

|                   |   |
|-------------------|---|
| 事業名               | ながさき女性活躍アクティブプラン  |
| 事業の趣旨・目的          | <p>従業員300人以下の努力義務企業において、女性活躍推進に係る一般事業主行動計画の策定・実行、イクボス養成やえるぼし認定取得に向けた取組などを通じて、誰もが働きやすい職場環境づくり、女性の職域拡大等を促進し、また、独自に女性の人材育成に取り組むことが難しい中小企業に対して、県内3か所での研修の機会を提供することで県全域における女性の登用促進を図り、本県企業の大多数を占める中小企業における女性の活躍を推進する。</p> <p>さらに、企業で働く女性、起業家や女性団体など多様な主体が協働して企画立案するイベントの実施により、女性人材や団体等のネットワークを広げるとともに、県内で活躍する女性の情報発信の場とし、幅広い女性の活躍を「見える化」する。</p>  |
| 事業内容              | <p>企業の地域別説明会・個別相談会</p> <p>・本県の大多数を占める中小企業に対して、女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定に直接関わる人事労務担当者向けに、女性活躍の必要性と、取り組みへの理解を深め、行動計画策定につなげる説明会及び個別相談会を市町と連携して実施した(県内2地域・各2回)。</p> <p>・説明会参加企業に対して、説明会の講師による個別訪問支援を実施した。</p> <p>ミドルマネジメント講座・受講者ネットワーク構築</p> <p>・女性社員のキャリア形成におけるライフイベント等によるキャリア中断、キャリアアップへのモチベーション低下、スキルアップする機会の少なさを解消するため、県内企業の女性中間管理職及び候補者に対して、管理職として活躍するための基本的な考え方、部下の育成、チームへの関わり方など、リーダーに必要な研修を実施し、管理職として活躍するための意識の向上とスキルアップの機会を提供した(3地区、各地区5日間実施)。</p> <p>・3地区での講座が終了した後に、成果報告会を実施し、受講終了後、講座で学んだ考え方やスキルを自社において実践したうえで、その反省や課題を持って交流し情報を共有することで、より効果的な相互研鑽の場とした。</p> <p>・ロールモデルや過去の受講者等を含めて交流する機会を設け、講座修了者間の自発的な交流につながる幅広いネットワークの構築を図った。</p> <p>イクボス推進事業</p> <p>・企業の管理職層を対象に、イクボスになることのメリット、時間等に制約のある部下でも成果を出せるマネジメント手法等、具体的な取組方法を紹介し、イクボス宣言を推奨する「イクボス養成セミナー」を開催した。</p> <p>・交付金以外の事業で実施した経営者セミナー等での経営者の意識改革に加え、部下に直接接し職場のワークライフ・バランス等に大きな影響力を持つ管理職層に具体的な取組方法を学ぶ場を提供することで、働きやすい職場環境づくりを更に推進した。</p> <p>男女共同参画・女性活躍フェスタ(つながるフェスタ)県庁</p> <p>・本県の企業で働く女性、起業家や女性団体など多様な主体が協働し、個々の能力やアイデアを発揮して男女共同参画(男性の家庭参画等)や女性活躍等をテーマとしたフェスタを企画・実施した。</p> |
| 事業効果及び効果検証の概要     | <p>・地域別説明会・個別相談会参加事業所に対するアンケートによると、説明会の内容について、「満足」が56%で最も多く、次いで、「普通」が41%となっている。また6割近くの事業所が「本説明会后、行動計画策定を検討する」と回答するなど、説明会・相談会の効果は十分に評価できる。</p> <p>・女性の管理職登用を促進するためには、経営者の意識改革とともに、女性社員の意識改革も必要であるが、ミドルマネジメント講座の受講者アンケートにおいて、9割以上が「受講したことで管理職になることに前向きになった」と回答しており、登用促進に向けた女性社員の意識改革を一定図ることができた。