

本県の女性活躍推進の取組

令和6年9月3日(火)

福岡県女性の活躍応援協議会

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」

(令和6年6月決定)

「女性活躍」を推進するために「人材の育成」を中心に、
持続的で広がりのある取組の推進を図る。

〈抜粋〉

I 企業等における女性活躍の一層の推進

- 企業における女性の採用・育成・登用の強化
- 女性起業家の支援
- 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

- 所得向上、リスキリングの推進
- 仕事と育児・介護の両立の支援
- 仕事と健康課題の両立の支援

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正のポイント (公布 令和6年5月31日)

柔軟な働き方の推進	<p>子が3歳になるまで テレワークを選べるようにすることが、事業主の努力義務に</p> <p>子が3歳以上、小学校就学前(※) 始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度などから 2つ以上の制度を用意することが事業主の義務に</p>
所定外労働の制限 (残業免除)の対象拡大	出生から3歳になるまで → 小学校就学前まで
子の看護休暇の見直し	小学校就学の始期に達するまで → 小学校3年生修了まで 取得理由に子の行事(学級閉鎖、入学式など)を追加 など
育児休業取得状況等の 公表義務の拡大	<p>実績値の公表義務 従業員数1,000人超の企業 → 300人超の企業へ</p> <p>状況把握・数値目標設定義務(一般事業主行動計画策定時) 従業員数100人超の企業</p>
介護の両立支援策の 周知	介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する 情報の個別周知・意向確認等が事業主の義務に

施行期日 (※)公布後1年6か月以内の政令で定める日 他は令和7年4月1日

男女の育児休業取得率・取得期間の差

- 育休取得率は、女性が8割台であるのに対し、男性は3割(30.1%)にとどまる。
- 取得期間についても、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約6割が1か月未満であり、短期間の取得が中心。
- 男性(正社員・職員)の3割(29.1%)が育児休業を「利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」と回答。



国は、公務員、民間の双方について、男性の育休取得率の目標(2025年までに30%)を引き上げ。(「こども未来戦略」(令和5年12月))

【男性の育児休業取得率の目標】

- ・ 2025年 公務員85%(1週間以上の取得率)、民間50%
- ・ 2030年 公務員85%(2週間以上の取得率)、民間85%

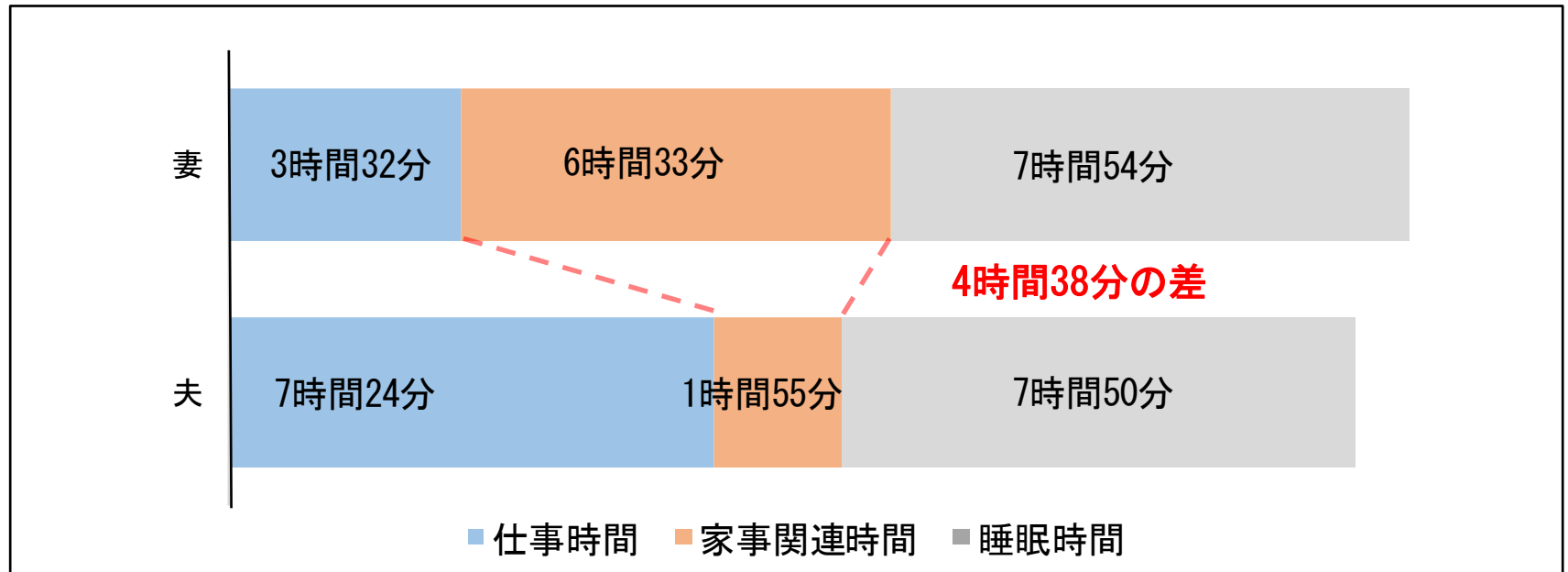
【事業所規模別の育児休業者割合(全国)】

	総数	500人以上	100～499人	30～99人	5～29人
男性	30.1	34.2	31.1	31.4	26.2
女性	84.1	95.7	95.5	86.3	73.2

共働き世帯の家事・育児分担の状況

- 6歳未満の子どもがいる共働き世帯における女性の家事・育児時間は6時間33分で、男性の1時間55分と比べて4時間38分も長くなっている。
- 前回調査(平成29年)でも、女性は6時間5分、男性は1時間22分、その差は4時間43分という結果であり、ほとんど差は縮まっていない。

