



**「そういうもんだ」  
はもう終わり。  
楽しく自分スタイルで輝ける熊本へ**



**第6次 熊本県男女共同参画計画**





## はじめに

熊本県では、平成13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)」を策定して以来、社会情勢の変化や新たな課題を踏まえながら、4回にわたる改定を重ね、女性の活躍推進をはじめとする男女共同参画施策を総合的に進めて参りました。その結果、一定の成果が見られる一方、性別による固定的な役割分担意識や、個人の生き方やその選択に影響を及ぼす社会慣行が依然として存在しており、引き続き意識の変革を促していく必要があります。

近年、人口減少や少子高齢化の進行、若者・女性の地方からの流出、働き方や暮らし方の多様化など、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような時代においては、性別にとらわれることなく、一人ひとりが自らの価値観を大切にし、多様な幸せ(well-being)の実現に向け、自分らしく社会と関わっていけることが重要です。固定的な考え方に縛られることなく、楽しさややりがいを感じながら、それぞれの個性や能力を発揮できる社会の実現が求められています。

こうした認識のもと、今回の県計画では、『『そういうもんだ』はもう終わり。楽しく自分スタイルで輝ける熊本へ』を基本目標に掲げました。ジェンダー主流化の観点から、県民一人ひとりの多様な幸せの実現に向けた価値観の醸成を図るとともに、就業、地域活動、家庭生活など、あらゆる場面において、誰もが安心して参画し、自分らしく生きることができる社会環境の整備・充実に取り組んで参ります。

私自身も、この度、ジェンダー平等と女性活躍を進めていくための全国ネットワーク「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加しました。知事自らが率先して行動することで、熊本県として男女共同参画と女性活躍を推進する姿勢を明確に示して参ります。

男女共同参画社会の実現には、県や市町村、事業者や各種団体のみならず、県民の皆様一人ひとりの主体的な参画が不可欠です。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。

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

令和8年3月

熊本県知事 木村 敬

# 目次 第6次熊本県男女共同参画計画

第1章	第6次熊本県男女共同参画計画策定の趣旨	1
-----	---------------------	---

第2章	第5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	6
-----	---------------------	---

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	8
-----	------------------------	---

第5章	基本方針と施策の方向	11
-----	------------	----

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	11
--------	----------------------------------	----

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	16
------	--	----

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	17
------	----------------------------------	----

施策 3	女性の所得向上と経済的自立の実現	19
------	------------------	----

施策 4	農林畜水産業における男女共同参画の推進	20
------	---------------------	----

施策 5	生涯を通じた健康への支援	21
------	--------------	----

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	22
------	---	----

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	25
------	--	----

施策 8	防災・復興における男女共同参画の推進	26
------	--------------------	----

<b>基本方針 2</b> 自分らしく生きられる社会環境の整備・充実	27
<b>施策 1</b> 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進	31
<b>施策 2</b> 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	33
<b>施策 3</b> 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	33
<b>基本方針 3</b> 計画推進のための体制の整備・強化	34
<b>施策 1</b> 県・市町村の推進体制の強化、国との連携	35
<b>施策 2</b> 企業や各種団体等との連携	35

## 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) 36

## 第 7 章 資料編 40

1 男女共同参画社会づくりに向けた施策一覧	40
2 男女共同参画社会づくりの国内外の動き	45
3 男女共同参画関連用語解説	51
4 男女共同参画社会基本法	53
5 熊本県男女共同参画推進条例	59
6 熊本県男女共同参画審議会 第 12 期委員名簿	64



## 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、性別にかかわらず全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：H6～12年度)を策定し、男女共同参画社会の形成をめざ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)」(H13～17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、施策の基本的事項等を定めています。

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(2016年)と3回の改訂を経て、令和3年(2021年)4月からは、第5次熊本県男女共同参画計画(R3～7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(R8～12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つの重点目標に関す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(2024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、25.8%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業協同組合理事、地域における自治会長等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等の取組を推進してきました。

令和6年(2024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)(以下「困難女性支援法」という。)が施行されました。それに伴い、令和6年(2024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(2024年度)に実施した男女共同参画に関する県民意識調査<sup>1</sup>(以下「県民意識調査」という。)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、警察等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、自立支援等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(2024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等により取組を進めているものの、市町村防災会議や消防団への女性の登用、自主防災組織会長の女性の割合など、防災・復興における女性の参画は十分とは言えません。

こうした状況を踏まえ、人口の半分を占める女性の視点を地域防災力に反映させるためには、災害の各段階における女性の参画を一層拡充していくことが求められます。

<sup>1</sup> 今後の男女共同参画行政を充実させていくための基礎資料とすることを目的に、5年ごとに、男女共同参画に関する県民の意識や現状等を把握する調査。

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

県では、関係機関・団体等と連携し、家庭、地域、学校、職場等において、様々な機会や手段を通じた意識啓発や教育等の充実に取り組んできました。その結果、「2025県民アンケート<sup>2</sup>」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84.0%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%、「性別にかかわらず機会の確保」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時から大幅に増加し、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、性別にかかわらず個性や能力を発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、県内の経済界をはじめとする関係機関・団体等、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、同会議との連携等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率が令和6年度(2024年度)時点で91.1%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、未策定となっている市町村への支援等を行います。

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。

<sup>2</sup> 今後の本県の政策立案等に必要な基礎資料を得ることを目的に、毎年度、個々の政策課題に関する県民の意識を把握するために行う調査。

## 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 (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%	25.8%	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%	28.7%	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%	15.4%	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%	22.5%	24.3%	25.4%	24.8%	全国平均をめぐす ※(参考)R6平均 30.7%	↗
※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	中学校 8.6%	5.7%	6.1%	9.3%	8.8%	全国平均をめぐす ※(参考)R6平均 16.7%	↗
	高校等 11.0%	14.3%	17.5%	17.9%	21.5%	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%	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	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	3,578 戸	4,300 戸	↘
認定農業者に占める女性認定農業者の割合	12.9%	14.1%	14.5%	14.7%	14.6%	20%	↗
自治会長に占める女性の割合	3.0%	3.3%	3.4%	3.5%	3.8%	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 ※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 (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 4.1%	4.3%	2.1%	10.2%	10.6%	—	↗
	市議会議員 9.7%	9.4%	10.5%	11.4%	12.1%	—	↗
	町村議会議員 9.6%	10.2%	10.5%	10.8%	11.1%	—	↗
県の新規採用職員に占める女性の割合 (知事部局)	38.5%	47.4%	40.1%	36.3%	36.4%	—	↘
全警察官に占める女性警察官の割合	8.9%	9.8%	10.5%	11.0%	11.5%	—	↗
県内企業における所定内賃金の男女格差指数	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 女性10.0年 (男女差2.6年)	男性12.5年 女性10.0年 (男女差2.5年)	男性13.6年 女性9.6年 (男女差4.0年)	男性13.0年 女性10.2年 (男女差2.8年)	男性13.1年 女性10.5年 (男女差2.6年)	—	→
熊本県における女性の労働力率	50.8% (H27:18位)	53.7% (R2:17位)	53.7% (R2:17位)	53.7% (R2:17位)	53.7% (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%	—	↗

(※)「指標の動向」欄は「第5次計画策定時」と「R6年度実績」の比較です。目標達成の指標は「★」を記載しています。

## 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 (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% (90/106校)	89.6% (95/106校)	88.9% (96/108校)	88.0% (96/109校)	88.0% (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 (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	3,865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	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 (R1)51.9%	(R1) 51.9%	(R4) 51.4%	(R4) 51.4%	(R4) 51.4%	—	↓
	子宮頸がん検診 (R1)48.3%	(R1) 48.3%	(R4) 47.5%	(R4) 47.5%	(R4) 47.5%	—	↓
人工妊娠中絶実施率 (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 (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 99.2%(熊本市含む99.4%)	小中学校及び義務教育学校 98.6%(熊本市含む99.0%)	小中学校及び義務教育学校 100%	100%	100%	100%	★
	高校 96.6%	100%	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 (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	1,726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	—	↑

## 4 推進体制の整備・強化

成果指標	第5次計画策定時 (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%	91.1%	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%	66.7%	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%	86.7%	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(2016年)から10年間の時限立法として施行されていましたが、その延長を含む「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、対象が101人以上の一般事業主に拡大されるとともに、職員の男女の賃金の差異に加え、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(2022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(2022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)<sup>3</sup>の推進等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(2020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(以下「男女共同参画機構」という。)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、男女共同参画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となります。

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めざし、困難女性支援法が公布され、令和6年(2024年)4月1日から施行されました。

