

## 第 6 次熊本県男女共同参画計画（素案）

令和 7 年（2025 年）11 月

熊 本 県

# 第6次熊本県男女共同参画計画（案）

## 目 次

|   |     |
|---|-----|
| 第1章 第6次熊本県男女共同参画計画策定の趣旨                         | P1  |
| 第2章 第5次熊本県男女共同参画計画の成果と課題                        | P2  |
| 第3章 男女共同参画社会実現に向けた新たな動き                         | P7  |
| 第4章 第6次熊本県男女共同参画計画の基本的な考え方                      | P10 |
| 1 計画の位置付け                                       |     |
| 2 計画期間  |     |
| 3 基本目標（キャッチフレーズ）                                |     |
| 4 基本方針  |     |
| 5 第6次熊本県男女共同参画計画の施策体系                           |     |
| 第5章 基本方針と施策の方向                                  | P13 |
| 基本方針1 多様な幸せ（well-being）の実現に向けた価値観の醸成            | P13 |
| 施策（1）ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現         | P18 |
| 施策（2）あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大               | P20 |
| 施策（3）女性の所得向上と経済的自立の実現                           | P22 |
| 施策（4）農林畜水産業における男女共同参画の推進                        | P23 |
| 施策（5）生涯を通じた男女の健康への支援                            | P24 |
| 施策（6）ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実      | P26 |
| 施策（7）男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 | P29 |
| 施策（8）防災・復興における男女共同参画の推進                         | P30 |
| 基本方針2 自分らしく生きられる社会環境の整備・充実                      | P31 |
| 施策（1）地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進                   | P36 |
| 施策（2）男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備                      | P37 |
| 施策（3）教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進                | P38 |
| 基本方針3 計画推進のための体制の整備・強化                          | P39 |
| 施策（1）県・市町村の推進体制の強化、国との連携                        | P40 |
| 施策（2）企業や各種団体等との連携                               | P40 |
| 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）                  | P42 |
| 第7章 資料編   | P46 |

## 第1章 第6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、性別にかかわりなく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。）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）」（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、県民及び事業者の責務、施策の基本的事項などを定めています。

また、熊本県男女共同参画計画については、平成18年（2006年）、平成23年（2011年）、平成28年度と3回の改訂を経て、令和3年度からは、第5次熊本県男女共同参画計画（R3～R7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6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6次熊本県男女共同参画計画（R8～R12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5次熊本県男女共同参画計画の成果と課題

条例では、第3条から第8条において、『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5次計画では、「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35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参画拡大

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方針決定や施策実施の過程に女性の参画が進むことが重要です。

県の審議会等への女性登用については、令和6年度末に登用率40.0%となり、目標とする40%を達成しました。市町村においても着実に女性登用率は増加していますが、28.0%（暫定値）と、依然として全国平均を下回っており、更なる推進が必要です。

また、県内事業所等における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は、計画策定時からわずかに増加したものの、依然として十分とはいえない状況です。

その他、教職員の女性管理職の割合や、農林畜水産業における農業協同組合理事、地域における自治会長などに占める女性の割合が低いなど、計画策定時から変化が少ない分野もあるため、今後もあらゆる分野において女性の参画を推進していく必要があります。

### 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

セクシュアル・ハラスメント、配偶者等への暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）、性犯罪など女性に対する暴力や人権侵害の根絶に向け、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。

令和6年4月には、女性を巡る問題の複雑化、多様化、複合化に対応するため、新たな女性支援の枠組みとして「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（令和4年法律第52号）が施行されました。それに伴い、令和6年3月には「熊本県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」を策定し、困難な問題を抱えるあらゆる女性の福祉の増進及び自立に向けて、関係機関との緊密な連携のもと、総合的かつ計画的に施策を展開しています。

令和6年度に実施した男女共同参画に関する県民意識調査によると、女性の4人に1人、男性の7人に1人がDV被害を経験している中で、どこにも「相談をしなかった人」が42.2%と最も多く、警察などの関係機関への相談はわずかとなっていることから、相談機関の周知広報も含む啓発活動、自立支援などの取組を今後も進めていく必要があります。

また、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において、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す。県では令和6年5月に市町村のモデルとなる避難所運営マニュアルの改訂などにより、取組を進めているものの、防災・復興における女性の参画は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

男女が性別にかかわりなく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ました。その結果、令和7年度県民アンケートによると、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83.4%と過去最高となっています。

一方、県民意識調査によると、「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60.2%、「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（確保されていない）」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67.5%となっており、女性の社会参画が進み、男女共同参画に対する意識が高まるにつれて、社会通念・慣習・しきたり面での意識変革の遅れが浮き彫りとなっています。

就業環境については、県内事業所における男性の育児休業取得率が計画策定期から大幅に増加し、目標を達成しましたが、取得期間や育児への参画内容の充実など、更なる推進が必要です。

今後も、性別にかかわりない個性や能力を發揮できる社会に向け、あらゆる場面において更なる普及・啓発や環境改善を推進する必要があります。

#### **重点目標4 推進体制の充実・連携強化**

男女共同参画社会の実現に向けては、県や市町村の推進体制を整備し、関係者が連携して積極的に取り組むことが求められます。また、職員一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し、その視点を持って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により「熊本県女性の社会参画加速化会議」を設置しており、同会議との連携などにより様々な取組を推進しています。

市町村においては、男女共同参画計画の策定期が令和5年度時点で88.9%にとどまっていることから、住民に最も身近な市町村が、計画的かつ総合的に施策を進められるよう、未策定期となっている市町村への支援などを行います。

男女共同参画社会づくりは行政だけで進めるのではなく、企業や各種団体、県民すべてが、それぞれの立場で実践するとともに、連携してより効果的に推進していく必要があります。

## 第5次熊本県男女共同参画計画に掲げる指標の推移

| 1 あらゆる分野における女性の参画拡大  |                                       |                           |                           |                           |                           |  |             |
|--|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--|-------------|
| ◆成果指標◆   | 第5次計画策定時<br>(R2年10月)                  | R3年度実績                    | R4年度実績                    | R5年度実績                    | R6年度実績                    | R7年度目標   | 指標の動向       |
| 県の審議会等における女性委員の登用率   | 38. 9%                                | 39. 6%                    | 39. 3%                    | 39. 6%                    | 40. 0%                    | 40%  | ★           |
| 市町村の審議会等委員に占める女性の割合  | 22. 1%                                | 24. 2%                    | 23. 9%                    | 25. 1%                    | 秋頃入力予定                    | 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%                                | 24. 5%                    | 25. 6%                    | 26. 0%                    | 27. 3%                    | 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%                                | 12. 8%                    | 14. 1%                    | 14. 6%                    | 14. 9%                    | 14%  | ★           |
| 市町村における女性役付職員(係長級以上)の割合                                    | 27. 0%                                | 28. 3%                    | 29. 1%                    | 30. 1%                    | 秋頃入力予定                    | 30%  | ↗           |
| 市町村における女性役付職員(課長級以上)の割合                                    | 12. 1%                                | 13. 2%                    | 14. 1%                    | 15. 0%                    | 秋頃入力予定                    | 14%  | ↗           |
| 教職員における管理職(校長、副校长及び教頭)に占める女性の割合                            | 小学校 19. 8%<br>中学校 8. 6%<br>高校等 11. 0% | 22. 5%<br>5. 7%<br>14. 3% | 24. 3%<br>6. 1%<br>17. 5% | 25. 4%<br>9. 3%<br>17. 9% | 24. 8%<br>8. 8%<br>21. 5% | 全国平均をめざす<br>※(参考)R6平均 30. 7%<br>全国平均をめざす<br>※(参考)R6平均 16. 7% | ↗<br>↗<br>★ |
| 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%                                | 27. 3%                    | 25. 5%                    | 28. 9%                    | 23. 4%                    | 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%                                | 20. 3%                    | 18. 4%                    | 21. 8%                    | 20. 2%                    | 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%                                | 46. 9%                    | 46. 6%                    | 46. 0%                    | 46. 9%                    | 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                            | 442事業所・団体等                | 780事業所・団体等                | 808事業所・団体等                | 848事業所・団体等                | 500事業所・団体等   | ★           |
| 女性経営塾修了生による女性ネットワークへの参加者数                                  | 145人                                  | 185人                      | 205人                      | 188人                      | 199人                      | 200人   | ↗           |
| 農業協同組合理事に占める女性の割合  | 9. 4%                                 | 9. 4%                     | 9. 4%                     | 9. 3%                     | 9. 3%                     | 15%  | ↘           |
| 女性委員が登用されていない農業委員会数  | 3組織                                   | 2組織                       | 3組織                       | 4組織                       | 4組織                       | 0  | ↘           |
| 家族経営協定締結農家数  | 3,891戸                                | 3,960戸                    | 3,878戸                    | 3,562戸                    | 年末公表予定                    | 4,300戸   | ↘           |
| 認定農業者に占める女性認定農業者の割合  | 12. 9%                                | 14. 2%                    | 14. 1%                    | 15. 1%                    | 調査中<br>※8月頃確定予定           | 20%  | ↗           |
| 自治会長に占める女性の割合  | 3. 0%                                 | 3. 3%                     | 3. 4%                     | 3. 5%                     | 秋頃入力予定                    | 5%   | ↗           |
| 公立小・中・高等学校PTA会長に占める女性の割合                                   | 11. 0%                                | 14. 4%                    | 17. 4%                    | 17. 6%                    | 18. 5%                    | 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<br>※研修後5年以内の人を対象とする | 85. 7%                                | 85. 7%                    | 90. 5%                    | 83. 9%                    | 80. 0%                    | 90%  | ↘           |

| ◇参考指標◇                  | 第5次計画策定時<br>(R2年10月)                  | R3年度実績                                | R4年度実績                               | R5年度実績                                | R6年度実績                                | R7年度目標 | 指標の動向 |
|-------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------|-------|
| 地方議会における女性議員の割合         | 県議会議員<br>4. 1%                        | 4. 3%                                 | 2. 1%                                | 10. 2%                                | 秋頃入力予定                                | —      | ↗     |
|                         | 市議会議員<br>9. 7%                        | 9. 4%                                 | 10. 5%                               | 11. 4%                                | 秋頃入力予定                                | —      | ↗     |
|                         | 町村議会議員<br>9. 6%                       | 10. 2%                                | 10. 5%                               | 10. 8%                                | 秋頃入力予定                                | —      | ↗     |
| 県の新規採用職員に占める女性の割合(知事部局) | 38. 5%<br>(R2.4.1現在)                  | 47. 4%<br>(R4.4.1現在)                  | 40. 1%<br>(R5.4.1現在)                 | 36. 3%<br>(R6.4.1現在)                  | 36. 4%                                | —      | ↘     |
| 全警察官に占める女性警察官の割合        | 8. 9%<br>(R2.4.1現在)                   | 9. 8%<br>(R4.4.1現在)                   | 10. 5%<br>(R5.4.1現在)                 | 11. 0%<br>(R6.4.1現在)                  | 11. 5%<br>(R7.4.1現在)                  | —      | ↗     |
| 県内企業における所定内賃金の男女格差指數    | 77. 1%                                | 77. 9%                                | 74. 9%                               | 75. 7%                                | 76. 9%                                | —      | ↗     |
| 男女別平均勤続年数の男女差           | 男性 12. 6年<br>女性 10. 0年<br>(男女差 2. 6年) | 男性 12. 5年<br>女性 10. 0年<br>(男女差 2. 5年) | 男性 13. 6年<br>女性 9. 6年<br>(男女差 4. 0年) | 男性 13. 0年<br>女性 10. 2年<br>(男女差 2. 8年) | 男性 13. 2年<br>女性 10. 5年<br>(男女差 2. 7年) | —      | ↘     |
| 熊本県における女性の労働力率          | 50. 8%<br>(H27:18位)                   | 53. 7%<br>(R2:17位)                    | 53. 7%<br>(R2:17位)                   | 53. 7%<br>(R2:17位)                    | 53. 7%<br>(R2:17位)                    | —      | ↗     |
| 農業委員に占める女性委員の割合         | 14. 8%                                | 15. 4%                                | 15. 0%                               | 15. 9%                                | 16. 0%                                | —      | ↗     |
| 森林組合理事に占める女性の割合         | 1. 1%                                 | 2. 4%                                 | 1. 8%                                | 3. 0%                                 | 2. 4%                                 | —      | ↗     |

## 2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現

| ◆成果指標◆                                   | 第5次計画策定時<br>(R2年10月) | R3年度実績              | R4年度実績              | R5年度実績              | R6年度実績              | R7年度目標 | 指標の動向 |
|--|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------|-------|
| 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%<br>(90/106校)  | 89. 6%<br>(95/106校) | 88. 9%<br>(96/108校) | 88. 0%<br>(96/109校) | 88. 0%<br>(96/109校) | 100%   | ↗     |
| 妊娠満11週以内の妊娠届出率                           | (H30) 93. 5%         | (R2) 94. 7%         | (R3) 94. 4%         | (R4) 94.4%          | (R5) 94. 8%         | 100%   | ↗     |
| 消防団員における女性の割合                            | 2. 4%                | 2. 9%               | 3. 2%               | 3. 6%               | 3. 8%               | 5%     | ↗     |

| ◇参考指標◇                                    | 第5次計画策定時<br>(R2年10月)   | R3年度実績      | R4年度実績      | R5年度実績      | R6年度実績          | R7年度目標 | 指標の動向 |
|---|------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|--------|-------|
| 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%            | (R1) 18. 3% | (R1) 18. 3% | (R1) 18. 3% | 11. 4%          | —      | ↗     |
| 配偶者等からDV被害を受けたことのある女性の割合                  | (R1) 18. 5%            | (R1) 18. 5% | (R1) 18. 5% | (R1) 18. 5% | 21. 0%          | —      | ↘     |
| DV防止法に基づく一時保護件数                           | 43件                    | 20件         | 28件         | 30件         | 17件             | —      | ↗     |
| 熊本県内の主な相談窓口におけるDV相談件数                     | 4,652件                 | 4,600件      | 4,809件      | 4,456件      | 集計中<br>※8月頃確定予定 | —      | ↗     |
| 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                    | 51件         | 139件        | 155件        | 166件            | —      | ↘     |
| 乳がん・子宮頸がん検診受診率                            | 乳がん検診<br>(R1) 51. 9%   | (R1) 51. 9% | (R4) 51. 4% | (R4) 51. 4% | (R4) 51. 4%     | —      | ↘     |
|   | 子宮頸がん検診<br>(R1) 48. 3% | (R1) 48. 3% | (R4) 47. 5% | (R4) 47. 5% | (R4) 47. 5%     | —      | ↘     |
| 人工妊娠中絶実施率<br>(15~49歳の女子人口千対)              | (H30) 8. 8%            | (R2) 7. 5%  | (R3) 6. 3%  | (R4) 6.6%   | (R5) 7. 4%      | —      | ↗     |
| 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                    | 54人         | 30人         | 55人         | 36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%                 | 56. 5%      | 57. 3%      | 59. 4%      | 53. 1%          | —      | ↘     |

