等の実施 （子育て講演会、赤ちゃん広場、妊婦訪問、パパママスクール）	健康推進課
31	ひとり親家庭への支援実施【再掲】 （ひとり親自立支援事業・ひとり親家庭医療費助成事業）	福祉事務所
32	障がいのある方への支援実施【再掲】 （相談支援事業、障害児保育等支援事業、障害者自立支援給付事業、地域生活支援事業、重度心身障害児・者医療費助成事業）	
44	保護者のニーズに対応した教育・保育事業の推進 （放課後子ども教室、学童保育、病児保育、一時預かり等）	福祉事務所 生涯学習課 学校教育課
45	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、子育て支援拠点事業）	
46	高齢者福祉や介護保険に関する支援サービスの提供	長寿政策課
47	認知症高齢者施策の推進	

目標 Ⅲ	男女ともに輝けるまち

令和6年のジェンダー・ギャップ指数におけるわが国の順位は、146か国中118位と低い順位にあります。特に「政治」分野の値が低い状況にあります。

また、アンケート調査によると、女性の働き方については、「結婚や出産に関わらず仕事を続ける（産休・育休を取得する場合を含む）」55.6%と半数以上を占め、約8割の人が「女性は子どもを生んだ後も働いた方がいい」と考えています。

一方で、女性の雇用は、非正規雇用である場合が少なくありません。女性労働者が継続的に経験やキャリアを積める機会が少なくなり、男女間の賃金格差や管理職に占める女性の割合の低さという問題もあります。

政府は、2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることをめざしています。仕事を続けられる環境整備と雇用条件や能力開発の機会に男女の格差がないことが必要となります。本市においても、女性の多様な能力を活用するために、就職や職業能力開発の機会が十分に提供されることが必要です。

【えるぼし認定マーク】

「えるぼし認定」とは、

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。厚生労働大臣より送られます。

えるぼし認定は4段階に分かれており、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。

【くるみんマーク】

「くるみん認定」とは、

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

【施策の方向性1】働く場における男女共同参画を推進します。

アンケート調査では、家族や地域において男女がともに働きやすくなるために必要なことは、「家事・育児・介護などは男女を問わず分担し、協力すること」が8割程度となっています。

また、令和2年6月から「改正労働施策総合推進法」が施行となり、職場におけるパワー・ハラスメント対策が義務化されました。労働者が個性と能力を十分に発揮し、いきいきと働くためには、各種ハラスメント行為が根絶されなければなりません。男女の雇用機会均等化が図られ、さまざまなハラスメント行為が根絶されるような取組が必要です。

（1）働く場の男女共同参画の推進

男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などに基づき、雇用機会や待遇の均等、女性が活躍できる職場の環境整備、適切な労働時間や休日の確保等就労環境の改善をめざして、それぞれのニーズに応じた情報提供や啓発を行います。

番号	具体的取組内容	担当課
48	男女がともに働き続けられる環境整備 （労働関係法の普及・啓発、えるぼし・くるみんマークなどの啓発等）	商工観光課 企画課
49	「一般事業主行動計画」の策定や実行の促進	商工観光課 企画課 総務課
50	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）への理解促進	企画課 商工観光課 産業振興課 人権推進課

（2）誰もが働きやすい職場環境づくり

性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等のない誰もが働きやすい職場環境づくりの普及啓発を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
51	各種ハラスメントの防止に関する情報提供や制度の周知	生涯学習課 人権推進課
52	再就職等に関する相談窓口の情報提供	企画課
53	働き続けやすい就業環境づくりの推進	

【施策の方向性2】女性が活躍できる基盤づくりを推進します。

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が令和3年に改正されました。地方公共団体において、政治分野における女性参画推進のための環境整備等が義務付けられました。政策・方針決定過程へより多くの女性が参画できるよう、人材育成なども含めた取組を推進します。

