

令和2年度 女性の活躍応援協議会くまもと 各構成団体の取組状況等

	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	日本政策金融公庫熊本支店	株式会社 熊本日日新聞社
令和2年度活動内容 (実績等)	<p>本コンソーシアムに設置している男女共同参画推進連携委員会において、各機関の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。</p> <p>令和2年度は、女性を含めたあらゆる多様性を尊重する、ダイバーシティ推進の一環として「LGBTsについて」をテーマに下記の通り活動を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会議：3回（R2.7、R2.9オンライン、R3.1オンライン）</li> <li>・勉強会：1回（R2.9） テーマ「LGBTsについて」</li> </ul> <p>講師を招きオンラインにて講演、質疑応答を行い、LGBTsを知る勉強会を開催した。対象は、大学コンソーシアム熊本加盟機関の教職員とし、49名が参加した。</p>	<p>熊本商工会議所産業活性化委員会</p> <p>「女性ヒューマンリソース研究会」にて提言の取りまとめ</p>	<p>女性のキャリアアップ総合支援事業」（熊本県からの委託事業）</p> <p>の実施。女性社員の初任者・中堅・管理職候補者を対象としたセミナーの実施、及び過去のセミナー修了生とのネットワーク構築（今年度は全てオンラインでの実施となり、交流会としては不完全であった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連合作成の資材（ポスター等）を活用した周知</li> <li>・女性のための全国一斉労働相談（6月）</li> <li>・雇用における男女平等に関する要請行動（6月）</li> </ul> <p>（連合女性委員会⇒熊本労働局）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3、8国際女性デーの周知街宣行動</li> <li>・事例発表会（WEB）の開催周知</li> <li>・全体的にコロナ禍での活動は、範囲が狭くなり、自粛および制限されることが多かった。</li> </ul>	<p>【公庫全体】</p> <p>「管理職に占める女性の割合7%以上（2023年4月時点）」を目標に掲げ、登用を進めている。</p> <p>就労継続を支援するため、「結婚」「出産」「育児」「介護」「配偶者の転勤」に対応した転勤特例制度を設けるほか、柔軟な働き方を実現するために、ライフステージに応じた両立支援を整備している。</p> <p>【熊本支店の活動】</p> <p>毎年プロジェクトチームを組織し、「ダイバーシティー推進活動」に取り組んでいたが、R2年度はコロナ禍において融資相談が激増したため、顧客支援に注力せざるを得ず実施できなかった。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策】</p> <p>学校や保育施設が休業した場合に職員が休暇をとれるなど制度を拡充した。また、時差出勤やテレワークを推進し、柔軟な働き方が広がった。</p>	<p>【新聞記事掲載による情報提供、啓発】</p> <p>「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 元年度250本（4/6付朝刊「熊本市議選」男女均等ほど遠く、7/17付朝刊社説「女性活躍 多様な視点入れて」など） 2年度150本＝12月末まで（4/15付朝刊「出産しても働く5割超」 9/23付朝刊射程「女性活躍への本気度」など）</p> <p>【ワークライフバランス推進】</p> <p>元年度導入した専門型裁量労働制、フレックスタイムなど自らの出退勤時刻を決められる勤務形態の活用方法を現場社員、管理職に周知した。</p> <p>【女性活躍推進計画に定めた目標の達成】</p> <p>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 元年4月 8人中3人（37.5%）で達成 2年4月 9人中4人（44.4%）で達成</p>
女性活躍に向けた課題	<p>今回は、コロナ対策としてオンラインでの勉強会としたが、昨年度より多くの参加者があった。セミナーや勉強会への参加は、職場（管理職）の理解がないと困難である。そのための啓蒙活動も重要と思われる。</p>	<p>高齢者人口の増加は要介護者数の増加につながり、子やその配偶者が介護を担うケースが多い我国にあっては、その世代にあたる、いわば働き盛りの世代の介護の負担が増すことが予想されます。</p>	<p>まだまだ、女性本人の意識が、遠慮気味な部分が見受けられるが、上記のようなセミナーに参加されることにより、積極的にになれる方も多い。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性役員のなり手が少ない（特に三役）</li> <li>・各種取り組みに対する女性の参加が少ない。</li> <li>・コロナ禍でさらに深刻化する男女間賃金格差の是正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍が長期化し、融資に注力せざるを得ない状況と予想。 積み上げてきたダイバーシティー活動を停滞させないようにすることが課題。</li> <li>・テレワークを利用する職員が増えたことで、柔軟な働き方ができ、かつ効率化も図れると実感した者も相当数いると思われる。この機運を逃さず、アフターコロナ後の働き方にも生かすことが課題。</li> </ul>	<p>育休取得後、育児中の女性社員の働く場づくり キャリア形成に不安を抱く女性社員がいる。 →前年度に続きキャリア形成での配慮、在宅勤務の拡充を検討。</p> <p>預けられる保育園の確保 育児休業が明けるとき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ことがある。 →近隣の企業型保育所の利用を案内。</p>
令和3年度（2021年度）の活動方針、予定している事業	<p>男女共同参画推進連携委員会の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年に3回程度の委員会を開催予定</li> <li>・LGBTsについての講演会を開催予定</li> <li>・加盟機関における男女共同参画に関する取り組みの情報共有促進</li> </ul>	<p>これから産業活性化委員会にて検討予定</p>	<p>上記「女性のキャリアアップ総合支援事業」の継続を目指す。現段階では未定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性役員選出のためのクォータ制の検討</li> <li>・女性対象のセミナー等への積極的参加</li> <li>・女性組合員との意見交換会</li> <li>・次期女性リーダーの育成</li> <li>・連合「第4次男女平等参画推進計画」プラス（～2021年9月）を策定し3つの目標を掲げ運動の展開を図る。</li> </ul> <p>「3つの目標」</p> <p>【目標1】働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進</p> <p>【目標2】仕事と生活の調和</p> <p>【目標3】多様な仲間の結集と労働運動の活性化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・R3年度の活動方針は未定。</li> <li>・従来の「ダイバーシティー活動」の規模を縮小し、他の機関とリモートで勉強会を開催することなどを検討したい。</li> </ul>	<p>【ワークライフバランスのさらなる拡大】</p> <p>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を提示する。</p> <p>【採用、幹部登用での女性割合の引き上げ】</p> <p>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>
その他 (他団体への情報提供・周知事項等)	別添リーフレット	特になし	特になし	連合熊本作成のポスター【添付資料】	特になし	特になし

