

平成 27 年度「女性関連施設に関する調査研究」

地域における 女性の活躍推進 実践ガイドブック

地方公共団体や
男女共同参画センターの
新たな連携と役割

地域における女性の活躍推進実践ガイドブック

独立行政法人 国立女性教育会館

地域における 女性の活躍推進 実践ガイドブック

地方公共団体や男女共同参画センターの新たな連携と役割

目 次

はじめに	1
第 1 章 地域における女性の活躍推進と男女共同参画社会の実現	4
1 「女性活躍推進」政策の動向 / 4	
2 女性の活躍推進による経済再興・地域社会の活性化と男女共同参画社会の実現 / 11	
第 2 章 男女共同参画担当部局と男女共同参画センターの役割	14
1 男女共同参画担当部局の位置づけ / 14	
2 男女共同参画センターの役割 / 17	
3 男女共同参画担当部局と男女共同参画センターをめぐる新たな動き / 21	
4 今後の課題 / 22	
第 3 章 効果的な取組を支える連携の方法	26
1 男女共同参画の領域で「連携」が求められる背景 / 26	
2 領域ごとの主たる連携先 / 27	
3 効果的な連携の方法 / 29	
4 課題に対応した連携の方法 / 32	
5 連携を進めることの意味 / 34	
第 4 章 女性の活躍推進の新たな実践——具体的な取組と事例	38
1 経済団体や企業等とのつながりを活かす取組 / 38	
2 起業の支援 / 63	
3 「働く」に至るプロセスの支援 / 73	
4 地域団体における女性の参画推進 / 84	
5 農林水産分野における女性の活躍支援 / 91	
参考資料 1 図表でみる都道府県のすがた / 102	
参考資料 2 第 4 次男女共同参画基本計画〔概要〕 / 111	
参考資料 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）〔概要〕 / 113	

はじめに

国立女性教育会館では、第3期中期目標にもとづき、「基幹的指導者に対する研修に資する調査研究の実施、学習プログラム・研修資料の作成」の一環として、平成23年度より5年計画で「女性関連施設に関する調査研究」を実施してきました。最終年度である平成27年度は、喫緊の課題である「女性の活躍推進」を取り上げ、調査研究を実施しました。このガイドブックは、その調査研究の成果を踏まえて作成したものです。

近年、「女性の活躍推進」は、持続可能な社会を維持していくために重要な政策課題として、各府省や地方公共団体、女性関連施設等で進められています。これらの取組は、多様な分野にわたるため、産業・経済、労働等の分野を含む連携体制を、新たに構築することが欠かせません。このため、このガイドブックでは、地方公共団体の男女共同参画や女性活躍推進を担当する職員や、男女共同参画センターの職員の方々を主な読み手として想定し、これらの機関が担うべき役割や連携のしかたについて、焦点をあてました。

平成27年8月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。平成28年4月1日からは、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、一般事業主行動計画の策定が義務づけられています。我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入り、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）においても、地域ぐるみで女性の活躍を推進していく体制を強化する必要性が言われています。

このガイドブックが、地方公共団体や男女共同参画センターのご担当者の方々のみならず、それぞれの地域において女性の活躍推進に取り組まれる多くの方々に広くご活用いただけることを期待しております。

最後になりますが、本調査研究の実施にあたり、ヒアリング調査にご協力いただいた方々や検討委員の方々等、関係者の皆さまに厚くお礼申し上げます。

独立行政法人国立女性教育会館

理事長 内海 房子

第 1 章

地域における 女性の活躍推進と 男女共同参画社会の実現



第 1 章

地域における女性の活躍推進と男女共同参画社会の実現

森 ます美

本章では、近年の「女性活躍推進」政策の展開を追い、「女性の活躍」とは何か、その政策目標と課題を確認し、経済再興戦略としての女性の活躍推進と男女共同参画社会の実現との関連を考える。対象とする「女性活躍推進」政策を、(1)「日本再興戦略」と女性の活躍推進、(2)すべての女性が輝く社会づくり本部の創設と政策展開、(3)地方創生と女性の活躍推進、(4)「第4次男女共同参画基本計画」の策定、(5)女性活躍から一億総活躍社会の実現へ、に区分して述べる。

1 「女性活躍推進」政策の動向

(1) 「日本再興戦略」と女性の活躍推進

若者・女性活躍推進フォーラム

平成24年12月に発足した第2次安倍内閣は、翌年2月に「女性の活躍」を政策課題に掲げた「若者・女性活躍推進フォーラム」をスタートさせた。安倍総理大臣、森まさこ女性活力・子育て支援担当大臣等をメンバーとする同フォーラムは、平成25年2月～5月にかけて8回開催され、第8回の5月19日に「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」を発表した。

「提言」は、「日本経済再生のためには産業競争力強化と、それを支える雇用や人材等に関する対応強化を車の両輪として進めることが欠かせず、特に若年者や女性の雇用問題等に対してしっかりとした処方箋を提示していくことが喫緊の課題である」と述べ、女性に関する課題では就業率における「M字型カーブ問題」の解消と管理職等への女性の登用促進を挙げている。

これらに対する施策として「提言」は、第1に、企業は女性の登用状況の開示促進（見える化）を図り、全上場企業で役員に1人は女性を登用すること、第2に、女性のライフステージに対応した活躍支援策として育児休業や短時間勤務など多様な働き方の促進および職場環境の整備、次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討、再就職に向けたスキルアップ支援、起業等チャレンジに向けた支援、第3に、男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの推進、多様で柔軟な働き方の普及、男性の働き方の見直しや意識改革の促進、待機児童解消加速化プラン（40万人分の保育の受け皿の確保）の推進等を提示した。

「日本再興戦略—JAPAN is BACK」 平成25年6月14日

若者・女性活躍推進フォーラムの「提言」が示した女性の活躍推進に向けての施策は、同年6月に閣議決定された「日本再興戦略」にそのまま組み込まれている。安倍内閣は、日本経済の再生に向けて第一の矢（金融政策）、第二の矢（財政政策）と並んで第三の矢に「成長戦略」（日本再興戦略）を掲げ、その中核に「日本産業再興プラン」を据えた。「女性の活躍推進」は、経済のグローバル化と少子高齢化の中で働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現、「全員参加型の社会」の構築をめざす「雇用制度改革・人材力の強化」の一環に位置づけられている。

「女性の活躍推進」に係わる成果目標（KPI：Key Performance Indicator）には、「2020年に女性の就業率（25歳から44歳）を73%（現状68%）にする」ことが掲げられ、そのために「待機児童解消加速化プラン」を展開し、平成25（2013）～26（2014）年の2年間で「約20万人分」、保育の需要のピークが見込まれる平成29（2017）年度末までに「約40万人分」の保育の受け皿を新たに確保し、「待機児童ゼロ」をめざすとされている。

「日本再興戦略 改訂2014—未来への挑戦—」 平成26年6月24日

「日本再興戦略」はその後年々改訂されている。「未来への挑戦」を副題とした「日本再興戦略 改訂2014」では、「女性の更なる活躍促進」が鍵となる施策に位置づけられ、改訂戦略の主要施策には、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて「女性の活躍加速化のための新法の制定」が登場している。

「日本再興戦略」における3つの成果目標（KPI）¹の進捗状況を踏まえ、「女性の活躍推進」の新たに講ずべき11項目の具体的施策が提示された。「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」として前掲の女性の活躍推進に向けた「新法」の構築と並んで、「国家公務員における女性職員採用・登用の拡大」や「女性活躍応援プラン」の策定と関係省庁から成る推進会議の立ち上げ、「女性活躍応援プランサイト（仮称）」の開設や学び直しの地域ネットワークの創設、また、企業トップや管理職の意識改革を推進するとともに、各地域において女性応援会議の開催、経済団体等による連携プラットフォーム整備、企業現場の取組支援など女性登用の推進のための枠組みの構築が課題となっている。

「日本再興戦略 改訂2015—未来への投資・生産性革命—」 平成27年6月30日

「アベノミクス第二ステージ」を謳う「日本再興戦略 改訂2015」の主要施策は、「未来投資による生産性革命」と「ローカル・アベノミクスの推進」である。この背景には、人口減少社会の到来と東京と地方の大きな経済格差がある。

「女性の活躍推進」は、「日本再興戦略」と同じく「雇用制度改革・人材力の強化」で扱われている。「改訂2015」に掲げられた「新たに講ずべき具体的施策」には、「『待機児童解消』に向

1 3つの成果目標（KPI）とは、「2014年度末までに約20万人分、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す」、「2020年に女性の就業率（25歳から44歳）を73%（現状68%）にする」、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」である。

けた施策の確実な実行」、「長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の実組促進」、「女性が働きやすい制度等への見直し」（税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方）、「家事支援環境の拡充」、「女性の『暮らしの質』の向上」があがっている。そして同月に策定された「女性活躍加速のための重点方針2015」に基づき、女性参画の拡大に向けた取組や、社会の課題解決を主導する女性の育成、女性活躍のための環境整備等を推進すると結んでいる。

（2）すべての女性が輝く社会づくり本部の創設と政策展開

平成26年9月3日に組閣された第2次安倍改造内閣では女性活躍担当大臣が創設され、有村治子参議院議員が就任した。同大臣は内閣府特命担当大臣を兼務し「男女共同参画」も担当したが、「女性活躍」担当と「男女共同参画」担当との明確な説明はされていない。

この1か月後の10月3日に、「様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である『女性の力』が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、内閣に、すべての女性が輝く社会づくり本部」²が設置された。

女性の活躍推進の専担部局である同本部は、これまでに、①「すべての女性が輝く政策パッケージ」の取りまとめ（平成26年10月10日）、②「女性活躍加速のための重点方針2015」の決定（平成27年6月26日）、さらに③「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法と略）の制定（平成27年8月28日成立）と、同法第5条に基づく④「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の策定（平成27年9月25日閣議決定）等を担当している。

「女性活躍加速のための重点方針2015」 平成27年6月26日

「日本再興戦略 改訂2015」と同時期に策定された「女性活躍加速のための重点方針2015」³は、その冒頭で、「人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である『女性の力』の発揮が不可欠である。『女性の力』の発揮は、企業活動、行政、地域社会等の現場に多様な視点や創意工夫をもたらすとともに、社会の様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし、女性のみならず、すべての人にとって暮らしやすい社会づくりにつながる」と謳っている。

「重点方針2015」は、重点的に取り組むべき事項に、1. 行政・経済・司法・教育・農業分野における政策・方針決定過程への女性参画拡大に向けた取組、2. 社会の様々な課題の解決を主導する女性の育成、3. 女性活躍のための環境整備、4. 暮らしの質の向上のための取組、5. 女性活躍の視点からの予算編成過程における総合調整の推進を挙げている。

2 出所は、平成26年10月3日閣議決定された「すべての女性が輝く社会づくり本部の設置について」による。同本部の本部長は内閣総理大臣、副本部長は内閣官房長官と女性活躍担当大臣、本部員は他のすべての国務大臣で構成される。同本部の事務局として内閣官房に平成26年10月15日にすべての女性が輝く社会づくり推進室が置かれた。

3 平成27年に初めて取りまとめられた「女性活躍加速のための重点方針」は、今後、毎年6月をめどに決定し、各府省の概算要求への反映を図っていくことが明記されている。

第3の柱である「女性活躍のための環境整備」に着目すると、(1)女性の活躍を支援する税制・社会保障制度等に向けた検討、(2)長時間労働の削減等の働き方改革、(3)キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応、(4)地域社会における女性の活躍推進、(5)家事・育児など家庭生活における男性の主体的参画の促進、(6)困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備が課題となっている。特に地域社会における女性の活躍推進のためには、リーダーとしての女性の参画を促進するとともに、地域での女性の働く場の確保、女性の起業を支援する体制の整備（地域の金融機関、創業・産業支援機関、地元企業、起業経験者等の様々な関係者の連携）等が課題とされている。

「女性活躍推進法」の制定 平成27年8月28日

平成27年8月28日に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」は、女性の職業生活における活躍を推進するために、事業主等の責務並びに支援措置等について定めることにより、男女の人権が尊重され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としている。

法の目玉は、平成28年4月の施行と同時に、雇用者数301人以上の企業と、事業主としての国や地方公共団体に、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の公表が義務づけられたことである（300人以下の事業主は努力義務）。具体的には、事業主は、(1)自社の①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③男女の労働時間の状況、④管理職に占める女性比率について把握し、女性社員の置かれた状況の課題を分析する。(2)その結果を踏まえて、女性の活躍に向けた「行動計画」の策定（「数値目標」や「取組内容」等を盛り込む）、都道府県労働局への届出、雇用者への周知と外部への公表、さらに(3)自社の女性の活躍に関する情報（①～④及び任意項目）の定期的な公表が義務として求められることである。

企業による女性の活躍状況の「情報公開」と「行動計画」策定・公表の義務化は、法によって強制されなければ変化しない日本社会の反映とも言えるが、画期的なことである。しかし、従業員数300人未満の企業が我が国企業の99.4%を占め、ましてや中小企業・小規模事業者がその主要な担い手である地域経済においては、法の効果は限定されるものの、「努力義務」対象の中小企業等への支援によって男女共同参画の推進と地域経済の活性化に本法を有効に活用していくことが求められる。

（3）地方創生と女性の活躍推進

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」 平成26年12月27日

我が国の人口減少とそれに伴う地域経済の縮小を克服し、地域社会の課題解決によって地方創生を目指す「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が平成26年12月に策定された。

「総合戦略」は「しごとの創生」において「付加価値の高い新たなサービス・製品を創出するには、多様な価値観を取り込むことが重要で、この点からも女性の活躍が不可欠である」と謳い、

地域において「女性が活躍する場をつくることは、女性がその地域に魅力を感じ、居場所を見出し、住み続けることにつながる」ことから、若者や女性のための「地方における安定した雇用の創出」、「しごと」づくりを基本目標の一番目に据えている。そして「政策パッケージ」では、「地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、多様な主体による連携体制の構築や女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備など、身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を進め」、各地域における女性就業率及び指導的地位に占める女性の割合を着実に高めることをめざしている。

とは言え、女性の活躍による地方創生の推進施策について「総合戦略」はこれ以上に具体的には語ってはいない。むしろこれを詳細に論じたのが、男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会による「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について～多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築を～」(以下、「専門調査会報告」と省略)である。専門調査会からの報告にとどまるが、その内容は地域における女性の活躍推進にとっては示唆的である。

「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について～多様な主体による女性活躍のための

支援ネットワークの構築を～」 平成26年4月(男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会)

「専門調査会報告」は、「地域経済の活性化にとって、女性の活躍が鍵となる」と述べる。現状では、女性の労働力率や管理職の女性比率、女性による起業・創業の状況等は、地域によって異なり、さらに地域では我が国の企業の99%以上を占める中小企業・小規模事業者や農林水産業が雇用を創出し、地域の資源を活用して地域経済を支えていると、その特性を指摘する。

このような地域特性を踏まえると、地域において女性活躍の効果的な施策を推進するためには、地方公共団体において「男女共同参画担当部局のみならず経済担当部局、農林水産担当部局や地域の団体等、様々な主体と連携・協働し、地域の実情に応じた取組が必要」であり、様々な主体の「連携・協働の推進役として、地方公共団体、特に都道府県が果たす役割が重要である」と述べている。

女性活躍推進の都道府県及び市区町村における取組の現状と課題を分析した後に、今後、地域経済の活性化に向けた女性の活躍を推進するうえで必要な観点として、「1 地域の実情に応じた地域に根差した取組の展開」、「2 両立支援に加え登用促進により女性の活躍を実現」する、「3 多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築」という3点を挙げている。特に支援ネットワークの構築に関しては、これから地域に求められるのは、「単なる情報共有のための連携体制ではなく、それぞれの主体が連携し、課題を共有し、協働して事業を推進していく新しいネットワーク」であること、これには、「地方公共団体の商工担当等の経済担当部局、農林水産業等の農林水産担当部局はもちろん、従来型の男女共同参画社会づくりでは必ずしも主要なプレーヤーとしては位置づけられてこなかった商工会・商工会議所等の地域経済団体、地域銀行、信用金庫、信用組合等の地域金融機関、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等の農林水産団体、経済産業局、労働局等の国の地方機関、地域経済をけん引している個別の主要な企業、地域資源と市場ニーズ等とのマッチング等を行っているNPO等の参加が不可欠である。それぞれの主体がその得意とする役割を自主的に果たしつつ、緊密な連携・協働の下、全体として隙間

のない横断的・総合的な支援体制を構築することが必要である」と強調している。

(4) 「第4次男女共同参画基本計画」の策定

「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」 平成27年12月1日

「男女共同参画社会基本法」第13条に基づいて「第4次男女共同参画基本計画」（以下、「第4次基本計画」という）が平成28年からスタートした。「第4次基本計画」策定に先立ち男女共同参画会議計画策定専門委員会では、その前提となる「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」（以下、「基本的な考え方」という）の検討が行われ、「素案」の数次の公表とパブリック・コメントの募集を経て、平成27年12月1日に同会議は内閣総理大臣に「基本的な考え方」を答申した。

「基本的な考え方」は、「第4次基本計画」の「策定方針」において、施策の12の個別分野を政策目的に応じて3つの政策領域に体系化すると述べ、その第一の領域に「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」を置いている⁴。さらに第1分野として置かれた「『男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍』を女性の活躍推進とともに、男女ともに暮らしやすい社会を実現するために特に必要な要素として計画全体にわたる横断的視点として冒頭に位置付け、職場、地域、家庭などあらゆる場面における施策を充実する」と強調している。

「第4次男女共同参画基本計画」 平成27年12月25日

「基本的な考え方」に続いて平成27年12月25日には、「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定された。「第1部 基本的な方針」は、冒頭で「女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国社会にとって、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題である」と述べ、「女性活躍推進法」の成立によって「我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入った」と指摘している。

さらに、「第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」の「基本的考え方」において、「女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかなければならない」と述べている。

以上の一連の記述から明らかなように、「女性の活躍推進」と「男女共同参画社会の形成」と

4 「第4次基本計画」の「第2部 施策の基本的方向と具体的な取組」は3つの政策領域で構成されている。第一の領域は「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」（第1分野～第5分野）、第二の領域は「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」（第6分野～第8分野を含む）、第三の領域は「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」（第9分野～第12分野）である。これに「Ⅳ 推進体制の整備・強化」が加わっている。

の関係は、あらゆる分野における女性の活躍推進が男女共同参画社会の実現を推し進め、反対に、我が国経済を力強く発展させ、男女間の実質的な機会の平等を確保する男女共同参画社会の実現には女性の活躍を強力に推進することが必須であるという相互の関係におかれている。

「第4次基本計画」の第一領域における「女性の活躍」の「あらゆる分野」は、「第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍、第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大、第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和、第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進、第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」の5分野で構成されている。

特に、地域経済の活性化にとって鍵となる「女性の活躍」との関連で「第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進」に着目すると、PTA、自治会・町内等、地域に根差した組織・団体における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大があがっている。一方、地方公共団体に対しては、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき、地方創生に向けて女性の活躍の重要性を踏まえた取組の実施、さらに女性活躍推進法を踏まえた女性の活躍推進計画の策定と、国、地方公共団体、地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体、NPO等の地域における多様な主体による連携体制の整備が求められている。

「第4次基本計画」の「Ⅳ 推進体制の整備・強化」では、「男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案・実施」の推進体制、地域における男女共同参画を推進するための「地方公共団体や民間団体等における取組の強化」の重要性を指摘している。具体的には、「地方公共団体、国立女性教育会館、男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、地域経済団体、労働組合、地域金融機関、農林水産団体等の地域における多様な主体の連携・協働」の促進をあげ、なかでも男女共同参画センターは、「男女共同参画の視点から地域の課題を解決する実践的活動の場として、男女共同参画を推進する上で重要な役割を果たしている」ことから、地方公共団体や民間企業等の取組を支援することが求められている。

(5) 女性活躍から一億総活躍社会の実現へ

「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策 ―成長と分配の好循環の形成に向けて―

平成27年11月26日

「第4次男女共同参画基本計画」の閣議決定に1か月ほど先行して、平成27年10月7日に発足した第3次安倍改造内閣の目玉プランとして登場したのが「一億総活躍社会の実現」である。

「一億総活躍担当大臣」が新設され、初代大臣に加藤勝信衆議院議員が就任した。加藤大臣は、内閣府特命担当大臣として「少子化対策」並びに「男女共同参画」を担当し、これ以外にも「女性活躍担当、再チャレンジ担当、拉致問題担当、国土強靱化担当」大臣を兼務している。合わせて閣僚と有識者から成る「一億総活躍国民会議」が設置され、第3回一億総活躍国民会議（平成27年11月26日）において「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策 ―成長と分配の好循環の形成に向けて―」（以下、「対策」という）が策定された。

「対策」によれば、一億総活躍社会とは、「若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会」である。一億総活躍社会の実現に向けて新たな3つの目標、「名目GDP 600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」が設定され、その実現のために、新たな3つの矢、「第一の矢（希望を生み出す強い経済）」、「第二の矢（夢をつむぐ子育て支援）」、「第三の矢（安心につながる社会保障）」が放たれることとなった。

第3次安倍改造内閣によって突然に政策の前面に躍り出た「一億総活躍社会」旋風の中で、「女性の活躍推進」について、「対策」では、「女性」は「『GDP 600兆円』の強い経済実現に向けた当面の緊急対策」のなかに「女性・若者・高齢者・障害者等の活躍推進」として位置づけられている。政府は、平成28年5月に「ニッポン一億総活躍プラン」の取りまとめをめざしている。一億総活躍社会の実現は、女性の活躍推進や男女共同参画社会の形成とどのように関わっていくのか注視したい。

2 女性の活躍推進による経済再興・地域社会の活性化と男女共同参画社会の実現

近年の我が国における「女性活躍推進」政策の展開を追ってきたが、諸政策が共有する特性および政策目標は次のように捉えられよう。

経済再興戦略としての女性の活躍推進

経済のグローバル化と少子高齢化による人口減少社会の到来のなかで、「我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である『女性の力』の発揮が不可欠である」（「女性活躍加速のための重点方針2015」）として、「成長戦略」の中核におかれた「女性活躍推進」政策は、その意図からして日本経済再興を担う経済成長政策の一環に位置づくものである。

「女性の活躍」は、成果目標（KPI）の1つ、「2020年の女性の就業率（25歳から44歳）73%」に象徴されるように、労働市場における働き手としての活躍である。しかし、それは単に労働力人口（量）としてのみではない。「女性の力の発揮」によって、企業活動、行政、地域社会等の現場に多様な視点や創意工夫をもたらし、多様な価値観によって付加価値の高い新たなサービス・製品を創出（しごとの創生）するなど、社会の活力を維持・向上させる役割を担う。管理職への女性の登用、女性による起業・創業は、経済再生の主要な政策課題となっている。

女性の活躍による地域社会の活性化

日本経済の再興戦略としての女性の活躍推進は、人口減少と地域経済の縮小、都市圏との経済格差が拡大する地方においてより差し迫った政策課題となっている。女性の活躍推進による地域社会の活性化をめざす「まち・ひと・しごと創生総合戦略」は、地方に若者や女性のための安定した雇用を創出し、女性に活躍する場を提供することによって、女性が地域に居場所を見出し、

住み続ける「しごと」づくりを基本目標に据えている。

地域では中小企業・小規模事業者や農林水産業が雇用を創出し、地域経済を支えている。このような特性を有する地域において女性活躍の効果的な施策を推進するためには、地方公共団体において「男女共同参画担当部局のみならず経済担当部局、農林水産担当部局や地域の団体等、様々な主体と連携・協働し、地域の実情に応じた取組」が重要となっている。

連携・協働の新しいネットワークの構築

経済の再興、地域経済の活性化に向けた女性の活躍推進は、その目標に相応しい多様な主体による連携・協働の新しい支援ネットワークの構築を必要としている。具体的には、「単なる情報共有のための連携体制」ではなく、女性の活躍と経済活性化の課題を共有し、それぞれの連携主体が「協働して事業を推進していく新しいネットワーク」の構築である。連携・協働の範囲は、地方公共団体の男女共同参画担当部局や男女共同参画センターに止まらず、経済担当部局や農林水産担当部局、さらに従来型の男女共同参画社会づくりでは必ずしも主要な担い手と位置づけられてこなかった地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体、経済産業局・労働局等の国の地方機関、地域経済を牽引している主要企業や地域NPO等の参加が不可欠となる。

とりわけ地域社会の活性化にとっては、地域の課題に対応した女性活躍支援の有効な連携・協働のネットワークが質・量両面で構築できるか否かが、重要な鍵となる。

女性の活躍推進による男女共同参画社会の実現

「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」（平成25年）をはじめ、経済再興戦略としての一連の「女性活躍推進」政策は、すでに明らかなように、「男女共同参画社会の実現」を直接の目標には据えていない。「女性活躍推進」と「男女共同参画社会の実現」を関連づけて言及しているのは「第4次男女共同参画基本計画」である。

「第4次基本計画」は、「I あらゆる分野における女性の活躍」を第一の政策領域におき、「性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現」は、我が国社会が多様性と活力を高め、経済が力強く発展していくうえで、「社会全体で取り組むべき最重要課題」と述べている。そして男女共同参画社会の実現のためには、「引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかなければならない」と強調している。

とはいえ、「第4次基本計画」における2つの政策課題の結合は、必ずしも深まったものとはなっていない。経済成長戦略としての「女性活躍推進」政策が、名実ともに男女共同参画社会の実現に結実しているかどうかの検証は、今日、日本全国の多くの地方公共団体で推進されている女性活躍推進の実践を男女共同参画の視点からクリティカルに検討することによって明らかとなろう。

もう1つの方法として、地域において地方公共団体や連携団体等が、女性活躍推進事業を計画・実施する際には、当該地域の「男女共同参画計画」との整合性を測ることを勧めたい。「第4次基本計画」によれば男女共同参画計画の策定率は、平成27年時点で、市区で97.0%、町村で52.6%である。これによれば、都道府県、市区レベルでは整合性の検証が可能である。

第 2 章

男女共同参画担当部局と 男女共同参画センターの 役割



第 2 章

男女共同参画担当部局と 男女共同参画センターの役割

中野 洋恵

本章では、男女共同参画担当部局と男女共同参画センターの役割を確認し、女性の活躍促進という現在の動きの中で、どのような課題があるのかを考える。1 男女共同参画基本法成立以降の地方公共団体の位置づけ、2 男女共同参画センターの前身である婦人会館の設立から今日の男女共同参画センターに至る歴史的動向とセンターの役割、3 男女共同参画担当部局や男女共同参画センターをめぐる最近の動き、4 今後の課題 について述べる。

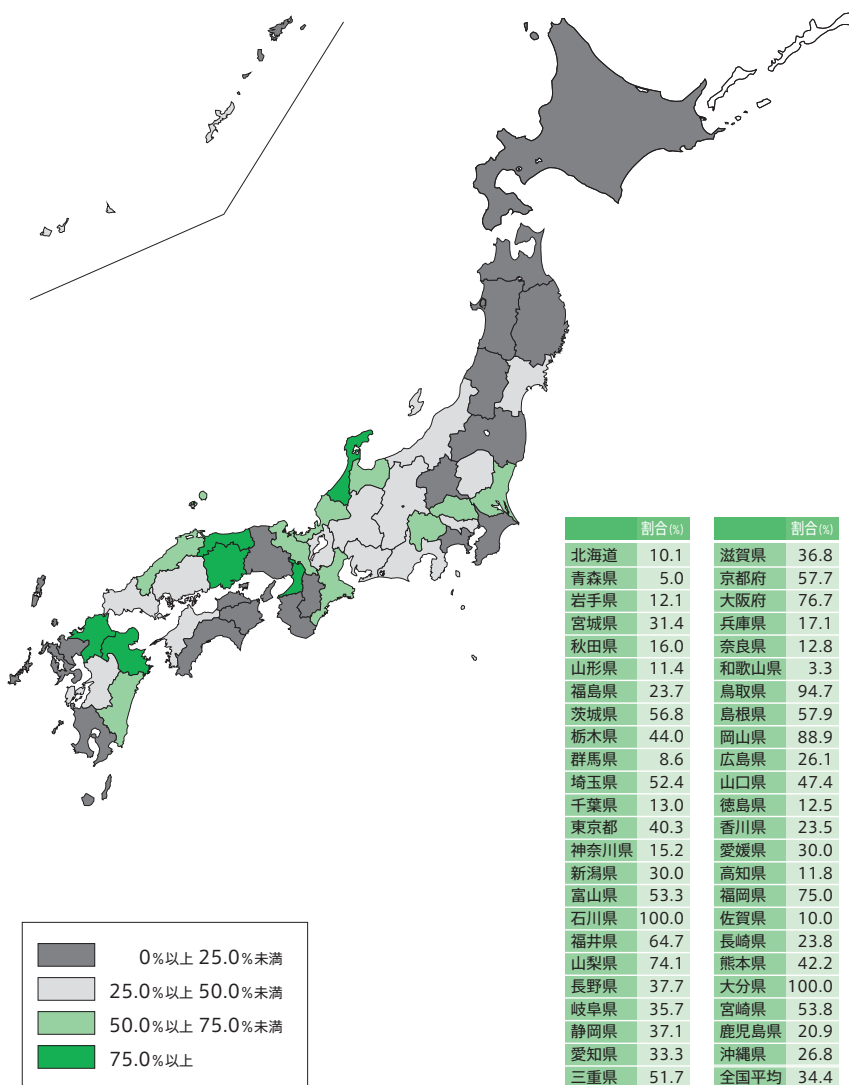
1 男女共同参画担当部局の位置づけ

平成11年に成立した「男女共同参画社会基本法」では「地方公共団体の責務」として、第9条に「地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する」とされる。そして、第14条では、「都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めなければならない。市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるように努めなければならない」とされている。つまり、都道府県は男女共同参画に関する基本的な計画を定めなければならないし、市町村でも努力義務とされている。

この基本法に基づいて、都道府県、指定都市、市区町村では、男女共同参画に関する条例や、男女共同参画に関する計画が策定されている。まずはじめに、男女共同参画に関する条例や計画の策定状況を見てみよう。

都道府県・政令指定都市で見ると、千葉県を除くすべての都道府県・政令指定都市で男女共同参画に関する条例が制定されている。市区町村を見ると、全体では1,741市区町村のうち条例が制定されているのは599市町村で34.4%、市区で56.0%、町村で15.5%と少なくなっている。都道府県による差も大きい。市区町村の条例制定率が高いのは石川県（100.0%）、大分県（100.0%）、鳥取県（94.7%）で9割を超えているが、青森県（5.0%）、群馬県（8.6%）、和歌山県（3.3%）で1割に満たない。都道府県によってかなりバラツキがあるといえる。

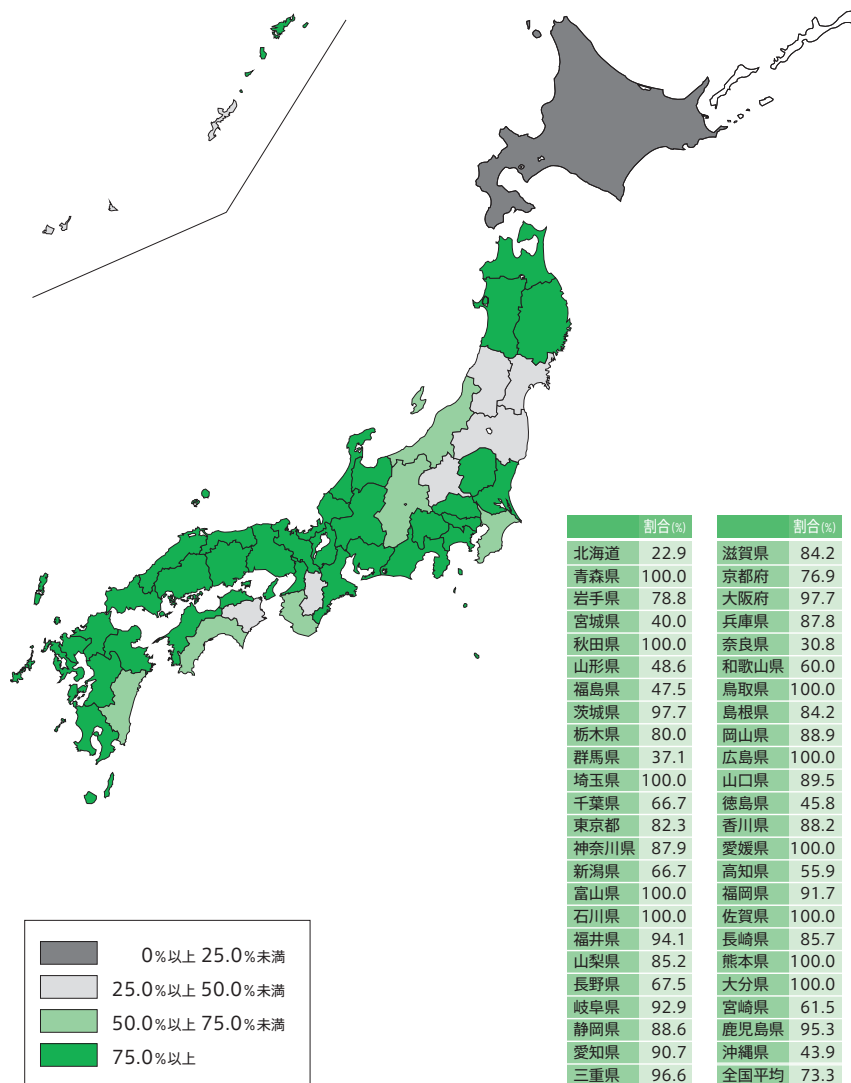
図表2-1 都道府県別市区町村の男女共同参画条例の制定状況



出典：内閣府男女共同参画局『地方公共団体における男女共同参画社会形成又は女性に関する施策の進捗状況（平成27年度）』より作成

次に男女共同参画に関する計画について見ると、都道府県・政令指定都市ではすべて策定されている。市区町村の策定率は全体で73.3%、条例制定率よりも高くなっている。市区では97.2%、町村では52.6%で町村は半数程度にとどまっている。男女共同参画に関する計画についても都道府県による差が大きく、策定率が100.0%（都道府県内のすべての市町村で計画が策定されている）は青森県、秋田県、埼玉県、富山県、石川県、鳥取県、広島県、愛媛県、佐賀県、熊本県、大分県の11県である。茨城県（97.7%）、福井県（94.1%）、岐阜県（92.9%）、愛知県（90.7%）、三重県（96.6%）、大阪府（97.7%）、鹿児島県（95.3%）で9割以上の策定率は18府県となっている。一方で、北海道（22.9%）、奈良県（30.8%）、徳島県（45.8%）、沖縄県（43.9%）は半数に届かず、条例同様、都道府県によってバラツキが見られる。