3 新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する/させること。

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、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(2016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(2022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、サービス業等の業種において、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(2022年)の困難女性支援法の公布を受けて、本県では令和6年(2024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、障がい、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<sup>4</sup>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、働き方改革等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(2024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、相談体制の強化等を盛り込みました。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(2025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めざしています。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、こどもの権利擁護等を柱に、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(2024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等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めざしています。

<sup>4</sup> 台湾に本社を置く世界最大の半導体受託製造企業(台湾積体電路製造股份有限公司/Taiwan Semiconductor Manufacturing Company, Ltd.)。

## 第4章

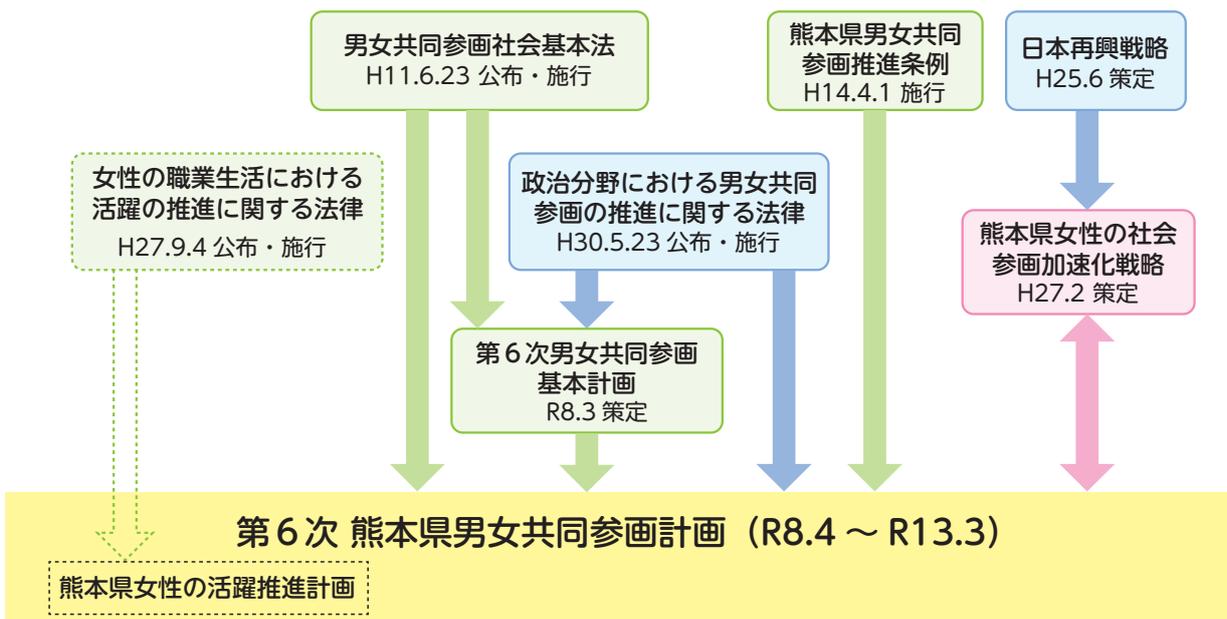
第6次熊本県男女共同参画計画の  
基本的な考え方

## 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、女性活躍推進法第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上で、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
- \* 熊本県特定事業主行動計画
- \* 熊本県地域福祉支援計画
- \* こどもまんなか熊本・実現計画
- \* 熊本県障がい者計画
- \* 熊本県人権教育・啓発基本計画
- \* 熊本県教育振興基本計画
- \* 熊本県保健医療計画
- \* 熊本県高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画
- \* 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
- \* 熊本県健康増進計画
- \* 熊本県食料・農業・農村基本計画

## 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。楽しく自分スタイルで輝ける熊本へ**

性別や年齢、地域等に関する固定観念、「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、楽しく、自分らしく、能力を発揮できる社会の実現をめざして、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な、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

全ての人々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関す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。楽しく自分スタイルで輝ける熊本へ

基本方針	施策の方向	主要施策	
1 多様な幸せ (well-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	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 ②共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、意識改革・理解促進 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 ②行政分野における政策・方針決定への女性の参画促進 ③経営参画と起業による経済分野での女性の活躍促進 ④理工系分野における女性人材の育成と参画促進 ⑤教育分野における意思決定への女性の参画促進 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 ②非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進 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 ④ハラスメントに関す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 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) 生涯を通じた健康への支援	①生涯にわたる健康の包括的な支援 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 ②性犯罪・性暴力への対策の推進 ③こども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策の推進 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 ⑤ストーカー事案への対策の推進 ⑥ハラスメント防止対策の推進 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 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 ②防災・復興の現場における女性の参画拡大	
	2 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	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 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 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 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 ②メディア分野と連携した積極的な情報発信と人権の尊重	
3 計画推進の ための体制の 整備・強化	(1) 県・市町村の推進体制の強化、国との連携	①県における推進体制 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		

**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

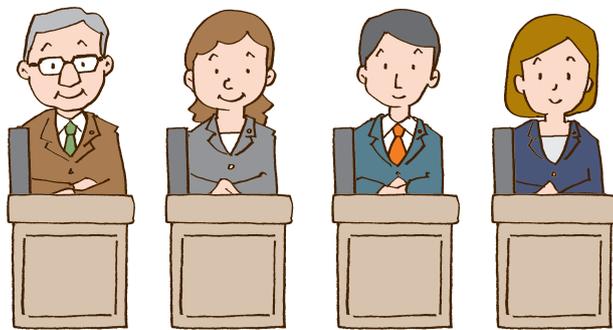
## 〈 現状と課題 〉

## (国際動向と日本の現状)

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<sup>5</sup>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はじめ大きく遅れており、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令和7年(2025年)の「ジェンダー・ギャップ指数<sup>6</sup>」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)。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は、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ます。

なお、国内においては、地域ごとの男女格差の実態を分野別に可視化するため、地域からジェンダー平等研究会が「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」を公表しています。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ます。2026年版において本県は、政治分野35位、行政分野35位、教育分野34位、経済分野10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にあります。



5 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。

6 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、健康の4分野のデータから算出される。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示している。

【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

【図表1】 2015

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	0.881
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

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。

### (法制度と政策の進展)

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年度末までの時限法として、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、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)に困難女性支援法が制定され、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、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、育児や介護等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。

### (意思決定過程への女性参画)

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、女性人材の不足等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。

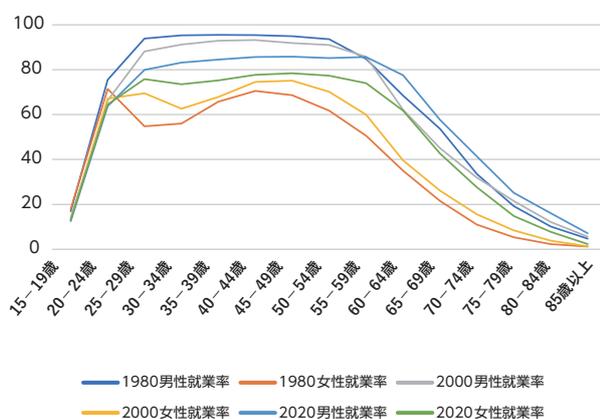
公立学校教職員における管理職(校長、副校長及び教頭)に占める女性の割合は、高校等においては計画策定時から増加し、目標の15%を達成しましたが、小中学校においては増加傾向にあるものの、目標としている全国平均と比較し、遅れをとっている状況にあります。

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、意思決定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(図表3)、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(図表4)。

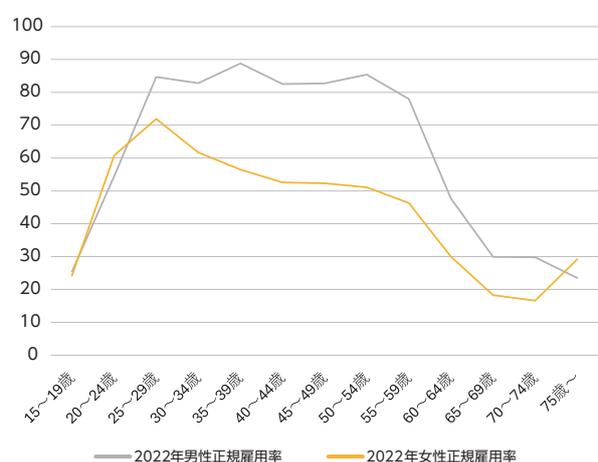
【図表3】 男女の年齢階級別労働力率の推移

(M字カーブ) ※熊本県



【図表4】 男女の年齢階級別正規雇用比率

(L字カーブ) ※熊本県



〔昭和55年、平成12年、令和2年国勢調査結果〕を基に作成

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キリ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。

