

## 地域の実情と課題

- 女性の就業率(72.1%)や管理的職業従事者に占める女性の割合(17.4%)など女性の就業等に係る指標は全国中位。
- 第一次産業が中心の南予地域、第二次産業が集積する東予地域、第三次産業が盛んな中予地域と地域ごとに基幹産業が異なる。
- 県内企業の99%以上が中小企業である。

### 【課題】

企業規模や地域性を鑑み、企業へのきめ細かな支援や、組織・業種の枠組みを超えた女性活躍の取組が求められている。

## 事業の特徴

愛媛県版イクボス「ひめボス」を柱として、女性の人材育成とトップの意識改革を一体的に展開を図り、相乗効果を生み出している。

## 事業の効果

ひめボス宣言事業所は900事業所以上となっており、働き方改革や女性活躍に対する意欲・関心が高まり、具体的な取組の促進につながっている。

## 目的・目標

- ひめボス事業所plus (plus+) 認定事業所数  
令和4年度目標40事業所 → 55事業所

(中長期目標) 令和12年度まで 400事業所  
→105事業所(R5.3.31現在)

ひめボス事業所plus 43事業所  
ひめボス事業所plus+ 62事業所

## 連携団体

- えひめ女性活躍推進協議会  
民間主導で設立され、経済団体等で構成されている。(県、松山市、金融機関はオブザーバー参加)  
事務局である(一社)愛媛県法人会連合会と連携して事業実施に取り組んでいる。

## 今後の課題

ひめボス宣言事業所数は順調に増加しており、今後は、既宣言事業所での取組みの実効性向上が重要である。効果的な事業を展開するために、具体的な取組を促進するためのさらなる働きかけを行っていく必要がある。



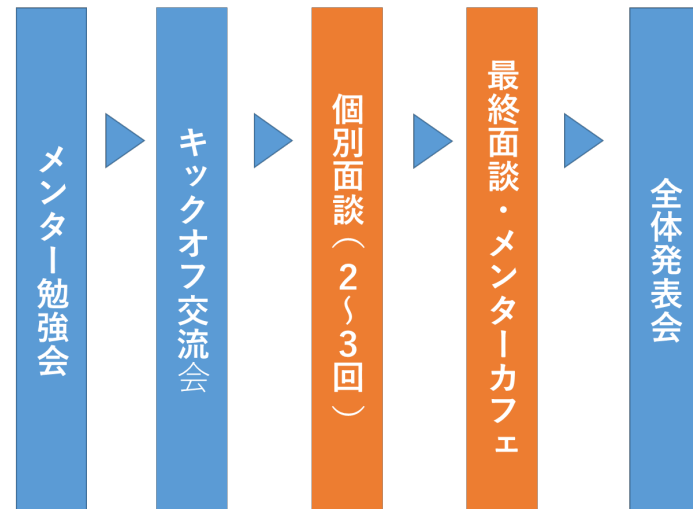
## ◆組織の枠を超えたメンター制度の構築 【女性の意識改革・キャリア育成】

### ひめボスマンター制度推進事業

ひめボス宣言事業所を対象に、組織・職種の枠を超えたオリジナルのメンター制度を構築し、女性の管理職登用やキャリアアップ等を図る。

- (1) メンティ参加者 10名 (7事業所)
- (2) メンター 10名
- (3) コーディネーター メンターへの助言、指導や、参加事業所への説明及びヒアリングを行う

#### ひめボスマンター制度推進事業の流れ



#### 【メンティ】

- ・ロールモデルに出逢い、成長することができた。
- ・悩みなどを言葉に出すことで自分自身見えていなかったことに気づいた。
- ・上司が自分をどのように見ているか分かり、安心感を得られた。

#### 【メンティ事業所】

- ・県内の事業所同士が、経済活動以外の接点を持ち、互いに育ちあい、チーム愛媛の強い絆が生まれていることに大変意義を感じている。
- ・ライフステージの変化による職業意識や対応に関して、気づきの機会となった。

#### 【メンター】

- ・業種や経験が異なる人から話を聞く中で、自身にも新しい発見があり、良い刺激となった。