

平成30年度における女性活躍推進に向けた取り組み

	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	日本労働組合総連合会熊本県連合会（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	H29年度 活動内容	<p>男女共同参画推進連携委員会の取り組み</p> <p>1) 主催事業として「ワークライフバランスを語ろう～皆さん、どんな風に工夫して実践しているんだろう～」の開催・大学コンソーシアム熊本の加盟機関の教職員・学生を対象に、働き方・育児等の悩みや問題点の情報交換・意見交換を通して広くワークライフバランスを考えるセミナーとして開催した。なお、報告集を作成し加盟機関等に配布して、参加者以外へも情報発信した。</p> <p>2) 熊本日日新聞社主催の「くまもと白熱教室 2017」へ、熊本県と共に共催参加</p>		<p>1) 女性リーダー養成講座（女性社員キャリアアップ塾・女性リーダースキルアップ塾・女性経営参画塾）開催。</p> <p>2) KUMADONNA発足。</p>	<p>1) 連合作成の器材（ポスター、チラシ等）等を活用したキャンペーン</p> <p>2) 改正育児・介護休業法等に沿った就業規則・労働協約等の職場点検</p> <p>3) 女性のための労働相談（6月12日・13日）の実施</p> <p>4) 労働相談のための学習会の開催</p> <p>5) 男女平等推進に関する学習会の開催</p> <p>6) 都道府県労働局雇用環境・均等室への要請行動・意見交換</p>	<p>※支店内にP Tを設置し、以下の活動を実施。</p> <p>1) 熊本地震からの復興に寄与する活動 ・「フードネットinくまもと～熊本地震からの復興に向けて～（熊本支店・八代支店共催）」を開催（11/28） お取引先、関係団体 約100名参加 ・お取引先の女性経営者・幹部の方を参集し「女性経営者座談会」を開催（11/28）</p> <p>2) 民間金融機関との連携 ・「働き方改革」をテーマにセミナー・ワークショップ（肥後銀行との共催）を開催（11/7）。他の金融機関の職員も含め、約20名が参加。</p> <p>3) 職場内の環境づくり ・プレミアムフライデーの趣旨を活かし、金曜日の早帰りや休暇取得を推奨。また、その取得状況を店内で周知。</p>
2	課題	<p>・教職員を対象としているため、平日の開催であるが、職場の理解がないと、なかなかこのようなセミナーに参加することが困難である。そのため管理職への啓発活動も重要と思われる。</p>	<p>※現在女性活躍における取り組みを実施に向けて検討中。</p>	<p>1) KUMADONNAを企業がバックアップすることが必要。</p> <p>2) 自主参加ではなくて会社のために出ているのだという、参加者も会社にも意識づけが必要。</p>	<p>本年も6月を「男女平等月間」とし、構成組織・地方連合会と一体となって、連合「第4次男女平等参画推進計画」を踏まえ、男女平等参画社会実現に取り組んだ。課題として</p> <p>1) すべての労働者の働き方を見直し、均等待遇の実現と、仕事と生活を調和できる職場環境の実現</p> <p>2) 仕事の世界におけるあらゆる暴力とハラスメントを禁止</p> <p>3) 連合「第4次男女平等参画推進計画」の達成に向け、2020年までに取り組みの前進</p> <p>4) 男女平等社会の実現に向けて、組織拡大を含め、運動の輪の拡大</p>	<p>1) 政策金融機関として、行政・民間金融機関との連携を深化する。</p> <p>2) 職員のW L Bの実現により配慮した取り組みを行う。</p>
