
第3次 四万十町男女共同参画計画

2024(令和6)年3月

高知県 四万十町

ごあいさつ

目次

第1章 計画策定に当たって	1
【1】計画策定の趣旨	1
【2】男女共同参画社会について	2
【3】計画策定の背景	4
第2章 計画の概要	10
【1】計画の位置付け	10
【2】計画の期間	11
【3】計画の策定体制	12
第3章 本町の現状と課題	13
【1】本町の人口等の現状	13
【2】アンケート調査結果の概要	19
【3】第2次計画の進捗状況	35
【4】本町の課題	36
第4章 計画の基本的な考え方	39
【1】めざすべき姿と基本理念	39
【2】施策の体系	40
第5章 行動計画	41
基本目標Ⅰ 男女共同参画のまちづくり	
【基本施策1】人権尊重と男女共同参画の意識づくり	41
【基本施策2】男女共同参画を推進する教育・学習の推進	43
基本目標Ⅱ 女性活躍推進のまちづくり（女性活躍推進計画）	
【基本施策3】女性が活躍できる基盤づくり	44
【基本施策4】働く場における男女共同参画の推進	46
【基本施策5】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	48
【基本施策6】地域・防災分野における男女共同参画の推進	50
基本目標Ⅲ 安心して暮らせるまちづくり	
【基本施策7】あらゆる暴力の根絶（DV防止市町村基本計画）	51
【基本施策8】生涯を通じた健康づくりへの支援	53
【基本施策9】誰もが安心できる福祉のまちづくり	55
第6章 計画の推進にあたって	57
【1】職員の理解促進と庁内推進体制の強化	57
【2】市民の理解促進と連携・協働による推進	57
【3】計画の進行管理	57
【4】数値目標の設定	58
資料編	59
【1】四万十町男女共同参画推進委員会委員名簿	59
【2】四万十町男女共同参画推進委員会 開催経緯	60
【3】用語集	61

第1章 計画策定に当たって

【1】計画策定の趣旨

我が国では、未婚化や晩婚化の進行、晩産化などをはじめ、さまざまな要因が複合的に絡み合って総人口の減少、少子高齢化が急速に進行しています。

また、仕事と家庭や子育て、家族の介護などを両立できる環境が、十分に整っていないことも要因の一つとされています。

一方、個人の生き方やライフスタイルが多様化する今日の社会において、地域社会に暮らす人々の意識や慣習・しきたりの中には、依然として「男は仕事、女は家庭」という言葉に代表される、「固定的な性別役割分担意識」が根強く残る現実があります。

社会・経済の維持・発展のためには、性別にかかわらず、個人がその個性を尊重されるとともに、意欲に応じてその能力を十分に発揮できる社会や環境づくりが求められます。

本町では、「男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）」を踏まえ、平成 19 年 3 月に「四万十町男女共同参画計画基本計画（以下「第 1 次計画」という。）」を策定しました。さらに、平成 31 年 3 月に「第 2 次四万十町男女共同参画計画（以下「第 2 次計画」という。）」を策定し、計画に基づき「男女共同参画社会」の形成をめざし、さまざまな取組を進めてきたところです。

しかし、政治の場や慣習などで固定的な性別役割分担意識は依然として根深く、男女共同参画社会の実現にはまだ多くの課題が残されています。また、非正規雇用労働者の多くを女性が占めることで、社会的・経済的な自立が難しくなる一方、正規雇用労働者として基幹的業務が集中する男性が長時間労働に陥る状況が依然として解消できていません。さらに、令和 2 年（2020 年）からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、全国的な非正規雇用労働者の失業や減収、配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）など、課題の根深さが顕在化しており、男女共同参画社会の実現に向けたより一層の取組が必要となっています。

本計画は、国の男女共同参画基本計画及び高知県の男女共同参画計画（こうち男女共同参画プラン）との整合性に配慮した上で、これまでの取組の点検・評価をはじめ、町民や事業所を対象としたアンケート結果や、近年の社会情勢等を踏まえ、本町における男女共同参画社会の実現に向けた具体的取組を示すものです。計画期間の満了に伴い、新たな計画「第 3 次四万十町男女共同参画計画（以下「本計画」と言う。）」を策定します。

【2】男女共同参画社会について

Ⅰ 男女共同参画社会の定義

男女共同参画とは、画一的に男女の違いを排除するものではなく、また、女性の社会参画を促進することだけを目的とするものでもありません。

男女が互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、共に責任を担うべき社会、かつ、一人ひとりが納得のいく生き方を自身で選択できる社会の形成をめざすものです。

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によ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」と定義され、その考え方にに基づき次の5つの基本理念を掲げるとともに、国や地方公共団体及び国民の役割を示しています。

【男女共同参画社会基本法の5つの基本理念(要旨)】

男女人権の尊重	男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別を無くし、男性も女性も一人の人間としての能力を発揮できる機会を確保する。
社会における制度又は慣行についての配慮	固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女共にさまざまな活動ができるよう、社会の制度や慣行のあり方を考える。
政策等の立案及び決定への共同参画	男女が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する。
家庭生活における活動と他の活動の両立	男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする。
国際的協調	男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む。

【国・地方公共団体及び国民の役割】



国の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定。
- 積極的改善措置を含む、男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施。

地方公共団体の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む。
- 地域の特性を生かした施策の展開。



国民の責務

- 職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念に基づいて、男女共同参画社会の形成に寄与するように努める。



2 人権尊重施策との関係

日本国憲法では、全ての国民が法の下に平等であることを保障しているとともに、男女共同参画社会基本法においては、「男女の人権の尊重」及び「社会における制度又は慣行についての配慮」が筆頭に掲げられています。

「第2次四万十町総合振興計画」においては、子どもの人権、高齢者の人権など、さまざまな人権課題が存在しています。人権の尊重は、男女共同参画社会を形成する上で、基盤となる考え方であり、そのため、人権に関する正しい理解と認識を深め、学校、家庭、地域社会、職場など、あらゆる場を通じた人権推進の取組が求められています。

本計画は、本町における「人権尊重の推進」施策との連携・調整を図りながら策定するものです。



※本計画との連携・調整が特に必要な取組

【3】計画策定の背景

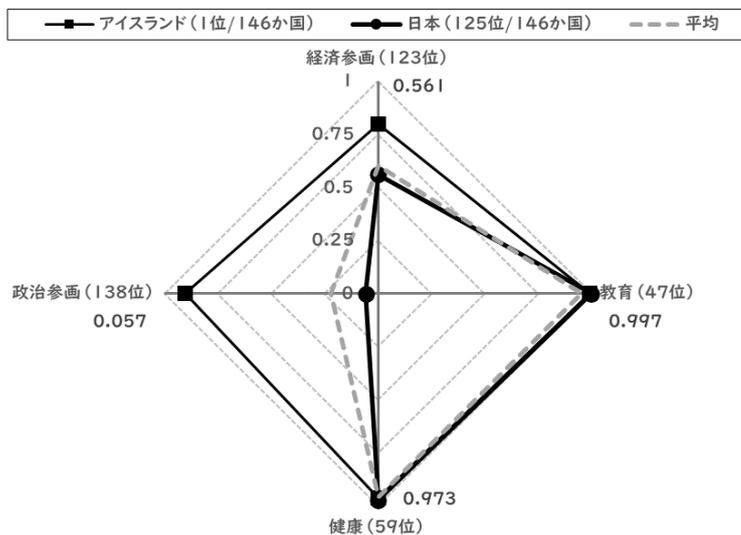
1 国際的な動き

男女共同参画に関する国際的な取組は、昭和 50 年を「国際婦人年」とすることが宣言されるなど、国際連合を中心として推進されてきました。

令和 5 年の第 67 回国連女性の地位委員会において、わが国のジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントの達成のためのイノベーション、技術変革、デジタル時代の教育について発言を行い、今後も継続して積極的に進めていくことを約束しています。

しかし、令和 5 年 6 月に発表された「ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) ※」によると、日本は 146 か国中 125 位という順位で、OECD 諸国の中でも非常に低い結果となっています。我が国がこのような低水準にある理由として、特に「政治」や「経済活動」の分野において男女の格差が大きいことが影響していると考えられます。

【ジェンダー・ギャップ指数の分野別比較】



資料：Global Gender Gap Report2023

※「ジェンダー・ギャップ指数 (GGI : Gender Gap Index)」
 スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたものです。経済、教育、健康、政治の分野別データを基に算出し、0 が完全不平等、1 が完全平等を表しています。

注：グラフ中の () 内数値は日本の順位を示しています。

【ジェンダー・ギャップ指数 (2023)】

主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
↓		
15	英国	0.792
↓		
30	カナダ	0.770
↓		
40	フランス	0.756
↓		
43	アメリカ	0.748
↓		
79	イタリア	0.705
↓		
102	マレーシア	0.682
↓		
105	韓国	0.680
↓		
107	中国	0.678
↓		
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

2 国の動き

(1) 第5次男女共同参画基本計画の策定

国においては、男女共同参画社会基本法に基づき、平成12年に「男女共同参画基本計画」を策定し、その後の改定を経て令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」（以下「第5次計画」という。）を策定しています。

第5次計画では、第4次男女共同参画計画の取組の達成状況や評価を踏まえ、令和12年度末までの「基本認識」、令和7年度末までを見通した「施策の基本的方向」、「具体的な取組」を定め、以下の4つのめざすべき社会像を掲げています。

【第5次男女共同参画基本計画における目指すべき社会】

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

第5次計画では、男女共同参画や女性活躍の視点を企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に拡大し、幼少期から大人までを対象とした啓発に取り組むこととされました。

また、人生100年時代を見据えた、男女が学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備、科学技術の発展に男女が共に寄与し、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組むこととされています。



(2) 女性活躍の推進

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和3年法律67号）」が令和3年6月に公布・施行されました。改正法では、地方公共団体は、セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化をすることとされました。



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」では、以下の3つの基本原則を掲げています。国は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策定し、都道府県や市町村はその基本方針等を勘案して、計画を策定することとされています。

また、令和元年6月の法改正では、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、女性活躍推進に関する情報公表項目の強化等、令和4年4月から随時施行されることとなりました。

【女性活躍推進の3つの基本原則】

- 1 女性に対する、職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、女性の個性と能力が十分に発揮できるようにする。
- 2 男女の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。
- 3 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思を尊重する。

(3) 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

パワーハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正と併せ、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法が令和元年6月に改正され、令和2年6月から順次施行されることとなりました。

育児・介護休業法改正では、男女ともに仕事と育児を両立することを目的として成立し、企業に対し、「産後パパ育休制度」の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置が義務化されました。



(4) 子育て支援の推進

平成 27 年度からの「子ども・子育て支援法」に基づく、「子ども・子育て支援新制度」の開始により、幼児期の保育・学校教育が質及び量共に確保され、地域の子ども・子育て支援の充実が推進されています。「次世代育成支援対策推進法」は期間延長され、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の更なる推進が求められています。

行動計画指針には、仕事と家庭（育児）の両立支援のさらなる取組を促進するために、パートなど非正規雇用の労働者も取組の対象であること、男性の育児休業取得を促進すること、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得を促進することなど、働き方の見直しにつながる取組を進めていくことが重要であると示されています。



(5) 配偶者からの暴力防止、ストーカー規制法の改正

「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（平成 13 年法律第 31 号。以下「DV防止法」という。）」の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律（令和元年法律第 46 号。以下「児童虐待防止法」という。）」が令和元年 6 月に公布され、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法律上明確化されました。保護適用対象として被害者の同伴家族が含まれ、令和 2 年 4 月から施行されました。さらに、令和 5 年 5 月の改正では、接近禁止命令の要件拡大や期間の伸長、保護命令違反に対する 2 年以下の懲役または 200 万円以下の罰金と厳罰化となっています。

また、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成 12 年法律第 81 号。以下「ストーカー規制法」という。）」は、令和 3 年 5 月に改正され、ストーカー行為（つきまとい等を繰り返すこと）の適用範囲が拡大されました。これまでの規制対象範囲に加え、実際にいる場所が新たに規制対象となり、連続した文書の送付や GPS 機器等を用いた位置情報の無承諾取得等もストーカー行為に加えられました。

性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組や被害者支援を強化するため、令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間で、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法に関する検討、再犯防止施策の充実、被害者の相談支援体制の整備、教育・啓発活動を通じた意識改革と暴力予防を内容とする方針が、令和 2 年 6 月に決定されました。

(6) 「困難な問題を抱える女性[※]への支援に関する法律」（令和 4 年法律第 52 号）

人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とし、令和 6 年 4 月に施行される法律です。

基本理念は、それぞれの意思が尊重されながら、発見、相談、心身の健康の回復のための援助や自立して生活するための援助など、DV のみならず、多様な支援を包括的に提供する体制を整備することなどを行うこととされました。

※「困難な問題を抱える女性」とは、

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）

(7) 防災計画等における男女共同参画の視点

平成25年3月、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を示し、その中で、災害が起こる前に災害に対する脆弱性や災害リスクの軽減を目的とした対策を講じるなど、いわゆる「災害リスク軽減」という概念とともに、災害に強い社会の構築には、男女共同参画社会の実現が不可欠であることが強調されています。都道府県・市町村が女性の視点からの取組を進め、地域の災害対応力を強化していくための基本方針等を内容とする「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が令和2年5月に策定されました。



(8) SDGsアクションプラン2022

令和3年12月、女性デジタル人材の育成や「生理の貧困」への支援、女性の登用目標達成、女性に対する暴力の根絶など、女性活躍・男女共同参画の取組を推進することが明記されました。

(9) 女性デジタル人材育成プラン

令和4年4月、就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化、デジタルスキルの向上とデジタル分野への就労支援に取り組むとされました。（3年間集中的に推進）

(10) 女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針2022）

令和4年6月、男女間の賃金格差を含む労働慣行や固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）などの課題へ対応するため、女性の経済的自立に取り組むこととされました。

働く女性の視点に立った社会保障制度や税制の在り方を検討し、男女の賃金格差の改善に向け、従業員300人を超える企業に男女の賃金の差の開示を義務付け、女性がデジタル分野で働くための就労支援を今後3年間、集中的に推進することとされました。



3 高知県の動き

高知県では、令和3年3月、令和7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（改定）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。

【こうち男女共同参画プラン「取組の体系」】

目指すべき姿：性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県

意識を変える 【テーマ1】	(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
場をひろげる 【テーマ2】	(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
環境を整える 【テーマ3】	(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ろの健康支援	①「人生100歳時代」を見据えたからだところの健康支援
	(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

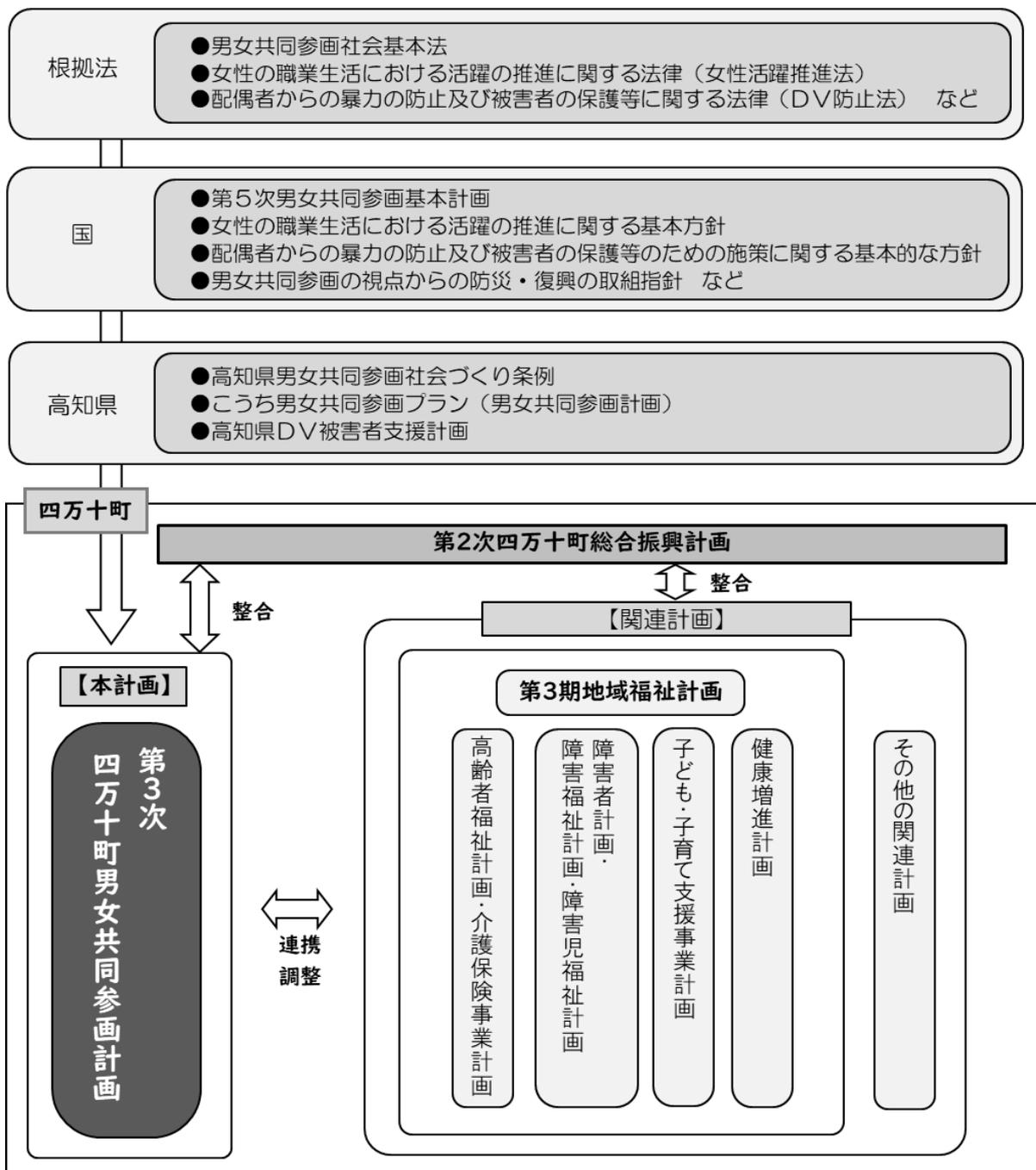
第2章 計画の概要

【1】計画の位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」を根拠法とし、「女性活躍推進法」に基づく市町村推進計画として位置付けるとともに、「DV防止法」に基づく市町村基本計画として位置付けます。

