

第2次熊本市男女共同参画基本計画

中間見直し(素案)

令和5年(2023年)12月時点

－ 目 次 －

第1章 策定の趣旨

1 計画策定の目的	1
2 計画策定の経緯と背景	1
3 計画策定の基本的な考え方と他計画との整合性	3

第2章 計画の検証及び課題整理

1 計画の成果指標達成状況	
(1) 計画全体の成果指標達成状況	4
(2) 各施策の方向性の成果指標達成状況	4
2 中間見直しにあたり第2次計画の重点的取組に対する検証及び課題	
(1) 男女共同参画への関心や理解の促進及び男女でともに参画する地域活動の推進	6
(2) 男女の働き方の見直し及び職業生活における女性の活躍推進	7
(3) 多様な能力・視点を活かす社会環境の整備(ダイバーシティの推進)	10
(4) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	13
(5) 暴力の根絶と人権の尊重	15
3 中間見直しの背景及び方向性	
(1) 背景	18
(2) 方向性	19

第3章 第2次計画の基本的な考え方

1 第2次計画の基本的方針	
(1) 基本理念	20
(2) 目指す将来像	20
(3) 計画の成果指標	21
(4) 計画期間	21
(5) 市民・事業者・市の役割	21
2 計画の体系	22
3 重点的取組	23

第4章 具体的施策の展開

施策の方向性Ⅰ 教育や啓発を通じた男女共同参画社会の推進	24
施策の方向性Ⅱ 市民一人ひとりが活躍できる社会環境の整備 (熊本市女性の職業生活における活躍推進計画)	26
施策の方向性Ⅲ あらゆる暴力を許さない社会の実現 (熊本市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画)	31

第5章 計画の推進体制と検証・評価

Ⅰ 計画の推進体制

(1) 様々な主体との連携・協働	33
(2) 推進体制の整備	33

Ⅱ 検証・評価の方法

(1) 検証の方法	33
(2) 計画の達成状況の検証	33

参考資料

① 男女共同参画に関する市民意識調査等に基づく資料	35
② 男女共同参画社会基本法	●
③ 熊本市男女共同参画推進条例	●
④ 熊本市男女共同参画センターはあもにい条例	●
⑤ 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	●
⑥ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	●
⑦ 男女共同参画に関する国内外の動き(年表)	●
⑧ 第2次熊本市男女共同参画基本計画検討の経緯	●
⑨ くまもと市男女共同参画会議委員名簿(令和5~6年度)	●
⑩ 熊本市男女共同参画センターはあもにい施設概要	●

第1章 策定の趣旨

1 計画策定の目的

平成11年(1999年)に施行された「男女共同参画社会基本法」(以下「基本法」という。)では、「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であり、少子高齢化等の社会経済情勢の急速な変化に対応していくうえで、男女共同参画¹社会の実現は緊要な課題であり、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ」ています。

本市においては、平成21年(2009年)4月に施行された「熊本市男女共同参画推進条例」に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために、「熊本市男女共同参画基本計画」(以下「第1次計画」という。)を策定し、平成25年度(2013年度)に中間見直しを行いました。

本計画は、第1次計画における基本理念を引き継ぎ、計画の継続性を担保しながら、新たな課題に対応することで、本市における男女共同参画のさらなる推進を図ることを目的としています。

2 計画策定の経緯と背景

我が国の生産年齢人口における女性の就業率は、平成28年(2016年)には66.0%となり増加していますが、依然として長時間労働を前提とした旧来型の労働慣行等から、未だ多くの女性が仕事とそれ以外の生活の両立ができずに離職や非正規雇用を選択したり、キャリアアップを諦める状況が見られます。

加えて、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて依然として低い水準にとどまる等、働く場面における女性の活躍は不十分です。そのため国においては、平成27年(2015年)9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定され、また女性が妊娠・出産・育児に際して不利益な取扱いを受けるマタニティハラスメント(マタハラ)²の防止を雇用主に義務づけるよう、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)」及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」が平成28年(2016年)8月に改正されました。

また、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進するため、平成30年(2018年)5月には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されるなど、あらゆる働く場面における女性の活躍推進に向け必要となる法律や制度の整備が進められている状況です。

¹ 男女共同参画

誰もが、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、職場、学校、地域その他の社会の各分野における活動に参画する機会が確保されることにより、個性と能力が発揮され、かつ、共に責任を担うこと。

² マタニティハラスメント(マタハラ)

働く女性が、妊娠・出産・育児を契機として職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児などを理由とした不当な扱いを受けること。

さらには、DV（ドメスティック・バイオレンス）³や性犯罪、セクシュアルハラスメント（セクハラ）⁴、マタニティハラスメント（マタハラ）等の人権を脅かす様々な暴力に対する対策の強化が求められている状況です。

このような人権が尊重される豊かで暮らしやすい社会、また、男女共同参画社会の実現に向けての諸課題の解決に向け、実践的な取組を今後も着実に進めていくための指針として、「第2次熊本市男女共同参画基本計画」（以下「第2次計画」という。）を策定するものです。

³ DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人など、親密な関係にあるパートナーから受ける暴力のこと。

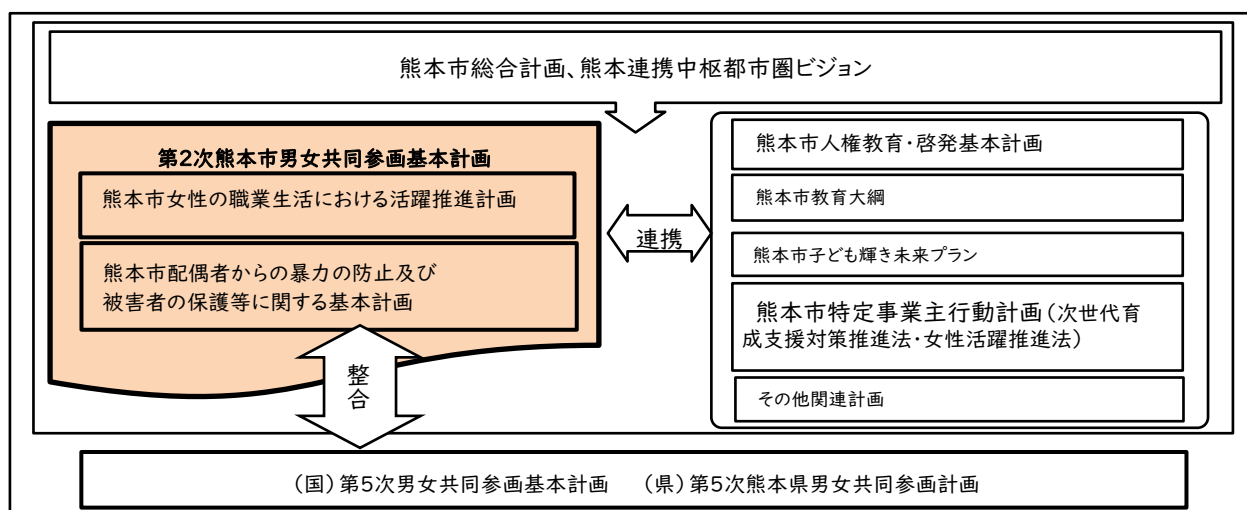
⁴ セクシュアルハラスメント（セクハラ）

相手を不快にさせる性的な言動。異性間のみならず、同性間でも同様にセクハラの対象となる。

3 計画策定の基本的な考え方と他計画との整合性

- (1) 関係法令及び条例を尊重し、上位計画及び個別計画との整合を図ります。
 - ・基本法をはじめとした関係法令及び熊本市男女共同参画推進条例を尊重します。
 - ・熊本市総合計画等の上位計画や他の分野別計画との整合を図ります。
 - ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ⁵」にて記載された国際目標であるSDGs(持続可能な開発目標)を踏まえた取組を行います。
 - ・本市における男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に実施するための指針とします。
 - ・市民及び事業者の取組の指針としても活用されることを期待するものです。
- (2) 第1次計画(平成21年(2009年)～平成30年(2018年))の長期的ビジョンを引き継ぎます。
 - ・第1次計画における基本理念を引き継ぎ、計画の継続性を担保します。
 - ・目指す将来像や各施策の成果指標、数値目標等については、必要な見直しを図ります。
- (3) 男女共同参画社会の実現に向けた新たな課題や社会経済情勢の変化に対応した計画とします。
 - ・第2次計画策定後の課題について対応します。
 - ・子育て支援や地域防災の推進など、男女共同参画の視点に基づき施策の展開を図ります。
- (4) 本計画の一部として、「熊本市女性の職業生活における活躍推進計画(女性活躍推進法第6条第2項)」及び「熊本市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(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(以下「DV防止法」という。)第2条の3第3項の規定に基づく市町村計画)」を位置づけます。

【 図ー1 他計画との関係 】



⁵ 持続可能な開発のための2030アジェンダ

平成13年(2001年)に策定されたミレニアム開発目標(Millennium Development Goals:MDGs)の後継として、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。MDGsの残された課題(例:保健、教育)や新たに顕在化した課題(例:環境、格差拡大)に対応するように、新たに17ゴール・169ターゲットからなる持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)が設けられており、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性のエンパワーメントが掲げられている。

第2章 計画の検証及び課題整理

Ⅰ 計画の成果指標達成状況

(1) 計画全体の成果指標達成状況

第2次計画の実績値は、平成30年度(2018年度)の基準値と比べ、「男女がともに参画している社会⁶とを感じる市民の割合」は減少し、「性別による固定的役割分担意識を持たない市民の割合」は上昇した結果となっています。

このことは、男女共同参画意識を育む教育・啓発が進み、「男女がともに参画している社会」への理解が進んできたことで、地域社会における潜在化していた男女共同参画社会への課題が表面化してきたこと、及び職業、家事、育児等での性別における固定的役割分担意識に対する啓発が進み、市民一人ひとりの意識が向上したことが一因となっているものと考えられます。

成果指標	第1次計画		第2次計画	
	基準値 (平成20年度)	目標値 (平成30年度)	基準値 (平成30年度)	目標値 (令和4年度)
男女がともに参画している社会と 感じる市民の割合	35.2%	50.0%	31.4%	上昇
		31.4%		28.7%
性別による固定的役割分担意識を持たない市民の割合			79.8%	上昇
				82.3%
「男女共同参画」の内容を知っている市民の割合	49.0%	70.0%		
		48.6%		

(2) 各施策の方向性の成果指標達成状況

計画における各施策の方向性の成果指標達成状況は、以下のとおりです。

この中で、「地域活動への参加率」については、平成20年度(2008年度)調査時から下降しており、令和5年度(2023年度)においても目標値に達しませんでした。

一方、「民間企業の管理職における女性の割合」、「市の審議会等における女性委員の割合」、「ワーク・ライフ・バランス⁷の用語の認知度」及び「DV被害者が第三者や相談機関に相談した割合」については、平成30年度(2018年度)に比べ増加しています。

⁶ 男女がともに参画している社会

男女がともに参画している社会とは、「男女がお互いを尊重し合い、職場、学校、家庭、地域などの社会のあらゆる分野で、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うことができる社会」のことをいう。

⁷ ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」のこと。男女がともにそれぞれの生き方やライフステージに応じて、仕事、家庭、地域等のさまざまな活動を、自分の希望するバランスで展開できる状態をいう。

成果指標	第1次計画		第2次計画	
	基準値 (平成 20 年度)	目標値 (平成 30 年度)	基準値 (平成30年度)	目標値 (令和5年度)
		実績値 (平成 30 年度)		実績値 (令和 5 年度)
施策の方向性Ⅰ				
地域活動への参加率	46.5%	55.0%	41.3%	60.0%
		41.3%		38.5%
施策の方向性Ⅱ				
民間企業の管理職における女性の割合			14.0%	25.0%
				16.6%
市の審議会等における女性委員の割合	31.7%	40.0%	28.3%	40.0%
		28.3%		34.1%
ワーク・ライフ・バランスの用語の認知度	12.8%	50.0%	44.6%	50.0%
		44.6%		63.3%
施策の方向性Ⅲ				
DV被害者が第三者や相談機関に相談した割合	13.7%	増加	17.3%	増加
		17.3%		19.6%

2 中間見直しにあたり第2次計画の重点的取組に対する検証及び課題

計画の中間見直しに伴い、取組の重点事項に対する検証と残された課題について、以下のとおり総括します。

(1) 男女共同参画への関心や理解の促進及び男女でともに参画する地域活動の推進

地域は家庭とともに身近な暮らしの場であり、福祉、防犯、子育て、環境保全等様々な地域課題の解決に向けた取組が展開されています。その活動においては、地域では行政と連携して「地域主義」をまちづくりの基本として、「自主自立のまちづくり」に取り組んでいるところです。

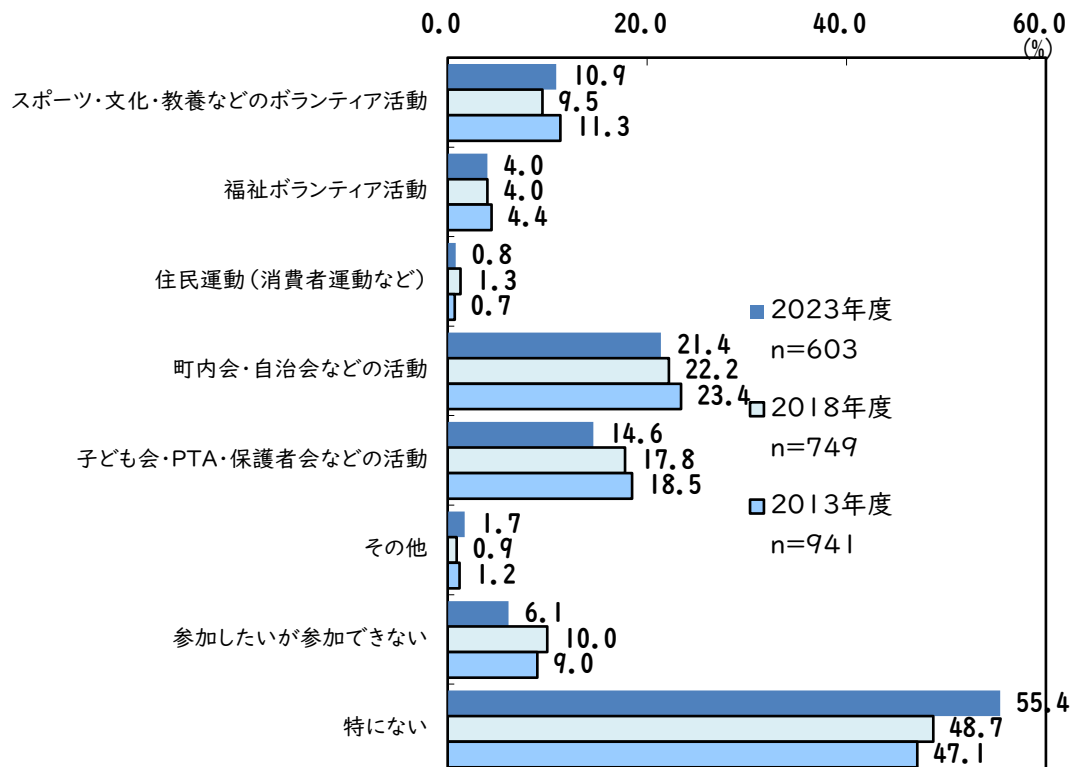
さらに、本市では熊本地震を契機に、地域の中でつながり、支えあうことの重要性が改めて認識されました。

しかしながら、市民意識調査では図-2 が示すとおり、市民の地域活動への参加状況は「町内会・自治会等の活動」を含め、低迷しています。その理由も、参考資料図-5 で示すとおり、「仕事が忙しく、時間に余裕がない」という人が最も多く中、「人間関係がわずらわしい」と考える人が平成 30 年度（2018 年度）に比べ7.6ポイント増加しています。

また、参考資料図-1で示すとおり、「地域活動の参画状況」は、自治会長やPTA会長には男性が多く、子ども会会長には女性が圧倒的に多い状況です。

地域活動における担い手不足の解消や地域のつながりの強化等、地域活動を活性化するためには、誰もがともに協力し、支えあい、地域活動に参画することが必要です。その中で多様な意見を反映し、地域課題に取り組むことで、誰もが住みやすいまちが形成されるものと考えています。

（図-2）地域活動の参加状況（年度別）



（令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成）

※2023年度の男女別データは参考資料図-10を参照

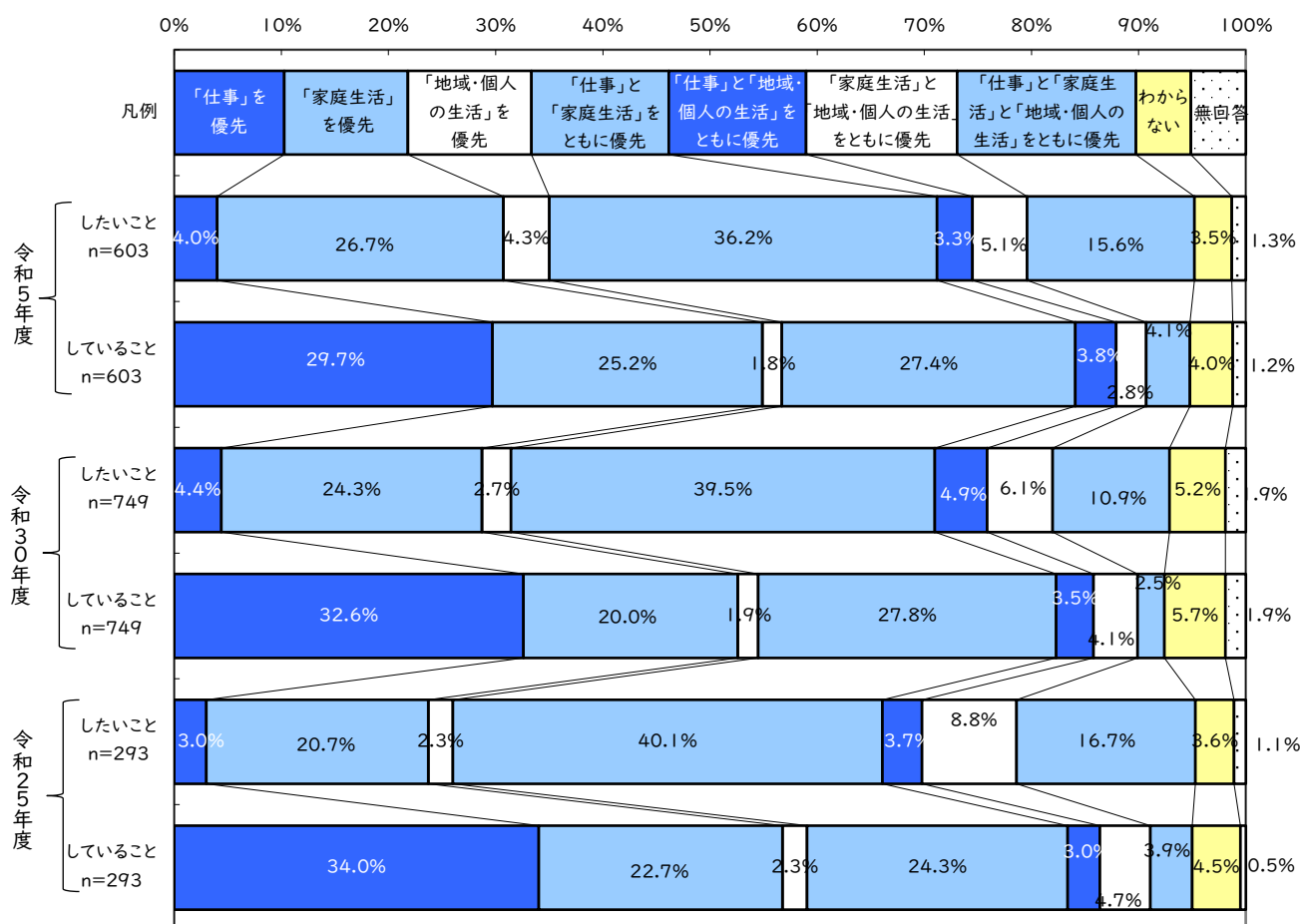
(2) 男女の働き方の見直し及び職業生活における女性の活躍推進

ワーク・ライフ・バランスは仕事及び家庭生活に好循環をもたらす、男女共同参画社会の実現に向けた重要な取組のひとつです。市民意識調査では図-3 のとおり、生活をする上で「仕事を優先したい」という人は、平成 30 年度(2018 年度)と比べほとんど変化がないのに対して、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」と考える人が4.7 ポイント増加しています。

