

# 令和7年度第2回人権尊重の社会づくり審議会

日時：令和8年2月17日（火）

15時～17時

場所：県庁7階 7-総-1 会議室

## 会 次 第

### 1 開 会

あいさつ

### 2 議 事

(1) 県人権教育・啓発基本計画に基づく取組について

ア 前回審議会での指摘事項等への対応

・ 令和6年度取組実績等について ..... 資料1

・ 企業におけるジェンダーに関する意識等の状況について

..... 資料2-1

資料2-2

イ 令和8年度取組予定（人権同和対策課）

..... 資料3

(2) その他

### 3 閉 会

## 前回審議会での指摘事項等への対応

### ・ 令和6年度の取組実績等について

#### 【委員からの主な指摘事項】

- ・ 取組実績報告の「事業成果」欄を充実させていただきたい。
- ・ 今回の審議会において、取組実績の内容の充実について意見が出されたことを各所管課につないでいただき、対応いただきたい。

#### 【対応1】

- ・ 「特定職業従事者に対する研修等の推進」の「施策の基本方向」を記載

(別紙1)基本計画(県人権尊重の社会づくり条例第6条)「第4章」の「施策の基本方向」等の担当課(室)一覧

章	大項目	中項目	小項目	細目	施策の基本方向	担当課	事業名	頁	
52	第4章	3 特定職業従事者に対する研修等の推進	(1) 行政職員	-	-	各職場や関係機関等において実施される研修の一層の充実をはじめ、自主的取組を支援します。 ・ 人権研修及び人権同和问题研修会の内容の充実や職場研修の充実及び県職員が様々な人権問題の解決に向けて積極的な役割を果たすことができるようその育成に取り組みます。	行政経営推進室	職員研修事業	2
53	第4章	3 特定職業従事者に対する研修等の推進	(1) 行政職員	-	-	各職場や関係機関等において実施される研修の一層の充実をはじめ、自主的取組を支援します。 ・ 人権研修及び人権同和问题研修会の内容の充実や職場研修の充実及び県職員が様々な人権問題の解決に向けて積極的な役割を果たすことができるようその育成に取り組みます。 ・ 市町村に対し、必要な情報や教材の提供、研修講師の派遣を行います。	人権同和対策課	人権啓発推進事業	4
54	第4章	3 特定職業従事者に対する研修等の推進	(1) 行政職員	-	-	各職場や関係機関等において実施される研修の一層の充実をはじめ、自主的取組を支援します。 ・ 人権研修及び人権同和问题研修会の内容の充実や職場研修の充実及び県職員が様々な人権問題の解決に向けて積極的な役割を果たすことができるようその育成に取り組みます。 ・ 市町村に対し、必要な情報や教材の提供、研修講師の派遣を行います。	男女共同参画室 かごしま県民交流センター 男女共同参画推進課	配偶者からの暴力対策推進事業 男女共同参画連絡調整事業 職場におけるジェンダー平等推進事業 困難を抱える女性のくらし・しごとサポート事業	17 19 20 22
55	第4章	3 特定職業従事者に対する研修等の推進	(1) 行政職員	-	-	各職場や関係機関等において実施される研修の一層の充実をはじめ、自主的取組を支援します。 ・ 人権研修及び人権同和问题研修会の内容の充実や職場研修の充実及び県職員が様々な人権問題の解決に向けて積極的な役割を果たすことができるようその育成に取り組みます。 ・ 市町村に対し、必要な情報や教材の提供、研修講師の派遣を行います。	かごしま県民交流センター 男女共同参画推進課	女性のエンパワーメント事業	27
56	第4章	3 特定職業従事者に対する研修等の推進	(1) 行政職員	-	-	各職場や関係機関等において実施される研修の一層の充実をはじめ、自主的取組を支援します。 ・ 人権研修及び人権同和问题研修会の内容の充実や職場研修の充実及び県職員が様々な人権問題の解決に向けて積極的な役割を果たすことができるようその育成に取り組みます。 ・ 市町村に対し、必要な情報や教材の提供、研修講師の派遣を行います。	介護保険室	高齢者虐待防止推進事業	59

### イ 人権の視点を踏まえた人事管理の促進

- ・ 社員等人材の採用・教育・登用に当たり、差別や偏見のない公正性の確保を促進します。
- ・ 経営者、管理職を対象とした意識改革、企業顕彰等に取り組みます。
- ・ 多様な人が安全に安心して働くための雇用・労働条件、労働安全衛生等の就労

環境の整備を促進します。

- ・ 企業内及び関係先との間のセクハラ、パワハラなどハラスメントの防止対策と相談体制の充実を促進します。
- ・ 労働局や出入国在留管理庁等の関係機関と連携し、外国人を雇用する事業主に対して、外国人が適正に就労できるような関係する法制度の周知を図ります。

## 3 人権に関わりの深い特定職業従事者に対する研修等の推進

一人ひとりの人権が尊重される社会の実現のためには、あらゆる人の人権意識の醸成が必要であり、とりわけ、日頃から人権にかかわりの深い仕事に従事している行政職員、教職員、警察職員、消防職員、医療・保健関係者、福祉関係者及びマスメディア関係者は、人権問題を取り巻く時代の変化を踏まえつつ、人権意識の涵養を図ることが重要です。

しかしながら、本県においてもハラスメント事案が報告されていることから、各職場や関係機関において実施される研修の一層の充実をはじめ、自主的取組を支援します。

### (1) 行政職員

行政職員は、全体の奉仕者として住民の福祉の向上を図る上で、人権に配慮する義務があります。

県職員については、公益財団法人鹿児島県市町村振興協会自治研修センターが実施する新規採用職員から管理職までの職階に応じた人権研修及び地域別に全職員を対象に実施している人権同和問題研修会の内容の更なる充実を図ります。加えて、それぞれの職域において人権の視点を立てた業務を遂行するため、職場研修を充実します。

また、県職員が、地域社会の一員としても、同和問題(部落差別)をはじめ様々な人権問題の解決に向けて積極的な役割を果たすことができるよう、その育成に取り組めます。

一方、市町村職員は、住民にとって最も身近な行政機関の一員として、住民の福祉の向上に直接関わっていることから、市町村が行う職員の人権意識の高揚を目的とした各種研修等の取組に対し、必要な情報や教材の提供、研修講師の派遣等の支援を行います。

### (2) 教職員

教職員は、子どもの人格形成や人権意識の醸成に極めて重要な役割を担っています。

そのため、人権に対する正しい理解と人権尊重について高い認識をもつ教職員を育成する研修を、新規採用職員から管理職までの職階に応じて実施し、全教育活動を通して、人権尊重の精神を基盤とした学校づくりを推進します。

### (3) 警察職員

警察職員は、公共の安全を確保し、社会秩序を維持する業務に従事していることから、人権問題に関わる機会が多く、すべての警察職員には豊かな人権感覚を身につけ、人権を尊重した公正で誠実な職務を遂行することが求められています。

そのため、職場や警察学校において、人権について理解を深め、適切な実践を可能にする研修や授業、訓練等を実施し、事件・事故の被害者はもとより、すべての関係者の人権に配慮した職務を行います。

### (4) 消防職員

消防職員は、住民の生命・身体の安全を守り、財産を保全する役割を担い、その職務は、県民生活と密接に関わっていることから、高い人権意識を持って任務を遂行することが求められています。

そのため、消防学校における人権研修の充実

を図るとともに、市町村等における消防職員に対する人権研修の充実を支援します。

### (5) 医療・保健関係者

医療・保健関係者は、住民の病気の治療・回復や健康の維持・増進を図るための業務に従事していることから、虐待やDVなど暴力の被害者や貧困等による生活困窮者を発見する可能性が高く、関係法令に基づく対応や適切な情報提供が求められます。また、患者やその家族のインフォームド・コンセントやプライバシーへの配慮、病歴等の診療情報ははじめ把握した個人情報の保護に努めるなど、患者やその家族の人権の尊重に根ざした行動が求められます。

そのため、病院等において、医療・保健関係者の人権意識の高揚に向けた積極的な取組が行われるよう、必要な情報や教材の提供、研修講師の派遣等を行います。

### (6) 福祉関係者

子どもや高齢者、障害者等と接するソーシャルワーカー、民生委員・児童委員、保育士や介護士等の社会福祉施設職員、その他福祉関係者は、住民にとって身近な相談相手であり、虐待やDVなどの暴力や貧困等により生活上の困難を抱える人の相談を受けたり、発見したりする

ことがあることから、個人のプライバシーの保護や人権の尊重に対する深い理解と配慮に基づく支援が求められます。

そのため、人権に関する研修の実施などにより、福祉関係者の人権意識の高揚を図るとともに、社会福祉施設等において、職員の人権意識の高揚に向けた積極的な取組が行われるよう、必要な情報や教材の提供、研修講師の派遣等を行います。

### (7) マスメディア関係者

新聞やテレビ、ラジオなどのマスメディアが発信する情報は、生活と密接に関わることから、県民の人権意識に大きな影響力をもっています。令和5年度に実施した意識調査では、効果的な人権啓発の手段として、「ラジオ・テレビの活用」と回答した人が最も多かったことから、マスメディアの人権教育・啓発に果たす役割は期待されています。

ただし、その報道内容によっては、個人の名誉やプライバシーを侵害し、差別や偏見を助長するおそれがあることから、人権に常に配慮することが求められており、人権に関する自主的な取組が行われてきているところです。要請に応じて、情報や教材の提供、研修講師の派遣等を行います。

## 4 人材育成

人権の尊重される社会は、県民一人ひとりが人権について「我が事」として考え、判断し、実践することによって実現に向かうことから、人権教育・啓発は、県民の日常生活に身近なところから進める必要があります。

そのため、自治会等の地域コミュニティのリーダー等を対象に、地域活動の一環として、住民の人権意識の醸成や人権問題の解決に向けた実践に取り組むために必要な研修等を実施するとともに、参考となる情報の提供等を行います。

また、人権に配慮した企業活動や職場の人権問題の解決等を推進するため、各分野の施策において実施される各種研修等を通じて、職場の研修指導者等を育成します。

なお、これらの研修等では、参加者が主体的に参加し、人権に関する知的理解を深めるだけでなく、姿勢や行動に表れるような人権感覚を身につけることができる学習プログラムを実施するとともに、その普及を図ります。

さらに、このような取組により育成された人材が、人権教育・啓発の担い手として、地域や職場で学んだことを広めたり、得られた情報を共有できるように支援します。

4 障害者

(1) 現状

2004(平成16)年に「障害者基本法」が改正され、障害を理由とした差別及びその他の権利利益を侵害する行為の禁止が規定され、2005(平成17)年に施行された「発達障害者支援法」では、国及び地方公共団体の責務として、発達障害のある人が、その発達障害のために権利・利益を害されることがないように、権利擁護のために必要な支援を行うことが規定されました。また、障害のある人が地域で安心して暮らせる社会を構築するために、就労支援の強化や地域移行の推進を図ることを目的として、2006(平成18)年に「障害者自立支援法」が施行され、2013(平成25)年には、「自立」から「基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい」生活に支援目的を変更し、法の対象者を難病患者へと拡大した「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（障害者総合支援法）が施行されました。

2011(平成23)年には、「障害者基本法」が改正され、障害のある人に対する合理的配慮の概念が規定され、2013(平成25)年に、不当な差別的取扱いの禁止と行政機関等及び事業者に対して合理的配慮を行うことを求める「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が制定されるなど、障害のある人の人権が尊重されるための法整備が行われました。2024(令和6)年4月には、改正障害者差別解消法が施行され、企業や店舗などの事業者にも障害者への合理的配慮の提供が義務付けられました。

我が国は、このように国内法を整備することにより、国連が2006(平成18)年に採択した「障害者の権利に関する条約」を2014(平成26)年に批准し、これら法律等に基づく様々な取組が進められてきました。しかしながら、障害のある人やその家族に対する誤解や偏見、差別による深刻な人権侵害事案は未だ解消されず、障害のある人が個性や能力を發揮し、社会参加することが阻害される状況があります。

2016(平成28)年には、障害者福祉施設において障害者に対する強い偏見を持つ元従業員に

よる入所者殺傷事件が発生しました。

一方、戦後間もなく施行され、平成8年までおよそ半世紀にわたり、障害者への強制不妊手術を認めた旧優生保護法は、2019(令和元)年に裁判で違憲判決が出されました。なお、同年には、その判決を待たず、「旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者に対する一時金の支給等に関する法律」が施行されたところです。

2024(令和6)年7月には、最高裁が旧優生保護法は違憲との判断を示し、国に対して被害者への損害賠償を命じる判決を言い渡しました。2024(令和6)年10月には、「旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者等に対する補償金等の支給等に関する法律」が成立し、訴訟を提起していない被害者についても広く被害回復が図られることとなりました。

県では、2014(平成26)年に、「障害のある人もない人も共に生きる鹿児島づくり条例」を制定し、障害を理由とした不利益な取扱いの禁止や社会障壁の除去のための合理的配慮の実践等を通して、共生社会の実現を目指しています。また、2023(令和5)年、2027(令和9)年度までを計画期間とする「第5次鹿児島県障害者計画」を策定し、障害者に配慮したまちづくりの総合的推進や情報通信における情報アクセシビリティの向上など様々な取組を行っています。