また、国や県の男女共同参画基本計画及び本町の総合振興計画をはじめ、本町の関連計画との整合性に配慮して策定しています。

【計画の位置付け】



【2】計画の期間

本計画の期間は、令和6年度から令和15年度までの10年間とします。

なお、おおむね5年後に計画の中間見直しを行い、社会情勢の変化や制度等の改正、本町の現状の変化等により、適宜見直しを行います。

【計画期間】

年度	令和													
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
国	← 基本認識 →													
	第5次男女共同参画基本計画													
高知県	こうち男女共同参画プラン													
四万十町	第2次計画				第3次計画									
											▲見直し			

【3】計画の策定体制

1 計画策定体制

計画の策定にあたり、学識経験者をはじめ各種団体・組織の関係者などから構成される「四万十町男女共同参画推進委員会」に諮り、計画の原案や重要事項等を審議します。

2 アンケート調査の実施

本町公立中学校に通学する中学生、本町在住の18歳以上の町民及び本町所在の事業所を対象とし、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	四万十町 男女共同参画に関する 中学生アンケート調査	四万十町 男女共同参画に関する 町民意識調査	四万十町 男女共同参画に関する 事業所アンケート調査
調査対象	公立中学校へ通学する生徒	18歳以上の町民	町内に所在する事業所
調査方法	各学校を通じて配布・回収	郵送による調査票の配布、 郵送・インターネットによる調査票の回収	郵送による 調査票の配布・回収
調査期間	令和5年6月	令和5年6月	令和5年6月
配布数	285人	1,000人	50社
有効回収数	243人	424人	18社
有効回収率	85.3%	42.4%	36.0%

3 パブリックコメントの実施

また、学識経験者、一般住民及び各種団体などから構成される「四万十町男女共同参画推進委員会」に諮問し、各分野の代表者からの意見をいただくとともに、町内各種団体および組織へヒアリングシートによる意見聴取を行いました。さらに、パブリックコメント（意見公募）を令和●年●月●日から●月●日まで（●日間）実施することにより、町民からの意見を広く募りました。

第3章 本町の現状と課題

【1】本町の人口等の現状

1 人口・世帯数の動き

本町の人口は、令和2年の国勢調査では15,607人と、平成27年の17,325人から約1,700人減少しており、人口増減率は、平成17年を100.0%とした指数で見ると76.0%となっています。世帯数も減少で推移しており、世帯数増減率は、令和2年では8,225世帯（平成17年）を100.0%とした場合86.9%となっています。

1世帯当たりの人口数を示す世帯人員は、平成17年の2.50人から令和2年では2.18人と、小家族化が進行しています。

【人口・世帯数の推移】

	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年
人口 (人)	20,527	18,733	17,325	15,607
世帯数 (世帯)	8,225	7,754	7,454	7,150
世帯当たり人口 (人)	2.67	2.63	2.32	2.18
人口増減率 (%)	100.0	91.3	84.4	76.0
世帯数増減率 (%)	100.0	94.3	90.6	86.9

注：増減率は、平成17年を100.0とした場合の各年の割合を示します。

資料：国勢調査

2 人口動態

人口の動きである「人口動態」をみると、出生と死亡の差からみる「自然動態」は近年、死亡者数が出生数を上回り、マイナスで推移しています。

転入と転出からみる「社会動態」については、近年、町外への転出者数が町内への転入者数を上回る転出超過傾向にあります。令和4年では、自然動態がマイナス316人、社会動態がマイナス21人、計337人の人口減少となっています。

【人口動態】

	自然動態			社会動態		人口動態 (g)	
	出生数 (a)	死亡者数 (b)	(c)	転入 (d)	転出 (e)		(f)
平成30年	86	346	-260	454	511	-57	-317
令和元年	73	370	-297	379	477	-98	-395
令和2年	80	349	-269	410	495	-85	-354
令和3年	78	336	-258	354	444	-90	-348
令和4年	70	386	-316	386	407	-21	-337

注：(c) = (a) - (b)、(f) = (d) - (e)、(g) = (c) + (f)

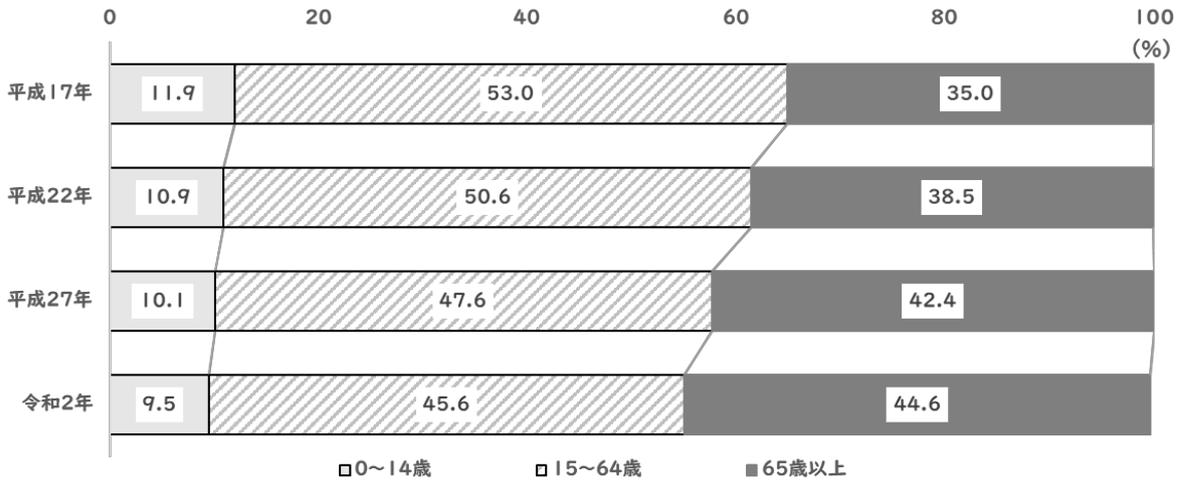
資料：住民基本台帳人口移動報告（各年1月から12月分の移動状況）

3 年齢別人口構成

年齢別の人口構成比をみると、令和2年では年少人口（14歳以下）は9.5%、生産年齢人口（15～64歳）は45.6%、高齢者人口（65歳以上＝高齢化率）は44.6%となっています。高齢化率は高知県の平均を上回っています。

高齢化率が増加傾向にある一方で、年少人口は緩やかな減少で推移しており、少子高齢化の進行がうかがえます。

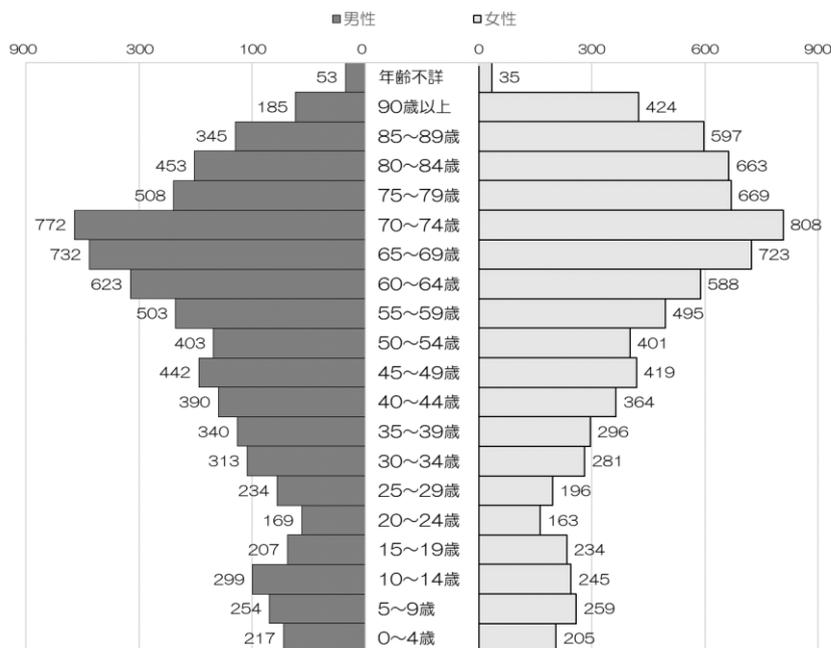
【年齢3区分別人口構成比】



資料：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歳代前半の、いわゆる「団塊の世代」が多くなっています。また、70歳以上になると、女性の人口が男性を上回り、特に75歳以上では大きな差がみられます。

【年齢5歳階級別人口】

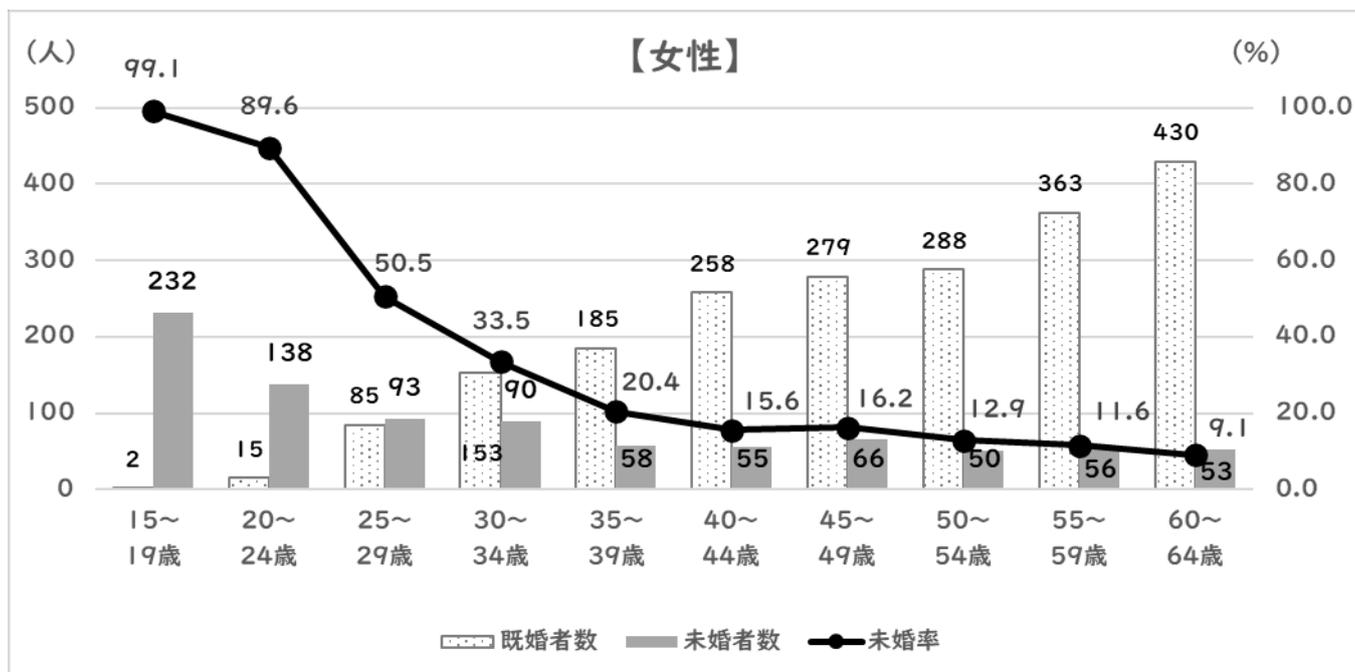
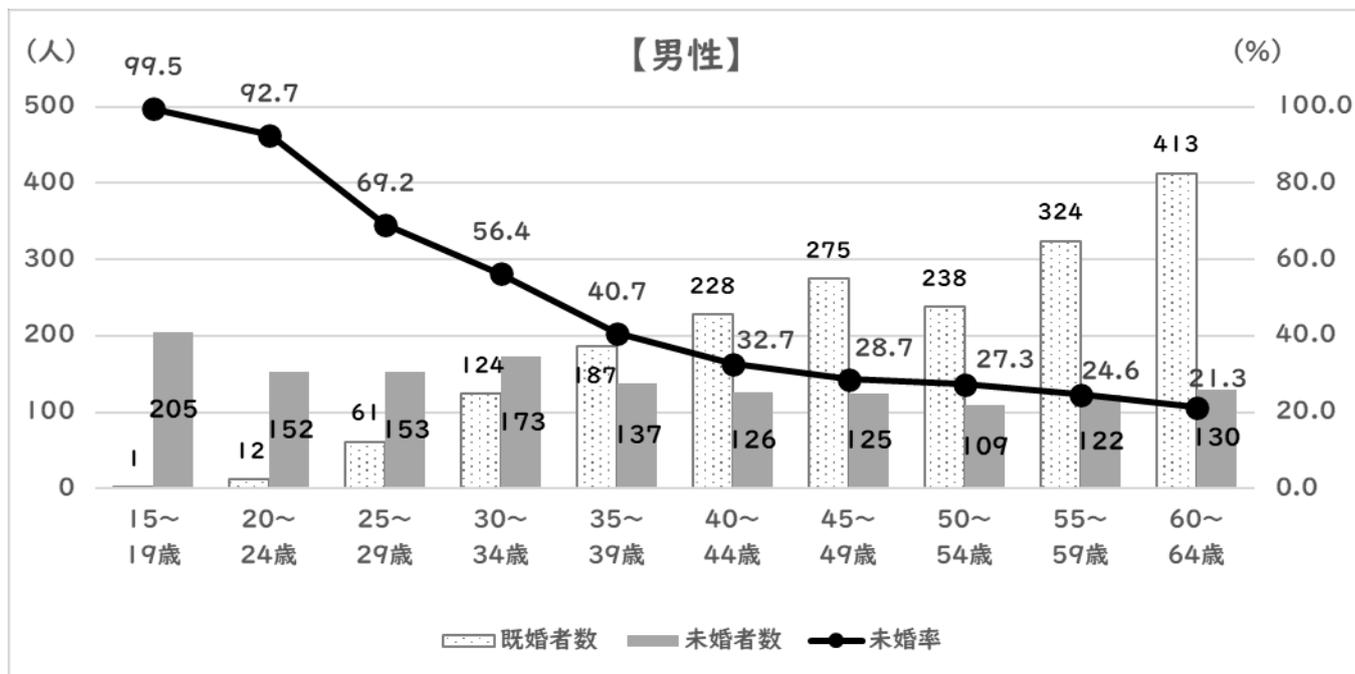


資料：国勢調査 令和2年

4 婚姻の状況

本町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っていますが、30歳代後半になると逆転することから、30歳代が婚姻の中心的年齢層であることが分かります。女性の場合も、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。

【年齢別未既婚者数と未婚率】



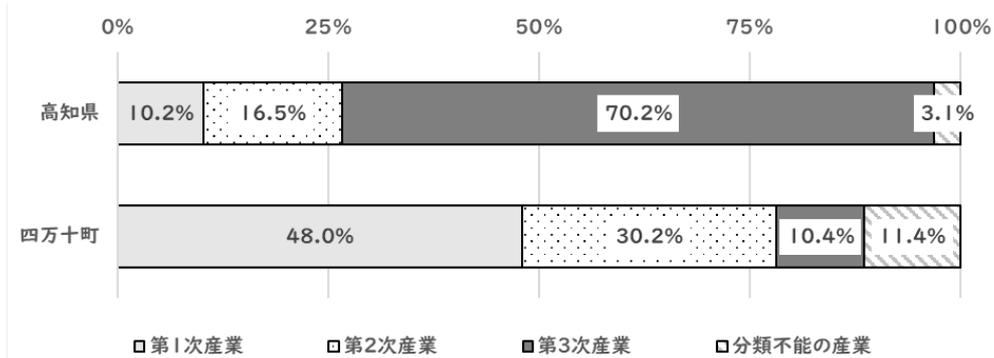
資料：国勢調査 令和2年

5 就業構造

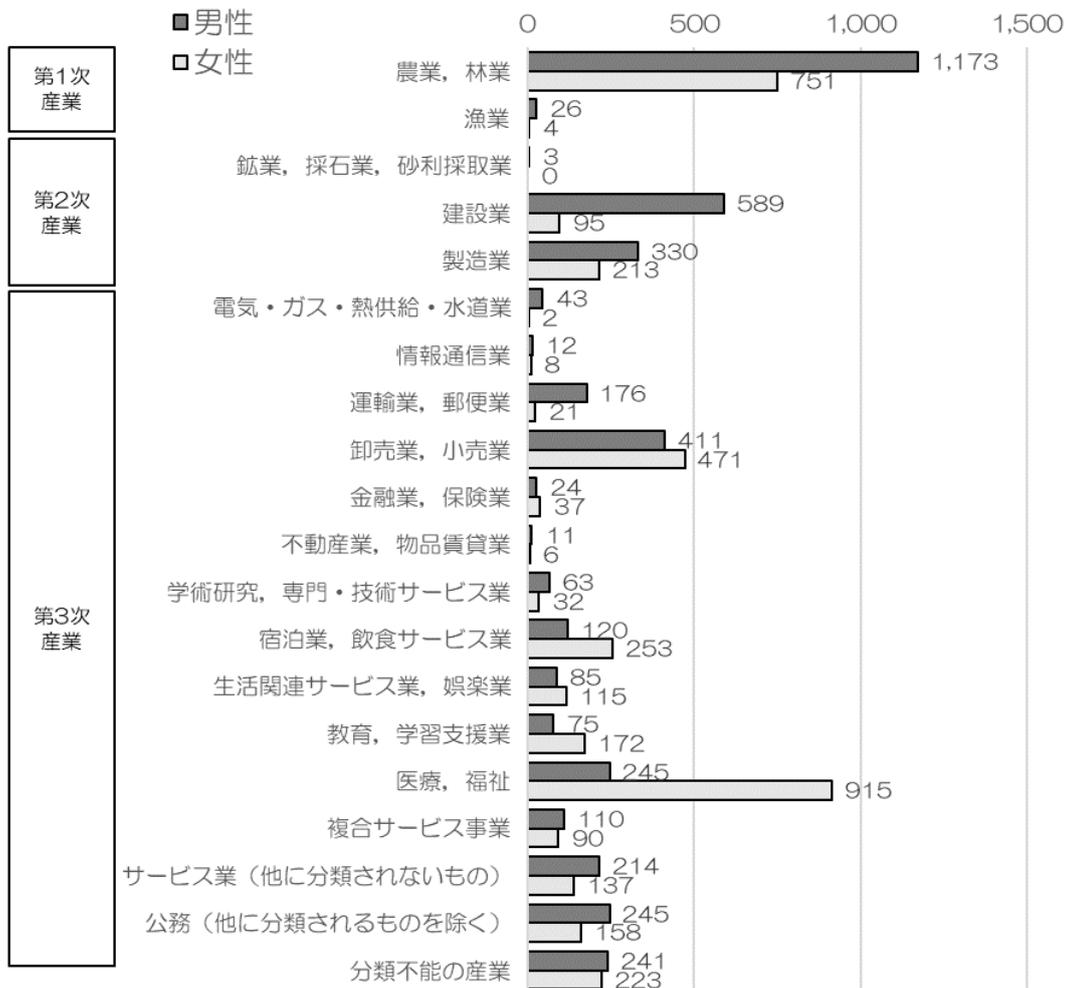
本町の産業別就業者構成比をみると、令和2年では第1次産業の割合が48.0%、第2次産業が30.2%、第3次産業が10.4%となっており、高知県全体と比べ、第1次産業の割合が高くなっています。

