

# 高知市の男女共同参画行政

令和4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	6
4	こうち男女共同参画センターの概要	32

## データ

1	審議会等における女性の参画状況	34
2	高知市の職制別職員数	39
3	高知市の職種別新規採用者数	39
4	女性職員の職域拡大	40
5	高知市の市議会議員数	45
6	高知市民の選挙（高知市選挙区）	45
7	高知市の労働力状態	47
8	労働力率	47
9	高知市長表彰受賞者数	47
10	高知市技能功労者表彰受賞者数	48
11	高知市立学校における男女混合名簿の実施状況	48

## 資料

1	高知市男女共同参画推進体制体系図	49
2	男女がともに輝く高知市男女共同参画条例	50
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	56
4	男女がともに輝く高知市男女共同参画条例施行規則	57
5	高知市男女共同参画推進本部設置要綱	60
6	高知市男女共同参画推進委員会委員公募実施要綱	63
7	高知市男女共同参画推進に関する表彰実施要綱	65
8	高知市DV等被害者支援ネットワーク会議設置要綱	68
9	男女共同参画に関する年表	69

# 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>

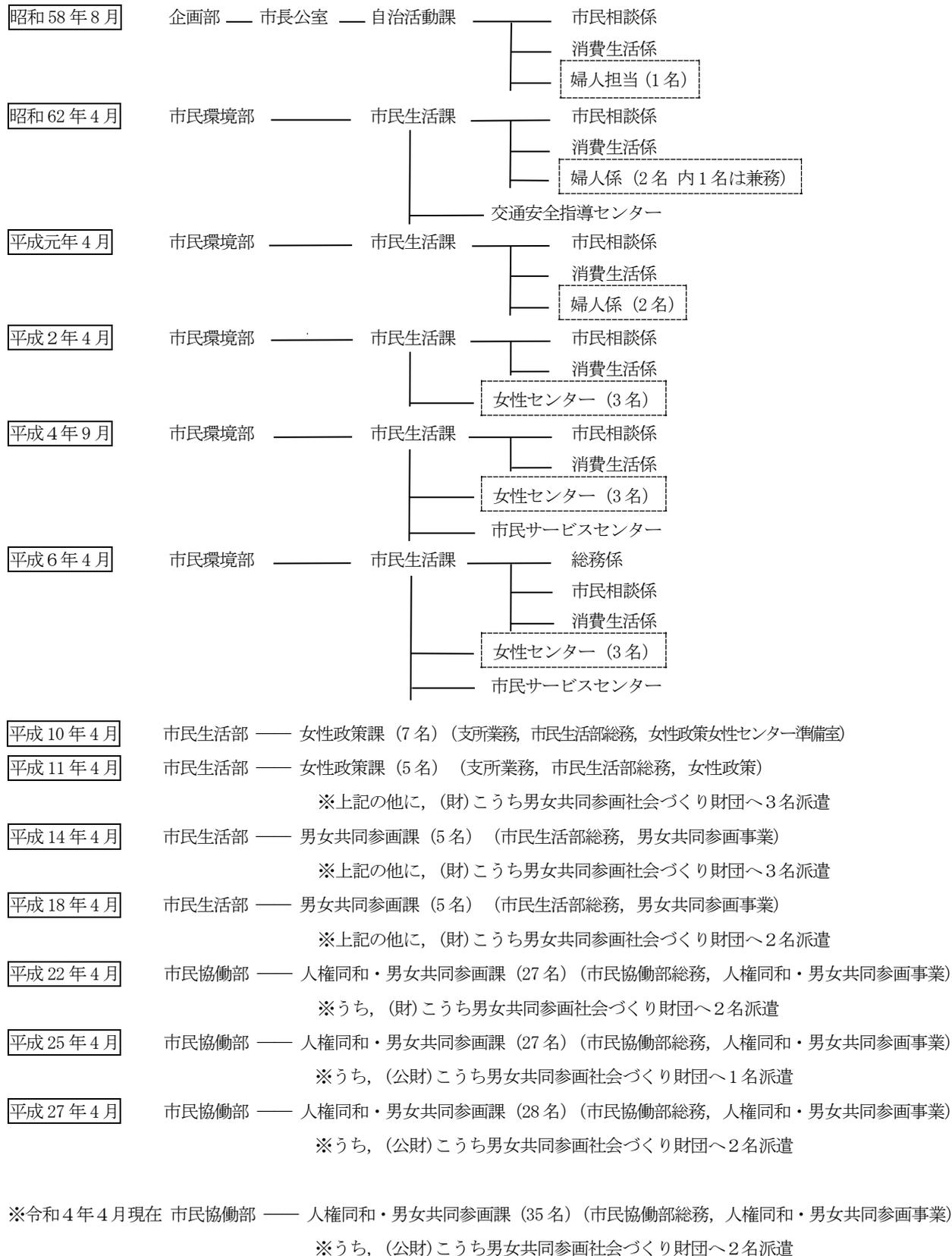
- ① 昭和61年3月 「新しい男女共生の社会をめざして」提言
- ② 平成5年12月 「新しい男女共生の社会をめざして第二次提言」
- ③ 平成12年3月 「高知市男女共同参画推進プラン」策定
- ④ 平成16年8月 「(仮称)高知市男女共同参画社会づくり条例案」提言
- ⑤ 平成17年4月 「男女がともに輝く高知市男女共同参画条例」公布・施行
- ⑥ 平成18年3月 「高知市男女共同参画推進プラン2006」策定
- ⑦ 平成23年3月 「高知市男女共同参画推進プラン2011」策定
- ⑧ 平成28年3月 「高知市男女共同参画推進プラン2016」策定
- ⑨ 令和3年3月 「高知市男女共同参画推進プラン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」  
ー「身近な男性からの女性に対する暴力」についてー
- 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>



