

高知市の男女共同参画行政

令和3年度

高知市市民協働部

人権同和・男女共同参画課

1	高知市の男女共同参画行政のあゆみ	1
2	高知市の男女共同参画政策トピックス	3
3	高知市議会質問状況	7
4	こうち男女共同参画センターの概要	55

データ

1	審議会等における女性の参画状況	57
2	高知市の職制別職員数	62
3	高知市の職種別新規採用者数	62
4	女性職員の職域拡大	63
5	高知市の市議会議員数	68
6	高知市民の選挙（高知市選挙区）	68
7	高知市の労働力状態	70
8	労働力率	70
9	高知市長表彰受賞者数	70
10	高知市技能功労者表彰受賞者数	71
11	高知市立学校における男女混合名簿の実施状況	71

資料

1	高知市男女共同参画推進体制体系図	73
2	男女がともに輝く高知市男女共同参画条例	74
3	高知市男女共同参画推進に関する啓発作品選定委員会条例	80
4	男女がともに輝く高知市男女共同参画条例施行規則	81
5	高知市男女共同参画推進本部設置要綱	84
6	高知市男女共同参画推進委員会委員公募実施要綱	87
7	高知市男女共同参画推進に関する表彰実施要綱	89
8	高知市DV等被害者支援ネットワーク会議設置要綱	92
9	男女共同参画に関する年表	93

1 高知市の男女共同参画行政のあゆみ

高知市は、女性問題を市政の重要課題と位置づけ、女性の地位向上のための条件整備を推進するため、昭和58年に企画部の自治活動課に婦人担当を設置した。翌年には、様々な分野における女性問題を解決するために高知市長を会長とする『高知市婦人問題推進協議会』（平成4年『高知市女性政策推進協議会』に、平成14年『高知市男女共同参画社会推進協議会』に改称）を発足させ、推進協議会の中に庁内組織である常任委員会・幹事会と、民間各分野の委員で構成する特別委員会を設置した。

平成17年には、附属機関の「高知市男女共同参画推進委員会」と庁内組織の「高知市男女共同参画推進本部」に改編し、民間各分野の委員で構成する推進委員会と庁内組織となる本部会及び幹事会を設置した。

昭和61年には、特別委員会から高知市の現状をふまえた女性問題解決のための「新しい男女共生の社会をめざして」と題した提言が、平成5年には、これまでの成果と新たな課題をふまえた第二次提言「新しい男女共生の社会をめざして」が示された。

高知市は、この第一次・二次提言を女性行政の指針として積極的に受け止め、女性問題の解決に向けた諸問題を「高知市総合計画」と「高知市実施計画」に位置づけ、啓発、教育、労働、福祉、社会参加等の各分野において具体的に政策を推進してきた。しかし、21世紀を男女共同参画社会とするためには、高知市全体の政策や事業を女性問題解決や男女共同参画の視点をもち総合的にとらえた高知市独自の計画が必要と考え、平成12年3月「高知市男女共同参画推進プラン」を策定した。

そして、平成17年4月には、高知市のこれまでの男女共同参画の取組の経緯や現状認識、基本理念、決意等を明らかにした「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」を公布・施行した。また、条例の施行を受け、これまでの推進プランを見直し、「高知市男女共同参画推進プラン2006」を平成18年に策定した。その後、平成23年（プラン2011）・平成28年（プラン2016）の改定を経て、令和3年3月には、男女共同参画に関する認識のさらなる浸透を図るとともに、国・県の動向や社会環境の変化等に対応した施策を推進するため、「高知市男女共同参画推進プラン2021」を策定し、男女がともに輝く男女共同参画社会の実現を目指している。

<提言及び計画>

- ① 昭和61年3月 「新しい男女共生の社会をめざして」提言
- ② 平成5年12月 「新しい男女共生の社会をめざして第二次提言」
- ③ 平成12年3月 「高知市男女共同参画推進プラン」策定
- ④ 平成16年8月 「(仮称)高知市男女共同参画社会づくり条例案」提言
- ⑤ 平成17年4月 「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」公布・施行
- ⑥ 平成18年3月 「高知市男女共同参画推進プラン2006」策定
- ⑦ 平成23年3月 「高知市男女共同参画推進プラン2011」策定
- ⑧ 平成28年3月 「高知市男女共同参画推進プラン2016」策定
- ⑨ 令和3年3月 「高知市男女共同参画推進プラン2021」策定

<実施した調査>

- ① 昭和61年6月 「高知市の婦人の生活実態と意識調査」（一般市民及び市女性職員対象に実施）
- ② 昭和62年10月 「高知市女子職員の生活実態と意識調査」（61.6調査分まとめ）
- ③ 昭和63年8月 「高知市パートタイムなどの労働者アンケート調査」
- ④ 平成元年1月 「女性問題に関するアンケート」（男性職員対象）
- ⑤ 平成3年12月 「高校生(性差)意識調査」
- ⑥ 平成4年11月 「高知市民の生活実態と意識調査」
- ⑦ 平成10年3月 「働く女性の労働・生活実態と意識調査」（商工労政課と共同実施）
- ⑧ 平成11年9月 「男女共同参画社会の形成にむけての職員の意識と実態調査」
- ⑨ 平成12年9月 「自営業者の生活・就業実態と意識調査」
- ⑩ 平成12年11月 「日常生活における女性の人権に関する調査」
－「身近な男性からの女性に対する暴力」について－
- ⑪ 平成13年9月 「男女平等教育に向けての意識調査」
- ⑫ 平成14年11月 「保護者の子育てとジェンダー意識に関する調査」
- ⑬ 平成15年11月 「児童生徒のジェンダー意識に関する調査」

- ⑭ 平成17年 5月 「男女共同参画に対する意識調査」(DV,セクハラ等)
- ⑮ 平成18年 4月 「結婚観や男女共同参画に関する意識調査」
- ⑯ 平成21年11月 「男女共同参画に関する市民意識調査」
- ⑰ 平成25年 3月 「男女共同参画に関する企業の意識調査」
- ⑱ 平成26年10月 「高知市男女共同参画に関する市民の意識調査」
- ⑲ 令和元年12月 「高知市男女共同参画に関する市民の意識調査」

＜行政機構の変遷＞



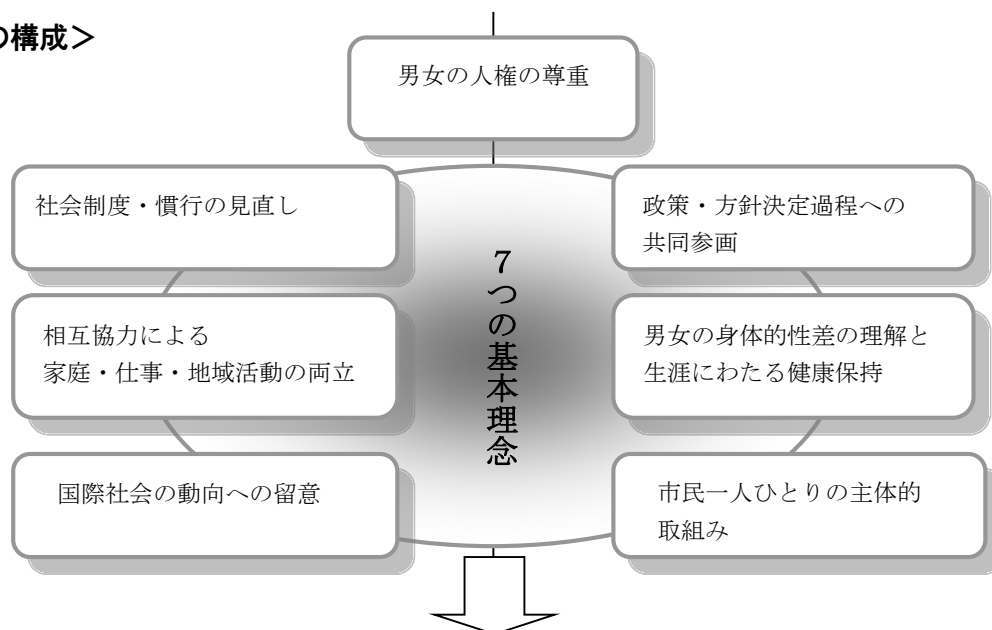
2 高知市の男女共同参画政策トピックス

I 「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」の施行

平成15年5月に条例案検討委員会を立ち上げ、15回にも及ぶ論議を経て、平成16年8月に市長へ提言、平成17年4月に条例を公布・施行した。

この条例は、男女共同参画社会の実現を目指して、男性と女性がともに人権を認めながら、ともに責任を分かち合っ、個性・能力を発揮して家庭、職場、地域などあらゆる場面でともに関わり、暮らしを豊かにするためにつくったものである。

<条例の構成>



<基本的施策>

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| ○男女共同参画推進計画 | ○家庭生活における活動と他の活動との両立の支援 |
| ○附属機関等の委員の構成 | ○生涯にわたる健康への支援 |
| ○出資法人に対する男女共同参画の推進 | ○広報活動等の充実 |
| ○教育及び学習の場における男女共同参画の推進 | ○調査研究等 |
| ○事業者に対する男女共同参画の推進等 | ○表彰 |

推進体制の整備

- 市民との協力による体制整備
- ソールを核とした施策の実施と市民活動への支援

<委員会の設置>

- 男女共同参画推進委員会
- 男女共同参画推進委員公募選考委員会
- 男女共同参画に関する表彰選考委員会

<意見及び相談への対応>

- 意見申出への対応
- 相談への対応

II 「高知市男女共同参画推進プラン 2021」 策定

高知市では、「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、推進計画を策定しています。令和3年3月に、「男女共同参画推進プラン 2016」の成果を引き継いだ「高知市男女共同参画推進プラン 2021（プラン 2021）」を策定しました。

【計画の期間】

2021（令和3）年度から2025（令和7）年度までの5年間

【計画の位置づけ】

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
- (2) この計画は、条例に基づき設置した「高知市男女共同参画推進委員会」の意見等を取り入れ、男女共同参画社会の実現に向けた議題を整理し、市、市民、事業者及び市民団体等の職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる分野における目標や指針となることをめざします。
- (3) この計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」や県の「こうち男女共同参画プラン」など、国や県の動向を勘案して策定・推進します。
- (4) この計画の一部は、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけます。

プラン2021体系図

めざす将来像		基本目標	取組の方向性
ジェンダー平等社会の実現	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
			(イ) 政策、方針決定過程における男女平等の促進
	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
			(イ) DV・性犯罪等暴力の被害者への支援
			(ウ) あらゆるハラスメントを防止するための啓発の充実
	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(※)	(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進
			(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
			(ウ) 女性活躍の推進
	4	地域で、防災で、男女共同参画をすすめましょう	(ア) 地域活動における女性の参画の促進
			(イ) 防災分野における女性の参画の促進
	5	生涯にわたる健康生活を充実させましょう	(ア) あらゆるライフステージにおける心と体の健康支援

※「女性活躍推進法」に定める市町村推進計画として位置づける

Ⅲ 高知市「男女共同参画の日」事業

令和2年度

① 男女共同参画ひとことメッセージ・川柳表彰式

② 高知市男女共同参画推進企業表彰式

〈日 時〉 令和2年8月3日（月）

〈会 場〉 高知市役所本庁舎4階 特別応接室

〈内 容〉 ① 男女がともに支えあい、お互いを思いやって、生き生きと活躍している様子について、「伝えたい感謝の気持ち」や「心温まるできごと」など、男女共同参画を身近に感じるメッセージ・川柳を募集し、メッセージ部門で688作品、川柳部門で736作品の応募をいただき、各部門から優秀1作品、入賞4作品を表彰した。

② 市内事業者の男女共同参画の取組を促進するため、男女共同参画推進に積極的に取り組んでいる事業者を表彰している。令和2年度は3社を表彰した。



男女共同参画ひとことメッセージ・川柳表彰式



高知市男女共同参画推進企業表彰式

「男女共同参画社会」図書企画展

〈日 時〉 令和2年8月13日（木）～8月30日（日）

〈会 場〉 オーテピア高知図書館2階展示の本棚

〈内 容〉 「あなたらしさを発見!」「あなたらしさをデザイン」をテーマに、家事や子育て、介護、働き方等、現代社会を生き抜くあなたをサポートする本を集めた図書企画展を開催した。



令和3年度

① 高知市男女共同参画推進啓発作品（川柳&フォトコンテスト）

② 高知市男女共同参画推進企業表彰

〈日 時〉 令和3年8月2日（月）

〈会 場〉 高知市役所本庁舎4階 特別応接室

〈内 容〉 ① お互いを思いやり、性別にかかわらず誰もが自分らしく生きることができるジェンダー平等や男女共同参画を身近に感じる川柳や写真作品を募集し、川柳部門で458作品、写真部門で18作品の応募をいただき、各部門から優秀1作品ほか入賞作品を表彰した。

★川柳優秀賞「挨拶は 心と体の 栄養素」

（高校2年 和田卓英さん）

★写真優秀賞「夫婦愛（めおとあい）」

（一般 吉村純三さん）



② 市内事業者の男女共同参画の取組を促進するため、男女共同参画推進に積極的に取り組んでいる事業者を表彰している。令和3年度は8者株式会社アルゴ、啓大建設有限会社、株式会社高知自動車協会、須工ときわ株式会社、大旺新洋株式会社、株式会社日東水道、社会福祉法人ファミリー高知、学校法人龍馬学園（五十音順、敬省略）を表彰した。



男女共同参画推進に関する啓発作品表彰式



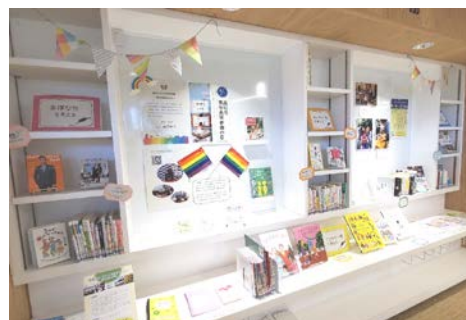
高知市男女共同参画推進企業表彰式

「男女共同参画の日」図書企画展

〈日 時〉 令和3年7月20日（火）～8月8日（日）

〈会 場〉 オーテピア高知図書館2階展示の本棚

〈内 容〉 「あなたらしさを発見!」「あなたらしさをデザイン」をテーマに、家事や子育て、介護、働き方、LGBTQ等、現代社会を生き抜くあなたをサポートする本を集めた図書企画展を開催した。



3 高知市議会質問状況

令和2年第481回12月定例会

●質問

高知市にじいろのまち宣言運用に当たり、性的マイノリティーの差別解消という目的の観点から考えても、それに当たる行政職員の周知、理解が第一に重要であると考え。導入に当たり職員研修が行われるとのことだが、具体的な内容、方法、規模など説明願う。

公共サービス、個人、民間事業者などへの周知、啓発についてどのような方法、内容で行うのか伺う。

市営住宅への入居などの公的サービスの適用について、今後、当事者の方々が夫婦と同じ扱いを受けられるサービスを改めて具体的にお示しいただきたい。

◆答弁…市民協働部長

制度導入に先立って実施する性的指向、性自認に関する庁内研修を、性的マイノリティーの当事者である講師を招き、課長補佐級以上の管理職を対象に年明けに実施することとしている。

性的指向、性自認について配慮すべき事項を示した、にじいろのまち・職員ハンドブックを作成し、1月中に全職員に配付する予定。

パートナーシップ制度の市民への周知、啓発については、あかるいまちやホームページで広報するほか、にじいろのまちをテーマとした広報テレビ番組を来年3月に放送する予定としている。民間事業者については、各種事業者団体等に直接お伺いをして説明を行うなど、制度への理解、そして協力をお願いしていきたいと考えている。

夫婦と同様の扱いが受けられる公的サービスについては、パートナーシップ制度は法的な権利や義務が発生するものではありませんので、何かのサービスが受けられるようになるというよりも、むしろ行政手続などの場面におきまして、夫婦と同じような取扱いを受けられるようになる、そのようなものと理解いただければと思う。

例えば、夫婦の場合には委任状なしに代理人になれるような手続があるとすれば、そういった手続のときにパートナーシップ関係にあるお二人であれば、同様に扱うことができるようになる、そういったことを想定している。

実際には、手続ごとに個別の対応、検討ということが必要となるので、各手続などの根拠法令等に照らし合わせ、家族と同じ取扱いを受けられるようになるかどうかについて、庁内の各部署に検討していただくこととしている。

●質問

男女共同参画推進プランについて関連して伺います。

2019年10月、高知市は5年ごとの男女共同参画に関する市民の意識調査を実施しているが、本当にその意識は変わっているのか。男女の平等感、男女の役割の理想と現実など、その変化を市民協働部長に伺う。

◆答弁…市民協働部長

意識調査では、社会の状況の変化等に応じて、設問等が変更されているので、意識の変化を正確には比較できない部分もあるので、大まかな傾向としてお答えさせていただくことを御了承ください。

男女の平等感について、学校教育、地域活動の場では、平等と感じている割合が高いものの、その他の職場、家庭、慣習、しきたり、社会全体、そういった場面では、男性が優遇されていると感じている割合のほうが高いという状況、これは変化をしていない。

この中で家庭、職場においては、平等の割合が伸びてきており、男女共同参画の取組や法整備などの一定の成果が感じられる。

一方、社会全体では、ほぼ変化が見られないので、政治分野における女性の参画が進んでいないことなどが回答に反映されているものと、そのように受け止めている。

男女の役割の理想と現実に関して、家庭における役割分担の理想の回答を見ると、夫と妻が共同で家計を支え、共同で家事・育児・介護を行う割合が最も高く、女性では約半数をキープしており、男性も30%台前半から後半へと増加してきている。

夫が家計を支え、妻が家事・育児・介護に専念するとの回答割合は、男女とも低下をしてきており、特に男性はこの10年で約10ポイント減と家計も家事、育児も共同でという方向に向け意識が変化していることがうかがわれる。

しかし、実際の夫婦の役割分担の回答を見ますと、家事、育児、PTA、地域活動など、ほとんどの場面において、主に妻が担っているという割合が最も高く、その割合はむしろ増加傾向。

また、1日の家事、育児、介護などに関わる時間でも、女性は2時間以上が70%以上、男性では2時間未満が80%以上を占めている状況で、男女ともに一定の意識の変化が見られるものの、その変化が実際の社会生活に反映されるまでには至っていない、そのように捉えている。

●質問

男女共同参画プラン2021の中で、特徴的な点について市民協働部長に伺う。

◆答弁…市民協働部長

今回の次期プランの策定に当たり、課題の整理をする中で、問題意識を持ったことの 하나가、本市の男女共同参画条例やプランの認知度の低さでした。

市の条例や計画、それに基づく取組と市民の皆様との関わりが薄ければ、男女共同参画の意識を浸透させていくことはできませんので、市民の皆様にも市の取組をよく知っていただき、一緒に取り組んでいただくことが、今後5年間の大きな課題の一つになると捉えている。

そのため、プラン2021では、目標や取組の方向性など、施策の体系をできるだけシンプル、かつ明確にしたいと考え、現行プランに掲げました7つの施策項目を5つの基本目標に整理、再編した上で、市民の皆様と目標を共有できるよう、軟らかく呼びかける表現を用いるように改めた。プランが目指す将来像を、男女がともに輝く男女共同参画社会の実現からジェンダー平等社会の実現に変更します。

これは男女共同参画がSDGsの目標の一つであるジェンダー平等を実現しようと軌を一にする取組であること、また本市が、にじいろのまちとして多様な性のあり方を認め合う社会の実現を目指していることを考慮しての変更です。

ただ、元来、男女共同参画は性差に基づく不平等の是正を図っていく取組でもあるので、目指す将来像の本質が変わるものではなく、これまで同様、誰もが社会の対等な一員として互いに尊重し合いながら、共に社会に参画し、喜びも責任も分かち合う社会を目指し、取組を進めていく。

また、具体的取組では、政治分野への女性の参画に向けた取組、そして本市の男性職員の育児休業取得率を成果目標として、その向上を目指すこと、そして人生100年時代を見据えた健康寿命の延伸や心身の健康づくりを意識した取組、そして多様な性の在り方が存在することへの理解を広げる、そういった取組等も新たに盛り込んでいくこととしている。

●質問

本市の女性の雇用や働き方の実態把握を行っているのか、本市プラン 2021 にどう反映させるのか、市民協働部長に伺う。

◆答弁…市民協働部長

女性の雇用や働き方に関する本市での実態調査はありませんが、国の労働力調査等を見ると、女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高く、特に宿泊、飲食業、生活・娯楽業、医療・福祉の分野でその割合が高くなっているのが分かります。

また、本年4月以降の雇用者数は、前年同月と比べ減少しているが、雇用形態別の内訳を見ると、非正規雇用労働者、中でも特に女性の非正規雇用労働者の減少幅が大きくなっている。

さらに、産業別の就業者数では、飲食業、生活・娯楽業の減少幅が大きくなっていることから、コロナ禍が女性の雇用や生活に大きな影響を与えていることが推察される。

男女共同参画に係る取組においては、従前より不安定な雇用環境の改善、雇用機会や待遇における差別の解消、働きやすい職場環境づくりといった女性の雇用環境の改善が課題となってきましたが、このたびのコロナ禍は、まさにそうした課題を浮き彫りにしたように思われる。

そのため、現在策定中の高知市男女共同参画推進プラン 2021 においても、こうした課題認識の下、家庭や職場でのジェンダー平等の実現を目標の一つとして掲げ、その中で生活上の困難を抱える女性への支援についても、職業能力の開発のための講座や再就職支援、独り親家庭への相談、支援といった具体的な取組を掲げていくようにしている。

●質問

防災・復興への女性の参画について、国の第5次基本計画案でも、防災・復興への女性の参画を位置づけているが、プラン 2021 に避難所運営のリーダーとなる地域の自主防災組織などの役員を30%にする指標を掲げてほしいと考えるが、防災対策部長に伺う。

◆答弁…防災対策部長

現行の高知市男女共同参画推進プラン 2016 では、役員に女性がいない自主防災組織の割合の目標値を10%としているが、平成30年度実績は29.3%、約7割の自主防災組織に女性が役員に登用されているものの、目標値達成には至っていません。

防災対策部としては、地域防災力向上のための事業として、防災人づくり塾を実施しており、本市での修了生の女性の割合が、平成28年度37.7%、29年度39.1%、30年度32%、令和元年度46.3%となっており、地域のリーダーとして活躍できる人材育成は、一定進んでいるものと考えている。

しかしながら、自主防災組織におきましては、各地域主体の組織であることから、組織づくりや役員構成については、地域の実情を踏まえて構成される側面もあるので、プランの指標はこうした現状を考慮し、設定する必要があると考えている。

●質問（浜口佳寿子君）

現在の目標は、女性のいない自主防災組織をなくすというようなことになっていますが、1人、2人、私の所属するところも本当に数少ない中で、なかなかそういう視点が反映できないという状況があるので、努力目標ということで、ぜひそういう啓発をしていくことが実際の場面で重要になってくると思うので、目標でなくても、ぜひ取り組んでいただきたいということを求めておきたいと思う。

内閣府の女性の視点ガイドラインを本市の避難所運営マニュアルや様々な計画策定にどのように取り入れていくのか、今後の取組について防災対策部長に伺う。

◆答弁…防災対策部長

本市では、平成23年の東日本大震災の被災地での実態から、災害対策に家事、育児、介護などの家庭生活を担うことが多い女性の視点が必要であると考え、24年から4年間、庁内女性職員によるプロジェクトチームを設置し、南海トラフ地震対策に女性の視点を取り入れる提言を取りまとめ、各種計画や地域の防災活動に取り組んでいる。

現在、避難所ごとに作成している避難所運営マニュアルには、この提言と併せて作成したポスターやリーフレットを活用しながら、女性の視点を反映させたものとなっている。

今回、国から出されたガイドラインでは、女性の参画を進めるための具体的事項について、全国の事例を紹介しながら自治体に取り組む内容が示されているので、今後の本市の避難所運営マニュアルや様々な計画の策定や改定の際に参考にして、女性の視点からの取組をさらに進め、災害対応力の強化に取り組んでいきたいと考える。

令和2年第479回9月定例会

●質問

LGBT、セクシュアルマイノリティーの対応について聞く。

平成30年9月議会で市民協働部長は、パートナーシップ条例について、当事者の方々が抱える困難や解決をしなければならない課題を理解し、行政として取り組むべき事項等を整理した上で、本市としての方針を取りまとめて、具体的な施策の検討等を進めていきたいと答弁している。

(仮称)高知市にじいろのまち宣言によって、取り組もうとしている積極的な支援とは、どのようなものを想定しているのか。また、庁内の支援体制について、伺う。

それから、申請書関係の性別欄の取扱い、また性別欄だけでなく、当事者の方にとっては、こういったところを改善してほしいという指摘もあると思う。そうした点も含めた改善も、今後、全庁的に行っていくのか伺う。

◆答弁…市民協働部長

高知市にじいろのまち宣言に伴う具体的な取組としましては、まず市職員が性の多様性について正しく理解し、性的少数者に限らず、全ての人の性的指向、性自認、いわゆるSOGIに適切な配慮が行われるよう、SOGIに関する職員ガイドラインを年内に策定し、年明けからは、職員向けの研修を実施し、庁内での理解を深めながら、行政サービスにおける具体的な支援策についても、全庁的に検討していきたいと考えている。

加えて、性的少数者の方々が安心して相談できる専門の相談窓口の設置や、市民や事業者への啓発活動などの取組を進めていきたいと考えている。

そして、パートナーシップ制度についても、来年2月の導入を目指して準備を進めている。

この宣言を行うこと、そしてこうした取組姿勢を広くアピールして、性的指向、性自認に関わる生きづらさを抱える人々の安心感につなげていきたいと考えている。

申請書類等における性別記載欄の削除等については、昨年12月、全部署を対象に実施した調査結果を基にして、性別欄を削除することができる、または削除することができないけれども、変更や工夫ができる、そういった申請書類のうち、直ちに対応が可能なもの、具体的には、提出書類で72件、交付書類で9件ですが、それについては削除等を行うよう、本年7月に通知をし、現在、各課において作業を進めている。

書類の様式変更等に関して、条例、規則の改正や業務システムの改修を要するものについても、SOGIに関する職員ガイドラインの策定後、改めて削除の作業に取りかかっていく予定。

なお、ガイドラインについては、性別欄の取扱いのほかにも、施設利用や災害時における対応などについても記載をして、全庁統一的にS O G Iの視点を踏まえた取扱いが行えるよう、改善を進めていきたいと考えている。

●質問

5年前に文科省の通知があり、子供たちの服装や更衣室、トイレなどについて、どのような取組を教育委員会としてされているのか、お聞きしたい。

◆答弁…教育長

令和元年度には、高知市立の小・中・義務教育・特別支援学校の人権教育主任を対象とした研修会の中で、性の多様性を知ること、さらに多様性を認め合う児童・生徒育成のために、学校でできること、授業でできることは何かについて学ぶ機会を設け、校内研修の充実を呼びかけている。本年度はレインボースクールという事業を立ち上げ、教職員、保護者、児童・生徒が性の多様性について学ぶ研修及び授業の機会を設けた。

当事者である講師から、実体験に基づく話を聞くことで、ありのままに生きるすばらしさや、自分自身のことを含め、性のあり方、S O G Iについて理解を深める機会は、多様性の意識醸成にも非常に有用と考えているので、今後も継続して実施をしていきたいと考えている。

性的マイノリティーの児童・生徒に対する学校の支援については、当事者本人と話をし、本人の意向に沿う形で児童・生徒の悩みや不安に寄り添い、できる限りの支援をしていくことが重要と考えている。

学校施設面は、現状では全ての学校に多目的トイレは整備されていませんが、大規模改修工事を行う際には、新設について検討するなど、計画的に取り組むことで、充実を図っていきたいと考えている。

いずれにしても、性的マイノリティーの児童・生徒への対応は、校内教職員の共通理解や、チームによる支援体制を整備することは重要である。引き続き、性的指向、性自認をはじめとする様々な人権課題に関する教職員研修への支援や、学校への資料、情報提供などに力を入れ、どの子ども自分らしく自信と誇りを持って生活できるよう、取り組んでいく。

令和2年第476回6月定例会

●質問

昨年の夏、男女共同参画ポレール事業として、2018年に成立をした政治分野における男女共同参画の推進に関する法律を受けて、高知県と高知市に地方公共団体としての責務はどうかとアンケート調査をさせていただいた。

高知市からは、男女共同参加推進プラン2016の改定時に検討するという回答をいただいた。プラン2016の改定に当たっては、女性センター・ソールを拠点として県市連携して選択議定書の批准に向けての取組をしっかりと位置づけたものをつくっていただきたい。プラン2016の改定について、市民協働部長に御所見を伺う。

◆答弁…市民協働部長

男女共同参画の推進に係ります次期のプランの策定においては、現行プランの基本的な方向性を引継ぎつつ、SDGs達成に向けた世界的な動向、そして多様な性的指向、性自認を尊重する意識の広がり、また、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の施行といった、男女共同参画推進に係る近年の新たな動きも踏まえていくことになると考えている。

今般の新型コロナウイルスへの対応の中では、家庭における女性の負担の増加、不安定な雇用形態に置かれる女性労働者の失職や困窮、またDVや虐待の増加や深刻化といった課題が顕在化した。

次期プランでは、今後の人々のライフスタイルや働き方の変容も考慮しつつ、以前からのこうした課題、女性の立場や社会参加に関わるこのような問題に対しては、より具体的な施策を示していく必要があるのではないかと考えている。

男女共同参画の取組に関しては、本年度、国や県もそれぞれ計画の改定を進めているので、その状況を注視しつつ、高知市男女共同参画推進委員会の皆様の御意見も聞きながら、策定作業を進めていきたいと考えている。

●質問

市役所の中の男女共同参画、市の職員の男女比に注目をした。

2000年には女性が644人、35.3%、そして2019年には女性が858人、49.5%で、やっと市の職員、男女比が半々、部長級は、女性は多いときでも3人、ほとんど1人で推移をしている。2020年度、議場の執行部は全て男性になっている。女性の課長は13人、課長補佐、係長は189人、これは女性の40%とお聞きをしている。あと三、四年たてば、女性の部長、副部長がずらりと並ぶことを期待している。管理職への女性の登用を実現について副市長に一言お願いする。

◆答弁…副市長

男女共同参画社会の実現には、男女が互いに尊重し合い、性別に関わりなくその個性と能力を発揮して、自らの意思により職場や地域など様々な場で活動に参加することだけでなく、意思決定の過程にも参加することが重要と考えていますので、今後の職員の配置についても、そういったことにのっとって進めていきたいと考えている。

令和2年第474回3月定例会

●質問

今後の防災対策を考えると、限られた職員数のもとで、子育て中など家庭の事情がある職員が、災害時、職員として職務を果たす、能力が発揮できる環境を整える必要があると思う。女性職員が災害対応に当たるための保育や介護の受け皿の整備や業務のあり方など、その検討の必要性と今後の課題について、市長に伺う。

