

# 令和6年度取組成果・ 令和7年度取組目標について

---

令和7年9月4日(木)

福岡県女性の活躍応援協議会

# 福岡県

## 令和6年度

### 取組成果

#### 1 県庁における女性登用の拡大と働き方改革の推進

- 管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成により、知事部局の管理職等に占める女性職員の割合は着実に増加

#### 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」「介護応援宣言企業」の登録数拡大及び取組内容の充実
- 企業における女性人材育成研修（ウイメンズ・ビジネス・キャンプ/WBC）の開催を通じて、管理職として活躍する女性人材の育成と職場環境整備の促進を図った

#### 《目標達成状況》

- ◇ 県（知事部局）の管理職等に占める女性の割合
    - ・本庁課長相当職以上に占める女性の割合 21.0%（目標：20%以上）
    - ・本庁課長補佐相当職に占める女性の割合 31.0%（目標：30%以上）
  - ◇ 年次休暇の取得日数 15.5日（目標：年15日以上）
  - ◇ 父親の育児休業取得率 77.1%（目標：30%以上）
  - ◇ 子育て応援宣言企業の男性従業員の育児休業取得率
    - ・令和5年度実績：48.2%→ 令和6年度実績：59.1%（目標：65.0%）
  - ◇ 人材育成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（研修終了後3年以内）（目標：70%以上）
- ※ R4 修了生：45.5%（昨年度52.2%）、R5 修了生：38.4%（昨年度40.5%）  
R6 修了生：19.8%（令和7年8月28日時点）

### 取組内容

- 女性職員の多様な分野への配置、女性活躍事例集の作成、女性活躍推進研修の開催（参加者32名）
- 育児休業取得職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当の加算
- 男性の育児休業取得促進のための情報番組等を通じた先進的な企業の取組の紹介を実施
- 企業における女性人材育成研修を実施
  - ・階層別（課長相当、係長相当、若手）研修修了者数：85人
  - ・経営層・人事担当者向け研修参加企業数：23社

## 令和7年度

### 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

- 女性職員の更なる管理職登用
- 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

- 「子育て応援宣言企業」「介護応援宣言企業」の取組内容の充実
- 企業における女性人材育成研修を通じた管理職となる女性人材の裾野の拡大と、研修を受講した女性がやりがいをもって働き続けられる職場環境整備の促進

#### 《数値目標》

- ◇ 県（知事部局）の管理職等に占める女性職員の割合（令和11年度末）
  - ・本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合 40%以上
- ◇ 年次休暇の取得日数（令和11年度末） 年18日以上
- ◇ 男性職員の育児休業取得率（令和11年度末） 100%
- ◇ 子育て応援宣言企業の男性従業員の育児休業取得率（令和8年度末） 65.0%
- ◇ 人材育成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（研修終了後3年以内） 70%以上

### 取組内容

- 女性職員の多様な分野への配置、女性活躍事例集の作成、女性活躍推進研修の開催を予定
- 育児休業取得職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当の加算、上司と職員（父親）が育児に関する休暇等の取得について話し合う「子育て支援プログラム」の作成をもとに、休暇等の取得希望については所属長を通じて人事課まで共有し組織的にフォローアップ
- 福岡県両立支援ポータルサイトを通じた仕事と家庭の両立に関する一体的な情報発信により、企業の取組内容の充実を図る
- 企業における女性人材育成研修（階層別研修、経営層・人事担当者向け研修）を実施

### 令和6年度重点テーマ 取組内容

#### 『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』

- 育児休業や柔軟な働き方の制度を導入するメリットを伝えるセミナーの開催や社会保険労務士の派遣（参加者245人）
- 「子育て応援宣言企業」「介護応援宣言企業」登録制度を通じた職場環境づくりの促進（子育て応援宣言企業8,773社、介護応援宣言企業2,794社（R7.3末現在））
- 若者（大学生）による、女性活躍に取り組む経営者への「メッセージ動画」や、女性活躍・D&Iに取り組む県内企業（3社）取材動画を福岡県女性の活躍推進ポータルサイトで発信

### 令和7年度重点テーマ 取組内容

#### 『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 経営層に意識を変えてもらうため、若者（大学生）が自ら作成した経営者へのメッセージ動画や、女性活躍・D&Iに取り組む県内企業への取材動画を、各商工団体を通じ、会員企業に周知するとともに、経営指導員等を対象とした説明会で活用を促す。
- 若者・女性・高齢者などの多様な人材が能力を発揮できる魅力ある職場づくりのため、働き方改革に関するセミナーを開催
- 固定的な性別役割分担意識の解消に向け、主に若手農業者を対象とした「農業・農村マインドチェンジ研修」を開催