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

【産業別 15 歳以上就業者構成比】



【産業大分類別 15 歳以上就業者数】



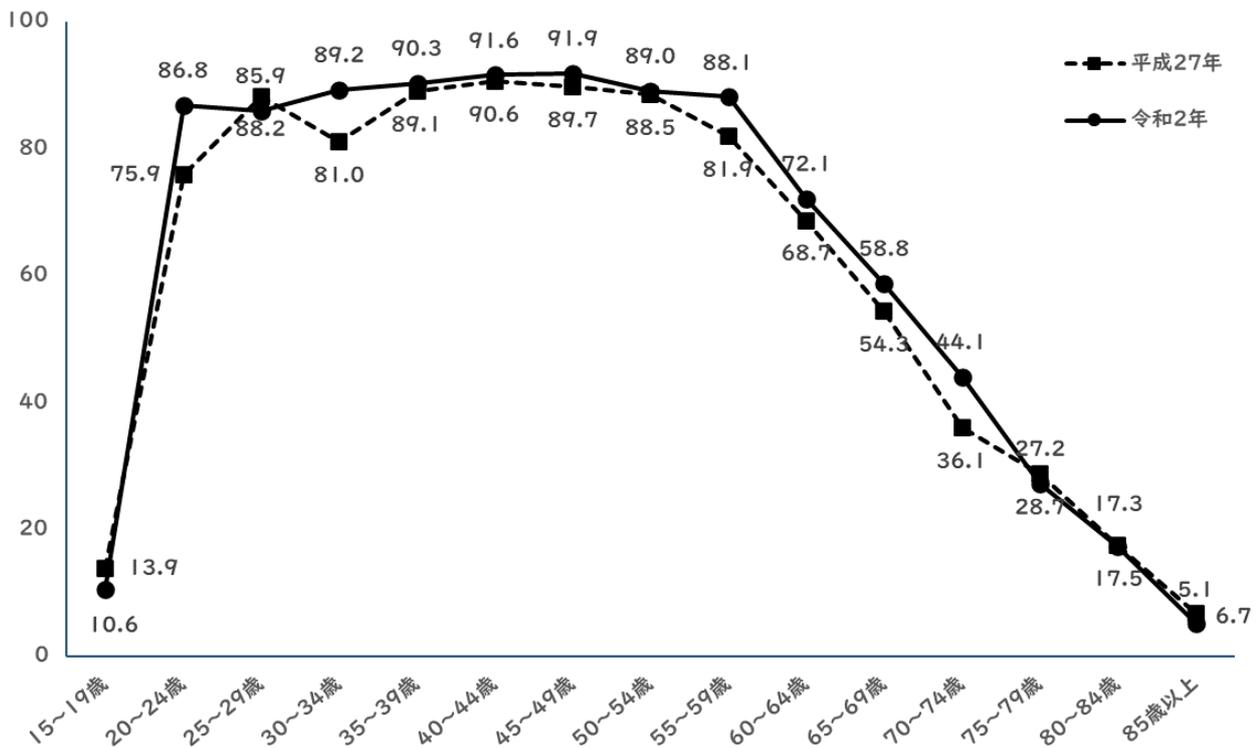
資料：国勢調査（令和2年）

6 年齢別就業率

雇用状況が多様化し、結婚して子どもができて働き続ける女性は増加傾向にあります。本町の女性就業率においては、平成27年では30歳代前半を谷とした緩やかな「M字カーブ^注」の状況がありましたが、令和2年では30歳代前半での谷が浅くなっています。就業率では、10歳代と75歳以上を除き、各年齢層ともおおむね増加傾向にあります。

【年齢別就業率(労働力人口比率)】

女性の年齢5歳階級別労働力率の変化



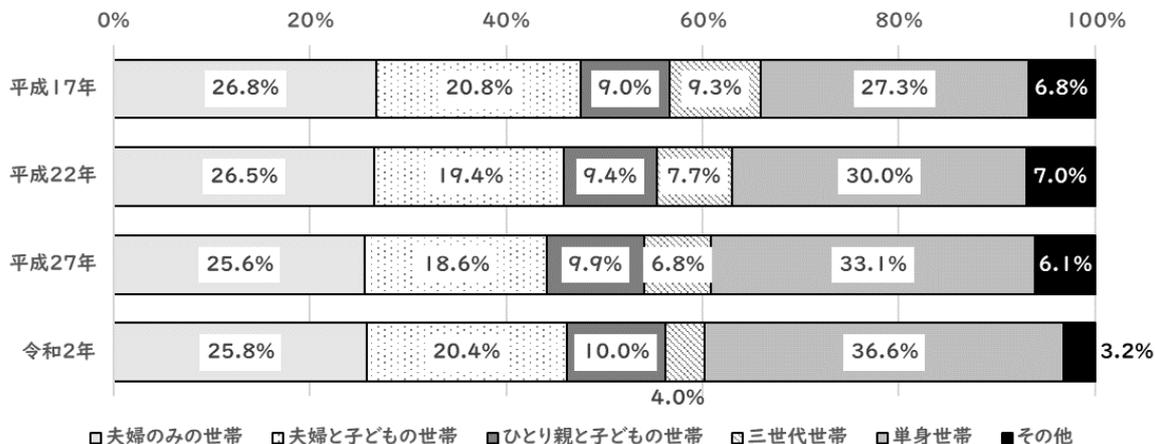
注：【M字カーブ】日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、おおむね30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴によるもの。

資料：国勢調査（令和2年）

7 世帯構成

世帯構成について、平成 17 年から令和 2 年までの推移でみると、「夫婦と子どもの世帯」「ひとり親と子どもの世帯」「単身世帯」は増加傾向にあります。

【世帯構成の推移】



8 ひとり親家庭

本町のひとり親家庭については、令和 2 年で 715 世帯となっています。平成 27 年よる増加し、その大半は母子世帯が占めています。

【ひとり親家庭の状況】

	平成 17 年	平成 22 年	平成 27 年	令和 2 年
ひとり親家庭（合計）	136	135	126	715
母子世帯数	110	111	113	590
父子世帯数	26	24	13	125

資料：国勢調査

【2】アンケート調査結果の概要

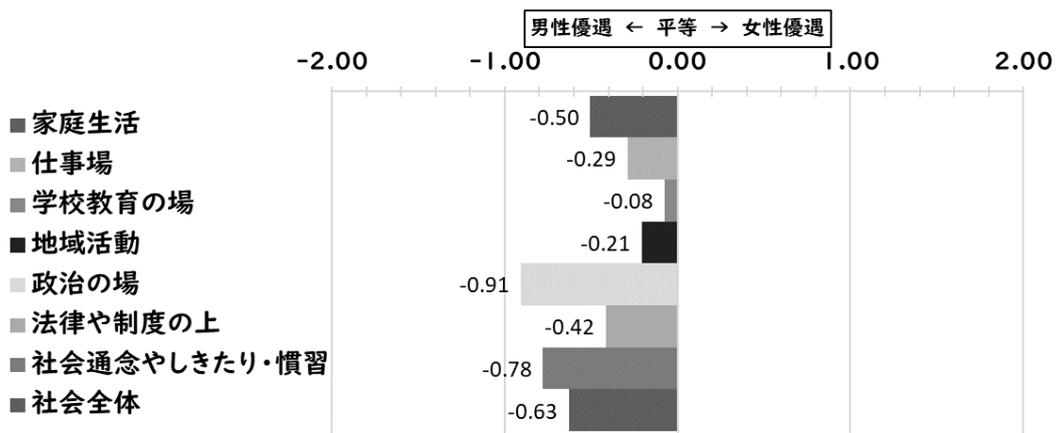
1 人権の尊重と男女共同参画意識について

【町民アンケート調査結果の概要】

男女の平等意識を分野別にみると、「学校教育の場」や「地域活動」では平等意識は比較的高いものの、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。

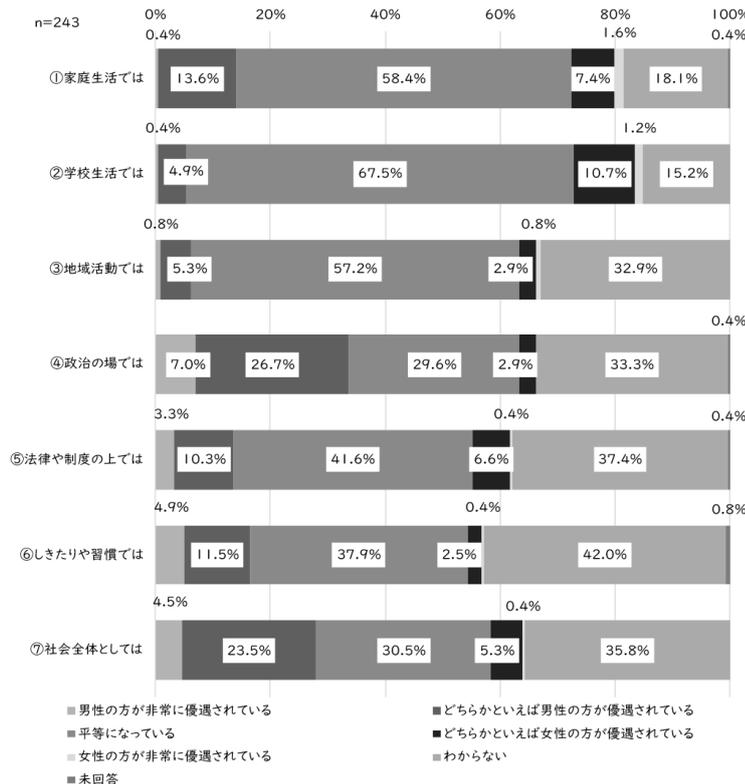
中学生のアンケート結果でも同様に、「家庭生活」や「学校生活」、「地域活動」において、平等になっていると答えられています。

【平均評定値※でみた男女の平等意識】



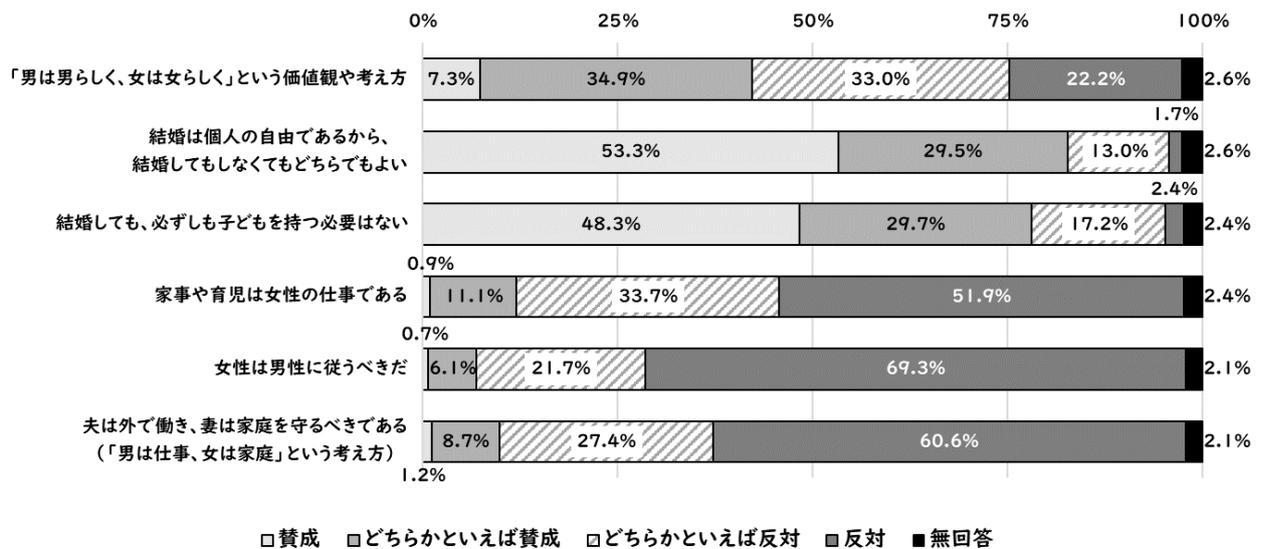
※平均評定値とは、回答件数に係数を乗じ加重平均して算出した値で、グラフ上の0を中心として左側が男性優遇、右側が女性優遇、0に近いほど平等を示す指標。

【中学生】

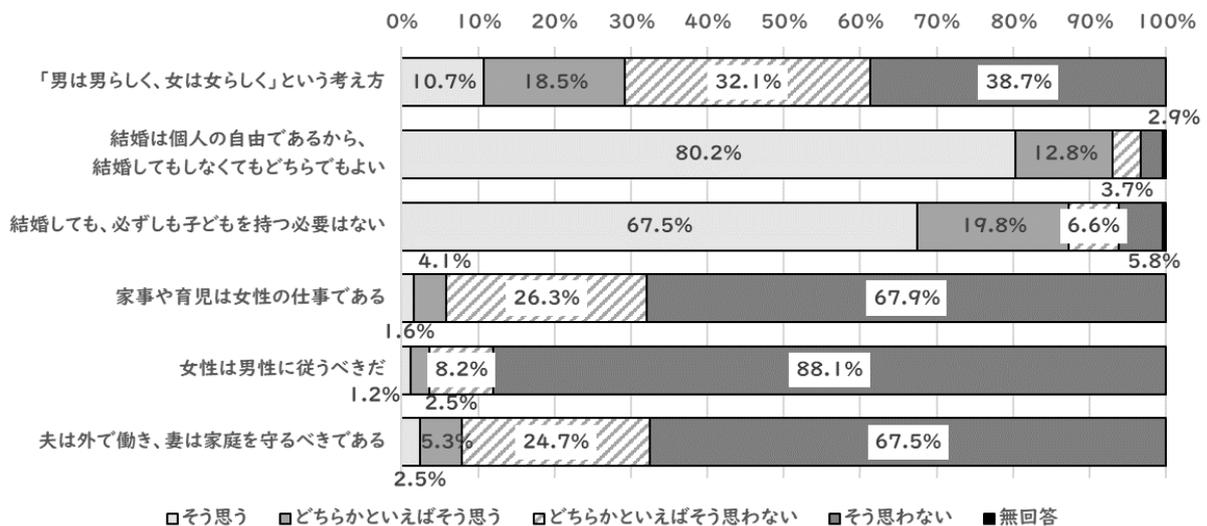


「家事や育児は女性の仕事である」に反対意識を示す回答は、全体の約 8 割を占めています。この他「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」といった考え方に対しては、男女共に若い年齢層ほど賛成意識が高く、年齢が上がるほどその割合が低くなる傾向にあるなど、性別や年齢によって意識差がみられます。

