

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

目次

はじめに.....	2
I 地域レベルでの取組の必要性.....	3
1 地域によって異なる現状.....	3
2 地域経済を支える中小企業等.....	4
3 連携・協働の推進役としての地方公共団体.....	6
II 地域における女性の活躍推進の取組の現状と課題.....	7
1 都道府県における取組の現状と課題.....	7
2 市区町村における取組の現状と課題.....	8
III 今後の方向性.....	8
1 地域の実情に応じた地域に根差した取組の展開.....	8
2 両立支援に加え登用促進により女性の活躍を実現.....	9
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.....	10
IV 各主体が果たすべき役割.....	11
1 国.....	11
2 都道府県.....	12
3 市区町村.....	14
4 男女共同参画センター.....	15
5 地域経済団体・農林水産団体・地域金融機関等.....	16
おわりに.....	17
関連データ.....	18
取組事例.....	71
参考資料.....	87
参考資料1 地方公共団体における取組の詳細.....	87
参考資料2 自治体の男女共同参画計画悉皆調査について.....	91
参考資料3 基本問題・影響調査専門調査会等の開催状況.....	98
参考資料4 基本問題・影響調査専門調査会 委員名簿.....	100

はじめに

日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）では、「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である」とし、女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻すと明記している。

こうした動きの中、内閣総理大臣は、平成 25 年 4 月、経済 3 団体に対し、①「2020 年 30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。まずは役員に 1 人は女性を登用する、②子どもが 3 歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいように職場環境を整備することを要請した。総理からの要請を受け、各経済団体、企業等において自主的な取組が進みつつある。

女性の活躍の重要性は、グローバル企業等、世界や全国を舞台とするものにとどまらない。地域を舞台とする経済にとっても、女性の活躍が、その成長の鍵となる。

人口減少、少子高齢化の問題に直面する地域にとって、労働力の確保は死活問題となっており、女性の労働参加の拡大が急務である。また、地域の女性による経営への参画や起業・創業は、潜在力として有している女性の知識・経験を発揮できることとなり、農林水産物等の地域の優れた資源を活用した 6 次産業化等の場面において、多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促すために非常に有効である。家庭単位で見ても、ダブルインカムが実現されることで購買力が増大し、地域経済に好影響をもたらすことが期待される。さらには、共稼ぎによる世帯収入の増加は、貧困対策や少子化対策になるとの指摘もある。

なお、本専門調査会での検討対象とはしないが、地域における女性の活躍の好影響は、もちろん経済に限られるものではなく、防災・復興、まちづくり、自治会、子育て等、多様な地域課題の解決においても、女性の参画が重要である旨を改めて認識しておきたい。

I 地域レベルでの取組の必要性

女性の就業率や管理職に占める女性割合を見ると、女性の活躍の状況は地域によって異なっていることから、女性の活躍を更に推進するためには、地域の実情に応じた取組が不可欠である。

我が国の企業のうち99%以上を占める中小企業・小規模事業者は、地域に根付いた経済活動を行っている。中小企業・小規模事業者では、従業者や管理職に占める女性の割合が高くなっており、地域経済の活性化にとって、女性の活躍が鍵となる。

女性の活躍推進の取組に当たっては、地域レベルでの様々な主体による連携・協働が必要であり、その推進役として地方公共団体の役割は重要である。

1 地域によって異なる現状

- 女性の労働力率（M字カーブ）や管理的職業従事者に占める女性の割合、女性による起業・創業の状況、家庭生活についての意識等、女性の活躍の現状や住民の意識は地域によって異なっている。現状における課題が異なることから、これを解決する方法も地域によって異なると考えられる。また、同じ都道府県内でも市区町村によって事情が異なると考えられる。
 - ・ 我が国の女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描いている（図表1）。また、管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にあるものの、依然として低い水準にある（図表2）。

都道府県別にM字カーブを見ると、都道府県によってM字の形は様々で、台形に近い形をしている都道府県もある（図表19）。
 - ・ 都道府県別にM字カーブの深さと管理職に占める女性の割合を見ると、高知県、徳島県はM字の谷が浅く、管理職に占める女性の割合が高い。東京都、兵庫県はM字の谷が深い、管理職に占める女性の割合は高い。一方、石川県、長野県はM字の谷は浅いが、管理職に占める女性の割合は低い。神奈川県、奈良県はM字の谷が深く、管理職に占める女性の割合も低い。（図表20）。
 - ・ 起業・創業については、男性の起業者が多い都道府県では、女性の起業者も多くなっている（図表22）。高知県、佐賀県では起業者に占める女性の割合が約2割となっているが、長野県、秋田県、長崎県では低くなっている（図表23）。
 - ・ 内閣府が平成24年に実施した世論調査において、家庭生活について、夫は外で働

き、妻は家庭を守るべきであるか聞いたところ、全国平均は賛成 51.6%、反対 45.1%で、都市規模別に見ると、反対とする者の割合は人口 10 万人未満の市で高くなっている。地域ブロック別に見ると、四国（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）や北陸（新潟県、富山県、石川県、福井県）では、反対とする者の割合が高くなっている（図表 12）。

- ・ 有業者に占める女性の割合、管理的職業従事者に占める女性の割合、女性有業者に占める女性の管理的職業従事者の割合を都道府県別に見ると、高知県は有業者に占める女性の割合が高く、女性有業者に占める女性の管理的職業従事者の割合も高い。東京都は、女性有業者に占める女性の管理的職業従事者は高いが、有業者に占める女性の割合は低い。石川県は、有業者に占める女性の割合は高いが、管理的職業従事者に占める女性の割合は低くなっている（図表 17）。
- ・ 女性の就業形態を都道府県別に見ると、富山県、福井県では正規の職員・従業員が 51%以上となっているが、北海道、埼玉県は約 37%となっている（図表 16）。
- ・ 産業別の有業者数では、東北、四国、九州では第 1 次産業に従事している女性の割合が高く、青森県、岩手県、和歌山県、高知県では約 1 割となっている（図表 15）。

2 地域経済を支える中小企業等

- 我が国の企業のうち 99%以上が中小企業・小規模事業者であり、これらの企業は、地域における雇用を創出し、地域資源を活用し、地域に還元する事業・サービスを行い、資金調達も地域金融機関からの借入に依存している。中小企業・小規模事業者は、地域に根付いた経済活動を行っており、これらの企業が発展することは、地域経済を活性化することにつながる。これらの企業では、女性の従業者が多く、女性の管理職割合も高い。
- 農林水産業は、地域の資源を活用し、住民に食料を安定的に供給するとともに、地域の経済を支えている。農業就業人口に占める女性の割合は半数となっており、漁業従事者の女性割合は低いものの、水産加工従事者では約 6 割を占めている。また、農村女性の起業数も年々増加している。女性の基幹的農業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傾向が強いとの指摘もある。
- ・ 企業全体を見ると、企業の約 9 割は従業員が 1～19 人規模となっており、300 人未満の企業は全体の 99.4%である（図表 13）。常用雇用者のうち、6 割近くが 300 人未満の企業に雇用されている（図表 14）。

