

地域女性活躍推進交付金実績報告書(都道府県分)

都道府県名： 滋賀県

1. 事業名	しがの女性力☆活性化プロジェクト
2. 実施期間	平成 31年 4月 1日 ～ 令和 2年 3月 31日
3. 事業の趣旨・目的	「しがの女性力☆活性化プロジェクト」では、本県がこれまで「CARAT滋賀・女性・元気プロジェクト」において特に重点的に取り組んできた、女性の労働力率のM字カーブの解消と労働力率のさらなる向上、管理職・役員登用の促進、起業や就農、在宅ワークなどの多様な活躍支援、そして働く場における女性の活躍のための企業の環境整備に向けた取組をさらに強化するものである。 本プロジェクトでは、まず、働く女性が抱える各課題に応じた取組の実施により、女性自身の資質と意欲の向上を図り、企業における女性の継続就労から、管理職、ひいては役員までのステップアップを切れ目なく支援していくことを目指す。それと同時に、女性が働く場で活躍するためのキーパーソンとなるイクボスの養成を行い、誰もが働きやすく、男性も家事・育児に参画しやすい環境作りを行う。 また、女性の多様な活躍を支援するため、起業や就農について、ノウハウの提供だけでなく、ネットワークづくりといった複数の面からの支援を実施する。それらに加え、様々な事情により企業への就職が難しい女性とそのキャリアを埋もれさせないように、在宅ワークといった多様な働き方の普及を進め、あらゆる場面での女性の活躍を支援していく。 本プロジェクトはこうした一連の取組により、働く場における女性の希望が実現するとともに、埋もれている女性の能力が発揮され、本県の地域・経済が活性化するという好循環を生み出していくことを目的とする。
4. 事業内容	本県において、働く場における女性の活躍を進めるうえで課題となっている、女性の継続就労および管理職・役員へのキャリアアップに対し、女性自身の意識改革と職場の上司といった女性を取り巻く人々の意識改革を支援し、在宅ワーク・起業・就農といった多様な働き方で活躍する女性を支援した。 1. 企業における輝く女性支援 ① 企業における輝く女性応援事業 女性の継続就労者拡大や管理職・役員比率向上のため、企業で働く女性を対象に、各課題に合わせた資質向上および意欲高揚のためのセミナーを計3回開催した。 ② 女性が働く職場のキーパーソン「イクボス」養成事業 働く場において女性の力を活かすためには、職場の上司や経営者、職場全体の意識改革や男性の家事育児等への参画が求められることから、管理職や経営者を対象にイクボスの増加が経営戦略であるとの理解を促進する講演会を1回と実践力を養う研修会を1回開催した。 2. 女性の多様な活躍支援 ① 女性の多様な働き方普及事業 子育て、介護等の事情で外で働くことが困難な女性に対し、柔軟な働き方が可能な在宅ワークに関する支援を行うとともに、ビジネスマッチングの場の提供や、新たに、気軽な雰囲気の中、在宅ワーカー同士や企業と在宅ワーカーが情報交換ができる「交流カフェ」を実施することで、多様な働き方での女性の就労を支援した。 ② 女性のチャレンジ支援事業 男女共同参画センターのネットワークを活かし、各団体の起業支援事業と連携しながら、起業を目指す女性に対し、各段階に応じた支援を実施した。また、今年度より新たに、これまでの女性のチャレンジ支援事業受講者を対象に、フォローアップを実施した。 ③ 女性農業者ネットワーク強化支援事業 女性新規就農者、就農希望者に対し、農業への定着を目的に、広域なネットワーク形成および、より親密なネットワーク形成のため、先輩女性農業者との交流会や先輩女性農業者の農業現場での研修会を実施した。
5. 事業効果及び効果検証の概要	「しがの女性力☆活性化プロジェクト」の実施により次のような効果があった。 ・働く女性の各ステージに応じた継続就労・キャリアアップの支援により、県内の働く場における女性のモチベーションの向上が図れ、キャリアアップへの意欲および資質向上につながった。 ・イクボス養成のための講座の開催により、働きやすい職場づくりのためのキーパーソンの意識醸成を図ることができ、女性活躍の風土づくりが進んだ。 ・在宅ワークや起業といった多様な働き方の普及により、様々な制約により仕事に就くことを困難に感じていた女性に対し、就業意欲の向上が図れた。 ・女性新規就農者および就農希望者に対し、親密なネットワーク形成を促すことで、農業へ従事する女性の定着につながり、女性の職域拡大が図れた。

6. 目標達成度及び 達成状況に対する評価	企業の経営者・管理職層を対象としたイクボスの普及、企業で働く女性に対する、意欲と資質向上のための支援等により、令和2年3月末における滋賀県イクボス宣言企業登録数は207社、滋賀県女性活躍推進企業認証企業数は242社と昨年末よりそれぞれ40社ほど増加しており、大きく目標を達成することができた。 このことから、県内企業において女性活躍への関心が高まっていることが伺え、県内所女性活躍に対する気運醸成が進んでいる。
7. 今後の課題	今年度実施した県民意識調査では、女性が働き続けるために必要なことは何かという問に対し、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」という回答が、女性管理職・役員の割合が低い理由としては「女性は家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」という回答が女性本人からは最も多く、女性が働き続けてキャリアを形成するには、男性の家事・育児・介護への参画が必須であるということが伺える。一方で、同調査によると、男性の育休のために職場で必要な取り組みとして「管理職・上司の意識改革」という回答が男性で最も多く、ワーク・ライフ・バランスが実現するのに職場で必要な取り組みという旨の問には「管理職の意識改革」が男女計で最も多く、男性が家事・育児・介護に参画するにはトップの意識改革が必要とされていることがわかる。 このことから、女性自身の意欲・資質向上だけでなく、男性の家事・育児参画や職場のマネジメントを担う管理職やトップの意識改革を効果的に実施していく必要がある。 また、女性活躍に関心がない企業や個人に対し、女性活躍を進めることのメリットを認識してもらい、さらなる気運醸成に努める必要がある。
8. 事業の実施体制	仕事と生活の調和・女性活躍推進会議が (女性活躍推進法に基づく協議会)