【一般】



【中学生】



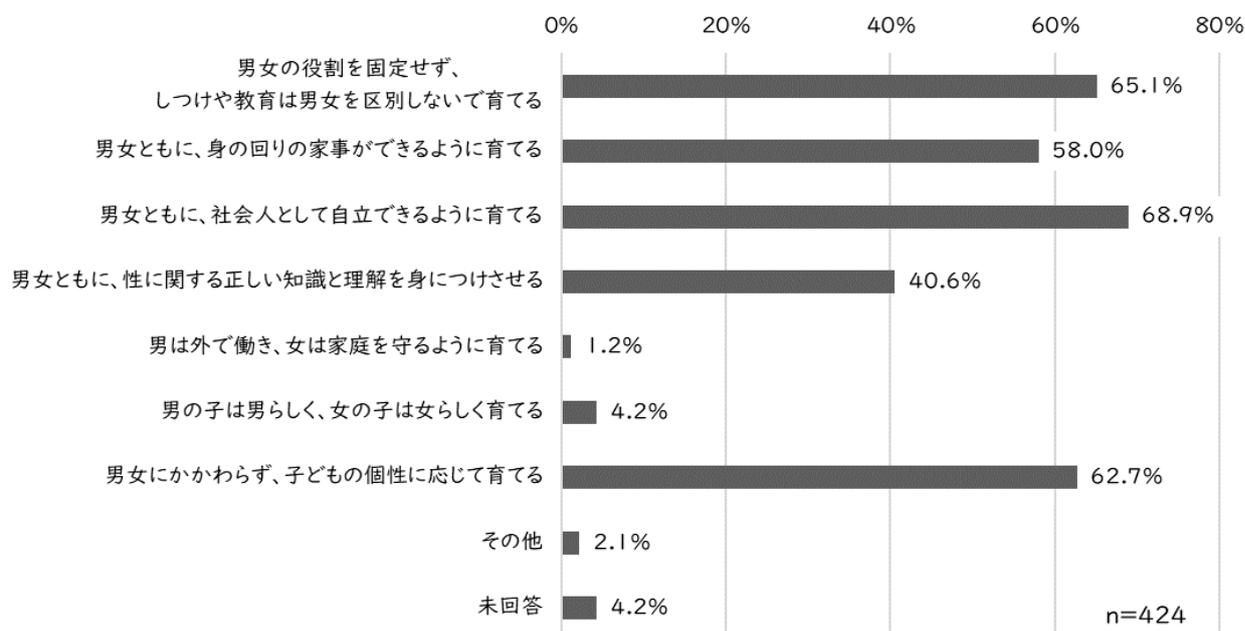
2 学びの場における男女共同参画について

【町民アンケート調査結果の概要】

男女の平等意識については、「学校教育の場」において「平等になっている」との意識が最も高くなっています。

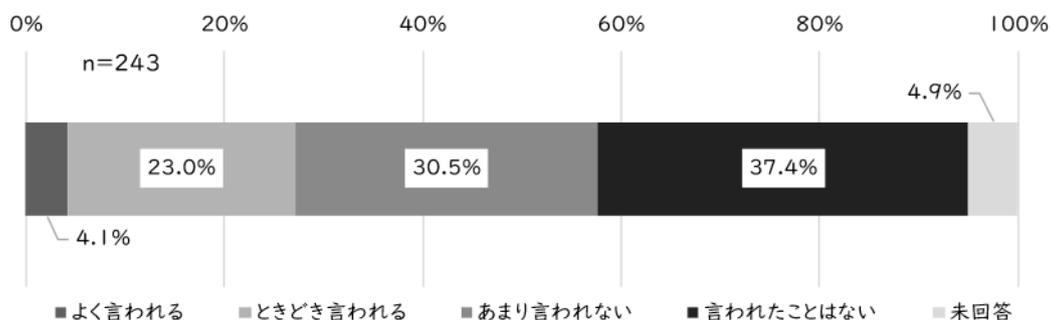
子どもの育て方については、「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」が最も多く、次いで「男女の役割を固定せず、しつけや教育は男女を区別しないで育てる」、「男女にかかわらず、子どもの個性に応じて育てる」など、性別にとらわれない育て方が主流となっています。

【望ましい子どもの育て方】



男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が、最も多く回答されています。

【中学生】大人に「男(女)だから〇〇しなさい」のように言われた経験



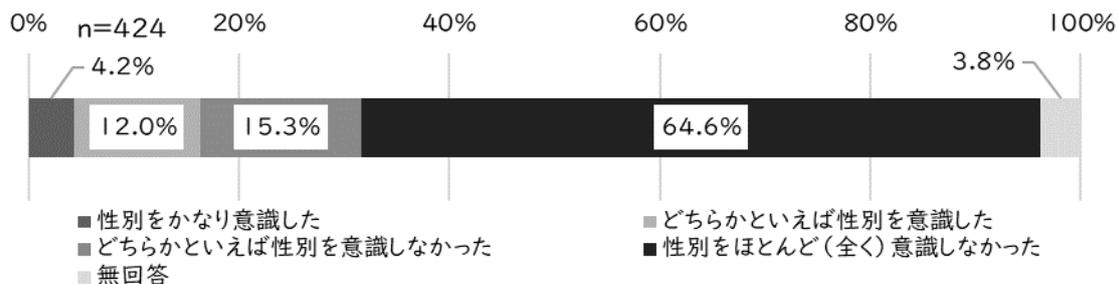
3 あらゆる分野における男女共同参画について

【町民】

「政治の場」において、男性優遇意識は約6割を占め、他の分野を上回っています。

進路や職業選択時の性別意識については、約8割が「性別を意識しなかった」と回答している一方で、「性別を意識した」が16.2%みられます。特に、女性は50歳代以上で「性別を意識した」人が多くなっています。

【進路や職業選択時に「性別を意識した」割合】



		性別をかなり意識した	どちらかといえば性別を意識した	どちらかといえば性別を意識しなかった	性別をほとんど(全く)意識しなかった	無回答
全体(n=424)		4.2%	12.0%	15.3%	64.6%	3.8%
性別 (n=424)	男性(n=183)	2.2%	7.1%	14.8%	72.1%	3.8%
	女性(n=221)	5.4%	15.8%	16.7%	59.7%	2.3%
	その他(n=20)	10.0%	15.0%	5.0%	50.0%	20.0%
年齢別 男性 (n=182)	18~24歳(n=19)	0.0%	5.3%	10.5%	84.2%	0.0%
	25~29歳(n=9)	0.0%	11.1%	0.0%	77.8%	11.1%
	30~34歳(n=13)	7.7%	7.7%	7.7%	76.9%	0.0%
	35~39歳(n=14)	0.0%	7.1%	7.1%	85.7%	0.0%
	40~44歳(n=17)	0.0%	0.0%	5.9%	88.2%	5.9%
	45~49歳(n=16)	0.0%	12.5%	18.8%	62.5%	6.3%
	50~54歳(n=20)	5.0%	15.0%	10.0%	70.0%	0.0%
	55~59歳(n=17)	0.0%	5.9%	29.4%	58.8%	5.9%
	60~64歳(n=54)	1.9%	5.6%	22.2%	64.8%	5.6%
	65~69歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	70~74歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
75~79歳(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
年齢別 女性 (n=221)	18~24歳(n=21)	0.0%	4.8%	0.0%	90.5%	4.8%
	25~29歳(n=14)	7.1%	14.3%	0.0%	78.6%	0.0%
	30~34歳(n=16)	6.3%	18.8%	6.3%	68.8%	0.0%
	35~39歳(n=19)	5.3%	15.8%	10.5%	68.4%	0.0%
	40~44歳(n=21)	0.0%	9.5%	9.5%	81.0%	0.0%
	45~49歳(n=29)	6.9%	3.4%	17.2%	72.4%	0.0%
	50~54歳(n=26)	0.0%	19.2%	26.9%	53.8%	0.0%
	55~59歳(n=29)	3.4%	24.1%	24.1%	41.4%	6.9%
	60~64歳(n=11)	9.1%	27.3%	9.1%	45.5%	9.1%
	65~69歳(n=8)	0.0%	37.5%	37.5%	25.0%	0.0%
70~74歳(n=8)	0.0%	12.5%	50.0%	37.5%	0.0%	
75~79歳(n=11)	18.2%	18.2%	27.3%	27.3%	9.1%	
80歳以上(n=8)	37.5%	25.0%	25.0%	12.5%	0.0%	
年齢別 その他 (n=18)	25~29歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	30~34歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	35~39歳(n=2)	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
	40~44歳(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	45~49歳(n=3)	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%
	50~54歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	55~59歳(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	60~64歳(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
80歳以上(n=3)	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	
婚姻の有無 (n=421)	結婚している(n=262)	3.4%	11.8%	16.0%	66.0%	2.7%
	結婚していたが、離別・死別した(n=45)	11.1%	17.8%	24.4%	44.4%	2.2%
	結婚していない(n=114)	3.5%	10.5%	10.5%	69.3%	6.1%

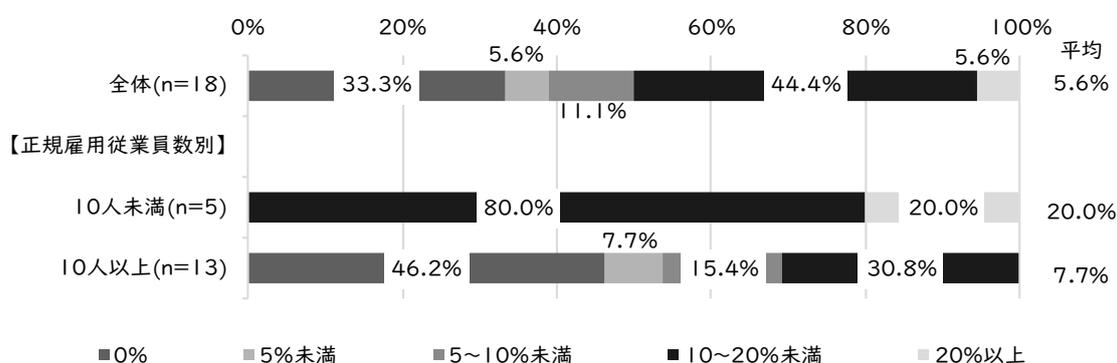
【事業所】

女性管理職の割合は、「10～20%未満」が44.4%と最も多く、次いで「0%」33.3%、「5～10%未満」11.1%となっており、平均は5.6%となっています。

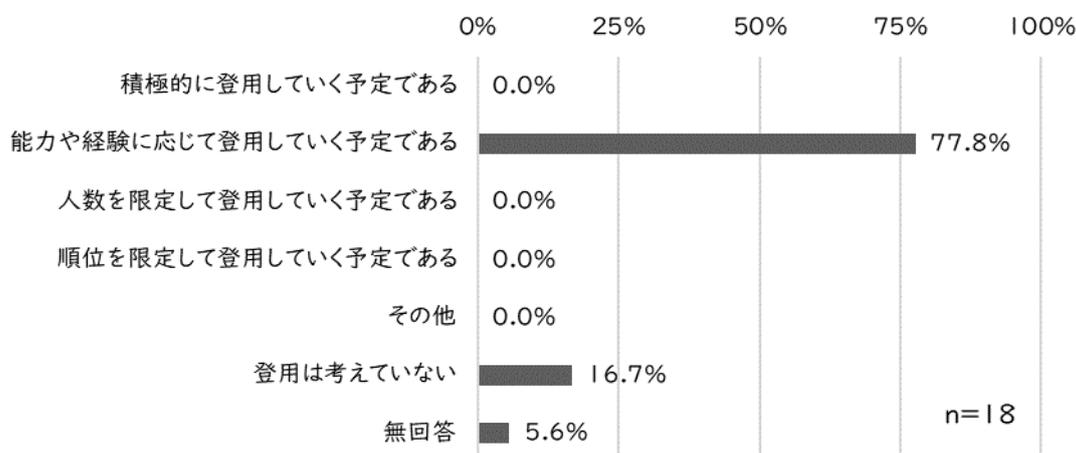
女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」が最も多くなっていますが、女性を管理職に登用することの問題点としては、「管理能力の面で、女性の適任者がいない」や「業務の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない」などが回答されています。

【女性管理職の割合】

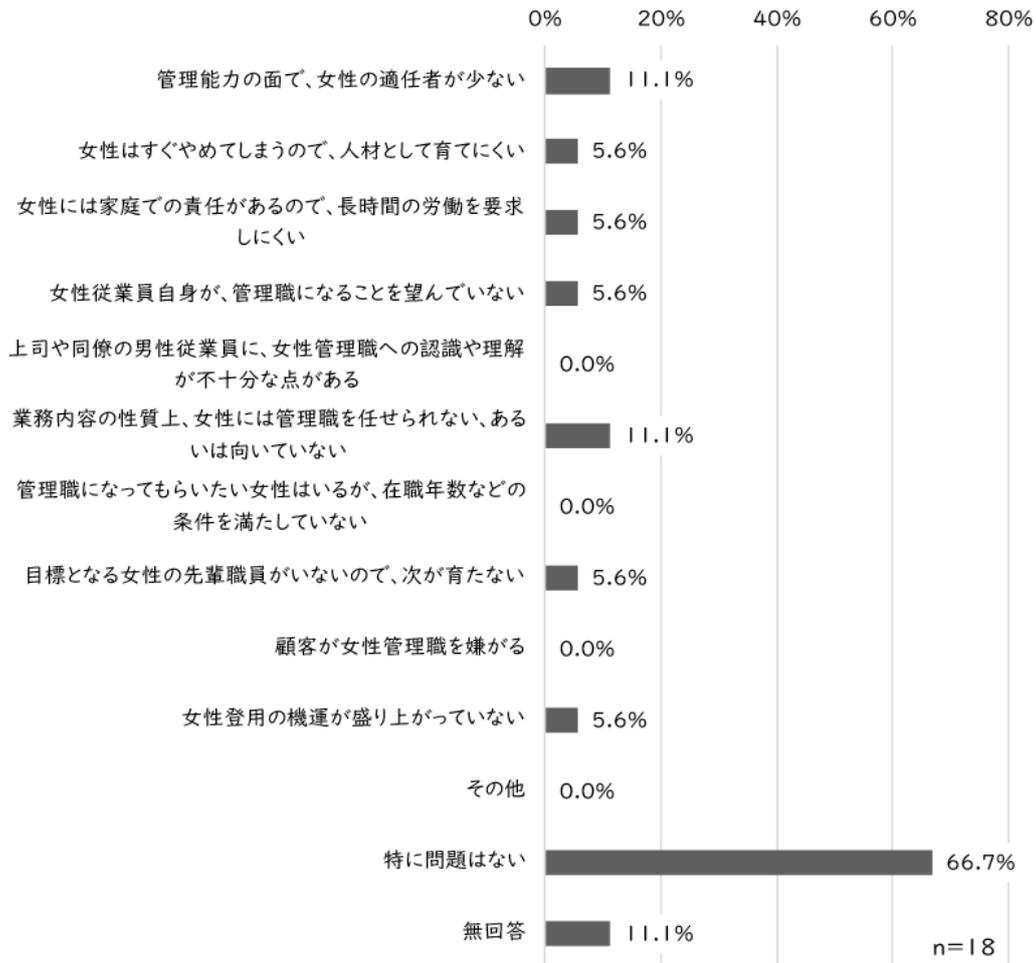
単位：人	管理職合計		部長以上相当職		課長相当職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体(n=18)	2.2	1.6	1.4	0.6	0.8	1
【事業所形態別】						
単独事業所(n=15)	2.1	1.3	1.3	0.7	0.8	0.7
本社・本店(n=3)	2.7	2.7	2	0	0.7	2.7
【正規雇用従業員数別】						
10人未満(n=9)	1.4	0.8	1.1	0.4	0.3	0.4
10人以上(n=9)	2.9	4.3	1.7	1	1.2	3.3



【女性管理職の登用について】

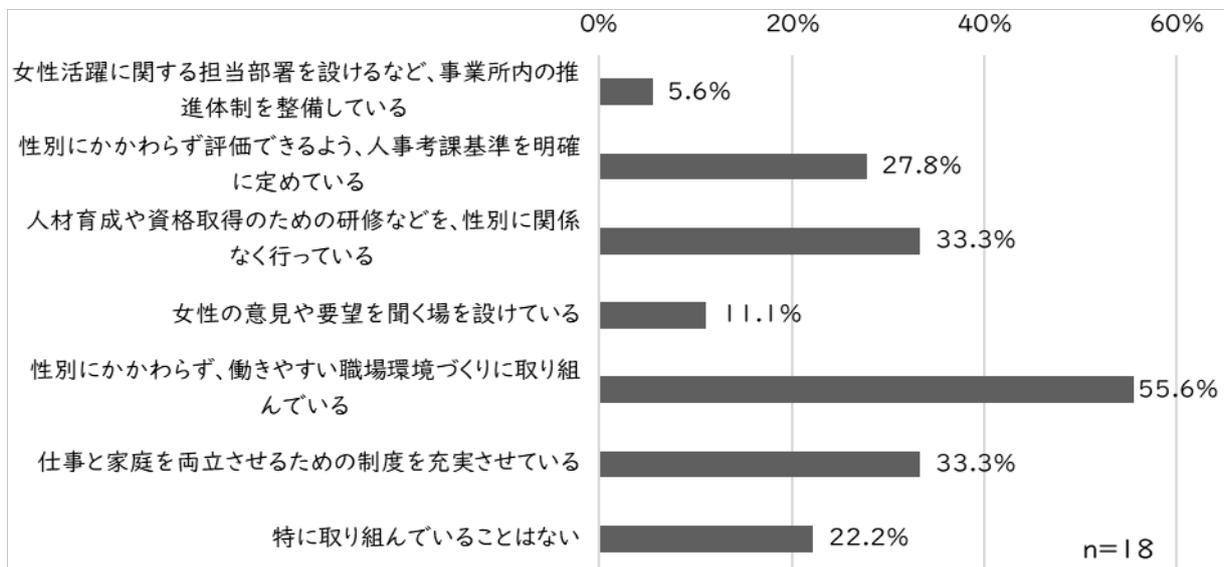


【女性管理職登用についての問題点】



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」が約6割と最も多く、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」「女性の意見や要望を聞く場を設けている」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（上位項目を抜粋）】

