

高知市男女共同参画推進プラン 2021
令和5年度 年次報告表
(案)

高知市男女共同参画推進プラン2021 令和5年度事業一覧

～ めざす将来像「ジェンダー平等社会の実現」～

基本目標	取組の方向性	事業No.	事業・取組	担当課	自課評価	事業費(千円)	合計(千円)	関連する数値目標	数値目標
1 一人ひとりの人権が尊重される社会をつくりましょう	(ア) 多様な性の尊重と固定的な役割分担意識の解消	1	男女共同参画の日「8月1日」事業	人権同和・男女共同参画課	A	49	6,799	③	① 市の審議会等で女性がいない審議会数 15会→0会 ② 市職員の女性管理職(課長補佐以上)の割合 部長副部長 8.9% → 14%以上 課長 19.1% → 22%以上 課長補佐 46.8% → 45%以上
		2	広報・啓発と情報発信(市民等向け)	人権同和・男女共同参画課	A	150		③	
		3	広報・啓発と情報発信(庁内向け)	人権同和・男女共同参画課	A	105		③	
		4	多様な性のあり方を尊重する取組の推進	人権同和・男女共同参画課	A	0		③	
		5	レインボースクール	人権・子ども支援課	A	224		③	
		6	学校における男女平等教育の推進	人権・子ども支援課	A	0		③	
		7	健康教育(性に関する指導)の推進	学校教育課	B	0		③	
		8	市職員に対する研修	人事課	A	177		③	
		9	ソーレにおける広報・啓発及び情報提供	ソーレ	B	5,947		③	
		10	男女共同参画事業(SOGIに関する講座)	ソーレ	B	147		③	
	(イ) 政策, 方針決定過程における男女平等の促進	11	審議会等の女性登用の推進	人権同和・男女共同参画課	B	0	160	①	③ 男女の地位が「平等」と回答した人の割合(全8項目) → 増加(社会全体 25%以上ほか全8項目)
		12	各役職段階に占める女性職員の割合の向上	人事課	C	0		②	
		13	人材育成事業(女性の活躍応援)	ソーレ	A	160		③	
		14	情報の収集及び提供, 広報・啓発事業(政治分野への女性の参画)	ソーレ	A	—		③	
2 DVやハラスメントのない社会をつくりましょう	(ア) DV・性犯罪等暴力を根絶するための啓発の充実	15	人権啓発の推進	人権同和・男女共同参画課	A	1,418	2,896	⑤	④ DVについて誰(どこ)にも相談しなかった人の割合 65.1% → 30%以下
		16	DV防止啓発	人権同和・男女共同参画課	A	0		⑤	
		17	DV・デートDVに関する啓発及び情報提供	ソーレ	A	343		⑤	
		18	児童虐待予防推進事業	子ども家庭支援センター	B	853		⑤	
		19	情報モラル教育の推進	少年補導センター	A	282		⑤	
	(イ) DV・性犯罪等暴力の被害者への支援	20	人権全般における相談体制の充実	人権同和・男女共同参画課	A	70	2,329	④	⑤ DVを内容まで知っていると答えた人の割合 44.1% → 70%以上 ⑥ セクシュアル・ハラスメントを内容まで知っていると答えた人の割合 43.0% → 70%以上
		21	DV等被害者支援ネットワーク会議の連携強化	人権同和・男女共同参画課	A	0		④	
		22	相談事業	ソーレ	A	1,741		④	
	(ウ) あらゆるハラスメントを防止するための啓発の充実	23	相談体制の充実	ソーレ	B	518	260	④	
		24	ハラスメント防止研修	人事課	A	0		⑥	
25		出前講座	ソーレ	A	103	⑥			
26	性的少数者に関する電話相談	ソーレ	B	157	—	—	—		
