

令和8年度(第1回)

西条市男女共同参画推進会議

令和8年7月15日

西条市男女共同参画推進会議

(事務局:西条市市民生活部 人権共生課)

次第

- 1 開会
- 2 委員紹介
- 3 第2次西条市男女共同参画計画の評価・検証
- 4 第3次西条市男女共同参画計画の推進
- 5 事例発表「女性の健幸応援プロジェクト」
(発表者 SAIJOみゅーず様)
- 6 その他
- 7 閉会

西条市男女共同参画推進事業実施規程(抜粋)

(目的)

第1条 この訓令は、男女共同参画社会の実現のため、家庭生活や市民生活における男女共同の役割を認識しつつ、女性がその能力又は適性に応じて、自己の力を十分に発揮できるよう社会的啓発に努めるとともに、地域社会活動への参加及び就業のための条件づくりを促進するなど、女性の地位向上と社会参加の推進に努め、開かれた男女共同参画社会づくりを進めることを目的とする。

(定義)

第2条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (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) 事業者等 市内において公的機関若しくは民間を問わず、又は営利若しくは非営利を問わず事業を行うものをいう。

(男女共同参画推進会議)

第3条 市長は、男女共同参画社会の形成を推進するため、男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を設置する。

2 推進会議は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 男女共同参画計画の策定に際し意見又は提言を行うとともに、施策の実施状況についてその現況と課題について考察し、意見を述べる。
- (2) 男女共同参画推進に当たり意見等の情報収集・啓発活動等を行い、その活動に関し意見を述べる。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、まちづくりを含む西条市政全般の意見・提言を行う。

3 委員は、市民、事業者等その他の者のうちおおむね15人とし、市長が委嘱する。ただし、男女いずれか一方の委員の総数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

4 委員の任期は2年とし、再任は1回までとする。

5 推進会議の役員は、次のとおりとする。

- (1) 委員の互選により、会長1人及び副会長若干人を選任する。
- (2) 会長は、会務を総理し、推進会議を代表する。
- (3) 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

6 推進会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

7 会長は、推進会議で検討された事項のうち必要な事項について市長に報告する。

8 前各項に定めるもののほか、推進会議に関し必要な事項は会長が定める。

3 第2次西条市男女共同参画計画の評価・検証

※第2次西条市男女共同参画計画に掲げる施策についての、①取り組み実績、②総括、につきましては、別冊の資料「第2次西条市男女共同参画計画 最終評価シート(施策)」をご覧ください。

