

目 次

はじめに	1
1 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定とその背景	2
2 女性の活躍を取り巻く現状と課題	3
(1) 出産、育児に伴う女性の退職	3
(2) 役員・管理職への女性登用の遅れ	7
(3) 固定的性別役割分担意識	10
3 推進計画の目標	12
4 熊本が変わるためのアクションプラン	13
(1) 企業が変わる！	13
① 経営者の意識	13
② 管理職等の意識	15
③ 制度や仕組みの改革	16
(2) 女性・男性が変わる！	20
① 女性ワーカーの意識・行動改革	20
② 男性ワーカーの意識・行動改革	21
③ 職域意識のバリアフリー	22
④ 働き方の見直し	22
⑤ 女性のキャリア形成	23
(3) 社会が変わる！	24
① 社会意識の変革促進	24
② 制度・環境の整備	25
③ 望ましい社会像	27
5 アクションプラン達成のための県としての具体的な取組について	
	(H28.3 現在) 28
6 推進体制	31
7 実施状況の点検・評価	31

はじめに

【めざすべき男女共同参画社会の姿】

男女共同参画社会の実現は、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくることであり、県民一体となって取り組むべき課題である。そのめざすべき方向性は、①固定的性別役割分担意識（※1）のない社会、②男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合う社会、③男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会である。

【女性の活躍推進に関する国の施策】

政府は、平成25年6月に策定した成長戦略において、「女性の活躍推進」を戦略の中核に据え、経済界に対して、積極的な女性の登用や情報開示を要請するなど、女性が活躍できる環境整備を強力に進めている。

さらに、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されたところである。

【女性活躍推進法に基づく推進計画の策定と協議会】

本県は、県内事業所における女性管理職比率が全国3位（※2）、女性社長比率が全国10位（※3）など全国的にも女性の活躍が進んでいるところであるが、女性の活躍を更に加速化させるため、平成26年8月に県内の経済界をはじめとする関係機関・団体など産学官の多様なメンバーの連携により「熊本県女性の社会参画加速化会議」を設置した。

この会議は、経済・労働分野における女性の社会参画加速化の施策を本県における男女共同参画のリーディングプロジェクトとして位置付け、『熊本が変わる』ため、『企業、女性・男性、社会が“変わる”』という視点で、「熊本県女性の社会参画加速化戦略」を平成27年2月に策定した。

本推進計画は、このたび成立した女性活躍推進法第6条に規定する「区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」として策定するものであり、同様の趣旨で策定した上記戦略を踏まえて定めることとする。

また、「熊本県女性の社会参画加速化会議」は、同法第23条第3項に規定する構成メンバーを含み、同条第4項の「有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組についての協議」も行うこととしていることから、同条に基づく協議会として位置づける。

※1) 固定的性別役割分担意識

= 「男は仕事、女は家庭」や「男は主、女は従」などに表されるように、長い歴史の中で作られた「男の役割、女の役割」を、幼い頃から「男らしさ・女らしさ」として身につけ、性別によって役割を分担するのが当然などとする意識。

※2) H22 国勢調査より。

※3) 帝国データバンク調べ。

(注) 本戦略における「企業」は、医療法人や社会福祉法人なども含む。

1 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定とその背景

【ダイバーシティ経営の定着】

消費者ニーズの多様化やグローバル化の進行など急激に変化する経営環境に対応するため、これまでの男性中心の経営から、多様な価値観を踏まえた「ダイバーシティ経営（※4）」が普及しつつあるが、この経営では、消費の主力である女性の視点等を活用した様々な商品の開発やサービスの創出など、新たな収益を企業にもたらしていることから、企業の業績向上には不可欠な要素となっている。

【女性の活躍推進による企業・労働者のメリット】

現在、国では女性の活躍推進状況を「見える化」しており、今後は企業における活躍状況の公表等によって、就活する学生にとって大きな判断要素となることが十分に想定され、ひいては企業にとって優秀な人材の確保につながるものと考えられる。

一方、働きやすい職場環境の整備は、仕事と家庭の両立による生活の充実を可能とするため、働く者にとっては安心して子育てや介護ができるなど、ライフステージに応じて継続した働き方を可能とするとともにモチベーションの向上につながる。また、豊かな発想をもたらすことなどから、企業にとってのメリットも大きいと考えられる。

【女性の活躍促進による経済効果等】

このように、女性の社会参画加速化は、企業、労働者の双方にとって重要であり、これらの動きが結果として、人口減少社会における労働力の確保や女性の就労人口増加に伴うGDPの増加、共働き家庭の増加による市場創出・拡大など副次的な効果を生み出すものと考えられる。

※4) ダイバーシティ経営

＝女性、高齢者、障がい者、外国人等、多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーション（革新）を生み出し、価値創造につなげている経営。

2 女性の活躍を取り巻く現状と課題

男女が性別に関わりなくその個性と能力を十分発揮できる社会を構築していくためには、固定的性別役割分担意識（性別によって役割を決めつける考え方）や、長時間労働などの働き方、仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）（※5）などの様々な課題解決に向けた取組が重要である。

本県では、平成13年に「熊本県男女共同参画推進条例」を制定し、平成22年から「第3次熊本県男女共同参画基本計画」に基づき、あらゆる分野での取組を進めてきている。

これまでの「男女共同参画」は、主に「女性の人権問題」として捉えられてきたが、近年、国においては、少子高齢社会における経済の担い手として女性の能力・労働力が認識されており、女性の活躍がもたらす経済的効果も注目されている。

本県においても、この女性活躍推進の機運が男女共同参画を進める有効な機会ととらえ、経済活性化の視点等から、多様性を活かした社会構造改革などの取組を推進し、女性の活躍推進の基本である「男女がともに自立し支えあう、多様性に富んだ活力ある社会の実現」に向けた取組が必要である。

そこで、女性の社会参画を取り巻く現状と多くの課題について、（1）出産、育児に伴う女性の退職、（2）役員・管理職への女性登用の遅れ、（3）固定的性別役割分担意識の3つの視点から課題の明確化を行った。

※5）ワーク・ライフ・バランス

＝「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」こと。

（1）出産、育児に伴う女性の退職

① 昭和61年（1986年）の男女雇用機会均等法や平成4年（1992年）の育児休業法の施行等により、女性の社会参画への理解が進むとともに、県内各事業所における労働環境の整備も次第に進んでいることから、育児休業取得率は上昇している。

一方、女性の第1子出産後の継続就業率は4割程度で推移し、年齢階級別労働力率において、結婚・出産により20代後半から30代前半に一時的に下がる、いわゆるM字カーブ（※6）も、出産・育児後の回復カーブはほぼ非正規従事者で占められ（図表1）ていることから、出産育児により退職した人は、再度働きたいと思っても正規で働くことが難しい状況にあると考えられる。

また、男女別の所定内給与（※7）も30代前半から差が広がり始める傾向にある（図表2）ことなどから、さらなる支援が必要と考えられる。

- ② 女性が妊娠・出産前後に退職した理由として、勤務時間や職場の雰囲気など仕事と育児の両立の難しさを挙げる者が全体の1/4を占め、さらには、解雇や退職勧奨が約1割にも上っている（図表3）。そのような中、マタニティハラスメントが社会問題化するなど、継続就労意欲のある女性が働き続けることができない現状も一部に見られることから、働き手の多様な選択肢に対応できる労働環境整備が望まれる。
- ③ 世帯主年間所得（図表4）や男性の雇用者数（図表5）が平成9年（1997年）を境に減少に転じ、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回る（図表6）など、女性の就労を取り巻く社会構造が大きく変化している状況や、女性の就業率が上昇しても、託児所の充実や産休・育休制度の拡充など、出産・育児と仕事の両立度を高める社会的しくみが整備されれば、出生率の改善が図れること（図表7）について、関係者が認識を共有していくことが重要である。

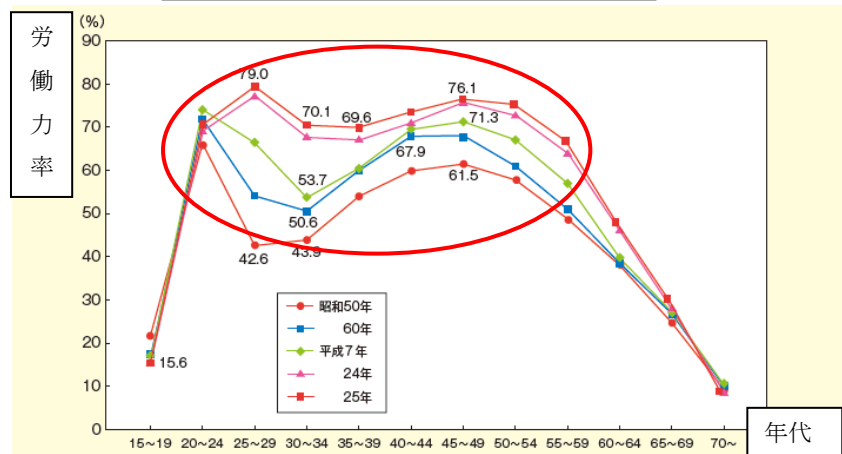
※6) M字カーブ

＝日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線。

※7) 所定内給与

＝雇用契約に基づき、決まって支給される給与（定期給与）のうち、残業などの時間外労働に対する給与である「所定外給与」を除いた分の金額のこと。

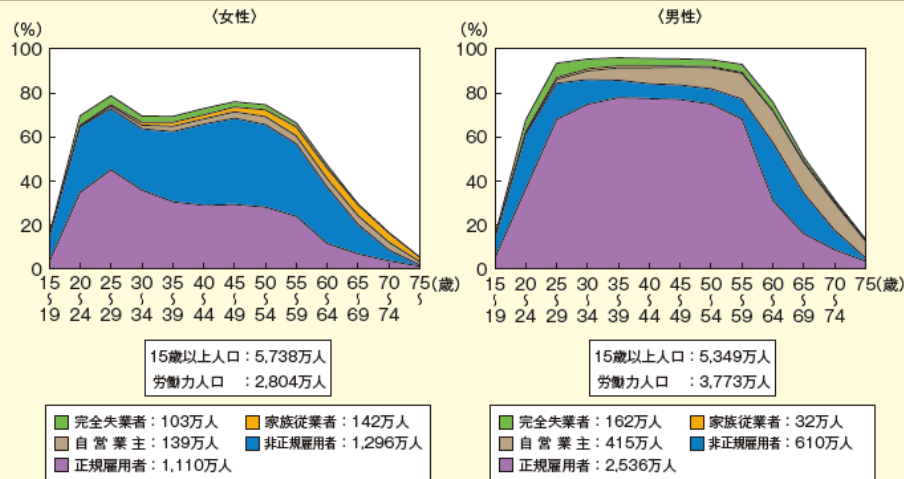
女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」
2. 「労働力率」は、1