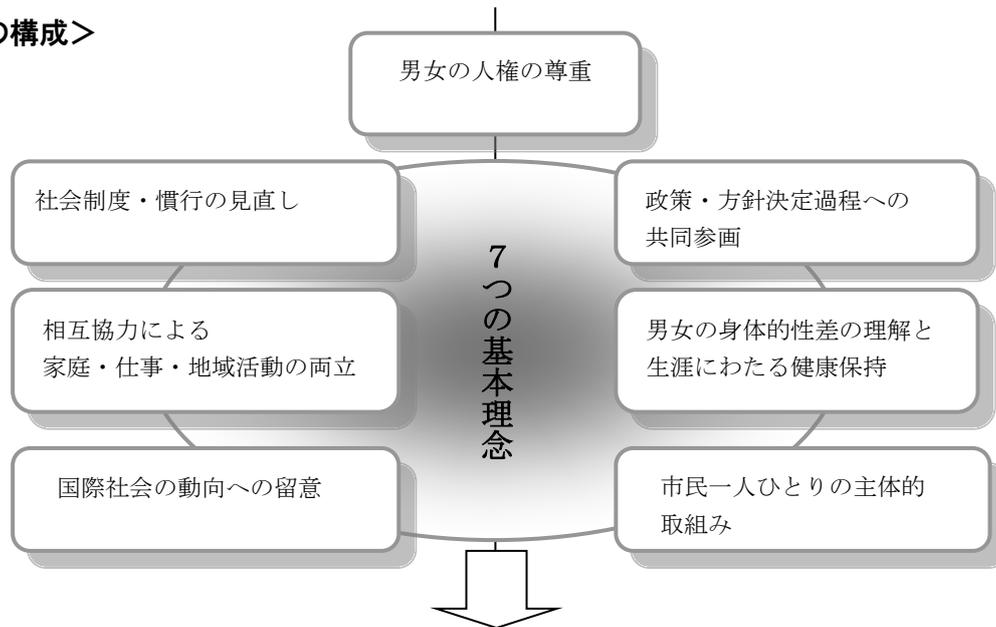
## 2 高知市の男女共同参画政策トピックス

### 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

#### 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4年8月1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470作品、写真部門で10作品の応募をいただき、各部門から最優秀賞1作品ほか優秀賞を表彰した。

★川柳最優秀賞「カッコいい 自分らしさで 生きる君」

（高校3年 西本怜生さん）

★写真最優秀賞「花が笑う～虹色の日～」

（一般 北川侑子さん）



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4年度は荒川電工株式会社、紀和工業株式会社、四国水道工業株式会社、土佐新高建設株式会社、有限会社深瀬電機、フクヤ建設株式会社（五十音順、敬省略）の6社を表彰した。



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4年8月2日（火）～8月31日（水）

〈会 場〉 オーテピア高知図書館2階展示の本棚

〈内 容〉 家事や子育て、介護、働き方、LGBTs等、現代社会を生き抜く人々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3年度～平成29年度)

令和3年第474回12月定例会

#### ●質問

防災対策について、市内の自主防災会や消防団などで防災活動に活躍されている女性の皆さんと、市長と語ろう会を傍聴させていただいた。今回の懇談で、市長が、今後、具体化すべきと考えた提案や認識を新たにされた課題について伺う。

#### ◆答弁…市長

本年度の市長と語ろう会については、「災害に強く命をつなぐ、あんしん・あんぜんの高知市～みんなで取り組む防災対策～」をテーマとし、全4回の実施を予定している。

第1回目は、地域の防災活動に実際に参加している女性の皆様に参加いただき、先月30日にソールで開催した。中学生から地域の防災リーダー、また女性の消防団員など多彩な方々が参加をされ、興味深い意見交換となった。

懇談の中では、避難先についての不安があること、個人備蓄の意識の向上の必要性、地域の防災活動などは男性が多く、その運営面から女性ならではの悩みなど、日頃から感じている防災に関する率直な意見を多く聞き、我々も大変勉強になった。

最年少の女性の中学生参加者からは、こうちこどもファンド助成事業を活用した防災イベントを学校で実施し、70名もの参加があったという話を聞いた。

そのときにSNSでのアカウントをつくり活動紹介も行っており、そういう活動を通じて活動が繋がっていくという紹介も受け、これらの活動を通じて、つながった方とのネットワークの輪をさらに広げていくというふうに、話されていた。

また、この取組と併せて、学校教育で行う防災教育の内容について、例えば避難所運営ゲーム、HUGというゲームがあり、このHUGなど参加型の防災学習を取り入れてはどうかという具体的な提案をいただき、正直、その意識の深さにびっくりしたところである。

今回の参加者からは、日頃の活動の中で感じている悩みや意見、それぞれの取組事例を交えて、参加者同士でアドバイスも含めた意見交換も活発にされており、こういう機会を通じて参加者のネットワークが広がっていくということを、我々も期待をしている。

今回いただいた様々な意見については、実現可能なものから、今後の防災対策に生かしていきたいと考えている。

#### ●質問

国は今年度から毎年、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づく取組をフォローアップし、来年度、比較可能な形で地域住民に分かりやすく示す仕組みを構築することのこと。

本市の地方防災会議の委員、防災担当部局の職員、地域の自主防災組織の役員、それぞれの女性の割合と、国はどのような取組についてフォローアップを求めているのか、防災対策部長に伺う。

#### ◆答弁…防災対策部長

高知市防災会議の女性割合については、本年度の委員60人中、女性委員は2人で3.3%、防災対策部の職員の女性割合については、職員35人中、女性職員は8人で22.8%となっている。

自主防災組織の役員の女性割合については、本年2月にアンケート調査を行っており、自主防災組織750団体のうち、回答のあった373団体の役員3,101人中、女性役員は826人で26.6%と

なっている。

国において、女性の視点からの防災対策を進めていくためのガイドラインである、災害対応力を強化する女性の視点を作成し、それに基づき防災会議委員の女性割合の向上や、避難所運営における女性の参画等の取組について、毎年度、継続的にフォローアップを行い、有用な自治体の取組や改善度合い等について、分かりやすい形で住民に示す仕組みを令和4年度に構築するとされているので、本市としても、国のガイドラインに沿った取組の推進を図っていきたいと考えている。

## ●質問

ガイドラインの基本方針には、女性を防災・復興の主体的な担い手とし、平常時からの男女共同参画の推進が掲げられている。

そのために、防災・復興の各段階に男女共同参画局・男女共同参画センターの役割を位置づけ、連携体制を整備することや自主防災組織はじめ平常時の町内会など、地域のコミュニティのリーダーとして、さらに女性の参画を推進することなどを求めている。

本市でも平成28年4月に、女性の視点を災害対策に生かす報告書が女性職員によってまとめられ、それを生きたものにしていく取組が問われている。

そこで、かつての、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のような、本市の女性職員が平常時から連携し、地域コミュニティ活動への参加や役員を務めるための環境整備、災害復興時における多様な視点での課題解決や、諸団体との連携の在り方などについて検討する恒常的な組織を立ち上げてはと考えるが、市長に考えを伺う。

## ◆答弁…市長

東日本大震災を契機とし、平成24年度に女性だけの、女性の視点による南海地震対策検討会を立ち上げ、その後、26年にはまた女性だけのフォローアップ委員会を全国に先駆けて設置をし、非常に有意義な御提言をいただいた。

また、高知市の中では平成25年度から職員の防災士を養成し、これまでに市職員の中で約800人の防災士が育っており、その半数が女性である。

女性職員のこれまでの取組や積み上げてきたそれぞれの経験を生かし、防災分野や地域コミュニティ分野で活躍できる環境づくりは、市民の皆様方にとっても有益なものになると考えている。