3-1 第2次西条市男女共同参画計画の概要

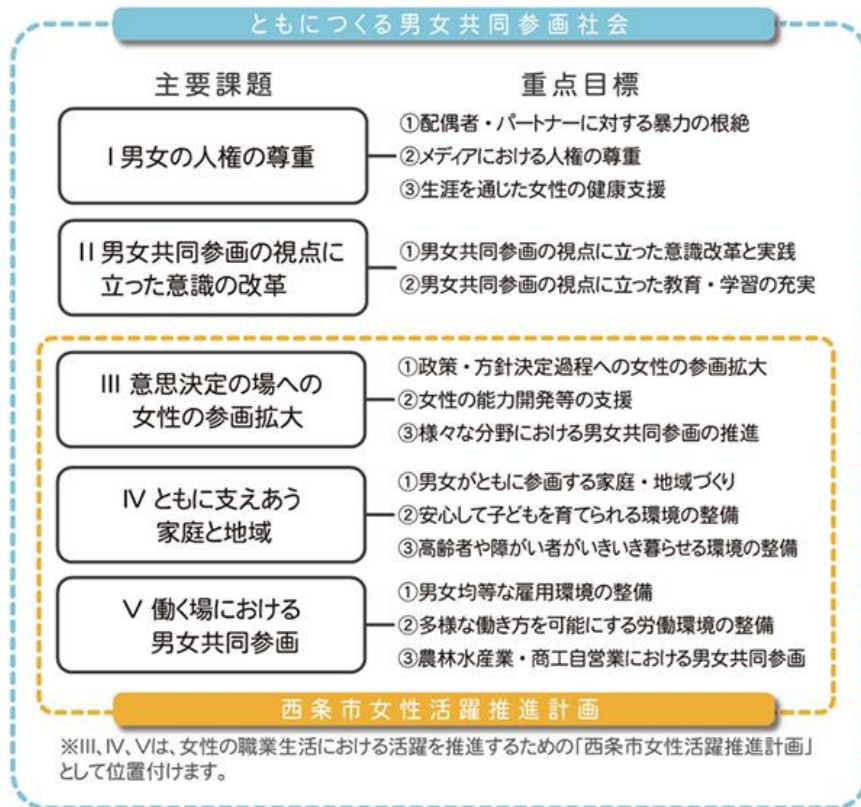


(1) 計画策定の趣旨

男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮し、ともにいきいきと暮らせる社会の実現を目指します。

(2) 計画期間 平成28年度(2016年度)から令和7年度(2025年度)までの10年間

(3) 計画の体系



(4) 数値目標

主要課題のうち、次の8項目について以下の数値目標を設定し、10年間の重点目標として、計画の着実な推進を図った。

主 要 課 題	項 目	現 状 平成26年度	目 標 平成31年度
I 男女の人権の尊重	各種がん検診の平均受診率	19.0%	25.0%
II 男女共同参画の視点に 立った意識の改革	「男女共同参画社会」という言葉の周知度	61.7%	80.0%
III 意思決定の場への 女性の参画拡大	審議会等への女性委員の登用率	22.7%	30.0%
	女性防災士の数	51人	100人
IV ともに支えあう 家庭と地域	ファミリー・サポート・センター 延べ利用者数	1,132人	3,000人
	地域子育て支援センターの数	6カ所	10カ所
	介護予防事業の延べ参加者数	4,192人	4,500人
V 働く場における 男女共同参画	女性起業塾の受講者数	20人	30人

3-2 第2次西条市男女共同参画計画の実績推移と目標の達成状況

【最終評価基準】

A:目標値を達成した【2項目】

B:目標値には届かなかったが、基準値よりは良くなった(横ばいを含む)【4項目】

C:基準値を下回った【2項目】

D:評価困難(制度変更・外部要因等)【なし】

主要課題		項目 (目標)	計画策定時		実績値										最終評価
			基準値	目標値											
			H26 年度	R7 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
1	男女の人権の尊重	各種がん検診の平均受診率	19.0%	25.0%	15.4%	14.9%	12.9%	12.6%	9.3%	10.1%	11.9%	11.6%	11.3%	11.0%	C
2	男女共同参画の視点に立った意識の改革	「男女共同参画社会」という言葉の周知度	61.7%	80.0%	—	—	—	60.7%	—	—	—	—	64.0%	64.0%	B
3	意思決定の場への女性の参画拡大	審議会等への女性委員の登用率	22.7%	30.0%	22.0%	22.4%	22.7%	23.5%	23.9%	22.9%	24.7%	25.6%	24.0%	23.0%	B
		女性防災士の数	51人	100人	126人	148人	179人	206人	224人	233人	247人	268人	299人	331人	A
4	ともに支えあう家庭と地域	ファミリー・サポート・センター延べ利用者数	1,132人	3,000人	1,357人	1,996人	2,476人	2,025人	2,076人	2,121人	2,448人	1,994人	1,753人	1,778人	B
		地域子育て支援センターの数	6か所	10か所	6か所	8か所	8か所	8か所	8か所	8か所	8か所	8か所	8か所	8か所	B
		介護予防事業の延べ参加者数	4,192人	4,500人	4,994人	4,624人	5,790人	7,410人	3,815人	5,814人	5,455人	6,462人	9,223人	10,111人	A
5	働く場における男女共同参画	女性起業塾の受講者数	20人	30人	18人	28人	15人	6人	15人	7人	15人	13人	17人	7人	C

3-3 第2次西条市男女共同参画計画の目標の要因分析及び今後の方向性(1/2)