## 令和6年度

### 取組成果

- 改正された育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法（令和6年5月31日公布（以下、「改正法」という。））の周知・広報を図るとともに、現行の育児・介護休業法等の履行確保を目的とした行政指導を行った。
- 仕事と育児等を両立できる職場環境づくりを推進させるため、くるみん認定申請の推進を図った。
- 事業主が進める仕事と育児等の両立支援をサポートするため、両立支援等助成金の利用促進を図った。

### 《目標達成状況》

- ◇ 事業主を対象とした説明会等において、改正法及び現行の育児・介護休業法等の説明を9回実施した。（目標：8回以上）
- ◇ くるみん認定申請について、令和6年度中に7社を認定した。（目標：10社以上）

### 取組内容

- 福岡県と連携した説明会及び福岡労働局職員等が出席する会議等において、改正法等の概要、くるみん制度、両立支援等助成金制度の説明を行った。
- 福岡労働局ホームページにおいて、改正法等の概要、くるみん制度、両立支援等助成金制度の周知・広報を行った。
- 育児、介護に係る相談端緒事案に対して、事業主の実態を確認し、適切な指導等を行った。

## 令和7年度

### 取組目標

- 県内のハローワークで実施している若年者の雇用対策を含めた人材確保支援を通じて、事業主による雇用管理改善のきっかけ作りを積極的に図る。
- 安心して働くことのできる職場づくりのため、各種ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ）対策にかかる履行確保を図るとともに、改正労働施策総合推進法（令和7年6月11日公布（以下、「改正法」という。））に基づくカスタマーハラスメント対策の周知・啓発を行う。
- 働き方改革に基づく多様な働き方や、働き方・休み方改善策の必要性を呼びかけるとともに、働き方改革関連での企業訪問時に若者にも魅力のある職場づくりを事業主へ提示する等の職場環境改善を目指す。

### 《数値目標》

- ◇ 事業主を対象とした説明会等において、改正法の説明及び働き方改革に関連した企業訪問等の活用促進を呼びかける取組を5回以上実施する。
- ◇ 働き方・休み方改善コンサルタントの活用等を通じて、働き方改革を推進する呼びかけに応じた事業主に対する企業訪問を10件以上実施する。

### 取組内容

- 事業主による自主的な人材確保推進の観点から、事業主支援時に職場環境の現況等を確認し、雇用管理改善のきっかけとなるような情報提供等を行う。
- 福岡県と連携した説明会や福岡労働局職員が出席する会議等で、改正法及び働き方改革に関連した企業訪問等の活用促進にかかる周知・啓発を行うとともに、呼びかけに応じた事業主に対する企業訪問を着実に実施する。

## 令和6年度重点テーマ 取組内容

### 『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』

- 福岡県と連携した説明会及び福岡労働局職員等が出席する会議等において、改正法等の説明を行うほか、産後パパ育休を含めた現行の育児・介護休業法等の履行確保等の取組を進めるとともに、くるみん制度、両立支援等助成金制度の利用を促進させ、ひいては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を図った。

## 令和7年度重点テーマ 取組内容

### 『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- ハローワーク人材確保支援を通じて、雇用管理改善のきっかけ作りを図るとともに、安心して働くことのできる職場づくりのため事業主が講ずべき各種ハラスメント対策にかかる履行確保及びカスタマーハラスメント対策への周知・啓発ほか、働き方改革に基づく多様な働き方や、働き方・休み方改善策の必要性を事業主に呼びかけることで、若者に選ばれる企業の自主的な職場環境改善を支援する。

令和6年度

取組成果

- 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を行った。

《目標達成状況》

- ◇ 国・県に対する要望活動を年1回実施した。(目標:年1回)

取組内容

- 各市において、引き続き男性職員の育児休業取得促進、女性職員管理職登用、時間外勤務の縮減など女性活躍に資する取組を実施。
- 各市において、市民向け各種研修、講座の実施。市の広報誌・ホームページ等で啓発

令和7年度

取組目標

- 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》

- ◇ 国・県に対する要望活動を実施する。(年1回)

