

第5次

熊本県 男女共同参画計画



令和3年(2021年)3月

熊本県

はじめに

県では、平成13年（2001年）に「熊本県男女共同参画計画（ハーモニープランくまもと21）」を策定し、以後4次にわたる改定を重ね、女性活躍推進をはじめとする男女共同参画に関する様々な取組を進めてきました。その結果、県内事業所の管理職に占める女性の割合が全国でも上位に位置するなど、4次計画に目標として掲げていたほぼすべての指標が計画策定時の数値を上回り、取組の効果が見られます。

一方、性別による固定的な役割分担意識や男女の生き方の自由な選択に影響を及ぼす慣行が依然として存在しており、引き続き、意識啓発に取り組んでいく必要があります。

また、熊本地震や豪雨災害という大きな災害の経験を踏まえ、女性の視点を反映した地域防災力の向上や、新型コロナウイルス感染拡大に伴う女性の経済的困窮やDVの増加などへの対応も必要であり、誰一人取り残さないくまもとづくりに向け、このような女性を取り巻く課題解消にしっかりと力を入れて取り組んでいく必要があります。

さらに、世界では、2015年の国連サミットで採択されたSDGsのひとつである「ジェンダー平等の実現」に向けた取組が加速し、日本との差が更に拡大する中、地方公共団体においても更なる取組が求められています。

このような状況を踏まえ、このたび第5次となる新たな計画を策定しました。新たな計画では、『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』を基本目標に掲げ、「あらゆる分野における女性の参画拡大」、「男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現」、「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」、「推進体制の整備・強化」の4つを重点目標として施策を進めていくこととしています。

男女共同参画社会の実現には、県や市町村はもとより、県民や事業者の皆様の主体的な取組が重要となりますので、今後とも皆様方の一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

最後に、熊本県男女共同参画審議会委員をはじめ、計画策定にあたり御協力をいただいた全ての皆様に心からお礼を申し上げます。

令和3年（2021年）3月

熊本県知事 蒲島郁夫

目次

第5次熊本県男女共同参画計画

第1章	第5次熊本県男女共同参画計画策定の趣旨	1
第2章	第4次熊本県男女共同参画計画の成果と課題	1
第3章	男女共同参画社会実現に向けた新たな動き	7
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	9
	1 計画の位置付け	
	2 計画期間	
	3 基本目標	
	4 重点目標	
	5 第5次熊本県男女共同参画計画の施策体系	
第5章	重点目標と施策の方向	12
重点目標1	あらゆる分野における女性の参画拡大	12
施策①	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	16
施策②	就業や雇用分野における男女共同参画の推進	16
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	18
施策④	農林水産業における男女共同参画の推進	18
施策⑤	地域社会における男女共同参画の推進	19
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	19
施策①	女性に対するあらゆる暴力の根絶	21
施策②	生涯を通じた女性等の暮らしや健康への支援	23
施策③	男女共同参画の視点からの防災・復興の推進	24

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25

施策① 男女共同参画の実現に向けた意識啓発の推進28

施策② 男女の子育て・介護環境の整備29

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30

重点目標 4 推進体制の整備・強化30

施策① 県・市町村の推進体制の強化、国との連携31

施策② 企業や各種団体等との連携31

施策③ 国際協調等に向けた国施策との連携31

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）

.....32

第7章 資料編

.....35

1 男女共同参画社会づくりに向けた施策一覧35

2 男女共同参画社会づくりの国内外の動き39

3 第5次熊本県男女共同参画計画関連用語解説.....45

4 男女共同参画社会基本法48

5 熊本県男女共同参画推進条例54

6 熊本県男女共同参画審議会 第10期委員名簿59



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、県民一人一人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%、「性別にかかわりない機会の確保」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りない機会の確保については、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人に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、行政だけで進めるのではなく、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(※)
1 あらゆる分野における女性の活躍推進							
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%	全国平均を目指す ※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(※)
2 男女共同参画社会実現のための意識・社会基盤の改革							
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(※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(※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、「★」を記載していません(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。

3 安全・安心な暮らしの実現							
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%	—(※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%(※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

4 推進体制の充実と連携強化							
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、「★」を記載していません(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
1 あらゆる分野における女性の活躍推進						
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%	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%	75.3%	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%	
森林組合理事における女性の割合	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	
2 男女共同参画社会実現のための意識・社会基盤の改革						
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	
年間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)	
3 安全・安心な暮らしの実現						
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。

避難所に更衣する場所がないので
更衣室をダンボールで作ったところ上から
のぞかれた。その更衣室を使うときは
見張りを立てるようにした（13～16歳女子）

避難所で成人男性からキスしてと言われた。
トイレまでついてくる。着替えをのぞかれる。
母親を含めて誰にも知られたくない。
加害者が避難所にいらなくてほしい。（6～12歳女子）

男子が同じ避難所にいる男性に
いせつな行為をされた。
ほかの男子数名も被害に遭った。
家族が、避難所の宿直だった従業員
に相談し（中略）、加害者には避難所
から出てもらうことにきまつたが、その前に
加害者は避難所を出た。
（6～12歳男子）

避難所で夜になると
男の人が毛布に入ってくる。
周りの女性も
「若いからかたないね」
と見て見ぬふりをして助けてくれない
（20代女性）

授乳しているのを男性に
じつと見られる。
警察に連絡したら
巡回の回数が増やされた。
その後、授乳スペースが設けられた。
（30代女性）

熊本地震の際も起きたことです！

**避難所・避難先では、性被害・性暴力
DVなどが発生するリスクが高まります**

引用：災害時における性暴力（DV以外）の事例シート（阪神淡路大震災・東日本大震災）
東日本大震災女性ネットワーク調査チーム 2015『東日本大震災「災害・復興における女性と子どもへの暴力」に関する調査報告書』

自分を大切にしてください

単独行動はしない
ようにしましょう！

性的な嫌がらせやいたずらなど
尊厳を傷つける行為も犯罪です

被害をうけたら相談を！

周囲の目と支えがたよりです

見ないふり・知らないふりをせず
助け合いましょう

ストレスをためず
不安な気持ちも声
に出しましょう

相談機関 ※相談は無料です。秘密は守られます
※受付時間は状況により変化する場合があります。ご了承ください

ゆあさいどくまもと（熊本県性暴力被害者のためのサポートセンター） ☎096-386-5555 24時間
熊本県警察本部（警察安全相談室） #9110 または ☎096-383-9110
※最寄りの警察署または交番・駐在所でも受け付けています。
熊本県女性相談センター（DV相談専用電話） ☎096-381-7110 8:30～22:00（土日祝は9:00～）
DV相談^{プラス}（内閣府） ☎0120-279-889 24時間

