令和元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	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	株式会社　熊本日日新聞社
1	H30年度 活動内容	男女共同参画推進連携委員会の取り組み 1）主催事業として「ワークライフバランスを語ろう～管理職の体験を通して＆介護相談の事例から」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、①女性の管理職について、②介護等の悩み、の二つのテーマについて問題点の情報交換・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。 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	産業活性化委員会　活動状況 【委員会開催】 平成３０年７月４日(水)　10：30～12：00 熊本商工会議所会議室 1)「介護人材の構造転換」について 講　師　熊本学園大学社会福祉学部 教授　横山孝子　氏 2)「女性ヒューマンリソース研究会」(仮称)発足について 【女性ヒューマンリソース研究会】 平成30年12月17日(月)　15：00～17：00 熊本商工会議所会議室 1)「介護離職に対する各種支援策」について 熊本労働局　雇用環境・均等室 熊本県労働雇用創生課 熊本市産業政策課しごとづくり推進室 熊本市男女共同参画課	・女性社員キャリアアップ塾(9/19) ・女性リーダースキルアップ塾(10/25、10/31、11/6) ・女性経営参画塾(9/12～10/25　計6回) ・ＫＵＭＡＤＯＮＮＡ(8/9、10/15、1/18)	①連合作成の資材（ポスター・チラシ等）を活用したキャンペーン ②女性のための全国一斉労働相談（６月３日・４日）の実施と周知のための街頭行動（ビラ・ティッシュ配布） ③ハラスメントに関する学習会の実施 ④３・８国際女性デー熊本集会の実施と周知のための街頭行動（ビラ・ティッシュ配布） ⑤九州ブロック「女性活躍推進フォーラム」への参加	※添付のパワポ資料（平成30年度　女性活躍推進活動報告）をご覧ください	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　29年度215本　30年度250本（7/21朝刊憲法×熊本×学生熊本大法学部ゼミ・熊日共同企画「男女平等を考える」など、1/12付朝刊◎「働く女性」活躍を後押し　取締役の２人講演「働く女性の大交流会ｉｎくまもと」など） セクハラ問題の周知 4/1就業規則改定　ハラスメント規程導入 ワークライフバランス推進 長時間労働の抑制、残業許可制の導入で時間外労働を大幅に削減 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%）で達成 28年4月　8人中5人（62.5%）で達成 29年4月　5人中4人（80%）で達成 30年4月　8人中3人（37.5%）で達成 31年4月　8人中3人（37.5%）で達成
2	課題	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。	介護を理由とする離職を防ぎ、介護をしながらでも働き続けることができる職場環境づくり等について提案することを目的として研究会を設立しているが、各企業の取組状況等が十分把握できていない。	・終了後、熱が冷めないようフォローしているが、難しい。 ・また、そのためにＫＵＭＡＤＯＮＮＡもつくったが、今は県の予算もあるため活動できるが、本来は修了生たちが自主運営していくべきと考えている。自分たちが地域のためという意識では動きづらい。	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向け取り組みを実施しましたが、課題として、 ①女性役員や各種取り組みへの女性参加が少ない ②女性役員へのなり手がない	１　転勤を前提（概ね3～4年サイクル）とした職員が多く、活動の伝承、蓄積が難しい面がある。 ２　年齢層、職種、家庭の事情も職員様々であり、会社（支店）としていかに各種取組みにより最大限のサポートができるかどうかが課題。	・育休取得後、育児中の女性社員の働く場づくり 昨年と同様、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。本年度から女性社員を交えて本格的に議論する予定。 ・預けられる保育園の確保 育児休業が明ける際に希望の時期になかなか預けられる保育園が確保できず、育児休業終了が遅れてしまう。 ・女性の幹部登用 現在の女性社員の割合は12.7%、女性幹部の割合は8.1%。10年前の平成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、前年に続きキャリア支援、研修などの拡充が必要と認識している。