取組内容

- 各市において、引き続き男性職員の育児休業取得促進、女性職員管理職登用、時間外勤務の縮減など女性活躍に資する取組を実施する。
- 各市において、市民向け各種研修、講座の実施。市の広報誌・ホームページ等で啓発を実施する。

令和6年度重点テーマ 取組内容

『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』

- 各市において、男性職員の育児休業取得促進を実施。

令和7年度重点テーマ 取組内容

『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 各市において、会議等への若手職員の参加を促進する。

令和6年度

取組成果

- 仕事と育児等を両立する上での問題点の認識を深め、条例や規則を活用し、働きやすい職場づくりを推進した。
- 女性活躍推進に係る施策や取組事例等の情報を共有し、認識を深めることができた。

《目標達成状況》

- ◇ 県から提供されるセミナー、研修、取組事例等の情報提供 年5回（目標：年3回）

取組内容

- 福岡県町村会関係団体等規則の活用  
早出遅出勤務、育児時間部分休業、育児短時間勤務の取得 3名
- 福岡県町村会関係団体等職員の勤務時間、休暇等による規則の一部を改正した。
- セミナー、研修、取組事例等の情報提供と周知をした。

令和7年度

取組目標

- 組織においてダイバーシティだけでなく、職員それぞれの価値観が尊重され、能力を発揮するためにインクルージョンの概念の認識を深めていく。
- 昨年度に引き続き、女性活躍推進に係る施策や、取組事例等の情報を共有していく。

《数値目標》

- ◇ 町村会職員等へ、県からの情報の提供、周知（目標：年5回以上）
- ◇ 県、市等が開催するセミナー、研修会等への町村会職員の参加（目標：2回以上）

取組内容

- 福岡県女性の活躍推進ポータルサイト等を活用しながら、昨年度に引き続き県の取組、企業の事例、セミナー・イベント等の情報を収集、周知していく。
- 県から提供されるチラシの配架、ポスターの掲示。

令和6年度重点テーマ 取組内容

『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』

- 国や県の施策や取組事例等の情報を周知し、意識の醸成を図った。
- 福岡県町村会関係団体等職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正を行い、仕事と育児等を両立できる職場環境の推進を図った。

令和7年度重点テーマ 取組内容

『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 県から提供された女性活躍・D&I意識調査資料や企業等の取組事例の情報を周知し、若者が働きやすい職場づくりについて、町村会の職員一人一人が認識を深める。

令和6年度

取組成果

- 女性の活躍推進に関する各種の会合や支援制度、統計等について広報を行うことにより、会員企業における女性の活躍推進を支援することができた。
- 使用者側の団体として、公職委員の推薦について積極的な女性の登用に取り組むことで、男女共同参画の推進に寄与した。

《目標達成状況》

- ◇ 広報媒体による本協議会及び女性活躍に関する取組の紹介年15回（目標：15回以上）
- ◇ 公職推薦の推薦者数に占める女性の割合27%（目標：27%以上）

取組内容

- 周知広報
  - ・ 出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナーの開催
  - ・ セクハラに関する裁判例解説を広報誌に掲載
  - ・ ハラスメントに関する企業内研修への講師派遣
- 公職委員の推薦における女性の登用
  - ・ 公職委員の推薦について、会員企業に女性候補者の推薦を依頼

令和7年度

取組目標

- 女性の活躍推進に関する法改正及び各団体の取組の広報、周知に努め、企業に対し女性活躍の意識醸成を図る。
- 使用者側の団体として、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》

- ◇ 広報媒体による本協議会及び女性活躍に関する取組の紹介年15回以上
- ◇ 公職推薦の推薦者数に占める女性の割合27%以上

取組内容

- 周知広報
  - ・ 広報誌やメールマガジン等を用い、女性の活躍推進関連情報を会員企業に周知する。
- 公職委員の推薦における女性の登用
  - ・ 会員企業に対し女性の委員候補者の推薦を依頼する。

令和6年度重点テーマ 取組内容

『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』

- 男性の育休取得推進に関する勉強会を開催した。
  - ・ R6. 6. 20「男性の育休取得推進と人事部門の関わり」出席者16名
- 多様な人材が働ける組織づくりについて講演会を開催した。
  - ・ R6. 10. 10「そもそもなぜ働き方改革が必要なのか？～人材確保と今いる人材の定着で継続発展できる組織を作る～」出席者39名
  - ・ R6. 10. 18「同上」出席者151名

