

事業群評価調書(平成28年度実施)

基本戦略名	4 生きがいを持って活躍できる社会をつくる	事業群主管所属	県民生活部男女参画・女性活躍推進室
施策名	(2) 女性の活躍推進	課(室)長名	中尾 美恵子
事業群名	① あらゆる分野における男女共同参画の推進	事業群関係課(室)	
事業群名	② 女性のライフステージに応じた就労支援及び男女がともに働きやすい環境の整備		
事業群名	③ 女性の人材育成と活躍促進		

1. 計画等概要

【事業群取組内容(総合計画に掲げる取組)】

《長崎県総合計画チャレンジ2020 本文》

- ①男女共同参画社会の実現を目指し、長崎県男女共同参画推進員及び市町等と連携した普及啓発等により、政策決定過程への女性の参画拡大、家庭生活や地域活動への男性の参画促進など、あらゆる分野における男女共同参画を推進します。
- ②働きたい、働き続けたいという女性の希望の実現のため、出産・子育て・介護等の女性のライフステージに応じた就労支援を行うとともに、女性の職域拡大への支援を行います。また、男女がともに働きやすい環境づくりの促進や仕事と家庭の両立に向けた保育サービスの充実に取り組みます。
- ③女性の活躍を促進するため、女性の人材育成や企業・団体等における女性の登用等を促進するとともに、起業など地域における女性の活躍を支援します。

事業群指標	最終目標 (H32)	基準値 (基準年)	実績 (H27)	達成率	【進捗状況の分析】
①「男女共同参画社会」という用語の認知度	85.0%	79.2% (H27)	79.2%	—	①指標については、男女共同参画社会の推進を図るうえで重要であることから、用語の認知度を目標としている。平成27年度に行った県民意識アンケート調査結果の79.2%を基準値として、最終年度(平成32年度)に向けて認知度の向上を図っていく。【参考:男女共同参画社会に向けての県民意識調査 平成26年度73.2% 平成21年度69.8%】 ②指標については、女性のライフステージに応じた就労支援の成果を示すことから、「ウーマンズジョブほっとステーション」における就職者数を目標としている。平成27年度実績(単年)では目標を達成しており、今後も引き続いて最終年度(平成32年度)まで、きめ細かな就労支援を継続していく。 ③指標については、各分野のロールモデルにふさわしい女性人材のネットワーク登録件数を目標としている。平成26年度は取組を実施していないため、基準値は0件であるが、最終年度(平成32年度)に向けてロールモデルにふさわしい女性の登録を増やしていく。その他、第3次県男女共同参画基本計画に基づき、平成32年度までに指導的地位に占める女性の割合30%を目指す。【参考:本県の事業所における管理職(係長級以上)に占める女性の割合 平成27年度25.1%】
②「ウーマンズジョブほっとステーション」における年間就職者数(単年)	232人	16人 (H26)	414人	—	
③女性人材ネットワーク登録件数(累計)	100件	0件 (H26)	15件	—	
事業群の進捗状況					—

【事業群取組内容(総合計画に掲げる取組)の分析】

《取組項目及び現状と課題》

i) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(事業群①)

- ・情報誌「きりりあ」の発行、ラジオ番組「WITH YOU」の放送や県内に配置した男女共同参画推進員・男女共同参画アドバイザーによる市町と連携した啓発活動、また、県男女共同参画推進センターにおいて相談事業等を行っている。
- ・「男性が外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方に対し、賛成45.9%、反対40.3%(H26男女共同参画社会に向けての県民意識調査)であるなど、性別による固定的な役割分担意識が依然として存在している。
- ・社会生活においては、「政治や行政の政策・方針決定の場」「社会通念、慣習・しきたり」「社会全体」に関しては約7割、「家庭生活」「職場」に関しては半数以上が男性が優遇されていると感じている(H26男女共同参画社会に向けての県民意識調査)。

ii) 女性のライフステージに応じたきめ細かな就労支援の実施(事業群②)

- ・平成27年2月から「ウーマンズジョブほっとステーション」(長崎市)において就労相談、セミナーなど女性の就労支援を実施している。
- ・女性の労働力率は、第1子出産までに約6割(全国値)の女性が離職する一方で、子育て中の女性(無職)の約6割(全国値)が就職を希望し、潜在的労働力率は高い。
- ・継続して女性が働くために必要なこととして、出産・子育て・介護等の制度・環境の充実、長時間労働の是正など働き方の見直しを挙げる女性が多い。