この情報に関するお問い合わせ
くまもと県民交流館パレア
パレア 男女共同参画センター

TEL.096-355-1187（月～金 9:00～17:30）
FAX.096-355-4318（24時間受付）
<http://www.parea.pref.kumamoto.jp/danjo/>



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

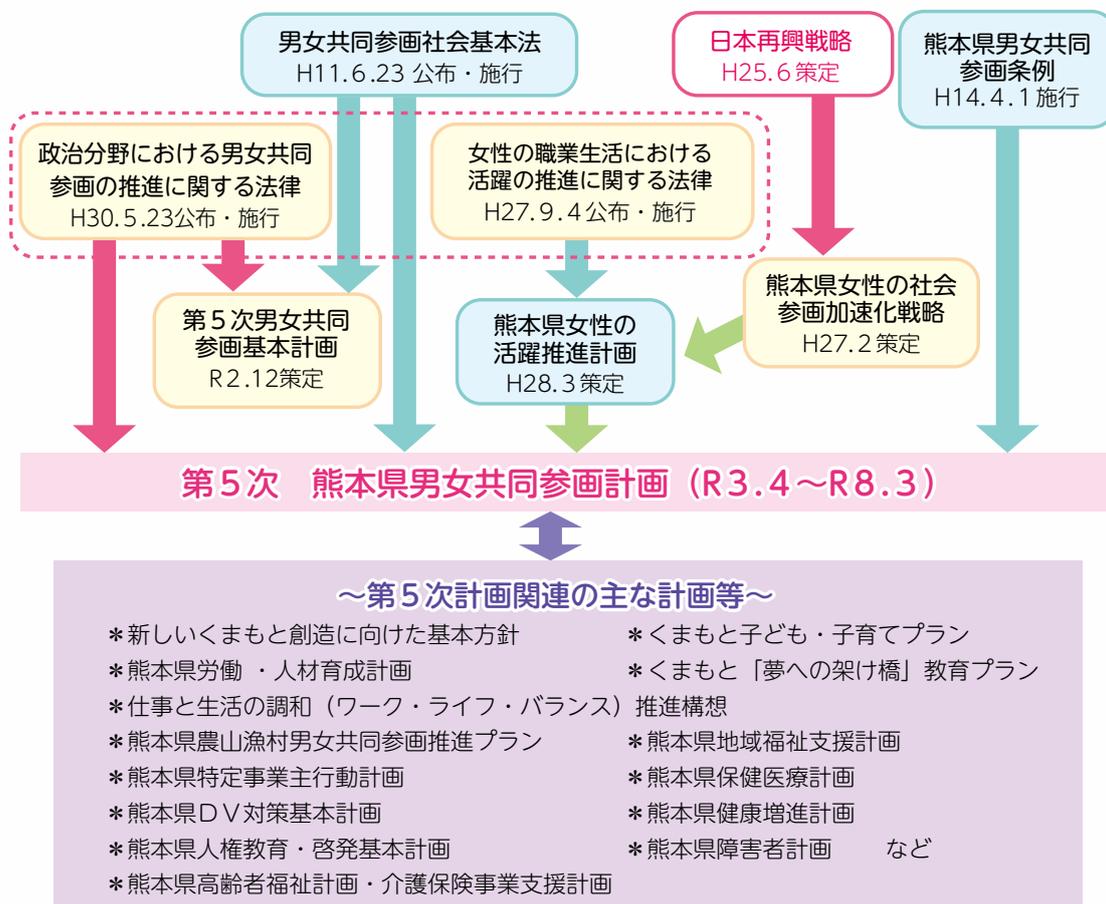


1 計画の位置付け

(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。



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』

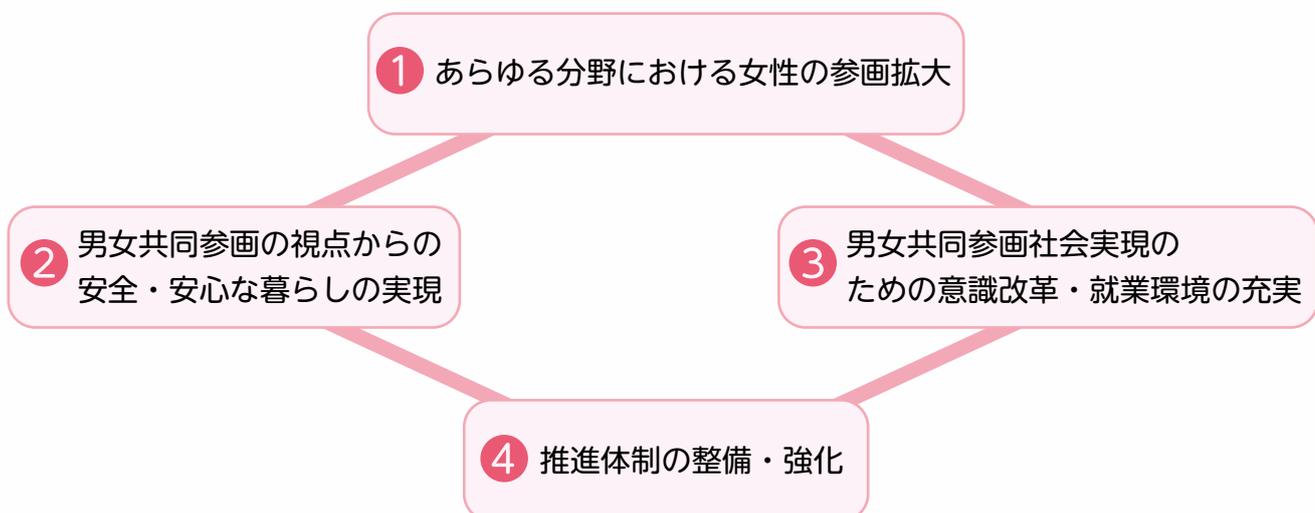
熊本県男女共同参画推進条例が目指す基本理念を踏まえて、第5次熊本県男女共同参画計画の目標とします。

