

令和6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
1 令和6年度取組状況	<p>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活動を行っている。令和6年度は、ワークライフバランスの実現のため、「介護」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（R6.5、R6.9、R7.1）</li> <li>・セミナー：1回（R6.9）</li> </ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・加盟機関における女性の管理職割合調査に関わる教職員数調べ</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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 ※9/3（火）～10/8（火）にかけ計6回実施</li> <li>○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</li> <li>○女性会活動の推進</li> <li>○男性の育休取得実績 1件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①熊本県委託事業「女性リーダー養成講座」（8月～10月）開催 *「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」、計80名受講。</li> <li>②「KUMADONNNA」（上記修了生ネットワーク）交流会・勉強会</li> <li>③人事労務研究会「女性懇談会」（当協会会員社）⇒年4回程度</li> </ul>	<p>・連合としては、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。</p> <p>2021年から2024年9月30日までの「ジェンダー平等推進計画_フェーズ1」とし、「フェーズ1」の取組み評価・反省を踏まえ2024年10月1日から2030年9月30日までの6年間で「フェーズ2」として取り組む。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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において国際女性デーのアピールのため、横断幕を使って女性の権利やジェンダー平等など拡声器を用いて発信。</li> <li>また、街宣車を使い市内一円の街宣行動も行った。</li> <li>・6月は連合男女平等月間と位置づけ、時々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 仕事で悩むあなたを応援します」をテーマに労働相談（6/4～6/5）を行った。この労働相談に向けて、2日間で延べ7件の相談が寄せられた。</li> </ul>
3 現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護や育児等を理由とした離職</li> <li>・介護休暇等の周知をどうしているか</li> <li>・女性管理職の育成について</li> </ul>	○4.の設問とも関係するが、女性リーダーの育成について他団体の取組みをお尋ねしたい	特になし	・女性役員も含め組合役員への成り手不足。
4 企業における女性管理職の割合を増やすための方策について	・各種休暇等取得しやすい職場環境づくり	特になし	一気に割合が上昇する事はなかなか難しいが、とにかく地道にロールモデルを増やし、マスコミ等の力も借りて、社会全般に広めていく事。 女性管理職が増える事により、人材採用についても、就職を考える方に対して有利に働く事をアピールさせる。	現在の女性管理職の方に集まっていただき、情報共有の場所を設けてはどうか。それによりそれぞれの企業で解決できることや行政の支援が必要なが見えてくるのではないかと
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	特になし

項目	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	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
1 令和6年度取組状況	<p>日本公庫では、人的資本への投資の1つの柱として「多様な人材が活躍できる職場づくり」に取り組んでいる。</p> <p>(主な取組み内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全152支店にダイバーシティ推進委員会を設置し、地域や職場の課題解決に向けて活動。</li> <li>・ライフステージに応じた両立支援策、休暇の計画的取得やノー残業デーの推進、テレワーク等の柔軟な働き方の推進。</li> <li>・女性管理職候補者育成プログラムの実施、若手職員へのメンタリング制度を導入。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①男性の育児休業取得100%</li> <li>②ハラスメント対策を全社員を対象に実施。