3	H30年度 活動方針	<p>男女共同参画推進連携委員会の取り組み</p> <p>1) 主催事業として、大学コンソーシアム熊本の加盟機関の教職員を主に対象に、「介護」、「管理職のワークライフバランス」をテーマにしたセミナーの実施を計画している。</p> <p>2) 熊本日日新聞社主催の「くまもと白熱教室 2018」へ、熊本県と共に共催参加。（実施済み）</p> <p>3) 学生向けのセミナーとして、熊本市男女共同参画センター「はあもにい」との共同企画を模索中</p>		<p>1) 女性リーダー養成講座（女性社員キャリアアップ塾・女性リーダースキルアップ塾・女性経営参画塾）開催。</p> <p>2) KUMADONNNAの足固め。</p>	<p>1) 連合「第4次男女平等参画推進計画」（2013年10月～2020年9月計画）の徹底 連合熊本「男女平等参画行動指針」に沿った、女性役員を選出の徹底と連合の役員・機関会議の女性参画率30%に向け、女性役員選出の手法の一つであるクォータ制導入に向けた検討。</p> <p>2) 男女平等参画推進に向けた具体的取り組み</p> <p>① 行政機関の各種審議会等への女性組合員の派遣</p> <p>② 女性自らのエンパワーメントを阻害する課題や男女平等課題の共有と改善の取り組み</p> <p>③ 各種取り組みを通して次期女性リーダー育成を図る</p> <p>④ 連合熊本「男女平等参画行動指針」に沿って、各種取り組みへの女性参加者数を女性の構成比率となるようにする。</p>	<p>平成29年度の活動をベースに、以下の取組みを予定。</p> <p>1) 熊本地震からの復興に寄与する活動 ・「フードネットinくまもと」の開催（11/13予定）</p> <p>2) 民間機関との連携 ・若手職員を対象とした研修・セミナーの合同実施</p> <p>3) 職員のW L B推進に係る取組み ・育休及び介護関連の研修・セミナーの開催</p>
4	その他 (周知事項等)	<p>(参考資料)</p> <p>大学コンソーシアム熊本男女共同参画推進連携委員会 企画事業 「ワークライフバランスを語ろう」</p>		<p>熊本にはカリスマ性のある元気の良い女性リーダーが多くいるし、起業している人も多いが、その次になる人たちがいないし、置いてきぼりになっている感がある。地域のためなどに一生懸命やりたいとしながら、引っ張ってゆくのは自分たちではないという風潮がある感じがする。</p>		

	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	H29年度 活動内容	<p>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」に関する記事の掲載 H29 215本、 H30 51本 (4/18朝刊「県の女性幹部登用低迷」、6/25朝刊「政治分野の男女共同参画推進法成立」など)</p> <p>2) セクハラ問題の周知 ・女性記者による座談会、記事掲載</p> <p>3) ワーク・ライフ・バランス推進 社内の部局に「ワークライフバランス推進委員会を設置し、働きやすい環境づくりを管理職、組合員で検討。フレックスタイム制、テレワークの導入の検討、業務情報の共有、個別のノー残業デーの設定を申し合わせ、現場の運用で可能な取り組みから始めた。</p> <p>4) 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 27年4月 8人中2人 (25%) 28年4月 8人中5人 (62.5%) 29年4月 5人中4人 (80%) 30年4月 8人中3人 (37.5%)</p>		<p>1) 視察研修 地域の活性化に向けての運営や取り組み状況を学ぶ。 ・福岡県 うきは市 ・福岡県 北九州市</p> <p>2) 研修会 ・家族みんなが活躍できる農業経営へ</p>	<p>1) 研修交流会の開催 (平成29年10月29日) テーマ「災害支援を男女共同参画の視点から考える」～熊本地震における各団体の取り組みを通して～ ・熊本県より「熊本地震における県の取り組みについて報告された後、以下の6団体より各団体の活動を報告し、各団体の支援状況を知る機会となった。グループワークにおいて今後連携の必要性を認識する内容となった。 発表団体・熊本県行政書士会・県歯科衛生士会・県女性薬剤師会・県ユニセフ協会・NPO法人おーさあ・県看護協会</p> <p>2) 男女共同参画活動フォーラムの開催 (平成30年2月11日) 一般向け啓発活動 ・講演 「男女共同『分かち合い』の社会をめざして」 講師 神野直彦氏 (日本社会事業大学 学長) ・民主的社会的な在り方、社会保障と経済の関係等学良い機会となった。 