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、大きな阻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を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、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。



5 第5次熊本県男女共同参画計画の施策体系

【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

重点目標	施策の方向	主要施策
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	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
		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
	(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
		②経営者層の意識改革
		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
		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
		⑤女性の積極的な能力開発、ネットワークづくりの支援
		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
	(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
		②男性の家事・育児への参画、介護休業・休暇の取得促進
		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
		④女性の起業支援
	(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
		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
	(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
②地域におけるリーダーの育成		
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	①DV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
		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
		③ハラスメントを許さない社会づくりの推進
	(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
		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
		③ライフステージに応じた健康の包括的な支援
		④妊娠・出産等に関する健康支援
	(3) 男女共同参画視点からの防災・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
		②防災・復興の現場における女性の参画拡大
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	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
		②メディアにおける男女の人権の尊重
		③社会制度や慣行の見直し
	(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
		②子育てに伴う就業環境整備の推進
		③介護に伴う就業環境整備の推進
		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)
	(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
		②社会教育の推進
		③メディアにおける男女の人権の尊重(再掲)
		④相談体制の充実及び周知
	4 推進体制の整備・強化	(1) 県・市町村の推進体制の強化、国との連携
②市町村との連携及び支援		
③国との連携		
(2) 企業や各種団体等との連携		
(3) 国際協調等に向けた国施策との連携		

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

うにすることを旨とするため、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。

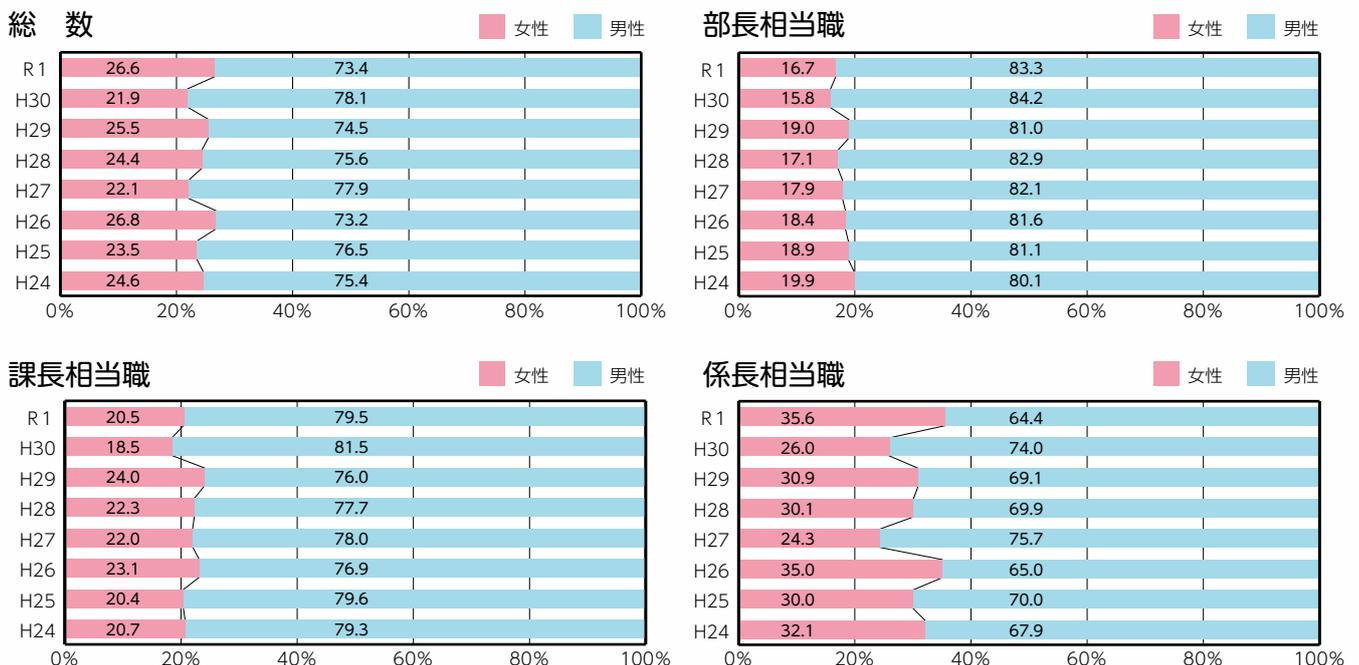
また、公立学校教員に占める女性の割合を見ると、わずかに増加傾向にあるものの、小中学校における管理職登用は全国と比較し低位な状況にあります。

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)】



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。

また、地域においては、図表4のとおり、自治会長やPTA会長などの役職に就く女性の割合は伸びてはいるものの、女性の割合は極めて低く、男性に大きく偏っている現状を改善していく必要があります。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、様々な場面において、女性の意見を取り入れ、反映していくことは重要であることから、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、全ての人が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へア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よう、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】

年	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	被害者の親族への 接近禁止	被害者への 電話等の禁止	退去	被害者への 接近禁止	被害者の子への 接近禁止	被害者の親族への 接近禁止	被害者への 電話等の禁止	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	違反	命令	行為罪	他法令
							違反	命令	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き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きをするもの
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あたっては、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めます。

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、全ての人々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	相手の意に反する性的な言動
パワーハラスメント	職場での優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超えて、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること
アカデミックハラスメント	大学等の学術機関で、教育・研究上の権力を乱用して行われるパワーハラスメントの一例
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めます。

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めます。

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。

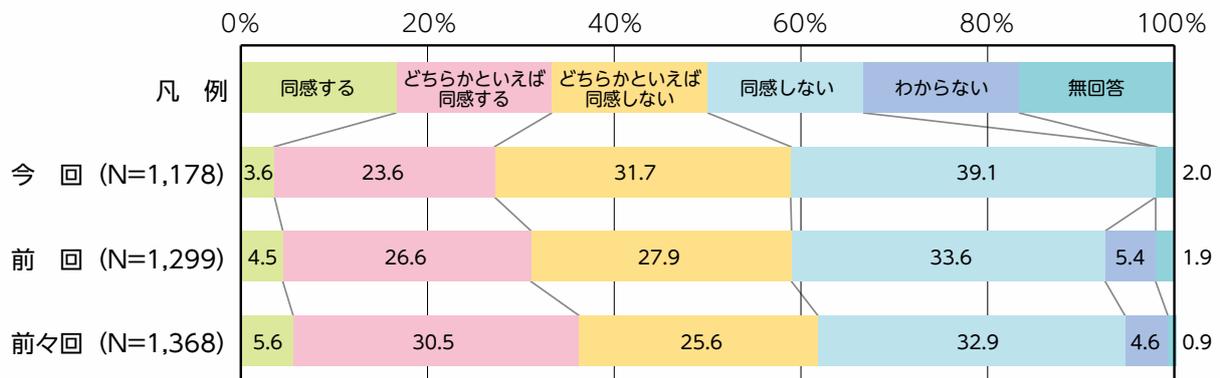
その背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。