◆答弁…市長

南海トラフ地震対策では、例えば職員が出動するに関しても、家族のケア、また小さい子供がいることなど、さまざまな課題や困難性ということが想定をされる。令和2年度から、高知市においても業務継続計画BCPの大幅な見直しに取り組んでいきたいと考えている。

その際には、女性職員の方々をはじめ全ての職員が、それぞれそのBCPに対応できるかどうか等を含めて詳しく議論をしていきたいと考える。

●質問

東日本大震災などの経験でも指摘されている避難所への着がえスペース整備や、児童を含む性被害対策など、男女共同参画の立場に立った運営について、本市の地域の避難所運営マニュアルにどう生かすべきと考えておられるのか、伺う。

ソーレなどでの啓発による女性リーダーの育成とともに、今後、女性が地域の避難所運営マニュアル作成段階から防災活動に参画できる体制づくりが求められているが、そのための具体的取り組みについても、防災対策部長に考えを伺う。

◆答弁…防災対策部長

本市では、平成24年から4年間、庁内女性職員で構成するプロジェクトチームを設置し、南海トラフ地震への対策に女性の視点を取り入れるため、東日本大震災における被災地の現実と本市の現状から必要とされる取り組みについて検討し、結果を提言として取りまとめている。

避難所の運営については、男女共同参画の視点に立って作成したポスターやリーフレットにある、避難所への着がえスペースの確保や巡回警備、また運営を検討する場合の女性の参画についての内容を、行政、地域、施設管理者がともに作成する避難所運営マニュアルの中に反映させ、地域全体で共有されるように、マニュアル作成のための検討会やマニュアル作成後の避難訓練、避難所開設・運営訓練などにおいて、男女共同参画の必要性について説明し、周知していくことが必要であると考えている。現在、その取り組みを進めているところです。

次に、女性リーダーの育成及び女性が地域の防災活動に参画できる体制づくりのための具体的な取り組みについては、女性が地域の防災活動へ参画するための学習の機会として、これまで防災対策部では、防災人づくり塾や避難生活に必要なものを考える女性防災ワークショップの開催、また市民協働部においては、こうち男女共同参画センター・ソーレの事業として、地域の女性防災リーダーの育成につなげるための女性防災プロジェクトの実施や、災害、防災と男女共同参画に関する講師養成研修等を実施している。

また、災害時の避難生活において困り事を少なくするためには、避難所運営マニュアル作成の早い段階から女性が参画し、子育てや介護にかかわる機会の多い女性だからこそその工夫や改善の提案をすることが、災害への事前の備えや避難所での生活に生かされ、避難所の環境をよくすることにつながると考えている。

本市の女性防災士の認証登録者数の割合は26.3%と、全国平均の15.9%をはるかに上回っており、今後の女性の活躍が大いに期待できるので、地域の自主防災組織やソーレとも連携しながら女性リーダーの育成を図り、避難所運営マニュアルの作成だけでなく、地域の防災活動への女性の参画が一層進むよう、今後も取り組みを進めていく。

最後に、乳幼児など要配慮者が適切に受け入れられるための地域への周知、改善については、避難所運営マニュアル策定のための検討会では、本市の地区担当職員から、要配慮者が必要とする支援や避難者全員で見守る体制づくりが必要であること、また受け付け時に要配慮者を把握するための受け付けカードの活用方法なども説明し、マニュアルに反映している。

完成したマニュアルをもとに実施する避難所開設訓練に担当職員も参加し、訓練後の反省会では、訓練を振り返り、課題等を話し合い、マニュアルの改定につなげることとしている。

しかし、訓練の中でマニュアルの内容が参加者に十分理解されていない場面も見受けられ、参加者の理解を深めるためには、マニュアルをもとにした訓練、検証、改善を繰り返し、参加者が十分理解して発災時に行動できるよう、重ねて周知が必要と考えている。

●質問

パートナーシップ宣誓制度について伺う。

性の多様性のあり方を求める市民団体の方からの強い要望がある以上、条例の趣旨にのっとり、パートナーシップ宣誓制度を令和2年4月から実施するよう求めますが、市長の見解を伺う。

◆答弁…市長

同性カップルの方々には、婚姻関係が法的に認められていないがゆえに、さまざまな不利益がある。

昨年12月議会でも、請願が採択をされ、関係団体から2月14日に、陳情を署名とともに受けている。

高知市にとって、どういう形でスタートすることがよいのかについては、先進事例調査と関係者の方々との意見交換が必要になるので、その意見交換等をしていきたいと考えている。

制度を運用していくためには、市内の公的機関、また公的機関の中には例えば法務局も想定されると思う。市内の公的機関や民間事業者等の方々に、パートナーシップの証明書をもって、例えば婚姻関係と同等の取り扱いを行っていただくことができるかどうかということについて、民間事業者等への理解についての働きかけも行っていく必要があると考えている。

他団体との調整の時間や一定の理解を広めるための広報等も当然必要になるので、この4月から直ちに証明を行うことには準備が足りない。令和2年度において、例えばこの証明書の提出先の関係機関への調査と確認を行っていく必要があるので、2年度にかけて行っていきたいと考えている。その上で、関係する企業などの調査、さまざまな御意見もいただきながら、準備を急いでいきたいと考えている。

令和元年第473回12月定例会

●質問

会計年度任用職員制度について、再雇用に当たっては、直属に上司1人に偏ってしまうことから、新たな不安も生じる。公平・平等性がしっかりと担保できるのか、女性の多い雇用となることから、パワハラ・セクハラ問題が発生しないか、不祥事の種にならないかと、大変危惧している。こうした問題を防ぐ取り組みも必要と考えるが、市長の考えを聞く。

◆答弁…市長

市では、職員のハラスメントの防止に関する要綱を策定し、お互いが大切な業務上のパートナーであるという意識を持ちながら、働きやすい職場環境づくりに努めることや、一人一人の人権を大切にするという取り組みを進めてきた。それぞれ苦情に対する相談窓口の設置をして啓発に努めているところである。

所属ごとに、募集や面接を行うことになり、採用に向けた面接活動等が始まるので、こういう場でもハラスメント行為は絶対あってはいけないものだと考えている。

会計年度任用職員の方々にも当該要綱やマニュアルを周知するとともに、研修会などを通じて、ハラスメントを起こさない、またハラスメントが生じた場合の相談の機能の窓口の在り方等についても、周知徹底を図っていく。

●質問

高知市防災計画に生活者の視点を盛り込んでいくためには、本市に女性防災会議の創設を目指していかなくてはならないと考えている。こうち男女共同参画センターソーレでの女性防災プロジェクトや日本防災士会高知県支部による様々な研修、各種団体の横断的な取り組みも深まっていく中で、町内会や自主防災組織連絡協議会での女性の参画を具体的な取り組みとして進めていかなくてはならない。一家の防災対策の多くを担っているのは生活者である女性であると言える。発災前から発災時、その後の避難所及び自宅での生活支援、復興を目指した生活再建に至るまでのフェーズごとの課題を、共有していくことが重要である。

そこで、市長に、女性の視点の防災対策についての現状認識を伺う。

また、高知市の女性職員によるプロジェクトチームの取り組みが世界的にも評価されたこと、防災士の取得率が全国平均よりも高いことを踏まえて、高知市の役割についてどのような考えを持っているのか、伺う。

また、それぞれの地域で取り組みを進めていくためには、自主防災組織に女性の組織が必要であると思う。地域ごとの課題を加味できるカリキュラムやプログラムの構築を提案するが、防災対策部長に考えを伺う。

そして、その活動を進めようとするならば、活動予算についても検討すべきである。これについても担当部長に考えを伺う。

◆答弁…市長

東日本大震災が発生したことを受け、被災地の実態を踏まえ、多くの課題があったので南海トラフ地震の発生に備えて、女性だけのプロジェクトチームを立ち上げました。

まず被災地を訪問し、現地での厳しい被災体験を聞く中で、女性だからという特別な視点ではなく、女性の方々が日常的に非常にきめ細かく見ている生活者の視点が重要であると報告を受けた。これを受け、女性の職員のみプロジェクトチームを平成24年から2期4年間設置をし、具体的な提言や提案をいただき、生活者の視点からの重要な提言をいただいている。

このことは、市内の防災対策、地域での防災対策部などの防災活動にも非常に生かされている。防災士の認証登録について、全国平均の割合は15.9%ですが、高知市においてはこのポイントを10.4ポイントも上回っており、女性の防災士の認証の登録の割合についても26.3%で、かなり高い認証になっており、女性の皆様方の防災意識の高さに感謝している。

女性の防災力について、地域のさまざまな活動の大切な支援のベースになるので、今後とも取り組みをさらに深めていきたいと考える。

◆答弁…防災対策部長

地域の防災力向上のためには、多くの女性が自主防災組織等の活動に参画し、女性ならではの柔軟な発想による提案も期待されるところであるので、地域で核となって活動する女性を育成することが必要と考える。

まず、防災対策部が実施するけんれいこうち防災人づくり塾や男女共同参画センター・ソールが人材育成事業として実施しております女性防災プロジェクトなどの防災関連事業に積極的に参加し、防災に関する知識を深めていただきたいと考える。

今後、関係機関と連携し、実際に地域で活動される、あるいは活動されようとしている女性の皆さんの意見を伺いながら、地域防災を専門とする学識者の助言や、先行地域の事例を参考とし、新たな人材育成の仕組みの構築に取り組んでいく。

次に、女性防災活動に係る予算について、各地域の自主防災組織に女性組織が結成され、具体的な取り組みに着手し、活動するようになると、一定の経費が必要となってくると思われる。まず、本市職員が積極的に地域に出向き、地域の皆さんの意見を聞きながら、女性が参画しやすい場づくりや発言しやすい環境づくりの支援をし、地域の核となって活動する女性の育成、女性組織の結成につなげていきたいと考えている。

活動の予算については、先進自治体も参考にしながら、今後研究をしていきたいと考えている。

●質問

性的マイノリティーの人権保護について、現在我が国には8%ぐらいの比率で性的マイノリティーの方がおり、人口13人に1人の方がLGBTだと言われている。こうした方々が不利益とならないような社会が人権尊重の社会だと考えるところですが、現状は偏見があって、社会的に不利益を強いられている現状にあると聞きます。先進地域ではパートナーシップ宣誓制度をつくり、性的マイノリティーの方々の誇りや生きがいにつなげている。

そこで、高知市も条例制定ではなく、要綱で取り組めるので、先進自治体に見習って要綱制定を急いでほしいと思います。市長の所見を伺う。

◆答弁…市長

全国にこの要綱による取り組み等が広がっている。公的な、例えば婚姻関係と同等の証明書の発行などは、公務分野ですけれども、例えば同性の方と生活をしている場合に、保険の問題がある。もし長い間一緒に生活されておられましたパートナーが亡くなったときに、生命保険が受け取れないなど、民間企業のサービス分野にもこのパートナーシップの制度の拡充というものが広がりつつあるという認識を持っている。

一方で、性の多様性に関する社会的な、認知や理解はまだ十分とは言えない部分もあると思う。安心してカミングアウトができる環境が整っていない状況のもとで、カミングアウトすることによってかえって反感を生むということを危惧する、これは当事者の声もある。

こうした性的少数者の方々の人権に関する問題の解消について、それぞれ今年度から高知市においても、中央窓口センターをはじめ、学校教育課、人事課などの関係課職員によるワーキンググループを設置し、今具体的な議論を進めている。

これは、1つは先ほどのさまざまな新たな制度の準備をするということ、もう一つは高知市の職員の中での理解を深めていくという作業は不可欠でありますので、ワーキンググループの中でいろんな議論をしていただいているところである。

令和2年度をめどに、多様な性の自認性、また性的指向に関する報告書をできるだけ早期にいただき、御指摘の新たな要綱の制定の検討をしていきたいと考えている。

令和元年第 470 回 6 月定例会

●質問

社会的にも政治的にも男女共同参画や女性の活躍する社会への世論は高まっていますが、最近ではパワハラ・セクハラ問題が繰り返し取り上げられ、多様な面で女性の社会参加のおくれが指摘され続けている。

世論や運動によって1980年代には男女雇用機会均等法ができ、育児、介護、仕事との両立や男女同権の徹底など、環境改善の努力が行われてきた。それでも、労基法違反や過労死、介護離職などは増加の傾向で、抜本的な改善になっているとは言えない。

市内でも多くの女性が非正規労働者、低賃金、長時間労働という中で働いているが、子育てや介護の両立に困難を抱え、苦しんでいる状況がある。行政、政治の場にこの切実な声が十分届いていると言えるのか。女性の目線で政策論議が十分にできるよう、副部長級以上の管理職の女性の割合が半数になる取り組み、また環境づくりが必要と考えますが、市長の決意と対案を聞く。

◆答弁…市長

女性の管理職への登用、さまざまな分野での登用について、非常に重要な課題だと思っている。

1つ、原則的に言うと、管理職の登用については、男性、女性を問わず、その職に求められている知識や経験、仕事に向き合う姿勢、それぞれの部課の人材育成面を含めて総合的に判断した上で任用する必要がある。

女性職員の人材育成については、自治大学校の派遣、市町村アカデミーなどの派遣、女性リーダー養成等のさまざまな講習にも積極的に派遣を行っている。

また、若手職員のキャリアの形成を支援するために、女性管理職との意見交換会を実施し、将来の展望や仕事への心構え等を考える機会を提供するなど、女性がそれぞれの部署で活躍できる場づくりに努めています。

現在の比率について、上下水道局と消防局は除きますが、副部長級以上の女性職員の割合は、10年前の平成21年には2.0%でしたが、本年4月の段階では10.4ポイントまで上昇しています。同様に課長級は、平成21年には6.4%でしたが、今年4月には16.7%ということで、それぞれ上

昇ってきている。

また、将来の幹部職員になる人材について、課長補佐級の現在の割合は38.4%、約4割を占めている。また、係長級の女性の割合も38.5%で、4割近くになっているので、次世代の女性の割合が高まってきている。

●質問

男性の育児休業取得については、大手企業に勤務し、育休を取得していた男性社員に対し、育休復帰明けに家族と離れ離れになる転勤の辞令を出し、結果として男性社員は退職を選んだということだが、パタニティハラスメントに当たるのではないかと議論になっています。

また、自民党内で、企業に対して男性社員の育休取得を義務づけることを検討する議員連盟が立ち上がったことも話題を呼んでいます。

さらに、ユニセフの子育て支援策に関する報告書で、2016年時点でOECD、EU加盟国など世界41カ国の育休制度を比較したときに、日本の育児休業の制度は、制度的には男性で1位の評価をいただきつつも、実際に取得している男性は少ないと指摘されました。

報告書では、男性の育休取得が進まない理由として、職場の人手不足、あるいは取得しづらい社内の雰囲気があるということが指摘されるとともに、政治的変化の後に文化的変化が生まれることもあり、政治主導による変化への期待も示されているとのことでした。

本市では2016年3月に高知市職員仕事と家庭の両立・女性の活躍応援プランを策定し、現在5カ年で取り組みを進めているところと聞いている。男性職員の育休取得率については、来年度末時点の目標を13%としており、16年度が3.6%、17年度が5.5%、18年度は8.3%と、年々取得率は上昇傾向にあります。

ただ、来年度末で13%という目標を達成しても、それはあくまで通過点であり、もっと取得率を引き上げることは、男性の育児参加を促し、性別役割分担というジェンダー課題を克服するために欠かせないことだと考える。

そこで、高知市を一つの事業主体として見たときに、男性職員の育児休業取得率をさらに引き上げるためには、こういった対策を行うのが重要と考えるか、総務部長に聞く。

◆答弁…総務部長

本市においては、次世代育成支援対策推進法等に基づく特定事業主行動計画として、平成28年3月に仕事と家庭の両立・女性の活躍応援プランを策定しており、安心して子育てができる職場づくりを目指して、男性職員の子育て参加の推進を進めています。

この男性職員の出産、育児に関する休暇等の取得促進策について、職員への制度の周知が大変重要で、平成29年から庁内LANを活用し、育児休業を取得した場合の経済的措置の周知、また取得した男性職員の体験談等の情報提供に努めており、国が策定した第4次男女共同参画基本計画に基づいて、令和2年度末時点の男性職員の育児休業取得率13%を目標にしています。

育児休業を取得した男性職員の体験談では、取得することを決断するまでの経過、上司の理解と同僚の支援があったこと、子育ての大変さや貴重な体験ができたことなどが紹介され、育児休業を取得した男性職員の名簿を庁内LANで掲示して、相談できる体制づくりを行うなど、育児休業を取得するかどうか迷っている男性職員の後押しに努めてきた。

こうした取り組みを受け、本市における男性職員の育児休業取得率は、平成28年度末では3.6%であったものが、翌29年度末には5.5%、30年度末には、速報値ではありますが8.3%と、順調に伸びてきているため、一定男性職員本人の意識づけ、また職場の理解も進んできているものと考えており、まずは令和2年度末の目標値13%の達成に向けて、継続的に取り組みを進めたいと考えている。

●質問

平成 30 年 8 月時点での本会調査では、全国の市議 1 万 9,022 人のうち女性は 15.2%の 2,888 人、25 年の 13.5%から女性の割合は少しずつふえてはいるが、依然 1 割台である。

本市議会の女性議員数は、昭和 58 年以降、常に 5 ないし 6 人、現在は議員定数が 34 人になり、比率は高くなりましたが、7 人であります。

今期限りで引退される方は、亡くなられた水口議員、私を含め 6 人。その中で竹内千賀子議員と私が引退いたしますと、現女性議員は 5 人。現在出馬意欲を持たれている方は、現時点で 1 人の女性候補を含め 44 人と推定されておりますが、女性議員が渴望されている中、女性の政治参加、進出の厳しさが伺える。

本市の女性職員の登用については、山川こども未来部長 1 人だけであります。女性の登用については、市長の御所見を伺う。

◆答弁…市長

女性議員の比率について、女性の参政権が認められて 70 年たちますが、国会、地方議員ともに女性議員の割合は約 10%台にとどまっております、海外諸国の中でも極端に低い割合となっている。

このため、議員立法でありましたが、平成 30 年 5 月に国や地方の選挙で候補者数をできる限り男女均等にしよう政党に求める、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律、略しまして候補者男女均等法、これが議員立法で成立をしている。

まだ活躍の場を得られずに、そのスキルを埋もれさせている女性の方々が多くおられる現実があるので、この法律の施行によりまして、女性議員の皆様方の裾野が広がり、多様な人材が輩出されることを期待している。

次に、高知市の管理職の女性の登用を少し数字で申し上げますが、まず課長級の女性の比率については、平成 25 年当初で 9.3%でございましたが、30 年 4 月の段階では 5 ポイント上がりまして 14.7%ということになっている。

まだまだ低い状況にあるが、次の課長を担うこととなる例えば係長、課長補佐級の女性職員の比率は、平成 25 年で 29.5%、30 年 4 月では 37.5%であり、係長、課長補佐級の比率が上がってきており、今後とも女性職員の活躍の場が広がってくるものと考えている。

高知市職員のうち、約 4 割が女性でございますので、引き続き女性職員がその特性を生かしながら生き生きと活躍ができるよう、適材適所で女性の登用を考えていきたい。

●質問

高知市人権教育・啓発推進基本計画には本市におけるさまざまな人権課題として、9 つの人権課題を掲げており、情報ツールを利用したものや、性の多様なあり方など、社会の変化に伴う新しい課題もふえています。

その一つに、LGBT などの性的少数者は社会的に少数派であるために、正しい知識や理解をされていないことから、当事者が生きづらさを感じたり、社会や他人から偏見や差別を受けている状況もある。

LGBT について、本市の対応の現状を示していただき、偏見や排除への今後の取り組みや支援などについて、市長と教育長に御所見を伺う。

◆答弁…市長

今年度、高知市男女共同参画推進本部会の部局別の推進委員会において、全体の中で性の多様性について知る、学ぶ、考えるをテーマにした学習活動を行い、3グループに分け、それぞれ研修また調査をし、提案を受けたところです。

その報告内容として、性の多様性を尊重するシンボルデザインを公募することによる啓発、また市役所の庁内におけます職員の研修、相談窓口を紹介するカードの作成など、この3グループから実践的な提案を受け、災害時における性的少数者の方々への配慮の必要性なども含めて、さらに具体策を検討していきたいと考えている。

高知市人権尊重のまちづくり条例が成立しましたら、2020年度にこの人権教育・啓発推進基本計画を、新しいものに策定したいと考えており、今回の3グループからの提案内容も含め、この計画の検討の中でできる限り織り込んでいきたいと考えている。

◆答弁…教育長

LGBT、性的マイノリティーに対する教育分野での取り組みや支援について、これまでの取り組みといたしましては、平成28年4月には、市立学校の全ての養護教諭、5月には学校長と人権教育主任を対象に性同一性障害をテーマとした研修会を開催し、周知及び教職員の学習機会が確保されるよう、呼びかけてきた。

さまざまな教職員研修の場におきましても、LGBTの課題を取り上げ、教職員自身の理解を深める取り組みは増加傾向にあり、夏季教職員研修ではLGBTをテーマとした分科会が開催され、平成29年、30年の2年間で延べ165人の教職員が受講している。

また、校内研修として実施された学校も昨年度より12校ふえ、LGBT当事者の方をお招きして話を聞くなど、さらに身近な人権課題として関心が高まってきている。

LGBTを初めとする性的マイノリティーの問題への対応には、校内教職員の共通理解やチームによる支援体制を整備することが重要であり、実際に悩みを相談してきた児童・生徒に対して服装や更衣室、トイレ等への柔軟な対応や落ちつける居場所として別室を準備するなど、きめ細やかな対応がなされている事例もある。

これらの課題に対する正しい知識と理解は、一人一人の生き方の多様性を認め合うものであり、性に係る個別の人権問題のみでなく、全ての人権課題の解決にも通じるものと考えている。

●質問

高知市においても、高知市人権尊重のまちづくり条例案の理念に基づき、同性パートナーシップ制度を導入されることを強く要望いたしますが、市長の考えを伺う。

また、制度があるなしにかかわらず、さまざま申請書等に業務上不必要な性別の記載を廃止する配慮が必要なのではないか。性別の記載を見直している自治体もあるが、高知市での対応はどうなっているのか伺う。

◆答弁…市長

同性カップルの場合には、さまざまな事務手続きができないということが課題になっている。現時点で12自治体が制度化し、これまで約350組がこの制度を利用されたというふうに聞いている。ただ、申請すること自体がカミングアウトに当然つながるということになり、ハードルが高いという当事者の方々の意見もある。また、法的拘束力がないため、まだまだ限界があるというのが認識です。

高知市として、現在直ちにパートナーシップ制度を導入するということは現時点では考えていないが、LGBTの方々の人権課題の解消につきましては重要な課題であり、高知市人権教育・啓発推進基本計画の見直し作業に来年度入り、この中で市の職員の方々にもアンケートをとって

るため、それを踏まえながらLGBTの人権課題の解消に向けた幅広い手だてを具体的に検討していきたいと考える。

◆答弁…副市長

平成15年に、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律が施行され、本市におきましては平成17年度に、中央窓口センターにおいて申請書等の性別欄について、法令等の規定がなく、本市の判断で削除の決定が可能であり、かつ事務処理に著しい支障を及ぼさないものを対象に見直しを検討し、印鑑登録関係書類から性別の記載を削除した経過がある。

近年では、オリンピック憲章において、撤廃すべき差別の中に性的指向が盛り込まれ、2020年の東京オリンピック・パラリンピックにおいては、多様性と調和を基本コンセプトに共生社会を育む契機とすることが決定されるなど、LGBTの権利保護は全世界の共通認識とされており、本市としても今後の人権行政における重要な課題であることから、取り組みの強化が必要だと認識をしている。

そのため、本年度は各部局から推薦された職員で構成する高知市男女共同参画推進本部部局推進委員会において、性の多様性について知る、学ぶ、考えるをテーマに、性の多様性について学ぶことにより、性的少数者の方々に対する理解を深め、庁内での意識啓発を図るとともに、行政としての課題を発見することを目的とした活動を行った。

その研究成果については、先日本部会議で報告を受け、社会的な理解がまだまだ深まっておらず、国や自治体等行政の取り組みも始まったばかりの現状において、当事者の方々が社会生活のさまざまな場面で困難や悩み、生きづらさを抱え暮らしておられることを改めて感じた。

また、報告の中で、推進員から具体的な取り組みの提案も受け、今後は行政として取り組むべき事項を整理した上で、本市としての方針を取りまとめ、具体的な施策の検討を進め、性別欄の見直しにつきましても、全庁的な取り組みを検討していきたいと考える。

平成30年第467回12月定例会

●質問

防災対策に女性の視点を生かすという観点から質問する。

平成23年12月議会において、高知市の防災計画に関わる意思決定の場に女性が一人もいないということを指摘し、高知市防災会議に女性が参画できる体制を整えるよう訴えた。その際、岡崎市長から、条例改正まで踏み込んだご答弁をいただき、早速、初めての女性委員さんが誕生した。

また、高知市では、同時に、女性の視点を生かす女性職員によるプロジェクトチームが立ち上がり、高知市の防災計画に横串で大切な視点が盛り込まれた。

これまでの取組について、防災対策部長に聞く。

◆答弁…防災対策部長

東日本大震災後の国等の動きを踏まえて、本市においても、平成24年3月議会の高知市防災会議条例の一部改正により、委員の枠を増やし、女性の委員を登用するとともに、防災対策面でも、防災対策部の女性職員を段階的に増員、強化するなどをし、現在では、部の4割を女性職員が占めている。

また、政策面では、平成24年度から、庁内の女性職員をメンバーとする「高知市女性の視点による南海地震対策検討委員会」及び26年度からの「高知市女性の視点を防災対策にいかすためのフォローアップ委員会」において、地域での講演会も行いながら、本市の防災対策に女性の視点を取り入れる取組を行ってきた。

こうした防災対策や災害対応などを女性の視点で見ていくということは、同時に、生活者としての視点を取り入れることにつながり、男女を問わず、要配慮者など、さまざまな住民の皆様のご

意見等を、できる限り事前に防災・減災対策に反映していくことで、災害時におけるきめ細やかな対応が可能になっていくものと考えている。

市民の皆様全ての安全，安心の確保に向け，これまでの女性の視点の活動を踏まえて，防災・減災対策のさらなる充実・強化に取り組んでいく。

●質問

持続可能な国際目標であるSDGsにも，この女性の視点の防災対策は3項目にわたり関わるものであると思うので，しっかりと取り組んでいただきたい。

先日，世界社会科学フォーラムが福岡市で開催され，この，女性の視点を生かす女性職員によるプロジェクトチームが，女性の公務員が特命を受け，現地視察などを重ねて，女性でなければ聞き取れなかった被災地での教訓などを集約しただけではなく，それを具体的に政策に反映したことが，世界では驚きをもって受け止められたと伺った。

本市の取組が世界的に高い評価をいただいていることについて，市長の所見を伺うとともに，どの点が評価されたのかについても，お示しいただきたい。

◆答弁…市長

世界社会科学フォーラムにご招待をいただき，日頃から全国の防災対策の取組について，非常にすぐれた取組をしている高知県立大学の神原咲子教授のご紹介で，国連アジア防災科学技術委員会のナンバーツーでもある慶應大学のショウ・ラジブ教授に，高知市の防災対策の取組を説明する機会をいただいた。

ショウ・ラジブ教授は国連や各国のネットワークにつながっている方で，教授自身，世界のグローバルな災害リスクの削減の研究をされ，世界各国の防災対策の実例や災害対策について非常に知見が高い，著名な教授である。この方から招待され，本年9月の第4回世界社会科学フォーラムのセッションにおいて，高知市の取組を紹介した。

このセッションは，災害リスク削減解決法の共創から協働までという，リスクをいかにして地域で皆が減らしていくかというテーマで開催され，国連大学，NGO，また世界各国の自治体などのパネリストが登壇し，私もパネリストとして発表した。

特に関心が高かった女性の視点を生かす高知市の女性の視点による南海地震対策の検討委員会の活動の紹介，またその結果を防災対策に施策として反映している状況，非常に熱心に取り組んでいる先進的な下知地区の防災計画の策定，長期浸水対策における情報伝達手段など，さまざまな取組を紹介した。

世界的に，公的な防災組織や，緊急の救援組織の中で，女性の活躍が非常に期待をされているので，私どもの活動について高い評価をいただいた。

女性として特別なことではなく，女性が持っている生活者の視点を一番に重要にしたいと常々女子職員も言っているので，その視点を重要にしなが，南海トラフ地震の対策をしっかりと進めていきたいと，新たな決意を持った。

大変貴重な発表の場をいただき，世界各国，専門家の皆様方，ご紹介いただいたラジブ教授をはじめとする関係者に非常に感謝をしている。

●質問

市長を中心に女性職員の皆様が努力をしてきた生活者の視点，これを防災対策に活かしていく取組，さらに充実をさせていかななくてはならないと思う。そのためには，これから面的な体制づくりが重要であるとする。女性団体の皆様からのご意見，お子さんを持つ保護者の声，高齢者や病気のご家族を持つ方の困りごととも盛り込みたい。

避難所では、女性の役割が固定化し、大きなストレスや不安、困難を抱えたこと、また生活再建に向けても、仕事がなかなか見つからず、男女共同参画の課題が顕著にあらわれることなどを考えたとき、女性専用の相談窓口の設置や生活再建への取組にも、女性の目線、生活者の目線が大事だと思っている。

そこで、本市で実施をしている防災人づくり塾の受講者はどんな構成になっているのか、また女性防災士の状況はどうか、防災対策部長に聞く。

◆答弁…防災対策部長

れんけいこうち防災人づくり塾の本年度の修了生の状況について、この人づくり塾は、本年度から県内の6地域にサテライト会場を設け、拡大した形で開いている。高知市の会場では169人で、そのうち女性の方は54人で、割合は32パーセントであった。

一方、高知市以外での6つのサテライト会場全体の修了生は38人で、そのうち女性の方は10人で、サテライト会場を含めた全体の修了生の女性の割合は30.9パーセントとなっている。防災人づくり塾は平成12年度から開催しており、当初は女性の割合が16.7パーセントであったが、年々女性の参加が増えてきている。

また、今年度の女性の受講者の年代別割合を見てみると、40歳代から50歳代の参加者が最多年代で52パーセントとなっているのをはじめ、若い年齢層の方々の割合が高くなっている。

さらに、防災人づくり塾の修了生のさらなる知識向上や地域でご活躍いただくために、平成25年度から防災士の育成にも取り組んできており、29年度までに615人の方々が防災士になられ、うち女性の方は151人と、割合では24.6パーセントとなっている。

日本防災士機構が発表している本年11月末時点での全国の防災士の男女割合は女性が15パーセントであることから、本市の防災・減災に関する女性の関心が非常に高いことが数値で示されており、女性の視点を生かした本市の取組が寄与しているものと考えている。

●質問

防災人づくり塾の参加率も上がってきているということ、防災士も全国の平均に比べてかなり高い水準でやっているということで、世界的にも先進事例を抱えている本市であるので、ぶっちぎりに頑張っていかななくてはならないと思う。

