令和5年度　団体・会社内における女性活躍推進に向けた取組

	項目	一般社団法人大学コンソーシアム熊本	熊本商工会議所	熊本県経営者協会	連合熊本地域協議会	株式会社日本政策金融公庫熊本支店
1	令和５年度取組状況・予定	本コンソーシアムは、県内の高等教育機関（大学・高専等）13校が加盟し、事業計画を立て活動しており、その中の男女共同参画推進事業において、女性活躍推進に向けた取り組みを含めた情報交換や交流の機会を作り、意識改革・啓発活動を目的とした活動を行っている。 令和5年度は、ワークライフバランスの実現のため、制度の理解を深めることを目的に「育児休業・休暇」をテーマに下記の通り活動を予定している。 ・会　議：3回（R5.5、R5.9、R6.1） ・勉強会：1回（R5.9） ・周知活動：女性活躍推進に向けたイベントの周知を各加盟機関へ行う	・女性起業家の輩出・育成を目的とした「女性起業家塾」の実施　※6/21（金）～7/26（水）にかけ計6回実施 ・会員企業に対する、女性活躍推進に向けた有用な情報の発信 ・「産業活性化委員会（所属委員：28名）」において、令和５年10月に、県産業振興局長、市経済産業局長との対談を計画。それぞれが歩んできたキャリアなどをテーマにお話いただく予定。	①女性リーダー養成講座（8月～10月）3コース　計80名 ②クマドンナ勉強会運営 ③健康経営セミナー開催（事例発表）…年2回	・連合本体としては、ジェンダー平等・多様性推進を主な運動の一つとして位置づけ、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざしています。その実現に向けて、男女平等参画をはじめとして、「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを推進しています。 ・男女平等参画推進計画の第1次計画～第4次計画プラスまで30年経過。 2021年から「ジェンダー平等推進計画__フェーズ1」を展開中。 具体的な目標として、change達成目標５項目とchallenge推進目標４項目を設定。 change達成目標（必ず達成しなければいけない目標） 1）組合員の男女比率を毎年調査し、把握 2）女性役員を選出 3）組合員比率に応じた女性の参加機会を確保 4）女性を常時、三役に登用し得る環境整備 5）運動方針に「ジェンダー平等の推進」と明記	公庫全体のダイバーシティ推進として全国をブロックにわけ、ダイバーシティ地域委員を中心に以下の取組を促進している。 （2023年度活動方針） ・柔軟な働き方を実現できる職場づくり ・多様なキャリアを尊重し、性別等を問わず活躍できる職場づくり ・一人ひとりがやりがいを感じて、安心して働ける職場づくり （2023年度支店計画テーマ） □テレワーク等の推進・定着　□ー残業デー・休暇取得促進 □男性育児参画促進　□両立支援 □キャリア開発支援　□職域拡大・多能工化 □モチベーションの向上　□心理的安全性の向上 □多様性（障がい者、LGBT、国籍等）の理解促進など
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい好事例について	特になし	特になし	特になし	・３．８国際女性デーの際は、連合熊本女性委員会を中心に街頭で国際女性デーのアピールのため、横断幕を幹事１０名程度で持ち、女性の権利やジェンダー平等など拡声器を用いて発信した。また、街宣車でも市内一円の街宣行動も行った。 ・６月は連合男女平等月間と位置づけ、時々の課題をテーマに取り組んでいる。本年は「女性のための労働相談ホットライン　職場で悩むあなたを応援します」をテーマに労働相談（6/6～6/7）を行った。この労働相談に向けて、①熊日新聞広告を利用した周知（6月3日、4日、6日（当日）7日（当日））②連合熊本ホームページ、Facebookでの周知、③報道各社へのプレスリリース、④ＮＨＫの全国ニュースでの紹介など周知を図り、2日間で延べ7件の相談が寄せられた。 ・熊日新聞（2023.8.17）にて、男性育休「熊本のいま」として、連合熊本青年委員会の組合員（役員）が紹介された。このような記事の紹介は育休取得率の向上につながる。	・男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上の取得率90%を目標にする。 ・熊本支店は、R5.9.11に「熊本県男女共同参画及び女性の活躍推進アドバイザー派遣事業」を活用し、育児休業勉強会を開催。管理職5名、職員15名がグループワークをしながら、育休取得促進のための職場環境づくりのための気づきを得た。