- iii) 男女がともに働きやすい環境の整備(事業群②)
- 各種セミナー等を通じて、働きやすい環境整備の必要性を啓発しているが、ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、県全体で75.7%(H27労働条件等実態調査)で、規模が小さい事業所ほど、取り組んでいない割合が高い。
 - 事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由として、「従業員からの要望がないから」、「人手不足だから」、「ワーク・ライフ・バランスがどういものかわからない」を挙げる事業所が多い。
- iv) 女性の人材育成と活躍促進(事業群③)
- 本県の事業所における指導的地位(係長級以上)に占める女性の割合は平成27年度で25.1%となっており、平成32年度までに30%にする目標を掲げている。
 - 指導的地位に占める女性の割合が低い理由として、「女性従業員が少ない又はいない」、「必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない」、「女性が希望しない」ことを挙げる企業が多い。
 - 独自で研修を実施することが困難な中小民間事業所における女性の登用を促進するため、女性の人材育成研修の実施が必要である。
 - 起業希望者に占める女性の割合は増加傾向であるが、起業家に占める女性の割合は減少傾向である。女性の新しいキャリアの形として女性向けの起業支援が必要である。

2. 27年度取組実績

取組項目	事務事業名 所管課(室)名	事業期間	事業費(上段:実績、下段:計画、単位:千円)			事業概要		指標(上段:活動指標、下段:成果指標)				事業の成果等	中核事業			
			H27実績	一般財源	人件費(参考)	事業対象	事業内容 (事業の実施状況)	指標	主な目標	H27目標	H27実績			達成率		
			H28計画	一般財源	人件費(参考)					H28目標	—				—	
取組項目 i	男女共同参画基本施策推進事業	H27-	13,813	13,813	11,279	県民	県、男女共同参画推進センター、市町、男女共同参画推進員等の連携を強化し、男女共同参画基本計画を効果的に推進した。	活動指標	ラジオ番組の放送回数(回)	—	20	—	第3次長崎県男女共同参画基本計画を策定した。 年20回のラジオ番組放送や21,000部の情報誌発行による広報・啓発を行うとともに、男女共同参画推進センター、市町や男女共同参画推進員等と連携した地域に根ざした取組により男女共同参画社会の形成に寄与した。	○		
	男女参画・女性活躍推進室		16,138	16,138	4,839			成果指標	「男女共同参画社会」という用語の認知度(%)	—	79.2	—				
取組項目 ii	女性就労総合サポート事業	(H27終了) H26-27	4,848	4,848	1,612	就職を希望する女性	長崎県総合就業支援センター内に設置した「ウーマンズジョブほっとステーション」を運営し、育児・介護など就労に制約が多い女性の就業を支援した。 ※就業相談窓口の運営経費は、産業労働部が所管。本事業では、相談窓口に併設する託児室の運営を担った。	活動指標	窓口等の相談件数(件)	500	1,539	307%			「ウーマンズジョブほっとステーション」における相談件数1,539件、就職者数414人である。 また、同窓口におけるセミナーや就職活動等にあたり401人が託児室を利用するなど、女性の就職者増加及び就労促進に寄与した。	○
	男女参画・女性活躍推進室		—	—	—			成果指標	就職者数(人)	213	414	194%				
	ながさき女性輝き応援プロジェクト(就労支援等)	(H28新規) H28-	—	—	—	就職を希望する女性	長崎県総合就業支援センター内に設置した「ウーマンズジョブほっとステーション」を運営するほか、ハローワーク(国)や市町の協力のもと県内各地域での巡回相談を実施し、育児・介護など就労に制約が多い女性の就業を支援する。 ※就業相談窓口の運営経費は、産業労働部が所管。本事業では、相談窓口に併設する託児室の運営及び巡回相談を担う。	活動指標	市町巡回による相談実施回数(回)	—	—	—				
	男女参画・女性活躍推進室		35,002	11,002	13,711			成果指標	市町巡回相談での就職者数(人)	—	—	—				
取組項目 iii	ながさき輝く女性応援プロジェクト	(H27終了) H27	13,457	2,691	8,056	県内企業等	「ながさき女性活躍推進会議」の会員となり、事業主自らが女性の活躍に取り組むことを促すことによって、女性が活躍できる職場づくりを推進した。	活動指標	ながさき女性活躍推進会議パンフレット配布部数(部)	4,000	4,000	100%	「ながさき女性活躍推進会議」における趣旨賛同会員登録件数は、平成27年度末現在で153件となった。 また、経営者・人事担当者等を対象した女性活躍推進セミナーを19回開催することで、女性が活躍できる職場づくりの推進に寄与した。	○		
	男女参画・女性活躍推進室		—	—	—			成果指標	ながさき女性活躍推進会議趣旨賛同会員数(延べ)(件)	70	153	218%				