内閣府「男女共同参画白書」(H26年版)

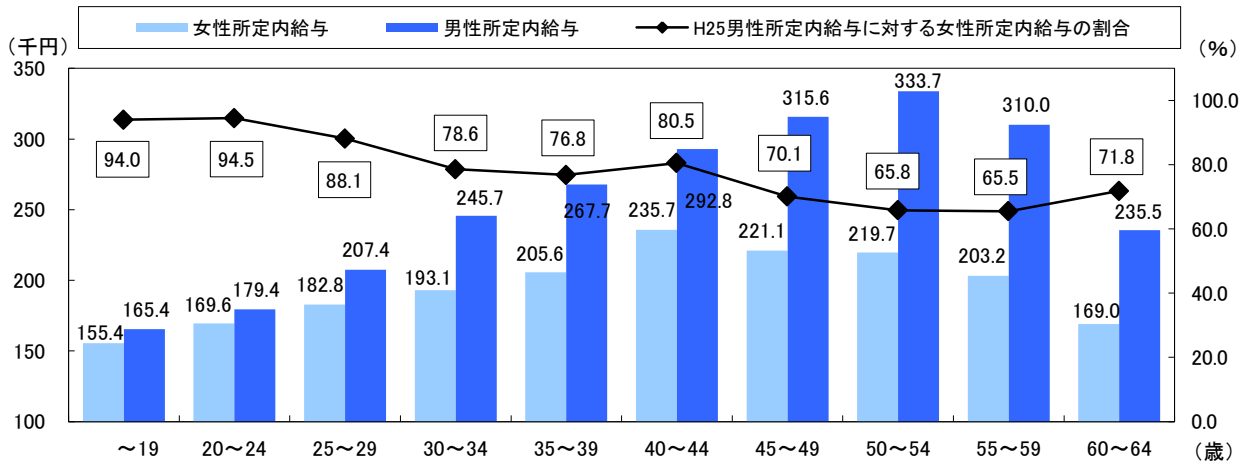
【図表 1】 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（男女別、平成 25 年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年）より作成。
 2. 正規雇用者は「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用者は「非正規の職員・従業員」。

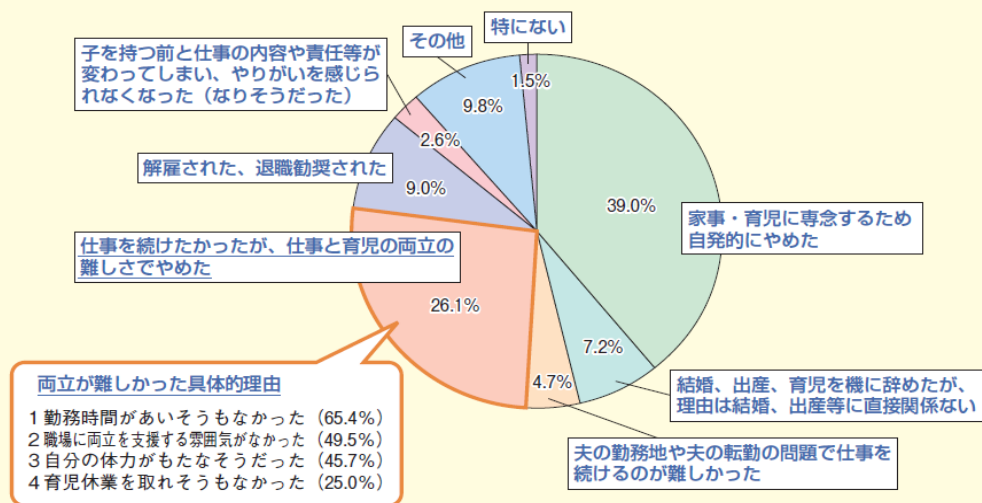
内閣府「男女共同参画白書」（H26 年版）

【図表 2】 熊本県の男女別所定内給与及び男女格差



厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査」

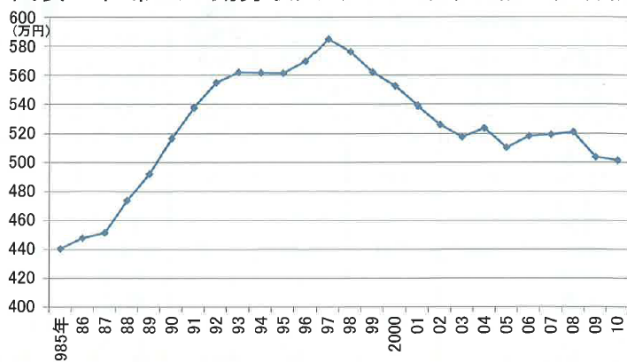
【図表 3】 妊娠・出産前後に退職した理由



三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（H20）

【図表4】世帯主の勤労収入

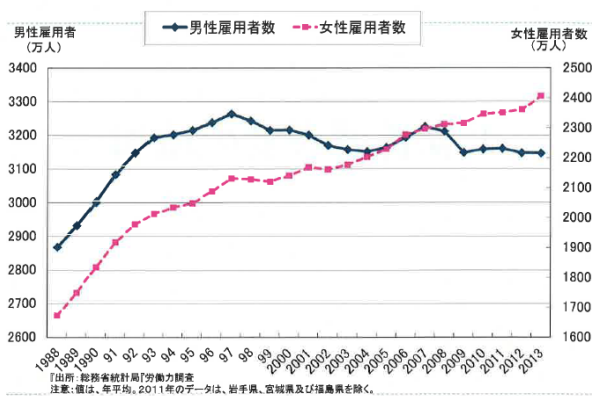
図表6 世帯主の勤労収入（二人以上世帯の勤労世帯・年間）



出所：総務省統計局『家計調査(家計収支編)』

熊本県 「企業トップセミナー資料」 (H26.10)

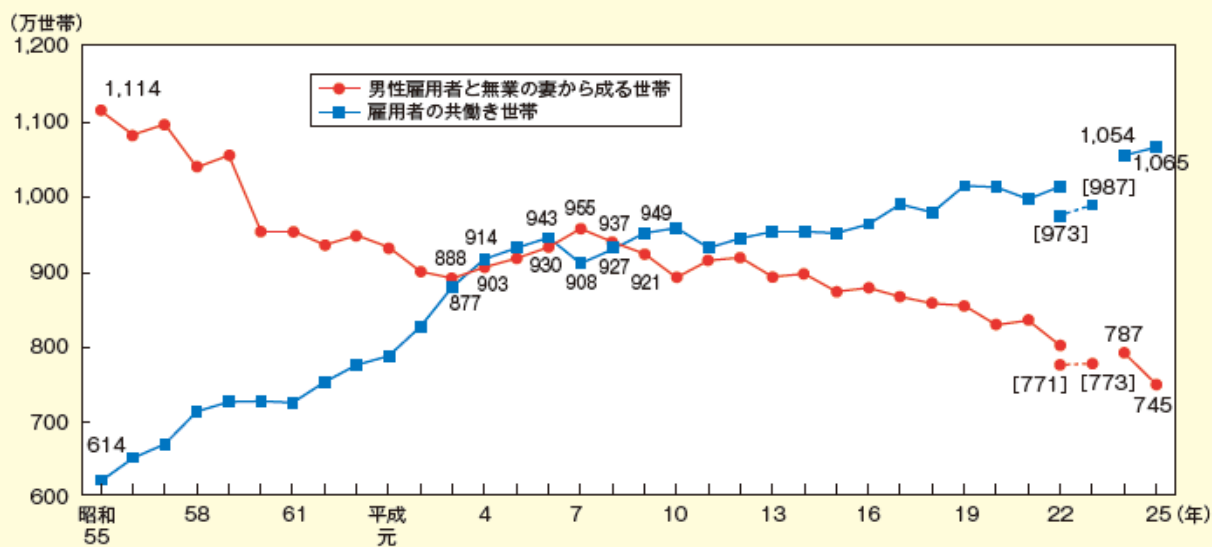
【図表5】男女別雇用者数の推移



出所：総務省統計局『労働力調査』
注意：値は、年平均。2011年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

熊本県 「企業トップセミナー資料」 (H26.10)