- ・ 女性の就業状況としては、従業者規模の小さな企業ほど、従業者に占める女性従業者の割合が高くなっており、管理的職業従事者に占める女性の割合、女性の従業者に占める女性の管理的従事者の割合も高くなっている（図表3、図表4）。
- ・ 都道府県別に人口密度と小規模事業者、中規模企業それぞれの常用雇用者・従業員に占める割合との関係を見ると、人口密度の低い都道府県ほど、小規模事業者、中規模企業の常用雇用者・従業者の占める割合が高い傾向にある（図表5）。
- ・ 平成24年に、12年以降に起業された企業5,251社を対象に行ったアンケート調査では、「規模の拡大より、事業の安定継続を優先したい」と回答した3,094社のうち、目指している今後の市場として、「同一市町村」又は「同一都道府県」と回答したのは約6割となっている（図表6）。これらの企業のうち、三大都市圏の中心市が所在しない道県内に所在しているのは6割強となっている（図表7）。
- ・ メインバンクがある中小企業・小規模事業者のうち約6割が同じ都道府県内に本店を置く地域金融機関をメインバンクとしており、従業員規模が小さい企業ほど域内地域金融機関をメインバンクとする傾向がある（図表8）。
- ・ 女性の能力発揮促進のために企業が行う自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）に取り組んでいる企業は、規模が大きい企業ほどその割合が高く、平成24年度は、従業員5,000人以上規模で71.4%、1,000～4,999人規模で64.1%となっているが、30～99人規模では29.4%、10～29人規模では20.4%となっている（図表9）。ポジティブ・アクションに取り組まない理由としては、「既に女性は十分に活躍していると思うため」が47.6%と最も高くなっている（図表10）。女性の管理職がない企業でも、本回答が多くなっている（図表11）。規模別に見ると、10～29人規模の企業では、「業績に直接反映しないため」が1割強となっている（図表10）。
- ・ 農業就業者に占める女性の割合は約半数となっているが、林業従事者及び漁業従事者に占める女性の割合は低くなっている（図表62）。漁業に付随する陸上作業においては、女性の割合は高く、水産加工場従事者では63.4%が女性となっている（図表63）。農業委員及び農業協同組合の役員に占める女性割合は、増加傾向にあるが依然として低い水準となっている。森林組合及び漁業協同組合の役員に占める女性の割合は1%にも満たない（図表64）。
- ・ 地域農産物を活用した特産加工品づくりや直売所での販売等、農村女性の起業活動への取組は年々増加している（図表65）。
- ・ 女性の基幹的農業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

り組む傾向が強い（図表 66）。

3 連携・協働の推進役としての地方公共団体

- 国において、中小企業・小規模事業者や農山漁村における女性の活躍推進に向け、後述するような各主体の自主的な取組を促すための様々な取組を行っているが、国だけでは限界があり、地方公共団体からの働きかけが重要である。地域によって状況は異なり、効果的な施策も地域によって異なると考えられることから、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る。
- 女性の活躍推進を地域において進めるため、様々な主体の連携・協働による支援では、これらの連携・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。
 - ・ 上場企業については、内閣府から各証券取引所に行った要請を受け、平成 25 年 4 月に「コーポレートガバナンスに関する報告書」の記載要領が改定され、同年 9 月末時点で既に 500 社を超える企業が女性の活躍状況について報告書に何らかの記載をしている。
 - ・ 内閣府は、平成 26 年 1 月に「女性の活躍「見える化」サイト」を開設し、上場企業 3,552 社中了解が得られた 1,150 社の役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理してウェブ上で公表している。
 - ・ 厚生労働省は、企業に対するポジティブ・アクションの取組促進の直接的な働きかけや「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を活用した女性の活躍状況の情報開示の促進、「均等・両立推進企業表彰」の実施、経営団体等と連携した女性の活躍推進協議会の開催等を実施している。さらに、メンター制度等導入マニュアルの普及やメンター・ロールモデルの確保が難しい中小企業の女性労働者がネットワークを作り、女性の相互研さん、研修等を行う仕組みづくりにより、女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを推進している。
 - ・ 経済産業省は、女性、外国人、高齢者、障害者等を含め、多様な人材を活用して、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を、「ダイバーシティ経営企業 100 選」として選定している。平成 25 年度に選定された 46 社のうち、中小企業は 21 社となっている。
 - ・ 農林水産省は、企画・立案段階からの女性の参画を促進するため、人・農地プラ

ンの検討の場に女性が必ず3割参加することや、6次産業化等にチャレンジする女性への支援、地域で活躍する女性経営者のネットワーク化等に取り組んでいる。

II 地域における女性の活躍推進の取組の現状と課題

地域レベルでの企業等における役員や管理職への女性の登用促進や6次産業化を含む女性による起業・創業の支援等、女性が活躍することを推進する気運を高めるためには、都道府県において施策を実施するだけでなく、市区町村レベルでの取組も重要である。ここでは、都道府県と市区町村に分けて、取組の現状と課題を述べる。

1 都道府県における取組の現状と課題

- 全ての都道府県において男女共同参画計画が策定され、企業等における女性の活躍推進についての記載がされている。審議会等の女性委員の登用についても、全ての都道府県が目標値を掲げて取組を進めており、目標の対象である審議会等の女性委員の割合は30%以上となっている（図表 24）。女性の活躍推進の取組は着実に実施されているように見えるが、個別に取組の詳細を見ていくと、経済分野での女性の活躍に関する取組をほとんど行っていない都道府県もある（図表 35、36、37、38）。
- 公共工事の競争参加資格審査等における男女共同参画等の項目の設定を行っている都道府県は多いが、仕事と子育て等の両立支援の取組のみを評価するものがほとんどとなっており、役員や管理職への女性の登用促進等を評価する取組は少ない（図表 36）。
- 女性による起業・創業を支援するためには、希望者に対するセミナー等の提供だけでなく、起業の準備段階からの相談、資金提供、起業後の経営の安定・拡大のサポートまで、総合的に行うことが重要であるが、起業後に相談に応じる窓口の設置等の支援を行っている都道府県は少ない（図表 38）。また、男女共同参画担当部局以外が実施する起業支援は男女を問わないことが多く、女性のニーズに着目した取組はあまり行われていない。
- 女性の登用促進等については、関係する部局や団体等との連携・協働が重要であるが、男女共同参画担当部局のうち、経済産業局、地域金融機関、農林水産団体、教育機関等と連携体制を築いているところは少ない。地域経済団体については、連携したいができていない都道府県が全体の3分の1となっている。（図表 34）。
- 男女共同参画センター・女性センター等（以下「男女共同参画センター」という。）では、経済分野における女性の活躍をテーマに各種事業を行っているが、経済産業局、地域金融機関、農林水産団体等と連携した取組は少ない（図表 30）。

- 企業等における役員や管理職への女性の登用促進や女性による起業・創業の支援等に、現在「積極的に取り組んでいる」と回答した都道府県は18都道府県で、10都道府県は「取り組んでいない」と回答している。今後については、33都道府県が「積極的に取り組む」と回答している（図表40）。
- 都道府県において、男女共同参画担当課室の職員数は近年減少しており、男女共同参画センターの予算も年々減少するなど、推進する体制は弱体化している（図表28、31）。
- 都道府県の職員の管理職に占める女性の割合は5.9%と低く、女性の管理職の登用目標を設定している都道府県は半数に届かない（図表24、25）。

2 市区町村における取組の現状と課題

- 市区町村については、市区と町村とで現状が大きく異なる。男女共同参画計画は市区では95%が策定済みであるが、町村では策定済みは半数以下となっており、推進体制も整備されていない（図表41、42）。審議会等委員の女性割合の数値目標も、市区の9割が設定しているのに対し、町村で設定しているのは約3割となっている（図表45）。
- 政令指定都市のように、公共調達に関する取組や企業の表彰等の取組や、女性による起業の支援等を行っている市区町村もあるが、女性の登用促進等について何の取組を行っていない市区町村も多い。町村については、男女共同参画の推進に係る取組自体がほとんどないところもある（図表52、53）。
- 男女共同参画計画を策定しているところは、関連事項の数値目標が設定され、各種の取組が計画に位置付けられている。しかしながら、計画の上で記載していても、実際の取組は行われていないことも多い（図表54、55）。
- 市区町村の職員の管理職への女性の登用促進は、女性の活躍推進の気運醸成の上でも重要であるが、3割以上の町村で女性の管理職がいない。女性の管理職登用の目標を設定している市区町村も少ない（図表48、49）。