### **(農林畜水産業における女性の活躍)**

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課題となっています。

### **(性と健康に関する教育と支援)**

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。

### **(テクノロジーとジェンダー)**

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。性別にかかわらず、誰もがテクノロジーの進展に寄与し、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キ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。

### **(ジェンダーに基づく暴力と支援)**

誰もが性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、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、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等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

### (生活困難層への支援と多様性の尊重)

現在、日本の人口動態・世帯構成は、超高齢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、家族形態等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、貧困等の生活上の困難は、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等に対し、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、性的指向・性自認等を理由として困難を抱える人々など、それぞれが抱える困難に加え、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)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。

### (防災分野における多様な視点)

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。そうした中、災害対応に女性が主体的に参画し、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。

### (男女共同参画の社会的意義)

男女共同参画・女性活躍に関す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、誰もが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々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極めて重要です。また、男女共同参画・女性活躍に関す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、誰もが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全ての人々が、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、全ての人々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、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。これらの関係法令の周知も含め、企業経営者や業界ネットワーク、経済団体等との連携、あるいは熊本県女性の社会参画加速化会議や企業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・管理職層の理解を促進し、企業における取組につなげます。

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、意識改革・理解促進

育児や介護等のライフイベントに際し、両立のしづらさ等をきっかけに、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けるよう意識改革を図ることが重要です。

このため、固定的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等により、共働き・共育ての実現に向けて取組を推進します。

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等の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、全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等により、質の高い支援をめざします。

共働き・子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<sup>7</sup>。

令和3年(2021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、県民向け講座等を継続的に展開し、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。

7 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)

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環境整備を進めます。

### 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(2024年度)に県の審議会等における女性委員の登用率は第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<sup>8</sup>」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等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<sup>9</sup>等)を後押しし、全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等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めざします。

### 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<sup>10</sup>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めます。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、小中高生等の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。

8 女性社員が経営層に参画することで、企業における意思決定の場に多様な経験や価値観が反映され、働きやすい職場環境づくり等の取組が一層促進されることを目的に、将来的な役員候補である女性管理職等に対して実施する講座。

9 自己を更に高め、悩みを共有する場づくりを目的とした女性経営参画塾修了生の異業種ネットワーク。

10 生物学的性(Sex)、社会的・文化的性(Gender)に基づいた分析を行う研究及びその結果を取り込むことによって創出される新たな価値や技術的・制度的変革。

### 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うることから、校長、教頭等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等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)<sup>11</sup>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発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。

また、令和7年(2025年)の女性活躍推進法の延長・改正(令和8年(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ました。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キリング等により、女性が自信と誇りを持ち仕事ができるよう支援します。

11 社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置。

### 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ハラスメントに関す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の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、消費者感覚等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等が求められていることから、女性の新しい気づきや視点等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<sup>12</sup>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等を進め、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。

## (5)生涯を通じた健康への支援

### ①生涯にわたる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<sup>13</sup>／ライツ<sup>14</sup>（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<sup>15</sup>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)<sup>16</sup>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<sup>17</sup>予防対策に

12 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等について、話し合いの上取り決めるもの。

13 妊娠したい人、妊娠したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシャルな人（無性愛、非性愛の人）問わず、心身ともに満たされ健康にいられること。

14 産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つかを自分で決める権利。妊娠、出産、中絶について十分な情報を得られ、「生殖」に関する全てのことを自分で決められる権利。

15 性別を問わず適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと。

16 「Female(女性)」+「Technology(技術)」の造語で、生理や更年期等の女性特有の悩みを解決するための先進的な技術。

17 要介護状態に至る前段階として位置づけられ、身体的脆弱性のみならず精神・心理的脆弱性や社会的脆弱性等の多面的な問題を抱えやすく、自立障がいや死亡を含む健康障がいを引きやすいハイリスクな状態。

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等から孤立のリスクを抱えるおそれもあります。健康診断の受診促進や男性自殺者数が女性の約2倍に上ることも踏まえた孤独・孤立対策等に取り組みます。

こうした健康課題に対する総合的な取組により、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、高齢になっても積極的に社会を支える存在として活躍し、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めざします。

## 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、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、男性を含めた全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、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、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等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や出会い系サイト等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子ども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策の推進

子ども・若者に対する性犯罪・性暴力は、被害当事者の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子ども・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、子ども・若者への加害の防止、相談・被害申告をしやすくする取組、被害当事者への支援、継続的な啓発活動の実施等、総合的な取組を進めていきます。

生命を大切にし、子どもを性暴力・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。

子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。

子ども・若者の性被害は潜在化・深刻化しやすいこと等を踏まえ、相談窓口の一層の周知や子ども・若者が相談しやすいSNS等の活用を促進するとともに、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、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、市町村や学校等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します。また、継続的なこどもの安全確認や、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。

恋人等の交際相手(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 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はじ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、性的指向・性自認等を理由として困難を抱える人々など、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、全ての人が生活しやすく働きやすい環境づくりを進めます。

(注) 様々なハラスメント例

セクシュアルハラスメント	職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること
求職者等に対するセクシュアルハラスメント	求職活動等において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されること
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

パワーハラスメント	職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの
アカデミックハラスメント	大学等の学内で、教員や職員が教育上、研究上または職場での権力を利用して、学生・大学院生等の教育指導や研究活動に関係する妨害やいやがらせの働きかけをしたり、不利益を与える行為
マタニティハラスメント パタニティハラスメント	職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されること
カスタマーハラスメント	顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・様態が社会通念上不相当なものであって、当該手段・様態により、労働者の就業環境が害されるもの

### 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等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、暴力被害等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(2024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、障がい等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めます。

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、性的指向・性自認等を理由として困難を抱える人々など、それぞれが抱える困難に加え、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）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が十分とは言えないという報告がなされています。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めます。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めます。

### 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、女性の視点も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〉

#### (固定的性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアス)

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(無意識の思い込み)があります。

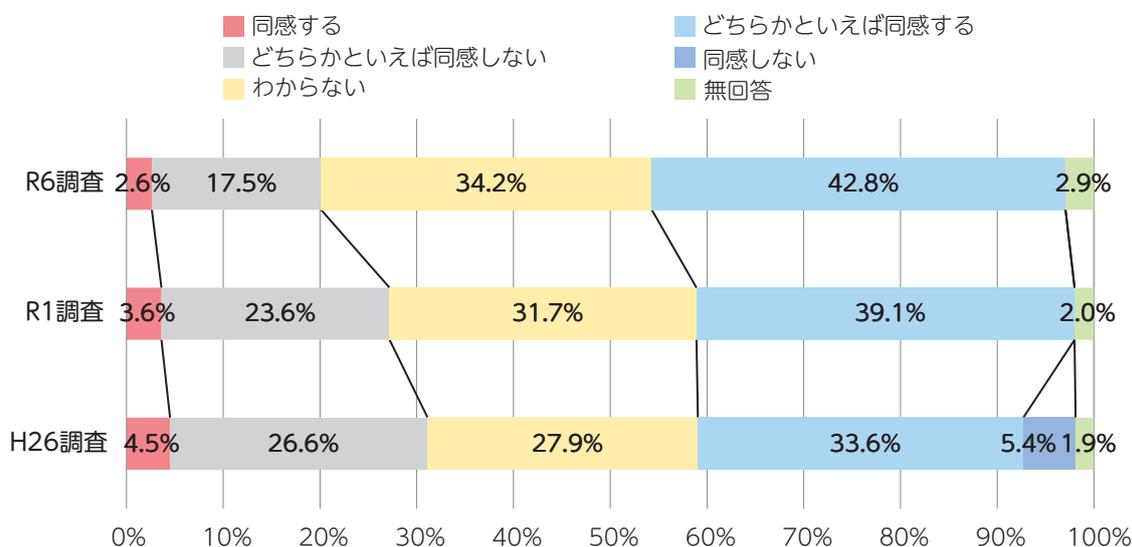
「固定的性別役割分担意識」とは、例えば「夫は仕事、妻は家庭」「育児や介護は女性の仕事」「女性に理系の進路は向いていない」など、性別によって無意識のうちに自分の可能性を制限したり、人の行動を判断したりする意識を指します。

「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」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ます。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)は、一人ひとりの能力や意思、適性によらない歪んだ判断の要因となります。

本県の状況を見ると、令和6年度(2024年度)に実施した県民意識調査では、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上している一方で、「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)。