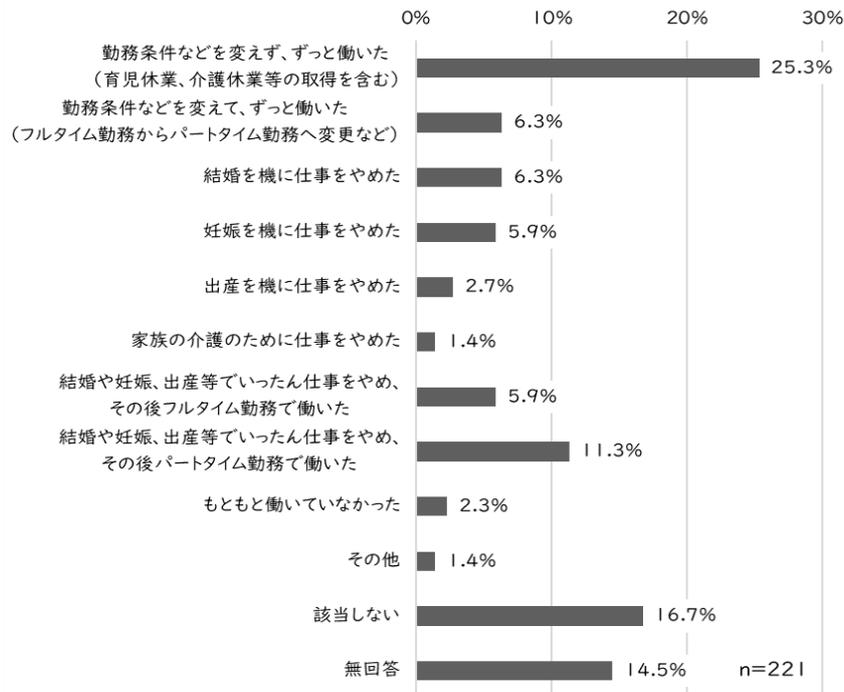


4 働く場における男女共同参画について

【一般】

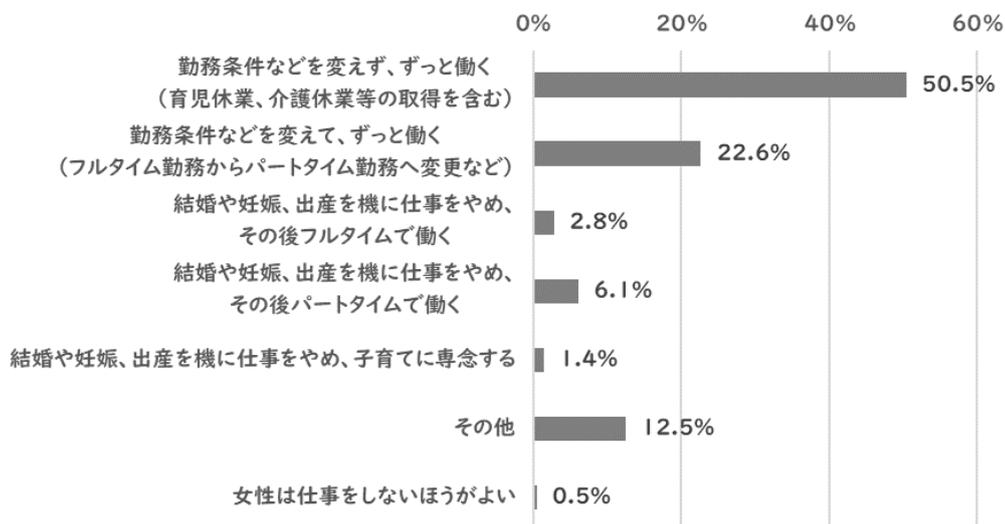
女性が、結婚や妊娠・出産・介護などの節目に選んだ働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働いた（育児休業、介護休業等の取得を含む）」が最も多いものの、「仕事をやめた（復職者を含む）」人は合計で33.5%と、ずっと働いた人の割合を上回っています。

【ライフステージの節目の働き方】



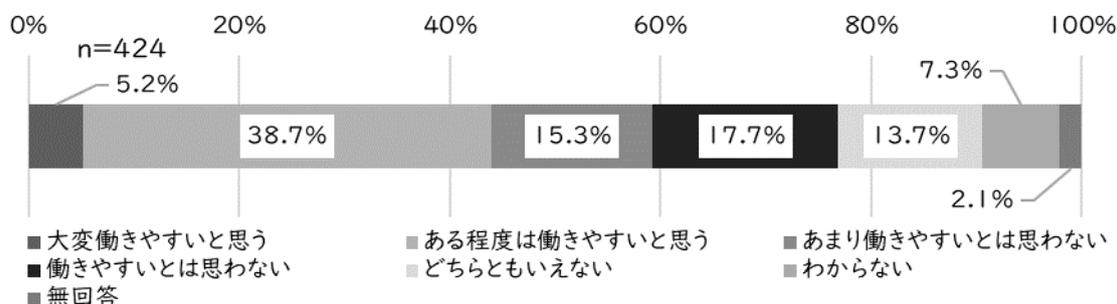
女性の望ましい働き方として「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」とする考え方が最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く」など、全体的に継続的な就労ニーズがうかがえます。

【女性の望ましい働き方】



女性の働きやすさについては、合計 43.9%が「働きやすいと思う」と回答している一方、「働きやすいとは思わない」は 33.0%みられ、特に女性で多くなっています。

【女性が働きやすいとは思わないと回答した割合】



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 20.8%で、特に 30 歳代で多くみられます。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、男性が 18.6%、女性が 26.7%となっています。

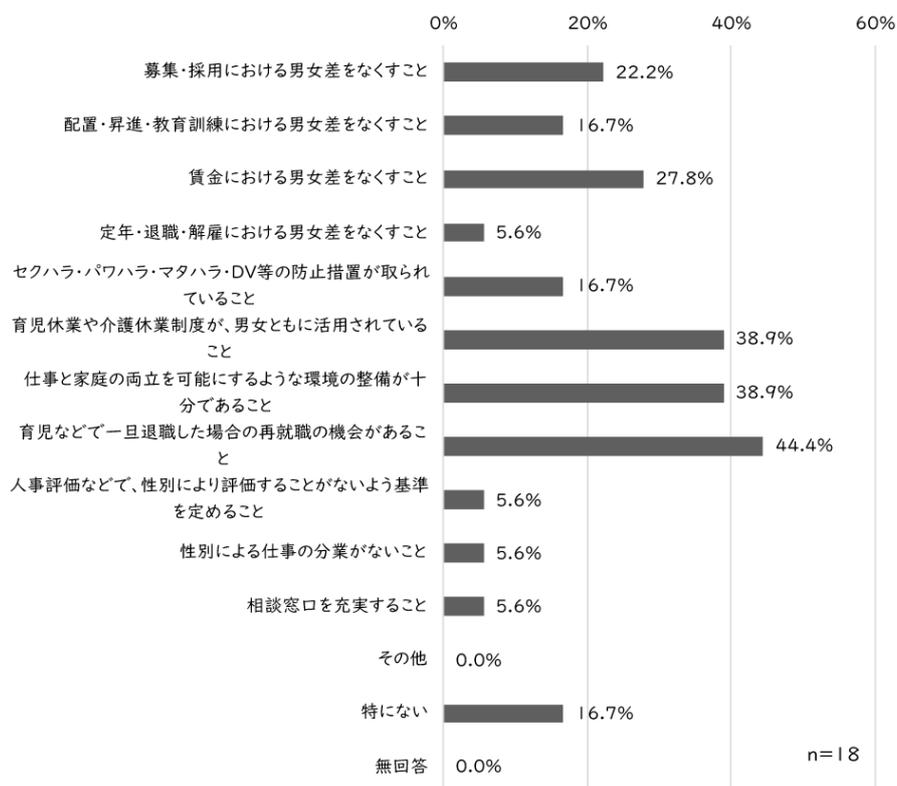
【各種ハラスメントについて「自分が被害を受けたことがある」割合】

		セクハラ	パワハラ	マタハラ	パタハラ
全体(n=424)		12.3%	23.3%	2.6%	0.5%
性別(n=424)	男性(n=183)	1.1%	18.6%	0.0%	0.5%
	女性(n=221)	20.8%	26.7%	5.0%	0.5%
	その他(n=20)	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%
年齢別男性(n=182)	18~24歳(n=20)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	25~29歳(n=9)	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%
	30~34歳(n=13)	0.0%	30.8%	0.0%	7.7%
	35~39歳(n=14)	0.0%	35.7%	0.0%	0.0%
	40~44歳(n=17)	0.0%	29.4%	0.0%	0.0%
	45~49歳(n=16)	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
	50~54歳(n=20)	5.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	55~59歳(n=17)	0.0%	23.5%	0.0%	0.0%
	60~64歳(n=54)	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
	65~69歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	70~74歳(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
75~79歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
年齢別女性(n=221)	18~24歳(n=21)	19.0%	14.3%	0.0%	0.0%
	25~29歳(n=14)	21.4%	42.9%	7.1%	0.0%
	30~34歳(n=16)	37.5%	31.3%	6.3%	0.0%
	35~39歳(n=19)	26.3%	26.3%	5.3%	0.0%
	40~44歳(n=21)	14.3%	38.1%	9.5%	0.0%
	45~49歳(n=29)	20.7%	24.1%	3.4%	0.0%
	50~54歳(n=26)	23.1%	26.9%	7.7%	0.0%
	55~59歳(n=29)	20.7%	31.0%	6.9%	0.0%
	60~64歳(n=11)	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%
	65~69歳(n=8)	12.5%	37.5%	12.5%	12.5%
	70~74歳(n=8)	12.5%	37.5%	0.0%	0.0%
75~79歳(n=11)	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	
80歳以上(n=8)	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%	
年齢別その他(n=18)	25~29歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30~34歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	35~39歳(n=2)	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	40~44歳(n=3)	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
	45~49歳(n=3)	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%
	50~54歳(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	55~59歳(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	60~64歳(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
80歳以上(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

【事業所】

男女共同参画社会実現に必要と思うことについては、「育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること」が最も多く、次いで「育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること」「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」「賃金における男女差をなくすこと」などが続いています。

【男女共同参画社会実現に必要と思うこと】

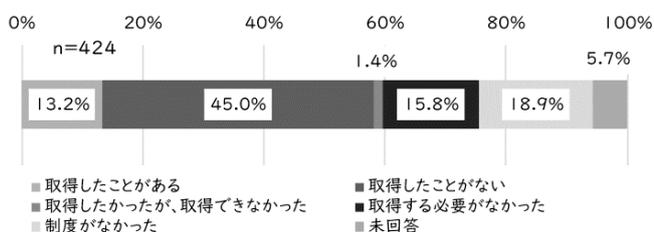


各種ハラスメントについて、従業員から「相談があった」と回答した事業所は、パワーハラスメントについて11.1%と低い割合となっています。

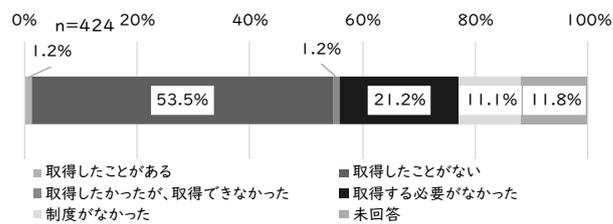
5 仕事と家庭の両立について

育児休業の取得率は男性 2.2%、女性 23.1%、介護休業については男性 1.6%、女性 0.5% となっています。

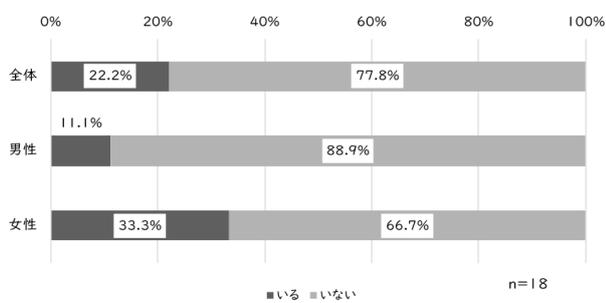
【一般】育児休業を取得したことがある割合



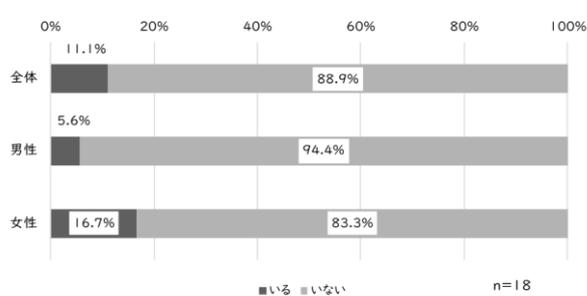
【一般】介護休業を取得したことがある割合



【事業所】育児休業の取得状況



【事業所】介護休業の取得状況



男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」が最も多く、次いで「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」などの順となっています。

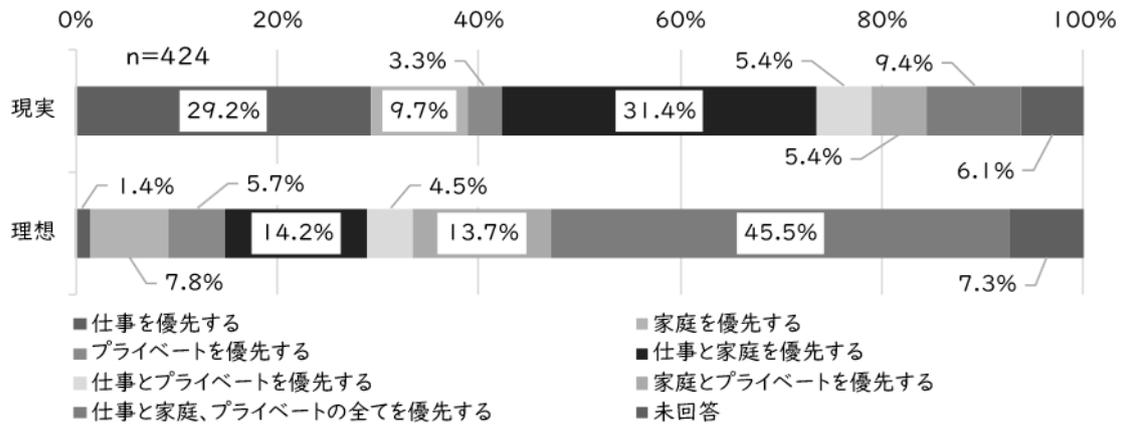
【一般】男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

	全体
男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む	73.3%
育児休業や介護休業などを利用しやすくする	41.3%
保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする	46.5%
労働時間を短縮する	16.7%
男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする	14.6%
職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす	18.9%
パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる	13.4%
職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める	15.6%
性別にかかわらず、職業を選択できるようにする	12.5%
女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する	8.0%
農林水産業を行う家族員間の役割分担や、家族経営協定の締結を促進する	2.1%

「家事や育児は女性の仕事である」への「反対意識」は約 8 割を占めています。

日常生活の理想と現実について、理想は「仕事と家庭、プライベートの全てを優先する」が最も多くなっていますが、現実には「仕事と家庭を優先する」が最も多く、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。

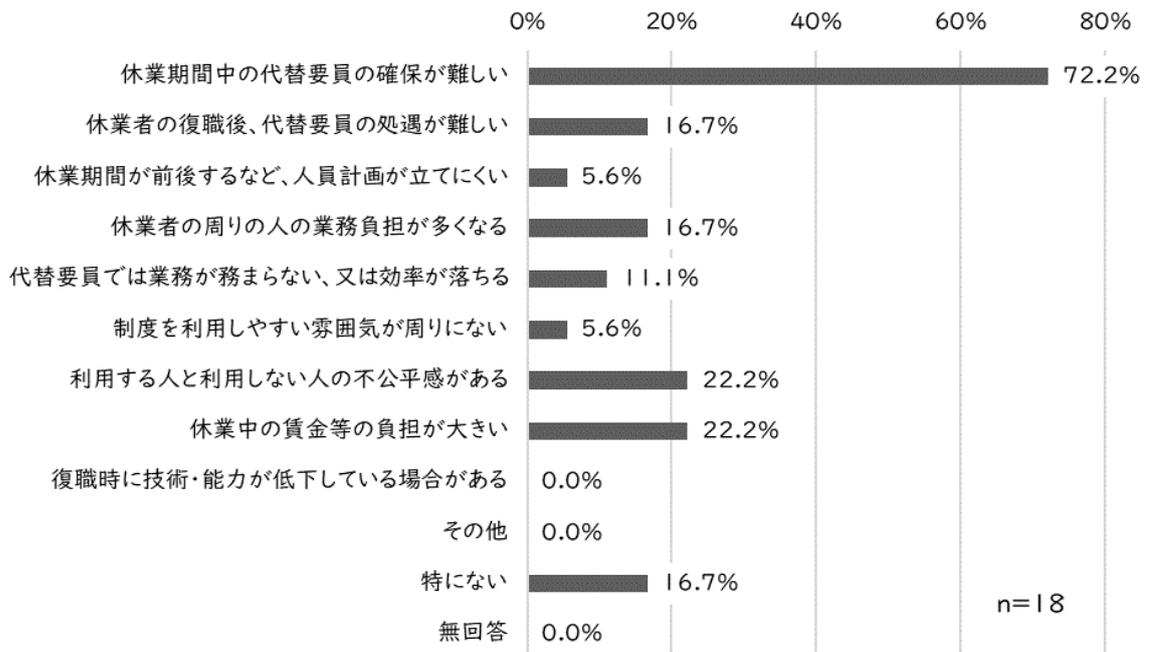
【仕事・家庭※1・プライベート※2のバランスについて】



※1 家事・育児・介護を含む ※2 趣味や学習・地域活動・付き合いなど

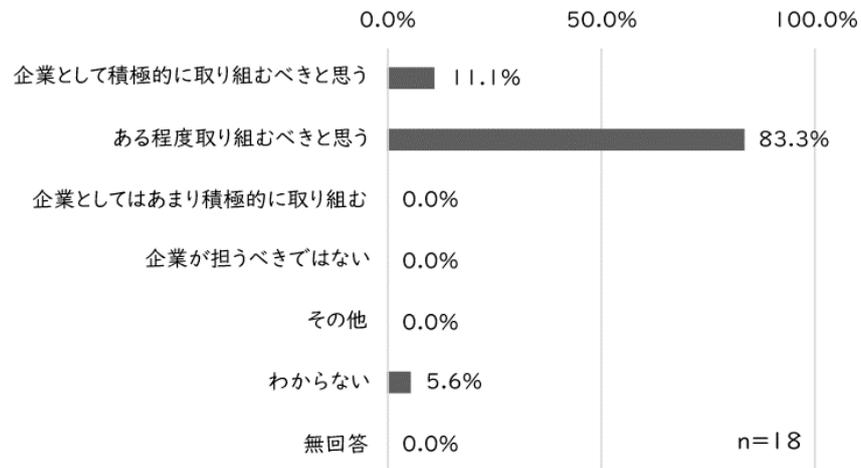
育児・介護休業制度を定着させる上での問題点については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多く、次いで「利用する人と利用しない人の不公平感がある」「休業中の賃金の負担が大きい」が続いています。