【一日の時間の使い方（6歳未満の子どもがいる共働き世帯）】

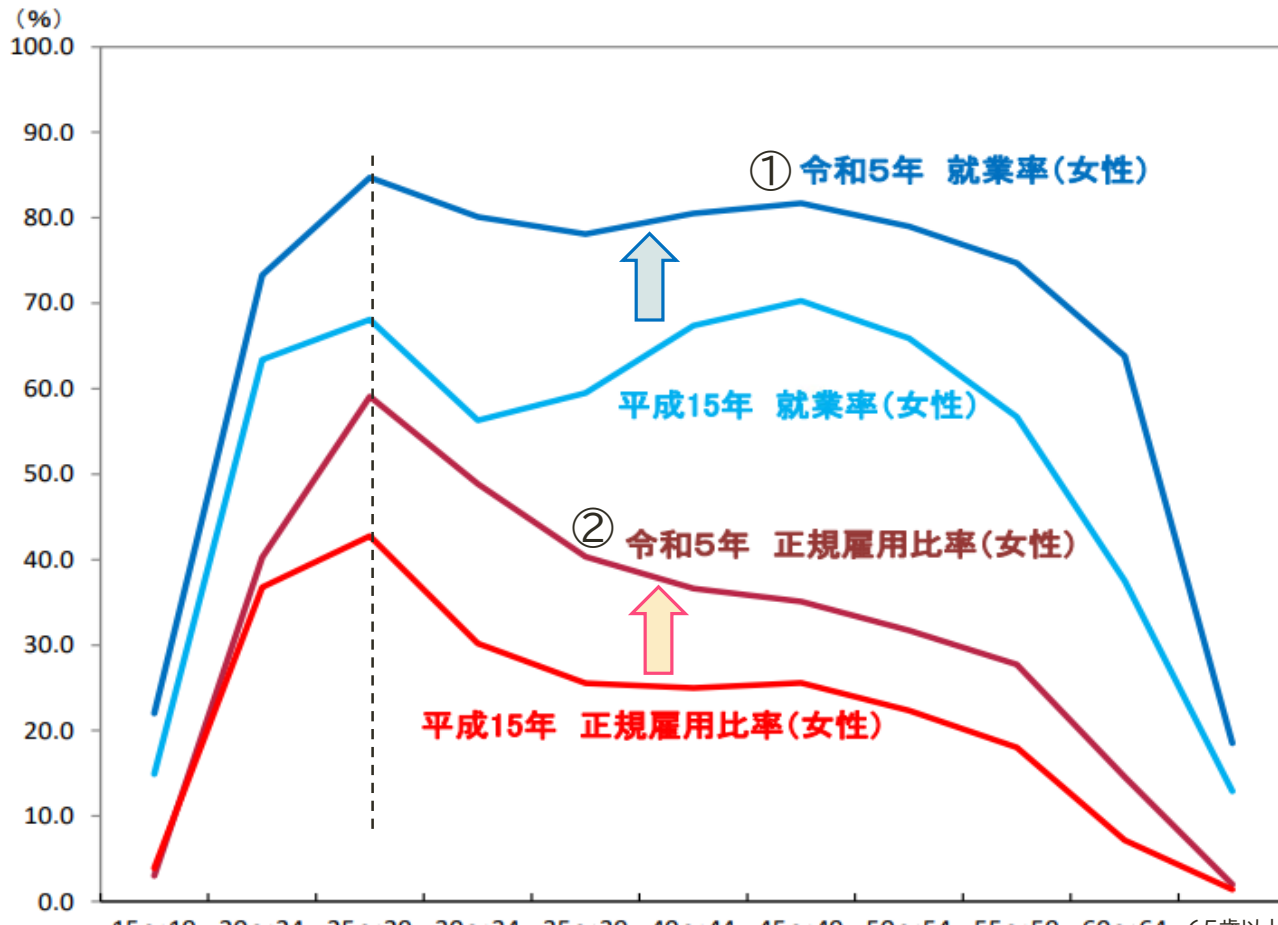


(注)
家事関連時間には、家事、介護・看護、育児、買い物を含む。
仕事時間には、通勤時間を含まない食事や休養の時間等があるため、24時間にはならない。

(出典)総務省「令和3年社会生活基本調査」

20代後半をピークに低下する女性の正規雇用比率

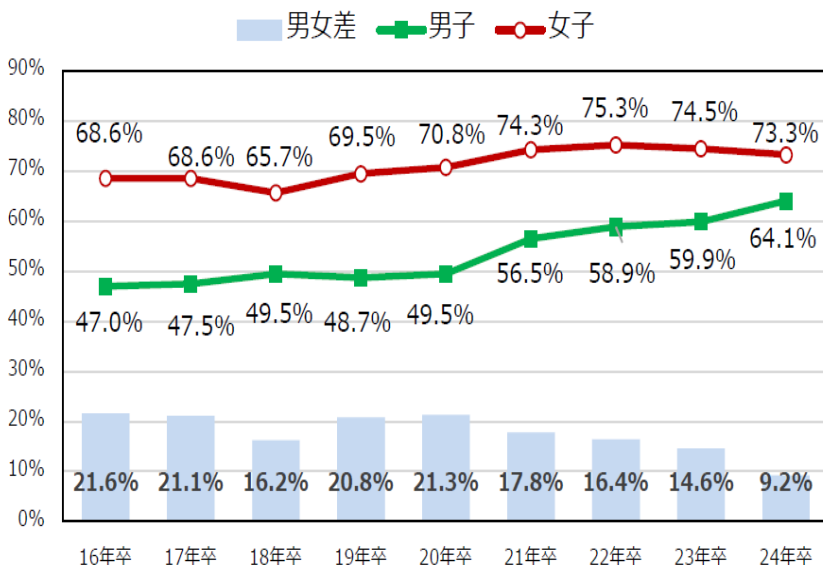
- ① 女性の年齢階級別就業率は、平成15年と比較すると令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。(女性のM字カーブ問題(結婚・育児期に就業率が大きく低下)は解消しつつある)
- ② 女性の年齢階級別正規雇用比率は、令和5年では子育て世代である20代後半をピークに低下し、「L字カーブ」を描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



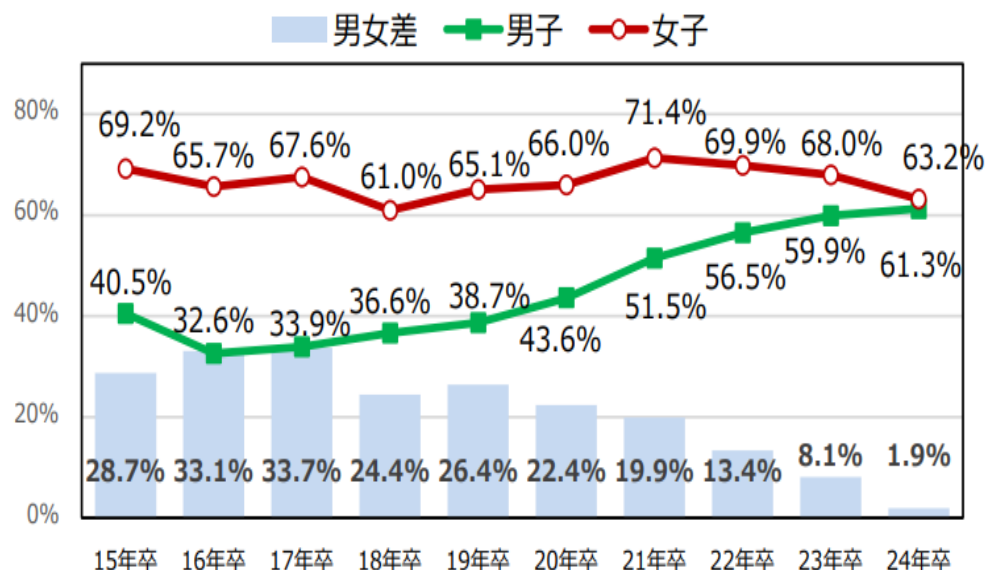
今後の子育て世代の意識

- 今後の子育て世代となる大学生を対象とした調査によると、「共働き希望」は、男性は年々増加し、女性は7割以上の高い水準で推移している。
- また、「育児休業をとって子育てをしたい」と回答する男性の割合は年々増加。女性とほぼ同率の約6割を占め、育休取得に積極的な考えを持つ若者が増えている。