## 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

| ◆成果指標◆                              | 第5次計画策定時<br>(R2年10月)                     | R3年度実績                                   | R4年度実績                  | R5年度実績   | R6年度実績    | R7年度目標 | 指標の動向 |
|-------------------------------------|--|--|-------------------------|----------|-----------|--------|-------|
| 固定的性別役割分担意識に同感しない県民の割合              | 78. 0%                                   | 78. 3%                                   | 81. 7%                  | 82. 9%   | 83. 4%    | 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<br>99. 2%<br>(熊本市含む 99. 4%) | 小中学校及び義務教育学校<br>98. 6%<br>(熊本市含む 99. 0%) | 小中学校及び義務教育学校<br>100. 0% | 100%     | 100%      | 100%   | ★     |
| 高校 96. 6%                           | 100. 0%                                  | 100. 0%                                  | 100%                    | 100%     | 100%      | 100%   | ★     |
| 県内事業所における男性の育児休業取得率                 | 4. 9%                                    | 14. 2%                                   | 22. 4%                  | 37. 2%   | 28. 5%    | 13%    | ★     |
| 県内のよかボス企業登録事業所数                     | 528事業所                                   | 915事業所                                   | 1, 009事業所               | 1,042事業所 | 1, 066事業所 | 700事業所 | ★     |
| 保育所等利用待機児童数                         | 70人                                      | 8人                                       | 9人                      | 15人      | 4人        | 0人     | ↗     |
| 病児・病後児保育事業実施市町村数                    | 35市町村                                    | 34市町村                                    | 35市町村                   | 35市町村    | 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                                    | 29市町村                                    | 29市町村                   | 29市町村    | 28市町村     | 31市町村  | ↘     |

| ◇参考指標◇                                | 第5次計画策定時<br>(R2年10月) | R3年度実績      | R4年度実績      | R5年度実績      | R6年度実績                | R7年度目標 | 指標の動向 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|--------|-------|
| 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%               | (R1) 58. 8% | (R1) 58. 8% | (R1) 58. 8% | 60. 2%                | —      | ↘     |
| 「男女共同参画社会」という用語の認知度                   | 50. 6%               | (R1) 50. 6% | (R1) 50. 6% | (R1) 50. 6% | 55. 0%                | —      | ↗     |
| 年間総実労働時間数(一般労働者)                      | 1, 794時間             | 1, 751時間    | 1, 739時間    | 1,766時間     | 1726時間                | —      | ↗     |
| 県内事業所における年次有給休暇取得率                    | 46. 2%               | 54. 0%      | 54. 3%      | 59. 8%      | 62. 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)             | 23企業(団体)    | 26企業(団体)    | 31企業(団体)    | 35企業(団体)              | —      | ↗     |
| 県内のプライト企業登録事業所数                       | 326事業所               | 318事業所      | 385事業所      | 424事業所      | 510事業所<br>(R7.3.31現在) | —      | ↗     |

## 4 推進体制の整備・強化

| ◆成果指標◆                    | 第5次計画策定時<br>(R2年10月) | R3年度実績 | R4年度実績 | R5年度実績 | R6年度実績 | R7年度目標 | 指標の動向 |
|---------------------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 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%               | 91. 1% | 88. 9% | 88. 9% | 秋頃入力予定 | 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%               | 75. 6% | 75. 0% | 64. 4% | 秋頃入力予定 | 100%   | ↗     |
| 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率       | 73. 3%               | 80. 0% | 82. 2% | 84. 4% | 秋頃入力予定 | 100%   | ↗     |

## 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5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、令和4年（2022年）7月に「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。）の改正が行われ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加されました。これにより、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務付けられました。また、同法は平成28年から10年間の时限立法として施行されていましたが、その延長等を含む「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」が令和7年（2025年）6月に成立し、職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報公表が義務付けられるなど、女性活躍を推進するための法律・制度の整備が進められています。

また、令和4年以降、育児・介護休業法の改正が段階的に施行され、男性の育児休業取得を促進する「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度の創設をはじめ、育児・介護と仕事との両立支援に向けた制度整備が継続的に進められてきました。これにより、家庭内における性別役割分担の見直しや、職場における柔軟な働き方の推進が図られています。

さらに、政府の経済財政運営の基本方針の理念を踏まえ「女性版骨太の方針」が令和4年から毎年策定されています。この方針は、女性の活躍推進を経済成長の柱の一つとしており、男女共同参画施策を経済政策と連動させる取組として、国の政策体系における女性施策の位置づけを大きく前進させるものとなりました。以降、女性の経済的自立支援、賃金格差の是正、起業やリスクリング（学び直し）の推進などが重点施策として掲げられ、施策の実効性が一層高められています。

災害対応においては、「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～」（令和2年5月策定）の活用が進められ、避難所運営や復興計画において、女性の参画と多様なニーズへの配慮が重視されています。

令和7年（2025年）6月には、独立行政法人男女共同参画機構が業務をより適切に遂行できるよう、機構の業務の考え方や方向性を明確にするため、男女共同参画社会基本法の一部改正が行われました。この改正により、地域における男女共同参画施策の推進体制の強化が図られ、都道府県及び市町村が設置する男女共同参画センターの役割や位置づけもより明確になりました。今後は、国の機構との連携を通じて、地域

課題への対応力や施策の実効性を高めるとともに、男女共同参画センターが地域の拠点として果たすべき機能の充実が求められることになります。

近年、女性を取り巻く課題は複雑かつ多様化しており、性暴力や生活困窮、障がいなど複合的な困難を抱える女性への支援の必要性が高まっています。こうした背景を踏まえ、「女性の福祉」や「人権の尊重・擁護」を目的として、女性が安心して自立して暮らせる社会の実現を目指し、令和4年（2022年）5月に困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下「女性支援新法」という。）が公布され、令和6年（2024年）4月1日から施行されました。

こ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7年（2025年）12月に、令和8年度（2026年度）を計画の始期とする第6次男女共同参画基本計画が策定されました。

## 2 本県の動き

近年、本県では、社会環境の急激な変化に伴い、男女共同参画の視点を政策全体に反映させる必要性が一層高まっています。

平成28年の熊本地震以降、女性の県外転出が男性を上回る傾向が続いており、20代から30代の女性に顕著です。この要因を明らかにし、定着促進に向けた環境整備を図るため、令和4年12月には「女性が住みたくなるスタートアップ事業」を実施しました。

熊本地震、令和2年7月豪雨、新型コロナウイルス感染症等の影響により、女性に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、雇用の不安定さや収入減少といった課題が顕在化しました。こうした状況は、経済的困難や孤立、家庭内の負担増加など、女性が抱える複合的な問題を浮き彫りにし、地域における支援体制の強化が求められています。

令和4年の女性支援新法の公布を受けて、本県では令和6年3月に「熊本県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」を策定し、性暴力、生活困窮、障害、孤立など複合的な困難を抱える女性への支援体制の整備を進めています。

また、台湾の半導体企業TSMCの県内進出により、関連産業の拡大と雇用創出が見込まれる一方で、地域における人材確保や生活環境の整備が喫緊の課題となっています。県では、若者や女性の地元定着を促進するため、移住定住施策や就労支援、職業訓練、働き方改革などの施策を展開しており、男女共同参画の視点との連動が不可欠です。

災害対応の分野では、熊本地震や令和2年7月豪雨の経験を踏まえ、避難所運営に

おける性別や多様なニーズへの配慮が求められています。令和6年5月には「避難所運営マニュアルを改訂し、女性の視点を反映した避難所環境の整備や、性暴力防止に関する啓発、相談体制の強化などを盛り込みました。平常時からの備えとして、地域防災計画への反映や関係機関との連携も重要です。

こども・子育て支援においては、令和7年3月に「こどもまんなか熊本・実現計画」を策定し、こども・若者がキラキラ輝き、県民が家庭や子育てに夢を持てる熊本の実現を目指しています。計画では、若者の夢の実現、地域社会全体で共働き・共育てを支援する環境づくり、子どもの権利擁護などを柱に、庁内横断的な施策を展開しています。これらの取組は、女性のライフステージに応じた支援の充実にもつながっており、男女共同参画の理念と密接に関係しています。

これに先立ち、令和6年12月には、県政運営の最上位方針として「くまもと新時代共創基本方針及び総合戦略」が策定されました。この方針では、「ともに未来を創る」という理念のもと、こども・若者の育成、地域における多様な人材の活躍促進、誰もが安心して暮らせる地域社会の実現などが重点的に掲げられており、男女共同参画の視点が各分野の施策に横断的に組み込まれています。

県では、地域の実情に応じた施策の展開を通じて、誰もが尊厳をもって安心して暮らし、活躍できる社会の実現を目指しています。

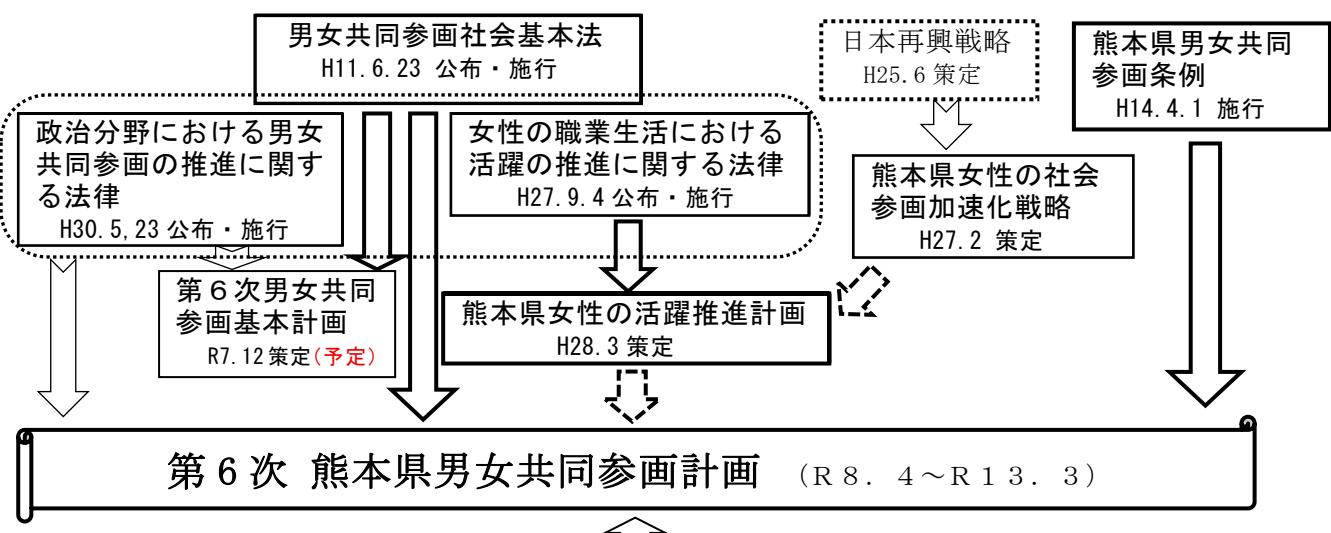
## 第4章 第6次熊本県男女共同参画計画の基本的な考え方

### 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6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、県政における最上位の方針である「くまもと新時代共創基本方針」との整合を図ります。



#### ～ 第6次計画関連の主な計画等 ～

- \* くまもと新時代共創基本方針
- \* 熊本県教育振興基本計画
- \* 熊本県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画
- \* 熊本県食料・農業・農村基本計画
- \* 熊本県保健医療計画
- \* 熊本県障がい者計画
- \* 熊本県高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画
- \* こどもまんなか熊本・実現計画
- \* 熊本県特定事業主行動計画
- \* 熊本県地域福祉支援計画
- \* 熊本県健康増進計画
- \* 熊本県人権教育・啓発基本計画

## 2 計画期間

令和8年（2026年）4月から令和13年（2031年）3月までの5カ年間

## 3 基本目標（キャッチフレーズ）

「そういうもんだ」はもう終わり。自分スタイルで挑戦できる熊本へ

性別や年齢、地域などに関する固定観念、「こうあるべき」「どうせこんなもんだ」といった決めつけやあきらめを見直し、誰もが自由に、自分らしいスタイルで挑戦できる社会の実現を目指して、このキャッチフレーズを設定しました。慣習や思い込みに縛られず、自分の選んだ道を前向きに進んでいけるよう、新しい価値観への転換を促す思いを込めています。

## 4 基本方針

全ての人が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる、多様性（ダイバーシティ）を尊重した暮らしやすい社会の実現に向けて、男女共同参画及び女性活躍に係る取組を更に加速させる必要があります。