さらに、障害者総合支援法に基づき、「鹿児島県障害福祉計画」を策定し、第7期(計画期間：令和6年度～令和8年度)では、障害者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、総合的かつ計画的にサービスの提供体制の確保を図ることとしています。

なお、2012(平成24)年には、障害のある人への虐待の防止に関する施策の促進や通報義務を課すことを定めた「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（障害者虐待防止法）が施行され、県においては、同年、障害福祉課内に障害者虐待対応の窓口となる「県障害者権利擁護センター」を設置し、障害者虐待の防止に取り組んでいます。

第5章

人権課題別の人権教育・啓発の推進方策

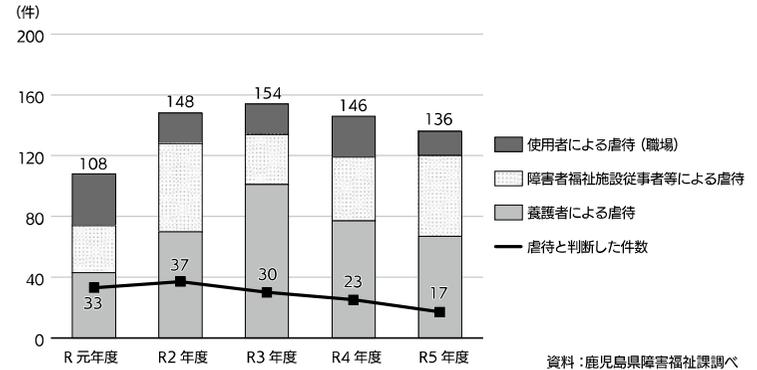
3

高齢者

4

障害者

図表-15 障害者に対する虐待通報届出等の状況(令和5年度)【本県】



資料：鹿児島県障害福祉課調べ

(2) 課題

- ・ 障害についての正しい理解を促進する。
- ・ 障害の有無に関わらず、誰もが支え合いながら共に暮らしていくことが日常となる共生社会を実現する。
- ・ 障害を理由とした不利益な取扱いを禁止し、社会的障壁を除去するための合理的配慮を実践する。
- ・ これらを通じて、障害のある人の雇用及び就労の促進や文化・芸術及びスポーツの推進を図り、自立及び社会参加を促進する。

(3) 施策の基本方向

- ① 障害のある人もない人も共に暮らしやすい環境整備
  - ・ 障害のある人が、安心して暮らすことができ、生涯を通じ、かつライフステージに応じて、社会、経済、文化等のあらゆる分野に参加し、活動できるように施設のバリアフリー化や制度の整備、意識醸成などの社会環境づくりを進めます。
  - ・ 障害のある人が、施設や病院から地域生活へ移行するための支援を行います。

② 障害のある人の人権についての教育・啓発の推進

- ・ 障害及び障害のある人に対する正しい理解・知識の普及・啓発を推進します。
- ・ 障害の有無に関わらず、誰もが相互理解を深め、思いやりの心を育むための文化・芸術やスポーツを通じた交流を推進します。

③ 障害のある人への虐待防止、権利擁護及び相談体制の整備

- ・ 障害のある人の権利を擁護するため、成年後見人制度の利用促進等に取り組みます。
- ・ 障害のある人の虐待を防止するための意識啓発を推進し、虐待の未然防止や早期発見に取り組みます。
- ・ 県障害者権利擁護センターにおいて、虐待の防止や虐待を受けた者に対する支援等に取り組みます。
- ・ 市町村や障害者施設職員等に対して、虐待防止と権利擁護のための研修を行います。
- ・ 障害のある人の金銭管理や福祉サービスの利用を、県社会福祉協議会及び市町村社会福祉協議会を通じて支援します。

## 【対応2】取組実績の内容の充実（一部抜粋）

### 別紙2 「基本計画（人権尊重の社会づくり条例第6条）」に係る取組実績

所属名	警務課																																																																																																																						
事業名 (取組名)	職務倫理教養の徹底																																																																																																																						
令和6年度 取組実績	<p>1 職務倫理教養の目的 警察業務は、職務の性質上、人権と深い関わりがあり、また業務を遂行する上で県民の信頼を得るために、職員一人一人が職責を自覚し、職務倫理を保持する必要があることから、警察学校、警察本部及び警察署等において、人権関係を含む職務倫理教養を継続的に実施</p> <p>2 実施状況 (1) 部外講師による人権に関する教養 警察学校、警察本部及び警察署等において部外講師を招へいして、女性、子供（少年）、高齢者、障害者、被害者、外国人、性的マイノリティ、ハラスメント等の人権に関する教養（講話）を実施 ※実施状況については以下のとおり。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>講話内容</th> <th>部外講師（所属）</th> <th>場所</th> <th>受講者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>女性相談支援センターの役割とDVの現状等</td> <td>県女性相談支援センター</td> <td>警察学校</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>同和問題（部落差別）</td> <td>県人権同和対策課</td> <td>警察学校</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>刑務所・拘置所の役割</td> <td>鹿児島拘置支所</td> <td>警察学校</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>高齢者・障害者への理解</td> <td>鹿児島地方法務局</td> <td>警察学校</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>倫理と道德の違い、日本人の倫理</td> <td>外国語学校</td> <td>警察学校</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>青少年健全育成に係る諸対策</td> <td>県青少年男女共同参画課</td> <td>警察学校</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>民生委員・児童委員の役割</td> <td>民生委員児童委員協議会</td> <td>警察学校</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>聴覚障害者への理解（手話等）</td> <td>聴覚障害者協会</td> <td>警察学校</td> <td>170</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>更生保護、再犯防止</td> <td>保護観察所</td> <td>警察学校</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>出入国在留管理等</td> <td>福岡入国管理局</td> <td>警察学校</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>少年鑑別所の業務等</td> <td>少年鑑別所</td> <td>警察学校</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>更生保護施設の役割</td> <td>更生保護施設</td> <td>警察学校</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>福祉体験学習</td> <td>社会福祉協議会</td> <td>警察学校</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>児童相談所の業務等</td> <td>児童相談所</td> <td>警察学校</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>LGBTQ+、女性の人権</td> <td>鹿児島地方法務局</td> <td>警察本部</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>被害者支援の重要性</td> <td>大学教授</td> <td>警察本部</td> <td>94</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>被害者支援の重要性</td> <td>大学教授</td> <td>警察署</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>被害者支援の重要性</td> <td>大学教授</td> <td>警察署</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>被害者支援の重要性</td> <td>大学教授</td> <td>警察署</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>男女の権利と生活</td> <td>障害者生活支援センター</td> <td>警察署</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>犯罪被害者の思い</td> <td>犯罪被害関係者</td> <td>警察署</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>犯罪被害者の思い</td> <td>犯罪被害関係者</td> <td>警察署</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>				No.	講話内容	部外講師（所属）	場所	受講者	1	女性相談支援センターの役割とDVの現状等	県女性相談支援センター	警察学校	21	2	同和問題（部落差別）	県人権同和対策課	警察学校	23	3	刑務所・拘置所の役割	鹿児島拘置支所	警察学校	37	4	高齢者・障害者への理解	鹿児島地方法務局	警察学校	81	5	倫理と道德の違い、日本人の倫理	外国語学校	警察学校	35	6	青少年健全育成に係る諸対策	県青少年男女共同参画課	警察学校	36	7	民生委員・児童委員の役割	民生委員児童委員協議会	警察学校	36	8	聴覚障害者への理解（手話等）	聴覚障害者協会	警察学校	170	9	更生保護、再犯防止	保護観察所	警察学校	36	10	出入国在留管理等	福岡入国管理局	警察学校	36	11	少年鑑別所の業務等	少年鑑別所	警察学校	35	12	更生保護施設の役割	更生保護施設	警察学校	34	13	福祉体験学習	社会福祉協議会	警察学校	35	14	児童相談所の業務等	児童相談所	警察学校	35	15	LGBTQ+、女性の人権	鹿児島地方法務局	警察本部	70	16	被害者支援の重要性	大学教授	警察本部	94	17	被害者支援の重要性	大学教授	警察署	80	18	被害者支援の重要性	大学教授	警察署	60	19	被害者支援の重要性	大学教授	警察署	50	20	男女の権利と生活	障害者生活支援センター	警察署	40	21	犯罪被害者の思い	犯罪被害関係者	警察署	32	22	犯罪被害者の思い	犯罪被害関係者	警察署	30
No.	講話内容	部外講師（所属）	場所	受講者																																																																																																																			
1	女性相談支援センターの役割とDVの現状等	県女性相談支援センター	警察学校	21																																																																																																																			
2	同和問題（部落差別）	県人権同和対策課	警察学校	23																																																																																																																			
3	刑務所・拘置所の役割	鹿児島拘置支所	警察学校	37																																																																																																																			
4	高齢者・障害者への理解	鹿児島地方法務局	警察学校	81																																																																																																																			
5	倫理と道德の違い、日本人の倫理	外国語学校	警察学校	35																																																																																																																			
6	青少年健全育成に係る諸対策	県青少年男女共同参画課	警察学校	36																																																																																																																			
7	民生委員・児童委員の役割	民生委員児童委員協議会	警察学校	36																																																																																																																			
8	聴覚障害者への理解（手話等）	聴覚障害者協会	警察学校	170																																																																																																																			
9	更生保護、再犯防止	保護観察所	警察学校	36																																																																																																																			
10	出入国在留管理等	福岡入国管理局	警察学校	36																																																																																																																			
11	少年鑑別所の業務等	少年鑑別所	警察学校	35																																																																																																																			
12	更生保護施設の役割	更生保護施設	警察学校	34																																																																																																																			
13	福祉体験学習	社会福祉協議会	警察学校	35																																																																																																																			
14	児童相談所の業務等	児童相談所	警察学校	35																																																																																																																			
15	LGBTQ+、女性の人権	鹿児島地方法務局	警察本部	70																																																																																																																			
16	被害者支援の重要性	大学教授	警察本部	94																																																																																																																			
17	被害者支援の重要性	大学教授	警察署	80																																																																																																																			
18	被害者支援の重要性	大学教授	警察署	60																																																																																																																			
19	被害者支援の重要性	大学教授	警察署	50																																																																																																																			
20	男女の権利と生活	障害者生活支援センター	警察署	40																																																																																																																			
21	犯罪被害者の思い	犯罪被害関係者	警察署	32																																																																																																																			
22	犯罪被害者の思い	犯罪被害関係者	警察署	30																																																																																																																			

	<p>(2) その他の職務倫理教養 警察学校における講義、警察本部及び警察署等での朝礼や集合教養等において、事例に基づく小グループ検討会を実施しているほか、震災派遣従事者の体験談、現場で被災者の人権に配慮したことなどを機関誌に掲載して他の職員と共有した。</p> <p>3 視聴覚教材による教養 各種研修会等において、ジェンダーやアンコンシャス・バイアスに関する視聴覚教材を活用した教養を実施</p>
<p>事業の成果 (定量的評価)</p>	<p>令和6年度は、警察学校、警察本部及び警察署等において、部外講師による人権講話を実施し、映像配信も実施した。 受講者からは「自分の行動や考えを見つめ直す機会になった。」「人権について再認識できた。」などの感想が聞かれ、職員の人権に関する理解を深めることができた。</p>



## 別紙2 「基本計画(人権尊重の社会づくり条例第6条)」に係る取組実績

所属名	警務部監察課(改革推進室)			
事業名 (取組名)	改革推進事業			
令和6年度 取組実績	1 改革推進委員会において有識者を招へいしての意見交換及び職員に対する講話			
	開催日	講師	テーマ	
			改革推進委員会	講話(※)
	R6.11.26	鹿児島県 社会保険労務士会 会長 三輪全子氏	ハラスメントの防止及び 働きやすい職場環境の 構築	働きやすい職場環境を めざして ～ハラスメントが生じな い職場の共通点～
	R7.3.10	アンガーマネジメン トに関する専門家	部下職員へのコーチング とコミュニケーション方法	組織内外における適切 なコミュニケーションの 取り方
R7.3.17	弁護士 永里佐和子氏 弁護士 新山奈津子氏	人権・ジェンダー 性的マイノリティ	性的マイノリティ及びジ ェンダーに関する一般 的な理解	
R7.3.31	西川口榎本クリニッ ク副院長 (精神保健福祉士・ 社会福祉士) 斉藤章佳氏	「人権尊重(犯罪抑止)」 に関する理解不足が組 織や個人に与える影響	人権に関する理解と犯 罪等防止に関する認識	
	※ 講話については、全所属に講話映像をリアルタイム配信			
	2 職員の心に響く、きめ細やかな職務倫理教養の推進 警務部長による巡回教養を実施～全警察署において27回実施			
事業の成果 (定量的評価)	各講話の受講者からは、「相手のことを理解し、平等な立場で適切な応接に心がけていきたい。」、「自分の痛みに鈍感な人は、他人の痛みにも共感できないため、自分が感じたことを表現することが大事という言葉が印象に残った。」などの感想が聞かれ、また、警務部長による巡回教養の受講者からは、「相手の立場に立った職務執行が求められることがよく分かった。」などの感想が聞かれ、一定の理解を深めることができた。 引き続き、職員の人権に関する理解と認識を深めていく必要がある。			