Ⅲ 今後の方向性

Ⅱで述べた現状の課題を踏まえ、今後、地域経済の活性化に向けた女性の活躍を推進するに当たっては、以下の観点から取り組むことが必要である。

1 地域の実情に応じた地域に根差した取組の展開

- 女性の活躍状況は都道府県によって異なっている。これまで、女性の活躍推進の取組は、仕事と子育て等の両立支援が中心となってきたが、育児期の女性の就業率が高いに

もかかわらず、役員・管理職に占める女性割合が低い地域においては、直接的に女性の役員・管理職への育成・登用を進める取組が有効であるし、そもそも育児期の女性の就業率が低い地域においては、その原因を分析し、きめ細かな両立支援策の充実を図ることが有効である。より実効性のある施策を推進するためには、地域の現状と課題を把握し、何を優先的に取り組むべきかを検討することが重要である。

- これまでの地域における男女共同参画社会の実現に向けた取組は、男女共同参画計画の策定が義務付けられた都道府県や大規模な都市がリードしてきたと考えられるが、女性の活躍実現のためには、都道府県はもちろんのこと、より住民・現場に近い市区町村レベルでの取組が不可欠である。
- 市区町村では小規模事業者がほとんどで、企業等における管理職への女性の登用といっても限界があるとの声や、行財政改革が徹底される中、人員や財源不足により対応できないとする声もある。しかしながら、中小企業・小規模事業者の方が、柔軟な働き方が可能で女性が活躍しやすいとの指摘もあり、地域における女性の潜在力の発揮は地域活性化の鍵となるものである。小規模な市区町村では大規模な施策展開が厳しい場合もあるが、住民一人一人が女性の活躍を応援する気運を草の根から盛り上げることも重要な取組として捉え、地域住民や地域における各種団体、都道府県等に協力を求めながら、地域の実情に応じた取組を進めることが必要である。
- いまだ男女共同参画計画を策定していない市区町村も多いが、計画の策定は、その策定を通じて、地域課題の把握、関係者の理解の促進、合意形成を図っていくものであり、その意義は大きい。計画未策定の市区町村にあっては、市区町村における女性の活躍推進の取組の第一歩として、早急に計画策定に取り組むことが求められる。
- 地域に根差した取組に当たっては、首長のリーダーシップに係る部分が大きいことから、首長の意識を喚起することも重要である。

2 両立支援に加え登用促進により女性の活躍を実現

- 平成 11 年の男女共同参画社会基本法の制定以降、男女共同参画社会の実現に向けた動きは加速され、国民全般にその理念は浸透しつつあり、仕事と子育て等の両立支援等、女性が経済社会に参画していくための環境整備も進展してきている。また、国や地方公共団体における審議会等への女性委員の割合も年々上昇してきた。しかしながら、企業等における役員や管理職への女性の登用や女性による起業・創業等、経済分野における女性の活躍についてははかばかしい進捗は見られておらず、環境整備の成果を実感できていない状況にある。

- 地方公共団体の取組を見ても、企業等における女性の活躍推進に係る自主的な取組を促すには、企業に対してインセンティブを付与するなどの方法が考えられるが、これまでは仕事と子育て等の両立支援への取組を評価することが多く、直接的に女性登用を促す取組には必ずしも積極的でなかった。
- 今後は、地域における女性の活躍がその地域の繁栄をもたらすとの理解を広げながら、中小企業・小規模事業者における女性の登用や6次産業化を含む女性による起業・創業の拡大等、経済分野における女性の活躍を明確なターゲットとして捉えて、地域の女性の力が最大限に発揮される社会を実現するため、地方公共団体を中心として地域社会全体が行動していくことが期待される。
- 特に、農林水産業については、農林水産物等の地域の資源を活用した6次産業化等、女性の知識・経験を発揮した新しいサービス・製品の創出が、地域経済の活性化に極めて重要である。女性グループ等による6次産業化の支援や、農林水産団体の役員や正組合員の女性割合を高めるなど、女性の活躍を推進することが重要である。

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

- 経済分野における女性の力の発揮を実現するためには、地域の各界各層がそれぞれ女性の活躍を支援するだけでなく、国、地方公共団体、民間団体、住民が連携・協働して取り組むことが必要である。女性の活躍を支援するためのネットワークは、必要な人に分野横断的な情報を提供することができるワンストップ機能を果たすであろうし、活躍したい女性の掘り起こしから、学び直しに関する支援、キャリア形成支援、活躍の場を得た後の支援まで、女性の活躍のステージ、時間軸に応じたトータルな支援にまで機能を拡充できれば、いわば「女性活躍のための地域プラットフォーム」となるであろう。
- これまでも都道府県においては、男女共同参画担当部局や子育て支援担当部局、男女共同参画センターを中心とした庁内連絡会議や行政と民間の連携体制が整備されていた。しかし、これから地域に必要となるのは、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付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。

- 新しいネットワークは、地域の実情に応じて構築されることが大前提であるが、少なくとも都道府県レベルで設置されることが望ましい。ネットワークを推進する者は、地方公共団体の男女共同参画担当部局が考えられるが、埼玉県の場合の経済担当部局や福岡県の場合の経済団体等、他の主体が推進役の一翼を担うことも考えられる。また、既存のネットワークを活用することも考えられるが、その際は前述の新しいネットワークとしての機能を果たし得るよう改善が必要である。
- 当該ネットワークには、様々な分野で活躍する女性によるロールモデルの提供やメンター機能の発揮も求められるものの、その機能を十分に果たしていくためには、実際にその地域をリードする男性の参加も欠かせない。地域経済団体や農林水産団体、地域金融機関、中小企業・小規模事業者を含む企業トップや人事担当の管理職等、男性リーダーや実際の登用を実現するためのキーパーソンの参画を求めていく必要がある。

IV 各主体が果たすべき役割

1 国

- 女性の活躍推進に向けた全国的なムーブメントを作り、地域における取組を促進するとともに、先進的な取組の事例を横展開するなどして、地方公共団体の取組を支援することが必要である。
- 地方公共団体において地域の実情に応じた取組がなされるよう、各都道府県における女性の活躍や取組の状況を把握し、これを「見える化」することが必要である。
- 地方公共団体が円滑に女性の活躍推進に関する施策を実施できるよう、関係府省が連携し、情報の共有化を図るとともに、必要に応じて、地方公共団体に情報を提供することが必要である。特に、地域において、地方公共団体と国の機関が緊密に連携を取ることができるよう、経済産業局、労働局等、国の地方機関との情報、認識の共有を徹底することが必要である。
- 地方公共団体への情報提供に当たっては、都道府県・政令指定都市だけでなく、市区町村や男女共同参画センターに対しても情報が行き届くよう、情報提供の仕組みを検討することが必要である。内閣府男女共同参画局からの情報は、地方公共団体の男女共同参画担当には伝達されるが、庁内の経済担当部局等の関係部局に共有されなかったり、厚生労働省、農林水産省、経済産業省等の情報が、地方公共団体の男女共同参画担当に

共有されないといった課題も指摘される。男女共同参画センターについては、運営の形態により、指定管理者には情報が届きにくいとの指摘もある。関係者が情報を共有できる工夫が求められる。