3	令和元年度 活動方針	男女共同参画推進連携委員会の取り組み 1）1年に3回程度の委員会を開催予定。 2）「介護」をテーマに加盟機関の委員の勉強会を開催（9／9）。 3）くまもと県民交流会館パレア男女共同参画センター主催の「マインドアップセミナー」へ、共催参加を予定（10／19）。 4）参加機関における男女共同参画に関する取り組みに関する情報共有の促進。 5）次年度事業に関するワーキンググループの発足。	女性活躍に関する研究を行う「女性ヒューマンリソース研究会」を立ち上げており、女性活躍促進に向けた政策提言に取り組む。提言書をとりまとめる予定。	Ｈ30年度と同様を予定	１．連合「第４次男女平等参画推進計画」の徹底 ①女性役員選出のためのクオータ制の検討 ②あらゆる取り組みへの女性の構成比率の向上 ③女性による職場訪問と女性従業員との意見交換会 ④次期女性リーダの育成	１　従来の「女性活躍推進活動」を拡充し、今年度から「ダイバーシティー推進活動」として取り組む。 ２　活動の柱は以下のとおり ・男女を問わない育児・介護との両立への支援 ・職場環境の向上につながる研修の実施 ・熊本地震経験を伝える取組み ・肥後銀行との連携した取組み	・ワークライフバランスのさらなる拡大 長時間労働を抑制し、働きやすい職場づくりを進める。女性社員が不安とならないキャリアパスの提示や議論の場を創設する。 ・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。
4	その他 （周知事項等）						

	項目	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	熊本市男女共同参画センターはあもにい
1	H30年度 活動内容	【熊本県女性活躍アプローチ実践事業（熊本県委託事業）】 アドバイザーを企業に派遣し、 ・実態調査 ・アドバイス ・フォローアップ　等を行った	①視察研修(宮川洋蘭) 誰でも活躍できる農業経営について学習 ・働き甲斐のある職場環境づくり(物心両面での経営環境) ・多くの雇用を創出し、人を育て、地域の活性化に貢献	①総会における講演（2018.5.20） テーマ「熊本市における男女共同参画の動向」 講師；東原福美氏（熊本市男女共同参画課課長） ②研修交流会（2018.10.7） テーマ「女性の社会参画とDV問題」 講師；有田知樹氏（熊本県子ども家庭福祉課　主幹） ③熊本県男女参画フォーラム（2019,2,9） (会員および一般対象) テーマ；「人生100年時代をどう生きるか」 講師；島田宗洋氏（救世軍清瀬病院名誉院長） パネルディスカッション パネリスト：＊島田宗洋氏　＊米満淑恵氏 ＊唐戸直樹氏　＊西村まりこ氏	Ⅰ　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 Ⅱ　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　147社　届出率（100%）300人以下の企業36社 えるぼし認定　２社（1社認定段階３、1社認定段階２） 全国837社（5社 認定段階１、287社 認定段階２、545社 認定段階３） ・中小企業の女性活躍推進に対しての積極的な取組の推進 Ⅲ　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　567社　届出率（99.3%） ・子育てサポート企業「くるみん認定」　熊本県　21社　、全国3085社 ・「プラチナくるみん認定」　熊本県　2社、全国284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　96.6%　男性　5.7% （平成30年度熊本県労働条件等実態調査※熊本県の数値は正社員のみ） 全国　女性　82.2%　男性　6.16%（平成30年度雇用均等基本調査） Ⅳ　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4回　平成30年10月31日開催) 2　「熊本『働き方改革』に向けた共同宣言」 3　金融機関（信用金庫）と包括連携協定を締結（平成30年9月27日）	別紙記載
2	課題		・会員の高齢化に伴い、介護等の問題もある中、毎年女性が参加することが大変になってきている	各活動において男性の参加者が少ない。広報の在り方に検討が必要 構成団体が11団体、看護協会、女性薬剤師の会、歯科衛生士、地域婦人連合協議会、リーダー会、ひとり親家庭福祉協議会、女性医師の会、行政書士会、ユニセフ協会、NPO法人おーさあ、りるぶの会 であるが、主に女性が活動している会が多く、男性の参加者が少ない。男女共同参画は男女の別なく検討すべき問題が多く、今後企業への働きかけが必要と考えている。	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。 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。 