男女共同参画に関する企業実態調査  
- 概要版 -

令和 4 年 3 月

鹿児島県  
男女共同参画室

# 1. 調査の概要

## (1) 調査の目的

男女共同参画社会の形成に向けて、雇用における課題を明らかにするため、採用、配置、育成、登用、両立支援等の女性活躍に関する取組状況を把握し、女性とその個性と能力を十分に発揮できる職場環境整備の一層の推進を図るための基礎資料を得る目的で調査を実施しました。

## (2) 調査の方法・回収状況

調査対象	従業員5名以上の企業	従業員5名以上の企業の従業員
対象者数	1,500社	4,500人（1社3人）
調査方法	調査票による無記名アンケート調査（郵送法）	
調査期間	令和3年10月～11月	
配布数	1,500社	4,500人
有効回収数	634通	1,533通
有効回収率	42.0%	34.0%

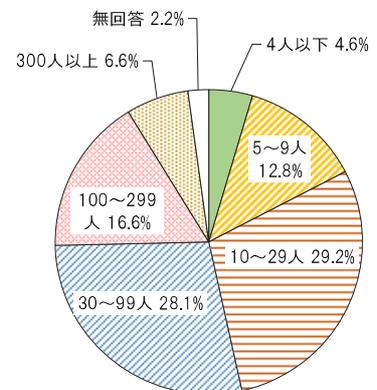
## (3) 注意事項

- ・本調査における「前回調査」とは「平成28年度女性活躍に関する企業実態調査」（鹿児島県）を指しています。
- ・集計結果は百分率で算出し、小数点第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が100%にならない場合があります。

# 2. 調査対象等

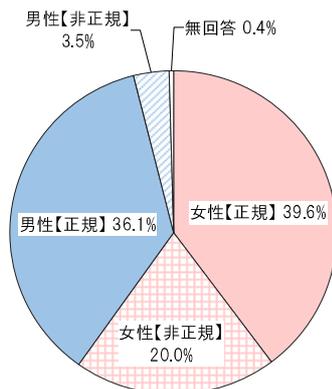
## (1) 企業（業種別・従業員規模別）

業種	回答企業数	構成比	業種	回答企業数	構成比
全体	634	100.0%	金融業、保険業	10	1.6%
農林業	20	3.2%	不動産業、物品賃貸業	10	1.6%
漁業	12	1.9%	学術研究、専門・技術サービス業	14	2.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.6%	宿泊業、飲食サービス業	47	7.4%
建設業	82	12.9%	生活関連サービス業、娯楽業	29	4.6%
製造業	65	10.3%	教育、学習支援業	19	3.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	18	2.8%	医療、福祉	75	11.8%
情報通信業	14	2.2%	複合サービス事業	11	1.7%
運輸業、郵便業	25	3.9%	サービス業(他に分類されないもの)	65	10.3%
卸売業、小売業	97	15.3%	分類不能の産業	17	2.7%

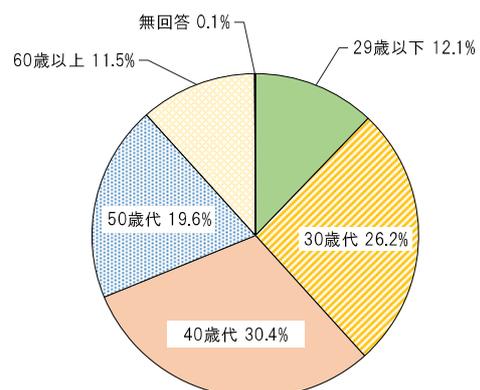


## (2) 従業員（性別・雇用形態別・年齢別）

### 性別・雇用形態別



### 年齢別



### 3. 調査結果

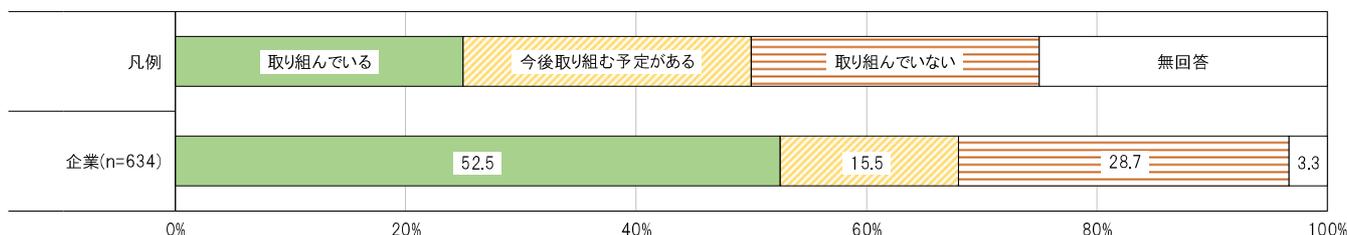
#### (1) 調査結果の概要

- 女性活躍の取組については、企業の5割以上が「取り組んでいる」と回答しており、取り組む理由として、「人材の確保・定着」、「職場の活性化による労働意欲の向上」、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」などを挙げています。
- 女性活躍に取り組んでいない理由として、企業は「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」、「女性が少数である」、「具体的な取組方法がわからない」、「必要性を感じない」などを挙げています。
- 職場において女性が能力を発揮し活躍しているかについては、従業員の女性・男性ともに7割以上が「そう思う」と回答しています。
- 女性活躍に取り組む上での課題として、企業は「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」、「女性からの応募が少ない」、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」などを挙げています。
- 女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因として、従業員は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」、「結婚・出産等で退職する女性が多い」、「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」、「女性の就労意欲を高めることが難しい」などを挙げています。
- 女性が退職する理由について、企業は「結婚」、「出産・子育て」、「職場環境への不満」などを挙げており、従業員の女性は「結婚」、「出産」、「給与等労働条件への不満」などを挙げています。
- 働いている理由について、非正規従業員の女性は「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」、「家計の足しにするため」、「主たる稼ぎ手ではないが、子どもの教育費や仕送りの足しにするため」などと回答しています。
- 家事・育児の主な担い手について、女性は「自分」、男性は「配偶者」とした回答の割合が高くなっています。
- 育児休業取得率について、女性の取得率は95.4%、男性の取得率は16.9%となっています。男性の育児休業の取得経験は、「ある」が3.1%で、取得していない理由として、「業務が忙しいから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」、「収入が下がるから」などを挙げています。
- 働き方改革への取組については、6割以上の企業が「取り組んでいる」と回答しています。
- 女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策については、企業、従業員ともに「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」が最も高い割合となっています。

#### (2) 女性活躍に関する取組について

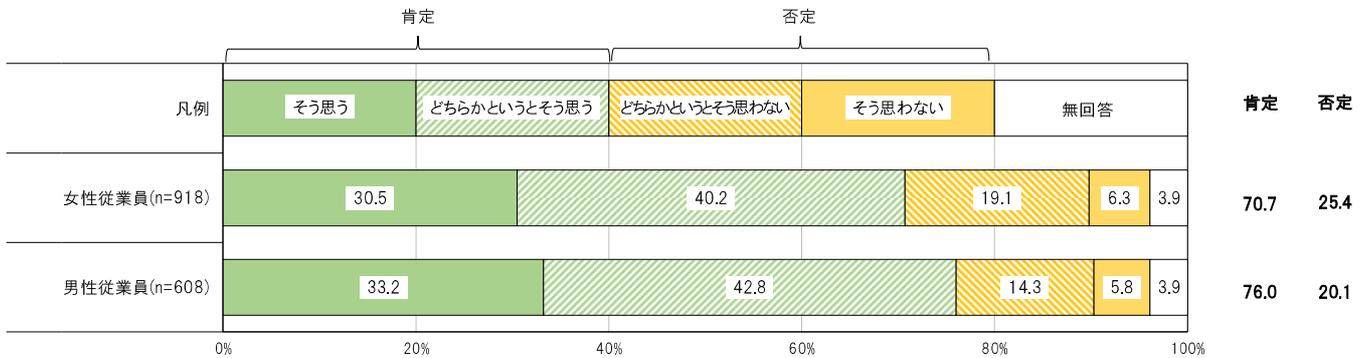
##### 女性活躍に関する取組を行っているか【企業:634社】

女性活躍の取組について、「取り組んでいる」52.5%（333社）が最も高く、次いで「取り組んでいない」28.7%（182社）、「今後取り組む予定がある」15.5%（98社）の順となっており、「取り組んでいる」と「今後取り組む予定がある」をあわせると68.0%で、「取り組んでいない」の2倍以上となっています。



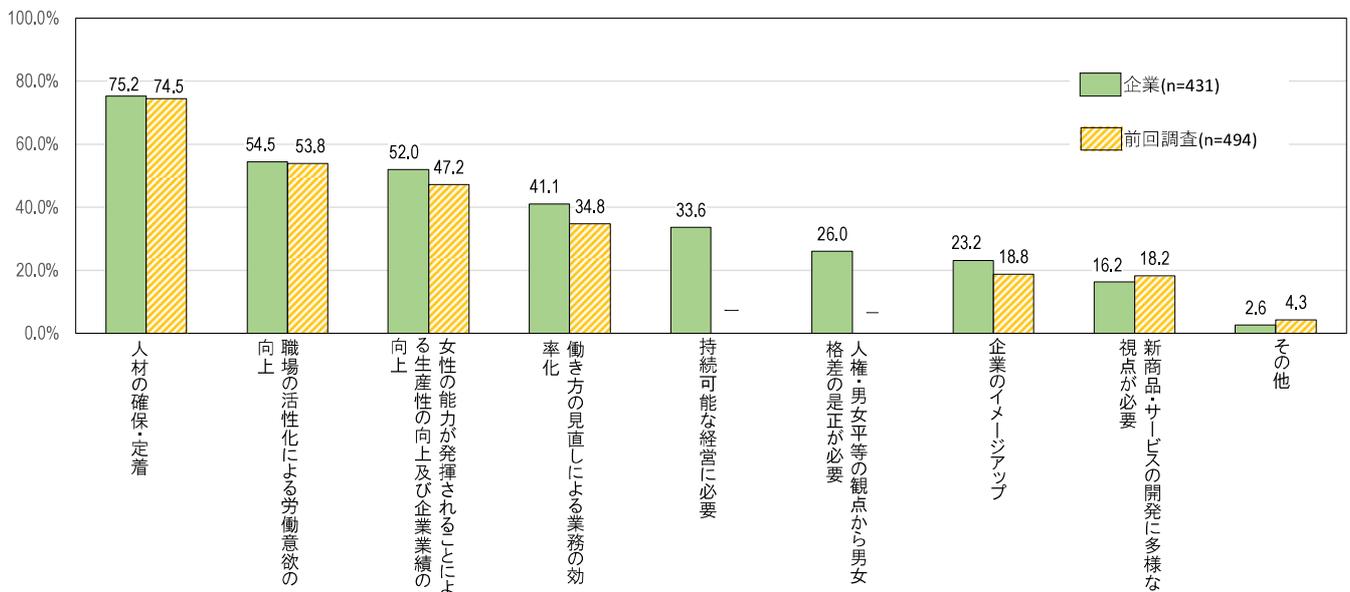
女性が能力を発揮し活躍できているか【従業員 女性:918人, 男性:608人】

職場において女性が能力を発揮し活躍しているかについて、従業員の女性は「肯定（そう思う+どちらかというと思う）」70.7%、「否定（どちらかというと思わない+そう思わない）」25.4%で、男性は「肯定」76.0%、「否定」20.1%となっています。



女性活躍に取り組む理由(複数回答)【企業:431社】

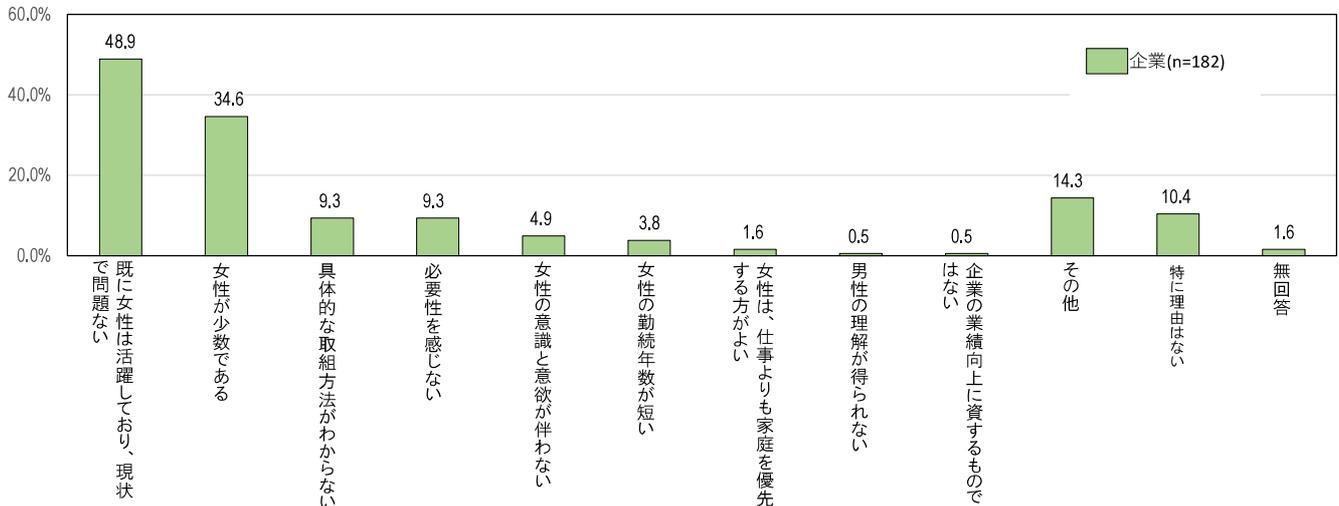
女性活躍に取り組む理由として、企業は「人材の確保・定着」75.2%、「職場の活性化による労働意欲の向上」54.5%、「女性の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」52.0%などを挙げています。