そのためには、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に加え、女性の所得向上と経済的自立の実現、育児・介護と仕事の両立、キャリア形成の障壁の克服、政策・方針決定過程への女性の参画拡大など、依然として多くの課題が残されています。

これらの課題を解決するためには、国、県、市町村の連携はもちろん、企業、県民、各種団体など多様な主体が連携・協働して取り組むことが不可欠です。

本計画では、こうした状況を打破し、男女共同参画の取組をさらに加速させるため、以下の3つの基本方針を柱として施策を展開していきます。

① 多様な幸せ（well-being）の実現に向けた価値観の醸成

② 自分らしく生きられる社会環境の整備・充実

③ 計画推進のための体制の整備・強化

## 5 第6次熊本県男女共同参画計画の施策体系

【キャッチフレーズ】「そういうもんだ」はもう終わり。自分スタイルで挑戦できる熊本へ

| 基本方針  | 施策の方向  | 主要施策  |
|---|--|---|
| 1<br>多様な幸せ<br>(well-being)の<br>実現に向けた<br>価値観の醸成 | (1) ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現         | ① 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現<br>② 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進<br>③ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備   |
|   | (2) あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大               | ① 政治分野における政策決定過程への女性の参画促進<br>② 行政分野における政策・方針決定への女性の参画促進<br>③ 経営参画と起業による経済分野での女性の活躍促進<br>④ 工理工系分野における女性人材の育成と参画促進<br>⑤ 教育分野における意思決定への女性の参画促進<br>⑥ 女性の参画が少ない分野での女性の活躍促進                     |
|   | (3) 女性の所得向上と経済的自立の実現                           | ① 積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保<br>② 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br>③ 多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援<br>④ ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底  |
|   | (4) 農林畜水産業における男女共同参画の推進                        | ① 農林畜水産業分野における意思決定への女性の参画拡大<br>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) 生涯を通じた男女の健康への支援                            | ① 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援<br>② 仕事と健康の両立への支援  |
|   | (6) ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実      | ① ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化<br>② 性犯罪・性暴力への対策の推進<br>③ こども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策の推進<br>④ 配偶者等への暴力(DV)の防止及び被害者の保護等の推進<br>⑤ ストーカー事案への対策の推進<br>⑥ セクシュアルハラスメント防止対策の推進<br>⑦ インターネットを利用した性暴力等への対応 |
|   | (7) 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 | ① 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援<br>② 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備  |
|   | (8) 防災・復興における男女共同参画の推進                         | ① 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大<br>② 防災・復興の現場における女性の参画拡大  |
| 2<br>自分らしく<br>生きられる<br>社会環境の<br>整備・充実           | (1) 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進                   | ① 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消<br>② 若者・女性にも選ばれる地域づくりのための男女共同参画の推進<br>③ 地域活動における男女共同参画の推進   |
|   | (2) 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備                      | ① 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し<br>② 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実   |
|   | (3) 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進                | ① 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実<br>② メディア分野と連携した積極的な情報発信と男女の人権の尊重   |
| 3<br>計画推進の<br>ための体制の<br>整備・強化                   | (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<br>② 市町村との連携及び支援<br>③ 国との連携   |
|   | (2) 企業や各種団体等との連携                               |   |

## 第5章 基本方針と施策の方向

### 基本方針 1 多様な幸せ（well-being）の実現に向けた価値観の醸成

#### 〈現状と課題〉

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（※1）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大きく遅れしており、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状況を示す『ジェンダー・ギャップ指数（※2）令和 7 年（2025 年）』では、日本は 148 か国中 118 位と、平成 27 年（2015 年）の 101 位から順位を下げています（図表 1、2）。

※1 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。

※2 ジェンダー・ギャップ指数とは…

各国における男女間の格差を数値化したもので、経済、教育、政治、保健の 4 分野のデータから算出されます。指数は「0」が完全不平等、「1」が完全平等を意味し、性別による格差の程度を明らかにできる。日本が国際的に低い順位にとどまっている主な要因として、政治分野（スコア 0.085 で 125 位）及び経済分野（スコア 0.613 で 112 位）のスコアが著しく低いことが挙げられる。

なお、日本国内では、地域ごとの男女格差の実態が分野別に可視化するため、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」を「地域からジェンダー平等研究会」が公表している。この指数は、政治・行政・教育・経済の 4 分野における統計データをもとに算出され、各分野での男女の参画状況や男女間の格差を示している。2025 年版において熊本県は、政治分野 37 位、行政分野 29 位、教育分野 28 位、経済分野 9 位と、経済分野では相対的に高い順位を示しているものの、全体的に改善の余地がある状況。

【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

【図表1】

2015年

| GGI(ジェンダー・ギャップ指数) |          |       |
|-------------------|----------|-------|
| 順位                | 国名       | HDI値  |
| 1                 | アイスランド   | 0.881 |
| 2                 | ノルウェー    | 0.850 |
| 3                 | フィンランド   | 0.850 |
| 4                 | スウェーデン   | 0.823 |
| 5                 | アイルランド   | 0.807 |
| 5                 | ルワンダ     | 0.794 |
| 7                 | フィリピン    | 0.790 |
| 7                 | スイス      | 0.785 |
| 9                 | スロベニア    | 0.784 |
| 10                | ニュージーランド | 0.782 |
| :                 | :        |       |
| 28                | 米国       | 0.740 |
| :                 | :        |       |
| 101               | 日本       | 0.670 |
| :                 | :        |       |
| 115               | 韓国       | 0.651 |
| :                 | :        |       |

【図表2】

2025年

| GGI(ジェンダー・ギャップ指数) |          |       |
|-------------------|----------|-------|
| 順位                | 国名       | GGI値  |
| 1                 | アイスランド   | 0.926 |
| 2                 | フィンランド   | 0.879 |
| 3                 | ノルウェー    | 0.863 |
| 4                 | イギリス     | 0.838 |
| 5                 | ニュージーランド | 0.827 |
| 6                 | スウェーデン   | 0.817 |
| 7                 | モルドバ     | 0.813 |
| 8                 | ナミビア     | 0.811 |
| 9                 | ドイツ      | 0.803 |
| 10                | アイルランド   | 0.801 |
| :                 | :        |       |
| 42                | 米国       | 0.756 |
| :                 | :        |       |
| 101               | 韓国       | 0.687 |
| :                 | :        |       |
| 118               | 日本       | 0.666 |
| :                 | :        |       |

世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report2015」及び「同2025」より作成。測定可能な国数は、2015は145か国、2025は148か国。

政府は平成15年(2003年)に男女共同参画推進本部にて「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」との目標を掲げて以降、令和3年(2021年)策定の第5次男女共同参画基本計画においても、「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」を目標とし、取組を進めてきました。また、女性活躍の裾野を広げるため、平成27年(2015年)9月に令和7年度末までの期限法として、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「女性活躍推進法」が制定されました。令和7年(2025年)6月には、女性活躍推進法が改正され、法の期限が10年間延長されるとともに、男女間賃金(給与)差異及び女性管理職比率の公表義務の対象拡大、女性の健康配慮やハラスメント対策の強化等、地方や企業の女性活躍推進にまつわる取組みを一層に促す内容が盛り込まれました。その他、同年には男女雇用機会均等法、育児・介護休業法も改正され、就活段階を含むハラスメント対策の強化や子の看護等休暇の拡大など、誰もが働きやすい環境づくりを後押しする措置が講じられました。

これらの取組みにより、女性の就業率が、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブはほぼ解消し(図表3)、男性の育児休業取得率も向上したほか、女性に対する暴力についても、令和4年

(2022年)に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定され、各種支援体制が拡充されるなど大きな進捗もありました。

一方で、出産を契機に女性が非正規雇用化するいわゆるL字カーブ問題は続いており(図表4)、政策や方針決定過程への女性の参画拡大の進展に遅れが見られます。また、社会には根強い固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)といった課題が依然として残されています。さらに、育児や介護などのライフイベントに際し、育児や介護と仕事の両立の困難さが、特に女性において着実なキャリア形成を妨げる要因となっています。背景には、長時間労働や固定的な性別役割分担意識があり、これにより、女性に家事・育児等の負担が偏っているほか、男性においても超過勤務が多く、心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらしている側面があります。

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、令和7年(2025年)3月に審議会等委員に占める女性比率が40.0%と、第5次計画の目標を達成するなど、着実に取組の成果が表れています。しかし、医学、司法、防災等の専門性の高い分野では、女性人材の不足などにより未だ審議会等委員に占める女性比率が低い状況が続いているいます。さらに、市町村の審議会においては、全国平均を下回っている現状にあります。

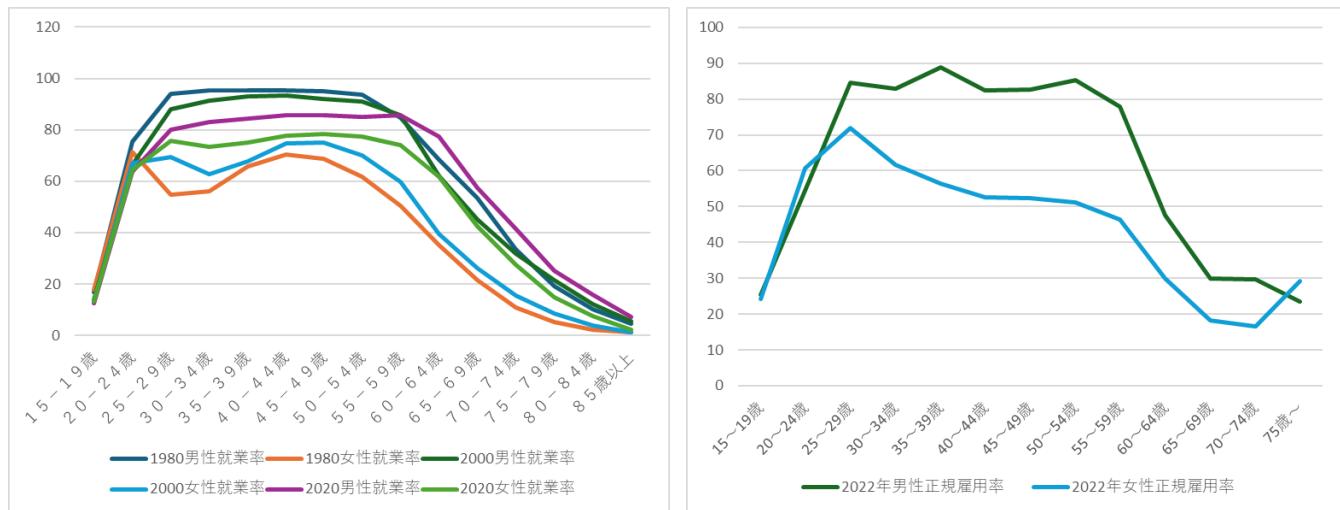
公立学校教職員における管理職(校長、副校長及び教頭)に占める女性の割合は、高校等においては計画策定時から増加し、目標の15%を達成しましたが、小中学校においては増加傾向にあるものの、目標としている全国平均と比較し遅れをとっている状況にあります。

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を見ても、女性の参画は微増に留まり、未だ十分とは言えません。引き続き、あらゆる分野での女性活躍と、政策形成過程への女性の参画拡大をさらに進めていく必要があります。

また、本県の女性の就業形態を見ると、全国と同様にM字カーブはほぼ解消しつつあるものの、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、25歳から29歳をピークに、年代が上がるとともに低下する、L字カーブを描いています。

そのため、女性も男性も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両立のしづらさを感じることなく働き続け、キャリア形成やリスクリミングの機会を得ながらその能力を十分に発揮することができる環境を整備する必要があります。その上で、女性が長期的な展望に立って働き続けられるよう、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスといった課題を解消し、ライフステージに応じて誰もが希望する働き方を選択できることがますます重要となっています。

【図表3】男女の年齢階級別労働力率の推移【図表4】男女の年齢階級別正規雇用比率  
(M字カーブ) ※熊本県 (L字カーブ) ※熊本県



#### 国勢調査結果より作成

本県の基幹産業である農林畜水産業では、基幹的農業従事者の約4割が女性ですが、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女性は約15%で、女性の参画は未だ十分ではありません。農林畜水産業の活性化を図る上で、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、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できます。

男女が互いの身体的性差を理解し尊厳を守ることは、男女共同参画社会の大前提です。男女ともに若い世代から性や妊娠等に関する正しい知識を得て健康管理ができるようになるためにそれぞれの特性に応じた健康支援が求められています。

近年、AI等の最先端のテクノロジーが急速に発展し、既に私たちの生活に大きな変化をもたらしています。男女がともにテクノロジーの進展に寄与し、性別にかかわらず、誰もがその恩恵を享受できるよう、経営側においては迅速なテクノロジーの導入、労働者側についてはリスクリングを含めた対応を社会全体で進めていくことが重要です。

誰もが性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に發揮できるようにするためにには、個人の人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠です。しかし現状は、性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等のジェンダーに基づくあらゆる暴力が個人の尊厳を踏みにじり、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっています(図表5、6)。加えて、デジタル化の進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化しています。これらの暴力の根絶に向けた対応や、被害者の救済及び自立に向けた支援や基盤整備により、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない姿勢を示していくことが必要です。

【図表5 県警本部におけるDV事案対応状況】

| 年  | 認知件数 | 書面提出要求※ | 裁判所からの保護命令通知 | 保護命令違反検挙 | 他法令検挙 |
|----|------|---------|--------------|----------|-------|
| R2 | 641  | 33      | 29           | 2        | 82    |
| R3 | 651  | 26      | 23           | 2        | 91    |
| R4 | 603  | 41      | 32           | 1        | 80    |
| R5 | 517  | 33      | 33           | 0        | 59    |
| R6 | 455  | 17      | 11           | 0        | 63    |