主要課題		項目 (目標)	最終評価	最終評価(目標達成・未達成)の要因分析	課題及び第3次計画等に 向けた今後の方向性
1	男女の人権の 尊重	各種がん検診 の平均受診率	C	● 市民が受診しやすいよう日程や内容を設定したが、目標を達成することはできなかった。 ● 未達成の要因として、効果的な受診勧奨ができなかったこと、新型コロナウイルス感染症の流行により受診率が低下し、その後、受診率回復に努めたが、流行前までの受診率に戻らなかったことがあげられる。	● 新たに30代の女性をターゲットに、効果的な受診勧奨の1つである個人通知を行い、子宮頸がん検診受診率向上に努め、がん検診全体の受診率を向上させる。 ● また、<u>ソーシャルマーケティングを活用した受診勧奨資材を活用し、更なる受診率向上に努める。</u>加えて、テレビ番組の放送に合わせた個別受診勧奨「がん撲滅キャンペーン」に参加し、新たな対象者へのアプローチを行う。
2	男女共同参画 の視点に立っ た意識の改革	「男女共同参画 社会」という言 葉の周知度	B	● 令和6年度に実施した市民意識調査では、「男女共同参画社会」という言葉の周知度に併せて「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス」等の関連する言葉の周知度も上がっている。 ● 一方で、社会や職場において「男女が平等となっていると思う人の割合」は低く、意識面での認識は徐々に進んでいるものの、働く場や地域社会においては構造的な課題が多く、改革が進んでいないものと推測する。 ● 目標未達成の要因としては、家庭、職場、地域それぞれにおいて男女共同参画に関する課題は異なることから、それらに適した効果的な情報発信をする必要があったものとする。	● R6市民意識調査では、「男女共同参画社会」という言葉の周知度は、概ね60%以上と高い割合で推移しているが、男女平等を実感している人の割合は低く、特に家庭生活や職場等においては、その傾向が顕著であった。 ● これまでのとおり、国等から送付されるパンフレット等の配布・掲示や市ホームページでの情報発信に併せて、<u>家庭生活や職場等においては、セミナーの開催や優良事例の共有等、重点的な取り組みが必要</u>と考える。
3	意思決定の場 への女性の参 画拡大	審議会等への 女性委員の登 用率	B	● 基準値を上回っているものの、実質的には横ばい状態である。改善が進まない理由として、「絶対数が少ない」、「女性の管理職比率が低い」、「育児・介護等により審議会等の追加的な負担を担うことが困難」など社会構造に起因するところが大きいものと考えている。	● 審議会等における女性委員の割合の改善が進みにくく、県内他市に比べても低い状況にある。審議会等の実情把握に努めながら、<u>女性委員の登用促進に向けた働きかけを継続的に実施する必要がある。</u>
		女性防災士の 数	A	● 自治会・公民館等に積極的な周知を行った結果、目標値を達成した。	● 今後も自主防災組織、自治会、地区防災士連絡協議会及び防災西条ネットワークに、<u>女性の防災士取得を促したい。</u>

3-3 第2次西条市男女共同参画計画の目標の要因分析及び今後の方向性(2/2)