※グラフ中の“—”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

## 女性活躍に取り組んでいない理由(複数回答)【企業:182社】

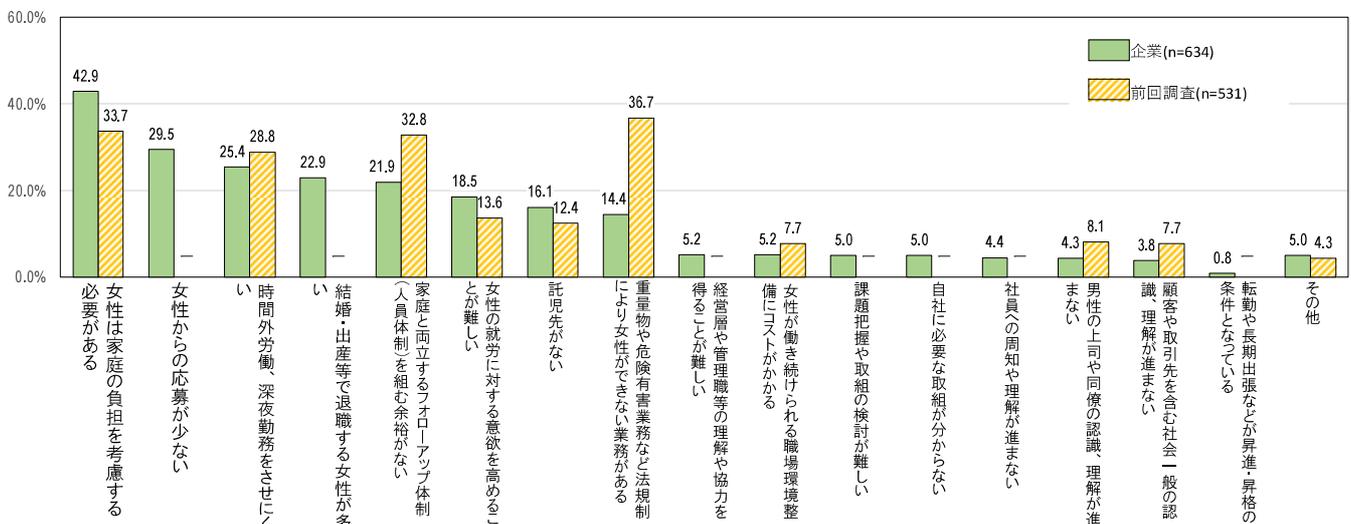
女性活躍に取り組んでいない理由として、企業は「既に女性は活躍しており、現状で問題ない」48.9%が最も高く、次いで「女性が少数である」34.6%、「具体的な取組方法がわからない」9.3%、「必要性を感じない」9.3%の順となっています。



## 女性活躍に取り組む上での課題(複数回答)【企業:634社】

女性活躍に取り組む上での課題として、企業は「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」42.9%、「女性からの応募が少ない」29.5%、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」25.4%などを挙げています。

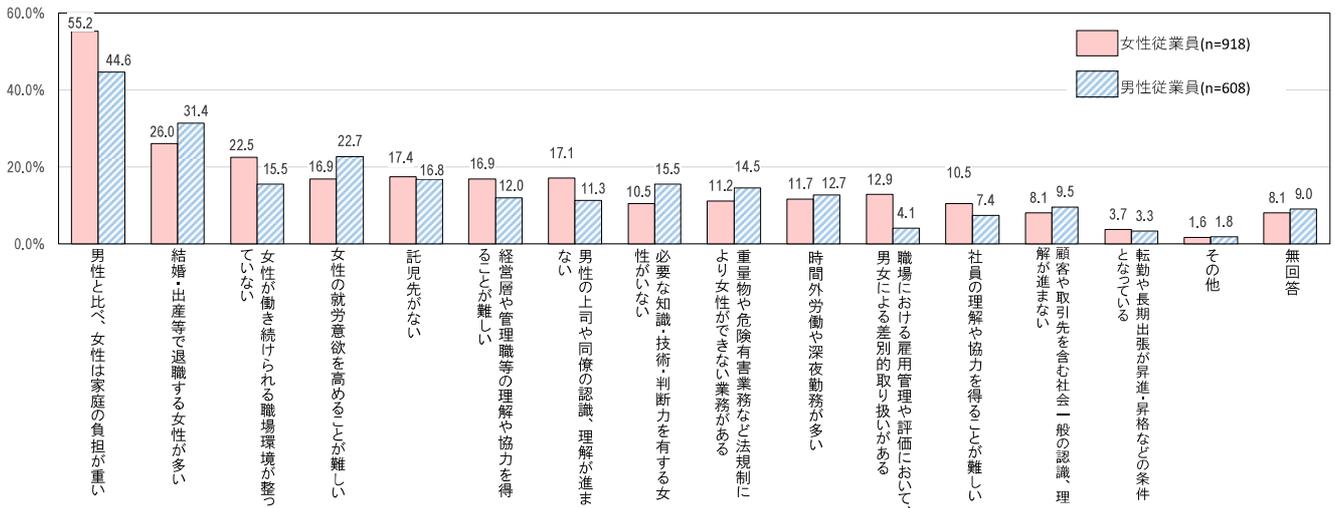
前回調査と比較すると、「女性は家庭の負担を考慮する必要がある」で9.2ポイント高くなっていますが、「重量物や危険有害業務など法規制により女性ができない業務がある」では22.3ポイント、「家庭と両立するフォローアップ体制(人員体制)を組む余裕がない」では10.9ポイントと大きく減少しています。



※グラフ中の“ - ”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因(複数回答)【従業員 女性:918人, 男性:608人】

女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因として、従業員の女性は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」55.2%、「結婚・出産等で退職する女性が多い」26.0%、「女性が働き続けられる職場環境が整っていない」22.5%などを挙げており、男性は「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」44.6%、「結婚・出産等で退職する女性が多い」31.4%、「女性の就労意欲を高めることが難しい」22.7%などを挙げています。

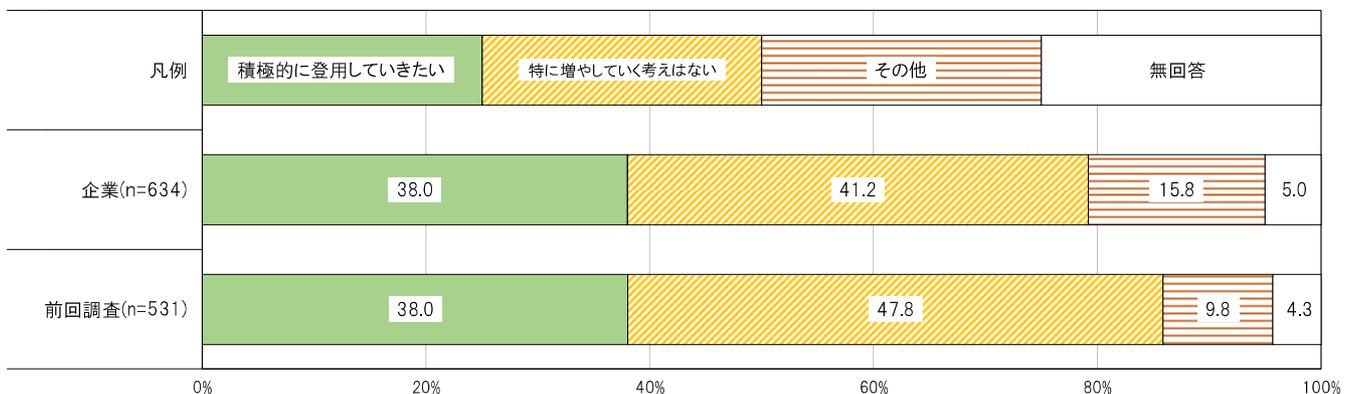


(3) 女性の配置・育成・登用について

女性の管理職の積極的な登用 【企業:634社】

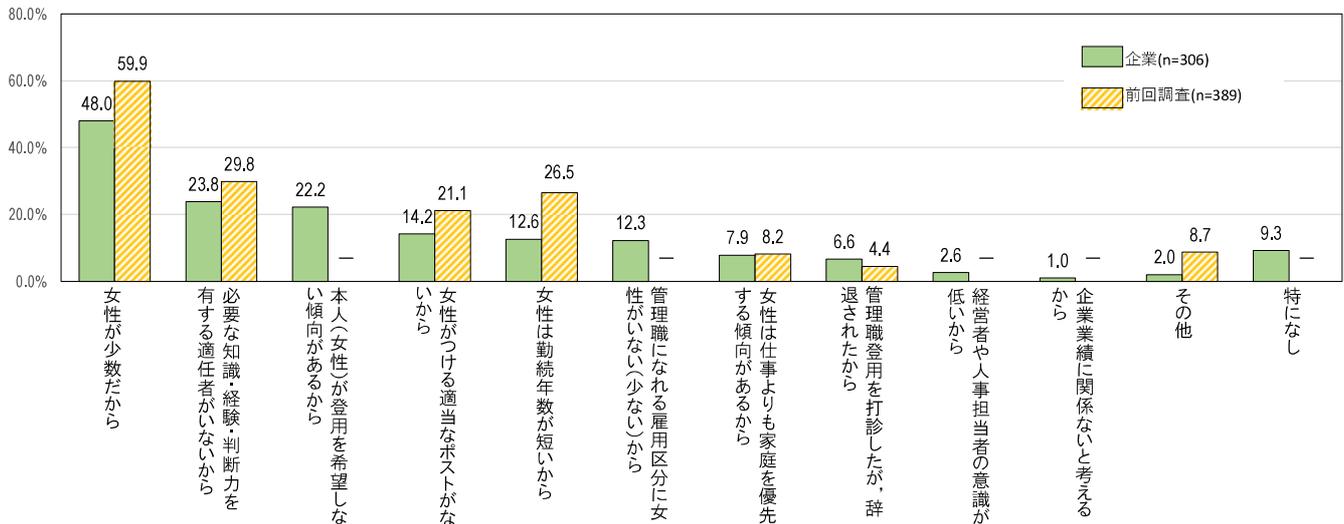
積極的な女性管理職の登用について、企業は、「特に増やしていく考えはない」41.2%、「積極的に登用していきたい」38.0%となっています。

前回調査と比較すると、「特に増やしていく考えはない」が6.6ポイント低くなっています。



女性の管理職を登用していない、又は少ない理由(複数回答) 【企業:306社】

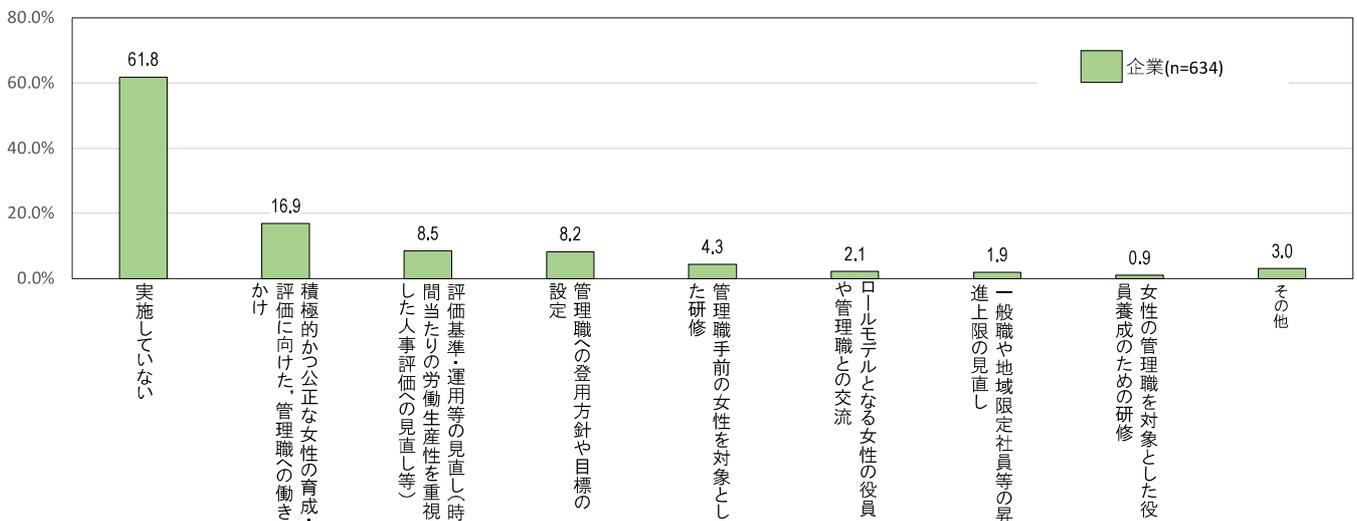
女性管理職を登用していない、又は少ない理由は、「女性が少数だから」48.0%が最も高く、次いで「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいないから」23.8%、「本人(女性)が登用を希望しない傾向がある」22.2%の順となっています。前回調査より「女性は勤続年数が短いから」が13.9ポイント、「女性が少数だから」が11.9ポイント減少しています。