一方、優先していることは、平成 30 年度(2018 年度)より「仕事」が29.7%と2.9 ポイント減少、「家庭生活」が25.2%と5.2 ポイント増加、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」は1.6 ポイント増加しています。平成 30 年度(2018 年度)と比べ「したいこと・していること」の差は、仕事及び家庭生活において改善していますが、地域・個人の生活は拡大しています。

今後も、ワーク・ライフ・バランスの意義や効果についてさらに広く周知し、子育てや介護等と仕事の両立支援策の充実等に取り組む必要があります。

(図-3) 生活についての希望と現実



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

※2023年度の男女別データは参考資料図-11を参照

次に、平成 27 年(2015 年)8月に女性活躍推進法が国会で成立し、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、民間企業等)に義務付けられました。

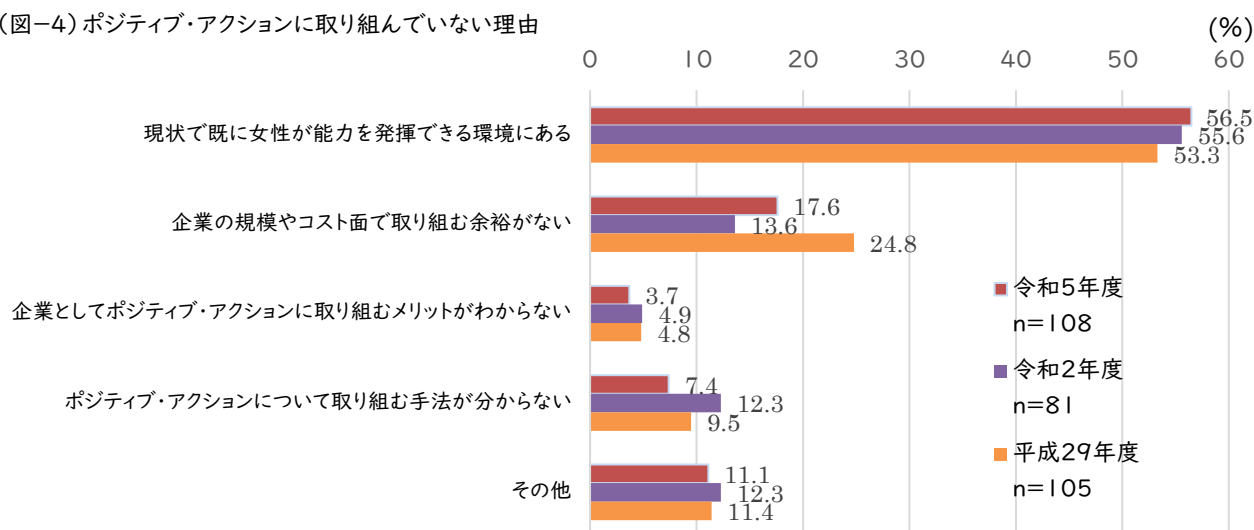
また、令和 4 年(2022 年)4月には改正女性活躍推進法が施行され、一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されました。今後もさらに、関係機関と連携し中小企業における行動計画の策定・公表数の増加に向けた支援が必要です。

また、本市が令和 5 年度(2023 年度)に実施した「企業意識・実態調査」では、ポジティブ・アクション⁸に取り組んでいない企業のうち、「企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない」「ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない」「企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットがわからない」の割合は、計画策定時の調査(平成 29 年度(2017 年度))と比べそれぞれの割合は減少しているものの、ポジティブ・アクションに取り組むメリット等の積極的な周知等、取組拡大に向けより一層の働きかけを行っていく必要があります(図-4)。

さらには、本市の多くを占める中小企業においては、働く女性のロールモデル⁹やメンター¹⁰となる人材が自身の職場に少ない又は全くいないことが多く、そのことで働く女性が自身のキャリア形成について積極性を持てなかったり、あるいは役職登用を躊躇する等も見受けられる状況です。

このことから、企業等における働く女性のライフステージに応じた能力開発やキャリア形成に向け、市域全体としてロールモデルやメンターとなる人材を育成し、そのネットワークを広げていくことが必要です。

(図-4) ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



(令和 5 年度 企業意識・実態調査報告書より一部抜粋)

⁸ ポジティブ・アクション

「積極的改善措置」のこと。男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供すること。

⁹ ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルのこと

¹⁰ メンター

知識や経験が豊富な先輩職員のこと。職場における人材育成法の一つとして、後輩社員のキャリア形成上の課題や悩みについてメンターがサポートする制度を、メンター制度という。

本市が都市として活力を維持していくためには、あらゆる働く場面での女性の活躍が欠かせませんが、これまで女性の活躍を阻害してきた要因には、高度経済成長期を通じて形成された固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見、様々な社会制度・慣行があると考えられます。

特に、時間的制約の少ない働き方や補助的業務を担う非正規雇用等を特徴とする働き方が依然として根付いており、このことが女性が十分に活躍できない大きな原因となっています。

また、生活の場面においても、これまで男性は家事・育児・介護等への参画や、地域社会への貢献、自己啓発への取組等が必ずしも十分ではありませんでした。

このような中で、長時間労働削減等による働き方改革を推進し、男女間格差を是正するためポジティブ・アクションに取り組むことは、男女が互いに役割や責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発等あらゆる場面において活躍できる社会の実現のために必要です。

また、男性自身がこのような課題を理解し、家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げる等、男性自身のキャリア形成においてもメリットがあります。

このように、長時間労働を前提とした男性中心・旧来型の労働慣行等を見直し、ワーク・ライフ・バランスを図ることで、女性の活躍を推進していく必要があります。

男性育休の体験談

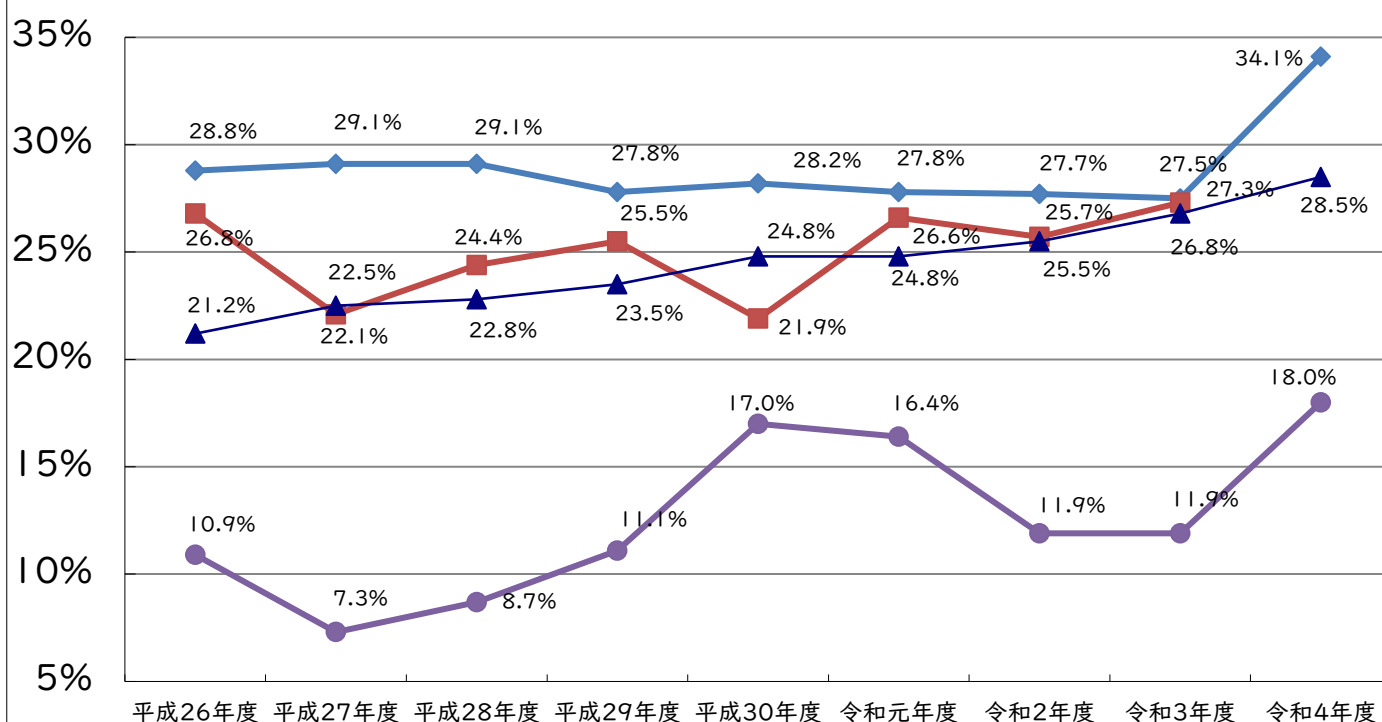


(3) 多様な能力・視点を活かす社会環境の整備(ダイバーシティ¹¹)の推進)

男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが「男女共同参画」を理解し、誰もがともにいきいきと、個性と能力を発揮できることが必要です。本市が実施した「令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査」(以下「市民意識調査」という。)によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない市民の割合は、参考資料図-2で示すとおり、平成30年度(2018年度)より9.1ポイント増加しました。また、女性の働き方に関する考えは、参考資料図-4で示すとおり、平成30年度(2018年度)より「子どもができてずっと職業をもちつづけることがよい」と考える人が増加しています。

しかしながら、「女性の参画・登用状況」は図-5に示すとおり、それぞれの個性と能力を発揮できているとは言えない状況です。

(図-5) 女性の参画・登用状況



(市各担当課調査・市関係団体調査・熊本県労働条件等実態調査報告書より作成)

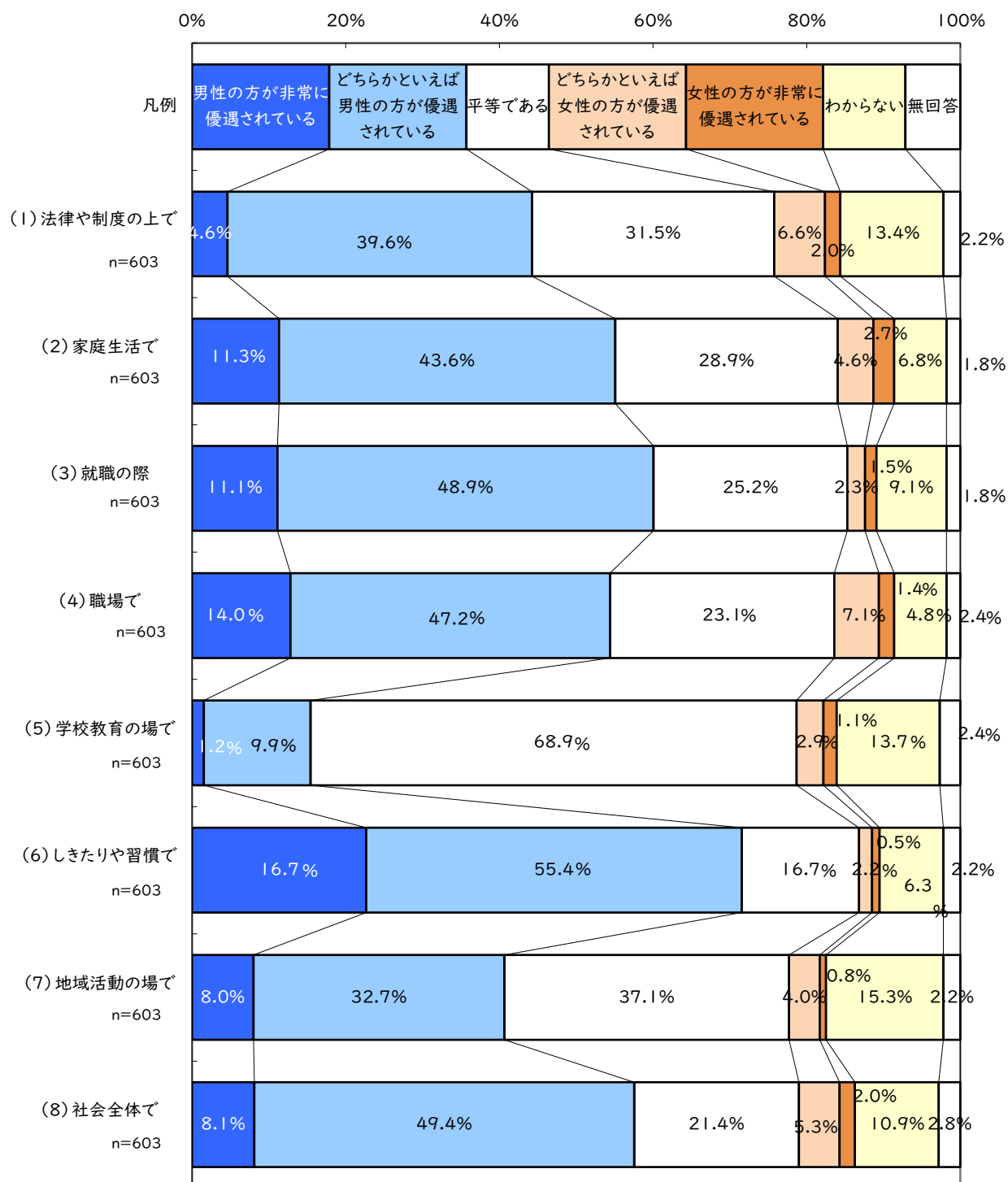
- ◆ 市の審議会等委員に占める女性の割合
- 県内民間企業の管理職に占める女性の割合
- ▲ 市の管理・監督職に占める女性の割合
- 市内小中学校のPTA会長に占める女性の割合

¹¹ ダイバーシティ

「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。本計画の推進は、「男女」とどまらず、性的指向・性自認(性同一性)に関すること等も含め、多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる社会の実現にもつながるものであり、本計画には性的マイノリティも含んでいる。

また、図-6 に示すとおり、領域別の男女の地位の平等感は、いまなお、就職や職場、しきたりや慣習において男性が優遇されていると感じていることがわかります。より一層、多様な能力・視点を活かす環境整備が必要と言えます。

(図-6) 領域別にみた男女の地位の平等感



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

※男女別データは参考資料図-12を参照

約74万人の熊本市民が暮らす中で、一人ひとりが置かれた生活環境には違いがあり、また、国籍や年齢、障がいの有無、性的指向¹²や性自認¹³等を含む性のあり方等多様です。このような違いを互いに認め合い、等しく社会参画できる機会を確保し、誰もが暮らしやすいまちづくりを進めることは、「上質な生活都市」を目指す本市にとって大変重要なテーマです。

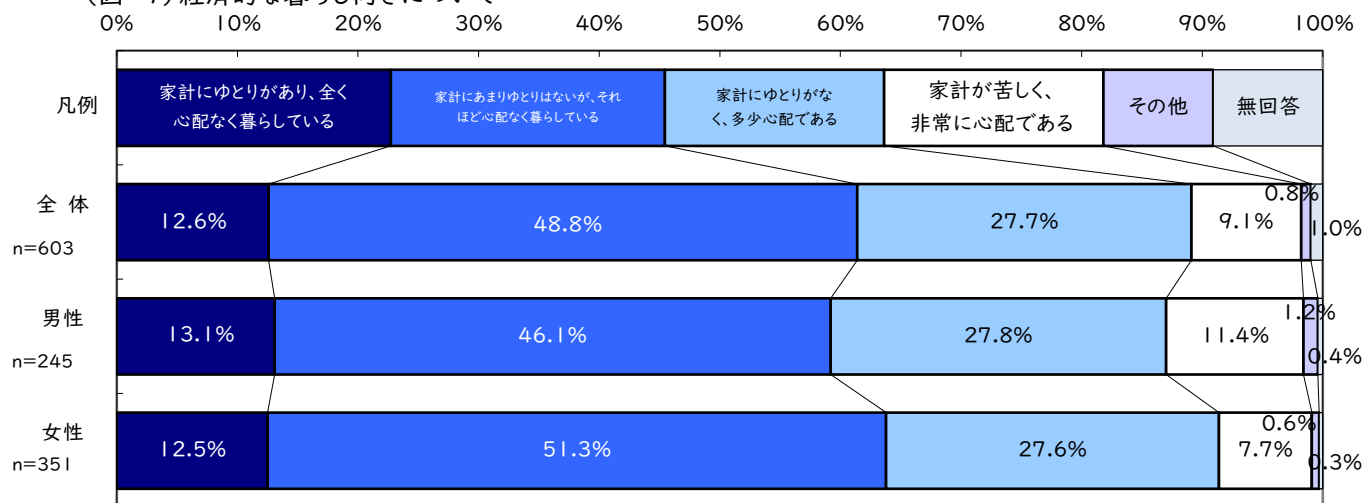
このような中、経済的に厳しい状況に置かれているひとり親家庭等は増加傾向にあり、複数の困難な事情を同時に抱えているケースやワーキングプア¹⁴等の様々な問題があります。

このような問題の解決に向けて、ひとり親家庭における安定した就労による自立の実現等、一人ひとりに寄り添ったきめ細かな支援は、様々な格差による貧困の連鎖を防止し、次世代を担う子どもたちの健やかな成長を支える観点からも、今後も積極的な取組が必要です。

また、貧困、高齢、障がい、外国人に関しては、例えば母子世帯等のひとり親や、働き方の影響による低収入の高齢女性等、生活上の困難を抱える女性がいったり、性的マイノリティ¹⁵も性的指向または性別違和¹⁶等を理由とした生きづらさを抱える等、困難な状況に置かれている現状にあります。

このような方々に対する支援や、積極的に社会参画できる機会の確保は、社会的・経済的自立や健康づくりに欠かせないものであり、さらには社会の多様性の確保という観点からも大変重要であるため、これまで以上に積極的な施策の展開が必要です。

(図-7) 経済的な暮らし向きについて



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

12 性的指向

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指す。

13 性自認

「男性」、「女性」、「男性と女性のどちらでもある」、「どちらでもない」などといった、自分がどの性別であるかの認識のこと。生物学的性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。

14 ワーキングプア

パートタイムや派遣労働などの非正規雇用の増加に伴い、正規雇用者（正社員）と同じようにフルタイムで働いているにもかかわらず、貧困から抜け出せない状態や就業者のこと。

15 性的マイノリティ

性的指向や性自認、性表現等が典型的でないとされる人々のこと。セクシュアル・マイノリティともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、トランスジェンダーなどが含まれるが、男女どちらにも恋愛感情を抱かない人や、自分自身の性を決めない・分らない人など、多様な性が存在する。

