

#02
資料

本県の女性活躍推進の取組

W O M E N S E M P O W E R M E N T



福岡県女性の活躍応援協議会

令和3年8月6日

育児・介護休業法の改正

2022.4～

POINT 1

企業の義務

周知・意向確認

2022年度中

POINT 2

出生時育休制度^{開始}

いわゆる男性産休

2023.4～

POINT 3

大企業の義務

取得率公表

男性の育児参画の促進

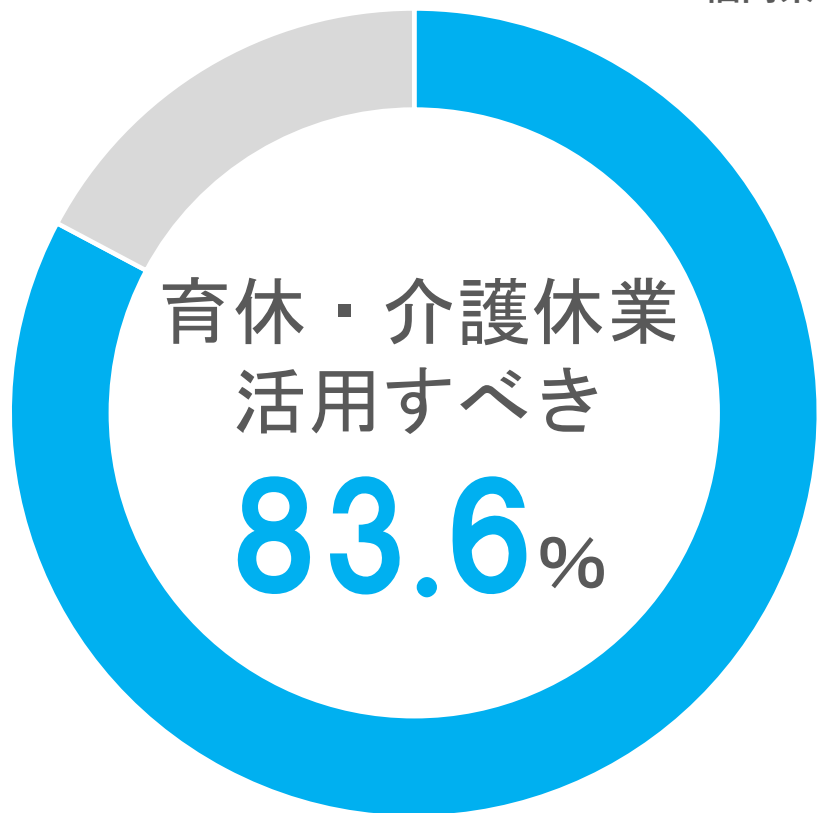
女性の雇用継続

女性活躍 × トピックス × 男性の育児休業

○男性の育休・介護休業取得 活用すべきと思っているが、いまだに低調

○理由は、“職場に取得しやすい雰囲気がない” が最多

男性は育休・介護休業を活用すべきか
@福岡県



福岡県「R1男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」より作成

育児休業取得率 @福岡県

男性 6.1% ↑

女性 91.7%

福岡県「R1福岡県の賃金事情」より作成

なぜ男性は育休を取らないのか
@福岡県

1位 52.0%
職場に取得しやすい雰囲気がない

2位 42.8%
周りに迷惑がかかる

3位 27.3%
経済的に困る

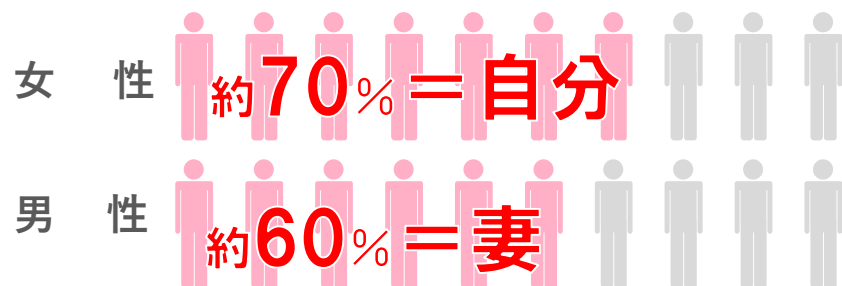
福岡県「R1男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」より作成