※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

熊本県警察本部人身安全対策課調べ

【図表6 性犯罪事案対応状況】

| 年    | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 | R4 | R5  | R6  |
|------|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|-----|-----|
| 認知件数 | 83  | 68  | 76  | 58  | 53 | 62 | 77 | 68 | 117 | 157 |
| 検挙件数 | 70  | 59  | 62  | 48  | 50 | 49 | 70 | 62 | 76  | 131 |

熊本県警察本部刑事企画課調べ

現在、日本の人口動態・世帯構成は、超高齢社会化と世帯の単独化が同時に進行しています。とりわけ単独世帯に暮らす高齢者の多くは女性で、その貧困率も高齢男性に比べ高い状況にあります。高齢女性や今後高齢期を迎える世代の女性について、生活上の困難や就労、家族形態などの実情を的確に把握し、必要な支援を行うことが重要です。また、貧困など生活上の困難は、年齢や性別を問わず発生し得る問題です。非正規雇用労働者やひとり親家庭などに対し、自立支援と貧困の世代間連鎖を断ち切るための教育支援を含め、地域の実情に即した切れ目のない支援が求められています。

高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ等、それぞれが抱える困難に加え、固有的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが相まって、さらに困難な状況に置かれる場合があることは重大な問題であり、社会全体で多様性を尊重する環境づくりを進めることが重要です。

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、女性やこども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。こうした中、災害対応に女性が主体的に参画し、男女が災害から受ける影響やニーズの違いに配慮した取組を行うことが、防災・減災及び災害に強い社会の実現にとって重要です。

このような現状の中で、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性

も含めた全ての人の就業環境の改善に加え、生活の質や健康・福祉の向上にもつながり、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に寄与します。

## ＜施策の方向＞

### （1）ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

#### ①働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現

就業は生活の経済的基盤であるとともに、性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現する観点からもきわめて重要です。また、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も含めた全ての人の就業環境の改善にもつながり、さらには、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に資するものになります。

働くことを希望するすべての人が、育児や介護をはじめとしたライフイベントに際し、両立のしづらさを感じることなく働き続け、能力を十分に発揮することができるよう、管理職も含めた長時間労働の削減や生産性向上を推進するとともに、企業等における時短勤務、フレックスタイム制、テレワーク等の多様で柔軟な働き方を促進します。人手不足が深刻化する中、すべての人が希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるように、再就職支援や兼業・副業を含む多様な就業形態への対応も進め、切れ目のないキャリア継続が可能な環境整備を推進します。

また、企業経営者や業界ネットワーク、経済団体等と連携し、あるいは加速化会議やトップセミナー等を通じて、意思決定過程への女性登用や差別的取扱い、ハラスメントのない職場づくりに対する経営者層の理解増進に向けて経営者・管理職層のコミットメントを促進します。

加えて、近年の男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、育児・介護休業法の改正により、ハラスメント対策の強化や情報公表義務の拡大、子の看護休暇の対象拡大などの制度整備が進められています。これらの関係法令をセミナー等で周知し、経営者層の理解を深めることにより、差別的取扱いやハラスメントのない職場づくりを推進します。

さらに、女性管理職を育成するセミナー等にアドバイザーを派遣し、女性活躍を推進する事業者等を支援します。

#### ②共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進

育児や介護などのライフイベントに際し、両立のしづらさなどをきっかけに、働

きたいにもかかわらず求職に踏み切れない女性は依然として多く存在します。背景には、長時間労働や女性への家事・育児負担の偏り、固定的な性別役割分担意識があり、その結果として女性のキャリア形成が阻まれる状況が生まれています。こうした課題を踏まえ、フルタイムの共働き世帯が増加する中、育児休業中を含め男性が育児にしっかりと向き合い主体的に参画していくよう意識改革を図ることが重要です。

このため、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進や、男性の家事・育児参画を促進するための環境整備などにより、共働き・共育ての実現に向けて取組みを推進します。

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、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に取り組みます。

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には、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、円滑な復職を後押しします。

男性も女性も育児休業を取得した後に円滑に職場復帰できるよう、休業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の充実を促進します。

子育て支援の基盤の整備としては、希望する誰もが利用しやすい幼稚園・保育所・認定こども園の実現に向けて、待機児童の対策に取り組むなど環境改善を進めます。地域子育て支援拠点、一時預かり、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、子育て短期支援など、多様な子育て支援サービスの充実にも取り組みます。在宅で子育てをしている家庭も含め、すべてのこどもと家庭を対象に、地域のニーズに応じた支援を行い、地域の中で子育て家庭が支えられる環境づくりを進めます。

放課後児童クラブについては、共働き世帯の増加等によるニーズの高まりに対応するため、受け皿整備を進めるとともに、放課後児童支援員等の資質向上などにより、質の高い支援を目指します。

共働き・共育てを実現するために必要な情報や支援が当事者に届くよう、情報発信や広報を強化します。

### ③仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備

高齢化の進行に伴い、家族の介護をしながら就業するワーキングケアラーが増加

し、今後さらに高齢化の進展によりその傾向は強くなると見込まれます。人材を大切に育成しつつ将来の人手不足に備える観点からも、仕事と介護の両立支援は重要です。介護を理由に、描くキャリアパスが途切れぬよう、仕事と介護の両立支援制度等を周知するとともに、介護負担が増しても安心して働き続けられる雇用環境の整備を行っていきます。

## (2) あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### ①政治分野における政策決定過程への女性の参画促進

政治分野における女性参画の拡大は、多様な視点を政策決定過程に反映し、県民の多様なニーズや意見に応える上で極めて重要です。熊本県では、県議会・市町村議会における女性議員比率は計画策定時から増加傾向にあるものの、依然として全国平均を下回っています(※)。

令和3年の政治分野における男女共同参画推進法改正により、啓発活動や環境整備等について県の責務が一層強化されたことを踏まえ、県民向け講座などを継続的に展開し、女性議員増加の重要性とその意義について引き続き理解促進を図ります。

また、議会における欠席事由の拡大をはじめ、公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制環境整備を進めます。

(※) 都道府県議会、市区町村議会における女性議員比率

R2年度県内実績：県議会 4.2%、市議会 9.7%、町村議会 9.6%

R5年度県内実績：県議会 10.2%、市議会 11.3%、町村議会 10.9%

R5年度全国平均：県議会 14.6%、市区議会 19.9%、町村議会 13.6%

(R6年度版熊本県男女共同参画年次報告書より)

### ②行政分野における政策・方針決定への女性の参画促進

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登用について、令和6年度に県の審議会委員に占める女性比率の第5次計画目標である40.0%を達成しました。今後もこの水準を維持することが重要です。そのため、県内の女性人材を一元管理する「女性人材バンク」への登録促進及び情報共有による委員選任時の活用拡大のほか、公募委員枠の拡大も含め、女性登用に向けた働きかけを一層推進します。

さらに、「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、本県行政職員においても引き続き女性管理職への積極的な登用に取り組むとともに、市町村へも積極的な登用を働きか

けます。

### ③経営参画と起業による経済分野での女性の活躍促進

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%以上とする国の目標を踏まえ、熊本県女性の社会参画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、ロールモデルとなる人材の発掘も含め、幅広く人材育成に取り組みます。

また、女性のキャリアアップ総合支援事業などによる異業種交流を通じて、女性同士のネットワーク形成（KUMADONNA等）を後押しし、すべての女性が自信を持って働ける環境づくりを推進します。

併せて、熊本県女性の社会参画加速化戦略に基づく自主宣言を促進し、企業等における環境整備を進めることにより、女性活躍を推進します。

さらに、女性の起業を、多様な生き方や働き方の選択肢の一つとして位置づけ、起業セミナーや交流会などを通じた情報提供や相談支援の充実を図ります。女性起業家が安心して自分らしく挑戦できる社会の実現を目指します。

※KUMADONNAとは…女性のキャリアアップ総合支援事業のうち、女性経営参画塾の修了生を対象とした、異業種による横のネットワーク。経営への参画をめざす女性が集まり、自己を更に高める場、悩みを共有する場等を作ることを目的としている。

### ④理工系分野における女性人材の育成と参画促進

デジタル化の進展に伴い、情報技術や工学分野の人材育成が急務となっています。ジェンダー・イノベーションの観点からも、イノベーションの創出においては、女性を含む多様な視点が重要であり、キャリア教育の充実を図るとともに、理工系大学等への進学支援等に取り組みます。

加えて、本県では、TSMCの進出に伴い、半導体関連の人材需要はますます増大し、半導体関連の人材育成と確保が課題となっています。これを踏まえ、小中高生など若い世代に対する半導体分野への理解促進を図るとともに、本県産業を支える人材の育成を推進します。

### ⑤教育分野における意思決定への女性の参画促進

学校現場における女性管理職の登用については、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であることに加え、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与える

ことから、校長、教頭などの意思決定過程への女性の登用を推進します。将来、管理職を担う人材育成のため、女性教員が自身のキャリアを具体的に描き、チャレンジ意欲を高められるよう、情報発信や研修、管理職の業務効率化などの環境整備に取り組みます。

#### ⑥女性の参画が少ない分野での女性の活躍促進

営業、企画、研究開発部門にとどまらず、建設や輸送など、比較的女性の参画が少ない専門性の高い職業領域においても、女性の従事割合を高めるため、活躍の促進に取り組みます。

### (3) 女性の所得向上と経済的自立の実現

#### ①積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保

雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠です。さらに、女性が個性と能力を十分に發揮できる社会をつくるためには、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を通じて女性の参画を拡大し、男女間格差の是正やキャリア形成支援を強化することが重要です。

これを踏まえ、企業等における募集・採用段階では性別による偏りのない採用を推進するとともに、学歴や職種を問わず能力・適性に応じた社内外での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により女性の円滑なキャリア形成を促進します。

令和7年の女性活躍推進法の延長・改正（令和8（2026）年4月施行）により、従業員101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となり、企業における女性活躍推進の取組が一層求められる中、一般事業主行動計画の制度の趣旨や意義の周知を図るとともに、ポジティブ・アクションの理解促進に向け、引き続き情報提供や環境整備を図ります。

#### ②非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

パートタイム労働等の非正規雇用は、多様なニーズに応えるという積極的意義もありますが、女性の非正規雇用労働者の割合が高いことが男女間の待遇面の格差や高齢期を含めた女性の貧困の一因になっています。加えて、男性の非正規雇用者の中には、正規雇用を希望しながら非正規で働いている割合が女性よりも高い傾向が

見られます。こうした現状を踏まえ、非正規雇用から正社員への転換、待遇改善に向けた情報提供、啓発に努めます。

また、女性が出産・育児等で研修機会が制約される実態があることを踏まえ、多様な形式や時間帯でのスキル習得やリスクリング、学び直し等により、女性が自信と誇りを持ち仕事ができるよう支援します。

### ③多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援

働き方が多様化する中で、各人が自分に合った働き方を選び、その能力を十分に発揮できる環境づくりが求められています。そこで、テレワークや時差出勤、フレックスタイム制など、より安心して働き方を選択できる環境づくりを推進します。

また、出産・育児等によりキャリアにブランクのある女性が再就職に踏み出せるよう、スキルのアップデートや人材不足分野のスキル習得等を支援し、再就職に対する不安の軽減を図ります。

### ④ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底

就業を継続していく上で、職場におけるハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわる許されない行為であるだけではなく、能力発揮の妨げにもなります。このため、職場における性別に起因する差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティ・ハラスメント、カスタマーハラスメント等はもとより就職活動中の求職者に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「就活セクハラ」）の防止に向けて、関係機関と連携し、啓発・研修・説明会等により、事業主や労働者に幅広く周知します。

また、県の「男女共同参画相談室らいふ」や、労働局等の相談機関との連携を強化し、相談体制の充実を図ります。

## （4）農林畜水産業における男女共同参画の推進

### ①農林畜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畜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、農林畜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、地域の農林畜

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

農林畜水産業における経営発展を実現するためには、農林畜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畜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、女性が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、福利厚生の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。また、女性の主体的参画には、男性の理解が不可欠であるため、理解醸成を深めるための活動を推進します。

※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) 生涯を通じた男女の健康への支援

### ①生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

男女共同参画社会を実現するためには、生涯にわたって心身ともに健康であることが前提です。男女にはそれぞれ異なる健康課題があるため、性差に応じた継続的かつ総合的な支援が必要です。特に女性は、ライフステージの各段階で心身の状況が大きく変化するという特性を踏まえ、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を取り入れながら、長期的かつ包括的に支援することが重要です。そのために、ライフステージに応じた教育や啓発を強化し、必要な情報提供や相談体制を充実させます。

さらに、女性特有のがん予防・早期発見を推進するため、子宮頸がん・乳がん検診の受診環境を整備します。同時に、性感染症予防や妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）及び将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケア（妊娠前ケア）の普及啓発にも取り組みます。

妊娠・出産期は女性の健康における大きな節目です。安心して安全にこどもを産み育てられる環境を整えるため、出産前後の心身双方を支える包括的なサポート体制を整備します。職場や地域では妊娠・出産への理解を深め、誰もが必要な相談先や情報にたどり着ける仕組みを構築します。

また、不妊治療や妊娠前からのケアを受けやすくするため、相談窓口や支援制度の整備を進め、仕事と不妊治療の両立を支援します。加えて、セルフケアやセルフチェックを促進する観点から、フェムテック（Femtech）製品・サービスの活用を推進します。

更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は社会経済及び地域にとって重要です。更年期障害の程度や症状は個人差が大きいですが、症状が重い場合であっても、就労継続やキャリア向上が妨げられないよう、更年期に関する理解や治療と仕事の両立支援を促進することが求められます。

このような更年期を経て迎える老年期の健康の基盤は、それまでのライフステージにおいて形成され、生涯にわたって影響を与えます。更年期は、人生100年時代の活躍を見据えた健康への取組の開始時期といえることから、健康寿命の延伸に向け、フレイル予防対策に取り組みます。