16 性別違和

性自認と出生時に割り当てられた性別が調和しないことによる苦悩のこと。

(4) 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

平成 28 年(2016 年)4月に2度にわたって本市を襲った熊本地震により、市民生活は多大な影響を受けました。

発災後、最大で11万人に及ぶ市民が避難を強いられ、その中には援護や配慮を必要とする高齢者や障がい者、妊産婦や子ども連れの方、外国人、性的マイノリティの方等も多く含まれました。このような方々は避難所へ行くことを躊躇したり、避難所内でも不自由な生活を余儀なくされた等、様々な課題が震災後に実施された複数のアンケートからも浮かび上がりました。

また、避難所運営における運営方針や方法についての話し合いの場に、女性をはじめとした多様な主体の意見が反映される仕組みが無かったり、震災後に増大した家事・育児・介護等の家庭的責任が女性に集中したりする等、根強い固定的性別役割分担意識¹⁷が原因となっているものと考えられる課題も多く挙がりました。

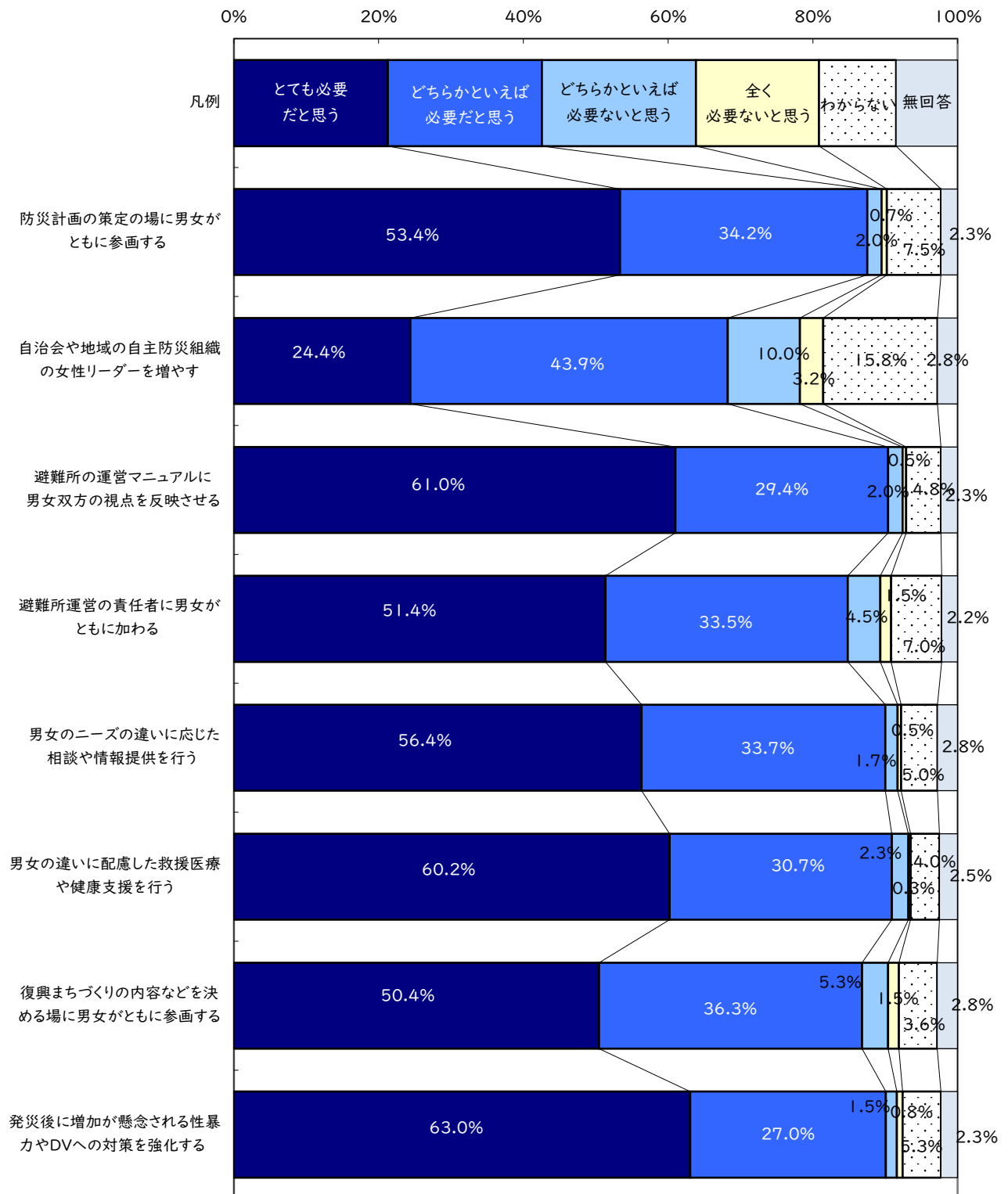
さらに、震災からの復旧・復興にあたっては、復興に関する各種の有識者会議や復興計画策定・推進のための委員会、復興まちづくりを話し合う協議会等の構成員への女性の参画を拡大することや、被災地における支援や復興に従事する職員へ男女共同参画の視点に基づく対応の理解を促進する研修の実施等、復興体制の整備が必要であることが、東日本大震災をはじめとした過去の被災地における教訓として指摘されています。

いつどこで発生するか分からない大規模災害に備えるためにも、平時から男女共同参画の視点に立って避難所運営に様々な意見を反映する仕組みづくりを進める等、日頃から地域で体制を整備しておくことが必要となります。

¹⁷ 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」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。

(図-8) 防災や復興における男女共同参画の視点の必要性について



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

※男女別データは参考資料図-13を参照

(5) 暴力の根絶と人権の尊重

DVやセクハラ等の暴力は、男女共同参画社会を実現する上での大きな阻害要因であり、人権侵害行為です。

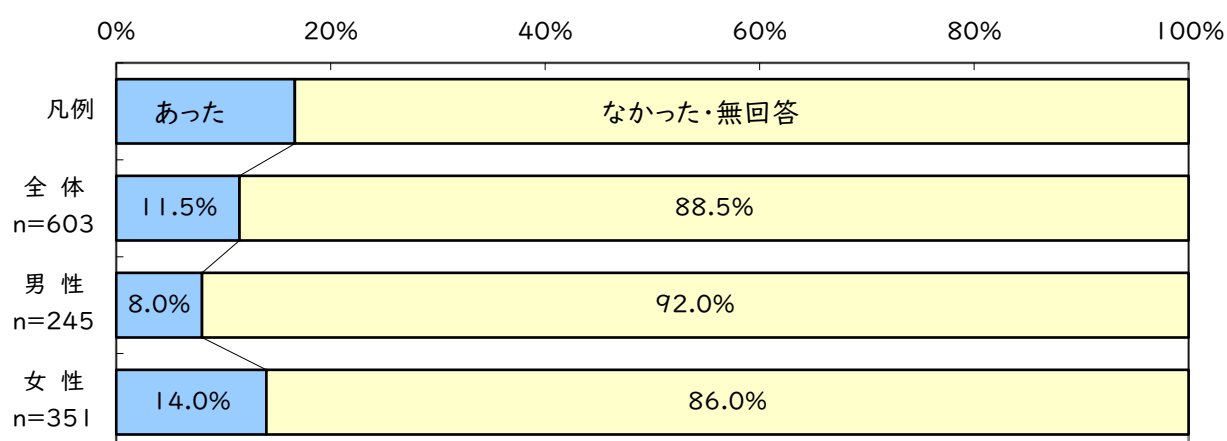
本市では、平成 26 年(2014 年)10月に熊本市配偶者暴力相談支援センター事業を開始し、相談体制の充実や相談員の資質の向上、関係機関との連携強化による支援体制の整備等に取り組んできたほか、市民への啓発講座の開催や啓発資料の配布等、暴力の根絶に向けた被害の未然防止にも努めてきました。

しかしながら、市民意識調査では図-9 が示すとおり約7人に1人の女性が何らかのDV被害経験があると回答しています。また、参考資料図-6のDV相談件数の状況が示すとおり、近年は相談件数が高水準のまま推移しています。

一方で、「第三者や相談機関に相談した」は2割未満で、平成 30 年度(2018 年度)より増加しているものの、依然として低い水準です。

以上のことから、今後より一層のDV等暴力を許さない意識づくり、支援体制の強化等が必要です。

(図-9) これまでのDV経験の有無



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

また、恋人間で起こるDVを「デートDV」といいますが、近年のスマートフォンの普及やソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)¹⁸の利用者増加等に伴い、これらを活用し相手の行動を制限する等の行為が若者の間で問題となっています。こうした交際相手からのDVや性犯罪等の暴力は一層多様化しており、新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していく必要があります。

配偶者等からの暴力の被害者が高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ等である場合は、個別の事情に十分に配慮し、これらの被害者の支援に当たっては暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する視点が不可欠です。とりわけ、子どもがいる家庭におけるDVでは、被害者のみならず、面前DVにより子どもにも悪影響を与えることを十分考慮し、関係機関等と緊密に連携した対応が必要です。

一方、これまでは男性がDVの加害者であることが多く、DV被害を受けることはあまり想定されてきませんでしたが、市民意識調査の結果によると、図-9 で示すとおり、男性の約8%が何らかのDV被害を受けたと回答しています。また、図-10 が示すとおり、第三者や相談機関に相談した割合は女性と比べて低く、特に男

¹⁸ ソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)

友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

性はこうあるべき等の固定的性別役割分担意識が被害者本人やその周囲にあることで、相談につながりにくい現状があるものと考えられます。このような点も踏まえた対策をおこなっていく必要があります。

さらには、生活環境の急激な変化によるストレス等から、そのはけ口が身近な配偶者や恋人等へ向かうことも危惧されます。

以上のようなことから、相談窓口情報の周知や被害者の立場に立った相談体制の充実を図るとともに、早い段階から人権教育や啓発事業を通じて、DVが人権侵害行為であり決して許されないことであるとの認識を、これまで以上に定着させていく必要があります。

加えて、近年、職場におけるパワーハラスメント¹⁹やセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の様々なハラスメント行為が社会問題となっています。平成 11 年(1999 年)の改正男女雇用機会均等法において、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられていますが、いまだセクシュアルハラスメントに対する職場環境の整備が大きな課題となっています。

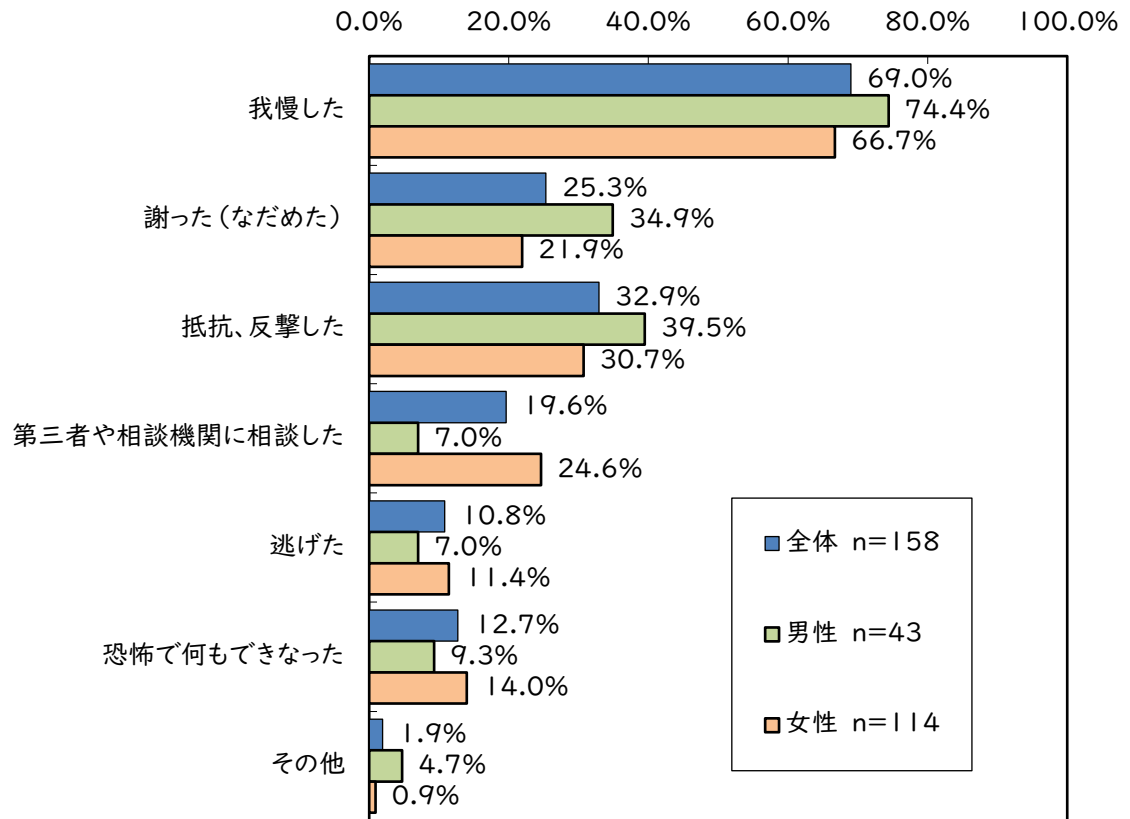
また、令和2年(2020 年)6月には、改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が施行され、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられました。

これらのハラスメント行為は、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、労働者の能力発揮の機会を奪うだけでなく職場環境を悪化させるものであり、予防や解決に向けた早急な取組が必要です。

¹⁹ 職場におけるパワーハラスメント

同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為。上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。

(図-10) DV被害を受けた際の対応(男女別)



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

3 中間見直しの背景及び方向性

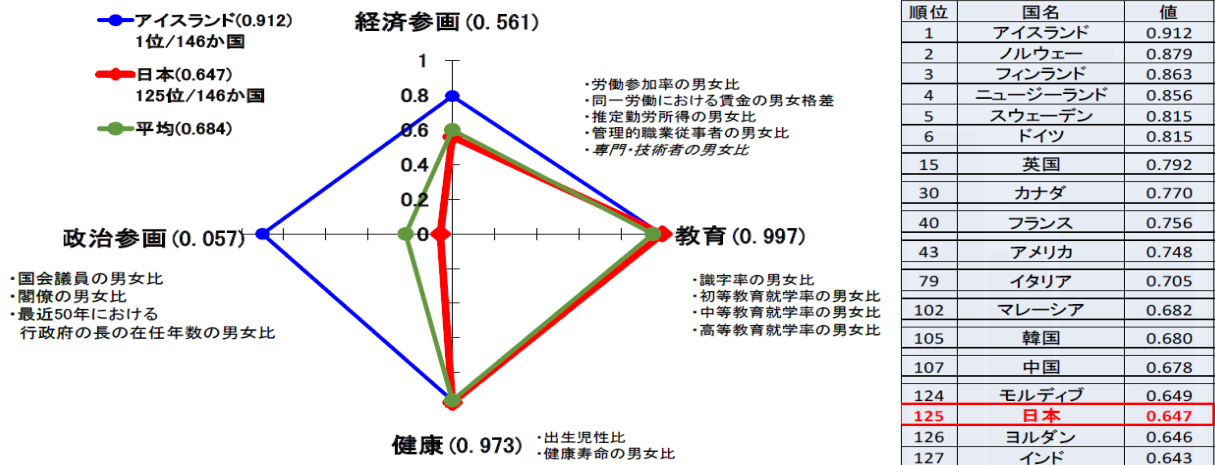
(1) 背景

①国際的な動き

令和5年(2023年)6月に公表されたジェンダー・ギャップ指数²⁰で、日本は146か国中125位(令和5年(2023年)6月時点)と低い状況から見ても、依然として男女間格差が大きい状況が続いています。

ジェンダー・ギャップ指数が低いことは、男女間の雇用格差や賃金格差、女性に対する暴力の増加などの拡大に繋がるため改善が急務となっています。

(図-11) ジェンダーギャップ指数2023年



(世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」に基づき作成された内閣府資料から引用)

②国及び社会経済情勢の変化

生産年齢人口における女性の就業率は、令和3年(2021年)で71.3%と計画策定時に比べ増加しているなか、令和3年(2021年)6月には男性の育児休業取得促進や介護休業の取得要件の緩和等のため「育児・介護休業法」が改正されるなど、徐々にではありますが格差解消に向けた整備が進められています。

しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けたテレワーク²¹等の柔軟な働き方の推進や孤独・孤立の問題等の新たな課題も出てきており、国の「女性デジタル人材育成プラン」の決定、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の制定、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の制定、また、いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦から成る世帯を前提とした「昭和モデル」から、全ての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」への切替の提唱等、新たな制度、法律や目指すべき社会像が出てきており、本市においても変化する社会経済情勢の変化に対応した取組を行っていく必要があります。

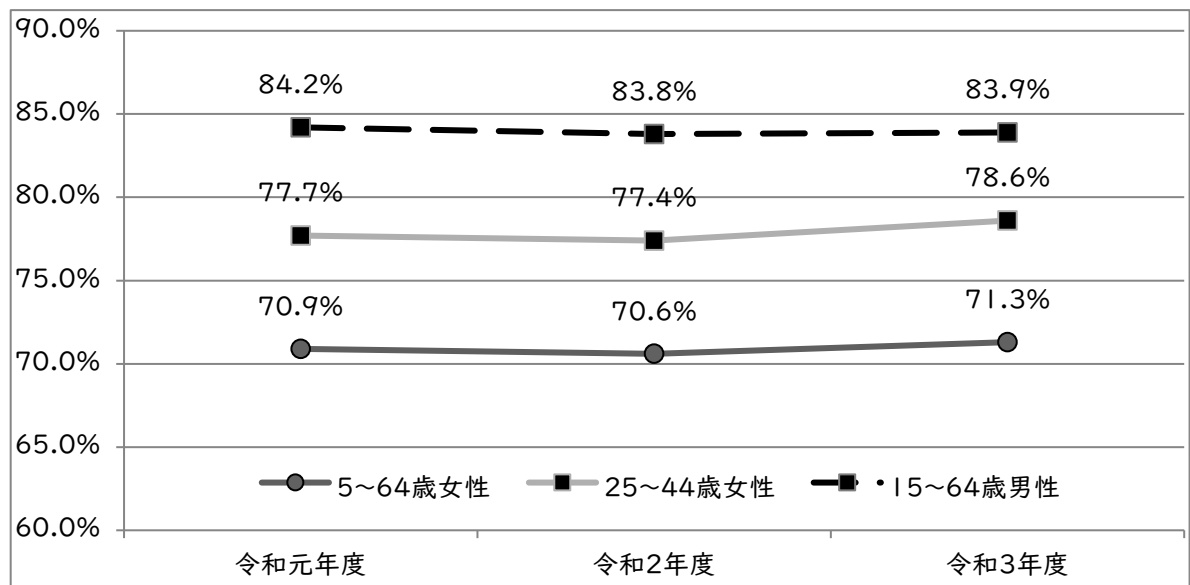
²⁰ ジェンダー・ギャップ指数

スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」が、経済、教育、保健、政治の分野毎に各使用データをウェイト付けして算出している。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等を示している。

²¹ テレワーク

情報通信技術(ICT)を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。

(図-12) 生産年齢人口における就業率



(総務省「労働力調査(基本集計)」を基に作成)

