

事業名	女性活躍推進事業			
事業の趣旨・目的	経営者や管理職等の意識改革を促進するための取り組みや、管理職登用のための女性の人材育成支援等により、企業における女性の活躍を推進するとともに、男性の家事・子育てに関する気運を醸成することにより、その参画を促進する。			
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。) 要件「見える化」 (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。)		目標・KPI	目標値(時点)	現状値(時点)
	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	事業所における課長相当職に占める女性の割合(アウトカム)	29.9% (R7)	27.3% (R2)
	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)			
	事業目標(全体)	・ミドルマネジメント講座受講者数(アウトプット) ・管理職を目指す女性の増加(アウトカム)	614人 H27~ R5累計 (R5)	524人 H27~ R4累計 (R4)
	事業KPI(全体)	・20歳~59歳のうち、家庭生活において男女が家事や育児等を協力して行っていると思う人の割合(%) (アウトカム)	45.6% (R5)	42.1% (R4)
	事業KPI(全体)	・受講者アンケートで、本講座を受講したことで、管理職になることに対して「前向きになった」、「どちらかといえば前向きになった」と回答した人の割合	90% (R5)	
	市町村の取組状況に関する目標	女性活躍推進法に係る推進計画策定市町数(アウトカム)	21市町 (全市町) (R7)	19市町 (R4)
市町村の取組状況に関するKPI				
事業内容	<p>ミドルマネジメント講座 本県は中小零細企業が多く、企業が自ら費用を負担し女性社員を育成するには負担が大きい。このため、県がスケールメリットを活かして、管理職として必要となる基本的な考え方や部下の育成方法などを学ぶ女性人材育成事業を無料で実施することで、県内企業の女性社員の意識の向上とスキルアップを支援し、管理職への女性登用促進を図る。 県内企業における管理職(課長相当職)のうち女性は、R3に20.9%で、ここ10年の動きを見ると、上昇傾向にある。しかし、女性管理職が1割未満の事業所が48.7%を占め、女性管理職が少ない理由として「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」を挙げており、引き続き管理職登用促進に向けた女性人材育成事業を行う。 具体的には、県内2地区で5日間講座を開催するほか、企業から参加しやすいよう2日間講座を長崎地区で開催する。</p> <p>男性の家事・子育てへの参画促進事業 女性の参画・活躍の障壁となっている「家庭における家事・育児等の負担」を軽減するため、「男性の家庭参画の促進」「性別による固定的役割分担意識の解消」を行うことで、女性の就業や社会進出などを後押しする。</p>			
事業の実施により期待される効果	女性が働きやすい職場環境づくり、管理職への女性登用促進、男性の家事・育児参画促進			
事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	以下により事業検証並びに課題整理を行い、次年度事業へ反映する。 ・事業評価を行い、PDCAサイクルにより事業効果等を検証し、更なる効率化や改廃等を検討する。(毎年) ・女性活躍推進法に基づく協議会(ながさき女性活躍推進会議企画委員会)を開催し、取組概要等協議・次年度の方向性等を協議する。 ・長崎県男女共同参画審議会へ事業の進捗を報告するとともに、課題や取組等について協議する。			