

性別にかかわらず、

誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県へ

こうち男女共同参画プラン

男女共同参画計画 [女性活躍推進計画・困難な問題を
抱える女性及びDV被害者への支援計画]

(案)

令和8年 月

高 知 県

はじめに

知事挨拶文・知事写真
調整中

令和8年 月

高知県知事 濱田 省司

目 次

第1 基本的な考え方

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

ページ番号調整中

第2 計画策定の背景

- 1 男女共同参画をとりまく高知県の状況
 - (1) 人口減少・少子高齢化の状況
 - (2) 共働き世帯の状況
- 2 男女共同参画に関する状況
 - (1) 国際的な日本の位置づけ
 - (2) 多様な価値観の広がりとは県民意識等
 - (3) 地域社会における男女共同参画の状況
 - (4) 政策・方針決定過程における女性の参画の状況
 - (5) 就労をめぐる状況
 - (6) ワークライフバランスをめぐる状況
 - (7) ジェンダーに基づく暴力と困難を抱えた女性をめぐる状況
 - (8) 生涯を通じたからだところの健康をめぐる状況

第3 プランの基本的方向と具体的な取組

- 1 目指すべき姿
- 2 基本理念
- 3 取組の体系
- 4 具体的な取組内容

テーマ1「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」

- (1) 社会全体の意識を変える
 - ①多様な生き方・価値観を尊重する意識の向上
 - ②国際規範・国際基準の理解・普及の促進
 - ③若い世代の多様な選択を可能にする教育・学習の推進
- (2) 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり
 - ①「共働き・共育て」の県民運動の推進と意識改革
 - ②地域社会における男女共同参画の推進

テーマ2「あらゆる分野における女性の参画拡大」

- (1) 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大
 - ①政策・方針決定過程への女性の参画拡大
 - ②企業等における女性の参画拡大
- (2) 性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくり
 - ①性別にかかわらず誰もが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ハラスメント防止対策の推進
- (3) 女性の活躍の場の拡大
 - ①女性の所得向上と経済的自立の実現
 - ②一次産業や建設業への女性の就業促進

テーマ3「安全・安心な暮らしの実現」

- (1) ジェンダーに基づく暴力の根絶
 - ①暴力の予防と根絶のための基盤づくり
 - ②DV 被害者等への支援体制の充実
- (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困難な問題を抱える女性等に対する支援
- (3) 生涯を通じたからだところの健康支援
 - ①性差を考慮した生涯にわたる健康への支援
 - ②リプロダクティブ・ヘルス/ライツを踏まえた性に関する正しい理解の促進

第4 推進体制

- 1 推進体制の強化
- 2 こうち男女共同参画センターの機能充実
- 3 市町村との連携及び支援
- 4 事業者、関係機関、民間団体との連携
- 5 男女共同参画に関する苦情処理

第5 資料

- 1 目標値等一覧
- 2 男女共同参画に関する歩み
- 3 高知県男女共同参画社会づくり条例
- 4 高知県男女共同参画推進本部設置規程
- 5 男女共同参画関係用語の解説

第1 基本的な考え方

1 プラン改定の趣旨

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

高知県においては、平成13年度に「こうち男女共同参画プラン」（平成16年度、22年度、28年度、令和3年度改定）を策定し、平成15年には、「高知県男女共同参画社会づくり条例」を制定しました。あわせて、男女共同参画に関する意見を聴くための有識者からなる「こうち男女共同参画会議」を設置するなど、男女共同参画の取組を総合的に推進する体制を整えました。

平成26年度には、「高知家の女性しごと応援室」を開設し、女性の就労支援や登用促進の大幅な強化を図ることで「女性の活躍の場の拡大」に取り組み、また、令和4年度末には「女性活躍推進計画アクションプラン（令和5～7年度）」を策定して、育児中の女性だけでなく、働くことを希望するすべての女性の活躍を推進する施策を実施してきました。さらに、令和6年度には若者や女性の県外転出の一因と考えられる固定的な性別役割分担意識の解消に向けた「共働き・共育て」県民運動の取組をスタートさせるなど、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会の実現に向けて、取り組みを加速させています。

この間、国においても「第5次男女共同参画基本計画」に基づく施策が推進され、法改正によって女性の活躍推進、配偶者暴力防止及び被害者支援の強化が図られてきました。特に、女性であることに起因する困難な問題への支援に関しては、人権の擁護や男女平等を基本理念とする「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「女性支援新法」という。）」の施行を受け、県においても「困難な問題を抱える女性及びDV被害者支援計画」を策定することで、支援体制の整備や官民連携の強化を図ってきました。

令和7年には、男女共同参画センターが「連携・協働の拠点」として法的に位置づけられるなど、多くの分野で男女共同参画社会の実現に向けて、私たちを取り巻く環境は大きな転換点を迎えています。しかし依然として、家事・育児・介護の負担が女性に偏るなど、克服すべき課題も多く残されています。

こうした社会情勢の変化や課題を真摯に受け止め、あらゆる場面で男女共同参画を一段と加速させるとともに、各施策にジェンダーの視点を取り入れる「ジェンダー主流化」を推進し、「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」の実現を目指して、こうち男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）を関連計画と一体的なものとして改定します。

2 プランの位置づけ

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第1項の規定に基づく都道府県男女共同参画計画
- (2) 「高知県男女共同参画社会づくり条例」第7条第1項の規定に基づく男女共同参画計画
- (3) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）第6条第1項の規定に基づく都道府県推進計画
- (4) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「女性支援新法」という。）」第8条第1項及び「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（以下、「DV防止法」という。）」第2条の3第1項の規定に基づく都道府県基本計画

3 プランの計画期間

プランに基づく計画期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5か年とします。

4 他の計画との関係

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

計画等の名称	年 度										
	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
こうち男女共同参画プラン	(R3~R7)					こうち男女共同参画プラン (R8~R12)					
高知県困難女性及びDV被害者支援計画 ※令和8年度から「こうち男女共同参画プラン」へ一体化	高知県DV被害者支援計画 (第3次計画) (H29~R5)			高知県困難女性及びDV被害者支援計画 (R6~R7)							
高知県人権施策基本方針	第2次 (R1~R5)			第3次 (R6~R10)							
高知県元気な未来創造戦略	高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略第2期計画 (R2~R6)				高知県元気な未来創造戦略 (R7~R9)						
高知県教育振興基本計画	第3期 (R2~R5)			第4期 (R6~R9)							
高知県職員共働き・子育てサポートプラン	高知県職員子育てサポートプラン (R2~R6)				高知県職員共働き・子育てサポートプラン (R7~R11)						
高知県女性活躍推進特定事業主行動計画	(R3~R7)					(R8~R12)					
高知県地域福祉支援計画	第3期 (R2~R5)			第4期 (R6~R9)							
高知県子ども・子育て支援事業支援計画 ※令和7年度から「高知県こども計画」へ一体化	第2期 (R2~R6)				高知県こども計画 (R7~R11)						
高知県次世代育成支援行動計画 ※令和7年度から「高知県こども計画」へ一体化	高知家の少子化対策総合プラン (後期計画) (R2~R6)										
高知県ひとり親家庭等自立促進計画 ※令和7年度から「高知県こども計画」へ一体化	第3次 (H29~R6)										
高知家の子どもの貧困対策推進計画 ※令和7年度から「高知県こども計画」へ一体化	第2期 (R2~R6)										
高知県高齢者保健福祉計画	(R3~R5)			(R6~R8)			(R9~R11)				
介護保険事業支援計画	第8期 (R3~R5)			第9期 (R6~R8)							
高知県障害者計画	第2期 (H25~R4)		第3期 (R5~R10)								
高知県障害児福祉計画	第6期計画 (R3~R5)			第7期計画 (R6~R8)							
高知県犯罪被害者等の支援に関する指針	(R3~)										
日本一の健康長寿県構想	第4期 (R2~R5)				第5期 (R6~R9)						

また、本プランの取組は、「誰一人取り残さない社会」を実現するため、国連の定める持続可能な開発目標（SDGs）の17の目標のうち、このプランと関連する目標3（すべての人に健康と福祉を）、4（質の高い教育）、5（ジェンダー平等）、8（経済成長・働きがい）、10（不平等是正）、11（持続可能な都市）、16（平和と公正をすべての人に）、17（パートナーシップ）に資するものです。



5 進行管理

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

第2 計画策定の背景

1 男女共同参画をとりまく高知県の状況

(1) 人口減少・少子高齢化の状況

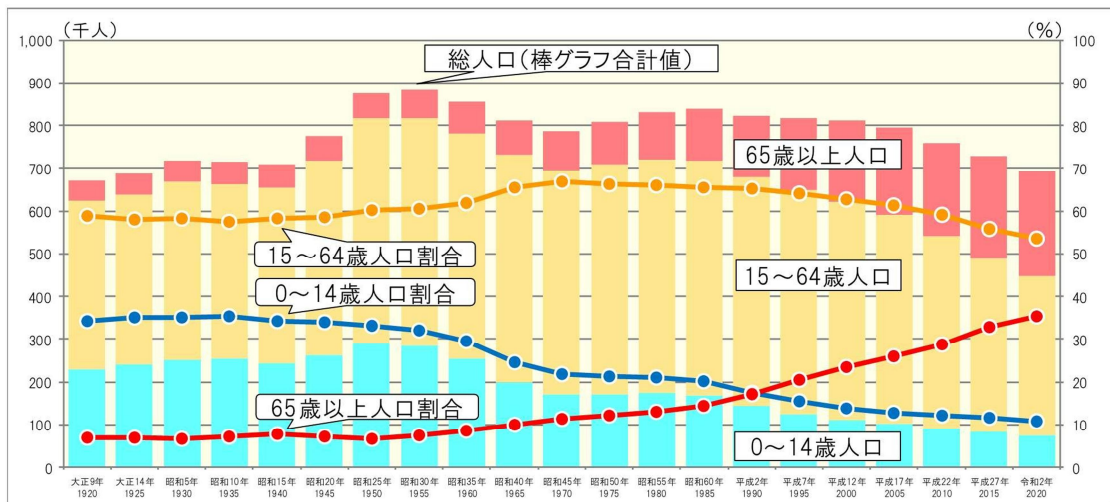
本県の人口は、昭和60年以降、減少傾向が続き、令和7年4月1日時点の本県の推計人口は65万人を下回りました。令和6年の出生数は3,108人となり、過去最少だった令和5年からさらに200人以上減少しています。

人口増減の状況を都道府県別にみると、男女ともに人口が増加したのは東京都のみとなっており、本県は、男女ともに減少率が高くなっています。

人口減少の要因として、特に、就職期における女性の転出が多い傾向がみられ、地域の人口構造や活力に影響を及ぼしています。

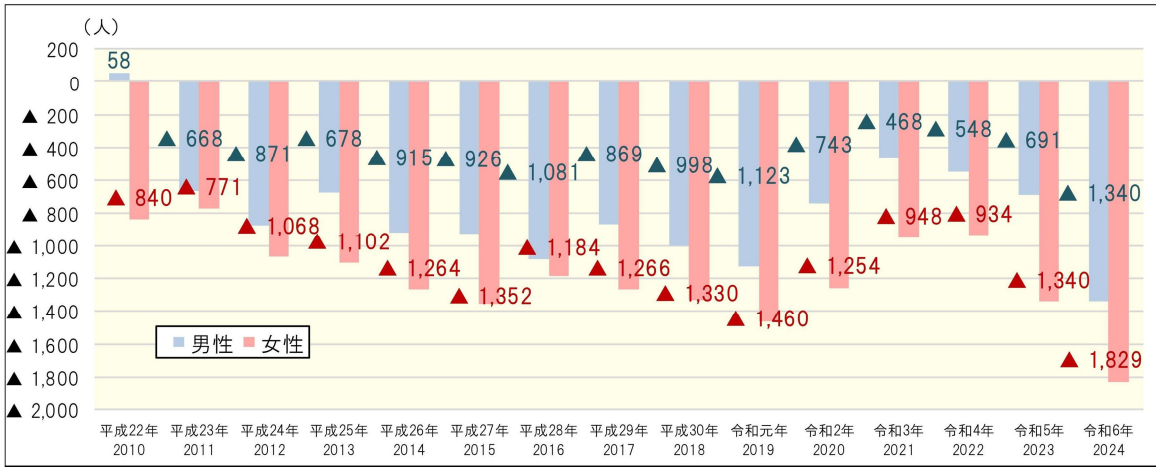
少子高齢化が進む中、こうした人口減少を抑制していくためには、子育ての負担や、仕事と育児の両立の困難さといった、様々な「生きにくさ」を「生きやすさ」に転換し、若者や女性が将来に希望を持てる魅力ある仕事や暮らしの場を創出していくことが重要です。

【グラフ1】高知県の人口及び年齢3区分別人口の推移



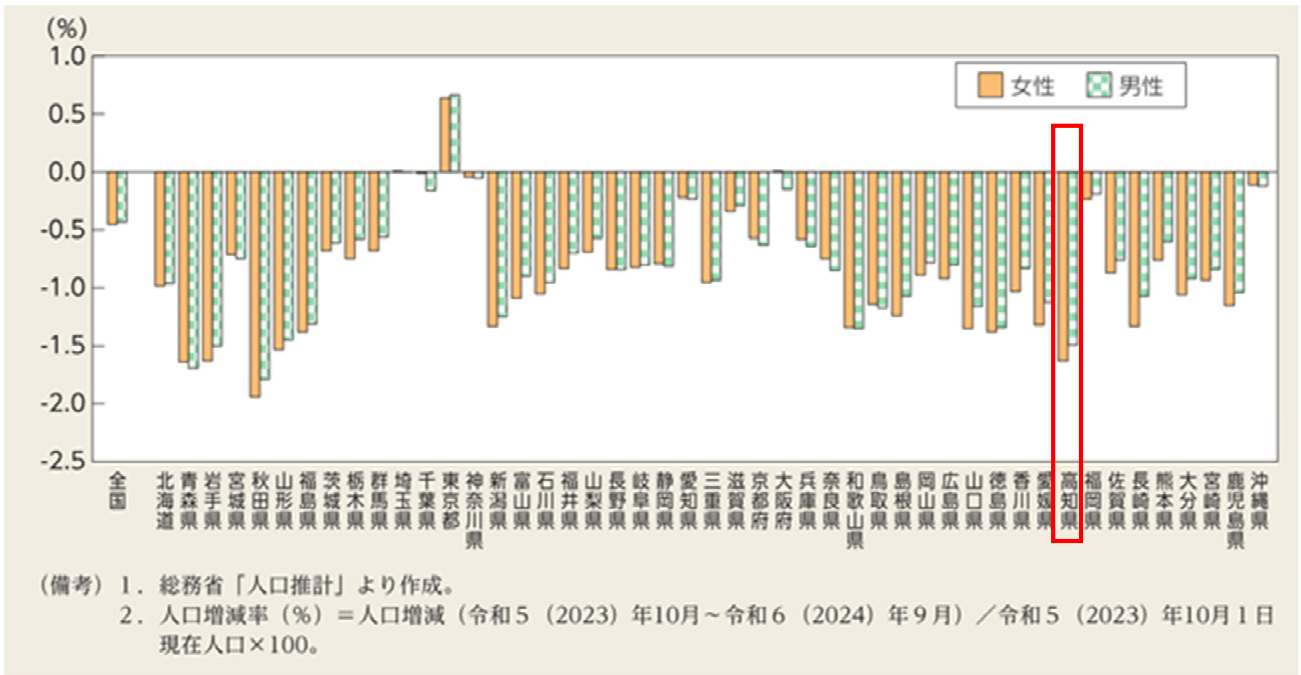
出典：高知県元気な未来創造戦略（令和7年度版）

【グラフ2】高知県の男女別人口の社会増減の推移



出典：高知県元気な未来創造戦略（令和7年度版）

【グラフ3】人口増減率（男女、都道府県別・令和6年）

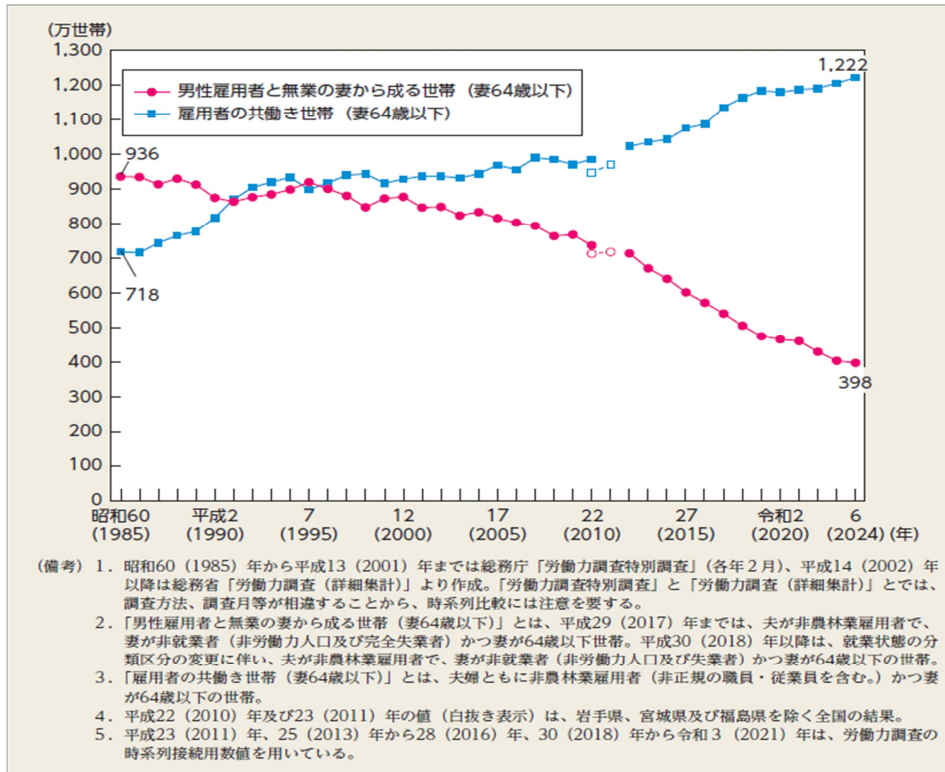


出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」

(2) 共働き世帯の状況

全国的に共働き世帯は年々増加しており、令和6年には、共働き世帯数は専業主婦世帯数の約3倍となっています。また、本県における夫婦共働き世帯の割合は全国平均に比べて2.9ポイント高く、令和4年には76,400世帯、全体の53.8%を占めています。

【グラフ4】共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」

【表1】夫婦共働き世帯数・夫婦共働き世帯の割合（高知県、全国）

調査年	高知県			全国		
	総世帯数	うち、夫婦共働き世帯数	夫婦共働き世帯の割合	総世帯数	うち、夫婦共働き世帯数	夫婦共働き世帯の割合
平成29年	156,100	80,100	51.3%	27,634,700	12,970,200	48.8%
令和4年	142,000	76,400	53.8%	26,454,300	13,461,600	50.9%

出典：総務省「平成29年、令和4年就業構造基本調査」より作成

2 男女共同参画に関する状況

(1) 国際的な日本の位置づけ

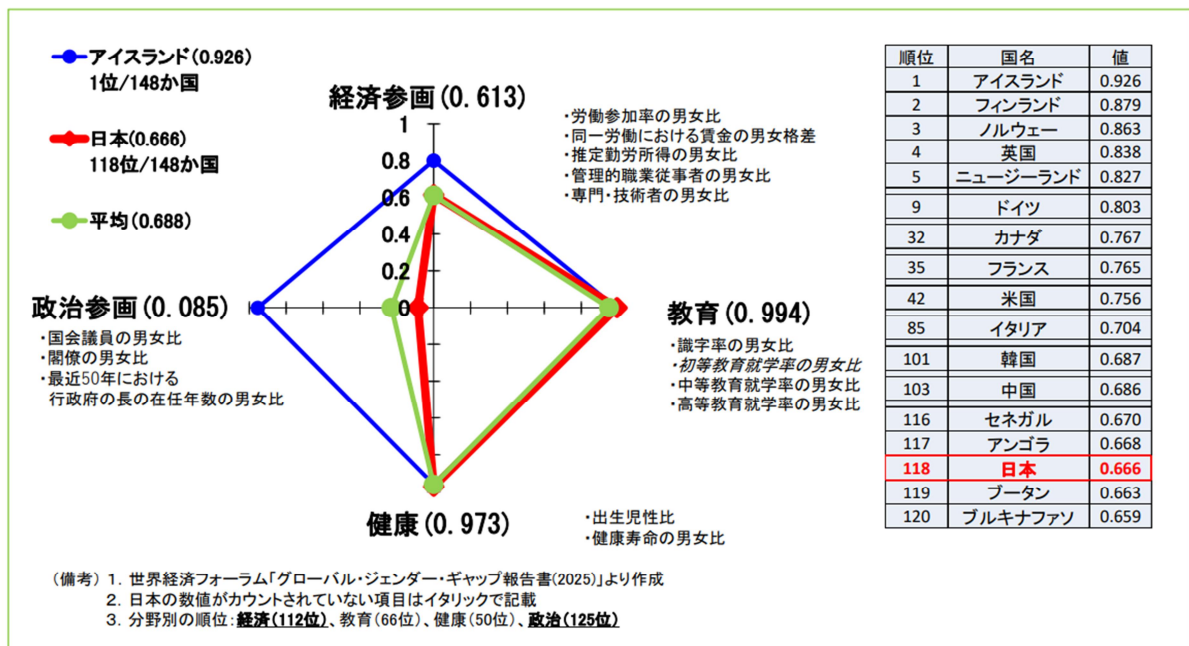
男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は国際的協調の下に行わなければならないとされています。