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】

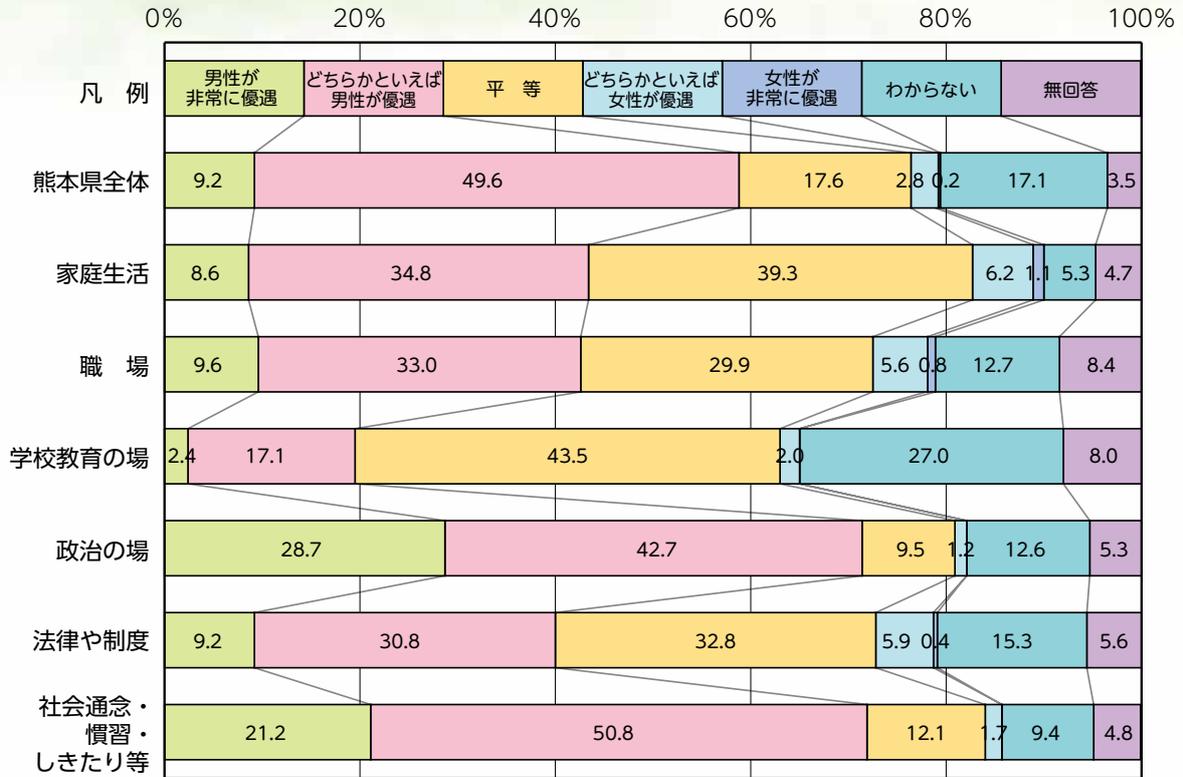
あなたは、『「男は仕事、女は家庭」などと性別によって役割を固定する考え方』について、どう思いますか。