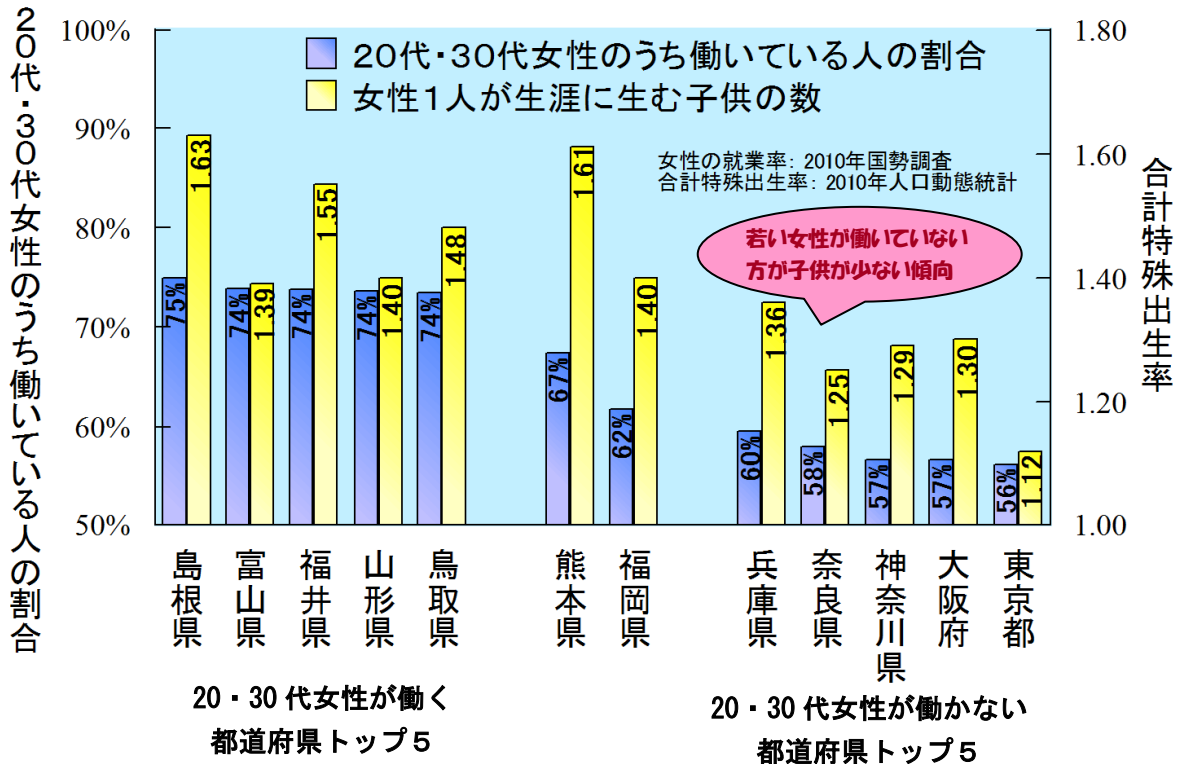
【図表6】共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の [] 内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

内閣府「男女共同参画白書」(H26年版)

【図表7】働いている女性の割合と合計特殊出生率の関係



熊本県「男女共同参画inパレア 講演資料」(H25.9)

(2) 役員・管理職への女性登用の遅れ

- ① 女性の役員・管理職への登用は全国的に進んでおらず、日本は国際比較(図表8)においても大きく遅れている。

本県においては、有業者に占める女性の割合は全国3位(46.4%)、女性有業者に占める管理的職業従事者(※8)の割合は同13位(0.8%)と全国と比較して高い傾向にあるものの、県内事業所における女性管理職の割合については、大きな変動は見られず(図表9)、意思決定の場への女性の参画はあまり進んでいない。

- ② 企業活動において大きな成果を上げるには、男女が共に個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進し、多様な視点による新商品、サービスの創出などが重要なポイントとなるため、これまでの男性中心の視点から脱却し、意思決定の場へ女性をはじめ多様な人材を参画させることが必要(図表10)である。

とりわけ、働く女性の活躍を加速化させ、積極的に役員・管理職へ登用していくことが求められる。

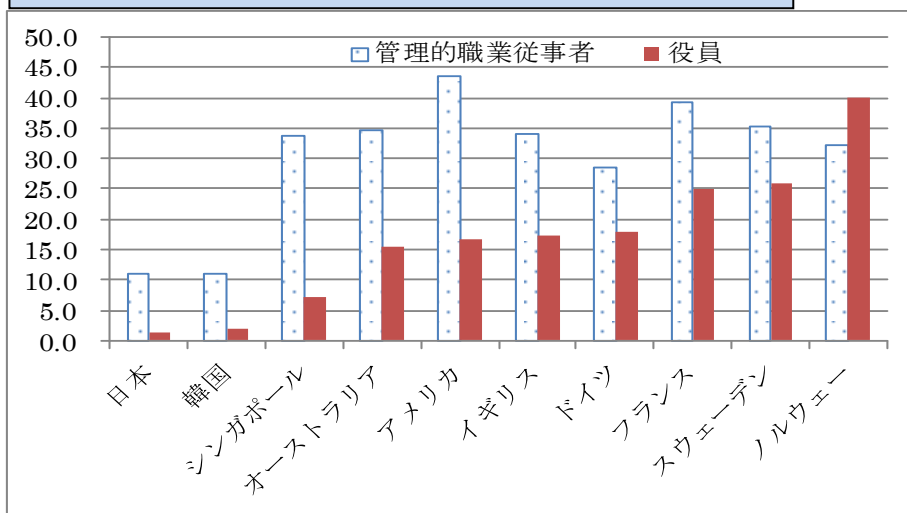
- ③ 女性管理職が少ない現状としては、これまでの採用形態や採用後にキャリアを積む機会が男性と比べて少なかったことが大きな要因と考えられる。また、女性自身がキャリア意識や昇進意欲を持ちにくい要因としては、仕事と家庭との両立の困難さや、根深い固定的性別役割分担意識などが想定される(図表11、12)ことか

ら、今後はこれらの影響を軽減する取組とともに人材育成等での配慮が必要である。

※8) 管理的職業従事者

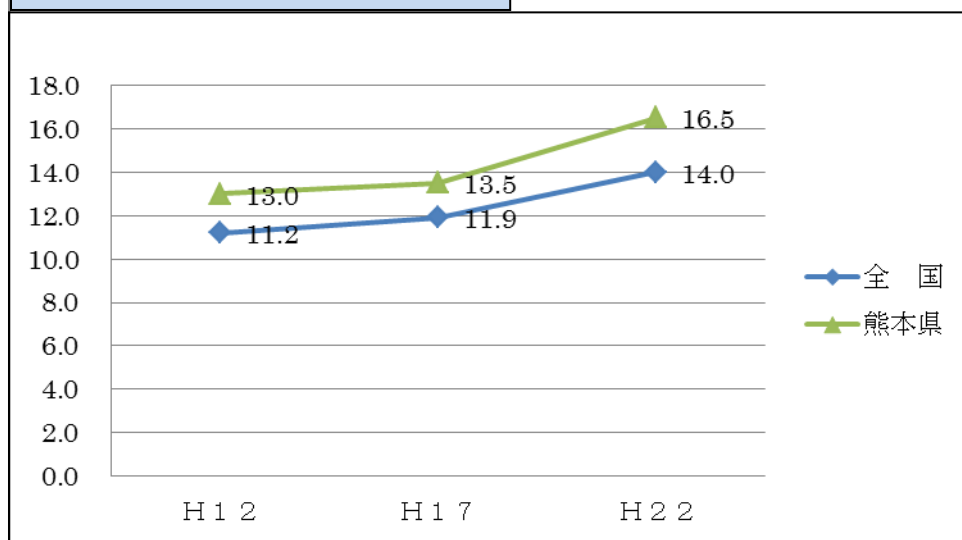
=事業方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するもの。

【図表8】 管理職・役員に占める女性比率の国際比較



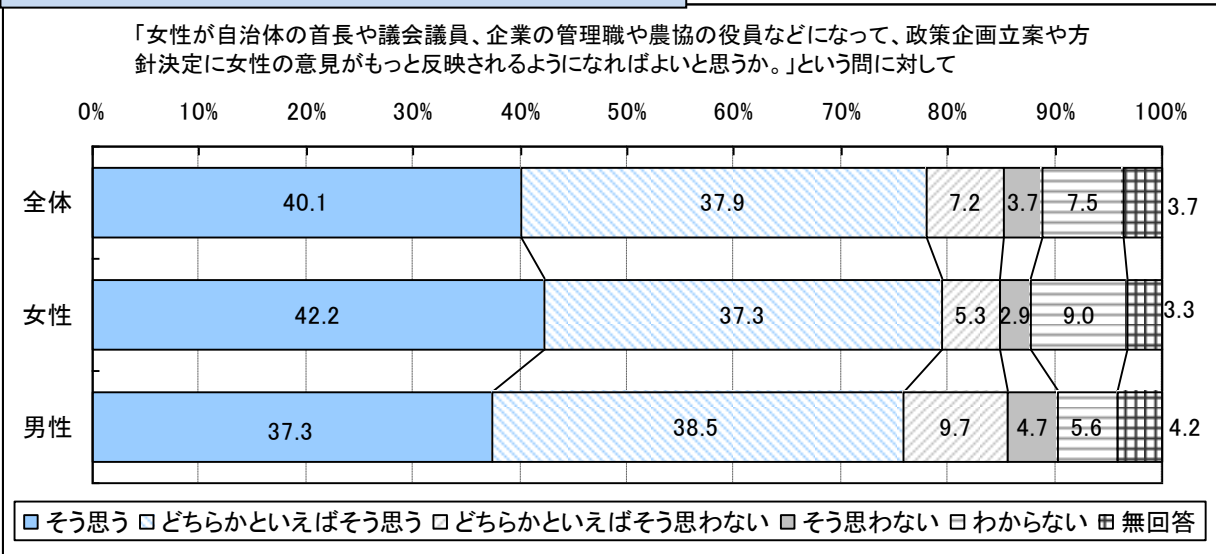
経済産業省「成長戦略としての女性活躍の推進」(H26. 8)

