

# 予 算 要 求 資 料

令和8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 女性管理職登用拡大支援事業費

(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・女性部 男女共同参画推進課 男女共同参画係

電話番号：058-272-1111(内3575)

E-mail：c11234@pref.gifu.lg.jp

### 1 事業費

7,540 千円 (前年度予算額： 7,095 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	7,095	3,547	0	0	0	0	0	0	3,548
要求額	7,540	3,769	0	0	0	0	0	0	3,771
決定額	7,540	3,769	0	0	0	0	0	0	3,771

#### (1) 要求の趣旨(現状と課題)

- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、平成27年9月5日に施行されるなど、官民一体となって「女性の活躍推進」を加速していく必要がある。
- ・しかしながら、県内企業においては、従業員規模が小さくなるにつれ、女性活躍の取組みを行っていない企業の割合が高くなる傾向がある。(令和3年女性活躍推進調査結果)
- ・特に、県においては、管理的職業従事者に占める女性の割合が13.0%、全国45位となる等、女性管理職の登用が進んでいない。(令和2年国勢調査結果)
- ・そこで、県内中小企業を対象に、女性管理職登用支援アドバイザーの派遣や、管理職候補の女性を対象としてキャリアデザインや部下のマネジメント方法に関する講座を開催し、県内企業における女性管理職の登用拡大を図る。
- ・また、各ライフステージにおける女性特有の健康課題について、女性自身や企業の経営者等をはじめ広く県民に周知することで、長期的な人材の確保や生産性の向上といったメリットをもたらすとともに、人材の定着に基づくキャリアアップや管理職登用につなげる。

#### (2) 事業内容

##### ①アドバイザー派遣事業【4,993千円】

- ・女性管理職登用拡大に向けた取組みをサポートするため、県内中小企業にアドバイザーを派遣し、企業の個別課題に応じたアドバイスや取組の提案を行うことで、女性管理職登用に向けた社内体制の構築を強力に支援する。
- ・企業の特性や女性管理職登用拡大における個別課題に応じた社内研修へ講師を派遣する。

## ②女性のヘルスケア啓発【323千円】

- ・女性のヘルスケア理解促進に関する啓発セミナーを実施。
- ・企業の特性や女性のヘルスケア推進における個別課題に応じた社内研修へ、有識者（産婦人科医等）を派遣。

## ③管理職を目指す女性向け講座【2,224千円】

- ・管理職候補の女性を対象としてキャリアデザインや部下のマネジメント方法に関する講座を開催。（全3回の連続講座／年2回開催）

### （3）県負担・補助率の考え方

- ・地域女性活躍推進交付金（国1/2 県1/2）を充当

### （4）類似事業の有無

- ・無

## 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	187	プロポーザル評価委員委員報償費
旅費	212	プロポーザル評価委員委員費用弁償・業務旅費
委託料	7,045	アドバイザー・講師派遣、講座委託料
消耗品費	48	資料作成費、コピー代
役務費	48	郵送料、電話料
合計	7,540	

## 決定額の考え方

## 4 参考事項

### （1）各種計画での位置づけ

- ・岐阜県男女共同参画計画（第5次）
  - 1 男女がともに活躍できる社会づくり
    - 1 政策・方針決定過程における女性の参画拡大
      - （2）民間における方針決定過程への女性の参画拡大
    - 2 働く場における男女共同参画の推進
      - （1）女性の活躍推進に向けた組織風土づくり
      - （3）女性の経済的自立に向けた支援

### （2）国・他県の状況

- ・女性の管理職登用など、企業における女性の活躍推進を図るため、コーディネーターを設置し、必要な各種情報の提供や相談に対する助言を行う（愛知県）
- ・コンシェルジュが企業へ訪問し、一般事業主行動計画や女性管理職登用にむけた経年計画の策定の支援を行う（福井県）
- ・全国で、都道府県又は公益財団法人等が主体で、女性の活躍支援に関する事業を開催。

### （3）後年度の財政負担

- ・今後とも、女性社員や企業に対し、アドバイザー派遣、講座開催等による継続的な支援が必要。

### （4）事業主体及びその妥当性

- ・県内中小企業における女性管理職の登用は、県内企業の女性活躍に当たり不可欠であり、県が率先して実施すべきものとして、県負担は妥当。

# 事業評価調査書（県単独補助金除く）

新規要求事業

継続要求事業

## 1 事業の目標と成果

### （事業目標）

・何をいつまでにどのような状態にしたいのか

企業へのアドバイザー派遣を通じて、女性管理職登用に向けた社内体制の構築を支援するとともに、女性リーダー養成講座を通じて女性従業員の資質・意識向上を実現する。

### （目標の達成度を示す指標と実績）

指標名	事業開始前 (R2)	R5年度 実績	R6年度 目標	R7年度 目標	終期目標	
					R7年度	達成率
①管理的職業従事者に占める女性の割合	13.0%				15.0%	—

○指標を設定することができない場合の理由

### （これまでの取組内容と成果）

令和4年度	
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アドバイザー派遣事業 個別訪問による支援：209件 経年計画策定：26件 企業内研修講師派遣：12件</li> <li>・女性リーダー養成講座 第1講「自分のキャリアを考えてみよう」 11/1（水） 参加者：22名 第2講「リーダーに求められるものを知ろう」 11/8（水） 参加者：22名 第3講「ロールモデルを見つけよう」 11/15（水） 参加者：21名 第4講「自分が目指すリーダー像」 11/22（水） 参加者：23名</li> </ul>

令和6年度	・アドバイザー派遣事業 個別訪問による支援：236件 経年計画策定：21件 企業内研修講師派遣：10件
	・女性リーダー養成講座
	第1講「自分のキャリアを考えてみよう」 10/11（金） 参加者：36名
	第2講「リーダーに求められるものを知ろう」 10/18（金） 参加者：29名
	第3講「ロールモデルを見つけよう」 10/25（金） 参加者：33名
第4講「自分が目指すリーダー像」 11/ 1（金） 参加者：29名	

## 2 事業の評価と課題

### （事業の評価）

<b>・事業の必要性（社会情勢等を踏まえ、前年度などに比べ判断）</b> 3：増加している 2：横ばい 1：減少している 0：ほとんどない	
（評価） 3	本県では、管理的職業従事者に占める女性の割合が13.0%、全国45位となる等、女性管理職の登用が進んでいないため、県内中小企業に対する支援が不可欠。
<b>・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）</b> 3：期待以上の成果あり 2：期待どおりの成果あり 1：期待どおりの成果が得られていない 0：ほとんど成果が得られていない	
（評価） 2	H22国勢調査では全国最下位であった女性管理職比率が最新結果（R2）では45位に向上するなど、県内企業に女性活躍推進の意識は徐々に浸透しつつあるため、この流れをいっそう確実なものにすることができる。
<b>・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）</b> 2：上がっている 1：横ばい 0：下がっている	
（評価） 2	経営者協会をはじめとする業界団体、市町村、社会保険労務士、産婦人科医会等との連携により、事業の効率化を図っている。

### （今後の課題）

<b>・事業が直面する課題や改善が必要な事項</b> 会社や女性従業員のニーズの適切な把握と、ニーズを反映した講座の開催、受講後のフォローアップ、効果分析、次なる課題への結びつけが必要。
--

### （次年度の方向性）

<b>・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</b> 本県では、出産・子育て期における女性の離職率が高いほか、女性管理職比率が低いなど、全国と比べて女性の活躍は遅れている状況にある。引き続き、女性管理職登用に向けた社内体制の構築や、女性従業員の資質・意識向上を支援する必要がある。
--