

(施策評価表44)

【施策番号Ⅲ-9-①-2】

取組みの方向性	安心を実現する	戦略	【戦略9】人が人として互いに尊重される安全安心な熊本 ～一人ひとりを大切に、一人ひとりが大切にされる、 安全安心な社会を実現します～	主な施策	◆男女がともに自立し、支えあう社会をつくる ～男女共同参画社会へ県庁率先行動～
			①一人ひとりが尊重される社会の構築		

1 取組内容	2 主な事業	担当課	H25予算(千円) H24決算(千円)	3 平成24年度の主な成果	4 平成25年度の推進方針・推進状況	5 施策を推進する上での課題	6 今後の方向性
<p>・「男性・子どもにとっての男女共同参画の推進」、「仕事と家庭・地域社会との両立支援」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」等、男性にとっても女性にとっても生きやすい社会づくりの取組みを進めます。</p>	男女共同参画社会づくり推進事業	男女参画・協働推進課	4,204 1,658	<p>・計画策定支援を行い、県内全市町村において男女共同参画計画が策定された。</p> <p>・女性のキャリア形成支援アドバイザーの派遣（25社31回）、両立支援等アドバイザー（社会保険労務士）の派遣（8社9回）、経営者等を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する啓発セミナーの開催（150名参加）などの実施により、民間事業所におけるワークライフバランスの認知度が40.8%と、7.8ポイント上昇した。</p> <p>・「女性に対する暴力をなくす運動」期間（11月12～25日）に合わせ、「家庭から暴力をなくすキャンペーン」を実施したことにより、県民の理解をより高めることができた。</p>	<p>・市町村計画の進捗管理支援等のための地域連絡会議を5地域で開催する（1地域追加）。</p> <p>・大学と連携して若者等に対する意識啓発に取り組む。</p> <p>・熊本労働局や施策関連部局との連携を引き続き強化しながら、更なる取組みを推進していく必要がある。</p> <p>・女性に対するあらゆる暴力の根絶に向け、啓発、相談等体制の整備、DV未然防止教育等を引き続き取り組む。</p>	<p>・多様化したライフスタイルに対応するには、男性の長時間労働等の働き方の見直しや、結婚や出産しても働き続けられる環境づくりなど、仕事と家庭・地域生活の調和を図る必要がある。</p> <p>・職場環境の整備がまだ十分とはいえない状況であることから、企業に対する理解を深めてもらうとともに、関係機関等と連携した取組みが必要である。</p> <p>・DVなどの女性に対する暴力は依然として後を絶たず、意識啓発はもとより、被害者の救済及び自立支援等のための取組みを進めていく必要がある。</p>	<p>・男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、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が実現するよう取り組んでいく。</p> <p>・民間企業における管理職（係長以上）に占める女性の割合について、H27年度までに26.0%となるよう働きかける。</p> <p>・引き続き、DV等の意識啓発や被害者の救済、自立支援等に取り組んでいく。</p>
	女性の就労総合支援事業	労働雇用課	2,595 4,979				
	労働局との一体的実施事業	労働雇用課	24,780 -				
	DV対策支援事業	子ども家庭福祉課	8,502 7,928				
	女性一時保護管理運営費	子ども家庭福祉課	16,838 15,711				