【図表9】 女性管理職比率推移



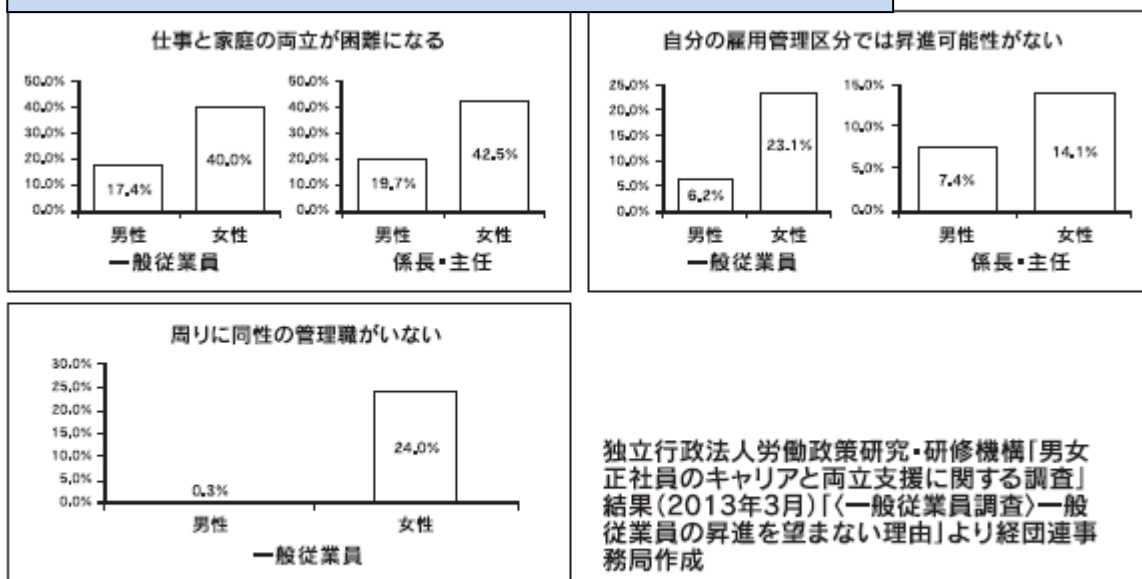
総務省「国勢調査」

【図表10】女性地位向上に関する考え方



熊本県男女参画・協働推進課「男女共同参画に関する県民意識調査（H21.12実施）」

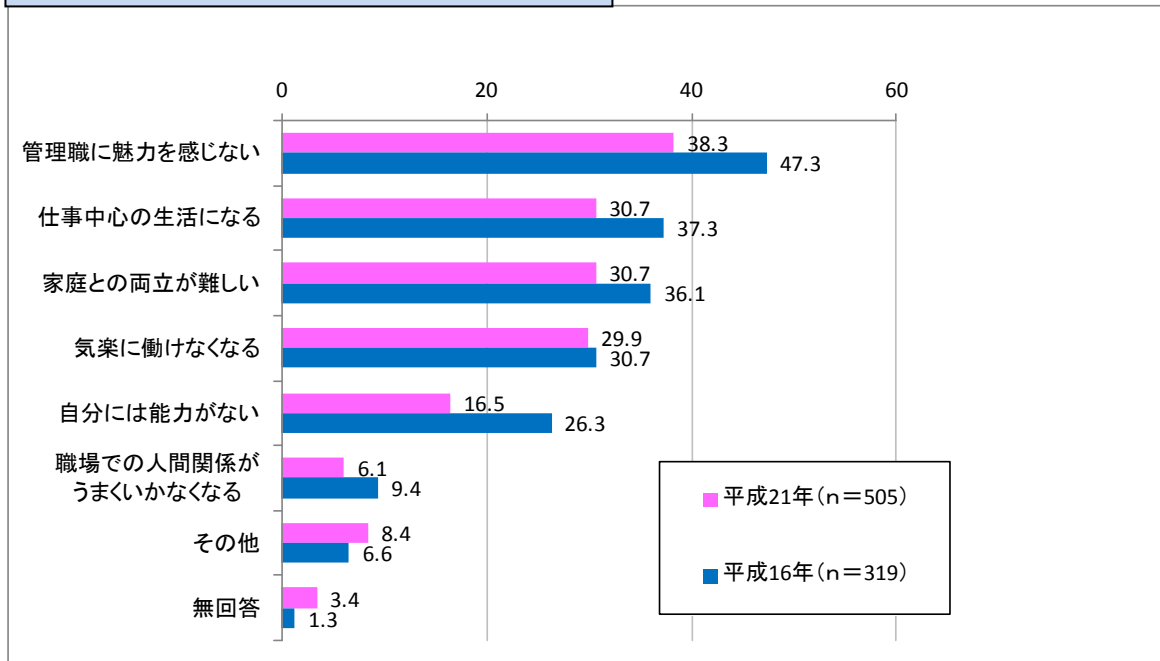
【図表11】一般従業員、係長・主任の昇進を望まない理由



(備考) 1. 一般従業員、係長・主任で「課長以上への昇進を望まない」と回答した者を対象
2. 複数の選択肢のうち、女性の回答割合が男性を顕著に上回った項目について抜粋

経団連 「女性活躍アクションプラン」(H26.4)

【図表 1 2】昇進・昇格を望まない理由



熊本県 労働雇用課「女性労働実態調査」(H21)

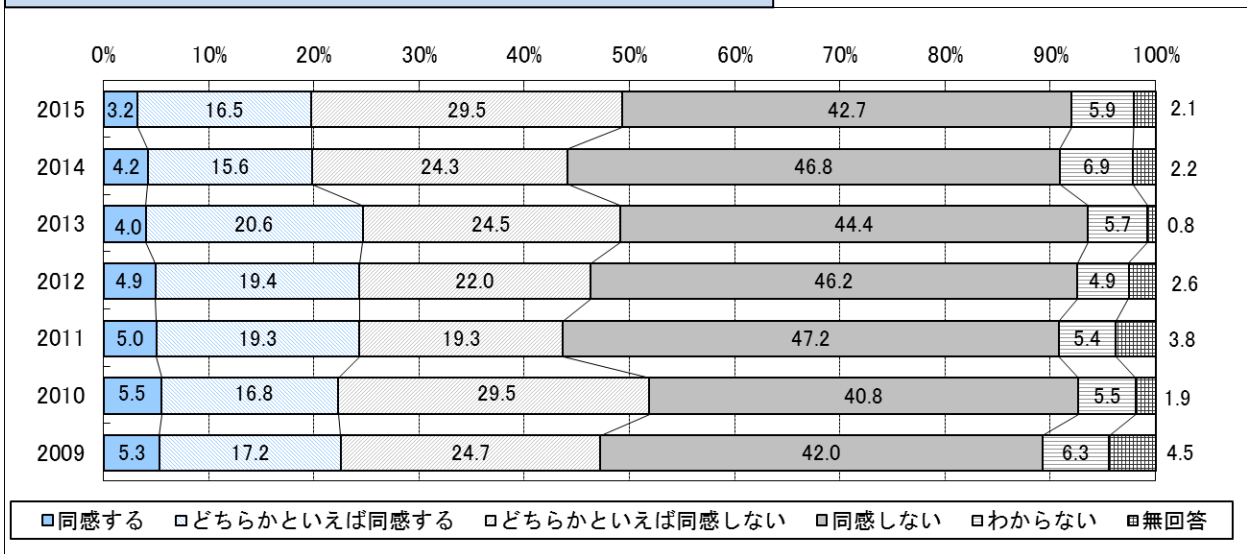
(3) 固定的性別役割分担意識

- ① これまでの日本では、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が定着しており、本県でもこの考え方に同感しない人の割合に大きな変化は見られず(図表 1 3)、年齢層が高いほど根強く残っている傾向にある(図表 1 4)。

この意識は、女性のキャリア意識や昇進意欲への影響はもちろんのこと、男性の長時間労働の慣行や、仕事・家庭に対する男女の意識に大きく影響しているものと考えられることから、女性の活躍促進にあたっては意識を改革し、男性の働き方や家庭へのかかわり方等を見直すことが必要となる。