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)】

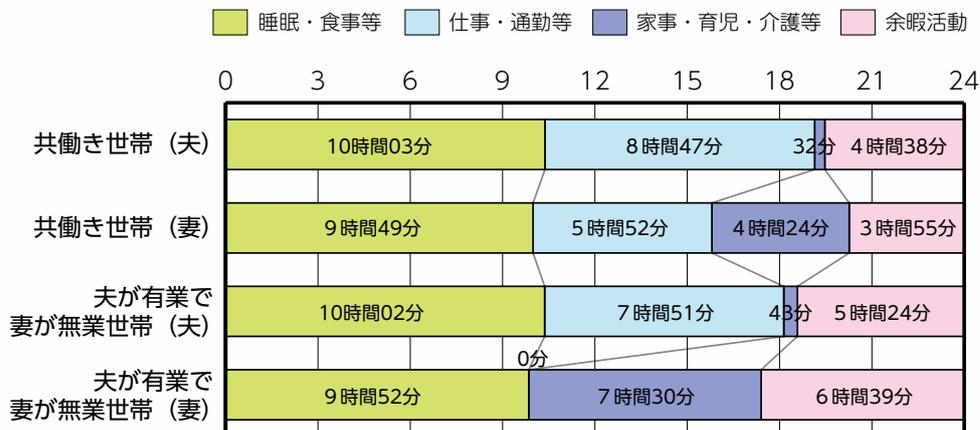
あなたは、男女の地位は平等になっていると思いますか。



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)」

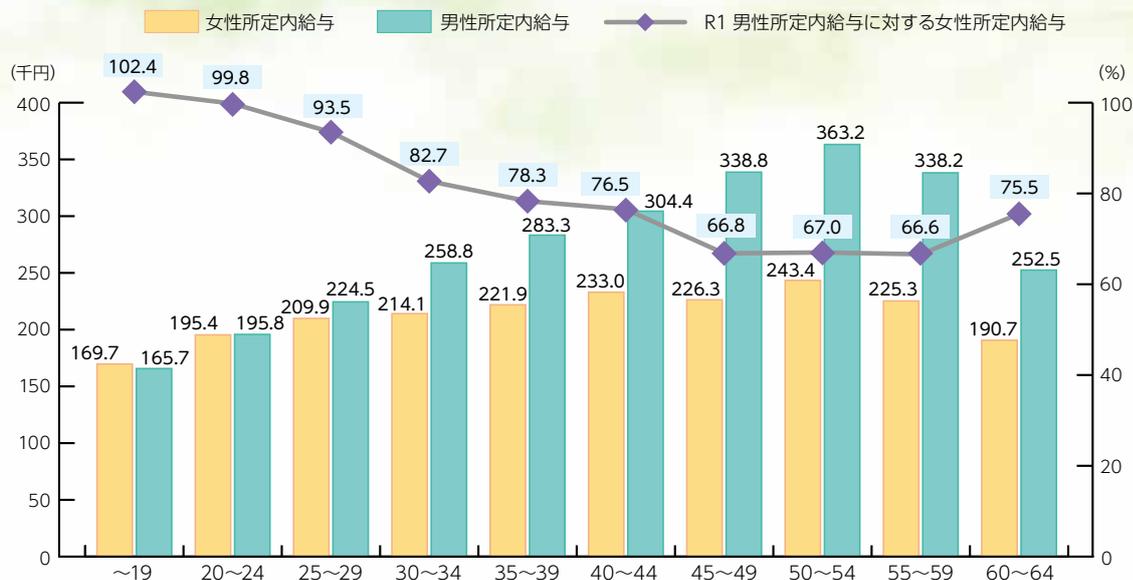
また、働き方・暮らし方の実態をみると、例えば夫婦の生活時間において、家事・育児・介護等に従事する時間は、共働き世帯であっても妻が夫の8倍以上と、妻の就業の有無にかかわらず妻に偏っており、男女の給与の割合においては、男性の所定内給与は50～54歳まで一貫して増加しているのに対し、女性は20～59歳までほぼ横ばい状態であるなどの実態があります。

【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、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に努めます。

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に努めます。

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き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%	
2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現		現況 (R2.10月時点)	R7年度目標
	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		29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%



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	
		(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促進
			●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		

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	●多様で柔軟な働き方の支援
		・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)
		・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
		・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
		●男性の家事・育児への参画、介護休業・休暇の取得促進
		・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
	・男性の多様な働き方の支援	
	・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	
	・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)	
	●女性の活躍促進のための多様で新しい働き方の支援	
・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)		
(4)農林水産業における男女共同参画の推進		●農林水産業における意思決定への女性の参画拡大
		・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
		・農協、森林組合、漁協等の団体への女性役員の登用
		●経営への女性の主体的な参画、起業化の推進
		・農家における家族経営協定の促進
・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		
・女性認定農業者の育成		
・林業への女性参画のための支援		
(5)地域社会における男女共同参画の推進		●地域の女性リーダーの活躍
		・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
		・PTA会長への女性の参画拡大
		●男女共同参画や地域づくりのリーダー育成
		・地域づくりやまちづくりリーダーの育成
・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		
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	●女性に対する暴力への対応
		・DV・ストーカー事案等への対応
		・アドバイザー派遣、広報、研修、未然防止教育の実施
		●被害者への支援
		・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
		・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
		・性犯罪被害者等の潜在化防止に向けた取組
		・性犯罪被害者の二次被害の軽減
		・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
		・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
・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		

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"> ●支援体制の充実・強化 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・性犯罪被害者から事情聴取に当たる捜査員の育成 ・専門家や担当者、相談員のスキルアップ ●ハラスメントを許さない社会づくり <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止のための啓発及び相談・支援 <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"> ●ひとり親家庭への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・ひとり親家庭への医療費一部補助 ・教育訓練給付金や就業訓練促進給付金等の交付 ・子どもへの教育支援 ●経済的な理由による貧困家庭への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ●高齢者の自立及び介護等への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の自立支援や健康増進、生きがいづくり ・高齢者の就職支援 ・高齢者の介護予防事業への支援 ・介護施設等の整備 ●みんなが安心して暮らせる環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・地域生活における障がい者の支援 ・外国人のための国際相談窓口 ・健康増進事業や生活習慣病対策 ・女性が安心して暮らせる犯罪の起きにくい社会づくり ・性的指向・性自認に関する人権に係る配慮 ●ライフステージに応じた健康支援 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ●妊娠・出産等に関する健康支援 <ul style="list-style-type: none"> ・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
	(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"> ●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"> ・男女共同参画の視点に立った地域防災体制の充実 ・防災・復興の現場における女性の参画拡大

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"> ●男女共同参画の実現のための意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●メディアにおける男女共同参画の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・公的広報に関するガイドブックの活用 ・メディアリテラシーに関する教育・啓発の推進 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●社会制度や慣行の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・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 	
	(2)男女の子育て・介護環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の就労継続への環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・女性医師に対する就労継続・復職支援 ・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） 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●待機児童の解消 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●多様な子育て支援の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ファミリー・サポート・センターの設置促進 ・地域における子育て拠点の支援 ・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 ・延長保育や病児・病後児保育等の支援 ・在宅障がい児童の支援 ・小児医療救急体制の充実 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●放課後児童クラブの拡充と多様化 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●仕事と介護の両立支援の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・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） 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●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"> ・家庭への積極的な情報提供 ・学校教育における教材、指導方法の工夫 ・学校教育向け学習資料（本・ビデオ）の作成 ・女子学生へのキャリア教育の充実（再掲） ・各大学への情報提供や出前講座の実施 	
		<ul style="list-style-type: none"> ●社会教育の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習講座の実施 ・男女共同参画の視点を踏まえた周知啓発 	
	<ul style="list-style-type: none"> ●相談体制の充実及び周知 <ul style="list-style-type: none"> ・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 		
	4 推進体制の整備・強化	(1)県・市町村の推進体制の強化、国との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内会議の開催や年次報告書の作成 ・地域連絡会議の開催 ・職員・教職員等の意識啓発
		(2)企業や各種団体等との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・熊本県女性の社会参画加速化会議の開催
		(3)国際協調等に向けた国施策との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・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