令和7年度重点テーマ 取組内容

『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 若者の強みを生かした組織づくりについて講演会を開催する。
  - ・ R7. 10 開催予定

## 福岡県商工会議所連合会

### 令和6年度

#### 取組成果

- 女性活躍推進や育児・介護との両立について、会報誌やHP・メルマガ配信などあらゆる手段を講じて、その関連施策を事業者積極的に周知することで、事業者の制度理解促進や取組推進に寄与することができた。
- 県に対し、女性をはじめとした多様な人材の活躍推進のために必要な施策等について要望を行った。

#### 《目標達成状況》

- ◇ 県内19商工会議所を通じた広報（会員数約49,000事業者）年8回 [目標：5回]

#### 取組内容

- 県内19商工会議所に対する情報提供  
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。
- 関連施策の事業者への周知活動  
・会員向け会報誌10月号における改正育児・介護休業法の概要及び企業がとるべき対応に関する記事掲載を通じた制度の周知。  
・広報誌、HP、メルマガ等を通じた継続的な施策情報の周知。  
・施策情報を掲載したパンフレット等を所内に配架。
- 女性会の活動  
各地商工会議所による女性会を通じたキャリア形成、女性経営者の人材育成を促進。〔年間3回開催、延べ参加人数272名〕

### 令和7年度

#### 取組目標

- 引き続き、中小企業・小規模事業者への広報活動に取り組み、女性をはじめ多様な人材の活躍のための取組に対する経営者の意識醸成に努める。

#### 《数値目標》

- ◇ 県内19商工会議所を通じた広報（会員数約49,000事業者）年5回以上 [令和6年度実績：8回]

#### 取組内容

- 県内19商工会議所に対する情報提供  
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。
- 関連施策の事業者への周知活動  
・広報誌、HP、メルマガ等を通じた継続的な施策情報の周知。
- 女性会の活動  
各地商工会議所による女性会を通じたキャリア形成、女性経営者の育成を促進。〔年間2回予定〕
- 商工会議所においては、育児・介護休業法改正に基づき「商工会議所規程準則集」を改定

### 令和6年度重点テーマ 取組内容

#### 『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』

- 国、県等からの施策やセミナー情報等について、各地商工会議所を通じて会員事業所へ周知（会報誌、HP、メルマガ、セミナーなど）
- 令和5年度に引き続き、商工会議所職員の時差出勤制度、育児・介護休業制度、短時間勤務制度を継続。
- 商工会議所における「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」策定  
福岡商工会議所（従業員101人以上）において、女性管理職割合の5%増（23%）等を目標とする計画を策定

### 令和7年度重点テーマ 取組内容

#### 『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 県内の高校生を対象とした地場企業への職業体験「Locus」事業を通じた、若者と企業が出会う場の提供。
- 北九州市内外の大学（院）生、短大生、高等専門学校生、専門学校生を対象とした「夏季インターンシップ」事業を実施（8～9月、約90社が参加予定）。
- 地元での就職を目指す学生やその保護者、若年求職者などに向けて、地場の中小企業の代表者が自社の魅力を紹介する事業の実施。  
（柳川「ローカルキャリアビジョン」、福岡「福岡ビジネスヒーローズ」等）。
- 各地商工会議所と学校等が締結した連携協定に基づき、インターンシップの実施やまちづくり・地域活性化等への学生の参画を促すことで、自社の課題や地域課題の解決を目指す。（直方、宮若、福岡商工会議所など）

令和6年度

取組成果

- 中小・小規模事業者へ、女性起業家の事業発展の取り組み、及びそれを支援する商工会女性経営指導員の活躍について情報発信に取り組み、女性活躍に対する意識醸成に努めた。
- 情報発信については、マスメディア（ラジオ）を活用し、会員事業者だけでなく事業者全体へ広く周知活動を行った。

《目標達成状況》

- ◇ メディアを通じた女性起業家活躍の事例発信（女性経営指導員活躍による支援先の紹介含む）を11回実施。（目標：年4回以上）
- ◇ 会員企業に向けた各種施策普及活動を18回実施。（目標：年6回以上）

取組内容

- メディアを通じた情報発信  
KBCラジオ「行きます！聞きます！地元コンパス」での女性経営者の事業取り組みや女性経営指導員の活躍をPR
- 会員企業向け各種施策普及活動  
女性経営者の事業所紹介（商工会による支援内容含む）、県女性連商工女性主張のつどい、女性部研修会等の報告を実施