<p>・男女共同参画社会の実現に向けた県庁の率先行動として、女性職員の部局長クラスへの登用を進めるとともに、県の審議会等における女性委員の登用を進めます。</p>	男女共同参画政策企画調整事業	男女参画・協働推進課	2,119 2,193	<p>・役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合が18.0%に増加した（H25.4.1時点）。（H24.4.1時点:16.9%）</p> <p>・女性幹部（部長級1名(教育理事)、次長級5名）が増加した（H23年度:次長級3名）。</p> <p>・県審議会等の女性委員の登用率は37.1%となった（H24年度末）。</p> <p>＜主な女性職員の育成策＞ ①政策・企画・財政部門や事業部門への積極的な配置 ②国、市町村、大学院等への積極的な派遣 ③キャリアビジョン研修の実施</p> <p>・女性登用推進計画や事前協議制度等を通じて、更なる女性委員の登用率の向上を働きかける。</p>	<p>・女性職員の能力開発のために下記について引き続き取り組むと共に、妊娠・出産等の事情により不利にならないよう配慮しながら、適材適所の配置の中で、部局長等への女性職員の登用を進めていく。</p> <p>・引き続き政策・方針決定過程への女性参画を促すため、県庁率先行動を更に推進していく必要がある。</p>	<p>・女性管理職登用率を現時点よりも上げるよう取り組んでいく。</p> <p>・県庁率先行動の一環として、県の審議会等の女性委員の登用率をH27年度末までに40%とする。</p>	
<p>・男性職員への「イクメン実践講座（仮称）」を実施するなど、育児休業等を取得し、子育てに積極的に参加できる環境を整備します。</p>	男性職員の育児参加に係る休暇取得計画表を作成し、周知	人事課	0 0	<p>・これまで同様、子育て支援の取組みを行う中で、男性職員の育児参加に引き続き取り組む。</p> <p>①子が生まれる職員が利用できる休暇制度をコンパクトに紹介した「パパ&ママのための子育てリーフレット」の配布 ②子が生まれる男性職員が、出産補助休暇及び育児参加休暇の取得計画表を作成するよう周知 ③職員の子育てに関する相談に応じる「子育てアドバイザー」に育児休業の取得経験のある男性職員を登録 ④階層別研修においてイクメン講座（仮称）の実施</p>	<p>・職員及び所属長に対して、男性職員の育児参加を促す啓発等を行うことにより、育児休業や育児参加に係る特別休暇の取得者を増加させたいと考えているが、職場への配慮や育児休業中は無給となることから、男性職員の育児休業や育児参加に係る特別休暇の取得者の増加が伸び悩んでいるため、この対応が必要である。</p>	<p>・育児参加に係る特別休暇や育児休業を取得する趣旨も含め制度の周知を図り、男性職員の割合が増加するよう取り組んでいく。</p>	
	「子育てアドバイザー」に育児休業の取得経験のある男性職員を新たに登録	人事課	0				
	階層別研修における「イクメン講座の実施」	人事課	0				
	「イクメン講座」の実施	人事課	0				
				<p>●男女共同参画計画が県内全市町村において策定。また、職場環境の整備等の支援や県民の意識啓発のための取組みを推進。</p> <p>●県庁における女性職員の部局長クラスへの登用及び県の審議会等での女性委員の登用が増加。</p> <p>●「子育てアドバイザー」への男性職員の登録や「イクメン講座」の実施など、男性職員が子育てに積極的に参加できる環境を整備。</p>	<p>●各種機関と連携し、男性にとっても女性にとっても生きやすい社会に向けて更なる取組みを推進。</p> <p>●女性職員の部局長等への登用の増加や、審議会等における女性委員の登用率の向上を引き続き推進。</p> <p>●これまで同様、子育て支援の取組みを行う中で、男性職員の育児参加を引き続き推進。</p>	<p>●関係機関等と連携した職場環境整備への企業理解、仕事と家庭・地域生活の調和を図るための取組み。</p> <p>●女性管理職登用率が全国水準より下回っている状況にあり、政策・方針決定過程への女性参画を引き続き促すための県庁率先行動の更なる推進。</p> <p>●育児休業中は無給となることや職場への配慮等から、男性職員の育児休業取得者が伸び悩んでいることへの対応。</p>	<p>●男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、性別にかかわらず、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への取組みが必要。</p> <p>●女性管理職登用率の現時点よりも増加するよう取組みを推進。</p> <p>●男性職員の育児参加に係る休暇取得率100%への取組みを推進。</p>