【共働き希望の推移】



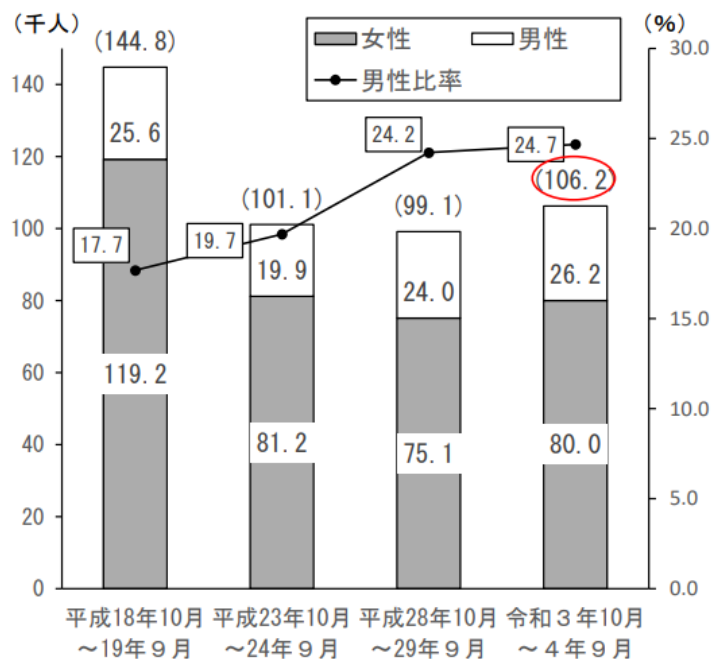
【「育児休業をとって子育てしたい」割合の推移】



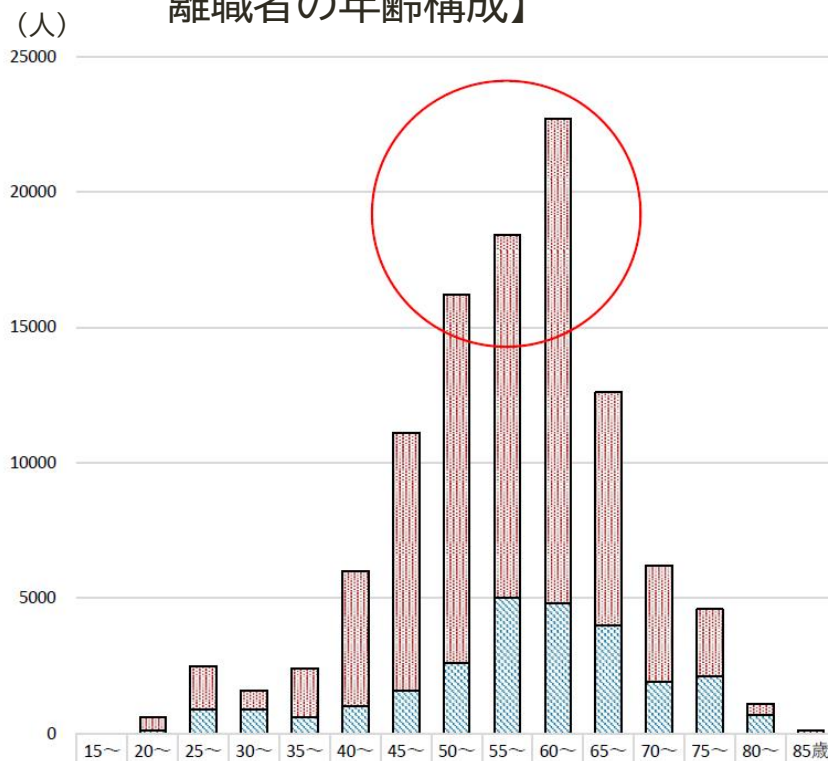
介護離職者の現状

- 家族の介護や看護を理由とする離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあったものの、60歳以上の年齢層での離職者の増加により、直近の数値では約10万6千人で増加。また、男性の割合は上昇傾向にある。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は50歳～64歳で多く、全体の半数超(54%)を占める。

【家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移】



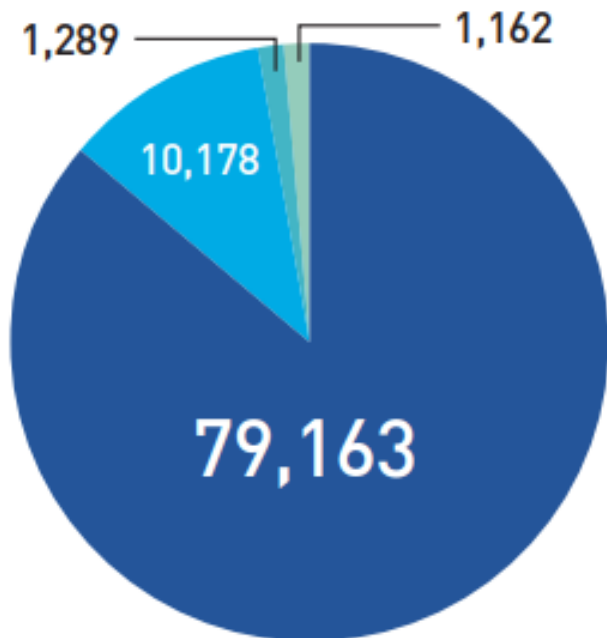
【家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成】



仕事と介護の両立困難による経済損失

- 介護離職や介護発生に伴う物理的、精神的負担によって引き起こされる経済損失額は、現状のままでは2030年には9兆円を上回る見込み。
- 仕事と介護の両立困難が企業活動に与える影響は年々増すことになり、企業の持続的成長の観点からも課題に向き合うことが必要である。

【2030年における経済損失】



合計**9兆1,792億円**の経済損失

- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額※1
- 介護離職による労働損失額 ■ 介護離職による育成費用損失額※2
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

※1 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査(日本総研)「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」(n=2,100)の結果を基に算出(=約27.5%)
※2 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数(=35年)と仮定。

厚生労働省

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書

(令和6年8月)

法の期限延長	2025(令和7)年度末までの期限を10年間延長することが適当
女性活躍に関する情報公表	<p>①女性の管理職比率を開示必須項目とすることが適当 男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき</p> <p>②男女間賃金差異の公表義務の対象拡大 従業員101人以上300人以下の企業も対象とすることが適当</p>
女性特有の健康課題への対応	女性特有の健康課題への取組要素を事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき

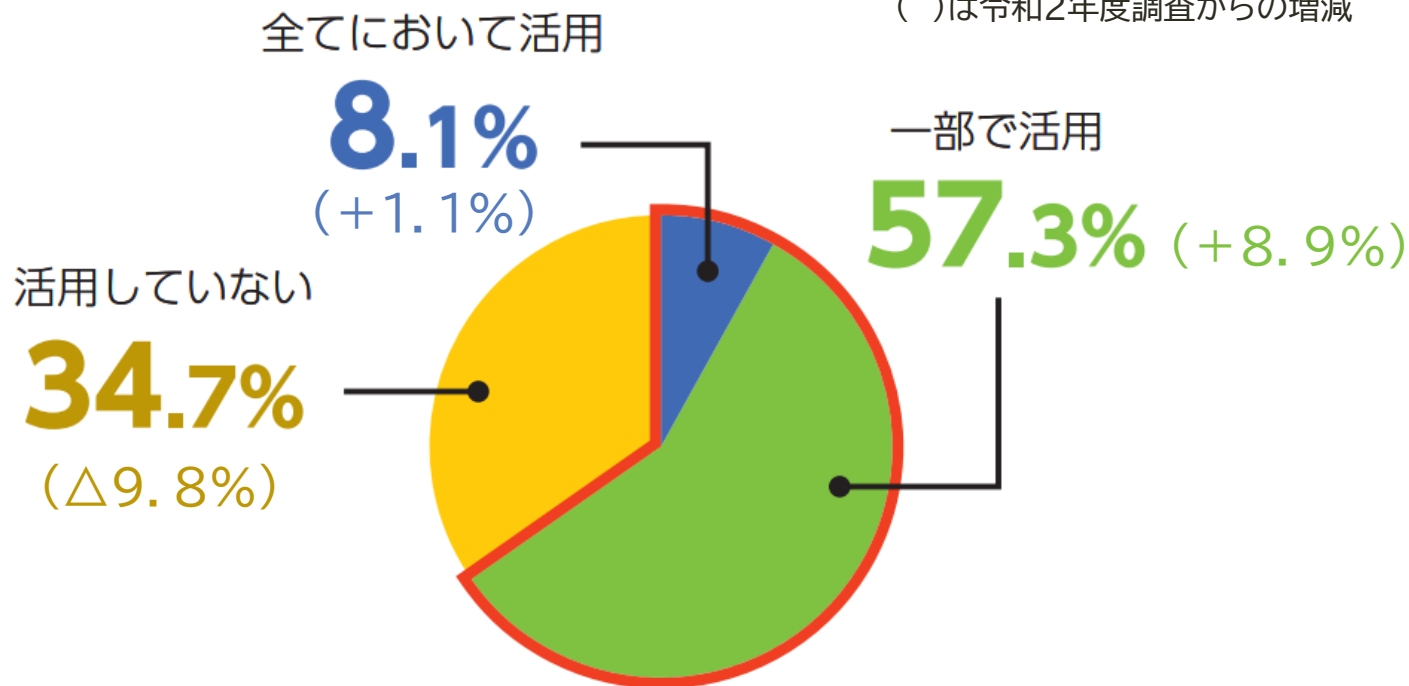
トピック4

投資判断における女性活躍情報の活用

- 投資判断において、約3分の2の機関投資家が、女性活躍情報(女性役員や女性管理職、女性従業員比率等)を活用している。
- 「全てにおいて活用」「一部で活用」のいずれも前回調査(令和2年度)から増加しており、投資判断における女性活躍情報の重要性が増していることがうかがえる。

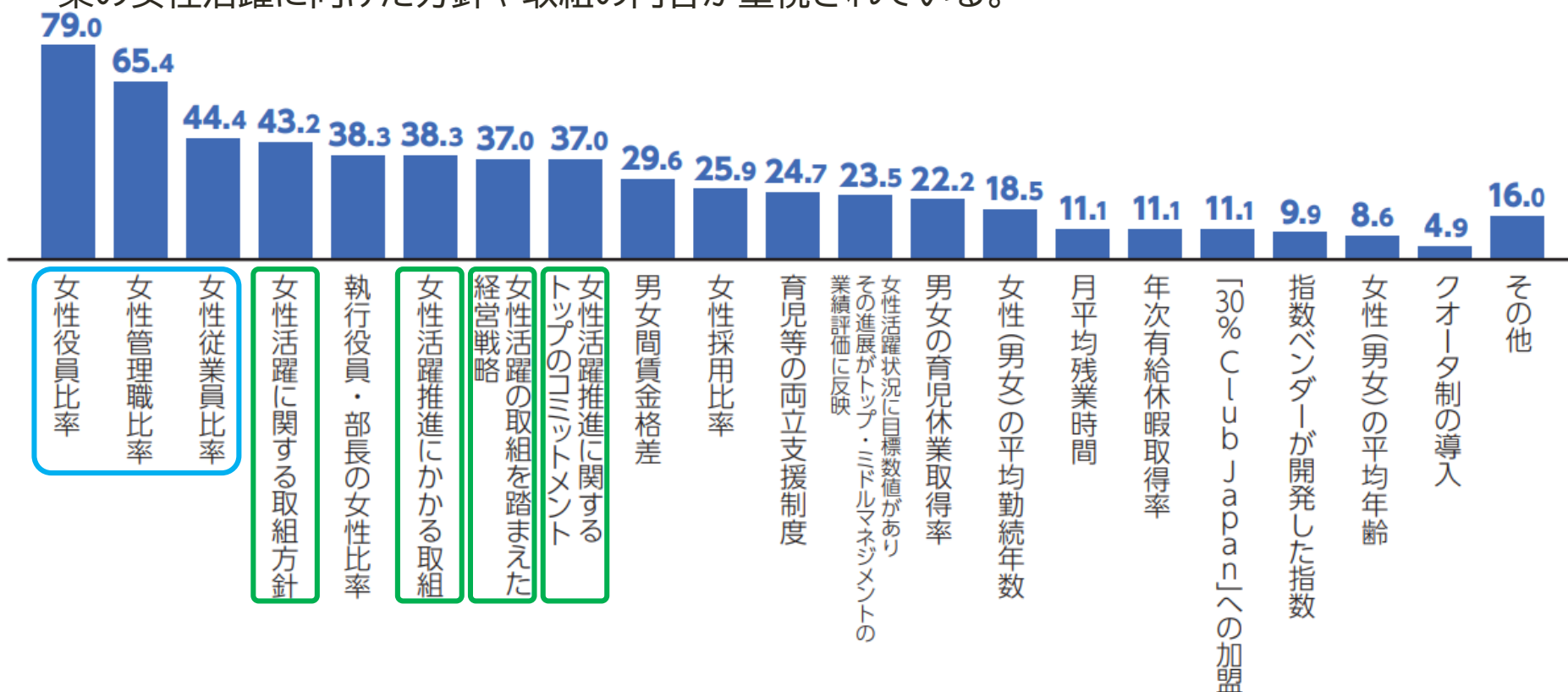
投資判断における女性活躍情報の活用状況 令和4年度調査(n=124)