一方、男性については、生活習慣病のリスクを持つ者の割合が高いことや、女性特有の健康課題と認識されやすい更年期障害が見られるほか、根強い固定的な性別役割分担意識などから孤立のリスクを抱える恐れもあり、男性自殺者数は女性の約2倍に上ります。

こうした男女それぞれの健康課題に対応する予防・早期発見策等の取組を通じて、女性はもとより、孤立や自殺リスクを抱える男性も含め、誰もがライフステージを通じて安心して自身の健康と向き合える環境づくりを進め、男女が生涯を通じて心身ともに健やかに暮らせる社会の実現を目指します。

## ②仕事と健康の両立への支援

約8割の女性が就業している現状を踏まえ、女性が不本意に離職することなく、キャリアを形成していくためには、月経随伴症状等の女性の健康課題への理解・支援等の仕事と健康の両立を推進する必要があります。そのため、企業において、健康診断の受診促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、女性がセルフケアを行いながら、仕事に向かう体力・気力を維持できる体制の整備が図られるよう取り組みます。

また、職場の理解を深めるため、職場等における女性の健康に関する研修や啓発

活動の取組を進めます。その際には、科学的に正しい情報を、行動科学等の専門的知見も活用しながら、効果的に伝える工夫を図ります。

女性が健康課題を抱えながらも働きやすい職場環境の整備を進めることは、男性を含めたすべての人々にとっても働きやすい職場づくりにつながるものであり、柔軟な働き方の導入や、仕事と健康の両立を可能にする働き方への変革を促進します。さらに、女性の健康課題に積極的に取り組み、成果を上げている企業の事例を広く周知することにより、企業全体の意識向上と取組の拡充を図ります。

男女を問わず、職業生活における健康の維持・増進に取り組むことは、従業員の多様な幸せ（well-being）を高めるとともに、企業の生産性向上にも資するものであり、県全体で健康課題への対応を推進します。

## （6）ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

### ①ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化

誰もが、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できるようになるためには、個人の人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠です。しかし現状は、性犯罪・性暴力、DV、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等のジェンダーに基づくあらゆる暴力が個人の尊厳を踏みにじり、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっています。これらの暴力が犯罪であり、重大な人権侵害であることを社会全体で共有し、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成に向けた啓発を推進します。

こうした暴力の潜在化を防ぐためには、年齢や性別、国籍、障がいの有無等にかかわらず、誰もが安心して相談できる窓口や支援体制の整備が重要です。とりわけ、アウトリーチ支援やSNS相談等、民間支援団体が蓄積してきた実績やノウハウを生かすことにより、より柔軟かつ迅速な対応が可能になります。そのため、民間支援団体との連携・協力を深め、支援対象者の早期発見に努めます。

加えて、警察や女性相談センターなどの関係機関においては、女性相談支援員等の職員の専門性が求められます。被害者等に寄り添った適切な対応ができるよう、研修機会の充実等を図り、支援に携わる人材の育成を推進します。

### ②性犯罪・性暴力への対策の推進

性犯罪及び性暴力は、被害者の人権を著しく踏みにじり、「魂の殺人」とも言われる深刻な心身への被害を長期にわたり及ぼすものであり、その防止と根絶に向けた取組を強化します。

全ての被害者が躊躇せずに被害を訴え、又は相談できるよう、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」(#8891(はやくワンストップ))や性犯罪相談電話(#8103(ハートさん))の周知を図るとともに、相談支援職員の専門性・対応力向上を目的とした研修会やメンタルケアを定期的に実施し、支援体制の充実・強化を進めます。

関係機関・団体等の連携により、多様な被害者が声を上げやすくなるよう、被害者の属性等に応じたきめ細かい対応を行います。加えて、被害者のプライバシー保護と二次被害の防止にも取り組みます。

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こども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策の推進

こども・若者に対する性犯罪・性暴力は、被害当事者的心身に長期にわたり有害な影響を及ぼす極めて悪質な行為です。年齢や性別にかかわらず、また、どのような状況に置かれたこども・若者であっても、性被害に遭うことはあってはならないとの認識のもと、こども・若者への加害の防止、相談・被害申告をしやすくする取組み、被害当事者への支援、継続的な啓発活動の実施等、総合的な取組みを進めていきます。

生命を大切にし、こどもを性暴力・性犯罪の加害者、被害者、傍観者にさせないための学校・幼稚園における生命（いのち）の安全教育を推進します。

こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組み（日本版DBS）の活用に向けた周知に取り組みます。

こども・若者の性被害は潜在化・深刻化しやすいことなどを踏まえ、相談窓口の一層の周知やこども・若者が相談しやすいSNS等の活用を推進するとともに、地域における支援体制の充実のための取組みを推進します。

### ④配偶者等への暴力（DV）の防止及び被害者の保護等の推進

DVは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である上、男女の対等な関係づくりを妨げ、男女共同参画社会の実現を阻害します。このため、被害者にも加害者にもならないよう、年齢に応じてDV等の未然防止のための啓発と教育を実施するとともに、暴力根絶に向けた県民への広報・啓発を推進します。また、関係機関等との連携を強化し、早期発見・早期対応に努めるほか、相談業務に従事する職員等

の人材育成及び研修の充実を図り、多様な支援対象者が安心して相談でき、誰一人取り残さない相談体制づくりを進めます。

併せて、一人ひとりの個別事情に配慮したきめ細かな居場所支援を含む、多様なニーズに対応した保護体制の充実や、地域で支援対象者を支える体制の強化など、被害者の保護から生活、就業等の自立支援まで切れ目ない支援のための施策を進めます。

DVは被害者だけではなく、そのこどもにも悪影響を与えます。こどもが安全・安心な環境で生活できるよう、市町村や学校などの関係機関と連携し、DVを目撃して心理的外傷を負ったこどもに対するカウンセリング等の心のケアを実施するとともに、こどもの安全を継続的に確認したり、家庭を子育て支援サービスにつなげるなど、地域の社会資源を活用した支援の充実を図ります。

恋人など交際相手（または元交際相手）からの暴力、いわゆるデートDVについても、被害者等の安全確保のため、相談支援や予防啓発に取り組みます。

## ⑤ストーカー事案への対策の推進

ストーカー事案は、事態が急展開して重大事件に発展するおそれがあることから、被害の潜在化を防止し、民間団体を含めた関係機関が連携して、被害者の立場に立った迅速・的確な支援に取り組みます。

## ⑥セクシュアルハラスメント防止対策の推進

ハラスメントは、職場・教育・地域・オンライン空間を問わず、人権と尊厳を侵害し、男女共同参画社会の形成を阻害する重大な課題です。

特に、セクシュアルハラスメントは、性犯罪等の犯罪となる重大な人権侵害をも含む行為であり、個人の尊厳や人格を傷つけるものです。

このため、セクシュアルハラスメントを始めとするあらゆる類型を対象とした防止啓発を強化するとともに、非正規雇用労働者や男性、性的少数者など、問題が表面化しにくい立場の人々に対するハラスメントについても、防止対策や意識啓発を促進し、すべ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     | 相手の意に反する性的な言動   |
| スクールセクシュアルハラスメント | 学校等で、児童生徒に不快な思いを与える性的な言動を行うこと                                 |
| 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迷惑行為  |

## ⑦インターネットを利用した性暴力等への対応

デジタル化の進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、性暴力被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対しても的確に対応していく必要があります。

このため、インターネット上の性的な暴力やハラスメントの被害者にも加害者にもならないようにするという観点から、関係機関・団体等と連携し、安全・安心な利用のための広報啓発や、拡散された画像等の流通防止対策、相談・通報窓口の周知を含めた被害者支援体制の強化を図るとともに、ICTリテラシーやメディア・リテラシー向上のための取組を推進します。

また、リベンジポルノ等の違法行為には、事案に応じて各種法令を適用することにより厳正に対処します。

## (7) 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

### ① 貧困等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するため、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支援を行うとともに、就労支援、家計相談支援、子育て支援など、必要な支援を総合的に実施します。

また、ひとり親世帯の女性が貧困等の生活上の困難な問題を抱えている場合、女性の自立支援に加え、親から子への貧困の連鎖を断ち切るため、学校や地域におけるこどもへの教育支援や生活支援を行い、次世代を担うこども・若者が社会生活を

円滑に営むことができるよう、地域の実情に即した切れ目のない支援を提供します。

さらに、暴力被害などを背景に支援を求めることが困難な女性への対応として、令和6年3月に策定した「熊本県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」に基づき、地域における相談支援体制の整備を進め、必要な支援につなげていきます。

加えて、高齢、疾病、障がいなどの理由で働くことができない女性が貧困に陥ることのないよう、個人の多様な生き方に寄り添った支援を行います。

## ②高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

高齢化の進展や高齢期の女性の貧困が社会問題となる中、今後も増加が見込まれる介護ニーズに対応するため、「長寿・安心・くまもとプラン」に基づき、多様な介護人材の確保・育成や高齢者自身の就労、地域への参画、健康づくり・介護予防等の支援に引き続き取り組みます。

また、障がい者については「熊本県障がい者計画」に基づき、自立した生活の支援や意思決定支援を推進し、個々の尊厳と選択を尊重した支援体制の充実を図ります。

さらに、高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ等が、それぞれが抱える困難に加え、固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが相まって、さらに困難な状況に置かれる場合があります。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、あらゆる人が安心して暮らせる環境づくりを進めます。

## (8) 防災・復興における男女共同参画の推進

### ①防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

大規模災害の発生はすべての人の生活を脅かしますが、とりわけ女性やこども、脆弱な立場にある人々はより大きな影響を受けることが指摘されています。そのため、男女が災害から受ける影響の違いに配慮した、男女共同参画の視点からの災害対応は、防災・減災や災害に強い社会の実現に不可欠です。

過去の災害では、授乳室や更衣室の不足、女性用品の供給体制の不備、避難所での性暴力発生など、女性の生活ニーズや安全確保への配慮不足が顕在化しました。令和6年能登半島地震の被災者支援においても、避難所等で女性のニーズに配慮した対応は十分とは言い難い状況でした。一方で、様々なスキルや知見を持つ女性防災リーダーや民間支援団体が、男女共同参画の視点を活かしながら、被災者支援に

継続的に取り組む姿も見られ、地域を越えて全国的なネットワークの構築にもつながる動きを生み出しています。こうした取組は、地域防災力の向上に向けた新たな可能性を切り拓くものであり、地方公共団体が多様な立場の女性防災リーダーや民間支援団体と平常時から連携し、複合的な困難に配慮した防災体制を築いていくことが、今後さらに重要性を増すものと考えられます。

こうした取組を踏まえ、防災・復興の全段階において、男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を推進し、平常時の備え、災害の初動、避難生活、復旧・復興に至るまで、女性の意見が意思決定過程に反映されるよう取り組みます。また、災害に強い社会の実現に向けた体制整備を進めるとともに、地域の多様な主体と連携した防災力の強化に取り組みます。

## ②防災・復興の現場における女性の参画拡大

これまでの災害時の課題を踏まえ、市町村防災会議や消防団、自主防災組織など、防災・復興の現場における女性の参画を拡大します。

また、女性防災リーダーや女性防災士等の育成、育成した女性防災人材のネットワークの構築・拡大等を推進することにより、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。

## 基本方針2　自分らしく生きられる社会環境の整備・充実

### 〈現状と課題〉

男女共同参画を推進する様々な取組や法制度の整備が進んでいるものの、依然として社会全体の意識や実態が変化する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、長年にわたり社会が生み出し、人々の中に根付いた固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスがあります。

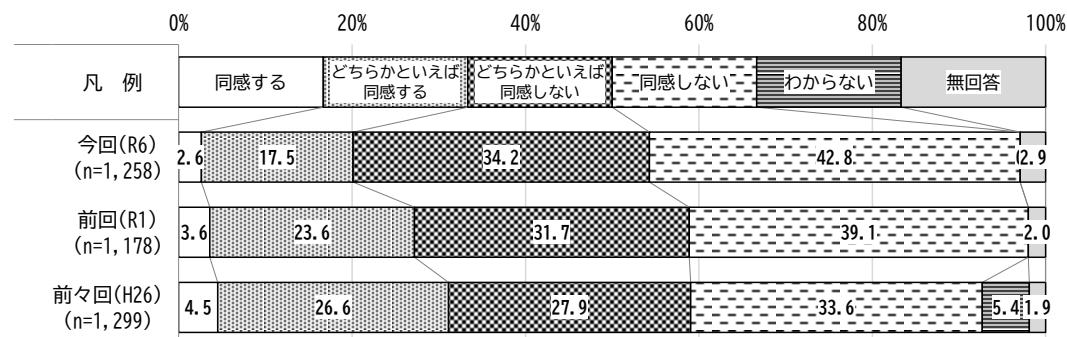
「固定的性別役割分担意識」とは、例えば「夫は仕事、妻は家庭」「育児や介護は女性の仕事」「女性に理系の進路は向いていない」など、性別によって無意識のうちに自分の可能性を制限したり、人の行動を判断したりする意識を指します。

「アンコンシャス・バイアス」とは、「あの男性は体格がいいから運動ができるはず」「シニアだからパソコンが苦手」「母親だから料理ができて当たり前」など、見た目や性別、年齢等による無意識の先入観や偏見を指し、一人ひとりの能力や意思、適性によら