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 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」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かつ具体的な支援	（１）ウィメンズカレッジＯＧ会発足のサポート 昨年度課題として挙げたネットワーク構築のため、ＯＧ会の発足を修了生に促し、自主的な組織としての運営を支援。 （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のため作成したテキストの、女性活躍の視点での活用。（例えば仕事を持つ母親への家庭と企業における配慮など） （３）事業所に向けてのテレワーク等の情報発信・提供の継続 （４）働き方相談所の利用者増に向けた引き続きの取り組み
3	令和元年度 活動方針	働き方改革を中心に事業所を支援	・視察研修（鹿児島） ・全国担い手サミットへの参加（静岡） ・各種研修会や講演等の受講	①総会における講演（2019.5.19） テーマ「LGBTとともに」 講師；平村　英寿氏　（長嶺南クリニック院長） ②研修交流会（2019.10.26　予定） テーマ「全員参加による元気で安全な社会づくり」 講師；吉田道雄氏（熊本大学名誉教授） グループ討論 ③フォーラム（2020.2.9　予定） 「高齢社会を良く生きるために（仮）」をテーマに、講師に樋口恵子氏を検討している	上記の平成30年度の活動に加え次の取組を行う。 1　熊本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 2　女性活躍推進法、労働施策総合推進法の改正内容の周知徹底	（１）はあもにいウィメンズカレッジ及び各種講座の内容充実 （２）男性（企業）向けに初めて開催する本格的男女共同参画基礎講座であるメンズカレッジの展開 （３）若年層に向けての講座、フェスタ等でのアプローチ （４）防災ポイントBOOKを活用した男女共同参画の視点に立った防災の啓発の継続 （４）はあもにいの活動や講座について広報・周知の充実・多様化
4	その他 （周知事項等）			講演会のテーマは、各団体が持ち帰り、各団体の講演会・勉強会のテーマとして各会員への普及に活用している。 今年度の各団体の活動（一般も参加可） ・ユニセフ協会：11月5日 「スマホサミット」パレア ・歯科衛生士会：11月10日 「口腔がんについて」 講師　中山熊大教授 ・看護協会：11月24日　地域包括フォーラム　於：天草 11月30日　医療安全週間講演会	・熊本働き方改革推進支援センターチラシ(１枚) ・女性活躍推進法の改正（1枚）、パワーハラスメント対策の法制化（1枚）	多様な対象に情報を届け、学ぶ機会を提供するための連携や協力をよろしくお願いいたします。

	項目	熊本市
1	H30年度 活動内容	男女共同参画課の取り組み ・女性活躍推進事業 ①「働く女性の大交流会　in〈まもと」 ②「男女共同参画に関する市民意識調査」（参考資料） ・女性人材リストの充実　等 人事課の取り組み ① 各種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 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の実施
2	課題	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。 ２）周辺市町村等との連携強化 本市域内だけでなく、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。 ３）市役所内における女性管理職の登用率の上昇 　平成31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9.5%となっており、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。(参考：Ｈ30年度 8.9%)
3	令和元年度 活動方針	【男女共同参画課】 ○女性活躍推進事業の継続（Ｒ元年度は「働く女性の大交流会inくまもと」及び「女性の活躍推進に向けた事例発表会」を実施） ○女性人材リストへの登録者の増加に向けた情報収集（特に理工系分野等） 【人事課】 ○各種女性職員育成研修への派遣の継続 【子ども政策課】 ○熊本市結婚子育て応援サイト ○子育て優良企業認定の実施 【しごとづくり推進室】 ○有料職業紹介事業者５社と連携協定を結び、多様な働き方合同就職面談会の前に参加企業向けに「働き方改革セミナー」を実施。また、テレワークの先進事例を交えたセミナー及び個別企業相談会を実施。
4	その他 （周知事項等）	○令和2年度に企業意識・実態調査(3年ごとに実施)の予定であり、調査結果等も踏まえ企業等における女性の活躍の状況を把握し施策につなげていきたい。