パネルディスカッション テーマ「日本の経済発展と女性の活躍」 パネリスト ・神野直彦氏 (日本社会事業大学学長) ・原田信志氏 (熊本大学 学長) ・田川憲生氏 (県商工会議所連合会会頭) ・山崎勢津子氏 (株) (ゆうちょ銀行九州エリア本部長) どの職種も働き方改革に取り組み、女性の社会進出をバックアップしていることを知る</p>	<p>1) 雇用の分野における男女の均等確保対策の推進 ・男女雇用機会均等法の履行確保のための報告徴収の実施 ・実効性のあるセクシュアルハラスメント防止対策の指導及び相談への適切な対応 ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の指導及び相談への適切な対応 ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談への適切な対応</p> <p>2) 女性活躍推進法の施行 ・行動計画の策定・届出の履行確保 労働者数301人以上の企業 143社 届出率 (100%) 300人以下の企業35社 えるぼし認定 1社 (認定段階3) 全国579社 (3社 認定段階1、183社 認定段階2、393社 認定段階3) ・中小企業の女性活躍推進に対する積極的な取組の推進</p> <p>3) 仕事と家庭の両立支援対策の推進 1 次世代育成支援対策の推進 ・行動計画の策定・届出の履行確保 労働者数101人以上の企業 556社 届出率 (99.8%) ・子育てサポート企業「くるみん認定」熊本県 20社、全国 2878社 ・「プラチナくるみん認定」熊本県 2社、全国 195社 2 育児・介護休業法の履行確保のための規定整備の促進及び男性の育児休業の取得促進 熊本県女性 95.5% 男性 3.5% (平成28年度熊本県労働条件等実態調査) 全国女性 81.8% 男性 3.16% (平成28年度雇用均等基本調査)</p> <p>4) 働き方改革の推進 1 働き方改革推進熊本地方協議会の開催 第3回 平成29年9月25日開催 2 「くまもと働き方改革宣言」の普及促進 3 金融機関と包括連携協定を締結 (平成30年3月9日)</p>
2	課題	<p>1) 育休取得後、育児中の女性社員の働く場づくり ・就業時間、仕事内容を踏まえ、キャリアアップとなる働く場が業務効率化の流れから縮小していること。</p> <p>2) 女性の幹部登用 ・現在の女性社員の割合は12.1%、女性幹部の割合は7.4%。10年目の平成20年の7.1%、1.6%に比べると上昇したが、全国平均と比べると大きく下回っているため、キャリア支援、研修などの拡充が必要と認識している。</p>		<p>1) 視察研修に参加する人が決まっている。女性の会会員でも、なかなか全員参加は難しい。</p> <p>2) 介護、高齢化の問題もあり、参加できない人もいるので、家族間や女性の会員同士でも、この問題について、意見交換していく必要がある。</p>		<p>1) 女性活躍推進法の実効性の確保 ・努力義務である労働者数300人以下の企業における取組の加速化を図る必要がある。 ・「女性活躍推進企業データベース」による情報公表の促進と女性活躍の見える化を進める必要がある。</p> <p>2) 職場におけるハラスメント対策の推進 ・職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置の履行確保とともに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。</p> <p>3) 仕事と家庭の両立支援の推進 ・男性の育児休業の取得促進 ・介護による離職の防止</p> <p>4) 「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案」の成立に伴う改正内容の周知徹底 ・中小企業・小規模事業者等の実情も踏まえた労使双方への周知やきめ細やかな支援</p>
