

みえの女性活躍推進事業【三重県】

(みえの輝くロールモデル創出事業、みえの輝く女子プロジェクト事業)

地域の実情と課題

・全国的にみても製造業の比率が高く、製造業従事者数も多いため、他業種に比べ女性の活躍が進みにくい現状がある。

・就業構造基本調査によると、本県の女性雇用者に占める非正規就業者の割合は全国平均よりも高く、年齢別でみると、30歳代以上で非正規雇用の割合が正規雇用に比べて高くなり、35歳以上では非正規雇用が6割以上となっている。また、非正規雇用の割合を全国と比較すると、25歳以上で本県の方が高く、特に35歳～44歳の年代でその差が大きくなっており、子育て終了後の再就職の際、非正規雇用を選択する、もしくは、選択せざるを得ない状況であることがうかがえる。

・平成27年度に実施した県民意識調査によると、女性自身の意識としては、「子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい」という再就職型(40.1%)が一番多く、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という就業継続型(34.8%)を上回っている。これは、就労継続型が一番多い全国の傾向と異なっている。一方で、仕事と子育ての両立がしやすい環境であれば、2割以上の女性が再就職型から就業継続型に選択を変えると答えている。

事業の特徴

・本事業により創出するロールモデルは、自ら事業を興す起業家だけでなく、企業等の組織内で自らのスキルを生かし活躍する人や、社会的課題の解決に向けた活動を行う人など、広く県内で働く女性を対象とし選定している。

・地域やターゲットを変えながら、ロールモデルとの交流の場を複数回設けることで、ロールモデルのさらなる浸透を図った。

・「女性の活躍推進三重県会議」については、企画委員会(会員企業に所属する管理職等9名で構成)からの企業目線での意見を取り入れながら事業運営を行った。

目的・目標

県内の女性活躍を推進するためには、女性が働き続け活躍するための職場環境づくりが欠かせないのはもちろんのこと、経営者や男性の意識改革や、女性自らの意識の向上が欠かせない。

そのため、本事業では、経営者や男性管理職の意識改革につながるフォーラムや、さまざまな職業分野において活躍する女性人材のロールモデルを創出するアワードの開催に加え、創出したロールモデルの取組を広く県内へ浸透させることで、本県における女性が活躍できる職場環境づくりのさらなる推進を目指した。

【目標】

- ①女性活躍のロールモデルの創出:30人
- ②女性の活躍推進三重県会議の自主取組宣言数:140件

【達成状況】

- ①30人
- ②144件

連携団体

【女性の活躍推進三重県会議】

(企画委員会)

三重県会議会員企業9社

(連絡会議)※女性活躍推進法に基づく協議会

公益財団法人三重県産業支援センター/女性の活躍推進三重県会議企画委員会/日本労働組合総連合会三重県連合会/三重県漁業協同組合連合会/三重県経営者協会/三重県商工会議所連合会/三重県商工会連合会/三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」/三重県中小企業家同友会/三重県中小企業団体中央会/三重県農業協同組合中央会/三重大学/三重労働局/三重県

事業の効果

①みえの輝くロールモデル創出事業

- ・県内のさまざまな職業分野で活躍するロールモデル10人を新たに創出することができた。
- ・これまでのアワードで創出されたロールモデルは、起業家や社会貢献を行う女性が多数を占めていたが、今回は、県内の女性の就労形態の多数を占める組織で働く女性のロールモデルが10人中9人誕生し、さまざまな職業形態で働く女性のロールモデルを計30人創出することができた。
- ・県内のリーディング企業の協力により、自社の社名を冠した賞を授与いただき、授賞式でも女性の活躍を応援するエールをいただくことで、県内一丸となり女性の活躍を進めているという姿勢を示すことができた。

②みえの輝く女子プロジェクト事業

- ・基調講演およびトークセッションでは、男性の家事育児参画や女性活躍の推進、ダイバーシティ経営がもたらす効果などについて、事例を交えながら分かりやすく伝えたことで、経営者や管理職等のリーダー層や男性の意識改革を促す内容とすることができた。
- ・HeForShe賛同セレモニーでは、県内の各界リーダーとともに県内で働く若手社員と地元大学生も登壇し、次世代を担う若者を巻き込んだ取組とすることができた。
- ・三重県会議について、企画委員会を6回開催し、企業目線でのご意見を取り入れながら運営を行った。また、女性活躍のアワードで誕生したロールモデルの事業所訪問を実施し、ロールモデルの活動について現場を見てより深く知ることによって三重県会議の取組の参考とすることができた。
- ・三重県会議加入の働きかけを行った結果、16団体の新規加入があり、会員数は434団体となった。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数(300人以下、平成31年3月末時点)は308件となった。