図表2-2 都道府県別市区町村の男女共同参画計画の策定状況



出典：内閣府男女共同参画局『地方公共団体における男女共同参画社会形成又は女性に関する施策の進捗状況（平成27年度）』より作成

こうした状況の下、地方公共団体の男女共同参画部署の所掌事務の内容は、それぞれの都道府県や市町村がどのような条例を制定しているか（あるいは制定していないか）、どのような基本計画を策定しているか（あるいは策定していないか）によって異なっているが、共通するのは、男女共同参画部署は男女共同参画社会の実現に関する施策の総合的企画および調整に関すること、男女共同参画社会の実現に関する施策の推進に関することである。

2 男女共同参画センターの役割

(1) 男女共同参画センターの推移

国立女性教育会館の女性関連施設データベースによれば、平成27年8月現在で全国に383施設が存在する。このデータベースでは、男女共同参画センターを以下のように規定している。

- ・女性を主な対象として、女性の地位向上・男女共同参画社会の推進等を目的として各種の研究・交流・情報提供・相談等の事業を行っている施設。
- ・女性団体・グループ等の活動の拠点として、女性の資質・能力の開発や知識・技能の向上を図ることを主たる目的として設置された施設。

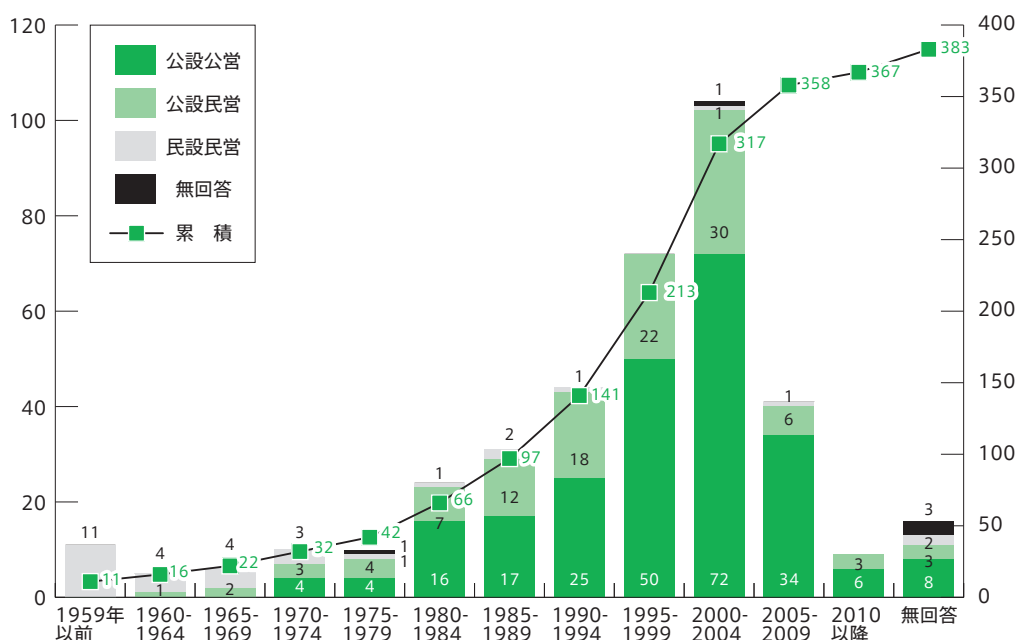
男女共同参画センターの歴史は古く、その前身は「婦人会館」である。遡ってみると設立されたのは戦前で、設立当初は「婦人会館」という名称で、民間の婦人団体の活動の拠点として設立されたと言われている。初めての全国規模の「婦人会館」は大正4年に設立された東京YWCAで、昭和11年には日本女子会館がオープンした。戦後になると婦選会館、主婦会館、全国婦人会館等が設立された。地方でも地域婦人団体の活動拠点として主として県庁所在地に設立されている。初の公立婦人会館は大阪市の市立婦人会館（現在の大阪市男女共同参画センター「クレオ大阪」）で昭和37年に建設された。初期には女性たちが自分たちの活動をより充実させるための場がほしいという思いから婦人団体の活動の拠点として設立され、「婦人会館」という名称が多い。その後、1975年（昭和50年）の国連婦人年を契機に女性政策が行政課題になり、昭和52年に国立婦人教育会館（現 国立女性教育会館）が文部省の附属機関として開館すると、全国的に公設公営の女性センターが設立されるようになった。平成11年に男女共同参画社会基本法が成立すると、公設公営の男女共同参画センターという名称のセンターが多数開館することとなった。

男女共同参画センターには女性問題の解決、女性のエンパワーメントのための様々な取組とともに、男女共同参画社会の形成を促進するための活動が求められている。「配偶者暴力相談支援センター」に指定されているセンターや配偶者からの暴力専門の窓口を設置しているセンターもある。

男女共同参画センターでは様々な取組として、学習や相談、情報収集や発信、交流、調査研究などが実施されているが、それらの取組が個々バラバラに行われているのではなく、つながりを持って展開されていることが特徴である。例えば、学習と相談、学習と交流、学習と情報、相談と情報などが結びつくことによって新たな事業へと展開していくのである。また、個々の女性がエンパワーするだけではなく、個人の変化がつながり合って社会の変化へと広がっていく、そのための場が男女共同参画センターだと捉えられてきた。例えば芝浦工業大学男女共同参画推進室の内藤和美さんは男女共同参画センターの使命は「女性のエンパワーメントをはじめとするジェンダー平等社会への変化を地域社会に生み出していくこと」であり、センターの活動、機能に接した個々人が賦活され、その人々から新たな行動やつながりが生まれ、ひいては地域社会に変化

が生み出されていく「成果・変化の共鳴装置」と位置づけている。

図表2-3 女性／男女共同参画センターの推移



出典：国立女性教育会館『女性関連施設データベース』（2015年1月）より作成

(2) 運営形態

このような経緯で設立されてきたために運営形態は前述の通り「民設民営」「公設公営」「公設民営」など様々である。さらに、平成15年の地方自治法の一部改正によって、公の施設の管理については指定管理者制度が導入されたことによって「公設民営」化が進んだ。指定管理者制度、民間の能力を活用することによって効果的、効率的な管理を行うことを目的とする制度である。公設の男女共同参画センターを含むスポーツ施設、文化施設、社会福祉施設などの公の施設は、改正以前には管理を外部に委託する場合には、公共的団体（いわゆる外部団体）に限定されていたが、改正後は民間事業者やNPO法人の参入が可能になった。

地方公共団体が設置した男女共同参画センターについて見ると、指定管理は施設（建物）と事業運営両方に導入されている。都道府県レベルでは施設管理を指定管理者が行っているのは57.8%で半数を超えている。政令指定都市ではさらに指定管理制度の導入が進んでおり、75.0%を占める。一方で、市町村レベルでは指定管理28.8%、直営66.1%である。事業運営は施設管理よりも指定管理者の割合は少ないが、都道府県では30.0%、政令指定都市では61.9%、市町村では19.7%であり、都道府県、政令指定都市、市町村の差は大きい。

センターの役割は都道府県のセンターか市町村のセンターかによって異なっている。都道府県

のセンターは、全県域の男女共同参画を進めていくことが求められている。県内の男女共同参画センターや女性団体・グループのネットワークを作ったり、男女共同参画センターがなく、男女共同参画の取組が弱い市町村と連携して事業を実施している。市町村のセンターは地域に密着し、地域住民のニーズに沿った事業展開が望まれている。

図表2-4 男女共同参画センターの管理形態

	施設管理				事業運営			
	直営	指定管理者	その他	計	直営	指定管理者	その他	計
都道府県	18	26	1	45	25	15	10	50
	40.0%	57.8%	2.2%	100.0%	50.0%	30.0%	20.0%	100.0%
政令指定都市	4	15	0	20	6	13	2	21
	20.0%	75.0%	0.0%	100.0%	28.6%	61.9%	9.5%	100.0%
市町村	193	84	15	292	217	58	20	295
	66.1%	28.8%	5.1%	100.0%	73.6%	19.7%	6.8%	100.0%
計	215	125	16	357	248	86	32	366
	60.2%	35.0%	4.5%	100.0%	67.8%	23.5%	8.7%	100.0%

出典：内閣府男女共同参画局『地方公共団体における男女共同参画社会形成又は女性に関する施策の進捗状況（平成27年度）』より作成

（３）実施されている事業

都道府県、市町村が設置している男女共同参画センターで実施されている事業には、「広報・啓発」「講座」「相談事業」「情報提供・収集」「交流促進」「国際交流」「調査研究」などがある。男女共同参画意識の醸成や女性の人権について、DVや性暴力、セクシュアル・ハラスメントといった「女性に対する暴力」、ワーク・ライフ・バランスをテーマとする「広報・啓発」、女性のキャリアプランを考える講座、女性の起業支援、アサーティブネストレーニング、パソコン講座、女性の起業支援の講座が実施されている。さらに、男性を対象とした講座として「父親と子どもの料理教室」や「男性の生き方講座」などの事業も実施されている。相談事業としては配偶者からの暴力（DV）、交際相手からの暴力（デートDV）、夫婦や親子の問題、生き方、職場の人間関係など女性が抱える様々な悩みの相談を受け付けている。男女共同参画に関する情報の収集も行っており、センター内の図書室や情報コーナーで図書や雑誌、ビデオ等の閲覧、貸し出しをしていたり、男女共同参画に関するリーフレットや広報誌、パネルなどを作成している。その他、女性グループや団体の交流の機会を作ったり、講座を修了した女性たちのネットワークを作るといった交流事業も行っている。

都道府県、政令指定都市、市町村によって状況は異なるが、もっとも多く実施されているのは、「情報収集・提供」「広報・啓発」「講座・セミナー」「相談」であり、約8割の男女共同参画センターで実施されている。「交流促進」は政令指定都市では90.0%と高いが、市町村では58.2%にとどまっている。「企業・NPO法人との連携・働きかけ」は都道府県では68.9%、政令指定都市では60.0%あるものの、市町村では30.5%とその差が大きい。「国際交流」は低調で全体では10%

に満たない。調査研究は全体では28.9%にとどまるが、政令指定都市では60.0%で実施されている。

「情報収集・提供」「広報・啓発」「講座・セミナー」「相談」の充実は、どのセンターにも共通する課題であると言えるだろう。

図表2-5 男女共同参画センターの事業

	広報・啓発	講座	相談事業	情報収集・提供	交流促進	企業・NPOとの連携	国際交流	調査研究
都道府県	41	41	43	42	37	31	3	6
	91.1%	91.1%	95.6%	93.3%	82.2%	68.9%	6.7%	13.3%
政令指定都市	16	17	17	18	18	12	3	12
	80.0%	85.0%	85.0%	90.0%	90.0%	60.0%	15.0%	60.0%
市町村	228	218	211	228	170	89	27	85
	78.1%	74.7%	72.3%	78.1%	58.2%	30.5%	9.2%	29.1%
計	285	276	271	288	225	132	33	103
	79.8%	77.3%	75.9%	80.7%	63.0%	37.0%	9.2%	28.9%

出典：内閣府男女共同参画局『地方公共団体における男女共同参画社会形成又は女性に関する施策の進捗状況（平成27年度）』より作成

都道府県のセンターでは市町村の職員研修も実施されている。例えば埼玉県センターである「With Youさいたま」では市町村男女共同担当職員研修が主要な事業の一つに位置づけられている。この研修は県内市町村の男女共同参画担当職員を対象とする職員のスキルアップと職員同士の横のつながりを作ることを目的に毎年実施されている。

埼玉県は市町村の条例制定率が52.4%、男女共同参画に関する計画の策定率は100%で、制度は整っているが、実際には男女共同参画を主たる任務にしている担当課はそれほど多くなく、総務課や人権推進課といった幅広い任務を持つ課の中で特定の職員が男女共同参画担当者として職務を遂行していることも多い。そうした体制の中で、担当職員は男女共同参画計画の進行の管理や見直し、年次報告のとりまとめ、庁内推進体制の整備、委員会の開催、意識調査、セミナー、広報誌の発行、市民との共同事業の企画・運営等多岐にわたる業務を行っている。しかし、経験年数の短い職員が担当していることも多く、相談できる人もいないという課題もある。そのため、この職員研修は重要とされている。この研修の内容は、男女共同参画の基礎的な情報提供やテーマを設定した講義や事例報告（例えば、災害・防災と男女共同参画など）、ネットワーク作りを目的としたグループワークなどから成り立っている。参加者からの評価は高く、毎年その充実が図られている。

3 男女共同参画担当部局と男女共同参画センターをめぐる新たな動き

第1章で詳しく述べられているように、平成24年12月に発足した第2次安倍内閣では、女性の「力を我が国最大の潜在力」と捉えている。少子高齢化が進む中で、国民ひとりひとりが豊かさを実感できる社会を実現するためには経済社会構造の抜本的な変革を進めることが求められており、女性の力は不可欠なものとして国の成長戦略の中核に位置づけられた。その後、「日本再興戦略」（平成25年）に続く、翌年の「日本再興戦略」改訂2014では「女性の力」は、人材の確保だけにとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家族や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えるものとされた。

様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、我が国社会の活性化につなげるため、すべての女性が輝く社会づくり本部が設置された。そして平成27年春頃までに早急に実現すべき施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」としてとりまとめられた。このパッケージは「安心して妊娠・出産・子育て・介護をしたい」「職場で活躍したい」「地域で活躍したい、起業したい」「健康で安定した生活をしたい」「安全・安心な暮らしをしたい」「人や情報とつながりたい」の6つの柱から成り立っている。

さらに、平成27年8月には、女性活躍推進法が成立し、女性の活躍を進める法制度の整備は着実に整備されつつある。この法律では、地方公共団体（都道府県、市町村）は当該地域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することが努力義務とされている。

こうした政策の動きの中で地域が取り組む課題は大きくなり、地方公共団体の男女共同参画関連部署や男女共同参画センターに課せられる課題や期待も変わってきた。例えば平成27年度の補正予算、「地域女性活躍推進交付金」は女性の活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的に、多様な主体による連携体制のもと、女性活躍推進法に基づく協議会を活用した継続就業を支援するしくみづくりやワンストップ支援体制の整備を支援するものである。協議会のプレイヤーの一員として行政担当部局や男女共同参画センターが位置づけられている。

さらに平成26年12月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」および「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき地域における女性の活躍の重要性を踏まえた取組を実施することが地方公共団体に求められている。これらの課題に対しては、これまでも「地域女性活躍加速交付金」（平成25、26年度）、「地域女性活躍推進交付金」（平成26、27年度）、「地域における女性活躍推進モデル事業」等の国の助成金を活用することによって進められてきた。

これまで以上に女性の活躍に向けて、男女共同参画担当部局や男女共同参画センターへの期待は大きくなっていると言える。

4 今後の課題

今回の調査研究では「女性の活躍推進」が重視される地域が取り組む課題として、「経済団体や企業とつながる新たな取組」「起業の支援」「働くに至るプロセスの支援」「地域自治における女性の参画推進」「農林分野における女性の活躍推進」をテーマに質問紙調査を実施し、その結果を基に効果的な取組についてインタビュー調査を実施した。この調査からも、女性の活躍推進を進めるためには多面的に施策を講じる必要があり、課題が多様化する中で、他機関、他団体、企業等とのネットワークや新たな連携が不可欠になっていることが明らかとなった。男女共同参画担当部局や男女共同参画センターだけで対応することは不可能であることは明確である。「女性活躍推進課」が新たに設置されたり、まちづくり課、企画経営課、農政課等が中心になって進めている事例の中には男女共同参画担当部署や男女共同参画センターが関わっていない事業も見られた。

女性の活躍推進の事業が様々なセクションで実施されることは、男女共同参画部局だけで進めるよりもより広い事業展開が可能になり、女性の活躍推進や男女共同参画が名実ともに進んで行くことが期待される。

ただし、それぞれの部署がバラバラに事業を実施しているだけでは大きな効果は得られない。そこで重要になるのが情報の一元化や庁内の連携である。いくつかの都道府県や市町村では庁内の連携会議を立ち上げたり、庁内の情報を一元化する取組も見られた。

また、庁内だけでなく地域の企業、団体、グループとの新たな連携も具体化しつつあることも明らかになった。これまでも、男女共同参画部局や男女共同参画センターでは企業や他機関、他団体との連携が重視されていたものの、現実にはなかなか進んでいなかった。「女性が輝く社会づくり」、「女性活躍推進法」は企業や団体との連携を進めるための契機になっているといえる。

平成27年12月に策定された「第4次男女共同参画基本計画」には、「地域における男女共同参画を推進するためには、地方公共団体や男女共同参画センター、民間団体の積極的な取組が重要であり、関係機関等がそれぞれの機能を十分に発揮するとともに、関係機関等間で連携することができるよう、推進体制を整備・強化に向けた支援の充実を図る」「男女共同参画センターは、男女共同参画に関する意識啓発や知識の修得に加え、男女共同参画の視点から地域の課題を解決する実践的活動の場として、男女共同参画を推進する上で重要な役割を果たすための取組を支援する」と記載されている。第1章、第3章で指摘されているように、地方公共団体や男女共同参画センターの取組の強化、多様な主体との連携が求められている。

しかし、連携は確かに重要だが、女性の活躍推進の連携協議会を形だけ作っても意味がない。いかに実効性のある連携を作っていくか、連携することによってこれまでできなかった何ができるのか、連携がそれぞれの機関や団体にとってどのようなメリットがあるのかなどを考える必要があるだろう。そのためには連携するそれぞれの機関や団体・グループ、企業などは何ができるのか、それぞれが持つ「強み」は何かを明確にすることが不可欠である。男女共同参画センターの強みは何だろうか。それぞれのセンターで確認する作業が必要だが、これまでの事業の蓄積、

研修、情報提供、女性グループ・団体の自主的活動の場の提供、相談、調査研究等多様な事業の蓄積を持っていること、また、NPO、NGO、住民等の活動を支援する男女共同参画の推進の拠点であることから、男女共同参画を進める様々な女性団体やグループとのネットワークを持っていること、相談事業からは女性たちが抱えている悩みや困難さを聞くことができることなどが男女共同参画センターの持つ「強み」になると考えられる。

「女性が輝く社会づくり」が政策課題となり、女性活躍推進法が公布されてからは「女性の活躍」に脚光があたり、「女性の活躍促進」の事業展開が目標にされがちである。しかし、「女性の活躍推進」は長期的に見れば、男女共同参画の実現というゴールに向かうためのプロセスであり戦略である。したがって、女性の活躍推進の事業が数値目標を達成すれば事足りるわけではなく、長期的に見てどこまで男女共同参画が進み、何が課題として残っているのかを常に監視していくことが不可欠である。地方公共団体にはそれぞれの男女共同参画のための計画がある。この計画に即して男女共同参画がどれくらい進んでいるのかを評価し、新たな計画につなげていくことが求められている。女性の活躍がどれくらい進んでいるのか、安全・安心な暮らしの実現のために、女性の人権に関わる暴力や貧困問題がどうなっているのか、人々の中に形成された性別に基づく固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見が解消されているのか等を明らかにし、今後の計画を作ることは男女共同参画部局に課せられた責務であるといえるだろう。

現在、男女共同参画の計画を策定しているのは、都道府県で100%、市区で97.0%、町村で52.6%である。男女共同参画の計画を策定している都道府県、市区町村の男女共同参画部局ではそれぞれの計画をもとに男女共同参画の促進を図ることが重要である。また、第4次男女共同参画基本計画にも「市町村男女共同参画計画については、すべての市町村が計画を策定するよう支援する」と記載されているとおり、男女共同参画計画を持たない地方公共団体にも策定することが求められている。

第 3 章

効果的な取組を支える 連携の方法



第 3 章

効果的な取組を支える連携の方法

荻野 亮吾

本章では、アンケート調査やヒアリング調査を通じて明らかになった、効果的な取組を支える連携の方法について考察を行う。1では、男女共同参画の領域で「連携」が求められる背景について整理する。2では領域ごとに主たる連携先を示し、3では効果的な連携の例を整理する。4では連携の課題と乗り越える方法を示し、最後に5で連携を進めることの意味を述べる。

1 男女共同参画の領域で「連携」が求められる背景

男女共同参画の領域では、「できる人、できる団体、できる組織と事業を展開することがポイント」であり、女性センターには他の行政機関や、学校、社会教育施設、企業等に加えて、市民や地域のグループと連携し、機関・団体を結びつける役割があると述べられ¹、従来から連携の重要性が指摘されてきた。

この連携の視点をより一層明確にしたのが、平成20年10月にまとめられた、内閣府男女共同参画会議基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」である。この報告では、地域における男女共同参画の考え方の転換について述べられており、講習、研修等による知識の習得や意識啓発を中心とするものから、男女共同参画を実現する課題解決型の実践的活動を中心とするものへと移行するべきことが提起されている。この「男女共同参画の第二ステージ」では、「地方公共団体・男女共同参画担当センター等が、課題の内容に応じて、NPO、NGO、自治会等の地域団体、企業、経営者団体、労働団体、大学等の教育・研究機関、医療機関、報道機関等、地域に存在する様々な組織・団体・グループ等の多様な主体と連携・協働する必要がある」ことが指摘されている。

男女共同参画の領域における連携・協働の状況については、国立女性教育会館の各種調査により明らかになっている。例えば、平成20年度の調査では、指定管理者制度を導入している63の女性関連施設を対象として、主たる連携先を尋ねている。連携先は、上位から、「女性団体・グループ」（81.3%）、「その他の地域団体・グループ・NPO・NGO」（62.5%）、「所管以外の自治体部署」（58.3%）、「学校・大学」（52.1%）、「参画社会を活動分野としているNPO」（47.9%）、「企業・経済団体」（35.4%）、「町内会・自治会」（20.8%）、「社会教育施設」（18.8%）等が挙げられて

1 中野 2002: 240

いる²。そして連携の工夫として、①女性関連施設と連携先との役割分担、②担当者が変わってもネットワークが機能するための仕組みづくり、③事業に取り組む中で、連携の輪をさらに広げていくことが挙げられている。

平成21年度は、男女共同参画を推進する女性のネットワークについて調査を行っている。この調査では男女共同参画に限らず、消費、環境、防災等、様々な領域において女性のネットワークが有効であり、機関・組織間の連携・協働のベースに個人間の関係があることが明らかにされ、次世代のリーダー育成が課題であることが指摘されている³。あるいは、平成23年度の調査では、男性を対象とした講座や事業について調査を行い、「グループ・団体・NPO法人、推進員」との連携（講座の委託や協働、共催での実施）、「市町、市町の男女共同参画担当部局」や「県、県の男女共同参画担当部局」との連携（共催や協働での事業実施）、「高齢者福祉・高齢者活動支援担当部局、高齢者活動支援関連施設、介護施設等」との連携（講座や高齢者大学、高齢者の活動・交流を支援するための連携）といった、連携先と連携の内容を明らかにしている⁴。

この他にも内閣府の調査として、地方公共団体と民間団体との連携について、都道府県・政令市を対象とした調査が行われている。連携の内容として、「民間団体の組織化」（50）、「意見交換会」（41）、「情報提供」（61）、「助成金交付」（27）、「事業委託」（30）、「共催事業」（39）等が挙げられている（括弧内は行っていると回答した地方公共団体数）⁵。

これらの調査結果を見ると、男女共同参画の領域における連携は、地域の女性関連団体と、行政内他部局との連携を中心に考えられてきたことがうかがえる。しかし「女性の活躍推進」に関わって、近年ではこれまで以上に多様な組織や団体との連携が求められている。第1章でも触れられているように、平成26年の内閣府男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について～多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築を～」では、地方公共団体の男女共同参画部局が、経済担当部局や農林水産担当部局、地域の団体に留まらず、経済団体や金融機関、農業漁業関係の組合等、多様な機関とのネットワークを構築することが重要であると述べられている。女性を取り巻く課題が多様化する中で、従来の連携では対応できないような事態が生まれ、新たな主体との連携や協力が求められていると言える。

2 領域ごとの主たる連携先

今回のアンケート調査では、男女共同参画に関わる行政部局やセンターに対して、領域ごとに事業内容と連携先を挙げるよう回答を求めた。領域ごとに見ると、①企業等における女性の人材育成、管理職登用促進（57件）、②女性の起業・創業支援（70件）、③学び直し・再就職の支援（78

2 国立女性教育会館 2009: 8-9

3 国立女性教育会館 2010: 31-32

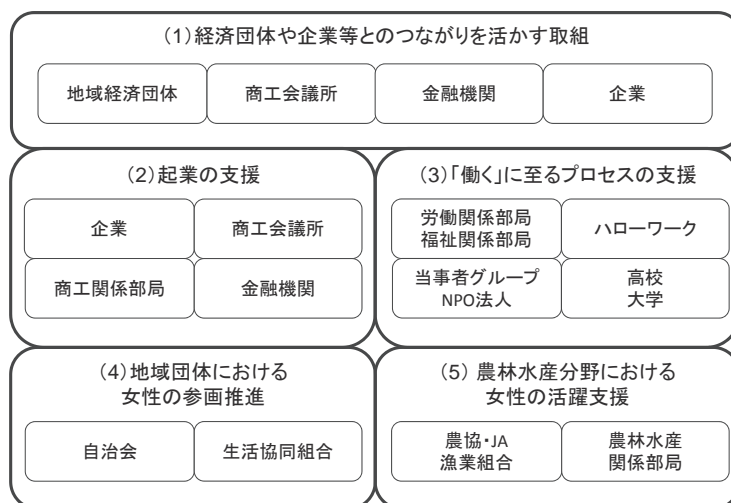
4 国立女性教育会館 2012: 16

5 内閣府男女共同参画局 2015b

件)、④若年女性(大学生まで)のキャリア形成支援(33件)、⑤地域自治、防災等、地域における女性の人材育成、意思決定過程への参画(70件)、⑥農林水産業に携わる女性の人材育成(22件)、⑦様々な生活上の困難に直面する女性に対する支援(シングルマザー、貧困女性等)(53件)、⑧男性を対象とした取組(男性管理職へのアプローチ、家庭・地域への参画促進等)(58件)について回答があった(括弧内は回答した地方公共団体・センターの数)。

全143件の回答に基づき、特徴的な連携の取組を整理すると、(1)経済団体や企業等とのつながりを活かす取組(①②⑧に対応)、(2)起業の支援(②に対応)、(3)「働く」に至るプロセスの支援(③④⑦に対応)、(4)地域団体における女性の参画推進(⑤に対応)、(5)農林水産分野における女性の活躍支援(⑥に対応)、の5つに分類することができる(図表3-1)。

図表3-1 「女性活躍推進」に関わる主たる連携先



それぞれの取組については4章で詳しく説明されるが、ここでは連携先に焦点を当てた紹介を行う。

- (1) 経済団体や企業等とのつながりを活かす取組では、県レベルの推進体制の構築が各都道府県で進められる他、「イクボス」等をキーワードにした経営者や管理職を対象にした取組(山形県、広島県等)や、女性のリーダー育成の取組(仙台市、北九州市等)が、地域の経済団体や、商工会議所、金融機関、企業と協力する中で進められている。
- (2) 女性の起業の支援については、商工関係部局に加えて、地元の企業や商工会議所、金融機関等が協力する形で、起業に関する講座が開催されている。
- (3) 「働く」に至るプロセスの支援については、両立支援や就職支援に関わるワンストップサービスが、労働関係部局やハローワークとの協力で提供されている(京都府等)。若年無業の女性については、NPOと連携した中間就労の機会の提供が注目される(仙台市等)。また教育機関との連携については、高校や大学と連携したロールモデルの紹介や出前講座の実施が中心である。

- (4) 地域団体における女性の参画推進では、自治会と連携した防災の取組が目立ち、意思決定の場面に女性の視点を取り入れることが目標とされている。
- (5) 農林水産分野における女性の活躍支援については、農林水産関係部局や農林事務所が主体となり、農協・JA・漁業組合等と連携し、リーダー育成の事業等が実施されている。

3 効果的な連携の方法

次に、アンケート調査やヒアリング調査の中で見られた効果的な連携の方法を、連携先ごとに見ていきたい。具体的には、行政内部局の連携（庁内連携）の体制づくり、経済団体や企業との連携、外部組織・機関との連携、そして緩やかなつながりの構築という4つの方法がある。

（1）庁内連携の体制づくり

行政内の男女共同参画の推進体制を見ると、男女共同参画を担当する部署が都道府県では主に生活・環境系の部局に、政令市では市民局等に設置されており、庁内に男女共同参画推進本部が組織されている⁶。

2で見たように、女性活躍推進に関して、起業関係では商工関係部局と、就労関連では労働関係部局や福祉関係部局と、農林水産分野の起業支援では農林水産関係の部局との連携が進められている。例えば、広島県の推進体制を見ると、環境県民局人権男女共同参画課以外にも、関係各部署が女性活躍推進に取り組んでいる。健康福祉局働く女性応援課は、働く女性応援隊ひろしまやイクボス同盟ひろしまと連携し、女性の活躍に資する事業に取り組む他、ハローワークとの一体運営による「わーくわくママサポートコーナー」を開設し、再就職支援を行っている。また、商工労働局イノベーション推進チームは、公益財団法人ひろしま産業振興機構と連携し、起業の支援（「創業女子いろは塾」の開催）を行っている。

山形県では、子育て推進部若者支援・男女共同参画課がワーク・ライフ・バランス推進に関する施策および就労相談や仕事と家庭の両立支援等に関する一体的サービスを行う「マザーズジョブサポート山形」の事業を所管し、同部内の子育て支援課が、「やまがた企業イクボス同盟」の設立、イクメン・イクボスなど男性の家事・育児・介護参画関連の施策を所管している。農林水産部農政企画課は、「元気な女性・若者ビジネス応援事業」や「やまがた6次産業化農業女性起業応援セミナー」等を所管している。

女性活躍推進を進める庁内の所管は複数の部局にわたるため、所管課間の調整や、意識共有、所管する事業や連携先の可視化が重要である。例えば、愛媛県では、庁内関係課による「女性活躍推進部会」を設置する等して部局横断的な推進体制を整えた。担当部署同士の連絡調整だけでなく、担当者レベルの日常的なコミュニケーションも重要である。山形県では庁内に「地域振興推進研究

6 内閣府男女共同参画局 2015a

会」という地域づくりに関する実務担当者の連絡会議を組織しており、参考になる事例である。

(2) 経済団体や企業との連携

地域における女性活躍推進体制の構築状況は、47都道府県中、29道府県でネットワークの組織化が行われ、10県で今後検討するという状況になっている。政令市では7市で組織化が進み、今後検討するという回答が5市となっている⁷。

経済団体や企業等と連携した主な取組は、キックオフイベントの実施、各企業の経営陣・管理者層への普及活動（事業への受講者の推薦、企業内での自主目標の設定）等である。例えば、広島県では、平成26年4月に「働く女性応援隊ひろしま」が組織されている。平成27年度には、キックオフイベントに続き、応援隊の各構成員による「働く女性応援リレーセミナー」や、県の両立支援推進員による各地方公共団体での「一般事業主行動計画策定市町説明会」およびフォローアップが実施されている。さらに、「女性活躍先進事例普及事業」として、平成26年度に女性の活躍推進に向けた職場環境づくりのノウハウや、診断ツールを収録した「女性の活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック」を作成し、平成27年度には「女性の活躍推進アドバイザー養成プログラム」を実施し、その中で、社会保険労務士や中小企業診断士等がノウハウ導入ブックを活用し、女性活躍推進部署設置や、企業分析等を行う取組を実践研修として実施している。

