

## 第 5 次熊本県男女共同参画計画（案）

R3. 3. 11 時点

令和 3 年（2021 年） 月

熊 本 県

## 第5次熊本県男女共同参画計画（案）

### 目次

第1章	第5次熊本県男女共同参画計画策定の趣旨	P3
第2章	第4次熊本県男女共同参画計画の成果と課題	P4
第3章	男女共同参画社会実現に向けた新たな動き	P9
第4章	第5次熊本県男女共同参画計画の基本的な考え方	P11
1	計画の位置付け	
2	計画期間	
3	基本目標	
4	重点目標	
第5章	重点目標と施策の基本方向	P13
重点目標1	あらゆる分野における女性の参画拡大	P13
施策（1）	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	P17
施策（2）	就業や雇用分野における男女共同参画の推進	P18
施策（3）	仕事と生活の調和（両立）のための多様で柔軟な働き方の支援	P19
施策（4）	農林水産業における男女共同参画の推進	P20
施策（5）	地域社会における男女共同参画の推進	P21
重点目標2	男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現	P22
施策（1）	女性に対するあらゆる暴力の根絶	P23
施策（2）	生涯を通じた女性等の暮らしや健康への支援	P25
施策（3）	男女共同参画の視点からの防災・復興の推進	P27
重点目標3	男女共同参画社会実現のための意識改革・就業環境の充実	P28
施策（1）	男女共同参画の実現に向けた意識啓発の推進	P31
施策（2）	男女の子育て・介護環境の整備	P32
施策（3）	男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実、人権尊重の理解促進	P33
重点目標4	推進体制の整備・強化	P35
施策（1）	県・市町村の推進体制の強化、国との連携	P35
施策（2）	企業や各種団体等との連携	P36
施策（3）	国際的な協調及び貢献	P36
第6章	男女共同参画計画に掲げる指標（成果目標及び参考指標）	P37
第7章	資料編	P40

## 第1章 第5次熊本県男女共同参画計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現は、性別にかかわらずすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができる社会を作ることであり、県民一体となって取り組むべき課題として、本県では、平成6年（1994年）に「ハーモニープランくまもと」（計画期間：H6～H12年度）を策定し、男女共同参画社会の形成を目指すための総合指針として取組体制を確立しました。

その後、平成11年（1999年）6月に制定された「男女共同参画社会基本法」（平成11年法律第78号。以下、「基本法」という。）に基づき、平成13年（2001年）3月、県における男女共同参画社会の形成に関する施策についての基本的な計画となる「熊本県男女共同参画計画（ハーモニープランくまもと21）」（以下、「計画」という。）（計画期間：H13～H17年度）を策定し、同年12月には「熊本県男女共同参画推進条例（以下、「条例」という。）」を制定しました。条例では、男女共同参画の推進に関する基本理念や県、県民等の責務、施策の基本的事項などを定めています。

また、計画については、平成18年（2006年）、平成23年（2011年）と2回の改訂を経て、第4次熊本県男女共同参画計画（計画期間：H28～R2年度）により、計画的かつ総合的に施策及び事業を実施してきました。

このたび、国の第5次男女共同参画基本計画やこれまでの成果と課題、社会経済情勢の変化等を踏まえ、「第5次熊本県男女共同参画計画（計画期間：R3年～R7年度）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて更なる取組を推進します。

## 第2章 第4次熊本県男女共同参画計画の成果と課題

条例では、基本目標である「男女がともに自立し、支えあう社会の実現」をめざすために、『①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行についての配慮、③政策等の立案及び決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調、⑥県、県民、事業者及び市町村の協働』の6つの基本理念を示しています。

この基本理念にのっとり、第4次計画では、「男女がともに自立し支え合う、多様性に富んだ活力ある社会の実現」を基本目標とし、これを実現するため、施策の基本方向と主要施策を盛り込んだ4つの重点目標について36の成果目標を設定し、目標値を掲げて取り組むとともに、毎年度施策の評価を実施し、計画の進捗管理を行ってきました。

上記4つの重点目標に係る取組の成果と課題について、以下のとおり総括します。

### 重点目標1 あらゆる分野における女性の活躍推進

男女共同参画社会の実現に向けては、多様な意見や視点を反映させる観点から、男性中心になりがちな施策や方針決定の過程に女性の参画が進むことが重要です。

県や市町村では、審議会等への女性登用について積極的に取り組んできた結果、登用率は着実に増加していますが、令和元年度の県の登用率は38.9%、市町村においては22.1%であるため更なる女性登用推進を図る必要があります。

また、県内事業所等における管理職（係長以上）に占める女性の割合は、増加傾向にあるものの、未だ十分とはいえない状況です。

地域社会においても、自治会長やPTA会長などに女性が占める割合は少数であること等から、あらゆる政策や方針決定の過程への女性の参画を更に促進していく必要があります。

### 重点目標2 男女共同参画社会実現のための意識・社会基盤の改革

男女が性別にかかわらずその個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、県民一人ひとりが男女共同参画社会について正しく理解することが重要です。

県では、関係機関・団体等と連携し、家庭、地域、学校、職場等において、様々な機会や手段を通じた意識啓発や教育等の充実に取り組んできた結果、県民の男女共同参画に対する意識の浸透度を測る指標の1つである「性別による固定的な役割分担意識」については、「同感しない」又は「どちらかといえば同感しない」と答えた県民の割合が78%と過去最高となっています。

一方で、「さまざまな場における男女の地位の平等感」については、「男性の方が優遇されている」と答えた県民の割合は58.8%、「性別にかかわらず機会確保」については、「そう思わない」又は「どちらかといえばそう思わない」と答えた県民の割合は63.3%となっており、固定的性別役割分担意識に関する意識は向上しているものの、男女の地位や性別にかかわらず機会確保については、男性優位と感じる人がまだ多いことが分かります。

社会の慣習や実態を是正するため、あらゆる場面において更なる普及・啓発や環境改善を図る必要があります。

### **重点目標3 安全・安心な暮らしの実現**

セクシュアルハラスメント、ドメスティック・バイオレンス（以下DV）、性犯罪など女性に対する暴力や人権侵害の根絶に向け、県では啓発や相談対応をはじめ、緊急避難措置の着実な実施や自立支援の充実などの取組を推進してきました。

その中で、DV未然防止教育事業実施校の増加や、DV被害者を支援し、再被害を防止するための手法などをとりまとめた「DV被害者総合支援ガイドライン」を作成するなど、新たな取組も進めています。

一方で、配偶者等からの暴力について県民へ調査した結果によると、女性の5人に1人、男性の7人の1人にDV被害経験があるという実態も分かっています。

あらゆる暴力の被害者も加害者も生まない社会づくりのため、女性に対する暴力の根絶に向け、警察、福祉、教育等と連携した取組を強化する必要があります。

また、本県で発生した熊本地震や令和2年7月豪雨等の大規模な災害において、発生時に「男女共同参画の視点」に基づく災害対応マニュアル等が十分活用されなかったという課題がありました。

災害に強い社会の実現には、災害発生から応急対応、復旧・復興及び防災の各段階で、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに配慮し、男女共同参画の視点からの対応が行われることが必須であるものの、防災・復興における女性の参画はまだ十分ではありません。このため、人口の半分を占める女性の視点を反映した地域防災力向上のため、災害の各段階における女性の参画を更に進める必要があります。

### **重点目標4 推進体制の充実・連携強化**

男女共同参画社会づくりを進めるためには、県及び市町村の推進体制の整備と、関係者が連携した積極的な取組が必要であり、職員一人一人が男女共同参画について正しく理解し、男女共同参画の視点を持って関連施策を進めていくことが重要です。

県では、県内の経済界を始めとする関係機関・団体など産学官の多様なメンバーの連携により「熊本県女性の社会参画加速化会議」を設置し、会議参加団体が連携して様々な取組を推進しています。

市町村においては、令和元年度の女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率が73.3%となり、成果目標の70%を達成しましたが、今後、未策定となっている市町村にも策定が進むよう支援していきます。

男女共同参画関連施策については、住民に最も身近な市町村で計画的・総合的に取り組むことが重要ですが、これらの取組については、行政だけで進めるではなく、企業、各種団体及び県民すべてが連携を図り、各々が実践する事業をより効果的に推進していく必要があります。

# 男女共同参画計画に掲げる指標の実績推移一覧

◆ 成果指標 ◆	第4次計画策定時 (H27)	H28実績	H29実績	H30実績	R1実績	R2目標	指標の動向(※)
<b>1 あらゆる分野における女性の活躍推進</b>							
県の審議会等における女性委員の登用率	37.2%	38.3%	38.6%	38.6%	38.9%	40.0%	↗
市町村の審議会等委員に占める女性の割合	21.8%	21.4%	21.3%	22.1%	22.1%	30.0%	↗
県知事部局における役付職員(係長級以上)全体に占める女性役付職員の割合	18.9%	20.3%	20.7%	22.2%	23.4%	24.6%	↗
市町村における女性役付職員(係長級以上)の割合	24.8%	23.9%	25.8%	26.3%	27.0%	30.0%	↗
教職員における管理職(校長、副校長及び教頭)に占める女性の割合	小学校 13.9% 中学校 5.0% 高校等 12.6%	小学校 14.9%(※1) 中学校 5.0%(※1) 高校等 15.6%	小学校 16.5%(※1) 中学校 5.8%(※1) 高校等 15.6%	小学校 18.0%(※1) 中学校 6.7%(※1) 高校等 16.0%	小学校 19.8%(※1) 中学校 8.6%(※1) 高校等 11.0%	全国平均を指す ※参考: R1平均 小学校 24.1% 中学校 10.5% 高校等 15.0%	小学校 ↗ 中学校 ↗ 高校等 ↘
県内事業所における管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合	22.1%	24.4%	25.5%	21.9%	26.6%	30.0%	↗
ポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組む県内事業所の割合	36.3%	32.0%	38.2%	42.8%	45.1%	45.0%	↗ ★
女性の社会参画加速化自主宣言または女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定を行った事業所・団体等の数	24事業所・団体等	214事業所・団体等	289事業所・団体等	310事業所・団体等	336事業所・団体等	300事業所・団体等	↗ ★
女性経営参画塾修了生による女性ネットワークへの参加者数	55人	85人	105人	125人	145人	100人	↗ ★
農業協同組合理事における女性の割合	8.0%	8.0%	8.6%	9.2%	9.2%	15.0%	↗
女性委員が登用されていない農業委員会数	11組織	8組織	5組織	3組織	3組織	0	↗
家族経営協定締結農家数	3,570戸	3,845戸	3,750戸	3,831戸	3,891戸(暫定値)	4,300戸	↗
認定農業者のうち女性の認定農業者がいる割合	11.6%	—	12.5%	13.1%	12.9%(暫定値)	15.0%	↗
一人当たり販売金額100万円以上の女性起業(加工、直売)数の割合	43.0%	47.3%	49.3%	49.3%	49.8%	46.0%	↗ ★
自治会長に占める女性の割合	2.6%	2.4%	2.8%	2.8%	3.0%	5.0%	↗
公立小・中・高等学校PTA会長に占める女性の割合	7.5%	6.5%	6.5%	8.5%	11.0%	15.0%	↗
男女共同参画社会づくり地域リーダー研修修了生のうち地域で活動している人の割合※研修後5年以内の人を対象とする	69.0%	60.0%	73.0%	88.0%	85.7%	85.0%	↗ ★

(※)「指標の動向」欄は、「第4次計画策定時」の値と「R1実績」の比較を表しています。目標達成済の指標については、「★」を記載しています(R1実績で判定)。  
(※1)小学校に義務教育学校の前期課程、中学校に義務教育学校の後期課程を含む。