()は令和2年度調査からの増減



投資や業務において活用されている女性活躍情報

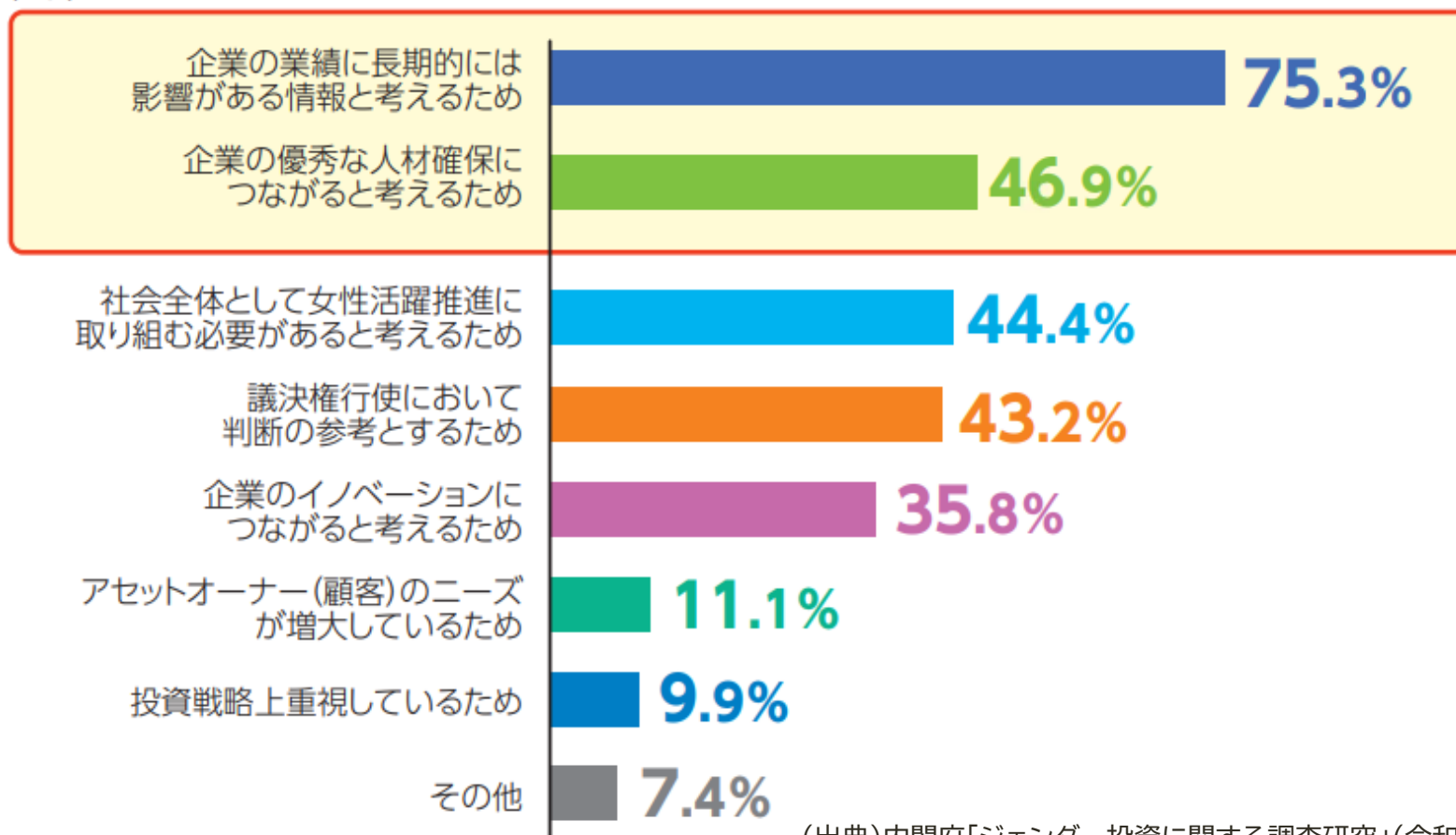
- 投資や業務において活用されている企業の女性活躍情報は、「女性役員比率」が最も多く、次いで「女性管理職比率」、「女性従業員比率」が続いており、役員だけでなく様々な役職段階の女性割合が活用されている。
- 上記以外では、企業における「女性活躍に関する取組方針」や「女性活躍推進にかかる取組」「女性活躍の取組を踏まえた経営戦略」「女性活躍推進に関するトップのコミットメント」など、企業の女性活躍に向けた方針や取組の内容が重視されている。



投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由

- 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する機関投資家のうち、約8割が、「企業の業績に長期的に影響がある」と回答。次いで、「企業の優秀な人材確保につながる」の回答が多い。
- 投資判断において、女性活躍は、企業の長期的なリターンや人材確保につながると考えられている。

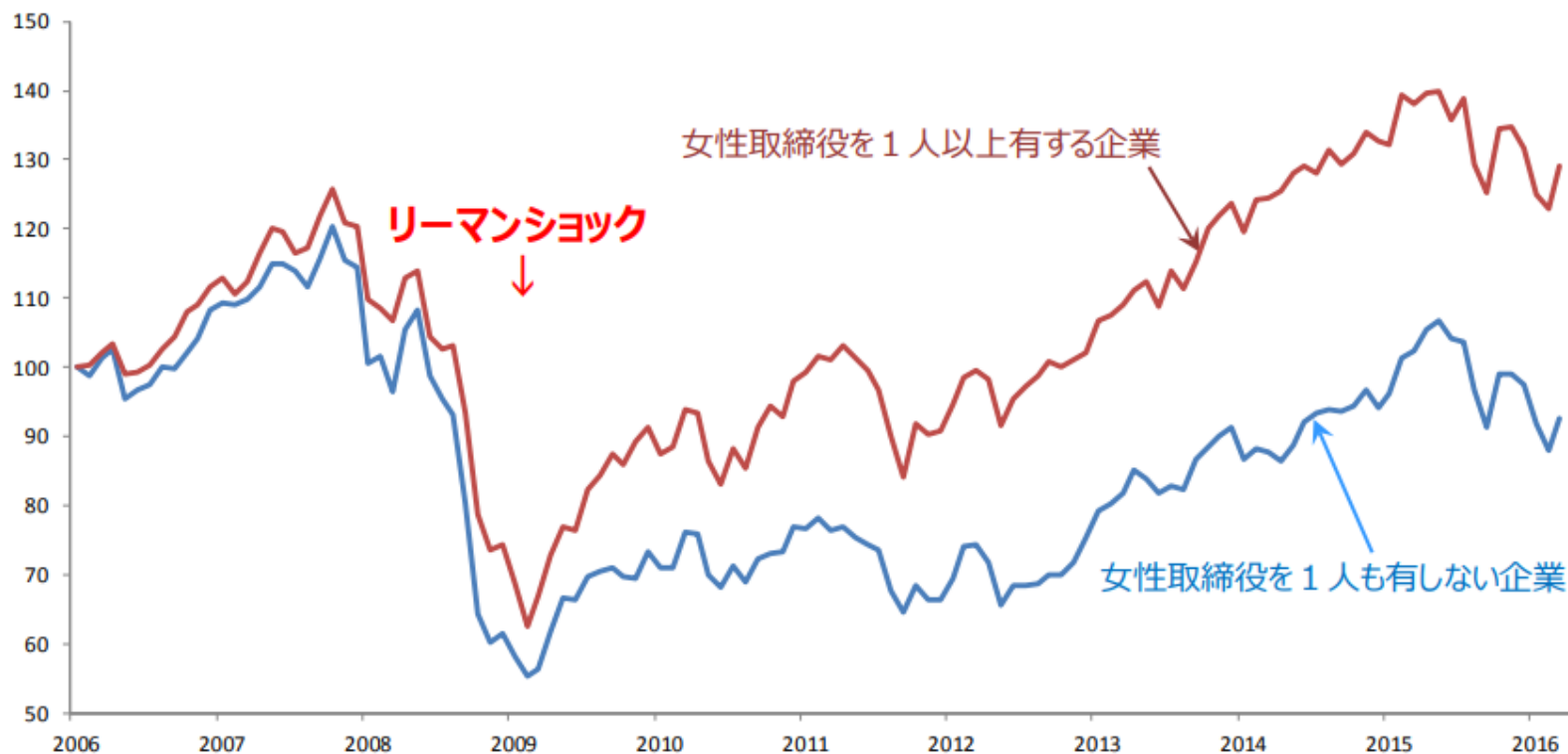
(n=81)