仙台市の公益財団法人せんだい男女共同参画財団では、平成27年6月に組織された「みやぎの女性活躍促進連携会議」を活用して女性活躍推進の事業を進めている。キックオフイベントへの参加者に、財団の主催する「企業の未来プロジェクト」への参加を呼びかける等、連携会議の広報力やネットワーク力を活用している。

これ以外にも、企業や経済団体と連携した推進体制を活用して、メンターの育成やネットワーク構築等を行う地方公共団体が見られる。例えば、青森市の男女共同参画プラザでは、女性労働協会等と連携し女性メンター養成講座を行っている。また、栃木県では、経済団体と連携し、キャリア・マネジメント講座や女性活躍ネットワーク事業を実施し、企業や業種を超えた女性社員同士のネットワーク構築をめざしている。

(3) 外部の機関・団体との連携によるサービスの提供

外部の組織や機関と連携したサービスの提供は、各機関・団体の専門性を活かすために重要な連携の方法である。この点で注目できるのが、ワンストップサービスの提供である。京都府では、平成22年8月に、男女共同参画センター内に「京都ジョブパークマザーズジョブカフェ」を設置している。運営は京都労働局、京都府、京都市、連合京都、京都経営者協会の「オール京都」で行われており、行政・経営者団体・労働者団体が連携してサービスを提供していることに特徴が

7 内閣府男女共同参画局 2015c

ある。保育士2名が常駐し、キャリアカウンセリング、母子家庭の就業や生活相談、ハローワークによる職業相談や紹介、両立支援のアドバイス、就職のための各種講座の開催等、ニーズに応じた支援を行っている。このようなワンストップサービスの提供は、他の地方公共団体にも広がりつつある。札幌市では、男女共同参画センター内にコワーキングスペース「リラコワ」を設け、行政や産業局、NPO法人、金融機関等と連携し、セミナーやイベントを開催することで起業支援を行っている。このような一元的なサービスの提供体制は、様々なニーズを持つ女性に対応した細やかな支援を行える点で優れた事例である。

また、連携を行う際にはその専門性に応じて適切な役割分担を行うことも重要となる。例えば、仙台市のせんだい男女共同参画財団は、若年の無就業女性に対して就労準備講座を実施する中で、企業への就労の中間的段階として、自立支援に関わるNPO法人やパーソナルサポートセンターの協力による職場体験実習を実施している。短期間であっても就労に向けた自信を育んでいくことが連携の目的であり、専門性に応じて他の機関・団体と役割分担を行っているのが特徴である。

ここでのポイントは、目的により連携を強めたり適切な役割分担を行ったりする等、外部の専門機関・団体との連携を目的達成のための手段として用いることができるかである。

（４）緩やかなつながりを形成する方法

最後に挙げるのが、連携を通じ、同じ課題を持つ女性間で緩やかな関係を作り上げていく方法である。例えば、仙台市の公益財団法人せんだい男女共同参画財団では、月に1回程度、土曜日の朝に「働く女性のpotluck meeting（ポットラック ミーティング）」を開催している。女性が管理職やキャリアアップをめざす場合に、企業内で身近にロールモデルが存在しない場合も多いため、ゲストスピーチやワールドカフェ等を通じて企業の枠を超え、受講者同士が緩やかにつながる事ができる場づくりをめざしている。

練馬区の男女共同参画センターえーるでは、事業コーディネーターの働きかけを通じて、講座を通じたグループづくりを進めている。例えば、「女性のためのプチ起業講座」の受講者が「女性のライフスタイル研究会」を、「子育てママのまったり塾」の受講者が「まったりママの会」を立ち上げており、区民企画講座に応募したりする等、「市民力」の向上をめざした活動を行っている。これ以外にも、センターでは利用団体に対して出前講座を開催したりする等、男女共同参画への理解を深める活動を行っている。

山形県の男女共同参画センターチェリアでは、地域における女性リーダーの育成やネットワーク形成をめざし、平成16年度から「チェリア塾」を開催している。1年目は基礎知識を習得する「基本コース」、2年目は実践力を養うための「実践コース」、3年目以降は必要に応じてスキルを習得する「専門コース」を設けており、講座の同期修了生同士の横のつながりが形成されてきた。平成27年度からは、縦のつながりも含めた全県のネットワークを形成する事業にも取り組み始めた。

これらの取組は、女性の長期的な活動の母体となる当事者間の緩やかなネットワークの形成を

めざすものである。講座や事業といった短期間の支援を行うだけでなく、継続的な活動を行えるようなネットワークを形成する支援を行うことも重要である。

4 課題に対応した連携の方法

このように効果的な連携が進められる一方で、アンケート調査では、連携に関わる課題も明らかになった。ここではアンケート調査の回答で代表的な課題を3つに整理し、対応の方法を挙げる。

(1) 目的・意識の共有

まず、女性活躍推進の目的や意識が共有されていないという課題が挙げられていた。例えば「行政の経済担当部局や経済団体との連携が多くなっているが、最終的な目的が異なっているため（男女セクターは男女共同参画社会の実現や女性一人ひとりの経済的・社会的自立などであるが、経済セクターは経済振興や地域活性化などである）、連携の意義や対象、狙う効果などを常に検討し続ける必要があると感じている」（市・センター）といった回答があった。

たとえ同じ目的を持っていても、共通認識を形成することが難しいということも指摘されている。「女性の起業支援という同じ目的を持っていても、女性の抱える現状や支援方法について認識を同じくしていないと、いざ講座を開催した時に認識の差が生じてしまう。民間企業との共催は共通認識を得ることが非常に難しい」（市・センター）という回答が代表的なものである。「関係団体（特に経済団体等）との連携体制を構築することが課題」（市・地方公共団体）というように、特に企業や経済団体という経済セクターとの連携は、女性活躍推進に伴って大きく浮上している課題であると言える。この他にも、「①当館にとって、対応が難しい部分を専門的機関等との連携で補う、②市民団体等に活動の場を提供することにより、事業内容、周知もより広がりが期待できる、③対象となる人への個人アプローチが難しい場合、企業単位、経済団体等との連携により、効果的に働きかけたい」（市・センター）というように、連携の道筋が示されていた場合もあった。③で指摘されるように就業中の女性に対しては、企業や経済団体との連携は欠かせないものである。

この課題については、3の（2）で示したような経済団体や企業を含む推進体制の構築が、目的や意識を共有するための基盤となり得る。この推進体制の中で、男女共同参画関連部局や女性関連施設が果たすべき役割は、女性活躍推進と男女共同参画とをつなげる事業を実施したり、3の（4）で指摘したように、緩やかなつながりを中長期的に作り出していくことに求められる。

(2) 効果的な連携先の選定

2つ目の課題として、効果的な連携先がわからなかったり、連携先の情報が不足していることが挙げられていた。具体的には、「専門的なノウハウを持った機関等との関係の構築」（市・地方

公共団体）や、「取り組もうとする事業にどのような機関が関連するのか、一括した情報がない」（県・センター）といった課題が挙げられていた。この背景には、「関連機関の情報を得ること、情報交換についての場・機会を持つことがない」（市・地方公共団体）という状況があると考えられる。

この課題については、例えば、連携先の情報が集約されるようなプラットフォームを構築するという方策が考えられる。「連携先を探し出すことが一番の課題である。助成金情報などはNPO法人が中心となって発信している。連携先についても相談窓口やプラットフォーム的な組織があれば、情報交換やより効果的な連携先が見つかり、事業につながるのではないか」（市・センター）という回答がこの代表例である。3（1）で述べたような庁内連携の体制の構築や、（2）で述べた経済団体や企業等を巻き込んだ推進体制の構築を通じて、関係機関や団体の情報が集約されていく仕組みを作り上げていくことが重要となる。

あるいは、「連携を図る機関との常日頃からの情報交換等を通じて、ある程度お互いを知っておくこと」（市・センター）とされるように、日常的な情報交換やコミュニケーションも重要な要素である。連携先の情報が集まることによって、3の（3）で示したような外部の機関や団体と専門性に応じた連携を行ったり、効果的な連携を行うことも可能となる。

（3）連携の成果やメリットの共有・可視化

第3の課題として、連携の成果やメリットの共有や可視化が挙げられていた。例えば、「各分野・各機関の目標や施策が、男女の別なく活躍することをめざすものである場合があり、女性の活躍にしばった成果測定が難しい」（県・地方公共団体）、「活躍促進の成果を数値化することが難しい」（市・センター）、「事業の効果が上がっていると判断するための成果が見えにくく、時間がかかること」（県・センター）等、連携の成果測定については多数の回答があった。

女性活躍推進に関する数値目標を掲げている地方公共団体は少なくないが、実際に事業を進めるにあたっては、目標に至る過程も明示されていることが望ましいものと考えられる。連携の成果やメリットを一元的な尺度で評価することは難しく、実際にはそれぞれの地方公共団体・地域の状況に応じて連携を進めていくことが重要になる。この際に必要となるのが、現状を診断するためのツールや、連携を進めるプロセスを可視化した事例集の作成、これらのツールを活用できるアドバイザーの養成である。例えば、先に述べたように、広島県が企業内での女性活躍推進に関して、ノウハウ導入ブックや診断ツールを作成し、活用のためのアドバイザーを養成していることが参考になる。

地域における活躍推進に関しては、山形県が「農山村活性化プロ派遣事業」（平成20～26年度）や「元気な地域づくり支援プロジェクト事業」（平成27年度～）で、地域診断技術の提供や、地域づくりワークショップの開催、アクションプランづくりの支援、実践活動の支援、事例の紹介等、地域づくりに関わる一連の過程をサポートしていることが参考になる。このノウハウが「女性若者産業創出事業」（平成22～26年度）や「元気な女性・若者ビジネス応援事業」（平成27年

度～)に活かされ、庁内で「地域づくりプランナー」を計画的に養成していることも特徴である。

単に数値目標を掲げるだけでなく、先進事例の分析に基づき、各領域で女性活躍を推進する一連のプロセスが明示され、現在の状況に関する診断ツールが開発されアドバイザーが養成されたりすることによって、連携の成果やメリットの共有・可視化がなされやすいものと考えられる。

5 連携を進めることの意味

女性活躍推進に関しては、4で示したように、目的や意識の共有、効果的な連携先の選定、連携先の成果やメリットの共有・可視化といった課題が存在する。3で示した庁内連携の体制づくりや、経済団体や企業との連携、外部の機関・団体との連携によるサービスの提供、緩やかにつながりを形成する方法は、これらの課題を解決していくための重要な方策として位置づけられる。

最後に、連携することの意味について改めて考えてみることにしたい。一般的に、連携や協働を進めるには、連携のための制度や組織を整備したり、協力する主体が相互に一定の時間や労力、調整コストを負担する必要がある。このため、必要となるコストを上回るだけの連携のメリットが存在しない場合、連携への動機づけは高まらないことになる。

連携のメリットを考える際に重要になるのが、「効率性」と「創発性」という2つの視点である⁸。男女共同参画推進や女性活躍推進の文脈においても、連携や協働によって、サービス提供の「効率性」が高まるのか、そして協力することによって「創発性」がもたらされるかを考えることが重要になる。

ここで言う「効率性」は、これまで男女共同参画部局やセンターが単独で行ってきたサービスについて、外部の主体と連携・協力することによって、どれだけ資金や労力、その他のコストを削減できるかによって測られる。最もわかりやすい例が、資金面やハード面の重複部分をなくし、コスト削減を行うことでサービスの効率性を高めることである。ここでは、同じ予算でより多くのサービスを提供できるか、あるいはより少ない予算で現在と同水準のサービスを提供することができるかが問われている。例えば、3の(1)で挙げた庁内連携は、各部局で重複する事業やサービスを精査し、より効率的な事業を行う際に重要となる。

もう1つの「創発性」とは、連携・協力することによって、単独の主体では達成され得ないような、よりよいサービスが提供されるかを測ろうとするものである。3の(3)で示したワンストップサービスは、関係機関が資源を持ち寄ることで、ニーズに応じた細やかなサービスを提供できるようになった好例である。異なる領域の機関・団体が人材や、資源、情報を持ち寄ることによって、単独の主体では達成できなかった新たなサービスの提供が可能になっているのである。このような「創発性」のあるサービスとして、これまで対象にしてこなかった層へのサービス提供や、潜在的なニーズに沿った支援、地域の資源を掘り起こした支援、ネットワーク形成等を通じた継続的な活動の支援等を想定できる。

8 荻野 2014

さらに「創発性」との関連では、女性活躍推進の領域でも、行政がサービスを提供する「住民サービス」モデルでなく、企業や経済団体、関連機関・団体等の多くの主体がサービスに参画するための基盤を準備する「プラットフォーム提供」モデルを想定していく必要がある⁹。プラットフォームでは、「個々の主体が持つ力が単純な和を超えて、相乗効果で二次関数的に大きな力となる」という「ネットワーク外部性」や、「多くのプレーヤーが活動をしているうちに、多様な資源が結合して予想もしなかった新しい価値が次々に生まれる状態」である、「創発性」がもたらされると述べられている¹⁰。3の(1)～(3)で述べたような形で、女性活躍推進に関する行政内外の連携を進めることは、このプラットフォームの形成と密接に関わっている。女性活躍推進に関わる多くの主体の協力や情報交換が進むことで、地域の人材や資源、情報等が徐々に集約され一元化されていく。この体制を母体にして、これまで結びついてこなかった主体同士が新たなサービス提供のために連携したり、プラットフォームにある資源や情報を有効に活用したサービス提供も可能になる。

連携のメリットをより大きなものにしていくためには、ある一時点の連携を考えるだけでなく、中長期的な連携を視野に入れてそれぞれの地域において人材や資源、情報の集約を行い、それらの資源や情報へのアクセスポイントを明確なものにしていくことが重要となる。このことによって連携の効果が、協力し合う主体同士の有する資源や情報の単なる加算に留まらず、相乗的で創発的なサービス提供へとつながっていくものと考えられる。

【参考文献】

荻野亮吾 2014 「地域の学習資源を活かす社会教育施設の連携の形とは」『社会教育』第821号：10-15.

國領二郎 2011 「プラットフォームが世界を変える」國領二郎・プラットフォームデザイン・ラボ編『創発経営のプラットフォーム：協働の情報基盤づくり』日本経済出版社：1-12.

独立行政法人国立女性教育会館 2009 『連携・協働を推進しつつ、地域づくりに参画する人材が育つために（平成20年度女性関連施設に関する調査研究報告書）』

<http://www.nwec.jp/jp/publish/report/page26.html>

独立行政法人国立女性教育会館 2010 『地域における男女共同参画を推進する女性のネットワーク：ネットワークの形成と国立女性教育会館のかかわりを中心に（平成21年度「地域活性化に向けた男女共同参画推進に関する調査研究」報告書）』

<http://www.nwec.jp/jp/publish/report/page27.html>

独立行政法人国立女性教育会館 2012 『男性の地域活動および男女共同参画に関するアンケート調査報告書：全国の女性関連施設との連携協力にもとづく調査（平成23年度「男性の家庭・地域への参画を促進するための調査研究およびプログラム開発」）』

<http://www.nwec.jp/jp/publish/report/page39.html>

9 國領 2011: 3

10 國領 2011: 2

内閣府男女共同参画局 2015a「男女共同参画・女性問題に関する推進体制（担当部局、行政連絡会議等）（都道府県・政令指定都市）」

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2015/pdf/rep/03-1.pdf>

内閣府男女共同参画局 2015b「地方公共団体と民間団体（女性団体等）との連携（都道府県・政令指定都市）」

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2015/pdf/rep/11-1.pdf>

内閣府男女共同参画局 2015c「地域における女性活躍推進体制の構築状況（都道府県・政令指定都市）」

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2015/pdf/rep/15-3.pdf>

中野洋恵 2002「学習の場としての女性センター」岩崎久美子・中野洋恵編『私らしい生きかたを求めて』玉川大学出版部：226-241.

第 4 章

女性の活躍推進の 新たな実践 ——具体的な取組と事例



第4章

女性の活躍推進の新たな実践 ——具体的な取組と事例

飯島 絵理

はじめに

第4章では、地方公共団体や男女共同参画センター等で行われている女性の活躍推進にかかわる実践事例を取り上げ、取組の工夫や現状、課題等を検討する。

経済社会の大きな変化にともない、近年、喫緊の政策課題として、様々な分野において女性の活躍推進が進められている。これらの取組の政策的背景については第1章で詳しく述べた。女性を対象とした施策は、これまで、地方公共団体のなかでは主に男女共同参画担当部局が進めてきた。しかし近年の女性の活躍推進にかかわる施策では、男女共同参画担当部局に限らず、商工労働分野、産業振興分野、農林水産分野、子育て支援分野等、多様な部局が、関連する事業に取り組み始めている。

これらの取組のなかには、地域活性化や経済振興等、別の目的を基礎としているものもあるが、取組が多様な行政分野に広がることで、結果的に様々な立場の女性の社会進出や経済的自立等を促すと考えられることから、男女共同参画の推進にとって追風になるといえるだろう。地方公共団体の男女共同参画担当部局や男女共同参画センターは、各分野における女性の活躍推進にかかわる取組が、男女共同参画の推進にも、着実につながるようかかわっていくことが大切である。これらの役割の詳細やその意義等については、第2章において述べたとおりである。

各分野における女性の活躍推進にかかわる新たな取組を進めていくためには、男女を対象とした、あるいは男性に主な焦点をあてた従来の事業とは異なる内容や方法で企画を再構成し、今まで有機的につながってこなかった機関や庁内の関連部局同士が、新たな協力関係を築くことが有効である。第3章ではこれら連携について整理した。

本章では、全国の地方公共団体や男女共同参画センター等における実践事例について、各章で述べた論点、つまり、女性の活躍推進における①男女共同参画社会の形成の観点からの意義（第1章）、②地方公共団体や男女共同参画センターの役割（第2章）、③効果的な連携のあり方（第3章）の3点に特に着目しつつ整理し、紹介する。取組は、分野や連携先によって次の5つに分けて示す。

- 1 経済団体や企業等とのつながりを活かす取組
- 2 起業の支援
- 3 「働く」に至るプロセスの支援
- 4 地域団体における女性の参画推進

1 経済団体や企業等とのつながりを活かす取組

女性の活躍推進にかかわる施策を進める多くの地方公共団体や男女共同参画センターでは、取組にあたり、まず経済団体や企業等との連携体制を築くところから始めている。これまで男女共同参画推進にかかわる施策は、多くの場合、このような組織とは直接的なつながりを持たずに進められてきた。しかし、第4次男女共同参画基本計画においても強調されている「男性中心型労働慣行」¹を変革するためには、経済団体や企業に直接的に働きかけを行っていくことが不可欠となっている。

本節では、地方公共団体や男女共同参画センター等が経済団体、企業等と連携する新たな取組について検討する。まず、取組を加速させるための推進体制の構築について、内閣府の交付金による事業を実施した事例を取り上げながら、どのような組織とどのような体制をつくっているかを見ていく。次に、築いた推進体制を活用して実施する主な事業として、経営者や管理職の男性を対象とした取組、および企業で働く女性を対象としたリーダー育成の2点について紹介する。

(1) 推進体制の構築

都道府県等の推進体制

推進体制の規模や団体数は、地域の実情により様々であるが、構成団体は、次のような組織からなっている（地域により団体名は多少異なるが、以下には一般的なものを示す）。

推進体制の一般的な構成団体・組織

- ①地域経済団体：商工会議所連合会/商工会議所、商工会連合会、経営者協会、経済同友会、中小企業団体中央会/中小企業団体、中小企業家同友会、個別の企業
- ②金融団体：銀行/銀行協会、信用金庫協会、日本政策金融公庫支店、金融系研究所
- ③労働団体：労働局、労働組合総連合会、労働者福祉協議会
- ④産業関連団体：農業協同組合中央会、漁業協同組合連合会、森林組合連合会、産業支援機構、産業振興機構
- ⑤大学：地域の大学、大学コンソーシアム
- ⑥男女共同参画センター（都道府県・市町）
- ⑦NPO法人：男女共同参画、子育て支援
- ⑧その他の法人：中小企業診断士会
- ⑨地方公共団体：当該地方公共団体、市長会、町村会

1 第4次男女共同参画基本計画では、「男性中心型労働慣行」を「勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行」としている。

ネットワークの団体数は、当該地方公共団体のほかは1団体の場合もあれば、20団体以上で構成されている場合もある。何を目的とし、実質的に何をどのように行うかによって、最も効率的かつ効果的であると考えられる体制を築くとよいだろう。たとえ1団体であっても、各団体は企業等の複数の組織から構成されている場合が多く、その1団体と着実につながることで、地域全体につながりを広げることができる。

ここでは、経済団体が主導して県内のネットワークを形成している愛媛県の「えひめ女性活躍推進協議会」の事例と、県が主導して体制づくりを行う静岡県「ふじのくに女性活躍応援協議会」の事例を紹介する。愛媛県では、松山市で実施した経営者・管理職向けおよび女性従業員向けの取組を県内に広げている。モデルとなった松山市の取組は、男女共同参画センターが経済団体に委託した事業であることも興味深い。静岡県では、経済団体等のネットワークを活用しながら、県内の男性経営者層および女性リーダーをつなげるしくみづくりを行っている。どちらも連携の実効性を重視した上で、協議会の組織のほかに、取組の実践により近いネットワークを組織している。

Column 1

経済団体が地域の多様な機関を巻き込み、 市のモデル事業を県域の事業として展開 ——愛媛県および松山市の取組

経済団体の研究会を発展させて県内の連携体制を構築

愛媛県では、平成26年度に内閣府「地域女性活躍加速化交付金事業」として「えひめ女性活躍促進事業」（実施主体：（一社）愛媛県法人会連合会、連携団体：愛媛県、（公財）えひめ産業振興財団、（公財）えひめ女性財団）を実施し、「えひめ女性活躍推進協議会」を設置、平成27年度には県独自の事業として継続している。この取組に大きな役割を果たしているのは、一般社団法人愛媛県法人会連合会（以下、「連合会」という）である。連合会では、平成19年に県内大手企業の担当者等から構成される「愛媛ファミリー・フレンドリー企業研究会」を設置し、平成25年度には厚生労働省「ポジティブ・アクション展開事業」²を受託し、メンター育成とネットワークづくりを行った。

これらの経緯や培ってきたネットワークをもとに、「えひめ女性活躍推進協議会」では、経済団体のほか、愛媛県および松山市の男女共同参画センター（公益財団法人えひ

2 「ポジティブ・アクション展開事業」については、厚生労働省 2015「地域で取り組む女性の活躍推進——働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくり事例集」参照（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/04.html>）

め女性財団、公益財団法人松山市男女共同参画推進財団）や愛媛大学ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター等を含む16団体による協力体制を整えた（平成27年度の22構成団体は下枠参照）。協議会の会長は、女性の活躍推進に積極的な考えをもっている伊予銀行の相談役（連合会会長）とした。連合会は事務局として位置づけている。

平成27年度えひめ女性活躍推進協議会 構成団体

一般社団法人愛媛県法人会連合会
愛媛県商工会議所連合会
愛媛県商工会連合会
愛媛県中小企業団体中央会
愛媛県経営者協会
愛媛経済同友会
愛媛県農業協同組合中央会
日本労働組合総連合会愛媛県連合会
公益財団法人えひめ産業振興財団
愛媛県社会保険労務士会
四国税理士会愛媛県支部連合会
社会福祉法人愛媛県社会福祉協議会
一般社団法人愛媛県医師会
一般社団法人愛媛県建設業協会女性部会
愛媛県漁業協同組合連合会
愛媛県森林組合連合会
一般社団法人愛媛県中小企業診断士協会
公益財団法人えひめ女性財団
公益財団法人松山市男女共同参画推進財団
愛媛大学ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター
まどんなサポートマネージャークラブ代表
まどんなメンターネット代表
その他、オブザーバーとして行政機関、地域金融機関が参加

当協議会では、平成26年度には、地域経済の活性化に資する女性活躍推進の方策を協議し、活動指針となる「行動宣言」を作成したほか、管理職向けセミナー等を実施した。平成27年度には、経営層と女性従業員のそれぞれの対象に対して県内3つの会場でセミナーを実施した（次項参照）。また、県の県民環境部男女参画・県民協働課は、このネットワークを活かして、主に県内企業の大半を占める中小企業における女性活躍推進に関する自主目標の設定を推進するために、シート（自主目標設定状況報告シートおよび自主目標設定シート）の回収、ホームページでの公表を進めている（従業員数300人以下の中小企業は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力

義務とされているため)。

市の男女共同参画センター委託事業をモデルに、県域で事業を展開

平成27年度に協議会が県内3つの会場で開催したセミナーは、前年度に松山市で開催したセミナーをもとにしている。連合会は、平成26年度に、松山市男女共同参画推進センターの指定管理者である公益財団法人松山市男女共同参画推進財団（以下、「財団」という）の委託事業として「次世代ワークスタイル」事業を実施した。この事業では、経営者・管理職（「まどんなサポートマネージャークラブ」）と女性従業員（「まどんなメンターネット」）の2つの対象に、ワークショップや事例提供を中心とした勉強会を各3回実施した。女性従業員向けの「まどんなメンターネット」は、メンター育成をテーマとし、ワークショップで話し合われた内容は、経営者・管理職対象の勉強会で報告し、経営者の立場から検討を行った。

この事業が好評だったことから、平成27年度には、同様の事業を「えひめ女性活躍推進協議会」の事業の一環として、県内の3つの地域（東予、中予、南予）にて「ひめリットマネージャークラブ」（経営者・管理職向け）を各1回、「ひめリットメンターネット」（女性従業員向け）を各2回開催した。松山市においても、市の地域経済課が設置する「松山市中小企業振興円卓会議」の活動の一環と位置づけて事業を継続し、勉強会では、メンター/上司がメンティー/部下とコミュニケーションをとる際のきっかけとなることばをカードに記したコミュニケーションツール（「女性活躍推進カード」）を開発する等の活動を展開している。

財団では、これまで企業や経済団体とのつながりは特になかったが、平成25年度に初めて経済団体に事業委託し、平成26年度は女性の活躍推進をテーマに事業を実施した。委託した事業であっても、連合会に任せきりにはせず、講演会や勉強会等はセンター



「まどんなメンターネット勉強会」でのワークショップの様子

を会場として、財団の職員と市の男女共同参画担当職員は、毎回、オブザーバーとして参加することで、センター事業の広報をしたり、参加者のニーズを把握したりすることに活かした。その上で、平成27年度には、財団の事業として、事業所における女性の活躍推進の取組を「まどんな応援企業宣言」として申請す

る企業を募集し、「まどんな応援企業」として認証する事業を実施した（30社認証。平成28年度も新たに募集予定）。その他、この認証制度のキックオフイベントと位置づけた講演会や働く女性を対象とした講座を開催する等、取組を広げている。

協議会構成団体会議のほかに多様な出席者によるワーキンググループ会議を開催

協議会では、平成27年度に、構成団体会長等が出席する会議を3回開催したほかに、構成団体から推薦されたメンバーやオブザーバーが出席する「ワーキンググループ会議」を3回開催し、効果的な意見交換の場をつくるよう工夫した。オブザーバーとしての出席者は、愛媛労働局や、愛媛県の関連部局（男女参画・県民協働課、労政雇用課、子育て支援課、経営支援課）、松山市の関連部局（市民参画まちづくり課（男女共同参画の所管）、地域経済課、子育て支援課、保健福祉政策課、保育・幼稚園課）、金融機関（伊予銀行、愛媛銀行、愛媛信用金庫）等、多分野にわたる推進の取組に対応し、地域全体の関連機関で情報共有することをめざしたものである。今後は、松山市以外の市町の行政職員や、連合会の松山法人会以外の7つの傘下組織（単位会）の会員事業所に呼びかけ、各地域で取組を広げていくこととしている。

Column 2

「ふじのくに女性活躍応援会議」の発足 ——女性がもっと活躍する静岡県をめざして

静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課 高林 直人

静岡県の女性活躍推進事業

静岡県では、企業における女性の活躍推進を目的として、県内事業所・団体が職場における女性の参画拡大やワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組むことを宣言として登録する「男女共同参画社会づくり宣言事業」を展開している。この制度は平成19年4月にスタートし、平成28年3月現在の登録数は1,330件であり、県では宣言登録を行っている事業所・団体（以下、「宣言事業所」という）に対して、登録証の発行、県公式ホームページでの紹介、社内研修を実施する際の講師謝金の補助、宣言事業所のみが参加できる学生向け企業ガイダンスの開催などを実施してきた。また、県知事による表彰制度「男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒賞」においても宣言事業所の部を設けるなど、さまざまな側面から企業における女性活躍を推進するための支援を行ってきた。

静岡県における女性の労働力率は、全体では全国平均に比較して高く、各年代においても経年的に増加している。しかし、一方で女性の年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）が25～34歳代で全国平均を下回る（25～29歳 全国78.7% 静岡県77.1%、30～34歳 全国69.4% 静岡県67.8%）など、子育て期における継続就業の面で課題が残されている。また、民間事業所での女性管理職の割合は増加傾向にあるものの、公務員も含めた管理的職業従事者に占める女性の割合は全国45位となっている。さらに、人口減少対策が全県的課題となっており、特に若年層女性の大学進学に伴う転出超過は最大の課題となっている。こうした課題の解決を図る上でも、女性が働きやすい環境を整備し、男女問わず誰もが能力を発揮し希望に応じて活躍する男女共同参画社会の実現のために一層の取組が必要であると考えられる。

本コラムでは、静岡県が内閣府の交付金事業として実施した女性活躍推進施策の概要と推進体制構築の事例として、交付金事業のメニューの1つである「ふじのくに女性活

	事業名	概 要
1	「ふじのくに女性活躍応援会議」発足	女性活躍を推進する企業、団体、学識経験者等が参加する官民一体の組織を構築し、女性活躍関連事業を企画・運営していく。（詳細は後述）
2	「ふじのくに さくや姫サミット」開催	企業、行政、政治分野などで活躍する、女性管理職や管理職を目指す女性を対象に、女性活躍についての意見交換を行い、参加者同士のネットワークを構築する。 開催日 平成27年11月28日（土） 会 場 静岡県男女共同参画センター「あざれあ」 内 容 講演会、分科会・交流会 参加者 121人
3	「しずおか女性活躍先進企業サミット」開催	県内で女性活躍に取り組んでいる企業の男性経営者層を対象に、女性活躍の取組、課題等について深い議論を行い、その内容を広く情報発信することで、県内企業における女性活躍の取組を促進していく。 開催日 平成28年2月12日（金） 会 場 静岡県庁 参加者 15人
4	「ふじのくに輝く女性人材データバンク」創設 http://jinzai.azarea-navi.jp	県内の女性起業家や会社役員、学識経験者等を紹介する人材データバンクを創設し、県内企業の社外取締役等への女性の登用を促進していく。
5	「女性役職者育成セミナー」開催	女性の能力開発や管理職登用を促進するため、民間企業の女性管理職候補者、上司・経営者等を対象としたセミナーを開催した。 ①女性役職候補者向けセミナー 開 催 平成27年9月～10月（計4回） 会 場 静岡、浜松、沼津商工会議所 内 容 役職者に必要なスキルの習得、キャリアプランの作成 参加者 116人（3か所 4回） ②女性部下を持つ上司・経営者・人事労務担当者向けセミナー 開 催 平成27年9月～10月（計3回） 会 場 静岡、浜松、沼津商工会議所 内 容 女性部下育成のノウハウの習得 参加者 45人（3か所 3回）
6	雇用管理状況調査の実施	県内企業の雇用管理に関する基礎資料を得ることを目的として、女性管理職比率や女性活躍の取組状況等について調査。

※4以外は「地域女性活躍推進交付金」事業。5、6は静岡県労働政策課事業

躍応援会議」発足の概要を紹介する。

平成26年度には国の地域女性活躍加速化交付金を活用し、男性経営者層の意識改革と認識の共有を促進するためのセミナー「女性活躍推進シンポジウム」および県内企業や行政の女性管理職層が女性活躍についての情報交換や議論を行う「ふじのくに さくや姫サミット」を開催した。