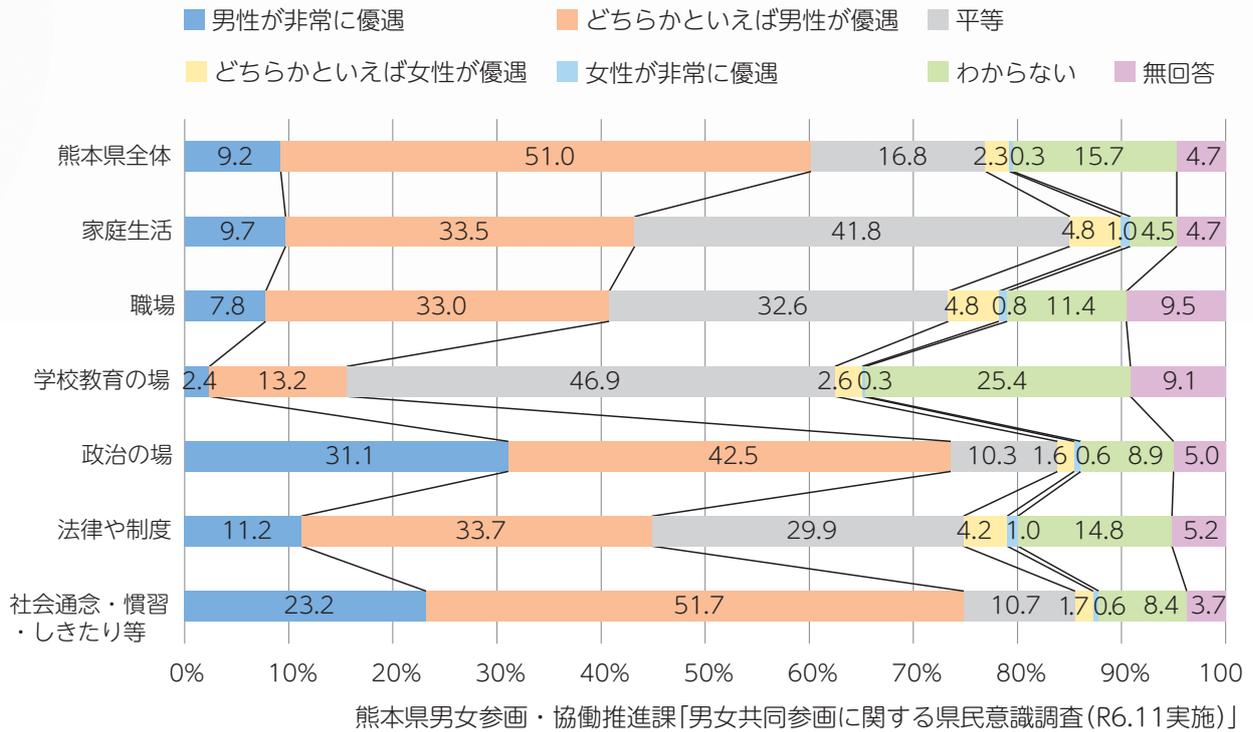


【図表7】 熊本県における固定的性別役割分担意識



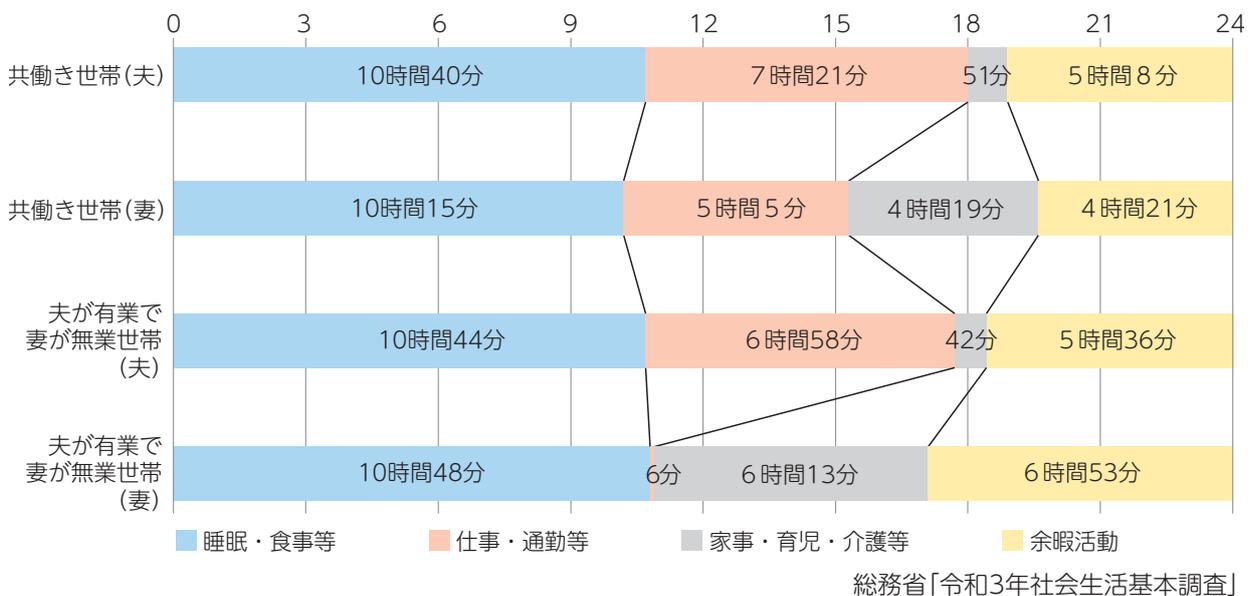
熊本県男女参画・協働推進課「男女共同参画に関する県民意識調査(R6.11実施)」

【図表8】 熊本県における男女の地位の平等感（分野別）



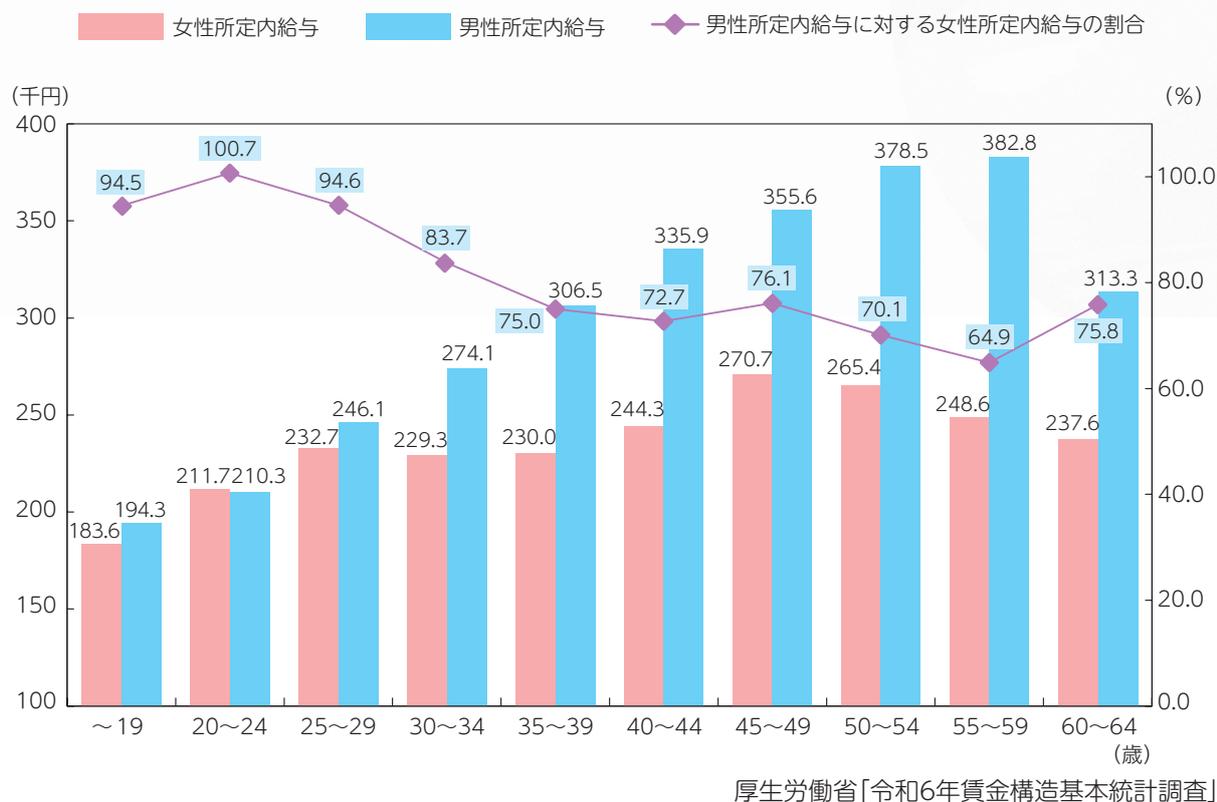
調査結果では、例えば夫婦の生活時間において、家事・育児・介護等にかかる時間は、共働き世帯であっても妻が夫の5倍以上と、妻の就業の有無にかかわらず妻に偏っており(図表9)、男女の所定内給与<sup>18</sup>においては、男性は55～59歳まで一貫して増加しているのに対し、女性は20代後半以降ほぼ横ばい状態です(図表10)。