女性取締役を有する企業は株式パフォーマンスがよい

- 女性取締役を1人以上有する企業のほうが、女性取締役を1人も有しない企業に比して、株式パフォーマンス(投資における運用成果や運用実績)が高く、女性の活躍に積極的な企業が評価される動きが広がっている。

株式時価総額が 100 億ドルを超える企業の株式パフォーマンス(全世界)



(出所) Credit Suisse (2016年4月) "performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management"

(注) 2006年1月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。

女性活躍・男女共同参画に関連する法整備

1985(昭和60)年	5月	男女雇用機会均等法 公布(1986年(昭和61)年4月 施行)
1991(平成3)年	5月	育児休業法 公布(1992(平成4)年4月施行)
1999(平成11)年	4月	育児・介護休業法 全面施行
	6月	男女共同参画社会基本法 公布・施行
2015(平成27)年	9月	女性活躍推進法 公布・一部施行
2016(平成28)年	4月	女性活躍推進法 全面施行
2018(平成30)年	5月	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 施行
2019(令和元)年	6月	改正「女性活躍推進法」公布
2022(令和4)年	4月	一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大(従業員数300人超→100人超の企業) 改正「育児・介護休業法」施行
	7月	女性活躍推進法 厚生労働省令 公布・施行 ※ 男女の賃金の差異に関する情報公表の義務付け(従業員数300人超の企業)
	10月	産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、育児休業の分割取得
2023(令和5)年	1月	改正「企業内容等の開示に関する内閣府令」等 公布・施行 ※ 多様性に関する情報(女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女の賃金の差異)等について、23年3月期の有価証券報告から記載を義務付け
	4月	育児休業取得状況の公表の義務化 ※ 男性の育児休業等の取得率を年1回公表(従業員数1,000人超の企業)
2024(令和6)年	8月	改正「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」公布 ※ 男性の育児休業等の取得状況公表義務の拡大(従業員数1,000人→300人超の企業)

「福岡県女性の活躍応援協議会」今年度の取組

<令和6年度の重点テーマ>

男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境づくりの推進

- 令和6年5月、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、
 - ・ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
 - ・ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
 - ・ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化 等の措置を講ずる改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が公布。
- 法の施行に伴い今後、企業の規模にかかわらず、従業員が仕事と育児・介護を両立できる環境づくりに向けて、さらなる取組が求められるため、重点テーマに設定。

【講師】

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社 執行役員/主席研究員
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長 やしま ようこ 矢島 洋子氏

【テーマ】

ダイバーシティ推進と女性活躍～企業に求められる取組み～



福岡県の主要施策①

働く女性とロールモデルとの交流の場「福岡キャリア・カフェ」

県内の働く女性が、企業や組織の枠にとらわれず、豊富な職務経験を持った先輩(ロールモデル)と出会い、交流できる場を提供することで、働く場における女性活躍を推進する。

「福岡キャリア・カフェ」の概要

- (1)開設 毎週水曜日 18時30分～20時30分
- (2)場所 コワーキングスペースQ
(JR博多シティ アミュプラザ博多 地下1階)
- (3)対象 県内の働く女性(要会員登録／登録無料)
- (4)内容
 - ・ 月イチ・キャリアトーク、座談会 等
 - ・ 会員専用のSNS
「福岡キャリア・カフェnet」での交流
 - ・ 希望するロールモデルとの個別マッチング

福岡キャリア・カフェ 🔍



▲キャリア・カフェ in 久留米

▲キャリア・カフェ in 北九州

会員数
792
名

(令和6年8月21日現在)

県内3地域で「福岡キャリア・カフェ」を開催

北九州市(4回)、久留米市(2回)、飯塚市(2回)で開催

25名のロールモデルと交流できる「大交流会」を開催

8月10日(土)と12月15日(日)、福岡市内で開催



▲8月の「大交流会」(117名が参加)

福岡県の主要施策②

育児中の柔軟な働き方支援

男女がともに望むキャリア形成を可能とする育児中の柔軟な働き方ができる制度の導入を支援し、男女がともに仕事と育児が両立できる魅力ある職場づくりを支援する。

柔軟な働き方導入促進セミナー

- ◆ 育児休業や柔軟な働き方制度(時差出勤・テレワーク・短時間勤務等)の導入のメリットをはじめ、国の助成金制度に関するオンラインセミナーを開催

- (1)実施回数 全5回(1回から参加可能)
- (2)開催方法 オンライン開催(ZOOM)
- (3)対象 県内中小企業の管理職や人事労務担当者等



柔軟な働き方制度等導入のための社会保険労務士派遣

- ◆ 柔軟な働き方制度(時差出勤・テレワーク・短時間勤務等)導入に係る就業規則等の改訂に関する助言を行うことで、魅力ある職場づくりを支援
- ◆ 育児・介護休業法の改正への対応のほか、労務関係全般について相談も可能

- (1)対象 県内に事業所を有する中小企業
- (2)費用 無料
- (3)回数 3回まで

福岡県の主要施策③

女子中高生に向けた「ガールズテックプログラム」

進路選択期の女子中高生等に対し、半導体や自動車、デジタル、ものづくり分野の県内企業の魅力や優れた技術、将来性を知ってもらう機会を増やし、テクノロジー分野に進む人材や、将来、県内の技術系企業で働くことをめざす人材を創出する。

PR動画

- ◆ 女性エンジニアにフォーカスしたPR動画を制作し、YouTube やSNS での配信に加え、学校のキャリア教育等で活用

<種類>約5分(YouTube)、約10分(キャリア教育用教材)、
15秒(SNS 広告)の3種類

※5分動画と15秒動画については、半導体、自動車、デジタル、ものづくりの4分野で計8本を公開。10分動画は4分野を1本にまとめた動画を公開



▲半導体編サムネイル

職場見学会

- ◆ 半導体、自動車、デジタル、ものづくり分野の県内技術系企業の職場見学会やエンジニアとの交流会を実施

<対象者>主に県内の中学校、高等学校の女子学生



▲職場見学会の様子

福岡県の主要施策④

起業・創業支援(女性の起業促進事業、女性創業者向け融資制度)