平成27年度は、地域女性活躍推進交付金事業も含め、左頁のメニューで女性活躍を推進している。

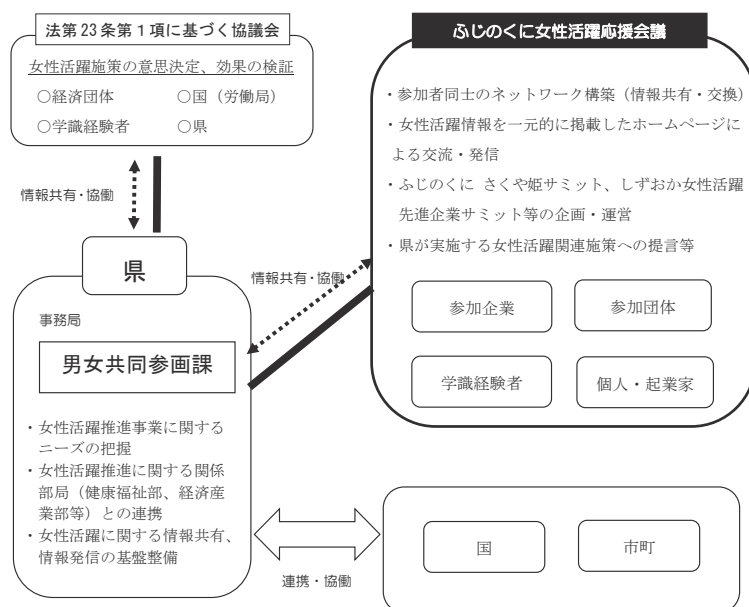
「ふじのくに女性活躍応援会議」の発足

(1) 組織の特徴

各都道府県における女性活躍の推進体制構築の例を見ると、地域の実情によってさまざまではあるが、各自治体の首長や経済団体の代表を中心として数多くの団体や企業によって構成された組織が一般的である。これは、地域全体を巻き込んで女性活躍の推進体制を強化することはもちろんであるが、「女性活躍推進法」第23条に定められた「協議会」の要件を満たすことも視野に入れていると考えられる。

静岡県では、女性活躍関連施策に対する意思決定や効果の検証を行う「協議会」と各事業の企画・運営を実質的に進める実動組織である「ふじのくに女性活躍応援会議」

「ふじのくに女性活躍応援会議」組織イメージ図





「ふじのくに女性活躍応援会議」発足記者会見の様子

(以下、「応援会議」という)を区別し、機動力と実行力を重視した点に特徴がある。応援会議は、以下(2)で示す設立の趣旨に賛同する企業、団体、学識経験者、個人等で構成する官民一体のネットワーク型組織として平成28年3月7日に発足した。参加者は、女性活躍の推進に取り組んでいる企業、県および政令市等の男女共同参画センターの運営団体、女性起業家等であり、事務局は県男女共同参画課が担う。組織の概要は以下のとおりである。

(2) 組織の概要

1) 設立の趣旨・目的

官民一体となって県内の産業界における女性の活躍を加速化させ、誰もが希望に応じて働き続け、活躍する社会を形成するため、女性の活躍推進に取り組む企業、団体、個人等がネットワークを構築し、連携・協働することによりそれぞれの取組を強化する。

2) 参加者

本会議の設立の趣旨・目的に賛同する企業、団体、個人（学識経験者、起業家、その他賛同者）。事務局は静岡県男女共同参画課に置く。

発足時（平成28年3月7日時点）のメンバー構成は、企業17社、女性起業家2人、団体4、学識経験者1人となっている。

(3) 活動の内容

1) 応援会議の活動

- ・参加者同士のネットワークの構築（情報共有、情報交換）
- ・女性活躍情報を一元的に掲載したホームページによる交流、発信

- ・各事業（さくや姫サミット、しずおか女性活躍先進企業サミット等）の企画・運営への参画
- ・県が実施する女性活躍関連施策への提言等

2) 事務局の業務

- ・応援会議の活動推進に関する参加者および関連機関、関連部局との連絡、調整
- ・応援会議および関連事業に関する事務
- ・女性活躍関連事業におけるニーズの把握および情報共有、発信の基盤整備と運営

期待される効果

応援会議の設立により期待される効果は、企業・団体・行政による官民一体の組織構成により、常に女性活躍推進の社会的ニーズを把握しながら事業の企画・運営ができる点である。特に、静岡県では応援会議参加者からの提言に基づき、その内容を次年度予算に反映させ、事業を組み立てていきたいと考えている。また、現在は企業、団体、行政が個々に行っている女性活躍関連の情報発信についても、ワンストップホームページの開設などをはじめとする基盤整備を行い、一元化することによって、取組の一層の普及を図っていく予定である。こうした取組を通してより実効性の高い事業を展開し、県内に女性活躍のムーブメントを起こしていくことが応援会議構築の意義であると考えている。

市レベルの推進体制

愛媛県や静岡県の事例のように、都道府県では広域の大きな組織のネットワークを形成しているが、市レベルにおいても、より小さい区域の団体や個別の組織とつながり、事業を実施することができる。鶴ヶ島市女性センター（埼玉県）の例を見ると、次のような団体と連携関係をつくっている。

市レベルの推進体制の例（埼玉県鶴ヶ島市）

- ・3市3町による男女共同参画担当者会議構成市町（坂戸市、日高市、毛呂山町、川島町、越生町）
- ・鶴ヶ島市商工会
- ・いるま野農業協同組合
- ・富士見工業団地工業会
- ・鶴ヶ島圏央会
- ・(株)武蔵野銀行
- ・(株)地域協働推進機構

鶴ヶ島市は、埼玉県にある人口約7万人の市である。平成26年度に、内閣府「地域女性活躍加速化交付金」の事業として「鶴ヶ島市女性活躍加速化連携事業」を実施するため、鶴ヶ島市女性センター（総合政策部秘書政策課所管の公設公営）を中心として、上記のような構成団体からなる体制を築いている。それまでは、他課も含め、市内の企業との直接的なつながりはあまりなかったため、一つひとつの企業に足を運んで連携の承諾を得て、試行錯誤しながら「地域企業合同説明会」や「地域女性起業応援事業」を開催した。

当市では、市の商工会や地方銀行等、都道府県等の例で先に示した一般的な推進体制にある団体より小さな単位の組織と連携している。また、工業団地工業会や圏央道インターの周辺にある企業の団体といった地域に密着した団体との連携を図っている。そして、もう1つの特徴的な構成団体として、近隣市町の連携がある。男女共同参画推進に関する勉強会や情報共有等のために、担当者同士で形成していた緩やかなつながりを活用し、広報面等で近隣市町の協力を得ている。当市の例のように、市町レベルでは、どのような体制をつくれば事業が進めやすくなるかを考えて、小さな単位の組織や複数の組織を束ねたつながり等を組み合わせるとよいだろう。

推進体制を活かした事業の展開

推進体制には、「〇〇女性の活躍促進連携会議」「女性の活躍推進〇〇応援会議」「〇〇女性活躍推進プロジェクト実行委員会」（〇〇は都道府県・市名）等の名前がつけられ、首長のほか、連携する団体の会長を発起人等として、ネットワーク発足を表明する場合も多い。地方公共団体や団体のトップが発起人であり、都道府県や経済界全体が取組の主体であることを示すことによって、地域全体で取組を進めるための気運を高めることもできる。例えば、地域の経営者協会や商工会議所連合会のトップが主体となると、その傘下にある各企業や経営者、商工会議所へセミナーやイベント等の開催の周知が行き渡りやすいことや、女性活躍推進にかかわる宣言や企業登録等に対する賛同を得やすいこと等の効果が得られるようである。一方で、団体のトップダウンのみでは、当然ながら個々の経営者や企業まで十分な協力が得られるわけではなく、後述の複数の事例にも見るように、個々の企業等への地道なアプローチも、充実した取組の鍵となる。

ネットワークを通した女性活躍推進をテーマとする新たなつながりは、1つには、男女共同参画センターと経済団体といった異なる分野同士、もう1つには、異なる企業で働く女性管理職といった同じ分野同士の情報共有を容易にし、地域全体での取組を促す。お互いの取組や先進の取組事例を知ったり、日常では見つけにくいロールモデルを地域のなかで見つけたりすることで、女性の活躍推進や個人の意識の醸成を図ることができる。

このような推進体制を通して、各地域で行っている取組には、以下のようなものがある。

- ・行動計画の策定
- ・セミナーやシンポジウム等の開催（対象は、経営者・管理職、女性管理職（候補）、女性従業員等）
- ・現状把握のための企業を対象としたアンケート調査、ヒアリング調査
- ・取組にかかわる宣言制度、認証制度のしくみづくり

- ・情報共有・情報交換のための交流会
- ・起業支援
- ・ロールモデル集の作成
- ・ホームページの作成・整備

これらの取組のうち、経営者や管理職等、主に男性を対象とした取組、および企業で働く女性のリーダー育成については（２）および（３）で具体的な取組を取り上げる。

庁内の連携や情報共有

女性の活躍推進にかかわる新たな取組を行う際には、その取組に関連する分野を所管する部局に協力を依頼し、その部局と地域の関連団体が今までに築いてきた関係を活かすことによって、新たな連携関係の構築が円滑に進む場合があるだろう。例えば、男女共同参画担当部局が起業支援を行う場合に、金融団体とのかかわりが強い部局と情報交換したり、防災をテーマとした取組を行う場合に、自治会や地縁団体とのかかわりが強い部局と協力したりすると、取組の効率性や実効性が高まることが期待される。

また、女性の活躍促進の取組が多様な分野において行われていることから、庁内のどの部局がどのような取組を実施しているかを整理し、関連する取組はどちらかの部局で予算要求したり、合同で行ったりするなどして効率化を図ることもできるだろう。いずれの場合も、庁内での連携や情報共有が必要となる。

経済団体や企業等との新たな協力体制を築いて女性の活躍を促進する業務の所管は、取組の内容や経緯によって地方公共団体ごとに様々である。例えば、男女共同参画担当部局が実施しているところや、男女共同参画担当部局が女性活躍推進課（室）として改組したところ、男女共同参画担当部局とは別に子育て支援部局や労働部局等に女性活躍推進課（室）が立ち上がったところ等がある。いずれにしても、この協力体制が活かせる取組は、男女共同参画、子育て支援、ワーク・ライフ・バランス、地域活性化、起業、農林水産業、再就職等、多岐にわたるため、関連部局が実施する施策の情報を共有し、効率よく最大限の効果をもたらすための調整が重要である。

例えば、山口県では、平成7年に、知事を本部長、庁内各部局長を本部員とする「男女共同参画推進本部」を設置しているが、平成26年4月、この中に「女性の活躍促進プロジェクトチーム」を新たに設置（幹事長：環境生活部、幹事：関係12課室、事務局：男女共同参画課）。課長会議のほか、5つに分けた取組テーマについて、担当者によるワーキング・グループ会議を開催している（第3章の事例も参照のこと）。男女共同参画担当部局は、このような庁内連携において、各取組を男女共同参画の視点から点検、調整、助言していく役割を担うことが重要である。

（２）経営者や管理職の男性を対象とした取組

企業等の労働分野において女性の活躍推進を阻む要因となっている「男性中心型労働慣行」の変革を促すには、経営者や管理職の意識醸成が不可欠である。高度経済成長期から根づいてきた

この慣行を見直していくのは容易ではない一方、近年では、硬直したこの慣行が国際的な競争力の低下にもつながっており、多様性を重視する企業風土を整備していくことが、企業のさらなる成長にもつながるという認識も広がってきている³。このような認識のもと、各地域では、経済団体が主体的に経営者や管理職に対する取組を行ったり（先述の愛媛県事例参照）、地方公共団体が連携体制を活用して取組を広げたりしている。

ここでは、広島県の取組を紹介する。広島県では、男女がともに働きやすい職場づくりの実現という趣旨に賛同した県内企業が加入する「同盟」という形のネットワーク形成を基礎として、県内企業における経営者や管理職の意識啓発を進めている。

Column 3

男性経営者の「同盟」結成や 県域のネットワークを活用した取組の普及 ——広島県の取組

女性の就労継続を応援する取組

広島県では、平成27年4月に「働く女性応援課」を健康福祉局に設置し、女性の就労継続等の支援に特化した取組を行っている。課の設置に先立って、出産・育児期を経ても仕事を継続できる環境をつくり「M字型カーブ」を解消することをめざし、平成25年度に、健康福祉局の保育関連担当と商工労働局の両立支援担当、環境県民局の男女共同参画担当の一部を合わせて「働く女性応援プロジェクトチーム」がつけられた。このチームでは、まず、県内の企業160社を訪問してインタビューするとともに、144社および女性従業員1,637人に対してアンケート調査を実施し、現状と課題の把握を行った。その上で、女性活躍推進のための取組のポイントや事例をまとめ、「女性の活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック」・「広島県版 女性の活躍診断ツール」を作成した（本章1（3）の同県事例参照）。また、平成26年3月に「イクメン企業同盟ひろしま」、同年4月に「働く女性応援隊ひろしま」の2つの組織を結成し、ネットワークを活用した取組を行った。

3 平成26年3月に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」では、この会議を契機に、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が発足し、同年6月に「行動宣言」を取りまとめている。同年11月には、全国地方銀行協会加盟の64行すべての頭取が参加し、「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」も発足、あわせて地方銀行版「行動宣言」を発表した（http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html 内閣府男女共同参画局）（内閣府 2016）。

「同盟」を結成して男性の積極的な育児参画を応援する機運を醸成

平成26年3月に、男性の育児参画を応援し、働き方の見直しに取り組む企業経営者等で「イクメン企業同盟ひろしま」を結成した。企業経営者のほか、広島県知事も一員である。結成時のメンバーは20名であったが、現在は89名（平成28年3月16日現在）に達している。平成26年度には「ひろしまイクメンサミット2014」の開催やプロモーションビデオの公開、メンバーによる同盟の名刺配布により、他の経営者の意識改革を行った。また、メンバー企業内での男性従業員の育児休業取得促進やノー残業デーの実施等の取組を促進した。

「イクボス同盟ひろしま」の宣言文

少子化が進み、社会を支える生産年齢人口が減少していく中、広島県の合計特殊出生率は上昇傾向にあり、子育てしやすい広島県の実現に向け、着実に歩みを進めています。

これは、子育て家庭にやさしいサービスの提供など、企業が率先して子育てをサポートする取組を進めてきた成果の現れです。

こうした取組の成果に加え、男性が積極的に育児に参加し、子育てと仕事を男女がともに担う環境を整えることにより、企業も社会も活性化し、さらなる広島県の成長につながると確信します。

我々経営者は、会社の働き方の見直しに取り組み、男性の育児参加を応援します。

そして、その取組を、社会に広げ、男女がともに子育てと仕事を両立し、日常の暮らしや育児の楽しさを共有できる社会の実現をめざします。

今こそ、行動しよう！企業を変えよう！社会を変えよう！

ここに、我々は「イクメン企業同盟ひろしま」から「イクボス同盟ひろしま」への進化発展を宣言します。

2015年12月2日



「イクボス同盟ひろしま」例会の様子

平成27年12月には、「イクメン企業同盟ひろしま」を「イクボス同盟ひろしま」に名称変更した（「イクボス」とは、「部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出し、自らも仕事と私生活を楽しむ上司のこと」）。また、経営者や管理職を対象に従業員の仕事と生活の充実を応援できる「イクボス」を実践するための心得やコミュニケーションの方法等を講義やグループワークで学ぶ「イクボス養成講座」を広島市2回・福山市1回（各回平日13:30-16:30）実施した。知事や海上自衛隊呉地方総監、県警本部長も「イクボス宣言」を実施するなど、県全体でイクボスの拡大に取り組んでいる。

市町や団体と連携した企業へのアプローチ

「働く女性応援隊ひろしま」は、以下のように全23市町を含む構成員からなっている。

「働く女性応援隊ひろしま」構成員

中国経済連合会
 広島経済同友会
 広島県経営者協会
 広島県商工会連合会
 広島県中小企業団体中央会
 広島県中小企業家同友会
 広島青年会議所
 広島県商工会議所連合会
 連合広島
 広島労働局
 中国経済産業局
 広島県
 23市町

このネットワークを活用し、平成27年度には「一般事業主行動計画策定市町説明会」を行った。各市町や経済団体、労働団体と連携し、各市町の従業員規模31～100人程度の計画未策定企業を集めて計画策定講習会を実施し、講習会参加企業へのフォローアップも行い、計画策定の促進を図った。各講習会には、働く女性応援課に所属する2名の両立支援推進員（非常勤）と担当職員1名の計3名のうち2名ずつが出向き、電話や訪問でのフォローアップまできめ細かく対応している。この他にも、ネットワークの構成員21団体が、それぞれの地域において、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス等をテーマに「働く女性応援リレーセミナー」を開催するなど、推進体制を活かして各地域へ取組が普及するよう工夫している。

広島県と同様、山形県においても、平成27年12月に「やまがた企業イクボス同盟」を設立している。設立当時に113社の加盟があり、マスコミにも広く取り上げられた。同盟設立にあたり、知事のほか、経済団体5団体および3つの地方銀行も発起人になる同意を得たことが、傘下にある多くの企業の加盟につながったと考えられる。平成28年度には、「ファザーリング全国フォーラム」を山形市で開催し、県内の意識啓発に取り組むとともに、具体的な企業の取組事例や課題等の共有により、ワーク・ライフ・バランスの普及拡大を進める予定である。

これらの一連の企業における「イクボス」推進の取組は、男性の育児参画等を進めるNPO法人ファザーリング・ジャパンが先行して取り組んでいる。平成26年3月から、ダイバーシティ・マネジメントができる管理職を養成する事業「イクボスプロジェクト」を展開し、首都圏大手企業を中心とした「イクボス企業同盟」（平成28年3月現在58社加盟）を設立している。広島県や山形県の取組はこの地方版といえる。当法人メンバーには設立式の基調講演や知事イクボス宣言の立ち会い等を依頼している。

（3）女性リーダーの育成とネットワーク形成

経済分野の女性の活躍に向けては、女性の管理職登用を進めることが大きな課題である。しかし、現状では、一般に女性は男性より職務経験が十分でなく、能力開発の機会も少ない。こうした状況が女性の仕事への意欲の低下につながっているとも言われており、管理職登用を進めるにはまず、「女性が仕事への意欲を高めて自身のキャリア形成に向き合い、管理職を目指すという意識になるような育成を行うことが何よりも重要」⁴である。

地方公共団体や男女共同参画センターにおけるこれまでの女性リーダー育成は、多くの場合、地域で活動する女性や、様々な立場の女性一般を対象としてきており、企業で働く女性の職場での意思決定過程への参画には必ずしも焦点が当てられてこなかった。企業における女性の人材育成が大きな課題となるなかで、地方公共団体や男女共同参画センターは、今までの地域における女性の人材育成にかかわる蓄積を強みとして、新たな対象に取組を広げていくことができるだろう。その際、経済団体や企業等とのネットワークの活用が、事業をより充実させる。

連携体制の活かし方としては、まず、研修等の参加者を募集する際に、経済団体や企業を通してアプローチすることがある。これにより、新たな対象への広報が容易になるとともに、各企業に対する意識啓発にもつなげることができる。また、連携体制を活用して、地域において様々な業種で働くリーダー（候補）の女性たちの横のつながりづくりを支援したり、活躍する女性の多様なロールモデルを集めて発信したりすることも、より効率的に行うことができる。

女性リーダー育成とネットワーク形成について、ここでは、企業で働く女性を対象としたリーダー育成プログラムを紹介するほか、職場の環境整備のための取組を取り上げる。

4 武石 2014: 23

企業で働く女性を対象としたリーダー育成プログラム

管理職あるいは管理職をめざす女性を対象とした人材育成のプログラムの事例として、仙台市男女共同参画推進センターと北九州市立男女共同参画センターの事例を紹介する。どちらの事例も、男女共同参画センターが企業にアプローチすることで、女性が個人としてプライベートの時間に受講する形式だけではなく、勤務時間に、仕事の一環での能力開発の機会としてプログラムに参加することを可能にしている。また、対象となるような女性が1つの企業には少ないとしても、様々な企業から女性が集まることによって、地域における職場を越えた女性リーダー（候補）のネットワークを形成している。

Column 4

「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」 ——仙台市男女共同参画推進センターの取組

企業向け事業を県域のネットワークと連携して実施

仙台市男女共同参画推進センターは、エル・パーク仙台とエル・ソーラ仙台の2館から成り、公益財団法人せんだい男女共同参画財団が指定管理者として運営している。平成25年からは、仙台市母子家庭相談支援センター事業も受託しており、この事業は、エル・ソーラ仙台の相談支援課に属している。エル・ソーラ仙台に相談支援課と管理事業課の2つの課を設置し、シングルマザーを対象とした講座や離婚をテーマとした講座は、相談支援課の事業として実施している。一方、管理事業課では、企業とのつながりや企業で働く女性リーダーの育成に力を注ぐほか、若年無業女性対象の講座を実施するなど、幅広い層の女性に対して事業を展開している。東日本大震災以降は特に、女性が意思決定過程に参画することの必要性を重視し、既存の男性型リーダーにとらわれない女性リーダーを育成することで、社会全体の女性の困難を解決していく土壌をつくることを共通の目標として事業に取り組んでいる。

当財団が平成27年度に企画した企業を対象とした3つのイベントを、宮城県にて同年に設立されたネットワークである「みやぎの女性活躍促進連携会議」の基幹イベントとして開催した。このネットワークは、以下の16団体から構成される。

3つのイベントとは、①企業の経営者、管理職等を対象とした連携会議のキックオフイベント「女性の力で企業を活かすーその実践と効果ー」、②働く女性を対象としたロールモデルと交流の機会を提供する「働く女性応援セミナー&ビュッフェ交流会」、③企業の管理職、人事労務担当者等を対象とした「地元企業の事例から考える女性活躍～両立支援とポジティブ・アクション」である。当財団では、これまでも企業向けのイ

「みやぎの女性活躍促進連携会議」構成団体（五十音順）

一般社団法人宮城県経営者協会
公益財団法人せんだい男女共同参画財団
宮城県町村会（柴田町）
仙台経済同友会
仙台市
特定非営利活動法人イコールネット仙台
日本労働組合総連合会宮城県連合会
宮城県漁業協同組合
宮城県商工会議所連合会
宮城県商工会連合会
宮城県地域活動（母親クラブ）連絡協議会
宮城県中小企業家同友会
宮城県中小企業団体中央会
宮城県農業協同組合中央会
宮城県
宮城労働局

ベントは実施してきたが、今回は経済団体等が構成員となっている連携会議と共催して事業を行うことで、より多くの参加者を得ることができた。

これまで3年ほどかけて準備をしてきた女性のリーダー育成プログラムを含む「企業の未来プロジェクト」をこれらのイベントを通して広報し、同年10月より実施した。リーダー育成プログラムの定員20名は、9月1日の募集開始前から半分は予約で埋まり、開始後にすぐに定員に達した。

「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム2015」の概要

「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」は、企業への講師派遣や女性活躍推進に関する各種相談等を含む「企業の未来プロジェクト」の中に位置づけられ、ノルウェー王国の支援により設立された「東日本大震災復興のための女性リーダーシップ基金」を活用している。対象は、「女性活躍を推進したいと考える仙台・宮城・東北の企業」、プログラムの受講はプロジェクトに参加する企業から推薦された女性社員である。プログラムは、ノルウェー経営者連盟の「女性役員候補育成プログラム」をもとに、当財団が開発した。1泊の宿泊研修を含む全8日間37時間程度の期間にわたり、将来、管理職として活躍する女性を育成する（下記スケジュール参照）。希望者には、有資格者による3か月のビジネスコーチングも個別に提供する。参加費は15万円（平成27年度のみ基金からの助成で半額）と高めだが、東京で行われる研修に旅費を出して通うのに比べるとかえって安いと捉える企業も多いとみられる。

最終日には、参加企業を迎え、受講者による成果報告を行う機会を設けている。プログラムの成果を短期間で測ることは難しいが、受講生のつながりもできており、各々の社内での今後の活躍も追っていく予定である。

「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム2015」スケジュール

日程	プログラム
2015年 10月26日(月) 14:00-17:00	<p>開講式</p> <p>【特別講話】企業の未来を担う女性リーダーへ ～仙台市トップリーダーからのメッセージ</p> <p>ガイダンス</p>
[宿泊研修] 11月13日(金) 13:30-21:00	<p>【講義・実践】自分の「強み」の活かし方 米国ギャラップ社が開発したツール、ストレングスファインダーを使って、自己の「強みの素」を見つける。成果を上げ、部下やチームとより大きな目標を達成するために「強み」の活かし方や育て方を習得する。</p> <p>【講話】ロールモデルに学ぶ決断力 講師は在仙企業で決定権をもつポジションで活躍中。その体験談やアドバイスを通して、管理職として働く意義や魅力を考え、自己のキャリアイメージを描く。</p> <p>【交流会】講師、受講者間のフリーディスカッションと交流</p>
[宿泊研修] 11月14日(土) 9:00-16:20	<p>【グループディスカッション】これからの管理職が備えるリーダーシップ 参加者同士が経験を出し合って議論を深めることで、多くの成果が得られる「相互学習」のダイナミズムを通して、自分らしいリーダー像と役割を考える。</p> <p>【講義】女性の健康とキャリア 女性のライフサイクルの変化に伴う心身の変化や受ける影響は、男性に比べ複雑である。働く女性が自己の心身の健康保持のために知っておくべきこと、また様々な年代の女性たちが働く組織のマネジメントに必要なことを学ぶ。</p> <p>【講義】経営戦略としてのダイバーシティ & インクルージョン (D&I) 性別や国籍の違いはもとより、人はそれぞれに多様な背景をもっている。そうした違いを受け入れ、いかにタフで魅力的な組織をつくるのか。ダイバーシティの原点に迫り、一歩先を行く経営戦略を考える。</p> <p>【講義・実践】仕事も生活も両立させる時間術 仕事と生活の両立は、効率的な時間活用から。限りある時間の中で、生産性の高い働き方を身につける。</p>
11月25日(水) 13:00-17:40	<p>【講義・実践】共感を生む論理的思考 相手の共感を得ながら、論理的思考に基づいて交渉を進め、win-winな関係を築くスキルを磨く。</p>
12月16日(水) 13:00-17:40	<p>【講義・グループディスカッション】成果を生み出すチームビルディング 1+1=2以上の成果を生み出すチームはどうしたらできるのか？そのためにリーダーが身につけておくべき能力や役割を学び、それぞれの現場に応用できるようにする。</p> <p>【講義・グループディスカッション】自ら考え行動する部下を育てる 管理職の多くが口にする言葉「自分で考えて行動する部下を育てたい」。プレイングマネージャーの先の「本来の役割」に専念するためにも、部下育成は管理職が取り組むべき大切な仕事のひとつである。そのポイントを考える。</p>
2016年 1月13日(水) 13:00-17:40	<p>【講義・トレーニング・ロールプレイ】仕事力を上げるプレゼンス 同じことを伝えても、相手が動くときとそうでないときは何が違うのか？ 相手や聞き手を納得させる、自分らしい話し方や見せ方をトレーニングする。</p>
2月17日(水) 13:00-18:00	<p>【講義・ディスカッション】キャリア構築 より上位のポジションに立つことで、見える世界は変化し広がる。プログラムのまとめとして、受講時の目標の“その先”までイメージする。</p>
3月9日(水) 14:00-17:00	<p>【報告会・交流会】研修成果報告 参加企業を迎えて、受講者による研修成果報告と活躍宣言</p> <p>修了式</p>

「働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座」
——北九州市立男女共同参画センター・ムーブの取組

北九州市立男女共同参画センター所長 西本 祥子

講座開催に至るまで

北九州市立男女共同参画センター・ムーブ（以下、「ムーブ」という）は、平成7年に開所し、現在、（公財）アジア女性交流・研究フォーラムが指定管理者とし管理運営している。市は総合的な計画、企画調整等、ムーブは男女共同参画推進の拠点施設としての役割を担っており、平成23年度から、市の意向を受けて、「働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座（次世代リーダー養成講座）」を開催している。この講座の開催に至るまでには、その前段階として、北九州市役所の女性活躍推進の取組があった。まず、北九州市役所の取組から紹介したい。

平成19年2月、20年ぶりに市長が交代し、現在の北橋健治市長が就任。市長自ら、

北九州市におけるこれまでの女性活躍推進の取組

年 度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
北九州市役所の取組	2月 北橋市長就任 10月 本市初の女性副市長就任	3月 第1回北九州市ワーク・ライフ・バランス表彰 「女性活躍推進！本部」設置	8月 「女性活躍推進アクションプラン」策定	12月 「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会」設立	北九州市役所の女性活躍推進						
					北九州市ワーク・ライフ・バランス推進の取組						
					〔北九州ダイバーシティ・ネットワークワーク・ライフ・バランス表彰企業〕						
					呼びかけ参加	参加					
ムーブ					1期	2期	3期	4期	5期		
「働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座」					企業訪問						
					公開講座の実施						
「働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座フォローアップセミナー」					H24.3	H24.9	H25.4	H26.3	H26.8	H27.2	H27.8
					(仮称) ムーブカフェ						
「北九州市における女性の活躍推進実態調査」					実態調査						
					先進企業の紹介冊子の作成						
					女性活躍推進に取り組んでいない企業の調査						

女性の活躍推進への強いリーダーシップを発揮し、マスコミや議会に対してもその決意を表明した。具体的取組としては、平成19年10月に、北九州市初の女性副市長就任、平成20年2月に市役所内に「女性活躍推進！本部」を設置、20年8月に「女性活躍推進アクションプラン」を策定した。このプランを、実効性のあるものとするために、数値目標を設定し、その達成手段として総合的なアクションを盛り込み、組織一体となって取組を進めた。その結果、策定前には他の政令指定都市と比べ、最低レベルだった女性管理職の登用が、現在では、政令指定都市でも高いレベルになり、意思決定過程に多くの女性職員が参画できるようになった。一方、平成20年12月には、企業、働く人、市民、行政など関係者で組織する「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会」を設立し、男女がともにいきいきと仕事も家庭も大切にできる質の高い暮らしと企業活力や競争力の向上を通じた「人にやさしく元気なまち」の実現をめざし、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだ。

このような中、北九州市は市役所の女性職員の人材育成に取り組んできたが、さらに、企業・団体など地域の女性の人材育成へと拡大を図るという市の指示で、北九州市の男女共同参画推進の拠点施設であるムーブにおいて、次世代リーダー養成についての検討を行った。その結果、スタートしたのが、働く職場での女性の活躍を支援する本講座である。

「働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座」について

このような経過で、平成23年度から講座がスタートした。企業などで働く女性が、社会の様々な場面でリーダーや管理職として、それぞれの個性と能力を発揮することができるように支援する講座である。

「前向きな姿勢で仕事に取り組むようになり、仕事が面白くなってきた」



「働き女子の夢をかなえるキャリアアップ講座」パネルディスカッション

「コミュニケーション能力がアップして、以前より仕事が円滑に進められるようになった」

「仲間ができたことが非常によかった、受講生とのつながりが悩んだ時の助けになっている」

これらは、本講座を受講した女性たちの声である。ムーブもこの女性たちの声に励まされて、これまで講座を実施してきた。

具体的な内容は次のとおりである。

(1) 対象

おおむね20～40代の働いている女性。職級は問わないこととした（定員30名）。その結果、受講生は次のようになった。

〔年齢〕：20代から50代前半の幅広い構成で、30代～40代が大部分を占め、多くはリーダーとしての発展期にある人が参加している。

〔仕事内容〕：事務系の仕事に従事している人が多く、人事部門、販売企画、建築や研究開発などの専門職など多様な業種、職種の人が参加している。

〔受講動機〕：今後の業務に役立てたい、スキルアップを図りたい、という動機が目立つ。社外の人との交流を図りたい、また、今後の働き方を考えているなど、人生の岐路にある人も多く、具体的なビジョンや期待を持っている人もいる。

(2) 目標

①働く女性が、キャリアアップを図るための知識や技術を習得し、主体的にエンパワメントを図り、職場において自分自身の可能性を上げていくきっかけづくり

②働く女性のネットワークづくり

③仕事の不安を解消し継続して働く意欲の醸成

(3) 内容

①キャリア開発 キャリアとは何かを理解し、女性特有のキャリアの壁、「発達課題」を理解し、自分なりのキャリアの進め方を考えとともに、長期的、戦略的なキャリア形成を考える

②スキル開発 職場で実際に活用できる、職場のコミュニケーションなど対人能力を向上させる技術と論理的な思考力を強化する技術を学ぶ

③ロールモデルのキャリアの変遷を共有し、受講者の今後の選択肢を広げる。そのため女性管理職、ダイバーシティの推進を行うNPO法人J-Winと連携し、毎年度

J-Winの女性メンバーをロールモデルとして紹介。平成26年度からは、地元のロールモデルとして講座修了生を紹介している

- ④手法 グループワークなどの手法を可能な限り取り入れ、一方的に聞くだけでなく、自分のものとしてできるように、参加型の内容としている

参加しやすく、負担も少なくするために、4回（1日）で隔週土曜日に実施している。第1日目のロールモデルの紹介と、最終日の知名度があり女性活躍推進の先駆者として活躍している講師の講演会については、公開講座としている。