主要課題		項目 (目標)	最終評価	最終評価(目標達成・未達成)の要因分析	課題及び第3次計画等に 向けた今後の方向性
4	ともに支えあ う家庭と地域	ファミリー・サ ポート・セン ター延べ利用 者数	B	● 依頼会員数は令和4年度以降減少傾向に転じているが、サ ポートの依頼は最終年度(令和7年度)に増加に転じており、 サポートニーズは依然高いものと捉えている。 ● サポート会員数は両方会員も含め、一定目標と考えていた 150人を上回りサポート体制の拡充が図られつつあるもの と捉えている。	● サポート会員が令和7年度に増加となったものの、 依然、依頼会員に対しサポート会員が少なく、地域 間でその割合に偏りもある状況であり、各地域にお けるサポート会員の確保が課題である。 ● 市内の小学生、園児等の全家庭に対する周知を継 続するとともに、令和7年度より開始した公民館だ よりへの情報掲載も継続して実施し、サポート会員 の確保及び地域間の偏りの解消を図るため、より一 層の周知に努める。 ● 加えて、保育サポート講習会修了者への働きかけ方 法も検討する。
		地域子育て支 援センターの 数	B	● 利用者数は令和4年度以降増加に転じているが、新型コロ ナウイルス感染症流行前の水準までは戻っていないため、 既存施設での支援活動の継続・充実に取組んできた。 ● そのため設置数の増にあっては各園との調整が必要であ り、計画期間中に調整に至らなかった点は反省点であると 考える。	● 本事業は、子育ての不安や孤立感の軽減を図るた めに今後も必要であるため、引き続き、既存施設で 地域の子育て支援機能の充実を図る取組を実施す る。
		介護予防事業 の延べ参加者 数	A	● 出前講座のテーマが拡大したことで、講座の依頼及び開催 件数が増加し、目標達成となった。 ● また、地域包括支援センターと連携し、介護予防のための 各種体操教室、出前講座、認知症等の理解促進に向けたサ ポーターの養成及び見守り活動等を年間を通じて実施した。	● 超高齢社会の中、さらに広範な周知啓発を行うとと もに、高齢者が住み慣れた地域で、その人らしい生 活を続けられるよう、介護予防事業のみならず、医 療・介護・住まい・予防・生活支援が一体的に提供さ れる「地域包括ケアシステム」をさらに積極的に推進 し、様々な分野と連携して取り組む必要がある。
5	働く場におけ る男女共同参 画	女性起業塾の 受講者数	C	● 家事や育児の負担は女性が担うべきという固定観念は払 拭されつつあるが、起業という選択肢が十分に定着してい ない。	● 身近にロールモデルとなる女性起業家が少ないこ とから、起業に至る具体的な道筋や、家庭と経営の 両立に関するイメージを抱きにくい。 ● 地域で事業を展開している女性起業家についての 情報発信と交流の場を創出し、ネットワークの構築 を図っていく。

4 第3次西条市男女共同参画計画の推進

誰もが個性と能力を
発揮できる西条市へ

第3次西条市男女共同参画計画（概要版）

～わたしを活かす・地域をいかす～

【計画期間：令和8年度～令和17年度】

計画の理念

市民一人ひとりが性別にかかわらず個人として尊重され、
自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現



！ 現状と主な課題

74%

「男性の方が優遇されている」
と感じる人の割合

56%

DV被害時に「未相談」

このほか、固定的な性別役割分担意識が依然として存在し、家事負担が女性に偏重している。また、意思決定の場への女性の参画について、より一層の推進を図っていく必要がある。

Ⅲ 主要な数値目標（目標年度：令和11年度）

指標	基準 (R6年度)	目標値 (R11年度)
社会全体で男女の地位は平等になっていると思う人の割合	13.4%	30.0%
審議会等への女性委員の登用率	23.0%	30.0%
女性防災士の養成数(累計)	299人	400人
健康宣言事業所数の増加(累計)	70件	90件
働く場において男女の地位は平等になっていると思う人の割合	23.0%	28.0%

計画の体系(主要課題と重点目標)

Ⅰ 男女の人権の尊重

- ①あらゆる暴力の根絶
- ②メディアにおける人権の尊重
- ③生涯を通じた健康支援

Ⅱ 男女共同参画の視点に立った意識の改革

- ①男女共同参画の視点に立った意識改革と実践
- ②男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