取組項目 iii	ながさき女性輝き応援プロジェクト (環境整備等)	(H28 新規) H28-	—	—	—	県内企業等	「ながさき女性活躍推進会議」の会員となり、事業主自らが女性の活躍に取り組むことを促すことによって、女性が活躍できる職場づくりを推進する。	活動指標	ながさき女性活躍推進会議パンフレット配布部数(部)	—	—	—	—	○
	男女参画・女性活躍推進室		35,002	11,002	13,711			成果指標	ながさき女性活躍推進会議趣旨賛同会員数(累計)(件)	4,000	—	—		
取組項目 iv	ながさき輝く女性応援プロジェクト	(H27 終了) H27	5,879	2,136	8,861	県民	将来の管理職の増加など女性の活躍を推進するため、女性人材の育成及び交流の場を提供した。	活動指標	チャレンジ女性セミナー・交流会開催回数(回)	3	3	100%	女性管理職育成研修を長崎地区(5回講座)で実施し、女性の人材育成に寄与した。 また、起業後まもない女性や起業に興味がある女性を対象としたチャレンジセミナー・交流会を県内3地区で実施し、女性の活躍推進に寄与した。	○
	男女参画・女性活躍推進室		—	—	—			成果指標	チャレンジ女性セミナー・交流会に満足した人の割合(%)	70	95	135%		
	ながさき女性輝き応援プロジェクト (人材育成等)	(H28 新規) H28-	—	—	—	県民	女性職員のためのキャリアアップ研修を実施し、管理職候補となる女性を育成することによって、将来の女性管理職を増加させ、女性の企業運営への参画につなげる。	活動指標	ミドルマネジメント研修実施回数(回)	—	—	—		
			男女参画・女性活躍推進室	35,002	11,002			13,711	成果指標	ミドルマネジメント研修受講者の満足度(%)	1	—		
									80	—	—			

3. 検証及び問題点の抽出

<p>【課題解決に向けて取り組んだ事務事業の実績の検証】</p> <p>i) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備 本県の男女共同参画促進にあたっては、県全体を見据えた県男女共同参画推進センターによる取組と、県と市町が連携した地域に根ざした取組の積み重ねが重要である。 現在、県内8地域に地域活動促進会議を設置し、県が委嘱している男女共同参画推進員・男女共同参画アドバイザーと市町が連携して地域に根ざした取組を実施しているが、事業を実施するにあたっては、子育てや介護、就労、DVなど高度な幅広い見識とスキルが必要であり、かつ、地域活動促進会議全体(市町職員含む)のスキル向上が必要である。 なお、男女共同参画推進員や男女共同参画アドバイザーは、年2回の研修を実施している。</p>
<p>ii) 女性のライフステージに応じたきめ細かな就労支援の実施 「ウーマンズジョブほっとステーション」の平成27年度相談件数は1,539件で、主な利用者は設置場所である長崎市周辺地域の県民であり、県内他地域における相談には対応しきれていなかったため、平成28年度から県内各地域で巡回相談を実施し、職を求める女性のサポートを開始した。 また、「ウーマンズジョブほっとステーション」においては、安心して就労・悩み相談や就労関係セミナーが受講できる環境整備をとして、託児室を設置(併設)している。 託児室の設置によって、育児中で、かつ、職を求める女性の就業促進に寄与していると考えられる。</p>
<p>iii) 男女がともに働きやすい環境の整備 「ながさき女性活躍推進会議」の会員募集や経営者の意識改革のための女性活躍セミナーについて、各経済団体の既存の会議と共催する等、民間団体と協力して実施している。各経済団体等との更なる連携と効果的なセミナー開催が必要である。 また、産業ごと、事業所規模ごとなど、女性従業員が少ない職場・職種に対する職場環境の改善や女性の職域拡大に向けた課題分析が必要である。</p>
<p>iv) 女性の人材育成と活躍促進 独自で研修を実施することが困難な中小民間事業所に代わり、県が女性のキャリア形成のための研修を実施したが、中長期的に継続した取組が必要となっている。 また、起業を希望する女性に対して、「ウーマンズジョブほっとステーション」において起業相談を実施しているが、興味から起業へつなげるとともに、起業後のサポートなど、切れ目のないサポート体制を構築し、育児や介護など就労制約がある女性が安心して起業できる仕組みづくりが必要である。 このため、技術的・財政的支援とともに、女性起業家の交流の場の整備など創業から事業継続時までの一貫した伴走型の支援体制を構築する必要がある。</p>