女性の起業を促進するため、起業したい女性や創業から間もない女性からの相談に対応するとともに、先輩起業家と交流できる場を創出。起業する女性を応援するため、保証料負担がゼロの新規創業資金に、低利の「女性創業型」を創設。

女性の起業促進事業 Bloom福岡

【相談窓口「福岡ウーマンBizスタートガイド」】

- (1)対象 県内で起業を考える女性、創業から間もない女性
- (2)内容 LINEを活用した情報配信、WEB相談

【交流の場「福岡ウィメンズBizネットワーク」】

- (1)対象 本気で起業したい女性、創業から概ね5年以内の女性
- (2)内容 先輩起業家を交えた勉強会や交流会



女性創業者向け融資制度(新規創業資金(女性創業型))

- (1)対象 新規創業資金の要件に該当する、女性または代表者が女性の法人
- (2)内容 融資限度額 1,000万円
融資利率 1.2% (通常の新規創業資金より0.1ポイント引下げ)
保証料率 0%

福岡県の主な取組(働く場における女性の活躍推進)

女性活躍のための 企業人材育成 事業

職層ごとの成長課題や悩みに応じたスキルとマインドを学ぶ階層別の女性人材育成研修を実施することで、将来の女性役員登用につながる管理職層の人材を厚くする。

また、経営層や管理職層の理解促進を図ることで、女性が希望に応じたキャリア形成を実現できる環境づくりを推進する。

<事業内容(福岡県WOMEN'S BUSINESS CAMP)>

- 職層ごとの階層別研修 80名 (課長相当:20名 係長相当:30名 若手:30名)
経営層や管理職層のマネジメント研修 25名
- 申込方法
 - ・ 企業からの推薦により受付
 - ・ 申込期限 9月11日(水)



福岡県 ウイメンズビジネスキャンプ 🔍

▲専用サイト

女性IT人材育成 事業、 IT活用による 女性活躍推進 補助金

女性がITスキルを身に付け、企業で活躍し、また業務のデジタル化と就業環境の整備に一体的に取り組む企業を支援することで、経済分野におけるジェンダーギャップの解消を図り、女性をはじめとした多様な人材の活躍を推進する。

(1)女性IT人材育成事業

出産や子育て等で離職した女性が、ITスキルを身に付け企業で活躍できるよう、「研修」、「就職支援(マッチング)」、「就業継続、キャリアアップ支援」までをパッケージ化して提供。

(2)IT活用による女性活躍推進補助金

1で育成した女性を雇用する企業のうち、ITを活用した職場環境づくりに取り組む企業を対象に、業務のデジタル化や職場環境等の整備に対する支援を行う。

- ・ IT導入等の経費に対する補助
[補助率]1/2 [補助上限]2,000千円
- ・ 中小企業診断士等の専門家による伴走支援



▲専用サイト



福岡県の主な取組(働く場における女性の活躍推進)

女性活躍に向けた社会の マインドチェンジ 促進事業

企業における女性活躍を推進するため、若者(主に大学生)の意識や視点を経営者層に提示し、企業経営における女性活躍推進の浸透を図る。

<事業内容>

- ・ 若者が有識者やファシリテーターとともに事業の企画を検討するプロジェクトチーム会議を開催
- ・ 企業の優良な取組を紹介する動画や女性活躍に向けた若者の意見を取りまとめた動画等を制作し、企業・経済団体に発信
- ・ アンコンシャス・バイアスやその影響によるリスクについて、経営者の気づきを促すチェックリストを制作

企業の女性活躍 を後押しする 専門家派遣

企業等における女性の活躍を推進するため、福岡県女性の活躍応援協議会の構成団体と連携して、企業等における取組が着実に実施されるよう積極的に支援する。

<事業内容>

企業に専門家(社会保険労務士、中小企業診断士)を派遣し、女性活躍に関する課題分析、目標設定や取組の方法等、企業の実情に応じたアドバイスを実施

- ・ 支援内容 一般事業主行動計画の策定、人材育成計画の作成、就業規則の整備、ITを活用した職場環境づくり等
- ・ 支援方法 訪問、オンライン、電話によるサポート



女性活躍推進 ポータルサイト 運営

県女性の活躍推進ポータルサイト「女性がリードするフクオカのミライー D&I and youー」

<掲載内容>

アンコンシャス・バイアスの特集、県内企業の取組事例、セミナーやイベントの情報、県や国の施策情報

※ 各団体が実施するセミナーやイベント情報の掲載を随時受け付け中です。

福岡県 女性活躍 🔍



福岡県の主な取組(働く場における女性の活躍推進)

女性活躍 イノベーション ワークショップ

経済分野におけるジェンダーギャップの解消を図るため、様々な分野において、女性活躍推進を阻む障壁や潜在的な課題、女性活躍の推進に必要なことを、官民連携のワークショップで共に考え、施策化へつなげる。

<事業内容>

女性活躍推進の課題や必要な取組等について、各分野で女性活躍を推進する若手経営者等から幅広く意見を聴くワークショップを開催。

令和6年度は、「バス・タクシードライバー」、「スポーツ」、「農業」の3分野で開催中。

女子中高生の ためのキャリア デザイン応援 事業

若者(主に女子中高生)が、柔軟な発想と幅広い視野で将来のキャリアを考えられるよう、様々な分野で活躍する女性ロールモデルを提示する。

(1)女子中高生とロールモデルとのトークライブ

県内の女性ロールモデルが、働く魅力などを語るトークライブを開催。

- ・ 対象 女子中高生 各回30名
- ・ 日程 8月3日(土)糸島市、8月7日(水)直方市、
8月22日(木)行橋市、8月25日(日)筑後市

(2)キャリアデザインフォーラム2024

日本をけん引する女性リーダーが、人生の転機となった挑戦や自分らしいキャリアの実現について語るフォーラムを開催。

- ・ 対象 若者(主に中高生・大学生等) 200名
- ・ 日時 10月12日(土)13:30~15:30
- ・ 場所 大名カンファレンスLink Room1(福岡大名ガーデンシティ)
- ・ ゲスト 岩下 友美 氏(米国NASAジェット推進研究所研究員)



専用サイト▶



福岡県の主な取組(働く場における女性の活躍推進)

福岡女子大学 女性トップリー ダー育成研修

将来の女性経営幹部候補者等を対象に、トップリーダーとして必要な素養を身につけ、受講者間の人的ネットワークを構築する研修プログラムを実施

<特徴>

- 女性のリーダー育成研修の中でも、より上の階層(組織トップや幹部)を目指す上級管理職等対象
- リーダーシップマインド醸成を重視した研修
- 各業界で実績のある著名な講師を多数招聘
- 地元経済界トップを交えた意見交換会
- 対象 企業、団体等で役員や部課長クラス等の上級管理職にある女性等 20名