令和7年度

取組目標

- 前年度に引き続き、中小・小規模事業者へ、女性起業家の事業発展の取り組み等を周知し、女性の活躍に対する意識醸成に努める。
- マスメディア（ラジオ）を活用し、会員事業者だけでなく幅広く周知を行う。

《数値目標》

- ◇ メディアを通じた事例発信 年4回以上
- ◇ 会員企業に向けた施策普及 年6回以上

取組内容

- 県連合会事業による取り組み
  - ・地元放送局と連携したメディアによる女性活躍事例を発信
  - ・52商工会、広報誌、メルマガ等を通じた広報活動を複数回実施
- 女性部ネットワークを活用した取り組み  
県女性部連合会及び52商工会女性部を通じて、女性経営者等の事業支援と関連施策の普及促進、地域における女性活躍意識の醸成・促進

令和6年度重点テーマ 取組内容

『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』

- 男女とも仕事と育児・介護を両立できるよう、柔軟な働き方を実現するため義務付けられた、子の看護休暇の見直し、所定外労働の制限の対象拡大、介護休暇を取得できる労働者の要件緩和等について規程の改正を行うとともに、商工会へ周知を行った。

令和7年度重点テーマ 取組内容

『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革が推進されるよう、県のパンフレット、資料等を基に周知活動を行う。

令和6年度

取組成果

- 令和6年度重点目標に基づき実施される中小企業向けの各種施策の普及のため、本会会員である中小企業組合やその組合員企業に対し、積極的に周知した。
- 引き続き、女性活躍への経営者の認識向上を図るために、女性活躍推進の先進事例や各種施策を積極的に周知、働きやすい職場づくりを推進した。

《目標達成状況》

- ◇ メルマガ・ホームページへの掲載 20回／目標18回
- ◇ 情報誌「ニュースふくおか」への掲載 6回／目標4回

取組内容

- メルマガ・ホームページへの掲載
  - ・福岡県女性の活躍応援協議会の施策や関連法律記事  
ホームページ 4回
  - ・セミナー等の周知や先進事例として福岡県女性の活躍推進ポータルサイトに掲載された女性の活躍を応援する企業の事例紹介  
メルマガ 12回、ホームページ 4回
- 情報誌「ニュースふくおか」への掲載（毎月1,200部発行）
  - ・女性の活躍応援協議会関連の施策紹介や関連法律改正等の記事 6回

令和7年度

取組目標

- 令和7年度重点目標に基づき実施される中小企業向けの各種施策の普及のため、本会会員である中小企業組合やその組合員企業に対し、積極的に周知していく。
- 引き続き、女性活躍への経営者の認識向上を図るために、女性活躍推進の先進事例や各種施策を積極的に周知、働きやすい職場づくりを推進する。

《数値目標》

- ◇ メルマガ・ホームページへの掲載 18回
- ◇ 情報誌「ニュースふくおか」への掲載 4回

取組内容

- メルマガやホームページへの掲載
  - ・福岡県女性の活躍応援協議会関連の施策や関連法律改正などを掲載する。 6回掲載予定
  - ・セミナーの周知や先進事例として福岡県女性の活躍推進ポータルサイトに掲載された女性の活躍を応援する企業の事例を紹介する。 12回掲載予定
- 情報誌「ニュースふくおか」への掲載（毎月1,200部発行）
  - ・女性の活躍応援協議会関連の施策紹介や関連法律改正などの解説記事を掲載する。 4回掲載予定

令和6年度重点テーマ 取組内容

『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』

- 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法など各種法律改正等を本会情報誌、メルマガ、HPに掲載し制度の普及に努めた。
- 国・県・関係団体が実施する各種セミナーの周知や各種事例を紹介し、育児や介護を両立できる職場づくりの機運の醸成を図った。

令和7年度重点テーマ 取組内容

『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 福岡県女性の活躍推進ポータルサイトに掲載されている『若者からのメッセージ動画』や『女性活躍・D&I推進に関する意識調査』などを本会情報誌、メルマガ、ホームページに掲載し、企業経営者の意識改革につながるよう努める。