3	H30年度 活動方針	<p>1) ワークライフバランスの更なる拡大 ・ワークライフバランス推進委員会を通じて男女ともに働きやすい職場環境を整備していく。</p> <p>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の整備、研修制度の充実などを考える。</p>		<p>1) 視察研修</p> <p>2) 全国農業担い手サミットへの参加 (山形県)</p> <p>3) 研修会、基調講演等による研修</p>	<p>1) 研修交流会の開催 開催日時 10月7日 (日) テーマ「(仮題) 熊本県におけるDVの現状」</p> <p>2) 男女共同参画フォーラム開催 日時・テーマ検討中</p>	<p>記の平成29年度の活動に加え次の取組を行う。</p> <p>1 熊本県働き方改革推進支援センターや関係機関・団体と連携した「働き方改革関連法」の周知徹底</p> <p>2 「女性活躍推進企業データベース」のスマートフォン版の活用促進</p>
4	その他 (周知事項等)		(参考資料) 熊本県より「女性活躍アプローチ実践事業」を受託。女性活躍環境整備のためのアドバイザーを派遣し、取り組みをサポートします。			(参考資料) 1) 女性の活躍推進企業データベースに関するお知らせ 2) くまもと働き方改革宣言に関するお知らせ 3) 熊本県働き方改革推進支援センターからのお知らせ

項目	熊本市男女共同参画センターはあもにい	熊本市
1 H29年度 活動内容	<p>男女共同参画センターはあもにいの取り組み</p> <p>①はあもにいウイメンズカレッジ（全10回） 熊本市における男女共同参画社会の実現を目指し、政策や方針決定の場に参画し、活躍できる指導的地位に立つ女性人材の発掘や養成、さらには継続できるネットワークの構築を目的として開講。平成29年度で4期目。</p> <p>②はあもにいお仕事準備カフェ2018（全2回） 仕事を探している・職場復帰を考えている子育て中の女性を対象に、仕事に就く（戻る）までのプロセスを見直し、安心して仕事に励むことができる体制を整える支援を行う講座。</p> <p>③女性のキャリアとワーク・ライフ・バランス 尚絨大学短期大学部 総合生活学科 1年生を対象に講義科目「女性と社会」の一講義として、ワーク・ライフ・バランスの話を変えて、「女性と職業」について講話実施。</p> <p>④無料防災出前講座「大切な命とくらしを守るために、今、私たちにできること」 熊本地震での経験をもとに、男女共同参画の視点から災害時の不安や困難、起こりうるリスクについて、より多くの方に伝えていくため、防災出前講座を実施。防災会議や避難所運営への女性参画の重要性の啓発実施。</p> <p>⑤男女共同参画基礎講座『自分らしく生きる！』～女らしさ、男らしさから自由に～ 1部：「男女共同参画社会」について法令や豊富な事例の紹介、解説。 2部：憲法草案に女性の権利を盛り込んだヘアテ・シロタ・ゴードンさんに関するビデオ上映。</p> <p>⑥ミモザフェスティバル 3月8日国際女性デー（ミモザの日）にちなんで、女性の活躍と自立を応援するフェスティバル。</p> <p>⑦日商簿記3級資格取得講座（全21回） 就職の際、求められる能力として常に上位にある簿記の資格を取得するための講座実施。</p> <p>⑧エクセル3級資格取得講座（全16回） 業務に必要な不可欠なパソコン技術を学び、就職・再就職に役立てる講座実施。</p> <p>⑨はあもにい働き方相談所 熊本市男女共同参画課、労働局と連携し、就業や転職に関するさまざまな相談に対応。</p> <p>⑩ソーシャルビジネス基礎講座（全2回） 地域の課題を解決する社会起業家を目指している方へソーシャルビジネスの基礎を学ぶ機会の提供。</p> <p>⑪働き方改革！テレワーク学習会「人材不足時代を生き抜く！テレワークで人材確保とコスト削減」 インターネットを使って時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方「テレワーク」についての基本から事例の紹介。