

# 5年間の総括・新しい取組目標

---

N E X T      A C T I O N



福岡県女性の活躍応援協議会

令和3年8月6日

## 5年間の総括と現状・課題

### ● 県庁における女性職員の管理職等への登用拡大

#### < 5年間の総括 >

課長相当職以上、課長補佐相当、係長相当  
いずれも特定事業主行動計画の**目標を達成**

#### < 課題 >

##### ① 「管理職を含む職員の意識改革」

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み  
(アンコンシャス・バイアス) の理解促進

##### ② 「ワーク・ライフ・バランスの推進」

- ・年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減を含む多様で柔軟な働き方の推進
- ・男性職員の仕事と子育ての両立促進

### ● 県内企業・団体における女性が活躍できる環境整備の推進

#### < 5年間の総括 >

- ・「子育て応援宣言企業」の登録数は、順調に推移
- ・県内企業向けに若手女性社員、育児休業からの復帰予定者、管理職候補等キャリアに応じた人材育成研修を実施

#### < 課題 >

##### ① 登録企業の拡大及び取組内容の充実

仕事と家庭の両立ができる職場づくりのさらなる推進

##### ② 変化の時代を担う女性人材の育成と裾野の拡大

これまで中堅・若手など次世代リーダーの育成には未着手であり、女性人材の裾野が広がっていない

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

#### 1 県庁における女性登用の拡大と働き方改革の推進

- ① 女性職員の更なる管理職登用
- ② 職員の意識改革とワーク・ライフ・バランスの推進

#### 2 県内企業・団体における女性が活躍できる環境整備の推進

- ① 「子育て応援宣言企業」「介護応援宣言企業」の登録数拡大及び取組内容の充実
- ② 女性人材育成研修を通じた女性人材の裾野の拡大

### ● 数値目標

#### 1 県庁（知事部局）における女性登用の拡大と働き方改革の推進

- 本庁課長相当職以上に占める女性の割合 **20%以上**
- 本庁課長補佐相当職に占める女性の割合 **30%以上**
- 年次休暇の取得日数 **年15日以上**
- 父親の育児休業取得率 **30%以上**

令和7  
年度末

#### 2 県内企業・団体における女性が活躍できる環境整備の推進

- 「子育て応援宣言企業」の登録数 **8,000社（令和3年度末）**
- 人材研修受講者の活躍度合  
キャリアアップにつながる人事配置や希望する事業等への参画率  
**70%以上**（研修終了後3年以内）

## R3重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

#### ● 福岡県女性の活躍応援協議会と連携した広報等

- ・本協議会での重点テーマに沿った先進企業からの講演
- ・拡大対象企業へのチラシの作成・配付

#### ● 行動計画策定・届出支援

- ・一般事業主行動計画の策定等を支援する「専門家派遣」実施
- ・「企業における女性の活躍推進補助金」を活用し、業界団体を通じた一般事業主行動計画の策定促進



## 5年間の総括と現状・課題

- 「えるぼし」認定企業 5年間で34社  
しかし、ここ3年は伸び悩んでいる

<年度別「えるぼし」認定件数 @ 県内>

H28	H29	H30	R1	R2	合計
6社	13社	5社	5社	5社	34社

- 令和2年6月プラチナえるぼし認定制開始  
当局への申請なし

※全国 13件/令和3年5月末現在

⇒ 今後は、公共調達における加点評価等のメリットをより強調するなど、えるぼし申請を増やす必要がある

- 101人以上300人以下の努力義務企業における一般事業主行動計画の届出率は、上昇傾向

<年度別「努力義務企業/一般事業主行動計画届出率」>

H30	R1	R2
4.0%	4.8%	9.4%

⇒ 令和4年4月1日までに、対象企業に対し計画策定・届出について集中的かつ効果的な周知が必要

## 新しい取組目標 & 数値目標

- えるぼし認定申請の推進

<数値目標>

- ・ 各年度 **6社以上** 認定
- ・ 最終年度である令和7年度 **64社以上**
- ・ うち「プラチナえるぼし」 **1社以上**

- 女性活躍推進法の実効性の確保

<数値目標>

女性活躍推進法に基づく報告徴収

各年度 **10社以上** 実施

## R3重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

- 地方自治体・労使団体・業界団体等と連携し、説明会や個別相談会を行なう
- 101人以上300人以下の企業に対する報告徴収時、個別企業指導時等に助成金制度の活用を勧めるなどして、届出率を高める
- 101人以上300人以下の未届企業に文書督促を行う

## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

男女共同参画に関する施策の充実・強化に向け、各市の体制づくりと財源確保の取組を実施

### <アンケート結果>

全市を対象とした「女性活躍ダイバーシティの推進の現状・課題に関する調査」を実施

### ● 成果

・男性職員の育児休業取得促進	51.7%
・女性職員など多様な人材育成	41.4%
・女性職員の管理職登用	37.9%
・時間外勤務の縮減	37.9%

⇒各市とも女性活躍に資する取組を実施

⇒女性活躍の効果

「多様な意見が挙がるようになった」

**58.6%**

※29市の現状・全体的な傾向・課題等について分析し、結果を全市で共有

### ● 課題

- ・調査結果より、成果は着実に積み上っている
- ・女性職員の意識・意欲向上、男性職員の意識など風土改革、管理職のマネジメントスキル向上が課題
- ・課題解決のためには、優れた取組み事例等を各市横断的に共有することが重要

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

- ①県や関係団体と連携して、優良な取組み事例等の紹介を行う
- ②国・県に対し、女性の活躍推進のための施策に関する予算の確保や雇用環境の整備等について要望する

### ● 数値目標

- ①優良な取組み事例等の紹介や情報共有  
**年3回実施**
- ②要望活動  
**年1回実施**

## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

これまで、本会は、構成団体である各町村に対し、主に情報提供によって女性活躍やワーク・ライフ・バランスに向けた取組みを支援

### <アンケート結果>

「女性活躍推進・ダイバーシティに係る現状・課題等に関する調査」の結果より

### ● 成果

- ・特定事業主行動計画について、半数以上の町村がほぼ計画どおりに進んでいる
- ・多くの町村が「時間外勤務の縮減」「女性をはじめとする多様な人材の採用」に注力
- ・「多様な意見が挙がるようになった」など効果を感じている

⇒ほとんど町村が5年間で改善されたことが一つ以上あり、力を入れて取り組んでいることが見受けられた

### ● 課題

- ・一方、突出して共通した回答はなく、町村の規模によって進捗具合や抱える課題が異なっている

⇒女性活躍の様々な取組の中で参考にできる事例を見つけ、各町村の課題解決につなげることが必要

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

町村がそれぞれの状況に応じて行動計画目標を設定することができるよう、県や関係団体と協力し、先進的・効果的な取組み等について、理事会等を通じた情報提供を実施

### ● 数値目標

先進的・効果的な取組みなどの各町村への情報提供 年3回以上

## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

- ①女性の活躍推進に関する研修会の実施
- ②会員企業で活躍する女性を機関誌等で紹介
- ③本協議会その他女性の活躍推進に関する情報の会員への周知
- ④当協会主催会合における女性講師の積極的登用
- ⑤公職推薦における女性の登用

### ● 成果

- ・研修会に参加した企業が女性の活躍推進の取り組みを始めた
- ・公職推薦における女性委員の割合が5%（H28年度）から17%（R2年度）に増加

### ● 課題

一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大への対応

- ・当協会会員の約20%が新たに義務化の対象
- ・策定の義務化と合わせ、策定のメリットや策定支援制度についての周知が課題

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

- ①女性がいきいきと働き活躍できる社会づくりを目指し、女性の活躍推進に関する法改正及び各団体の取り組みの広報、周知に努め、企業に対し女性活躍の意識醸成を図る
- ②使用者側の団体として、会合における講師や公職委員の推薦について、積極的に女性を登用し、女性の活躍の機会を提供していく