Ⅲ 意思決定の場への女性の参画拡大

- ①政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ②様々な分野における男女共同参画の推進

Ⅳ 仕事と生活の調和

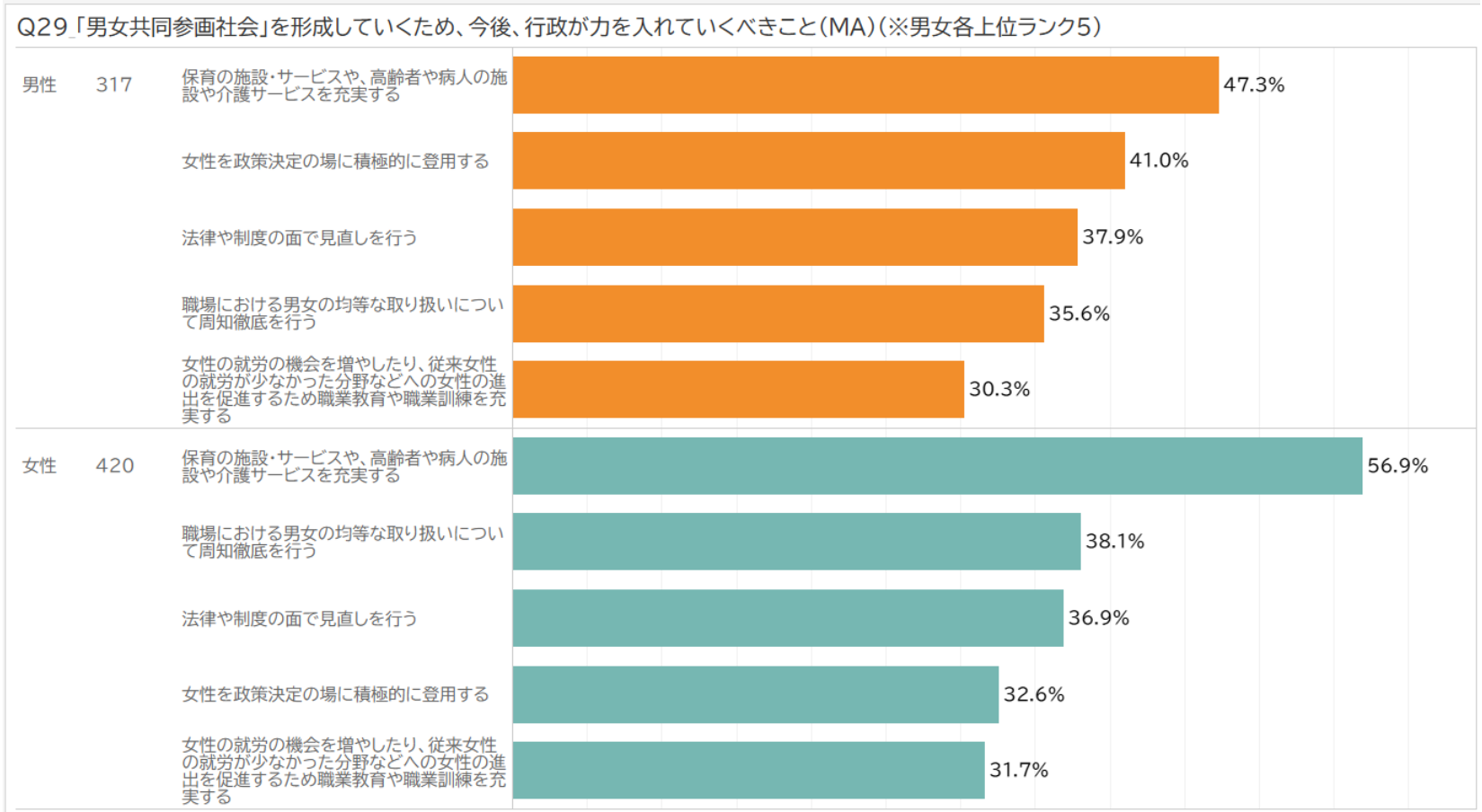
- ①ワーク・ライフ・バランスの推進
- ②男女がともに働きやすい職場環境の整備
- ③子育て・介護をする家庭への支援の充実

【推進体制等】

- 市の各部局が連携し、定期的に進捗状況を把握・公表します。
- 市民・団体・事業者と一体となって取り組みを推進します。

4-1 男女共同参画のための市民意識調査結果(令和6年度実施)

- 本市の男女共同参画において、市民の皆様が行政に最も強く求めているのは『保育・介護等、ケアを支える環境の充実』である。特に女性の半数以上がこれを喫緊の課題として捉えている。
- 男性は2位に「女性の政策決定の場への積極登用(41.0%)」を挙げているのに対し、女性はこれを4位(32.6%)としている。女性の2位は「職場における均等な取り扱いの周知徹底(38.1%)」であるが、男性はこれを4位(35.6%)としています。
- 男性は「リーダー層への登用」という象徴的・構造的なアプローチ(トップダウン)を優先する傾向にある一方、当事者である女性は、手の届かない政策決定の場よりも、まずは自分自身の日々の職場環境における不平等・不均等の解消(ボトムアップ)を優先課題として捉えていることがわかる。