ずに歪んだ判断をしてしまいます。

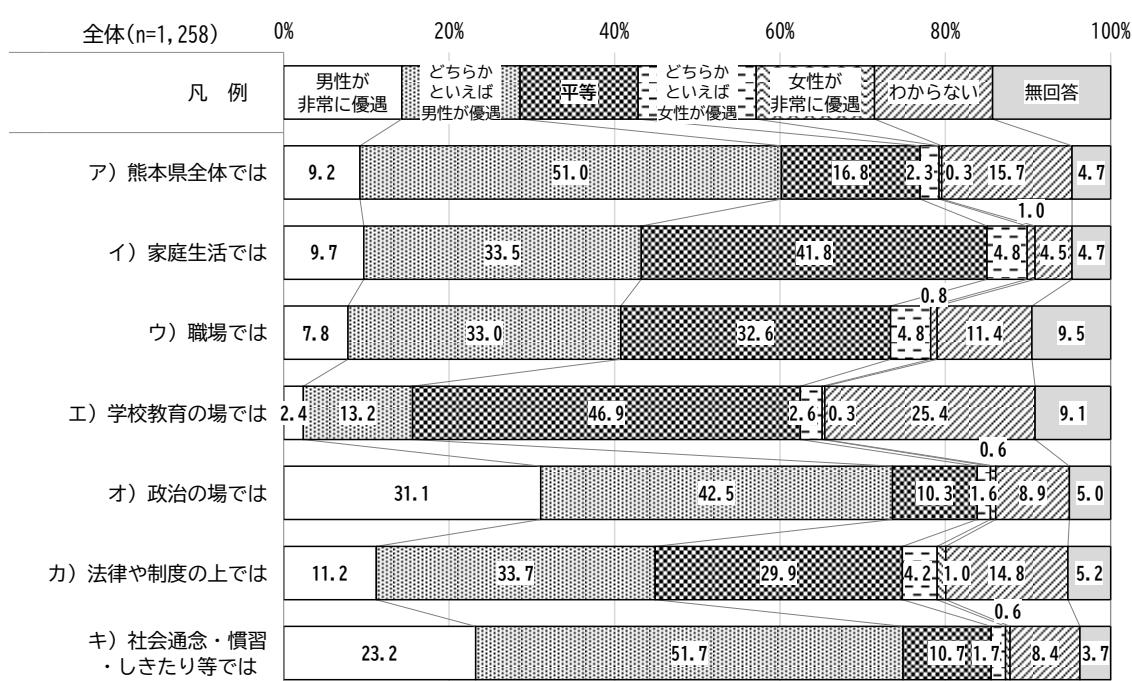
本県の状況を見ると、令和6年度に実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」では、固定的性別役割分担意識に「同感しない」と回答した人の割合が過去最高の約8割となるなど、県民の意識が確実に向かっている一方で、「男女の地位の平等感」については「男性優遇」と考える人の割合が約6割を占めています（図表7、8）。

【図表7 熊本県における固定的性別役割分担意識】



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（R6.11実施）」

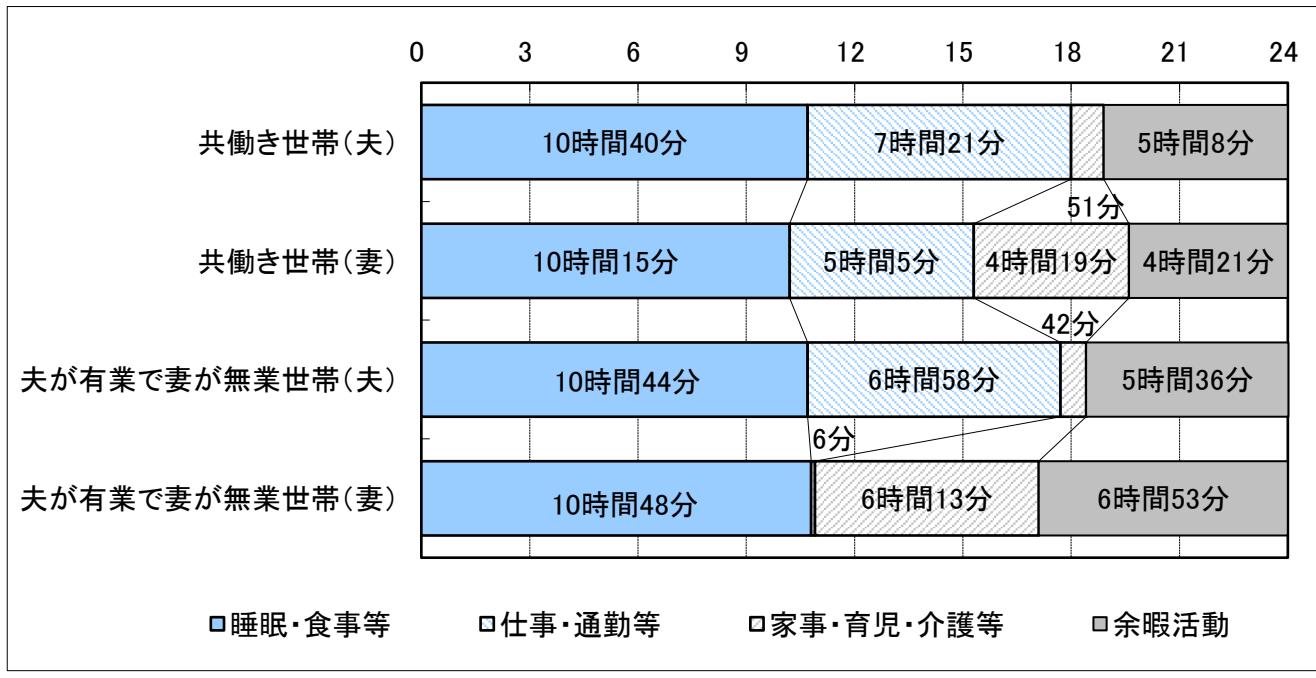
【図表8 熊本県における男女の地位の平等感（分野別）】



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（R6.11実施）」

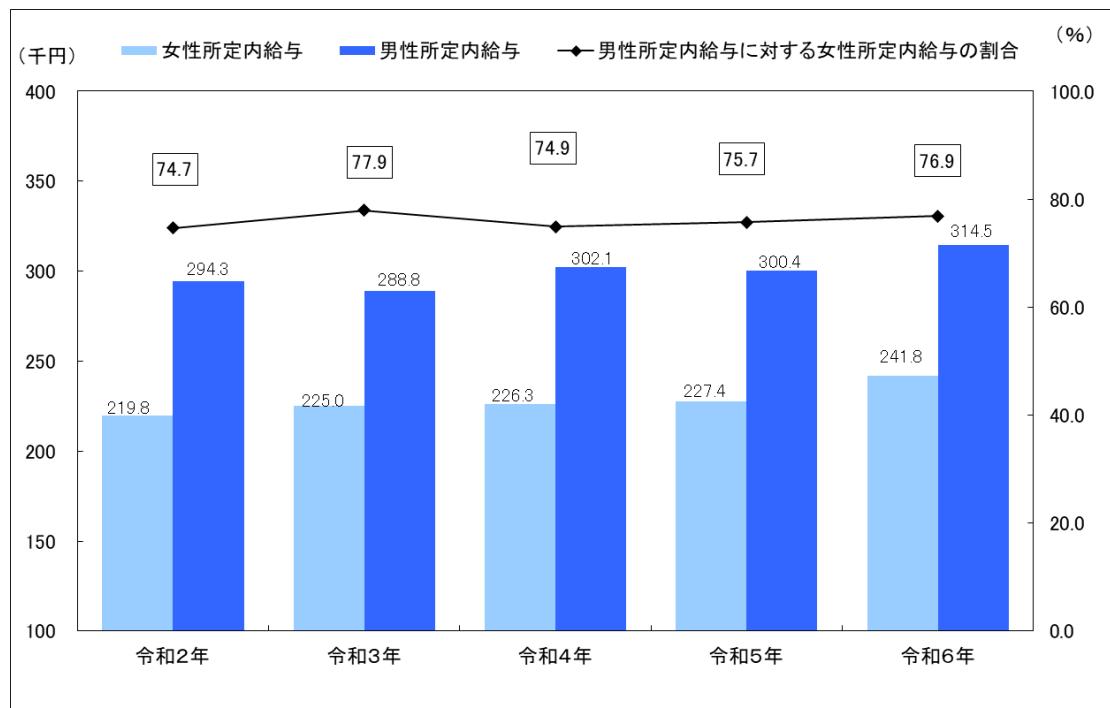
調査結果では、例えば夫婦の生活時間において、家事・育児・介護等にかける時間は、共働き世帯であっても妻が夫の5倍以上と、妻の就業の有無にかかわらず妻に偏っており、男女の給与の割合においては、男性の所定内給与は55～59歳まで一貫して増加しているのに対し、女性は20代後半以降ほぼ横ばい状態です。

【図表9 熊本県における夫婦の生活時間】



総務省「令和3年社会生活基本調査」

【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：定額給与から超過労働給与額を除いたもの。

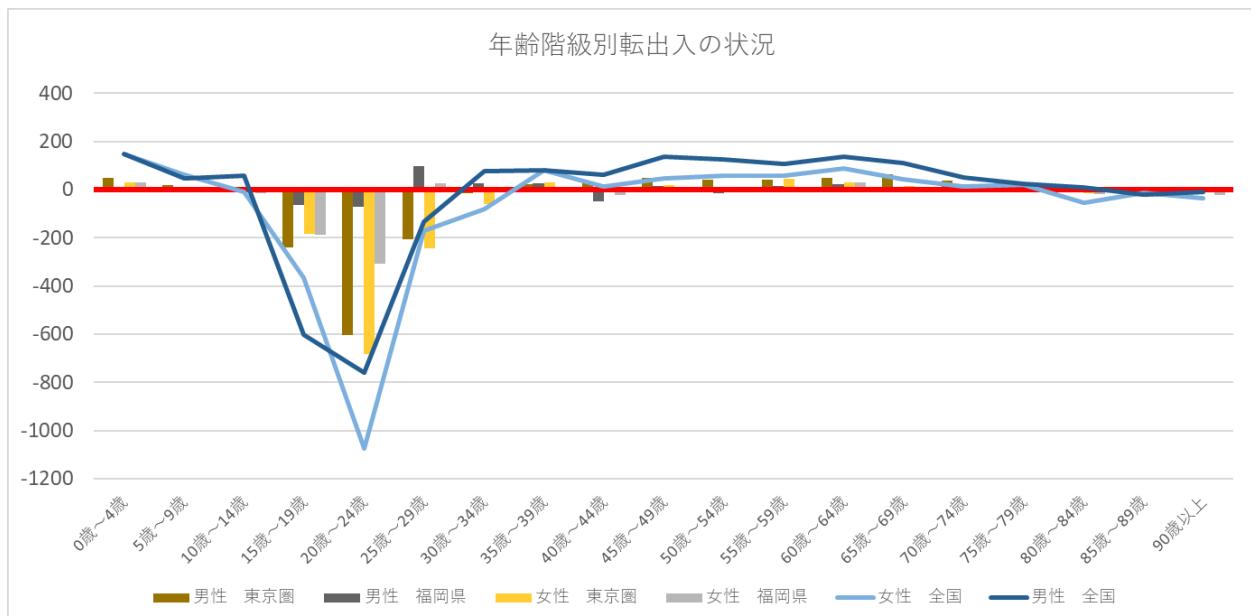
こうした状況を変えるため、男女共同参画の推進に係る取組の基盤として、こどもをはじめ様々な世代で固定的性別役割分担意識を前提としない、強要しない教育や啓発を進め、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要であり、これらの取組によって県全体の機運を醸成していくことが欠かせません。

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ことが重要です。

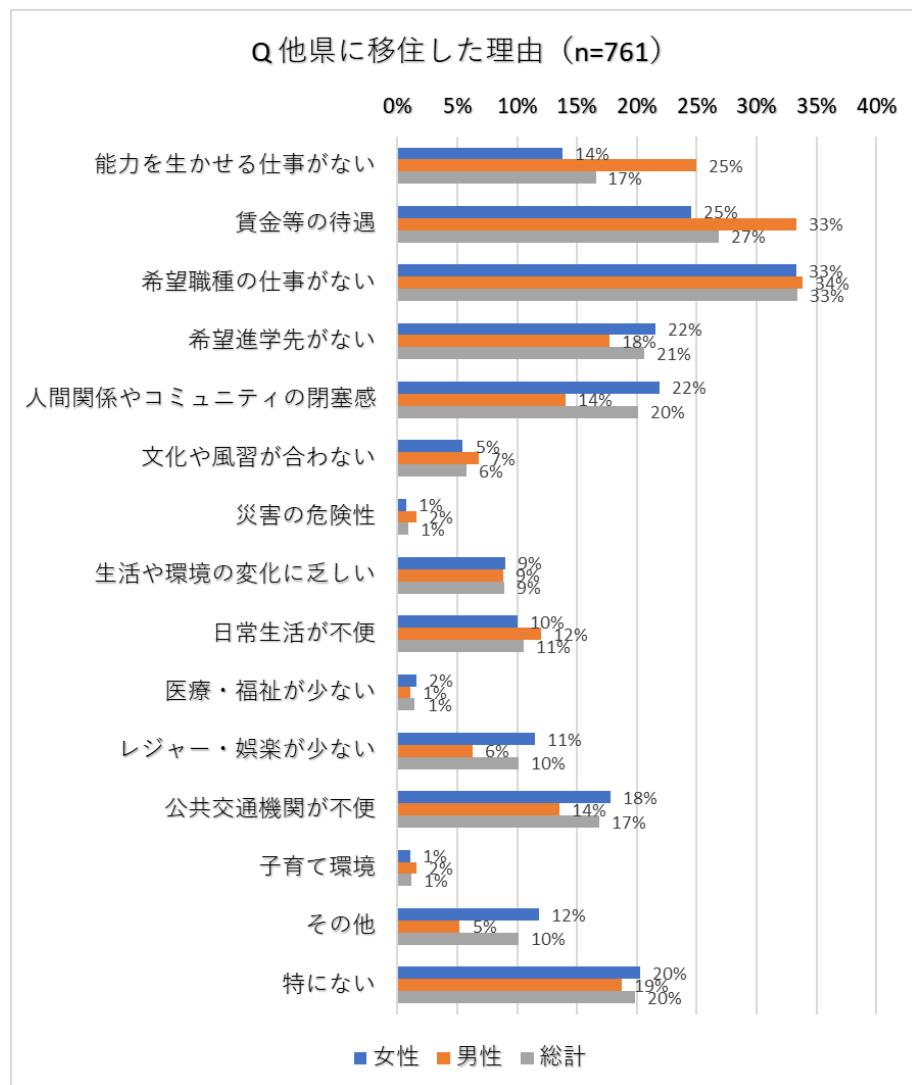
また、近年は、若者や女性が地方から都市へ転出する傾向が強くなっています。令和4年度に、熊本県出身で県外在住及びUIJターンで熊本県在住の20~30代男女を対象に調査した「女性が住みたくなるスタートアップ事業」では、県外への転出理由として「希望する職種の仕事が見つからない」「賃金等の待遇が良い仕事が見つからない」「希望することが学べる進学先がない」などの声が多く挙がりました。また、同調査において転出者は、地元（熊本県）への愛着がある一方、固定的性別役割分担意識が根強く残っていると感じているという結果も出ています。このため、地域における男女共同参画の推進は、若年層の大都市圏への転出超過傾向の緩和や反転にも寄与するものと考えられます。