(2) 方向性

中間見直しでは、計画策定時からの諸課題の状況を分析し、成果指標の目標値の修正や社会経済情勢の変化等で起きた新たな課題に対する取組を追加する等の見直しを行います。

第3章 第2次計画の基本的な考え方

I 第2次計画の基本的な考え方

(1) 基本理念

本市では、熊本市男女共同参画推進条例に基づき、次の基本理念を踏まえ、男女共同参画の推進に取り組めます。

① 多様性の尊重

誰もが互いに人権を尊重し、性別による差別や権利の侵害を行わないようにし、それぞれの能力が発揮できる機会を確保します。

② 男女の社会活動への共同参画

男性も女性も、社会の対等な構成員として、社会での様々な活動に参画できる機会を確保します。

③ 家庭生活における活動と他の活動への配慮

男性も女性も、互いの協力と社会の支援のもとで、子育てや介護等家族の一員としての役割を果たし、また、仕事や地域活動等様々な活動を行うことができるように配慮します。

(2) 目指す将来像

本計画では、本市が目指す将来像を、次のとおりとします。

目指す将来像	誰もがともにいきいきと、個性と能力を発揮できるまち
--------	---------------------------

これは、誰もがひとりの人間として互いの人権を尊重し、ともに平等に社会参画する機会が確保され、様々な分野でその個性と能力を十分発揮できる、豊かで活力ある「上質な生活都市」を目指すものです。

第1次計画では、熊本市男女共同参画推進条例に基づく「基本理念」を、①男女の人権の尊重、②男女の社会参画の共同参画、③家庭生活における他の活動へ配慮、「目指す将来像」を「男女がともにいきいきと、個性と能力を発揮できるまち」と定めておりました。

しかしながら、第2次計画においては、国の第4次男女共同参画基本計画や第4次熊本県男女共同参画計画を踏まえ、上記のとおり第1次計画の趣旨を尊重しながら、男女共同参画の視点に加えて性的マイノリティへの配慮の観点から、基本理念の「男女の人権の尊重」を「多様性の尊重」へ、目指す将来像の「男女が」を「誰もが」に修正しています。

(3) 計画の成果指標

本市総合計画に掲げる次の検証指標を、計画の達成度を測る成果指標とします。

成果指標	基準値 (平成 30 年度)	実績値 (令和 4 年度)	目標値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 9 年度)
男女がともに参画している社会とを感じる市民の割合	31.4%	28.7%	上昇	35.0%
性別による固定的役割分担意識を持たない市民の割合	79.8%	82.3%	上昇	85.0%

(4) 計画期間

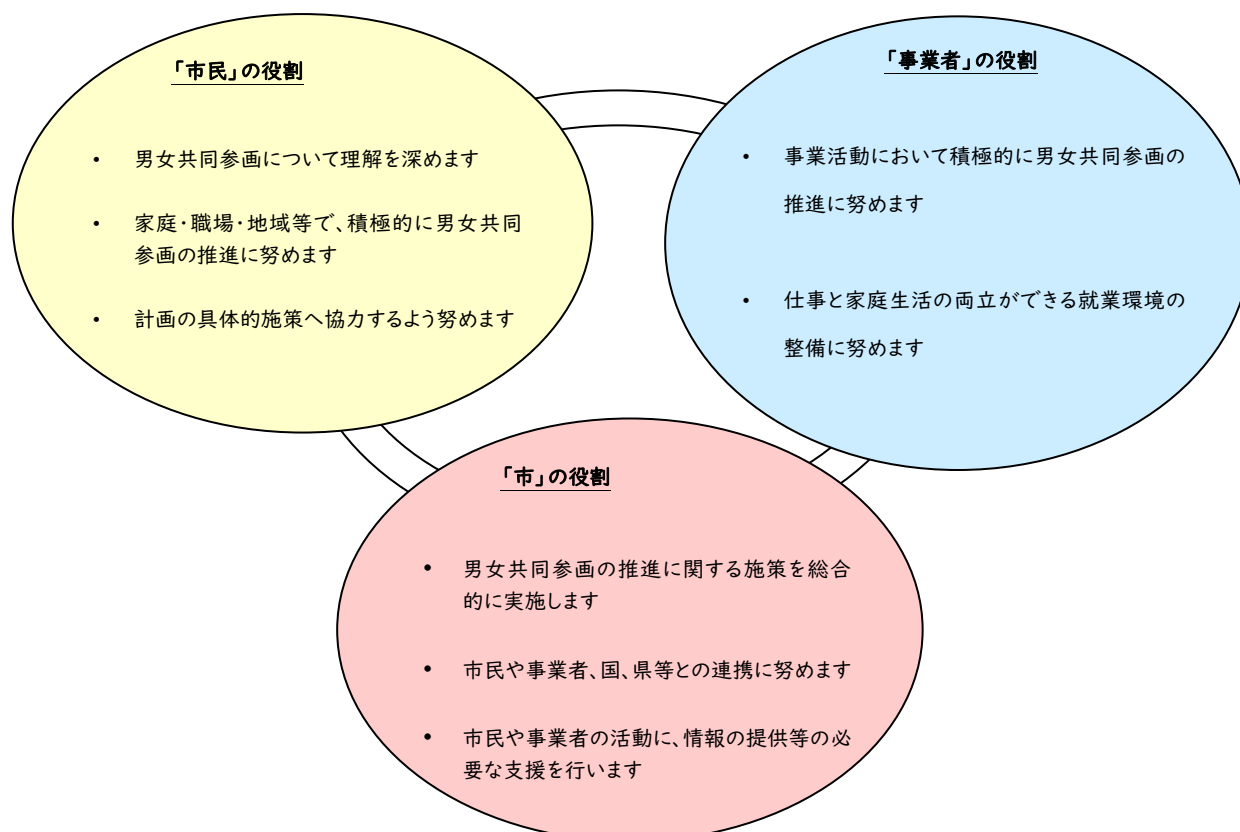
本計画の計画期間は、平成31年度(2019年度)～令和9年度(2027年度)とし、1年間延長します。

また、本市第7次総合計画の終了年である令和5年度(2023年度)に中間見直しを行いました。第8次総合計画の中間見直し年である令和9年度(2027年度)に、本計画の総合的な検証を行います。

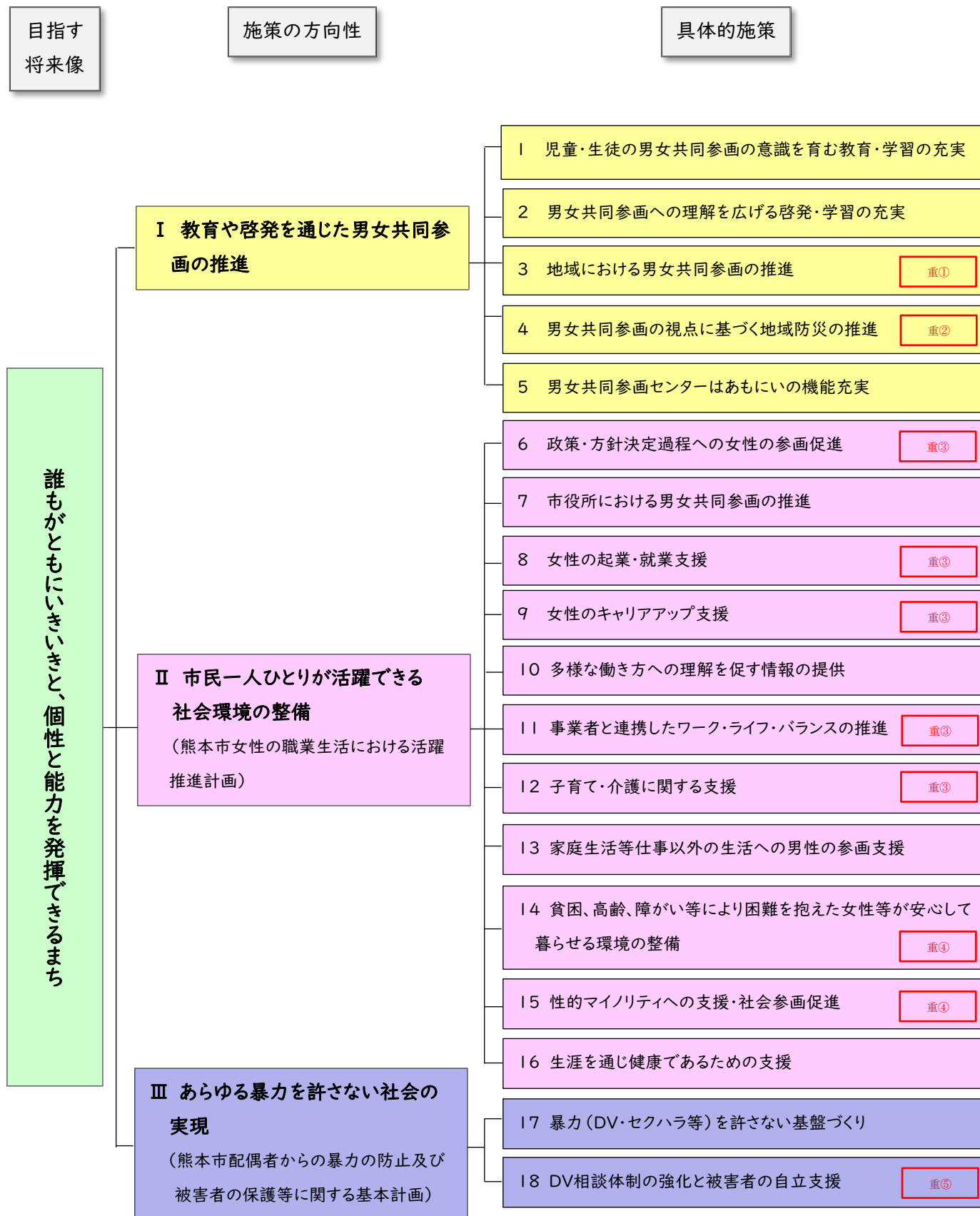
(5) 市民・事業者・市の役割

市民・事業者・市それぞれが、男女共同参画についての理解を深め主体的に取り組むとともに、それぞれが役割を果たしながら、互いに連携・協働して取り組むことが重要です。

【 図-13 各役割概念図 】



2 計画の体系



※ 重● …重点的取組(23ページを参照)

3 重点的取組

第2次計画中間見直しにあたっての検証及び課題を踏まえ、以下の①から⑤を第2次計画における重点的取組とします。

重点的取組①	男女共同参画への関心や理解の促進及び男女でともに参画する地域活動の推進
重点的取組②	男女共同参画の視点に立った地域防災の推進
重点的取組③	子育て支援や多様な働き方の推進
重点的取組④	だれもが自分らしく生きるダイバーシティの推進のための環境整備
重点的取組⑤	暴力の根絶と人権の尊重

第4章 具体的施策の展開

施策の方向性Ⅰ 教育や啓発を通じた男女共同参画の推進

社会の各分野に、誰もがともに対等な構成員として、意欲を持って参画でき、その個性と能力を発揮できるための意識の醸成に取り組みます。

また、熊本地震の経験を踏まえ、男女共同参画の視点に基づく地域活動や地域防災の推進に努めます。

さらに、本市における男女共同参画推進の拠点である男女共同参画センターはあもにいの機能充実に努めます。

成果指標	基準値 (平成 30 年度)	実績値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 9 年度)
地域活動への参加率	41.3%	38.5%	60.0%	60.0%

具体的施策Ⅰ 児童・生徒の男女共同参画の意識を育む教育・学習の充実

番号	具体的取組	取組局
①	学校での全ての教育活動における男女平等に関する教育の推進と教職員に対する女性の人権等に関する人権教育研修の実施	教育委員会事務局
②	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア発達を促す教育の充実	教育委員会事務局
③	男女の協力、家族・家庭の意義、生活設計等の学習を通して男女共同参画を推進する教育課程の充実	教育委員会事務局

具体的施策Ⅱ 男女共同参画への理解を広げる啓発・学習の充実

番号	具体的取組	取組局
①	社会の各分野への男女共同参画に関する出前講座の実施	文化市民局
②	啓発紙や男女共同参画週間記念事業による男女共同参画に関する情報の提供	文化市民局
③	「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する講座」「男女共同参画に関する基本的な講座」等の男女共同参画啓発セミナーの開催	文化市民局
④	家庭が果たすべき役割等家庭教育に関する学習会の開催	教育委員会事務局 文化市民局
⑤	市政広報における男女共同参画の視点に留意したガイドラインの発信	文化市民局

具体的施策3 地域における男女共同参画の推進		
番号	具体的取組	取組局
①	男女共同参画の視点を取り入れた施策等の自治会等地域への周知・情報提供	文化市民局 各区
②	公民館、児童館、地域コミュニティセンター等の地域の拠点施設における男女共同参画に関する事業の展開	文化市民局 こども局
③	男女共同参画週間記念講演会等での地域における男女共同参画の啓発	文化市民局
④	くまもとポイント事業等を活用した地域での男女共同参画の推進	文化市民局
⑤	男女共同参画センターはあもにいと連携した各区での啓発事業の実施	文化市民局 各区

具体的施策4 男女共同参画の視点に基づく地域防災の推進		
番号	具体的取組	取組局
①	男女共同参画の視点に基づく地域防災計画・避難所運営マニュアル等の整備	政策局 各区
②	男女共同参画の視点を持った地域防災リーダーの育成とネットワーク形成への支援	政策局 文化市民局 各区
③	防災出前講座の開催等を通じた男女共同参画に基づく防災意識の啓発	文化市民局 各区

具体的施策5 男女共同参画センターはあもにいの機能充実		
番号	具体的取組	取組局
①	「はあもにいフェスタ」「ミモザフェスティバル」「市民グループ企画」の開催等、市民ニーズを捉えた意識啓発や社会参画支援のための事業の実施	文化市民局
②	男女共同参画社会を目指す団体等の活動支援及び情報提供	文化市民局
③	夫婦や家族・生き方等に関する講座の実施及び男女共同参画に関する情報の収集・提供	文化市民局
④	地域団体、NPO、学校、事業者等様々な主体とのネットワークの構築を図る事業の実施	文化市民局

施策の方向性Ⅱ 市民一人ひとりが活躍できる社会環境の整備 (熊本市女性の職業生活における活躍推進計画)

政策・方針決定過程に誰もがともに参画できる機会の確保とともに、女性がその能力を発揮できるための支援を行います。

特に、働き方改革を促進しワーク・ライフ・バランスを図っていくため、市民や事業者に対して、その意義や成果について周知するとともに、社会全体で育児や介護等を支える環境づくりに取り組みます。また、今後の女性活躍推進法の改正等も視野に入れながら、時勢の変化に伴う諸制度の改正等にも柔軟に対応できるよう取り組みます。

さらには、男女の身体的違いも踏まえ、各ライフステージに対応した適切な健康保持・増進を支援します。

なお、施策の方向性Ⅱについて、女性活躍推進法第6条第2項に規定する市町村推進計画として位置づけ、「熊本市女性の職業生活における活躍推進計画」とします。

成果指標	基準値 (平成 30 年度)	実績値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 9 年度)
民間企業の管理職における女性の割合	14.0%	16.6%	25.0%	30.0%
市の審議会等における女性委員の割合	28.3%	36.3%	40.0%	40.0~60.0%
ワーク・ライフ・バランスの用語の認知度	44.6%	63.3%	50.0%	90.0%

具体的施策6 政策・方針決定過程への女性の参画促進		
番号	具体的取組	取組局
①	市の審議会等や行政委員会における女性の登用促進	総務局 文化市民局 教育委員会事務局 選挙管理委員会事務局 人事委員会事務局 監査事務局 農業委員会事務局 財政局
②	「男女共同参画社会実現に向けた企業実態調査」等の機会を捉えた、事業所における女性の登用促進	文化市民局
③	学校における女性校長・教頭等の登用促進のための環境整備	教育委員会事務局
④	様々な分野で活躍している女性の情報を掲載している「女性人材リスト」の充実と活用	文化市民局
⑤	「はあもにいウィメンズカレッジ」等女性の社会参画の必要性や意欲を高める講座の実施	文化市民局

具体的施策7 市役所における男女共同参画の推進		
番号	具体的取組	取組局
①	女性の管理・監督職の登用促進に向けた環境の改善	総務局
②	ポジティブ・アクションの推進にあたっての女性職員のキャリア形成への支援	総務局
③	年次有給休暇の取得促進や超過勤務の削減等、ワーク・ライフ・バランスの推進	総務局
④	各種ハラスメントや性的マイノリティに関する職員研修の実施	総務局 文化市民局

具体的施策8 女性の起業・就業支援		
番号	具体的取組	取組局
①	「資格取得講座」「再就職支援セミナー」等、就労に結びつく学習機会、相談の実施	経済観光局 文化市民局
②	関係機関との連携による子育て中の女性の就業に関する情報提供	文化市民局 経済観光局
③	女性の起業への支援及び雇用の創出のためのセミナー等の開催	文化市民局 経済観光局
④	就業機会が少ない障がい者・母子家庭の母等を継続して雇用した事業主への雇用奨励金や職業訓練受講料助成等の経済支援	経済観光局
⑤	「母子・父子自立支援プログラムの策定」「母子家庭等自立支援給付金の支給」等、ひとり親家庭に対する就労支援	こども局
⑥	「女性相談デー」「女性のためのビジネス合同相談会」の開催等、女性の社会進出や新事業展開への支援	経済観光局
⑦	家族経営協定 ²² 締結の推進等、農水産業における女性担い手の育成及び活動支援	農水局

²² 家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

具体的施策9 女性のキャリアアップ支援		
番号	具体的取組	取組局
①	キャリアアップのための知識・スキル習得を目的としたリスキリングの推進など、女性の活躍推進に向けた事業の実施	文化市民局
②	「女性の活躍応援協議会くまもと」の開催による経済団体や関係機関等との連携強化	文化市民局
③	女性の起業・就業支援、キャリア アップ支援等女性の意欲と能力向上を図るための講座の開催	文化市民局
④	女性の意欲と能力活用について、事業所の自主的かつ積極的な取組を促すための情報提供	文化市民局

具体的施策10 多様な働き方への理解を促す情報の提供		
番号	具体的取組	取組局
①	ワーク・ライフ・バランスに関する講座の開催等による啓発及び情報の提供	文化市民局
②	テレワークをはじめとした柔軟な働き方に関する講演会や勉強会の開催等による啓発及び就業支援	文化市民局

具体的施策11 事業者と連携したワーク・ライフ・バランスの推進		
番号	具体的取組	取組局
①	企業活動の先進的取組事例の紹介等、地場企業に向けたワーク・ライフ・バランスに関する情報提供	文化市民局
②	子育て優良企業認定・表彰制度等による事業者等へのワーク・ライフ・バランスの推進	こども局
③	育児・介護休業法等関係法令の情報収集と周知	文化市民局

具体的施策12 子育て・介護に関する支援		
番号	具体的取組	取組局
①	「児童手当」「こども医療費の助成」等、子育て家庭に対する経済的な支援や相談体制の充実に向けた取組	こども局 各区
②	多様なニーズに対応した保育サービスの充実等待機児童解消に向けた取組	こども局
③	児童育成クラブ、ファミリー・サポート・センター、病児・病後児保育事業等による子育て支援	こども局 教育委員会事務局
④	「熊本市結婚・子育て応援サイト」における子育てイベントの周知強化等による誰もが参画できる子育て支援	こども局
⑤	施設・在宅介護等高齢者・障がい者に対する介護・福祉サービスの充実	健康福祉局
⑥	民生委員や校区社会福祉協議会等との連携による地域福祉活動の充実	健康福祉局 こども局 各区

具体的施策13 家庭生活等仕事以外の生活への男性の参画支援		
番号	具体的取組	取組局
①	男性の育児参画を目的とした親と子のふれあいに関する催し等家庭生活に関する講座の実施	文化市民局 各区
②	関係機関等と連携した男性の子育てや介護等への参画に関する情報提供の実施	文化市民局

A handwriting practice grid consisting of four rows and twenty columns of empty circles. Each row contains twenty circles, and there are four rows in total, providing a structured space for practicing letter formation and alignment.