(出典)西条市男女共同参画のための市民意識調査(令和6年度実施)

4-1 男女共同参画のための市民意識調査結果(令和6年度実施)

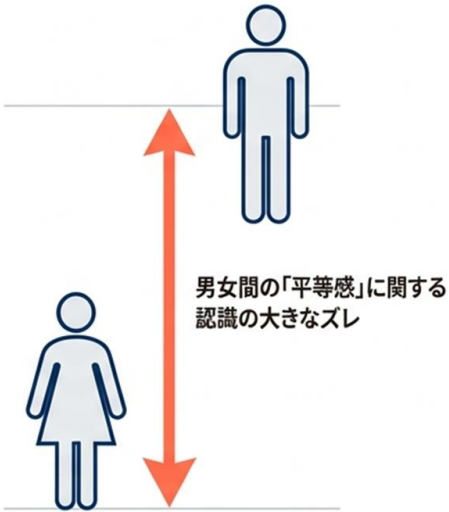
- 「男女の地位平等に関する認識」については、(イ)職場において「男性の方が優遇されている(非常に+どちらかといえば)」と感じている割合は、男性(51.5%)、女性(55.0%)ともに過半数を超えており、共通の課題認識がある。
- このうち、女性は「非常に優遇されている」と感じる層が16.9%いるのに対し、男性はわずか7.3%となっているなど男女間での温度差がある。
- 逆に「平等」だと感じている男性は26.2%いるが、女性は20.7%に留まっている。
- こうした男女間での「平等感」に対する認識の違いが、今後の施策を検討していく上での課題であるとする。

Q13_男女の地位平等に関する認識

回答者の性別	問13 男女の地位は平等になっていると思うか(項目)	1 男性の方が非常に優遇されている	2 どちらかといえば男性の方が優遇されている	3 平等	4 どちらかといえば女性の方が優遇されている	5 女性の方が非常に優遇されている	6 わからない
男性	(ア)家庭生活	7.6%	33.4%	42.3%	7.3%	1.9%	7.6%
	(イ)職場	7.3%	51.5%	44.2%	26.2%	6.9%	13.2%
	(ウ)学校教育の場	1.3%	9.8%	48.3%	4.7%	0.9%	35.0%
	(エ)政治の場	26.8%	38.5%	19.9%	2.2%	0.6%	12.0%
	(オ)法律や制度の上	11.4%	24.6%	38.8%	8.5%	2.5%	14.2%
	(カ)社会通念・慣習・しきたり等	17.4%	47.0%	20.5%	5.4%	0.6%	9.1%
	(キ)地域活動(自治会、ボランティア等)	5.4%	22.4%	46.7%	5.0%	1.3%	19.2%
	(ク)学校行事への参加(PTA活動等を含む)	1.6%	11.7%	35.0%	12.9%	1.6%	37.2%
女性	(ア)家庭生活	14.0%	40.2%	26.0%	4.8%	1.2%	13.8%
	(イ)職場	16.9%	55.0%	38.1%	20.7%	3.6%	20.2%
	(ウ)学校教育の場	3.8%	11.9%	45.5%	2.4%	0.5%	36.0%
	(エ)政治の場	37.6%	39.8%	7.4%		0.2%	15.0%
	(オ)法律や制度の上	18.1%	39.0%	16.4%	2.4%	0.5%	23.6%
	(カ)社会通念・慣習・しきたり等	27.9%	45.5%	8.1%	1.9%	0.5%	16.2%
	(キ)地域活動(自治会、ボランティア等)	7.9%	26.9%	34.5%	2.6%	0.5%	27.6%
	(ク)学校行事への参加(PTA活動等を含む)	5.5%	19.3%	29.8%	6.2%	1.0%	38.3%

男女間での認識の違い

男女間での認識の違い



(出典)西条市男女共同参画のための市民意識調査(令和6年度実施)