【図表11】若年男女の熊本県への転出入の状況



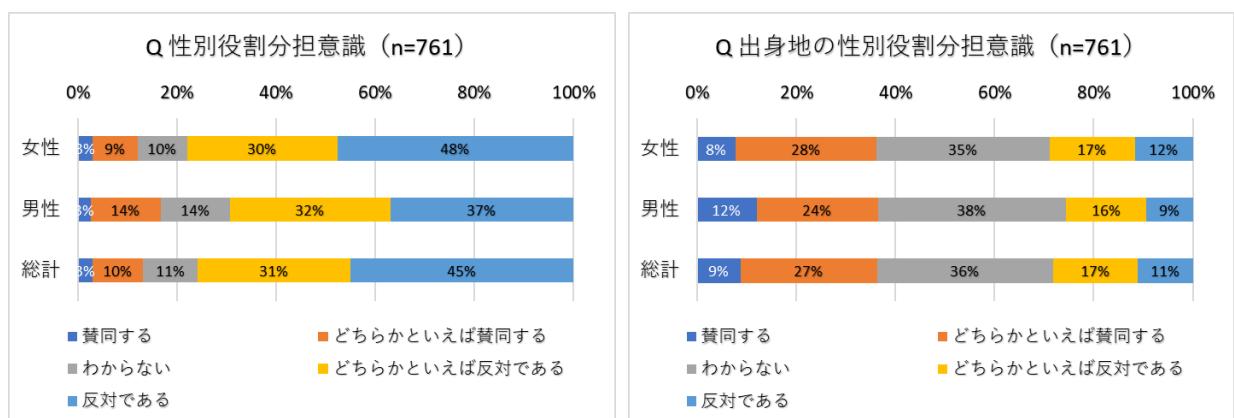
住民基本台帳人口移動報告 2024年（令和6年）結果より作成

【図表 12】他県に移住した理由



熊本県男女参画・協働推進課・熊本県県立大学「女性が住みたくなるスタートアップ事業（R4.12実施）」

【図表 13】アンコンシャス・バイアスについて



熊本県男女参画・協働推進課・熊本県県立大学「女性が住みたくなるスタートアップ事業（R4.12実施）」

地域においては、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ことが必要です。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

は重要であり、特に地域活動における女性リーダーの存在は、意思決定の場における多様性が確保されることや、他の女性にとってのロールモデルとなり、多様な住民の地域活動への参画にもつながることから、引き続き、地域における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。

また、人生100年時代の到来により、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択できる社会が求められています。男女が生涯にわたり学び・活躍し続けられる環境を整備するとともに、仕事や家庭の責任を共に担い、それぞれの希望に応じた柔軟な働き方や生き方を選択できるようにするために、育児・介護の支援基盤整備を進める必要があります。

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) 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

##### ① 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消

「夫は仕事、妻は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識や、「男の子は泣かないもんだ」「女の子は優しくするもんだ」「もう年だからこんなもんだ」といった“もんだ主義”と呼ばれる決めつけやあきらめは、育った環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに形成される「アンコンシャス・バイアス」として根付き、一人ひとりの能力や意思、適性によらず誤った判断を招いたり、自らの可能性を制限してしまう要因となる可能性があります。

アンコンシャス・バイアスは、日常の言動において「マイクロアグレッション（微細な攻撃性）」として表出することがあり、例えば「女性なのにリーダーシップがあるね」「お父さんと平日に公園で遊んでもらってうれしいね」といった言葉が、意図せず相手の属性に基づく偏見を含み、無意識のうちに人格や能力を否定的に捉え、心理的な負担や疎外感を与えることにつながります。

こうした固定観念や“もんだ主義”を見直し、性別にかかわらず誰もが暮らしやすく、生きやすい社会の実現を図るために、関係機関・団体等と連携しながら、家庭、地域、学校、職場などのあらゆる場面において、多様な機会や手段を通じた啓発活動を継続的に展開します。特に、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた理解を深めるための研修や情報提供を推進し、意識改革を促進します。

## ②若者・女性にも選ばれる地域づくりのための男女共同参画の推進

人口減少が続く中、若者や女性が地方を離れる動きが加速しており、熊本県においても若年女性の転出超過が男性を上回っている状況にあります。

若者や女性に選ばれる地域づくりを推進するためには、様々な場面で固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進し、それぞれの地方の持つ良さを生かしながら、若者や女性が多様な活動に参画できる、暮らしやすい地域づくりが必要不可欠です。

意思決定層への女性の参画拡大、仕事と家事・育児・介護・健康・学び等の両立、女性が働きやすい雇用環境の整備、起業も含めた多様な働き方の実現など、ライフステージやライフスタイルに応じた支援により、地域の特性を生かしつつ、若者や女性が様々な活動に参画できる暮らしやすい地域づくりを進めます。

誰もが働きやすい職場づくりや、発言しやすい地域社会づくりを進めることは、多様な人材が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる地域につながります。多様な人材の参画は、地域経済においても、商品開発などの新たな発想やイノベーションをもたらし、地域の活力と魅力を高める上で重要な役割を果たします。

こうした取組と並行して、社会に根強く残る固定的性別役割分担意識や慣行の見直しを進め、男女双方の意識改革と理解の促進を図ります。

## ③地域活動における男女共同参画の推進

地域課題の解決や持続可能な地域づくりに向けては、男女が共に参画し、それぞれの視点を活かすことが重要です。地域の意思決定の場や各種団体への女性の参画を促進するとともに、リーダーとなる女性の育成やネットワーク形成を支援し、女性の声が地域に反映される仕組みづくりを推進します。

人材の育成に向けては、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」等の育成を進めるとともに、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、地域の実情に応じた柔軟な体制づくりを推進します。

また、若者や移住者、さらには多様な背景を持つ関係人口等との連携により、新たな視点や価値観を地域にもたらし、地域課題の解決につなげていきます。

### (2) 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

#### ①男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

現行の税制や社会保障制度の多くは、夫が働き妻が専業主婦という世帯を家族モデルとしています。しかし、共働き世帯が過半数を超え、単身世帯や未婚世帯の増

加など、社会構造や家族形態は大きく変化し、働き方も多様化しています。働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できるよう、また施策の効果が必要な個人に適切に届くような制度設計が求められており、県としては国に対し、税制や社会保障制度の改善を働きかけていきます。

加えて、婚姻後も仕事を続ける女性が増える中、氏の変更によって職場や社会生活に不便を感じるケースも見られます。現在では、パスポートやマイナンバーカードなどの身分証明書に旧姓の併記が可能となるなど、旧姓の通称使用の運用は拡充されつつあります。家族の形や働き方が多様化する中で、氏に関する制度のあり方についても、社会の変化を踏まえた議論が求められる状況にあります。

## ②男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

固定的役割分担意識や仕事と家庭の両立、人間関係、暴力行為などの悩みを抱える人が、性別にとらわれず、個性と能力を発揮できる生き方を選択できるよう支援します。

そのために、「男女共同参画相談室らいふ」の周知を図るとともに、警察や女性相談センターなど関係機関との連携を強化し、相談体制の充実に取り組みます。

### (3) 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

#### ①男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

全ての人が性別にかかわりなく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す。

こどもや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、教員の研修を含めた、継続した教育の充実を図ります。また、男女共同参画の視点に立ち、性別にかかわりなく、一人ひとりの多様な個性を生かすことができるよう進路支援なども含むキャリア教育の充実を図ります。

また、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消し、ライフステージに応じた多様な働き方・学び方・生き方を選択できるように、こどもをはじめ様々な世代に対応した生涯学習や能力開発を推進するとともに、誰もが学び続け、活躍し続けられる男女共同参画社会づくりの意識や気運醸成を図ります。

#### ②メディア分野と連携した積極的な情報発信と男女の人権の尊重

こどもをはじめ様々な世代で固定的な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、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要です。

そのため、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者、企業・団体の経営者や管理職等を含め、訴えかける対象に応じた多様なメディア・コンテンツを活用し、戦略的な広報活動を展開します。

また、県民一人ひとりが、情報安全や情報モラルについての関心を高め、インターネットやテレビ、新聞、SNSなどの情報を主体的に正しく読み解き、適切に活用したり、コミュニケーションに応用したりする能力（メディアリテラシー）を身に付けられるよう、引き続き啓発や学習機会の充実を図ります。

行政では、広報誌やウェブサイト、SNSなどで男女の人権を尊重した情報発信を徹底します。

また、各種メディアにおいて、偏った性表現や暴力表現、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。

### 基本方針3 計画推進のための体制の整備・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、地域に根差した取組を進める必要があります。

また、令和7年の男女共同参画社会基本法の改正により、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策として「連携及び協働の促進」、「人材の確保等」が追加されるとともに、地方公共団体が、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点となる男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に努めること、独立行政法人国立女性教育会館を機能強化することで新設される独立行政法人男女共同参画機構（以下「男女共同参画機構」という。）が同センターを支援し、様々な関係者と連携して、施策を推進するための中核的な機関としての役割を果たすこと等が規定されました。

さらに、国の取組や国際社会とも連動して、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

男女共同参画社会推進会議を中心に、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おいて男女共同参画、ジェンダー平等の視点を反映させるジェンダー主流化を図ります。

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施策に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ためには、要である市町村の取り組みが重要であるため、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」等の育成、県内各地域に設置している「男女共同参画推進員」の市町村での活用等も含め、連携強化を図ります。

各市町村の男女共同参画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やセミナーの開催、情報提供等により支援します。

#### ③国との連携

国における「男女共同参画基本計画」「女性版骨太の方針」等による施策の充実を踏まえ、関係機関と連携し、国が実施する施策や交付金の活用等に取り組みます。

国際的な動向と協調した国の施策については、その方向性及び必要性を踏まえながら、県民への情報提供や啓発に取り組みます。

### (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、民間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。

また、令和7年の男女共同参画社会基本法の改正の趣旨を踏まえ、くまもと県民交流館パレア男女共同参画センターの機能強化を図るとともに、男女共同参画機構や県内外の男女共同参画センターとの連携をさらに深め、地域における男女共同参

画施策の推進体制の充実を図ります。

## 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6次計画を実行性のあるものとするため、基本方針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な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】                                   | 現況<br>(R7.10月時点)      | R12年度目標    |
|--|-----------------------|------------|
| <b>1 多様な幸せ(well-being)の実現に向けた価値観の醸成</b>      |                       |            |
| <b>(1)ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現</b> |                       |            |
| 県内事業所における男性の育児休業取得率                          | 28. 5%                | 50%        |
| 女性の社会参画加速化自主宣言を行った事業所・団体等の数                  | 177事業所・営業所            | 250事業所・団体等 |
| 【参考指標】県内のかよボス企業登録事業所数                        | 1, 070事業所             |            |
| 【参考指標】県内のブライト企業登録事業所数                        | 510事業所<br>(R7.3.31現在) |            |
| 【参考指標】次世代認定マーク(くるみん)取得企業(団体)数                | 35企業(団体)              |            |
| 【参考指標】共働き家庭における男性の家事・育児時間(女性比)               | 0. 197                |            |
| 【参考指標】保育所等利用待機児童数                            | 4人                    |            |
| 【参考指標】病児・病後児保育事業実施市町村数                       | 37市町村                 |            |
| 【参考指標】ファミリー・サポート・センター実施市町村数                  | 28市町村                 |            |
| <b>(2)あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</b>       |                       |            |
| 県の審議会等における女性委員の登用率40～60%を満たす審議会の割合           | 70. 1%                | 80%        |
| 市町村の審議会等委員に占める女性の割合                          | 11月上旬入力予定             | 30%        |
| 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              | 14. 9%                | 調整中        |
| 市町村における女性役付職員(課長級以上)の割合                      | 11月上旬入力予定             | 20%        |
| 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               | 20. 2%                | 25%        |
| 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                  | 199人                  | 230人       |