「世界経済フォーラム」が発表した2025年の「ジェンダーギャップ指数」では、日本は156か国中118位となっており、特に「政治参画」と「経済参画」における値が低く、G7諸国の中では昨年に引き続き最下位となるなど、男女共同参画が進んでいない状況です。

そのため、県が行うあらゆる取組において、常にジェンダー平等及びジェンダーの視点を確保し、施策に反映していく必要があります。

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2025年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は148か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**

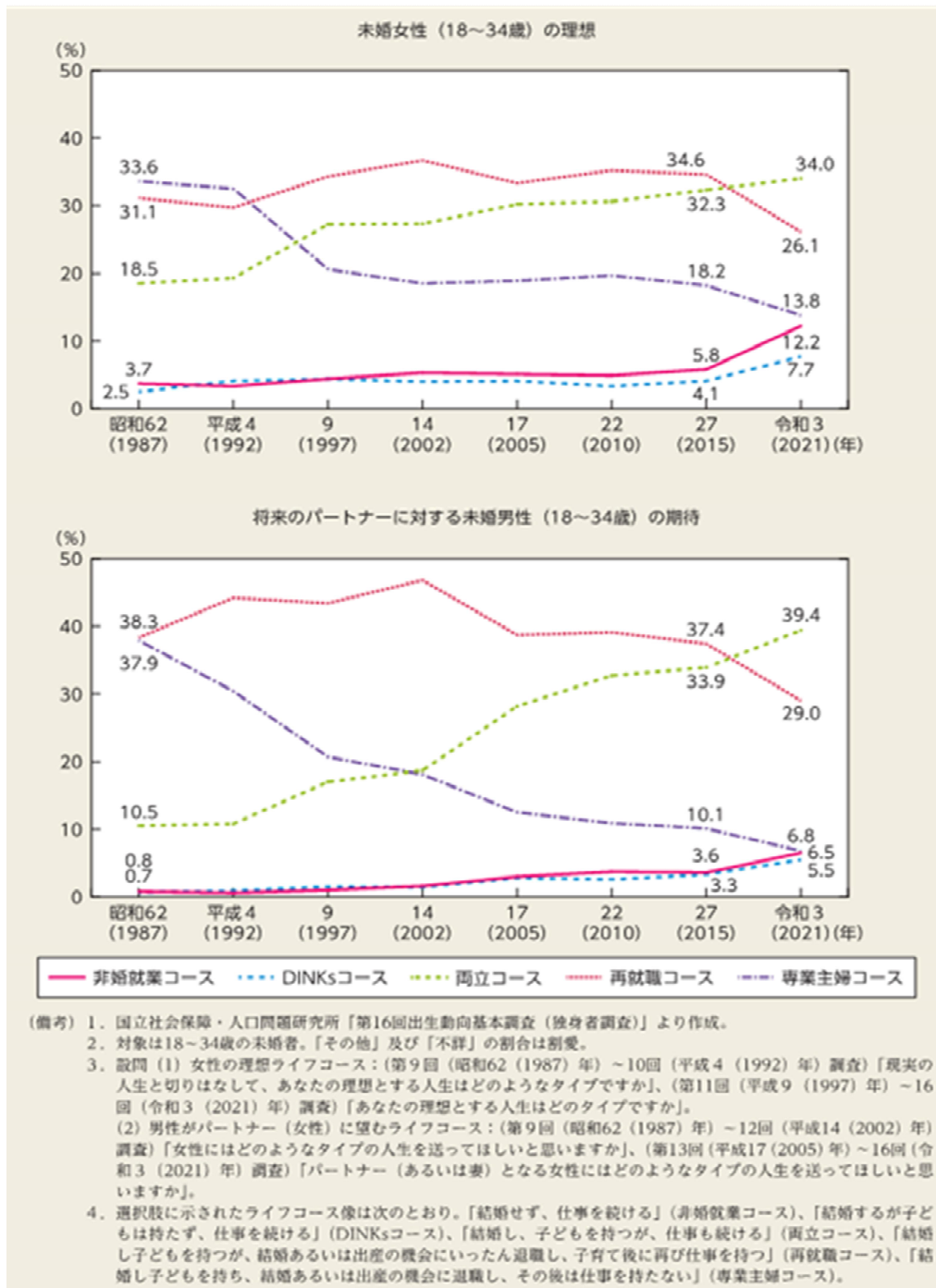


出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」

(2) 多様な価値観の広がりと県民意識等

国の出生動向基本調査によると、令和3年の未婚者の理想とするライフコースは未婚女性も、未婚男性の将来のパートナーに対する期待も、「両立コース（結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける）」が「再就職コース（結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し、子育て後に再び仕事を持つ）」を上回るなど、若い世代の希望する生き方は変わってきています。

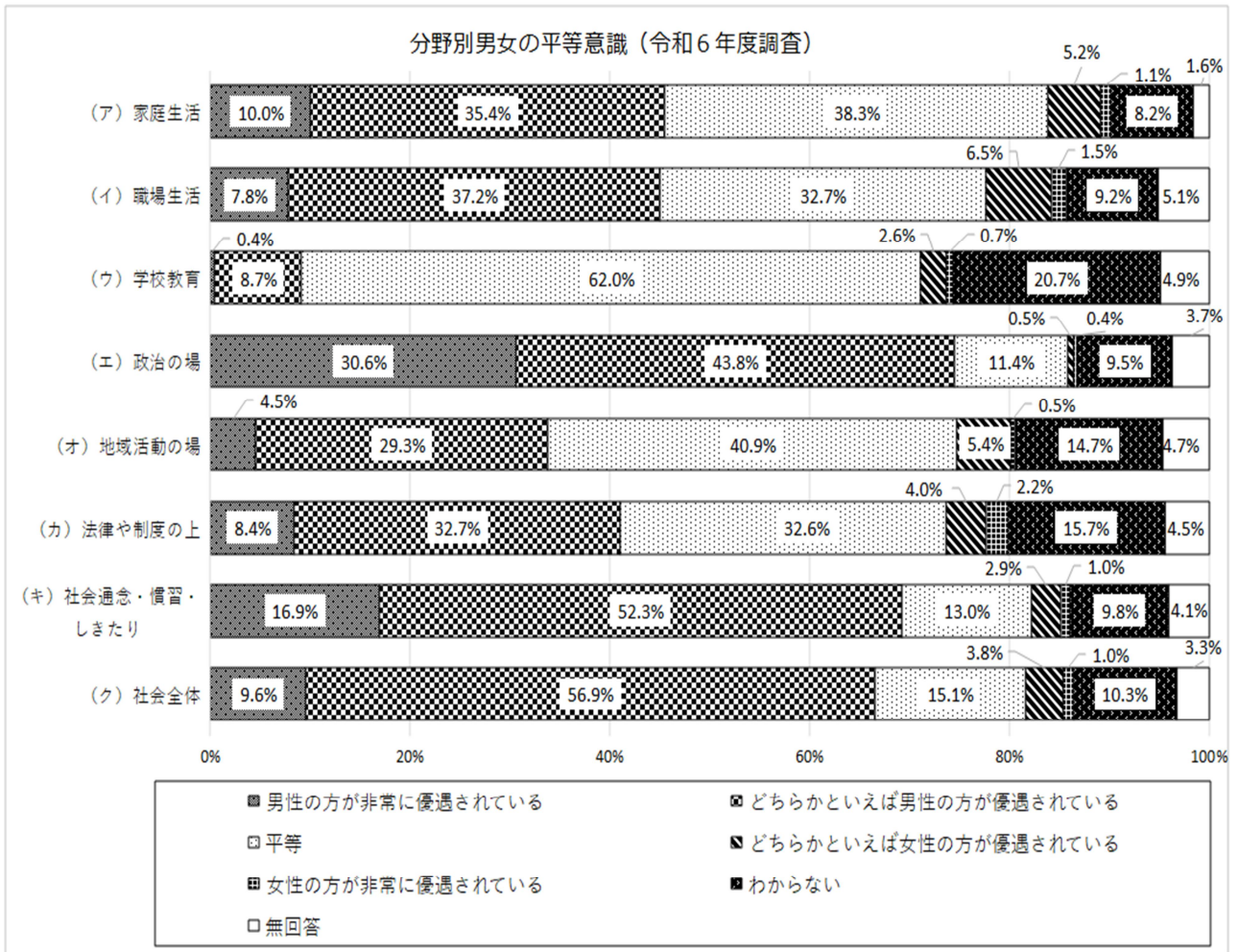
【グラフ5】ライフコースの希望の推移



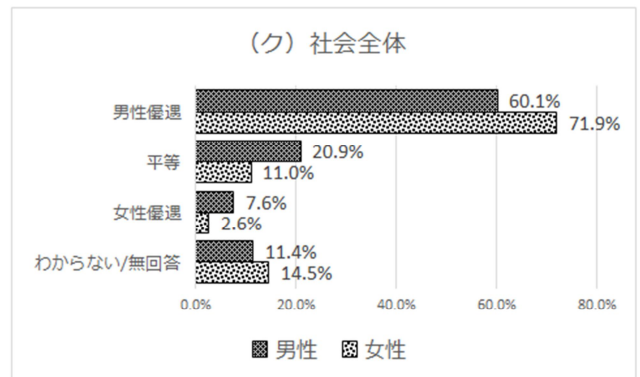
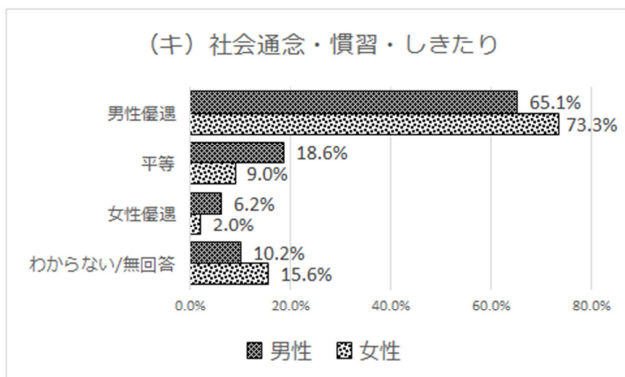
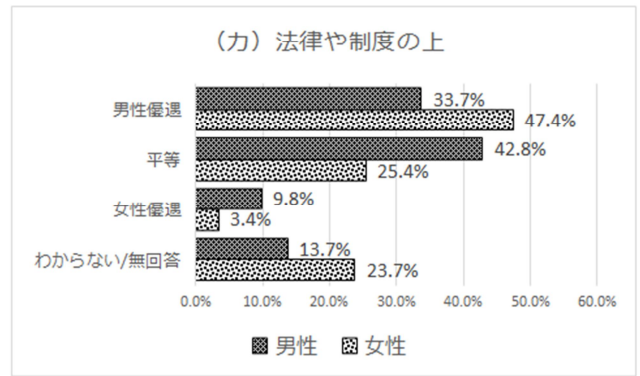
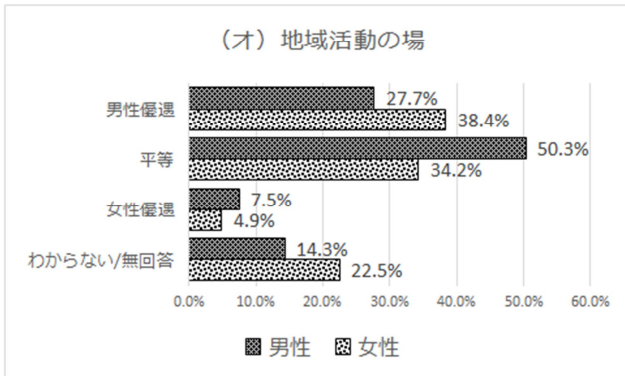
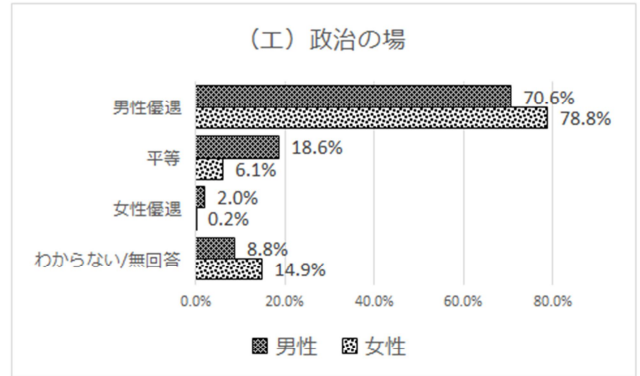
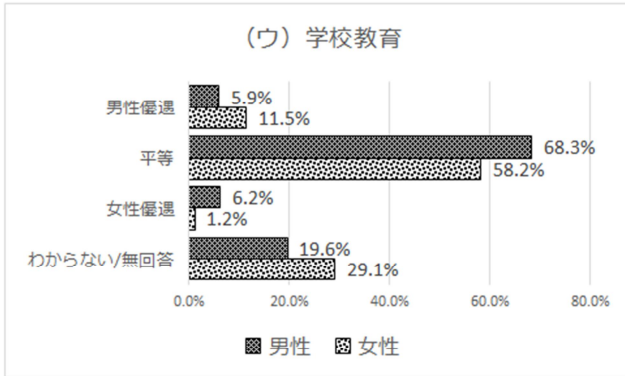
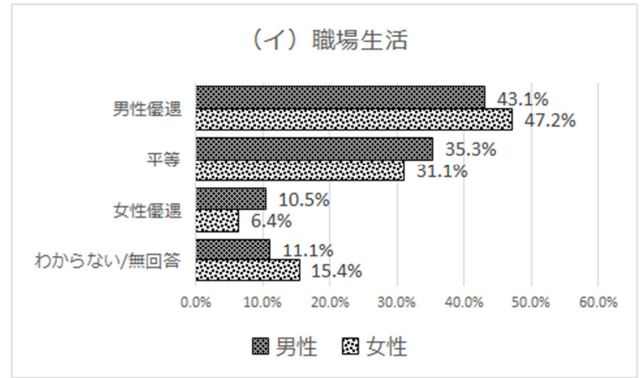
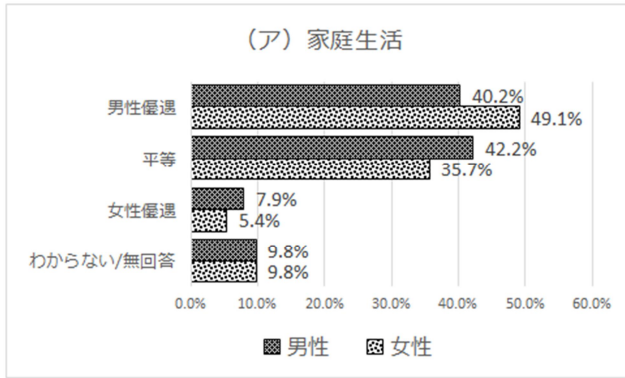
出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」

一方、令和6年度に実施した「男女共同参画社会に関する県民意識調査（以下、「県民意識調査」という。）」において、社会全体として男女の地位が「平等になっている」と答えた人の割合は、女性で11.0%、男性で20.9%にすぎず、多くの場面で依然として男女平等の実現には課題が残っています。

【グラフ6】分野別の男女平等意識と男女別回答 [令和6年度：N=728]



出典：高知県「令和6年度男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」より作成

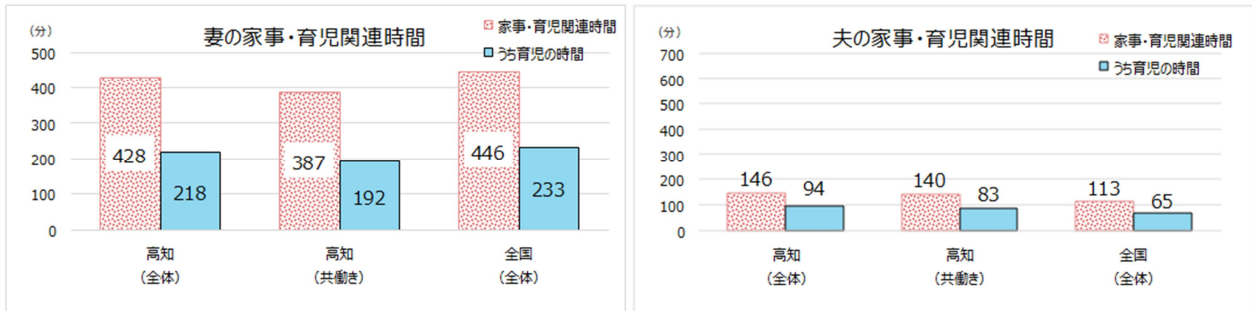


出典：高知県「令和6年度男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」より作成

また、本県の男性の家事・育児関連時間は全国平均を上回っていますが、依然として家庭における負担の中心は女性が担う傾向にあり、男女間で家事・育児の分担時間に差がみられます。

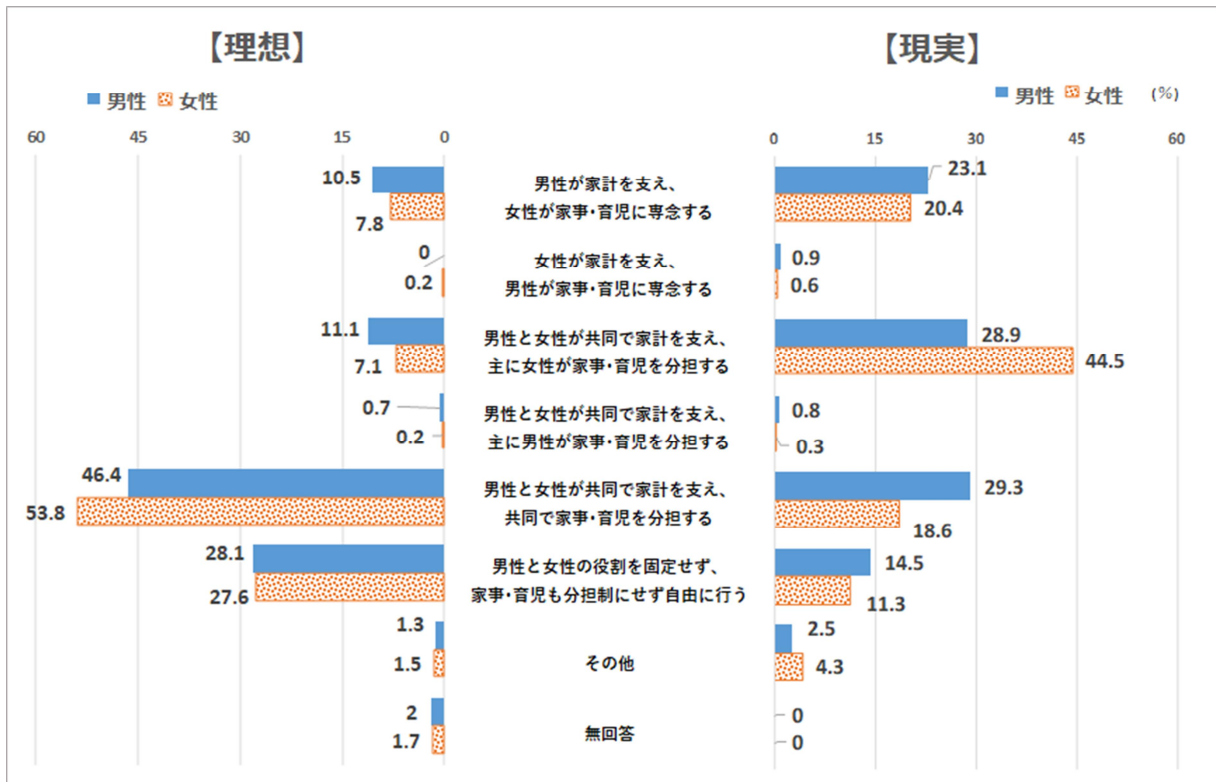
県民意識調査では、家庭生活の理想として、男女とも「共同で家計を支え、共同で家事・育児を分担する」と回答していますが、現実には、男性の約3割が「共同で分担」と回答したのに対し、女性の4割以上が「主に女性が家事・育児を担っている」と答えており、理想と現実の間に意識のギャップが存在しています。