2023~24年度にeラーニングを使って実施、全社員にレポート提出義務</li> <li>③ビジネススクール次代舎へ毎年女性1人を派遣</li> <li>④多様性に配慮し事実婚、同性婚でも社内規定による祝い金の至急</li> <li>⑤女性の幹部登用の推進 役員待遇や局長への昇進事例</li> </ul>	<p>令和7年度の育児・介護休業法の改正を踏まえ、子育てと家族の介護において働き方をどう多様化し、安心して働くことのできる職場環境を実現することができるのが、会員と経営者向けの研修を行いました</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①河内地区、植木地区における会員勧誘活動を実施</li> <li>②農業経営における家族経営協定締結の推進</li> <li>③農業経営の継承に関する講演会参加]</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に占める女性の割合の上昇 2023年度実績 8.2% (2022年度 7.1%)。 2028年4月時点の目標12%以上</li> <li>・男性の1か月以上の育児休暇・休業取得状況 2023年度実績 100% (2022年度99.4%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 19年度185本 20年度165本 21年度155本 22年度152本 23年度156本 24年度(3月18日まで) 120本</li> <li>②女性活躍推進計画に定めた目標の達成 採用での女性社員の割合25%以上 21年4月8人中5人 (62.5%) 22年4月6人中3人 (50.5%) 23年4月6人中3人 (50.5%) 24年4月7人中4人 (57.1%) 25年4月8人中6人 (75.0%)</li> </ul>	<p>「ビジネスと人権」の研修を通じてBHR推進社労士の育成に取り組んでいます。来年度は人権尊重経営をテーマに各企業へのアプローチを考えています。</p>	<p>特になし</p>
3 現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションの活性化、働きやすい職場づくりのために、取り組んでいることをお尋ねしたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①さまざまなスキルの継承</li> <li>②女性の育児休業を重ねた場合のキャリア形成</li> </ul>	<p>特になし</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性団体における会員の高齢化や減少への対応及び新規入会者の確保の取組みについて</li> </ul>
4 企業における女性管理職の割合を増やすための方策について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種研修や動画視聴等でダイバーシティ推進に関する職員理解度を高める。</li> <li>・管理職候補の育成と研修やフォーラム等を実施し、女性キャリア開発支援を行う。</li> </ul>	<p>役職への積極登用のほか、プロジェクトチームへの参加人数の増枠など</p>	<p>個別に当会、理事を要請しています。</p>	<p>特になし</p>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年、各支店が主体的にダイバーシティ推進活動を計画・実施している。</li> <li>・共催で活動していただける機関があれば、ご連絡いただきたい。</li> </ul>	<p>特になし</p>	<p>厚生労働省の働き方改革の委託事業を上部団体の全国社会保険労務士会連合会が受託したので、その事業を通じて各種労働問題等に対応したいと考えています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本市で活動する他女性農業者団体との意見交換及び事業の合同開催等を検討。</li> </ul>

項目	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 令和6年度取組状況	<p><b>1 組織の充実と各団体との連携を図った</b>  <b>(1) 定期的な代表者会の開催</b>  平成12年発足より24年経過した団体の継続と会員の拡充を図った。  <b>(2) 参加団体へのイベント情報提供と参加を促し、活動の輪を広げた。</b></p> <p><b>2 総会及び講演会の開催</b>  「歴史に見る男女共同参画－時代を陰で支えた3人の女性たち」  ①神功皇后 ②加藤清正側室浄光院 ③仙台藩伊井直人妻伊井貞  講師：肥後の歴史物語と民話の会「語り座」代表 寿咲亜似氏</p> <p><b>3 男女共同参画推進事業</b>  <b>(1) 交流研修会の開催</b>  男女共同参画 i nバレア  「未来への提言－女性の多職場・多様性のある職場から－」  コーディネーター 西村まりこ氏（熊本商工会議所副会頭）、  パネラー 株式会社鶴屋百貨店人事部長山田文美子氏、株式会社ボーイ副社長安楽美代子氏、熊本県ひとり親家庭福祉協議会会長菊住幸枝氏、NPO法人おーさあ施設長宮川いつ子  <b>(2) ユニセフ講演会への協力参加</b>  「元最高裁判事がみた日本の女性たち」講師 櫻井 龍子 氏</p> <p><b>4 熊本県・熊本市との連携強化</b>  ・関係会議への参加を行う。