2 男女共同参画社会づくりの国内外の動き

年	熊本県	日本	国連	
1945年 (昭和20年)		* 婦人参政権確立	* 国際連合誕生	
1946年 (昭和21年)		* 婦人参政初の総選挙	* 婦人の地位向上委員会設置	
1975年 (昭和50年)		* 婦人問題企画推進本部設置 * 婦人問題企画推進会議開催	* 国際婦人年（目標:平等、発展、平和） * 国際婦人年世界会議（メキシコシティ） * 「世界行動計画」採択	
1976年 (昭和51年)		* 「民法等の一部を改正する法律」（離婚復氏制度）施行 * 「女子教育職員、看護婦、保母等の育児休業に関する法律」施行	国連婦人の十年	
1977年 (昭和52年)		* 「国内行動計画」策定 * 「国立婦人教育会館」設置		
1979年 (昭和54年)				* 国連第34回総会「女性差別撤廃条約」採択
1980年 (昭和55年)	* 県議会が国に対し「婦人の権利を確立するための意見書」提出 * 「県婦人問題行政推進会議」設置			* 「国連婦人の十年」中間世界会議（コペンハーゲン） * 「国連婦人十年後半期行動プログラム」採択
1981年 (昭和56年)	* 「県婦人問題懇話会」設置	* 「国内行動計画後期重点目標」策定 * 配偶者の相続分アップを内容とする改正民法施行		* ILO「家族的責任を有する男女労働者の機会均等及び待遇の均等に関する条約」採択
1982年 (昭和57年)	* 啓発誌「くまもとの婦人」創刊			
1983年 (昭和58年)	* 「県婦人問題基本計画」策定 * 「婦人問題シンポジウム」開催 * 県婦人海外派遣事業「婦人のつばさ」実施			
1984年 (昭和59年)		* アジア・太平洋地域婦人国際シンポジウム開催		
1985年 (昭和60年)	* 国連婦人の十年最終記念事業「くまもと婦人フォーラム」開催	* 父母両系主義の立場をとる改正国籍法施行 * 男女雇用機会均等法の公布 * 女子差別撤廃条約の批准 * 生活保護基準額の男女差解消 * 女性の年金権の確立（国民年金法の改正）		* 「国連婦人の十年ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択
1986年 (昭和61年)	* 「女性のための実施計画書」策定	* 婦人問題企画推進本部の構成を全省庁に拡充 * 婦人問題企画推進有識者会議開催		
1987年 (昭和62年)	* 人材リストバンク事業（H元改称;人材バンク事業）	* 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定		

年	熊本県	日本	国連
1988年 (昭和63年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「県婦人問題懇話会」が女性の登用等について知事へ提言 * 県民生活総室に「婦人対策室」を設置 		
1989年 (平成元年)	<ul style="list-style-type: none"> * 女性地域リーダー育成事業実施 		
1990年 (平成2年)			<ul style="list-style-type: none"> * 国連婦人の地位委員会拡大大会期 * 国連経済社会理事会「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
1991年 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> * 「育児休業法」の成立（平成4年施行） 	
1993年 (平成5年)		<ul style="list-style-type: none"> * 「パートタイム労働法」の成立・施行 * 中学校で家庭科が男女必修になる 	
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> * 男女共同参画社会形成のための総合的指針「ハーモニープランくまもと」を策定 * 男女共生ネットワーク事業実施 	<ul style="list-style-type: none"> * 男女共同参画室、男女共同参画審議会（政令）、男女共同参画推進本部設置 * 高校で家庭科が男女必修になる 	
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「県農山漁村女性ビジョン」策定 * 熊本県男女共同参画社会推進懇話会設置 	<ul style="list-style-type: none"> * 「育児休業法」の改正（介護休業制度の法制化） 	<ul style="list-style-type: none"> * 第4回世界女性会議：平等、開発、平和のための行動（北京） * 「北京宣言及び行動綱領」採択
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> * 「男女共同参画2000年プラン」策定 * 男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 	
1997年 (平成9年)	<ul style="list-style-type: none"> * 男女共同参画社会を目指す高校生向けガイドブックを作成・配付（以後毎年度） 	<ul style="list-style-type: none"> * 男女共同参画審議会設置（法律） * 「男女雇用機会均等法」改正 * 「介護保険法」公布 	
1998年 (平成10年)	<ul style="list-style-type: none"> * 啓発誌「ならんで」創刊 		
1999年 (平成11年)	<ul style="list-style-type: none"> * 女性副知事就任 * 県庁各所属セクシュアル・ハラスメント相談員を配置 	<ul style="list-style-type: none"> * 「男女共同参画社会基本法」成立・施行 * 「食料・農業・農村基本法」公布、施行 	

年	熊本県	日本	国連
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「熊本県男女共同参画白書」発行 * 全国で2人目、民間出身で初の女性知事就任 * 「熊本県総合計画」が策定され、男女共同参画システムづくりが挑戦プロジェクトに盛り込まれる * 県職員の職場での旧姓使用を認める * 「女性総合相談室」開設 	<ul style="list-style-type: none"> * 「男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> * 国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)
2001年 (平成13年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「熊本県男女共同参画計画(ハーモニープランくまもと21)」策定(3月) * 「熊本県農山漁村男女共同参画推進プラン」策定 * 「くまもと子ども未来プラン」策定 * 内閣府と共催で「男女共同参画フォーラム」開催 * 「審議会等委員への女性の登用推進に関する要項」策定 * 「熊本県男女共同参画推進条例」制定(12月) * 「男女共同参画審議会」委員の公募を開始 	<ul style="list-style-type: none"> * 「男女共同参画会議」及び「男女共同参画局」設置 * 「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 * 第1回「男女共同参画週間」 * 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 	
2002年 (平成14年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「熊本県男女共同参画推進条例」施行(4月1日) * くまもと県民交流館パレア内に「男女共同参画センター」開設(4月1日) * 「熊本県男女共同参画審議会」設置 * 「男女共同参画社会づくりに関する県の施策に対する苦情処理制度」開始 	<ul style="list-style-type: none"> * アフガニスタンの女性支援に関する懇談会設置 	
2003年 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「男女共同参画推進事業者表彰」事業スタート * 「女性知事リレーフォーラム in くまもと」開催(8月1日) 	<ul style="list-style-type: none"> * 「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 * 「少子化社会対策基本法」公布、施行 * 女子差別撤廃条約実施状況第4回・5回報告審議 * 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 	