【グラフ7】6歳未満の子供がいる夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり）



出典：総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成

【グラフ8】家庭生活における男女の役割分担の理想と現実



出典：高知県「令和6年度男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」より作成

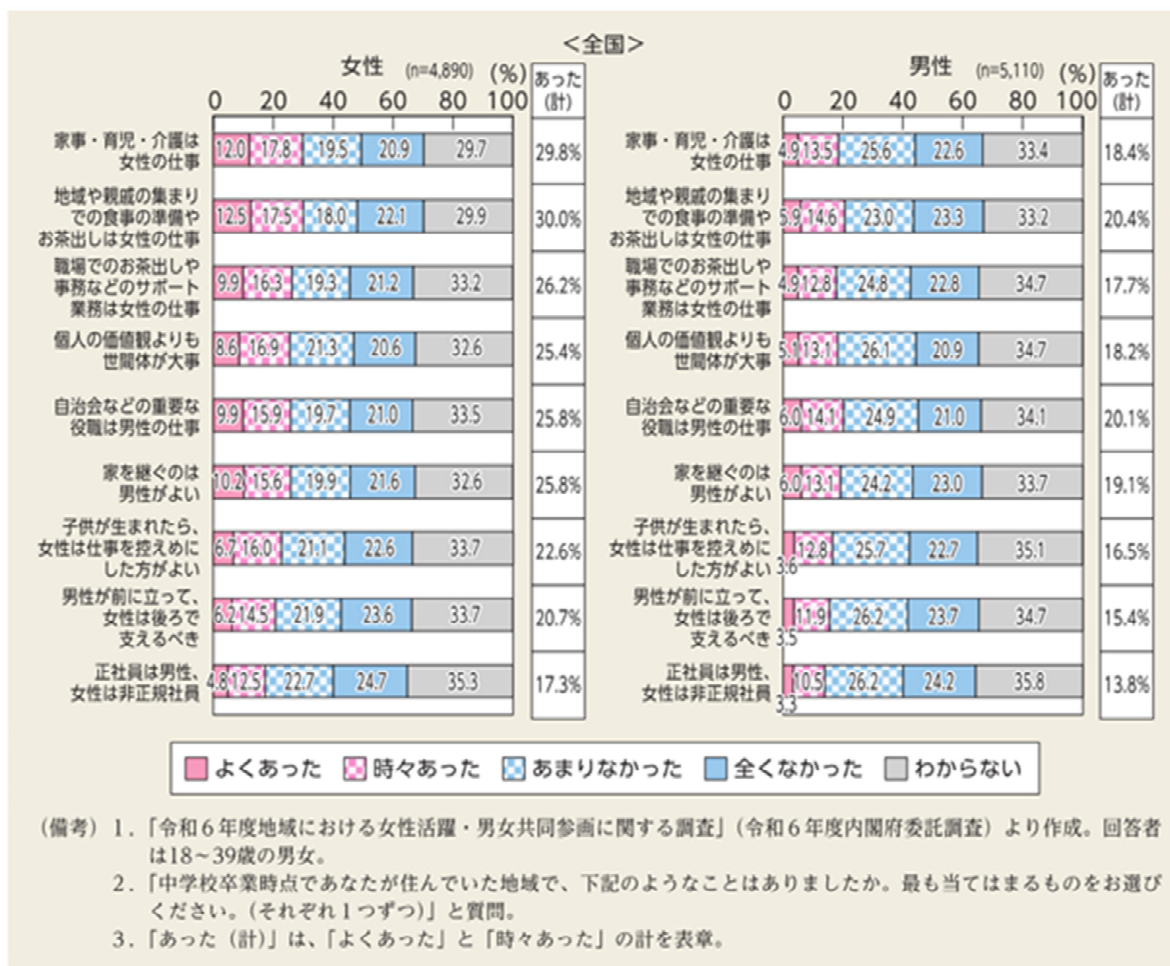
(3) 地域社会における男女共同参画の状況

内閣府の意識調査（国内在住の18～39歳の男女1万人が回答）で、出身地域や勤務先における固定的な性別役割分担意識¹等の有無について見ると、「あった」（「よくあった」と「時々あった」の計）と感じている者の割合は、全ての項目で、女性の方が高くなっています。

項目別にみると、女性では、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」が30.0%と最も高く、次いで、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」の順となっています。

一方、男性では、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」が20.4%と最も高く、次いで、「自治会などの重要な役職は男性の仕事」、「家を継ぐのは男性がよい」の順となっています。

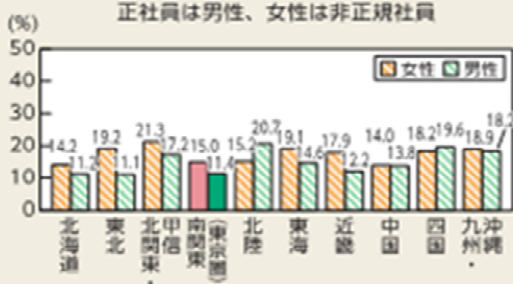
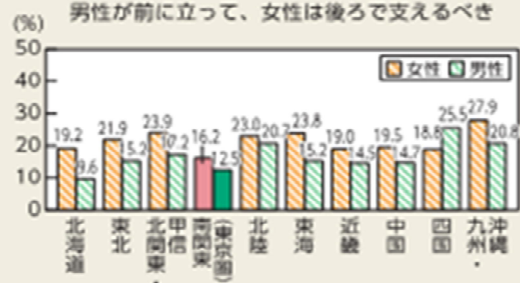
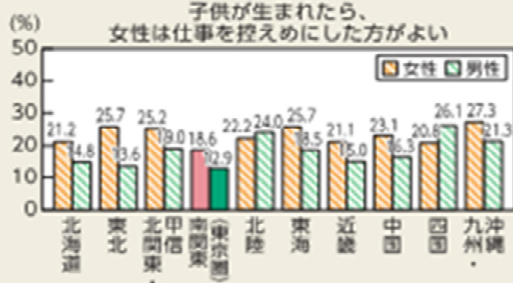
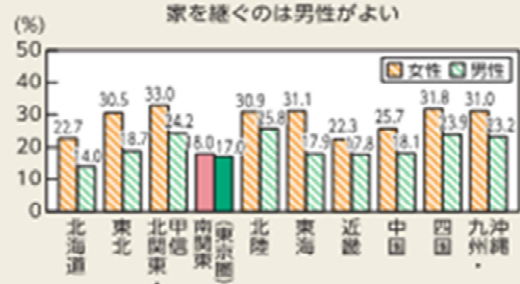
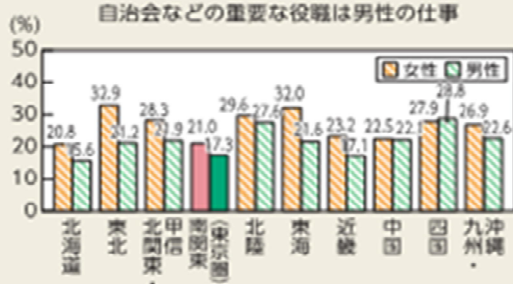
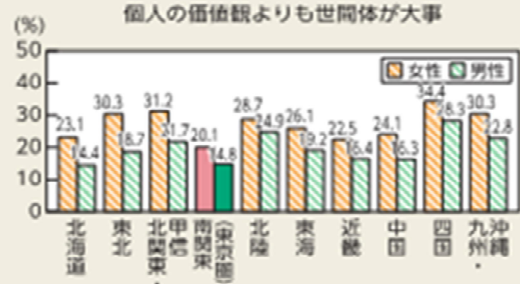
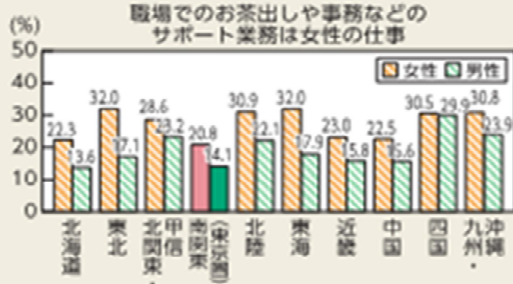
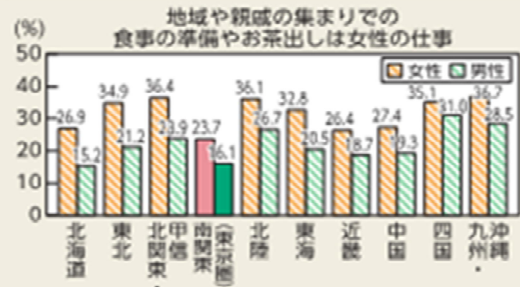
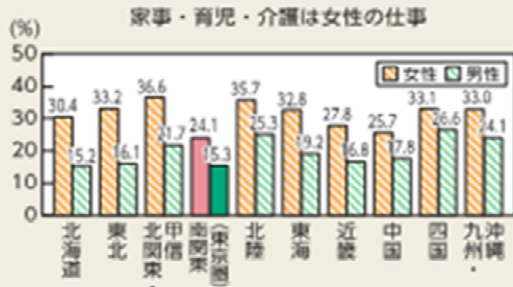
【グラフ9】出身地域における固定的な性別役割分担意識等の有無（男女、出身地域ブロック別）



出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」

¹ 固定的な性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男性は仕事・女性は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

<出身地域ブロック別・あった(計)>



(備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
 2. 「中学校卒業時点であたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「よくあった」、「時々あった」、「あまりなかった」、「全くなかった」、「わからない」。このうち、「よくあった」と「時々あった」と「時々あった」の計を表裏。
 3. 各地域のnは次のとおり。北海道…女性260、男性250、東北…女性416、男性434、北関東・甲信…女性385、男性401、南関東(東京圏)…女性1,132、男性1,344、北陸…女性230、男性217、東海…女性643、男性610、近畿…女性861、男性876、中国…女性307、男性326、四国…女性154、男性184、九州・沖縄…女性491、男性456。

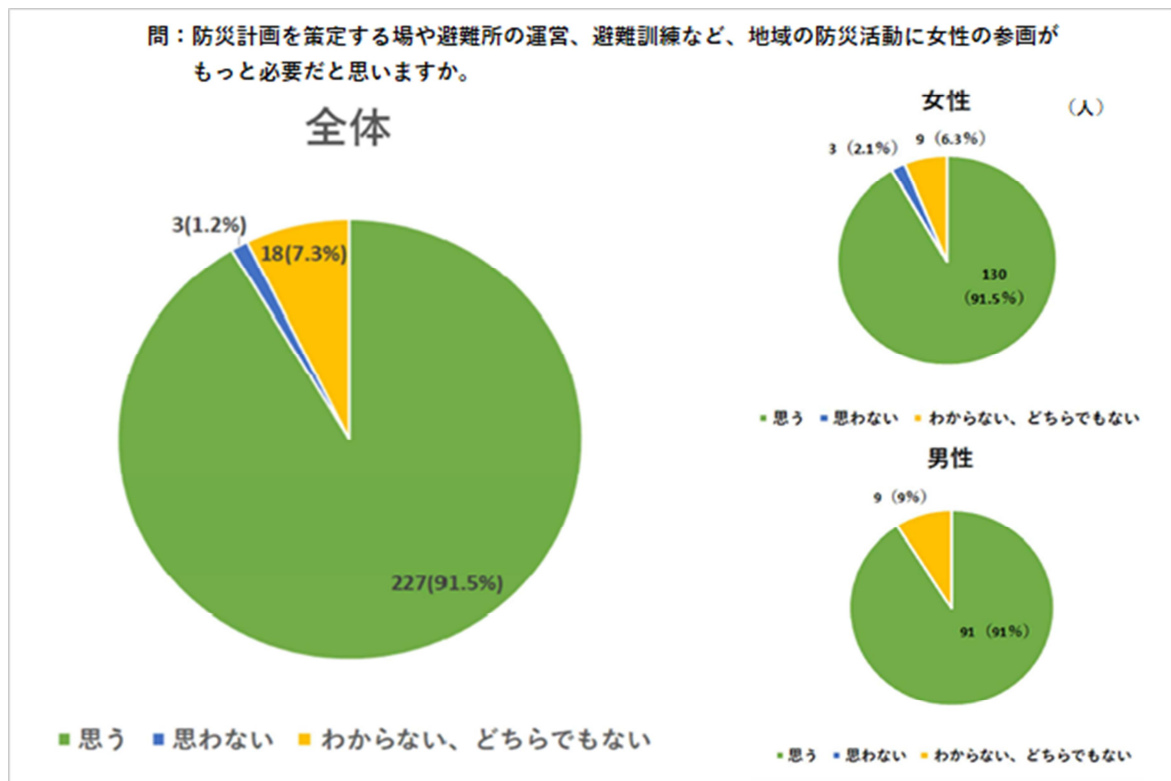
若い世代の人々は、現在も依然として、地域に固定的な性別役割分担意識等があると感じており、こうした状況が、若者の地域定着を妨げる要因の一つとなっています。

地域における暮らしやすさ・働きやすさを改善するためには、一人ひとりが自らの固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みに気づき、男女双方が意識改革に取り組むとともに、固定的な性別役割分担を前提とした制度や慣習を見直す必要があります。

さらに、地域の課題が多様化・複雑化する中で、効果的な解決を図るためには、性別に関わらず多様な人々が地域活動や意思決定に参画できる環境づくりが不可欠です。防災活動においても女性の参画が地域の防災力や復興力を高めることにつながるため、災害時の対応に女性の視点を反映させることが非常に重要です。

令和6年に実施したこうち男女共同参画センターの意識調査では、男女ともに9割以上が「地域の防災活動に女性の参画がもっと必要」と回答し、平常時からの男女共同参画の視点を取り入れる必要性が示されています。

【グラフ10】地域の防災活動に女性の参画がもっと必要だと思う人の割合[N=248]



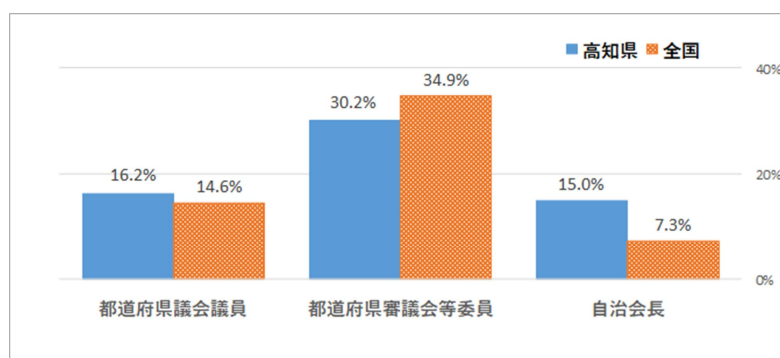
出典：こうち男女共同参画センター「WEB アンケートから見る・考える「こうちの男女共同参画」第6回防災への女性参画2」

(4) 政策・方針決定過程における女性の参画の状況

都道府県議会議員、都道府県審議会等委員、自治会長における女性が占める割合の本県の状況は、県議会議員で16.2%、県審議会等委員で30.2%、自治会長で15.0%となっています。

本県の県議会議員、自治会長に女性が占める割合は全国平均を上回っていますが、都道府県審議会等委員においては全国平均を下回っている状況です。

【グラフ11】 都道府県議会議員、都道府県審議等委員、自治会長に占める女性の参画割合



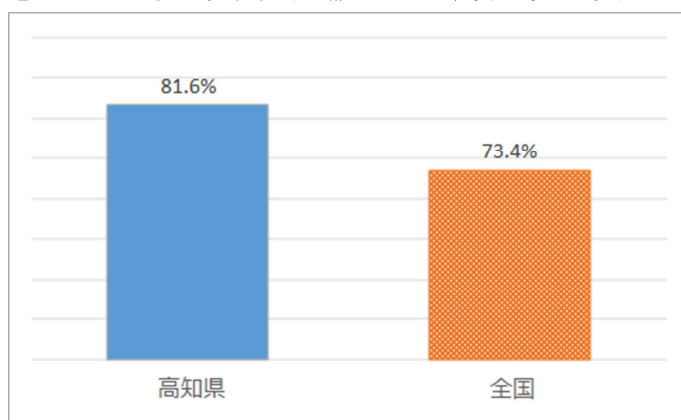
資料：内閣府「都道府県別女性の参画マップ（令和7年6月作成）」より作成

(5) 就労をめぐる状況

令和4年就業構造基本調査によると、本県の育児期女性の有業率は81.6%と全国平均を8.2ポイント上回り、女性の年齢階級別労働力率もほぼすべての年齢層で全国平均を上回っています。

一方で、結婚・出産・子育て期に就業を中断する女性も多く、男性に比べて非正規雇用の割合が高いなど、安定的な就業継続には課題が残っています。

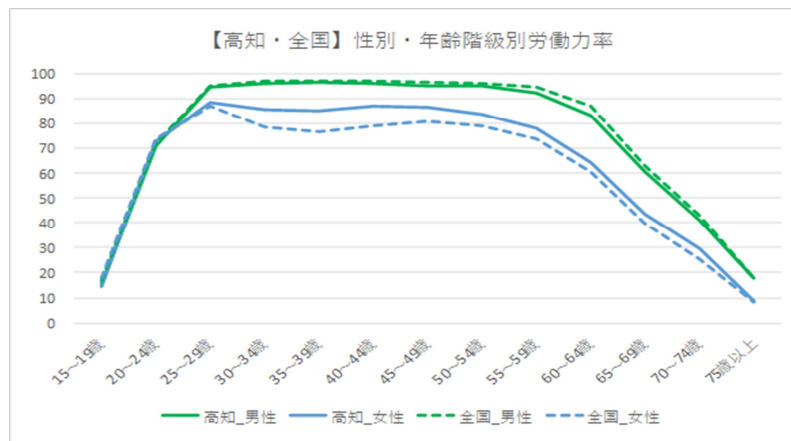
【グラフ12】 育児をしている女性の有業率（15歳以上人口、高知県・全国）



※「令和4年就業構造基本調査」第120-1表より、15歳以上人口のうち、項目「育児をしている」「女性」から算出

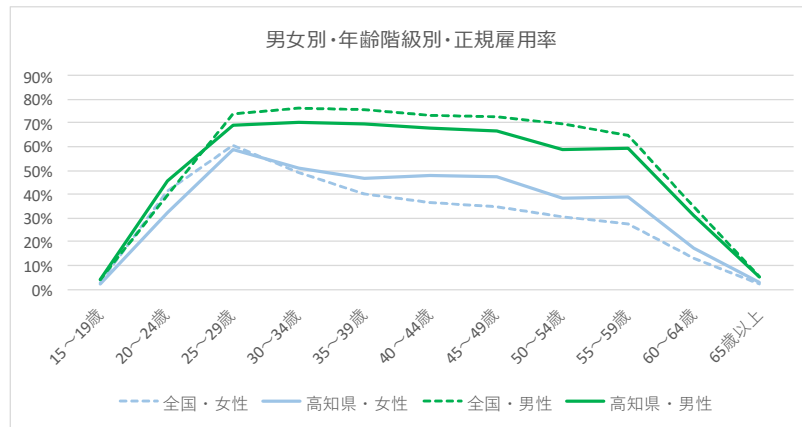
出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成