今後の課題

①みえの輝くロールモデル創出事業

本事業により、ロールモデルと県内各地の働く女性の交流や新たなネットワーク創りが行われているほか、県内の事業所がロールモデルを講師やアドバイザーとして活用いただく事例が出てきている。今後もロールモデルを県内に浸透させ、さまざまな分野での活用を促すほか、新たなロールモデルの掘り起こしも視野に入れながら、県内の女性活躍推進の一助としていく必要がある。

②みえの輝く女子プロジェクト事業

三重県会議会員数の着実な増加や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定数の増加など、本県の女性活躍の気運は徐々に高まっている。今後も県内企業や関係機関等と連携を図りながら女性活躍推進のネットワーク拡大に取り組むとともに、女性が活躍するためには経営者や男性の理解や行動が不可欠であることから、理解促進や意識改革につながる取組を通じて、女性が活躍できる職場環境づくりを支援していく必要がある。

事業の概要

①みえの輝くロールモデル創出事業

・10月25日(木)、松阪市において、県内で働く女性の挑戦を称え、応援する「チャレンジャーズ・アワード2018」を開催し、さまざまな職業分野で活躍する10人のロールモデルを創出した。

アワードの開催に先立ち、県内で働く女性の挑戦事例を公募し、応募総数73人の中から書類審査により10人のファイナリストを選定。当日は本ファイナリストがロールモデルとしてプレゼンを行った。

【名称】チャレンジャーズ・アワード2018

【日時】平成30年10月25日(木) 15:00~18:00

【会場】華王殿(三重県松阪市高町502)

【内容】「応援してくれる人がいるからがんばれます！」という副題を設け、何らかの挑戦に燃える県内で働く女性を募集。応募のあった73人のうち、事前審査を通過した10人のファイナリストが3枚のスライドで各自5分間のプレゼンテーションを実施した。

栄えある「みえモデル賞」は、尾鷲市で訪問介護のリーダーとして活躍しながら、准看護師などさまざまな資格を取得し、現在はレストラン事業にも挑戦中の楠珠里さんのプレゼンテーション「理想の職場に出会えた私～仲間とともに伝えたい～」が選ばれた。会場の投票により決定する「オーディエンス賞」は、派遣社員からスタートし、経営陣を巻き込んだ社内改革に挑戦している横関美香さんのプレゼンテーション「風土改革で、みんなが幸せになればいいじゃん！」が、最も共感し、心を動かされたモデルと評価され受賞した。その他スポンサー企業からは、企業のコンセプトに合ったファイナリストたちにそれぞれの賞が贈られた。

・これまでに創出した30人のロールモデルをより身近に感じていただき、「働く女性のお手本」としていただくため、県内各地で「ロールモデルカフェ」を開催した。

(1)第1回 平成30年7月29日(日) 場所:華王殿(松阪市)

目的:チャレンジャーズ・アワードへの応募促進

(2)第2回 平成30年12月1日(土) 場所:OCK-Bami(尾鷲市)

目的:働く女性のロールモデルが少ないといわれる東紀州エリアにおける、働く女性とロールモデルとの交流及び東紀州エリアで働く女性同士のネットワークの構築

(3)第3回 平成31年2月4日(月) 場所:アスト津 4階 アストホール

目的:今後県内企業等の事業所において、研修講師やアドバイザー、社外取締役等の「社外メンター」としてロールモデルをお役立ていただくための、県内企業とロールモデルのマッチング交流会

・アワード開催の様や創出したロールモデルについて、インターネット動画サイトや各種メディア、WEB媒体等を活用し広く発信するとともに、三重県のホームページにおいて、これまでに創出した30人のロールモデルの取組を特集するページを作成し、ロールモデルの今後の活用に向けた「見える化」を行った。



事業の概要

②みえの輝く女子プロジェクト事業

- ・10月25日(木)、「みえの輝く女子フォーラム2018」において、県内企業等のトップや管理職等のリーダー層および男性をターゲットに、「男性の家事・育児参画」に関する基調講演および県内外の中小企業経営者を招いての「女性の活躍」や「ダイバーシティ経営」に関するトークセッションを開催した。
- ・同フォーラムにおいて、国連機関「UN Women」が進める「HeForShe」(女性の地位向上に男性の協力・参加を呼びかける運動)への賛同セレモニーを都道府県で初めて開催した。

【名称】みえの輝く女子フォーラム2018

【日時】平成30年10月25日(木) 13:00～18:00

【会場】華王殿(三重県松阪市高町502)

【内容】

○基調講演

テーマ「笑って考えるワーク・ライフ・バランス～男の家事が社会を救う～」

講師 瀬地山 角さん(東京大学大学院総合文化研究科 教授)

○トークセッション

テーマ「プロフェッショナル～ダイバーシティ経営の舵取りがもたらしたもの～」

ファシリテーター

瀬地山 角さん(東京大学大学院総合文化研究科 教授)

登壇者(五十音順)

竹延 幸雄さん(株式会社竹延 代表取締役社長(株式会社KMユナイテッド 創業者))