</p> <p>・女性活躍促進のためには、経営者や管理職層の意識改革が必要であるが、イクボス養成講座の受講者アンケートにおいて、9割以上が「経営戦略としての「イクボス」は重要である」と回答しており、管理職層の意識改革を一定図ることができた。</p> <p>・フェスタの企画・運営に57人の女性人材の参画が得られ、県内で活動する団体・女性人材のネットワークづくりの促進と、活躍する女性の「見える化」ができた。次年度は、今回企画・運営に参画してもらった主要団体等を中心とした実行委員会を立ち上げ、フェスタを通じたさらなるネットワークの強化・拡大及び活躍する女性の「見える化」に取り組む。</p>   |
| 目標達成度及び達成状況に対する評価 | <p>【目標】:地域別説明会・個別相談会参加事業所数(アウトプット) 60事業所【実績】:29事業所(32人)</p> <p>目標には達しなかったが、説明会参加事業所に対してアドバイザーを派遣して女性活躍の取組支援を行うなど、他の事業との連携を通じて県内事業所における女性活躍を推進することができた。</p> <p>【目標】:ミドルマネジメント講座受講者数(年間)(アウトプット)90人【実績】:80人</p> <p>目標の受講者数には達しなかったが、4年目の開催となった長崎地区においては、定員の30人に対して40人を超える申し込みがあった。過去の受講企業が別の女性社員を参加させるなど、当講座の必要性・有効性が浸透しつつあり、他の地域においてもこれまで以上に周知に努めるとともに、県下全域において女性登用促進のための人材育成を継続することが重要である。</p> <p>【目標】:イクボスセミナー受講者数(アウトプット)30人【実績】:57人</p> <p>長崎大学ダイバーシティ推進センターとの連携により、目標の受講者数を超える申し込みがあり、企業、大学など幅広い事業所からの参加を得た。受講者による「イクボス宣言」を行うことで、イクボスとして主体的にワークライフ・バランスの実現に取り組む意欲の向上を図ることが出来た。実行を伴う管理職の意識改革のためには、県下全域において継続的にイクボス養成に取り組む、気運の醸成を図ることが重要である。</p> <p>【目標】:フェスタの企画・運営に参画した女性人材数(アウトプット) 40人【実績】:57人</p> <p>県内で活動する団体や、女性起業家等にフェスタへの参画を呼びかけ、多くの女性人材に参画してもらうことができ、目標を達成した。</p>  |
| 今後の課題             | <p>・地域別説明会・個別相談会について、参加事業所数が目標を下回るなど、説明会・相談会の効果を最大限に活かすためには、県内事業所に対して行動計画の必要性と有効性を理解していただく取組が更に必要である。</p> <p>・今年度から実施した説明会講師による個別訪問支援において、計画策定をより具体的に検討していただけたことから、引き続き、説明会・相談会のみでなく、事業所の実情に合わせた個別の支援を実施していく必要がある。</p> <p>・ミドルマネジメント講座について、中小企業等においては長期にわたる研修への職員派遣が困難な状況があり、また県央地域では受講者数が目標を下回っているため、日程や開催場所等を見直すとともに、当講座の必要性・有効性の周知に受講者派遣元事業所から協力を得るなど、より効果的な事業運営が必要である。</p> <p>・イクボス推進事業について、県内事業所の経営者・管理職層においては、女性活躍推進に自らが主体的に取り組む必要性についての理解浸透がまだ不十分であるため、「イクボス」の必要性についての理解を県下全域に浸透させるため、県内自治体とさらに連携を図り、効果的な事業運営が必要である。</p> <p>・男女共同参画・女性活躍フェスタ(つながるフェスタ)県庁については、今回参加してもらった団体・女性人材等とのつながりを継続・強化するとともに、新たに参画する団体・女性人材を増やし、さらなるネットワークの拡大を図っていく必要がある。</p> <p>・また、フェスタの企画・運営にあたっては、参画団体・女性人材等からのアイデアを反映し、より県民に対して訴求力のあるイベント内容を検討していく必要がある。</p>  |