3 家庭や実働現場においてジェンダー平等を推進しよう	(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進	27	男女共同参画推進企業表彰	人権同和・男女共同参画課	A	29	258	⑧	⑦ 待機児童数 11人 → 0人 ⑧ 高知市男女共同参画推進企業表彰の表彰企業数 6社 → 毎年3社以上
		28	男性職員の子育て参加の促進	人事課	B	0		⑨	
		29	「高知市労働ニュース」の充実・情報提供の拡充	産業政策課	B	10		—	
		30	ワーク・ライフ・バランス事業(男性家事・介護基礎講座)	ソーレ	B	219		—	
	(イ) 育児・介護における多様なニーズに対応した支援の拡充	31	地域の子育て支援・子育て相談	子ども育成課	A	122,342	177,892	⑪	⑨ 高知市男性職員の育児休業取得率 9.9% → 85%以上* ⑩ 高知市職員の技術職に占める女性の割合 9.4% → 15%以上 ⑪ 社会資源「集いの場」状況 610 → 705以上
		32	ファミリー・サポート・センター事業	子ども育成課	B	12,933		—	
		33	多様な保育サービスの充実	保育幼稚園課	B	42,028		⑦	
		34	生活支援サービスの充実	基幹型地域包括支援センター	B	589		⑪	
	(ウ) 女性活躍の推進	35	高知市職員の技術職に占める女性の割合の向上	人事課	B	0	19,580	⑩	
		36	ひとり親家庭等の相談及び就業自立支援	子育て給付課	C	8,573		—	
37		雇用促進・就労支援	産業政策課	B	10,181	—			
38		女性消防吏員増加に向けた取組	消防局総務課	B	0	—			
39		女性のための就業支援事業	ソーレ	B	826	—			
4 地域での男女共同参画を促進しよう	(ア) 地域活動における女性の参画の促進	40	地域コミュニティ再構築事業	地域コミュニティ推進課	B	12,052	12,439	⑫	⑫ 高知市における自治会長に占める女性の割合 15.4% → 25%以上
		41	スポーツ指導者の育成	スポーツ振興課	D	361		⑫	
		42	消防団の充実強化	消防局総務課	C	0		⑫	
		43	エンパワメント支援	ソーレ	A	26		⑫	
	(イ) 防災分野における女性の参画の促進	44	防災におけるジェンダー平等の啓発	人権同和・男女共同参画課	A	105	7,924	⑬	⑬ 防災士認定登録者に占める女性の割合 30.9% → 50%以上
		45	避難所運営体制の整備	地域防災推進課	B	899		—	
		46	れんけいこうち防災人づくり塾	防災政策課	A	1,381		⑬	
47	人材育成事業(女性防災プロジェクト)	ソーレ	A	5,539	⑬	⑬			
5 生涯にわたる健康な生活を充実させよう	(ア) あらゆるライフステージにおける心と体の健康支援	48	さまざまな世代やライフスタイルに応じた健康づくりのための講座等の開催	基幹型地域包括支援センター	C	28,060	155,015	⑭	⑭ 健康寿命(65歳の平均自立期間) 男性 17.65年/女性 21.39年 → 男性 18.90年/女性 22.89年* ⑮ 子宮頸がん検診受診率 14.2% → 20%以上 ⑯ 乳がん検診受診率 17.3% → 22%以上 ⑰ 低出生体重児出生率 11.1% → 9.5%以下*
		49	生涯学習活動の促進	文化振興課	B	—		⑭	
		50	スポーツ推進事業	スポーツ振興課	C	1,573		⑭	
		51	がん検診	健康増進課	A	93,845		⑮⑯	
		52	成人歯周病検診	健康増進課	B	4,211		⑭	
		53	こころの相談窓口	健康増進課	A	266		⑭	
		54	思春期保健事業	母子保健課	B	0		—	
		55	妊娠・出産期等の支援	母子保健課	B	3,437		⑰	
		56	幼児健診	母子保健課	B	21,882		⑰	
		57	相談事業【No. 22再掲】	ソーレ	A	1,741		⑭	