◆ 成果指標 ◆	第4次計画策定時 (H27)	H28実績	H29実績	H30実績	R1実績	R2目標	指標の動向(※)
<b>2 男女共同参画社会実現のための意識・社会基盤の改革</b>							
固定的性別役割分担意識に同感しない県民の割合	72.2%	73.3%	74.3%	75.7%	78.0%	80.0%	↗
「男女共同参画社会」という用語の周知度	56.5%	(5年に1度の調査)	(5年に1度の調査)	(5年に1度の調査)	50.6%	100.0%	↘
男女共同参画を校内研修のテーマに採用した学校(公立小・中・高校)の割合	小中学校 90.9% (熊本市含む 85.8%) 高校 89.1%	小中学校 98.4% (熊本市含む 98.8%) 高校 91.2%	小中学校 97.8% (熊本市含む 98.4%) 高校 98.4%	小中学校及び義務教育学校 99.5% (熊本市含む 99.6%) 高校 98.4%	小中学校及び義務教育学校 99.2% (熊本市含む 99.4%) 高校 96.6%	小中学校 95% 高校 100%	小中学校及び義務教育学校 ★
県内事業所における男性の育児休業取得率	2.0%	3.5%	3.1%	5.7%	4.9%	13.0%	↗
保育所等利用待機児童数	553人	275人	182人	178人	70人	0人	↗
病児・病後児保育事業実施市町村数	31市町村	32市町村	34市町村	34市町村	34市町村	42市町村(注2)	↗
ファミリー・サポート・センター実施市町村数	27市町村	29市町村	29市町村	29市町村	29市町村	31市町村	↗
放課後児童クラブ実施市町村数	41市町村	41市町村	41市町村	41市町村	41市町村	42市町村(注3)	↗

(※)「指標の動向」欄は、「第4次計画策定時」の値と「R1実績」の比較を表しています。目標達成済の指標については、「★」を記載しています(R1実績で判定)。  
(※2)R2年度目標に掲げていない3町村はニーズが少ないことから、今後必要に応じて検討をすすめる。  
(※3)R2年度目標に掲げていない3町村は代替となる事業を実施予定。

◆ 成果指標 ◆	第4次計画策定時 (H27)	H28実績	H29実績	H30実績	R1実績	R2目標	指標の動向(※)
<b>3 安全・安心な暮らしの実現</b>							
DVの認知度(内容まで知っている人の割合)	67.1%	(5年に1度の調査)	(5年に1度の調査)	(5年に1度の調査)	—(注4)	100.0%	—(注4)
全高等学校、特別支援学校及び高等専門学校におけるDV未然防止教育事業実施校の割合	80.0% (84/105校)	81.9% (86/105校)	81.0% (85/105校)	82.9% (87/105校)	84.9% (90/106校)	100.0%	↗
乳がん・子宮頸がん検診受診率	(H25)乳がん検診 49.2% (H25)子宮頸がん検診 46.0%	(H25)乳がん検診 49.2% (H25)子宮頸がん検診 46.0%	(H25)乳がん検診 49.2% (H25)子宮頸がん検診 46.0%	(H25)乳がん検診 49.2% (H25)子宮頸がん検診 46.0%	(R1)乳がん検診 51.9% (R1)子宮頸がん検診 48.3%	55%(注5)	↗
妊娠満11週以内の妊娠届出率	(H26)92.0%	(H27)93.1%	(H28)92.8%	(H29)93.9%	(H30)93.5%	100.0%	↗
消防団員における女性の割合	2.2%	2.3%	2.3%	2.2%	2.4%	5.0%	↗

(※)「指標の動向」欄は、「第4次計画策定時」の値と「R1実績」の比較を表しています。  
(※4)「DVの認知度」について、第4次計画策定時に、5年毎実施の「男女共同参画に関する県民意識調査」の「DVという用語の認知度」を指標と定めたが、令和元年度に実施した調査において、より具体的にDVの認知度を測る「暴力行為の認知度」を問う設問に変更したため、比較ができない。  
(※5)R5年度目標

◆ 成果指標 ◆	第4次計画策定時 (H27)	H28実績	H29実績	H30実績	R1実績	R2目標	指標の動向(※)
<b>4 推進体制の充実と連携強化</b>							
男女共同参画計画の進捗管理を行っている市町村の割合	47.7%	62.9%	57.1%	61.5%	60.5%	100.0%	↗
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率	—	33.3%	46.7%	64.4%	73.3%	市町村 70%	↗ ★

(※)「指標の動向」欄は、「第4次計画策定時」の値と「R1実績」の比較を表しています。目標達成済の指標については、「★」を記載しています(R1実績で判定)。

◇ 参考指標 ◇	第4次計画策定時 (H27)	H28実績	H29実績	H30実績	R1実績	R2目標
<b>1 あらゆる分野における女性の活躍推進</b>						
地方議会における女性議員の割合	県議会議員 6.3% 市議会議員 8.5% 町村議会議員 6.1%	県議会議員 6.4% 市議会議員 8.9% 町村議会議員 6.6%	県議会議員 6.5% 市議会議員 8.4% 町村議会議員 7.3%	県議会議員 6.4% 市議会議員 8.6% 町村議会議員 8.1%	R1 県議会議員 4.1% 市議会議員 9.7% 町村議会議員 9.6%	—
県の新規採用職員に占める女性の割合(知事部局)	42.3%	42.0%	38.0%	41.9%	37.1%	
県内事業所の正社員における所定内賃金の男女格差指数	75.9%	75.7%	77.9%	77.1%	77.1%	
男女別平均勤続年数の男女差	男性 12.4年 女性 9.2年 (男女差3.2年)	男性 12.0年 女性 9.4年 (男女差2.6年)	男性 12.5年 女性 9.9年 (男女差2.6年)	男性 12.8年 女性10.4年 (男女差2.4年)	男性 12.6年 女性10.0年 (男女差2.6年)	
熊本県における女性の労働力率	(H22:15位) 50.5%	(H27:18位) 50.8%	(H27:18位) 50.8%	(H27:18位) 50.8%	(H27:18位) 50.8%	
農業委員に占める女性の割合	8.1%	9.1%	12.9%	14.3%	14.8%	
森林組合理事に占める女性の割合	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	

◇ 参考指標 ◇	第4次計画策定時 (H27)	H28実績	H29実績	H30実績	R1実績	R2目標
<b>2 男女共同参画社会実現のための意識・社会基盤の改革</b>						
熊本県における男女の地位の平等感で「男性が優遇されている」と感じる人の割合	61.5%	— (5年に1度の調査)	— (5年に1度の調査)	— (5年に1度の調査)	58.8%	—
県内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの認知度	48.5%	49.2%	51.9%	54.4%	56.8%	
熊本県における大学等進学率	男性41.6% 女性 49.9%	男性 39.1% 女性 48.3%	男性 43.5% 女性 50.6%	男性 43.0% 女性 50.8%	男性 42.9% 女性 50.4%	
年間総実労働時間数(一般労働者)	1,860時間	1,814時間	1,837時間	1,827時間	1,794時間	
県内事業所における年次有給休暇取得率	41.3%	42.8%	44.8%	52.6%	46.2%	
次世代認定マーク(くるみん)取得企業(団体)数	21企業(団体)	19企業(団体)	20企業(団体)	21企業(団体)	21企業(団体)	

◇ 参考指標 ◇	第4次計画策定時 (H27)	H28実績	H29実績	H30実績	R1実績	R2目標
<b>3 安全・安心な暮らしの実現</b>						
配偶者からDV被害を受けたことのある女性の割合	21.6%	— (5年に1度の調査)	— (5年に1度の調査)	— (5年に1度の調査)	18.5%	—
DV防止法に基づく一時保護件数	(H26) 64件	47件	34件	43件	43件	
熊本県内の主な相談窓口におけるDV相談件数	(H26) 4,591件	4,623件	4,358件	3,825件	4,640件	
国(熊本労働局)及び県の相談窓口におけるセクシュアル・ハラスメント相談件数	(H26) 315件	国 100件 県 9件 合計109件	(H27) 248件	86件	48件	
人工妊娠中絶実施率(15-49歳の女子人口千対)	(H26) 10.0%	(H27) 9.3%	(H28) 8.6%	(H29) 9.3%	(H30) 8.8%	
女性のケア事業における相談件数	(H26) 505件	325件	216件	423件	467件	
母子家庭等就業・自立支援センターの支援による就業者数	19人	23人	3人	25人	10人	
障がい者の法定雇用率を達成している民間企業の割合	56.3%	57.4%	58.9%	55.0%	56.9%	



## 第3章 男女共同参画社会実現に向けた新たな動き

### 1 国の動き

第4次男女共同参画基本計画策定後の法制度の動向については、平成30年（2018年）5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（政治分野における男女共同参画推進法）」、同年7月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が成立したほか、令和元年（2019年）6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立するなど、女性活躍を推進するための法律・制度の整備が進み、女性活躍の裾野が地方や中小企業にも拡大する素地が整ってきました。

社会経済情勢の変化への対応については、世界規模の感染症が拡大する中において、令和2年（2020年）3月に策定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」に基づき配偶者等からの暴力（DV）等の増加や深刻化に対する施策が実施されました。また、大規模災害が頻発する中で、災害対応における意思決定過程への女性の参画の確保や男女のニーズの違いに配慮するため、「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～」が令和2年5月に策定されました。さらに、国内外で高まる女性に対する暴力根絶意識の高揚を受けて、同年6月に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が定められるなど、様々な対策が講じられています。

そのような法制度や社会経済情勢の変動を反映し、引き続き男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、令和2年（2020年）12月に、令和3年度（2021年度）を計画の始期とする第5次男女共同参画基本計画（以下「第5次基本計画」という。）の策定が行われました。

### 2 本県の動き

本県は、平成28年（2016年）4月の熊本地震により甚大な被害を受け、多くの県民が避難所での生活を経験しました。県では、阪神・淡路大震災や東日本大震災等、過去の大規模災害の経験と教訓を踏まえ、災害時において懸念される避難所における性被害等を防止するため、発災直後にポスターの作成・掲示を行い、復興・復旧段階においては、被災地訪問相談事業や災害をテーマとした各種啓発事業の実施等により、災害時における男女共同参画の視点を反映する意義や必要性の浸透を図りました。

令和2年（2020年）7月の豪雨災害の発生に際しても、性被害等防止ポスターの作成・配布を通じて啓発活動を実施し、避難所運営状況を把握しました。

今後も、大規模災害が発生する可能性があることを見据え、平常時から防災・復興分野における男女共同参画を推進していく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、社会経済活動が打撃を受ける中で、女性が多い非正規雇用といった就業形態や、サービス業などの業種において、雇用環境の不安定さが顕在化しています。こうしたジェンダーに起因する様々な課題等も解決していく必要があります。