女性活躍 × トピックス × 家事育児

○家事・育児の担い手 **女性が多い**

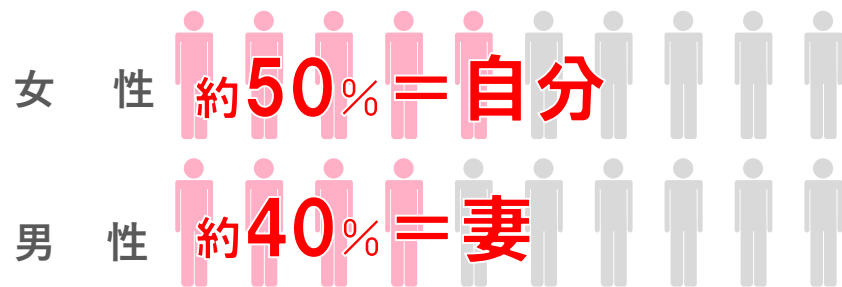
○家事関連時間 **圧倒的に女性が長い** / 圧倒的に男性が短い

家事をするのは誰？ @福岡



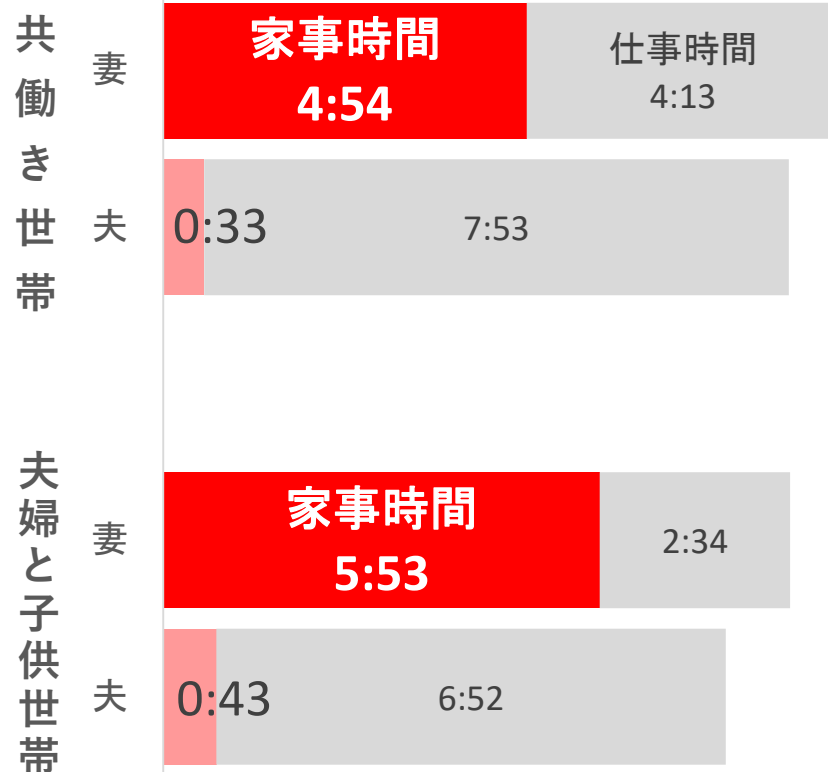
福岡県「R1男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」より作成

育児をするのは誰？ @福岡



福岡県「R1男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」より作成

家事関連時間の差 @福岡



総務省「H28社会生活基本調査」より作成

女性活躍 × トピックス × 女性のキャリア形成意識

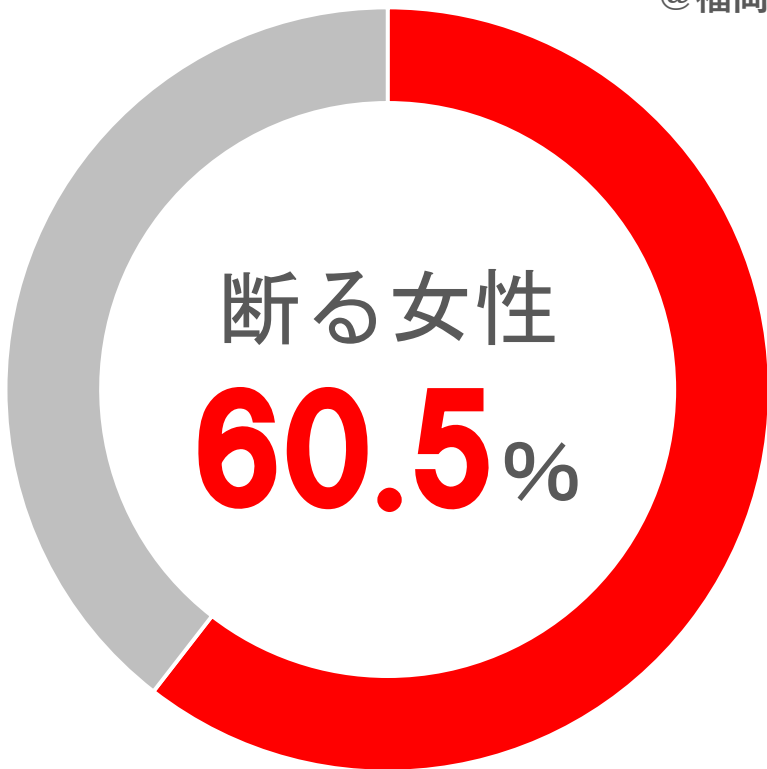
○管理的職業従事者に占める女性の割合 17.3% ※総務省「H29就業構造基本調査」