さらに、生活者の目線を防災のきめ細かい部分にまで染み渡らせるには、今後、仮称であるが「高知市女性防災会議」の設置が必要であると考えている。さまざまな分野で活躍する女性の意見を集約して防災会議に反映させるためにも、防災人づくり塾や女性防災士の皆様のネットワークを大事に育てていくべきである。

本市の取組をさらに進化させていくために、この高知市版の女性防災会議の創設を、ぜひともご検討いただきたいが、市長の考えを聞く。

◆答弁…市長

女性防災士の割合も全国平均と比べると10ポイント以上高いので、非常に我々も敬意を表したい。また、防災人づくりをはじめ、さまざまな人材が非常に多く出てきているので、すぐ女性防災会議ということにはならないが、女性の防災人づくりの修了生や、地域で活発に防災活動に取り組まれている地域の女性の方々、また女性の学識経験者の方々などを交えて、具体的な取組について検討する意見交換会などを、まずスタートさせてはどうかと思う。

先程の県立大学の神原さんについても、非常にすぐれた研究者であるので、例えばそういう人も入った意見交換会をスタートする等、考えている。

また、防災会議だが、条例改正をして反映をしているが、さらに女性の委員をできる限り登用していく方向でも進めていきたいと考えている。

●質問

LGBTへの偏見や誤解がたくさんある。雑誌新潮 45 の今年の 8 月号、この中に自民党の杉田水脈衆議院議員が、LGBT支援の度が過ぎるという投稿をした。杉田氏はこの中で、子育て支援や子供ができないカップルへの不妊治療に税金を使うのであれば、少子化対策のためにお金を使うという大義名分がある。しかし、LGBTのカップルの彼ら、彼女らは子供を作らない、つまり生産性がない。そこに、税金を投入することが果たしていいのかどうかという文章であった。このことに対して出版社の代表も共同で、国会議員としての適格性を著しく欠いた発言と抗議をする共同声明を發表し、生産性という言葉で人間を選別する忌まわしき優生思想であり、さまざまな差別の根源的思想だと強く批判している。

この問題は、決してLGBTの方だけの問題ではなくて、生産性という物差しで、障害者や高齢者への差別にもつながってくる。2年前、相模原市の津久井やまゆり園で、19人の障害者が、役に立たない、この世に必要でない、といったことで殺害をされた事件もある。

市長に、この杉田議員の発言とLGBTについての見解を聞く。

◆答弁・・・市長

LGBTについては、国においても平成 14 年、人権教育・啓発に関する基本計画の中で、LGBTの方々が差別や偏見に悩み、また職場等で非常に困難に直面している状況があるということが指摘されている。こうした状況の中で、先程の杉田衆議院議員が雑誌の中で寄稿した一連の発言については、人権に対する理解と配慮を著しく欠いたものであり、加えて子供を産む産まないということを尺度にして人を評価する考え方は、あからさまな排除や差別につながると思っており、容認できるものではない。

近年、オリンピック憲章において、撤廃すべき差別の中に性的指向が織り込まれ、2020年の東京オリンピック・パラリンピックにおいても多様性と調和というものが非常に大きなテーマとなっている。

多様性、そして多様な生き方を認めていくということが非常に重要な時代になっているので、こういう発言はそういう時代に逆行するものだという認識を持っている。

●質問

先月、高知市で日本母親大会が開かれ、その中の多様な性を認め合う社会へという分科会へ参加をした。県立大学の長澤紀美子教授の資料の中に、5年前にされたLGBTの学校における実態調査があった。この資料によると、男子で性的違和かもしれないと気付いた時期というのが、小学校入学前が 25 パーセント、女子では中学 1 年のときが 18 パーセント、非異性愛、同性愛、両性愛の男子は中学 1 年生のときが 25 パーセントで、女子が中学 2 年生のときが 18 パーセント、それぞれが最多となっている。

いじめや暴力を受けた経験は、性的違和の男子では言葉による暴力が 78 パーセント、無視、仲間外れをされたのが 55 パーセント、性的違和のある女子では、言葉による暴力が 54 パーセント、無視、仲間外れが 52 パーセント、非異性愛の女子では言葉による暴力が 45 パーセント、無視、仲間外れが 57 パーセント、といった数字が出されていた。学校におけるいじめのあまり知られていない実態が見えているのかなと思う。

3年前、2015年に文部科学省は、性同一性障害に係る児童・生徒に対するきめ細やかな対応の実施等についてという通知を出している。その中で、服装や更衣室、トイレなどいくつかの支援事例を挙げて、性同一性障害に係る児童・生徒についての特有の支援と、そして性同一性障害に係る児童・生徒や、マイノリティとされる児童・生徒に対する相談体制の充実、大きく言うところの

2つの対応を求めている。

いじめ問題と学校におけるきめ細やかな対応は、どのように高知市で行っているのか、教育長職務代理者に聞く。

◆答弁…教育長職務代理者

LGBTの問題に対する正しい認識と理解は、一人ひとりの生き方の多様性を認め合うものであり、子供たちそれぞれの思いや願いが認められ、自分らしく誇りを持って生活できる学校の実現という今日の教育に課せられた使命そのものにかかわる問題であると考えている。

しかし、社会全体のこの問題に対する理解はまだ十分とは言えないと思うし、からかいやいじめに遭ったり、悩みを相談できずに孤立してしまったりする子供たちも、学校が気付かないところでも決して少なくないものと推察され、いじめを見逃さない学校づくりを一層進めていくことの重要性を感じている。

本市としては、学校教職員がそうした子供たちの不安や悩みに気づき、一番の相談者、理解者となるよう、研修機会を整備し、個々の事案に応じたきめ細やかな対応力の向上を図ってきた。

これまで市立学校の全ての養護教諭、学校長、そして人権教育主任を対象に、性同一性障害をテーマとした研修会を開催してきたことに加え、今年度の教職員ほぼ全員参加の夏季教職員研修会では、人権教育分科会の講師にLGBT当事者の方に来ていただき、研修を行った。分科会に参加した教職員は、この問題をより身近なこととして捉え、正しい認識と寄り添う関係づくりや教職員に求められる役割などについて学ぶ機会を得ることができ、LGBTで悩む児童・生徒は目の前に存在しないのではなく、教師としての自分に見えていなかっただけなのかもしれないという感性の甘さにきづくこともできたとの感想を寄せている。LGBT問題への対応には、校内教職員の共通理解やチームによる支援体制を整備することが重要であり、実際に悩みを相談してきた児童・生徒に対しては、服装や更衣室、トイレ等への柔軟な対応、そして落ち着ける居場所として別室を準備するなど、きめ細やかな対応がされている事例もある。

教育委員会としても、文部科学省からの通知の趣旨も十分に踏まえ、性同一性障害に係る児童・生徒についての特有の支援及びその相談体制の充実など、きめ細やかな対応に取り組み、全ての子供たちが安心、安全に過ごせる学校づくりを支援していきたいと考えている。

●質問

2016年3月に高知ヘルプデスクと岩手レインボー・ネットワークが協力をして、セクシュアル・マイノリティ、性的少数者の当事者や支援関係者だけでなく、防災分野や男女共同参画分野など、セクシュアル・マイノリティについて関心のある方々に応えたいという思いで、にじいる防災ガイドが作成された。こうしたガイドを参考にして、ぜひ防災時の避難場所の運営についても取り組んでいただきたい。これは要請しておきたい。

香南市では、約280件の市関連の申請書や証明書などのうち、45件から性別欄の削除を求めている。セクシュアル・マイノリティの人たちに配慮したものである。

2015年3月末には渋谷区で同性パートナーシップ条例が成立し、その後世田谷区や伊賀市、宝塚市など他の自治体でも同様の制度が次々と誕生している。

高知市の申請書等の性別欄の削除の取り組み状況はどうなっているのか、また、パートナーシップ条例や基本計画の策定などについて、多様な性が認め合えるまちづくりをしなければいけないと思うが、このことについて、市民協働部長に聞く。

◆答弁…市民協働部長

本市では、平成16年に性同一性障害の性別の取り扱いの特例に関する法律が施行されたのを機に、翌17年度、中央窓口センターにおいて申請書等の性別欄の削除についての検討を行った。そのと

きには法令等の規定がなく、本市の判断で削除の決定が可能であり、かつ事務処理に著しい支障を及ぼさないものを対象として検討した結果、印鑑登録関係書類から性別の記載を削除している。しかし、全庁的な検討は行われておらず、中央窓口センター以外の部署で同様の対応が行われているかについて把握はできていない。ご紹介いただいた香南市では、全庁的な見直しを実施しており、性的少数者の方々の人権を擁護する観点から、参考にすべき先進的な取り組みであると受け止めている。

性的少数者の方々の人権については、近年社会的な関心が高まってきたという課題でもあり、本市においてはまず理解を深め、課題を知るための研修等を実施しているところである。多様な性のあり方を認め合うまちづくりに向けては、そうした研修等の取り組みを通じ、当事者の方々が抱える困難や解決しなくてはならない課題を理解し、行政として取り組むべき事項等を整理した上で、国における法令制定の動向、それから他都市のパートナーシップ条例の運用状況等も注視しながら、本市としての方針を取りまとめ、具体的な施策の検討等を進めていきたいと考えている。

平成 30 年第 464 回 6 月定例会

●質問

元福田事務次官をめぐるセクハラ問題について。

「人権なしですか、隠しテープとって週刊誌に売ってある意味犯罪じゃないか、はめられて訴えられているんじゃないかというご意見はいっぱいある。私にとってセクハラとは縁遠い方々」など、政治家のセクハラに対する認識の浅さに、あいた口が塞がらない。

そんな社会の中で、私たち女性は一生懸命仕事をし続けている。残念ながら、セクハラの問題は世界中で起こっている。Me Too と勇気を持って声を上げている女性もいる。しかし、多くは声を上げたくても上げられない。この 6 月 2 日、ILO 国際労働機関が、国際基準のセクハラ条約を目指す方針を出した。アメリカは反対、日本は柔軟な内容とすべきと態度を保留にしている。市長には、この間のセクハラ疑惑に関する一連の政府の対応、認識に対して、男性として、そして市長としてもどう考えられるのか、伺う。

◆答弁…市長

財務省の元事務次官によるセクハラ疑惑につきましては、事件がさまざまな形で報道されて以降、財務省がセクハラ行為の事実を認めるまでの間、財務省の官僚や複数の政治家から被害者の方や女性の方々に対して、配慮を欠く発言が相次ぐなど、問題意識の低さが浮き彫りとなった。この問題の背景には、被害者の方のプライバシーを保護する視点や、人権を尊重する意識の欠如、またハラスメントの訴えに対する対応についての認識が不十分であったことなどが上げられるが、本質的には、セクシュアルハラスメントを軽視する、古い体質が依然として残っていることにあり、遺憾に思うところである。セクハラ罪という罪はないという発言もあったが、セクシュアルハラスメントは人格を冒瀆する重大な人権侵害であり、被害者の方々に深刻な心の傷を負わせるものである。

また、多くの場合、お互いの人間関係を考えると、力関係が対等でない状況で起こるケースが多く、被害に遭われた方が声を上げにくい、そういう実情を十分に認識した上で、セクハラを根絶に取り組んでいく必要があると考えている。ILO によるハラスメント対策の国際的な基準づくりの動向にも留意しながら、高知市の男女共同参画条例の基本理念に基づきさまざまな取り組みを、今後とも着実に推進していきたい。

●質問

日本の男女共同参画，女性の地位に関して伺う。

2016年，世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数は，144カ国中111位である。政治，経済，教育，健康の4分野の中で，教育，健康は満点に近いが，政治分野での男女格差は，2017年列国議会同盟の発表によると193カ国中158位。全議員に占める女性議員の平均は23.4パーセント，日本は10.1パーセント。ちなみに，高知市議会は34人中7人である。今国会で，政治分野の男女共同参画推進法がやっと成立をした。選挙の候補者をできる限り男女均等にするよう政党に促すものである。

高知市政，市長の判断で，女性の指導的地位を大きく50パーセントにすることができるものが1つある。女性の副市長を誕生させることである。

民間でばりばり働いている女性たち，目の前にいる女性職員，私はしっかり人材は育ってきていると思う。女性の視点，強みをもって新鮮な風を吹き込んでいただいて，元気な高知市政にしていくものである。

ぜひ，市長の前向きな答弁をお聞かせください。

◆答弁…市長

高知県におきましては，女性が活躍する，そういう風土があり，官民を問わずすぐれた女性の方々が，多く活躍されているので，女性副市長が誕生する可能性は低くはないというふうに考えるが，副市長の選任に当たっては，あくまでもその方の行政手腕と識見を考慮して，男性，女性ということではなくて，その職責に応じた形で任用すべきものというのが原則である。

ただ，全国の市区町村における副市長への全体的な状況の中で，女性の登用状況を見ると，平成29年4月1日現在の数値で，副市長等の総数1,876人に対して女性は24名にとどまっており，割合にすると1.3パーセントということになる。副市長への女性の登用は，先程の先進諸国から見ると随分低い割合にとどまっているので，官民を問わず女性の皆様方の役職員としての活躍を，今後とも期待しているところである。

平成29年第462回 12月定例会

●質問

臨時，非正規雇用の問題，それは私たち女性にとっての働き方の一番の壁になっている。こうち男女共同参画センター・ソーレの冊子「女性と働き方」によると，女性の平均年収は276万円，男性は521万円，非正規の平均は170.5万円，正規は484.9万円，非正規で働く割合は男性は21.9%，女性は56.3%，女性は2人に1人は非正規である。2020年4月に施行される地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律は，非正規職員の任用根拠を明確にし適正化するというものであり，処遇改善につなげるべきものである。高知市において，財政論議優先でなく，女性の働き方改革である，その視点を大切にしていきたいということを要望する。

高知市として，地方公務員法及び地方自治法の改正に臨む基本姿勢を問う。

◆答弁…市長

地方公務員法及び地方自治法改正法の一部を改正する法律の施行に向けて，対象となる職場の勤務実態について，現在調査中の段階だが，今後とも柔軟な対応や，特定分野において専門知識を継続的に発揮していく必要性も想定されるため，多様な任用制度による人材活用の一環として，新たな任用制度の導入を進めていく必要があると考えている。現在，任用されている職員の方々の多くが単年度，1年度間の雇用であり，任用制度の見直しは，それぞれの生活基盤に影響を与えることが予想される。この制度は平成32年度からということで，法律施行前でのいろいろな詳

しい情報提供を考慮しながら、法施行後の報酬や勤務条件など、ご本人にとってもその仕事を続けていくかどうかという判断がしやすい環境を整えていかなければならないと思っている。詳細はまだ不明の部分があるが、それぞれできるだけ早期の情報提供を行うように努めていかなければとといけないと考えている。

平成 28 年第 457 回 9 月定例会

●質問

女性が輝く日本ということで、国は幾つかの具体的政策目標を掲げているが、このことについて市長の所見を聞く。

◆答弁…市長

女性の社会進出を推進していくためには、女性の職業生活へのサポート的な子育て支援や介護支援の拡充が必要になるとともに、男性も女性も誰もがその意思によって生き方を選択していけるように、例えば現状の長時間労働等の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要であると考えており、社会認識面や人材の育成など、各方面からの継続的な取り組みが重要になると考えている。

国際的にみると、日本のジェンダーギャップ指数は、2015 年のデータで 145 カ国中、101 位となっており、諸外国に比べて、まだまだ男女の格差は大きく、根本的な意識改革が必要な状況であると言える。

今後、国における、例えば長時間労働の見直しの動向等にも十分留意しながら、私たちも出来る限りの取り組みを推進していきたいと考えている。

平成 28 年第 456 回 6 月定例会

●質問

高知市男女共同参画推進プラン 2016 の施策と取り組みの中に、各審議会等の女性委員の比率向上に努める、そして女性リーダー養成に関する講座等を実施とあるが、平成 28 年度の具体的な取り組みについて問う。

◆答弁…市長

審議会等の女性委員の比率は、平成 27 年 5 月 1 日時点で 27.5%となっており、高知市男女共同参画推進プラン 2016 では、平成 32 年度の目標数値を 30%に設定している。各審議会等の女性委員の比率向上については、高知市男女共同参画推進プラン 2011 おいても、重点課題としており、各審議会の委員の改選時期には、所管課に対し、女性登用率アップを目指したパンフレットを推薦団体へ配布することを依頼するなど地道な取り組みをしてきた。しかし、もともと女性の参画の少ない分野があり、またいわゆる充て職による委員が多いことなどから比率向上が進んでいないのが現状である。

本年度は、引き続き審議会等の所管課や関係団体への働きかけを行うとともに、充て職による委員数の見直し等についても、関係各課と協議、要請をしていく考えである。

また、女性リーダー養成に関する講座等の実施については、高知市の男女共同参画に関する施策の実施機関でもあるこうち男女共同参画センター・ソールにおいて、本年度も女性リーダー養成事業として、男女共同参画講座やコミュニケーション講座など、女性のチャレンジ・エンパワメント支援事業として、エンパワメント講座や女性のための起業入門セミナーなどを実施する予定としている。

●質問

- ①高知市の管理職に占める女性の割合について、これまでの数値目標と今後の数値目標を問う。
- ②女性活躍推進法に基づき設置する協議会においては、広く働く女性市民の声を反映できる場とすることが大切であると考えているが、その点について見解を問う。

◆答弁…市長

①人材登用に当たっては、それぞれの職に求められる知識や経験、仕事への熱意等を考慮し、適材適所で判断して、人事異動を行っている。一般行政職の女性の係長以上の管理監督者の総数については、10年前の平成17年4月時点で14.3%であったものが、平成27年4月には、28.8%と倍増しており、着実に女性職員が係長職以上の管理監督者の職に就いてきている状況である。今後は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定に伴い、国の示す成果指標を参考にし、具体的な数値目標を設定していきたいと考える。

◆答弁…市民協働部長

②女性活躍推進法に基づき設置する協議会については、本市の男女共同参画条例に基づき設置している、既存の高知市男女共同参画推進委員会と一体のものとして、設置、運営していくこととしている。現在の推進委員には、学識経験者や女性活動団体の方々を初め、子育て中の方などもおられ、それぞれの立場から多角的な意見をいただいている。今後は、推進委員会へのさらなる女性委員の追加等も検討し、女性の活躍推進に係る施策の取り組み状況についても、幅広く女性の意見や議論をいただけるよう取り組みたいと考える。

●質問

- ①女性行政、女性観について、市長がどのような認識を持っているのかを問う。
- ②女性活躍推進法に基づき、それぞれの義務とする事項、努力義務や任意とする事項についてどのように取り組むのか、またその具体的なスケジュール等について問う。
- ③「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」が制定され、10年が経過した。これまでの取り組みのなかで、本市の審議会等の女性委員の比率はどの程度向上したのか、また本市における女性職員の雇用状況及び管理監督者に占める女性職員の割合の変化について、10年前と現在の数値を比較し、その成果について問う。

◆答弁…市長

①男女共同参画に向けた取り組みが様々な分野で進められ、女性の参画は一定進んできたが、まだまだ不十分な部分もあると言わざるを得ない状況である。男女の差なく全ての人々が持てる力を発揮し、活力ある地域社会が構築される社会を今後とも目指していく必要があると考えている。県内の様々な状況を見ても、女性の活躍はあらゆる団体の中でそれぞれ見受けられており、高知市においても、女性だけの防災対策チームをつくり、女性の発想や切り口を活かした防災対策を進めるなど、様々な場面で女性の活躍が見られる。女性が地域社会の中で生き生きと活躍できる土地柄が高知にはあるということを認識しており、土佐の風土を大切にしながら、女性がさらに活躍できる社会づくりに取り組んでいく必要があると考えている。

②女性活躍推進法においては、具体的な施策の中で推進計画等をつくることになっており、高知市においても法律上は努力義務であるが、市域全体で女性の職業生活における活躍等について、推進計画を策定していく必要があるものと考えている。現在、策定中である高知市の男女共同参画推進プラン 2016 と密接に関係があるため、一体の計画として策定することを考えており、28年1月にパブリックコメントを経て、3月には成案とし議会に示し、整備していきたいと考える。また、国や地方公共団体、300人を超える事業所については、事業主として女性採用の比率や勤続

年数の男女差等について分析を踏まえ、定量的な目標や取り組み状況などを内容とする行動計画の策定と公表が義務付けられている。高知市においても、市職員への女性の採用はもとより、男女を問わず、職員本人の意思が尊重されるとともに、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備が求められる。これらを踏まえ、計画の策定にあたり、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく、相互の計画を一体の行動計画として策定することを検討している。

◆答弁…総務部長

③審議会等の女性委員の構成比率については、平成27年5月1日現在、27.5%であり10年前の平成17年5月1日時点の28.1%と比較すると、0.6%減少している状況である。この10年間における審議会等女性委員の比率の推移については、平成22年度に23.4%と最も低くなり、その後は増加に転じ、現在まで徐々に回復している。今後は、これまで以上に審議会の所管部署等に働きかけを行い、より多くの女性委員が審議会委員として登用されるよう取り組みを継続していく。次に、女性職員の雇用状況について、市職員における女性の割合を10年前と比較すると、平成17年度は33.4%であったものが、27年度は38.8%と5.4%増加している。要因としては、採用者における女性の比率が増加したことが考えられ、27年度は45.5%と、ほぼ男女同数まで増加している。

また、一般行政職における管理監督職への女性の登用状況について、管理監督者のうち女性職員の割合を比較すると、平成17年度は14.3%であったものが、27年度は28.8%まで増加している。今後も採用者における男女比率が、ほぼ同率となっていることを考慮すると、さらに上昇していくものと考えている。

平成27年第452回 9月定例会

●質問

27年度は高知市男女共同参画推進プラン2011の見直しの時期であるが、新たな推進プランのなかに、市民の仕事と生活の調和が可能となる施策などを掲載する予定はあるのか、また策定中の総合戦略（高知市まち・ひと・しごと創生総合戦略）において、ワーク・ライフ・バランスを実現するための施策を掲載する考えがあるのかを問う。

◆答弁…市民協働部長

次期プラン（高知市男女共同参画推進プラン2016）の施策体系案として、仕事と生活の調和という観点の、ワーク・ライフ・バランスを施策項目の一つとして位置づけている。あわせて、次期プランに登載した施策ごとの取り組みに即した個々の事業の中で、総合戦略への登載が必要な事業については、関係部署等と調整していきたいと考えている。

平成27年第450回 6月定例会

●質問

政策・方針決定過程での指導的地位に占める女性の割合について高知市の現状と、総合戦略の基本目標とも連動する性別役割分担意識を排除した登用のあり方について問う。

◆答弁…市長

高知市における意思決定過程での審議会等の女性委員の構成比率は、26年5月現在の数値で26.1%であり、目標とする40%に届いていないのが現状である。今後とも女性の割合を増やす努力を継続していく必要がある。また、女性の社会参画が遅れている背景には、男性は仕事、女性は家事というような性別役割分担の考え方がいまだに残っている状況もあるのではないかと考える。女性、男性を問わず意識の改革を進め、スキルアップに努めるとともに、ともに安心して働くことができる環境整備、また男性の積極的な育児参加、長時間労働、残業を過重にさせないと

いう抑制などのワーク・ライフ・バランスのとれた社会，仕事の仕方を構築していく必要があり，本市を含め，民間等へも指導していかなければならないと考える。本市においては，意欲と能力のある人材を適材適所で，さらに登用していきたいと考えている。

平成 26 年第 447 回 12 月定例会

●質問

高知市では，女性の視点による南海地震対策検討委員会を立ち上げ，数多くの提言がなされてきたが，本市の災害廃棄物処理計画においては，どのようにその提言が活かされたのかを問う。

◆答弁…環境部長

高知市の災害廃棄物処理計画では，災害対応の各フェーズにおいて，女性の視点を生かした災害対策の重要性を認識し，検討委員会の女性メンバーの協力により，計画の内容に女性の視点を位置づけることを行っている。具体としては，避難所のトイレ対策などがあるが，できる限りそういった提言内容を盛り込んでいきたいと考える。

平成 26 年第 446 回 9 月定例会

●質問

こうち女性団体ネットワークが実施した，県下で働く女性の実態と改善を求めるアンケート調査の結果を見ると，女性が働き続けられるための家庭や職場環境の不十分さから昇格要請を望めない状態であるということがわかると思う。

①これらのアンケート結果をどう受けとめているのかを問う。

②昇進について，女性が持つ不安要因を克服するサポートが必要であると思うが，このような点において，市役所庁内ではどのように対応しているのかを問う。

◆答弁…総務部長

①女性の働く環境やそれを取り巻く厳しい労働条件のもとで，家庭の責任を果たしながら，働き続けることへの課題が明らかになったものと認識をする。

②昇格については，人事考課や所属長の意見などを参考にし，男女を問わず能力や適性を慎重に見きわめ，発令を行っている。本市では，階層別研修に市政課題研修を取り入れ，職員が市政全体の課題について理解できるよう努めており，特に女性職員については，毎年自治大学の特別課程や市町村職員中央研修所のブラッシュアップ女性リーダー研修，全国市町村国際文化研修所の女性リーダーのためのマネジメント研修に職員を派遣している。こうしたことにより，昇格のための基礎づくり，下地づくりも行いながら人材の育成に今後とも努めていきたいと考える。

●質問

高知市男女共同参画推進プラン 2011 の取り組み状況のなかで，目標における達成度が一番低いのは審議会等の女性委員構成比率向上の推進となっている。プランにおける審議会の女性委員構成状況を 30%とする目標について，今後どのように取り組んでいくのかを問う。

◆答弁…市民協働部長

プランにおける取り組みとしては，女性委員が一人も参画されていない審議会等について，その要因等を所管課と十分協議するとともに，改善策を検討するなどし，各所管課に各種審議会等への女性委員の登用拡大についての依頼をしている。また，昨年度末には，審議会等における女性委員の登用拡大の趣旨や必要性について理解を深めるためのパンフレットを作成し，審議会等の所管課や委員の推薦団体等にも配布をした。今後も，こうした取り組みのさらなる充実を図ると

ともに、各所管課等との連絡も一層密にとりながら、女性委員の構成比率向上に努めたいと考える。

平成 26 年第 442 回 3 月定例会

●質問

高知市男女共同参画推進プラン 2011 に、女性管理職の登用促進が取り上げられているが、男女の区別なく仕事を与え、管理職になれるような資質を身につけさせる人材育成を行い、正當に評価しなければ、女性管理職を増やすことはできないと思う。男女共同参画の視点からの人材育成について、どのように取り組むべきと考えているのか。

◆答弁…市長

高知市人材育成基本方針では、男女共同参画社会づくりの実現のために、女性職員がさまざまな意思決定の場へ積極的に参画をしていくということも目指している。女性の管理職登用については、男性の意識改革も重要なので、職員全体に対する意識啓発を進めている。また、市町村アカデミーの女性管理職講座や国際文化アカデミーの女性リーダー研修、自治大学校での女性職員能力開発研修への参加により、女性職員のスキル向上を図っている。

●質問

平成 23 年 3 月に発足した女性の視点による南海地震対策検討委員会が、これまでの視察や活動の中で積み上げた提案を報告書にまとめたが、この提言に対する所見と、今後どのように本市の防災対策に反映するつもりか問う。

◆答弁…市長

女性の視点による南海地震対策検討委員会の報告書については、女性ならではの生活者の視点をもとに、大変きめ細やかな提言内容となっており、改めて女性の視点の重要性を再認識し、このプロジェクトチームを立ち上げてよかったと思っている。

提言いただいた 95 項目——このうち女性の参画が特に必要な項目については 40 項目——にわたる提言のうち、72 の提言については、現在修正中の地域防災計画に盛り込んでおり、この 72 の提言の中で女性の参画が必要な 29 項目についても、地域防災計画の改定の中に織り込んでいる。また、残りの提言内容も、順次可能なものから計画に反映をさせていきたいと考えている。

●質問

性的マイノリティーに対する認識、また部署の対応について問う。

◆答弁…市民協働部長

性的マイノリティーについて正しく理解し、それぞれの人の生き方を尊重することの大切さを広く啓発していくことが重要であると同時に、個別具体的な相談に応じた取り組みが必要であると考えている。対応としては、人権同和・男女共同参画課やこうち男女共同参画センター・ソーレが相談窓口となっており、相談内容によっては専門的な相談機関を紹介している。また、ソーレを中心に啓発誌の発行や配布を行い、啓発にも努めている。

平成 25 年第 437 回 3 月定例会

●質問

高知市はこれまで、地域防災の中核を担うリーダーを防災人づくり塾で研修してきたが、新たに民間団体の認定資格である防災士の育成を行おうとしている。

①この防災士育成の人員目標と女性受講者の割合をどのように決めているのかを総務部長に問う。

②南海地震対策検討委員会の中間報告を市長はどのように取り扱っていくか、具体的な取り組みについて、感想も含めて聞く。

◆答弁…総務部長

①平成 25 年度から実施予定の防災士育成事業は、本市の喫緊の課題である南海地震を初め、大規模自然災害等への対応策として、職員や市立の学校教員を対象に防災意識や防災対応能力の向上を目的とした防災士の資格取得を促進するものである。

人員目標については、平成 25 年度は職場研修として、100 名程度を予定している。

また、学校教員については、各校に 3 名程度防災士資格を持つ教員が配置できるよう、最終的に 200 名程度の防災士を育成したいと考える。

次に、女性職員の割合については、職員については受講対象者となる年代層での男女比率には大きな差異はないことから、男女の割合が大きく異なることはないものとする。

また、学校教員については、学校における防災教育推進の中核を担える人材を学校長が推薦することとしており、その中で積極的に女性の受講も推進していく。

災害時には女性の視点による対応も重要となることから、女性職員が防災士の資格を取得し、職場や学校現場、またそれぞれの地域で中心的役割を担うことは非常に意義深いことだと考える。

◆答弁…市長

②24 年 3 月に、女性の視点を取り入れるために全国でも先進的な取り組みとして、女性職員だけの 14 名のチームで委員会をつくり、現在、活発に調査活動をしている。

25 年 3 月 4 日にほぼ 1 年がたち、中間報告があった。講習会や研修会へのそれぞれ委員の参加、被災地への訪問、また起震車の体験などを踏まえて、発災直後、避難期、復興期、そして平常期、この 4 つの時期に分類をし、課題と問題点を女性の視点から洗い出している。

私が特に印象に残ったのは、女性という特別な視点ではなく、彼女たちはいわゆる生活者という視点でしっかりと報告書をまとめており、かなり参考になる。

1 年目の中間報告ということで、平成 25 年度の防災計画の中にこの中間報告の中で取り入れるものは、計画の中で見直していくが、あと一年かけて最終提言をしてもらう。

また、この女性の視点からのメッセージを広く知っていただくために、ポスターの制作やリーフレットなどにまとめ、学校や地域に配布し、特に子供たちを通じて保護者の方々や住民の皆様方に届けるということが大事だと思っているので、準備をしていきたい。