- 活躍したいと考えている女性や女性の活躍を推進しようとしている企業等に対して、国等の支援制度や施策の情報をワンストップで分かりやすく案内することが必要である。
- 都道府県が市区町村の取組を推進するため、国において手引、取組指針等の作成、全国的に普及できるようなモデル的取組の成果・ノウハウの共有、地方公共団体が活用しやすい啓発資料のひな形の作成等を行うことが必要である。
- 全国知事会、全国市長会、全国町村会等の首長の会議や研修等の機会を活用し、首長に対し、女性の活躍推進に向けた行動を要請することが有効である。
- 職員の管理職に占める女性の割合を高め、女性の活躍推進について率先垂範することが必要である。

2 都道府県

- 男女共同参画担当部局、経済担当部局、農林水産担当部局や地域経済団体、農林水産団体、地域金融機関等と連携・協働し、地域の企業等に対して、役員や管理職への女性の登用促進や6次産業化を含む女性による起業・創業の支援等、女性の登用促進に向けた取組を推進するよう働きかけることが必要である。具体的には、以下のような取組が求められる。
 - ・ 公共調達における男女共同参画等に係る項目の設定や、企業に対する登録、認証・認定、表彰等の制度について、評価する項目、基準を見直し、女性の登用拡大に係る項目を設定することが考えられる。項目等の検討に当たっては、現在の管理職に占める女性割合だけを問題にするのではなく、過去数年分の推移を見たり、女性従業員に占める女性管理職の割合を見るなど、これまで女性の活躍が少ない企業でも、取り組むことによって評価されるような工夫をすることが重要である（事例5）。
 - ・ 公共調達に係る取組は、公共工事や物品購入の競争参加資格企業が多く、地域の企業全体への影響は限定的であることから、女性の登用促進等に取り組む企業等への融資制度の金利優遇措置等のインセンティブ付与を検討することが考えられる（事例1、5）。
 - ・ 起業支援の施策は男女問わず実施されていることも多いが、女性のニーズに着目し女性を対象としたセミナー等の実施、低利融資制度等の資金提供、経営ノウハウ面での継続的な相談、起業家同士のネットワークの形成等の支援を行うことが考え

られる。また、地域において新たな起業や就業機会を創出する観点から、女性によるソーシャルビジネス／コミュニティビジネスを支援することも重要である（事例14、15）。

- ・ 農山漁村の女性グループ等の6次産業化を支援するとともに、農林水産団体に対し、役員・正組合員等への女性の登用促進に向けた取組を推進するよう要請することが必要である。
- 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については、Ⅲ－3で述べたように少なくとも都道府県単位で設置され、都道府県がその推進役の1つとなって、女性の活躍促進に取り組むことが必要である。具体的には、以下のような取組が求められる（事例9、10、23）。
 - ・ 企業等に対し、管理職の女性割合等の数値目標を自主的に設定するよう要請し、登用状況等を開示する取組の促進
 - ・ 必要な人に分野横断的な情報を提供するワンストップ機能
 - ・ 活躍したい女性の掘り起しから、活躍のステージ、時間軸に応じた総合的支援
 - ・ 様々な分野で活躍する女性のロールモデルの提供、メンター機能
 - ・ 地域の男性リーダーや企業のトップ、人事担当者等の交流機能
- 首長のリーダーシップの下、職員の管理職に占める女性の割合を高め、女性の活躍推進について率先垂範することが必要である。実効性のある取組とするため、すべての都道府県において管理職への女性の登用に係る目標を設定し、登用状況を開示することが求められる。都道府県の取組は、地域の企業や市区町村にとって身近な好事例となる。
- 都道府県内の市区町村における取組を推進するため、市区町村に対して助言等の支援を行うことが必要である。具体的には、以下のような取組が求められる。
 - ・ 市区町村の取組状況を「見える化」する、首長に対して取組の一層の促進を依頼する、先進的な取組事例を共有する、市区町村職員に対して実践的な内容の研修や相互の情報交換を行う機会を提供するなどが考えられる（事例19、21）。
 - ・ 男女共同参画計画を策定していない市区町村に対しては、策定に向けた支援が求められる（図表33）。
 - ・ 男女共同参画の推進体制自体に課題があり、人材や知識が不足している町村等については、近隣の市区町村が広域連携している事例を提供することが考えられる。山形県では、山形定住自立圏構想に基づき、平成24年度から3市2町が山形市男女共同参画センターを広域活用している。また、自発的な取組を促しても実現は困難と思われる町村等は、都道府県のイベント事業を当該地域に出向いて実施すること

など、地域の住民ニーズの掘り起こしも視野に入れた支援が重要である（事例 20）。

3 市区町村

- 市区町村としても都道府県の協力を得ながら、地域の企業等に対し、役員や管理職への女性の登用促進や6次産業化を含めた女性による起業・創業の支援等、女性の登用促進に向けた取組を実施することが求められる。具体的には、以下のような取組が求められる。
 - ・ 企業へのインセンティブ付与としては、公共調達における男女共同参画等に係る項目の設定や、企業に対する登録、認証・認定、表彰等の制度を実施することが求められる（事例 4、6、7、8）。評価する項目、基準については、都道府県の基準等を利用することも考えられる（事例 3）。
 - ・ 農山漁村の女性グループ等の6次産業化を支援するとともに、農林水産団体に対し、役員・正組合員等への女性の登用促進に取り組むよう働きかけることが求められる。
- 現在、男女共同参画計画を策定していない市区町村は、男女共同参画計画を策定することが必要である。実効性が伴う計画とするため、以下のような取組が求められる。
 - ・ 計画の策定過程は、これまで男女共同参画と関連付けられてこなかった産業や防災等の分野に男女共同参画の視点を反映させる契機になるほか、職員が男女共同参画についての認識を深める機会となることから、庁内連絡会議を設置し、関係者の合意形成を行う。
 - ・ 計画策定過程に住民が参画する工夫を行う（策定委員会への住民の参画、意識調査の実施、各自治会等に出向いての意見交換会等）。
 - ・ 計画の実効性を確保するため、いつまでに何をするのか対外的に明示するよう、審議会等委員や職員の管理職に占める女性割合等、計画内容に関する数値目標を設定し、進捗を把握し、公表する。
- 男女共同参画計画の有無にかかわらず、首長のリーダーシップの下で率先垂範して行うべきこととして、少なくとも審議会等委員に占める女性の割合及び職員の管理職に占める女性の割合については目標を設定し、積極的に女性を登用することが必要である（事例 22）。
- なお、男女共同参画社会基本法では、市区町村男女共同参画計画の策定は努力義務となっているが、都道府県男女共同参画計画と同様、義務付けすることを検討すべきとの意見もあった。
- これまで男女共同参画に係る情報が届きにくい層の住民に対してワークショップ等を

実施し、課題を共有する必要がある。例えば、男女共同参画を推進する要員を養成し、養成された者が各自治会等に出向いて、講座等の講師として活動することなどが考えられる。また、自治会や町づくり協議会、自主防災組織等、住民にとって身近な組織のリーダーに女性を登用することを促進するなども考えられる。

- 政令指定都市は、市区町村に求められる内容に加え、都道府県が担う役割や先進的・モデル的な取組を実施し、都道府県と連携・協働しつつその知見を他の市区町村に伝えることが求められる（事例2）。