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	・育児休暇や介護休暇の取得を推進するにあたり、属人化されている業務や人手不足の課題をどう解消していくか。	・社内システムへのアクセスなど、各団体のテレワークの状況および課題についてお尋ねしたい。	企業規模の大小によって、取り組める内容が大きく変わる。 男性育休取得を含め、小規模事業者がしっかりと取り組めるかどうか、まだまだ課題が多いと感じる。	・組合役員への成り手不足。会社における管理者においても同様の課題があると思うが、労働組合においても一般の組合員から世話役を担う役員へとはなかなか繋がらない現状がある。	・女性管理職の割合は2023年4月時点7%。新たに2028年4月時点で12%以上を目標とし、女性のキャリア開発も継続実施している。管理職者候補を育てるために行っている取組みをお聞きしたい。
4	女性デジタル人材の育成について考えること	・デジタル分野に苦手意識を持つ中高年女性の育成 ・若い世代の育成（高等教育機関の学生）	・各企業におけるITリテラシーを高められる知識・経験を持った人材が必要であると考えられ、大学や各種専門家との協力のもと、各世代の女性がおかれた環境を考慮した学習環境を整備する必要があるのではないかと思います。	特になし	・子育てや介護など時間的制約により就労をあきらめている女性に対して、デジタルを活用した多様な働き方につながるものと感じる。 実際に活躍されている方にWEB講演などしてもらい、働き方の一つとして広げてはどうか。	・公庫はお客さまサービスの向上や業務の効率化に資するために、デジタル人材育成に取り組んでいる。 ・業務のデジタル化は、在宅勤務など働き方の多様化につながるため、行政主導で積極的に進めていただきたい。
5	他団体への情報提供・周知事項等（他団体と取り組みたいこと等）	特になし	特になし	特になし		・毎年、各支店が主体的にダイバ-シティ推進活動を計画・実施している。共催で活動していだける機関があれば、ご連絡いただきたい。

令和5年度

	項目	株式会社　熊本日日新聞社	熊本県社会保険労務士会	熊本市認定農業者協議会女性の会	熊本県男女共同参画活動交流協議会	熊本労働局　雇用環境・均等室
1	令和５年度取組状況・予定	①ワークライフバランスの一層の推進 「働き方改革」とワークライフバランスを一層推進し、生産性の向上と働きやすい職場を追求する。男性社員の育休取得をさらに促す。 ②採用、幹部登用での女性割合の引き上げ 採用でのさらなる女性割合引き上げ、幹部登用のための社内環境を整備し、外部機関の活用も含め研修制度を充実させる。 ③男性の育児休業取得の促進 22年度取得者5人のうち男性4人（21年度1人うち男性ゼロ） ④多様な働き方への配慮 　生理休暇の「F休暇」の名称変更や同性の事実婚に対する	働き方改革の推進により、労働者が働きやすい環境が整備されつつあります。次のステップとして社労士会が進めているのは「働きがい改革」です。 女性がやりがいをもって仕事に取り組めるような職場、そのような職場づくりのために必要な雇用管理等についての研修を会員に向けて適宜行います。 そして、会員の顧問先事業所が上記項目に積極的に取り組めるよう、支援を行っていきます。	4月11日　役員会 6月 6日　令和５年度通常総会 8月24日　熊本市農業者大会2023 11月　　視察研修 11月　　社会貢献活動（児童養護施設への農産物贈呈） 2月　　全国農業担い手サミット	会員及び一般向け研修会の開催 ・熊本女性史の歴史と女性と社会をつないだ四姉妹（四賢婦人）についての講演会 ・男性の育児休暇の各団体の取り組み状況と問題点 ・女性が活躍できる社会をつくるための各団体におけるリーダーの役割 　講師　熊本県立大学教授　澤田 道夫 ・男女共同参画フォーラム　３月開催予定	●女性活躍・男性の育児休業取得等の促進 　・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定の支援 　・えるぼし、くるみん等認定申請の促進 　・「男女の賃金の差異に係る情報の公表」についての確実な履行確保 　・「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止」についての事業主等への周知徹底と法の履行確保、相談に対する適切な対応。 　・「産後パパ育休制度」や「男性の育児休業取得率の公表」等改正育児・介護休業法の周知徹底。 　・両立支援等助成金等の活用による仕事と育児・介護との両立できる職場環境整備への支援。 　・不妊治療と仕事の両立支援 ●同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保 　・パート・有期雇用労働法の履行確保並びに熊本働き方改革推進支援センターの活用による同一労働同一賃金に取り組む事業者の支援 ●良質なテレワークの導入支援 ●職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント等の防止対策の周知徹底と法の履行確保、相談に対する適切な対応。