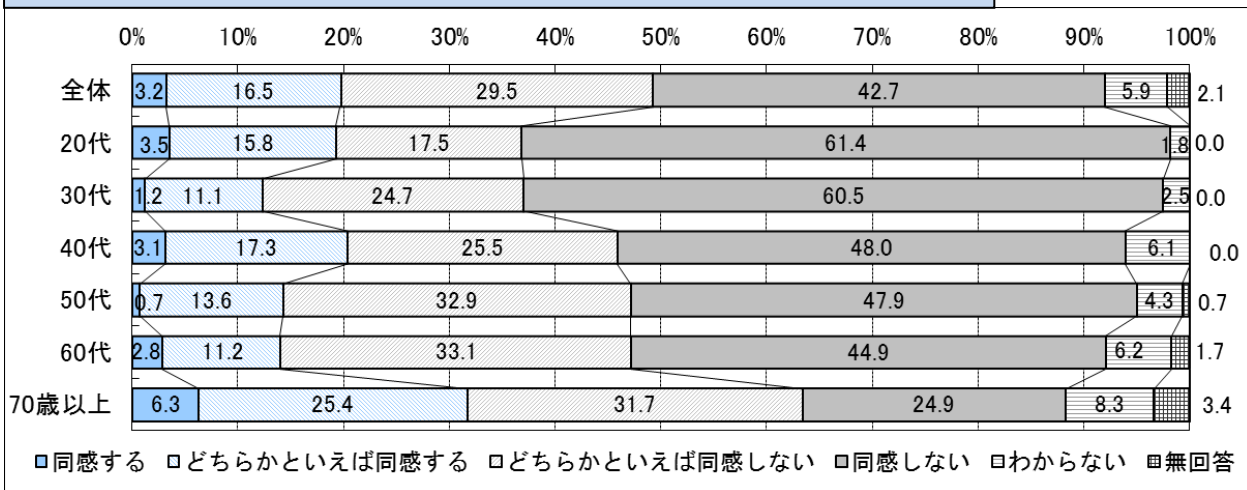
- ② 20代の若者において、固定的な性別役割分担に賛成する人の割合が著しく増加した調査報告も見られることから、男女共同参画を踏まえたキャリア教育の充実が重要と考えられる。
- ③ 夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生の状況に相関関係が見られる(図表 1 5)ことから、人口減少社会における少子化対策としての側面からも、男性の家事・育児参加の取組が必要と考えられる。

【図表 1 3】 熊本県における固定的性別役割分担意識



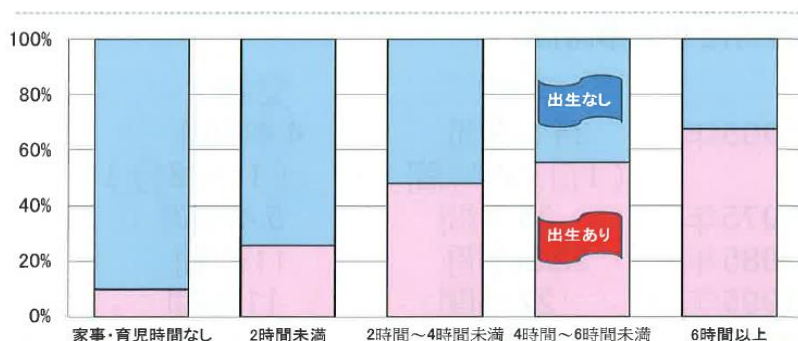
熊本県企画課「県民アンケート調査」

【図表 1 4】 熊本県における固定的性別役割分担意識（年代別）



熊本県企画課「2015年県民アンケート調査」

【図表 1 5】 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生状況



出所：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」

注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第9回調査まで双方が回答した夫婦

②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答した夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

▶ 32 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第8回調査時の状況である。

3 推進計画の目標

「熊本県女性の社会参画加速化会議」において決定した「熊本県女性の社会参画加速化戦略（平成27年2月策定）」の目標及び第4次熊本県男女共同参画計画（平成28年3月策定予定）の成果目標のうち女性の職業生活における活躍に係る関連目標を、次のとおり成果目標に掲げ、平成32年度末までの達成に向け、庁内関係部局及び関係機関、団体と連携して各種の施策・事業を展開する。

【成果目標】

成果目標	現 況	H32年度目標
県の審議会等における女性委員の登用率	37.2%	40%
県知事部局における役付職員(係長級以上)全体に占める女性役付職員の割合	18.9%	24.6%
市町村における女性役付職員(係長級以上)の割合	24.8%	30%
県内事業所における管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合	22.1%	30%
ポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組む企業の割合	36.3%	45%
女性の社会参画加速化自主宣言または女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定を行った事業所・団体等の数	24事業所・団体等	300事業所・団体等
女性経営参画塾(※9)修了生による女性ネットワークへの参加者数	55人	100人以上
固定的性別役割分担意識に同感しない県民の割合	72.2%	80%
県内事業所における男性の育児休業取得率	2.0%	13%
保育所等利用待機児童数	553人	0人
病児・病後児保育事業実施市町村数	31市町村	42市町村(注1)
ファミリー・サポート・センター実施市町村数	27市町村	31市町村
放課後児童クラブ実施市町村数	41市町村	42市町村(注2)
女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率	—	市町村 70%
(参考)熊本県における女性の労働力率の全国順位	15位	5位(H36年度)

(注1) H32年度目標に掲げていない3町村はニーズが少ないことから、今後必要に応じて検討をすすめる。

(注2) H32年度目標に掲げていない3町村は代替となる事業を実施予定。

※9) 女性経営参画塾

= 女性管理職等を対象に、経営参画に必要な知識や心構えなどの取得を図る講座。

4 熊本が変わるためのアクションプラン

働く女性の活躍を加速化し、男女ともに個性と能力を十分に発揮することができる職場環境づくりを推進していくため、平成27年2月に策定した「熊本県女性の社会参画加速化戦略」に基づき、「熊本県女性の社会参画加速化会議」参加団体の連携により、“企業が変わる”、“女性・男性が変わる”、“社会が変わる”、そして『熊本が変わる』ために、次の視点から目標を掲げ、県全体で様々な事業に取り組んでいく。

(1)企業が変わる！

働く女性の活躍を加速化し、男女ともに個性と能力を発揮することができる職場環境づくりを推進していくために最も重要なことは、経営者や管理職の意識、企業の制度や仕組みなどの改革により、企業の意思を示していくことであり、“企業が変わる”という視点で次の取組を推進していく。

①経営者の意識

○女性の社会参画についての経営者の意識を転換する

女性人材を経営戦略として位置付けるとともに、女性の活躍が経営及び社会に貢献することを認識し、意思決定の場への女性の参画を進める。

また、女性の活躍を推進する取組について、各企業が目標を設定し、自主宣言として外部に公表することを進める。


さらに、各企業において社員個人の自主宣言等募集を行い、企業内での取組に活かしていく。

(注) 以下記載の取組例に掲げる事例については、あくまでも参考として提示したものであり、当会議として妥当性の判断や価値評価を行ったものではない。各企業で導入する際には、業種や業態など個別事情等を踏まえ取り組む。

【取組例】

- ★国では、賃金・雇用管理の在り方などに関する男女間格差の解消のため、企業内における男女間格差の現状を「見える化」して実態を把握し、改善の必要性に気付くことができるツールを公表している。
- ★社内報などで、女性活躍に関するトップの意識を発信し、社内全体の風土改革に取り組んでいる。
- ★女性が少ない企業での会議等において、1時間の会議のうち、10分間は「男性の発言禁止タイム」を設けている。

★熊本経済同友会では、会員企業を対象に、くるみんマーク（※10）の取得を目標に掲げている。

※10) くるみんマーク
 =次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができ、この認定を受けた企業の証を「くるみんマーク」と言う。

○ダイバーシティ（多様性）を活かして経営を活性化させる

多様化する顧客ニーズを的確に捉え、新たな収益機会をもたらすイノベーション（※11）を生み出すためには、多様な視点を大切にすることがある。

特に女性は、顧客の半分を占め、家計を握っていることが多い（※12）ことから、働く女性が増えればさらにマーケットをけん引していく存在になっていくと考えられるので、女性の視点を活用した商品開発等により経営を活性化させる。

また、東京の外資系企業に勤める女性管理職やコンサルタント等を、一定の期間、県内企業に受け入れ、先端企業におけるダイバーシティ経営や管理職としてのノウハウ等を吸収するとともに、県内女性管理職及び候補者との交流を図ること等も検討する。

【取組例】

★女性顧客の更なる獲得のため、業務開発部内に女性によるプロジェクトチームを発足させ、ノンアルコールビールや清掃時間が省力化できるトイレなど、女性目線で商品開発に取り組んでいる。

★住宅メーカーで、女性社員を主体とした営業体制づくりを行い、女性顧客に対する細やかな営業を実施して売上げを伸ばしている。

※11) イノベーション

=これまでのモノ、仕組みなどに対して、全く新しい技術や考え方を取り入れて新たな価値を生み出し、社会的に大きな変化を起こすこと。

※12)

=家計支出のうち、妻の意思決定割合は約74%（内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査（H22）」）。

○男女がともに働きやすい職場環境の整備を進める

出産、育児、介護などライフイベントに合わせた休業、短時間勤務等の制度導入や更衣室の整備など、男女がともに働きやすい環境整備を進める。

【取組例】

- ★県では、県内企業等を対象にアドバイザー（社会保険労務士等）を派遣し、職場環境整備に係る助言等を行っている。
- ★女性の未経験者を技術職として育成する上で、休憩所の美化やデザイン性の高い作業服・安全服への変更、女性専用の作業場の確保など、現場の男性的なイメージを払拭し、女性にとっての抵抗感を和らげ働きやすい作業環境にするための工夫を重ねることで、女性技能職が定着している。
- ★製造、販売、流通などの部門間で頻繁に異動を行い、複数部署の業務に精通させることで繁忙期の柔軟な人員対応等を可能にしている。また、「前の部署」の常識や工夫を「次の部署」に持ち込むことで、生産効率の向上や改善も実現させている。
- ★毎週1回、多様な意見の収集や、職場のコミュニケーション確保の観点から、日常生活や仕事での気づき、家庭や趣味に関するものなどを「今週の気づき」として直属の上司にメールし、直属の上司が返信することをルール化している。（社長にも同時送信）