4. 29年度実施に向けた方向性

【問題点解決に向けた方向性】	【個別事務事業の見直し】		見直し区分	
	事務事業名	事業構築の視点		見直しの方向
<p>i) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備 地域から男女共同参画社会を形成していくことが重要であるため、地域活動促進会議(男女共同参画推進員・男女共同参画アドバイザー、市町職員等)のスキルアップや地域での活動拡大を図り、男女共同参画・女性活躍を推進する。</p>	男女共同参画基本 施策推進事業	①⑤	男女共同参画推進員・男女共同参画アドバイザーに対する研修を充実するとともに、対象者を市町の男女共同参画担当者まで広げることで、地域における推進体制を整備し、各主体間の連携した取組の強化を図る。 また、引き続き男女共同参画を促進するとともに、地域活動促進会議との連携・取組を強化して、地域における女性の活躍をさらに推進する。	拡充
<p>ii) 女性のライフステージに応じたきめ細かな就労支援の実施 平成28年度から開始した巡回相談において、長崎地域以外のニーズを把握するとともに、県内全域における女性の就労支援のあり方について検討する。</p>	ながさき女性輝き 応援プロジェクト (就労支援等)	⑥	平成29年度においても継続して巡回相談を実施するとともに、平成28年度の巡回相談を踏まえ、地域間の開催バランス調整などあり方全般を検討する。	拡充
<p>iii) 男女がともに働きやすい環境整備 経営者向けの女性活躍セミナーについては、継続実施と効果的な開催を図り、経営者の意識改革を進め、働きやすい職場環境づくりの推進を図る。 各事業所の職場環境の改善や女性の職域拡大に向けた支援を検討する。 また、若者や管理職など様々な年代を対象とした意識啓発を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。</p>	ながさき女性輝き 応援プロジェクト (環境整備等)	⑥	「ながさき女性活躍推進会議」における女性活躍セミナーについては、今後とも民間団体と協力して実施するとともに、更なる連携と事業の効果的な実施を検討する。 事業所へのヒアリング結果を踏まえ、必要となる対策を講じることで、職場環境の改善や女性の職域拡大を図る。 また、若者や管理職など様々な年代を対象とし、働き方の見直しに向けた意識啓発を行うことで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。	拡充
<p>iv) 女性の人材育成と活躍促進 独自で研修を実施することが困難な中小民間事業所が多いため、県が取り組むことによる機運の醸成を図る。なお、適切な時期をもって外部化ができるように研修システムの構築や継承方法を検討する。 女性の新しいキャリア・ステージの形である起業に対して、ニーズに応じた技術的・財政的支援や有益な情報・支援を得られる環境整備に向けた体制のあり方を検討する。</p>	ながさき女性輝き 応援プロジェクト (人材育成等)	⑥	県が女性のキャリア形成のための研修を実施することで、中長期的に安定した女性人材の育成を図り、女性の登用を促進するとともに、女性従業員が少ない職場においては、他の事業所の女性従業員との交流を通じて、悩みや課題の共有・解決を図り、就業意欲の向上につなげる。 また、女性の起業支援については、国の制度等を活用しながら、起業ニーズ(規模・業種・地域等)に応じた技術的・財政的支援体制や女性ネットワークなど有益な情報・支援を得られる環境整備を行い、切れ目のないサポート体制を構築する。	拡充