こうした観点を市役所の女性の職員間でも共有し、女性職員がそれぞれ連携し、将来的には防災分野での活躍も期待できる、地域のコミュニティのリーダーになることを我々も期待をしている。

今後、地域で防災で男女共同参画を進めることを基本目標の一つとし、高知市男女共同参画推進プラン2021の取組があるので、庁内における女性職員間での学び合い等を促進できる仕組みや、組織についての検討をしていきたいと考えている。

## ●質問

こうち男女共同参画センター・ソーレの運営について、今後の指定管理者の在り方も踏まえ伺う。

## ◆答弁…市長

こうち男女共同参画センターの設置については、平成6年9月に当時の橋本知事と横山市長との間で基本協定書が交わされ、センターは高知県と高知市の合同で設置をされることとなって、費用も折半ということになっている。

平成10年10月にセンターが竣工し、11年1月から供用が開始をされており、その後、法律改

正があり、18年から指定管理者制度を導入したという経緯がある。

指定管理者の選定については、高知県のこうち男女共同参画センターの設置及び管理に関する条例が県の条例ということにもなっているため、県議会での議決事項となっている。

平成18年に、高知県と高知市で指定管理者制度導入に向けたあり方検討会を3回開催しており、1回目の募集に係る指定管理選定委員には、県と高知市の男女共同参画に関する委員が1名ずつ、また併せて高知県と高知市から担当副部長がそれぞれ就任していた。

県は、平成17年12月議会において、県の幹部職員が団体の要職に就き、そういう状態で民間企業の参入の観点から公平な審査がされているのか、という県の内部での指摘もあり、県職員は審査委員に加わらないということになり、県、市とも、こういう類いの審査委員からは外れている。

今回のセンターの指定管理候補者となっている、こうち男女共同参画社会づくり財団については、評議員として市民協働部長、理事として市民協働部副部長が就任をしており、財団の意思決定に関しては、高知市の取組強化につながる視点を一定盛り込めるようにしている。

今年の夏、高知県による指定管理者の募集に係る仕様書についても、事前に高知市の男女共同参画推進プランで掲げる施策を反映すべく、高知県と協議を行ったところであり、日頃の運営についても、年に数回、県と市、指定管理者との3者で協議をして、意思疎通を図っている。

今後とも県民、市民の男女共同参画の啓発や、利用者にとり利用しやすい施設となるように県と協議し、よりよい運営を目指していきたいと考えている。

## ●質問

男女共同参画の視点と防災対策について、初めに高知市防災会議における女性委員の登用について、その経緯と男女の構成割合を防災対策部長に伺う。

## ◆答弁…防災対策部長

高知市防災会議は、高知市地域防災計画の作成や修正等を審議する場とし、会長である市長のほか、任期2年の定数60名の委員で組織をすることを高知市防災会議条例で定めている。

委員の要件については、条例において災害対策基本法に規定する高知地方気象台、四国地方整備局各事務所などの指定地方行政機関の職員、また医療、公共交通、ライフライン、マスコミなどの指定公共機関及び指定地方公共機関の職員、また県、市の職員、警察、消防などの応急救助機関の職員、自主防災組織を構成する者や学識経験者としている。

防災会議委員の男女の構成比については、平成23年度は定数50人のところ委員数49名、各機関の長が就任されていることもあり、委員全員が男性であった。24年度に女性委員の人数や割合の向上を目的に、定数60名にするように条例改正を行い、こうち男女共同参画社会づくり財団、高知県立大学及び高知県看護協会等の方を新たに委員とし委嘱したことで、委員55人中、女性委員が3人、割合として5.5%となった。

以降、詳細は、平成25年度委員55人中、女性委員2人3.6%、26年度委員55人中、女性委員3人5.5%、27年度委員57人中、女性委員4人7%、28年度及び29年度ともに委員57人中、女性委員5人8.8%、30年度及び令和元年度ともに委員60人中、女性委員3人5%、2年度委員60人中、女性委員2人3.3%となっており、本年度も同じ割合となっている。

●質問

防災会議になぜ女性を必要としているのか、女性委員の増加は防災対策をどう変えたか、市長の認識を伺う。

◆答弁…市長

防災対策については、それを企画立案する場、また現場の対応の場でも、女性の視点は欠かせないものと考えており、女性の視点と、男性が見る問題点、課題の視点がそれぞれ異なり、女性の参画が必要だと考えている。

防災会議においても、さらに女性を増やしたいと思っているが、防災会議の場合、充て職が多いということもあり、各機関の代表者は男性が多く、増えていないと感じている。

今後、女性の参画は当然、必要であり、またどういふふうになれば女性委員を増やすことができるのかということについては、さらに検討が必要だと考えているので、その点をまた検討していきたいと思う。

●質問

都道府県防災会議における女性委員の割合で全国首位の徳島県は、2020年に46.9%となり、女性の割合を大きく押し上げている。

そうした会議で、次に大切になってくるのは、会議の内容だと思う。

高知市防災会議をより整合性のある充実した意思決定の場としていくためには、高知市防災会議条例第4条にある、専門委員による調査や、第5条の部会の設置なども行うとともに、幹事会への女性枠を設けるなどし、審議を充実させることが大切であると思うが、今後の取組について伺う。

◆答弁…防災対策部長

高知市防災会議には、専門の事項を調査させる必要があると判断された場合には、専門委員を置くことができ、その委員は関係機関、学識経験者、市の職員などから市長が委嘱または任命することとなっている。

また、部会については、防災会議の中でその設置が必要となれば、委員及び専門委員の中から、会長である市長が指名することとなっている。

常設のものとしては、高知市防災会議の委員を補佐する立場である幹事で構成した高知市防災会議幹事会があり、本市の職員も幹事となっており、女性幹事の割合については、幹事59人中女性は5名、割合としては約8.5%と防災会議同様、女性の割合は低い状況となっている。

この幹事についても、来年度改選を迎えるが、幹事会は、高知市地域防災計画の修正などについて、防災会議に諮る前の議論の場となり、女性の割合を高めていくことで、より幅広い意見が出されると考えており、関係機関に対して委員同様、皆様にも女性の登用について依頼する文書等を送付している。同様に、女性幹事の推薦について御理解をいただけるようお願いをしていく。

本市職員による幹事には、これまで各部局の総務担当課長を任命してきたが、まずはこれを見直し、役職にこだわらず、各部局の管理職を中心に、女性職員を登用することを検討していきたいと考えている。

●質問

コロナ禍で一段と浮き彫りになったのは、未成年者や女性の多くが貧困に陥るだけでなく、DVや性犯罪被害の増加である。

市民が若年時代から人権としての性教育を受ける権利があることなどを位置づけた、市独自の性被害者支援条例の整備の検討もしていく必要があると思うが、このことについて市長に伺う。