●質問

子ども家庭支援センターや人権同和・男女共同参画課なども含めて、DV相談対応の流れについて聞く。

◆答弁…健康福祉部長

市民からの DV 相談については、子ども家庭支援センターや人権同和・男女共同参画課へ電話や来庁相談されるケースのほか、各課の窓口で相談される場合が多い。

相談内容によって対応する機関が異なるので、庁内各課で受けた相談は県立女性相談支援センターや警察などにつなぎ、それぞれの機関で支援を行っている。法的な手続をとった

うえで受けられる支援策もあるので、それぞれの機関と連携しながら、被害者の安全を守る対応もしている。

また、生活支援と自立支援を目的に母子生活支援施設に入所した DV 等被害者のケースについては、施設に心理療法士を配置して心理的ケアを図るとともに、夜間警備等の体制を整え、警察とも連携して配偶者等の暴力から保護を行っている。

それでもなお執拗なつきまとい等により心身の危険が想定される場合には、母子の安全確保を第一に考え、県内外の母子生活支援施設へ広域入所の手続をとるなど、母子の保護に適切に対応している。

このように、DV等被害者への支援にかかわる制度や機関は多岐にわたるため、庁内はもとより、県立女性相談支援センターや警察、裁判所などの関係機関とも連携を図り、協力を得ながらDV等被害者への支援を充実させていきたいと考える。

平成23年度から庁内DV等被害者支援ネットワーク連絡会議を開催し、連携や支援について情報を共有しながら協議、検討しており、今後も、相談・支援体制の強化を進めていく。

平成24年 第436回 12月定例会

●質問

- ①女性の視点による南海地震対策検討委員会委員や被災地に派遣した職員で部局別BCP策定プロジェクトチームをつくることについて
- ②女性の視点による南海地震対策検討委員会と女性団体の協議及び連携について
- ③自主防災組織の女性委員を防災会議委員として登用することについて、防災対策部長の所見を聞く。

◆答弁…防災対策部長

- ①各部局のBCP策定メンバーの選出や検討方法については、それぞれの部局の判断に任せているが、東日本大震災の被災地への派遣職員や視察職員、そして女性の視点による南海地震対策検討委員会の委員がメンバーとなり被災地の情報や現地で得ることのできた貴重な知識等をBCPの策定に生かすことは大変有意義なことだと思われるので、高知市地域防災計画検討委員会で提案したいと考える。
- ②女性の視点による南海地震対策検討委員会を設けているが、広く女性の意見等を防災計画などに取り入れていくには、必ずしも格式張った場だけではなく、日ごろの民間団体等との協議の場などを活用することも有効であると考えている。提案のあった女性団体との連携、協力の具体策についても検討し、女性の視点を本市の防災対策に反映させていきたいと考える。
- ③自主防災組織の女性委員の防災会議への参画については、各自主防災組織の意見を聴きながら検討していきたい。

●質問

- ①今後防災計画の中に女性の視点による南海地震対策検討委員会の取り組み、成果をどう生かしていくのか、反映させていくつもりなのかを問う。
- ②内閣府からの202030の提起を受けて、今後の高知市の推進プランの考え方について、また、高知市での202030の見通しについて聞く。

◆答弁…市民協働部長

- ②202030は、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的な地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標を内閣府が定めたもの。
高知市の状況については、現在、高知市議会における女性議員の占める割合は18%、県議会の高知市選挙区においては14名中2名で、14.3%。
一方で、高知市役所の管理職では、課長職82名中、女性は8名で9.8%、技術職の女性職員は296名中17名で、5.7%となっている。
また、審議会等における女性の参画状況は、法令に基づく審議会では26.9%、条例に基づく審議会では28.9%となっており、審議会全体では25.4%となっている。

本市では、平成17年に制定した男女がともに輝く高知市男女共同参画条例において、附属機関その他これに準ずる審議会等の委員については、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満になることのないよう努めることとしているが、この目標値にはなかなか届いていないのが現状である。

なお、高知市男女共同参画推進プラン2011では、2015年までに女性を含まない審議会をなくしていくという目標を立てているが、平成24年5月1日現在、108の審議会中、女性を含まない審議会は23となっている。

プランの推進にあわせて男女共同参画の視点を浸透させていくことにより、各部局とも連携して委員の改選時等には女性の登用を積極的に働きかけるなど、女性委員枠の拡充に努めていきたい。

◆答弁…防災対策部長

①現在、女性の視点による南海地震対策検討委員会では、東日本大震災の視察で被災者の方々や行政関係者と意見交換を行ってきた成果をもとに、女性の視点、生活者の視点から検討した対策等について、一定の取りまとめができた段階で、提言として中間報告をすることとしている。

平成24年 第435回 9月定例会

●質問

高知市防災会議の新たな体制について防災対策部長に聞く。

◆答弁…防災対策部長

防災会議委員については、定数を50名から60名に増員した。また、学術分野から高知大学、高知県立大学、高知工科大学、医療分野から高知県看護協会、男女参画の視点から公益財団法人こうち男女共同参画社会づくり財団、燃料備蓄の視点から高知県石油業協同組合の6機関が新たに参加し、女性委員については、昨年度まで0名であったが、24年度は3名の方を委嘱した。

●質問

高知市地域防災計画を作り上げていくための意見の集約やフィードバック体制について、防災対策部長に聞く。

◆答弁…防災対策部長

地域防災計画の修正は、まず庁内各課部局及び防災関係機関等から修正が必要な箇所や意見をもろう。また、南海地震対策再検討プロジェクトチームや、女性の視点による南海地震対策検討委員会から提案された対策なども加え、地域防災計画の修正案を作成し、市内部での検討を経て、防災会議の幹事会で検討、調整を行った上、防災会議で審議している。こうした検討過程等を通じ、地域防災計画の修正内容は、各防災機関や市役所の各部局、各課にフィードバックされ、修正された地域防災計画書は、各防災機関や市の各部局にも配付し、周知を図っている。

●質問

今後の女性の視点による防災対策について、市長の考えを聞く。

◆答弁…市長

女性については、日ごろから生活に密着した活動が多いということもあり、生活者としての視点を持っていると思う。また、避難生活を送る上で、女性にとって非常に困難な状況が強られることなど、安全と安心を確保する点や、男性がなかなか気づかない女性の視点という点からも、非常に参考になる。

被災地の視察で学んだことに、さらに検討を加えながら、女性の視点による南海地震対策を取りまとめ、その結果を、地域防災計画や避難所の開設や運営のマニュアルなどに反映させるとともに、復旧計画や復興計画を策定する段階にも、この視点を取り入れたいと考える。

●質問

女性の視点による南海地震対策検討委員会からの中間報告を受け、防災会議にどのように反映させるつもりか、防災対策部長の所見を聞く。

◆答弁…防災対策部長

女性の視点による南海地震対策検討委員会で提案された報告事項のうち、地域防災計画に反映すべき対策については、庁内の組織で検討を行い、その上で防災会議に提案する。そこには、さまざまな女性の視点、また生活者の視点があるので、防災会議で述べながら、地域防災計画に反映するように進めていきたい。

また一方で、地域防災計画に反映させることが難しい事項については、市の施策として予算措置等を行い、できるだけ早く対応したい。

平成 24 年 第 434 回 6 月定例会

●質問

高知市の女性管理職と審議会における女性比率について、現状を聞く。

◆答弁…市民協働部長

平成 24 年 4 月 1 日現在、消防局や企業職員等を除く一般行政職における女性管理職の比率等については、管理監督職のうち女性職員の数は副部長級 1 名、課長級 8 名、課長補佐級 27 名、係長級 77 名の合計 113 名、女性職員の占める比率は 22.3%となっている。

一方、各種審議会における女性の比率については、平成 24 年 5 月 1 日現在、法令に基づく審議会では 26.9%、条例に基づく審議会では 28.9%、規則や要綱に基づく審議会では 22.6%であり、全体では昨年度の 24.1%から若干上向き、25.3%となっている。

●質問

女性管理職の比率が、係長以上で 113 人、22.3%ということだが、係長は 77 人である。幹部職員というのは、基本的には課長補佐級以上ではないかと思うが、それだともっと比率が低くなるのではと考える。

また、3 年前は 111 の審議会があり、その中で女性委員がいないのは 22、女性委員の占める比率は 26.2%。それが現在は 25.3%だと報告があったが、明らかに後退している。

この間、どんな努力をしてきたのか、市長に問う。

◆答弁…市長

時点のとらえ方で少し経緯が違う。まず女性職員の登用について、係長以上の占める割合については、20 年 4 月の段階では係長以上は 91 名、15%の割合。本年 4 月現在、113 名、22.2%となっており、まだまだではあるが、この 5 年間で登用は増やしてきている。一般行政職全般に占める女性の割合は、平成 20 年 4 月には 42.2%であったが、本年 4 月で約 45%と女性職員全体の割合も増加している。また、女性職員のリーダー研修、ブラッシュアップ女性リーダー養成や国際文化アカデミーの女性リーダーのためのマネジメント研修など、積極的に人材派遣も行っている。審議会における比率であるが、平成 21 年度には 23.4%であった。翌 22 年度に男女共同参画推進

プランを策定し、平成 23 年度の段階で 24.1%、今年度の割合は 25.3%ということで、徐々に引き上げてきている。

ただ、まだまだ少ない状況にあり、さらに増やしていかなければならないと考える。

●質問

委員が充て職になっている審議会はどれぐらいあるか。充て職が改善できるかどうか問う。

◆答弁…市長

どの審議会が充て職になっているかという資料は今手元にないが、例えば防災会議などは、ほとんどがそれぞれの機関の代表の充て職になっており、それぞれの機関の代表は男性が占めている割合が非常に高いので、女性が入っていないという経過もある。防災会議については、今回条例の定数を改定し、新たに女性を入れることとしている。防災会議以外でも同様のことが必要であると考え。

●質問

平成 17 年策定の「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」第 4 条では、「基本理念に基づき、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む）を総合的かつ計画的に策定し、実施する責務を有する」と市の責務をうたっている。この積極的改善措置というのは、いわゆるポジティブアクションと言われるもので、男女のいずれか一方に対して、活動に参加する機会を積極的に提供するというものである。

この条例第 4 条を適用し、審議会での女性比率を高めるべきではないかと思うが、その点について問う。

◆答弁…市民協働部長

男女共同参画の推進については、積極的改善措置として、条例の制定に先立ち、平成 12 年度から男女共同参画推進プランを策定している。

このプランは、平成 22 年度に 2 度目の改定を行い、新しい取り組みとして目標値を設定している。その中で、政策、方針等の決定過程への女性の参画の施策目標として、女性がゼロの審議会をなくしていくという目標を立てている。

こうした取り組みを継続し、女性の政策、方針等の決定過程への促進を本市が進めていくことにより、各種団体や関係機関などにおける女性の参画を促し、充て職や各種団体からの推薦者にも女性の比率が高まるよう、さらに積極的に働きかけていきたいと考える。

●質問

高知市防災会議への女性参画をどう進めていくのか、具体的に問う。

◆答弁…市長

東日本大震災で女性に関する課題も非常に多かったと聞いており、本年 3 月議会において、定員を 10 名増やし 60 名とする条例改正を行い、また、新たに女性委員も委嘱した。地域防災計画策定などについて、この委員の方々や高知市の女性職員の専門のプロジェクトチームからの報告等の意見を反映していきたいと考える。

●質問

消防局，24 年度に新設される防災対策部に女性職員，女性消防職員を配置することを強く要望する。

◆答弁…市長

新しく設置をされる防災対策部への消防職員の配置については女性職員の課題もあるが，まず大きな方針としての防災対策部と消防局との職員の人事交流については，これまでも平成 22 年 3 月までに危機管理室に消防職員を配置してきた経過もあり，新たな防災対策部と消防局の連携は非常に重要であるので，積極的な人事交流を行っていく。

また，女性の視点を災害対策や避難の状況の中に取り入れることは非常に重要だと考えている。防災対策部においても，女性職員の配置について今後とも積極的に対応していかなければならない。さらに庁内の防災対策として，女性の災害時でのさまざまなきめ細やかな対応を，課題を含めて洗い出すプロジェクトチームの検討も必要だと考えている。

●質問

わが国の防災計画に初めて女性の参画・男女双方の視点が盛り込まれたのが 2005 年のこと，2008 年には政策決定過程における女性の参加が明記をされたが，残念なことに，女性の参画が進んでいるとは言えない現状である。

そこで，防災対策における女性の視点，女性の果たす役割について，岡崎市長はどのような認識を持っているのかを問う。

◆答弁…市長

女性の目から見たいろいろな対策は，手前から準備をしておかなければならないと考えている。東日本大震災においても，避難所の運営方法や，女性の方々が安全に避難生活を送ることができる環境の整備，また女性から見た避難所へ出される食事の問題など，具体的な課題が浮き上がっている。そのため市の職員での女性専用プロジェクトチームを立ち上げて，女性の目から見て，ここが欠けているという点をしっかり洗い出した上で，具体的な対策をとりたいと考えている。

●質問

DV や虐待の被害者への自立支援と母子家庭への支援体制の充実を求めて，DV や児童虐待が増えている現状と背景についてどのような認識を持っているのかを問う。

◆答弁…市長

内閣府の調査によると，平成 14 年度から 21 年度の 7 年間で，DV に関する相談件数等は約 2 倍になっており，また，高知県の女性相談支援センターの 21 年度の DV 相談では 459 件のうち約 6 割の 281 件が高知市の相談であり，年々増加傾向が見られる。DV の相談が増えている背景としては，長引く不況による雇用状況の悪化とともに，家庭内の経済力の低下や家庭内不和が想定される。DV 防止法の制定や配偶者暴力相談支援センターの設置など，それまで潜在化していたものが表に出てきて相談につながっているという要因もあると考えている。

児童虐待も DV と同様に増加しており，その背景についても，育児に関して相談できる方や協力者がおらず孤立化をしていることや，夫婦関係の悪化，失業，低収入などの経済的な要因，また場合によってはアルコール依存症や薬物依存症などの問題があると考えている。子ども家庭支援センターの体制強化など，対策を強化していかなければならないと認識をしている。

●質問

日本の女性の地位、状況について、どのような認識を持っているのかを問う。

◆答弁…市長

1999 年に男女共同参画社会基本法が制定されて以来、徐々に労働者の育児、介護への参画に係る法整備は進んできたが、日常生活や就業の場において、男女の固定的な役割分担意識や慣行が根強く残っている。男女共同参画の実現のためには、女性の経済的な自立やワーク・ライフ・バランスの浸透、賃金格差やドメスティック・バイオレンス等の解消など、多くの課題があると認識をしている。性別にかかわらず、個の能力を發揮することができる社会や、子育てをしながら働き続けられる社会を目指して、さまざまな制度の改正や慣習等の見直しをしていかなければならないと認識をしている。

●質問

1988 年に不十分ながら男女雇用機会均等法が制定されたが、メリット、デメリットについて、どのような認識を持っているのかを問う。

◆答弁…市民協働部長

男女雇用機会均等法は、雇用分野での男女の均等な機会、待遇の確保、女性労働者の職業能力の開発・向上を目的として施行された。相前後して、労働基準法では男女が平等に働く条件を確立するために、女性労働者に関する時間外労働や休日労働、そして深夜労働についての制限が縮小され、産後の休業延長など母性保護の強化が行われてきた。

これらのことによって、労働者の募集、採用、配置、雇用形態等について性別に関係なく平等に機会が与えられるようになった。男女雇用機会均等法の施行後、女性労働者の増加や勤続年数の延長など女性の社会進出は一定向上したとはいえ、こうした法律だけで男女の雇用均等は直ちに実現されるものではなく、賃金や役職者の数値などはいまだに大きな格差があるということも考慮すると、男女の固定的な役割分担意識の変革、そして社会制度の充実など、まだまだ課題があると考えている。

●質問

男女共同参画社会の実現に向けた世界的な動きに呼応する政府の動きに関して、どのような認識を持っているかを問う。

◆答弁…市民協働部長

1995 年に北京宣言及び行動綱領が採択されて以来、我が国においても育児・介護休業法が成立し、国の男女共同参画 2000 年プラン等々さまざまな取り組みが実施されてきた。また、男女雇用機会均等法の改正や男女共同参画社会基本法が施行され、男女共同参画社会の実現に向けた法や制度の整備などが徐々に進んできた。

女性差別撤廃委員会からは、このような法や制度整備が評価される一方で、固定的な性別役割分担意識の影響を指摘され、教育や意識啓発をさらに進めるように勧告されている。

国の第 3 次男女共同参画基本計画については、男女共同参画社会基本法施行後の 10 年間の反省と次への取り組みの留意点が中間報告として示され、特に長時間労働の見直しや、直面する介護の問題など、男性にかかわる課題に対応するためにも、男女共同参画の理解に向けた男性に対する積極的なアプローチが必要とされている。

●質問

4月からスタートしている人権同和・男女共同参画課について、フラット化することでこの課の果たす役割をどのように強化・発展させていくのかを問う。

◆答弁…市民協働部長

今回の組織統合については、厳しい行財政状況の中で、より効果的な事業実施体制を目指したもので、課の全体の職員数が増えたことにより、スタッフ制がより効果的に運営できると考えている。また、課の統合によって、市民の人権意識の高揚を目的として設置された市内25地区の人権啓発推進委員会での地域における啓発活動の中にも、男女共同参画が広く浸透していけるきっかけとなっている。

●質問

来年度は人事を刷新し、副市長の1人は女性にする、医療・福祉・教育の分野の部長や課長に女性を積極的に登用する等、市長がリーダーシップをとって活性化を図ってみてはどうか。

◆答弁…市長

年代が下がるごとに女性職員の割合は増加しており、30歳代以下の職員では、職員の半数以上が女性職員となっている。人材育成については、女性職員も含め、さまざまな能力開発と女性職員の積極的な登用と育成が課題となっているが、管理監督者の登用について、全体で502名のうち女性職員が95名、割合として18.9%となっており、まだまだ少ない状況にある。その点は努力が必要だが、あくまでもそれぞれの職員の能力や適性、業務実績等を考慮し、男女間の比率も一定勘案しながら、登用を図るものとしている。副市長の任用については、男性、女性を問わず、その時点で最も適した方をもって議会に諮ると認識をしている。

●質問

平成21年に実施した市民意識調査によると、セクシュアルハラスメントやDV、ドメスティック・バイオレンスといったマスコミで報道される言葉や、男女雇用機会均等法、育児休業制度といった生活に身近な、あるいは就業に関係のある言葉については、ある程度の浸透が図られている反面、高知市の「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」や「男女共同参画プラン2006」の認知度はかなり低いものになっている。これからの男女共同参画推進事業について、より一層啓発活動に重点をおくことを求める。

◆答弁…市民協働部長

男女がともに輝く高知市男女共同参画条例において、各種団体と相互に協力し、連携して男女共同参画の推進に取り組むように努めるよう規定されている。家族・社会構造の変化や地域活動における女性の役割も考慮しつつ、市民のみなさまとの協働を進めていきたい。

平成22年 第419回 3月定例会

●質問

(機構改革に伴う男女共同参画課、同和・人権啓発課の再編について)

①女性団体からの単独課の存続を求める要望に対し、「統合後はより効率的な事業実施体制を確保し、本市の男女共同参画行政を後退させることなく発展させていく」と回答しているが、具体的にどのような対策をとるのか。

②市長が「市民との協働」を強調し、再構築していく必要があることを述べているとおり、この分野は協働なくしてはできないものである。協力団体の合意がなされないまま課の統合をするべきではないと思うが、市長の認識を問う。

◆答弁…市長

①男女共同参画課と同和・人権啓発課の組織統合による具体的な対応の一つとして、来年度の次期「男女共同参画推進プラン」の策定という重要な事業がある。

課全体の職員数が増すことにより、スタッフ制がより効果的に運用できるものと考えており、プラン策定に向けてこれまで以上に機動的に職員が職務にあたるものとする。その他の事業においても同様に事業実施していけるものと考えており、ご理解願いたい。

②「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」において、市民団体等と「相互に協力し、連携して男女共同参画の推進に取り組むよう努めなければならない」と規定しているように、その実現については市民の皆様との協力・連携というまさに市民との協働が欠かせないものである。今回の組織統合においては厳しい財政状況の中で、より効率的な事業実施体制を目指したものであり、今後市民の皆様のご支援をいただきながら本市の男女共同参画行政をさらに前進、発展させようとするものであり、ご理解、ご協力をお願いしたい。

●質問

民主党が法案提出予定の選択的夫婦別姓問題について、地方にも影響があると想定するが、この問題についてどう認識し、対処するつもりか。

◆答弁…市長

選択的夫婦別姓については、さまざまな論議があり、結婚により改姓することによる社会的な不利益や精神的苦痛などから選択的夫婦別姓を望まれる方、また、容認する方が増えてきている一方、家族の一体感が損なわれることなどに強い懸念を抱いている方もいるので、社会全体の理解と合意を得ていくためにはまだまだ幅広い論議が必要であり、拙速に判断する時期ではないと考える。

平成 21 年 第 418 回 12 月定例会

●質問

(機構改革に伴う男女共同参画課、同和・人権啓発課の再編について)

① 独立した男女共同参画課をなくせば男女共同参画施策が後退することは必至である。この事態をどのように考えているか。2つの課を統合しても男女共同参画目標を後退させないという提案があるのか。

②雇用・労働条件の悪化、経済の悪化、社会保障の負担増といった厳しい社会状況のなかで、高知市男女共同参画プランに掲げる働く場における男女共同参画の推進の立場からも男女共同参画課は独自に残さなければならない課題が山積していると考えますが、どのように考えているか。

③今年7月に開かれた国連女性差別撤廃委員会において、女性の社会参画の遅れや男女間の賃金格差、女性に対する暴力等について指摘が日本政府に対して行われているなかで、実際に行政で男女共同参画社会の推進役としての男女共同参画課を単独で残し、遅れた施策を進めていくべきと考えますが、どのように考えているか。

◆答弁…市長

①今回の機構改革案は、効率的で簡素な組織を目指そうとするもので、少数で構成されている課をできる限り統合しながら課全体の人数を増やし、機動的にお互いが補完し合えるようにするという目的がある。

こうしたなかで男女共同参画をより積極的に推進する体制をつくるという考えのもと、男女共同参画課と同和・人権啓発課の統合を行うものであり、ご理解願いたい。

◆答弁…市民生活部長

①男女共同参画課と同和・人権啓発課を統合し、啓発事業等をより効果的、効率的に実施して事業効果を高めることで、男女がともに輝く社会の実現を目指してさらなる事業への取組みを実施するものであり、ご理解願いたい。

◆答弁…市長

②平成 21 年度の男女共同参画白書によると、女性は過半数が非正規雇用となっており、また、管理職に占める女性割合は依然として低くなっている。男女の賃金格差は、女性一般労働者の給与水準が男性の給与に対して 69.0%となっているなど、依然として格差が大きくなっている。

今回の機構改革において男女共同参画課と同和・人権啓発課を統合することは、これまでそれぞれ取り組んできた啓発事業をより効率的に実施し、また、限られた人員をより効率的に動かしながら、こうした男女格差の是正のため、啓発面において効率的に運営しようとするものであり、ご理解願いたい。

③日本は、1985 年の国籍法や男女雇用機会均等法の改正等によって、同年女性差別撤廃条約を批准し、今日まで女性の進出は多様な分野で急速に進んでいるが、国際的な基準に照らすとまだまだ不十分という状況である。

本年 8 月に出された昨年の日本政府の報告に対する女性差別撤廃委員会の最終見解では、非嫡出子に対する相続差別や夫婦同姓を定めた民法の改正議論が深まらないこと、女性の社会参画が遅れていることなど、さまざまな分野で政府の取組みの遅れが指摘されているが、その中には、本市の男女共同参画推進プランの施策にあげられているものもある。

今回の機構改革案は、簡素で効率的な組織体制の構築を図ろうとするもので、新体制となっても統合された全体の課内のスタッフをより機動的に動かすことによって現在の推進プランに沿って施策を着実に推進していきたいと考える。

平成 21 年 第 416 回 9 月定例会

●質問

高知市単独事業としての「DV 被害者特例給付金事業」の現在までの支給状況について問う。

◆答弁…市民生活部長

7 月 2 日から受付を開始し、現在までのところ、特例定額給付金として 2 件 5 名、特例子育て応援特別手当として 1 件 1 名の申請があり、このうち支給済みは、特例定額給付金の 1 件 1 名分となっている。

この事業については、「あかるいまち」や市のホームページでの一般的な広報のほか、高知県女性相談支援センターや市内の民間シェルターなど、加害者の相談や支援の直接の窓口になる機関にも制度の周知等への協力もお願いしているところである。受付期間も残すところ 1 か月を切ったので、取材依頼等を通じ、地元を中心とするマスメディアに再度取り上げていただくなど、さらなる広報に努めたい。(※最終支給結果は特例定額給付金 5 件 8 名分、特例子育て応援特別手当 2 件 2 名分)

●質問

高知市が今年 5 月から実施している財政再建に向けた地域説明会について、会場に託児所の設置がなかったために参加できなかった子育て中の女性から新聞への投書があった。広く市民から意見を聞くためには平日の夜だけでなく昼の時間帯や週末にも説明会を行うべきではないかとの意見であったが、どのように考えているか。この投書にあるような状況は男女共同参画社会をつつていくうえで不適切ではないか。市長にもこの投書に対する感想を聞く。

◆答弁…市民生活部長

人権問題をはじめとする各種講演会においては託児所を設置することがあるが、今回の説明会は市内 28 か所で開催することや体育館等の開催が中心ということもあり、施設の制約があったことをご理解願いたい。ただ、今回のことをもって直ちに男女共同参画に沿っていないとは認識をしていないので、そちらもご理解願いたい。

◆答弁…市長

投書はすぐに拝見し、残念に思っている。ただ、会場が体育館もしくはふれあいセンター 2 階部分のホールということになっており、施設的にかなり難しい状況であり、会場内で託児所を設置することはかなり厳しいと判断している。

財務部では、各町内会の要請を受けて説明に出向く機会を設けている。こうした対応をきめ細かくするようにしていきたい。

●質問

男女の賃金格差、出産退職の増加、セクハラ問題、自営業者の女性の労働が正当に評価されていない等、「先進国」といわれる日本で、なぜ女性に対する差別の解消が進まないと思うのか。

◆答弁…市長

女性に対する差別解消については、男女共同参画社会基本法制定からまもなく 10 年が過ぎ、男女がともに輝く高知市男女共同参画条例制定からも 4 年が経とうとしているが、まだまだ課題は多く残っている。人口の減少や少子・高齢化の中で、さまざまな負担が女性には多いということ、経済的格差の拡大などの変化も生じており、経済的自立、仕事とそれぞれの生活との調和、子育て、ドメスティック・バイオレンスなど、多くの課題がまだ残っている。

高知市の男女共同参画条例の前文に、今なお家事や育児、介護をはじめとするさまざまな場面において、男女の固定的な役割分担意識や慣行が根強く残っており、就業の場においては女性が個性や能力を十分に発揮できないといった状況も存在しているということを明記しており、人々の意識の中に形づけられている性別に基づく固定的役割分担意識は、大きな障害の一つになっていると考える。

役割分担意識や家庭を含む長時間労働から、夫の家事・育児への参画が少ない日本の状況の中で、妻は職場で重要なポストにつき、責任ある仕事をしていくためには、肉体的にも精神的にも負担がかなり多く、出産、育児のため退職をせざるを得ないケースも多いことから、まだまだ課題は多いと認識している。少子・高齢化の進展により、労働人口がさらに減少してくるので、女性により一層の社会参加により、女性の労働分野が拡充されてくると認識している。性別にかかわらず個々の能力を發揮することができる社会、子育てをしながら働き続けられる社会を目指し、行政もそれぞれの責任を果たさねばならない。

●質問

高知市役所の中で、男女の賃金格差はないのか、セクハラやパワハラなどはないのか、そのチェックはどのようにしているのか、発生したときの問題解決のための体制はどうなっているのか。また、女性管理職登用がなぜ進まないのか。

◆答弁…総務部長

高知市では、平成12年度からセクシュアルハラスメント相談員制度を設け、この問題に対処している。職員10名に相談員を委嘱し、該当する事例が生じた場合、男女1名ずつを基本とし、2名の相談員が対応することとしている。相談員には、相談を受けるに当たり必要な知識などを身につけてもらい、定期的に研修等も実施している。これまで、具体的な対応を必要とした件数は限られたものにとどまっているが、表面にあらわれにくい事例なども想定されるので、制度の存在を含め、職員への周知を図っていきたい。

◆答弁…市長

女性職員の管理職登用について、平成20年4月時点で職員の男女の構成比は一般行政職係長以上の管理監督者数は570名。うち女性91名、16%になっている。年代別では、事務職で、50歳代の女性職員の割合は約13%、40歳代では約35%となっており、今後女性職員の監督職登用が増えてくると思っており、この女性職員の監督職登用が、一つの流れとして最終的に課長以上の管理職登用にもつながっていくものと考えている。

そのためには、女性職員対象の研修も重要であり、平成20年度には市町村アカデミー開催の女性管理職講座や、国際文化アカデミーの女性リーダー研修、自治大学校、2週間以上にわたる特別課題研修にも女性職員を派遣している。今後も、女性職員の能力開発と人材育成に努め、女性管理職の割合を高めていきたい。

●質問

平成17年度と18年度の市民意識調査では、「セクハラ」や「ドメスティック・バイオレンス」などの用語については、約9割の人が「知っている」と答えているが、高知市の「男女共同参画条例」や「推進プラン」について、9割の市民が「知らない」と答えている。市民のこういった意識をどうとらえているのか。

報告書、調査結果を踏まえ、この3年間どう取り組んできたか。

◆答弁…市長

平成18年度の意識調査で、高知市の条例の内容を知っている方は7%しかなく、高知市の推進プランについては6.4%と低い率となっている。法律では、男女雇用機会均等法はかなり知られており、この法律を知っている方は75.1%、約4分の3の方が知っている。育児休業制度は87.9%の方がこの制度を知っており、生活や仕事に直接かかわるものには市民の関心が高い傾向が見られる。ただ、新しい法律である次世代育成支援対策法は9.6%、男女共同参画社会基本法は17.6%と少し低い率になっている。

条例や推進プランをより多くの市民に知ってもらえるよう、6月23日から29日までの国の男女共同参画週間や、8月1日の高知市の男女共同参画の日、毎年こうち男女共同参画センターで開催するソーレまつりなどを通じ、男女共同参画の趣旨を市民に訴えてきているが、まだまだ努力しなければならない。

保育施設やサービスの提供、高齢者施設、介護サービスの充実など、推進プランに掲載する各事業について、各所管課からの進捗状況の提出を受け、高知市男女共同参画推進委員会の評価をいただきながら改善を加えている。今後とも、なお積極的な啓発を図っていきたい。