【事業所】育児・介護休業制度を定着させる上での問題点



ワーク・ライフ・バランスの取組については、「企業として積極的に取り組むべきと思う」11.1%、「ある程度取り組むべきと思う」83.3%を合計して、94.4%が『取り組むべき』と回答しています。

【事業所】ワーク・ライフ・バランスの取組について



6 暴力を許さない社会づくりについて

DVの経験について「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が1.6%、女性が11.3%で、特に女性の50～54歳で多くなっています。

【一般】DVについて「自分が被害を受けたことがある」割合

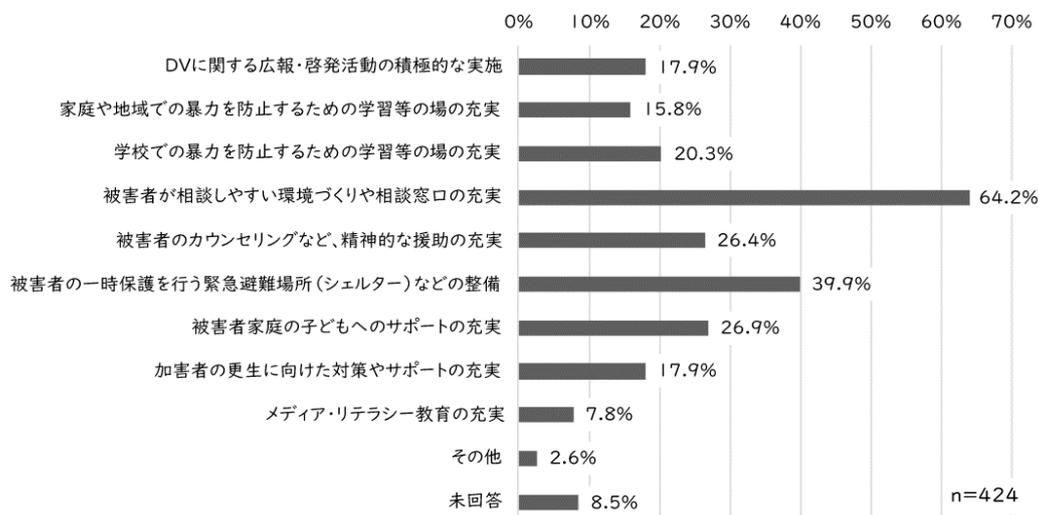
全体(n=424)		自分が被害を受けたことがある
全体(n=424)		6.6%
性別 (n=424)	男性(n=183)	1.6%
	女性(n=221)	11.3%
	その他(n=20)	0.0%
年齢別 男性 (n=82)	18～24歳(n=20)	5.3%
	25～29歳(n=9)	0.0%
	30～34歳(n=13)	0.0%
	35～39歳(n=14)	0.0%
	40～44歳(n=17)	0.0%
	45～49歳(n=16)	0.0%
	50～54歳(n=20)	0.0%
	55～59歳(n=17)	5.9%
	60～64歳(n=54)	1.9%
	65～69歳(n=1)	0.0%
	70～74歳(n=1)	0.0%
	75～79歳(n=1)	0.0%
	年齢別 女性 (n=221)	18～24歳(n=21)
25～29歳(n=14)		7.1%
30～34歳(n=16)		12.5%
35～39歳(n=19)		15.8%
40～44歳(n=21)		9.5%
45～49歳(n=29)		10.3%
50～54歳(n=26)		19.2%
55～59歳(n=29)		10.3%
60～64歳(n=11)		0.0%
65～69歳(n=8)		12.5%
70～74歳(n=8)		12.5%
75～79歳(n=11)		0.0%
80歳以上(n=8)		12.5%

DVの相談先としては、「友人や知人」「家族や親族」が多くなっている一方で、「どこ(だれ)にも相談しなかった」人が最も多い状況です。

その理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから」や「相談しても無駄だと思ったから」といった回答が多くなっています。

DVに対する必要な取組については、「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」が突出して最も多く、次いで「被害者の一時保護を行う緊急避難場所(シェルター)などの整備」「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」「被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実」などの順となっています。

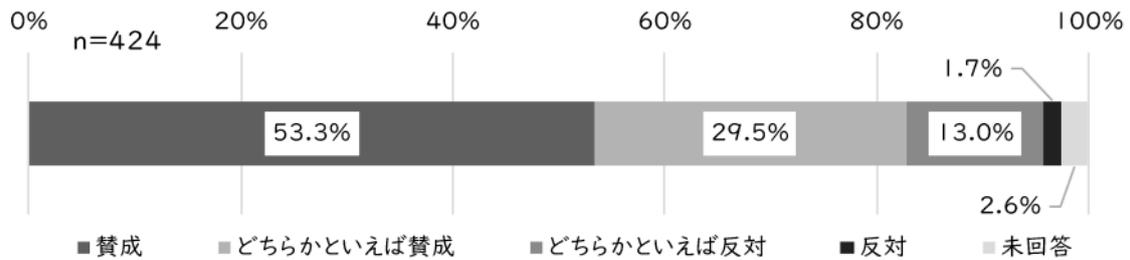
【一般】DVに対する必要な取組



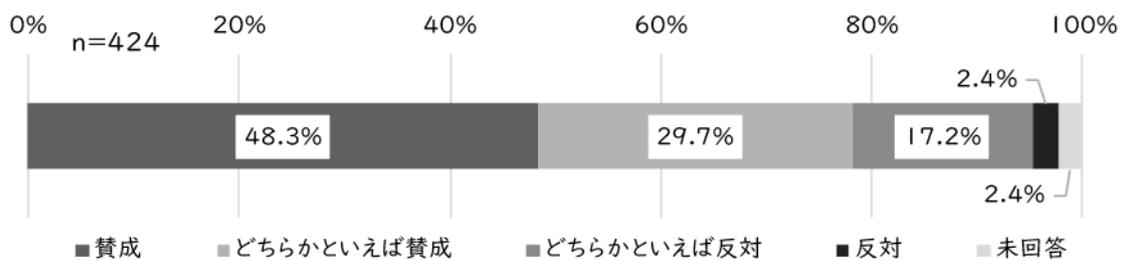
7 生涯を通じた健康づくりについて

「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」への「賛成意識」は8割以上を占めているとともに、「結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」については7割以上を占めています。しかし、「結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」については、男女共に若い年齢層は「賛成意識」が多いものの、年齢が上がるほど「反対意識」が多くなるなど、年齢による差が顕著にみられます。

【町民】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



【町民】結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない

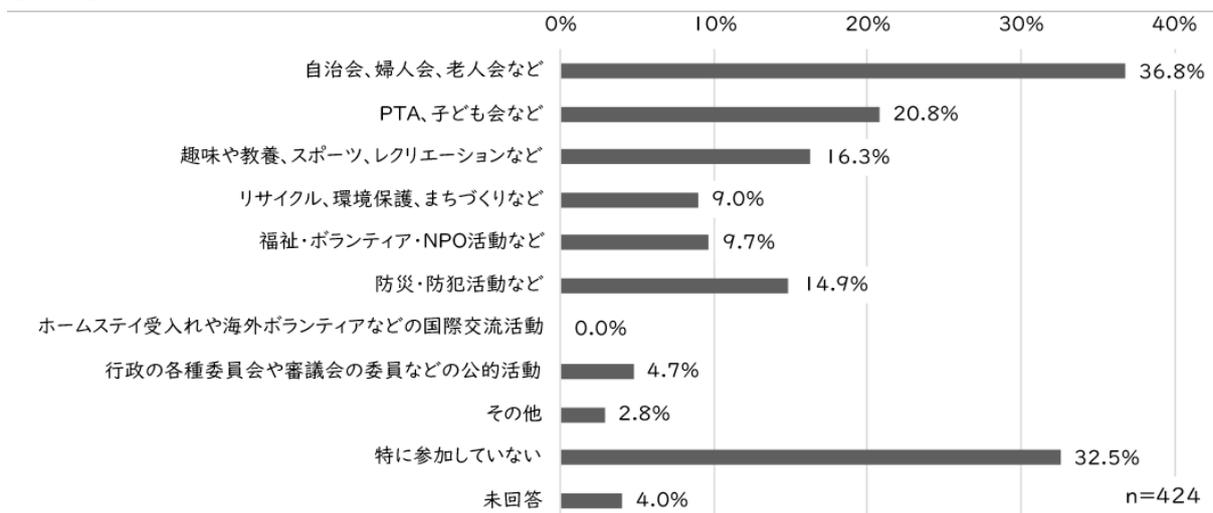


8 地域社会における男女共同参画について

地域活動への参加状況については、「特に参加していない」が3割以上を占めていますが、参加者は「自治会、婦人会、老人会など」が最も多く、次いで「PTA、子ども会など」「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」の順となっています。

また、地域活動に参加していない理由については、「忙しくて時間がない」「参加するきっかけがない」などが多くみられます。

【町民】地域活動への参加状況

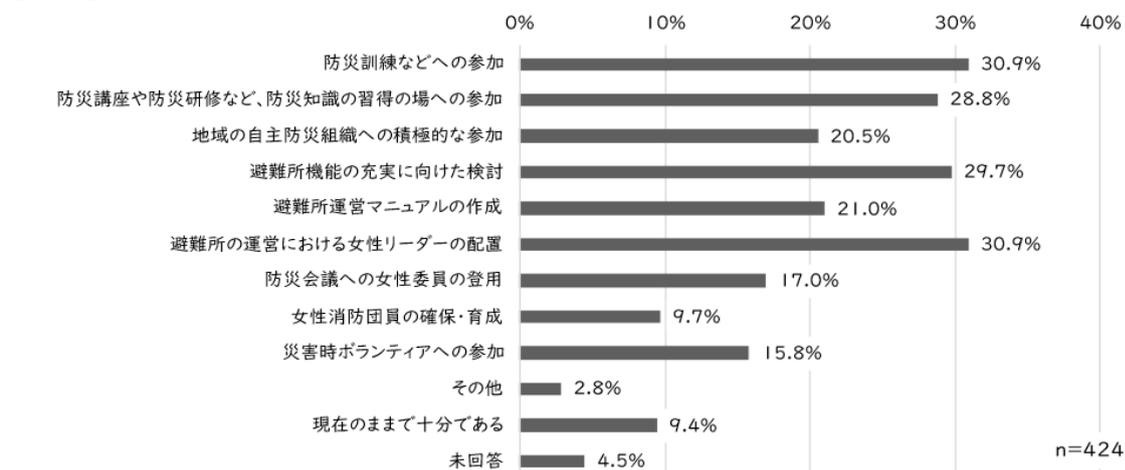


防災・災害復興対策については、「防災訓練などへの参加」をはじめ、「避難所機能の充実に向けた検討」「避難所の運営における女性リーダーの配置」などで、女性の活躍が必要とされています。

防災・災害復興対策で必要とされる女性活躍の場は、「防災訓練などへの参加」「避難所の運営における女性リーダーの配置」が最も高く、次いで「避難所機能の充実に向けた検討」「防災講座や防災研修など、防災知識の習得の場への参加」となっています。

性別でみると、男性は「避難所機能の充実に向けた検討」、「防災会議への女性委員の登用」、「女性消防団員の確保・育成」、「避難所運営マニュアルの作成」が女性に比べ割合が高くなっています。

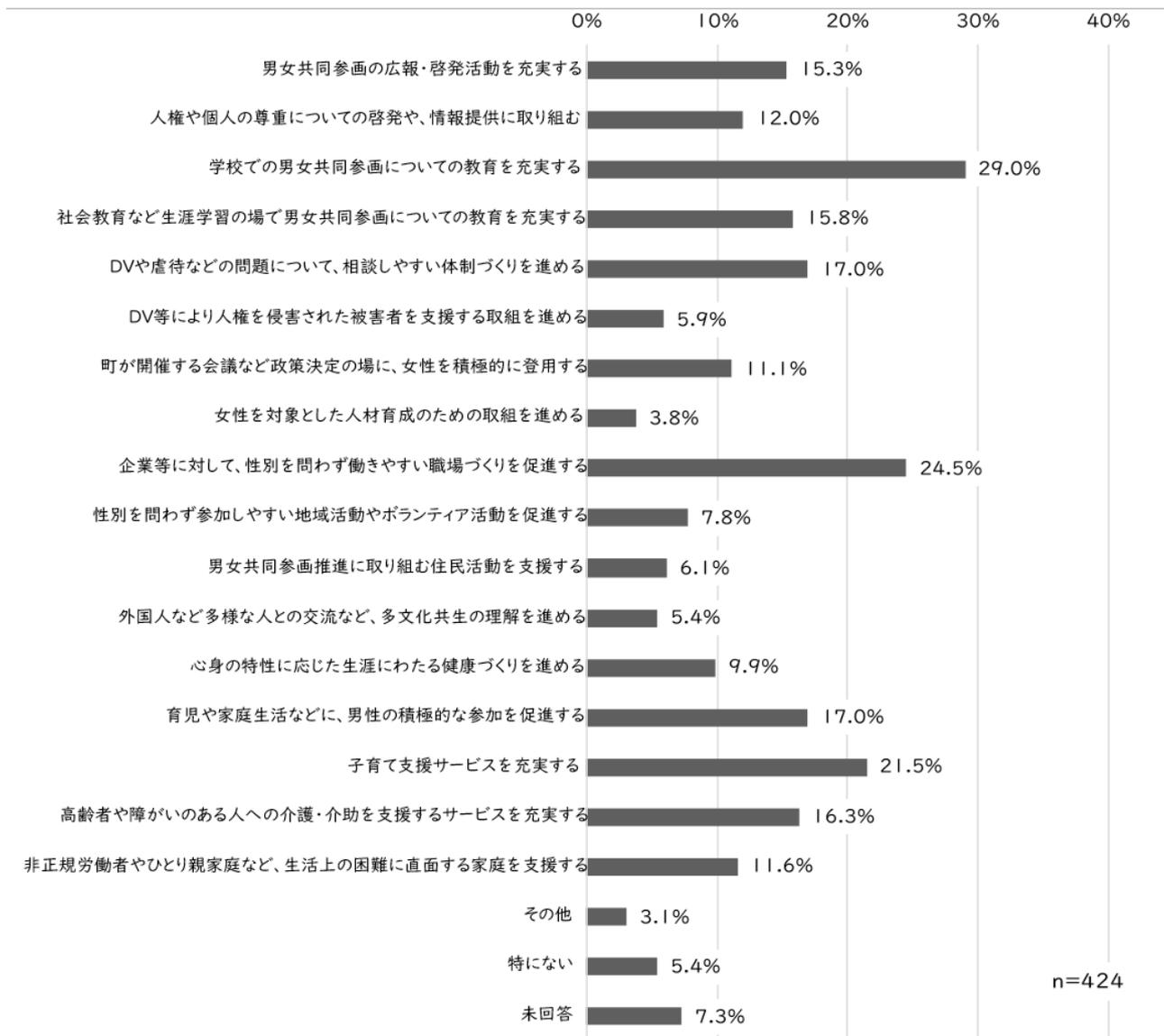
【町民】防災・災害復興対策で必要とされる女性活躍の場



9 福祉環境づくりについて

男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が最も高く、次いで「企業等に対して、性別を問わず働きやすい職場づくりを促進する」「子育て支援サービスを充実する」などが、上位に回答されています。

【町民】男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと



【3】第2次計画の進捗状況

第2次計画では、基本目標ごとに成果指標を定め進捗状況の管理と評価を行いました。

「町内小中学校における男女混合名簿の採用」、「防災会議における女性委員の割合」において目標を達成しました。一方、「DV被害について「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかった」割合は、2次計画策定時を下回る結果となっています。

目標値への達成には、年代を問わず広く町民に啓発することが必要ではありますが、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は、子どもの頃からの意識づくりが必要不可欠であることから、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。

【成果指標の達成度】

◎：達成 ○：改善 △：変化なし ×：悪化

		計画策定時 平成30年度	目標値 令和5年度	現状値 令和5年度	達成状況
1	社会全体における平等意識 「社会全体」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	11.8%	50%	17.0%	○
2	啓発推進をテーマとした研修会や講演会等の開催（県との連携を図る）	2回/年	3回/年	2回/年	△
3	学校教育の場における平等意識 「学校教育の場」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	44.8%	60%	45.5%	○
4	町内小中学校における男女混合名簿の採用	50.0%	100%	100%	◎
5	町の審議会（広域を除く）等での女性委員の占める割合	18.6% (2017年)	30%	26.2%	○
6	町の管理職における女性の割合 (一般行政職、副課長級以上)	21.9%	50%	33.3%	○
7	仕事場における平等意識 「仕事場」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	33.6%	50%	40.1%	○
8	DV被害について「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかった」割合	21.2%	0%	36.7%	×
9	防災会議における女性委員の割合	3.3%	10%	16.7	◎