【グラフ13】女性の年齢階級別労働力率の推移



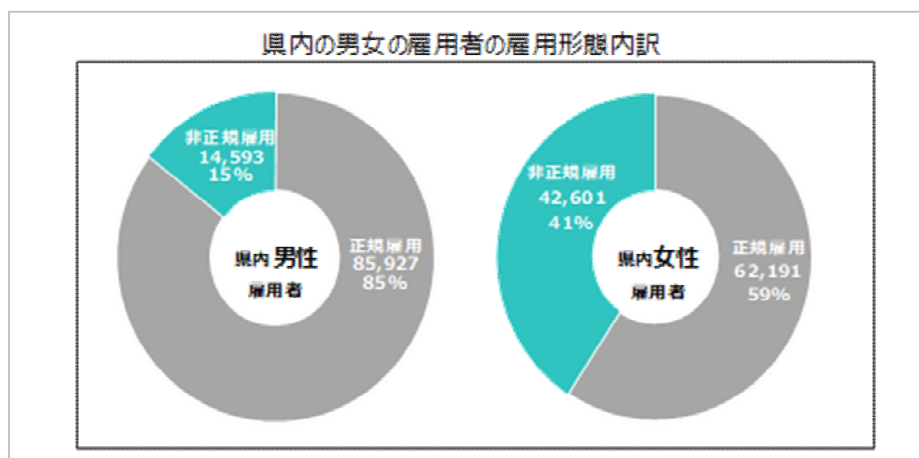
出典：総務省統計局「令和2年国勢調査」より作成

【グラフ14】男女別・年齢階級別正規雇用率



出典：「令和4年就業構造基本調査」より作成

【グラフ15】県内の男女の雇用者の雇用形態内訳

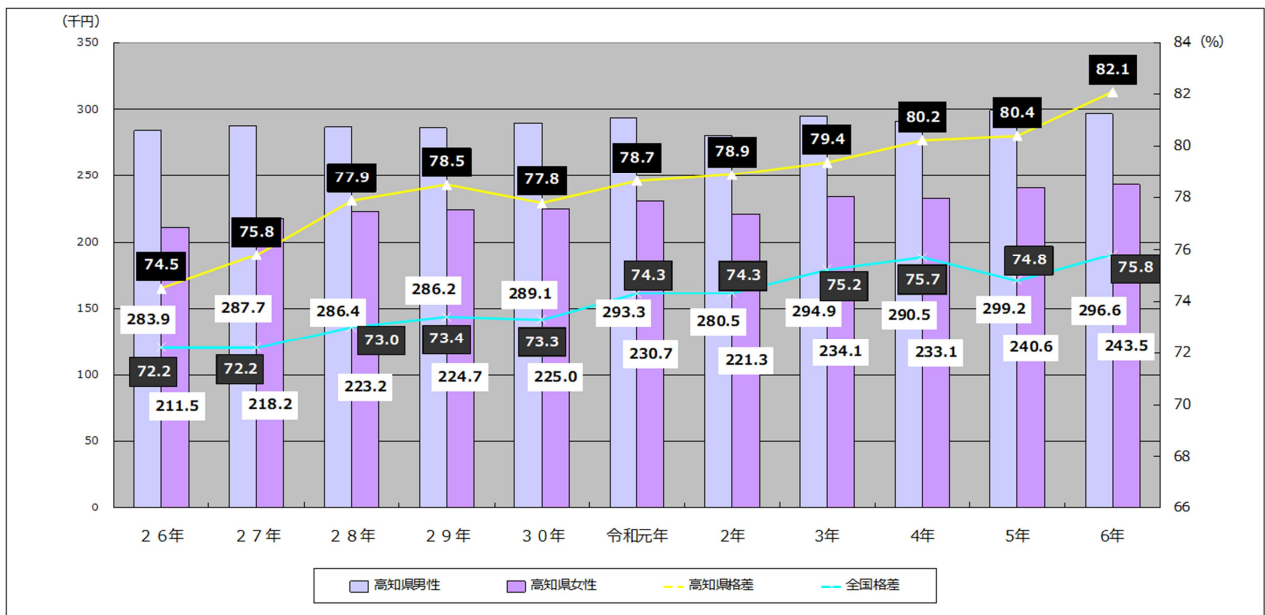


出典：総務省統計局「令和2年国勢調査」より作成

また、本県の男女の賃金格差（男性の賃金を100とした場合の、女性の賃金の比率）は令和6年に82.1%となり、前年（80.4%）より1.7ポイント上昇しました。男女の賃金比率は全国2位となっていますが、依然として男女間には17.9ポイントの賃金格差があり、女性の管理職比率の低さや、非正規雇用率の高さなどが要因と考えられます。

また、女性の所定内給与額は243.5万円で、全国31位であり、全国との格差縮小に向け、生産性向上等への支援を通じて賃上げできる環境を後押しするとともに、正規雇用の拡大など安定的な雇用の創出により、女性の賃金水準の向上が必要です。

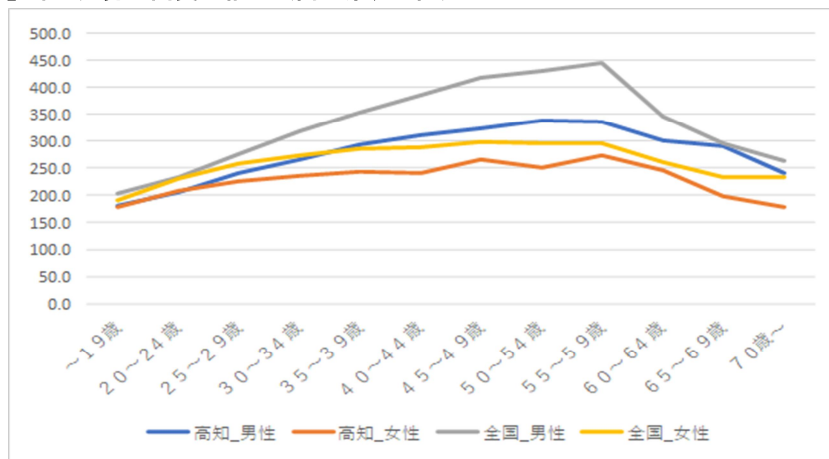
【グラフ16】男女別所定内給与額と格差の推移



※所定内給与とは、きまって支給する現金給与額から超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当等）を差し引いた額。
 ※■内の数値は、男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値。
 ※一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者。
 ※常用労働者とは、「期間を定めずに雇われている労働者」「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月に、それぞれ18日以上雇われた労働者」のいずれかに該当する労働者をいう。

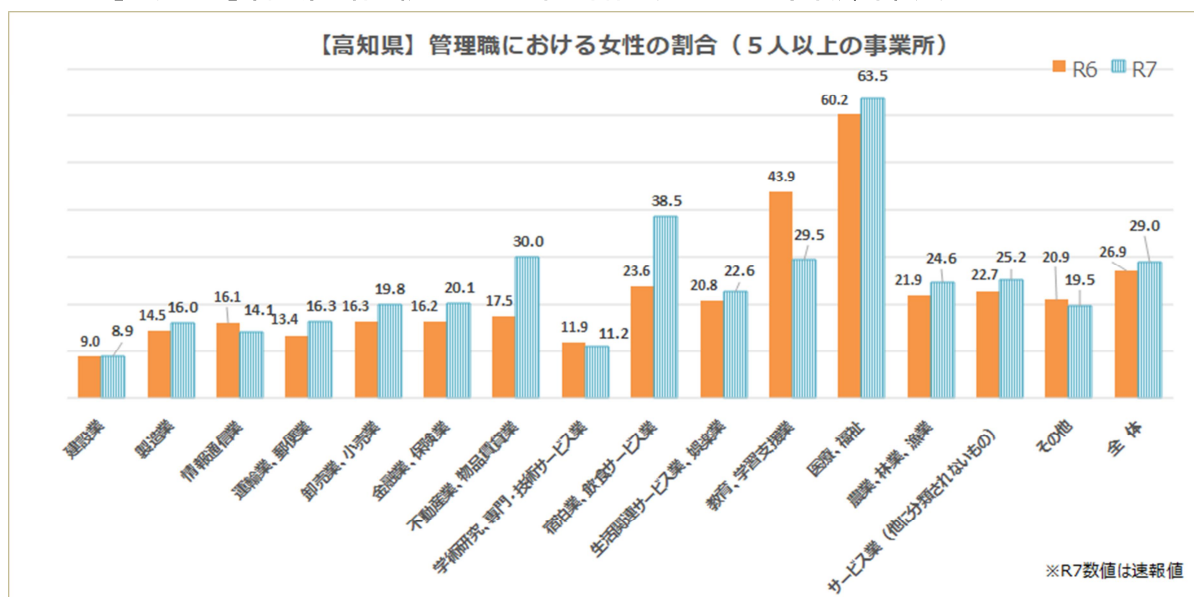
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

【グラフ17】年代別男女間賃金格差（高知県、全国）



出典：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

【グラフ 18】 高知県 管理職における女性の割合（5人以上の事業所/業種別）



出典：「令和6年度高知県労働環境等実態調査」より作成（R7は速報値）

職場におけるハラスメントについては、働く人の個人としての尊厳を傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することへの妨げになるものです。高知労働局や高知県労働委員会への労働相談件数は、年々増加傾向にあり、様々なハラスメントについての相談が寄せられています。

【表2】 ハラスメント相談件数・対応件数

高知県労働局雇用環境・均等室への相談件数

単位：件

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
いじめ・嫌がらせ・パワハラ※	606	598	697	897	838
セクシュアルハラスメント	36	45	52	51	54
マタニティハラスメント	33	26	31	66	51

※令和4年4月1日から労働施策総合推進法のパワハラ防止措置等に関する規定が全面適用となったことから、令和4年度からパワハラの件数を含んでいます。

高知県労働委員会への相談件数

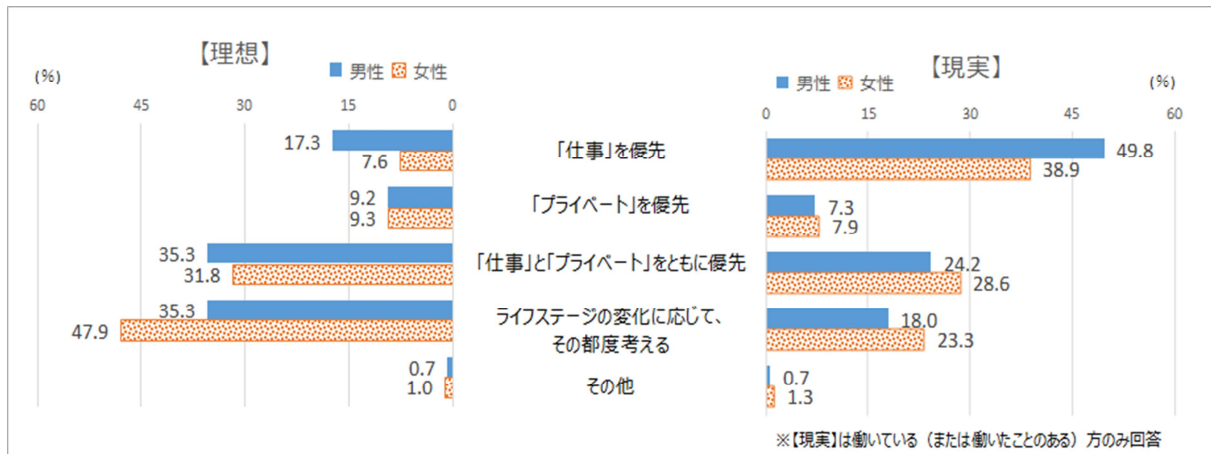
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
セクハラ	10	10	8	9	7
パワハラ・嫌がらせ	154	120	115	167	142

出典：高知県「高知県の人権について（令和8年●月）」

(6) ワークライフバランスをめぐる状況

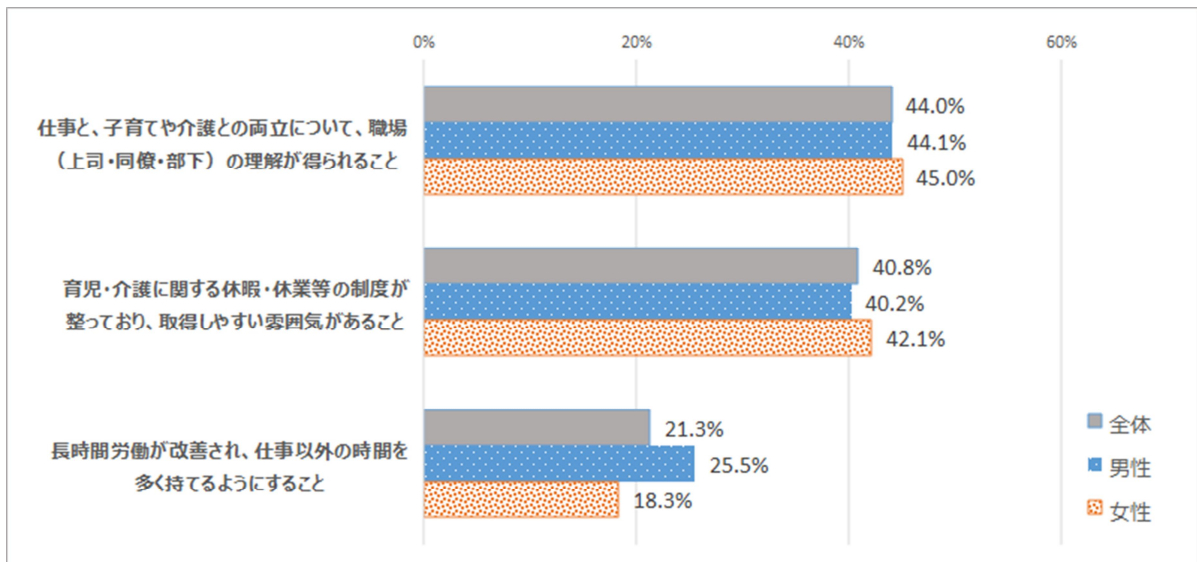
県民意識調査の結果では、仕事とプライベートの優先度の理想と現実について聞いたところ、理想は男女別とも「ライフステージの変化に応じて、その都度考えたい」や「仕事と家庭生活をともに優先したい」が高かったのに対し、現実には「仕事を優先する(した)」が最も高いという結果になり、両立の理想と現実には差が生じています。

【グラフ19】仕事とプライベートの優先度（理想と現実）の比較 [理想N=728、現実N=678]



出典：高知県「令和6年度男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」より作成

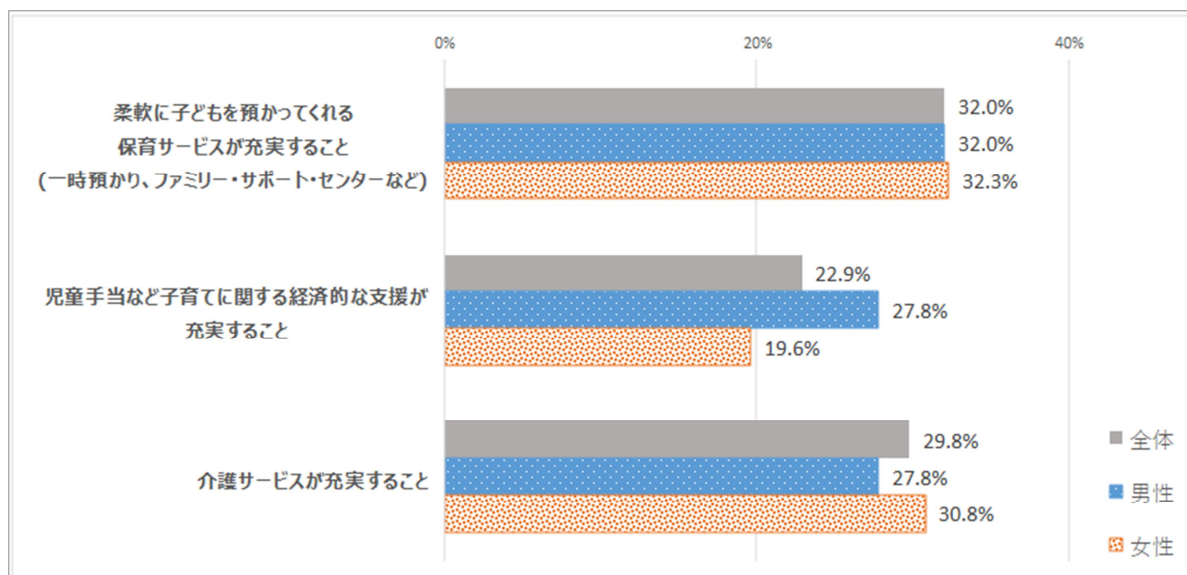
【グラフ20】男女がともに働きやすくなるために、企業など職場で必要なこと（上位3つのみ） [N=728]



出典：高知県「令和6年度男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」より作成

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

【グラフ 21】男女がともに働きやすくなるために、行政の取組で必要なこと（上位3つのみ）【N=728】



出典：高知県「令和6年度男女共同参画社会に関する県民意識調査報告書」より作成

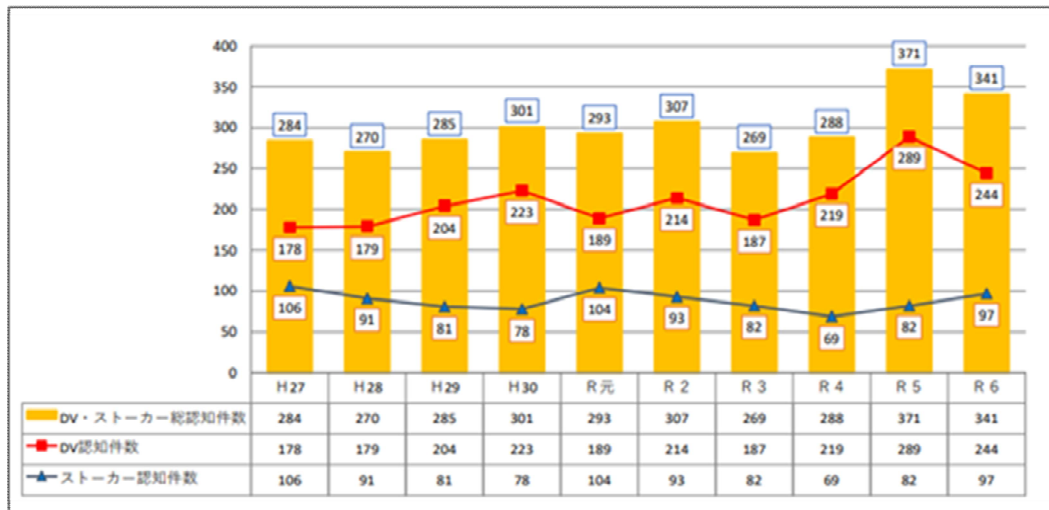
(7) ジェンダーに基づく暴力と困難を抱えた女性をめぐる状況

誰もが性別にかかわらず、個性や能力を発揮するためには、個人の尊厳が尊重され、安全・安心に暮らせることが不可欠です。

ジェンダー²に基づく暴力には、DV、性暴力、ストーカー被害、人身取引、セクシュアル・ハラスメントなど多様な形態があり、特に女性に対する暴力の背景には、男女の置かれた状況の違いや、根深い偏見が存在していることから、根絶に向けては、暴力を絶対に許さないという意識を社会全体で共有し、男女間の経済的な格差の是正や、人権尊重に向けた教育、意識醸成に取り組む必要があります。

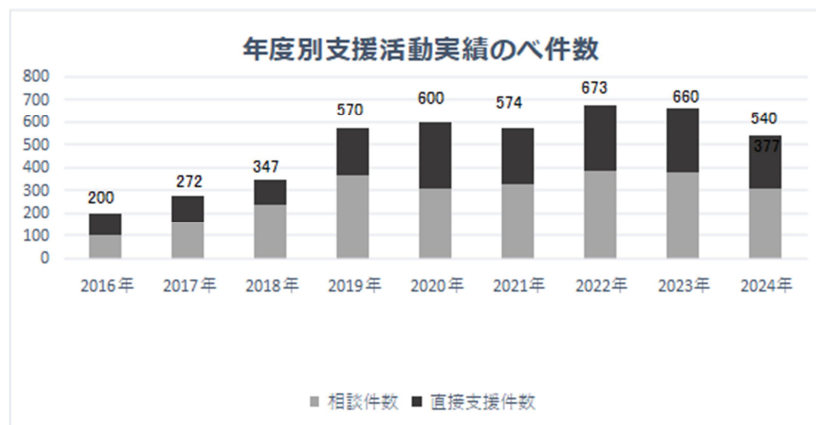
また、男性や性的マイノリティ、高齢者、障害者、外国人等を含め、多様な被害者が声を上げやすいよう、相談体制を整備するなどの取組が求められます。

