
第3次 四万十町男女共同参画計画

令和6(2024)年3月

高知県 四万十町

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	3
第2章 計画の概要	11
【1】計画の位置付け	11
【2】計画の期間	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	41
【4】本町の課題	43
第4章 計画の基本的な考え方	48
【1】目指すべき姿と基本理念	48
【2】施策の体系	49
第5章 行動計画	50
基本目標Ⅰ 男女共同参画のまちづくり	50
【基本施策1】人権尊重と男女共同参画の意識づくり	51
【基本施策2】男女共同参画を推進する教育・学習の推進	533
基本目標Ⅱ 女性活躍推進のまちづくり	54
【基本施策3】女性が活躍できる基盤づくり	55
【基本施策4】働く場における男女共同参画の推進	57
【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	59
【基本施策6】地域・防災分野における男女共同参画の推進	61
基本目標Ⅲ 安心して暮らせるまちづくり	63
【基本施策7】あらゆる暴力の根絶	64
【基本施策8】生涯を通じた健康づくり	66
第6章 計画の推進にあたって	68
【1】職員の理解促進と庁内推進体制の強化	68
【2】町民の理解促進と連携・協働による推進	68
【3】計画の進行管理	68
【4】数値目標の設定	69
資料編	70
【1】四万十町男女共同参画推進委員会委員名簿	70
【2】第3次四万十町男女共同参画計画策定経緯	71
【3】相談窓口	72

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、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）により、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、21 世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置付けられ、社会のあらゆる分野において男女共同参画を促進する施策の推進が図られています。

本町では、平成 19(2007)年 3 月に四万十町男女共同参画計画基本計画を、平成 31(2019)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」といいます。）を策定し、これらの計画に基づく男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的に推進してきました。

しかしながら、男女の固定的な性別役割分担意識[※]や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）[※]は依然として根深く残っており、政策等決定過程における女性の参画が低調であること、配偶者等からの暴力の問題が深刻化していることなど、男女共同参画社会の実現に向けた課題が多く残されています。

また、働く女性は増加傾向にあるものの、男性と比べて賃金や雇用形態などの処遇に差があること、男性の子育てや介護などへの参加が十分に進んでいないことなど、女性が安心して活躍することができない現状があり、ワーク・ライフ・バランスの実現にも課題が残されています。

このような社会情勢の変化や課題を踏まえ、第 2 次計画が令和 5（2023）年度をもって終了することから、第 3 次四万十町男女共同参画計画（以下「本計画」といいます。）を策定するものです。

※「固定的な性別役割分担意識」とは、

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。

※「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」とは、

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刻み込まれ、既成概念、固定観念となっていく。

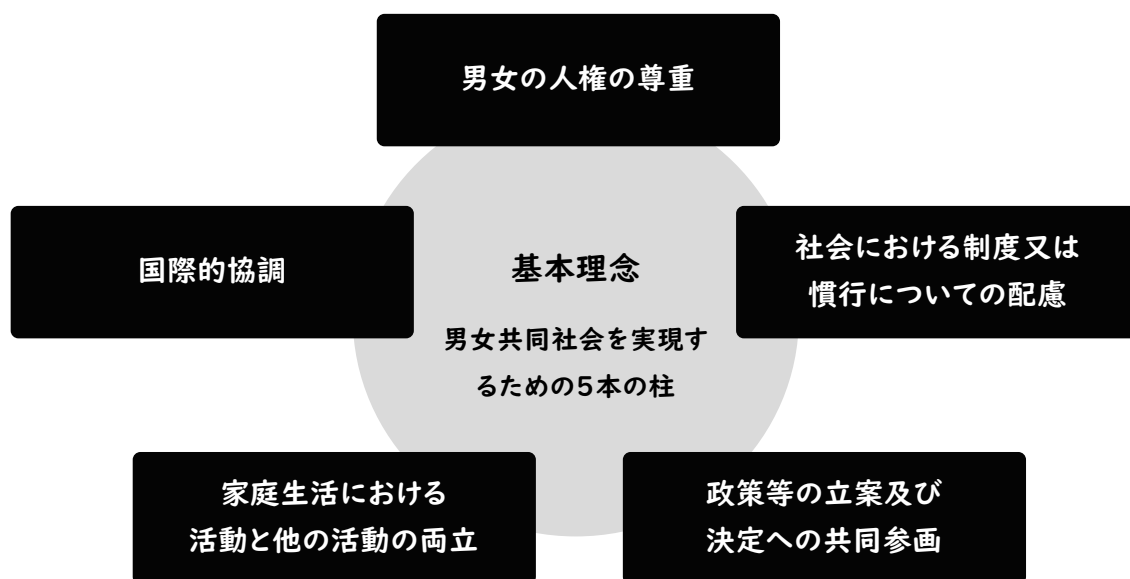
【2】男女共同参画社会について

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目指すものです。

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）】



【国・地方公共団体及び国民の役割】



国の責務

基本理念にのっとり、積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりに関する施策を総合的に策定し実施

地方公共団体の責務

基本理念にのっとり、男女共同参画社会づくりに関し、国の施策に準じた施策及び地域の特性に応じた施策を策定し実施



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、基本理念にのっとり、男女共同参画社会づくりに寄与するように努める



【3】計画策定の背景

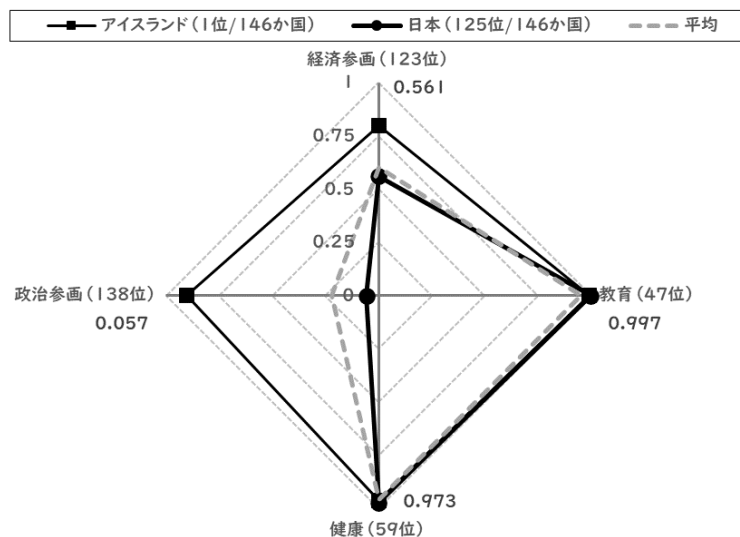
Ⅰ 国際的な動き

男女共同参画に関する国際的な取組は、昭和 50（1975）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（2023）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（2023）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

注：グラフ中の（ ）内数値は日本の順位を示す。

※「ジェンダー」とは、社会的・文化的に形成された性別のこと。人間には、生まれつきの生物学的性別がある一方、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。

※「エンパワーメント」とは、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。

※「ジェンダー・ギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）」とは、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。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。

【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（2000）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（2020）年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」を策定しています。

この計画では、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（2030）年度末までの「基本認識」、令和 7（2025）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 つの目指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

この計画では、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。

※「SDGs（持続可能な開発目標）」とは、

平成 27（2015）年 9 月に国連で採択された、平成 28（2016）年から令和 12（2030）年までの国際目標。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包括性のある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。

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。



(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（2021）年6月に公布・施行され、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」といいます。）」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（2019）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がなされ、令和4（2022）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。

※「ハラスメント」とは、

ある言動や行動によって、相手に不快な思いをさせたり、脅したり、人間としての尊厳を傷つけたりすること。広い意味で「いじめ」や「嫌がらせ」と同義の言葉。「相手を傷つける意思」や「悪意」がなくても、受け取る側が不快な感情を抱けばハラスメントとして成立する。

厚生労働省のハラスメント対策指針において、職場ハラスメントとは、「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題」と説明し、「パワーハラスメント（パワハラ）」、「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」、「マタニティハラスメント（マタハラ）／パタニティハラスメント（パタハラ）」、「モラルハラスメント（モラハラ）」などがこれに該当します。

(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「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」といいます。）」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、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」といいます。）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」といいます。）」が令和元（2019）年 6 月に改正され、令和 2（2020）年 6 月から順次施行されることとなりました。

育児・介護休業法の改正では、男女ともに仕事と育児を両立することを目的として、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

「子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）」に基づく、平成 27（2015）年度からの「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（平成 15 年法律第 120 号）」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）の両立支援の更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。



【くるみんマーク】



【プラチナくるみんマーク】

(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」といいます。）」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）」が令和元（2019）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（2020）年 4 月から施行されました。さらに、令和 5（2023）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 年以下の懲役又は 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）」は、令和 3（2021）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（2020）年度から令和 4（2022）年度までの 3 年間を、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（2020）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（2024）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。）をいう。

(7) 防災計画等における男女共同参画の視点

平成 25（2013）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（2020）年 5 月に策定されました。



(8) SDGsアクションプラン2022・2023

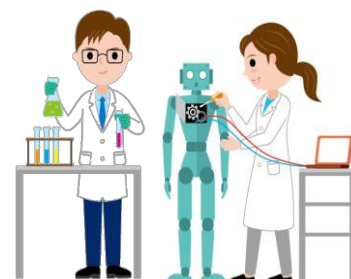
令和 3（2021）年 12 月、女性デジタル人材の育成や「生理の貧困」への支援、女性の登用目標達成、女性に対する暴力の根絶など、女性活躍・男女共同参画の取組を推進することが明記されました。

令和 5（2023）年 3 月、これまでのプランに引き続き、あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現を優先課題として取り組む内容を定めています。



(9) 女性デジタル人材育成プラン

令和 4（2022）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・2023)

令和4(2022)年6月、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)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。

令和5(2023)年6月、経済社会の持続的発展には、女性はもちろんすべての人が生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会の実現が不可欠とし、女性活躍推進の諸施策を通じて、いわゆる「L字カーブ※」が生じる構造的な課題の解消を目指すとしています。

※「L字カーブ」とは、
女性の正規雇用率が25歳から29歳の間にピークを迎えた後に低下する傾向を示す言葉。



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

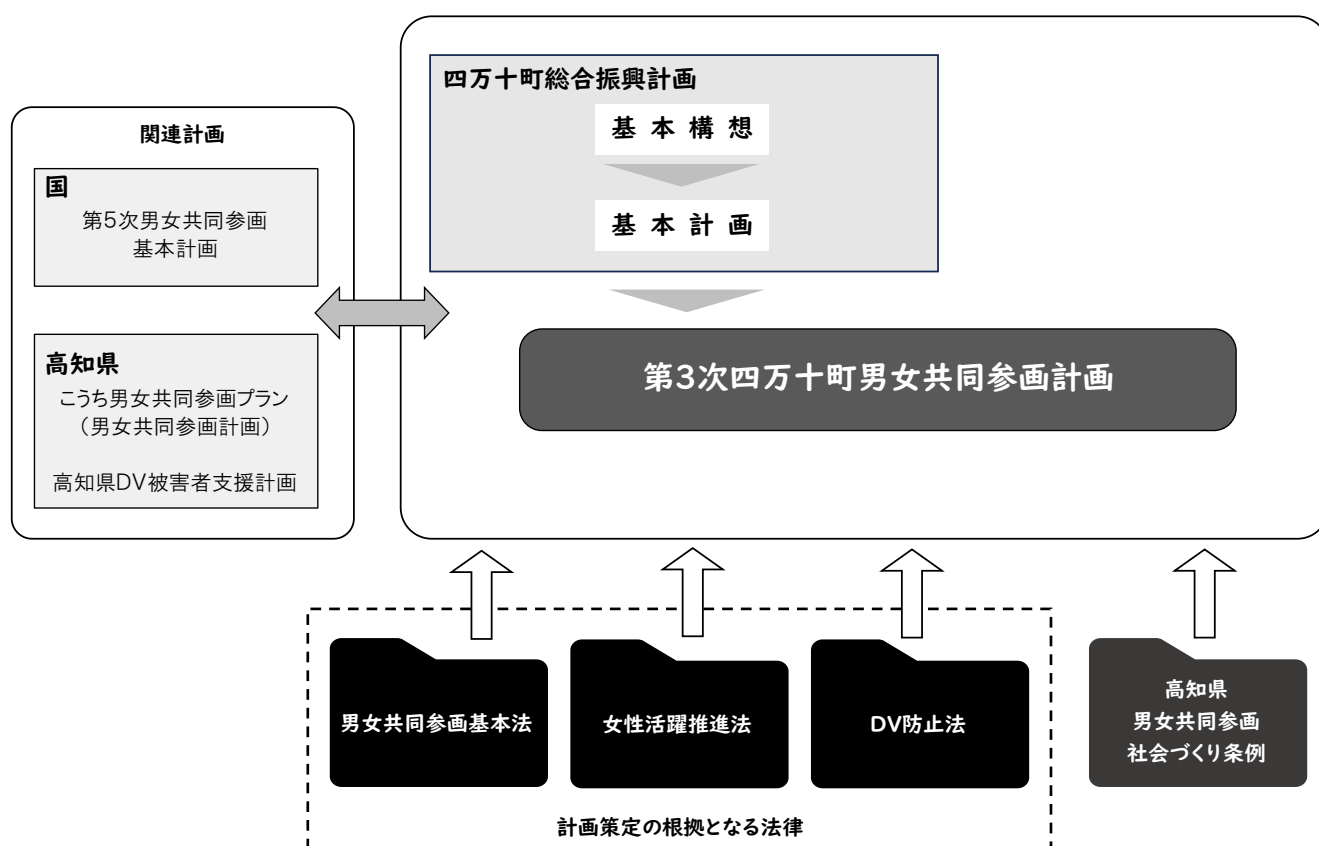
第2章 計画の概要

【1】計画の位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第3項の規定による市町村男女共同参画計画として策定します。また、女性活躍推進法第6条第2項の規定による市町村推進計画、DV防止法第2条の3第3項の規定による市町村基本計画を包含しています。

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（2024）年度から令和10（2028）年度までの5年間とします。

【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						次期計画				

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（2020）年の国勢調査では 15,607 人と、平成 27（2015）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（2005）年を 100.0% とした指数でみると 76.0% となっています。また、同期間の世帯数増減率は 86.9% で、令和 2 年には 7,150 世帯まで減少しています。

1 世帯当たりの人口は、平成 17（2005）年の 2.50 人から令和 2（2020）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)	2.50	2.42	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（2005）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

1 年間の人口変動を示す人口動態について、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」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（2022）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)

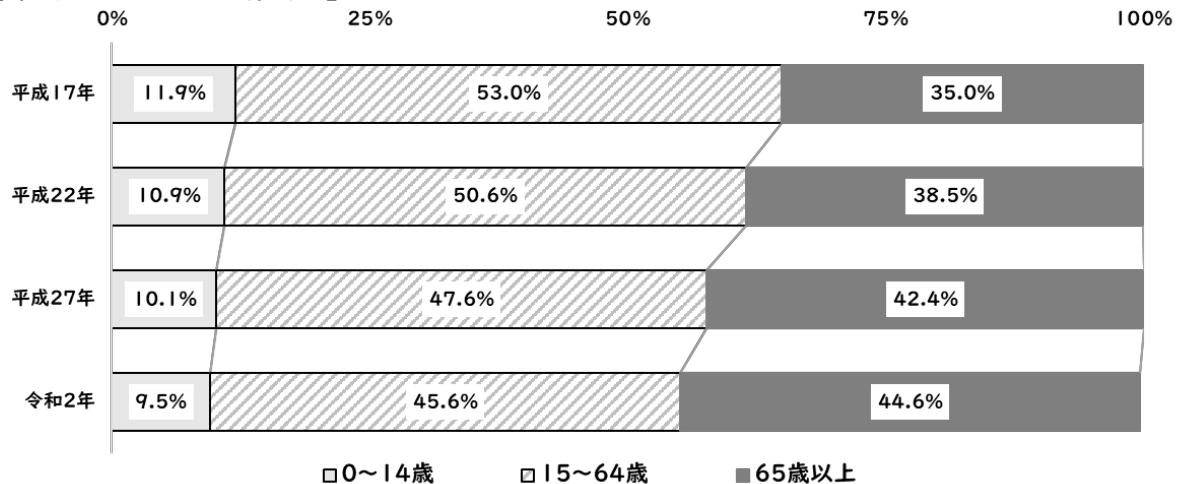
資料：住民基本台帳人口移動報告（各年 1 月から 12 月分の移動状況）

3 年齢別人口構成

年齢別の人口構成比をみると、令和 2（2020）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%となっており、高齢化率は高知県の平均を上回っています。