【4】本町の課題

1 人権の尊重と男女共同参画意識について

町民アンケート調査結果では、「男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」に代表される「固定的な性別役割分担意識」は前回調査より和らいでいるものの、依然として根強い現状が読み取れました。こういった考えは、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をめざすことが必要です。本町では、計画策定時より、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。

人権の尊重と男女の平等意識は、男女共同参画社会を形成する上で、その根底を成す基本的な考え方であり、「女性」や「人権」について、誰にでも分かりやすい啓発や情報の提供が必要です。

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さまざま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、引き続き重要な視点です。さまざま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ます。女性が「地域」や「職場」等で活躍していくうえで、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消を図っていく必要があることから、世代や活動の場に応じた効果的な啓発に取り組んでいく必要があります。

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、また女性自身の意識改革の促進が必要です。

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・多様化しているなか、本町の女性の就労形態は、より不安定な非正規雇用が多い状況があります。女性の経済的自立を可能とする環境を整備する必要があります。

企業等における女性の管理職への登用など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理解を広めるとともに、パワーハラスメント等の防止に向け、事業主が対策を講じ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、企業・事業所のみならず、家庭や地域全体において、育児休業や介護休業を取得しやすい環境を整えることや、男性が家事や育児・介護などをする事への理解の促進や、意識改革が必要です。

6 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、防災・災害復興対策をはじめ、地域おこしやまちづくりなど、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の促進が必要です。

7 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、家庭や学校等における暴力防止のための教育の充実を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ていることから、自らその被害について声を上げることが困難な状況にあることが多くあります。また、相談による二次被害等のおそれもあることから、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です。

また、暴力根絶、自他尊重の意識醸成に向けた啓発も引き続き重要な課題となっています。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・啓発活動が必要です。

8 生涯を通じた健康づくりについて

女性の人権を尊重し、女性が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。

男女が共に健康で元気に過ごすためには、互いの身体的性差についての理解を深めつつ、それぞれの健康状態に応じた適切な自己管理が必要であることから、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。

性特有の疾病予防をはじめ、こころとからだの健康に対応した多様な相談体制の充実が必要です。特に、女性においては、妊娠・出産期等などの各時期に応じた健康保持増進が必要です。

9 福祉環境づくりについて

家族や地域で支え合う福祉環境づくりのために、高齢者や障害者等に対する公的な介護支援の充実をはじめ、性別にかかわらず介護休業が取りやすい環境づくり等を推進する必要があります。

コロナ禍で、不安や困難を抱える人が増加するなどの社会環境の変化や「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立などに伴い、女性の孤立化・潜在化する悩みに対応するため、身近な地域における多様な支援が必要です。

また、SDGsの目標である「ジェンダー平等」が世界的潮流となるなか、本町のLGBTの認知度は着実に上がっていますが、一方で性的マイノリティの方々の人権を守る必要性への理解が十分でない状況にあります。地域や企業において、性的マイノリティに関する取組にあたり、行政に対し情報提供などの支援を求めています。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を行っていくことが必要です。

第4章 計画の基本的な考え方

【1】めざすべき姿と基本理念

1 めざすべき姿

● 本計画のめざすべき姿 ●

ともに認め合い ともに活躍する 元気なまち 四万十町

本計画において、これまでの計画のめざす方向を踏襲しつつ、「第2次四万十町総合振興計画」の理念や考え方を踏まえ、「ともに認め合い ともに活躍する 元気なまち 四万十町」をめざします。

2 基本理念

本町は、「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、めざすべき姿の実現に取り組みます。

この基本理念に基づいて、人権の尊重と男女共同参画の理解促進を図り、これまで以上に、女性が活躍できる社会づくりをめざすとともに、男女が共にお互いを認め合い、個人として尊重される活力ある「元気な」まちづくりをめざします。

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。

【2】施策の体系

【基本目標】

【基本施策】

【施策の方向】

【基本目標Ⅰ】 男女共同参画の まちづくり

【1】人権尊重と男女共同参画
の意識づくり

- 1 人権尊重の意識づくり
- 2 男女共同参画の理解促進

【2】男女共同参画を推進する
教育・学習の推進

- 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

【基本目標Ⅱ】 女性活躍推進の まちづくり (女性活躍推進計画)

【3】女性が活躍できる基盤づくり

- 1 政策・方針決定過程における女性活躍の推進
- 2 女性の人材育成と能力開発

【4】働く場における男女共同参画
の推進

- 1 男女平等の雇用機会と待遇の確保
- 2 誰もが働きやすい職場環境づくり
- 3 農林水産業等における男女共同参画の推進

【5】仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)
の推進

- 1 ワーク・ライフ・バランスの理解促進
- 2 仕事と子育て・介護の両立支援

【6】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 防災分野における男女共同参画の推進

【基本目標Ⅲ】 安心して暮らせる まちづくり

【7】あらゆる暴力の根絶
(DV防止市町村基本計画)

- 1 暴力や虐待を許さない意識づくり
- 2 相談支援体制の充実

【8】生涯を通じた健康づくりへの
支援

- 1 ライフステージに応じた健康づくりへの支援
- 2 母子保健の充実

【9】誰もが安心できる福祉のま
ちづくり

- 1 地域福祉の推進
- 2 生活支援の充実

第5章 行動計画

基本目標 I

男女共同参画のまちづくり

男女共同参画のまちづくりを推進するためには、誰もがお互いの人権を尊重する意識が重要です。アンケート結果では、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みられます。

男女共同参画意識の向上のため、人権尊重の意識づくりを推進するとともに、社会通念やしきたり・慣習の見直しなど、意識の改革を促進します。また、学校教育における人権と男女共同参画に関する教育を推進するとともに、家庭や地域において、生涯学習などのさまざまな機会を通じて、多様な学習機会の充実を図ります。

【基本施策 I】人権尊重と男女共同参画の意識づくり

I 人権尊重の意識づくり

○施策の方向○

一人ひとりが相手を思いやり、認め合いながら人権を尊重する社会の実現に向けて、さまざまな啓発活動に取り組みます。

男女共同参画課社会を実現するためには、男女が社会における対等な構成員であることを理解し、一人ひとりが希望する生き方を選択し、個性や能力を発揮しながら、自立した生活を営めるよう、子どもの頃から学習や有意義な情報を得る機会が重要となります。

また、幼少期から学ぶ機会の提供や市民へのさまざまな媒体を活用した情報発信を通し、町民や企業など、誰もが、あらゆる場において男女共同参画に関心を持ち、理解を深めていけるよう啓発活動を推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
1	<ul style="list-style-type: none">人権についての、より正しい知識や理解が得られるよう、町民をはじめ、企業・事業所や各種団体等幅広く、広報紙や町ホームページ、講演会などさまざまな機会を通じた啓発に努めます。人権啓発週間に連動・連携した取組の強化など、より効果的な啓発に努めます。	町民課 企画課 生涯学習課 にぎわい創出課
2	<ul style="list-style-type: none">P T A活動において、学校や家庭及び地域との連携を図り、人権講座や家庭教育講座等を通じた人権啓発活動を充実するとともに、P T Aにおける人権研修等の実施に努めます。	学校教育課 生涯学習課
3	<ul style="list-style-type: none">男女平等や人権尊重の学習について、児童・生徒の発達段階に応じた人権学習の充実を図ります。	学校教育課
4	<ul style="list-style-type: none">L G B Tなどに代表される性的少数者（セクシュアルマイノリティ*）など、性の考え方に対する固定観念や偏見により、困難な立場に置かれている人に対する偏見の解消と理解の促進に努めます。	町民課 学校教育課 生涯学習課

2 男女共同参画の理解促進

○施策の方向○

すべての町民が男女共同参画をそれぞれの身近な問題として認識し、家族がコミュニケーションを図り、協力し合って、家事等についてお互いの責任を担っていくことができるよう、情報提供や意識の啓発を推進します。

労働法の改正など、必要に応じて、町民や企業・事業所へ周知・啓発を行います。

番号	具体的取組内容	担当課
5	・広報紙や町ホームページ、国や県が作成するパンフレット等、さまざまな媒体を活用し、広く男女共同参画への理解を促進するとともに、誰にでも分かりやすい周知啓発に努めます。	全庁 町民課 企画課
6	・本計画をはじめ、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法など、関連法規や制度の周知啓発に努めるとともに、男女共同参画に関する地域、企業・事業所、各種団体等における取組事例等の情報提供に努めます。	町民課 企画課 にぎわい創出課
7	・「固定的な性別役割分担意識」の払拭に向けて、広報紙や町ホームページをはじめ、町が作成する出版物等において、男女共同参画の考え方に配慮した表現に努めます。	町民課 企画課
8	・企業・事業所や各種団体等において、男女共同参画に関する講演会や研修活動を支援し、自主的に取り組む活動の促進に努めます。	町民課 にぎわい創出課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	社会全体における平等意識 「社会全体」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	11.8%	17.0%
2	啓発推進をテーマとした研修会や講演会等の開催 (県との連携を図る)	2回/年	2回/年
3	学校教育の場における平等意識 「学校教育の場」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	44.8%	45.5%
4	学校におけるジェンダー教育の開催校数		
5	人権・男女共同参画に関する啓発活動の回数		

【基本施策2】男女共同参画を推進する教育・学習の推進

1 男女平等の視点に立った教育・保育の推進

○施策の方向○

次代を担う子ども一人ひとりが、その個性や能力を十分に発揮できるよう、教育の場における人権や男女共同参画への理解を促進します。

番号	具体的取組内容	担当課
9	・職場体験等のキャリア教育を通じて、幅広い視野を持つことができる意識を育むとともに、男女共同参画の視点に立った進路指導を行います。	学校教育課
10	・保育所や学校の教職員における、男女共同参画についての理解の促進を図るため、研修機会等の充実に努めます。	学校教育課 生涯学習課
11	・児童・生徒が、性別による序列を意識することがないよう、町内の小中学校における「男女混合名簿」の実施を促進します。	学校教育課
12	・児童・生徒を対象とした、妊婦や赤ちゃんとの交流、胎児の疑似体験などを通じた、命の学習を推進するとともに、思春期講演会など、自分の意思をしっかりと示せる、自己決定能力を身に付ける教育を推進します。	町民課 学校教育課 健康福祉課

2 多様な生涯学習機会の提供

固定的な性別役割分担意識を解消し、誰もが多様な生き方を選択できるよう、学校のみならず、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充実に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
13	・地域において、誰もが参加しやすい講座や講演会等の実施により、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を推進します。	町民課 生涯学習課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	啓発推進をテーマとした研修会や講演会等の開催（県との連携を図る）	2回/年	2回/年
2	職場体験実習の開催回数		
3	「命の学習」の開催回数		
4	ハラスメントに対する研修会の開催回数		

基本目標Ⅱ

女性活躍推進のまちづくり（女性活躍推進計画）

社会のあらゆる分野の政策・方針決定過程の場において、女性の登用を促進するとともに、女性の能力発揮の支援に努め、さらに人材の育成と活躍の促進を図ります。

職場においては、誰もがそれぞれの個性や能力を発揮しながら自分らしく活躍できるよう、男女間の格差の解消や労働条件の改善、ハラスメント対策など、事業所等に対する男女共同参画への取組を促進します。

男女が共に家事・育児に参加することができる環境づくりや、子育て支援、介護支援の充実等、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組を推進します。また、地域活動や防災活動における男女共同参画を促進します。

基本目標Ⅱに係る取組は、「女性の活躍推進に向けた行動計画（以下「女性活躍推進計画」という。）」として位置付けます。

【基本施策3】女性が活躍できる基盤づくり

1 政策・方針決定過程における女性活躍の推進

○施策の方向○

男女が共に、その個性と能力を十分に発揮できるよう、政策や方針決定過程への女性の参画の促進に努めます。また、男女共同参画を推進する女性リーダーの育成促進に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
14	・町の政策・方針決定過程の場である、審議会・委員会等における女性委員の選任割合、また、指導的地位に占める女性職員の割合の向上に向けて、女性の積極的な登用促進や任用機会の確保に努めます。	全庁 総務課
15	・農林水産業や商工自営業において、女性の経営への参画を促進するとともに、女性の社会的、経済的地位の向上を図ります。	町民課 農林水産課 農業委員会 にぎわい創出課

2 女性の人材育成と能力開発

番号	具体的取組内容	担当課
16	・政策・方針決定過程における女性の参画が進むよう、各種団体の女性リーダーなど、人材の把握と活用に努めます。	全庁 総務課
17	・女性の能力開発やネットワークづくりにつながるよう、キャリア形成や起業に関する必要な知識や情報を提供します。	町民課 にぎわい創出課
18	・町職員における能力開発のための各種研修（こうち人づくり広域連合主催の研修、職場研修等）への参加を促進し、職員の意識向上に努めます。	全庁 総務課
19	・個人の能力と適正に応じた職員の配置に努めるとともに、管理職以上への女性職員の積極的な登用を進めます。	全庁 総務課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	町の審議会（広域を除く）等での女性委員の占める割合	18.6% (2017年)	26.2%
2	町の管理職における女性の割合 (一般行政職、副課長級以上)	21.9%	33.3%
3	防災会議における女性委員の割合	3.3%	16.7
4	キャリア形成や起業に関する必要な知識や情報の提供回数		
5	町職員における能力開発のための各種研修（こうち人づくり広域連合主催の研修、職場研修等）への参加者数		
6	助成金活用者数		

【基本施策4】働く場における男女共同参画の推進

1 男女平等の雇用機会と待遇の確保

○施策の方向○

職場等において、性別により格差が生じないように、能力を発揮する機会と公平な待遇の確保に向けて、関係機関と連携して企業・事業所等に啓発し、働き続けやすい職場環境づくりを促進します。

番号	具体的取組内容	担当課
20	・企業・事業所等に対して、男女雇用機会均等法などの法制度の周知を図るとともに、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定や実行を働き掛けます。	町民課 にぎわい創出課
21	・企業・事業所等に対して、積極的改善措置（ポジティブアクション）への理解を促進します。	町民課 にぎわい創出課
22	・女性の各種職業能力向上のために開催される講座や、研修会等の情報提供をはじめ、起業等に関するさまざまな情報の提供に努めます。	町民課 にぎわい創出課

2 誰もが働きやすい職場環境づくり

○施策の方向○

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職場づくりに向け、企業等に対し国や関係団体等と連携して関係法令や制度等の普及啓発を行います。

また、結婚やパートナーの転勤による転居等で離職する者が少なくなるよう、関係団体等と連携して、テレワークの推進や制度の見直し等に取り組みます。

番号	具体的取組内容	担当課
23	・女性の雇用及び労働条件向上に関する情報を収集し、関係各課及びハローワーク等との連携により、企業・事業所等に対する情報提供に努め、働き続けやすい就業環境づくりを促進します。	町民課 にぎわい創出課
24	・ハローワークや高知県経営者協会と連携して情報収集を行い、就労環境の充実に向けた支援策を検討します。	町民課 にぎわい創出課
25	・関係課及びハローワーク等との連携により、女性の再就職等に関する相談窓口の情報提供に努めます。	町民課 にぎわい創出課
26	・性別にかかわらず、雇用形態に応じた処遇や労働条件を確保するよう、関係機関と連携し、企業・事業所等に対する情報提供や制度の周知に努めます。	町民課 にぎわい創出課
27	・職場等における各種ハラスメントの防止に向けて、広報紙や町ホームページの活用をはじめ、関係機関と連携し、情報提供や制度の周知に努めます。	町民課 にぎわい創出課

3 農林水産業等における男女共同参画の推進

○施策の方向○

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、家事も作業も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
28	・農業経営者への家族農業経営における、各世帯員の役割分担、就業条件などに関する取り決め（家族経営協定）の周知及び理解を促進し、家族労働者の地位向上を促進します。	農林水産課 農業委員会 にぎわい創出課
29	・農林水産業や商工自営業において、男女が共に働きやすい環境の整備促進を図るため、さまざまな機会を通じて、男女共同参画に関する必要な情報を提供します。	町民課 農林水産課 農業委員会 にぎわい創出課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	「一般事業主行動計画」の策定企業数		
2	育児休業の取得者数の割合		
3	介護休業の取得者数の割合		
4	仕事場における平等意識 「仕事場」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	33.6%	40.1%
5	家族経営協定の締結者数		

【基本施策5】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

1 ワーク・ライフ・バランスの理解促進

○施策の方向○

誰もが、「仕事」と子育てや介護などの「家庭生活」を両立できるよう、「ワーク・ライフ・バランス」の意識啓発に努めるとともに、子育てや介護支援体制等の充実を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
30	・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けて、企業・事業所等に対する、育児休業・介護休業制度など、さまざまな制度の普及に向けた啓発に努めます。	町民課 にぎわい創出課
31	・仕事と家庭・地域活動等を両立できるよう、企業・事業所等に対して、時間外勤務の抑制等についての啓発や、ワーク・ライフ・バランスに関する講座等の情報提供に努めます。	町民課 にぎわい創出課
32	・企業・事業所等に対して、子育てや介護に、理解と協力が得られる職場環境づくりを促進するための啓発に努めます。	町民課 にぎわい創出課