西岡 慶子さん(株式会社光機械製作所 代表取締役社長、博士(工学))

○HeForShe賛同セレモニー

UN Women日本事務所 所長 石川 雅恵さん

三重大学学生&若手社員代表者

雲井 敬さん(公益財団法人三重県文化振興事業団 理事長)

伊藤 恵子さん・齋藤 彰一さん(女性の活躍推進三重県会議 共同代表)

鈴木 英敬(三重県知事)

- ・県内の女性活躍推進の気運醸成を図るため、「女性の活躍推進三重県会議」への加入を働きかけるとともに、本会議の企画運営を行う企画委員会及び、女性活躍推進法に基づく協議会である連絡会議を開催した。



みえの女性活躍推進事業【三重県】 (女性の就労継続支援事業)

地域の実情と課題

日本の女性の有業率は30歳代の出産・育児期に低下し、子育てが一段落した40歳代で再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」を描いており、他の先進国に比べるとその傾向が顕著となっている。

また、平成27年度に実施した県民意識調査によると、女性自身の意識としては、「子どもができたら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい」という再就職型(40.1%)が一番多く、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という就業継続型(34.8%)を上回っている。これは、就労継続型が一番多い全国の傾向と異なっている。また、仕事と子育ての両立がしやすい環境であれば、2割以上の女性が再就職型から就業継続型に選択を変えると答えている。

事業の特徴

本事業については、大学・短大と連携し、授業の一環として実施した。

また、本事業は主に女性を対象としているが、女性の就労継続を考えることについては、男性にとっても関係のない話ではなく、将来のパートナーの生き方などについて主体的に考える機会を提供するものとして実施した。

事業の効果

県が実施した調査結果やデータ等も踏まえて、就職活動に際して自身のライフイベントにおいて考慮すべきことや、キャリアデザインについて考える機会を、津市立三重短期大学の授業の一環として提供し、男性の育児参画意識も含め、女性の就労継続に向けたライフプラン・キャリア形成を支援した。

目的・目標

(目的)

県内企業において女性がライフステージごとの課題や希望に応じて働き続けられるよう、女性の意識醸成の促進をサポートすることを目的とする。

(目標)

学生に対するライフプラン・キャリア形成講座を行う大学・短大数:10校(平成31年度)

(達成状況)

8校(平成30年度)

連携団体

高等教育コンソーシアムみえ/三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」/三重県

今後の課題

女性の有業率は上昇しているものの、年齢階級別労働力率は依然としてM字カーブを描いており、また、「本セミナーを受講するまでは、そこまで働き続けたいとは思わなかったが、生涯賃金の違い等、色々なことが分かったので、将来的に働き続けたいと思うようになった。」という意見もあったため、引き続き、女性が、結婚・子育て・介護等のライフステージに応じた多様な働き方を実現できるよう、県内高等教育機関の学生への意識啓発など、女性の就労継続につながる取組を進めていく。

事業の概要

1月24日(木)、津市立三重短期大学において、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」職員を講師として、学生向けセミナー(ライフプラン・キャリア形成講座)を実施し、女性の就労継続に関する意識啓発を図った。

【名称】学生向けセミナー(ライフプラン・キャリア形成講座)

【日時】平成31年1月24日(木) 8:50~10:20

【会場】津市立三重短期大学(津市一身田中野157)

【内容】(1)ガイダンス

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」安川氏を講師として、出産を機に退職した女性と、出産を経てもキャリアを継続した女性それぞれの人生を比較しながら、県が実施した調査結果やデータ等も踏まえて、就職活動に際して自身のライフイベントにおいて考慮すべきことや、将来のキャリアをデザインすることなどについて解説した。

(2)グループワーク、及び発表

「将来、希望どおり働き続けられる環境づくりについて」をテーマとし、自分自身(またはパートナー)が働き続けることや、働き続けるために必要だと思うことなどについて、学生がグループで話し合い、出された意見を発表した。

(主な意見)

- 本講義を受講するまでは、そこまで働き続けたいとは思わなかったが、生涯賃金の違い等、色々なことが分かったので、将来的に働き続けたいと思うようになった。
- 共働きをしたい。
- お金の問題もあるが、子育てばかりではストレスが溜まりそうなので、働き続けたいと思う。仕事をするのが良い気分転換になるのではないか。
- 子どもが5人欲しいので、お金のために働きたい。働くことで、毎日を充実させたい。
- 働き続けるかどうかは、夫の収入次第である。
- 自分は働き続けたいが、パートナーに関しては働かなくても良いと考える。パートナーがどうしても働きたいと言うのであれば別だが、そうでなければパートナーには楽をしてほしい。
- 働き続けるためには、保育園の確保や親が近くにいるなど、子どもを預けることができる環境づくりが必要だと感じた。
- パートナー同士で話し合い、家事・育児などの負担が片方に偏らないようにするべきである。
- 男女の固定観念をなくしていく必要がある。

