

# 各団体 活動内容状況

機関・団体等名 熊本市男女共同参画センターはあもにい

ご担当者名 吉田 稀世

連絡先 096-345-2550

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	① ハラスメント対策：全職員を対象としたハラスメント防止研修を実施 ② ワーク・ライフ・バランス／多様な働き方：スタッフとの個人面談（One on One）を実施し、働きやすい職場環境づくりにつなげている ③ 女性リーダー育成：研修や講座への参加を積極的に呼びかけ、情報提供を行っている ④ 柔軟な働き方への対応：シフト勤務の導入や、テレワークが可能な環境整備を進めている
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	職場（センター）の性質上、性別に関わらず誰もが活躍できる環境にある。特に、職歴が浅い職員でも意見を述べやすい雰囲気づくりを重視し、個人面談、部署ごとのミーティング、責任者会議、定例会、コンソーシアム会議 など、意見を共有できる機会を複数設けている。個々の気づきや意見が組織全体に届く仕組みづくりを行っている。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	制度や環境の整備も重要だが、今後は職員のスキルアップやモチベーション向上が今後の取組を左右する重要な要素になると感じている。そのため、より公平で納得感のある評価制度の導入を検討中。他団体では、成果評価の基準設定や見直しをどのように行っているのか、参考にしたい。
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	公平性・透明性のある評価制度の導入 性別に関わらず、新しい分野や業務に挑戦できる機会の確保 意識改革（マインドアップ）につながる研修の実施
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）	人材交流の促進につながる合同研修の開催や、他の事業所・団体を見学・体験する機会の創出に関心がある。 他団体の取組を直接知ることが、互いの刺激となり、学びの共有につながると考えている。

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。

機関・団体等名 一般社団法人大学コンソーシアム熊本

ご担当者名 林田 直美

連絡先 096-342-3924

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7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）14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7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。 ・会 議：3回（R7.5、R7.9、R8.1） ・勉強会：1回（R7.9.9） 【その他】 ・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調べ実施（予定） ・加盟機関における男女共同参画の取り組みに関する調査（予定） ・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
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	【熊本大学】令和7年度「熊本大学女性研究者賞表彰」及び「熊本大学女性研究者奨励賞表彰」 女性研究者（大学院生を含む。以下同じ。）の更なる活躍を支援することを目的に、毎年、優れた研究成果を挙げ、ロールモデルとして推奨するにふさわしい女性研究者及び将来性のある若手女性研究者を表彰しています。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	・女性研究者及び管理職の育成について
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	・各種休暇等を取得しやすい職場環境づくり ・女性研究者及び管理職の登用
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）	特にありません

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。

機関・団体等名 熊本商工会議所

ご担当者名 新改 統展

連絡先 096-354-6688

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性起業家塾（特定創業支援事業）の開催 R7年度 17名</li><li>・女性会（若手後継者育成事業）による活動 R7年度 34名（受講者16名、女性会（メンター）18名）</li></ul>
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	特にありません。
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>・管理職登用を見据えた従業員への意識づけと体制について</li></ul> <ol style="list-style-type: none"><li>①具体的なキャリアパスの設定や提示の手法、事例</li><li>②具体的なロールモデルの育成や提示の手法、事例</li></ol>
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性起業家への支援、後押しによるリーダーの育成</li><li>・現在の女性経営者、役員の人脈づくり、資質向上</li></ul>
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）	特にありません。