### ● 数値目標

- ①機関誌等における本協議会及び女性活躍に関する取組の紹介 **年10回以上**
- ②公職推薦の推薦者数に占める女性の割合 **25%以上**

## R3重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大について、策定メリットや策定支援制度を機関誌やチラシ等を通じ、会員企業に周知



## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

中小企業・小規模事業所への経営支援と位置づけ、経営指導員研修等において多様な人材活躍に関する施策周知に努めた

### ● 成果

事務局より県内商工会議所にメールにて知らせるスキームができ、各地商工会議所からそれぞれが持つ媒体（会報誌、HP、メルマガ等）を通じ、会員事業所への周知を促進

中小企業における女性活躍施策の認知度を高めることに繋がっている

### ● 課題

・コロナ禍の影響により、中小企業・小規模事業者の事業継続・雇用維持が最優先課題  
・今後も人手不足や働き方改革、生産性向上という経営課題において女性をはじめとする多様な人材の活用は重要な課題と認識  
⇒引き続き、経営者の意識醸成が必要

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

- ・女性活躍推進に向けた経営者の意識改革を推進
- ・引き続き、施策普及や経営支援、施策周知広報を担う商工会議所職員・経営指導員における女性の活躍推進施策のさらなる浸透を推進

### ● 数値目標

県内19商工会議所を通じた広報

**年10回以上** ※会員数約48,000事業者

## R3重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

制度変更について、国、県等からの施策を、会報誌、HP、メルマガ、セミナーなど各地商工会議所を通じて会員事業所へ周知を図る



## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

以下の①②を2本柱として目標設定し、女性活躍推進の拡大・普及に取り組んできた

- ①会員企業の経営者に向けた施策普及活動
- ②それを支援する役職員の意識啓発

### ● 成 果

- ・メディアを通じた事例発信など、各年度における数値目標は、ほぼ達成
- ・特に、職員研修や女性部リーダー向け研修により、団体内部での女性活躍推進施策への理解度向上を図ることができた

### ● 課 題

一方、会員企業においては、周知の活動目標は達成したものの、小規模事業者特有の課題やコロナ禍の影響もあり、まだまだ女性活躍推進に関する意識醸成や取り組みが進んできたとは言えない状況