②管理職等の意識

○管理職等の意識を転換し、マネジメント改革を進める

固定的性別役割分担意識の解消、ダイバーシティマネジメントや、ワーク・ライフ・バランスの重要性及び女性社員へのコミュニケーションや育成のあり方、さらには各種ハラスメント防止等に対する管理職等の理解を促進し、組織のマネジメント改革を進める。

【取組例】

- ★社内ホームページ上にトップのメッセージを掲載するとともに、経営幹部や社員の体験を基にした、ワーク・ライフ・バランス実践による効果などの情報発信を行い、社内全体で風土改革に取り組んでいる。
- ★多様な背景を持つ人材の活用、一人ひとりの意見やアイデアを取り入れることをスタッフ部門の事業計画に盛り込み、取締役をトップとするダイバーシティ推進チームを結成するとともに、その活動を社内報で取り上げ、社内全体への浸透を図っている。

③制度や仕組みの改革

○多様な働き方を支援する

子育てや介護中などの職員に対し、フレックスタイム、短時間労働、テレワークなどの制度を整備し、多様な働き方を支援する。

【取組例】

- ★国では、今年度から労働者が育児休業取得後に再び企業で活躍できるような環境を整備するため、育児休業復帰支援プラン導入支援として中小企業に専門家を派遣し無料コンサルティングを実施している。
- ★フレックスタイムは部署単位から個人単位へ、また、コアタイムを設けず深夜時間以外はいつでも勤務できるようにしている。
- ★在宅勤務については、一日単位では最大で週2日まで、また、10分単位での取得も可能とし、自宅以外（コワーキングスペース（※13）等）での勤務も認めている。
- ★熊本から東京方面に転居した建築デザイナーにテレワークで仕事をしてもらうことにより、継続就労を実現している。
- ★選択型人事制度を導入し、人生のイベントに合わせて働き方を変更できるようにしている。（ワーク重視型、ワーク・ライフ・バランス型、ライフ重視型）
- ★育児休業から復職した女性社員のために、託児サービス事業者と契約して、社員や顧客が利用できる託児所を開設。会社がスペースを提供し、社員には無料で利用できるようにするとともに、同社を訪れた顧客にも開放する仕組みを導入している。
- ★単身赴任や勤務地が変更になる場合には、子育てや介護等の家庭状況に配慮して異動させている。
- ★短時間正社員制度を導入し、正社員の勤務時間を通常の8時間に加え、6時間または4時間の勤務を選択できるようにしている。

※13) コワーキングスペース

＝独立して働く個人が、机・椅子・ネットワーク設備などの実務環境を共有しながら仕事を行う場所。

○女性の積極的な採用や登用を進める

これまで男性中心の体制だった組織においても、女性の職域を拡大し、女性の積極的な採用や登用を進める。

【取組例】

- ★人事担当役員が中心となって策定する役員のサクセッション・プラン（後継者育成計画）において、すぐにも役員に登用できそうな人材、今後2年くらいで対象となりうる人材、5年以内に対象となりうる人材を挙げる際、その中に必ず女性候補を含めている。
- ★女性社員の昇進時期を男性より早め、前倒しで係長級ポストを経験させる制度を導入。男女で昇進スピードが同じ場合、産前産後休業や育児休業後は女性の方が不利になるとの考えが背景にあり、早めに責任の重い仕事の経験を積ませ、女性の仕事復帰の意識を高めている。
- ★ワーキングマザー向けに社内公募制度である「チャレンジポスト制度」を導入し、子育てや介護により働く時間に制約がある社員のために、事業部門やグループ各社が時短勤務や在宅勤務も可能なポストについて、年に2回、グループ横断的に異動希望者を募集している。
- ★大学での職員採用時の公募要項の中に、「業績(研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む)の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用する」ということを明記し採用している。

○研修等を実施し、女性のキャリア形成を拡充する

女性社員を対象にしたキャリア形成や能力開発に向けた教育・研修を拡充する。

【取組例】

- ★県では、女性のキャリアアップを目的とした社内研修を行う企業等に、研修テーマに応じた講師派遣などの支援を行っている。
- ★女性管理職候補育成のための女性リーダー育成プログラムを実施している。所属部署の推薦を受けた管理職になる前の女性社員を対象とし、半年間の集合研修及び実務による教育（OJT）を実施。育成責任者が、個人ごとに育成計画を立て、OJTでは役員への業務説明に同席させるなど、これまでの業務の領域を超えた経験をさせるとともに、女性の上級管理職（事業部長クラス）が受講生のメンター（指導者）として参加している。

○残業時間に対する人事評価のあり方を転換し、社員へ明確に示す

残業に対するコスト意識の醸成を図るとともに、人事評価のあり方を社員に対して明確に示す。

【取組例】

- ★管理職の人事評価項目に、担当部署の残業時間を入れている。
- ★上司、同僚、他部門等による多面的な評価を導入するとともに、勤務時間の長短ではなく、業務目標の達成度やビジネスへの貢献を重視した評価を行っている。

○非正規雇用の正規化や待遇改善を行う

社員の生活の安定をはじめ、モチベーションの向上、キャリア及び技能の継続活用による経営の向上の観点から、非正規社員の正規化や待遇改善を行う。

【取組例】

- ★県では、県内事業所に中小企業診断士及び社会保険労務士を派遣し、助言やアドバイスをを行い従業員の処遇改善に取り組んでいる。
- ★「正社員登用制度」を設け、正社員 57 名のうち、20%弱がパートから移行。パートから正社員になる道が開かれていることで、将来の展望が開け、働く意欲の向上につながっている。
- ★正社員・パート社員に共通の評価制度を設けており、それに従って給与が上がる仕組みを導入している。

○出産・育児等による退職女性の復職を支援する

出産、育児や夫の転勤により退職した社員等に対する復職等の制度を整備し、支援する。

【取組例】

- ★退職から一定の年数を経過しても、正社員で復帰できる制度を設けている。
- ★退職予定で将来復帰を希望する女性をデータベースに登録し、勤務地や勤務時間などの要望を受け付けている。また、復職の際は、週 1 回の勤務で職場に戻り、徐々に勤務を増やしている。

○育児休業時や育児休業後の職場フォロー体制を整備する

育児休業者が抱える職場復帰に向けての不安を緩和するため、育児休業中における業務関連情報の提供や、復帰後の研修等による支援を行う。

【取組例】

- ★国では、従業員の育休取得や職場復帰に関して様々な悩みをもつ中小企業が、個々の企業の状況に応じた「育休復帰支援プラン」を策定し、プラン

に沿った取組を進めることで、従業員の円滑な育休取得から職場復帰までを支援するポイントを解説したマニュアルを公表している。また、希望する中小企業にはプランナーを派遣し、育休復帰支援プランの策定支援を行う。

★育児休業時に職場情報の定期的な送付と、職場に訪問できる日を設けている。

★育児中の女性でも活躍できるチャンスを与えたいと考え、試験的に2名の女性に1つの業務を任せ、助け合いながら仕事を進める“ワークシェアリング”を始めている。

○育児休業取得がマイナスにならない評価制度をつくる

育児休業取得により、人事評価がマイナスにならないような評価制度をつくるとともに、男性の育児休業取得を推進する。

【取組例】

★平成22年6月から、国では、原則として子が1歳までの育児休業取得可能期間について、父母が共に育児休業を取得する場合、1歳2か月に達するまでに延長することができる「パパママ育休プラス」が施行されており、制度の積極的な活用を促している。

★育児経験は「時間管理能力」、「効率的な動き方」、「コミュニケーション能力」などを高めるととらえ、「ビジネススキル」として積極的に評価する姿勢を明確にし、実際に育児休業後の管理職登用も実施している。

○女性のネットワークづくりを進める

女性にとっては、「身近なロールモデルがない」ことが課題としてあげられることが多く、異業種の中でロールモデルを見つけたり、成功体験を共有することは、「一人ではない」ことを体感し、仕事への意欲の更なる向上にも繋がる。

また、自社の情報だけでなく、他社との交流をすることで、あらゆることに対し視野が広がり、業務にも良い影響が与えられることから、社内外での人的ネットワークづくりを進める。

【取組例】

★女性社員の活躍を積極的に支援する女性社員のネットワーク作りとして「ウィメンズネットワーク」を立ち上げ、その中で作成した女性活躍のための提言を役員に提出した結果、両立支援制度（配偶者転勤などによる最大3年間の休職）や、女性リーダー育成プログラムなどが誕生し、女性社

員自身の意識変革やキャリア支援の機会となっている。

★様々な企業の20代～30代の営業職の女性を集めた「新世代エイジョカレッジ」を開催し、営業で女性が活躍するための提言をまとめている。

(2) 女性・男性が変わる！

働く女性の活躍を加速化し、男女ともに個性と能力を発揮することができる職場環境づくりを推進していくためには、女性も男性もキャリア意識や働き方を見つめなおし、自ら意識及び行動の改革を行っていく必要がある。

併せて、企業による経営者等の意識、企業内の制度や仕組みなどの改革に加え、職域の拡大やキャリア形成等に対する支援も必要である。

また、男女雇用機会均等法の制定から約30年が経過しているが、労働分野における女性の社会参画は進展していない状況であり、その一因ともなっている男性の長時間労働の見直しとそれに伴う家庭、地域への参画を推進する。

(注) ここでは、女性・男性自らが意識・行動を変革していく必要がある項目を記載しているが、取組例には企業の支援例を掲げている。

①女性ワーカーの意識・行動改革

○経営参画や未経験の分野への挑戦意識を高める

本県の、女性社長の割合は8.4%で全国10位であり、活躍している女性は全国と比較して多い状況である。次の世代を担う女性も失敗を恐れず、与えられたチャンスを積極的に活かすことの重要性を認識し、あらゆることに挑戦していく意識を高める。