(4) 成果

- ①昇進や異動など新たなステージでその能力を開花させている人が見られる。
- ②修了生が、個の成長はもとより、地域でのロールモデルとして着実に成長している。4期目からは過去の修了生を、講座で地域のロールモデルとして紹介している。ムーブの情報誌ムービングでも修了生を紹介。さらに市内外の、団体等の講演会の講師やパネリストとしても活躍する修了生を輩出している。
- ③第5期までで、約150人がこの講座を修了し、各期の幹事を中心に修了生のネットワークが形成されている。働く場が違い、経験も違う修了生がネットワークを通じ交流することで、自分自身の視野を拡げる機会を提供するとともに、信頼できる人間関係づくりに貢献している。

(5) 受講生の募集の企業訪問

当初は「個人」の申し込みであったが、徐々に「組織」の推薦が多くなっている。具体的には、1期目は、ワーク・ライフ・バランス推進の北九州ダイバーシティ・ネットワークや、ワーク・ライフ・バランス表彰企業などに対して広報を行い、定員を上回る参加となった。2期目になると集客に苦労したため、3期目からは、企業訪問を実施。毎年度10社程度企業訪問を実施し、企業から受講生の推薦のお願いをしている。3期目は商工会議所を通じて、4、5期目は、ムーブから直接企業への声かけを行った。また、修了生による企業内での口コミで同僚や後輩に受講の呼びかけが広がっている。その結果、5期目になると、企業からの推薦が多くなるとともに、1企業から複数の参加の申し込みもあり、企業が女性社員の研修に活用する状況が生まれている。

ムーブにとっても、地元企業の訪問は、企業の女性活躍の現状を知る上でもよい機会となっている。企業の方々と話していると、女性への期待、そして、実際の女性活躍の動きが、着実に広がっていることが実感できる。女性の活躍推進のための担当部署を設置したという企業や、短時間勤務制度を活用する女性管理職、女性の採用枠の

拡充、女子力をいかした事業展開など、確実に働く現場に変化が起きている。

(6) 課題

企業の現場では少しずつ女性の活躍推進の動きが出ているが、さらに、企業へのアプローチとともに、修了生の活用が課題である。

- ①職場からの推薦で参加している受講者も増加しているので、各社内での縦のつながりの構築、講座で向上した修了生の意欲の維持・向上、職場でのステップアップを支援する企業内の環境づくりへのアプローチ
- ②修了生のロールモデルとしての活用に加え、更なる人材リソースとしての活用ができればよいと思っている。

講座修了後のフォローアップ

本講座については、修了後のフォローアップを行い、きめ細かく対応している。

(1) フォローアップ講座の開催

①スキルの磨き直し、振り返り、②各自のチャレンジの状況をメンバー間で共有することで、モチベーションの更なる喚起と継続した行動を引き出す、③各期を跨ぐ、ネットワークの構築などを目的に開催している。

(2) 公開講座で修了生の参加

初回や最終日の公開講座では修了生も多数参加している。今年度は最終日に、これまでの修了生も含めて、5期までのメンバー全体の懇親会を開催し、活気のある情報交換会となった。修了生からも、「このようなセミナーを引き続き受講することにより、新しい知識、再理解の助けになるとともに、修了生同士が再会できる」と受講後のフォローアップに対する期待も大きい。

その他の取組

「北九州市における女性の活躍推進実態調査」の実施

平成26年度は、今後さらに北九州市において、女性の活躍推進を加速していくために、現在、市内の事業所で女性の活躍に関して、どのような取組が行われているか、その実態を明らかにしようと実態調査を実施した。その結果、女性活躍推進の取組について、半数近くの事業所が取組を行うこととしているが、「今のところ取り組む予定はない」事業所が約半数で、事業所間で格差があることがわかった。

この結果を受けて平成27年度は、女性活躍推進の進め方のヒントとなる「北九州市に

おける女性の活躍推進先進企業の取組」の紹介冊子を作成することとしている。また、女性活躍推進に取り組んでいない業種を対象に、女性の雇用の実態や女性人材育成等のヒアリング調査を実施し、企業ニーズに即した効果的なアプローチ方法の検討を行っている。

継続と進化

北九州市は平成27年4月に、女性活躍推進の動きを迅速かつ効果的に対応するために「女性の輝く社会推進室」を新設し、新たな動きが始まっている。これまで、北九州市は、いち早く女性活躍推進に取り組み、ムーブでもそれに呼応して働く女性の支援事業に取り組んできた。その取組を一過性のものに終わらせることなく、継続的、かつ、常に進化させていく必要があると考えている。今後は修了生等を対象に、働く女性が自由に集い、相互の悩みを相談し、情報交換する場を提供する事業「(仮称) ムーブ・カフェ」を設置したいと考えている。これからも、働く女性の支援に向けて、その時々状況に合わせて、様々な取組を行い本講座を進化させていきたい。

女性リーダーを育成するための職場環境の整備

女性の仕事への意欲を高めるためには、これらの事例のように女性たち当事者を対象とした人材を直接的に育成するほかに、職場における環境整備や周りの関係者の意識醸成も大切である。

(2) で述べた経営者・管理職を対象とした取組でも、日常の職場のなかで女性の意欲を高めるしくみづくりについて取り上げることが必要であろう。

先に挙げた広島県では、職場における環境整備のしくみとして、メンター養成も行っている⁵。平成27年度には、県が(公財)広島県男女共同参画財団(広島県女性総合センターを管理運営)に委託し、仕事と家庭を両立しながら女性が働き続けるためのポイントを学ぶ「働く女性応援研修会」とともに、「仕事と子育ての両立やキャリアアップに不安を持つ女性従業員に対して助言・指導を行うことを希望する女性」を対象に、以下のような「メンター養成セミナー」を年2回(1回2日間)開催した。

また同県では、平成26年度に『女性の活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック』を作成するとともに、企業が自社の課題を分析できる「広島県版 女性の活躍診断ツール」⁶を開発した。翌年には、社会保険労務士、中小企業診断士等を対象に、このノウハウ導入ブックと診断ツールを用いて企業のサポートや相談役として活躍できるスキルを学ぶ「女性活躍推進アドバイザー」を養

5 職場のメンター制度については、厚生労働省(2013)が参考になる。

6 『女性の活躍推進事例ノウハウ導入ブック』および「広島版 女性の活躍診断ツール」はホームページからダウンロードできる。診断ツールはExcelマクロで作られており、「経営者・女性の活躍推進担当者」「管理職」「従業員」の3者がアンケート調査に入力し、その回答結果を点数化することによって、全体的な傾向の評価やギャップに着目した分析を自動で行うものである。<http://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/244/tool.html>

メンター養成セミナー（公益財団法人広島県男女共同参画財団（広島県委託事業））

1日目（10:00-16:00）

はじめに ～後輩は支えて育てる、組織風土は動いて変える～

1. “女性活躍推進”を企業の視点から知る
2. メンターの役割と効果～ロールモデルとメンター～
3. メンターとしてのコミュニケーションスタイルを把握する
4. メンタリングの実践に向けて

～知識編～

- ・メンティの成長を促すには・・・事例研究

2日目（10:00-16:00）

5. メンタリングの実践に向けて

～実践編～

- ・効果的なメンタリングの展開を学ぶ
- ・ケースを通して学ぶメンタリング

事例でロールプレイング&ディスカッション

おわりに ～メンターの経験を自己成長に～

成し、診断ツールの普及を図っている。以上のように同県では、女性が働く意欲を高め、キャリアを形成していくプロセスを、女性個人の側面と職場環境の側面の両面から支援するしくみづくりを試みている。

2 起業の支援

（1）女性の起業と支援の現状

女性起業の現状と課題

起業の支援も、女性の活躍推進にかかわる主要な取組のひとつである。起業は、女性の経済活動への参画を促すだけでなく、新たな地域経済の担い手を創出し、地域社会を活性化する役割をもつものとして期待されている。また、「男性中心型雇用慣行」のもとで働きづらさを感じてきた女性たちにとっては、雇われずに自分自身で働き方や暮らし方を決めることができる就業形態として注目されているところである。

企業を対象とした取組と同様に、起業支援においても、「女性が起業を通じてその個性と能力を発揮できるよう、地域における金融機関、創業・産業支援機関、地元企業、起業経験者等の様々な関係者が連携し、女性の起業を支援する体制を整備する」こと、つまり連携の必要性が言われている（「女性活躍加速のための重点方針2015」（すべての女性が輝く社会づくり本部 平成27年6月））。地方公共団体の男女共同参画担当部局や男女共同参画センターが支援を行う場合には、

起業に必要な専門的知識やビジネスプラン作成等のノウハウをもつ機関や、庁内の関連部局とながらながら事業を実施していく必要があるだろう。

『2014年版中小企業白書』によると、平成24年の起業家数は22.3万人で、10年前の平成14年と比べると約7万人減少している。起業希望者数も140.6万人（平成14年）から83.9万人（平成24年）の減少となっている⁷。起業家および起業希望者の性別構成をみると、平成24年には起業家の女性割合は30.3%、起業希望者の女性の割合は33.4%であった⁸。また、平成25年に日本政策金融公庫総合研究所が実施した日本政策金融公庫国民生活事業および中小起業事業が融資した企業のうち、開業後5年以内の企業を対象とした調査では、女性回答者の割合が13.3%となっており、女性は自己資金だけで起業する割合が高いことがうかがえる⁹。起業分野を性別にみると、女性は男性に比べて、子育てや介護支援を含む「生活関連サービス業、娯楽業」や「教育、学習支援業」「卸売業、小売業」等の分野の割合が高くなっている¹⁰。

日本政策金融公庫総合研究所による前出の調査によると、女性起業家が開業後に苦労したことのうち、男性起業家の割合を上回ったのは「家事や育児、介護等との両立」「経営の相談ができる相手がいないこと」「業界に関する知識の不足」等であった。また、従業員の働きやすさを高める取組として、女性起業家が回答する割合が男性起業家より高いものは「柔軟な労働時間の設定」「休暇を取得しやすい雰囲気づくり」「社内での意見交換の場の設定」等であった。

加速される起業支援

起業活動は地域経済の活力を生み出す大きな可能性をもつが、先述のように起業率は減少しており、日本社会における開業率は欧米諸国と比べて低い¹¹。したがって、起業活動の促進施策は、女性に限らず行われている。「中小企業憲章」（平成22年6月閣議決定）では、政府は起業を増やすことを中小企業政策の基本原則としており、「起業・新事業展開のしやすい環境を整える」という行動指針を定めている。平成26年度には、全国300か所で創業スクールを開講し、創業を支援し、さらにビジネスコンテスト等の実施により、創業案件の掘り起こしがなされた（地域創業促進支援事業）。先に見たように、女性の起業は、子育てや介護等、地域課題に密接にかかわり社会的ニーズも高い分野における割合が高いことから、起業の担い手として期待されている。

このような近年の起業活動および支援施策にかかわる状況のなかで、女性に特化した起業支援は、男女共同参画センターのほか、地方公共団体の産業振興等の担当部局や、地域において起業・創業を支援する関連機関において行われている。ここでは、男女共同参画センターが企画・実施する女性の起業支援と、その他の関連機関による取組に分けて以下に紹介する。なお、起業支援

7 中小企業庁編 2014 第3-2-1図参照

8 中小企業庁編 2014 第3-2-3図参照

9 日本政策金融公庫総合研究所 2013

10 中小企業庁編 2014 第3-2-5図参照

11 例えば、平成24年の日本の開業率4.6%に対して、フランスは15.3%、イギリス11.4%である（中小企業庁編 2014 図3-2-7図参照）。

の内容は、支援を受ける側の起業に対する意識や経験によって異なり多様であるため、中小企業庁による以下のような「起業までの4つのステージ」を参考にして考察することとする¹²。

起業までの4つのステージ（中小企業庁分類による）

①潜在的起業希望者

起業を将来の選択肢のひとつとして認識しているが、現時点では何ら準備をしていない者

②初期起業準備者

起業したいとは考えており、他者への相談や情報収集を行ってはいるものの、事業計画の策定等、具体的な準備を行っていない者

③起業準備者

起業に向けて具体的な準備をしている者

④起業家

起業を実現した者

〔「起業希望者」は②および③〕

（２）男女共同参画センターが行う起業支援

国立女性教育会館の「女性関連施設データベース」¹³を用いて、平成26年度の全国の男女共同参画センターにおける実施事業を「起業」で検索すると、132件（事業数）がヒットする（同年度の登録事業数は2,601）（平成28年3月14日確認）。本データベース掲載開始年の平成10年度には、2つのセンターにて実施されており（福岡市男女共同参画推進センター：「起業支援セミナー（実践編）」全6回、熊本市男女共同参画センター：「女性の起業セミナー」）（ヒット数3）、3年後の平成13年度には12のセンター（ヒット数16）が実施している。

現在、男女共同参画センターにて実施されている起業支援に関連する取組を、先述の「起業までの4つのステージ」に合わせて概観してみると、すべてのステージを体系的に実施しているセンターもあるが、①潜在的起業希望者や②初期起業準備者に向けた事業を実施しているセンターが多いといえるだろう。

まず、第1ステージにある幅広い層の女性を対象に、自身のライフキャリアを考える上で、働き方の1つの選択肢として起業について知る機会を提供している。自身の現在の働き方、暮らし方に疑問を感じている女性を含め、実際にはすぐに起業しない女性も対象としながら、起業につながる人材の発掘を試みるものである。事業の形態としては、ロールモデルの提示を盛り込んだ単発の講座であることが多いが、連続講座の初回として企画されることもある。起業した講座修了生等をホームページで紹介し、ITを通じた情報発信を行うことも、ひとつにはこのステージの女性に向けた取組といえよう。

12 中小企業庁編 2014: 191

13 「女性関連施設データベース」は、国立女性教育会館が、全国の男女共同参画センターや、働く婦人の家、農村婦人の家等の概要や事業を調査し、データベース化したもの。<http://winet.nwec.jp/sisetu/>

第2ステージの初期起業準備期間にある女性に向けては、起業した女性による体験談（ロールモデルの提示）やグループディスカッション等から構成される連続講座等を提供している。自分のこれまでのライフキャリアの棚卸しや事業計画づくりのグループディスカッションの際、あるいは交流の機会には、女性が多く抱える課題（仕事と家庭との両立、家族との関係等）を共有し、解決の糸口を見つけることを支援する。起業を切り口に、広い層の女性に対してキャリア形成や働くこと等について、男女共同参画の視点から考え、意識醸成の機会を提供することは、男女共同参画センターの行う支援の特色の1つであるといえるだろう。

第2ステージ以降の対象への支援の際には、外部の専門家に講師や助言を依頼し、事業計画や資金繰り、ネットの活用方法等のノウハウの提供、グループディスカッション、参加者同士の交流等からなる講座を実施している。講座以外に、起業の専門家から1対1の相談や指導を受けられるしくみのある場合も多い。

支援を通して実際に起業に至った第4ステージにある女性には、事業を軌道に乗せ継続できるようにフォローアップしている。形式は多様で、センターのイベントでの商品展示、講座修了生のネットワーク形成・交流の支援、個別相談、事務や交流のためのスペースの提供等がある。

男女共同参画センターで行う起業支援は、起業に関するノウハウの部分は地域の資源を活かしつつ、女性のキャリア形成や起業を通した男女共同参画の視点に立った地域づくりを支援し、そのために人や情報をつなげるといった役割を果たしているといえる。コラム6では、男女共同参画センター内に、起業支援に特化した拠点を設置している事例として、札幌市男女共同参画センターの取組を紹介する。

Column 6

起業支援スペースを設置して、 起業を希望する女性の学習・交流をサポート ——札幌市男女共同参画センター「リラコワ」の取組

経済団体とのつながりを活かして事業を展開

札幌市男女共同参画センターは、市民活動サポートセンター、環境プラザ、消費者センターの公共4つの複合施設が入る札幌駅近くのビルにある。公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会が指定管理を行っている。当協会は、昭和55（1980）年に設立（当時は財団法人札幌市青少年婦人活動協会）され、現在では、このビルの4施設のほか、市内の複数の青少年施設を指定管理運営および自主運営し、職員数は約1,500名の大規模な組織となっている。

当センターでは、平成15年のオープン時から女性のための再就職準備講座を行って

きたが、平成18年にマザーズハローワークが市内に設置される等、女性を取り巻く状況の変化により申込者の減少が見られた。そこで地域の女性の声を聴くなどして情報収集し、事業の方向を転換した。平成22年に講座「地域で！おうちで！私らしい仕事の始め方」を企画したところすぐに定員に達し、起業支援に対するニーズの高さを確認した。講座修了後は、参加者が自主的にグループ活動を始めるよう支援した。また、起業のトライアルをしたいという要望を受けて、センター内に、物品の販売や教室の開催など、起業の試行ができる「チャレンジスペース」を設置した。

これらの取組を知った市の経済局から、女性を対象としたソーシャルビジネスに関する講座の共催依頼があり、平23・24年度には「女性のためのソーシャルビジネス講座」（交流会を含めた全7回）を実施した。この共催事業を通じて、北海道経済産業局等の経済団体ともつながりができ、平成26年度には経済産業局と「Hokkaido！ダイバーシティ経営推進フォーラム」を共催（北海道ニュービジネス協議会との3機関の共催）することになった。起業支援を通してできた経済団体とつながりは、それ以降に企業や企業で働く女性を対象とした事業を効果的に開催していく上での大きな足がかりになった。また、企業向けセミナーではグループワークを取り入れたり、市内で開催される関連イベントにも職員が積極的に参加して、企業の関係者との顔の見えるつながりやネットワークを広げていった。

女性のためのコワーキングスペース「リラコワ」の設置

平成25年に、経済産業局の依頼により事業を受託し、「チャレンジスペース」を設置していた場所を「コワーキングスペース」として、1か月間、試験的に事業を行ったところ、多くの利用者があり、好評であった。そこで、平成26年度からはこのスペースを常設の女性のためのコワーキングスペース「リラコワ」として、経済産業省が認定する「札幌市創業支援事業計画」の一環として開設した（独立行政法人中小企業基盤整備機構の3年間の補助金事業）。この事業計画は、市内の関連機関が、さっぽろ創業支援プラザを中心として連携し、女性に限らず創業支援を行うものである。

「リラコワ」には、火曜日から土曜日10時～16時30分の運営日の間、コンシェルジュ（業務委託）が常駐し、初めての利用者には聞き取りをして、人と人をつなげたり、必要な情報を提供する役割を担っている。利用者はまず、「夢シェア…コワーキングでどんな夢かなえる？」と書かれた紙に実現したい夢や実現までのおおまかなプランを記入し、また「お仕事give & take」の紙には自分の持つ技能や特技と求める技術や力等を連絡先とともに書き込む。それら2枚の小さな紙は、スペース内の壁に貼られ、利用者同士の情報交換のツールとして活用されている。

スペース内には、セミナールーム、打ち合わせ・交流スペース、もくもくルーム（仕



もくもくルームで仕事をする女性たち



夢シェアカードとgive&takeカード

事や作業をする部屋）があり、水曜日・金曜日の午前中には、託児サービス（事前予約制）を利用することもできる。自宅で仕事をしていると、子育てや家事との頭の切り替えが難しい、あるいは孤独感があるという問題や、市内にある他のこのような場所には子どもを連れて行ける雰囲気ではないといった声があり、「リラコワ」はこのような子育て中の女性にも気軽に利用できる場を提供している。セミナールームでは、平成27年度には、各々4回の連続講座として「創業セミナー」と「女性創業コーディネーター育成セミナー」を実施した。また、スペースの利用者が行っている（または行う予定である）事業をプレゼンする「女性ビジネス発表会」も行った。

これらの支援の結果、平成26年度には、アンケートによると登録者のうち創業したと回答したのは35名となった。内容は、コーチングやコンサルタントなどの講師業が多い。月収は20万円に満たない人がほとんどであり、起業者の収益面では課題が残るが、子育て期にある女性等、潜在的な人材を掘り起して起業の初期段階を支援し、次のステップのために人や機関をつなぐ点では大きな成果を出している。

起業支援に特化した拠点を設置しているもう1つの事例として、もりおか女性センターの取組を挙げる。特定非営利活動法人参画プランニング・いわてが指定管理者として運営する当センターでは、平成19年度に第1回起業支援講座を実施して以来、毎年継続している。平成22年に、起業支援の拠点として相談や情報提供等を行う「起業応援ルーム 芽でるネット」を開設した。平成27年度に開催した起業支援の講座は以下のとおりである。なお、平成26年度には国際協力NGOオックスファム・ジャパンの助成を受けており、復興支援の一環として宮古市でも入門講座を実施した。この他、少人数（定員4名）でのワードやエクセルの入門講座は複数回実施している。

「女性起業芽でる塾 入門編」(7/5)

「女性起業芽でる塾 実践編」(7/18,19)

「女性起業芽でる塾 ネットショップ開店準備講座」(10/31,11/1) (全2日1日4時間)

「女性起業芽でる塾 IT活用講座」(1/15,20,22,27,29) (全5回1日3時間)

「女性起業芽でる塾 フォローアップ講座」(11/21,22) (全2日1日4時間)

入門編・実践編の講座は、ロールモデルによる事例の提供、職員をファシリテーターとするグループワーク（気持ちの整理、経験の棚卸し等）、ノウハウの提供等から構成される。起業をめざす人に対しては、講座修了後も、講座を担当した起業の専門家が継続的に相談にのっているため、講座自体は、具体的な起業のノウハウよりも、計画づくりを通した話し合い等に力点がかけられている。起業した元受講生は、講座で事例報告をしたり、当センターのイベントに出店する等の好循環も生まれている。事業開始以来、40名（平成28年2月現在）が起業している。

もちろん拠点となる専用のスペースがなくても、センターで行うその他の講座と同じように事業を実施することができる。例として、NPO法人練馬区障害者福祉推進機構が指定管理者（平成18年より窓口業務と施設の管理業務のみ。平成24年度より講座等事業も追加）として運営する練馬区立男女共同参画センターは、平成25年度に、初めての起業講座として「女性のためのプチ起業講座『得意なこと、好きなことを仕事に！』」（全1日、3時間）を実施した。講座修了後、希望者に情報交換の場を2回提供したところ、自主グループ「女性のライフスタイル研究会」が立ち上がり、区民企画講座に応募して講座を実施する等、活動を続けている。メンバーの中から、アロマテラピーサロンの開業や、小さい子どもをもつ女性のためのスペースの開業等、起業を実現する女性がでてきている。平成27年度には、3回の連続講座を実施した。

また、長野県では、平成26年度および27年度に、県と市の男女共同参画センターが連携し、持ち回りで「女性起業家と話そう！月1サロン」を開催した。会場は、県内の県と市の男女共同参画センターや、地域の商工会館等を使い、起業家のロールモデル提供と、日本政策金融公庫等からの情報提供、ディスカッション等を行った。県内のセンターを拠点として複数の会場を回ることによって、起業希望者および起業家の県内のネットワークが促進されることも期待できる。

（3）地域の関連機関が行う女性の起業支援

男女共同参画センター以外が実施する女性を対象とした起業支援は、地域経済の活性化を事業実施の基本的な目的としているため、起業ステージでいう③起業準備者、あるいは②初期起業準備者をターゲットとし、起業の専門家によるノウハウにかかわるサポートの提供に力が注がれていることが多い。したがって、一般的には、男女共同参画センターで実施する支援に比べ、起業に対してより具体的な意志やアイデアがある女性を参加者とし、より短期的に収益が見込める起業ができるよう支援する傾向がある。

コラム7では、そのような支援の事例として、山口県の取組を紹介する。山口県では、県が委

託して公益財団法人が実施する「女性創業セミナー」と、県が共同出資して設立した女性創業支援の会社での取組を合わせて、地域経済の活性化につなげることのできる支援をめざしている。

Column 7

女性の創業支援に特化した株式会社を 県や地方銀行などの共同出資で設立 ——山口県の取組

「女性創業セミナー」と「女性創業応援やまぐち株式会社」の連携による支援体制

山口県は、少子高齢化が全国より10年早く進展しているといわれており、産業を担う労働力人口の確保が喫緊の課題となっている。出産・子育て期の女性の就業率は全国平均より低く、女性の創業件数は男性の半数程度となっており、潜在的な女性の労働力の活用が期待されている。

県内には創業に関する相談ができる支援機関は複数あるが、このような背景のもと、県では、平成26年度より、公益財団法人やまぐち産業振興財団に委託して実施している「女性創業セミナー」、および共同出資により平成27年4月に設立した「女性創業応援やまぐち株式会社」（以下、「株式会社」という）を通して、女性を対象とした創業支援を行っている。

セミナーは、県内3か所（山口、周防大島、下関）で行い、全10回（うち4回は合同で実施）プログラムとなっている（受講料1万円）（下記プログラム参照）。子育て期の女性にも参加しやすいように、無料の託児をつけ、平日の昼間（10時～15時15分。13時以降は交流会を兼ねた希望者のみ参加）に開催した。参加者は、日本政策金融公庫中国創業支援センターによる事業計画作成指導や個別相談を通じたビジネスプランの



「女性創業セミナー」の様子



株式会社による支援対象者の
決定記者会見の様子

ブラッシュアップ支援、および欠席や復習のためのeラーニングによるフォローアップを受けることができる。

平成27年度「女性創業セミナー」プログラム

山口	周防大島	下関	内容・その他
9/10			合同オリエンテーション（山口市内で開催）
9/16	9/17	9/18	午前：経営能力向上編・午後：ビジネス応用編
9/24			合同セミナー（受講生の中でこれから起業したい人・扶養内起業の方対象）（山口市内で開催）
9/30	10/1	10/2	午前：経営能力向上編・午後：ビジネス応用編
10/7	10/8	10/9	午前：経営能力向上編・午後：ビジネス応用編
10/15			合同セミナー（山口市内で開催）
10/21	10/22	10/23	午前：経営能力向上編・午後：ビジネス応用編
10/30			合同セミナー・ビジネスメッセ視察（周南市内で開催）
11/4	11/5	11/6	午前：経営能力向上編・午後：ビジネス応用編
11/11	11/12	11/13	3会場別に受講生全員が3分のビジネスプレゼン
随時			個別フォローアップ（各会場別実施）
12/3			合同プレゼンテーション（山口市内で開催）・修了式

株式会社は、女性の創業支援のしくみとして県の商工労働部が提案し、やまぐち産業振興財団（県）、山口銀行グループ、県内企業13社による共同出資（資本金1億円）で設立した（代表取締役社長は山口県出身の女性起業家が本業と兼務で就任）。事業計画書を公募し、選定された応募者と1年間の委託契約を結び、融資や助言等の支援を受ける（次項参照）。上記セミナーの受講生が、さらに具体的な支援を受けるために応募することもできる。

事業計画を公募し、委託契約に基づき営業利益がプラスとなるよう支援

株式会社では、初年度の平成27年度には、応募者のうち審査会で選ばれた6名を対象として支援している。創業希望者は、事業資金提供とコンサルティングを組み合わせた手法により支援を受けることができる。これらの支援は、女性が創業時に直面しやすい取引上の信用不足や、資金不足、ノウハウ不足、ネットワーク不足といった課題に対応している。

創業希望者と株式会社は、原則1年間の委託契約を結び（契約額の下限100万円）、1年の期間において営業利益がプラスとなる事業計画に基づいて事業を実施する。委託契約に基づく事業により生じた売上については、株式会社の収益となる。事業計画は、事業の進捗に応じて柔軟に変更することができ、それにもなう資金の重点配分や削減、計画達成に向けた進捗管理等に関するコンサルティングを随時受けることができる。

きめ細かな女性の創業支援を雇用の創出と地域経済の活性化につなげる

以上のように、これらの女性の創業支援は、きめ細かなコンサルティングや県と金融機関との連携による融資のしくみづくり等により、確実に利益を出す創業をめざしている。これは、女性の新しい働き方や経済的自立に対する支援であるとともに、地域経済の活性化に着実につなげるための支援である。女性の創業支援の成果は、数値目標として以下のようなプランに盛り込まれている。

数値目標の設定

「山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略」

（平成27年9月策定、計画期間 平成27-31年度）

「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」

（平成27年3月策定、計画期間 平成26-29年度）

「やまぐち商工業推進計画」

（平成25年策定、平成27年3月改訂、計画期間 平成25-29年度）

数値目標

	現状値 (平成26年度)	最新値 (平成27年度)	目標値 (平成31年度) (5年間の累計)
関係支援機関の支援による創業数（男女）	181件	143件（H28.1）	900件
女性創業セミナーの受講による創業数	10件	13件（H26年度）	130件
女性創業応援会社のビジネスプランの 事業委託契約に伴う創業数	—	6件	25件

山口県の「女性創業セミナー」のように、地方公共団体が公益財団法人に委託をしている事例等を他にも紹介する。

福井県では、平成27年度より外部委託を含めた3つの女性の起業支援の取組を始めた。1つは、福井県生活学習館内に設置する「ふくい女性活躍支援センター」¹⁴にて、月2回（第1火曜日・第3土曜日）、「女性のための創業相談窓口」を設け、女性の中小企業診断士が個別相談に応じている。もう1つは、起業ステージでいう①潜在的起業希望者の層も含めた意識啓発や人材の掘り起しをめざしたセミナー「Meet Up☆スクエア～わたしスタイル創業未来塾～」であり、県内4地域、

14 京都府のマザーズジョブカフェ（本章3（1）参照）と同様のワンストップ機能をもつ。当センターは、県から委託を受けた公益財団法人ふくい女性財団が運営している。

全9回開催した。ロールモデルとなる「先輩起業家ゲスト」には、各地域とも、比較的大規模な起業と小規模な起業の両方を選定した。これらの個人相談の窓口およびセミナー開催は、県の補助を受けた公益財団法人ふくい産業支援センターが、起業支援の蓄積を活かして実施している。3つ目は、県の産業労働部産業政策課が、団体や個人が実施する女性の起業支援に対して補助金を交付するものである。

広島県では、公益財団法人ひろしま産業振興機構および日本政策金融公庫が共催し、平成27年度に「創業女子いろは塾」を開催した。13名の女性の専門家（中小企業診断士、店舗活性化コンサルタント、キャリアコンサルタント、税理士、ウェブデザイナー等）が「創業女子応援し隊」として全7回のセミナーを担当すると合わせて、「チーム型支援」で創業前後のサポートを受けることができるのが特徴的である。

札幌市や仙台市では、地域において女性に限らない起業支援のネットワークが築かれており、男女共同参画センターがメンバーとなって、女性の支援や託児等の役割を担っている（札幌市「札幌市創業支援事業計画」、仙台市「せんだい創業支援ネットワーク」）。このように、起業にかかわる機関が連携しつつ、地域の実情に応じて様々に事業の形が工夫され、女性を対象とした起業支援が行われている。

3 「働く」に至るプロセスの支援

企業等で働く女性の意思決定過程への参画や、仕事と生活が調和される労働環境の整備等にかかわる施策は、主として正規雇用の女性を対象とした取組といえる。これらの取組も重要である一方、実際には、女性の雇用者の56.7%は非正規雇用者¹⁵であり、また多くの女性は、就労までの道程に様々な困難を抱えている。依然として第1子の出産を機に約6割の女性が職業生活を中断している¹⁶が、再就職したくても保育所探しや育児と仕事との両立等、種々の壁が立ち塞がっている。また、これまで「家事・手伝い」として隠れて見えなくなっていた未婚の無業女性の現状が、近年少しずつ明らかになり、複数の男女共同参画センターにおいて、就労に向けた支援が試みられている。その他、大学生が仕事や将来について考える際にも、働く女性の多様なロールモデルの欠如のために展望が描きにくいという課題もある。

ここでは、子育て中の女性、若年無業女性、および大学生の3つの異なる立場の女性に共通する「働く」に至るプロセスにかかわる課題に取り組む事例を取り上げる。これらはどれも、複数の関連する機関や庁内の部局が連携することで、支援の効果や効率が高まっている事例といえる。

15 内閣府男女共同参画局編 2015 I -2-6 図参照

16 内閣府男女共同参画局編 2015 I -3-4 図参照

(1) 子育て中の女性の再就職支援——ワンストップサービスの提供

先述したように、子育て中の女性の再就職にかかわる課題は、就職先を見つけることだけでなく、子どもの預け先を見つけることや、就労中断による今後のキャリア形成や就職後の仕事と子育ての両立に対する不安などが複合的に絡み合っている。子どもを連れて気軽に訪れることができる場所でなければ、相談に出かけることさえ困難になる。このような状況に対応するため、近年では、サービスの提供を1か所に集めた「ワンストップサービス」に取り組み、子育て期の女性の就労と子育てを同時に支援する機関が増えている。課題に対応できる地方公共団体の部局は、労働分野や子育て支援、女性相談等、複数にわたっているため、各部局が連携して支援を行う必要がある。

ワンストップサービスの拠点は、後述の京都府の事例のように、男女共同参画センターを活用し、地方公共団体の男女共同参画担当部局が所管する場合もある。男女共同参画担当部局や男女共同参画センターが再就職支援にかかわることにより、数値目標が重視されがちな就労の分野において、女性が抱える子育ての悩みや自分自身のキャリア形成の支援等、数値だけを成果としない、別の観点からの支援の可能性を期待することができるだろう。