※グラフ中の“-”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

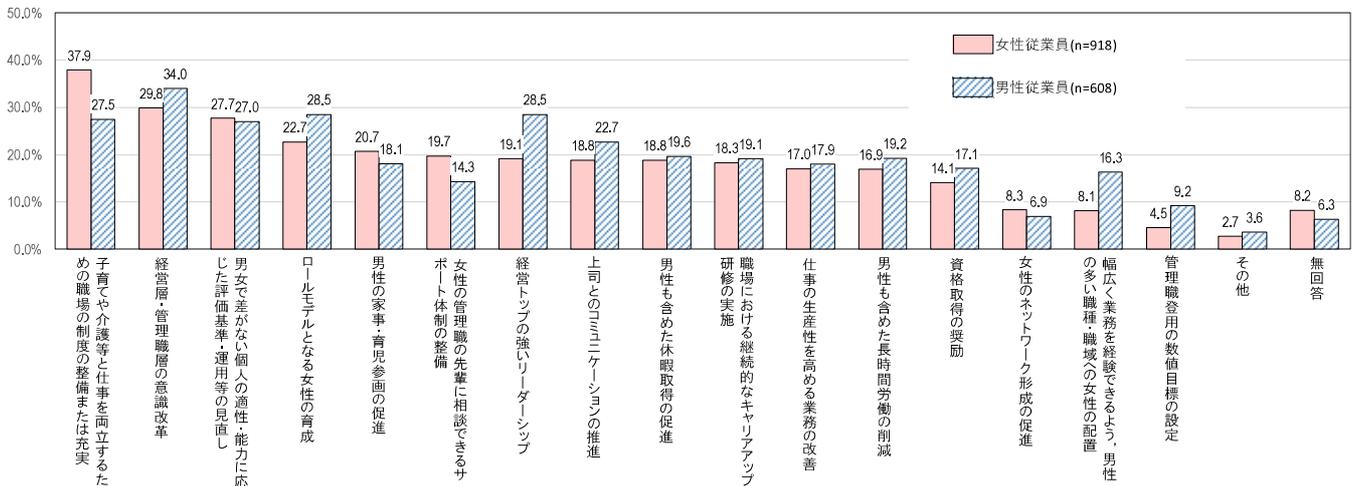
女性の管理職を増やすために実施している取組(複数回答) 【企業:634社】

女性管理職を増やすための取組は、企業は「実施していない」が61.8%で最も高く、次いで「積極的かつ公正な女性の育成・評価に向けた、管理職への働きかけ」16.9%、「評価基準・運用等の見直し(時間当たりの労働生産性を重視した人事評価への見直し等)」8.5%の順となっています。



管理職への女性の登用を進めるために必要な取組(複数回答) 【従業員 女性:918人, 男性:608人】

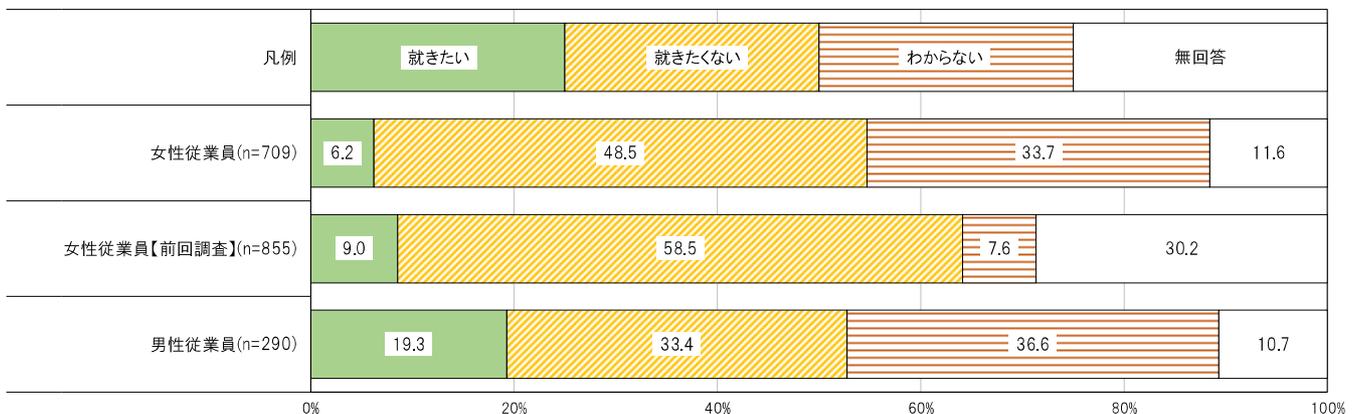
管理職への女性の登用を進めるために必要な取組として、従業員の女性は「子育てや介護等と仕事を両立するための職場の制度の整備または充実」37.9%が最も高く、男性より10.4ポイント高くなっています。男性は「経営層・管理職層の意識改革」34.0%が最も高くなっています。



管理職への昇進希望 【従業員 女性:709人, 男性:290人】

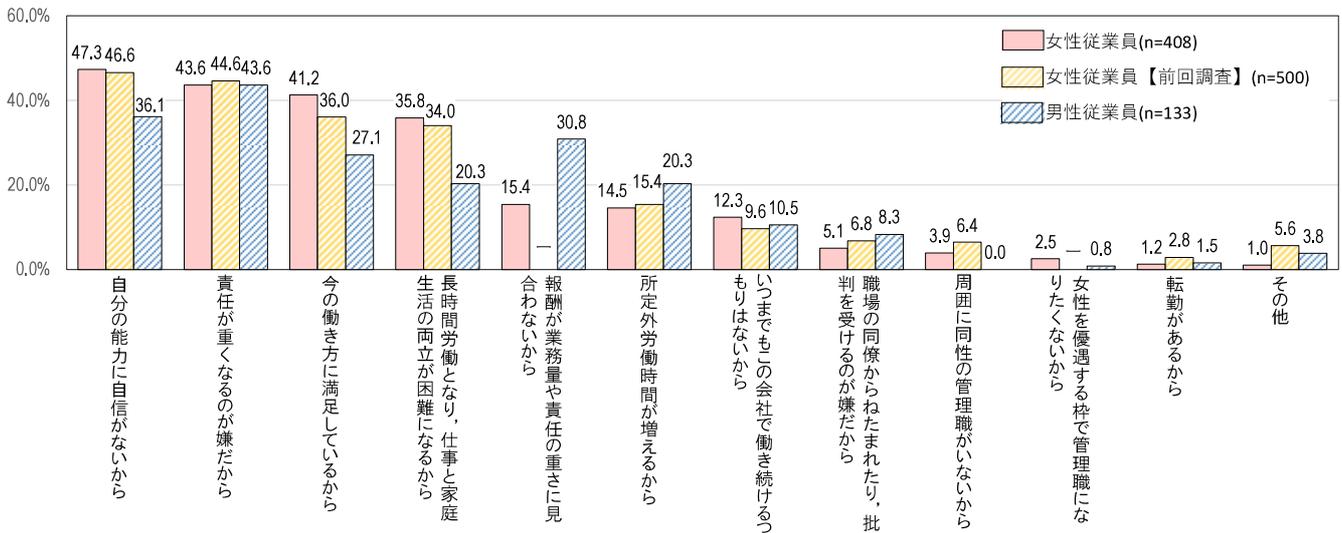
従業員の管理職への昇進希望は、「就きたい」が女性6.2%、男性19.3%で、「就きたくない」が女性48.5%、男性33.4%となっています。

女性の前回調査との比較では、「就きたい」で2.8ポイント、「就きたくない」で10.0ポイント低くなっており、「わからない」で26.1ポイント高くなっています。



管理職に就きたくない理由(複数回答)【従業員 女性:408人, 男性:133人】

管理職に就きたくない理由として、従業員の女性は「自分の能力に自信がないから」47.3%が最も高く、次いで「責任が重くなるのが嫌だから」43.6%、「今の働き方に満足しているから」41.2%の順となっており、男性は「責任が重くなるのが嫌だから」43.6%が最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」36.1%、「報酬が業務量や責任の重さに見合わないから」30.8%の順となっています。女性の前回調査との比較では、「今の働き方に満足しているから」が5.2ポイント高く、「周囲に同性の管理職がないから」が、2.5ポイント低くなっています。

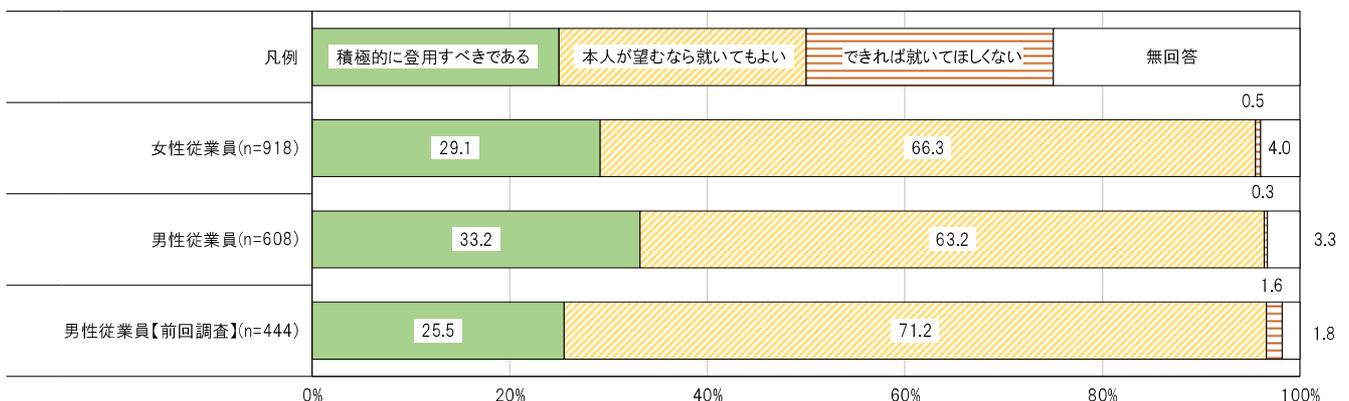


※グラフ中の “ - ” は、前回調査では選択肢が設定されていません。

女性が管理職に就くことについて【従業員 女性:918人, 男性:608人】

女性が管理職に就くことについて、従業員の女性は「本人が望むなら就いてもよい」が66.3%で最も高く、次いで「積極的に登用すべきである」29.1%、「できれば就いてほしくない」0.5%となっており、男性は「本人が望むなら就いてもよい」が63.2%で最も高く、次いで「積極的に登用すべきである」33.2%、「できれば就いてほしくない」0.3%となっています。

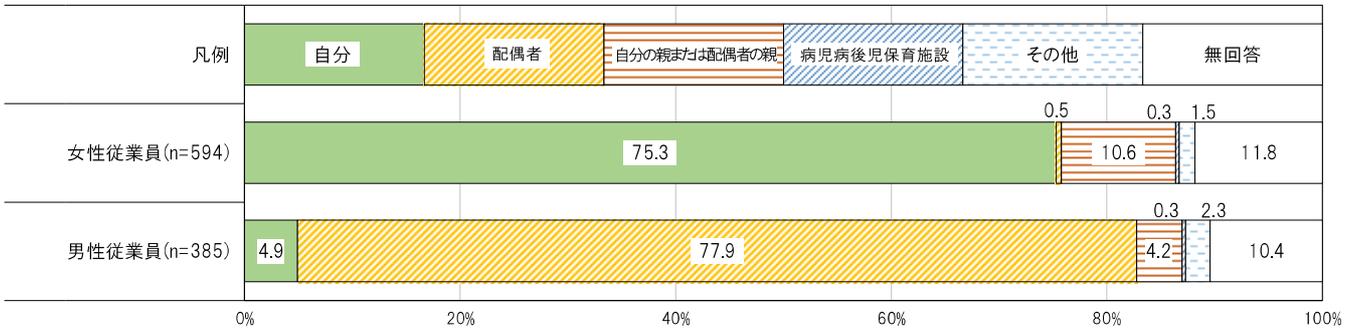
男性の前回調査との比較では、「積極的に登用すべきである」が7.7ポイント高く、「できれば就いてほしくない」が1.3ポイント低くなっています。



#### (4) 女性の継続就業・両立支援について

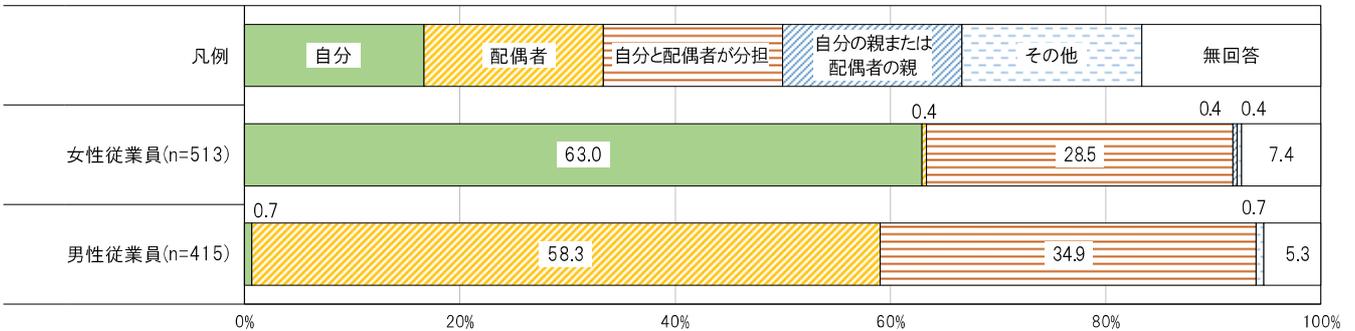
##### 急病時の子どもの世話について【子どもがいる従業員 女性:594人, 男性:385人】