4-2 市民意識調査を踏まえた今後の施策展開の方向性

- 市民のライフステージにおいて「市内で就職し、働くこと」は社会参画の第一歩であり、その安定した基盤の上に「子育て」や「地域活動」が成り立つと考えられる。
- しかし現実には、「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」や「マイクロアグレッション(日常的な微細な偏見)」が女性の働きやすさやキャリア形成の大きな障壁となっている。本市が令和6年度に実施した市民意識調査においても、男女間の「平等感」に関する認識に大きなギャップ(ズレ)があることが浮き彫りとなっている。
- このため、第3次計画における前期の5年間(令和8年度～令和12年度)は、「男女ともに働きやすい職場環境づくり」を重要課題として位置づけ、施策を展開する。

今後の施策展開の方向性(イメージ)

課題の克服と戦略的展開

認識のギャップと「無意識の偏見」の打破



アンコンシャス・バイアスやマイクロアグレッションといった心理的障壁を解消することがスタート地点です。

市役所から地域社会へ
広がる3ステップ



市役所

初年度は市役所
内での研修



市内企業

R8～R12年は
市内企業



地域全体

次期には地域全体へと
波及させます。

私たちが目指す安定基盤と未来

性別にかかわらず個人が
尊重される基本理念



誰もが自らの意思で個性と能力を十分に
発揮できる社会の実現を目指します。

社会参画を支える「安定基盤」の構築



市内での就労を基盤とし、子育てや地域活動
が両立できる構造を確立します。

4-3 西条市における取組内容(1/3)

■ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 男女の認識ギャップの根底にある無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を解消し、女性が働きやすい環境を整えることが全施策の土台となる。
- このため、これから育児休業を取得する世代の男女と、その世代が取得しやすい職場環境や仕事の割り振りを決める上司(係長級職員)の意識変容を促し、育休等の制度をうまく活用できる職場風土を醸成する。
- その具体策として、市職員(育休取得該当世代の男女及び係長級職員等)を対象とした研修会を開催。

□ 西条市役所における育児休業等に関する目標

3 全機関共通

(1) 育児休業等取得しやすい環境の整備等

数値目標

内 容		令和5年度	令和11年度
男性職員の配偶者出産休暇の取得率		85.7%	100%
男性職員の育児参加休暇の取得率		66.7%	100%
育児休業(2週間以上)の取得率	男	28.6%	85%
	女	100%	100%

男性の育児休業取得期間の分布状況

(令和5年度)

1月以下	1月超3月以下	3月超6月以下	6月超9月以下	9月超12月以下	12月超24月以下	24月超
62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%

誰もが育休を取りやすい職場へ：意識改革から始まる風土醸成



(出典)西条市特定事業主行動計画(令和7年3月策定)

4-3 西条市における取組内容(2/3)

■ 男女共同参画推進庁内連絡会議(10月開催予定)【全庁】

- 西条市では、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を推進するため、関係部署の職員を主体とした男女共同参画推進庁内連絡会議(以下「連絡会議」という。)を設置している。
- 連絡会議は、庁内関係部署の係長、副課長級で構成(令和8年度:14名)しており、男女共同参画社会の現況と課題について研究し、男女共同参画社会づくりに関し、関係部署との情報及び意見の交換その他の必要な連携を図り、男女共同参画社会づくりに向けて全庁的な取組を推進する。
- 令和8年度は、推進会議に続き、「SAIJOみゅーず」様の代表者等による「女性の健幸応援プロジェクト」の事例報告をいただき、各部署の施策立案プロセスにおいて「女性の視点を盛り込むことの重要性」を認識する機会とする。

■ 男女共同参画に関する防災研修会(2月開催予定)【自治会ほか】

- 職場と家庭の基盤が整った先にある「地域活動(意思決定の場)」における男女の認識ギャップを見直し、女性が参画しやすい環境を作ることを目的に、防災危機管理課と共同で「男女共同参画に関する防災研修会」を開催する。

4-3 西条市における取組内容(3/3)