○管理職を依頼されると、約60%の女性が断る
理由は、“責任が重い” “知識や能力が不安” が多い

○特に、若い世代の**女性の管理職志向の低下**は、男性よりも**顕著**

管理職を依頼されたらどうする？

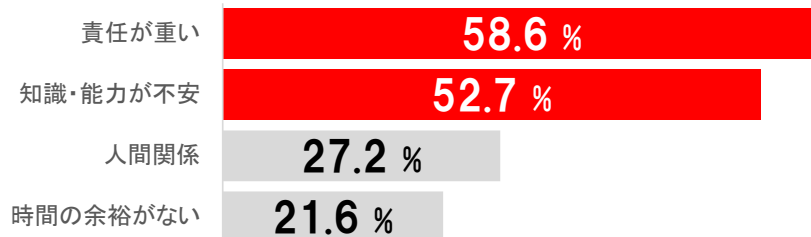
@福岡県



福岡県「R1男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」より作成

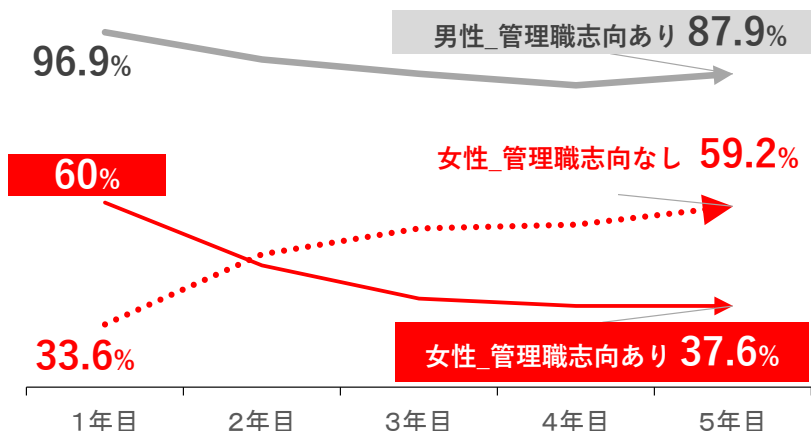
管理職を断る理由

@福岡県



福岡県「R1男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」より作成

男女／キャリア初期の管理職志向@全国



国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」より作成



01 働き方改革

02 仕事と家庭の両立

03 女性活躍

女性活躍推進 × 主要施策

働き方改革

<よかばい・かえるばい企業> 登録制度

- 年次有給休暇の取得促進、時間外労働の削減など企業が働き方を見直す取組を宣言・実行
- 特典
 - ・ 県入札参加資格審査での加点
 - ・ サイトで取組内容を紹介

仕事と家庭の両立

<子育て応援宣言企業／介護応援宣言企業> 登録制度

- 男性社員の育休促進、育休復帰時職場復帰研修の実施（子育て応援宣言）、介護のための柔軟な勤務形態の導入（介護応援宣言）など、登録企業は宣言に基づき、取組を実行
- 特典
 - ・ 県入札参加資格審査での加点
 - ・ サイトで取組内容を紹介
 - ・ マークの使用
 - ・ 集団検診、保育サービス料金など各種優遇サービス（子育て応援宣言企業実施）



よかばい・かえるばい宣言企業

524社

R3年7月26日現在



子育て応援宣言企業

7,673社

R3年7月26日現在

<働き方改革地域実践事業>

- 県内4地域で魅力ある職場づくりに向けたワークショップ形式での実践的な研修を開催
- アドバイザーによる個別伴走支援により、企業内での働き方改革の取組を実践まで支援