子どもが急な発熱や病気になった時に、主に子どもの世話をする(した)について、女性は「自分」75.3%が最も高く、次いで「自分の親または配偶者の親」10.6%の順となっており、男性は「配偶者」77.9%が最も高く、次いで「自分」4.9%の順となっています。



##### 家事、育児を主に担っているもの【配偶者がいる従業員 女性:513人, 男性:415人】

家事・育児を主に担っているものについて、女性は「自分」63.0%が最も高く、次いで「自分と配偶者が分担」28.5%の順となっており、男性は「配偶者」58.3%が最も高く、次いで「自分と配偶者が分担」34.9%の順となります。「自分と配偶者が分担」と回答した割合は、女性が男性より6.4ポイント低くなっています。



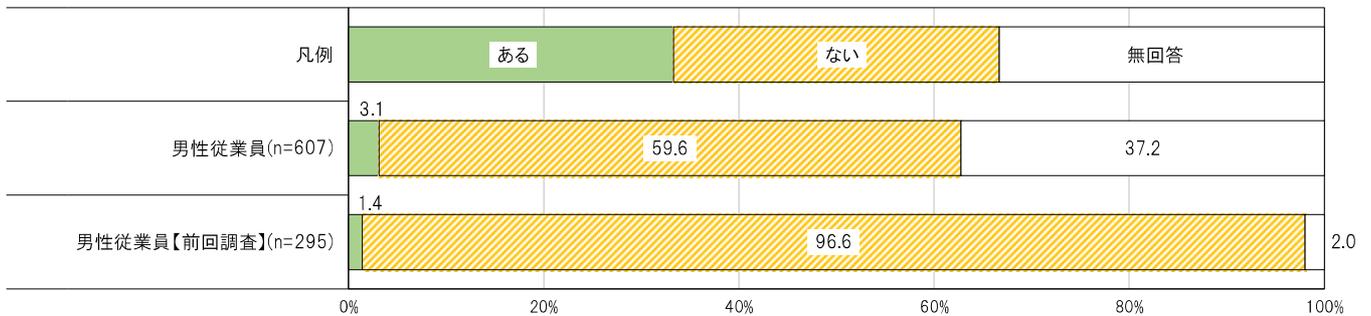
##### 育児休業取得率【企業:251社】

育児休業取得率について、回答があった企業の全体の取得者の合計は、女性は461人で取得率が95.4%、平均取得期間は220日で、男性は100人で取得率が16.9%、平均取得期間は21日となっています。

出産した(配偶者が出産した)社員数(a)		育児休業取得者数(b)		育児休業の取得期間の合計(c)		育児休業取得率(b/a)		育児休業の平均取得期間(c/b)	
女性(人)	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(人)	男性(人)	女性(率)	男性(率)	女性(人)	男性(人)
483	592	461	100	101,518	2,117	95.4%	16.9%	220	21

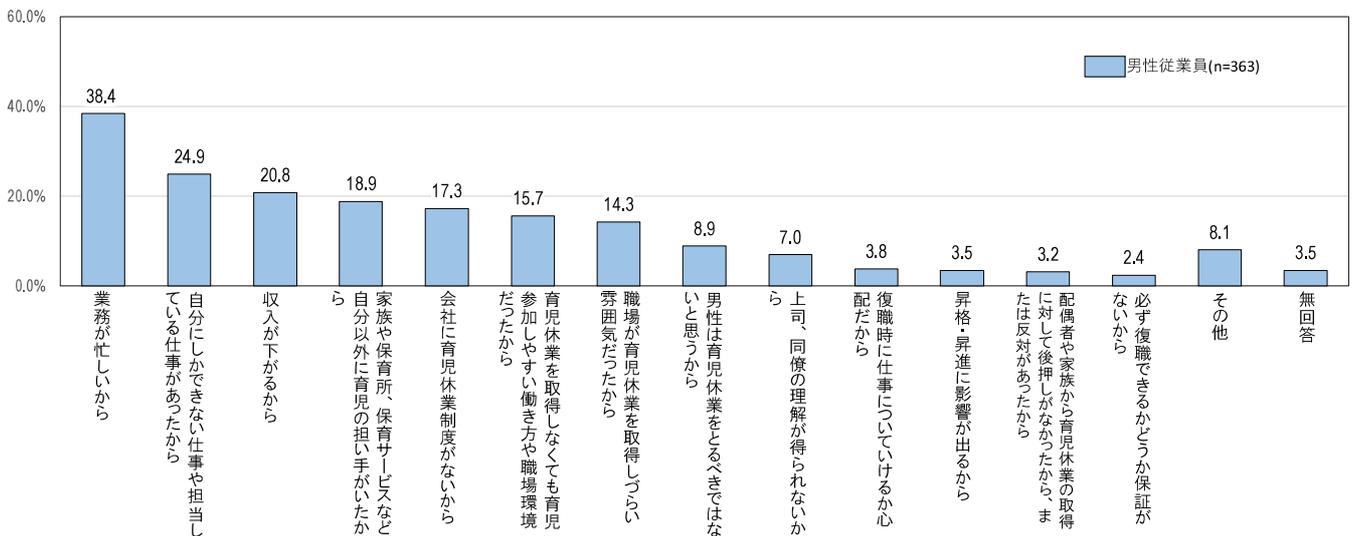
## 育児休業の取得経験【子どものいる男性従業員:607人】

男性の育児休業の取得経験は、「ない」が59.6%で、「ある」が3.1%となっています。前回調査よりも「ある」の回答率が1.7ポイント高くなっています。



## 育児休業を取得していない理由（複数回答）【従業員 男性:363人】

育児休業を取得していない理由は、「業務が忙しいから」38.4%が最も高く、次いで「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」24.9%、「収入が下がるから」20.8%の順となっています。

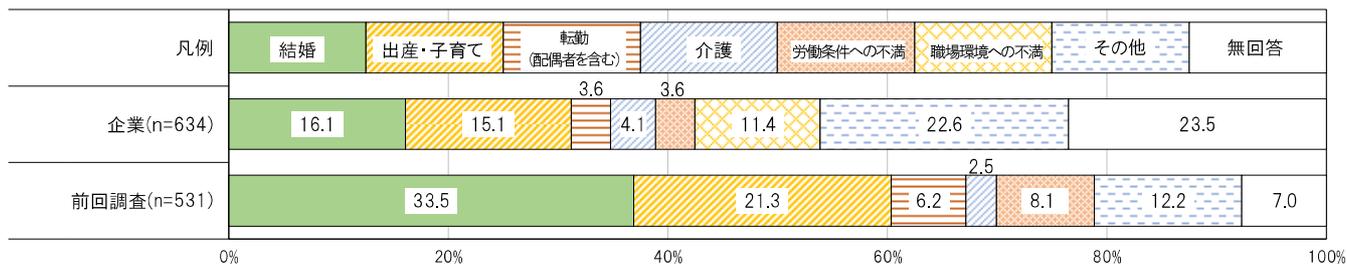


## (5) 退職・雇用形態について

### 女性が中途退職する理由【企業:634社】

女性が中途退職する理由について、企業は「結婚」16.1%、「出産・子育て」15.1%、「職場環境への不満」11.4%などを挙げています。

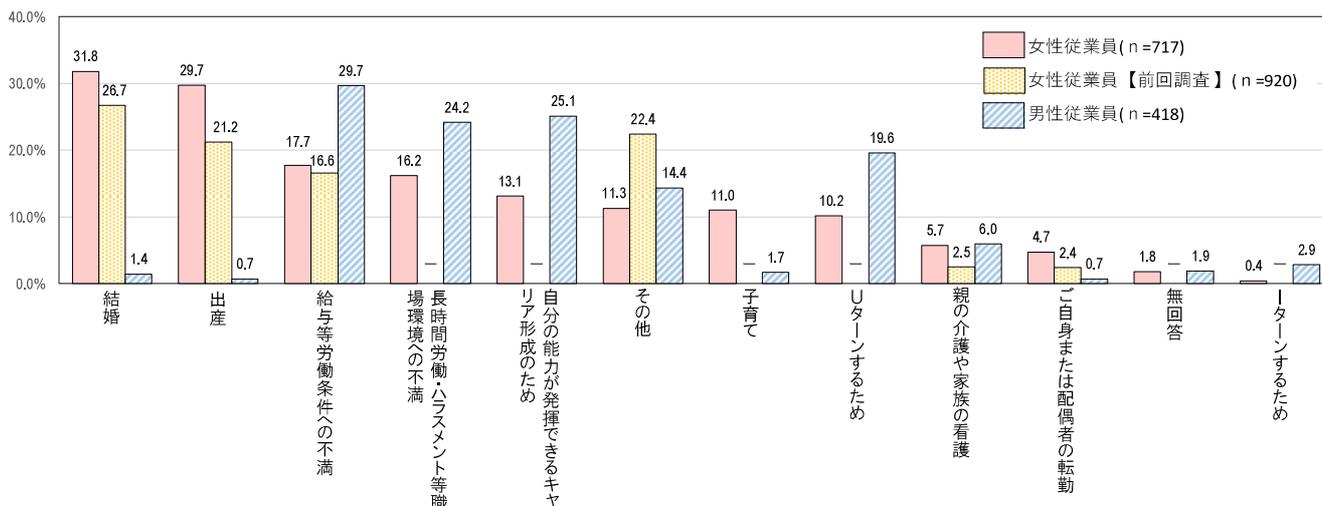
前回調査と比較すると、「結婚」が17.4ポイント、「出産・子育て」が6.2ポイント減少しています。



※前回調査では「職場環境への不満」の選択肢は設定されていません。

### 退職した理由（複数回答）【従業員 女性:717人 男性:418人】

退職した理由について、従業員の女性は「結婚」31.8%、「出産」29.7%、「給与等労働条件への不満」17.7%などを挙げており、男性は「給与等労働条件への不満」29.7%、「自分の能力が発揮できるキャリア形成のため」25.1%、「長時間労働・ハラスメント等職場環境への不満」24.2%などを挙げています。



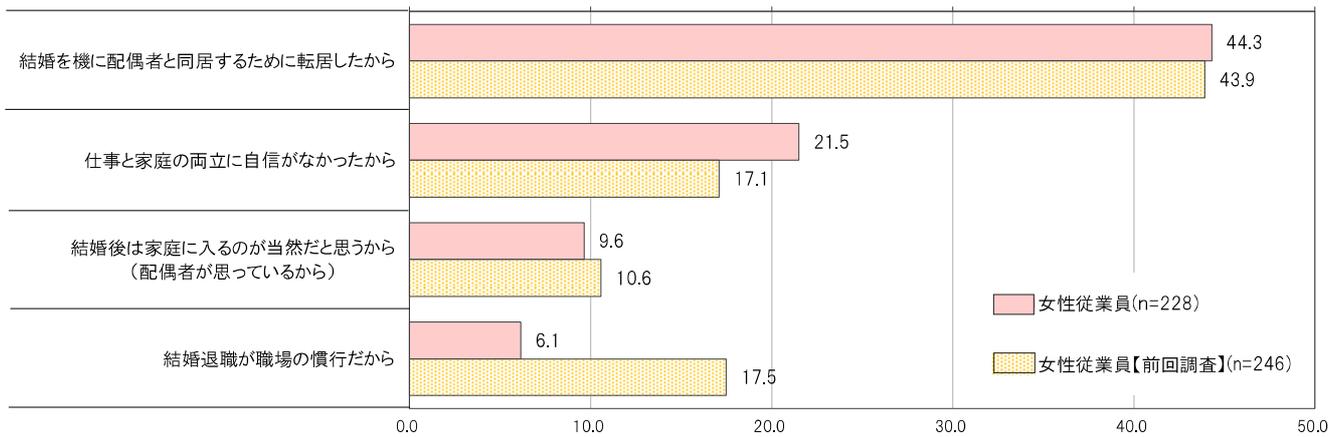
※グラフ中の“ - ”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