Column 8

一人ひとりのニーズに応じて 子育てと就業をワンストップで支援 ——京都ジョブパーク「マザーズジョブカフェ」の取組

静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課 高林 直人

京都府の女性活躍推進の取組

京都府は、企業における女性の活躍を加速化するため、平成27年3月に「輝く女性応援京都会議」を発足させた。この組織は、経済団体等と行政が連携して女性の活躍推進を図ることを目的としており、女性活躍推進法第23条に基づく「協議会」に位置づけられている。代表は京都商工会議所会頭と元副会頭、顧問は京都府知事、京都市長、京都労働局長であり、構成員は経済団体をはじめとする産学公金の連携による21団体、事務局は京都府、京都市、京都労働局、京都商工会議所で運営している。

平成27年8月からは、「輝く女性応援京都会議」の下に「人事部」事業を実施し、「女性活躍応援マネージャー」を配置して、中小企業を中心に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援や女性活躍推進のための研修を行うなど、企業の取組をサポートしている。ここでは、平成27年度に実施された主な事業を分野別に紹介する。

(1) 企業における女性の人材育成、管理職への登用促進に関する事業

人事部事業として以下の事業を実施した。

- ・ 女性社員向け「ネクストリーダー研修」
- ・ 管理職向け「ダイバーシティマネジメント研修」
- ・ 人事担当者向け「女性社員の活躍推進計画策定の勉強会及び相談会」
- ・ 企業経営者層向けセミナー「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」
- ・ 女性の就業継続を支援する「働く女性活躍応援事業（女子シャインチアーズ）」

(2) 若年女性のキャリア形成支援に関する事業

京都の各大学のキャリアセンターや大学間の連携推進組織である（公財）大学コンソーシアム京都と連携して、女子大学生向けのセミナーを実施。

- ・ 府内の企業で活躍する女性社員講師による「大学生キャリアデザインセミナー」

(3) 女性の起業・創業の支援に関する事業

「輝く女性応援京都会議」の行動宣言の1つに「起業・創業の推進」が掲げられており、京都で起業・創業する女性を国・地方公共団体・経済団体・産業支援機関・金融機関の連携により支援している。

- ・ 第4回 京都女性起業家賞～アントレプレナー賞～の募集・選考
- ・ 京都女性起業家マッチングフェアの開催
- ・ 地域経済の活性化をめざす「女性アントレプレナー販路拡大支援事業」の実施

(4) 女性の再就職の支援、様々な困難に直面する女性に対する支援に関する事業

総合就業支援拠点「京都ジョブパーク」の中で就業と保育の支援をワンストップで実施する「マザーズジョブカフェ」を運営。本コラムでは、この事例について詳しく紹介していく。

マザーズジョブカフェとは

京都府では、複合施設である府民総合交流プラザ「京都テルサ」（京都市南区）内にある総合就業支援拠点「京都ジョブパーク」の中で子育て期の女性を主な対象とする、保育と就業の支援を行う「マザーズジョブカフェ」を開設している。運営体制は、京都労働局・京都府・京都市・連合京都・京都経営者協会からなるオール京都体制であり、女性の再就職支援として、適性や働き方、就職活動のアドバイスを行うだけでなく、ハローワークによる就業相談、職業紹介を実施。さらに就業に伴う保育に関する相談、情報提供をNPOに委託し、子育てと就職活動をワンストップで支援している。近年、増加傾向にある母子、父子家庭への就業相談についても、健康福祉部と連携したコーナーを設置して対応している。

利用者は、結婚・出産により退職し、再就職を希望する女性がほとんどであるため、

ブランク等により再就職に不安を感じる女性の学び直しやスキルアップのため、高等技術専門校と連携した各種訓練やセミナーも開催している。

当初は、京都テルサ西館3階にある京都ジョブパークの女性部門であったが、平成22年8月より「マザーズジョブカフェ」として保育や相談の機能を強化するとともに、東館2階にある京都府男女共同参画センター内に場所を移して再スタートした。利用時間は、月曜日から土曜日の午前9時から午後5時までとなっている。

マザーズジョブカフェの概要

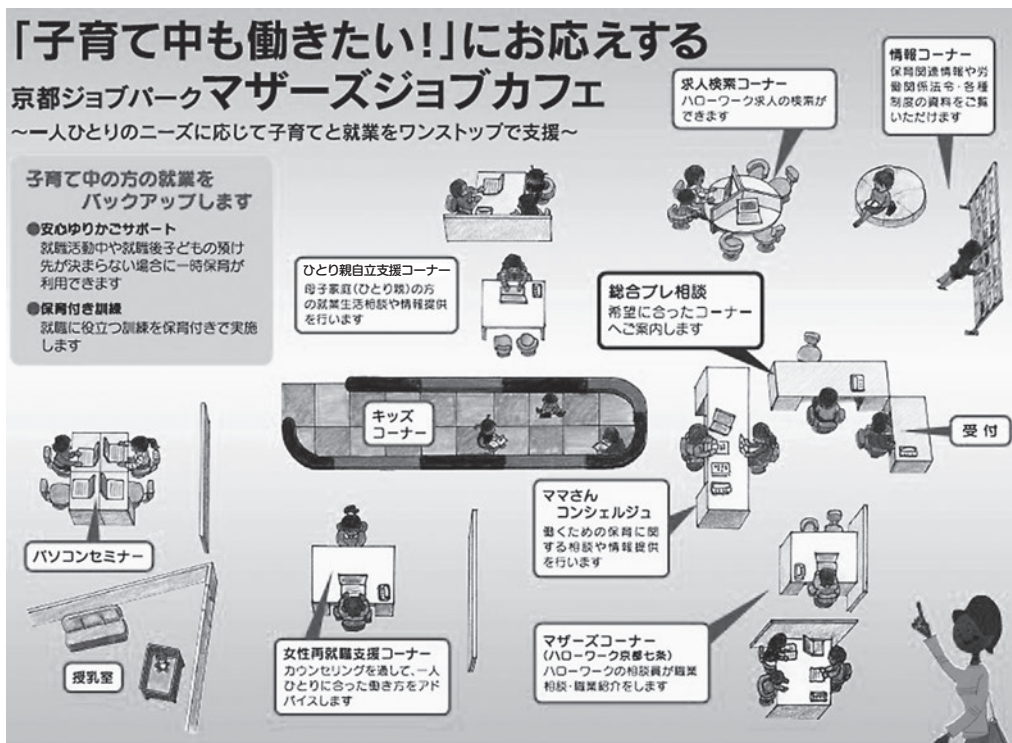
(1) 各コーナーの紹介

〈総合プレ相談〉

すべての相談者が最初に訪れる総合プレ相談のコーナーでは、一人ひとりの主訴や状況を聞き、マザーズジョブカフェ内の適切なコーナーへ案内する。

〈女性再就職支援コーナー〉

女性のキャリアカウンセラーによる相談コーナーであり、自己分析や就業条件を整理し、一人ひとりに合った働き方をアドバイスしている。



マザーズジョブカフェ フロアマップ

〈ひとり親自立支援コーナー〉

母子家庭や父子家庭を支援するため、母子寡婦福祉連合会の生活相談員とキャリアカウンセラーが常駐し、仕事の相談に加え生活の相談も受けている。

〈マザーズコーナー〉

ハローワーク京都七条の相談員が、職業相談や紹介を行っている。担当制での相談も可能となっている。

〈ママさんコンシェルジュ〉

保育情報に詳しいNPOへ委託しており、京都府全域の保育所の相談ができる。

また、仕事と子育ての両立に関する悩みも相談できる。

〈保育付き訓練およびセミナーの開催〉

就職に役立つ訓練やセミナーと併せ、入園のための保活セミナー等を開催

〈キッズコーナー〉

マザーズジョブカフェの真ん中には、保育士1名が常駐する広いキッズコーナーがあり、子どもを預けてゆっくりと相談することができる。また、授乳室も完備しており、ベビーカーのまま気軽に訪れることができる。

〈安心ゆりかごサポート〉

キッズコーナーとは別に、施設の1階には、保育士2名が常駐している定員30名の保育ルームがあり、相談だけでなく就職面接、試験などの就職活動または就職のためのセミナー、職業訓練を受ける際の保育も行っている。さらに就職後、子どもの受け入れ先が決まらない場合には、最長1年間有料で保育が受けられるようになっている。

(2) 利用者の概況

利用者の年代は、20代 17%、30代 44%、40代 32%であり、就業状況は、無職 67%、正社員 8%、正社員以外 23%、その他 2%となっている（平成27年3月31日現在）。

特徴としては、子どもが1歳未満の女性が最も多い。1歳を過ぎると保育所に入りにくいという事情もあり、6か月を過ぎた頃から相談を始める場合が多い。働きたい理由の一番は経済的理由であるが、困窮しているという訳ではなく、教育資金や将来のことを考えてのようである。また、就業形態については、子育てを優先する女性が多く、両立しやすいパートでの就業希望が多いため、内定状況は7～8割がパート・非正規雇用となっている。

1日平均60人程度の利用があり、利用のピーク時間帯は午前10時から午後3時。子どもについては、1日平均20人の利用がある。

(3) 相談内容の概況

- ・ 働き方、仕事の探し方について、どうしていいかわからないなどの声が多い。
- ・ 保育所への入所の方法、病児保育の情報を求める声が多い。
- ・ 保育所に入れなかった人からの相談が多く、就業計画と合わせて相談にのるケースが増えている。

ワンストップ化による効果

マザーズジョブカフェが開設された平成22年当時は、保育と保育情報と就業支援のワンストップ化は全国でも初めてであった。報道にも大きく取り上げられ、現在でも年間50件以上の視察があるとのこと。今の体制が確立できたのは、ハローワークが行う国の労働行政（就職斡旋）や市町村が行う保育行政などをワンストップ化して、女性の活躍を進めたいという知事の強い思いがあったからだという。国や市町村と連携することで、常に新しい情報が入ってくるなどメリットも大きい。

さらに、利用者は家庭と仕事の両立に不安を感じている女性も多く、キャリアカウンセラーが一人ひとりに寄り添って本人の希望を聞きながら、きめ細やかな支援を行っているため、満足度が非常に高いとの調査結果が出ている。特に、先に紹介した保育支援「安心ゆりかごサポート」の利用者は年々増加しており、平成22年度の980人から平成26年度には3,397人になっている。

また、マザーズジョブカフェの利用者数は、平成22年の開設から右肩上がり伸びてきたが、平成26年度は若干の減少に転じている。これは、平成26年4月から京都府の有効求人倍率が高水準で推移しているなど、雇用情勢によるものであると考えられる。府男女共同参画課としては、ひとり親家庭の増加など支援を必要としている人は増加しており、就業後の定着支援をしっかりと行うなど、雇用の質を高めることを重視し、社会環境等により変化する相談者一人ひとりのニーズに合ったマッチングが行えるよう、今後とも展開していきたいとのことであった。

京都府のような子育て中の女性の再就職支援のワンストップサービスは、他の地方公共団体においても、地域の実情に合わせ様々に工夫して実施されている。例えば先に述べた福井県（本章2（3））では、創業支援の相談窓口も月2回設置している。

広島県の「わーくわくママサポートコーナー」では、仕事を始めるにあたりブランクや子育てとの両立に不安を感じる女性のために、5日間の「職場体験プログラム」を提供している。プログラムは、3日間のビジネス基礎、マナー等の研修と、2日間の県内企業でのインターンシップからなる。期間中の託児料はすべて県が負担する。

女性相談の体制を再構築してワンストップ化した事例もある。長岡京市女性交流支援センター

では、従来の相談窓口は、カウンセリングである総合相談と法律相談であったが、平成27年度に、内閣府「地域女性活躍推進交付金」を活用し、面接と電話による「一般相談」を新設した。「一般相談」は、就業や起業、子育て、教育、福祉等の女性にかかわる分野横断的な情報提供を行い、あらゆる女性の自己実現への希望に対応することをめざしたもので、相談の内容に応じて、市内の就職支援機関や庁内の関連部局との連携を図り、「ワンストップ相談窓口」のための体制を整備した。

このように、子育て期にある女性が再び社会とつながり就労するために、就労を困難にしている要因にかかわる複数の機関が連携し、一元化された支援を試みている。

（２）若年無業女性への支援

若年無業女性を対象とした取組は、現在、複数の男女共同参画センターにおいて行われている。例えば横浜市の3つの男女共同参画センターの指定管理者である公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会では、働きづらさ、生きづらさを抱える独身女性に早くから着目し、平成20年度に、若年無業女性を対象とした調査を実施、平成21年度から講座事業を開始している¹⁷。

無業女性への支援は、働くことを目標としていても、すぐには就労にはつながらないケースも多く、このような場合は、精神的な回復や生活自立、社会とつながるための取組がまず最初の目標になる。各センターでは、パソコン等のスキルアップの講座や、当事者同士が語り合う場の提供、自助グループ運営の支援、就労体験等、対象のニーズに合わせた取組を、地方公共団体の関連部局や若者サポートステーション等、効果的な事業実施が期待できる関連機関と連携して行っている。

関連する機関と連携した若年無業女性の「働く」に至るプロセスの支援として、仙台市男女共同参画推進センターが、平成27年度に実施した「ガールズのしごとゆる〜り準備講座」（下記プログラム参照）を例に見てみよう。当センターでは、平成23年度より若年無業女性を対象とした講座を実施している。平成26年度までは、初級パソコン講座も合わせて組んでいたが、今回は、自己肯定感を高めることと規則正しく生活することを目的とする内容とした。化粧品会社、栄養士会、産業カウンセラー、若者サポートステーション等、地域の多様な資源を活用し、プログラムを企画しているのがわかる。最終日には、職場体験の受け入れ先の団体（障がい者自立支援のNPO等）やパーソナルサポートセンターのスタッフを招いて紹介し、就業へのステップとなる次の活動へとつなげている。

17 当協会の若年無業女性を対象とした講座、就労体験、居場所づくりの取組については、国立女性教育会館編（2014）参照。

仙台市男女共同参画推進センター「ガールズのしごとゆる〜り準備講座」プログラム

対象：15～39歳までの無職のシングル女性

	10:30～12:00	13:00～14:30
2月23日(火)		オリエンテーション
2月24日(水)		自立のための気持ちの整理 (せんだい若者サポートステーション/キャリアカウンセラー)
2月25日(木)	いつでもどこでもセルフケア (ヨガ・ストレッチインストラクター)	ガールズカフェ
2月26日(金)	わたしを好きになるメイクアップ〔体験〕 (資生堂ジャパン株式会社東北支社仙台オフィス)	ガールズカフェ
2月29日(月)	自分でできる♪かんたん朝ごはん (仙台市地域活動栄養士会)	
3月1日(火)	社会とわたし～自分を大切にすること (産業カウンセラー)	ガールズカフェ ～“働く”をイメージ
3月2日(水)	わたしのからだを大切に (短期大学看護学科助教/思春期保健相談士)	こころとからだほぐし
3月3日(木)	働く準備に向けて～職場体験実習などの案内	ガールズカフェ ～明日からのわたし

(3) 大学生への支援

次世代を担う若者への支援として、大学生を対象とした取組も重要である。就労を継続している女性や経営層・管理職の女性等の多様なロールモデルが身近にいない場合も多いため、男女共同参画担当部局や男女共同参画センターのなかには、女性が働き続けることの意義や、働き続けるための職場の選び方、自分のライフキャリア等について考えるための情報や体験の機会を提供するところも多くある。

ここでは、地域の実情にそって、全く異なるアプローチで大学生の「働く」に至るプロセスを支援している2つの事例を紹介する。糸島市男女共同参画センターでは、地元の企業における女性の活躍推進の事例集を作成するにあたり、作業の過程で大学生と協働し、大学生の男女共同参画にかかわる意識の醸成や、労働環境について考える機会の提供等を図っている。もう1つの福井県の事例は、県内企業で働く女性が、他県の大学に通う県出身の女子学生に対してロールモデルとしての役割を果たすことを通して、若年女性の人口流出の課題に挑むという特色のある取組である。

企業における女性の活躍推進事例集の作成に大学生が参画 ——糸島市男女共同参画センターの取組

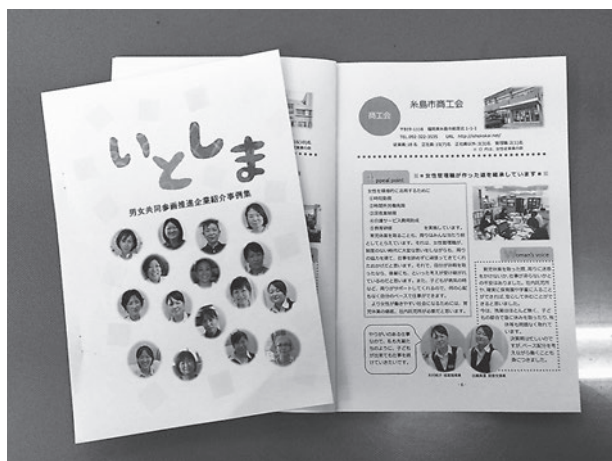
企業の事例集作成を通して学生の力量形成を支援

糸島市男女共同参画センターは、人口約10万人の福岡県糸島市にある公設公営のセンターである（所管は、人権福祉部人権・男女共同参画推進課）。当センターには、所長を含む市職員2名と嘱託職員2名の計4名が所属しており、市職員は、庁舎にある人権・男女共同参画課を兼務している。相談業務は、庁内他課との連携（DV支援や生活保護等）がしやすいように庁舎で行っている（相談員2名）。

福岡市に隣接し、定住促進に力を入れる当市において、平成26年2月に着任した新市長は、公約の1つに男女共同参画の推進を掲げている。平成27年度には、内閣府「地域女性活躍推進交付金」を活用し、子育て支援や女性の活躍推進に関して積極的に取り組んでいる事業所や女性の起業家を取材し、事例集を作成した。事例集の作成にあたっては、伊都キャンパスが本市と隣接する九州大学の学生と協働で作業を進めた。

当市と九州大学は、もともと地域活性化プロジェクト等で連携関係が築かれている。本件については男女共同参画審議会の委員である教員に相談した上で、教育学部の1年生に声をかけ、手を挙げた女子学生4名が活動することとなった。大学生はまず、男女共同参画や女性の活躍推進についての基礎的な事柄について、職員が講義をしたり、話し合いをしたりして学んだ（2時間程度）。その他、事業所と接するため、電話のかけ方などの基礎的マナーについて学習した。

事例集に掲載する市内事業所は、講演会の案内に同封したアンケート調査に回答のあった事業所や、福岡県「子育て応援宣言企業」、男女共同参画の取組状況の申告が必須となっている市の登録業者の情報等から30社に絞り、この中から学生が取材してみたい事業所として選んだところを中心に、11の事業所および3名の女性創業者を選定した。



大学生が参画して作成した事例集

事例集作成を通した活動を今後の取組につなげる

学生は、電話でのアポイントメント取りや、取材、編集等、一連の作業を職員の支援を受けながらすべて担当した。取材は学生の夏休みに、2名1組で職員も同行して行い、あらかじめ話し合って決めた質問事項にそって学生が質問した。これらの活動を通して、学生たちは目に見えて成長したが、学生と話をすることは、企業側からも良い機会となったという声があった。また、事例集のレイアウト等の編集の際には、若者らしいものの見方や感性で提案がなされ、職員も刺激を受けたという。

市内には約3,000の事業所があるが、従業員数30人未満の事業所が95%である。事例集の読み手に想定したのは、第一には企業であり、先進事例についての情報提供を通した企業への啓発を目的に作成している。学生にとっては、掲載企業を就職先として考えるために活用するというよりも、企業で働くことや、労働環境等について考えたり、起業について考えたりする際に活用することを想定している。

平成28年度には、「第2次糸島市男女共同参画社会基本計画」の策定に合わせて、男女共同参画都市宣言を行うことを予定している。6月に開催予定の記念式典に合わせて、学生の事例集作成へのかかわりについて学生自身がまとめたものを発表できる機会をつくることを計画している。

事例集に掲載する企業の1つとして、経済団体である商工会を含めた。今まで、課としては経済団体や企業との直接的なつながりが十分になかったが、今回の取材を通してできたつながりなども活かしながら、新たな連携や事業の充実を図りたいと考えている。

Column 10

働く女性のロールモデル提示による女子学生のUターン就職支援 ——福井県の取組

若年女性の人口流出に歯止めをかける試み

若年層の人口流出は、福井県における大きな課題である。大学進学時の流出口は3,000人程度で、この10年大きな変化はないが、就職時に戻る「Uターン」の人数は、10年前の約1,000人に比べこの数年は、500人程度となっている。特に流出口の約半数を占める女性のUターン率は落ち込んでおり、10年前の4割に対し、近年では約2割となっている。この課題に対応し、福井県出身の女性が一人でも多く県内の企業に就職するよう取り組んでいるのが、産業労働部労働政策課が平成26年度に開始した「ふ

くいの就活女子応援推進事業」である。この事業では、県から委嘱された「ふくいの就活女子応援員」（以下、「応援員」という）が県外に出向き、福井で働くことの魅力を女子学生に伝え、女子学生の県内での就職促進を図っている。女子学生への働く女性のロールモデルの提供と、県へのUターン就職支援を合わせた取組といえる。

県内企業で働く女性が県外の大学に通う女子学生と交流

福井県では、大学卒業後の就職に関する情報を提供するため、高校卒業時に、学校を通じて生徒の保護者に、進学先の情報提供を依頼している。この情報をもとに、大学進学者が就活をする3年生の時期に、保護者住所宛てに連絡することによって、県内の高校を卒業した県外大学進学者にアプローチするという特色ある方法をとっている。

応援員は、できるだけ多くの業種の企業に所属する女性に参加してもらえよう、学生が興味を持つと考えられる県内大手の企業を中心に県職員が出向き、人事を担当する役員に事業の説明をする。その上で、推薦された女性社員に委嘱している。平成26年度には、12社25名、平成27年度にはさらに7社11名を追加して委嘱し、計16社36名が活動している。カフェなどで少人数ずつの「女子会」を開催し、応援員は、県内高校出身の女子学生に、就職活動の体験談や県内企業で働くことの魅力を本音で伝える。

「女子会」開催の機会の1つは、東京、大阪、京都、名古屋の4会場にて毎年開催している、男性を含めた新卒者Uターン就職を応援するイベント「ふくいDAY」の終了後に行うものである。その他、県外大学のセミナー等にも出向いている。平成27年度には、県内においても、県外大学の学生が多く集まるインターンシップ研修会に合わせ、会場近くのカフェで実施した。平成27年度には、県内外57大学から計131名の女子学生が女子会に参加している。



「ふくいの就活女子応援員」と女子学生との「女子会」の様子

4 地域団体における女性の参画推進

(1) 地域団体における女性の参画の現状

自治会・町内会やPTA等、地域団体における女性の意思決定過程への参画は、重要な課題であるにもかかわらず、進んでいない。第4次男女共同参画基本計画における「自治会長に占める女性の割合」の成果目標は、現状4.9%（平成27年）→10%（平成32年）であるが、第3次計画の数値とほとんど変化しておらず、目標数値は同じである（現状4.1%（平成22年）→10%（平成27年））。地域団体による活動は住民の主体的な自治に任せるという立場から、地方公共団体が対策を講じないことや、自治会の役員等の決め方が、古くからの地域ごとの慣習によっていて変革が困難なことなどが、変化しない要因であると考えられる。

後述の生協活動のコラムにある事例にみるように、これまでも女性は任意団体やPTA等、日常の地域活動の実質的な中心的役割を果たしており、活動を通して力量を形成し、地域のなかでつながりを広げてきた。高齢化や人口減少、産業の衰退、子どもの貧困、防災等、山積する課題に対応し、活力ある地域をつくっていくには、女性が自治会等の地域団体の政策・方針決定過程にもっと参画していくこと、また男女共同参画の視点を反映させていくことが欠かせない。都心を中心に、自治会や町内会、PTAといった地域団体の機能が弱まっている地域もある一方、地方ではまだこれらの地縁団体が地域活動の基盤組織である地域は多い。また、都心を含め、特に震災等の緊急時に備え、日常から地域団体の意思決定過程に女性が参画しておくことは重要である。だれもが暮らしやすい持続可能な地域づくりのためには、地方公共団体や男女共同参画センターが積極的にこのような団体に働きかけ、住民とともに慣習を変えていくことが必要であろう。

Column 11

生協活動と女性の地域参画 ——福井における事例から

公益財団法人生協総合研究所研究員 近本 聡子

福井県は女性就労の先進地域

「女性の高い就労率」が確保される社会の男女平等に向けての政策推進は、地域のどのような資源と連携すれば効果があるのか、という課題のヒントを考えてみたい。

各地の生協には組合員の地域組織があり、90年代には環境活動や福祉活動が盛んで、介護保険制度成立のバックアップや地球環境サミットNGO参加などの活躍が目立った。減少する専業主婦層が地域活動をする希少な場となっており、テーマの中心が、

安全安心な食卓とくらし、高齢者福祉・子育て支援の分野に移行しつつ広がっている。ここでは、子育て支援の領域で行政と強い連携のある福井県民生協の事例を紹介する。

福井県では、女性就労のM字曲線が顕著には見えず、生産年齢人口女性就労率が70%以上の女性労働・女性活躍推進のモデル的な地域となっている。かなり都市的な地域である福井市や敦賀市は、企業も多く、敦賀市以西は原子力事業や電源関係の産業があるため人口流入があり、その女性たちは「転勤族」であり、いつ別の地域に転出するか分からないということから、専業主婦率がやや高い。地元出身の女性の場合は、同居近居率が高く、子どもの日中のケアを親世代の支援を受けたり、相互にサポートすることがふつうになっている。近年、女性の大学進学率が増加していて、大学進学で転出した女性の、福井県へのUターン就職率は減少してきた。福井県の対策として進学先各大学へアウトリーチの講座をもっていき、UターンやIターンをPRしている。これはユニークな取組であろう。

これ以外の地域は、農村色が強く、農協での活動に力を入れる人もいる。近年、多くの女性起業が農村でもみられ、女性の起業を応援し表彰する「食アメニティコンテスト」（農林水産省）でも福井の女性起業は毎年何らかの受賞をしている。農村地域の女性起業は、モデル化ができる優秀な推進員のいる地域に起業に結びつく例が多い。

福井県民生協（以下、「県民生協」という）は、組合員の数は14万人強で、同じ人口規模の県のコープさが（佐賀県）が約6万人であるのと比べると、地域でも組織率・利用率はかなり高い。事業体は、店舗事業・宅配事業・福祉事業である。福祉事業では女性従事者が多く、その事業構成の特色から、正規職員の全体女性比率は3割を超えており、この間10年以上、女性活躍推進に取り組んできた。

組合員ニーズ調査によって、平成12年に子育て支援がほしいという若年層のニーズを拾い上げ、地域で活動を希望していた組合員グループとはかり、第一号店舗（スーパーマーケット）の隣に子育て支援の建物を建設してNPOに運営を任せた。当時、国の政策としてもまだ「子育て支援」は登場していなかった。子育て層に集中した初めての課題解決方法となった。NPO（敦賀市のきらきらくらぶ）は、毎週決まった曜日に子どもを預かる「曜日保育」を低額で実施して、短時間就労者やリフレッシュしたい親のニーズを集め、大変な人気となった。また、もう少し大きくなった子どものためにダンス教室経営者と契約し、それも人気となった。

各地で発生したひろば型の自助による子育て支援は、国によって「つどいの広場」事業として制度化された。以降、組合員と生協職員とが連携して県内市町の職員と話し合いをし、つどいの広場の運営にかかわっている。このような取組は、地域活動も組合員活動も知らない子育て世代（主に30歳代）が子どもを連れて集まる「子育てひろば」として、地域社会の子育て課題を解決しつつ、安心して、こうしたいと思える子育てを

実現していくことにつながった。

組合員活動でのエンパワーメント

生協活動のリーダーは、組合員理事、地区委員、総代、事業委員、コープ会、産直協議会、LPAの会、食育の会などで活躍して実績のある組合員が選ばれる傾向にあり、理事出身者が生協活動経験を活かしてNPOや社会福祉法人などを立ち上げる例が多い。たとえば、阿南久氏（旧コープとうきょう理事長）は、市民活動出身で、生協活動にエンパワーメントされ、主婦から消費者庁長官となっている。

福井県民生協では、子育てひろばを地域拠点として若年層の地域リーダーも生まれつつあり、現代的な生活課題を見出すことに繋がっている。また、生協が地域をエンパワーメントし、利潤を地域に還元するしくみを作っている。組合員理事・リーダー層は、地域の他の活動団体と助成を通じて繋がり、それぞれの展開場所が福井県民生協の施設や公民館、男女共同参画センターである。また、その領域の行政から助成も受け、強い連携を促すものとなっている。

組合員から職員へそして行政連携のハブに

子育て分野でのエンパワーメントは多数の事例がある。今活躍している女性Kさんを見てみよう。Kさんは元保育士であったが、保育士の仕事は激務なので、結婚を機に専業主婦になった。子どもが少し大きくなった頃、生協の子育てひろば・支援を利用したりしていたが、生協が施設職員の公募をした際に、応募して施設運営にかかわり、福井市の子育て支援会議にも参加するようになった。そこで力をつけ、充実した生協の研修も受けて、施設長になる。その後、福祉事業課長に抜擢され、県レベルの行政連携のハブとなるキーパーソンになっている。現在、福井市内の小学校に学童保育を設立し、市との連携や地元の協議会などで活躍している。このように、人材としての組合員層は力のある人々の宝庫であり、福井県民生協は「就業先」ともなり、エンパワーメントの教育機会も提供している。

理事組合員が男女共同参画委員になって活躍している市町村が7つある。福祉分野での見守り協定、災害時の救援物資提供など、自治体と連携を結ぶ生協も多い。福井県民生協は行政連携が大変さかんで積極的である。互いに活動や事業の実態を把握すれば、関係をさらに良好にでき、地域での活動アクターとして地域リーダー層との連携を多様に実現できると予想される。

(2) 自治会における女性の参画の試み

地域団体における女性の意思決定過程への参画に向けては、当該自治組織や地域のキーパーソンとなる住民との連携が必要となろう。男女共同参画担当部局が取組を進める場合には、自治組織を所管する部局とも協力していくことになる。ここでは、自治会に向けた取組として、モデル地区を設定して男女共同参画を推進する静岡県沼津市の取組、および自治会へのアンケート調査実施を通じた意識啓発を行う福岡県福津市の取組の2つを紹介する。

Column 12

モデル地区を設定して地域自治組織の男女共同参画を推進 ——静岡県沼津市の取組

地域自治組織のモデル地区ごとに2年計画で集中して活動

沼津市は、静岡県東部の駿河湾に面した人口約20万人の都市である。漁業や農業、観光等、多様な分野の産業が盛んであるが、人口は徐々に減少している。特に東日本大震災以降は沿岸部地域の人口流出は大きく、人口減少対策としても、各地域における男女共同参画推進は欠かせない取組として位置づけられている。男女共同参画の所管は、NPO等との市民協働を推進する業務も担当する企画部市民協働課であるが、自治会等の地縁団体との連絡調整、活動支援は、同部の地域自治課が所管している。

「男女共同参画推進モデル地区事業」は、平成21年度に開始された。「行政のみが主体となる従来の啓発事業とは異なり、市民自らが居住する地域での地域活動を通して、主体的な啓発事業に取り組むべく、自治会組織の活動を中心に、当該地区で様々な男女共同参画に関係した事業を実施し、その取組の効果について、その地域条件の特色とかわらせながら検証することを目的とする」もので、「第3次沼津市男女共同参画基本計画（ぬまづ男女ハーモニープラン）」（平成23～27年度）の「重点取組目標（1）性別・世代を超えて地域活動に参画しましょう」の中にも取組が明言されている。

モデル地区は、2年ごとに、特徴が異なるコミュニティを1つずつ選定している（平成21・22年度 第五地区コミュニティ、平成23・24年度 愛鷹地区コミュニティ、平成25・26年度 内浦地区コミュニティ）。「コミュニティ」は、市内に18ある概ね中学校区単位の組織で、約300ある単位自治会を束ねる28の連合自治会が傘下にある。各地区では、委託先である静岡県立大学の教員の協力を得ながら、基礎講座を実施して自治会長を含む市民の意識醸成を図るとともに、祭りやキャンプといった地区ごとの日

常の行事を、男女共同参画の視点で捉え直して運営を改善する等の取組を地道に続けてきた¹⁸。

これまでの成果として、会長や役員の数に大きな変化はないものの、組織内には様々な変化が見られた。第五地区では、コミュニティ推進委員会が静岡県男女共同参画社会づくり宣言事業所・団体に登録されたり（平成22年、地縁団体として県内初）、委員会内での「男女共同参画事業」や男女共同参画担当委員の新設等の動きが見られた。また、内浦地区のコミュニティ推進委員会では、社会福祉部にて、27年度の事業方針として「男女共同参画による地域づくりの推進」を新たに規定した。