4 男女共同参画センター

- 女性が経済社会で活躍するためには、女性を取り巻く様々な社会的要因による男女間の格差を改善することが不可欠であり、男女共同参画センターは、男女共同参画社会の実現に向けた活動拠点としての取組を強化することが必要である。具体的には、以下のような取組が求められる。
 - ・ 地域における女性の活躍推進の人材発掘・育成の拠点として、企業や地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体等において女性の活躍を推進するキーパーソンの育成、これから企業等の管理職となる女性リーダーの育成、女性のニーズに着目した起業家支援等を行う（事例11、12、13、16、17）。
 - ・ これらの育成した人材のネットワークを作り、地域における女性の活躍推進の実施主体として事業を行う。
 - ・ 男女共同参画センターにおいて女性の活躍を推進する要員を養成し、これらの養成された者が各企業や自治会等に出向いて、これまで男女共同参画に係る情報が届きにくい層の住民に向けて講座等を行うアウトリーチ活動も考えられる。
 - ・ 男女別等統計（ジェンダー統計）の手法等も活用し、地域の現状を「見える化」し、関係者の認識共有のため情報発信していくことが考えられる（事例19）。
- 全国の男女共同参画センターとのネットワークを活用し、地域を超えて交流することにより、先進的な取組事例を共有することが求められる。
- 独立行政法人国立女性教育会館は、男女共同参画センターのネットワークの中心として、各センターの取組を支援することが求められる。また、高等教育機関や社会教育施設等の教育機関のネットワークと、産業界・地域等、様々なネットワークをつなぐ核となることで、女性のキャリア形成支援等の取組を加速することが求められる。

5 地域経済団体・農林水産団体・地域金融機関等

- 商工会・商工会議所、地域経営者協会、地域経済同友会等の地域経済団体は、都道府県等と協働し、女性の活躍推進を経営戦略上の利点と認識し、役員や管理職に占める女性の割合等の目標を設定し、登用状況を開示する「見える化」に取り組むとともに、各企業が女性の役員・管理職への女性の登用促進に取り組むよう、人材発掘・育成の具体的な方法等も含め、先進事例の共有等が求められる（事例 23）。
- 地域銀行、信用金庫、信用組合等の地域金融機関は、都道府県等と協働し、資金提供や低利融資等、女性による起業・創業を支援することが求められる。この場合、相談の窓口となる担当者に女性を配置するなど、相談しやすい環境を整備することが求められる。
- 農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等の農林水産団体は、都道府県等と協働し、女性グループ等による6次産業化を支援するなど、農山漁村における女性の活躍を支援することが求められる。

おわりに

日本経済のみならず、地域経済の活性化にとっても、女性の活躍が鍵となる。

地域経済の活性化に向け女性の活躍を実現していくためには、国レベルの取組に加え、住民にとって身近な暮らし、仕事の場である地域に根差した草の根からの取組が不可欠である。

取組の実施に当たっては、これまで軸足を置いていた仕事と子育て等との両立支援にとどまらず、直接的に女性の登用、あるいは女性による起業・創業を支援する取組の充実を図り、この2つを車の両輪として位置づけることが重要である。

全国津々浦々で、女性活躍の重要性について認識が共有され、様々な主体による自主的な取組、更には各主体が連携・協働した思い切った取組が展開されることにより、女性の活躍による地域経済の活性化が実現することを期待したい。

関連データ

1 全国データ

- 図表 1 女性の年齢階級別労働力率の推移
- 図表 2 役職別管理職に占める女性割合の推移
- 図表 3 従業者規模別有業者及び管理的職業従事者に占める女性割合
- 図表 4 従業者規模別女性有業者に占める女性管理的職業従事者割合
- 図表 5 都道府県別人口密度と小規模事業者、中規模企業の常用雇用者・従業者割合の関係
- 図表 6 事業経営方針と目指している今後（3年後程度）の市場による起業形態の分類
- 図表 7 起業形態別のスタートアップ企業の所在
- 図表 8 従業員規模別メインバンクの業態
- 図表 9 規模別ポジティブ・アクションの取組状況
- 図表 10 規模別ポジティブ・アクションに取り組まない理由
- 図表 11 ポジティブ・アクションの取組状況別女性管理職を有する企業割合
- 図表 12 家庭生活についての意識

2 都道府県データ

- 図表 13 都道府県別従業者規模別企業数
- 図表 14 都道府県別従業者規模別常用雇用者数の割合
- 図表 15 都道府県別産業別有業者の割合
- 図表 16 都道府県別雇用形態別雇用者の割合
- 図表 17 都道府県別有業者の女性割合、管理的職業従事者の女性割合、女性有業者の管理的職業従事者割合、合計特殊出生率
- 図表 18 都道府県別 15～64 歳（生産年齢人口）有業率と 25～44 歳の育児をしている女性の都道府県別有業率
- 図表 19 都道府県別女性の年齢階級別有業率
- 図表 20 都道府県別M字の深さ、女性の管理職割合、合計特殊出生率
- 図表 21 都道府県別女性の 15～64 歳有業率と合計特殊出生率
- 図表 22 都道府県別男女別有業者に占める起業者の割合
- 図表 23 都道府県別起業者に占める女性の割合
- 図表 24 審議会等委員への女性の登用（都道府県）
- 図表 25 女性公務員の採用・登用状況（都道府県）

- 図表 26 女性公務員の採用・登用のための措置（都道府県）
- 図表 27 都道府県の男女共同参画担当職員数
- 図表 28 都道府県の男女共同参画担当職員数の推移
- 図表 29 男女共同参画・女性のための総合的な施設（都道府県）
- 図表 30 都道府県の男女共同参画センターにおける女性の活躍推進に係る取組
- 図表 31 都道府県の男女共同参画センターの平均予算額の推移
- 図表 32 市区町村との連携及び市区町村への指導・助言等の状況（都道府県）
- 図表 33 市区町村男女共同参画計画の策定に向けた支援の状況（都道府県）
- 図表 34 女性の登用促進等に関する連携状況（都道府県）
- 図表 35 企業の登録、認定・認証、表彰制度（都道府県）
- 図表 36 公共調達における男女共同参画等項目の設定状況（都道府県）
- 図表 37 企業における役員や管理職への女性の登用等を促進するための取組（都道府県）
- 図表 38 女性による起業・創業の支援のための取組（都道府県）
- 図表 39 女性の活躍を推進する体制の有無（都道府県）
- 図表 40 女性の登用促進に向けた今後の取組意向（都道府県）

3 市区町村データ

- 図表 41 男女共同参画に関する計画の策定状況（市区町村）
- 図表 42 男女共同参画・女性問題に関する推進体制（市区町村）
- 図表 43 男女共同参画計画の策定状況と推進体制の状況（市区町村）
- 図表 44 男女共同参画担当課（室）の事務所掌（市区町村）
- 図表 45 審議会等委員への女性の登用（市区町村）
- 図表 46 男女共同参画計画の策定状況と審議会等委員への女性の登用目標の設定（市区町村）
- 図表 47 男女共同参画計画の策定状況と審議会等委員の女性割合（市区町村）
- 図表 48 女性公務員の管理職の登用状況（市区町村）
- 図表 49 女性公務員の採用・登用のための措置（市区町村）
- 図表 50 男女共同参画計画の策定状況と女性公務員の管理職の登用状況（市区町村）
- 図表 51 男女共同参画の推進についての現状（市区町村）
- 図表 52 実施している施策（市区町村）
- 図表 53 公共調達における男女共同参画等項目の設定状況（市区町村）
- 図表 54 男女共同参画計画を策定したことにより促進されたこと（市区町村）

- 図表 55 男女共同参画計画に記載されている事項（市区町村）
- 図表 56 男女共同参画計画を策定（改定）していない理由（市区町村）
- 図表 57 男女共同参画計画を策定・改定するのに重要なこと（市区町村）
- 図表 58 男女共同参画計画の策定状況と男女共同参画推進の現状（市区町村）
- 図表 59 市区町村の男女共同参画センターの設置状況
- 図表 60 市区町村の男女共同参画センターの職員数
- 図表 61 市区町村の男女共同参画センターの予算額（平成 25 年度）