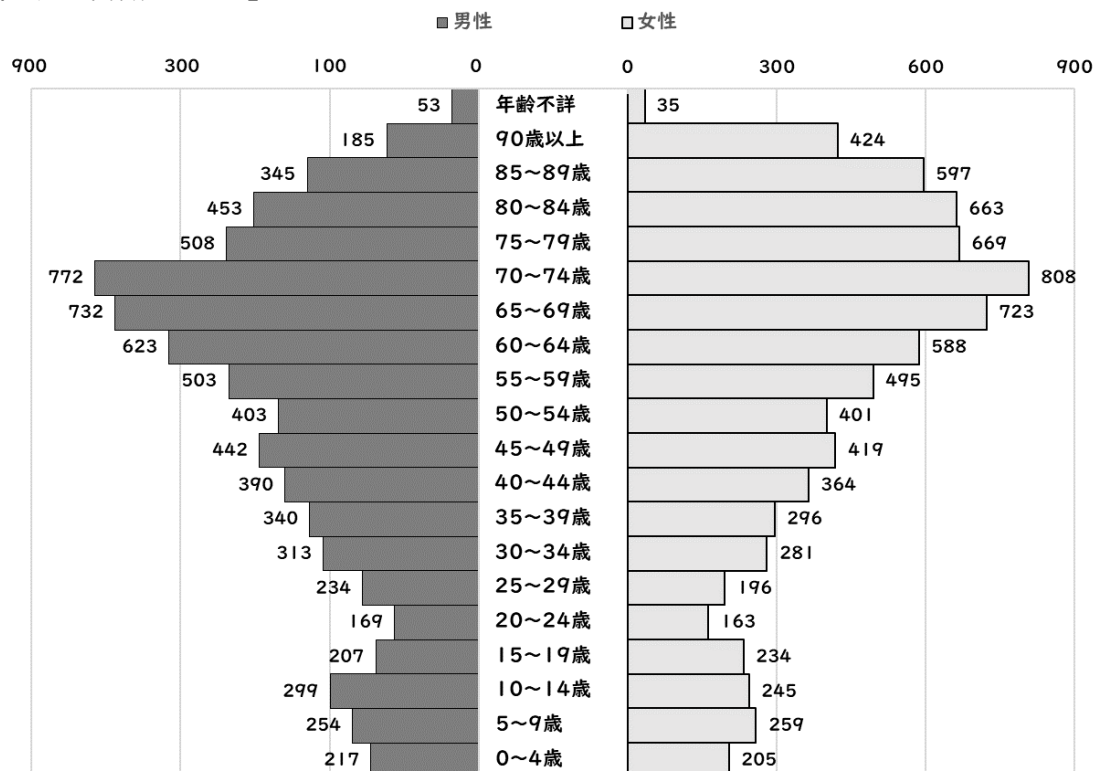
高齢化率が増加傾向にある一方で、年少人口は緩やかな減少で推移しており、少子高齢化が進行しています。

【年齢3区分別人口構成比】



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、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。

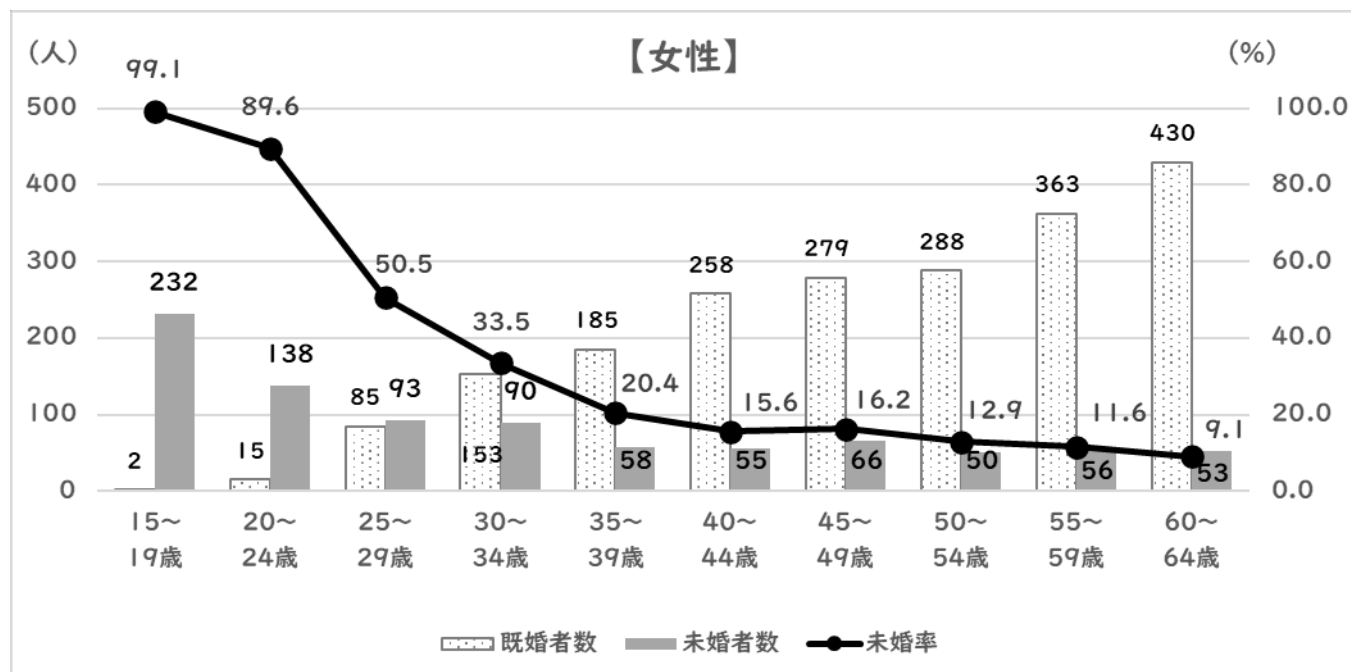
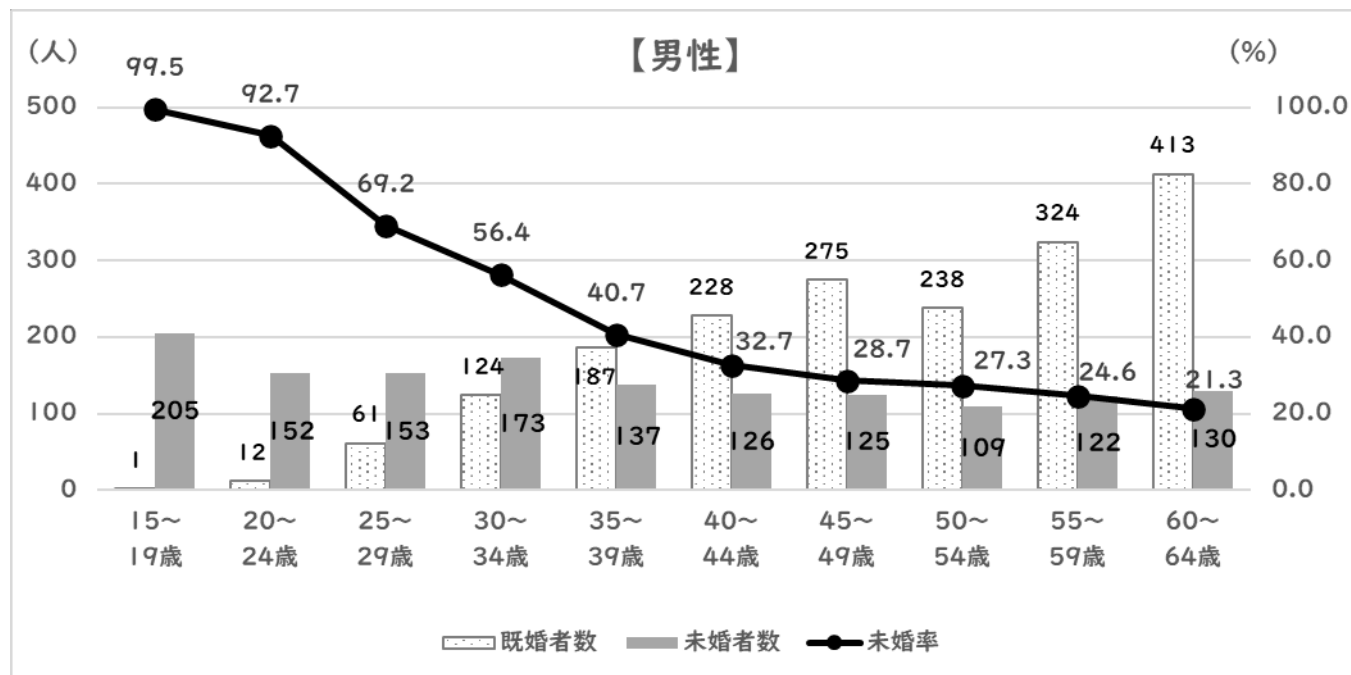
【年齢5歳階級別人口】



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代後半になると逆転することから、30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代前半に逆転していますが、20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】



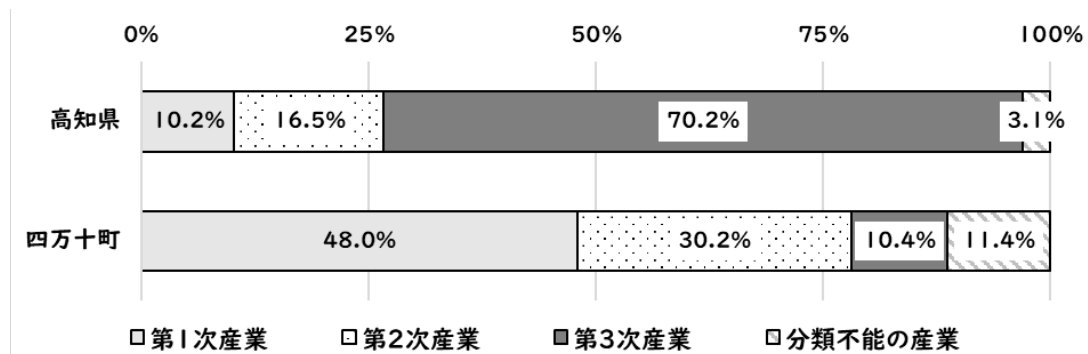
資料：国勢調査 令和2（2020）年

5 就業構造

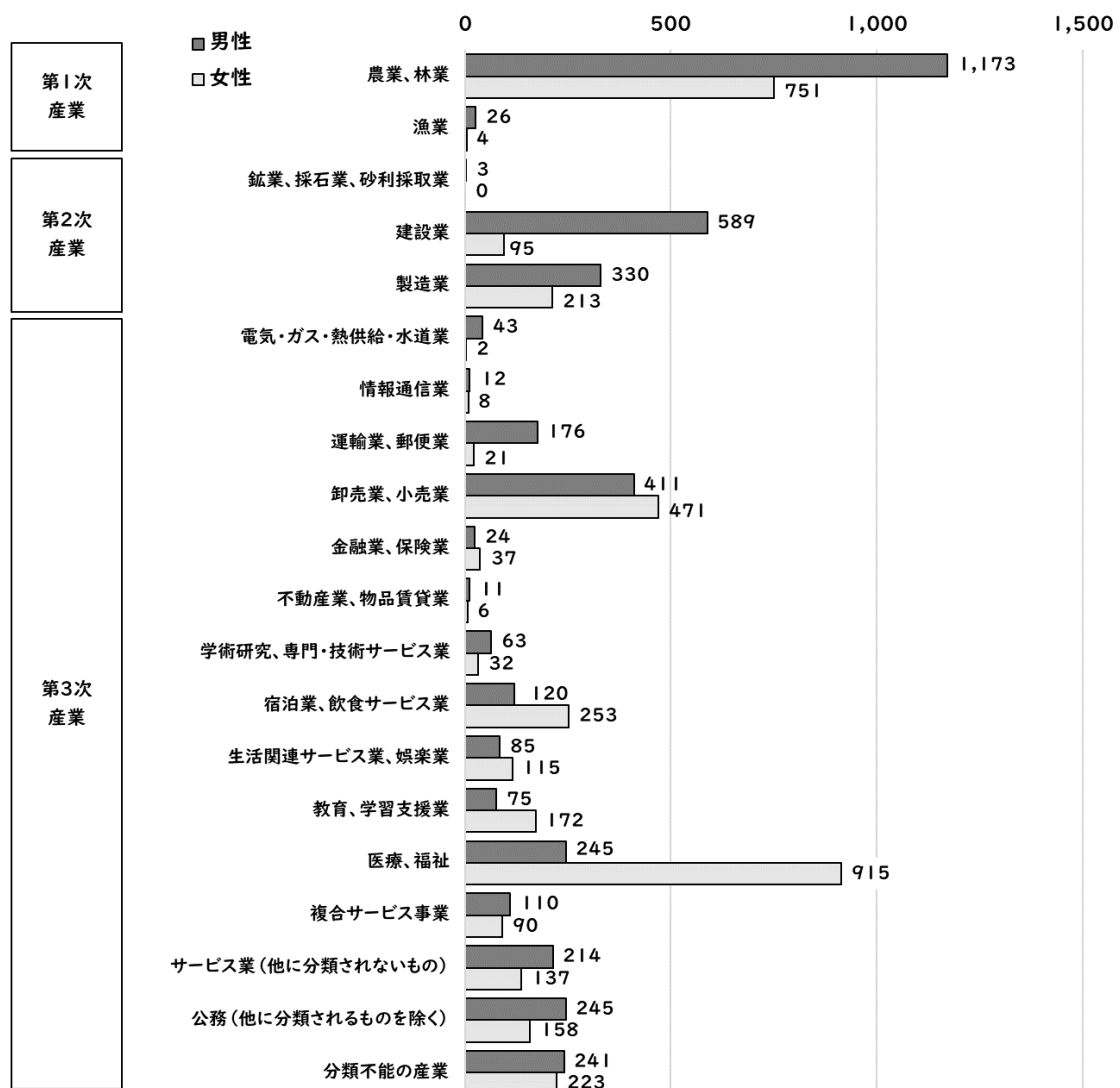
本町の産業別就業者構成比をみると、令和 2（2020）年では第 1 次産業の割合が 48.0%、第 2 次産業が 30.2%、第 3 次産業が 10.4%となっており、高知県全体と比べ、第 1 次産業の割合が高くなっています。