●質問

3年ぶりに意識調査の費用が計上されているが、どのような調査をするのか。

◆答弁…市民生活部長

21年度に予定している男女共同参画に関する意識調査の内容は、現行の男女共同参画推進プランが平成22年度までの計画であり、その改定のための基礎資料とするためと、前回の意識調査で周知度の低かった条例や推進プランが、この間の周知活動により市民にどれだけ浸透してきているか検証するためである。具体的な設問は、男女共同参画推進本部幹事会下に設置する、男女共同参画部局推進委員会で検討をするが、男女共同参画推進のためにどのような事業を望んでいるか、平成20年度実施をした高知市総合計画策定のための市民意識調査結果を補完する内容などを考えている。

●質問

女性差別撤廃条約採択30周年の今年、市としてどんな取組みをするのか、3年前の市民の意見が反映された計画を聞く。

◆答弁…市民生活部長

平成21年度は国連の女子差別撤廃条約採択30周年の節目であり、この条約の目標は事実上の男女平等の実現である。国は、女性に対するあらゆる形態の差別撤廃の政策を追求し、女性の完全な能力開発・向上の確保、男女の役割に基づく偏見、慣習、慣行の撤廃実現を約束している。高知市でも、職員に対する階層別研修、こうち男女共同参画センター「ソーレ」を男女共同参画社会づくりの拠点施設と位置づけ、情報提供、相談、カウンセリング、学習、研修、人材育成などの事業を実施してきたが、新年度も条約の趣旨に沿って事業を継続していかねばならないと考えている。前回の意識調査で特に要望の多かった育児に関する制度充実について、これらに関してこれからも積極的に法や条例のPRをしていきたい。

平成20年 第410回 9月定例会

●質問

全国及び高知市の男性の育児休業取得率

高知市として育児休業取得率を上げる努力をどのような内容でとっているのか。

◆答弁…総務部長

平成4年4月施行された育児休業、介護休業等育児・家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に定められており、労働者は申し出により、男性、女性ともに育児休業を取得できるようになっている。

育児休業取得状況は、民営事業所対象に実施された平成19年度雇用均等基本調査によると、全国の男性の育児休業取得率は1.56%、17年度調査の0.50%と比べ大幅に上昇はしているが、男性の取得率は依然低いレベルである。高知県、高知市で調査は実施されていないが、高知労働局によると、高知県の男性の育児休業給付金の受給は、実数で年間4、5件程度とわずかなものである。

高知市職員の育児休業は、平成19年度育児休業取得者は合計46名のうち男性職員が3名。高知市では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画で、男性職員に対する出産・育児に関する休暇等取得促進目標を掲げ、新規採用職員研修や新任係長研修など各階層での基本研修、男女共同参画をテーマとした意識改革セミナーへの管理職派遣などを通じ、男女がともに責

任を担う男女共同参画の意識啓発に努めている。今後も、男女ともに育児休業を取得しやすい職場となるよう子育てに理解のある職場環境づくりに努めていきたい。

平成 20 年 第 407 回 3 月定例会

●質問

- ①なぜ女性幹部の登用が進まないのか。
- ②女性職員の能力をどう育てていくのか。

◆答弁…市長

①管理監督者の登用については、職員の能力や経験、適性等を総合的に判断して行うことが大切であり、適材適所の人員配置が必要である。幹部職員への女性の登用には、まず係長への登用も広げていくことから始まる。一般行政職の年齢別男女数の比率は、46歳から50歳までは、男性157人女性66人で7対3の割合。41歳から45歳までは、男性144人女性80人でほぼ2対1の割合。36歳から40歳までは、男性110人女性96人とほぼ1対1の割合に近づいてきている。年齢が下がるほど男女の比率も均衡してきており、さらに女性の登用の割合というものは高まってくると考える。

②女性職員の人材育成は、平成16年3月に人材育成基本方針を立て、重点項目の一つに女性職員の積極的な育成を掲げている。女性職員の積極的な育成を図るためには、女性職員に対する男性職員の意識改革が必要であること。女性自身も意識改革を図り自己の能力向上が必要であること。このような観点から、職員全体の意識啓発とともに、女性職員の能力向上のため各種研修への派遣を方針としている。このような方針に基づき、女性職員を対象とした研修、自治大学、市町村アカデミーなど外部への派遣研修や内部での研修にも努めてきた。

●質問

(男女共同参画社会づくりについて)

男女共同参画啓発事業費と男女共同参画推進費の二つの事業を合計して、昨年は148万円あまり、今年は82万円。あきらかに事業の縮小ではないかと思うが、この中で、どう啓発をすすめていくのか。

◆答弁…市民生活部長

本市では平成17年に男女共同参画社会の実現に寄与することを目的に「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」を制定するとともに、平成18年3月には条例に基づき、本市における男女共同参画社会の実現に関する施策を、総合的かつ計画的に推進するための計画として「高知市男女共同参画推進プラン2006」を策定し、本計画に掲載する事業の年次報告や評価を行うなど、男女共同参画社会の実現に向け取り組みを進めている。

予算の縮小は、「男女共同参画の日」の啓発事業において、外部から講師を招いての講演会形式の事業を見直したものである。このことについては、市民の皆様で組織している男女共同参画推進委員会からも再考が求められており、来年度は、市民が集まる場所へ出向いての学習会や、他の事業と連携協働し、より効果的な啓発となるよう、その手法に工夫をしていきたいと考えている。男女共同参画社会実現のためには、市民に男女共同参画について理解を深めてもらうこと、市民と行政が一体となって取り組んでいくことが不可欠である。今後も、6月の「男女共同参画週間」、8月1日の「男女共同参画の日」、11月の「女性に対する暴力をなくする運動」など多様な機会に情報発信し、積極的な啓発活動を実施していきたいと考えている。

平成 19 年 第 403 回 6 月定例会

●質問

女性議員が 21%になった市議会にどのような期待をもたれるか。

◆答弁…市長

男女共同参画時代を踏まえ、女性の皆様方それぞれの視点からの質問は、今議会でも子育てや医療費の問題も含め、関心の高い質問をいただいております。男女共同参画の社会、子育てがしやすい社会、少子・高齢化の中で子供をしっかりと健やかに育てていくためにも、女性議員のそれぞれ体験に根差した意見は尊重しながら政策に生かしていきたいと思う。

平成 19 年 第 400 回 3 月定例会

●質問

高知市における各種審議会に占める女性委員の割合について問う。

◆答弁…市民生活部長

平成 18 年 5 月 1 日現在の本市の審議会等の女性委員比率は約 26.6%であるが、全体の審議会数 104 のうち女性のいない審議会数が 18 あり、男女いずれか一方の委員数が委員の総数の 10 分の 4 未満となることのないように努めなければならないとする「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」の目標値からも大きくかけ離れている。また、女性委員の比率が 30%を超えている国や県と比較しても低い状況にある。

このような現状から、女性委員登用の促進のための女性人材リストの作成を検討し、早期整備に向けて準備を進めているところである。

女性人材リストの活用を行いつつ、施策、方針決定過程への女性の参画を進め、男女共同参画社会の実現に向け積極的に取り組んでいきたいと考えている。

平成 18 年 第 396 回 6 月定例会

●質問

子育て中の女性の再就職支援の相談窓口の設置状況及び支援体制について問う。

◆答弁…市民生活部長

平成 17 年平均の女性の労働力率は、年齢別で子育て期の 30 歳代前半で低下する M 字カーブを描くのが特徴となっている一方で、年代別の就職希望率は子育て期に当たる 30 歳代で高くなっている。

高知市においても男性も含め非常に厳しい雇用形態になっており、子育て支援課、商工労政総務課、こうち男女共同参画センターソールにおいて母子家庭、若者等を対象に就職支援の相談や助言のできる窓口を設置しているが、さらにきめ細やかな支援を目指して庁内各所管課、ハローワーク等の関係機関との連携強化を図りたいと考えている。

平成 17 年 第 392 回 12 月定例会

●質問

①女性職員の職域拡大や管理職への登用について、意識的に取り組むことが必要ではないか。また今後女性職員をどう育てていくのか。また、来年度の人事異動についての考え方、方針はあるのか。

②力もやる気もある女性たちが審議会委員として働けるよう公募委員の枠を増やすことは考えられないか。

③高知市独自の、DV 被害者一時保護施設の必要性を感じるが如何か。

◆①答弁…市長

平成 12 年 4 月現在の管理監督職における女性職員の割合は 12.3%，本年 4 月は 14.3%，係長級では 12 年が 15.6%，本年が 20%と、各々 2.0 ポイント、4.4 ポイント増加しているものの、今の状況ではまだ不十分だと考える。ただ、単に比率にだけとられるのは、組織の活性化などで課題が生じる可能性もあり、あくまでも職員の能力や適性、意欲、実績等を考慮した適材適所の任用を行っていくと同時に、女性職員の資質の向上にも努めていきたいと考える。

◆①答弁…総務部長

<女性職員の職域拡大と管理職登用及び来年度の人事異動について>

平成 8 年度から導入している人事考課制度により、男女を問わず職員個人の能力や適性に応じた昇格、人事配置を行うとともに、採用後約 10 年間は性質の異なる 3 箇所程度の部署を経験し幅広い視野や知識を身につけられるような配置に努めている。また、新規採用、採用 10 年目、新任係長及び管理職に、男女共同参画社会づくり研修を実施し、意識啓発や職場環境づくりに取り組んでいる。

<女性職員の育成について>

自治大学校や市町村アカデミー等の女性職員能力開発研修への積極的派遣を行い、女性職員の意識改革、能力向上に努めている。

◆②答弁…企画財政部長

附属機関の設置に関する要綱に、男女いずれか一方の委員数が総数の 10 分の 4 未満となることのないよう努めることや、委員の長期留任を行わないこと、委員の公募制の導入について検討すること等を定めており、今後さらに当要綱の周知に努めるとともに、各部局との連携をはかり、女性委員枠の拡充に尽力していきたい。

◆③答弁…市民生活部長

平成 16 年度の DV 相談件数は、高知県女性相談所が 308 件、法務局女性の人権ホットラインが 37 件、県警本部が 75 件、こうち男女共同参画センター「ソーレ」が 60 件等、年間 500 件近くへのぼり、平成 15 年度に比べ一年間で 100 件程度ふえている現状である。しかし一方で、配偶者暴力相談支援センターや女性ホームへの入所者数は、定員を超えたことがない状況にあることから、現段階での高知市独自の保護施設新設は難しいと考える。ただし、前述のように相談件数の増大が著しい現状を真摯に受け止め、今後研究、検討していく所存である。

平成 17 年 第 386 回 3 月定例会

●質問

条例についての思いを問う。

◆答弁…市長

本条例は、多くの市民の方々から期待の声が寄せられ、男女共同参画社会推進協議会特別委員会の決議を出発点として、条例案検討委員会での熱心な審議をへて昨年 8 月に条例案の提言をいただいたものである。

本市においては、昭和 60 年 4 月改正の男女雇用機会均等法施行にさきがけて、昭和 58 年 8 月に婦人担当を新設して以来、女性センターの設置や女性政策課、男女共同参画課と組織体制を強化し、男女共同参画基本法の理念を具現化するため様々な施策を展開してきたところである。

真の男女共同参画社会に向けては、男女の固定的な役割分担意識の解消や雇用機会の男女格差是正、仕事と子育ての両立支援の取組など、解決しなければならない課題が多くある。

そのためにもこの条例が、課題解決に向けた一助となり、男女が互いの人権を尊重しながら、ともに社会のあらゆる場に参画して、性別に関わらず個性と能力を十分発揮できる社会が一日も早く来ることを願っている。

●質問

- ①商工業、サービス業、農林水産業などの自営業者の分野での環境整備の取組について問う。
- ②条例の実効性と施策の取組などの市民への公表について問う。
- ③「ソーレ」に指定管理者制度が導入された場合、市民の声をどのように反映するのか問う。

◆答弁…市民生活部長

①本市の就業構造の特徴としては、女性の就業率が高く、特に商工業、サービス業、農林水産業などにおいては、家族を中心として小規模で経営する自営業者が多く、これらの事業分野においては厳しい就業環境下に置かれているのではないかと考えている。

これらの分野では、パートナーである女性が経営の担い手として、重要な役割を果たしているのにも関わらず、その評価は労働面のみで、女性の意思が経営などに反映されにくく、また女性の持つ能力を十分発揮する機会が確保されていない状況もまだ見られる状況にある。

自営業の担い手が男女を問わず、その持てる能力を十分発揮し、正当な評価を受け、対等なパートナーとして方針決定の場などへ参画していくことができるよう、関係機関や関係部局との連携をより深め、情報の提供や啓発など、市として可能な支援等に積極的に取り組んでいきたい。

②条例の実効性を保つためには、行政の率先した取組はもちろんのこと、その実現のためには、それぞれの実施主体である市、市民、事業者、市民団体がお互いに協働の輪をつくりあげ、市民一人一人が主体的に取り組んでいくことが、何より大切ではないかと考える。

男女共同参画に関する施策の実施状況は、条例第12条の年次報告で、毎年、市民に広報紙やホームページなどで公表することとしており、その年次報告は、市民でつくる諮問機関である推進委員会の評価を受けて、次の施策へ反映させることとしている。また、「男女共同参画の日」を「男女共同参画を考える日」と位置付け、様々な事業展開を実施することや、事業所、各種団体の研修会などの多くの機会をとらえて、積極的に条例の内容や考え方を周知していきたい。

③こうち男女共同参画センター「ソーレ」は、県と市が平成10年度に共同設置した施設で、施設の設置に関する条例は高知県となっている。

先の地方自治法改正により、公の施設に指定管理者制度が導入され、「ソーレ」においても平成18年4月から指定管理者制度の導入が予定されている。

指定管理者は、自治体に代わり管理の代行の役を担うものであり、県や本市の施設の管理・監督者としての地位は変わるものではない。

指定管理者制度が導入された後も、管理運営については、今あるような市民等の意見を反映することができる仕組みは必要であると認識しており、今後、共同設置者である県とも協議していきたい。

平成16年 第384回 12月定例会

●質問

男女共同参画社会づくり条例の必要性について、理念を示すものであれば市民憲章的なものでいいのではないかと。

◆答弁…市民生活部長

男女共同参画社会づくり条例の制定については男女共同参画社会推進協議会の決議や、多くの市民の方々からも意見をいただいているところである。

また、市民と行政のパートナーシップによる条例案検討委員会からの提言をもとに、パブリック・コメントを行い、改めて市民の皆様から条例制定に対する積極的なご意見をいただいた。条例が制定されることにより、男女共同参画に対する理解と関心や気づきが市民の皆様の中に広がり、男女共同参画社会の実現への取組が一層促進されるものと考えている。

平成 16 年 第 382 回 9 月定例会

●質問

- ①条例案の提言と県条例との違いについて
- ②提言後の取組について
- ③DV防止法の改正を受けて、被害者の保護や自立に関して本市の対応を伺う。
- ④配偶者暴力相談支援センターについて、本市における対応を伺う。

◆答弁…市民生活部長

①男女共同参画社会基本法において、地方公共団体の責務として、その区域の特性に応じた施策の策定や実施の責務について規定されている。そのため、本市においては、本市の男女共同参画に関する状況、実態を踏まえた特色ある条例制定を目指していることである。

また、県条例との違いは、基本理念に市民一人一人の主体的な取組みを行うことの定めや、いわゆる市民団体の責務をうたっていること、市の審議会等の委員の構成に、一方の性が4割未満にならないよう定めていることや男女共同参画に貢献した事業主や個人に対する表彰制度、さらには市の施策の年次報告の評価などをする第三者機関の設置などがある。

②条例検討委員会からいただいた提言を基本として、現在、庁内の関係部局との協議や調整を行いながら、条例案の作成を進めているところであり、今後、この条例案の内容について、パブリック・コメント制度により市民の皆様のご意見をさらにいただく機会を設けたいと考えている。パブリック・コメントによる条例案の公表としては、広報あかるいまちへ概要を掲載するとともに、各ふれあいセンター、情報公開センター等で条例案の詳細な資料を配布し、広く市民の皆様の意見を求めている。そして、パブリック・コメントにより出された意見も参考にして、提言の趣旨を十分尊重し最終の条例案をまとめたいと考えている。

③現在、高知県女性相談所を中心として、こうち男女共同参画センターや県・市の福祉事務所、高知地方法務局など 31 の関係機関からなる配偶者からの暴力被害女性保護支援ネットワークを設立し、関係機関と互いに情報提供や連携を図りながら、DVにおける被害者への助言、支援施設への一時保護やハローワークへの紹介など、自立へ向けての支援をしている。

さらに、本年 7 月 1 日から中央窓口センターにおいて、DV防止法第 1 条第 2 項に規定する被害者のうち、その生命または身体に危害を受けるおそれがある場合には、申出者からの具体的な内容の聞き取りとともに、警察や関係機関の意見などもあわせて検討し、住民基本台帳事務における支援措置対象者として、加害者からの住民基本台帳の閲覧や請求及び戸籍附票の請求を拒否することとしている。

④高知市内の各機関の平成 15 年度の DV 相談に関する件数は、高知県女性相談所が 229 件、法務局が 105 件、県警が 86 件、こうち男女共同参画センターが 12 件などで、年間で 400 件を超える DV に関する相談を受けている状況である。

現在は、高知県女性相談所が配偶者暴力相談センターとして、就業の促進、住宅の確保など、DV被害者の保護や自立支援の中心的な役割を果たしているが、配偶者暴力支援センターの機能のうち、最も重要な機能の一つである宿泊を伴う緊急一時保護については、県の女性保護施設の定

員は35名となっており、現在まで定員を超えたことはない状況である。今後、本市の配偶者暴力相談支援センターの機能については、各機関の相談内容や件数の推移に留意しながら検討していきたい。

平成16年 第381回 6月定例会

●質問

- ①男女共同参画条例制定の必要性についてどのように考えているか。
- ②ジェンダーフリーについての見解を問う。

◆答弁…市長

- ①男女共同参画社会基本法において、地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に関して国の施策に準じた施策及び地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、実施の責務を有すると規定されており、本市においても平成14年に、市民の皆様や学識経験者等で組織する諮問機関である男女共同参画社会推進協議会からも、本市独自の条例を制定する必要があるという決議と、多くの方面からご意見をいただいているところである。「(仮称)男女共同参画社会条例」の制定については、本市の実情や特性を生かした取組の可能性を探りながら、法の趣旨を生かした理念的な条例となるものと考えている。
- ②ジェンダーフリーという言葉の概念として、一部に画一的、機械的に男女の違いを認めない、男女の違いを一切排除しようとする考え方もあるようだが、そういう意味での使われ方は非常に誤解を与えるものではないかと考えている。男女共同参画社会は固定的な性別の役割分担の意識にとらわれることなく、男女それぞれが性別にかかわらず、一人一人の個性と能力を十分に発揮することができる社会、また、男女が差別を受けることなく、対等なパートナーとしてあらゆる分野に参画し、利益も責任も分かちあっているような社会を目指すものであると考えている。

平成16年 第379回 3月定例会

●質問

- ①男女共同参画社会づくり条例についての見通しを問う。
- ②全国の自治体で女性の管理職を拡大するいろいろな取組がなされてきたが、最近では女性の方がそのことを敬遠するという状況がふえていると新聞でみたが、本市の現状について問う。

◆答弁…市民生活部部长

- ①本市においては、世界の流れ、我が国の流れを受けて、現在条例づくりを進めている。条例案を市民公募による委員をはじめとする検討委員会によって議論を進めてもらっている。現在委員会の中で検討の中には、そういった資料等も提供をしながら、熱心な討議をしてもらっている。本市にふさわしい、そして実効性の高い条例づくりを念頭に置き、今後進めていきたい。

◆答弁…総務部副部长

- ②管理職への登用は、職員の能力や経験、適性等を総合的に判断して行うことが大切であり、職員のこうした的確な情報把握に努めながら、今後も適材適所の人員配置に心がけていく。

●質問

- ①こうち女性総合センター「ソーレ」に指定管理者制度が導入されようとしているが、女性団体の方たちの意見を聞き、説明をしたのか問う。
指定管理者制度の導入が決定された場合、今までの運営を支えてきた女性団体との関係はどのように考えているのか、また指定業者の指定や基準などはどのように考え、県との協議はどのようになっているのか問う。

②男女共同参画条例づくりについて、劣悪な環境に置かれている業者婦人や農業従事者などを含めて、男女共同参画が推進できるよう、高知市の条例の中に盛り込むことも必要ではないかと考えているが、そのことについて問う。また男女共同参画条例に対しての基本姿勢を市としてどのように考えているのか、問う。

◆答弁…市長

男女共同参画に関する条例に対する基本姿勢については、男女共同参画社会基本法で、男女共同参画社会の形成は我が国の21世紀の重要課題として取組みの必要性がうたわれ、地方公共団体の役割も明記されている。

本市において、基本法の趣旨や理念に基づいて、女性も男性もお互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現のために、高知市の実情を踏まえた実効性のある条例づくりを目指し、検討を進めている。高知市の場合、特に男女の共働きの割合が非常に高く、女性の職場進出の率が高いなどの位置づけを踏まえ、労働環境や一時保育等の課題もある。こういう問題点も参考にしながら基本法の理念を生かす形で、男女共同参画の推進を目指す条例づくりの作業を進めていきたいと考えている。

◆答弁…市民生活部長

指定管理者制度の導入についての説明については、女性団体等も構成メンバーとなっているソーレの理事会、評議員会、運営委員会等の概要を説明し、今後は方向性を十分検討し、一定整理した上で、女性団体等への説明も必要になってくる。指定管理者制度を導入するとなったときの指定業者等の規定や基準は、当然対象となる指定管理を行う団体、そこには男女共同参画社会の実現を目指し、その活動拠点としてのソーレの管理、運営をお願いするということになるので、その設置目的に合った運営が期待でき、かつ能力を備えた団体と考えている。そして、指定管理者が導入される場合における、今までの運営を支えてきた女性団体との関係は、活動の拠点としてのソーレの位置づけは何ら変わるものでなく、これからも男女共同参画推進には、女性団体との連携と協働が不可欠で今まで以上の関係を保つことが好ましい姿と考えている。

●質問

①ジェンダーフリーという考え方には推進派、穏健派と、市民の方の立場も分かれているのが現状と思う。この温度差のある概念に対し、行政として意思統一を図るべき明確な基本態度を、市民の方にわかりやすく説明してほしい。また、こうち女性総合センター「ソーレ」での男女共同参画について取組みをどう考えているか問う。

②男女共同参画の実現を目指す教育のあり方についてどう考えているか。また市内で不適切と思われる取組はないか。

◆答弁…市民生活部長

ジェンダーフリーという言葉の概念について、一部で画一的、機械的に男女の差を一斉に排除しようとする考え方もあるが、本市が目指す男女共同参画社会は、そういった考え方ではなく、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社会、男女が差別を受けることなく、対等なパートナーとしてあらゆる分野に参画し、利益も責任も分かち合える、そういった社会である。こうち女性総合センター「ソーレ」の取組みについて、ソーレは財団法人こうち男女共同参画社会づくり財団に委託をし、男女共同参画社会の実現に向けて情報提供や講座、講演会の開催、啓発誌の発行、相談窓口の開設、施設の貸し出し等、多彩な事業を展開している。開設以来、女性をめぐるさまざまな人権問題の解決、女性団体や市民グループ等の学習、自主活動、交流の場として利用者の意見を反映させながら、男女共同参画の推進を図ってきた。

◆答弁…教育長

男女共同参画社会の実現を目指す教育のあり方に関して、指摘のあった小学校は、平成13、14年度の2か年間、男女平等教育推進校として指定していた。当時は用語の定義づけあるいは概念といったものが明確ではなく、男女共同参画社会の実現を目指す教育とジェンダーフリーという用語が同義語的に使われた経過がある。

その後、平成14年12月に内閣府から出された見解を受け、校長会等の場において、画一的に男女の違いを排除するのではなく、男女がそれぞれの人権を尊重し合い、社会や家庭において、対等な構成員として生きていくことのできる人材を育成していくよう周知徹底を図った。今後とも内閣府の見解に基づき、行き過ぎることのない真の男女平等教育が推進されるように指導していく。

●質問

大相撲の春場所、大阪府知事が優勝力士に対して、土俵へ上がって優勝杯、優勝の大阪府知事杯を渡したいと申し出たが、大相撲の伝統、文化であるので、女性はだめということで断られている。女性差別、べっ視の問題であると思うがこの問題についての見解を問う。

◆答弁…市民生活部長

大相撲のような伝統行事の例は、世の中の女性差別というか、問題というか、そういう課題が多いというのを認識する部分である。今後基本計画等々の中で、市として積極的な対応が求められている。女性問題では、女性政策課を設置し、その後、現在の男女共同参画課となっているが、そういった積極的な女性問題への取り組みも行っており、条例、そうした制定の中で、いろいろな課題について、今後市としての取り組むべき方向も見出し、努力していきたい。

平成15年 第378回 12月定例会

●質問

①ジェンダーフリーの考え方は、本来の男女共同参画社会の目指すものとは異なり、男と女の特性をも否定するがごとき問題点を多く含んでいると考えるが、その所見を問う。

②推進指定校を定め、ジェンダーフリーの教育の後押しをしている教育委員会の考えを問う。

◆答弁…市長

平成11年6月に、国においても、性別にかかわらず、男女の個性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を目指して基本法が制定されている。男女共同参画の形成を図っていくことは、21世紀の大きな課題である。

平成12年に高知市においても男女共同参画推進プランを策定して、事業施策の展開を図っている。さらに、平成17年4月の条例制定に向けて、現在庁内外で、検討委員会で作業を進めている。

ジェンダーフリーの思想や教育を危惧するという指摘があったが、「ジェンダーフリー」という用語については、国は法令等においても使用せず、公式な概念を示すことはできないという経過もあり、ジェンダーフリーという言葉は、国において正式に使われていない。

学校教育において、それぞれの学年の発達段階を踏まえながら、人権の尊重、男女の平等、相互理解・協力についての指導の充実を図ることは大切と考える。

◆答弁…教育長

推進指定校について、平成13年度と14年度に小学校1校を男女平等教育推進校として指定し、男女共同参画社会の実現を目指す学校教育のあり方について研究を進めてきた。ジェンダーフリーという用語は、北京宣言及びその行動綱領、あるいは最近の国連婦人の地位委員会の年次会合の報告書などでも使われておらず、日本の男女共同参画社会基本法や基本計画等の法令において

も使用されていない。一部には、画一的に男性と女性の違いを一切排除しようという意味でジェンダーフリーという言葉を使っているが、男女共同参画社会はこのようなことを目指しているのではないという見解が示されている。教育委員会において、現在この考え方に基づいて、校長会等の場において、本市において進める男女平等教育の方向性や用語の定義等について周知徹底を図っている。教育委員会としては、今後とも他市の取組も学びながら、行き過ぎることのない真の男女平等教育が推進されるよう努めていきたい。

平成 15 年 第 375 回 9 月定例会

●質問

- ①男女共同参画社会を形成するための基本姿勢について問う。
- ②本市における職制別職員数の管理職の男女比率の割合と現在の課題について問う。
- ③内閣府による女性のチャレンジ支援策で示された、あらゆる分野の指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに 30%まで引き上げるとの数値目標が発表されているが、高知市役所では具体的にどのように取り組み、どう育てていくのか、また、あわせて現在の取組みについても問う。
- ④条例案検討委員会を立ち上げて、条例を策定中であるとのことであるが、現在の進捗状況と今後の進行プロセスを問う。

◆答弁…市長

①高知市では、真に豊かな社会を築く上で、男女が互いにその人権を尊重し、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が、本市を豊かで活力ある町にするためには欠かすことができない要件であると認識している。平成 13 年に策定した高知市総合計画においても、男女共同参画社会づくりは重点施策として位置づけており、具体的な施策の取組として、高知市男女共同参画推進プランを策定し、推進している。我が町・高知市を、女性と男性が一人の自立した人間として、生き生きと豊かに暮らせるよう社会的諸条件を整備し、21 世紀が男女共同参画社会になることを目指し、庁内の職場づくりはもちろん、女性も男性もともに力を合わせ、住みたい町、住みよい町を創造できるよう、意識啓発を図り、条例策定作業を通じて、そのための具体策をこれから議論していきたい。

◆答弁…総務部長

- ②本市における管理職の男女比率について、平成 15 年 4 月 1 日現在、一般行政職における管理職の女性比率は、部長級が 16 名中 1 名で 6.3%、副部長級はおらず課長級では 87 名中 5 名の 5.7%、課長補佐級では 141 名中 16 名の 11.3%、管理職合計では 279 名のうち女性職員は 22 名で、全体の 7.9%となっている。なお係長級を含めた管理監督職の合計は、557 名中、女性職員が 77 名、全体の 13.8%となっている。本市の事務職員の採用状況は昭和 50 年度には男性 88%に対し、女性が 12%、昭和 60 年度には男性 67%に対し、女性 33%、最近では男女の採用数がほぼ同数となっている。今後徐々に女性職員の構成の比率が高まるとともに、職域の拡大や管理監督者への登用者数も増加をしていくであろう。
- ③高知市役所での取り組みについては、毎年自治大学校や市町村職員中央研修所等の研修に積極的に女性職員を派遣しており、昨年度も 14 名が研修を受講している。また、男性・女性といった職員の区別をすることなく、市職員としての能力や資質の向上を図るための県及び他都市への職員派遣やこうち人づくり広域連合が実施している中堅職員を対象とした階層別研修、特別研修等に参加をしている。

◆答弁…市民生活部長

④男女共同参画条例策定の進捗状況等については、現在、市民と行政のパートナーシップのもとに条例案を策定することとしている。そういうことを基本に、市民公募の4名を含めて、20名の委員から成る条例案の検討委員会を本年5月に立ち上げて、平成17年4月の条例制定を目指して進めている。条例案検討委員会は、今まで4回開催をしており、委員からは男女共同参画についての考えや条例への思いが語られ、条例に盛り込む項目について、活発な議論が行われている。

4 こうち男女共同参画センターの概要

女性の地位向上や男女平等を目指して法や制度の整備が進む中、昭和 50 年代から 60 年代にかけて、活動拠点施設設置の陳情が、県下の女性団体等から活発に出されたことなどを受け、平成 2 年に女性を巡る諸問題の解決や新しい男女共生の社会を目指す市民の学習と活動・交流等を行う拠点として、また本格的な女性センター設立を目指す準備施設として、「高知市女性センター」を開設した。

以来、女性団体や市民グループ等の自主活動や交流の場として、また女性行政担当部署として、体制の確立や講座・講演会の開催等、女性行政の推進を図ってきた。

一方、平成 5 年にセンターを拠点とした女性団体・市民グループで組織する「高知女性ネットワークの会」「高知市に女性センターをつくる会」の署名活動や県・市両議会への請願、知事・市長への要望書が提出されたことを受け、平成 6 年 9 月、県市合同の「(仮称)女性総合センター」設置が決定し、ワークショップを開催するなど利用者の意見を反映させながら、平成 11 年 1 月 29 日に「こうち女性総合センター(愛称ソーレ)」を開設した。