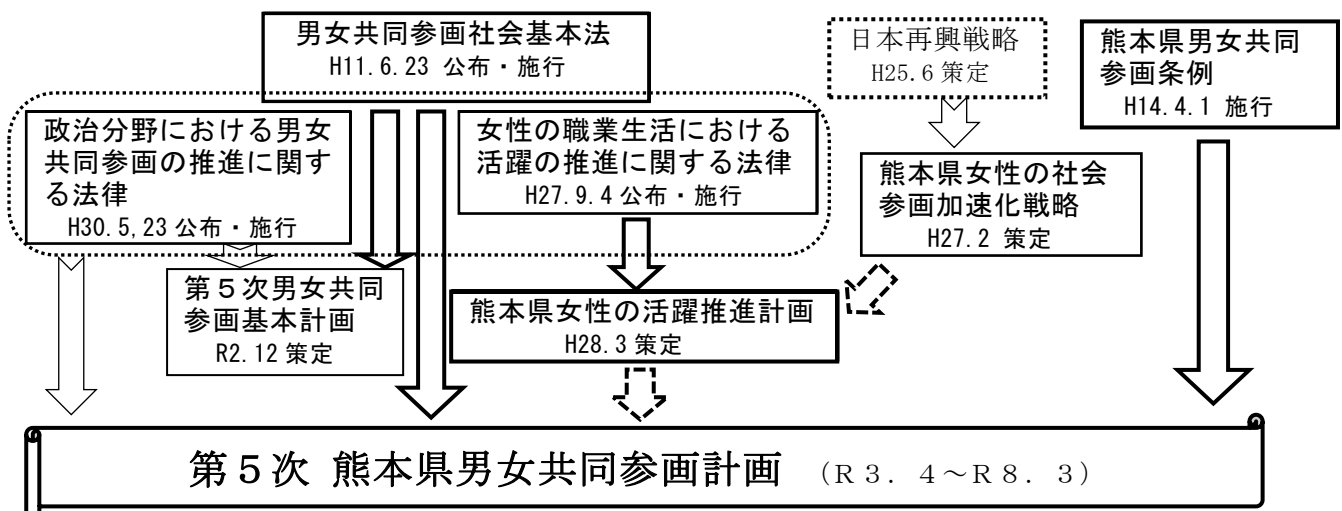
## 第4章 第5次熊本県男女共同参画計画の基本的な考え方

### 1 計画の位置付け

(1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条及び熊本県男女共同参画推進条例第15条の規定に基づく、県における男女共同参画社会の形成に関する施策についての基本的な計画であり、国の第5次男女共同参画基本計画を踏まえて策定するものです。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）第6条の規定に基づき策定する都道府県推進計画（以下、「推進計画」という。）については、女性の活躍をより効果的に推進するうえで、男女共同参画計画と一体的なものとして策定することが適当と考えられることから、推進計画を本計画と統合することとし、本計画を女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画としても位置付けます。

(2) この計画は、本県の県政運営基本計画である新しいくまもと創造に向けた基本方針との整合を図ります。



#### ～ 第5次計画関連の主な計画等 ～

- \* 新しいくまもと創造に向けた基本方針
- \* 熊本県労働・人材育成計画
- \* 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進構想
- \* 熊本県農山漁村男女共同参画推進プラン
- \* 熊本県特定事業主行動計画
- \* 熊本県DV対策基本計画
- \* 熊本県人権教育・啓発基本計画
- \* 熊本県高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画
- \* くまもと子ども・子育てプラン
- \* くまもと「夢への架け橋」教育プラン
- \* 熊本県地域福祉支援計画
- \* 熊本県保健医療計画
- \* 熊本県健康増進計画
- \* 熊本県障害者計画 など

## 2 計画期間

令和3年（2021年）4月から令和8年（2026年）3月までの5カ年間

## 3 基本目標

『男女が互いを尊重し支えあう、多様性に富んだ持続可能な社会の実現』

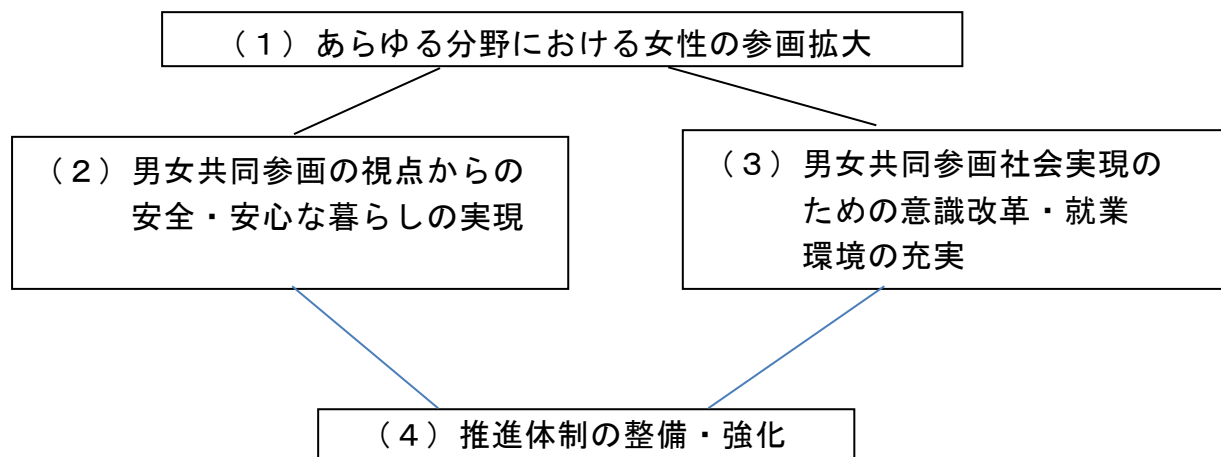
熊本県男女共同参画推進条例が目指す基本理念を踏まえて、第5次熊本県男女共同参画計画の目標とします。

## 4 重点目標

社会経済情勢等が急速に変化する中で、男女が互いを尊重し支えあう、多様性に富んだ持続可能な社会を実現するためには、政治・行政、経済・雇用及び農林水産分野並びに地域での「あらゆる分野における女性の参画拡大」が重要となります。

また、県民一人一人の考え方や生き方が尊重され、皆が安全に安心して暮らすことのできる社会の実現が必要です。

そのためには、大きな障害要因である固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消をはじめ、男性片働き世帯が多かった時代から残る男性中心の社会制度や、長時間労働や転勤等を当然とする働き方などの見直しも進めていくことが重要です。さらに、子育てや介護環境等を支える社会基盤も充実させる必要があります。さらに、国、県及び市町村の連携とともに、企業、県民及び各種団体の組織的な対応が不可欠です。



## 第5章 重点目標と施策の方向

### 重点目標 1 あらゆる分野における女性の参画拡大

#### 〈現状と課題〉

これまで、政府は平成 15 年(2003 年)に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、第 4 次男女共同参画基本計画において、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど取組を進めてきましたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されませんでした。一方、平成 27 年(2015 年)に国連で決定された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標(SDGs)において、政治、経済及び公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられ、各国ではこれに沿ってジェンダー主流化に向けた取組が加速されています。

こうした国際社会のスピード感を備えた推進状況と比較すると、日本の男女共同参画の推進状況は、政治分野や経済分野を始め非常に遅れたものとなっており、世界経済フォーラムが公表している政治や経済分野等への女性の参画を示す『ジェンダー・ギャップ指数 令和元年(2019 年)』において、日本は、153 カ国中 121 位と、平成 27 年(2015 年)の 101 位から更に順位を下げています。(図表 1、2)。

#### ※ジェンダー主流化とは…

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。

#### ※ジェンダー・ギャップ指数とは…

各国内の男女間の格差を数値化したもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。

【図表 1、2 ジェンダー・ギャップ指数（GGI）における日本の順位】

2015 年			2019 年		
GGI(ジェンダー・ギャップ指数)			GGI(ジェンダー・ギャップ指数)		
順位	国名	GGI値	順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.881	1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.850	2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.850	3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.823	4	スウェーデン	0.820
5	アイルランド	0.807	5	ニカラグア	0.804
6	ルワンダ	0.794	6	ニュージーランド	0.799
7	フィリピン	0.790	7	アイルランド	0.798
8	スイス	0.785	8	スペイン	0.795
9	スロベニア	0.784	9	ルワンダ	0.791
10	ニュージーランド	0.782	10	ドイツ	0.787
11	ドイツ	0.779	：	：	：
12	ニカラグア	0.776	53	米国	0.724
13	オランダ	0.776	：	：	：
14	デンマーク	0.767	108	韓国	0.672
15	フランス	0.761	：	：	：
：	：	：	121	日本	0.652
：	：	：	：	：	：
101	日本	0.670	：	：	：
：	：	：	：	：	：
：	：	：	：	：	：
115	韓国	0.651	：	：	：

世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report2015」及び同 2020 より作成。測定可能な国数は、2015 は 145 か国、2020 は 153 か国。

こうした中、政府は、「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める」として、女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組むなど、あらゆる分野の女性の参画拡大を更に進めていくこととしています。

少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する中であって、女性の活躍推進は、女性本人の経済的自立や自己実現だけでなく、多様な視点による生産性向上・イノベーションを通じた持続的な経済成長につながるものです。さらに、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものです。

女性活躍の裾野を広げるため、平成 27 年（2015 年）9 月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。令和元年(2019 年)には女性活躍推進法が改正され、令和 4 年(2022 年)からは一般事業主行動計画の策定等の

義務の対象も拡大されるなど、地方や中小企業にも女性活躍推進を拡大する素地が整ってきました。

さらに、長時間労働を改善し、柔軟で多様な働き方を選択可能とするなど、個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現し、一人一人がより良い将来の展望を持てるようにすることを目指すため、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年(2018年)法律第71号)、いわゆる「働き方改革関連法」も成立し、女性活躍の推進につながる法制上の環境整備も徐々に進んでいます。

このような中、これまで県では、行政分野における女性の参画の拡大を図るため、県の政策決定に大きく関与する審議会等委員への女性の登用を積極的に進めてきました。その結果、女性の登用割合は第4次計画策定時(平成27年(2015年)3月)の37.2%から、令和2年(2020年)3月時点では38.9%に上昇しています。しかし、医学、司法、防災などの専門性の高い分野における女性人材の不足などにより、目標の40%を達成できない状況が続いています。

さらに、市町村においては、全国平均を下回っている現状にあります。

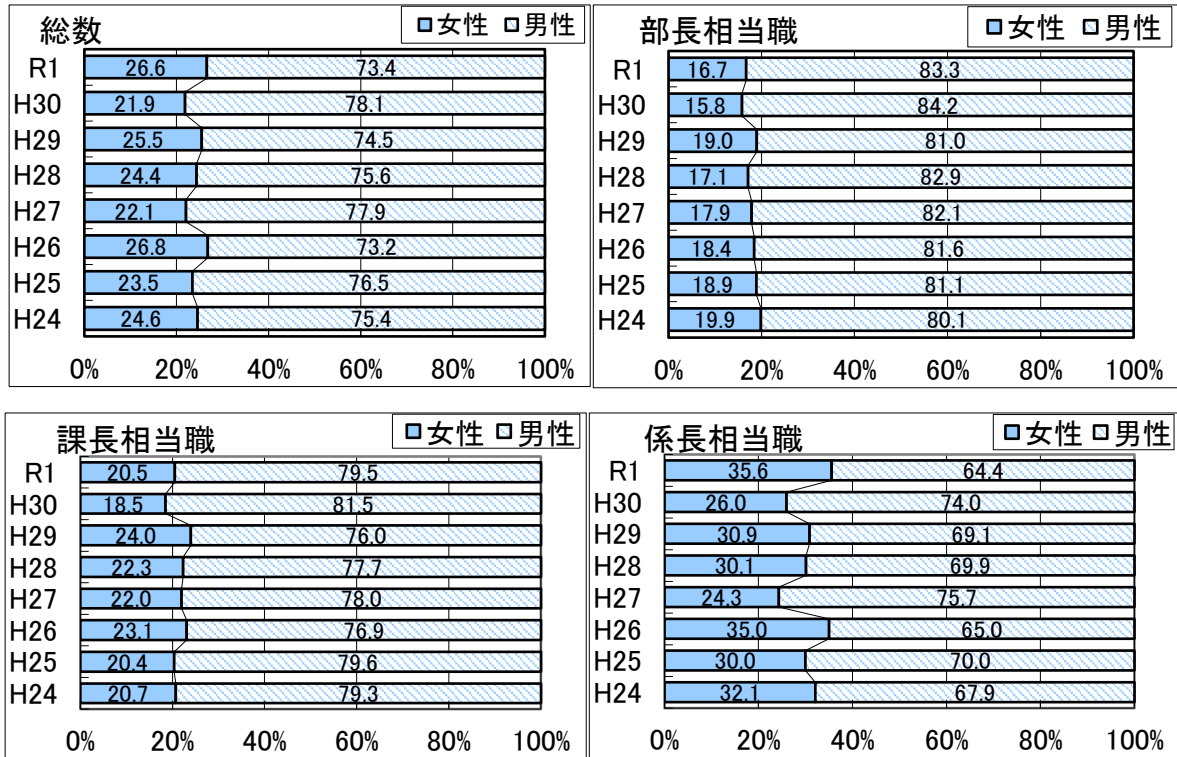
また、公立学校教員に占める女性の割合を見ると、わずかに増加傾向にあるものの、小中学校における管理職登用は全国と比較し低位な状況にあります。