年	熊本県	日本	国連
2005年 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」を策定（12月） * 「DV未然防止教育事業」開始 	<ul style="list-style-type: none"> * 「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定 * 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	* 国連「北京+10」閣僚級会合（ニューヨーク）
2006年 (平成18年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「第2次熊本県男女共同参画計画（ハーモニープランくまもと21）」改定（3月） * 世界女性スポーツ会議開催（5月） * 「熊本県農山漁村男女共同参画プランII」策定（10月） 	<ul style="list-style-type: none"> * 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 * 「男女雇用機会均等法」改正 * 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 * 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	
2007年 (平成19年)	<ul style="list-style-type: none"> * 男女共同参画学習資料（中学生用）を作成・配布 	<ul style="list-style-type: none"> * 「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」改正 * 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 * 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略とりまとめ * 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 	
2008年 (平成20年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第2次）」改定（12月） 	<ul style="list-style-type: none"> * 「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 * 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出 	
2009年 (平成21年)		<ul style="list-style-type: none"> * 男女共同参画シンボルマーク決定 * 「育児・介護休業法」改正 * 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議 	
2010年 (平成22年)		<ul style="list-style-type: none"> * APEC第15回女性リーダーズネットワーク（WLN）会合 * 第8回男女共同参画担当者ネットワーク（GFPN）会合 * 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 * 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 	* 国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）

年	熊本県	日本	国連
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「第3次熊本県男女共同参画計画」改定(3月) * 「熊本県農産漁村男女共同参画プランⅢ」策定(12月) 		* UN Women正式発足
2012年 (平成24年)	* 女性総合支援事業開始	* 「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	* 第56回国連女性の地位委員会「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)		<ul style="list-style-type: none"> * 若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 * 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成 * 「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」改正(7月公布・平成26年1月施行) * 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる 	
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第3次)」改定(3月) * 熊本県女性の社会参画加速化会議発足(8月27日) * 「熊本県女性経営参画塾」開始 * 熊本県女性起業支援事業開始 	<ul style="list-style-type: none"> * 「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる * 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo2014)開催 	* 第58回国連女性の地位委員会「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
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「熊本県女性の社会参画加速化戦略」策定(2月) * 「くまもと子ども・子育てプラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> * 「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 * 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 * 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> * 国連「北京+20」記念会合(第59回国連女性の地位委員会(ニューヨーク)) * 第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 * 国連で持続可能な開発目標(SDGs)を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択
2016年 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> * 「第4次熊本県男女共同参画計画」改定(3月) * 「熊本県女性の活躍推進計画」策定(3月) * 熊本地震発災(4月) 		

年	熊本県	日本	国連
2017年 (平成29年)	* 「熊本県農山漁村男女共同参画推進プランⅣ」策定（2月）		* APEC女性と経済フォーラム(ベトナム)
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」公布・施行 * 「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」公布・一部施行	
2019年 (平成31年) (令和元年)	* 「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第4次）」改定（3月）	* 「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」公布・一部施行	
2020年 (令和2年)	* 「女性活躍サミット2020」開催 * 「第2期くまもと子ども・子育てプラン」策定（3月） * 「令和2年7月豪雨」発災	* 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」決定 * 「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～」作成 * 「男女雇用機会均等法」改正 * 「女性活躍加速のための重点目標2020」策定 * 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定 * 「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2021年 (令和3年)	* 「第5次熊本県男女共同参画計画」改定（「熊本県女性の活躍推進計画」を統合）（3月）		

3 第5次熊本県男女共同参画計画関連用語解説

用語	解説
M字カーブ	<p>日本の女性の労働力人口比率(労働力率、労働参加率)又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。</p>
エンパワーメント	<p>自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。</p>
クォータ制 (割当制)	<p>ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。</p>
固定的性別 役割分担意識	<p>男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。</p>
ジェンダー	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には「生まれついで生物学的性別(セックス/sex)」がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー/gender)」という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p>
持続可能な開発のための 2030アジェンダ (持続可能な開発目標： SDGs)	<p>平成27年(2015年)9月に国連で採択された、平成28年(2016年)から令和12年(2030年)までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。</p>

用語	解説
<p>女子差別撤廃条約 (女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)</p>	<p>昭和54年(1979年)に国連総会で日本を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年(1981年)に発効。日本は昭和60年(1985年)に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。</p> <p>なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。</p>
<p>性的指向・性自認</p>	<p>性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象に向かうのかを示す概念である。性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。</p> <p>なお、性的指向について、例えば、レズビアン(同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ(同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル(同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人)等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー(出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人)等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者(セクシュアルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われることもある。</p>
<p>ダイバーシティ</p>	<p>「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。</p>
<p>テレワーク</p>	<p>ICT(情報通信技術)を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。</p>
<p>ブライト企業</p>	<p>働く人がいきいきと輝き、安心して働き続けられる企業として熊本県が認定した企業のこと。</p>
<p>フレックスタイム制</p>	<p>一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度のこと。</p>

用語	解説
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	<p>男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、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こと（男女共同参画社会基本法第2条第2号参照）。</p>
無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)	<p>誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。</p>
メディア・リテラシー	<p>メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。</p>
よかボス企業	<p>企業のトップが、社員の仕事と、結婚や子育て介護などの充実した生活ができるよう応援することを宣言する「よかボス宣言」を実施し、熊本県が登録した企業のこと。</p>
ワーク・ライフ・バランス	<p>「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことをさす。</p>

4 男女共同参画社会基本法 (平成11年6月23日法律第78号)

目次

前文

第1章 総則(第1条-第12条)

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第13条-第20条)

第3章 男女共同参画会議(第21条-第28条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、重要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計

画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において、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) 男女共同参画社会の形成 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、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する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ことをいう。

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、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を旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、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に配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における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を旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての

役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

- 第12条** 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。
- 2** 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の 促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

- 第13条** 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。
- 2** 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3** 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見

を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4** 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5** 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

- 第14条** 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。
- 2** 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- (1) 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- (2) 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3** 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4** 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公

表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の

円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監

視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の

施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。
この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 略
- (2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会

長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

5 熊本県男女共同参画推進条例 (平成13年12月20日条例第59号)

目次

前文
第1章 総則(第1条-第14条)
第2章 男女共同参画社会の形成に関する施策の推進(第15条-第24条)
第3章 熊本県男女共同参画審議会(第25条-第27条)
第4章 雑則(第28条)
附則

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化など社会経済情勢が急速に変化するなかにおいて、県民1人1人が人として尊重される真に豊かで活力のある地域を実現するために重要な課題である。

本県においては、男女共同参画社会の実現に向け様々な取組が進められてきたが、性別による固定的な役割分担意識や男女の生き方の自由な選択に影響を及ぼす慣行が依然として存在するなど多くの課題が残されており、社会のあらゆる分野において男女共同参画をさらに進めていくことが求められている。