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】

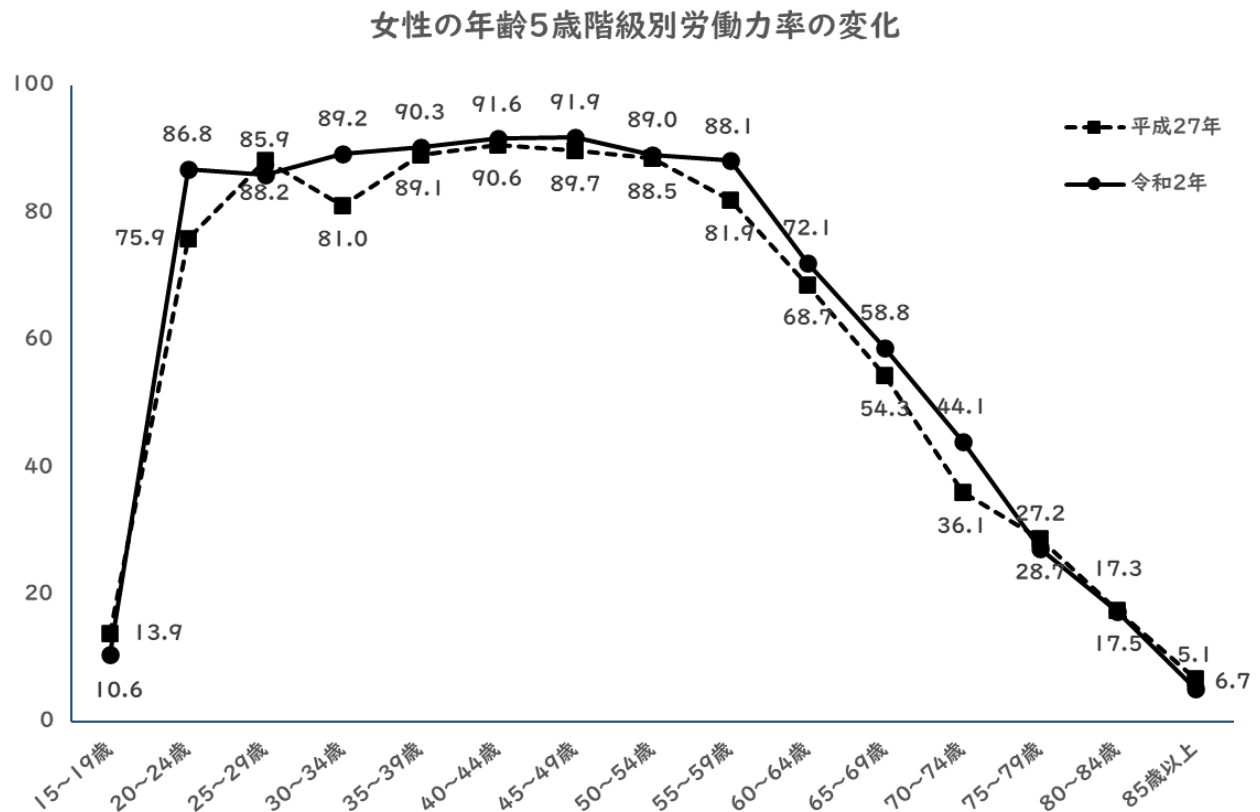


資料：国勢調査 令和 2（2020）年

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。本町の年齢別女性就業率においては、平成 27（2015）年では 30 代前半を谷とした緩やかな「M字カーブ※」の状況がありましたが、令和 2（2020）年では 30 代前半での谷が浅くなっています。就業率では、10 代と 75 歳以上を除き、各年齢層ともに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）】



資料：国勢調査 令和 2（2020）年

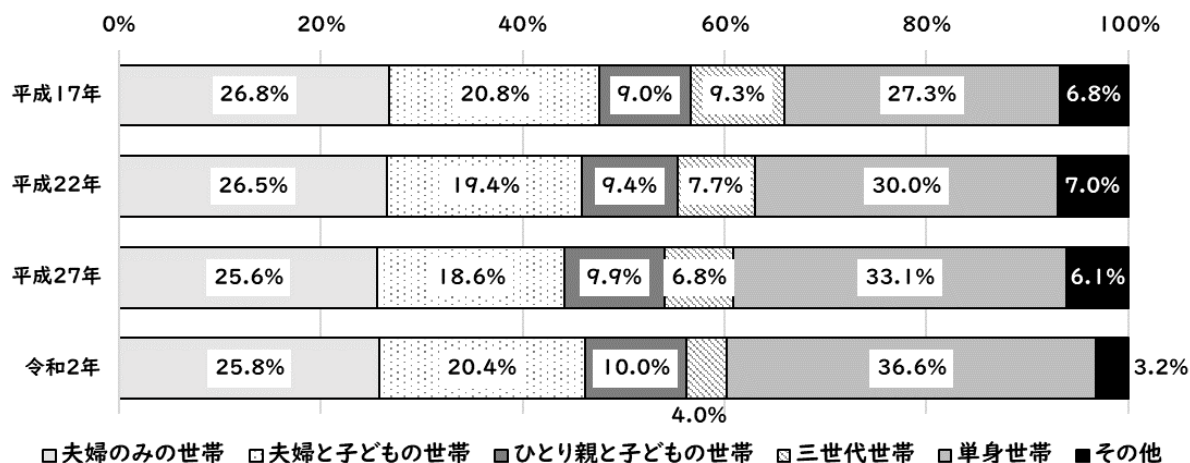
※「M字カーブ」とは、

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、おおむね 30 代を谷とし、20 代後半と 40 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。

7 世帯構成

本町の住民の世帯構成について、平成 17（2005）年から令和 2（2020）年までの推移でみると、「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】



資料：国勢調査

8 ひとり親家庭

本町のひとり親家庭については、令和 2（2020）年で 107 世帯となっています。平成 27（2015）年より減少し、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	107
母子世帯数	110	111	113	92
父子世帯数	26	24	13	15

資料：国勢調査

【2】アンケート調査結果の概要

本町の公立中学校へ通学する生徒、18 歳以上の町民及び本町所在の事業所を対象に、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。

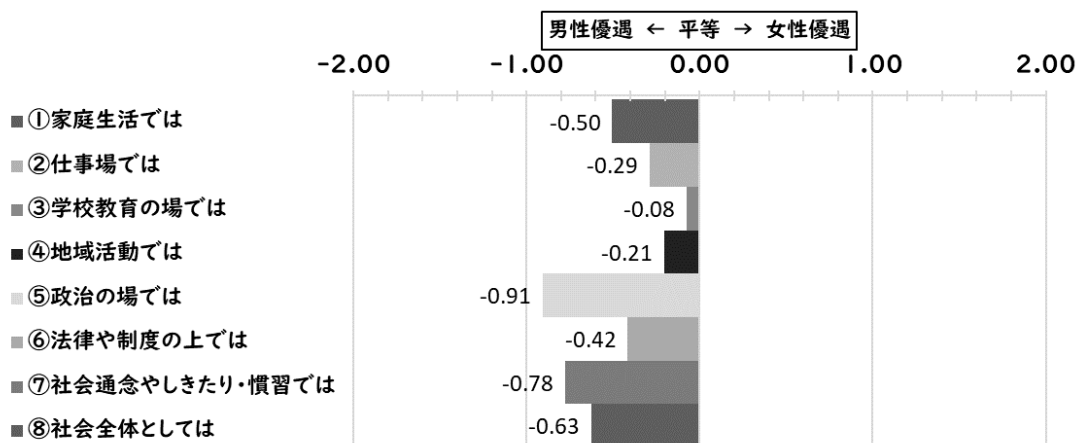
調査名称	四万十町 男女共同参画に関する 中学生アンケート調査	四万十町 男女共同参画に関する 町民意識調査	四万十町 男女共同参画に関する 事業所アンケート調査
調査対象	公立中学校へ 通学する生徒	18 歳以上の町民	町内に所在する事業所
調査方法	各学校を通じた 調査票の配布・回収	郵送による調査票の配布、 郵送・インターネットによ る調査票の回収	郵送による 調査票の配布・回収
調査時期	令和 5 年 6 月		
配布数	285 人	1,000 人	50 社
有効回収数	243 人	424 人	18 社
有効回収率	85.3%	42.4%	36.0%

I 人権の尊重と男女共同参画意識について

男女の平等意識を分野別にみると、「学校教育の場」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。

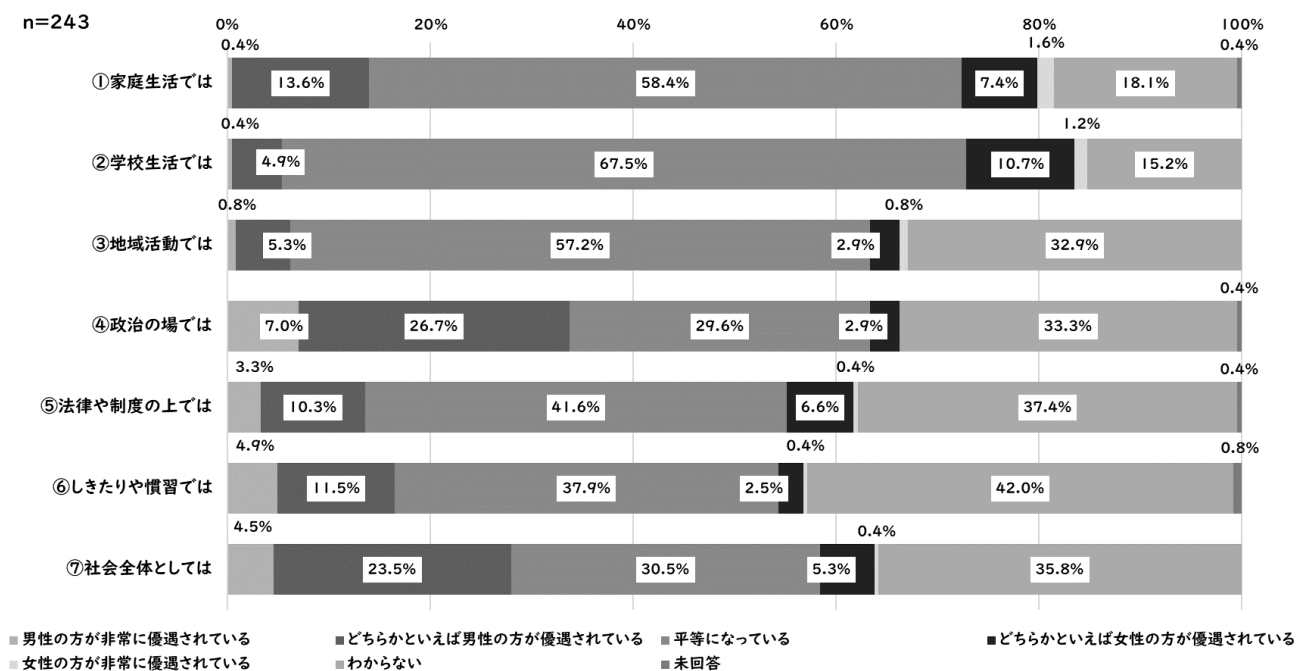
【町民】平均評定値※でみた男女の平等意識



※平均評定値とは、

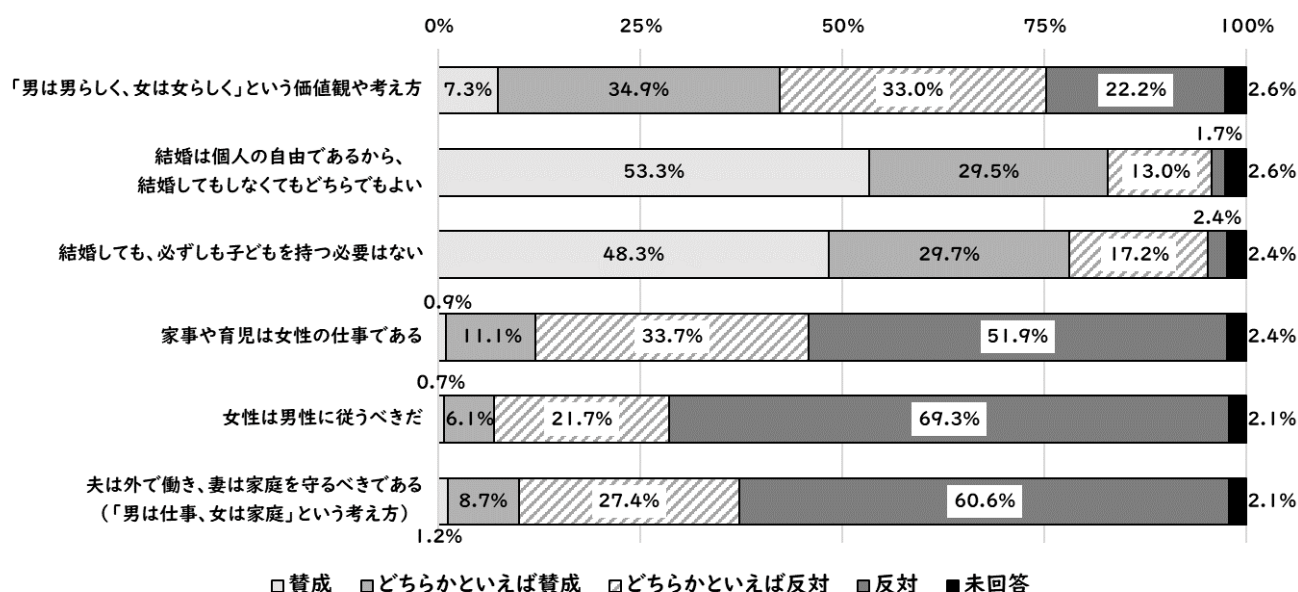
回答件数に係数を乗じ加重平均して算出した値で、グラフ上の0を中心として左側が男性優遇、右側が女性優遇、0に近いほど平等を示す指標。

【中学生】男女の平等意識

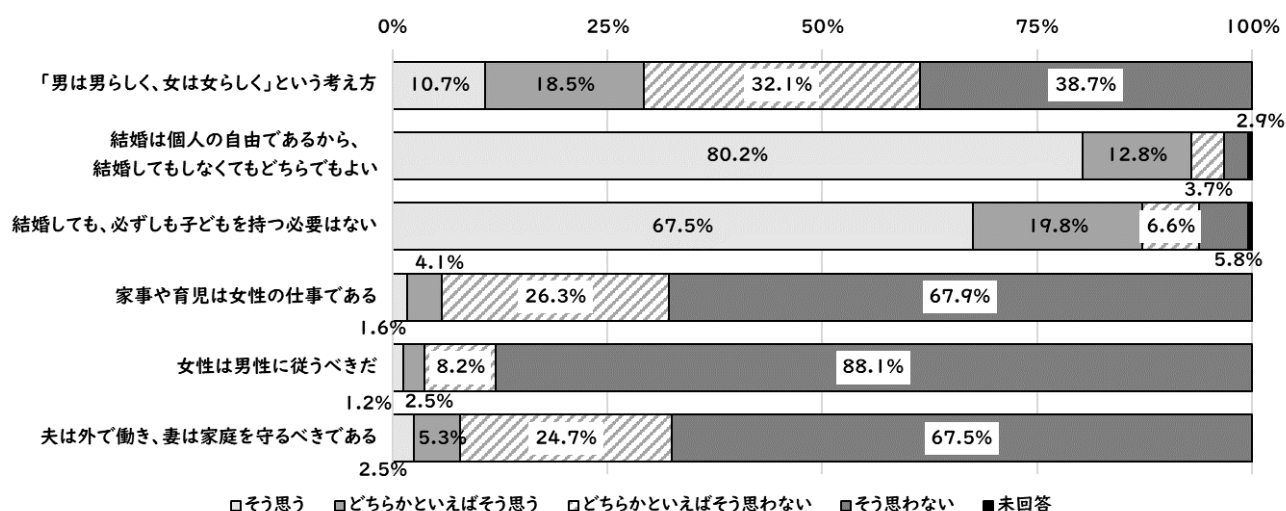


「家事や育児は女性の仕事である」に反対意識を示す回答は、全体の約 8 割を占めています。このほか「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」、「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」といった考え方に対しては、男女共に若い年齢層ほど賛成意識が高く、年齢が上がるほどその割合が低くなる傾向にあるなど、性別や年齢によって意識差がみられます。