県内の事業所における管理職の状況(図表3)を見ても、女性の参画は十分とは言えず、企業の経営者等への理解を促しながら、様々な分野での女性の活躍と、政策形成過程への女性の参画拡大を更に進めていく必要があります。

本来、働きたい人全てが生き生きと働くことができる環境づくりは、ダイバーシティ推進や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、経済社会の活力の向上の観点からも極めて重要な意義を持つものです。

現在は、新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進むなど、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性がもたらされています。このような働く環境の変化を踏まえつつ、仕事と家庭の両立を支援する環境整備を進めながら、性別にとらわれない人材の育成・登用の推進を図る必要があります。

【図表3 熊本県内事業所における管理職の男女割合（職階別）】



熊本県労働雇用創生課「労働条件等実態調査」

農山漁村においては、基幹的農業従事者の4割を女性が占めていますが、農業協同組合理事に占める女性は約9%、認定農業者に占める家族経営協定締結率は37%で、女性の参画はいまだ十分ではありません。農林水産業の活性化や産業振興を図るうえで、女性が参画することの重要性は今後ますます高まっていくものと思われ、農林水産分野の意思決定の場における女性の参画や起業等を含めた経営参画をさらに進めることが課題となっています。

地域においても、自治会・町内会やPTA等における会長などの役職に就く女性の割合は伸びてはいますが、そのスピードはかなり緩やかです。子育て、介護、防災・防犯活動や環境美化等の地域活動の多くは女性の力に支えられてきており、引き続き、会の運営や意思決定に参画する女性の増加に取り組む必要があります。(図表4)。



【図表4 熊本県の地域活動における女性割合】

	調査時点	全体(人)	うち女性(人)	女性の割合	備 考
自治会長	H28.4 現在	4,606	111	2.4%	熊本県男女参画・協働推進課調べ
	H29.4 現在	4,616	129	2.8%	
	H30.4 現在	4,572	129	2.8%	
	H31.4 現在	4,575	136	3.0%	
	R2.4 現在	4,558	151	3.3%	
PTA会長	H28.6 現在	596	39	6.5%	熊本県社会教育課調べ ※公立の小学校・中学校・高校 ※H31.4より特別支援学校含む
	H29.4 現在	596	39	6.5%	
	H30.4 現在	566	48	8.5%	
	H31.4 現在	567	70	12.3%	
	R2.6 現在	561	65	11.6%	

このような現状の中で、全ての人とその個性と能力を十分に発揮し、男女がともに仕事と生活を両立できる男女共同参画社会を実現するためには、一人一人が自らの意思に基づき、自信と誇りを持って職場・家庭・地域などあらゆる分野に参画し、活躍できることが重要です。

## 〈施策の方向〉

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### ① 政治や行政分野における意思決定への女性の参画拡大

政治分野における女性の参画の拡大は、政治に多様なニーズや意見を反映させる観点から極めて重要ですが、熊本県においては、県や市町村議会に占める女性の割合は10%に満たない状況です。平成30年(2018年)に議員立法により政治分野における男女共同参画推進法が成立し、「県の責務として啓発活動や環境整備などの必要な施策を実施するよう努める」とされたことから、県民向けの様々な講座などの機会を通し、女性議員増加の必要性とその意義について引き続き理解促進を図ります。

地方自治体の政策・方針決定に大きく関与する審議会等委員への女性の登用については、引き続き、県内の女性人材を一元的に管理する女性人材バンクへの登録促進及び情報の共有による、委員選任時の活用拡大に努めるとともに公募委員枠の拡大にも努め、女性登用を働きかけていきます。

さらに、「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、本県行政職員について引き続き女性職員の積極的な登用に努めます。

全国と比較して低位な状況にある、学校における女性の管理職登用については、登用に向けて教員のモチベーションを高めるための研修や、管理職の業務の効率化などの環境整備に取り組みます。

## ② 企業における役員や管理職等への女性の積極的な登用や人材育成

女性の活躍を経営戦略ととらえ、企業の役員や管理職の割合を30%以上とする取組を加速化していくため、加速化会議等を通じて女性の企業経営における活躍を推進するとともに、「熊本県女性経営参画塾」等を活用し、人材育成に取り組みます。

## (2) 就業や雇用分野における男女共同参画の推進

### ① 女性の参画が少ない分野での活躍促進

女性の業務を事務職など限定的にしている職場があることから、営業や企画、研究・開発部門に広げたり、建設や輸送分野等女性の参画が十分でない業種への女性の積極的な参画を推進するなど、女性の参画が少ない分野での活躍を促進します。

また、デジタル化の進展により、情報技術や電子工学、機械工学分野の人材育成が急務となっています。経済発展の原動力となるイノベーションの領域での女性活躍が進むよう、理工系大学等への進学促進を含めたキャリア教育等に取り組みます。

### ② 経営者層の意識改革

企業の経営者や業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、また、加速化会議等を通じて、意思決定過程への女性の登用などに関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促進します。

また、差別的な取り扱いやハラスメント等が行われない職場づくりを促進するため、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの関係法令についてトップセミナーなどの機会を通じて周知を図り、経営者層の理解を深めます。

さらに、女性管理職を育成するセミナー等ヘッドバイザーを派遣するなど、女性活躍推進に取り組む事業者等を支援します。

### ③ 女性の積極的な採用と公平なチャレンジ機会の付与等の促進

企業等における社員の募集、採用段階において、男女の偏りのない採用を進めるとともに、採用後は能力に応じて企業内でのキャリアアップや企業の枠を超えたキャリアアップを進めるなど、公平なチャレンジ機会の付与等を促進します。

また、女性に多い非正規雇用者については、正規雇用労働者との間の不合理な待遇格差の解消等を図ります。

#### ④ 女性の活躍を推進するための一般事業主行動計画の策定支援や自主宣言の推進

女性活躍推進法の改正により、女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行ったうえで、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定する義務が、従業員 101 人以上の企業にまで拡大(令和 4 (2022) 年～)されます。そこで、新たに対象となる中小企業等に対し様々な機会を通じて周知するとともに、計画策定を積極的に支援することにより、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)に向けた取組を促進します。

さらに、熊本県女性の社会参画加速化戦略における自主宣言の促進を図ることにより、企業等における環境整備を進め女性の活躍を支援します。

#### ⑤ 女性の積極的な能力開発、ネットワークづくりの支援

スキルアップセミナー等の研修は、男女の性差によらず受講することが大切ですが、女性は出産・育児等の理由により受講できる機会が減っているケースも見られることから、様々な研修等を活用した人材育成により、全ての女性が自信と誇りを持ち仕事ができるよう支援します。

また、異業種に従事する女性が交流する機会は、様々な情報を得ることができ、新たな発想や能力の開発につながるため、働く女性のネットワークづくりを支援します。

#### ⑥ 職場におけるハラスメント等の防止に向けた相談体制の充実

性別を理由とした採用・配置・昇格等における差別的な取扱いや、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等も含め、職場におけるハラスメント等が行われないう、関係機関とも連携し、研修や説明会等の開催やパンフレット等の配布などにより、事業主及び労働者の双方に周知を図ります。

また、県の「男女共同参画相談室らいふ」や、国の労働局など各種相談機関が連携して対応するなど、相談体制の充実を図ります。

### **(3) 仕事と生活の調和(両立)のための多様で柔軟な働き方の支援**

#### ① ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の促進

働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て、介護、社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き、その能力を十分に発揮することができるよう、企業等における時短勤務、フレックスタイムやテレワークなどの普及を図り、多様で柔軟な働き方を促進します。

#### ② 男性の家事・育児への参画、介護休業・休暇の取得促進

固定的な性別役割分担意識に関する県民の意識は向上しているものの、現実には家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている現状があります。その結果として、女性の働く場における活躍が制限される場合が多いことから、パートナーである男性の家事・育児、介護等への参画をより一層進める必要があります。このため、男性の育児・介護休業制度の活用や休暇取得の取組を促進するとともに、長時間労働を削減し、同時に生産性の向上を図る職場環境の整備の重要性について企業の理解を求めていきます。

### ③ テレワークの導入など多様で新しい働き方による女性の活躍促進

女性の活躍促進と同時に男性の家事・育児・介護等への参画も進むなど、男女ともにワーク・ライフ・バランスが推進され、生産性の向上に資することが期待される、在宅勤務を含むテレワーク、時差出勤やフレックスタイムなどの多様で柔軟な働き方の活用を支援します。

### ④ 女性の起業支援

多様な生き方や働き方を進めるためには、起業も大きな選択肢の1つであり、新たな分野や身近なニーズに対応した起業を目指す女性を、起業家セミナー等の実施により積極的に支援します。

## (4) 農林水産業における男女共同参画の推進

### ① 農林水産業分野における意思決定への女性の参画拡大

本県の主要産業である農林水産業分野において、女性は重要な担い手であるとともに、地域住民とのつながりや、消費者感覚などの優れた視点を持っており、意思決定の場への参画拡大を進めることが、農林水産業の発展に重要な役割を果たします。

農山漁村の活性化や産業の振興のためには、労働者の半数近くを占める女性が、男性の対等なパートナーとして活躍することが必要であることから、地域の農林水産業をリードし変革を進める女性リーダーの育成を進めるとともに、農業委員、農業協同組合の理事や生産部会役員、森林組合や漁業協同組合の理事等に女性の登用を促進することにより、政策・方針決定の場への参画を引き続き進めます。

### ② 女性の経営への主体的参画や起業化、働きやすい環境の整備等の推進

農林水産業における経営発展を実現するためには、農林水産物の生産や素材の販売のみならず、多様な視点からの付加価値の高い商品開発や消費ニーズを見据えた新たなマーケティング展開などが求められていることから、女性の新しい気づきや

**視点などを**生かした経営への主体的参画や起業化を推進します。さらに、女性が働きやすく、暮らしやすい地域にすることが農林水産業の発展に欠かせないため、女性リーダー等が地域の方針策定に参画するなど、女性の声を反映させる取組を支援します。

そして、女性はその能力を発揮するため、家族経営協定締結の促進や、認定農業者としての認定、福利厚生充実にもつながる法人化などを進め、仕事と生活の両立が可能な環境づくりを推進します。

※家族経営協定とは…

農業を営む家族が、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、話し合いのうえ取り決めるもの。

## **(5) 地域社会における男女共同参画の推進**

### **① 女性の活動分野の拡大**

多方面にわたる地域課題解決のためには、男女が共に参画し活動を行うとともに、女性の意見を取り入れ、反映することができるよう、女性の参画拡大やリーダーとなる女性の育成に向けた取組を推進します。

### **② 地域におけるリーダーの育成**

地域活動の要となる「男女共同参画社会づくり地域リーダー」の育成及び県内各地域に設置している「男女共同参画推進員」の活動を支援します。

## 重点目標 2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現

### 〈現状と課題〉

男女が互いの人権を尊重し、生涯を通じて心身ともに健康で安心した暮らしができることは、男女共同参画社会の形成のための前提条件です。

特に、女性に対する暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることから、その防止と被害からの回復のための取組は、全ての人が安心して暮らせる社会づくりを目指すために重要です。

また、性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、ストーカー行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっています（図表 5・6）。近年は情報通信技術（ICT）の進化やSNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力の被害は一層多様化しており、これら暴力の根絶に向けた対応や、被害者救済及び自立に向けた支援や基盤整備などが必要です。