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。（熊本商工会議所）

機関・団体等名 熊本県経営者協会

担当者名 事務局長 松本武久

連絡先 096-352-0419

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	①熊本県委託事業「女性リーダー養成講座」(9月～11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」の3講座で計80名受講。 ②「KUMADONNA」 (上記講座の修了生によるネットワーク:任意参加) 交流会・勉強会:年2回程度開催 情報交換会:随時 ③人事労務研究会「女性懇談会」(当協会会員社対象) 年4回程度開催
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	上記①女性経営参画塾修了生によるネットワークの②KUMADONNAは、自主的な勉強・交流の機会としても重宝されるとともに、日頃からネットワーク内で自社イベントのPR等にも活用されるなど堅苦しくない活動もなされている。 また、上記③の女性懇談会は、日頃社外の研修等に接する機会の少ない女性社員の意見交換・情報交換の場として、参加者から好評。他社の現状を知り自社の取組みを見直す機会等になっている。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	特にありません。
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	協会や会員社個々でのセミナー開催を検討するとともに、女性役員・管理職が増える事や「えるぼし」「くるみん」等の認定取得が、現役社員からの評価だけに限らず、非常に難しくなっている人材採用についても有利に働く事を認識して、社内外にアピールさせていく。
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)	特にありません。

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。

機関・団体等名 熊本地域協議会

ご担当者名 森田 康昭

連絡先 096-375-3015

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	・連合は、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、2021年から2024年9月30日までを「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」とし取組みました。その中で、連合全体の組合員に対する女性組合員比率が37.3%観点から、各組織は、女性組合員比率に応じた女性の意思決定の場への参画機会の確保を追求し取り組んできました。結果としては、今後に課題が残りました。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」として引き続き取り組みを行っていくこととします。
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	連合では6月を男女平等月間と位置づけ、労働局に対し「雇用における男女平等に関する要請行動」と「男女平等に関する要請と意見交換」を行いました。 2025年6月18日(水) 13:30~14:30参加者: 熊本労働局6名、連合熊本6名 [連合熊本参加者] ジェンダー平等・多様性推進委員会(2名) 連合熊本女性委員会(3名) 連合熊本副事務局長(1名)
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	「女性役員(リーダー)の執行機関への組合比率に応じた女性の参画機会の確保」が不十分であるが少しずつではあるが前進はしている。  「女性管理職の割合は増えてきていますか」
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	上記3の課題とも関連しますが、「フェーズ2」の取組の中で段階的に解消していきます。まずは、女性役員の育成・選出を目的とした研修を開催時間・開催場所・開催方法などを工夫して行っていきます。選出後はフォローを行いながら、将来的にはトップリーダーであったり、女性役員の参画率50%をめざしたい。
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)	特にありません。

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。

機関・団体等名 株式会社日本政策金融公庫熊本支店

ご担当者名 伊川 友輔

連絡先 096-353-3104

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	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。 (主な取組み内容) <ul style="list-style-type: none"><li>・全152支社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>
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	<ul style="list-style-type: none"><li>・管理職に占める女性の割合の上昇 2024年度実績 8.5% (2023年度8.2%) 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 2024年度実績 100% (2023年度100%)</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>・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>
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	<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場理解度を高める。</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>
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。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>

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。

機関・団体等名 株式会社熊本日日新聞

ご担当者名 総務局人事部 山口 尚久

連絡先 096 (361) 3082

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	① 男性の育児休業取得100% ② ハラスメント研修をeラーニングで実施。一般社員と管理職昇格者にレポート提出を義務付け ③ 短期集中型ビジネススクールに女性1名（ほか男性2名）派遣 ④ 女性幹部登用推進。局長に昇進 ⑤ 本年度の採用（中途含む）は計8人中女性が6名
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	3月8日の「国際女性デー」に合わせた報道に力を入れている。2月中旬から「国際女性デー」のタイトル入り記事を各ページに掲載しており、3月28日まで計31本（自社15本、共同通信社16本）。当日（3月8日）は1面で都道府県版ジェンダーギャップ指数の概要、特集面で熊本の男女格差の現状などを詳報。県内企業など約20社から協賛していただき、「なぜ女性は、活躍しないといけないのですか？」と題した見開き広告も掲載した。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	① 女性に限らないが個人のスキルアップやモチベーションの向上 ② スキルや業務ノウハウの継承 ③ 育児休業を重ねた場合のキャリア形成
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	役職への積極的な登用や、プロジェクトチームへの参加人数の増枠など
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）	女性活躍推進にかかわる事例などがあれば、編集局まで情報提供をお願いします。