【図表9】 熊本県における夫婦の生活時間



18 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。

【図表 10】 熊本県の男女別所定内給与及び男女格差



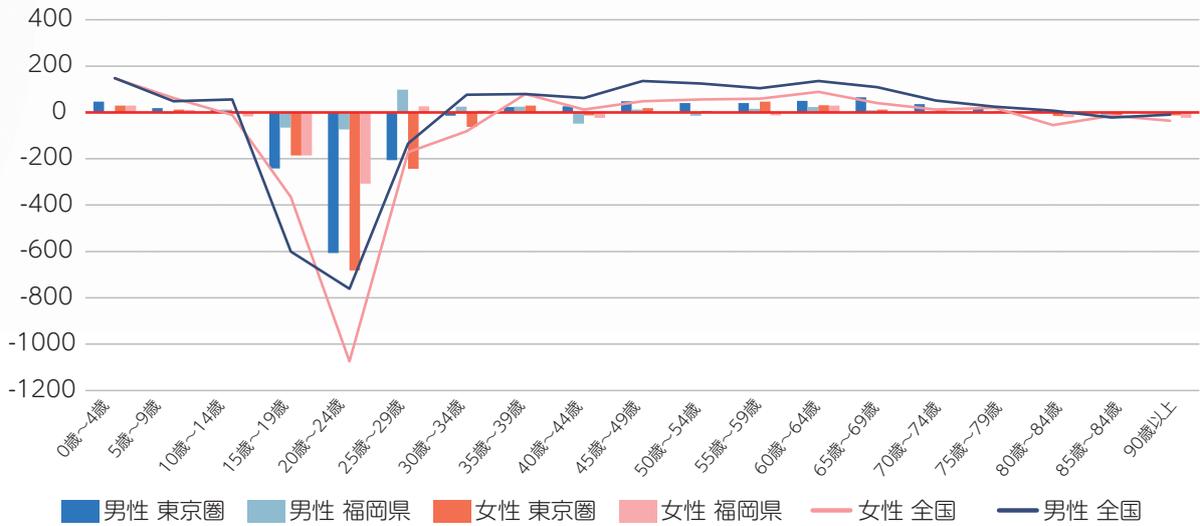
こうした状況を変えるため、男女共同参画の推進に関する取組の基盤として、子どもをはじめ様々な世代で固定的性別役割分担意識を前提としない、強要しない教育や啓発を進め、意識を変えていく取組が極めて重要であり、これらの取組によって県全体の機運を醸成していくことが欠かせません。

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。

### (若者層の転出超過と固定的性別役割分担意識)

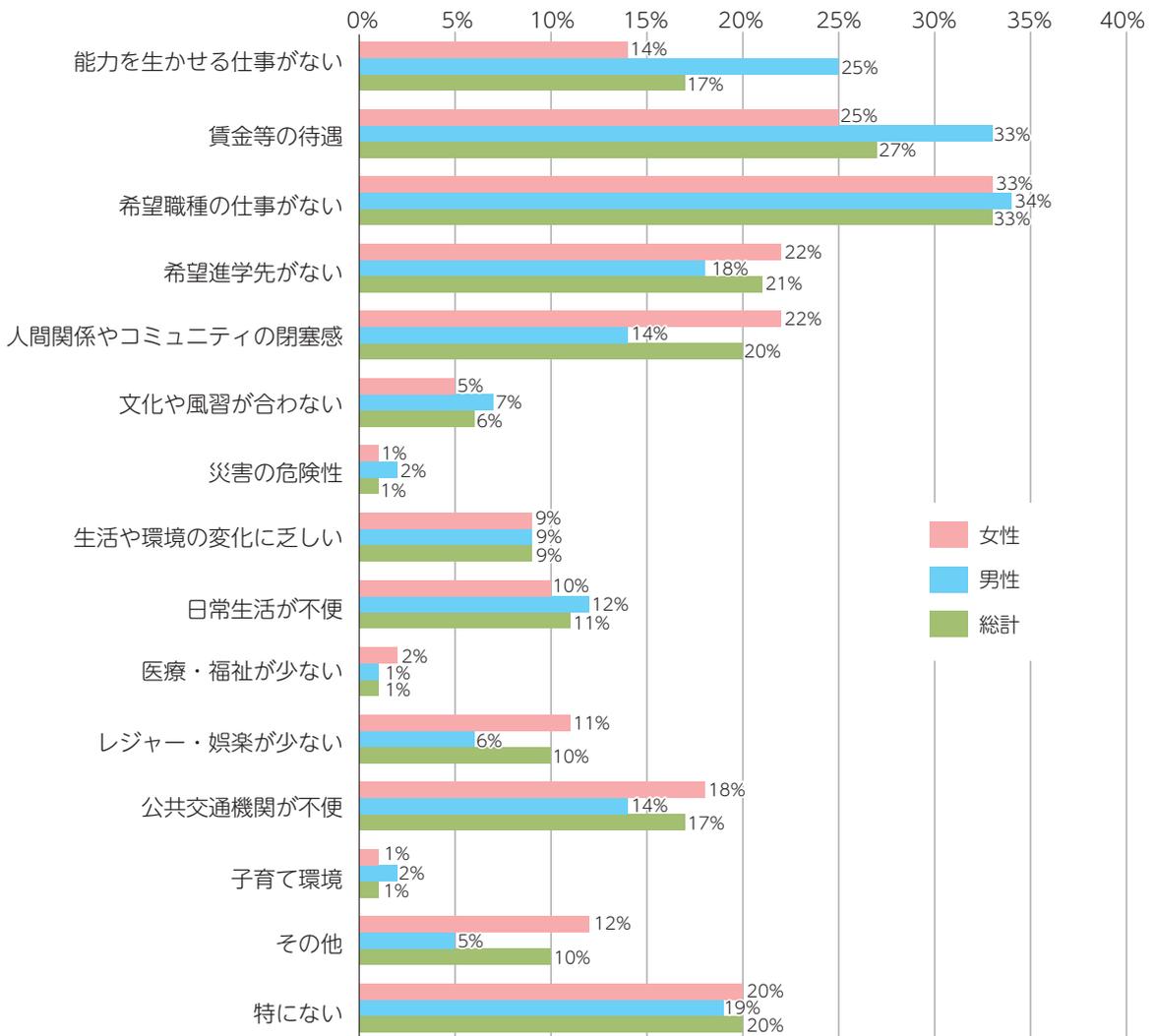
近年は、若者や女性が地方から都市へ転出する傾向が強くなっており、熊本県でもその傾向は顕著です(図表11)。令和4年度(2022年度)に、熊本県出身で県外在住及びU・Iターンで熊本県在住の20～30代男女を対象に調査した「女性が住みたくなくなるスタートアップ事業」では、県外への転出理由として「希望する職種の仕事が見つからない」「賃金等の待遇が良い仕事が見つからない」「希望することが学べる進学先がない」等の声が多く挙がりました(図表12)。また、同調査において転出者は、地元(熊本県)への愛着がある一方、固定的性別役割分担意識が根強く残っていると感じているという結果も出ています(図表13)。このため、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】 熊本県の年齢層別転出入の状況



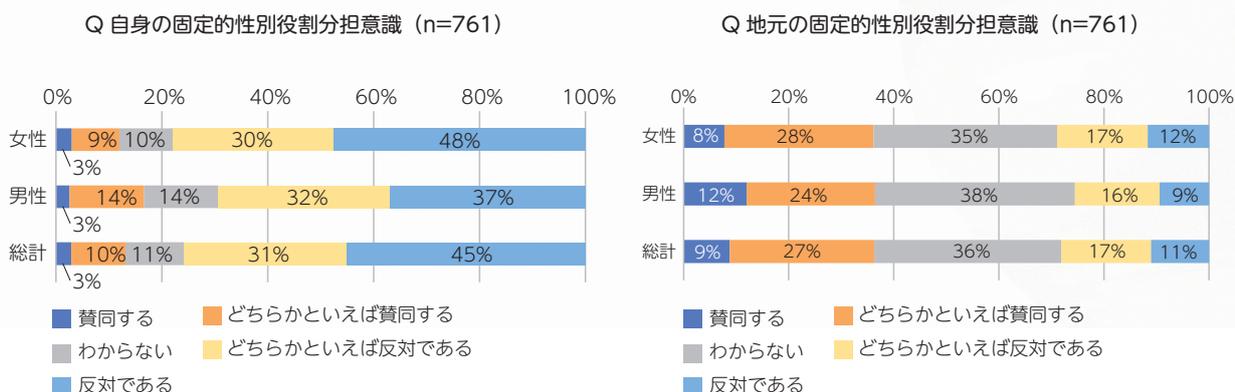
「住民基本台帳人口移動報告2024年(令和6年)結果」を基に作成

【図表 12】 他県に移住した理由 (n=761)