平成27年度は避難所運営をテーマとした取組を実施

平成27年度は、避難所運営にテーマを絞った活動を試みた。モデル地区は、避難所運営マニュアルが策定されるなど防災活動が活発な門池地区コミュニティを選定した。県立大学教員による自治会長研修や市民を対象とした講座実施の後、実際に、防災訓練や避難所運営の模擬体験を行い、これらの活動をもとに、「男女共同参画の視点を導入した避難所運営ガイド」を作成する予定である。

避難所運営訓練は、所管である危機管理課とも連携して実施したが、このことは危機管理課職員の意識醸成にもつながった。運営ガイドは、当初は市民協働課が作成、発行する予定であったが、協議の上、危機管理課が既に発行しているマニュアルを改訂し、男女共同参画や多様性を重視する視点を盛り込むことになった。平成28年度、市民協働課は、自治会やコミュニティを所管する地域自治課と統合し、地域自治と市民協働を一体的に推進していく予定である。



第五地区コミュニティ男女共同参画事業
「クリスマスケーキづくり教室」



避難所運営訓練での被災者受付の様子

18 静岡県の地域団体を対象とした取組については、犬塚（2013）参照。

自治会へのアンケート調査をきっかけとした意識啓発

——福岡県福津市の取組

任意団体と地方公共団体が連携して自治会へのアンケート調査を実施

福岡県福津市では、市民参画と共働によるまちづくりを進めるため、平成17年度より「福津市住みよいまちづくり推進企画活動補助金」制度を実施している。この補助金の2つのコースのうちの1つ「共働コース」は、市と申請団体が連携して課題解決をめざすものとなっている。

この交付金を活用し、平成24年度に、「ふくつ男女共同参画協議会『^{りん}綸りん』」と市の総合政策部男女共同参画推進室が連携し、「自治会における女性登用の現状と課題についての調査」を実施した。当団体は、平成22年に結成された女性団体等で構成されるネットワークである（平成27年5月現在、14団体9個人が所属）。自治会への調査では、アンケート回答結果の入力およびヒアリング調査は当団体のメンバーが行い、調査票の作成や各自治会への調査協力依頼は市と協力して行った。

調査への協力依頼のために全自治会長を訪問

福津市の調査時点での自治会数は95である。平成19年から、概ね小学校区を単位とする市民主体の「郷づくり」（地域自治）活動が推進されており、市内8つの「郷づくり推進協議会」と市が協働するまちづくりを行うなど、郷づくり推進協議会や自治会による活動は、当市の地域づくりにおいて、重要な役割を果たしている。

アンケート調査は、この全自治会を対象として実施した。調査対象（回答者）は、各自治会から男女1名ずつ（自治会長および自治会長の推薦者1名）とし、172名（女性84名、男性88名）から回答を得た（回収率90.5%）。また、回答者のうち男女10名ずつにヒアリング調査を実施した。調査項目は、①役員の人数、選考について、②自治会規約について、③女性の登用、人材について、④女性役員が少ないことについて、⑤組長・組長会について、の5項目である。調査実施にあたっては、当団体メンバーと市職員とで全自治会の会長を訪問し、趣旨の説明と協力依頼を行った。初回の訪問では断られることもあったが、その場合は再度訪問し、最終的には全自治会長から了承を得ることができた。調査の結果では、「地域に女性の役員の活躍が必要だ」という回答者は女性の約6割、男性の約7割いる一方、「役員を引き受ける女性の人材」は「いると思うが引き受けてくれない」と回答した人の割合が、男女とも4割弱いることが示された。また、「自治会長に女性が少ない理由」としては、男女の回答者とも7割弱が「女性自

身が責任のある役を引き受けたがらない」と回答しており、人材はいるものの女性が尻込みしている、あるいは尻込みしていると認識されていることが明らかになった。

調査結果の公開による意識啓発と新たな活動への展開

アンケート結果は、報告書にまとめるとともにダイジェスト版としてリーフレットを作成し、各自治会に配布した。調査を実施した平成24年度に92名中3名だった女性自治会長は、翌年度には8名（93名中）に増加した。調査実施にかかわった市の職員や当団体メンバーは、各自治会を訪問して調査の趣旨を丁寧に説明したことや、結果を公開したことなどが意識啓発につながり、自治会役員選考に影響したと考えている。

平成26年度、27年度は、調査当時の自治会長の多くが交代したことなどから、女性自治会長数は伸び悩んではいるが、当団体は、新たな取組を進めている。平成26年には、福岡県男女共同参画センターが実施する「地域における女性の活躍推進モデル事業」に応募し、「郷づくり協議会」から選出された男女共同参画地域推進員（市が委嘱）等と連携して、防災をテーマとした合同ワークショップ開催や先進的な取組の視察等を行うなど、地域に密着した活動を継続している。



「福津市すみよいまちづくり推進企画活動補助金」
報告会での調査結果報告



男女共同参画都市宣言10周年記念イベント
での報告

沼津市と福津市、どちらの取組も、変革が難しい地域団体の1つである自治会組織に積極的にアプローチし、活動にかかわる市民の意識醸成を図り、関係者の意識や活動に変容をもたらしている。しかしながら、女性の意思決定過程への参画について、会長数等の数値としては大きな変化が見えないのが実情である。この困難な課題に対して、自治会の会長・副会長や町内会長に女性を登用した場合に、活動の補助金を加算して交付する地方公共団体もある。福津市でのアンケート調査にあるように、女性役員が必要だとする男女会員が半数以上を占めるにもかかわらず、あまり結果として現れない実状を踏まえると、変革のきっかけとなるさらなる取組が求められているといえよう。

5 農林水産分野における女性の活躍支援

(1) 農山漁村における女性の現状と施策

農林水産分野の女性支援にかかわる施策

地域活性化や農林水産業の振興、6次産業化の進展に向けて、農林水産分野における女性の活躍は重点課題となっている。農業分野では、女性は農業就業人口の約半数を占めており、女性の基幹的従事者のいる経営体は販売金額が大きく、経営の多角化に取り組む割合が高い等、農業の担い手として重要な役割を担っている。一方で、農業委員や農業協同組合の役員に占める女性の割合は1割に満たず、政策・方針決定過程への女性の参画は進んでいない現状がある¹⁹。

第4次男女共同参画基本計画では、「第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進」において、「農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」および「農山漁村における女性が働きやすい環境の整備、意識と行動の変革」についての施策の基本的方向が示されている。また、これらにかかわる成果目標としては、①「家族経営協定の締結数」（平成25年度54,190件→平成32年度70,000件）、②「農業委員に占める女性の割合」（女性委員が登用されていない組織数平成25年度644→平成32年度0、農業委員に占める女性の割合平成25年度6.3%→平成32年度10%（早期）、さらに30%をめざす）、③「農業協同組合の役員に占める女性の割合」（女性役員が登用されていない組織数 平成25年度213→平成32年度0、役員に占める女性の割合 平成25年度6.1%→平成32年度10%（早期）、さらに15%をめざす）の3項目が挙げられている。

これらの成果目標の項目からもわかるように、農山漁村の女性の活躍支援は、農業分野が中心となっているのが現状である。「農業女子プロジェクト」²⁰を含めた「輝く女性農業経営者育成事業」（農林水産省）等を通して、若年女性の就農や企業との連携による商品化・情報発信や、次世代リーダーの育成、女性農業者のネットワーク強化等が実施されているところである。

女性の起業を支援する施策としても、農村女性の支援の変遷は比較的長い。平成4年の「農山漁村の女性に関する中・長期ビジョン懇談会報告」で「農村女性起業」ということばが初めて使われている²¹。家族経営協定の締結の推進とともに、加工技術の習得支援が進められ、直売所および道の駅という加工品販売の場所が広がるとともに、女性の起業活動は増加していった。平成24年度の調査によると、女性農業者の7割が農業経営の方針決定に関与していると回答し、5割弱が経営者であると認識している。平成24年度の起業活動数を平成14年度と比べると、1.2倍に増加している一方、売上金額が300万円未満である経営体が約半数を占めており、経営面では課

19 農林水産省経営局就農・女性課女性活躍推進室「農林水産業における女性の活躍推進について」（平成28年1月）
http://www.maff.go.jp/j/keiei/pdf/meguji_2801.pdf

20 農林水産省「農業女子プロジェクト」ホームページ参照。<http://nougyoujoshi.jp/>

21 齋藤 2010

題がうかがえる²²。

漁村女性と支援の現状

漁村女性のこれまでの活動の経緯や現状は、広がりを見せる農村女性の起業活動や経営への関与の状況とは少し異なっている。従来、女性は陸での作業や販売等にはかかわってきたものの、漁村における意思決定過程にはほとんど参画してこなかった。また、海上作業労働に従事する多くは男性であるため、見えない存在とされてきた経緯がある。その要因としては、漁業者の代表的組織である漁業協同組合の正組合員が、漁獲権利と関係しており、1戸に1名の組合員が通常であり、女性が正組合員や漁協の役員とはなっていないことがある²³。

漁村に住む女性は、漁協の正組合員でなくても、昭和20年以降に各地で貯蓄推進運動をもとに活動を開始した漁協女性部に所属して活動してきた。現在の活動状況は地域によって大きく異なるが、女性の意思決定過程への参画のための活動や、環境保全活動、起業活動等を行う一方、衰退や高齢化が課題となっている。

現在、国の漁村女性への支援としては、「沿岸漁業リーダー・女性育成支援事業」（平成25～29年度・農林水産省）として、漁村の女性の資質向上のための研修・情報交換、漁獲物の加工・販売や漁村コミュニティにおける様々な活動を支援する事業を実施している。

（2）では、漁業も含めた農林水産分野の女性支援について、山口県と山形県の2つの事例を紹介する。これらは、農山漁村を対象とした取組であるが、漁村女性に絞って支援する取組もある。例えば、大分県農林水産部水産振興課では、平成27年度に、漁村女性の活躍支援を目的とする研修会を予算化し、県の各振興局が実施した。同県内では、漁協女性部が中心となって魚食普及や起業活動等を行ってきたが、近年では、女性の漁業従事者が減少するとともに、漁協女性部未加入者が増加し、各支部が休部・廃部に追い込まれている。一方で、女性部に所属しない若い女性や、雇用の場があれば漁業にかかわってもよいというような潜在的な就労希望者（漁師の妻など）もいる。また、各地域・漁村において、市場に出回らない低利用・未利用魚があり、加工品開発の推進が地域活性化につながる可能性も見込まれる。そこで、起業した女性グループ等を講師とした研修会を開催し、活動のきっかけづくりや機運を高める場の提供を試みた。なお、同県農林水産部農山漁村・担い手支援課では、同年に農山漁村全体における女性のネットワーク組織「おおいたAFF女性ネットワーク」を設立している。農山漁村全体の取組と、実情に合わせて漁村に特化した取組を併行して行い、女性の活躍を通じた地域産業の活性化を図っていると言える。

（2）農林水産分野の女性の支援

ここに示す2つの事例は、農林水産分野に一括して取り組むと取り残されがちな漁村女性の支

22 同資料（脚注19参照）。

23 中道編 2008

援を含め、きめ細かな取組を行っている。

山口県は、早くから農山漁村の女性支援を積極的に行い、平成7年には、「農山漁村・女性対策推進室」の前身となる「農村女性・むらおこし推進室」を設置している。家族経営協定の締結や生活改善士の認定等においては、農村だけでなく漁村でも推進している。また、女性起業家のネットワーク形成とその起業家の商品の販売促進のために、商品のブランド認定を行っている点も特徴的である。

山形県の取組は、地域のプロジェクトごとの課題を診断した上で、住民が主体となってワークショップを行って活動方針や内容を議論し、活動を行っていくものである。地域住民の固定的性別役割分担意識が女性の活動の障害になっている場合等には、根本的な課題解決の糸口を住民同士で探る形をとるこの取組は、支援者の力量によっては男女共同参画を推進する大きな可能性を持っているといえるだろう。

Column 14

女性たちがつくった地域特産品を統一ブランドとして認定するなど 農山漁村女性の活動を支援

——山口県農林水産部農山漁村・女性対策推進室の取組

農山村女性の支援に特化した推進体制

山口県では、早くから女性に特化した農山漁村の取組を展開している。平成7年に、農林部内に「農村女性・むらおこし推進室」を設置し、同年8月に、山口県農山漁村女性連携会議の提言を受け、農山村女性の行動指針となる「山口県農山漁村女性に関する中長期ビジョン」を策定、農山漁村女性の地位向上や女性の社会参画に積極的に取り組んできた。現在は、その第2次の期間にある。平成18年4月には、農林部と水産部が統合され、農林水産部となったことから、農山漁村女性の地位の向上および能力発揮等に関する施策の総合調整を図り、農山漁村女性対策を強力に推進するため、農林水産部内に「農山漁村・女性対策推進室」を設置した。

前出の山口県農山漁村女性連携会議は、昭和63年に、「農山漁村女性の社会参加の促進と地位の向上を図るため、女性の役割開発に必要な知識、技術に関する学習会の助長及び農林漁業に従事する女性団体の相互連携を図る」ことを目的に、設置されている。連携会議は年2回実施。中長期ビジョンの策定にあたっては、同会議において実態調査の実施や検討会を開催し、策定後の啓発・推進のための活動を行っている。加入団体は以下の10団体である（平成27年8月現在）。

山口県農山漁村女性連携会議 構成団体

県JA女性組織協議会
 県漁業協同組合女性部
 県生活改善実行グループ連絡協議会
 県農家生活改善士会
 県漁村生活改善士会
 県林業研究グループ連絡協議会女性部会
 やまぐち女性畜産連合会
 県酪農青年女性会議
 やまぐち女性農業委員の会
 やまぐち農山漁村女性起業ネットワーク

さらに、平成19年度以降は、「女性が輝く農林水産業づくり推進事業」において県内の体制を整え、中長期ビジョンの実現の加速化を図っている。本事業では、県内の地区・農林事務所全8地区ごとに農山漁村男女共同参画推進会議等を開催し、ビジョン達成に向けた実践計画を作成、また農山漁村女性のつどい等啓発イベントを開催している。

第2次山口県農山漁村女性に関する中長期ビジョン

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a17100/pabukome/bijyon.html>

農業・漁業それぞれの具体的な指標

第2次中長期ビジョンでは、具体的な数値目標を農業と漁業それぞれに「農山漁村男女のパートナーシップ指標」として示している。例えば、家族経営協定については、農家だけでなく漁家についても締結を推進し、目標値を定めている（平成27年目標文書締結数：農家500件、漁家80件。平成27年3月31日現在、農家330件、漁家54件）。

また、県独自に地域の活動を中心的に行う女性リーダーに対して「農家生活改善士」および「漁村生活改善士」の認定を行い、さらなる資質向上をめざし、研修会等を実施している。農家生活改善士は昭和62年に、漁村生活改善士は平成2年に発足した知事認定の制度であり、農家の認定者数195人、漁村の認定者数28人を平成27年目標値としている（平成27年度 農家143人、漁村26人）。

「やまぐち農山漁村女性起業統一ブランド」認定

県内の農山漁村女性起業家が県内産の農林水産資源を原料として加工し、一定の基準を満たしていると認められた商品は、統一したブランドシンボルマーク（愛称：やまみちゃん）を貼付して販売している。この「やまぐち農山漁村女性起業統一ブランド」認

定は、平成16年度に初めて37商品を認定して以来、毎年ブランド認定審査会を開催し、平成27年4月1日現在のブランド認定品は318商品、ブランド商品取り扱い起業家数は81（20個人、61グループ）にのぼる。

ブランドの認定基準の1つを「やまぐち農山漁村女性起業ネットワーク」に加入していることを条件として、女性起業家・起業グループのネットワーク形成を促している。このネットワークは、平成16年9月に、「県内の農山漁村女性起業が個々の活動の枠を超えて広域的に連携し、お互いの知恵を出し合い、情報の交換や発信を進め、課題を解決していくことを目的として発足したもので、「やまみちゃん」ブランドの運営・管理も行っている。



ブランドシンボルマーク
「やまみちゃん」



やまみちゃん合同販売会の様子

Column 15

住民のワークショップを基礎とした地域づくりプロジェクト —— 山形県農林水産部農政企画課の取組

取組の経緯 —— 地域の行動計画づくり支援

山形県では、中山間地域や農山漁村地域の高齢化や産業の担い手不足等を背景として、平成20年頃より、農林水産部農政企画課が中心となって地域づくりを支援している。その方法は、「地域づくりプランナー」（平成26年度現在、県職員13名）が各地域に入って「地域診断」を行い地域づくりに向けた課題を整理した上で、地域づくりワーク

ショップを基礎としたプロジェクトを市町関係者等とともに進めるものである。この一環として、農村、漁村の女性や若者の地域活動や起業等が支援されている。平成20年度には「農山村活性化プロ派遣事業」（～平成26年度）を開始し、平成22年度からは、この事業のなかから産業振興や雇用創出につながる実践を「女性や若者が活躍できる新たな産業創出事業」（～平成26年度）として対象と目的を絞った取組を開始した。

女性・若者の人材発掘を促進する事業を拡大

平成27年度より、前出の2つの事業は「元気な地域づくり支援プロジェクト事業」および「元気な女性・若者ビジネス応援事業」へ移行している。前者は、閉校する小学校の活用や自治振興会の行動計画づくりといった直接的には産業振興には結びつかない農山漁村における地域づくりを含むもので、後者は、前者の地域づくり活動の過程から芽が出た取組も含め、農林水産物や地域資源を活かして付加価値や雇用を生み出す地域内のスモールビジネスを促進する取組である。この事業は平成26年度までは、年間6地区程度を対象としていたが、平成27年度の新規事業としては、知事の提案のもと、2年間で100件の支援を目標としている。1～2年間の各取組について、上限30万円の補助金を交付する。

支援の対象となる団体は公募による。平成27年度の募集（4・5月）には、73件の応募があり、58件を選定した（うち中山間地域19件、平場36件、庄内地区漁村3件。団体には男性メンバーを含む場合もある）。対象者は、必要に応じて、「地域づくりプランナー」による支援のほか、加工品のビジネス化に必要なノウハウの提供を受けることができる。

「地域づくりプランナー」による支援には、住民が広く参加する地域づくりワークショップを用いている。プランナーは、市町村職員や地域住民が主体となって話し合うプログラムの運営をサポートし、具体的な課題解決や目標の達成に向けた道筋をつけ、実践活動へ移行するための支援も行う。例えば、女性グループがある集落で起業を希望している場合、自治組織の長を含めた地域住民が、起業が地域へもたらす利点を共有し、活動の障害となり得る地域での固定的な性別役割分担意識の払拭が促せるような話し合いのサポートを行う。

これらの事業のほか、内閣府「地域女性活躍促進交付金」を活用し、平成26・27年度に「やまがた6次産業化農業女性起業応援セミナー」も実施した。このセミナーは広く非農家の女性も含めた気運醸成の場として位置づけるとともに、専門アドバイザー（県職員等）による個別ビジネス相談会の機会を提供し、相談の希望者には記名式で相談内容を事前に尋ねるなどして状況を把握し、人材の掘り起しを試みた。



地域振興ワークショップ
(大江町七軒地区)の様子



地域振興計画づくりワークショップ
(上山市檜下地区)の様子

庁内の人材育成と体制強化

農山漁村地域支援にあたっては、「地域づくりプランナー」の育成や庁内の体制づくり等、実践に対応できる庁内の人材育成と体制強化を図っている。

「地域づくりプランナー」は、「自らの技術で地域課題解決のための対応プログラムを作成、話し合いのための企画運営が可能となり、併せて新たなプランナーを指導育成できる能力を身につけた職員」として、平成26年度までに、農業土木関連の職員から13名（女性は20歳代1名）を認定してきたが、平成27年度までに累計30名、平成32年度までに50名を育成することを目標としている。育成のための研修は以下のとおりとなっている。

区分	内容	対象	日数
1)基礎研修	ワークショップの基礎知識と演習研修	農業農村整備事業等に携わる全職員（約280名）	1日
2)現場研修	地域で開催されるワークショップを活用し、計画的に参加・体験する	基礎研修受講者	1日以上
3)企画研修	ワークショップの企画研修（具体的なプログラム作成等）	現場研修受講者で所属長の推薦のある職員	1日以上
4)実践研修	地域でのワークショップをプログラムにし、実際に3回程度運営	企画研修受講者で所属長の推薦のある職員	3日以上

地域づくりの支援を充実させるとともに、地域づくりプランナーが実践で力量を形成する機会の1つとして、ケーススタディによる検討がある。「元気な地域づくり支援プロジェクト事業」の支援対象となった地域のなかから、平成26年度12件、平成27年度は16件のケーススタディを「農山間地域における農林振興と農山村活性化プロジェクト戦略会議」として実施している。ケーススタディ（プロジェクト）ごとに、地域づ

くりプランナー、本庁の関係部局職員、各地域の総合支庁職員等からなるタスクチームを結成し、外部有識者と関係者を交えた戦略会議を実施、取組内容の評価・検証や地域振興に向けた支援策の検討を行っている。

また、庁内の他部局との情報共有の場も設けている。農山漁村の振興や地域づくりは、様々な分野の事業にもかかわるため、平成21年度より、農林水産部農政企画課が事務局となり「地域振興推進研究会」を立ち上げた。農林水産部次長が座長（会長）となり、研究会には実務担当者である課長補佐以下が出席する。毎年4月には事業説明会を実施、その後は適宜メール等で個別に、課題や予算要求等における調整、マッチングを行っている。研究会の構成部局は以下のとおりである。

地域振興推進研究会 構成部局

会 長：農林水産部次長

構成部局：農政企画課（事務局）、農業技術環境課、県土利用政策課、文化財生涯学習課、若者支援・男女共同参画課、農村計画課、林業振興課、6次産業推進課、観光交流課、みどり自然課、市町村課、義務教育課

参考文献

- 犬塚協太 2013 「『地域活動にかかわっている男性』への支援」国立女性教育会館編『男女共同参画と男性——男性の家庭・地域参画を進める学習プログラムハンドブック』: 52-58.
- 厚生労働省 2013 『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>
- 国立女性教育会館編 2014 『男女共同参画の視点に立った若者のキャリア形成支援ハンドブック』
- 齋藤京子 2010 「農村女性起業の可能性と不確実性」『JA総研レポート』2010春第13号
- 武石恵美子 2014 「女性の仕事意欲を高める起業の取り組み」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会
- 中小企業庁編 2014 『中小企業白書 2014年版』
- 内閣府編 2016 「取組事例ファイル団体編『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言賛同者の取組」『共同参画』1月号第86号2016年1月10日: 14-15.
<http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2015/201601/pdf/201601.pdf>
- 内閣府男女共同参画局編 2015 『男女共同参画白書 平成27年版』
- 中道仁美編 2008 『女性からみる日本の漁業と漁村』農林統計出版
- 日本政策金融公庫総合研究所 2013 『女性起業家の開業 ～「2013年度新規開業実態調査（特別調査）」の結果から～』
https://www.jfc.go.jp/n/findings/eb_findings.html

資料編

参考資料1 図表でみる都道府県のすがた

参考資料2 第4次男女共同参画基本計画〔概要〕

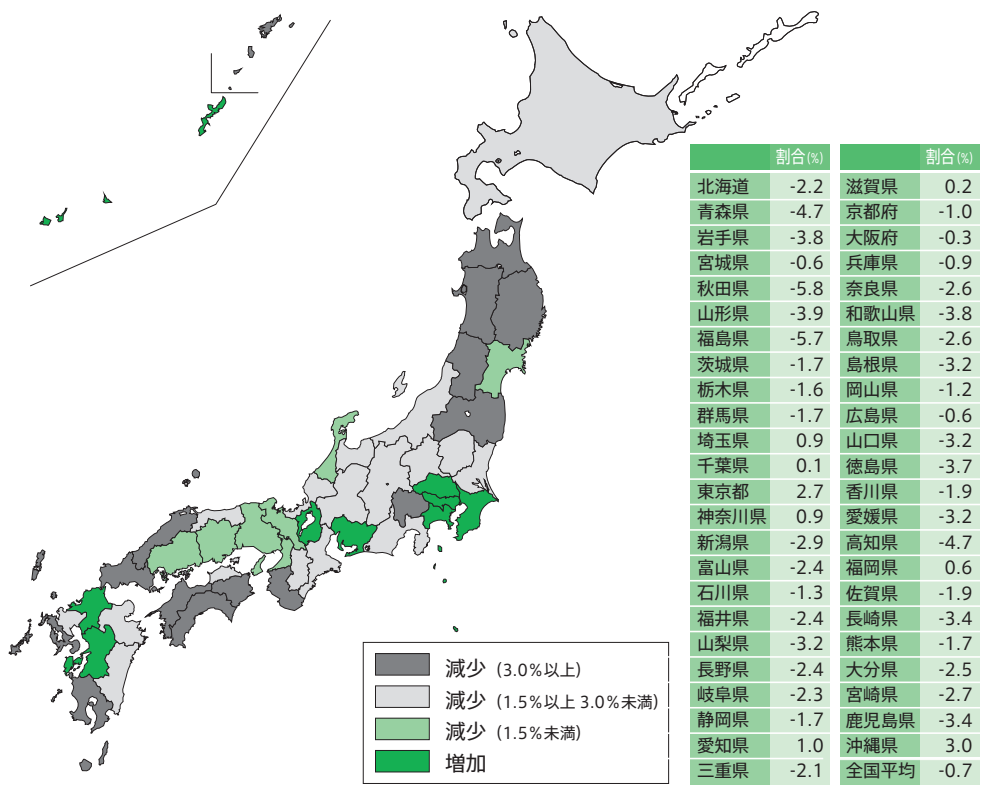
参考資料3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
（女性活躍推進法）〔概要〕



参考資料1 図表でみる都道府県のすがた

女性の活躍推進が必要とされる背景には、急激に変化する日本社会の現状がある。取り組むべき課題は、様々な分野にわたっている。ここでは、人口、労働、意識、子育て環境、教育の分野における日本社会の現状を、都道府県別の図表を通して概観する。

図表1 都道府県別人口増減率（平成22年～27年）



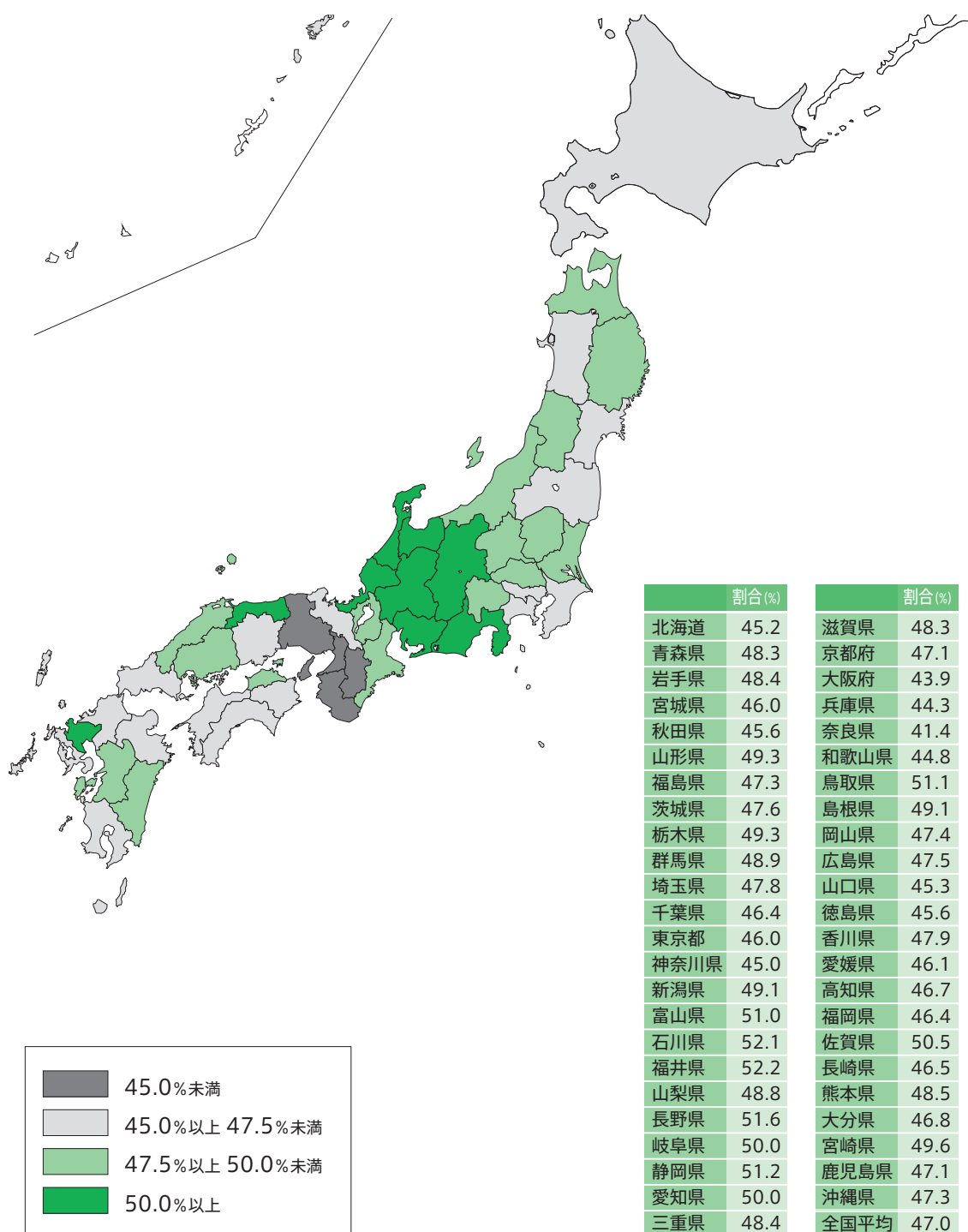
出典：総務省「平成27年国勢調査人口速報集計」より作成

図表2 都道府県別の平成17年～22年及び平成22年～27年の人口増減の関係

平成22年～27年の人口増減	前回人口増減との比較	都道府県名	
人口が増加	増加が加速	福岡県, 沖縄県	計 2
	増加が緩和	埼玉県, 千葉県, 東京都, 神奈川県, 愛知県, 滋賀県	計 6
	減少から増加に転換	該当なし	
人口が減少	増加から減少に転換	大阪府	計 1
	減少が緩和	岩手県, 鳥取県, 島根県, 広島県, 長崎県	計 5
	減少が加速	北海道, 青森県, 宮城県, 秋田県, 山形県, 福島県, 茨城県, 栃木県, 群馬県, 新潟県, 富山県, 石川県, 福井県, 山梨県, 長野県, 岐阜県, 静岡県, 三重県, 京都府, 兵庫県, 奈良県, 和歌山県, 岡山県, 山口県, 徳島県, 香川県, 愛媛県, 高知県, 佐賀県, 熊本県, 大分県, 宮崎県, 鹿児島県	計 33

