

# 雇用等における女性の活躍推進事業【名古屋市】

## 地域の実情と課題

- 本市は、女性の労働力率を表すいわゆるM字カーブの底が全国平均より深くなっている。
- 子どもを持つ女性のうち、出産を機に職業をやめた人に実施した本市アンケート結果では、職場の支援制度が整っていれば仕事を続けていたと回答した女性が2割程度あった。さらに、家庭環境、教育・保育環境の支援制度も加味した場合、仕事を続けていたと回答した女性は約半数(45.6%)にのぼった。
- 本市のアンケート結果によると、子育て期と思われる30～40歳代で、1日11時間以上働いている割合は女性が約10%であるのに対し、男性は約30%となっており、家事・育児・介護などに関わりたくても関われない状況に置かれている。
- 就職する世代の女性が東京圏へ転出超過しており、名古屋圏において女性が活躍できる環境を整備することによって東京圏への転出を食い止める必要がある。

## 事業の特徴

「女性の活躍推進企業の情報発信」として、①企業展等でのPR、「就業継続・キャリアアップ支援」として、②女性管理職向け経営勉強会及び女性若手・中堅社員向けキャリアデザイン研修、③女性活躍推進企業と大学生の交流会を実施した。

## 事業の効果

全ての事業において、満足度や今後の活用度に関して、9割以上の方に「とてもよかった」「まあまあよかった」と回答いただけた。名古屋市女性の活躍応援企業見える化サイト(ナゴ女応援! サイト)においても取り組み内容を積極的に発信し、波及効果を図っている。

また、名古屋市男女平等参画基本計画2025の成果目標の1つである「名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度」の新規企業数は令和4年度2月末時点で199社となり、着実に増加してきている。

## 目的・目標

- 「名古屋モデル」(名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)で各主体が女性活躍に関する課題を共有し、課題解決に向けて主体的に取り組み、検証していく仕組み)において、各主体が一体となって一層強力に女性の活躍を進めていくためには、行政自らが事業を実施することで牽引していく必要がある。
- 目標については「名古屋モデル」のPDCAの「CHECK」(効果検証)に位置付けている「女性活躍推進に係るアンケート」により検証する。
  - ①トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信に取り組む企業の割合:50%
  - ②女性の管理職への積極的登用に取り組む企業の割合:50%
  - ③育児休業制度を利用した男性従業員がいる企業の割合:50%

## 連携団体

連携団体:経営者団体、教育機関、市民団体(女性団体、男性団体等)、行政機関の全47団体

## 今後の課題

M字カーブが解消されつつあるというものの、未だ企業における女性の活躍について課題は山積している。

また、「名古屋モデル」のPDCAの「CHECK」(効果検証)に位置づけた「女性活躍推進に係るアンケート」結果で、「女性自身の意欲を高める取り組み」が求められており、引き続き、企業への啓発によって働く環境の整備を促すとともに、働く女性やこれから働き始める学生に対するキャリア等についての意識啓発についても取り組みが必要である。

### 1. 就職展等における女性の活躍推進企業の周知・魅力向上策

就職展という就職を控える学生に女性の活躍推進企業の取り組み等を直接PRする機会を提供する。

#### 就職展でのPR

「ジモト就職応援フェア」～女性の活躍推進企業の特設コーナー～

【実施日】令和4年1月29日、2月23日(計2日間)

【参加人数】31人、41人(計72人)

【参加企業数】各3社

【アンケート】

「参加への満足度」は9割を超え「女性が多い会社や活躍されている会社を探していたので、こういうコーナーがあってよかった」等の回答をいただいた。



就職展

#### 女性向け 啓発コラム

【実施日】

令和3年7月～令和4年1月  
毎月第3金曜日(計7回)

【見える化サイトセッション数】  
16,677件(令和4年2月末)

### 2. 女性の活躍推進企業と大学生の交流会

大学生が女性の活躍推進企業の取組や従業員の働き方などを知ることで、将来のキャリアについて考えるきっかけとするとともに、参加企業にとっては自社の取組みを広報し、大学生が企業に求めているものを知るきっかけとするため交流会を実施した。

【実施大学】市内2大学

【参加人数】36人

【アンケート】「参加への満足度」「今後の参考度」が9割を超え、「自分が考えていた業界とは違う方たちともお話でき、視野が広がった」「イキイキと働く皆さんを見て私もそうなりたと思った」「合同企業説明会では聞けないような細かいところまで聞くことができた」等の参加者の声をいただいた。



交流会

## 3. 女性管理職向け経営勉強会及び 女性若手・中堅社員向けキャリアデザイン研修

管理職層及びキャリアアップ前の女性従業員を対象に意識向上やリーダーシップの向上及びスキルアップを目的とした階層別研修を実施した。また、研修参加者間のネットワーク構築を図るとともに、企業の中核を担っていく女性の育成を支援することで、女性リーダーを1名でも多く、そして企業の競争力が向上し、名古屋市域の更なる活性化を目指すことを目的とした。

参加者アンケートでは、管理職向け勉強会及びキャリアアップ研修ともに「大変満足」「やや満足」が約9割以上となり、高い評価をいただいた。

受講前と受講後の意識変化アンケートについても、管理職向けでは平均1.0ポイント、若手・中堅社員では平均1.04ポイントアップしており、参加者に研修内容が伝わり、意識が変化している事が読み取れた。

### ○女性管理職向け経営勉強会

【日程】10月14日、11月19日、12月8日 13:30～17:00

【参加人数】21名

【内容】①私ならではの管理職像を探る

②多様性を活かしてチームで成果を上げる

③自分らしい管理職像を宣言する

### ○女性若手・中堅社員向けキャリアデザイン研修

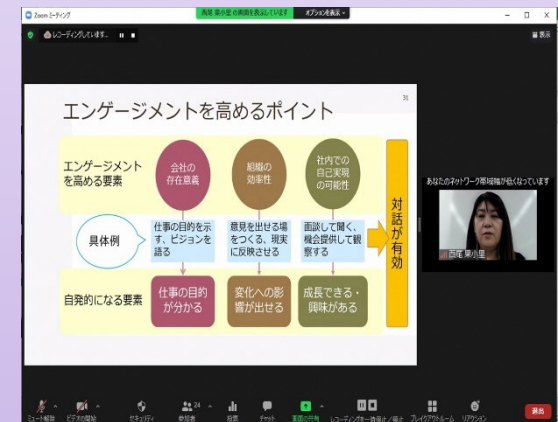
【日程】10月6日、11月4日、12月14日 13:30～17:00

【参加人数】30名

【内容】①次世代リーダーのキャリアデザイン

②これって私のアンコンシャス・バイアス？

③自己資源の整理と私の未来地図



勉強会

## 4. ウイズコロナにおける女性の生活・就労等実態調査

新型コロナウイルス感染症の拡大による女性への影響については、雇止め等による経済的困難をはじめ、家庭での家事等の負担増、精神的負担、DVや性暴力等の増加、自殺率の増加等が言われている。

本市の状況として令和2年度においては、男女平等参画推進センターで実施している女性のための総合相談においても、コロナの影響による相談も寄せられたが、相談には至っていない「声なき声」があると考える。

本市における新型コロナウイルス感染症による女性への影響を見定め、また非正規雇用で働く子どもを持たない未婚の女性への施策を検討していくため、令和3年度は実態調査を実施した。

非正規職で子どもを持たないシングル女性は非正規職を続けている理由として「年齢的に正規職の仕事を探しても採用されないと思うから」など諦めてしまっていると思われる考えを持っている方も見られ(25%程度)、その方の気持ちや置かれている状況に応じた支援も必要であると明らかになった。

