

地域女性活躍推進交付金事業実施計画書(都道府県分)

都道府県名:宮崎県

1. 事業名	①みやざき女性の活躍推進会議の強化支援事業 ②女性の活躍サポート事業 ③様々な課題・困難を抱える女性のための相談窓口設置事業			
2. 実施期間	令和5年4月1日 ~ 令和6年3月31日			
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定期(策定予定時期)	令和4年3月 策定済 策定予定)※どちらかにマルをつけてください。	計画期間(予定)	R4	~ R8
4. 地域の実情と課題	<p>(※地域の産業構造の特性、女性の就労状況、女性の就業率や管理職比率等の状況を踏まえた現状把握、分析による、現在の実情と認識している課題について具体的に記載してください。これに対し、これまで取り組んできた内容についても記載してください。)⇒要件①「地域性」 (※都道府県は、市町村の取組状況(市町村の推進計画の策定状況等)についても記載してください。)</p> <p>【実情と課題】 ○本県においては、M字カーブの底が浅く、有業者に占める女性の割合は46.8%(全国3位、H29就業構造基本調査)、育児をしている女性の有業率は72.7%(全国15位、H29就業構造基本調査)と高い状況である。しかしながら雇用者における管理的職業従事者に占める女性の割合は15.5%と全国の15.7%に比べて低く(全国26位、R2国勢調査)、女性の力が十分に生かされていない状況にある。</p> <p>○このような課題に対し、女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性も男性もともに活躍できる宮崎の実現を目指して、平成27年10月に官民協働で「みやざき女性の活躍推進会議」を設立し、現在、会員企業が365社となっている。企業を中心メンバーとした企画委員会が主体的に研修会等を企画・運営し、県内企業の女性活躍に対する意識の醸成を図っている。</p> <p>○令和2年5~6月「みやざき女性の活躍推進会議」会員企業アンケート調査結果から見えた成果と課題(成果) ・研修会等に過去1回参加した企業では、「管理職の意識が変わった(19%)」「社内の制度や取組に変化があった(15%)」、過去4回以上参加した企業では、「管理職の意識が変わった(23%)」「女性社員の意識が変わった(23%)」と回答しており、研修会等を継続的に実施してきたことによる成果が見られた。 (課題) ・「企業経営者の意識が変わった」と回答した企業は7%に過ぎない。女性が活躍できる就労環境づくりには、経営者の意識改革が重要であることから、県経営者協会等と共同するなど、企業経営者の参画を更に促す取組を継続していく必要がある。 ・今後希望する研修としては、「管理職向け研修(32%)」「企業トップや管理職と女性職員が同時に参加する研修(29%)」が多く、各立場に向けた研修を開催する必要がある。 ・各会員企業における課題として、「メンターやロールモデルとなる女性社員が社内にはいない」「女性社員自身の能力向上に対する意識が伴わない」ことが多く挙げられており、女性管理職等を対象とした研修の実施やネットワーク形成の推進、企業へのメンター派遣を促進する必要がある。</p> <p>○みやざき女性リーダー育成塾から見えた課題 育成塾に参加した女性管理職や候補者等からは、働く上で不安なこととして「仕事と家庭の両立」という声が多く聞かれた。その背景には、長時間労働や固定的性別役割分担意識による家事・育児等の負担の偏りがあると考えられ、企業を含めた社会全体におけるジェンダーギャップの解消が必要である。</p> <p>○女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定届出状況(従業員101人以上300人以下の企業)は、令和4年12月末現在、届出率100%を達成。</p> <p>【市町村の取組状況】 ○女性活躍推進法に基づく推進計画について、令和4年4月1日現在で23市町村が策定済みであり、令和8年度の目標26市町村(策定率100%)に向けて、県ではあらゆる機会を捉えて策定支援や当該交付金の活用等の働きかけを行っている。</p>			