2 仕事と子育て・介護の両立支援

○施策の方向○

保育や子どもの居場所づくりなど、子育てに関する支援や、家庭だけでなく地域で子育てを支える取組を推進します。

家族介護者等の負担軽減を図るため、介護サービスの充実、介護人材育成のための取組を行い、介護基盤を整備するとともに、「地域包括ケア体制」を推進します。

男性の育児休業取得促進のための新制度について、企業自らの積極的な取組が進むよう、関係機関・団体等と連携して普及啓発を行います

番号	具体的取組内容	担当課
33	・「四万十町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、子育て支援施策の更なる充実を図り、保護者のニーズに対応した教育・保育事業を推進するとともに、仕事と子育てを両立できる環境の整備に努めます。	生涯学習課
34	・「四万十町高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づき、高齢者福祉や介護保険に関するさまざまな支援サービスを提供し、仕事と介護を両立できる環境の整備に努めます。	健康福祉課
35	・男女が共に家事、育児、介護等へ参画できる環境づくりとともに、男性の家事等への参画に対する町民の理解促進に努めます。	町民課 生涯学習課 健康福祉課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	育児休業の取得者数の割合		
2	介護休業の取得者数の割合		
3	ハローベビースクールの参加者数		

【基本施策6】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

○施策の方向○

性別にかかわらず、誰もが地域活動に主体的に参画できるよう、さまざまな機会を通じて地域活動への支援に努めます。

地域活動における固定的性別役割分担意識の払拭や、従来からのしきたりの見直しに向けた啓発に取り組み、男女が共に地域活動に参画できる環境づくりを推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
36	・ボランティアやNPO団体など、地域で活躍する各種団体との連携を強化し、誰もが参加しやすい地域活動を促進し、さまざまな機会を通じて、男女共同参画についての理解を深めてもらえるよう努めます。	企画課 町民課 生涯学習課
37	・地域活動の方針決定過程の場において、性別にかかわらず、誰もが参画できるようさまざまな学習機会の充実を図るとともに、女性の視点を取り入れた、地域おこしやまちづくり活動の促進に努めます。	企画課 町民課 生涯学習課

2 防災分野における男女共同参画の推進

○施策の方向○

「四万十町地域防災計画」に基づき、女性や要配慮者等の多様な視点に配慮した避難所運営ができるよう、平常時より地域と行政との連携体制を構築に努めます。男女共同参画の視点からの啓発等を実施し、その視点の重要性について啓発する。

番号	具体的取組内容	担当課
38	・地域の防災活動に、男女が共に参加し、それぞれの役割を尊重しながら取り組めるよう啓発するとともに、男女共同参画の考え方を踏まえた防災体制の確立をめざします。	危機管理課
39	・女性の視点を取り入れた防災訓練等、地域の自主防災活動の普及・啓発に努めるとともに、女性の積極的な参画を促進し、地域防災力の向上をめざします。	危機管理課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	防災会議における女性委員の割合	3.3%	16.7
2	女性リーダー育成事業の参加者数		
3	避難所開設訓練への参加者数		

少子高齢化の進行、地域における人間関係の希薄化、単身世帯の増加、生活困窮などを背景として、さまざまな社会的問題が顕在化しています。特に、暴力等については、DVやデートDV、虐待に加え、近年インターネットやスマートフォンなどの普及による、新たな人権課題も目立ってきました。

本計画では、あらゆる暴力の根絶に向けた取組を推進するとともに、関係機関との連携を強化し、被害者に対する相談支援の充実に取り組み、これらに関連する施策を「DV防止法」に基づく「DV防止市町村基本計画」として位置付けます。

また、誰もが生涯を通じて健康に暮らせるための支援をはじめ、地域共生社会の考え方に基づく安心して暮らせるまちづくりをめざします。

【基本施策7】あらゆる暴力の根絶（DV防止市町村基本計画）

Ⅰ 暴力や虐待を許さない意識づくり

○施策の方向○

近年は、DVだけでなく、デートDV、ストーカー行為、性犯罪、虐待等に加え、インターネットやスマートフォンの普及に伴うSNS※を利用した性的な嫌がらせなど、暴力の形態も多様化しています。

女性に対する暴力の背景には、男性優位の社会構造や偏見・思い込み、上下の立場を利用した支配関係などが存在することを踏まえる必要があります。DVには身体的暴力だけでなく、経済的暴力、心理的暴力等のさまざまな形態があることの周知や、あらゆる暴力の被害者が置かれた立場の違いなどに配慮した対応と課題解決に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
40	・若年層から高齢者まで、あらゆる世代を対象として、DVやデートDV、ストーカー行為、性犯罪、虐待等「あらゆる暴力は重大な人権侵害である」という意識の醸成に向けて、県の取組や人権啓発の取組と連携し、広報紙や町ホームページ、講演会などさまざまな機会を通じた啓発に取り組みます。	町民課 生涯学習課 学校教育課 健康福祉課
41	・関係機関との連携により、高齢者や障害者、子ども等に対する虐待防止に向けた啓発を推進するとともに、虐待の早期発見・早期対応に努めます。	町民課 生涯学習課 学校教育課 健康福祉課

2 相談支援体制の充実

○施策の方向○

あらゆる暴力を許さないという暴力根絶のための意識づくりに努め、県の「高知県DV被害者支援計画」の取組と連携を図りながら、若い世代から高齢者まで、誰もが安心して暮らせるまちづくりをめざします。また、関係機関と連携して、被害者や関係者に対する相談支援体制の充実を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
42	・関係機関との連携を強化し、DV等の被害者に対する相談体制や相談窓口の充実を図り、きめ細かな保護・自立支援の充実など、相談支援体制の構築に努めます。	町民課 生涯学習課 学校教育課 健康福祉課
43	・あらゆる機会を通じて相談窓口を周知し、被害者等が相談の機会を失うことなく、支援へとつなげられるよう、さまざまな機会を通じた効果的な周知に努めます。	町民課 生涯学習課 学校教育課 健康福祉課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	DV被害について「どこ(だれ)に相談してよいか、わからなかった」割合	21.2%	36.7%
2	ペアレントトレーニング開催回数		
3	ペアレントトレーニング参加者数		
4	子ども支援ネットワークの要綱による会議開催数		

【基本施策8】生涯を通じた健康づくりへの支援

1 ライフステージに応じた健康づくりへの支援

○施策の方向○

誰もが、生涯にわたって心豊かに健康に暮らせるよう、ライフステージに応じた健康支援を推進するとともに、性別差に配慮した心身の健康の保持・増進を支援する取組を充実します。

番号	具体的取組内容	担当課
44	・誰もが生涯を通じて健康で暮らせるよう、「四万十町健康増進計画」に基づき、健康診査、健康相談、健康教育の充実など、男女共同参画社会の基盤となる、町民のライフステージに応じた総合的な健康づくりを推進します。	健康福祉課
45	・思春期における児童・生徒の身体や心の悩みについて、安心して相談できる環境づくりをはじめ、性や健康に関する正しい知識を身に付けることができるよう、発達段階に応じた健康教育等を充実します。	学校教育課 健康福祉課
46	・児童・生徒に対する薬物乱用防止に向けた教育の充実を図るとともに、広報紙や学校での配布物等を活用した啓発に努めます。	学校教育課 健康福祉課
47	・「四万十町高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づき、介護予防・日常生活支援総合事業の整備・推進をはじめ、認知症対策など、高齢者の総合的な健康づくりを支援します。	健康福祉課

2 母子保健の充実

○施策の方向○

晩婚化等を背景に不妊治療を希望する男女が増えています。働きながら治療を受ける者が増加傾向にあると考えられます。仕事と治療との両立ができずに離職する者も出ているため、職場における理解を深め、治療を受けやすい環境を整えることが重要となっています。

安全に安心して子どもを産み育てることができるよう、県や専門機関との連携を通じて、妊娠から子育てまでの一貫した支援体制を構築します。妊娠した女性への配慮はもちろんのこと、不妊についても男女が治療を受けながら働き続けることができるよう、職場の環境整備について、企業に対し働きかけを行います。

番号	具体的取組内容	担当課
48	・女性が安心して子どもを産み、育てることができるよう、訪問や相談支援、健診の勧奨など、妊娠・出産・育児を通じた切れ目のない母子保健の充実に努めます。	健康福祉課
49	・女性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）」の考え方にに基づき、女性が安心して安全に出産することができるよう、母性の尊重意識の啓発に努めます。	町民課 健康福祉課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	健康イベントの開催回数	11.8%	17.0%
2	子育て世代包括支援センター「楓」の利用者数	2回/年	2回/年

【基本施策9】誰もが安心できる福祉のまちづくり

I 地域福祉の推進

○施策の方向○

高齢者や障害者、子育て家庭や生活上の困難を抱える人も安心して地域で暮らすことができるよう、地域で支える体制づくりを推進し、誰もが福祉活動に参画できるよう、情報提供や相談機能の充実に努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
50	・「四万十町地域福祉計画」に基づき、多様化する地域課題の解決に町民が積極的に参画し、共に暮らしやすい「地域共生社会」をめざす機運が高められるよう、地域交流の促進や支え合い活動の支援に取り組みます。	健康福祉課
51	・ボランティア活動やまちづくり活動などを行う団体への、男女共同参画を促進するための情報提供や活動の場の提供、ネットワークづくりなどの支援を行います。	町民課 健康福祉課
52	・高齢者が住み慣れた地域や家庭で自立した暮らしを送ることができるよう、「四万十町高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づき、生活の支援や生活環境の向上、権利擁護の推進等に取り組みます。	健康福祉課
53	・障害のある人が住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう、「四万十町障害者計画」等に基づき、生活環境の向上や社会参加の支援、権利擁護の推進に取り組みます。	健康福祉課
54	・「四万十町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、地域で安心して子どもを産み、育てることができるよう、子育て支援の充実に取り組みます。	教育委員会

2 生活支援の充実

○施策の方向○

生活上困難な状況に置かれている町民に対し、それぞれが抱える経済、就業、健康、家庭など多岐にわたる課題に応じた適切かつ包括的な支援を行い、自立促進を図ります。また、自ら支援を求めることが難しい人々がいることに配慮して、様々な機会・場を通じて、必要な支援に確実につなげる仕組みづくりを推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
55	・ひとり親家庭が抱える悩みや、生活困窮に関する悩みの解決に向けて、男女別ニーズに配慮しながら、相談窓口の充実・強化を図るとともに、自立生活を支援します。	町民課
56	・生活保護制度の適正な運用と相談・指導体制の充実を図り、対象者における就業機会の確保など、自立支援を図ります。	健康福祉課

○目標・モニタリング指標○

		平成30年度	令和5年度
1	社会全体における平等意識 「社会全体」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	11.8%	17.0%

第6章 計画の推進にあたって

【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、全庁的な庁内推進体制の強化が必要です。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、町民に率先して行動することが重要です。

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。

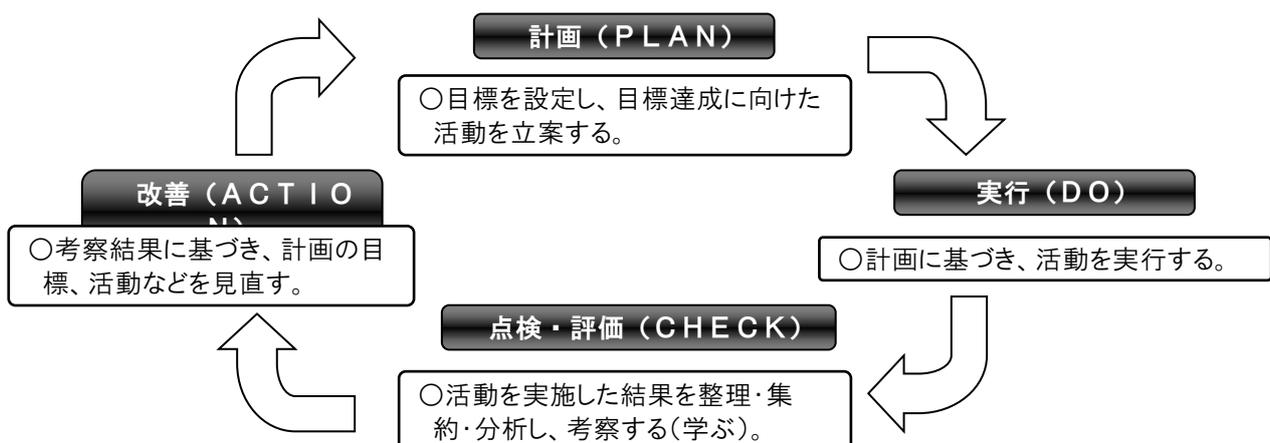
【2】町民の理解促進と連携・協働による推進

本計画は、行政と町民や企業・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情報提供などを通じて、広く町民に本計画の趣旨や内容を周知し、意識の醸成に努めます。

【3】計画の進行管理

本計画の進行管理に当たっては、庁内関係各課においてPDCAサイクルの考え方に基づき、定期的に取り組む内容の点検・評価を行い、進捗状況を把握するとともに、次の施策に生かすために、常に改善を図ります。

【PDCAサイクルのプロセスイメージ】



【4】数値目標の設定

		現状値 令和 5 年度	目標値 令和 15 年度	把握方法
1	社会全体における平等意識 「社会全体」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	17.0%	50%	町民アンケート
2	啓発推進をテーマとした研修会や講演会等の開催 (県との連携を図る)	2回/年	3回/年	庁内資料
3	学校教育の場における平等意識 「学校教育の場」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	45.5%	60%	町民アンケート
4	町の審議会（広域を除く）等での女性委員の占める割合	26.2%	30%	庁内資料
5	町の管理職における女性の割合 (一般行政職、副課長級以上)	33.3%	50%	庁内資料
6	仕事場における平等意識 「仕事場」における男女の平等感について「平等」とする町民の割合	40.1%	50%	町民アンケート
7	DV被害について「どこ(だれ)に相談してよいか、わからなかった」割合	36.7%	0%	町民アンケート
8	防災会議における女性委員の割合	16.7%	10%	庁内資料
9	育児休業を取得した人の割合	庁内	30%	庁内資料
		町民男性	2.2%	30%
		町民女性	23.1%	30%
10	介護休業を取得した人の割合	庁内	20%	庁内資料
		町民男性	1.6%	20%
		町民女性	0.5%	20%

資料編

【1】四万十町男女共同参画推進委員会委員名簿

(敬称略、順不同)

区分	氏名	所属・役職
男女共同参画に関し 知識及び経験を有する者	牧野 利恵子	四万十町連合婦人会 会長
	吉村 和子	人権擁護委員
一般住民及び 各種団体の代表者等	山下 建	高知県農業協同組合 四万十支所 信用共済部 部長
	田邊 章二	四万十町商工会 局長
	尾崎 弘明	四万十町 社会福祉協議会 事務局長
公募による者	山本 由美	
	野村 宏	

【2】四万十町男女共同参画推進委員会 開催経緯

開催期日	内容
令和5年8月30日(月)	令和5年度 第1回 四万十町男女共同参画推進委員会 ○町長挨拶 ○委嘱式 ○策定委員会委員長選出 ○計画の概要と本町の現状について ○アンケート調査結果について
令和5年11月●日(●)	令和5年度 第2回 四万十町男女共同参画推進委員会 ○委員長あいさつ ○調査結果の報告 ○調査結果等から読み取れる現状と課題の整理 【審議事項】 ○第3次計画素案について

【3】用語集

あ行	
アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。
SNS	人と人とのつながりを促進・サポートするコミュニティ型のWEBサイトのこと（Facebook、Xなど）
M字カーブ	<p>日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代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う。</p> <p>この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。</p>
エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。
か行	
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、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のこと。
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。
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かかわらず、「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。

さ行	
「JKビジネス」問題	<p>児童の性を売り物にする営業の一つで、「JK」、すなわち「女子高校生」などの18歳に満たない者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、児童による性的なサービスを客に提供させているものの問題。</p>
ジェンダー	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。</p> <p>人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。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）という。「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る。</p>
ジェンダー・ギャップ指数 (GGI: Gender Gap Index)	<p>スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたものです。経済、教育、健康、政治の分野別データを基に算出し、0が完全不平等、1が完全平等を表す。</p>
持続可能な開発のための 2030アジェンダ (持続可能な開発目標:SDGs)	<p>平成27年9月に国連で採択された、平成28年から令和12年までの国際目標。</p> <p>「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）を設定。</p> <p>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児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。</p>
指導的地位	<p>「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法を踏まえ、①国会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されている。</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 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 年に発効。我が国は昭和 60 年に批准。</p> <p>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する。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。」と規定されている。</p>
<p>性的指向・性自認（性同一性）</p>	<p>性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性自認（Gender Identity）とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念である。</p> <p>性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。なお、性的指向について、例えば、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、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る。</p>
<p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）</p>	<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内において、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をいう（男女共同参画社会基本法第 2 条第 2 号）。</p> <p>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む。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。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）の導入が必要となる。</p>

Society 5.0	<p>狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画（平成28年1月22日閣議決定）において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）のこと。</p>
た行	
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、存できる社会のことをダイバーシティ社会という。</p>
は行	
ブロックング	<p>インターネットにアクセスするためのサービスを提供しているインターネット接続業者（ISP）等において、通信当事者の同意を得ることなく、特定のサイト又はウェブページへのアクセスを遮断することにより、その閲覧を防止する措置の一つ。</p>
ま行	
見える化	<p>関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のこと。</p>
メディア・リテラシー	<p>メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。</p>
ら行	
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年の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7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」とされている。</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」とされている。</p> <p>なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。</p>

リベンジポルノ	<p>元交際相手の性的な写真等を撮影対象者の同意なくインターネット上に公開することなどをいう。</p>
ロコモティブシンドローム (運動器症候群)	<p>運動器の障害のために自立度が低下し、介護が必要となる危険性の高い状態のこと。ロコモティブシンドロームの予防の重要性が認知されれば、個々人の行動変容が期待でき、国民全体として運動器の健康が保たれ、介護が必要となる国民の割合を減少させることが期待できる</p>