◆答弁…市長

平成17年4月に高知市が制定した、男女がともに輝く男女共同参画条例の第3条に、「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」を、この条例の中でもり込んでいる。

このように、性も包括したお互いの人格を認め合い、一人の人間として尊重し合う理念を育むためには、年齢に応じた適切な性教育の在り方や、幼児期からの性に関する正しい知識を積み重ねていくということが重要だと考えている。

条例に基づきジェンダー平等社会の実現を目指す指針として、高知市男女共同参画推進プラン2021を策定したが、この中では基本目標の一つにDVやハラスメントのない社会をつくるということ掲げ、将来の被害者、将来の加害者を生まないために、学校における命を大切にする教育や、自分や相手、一人一人を尊重する教育が必要であり、教育や啓発活動を充実させていく方向性をこの2021のプランの中でも示している。

高知市では、性被害に特化した条例の整備は、今のところ考えていないが、それぞれの犯罪被害者の支援の条例については、団体からの要望もあり、その在り方について今検討しているところである。

性暴力の根絶に向けて、先ほど申し上げた高知市男女共同参画プラン2021及び高知市人権施策推進基本計画に基づき教育や啓発活動に取り組み、被害者の支援に関しても、県の条例の下、県や他の市町村の動向を踏まえ、協力して取組を進めていく必要があると考えている。

性を人権として捉えていくということは、非常に重要なことから、性教育は人権教育そのものであるという認識を我々は持っており、その認識を市民の皆様とも共有をしながら、男女共同参画、人権尊重のまちづくりを進めていきたいと考えている。

●質問

生理の貧困とは、生理用品を買うお金がない、また利用できない、利用しにくい環境にあることを指す。必要な方々への生理用品の配布について市長に伺う。

◆答弁…市長

生理の貧困の問題については、内閣府の男女共同参画局において、地域女性活躍推進交付金に新たに設けられた、つながりサポート型というメニューがあり、そのメニューにおいて地方公共団体がNPO等の民間団体に委託をし、アウトリーチ型の相談支援や居場所の提供等を行う場合には、交付上限や補助率を通常より引き上げるということになっており、この中で女性や子供さんたちへの寄り添った相談支援の一環として、生理用品の提供を行うことが可能となっている。

高知県においては、来月中に高知県社会福祉協議会と契約を締結し、8月以降に県社協で生理用品を購入して、県下の市町村へ配布すると聞いている。

高知市では県事業に先立ち、高知市の災害備蓄用の生理用品を流用し、各施設等で配布を行うことを検討している。

どういったふう配るのかという課題があり、配布場所、配布の方法を含め教育委員会、健康福

社部，また市民団体を統括する市民協働部で庁内横断的に連携を取りながら，具体的な配り方の検討をしていきたいと考えている。

#### 令和3年第483回3月定例会

##### ●質問

高知市男女共同参画推進プラン2021の実行に当たって，東京五輪・パラリンピック組織委員会の森前会長の女性蔑視発言と国際世論の反応から，新たに何を教訓とし，研修材料として取り入れるつもりか，見解を伺う。

##### ◆答弁…市民協働部長

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会・森前会長の発言は女性への偏見，差別意識が相変わらず社会に根強く残っていることを国内外に印象づけることとなり，東京オリンピック・パラリンピックが基本コンセプトの一つとして多様性と調和を掲げている点からも，非常に残念であったと思う。

また，これを機に日本社会におけるジェンダー不平等の実態がメディアに大きく取り上げられ，日本のジェンダーギャップ指数が，特に政治分野において153か国中144位と低位で，政策・方針決定過程への女性の参画が遅れていることも広く知られるようになり，一方で，今回の問題では，海外はもとより，国内でもSNSなどを通じて，一人一人が差別を容認するような発言を許さないと声を上げ，それが世論として大きな力を持つに至っており，ジェンダー平等社会の実現に対する意識や機運の高まりを感じている。

ジェンダー平等の実現には，全ての人の人権が尊重されることが重要であり，職場，学校，地域，家庭などあらゆる場面において，一人一人の個性や多様性を認め，それぞれの意思に基づく参画の機会が保障される社会にしていく必要がある。

また，政策・方針決定過程で男女共同参画が進むことは，社会情勢が変化し，人々の価値観の多様化が進む中で様々な視点を確保し，誰もが暮らしやすい社会を実現していく上で重要なことであると考えている。

そのため，本市の男女共同参画推進プラン2021においては，目指す将来像をジェンダー平等社会の実現とし，誰もが社会の対等な構成員として，互いに責任を分かち合い，個性と能力を発揮できる社会を目指して取組を進めることとし，私たちの日常生活に深く関わる身近で重要な課題として，ジェンダー平等への関心を高めていただけるよう，プラン2021に掲げる取組を着実に進めていきたいと考えている。

#### 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ている。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月中旬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

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が行う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。

●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SOGI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、SOGI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・ソーレ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します。

◆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發揮して、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、能力が發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、婚姻関係が法律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。

●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、女性の職員のための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、庁内の防災対策、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・ソーレ  
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 L G B T 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、今年の4月には16.7%ということで、それぞれ上昇してきている。

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。

令和元年第 468 回 3 月定例会

●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のようなに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いるため、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え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 SDG s 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考え。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ははじめ、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、世界的にも先進事例を抱えている本市であるので、ぶっちょ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。

## 平成30年第465回9月定例会

## ●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る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公表し、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

年齢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しており、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、にじいろ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、セクハラの本質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く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、高知市議会では 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見えるが，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いけないと考えている。

## 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 5 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 <sup>2</sup>
延床面積	4,974.09 m <sup>2</sup> (こうち男女共同参画センター専有面積 1,470.24 m <sup>2</sup> )
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3年度事業実績

情報提供	図書等提供 利用登録者数 8,099 人(うち新規 105 人) 蔵書数 図書 9,920 冊, ビデオ・DVD 1,004 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), ホームページへの記録掲載 SNS(フェイスブック, ツイッター)による情報発信 パネル貸出 6件(11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, エンパワメント講座 2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, 女性活躍応援講座 3講座 就労支援講座 3講座, 防災啓発講座 1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2件 出前講座(職員派遣6件, サポーター講師派遣12件, 県内・県外講師派遣2件) ボランティア育成・活用事業 登録者18人(活動延べ150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4団体 ソーレまつり(4年1月15~30日)参加者延べ3,226人 企画・イベント 21企画(19団体参加), 基調講演 参加者373人, 記念講演会 参加者96人 施設貸出 3,233件 利用者数延べ3万3,697人
相談事業	一般相談 1,954件 法律相談 75件 こころの相談 37件 男性のための悩み相談 53件 LGBTsに関する相談 12件, 相談員スキルアップ研修 3講座, 相談関連講座 1講座