これにより、女性センターの事業は「こうち女性総合センター」に移管した。その後、平成 16 年 4 月に高知県男女共同参画社会づくり条例が施行されたことに伴い、センターの名称を「こうち男女共同参画センター」に改称した。また、平成 18 年 4 月から、その管理運営に指定管理者制度を導入し、指定管理者として県市で設立した「(財)こうち男女共同参画社会づくり財団(平成 24 年 4 月に公益財団法人に移行)」を選定し、男女共同参画社会の実現に向けた情報提供や講座・講演会の開催、啓発誌等の発行、相談窓口の開設、施設の貸し出し等、多彩な事業を展開している。指定管理については、平成 18 年度 1 期から 4 期まで公募により上記財団が選定され、業務を継続して行っている。

(1)施設

所在地	旭町 3 丁目 115 番地
敷地面積	2,267.81 m ²
延床面積	4,974.09 m ² (こうち男女共同参画センター専有面積 1,470.24 m ²)
構造	鉄筋コンクリート造 南棟 5 階 北棟 3 階
建築主体	高知市・高知県
施設形態	複合施設 こうち男女共同参画センター、県立消費生活センター、ひとり親家庭等就業・自立支援センター、環境の杜こうち、がん相談センターこうち、高知家の女性しごと応援室
施設内容	1 階 こうち男女共同参画センター事務室、図書・情報資料室、相談室、喫茶 2 階 県立消費生活センター、ひとり親家庭等就業・自立支援センター、 がん相談センターこうち、託児室、グループ交流室、創作実習室、印刷室 3 階 研修室(3 室)、大会議室、環境の杜こうち、高知家の女性しごと応援室 4 階 調理実習室、試食室、和室(2 室) 5 階 視聴覚室、レクリエーション室
竣工	平成 10 年 10 月 31 日
総事業費	20 億 8,200 万円
職員数	11 人
利用時間	9:00~21:00 (土・日・月曜日 9:00~17:00) 図書・情報資料室 9:00~20:00 (土・日・月曜日 9:00~17:00) 相談室 9:00~17:00
休館日	毎月第 2 水曜日、祝日、年末年始(12 月 29 日~1 月 3 日)

(2) 令和2年度事業実績

情報提供	図書等提供 利用者登録者数 7,994 人(うち新規 109 人) 蔵書数等 図書 11,031 冊、ビデオ・DVD 979 本
広報啓発事業	冊子発行 情報紙「ソーレ・スコープ」発行(年4回 各7,000部) メールマガジン発行(12回) パネル貸出 10件(17パネル)
調査研究支援事業	男女共同参画に関する統計データ収集・提供
学習研修 人材育成 事業	講演会 男女共同参画推進月間講演会, DV防止啓発講演会, 女性の人権講演会 講座等 男女共同参画講座 6講座 男性対象講座 2講座, 大学生向け講座 2講座 女性の健康講座 2講座, 女性活躍応援 3講座 就労支援講座 4講座, 防災啓発講座 2講座 女性防災プロジェクト 5講座, 県民からの企画提案事業 採択5件 出前講座(職員派遣6件, サポーター講師派遣19件, 県内・県外講師派遣1件) ボランティア育成・活用事業 登録者16人(活動延べ124人)
交流・自主活動 支援事業	ソーレいど事業(男女共同参画を推進する活動支援) 採択2団体 ソーレまつり(3年1月23・24日)参加者延べ747人 企画・イベント19企画(16団体参加), 記念講演会 参加者103人 施設貸出2,576件 利用者数延べ2万9,486人
相談事業	一般相談2,370件 法律相談90件 こころの相談23件 男性のための悩み相談57件 相談員スキルアップ研修1講座

一般相談2,370件内訳

相談内容	計	年齢	人数
家族・家庭	538	10代	23
生き方	134	20代	81
暴力	97	30代	101
性・身体・健康	926	40代	236
金銭	20	50代	782
上記以外	655	60代	694
計	2,370	70代	126
		80代以上	17
		不明	310
		計	2,370

デ ー タ

1 審議会等における女性の参画状況

高知市では、「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」に基づき、各種審議会の委員の委嘱や任命をする際、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならないよう努め、男女が共に責任を担い、利益を享受していく男女共同参画社会を築いていこうとしています。

(1) 審議会等における女性の参画状況

	審議会の数	委員総数	女性委員数	比率(%)	調査日
高知市	77	1,221	183	15.0	1992.7.1
	(60)	(1,274)	(217)	(17.0)	(1993.7.1)
	63	1,240	227	18.3	1994.7.1
	63	1,221	238	19.5	1995.5.1
	66	1,264	230	18.2	1996.5.1
	71	1,342	252	18.8	1997.5.1
	77	1,358	259	19.1	1998.5.1
	85	1,386	279	20.1	1999.5.1
	86	1,614	407	25.2	2000.5.1
	82	1,496	384	25.7	2001.5.1
	110	1,571	400	25.5	2002.5.1
	108	1,342	324	24.1	2003.5.1
	106	1,321	343	26.0	2004.5.1
	99	1,135	319	28.1	2005.5.1
	104	1,265	336	26.6	2006.5.1
	105	1,318	332	25.2	2007.5.1
	111	1,329	348	26.2	2008.5.1
	110	1,316	318	24.2	2009.5.1
	113	1,368	320	23.4	2010.5.1
	112	1,333	321	24.1	2011.5.1
	108	1,258	319	25.4	2012.5.1
115	1,313	345	26.3	2013.5.1	
109	1,255	327	26.1	2014.5.1	
120	1,377	378	27.5	2015.5.1	
123	1,349	372	27.6	2016.5.1	
132	1,450	422	29.1	2017.5.1	
129	1,408	437	31.0	2018.5.1	
138	1,502	452	30.1	2019.5.1	
118	1,417	457	32.3	2020.5.1	
115	1,387	432	31.1	2021.5.1	
高知県	160	2,508	292	11.6	1992.5.1
	160	2,520	304	12.1	1993.5.1
	156	2,495	326	13.1	1994.5.1
	160	2,677	355	13.3	1995.5.1
	163	2,185	364	16.7	1996.5.1
	155	2,220	411	18.5	1997.5.1
	144	1,961	388	19.8	1998.5.1
	126	1,851	385	20.8	1999.5.1
	123	1,781	371	20.8	2000.5.1
	127	1,696	370	21.8	2001.5.1
	136	1,808	427	23.6	2002.5.1
	129	1,640	450	27.4	2003.5.1
	131	1,638	560	34.2	2004.5.1
	127	1,542	535	34.7	2005.5.1
	123	1,477	489	33.1	2006.5.1
	120	1,470	491	33.4	2007.5.1
	134	1,637	519	31.7	2008.5.1
	120	1,352	487	36.0	2009.5.1
	119	1,341	456	34.0	2010.5.1
	117	1,339	434	32.4	2011.5.1
	109	1,295	439	33.9	2012.5.1
122	1,390	470	33.8	2013.5.1	
101	1,250	419	33.5	2014.5.1	
113	1,248	403	32.3	2015.5.1	
118	1,367	427	31.2	2016.5.1	
127	1,319	411	31.2	2017.5.1	
212	1,437	490	34.1	2018.5.1	
125	1,543	537	34.8	2019.5.1	
150	1,994	605	30.3	2020.5.1	
国	200	4,497	432	9.6	1992.3.31
	203	4,560	472	10.4	1993.3.31
	200	4,478	507	11.3	1994.3.31
	203	4,496	589	13.1	1995.3.31
	205	4,511	699	15.5	1996.3.31
	209	4,532	751	16.6	1997.3.31
	206	4,441	782	17.6	1998.3.31
	202	4,354	812	18.6	1999.3.31
	199	4,201	857	20.4	2000.3.31
	95	1,642	405	24.7	2001.3.31
	100	1,715	429	25.0	2002.3.31
	102	1,734	465	26.8	2003.9.30
	103	1,767	499	28.2	2004.9.30
	104	1,792	554	30.9	2005.9.30
	106	1,804	565	31.3	2006.9.30
	113	1,872	604	32.3	2007.9.30
	111	1,873	607	32.4	2008.9.30
	109	1,779	591	33.2	2009.9.30
	105	1,708	577	33.8	2010.9.30
	108	1,723	572	33.2	2011.9.30
	109	1,778	585	32.9	2012.9.30
	113	1,785	609	34.1	2013.9.30
	120	1,854	656	35.4	2014.9.30
	121	1,798	659	36.7	2015.9.30
	123	1,808	671	37.1	2016.9.30
	123	1,795	672	37.4	2017.9.30
	122	1,805	678	37.6	2018.9.30
123	1,825	723	39.6	2019.9.30	
127	1,848	753	40.7	2020.9.30	

(2) 高知市の行政委員会における女性委員の状況(令和3年5月1日現在)

	名 称	委員数			比率(%)	担 当
		計	男	女		
1	教育委員会	4	1	3	75.0	教育政策課
2	公平委員会	3	2	1	33.3	公平委員会事務局
3	監査委員	4	4	0	0.0	監査委員事務局
4	農業委員会	18	15	3	16.7	農業委員会事務局
5	農地利用最適化推進委員	32	32	0	0.0	農業委員会事務局
6	固定資産評価審査委員会	15	12	3	20.0	固定資産評価 審査委員会事務局
7	選挙管理委員会 (選挙管理委員会補充員)	4 (4)	3 (2)	1 (2)	25.0 (50.0)	選挙管理委員会事務局
合 計		80	69	11	13.8	

(3) 高知市の各審議会等一覧表(令和3年5月1日現在)

❖設置根拠別高知市審議会内訳❖

	審議会等の数	委員総数	女性委員数	女性委員比率(%)	女性委員を含まない審議会
法令	15	356	92	25.8	4
条例	77	761	265	34.8	8
要綱等	23	270	75	27.8	3
合計	115	1,387	432	31.1	15

◇(法令に基づく審議会)

(令和3年5月1日現在)

No	審議会等名称	計	男	女	比率(%)	担当課
1	高知市国民保護協議会	49	49	0	0.0	防災政策課
2	高知市防災会議	60	58	2	3.3	
3	高知市社会福祉審議会	14	10	4	28.6	健康福祉総務課
4	高知市民生委員推薦会	12	9	3	25.0	
5	高知市介護認定審査会	140	80	60	42.9	介護保険課
6	高知市国民健康保険運営協議会	20	15	5	25.0	保険医療課
7	高知市感染症診査協議会	9	8	1	11.1	地域保健課
8	高知市障害支援区分認定等審査会	10	3	7	70.0	障がい福祉課
9	高知市小児慢性特定疾病審査会	3	3	0	0.0	子育て給付課
10	高知市開発審査会	7	4	3	42.9	都市計画課
11	高知広域都市計画事業下島土地区画整理事業評価員会	5	5	0	0.0	市街地整備課
12	高知広域都市計画事業下島土地区画整理審議会	7	6	1	14.3	
13	高知広域都市計画事業中須賀土地区画整理審議会	8	5	3	37.5	
14	高知広域都市計画事業中須賀土地区画整理事業評価員会	5	5	0	0.0	
15	高知市建築審査会	7	4	3	42.9	建築指導課
合 計		356	264	92	25.8	

◇ (条例に基づく審議会)

(令和3年5月1日現在)

No	審議会等名称	計	男	女	比率(%)	担当課
1	高知市行政改革推進委員会	14	8	6	42.9	行政改革推進課
2	高知市行政不服審査会	5	3	2	40.0	
3	高知市指定管理者業務評価委員会	6	5	1	16.7	
4	高知市個人情報保護運営審議会	10	6	4	40.0	広聴広報課
5	高知市行政情報公開・個人情報保護審査会	6	3	3	50.0	
6	高知市広聴広報推進委員会	8	4	4	50.0	
7	高知市特別職報酬等審議会	10	6	4	40.0	人事課
8	公務災害補償等認定委員会	5	4	1	20.0	
9	公務災害補償等審査会	3	2	1	33.3	
10	高知市職員倫理委員会	3	2	1	33.3	契約課
11	高知市総合評価落札方式審査委員会	7	7	0	0.0	
12	高知市談合情報審査会	3	2	1	33.3	
13	高知市随意契約認定団体審査会	3	2	1	33.3	
14	高知市公共調達審議会	7	6	1	14.3	文化振興課
15	高知市立公民館運営審議会	11	6	5	45.5	
16	高知市社会教育委員会	19	11	8	42.1	
17	高知市筆山文化会館運営委員会	6	4	2	33.3	
18	高知市史編さん委員会	4	4	0	0.0	
19	高知市文化振興審議会	12	9	3	25.0	
20	高知市春野文化ホールピアステージ運営審議会	7	4	3	42.9	民権・文化財課
21	高知市立自由民権記念館協議会	8	4	4	50.0	
22	高知市文化財保護審議会	14	11	3	21.4	
23	高知市春野郷土資料館運営審議会	5	3	2	40.0	人権同和・男女共同参画課
24	高知市男女共同参画推進委員会	11	5	6	54.5	
25	高知市人権尊重のまちづくり審議会	14	7	7	50.0	地域コミュニティ推進課
26	高知市市民と行政のパートナーシップのまちづくり条例見守り委員会	14	8	6	42.9	
27	高知市子どもまちづくり基金助成金交付審査委員会	7	5	2	28.6	
28	高知市まちづくり活動検討委員会	10	6	4	40.0	くらし・交通安全課
29	高知市消費生活審議会	15	8	7	46.7	
30	高知市スポーツ推進審議会	14	8	6	42.9	スポーツ振興課
31	高知市高齢者保健福祉計画推進協議会	20	14	6	30.0	地域共生社会推進課
32	高知市障害者計画等推進協議会	18	10	8	44.4	
33	高知市地域福祉計画推進協議会	16	7	9	56.3	
34	高知市食育推進会議	15	7	8	53.3	健康増進課
35	高知市地域密着型サービスの運営に関する委員会	9	6	3	33.3	介護保険課
36	高知市介護保険施設等整備事業者審査委員会	5	3	2	40.0	
37	高知市地域保健推進協議会	13	8	5	38.5	地域保健課
38	高知市医療安全推進協議会	8	5	3	37.5	
39	高知市自立支援協議会	11	5	6	54.5	障がい福祉課
40	高知市老人ホーム入所判定委員会	5	5	0	0.0	高齢者支援課
41	高知市地域包括支援センター運営協議会	9	5	4	44.4	
42	高知市成年後見制度利用促進審議会	9	6	3	33.3	
43	高知声と点字の図書館運営協議会	10	6	4	40.0	声と点字の図書館

◇ (条例に基づく審議会)

(令和3年5月1日現在)

No	審議会等名称	計	男	女	比率(%)	担当課
44	高知市子ども・子育て支援会議	15	8	7	46.7	子育て給付課
45	高知市児童福祉審議会	8	6	2	25.0	
46	高知市放課後児童等対策推進委員会	10	8	2	20.0	子ども育成課
47	高知市予防接種健康被害調査委員会	5	5	0	0.0	母子保健課
48	高知市環境審議会	14	9	5	35.7	新エネルギー・ 環境政策課
49	高知市廃棄物処理運営審議会	14	9	5	35.7	
50	鏡川清流保全審議会	12	10	2	16.7	
51	高知市里山保全審議会	11	5	6	54.5	環境保全課
52	高知市公害対策審議会	11	7	4	36.4	
53	高知市放置自動車廃物判定委員会	7	7	0	0.0	廃棄物対策課
54	高知市産業廃棄物処理施設設置審議会	5	5	0	0.0	
55	高知市立龍馬の生まれたまち記念館指定管理者審査委員会	7	6	1	14.3	観光振興課
56	高知よさこい情報交流館指定管理者審査委員会	7	6	1	14.3	
57	はりまや橋観光バスターミナル指定管理審査委員会	7	6	1	14.3	
58	高知市観光振興計画推進委員会	15	10	5	33.3	
59	高知市桂浜公園駐車場指定管理者審査委員会	7	6	1	14.3	
60	国民宿舎「桂浜荘」指定管理者審査委員会	7	6	1	14.3	
61	高知市農林業振興審議会	15	13	2	13.3	農林水産課
62	高知市農業委員会委員候補者選考委員会	7	6	1	14.3	
63	オーベルジュ土佐山運営審議会	7	5	2	28.6	土佐山地域振興課
64	高知市中央卸売市場運営委員会	11	11	0	0.0	市場課
65	高知市公設水産地方卸売市場運営委員会	14	14	0	0.0	
66	高知市景観審議会	10	4	6	60.0	都市計画課
67	高知市都市計画審議会	19	13	6	31.6	
68	高知市空家等対策協議会	11	5	6	54.5	建築指導課
69	高知市住宅審議会	11	8	3	27.3	住宅政策課
70	高知市緑政審議会	12	9	3	25.0	みどり課
71	高知市いじめ防止等対策委員会	6	4	2	33.3	人権・こども支援課
72	高知市いじめ問題対策連絡協議会	13	7	6	46.2	
73	高知市人権教育推進委員会	9	4	5	55.6	
74	高知市民図書館協議会	10	5	5	50.0	図書館・科学館課
75	高知みらい科学館協議会	10	8	2	20.0	
76	高知市教育支援委員会	15	5	10	66.7	教育研究所
77	高知市青年センター運営委員会	10	6	4	40.0	青少年・事務管理課
	合 計	761	496	265	34.8	

◇ (要綱等に基づく審議会)

(令和3年5月1日現在)

No	審議会等名称	計	男	女	比率(%)	担当課
1	高知市まち・ひと・しごと創生有識者会議	14	11	3	21.4	政策企画課
2	れんけいこうち広域都市圏ビジョン推進懇談会	14	13	1	7.1	
3	高知市二段階移住プロモーション業務プロポーザル選定委員会	7	4	3	42.9	地域活性推進課
4	高知市職員復職支援委員会	8	6	2	25.0	人事課
5	高知市斎場運営協議会	7	6	1	14.3	斎場
6	高知市地域公共交通会議	20	19	1	5.0	くらし・交通安全課
7	高知市スポーツ賞表彰委員会	5	5	0	0.0	スポーツ振興課
8	高知市在宅医療・介護連携推進委員会	20	11	9	45.0	地域共生社会推進課
9	高知市衛生検査精度管理専門委員	4	3	1	25.0	地域保健課
10	高知市高齢者虐待予防ネットワーク会議	13	8	5	38.5	高齢者支援課
11	高知市口腔保健検討会	10	6	4	40.0	健康増進課
12	高知市生活習慣病予防に関する協議会	12	4	8	66.7	
13	高知市難病対策地域協議会	14	8	6	42.9	
14	高知市精神障害者地域移行代表者会議	17	12	5	29.4	
15	高知市医療的ケア児及び重度の障害のある子どもの支援検討会	13	5	8	61.5	子ども育成課
16	高知市要保護児童対策地域協議会	26	22	4	15.4	子ども家庭支援センター
17	高知市再生可能エネルギー促進による農山漁村活性化協議会	5	5	0	0.0	新エネルギー・環境政策課
18	高知市街路市運営協議会	14	13	1	7.1	産業政策課
19	高知市街路市活性化推進委員会	15	11	4	26.7	
20	鏡・土佐山ブロードバンド利活用協議会	10	8	2	20.0	鏡地域振興課
21	高知市森林情報管理システム整備業務プロポーザル選定委員会	5	5	0	0.0	
22	高知市建築紛争調整委員	5	3	2	40.0	建築指導課
23	高知市教育研究所運営委員会	12	7	5	41.7	教育研究所
	合 計	270	195	75	27.8	

2 高知市の職制別職員数

(令和3年4月1日)

標準的な職務内容		計	男	女
一般行政職	部長	14	13	1
	副部長	31	28	3
	課長	94	76	18
	課長補佐	154	82	72
	主幹	95	59	36
	係長	242	145	97
	主任	330	134	196
	主査・技査	248	124	124
	主査補・技査補	248	106	142
	主事・技師	309	110	199
小計		1,765	877	888
技能労務職等		214	135	79
医療職・教育職		161	77	84
消防職		358	352	6
企業職(上下水道局)		225	183	42
計		2,723	1,624	1,099

3 高知市の職種別新規採用者数

(令和2年4月2日～令和3年4月1日)

区分	計	男	女
事務職	73	33	40
技術職	16	10	6
保育士	12	0	12
医師	0	0	0
保健師	4	0	4
獣医師	1	0	1
理学療法士	0	0	0
作業療法士	0	0	0
歯科衛生士	0	0	0
看護師(助産師含む)	0	0	0
診療放射線技師	0	0	0
薬剤師	0	0	0
栄養士	0	0	0
技能・労務職等	9	8	1
司書	0	0	0
学芸員	0	0	0
精神保健福祉士	0	0	0
消防職	4	3	1
企業職(上下水道局)	0	0	0
社会福祉士	4	0	4
幼稚園教諭	0	0	0
主任介護支援専門員	1	1	0
心理士	0	0	0
発掘調査員	1	0	1
計	125	55	70

4 女性職員の職域拡大

(1) 一般行政職の男女構成比

性別	年齢区分	12年度		13年度		14年度		15年度		16年度		17年度	
		人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	35歳以下	295	16.2	304	16.9	286	16.2	300	17.3	304	17.7	296	16.7
	36歳以上	349	19.1	372	20.6	385	21.7	355	20.4	353	20.6	393	22.2
合計		644	35.3	676	37.5	671	37.9	655	37.7	657	38.3	689	38.9
男	35歳以下	316	17.3	277	15.4	268	15.1	279	16.0	285	16.6	271	15.3
	36歳以上	863	47.3	848	47.1	833	47.0	805	46.3	772	45.1	810	45.8
合計		1,179	64.7	1,125	62.5	1,101	62.1	1,084	62.3	1,057	61.7	1,081	61.1
総計		1,823	100	1,801	100	1,772	100	1,739	100	1,714	100	1,770	100

性別	年齢区分	18年度		19年度		20年度		21年度		22年度		23年度	
		人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	35歳以下	289	16.6	291	17.0	294	16.2	275	15.6	267	16.0	257	15.2
	36歳以上	393	22.6	397	23.2	470	26.0	488	27.7	464	27.8	493	29.1
合計		682	39.2	688	40.2	764	42.2	763	43.3	731	43.8	750	44.3
男	35歳以下	256	14.7	263	15.3	258	14.3	234	13.3	216	12.9	215	12.7
	36歳以上	802	46.1	762	44.5	787	43.5	764	43.4	724	43.3	727	43.0
合計		1,058	60.8	1,025	59.8	1,045	57.8	998	56.7	940	56.2	942	55.7
総計		1,740	100	1,713	100	1,809	100	1,761	100	1,671	100	1,692	100

性別	年齢区分	24年度		25年度		26年度		27年度		28年度		29年度	
		人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	35歳以下	248	14.4	257	14.9	296	17.9	292	17.2	282	16.4	315	18.1
	36歳以上	528	30.6	527	30.7	488	29.5	529	31.2	561	32.6	546	31.3
合計		776	45.0	784	45.6	784	47.4	821	48.4	843	49.0	861	49.4
男	35歳以下	191	11.0	187	10.9	204	12.4	191	11.2	207	12.0	240	13.8
	36歳以上	759	44.0	748	43.5	665	40.2	686	40.4	670	39.0	642	36.8
合計		950	55.0	935	54.4	869	52.6	877	51.6	877	51.0	882	50.6
総計		1,726	100	1,719	100	1,653	100	1,698	100	1,720	100	1,743	100

性別	年齢区分	30年度		31年度		令和2年度		令和3年度	
		人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	35歳以下	294	17.0	309	17.8	308	17.8	340	19.3
	36歳以上	552	32.0	549	31.7	548	31.7	548	31.0
合計		846	49.0	858	49.5	856	49.5	888	50.3
男	35歳以下	230	13.4	236	13.6	235	13.6	255	14.4
	36歳以上	649	37.6	638	36.8	637	36.9	622	35.2
合計		879	51.0	874	50.5	872	50.5	877	49.7
総計		1,725	100	1,732	100	1,728	100	1,765	100

(2) 職員(事務職)の実施年度別採用状況

性別 \ 年度	7年度		8年度		9年度		10年度		11年度		12年度	
	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	19	59.4	16	55.2	9	40.9	21	55.3	32	58.2	31	57.4
男	13	40.6	13	44.8	13	59.1	17	44.7	23	41.8	23	42.6
計	32	100	29	100	22	100	38	100	55	100	54	100

性別 \ 年度	13年度		14年度		15年度		16年度		17年度		18年度	
	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	10	41.7	5	38.5	16	51.6	2	66.7	5	38.5	18	50.0
男	14	58.3	8	61.5	15	48.4	1	33.3	8	61.5	18	50.0
計	24	100	13	100	31	100	3	100	13	100	36	100

性別 \ 年度	19年度		20年度		21年度		22年度		23年度		24年度	
	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	11	64.7	7	38.9	17	63.0	6	33.3	26	46.4	20	52.6
男	6	35.3	11	61.1	10	37.0	12	66.7	30	53.6	18	47.4
計	17	100	18	100	27	100	18	100	56	100	38	100

性別 \ 年度	25年度		26年度		27年度		28年度		29年度		30年度	
	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	17	48.6	30	58.8	14	34.1	20	50.0	36	70.6	32	58.2
男	18	51.4	21	41.2	27	65.9	20	50.0	15	29.4	23	41.8
計	35	100	51	100	41	100	40	100	51	100	55	100

性別 \ 年度	令和元年度		2年度	
	人数	比率%	人数	比率%
女	31	59.6	40	54.8
男	21	40.4	33	45.2
計	52	100	73	100

(3) 技術職への女性の参加状況(全部局)

(令和3年4月1日現在)

業種	年度 区分	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		建築	女	3	3	3	3	3	3	3	3
	男	66	65	65	65	62	63	65	65	66	68
	計	69	68	68	68	65	66	68	68	69	73
土木	女	2	2	2	3	3	3	3	4	5	5
	男	199	200	199	199	196	197	201	197	189	189
	計	201	202	201	202	199	200	204	201	194	194
電気	女	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	男	35	35	36	36	39	40	41	39	39	37
	計	37	37	38	38	41	42	43	41	41	39
化学	女	3	3	5	6	6	5	5	4	3	3
	男	22	22	22	24	24	24	24	24	25	25
	計	25	25	27	30	30	29	29	28	28	28
機械	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	男	33	31	31	32	33	33	33	33	33	33
	計	33	31	31	32	33	33	33	33	33	33
計	女	10	10	12	14	14	13	13	13	13	15
	男	355	353	353	356	354	357	364	358	352	352
	計	365	363	365	370	368	370	377	371	365	367

業種	年度 区分	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
		建築	女	5	5	5	5	4	4	4	6
	男	66	65	60	58	56	56	52	54	51	48(50)
	計	71	70	65	63	60	60	56	60	57	53(56)
土木	女	4	5	5	4	6	5	6	6	7	4(7)
	男	197	194	185	182	172	136	133	135	130	100(167)
	計	201	199	190	186	178	141	139	141	137	104(174)
電気	女	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2(2)
	男	37	37	36	32	29	27	31	33	35	24(37)
	計	39	39	38	34	31	29	33	35	37	26(39)
化学	女	3	2	2	4	4	2	3	2	3	1(5)
	男	24	23	20	21	19	14	15	15	15	11(19)
	計	27	25	22	25	23	16	18	17	18	12(24)
機械	女	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0(1)
	男	34	34	34	36	36	34	39	42	42	30(47)
	計	34	34	34	36	36	34	39	43	43	30(48)
計	女	14	14	14	15	16	13	15	17	19	12(21)
	男	358	353	335	329	312	267	270	279	273	213(320)
	計	372	367	349	344	328	280	285	296	292	225(341)

業種	年度 区分	27	28	29	30	31	令2	令3
		建築	女	7(8)	5(6)	6(7)	8(9)	9(10)
	男	44(46)	43(45)	38(40)	36(38)	37(39)	37(37)	38(38)
	計	51(54)	48(51)	44(47)	44(47)	46(49)	47(48)	52(53)
土木	女	5(8)	5(9)	6(11)	6(13)	3(10)	4(11)	5(14)
	男	99(166)	97(166)	95(163)	93(159)	93(158)	94(159)	96(161)
	計	104(174)	102(175)	101(174)	99(172)	96(168)	98(170)	101(175)
電気	女	2(2)	1(2)	1(2)	1(2)	1(2)	1(2)	1(3)
	男	25(36)	23(35)	26(37)	25(37)	26(38)	23(36)	26(38)
	計	27(38)	24(37)	27(39)	26(39)	27(40)	24(38)	27(41)
化学	女	2(5)	2(5)	2(5)	3(6)	3(6)	1(5)	0(5)
	男	10(20)	11(21)	11(20)	10(20)	10(20)	11(20)	10(17)
	計	12(25)	13(26)	13(25)	13(26)	13(26)	16(25)	10(22)
機械	女	0(1)	0(1)	0(1)	1(2)	1(2)	1(2)	1(2)
	男	31(48)	30(49)	31(50)	30(49)	30(46)	30(47)	33(50)
	計	31(49)	30(50)	31(51)	31(51)	31(48)	31(49)	34(52)
計	女	16(24)	13(23)	15(26)	19(32)	17(30)	17(31)	21(39)
	男	209(316)	204(316)	201(310)	194(303)	196(301)	195(299)	203(304)
	計	225(340)	217(339)	216(336)	213(335)	213(331)	212(330)	224(343)

()内は上下水道局を含む。

(4) 一般行政職の管理監督職への登用状況

(令和3年4月1日現在)

職制区分	年度	12		13		14		15		16		17		18		19	
		人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)
部長	女	2	11.8	1	6.7	1	6.7	1	6.3	1	6.3	1	5.6	1	5.6	1	6.3
	男	15	88.2	14	93.3	14	93.3	15	93.7	15	93.7	17	94.4	17	94.4	15	93.7
	計	17	100	15	100	15	100	16	100	16	100	18	100	18	100	16	100
副部長	女	1	2.4	1	2.4	1	2.7	0	-	1	3.7	1	3.8	1	3.6	1	3.0
	男	40	97.6	40	97.6	36	97.3	35	100	26	96.3	25	96.2	27	96.4	32	97.0
	計	41	100	41	100	37	100	35	100	27	100	26	100	28	100	33	100
課長	女	4	4.0	5	5.7	4	4.8	5	5.7	2	2.2	2	2.1	3	3.2	6	6.6
	男	96	96.0	82	94.3	79	95.2	82	94.3	87	97.8	93	97.9	90	96.8	85	93.4
	計	100	100	87	100	83	100	87	100	89	100	95	100	93	100	91	100
補課長	女	17	12.3	16	11.6	16	11.3	16	11.3	14	10.4	19	13.7	18	13.2	18	13.2
	男	121	87.7	122	88.4	126	88.7	125	88.7	121	89.6	120	86.3	118	86.8	118	86.8
	計	138	100	138	100	142	100	141	100	135	100	139	100	136	100	136	100
係長	女	42	14.3	55	18.5	50	17.7	55	19.8	56	19.9	59	20.0	57	19.5	59	20.3
	男	252	85.7	243	81.5	233	82.3	223	80.2	226	80.1	236	80.0	235	80.5	231	79.7
	計	294	100	298	100	283	100	278	100	282	100	295	100	292	100	290	100
総計	女	66	11.2	78	13.5	72	12.9	77	13.8	74	13.5	82	14.3	80	14.1	85	15.0
	男	524	88.8	501	86.5	488	87.1	480	86.2	475	86.5	491	85.7	487	85.9	481	85.0
	計	590	100	579	100	560	100	557	100	549	100	573	100	567	100	566	100