*高知市男性職員の育児休業取得率、健康寿命(65歳の平均自立期間)、低出生体重児出生率の3項目については、令和6年度に最終目標値を同項目を目標値に掲げる他計画が見直されたことから変更した。

計 57事業

計20課

A : 27 (47.4%) B : 24 (42.1%) C : 5 (8.8%) D : 1 (1.7%)

基本目標

1 一人ひとりの人権が尊重される社会をつくりましょう

取組の方向性

(ア) 多様な性の尊重と固定的な役割分担意識の解消

- ① 市民に向けてSOGIやジェンダー平等について広報・啓発を行います。
- ② 児童生徒の発達段階に応じた男女平等, 男女共同参画についての教育を行います。
- ③ 家庭・職場・学校・地域で, ジェンダー平等の学習会・研修会等を実施します。
- ④ 市民意識調査を実施し, 男女共同参画に関する実態把握を行います。
- ⑤ ソーレ等と連携し, 積極的な情報提供, 啓発活動を実施します。

(イ) 政策, 方針決定過程における男女平等の促進

- ① 積極的に女性の登用を促すよう, 庁内外に働きかけをしていきます。
- ② 女性が政治の場へ参画する一歩となるような人材育成に取り組みます。
- ③ ソーレ等と連携し, 女性リーダー養成にむけた講座・研修会を実施します。
- ④ 政治分野への女性の参画に関する情報の提供・啓発を行います。

指標

【指標の現状値】

指標		計画策定時 (R元年度)	3年度	4年度	5年度 (中間年度)	6年度	7年度	最終目標 【中間目標】
市の審議会等で女性委員がない審議会数		24会 〔138会中〕	15会 〔115会中〕	13会 〔120会〕	15会 〔119会〕	[会 会]	[会 会]	0会以下 〔5会以下〕
市職員の女性管理職 (課長補佐以上)の割合	部長副部长	11.4%	8.9%	9.5%	15.0%	%	%	14%以上 〔13%以上〕
	課長	15.7%	19.1%	21.6%	20.8%	%	%	22%以上 〔19%以上〕
	課長補佐	39.2%	46.8%	44.8%	41.5%	%	%	45%以上 〔44%以上〕
男女の地位が「平等」と回答した人の割合		社会全体 15.3% 他7項目	—	—	—	%	—	増加

個別事業

個別事業(No.1~14)の取組状況は○~○ページ

推進委員会からの意見・提言

・以前より取り組まれてきた啓発を中心とした活動が主であることもあり, ある程度着実に実行されているようであるが, 近年取組が強化されたレインボースクールは講演需要に対応が追いついていないので, これまでより講師枠を広げ, 是非要望に応じてほしい。

また, 女性委員なし審議会等の解消, 役職における女性割合向上の2事業は進捗が進まず, 「参画主体」としての女性増大の壁は, 困難が大きいようである。幸い, この2事業は事業主体である「高知市」の事業であるため, 女性登用が進まない原因を明らかにし, それらを一つずつ解決する取組を, 今から早速開始する必要があると考える。

・粘り強い啓発活動などの取組が継続されていると思う。他方で, 何か核になる, 目立つ企画もほしいところ。帯屋町をSDGs(目標5を当然含む。)推進フラッグで埋め尽くすなど視覚的効果の高いイベントを短期間でも良いので行うとか。それが無理なら市役所庁舎で実施するようなことは考えられないか。

・名字の在り方など, 人権が日常の生活の中で考えるきっかけになることを提案していくことが求められると思う(人権の尊重=少し抽象的)。

基本目標

2 DVやハラスメントのない社会をつくりましょう

取組の方向性

(ア) DV・性犯罪等暴力を根絶するための啓発の充実

- ① 人権尊重の意識を高めるよう、関係機関と連携し、予防啓発を行います。
- ② 若年層を対象としたDV防止等の啓発を強化していきます。

(イ) DV・性犯罪等暴力の被害者への支援

- ① 相談窓口の周知を図ります。
- ② 関係機関との連携を強化し、DV等暴力の被害者が安心して相談、支援を受けられる体制を充実していきます。

(ウ) あらゆるハラスメントを防止するための啓発の充実

- ① ハラスメントを正しく理解するための広報・啓発を行います。
- ② 相談窓口の周知を含めた相談体制を充実させます。
- ③ 市職員等を対象とした各種ハラスメント研修を実施します。

