

予 算 要 求 資 料

令和3年度当初予算 支出科目 款：総務費 項：企画開発費 目：男女共同参画推進費

事業名 女性の継続就業支援事業費

(この事業に対するご質問・ご意見はこちらにお寄せください)

子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課 男女共同参画係

男女共同参画・女性の活躍支援センター

電話番号：058-214-6431

E-mail: c11234@pref.gifu.lg.jp

1 事業費 1,285千円 (前年度予算額：1,228千円)

<財源内訳>

| 区 分 | 事業費 | 財 源 内 訳 | | | | | | | |
|-----|-------|------------|------------|------------|------------|-----|-----|-----|------------|
| | | 国 庫 支出金 | 分担金 負担金 | 使用料 手数料 | 財 産 収 入 | 寄附金 | その他 | 県 債 | 一 般 財 源 |
| 前年度 | 1,228 | 614 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 614 |
| 要求額 | 1,285 | 642 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 643 |
| 決定額 | | | | | | | | | |

2 要求内容

(1) 要求の趣旨(現状と課題)

- ・女性労働力については、結婚、出産、子育てを機に一旦離職するケースが多く、30～39歳の有業率は他に比べて低い水準にある。(M字カーブ)
- ・県内では、就業を希望しながらも、様々な理由により働いていない女性が約7万人いるとされ、女性就労拡大に向けてきめ細かなサポートが必要である。
- ・男女共同参画・女性の活躍支援センター利用者からも、「キャリアアップの道筋が見えない」「育休復帰後の両立の不安」「社内初の育休取得者という立場」等、継続就業に悩みを持つ女性の相談が多く寄せられる。
- ・事業者側も、仕事の任せ方に関する女性従業員の考え方とのズレ等について悩みを持っている現状がある。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により浮き彫りになった「固定的な性別による役割分担意識」という視点は、女性の継続就業を支援するうえで、経営者に必要な意識として求められている。
- ・経営者の意識改革は、同時に、ワーク・ライフ・バランス推進にもつながる。

(2) 事業内容

○県内企業への周知・広報【300千円】

○企業内での講座・検討会【657千円】(10回：5圏域各2社程度)

- ・希望する企業等に対し、キャリアカウンセラーが出張し、企業等内で女性従業員を対象とした、継続就業に関する講座・検討会を開催する。
- ・講座・検討会を通じ、女性の継続就業に対する課題を、女性の従業員および企業の両立場から明らかにし、課題を経営者に提示し課題解決へつなげる。
- ・女性の継続就業支援を考えると同時に、ワーク・ライフ・バランス推進や、固定的な性別による役割分担意識の払拭を目指す。

○事務費【328千円】

(3) 県負担・補助率の考え方

地域女性活躍推進交付金(補助率1/2)

3 事業費の積算内訳

| 事業内容 | 金額 | 事業内容の詳細 |
|------|-------|-------------|
| 報償費 | 400 | 講師謝金 |
| 旅費 | 325 | 費用弁償、業務旅費 |
| 需用費 | 440 | 資料作成費、コピー代等 |
| 役務費 | 120 | 郵送料、電話料 |
| 合計 | 1,285 | |

決定額の考え方

4 参考事項

(1) 各種計画での位置づけ

- ・県 少子化対策基本計画 → 子育てしながら仕事もできる岐阜県づくり
- ・県 岐阜県男女共同参画計画(第4次)
→ 女性の希望に応じたキャリアアップ支援

(2) 国・他県の状況

- ・同様の事業は確認できない。

(3) 事業主体及びその妥当性

- ・講師選定にあたっては、岐阜県の女性の就労問題、女性の継続就業に詳しい者からの聴取を予定しており、岐阜県の状況に応じた講座が期待できる。

事業評価調書（県単独補助金除く）

| | |
|-------------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | 新規要求事業 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | 継続要求事業 |

1 事業の目標と成果

（事業目標）

岐阜県男女共同参画計画（第4次）
 働く場における男女共同参画
 ○ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定数 H29（93社）→R5（250社）

清流の国ぎふ女性の活躍推進計画
 ワーク・ライフ・バランスの実現・働き方改革に向けた環境整備
 ○25歳から34歳の女性の労働力率 H22（72.0%）→ R2（83.9%）

女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援
 ○女性管理職の比率 H22（11.4%）→ R2（18.2%）

（目標の達成度を示す指標と実績）

| 指標名 | 事業開始前 | 指標の推移 | | 現在値 <small>（前々年度末時点）</small> | 目標 | 達成率 |
|-------------------------------|----------------|-------------|--------------|---------------------------------|---------------|-------|
| ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業認定数 | 124社 (H30) | 93 (H29) | 124 (H30) | 147 (R1) | 250社 (R5) | 58.8% |
| 25歳から34歳の女性の労働力率 | 72.0% (H22) | - | - | 72.0% (H22) | 83.9% (R2) | 85.8% |
| 女性管理職の比率 | 14.5% (H27) | - | - | 14.5% (H27) | 18.2% (R2) | 79.7% |

○指標を設定することができない場合の理由

（前年度の取組）

（前年度の成果）

2 事業の評価と課題

(事業の評価)

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・事業の必要性（社会経済情勢等に沿った事業か、県の関与は妥当か） ○：必要性が高い △：必要性が低い | |
| (評価) | 女性のキャリア形成・継続就業問題を、事業主と女性従業員の双方が共有することで、働く女性が本来の力を発揮しながらキャリアを継続することが出来る。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・事業の有効性（指標等の状況から見て事業の成果はあがっているか） ○：概ね期待どおりまたはそれ以上の成果が得られている △：まだ期待どおりの成果が得られていない | |
| (評価) | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・事業の効率性（事業の実施方法の効率化は図られているか） ○：効率化は図られている △：向上の余地がある | |
| (評価) | |

(今後の課題)

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・事業が直面する課題や改善が必要な事項 <ol style="list-style-type: none"> (1) 女性の継続就業を困難とする問題の、管理者による把握 (2) 企業における女性の継続就業・キャリアプラン形成のための支援 (3) 「男女の役割分担」という視点を持った経営者の意識改革 |
|--|

(次年度の方向性)

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・継続すべき事業か。県民ニーズ、事業の評価、今後の課題を踏まえて、今後どのように取り組むのか <ol style="list-style-type: none"> (1) 企業において、女性社員を対象としたキャリアプラン形成、継続就業を考える講座・交流会を開催し、女性社員自身の働き方を見つめ直すと共に、事業者と女性従業員の両者が課題の共有化をはかり、女性の継続就業、キャリアプラン形成の構築につなげる。 (2) 「男女の役割分担」と言う意識を持った企業経営者の意識改革につなげる。 |
|---|

(他事業と組み合わせて実施する場合の事業効果)

| | |
|------------------------|-------|
| 組み合わせ予定のイベント又は事業名及び所管課 | |
| 組み合わせる理由や期待する効果 など | 【○○課】 |