5. 事業の趣旨・目的	<p>(※地域の実情と課題を踏まえ、複数の要因に優先順位をつけ、より本質的な課題の解決に向けどのような事業を実施しようとしているのか分かるように記載してください。)⇒要件①「地域性」</p> <p>女性の活躍を推進するためには、 ①企業側が従来の勤務時間を重視した評価方法をやめて、多様な働き方の導入と成果を重視した評価に移行すること ②女性側が就業を継続して経験を積み、管理職に対する意欲や能力を向上させることが必要であり、そのために次のようなアプローチをしていく。</p> <p>【企業へのアプローチ】 ・女性活躍推進法に基づく協議会である「みやざき女性の活躍推進会議」において、企業が抱える課題を抽出し、課題解決のための研修会の開催や情報発信等を行う。</p> <p>【女性へのアプローチ】 ・ロールモデルの紹介や個人や企業、学校等へのメンター派遣を行い、キャリアアップ意欲の向上や、若い世代からのキャリア形成に関する意識を高める。 ・管理職登用を促進するため、キャリアアップを目的とした実践的な講座を実施する。</p>			
		目標・KPI	目標値(時点)	現状値(時点)
	①令和7年度まで(第5次男女共同参画基本計画期間中)の中長期目標	県内民間事業所の管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合の上昇(アウトカム)	30% (R8年度)	21.5% (令和3年度)
	②令和7年度まで(第5次男女共同参画基本計画期間中)の重要業績評価指標(KPI)(※KPIは目標達成への事業進捗の測定指標)	県内民間事業所における育児休業取得率の上昇(アウトカム)	男性 30% 女性 100% (R8年度)	男性16.6% 女性97.6% (令和3年度)

6. 事業目標・重要業績評価指標(KPI) (全体) (※女性活躍推進法に基づく推進計画や男女共同参画計画などの数値目標を活用しつつ、客観的な数値等による事業目標・KPIを設定してください。) (※複数の目標・KPIを設定する場合は、適宜、行を追加してください。)	③事業目標(全体)	みやざき女性の活躍推進会議の会員企業数の増(アウトプット)	450 (R8年度)	365 (R5.2.1)		
		県内民間事業所の管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合の上昇(アウトカム)	30% (R8年度)	21.5% (令和3年度)		
	④事業KPI(全体)	県内民間事業所における育児休業取得率の上昇(アウトカム)	男性 30% 女性 100% (R8年度)	男性16.6% 女性97.6% (令和3年度)		
			()			
	⑤市町村の取組状況に関する目標	女性活躍推進法に基づく推進計画策定市町村数の増(アウトカム)	26市町村 (R8年度)		23 (令和4年度)	
		市町村の審議会委員に占める女性割合の上昇(アウトカム)	40% (R8年度)		26.2% (R4.4.1)	
⑥市町村の取組状況に関するKPI		()				
7. 事業内容	<p>(※把握された課題解決、目標達成に向けて、地域特性を踏まえた事業設計(手法、対象者等)であることが分かるように記載してください。) ⇒要件①「地域性」 (※事業全体の概要及び個別事業の事業名・概要を記載してください。個別事業は番号(丸数字)を付けてください。また、個別事業の具体的な内容は様式2-1-3に記載してください。) (※複数事業間や他の主体の政策・事業との連携が具体的に分かるように記載してください。) ⇒要件④「政策連携」 (※昨年度と同様の事業を実施する場合は、昨年度からの変更点等も記載してください。)</p> <p>※下線部は令和5年度の新たな取組</p> <p>働く場での女性の活躍を推進するため、企業に対して女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進めるよう働きかけるとともに、女性に対してキャリア形成についての意識やスキルを高め、相談に応じる体制も整える。