※女性【前回調査】の「出産」の数値には、「子育て」も含まれています。

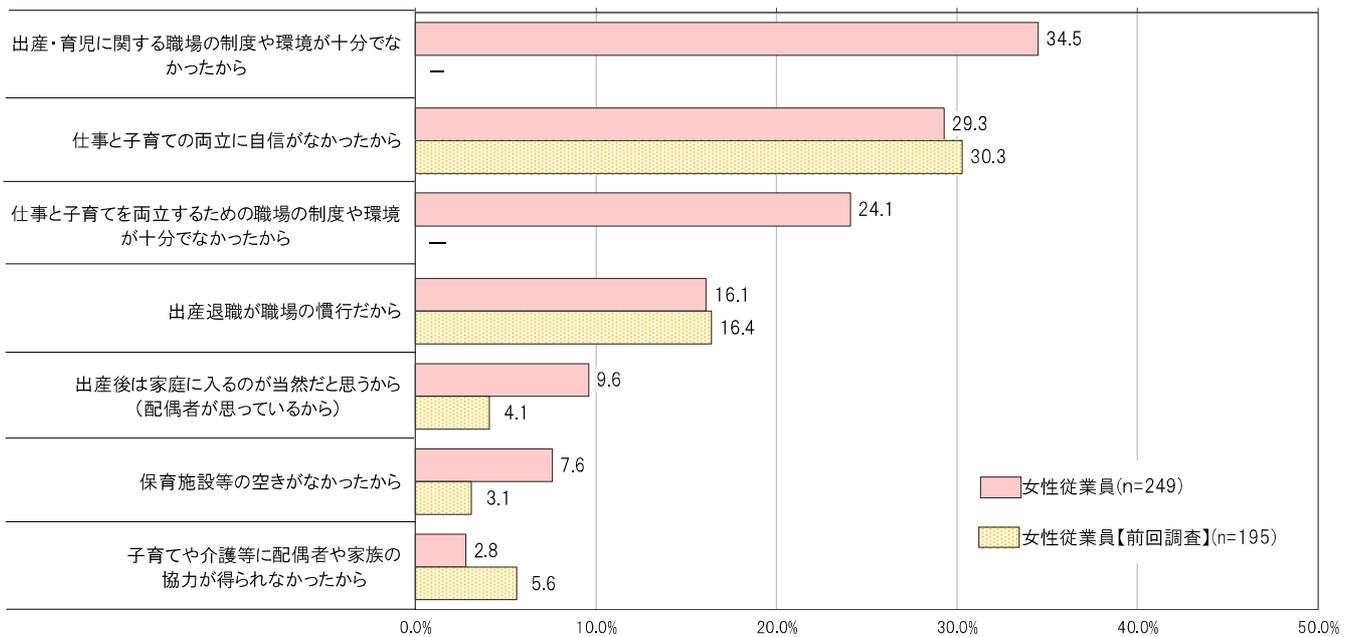
## 退職したきっかけ(複数回答)

退職した理由を「結婚」と回答した女性の「退職したきっかけ」は、「結婚を機に配偶者と同居するために転居したから」44.3%が最も高い割合となっており、次いで高い「仕事と家庭の両立に自信がなかったから」21.5%は、前回調査より4.4ポイント増加し、「結婚退職が職場の慣行だから」は11.4ポイント減少しています。また、「出産・子育て」を理由とした女性は、「出産・育児に関する職場の制度や環境が十分ではなかったから」34.5%が最も高く、次いで「仕事と子育ての両立に自信がなかったから」29.3%となっています。

### ○女性の「退職した理由」が【結婚】 【従業員 女性：228人】



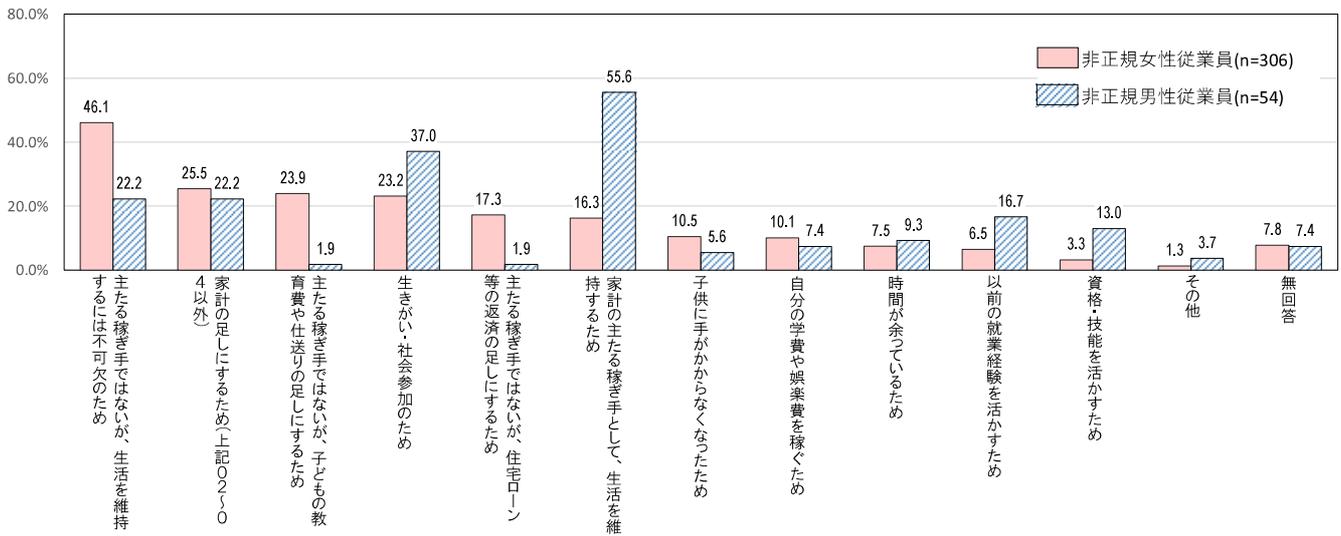
### ○女性の「退職した理由」が【出産・子育て】 【従業員 女性：249人】



※グラフ中の“ - ”は、前回調査では選択肢が設定されていません。

働いている理由(複数回答) 【非正規従業員 女性:306人, 男性:54人】

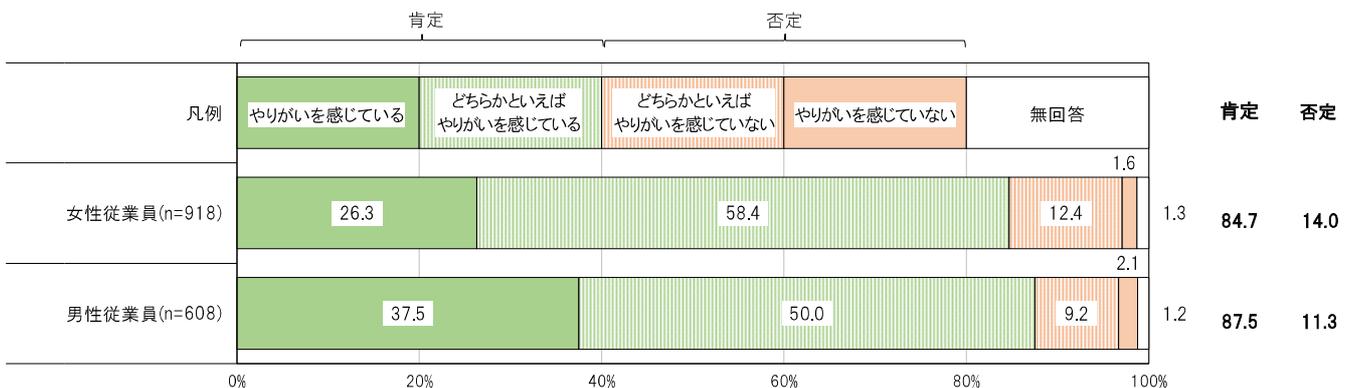
働いている理由について、非正規従業員の女性は「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」、「家計の足しにするため(上記02~04以外)」、「主たる稼ぎ手ではないが、子どもの教育費や仕送りの足しにするため」などを挙げており、男性は「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」、「生きがい・社会参加のため」などを挙げています。



(6) 仕事のやりがいについて

現在の仕事にやりがいを感じているか 【従業員 女性:918人, 男性:608人】

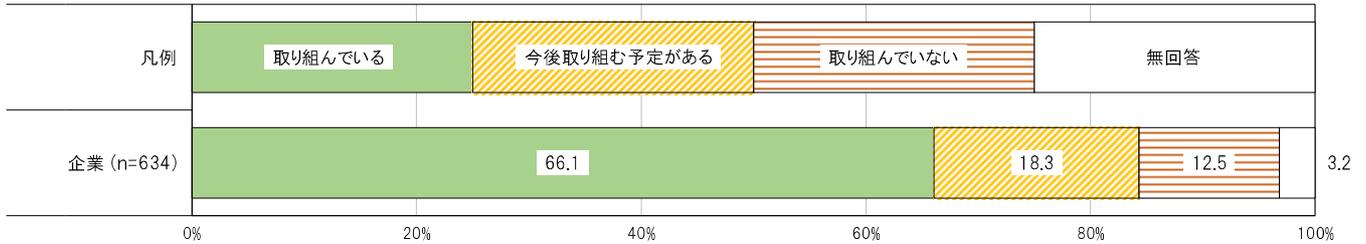
仕事のやりがいについては、女性は「肯定(やりがいを感じている+どちらかといえばやりがいを感じている)」が84.7%で、「否定(やりがいを感じていない+どちらかといえばやりがいを感じていない)」が14.0%となっています。また、男性は「肯定」が87.5%で、「否定」が11.3%となっています。



## (7) その他

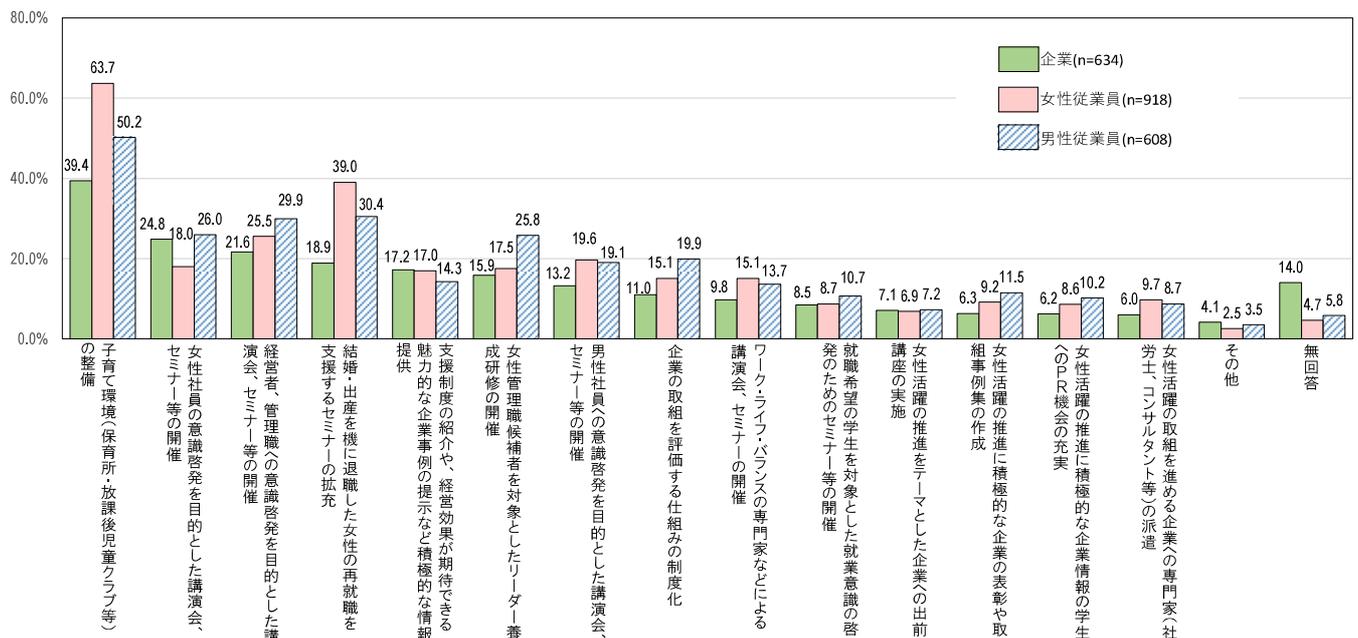
### 働き方改革への取組 【企業:634社】

働き方改革への取組については、「取り組んでいる」66.1%（419社）、「今後取り組む予定がある」18.3%（116社）、「取り組んでいない」12.5%（79社）となっています。



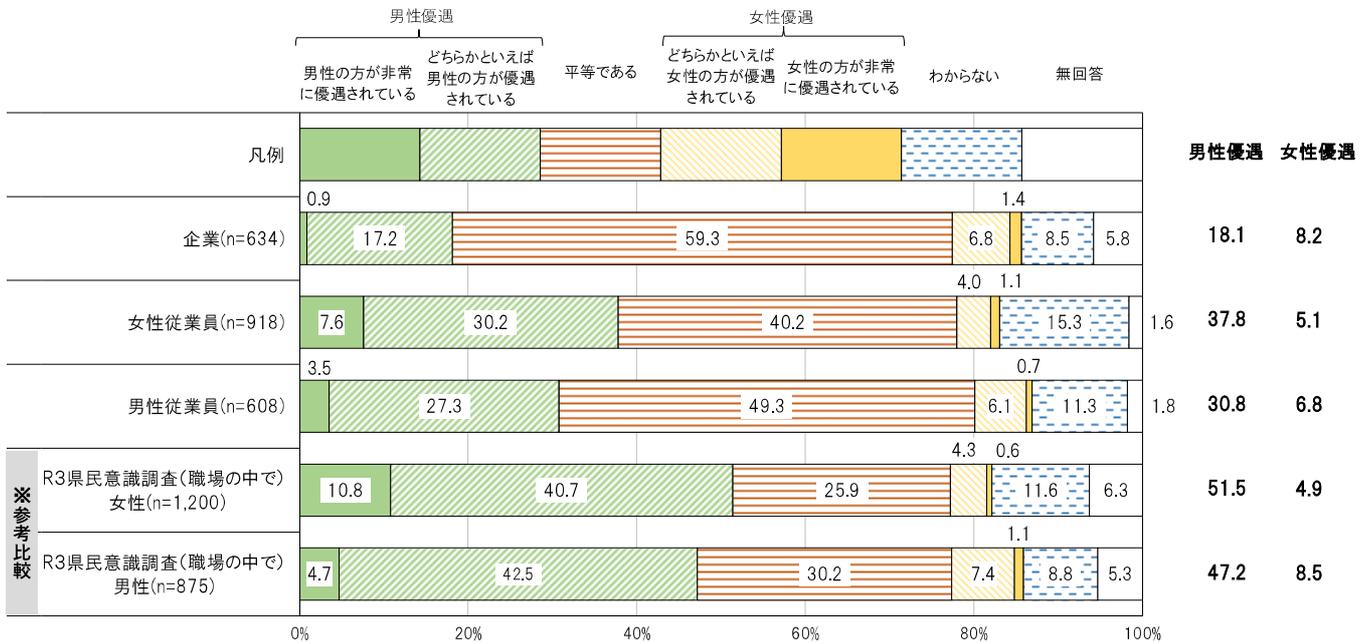
### 女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策 【企業:634社、従業員 女性:918人、男性:608人】