熊本県男女共同参画審議会、熊本県女性の参画加速化会議・同ワーキング会議等</p>	<p>●女性活躍の促進  ・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  ・えるばし認定、くるみん認定等申請の促進  ・「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  ・男女雇用機会均等法に定められた「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止」について、事業主等への周知徹底、法の履行確保、相談への適切な対応  ・不妊治療と仕事の両立支援</p> <p>●男性の育児休業取得等の促進  ・「産後パパ育休制度」や「男性の育児休業取得率の公表義務」の周知徹底及び法の履行確保  ・両立支援等助成金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。  ・「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」や「介護離職防止のための雇用環境整備」等が盛り込まれた改正育児・介護休業法(令和7年4月、10月の段階的施行)の周知徹底</p> <p>●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、相談への適切な対応。</p> <p>●同一労働同一賃金など雇用形態に関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主への支援</p> <p>●「フリーランス・事業者間取引適正化等法(令和6年11月施行)」の周知徹底、法の履行確保</p> <p>●良質なテレワークの導入支援</p>	<p>①ハラスメント対策：全体研修の実施  ②ワーク・ライフ・バランス/多様な働き方：スタッフ個人面談 One on One の実施。  職場環境改善へつなげる  ③女性リーダー育成：研修参加の呼びかけ・案内  ④柔軟な働き方への対応：シフト勤務。テレワーク可能な環境整備</p>
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	<p>令和6年10月5日に開催した当会主催の交流研修会（男女共同参画 i nバレア「未来への提言-女性の多職場・多様性のある職場から-」は、バレアの行事を活用して開催したことにより予算的にも広報面でも効果的であった。</p> <p>また、熊本商工会議所の女性部会のメンバーに協力を要請して講演会を実施したため、当会の枠を超えて企業の女性たちと交流できた。内容的にも第3号被保険者制度やひとり親に対する児童扶養手当等の女性を保護する政策がかえって女性活躍を阻害しているのではないかという意見等が出て、非常に有意義であった。</p>	特になし	<p>職場（センター）の役割上、性別に関わらず活躍できているが、特に職歴が浅い職員でも、気づいたことや思っていることを発言しやすい雰囲気、また発言できる機会を設け、個人の意見が全体に届くような工夫をしている（個人面談、部署ごとミーティング、責任者会議、定例会、コンソーシアム会議等）</p>
3 現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	<p>看護協会など医療・福祉に携わる女性団体をメンバーとして発足した当会も23年目を迎えた。今後も継続していくためには、企業等の新規の構成会員をどう増やしていくかが課題である。</p>	特になし	<p>環境・制度の整備、使いやすさよりも職員のスキルアップ・モチベーションアップが鍵。そのためにより公平な評価制度の導入を検討しているが、成果評価基準などはどのように策定され・見直しをしているのか。</p>
4 企業における女性管理職の割合を増やすための方策について	<p>医療・福祉等元々女性管理職の多い職種が構成会員の為、あまり課題となつたことはないが、逆に女性の多い職場における男性比率の増加や女性人材を育成できる男性管理職の増加は課題かもしれない。今後検討したい。</p>	特になし	<p>公平・透明性のある評価制度の導入  性別に関わらず、新しい分野への挑戦の機会があること  マインドアップ系の研修</p>
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）	<p>今回は、書面開催となったが、対面による他団体との情報交換が非常に有意義だと感じてきたので、次回は対面による開催をお願いしたい。</p>	特になし	<p>人材交流にもつながる合同研修や  他社（事業所）を経験・内見することもよい刺激になるかと思います。</p>

項目		熊本市		