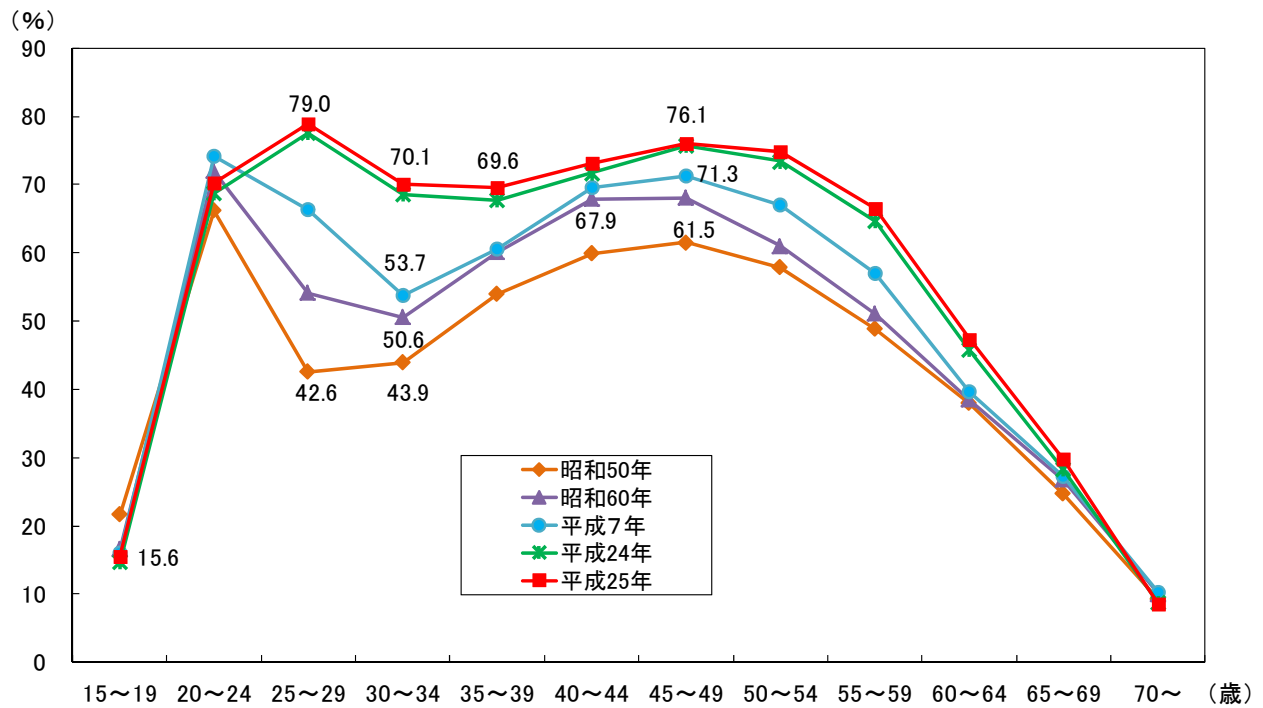
4 農林水産関係

- 図表 62 就業人口に占める農業・林業・漁業就業人口
- 図表 63 漁業、水産加工業における女性の従事・就業割合
- 図表 64 農業・林業・漁業者団体の役員等に占める女性割合の推移
- 図表 65 農村女性起業数
- 図表 66 女性の基幹的農業従事者の有無別経営状況

5 時系列推移

- 図表 67 計画策定率、審議会委員の割合、管理職の割合、自治会長の割合の推移

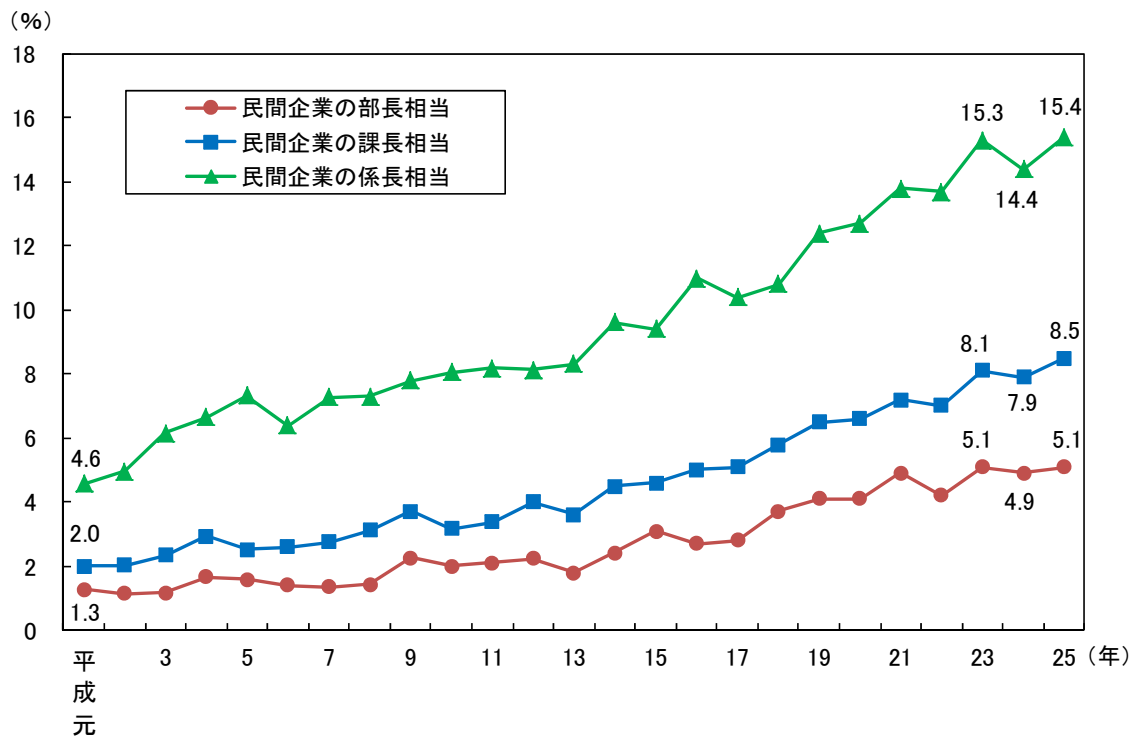
図表1 女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

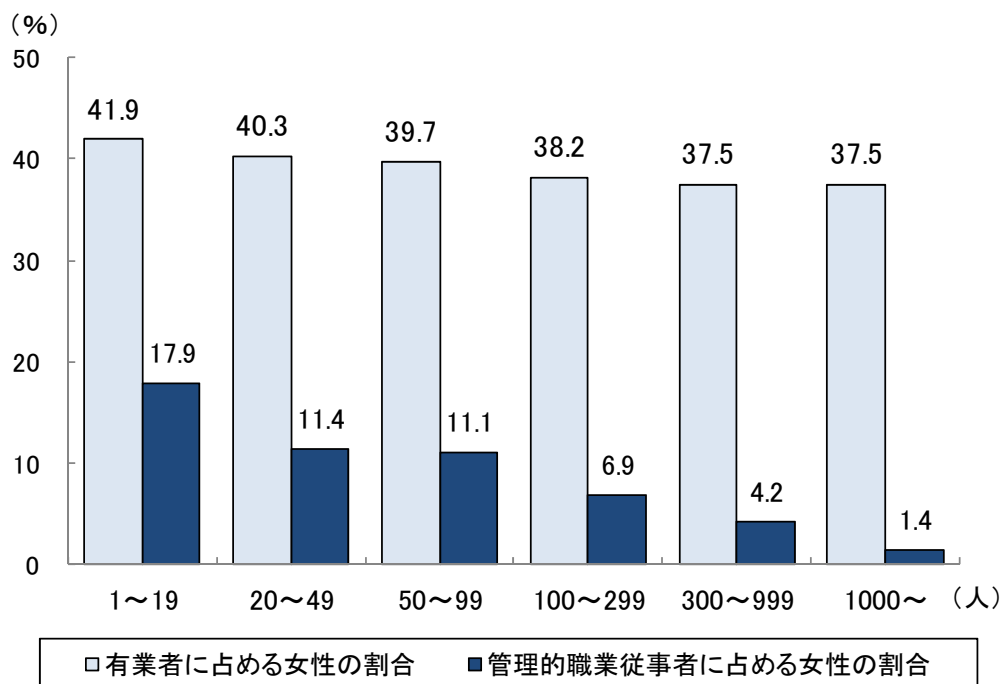
図表2 役職別管理職に占める女性割合の推移



(備考)