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。



機関・団体等名 熊本県社会保険労務士会

ご担当者名 米田 佳代

連絡先 096-324-1124

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	顧問先事業所がより良い職場環境を実現できるよう、会員に向けて、必要な情報の発信を随時行っている。
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	「ビジネスと人権」(BHR)の研修を通じてBHR推進社労士の育成に取り組んでおり、現在9名のBHR推進社労士が在籍している。 人権尊重経営を検討されている企業や団体があれば、ぜひ社労士会にお問合せいただきたい。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	特にありません。
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	理事や役員への女性の就任を積極的に推進している。
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)	特にありません。

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご惠与ください。

機関・団体等名 熊本市認定農業者協議会女性の会  
 担当者名 (事務局 熊本市農業支援課) 岡本岬  
 連絡先 096-328-2384

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	① 農業経営における家族経営協定締結の推進 ② 農福連携に関する講演会への参加
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	・ 農業経営における家族経営協定締結の推進について 資料「家族経営協定スタートブック」
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	・ 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
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	特にありません。
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)	・ 県下他地区認定農業者協議会女性組織、女性農業者団体の取組事例の調査及び意見交換等

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定 (当団体は、看護協会をはじめとして医療・福祉6団体で構成されており①、②は、団体としての取組、③～⑤は各団体の取組です。)	① 「女性が活躍する企業の取組に学ぶ男女共同参画」というテーマで研修交流会を開催し、所属団体組織の男女共同参画向上に向けた取り組みを実施。 ② 熊本県や熊本市の男女共同参画に関する会議に参加し、当協議会の活動や意見等、行政の取組に提言等を実施。 ③ 男性の育児休業取得については、女性が多い団体が多く積極的には取り組めてはいないが、ハラスメントの防止については、規程の整備や研修を実施し、積極的に取り組んでいる。 ④ ワークライフバランスに関しては、有給休暇の積極的取得、残業削減を目標に掲げ、積極的に取り組んでいる。フレックスタイム制の導入を行っている団体もある。 ⑤ 女性の多い会員団体では、男性を積極的に採用する取り組みを実施している。
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	① 短時間正社員の制度を導入し、女性の継続就業や役職登用に活かしている団体がある。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	① 男性が少ないこともあり、男性の育児休業取得者がなかなかでない。
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	① アンコンシャスバイアスの研修を実施して、意識改革に繋げている。 ② 女性の管理職登用を積極的に実施している。
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)	特にありません。

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。

機関・団体等名 熊本労働局 雇用環境・均等室

ご担当者名 福嶋 沙知絵

連絡先 096-352-3865

## 企業・団体における女性活躍推進に向けた取組について

(男性の育休取得、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方、女性リーダーの育成等)

	項 目	内 容
1	令和7年度取組状況・予定	<ul style="list-style-type: none"><li>●女性活躍の推進<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・えるぼし認定、くるみん認定等申請の促進</li><li>・「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</li><li>・不妊治療と仕事の両立支援</li></ul></li><li>●男性の育児休業取得等の促進<ul style="list-style-type: none"><li>・「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。</li><li>・両立支援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。</li><li>・「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・介護休業法の周知徹底、法の履行確保。</li></ul></li><li>●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<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li></ul></li><li>●「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。</li></ul>
2	これまでの取組の中で他団体に紹介したい事例について	特にありません。
3	現状課題と感じていること、他団体へ尋ねたいこと	特にありません。
4	企業や団体におけるジェンダーギャップ解消の取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・職場における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、パワー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。</li><li>・求職者に対するセクシュアルハラスメント及びカスタマーハラスメントに対するハラスメントについての防止措置（令和7年6月11日公布、施行日未定）についての事業主等への周知</li></ul>
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）	

※ 各項目に関する既存の資料や、他機関に周知・情報提供したい資料等がございましたら、参考のためご恵与ください。