【町民】価値観や考え方



【中学生】価値観や考え方

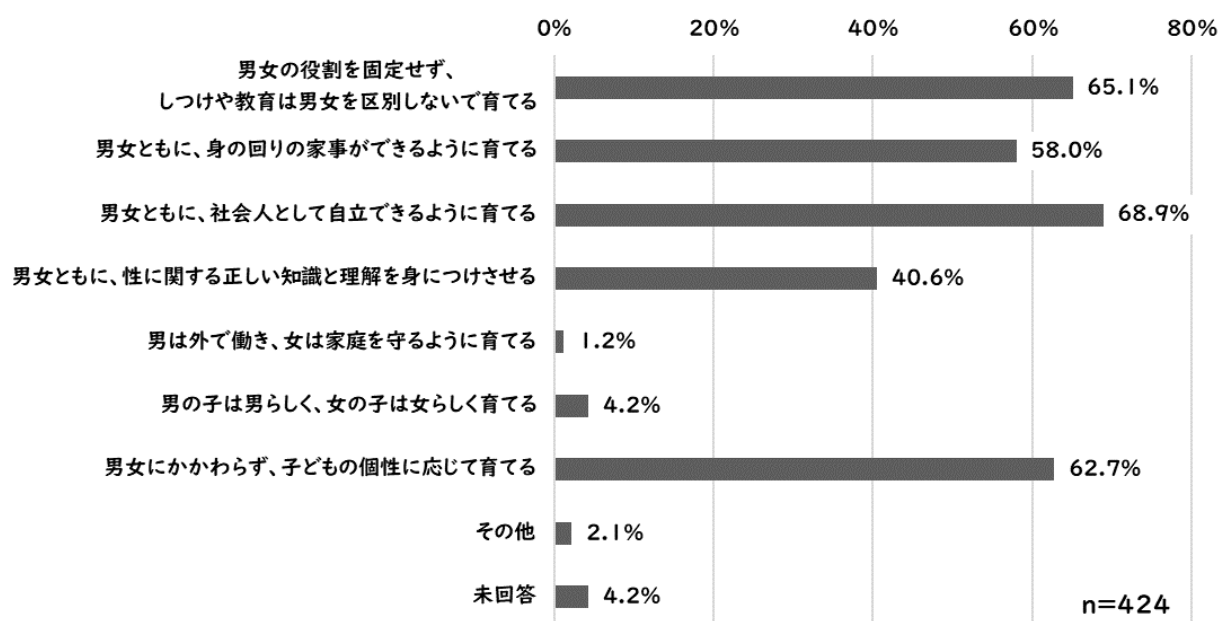


2 学びの場における男女共同参画について

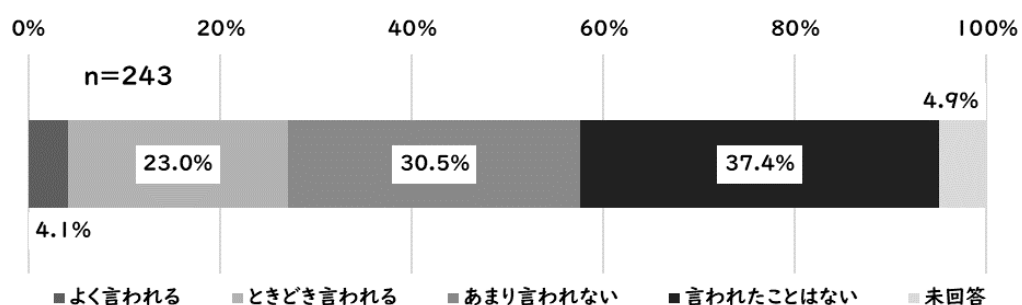
男女の平等意識については、「学校教育の場」において「平等になっている」との意識が最も高くなっています。（p20参照）

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「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。

【町民】望ましい子どもの育て方

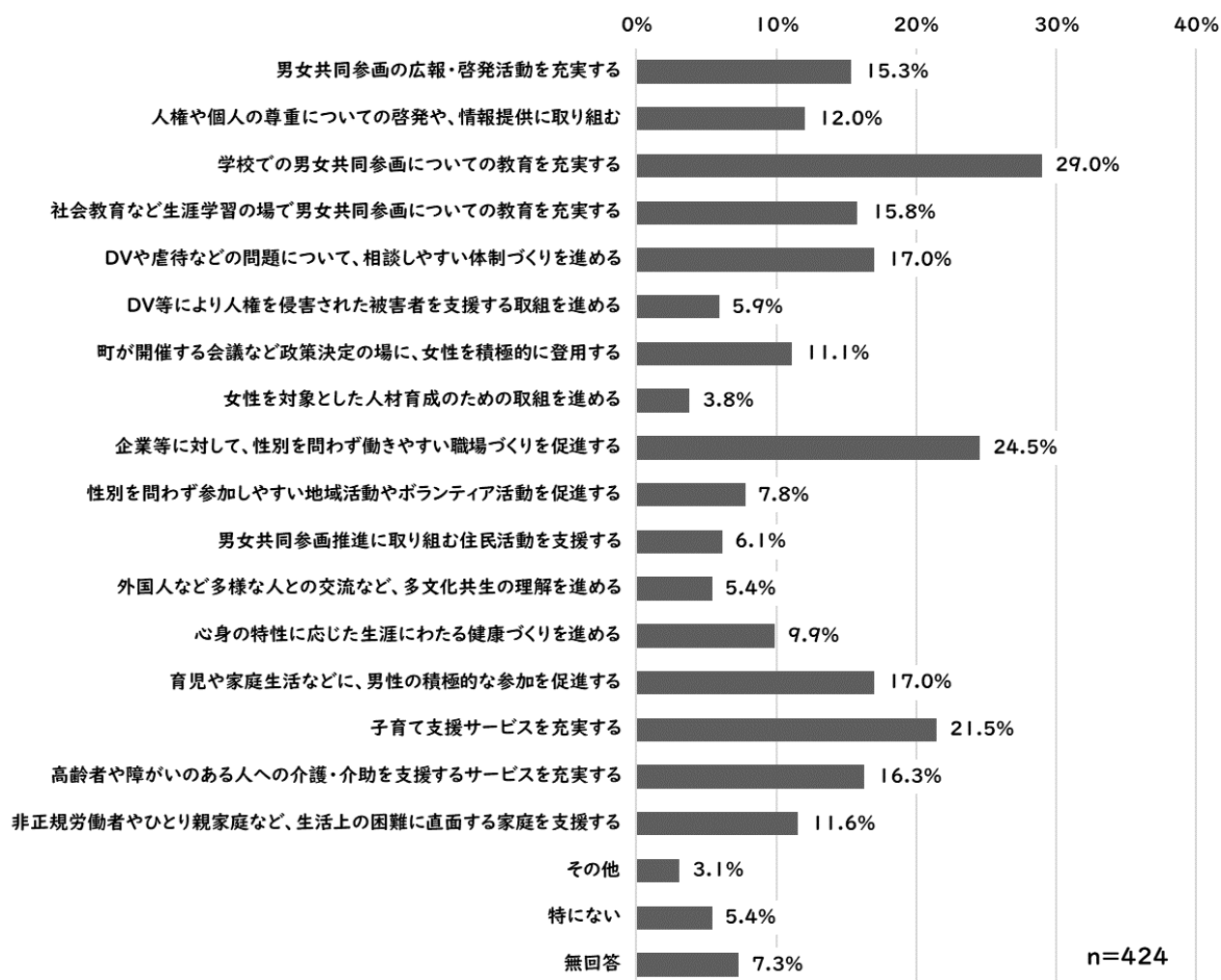


【中学生】大人に「男（女）だから〇〇しなさい」のように言われた経験



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おり、次いで「企業に対して、性別を問わず働きやすい職場づくりを促進する」となっています。

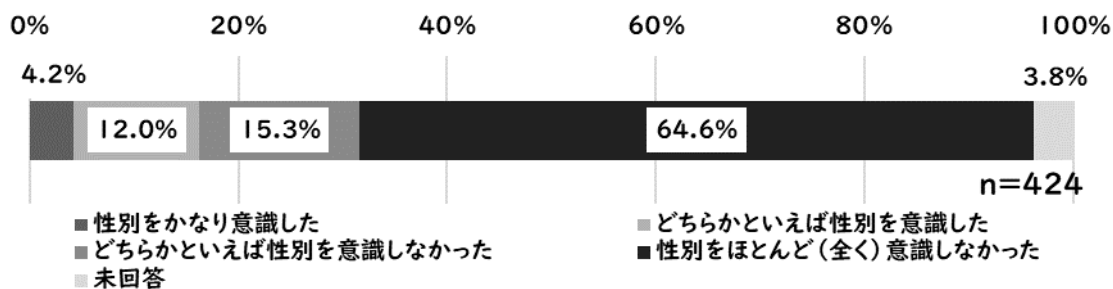
【町民】男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきこと



3 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。（p20参照）
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代以上で「性別を意識した」人が多くなっています。

【町民】進路や職業選択時に「性別を意識した」割合



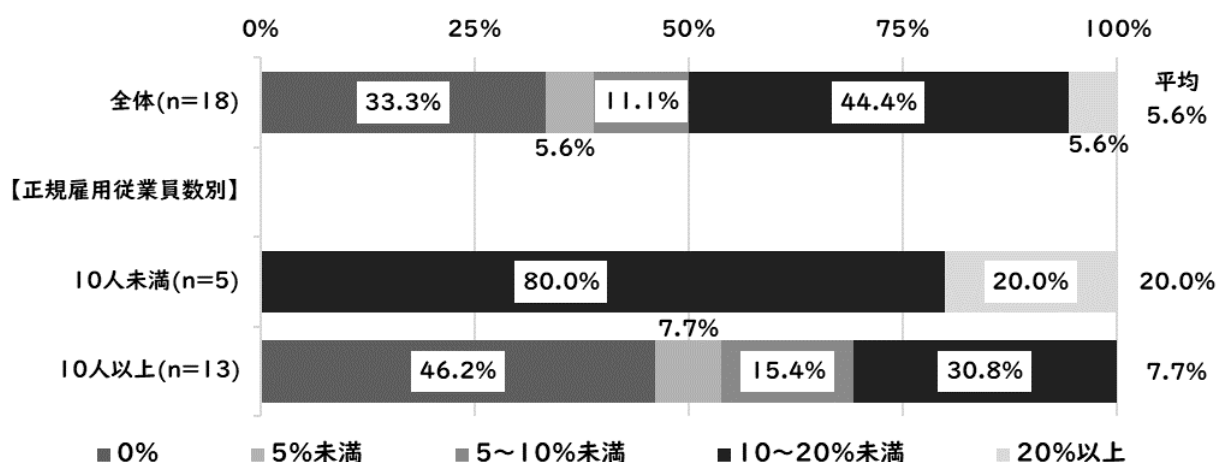
		性別をかなり意識した	どちらかといえば性別を意識した	どちらかといえば性別を意識しなかった	性別をほとんど(全く)意識しなかった	未回答
全体(n=424)		4.2%	12.0%	15.3%	64.6%	3.8%
性別 (n=424)	男性(n=183)	2.2%	7.1%	14.8%	72.1%	3.8%
	女性(n=221)	5.4%	15.8%	16.7%	59.7%	2.3%
	その他(n=20)	10.0%	15.0%	5.0%	50.0%	20.0%
年齢別 男性 (n=182)	18~24歳(n=19)	0.0%	5.3%	10.5%	84.2%	0.0%
	25~29歳(n=9)	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%

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。

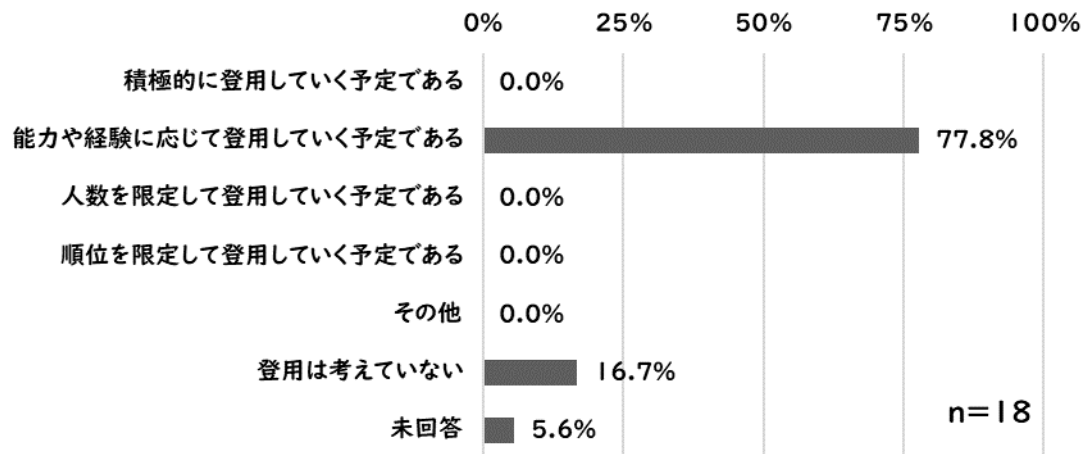
女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」が最も多くなっていますが、女性を管理職に登用することの問題点としては、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」や「業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない」などが回答されています。

【事業所】女性管理職の割合

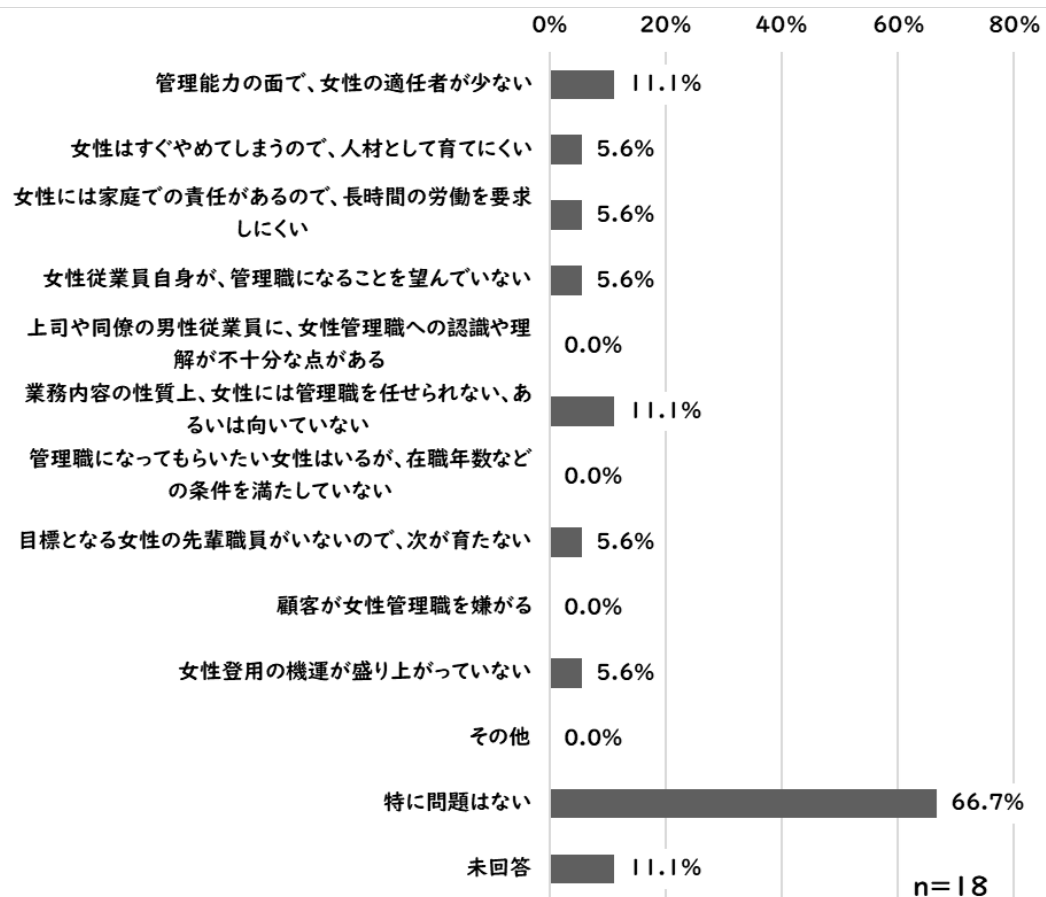
単位：人	管理職合計		部長以上相当職		課長相当職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体(n=18)	2.2	1.6	1.4	0.6	0.8	1
【事業所形態別】						
単独事業所(n=15)	2.1	1.3	1.3	0.7	0.8	0.7
本社・本店(n=3)	2.7	2.7	2	0	0.7	2.7
【正規雇用従業員数別】						
10人未満(n=9)	1.4	0.8	1.1	0.4	0.3	0.4
10人以上(n=9)	2.9	4.3	1.7	1	1.2	3.3