【図表 5 熊本県警察本部におけるDV事案対応状況】

	対応件数	書面提出要求※	裁判所からの保護命令通知					裁判所からの保護命令通知違反検挙					他法令検挙
			被害者への接近禁止	被害者の子への接近禁止	被害者の親族等への接近禁止	被害者への電等の禁止	退去	被害者への接近禁止	被害者の子への接近禁止	被害者の親族等への接近禁止	被害者への電等の禁止	退去	
H27	781	90	73	43	22	69	20	1	0	0	0	0	127
H28	626	56	55	33	15	53	16	1	0	0	0	1	163
H29	485	53	42	26	15	40	17	0	0	0	1	0	94
H30	511	32	28	20	10	27	14	1	0	0	0	0	113
R1	448	52	46	28	20	43	22	2	0	0	0	1	102

※ 警察が裁判所から「申立人が相談した際の状況等を記載した書面」の提出を求められた件数

熊本県警察本部生活安全企画課調べ

【図表6 熊本県警察本部におけるストーカー事案対応状況】

年	認知 件数	警告	仮の 命令 (※1)	緊急 禁止 命令 (※2)	禁止 命令 (通常 等)	検挙件数			
						命令 違反	行為罪	他法令	
H27	445	23	0	-	1	43	0	3	40
H28	292	16	0	-	0	29	0	2	27
H29	228	12	0	1	9	28	1	5	22
H30	294	23	-	5	9	35	0	2	33
R1	283	23	-	14	8	30	2	9	19

※1 緊急を要する場合に聴聞手続を経ずに発する命令

※2 平成29年6月14日の法改正施行後、緊急を要する場合に発する命令で、15日以内に意見の聴取手続をするもの

熊本県警察本部生活安全企画課調べ

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、互いの人権を尊重しつつ相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会を形成するにあたっての前提と言えます。特に、女性の心身の状況は、ライフステージごとに大きく変化するという特性があり、生涯を通じて男女は異なる健康上の課題を抱えることに留意する必要があります。

経済的には、非正規雇用労働者やひとり親など、経済上の困難に陥りやすい女性が増加しており、長期的な展望に立った就労支援、貧困の連鎖を断ち切るための生活困窮世帯への教育支援等、一人一人の生き方に沿った切れ目のない支援も求められています。

また、障がい者や外国人等が、それぞれが抱える困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることや、性的指向・性自認を理由として困難を抱える人々が、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に更に複合的に困難な更に困難な状況に置かれることは重大な問題であり、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。

さらに、地震、津波、風水害等の大規模災害は、全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより大きな影響を受けることが指摘されています。女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分配慮された、男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災及び災害に強い社会の実現にとって重要です。

## 〈施策の方向〉

### (1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

## ① DV被害者に対する支援や、若年層へのデートDVに関する予防啓発の推進

女性に対する暴力は、男女が互いの尊厳を重んじ、対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。このため、関係職員の専門性や対応力の向上を図る研修会の実施等により相談体制の充実を図ります。また、関係機関が連携協力してきめ細かな情報共有を図ることで、早期発見を可能にし被害の潜在化を防止するとともに、被害者の保護から生活・就業等の自立支援まで切れ目のない支援を行います。あわせて、DV被害者が再被害に遭うことなく安全に安心して生活できるよう、多面的な被害者支援として、加害者への対応も含め、関係機関の連携、情報共有の方法、既存の社会資源等を活用した支援のノウハウ等を「熊本県DV被害者総合支援ガイドライン」として取りまとめ、研修等を通じて関係機関・団体等へ理解促進を図ることで被害者を地域で支える体制の強化にもつなげます。

なお、相談及び支援体制の充実に当たっては、男性被害者や性的少数者など多様な被害者への適切な配慮や対応ができるよう取り組みます。

また、配偶者等からの暴力は被害者だけではなく、その子どもにも悪影響を与えるものであることから学校や児童相談所等と連携し、被害児童に対する支援を推進するとともに、子どもに対する暴力や虐待を根絶するための体制整備及び予防啓発に取り組みます。

さらに、女性に対するあらゆる暴力の被害者も加害者も生まない社会づくりに向け、デートDVを含む若年層への予防啓発に取り組みます。

## ② 性犯罪・性暴力及びストーカー等被害者への適切な保護・支援体制の整備

性犯罪及び性暴力は被害者の人権を著しく踏みにじる行為であり、「魂の殺人」と言われるように被害者を身体的に傷つけるのみならず、その心を深く傷つけ、長期にわたり重大な悪影響を及ぼすものです。

このため、その防止と根絶に向けて全力で取り組む必要があります。

また、全ての性暴力被害者が躊躇せずに被害を相談することで必要な支援を受けられ、被害の潜在化を防止できるよう、県民に対して「性暴力被害者のためのサポートセンター(ゆあさいどくまもと)」や性被害相談電話などの周知を図るとともに、支援活動にあたる職員のスキルアップ及びメンタルケアに努め、支援体制の一層の充実・強化を進めます。

さらに、支援に携わる関係機関・団体等が相互に連携し、被害者が再び平穏な日常生活を取り戻すための適切な支援に取り組むとともに、被害者のプライバシーの保護や二次被害の防止を図ります。



ストーカー事案についても、被害者の安全、生活の平穏や名誉を害するとともに、凶悪犯罪にまで発展する可能性もあることから、被害の潜在化を防止し、被害者の立場に立った迅速・的確な支援に取り組みます。

また、近年、SNSや出会い系サイトなどのインターネットの利用を起因とする被害が発生していることから、とりわけ若年層に対して、被害者にも加害者にもならないための教育・啓発を推進します。

### ③ ハラスメントを許さない社会づくりの推進

セクシュアルハラスメントやマタニティーハラスメント（注）などのハラスメントが深刻な人権侵害につながる恐れがあることを認識し、防止のための啓発やハラスメント相談員の制度の充実などの取組を進めます。

また、問題が表面化しにくい非正規雇用労働者など弱い立場にある人や男性に対するハラスメント、性的指向、性自認に関するハラスメント等についての意識啓発や防止対策を促進することで、全ての人が生活しやすく働きやすい環境づくりを進めます。

（注）様々なハラスメント例

セクシュアルハラスメント	他の者を不快にさせる性的な言動
パワーハラスメント	職場での上下関係や優位性等を利用し、適正なレベルを超えた継続的な嫌がらせ
マタニティーハラスメント	女性の妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益な取扱いを行うこと
パタニティーハラスメント	男性の育児休業や育児目的の短時間勤務等を妨げること
モラルハラスメント	主に言葉や態度による精神的な嫌がらせ
アルコールハラスメント	飲酒の強要など飲酒にまつわる嫌がらせや迷惑行為

## （２）生涯を通じた女性等の暮らしや健康への支援

### ① ひとり親家庭や貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援

女性は非正規雇用やひとり親である割合が男性に比べて高く、貧困に陥りやすい状況にあります。

女性が安定して働き続けることができ、安心して生活できる環境を確保できるよう、男女共同参画の視点から、個々の課題に応じたきめ細かな相談対応を行うとともに、就労支援や家計相談支援、さらには、子育て支援等の必要な支援を行い、貧困からの脱却に取り組みます。

また、親から子への貧困等の連鎖を断ち切るため、学校・地域における子どもへ

の教育支援を行い、次世代を担う子ども・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう支援します。

## ② 高齢者、障がい者、外国人等で困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり

高齢化が進展する中で、特に高齢期の女性の貧困が社会問題となっていることから、訪問活動や介護を行う人材を育成するとともに、高齢者自身が自立して充実した生活を送れるよう、就労や地域への参画、健康づくりなどの支援に引き続き取り組みます。

また、障がい者や外国人等が、それぞれが抱える困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることや、性的指向・性自認を理由として困難を抱える人々が、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に更に困難な状況に置かれていることがあります。そのような現状にも留意しながら、様々な困難を抱える人々についての理解の促進や、多様性を尊重する意識の醸成など、あらゆる人が家庭や地域で安心して暮らせる環境づくりを進めます。

## ③ ライフステージに応じた健康の包括的な支援

男女共同参画社会の実現には、生涯にわたって心身ともに健康であることが前提ですが、男女には異なる健康上の問題があり、疾病については性差に応じた的確な受診が重要なため、継続的かつ総合的な健康の増進を支援します。

特に女性は、ライフステージの各段階に応じて心身の状況が大きく変化するという特性から、幅広い年代に対する情報提供や各種相談、助言または指導等の体制整備を支援するとともに、就業していない女性やパートなど短時間労働を含む**全ての**女性が、定期的に健康診断を受けるよう啓発を進めます。

また、予防・早期発見のために、子宮頸がんや乳がん等の女性特有のがん検診の受診体制を整備し、若年層に対しては、特に子宮頸がんの知識や検診受診の重要性に関する普及啓発を行い、受診率の向上に努めます。

さらに、性感染症や予期せぬ妊娠の予防等を含め、性に関する正しい知識の啓発を一層推進します。

## ④ 妊娠・出産等に関する健康支援

妊娠・出産期は、女性の健康にとって大きな節目であることから、安心して安全に子どもを産み育てることができる環境が重要です。

妊娠及び育児中の女性の心身への負担が軽減されるよう、職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解を促進するとともに、悩み相談や医療のサポートなど切れ目のない支援に取り組みます。

また、不妊治療のための相談体制や助成等の充実、さらには、不妊治療と仕事が両立できる職場環境づくりを促進します。

### **(3) 男女共同参画の視点からの防災・復興の推進**

#### **① 防災・復興の各段階における男女共同参画の取組を推進**

過去の災害において、授乳室や更衣室の必要性や女性用品の供給等、男女のニーズの違い等に対する配慮の不足や避難所における性暴力の発生など、災害時の課題が顕在化したことを踏まえ、平常時の備え、初動段階、避難生活及び復旧・復興の各段階における様々な意思決定過程で女性を始めとする多様な意見が反映され、男女共同参画の視点をいかした防災・復興が円滑に進められるよう、基盤づくりを進めます。

#### **② 防災・復興の現場における女性の参画拡大**

市町村防災会議や消防団への女性の登用、地域の防災を担う女性リーダーなどの育成を支援し、防災・復興の意思決定の場への女性の参画を促進することで、男女双方の視点を反映した防災体制の整備を推進します。

## 重点目標 3 男女共同参画社会実現のための意識改革・就業環境の充実

### 〈現状と課題〉

男女共同参画を推進する様々な取組が進められ、法制度の整備も進んできましたが、依然として社会全体の意識や実態が変わるまでには至っていません。

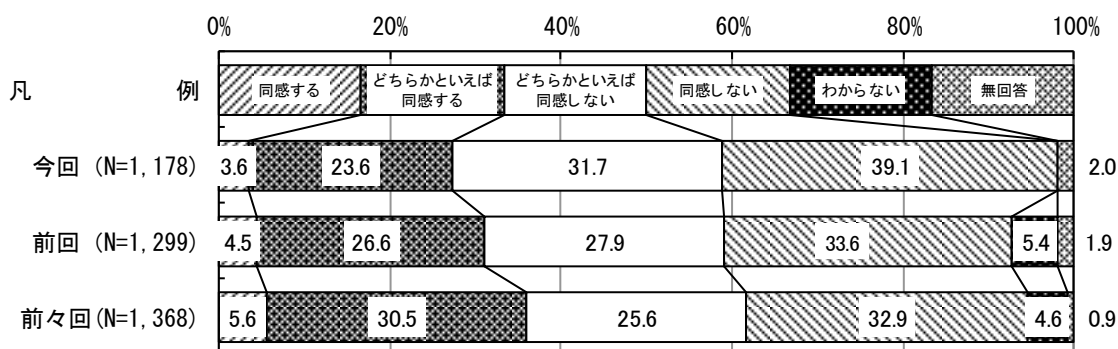
その背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。

このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、女性と男性のいずれにも存在します。自分の中にある固定的性別役割分担意識や偏見・固定観念を自覚し、それらにとらわれないよう変わること、性別にかかわらず、一人一人がお互いを尊重しながら、主体的で多様な選択を行い、自分らしく生きられる社会の実現につながります。