具体的施策Ⅰ4 貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備		
番号	具体的取組	取組局
①	ひとり親家庭等への生活支援や就業・資格取得支援、経済的支援等の実施	文化市民局 経済観光局 こども局
②	生活困窮にかかる相談支援や相談体制の整備	健康福祉局 各区
③	高齢者や障がい者に対する就労支援等の推進	健康福祉局 経済観光局
④	高齢者世代が地域の支え手として活躍できる活動の支援等、活躍の場の拡充	健康福祉局
⑤	多文化共生社会の推進に向けた各種相談等の外国人への支援の充実	政策局
⑥	困難な問題を抱える女性への支援や相談体制の整備（新規）	文化市民局 健康福祉局 こども局 各区

具体的施策Ⅰ5 性的マイノリティへの支援・社会参画促進		
番号	具体的取組	取組局
①	熊本市パートナーシップ宣誓制度の周知や都市間相互利用に関する協定の締結等、性的マイノリティの負担軽減のための施策の推進	文化市民局
②	性的マイノリティへの理解促進に向けたセミナーの開催やリーフレットの配布等、各種啓発の実施	文化市民局
③	性的マイノリティ当事者や支援団体等と市関係機関の意見交換会の開催等、性的マイノリティ当事者が抱える生きづらさの解消に向けた必要な支援の実施	文化市民局

具体的施策Ⅰ6 生涯を通じ健康であるための支援		
番号	具体的取組	取組局
①	健康づくりのための学習や検診、相談機会の提供	健康福祉局
②	妊娠・出産に関する健診の充実や専門機関と連携した相談・指導・支援の実施	健康福祉局 各区 市民病院
③	児童・生徒の発達段階を踏まえた性に関する指導や、性に関する指導を通じたいのちの安全教育の充実	教育委員会事務局

施策の方向性Ⅲ あらゆる暴力を許さない社会の実現 (熊本市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画)

あらゆる市民がそれぞれの個性と能力を発揮し活躍するためには、その阻害要因となる相手の人権を損なう行為であるDVやセクハラ等の暴力を根絶することが必要であることから、あらゆる暴力を許さない意識の醸成とともに、関係機関と連携し、複雑かつ多岐にわたる相談に対応するよう相談体制・支援体制の充実を図ります。

なお、施策の方向性Ⅲについて、DV防止法第2条の3第3項に基づく市町村基本計画として位置づけ、「熊本市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」とします。

成果指標	基準値 (平成 30 年度)	実績値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 5 年度)	目標値 (令和 9 年度)
DV被害者が第三者や相談機関に相談した割合	17.3%	19.6%	増加	30.0%

具体的施策17 暴力(DV・セクハラ等)を許さない基盤づくり		
番号	具体的取組	取組局
①	啓発冊子、市政だより、市のホームページ等様々な媒体を使った啓発・広報の実施	文化市民局
②	市民等を対象とした「DV防止セミナー」等のDV防止、被害者支援に係る講演会等の実施	文化市民局
③	市民・事業者等を対象とした各種ハラスメントやDV・デートDVに関する出前講座の実施	文化市民局
④	犯罪を防止するための安全・安心な環境の整備	文化市民局 都市建設局 教育委員会事務局

具体的施策Ⅰ8 DV相談体制の強化と被害者の自立支援		
番号	具体的取組	取組局
①	熊本市DV対策ネットワーク会議及び熊本市DV対策庁内連絡会議開催による関係機関相互の連携	文化市民局 健康福祉局 こども局 各区
②	DV被害者への住民基本台帳事務における適切な支援措置の実施と情報管理の徹底	文化市民局 各区
③	多様な相談に対応する為の相談員の資質向上に向けた研修の充実及び相談窓口の周知	文化市民局 健康福祉局 各区
④	住まい及び経済的自立に向けた支援	文化市民局 都市建設局 健康福祉局 こども局 各区
⑤	配偶者暴力相談支援センター事業における相談体制の充実及び連携強化	文化市民局 健康福祉局 こども局 各区
⑥	性的マイノリティや男性被害者に対する相談員の対応強化	文化市民局 各区

第5章 計画の推進体制と検証・評価

1 計画の推進体制

(1) 様々な主体との連携・協働

計画を実効性あるものとするために、市民、事業者、地域団体やNPO等の各種団体、学校、国・県・熊本連携中枢都市圏構成自治体等の関係機関等、多様な主体と連携・協働することに努め、理解の層を広げます。なお、推進体制のイメージは図-14のとおりです。

(2) 推進体制の整備

計画に盛り込まれている施策・取組を総合的かつ計画的に推進するために体制を整備し、適切な進捗管理に努めます。

① 熊本市男女共同参画庁内推進会議の開催

関係課長等で構成され、男女共同参画に関する施策の検討及び推進、連絡調整等を行います。

② くまもと市男女共同参画会議の開催

市長の附属機関として男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査審議します。

また、市民及び事業者等が、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策について意見を申し出たとき又はその申し出により市が措置を講じたときは、報告を受けます。

③ 施策の実施状況の報告・公表

市は、条例第14条に基づき、毎年男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表します。

2 検証・評価の方法

(1) 検証の方法

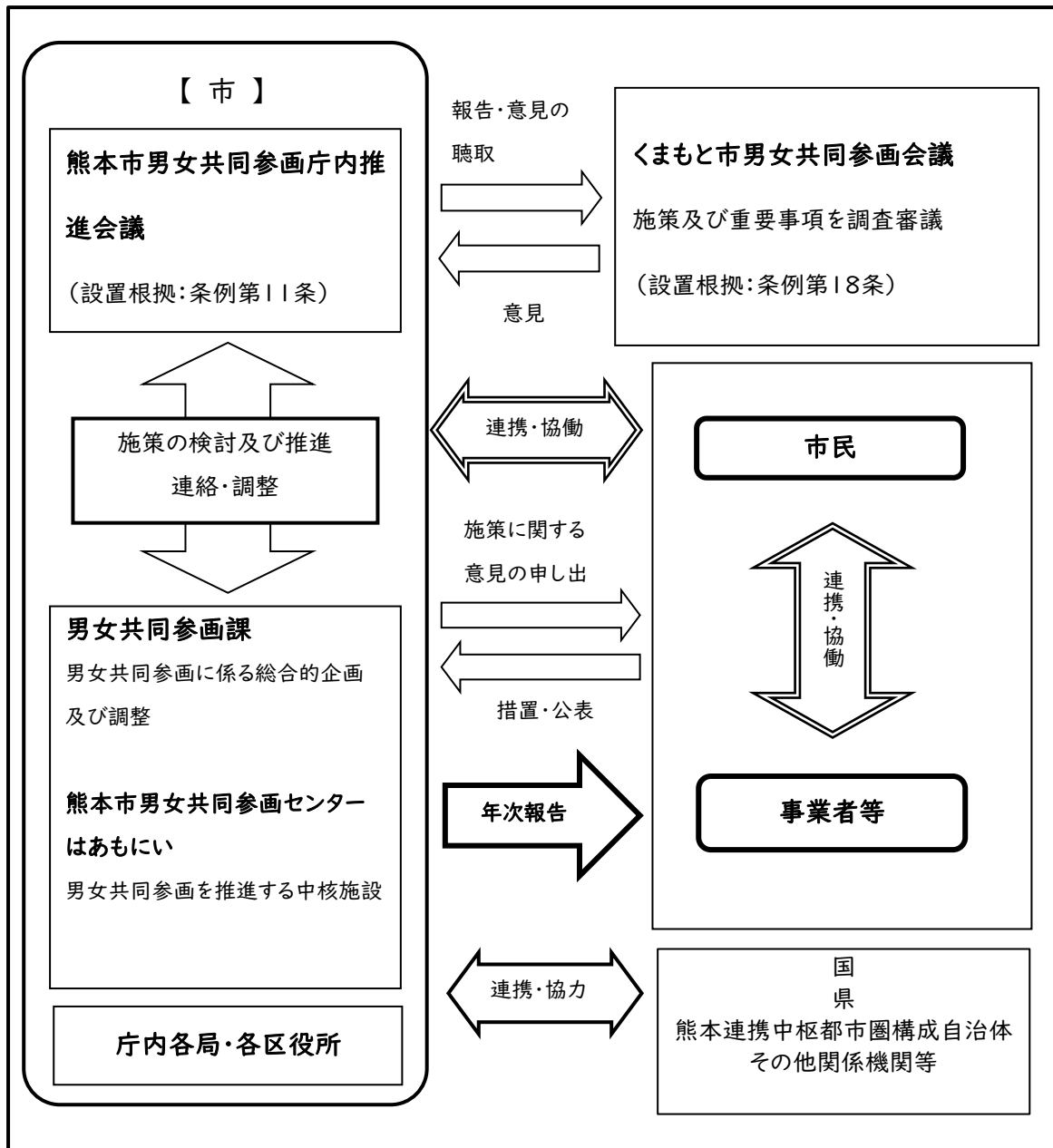
本計画の効果的な推進を図るため、くまもと市男女共同参画会議において達成状況の点検等を行います。

計画の達成状況の点検等を行う機関	くまもと市男女共同参画会議
------------------	---------------

(2) 計画の達成状況の検証

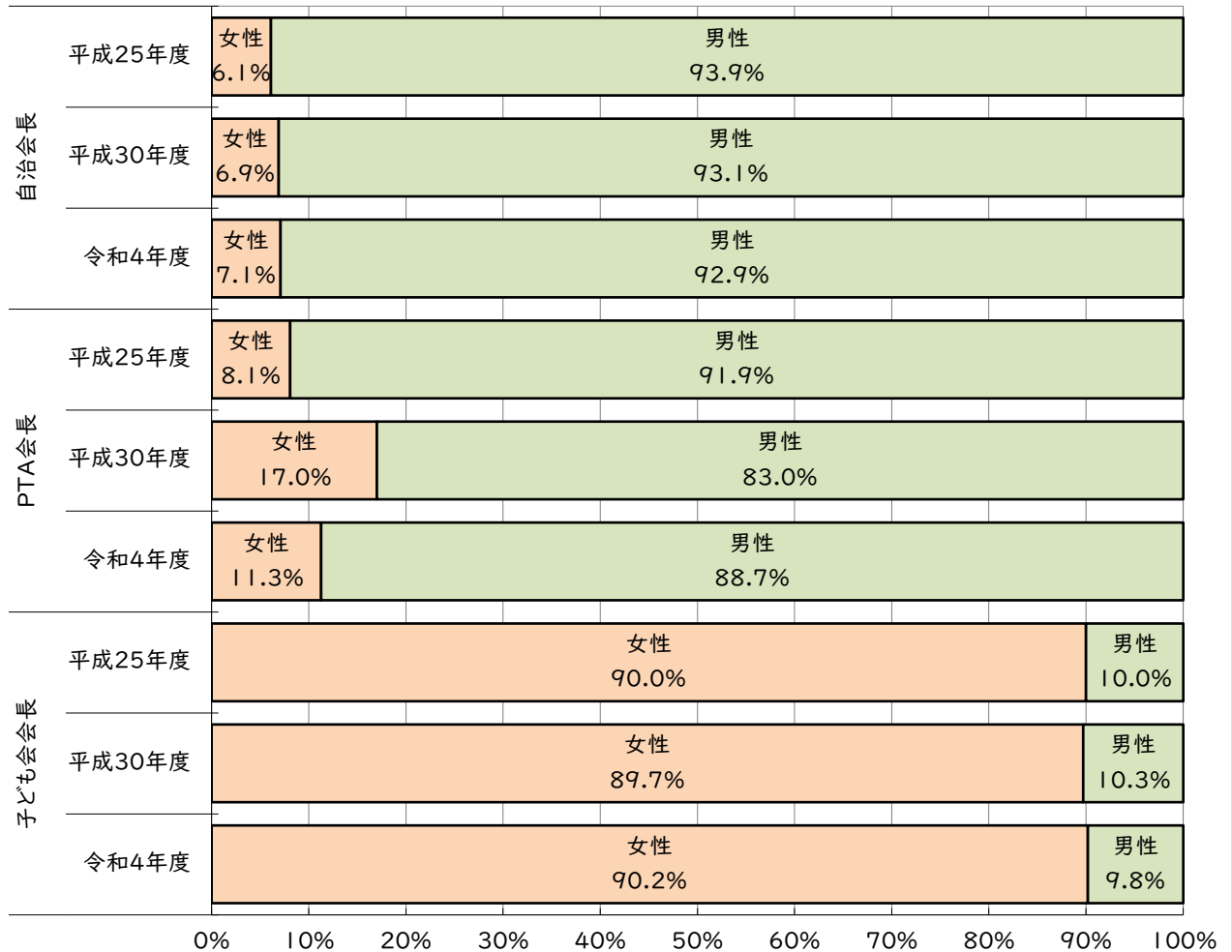
本計画の各成果指標の達成状況を検証するため、熊本市総合計画に関する市民アンケート調査のほか、本市が実施する男女共同参画に関する市民意識調査及び関係機関等が実施する各種調査、庁内関係各課が把握している実績値等に基づき、必要な数値等を算定のうえ、計画の達成状況を検証することとします。

【 図-14 推進体制イメージ図 】



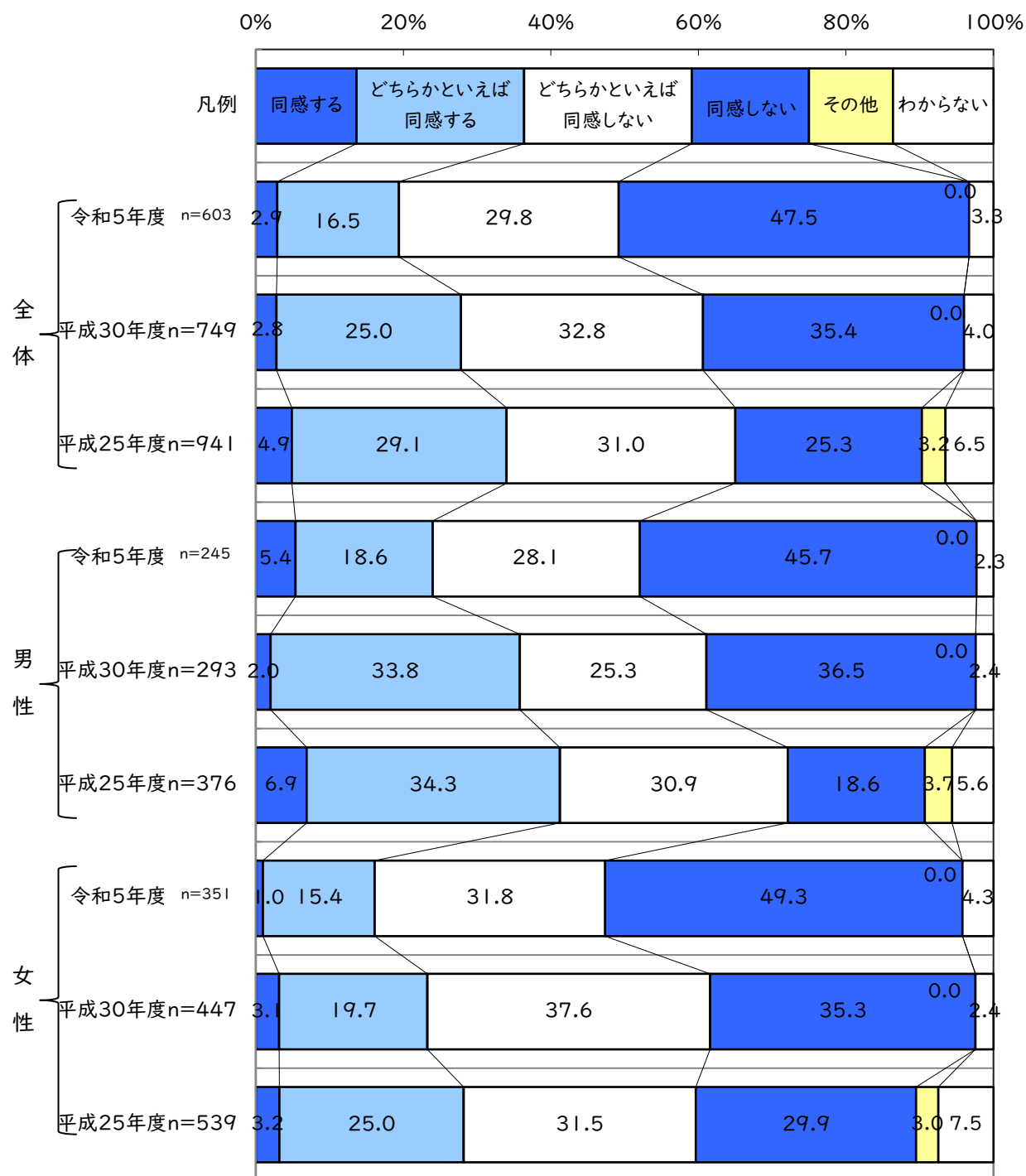
参考資料

(参考資料図-1) 地域活動における男女の参画状況



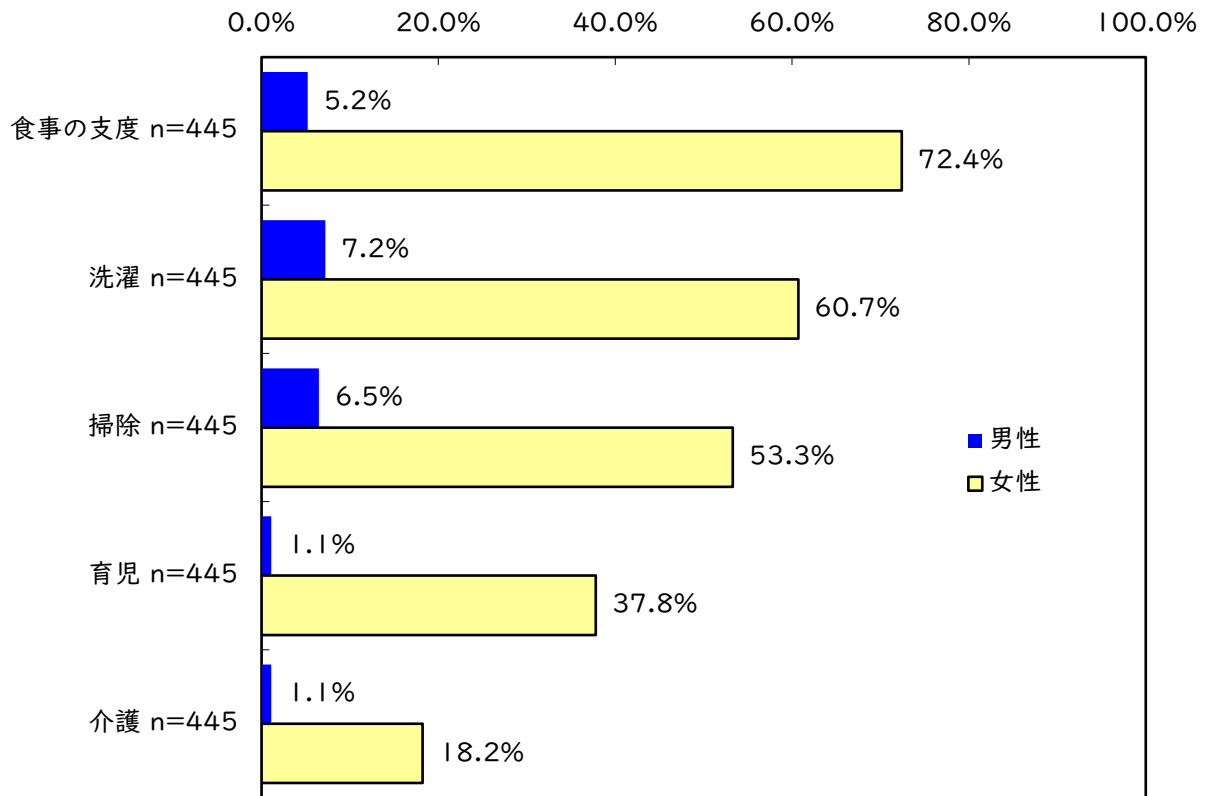
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-2) 「男は仕事、女は家庭」のような固定的性別役割分担意識について(年度別)