男女共同参画社会の実現が、本県の将来を決定する重要な課題であることを深く自覚し、県、県民、事業者及び市町村が連携協力しながら、男女共同参画社会の形成に向けた取組を総

合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者(県内において事業活動を行うすべてのものをいう。以下同じ。)の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進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、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会の形成 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、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する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ことをいう。

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、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取扱い(明確な差別的意図がなくとも、差別を容認したと認められる取扱いを含む。)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を旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、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に配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における政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を旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活における活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的な協調の下に行われなければならない。

(県、県民、事業者及び市町村の協働)

第8条 男女共同参画社会の形成は、県、県民、事業者及び市町村の主体的な取組及び相互の連携協力により促進されることを旨として、これらの者の協働の下に行われなければならない。

(県の責務)

第9条 県は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

2 県は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(県民の責務)

第10条 県民は、基本理念にのっとり、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、自ら男女共同参画社会の形成に努めなければならない。

(事業者の責務)

第11条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、自ら男女共同参画社会の形成に努め、男女が対等に事業活動に参画できる機会を確保し、及び職業生活

における活動と他の活動とを両立できる職場環境を整備するよう努めなければならない。

(市町村との連携)

第12条 県は、市町村の男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、市町村に対し、県が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策への協力を求めることができる。

(男女共同参画社会の形成を阻害する行為の禁止)

第13条 何人も、男女共同参画社会の形成を阻害する次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 職場、学校、地域、家庭等のあらゆる場における性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与える行為

(2) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)に対し身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為その他の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な行為

(公衆に表示する情報における表現への配慮)

第14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又は女性に対する暴力を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的表現を行わないよう配慮しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成に関する施策の推進

(男女共同参画計画の策定等)

第15条 知事は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 知事は、男女共同参画計画を定めようとするときは、県民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4 知事は、男女共同参画計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第16条 県は、広報活動を通じて基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるよう適

切な措置を講ずるものとする。

- 2 県は、学校教育及び社会教育を通じて基本理念に関する県民の理解を深めるよう、男女共同参画に関する教育及び学習の充実のための適切な措置を講ずるものとする。

(職業生活と家庭生活等との両立の促進)

- 第17条** 県は、男女が共に職業生活と家庭生活等とを両立することができるよう、保育及び介護に関するサービスの充実、職場における環境づくりの促進等のための適切な措置を講ずるものとする。

(農山漁村における男女共同参画社会の形成の促進)

- 第18条** 県は、農山漁村において、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって、農林水産業経営及びこれに関連する活動又は地域における活動に共同して参画する機会を確保するため、活動の支援、条件の整備等必要な措置を講ずるものとする。

(県の附属機関の委員の選任における配慮等)

- 第19条** 知事その他の県の執行機関は、その管理に属する附属機関等を組織する委員その他の構成員の選任に当たっては、できる限り男女の数の均衡を図るものとする。
- 2 知事その他の県の任命権者は、その職員の登用に当たっては、性別にかかわらず、その能力に応じ均等な機会を確保するよう努めるものとする。

(調査研究)

- 第20条** 県は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査及び研究を行うものとする。

(推進体制の整備等)

- 第21条** 県は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、体制の整備を図るとともに、必要な法制上又は財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(拠点施設の設置)

- 第22条** 県は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施し、並びに県民及び男女共同参画社会の形成を推進する団体が行う男女共同参画社会の形成に関する活動を支援するための拠点となる施設を設置するものとする。

(苦情の処理等)

- 第23条** 県民又は事業者は、県が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策について苦情があるときは、知事に申し出ることができる。
- 2 県民又は県内に在勤若しくは在学する者は、第13条に掲げる行為その他の男女共同参画社会の形成を阻害する行為を受けたときは、知事に相談を申し出ることができる。
 - 3 知事は、第1項に規定する苦情の申出について、迅速かつ適切に処理するための体制を整備するとともに、その処理のため必要があると認めるときは、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。
 - 4 知事は、第2項に規定する相談の申出について、迅速かつ適切に処理するため相談員の設置等必要な体制を整備するとともに、必要に応じ関係機関と連携してその処理に努めるものとする。

(年次報告)

第24条 知事は、男女共同参画社会の形成の状況及び男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を明らかにするため、毎年度、報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章**熊本県男女共同参画審議会****(審議会の設置)**

第25条 知事の附属機関として、熊本県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関する事項
- (2) 第23条第1項の苦情の処理に関する事項
- (3) 県が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の評価に関する事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に関する重要事項

3 審議会は、前項各号に掲げる事項について、知事に意見を述べることができる。

(組織)

第26条 審議会は、委員10人以内で組織し、男女のいずれの委員の数も、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから知事が任命する。

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。

(専門部会)

第27条 審議会は、必要に応じ、専門部会を置くことができる。

第4章 雑則**(雑則)**

第28条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、知事が定める。

附則

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

2 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項の規定により定められた男女共同参画計画は、第15条の規定により定められた男女共同参画計画とみなす。

6 熊本県男女共同参画審議会 第10期委員名簿

選任分野	所属・役職	氏名	備考
公 募	NGO国連女性の地位委員会 ニューヨークメンバー	の だ きょうこ 野田 恭子	会長
学識経験者	国立大学法人熊本大学 大学院人文社会科学研究部（法学系） 大学院担当准教授	もり だいすけ 森 大輔	副会長
教 育	熊本県小中学校長会 （熊本市立白山小学校校長）	さいとう まさのぶ 齋藤 正信	
男女共同 参画推進 団体	熊本県男女共同参画活動交流協議会書記	たかの みずよ 高野 瑞代	
人 権	弁護士 （あおば法律事務所）	たなか まゆみ 田中 真由美	
事 業 者	白鷺電気工業株式会社代表取締役社長 （令和元年度男女共同参画推進事業者表彰）	ぬまた ゆきひろ 沼田 幸広	
農林水産	J A 熊本県女性組織協議会会長	うえむら えつみ 上村 悦美	
行 政 （労働）	熊本労働局雇用環境・均等室長	くわばら みつえ 桑原 光照	
行 政 （市町村）	益城町総務課長 （H21 男女共同参画宣言都市）	かわち まさあき 河内 正明	
公 募	「誰もが輝く社会のためにーミモザ塾」会長	いとう はるみ 伊藤 春美	

発行者：熊本県
所属：男女参画・協働推進課
発行年度：令和2年度(2020年度)