1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

図表3 従業者規模別有業者及び管理的職業従事者に占める女性割合

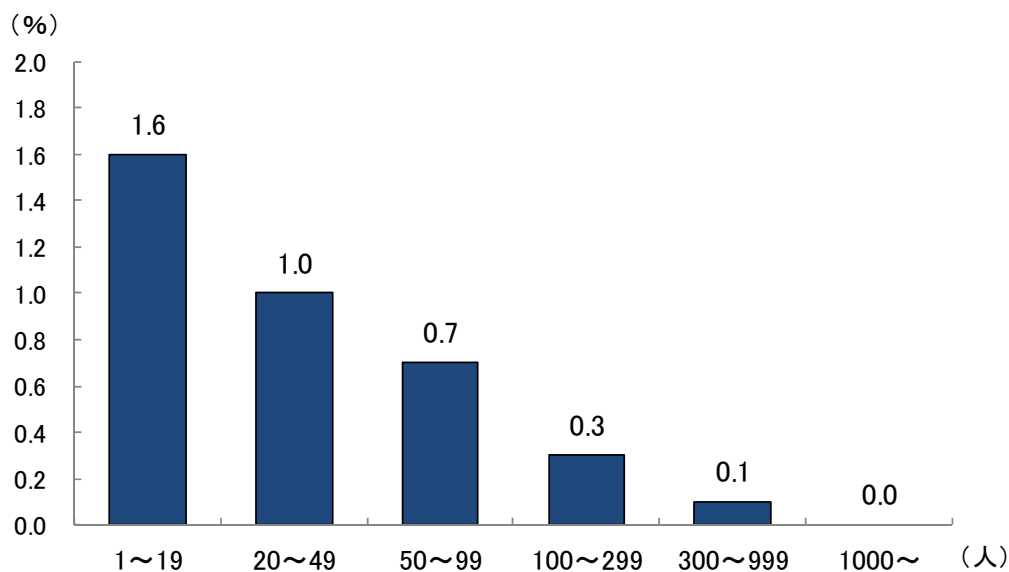


(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

2. ここでいう管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事する者をいう(官公庁、その他法人・団体に勤めている者は含まれていない)。

図表4 従業者規模別女性有業者に占める女性管理的職業従事者割合

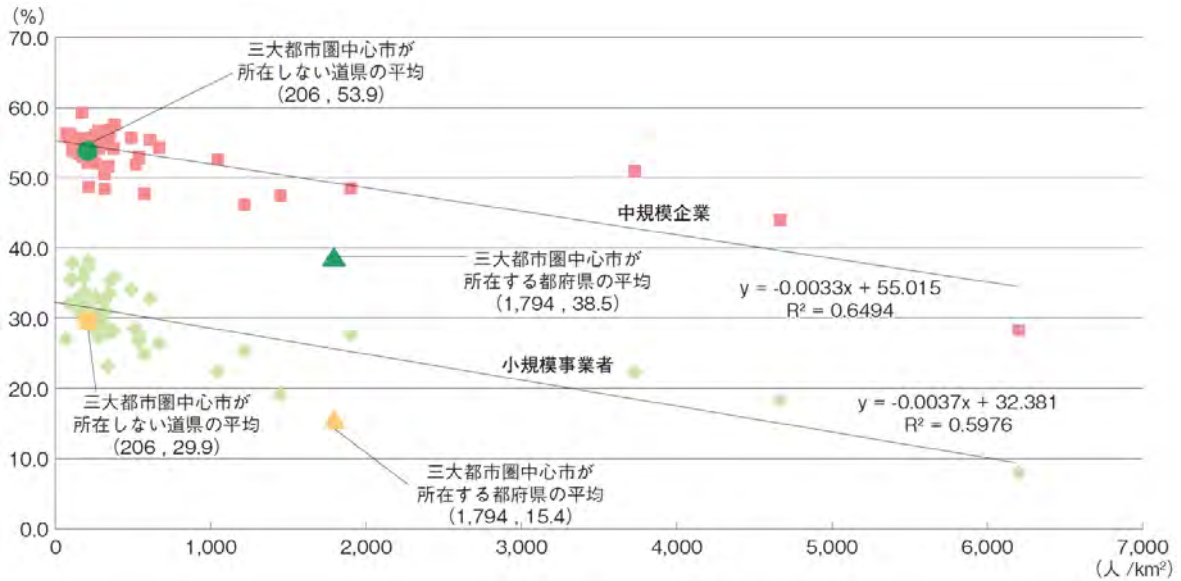


(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

2. ここでいう管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事する者をいう(官公庁、その他法人・団体に勤めている者は含まれていない)。