女性活躍推進法では、自らの意思でその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが重要であるとしています。一方、これまでの価値観を背景に、就業をあきらめざるを得ない女性も少なくないと推測されます。仕事や家庭生活、地域生活を両立して働きたい女性が思うように活躍できない状況や、生活の場では、男性の家事・育児・介護への参画が少ないなどの理由により、女性の負担が多くなる傾向が見られます。誰もが仕事と生活を両立することにより、暮らしやすい社会を実現していくことが求められています。引き続き、女性が活躍できる基盤づくりの取組を推進します。

（1）政策・方針決定過程における女性活躍の推進

性別を問わず多様な人材を活用し、多角的視点からのまちづくりを推進するため、政策・方針決定過程における女性の参画を促進します。適材・適所を基本として、意欲や能力、実績に基づく、公平・公正な人員配置人材登用を行います。

番号	具体的取組内容	担当課
54	審議会等への女性の参画の促進	全庁
55	女性管理職への積極的な登用促進	総務課
56	政策決定過程への女性の参画状況調査と結果の公表	人権推進課

（2）女性の就業・人材育成と能力開発

就職や再就職等を希望する市民に対して、社会の均等な構成員としてそれぞれの能力を発揮し、あらゆる分野で活躍するため、学習機会の提供等に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
57	就労支援・再就職のための情報提供や講座の開催	企画課 産業振興課
58	職業能力向上のための講座や研修会、起業等に関する情報提供	産業振興課 商工観光課
59	女性の人材発掘とリーダー育成 （各種団体の女性人材育成への支援）	

（3）農林水産業・商工業等や自営業における男女共同参画の推進

自営の商工業等を含む小規模事業者等の経営安定のための支援を行い、家族従業者等として働く女性の就業環境の改善を図ります。

農林水産業においては、家事を含めて女性に負担が偏らないよう家族経営協定※の締結を推進し、農業経営への女性の参画を促進するとともに、ライフステージに応じた柔軟な働き方の導入やICT技術の活用等により、女性にも男性にも働きやすい環境整備を推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
60	農業経営者等への家族経営協定の周知及び促進	産業振興課
61	農林水産業や商工業、自営業において、男女が共に働きやすい環境の整備促進	産業振興課 商工観光課

※「家族経営協定」とは、
家族農業経営に従事する各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定です。

【施策の方向性3】「人生100歳時代」を見据えた「こころとからだ」の支援を行います。

わが国は世界一の長寿社会を迎えています。「人生100歳時代」に個人の生き方、家族の形も多様化し、ひとり親やパートナーと離別して高齢を迎える人も増えています。働き方では、高齢期においても就業する人が増加しています。健康で活力をもって、これからの時代を生き抜き、できる限り、生活上の支障なくいつまでも元気に暮らすことが誰しもの共通の願いです。

これからを生きるすべての人が、自分の将来を考え、長い人生を充実させるために「こころとからだの健康」は欠かすことができないものです。

丈夫なこころとからだをつくり、健康的な生活習慣を早くから身につけ、そして、健康を維持するため、地域でつながりをもちながら暮らしていくことが大切です。

（1）男女が互いの性を理解し尊重する環境づくり

男女ともにライフステージによって心身の状態が大きく変化することから、性差や年齢に応じた健康づくりへの配慮が必要となります。

DVや性犯罪、望まない妊娠、セクシュアル・ハラスメント等さまざまな問題を防止する観点から、性教育への関心が高まっています。また、性被害等を防ぐことや、より充実した人生を送るため、性と生殖に関する知識だけでなく、人間関係、人権の尊重、ジェンダーの理解や性暴力の防止なども含めた包括的な性教育を学べる場を提供することが重要となります。