	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	男女共同参画センターはあもにい	熊本市
令和2年度活動内容 (実績等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会員に対して定期刊行物等により、女性活躍推進に向けた先進的な取組を行っている事例を周知</li> <li>・社労士会連合会のweb研修システムによる研修への会員への受講要請</li> </ul>	<p>新型コロナウイルス感染症拡大のため、役員会を開催しただけで、計画していた具体的な事業ができていない</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">未提出 (R3.3.1時点)</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収、助成金 (新型コロナウイルスに関する母性健康管理指針周知及び関連助成金支給等)</li> <li>・総合的ハラスメント防止に係る説明会実施、法に基づく報告徴収。</li> <li>・ハラスメント撲滅月間の実施及びハラスメント対応特別相談窓口の開設(令和2年12月～令和3年3月末)</li> <li>・女性活躍推進法の周知、個別相談会開催、及び自主点検実施。</li> <li>・次世代育成支援対策推進対策の推進。</li> <li>・育児・介護休業法に基づく報告徴収、助成金支給</li> <li>・パートタイム・有期雇用労働法の周知、法に基づく報告徴収等</li> </ul>	別紙参照	別紙参照
女性活躍に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍を推進したいが何から始めたら良いかわからないという事業所が多い。</li> <li>・育児やキャリアプランなどの従業員のニーズがわからないという事業所が多い。</li> <li>・職場復帰プログラムや在宅勤務制度等仕事と育児・介護との両立支援の制度があっても、実際に利用実績がほとんどなく、機能していないことが多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・近年、女性の会への会員加入がなく、設立時の加入者で構成されており、高齢化や介護の課題などが発生している ⇒ 市内各地域の女性農業者に対して入会の勧誘を行う</li> <li>・役員のなり手がなく(家族の理解が必要)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼし認定企業を増やすこと。</li> <li>・改正女性活躍推進法において、労働者数101人以上300人以下の企業について一般事業主行動計画策定等が義務化されたことから、法施行前から取り組むよう周知啓発を図り、取り組んでいただくこと。</li> </ul>	別紙参照	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本市の審議会等における女性委員の登用率について、R2.4.1時点で27.8%となっており、目標の40%達成に向け取組のさらなる強化が必要となっている。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の拡大により、離職せざるを得ない女性労働者が増えており、また雇用が不安定となっている女性も多く、女性の活躍推進に向け、女性が安心して就労し続けることができるための新たな施策が必要である。</li> </ul>
令和3年度(2021年度)の活動方針、予定している事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会員に対して定期刊行物等による女性活躍推進に向けた先進的な取組を行っている事例を周知</li> <li>・社労士会連合会のweb研修システムによる研修への会員への受講要請</li> <li>・コロナ禍で延期となっていた「働くママ養成講座 リモートワーク体験セミナー」の実施</li> </ul> <p>別添参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視察研修や講演会等の開催</li> <li>・児童養護施設への農産物の贈呈(農産物PR活動・食育活動)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・不妊治療を受けやすい休暇制度等職場環境の整備に係る周知、関連助成金の支給。</li> <li>・女性活躍推進法の対象拡大に向けての周知。</li> <li>・男性が育児休業をより取得しやすい職場環境整備、関連助成金の支給。</li> <li>・パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への周知。</li> <li>・改正育児・介護休業法が成立した場合にはその周知。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(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</li> <li>(2) 男性(企業)向けにスタートした本格的男女共同参画基礎講座であるメンズカレッジをウィメンズカレッジと一緒に開催することで相乗効果を図る</li> <li>(3) 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</li> <li>(4) オンライン講座の実施等、withコロナにおけるはあもにいの活動や発信、講座の提供形態の多様性の強化</li> <li>(5) 若年層に向けての講座、広報の充実</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女共同参画課型再就職支援事業 コロナ禍において、再就職への課題を抱える子育て中の女性に対し、正職員雇用に向けた支援を行う。 受講対象者：子育て中の女性 受講者数：10名程度を予定 受講期間：2～3週間程度を予定 プログラム：パソコン講習、保活セミナー、再就職体験者との交流会、キャリアコンサルティング、企業面談会(企業とのマッチング等)等</li> <li>(2) 男女共同参画出前講座の実施 男女共同参画に関する様々なテーマについて、10名以上の市民グループや企業等に講師を派遣。 テーマ：ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント防止、DV・デートDV防止 等</li> <li>(3) 情報誌「はあもにい」の発行</li> </ol>
その他 (他団体への情報提供・周知事項等)	特になし	特になし		特になし	ぜひ、ウィメンズカレッジ、メンズカレッジについて、職員・社員の皆さんに案内していただき、背中を押していただきますようお願い致します。	現在取りまとめ中の『企業意識・実態調査』が出来上がり次第、郵送及び電子メールで資料をお送りします。