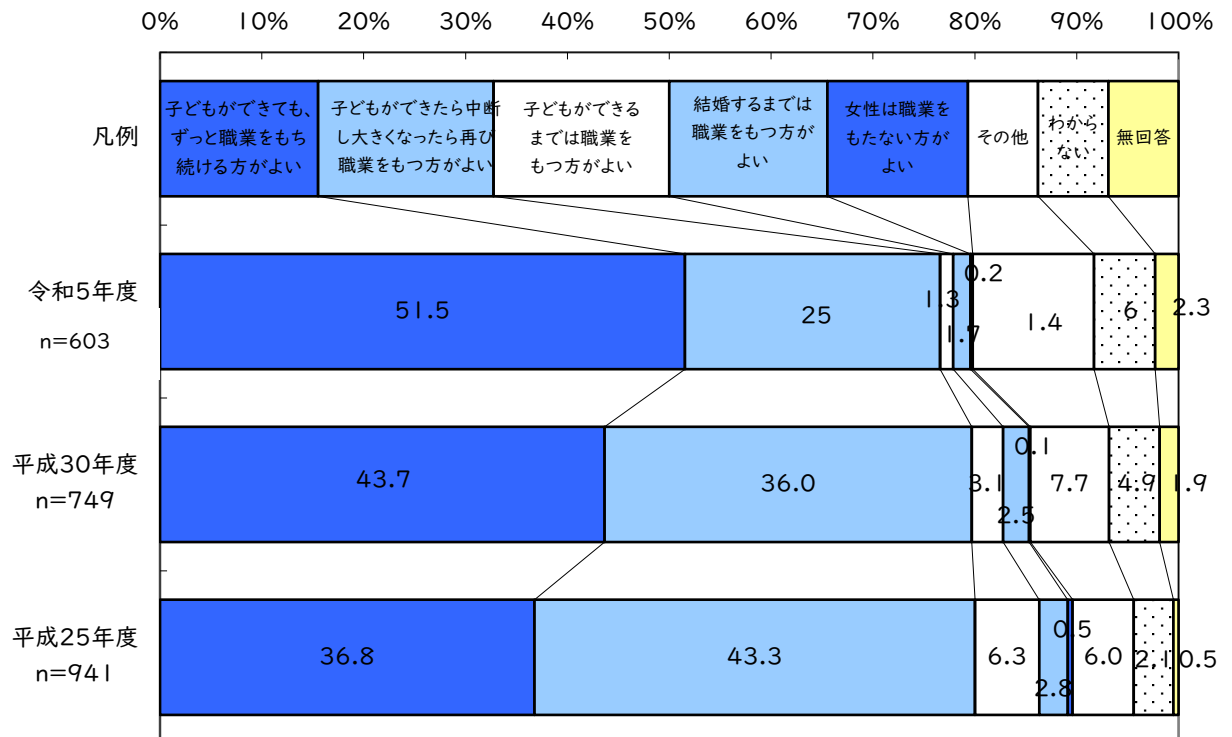
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-3) 家庭における役割分担について



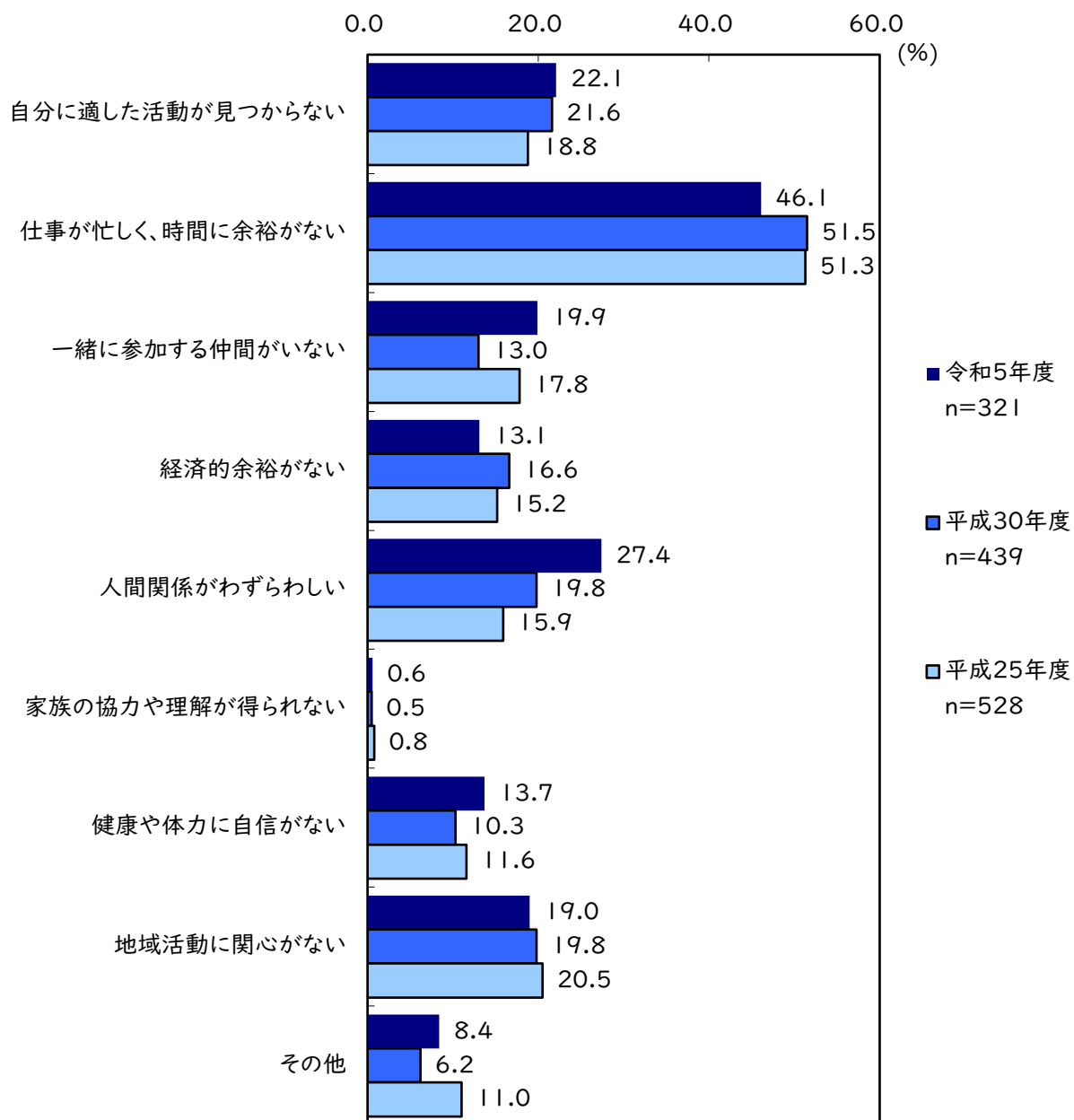
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-4) 女性が就業することに対する意識について



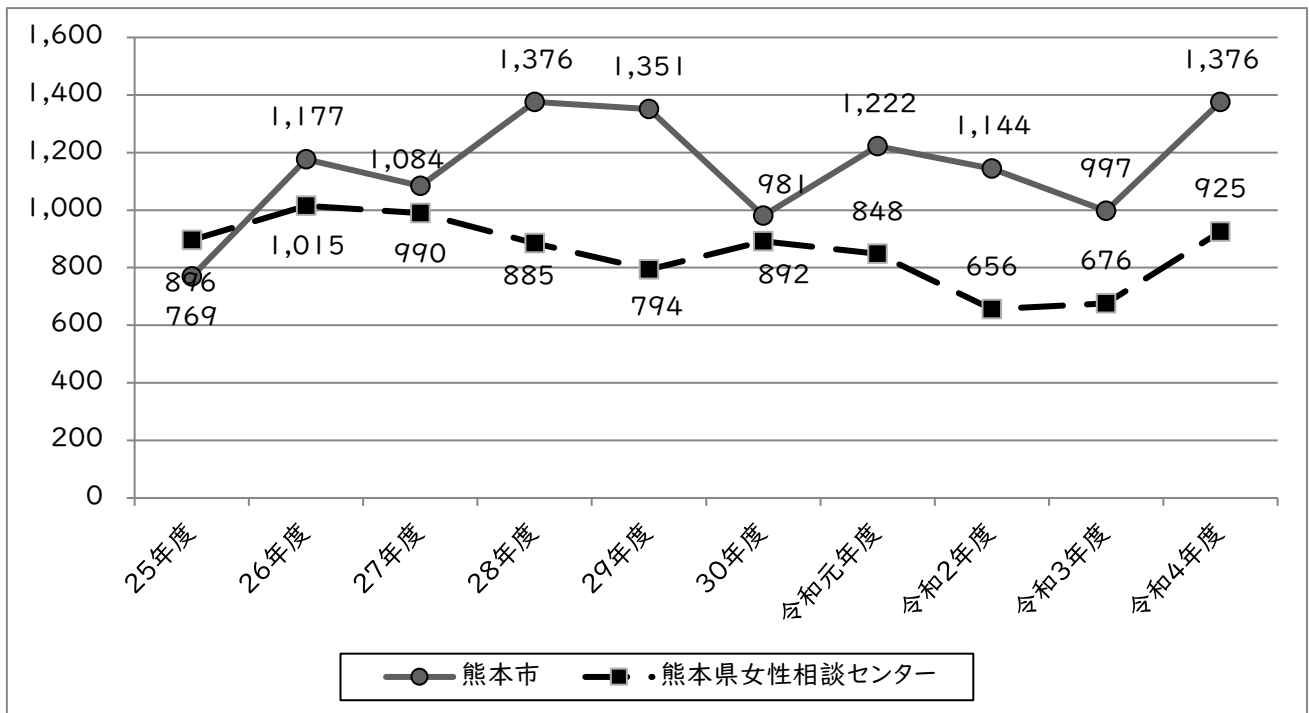
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-5) 地域活動への不参加の理由(年度別)



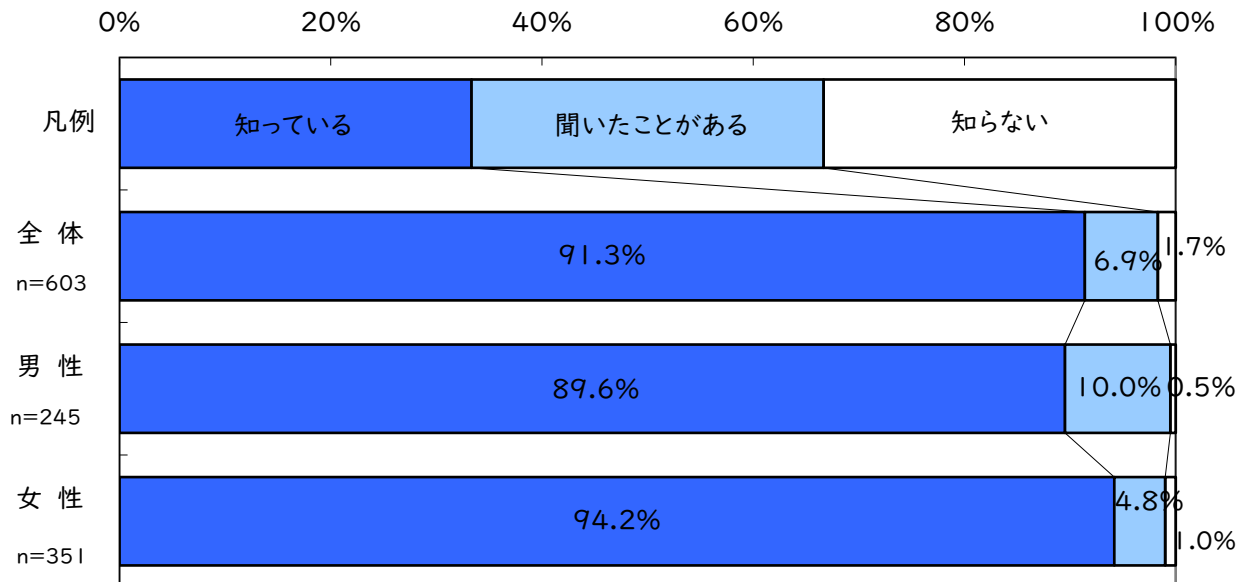
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-6) DV相談件数の状況



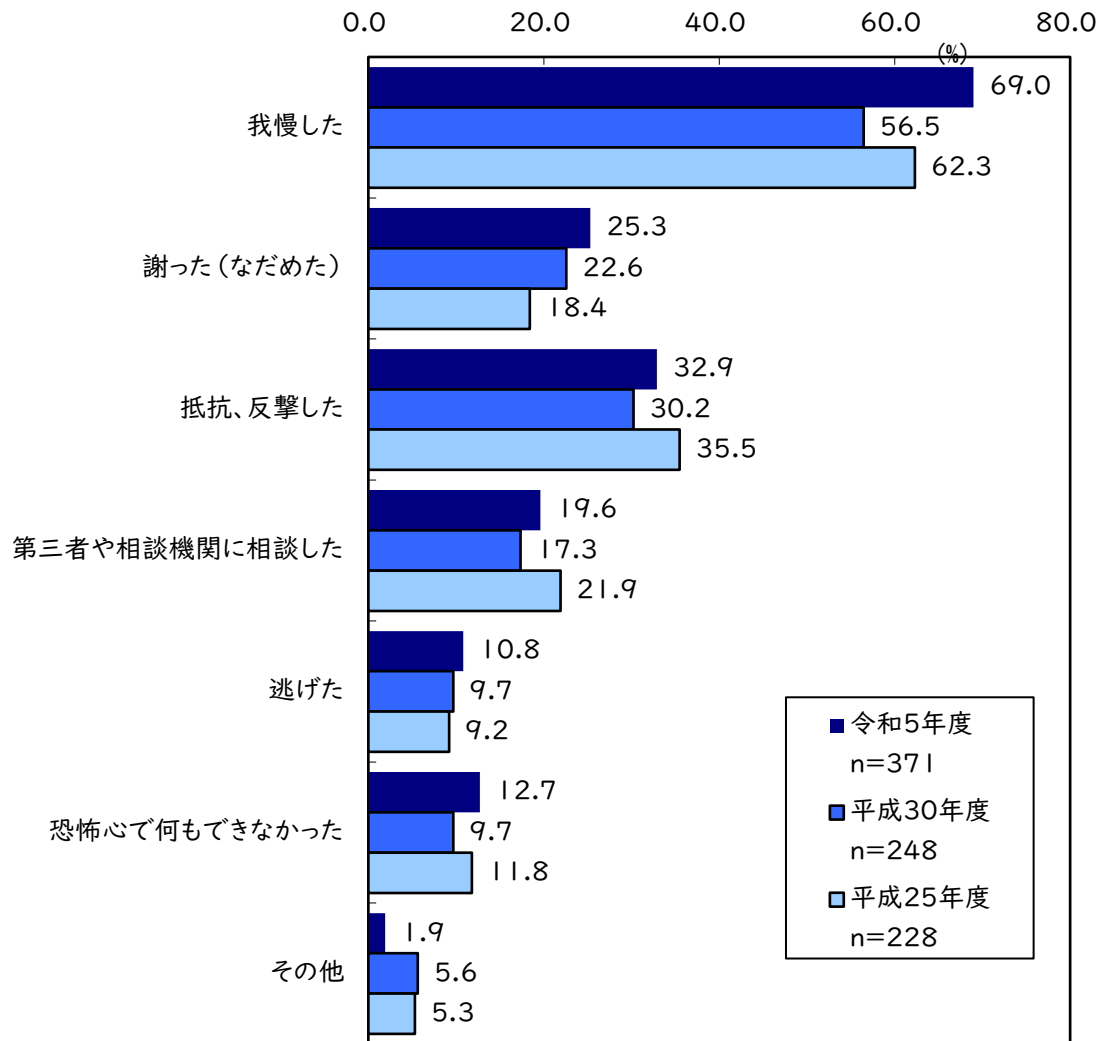
(令和5年度熊本市DV対策ネットワーク会議資料より抜粋)

(参考資料図-7) DVの内容についての認知度



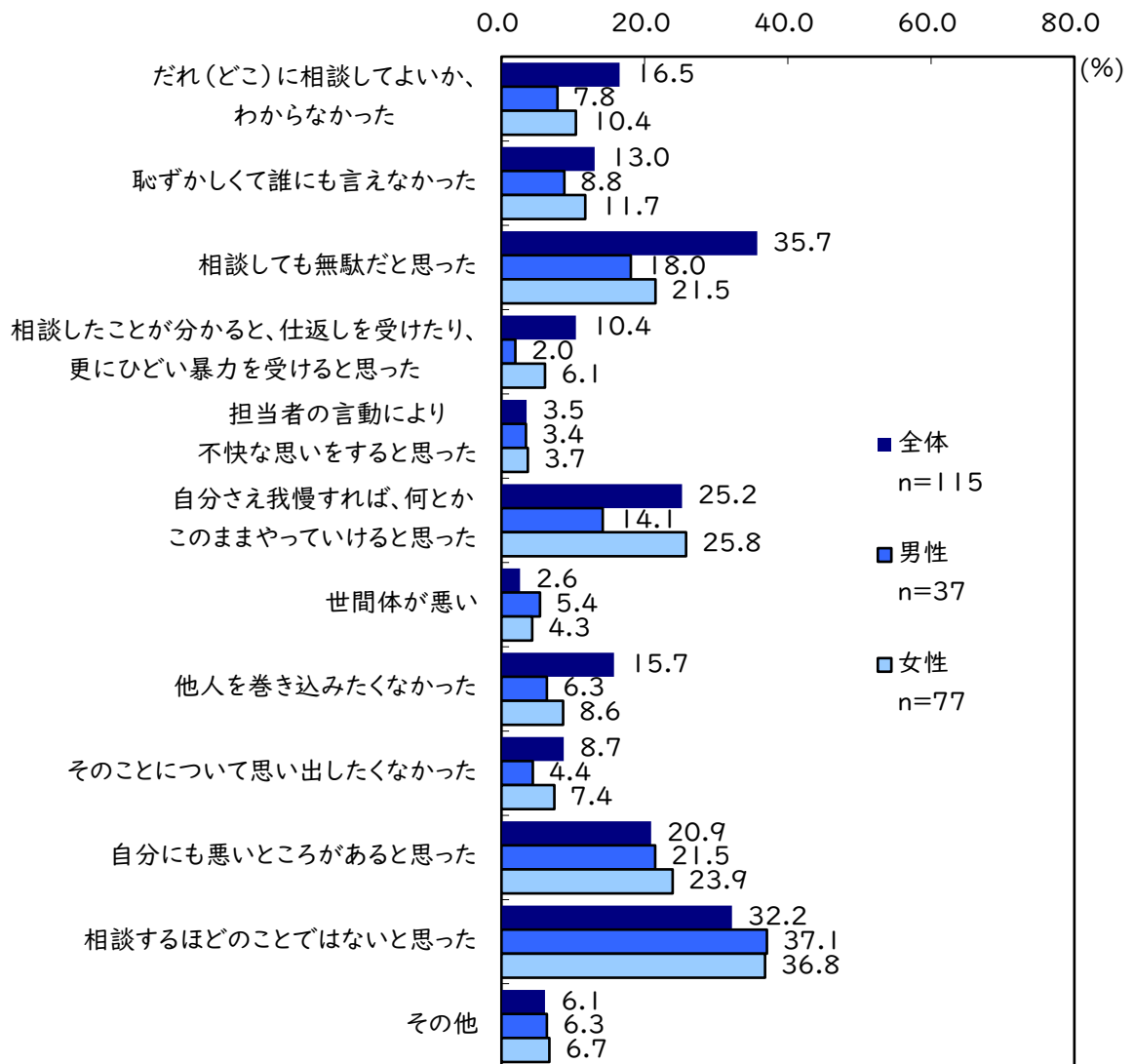
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-8) DV被害を受けた際の対応(年度別)