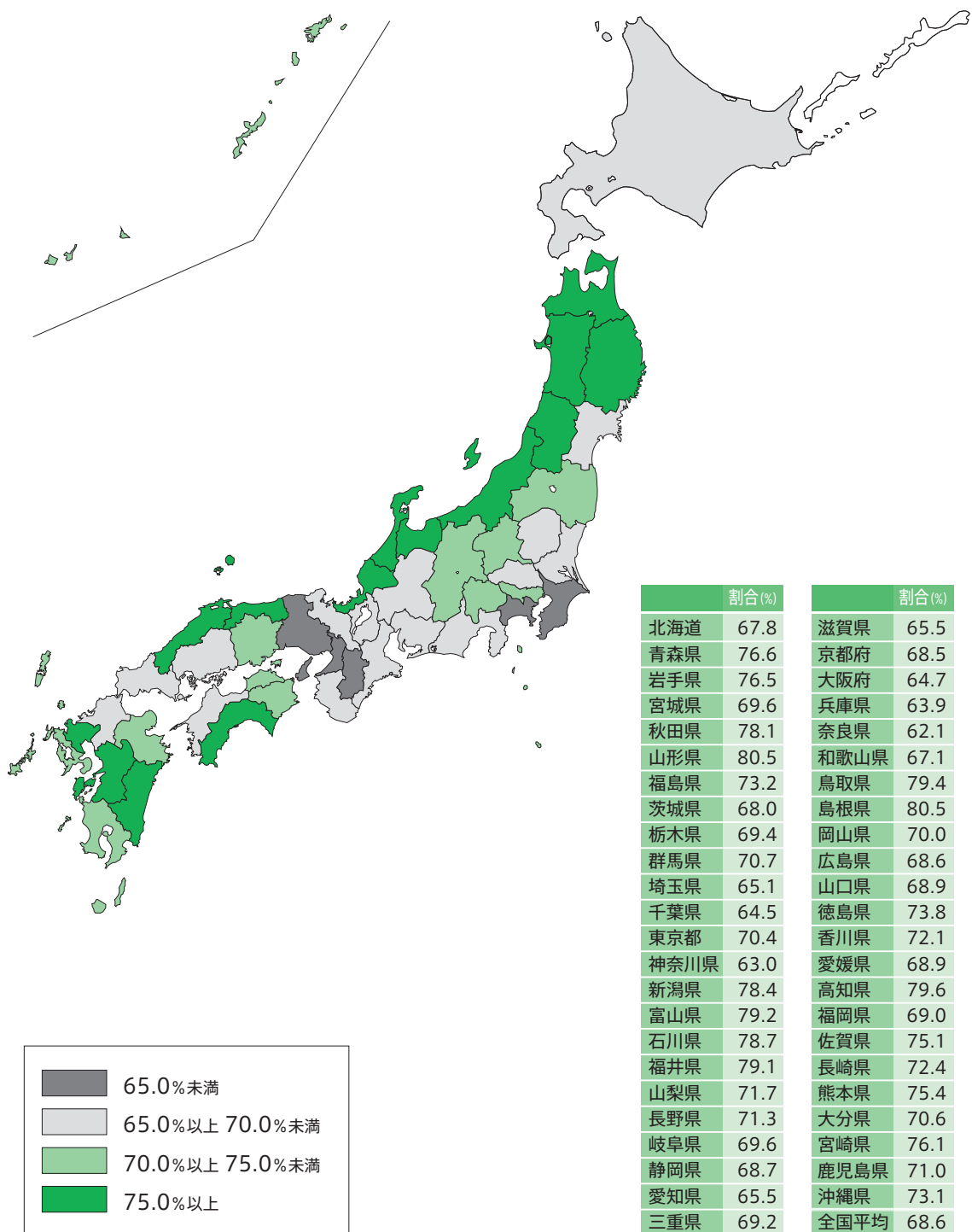
出典：総務省統計局『平成27年国勢調査人口速報集計結果』より作成

図表3 都道府県別女性の労働力率



出典：「平成22年国勢調査」より作成

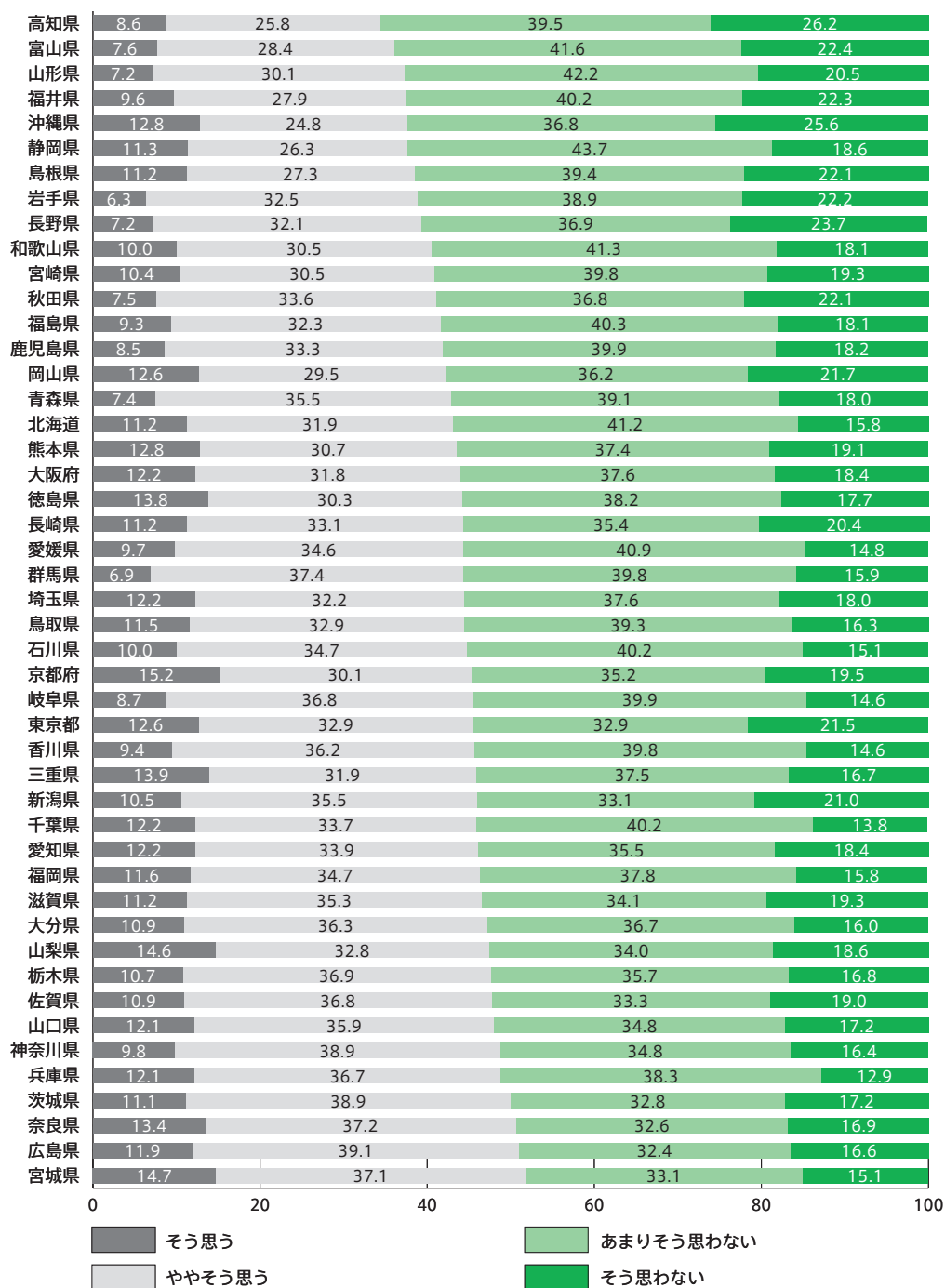
図表4 都道府県別30～39歳女性の労働力率



出典：「平成22年国勢調査」より作成

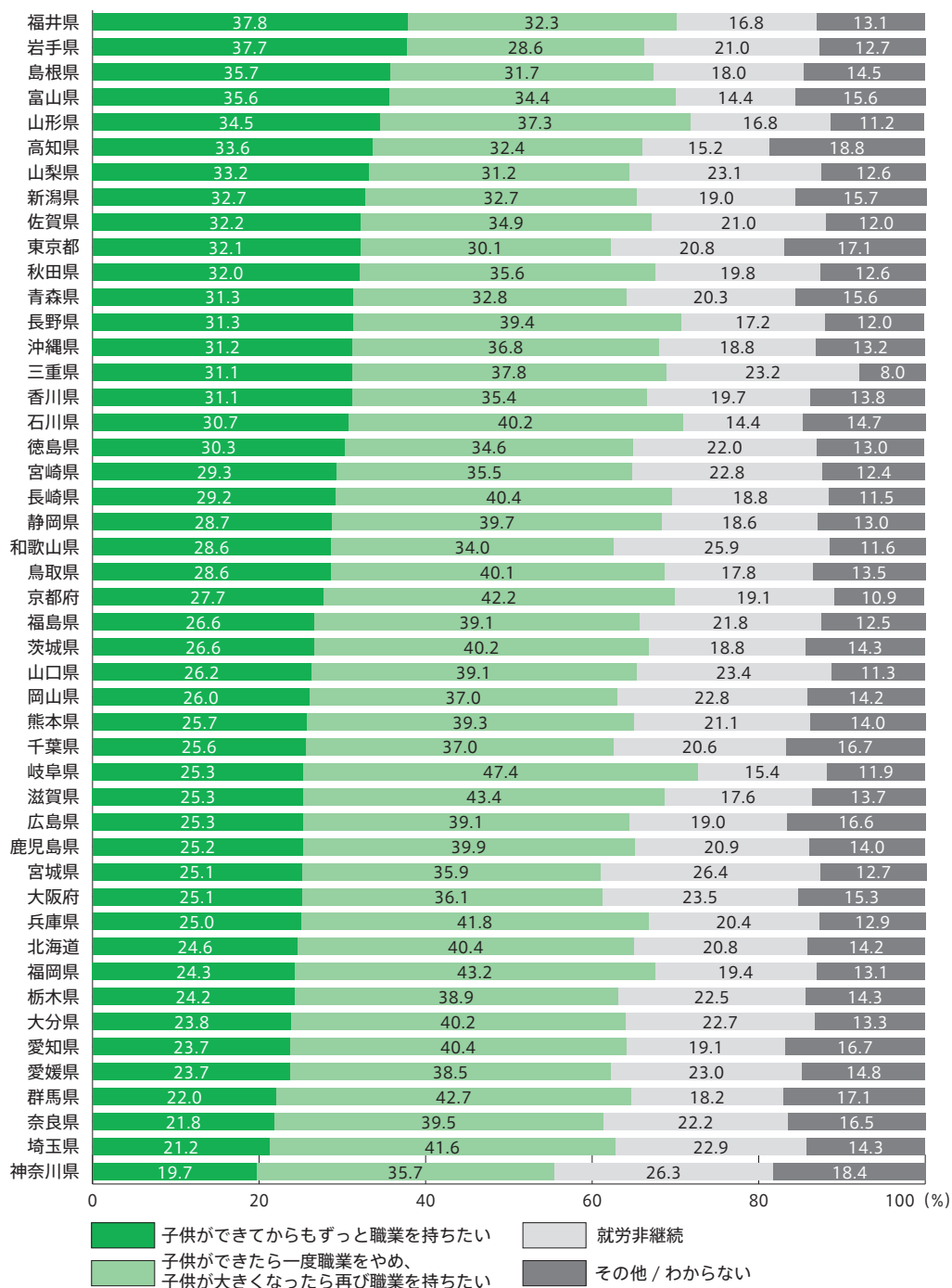
注：「第26表 年齢（5歳階級）、男女別15歳以上労働力人口及び労働力率」より算出

図表5 都道府県別「自分の家庭の理想は、『夫は外で働き、妻は家庭を守る』ことだ」という考え方に対する意識（女性）



出典：内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」（平成27年6月）より作成
 注：「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合を合わせ、割合が低い都道府県から順に並べた

図表6 都道府県別「自分自身が職業を持つことについて、どのように考えていますか」(女性)

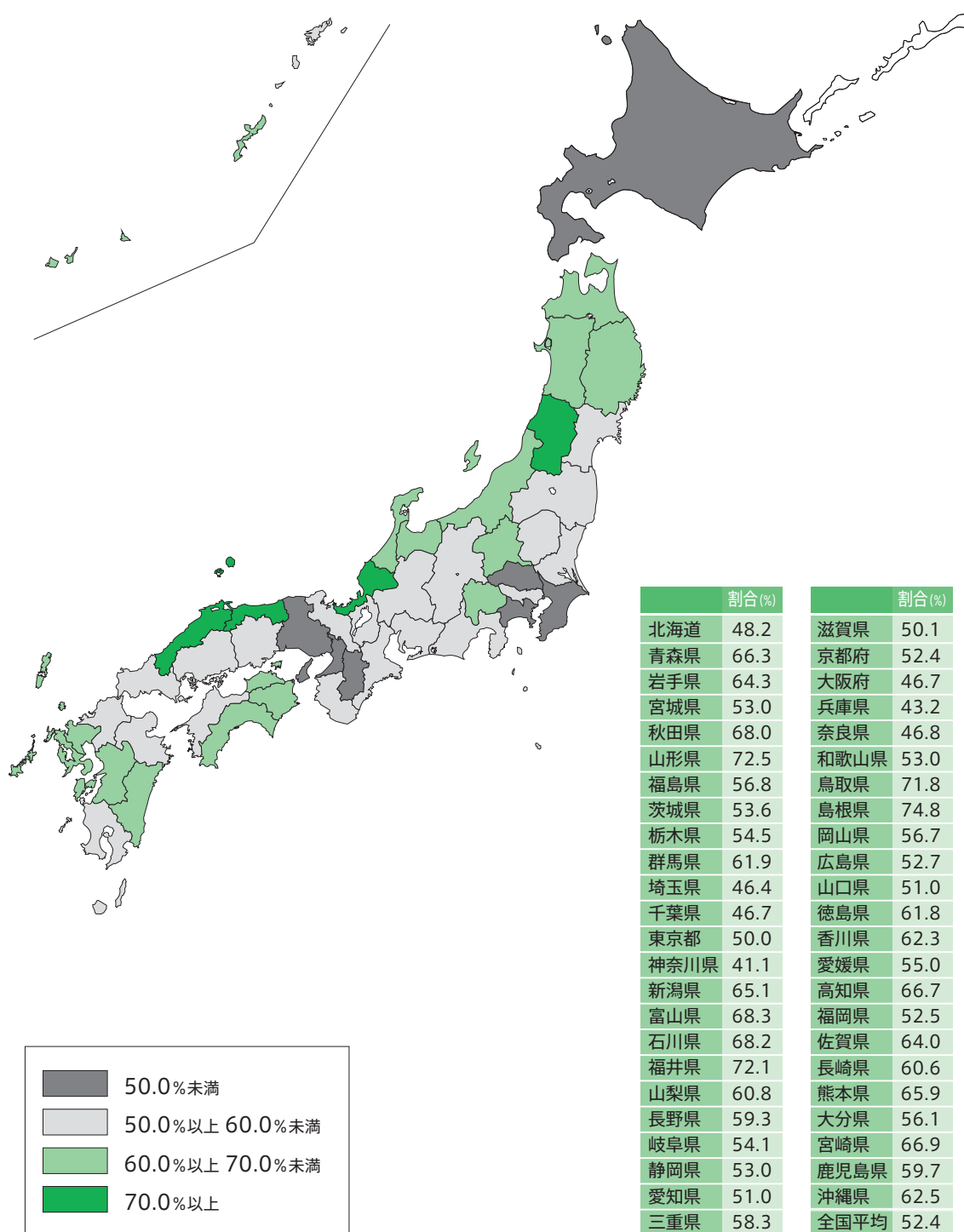


出典：内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」（平成27年6月）より作成

注：1 「子供ができてからもずっと職業を持ちたい」と回答した割合が高い都道府県から順に並べた

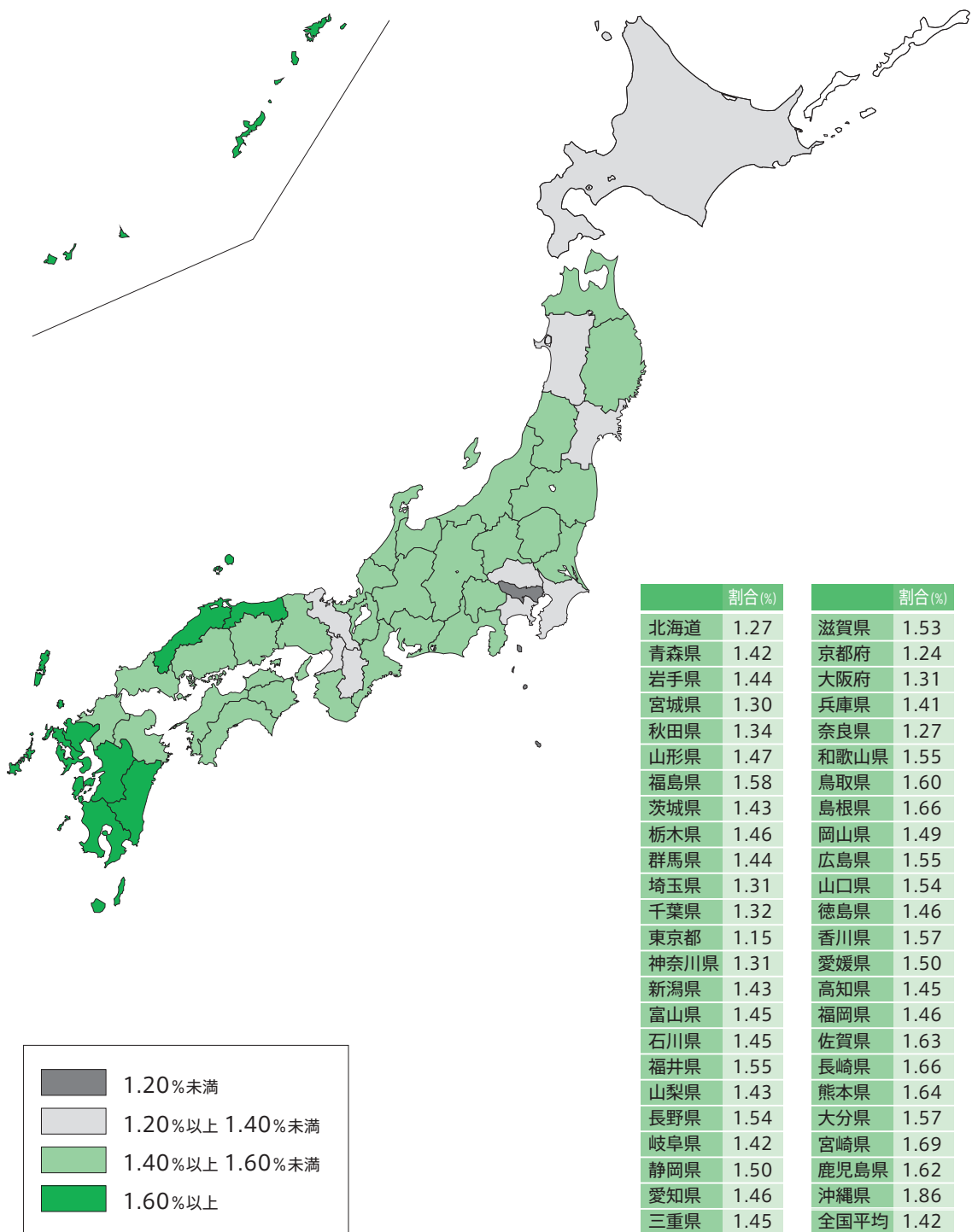
2 「就労非継続」は、「結婚前から職業を持たず、ずっと家庭にいたい」「結婚するまでは職業を持ち、結婚後はずっと家庭にいたい」「子供ができるまでは職業を持ち、子供ができればずっと家庭にいたい」と回答した割合を合計した数

図表7 都道府県別25～44歳の育児をしている女性の有業率（平成24年）



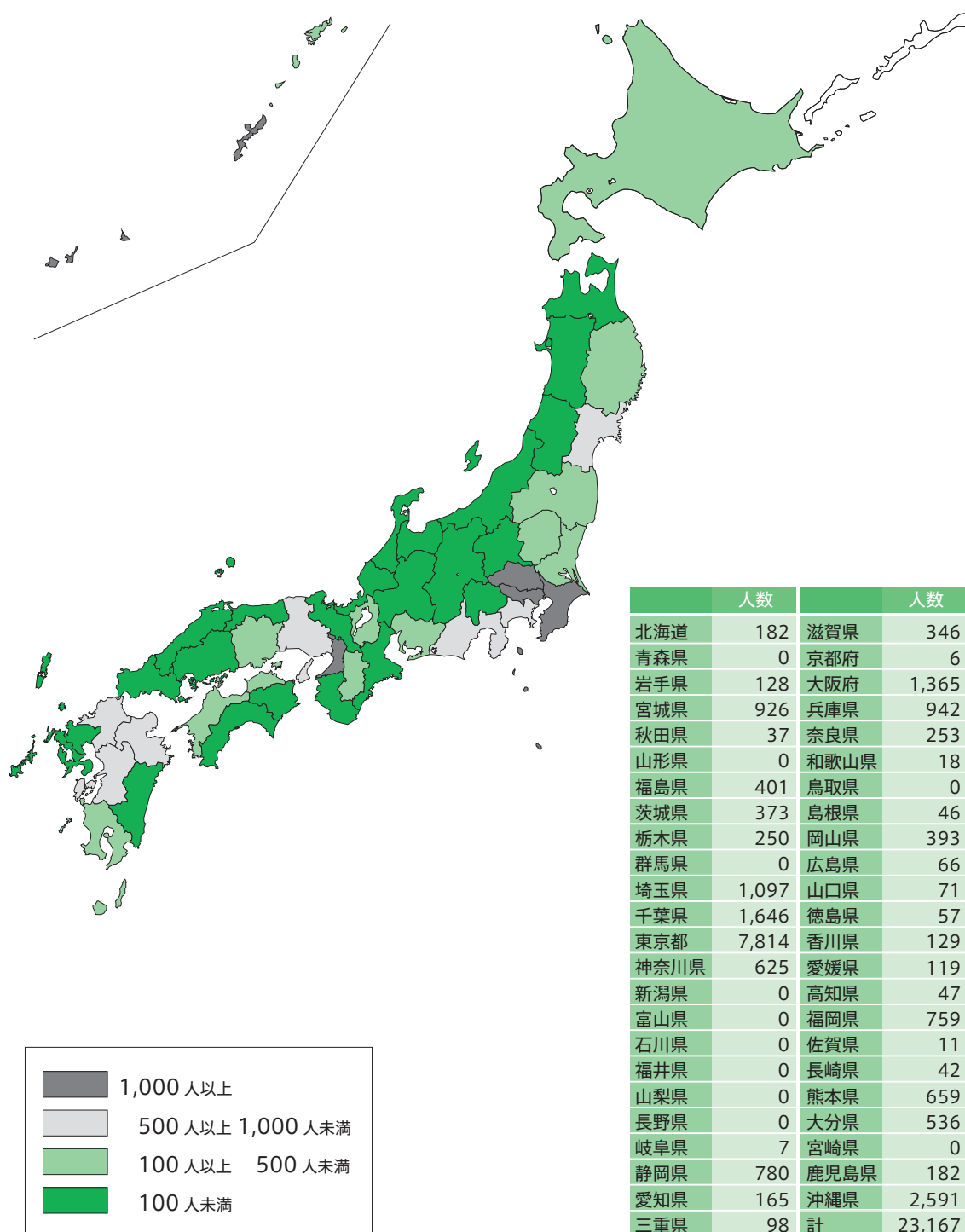
出典：総務省「就業構造基本調査（平成24年）」より作成

図表8 都道府県別の合計特殊出生率（平成26年）



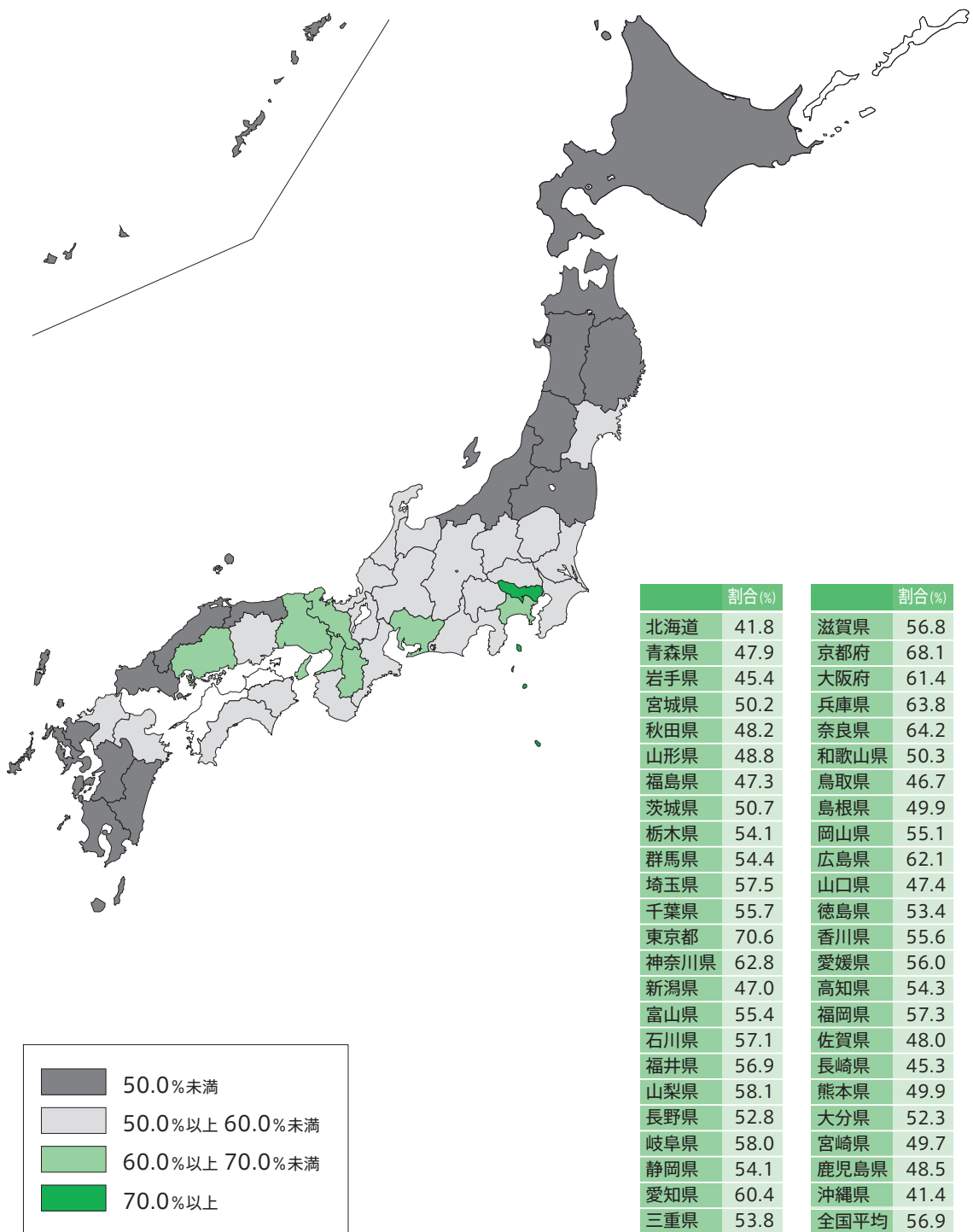
出典：厚生労働省「人口動態統計」（平成26年）より作成

図表9 都道府県別待機児童マップ（平成27年4月1日）



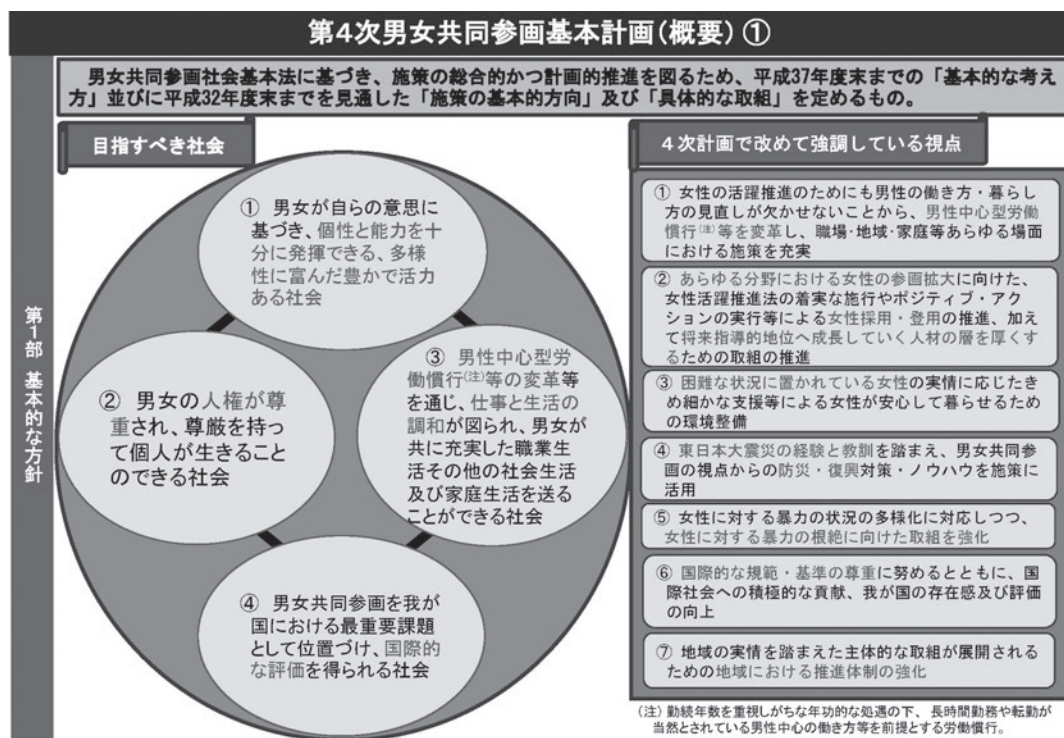
出典：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ(平成27年4月1日)」より作成

図表10 都道府県別女子の大学等進学率



出典：文部科学省「学校基本調査」（平成27年度）より作成

参考資料2 第4次男女共同参画基本計画〔概要〕



第4次男女共同参画基本計画(概要)②

政策領域目標一覧

※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

I あらゆる分野における女性の活躍(第1～5分野)

項目	現 状	成果目標(期限)
国家公務員の女性登用		
本省課室長相当職に占める女性の割合	3.5% (平成27年7月)	7% (平成32年度末)
係長相当職(本省)に占める女性の割合	22.2% (平成27年7月)	30% (平成32年度末)
地方公務員の女性登用		
都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合	8.5%(14.5%) (平成27年)	15%(20%) (平成32年度末)
都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合	20.5%(31.6%) (平成27年)	30%(35%) (平成32年度末)
民間企業の女性登用		
課長相当職に占める女性の割合	9.2% (平成26年)	15% (平成32年)
係長相当職に占める女性の割合	16.2% (平成26年)	25% (平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率	70.8% (平成26年)	77% (平成32年)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	5.0% (平成32年)
男性の育児休業取得率		
国家公務員	3.1% (平成26年度)	13% (平成32年)
地方公務員	1.5% (平成25年度)	13% (平成32年)
民間企業	2.3% (平成26年度)	13% (平成32年)

II 安全・安心な暮らしの実現(第6～8分野)

項目	現 状	成果目標(期限)
健康寿命(男女別)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳→71.42歳 女性:73.62歳→74.62歳 (平成27年→平成32年)
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	25か所 (平成27年11月)	各都道府県に最低1か所 (平成32年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数	38,774件 (平成26年度)	前年度以上 (毎年度)

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9～12分野)

項目	現 状	成果目標(期限)
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性:66.3% 女性:61.3% (平成24年)	男女とも100% (平成32年)
待機児童数	23,167人 (平成27年4月)	解消をめざす (平成29年度末)
大学学部段階修了者の男女割合	男性:54.9% 女性:45.1% (平成25年)	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める (平成32年)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	13.2% (平成27年)	30% (平成32年)

IV 推進体制の整備・強化

項目	現 状	成果目標(期限)
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:100% 町村:70% (平成32年)

第1部 基本的な方針

第4次男女共同参画基本計画(概要)③

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組	政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	・働き方等の改革(長時間労働削減・ICT活用など、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備) ・男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 ・女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(税制、社会保障制度等)
		② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	・「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 ・政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 ・各分野(地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際)における女性の参画拡大
		③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	・M字カーブ問題解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 ・均等な機会・待遇の確保対策の推進(マタハラ等の根絶含む)、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 ・非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
		④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	・地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 ・農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
		⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進	・女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 ・女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
	政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援	・生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産等に関する健康支援 ・医療分野における女性の参画拡大
		⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	・予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
		⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	・貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援(ひとり親家庭、子供・若者の自立) ・高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
	政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	・働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討 ・育児・介護の支援基盤の整備
		⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	・国民的広がりを持った広報・啓発の展開 ・男女共同参画等の教育・学習の充実等
		⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	・防災施策への男女共同参画の視点の導入 ・東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入 ・国際的な防災協力
		⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	・女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応 ・男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮
	Ⅳ推進体制の整備・強化	・国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施(予算編成に向けた調査審議等) ・地方公共団体や民間団体等における取組の強化	

内閣府男女共同参画局ホームページより抜粋

www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/gaiyo.pdf

参考資料3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）〔概要〕

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
 - 女性の活躍に関する情報の公表
（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業（301人以上）：義務／中小企業（300人以下）：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

状況把握の必須項目（省令で規定）

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
（指針に則した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

行動計画の必須記載事項

▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

情報公表の項目（※省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列挙）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

認定基準（省令）は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針（告示） —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働は正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

内閣府男女共同参画局ホームページより抜粋

www.gender.go.jp/policy/suishin_law/pdf/law_gaiyou.pdf

平成27年度「女性関連施設に関する調査研究」

検討委員会（執筆者）

荻野 亮吾	東京大学高齢社会総合研究機構特任助教（第3章）
高林 直人	静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課主査（コラム2、コラム8）
近本 聡子	公益財団法人生活協総合研究所研究員（コラム11）
西本 祥子	北九州市立男女共同参画センター所長（コラム5）
森 ます美	昭和女子大学人間社会学部教授（第1章）
中野 洋恵	国立女性教育会館研究国際室長（第2章）
森 未知	国立女性教育会館情報課専門職員
飯島 絵理	国立女性教育会館研究国際室研究員（第4章（コラム2、5、8、11を除く））

平成27年度「女性関連施設に関する調査研究」

地域における女性の活躍推進 実践ガイドブック

地方公共団体や男女共同参画センターの新たな連携と役割

発 行 2016(平成28)年 3月
編 集 独立行政法人国立女性教育会館
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728
TEL：0493-62-6479（研究国際室）
URL：http://www.nwec.jp
印 刷 株式会社 創志企画