1	令和6年度取組状況	<p>●市民向けの事業 【男女共同参画課】</p> <p>①女子のキャリアアップ支援事業 ②男女共同参画出前講座の実施 ③情報誌はあもにの発行</p> <p>【人権政策課】</p> <p>・熊本市人権啓発市民協議会のトップセミナーにおいて、講師に性暴力被害者のためのサポートセンターゆあさいどくまもと相談責任者の波口恵美子氏を講師に招き、「セクシャルハラスメント再考 ～働く場の安心安全を創るために～」と題した講演会を開催した。</p> <p>【起業・新産業支援課】</p> <p>①女性のためのビジネス合同相談会 女性士業家と女性起業家や経営者などのビジネスに特化した課題解決の他、女性士業家とのネットワークの構築やマッチングの機会を創出。 ②女性のためのワークスタイル発表会 先輩女性起業家やメンターの相談員を交えながら起業を志す方や起業に興味がある方々の出会いの場を提供。 ③女性相談デー 女性の中小企業診断士・融資相談員による女性目線での経営・融資等に関する無料相談会を通じて、女性の社会進出や新事業の創出を支援。 ④女性のための創業スクール 女性を対象に、起業実現までの経営・財務・人材育成・販路開拓等の創業のために必要なノウハウを身につけることができるビジネススクールを開催。</p> <p>【雇用対策課】</p>	<p>●庁内の取組 【人権政策課】</p> <p>・熊本市職員の人権教育研修会として、一般社団法人アジア・太平洋人権情報センター所長三輪敦子氏を講師に招き、「ジェンダー平等について一緒に考えてみませんか？」と題した研修を実施した。 【人事課・総務課コンプライアンス推進室】</p> <p>①男性職員の育休取得について ・令和6年度の男性職員育児休業取得率85%を目標とし、子が生まれる男性職員の所属長に、育児休暇計画書の提出を義務付け、計画内で育休取得が1週間未満の場合、人事課長からヒアリングを実施 ②ハラスメント対策について ○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ティングスキルを習得 ・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 ・ハラスメント相談窓口業務マニュアル作成 ○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 ・ハラスメント実態把握アンケートの実施 ○職員倫理意識調査 ・職場の人間関係について良いと感じているかの質問設定 ○職員向け電子掲示板を使った日常的な意識啓発（週刊で記事をアップ） ○全職員研修・階層別研修における周知啓発 ○1 on 1 ミーティングの実施 ③ワーク・ライフ・バランスの推進について</p>	
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	<p>【起業・新産業支援課】</p> <p>○男性の育休取得について ・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 ・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）</p>	<p>【雇用対策課】</p> <p>R5年度総務省実証事業として、民間企業とコンソーシアムを形成し「テレワークを活用した地域課題解決事例の創出に係る実証事業」を実施。テレワークに必要な知識と技能の習得に係るセミナー開催を通じ、70名の在宅ワーカーの創出につなげた。 R6年度においては、上記1で記載した在宅ワークセミナーの参加者延べ100名のうち20名の在宅ワーカーの登録があった。登録者の内訳は以下の通り。 育児介護従事者：6名（女性6名） 障がい者：7名（男性2名女性5名） 高齢者：4名（男性2名女性2名） 一般：3名（男性1名女性2名）</p>	<p>【こども政策課】</p> <p>・認定企業についての事例集を作成し、本市HPで公開するほか、企業や就職説明会、大学・高校等で配布を行い、制度や認定企業の周知・啓発を積極的に行ったところ、認定件数の大幅な増加に繋がった。 ・令和7年（2025年）4月には75社に達する予定であり、ここ4年間で約4.7倍と大幅に増加している。</p>
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	<p>【人事課・総務課コンプライアンス推進室】</p> <p>&lt;課題と感じていること&gt;</p> <p>・管理職のハラスメント対応能力の向上 ・パワハラやセクハラ等の定義（成立要件）が十分に認識されていない ・マタハラ及びケアハラ等の防止に係る対策強化 ・長時間労働による心身の不調への対策強化</p> <p>&lt;他団体へ尋ねたいこと&gt;</p> <p>・ハラスメント認定後の行為者に対する再発防止策のあり方 ・時差出勤等の活用など、多様な働き方の推進により、時間外勤務の縮減に繋がった事例があればご教示いただきたい。</p>		<p>【こども政策課】</p> <p>・認定されることの付加価値をさらに高め、認定企業数を増やすためにどのような取組が効果的か伺いたい。</p>
4	企業における女性管理職の割合を増やすための方策について	<p>【人事課・総務課コンプライアンス推進室】</p> <p>・時間外勤務の縮減 ・年次有給休暇の取得促進 ・複数主査制の導入 ・主査級昇任試験の受験年齢及び受験に必要な在職期間の引下げ ・早い時期からの事業立案部署への積極的な配置</p>		
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）	<p>【起業・新産業支援課】</p> <p>くまもと森都心プラザビジネス支援施設XOSS POINTにて、女性の創業やビジネス支援について幅広く取り組んでおり、相談窓口も設置している。 ビジネスに関する悩みや相談したいことがある方がいらっしゃればぜひご案内いただきたい。</p>	<p>【こども政策課】</p> <p>・熊本市子育て支援優良企業認定事業の詳細は以下HP参照 <a href="https://www.city.kumamoto.jp/kiji00312067/index.html">https://www.city.kumamoto.jp/kiji00312067/index.html</a></p>	