以上	女	24	8.1	23	8.2	22	7.9	22	7.9	18	6.7	23	8.3	23	8.4	26	9.4
	男	272	91.9	258	91.8	255	92.1	257	92.1	249	93.3	255	91.7	252	91.6	250	90.6
	計	296	100.0	281	100.0	277	100.0	279	100.0	267	100.0	278	100.0	275	100.0	276	100.0

職制区分	年度	20		21		22		23		24		25		26		27	
		人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)
部長	女	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0.0	0	-	1	5.9	1	5.9
	男	15	100	15	100	12	100	14	100	13	100.0	15	100	16	94.1	16	94.1
	計	15	100	15	100	12	100	14	100	13	100	15	100	17	100	17	100
副部長	女	0	-	0	-	1	3.3	1	3.6	1	3.3	1	3.7	1	3.7	1	4.0
	男	33	100	31	100	29	96.7	27	96.4	29	96.7	26	96.3	26	96.3	24	96.0
	計	33	100	31	100	30	100	28	100	30	100	27	100	27	100	25	100
課長	女	5	5.5	4	4.8	5	6.3	6	7.7	8	9.8	7	8.6	9	11.8	9	11.5
	男	86	94.5	79	95.2	74	93.7	72	92.3	74	90.2	74	91.4	67	88.2	69	88.5
	計	91	100	83	100	79	100	78	100	82	100	81	100	76	100	78	100
補課長	女	21	15.2	24	18.5	26	22.2	26	21.7	27	23.3	36	28.6	41	31.3	37	28.0
	男	117	84.8	106	81.5	91	77.8	94	78.3	89	76.7	90	71.4	90	68.7	95	72.0
	計	138	100	130	100	117	100	120	100	116	100	126	100	131	100	132	100
係長	女	65	22.0	62	22.0	63	23.9	64	25.3	77	29.1	79	29.9	82	31.4	110	37.0
	男	230	78.0	220	78.0	201	76.1	189	74.7	188	70.9	185	70.1	179	68.6	187	63.0
	計	295	100	282	100	264	100	253	100	265	100	264	100	261	100	297	100
総計	女	91	15.9	90	16.6	95	18.9	97	19.7	113	22.3	123	24.0	134	26.2	158	28.8
	男	481	84.1	451	83.4	407	81.1	396	80.3	393	77.7	390	76.0	378	73.8	391	71.2
	計	572	100	541	100	502	100	493	100	506	100	513	100	512	100	549	100

以上	女	26	9.4	28	10.8	32	13.4	33	13.8	36	14.9	44	17.7	52	20.7	48	19.0
	男	251	90.6	231	89.2	206	86.6	207	86.2	205	85.1	205	82.3	199	79.3	204	81.0
	計	277	100.0	259	100.0	238	100.0	240	100.0	241	100.0	249	100.0	251	100.0	252	100.0

職制区分	年度	28		29		30		31		令2		令3	
		人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)
部長	女	1	6.3	1	5.6	1	5.3	3	18.8	2	11.8	1	7.1
	男	15	93.7	17	94.3	18	94.6	13	81.2	15	88.2	13	92.9
	計	16	100	18	100	19	100	16	100	17	100	14	100
副部長	女	2	6.9	2	6.9	2	8.0	2	7.1	3	11.5	3	9.7
	男	27	93.1	27	93.1	23	92.0	26	92.9	23	88.5	28	90.3
	計	29	100	29	100	25	100	28	100	26	100	31	100
課長	女	11	13.9	10	12.0	11	12.6	14	15.7	13	14.1	18	19.1
	男	68	86.1	73	88.0	76	87.4	75	84.3	79	85.9	76	80.9
	計	79	100	83	100	87	100	89	100	92	100	94	100
補課長	女	54	36.2	56	37.3	60	36.6	62	39.2	64	42.4	72	46.8
	男	95	63.8	94	62.7	104	63.4	96	60.8	87	57.6	82	53.2
	計	149	100	150	100	164	100	158	100	151	100	154	100
係長	女	107	36.0	115	37.5	118	37.8	122	38.0	125	37.4	133	39.5
	男	190	64.0	192	62.5	194	62.2	199	62.0	209	62.6	204	60.5
	計	297	100	307	100	312	100	321	100	334	100	337	100
総計	女	175	30.7	184	31.3	192	31.6	203	33.2	207	33.4	227	36.0
	男	395	69.3	403	68.7	415	68.4	409	66.8	413	66.6	403	64.0
	計	570	100	587	100	607	100	612	100	620	100	630	100

以上	女	68	24.9	69	24.6	74	25.1	81	27.8	82	28.7	94	32.1
	男	205	75.1	211	75.4	221	74.9	210	72.2	204	71.3	199	67.9
	計	273	100.0	280	100.0	295	100.0	291	100.0	286	100.0	293	100.0

(5) 一般行政職における36歳以上の職員に対する管理監督職の割合男女比較

(令和3年4月1日現在)

		12	13	14	15	16	17	18
女	在職者数(人)	349	372	385	355	353	393	393
	職制数(人)	66	78	72	77	74	82	80
	割合(%)	18.9	21.0	18.7	21.7	21.0	20.9	20.4
男	在職者数(人)	863	848	833	805	772	810	802
	職制数(人)	524	501	488	480	475	491	487
	割合(%)	60.7	59.1	58.6	59.6	61.5	60.6	60.7
計	在職者数(人)	1,212	1,220	1,218	1,160	1,125	1,203	1,195
	職制数(人)	590	579	560	557	549	573	567
	割合(%)	48.7	47.5	46.0	48.0	48.8	47.6	47.4

		19	20	21	22	23	24	25
女	在職者数(人)	397	470	488	464	493	528	527
	職制数(人)	85	91	90	95	97	113	123
	割合(%)	21.4	19.4	18.4	20.5	19.7	21.4	23.3
男	在職者数(人)	762	787	764	724	727	759	748
	職制数(人)	481	481	451	407	396	393	390
	割合(%)	63.1	61.1	59.0	56.2	54.5	51.8	52.1
計	在職者数(人)	1,159	1,257	1,252	1,188	1,220	1,287	1,275
	職制数(人)	566	572	541	502	493	506	513
	割合(%)	48.8	45.5	43.2	42.3	40.4	39.3	40.2

		26	27	28	29	30	31	令2
女	在職者数(人)	488	529	561	546	552	549	548
	職制数(人)	134	158	175	184	192	203	207
	割合(%)	27.5	29.9	31.2	33.7	34.8	37.0	37.8
男	在職者数(人)	665	686	670	642	649	638	637
	職制数(人)	378	391	395	403	415	409	413
	割合(%)	56.8	57.0	59.0	62.8	63.9	64.1	64.8
計	在職者数(人)	1,153	1,215	1,231	1,188	1,201	1,187	1,185
	職制数(人)	512	549	570	587	607	612	620
	割合(%)	44.4	45.2	46.3	49.4	50.5	51.6	52.3

		令3
女	在職者数(人)	548
	職制数(人)	227
	割合(%)	41.4
男	在職者数(人)	622
	職制数(人)	403
	割合(%)	64.8
計	在職者数(人)	1,170
	職制数(人)	630
	割合(%)	53.8

5 高知市の市議会議員数

(令和3年5月1日現在)

会派名	総数	男	女	女性比率(%)
市民クラブ	8	7	1	12.5
自由民主党・中道の会	7	7	0	0.0
日本共産党高知市議団	7	5	2	28.6
高知市議会公明党	6	4	2	33.3
新こうち未来	3	3	0	0.0
清和クラブ	1	1	0	0.0
山嶽会	1	1	0	0.0
合計	33	28	5	15.2

※令和3年1月1日から会派名変更

※条例定数34名

6 高知市民の選挙(高知市選挙区)

①投票率

衆議院議員選挙小選挙区投票率(%)

年	昭24	27	28	30	33	35	38	42	44	47	51	54
男	77.9	73.6	70.7	73.77	79.64	72.61	73.11	78.00	73.34	74.68	70.51	65.42
女	69.0	65.3	64.3	66.60	76.31	70.39	70.06	77.66	76.66	77.72	74.78	70.09
平均	73.2	69.1	67.2	69.81	77.80	71.38	71.42	77.81	75.16	76.34	72.83	67.95
年	55		58	61	平2	5	8		12		15	
男	64.24	62.84	62.75	69.03	60.09	1区 51.78	2区 43.64	1区 55.77	2区 47.40	1区 48.33	2区 49.88	
女	68.21	65.77	66.57	73.39	63.97	54.86	46.29	59.96	49.04	51.03	52.76	
平均	66.39	64.42	64.82	71.40	62.20	53.46	45.02	58.05	48.27	49.81	51.40	
年	17		21		24		26		29			
男	1区 57.64	2区 59.08	1区 63.53	2区 64.52	1区 50.17	2区 50.38	1区 47.06	2区 45.52	1区 45.53	2区 46.12		
女	61.45	63.68	64.59	65.79	50.27	50.57	46.93	46.36	46.42	47.64		
平均	59.72	61.52	64.11	65.20	50.22	50.48	46.99	45.97	46.02	46.94		

参議院議員選挙県選出投票率(%)

年	昭22	25	28	31	34	37	40	43	46	(5月) 49	(7月) 49	52
男	69.4	69.6	62.3	64.24	68.41	73.90	68.02	69.89	61.91	61.55	69.76	60.71
女	57.9	63.0	55.7	58.76	63.39	74.84	68.46	71.36	65.33	65.50	72.33	65.71
平均	63.2	66.0	58.7	61.21	65.63	74.42	68.27	70.70	63.78	63.70	71.16	63.42
年	55	58	61	平元	4	7	10	13	16	19	22	25
男	64.21	50.92	62.64	62.47	44.10	39.34	46.74	49.19	49.89	52.05	53.14	45.43
女	68.15	54.04	66.47	66.19	45.98	41.54	49.26	52.58	52.09	53.51	54.74	45.50
平均	66.34	52.60	64.72	64.49	45.12	40.53	48.11	51.03	51.08	52.85	54.13	45.47
年	28	令元										
男	39.72	40.61										
女	40.77	41.98										
平均	40.29	41.35										

市議会議員選挙投票率(%)

年	昭22	26	30	34	38	42	46	50	54	58	62	平3	
男	79	86	81.64	83.00	75.86	69.71	71.98	69.11	64.76	62.12	56.87	48.01	
女	76	86	82.91	83.62	78.32	73.18	76.77	72.76	70.74	67.61	61.51	53.08	
平均	77	86	82.34	83.35	77.23	71.64	74.61	71.10	68.01	65.09	59.39	50.78	
年	7	11	15	17増員選挙			19		20増員選挙		23	27	31
男	47.95	44.99	41.52	鏡	土佐山	高知	土佐山	春野	23	27	31		
女	52.72	49.01	45.66	79.76	86.04	45.07	80.00	61.04	43.57	38.91	37.54		
平均	50.55	47.18	43.77	79.28	85.38	43.42	78.81	59.04	42.64	38.06	36.55		

※鏡選挙区は無投票

市長選挙投票率(%)

年	昭22	(決投) 22	26	30	34	38	42	46	50	53	57	61
男	74	67	87	69.71	79.66	73.03	75.32	63.98	64.11	55.98	66.74	63.02
女	67	62	87	66.16	78.41	72.93	76.58	66.45	65.41	59.21	71.81	68.52
平均	70	64	87	67.75	78.97	72.97	76.02	65.33	64.82	57.73	69.48	66.00
年	平2	6	10	14	15	19	23	27	令元			
男	25.36	52.10	37.48	36.78	54.14	38.37	26.92	27.51	41.50			
女	29.11	58.68	43.00	41.28	60.72	42.37	29.00	30.13	45.01			
平均	27.40	55.68	40.48	39.23	57.71	40.55	28.05	28.93	43.40			

②立候補者数・当選者数

衆議院議員

投票日		S22 4.25	S24 1.23	S27 10.1	S28 4.19	S30 2.27	S33 5.22	S35 11.20	S38 11.21	S42 1.29	S44 12.27	S47 12.10	S51 12.5	S54 10.7	S55 6.22	S58 12.18	S61 7.6	H2 2.18	H5 7.18	H8 10.20	H12 6.25	
立候補者	女	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	男	8	13	11	8	12	11	8	8	8	9	7	7	7	6	8	6	11	9	8	6	6
当選者	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	男	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2
投票日		H15 11.9	H17 9.11	H21 8.30	H24 12.16	H26 12.14	H29 10.22															
立候補者	女	1	1	4	0	0	0															
	男	6	5	5	6	7	5															
当選者	女	0	0	0	0	0	0															
	男	2	2	2	2	2	2															

参議院議員

投票日		S22 4.20	S25 6.4	S28 4.24	S31 7.8	S34 6.2	S37 7.1	S40 7.4	S43 7.7	S46 6.27	S49 7.7	S52 7.10	S55 6.22	S58 6.26	S61 7.6	H元 7.23	H4 7.26	H7 7.23	H10 7.12	H13 7.29	H16 7.11
立候補者	女	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	2	2
	男	7	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	2
当選者	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	男	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
投票日		H19 7.29	H22 7.11	H25 7.21	H28 7.10	R元 7.21															
立候補者	女	0	0	1	0	0															
	男	3	5	3	3	4															
当選者	女	0	0	0	0	0															
	男	1	1	1	1	1															

高知県知事

投票日		S22 4.5	S22 4.15	S23 1.10	S26 12.12	S30 12.7	S34 12.1	S38 11.15	S42 12.1	S46 11.28	S50 11.23	S54 11.25	S58 11.27	S62 11.29	H3 12.1	H7 11.26	H11 11.28	H15 11.30	H16 11.28	H19 11.25	H23 11.27	H27 11.15	
立候補者	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	男	5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	1	1	1
当選者	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	男	※2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

※S22.4.15が決選投票

投票日		R元 11.24
立候補者	女	0
	男	2
当選者	女	0
	男	1

高知市長

投票日		S22 4.5	S22 4.15	S26 4.23	S30 3.5	S34 2.15	S38 2.8	S42 1.23	S46 1.17	S50 1.19	S53 11.12	S57 10.31	S61 10.26	H2 10.28	H6 10.30	H10 10.25	H14 10.20	H15 11.30	H19 11.25	H23 11.27	H27 11.15	R元 11.24	
立候補者	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	男	6	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	1	5	5
当選者	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	男	※2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

※S22.4.15が決選投票

高知県議会議員

投票日		S22 4.30	S26 4.30	S30 4.23	S34 4.23	S38 4.17	S42 4.15	S46 4.11	S50 4.13	S54 4.8	S58 4.10	S60 7.14	S62 4.12	H元 7.23	H3 4.7	H7 4.9	H10 3.22	H11 4.11	H15 4.13	H19 4.8	H23 4.10	H27 4.12	H31 4.7
立候補者	女	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	0	2	1	2	2	2	2
	男	26	24	17	15	16	16	19	23	18	18	3	19	1	15	16	5	17	18	19	17	18	14
当選者	女	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	0	2	1	2	2	2	2
	男	7	8	8	8	10	11	11	12	14	14	2	14	1	13	13	2	13	14	13	13	13	13

高知市議会議員

投票日		S22 4.30	S26 4.23	S30 4.30	S34 4.30	S38 4.30	S42 4.28	S46 4.25	S47 2.27	S47 11.12	S50 4.27	S53 11.12	S54 4.22	S58 4.24	S62 4.26	H3 4.21	H7 4.23	H11 4.25	H15 4.27	17. 1. 30増員選挙 鏡 土佐山		
立候補者	女	3	5	6	1	0	0	3	0	0	4	0	2	5	4	5	6	7	7	0	0	
	男	123	157	115	76	59	54	69	3	4	71	3	57	44	46	44	51	42	42	3	4	
当選者	女	1	2	1	1	0	0	3	0	0	3	0	2	5	4	5	4	5	5	0	0	
	男	35	34	35	35	40	44	41	1	1	41	1	42	39	40	39	36	35	35	1	1	
投票日		H19.4.22 高知 鏡		H20.2.3 土佐山 春野		H23 4.24	H27 4.26	H31 4.21														
立候補者	女	9	0	0	1	11	8	6														
	男	37	1	2	4	39	34	37														
当選者	女	9	0	0	0	6	7	5														
	男	31	1	1	2	28	27	29														

7 高知市の労働力状態

(平成27年国勢調査より)

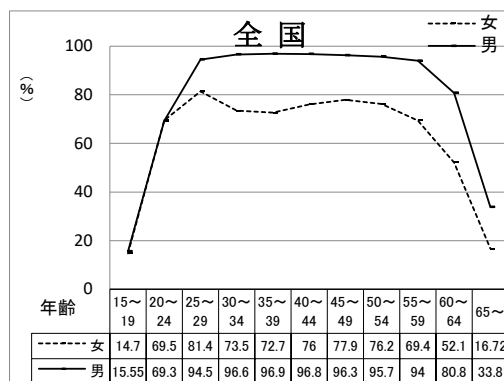
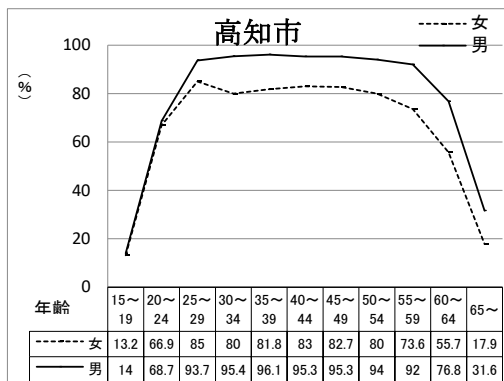
	女 (人)	男 (人)
労働力人口 (15歳以上)	71,842	77,884
就業者	69,095	73,464
(未婚)	18,503	18,697
(有配偶)	38,914	49,224
(死別・離別)	11,267	4,986
うち被雇用者	59,059	59,056
(未婚)	17,120	16,071
(有配偶)	32,594	39,169
(死別・離別)	9,242	3,723
完全失業者	2,747	4,420
非労働力人口(15歳以上)	65,886	35,977

8 労働力率

(平成27年国勢調査より)

(注)労働力率は年齢階級別の総数(労働力状態「不詳」を除く)人口に占める労働力人口の割合として算出(%)

都市名	年齢階級	労働力率 (%)										
		15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~
高知市	女	13.2	66.9	85.0	80.0	81.8	83.0	82.7	80.0	73.6	55.7	17.9
	男	14.0	68.7	93.7	95.4	96.1	95.3	95.3	94.0	92.0	76.8	31.6
全国	女	14.7	69.5	81.4	73.5	72.7	76.0	77.9	76.2	69.4	52.1	16.7
	男	15.5	69.3	94.5	96.6	96.9	96.8	96.3	95.7	94.0	80.8	33.8



9 高知市長表彰受賞者数

	14年		15年		16年		17年		18年		19年		20年		21年		22年		
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	
善行	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育文化	2	4	1	2	0	1	0	1	0	2	0	2	0	2	0	1	0	0	3
産業	0	1	1	3	0	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	1	0	0	3
保健衛生	0	2	0	3	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
社会福祉	1	4	5	0	6	0	5	1	3	3	4	1	4	1	3	2	3	2	2
災害防除	1	2	0	3	0	2	0	3	0	4	0	3	2	2	0	3	2	2	2
公共に尽くし公務に助力	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	3	4	1	4	2	7	1	6	1	4	1	6	1	7	0	4	2	6	6
計	7	18	8	15	8	12	6	14	4	17	5	14	7	14	3	12	8	17	17
割合 (%)	28.0	72.0	34.8	65.2	40.0	60.0	30.0	70.0	19.0	81.0	26.3	73.7	33.3	66.7	20.0	80.0	32.0	68.0	68.0
合計	25		23		20		20		21		19		21		15		25		

	23年		24年		25年		26年		27年		28年		29年		30年		31年		
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	
善行	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育文化	1	1	0	2	0	2	1	1	0	2	0	1	1	1	0	3	1	2	2
産業	0	4	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	2	0	1	0	1	1
保健衛生	0	2	0	2	0	1	0	2	0	1	0	1	0	2	1	3	0	1	1
社会福祉	6	1	4	3	4	5	6	1	4	3	9	1	7	2	5	5	6	3	3
災害防除	0	4	2	1	0	2	0	5	0	3	1	2	0	6	0	4	0	3	3
公共に尽くし公務に助力	0	3	1	5	1	2	1	2	0	2	1	2	0	2	0	3	1	2	2
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
計	7	15	7	14	5	13	8	12	4	13	11	9	8	15	6	19	9	12	12
割合 (%)	31.8	68.2	33.3	66.7	27.8	72.2	40.0	60.0	23.5	76.5	55.0	45.0	34.8	65.2	24.0	76.0	42.9	57.1	57.1
合計	22		21		18		20		17		20		23		25		21		

	令2年		令3年	
	女	男	女	男
善行	0	0	0	0
教育文化	0	3	2	2
産業	0	1	0	1
保健衛生	1	3	0	1
社会福祉	8	2	4	5
災害防除	2	1	1	1
公共に尽くし公務に助力	0	3	1	2
その他	0	0	0	0
計	11	13	8	12
割合 (%)	45.8	54.2	40.0	60.0
合計	24		20	

10 高知市技能功労者表彰受賞者数

年度	女	男	合計	割合(%)	年度	女	男	合計	割合(%)
昭和52	3	20	23	13.0	平成11	3	26	29	10.3
昭和53	2	30	32	6.3	平成12	1	25	26	3.8
昭和54	2	29	31	6.5	平成13	2	23	25	8.0
昭和55	2	32	34	5.9	平成14	1	23	24	4.2
昭和56	3	26	29	10.3	平成15	1	23	24	4.2
昭和57	4	36	40	10.0	平成16	1	19	20	5.0
昭和58	3	33	36	8.3	平成17	1	21	22	4.5
昭和59	2	31	33	6.1	平成18	1	24	25	4.0
昭和60	3	30	33	9.1	平成19	1	18	19	5.3
昭和61	2	26	28	7.1	平成20	2	24	26	7.7
昭和62	4	30	34	11.8	平成21	1	20	21	4.8
昭和63	2	28	30	6.7	平成22	0	18	18	0.0
平成元	3	31	34	8.8	平成23	0	21	21	0.0
平成2	2	29	31	6.5	平成24	3	21	21	14.3
平成3	2	28	30	6.7	平成25	0	21	21	0.0
平成4	2	23	25	8.0	平成26	0	20	20	0.0
平成5	2	24	26	7.7	平成27	0	17	17	0.0
平成6	1	25	26	3.8	平成28	1	18	19	5.3
平成7	0	23	23	0.0	平成29	1	15	16	6.3
平成8	1	25	26	3.8	平成30	3	18	21	14.3
平成9	1	24	25	4.0	令和元	0	15	15	0.0
平成10	2	18	20	10.0	令和2	4	13	17	23.5

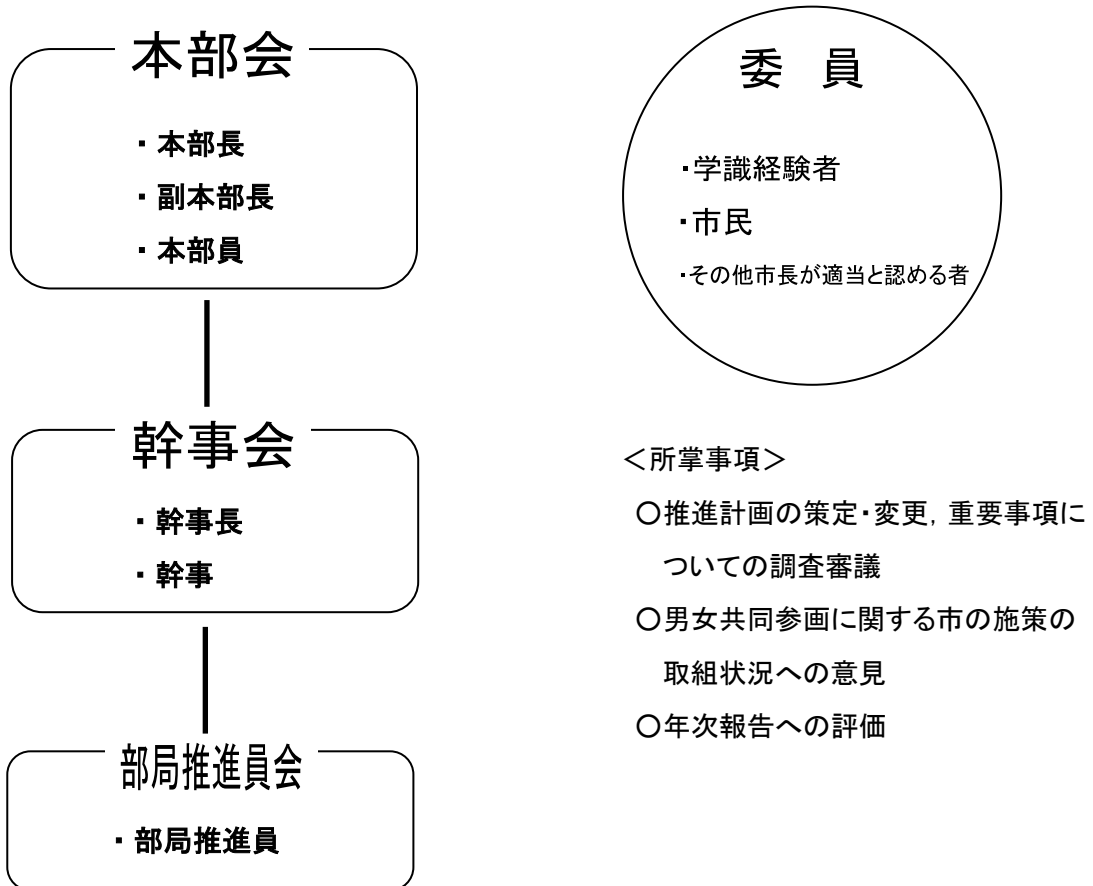
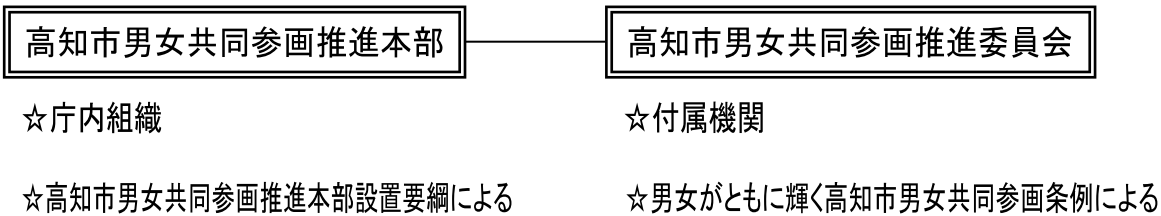
11 高知市立学校における男女混合名簿の実施状況

(令和3年4月1日現在)

区分 年度	小学校			中学校			義務教育学校			高等学校			特別支援学校		
	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%
14年度	39	25	64.1	16	6	37.5				1	1	100	1	1	100
15年度	39	27	69.2	16	6	37.5				1	1	100	1	1	100
16年度	39	29	74.4	16	6	37.5				1	1	100	1	1	100
17年度	41	33	80.5	18	7	38.9				1	1	100	1	1	100
18年度	41	35	85.4	18	7	38.9				1	1	100	1	1	100
19年度	41	38	92.7	18	7	38.9				1	1	100	1	1	100
20年度	43	41	95.3	19	13	68.4				1	1	100	1	1	100
21年度	43	41	95.3	19	13	68.4				1	1	100	1	1	100
22年度	43	41	95.3	19	13	68.4				1	1	100	1	1	100
23年度	43	42	97.7	19	13	68.4				1	1	100	1	1	100
24年度	42	42	100	19	19	100				1	1	100	1	1	100
25年度	42	42	100	19	19	100				1	1	100	1	1	100
26年度	41	41	100	19	19	100				1	1	100	1	1	100
27年度	41	41	100	19	19	100				1	1	100	1	1	100
28年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100			
29年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100			
30年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100			
31年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100			
令2年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100			
令3年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100			

資 料

1 高知市男女共同参画推進体制体系図



2 男女がともに輝く高知市男女共同参画条例

(平成 17 年 4 月 1 日条例第 78 号)

改正 平成 27 年 4 月 1 日条例第 36 号

目次

- 第 1 章 総則(第 1 条—第 8 条)
- 第 2 章 性別による権利侵害の禁止等(第 9 条・第 10 条)
- 第 3 章 基本的施策(第 11 条—第 22 条)
- 第 4 章 委員会の設置(第 23 条—第 31 条)
- 第 5 章 意見及び相談への対応(第 32 条・第 33 条)
- 第 6 章 雑則(第 34 条)

附則

前文

私たちは誰もがかけがえのない一人の人間である。人が生まれ、育ち、老いていく過程において、男女がともにかかわり、支えあって生きること、平和にいきいきと暮らすことは大切なことである。

我が国においては、日本国憲法で個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、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批准、男女共同参画社会基本法の制定など、男女共同参画社会の実現を目指して取組が進められている。

自由民権運動発祥の地である私たちのまち高知市は、豊かな自然に恵まれ、そのおおらかな風土の中で培われた進取の精神をもって全国に先駆けて女性が自らの参政権を主張するなど、男女ともに、経済的にも精神的にも、自立志向をもって地域社会を形成してきた。また、男女共同参画に関する取組についても、いち早く高知市男女共同参画推進プランを策定し、施策を進めてきた。

しかし、今なお家事、育児、介護をはじめとする様々な場面において、男女の固定的な役割分担意識や慣行が根強く残っており、就業の場においては、女性が個性や能力を十分に発揮できないといった状況も存在している。さらに、セクシュアル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンスなどの人権侵害も社会問題として表面化している。

ここに私たちは、これらの課題を解決し、市民の誰もが真に豊かで幸福な人生を送ることができる社会の実現を目指し、一人の人間として男女が互いに人権を尊重し、市及びすべての市民が協働して男女共同参画社会づくりに取り組むため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、本市における男女共同参画の推進について、基本理念を定め、市、市民、事業者及び市民団体の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号の機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供する措置をいう。
- (3) 市民 市の区域内(次号において「市内」という。)に居住し、勤務し、又は在学するすべての個人をいう。
- (4) 事業者 市内に事務所又は事業所を有し、事業を営む個人又は法人その他の団体をいう。
- (5) 市民団体 主たる構成員が市民又は事業者である営利を目的としない団体をいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人等、親密な関係にある、又は親密な関係にあった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をいう。
- (7) セクシュアル・ハラスメント 他の者の意に反した性的な言動を行うことにより、当該他の者の生活環境を害すること、又は性的な言動を受けた者の対応により当該言動を受けた者に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的な取扱いを受けないこと、男女が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) 社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするよう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における様々な施策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、地域等における活動を両立して行うことができるようにすること。
- (5) 男女が、互いの身体的特徴及び性についての理解を深め、対等な関係の下、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について互いの意思を尊重し、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に関する国際社会の動向に留意し、国際的な協調の下に行われること。
- (7) 市民一人一人が主体的に取り組むこと。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的かつ計画的に策定し、実施する責務を有する。