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

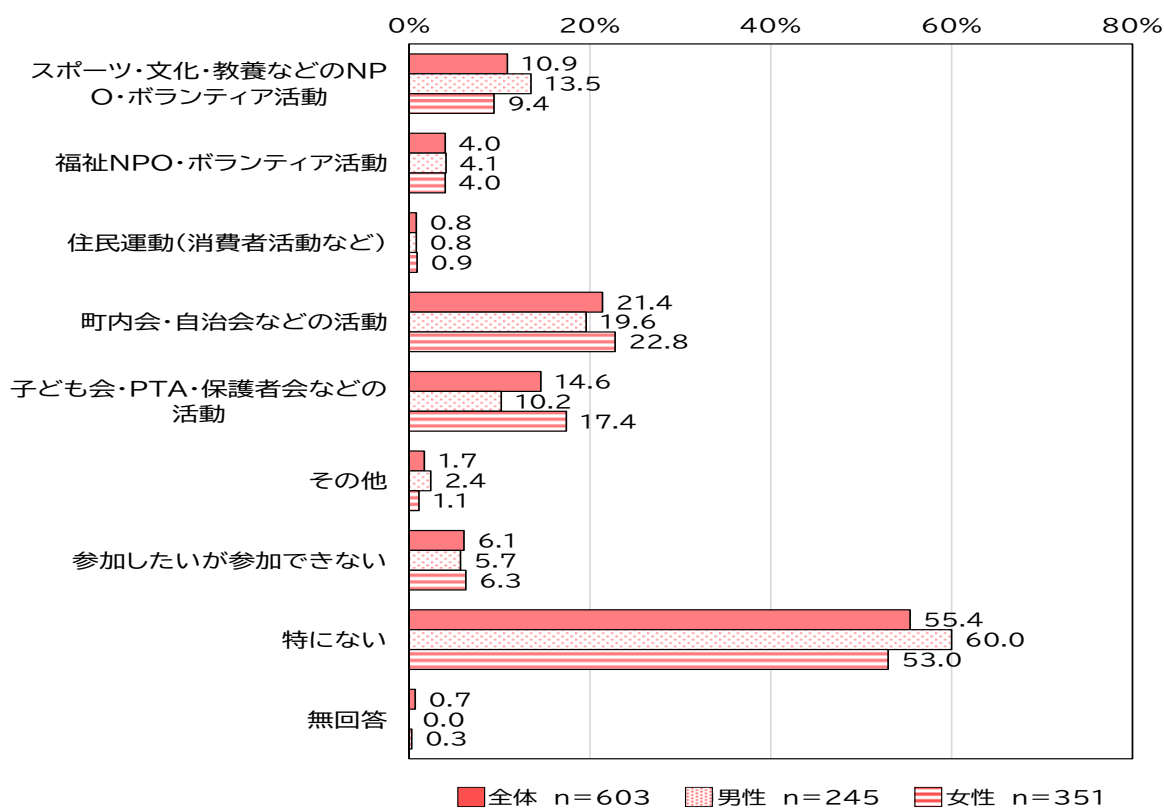
(参考資料図-9) 相談しなかった理由(男女別)



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

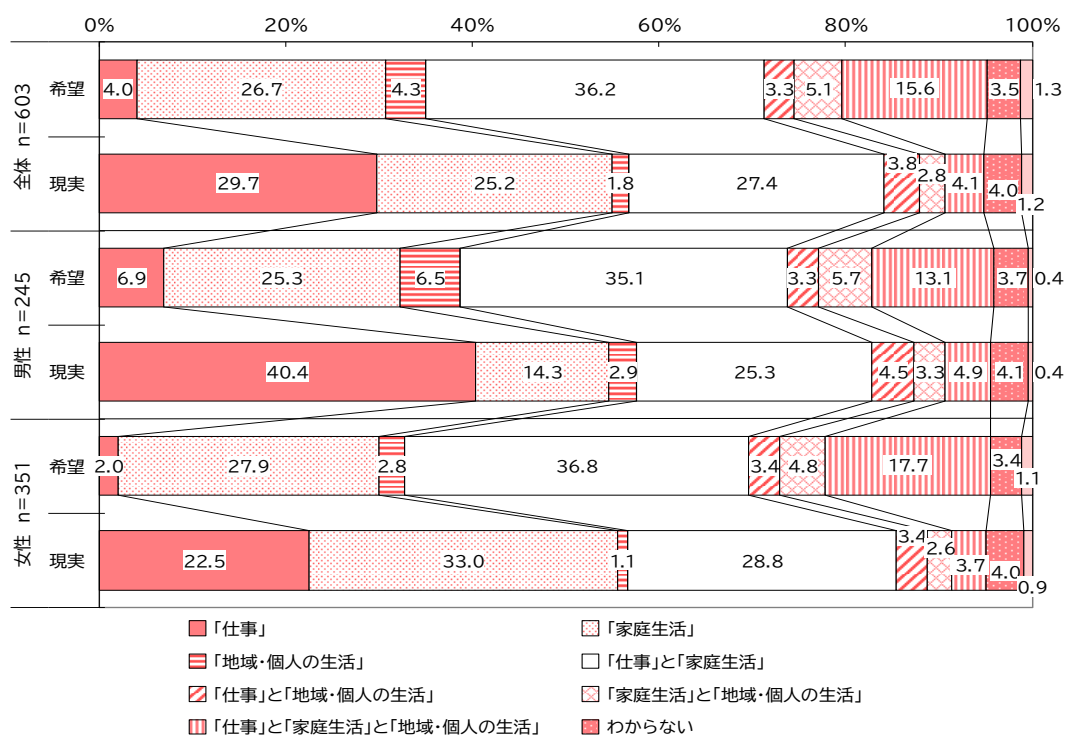
※参考資料図-10～13は、性別の問いに対し無回答が7人いたため、男性245人と女性351人の合計は、全体の603人にはならない。

(参考資料図-10) 地域活動の参加状況(男女別)



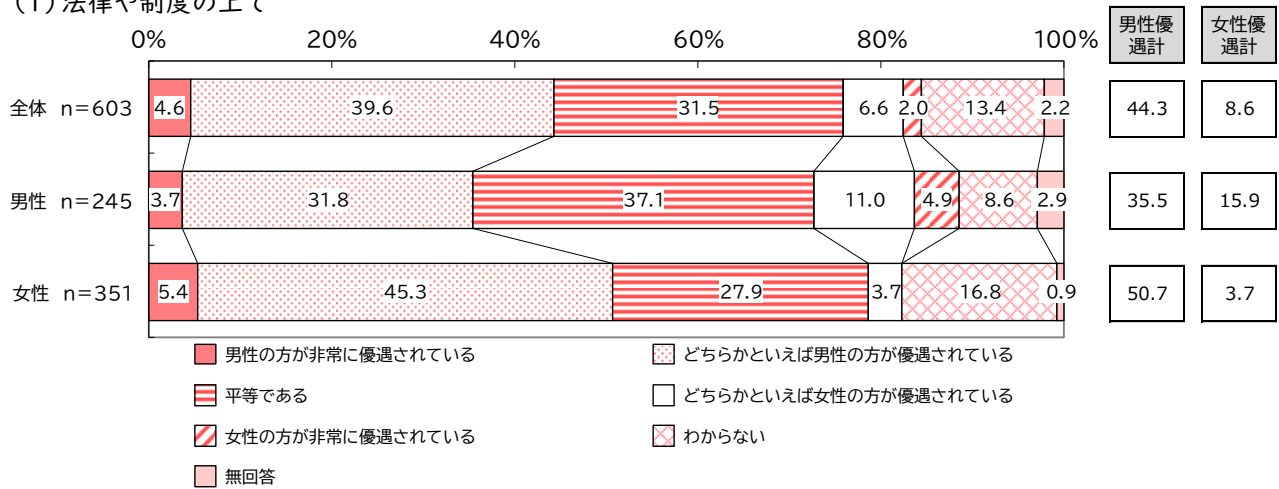
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-11) 生活についての希望と現実(男女別)

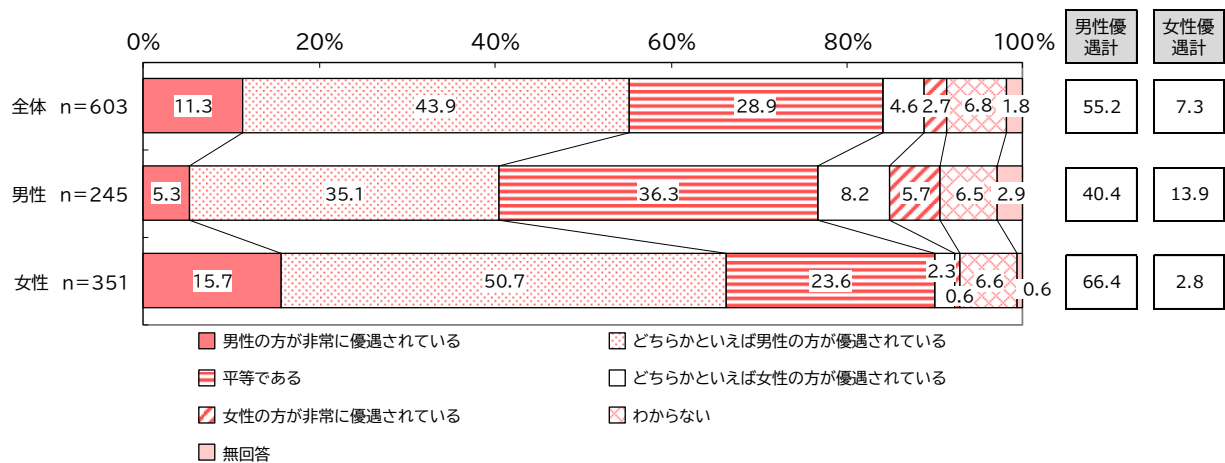


(参考資料図-12) 領域別にみた男女の地位の平等感(男女別)