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】 自身と地元の固定的性別役割分担意識について



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)」

### (地域における女性の参画促進)

地域においては、自治会長やPTA会長等の役職に就く女性の割合は伸びてはいるものの、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。また、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、反映していくことも必要です。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ことが重要です。

### (多様で柔軟な生き方を支える環境整備)

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。誰も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、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」「女の子は優しくあるもんだ」「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(無意識の思い込み)」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(無意識の思い込み)は、日常の言動において「マイクロアグレッション<sup>19</sup>(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、関係機関・団体等と連携しながら、家庭、地域、学校、職場等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(無意識の思い込み)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、商品開発等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、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、多様な人材が参画し、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

19 日頃から心の中に潜んでいるものであり、口にした本人に「誰かを差別したり、傷つけたりする意図」があるなしとは関係なく、対象になった人やグループを軽視したり侮辱するような敵対・中傷・否定のメッセージを含んでおり、それゆえに受け手の心にダメージを与える言動。

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。働く意欲のある全ての人がある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等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

固定的性別役割分担意識や仕事と家庭の両立、人間関係、暴力行為等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等の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上で、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、性別にかかわらず、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等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(無意識の思い込み)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、押し付けがない取組、そして、社会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、情報セキュリティ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等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等で人権を尊重した情報発信を徹底します。

また、各種メディアに対しても、表現の自由を尊重しながら、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、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〉

#### (多様な主体による取組の必要性)

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(2025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男女共同参画機構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推進します。

また、計画の推進に当たっては、施策の実施・進捗状況を毎年取りまとめて、年次報告書として公表し、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、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、市町村の取組が重要であるため、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」と市町村との協働等も含め、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(2025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 (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>			
(1) ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会の実現			
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	県内のよかボス企業登録事業所数	1,070事業所	
	県内のブライト企業登録事業所数	510事業所	
	次世代認定マーク(くるみん)取得企業(団体)数	35企業(団体)	
	共働き家庭における男性の家事・育児時間(女性比)	0.197	
	保育所等利用待機児童数	4人	
	病児・病後児保育事業実施市町村数	37市町村	
	ファミリー・サポート・センター実施市町村数	28市町村	
(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			
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		25.8%	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%	特定事業主行動計画に定める
市町村における女性役付職員(課長級以上)の割合		15.4%	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 (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 ※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	小学校	24.8%	特定事業主行動計画に定める	
	中学校	8.8%	特定事業主行動計画に定める	
	高校等	21.5%	特定事業主行動計画に定める	
参考指標	地方議会における女性議員の割合	県議会議員	10.6%	
		市議会議員	12.1%	
		町村議会議員	11.1%	
	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%		
	市町村における女性役付職員(係長級以上)の割合	28.7%		
	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%		
	県の新規採用職員に占める女性の割合(知事部局)	36.4%		
	全警察官に占める女性警察官の割合	11.5%		
(3)女性の所得向上と経済的自立の実現				
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% (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	—		
	男女別平均勤続年数の男女差	男性 13.1年 女性 10.5年 (男女差2.6年)		
	熊本県における女性の労働力率	53.7% (R2:17位)		
	県内事業所における年次有給休暇取得率	62.2%		
	年間総実労働時間数(一般労働者)	1,726時間		
	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%		
(4)農林畜水産業における男女共同参画の推進				
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 / 45組織	0組織		

成果目標【参考指標】		現況 (R7.10月時点)	R12年度目標
農家数に占める家族経営協定締結農家数の割合		36.8%	40%
認定農業者に占める女性認定農業者の割合		14.6%	20%
参考指標	農業委員に占める女性委員の割合	16.0%	
	森林組合理事に占める女性の割合	2.4%	
(5)生涯を通じた健康への支援			
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	乳がん検診 (R4) 51.4%	
		子宮頸がん検診 (R4) 47.5%	
	特定健診実施率	(R5) 56.4%	
	人工妊娠中絶実施率(15～49歳の女子人口千対)	(R5) 7.4%	
(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			
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% (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%	
	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%	
	DV防止法に基づく一時保護件数	17件	
	熊本県内の主な相談窓口におけるDV相談件数	3,865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	166件	
(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			
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	
(8)防災・復興における男女共同参画の推進			
消防団員における女性の割合		3.8%	5%

成果目標 【参考指標】		現況 (R7.10月時点)	R12年度目標
<b>2 自分らしく生きられる社会環境の整備・充実</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			
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% 女性 1.09%	男性 0.8% 女性 0.8%
自治会長に占める女性の割合		3.8%	5%
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%
<b>参考指標</b> 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		16.8%	
(2)男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備			
(3)教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進			
男女共同参画に関する視点を取り入れた校内研修を実施した学校(公立小・中・高校)の割合		100%	100%
<b>3 計画推進のための体制の整備・強化</b>			
(1)県・市町村の推進体制の強化			
男女共同参画計画の策定を行っている市町村の割合		91.1%	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		66.7%	100%
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率		86.7%	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 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	(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
		・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
		・企業の経営者層に対する理解の促進
		・自主宣言による企業への啓発
		・企業へのコンサルタントやアドバイザーの派遣
		・職場でのハラスメント防止の周知促進
		② 共働き・共育での実現に向けた仕事と育児の両立支援、意識改革・理解促進
		・女性活躍と男性の家庭・地域参画等に向けた意識啓発
		・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
		・パパ手帳の交付や啓発イベントなどによる共育での推進
		・男性の多様な働き方の支援
		・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
		・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)
		・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)
	・待機児童の解消	
	・ファミリー・サポート・センターの支援	
	・地域における子育て拠点の支援	
・医療従事者等に対する病院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		
・放課後児童クラブの拡充と多様化		
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		
・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)		
(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	
	・男女共同参画団体等と連携した普及啓発活動	
	・県民向け講座による理解促進	
	② 行政分野における政策・方針決定への女性の参画促進	
	・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		
・女性の職員採用試験受験希望者の増加に向けた取組の拡充		

基本方針	施策の方向	主要施策 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	(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>・女性職員のラインポストへの登用や職域の拡大</li> <li>③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> <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> </li> <li>④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> </li> <li>⑤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> </li> <li>⑥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> </li> </ul>
	(3)女性の所得向上と経済的自立の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>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               <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> </li> <li>②非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進</li> <li>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               <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> </li> <li>④ハラスメントに関す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> </li> </ul>
	(4)農林畜水産業における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>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               <ul style="list-style-type: none"> <li>・農業委員会の業務遂行及び農業委員会組織の活性化等に向けた女性委員の参画</li> <li>・農協、森林組合、漁協等の団体への女性役員の登用</li> </ul> </li> <li>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               <ul style="list-style-type: none"> <li>・農業従事世帯の家族経営協定の促進</li> <li>・女性の認定農業者数の増加促進</li> <li>・農林水産物の生産や加工についての技術支援及び経営内容の高度化支援</li> <li>・女性普及指導協力委員の育成</li> <li>・林業への女性参画のための支援</li> </ul> </li> </ul>
	(5)生涯を通じた健康への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>①生涯にわたる健康の包括的な支援               <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性特有のがんや健康問題に関する相談及び検診の受診促進</li> <li>・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</li> <li>・性感感染症対策や予期せぬ妊娠の予防などを含む発達段階に応じた性教育</li> </ul> </li> </ul>

基本方針	施策の方向	主要施策 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	(5) 生涯を通じた健康への支援	・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	
		② 仕事と健康の両立への支援 ・職場での女性の健康に関する研修や啓発	
	(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 ・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 ・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 ・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 ・専門家や担当者、相談員のスキルアップ	
		② 性犯罪・性暴力への対策の推進 ・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 ・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 ・性犯罪被害者から事情聴取に当たる捜査員の育成 ・携帯電話のフィルタリングの周知・啓発	
		③ こども・若者に対する性犯罪・性暴力への対策の推進 ・こどもに対する性加害・被害防止に向けた取組 ・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） ・教育現場での被害当事者への支援、継続的な啓発活動	
		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 ・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） ・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 ・DV事案等への対応 ・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） ・アドバイザー派遣、広報、研修、未然防止教育	
		⑤ ストーカー事案への対策の推進 ・ストーカー事案等への対応	
		⑥ ハラスメント防止対策の推進 ・ハラスメント防止のための啓発及び相談・支援 【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	
		⑦ インターネットを利用した性暴力等への対応 ・インターネット上の性被害・性加害防止に向けた取組 ・携帯電話のフィルタリングの周知・啓発（再掲）	
		(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 ・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 ・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