### 令和6年度

#### 取組成果

- 男性、女性ともに働きやすい職場づくりをすすめるための活動を行った。

#### 《目標達成状況》

- ◇ 経営指針作成セミナー参加企業56社（目標50社）  
経営指針成文化率会員比53%（目標60%）、  
実践率会員比34%（目標35%）
- ◇ 共同求人活動への参加企業36社（目標30社）
- ◇ 社員共育活動への参加企業36社（目標30社）
- ◇ バリアフリー委員会への参加企業20社（目標30社）

#### 取組内容

- 人を生かす経営のための学びと実践を継続する
  - ・経営指針の策定と実践（企業変革支援プログラムの活用）
  - ・採用、共育活動の継続
  - ・障がい者雇用促進のための活動
- 共育型インターンシップ（インタビューシップ）を通じて、受け入れ企業の自覚を促す
  - ・北九州地区200名受け入れ
  - ・県南地区 大牟田地域で実施7名受け入れ

### 令和7年度

#### 取組目標

- 男性、女性ともに働きやすい職場づくりをすすめるための活動を行う。

#### 《数値目標》

- ◇ 経営指針作成セミナー参加企業 50社  
経営指針成文化率 会員比 60%  
実践率会員比 35%
- ◇ 共同求人活動への参加企業 30社
- ◇ 社員共育活動への参加企業 30社
- ◇ バリアフリー委員会への参加企業 30社

#### 取組内容

- 「労使見解」発表50年の今年度、人を生かす経営のための学びと活動をさらに強める。
  - ・経営理念作成のあすなろ塾4回、経営指針作成セミナー2回、委員会内勉強会4回程度計画
  - ・合同入社式、大学関係者との懇談会
  - ・社会人例会、リーダー研修などの実施
  - ・障がい者雇用に係る勉強会実施
- 中同協「第28回女性経営者全国交流会（9月・東京）」
  - ・分科会「多様性・ジェンダー・女性活躍」の報告者を推薦し、内容を創っていくプロセスで議論を深める。

### 令和6年度重点テーマ 取組内容

#### 『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』

- 支部例会で、少なくとも年1回以上、本テーマに触れる例会の実施
  - ・22支部、月1回合計181回の例会で38回の実施
- 中同協「人を生かす経営全国交流会」（長崎）への参加46名

### 令和7年度重点テーマ 取組内容

#### 『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 共育型インターンシップ（インタビューシップ）を通じて、受け入れ企業の自覚を促す
  - ・北九州地区では引き続き、200名の高校生のインタビューシップを実施。
  - ・県南地区でも継続し、2校38名を受け入れる。
  - ・福岡地区でも1校28名で開始。

## 令和6年度

### 取組成果

- 女性経営者の代表者が集まり、若手女性社員が働きやすい環境をつくるための対話会を実施し、各社での対応策や来年度の活動計画を具体的に検討した。
- 「最先端を学び、文化に触れ、時代の変化について見直す」Nextステージフォーラムを実施。個人の成功や企業の利益追求だけにとどまらない、より広範な視点での切り口で多くの学びを得ることができた。

### 《目標達成状況》

- ◇ 経営者向けの勉強会（Nextステージフォーラム）の実施2回→達成  
1回目：506名（目標：400名） 2回目：10名（目標：20名）
- ◇ 4中経協で変化の時代をリードする女性人材育成事業（WBC）への参加・継続の促進5社→達成（目標：5社）
- ◇ 女性副会長の選任1名→達成 女性経営者代表者会議5回/年→達成

### 取組内容

- 女性経営者としての見識を高める勉強会の開催  
・経営者向けの勉強会（Nextステージフォーラム）を2回開催。  
テーマ：「今、日本が直面する内外の課題 変わるのは今！」  
7月18日実施 講師：櫻井よしこ氏 506名参加  
2回目「これから働きやすい環境を考える」勉強会  
2月6日実施 10名参加
- 女性人材育成事業（WBC）参加・継続の促進（約1300社）  
・福岡中経協・北九州中経協・筑後中経協・筑豊中経協から会員企業へ案内し参加を促した。

## 令和7年度

### 取組目標

- 若者の視点を取り入れた企業経営を推進するため、多様な世代・性別の経営者が集い、若者が働きやすい環境づくりのための具体的な施策を検討・実践する対話会を実施する。
- 県内4中経協と連携し、女性人材育成事業への参画を促進することで、女性の活躍をさらに推進する。