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい好事例について	■活動内容 ①新聞記事掲載による情報提供、啓発 「女性活躍推進」「男女共同参画」に関連する記事の掲載　17年度164本　18年度197本　19年度185本　20年度165本　21年度155本　22年度152本 23年度（～8月）68本（前年同期76本） （4/1日付朝刊女性割合過去最高も低水準県議選告示、6/22日付格差解消問われる本気度ジェンダー指数日本が過去最低、6/28日付朝刊男女共同参画社会づくり豊田さん（熊本市）ら総理大臣表彰） ②女性活躍推進計画に定めた目標の達成 採用での女性社員割合25%以上の達成 20年4月　9人中4人（44.4%）で達成 21年4月　8人中5人（62.5%）で達成 22年4月　6人中3人（50.0%）で達成 23年4月　6人中3人（50.0%）で達成 24年4月　7人中4人（57.1%）で達成予定	外部団体より、ハラスメントの疑いに関する第三者委員会の委員推薦依頼が数件ありました。	社会貢献活動 　農産物を市内の福祉施設へ提供しています。	今やセンテナリアン時代　男女が共に元気に老いるためには講演とシンポジウムだけではなく、元気高齢者で活躍されている芸術家のジャズ演奏などで大喝采で、会場が盛り上がり、一体感があった。	
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	①女性の育児休業を重ねた場合のキャリア形成 ②夫婦の一方が全国異動の会社で働いている場合や県内企業でも一方が異動した場合の対応 ③さまざまなスキル、技術の継承	特にありません。	課題 会員の高齢化 活動のワンパターン化 尋ねたいこと 組織への新規会員の勧誘方法	今年で発足して二十数年経過し、会員の拡大、他の団体との連携に苦労しているのが課題である。	
4	女性デジタル人材の育成について考えること	女性に限らず、デジタル人材の育成が必要と感じているが、どの水準でどんな人材をどういう形で育成するかの整理ができていない。 年代別で考え方に大きな差があり、高年齢者のデジタル教育が大きな課題となっている。	男女を問わず、社労士の業務はほとんどが電子申請による手続きが可能となり、利便性が向上しました。その反面、情報等の管理、セキュリティーの担保等が追い付いていない側面があるので、今後はその部分を強化していきたいと考えています。	特に無し	任意団体として継続していくためには、デジタル人材育成支援等について関心があり、研修会等があれば受講してみたい。	
5	他団体への情報提供・周知事項等（他団体と取り組みたいこと等）	ありません。	男性の育休取得率や有給取得率の数値目標を絵に描いた餅にしないためには、現状を分析し、計画を立てることが必要です。 また、ハラスメント対策にしても相談窓口を設置するだけではなく、未然に防ぐためにすべきことや発生時の対応について教育しておくことが重要です。社労士は労働分野の専門家であり、豊富な知識を持っていますので、ぜひ研修等を行う際にはご活用頂きますようお願いします。	特に無し	当団体は看護協会、薬剤師会、ユニセフ、地域婦人会など医療系や福祉系の団体で構成している。 行政の連携や今回のような会議により、他団体の状況を知ることにより、さらに連携を深めることができて活動が広がることで期待しています。	

令和5年度

	項目	熊本市男女共同参画センターはあもにい	熊本市	