基本方針	施策の方向	主要施策 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	(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	<ul style="list-style-type: none"> <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> <p>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</p> <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>
	(8)防災・復興における男女共同参画の推進	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・防災分野への女性の参画</li> </ul> <p>②防災・復興の現場における女性の参画拡大</p> <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>
2 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	<p>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</p> <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> <p>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</p> <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> <li>・県庁内での働きやすい職場環境づくり</li> <li>・「こどもまんなか熊本」の推進</li> <li>・若年層をターゲットにした移住プロモーションの強化</li> <li>・女性が働きやすい環境整備の促進</li> </ul> <p>③地域活動における男女共同参画の推進</p> <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>・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>
	(2)男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	<p>①男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し</p> <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> <p>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</p> <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>

基本方針	施策の方向	主要施策 具体的な取組
<p>2 自分らしく生きられる社会環境の整備・充実</p>	<p>(3)教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進</p>	<p>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</p> <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> <p>②メディア分野と連携した積極的な情報発信と人権の尊重</p> <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>
		<p>3 計画推進のための体制の整備・強化</p>
<p>(2)企業や各種団体等との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熊本県女性の社会参画加速化会議の開催</li> <li>・男女共同参画センターを拠点とした取組の推進</li> </ul>	



## 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 (昭和20)		*「婦人参政権」確立	*「国際連合」誕生
1946 (昭和21)		*婦人参政初の総選挙 *「日本国憲法」公布(男女平等明文化)	*「婦人の地位向上委員会」設置
1975 (昭和50)		*婦人問題企画推進本部設置 *婦人問題企画推進会議設置 *「女子教育職員等育児休業法」公布(育児休業法施行に伴い1992年廃止)	*国際婦人年(目標:平等、発展、平和) *第1回世界女性会議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 (昭和51)		*「民法」改正(離婚後の氏を選択)	
1977 (昭和52)		*「国内行動計画」策定 *「国立婦人教育会館」開館	
1979 (昭和54)			*国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択
1980 (昭和55)	*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	*「民法」改正(配偶者の法定相続分の引上げ等)	*第2回世界女性会議「国連婦人の十年」中間年世界会議(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 (昭和56)	*「県婦人問題懇話会」設置	*「国内行動計画後期重点目標」策定	*ILO「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」採択
1983 (昭和58)	*「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」(現「地域リーダー育成事業」)開始		国連婦人の十年
1984 (昭和59)		*アジア・太平洋地域婦人国際シンポジウム開催 *「国籍法」改正(父母両系血統主義、配偶者の帰化条件の男女同一化)	
1985 (昭和60)	*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	*「男女雇用機会均等法」公布 *女子差別撤廃条約批准 *生活保護基準額改正(男女差解消) *「国民年金法」改正(女性の年金権確立)	*第3回世界女性会議「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議(ナイロビ) *「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択

年	熊本県	日本	国連
1986 (昭和61)	*「女性のための実施計画書」策定	* 婦人問題企画推進本部拡充 (構成を全省庁に拡大、任務も拡充)	
1987 (昭和62)	*「人材リストバンク事業」 (現「人材バンク事業」)開始	*「西暦2000年に向けての新 国内行動計画」策定	
1988 (昭和63)	*「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」設置		
1990 (平成2)			*「国連婦人の地位委員会拡 大会期」開催(ウィーン) * 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 (平成3)		*「育児休業法」公布	
1993 (平成5)		*「パートタイム労働法」公布 * 中学校家庭科の男女必修化	
1994 (平成6)	* 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」策定	* 男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置 男女共同参画推進本部設置 * 高校家庭科の男女必修化	*「開発と女性」に関する第2 回アジア・太平洋大臣会議 (ジャカルタ) *「ジャカルタ宣言及び行動 計画」採択
1995 (平成7)	*「熊本県農山漁村女性ビ ジョン」策定 *「熊本県男女共同参画社会 推進懇話会」設置	*「育児休業法」改正(介護休 業制度が法制化され「育児・ 介護休業法」へ)	* 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(男女共同参画・女性活 躍の国際的基準)
1996 (平成8)		*「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 (平成9)	*「男女共同参画学習資料(高 校生用)」作成・配付(~現 在)	* 男女共同参画審議会設置 (法律) *「男女雇用機会均等法」改正 (努力義務規定の解消、事 業主に対するセクシュアル ハラスメント防止等) *「介護保険法」公布	
1998 (平成10)	* 啓発誌「ならんで」創刊		
1999 (平成11)	* 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	*「男女共同参画社会基本法」 公布 *「食料・農業・農村基本法」 公布	

年	熊本県	日本	国連
2000 (平成12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「熊本県男女共同参画白書」発行</li> <li>*民間出身で初の女性知事就任(全国2人目)</li> <li>*「男女共同参画課」(現「男女参画・協働推進課」)設置(課内室から課へ昇格)</li> <li>*「熊本県総合計画」策定(男女共同参画社会システムづくりが挑戦プロジェクトに盛り込まれる)</li> <li>*県職員の旧姓使用制度開始</li> <li>*「女性総合相談室」開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」(ニューヨーク)</li> <li>*「政治宣言」及び「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシティブ」(いわゆる「成果文書」)採択</li> </ul>
2001 (平成13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「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</li> <li>*「熊本県農山漁村男女共同参画推進プラン」策定</li> <li>*「くまもと子ども未来プラン」策定</li> <li>*「男女共同参画フォーラム」開催(内閣府と共催)</li> <li>*「審議会等委員への女性の登用推進に関する要項」策定</li> <li>*「熊本県男女共同参画推進条例」制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「男女共同参画会議」設置</li> <li>*「男女共同参画局」設置</li> <li>*「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」公布</li> <li>*第1回「男女共同参画週間」</li> <li>*「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定</li> </ul>	
2002 (平成14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*くまもと県民交流館パレア(男女共同参画センター)開設</li> <li>*「熊本県男女共同参画審議会」設置</li> <li>*「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</li> </ul>		
2003 (平成15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「男女共同参画推進事業者表彰」開始</li> <li>*「女性知事リレーフォーラムinくまもと」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「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</li> <li>*「少子化社会対策基本法」公布</li> <li>*「次世代育成支援対策推進法」公布</li> </ul>	
2004 (平成16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「男女共同参画啓発DVD(小学生用)」作成・配付</li> </ul>		
2005 (平成17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「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」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> <li>*「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」(ニューヨーク)</li> </ul>

年	熊本県	日本	国連
2006 (平成18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「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)」策定</li> <li>* 「世界女性スポーツ会議」開催</li> <li>* 「熊本県農山漁村男女共同参画プランⅡ」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「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</li> <li>* 「男女雇用機会均等法」改正(男女双方に対する差別の禁止、妊娠、出産等を理由とした不利益取扱いの禁止等)</li> <li>* 「東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催</li> <li>* 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定</li> </ul>	
2007 (平成19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「男女共同参画学習資料(中学生用)」作成・配付(~現在)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「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</li> <li>* 「パートタイム労働法」改正</li> <li>* 「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</li> </ul>	
2008 (平成20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「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)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> </ul>	
2009 (平成21)		<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「育児・介護休業法」改正(子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇制度の拡充)</li> </ul>	
2010 (平成22)		<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「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</li> <li>* 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」(ニューヨーク)</li> </ul>
2011 (平成23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「第3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)」策定</li> <li>* 「熊本県農産漁村男女共同参画プランⅢ」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* UN Women 発足</li> </ul>
2012 (平成24)		<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 第56回国連婦人の地位委員会「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</li> </ul>
2013 (平成25)		<ul style="list-style-type: none"> <li>* 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定</li> <li>* 「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</li> <li>* 「日本再興戦略」閣議決定(中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる/2015まで毎年改定)</li> </ul>	