一般相談 1,954 件内訳

相談内容	計	年齢	人数
家族・家庭	511	10代	2
生き方	165	20代	77
暴力	74	30代	102
性・身体・健康	423	40代	366
金銭	73	50代	474
上記以外	708	60代	383
計	1,954	70代	228
		80代以上	24
		不明	298
		計	1,954



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	
120	1,431	439	30.7	2022.5.1	
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	
123	1,754	517	29.5	2021.5.1	
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	
127	1,885	798	42.3	2021.9.30	

## (2) 高知市の行政委員会における女性委員の状況(令和4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	19	16	3	15.8	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	14	11	3	21.4	固定資産評価 審査委員会事務局
7	選挙管理委員会	4	3	1	25.0	選挙管理委員会事務局
	(選挙管理委員会補充員)	(4)	(2)	(2)	(50.0)	
合 計		80	69	11	13.8	

## (3) 高知市の各審議会等一覧表(令和4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	13	343	92	26.8	3
条例	81	794	270	34.0	7
要綱等	26	294	77	26.2	3
合計	120	1431	439	30.7	13

## ◇(法令に基づく審議会)

(令和4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	138	79	59	42.8	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中須賀土地区画整理審議会	9	5	4	44.4	市街地整備課
12	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	
13	高知市建築審査会	7	3	4	57.1	建築指導課
合 計		343	251	92	26.8	

## ◇ (条例に基づく審議会)

(令和4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	文書法制課
15	高知市公文書管理検討委員会	6	4	2	33.3	
16	高知市立公民館運営審議会	11	6	5	45.5	文化振興課
17	高知市社会教育委員会	19	9	10	52.6	
18	高知市筆山文化会館運営委員会	6	4	2	33.3	
19	高知市文化振興審議会	13	9	4	30.8	
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	
21	高知市立自由民権記念館協議会	8	4	4	50.0	民権・文化財課
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	
24	高知市男女共同参画推進委員会	10	4	6	60.0	人権同和・男女共同参画課
25	高知市人権尊重のまちづくり審議会	12	7	5	41.7	
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	7	7	50.0	地域コミュニティ推進課
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	5	5	50.0	
29	高知市安全で安心なまちづくり会議	14	9	5	35.7	くらし・交通安全課
30	高知市消費生活審議会	13	7	6	46.2	
31	高知市デマンド型乗合タクシー運行事業者選定審査委員会	5	5	0	0.0	交通戦略課
32	高知市スポーツ推進審議会	14	8	6	42.9	スポーツ振興課
33	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
34	高知市障害者計画等推進協議会	16	9	7	43.8	
35	高知市地域福祉計画推進協議会	16	11	5	31.3	
36	高知市食育推進会議	15	6	9	60.0	健康増進課
37	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
38	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	
39	高知市地域保健推進協議会	13	8	5	38.5	地域保健課
40	高知市医療安全推進協議会	8	5	3	37.5	
41	高知市自立支援協議会	9	5	4	44.4	障がい福祉課
42	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
43	高知市地域包括支援センター運営協議会	9	5	4	44.4	基幹型地域包括支援センター
44	高知市成年後見制度利用促進審議会	9	6	3	33.3	

## ◇ (条例に基づく審議会)

(令和4年5月1日現在)

No	審議会等名称	計	男	女	比率(%)	担当課
45	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
46	高知市子ども・子育て支援会議	15	9	6	40.0	子育て給付課
47	高知市児童福祉審議会	8	6	2	25.0	
48	高知市放課後児童等対策推進委員会	10	9	1	10.0	子ども育成課
49	高知市予防接種健康被害調査委員会	6	5	1	16.7	母子保健課
50	高知市環境審議会	13	8	5	38.5	新エネルギー・ 環境政策課
51	高知市廃棄物処理運営審議会	14	10	4	28.6	
52	鏡川清流保全審議会	13	11	2	15.4	
53	高知市里山保全審議会	11	5	6	54.5	
54	高知市公害対策審議会	11	7	4	36.4	環境保全課
55	高知市放置自動車廃物判定委員会	5	5	0	0.0	廃棄物対策課
56	高知市産業廃棄物処理施設設置審議会	5	5	0	0.0	
57	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	5	2	28.6	観光企画課
58	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	
59	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	
60	高知市観光振興計画推進委員会	15	10	5	33.3	
61	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	
62	国民宿舎「桂浜荘」指定管理者審査委員会	7	6	1	14.3	
63	高知市桂浜公園指定管理者審査委員会	7	4	3	42.9	商工振興課
64	第三期高知市中央市街地活性化基本計画策定検討委員会	13	9	4	30.8	
65	高知市農林業振興審議会	15	13	2	13.3	農林水産課
66	高知市農業委員会委員候補者選考委員会	7	6	1	14.3	
67	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
68	高知市中央卸売市場運営委員会	11	11	0	0.0	市場課
69	高知市公設水産地方卸売市場運営委員会	14	14	0	0.0	
70	高知市景観審議会	10	4	6	60.0	都市計画課
71	高知市都市計画審議会	19	14	5	26.3	
72	高知市空家等対策協議会	11	6	5	45.5	建築指導課
73	高知市住宅審議会	10	8	2	20.0	住宅政策課
74	高知市緑政審議会	12	9	3	25.0	みどり課
75	高知市いじめ防止等対策委員会	8	6	2	25.0	人権・こども支援課
76	高知市いじめ問題対策連絡協議会	13	7	6	46.2	
77	高知市人権教育推進委員会	9	5	4	44.4	
78	高知市民図書館協議会	10	5	5	50.0	図書館・科学館課
79	高知みらい科学館協議会	10	8	2	20.0	
80	高知市教育支援委員会	15	5	10	66.7	教育研究所
81	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	794	524	270	34.0	

◇ (要綱等に基づく審議会)

(令和4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	12	2	14.3	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	14	0	0.0	
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	6	4	2	33.3	地域活性推進課
4	高知市職員復職支援委員会	8	7	1	12.5	人事課
5	高知市斎場運営協議会	8	6	2	25.0	斎場
6	高知市地域公共交通会議	21	20	1	4.8	交通戦略課
7	高知市スポーツ賞表彰委員会	5	4	1	20.0	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	基幹型地域包括支援センター
11	高知市口腔保健検討会	10	5	5	50.0	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	13	4	23.5	
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	23	3	11.5	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	高知市清掃工場運営協議会	11	10	1	9.1	清掃工場
19	高知市街路市運営協議会	14	14	0	0.0	産業政策課
20	高知市街路市活性化推進委員会	14	9	5	35.7	
21	高知市中小企業振興専門家会議	9	8	1	11.1	
22	新図書館西敷地利活用事業プロポーザル選定委員会	5	4	1	20.0	商工振興課
23	高知市観光プロモーション業務プロポーザル選定委員会	5	4	1	20.0	観光魅力創造課
24	高知市建築紛争調整委員	5	3	2	40.0	建築指導課
25	高知市弥右衛門公園運営協議会	9	6	3	33.3	みどり課
26	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	294	217	77	26.2	