1	令和５年度取組状況・予定	会館として ①各項目取り組み推進のための啓発事業の企画・運営 より広く周知するための工夫（他機関連携等） ②女性活躍推進をテーマにしたセミナー・講演会等 　アウトリーチ ③市民グループ、市民活動の支援の充実・拡大 ④インターンシップ等の受け入れによる若年層への啓発 事業所（コンソーシアム）として ①ハラスメント対策 　全職員を対象とした、啓発資料の配布 　研修の案内等 ②多様な働き方について 　リモートワークの推進～活用しやすい制度づくり ③各啓発事業への参加推奨 全スタッフを対象として、当館実施事業への参加推奨 　女性活躍・男女共同参画をテーマにした研修への参加推奨	●市民向けの事業 【男女共同参画課】 ①女性のつながりサポート事業 ②男女共同参画出前講座の実施 ③情報誌はあもにいの発行 【こども政策課】 ・子育て世帯等が安心して子育てと仕事を両立させることができる、働きやすい職場環境の整備を進める企業を認定する「熊本市子育て支援優良企業認定事業」を実施。認定した企業については、企業名やその取組を市ＨＰやポスター等へ掲載するとともに、事例集を作成し、大学や合同就職説明会等で配布するなど、企業ＰＲにつなげている。令和５年度については、既に募集を終了しており、今後、書類審査を行い１２月頃に認定する予定。 【こども支援課】 ①児童手当（中学生以下の児童の養育者に児童手当を支給） ②こども医療費助成（令和5年12月から対象年齢18歳まで拡大、調剤負担無料予定） ③ファミリー・サポート・センター事業（育児の援助を受けたい人（依頼会員）と行いたい人が（協力会員）がそれぞれ会員となり、お互いの信頼関係のもとに援助活動を行う。習い事の送迎や病気のときの預かりなど対応） ④病児・病後児保育事業（熊本市及び連携自治体在住の小学校6年生までの児童が、病気あるいは病気回復期において、保護者が家庭で保育を行うことができない期間内、一時的に施設で預かる支援を行う。施設の空き状況は市のWEB専用サイトで確認ができるよう整備） ⑤児童扶養手当 ⑥ひとり親家庭等医療費助成（受給資格者が医療機関等に支払う本人負担額の２／３を助成） 【起業・新産業支援課】 ・指定管理者制度にて運用するくまもと森都心プラザビジネス支援施設「XOSS POINT.」にて、「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を行う。 ・本市の創業支援等事業計画に参画する各支援機関にて、「起業家支援セミナー」等を開催しており、女性起業家の発掘や起業を志す女性の支援を行っている。	●庁内の取組 【人事課・人材育成センター】 ①男性職員の育児休暇・休業取得について 　令和５年度男性職員育児休業取得率目標８０％、育児休業取得に伴う収入のシミュレーションや育児休業取得者の体験談やインタビュー動画の公開を予定 ②ハラスメント対策 　〇ハラスメント等の苦情相談窓口担当者のスキルアップのための取組 　　・eラーニングを活用し、対被害者・対行為者に対するコーチングスキルを習得 　　・相談窓口同士の連携・協力関係確保のための担当者連絡会開催 　〇職員倫理月間（12月） 　　・ハラスメントセルフチェックシートを活用した自身の言動振り返り・熊本市ハラスメント対策方針の周知 　　・所属長によるハラスメント防止に関する講話 　〇職員電子掲示板（コンプライアンス定期便）での日常的な意識啓発 　〇階層別研修における周知啓発 ③ワークライフバランスの推進について 　年次有給休暇の５日以上の取得率１００％、年平均取得日数１６日を目標とし、全庁掲示板等で休暇の取得促進を定期的に周知 ④多用な働き方について 　・時差出勤を恒常的な制度とし、通常の勤務形態に加え、公務に支障がない範囲で５パターンの勤務形態が選択可能となった。 　・在宅勤務について、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のために臨時的に制度を弾力化していたものを恒常化した（在宅勤務可能日数の拡大、手続きの簡略化 等） ⑤女性リーダーの育成について 　・能力のある女性職員の積極的登用を図るため、課長級及び主査級への昇任において、競争試験に加え、選考昇任を実施。 　・女性幹部候補生としての意識醸成を図るため、自治大学校第1部・第2部特別課程研修へ職員を派遣（1名。「地方公共団体女性幹部職員養成育成プログラム」） 　・女性が活躍できる社会の実現に向けて、女性職員に期待される役割、コミュニケーション能力を身につけるため、熊本県市町村職員研修協議会の女性職員ステップアップセミナーへ職員を派遣（2名。リーダーシップやコミュニケーション、キャリアデザイン等の派遣研修） 　・女性先輩職員との「つながる場」開催予定 　先輩女性職員とのトークセッションにより、昇任等に対する不安感の解消やモチベーションの向上につなげるもの