【事業所】女性管理職の登用について

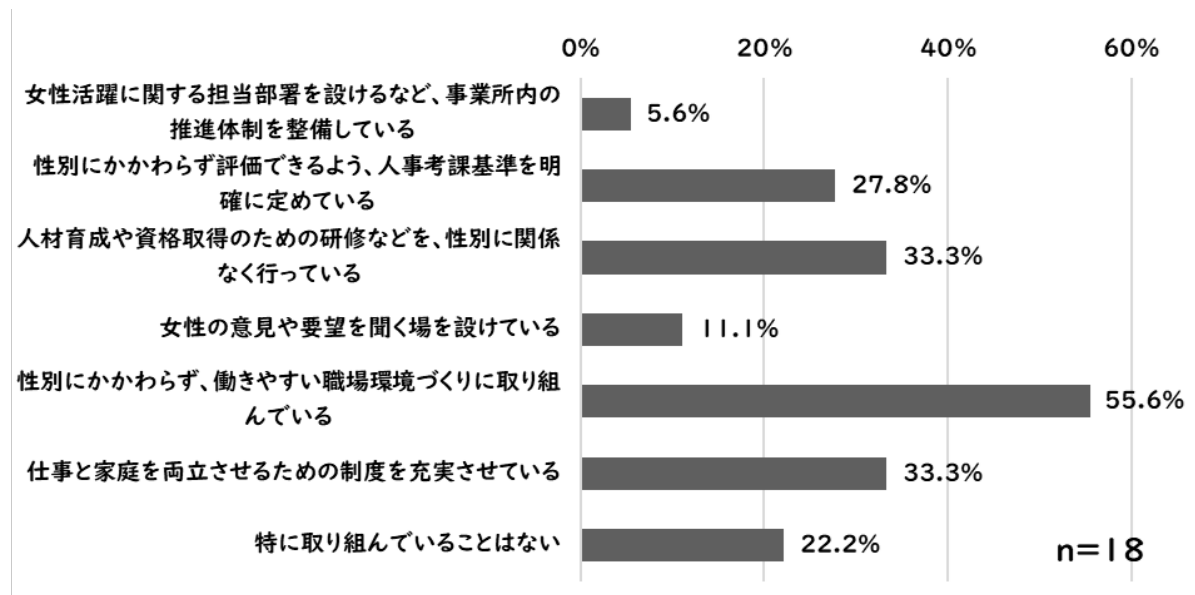


【事業所】女性管理職登用についての問題点



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55.6%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。

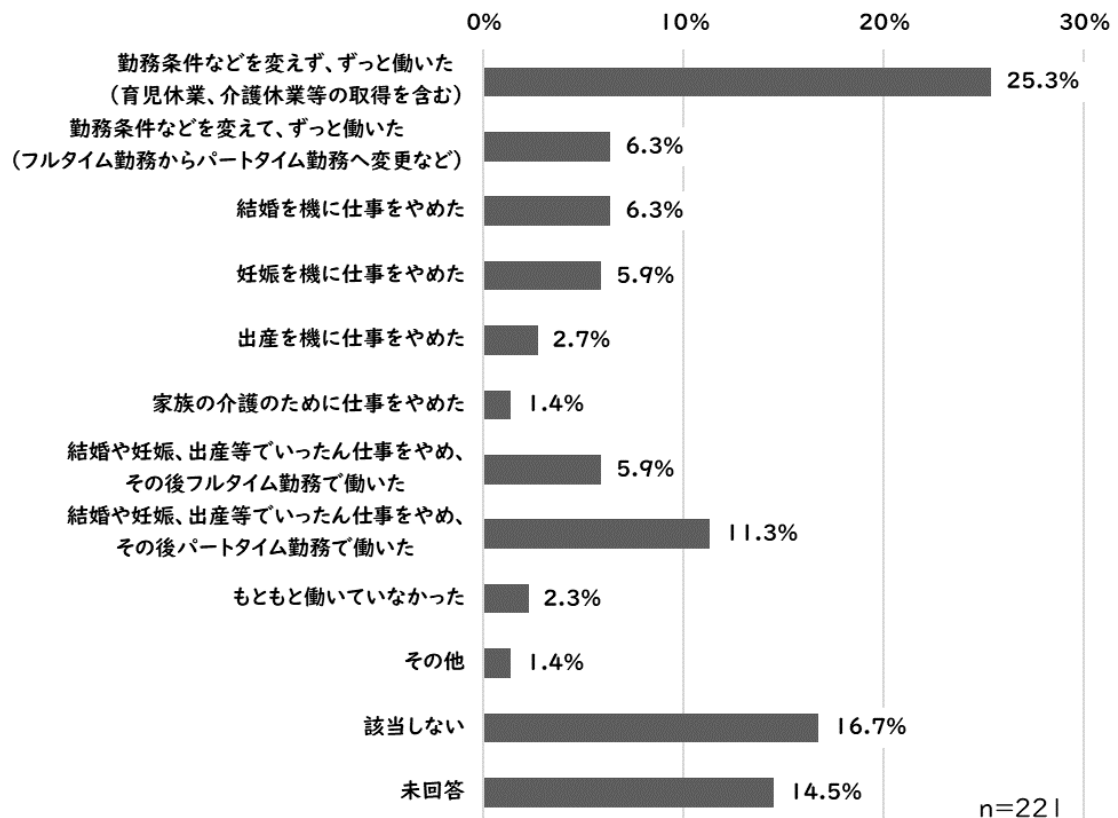
【事業所】女性従業員を積極的に活用するための今後の取組（上位項目を抜粋）



4 働く場における男女共同参画について

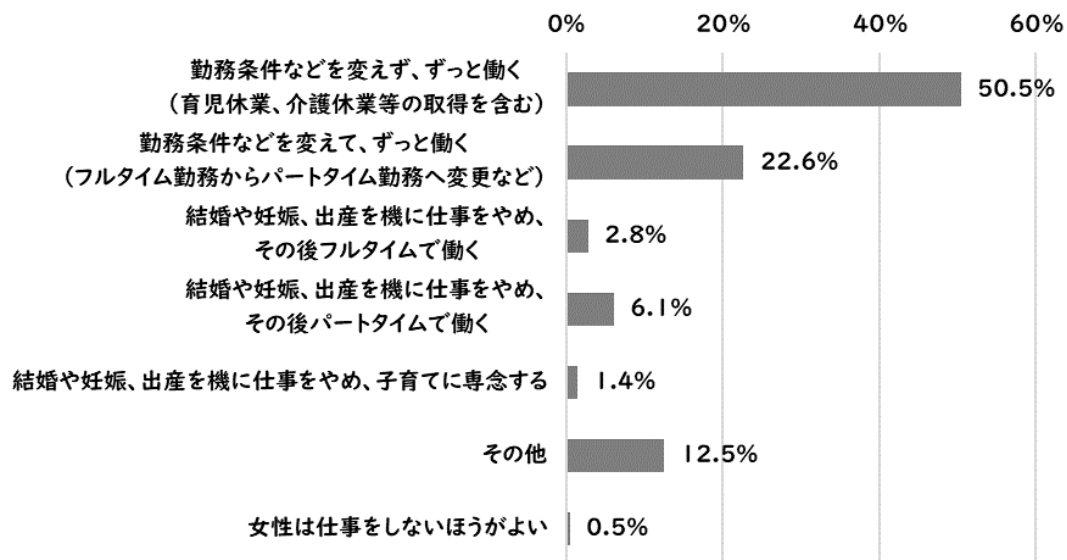
女性が、結婚や妊娠・出産・介護などの節目に選んだ働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働いた（育児休業、介護休業等の取得を含む）」が最も多いものの、「仕事をやめた（復職者を含む）」人は、全てを合計すると 33.5% になり、ずっと働いた人の割合を上回っています。

【町民】ライフステージの節目の働き方



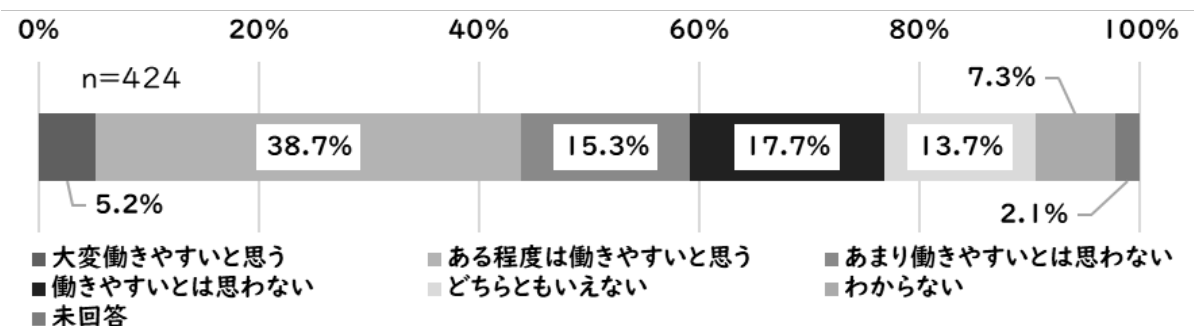
女性の望ましい働き方としては、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」とする考え方が50.5%と最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」、「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く」など、全体的に継続的な就労ニーズが伺えます。

【町民】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。

【町民】女性が働きやすいとは思わないと回答した割合



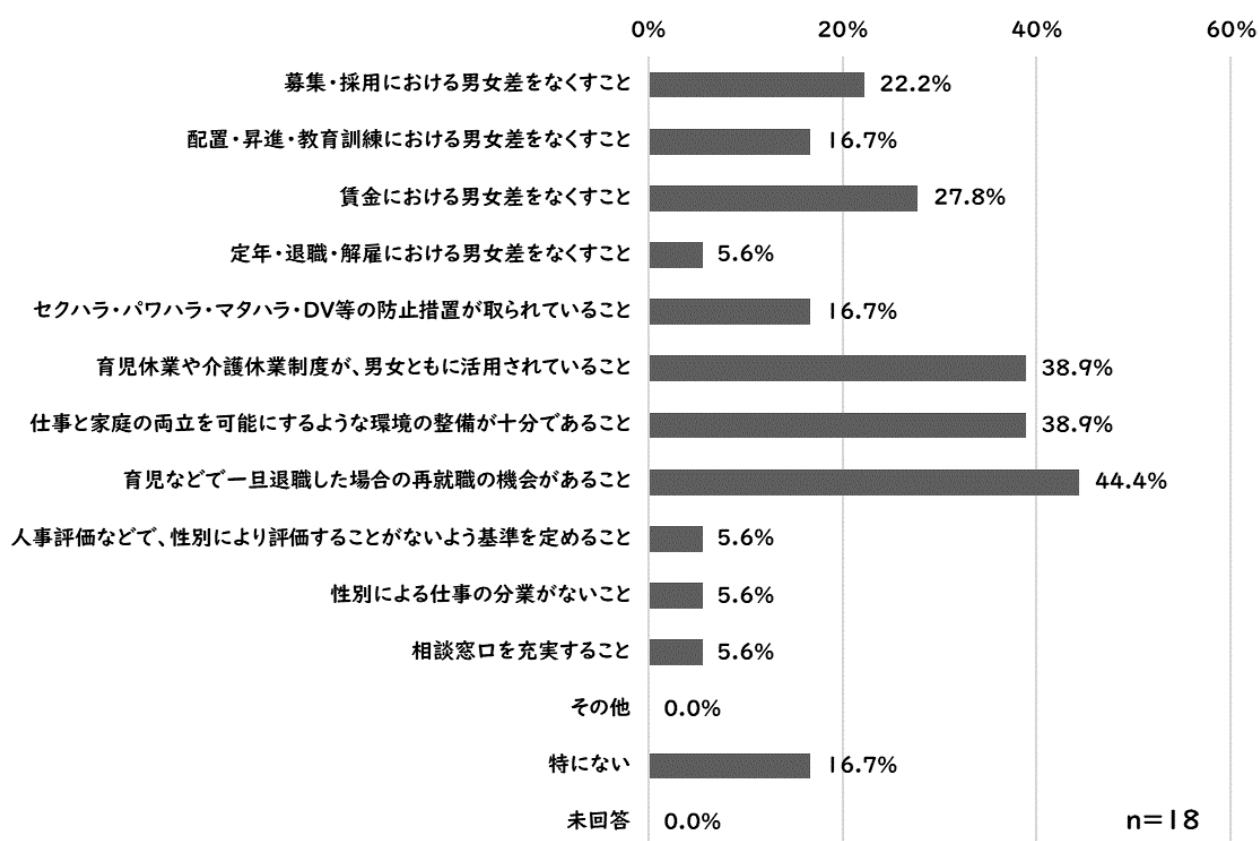
セクシュアルハラスメント（セクハラ）被害を受けたことがある女性は、20.8%であり特に30歳代で多くみられます。パワーハラスメント（パワハラ）の被害を受けたことがある人は、全体で男性が18.6%、女性が26.7%となっています。

【町民】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%

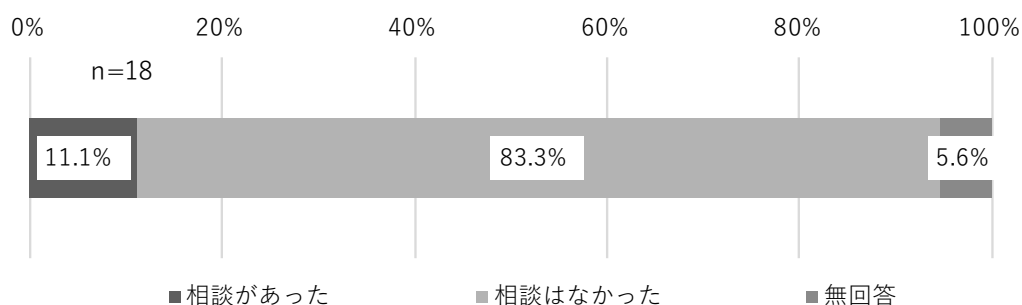
男女共同参画社会実現に必要と思うことについては、「育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること」が44.4%と最も多く、次いで「育児休業や介護休業制度が、男女ともに活用されていること」、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」、「賃金における男女差をなくすこと」などが続いています。

【事業所】男女共同参画社会実現に必要と思うこと



パワー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、11.1%と低い割合となっています。

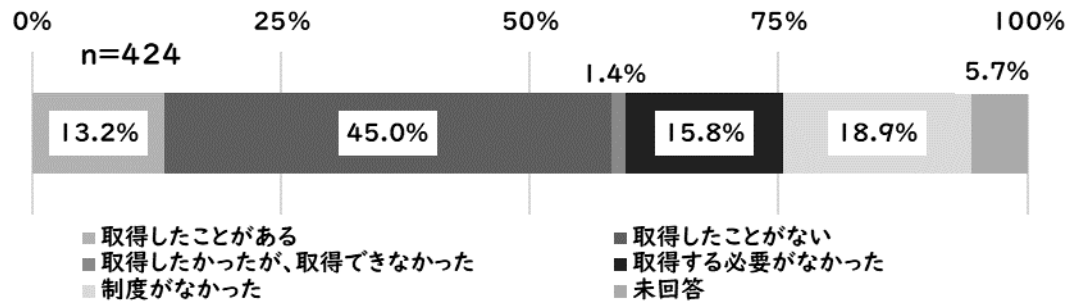
【事業所】パワーハラスメント（パワハラ）



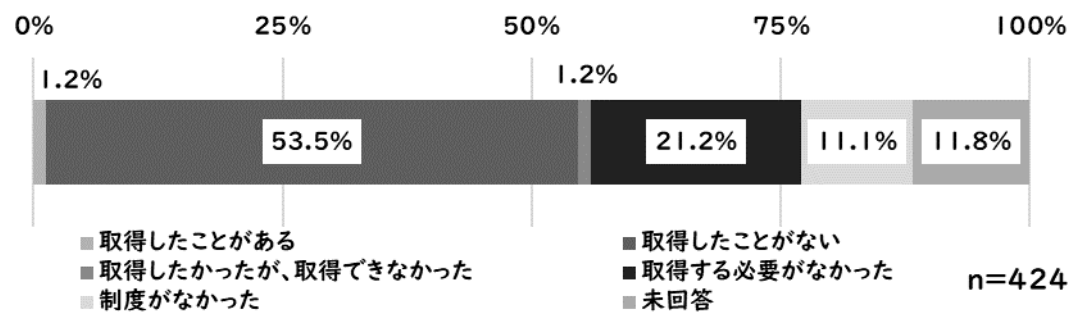
5 仕事と家庭の両立について

育児休業の取得状況について、町民では「取得したことがない」が45.0%と最も高く、次いで「制度がなかった」18.9%、「取得する必要がなかった」15.8%となっています。また、事業所では、「取得していない」が77.8%となっています。