## 2 高知市の職制別職員数

(令和4年4月1日)

標準的な職務内容		計	男	女
一般行政職	部長	15	15	0
	副部長	27	23	4
	課長	97	76	21
	課長補佐	165	91	74
	主幹	83	52	31
	係長	247	139	108
	主任	316	135	181
	主査・技査	270	129	141
	主査補・技査補	234	100	134
	主事・技師	324	108	216
小計		1,778	868	910
技能労務職等		214	131	83
医療職・教育職		163	78	85
消防職		361	352	9
企業職(上下水道局)		221	180	41
計		2,737	1,609	1,128

## 3 高知市の職種別新規採用者数

(令和3年4月2日～令和4年4月1日)

区分	計	男	女
事務職	59	13	46
技術職	14	12	2
保育士	11	0	11
医師	0	0	0
保健師	7	1	6
獣医師	0	0	0
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	1	0	1
栄養士	0	0	0
技能・労務職等	8	7	1
司書	3	0	3
学芸員	0	0	0
精神保健福祉士	0	0	0
消防職	12	11	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	0	1
心理士	1	0	1
発掘調査員	0	0	0
計	121	44	77

## 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%										
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%										
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%										
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		令和4年度	
		人数	比率%								
女	35歳以下	294	17.0	309	17.8	308	17.8	340	19.3	354	19.9
	36歳以上	552	32.0	549	31.7	548	31.7	548	31.0	556	31.3
合計		846	49.0	858	49.5	856	49.5	888	50.3	910	51.2
男	35歳以下	230	13.4	236	13.6	235	13.6	255	14.4	252	14.2
	36歳以上	649	37.6	638	36.8	637	36.9	622	35.2	616	34.6
合計		879	51.0	874	50.5	872	50.5	877	49.7	868	48.8
総計		1,725	100	1,732	100	1,728	100	1,765	100	1,778	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%										
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%										
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%										
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		3年度	
	人数	比率%	人数	比率%	人数	比率%
女	31	59.6	40	54.8	46	78.0
男	21	40.4	33	45.2	13	22.0
計	52	100	73	100	59	100

(3) 技術職への女性の参加状況(全部局)

(令和4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	令4
		建築	女	7(8)	5(6)	6(7)	8(9)	9(10)	10(11)
	男	44(46)	43(45)	38(40)	36(38)	37(39)	37(37)	38(38)	39(39)
	計	51(54)	48(51)	44(47)	44(47)	46(49)	47(48)	52(53)	53(54)
土木	女	5(8)	5(9)	6(11)	6(13)	3(10)	4(11)	5(14)	5(14)
	男	99(166)	97(166)	95(163)	93(159)	93(158)	94(159)	96(161)	95(158)
	計	104(174)	102(175)	101(174)	99(172)	96(168)	98(170)	101(175)	100(172)
電気	女	2(2)	1(2)	1(2)	1(2)	1(2)	1(2)	1(3)	1(3)
	男	25(36)	23(35)	26(37)	25(37)	26(38)	23(36)	26(38)	27(40)
	計	27(38)	24(37)	27(39)	26(39)	27(40)	24(38)	27(41)	28(43)
化学	女	2(5)	2(5)	2(5)	3(6)	3(6)	1(5)	0(5)	0(5)
	男	10(20)	11(21)	11(20)	10(20)	10(20)	11(20)	10(17)	10(18)
	計	12(25)	13(26)	13(25)	13(26)	13(26)	16(25)	10(22)	10(23)
機械	女	0(1)	0(1)	0(1)	1(2)	1(2)	1(2)	1(2)	1(2)
	男	31(48)	30(49)	31(50)	30(49)	30(46)	30(47)	33(50)	35(51)
	計	31(49)	30(50)	31(51)	31(51)	31(48)	31(49)	34(52)	36(53)
計	女	16(24)	13(23)	15(26)	19(32)	17(30)	17(31)	21(39)	21(39)
	男	209(316)	204(316)	201(310)	194(303)	196(301)	195(299)	203(304)	206(306)
	計	225(340)	217(339)	216(336)	213(335)	213(331)	212(330)	224(343)	227(345)

( )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4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(%)														
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(%)														
部長	女	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	100.0	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		令4	
		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	0	-
	男	15	93.7	17	94.3	18	94.6	13	81.2	15	88.2	13	92.9	15	100.0
	計	16	100	18	100	19	100	16	100	17	100	14	100	15	100
副部長	女	2	6.9	2	6.9	2	8.0	2	7.1	3	11.5	3	9.7	4	14.8
	男	27	93.1	27	93.1	23	92.0	26	92.9	23	88.5	28	90.3	23	85.2
	計	29	100	29	100	25	100	28	100	26	100	31	100	27	100
課長	女	11	13.9	10	12.0	11	12.6	14	15.7	13	14.1	18	19.1	21	21.6
	男	68	86.1	73	88.0	76	87.4	75	84.3	79	85.9	76	80.9	76	78.4
	計	79	100	83	100	87	100	89	100	92	100	94	100	97	100
補課長	女	54	36.2	56	37.3	60	36.6	62	39.2	64	42.4	72	46.8	74	44.8
	男	95	63.8	94	62.7	104	63.4	96	60.8	87	57.6	82	53.2	91	55.2
	計	149	100	150	100	164	100	158	100	151	100	154	100	165	100
係長	女	107	36.0	115	37.5	118	37.8	122	38.0	125	37.4	133	39.5	139	42.1
	男	190	64.0	192	62.5	194	62.2	199	62.0	209	62.6	204	60.5	191	57.9
	計	297	100	307	100	312	549	321	100	334	100	337	100	330	100
総計	女	175	30.7	184	31.3	192	31.6	203	33.2	207	33.4	227	36.0	238	37.5
	男	395	69.3	403	68.7	415	68.4	409	66.8	413	66.6	403	64.0	396	62.5
	計	570	100	587	100	607	100	612	100	620	100	630	100	634	100