</p>	<p>男女共同参画課の取り組み ・女性活躍推進事業</p> <p>①「働く女性の大交流会 in くまもと」 ②「女性の活躍推進セミナー（女性農業者向けセミナー）」 ③「事業所へのアドバイザー派遣」 ④「企業意識・実態調査」（参考資料） ・女性人材リストの充実 等</p> <p>人事課の取り組み ① 自治大学校及び県研修協議会主催の女性職員育成研修への派遣 ② 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況の公表</p> <p>子ども政策課の取り組み ① 熊本市結婚子育て応援サイトの開設 ② 子育て優良企業認定・表彰の実施</p> <p>子ども支援課の取り組み ① 母子・父子自立支援プログラムの策定などひとり親家庭に対する就労支援</p> <p>その他 ① 市役所内若手有志職員による「先輩職員とつながる場づくり（女性幹部職員による仕事と家庭の両立に関するメンター研修）」の実施</p>
2 課題	<p>1) ウイメンズカレッジ修了生のネットワーク構築 講座参加者は平成29年度までで120名いるが、ネットワーク構築に至っていないためその方法を確立する必要がある。</p> <p>2) 災害時における男女共同参画の視点の重要性の啓発継続 まだまだ上記の重要性は浸透しておらず、引き続き啓発の必要がある。</p> <p>3) 働き方相談所の利用者の増加に向けた取り組み 月1回5名の枠を設けているが、平均利用は1～2名となっているため広報方法の見直しや周知徹底の必要がある。</p> <p>4) 就業支援事業の周知・利用促進</p> <p>5) 事業所に向けてのテレワーク等の情報発信・提供の継続 事業所からの講座参加者はワーク・ライフ・バランスの考え方には理解をみせても、実際に動き出すための手がかかりがとらえられていない。より具体的に身近な事例を盛り込んだ啓発を行う必要がある。</p>	<p>1) 企業等における女性管理職の登用率の上昇 H29年度に実施した企業意識・実態調査の結果によると、ポジティブアクション等への企業の取り組みは、前回調査（H26年度）に比べ着実に進んできており、女性の活躍推進に向けた理解や取り組みは一定程度進んできている状況であるものの、女性の管理職登用については前回調査時より低下しているため、企業への働きかけなどを長期的な目線で地道に取り組んでいく必要がある。</p> <p>2) 周辺市町村等との連携強化 本市域だけでなく、周辺市町村についても「熊本連携中枢都市圏構想」の枠組みの中で更なる連携や働きかけを行い、広く地域全体に効果が波及するように取り組んでいく必要がある。</p> <p>3) 市役所内における女性管理職の登用率の上昇 平成30年4月1日現在における熊本市の管理職以上の役職に占める女性の割合は8.9%となっており（一般行政職のみ）、管理職登用試験を受験する女性を増やすため、ロールモデルとなる女性管理職の増加や、監督職等の管理職一歩手前の女性職員へのさらなる意識づけを図っていく必要がある。</p>
3 H30年度 活動方針	<p>男女共同参画センターはあもにい</p> <p>○はあもにいウイメンズカレッジ及び各種講座等の継続実施</p> <p>○男女共同参画の視点に立った防災の啓発の継続実施</p> <p>○広報・周知の徹底</p>	<p>【男女共同参画課】</p> <p>○女性活躍推進事業の継続（H30年度は「働く女性の大会」を実施）</p> <p>○市民意識調査の実施（対象者数：2,000人、無作為抽出）</p> <p>○女性人材リストへの登録者の増加に向けた情報収集（特に理系分野等）</p> <p>【人事課】</p> <p>○各種女性職員育成研修への派遣の継続</p> <p>○メンター制度の設計、運用の検討</p> <p>【子ども政策課】</p> <p>○熊本市結婚子育て応援サイトの開設</p> <p>○子育て優良企業認定・表彰の実施</p> <p>【子ども支援課】</p> <p>○母子・父子自立支援プログラムの策定などひとり親家庭に対する就労支援</p> <p>【しごとづくり推進室】</p> <p>○合同就職面談会、介護職員実務者研修などの就労に結びつく学習機会、相談の実施</p>
4 その他 (周知事項 等)		