介護応援宣言企業

1,661社

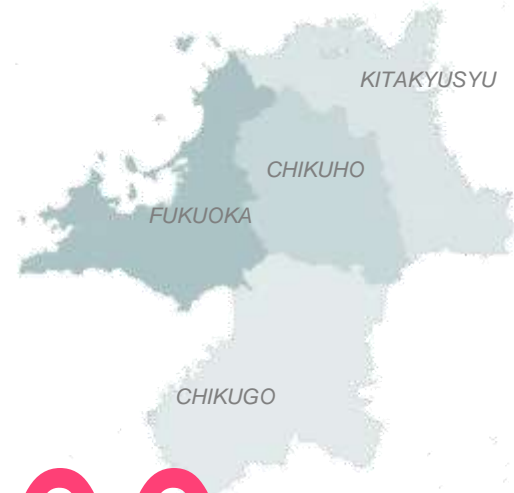
R3年7月26日現在

女性活躍推進 × 主要施策

⚙️ 仕事と家庭の両立／子育て女性等の就職支援

<子育て女性就職支援センター事業>

- 県内4カ所に子育て女性就職支援センターを設置
- 就職相談から求人情報・保育情報の提供、求人開拓、就職あっせんまできめ細かな就職支援を実施



平成21年度の開設以来

就職実現 約 7,500人

<ウーマンワークカフェ北九州>

県(子育て女性就職支援センター)・国(マザーズハローワーク北九州)・北九州市が連携し、再就職やキャリアアップ、創業などの女性の活躍をワンストップで応援

令和2年度の来場者

約 9,000人

女性活躍

4 女性人材育成

3

長く働くことができる
職場環境づくり

2

企業・社会の
風土改革

1

福岡県

女性の活躍応援協議会

女性活躍推進 × 福岡県女性の活躍応援協議会

目的

女性がいきいきと働き活躍できる社会を目指し、行政、経済団体、関係団体が一体となって女性の活躍を推進し、将来に向けて活力ある福岡県を実現

設立

平成28年6月1日

所掌事項

- 女性活躍に関する情報共有
- 女性活躍に関する取組の協議及び推進
- その他協議会の目的達成に必要な事項

構成団体

福岡県／福岡労働局
福岡県市長会／福岡県町村会
福岡県経営者協会／福岡県商工会議所連合会
福岡県商工会連合会／福岡県中小企業団体中央会
福岡県中小企業家同友会
福岡県中小企業経営者協会連合会
福岡県農業協同組合中央会
日本労働組合総連合会福岡県連合会

福岡の女性活躍行動宣言

私たちは、女性がいきいきと働き活躍できる福岡県を目指し、次のことに連携して取り組んでいきます。

- 1 女性の活躍に向けた機運の醸成や、組織トップの意識改革
- 2 男性も女性もともに、仕事と生活を両立できる環境づくり
- 3 女性はその個性と能力を十分発揮できる環境づくり

平成29年2月9日

女性活躍推進×企業・社会の風土改革

アンコンシャス・バイアスの認知と理解促進に向けた取組

「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識をはじめとしたアンコンシャス・バイアスへの認知と理解を深め、誰もが個性と能力を発揮でき意欲的に働くことができる社会風土、企業風土への変革を図る。

<内容>

- 報道従事者、中小企業診断士を対象に、ジェンダーやアンコンシャス・バイアスをテーマとした勉強会を開催
 - ・7/8 SPORTS×GENDER
 - ・10/22 投資×ジェンダー（予定）
- アンコンシャス・バイアスに関する意識啓発素材（チラシ・動画・WEBページ）の利用促進
- 「福岡発！アンステレオタイプ宣言」への賛同者拡大

女性活躍実践会議の開催

福岡県で活躍する女性経営者等が結集し、本県の女性活躍を後押しする組織として、「女性活躍実践会議」を設け、誰もが自分らしく活躍できる社会風土づくりに向け、各種取組を展開

<内容>

- 第一線で活躍する女性経営者等による社会課題解決に向けた討論会の開催
- 経済団体・企業トップとの対談を開催
- 誰もが自分らしく活躍できる社会の実現へ向け、「ダイバーシティ&インクルージョン」をテーマとしたフォーラム



女性活躍推進 × 長く働くことができる職場環境づくり

企業の女性活躍を後押しする専門家派遣

- 中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家を企業に派遣
- 企業の実情に応じて女性活躍に資する取組を支援
- 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 など
- 支援方法
 - 訪問、オンライン、電話によるサポート