本県の状況を見ると、令和元年度に実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」の結果、「男は仕事、女は家庭」などと性別によって役割を固定する考え方について、「同感しない」と回答した人の割合が7割を超え、過去最高となるなど県民の意識は向上しているものの、「男女の地位の平等感」については「男性優遇」と考える人の割合が約6割を占めています。

【図表 7 熊本県における固定的性別役割分担意識】

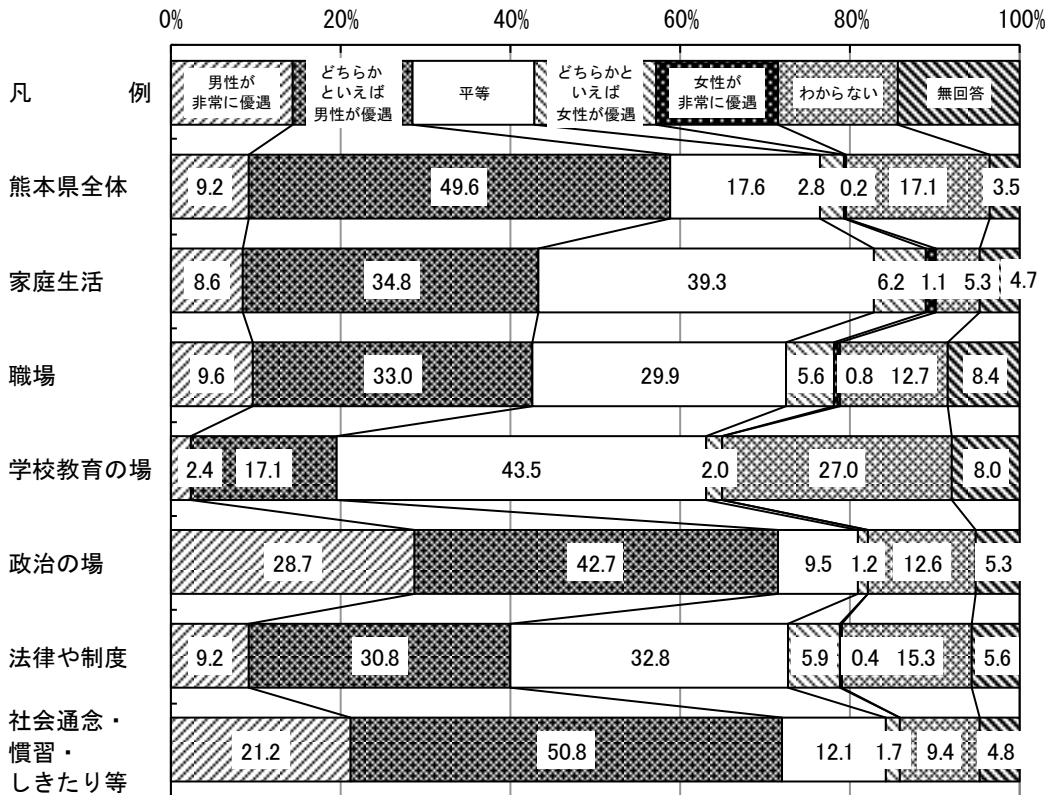
あなたは、『「男は仕事、女は家庭」などと性別によって役割を固定する考え方』について、どう思いますか。



熊本県男女参画・協働推進課 「男女共同参画に関する県民意識調査 (R1.11 実施)」

【図表8 熊本県における男女の地位の平等感(分野別)】

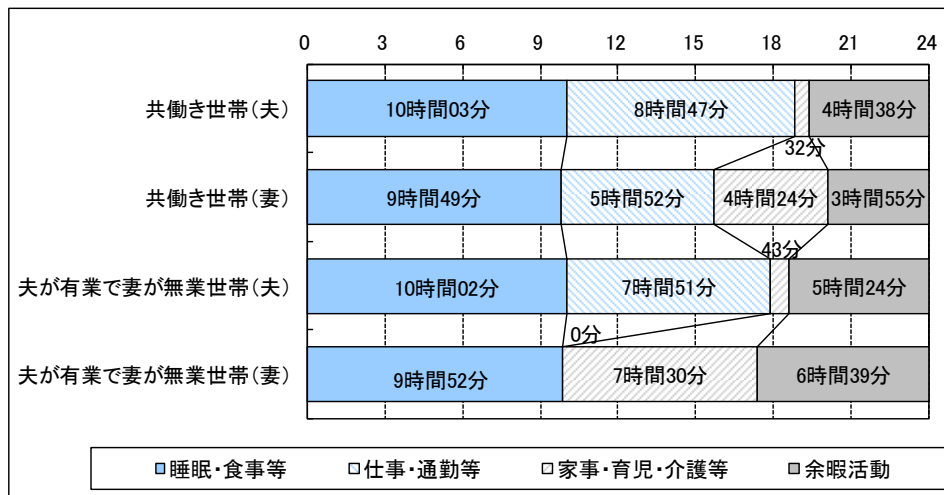
あなたは、男女の地位は平等になっていると思いますか。



熊本県男女参画・協働推進課 「男女共同参画に関する県民意識調査 (R1.11 実施)」

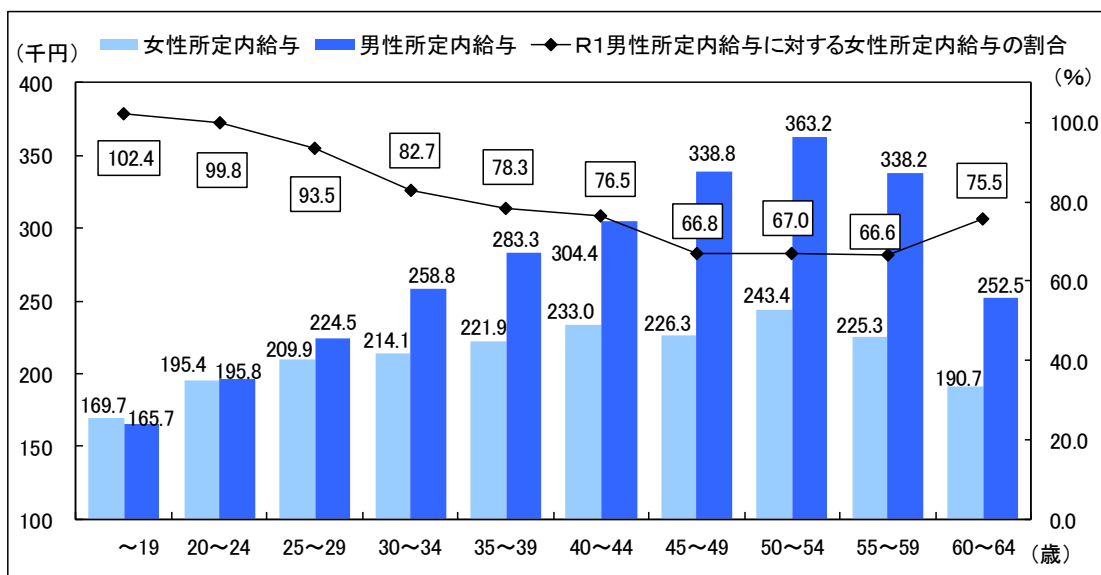
また、働き方・暮らし方の実態をみると、例えば夫婦の生活時間において、家事・育児・介護等に從事する時間は、共働き世帯であっても妻が夫の8倍以上と、妻の就業の有無にかかわらず妻に偏っており、男女の給与の割合においては、男性の所定内給与は50～54歳まで一貫して増加しているのに対し、女性は20～59歳までほぼ横ばい状態であるなどの実態があります。

【図表9 熊本県における夫婦の生活時間】



総務省 「平成28年度社会生活基本調査」

【図表 10 熊本県の男女別所定内給与及び男女格差】



※所定内給与：定額給与（月間決まって支給する現金給与額）から超過労働給与額（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等）を除いたもの

厚生労働省 「令和元年賃金構造基本統計調査」

したがって、男女共同参画の推進に係る取組の基盤として、様々な世代で固定的性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組や、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要であり、これらの取組によって県全体の機運を醸成していくことが欠かせません。

家庭、地域、職場、学校、メディア等のあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとするのが重要です。

以上を踏まえると、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解を促進していくことがより重要となります。

また、人生100年時代の到来により、男女ともに、介護の担い手としての負担が増す可能性が高まる一方で、企業も人口減少による人手不足の中で従来の「フルタイム、残業・転勤あり、仕事一筋で定年まで」という男性片働き世帯が多かった時代から残る働き方を改めることにより、多様な人材が活躍できるよう変革しつつあります。若い時からその時々的人生ステージにおいて、全ての人々がそれぞれの希望に応じた多様で柔軟な働き方、学び方及び生き方を選べるようになることが求められています。

これらのことから、人生100年時代を踏まえた、男女が学び続け活躍し続けられる環境の整備とともに、仕事と家事・子育て・介護を両立できる支援基盤整備の推進により男女の多様な選択を可能とする必要があります。

加えて、男女共同参画の視点に立ち、性別にとらわれず個人として能力を発揮できる生き方を選択できるように支援するため、相談体制の充実及び周知を図る必要があります。

## 〈施策の方向〉

### **(1) 男女共同参画の実現に向けた意識啓発の推進**

#### ① 固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消

私たちは、「男は仕事、女は家庭」など、長い歴史の中で社会的に作られた「女の役割、男の役割」を、程度の差こそあれ、幼い頃から「女らしさ・男らしさ」として身につけるよう求められます。これにより、性別によって無意識のうちに自分の可能性を制限したり、人の行動を判断する意識のことを「固定的性別役割分担意識」といいます。

例えば、「男女共同参画に関する県民意識調査」（令和元年度）にもみられるように、「男性が主たる稼ぎ手であるべき」という固定的な意識は減少傾向にはあるものの男女共に残っており、これに縛られて仕事を辞めたくてもやめられないなど、つらい生き方を強要されている男性がいるかもしれません。

また、「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」とは、誰もが育つ環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに持つ既成概念や固定観念のことをいいます。例えば、見た目や性別、年齢等に関して無意識の先入観や偏見が働き、「あの男性は体格がいいから運動ができるはず」「女性だから料理ができて当たり前」「シニアだからパソコンが苦手」など、一人一人の能力や意思、適性によらずに歪んだ判断をしてしまうという弊害があります。

このような意識や固定観念にとらわれることなく、誰もが暮らしやすく、生きやすい社会とするため、今後も関係機関・団体等と連携し、家庭、地域、学校、職場等において、様々な機会や手段を通じた各種啓発活動を継続的に実施します。

#### ② メディアにおける男女の人権の尊重

行政が行う公的な広報において、男女の人権を尊重した表現の徹底に取り組むとともに、メディアにおいて、偏った性表現や暴力表現、安易に女性をアイキャッチャーとして利用するなど、人権を侵害するような情報発信が行われることがないよう、メディアに対しても人権への十分な配慮を働きかけていきます。

また、インターネットやテレビ、新聞、SNSなど、メディアを通じて流れる様々

な情報を主体的に収集、判断する能力、及び適切に発信する能力（メディア・リテラシー）の向上を図るため、啓発や学習機会の充実を図ります。

### ③ 社会制度や慣行の見直し

現行の税制や社会保障制度の多くは、夫が働いて収入を得て、妻は専業主婦という世帯を家族モデルとしていますが、共働き世帯や未婚、単身世帯の増加など社会構造や家族形態が大きく変わる中、働く意欲のある全ての人がある能力を十分に発揮できるよう、また、様々な施策の効果が必要な個人に適切に届くような社会保障制度や税制等が求められることから、県は国に対してこれらの改善を働きかけていきます。