年	熊本県	日本	国連
2014 (平成26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「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)」策定</li> <li>*「熊本県女性の社会参画加速化会議」設置</li> <li>*「熊本県女性経営参画塾」開始</li> <li>*「熊本県女性起業支援事業」開始(2016年度まで)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>*第58回国連婦人の地位委員会「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</li> </ul>
2015 (平成27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「熊本県女性の社会参画加速化戦略」策定</li> <li>*「くまもと子ども・子育てプラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「女性活躍加速のための重点方針2015」策定</li> <li>*「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)公布</li> <li>*「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」(ニューヨーク)</li> <li>*第70回国連総会「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択(SDGs17の目標)</li> </ul>
2016 (平成28)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「第4次熊本県男女共同参画計画」策定</li> <li>*「熊本県女性の活躍推進計画」策定</li> <li>*「熊本地震」発災</li> </ul>		
2017 (平成29)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「熊本県農山漁村男女共同参画推進プランⅣ」策定</li> </ul>		
2018 (平成30)		<ul style="list-style-type: none"> <li>*「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</li> <li>*「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</li> </ul>	
2019 (平成31) (令和元)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「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)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「女性活躍推進法」改正(一般事業主行動計画の策定義務等の対象拡大、女性の活躍に関する情報公表の強化等)</li> <li>*「男女雇用機会均等法」改正(セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化)</li> </ul>	
2020 (令和2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「女性活躍サミット2020」開催</li> <li>*「第2期くまもと子ども・子育てプラン」策定</li> <li>*「令和2年7月豪雨」発災</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「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～」策定</li> <li>*「女性活躍加速のための重点目標2020」策定</li> <li>*「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」策定</li> <li>*「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*第64回国連女性の地位委員会「北京+25」(ニューヨーク)</li> </ul>
2021 (令和3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「第5次熊本県男女共同参画計画」策定(「熊本県女性の活躍推進計画」と統合)</li> <li>*「HiGO ROCKa Summit」開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*「育児・介護休業法」改正(2023まで順次施行)</li> </ul>	
2022 (令和4)		<ul style="list-style-type: none"> <li>*「困難女性支援法」公布</li> </ul>	

年	熊本県	日本	国連
2023 (令和5)	* 若年層向け「プレサミット」開始	* 「第5次男女共同参画基本計画」(一部変更)閣議決定	
2024 (令和6)	* 「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」策定 * 「避難所運営マニュアル」改訂 * 「くまもと新時代共創基本方針」及び「同総合戦略」策定	* 「育児・介護休業法」改正(育休取得状況の公表義務を従業員300人以下の企業へ拡大、柔軟な働き方の措置等)	
2025 (令和7)	* 「こどもまんなか熊本・実現計画」策定 * 「若年女性の起業支援事業」開始	* 「男女共同参画社会基本法」改正 * 「独立行政法人男女共同参画機構法」公布 * 「女性活躍推進法」改正 * 「雇用機会均等法」改正 * 「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	* 第69回国連女性の地位委員会「北京+30」(ニューヨーク)
2026 (令和8)	* 「第6次熊本県男女共同参画計画」策定	* 「第6次男女共同参画基本計画」閣議決定	

### 3 男女共同参画関連用語解説(50音順)

用語	解説
アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)	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。
M字カーブ	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、近年では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。
L字カーブ	日本の女性の正規雇用比率を年齢階級別にグラフ化したとき、25～29歳をピークに、その後は低い水準で横ばいとなり、アルファベットのLのような形になることをいう。 この背景には、出産期に退職したり働き方を変更したりした結果、育児後は非正規雇用として再就業するケースが多いことが影響していると考えられる。
クォータ制(割当制)	積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、政治分野においては、議会における男女間格差を是正することを目的とし、性別を基準に女性又は両性の比率を割り当てる制度のこと。
固定的性別役割分担意識	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。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には「生まれつきの生物学的性別(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。
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)	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」社会の実現をめざし、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兒のエンパワーメントが掲げられている。
情報リテラシー	必要な情報を見つけ、内容を理解し、状況に応じて適切に使うための力。情報通信技術(ICT)を使いこなすICTリテラシーや、情報やメディアを正しく読み取り判断するメディアリテラシーなど、情報を主体的に扱い、適切に判断するための現代社会に不可欠な能力として求められている。
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)	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している。

用語	解説
性自認 (Gender Identity)	<p>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、すなわち「からだの性」に対して自分の性をどのように認識しているかを示す概念で、「こころの性」と呼ばれることもある。</p> <p>なお、後出の性的指向と性自認を包括的に示す「SOGI」という用語も使われる。</p>
性的指向 (Sexual Orientation)	<p>人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうかを示す概念のこと。具体的には、異性に向かう「異性愛」、同性に向かう「同性愛」、男女両方に向かう「両性愛」、あらゆる性別の人が恋愛や性愛の対象となる「全性愛」、情愛や性的な関係を他者に対して抱かない「無性愛」等のことをさす。</p>
ダイバーシティ	<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>
テレワーク	<p>情報通信技術を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。Tele（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語。</p>
夫婦別氏（夫婦別姓）制度	<p>夫婦がそれぞれ異なる氏を名乗る制度。夫婦別氏制度には、次のような類型がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①夫婦がそれぞれ結婚前の氏を名乗るもの</li> <li>②夫婦が同じ氏を名乗ることのほか、それぞれ結婚前の氏を名乗ることができるもの（選択的夫婦別氏制度）</li> <li>③夫婦が同じ氏を名乗ることを原則として例外的にそれぞれ結婚前の氏を名乗ることを認めるもの（例外的夫婦別氏制度）</li> </ol> <p>我が国の現行制度では、「夫婦は結婚の際に定めるところに従い、夫または妻の氏を称する」（民法第750条）とされ、夫婦同氏制度が採用されており、夫婦別氏制度は認められていない。現実には、夫の氏を選び、妻が氏を改める例が圧倒的多数である。</p> <p>女性の社会進出等に伴い、改氏による職業生活上や日常生活上の不便・不利益、アイデンティティの喪失など様々な不便・不利益が指摘されている。</p>
ブライト企業、 プラチナブライト企業	<p>従業員とその家族の満足度が高いこと、地域の雇用を大切にしていること、地域社会・地域経済への貢献度が高いこと、安定した経営を行っていることの4つの基本的な要件を満たし、働く人がいきいきと輝き、安心して働き続けられる企業を「ブライト企業」（ブラック企業と対極の企業をイメージした熊本県の造語）として県が認定している。さらに「プラチナブライト企業」は、その中でもより高い基準を満たした企業をいう。</p>
フレックスタイム制	<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>
マミートラック	<p>出産や育児を機に女性がキャリアの主流から外れ、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進や昇格、専門的な業務から遠ざけられる状況を指す言葉。1980年代にアメリカで提唱された概念。</p>
ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	<p>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二十一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、第三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。

#### (独立行政法人男女共同参画機構の役割)

**第10条の2** 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

#### (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 前二項の規定は、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勧告して、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勧告して、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。

#### (連携及び協働の促進)

**第18条** 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点(次項において「男女共同参画センター」という。)としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

#### (人材の確保等)

**第18条の2** 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

#### (調査研究)

**第18条の3** 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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19条** 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体を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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

#### (国際的協調のための措置)

**第20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。

---

## 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、第十三条第三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) 前二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特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。

- (1) 第995条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第1305条、第1306条、第1324条第2項、第1326条第2項及び第1344条の規定 公布の日

## 附則 (令和7年6月27日法律第80号)

### (施行期日)

**1** この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法(令和7年法律第79号)の施行の日から施行する。ただし、第1条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

### (政令への委任)

**2** この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

# 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あつて、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12期委員名簿

選任分野	所属・役職	氏名	備考
人 権	弁護士	やました あゆみ 山下 雅裕美	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 法学部准教授	おおた としあき 太田 寿明	副会長
農林水産	J A 熊本県女性組織協議会会長	きたがわ よしこ 喜多川 容紫子	
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副会長	しまだ みきこ 島田 美樹子	
公 募	熊本子ども・女性支援ネット (KCW) 共同代表	そのだ けいこ 園田 敬子	
公 募	一般社団法人 スーパーウーマンプロジェクト 代表理事	たのうえ ひろみ 田上 寛美	
行 政 (労働)	熊本労働局雇用環境・均等室長	はざま みえ 狭間 美恵	
行 政 (市町村)	上天草市市民生活部市民課長 (平成 20 年男女共同参画宣言都市)	ほまだ ただし 濱田 忠	
事業者	ソフトウェアビジョン株式会社代表取締役社長 (令和 5 年度男女共同参画推進事業者表彰)	ふくやま ふとし 福山 太志	
教 育	熊本県公立小中学校校長会 (熊本市立江南中学校長)	ほしだ せいじ 星田 正治	





# 熊本県

発行元：熊本県  
所属：男女参画・協働推進課  
発行年度：令和7年度(2025年度)