- 2 市は、前項の施策について、組織の整備を行うとともに、財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 3 市は、第1項の施策について、市民、事業者及び市民団体(以下「市民等」という。)並びに国及び他の地方公共団体と相互に協力し、連携して男女共同参画の推進に取り組むよう努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に基づき、男女共同参画についての理解を深め、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、男女共同参画を主体的かつ積極的に推進するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念に基づき、雇用している、又は雇用しようとする男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職場における活動と子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動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らない。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(市民団体の責務)

第7条 市民団体は、基本理念に基づき、男女共同参画の推進に取り組むよう努めなければならない。

2 市民団体は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育における男女共同参画への配慮)

第8条 学校教育、社会教育その他の教育に携わる者は、それぞれの教育本来の目的を実現する過程において、基本理念に配慮するよう努めなければならない。

第2章 性別による権利侵害の禁止等

(性別による差別的取扱いの禁止等)

第9条 何人も、社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性別を理由とした差別的な取扱い

(2) ドメスティック・バイオレンス

(3) セクシュアル・ハラスメント

(公衆に表示する情報への配慮)

第10条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力を助長するような表現並びに過度の性的な表現を行わないよう配慮しなければならない。

第3章 基本的施策

(男女共同参画推進計画)

第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本的な推進計画(以下「推進計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、推進計画を策定するに当たっては、あらかじめ第23条に規定する高知市男女共同参画推進委員会(同条を除き、以下「推進委員会」という。)の意見を聴かななければならない。

3 市長は、推進計画を策定するときは、市民等の意見が反映されるよう、必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、推進計画を策定したときは、これを公表するものとする。

5 前3項の規定は、推進計画の変更について準用する。

(年次報告)

第12条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

2 前項の報告書は、推進委員会の評価に付するものとする。

(附属機関等の委員の構成)

第13条 市長その他の執行機関は、附属機関その他これに準ずる審議会等の委員を委嘱し、又は任命するときは、男女のいずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満となることのないよう努めなければならない。

(出資法人に対する男女共同参画の推進)

第14条 市長は、市が出資している法人(地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)第152条第1項に規定する法人をいう。)のうち規則で定めるものに対し、男女共同参画の推進に関し、必要に応じて報告を求め、又は適切な措置を講ずるよう求めることができるものとする。

(教育及び学習の場における男女共同参画の推進)

第15条 市は、学校教育、社会教育その他の教育及び学習の場において、男女共同参画の視点に立った取組が推進されるよう、環境の整備を行うとともに、当該取組に対する支援その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(事業者に対する男女共同参画の推進等)

第16条 市は、事業者に対し、雇用の分野における男女共同参画を推進するため、情報提供その他の必要な支援に努めなければならない。

2 市は、個人で営む事業にその家族が従事する場合において、その家族が適正な評価を受け、経営及びこれに関連する活動に共同して参画する機会が確保されるよう、情報提供その他の必要な支援に努めなければならない。

3 市は、事業者に対し、男女共同参画に関し、広報及び調査について協力を求め、並びに必要に応じて報告及び適切な措置を講ずるよう協力を求めることができる。

(家庭生活における活動と他の活動との両立の支援)

第17条 市は、男女が家庭生活における活動と職場、地域等における活動を両立することができるよう、啓発及び情報提供その他の必要な支援に努めるものとする。

(生涯にわたる健康への支援)

第18条 市は、男女が互いの身体的特徴及び性についての理解を深め、対等な関係の下、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について、互いの意思を尊重し、生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう、学習の機会及び情報の提供その他の必要な支援に努めなければならない。

(広報活動等の充実)

第19条 市は、市民等に対し、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わなければならない。

2 市は、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、男女共同参画の日を設けるものとする。

(調査研究等)

第20条 市は、男女共同参画を推進するため、必要な調査研究並びに情報の収集及び整理に努めるものとする。

(表彰)

第21条 市長は、男女共同参画を推進するため、男女共同参画の推進に関する活動を積極的に行う者を表彰するとともに、これを公表することができる。

(推進体制)

第22条 市は、市民等の協力の下、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な体制の整備に努めるものとする。

2 市は、こうち男女共同参画センターを核として、男女共同参画の推進に関する施策を実施するとともに、市民等による男女共同参画の推進に関する活動を支援するものとする。

第4章 委員会の設置

(男女共同参画推進委員会の設置)

第23条 本市における男女共同参画を推進するため、高知市男女共同参画推進委員会を置く。

(所掌事項)

第24条 推進委員会の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 推進計画の策定又は変更に関する事項及び男女共同参画の推進に関する重要な事項について調査審議すること。
- (2) 男女共同参画の推進に関し、市が実施する施策の取組の状況について、市長に意見を述べること。
- (3) 第12条第2項に規定する評価に関すること。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し市長が諮問する事項

(組織)

第25条 推進委員会は、委員15人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 市民
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長が適当と認める者

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

5 前各項に規定するもののほか、推進委員会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。

(男女共同参画推進委員公募選考委員会の設置)

第26条 前条第2項第2号に規定する委員(次条において「市民委員」という。)の公募による選考を公平かつ適正に行うため、高知市男女共同参画推進委員公募選考委員会(以下「公募選考委員会」という。)を置く。

(所掌事項)

第27条 公募選考委員会は、市民委員の公募による選考に係る審査を行うものとする。

(組織)

第28条 公募選考委員会は、委員7人以内をもって組織する。

2 委員は、学識経験者及び本市職員のうちから市長が委嘱又は任命する。

3 委員の任期は、委嘱又は任命の日から委嘱又は任命の日の属する年度の末日までとする。

4 委員は、再任されることができる。

5 前各項に規定するもののほか、公募選考委員会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。

(男女共同参画推進に関する表彰選考委員会の設置)

第29条 第21条の規定により表彰すべき者（次条において「被表彰者」という。）の選考を公平かつ適正に行うため、高知市男女共同参画推進に関する表彰選考委員会（以下「表彰選考委員会」という。）を置く。

（所掌事項）

第30条 表彰選考委員会は、被表彰者の選考に係る審査を行うものとする。

（組織）

第31条 表彰選考委員会は、委員6人以内をもって組織する。

2 委員の委嘱又は任命及び任期並びに表彰選考委員会の組織及び運営については、第28条第2項から第5項までの規定を準用する。

第5章 意見及び相談への対応

（意見申出への対応）

第32条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、市民等から意見の申出があったときは、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市長は、前項の申出及びその対応について推進委員会に報告するものとする。

3 市長は、必要があると認めるときは、第1項の申出への対応に当たり、推進委員会の意見を聴くことができる。

（相談への対応）

第33条 市長は、性別による差別的な取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する権利の侵害に関し、市民等から相談があったときは、関係機関と密接な連携を図り、適切な対応に努めるものとする。

第6章 雑則

（委任）

第34条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、公布の日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の際現に策定されている高知市男女共同参画推進プランは、第11条第1項の規定により策定された推進計画とみなす。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

3 高知市男女共同参画推進に関する啓発作品選定委員会条例

平成 27 年 4 月 1 日条例第 37 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画の推進を目的として市民から募集した啓発作品のうちから優秀作品を公平かつ適正に選考し、表彰するため、高知市男女共同参画推進に関する啓発作品選定委員会（以下「選定委員会」という。）を置く。

(所掌事項)

第 2 条 選定委員会は、優秀作品の選考に係る審査を行うものとする。

(組織)

第 3 条 選定委員会は、委員長及び委員 4 人以内をもって組織する。

2 委員長は、市民協働部長の職にある者をもって充てる。

3 委員は、男女がともに輝く高知市男女共同参画条例（平成 17 年条例第 78 号）第 23 条に規定する高知市男女共同参画推進委員会の委員及び本市職員のうちから市長が委嘱又は任命する。

(委員長)

第 4 条 委員長は、会務を総理し、選定委員会を代表する。

2 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員がその職務を代理する。

(委員の任期)

第 5 条 委員の任期は、委嘱又は任命の日から委嘱又は任命の日の属する年度の末日までとする。

2 委員は、再任されることができる。

(会議)

第 6 条 選定委員会の会議は、委員長が必要に応じて招集し、委員長が議長となる。

(資料提供その他の協力等)

第 7 条 選定委員会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、関係部局その他の者に対し、資料の提出、意見の表明、説明その他必要な協力を求めることができる。

(守秘義務)

第 8 条 委員は、その職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第 9 条 選定委員会の庶務は、市民協働部において処理する。

(その他)

第 10 条 この条例に定めるもののほか、選定委員会の運営について必要な事項は、委員長が選定委員会に諮って定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

4 男女がともに輝く高知市男女共同参画条例施行規則

(平成 17 年 4 月 1 日規則第 79 号)

改正 平成 22 年 4 月 1 日規則第 28 号 平成 23 年 4 月 1 日規則第 29 号
平成 24 年 4 月 1 日規則第 26 号 平成 25 年 4 月 1 日規則第 24 号
平成 27 年 4 月 1 日規則第 43 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、男女がともに輝く高知市男女共同参画条例(平成 17 年条例第 78 号。以下「条例」という。)の施行について必要な事項を定めるものとする。

(用語)

第 2 条 この規則で使用する用語の意義は、条例で使用する用語の例による。

(出資法人)

第 3 条 条例第 14 条に規定する市が出資している法人のうち規則で定めるものは、次に掲げるとおりとする。

- (1) 公益財団法人高知市環境事業公社
- (2) 財団法人学校建設公社
- (3) 公益財団法人高知市文化振興事業団
- (4) 公益財団法人高知市学校給食会
- (5) 公益財団法人高知市都市整備公社
- (6) 公益財団法人こうち男女共同参画社会づくり財団
- (7) 公益財団法人高知市スポーツ振興事業団

(男女共同参画の日)

第 4 条 条例第 19 条第 2 項に規定する男女共同参画の日(以下「男女共同参画の日」という。)は、8 月 1 日とする。

(表彰の実施等)

第 5 条 条例第 21 条の規定による表彰は、毎年男女共同参画の日に行うものとする。ただし、その日が日曜日及び土曜日に当たるときは、その日後において、その日に最も近い日曜日及び土曜日でない日とする。

- 2 前項の表彰を受けることができる者は、市民、事業者及び市民団体(以下「市民等」という。)とする。
- 3 第 1 項の表彰を行う場合において、市長は、あらかじめ市民等からの推薦又は表彰を受けようとする者からの申出を求めることができる。

(推進委員会の組織及び運営)

第 6 条 推進委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 委員長は、会務を総理し、推進委員会を代表する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を行う。
- 4 推進委員会の会議(以下「会議」という。)は、委員長が招集し、委員長が議長となる。
- 5 推進委員会は、委員の 2 分の 1 以上が出席しなければ、議事を開き、及び議決することができない。

- 6 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 7 推進委員会は、必要に応じ、委員以外の者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。
- 8 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また同様とする。
- 9 推進委員会の庶務は、市民協働部人権同和・男女共同参画課において処理する。
- 10 前各項に定めるもののほか、推進委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、委員長が推進委員会に諮って定める。

(部会)

第7条 推進委員会は、条例第24条に規定する所掌事項を専門的に調査審議させるため、部会を置くことができる。

- 2 部会に属する委員は、委員長が指名する。
- 3 部会に部会長を置き、部会に属する委員の互選によりこれを定める。
- 4 部会長は、部会の事務を掌理し、部会における審議の経過及び結果を推進委員会に報告しなければならない。

(公募選考委員会の組織及び運営)

第8条 条例第26条に規定する高知市男女共同参画推進委員公募選考委員会（以下「公募選考委員会」という。）に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 第6条第2項から第10項までの規定は、公募選考委員会について準用する。この場合において、「委員長」とあるのは「会長」と、「副委員長」とあるのは「副会長」と読み替えるものとする。

(表彰選考委員会の組織及び運営)

第9条 条例第29条に規定する高知市男女共同参画推進に関する表彰選考委員会（以下「表彰選考委員会」という。）に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 第6条第2項から第10項までの規定は、表彰選考委員会について準用する。この場合において、「委員長」とあるのは「会長」と、「副委員長」とあるのは「副会長」と読み替えるものとする。

(意見の申出)

第10条 条例第32条第1項の規定に基づき、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に対する意見の申出をしようとするときは、男女共同参画推進施策等に対する意見申出書(別記様式)を市長に提出しなければならない。

- 2 市長は、前項の申出があったときは、当該申出に係る事項について実施した措置等について、当該申出をした者に対し通知するものとする。

(その他)

第11条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成22年4月1日規則第28号)

(施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則による改正前の規則の規定による様式は、この規則による改正後の規則の規定による様式にかかわらず、当分の間、なお使用することができる。

附 則(平成 23 年 4 月 1 日規則第 29 号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成 24 年 4 月 1 日規則第 26 号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成 25 年 4 月 1 日規則第 24 号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成 27 年 4 月 1 日規則第 43 号)

この規則は、公布の日から施行する。

別記様式(第 10 条関係)

男女共同参画推進施策等に対する意見申出書

[別紙参照]

5 高知市男女共同参画推進本部設置要綱

(設置)

第1条 高知市の男女共同参画行政に関する総合的な企画及び連絡調整を図り、男女共同参画行政を円滑かつ積極的に推進するため、高知市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 推進本部の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 男女共同参画行政の総合的な企画及び連絡調整に関すること。
- (2) 男女共同参画施策の総合的な推進に関すること。
- (3) その他男女共同参画行政の推進のために必要な事項

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

2 本部長は市長をもって充て、副本部長は松島副市長をもって充てる。

3 本部員は、中澤副市長及び別表1に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長及び副本部長)

第4条 本部長は、推進本部の事務を統括し、所部の職員を指揮監督する。

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。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

(幹事会)

第6条 推進本部は、会議に付すべき事案を検討及び調整させるため、幹事会を置く。

2 幹事会は、幹事長及び幹事をもって組織する。

3 幹事長は、市民協働部副部長の職にある者をもって充てる。

4 幹事は、別表2に掲げる職にある者をもって充てる。

5 幹事長は、幹事会を招集し、その議長となる。

(部局推進委員会)

第7条 幹事会は、男女共同参画に関する施策の推進に係る具体的事項に関し、幹事会が定めた課題について実務上の観点から協議させ、及び男女共同参画に関する啓発等を行わせるため、部局推進委員会を置くことができる。

2 部局推進委員会は、前項の課題の関係部局等の所属職員で構成し、市長が委嘱し、又は任命する。

3 部局推進委員会の会議は、人権同和・男女共同参画課長が主宰する。

(庶務)

第8条 推進本部の庶務は、市民協働部人権同和・男女共同参画課において処理する。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成17年8月1日から施行する。

(高知市男女共同参画社会推進協議会設置要綱の廃止)

2 高知市男女共同参画社会推進協議会設置要綱（昭和59年5月29日制定）は、廃止する。

附 則

この要綱は、平成18年2月15日から施行し、平成18年2月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成18年5月9日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成18年10月27日から施行し、平成18年10月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成19年1月12日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月27日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成20年6月4日から施行し、改正後の高知市男女共同参画推進本部設置要綱の規定は、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成21年4月13日から施行し、改正後の高知市男女共同参画推進本部設置要綱の規定は、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成22年4月20日から施行し、改正後の高知市男女共同参画推進本部設置要綱の規定は、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成23年6月17日から施行し、改正後の高知市男女共同参画推進本部設置要綱の規定は、平成23年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年4月24日から施行し、改正後の高知市男女共同参画推進本部設置要綱の規定は、平成25年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成26年4月10日から施行し、この要綱による改正後の高知市男女共同参画推進本部設置要綱の規定は、平成26年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年6月5日から施行し、この要綱による改正後の高知市男女共同参画推進本部設置要綱の規定は、平成30年8月21日から適用する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年7月9日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年5月14日から施行する。

別表 1

総務部長 防災対策部長 財務部長 市民協働部長 健康福祉部長 健康推進担当理事 こども未来部長
環境部長 商工観光部長 農林水産部長 都市建設部長 会計管理者 上下水道事業管理者 上下水道局
長 消防局長 教育長

別表 2

政策企画課長 広聴広報課長 文化振興課長 人事課長 行政改革推進課長 防災政策課長 地域コミュニ
ニティ推進課長 スポーツ振興課長 人権同和・男女共同参画課長 地域共生社会推進課長 介護保険課長
健康増進課長 高齢者支援課長 子育て給付課長 子ども育成課長 母子保健課長 保育幼稚園課長 子
ども家庭支援センター所長 産業政策課長 農林水産課長 消防局総務課長 学校教育課長 人権・こども
支援課長 少年補導センター所長

6 高知市男女共同参画推進委員会委員公募実施要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、男女がともに輝く高知市男女共同参画条例（平成17年条例第78号。以下「条例」という。）第23条に規定する高知市男女共同参画推進委員会の委員のうち条例第25条第2項第2号の委員（以下「委員」という。）の公募の実施について、条例及び男女がともに輝く高知市男女共同参画条例施行規則（平成17年規則第79号）に定めるもののほか、必要な事項を定めるものとする。

(公募方法)

第2条 委員の公募の告知は、市の広報紙その他の広報媒体に募集記事を掲載することにより行うものとする。

2 前項の募集記事に掲載する事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 募集の趣旨
- (2) 応募資格
- (3) 募集人員
- (4) 任期
- (5) 応募方法
- (6) 募集期間
- (7) 委員の決定方法
- (8) 問い合わせ先
- (9) その他市長が必要と認める事項

(応募資格)

第3条 委員に応募することができる者は、応募の日現在において市内に居住する20歳以上の者とする。

(公募委員数)

第4条 公募による委員の数は、2人程度とする。

(応募方法等)

第5条 公募により委員に応募した者（以下「応募者」という。）は、応募の動機についての考え方を400字詰め原稿用紙2枚程度の作文にまとめ、市長に提出するものとする。

2 前項の規定により提出された作文は、応募者に返還しないものとする。

(委員の決定等)

第6条 公募による委員は、条例第26号に規定する高知市男女共同参画推進委員会公募選考委員会で選考し、市長が決定する。

2 市長は、前項の規定による決定を行ったときは、その結果について応募者本人に対し通知するものとする。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成17年5月1日から施行する。

(会議の招集に関する特例)

- 2 この要綱の施行の日以降最初に開催される選考委員会の会議は、第8条の規定にかかわらず、市長が招集するものとする。

附 則

この要綱は、平成22年4月20日から施行し、改正後の高知市男女共同参画推進委員会委員公募実施要綱の規定は、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

7 高知市男女共同参画推進に関する表彰実施要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、男女共同参画の推進に関する活動を積極的に行う者への表彰（以下「表彰」という。）の実施に関し、男女がともに輝く高知市男女共同参画条例（平成17年条例第78号。以下「条例」という。）及び男女がともに輝く高知市男女共同参画条例施行規則（平成17年規則第79号。以下「規則」という。）に定めるもののほか、必要な事項を定めるものとする。

(表彰の対象)

第2条 表彰の対象は、規則第5条第2項の市民等で次の各号に掲げるもののうち、その功績が顕著であると認められるものとする。

- (1) 女性の職域拡大や登用のため、積極的な取組を行っていること。
- (2) 仕事と家庭の両立を支援するため、積極的な取組を行っており、その取組が活用されていること。
- (3) 職場における性的な言動に起因する問題等を防止し、積極的に男女の人権に配慮した働きやすい職場環境づくりを進めていること。
- (4) 男女の固定的な役割分担意識の是正に貢献していること。
- (5) 男女共同参画社会づくりに向けた気運の醸成に貢献があること。
- (6) その他男女共同参画の推進に関する活動を行っていること。

(候補者の推薦等)

第3条 表彰を受ける者となるものを推薦し、又は自ら表彰を受けようとする者（以下「推薦者等」という。）は、必要事項を記載した高知市男女共同参画推進企業表彰応募（推薦）用紙（様式第1号）又は高知市男女共同参画推進個人表彰応募（推薦）用紙（様式第2号）に係る書類を添えて市長に提出しなければならない。

(被表彰者の決定)

第4条 表彰すべき者（次項において「被表彰者」という。）は、条例第29条に規定する選考委員会で選考し、市長が決定するものとする。

2 被表彰者には、表彰状を授与する。

(その他)

第5条 この要綱に定めるもののほか、表彰の実施に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

8 高知市DV等被害者支援ネットワーク会議設置要綱

(設置)

第1条 配偶者等からの暴力(DV)及びストーカー行為(以下「DV等」という。)の被害者(以下「DV等被害者」という。)の保護及び支援について、関係部署との情報交換、連絡調整等を行うため、高知市DV等被害者支援ネットワーク会議(以下「ネットワーク会議」という。)を置く。

(所掌事項)

第2条 ネットワーク会議の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) DV等被害者の保護及び支援に係る関係部署の連携及び協力に関すること。
- (2) DV等被害者の保護及び支援に係る情報の共有化に関すること。
- (3) DV等被害者の保護及び支援のための広報啓発活動に関すること。
- (4) その他DV等被害者の保護及び支援に関すること。

(組織)

第3条 ネットワーク会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。

- 2 会長は、人権同和・男女共同参画課長の職にある者をもって充てる。
- 3 副会長は、人権同和・男女共同参画課男女共同参画担当係長の職にある者をもって充てる。
- 4 委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会長及び副会長)

第4条 会長は、会務を総理し、ネットワーク会議を代表する。

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

(会議)

第5条 ネットワーク会議の会議は、会長が必要に応じて招集し、会長が議長となる。

(資料提供その他の協力等)

第6条 ネットワーク会議は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、関係部局その他の者に対し、資料の提出、意見の表明、説明その他必要な協力を求めることができる。

(庶務)

第7条 ネットワーク会議の庶務は、市民協働部人権同和・男女共同参画課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、ネットワーク会議の運営に関し必要な事項は、会長がネットワーク会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月30日から施行する。

別表(第3条関係)

税務管理課長、市民税課長、資産税課長、中央窓口センター所長、介護保険課長、保険医療課長、健康増進課長、障がい福祉課長、高齢者支援課長、福祉管理課長、子育て給付課長、子ども育成課長、母子保健課長、保育幼稚園課長、子ども家庭支援センター所長、住宅政策課長、青少年・事務管理課長、少年補導センター所長

9 男女共同参画に関する年表

	世界の動き	国内の動き
1975年 (昭和50年)	○国際婦人年 ○「国際婦人年世界会議」(メキシコシティ)開催 「世界行動計画」採択	○「婦人問題企画推進本部」設置 ○「婦人問題企画推進会議」設置 ○「総理府婦人問題担当室」設置
1976年 (昭和51年)	○「国連婦人の十年」スタート、1976年から1985年まで	○民法改正(離婚後における婚氏統稱制度の新設)
1977年 (昭和52年)		○「世界行動計画」を受けて「国内行動計画」策定
1979年 (昭和54年)	○「女子差別撤廃条約」採択(国連総会)	
1980年 (昭和55年)	○「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)開催	○「女子差別撤廃条約」に署名
1982年 (昭和57年)		
1983年 (昭和58年)		
1984年 (昭和59年)		○国籍法及び戸籍法の改正(父系血統主義から父母両系血統主義へ)
1985年 (昭和60年)	○「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議開催 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	○「女子差別撤廃条約」批准
1986年 (昭和61年)		○「男女雇用機会均等法」施行
1987年 (昭和62年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1990年 (平成2年)	○「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択(国連経済社会理事会)	
1991年 (平成3年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定
1992年 (平成4年)		○「育児休業法」の施行 ○婦人問題担当大臣を設置
1993年 (平成5年)	○「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択(国連総会)	○「パートタイム労働法」施行
1994年 (平成6年)	○「国際人口・開発会議」(カイロ)開催	○総理府に「男女共同参画室」設置 ○「男女共同参画審議会」設置 ○「男女共同参画推進本部」設置
1995年 (平成7年)	○「第4回世界女性会議」(北京)開催 「北京宣言及び行動綱領」採択	○「育児休業法」改正(育児・介護休業法の成立) ○「ILO156号条約」批准
1996年 (平成8年)		○「男女共同参画ビジョン」答申 ○「男女共同参画2000年プラン」策定
1997年 (平成9年)		○「男女雇用機会均等法」改正
1998年 (平成10年)		
1999年 (平成11年)		○改正「男女雇用機会均等法」施行 ○「男女共同参画社会基本法」施行
2000年 (平成12年)	○国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)開催 「政治宣言」及び「成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定 ○「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行
2001年 (平成13年)		○「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」施行 ○「男女共同参画会議」設置 ○内閣府に「男女共同参画局」設置 ○「女性に対する暴力をなくす運動」男女共同参画推進本部決定
2002年 (平成14年)	○女子差別撤廃条約実施状況報告(第5回)の提出 ○第2回APEC女性問題担当大臣会合(メキシコ)開催	○改正「育児・介護休業法」施行
2003年 (平成15年)		○「少子化社会対策基本法」施行 ○「次世代育成支援対策推進法」施行
2004年 (平成16年)		○改正「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」施行 ○「子ども・子育て応援プラン」策定
2005年 (平成17年)	○第49回国連婦人の地位委員会(「国連(北京+10)世界閣僚級会合」)	○改正「育児・介護休業法」施行 ○「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ○「女性の再チャレンジ支援プラン」策定
2006年 (平成18年)	○第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合(東京)開催	○「女性の再チャレンジ支援プラン」改定
2007年 (平成19年)		○改正「男女雇用機会均等法」施行
2008年 (平成20年)	○女子差別撤廃条約実施状況報告(第6回)の提出	○「女性の参画加速プログラム」策定 ○改正「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」施行
2009年 (平成21年)		○「育児・介護休業法」改正
2010年 (平成22年)	○第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)開催	○「男女共同参画基本計画(第3次)」策定
2011年 (平成23年)	○国連の既存のジェンダー関連4機関を統合し、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)」発足	
2012年 (平成24年)	○第56回国連婦人の地位委員会「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	
2013年 (平成25年)		○改正「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行
2014年 (平成26年)	○女子差別撤廃条約実施状況報告(第7回及び8回)の提出	○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」施行 ○改正「男女雇用機会均等法」施行
2015年 (平成27年)	○第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)開催	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 ○「男女共同参画基本計画(第4次)」策定
2016年 (平成28年)		○「育児・介護休業法」改正
2017年 (平成29年)	○先進国首脳会議(G7)「ジェンダーに配慮した経済環境のためのロードマップ」合意	○改正「男女雇用機会均等法」施行
2018年 (平成30年)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行
2019年 (令和元年)		○改正「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行
2020年 (令和2年)		○改正「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」施行
2021年 (令和3年)		○「男女共同参画基本計画(第5次)」策定

県の動き	高知市の動き	
		1975年 (昭和50年)
○「婦人問題推進本部」設置		1976年 (昭和51年)
		1977年 (昭和52年)
○県民生活課に「婦人対策班」設置		1979年 (昭和54年)
○「婦人行動計画」策定		1980年 (昭和55年)
○県民生活課を改組し「生活婦人課」設置		1982年 (昭和57年)
	○自治活動課に「婦人担当」設置	1983年 (昭和58年)
	○「高知市婦人問題推進協議会」発足 同協議会に「特別委員会」設置	1984年 (昭和59年)
		1985年 (昭和60年)
○「婦人行動計画後半期重点課題及び計画目標」策定 ○「婦人問題アドバイザー制度」発足	○婦人問題推進協議会特別委員会から市長に提言 「新しい男女共生の社会をめざして」	1986年 (昭和61年)
	○「自治活動課」を「市民生活課」に改称し、「婦人係」を設置	1987年 (昭和62年)
○「婦人企画監」設置 ○「こうち女性プラン」策定 ○「こうち女性プラン前半期推進計画」策定	○市民生活課に「女性センター」設置	1990年 (平成2年)
		1991年 (平成3年)
	○「高知市婦人問題推進協議会」を「高知市女性政策推進協議会」に改称	1992年 (平成4年)
	○女性政策推進協議会特別委員会から市長に提言 「新しい男女共生の社会をめざして(第二次)」	1993年 (平成5年)
○「生活婦人課」を「生活女性課」に改称		1994年 (平成6年)
		1995年 (平成7年)
○「こうち女性プラン後半期推進計画」策定		1996年 (平成8年)
		1997年 (平成9年)
	○「女性政策課」設置	1998年 (平成10年)
○「こうち女性総合センター」供用開始 ○「女性対策班」を「女性行政班」に改称	○県と共同設置した「こうち女性総合センター」供用開始	1999年 (平成11年)
	○「高知市男女共同参画推進プラン」策定	2000年 (平成12年)
○「こうち男女共同参画プラン」策定		2001年 (平成13年)
○「女性生活課」を「生活・社会づくり課」に改称	○「女性政策課」を「男女共同参画課」に改称 ○「高知市女性政策推進協議会」を「高知市男女共同参画社会推進協議会」に改称	2002年 (平成14年)
○「男女共同参画・NPO課」設置	○条例制定に向け「(仮称)高知市男女共同社会づくり条例案検討委員会」を立上げ	2003年 (平成15年)
○「高知県男女共同参画社会づくり条例」施行 ○「こうち男女共同参画会議」設置 ○「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	○条例案検討委員会から条例案を市長に提言	2004年 (平成16年)
○「こうち男女共同参画プラン」改定	○「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」施行 ○「高知市男女共同参画推進委員会」及び「高知市男女共同参画推進本部」設置	2005年 (平成17年)
	○「高知市男女共同参画推進プラン2006」策定	2006年 (平成18年)
○「男女共同参画・NPO課」を「県民生活・男女共同参画課」に改称 ○「高知県DV被害者支援計画」策定		2007年 (平成19年)
		2008年 (平成20年)
		2009年 (平成21年)
○「こうち男女共同参画プラン」改定	○「男女共同参画課」を「人権同和・男女共同参画課」に改称	2010年 (平成22年)
	○「高知市男女共同参画推進プラン2011」策定	2011年 (平成23年)
		2012年 (平成24年)
		2013年 (平成25年)
		2014年 (平成26年)
○「こうち男女共同参画プラン」改定		2015年 (平成27年)
	○「高知市男女共同参画推進プラン2016」策定	2016年 (平成28年)
○「第3次高知県DV被害者支援計画」策定		2017年 (平成29年)
		2018年 (平成30年)
		2019年 (令和元年)
○「こうち男女共同参画プラン」改定		2020年 (令和2年)
	○「高知市男女共同参画推進プラン2021」策定	2021年 (令和3年)

高 知 市

編集・発行／高知市 市民協働部 人権同和・男女共同参画課

2021（令和3）年10月発行

〒780-8571 高知市本町五丁目1番45号

TEL (088)823-9449（代表）

(088)823-9913（男女共同参画担当直通）

FAX (088)823-9351

E-mail : kc-101800@city.kochi.lg.jp