以上	女	68	24.9	69	24.6	74	25.1	81	27.8	82	28.7	94	32.1	99	32.6
	男	205	75.1	211	75.4	221	74.9	210	72.2	204	71.3	199	67.9	205	67.4
	計	273	100.0	280	100.0	295	100.0	291	100.0	286	100.0	293	100.0	304	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4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	令4
女	在職者数(人)	548	556
	職制数(人)	227	238
	割合(%)	41.4	42.8
男	在職者数(人)	622	616
	職制数(人)	403	396
	割合(%)	64.8	64.3
計	在職者数(人)	1,170	1,172
	職制数(人)	630	634
	割合(%)	53.8	54.1

## 5 高知市の市議会議員数

(令和4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	令3						
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	1区 51.05	2区 52.93
女	61.45	63.68	64.59	65.79	50.27	50.57	46.93	46.36	46.42	47.64	53.45	56.84
平均	59.72	61.52	64.11	65.20	50.22	50.48	46.99	45.97	46.02	46.94	52.25	54.89

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	78.75	84.69	41.44	77.60	56.75	41.54	37.05	35.38		
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	S24	S27	S28	S30	S33	S35	S38	S42	S44	S47	S51	S54	S55	S58	S61	H2	H5	H8	H12
		4.25	1.23	10.1	4.19	2.27	5.22	11.20	11.21	1.29	12.27	12.10	12.5	10.7	6.22	12.18	7.6	2.18	7.18	10.20	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	1
	男	8	13	11	8	12	11	8	8	8	9	7	7	7	6	8	6	11	9	8	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
	男	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
投票日		H15	H17	H21	H24	H26	H29	R3													
		11.9	9.11	8.30	12.16	12.14	10.22	10.31													
立候補者	女	1	1	4	0	0	0	0													
	男	6	5	5	6	7	5	7													
当選者	女	0	0	0	0	0	0	0													
	男	2	2	2	2	2	2	2													

参議院議員

投票日		S22	S25	S28	S31	S34	S37	S40	S43	S46	S49	S52	S55	S58	S61	H元	H4	H7	H10	H13	H16
		4.20	6.4	4.24	7.8	6.2	7.1	7.4	7.7	6.27	7.7	7.10	6.22	6.26	7.6	7.23	7.26	7.23	7.12	7.29	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	H22	H25	H28	R元															
		7.29	7.11	7.21	7.10	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	S22	S23	S26	S30	S34	S38	S42	S46	S50	S54	S58	S62	H3	H7	H11	H15	H16	H19	H23	H27
		4.5	4.15	1.10	12.12	12.7	12.1	11.15	12.1	11.28	11.23	11.25	11.27	11.29	12.1	11.26	11.28	11.30	11.28	11.25	11.27	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
	男	5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	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
	男	※2	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	S22	S26	S30	S34	S38	S42	S46	S50	S53	S57	S61	H2	H6	H10	H14	H15	H19	H23	H27	R元
		4.5	4.15	4.23	3.5	2.15	2.8	1.23	1.17	1.19	11.12	10.31	10.26	10.28	10.30	10.25	10.20	11.30	11.25	11.27	11.15	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	0
	男	6	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	1	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
	男	※2	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	S26	S30	S34	S38	S42	S46	S50	S54	S58	S60	S62	H元	H3	H7	H10	H11	H15	H19	H23	H27	H31
		4.30	4.30	4.23	4.23	4.17	4.15	4.11	4.13	4.8	4.10	7.14	4.12	7.23	4.7	4.9	3.22	4.11	4.13	4.8	4.10	4.12	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	S26	S30	S34	S38	S42	S46	S47	S47	S50	S53	S54	S58	S62	H3	H7	H11	H15	17. 1. 30増員選挙 鏡 土佐山		
		4.30	4.23	4.30	4.30	4.30	4.28	4.25	2.27	11.12	4.27	11.12	4.22	4.24	4.26	4.21	4.23	4.25	4.27			
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		H20.2.3		H23	H27	H31														
		高知 鏡 土佐山		春野		4.24	4.26	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

(令和2年国勢調査より)

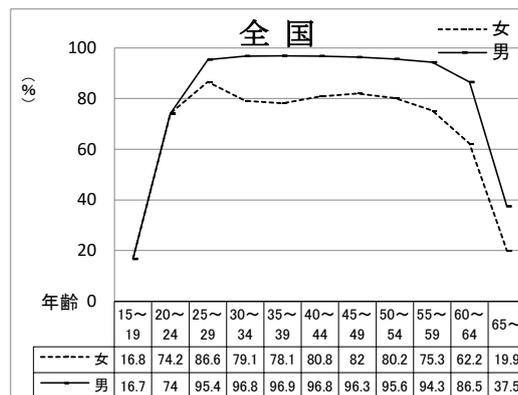
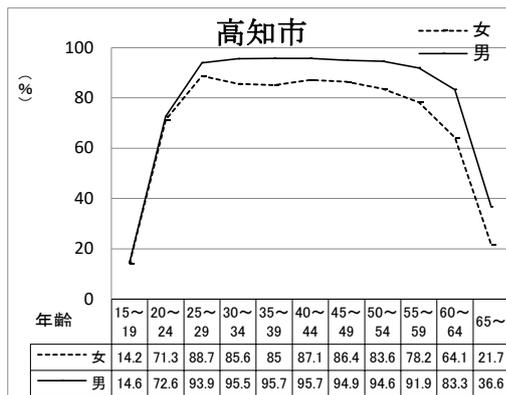
	女 (人)	男 (人)
労働力人口 (15歳以上)	71,903	74,984
就業者	69,414	71,502
(未婚)	19,002	19,530
(有配偶)	38,434	46,500
(死別・離別)	11,464	4,961
うち被雇用者	60,701	59,064
(未婚)	17,633	16,908
(有配偶)	33,084	38,149
(死別・離別)	9,651	3,803
完全失業者	2,489	3,482
非労働力人口(15歳以上)	58,244	32,680

## 8 労働力率

(令和2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											
	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	14.2	71.3	88.7	85.6	85.0	87.1	86.4	83.6	78.2	64.1	21.7
	男	14.6	72.6	93.9	95.5	95.7	95.7	94.9	94.6	91.9	83.3	36.6
全国	女	16.8	74.2	86.6	79.1	78.1	80.8	82.0	80.2	75.3	62.2	19.9
	男	16.7	74.0	95.4	96.8	96.9	96.8	96.3	95.6	94.3	86.5	37.5