【グラフ 22】高知県におけるDV・ストーカー認知件数の推移



出典：高知県警察本部「令和7年号高知県警察警察白書」

【グラフ 23】性暴力被害者サポートセンターこうち 相談件数の推移



出典：性暴力被害者サポートセンターこうち

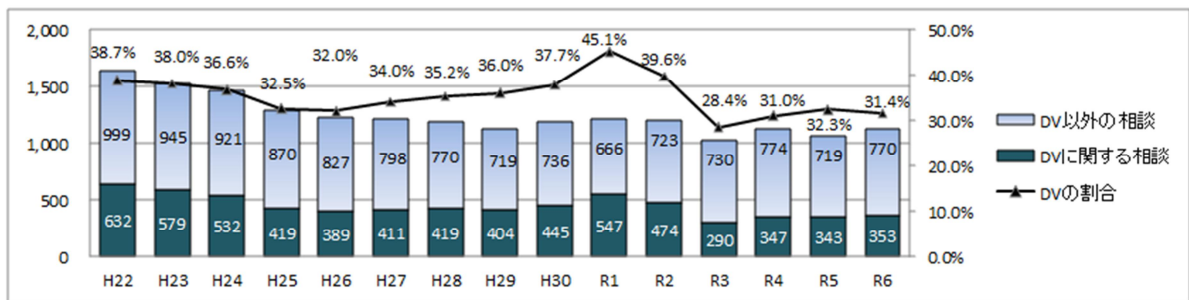
²ジェンダー：「社会的・文化的に形成された性別」のこと。社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）といいます。

DV被害（性別を問わない）や、女性の生活における悩みなどを受け付ける女性相談支援センターへの相談件数は近年1,000件前後で推移しており、DV被害のほか親子間での暴力に加え、貧困、障害など複合化した困難による相談も寄せられています。

女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、コロナ禍によりこうした課題が顕在化しました。

貧困等生活上の困難に直面する女性は、自ら支援を求めることが難しいことや、暴力の被害が背景にあることなどにも留意し、必要な福祉サービスを活用しながら、社会生活を円滑に送ることができるよう、包括的で切れ目のない支援を実施することが必要です。

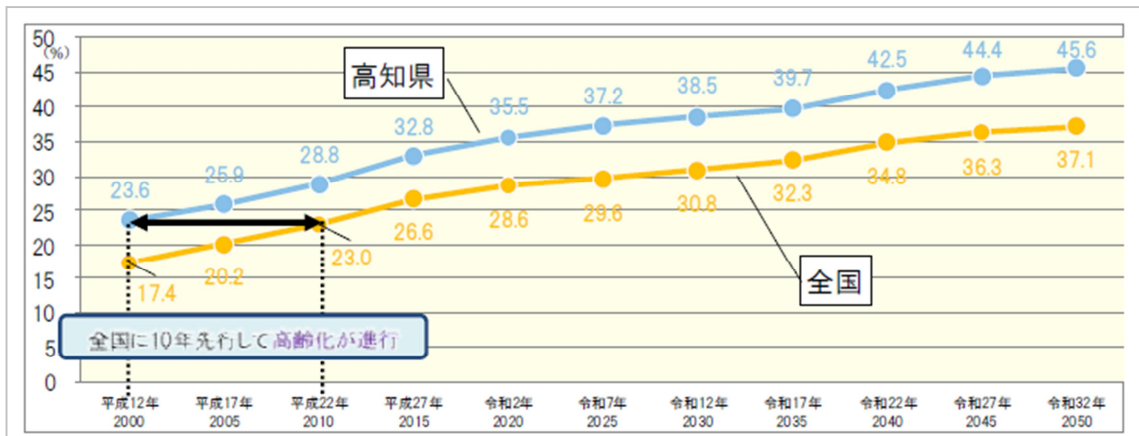
【グラフ24】女性相談支援センター 相談件数の推移



出典：高知県人権・男女共同参画課

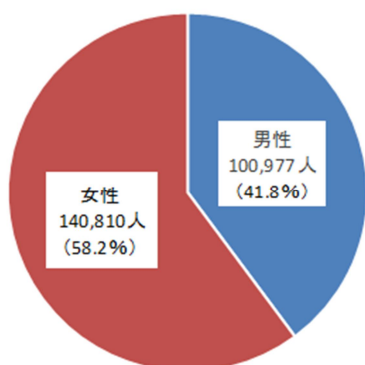
本県では高齢化率が37.2%（令和7年）と全国より高く、令和12年には38.5%に達すると見込まれています。高齢者の約6割を女性が占め、特に85歳以上では7割を超えることから、女性の高齢期の暮らしが経済的な困窮等に陥らないためにも、現役世代からの男女間格差の是正のほか、孤立や貧困、介護負担、DVなど、複合的な困難を抱える女性への支援を一層強化していくことが重要です。

【グラフ25】高知県と全国の高齢化率の推移

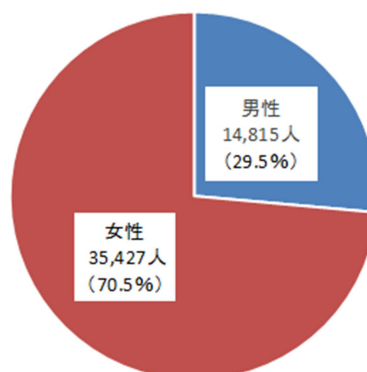


出典：高知県政策企画課「高知県元気な未来創造戦略」

【グラフ 26】高知県 65 歳以上人口男女比



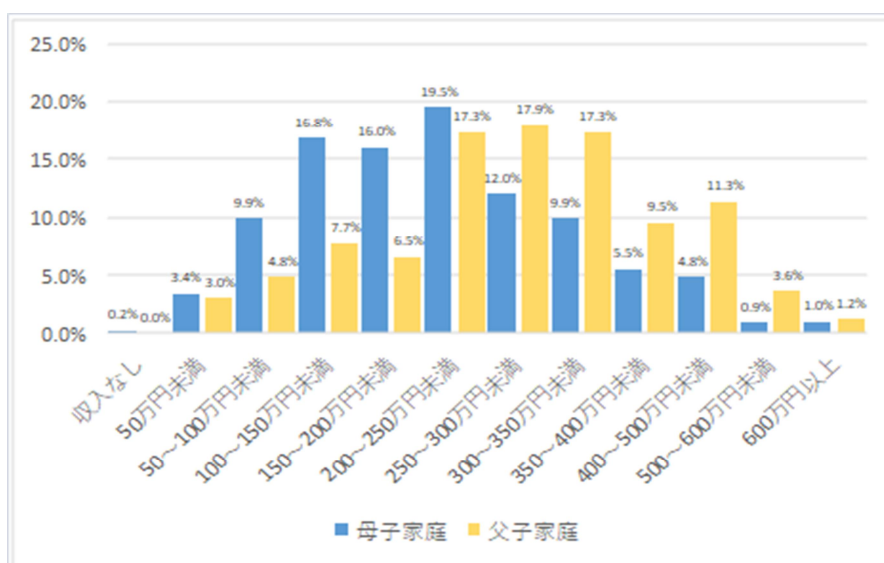
【グラフ 27】高知県 85 歳以上人口男女比



出典：総務省統計局「令和 2 年国勢調査」より作成

また、県内では、世帯全体に占める母子家庭の割合が全国的に高く、母子家庭の約半数が年間就労収入 200 万円未満と、父子家庭と比べて経済的に厳しい状況にあることがうかがえます。そのため、特に母子家庭が安心して暮らし、自立して生活できるよう、継続的な支援が必要です。

【グラフ 28】ひとり親家庭の年間就労収入（2021 年）



出典：高知県子ども家庭課「令和 3 年度高知県ひとり親家庭等実態調査報告書」より作成

障害があること、外国人であることやルーツが外国であること、性的指向・性自認に関すること、犯罪被害者であることなどを理由に社会的困難を抱えている人は、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的に困難を抱えることがあります。

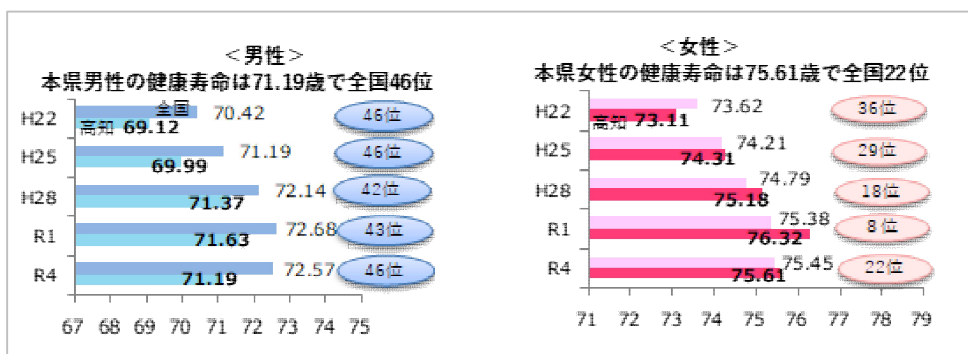
このため、多様な人々への正しい理解を広め、互いを尊重する社会づくりが必要です。

(8) 生涯を通じたからだところの健康をめぐる状況

本県では、女性の健康寿命³は全国平均を上回っていますが、男性は全国46位という低い水準にあります。男女が生涯を通じて健やかに過ごすためには、お互いの心身の特徴や状況を理解し、性別やライフステージに応じた健康課題に対応することが重要です。

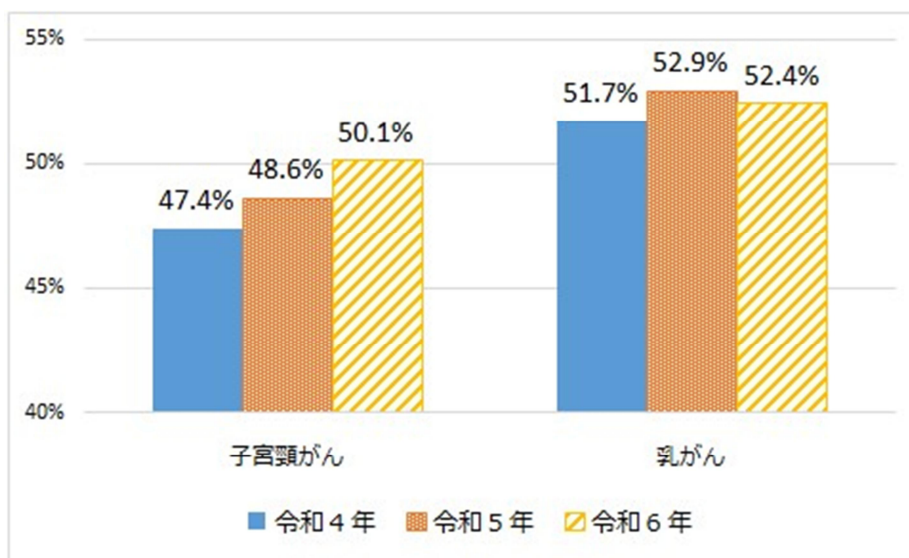
女性特有の疾患に対応した検診として、子宮頸がん検診、乳がん検診が実施されており、がん検診の受診率および精密検査の受診率の向上を図ることが重要です。

【グラフ 29】 高知県と全国の健康寿命の推移



出典：第4回健康日本21（第三次）推進専門委員会資料

【グラフ 30】 高知県の子宮頸がん・乳がん検診受診率の状況（40-50歳代・地域+職域検診）



出典：高知県健康対策課調べ「高知県のがん検診受診率」

³ 健康寿命：「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」のことをいいます。

第3 プランの基本的方向と具体的な取組

1 目指すべき姿

性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県

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

2 基本理念

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

(1) 男女の人権の尊重

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

(2) 社会の諸制度や慣行についての配慮

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

(3) 意思の形成及び決定過程への共同参画

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

(4) 家庭での相互協力と職業生活その他の活動との両立

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

(5) 男女の生涯にわたる健康への配慮

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

(6) 国際社会の取組との協調

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

3 取組の体系

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～		
基本理念 (1) 男女の人権の尊重 (2) 社会の諸制度や慣行についての配慮 (3) 意思の形成及び決定過程への共同参画 (4) 家庭での相互協力と職業生活その他の活動との両立 (5) 男女の生涯にわたる健康への配慮 (6) 国際社会の取組との協調		
テーマ1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備		
取組の柱(1) 社会全体の意識を変える		
取組の方向	①多様な生き方・価値観を尊重する意識の向上 ②国際規範・国際基準の理解・普及の促進 ③若い世代の多様な選択を可能にする教育・学習の推進	
取組の柱(2) 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり		
取組の方向	①「共働き・共育て」の県民運動の推進と意識改革 ②地域社会における男女共同参画の推進	
テーマ2 あらゆる分野における女性の参画拡大		
取組の柱(1) 政策・方針決定過程等への女性の参画拡大		
取組の方向	①政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ②企業等における女性の参画拡大	
取組の柱(2) 性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくり		
取組の方向	①性別にかかわらず誰もが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ハラスメント防止対策の推進	
取組の柱(3) 女性の活躍の場の拡大		
取組の方向	①女性の所得向上と経済的自立の実現 ②一次産業や建設業への女性の就業促進	
女性活躍推進計画		
テーマ3 安全・安心な暮らしの実現		
取組の柱(1) ジェンダーに基づく暴力の根絶		
取組の方向	①暴力の予防と根絶のための基盤づくり ②DV 被害者等への支援体制の充実	
支援計画 DV被害者		
取組の柱(2) 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備		
取組の方向	①困難な問題を抱える女性等に対する支援	
支援計画 困難女性		
取組の柱(3) 生涯を通じたからだところの健康支援		
取組の方向	①性差を考慮した生涯にわたる健康への支援 ②リプロダクティブ・ヘルス/ライツを踏まえた性に関する教育の充実	

4 具体的な取組内容

テーマ1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

目指す姿 男女共同参画の視点から見た「魅力ある地域づくり」の推進

性別にかかわらず誰もが個人として尊重され、自らの意思で多様な生き方や働き方を選択できる社会を実現するため、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⁴）を解消し、あらゆる分野における男女共同参画を推進することで、女性や若者をはじめとする多様な人々が参画し、誰もが安心して暮らせる魅力ある地域への転換を目指します。

取組の柱（1）

社会全体の意識を変える

◆現状と課題

- 男女平等の理念は広く理解されつつあるものの、性別によって役割やふるまいを決めつける固定的な意識や慣行、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は依然として社会のさまざまな場面に残っており、こうした意識は他者の生き方を制限したり、差別や偏見を生む要因となっています。多様な価値観を尊重し、互いに認め合う意識の醸成が求められています。
- 世界では、すべての人が平等に生きられる社会の実現に向けて、「女子差別撤廃条約⁵」やSDGs目標5（ジェンダー平等⁶）などの取組が進められています。本県も、こうした理念を踏まえ、誰もが性別にかかわらず尊重される社会づくりを進めていくことが求められます。
- 次代を担う子どもや若者が、性別にとらわれず進路や職業を選択できるようにするためには、教育の段階から固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、多様な価値観を尊重する意識を育むことが重要です。
- 性的指向や性自認（SOGI）に対する無理解や偏見により、社会生活の中で困難や生きづらさを抱える場合があります。すべての人が個人として尊重される社会の実現に向け、性の多様性について正しい理解を促進し、互いの違いを認め合う意識の醸成が求められています。

◆主な取組

①多様な生き方・価値観を尊重する意識の向上

- 県民や事業者が男女共同参画の意義を理解し、あらゆる場における実践が広がるよう、対象者やテーマ、年代に応じた効果的な手法で広報・啓発、研修、出前講座等を実施します。
- 市町村計画の策定・推進を支援し、地域に根ざした取組の充実を図ります。
- 多様な価値観やライフスタイルを尊重し、全ての人々が自分らしく生きられる社会づくりを推進

します。

○多様な性のあり方について正しい理解を広め、性的マイノリティに対する差別・偏見の解消を図り、多様性が尊重される環境づくりを進めます。

②国際規範・国際基準の理解・普及の促進

○「女子差別撤廃条約」について県民への理解を深め、国際的視点からジェンダー平等の意識を醸成します。

③若い世代の多様な選択を可能にする教育・学習の推進

○児童生徒の発達段階に応じて、人権の尊重、男女の平等や相互理解の重要性、家庭生活の大切さなどに関する学習の充実を図り、固定的な性別役割分担意識の払拭や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に努めます。

○性別に関わらず、児童生徒が将来の職業について深く考えることができるようキャリア教育⁷の充実を図ります。

○企業等と連携し、エンジニアを目指す女子学生を対象としたキャリア教育を実施する等、支援体制を充実強化します。

○若者が抱く結婚や育児に対する不安の解消に向け、ライフデザイン⁸を主体的に考える機会を提供します。

○成長段階に応じたキャリア教育を充実させ、男女の違いにとらわれない進路選択を支援します。

◆目標

<政策目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
社会全体で男女平等と感じている人の割合	15.1%	50%(R11)

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
男女共同参画計画策定市町村の割合	11市 14町村	全市町村
女性活躍推進法に定める推進計画策定市町村の割合	8市9町村	全市町村

⁴アンコンシャス・バイアス：何かを見たり、聞いたり、感じたりしたときに、「無意識に“こうだ”と思い込むこと」です。「無意識の思い込み」とも表現されています。

⁵女子差別撤廃条約：女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、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ています。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適切な措置をとることを求めています。

⁶ジェンダー平等：性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めていくことを意味しています。

⁷キャリア教育：一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育と定義されています。（中央教育審議会 平成23年1月31日答申）

⁸ライフデザイン：将来のライフイベント（進学、就職、結婚・育児、住宅の確保、資産の形成、老後など）について、自分の価値観に基づいた選択ができるように、自分の考え方や見通しを整理することで、自分にとって納得できる生き方を見つける方法のことです。

取組の柱（２）

女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

◆現状と課題

- 本県では、若年女性を中心に県外転出超過が続いており、人口減少の大きな要因の一つとなっています。背景には、固定的な性別役割分担意識や女性の活躍機会の不足、地方でのキャリア形成の難しさなどがあり、地域の魅力向上と働く環境の整備の両面から取組を進めることが求められています。
- 若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高く、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあります。しかし、男性の育児休業は女性に比べて短期間の取得が多く、また、女性に比べ、子の年齢にかかわらず、残業をしながらフルタイムで働く男性の割合は高く、依然として家事・育児が女性に偏っている現状にあります。
- 令和6年能登半島地震の教訓からも明らかなように、防災・復興の現場に女性の視点を反映することが、地域の防災力や復興力の向上に不可欠であり、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を一層進めていくことが必要です。
- 令和7年の男女共同参画社会基本法の改正により、男女共同参画センターが地域の課題解決を行う関係者相互間連携と協働を促進するための拠点として位置づけられたことから、こうち男女共同参画センターの機能充実が求められています。

◆主な取組

①「共働き・共育て」の県民運動の推進と意識改革

- 固定的な性別役割分担意識の解消に向け、男性の育児休業取得促進を通じた意識改革を経済団体や企業等と連携しながらより一層推進します。
- 男性の家事・育児・介護への参画を促進し、男女がともに家庭や地域を支え合う社会づくりを進めます。
- 優良事例の横展開や、ロールモデルの創出などにより、働き方改革に取り組む企業の拡大を図ります。
- 県内企業を対象に研修や企業版両親学級を開催し、職場での「共働き・共育て」の理解を深めることで男性育休の取得を促進します。
- 地域や職場など様々な場面で、こどもを大切にし、子育て中の方々を応援する取組を進めることで、社会全体で子育てを支える機運の醸成を図ります。

②地域社会における男女共同参画の推進

- 自主防災組織等における女性リーダーの育成や、男女共同参画の視点からの事前の備え、避難所運営、被災者支援等の取組を推進します。
- 男女共同参画に係る取組を行うNPO⁹やボランティア等の地域活動を促進するため、セミナ

一の開催や専門家派遣等により、団体の活動基盤の強化を図るとともに、社会貢献活動に関する情報提供や各団体との連携、ネットワーク化を推進します。

○男女共同参画センターを地域の中核拠点として、市町村との連携による事業実施や、各種セミナーのオンライン開催、SNS等を活用した情報発信を進め、誰もが参加しやすい環境を整備するとともに、図書・情報資料室を活用した男女共同参画に関する情報の収集・提供を推進します。

◆目標

<政策目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
「家庭生活」で男女が平等と感じている割合	38.3%	50% (R9)
未就学の子どもがいる男性の平日の家事・育児（女性を100としたときの男性の割合）	41.6%	60% (R9)
県内企業における男性の育児休業取得率	46.8%	64% (R9)
「地域活動の場」で男女が平等と感じている割合	40.9%	50% (R11)

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
県職員における男性の1月以上の育児休業取得率	53.8%	100% (R11)
市町村職員における男性の育児休業取得率	68.8%	85%
女性防災リーダーの数 (延べ人数)	183人 (H29~R6 累計)	240人 (H29~R8 累計) (R8)
高知県防災会議委員に占める女性の割合	15.3%	現状以上