市民が生涯を通じて健康な生活を送るためには、男女の健康に関する教育の充実、性や生命を尊重する意識啓発、健康診断や検診、保健サービス等の充実に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
62	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方に基づく、母性の尊重意識の啓発	学校教育課 生涯学習課 健康推進課
63	HIV（エイズ）や性感染症等に関する教育の推進、相談支援	福祉事務所 学校教育課 生涯学習課 健康推進課
64	発達段階に応じたこころの支援、性や健康に関する健康教育	福祉事務所 学校教育課
65	性的少数者（LGBTQ+など）への理解促進を図る啓発活動の実施	学校教育課 生涯学習課 人権推進課

（2）ライフステージに応じた健康づくり

男女ともに生涯を通じて健康を維持できるように、健診や健康相談、健康に関する学習機会の提供等を行います。また、母子保健指導等の実施により、妊娠前や妊娠期から出産、育児に至るまで継続した健康支援を推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
66	健康づくりのための各種事業の充実 （がん検診、健康診査等の実施、受診啓発、保健指導、健康相談）	健康推進課
67	健康に関する教育・啓発の充実 （生活習慣病予防教育、健康教室等）	健康推進課 長寿政策課 生涯学習課
68	妊娠・出産・育児を通じた切れ目のない母子保健の充実	健康推進課 福祉事務所
69	喫煙（受動喫煙）、薬物乱用防止に関する普及・啓発の促進と相談支援の充実	健康推進課 学校教育課 生涯学習課
70	生涯にわたるスポーツ活動の推進	健康推進課 生涯学習課
71	自殺予防対策・ひきこもりの相談支援体制の充実	健康推進課
72	介護予防・日常生活支援総合事業の整備・推進	長寿政策課
46	高齢者福祉や介護保険に関する支援サービスの提供【再掲】	
47	認知症高齢者施策の推進【再掲】	
32	障がいのある方への支援実施【再掲】 （相談支援事業、障害児保育等支援事業、障害者自立支援給付事業、地域生活支援事業、重度心身障害児・者医療費助成事業）	福祉事務所

第 4 章 計画の推進に向けて

1 計画の推進体制

（1）職員の理解促進と庁内推進体制の強化

本計画の施策は、人権・子育て・教育・保健・福祉など広範囲に及ぶことから、全庁的な推進体制の強化が必要です。また、全ての職員が男女共同参画社会の意義を理解し、家庭や地域等生活のあらゆる場面で、率先して行動することが重要になります。

男女が共に働きやすい職場づくりにも積極的に取り組むとともに、庁内推進体制の充実・強化により、本計画の着実な推進に努めます。

（2）市民の理解促進と連携・協働による推進

本計画は、本市と市民、企業や事業所、各種関係団体等との、連携と協働による推進が重要です。そのため、人権尊重や男女共同参画に関するさまざまな媒体を通じた情報提供で、広く市民に計画の趣旨や内容を周知・啓発し、意識の醸成に努めます。

2 計画の進捗管理

本計画の進行管理にあたっては、振興計画と整合を図り、成果をホームページなどで進捗状況を公表しながら、進捗管理を行います。

◆数値目標◆

		現状値 令和５年度	目 標 値	把握方法
1	社会全体における男女の平等感について「平等」とする市民の割合	20.3%	30.0%	アンケート調査
2	学校教育の場における男女の平等感について「平等」とする市民の割合	58.7%	65.0%	アンケート調査
3	男女共同参画の状況「満足」「やや満足」とする人の合計	40.0% （R1年度）	50.0%	振興計画
4	審議会等における女性委員の割合 （地方自治法202条3に基づく審議会等）	24.9% （R6年度）	30.0%	振興計画
5	市の管理職における女性の割合 （女性活躍推進法第19条第6項に基づく管理職）	15.0% （R6年度）	増 加	庁内資料
6	DV 関係の相談をどこ（誰）にも相談しなかった市民の割合	39.9%	減 少	アンケート調査
7	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の語句を知っている人の割合	25.3%	50.0%	アンケート調査
8	性的少数者（いわゆるLGBTQなど）の語句を知っている人の割合	32.0%	50.0%	アンケート調査
9	市職員の育児休業を取得した人の割合 （女性活躍推進法第21条に基づく男性一般職）	33.3%	85.0%	庁内資料

