

質問・意見 等	回 答
<p>(野田委員)</p> <p>●資料4-P4 重点目標1 6行目</p> <p>「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」について</p> <p>(意見)</p> <p>・決定権のある場所に女性を増やすことを目標にしているのので、「課長以上」とすべき。</p>	<p>本章(第2章)は「第4次熊本県男女共同参画計画」(以下、「第4次計画」)の「成果と課題」について記載しています。</p> <p>御意見の「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」については、第4次計画における成果指標としているもので、第4次計画策定当初(平成27年度)からの割合の推移を把握する必要があるため、現行どおりの記載としているものです。</p> <p>また、課長、部長と昇進していくための最初のステップとして把握しておくことは必要だと考えます。</p> <p>御意見の「課長以上」についての把握はしておりますが、第5次計画において指標とするかについては改めて御議論いただきたいと考えます。</p>
<p>(野田委員)</p> <p>●資料4-P5 重点目標4 5行目</p> <p>(質問)</p> <p>「熊本県女性の社会参画加速化会議」(以下、「加速化会議」)を設置、とあるが、この会議は、年に何回開催する予定なのか。せめて月1回、或いは隔月に開くべき。</p>	<p>加速化会議(以下、「会議」)は産学官団体等の代表で構成され、女性の活躍促進に向けた関係団体等の連携・調整、事業の推進等を行うために組織されており、毎年1回開催しています。会議は構成団体等の実務者で構成する「ワーキング会議」を置き、年数回参集して事業の推進等について調査、検討を行っています。</p> <p>令和元年は、主婦、学生、地域活動を行う様々な女性等が一堂に会し意見交換を行う「女性活躍サミット」開催に伴い、5回開催しています。</p> <p>今年度は新型コロナウイルス感染拡大防止と豪雨災害のため、県庁全体で災害対応にシフトしている状況のためワーキング会議の開催ができていませんが、会議は2月の開催を予定しています。</p>
<p>(野田委員)</p> <p>●資料4-P6 重点目標4 1~2行目</p> <p>(意見)</p> <p>「推進計画の策定率が73.3%となったが、「未策定となっている市町村」とあるが、この「市町村」の</p>	<p>毎年度公表している年次報告書の中で公表することとします。</p> <p>なお、すでに内閣府男女共同参画局の女性活躍推進法「見える化」サイトにおいて、全国の各市町村における推進計画の策定状況は公表されています。</p>

<p>名前も挙げるべき。公表されることで、未策定の市町村の意識喚起につながるのでは。</p>	
<p>(野田委員) ●資料４－P 1 2 4 重点目標 2～3行目、表(意見) 「あらゆる分野における女性の参画拡大」が重要とあるが、ここは「女性の決定権への参画拡大」とすべき。また下部の表内も「あらゆる分野における女性の決定できる場所(場面)への参画」と表記すべき。</p>	<p>政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定の過程に女性の参画が進むことは、社会の多様性と活力の高まりや、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うえで、重要なことと認識しています。</p> <p>また、本計画については、国の基本計画に基づき策定するものと定められており、国計画との整合を図りつつ策定しているため、国の第5次基本計画と目標を合わせています。</p> <p>そのため、次期計画案の「重点目標1」の施策の方向に「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」を掲げ、その主要施策として「(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」及び「(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」を行う取組を推進したいと考えています。</p> <p>一方で、農林水産業や地域社会において女性の参画が進まないなどの課題もあるため、まずは遅れている分野へ女性が参画して活躍できるよう支援や推進を図る必要があります。</p> <p>よって、御意見の「女性の決定権への参画拡大」については、「あらゆる分野における女性の参画拡大」に含める形で取組を進めていきたいと考えます。</p>
<p>(野田委員) ●資料４－P 2 5 ③ハラスメントを許さない社会づくりの推進 (注)様々なハラスメント例の表(意見) 表に下記のハラスメントが抜けている。 ※アカデミックハラスメント 特に理系の大学研究室などで、女性を「出産や育児などを理由として」研究生として残さない、あるいは採用しない、採用したとしても、辞めるような雰囲気をつくる、ことなどがあつたようである。このようなハラスメントは</p>	<p>御意見のアカデミックハラスメントをはじめ、男女共同参画の形成を阻害するハラスメントとして、スクールセクシュアルハラスメントをはじめ30種類以上ものハラスメントがあると言われています。</p> <p>当該部分では、そのすべてを掲載することが不可能なことから、セクシュアルハラスメントなどの特に代表的な事例を筆頭に、女性に対する暴力や人権侵害の事例として記載しています。</p>

<p>あまり知られていないが、今後起こらないように、ここに挙げておきたい。</p>	
<p>(野田委員)  ●資料４－P17～18 &lt;施策方針&gt; (1) の①  P17最後の行～P181行目  (質問)  「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」とあるが、現在、県職員の局長級に女性は何人いるのか。また、局長級の女性を外部の管理職経験のある部署や企業から登用する予定はあるのか。</p>	<p>本県においては「局長級」という役職はなく、「部長級」として、令和2年4月1日現在で2名在職しています。  当該職への登用については、外部からの登用予定はありません。</p>
<p>(野田委員)  ●資料４－P18 (1) の② 3行目  (質問)  「熊本県女性経営参画塾等を活用し」とあるが、年何回開催予定か。過去に既に開催していたのであれば、その具体的な内容(あるいはレジュメだけでも)を知りたい。</p>	<p>「女性リーダー養成講座」として、以下の講座を開催しています。</p> <p>①<b>女性経営参画塾</b>  現在、課長、部長等の役職についている方、もしくは将来、同役職候補の方を対象に、経営参画に必要な知識や心構えなどの取得を図る講座(6～7回)を実施。</p> <p>②<b>女性リーダースキルアップ塾</b>  現在、チームリーダーや主任クラスの役職についている方、もしくは将来、同役職候補の方を対象に、管理能力や組織運営能力の向上等を図り、管理職の登用を促進するため、3回の講座を実施。</p> <p>③<b>女性社員キャリアアップ塾</b>  入社1年目～10年目程度で、現在役職についていない方を対象に、ビジネススキルとして必要な基礎を学び、部下力の向上等を図るため、1回の講座を実施。</p>

(野田委員)

(意見)

「男女共同参画社会の実現」を推進するにあたって、最重要課題は、「女性の参画が単なるあらゆる場面」ではなく『女性が決定権のある場（場面、部署など）へ参画することである』ことを強調しておきたい。

また、育休に関していえば、「パパの育休」推進が、最重要課題である。

育休について、産後うつや体調不良で母親の負担が大きくなる出産直後から、父親が育休の取得により子育てを担い、その後も育児を積極的に行うことは、母親による子育ての孤立化を防ぐ等の効果があるとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては男女が共に暮らしやすい社会づくりに資するものでもあります。

国においても、全世代型社会保障検討会議で男性の育休取得や産休制度の創設を協議するなど、男性の子育て等への参画促進に力を入れることとしており、国の第5次基本計画案においても、「男性の家事・育児への参画、介護休業・休暇の促進」を主要施策として掲げることとしております。

そのため、本県も次期計画に「男性の家事・育児への参画、介護休業・休暇の促進」を主要施策として取組を推進していきたいと考えます。