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい好事例について	会館として ワーク・ライフ・バランスをテーマにした講座実施の際 実践的な取り組みとして男性育休取得、テレワーク導入も加え、 会館とびぷれすイノベーションスタジオの２会場＋オンライン参加とした。 参加のしやすさと、２会場であることで告知の幅が広がった。 政策・方針決定の場に参画し指導的立場に立つ女性人材の発掘・育成として実施してきたウィメンズカレッジが１０期目となり、審議会・審議員等のみならず、職場で活躍したい・指導的地位に立ちたいというこれまでの参加者の声を反映し、講座を発展させ、地域リーダーコース、職場リーダーコースの選択コース制とした。 選択制としたことで、参加者の幅が広がった。 男性の生き方、男性にとっての男女共同参画を考える講座	【人事課】 ＜男性職員の育児休暇・休業取得について＞ ・育児休業を1週間以上取得しない場合は、所属長に対し、人事担当課長によるヒアリングを実施 ・市長から全職員へ男性育休の取得促進についてメールを送信し、トップダウンで周知啓発を実施（R4、R5年度） ・四半期ごとを目途に、育児休業を取得した課名・期間を庁内掲示板に公表 ・育休取得者へのインタビュー動画を作成（作成中） ・子育て支援ハンドブックの改訂（育休取得者の育児体験談や育休取得時の収入額シミュレーションを掲載）	
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	センター事業の場合、女性活躍推進は、女性の地位向上・権利の側面が強調されて認識されるきらいがあり、両輪で取り組まなければならない男性の意識改革につながる講座や啓発事業が届きにくい。また、社会的・経済的な意義が伝わりにくい。	【男女共同参画課】 本協議会の構成団体の有用な情報を共有し、連携の緊密化を図るにあたり、より良い開催方法について、ご意見を伺いたい。活動内容の情報共有であれば書面開催で足りると思われるが、今後は現場のご担当者に出席いただき、ざっくばらんに意見交換できる会にしたいと考えている。また、対面会議だけでなく、随時情報共有できるよう、メールの活用について検討したい。	【こども政策課】 認定企業の数が伸び悩んでいる。 認定されることへの付加価値を更に高め、認定企業数を増やしていくためにはどういった取組が効果的か伺いたい。 【起業・新産業支援課】 相談者・参加者のさらなる増加へ向けて、広報や周知の強化に努めていく必要がある。	【人事課】 ＜課題＞ ・管理職のリスクマネジメント能力の向上 ・職員間のコミュニケーション不足 ・ハラスメントに関する正しい知識の理解不足 ・昇任による職務上の不安や負担 ・女性職員のキャリアアップ支援 ＜尋ねたいこと＞ ・女性リーダーの育成にあたって、効果が高かった事例があればご教示いただきたい。
4	女性デジタル人材の育成について考えること	デジタル分野は、職歴や男女格差がほかの業種と比較しても小さいため、この分野への女性の進出は、女性活躍や女性の経済自立につながりやすいと考えられる。ただし、熊本市でデジタル人材を活用できる企業・組織が十分に育っているとはいえないため、ベンチャーや外資事業所、また県外での就業が増えると予想される。 本来ならば、過疎化が進む地方都市でこそデジタル人材の活躍が期待されるところだが、この場合もベンチャーとしての可能性の方が高いため、女性に特化しない若年層のデジタル人材の創業・起業の機会創出が効果的だと思う。 　一方、リスキリングによるWEB活用系、コーディング、マクロなどの技術取得レベルでのデジタル人材という側面では、ニーズはあるもののスキルの把握が困難なため、組織・企業内ではスキルを取得をしても対価に結び付きにくく、副業やフリーランスという働き方を選択する人材が増えると予想する。現在熊本市が総務省事業として実施してる「テレワークを活用した地域課題解決事例の創出に関する実証事業」のようなスタイルで、働く機会を増やすとともに事業者の業務アウトソーシング体制を推進する取り組みが有効ではないか。	【男女共同参画課】 各団体からのご意見を参考に、効果的な事業を検討していきたい。		
5	他団体への情報提供・周知事項等（他団体と取り組みたいこと等）	男性にとっての男女共同参画を考える講座は、男性にも女性にもわかりやすく、女性活躍の意味・意義が伝わる内容であるため、各事業者または行政区域での啓発をすすめたい。 また、当館が取り組んでいる　男女共同参画の視点での防災講座は、熊本地震の経験・教訓を生かし女性防災リーダーの必要性・重要性を伝える内容でもあるため、上記講座との連続講座としても取り入れてほしい（アウトリーチ可）。	【男女共同参画課】 女性のつながりサポート事業の詳細は別紙のとおり。 参加者募集の周知について、ご協力いただきたい。 【こども政策課】 熊本市子育て支援優良企業認定事業の詳細は以下URLよりご覧ください。 https://www.city.kumamoto.jp/hpkiji/pub/detail.aspx?c_id=5&id=12067		