## 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	2	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	0	2
産業	0	4	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	2	0	1	0	0	1
保健衛生	0	2	0	2	0	1	0	2	0	1	0	1	0	2	1	3	0	0	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	0	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		令4年	
	女	男	女	男	女	男
善行	0	0	0	0	1	0
教育文化	0	3	2	2	2	0
産業	0	1	0	1	0	1
保健衛生	1	3	0	1	0	1
社会福祉	8	2	4	5	7	0
災害防除	2	1	1	1	0	4
公共に尽くし公務に助力	0	3	1	2	0	4
その他	0	0	0	0	0	0
計	11	13	8	12	10	10
割合 (%)	45.8	54.2	40.0	60.0	50.0	50.0
合計	24		20		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(%)	年度	女	男	合計	割合(%)
昭和52	3	20	23	13.0	平成10	2	18	20	10.0	令和元	0	15	15	0.0
昭和53	2	30	32	6.3	平成11	3	26	29	10.3	令和2	4	13	17	23.5
昭和54	2	29	31	6.5	平成12	1	25	26	3.8	令和3	1	17	18	5.6
昭和55	2	32	34	5.9	平成13	2	23	25	8.0					
昭和56	3	26	29	10.3	平成14	1	23	24	4.2					
昭和57	4	36	40	10.0	平成15	1	23	24	4.2					
昭和58	3	33	36	8.3	平成16	1	19	20	5.0					
昭和59	2	31	33	6.1	平成17	1	21	22	4.5					
昭和60	3	30	33	9.1	平成18	1	24	25	4.0					
昭和61	2	26	28	7.1	平成19	1	18	19	5.3					
昭和62	4	30	34	11.8	平成20	2	24	26	7.7					
昭和63	2	28	30	6.7	平成21	1	20	21	4.8					
平成元	3	31	34	8.8	平成22	0	18	18	0.0					
平成2	2	29	31	6.5	平成23	0	21	21	0.0					
平成3	2	28	30	6.7	平成24	3	21	21	14.3					
平成4	2	23	25	8.0	平成25	0	21	21	0.0					
平成5	2	24	26	7.7	平成26	0	20	20	0.0					
平成6	1	25	26	3.8	平成27	0	17	17	0.0					
平成7	0	23	23	0.0	平成28	1	18	19	5.3					
平成8	1	25	26	3.8	平成29	1	15	16	6.3					
平成9	1	24	25	4.0	平成30	3	18	21	14.3					

## 11 高知市立学校における男女混合名簿の実施状況

(令和4年4月1日現在)

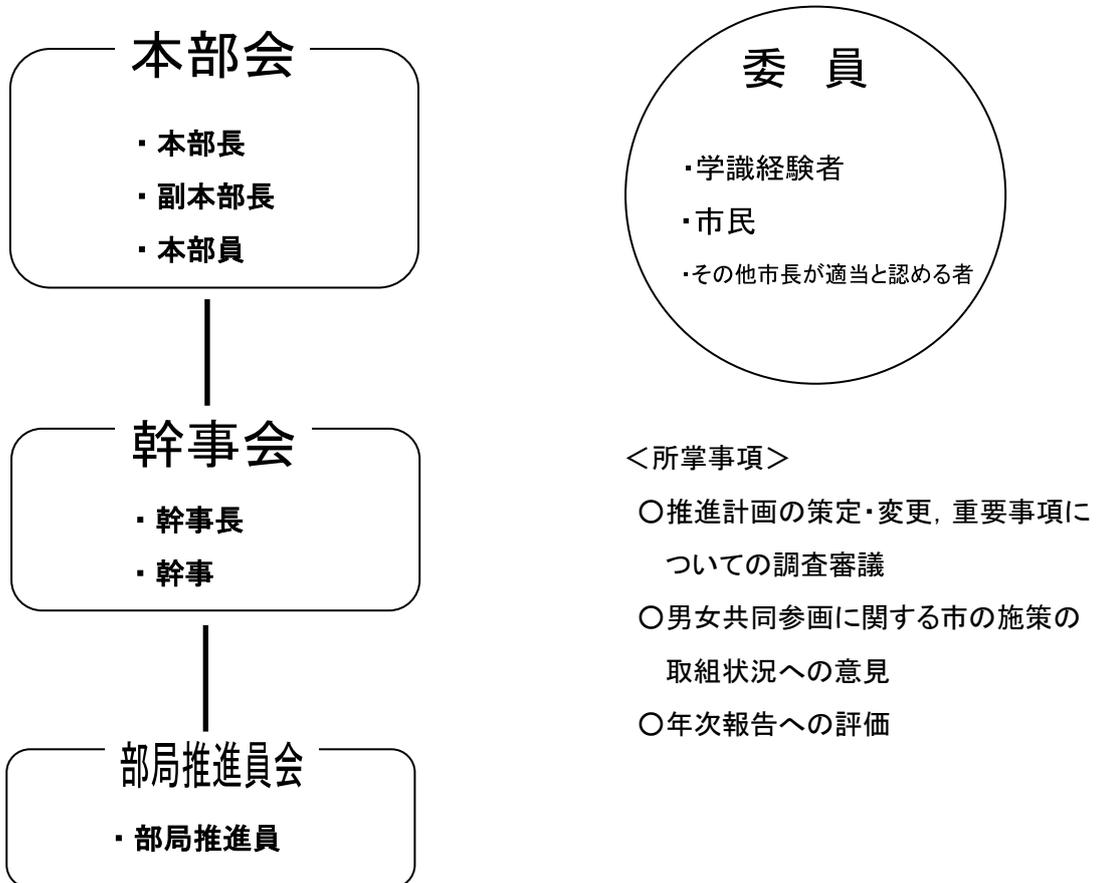
区分 年度	小学校			中学校			義務教育学校			高等学校			特別支援学校		
	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%	学校数	実施校	%
14年度	39	25	64.1	16	6	37.5				1	1	100	1	1	100
15年度	39	27	69.2	16	6	37.5				1	1	100	1	1	100
16年度	39	29	74.4	16	6	37.5				1	1	100	1	1	100
17年度	41	33	80.5	18	7	38.9				1	1	100	1	1	100
18年度	41	35	85.4	18	7	38.9				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	1	1	100
29年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100	1	1	100
30年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100	1	1	100
31年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100	1	1	100
令2年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100	1	1	100
令3年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	100	1	1	100
令4年度	39	39	100	17	17	100	2	2	100	1	1	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、副本部長は中澤副市長をもって充てる。
- 3 本部員は、松島副市長及び別表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。

附 則

この要綱は、令和4年5月13日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年7月21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 基幹型地域包  
括支援センター所長 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条に規定する高知市男女共同参画推進に関する表彰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。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和3年12月1日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱による改正前の高知市男女共同参画推進に関する表彰実施要綱の規定に基づく様式は、この要綱による改正後の高知市男女共同参画推進に関する表彰実施要綱の規定に基づく様式にかかわらず、当分の間、なお使用することができる。





## 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。

附 則

この要綱は、令和3年12月10日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年5月13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、地域保健課ワクチン接種推進担当副参事、健康増進課長、障がい福祉課長、高齢者支援課長、基幹型地域包括支援センター所長、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**

2022（令和4）年9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](mailto:kc-101800@city.kochi.lg.jp)