指標

【指標の現状値】

指標	計画策定時 (R元年度)	3年度	4年度	5年度 (中間年度)	6年度	7年度	最終目標 【中間目標】
DVについて誰(どこ)にも相談しなかった人の割合	65.1%	—	—	—	%	—	30%以下 【—】
DVを内容まで知っていると感じた人の割合	44.1%	—	—	—	%	—	70%以上 【—】
セクシュアル・ハラスメントを内容まで知っていると感じた人の割合	43.0%	—	—	—	%	—	70%以上 【—】

個別事業

個別事業(No.15～26)の取組状況は○～○ページ

推進委員会からの意見・提言

- ・DVやハラスメントを取り上げた事業の報告から社会的要請の強さが感じられ、事業の重要性を痛感する。DVと並び、児童・生徒への人権侵害の深刻さが報道されている。現在の取り組みと併せて、市運営以外の県立・私立等の小中高校等へも被害者とならないような啓発教育が行われ、高知市在住並びに通学者が被害から免れることを願う。
- ・パワーハラスメントについては労働施策総合推進法における法的な定義が存在し、検討要素が確立しつつある。職員全員が自他の行為について常にチェックリスト的に検討できるような研修・研鑽を進めていただきたい。
- ・性暴力を許さない社会への取組は、今後、期待される。

基本目標

3 家庭や働く場においてジェンダー平等を実現しましょう

取組の方向性

(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ① 男性の家事・育児・介護への参画を促進・支援します。
- ② 市の男性職員の育児休業等の取得率の向上をめざします。
- ③ 労働者の意識改革につながる働きやすい職場環境づくりを支援します。

(イ) 育児・介護における多様なニーズに対応した支援の拡充

- ① 男性も女性も子育てしながら、仕事との両立を図ることができるよう、多様な保育サービスの充実を図ります。
- ② 子育て支援体制の充実を図ります。
- ③ 介護をとりまく環境整備を支援します。

(ウ) 女性活躍の推進

- ① 職業能力の開発のための講座や、再就職のための就労相談を行います。
- ② ひとり親家庭の相談及び就業による自立を支援します。
- ③ 市の女性職員の職域拡大を推進します。

【指標の現状値】

* 高知市男性職員の育児休業取得率については、令和6年度に最終目標値を同項目を目標値に掲げる他計画が見直されたことから変更した。

指標	計画策定時 (R元年度)	3年度	4年度	5年度 (中間年度)	6年度	7年度	最終目標 【中間目標】
待機児童数	34人	11人	3人	5人	人	人	0人 【10人以下】
高知市男女共同参画推進企業表彰の表彰企業数	3社	8社	6社	6社	社	社	毎年3社以上 【毎年3社以上】
高知市男性職員の育児休業取得率*	9.9%	17.9%	32.4%	48.1%	%	%	85%以上 【22%以上】
高知市職員の技術職に占める女性の割合	9.1%	11.4%	11.3%	12.0%	%	%	15%以上 【12%以上】
社会資源「集いの場」状況	630	610	602	597			705以上 【675以上】

個別事業

個別事業(No.27～39)の取組状況は○～○ページ

推進委員会からの意見・提言

・生活支援サービスの充実、市技術職に占める女性割合向上、ひとり親家庭支援等、実現への道のりが険しそうな課題だが、真面目・果敢な取組姿勢は素晴らしいと思う。取組としては比較的新しい分野なので成果が見えてくるのには工夫や時間が必要な場合が多いように思う。粘り強く取り組んでほしい。