### 《数値目標》

- ◇ 若者の視点を取り入れた企業経営を促進する対話会の開催 1回
- ◇ 4中経協（福岡中経協・北九州中経協・筑後中経協・筑豊中経協）での女性人材育成事業（WBC）への参加・継続の促進：6社
- ◇ 女性経営者代表者会議：5回/年
- ◇ 女子中高生のためのキャリアデザイン応援事業  
県内高校生（福岡未来創造キャンプに参加した学生）100名に案内

### 取組内容

- 若者の視点を取り入れた企業経営を促進する対話会の開催  
「若者が働きやすい環境を考える」をテーマに、多様な世代・性別の経営者が参加する対話会を開催する。
- 女性人材育成事業（WBC）参加・継続の促進  
4中経協（1300社）と連携し、情報提供を実施する。
- 連合会内の女性活躍推進  
4中経協の連携を強化するため、定期的な代表者会議を実施し、各地域における女性活躍推進の取組を共有し、連携を深める。

## 令和6年度重点テーマ 取組内容

### 『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』

- 「これから働きやすい環境を考える」勉強会 2月6日実施
- 女性経営者の代表者が集まり、若手女性社員が働きやすい環境をつくる対話会を実施  
・様々な世代が興味のある講師・キーワード（フェムテックなど）を共有しあい、自社での対応につなげると共に、来年の活動計画も考えていった。

## 令和7年度重点テーマ 取組内容

### 『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 若者の視点を取り入れた企業経営を促進する対話会の開催  
「若者が働きやすい環境を考える」をテーマに、多様な世代・性別の経営者が参加する対話会を開催。  
若手社員・学生に参加を促し、彼らの視点やニーズを直接経営者が学ぶ機会を設ける。  
対話会を通じて、各社での具体的な改善策や協働プロジェクトの創出を促す。

令和6年度

取組成果

- 令和6年7月1日現在の女性のJA運営参画状況をとりとまとめた。令和5年度実績と比較して若干ではあるが取組成果があった。  
県下JAの平均で見ると、女性総代の割合は16.4%となり、目標15%以上を達成できている。

《目標達成状況》

- ◇ 女性理事の割合⇒11.0%（目標15%以上 5JA達成）
- ◇ 女性総代の割合⇒16.4%（目標15%以上 13JA達成）  
\* 昨年より1JA増
- ◇ 女性正組合員の割合⇒27.8%（目標30%以上 6JA達成）

取組内容

- JA全体組合長会及び各種役員会において、女性役員登用等の重要性や県内JAの女性運営参画の進捗について説明を行った。
- JA女性部組織において開催される各種会議・研修会において、女性がJA運営に積極的に参加することの重要性や県内JAの女性運営参画の進捗について説明を行った。

令和7年度

取組目標

- 女性のJA運営参画目標を定め、目標達成に向けて取組を行い、早期に目標を達成できるよう努力する。

《数値目標》

- ◇ 女性理事の割合⇒15%以上
- ◇ 女性総代の割合⇒15%以上
- ◇ 女性正組合員の割合⇒30%以上

取組内容

- 3つの数値目標達成のために、運営参画方針を作成する。
- 必要に応じて、女性組合員や総代・理事に対する出張講義を行う。

令和6年度重点テーマ 取組内容

『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』

- 年次有給休暇の半日取得の運用を推奨した。
- 時差出勤制度の運用を行った。
- 社内イントラにて育休・介護休暇規程や時差出勤制度要領等の掲示、職員への周知を行った。
- 育休規程改正の周知を県内JAへ行った。

令和7年度重点テーマ 取組内容

『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- JA青年部協議会（概ね20～45歳の農業を営む青年層）と中・連合会役員との意見交換会の実施
- JA役職員エンゲージメント調査の実施  
（役職員の声をふまえた経営戦略の検討に資するもの）

### 令和6年度

#### 取組成果

- 国際女性デー街宣行動（2024年3月）、男女平等月間学習会（2024年6月）、ジェンダー平等・多様性推進フォーラム（2024年12月）を開催し、全構成組織、組合員一人ひとりに浸透させる取組を行った。
- 「ジェンダー平等・多様性推進フォーラム」では、職場・社会における男女平等参画、ジェンダー平等を推進し、多様性が尊重される持続可能な社会の実現に向けて取り組む機運を醸成することを目的に、今回は「多様性」に視点をおいたフォーラムを開催（参加者70名）した。