 *NPO：営利を目的としないで活動する団体のこと。公益性を持つものと共益性を持つものの2種類があり、非営利での社会貢献活動や慈善活動を行う各種のボランティア団体や市民活動団体を意味します。

テーマ2 あらゆる分野における女性の参画拡大

目指す姿 多様な働き方の選択と誰もが能力を発揮できる就労環境の実現

性別にかかわらず誰もが個人として尊重され、安心して働き、その能力を発揮できる環境を整備するとともに、政策・方針決定過程や職業生活をはじめとするあらゆる分野における女性の参画拡大と経済的自立を促進し、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現を目指します。

取組の柱（1）

政策・方針決定過程等への女性の参画拡大

◆現状と課題

- あらゆる分野において、政策・方針決定過程へ男女がともに参画し、女性の活躍が進むことは、多様な視点や新たな発想を取り入れることにつながり、価値観の多様化が進む現代において不可欠です。行政分野等への女性の参画促進や、自治体や企業等での女性管理職の登用促進に取り組む必要があります。
- 県では、行政機関の審議会等への女性の参画を進めるため、担当部局への働きかけを実行してきましたが、女性委員の割合は4割を下回っています。参画が進まない理由として、関係団体等の代表に男性が多く、弁護士・医師・大学教授等の専門分野への女性進出が男性に比べて少ないことが挙げられます。
- 企業等において女性管理職の割合が増えることは、新たな視点が加わり、企業等の成長につながります。また、女性が活躍できることは誰もが働きやすい職場へつながり、多様な人材確保の観点からも重要です。しかし、育児・介護等のケアワーク¹⁰の女性への偏りや、長時間労働を良しとする企業風土などが課題となり、県内企業における女性管理職の割合は3割を下回り、業種による偏りも見られます。
- 女性が職業生活における活躍を躊躇する要因として、家庭との両立に対する負担感や不安、経験や育成の機会を与えられないこと、目標となるロールモデルが身近にいないことなどが挙げられます。働き方改革を進め、職場環境を整えることに加えて、女性に向けたエンパワーメント¹¹の取組も求められます。

◆主な取組

①政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 県の審議会委員を選出する関係機関に対し、男女共同参画の重要性について理解促進を行い、女性委員の人材リスト活用等を働きかけ、審議会委員への女性の参画を促進します。
- 政治分野への女性の参画拡大は、政治に多様な視点や新たな発想を取り入れるために非常に重

要です。政治分野における女性の参画状況の情報提供・啓発を行い、政治分野への女性の参画を促進します。

○行政の幅広い分野で女性職員が活躍できるよう、県及び市町村において、女性活躍推進法に基づく女性職員の登用・活躍の推進や、職域の拡大につながる取組を行います。

②企業等における女性の参画拡大

○企業等が役員や管理職に女性を登用し、多様な価値観を反映した意思決定によって発展できるよう、経済団体と連携し、女性の登用や継続的な就業を支援するとともに、企業トップの意識改革に取り組みます。

○女性のキャリアアップを支援し、目標となるロールモデルとの交流などを促進します。これにより、女性が職業人生での選択肢を広げ、さらに高い目標に向かって成長する環境を整備します。

○管理職への女性登用など、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業等を認証することで取組を促進します。

◆目標

<政策目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
県の審議会等委員の男女構成 (女性委員の割合)	35.7%	50% (均衡)
県内企業における女性の管理職割合	26.9%	40% (R9)

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
女性比率が40%~60%の県の審議会等の数	86件 (169件中) ※R6.5.1時点	目標設定対象審議会等数と同数
市町村の審議会等委員に占める女性の割合	29.9%	40%
ワークライフバランス推進認証企業数 (女性の活躍推進部門)	100社	152社 (R9)

¹⁰ ケアワーク：生活全般の場面において世話や介護が必要な人に対する支援のこと。育児や介護のことです。

¹¹ エンパワーメント：直訳すると「力をつけること」と訳されますが、女性の能力開発と発揮、女性が政治・経済・社会・家庭などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる実力をつけようとする概念です。

◆現状と課題

- 県民意識調査では、男女がともに職場で働きやすくなるためには「職場の理解」「休暇・休業制度の利用しやすさ」「長時間労働の改善」が必要との回答が多くなっています。働くことを希望するすべての人が、生活を充実させながら働ける職場づくりが求められており、働き方改革の重要性が増しています。
- 女性活躍推進法の改正により、仕事と家庭生活が両立できる職場風土の醸成や、ハラスメント防止対策、仕事と健康課題の両立支援など、女性とその能力を十分に発揮できる環境のさらなる整備が求められています。
- 労働者がその能力を発揮し、継続して就業するためには、職場や就職活動等におけるハラスメント等が生じない職場環境づくりを推進することが重要です。
- 男女がともに仕事と育児・介護等の二者択一を迫られないよう、保育サービス、ファミリー・サポート・センター¹²、介護サービス等の充実に取り組んできましたが、共働き世帯の増加などの世帯構成の変化により、これらの支援の重要性が一層高まっています。

◆主な取組

①性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりとワークライフバランスの推進

- 働き方改革の更なる推進と、テレワークをはじめとする多様で柔軟な働き方の実現に向け、全ての人がライフイベントに左右されることなく働き続けられる環境づくりを進めます。また、企業における柔軟な働き方の導入を支援し、育児や介護等と仕事を両立できるよう、働き方の選択肢を広げるための施策を実施します。
- 仕事と家庭の両立支援など、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組む企業等を認証することで取組を促進します。
- 待機児童の解消に加え、延長保育、病児保育、ファミリー・サポート・センターなど多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図るとともに、介護サービス提供体制の確保に取り組み、仕事と子育て、介護との両立支援を進めます。
- 不妊治療を受けやすい環境整備に向けて、不妊治療と仕事の両立に関する普及啓発を行います。

②ハラスメント防止対策の推進

- 研修・啓発を通じて、企業等及び労働者が防止のための自らの責務を認識し、職場や就職活動等におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等が行われない職場づくりを推進します。

○職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等に関する相談に対して、労使双方に適切な助言を行うことで、男女とも働きやすい職場づくりを推進します。

◆目標

<政策目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
「職場生活」で男女が平等と感じている割合	32.7%	50% (R9)

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
ワークライフバランス推進延べ認証企業数 (累計)	852 社	1,180 社 (R9)
ワークライフバランス推進認証企業数 (男性育休推進部門)	—	130 社 (R9)
ファミリー・サポート・センター提供会員数	977 人 (R4)	1,250 人 (R9)
ハラスメントに関する講座を実施した企業等数及び参加者数	56 社 3,334 人	145 社 11,522 人 (R6~R8 累計) (R8)

¹² ファミリー・サポート・センター：「子育ての援助を受けたい人 (依頼会員)」と「子育ての手助けをしたい人 (提供会員)」がそれぞれ会員となって、地域において子育てを支え合う有償ボランティア組織で、市町村が設置・運営しています。(委託の場合もあります。)

◆現状と課題

- 雇用者のうち非正規雇用労働者の割合は、男性が2割程度に対し、女性は4割を超えており、女性の非正規雇用の多さは、高齢期を含めた女性の貧困や待遇面の格差の一因となっています。
- 令和6（2024）年の男性の所定内給与額を100とした場合、女性の所定内給与額は82.1%であり、男女間の賃金格差が生じています。
- 特に女性の所得向上・経済的自立に向け、正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消する同一労働同一賃金の取組や、リスキリング支援、就職支援を進めるとともに、育児や介護で離職した人々への再就職支援を強化し、希望する非正規雇用労働者が正規雇用へ転換できる環境づくりが必要です。
- デジタル技術の進展により、働き方の多様化が進み、女性の経済的自立を後押しする柔軟な働き方が広がっています。また、作業の自動化や効率化が進むことで、女性の就業分野の選択肢も増え、性差による負担が軽減されることが期待されます。
- 一次産業や建設業等これまで男性が中心的な担い手となってきた分野においても、女性の参画を促進するため、就労環境の改善や人材育成の取組が必要です。

◆主な取組

①女性の所得向上と経済的自立の実現

- 子育て中の女性、非正規雇用・休職中の女性等を対象に、将来のキャリアに関する相談や就職相談から就職支援情報、保育情報の提供、就職あっせんまできめ細かな就職支援を行います。
- 子育て中の女性等を対象に、多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及び就職支援を実施するとともに、育児等の家庭の事情により制約がある場合でも、託児サービス付きの訓練コースを提供する等により職業訓練が受講しやすい環境の整備を図ります。
- 短時間正社員など多様な正社員制度を導入し、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対する導入支援等を行います。また、適切な労務管理下におけるテレワークなど労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進します。
- 女性の所得向上と多様で柔軟な働き方の実現を図るため、就労やキャリアアップ、起業等に直結するデジタルスキルの習得・就労を支援します。
- 地域におけるデジタル人材の需要の創出につなげるため、中小企業におけるDX（デジタル・トランスフォーメーション）¹³の推進を支援します。
- 女性の就職希望の多い事務系企業（IT・コンテンツ企業を含む）の誘致に取り組みます。

②一次産業や建設業への女性の就業促進

- 女性の就業の選択肢を増やし、主要な担い手としての活躍へつなげるため、一次産業や建設業の魅力発信や、女性が参加しやすい研修の実施などに取り組みます。
- 性差による身体の負担の軽減が女性の就業分野の選択肢拡大に寄与することから、一次産業、建設業などの各産業分野におけるデジタル技術の活用・DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進を支援します。
- 「農村女性リーダーネットワーク」や「林業女子会」「水産女子会」などによる活動の推進により、女性農林水産業者が活動しやすい環境づくりに取り組みます。

◆目標

<政策目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
女性の有業率（生産年齢人口：15～64歳）	75.1% (R4)	現状以上
男女の賃金格差（男性を100としたときの女性の割合）	82.1%	85%

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
高知家の女性しごと応援室における就職者数	204人	250人 (R9)
女性デジタル人材育成事業による新規就労者数	20人	延べ120人 (R9)

¹³DX（デジタル・トランスフォーメーション）：「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。」と定義されています。（経済産業省デジタルガバナンス・コード3.0）

テーマ3 安全・安心な暮らしの実現

目指す姿 暴力のない社会と誰もが安心して暮らせる支援体制の実現

性別にかかわらず誰もが個人として尊重され、あらゆる暴力の根絶を図るとともに、高齢者や障害者、ひとり親家庭など、様々な困難を抱える女性等への支援や、育児・介護等の基盤整備、生涯を通じた健康支援に取り組むことにより、誰もが健やかで安全・安心に暮らすことができる社会の実現を目指します。

取組の柱（1）

ジェンダーに基づく暴力の根絶

◆現状と課題

- 性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、セクシュアル・ハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力は、個人の尊厳を踏みにじる重大な人権侵害であり、その根絶に向けては、県民一人ひとりが理解を深め、加害者にも被害者にも、そして傍観者にもならないよう取組を強化していく必要があります。
- 暴力の予防と根絶、被害者の支援については、男女間の経済的格差の解消や、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ¹⁴の視点による性や健康に関する正しい知識の啓発等の取組が関連することに留意し、施策を推進していく必要があります。
- 県民意識調査では、DV被害を「相談した」と回答した割合は男性34.6%、女性54.3%と男性は相談をしにくい傾向が見られます。また、「女性相談支援センター」を知っていると答えた人は全体の2割未満にとどまるなど、相談支援機関の認知度の低さが課題です。

◆主な取組

①暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- こどもたちを性暴力の加害者、被害者、傍観者にさせないため、幼児期からこどもの発達段階に配慮した「生命（いのち）の安全教育」の実施を推進します。
- 「女性に対する暴力をなくす運動」の期間を中心に、暴力の根絶と相談窓口の周知に向けた啓発を行います。
- 女性相談支援センターや男女共同参画センターをはじめとする多様な相談窓口の周知を図ることで、男性や性的マイノリティを含むDV被害者等が相談しやすい体制を整備します。
- 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）に基づく基本指針等を踏まえ、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止・早期発見・対処に関する取組を推進します。

②DV被害者等への支援体制の充実

- 女性相談支援員の専門性の向上を図るとともに、関係機関との連携を図ることで配偶者暴力相談支援センターの機能強化に取り組み、被害者の状況に応じた安全できめ細かな相談や、自立に向けた支援を行います。
- 女性相談支援センターは、男性を含むDV被害者に対し、民間シェルター等と連携して、柔軟かつ適切な一時保護を実施します。また、一時保護所においては、被害者に対する安全の確保や心理的ケアによる心身の回復支援のほか、同伴児童への学習支援等を実施し、関係機関と連携して退所後の生活再建を支援します。
- 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において、被害者の相談支援に取り組みます。
- 適切な被害者の保護措置を行うとともに、DV・ストーカー事案等ジェンダーに基づく様々な暴力事犯に対して厳正に対処します。
- 市町村におけるDV被害者支援の体制が整備されるよう、市町村計画の策定や人材育成を支援し、DV被害者の早期発見や生活再建に向けて連携を図ります。

◆目標

<政策目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
DV被害を受けた人のうち、DV被害について、どこ(だれ)にも相談していない割合(減少)	47.0%	30%以下 (R11)

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
女性相談支援員の配置数	7人	12人
DV防止法に基づく基本計画を策定している市町村数	7市11町村	全市町村

¹⁴ 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」と訳され、1994（平成6）年に国際人口開発会議において提唱された概念です。「リプロダクティブ・ヘルス」とは、性や子どもを産むことに関わる全てにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることです。「リプロダクティブ・ライツ」とは、自分の身体に関することを自分自身で選択し、決められる権利のことです。

取組の柱（２）

貧困等生活上の困難に対する支援と 多様性を尊重する環境の整備

◆現状と課題

- コロナ禍以降、女性の抱える課題は生活困窮、性暴力、性犯罪被害、家庭関係の破綻など複雑化・多様化・複合化していることが顕在化しており、孤独・孤立対策といった視点も含め、支援対象者に寄り添った包括的かつ切れ目のない支援を提供する必要があります。
- 県が高校生等に実施したアンケート調査では、悩みを抱えていてもおよそ４人に１人は誰にも相談せずに抱えていることが分かり、相談のハードルを下げる取組により、適切な支援につなげることが必要です。
- 県では、世帯全体に占める母子家庭の割合が全国的にも高く、その約半数が年間就労収入 200 万円未満と経済的に厳しい状況にあり、ひとり親家庭の母親への就労支援など、貧困等生活上の困難に対する支援が必要です。
- 性的マイノリティであること、障害があること、ルーツが外国であること等に加え、女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、正しい理解を深め、多様性を尊重する社会が形成されるよう、高齢者・障害者・外国人などが安心して暮らせる地域づくりや、性的マイノリティ等の性の多様性を尊重する環境づくり・支援を進めることが必要です。

◆主な取組

①困難な問題を抱える女性等に対する支援

- 支援対象者の意思を尊重しながら、適切に支援できるよう、女性相談支援員や関係機関職員 の専門性向上のための研修を実施するなど、相談支援機能の強化を図ります。
- 若年層に身近な SNS 等を活用した情報発信や相談支援、アウトリーチ¹⁵ や居場所の提供など、民間団体との協働・連携による柔軟な取組を通じ、支援対象者の早期発見と安心して相談できる体制の充実に取り組みます。また、若年層の支援対象者の早期把握、適切な支援に向け、教育機関との連携を推進します。
- 女性相談支援センターは、帰住先のない女性等困難な状況にある人に対し、民間シェルター等と密接に連携して、柔軟かつ適切な一時保護を行います。また、一時保護所においては、安全の確保や心理的ケアによる心身の回復支援のほか、同伴児童への学習支援等を実施し、関係機関と連携して退所後の生活再建を支援します。
- 女性自立支援施設において、支援対象者の心身の健康の回復に向けた医学的援助や、同伴児童への学習及び生活支援を行い、地域での自立した生活への移行に向けた効果的な支援のための機能強化を図ります。

- 予期せぬ妊娠等についての相談窓口を設置し、妊娠や子どもの養育等に関する相談支援、医療機関等への同行支援、一時的な住居の提供などに取り組み、困難を抱える妊婦や出産後の母子等に対する支援に取り組みます。
- ひとり親の家庭や社会的自立に困難を抱える若者等のそれぞれの状況に応じたきめ細かな就労支援や自立支援を行います。
- 県は高知県困難な問題を抱える女性及びDV被害者支援調整会議支援調整会議（以下「支援調整会議」という。）の開催を通じ、支援対象者の意向に寄り添ったケース検討を行います。また、関係機関のスキル向上に努めるとともに、支援施策の改善に向けた意見を関係機関から聴取します。
- 市町村における相談支援を充実させるため、基本計画の策定や支援調整会議の設置、女性相談支援員の配置を促進するとともに、市町村担当職員の資質向上に向けた支援を行います。
- 県は、多様な背景や困難を抱える支援対象者に対し、民間団体の知見を活かした柔軟な支援が実施されるよう、民間団体の育成・支援に取り組みます。
- 介護予防や生きがいづくり、認知症施策の推進により、高齢者が安心して暮らせる体制づくりを支援します。
- 地域における相談支援体制の充実や社会参加の推進、就労促進や工賃アップ、働く場の確保など、障害のある人に対する支援を行います。
- 言語や文化・価値観の違いなどにより地域における孤立等の困難に陥らないよう、日本語教育の機会の拡充や多言語による情報提供、外国人が安心して相談できる体制の充実を図り、多文化共生を推進します。
- 多様性を尊重する社会づくりに向け、多様な性の理解に向けた広報・啓発などの取組を行います。

◆目標

<政策目標>

なし

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
女性相談支援センターの認知度	12.5%	30% (R11)
女性相談支援員の配置数 (再掲)	7人	12人
女性支援新法に基づく基本計画を策定している市町村数	1市1村	全市町村

生きがいづくりや介護予防のための通いの場の参加率	7.4%(17,963人) (R5)	9%(21,300人) (R8)
障害のある人が「高知県が障害のある人にとって住みやすい県」と感じる割合	54.1% (R4)	65.0% (R11)
「多文化共生」の意味も含めた認知度	35.1% (R7)	70% (R11)
「性的指向や性自認に関する人権上の問題点がわからない」の割合	23.4% (R4)	15%以下 (R10)

¹⁵ アウトリーチ:直訳すると「外へ手を伸ばす」という意味で、福祉の分野では、支援が必要な人に支援機関側から能動的にアプローチする活動のことをいいます。

◆現状と課題

- 男女が互いの身体的性差を理解し、人権が尊重されることは、男女共同参画社会の形成における大前提です。女性は、月経、妊娠、閉経などによるホルモンバランスの変化が心身に大きな影響を与える一方で、男性は、健康を害する生活習慣や自殺、ひきこもりの割合が女性より高いことが指摘されています。すべての人が生涯にわたって健康的な生活を送るためには、性差やライフステージに応じた健康づくりの取組や支援が求められます。
- 働き盛りの男女には、長時間労働等による健康への影響や個々の健康課題に対する理解と支援が求められています。特に女性は、ライフステージごとの健康課題（月経・妊娠・閉経等）によって心身の状態が大きく変化するという特性があり、望まない離職の原因の一つとなっています。
- 県民意識調査では、「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）」について「内容を知っている」と答えた人がわずか3.3%であり、認知度が極めて低いことがわかりました。リプロダクティブヘルス/ライツについての理解を深め、すべての人が自分の身体や健康について正しい知識や情報を基に判断し、その自己決定が尊重される社会づくりが必要です。

◆主な取組

①性差を考慮した生涯にわたる健康への支援

- 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率及び精密検査受診率の向上に向けた施策を推進し、女性特有の疾患の早期発見と早期治療の促進を図ります。
- 生活習慣病予防のため、「体重」及び「血糖」対策を重点に、生涯を通じた健康づくりについて総合的な啓発を実施します。
- 月経随伴症状や更年期症状などのライフステージごとの女性特有の健康課題とその対処方法について、理解促進を図るため、啓発を実施します。
- 働く女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職を防ぎ、就労継続やキャリア形成が妨げられないよう、企業等に対して、仕事と健康課題の両立を推進する取組を行います。
- 男性や性的マイノリティなどに向けた多様な相談窓口を設置し、専門の相談員が様々な悩みの相談に対応します。

②リプロダクティブ・ヘルス/ライツを踏まえた性に関する正しい理解の促進

- 性別を問わず、リプロダクティブ・ヘルス/ライツを踏まえた性に関する教育や啓発活動を実施し、特に子どもの発達段階に応じた性感染症の予防や避妊方法に関する理解を深めます。
- リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する講座等の実施により、正しい理解の促進や啓発に取り組めます。