第1次改訂版体系と数値目標の関係

目 標	施策の方向性	取組内容	具体的取組	関係する数値目標
目標Ⅰ 人権が守られるまち	【施策の方向性1】 ジェンダー平等と人権尊重を図ります。	(1) 人権尊重の意識づくり	1 人権啓発活動の実施(学校・市民・事業所等)	1、2
			2 児童・生徒の発達段階に応じた人権教育の充実	2
			3 市職員に対する人権に関する研修の実施	1、3
			4 行政手続きにおける配慮の推進	1
		(2) 性的少数者への理解促進	5 性的少数者への理解促進に対する啓発活動の実施	9
			6 保育施設、学校教育における乳幼児・児童・生徒の発達段階に応じた啓発の実施	2、9
			7 市職員に対する研修の実施	9
			8 宿毛市パートナーシップ・ファミリーシップ登録制度の普及の推進	9
		(3) 男女共同参画社会の理解促進	9 さまざまな媒体を活用した広報・啓発活動の実施	3
			10 関連法規や制度の情報提供	3
			11 事業所等における男女共同参画社会に関する講演会、活動の支援	3
			12 男女共同参画に関する意識調査の実施	3
			13 市の発行物等における表現の留意	1
	【施策の方向性2】 男女共同参画の視点に立った教育・学習を充実します。	(1) 男女平等の視点に立った教育・保育の推進	14 男女共同参画の視点に立った教育の充実	2
			15 保育施設や学校教職員のための研修会等の充実	2
			16 保育施設・学校施設における男女混合名簿の導入	2、3
			17 自分の意思表示や自己決定能力を身に付ける教育の推進	2、3
		(2) 多様な生涯学習機会の提供	18 誰もが参加しやすい研修会等、生涯学習等の機会を生かした男女共同参画に関する啓発活動の実施	2、3
	【施策の方向性3】 身近な人からのDVをなくします。 	(1) DVや虐待を許さない意識づくり	19 DV防止のための広報・啓発活動(学校・市民・事業所等)	1、2、7
			20 配偶者暴力相談支援センターの情報提供「#8008」(高知県女性相談支援センター)	7
		(2) 相談支援体制の充実	21 DV・虐待に関する相談の充実(相談の実施、窓口周知)「189(いちはやく)」(幡多児童相談所、中央児童相談所)	7
			22 DV・虐待被害者の自立に関する支援体制の充実	7
			23 関係機関とのネットワークの構築	7
目標Ⅱ つながりを大切にするまち	【施策の方向性1】 地域活動における男女共同参画を推進します。	(1) 地域活動への男女共同参画支援	24 コミュニティ助成事業の実施・地域おこし協力隊事業の推進	3
			25 地域活動の実施	3
			26 ボランティア活動・自主活動への活動支援	1、3
	【施策の方向性2】 防災分野における男女共同参画を推進します。	(1) 地域防災における男女共同参画の推進	27 防災・防犯体制の整備における男女共同参画の推進	3
			28 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	1、3
			29 女性の視点を取り入れた地域防災活動の推進	1、3
	【施策の方向性3】 庁内をはじめ、庁外関係団体との連携を推進します。 	(1) 環境整備の推進	30 生活困窮者自立支援事業の実施	7
			31 ひとり親家庭への支援実施	7
			32 障がいのある方への支援実施	7
		(2) 関係機関との連携強化の推進	33 DV・虐待・貧困に関する相談の充実(相談の実施、窓口周知)	1、6
			34 庁内外の関係機関とのネットワーク構築を推進	1、7
	【施策の方向性4】 ワーク・ライフ・バランスを促し、働きやすさと暮らしやすさを整えます。 	(1) ワーク・ライフ・バランスの理解促進	35 育児休業・介護休業などの制度の周知・啓発	7、9
			36 働き続けやすい就業環境づくりの推進	1、3、7
			37 多様な就労形態の普及・啓発	1、3
			38 事業所等に対する時間外勤務抑制等の啓発やワーク・ライフ・バランスに関する講座等の情報提供	7
			39 女性活躍推進及び次世代育成支援対策を講じている企業等の情報提供	3、4、5
			40 男女の家事・育児協力体制構築への理解促進	7、9
		(2) 仕事と子育て・介護等の両立支援	41 各種母子保健・保育サービスの充実	7、9
			42 子育て支援に関する各種助成事業の実施	9
			43 講演会等の実施(子育て講演会、赤ちゃん広場、妊婦訪問、パパママスクール)	9
			31 ひとり親家庭への支援実施【再掲】	-
			32 障がいのある方への支援実施【再掲】	-
			44 保護者のニーズに対応した教育・保育事業の推進	7、9
			45 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・センター事業育て支援拠点事業)	7、9
			46 高齢者福祉や介護保険に関する支援サービスの提供	7
			47 認知症高齢者施策の推進	7

