

市町村訪問～宇城市～

『ひと』と『ひと』で築く、やさしく住みよいまちづくりを目指して

県内各市町村の男女共同参画の取り組みについて紹介するこのコーナー。3回目は、宇城市総務部人権啓発課を訪ねました。

平成19年に男女共同参画都市宣言を行った宇城市では、令和4年に策定した第4次宇城市男女共同参画計画を基に男女共同参画を推進しています。審議会委員女性登用目標30%に対し、教育委員40%、監査委員67%（8/5取材日現在）と大幅に上昇したが、全体としては女性委員の割合はほぼ横ばいで推移しているとのこと。一方で市職員の男性育休取得率は50%と、県内トップの取得率を誇ります。「制度だけでなく、上司の声かけなど取得しやすい環境が働いているのでは」と松村さん。

9月7日（土）には、宇城市と男女共同参画社会推進委員会の主催で、「パートナーシップ・フェスティバル」（会場：ウイングまつばせ文化ホール）が開催されました。基調講演を行ったのは、大分市佐伯市の口演家・矢野大和さん。楽しく笑いを交えた話は、これからの生き方の参考になりました。この他、パートナーシップセミナーや、パープルリボン（女性に対する暴力根絶・オレンジリボン（子ども虐待）の啓発活動にも力を入れている宇城市。「年代が高くなればなるほど、固定的な性別役割分担意識が残っています。だれもがイキイキと活躍できる社会になるような取り組みを推進していきたいですね」と話します。



9月7日に開催された「パートナーシップ・フェスティバル」の様子



広報うき8月号では、パレア作成のパネル「男女共同参画クイズ」を掲載



宇城市総務部人権啓発課のみなさん

「KUMAROMO(クマロモ)くまもと女性ロールモデル」を公開中！

熊本で暮らし、働く、身近なモデルケースとなる女性を発信し、女性が活躍できる熊本の魅力を県内外に知ってもらうとともに、若年女性の熊本への移住定住にもつなげるため、熊本県の女性ロールモデル動画を制作し、現在YouTubeで公開しています。

熊本のさまざまなジャンルで活躍する若年女性（20～30代）の5人がロールモデルとして出演しています。ぜひご覧ください。



(URL: <https://www.youtube.com/@kumaromo>)
①熊本で活躍する女性のロールモデル動画(5分×5名)
②①のダイジェスト版(5分)

動画はこちら→

ヒゴ ロッカ サミット
HiGO ROCKa Summit 2024を開催します！

今年は「男女共同参画の視点から消滅可能性自治体について考える」をテーマに、各地域で多方面にわたり挑戦し活躍している人や知事が登壇するパネルディスカッションを行います。また、男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな挑戦を続ける方々を表彰します。

参加費は無料です。皆さまのご参加をお待ちしています。

■日時: 令和6年12月21日(土)13時30分～
■会場: くまもと県民交流館パレア10階 パレアホール
(熊本市中央区手取本町8-9)

■主催: 熊本県、熊本県女性の社会参画加速化会議
※申し込み方法など、詳細は熊本県ホームページでご確認ください。



昨年開催した「ヒゴロッカサミット2023」の様子

令和5(2023)年度

熊本県男女共同参画推進
事業者表彰 受賞者紹介

熊本県では毎年、男女共同参画の推進に積極的に取り組む事業者(企業または団体)を表彰しています。令和5年度の表彰が2月6日に行われ、蒲島郁夫知事(当時)から5つの事業者に表彰状が授与されました。また各受賞事業者から、それぞれの取組事例の発表が行われました。以下は、各事業者の取り組みです。



職場づくり部門

株式会社興農園(熊本市北区)

ウェルビーイングで社員の幸福度を向上

- 2022年度に「ウェルビーイング」を目標として掲げたことをきっかけに、無料ランチを提供する社員食堂の設置や社員幸福度アンケートを実施。また、部署を超えた業務フォローや本人希望による配置転換など、独自の取り組みを積極的に採用している。
- 中学就学前までの子どもを養育する社員を短時間勤務の対象としている。また、社員の希望に応じて正社員からパート、パートから正社員へ転換を可能とするなど、仕事と家庭の両立支援に努めている。
- 男女の性差ない人事評価や試験農場の自動化による重労働の削減など、より一層女性が能力を発揮しやすい職場づくりに取り組んでいる。

ソフトウェアビジョン株式会社(熊本市西区)

人材の確保に向けた働き方の見直し

- 開発部門や管理部門ともに男女の性差なく配置を行い、また、資格取得のため奨励金支給や研修費用の負担など、女性の職域拡大や人材育成に取り組んでいる。
- 出産祝い金の支給や育児休業中の健康診断費用・インフルエンザ予防接種費用を負担し、また、法定義務以上の小学4年生未満の子を養育する社員を育児時短勤務の対象に拡大するなど、仕事と育児の両立支援に取り組んでいる。
- 社員の定期的な治療(通院)のため業務量や労働時間を調整したり、副業との両立を支援したりするなど、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、柔軟な支援を行っている。

社会づくり貢献部門

菊陽町男女共同参画さんさんの会(菊陽町)

男女共同参画イベントを町と共催

- 「男女共同参画」という言葉が浸透していなかった平成14年ごろから、会員自ら台本作成や役者を演じ、身近なテーマを扱った「寸劇」により、男女共同参画を推進してきた。また、毎年、男女共同参画関連の川柳&フォトコンテストを実施している。
- 平成24年に菊陽町が「男女共同参画都市宣言」を行ったときには、菊陽町と菊陽町男女共同参画懇話会と共催で記念式典を実施するなど、男女共同参画の推進に貢献している。
- 菊陽町との共催による男女共同参画イベント「よかつれフェスタ」(講演会など)を毎年実施し、男女共同参画社会を推進する啓発活動を行っている。

医療法人杉村会杉村病院(熊本市中央区)

女性が働き続けられる環境づくりを実践

- 放射線技師や救命救急士など女性が少ない職種で男女の性差なく人材を採用し、それに伴い新たに更衣室を設置するなど、女性の職域拡大や環境整備に取り組んでいる。
- 出産祝い金の支給や育児休業中に研修を希望する職員には研修受講費用を負担するなど、育児との両立支援に努めている。
- 院内で毎年設定する一つのテーマに沿ったプロジェクトチームを立ち上げ、多くの女性職員が参加し、他部局・他職種とのコミュニケーションを図るようにしている。

株式会社通信館(八代市)

性差ない登用で管理職の比率も同程度に

- 男女の性差なく管理職登用を実施し、近年は、係長級、課長級ともに同等数の登用となっている。また、IT機器メンテナンスにおいて、教育や研修を充実させることで、修理事業部に所属する女性社員の割合が全体の64.2%になるなど、女性の職域拡大に努めている。
- 小学4年生に達するまでの子を養育する社員及び家族の介護を必要とする社員を対象とした「短時間正社員制度」を導入。それにより、パートから正社員への登用を積極的に推奨し、仕事と家庭の両立支援を行っている。
- 社員同士リラックスしながら話しかけ合えるよう、海や川など解放感ある野外で行う「青空研修」や、子を持つ女性社員で計画する「日帰りリフレッシュ旅」の実施など、独自の取り組みも行っている。