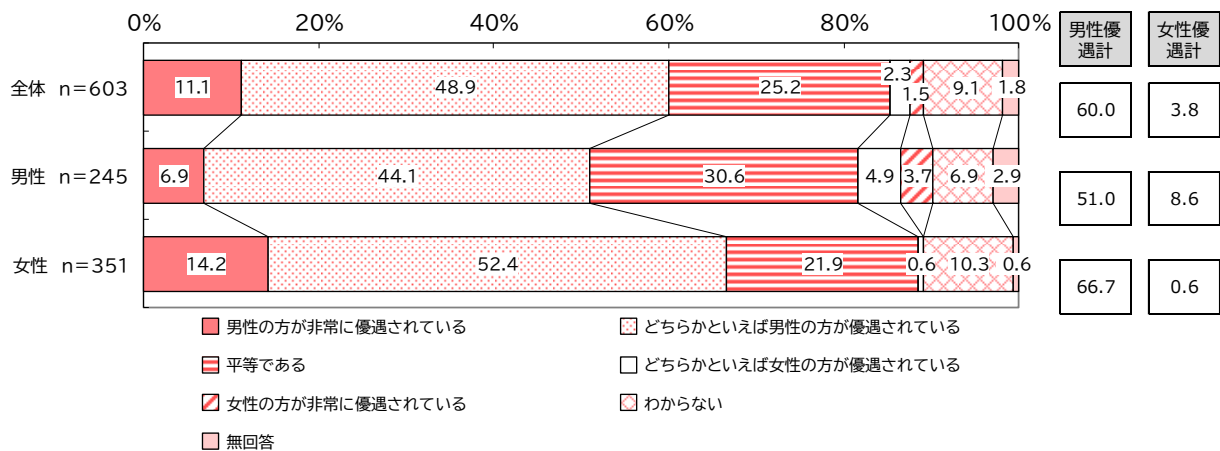
(1) 法律や制度の上で



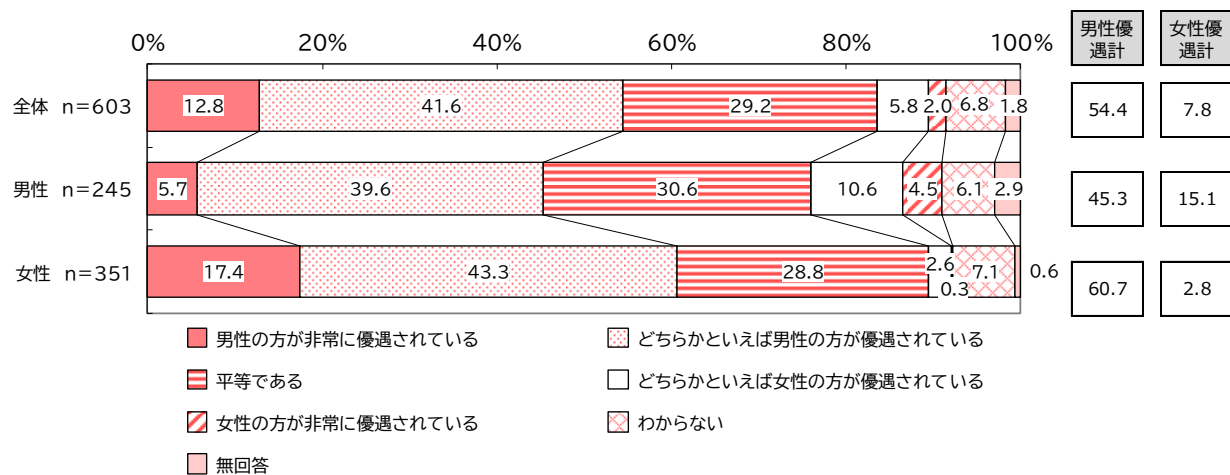
(2) 家庭生活で



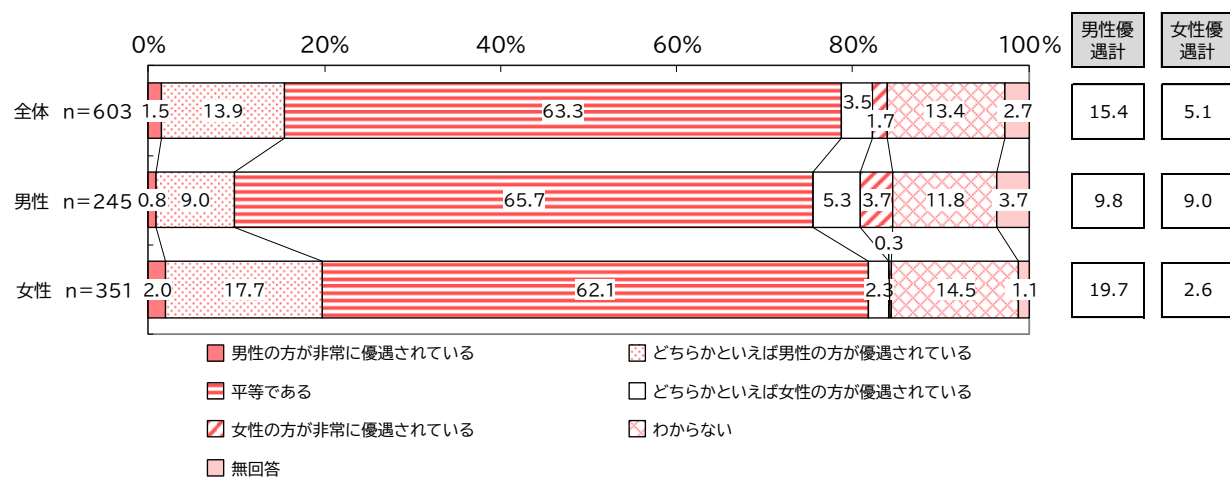
(3) 就職の際



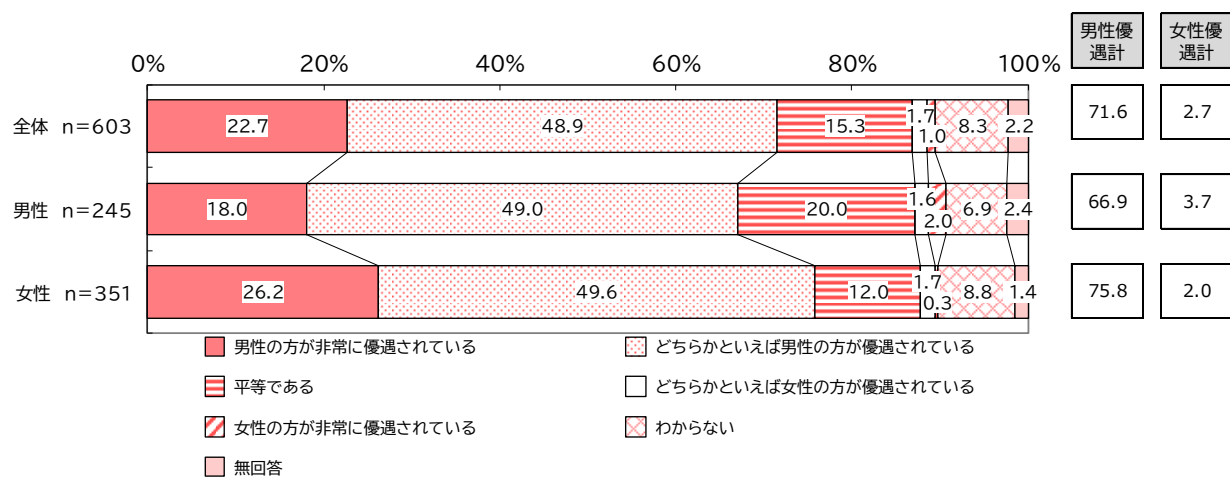
(4) 職場で



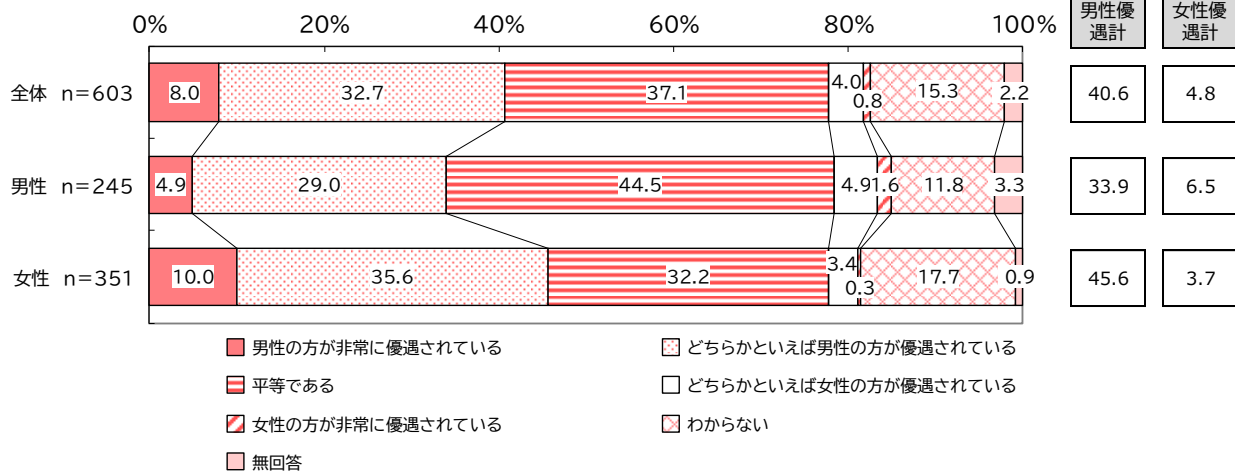
(5) 学校教育の場で



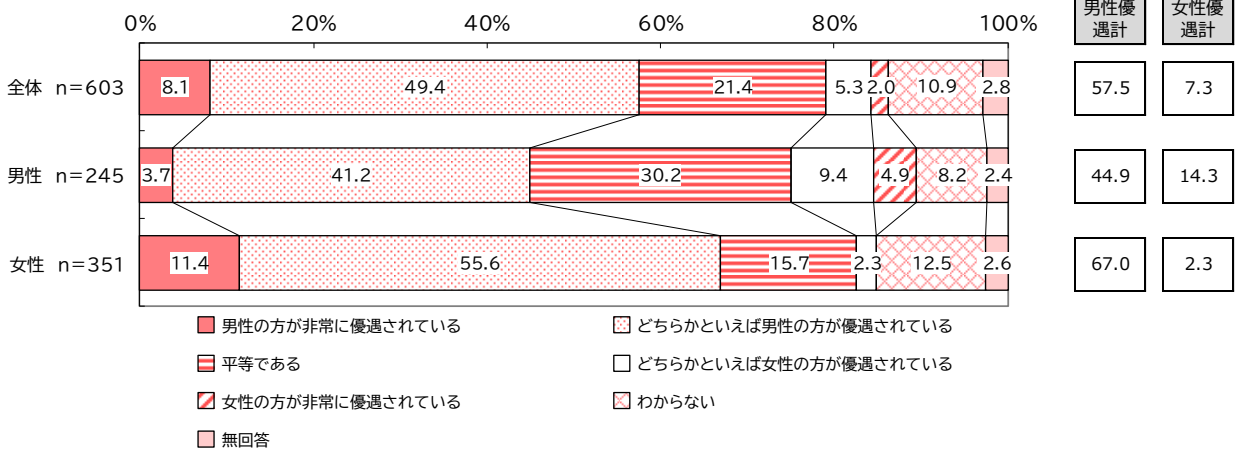
(6) しきたりや習慣で



(7) 地域活動の場で



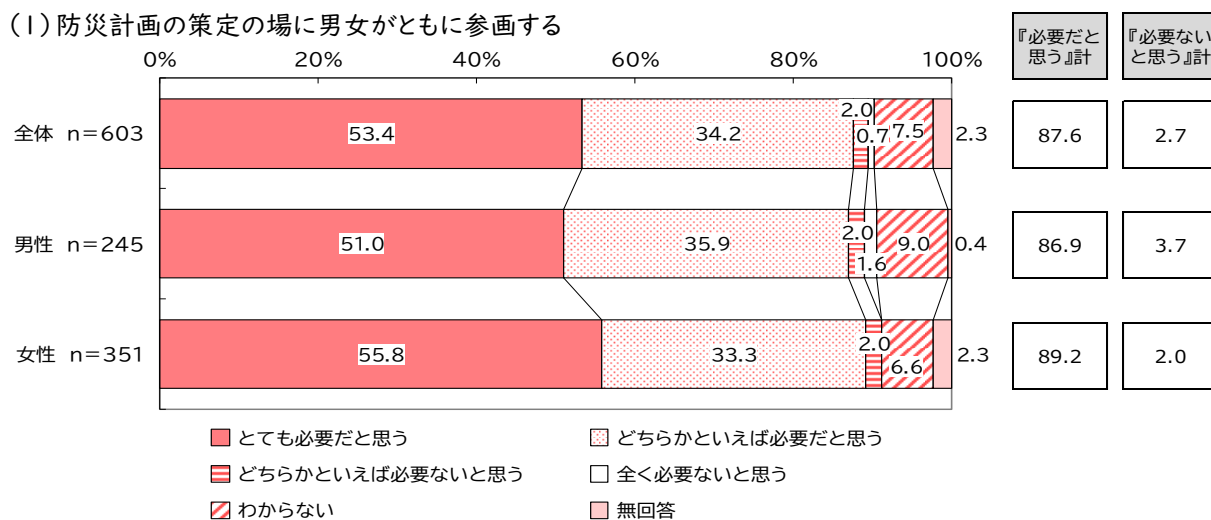
(8) 社会全体で



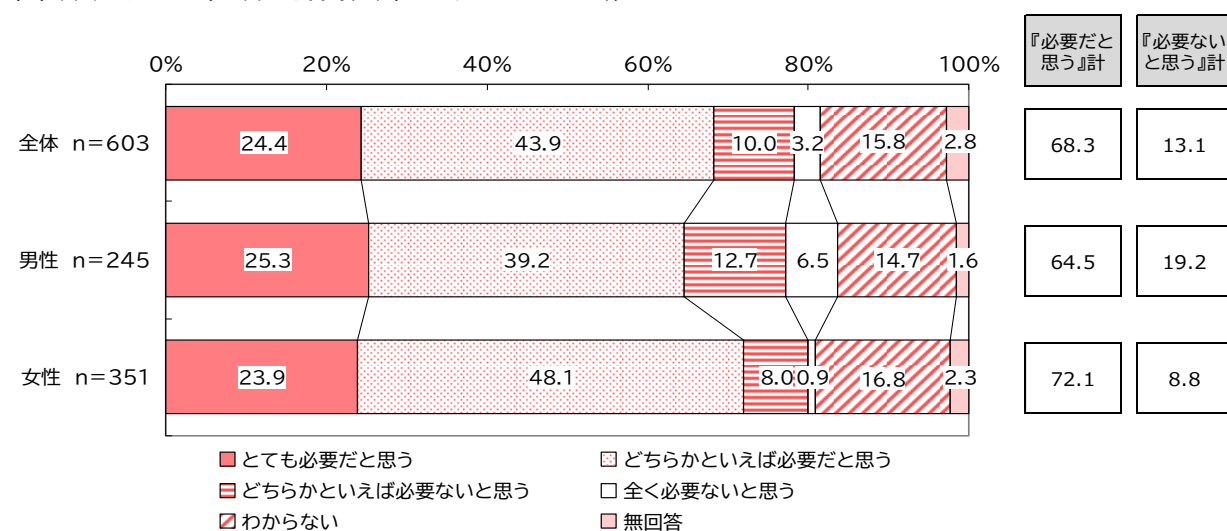
(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)

(参考資料図-13) 防災や復興における男女共同参画の視点の必要性について(男女別)

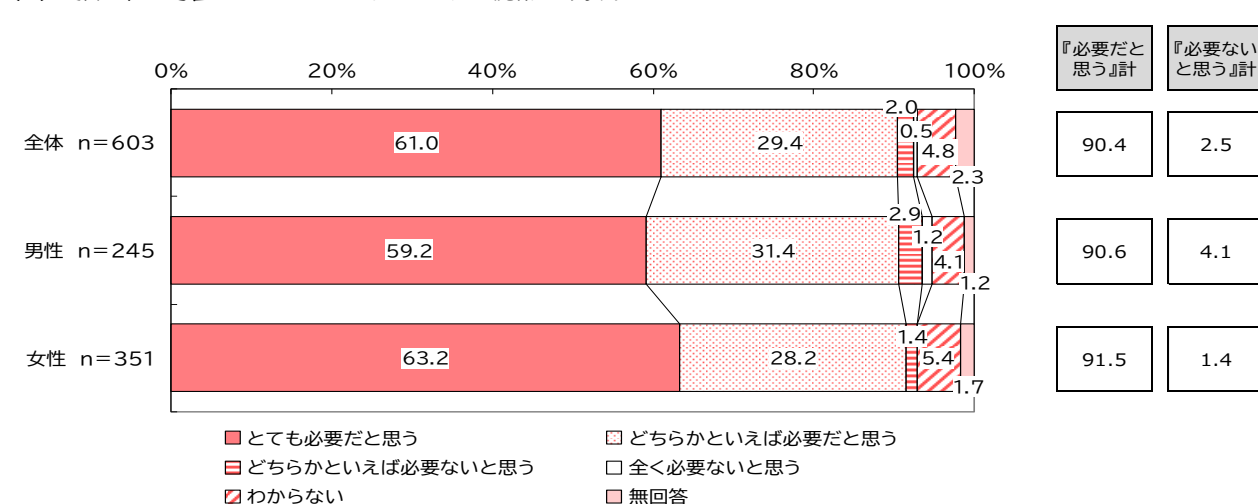
(1) 防災計画の策定の際に男女がともに参画する



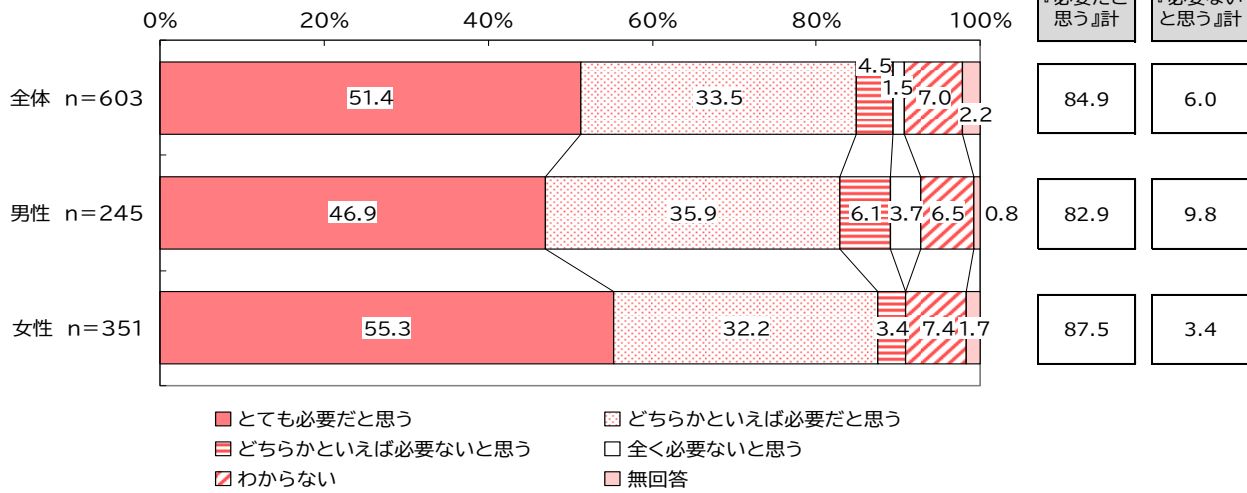
(2) 自治会や地域の自主防災組織の女性リーダーを増やす



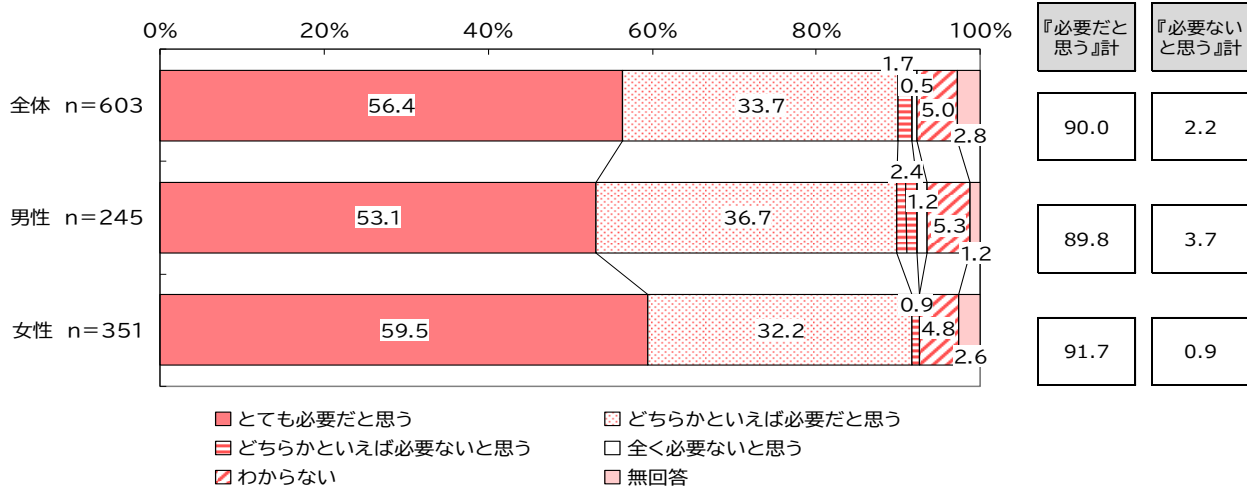
(3) 避難所の運営マニュアルに男女双方の視点を反映させる



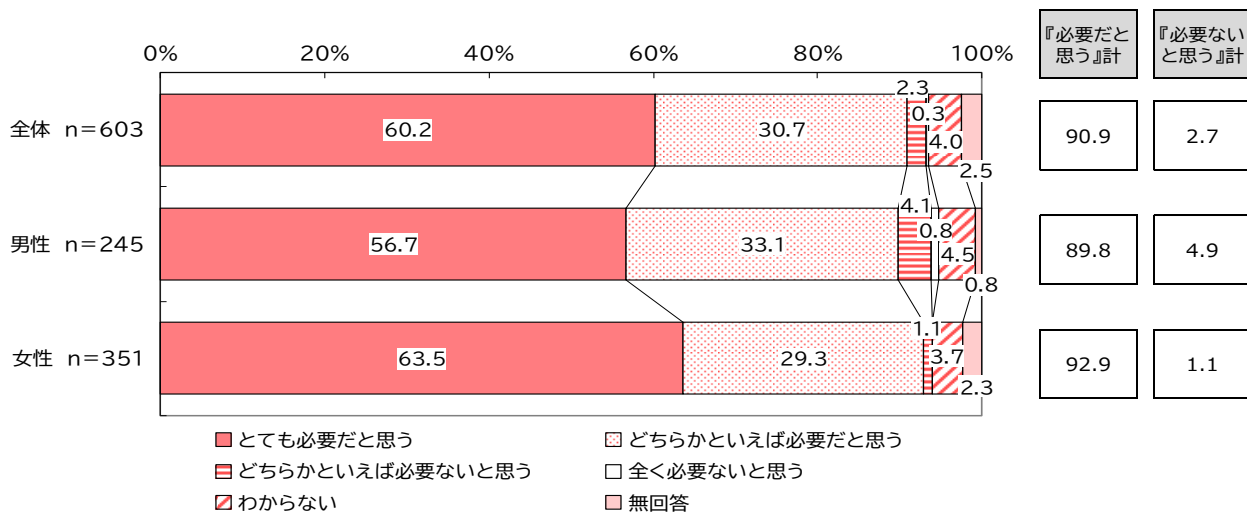
(4) 避難所運営の責任者に男女がともに加わる



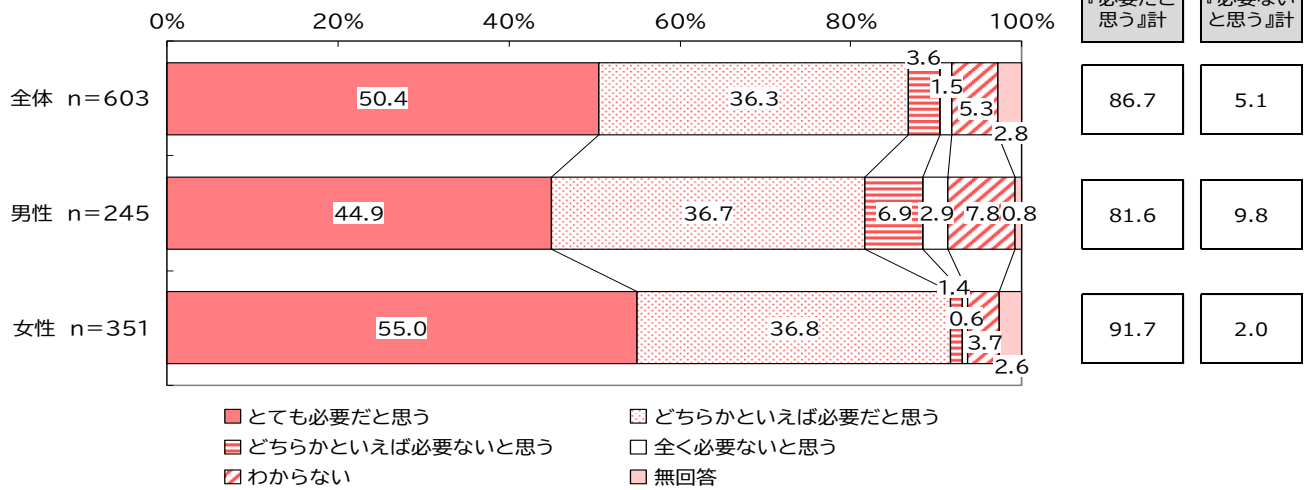
(5) 男女のニーズの違いに応じた相談や情報提供を行う



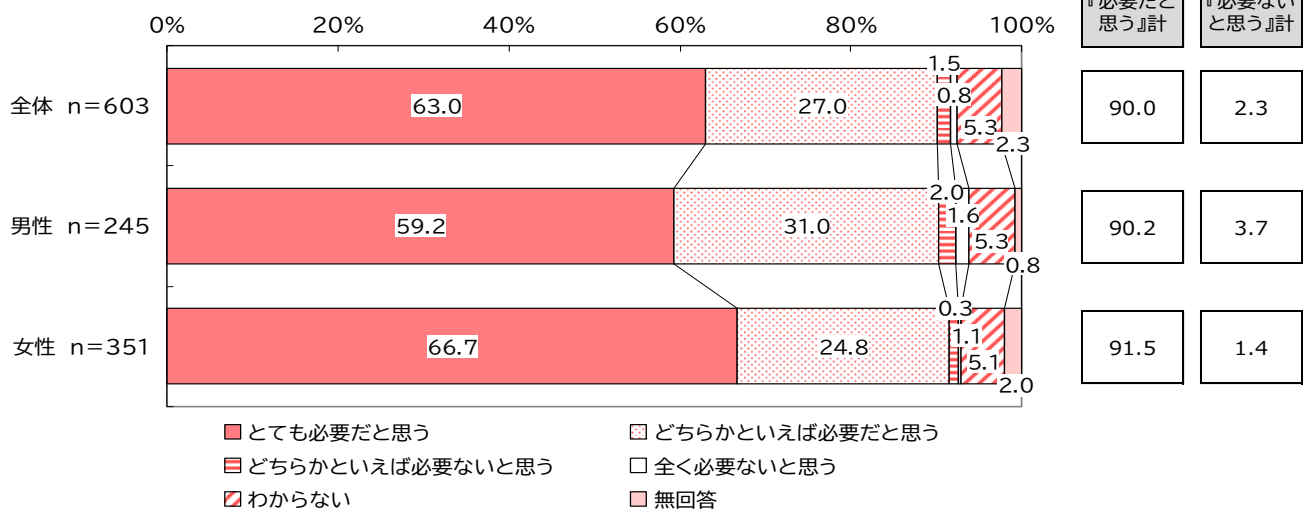
(6) 男女の違いに配慮した救援医療や健康支援を行う



(7) 復興まちづくりの内容などを決める場に男女がともに参画する



(8) 発災後に増加が懸念される性暴力やDVへの対策を強化する



(令和5年度人権・男女共同参画に関する市民意識調査を基に作成)