</p> <p>①みやざき女性の活躍推進会議の強化支援事業【継続、一部改善】 女性が活躍できる就労環境づくりを進めるため、研修会参加者を対象としたアンケートや過去に実施した会員企業アンケートで把握した課題やニーズ等を基に、会員対象、経営者・管理職対象の研修会、女性管理職等を対象とした女性リーダー育成塾を継続して行う。なお、女性リーダー育成塾について、過去2カ年はマインドセットに重点を置いていたが、受講者の声を反映し、今年度はスキルアップの内容を充実させた研修を行う。 開催方法は、研修会はオンライン(ZOOM)やハイブリッド形式、育成塾は女性管理職同士のネットワーク形成のため対面形式で開催する等、研修の対象や目的に合わせて開催方法を工夫して実施する。 また、労働局との連携強化のため、研修会等できるばし認定等の紹介を行うほか、各研修会の内容に係る意見聴取や周知依頼等を通じて、随時情報共有や連携を図りながら女性の活躍を推進する。</p> <p>②女性の活躍サポート事業【継続、一部改善】 県内の様々な分野で活躍している女性のロールモデルの紹介、メンター派遣、メンターのニーズに合った研修の開催、女性の活躍に関する講座の開催を継続して行う。 企業への派遣を促進し、社外メンターとしての活用を推進する。 また、県内の様々な分野で活躍している女性のロールモデルや直接会って話を聞くことができるメンターを紹介するひむかWOMANサイトの掲載情報の更新や今までいなかった分野の新たな人材の登録を行い情報提供の充実を図る。 新型コロナウイルス感染拡大状況によらずにメンター派遣を安心して利用いただくために、個人や企業、学校に対してオンラインでの派遣を積極的に案内する。</p> <p>③様々な課題・困難を抱える女性のための相談窓口設置事業【継続、一部改善】 女性特有の困難・課題や、家庭の状況や職場でのハラスメント等により働き方について悩み・不安を抱える女性など、社会参画や就業ができていない女性からの相談に対し、相談員が相談者に寄り添いながら傾聴しエンパワメントしていく相談窓口を設置する。 宮崎県男女共同参画センターや福祉事務所、労働局等と必要に応じて連携が可能な体制を構築すると共に、今年度からは子ども食堂でのアウトリーチ型支援を行う。</p>					
8. 事業の実施により期待される効果	<p>事業①経営者層の意識改革による多様な働き方の実現、女性管理職等の意識改革、スキルアップ及びネットワーク形成 事業②女性のキャリアアップ意識の醸成 事業③困難を抱える女性の課題解決</p>					
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	<p>毎年度末、事業目標の時点確認を行う。</p>					
10. 事業の実施体制 ⇒要件③「官民連携・地域連携」	連携体制の名称	みやざき女性の活躍推進会議	女性活躍推進法に基づく協議会の設置状況			
	構成団体	(※連携団体を全て記載してください。) 会員企業:約365社 支援団体:宮崎県商工会議所連合会、宮崎県商工会連合会、宮崎県中小企業団体中央会、宮崎県経営者協会、宮崎県中小企業同友会、宮崎県社会保険労務士会、日本労働組合総連合会宮崎県連合会、宮崎県農業協同組合中央会、宮崎県森林組合連合会、宮崎県木材協同組合連合会、宮崎県漁業協同組合連合会、みやざきNPO・協働支援センター、宮崎大学、宮崎県産業振興機構、宮崎労働局、宮崎県市長会、宮崎県町村会、宮崎県	設置の有無	有	設置(公表)時期 平成27年10月	※連携体制が、法に基づく協議会の場合「○」を選択
	各構成団体の主な連携内容	(※各連携団体の主な参画内容を記載してください。) 上記の会員企業及び支援団体から、企画・運営・事業管理を行う企画委員会(委員15名)を設置し、課題抽出を行い、その解決に資する事業を実施。				
	他の地方公共団体との連携	(※他の市町村や都道府県と連携する場合は、連携団体及び具体的な連携方法を記載してください。) 市長会、町村会を支援団体とし連携を図るとともに、事業実施の際は全市町村に周知、広報啓発を依頼。				