ママと女性の就 業支援センター

県内4か所の「福岡県ママと女性の就業支援センター」では、子育て中の女性、非正規雇用・求職中の女性を対象に、将来のキャリアに関する相談や就職相談、仕事・保育情報の提供、求人開拓から就職あっせんまできめ細かな支援を実施しています。

※ R6.4月「福岡県子育て女性就職支援センター」から改称

<事業内容>

- 将来のキャリアに関する相談
- 就職に関する相談
- 仕事・保育情報の提供
- 求人開拓・就職あっせん
- 就職に役立つセミナーの開催
- 合同会社説明会の開催
- 就職に役立つオンライン・オンデマンドセミナーの実施
- オンラインによるIT研修と就労のあっせんが一体となったプログラムの実施

福岡県の主な取組(働き方改革、仕事と生活の両立)

子育て応援宣言

企業や事業所の代表者が、従業員の仕事と子育ての両立を応援する具体的な取組を自主的に宣言し、それを県が登録する「子育て応援宣言企業」の登録拡大と、男性の育児参加やテレワークの導入促進など取組内容の充実を図り、仕事と子育てが両立できる職場づくりを推進する。

子育て応援宣言企業の登録数 8,566社(令和5年度末)

介護応援宣言

企業や事業所の代表者が、従業員の仕事と介護の両立を応援する具体的な取組を自主的に宣言し、それを県が登録する「介護応援宣言企業」の登録拡大を図り、仕事と介護が両立できる職場づくりを推進する。

介護応援宣言企業の登録数 2,497社(令和5年度末)

男性の育児休業 取得促進

「産後パパ育休」の創設など男性の育児休業取得を促進するための改正育児・介護休業法の施行を受け、育児休業が取得しやすい職場環境づくりを推進することを目的に、子育て応援宣言企業における先進的な実践例について情報番組等を通じた情報発信を行う。

(1)テレビ番組

- ・ 企業の取組概要、企業代表者、男性の育児休業取得者の声を紹介
- ・ 30分程度の特別番組を計2回放送予定

(2)動画作成

- ・ 企業の人事労務管理制度及び運用上の工夫等を紹介
- ・ Youtubeで配信予定

福岡県の主な取組(働き方改革、仕事と生活の両立)

働き方改革の 推進

若者・女性・高齢者などの多様な人材が、それぞれの事情に応じて多様な働き方が選択でき、その意欲と能力を発揮できる魅力ある職場づくりに向けて、企業における働き方改革の実践を支援する。

(1)働き方改革地域実践事業

働き方改革に関する各種制度の導入を促進するセミナーを開催することにより、働き方改革の推進に必要なノウハウの習得を支援する

(2)働き方改革実行企業(よかばい・かえるばい企業)サポート事業

自社の働き方を見直すための取組をポータルサイト上で宣言し、実行する「よかばい・かえるばい企業」の登録拡大を図る

(3)働き方改革推進事業ポータルサイト

働き方改革に取り組む企業の事例紹介、セミナーやイベント情報、県や国の支援策など、様々な情報を発信する

プレコンセプションケアセンターの設置

「福岡県プレコンセプションケアセンター」を設置し、若い世代が早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、悩みを解決するため、助産師や必要に応じて産婦人科医や泌尿器科医が相談対応を無料で行う。

また、大学生や専門学生向けの出前講座の実施や、オンラインマンガを作成し、SNSで情報発信する。

<相談窓口の概要>

- ・ 相談日時 毎週日曜日～木曜日 10時～18時
- ・ 場所 福岡県千代合同庁舎 1階
- ・ 相談方法 電話、メール、LINE、面談(専門医はオンライン面談のみ、要予約)
- ・ 相談内容 性の悩み、性感染症の予防、妊活、避妊、不妊・不育 など

福岡県の主な取組(働き方改革、仕事と生活の両立)

不妊治療等支援 に向けた取組

不妊治療を受ける方の経済的負担を軽減するため、保険診療による特定不妊治療(体外受精・顕微授精)と併用して行う先進医療の費用の一部を助成する。

<助成事業の概要>

(1)対象者

- ・ 治療開始日が令和5年4月1日以降であること
- ・ 治療開始日に夫婦であること(事実婚を含む)
- ・ 治療開始日の妻の年齢が43歳未満であること
- ・ 治療開始日から申請日までに、夫婦の双方またはいずれかが県内在住者
- ・ 保険診療として治療を受診していること

(2)助成金額

1回の治療で実施した先進医療の合計費用の7割(千円未満切り捨て)と5万円のいずれか低い方の額

(3)申請期限

1回の治療が終了または中断した日の属する年度末(3月31日)まで

福岡県の主な取組(各分野での取組)

女性起業家の 資金調達支援

スタートアップの成長に必要な資金調達やビジネスマッチングの機会を創出し、意欲ある女性起業家のチャレンジを応援するため、投資家や大企業が集中する東京のCICで、女性起業家に特化したピッチイベントを開催する。

女性農林漁業者 の起業活動支援

女性農林漁業者の起業活動の発展を図るため、専門家派遣等の実施や、地域の活動組織への支援を実施する。

女性の能力発揮等による地域活性化のため、女性農業者組織における課題解決の研修会等の活動を支援する。

女性認定農業者 の育成支援

女性農業者の経営参画を促進するため、女性農業者等に対し、認定農業者になるための知識の習得や、農業経営の現状把握と目標設定に向けた農業経営改善計画の作成を支援する。

新たに品目を導入し責任者となる女性農業者の中から、経営参画に係る熱意や実現性が高いと認められる者等に対し、生産に必要な資材費等を助成する。

農林漁業 女性ベンチャー 育成事業

女性農林漁業者の起業による活躍を促進するため、起業した女性農林漁業者の事業拡大を応援する企業を得るため、事業計画を発表するベンチャーマーケットを開催する。

企業との取引にあたって必要となる商品開発・改良や機器整備に係る経費を助成する。

福岡県の主な取組(各分野での取組)

福岡県建設業 魅力発信事業

女性を含めた若者に対し、将来の職業候補の一つとして建設産業を認知してもらうため、業界団体と連携し、男女が等しく働ける場としての建設産業の魅力を発信していく。

建設産業における女性活躍に関心のある方同士が交流する場を設け、女性技術者のキャリアアップや技術・技能の向上に繋げる。

運送事業経営 強化支援事業

女性ドライバー確保につながる職場環境整備に活用可能な補助金を創設し、運輸業における女性の活躍を支援する。

県トラック協会の取組により、女性ドライバー採用に向けたPRを行う。

福岡県宿泊業 雇用促進事業

宿泊事業者対象説明会等において、女性を含む多様な人材が活躍するための働き方改革などの取組を共有する。

合同会社説明会等において、ロールモデルを含む宿泊業の魅力を発信する。

伝統工芸ファン 獲得・販路 開拓事業

インスタグラムを活用し、女性を含む工芸作家の情報を発信する。