○思春期を対象に、性の悩み等を気軽に相談できる場を設置するとともに、思春期ハンドブックの配布等を通じた性や健康に関する正しい知識の啓発に取り組みます。

○性別に関わらず、適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、ライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う「プレコンセプションケア¹⁶」の推進のため、周知啓発及び相談支援の充実に取り組みます。

◆目標

<政策目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
健康寿命の延伸	男性 71.19 歳 (R4) 女性 75.61 歳 (R4)	男性 73.52 歳 (R9) 女性 77.11 歳 (R9)

<取組目標>

項目	出発点 (R6)	目標 (R12)
子宮頸がん・乳がん検診受診率 (40-50 歳代)	子宮頸がん 50.1% 乳がん 52.4%	子宮頸がん 60% 乳がん 60% (R11)
妊娠 11 週以内での妊娠届出率	94.3% (R5)	全国値並みを維持
10 代の人工妊娠中絶実施率の減少 (女子人口千対)	3.7 (R5)	全国平均値以下
リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する講座の参加者数	30 人	100 人 (R8)

¹⁶ プレコンセプションケア：性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、ライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うことです。

第4 推進体制

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

1 推進体制の強化

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

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

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

2 こうち男女共同参画センターの機能充実

令和7年に男女共同参画社会基本法が改正され、地方公共団体においては、男女共同参画の推進拠点である「男女共同参画センター」が法的に位置づけられるとともに、関係者相互の連携や協働の促進、人材の確保等に努めることが盛り込まれました。

これを受けて、こうち男女共同参画センター「ソーレ」が中心となり、独立行政法人男女共同参画機構をはじめ、NPOや各種団体との連携・協働を強化し、地域の課題解決に向けたネットワークづくりを一層推進していきます。

こうち男女共同参画センター「ソーレ」が行う事業

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

3 市町村との連携及び支援

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

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

4 事業者、関係機関、民間団体との連携

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

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

5 男女共同参画に関する苦情処理

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

第5 資料

1 目標等一覧

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

区 分	位置づけ	目標の設定
政策目標 (12 項目)	目指すべき姿の達成にあたり、特に重要は目標として設定	有
取組目標 (26 項目)	政策目標を補完し、より広範な分野の状況を把握するための目標として設定	有
参考数値 (27 項目)	男女共同参画の進捗状況を把握するための参考データとして活用する数値	無

テーマ1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

取組の柱 (1) 社会全体の意識を変える

政策目標	項 目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	「社会全体」で男女が平等と感じている割合	15.1%	50% (R11)	人権・男女共同参画課
取組目標	項 目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	男女共同参画計画策定市町村の割合	11 市 14 町村	全市町村	人権・男女共同参画課
	女性活躍推進法に定める推進計画策定市町村の割合	8 市 9 町村	全市町村	人権・男女共同参画課

取組の柱 (2) 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

政策目標	項 目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	「家庭生活」で男女が平等と感じている割合	38.3%	50% (R9)	人権・男女共同参画課
	未就学の子どもがいる男性の平日の家事・育児時間 (女性を 100 としたときの男性の割合)	41.6%	60% (R9)	人権・男女共同参画課
	県内企業における男性の育児休業取得率	46.8%	64% (R9)	人権・男女共同参画課
	「地域活動の場」で男女が平等と感じている割合	40.9%	50% (R11)	人権・男女共同参画課
取組目標	項 目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	県職員における男性の 1 月以上の育児休業取得率	53.8%	100% (R11)	行政管理課

	市町村職員における男性の育児休業取得率	68.8%	85%	市町村振興課
	女性防災リーダーの数 (延べ人数)	183人 (H29~R6 累計)	240人 (H29~R8 累計) (R8)	人権・男女共同参画課 (ソール)
	高知県防災会議委員に占める女性の割合	15.3%	現状以上	危機管理・防災課

テーマ2 あらゆる分野における女性の参画拡大

取組の柱(1) 政策方針決定過程等への女性の参画拡大

政策目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	県の審議会等委員の男女構成 (女性委員の割合)	35.7%	50% (均衡)	人権・男女共同参画課
県内企業における女性の管理職割合	26.9%	40% (R9)	人権・男女共同参画課	
取組目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	女性比率が40%~60%の県の審議会等の数	86件 (169件中) ※R6.5.1時点	目標設定対象審議会等数と同数	人権・男女共同参画課
	市町村の審議会等委員に占める女性の割合	29.9%	40%	人権・男女共同参画課
	ワークライフバランス推進認証企業数 (女性の活躍推進部門)	100社	152社 (R9)	雇用労働政策課

取組の柱(2) 性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくり

政策目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	「職場生活」で男女が平等と感じている割合	32.7%	50% (R9)	人権・男女共同参画課
取組目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	ワークライフバランス推進延べ認証企業数 (累計)	852社	1,180社 (R9)	雇用労働政策課
	ワークライフバランス推進認証企業数 (男性育休推進部門)	-	130社 (R9)	雇用労働政策課
	ファミリー・サポート・センター提供会員数	977人 (R4)	1,250人 (R9)	子育て支援課
ハラスメントに関する講座を実施した企業等数及び参加者数	56社 3,334人	145社 11,522人 (R6~R8 累計) (R8)	人権・男女共同参画課	

取組の柱（3）女性の活躍の場の拡大

政策目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	女性の有業率 (生産年齢人口：15～64歳)	75.1% (R4)	現状以上	人権・男女共同参画課
男女の賃金格差 (男性を100とした場合の女性の割合)	82.1%	85%	人権・男女共同参画課	
取組目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	高知家の女性しごと応援室における就職者数	204人	250人 (R9)	人権・男女共同参画課
	女性デジタル人材育成事業による新規就労者数	20人	延べ120人 (R9)	人権・男女共同参画課

テーマ3 安全・安心な暮らしの実現

取組の柱（1）ジェンダーに基づく暴力の根絶

政策目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	DV被害を受けた人のうち、DV被害について、どこ(だれ)にも相談していない割合(減少)	47.0%	30%以下 (R11)	人権・男女共同参画課
取組目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	女性相談支援員の配置数	7人	12人	人権・男女共同参画課
	DV防止法に基づく基本計画を策定している市町村数	7市11町村	全市町村	人権・男女共同参画課

取組の柱（2）貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

取組目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	女性相談支援センターの認知度	12.5%	30% (R11)	人権・男女共同参画課
	女性相談支援員の配置数(再掲)	7人	12人	人権・男女共同参画課
	女性支援新法に基づく基本計画を策定している市町村数	1市1村	全市町村	人権・男女共同参画課

	生きがいづくりや介護予防のための通いの場の参加率	7.4% (17,963 人) (R5)	9% (21,300 人) (R8)	長寿社会課
	障害のある人が「高知県が障害のある人にとって住みやすい県」と感じる割合	54.1% (R4)	65.0% (R11)	障害福祉課
	「多文化共生」の意味も含めた認知度	35.1% (R7)	70% (R11)	国際交流課
	「性的指向や性自認に関する人権上の問題点がわからない」の割合	23.4% (R4)	15%以下 (R10)	人権・男女共同参画課

取組の柱（3）生涯を通じたからだところの健康支援

政策目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	健康寿命の延伸		男性 71.19 歳 女性 75.61 歳 (R4)	男性 73.52 歳 女性 77.11 歳 (R9)
取組目標	項目	出発点 (R6)	目標 (R12)	担当課
	子宮頸がん・乳がん検診受診率 (40-50 歳代)	子宮頸がん 50.1% 乳がん 52.4%	子宮頸がん 60% 乳がん 60% (R11)	健康対策課
	妊娠 11 週以内での妊娠届出率	94.3% (R5)	全国値並みを維持	子育て支援課
	10 代の人工妊娠中絶実施率の減少 (女子人口千対)	3.7 (R5)	全国平均値以下	子育て支援課
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する講座の参加者数	30 人	100 人 (R8)	人権・男女共同参画課

(2) 参考数値 (男女共同参画の進捗状況を把握するための参考データとして活用する数値)

テーマ1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

取組の柱(1) 社会全体の意識を変える

項目	出発点 (R6)	担当課
「社会通念・慣習・しきたり」で男女が平等と感じている人の割合	13.0%	人権・男女共同参画課
女子差別撤廃条約を知っていると答えた人の割合	23.3% (「内容を知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」の合計)	人権・男女共同参画課
「学校教育」で男女が平等と感じている人の割合	62.0%	人権・男女共同参画課
県民に身近な人権課題を含む人権教育の年間計画を作成している学校の割合	—	人権教育・児童生徒課
地域や社会をよくするために何かしたいと思う児童生徒の割合 (小学生・中学生)	小：84.8% 中：81.2%	小中学校課
地域や社会をよくするために何をすべきか考える生徒の割合 (高等学校)	61.0%	高等学校課

取組の柱(2) 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

項目	出発点 (R6)	担当課
男女共同参画関連講座への男性の参加者のうち、意識が変化した者の割合	—	人権・男女共同参画課
人口の「社会増減をプラス」にする	△2,594 人	政策企画課
子育て応援アプリダウンロード件数 (父親の育児参加のための情報発信)	40,697 件	子育て支援課
男性育休取得に向けた集合型研修・企業版両親学級への参加企業数	集合型研修 26 社 企業版両親学級 10 社	子育て支援課

テーマ2 あらゆる分野における女性の参画拡大

取組の柱（1）政策方針決定過程への女性の参画拡大

項目	出発点（R6）	担当課
県職員の管理職に占める女性職員の割合	20.2%（R7）	人事課
教職員の管理職に占める女性の割合	42.4%	教職員・福利課
女性警察官に占める巡査部長級以上の割合【調整中】	39.1%【調整中】	警務課
補佐級以上の一般職に占める女性の割合【調整中】	51.7%【調整中】	警務課
市町村職員の管理総数における女性比率	20.8%	市町村振興課 人権・男女共同参画課

取組の柱（2）性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくり

項目	出発点（R6）	担当課
ハラスメント対策に取り組んでいる企業の割合 （従業員5人以上の事業所）	セクシャルハラスメント 対策：68.3% パワーハラスメント対策： 70.5% 妊娠・出産・育児休業等 に関するハラスメント 対策：62.1% カスタマーハラスメント 対策：44.6% （R5）	雇用労働政策課

取組の柱（3）女性の活躍の場の拡大

項目	出発点（R6）	担当課
農業：新規就農者数（全年齢女性）	32人	農業担い手支援課
林業：新規就業者数【現場・事務】 （全年齢・15～34歳）	【現場】全年齢：68人、 15～34歳・女性：1人 （R5） 【事務】全年齢：14人、 15～34歳女性：2人 （R5）	森づくり推進課
水産業：新規就業者数（全年齢・15～34歳女性）	全年齢：60人 15～34歳・女性：4人	水産業振興課

建設業：就業者数（15～34歳女性）	440人 ※推計値	土木政策課
公共職業訓練（委託訓練）受講者の就職率	82.9%	雇用労働政策課
DX認定企業数	11社	産業デジタル化推進課

テーマ3 安全・安心な暮らしの実現

取組の柱（1）ジェンダーに基づく暴力の根絶

項目	出発点（R6）	担当課
「性に関する指導の手引き」を活用して、性に関する指導を実施した学校（小・中・高・特別支援学校）の割合	98.2%	保健体育課
県内の高校・大学等で生徒・学生を対象としたデートDVに関する出前講座の参加者数	953名	人権・男女共同参画課

取組の柱（2）貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

項目	出発点（R6）	担当課
ひとり親家庭支援センターへの相談件数	1,675件	子ども家庭課
こうちあったかパーキング制度 障害者等用駐車場の新規登録駐車スペース数	車いす用：1,803 プラスワン：443 合計：2,246 (R7.7月末現在)	障害福祉課
就労継続支援B型事業所の平均工賃月額	28,296円	障害保健支援課

取組の柱（3）生涯を通じたからだところの健康支援

参考数値なし

2 男女共同参画に関する歩み

年	世界	日本	高知県	
1945 (昭和 20)	・国際連合成立	・「衆議院議員選挙法」改正交付(婦人参政権実現)		
1946 (昭和 21)	・国際婦人の地位委員会を設置	・「日本国憲法」公布(男女平等明文化) ・日本初の婦人参政権行使		
1947 (昭和 22)		・改正民法公布(家父長制廃止)		
1948 (昭和 23)	・「世界人権宣言」採択			
1952 (昭和 27)	・「婦人の参政権に関する条約」採択	・講和条約発効		
1956 (昭和 31)		・「売春防止法」公布		
1961 (昭和 36)		・「所得税法」改正(配偶者控除制度新設)		
1967 (昭和 42)	・「婦人に対する差別撤廃宣言」採択			
1975 (昭和 50)	・国際婦人年(目標:平等、発展、平和) ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)世界行動計画、メキシコ宣言採択	・「国際婦人年にあたり婦人の社会的地位向上をはかる決議」採択 ・総理府に婦人問題企画推進本部設置、総理府婦人問題担当室業務開始 ・国際婦人年日本大会	・婦人の社会的地位に関する調査実施 ・初の女性県議員誕生	
国際婦人の十年(1976～1985)	1976 (昭和 51)	・「民法」改正(離婚復氏制度)、「戸籍法」公布	・婦人問題推進本部設置	
	1977 (昭和 52)	・国内行動計画策定 ・国立婦人教育会館開館	・婦人問題懇話会設置	
	1979 (昭和 54)	・「女子差別撤廃条約」採択	・県民生活課に婦人対策班を設置	
	1980 (昭和 55)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・「民法」改正(配偶者の相続分改正) ・国連婦人の10年中間年日本大会	
	1981 (昭和 56)	・「女子差別撤廃条約」発効 ・ILO 第 156 号条約(家族的責任条約)採択	・「国内行動計画後期重点目標」策定	・「女子差別撤廃条約」の早期批准に関する要望を国に提出
	1985 (昭和 60)	・「国連婦人の十年」のナイロビ世界会議 ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国籍法」改正 ・「国民年金法」改正(専業主婦の基礎年金保障) ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准	

1987 (昭和 62)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定 ・「所得税法」改正(配偶者特別控除制度新設・施行) 	
1988 (昭和 63)		<ul style="list-style-type: none"> ・「労働基準法」改正(週 40 時間制) 	
1989 (平成元)	<ul style="list-style-type: none"> ・児童の権利に関する条約採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・新学習指導要領告示(高校家庭科男女必修) ・パートタイム労働指針告示 	<ul style="list-style-type: none"> ・県内出身者初の女性国会議員誕生 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施
1990 (平成 2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ナイロビ将来戦略見直し勧告 		<ul style="list-style-type: none"> ・「こうち女性プラン」策定 ・高知市女性センター開館
1991 (平成 3)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」公布 ・新国内行動計画(第一次改定)策定 	
1992 (平成 4)	<ul style="list-style-type: none"> ・環境と開発に関する国連会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業制度等の関するガイドラインの策定 ・初の婦人問題担当大臣誕生 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性総合センター基本構想」の策定
1993 (平成 5)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連世界人権会議(ウイーン)ウイーン宣言採択 ・女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイム労働法」公布 	
1994 (平成 6)	<ul style="list-style-type: none"> ・ILO175 号条約(パートタイム条約(パートタイム労働に関する条約)採択 ・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言採択 ・国際人口・開発会議(カイロ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に男女共同参画推進本部設置 ・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置(政令) ・児童の権利に関する条約批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・「こうち女性総合センター」の建設決定 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施
1995 (平成 7)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 4 回世界女性会議ー平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) ・ILO156 号条約(家族的責任条約)批准 	
1996 (平成 8)		<ul style="list-style-type: none"> ・「優生保護法」改正、母体保護法として公布、施行 ・男女共同参画プラン策定 	
1997 (平成 9)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議設置(法律) ・「労働基準法」改定(女子保護規定撤廃・平成 11 年施行) ・「男女雇用機会均等法」改正(女子差別禁止、セクハラ防止義務・平成 11 年施行) ・「育児・介護休業法」改正(深夜業制度・平成 11 年施行) ・「介護保険法」公布 	
1999 (平成 11)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・食料・農業・農村基本法の公布・施行(女性の参画の促進) 	<ul style="list-style-type: none"> ・こうち女性総合センター「ソール」開館 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施
2000 (平成 12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」閣議決定 ・介護保険法の施行 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」(以下、「ストーカー規制法」という。)公布・施行 	
2001		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・初の女性副知事就任 ・「こうち男女共同参画プラン(前半

(平成 13)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(以下、「配偶者暴力防止法」という。)公布・施行	期実施計画」策定
2002 (平成 14)			・生活・社会づくり課に男女共同参画室設置
2003 (平成 15)	・女子差別撤廃条約実施状況第 4 回・5 回報告審議	・「少子化社会対策基本法」公布 ・「次世代育成支援対策推進法」公布	・男女共同参画・NPO 課設置 ・「高知県男女共同参画社会づくり条例」制定
2004 (平成 16)		・「配偶者暴力防止法」改正(暴力の対象に精神的暴力を追加、保護命令の対象を元配偶者まで拡大) ・「育児・介護休業法」改正(育児・介護取得の期間雇用者へ適用拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設・平成 17 年施行)	・男女共同参画苦情調整委員設置 ・「こうち男女共同参画プラン(後半期実施計画)」の見直し ・「こうち女性総合センター」を「こうち男女共同参画センター」に改称 ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施
2005 (平成 17)	・「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	・「次世代育成支援対策推進法」全面施行 ・「男女共同参画基本計画(第 2 次)」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	
2006 (平成 18)	・第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京)	・「男女雇用機会均等法」改正(間接差別禁止、男性を含むセクハラ禁止・平成 19 年施行) ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	
2007 (平成 19)		・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正(均衡の取れた処遇の確保の促進・平成 20 年施行) ・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令制度の拡充・平成 20 年施行) ・「仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和のための行動計画指針」策定	・「高知県 DV 被害者支援計画」策定
2008 (平成 20)	・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告書提出		・県民生活・男女共同参画課に組織替え ・女性相談支援センター新築移転
2009 (平成 21)	・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告審議 ・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解		・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施
2010 (平成 22)		・「男女共同参画基本計画(第 3 次)」閣議決定	・「こうち男女共同参画プラン」改定
2011 (平成 23)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(略称:UN Women)」発足		・「高知県 DV 被害者支援計画」改定
2012 (平成 24)	・自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント決議案採択		

2013 (平成 25)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令の対象を同居する交際相手まで拡大・平成 26 年施行) ・「ストーカー規制法」改正(Eメールの連続した送信を規制対象に追加) 	
2014 (平成 26)	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第 7 回及び第 8 回報告書提出 ・自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案採択 		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施 ・「高知家の女性しごと応援室」の開設
2015 (平成 27)	<ul style="list-style-type: none"> ・「持続可能な開発目標(SDGs)」が国連サミットで採択 ・「北京+20 記念会合」開催 ・UN Women 日本事務所開設(アジア地域唯一のリージョンオフィス) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第 4 次)」閣議決定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という。)公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「こうち男女共同参画プラン」改定
2016 (平成 28)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性差別撤廃条約実施状況第 7 回及び第 8 回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」完全施行 ・「育児・介護休業法」改正(仕事と介護の両立支援制度の見直し等・平成 29 年施行) ・「男女雇用機会均等法」改正(妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務・平成 29 年施行) ・「ストーカー規制法」改正(SNS を規制対象に追加、非親告罪化、罰則強化・平成 29 年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・県民生活・男女共同参画課に女性の活躍推進室設置 ・「高知県 DV 被害者支援計画」改定
2017 (平成 29)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正、施行(育児休業期間の延長、育児目的休暇の新設) 	
2018 (平成 30)		<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 	
2019 (平成 31/令和元)		<ul style="list-style-type: none"> ・「働き方改革関連法」施行 ・「女性活躍推進法」改正 ・「配偶者暴力防止法」改正(児童相談所等との連携を努力義務化) ・「育児・介護休業法」改正(子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得・令和 3 年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施
2020 (令和 2)	<ul style="list-style-type: none"> ・「北京+25 記念ハイレベル会合」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第 5 次)」閣議決定 	
2021 (令和 3)	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第 9 回報告書提出 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正(子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得、対象者の拡大) 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども・福祉政策部人権・男女共同参画課に組織替え ・「こうち男女共同参画プラン」改定
2022 (令和 4)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布(令和 6 年 4 月施行) ・「女性活躍推進法」改正施行 ・「育児・介護休業法」改正(育休取得意向確認の義務化、出生時育児休業制度の創設等) 	
2023 (令和 5)	<ul style="list-style-type: none"> ・北京+30 に関するアジア太平洋閣僚級会合)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行 ・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令の 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和 5 年度高知県困難な問題を抱える女性への支援に関するニーズ調査の実施