第1次改訂版体系と数値目標の関係				
目 標	施策の方向性	取組内容	具体的取組	関係する数値目標
目標 Ⅲ 男女ともに輝けるまち	【施策の方向性1】 働く場における男女共同参画を推進します。 	(1) 働く場の男女共同参画の推進	48 男女がともに働き続けられる環境整備（労働関係法の普及・啓発、えるぼし・くるみんマークなどの啓発等）	3、4、5
			49 「一般事業主行動計画」の策定や実行の促進	3、4
			50 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）への理解促進	1、3、4、5
		(2) 誰もが働きやすい職場環境づくり	51 各種ハラスメントの防止に関する情報提供や制度の周知	3
			52 再就職等に関する相談窓口の情報提供	3
			53 働き続けやすい就業環境づくりの推進	3
	【施策の方向性2】 女性が活躍できる基盤づくりを推進します。 	(1) 政策・方針決定過程における女性活躍の推進	54 審議会等への女性の参画の促進	1、3、4
			55 女性管理職への積極的な登用促進	1、3、5
			56 政策決定過程への女性の参画状況調査と結果の公表	1、3、4
		(2) 女性の就業・人材育成と能力開発	57 就労支援・再就職のための情報提供や講座の開催	1、3
			58 職業能力向上のための講座や研修会、起業等に関する情報提供	1、3、5
			59 女性の人材発掘とリーダー育成 （各種団体の女性人材育成への支援）	3、5
		(3) 農林水産業・商工業等や自営業における男女共同参画の推進	60 農業経営者等への家族経営協定の周知及び促進	1、3、7
			61 農林水産業や商工業、自営業において、男女が共に働きやすい環境の整備促進	1、3、7
	【施策の方向性3】 「人生100歳時代」を見据えた「こころとからだ」の支援を行います。	(1) 男女が互いの性を理解し尊重する環境づくり	62 リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方に基づく、母性の尊重意識の啓発	1
			63 HIV（エイズ）や性感染症等に関する教育の推進、相談支援	1、2
			64 発達段階に応じたこころの支援、性や健康に関する健康教育	1、2
			65 性的少数者（LGBTQ+など）への理解促進を図る啓発活動の実施	8
		(2) ライフステージに応じた健康づくり	66 健康づくりのための各種事業の充実	7
			67 健康に関する教育・啓発の充実	7
			68 妊娠・出産・育児を通じた切れ目のない母子保健の充実	1、7
			69 喫煙（受動喫煙）、薬物乱用防止に関する普及・啓発の促進と相談支援の充実	7
			70 生涯にわたるスポーツ活動の推進	7
			71 自殺予防対策・ひきこもりの相談支援体制の充実	6、7
			72 介護予防・日常生活支援総合事業の整備・推進	7
			46 高齢者福祉や介護保険に関する支援サービスの提供【再掲】	－
			47 認知症高齢者施策の推進【再掲】	－
			32 障がいのある方への支援実施【再掲】	－