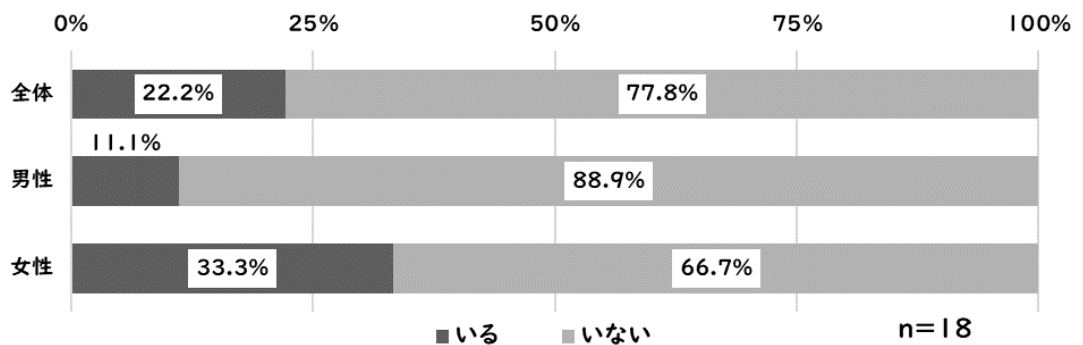
【町民】 育児休業の取得状況



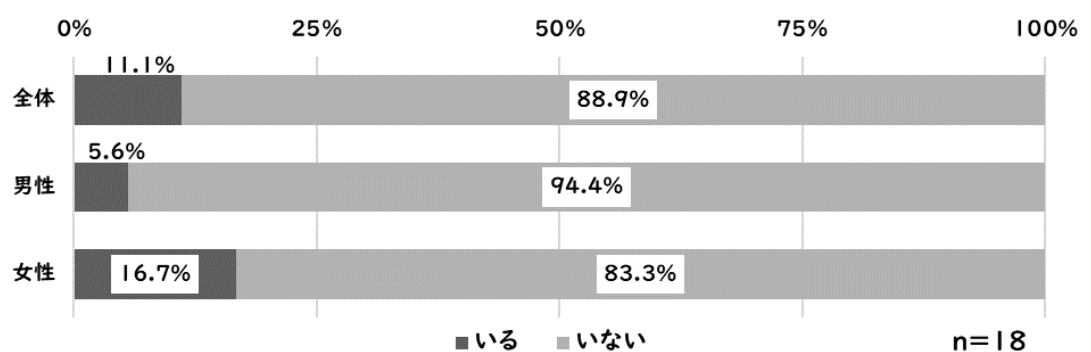
【町民】 介護休業の取得状況



【事業所】 育児休業の取得状況



【事業所】 介護休業の取得状況



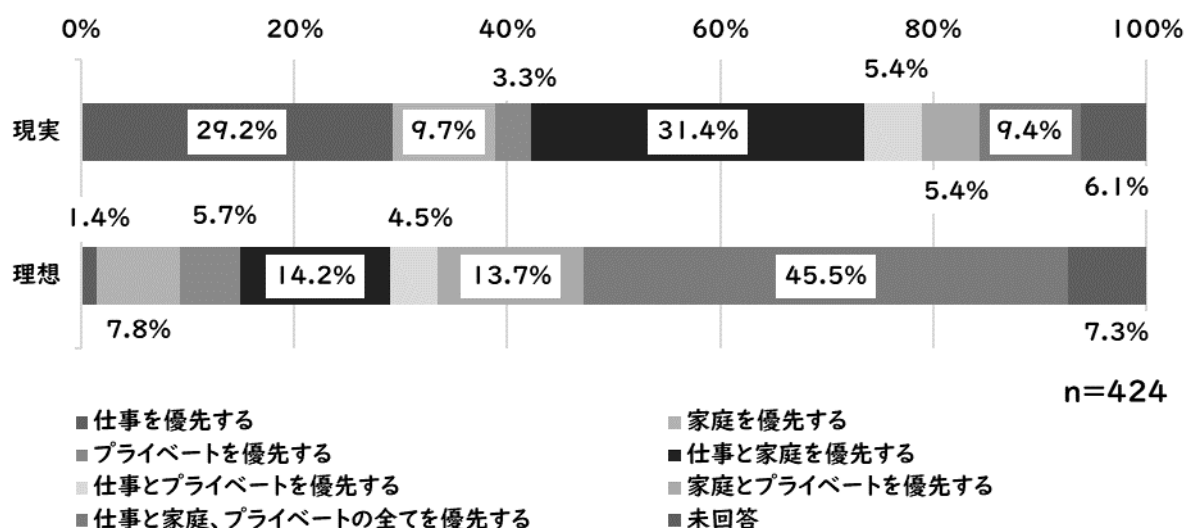
男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」が73.3%と最も多く、次いで「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」などの順となっています。

【町民】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%

日常生活における「仕事」「家庭」「プライベート」のバランスについて、現実では「仕事と家庭を優先する」が31.4%と最も高く、次いで「仕事を優先する」29.2%となっています。理想では「仕事と家庭、プライベートの全てを優先する」が45.5%と最も高く、次いで「仕事と家庭を優先する」14.2%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。

【町民】仕事・家庭※¹・プライベート※²のバランスについて

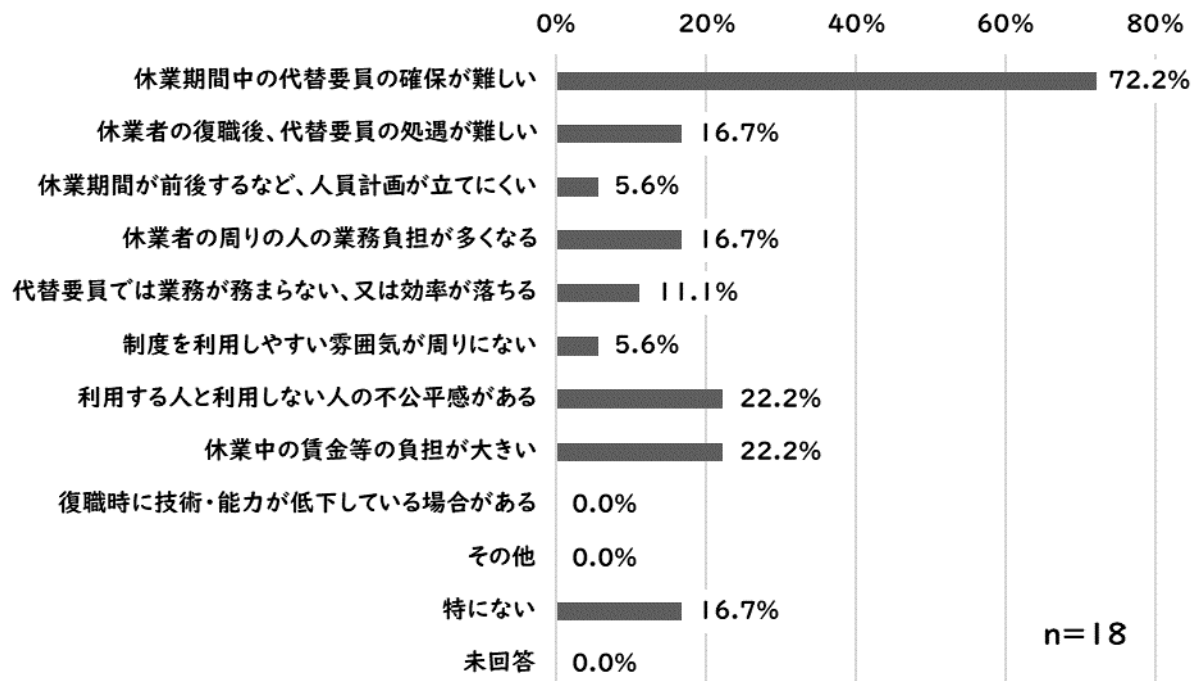


※1 家事・育児・介護を含む

※2 趣味や学習・地域活動・付き合いなど

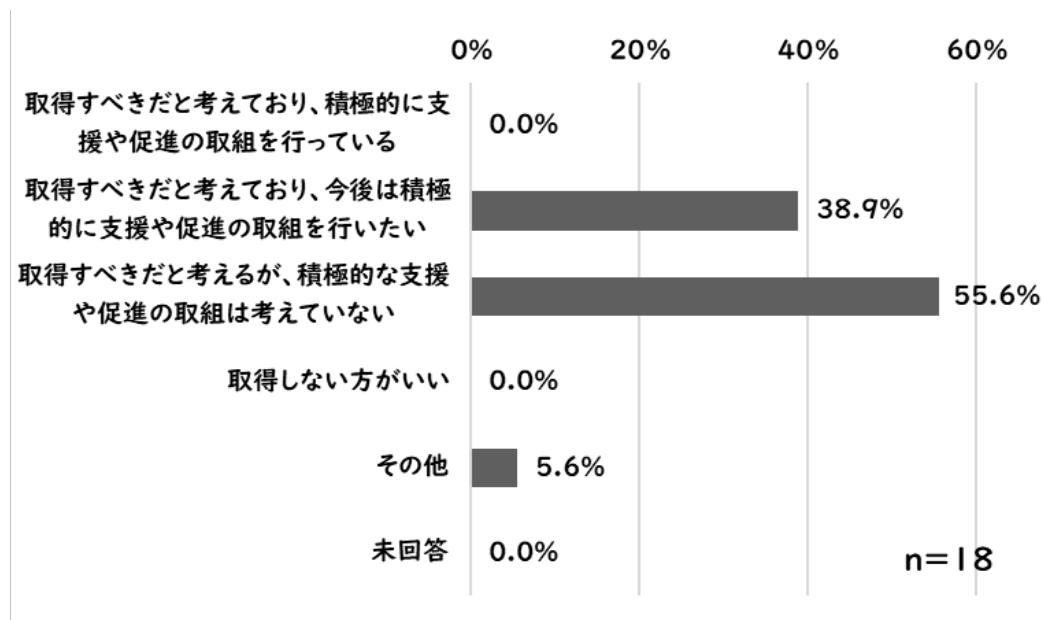
育児休業や介護休業制度を定着させる上での問題では、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が72.2%と最も高く、次いで「利用する人と利用しない人の不公平感がある」「休業中の賃金等の負担が大きい」22.2%となっています。

【事業所】育児・介護休業制度を定着させる上での問題点

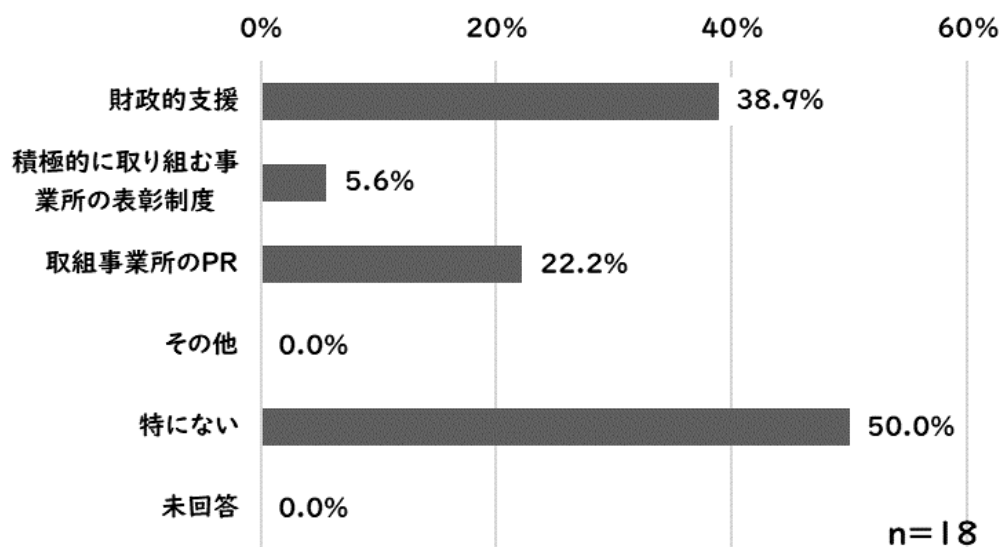


男性の育児休業の取得については、「取得すべきだと考えるが、積極的な支援や促進の取組は考えていない」が55.6%と最も多くなっています。また、男性の育児休暇取得促進のための支援は、「特にない」が50.0%と最も多く、次いで「財政的支援」となっています。

【事業所】男性の育児休業の取得について

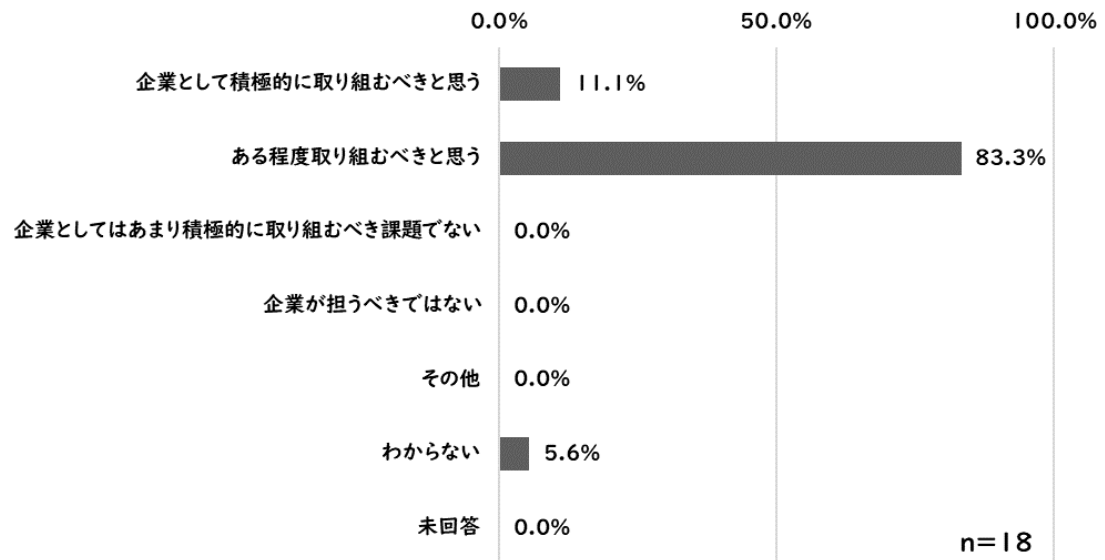


【事業所】男性の育児休業取得促進のための支援



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

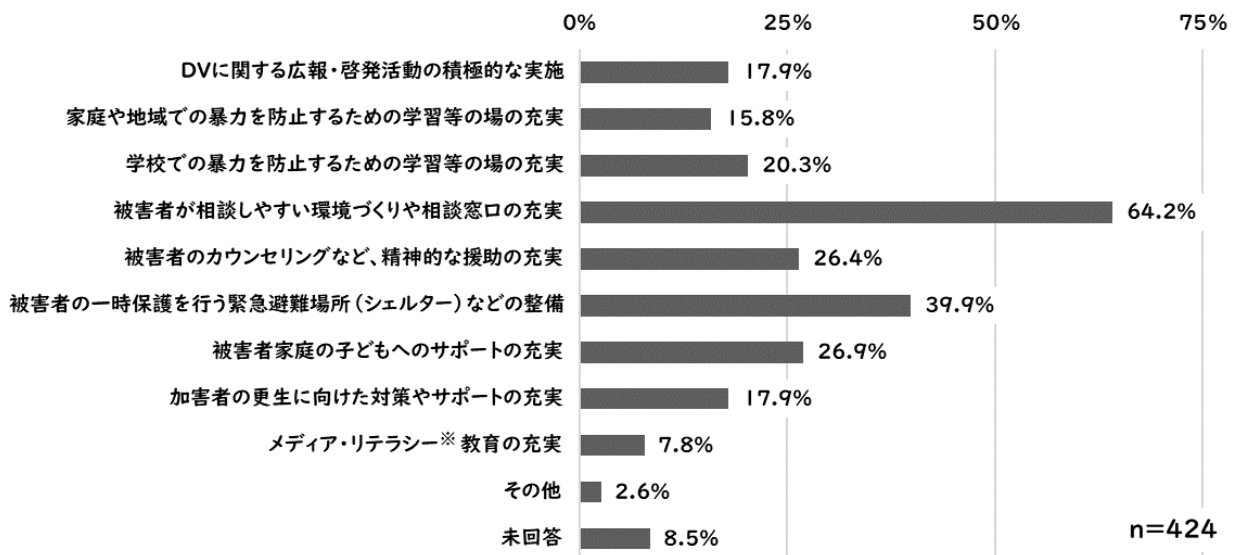
DVの経験について「自分が被害を受けたことがある」割合は、男性が1.6%、女性が11.3%で、特に女性の50～54歳で多くなっています。

【町民】DVについて「自分が被害を受けたことがある」割合

		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)	14.3%
	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64.2%と最も多く、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」の順となっています。