【企業等による支援例】

★県では、女性経営参画塾を開催し、女性が経営に参画するために必要な知識や心構えを学ぶとともに、異業種のネットワーク構築の機会を提供することで、女性自身のチャレンジ意識を高めている。

★女性の活躍応援をイメージした電車「ウーマノミクス・トレイン」を走らせたり、「輝く女性への応援メッセージ」を募集することにより、さらなる女性活躍推進のムーブメントづくりを進めている。

★自分でメンター（指導者）となる人を決め、キャリアを磨いていくことを勧めている。

○ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方へ転換する

1日の行動の「見える化」などを行い、業務の見直しや工夫をすることで、時間を効率的に活用した仕事と家庭の両立ができる働き方へ転換する。

②男性ワーカーの意識・行動改革

○長時間労働を見直す

上司や同僚等とともに業務を精査し、長時間労働を見直す。

また、企業は、「長時間労働はコストである」という認識のもと、業務改善等を支援する。

【企業等による支援例】

- ★国や他県では、企業に対して、働き方改善のためコンサルタントを派遣し、働き方等の改善をめぐる諸問題について相談に応じアドバイスを行うとともに、その効果を広く啓発することで、企業への波及を図っている。
- ★男性も含め社員全員が定時に仕事を終えて退社することを会社の基本方針とし、上司と部下がその認識を共有し全社に浸透させることで、社員は時間内に自分の仕事を終えるように仕事の仕方を工夫するようになった。

○家庭参画と地域参画を行う

男性の家庭参画と女性のキャリアアップは表裏一体の関係であり、男性が家庭に参画することは、家事育児の重要性や大変さを実感し、物事をより広い視野で捉えることができるようになるというメリットがある。また、家族と一緒に過ごす時間が増えることによって、より充実した生活を送ることができるため、家庭参画を行う。

さらに、男性がPTA活動を含む学校行事や地域活動に加わることは、地域理解を深めるためにも重要で、男性自身の勤労観や人生観を広げることができるので、地域参画を行う。

【企業等による支援例】

- ★男性の積極的な家事・育児参加を、従業員が消費者視点や多彩な発想を確保する重要な機会と捉え、子どもが生まれた社員とその上司への育休案内パンフレットを配布し、育児休業を取得しやすい職場風土の醸成に取り組むなど、制度を設けるだけでなく活用のための工夫もしている。
- ★育児休業中の女性社員を対象にした研修に、他社勤務の夫にも参加を勧めている。

★社員とその配偶者を対象に両立支援セミナーを開いている。

③職域意識のバリアフリー

○女性が活躍できる職域を拡大する

性別による職域の固定観念をなくし、自らの能力や意欲に応じて、あらゆる分野における仕事に取り組んでいくという意識を持つ。

また、企業は、女性が活躍できる職域を拡大する。

【企業等による支援例】

★行政が、商品・サービスの開発や販売促進等についての女性の能力向上を図る企業に対し、コンサルタントを派遣し、女性の活躍の場の拡大を支援している。

○理工系も女性の有力な職場であるという認識を醸成する

理工系は男性のイメージが強いが、多様性の観点から、理工系の職場においても女性が活躍できるという認識を高める。

また、企業は、女性が理工系の職に就くことを自然に受け入れることができるように環境を整備する。

【企業等による支援例】

★大学等において、女子学生の理工系学部への積極的な受入れ体制づくりが進められている。

★女性の未経験者を技術職として育成する上で、休憩所の美化やデザイン性の高い作業服・安全服への変更、女性専用の作業場の確保など、現場の男性的なイメージを払拭し、女性にとっての抵抗感を和らげ働きやすい作業環境にするための工夫を重ねることで、女性技能職が定着している。(再掲)

④働き方の見直し

○業務を勤務時間内に終了させる働き方へ転換する

日々の業務の見直しや効率化により長時間労働をなくし、ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組を行う。

また、企業は、日々の業務の見直しや効率化を支援する。

【企業等による支援例】

- ★国や他県では、企業に対して、働き方改善のためコンサルタントを派遣し、働き方等の改善をめぐる諸問題について相談に応じアドバイスを行うとともに、その効果を広く啓発することで、企業への波及を図っている。(再掲)

○仕事と家庭を両立するため、多様な働き方を選択する

仕事と家庭の両立を可能とするため、結婚・出産・育児等のライフイベントや生活環境の変化に合わせて、短時間勤務やテレワーク等を活用した働き方の選択ができるようにする。

【企業等による支援例】

- ★営業職全員が固定デスクを持たず、オフィスフロアに設けられたハブスペースや、全社員が集まるカフェなどにノートパソコンを持ち込んで業務を行うことで、どこでも仕事ができるようになっている。
- ★ライフイベントに合わせて働き方を変更できる制度を導入。社員は誰でも、自らの自由意思により、「ワーク重視型」「ワーク・ライフ・バランス型」「ライフ重視型」の3つから自分の働き方を選択できるようになっている。
(再掲)
- ★地域の行事（イベントや祭り等）に合わせた、計画的な休暇の取得により、地域活動への参加や家族との触れ合いの時間を作る取組が行われている。
- ★男性社員の育児参加促進活動を開始し、育児休職の開始 5 日間を有給化する制度の導入や、男性向け育児講座の開催など、育児参加のためのきっかけを用意している。

⑤女性のキャリア形成

○ライフイベントを見据えたキャリア意識を高める

男女問わず、就業前の教育段階から、継続就労を前提とした具体的なライフプラン、キャリアプランを描くことができるようキャリア意識を高める。

【企業等による支援例】

- ★県では、大学生に対し、将来のライフイベントを見据えた働き方・生き方を学ぶためのセミナーを開催している。

○キャリア形成をめざし、積極的に取り組む

社内及び社外研修等に参加したり、管理職登用の機会に積極的に応じるなど、キャリア形成をめざす。

【企業等による支援例】

★県では、県内の女性労働者を対象にキャリアアップを目的とした研修を実施している。

（3）社会が変わる！

企業や女性・男性が変わるためには、固定的性別役割分担意識や女性の継続就労への理解促進など、社会意識の変革を進めるとともに、保育所や放課後児童クラブなど制度・環境の整備等を推進する。

①社会意識の変革促進

○固定的性別役割分担意識を解消する

「男は仕事、女は家庭」などといった性別で役割を決めるという意識、例えば、男性が育児休業を取得することに対する偏見などの「固定的性別役割分担意識」は、あらゆる場面において解消する。

【取組例】

★国では、平成22年6月から施行された「パパママ育休プラス」に合わせ、育児を積極的に行う男性（イクメン）を応援する「イクメンプロジェクト」を実施し、WEBサイトでの情報発信やシンポジウム開催等により社会的気運の醸成を図っている。

★県では、男女共同参画を分かりやすく解説したリーフレット（男女共同参画ガイドブック）を作成し、様々な機会に県民に配布し意識啓発を行っている。
さらに、市町村や職場、地域で男女共同参画社会づくりをリードしていく人材を育成するために、公募による県外研修等を実施し、地域リーダーを養成するなどの事業を実施している。

★企業における女性の登用・活躍を進める自主的な取組を促すため、平成25年度から女性が開発に貢献した商品（モノ・サービス）を「なでしこブランド」として認定し、企業や県民に対して女性の登用・活躍の効果をわかりやすく周知している。

○女性の継続就労への理解を進める

女性が子育てをしながら継続して働くことについて、企業だけではなく、夫や親族、地域の理解を進める。

【取組例】

- ★県では、男女共同参画を分かりやすく解説してあるリーフレット（男女共同参画ガイドブック）を様々な機会に県民に配布するとともに、中高生向けの男女共同参画学習資料を各学校へ配布し、理解を促すことにより、若者への意識啓発を実施している。
- ★即戦力となる女性管理職を求める企業も増えてきており、女性限定の転職支援サイトもできている。

○起業をめざす女性を支援する

女性の自立や継続就業を図る選択肢の一つとして、起業をめざす女性を積極的に支援する。

【取組例】

- ★県では、起業をめざす女性を対象に、起業に必要な基礎知識の習得や起業先駆者等との意見交換等を行う女性起業支援の取組を実施している。

②制度・環境の整備

○保育所の待機児童を解消する

継続就労のためには、預けたい時に預けたいところへ安心して子どもを預けることができることが重要であり、保育所の整備や定員を増やす取組を進める。

○ニーズに応じた多様な保育を充実する

就業継続するためには、多様化する保育ニーズに柔軟に対応する必要があり、事業所内保育所、小規模保育、病児病後児保育、休日保育などの整備を進める。

【取組例】

- ★市町村では多様な保育サービス事業の充実が進められている。
- ★製造業や病院など変則的な勤務体制の企業を中心として、事業所内保育所設置に向けた取組がなされており、国や県が支援している。
- ★地域における相互援助組織（ファミリーサポートセンター）（※14）の設置が進められている。
- ★オンラインやイベント等を活用し、子育て支援を必要としている人と支援したい人や事業者をフェイス・トゥ・フェイスで繋ぐ場や仕組みをつくり、子育てシェアをしている。
- ★企業内保育所の設置支援として、設置にあたってのメリットや課題、設置費用の例、設置における補助金の概要、設置した企業の声等が掲載されている。