## (2) 男女の子育て・介護環境の整備

### ① 妊娠・出産に伴う就業環境整備の推進

第1子出産時に退職している女性が多く見られる現状を踏まえ、女性が継続して就労できるようにするため、企業内での妊娠や出産等のライフイベントに対する理解促進や、就労の継続を可能とする職場環境の整備を推進します。

また、妊娠・出産により離職した女性が、子育てが一段落した後にかつて在籍した企業へ復職を希望する際の再就職や復職が円滑に進むよう、企業における再就職制度の整備や職場復帰セミナーの実施を支援します。

### ② 子育てに伴う就業環境整備の推進

男性も女性も育児休業を取得した後、職場復帰するために必要な休暇中の企業情報の提供や復職時研修など、企業が実施する職場復帰プログラムを促進します。

また、安心して仕事と子育てが両立できるよう、保育所や認定こども園における保育のほか、小規模保育や家庭的保育といった地域型保育などの多様な保育の充実に努め、地域の実情に応じた対応を行うことで保育所等利用待機児童の解消を図ります。

さらに、地域のニーズに応じて、延長保育、病児・病後児保育、障がい児保育、ファミリー・サポート・センター事業など、子育て支援サービスの充実を図ります。

また放課後児童クラブは、対象児童が拡大され、ニーズも高まっていることから、同クラブの受け皿の整備を進めるとともに質の向上を図るため、放課後児童支援員等の資質の向上に努めます。

### ③ 介護に伴う就業環境整備の推進

人生100年時代の到来に向けて、男性にも女性にも親や配偶者等の介護の担い手



としての負担が増大する可能性が高まっていることから、介護をしながら仕事を継続できるよう、企業における両立支援制度の充実を図ります。

#### ④ 男性の家事・育児への参画、介護休業・休暇の取得促進(再掲)

固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担う現状の結果として、女性の働く場における活躍が制限される場合が多いことから、パートナーである男性の家事・育児、介護等への参画をより一層進める必要があります。このため、男性の育児・介護休業制度の活用や休暇取得の取組を促進するとともに、長時間労働を削減し、同時に生産性の向上を図る職場環境の整備の重要性について企業の理解を求めていきます。

### (3) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実、人権尊重の理解促進

#### ① 子ども・若年層に対する男女共同参画教育の充実

全ての人々が性別にかかわらず個性と能力を発揮できる男女共同参画社会づくりを進めるうえで、低年齢からの意識づくりが重要であることから、子ども及び若年層の発達段階に応じ、人権尊重を基盤とした男女共同参画の意識を育成するための教育の充実を図ります。また、男女共同参画の視点に立ち、性別にとらわれない進路の支援なども含めたキャリア教育の充実を図ります。

#### ② 社会教育の推進

固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念及び無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれることなく、ライフステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発を推進するとともに、男女が学び続け活躍し続けられる環境を整備し、男女共同参画社会づくりの意識や気運醸成を図ります。

#### ③ メディアにおける男女の人権の尊重(再掲)

行政が行う公的な広報において、男女の人権を尊重した表現の徹底に取り組むとともに、メディアにおいて、偏った性表現や暴力表現、安易に女性をアイキャッチャーとして利用するなど、人権を侵害するような情報発信が行われないよう、メディアに対しても人権への十分な配慮を働きかけていきます。

また、インターネットやテレビ、新聞、SNSなど、メディアを通じて流れる様々な情報を主体的に収集、判断する能力、また、適切に発信する能力(メディア・リテラシー)の向上を図るため、啓発や学習機会の充実を図ります。

#### ④ 相談体制の充実及び周知

固定的性別役割分担意識や仕事と家庭の両立などの悩みを抱える人々が、男女共同参画の視点に立ち、性別にとらわれず個人が個性と能力を発揮できる生き方を選択できるように支援するため、県の「男女共同参画相談室らいふ」の周知を図るとともに、関係機関との連携による相談体制の充実に努めます。

## 重点目標 4 推進体制の整備・強化

### 〈現状と課題〉

本計画を着実に進めていくためには、県、市町村、企業、関係団体等がそれぞれの立場で男女共同参画社会の実現に向け、主体的に取り組んでいくことで広がりがあるものとなりますが、現状は十分とは言えない状況です。

このため、県を中心に多様な主体が連携・協働して取組を推進する体制を整備・充実していく必要があります。

特に、男女共同参画社会づくりを地域主導で推進するため、住民に一番身近で重要な役割を果たす市町村と県が連携体制をより一層強化して、地域に根差した取組を進める必要があります。

さらに、国際社会や国の取組とも連動して、全国の先進事例も踏まえつつ、施策を効果的に推進する必要があります。

### 〈施策の方向〉

#### (1) 県・市町村の推進体制の強化、国との連携

##### ① 県における推進体制

知事を会長とし庁内関係部長により構成される男女共同参画社会推進会議等を中心として、関係部局が緊密な連携を図るとともに、県のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映できるように努めます。

また、計画の推進にあたっては、施策の実施・進捗状況を毎年取りまとめて公表し、男女共同参画審議会の意見を幅広く反映させていきます。

さらに、県庁においては、各職場で行う研修の充実により、県職員の意識を高めます。

##### ② 市町村との連携及び支援

県内各地において地域の実状を踏まえた様々な施策が展開されるよう、市町村との連携強化を図ります。

また、各市町村の推進体制の把握に努めるとともに、その主体性に十分配慮しつつ、市町村の男女共同参画計画の策定や各種施策の推進について、職員に対する研修や会議の開催、情報提供等により支援していきます。

##### ③ 国との連携

国における「女性活躍推進法」による施策の充実を踏まえ、関係機関と連携し、

国が実施する施策の活用等を推進します。

## **(2) 企業や各種団体等との連携**

男女共同参画社会づくりに向け、企業や男女共同参画を推進する団体と協働を図るとともに、大学や経済団体等との連携により設置した「熊本県女性の社会参画加速化会議」の取組を通じて、女性の活躍推進に向けた施策を進めます。

## **(3) 国際協調等に向けた国施策との連携**

男女共同参画は国際社会における取組と密接な関係を有していることから、国際的な動きを踏まえて情報を収集し、国際的な協調及び貢献に向けた国施策との連携を推進するとともに、その状況を県民に広く発信するよう努めます。

## 第6章 男女共同参画計画に掲げる指標（成果目標及び参考指標）

第5次計画を実行性のあるものとするため、重点目標毎に成果目標を設定し、参考指標とともに計画の進捗管理を行います。

※成果目標とは、それぞれの分野における具体的施策を総合的に実施することにより、5年後の目標達成をめざす水準であり、参考指標とは、県が男女共同参画を推進するに当たって、推移をフォローアップする各種データです。

成果目標【参考指標】		
1 あらゆる分野における女性の参画拡大	現況 (R2. 10月時点)	R7年度目標
県の審議会等における女性委員の登用率	38.9%	40%
市町村の審議会等委員に占める女性の割合	22.1%	30%
県知事部局における役付職員(係長級以上)全体に占める女性の割合	23.4%	28%
県知事部局における役付職員(課長級以上)全体に占める女性の割合	11.3%	14%
市町村における女性役付職員(係長級以上)の割合	27.0%	30%
市町村における女性役付職員(課長級以上)の割合	12.1%	14%
教職員における管理職(校長、副校長及び教頭)に占める女性の割合	小学校 19.8% ※義務教育学校の前期課程を含む	全国平均をめざす ※(参考)R1平均24.1%
	中学校 8.6% ※義務教育学校の後期課程を含む	全国平均をめざす ※(参考)R1平均10.5%
	高校等 11.0%	15%
県内事業所における管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合	26.6%	30%
県内事業所における管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合	19.1%	22%
ポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組む県内事業所の割合	45.1%	50%
女性の社会参画加速化自主宣言または女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定を行った事業所・団体等の数	336事業所・団体等	500事業所・団体等
女性経営参画塾修了生による女性ネットワークへの参加者数	145人	200人
農業協同組合理事に占める女性の割合	9.1%	15%
女性委員が登用されていない農業委員会数	3組織	0
家族経営協定締結農家数	3,891戸 (暫定値)	4,300戸

認定農業者に占める女性認定農業者の割合	12.9% (暫定値)	20%	
自治会長に占める女性の割合	3.0%	5%	
公立小・中・高等学校PTA会長に占める女性の割合	11.0%	15%	
男女共同参画社会づくり地域リーダー研修修了生のうち地域で活動している人の割合 ※研修後5年以内の人を対象とする	85.7%	90%	
【 参考 指標 】	地方議会における女性議員の割合	県議会議員 4.1%	
		市議会議員 9.7%	
		町村議会議員 9.6%	
	県の新規採用職員に占める女性の割合(知事部局)	38.5% (R2.4.1現在)	
	全警察官に占める女性警察官の割合	8.9% (R2.4.1現在)	
	県内事業所の正社員における所定内賃金の男女格差指数	77.1%	
	男女別平均勤続年数の男女差	男性 12.6年 女性 10.0年 (男女差 2.6年)	
	熊本県における女性の労働力率	(H27:18位) 50.8%	
	農業委員に占める女性委員の割合	14.8%	
	森林組合理事に占める女性の割合	1.1%	
<b>2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現</b>		<b>現況 (R2. 10月時点)</b>	<b>R7年度目標</b>
全高等学校、特別支援学校及び高等専門学校におけるDV未然防止教育事業実施校の割合	84.9% (90/106校)	100%	
妊娠満11週以内の妊娠届出率	(H30) 93.5%	100%	
消防団員における女性の割合	2.4%	5%	
【 参考 指標 】	DVに関する相談機関の認知状況(「1つも知らない」人の割合)	(R1) 18.3%	
	配偶者等からDV被害を受けたことのある女性の割合	18.5%	
	DV防止法に基づく一時保護件数	43件	
	熊本県内の主な相談窓口におけるDV相談件数	4,652件	
	国(熊本労働局)及び県の相談窓口におけるハラスメント相談件数	48件	
	乳がん・子宮頸がん検診受診率	(R1) 乳がん検診 51.9%	
		(R1) 子宮頸がん検診 48.3%	
	人工妊娠中絶実施率(15~49歳の女子人口千対)	(H30) 8.8%	
	県母子家庭等就業・自立支援センターが開催する就業支援講習会の受講者数(熊本市除く)	68人	
	障がい者の法定雇用率を達成している民間企業の割合	56.9%	

3 男女共同参画社会実現のための意識改革・就業環境の充実		現況 (R2. 10月時点)	R7年度目標
固定的性別役割分担意識に同感しない県民の割合		78.0%	80%
男女共同参画を校内研修のテーマに採用した学校(公立小・中・高校)の割合		小中学校及び義務教育学校 99.2%	100%
		高校 96.6%	100%
県内事業所における男性の育児休業取得率		4.9%	13%
県内のよかボス企業登録事業所数		528事業所	700事業所
保育所等利用待機児童数		70人	0人
病児・病後児保育事業実施市町村数		35市町村	42市町村
ファミリー・サポート・センター実施市町村数		26市町村	31市町村
【 参考 指標 】	熊本県における男女の地位の平等感で「男性が優遇されている」と感じる人の割合	58.8%	
	「男女共同参画社会」という用語の認知度	50.6%	
	年間総実労働時間数(一般労働者)	1,794時間	
	県内事業所における年次有給休暇取得率	46.2%	
	次世代認定マーク(くるみん)取得企業(団体)数	21企業(団体)	
	県内のブライト企業登録事業所数	326事業所	
4 推進体制の整備・強化		現況 (R2. 10月時点)	R7年度目標
男女共同参画計画の策定を行っている市町村の割合		84.4%	100%
男女共同参画計画の進捗管理を行っている市町村の割合		60.5%	100%
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率		73.3%	100%