【町民】DVに対する必要な取組



※「メディア・リテラシー」とは、

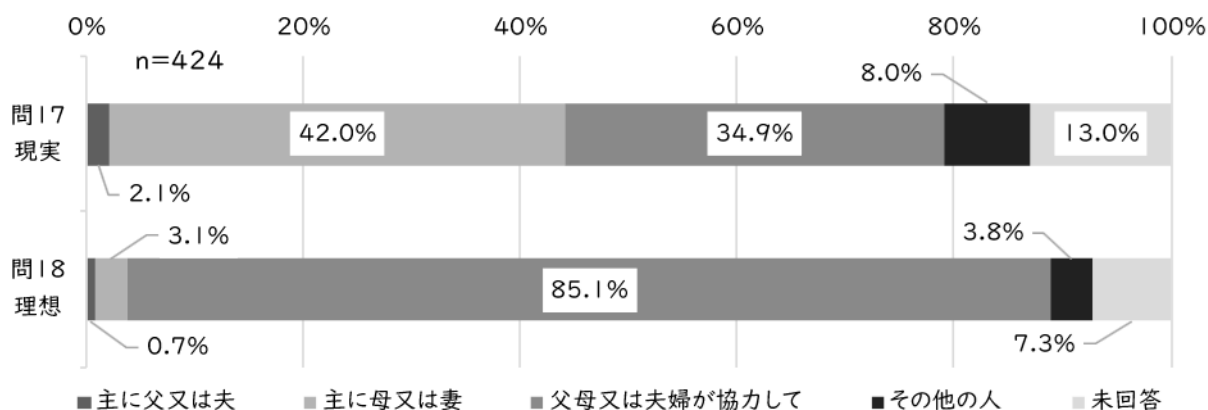
メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

7 生涯を通じた健康づくりについて

家族の介護や看護について、現実には「主に母又は妻」が42.0%と最も高く、次いで「父母又は夫婦が協力して」34.9%となっています。理想では「父母又は夫婦が協力して」が85.1%と最も高く、次いで「その他の人」3.8%となっています。

家庭での「家族の介護や看護」の役割を担っているのは、主として女性となっており、女性への負担が大きく理想と現実には大きく乖離がある状況です。生涯を通じて良好な健康を維持することが、就労面や家庭生活における女性への負担軽減につながります。

【町民】家族の介護や看護の理想と現実

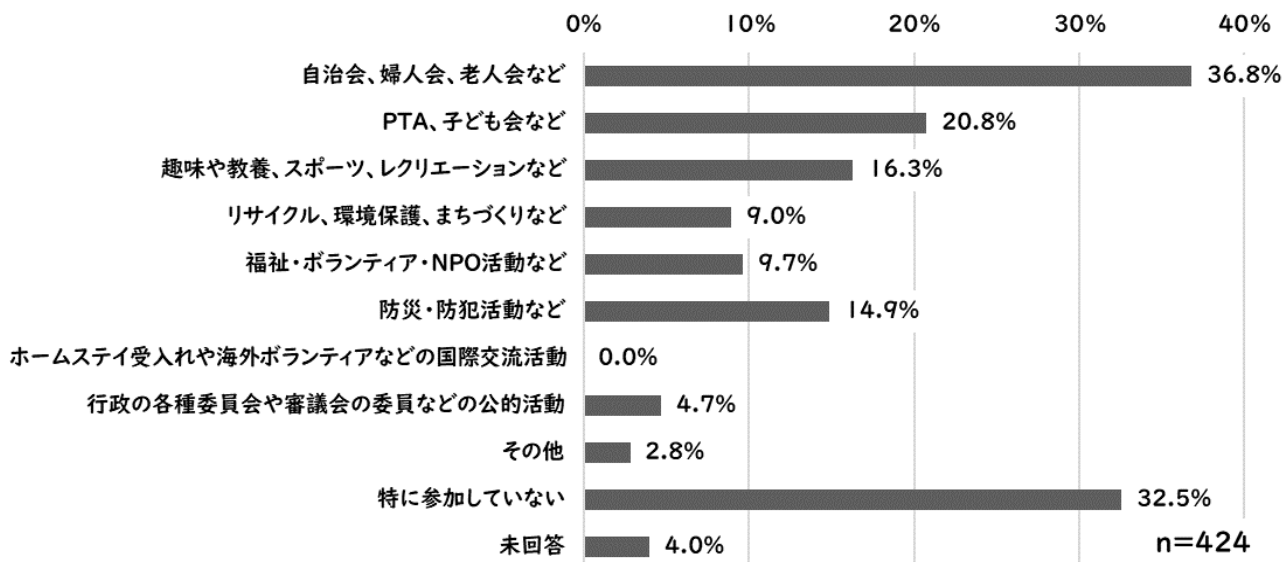


8 地域社会における男女共同参画について

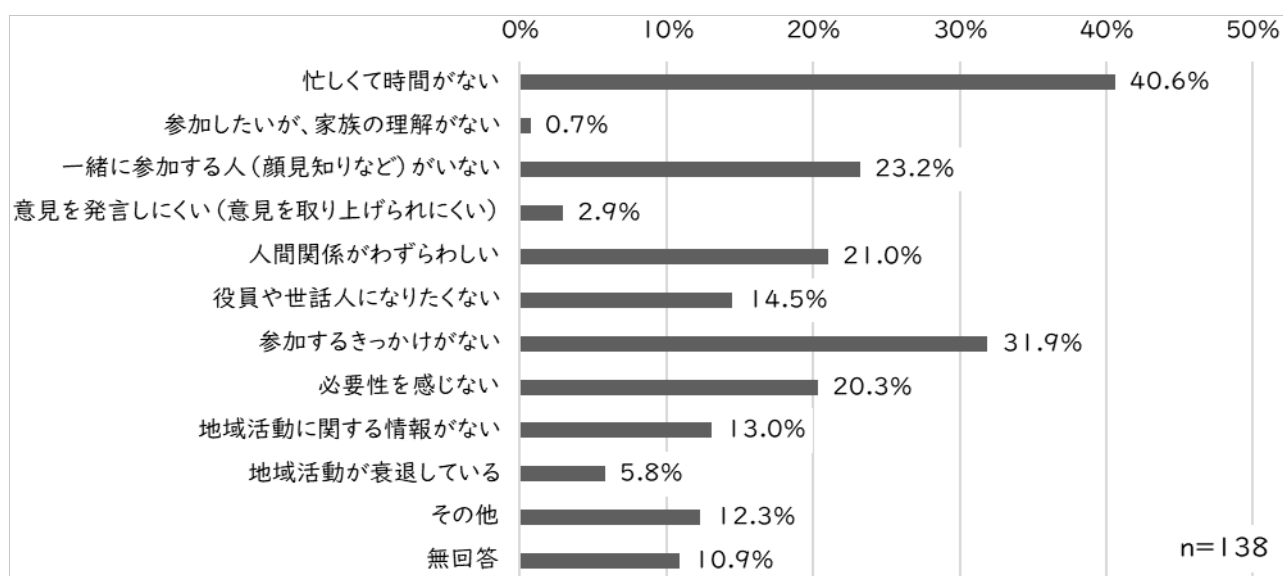
地域活動への参加状況については、「特に参加していない」が3割以上を占めていますが、参加者は「自治会、婦人会、老人会など」が36.8%と最も多く、次いで「PTA、子ども会など」、「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」の順となっています。

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



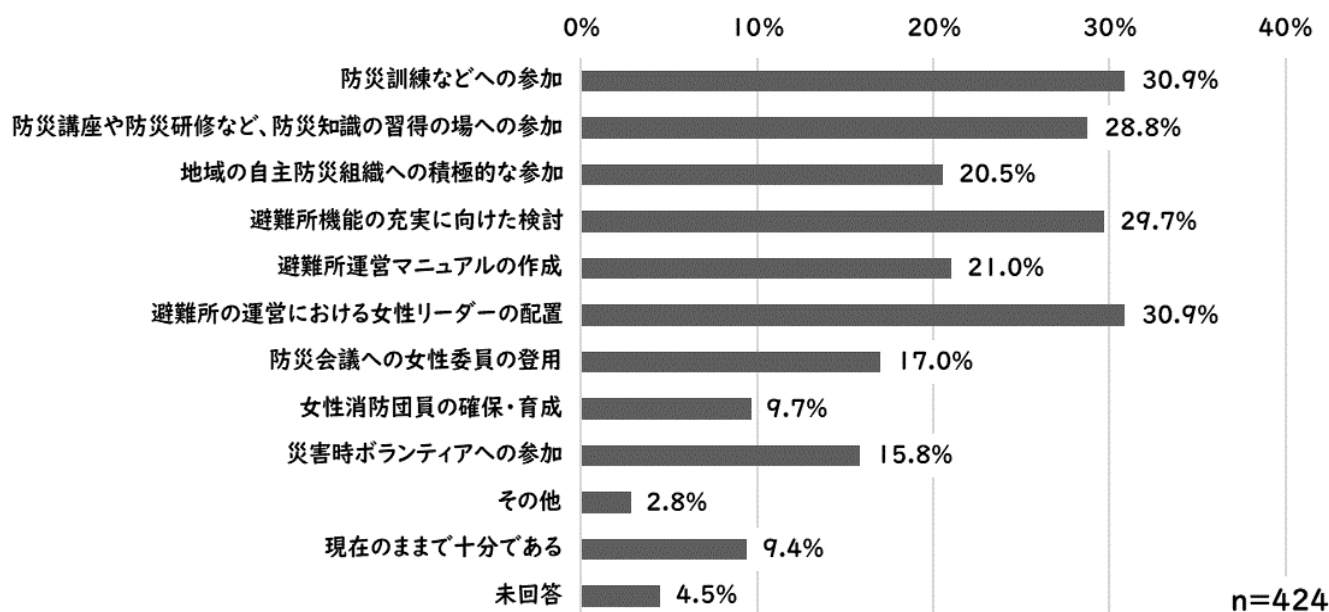
【町民】地域活動へ参加していない理由



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」が共に 30.9%と最も多く、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。（図表省略）

【町民】防災・災害復興対策で必要とされる女性活躍の場



※「防災会議」とは、

本町の地域にかかる防災に関し、地域住民の生命、身体及び財産を災害から護り、町土の保全と住民の生活の安全確保を図るため、町長、高知県職員、警察、町職員、教育長、消防関係、公共機関等、自主防災組織、その他関係機関に属する者で構成される組織。

以上、「四万十町男女共同参画に関する意識調査報告書」より抜粋

【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、第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% (平成29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%	20%	◎

【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目指す必要があります。本町では、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、家庭や地域等様々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、引き続き重要な視点です。様々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」等で活躍していく上では、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。

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、また女性自身の意識改革の促進が必要です。

※「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、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう（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には存在する場合には、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。



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、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様々な取組が必要です。

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。

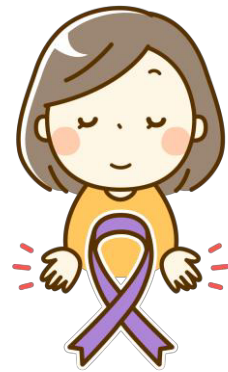
また、地域社会の一員として、女性の視点やニーズをより一層反映させていくために、防災・災害復興対策をはじめ、地域おこしやまちづくりなど、様々な分野の地域活動に性別や年齢にかかわらず、共に参画しやすい地域社会づくりの促進が必要です。

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
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、
様々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。

※「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、「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。



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。

コロナ禍では、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・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は、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。

※「性的マイノリティ」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。

L…レズビアン（Lesbian） 同性を恋愛や性愛の対象とする女性

G…ゲイ（Gay） 同性を恋愛や性愛の対象とする男性

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

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

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

クィア（Queer） セクシュアルマイノリティ全体を指す、包括的な言葉



第4章 計画の基本的な考え方

【1】目指すべき姿と基本理念

1 目指すべき姿

● 本計画の目指すべき姿 ●

**ともに認め合い ともに活躍する
元気なまち 四万十町**

本計画では、これまでの計画の目指す方向と「第2次四万十町総合振興計画」の理念等を踏まえ、「ともに認め合い ともに活躍する 元気なまち 四万十町」を目指します。

2 基本理念

本町は、国が掲げる次の5つの基本理念に基づき、目指すべき姿の実現に取り組みます。

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目指すとともに、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に取り組みます。

男女の人権の尊重	男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとり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、男女が共に様々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。

【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

【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

- 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

- 1 母子保健の充実
- 2 ライフステージに応じた健康づくり

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には、誰もがお互いの人権を尊重する意識が重要です。

しかし、町民意識調査では、社会の様々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るため、様々な場における不平等感の解消や社会制度や慣行のさらなる見直しを進める必要があります。

こうしたことから、今後も引き続き男女平等の意識づくりを推進するため、男女共同参画に関する意識啓発や情報提供、学校教育等の充実を図ります。



【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

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

番号	具体的取組内容	担当課
1	町民や事業所等に対する、人権啓発活動の実施	町民課 企画課 にぎわい創出課 生涯学習課 健康福祉課 高齢者支援課
2	学校や家庭、地域と連携した人権啓発活動の実施	学校教育課 生涯学習課
3	児童・生徒の発達段階に応じた人権（女性）教育の充実	学校教育課
4	町職員に対する人権に関する研修の実施	町民課
5	行政手続きにおける配慮の推進	全庁
6	男女共同参画の考え方に配慮した町の出版物等の作成	全庁

2 男女共同参画の理解促進

町民や事業所等に向けて実施する男女共同参画をテーマとした講演会や講座などを拡充し、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消など、男女共同参画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
7	男女共同参画への理解促進を図る啓発活動の実施	町民課
8	関連法規や制度の情報提供	町民課 企画課 にぎわい創出課
9	事業所等における男女共同参画に関する講演会や研修活動の支援	町民課 にぎわい創出課
10	男女共同参画に関する町民意識調査の実施（5年毎）	町民課

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
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%
職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%
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%
町職員に対する人権に関する研修の開催回数	2回	2回

【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

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、保育所等における活動や、学校における社会科、家庭科、道徳科、総合的な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即した男女平等教育を推進します。

番号	具体的取組内容	担当課
11	キャリア教育などによる職域拡大を含めた個性と能力に応じた進路指導の充実	学校教育課
12	保育所や学校教職員のための研修会等の充実	学校教育課 生涯学習課
13	町内小中学校における男女混合名簿の導入	学校教育課
14	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」の推進	学校教育課 生涯学習課 健康福祉課
15	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	町民課 学校教育課

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、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現のため、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
16	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	町民課 生涯学習課 健康福祉課

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
町内小中学校における「命の学習」の開催回数	7回	4回

女性活躍推進法では、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が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。

しかし、働く場においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、就業を希望しない、又は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、仕事と子育て・介護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となっています。また、生活の場においても、男性の家事・育児・介護への参画が必ずしも十分では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。

このような状況の中、女性が「仕事」又は「子育て・介護」のどちらか一方の選択を迫られることなく、自らの意思に基づき能力を十分に発揮するためには、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。

こうしたことから、今後も引き続き「女性が活躍できる基盤づくり」、「働く場における男女共同参画の推進」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」に取り組みます。



【基本施策3】女性が活躍できる基盤づくり

Ⅰ 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、町の政策・方針決定過程における女性の参画を促進します。特に、女性の参画が少ない審議会等においては、積極的な働きかけに努めます。

番号	具体的取組内容	担当課
17	審議会・委員会等における女性委員や指導的地位※に占める女性職員への、積極的な登用促進や任用機会の確保	全庁
18	女性町職員における管理職以上への積極的な登用促進	総務課

※「指導的地位」とは

「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（2007）年2月14日男女共同参画会議決定）において、「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）の算出方法等を踏まえ、①議会議員、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。

2 女性の人材育成と能力開発

女性が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、女性のエンパワーメントに資する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
19	各種団体の女性リーダー等の人材リスト整備と活用促進	町民課 総務課 にぎわい創出課
20	女性の能力開発やネットワークづくりに関する知識や情報提供	町民課 にぎわい創出課
21	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	
22	町職員に対する各種研修（こうち人づくり広域連合主催の研修等）への参加促進	町民課 総務課
23	個人の能力と適正に応じた職員の配置	総務課

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
審議会等における女性委員の割合	18.6% (平成29年)	25.1%
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)	23.1%	33.9%
防災会議における女性委員の割合	3%	20%
各種研修会への町職員参加数	321 人	611 人