#### 《目標達成状況》

- ◇ 具体的な数値目標は設定なし。

#### 取組内容

- 連合福岡「ジェンダー平等推進計画」について
  - ・フェーズ1（2022年4月～2025年3月）達成状況調査
  - ・フェーズ2（2025年4月～2030年9月）策定

### 令和7年度

#### 取組目標

- トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを組合員へ発信する。
- 組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫する。

#### 《数値目標》

- ◇ 具体的な数値目標は設定なし。

#### 取組内容

- 2025年度3月国際女性デー周知・街宣行動
- 2025年度男女平等月間学習会
- 2025年度ジェンダー平等・多様性推進フォーラム

### 令和6年度重点テーマ 取組内容

#### 『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』

- 男女がともに仕事と生活の調和が図られるよう、長時間労働の是正、男性およびパート・有期・派遣で働く労働者の育児休業取得促進を着実に進めた。
- 職場環境の改善、両立支援制度の充実を図る取組などについては、引き続き政策・制度要求を通して福岡県に要求していくとともに、春闘を通じて福岡労働局、経営者団体等へも申し入れを行った。

### 令和7年度重点テーマ 取組内容

#### 『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 将来にわたって労働運動を発展させていくために、ジェンダーバランスを踏まえた次世代リーダーの人財育成を推進する。  
具体的には、次世代リーダーが参画する各専門委員会にて、メンバーの自主性を尊重した取組の充実・強化とあわせ、リーダー養成につながる学習会への参加など、多くの方が参加でき幅広く学べる機会の充実を図る。

## 令和6年度

### 取組成果

- 明るく豊かな地域の実現に向けて、女性が活躍する機会を創造することに対する協議会、各地青年会議所の意識を改革した。
- 男性会員が大半を占める中で、より効果的な活動へとつなげていけるよう、女性会員の拡大推進に努めた。
- 意識の向上を図るべく、育LOM認定の拡大を実施。  
福岡県下22青年会議所ある中で、現在9青年会議所が認定取得。今後さらなる拡大をめざす。

### 《目標達成状況》

- ◇ 福岡県下22青年会議所会員数における女性会員の割合が伸び悩んでいる。 9.83%（目標：20%）
- ※令和6年期首会員数1,087名（うち女性107名（9.84%））  
令和7年期首会員数1,013名（うち女性103名（9.83%））

### 取組内容

- 各地青年会議所の女性会員等の状況確認及び分析
  - ・青年会議所の新規会員が不足している。
  - ・会員の多くは企業経営者もしくは役員であり、これらの職層には女性が少ない。
- 育LOM認定システムの共有と依頼  
22青年会議所が集まる会員会議所会議にて、育LOM認定システムの共有と推奨依頼の実施。

## 令和7年度

### 取組目標

- 令和7年度重点目標に基づき実施される中小企業向けの各種施策の普及のため、各地青年会議所メンバーへの積極的な情報共有を行っていく（外部連携委員会会員会議所会議での共有）。
- 引き続き、女性活躍への認識向上を図るために、女性会員の拡大に成功した青年会議所の成功理由や、その後の状況について共有を図る機会の創出を行う（拡大褒章）。

### 《数値目標》

- ◇ 福岡県下22青年会議所会員数における女性会員の割合 9.83%→12%への増加。
- ※令和7年期首会員数1,013名  
（うち女性103名（9.83%）→122名（12%）以上）

### 取組内容

- 若手経営者による女性活躍推進ワークショップの実施
  - ・全3回のワークショップへの参加。女性をはじめ多様な人材が活躍できる経営の仕方を考える。
- 育LOM認定システムの共有と依頼  
22青年会議所が集まる会員会議所会議にて、育LOM認定システムの共有と推奨依頼の実施。

## 令和6年度重点テーマ 取組内容

### 『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』

- 明るく豊かな地域の実現に向けて、志を同じくする女性が仕事や育児、介護の両立を担保できる仕組みづくりを策定、推進する。
  - ・女性会員の状況等について、現状分析を行った。
  - ・仕事、育児、介護などに負担がかからないようJC活動の在り方について検討した。
  - ・各地青年会議所に向けたセミナーを実施した。

## 令和7年度重点テーマ 取組内容

### 『若者の視点を取り入れた企業経営者の意識改革』

- 若手経営者による女性活躍推進ワークショップ
  - ・企業におけるアンコンシャス・バイアスチェックリストの事前調査
  - ・全3回のワークショップへの参加。女性をはじめ多様な人材が活躍できる経営の仕方を考える。