企業内保育所先進事例集を作成し、配布している。また、企業の経済的負担の軽減や利用者の安定確保の観点から、企業内保育所共同設置マニュアルの作成、配布も行っている。

※14) ファミリーサポートセンター

＝地域において育児や介護の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織（設置運営は市町村）。

○放課後児童クラブ（学童保育）を充実する

小学校入学後の学童保育サービスの不足により、仕事と育児の両立が困難な状況もあることから、行政はサービスの充実に取り組むとともに、企業は学童保育をビジネスチャンスと捉え、異業種参入等も検討する。

【取組例】

- ★県では、放課後児童クラブ運営費等補助を実施するとともに、質の向上のため、指導員に対する研修の実施、また、安全管理の手引きを作成し、市町村に周知している。
- ★学童保育に、学習塾やNPO法人が相次いで参入し、送迎付きで英会話教室を実施したり、午後10時まで子どもを預かるという取組もされている。
- ★企業が、空き建物等を活用し、学童保育を行う事業者へ委託し、送迎サービスだけでなく、言葉遣いや社会的マナー・ルールなどを身に付ける講座も開いている。
- ★大学では、仕事と子育ての両立を支援するため、研究者をはじめとする様々な人に対し、放課後や学校の長期休み時に利用することができる学童保育所の設置が進んできている。

○行政の制度・仕組みを改革し、女性の社会参画を更に促進する

女性の活躍推進に寄与する行政の制度や仕組みの改革により、女性の社会参画を側面から支援する。

【取組例】

- ★県では、建設工事に関する入札参加資格審査の手続きにおいて、育児休業及び介護休業制度を整備している企業への格付における評価項目を追加している。
- ★女性の管理職比率又は管理職数の将来目標等を定めるなど、基準を満たす企業を対象に、公契約の入札資格審査において加点している自治体もある。

③望ましい社会像

○ハラスメントを許さない社会づくりを進める

男女が共にいきいきと生活できる社会環境を整備するため、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどのハラスメント行為を絶対許さないという社会づくりを進める。

【取組例】

★県では、企業や団体等に対し、ハラスメント防止研修会を開催する場合に、アドバイザーを派遣している。

○働く者が損をしない税や年金制度への移行

現行の税制や社会保障制度は、従来の固定的性別役割分担意識に基づく家族モデルを前提としているが、共働き世帯の増加など社会構造が大きく変わる中、実態と乖離していることから、国に対し、現在の社会構造に見合った制度の構築を要望する。

5 アクションプラン達成のための県としての具体的な取組について (H28.3 現在)

熊本が変わるためのアクションプランを実現していくため、「熊本県女性の社会参画加速化会議」と連携し、県として次の取組を実施する。

(1) 経営者等の意識改革

少子高齢化やグローバル化などの変化が激しい現在において、企業成長を促すダイバーシティ経営、男女がともに働きやすい環境整備及び多様な働き方支援など女性の社会参画を加速化するため、経営者等の意識変革を目的に各種セミナーを実施する。

《内容》

- ・女性人材を経営戦略として位置づけ、意思決定の場への女性の参画を進めるためのトップセミナー
- ・従来の画一的な制度や考え方は企業成長につながらず、多様性を尊重して受け入れ、男女ともに能力をフルに発揮させるダイバーシティ経営セミナー
- ・コストとなる長時間労働見直しのため、人事評価を活用した長時間労働削減セミナー
- ・優秀な人材の確保と介護などに対応するため、柔軟性のある多様な働き方への見直しセミナー
- ・子育てに関わる男性社員を職場で支援し、仕事と育児を両立しやすい環境整備を行うイクボスセミナー など

(2) 女性の登用促進

企業において女性が意思決定の場に参画することは、新たなビジネスやサービスの創出、職場環境の改善につながることから、将来的な役員候補である女性管理職を対象に経営に必要な知識や心構えなどの取得を目的として女性経営参画塾を実施するとともに、ネットワークづくりを通じてレベルアップを図る。

《内容》

- ・与えられたチャンスを積極的に活かし、あらゆることに挑戦していくことができるキャリア意識の向上をめざし、自己分析と他者理解、労務管理や決算書の読み方などの講座の実施
- ・女性のスキルアップと活躍を促進するための女性のネットワークは、成功体験の共有や異業種の中でロールモデルを見つけることが出来ることからその構築に取り組む

(3) 女性の起業支援

女性の自立や継続就業を図る選択肢の一つとして、経験・資格や趣味を活かし起業を考えている女性を後押しするため、起業するために必要な知識や心構えの習得をめざし

セミナーを実施するとともに、活躍している先輩女性起業家との異業種交流などのネットワーク構築に取り組み、継続的な支援を行う。

《内容》

- ・起業へのビジョン、事業計画、経営、マーケティング及びIT活用の方法などに加え、資金運用方法などについてのセミナーを行う
- ・セミナー受講者に対し継続的な支援を行うため、コンサルティングの実施と相談窓口の紹介を行う
- ・ネットワークの構築・拡大とビジネスマッチングを支援する

(4) 働きやすい職場環境づくりの促進

男性の地域・家庭参画促進とともに女性がライフイベント等により継続就労をあきらめずに働き続けることができるためには、フレックスタイム、短時間勤務やテレワークなどの制度の整備と併せ、長時間労働などの働き方を見直す必要がある。そのため、働き方見直しコンサルティングモデル事業の成果を県内全域に波及させるとともに、コンサルタントを養成し働き方見直しについて更なる浸透を図る。

《内容》

- ・企業内の人事総務担当者、社会保険労務士及び中小企業診断士等を対象にコンサルタント養成講座を開催し、身近なところから働き方見直しができるシステムを定着させる
- ・商工会議所、青年会議所等の団体に対して、ダイバーシティ経営の重要性や働き方見直しの意義などについて意識変革を促すためのアドバイザー派遣を行う

(5) 学生のキャリアデザイン支援

大学コンソーシアム熊本と連携し、加盟大学等の学生を対象に将来のライフイベントを踏まえたキャリア支援を目的に、男女がともに考える働き方や仕事をするることについて熊本版白熱教室などを実施してきており、今後、一層の男女共同参画視点でのキャリアデザイン定着のため実践講座等を行う。

《内容》

- ・男女がともに多様な生き方・働き方を考えることができるよう講師や身近な先輩社会人とのワールドカフェを実施するとともに、望む生き方を実現させるための継続就労、キャリアを意識した個々のキャリアプラン作成などを行う
- ・各加盟大学等が男女共同参画視点による継続的なキャリア定着・形成のために実施する講座等へ講師を派遣する

(6) 意識改革の推進

男性の家庭や地域活動への参画と女性の社会参画の加速化は表裏一体の関係であり、男性が家事育児の重要性や大切さを実感し、物事をより広い視野で捉えることができるようになる。また、長時間労働は残業代の問題だけでなく健康にも大きな被害をもたらすものであることから、働き方に対する意識変革を進めるためキャンペーン等を行う。

また、女性自らもキャリア意識や働き方を見つめ直し、与えられるチャンスを積極的に活かすことの重要性を認識し、あらゆることに挑戦していくことできるセミナーなどを行う。

《内容》

- ・働き方改革の必要性について、各種広報媒体などによる啓発や経済・労働団体と連携しキャンペーンを実施する
- ・働き方改革を実践するため、先進取組など紹介する事例集を作成、配布する
- ・男性が多く集まる団体等への出前講座を実施する

(7) 関係機関・団体の連携

産学官及び女性経営者等で組織している「熊本県女性の社会参画加速化会議」を中心に各種事業に取り組むとともに、国、市町村及び庁内関係部署等と連携し県内全域での女性の社会参画の加速化を進める。

《内容》

- ・アクションプランに掲げる施策・事業を着実に推進していくため、会議参加団体が、重点的に実施する活動を宣言し事業を実施する
- ・県内多くの企業・団体等が自主宣言を行い、女性の活躍を進めるよう働き掛ける
- ・アクションプランに掲げる施策・事業や女性の社会参画の加速化を普及・啓発する取組等について、会議参加団体が連携し実施する
- ・「熊本県女性の社会参画加速化会議」において、推進計画の目標達成に向けて定期的な検証及び取組状況の確認を行うとともに、必要に応じ支援策を講じる

(8) その他

- ・平成14年度から実施している優良事業者表彰では、ワーク・ライフ・バランスの推進や積極的な育児休暇の取得促進など、男女がともに働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる事業者を表彰しているが、今後も引き続き評価基準等をレベルアップしつつ実施する。
- ・男女共同参画行政に関し情報・意見交換を行う地域連絡会議、全市町村が策定している男女共同参画計画を着実に実行していくための進捗管理強化などの研修会を継続、

拡充しながら実施する。

- ・女性があらゆる分野で活躍するためには政策・方針決定過程に参画することが重要であることから、県内の各分野で活躍している女性を「熊本県女性人材バンク」に登録し、審議会等の委員や研修講師などへの登用を引き続き進める。
- ・子どもたちが固定的性別役割分担意識をなくし、生徒一人ひとりが多様な生き方を認め合うことができるよう生徒用学習資料及び教師用手引書を作成しており、今後もバージョンアップを行いながら学校教育現場における男女共同参画教育を進めていく。
- ・女性の職業生活に関する住民相談等に対応するため、くまジョブ等の関係部署及び国関連機関等と連携して取り組んでいく。

6 推進体制

熊本県女性の社会参画加速化会議を女性活躍推進法第23条第1項に基づく協議会として位置づけ、同会議により関係機関等と緊密な連携を図っていく。

7 実施状況の点検・評価

年次報告書の作成等により、第4次熊本県男女共同参画計画と併せて実施状況を点検・評価し、熊本県女性の社会参画加速化会議に報告し、公表する。