資料編

1 宿毛市男女共同参画推進協議会条例

令和5年3月28日
条例第2号

（設置）

第1条 宿毛市における男女共同参画の推進に関する事項を調査審議するため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、宿毛市男女共同参画推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 協議会の所掌事項は、次のとおりとする。

(1) 男女共同参画に関する調査研究に関すること。

(2) 男女共同参画計画の策定、見直しに関すること。

(3) その他男女共同参画の推進について必要な事項に関すること。

（組織）

第3条 協議会は、委員12人以内で組織し、次に掲げる者のうちから市長が委嘱し、又は任命する。

(1) 学識経験者

(2) 公共的団体の代表

(3) 一般公募による市民

(4) その他市長が適当と認める者

（委員の任期）

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会長及び副会長）

第5条 協議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。

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、その職務を代理する。

（会議）

第6条 協議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 協議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（意見の聴取等）

第7条 会長は、必要があると認めたときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

（守秘義務）

第8条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らし、又は自己の利益のために利用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

（庶務）

第9条 協議会の庶務は、人権推進課において処理する。

（委任）

第10条 この条例に定めるもののほか、協議会の運営について必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（宿毛市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

2 宿毛市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和31年宿毛市条例第7号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

2 策定委員会名簿

氏 名	役 職 名
谷岡 啓二郎	学識経験者（宿毛市人権教育研究協議会会長）
濱田 周子	学識経験者（宿毛市民生児童委員協議会主任児童委員）
河原 隼人	学識経験者（宿毛市小・中学校校長会会長）
中西 真紀	学識経験者（じんけんネットすくも常務理事）
秋場 尚誉	学識経験者（宿毛市教育委員）
安岡 偲	公共的団体（宿毛市地区長連合会会長）
髙倉 里美	公共的団体（宿毛市連合婦人会会員）
鎌田 勇介	公共的団体（きぼうが丘保育園保護者会会長）
中平 佳宏	公共的団体（宿毛市社会福祉協議会会長）
池 真理奈	公共的団体（宿毛青年会議所委員）
瀧本 節	その他（人権擁護委員）
奈良 真弓	その他（宿毛市保健師）

3 策定の経過

日 程	事 項	内 容
令和5(2023)年 8月10日(木)	第1回 宿毛市男女共同参画推進協議会	●委員自己紹介 ●会長・副会長選出 ●議事 ・男女共同参画に関する意識調査のスケジュール等について ・意識調査の調査項目等について
令和5(2023)年 9月～10月	基礎調査(市民) (事業所)	・宿毛市男女共同参画社会に関するアンケート 調査
令和5(2023)年 10月～	基礎調査(市民) (事業所)	・基礎調査・分析
令和6(2024)年 3月27日(水)	第2回 宿毛市男女共同参画推進協議会(書面開催)	●宿毛市男女共同参画社会に関するアンケート 調査報告
令和6年(2024)年 8月23日(金)	第1回 宿毛市男女共同参画推進協議会	●会長・副会長選出 ●議事 ・計画の進捗状況と意識調査の分析結果について ・宿毛市の課題について ・計画骨子案について ・今後の予定について
令和6年(2024)年 11月12日(火)	第2回 宿毛市男女共同参画推進協議会	●議事 ・すくも男女共同参画プラン～第1次改訂版案～について ・今後の予定について
令和7(2025)年 2月●日～2月●日	パブリックコメントの募集	
令和7(2025)年 ●月●日(●)	第3回 宿毛市男女共同参画推進協議会(書面開催予定)	・パブリックコメント募集結果の報告 ・計画案について ・概要版について

すくも男女共同参画プラン

―第1次改訂版―

（案）

発行年月：令和7年3月

発　　行：宿毛市

編　　集：宿毛市　人権推進課

住　　所：高知県宿毛市希望ヶ丘1番地

電　　話：0880-62-1258