女性活躍を進めるために必要な行政の支援・施策について、企業は「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」39.4%、「女性社員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」24.8%、「経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」21.6%などを挙げています。また、従業員の女性・男性ともに「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」、「結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充」を挙げています。特に「子育て環境（保育所・放課後児童クラブ等）の整備」は、女性は企業より24.3ポイント高くなっ



男女の地位の平等感【企業:634社, 従業員 女性:918人, 男性:608人】

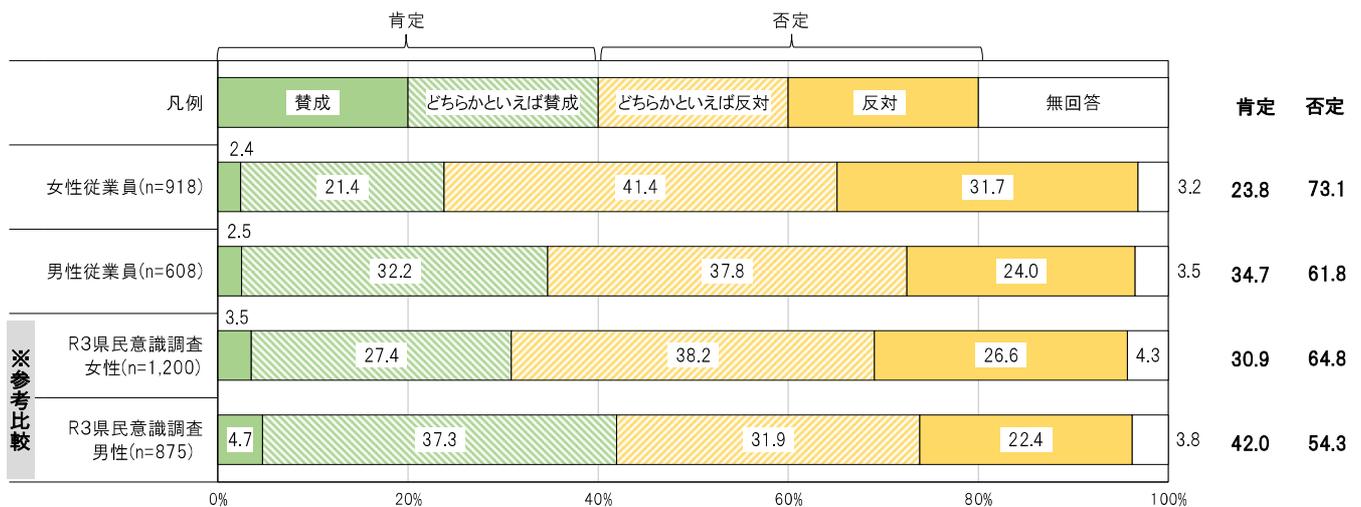
男女の地位の平等感は、企業は、「平等である」が59.3%で最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」17.2%、「わからない」8.5%の順となっています。



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について【従業員 女性:918人, 男性:608人】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、女性は「肯定(賛成+どちらかといえば賛成)」28.3%、「否定(反対+どちらかといえば反対)」73.1%となっています。男性は「肯定」34.7%、「否定」61.8%となっており、男性の「否定」は、女性の「否定」と比べて11.3ポイント低くなっています。

R3県民意識調査と比較すると、女性は「肯定」が7.1ポイント、男性は7.3ポイント低くなっています。



男女共同参画に関する企業実態調査 概要版(令和4年3月)

[編集・発行/調査主体] 鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号 TEL:099-286-2634 FAX:099-286-5541

## 職場におけるジェンダー平等推進事業①

誰もが働きやすい環境づくりを推進し、職場におけるジェンダー平等の実現を図るため、企業経営者等を対象としたフォーラムの開催やジェンダー平等に積極的に取り組む企業の表彰、企業の取組を支援するアドバイザーの派遣等を行う。

### 1 鹿児島県女性活躍推進会議

女性の活躍推進に向けた取組を加速するため、経済団体や農林水産関係団体、大学、行政等の多様な主体で構成する県女性活躍推進会議を開催

- (1) 開催日：7月10日、10月22日
- (2) 内 容：鹿児島県の女性活躍推進に向けた取組について  
女性活躍推進優良企業知事表彰の選考について 等

### 2 県女性活躍推進会議女性ワーキンググループによる協議

県女性活躍推進会議に、県内企業で働く女性で構成する女性ワーキンググループを設置し、女性が職場で能力を発揮するために必要となる取組等について意見交換を行い、県の施策・事業に反映させる。

- (1) 開催日：5月27日、2月6日
- (2) 内 容：事業説明、ワークショップ 等

### 3 鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰

女性活躍推進に積極的に取り組む企業を表彰し、その事例を「優良企業取組事例集ONE STEP」に掲載し、情報発信

- 101人以上の部：5者
- 100人以下の部：4者



### 4 職場におけるジェンダー平等推進フォーラム

職場におけるジェンダー平等、働き方改革を進めるため、企業経営者等を対象にフォーラムを開催

- (1) 開催日：11月12日
- (2) 場 所：城山ホテル鹿児島（オンライン併用）
- (3) 対象者：県内企業の経営者・管理職 等
- (4) 参加者：164人（オンライン52人）
- (5) 内 容：優良企業知事表彰式、取組発表、基調講演 等
- (6) 講 師：大崎麻子氏（ジェンダースペシャリスト）



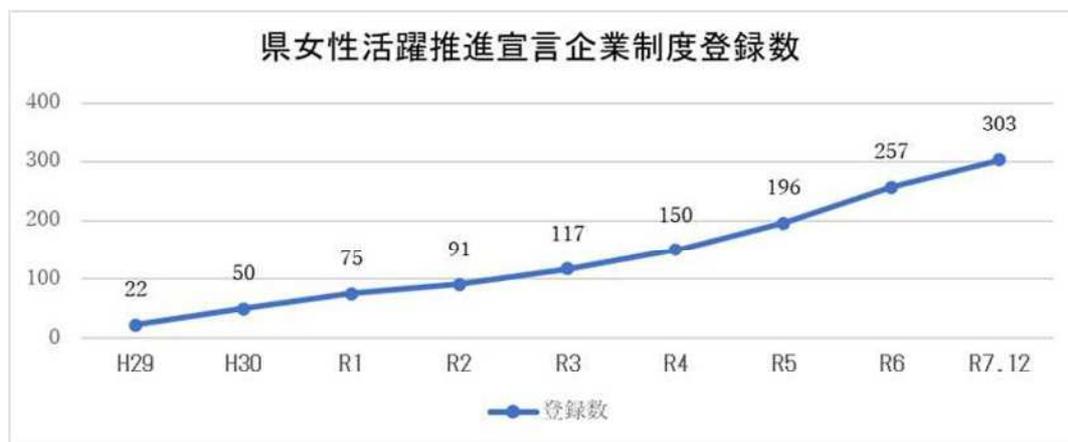
「人手不足時代に選ばれる企業とは？～女性活躍からジェンダー平等へ」

## 職場におけるジェンダー平等推進事業②

### 5 鹿児島県女性活躍推進宣言企業

女性が働きやすい環境づくり，環境整備，制度の導入，登用や採用目標などに積極的に取り組む企業を「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」として登録

- ・ 令和7年12月末時点 303社



### 6 男性の育児・介護休業取得促進セミナー

男性の育児・介護参加を含め，誰もがワーク・ライフ・バランスを実現することができる職場づくりを促進するため，管理職等を対象に研修を開催

- (1) 開催日：11月20日（育児休業），11月26日（介護休業），12月16日（総括）
- (2) 方式：オンライン
- (3) 対象者：県内企業の管理職・人事労務担当者 等
- (4) 参加者：延べ68人
- (5) 内容：講義，先進事例発表，育児休業取得者の体験談 等
- (6) 講師：渥美由喜氏（ダイバーシティ&WLBコンサルタント）

### 7 アドバイザー派遣

職場におけるジェンダー平等の理解と取組の促進を図るため，事業所等に社会保険労務士，経営コンサルタント等のアドバイザーを派遣し，意識改革に向けた研修や事業主行動計画策定の支援等を実施

- (1) 対象者：事業所，経済団体等
- (2) 内容：意識改革研修，一般事業主行動計画策定支援 等
- (3) アドバイザー
  - ・ 渥美由喜氏（ダイバーシティ&WLBコンサルタント）
  - ・ たもつゆかり氏（オフィスピュア代表）
  - ・ 高崎恵氏（ワークショップデザイナー）
  - ・ 吉永亜矢氏（社会保険労務士法人A&Sパートナーズ代表）
- (4) 派遣数：23団体（予定）

# 女性のエンパワーメント事業

様々な分野における女性の参画を促進するため、各種セミナーを開催し、女性のスキル向上やネットワークの構築を支援する。

## 1 女性のキャリアデザインセミナー（10月～2月）

キャリア形成や就労継続を支援するためのセミナーを開催

- (1) 対象者：就業している女性，就業や起業を目指す女性
- (2) 内容
  - ① 「アサーティブ・コミュニケーション」講師：高崎恵氏（アサーティブトレーナー）
  - ② 「わたしと社会保障」講師：吉永亜矢氏（特定社会保険労務士）
  - ③ 「キャリアプランを描く」講師：松崎陽子氏（キャリアコンサルタント）
  - ④ 「Her Stories」対話

## 2 働く女性・地方自治を担う女性のマネジメントセミナー（10月～3月）

管理職として必要なマネジメント能力を向上させるためのセミナーや、政治や行政、地域コミュニティにおいて地域経営を担う人材を育成するためのセミナーを開催

### (1) 地方自治

- ① 対象者：議員・議員を目指す女性，自治体職員，地域活動実践者等
- ② 内容
  - ア「女性のエンパワーメント」講師：たもつゆかり氏（オフィスピュア代表）
  - イ「わたしと社会保障」講師：吉永亜矢氏（特定社会保険労務士）
  - ウ「働く女性と健康」講師：川島恵美氏（株式会社Keep Health 産業医）
  - エ「SDGs とジェンダー平等」講師：山田成美氏（みやぎSDGsプラットフォーム副代表幹事）
  - オ「アサーティブ・コミュニケーション」講師：高崎恵氏（アサーティブトレーナー）
  - カ「地方自治の基本」講師：桑野斉氏（宮崎大学 地域資源創成学部 教授）
  - キ「地域課題解決の基本を学ぶワークショップ」講師：たもつゆかり氏（オフィスピュア代表）
  - ク「Closingセミナー」

### (2) マネジメント

- ① 対象者：企業の管理職，管理職を目指す女性
- ② 内容
  - ア～オ，クは「(1) 地方自治」と合同開催
  - ケ「『自分らしい働き方』のキャリアサポート」講師：津曲慎哉氏（えびの電子工業(株)代表取締役社長）
  - コ「ダイアログカフェ」

## 3 女性のデジタル入門セミナー

女性がデジタルに関心を持ち、キャリアの可能性を広げるためのセミナーを開催

- (1) 開催日：9月27日，10月25日
- (2) 対象者：デジタル分野へのキャリアに興味のある女性 等
- (3) 内容
  - ① 「デジタルで広がる自分の未来の可能性を考える」講師：富田貴子氏（(株)CoCoDigi代表）
  - ② 「デジタルリテラシーを学び AIと未来への一歩を描く」講師：富田貴子氏（(株)CoCoDigi代表）

## 令和 8 年度の取組予定（人権同和対策課）

### 1 人権啓発推進事業

テレビ・ラジオ等による広報や県民，行政及び企業を対象とした講演会や研修会等の開催，啓発資料の作成・配布等

### 2 人権啓発交流等事業

市町村が設置する隣保館の運営等の助成等

### 3 人権施策推進事業

- (1) 県民や有識者等による審議会の開催
- (2) インターネット上の悪質な書き込み等の監視
- (3) 性的指向・性自認に係る理解促進啓発等事業

ア 県民の理解促進を図る啓発活動の実施

イ 本県におけるパートナーシップ制度のあり方を検討 等