・見えない家事、名もなき家事の重要性を男性にも啓発していけると良いと思う。そこを担うことが家事を全うすることであり、家事の主体性を主張できる要素ではないか。

・事業No.30「ワーク・ライフ・バランス事業(男性家事・介護基礎講座)」のような、男性の家庭参画への取組は、今後の地域社会においても重要なものだと思う。

4 地域で、防災で、男女共同参画をすすめてみましょう

取組の方向性	(ア) 地域活動における女性の参画の促進							
	① 男女を問わず、幅広い世代の市民の参画により、地域活動等の活性化を支援します。 ② ソーレ等と連携し、地域や社会活動における女性リーダーを育成するための講座等を開催します。							
指標	(イ) 防災分野における女性の参画の促進							
	① 女性の視点による防災対策を強化します。 ② 防災に関する地域の女性リーダーの育成・増加を図ります。							
指標	【指標の現状値】							
	指標	計画策定時 (R元年度)	3年度	4年度	5年度 (中間年度)	6年度	7年度	最終目標 【中間目標】
	自治会長に占める女性の割合	13.7%	15.4%	14.1%	14.7%	%	%	25%以上 【22%以上】
防災士認定登録者に占める女性の割合	30.2%	30.9%	34.1%	34.2%	%	%	50%以上 【40%以上】	
個別事業	個別事業(No.40～47)の取組状況は○～○ページ							

推進委員会からの意見・提言

- ・スポーツ指導者の育成について、スポーツ指導員認定更新講習の受講生が対象者の半数に留まったとの報告であったが、対策の交流機会やカリキュラム検討に加え、経費の弁償も考慮してはどうかと考える。正規職についている方はともかく、退職後の指導員等の場合、各種スポーツ競技にすべてボランティアで関わるのは、時間・経費面から厳しいのではないかと。正規職を退職後、働いている方も多い。時間・移動・体力等を必要とされるスポーツ指導者の場合、「スポーツの振興」に寄与したいという意思はあってもすべて無償というのは部外者から見て理解に苦しむところである。今までの慣例や予算の都合があるかもしれないが、市主催の大会等一部にできれば日当、それが無理な場合には交通費、あるいは交通費相当額などを支給すること等、検討されるべきではないか。最も、該当する方たちにとってそういうことは関係ないようでしたら、この意見は取り下げます。
- ・高知は進んでいると言われているので、是非このまま取組を推進していただきたい。
- ・自主防災組織や避難所運営マニュアルで男女比のクォータ制度の検討。現行で難しければ、役職を増やす(班長、副班長)などして意識的に増やす努力をする。(地域防災推進課が旗振り役)。
- ・男性・女性、若い世代など多様な参画を実現している組織(地域・防災組織)に重点支援をしていくことも重要。

基本目標

5 生涯にわたる健康生活を充実させましょう

取組の方向性

(ア) あらゆるライフステージにおける心と体の健康支援

- ① さまざまな世代やライフスタイルに応じた健康づくりのための講座等を開催します。
- ② 男女ともに健康を保持・増進することができるよう、支援活動を行います。
- ③ こころの健康づくりについて普及・啓発を行います。
- ④ 心身の発育・発達と性に関する教育を行います。
- ⑤ 女性特有のがん検診受診率向上に向けた取組を行います。
- ⑥ 妊娠期から子育て期に至るまでの切れ目ない支援を行います。

指標

【指標の現状値】 *健康寿命(65歳の平均自立期間)、低出生体重児出生率については、令和6年度に最終目標値を同項目を目標値に掲げる他計画が見直されたことから変更した。

指標	計画策定時 (R元年度)	3年度	4年度	5年度 (中間年度)	6年度	7年度	最終目標 【中間目標】
健康寿命(65歳の平均自立期間)*	男性17.47年 女性20.97年	男性17.65年 女性21.39年	男性17.77年 女性21.78年	男性17.68年 女性21.89年	男性 年 女性 年	男性 年 女性 年	男性18.90年 女性22.89年 【男性17.71年 女性21.21年】
子宮頸がん検診受診率	15.1%	14.2%	16.1%	16.5%	%	%	20%以上 【17%以上】
乳がん検診受診率	18.8%	17.3%	19.0%	19.3%	%	%	22%以上 【20%以上】
低出生体重児出生率(出生百対)*	10.0 (H29)	11.1 (H31)	9.8 (R2)	10.0 (R3)			9.5以下 【9.5以下】