⇒経営者はもとより、女性も含めた従業員への意識醸成に繰り返し取り組むことが必要

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

各地域の身近な会員企業における女性活躍の取組事例などの発信を強化し、会員企業に対する女性活躍推進の制度理解促進、施策普及に向けた継続的な周知活動に取り組む

### ● 数値目標

- ①メディアを通じた事例発信 **年4回以上**
- ②会員企業に向けた施策普及 **年10回以上**

## R3重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

### ● 従業員101人以上の会員企業向けの取組

各商工会の経営指導員による経営相談や専門家派遣による指導を通じて、計画策定や実行段階の支援などの個別支援を行う

### ● 従業員100人以下の会員企業向けの取組

※会員の大多数  
連合会が実施する上記の広報活動を通じ、制度の周知普及と計画策定に対する意識醸成を図る





## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

本会の会員950組合に対し、機関誌、HP、メールマガジンを通じて積極的な周知を実施

### <女性の活躍に関するアンケート結果>

#### ● 成 果

約40%の企業(組合)が女性活躍推進法に対応する何らかの取組みを行っているとの回答

実施している取組としては

- ・女性をはじめとする多様な人材の採用・育成
- ・管理職や役員への女性の登用
- ・人事評価制度の策定や見直し
- ・柔軟な働き方の推進 等

#### ● 課 題

取り組みを行っていない60%の企業の理由

- ・現場作業であるため
- ・既に女性は十分に活躍している
- ・業績に反映しない
- ・実施の方法がわからない
- ・300名以下のため 等

⇒ 今後は、この60%に対してどう周知していくかが課題

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

会員である中小企業組合を通じ、女性活躍に対する経営者の更なる認識向上を図るため、女性活躍推進のための各種施策や優良な取組事例を周知していく。

### ● 数値目標

全会員向けに、支援・施策メニュー等について本会の広報手段を活用し周知する。

機 関 誌 7 回

メルマガ 12 回

ホームページ 2 回

## R 3 重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

- 一般事業主行動計画の策定義務等の対象が101人以上の事業主へ拡大されたことを機関誌で周知
- 併せて、策定支援の専門家派遣や助成金などの支援策に関しても機関誌で周知

## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組

#### 平成28年

女性活躍を積極的に推進している会員企業を集約、紹介（4社）

#### 平成29年

・経営者を対象に、「女性の活躍推進に対する経営者の意識や取り組み状況アンケート」を実施。 ※239社回答

結果をもとに、以降、「人を生かす経営」の推進と女性経営者の勉強会の強化 ※男性経営者も参加

#### 平成30年以降

・「人を生かす経営」を数値目標を定めて推進  
・経営者を対象にした勉強会を継続

### ● 成果

・経営指針作成セミナー参加企業 のべ4年間 276 社

・共同求人活動への参加企業 のべ4年間 223 社

・社員共育活動への参加企業 のべ4年間 220 社

・バリアフリー委員会活動への参加企業  
のべ4年間 121 社

・女性経営者対象にした例会への参加  
のべ4年間 402 名

### ● 課題

毎年一定の参加があり、徐々に広がっているが、会員数全体（2200名）から見ると1割程度であり、さらに広げていくことが課題

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

人を生かす経営を推進するための活動への参加促進

### ● 数値目標

- ・経営指針作成セミナー参加企業 のべ年間 30 社以上
- ・共同求人活動への参加企業 のべ年間 30 社以上
- ・社員共育活動への参加企業 のべ年間 30 社以上
- ・バリアフリー委員会活動への参加企業 のべ年間 20 社以上
- ・女性経営者対象にした例会への参加 のべ年間 50 名以上

## R 3 重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

先が見通せない厳しい状況の中、新たな企業のあり様を全社一丸で考え、雇用を守り、企業を存続させる原動力

男性、女性もともに、働きやすい職場づくりを推進し、人を生かす経営に取り組む

## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

様々なイベントを通して、女性推進・ダイバーシティ経営に関する積極的に意識の向上、女性の活躍の改善に向け取り組む

※経営者対象フォーラム等 累計 10回

### <アンケート結果>

#### ● 成果

- ・職場の雰囲気明るくなった 36.8%
- ・優秀な人材の確保に繋がった 36.6%

- ・柔軟な働き方改革、休暇制度の充実、女性をはじめとする多様な人材の採用などの取組の実行性は高まった
- ・女性を活かすことで職場の雰囲気が明るくなり業務が円滑に進んだ、優秀な人材確保に繋がった等の一定の効果が見られた。

#### ● 課題

個々の理解、意識の問題とされる「男性の意識などの社内風土改革」や、個人の生活の背景にある「子育てや介護支援の充実」への理解を深め、より一層の制度の内容に力を入れ実行へ繋げていく事が課題