【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

職場における男女間格差の是正のため、関係機関と連携し事業所等への意識啓発を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
24	女性の雇用及び労働条件向上に関する制度の周知	町民課 にぎわい創出課
25	「一般事業主行動計画」の策定や実行の促進	
26	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）への理解促進	

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ため、関係機関と連携し事業所等への関係法令や制度等の普及啓発を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
27	就労環境の充実に向けた支援策の検討	町民課 にぎわい創出課
28	再就職等に関する相談窓口の情報提供	
29	働き続けやすい就業環境づくりの推進	
30	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 農林水産業等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
31	農業経営者への家族経営協定の周知及び促進	農林水産課
32	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	町民課 農林水産課 農業委員会 にぎわい創出課

※「家族経営協定」とは、

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。

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
キャリア形成や起業に関する情報の提供回数	2回	3回
職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%
認定農業者の女性の数及び割合	8人／3.8%	8人／3.7%

【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

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様々な機会を通じて啓発するとともに、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
24	女性の雇用及び労働条件向上に関する制度の周知【再掲】	町民課 にぎわい創出課
29	働き続けやすい就業環境づくりの推進【再掲】	
33	育児休業・介護休業などの制度の周知・啓発	
34	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	

2 仕事と子育て・介護の両立支援

男女がともに、子育てや介護をしながら働き続けるために、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
35	子育て支援施策の充実	生涯学習課 学校教育課 健康福祉課
36	保護者のニーズに対応した教育・保育事業の推進	生涯学習課 学校教育課
37	地域の支え合いによる子育て支援の充実	
38	ひとり親家庭等自立支援事業の実施	町民課
39	高齢者福祉や介護保険に関する支援サービスの提供	高齢者支援課
40	認知症高齢者施策の推進	

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
一時預かり事業の実施施設数・利用回数	3施設／96回	3施設／255回 (令和4年度実績)
放課後児童クラブ等の登録者数	297人	325人
子育て支援センター等の利用者数	4,905人	4,111人 (令和4年度実績)
ハローベビー・スクール※の参加者数 (令和2年10月より実施)	—	対象者77人中 18人

※「ハローベビー・スクール」とは、

妊娠中から、家族で出産や子育てに関する知識や技術を学び、助産師への相談の場として実施。

【基本施策6】地域・防災分野における男女共同参画の推進

Ⅰ 地域活動における男女共同参画の推進

地域活動や地域づくりのプロセスに、男女共同参画の視点や女性の意見を取り入れ、反映することができるよう、団体の活動支援を図ります。

番号	具体的取組内容	担当課
41	誰もが参加しやすい地域活動の促進や学習機会の充実	企画課 町民課 生涯学習課
42	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	企画課 町民課 にぎわい創出課 生涯学習課
43	地域全体での交流、支え合い活動などの支援や見守り体制の充実	町民課 生涯学習課 健康福祉課 高齢者支援課
44	NPO やボランティア団体等への情報提供や活動支援	町民課 健康福祉課 高齢者支援課
45	民生委員・児童民生委員活動の充実	健康福祉課

2 防災分野における男女共同参画の推進

防災の分野では、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女共同参画の視点を取り入れた取組を進めます。

番号	具体的取組内容	担当課
46	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
47	男女共同参画の考え方を踏まえた防災体制の確立	
48	女性の視点を取り入れた地域防災活動の啓発	

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
防災会議における女性委員の割合	3%	20%
避難所開設訓練への参加者数	162 人	205 人 (令和4年度実績)

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様々な社会的問題が顕在化する中、配偶者等からの暴力、ハラスメント行為、性犯罪・性暴力、ストーカー行為などは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の実現を阻害する要因となります。

これらの被害者は、身体や心の回復に長期間を要する場合も多く見られ、その後の人生に大きな支障をきたし、貧困や様々な困難にもつながることもある深刻な問題です。

男女がともに生涯を通じて健康な心身を維持することは、一人ひとりが自分らしく生きる上で大切なことです。特に、女性はその身体に妊娠や出産のための身体的特性を備えていることにより男性とは異なる健康上の問題に直面することに留意し、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期などの各ステージに対応した健康の保持増進に取り組んでいく必要があります。一方、男性についても、ライフスタイルや年代により心の健康問題や生活習慣病などの健康課題があります。生涯を通じて心身の健康を保持するには、一人ひとりが生活習慣を点検し、自律的に健康管理を行っていくことが求められます。

こうしたことから、安心して暮らせるまちづくりを推進するため、今後も引き続き「あらゆる暴力の根絶」、「生涯を通じた健康づくりへの支援」、「誰もが安心できる福祉のまちづくり」に取り組めます。



【基本施策7】あらゆる暴力の根絶

1 暴力や虐待を許さない意識づくり

暴力を容認しない社会の実現を図るため、配偶者や交際相手等からの暴力やストーカー行為、児童の面前で行われる暴力などの防止に向けた啓発や情報提供を行います。また、若年層への啓発を推進するために、教育委員会との連携についても検討していきます。

番号	具体的取組内容	担当課
49	DVやデートDV、ストーカー行為、性犯罪、高齢者・障害者・子ども等に対する虐待などに関する人権侵害意識の醸成や防止のための啓発	町民課 生涯学習課 学校教育課 健康福祉課 高齢者支援課

2 相談支援体制の充実

被害が潜在化することがないように、町民をはじめ町職員・教職員や関係者への相談窓口の周知のほか、適切な情報提供等による被害者の早期発見に向けた取組を推進します。また、複合的な困難を抱えている人を支援する中で、配偶者等からの暴力や要保護児童等の早期発見にも取り組みます。

番号	具体的取組内容	担当課
50	DV等の被害者に対するきめ細かな保護・自立支援の充実	町民課 生涯学習課 学校教育課 健康福祉課 高齢者支援課
51	人権侵害、DV、高齢者・障害者・子ども等への虐待の相談などの各種相談における相談体制や相談窓口の充実・周知	
52	相談関係者に対する研修・啓発活動の実施	

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
DV 関係の相談をどこ（だれ）にしたら良いか知っている市民の割合	78.8%	63.3%
要保護児童対策地域協議会の開催数	4 回	4 回
各種相談対応やカウンセリングの実施件数	健康福祉課 （高齢者虐待など） 78 件／10 人 学校教育課 16 件	高齢者支援課 （高齢者虐待など） 120 件／11 人 学校教育課 （令和 4 年度実績） 0 件

【基本施策8】生涯を通じた健康づくり

Ⅰ 男女が互いの性を理解し尊重する環境づくり

女性の性や健康に関する理解として、リプロダクティブ・ヘルス／ライツという考え方があります。これは女性が生涯にわたり身体的、精神的、社会的に良好な状態であるために、女性が自身の身体と健康について自らの意思で選択し決定する権利を認めようとするものです。生涯を通じての性と生殖に関する健康であり、いつ何人の子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全な性、妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれます。

女性の生涯を通じた健康を保障するには、女性が自らの身体や性のありかたについて正しい知識をもち、自分の意思を明確にし、主体的に選択することが求められます。

このため、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方について町民への浸透を図るほか、男女双方に向けて、成長過程のうちから性に関する正しい知識と理解を得るための情報や学習機会の提供を行うとともに、各段階に応じた必要な支援に取り組みます。

また、性的マイノリティ（LGBTQ+など）への理解を深め、多様な性のあり方が尊重される社会を実現できるよう働きかけます。

番号	具体的取組内容	担当課
53	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	町民課 健康福祉課
54	HIV（エイズ）や性感染症等に関する教育の推進、相談支援	学校教育課 健康福祉課 生涯学習課
55	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	学校教育課 健康福祉課
56	性的マイノリティ（LGBTQ+など）への理解促進を図る啓発活動の実施	町民課 学校教育課 生涯学習課

2 ライフステージに応じた健康づくり

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
57	妊娠・出産・育児を通じた切れ目のない母子保健の充実	健康福祉課
58	妊産婦に対する禁煙、受動喫煙の害の啓発	
59	健康診査、健康相談、健康教育の充実	
60	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	学校教育課 健康福祉課
61	生涯にわたるスポーツ活動の推進	学校教育課 健康福祉課 生涯学習課
62	自殺予防対策・ひきこもりの相談支援体制の充実	
63	介護予防・日常生活支援総合事業の整備・推進	高齢者支援課
39	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】	
40	認知症高齢者施策の推進【再掲】	

○モニタリング指標○

	平成30年度	令和5年度
健康イベントの開催回数	9回	4回
子育て世代包括支援センター「楓」の利用者数 (令和2年10月開設)	—	159人

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、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。

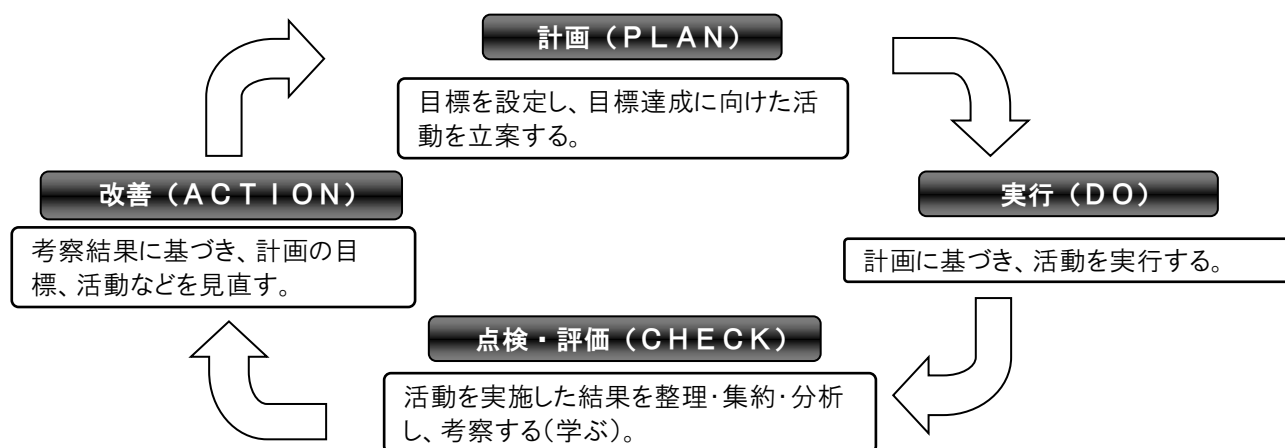
【2】町民の理解促進と連携・協働による推進

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 10 年度	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」とする町民の割合	17.0%	40%	町民 アンケート	
2	人権をテーマとした研修会や講演会等の開催	2回／年	3回／年	庁内資料	
3	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	審議会等における女性委員の割合	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)	33.9%	40%	庁内資料	
6	職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 関係の相談をどこ(だれ)にしたら良いか知っている町民の割合	63.3%	100%	町民 アンケート	
8	防災会議における女性委員の割合	20%	25%	庁内資料	
9	育児休業を取得した人の割合	庁内	4.2%	100%	庁内資料
		町民男性	—	100%	町民 アンケート
		町民女性	—	100%	
10	介護休業を取得した人の割合	庁内	0%	100%	庁内資料
		町民男性	—	100%	町民 アンケート
		町民女性	—	100%	

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	しまんと町社会福祉協議会 事務局長
公募による者	山本 由美	
	野村 宏	

【2】第3次四万十町男女共同参画計画策定経緯

令和5年3月	プロポーザルの実施・委託業者決定
令和5年8月30日（水）	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22日（水）	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 ○第3次計画素案について
令和5年12月18日（月）	第3回 四万十町男女共同参画推進委員会 ○委員長あいさつ ○第3次計画素案について
令和6年1月10日～ 1月31日（22日間）	意見公募手続き（パブリックコメント）の実施 意見 0件
令和6年2月19日（月）	第4回 四万十町男女共同参画推進委員会 ○委員長あいさつ ○第3次計画素案について
令和6年3月	計画を町議会3月定例会へ議案上程

【3】相談先

●DV 被害等に関する相談窓口

窓口	連絡先	受付時間等	備考
女性相談支援センター (配偶者暴力支援センター)	088-833-0783	月～金 9:00～22:00 土日・祝日 9:00～20:00	男女を問わず DV 被害に苦しんでいる方はお気軽にご相談ください。
こうち男女共同参画センター 「ソーレ」	088-873-9555	毎日 9:00～17:00 (第2水曜日、祝日、年末年始を除く)	
こうち男女共同参画センター 「ソーレ」 男性専門の悩み相談	088-873-9100	第1・3火曜 18:00～20:00	予約制です。
警察	088-823-9110 または #9110 緊急の場合 110 番		
DV 相談プラス (国)	0120-279-889	毎日 24 時間受付	
全国共通ダイヤル (国)	#8008 ※ 最寄りの相談窓口 に電話が自動転送	毎日 24 時間受付	
性犯罪・性暴力被害者のための ワンストップ支援センター (内閣府)	全国共通番号 #8891 (はやくワンストップ) 高知県の NTT ひかり 電話からは 0120-835-350 ※ 最寄りのワン ストップ支援セン ターへ電話が自動 転送		緊急避妊薬の処方や性感染症検査、証拠採取などの医療的支援、相談・カウンセリングなどの心理的支援、警察への同行支援、弁護士など専門家を紹介する法的支援などを行います。
性暴力被害者サポートセン ターこうち	専用電話 080-9833-3500 フリーダイヤル 0120-835-350	月～土 9:00～17:00 (祝日、年末年始を除く)	
性暴力に関する SNS 相談 「Cure time」 (内閣府)	https://curetime.jp/	毎日 17:00～21:00 相談員が待機	警察、病院のこと、つらい気持ちなど、一人で悩まず相談してください。

●女性の各種問題に関する相談窓口

窓口	連絡先	受付時間等	備考
高知労働局 雇用環境・均等室	総合労働相談窓口 088-885-6027		職場で受けたセクシュアルハラスメントについては、各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。
女性の人権ホットライン （国）	0570-070-81 ※ 最寄りの相談窓口 に電話が自動転送	平日 8:30～17:15 相談は、女性の人権問題 に詳しい法務局職員又は 人権擁護委員が対応	配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるハラスメント、ストーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付けています。
みんなの人権 110 番 （全国共通人権相談ダイヤル）	0570-003-110 ※ 最寄りの法務局に電話が自動転送	平日 8:30～17:15	差別や虐待、ハラスメントなど、様々な人権問題についての相談を受け付けています。

●労働・就職に関する相談窓口

窓口	連絡先	受付時間等	備考
就職支援相談センター 「ジョブカフェこうち」	088-802-1533	月～木、第2・4土曜 10:00～18:00 金 10:00～20:00	予約優先です。
サテライト（幡多）	0880-34-7730	月・水・金 13:00～17:00	

●子ども・若者のための相談窓口

窓口	連絡先	受付時間等	備考
高知県思春期相談センター「PRINK」	思春期の性に関する相談 088-873-0022	月～土 (祝日・年末年始を除く) 13:00～19:00	高知市小津町6-4 県立塩見記念青少年プラザ4F
	妊娠の不安や女性の身体に関する相談 088-824-1221	月～金 (祝日・年末年始を除く) 13:00～18:30	
子どもの人権 110 番 (法務局)	0120-007-110 ※ 最寄りの法務局・地方 法務局に電話が自動 転送	平日 8:30～17:15	子どもの人権問題に関する相談窓口。関係機関と連携して被害児童の保護など、被害の救済を図ります。
児童相談所	189 ※ 最寄りの児童相談所に電話が自動転送		子どもに関する家庭その他からの相談に対して、子どもが有する問題や子どもの置かれた環境の状況等に応じて、必要な支援を行います。
親子のための相談 LINE (こども家庭庁)	https://www.mhlw.go.jp/oyako-line	平日 (祝日・年末年始(12月29日～1月3日)除く) 9:00～17:00	子育てや親子関係について悩んだときに、子ども(18歳未満)とその保護者の方などが相談できる窓口です。



第3次 四万十町男女共同参画計画

四万十町 町民課 : 令和6(2024)年3月発行

〒786-8501 高知県高岡郡四万十町琴平町16-17 【TEL】0880-22-3117 【FAX】0880-22-0361
【E-mail】105000@town.shimanto.lg.jp
【HP】<https://www.town.shimanto.lg.jp/>