| 成果目標【参考指標】   | 現況<br>(R7.10月時点)                              | R12年度目標                   |
|--|---|---------------------------|
| 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<br><br>※小学校に義務教育学校の前期過程、中学校に義務教育学校の後期過程を含む | 小学校 24. 8%<br><br>中学校 8. 8%<br><br>高校等 21. 5% | 検討中<br><br>検討中<br><br>検討中 |
| 【参考指標】地方議会における女性議員の割合  | 11月上旬入力予定<br><br>11月上旬入力予定<br><br>11月上旬入力予定   |                           |
| 【参考指標】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                                      | 27. 3%  |                           |
| 【参考指標】市町村における女性役付職員(係長級以上)の割合  | 11月上旬入力予定                                     |                           |
| 【参考指標】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                                       | 23. 4%  |                           |
| 【参考指標】県の新規採用職員に占める女性の割合(知事部局)  | 36. 4%  |                           |
| 【参考指標】全警察官に占める女性警察官の割合   | 11. 5%<br>(R7.4.1現在)                          |                           |
| <b>(3) 女性の所得向上と経済的自立の実現</b>  |   |                           |
| 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  | 46. 9%  | 55%                       |
| 県内企業における所定内賃金の男女格差指数   | 76. 9%<br>(全国:75. 8%)                         | 80%                       |
| 【参考指標】女性の起業支援事業を通じて起業した女性の人数   | —   |                           |
| 【参考指標】男女別平均勤続年数の男女差  | 男性 13. 2年<br>女性 10. 5年<br>(男女差2. 7年)          |                           |
| 【参考指標】熊本県における女性の労働率  | 53. 7%<br>(R2:17位)                            |                           |
| 【参考指標】県内事業所における年次有給休暇取得率   | 62. 2%  |                           |
| 【参考指標】年間総実労働時間数(一般労働者)   | 1, 726時間                                      |                           |
| 【参考指標】障がい者の法定雇用率を達成している民間企業の割合   | 53. 1%  |                           |
| <b>(4) 農林畜水産業における男女共同参画の推進</b>   |   |                           |
| 農業協同組合理事に占める女性の割合  | 9. 3%   | 15%                       |
| 女性委員が登用されていない農業委員会数  | 4組織   | 0組織                       |
| 農家数に占める家族経営協定締結農家数の割合  | 集計中   | 40%                       |

| 成果目標【参考指標】   | 現況<br>(R7.10月時点)       | R12年度目標              |
|--|------------------------|----------------------|
| 認定農業者に占める女性認定農業者の割合                                  | 集計中                    | 20%                  |
| 【参考指標】農業委員に占める女性委員の割合                                | 16. 0%                 |                      |
| 【参考指標】森林組合理事に占める女性の割合                                | 2. 4%                  |                      |
| <b>(5)生涯を通じた男女の健康への支援</b>                            |                        |                      |
| 健康づくりに取り組む企業・団体数(「くまもとスマートライフプロジェクト応援団」登録数)          | 2, 614団体               | 3, 000団体             |
| 【参考指標】乳がん・子宮頸がん検診受診率                                 | (R4) 51. 4%            |                      |
|  | (R4) 47. 5%            |                      |
| 【参考指標】人工妊娠中絶実施率(15~49歳の女子人口千対)                       | (R5) 7. 4%             |                      |
| <b>(6)ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実</b>      |                        |                      |
| 大学、高等学校、特別支援学校及び高等専門学校におけるDVや性暴力等の未然防止教育の実施          | 88. 0%<br>(96/109校)    | 10万人                 |
| 生命(いのち)の安全教育実施率                                      | —                      | 100%                 |
| 【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)                 | 11. 4%                 |                      |
| 【参考指標】配偶者等からDV被害を受けたことのある男女の割合                       | 21. 0%                 |                      |
| 【参考指標】DV防止法に基づく一時保護件数                                | 17件                    |                      |
| 【参考指標】熊本県内の主な相談窓口におけるDV相談件数                          | 3, 865件                |                      |
| 【参考指標】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                 | 166件                   |                      |
| <b>(7)男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備</b> |                        |                      |
| 妊娠満11週以内の妊娠届出率                                       | (R5) 94. 8%            | 100%                 |
| 【参考指標】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)      | 36人                    |                      |
| <b>(8)防災・復興における男女共同参画の推進</b>                         |                        |                      |
| 消防団員における女性の割合  | 3. 8%                  | 5%                   |
| <b>2 自分らしく生きられる社会環境の整備・充実</b>                        |                        |                      |
| <b>(1)地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進</b>                   |                        |                      |
| 固定的性別役割分担意識に同感しない県民の割合                               | 83. 4%                 | 85. 0%               |
| 熊本県における10~20代の人口に対する転出超過数の割合                         | 男性 0. 96%<br>女性 1. 09% | 男性 0. 8%<br>女性 0. 8% |
| 自治会長に占める女性の割合  | 11月上旬入力予定              | 5%                   |

| 成果目標 【参考指標】                           | 現況<br>(R7.10月時点)     | R12年度目標 |
|---------------------------------------|----------------------|---------|
| 公立小・中・高等学校・特別支援学校PTA会長に占める女性の割合       | 18.5%                | 20%     |
| 【参考指標】熊本県における男女の地位の平等感で「平等」と感じる人の割合   | 60.2%                |         |
| <b>(2)男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備</b>       |                      |         |
| <b>(3)教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進</b> |                      |         |
| 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<br>100% | 100%    |
|                                       | 100%                 | 100%    |
| <b>3 計画推進のための体制の整備・強化</b>             |                      |         |
| <b>(1)県・市町村の推進体制の強化</b>               |                      |         |
| 男女共同参画計画の策定を行っている市町村の割合               | 11月上旬入力予定            | 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             | 11月上旬入力予定            | 100%    |
| 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率                   | 11月上旬入力予定            | 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

| 基本方針                               | 施策の方向                                  | 主要施策<br>具体的な取組   |
|------------------------------------|--|--|
| 1<br>多様な幸せ（we——being）の実現に向けた価値観の醸成 | (1) ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現           <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</li> <li>・企業の経営者層の対する理解の促進</li> <li>・自主宣言による企業への啓発</li> <li>・企業へのコンサルタントやアドバイザーの派遣</li> <li>・職場でのハラスメント防止の周知促進</li> </ul> </li> <li>●共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍と男性の家庭・地域参画等に向けた意識啓発</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>・パパ手帳の交付や啓発イベントなどによる共育ての推進</li> <li>・男性の多様な働き方の支援</li> <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>・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> <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>・待機児童の解消</li> <li>・ファミリー・サポート・センターの支援</li> <li>・地域における子育て拠点の支援</li> <li>・医療従事者等に対する病院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> <li>・放課後児童クラブの拡充と多様化</li> </ul> </li> <li>●仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備           <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> |
|                                    | (2) あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大       | <ul style="list-style-type: none"> <li>●政治分野における政策決定過程への女性の参画促進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画団体等と連携した普及啓発活動</li> <li>・県民向け講座による理解促進</li> </ul> </li> </ul>  |

| 基本方針                                | 施策の方向                            | 主要施策<br>具体的な取組  |
|-------------------------------------|----------------------------------|---|
| 1<br>多様な幸せ（well-being）の実現に向けた価値観の醸成 | (2) あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | ●行政分野における政策・方針決定への女性の参画促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・審議会委員候補の女性人材情報の一元的な管理と提供</li> <li>・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</li> <li>・女性職員のラインポストへの登用や職域の拡大</li> </ul>                        |
|                                     |                                  | ●経営参画と起業による経済分野での女性の活躍促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性のキャリア支援</li> </ul>   |
|                                     |                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自主宣言による企業への啓発(再掲)</li> <li>・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</li> <li>・女性活躍と男性の家庭・地域参画等に向けた意識啓発(再掲)</li> <li>・働き方の選択肢を広げる起業支援</li> </ul>  |
|                                     |                                  | ●理工系分野における女性人材の育成と参画促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女子学生へのキャリア教育の充実</li> </ul>   |
|                                     |                                  | ●教育分野における意思決定への女性の参画促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>   |
|                                     |                                  | ●女性の参画が少ない分野での女性の活躍促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設や輸送分野等への女性の参画推進</li> </ul>  |
|                                     |                                  | ●積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の経営者層に対する理解の促進(再掲)</li> <li>・自主宣言による企業への啓発(再掲)</li> <li>・管理職として経営に参画する女性人材の育成</li> <li>・企業へのコンサルタントやアドバイザーの派遣(再掲)</li> <li>・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</li> <li>・女性のキャリア支援(再掲)</li> </ul> |
|                                     |                                  | ●非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進   |
|                                     |                                  | ●多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援 <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> <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>   |
|                                     |                                  | ●ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場でのハラスメント防止の周知促進(再掲)</li> <li>・被害者からの相談体制の充実</li> </ul>  |
|                                     | (4) 農林畜水産業における男女共同参画の推進          | ●農林畜水産業分野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> </ul>   |
|                                     |                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・農協、森林組合、漁協等の団体への女性役員の登用</li> </ul>  |

| 基本方針                                | 施策の方向                                     | 主要施策<br>具体的な取組  |
|-------------------------------------|---|---|
| 1<br>多様な幸せ（we live in）の実現に向けた価値観の醸成 | (4) 農林畜水産業における男女共同参画の推進                   | ●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<br>・農業従事世帯の家族経営協定の促進<br>・女性の認定農業者数の増加促進<br>・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<br>・女性普及指導協力委員の育成<br>・林業への女性参画のための支援  |
|                                     |   | ●生涯にわたる男女の健康の包括的な支援<br>・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   |
|                                     |   | ・生活習慣を改善し、健康寿命をのばすための6つのアクションの推進  |
|                                     |   | ・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、子育てに関する切れ目のないサポートや不妊相談   |
|                                     | (5) 生涯を通じた男女の健康への支援                       | ●仕事と健康の両立への支援<br>・職場での女性の健康に関する研修や啓発  |
|                                     |   | ●ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化<br>・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<br>・被害者の一時保護や就労支援、住居の提供、公営住宅への優先入居<br>・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<br>・専門家や担当者、相談員のスキルアップ                              |
|                                     |   | ●性犯罪・性暴力への対策の推進<br>・相談窓口「ゆあさいどくまもと」の周知啓発と関係機関との連携による支援体制の充実<br>・性犯罪被害者等の潜在化防止に向けた取組<br>・性犯罪被害者の二次被害の軽減<br>・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<br>・性犯罪被害者から事情聴取に当たる捜査員の育成<br>・携帯電話のフィルタリングの周知・啓発 |
|                                     |   | ●こども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策の推進<br>・こどもに対する性加害・被害防止に向けた取組<br>・相談窓口「ゆあさいどくまもと」の周知啓発と関係機関との連携による支援体制の充実(再掲)<br>・教育現場での被害当事者への支援、継続的な啓発活動  |
|                                     |   | ●配偶者等への暴力(DV)の防止及び被害者の保護等の推進<br>・被害者の一時保護や就労支援、住居の提供、公営住宅への優先入居(再掲)<br>・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<br>・DV事案等への対応<br>・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(再掲)<br>・アドバイザー派遣、広報、研修、未然防止教育     |
|                                     | (6) ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実 | ●ストーカー事案への対策の推進<br>・ストーカー事案等への対応  |

| 基本方針                             | 施策の方向                                     | 主要施策<br>具体的な取組   |
|----------------------------------|---|--|
| 1 多様な幸せ（well-being）の実現に向けた価値観の醸成 | (6) ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●セクシュアルハラスメント防止対策の推進           <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> <p>【参考：県庁内の取組】職員等に対するハラスメント研修や相談体制の整備</p> </li> <li>●インターネットを利用した性暴力等への対応           <ul style="list-style-type: none"> <li>・インターネット上の性被害・性加害防止に向けた取組</li> </ul> </li> <li>・携帯電話のフィルタリングの周知・啓発(再掲)</li> </ul>                      |
|                                  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援           <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>・高等職業訓練促進給付金や高等職業訓練促進資金貸付等の交付</li> <li>・子どもへの教育支援</li> <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> </ul> |
|                                  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備           <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> <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> </ul>    |
|                                  | (8) 防災・復興における男女共同参画の推進                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大           <ul style="list-style-type: none"> <li>・防災分野への女性の参画</li> </ul> </li> <li>●防災・復興の現場における女性の参画拡大           <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>  |

| 基本方針                      | 施策の方向                           | 主要施策<br>具体的な取組  |
|---------------------------|---------------------------------|---|
| 2<br>自分らしく生きられる社会環境の整備・充実 | (1) 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進    | ●固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍と男性の家庭・地域参画等に向けた意識啓発(再掲)</li> <li>・若年層に向けた熊本で働き暮らす安心感及びポジティブイメージの醸成</li> <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</li> </ul>                                       |
|                           |                                 | ●若者・女性にも選ばれる地域づくりのための男女共同参画の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍と男性の家庭・地域参画等に向けた意識啓発(再掲)</li> <li>・若年層に向けた熊本で働き暮らす安心感及びポジティブイメージの醸成(再掲)</li> <li>・働き方の選択肢を広げる起業支援(再掲)</li> </ul>   |
|                           |                                 | ・県庁内の働きやすい職場環境づくり   |
|                           |                                 | ・「こどもまんなか熊本」の推進   |
|                           |                                 | ・若年層をターゲットにした移住プロモーションの強化   |
|                           |                                 | ・女性が働きやすい環境整備の促進  |
|                           |                                 | ●地域活動における男女共同参画の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自治会長への女性の参画拡大</li> <li>・PTA会長への女性の参画拡大</li> <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>   |
| 3<br>計画整備進・の強ための体制の       | (2) 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備       | ●男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し <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(6次)</li> </ul>   |
|                           | (3) 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進 | ●男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実 <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>   |
|                           |                                 | ●男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 <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</li> <li>・生涯学習講座</li> <li>・男女共同参画の視点を踏まえた周知啓発</li> </ul> |
|                           |                                 | ●メディア分野と連携した積極的な情報発信と男女の人権の尊重 <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>  |
|                           |                                 | ●県における推進体制 <ul style="list-style-type: none"> <li>・府内会議の開催や年次報告書の作成</li> <li>・職員・教職員等の意識啓発</li> </ul>   |
|                           |                                 | ●市町村との連携及び支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域連絡会議の開催</li> </ul>   |
|                           |                                 | ●国との連携 <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>  |
|                           | (2) 企業や各種団体等との連携                | ・熊本県女性の社会参画加速化会議の開催   |