## 第7章 資料編

### 1 男女共同参画社会づくりに向けた施策一覧

重点 目標	施策の方向	具体的な取組
1 あらゆる 分野にお ける女 性の参 画拡大	(1)政策・方針決定過程への 女性の参画拡大	●政治分野への女性議員の増加の必要性和意義の理解の促進 ・男女共同参画団体等と連携した普及啓発活動の実施
		●各種審議会等への女性委員の登用促進 ・県所管の審議会への女性委員の積極的な登用と管理体制の強化 ・女性人材情報の提供や会議等を通じた市町村所管審議会への女性委員の登用支援 ・審議会委員候補の女性人材情報の一元的な管理と提供
		●女性行政職員の育成と登用 ・女性の職員採用試験受験希望者の増加に向けた取組の拡充 ・女性職員のラインポストへの登用や職域の拡大
		●女性教職員の育成等による管理職登用 ・管理職への意欲や資質を持つ女性教職員の積極的な登用
		●女性の社会参画加速化会議や経済団体と連携した女性の登用 ・自主宣言の登録促進や事業者表彰等による企業への啓発 ・企業トップセミナーの開催による理解の促進
		●女性経営参画塾等を通じた女性人材の育成 ・管理職として経営に参画する女性人材の育成
		●女性の参画が少ない業種での活躍促進 ・建設や輸送分野等への女性の参画の推進
		●キャリア教育を通じた女性の多様な分野への進出 ・女子学生へのキャリア教育の充実
		●経営者層の意識改革・採用や公平なチャレンジ機会の付与の促進 ・企業トップセミナーの開催による理解の促進(再掲) ・自主宣言の登録促進や事業者表彰等による企業への啓発(再掲) ・アドバイザー派遣による女性活躍推進への理解の促進
		●企業等への一般事業主行動計画策定義務の周知及び支援等 ・一般事業主行動計画策定義務の対象企業の拡大に伴う周知及び支援 ・自主宣言の登録促進や事業者表彰等による企業への啓発(再掲)
	●女性の能力開発の支援 ・女性のキャリアアップセミナーや研修等の実施	
	●働く女性のネットワークづくりの支援 ・女性経営参画塾の修了生等によるネットワークづくり支援	
	●職場におけるハラスメント等の防止に向けた体制整備 ・職場におけるハラスメント防止の周知促進 ・被害者からの相談体制の充実	
	(2)就業や雇用分野にお ける男女共同参画の推 進	●女性の参画が少ない業種での活躍促進 ・建設や輸送分野等への女性の参画の推進
		●キャリア教育を通じた女性の多様な分野への進出 ・女子学生へのキャリア教育の充実
		●経営者層の意識改革・採用や公平なチャレンジ機会の付与の促進 ・企業トップセミナーの開催による理解の促進(再掲) ・自主宣言の登録促進や事業者表彰等による企業への啓発(再掲) ・アドバイザー派遣による女性活躍推進への理解の促進
		●企業等への一般事業主行動計画策定義務の周知及び支援等 ・一般事業主行動計画策定義務の対象企業の拡大に伴う周知及び支援 ・自主宣言の登録促進や事業者表彰等による企業への啓発(再掲)
		●女性の能力開発の支援 ・女性のキャリアアップセミナーや研修等の実施
		●働く女性のネットワークづくりの支援 ・女性経営参画塾の修了生等によるネットワークづくり支援
		●職場におけるハラスメント等の防止に向けた体制整備 ・職場におけるハラスメント防止の周知促進 ・被害者からの相談体制の充実
●女性の参画が少ない業種での活躍促進 ・建設や輸送分野等への女性の参画の推進		
●キャリア教育を通じた女性の多様な分野への進出 ・女子学生へのキャリア教育の充実		
●経営者層の意識改革・採用や公平なチャレンジ機会の付与の促進 ・企業トップセミナーの開催による理解の促進(再掲) ・自主宣言の登録促進や事業者表彰等による企業への啓発(再掲) ・アドバイザー派遣による女性活躍推進への理解の促進		



重点 目標	施策の方向	具体的な取組	
1 あらゆる分野における女性の参画拡大	(3) 仕事と生活の調和(両立)のための多様で柔軟な働き方の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様で柔軟な働き方の支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフステージや個別の事情に対応した職場復帰のための支援(再就職や復職)</li> <li>・短時間労働、フレックスタイム、テレワーク等の多様な働き方の促進</li> <li>・企業へのコンサルタントやアドバイザーの派遣、表彰制度</li> </ul> </li> <li>● 男性の家事・育児への参画、介護休業・休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・パパ手帳の交付やイクメン・イクボス講座などによる父親の育児参加の促進</li> <li>・男性の多様な働き方の支援</li> <li>・育児休業や介護休業等が取得しやすい環境整備と企業等の理解促進</li> <li>・企業へのコンサルタントやアドバイザーの派遣、表彰制度(再掲)</li> </ul> </li> <li>● 女性の活躍促進のための多様で新しい働き方の支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間労働、フレックスタイム、テレワーク等の多様な働き方の促進(再掲)</li> </ul> </li> </ul>	
	(4) 農林水産業における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 農林水産業における意思決定への女性の参画拡大 <ul style="list-style-type: none"> <li>・農業委員会の業務遂行及び農業委員会組織の活性化等に向けた女性委員の参画</li> <li>・農協、森林組合、漁協等の団体への女性役員の登用</li> </ul> </li> <li>● 経営への女性の主体的な参画、起業化の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・農家における家族経営協定の促進</li> <li>・農林水産物の生産や加工についての技術支援及び経営内容の高度化支援</li> <li>・夫婦共同による新規就農者の育成</li> <li>・林業への女性参画のための支援</li> </ul> </li> </ul>	
	(5) 地域社会における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の女性リーダーの活躍 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自治会長への女性の参画拡大に向けた市町村への働きかけ</li> <li>・PTA会長への女性の参画拡大</li> </ul> </li> <li>● 男女共同参画や地域づくりのリーダー育成 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域づくりやまちづくりリーダーの育成</li> <li>・男女共同参画社会づくり地域リーダーの育成と男女共同参画推進員の活動の活性化</li> </ul> </li> </ul>	
	2 男女共同参画の視点からの安全・安心	(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性に対する暴力への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・DV・ストーカー事案等への対応</li> <li>・アドバイザー派遣、広報、研修、未然防止教育の実施</li> </ul> </li> <li>● 被害者への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性相談センター、福祉事務所、男女共同参画相談室等での相談や情報提供</li> <li>・ゆあさいどくまもとと関係機関との連携による支援体制の充実</li> <li>・性犯罪被害者等の潜在化防止に向けた取組</li> <li>・性犯罪被害者の二次被害の軽減</li> <li>・被害者の一時保護や就労支援、住居の提供、公営住宅への入居の優先</li> <li>・被害者のグループミーティングやカウンセリング及び加害者へのカウンセリングの実施</li> <li>・被害を受けた児童に関する相談窓口や福祉事務所への相談員の配置</li> </ul> </li> </ul>

重点目標	施策の方向	具体的な取組
2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現	(1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支援体制の充実・強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・連携体制の強化、連絡協議会の活用による支援体制の充実</li> <li>・性犯罪被害者から事情聴取に当たる捜査員の育成</li> <li>・専門家や担当者、相談員のスキルアップ</li> </ul> </li> <li>● ハラスメントを許さない社会づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント防止のための啓発及び相談・支援</li> </ul> </li> </ul> <p>【参考：県庁における取組】 職員等に対するハラスメント研修の実施や相談体制の整備</p>
	(2) 生涯を通じた女性等の暮らしや健康への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ひとり親家庭への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ひとり親家庭の自立支援のための相談対応、子育て・生活支援、手当支給や貸付制度</li> <li>・ひとり親家庭への医療費一部補助</li> <li>・教育訓練給付金や就業訓練促進給付金等の交付</li> <li>・子どもへの教育支援</li> </ul> </li> <li>● 経済的な理由による貧困家庭への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的に困窮した世帯の自立に向けた相談や就労等の支援</li> <li>・経済的な理由により学習機会を得られない子どもに対する学習援助</li> </ul> </li> <li>● 高齢者の自立及び介護等への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者の自立支援や健康増進、生きがいづくり</li> <li>・高齢者の就職支援</li> <li>・高齢者の介護予防事業への支援</li> <li>・介護施設等の整備</li> </ul> </li> <li>● みんなが安心して暮らせる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域生活における障がい者の支援</li> <li>・外国人のための国際相談窓口</li> <li>・健康増進事業や生活習慣病対策</li> <li>・女性が安心して暮らせる犯罪の起きにくい社会づくり</li> <li>・性的指向・性自認に関する人権に係る配慮</li> </ul> </li> <li>● ライフステージに応じた健康支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性特有のがんや健康問題に関する相談及び検診の受診促進</li> <li>・性感染症対策や予期せぬ妊娠の予防などを含む発達段階に応じた性教育</li> </ul> </li> <li>● 妊娠・出産等に関する健康支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠、出産、子育てに関する切れ目のないサポートや不妊相談</li> </ul> </li> </ul>
	(3) 男女共同参画の視点からの防災・復興の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 防災・復興の各段階における男女共同参画の取組推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点に立った地域防災体制の充実</li> <li>・防災・復興の現場における女性の参画拡大</li> </ul> </li> </ul>

重点 目標	施策の方向	具体的な取組
3 男女共同参画社会実現のための意識改革・就業環境の充実	(1) 男女共同参画の実現に向けた意識啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画の実現のための意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ、広報誌、情報ライブラリー、男女共同参画週間、講演会や研修等を活用した総合的で多角的な普及啓発活動の実施</li> </ul> </li> <li>● メディアにおける男女共同参画の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・公的広報に関するガイドブックの活用</li> <li>・メディアリテラシーに関する教育・啓発の推進</li> </ul> </li> <li>● 社会制度や慣行の見直し <ul style="list-style-type: none"> <li>働く人の不平等感をなくし、働きたい人が働きやすく、かつ働き甲斐のある社会保障制度や税制を国へ要望</li> </ul> </li> </ul>
	(2) 男女の子育て・介護環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性の就労継続への環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠や出産等のライフイベントに対する企業理解の促進</li> <li>・女性医師に対する就労継続・復職支援</li> <li>・ライフステージや個別の事情に対応した職場復帰のための支援(再就職や復職)(再掲)</li> </ul> </li> <li>● 待機児童の解消</li> <li>● 多様な子育て支援の充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ファミリー・サポート・センターの設置促進</li> <li>・地域における子育て拠点の支援</li> <li>・医療関係やシフト勤務者等に対する企業内保育所の運営支援</li> <li>・延長保育や病児・病後児保育等の支援</li> <li>・在宅障がい児童の支援</li> <li>・小児医療救急体制の充実</li> </ul> </li> <li>● 放課後児童クラブの拡充と多様化</li> <li>● 仕事と介護の両立支援の促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間労働、フレックスタイム、テレワーク等の多様な働き方の促進(再掲)</li> </ul> </li> </ul>
	(3) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実、人権尊重の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子ども・若年層に対する男女共同参画教育の充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭への積極的な情報提供</li> <li>・学校教育における教材、指導方法の工夫</li> <li>・学校教育向け学習資料(本・ビデオ)の作成</li> <li>・女子学生へのキャリア教育の充実(再掲)</li> <li>・各大学への情報提供や出前講座の実施</li> </ul> </li> <li>● 社会教育の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・生涯学習講座の実施</li> <li>・男女共同参画の視点を踏まえた周知啓発</li> </ul> </li> <li>● 相談体制の充実及び周知 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点を踏まえた相談体制の充実及び周知</li> </ul> </li> </ul>
	(1) 県・市町村の推進体制の強化、国との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・庁内会議の開催や年次報告書の作成</li> <li>・地域連絡会議の開催</li> <li>・職員・教職員等の意識啓発</li> </ul>
	(2) 企業や各種団体等との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熊本県女性の社会参画加速化会議の開催</li> </ul>
	(3) 国際協調等に向けた国施策との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際的な協調及び貢献に向けた国施策との連携推進状況の県民への発信</li> </ul>