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

「男性の意識などの社内風土改革」に向けた取り組みを実施する

### ● 数値目標

福岡・北九州・筑後・筑豊の県内4つの中経協例会における「アンコンシャスバイアス」「一般事業主行動計画の策定」に関する啓蒙動画、説明会の参加者

R3年度 合計 200社

## R3重点テーマ

### 一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

- 福岡・北九州・筑後・筑豊の4中経協の各例会にて「一般事業主行動計画の策定」の啓蒙動画視聴、説明会を実施
- 福岡県作成のパンフレット配布

## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

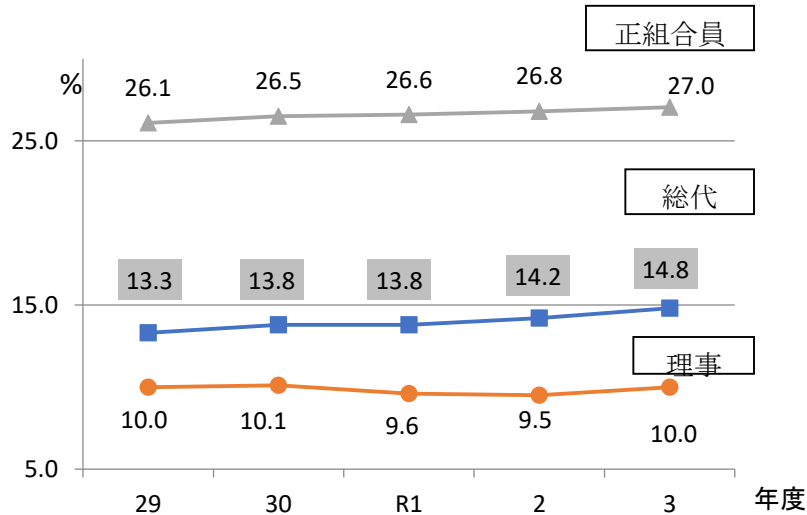
正組合員、総代、理事の女性割合向上に向けて、女性のJA運営参画目標を定め、正組合員、総代、理事の登用に向けた取組を実施

### ● 成果

全ての項目において、女性割合は着実に増加

### ● 課題

理事の女性割合が横ばい  
⇒ 今後は、「取組方針の明確化」「必要性の理解促進」が課題



## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

女性のJA運営参画目標を定め、女性の正組合員化、総代選出、理事登用など、更なる取り組みを促進し、女性のJA運営参画を進める

### ● 令和3年度の主な取組

- ① 女性理事からのメッセージ等を記載したリーフレット等による継続した意識啓発
- ② 非常勤理事研修会やJA福岡県女性協委員会、アクティブ・メンバーシップ促進研究会等において、女性運営参画にかかる情勢報告を行うと共に、先進JAの取り組みの共有化
- ③ 女性理事実践研究会の開催と、JAへの個別支援

### ● 数値目標

引き続き掲げる事項として、以下の数値目標達成を目指す

主要3目標	数値目標
女性正組合員	30%以上
女性総代割合	15%以上
女性理事割合	15%以上



## 5年間の総括と現状・課題

### ● 5年間の主な取組内容

連合福岡では2014年4月から2021年3月までの間の取り組みとして「連合福岡第4次男女平等参画推進計画」を策定し、取り組みを進める

更なる取り組みの強化を求めて、この計画を1年延長

延長した間の取り組みとして「連合福岡第4次男女平等参画推進計画プラス」を策定し、冊子を作成

各構成組織に配布し、計画の推進を図る

### ● 課題

男女平等の問題は、女性の問題と捉われがちなどところがある

しかし、実際は社会全体で推進することが重要であるため、学習会やセミナーを通じて意識付けを行っていく

## 新しい取組目標 & 数値目標

### ● 取組目標

- ①男女平等参画の必要性を、組織全体・組合員一人ひとりに浸透
- ②男女双方が仕事と生活の調和がはかれるよう、職場風土と環境改革を支援
- ③男女ともに参加することによる労働運動の充実・強化

### ● 令和3年度の主な取組

- ・運動方針に「男女平等参画推進に取り組む意志」の明記を求めていく
- ・定期大会において、「女性特別代議員」への理解を引き続きもとめていくとともに、代議員の女性参加を積極的に求めていく
- ・実態を把握するために、各構成組織に対し、調査を行うほか「働く環境の整備」を求める
- ・学習会などで男女平等参画についての働きかけを行う **年2回（6月、10月）**
- ・学習会やセミナーを実施し、男性にも積極的に参加していただき、男女平等の取り組みは全体で推進するものとの意識付けを継続して行っていく  
**男性参加率 50% 女性参加率 50%**