■ 男女共同参画研修事業費補助金制度

西条市では、男女共同参画について学習する機会を提供するために、市民の方に対して、市外で行う男女共同参画研修の費用の一部を補助しています。

- 対象事業:市外で開催される男女共同参画関連事業であって市長が認めたもの
- 対象者:市内に在住し、ほかの公的機関から補助を受けないかた
(一度補助金を交付されたかたは、3年間交付対象となりません。)
- 補助金額:研修に参加するための旅費の2分の1の額
(予算の範囲内(令和8年度予算額:15,000円))
- 対象事業例
愛媛県男女共同参画社会づくり推進県民大会
日本女性会議(※令和8年度は開催なし)
男女共同参画セミナー、シンポジウム、フォーラム
男女共同参画宣言都市サミット

(参考)愛媛県男女共同参画社会づくり推進県民大会

令和8年度 第31回 男女共同参画社会づくり推進県民大会

企業

共働き・子育て

地方

男性の育休取得率約40%^(注1)、男性の育休取得実績がない企業への就職を希望しない^(注2)と回答する若年層約63%^(注2)など、男性の家庭や育児のかかわり方や意識が変化してきています。

共働き世帯が増加するなか、「仕事と家事・育児の両立」を希望する従業員や若年層に対して両立が可能な職場環境・風土の改善などに企業や地域で取組み、誰もが希望に応じて自分らしく働き、住み続けられる地域づくりについて考えます。

(注1) 厚生労働省2023年度調査の集計結果

(注2) 厚生労働省2023年度調査における仕事と育児の両立に関する意識調査

7/24

(金)

“男性育休時代”に考えたい、
人材定着につながる
「共働き・子育て」とは？

場 所

愛媛県男女共同参画センター 多目的ホール
(松山市山越町450番地)

開 会 式 13:30～13:40
基調講演 13:40～15:00

参加無料

定額定員100名

オンライン・
アーカイブ有り

講 師

おさむ

しょうたけい

平野 翔大さん

(一社) Daddy Support 協会
代表理事・産産医・産婦人科医

プロフィール

厚生労働省「共働きプロジェクト」推進委員
産婦人科医として病院で勤務後、産後休に転じ、現在は企業総務部産後支援を担う。また産婦人科・産後支援の経験から、産後休に特化した「働く父親の育児」に着目、(一社) Daddy Support 協会を2022年に創設。代表理事として育児休・企業との育児育休支援活動や政策提言なども進め、現在は厚生労働省「共働きプロジェクト」推進委員を務める。他にも女性の健康政策やCGAを中心に、大企業や自治体での研修・講演を行う。著書に『ポストイジメンの男性育児』(中公新書クラレ)/共著『実際に生かす 働く女性の健康支援Q&A』(産業医学書院刊行)。

主催 愛媛県/男女共同参画社会づくり推進県民会議/公財) 父の働き方支援センター/公財) 愛媛県男女共同参画推進財団

5 事例発表「女性の健幸応援プロジェクト」 (発表者 SAIJOみゅーず様)

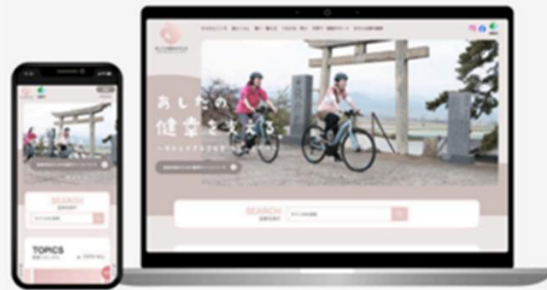
「女性の健幸づくり」プロジェクト

市民と行政が協働でつくった

健幸サイト



西条市民と共同制作した
健幸情報サイト



6 その他

次回会議のお知らせ

■ 令和8年度第2回 西条市男女共同参画推進会議

◆ 開催日時 令和9年2月(予定)

◆ 開催内容

- ・ 開催形式については、ワークショップ形式を想定しています。
- ・ 最重要課題である『女性が働きやすい職場環境づくり』を次年度以降どのように市内全体へ波及させていくかをテーマに、市役所内のリアルな課題や実践結果を委員と共有した上で、民間委員の多様な視点を交え、今後の本市におけるアプローチを検討したいと考えています。