		<p>拡充、保護命令違反の罰則強化・令和6年4月施行)</p> <p>・「育児・介護休業法」改正(従業員1,000人を超える企業の育休取得状況の公表義務化)</p>	
<p>2024 (令和6)</p>	<p>・女子差別撤廃条約第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解</p> <p>・「北京+30に関するアジア太平洋閣僚級会合」開催</p> <p>・「北京+30」(第69回国連女性の地位委員会)開催</p>	<p>・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行</p> <p>・「育児・介護休業法」改正(育休取得状況の公表義務を従業員300人以下の企業へ拡大、柔軟な働き方の措置等・令和7年4月・10月施行)</p>	<p>・「高知県女性相談支援センター及び高知県女性自立支援施設設置条例」改正</p> <p>・「高知県 困難な問題を抱える女性及びDV被害者支援計画」策定</p> <p>・男女共同参画社会に関する県民意識調査の実施</p>
<p>2025 (令和7)</p>	<p>・「北京+30」(第80回国連総会「第4回世界女性会議開催30周年記念ハイレベル会合」)開催</p>	<p>・「女性活躍推進法」改正</p> <p>・「独立行政法人男女共同参画機構法」公布(令和8年4月施行)</p> <p>・「男女共同参画社会基本法」改正</p> <p>・「配偶者暴力防止法」改正(紛失防止タグの無断取り付け規制)</p> <p>・「ストーカー規制法」改正(紛失防止タグの無断取り付け規制、警察職権での警告)</p>	<p>・若者の生活や意識に関するアンケート調査の実施</p>

3 高知県男女共同参画社会づくり条例

目次

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

附則

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

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

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

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

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

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

第1章 総則

(趣旨)

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

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによります。

(1) 男女共同参画社会 女性と男性が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、女性と男性が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会をいいます。

(2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善する上で、必要な範囲内において、女性と男性のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。

(基本理念)

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

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

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

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

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

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

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

(県の責務)

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

2 県は、男女共同参画の推進に当たっては、県民、事業者及び市町村と連携して取り組みます。

3 県は、市町村における男女共同参画の取組を支援するため、必要に応じて情報の提供、技術的な助言等に努めます。

(県民の責務)

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

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

(事業者の責務)

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

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

第2章 基本的な取組

(男女共同参画計画)

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

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

(広報活動等の充実)

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

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

(教育と学習の推進)

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

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

(農林水産業、商工業等自営業の分野における男女共同参画の推進)

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

(附属機関等の委員の男女構成)

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

2 県は、市町村における審議会その他の附属機関等においても、男女構成が均衡するよう協力を

求めるものとします。

(男性の家事、子育て等への参加促進)

第12条 県は、女性と男性が、共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とが両立できるよう、男性の家事、子育て、家族の介護等への参加を促進するための啓発に努めます。

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

(生涯を通じた女性の健康支援)

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

(拠点施設)

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

(調査研究)

第15条 県は、男女共同参画を推進するために必要な調査研究を行います。

(特定非営利活動法人等との連携及び協働)

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

(公表)

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

第3章 性別による人権侵害の禁止等

(性別による人権侵害の禁止)

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

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

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

(配偶者等からの暴力による被害者への支援)

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

(次項において「センター等」といいます。)への一時的な入所による保護その他の適切な支援を行います。

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

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

(2) 加害者等に対し、センター等の施設内における当該被害者及びその同伴する家族との面会又は通信を禁止し、又は制限すること。

(公衆に表示する情報への配慮)

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

第4章 苦情等の申出の処理

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

2 県民又は事業者は、苦情調整委員に、前項に規定する苦情及び事案の申出をすることができます。

3 苦情調整委員は、前項に基づく苦情の申出を受けた場合であって、必要があると認められるときは、当該事業を所管する県の機関に対し、説明等を求め、是正その他の措置を講ずるよう助言又は指導を行います。

4 苦情調整委員は、第2項に基づく事案の申出を受けた場合であって、必要があると認められるときは、当該事案の関係者に対し、その協力を得た上で説明等を求め、助言、是正の要望等を行います。

5 苦情調整委員は、第25条に規定する委員の互選により選ばれた者の中から、3名以内で知事が任命するものとします。ただし、申出の内容によっては、同条に規定する委員以外の者を当該苦情調整委員として2名以内で任命することができます。

第5章 こうち男女共同参画会議

(設置)

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

(任務)

第 23 条 参画会議の任務は、次のとおりとします。

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

(組織)

第 24 条 参画会議は、委員 15 人以内で組織します。

(委員)

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

- (1) 男女共同参画に関し識見を有する者
- (2) 公募に応じた者

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

(会長及び副会長)

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

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

(部会)

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

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

第 6 章 雑則

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

附 則

(施行期日)

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

4 高知県男女共同参画推進本部設置規程

昭和 51 年 7 月 23 日訓令第 17 号

(設置)

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

(構成員)

第 2 条 推進本部の構成員は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 本部長
- (2) 副本部長
- (3) 本部員

2 本部長は、知事の職にある者をもって充てる。

3 副本部長は、副知事の職にある者をもって充てる。

4 本部員は、別表第 1 に定める職にある者をもって充て、子ども・福祉政策部長の職にある者を代表本部員とする。

(職務)

第 3 条 本部長は、推進本部の事務を統轄する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。

3 代表本部員は、副本部長を補佐し、副本部長に事故があるときは、その職務を代理する。

4 本部員は、本部長の命を受け、推進本部の事務に参画する。

(所掌事務)

第 4 条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

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

(幹事会)

第 5 条 推進本部の活動を補佐するため、推進本部の下に幹事会を設置する。

2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事をもって構成する。

3 幹事長は子ども・福祉政策部副部長のうち子ども・福祉政策部長が指名する者を、副幹事長は子ども・福祉政策部人権・男女共同参画課長をもって充てる。

4 副幹事長は、幹事長を補佐し、幹事長に事故があるときは、その職務を代理する。

5 幹事は、別表第 2 に定める職にある者をもって充てる。

(関係職員の意見等)

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

(事務局)

第7条 推進本部の事務を処理するため、推進本部に事務局を置く。

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

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は、本部長が定める。

別表第1(第2条関係)

総合企画部長	総務部長
危機管理部長	健康政策部長
子ども・福祉政策部長	文化生活部長
産業振興推進部長	商工労働部長
観光振興スポーツ部長	農業振興部長
林業振興・環境部長	水産振興部長
土木部長	会計管理局長
教育長	警察本部長
公営企業局長	

別表第2(第5条関係)

知事部局	教育委員会事務局
総合企画部政策企画課長	教育政策課長
総務部財政課長	
危機管理部危機管理・防災課長	警察本部
健康政策部保健政策課長	警務部警務課長
子ども・福祉政策部地域福祉政策課長	
文化生活部文化振興課長	公営企業局
産業振興推進部産業政策課長	県立病院課長
商工労働部商工政策課長	
観光振興スポーツ部観光政策課長	
農業振興部農業政策課長	
林業振興・環境部林業環境政策課長	
水産振興部水産政策課長	
土木部土木政策課長	
会計管理局会計管理課長	

5 男女共同参画関係用語の解説

用語	解説
アウトリーチ	直訳すると「外へ手を伸ばす」という意味で、福祉の分野では、支援が必要な人に支援機関側から能動的にアプローチする活動のことをいいます。
アンコンシャス・バイアス	何かを見たり、聞いたり、感じたりしたときに、「無意識に“こうだ”と思い込むこと」です。「無意識の思い込み」とも表現されています。
NPO	営利を目的としないで活動する団体のこと。公益性を持つものと共益性を持つものの2種類があり、非営利での社会貢献活動や慈善活動を行う各種のボランティア団体や市民活動団体を意味します。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、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います。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。
LGBT (エルジービーティー)	次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもあります。性的少数者には、LGBT以外にも、男女どちらにも恋愛感情を抱かない、自分自身の性を決められない・分からないなど、様々な性のありようを持つ人々がいます。 「L」はレズビアン（女性の同性愛者） 「G」はゲイ（男性の同性愛者） 「B」はバイセクシュアル（両性愛者） 「T」はトランスジェンダー（「身体の性」と「心の性」が一致しないため「身体の性」に違和感を持つ人）
エンパワーメント empowerment	直訳すると「力をつけること」と訳されますが、女性の能力開発と発揮、女性が政治・経済・社会・家庭などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる実力をつけようとする概念です。
キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育と定義されています。（中央教育審議会 平成23年1月31日答申） ここでは職業理解や自身のキャリアを積み重ねていくために必要な過程や道筋を描くための教育のことを言います。
ケアワーク	生活全般の場面において世話や介護が必要な人に対する支援のこと。育児や介護のことです。
健康寿命	「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」のことをいいます。
国際婦人年	昭和47(1972)年の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、昭和50(1975)年を国際婦人年とすることが決定されました。また、昭和51～60(1976～1985)年までの10年間を「国連婦人の十年」としました。

国連婦人の十年	昭和 50(1975)年の第 30 回国連総会において昭和 51～60(1976～1985)年を「国連婦人の十年 - 平等・発展・平和」とすることが宣言されました。「国連婦人の十年」の中間にあたる昭和 55(1980)年には、コペンハーゲンで「国連婦人の十年中間年世界会議」(第 2 回女性会議)が開かれ、「国連婦人の十年」の最終年にあたる昭和 60(1985)年には、ナイロビで「国連婦人の十年世界会議」(第 3 回世界会議)が開かれ、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男性は仕事・女性は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)	女性の抱える問題が複雑化、多様化、複合化する中、支援を必要とする女性が抱えている問題 やその背景、心身の状況等に応じた適切な支援を包括的に提供し、女性が安心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て、令和 4 年 5 月 19 日に「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)」(女性支援新法)が成立しました。さらに、令和 5 年 3 月 29 日には、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針(厚生労働省告示第 111 号)」が公示されました。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)とといいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。
ジェンダーアイデンティティ	2023(令和 5)年 6 月に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(理解増進法)では、「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無または程度に係る意識」と定義されています。例えば、「私は女性である」「私は男性である」などの、自分の属する性別についてのある程度の一貫性を持った認識のことです。
ジェンダー平等	性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めていくことを意味しています。 世界中で法律や制度を変えたり、教育やメディアを通じて意識を高める活動を行うことで、社会的・文化的に作られた性別(ジェンダー)を問い直し。すべての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりのための取組みが行われています。
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)	女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、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ています。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適切な措置をとることを求めています。 <外務省女子差別撤廃条約のホームページ> https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html

<p>女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）</p>	<p>働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体において女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が平成28年（2016年）4月から施行されています。この法律において、301人以上の労働者を常時雇用する事業主に対しては、女性の活躍を推進するための「一般事業主行動計画」の策定・届出及び情報公表が義務付けられていましたが、令和元年(2019年)に法改正が行われ、その対象が労働者数101人以上300人以下の事業主に対しても拡大され、令和4年(2022年)4月1日から施行されています。</p> <p>また、「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等の一部を改正する法律」（令和7年法律第 63 号）が令和7年6月4日に成立し、同年6月11日に公布されました。これにより、「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）の期限を10年間延長し、令和18年3月31日までとするとともに、職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報公表を義務付けること等の措置がとられることとなりました。</p>
<p>女性相談支援センター</p>	<p>女性の抱えるさまざまな問題について相談に応じる県の相談機関です。必要に応じて、一時的な保護や自立に向けたさまざまな支援も行っています。また、配偶者暴力相談支援センター（配偶者等から暴力をうけている人のための施設）としての機能ももっています。</p>
<p>性暴力被害者サポートセンターこうち</p>	<p>性被害を受けられた方に寄り添い、専門的な研修を受けた相談員・支援員が、電話・面接相談に対応し支援を行います。必要に応じて、弁護士・臨床心理士による専門相談も行います。</p>
<p>世界女性会議</p>	<p>昭和50(1975)年の国際婦人年以降、5～10年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議。第1回（国際婦人年女性会議）は昭和50(1975)年にメキシコシティで、第2回（「国連婦人の十年」中間年世界会議）は昭和55(1980)年にコペンハーゲンで、第3回（「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議）は昭和60(1985)年にナイロビで、第4回世界女性会議は平成7(1995)年に北京で開催されました。</p>
<p>SOGI（ソジ）</p>	<p>Sexual Orientation（性的指向）（どのような性別の人を好きになるか）と Gender Identity（性自認）（自分の性をどのように認識しているか）の頭文字をとった言葉です。LGBTのような少数者を指す言葉でなく、SOGI（性的指向と性自認）はすべての人が持つ属性であり、どのようなSOGIであっても平等に人権が尊重されるべきであるという、国際的な潮流に則った考え方があります。</p>
<p>男女共同参画基本計画</p>	<p>「男女共同参画基本計画」は、政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされています。</p> <p>また、都道府県及び市町村においても、男女共同参画社会基本法第14条により、区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を、都道府県は国の計画を勘案して定めなければならないことが、市町村は国の計画及び都道府県の計画を勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されています。</p>
<p>男女共同参画社会</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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を言います。</p>

男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号として、公布、施行されました。
男女共同参画週間	男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かちあい、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画社会基本法（平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成 13 年度から毎年 6 月 23 日から 6 月 29 日までの 1 週間を「男女共同参画週間」としています。 この週間にあわせ、地方公共団体、女性団体その他の関係団体が相互の協力のもと、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施しています。
男女共同参画センター	都道府県、市町村等が自主的に設置している男女共同参画・女性のための総合施設です。「男女共同参画センター」「女性センター」などの名称のほか、通称で呼ばれているものもあります。 また、公設公営や公設民営だったり、女性センターのみの単独施設や他の機関との複合施設だったり、その運営方式や施設形態は、さまざまです。 男女共同参画センターは、男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点として、女性が抱える問題全般の情報提供、相談、研究などを実施しています。 高知県では、高知県と高知市が設置主体となり、「こうち男女共同参画センター『ソーレ』」を設置しています。「ソーレ」では、男女共同参画社会実現に向けた活動の拠点施設として、「女性と男性の自立」と「女性の地位向上」を目的とした多彩な事業を展開しています。
男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができるようにすることを基本理念として、募集・採用、配置、昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた法律です。また、これにより、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置を講じることが事業主に義務付けられています。
DX (デジタル・トランスフォーメーション)	経済産業省が策定する「デジタルガバナンス・コード 3.0」によると、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。」と定義されています。しかし、現在、世の中で使われている「デジタル・トランスフォーメーション」の定義は厳密には一致しておらず、使い方も人や場面によってまちまちです。

<p>配偶者からの暴力 (ドメスティック・バイオ レンス/DV)</p>	<p>「ドメスティック・バイオレンス」とは英語の「domestic violence」をカタカナで表記したものです。略して「DV」と呼ばれることもあります。</p> <p>「ドメスティック・バイオレンス」の用語については、明確な定義はありませんが、日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多いです。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」(配偶者暴力防止法)は、「DV防止法」と呼ばれることもあります。</p> <p>なお、「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」(配偶者暴力防止法)で定義される「配偶者」には、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含みます。男性、女性の別を問いません。また、離婚後(事実婚の方が事実上離婚したと同様の事情に入ることを含みます。)も引き続き暴力を受ける場合を含みます。</p> <p>また、「暴力」は、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指します。なお、保護命令に関する規定については、身体に対する暴力と脅迫(退去等命令については、生命・身体に対する脅迫のみ)を対象としているほか、発見者による通報等、身体に対する暴力のみを対象としている規定もあります。</p> <p>また、交際中の親密なカップルの中で起こるDVを「デートDV」といいます。</p>
<p>配偶者からの暴力の防止 及び被害者の保護に関す る法律(DV防止法)</p>	<p>配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」は、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、平成13(2001)年、議員立法により成立した法律です。</p> <p>女性が被害者となりやすい配偶者からの暴力(ドメスティック・バイオレンス/DV)に関しては、令和5年5月12日にDV防止法が改正され、言葉や態度で相手を追い詰める精神的DV被害についても保護命令の対象となるほか、保護命令期間の延長や命令違反への厳罰化など、保護と防止の強化が図られました。さらに、令和5年9月8日には、国の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針(内閣府、国家公安委員会、法務省、厚生労働省告示第1号)」「DV基本方針」が新たに公示されました。</p>
<p>ハラスメント</p>	<p>ハラスメントとは、いやがらせやいじめのことをいいます。職場においては、セクシュアルハラスメント(セクハラ:「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」)、マタニティハラスメント(マタハラ:妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行なうこと)、パワーハラスメント(パワハラ:職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること)などが問題となることがあります。</p> <p>また、近年では、カスタマーハラスメント(カスハラ:顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為)が社会問題化しています。</p>
<p>ファミリー・サポート・セ ンター</p>	<p>ファミリー・サポート・センターとは、「子育ての援助を受けたい人(依頼会員)」と「子育ての手助けをしたい人(提供会員)」が会員となって、地域において助け合う会員制の有償ボランティア組織です。市町村が設置・運営(公益法人等に委託の場合もあり)しています。</p> <p>ファミリー・サポート・センターは、会員同士の引き合わせや調整などを行い、相互援助のお手伝いをしています。</p>

夫婦別氏制度（夫婦別姓）	<p>夫婦がそれぞれ異なる氏を名乗る制度をいいます。</p> <p>夫婦別氏制度には、〈1〉夫婦がそれぞれ結婚前の氏を名乗るもの、〈2〉夫婦が同じ氏を名乗ることのほか、それぞれ結婚前の氏を名乗ることができるもの（選択的夫婦別氏制度）、〈3〉夫婦が同じ氏を名乗ることを原則として、例外的にそれぞれ結婚前の氏を名乗ることを認めるもの（いわゆる例外的夫婦別氏制度）などがあります。</p> <p>我が国の現行制度では、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」（民法第750条）と、夫婦同氏制度が採用されており、夫婦別氏制度は採用されていません。この夫婦別氏制度については、平成27(2015)年12月16日、最高裁判所大法廷において、夫婦同氏制度が直ちに合理性を欠くとは認められず、違憲ではないとの判決が出されました。</p> <p>なお、この判決は夫婦別氏制度に合理性がないと断ずるものではなく、この種の制度のあり方は、国会で論ぜられ、判断すべき事柄にほかならない、との付言もされています。</p> <p>また、「第5次男女共同参画基本計画」では、「婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障になっているとの声など国民の間に様々な意見がある。そのような状況も踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等も考慮し、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、こどもへの影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める。」とされています。</p>
フレイル	<p>高齢者が加齢によって心身ともに虚弱になった状態のことです。</p> <p>高齢化に伴い、身体的、精神・心理的、社会的な脆弱性といった多様な課題や不安を抱えやすくなるフレイル状態になりやすい傾向にあることから、介護予防とともにフレイル予防推進の取り組みも必要です。</p>
プレコンセプションケア	<p>性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うことです。WHO（世界保健機関）は、2012（平成24）年に「妊娠前の女性とカップルに医学的・行動学的・社会的な保健介入を行うこと」と定義しています。</p>
北京宣言及び行動綱領	<p>第4回世界女性会議で採択されました。行動綱領は12の重大問題領域にそって女性のエンパワーメントのためのアジェンダ（予定表）を記しています。具体的には、〈1〉女性と貧困、〈2〉女性の教育と訓練、〈3〉女性と健康、〈4〉女性に対する暴力、〈5〉女性と武力闘争、〈6〉女性と経済、〈7〉権力及び意思決定における女性、〈8〉女性の地位向上のための制度的な仕組み、〈9〉女性の人権、〈10〉女性とメディア、〈11〉女性と環境、〈12〉女兒から構成されています。</p>
ライフデザイン	<p>将来のライフイベント（進学、就職、結婚・育児、住宅の確保、資産の形成、老後など）について、自分の価値観に基づいた選択ができるように、自分の考え方や見通しを整理することで、自分にとって納得できる生き方を見つける方法のことです。</p>
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	<p>1994（平成6）年に国際人口開発会議において提唱された概念です。</p> <p>「リプロダクティブ・ヘルス」とは、性や子供を産むことに関わる全てにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることをいいます。</p> <p>「リプロダクティブ・ライツ」とは、自分の体に関することを自分自身で選択し、決められる権利のことをいいます。</p>

ワークライフバランス	<p>働く人々一人ひとりが、「仕事」と子育てや介護など「生活」との調和をとり、両方を充実させることのできる働き方・生き方のことをいいます。</p> <p>「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」によれば「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」をワークライフバランスが取れた社会と定義しています。</p>
------------	--