個別事業

個別事業の取組状況(No.48～57)は○～○ページ

推進委員会からの意見・提言

・「生涯学習活動の推進」の中でも中央公民館で行われている「いきいきセカンドライフ講座」について意見を出したい。高知市は夏の「高知市民の大学」、「春の市民学校」等、多様なニーズに合わせて学ぶ機会を市民に提供しており、その中でも「いきいきセカンドライフ講座」は中高年に的を当てた講座と考える。私自身、出席したい講座もあったが、日程が合わず実現はしなかった。今回、この講座を、より盛んにしたいという思いから要望を述べたい。それは以下の通りである。①参加者募集に関する町内会へのチラシ回付の復活、②土日あるいは夜の開講も行ってみる、もしくは講演を録画(生録)し、希望者に見せる(適切十分な講義料徴収)。③参加者が55歳以上となっているが、54歳以下の希望者にも一定の上限内(会場の定員内)等で参加を認める(参加費徴収、適切な上乗せ可)。④ 対象テーマは「高齢者」というイメージにあまりとらわれすぎずに、身近な話題、社会問題となっている事柄等、複雑な事柄で個人が調べても簡単にはわからないが、社会で重要な変革や問題を引き起こしている(あるいは引き起こしそうな事柄)も選ぶ、である。次に、②について補足説明をする。現在の開催曜日や時間帯、火曜・金曜の昼1時半～3時では、パート等仕事や通院等で毎回出席できない人も多いのではないかと、また、昼間の場合、農業・自営業等の人も出席できない場合が多いと思う。そうした人々も参加出来る時間帯やコロナで広がったオンラインや録画等を利用するなど、時間や移動に制約がある人達にも講座を受けるチャンスがある柔軟な開催方法をぜひ検討してほしいと思う。

次に、スポーツ推進事業について。高齢人口が多く、身体のごく不具合を抱えている人も少なくない現代では、スポーツ推進という場合に、従来型の競技スポーツのみでは、参加できる人が限られてしまい、スポーツ本来の良さが損なわれてしまう。そこで、多くの人々が参加・楽しめる散策・ウォーキングやユニバーサルスポーツが推奨され始めている。高知市でもこうした動向に注目し、従来型の競技スポーツだけでなく、皆が参加できるタイプの散策等やユニバーサルスポーツを楽しめるよう工夫してほしいと希望する。

- ・女性の健康診断の受診率が低いのでは？
- ・生理用ナプキンの配布の検討はどうか。

全体に関すること

推進委員会からの意見・提言

- ・女性副市長が就任され、男女共同参画がより強力に進むことを期待する。
- ・報告は毎年同じような内容で目新しさは感じませんし、劇的に変わることはないので、継続は力なりで、地道に取り組んでいくことが重要だと思うが、現プランの実行期間も残り1年半。各項目で目標を達成できるよう、またできなかった言い訳をしなくて済むように、PDCAをしっかりと回して頑張りましょう。
- ・全体的に地道で粘り強い取り組みが進められていることが感じられた。他方で、高知市が男女共同参画を重視している、との強いインパクトを発信し、市民を牽引できるような企画が見えづらいようにも思う。1でも記載したが、「高知市は人権尊重推進に力入れてるな！」と皆が思うような企画やイベントをどこかで仕掛けることはできないでしょうか。女性に限らず、マイノリティや人権を尊重されていないと感じている人に対して高知市からの応援が届くようなものがあればと思う。
- ・男女共同参画に意欲的な教員を募り育成。転勤していく中で、多くの種がまかれ、育つきっかけになる。教員の中にジェンダーのエキスパートを育成していく仕組みを模索しては。