<女性活躍推進補助金>

県内の経済団体、業界団体等において、固有の課題解決を目指す取組に対し助成 ※1 交付団体あたり20万円まで

<運輸業における女性活躍推進>

- ・女性の就業が少ないとされる運輸業における女性活躍の推進に向けて、福岡県トラック協会と県立高校生によるトラックドライバークンファーマのファッションショーを開催
- ・女性や若者の新規入職・育成・定着が課題である運輸業界のイメージアップを図り、業界における女性活躍を推進

女性の活躍推進に取り組む企業の参考とするため、県内企業の取組内容など様々な情報をホームページで積極的に発信

経済団体・業界団体等を通じた女性活躍の取組支援

女性活躍推進ポータルサイト

女性活躍推進×女性人材の育成

福岡女子大学 女性トップリーダー育成研修

企業等の上級管理職（役員や部課長）、幹部候補者の女性を対象に、トップリーダーとして必要な素養を身につけ、ネットワークを構築するための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・団体等の上級管理職・幹部候補者の女性 20名

<新規> 変化の時代を リードする 女性人材育成 強化事業

新型コロナウイルス感染症を契機とした企業の新しい働き方・ビジネスモデルの変革に合わせて、デジタル化など新たな経営課題にも対応できるよう実践的なスキル・マインドを備えた女性人材育成に取り組み、県内における女性活躍を加速する。

<特徴>

- 課長相当、係長相当、若手といった**職務階層に分けた人材育成**
- 県内の女性社長・管理職などによるメンター制の導入
- 課題解決力を磨く実践重視の講座、経営者や上司を巻き込んだ講座を開講
- 定員 課長相当／30名 係長相当40名 若手／30名 計100名程度
- 開催時期 10月～3月

自分らしいリー ダーシップデザ インセミナー

県内の中小企業等で働く女性従業員を対象に、キャリアアップやリーダーになることへの不安払拭及びこれらに対する意欲向上に向けたセミナーを開催

<特徴>

- 実際に女性リーダーとして活躍している方々との対話やワークショップが中心の研修
- 開催時期 9月～2月／オンライン型式

変化の時代をリードする女性人材育成強化事業

新型コロナを契機とした企業の新しい働き方・ビジネスモデルの変革に合わせて、デジタル化など新たな経営課題にも対応できる実践的なスキル・マインドを備えた女性人材を育成

POINT1 階層別&企業巻き込み型研修

- 研修のねらいと受講者の乖離を防ぐため、
受講生の階層を明確化 課長相当／係長相当／若手
- 自社の経営層・上司参加型研修の実施
- アクティブラーニング・オンライン学習を採用

POINT2 充実のカリキュラム&講師陣

- 各階層の成長に必要な**スキルとマインド**を学ぶ
- 実践的な課題解決型**のカリキュラム
- デジタルリテラシーなどニューノーマル時代に求められる**ビジネストレンド**をアップデート

POINT3 ロールモデルとの出会い・交流

- 県内で活躍する女性社長や管理職による**メンター制導入**

図1 階層別カリキュラム案

課長相当 5日間 / 30名

管理職としてのスキル・マインドの習得

ポストコロナを見据えた産業構造の転換と自社のビジョン
組織マネジメントとリーダーシップ論
県内女性社長とのセッション
決算書を読む技術／実践型課題解決トレーニング

係長相当 5日間 / 40名

生活環境の変化とモチベーションの維持
リーダーとしてのマインド習得

VUCA時代を生き抜くためのキャリアデザイン
IoTやAI活用の業務最適化プロジェクト
コーチングによる部下育成など

若手社員 5日間 / 30名

モチベーションの維持、業務遂行力の向上

ダイバーシティキャリアのすすめ
働きかける力を強化する
デジタル技術を活用した業務改善など

個別指導

図2 メンター制度

女性活躍実践会議
メンバー

(県内女性社長・リーダー)

これまでの
県人材育成修了生

(いきいき塾・ACC修了生)

女性の活躍福岡県会議
女性管理職ネットワーク
WE-Net福岡メンバー
(民間企業／女性課長・部長クラス)

図3 受講イメージ



<予習> 動画による事前学習 + 事前課題
<研修本番> グループワークなど 対話重視
<個別指導> 県内女性者社長などによるメンタリング

アクティブラーニング

フォローアップ