図表5 都道府県別人口密度と小規模事業者、中規模企業の常用雇用者・従業者割合の関係

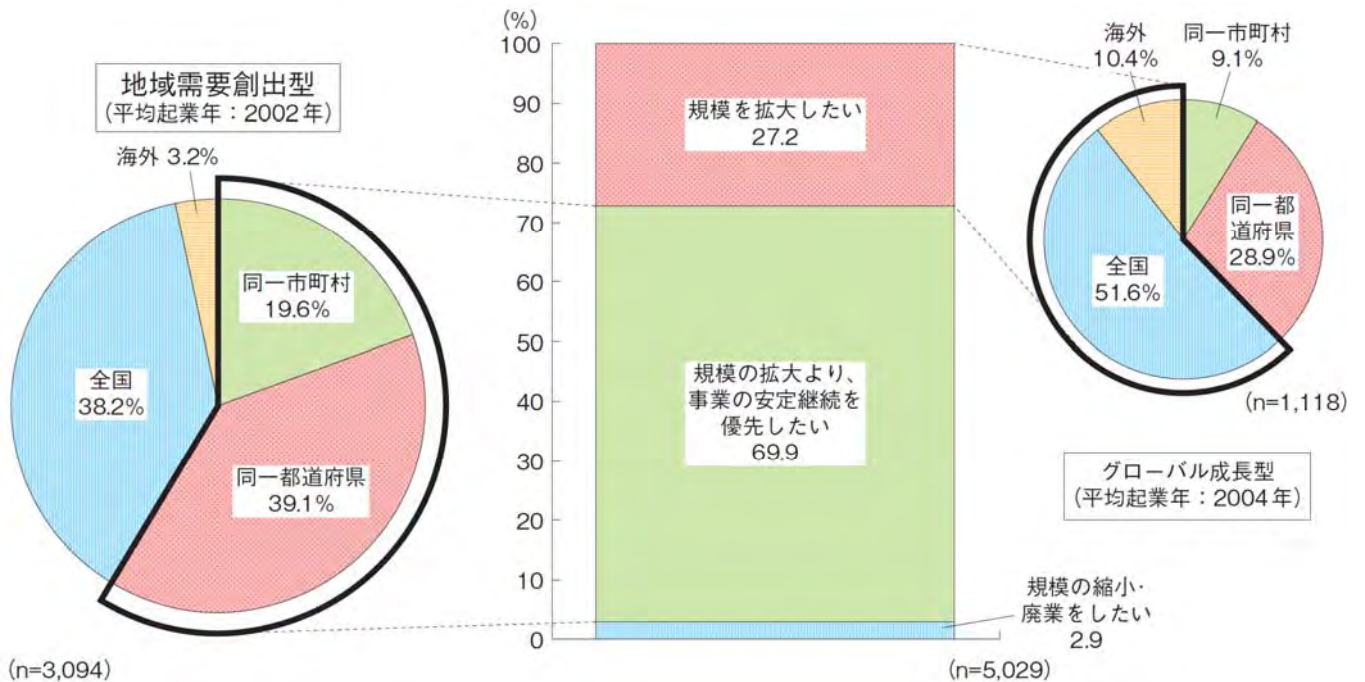


資料：総務省「平成21年経済センサス基礎調査」再編加工、総務省「人口推計」、国土地理院「平成21年全国都道府県市区町村別面積調」

- (注) 1. ここでは三大都市圏を、関東大都市圏、中京大都市圏、京阪神大都市圏とし、三大都市圏中心市が所在する都府県を埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県としている。
 2. 常用雇用者・従業者の数は、本社所在地で計上される。
 3. ()内の左の数値は人口密度、右の数値は従業者割合を示す。
 4. 人口密度は2009年10月1日時点の人口より算出。
 5. 「中規模企業」は、小規模事業者以外の中小企業。

出所：中小企業庁「中小企業白書(2013年版)」

図表6 事業経営方針と目指している今後(3年後程度)の市場による起業形態の分類



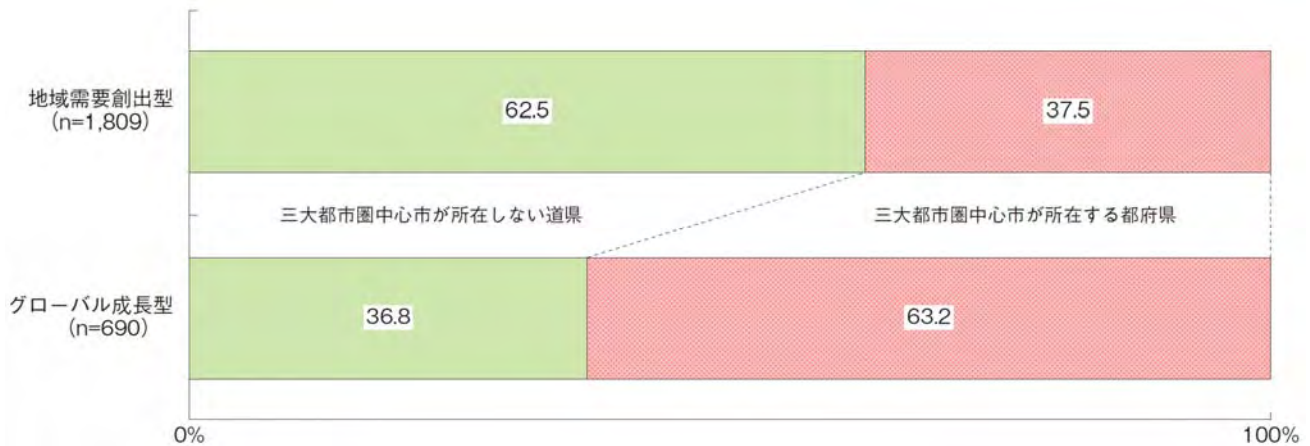
資料：中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」(2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

(注) 事業経営方針については、「その他」は除いて集計している。

※2012年11月に2000年以降に起業された企業30,000社(うち、特定非営利活動法人1,000法人)を対象に実施したアンケート調査。回収率17.5%。

出所：中小企業庁「中小企業白書(2013年版)」

図表7 起業形態別のスタートアップ企業の所在



資料: 中小企業庁委託「起業の実態に関する調査」(2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

(注) ここでは、三大都市圏を、関東大都市圏、中京大都市圏、京阪神大都市圏とし、三大都市圏中心市が所在する都府県を、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県としている。

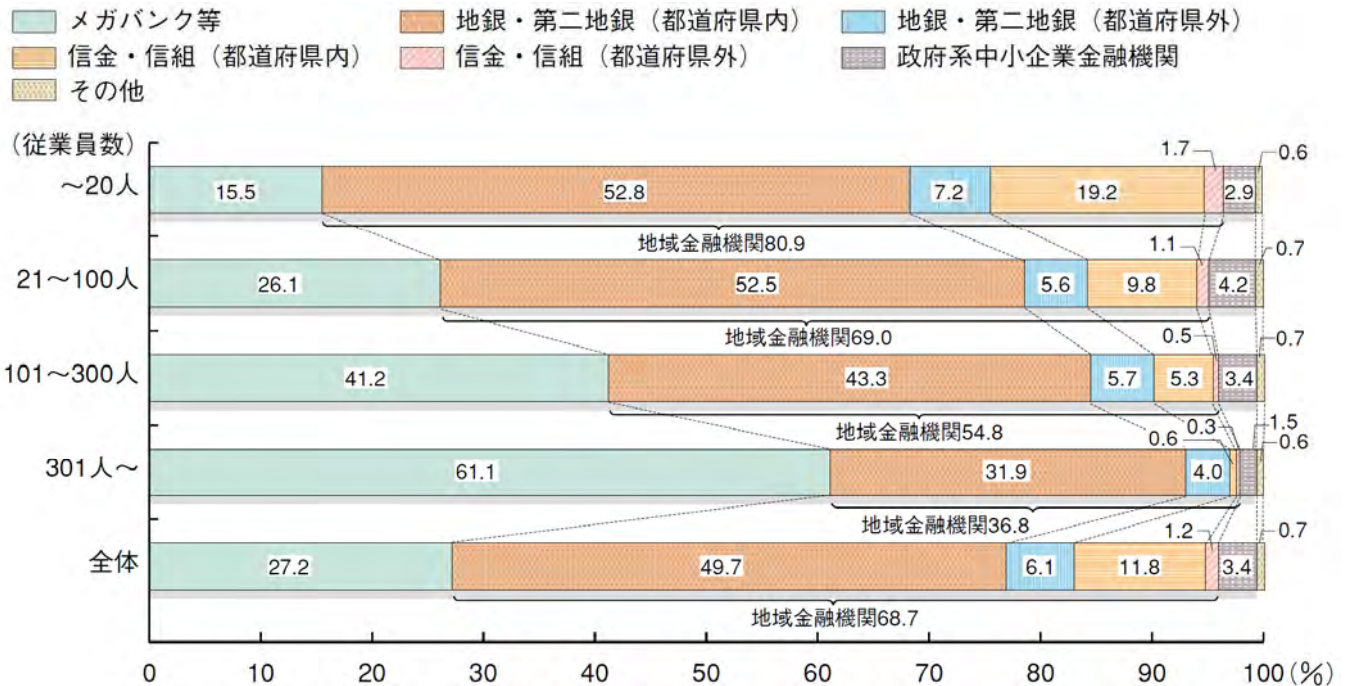
※2012年11月に2000年以降に起業された企業30,000社(うち、特定非営利活動法人1,000法人)を対象に実施したアンケート調査。回収率17.5%。

※「地域需要創出型」とは、事業経営方針として「規模の拡大より、事業の安定継続を優先したい」と回答し、かつ、目指している今後の市場として、「同一市町村」又は「同一都道府県」と回答している企業。

・「グローバル成長型」とは、事業経営方針として「規模を拡大したい」と回答し、かつ、目指している今後の市場として、「全国」又は「海外」と回答している企業。

出所: 中小企業庁「中小企業白書(2013年版)」

図表8 従業員規模別メインバンクの業態

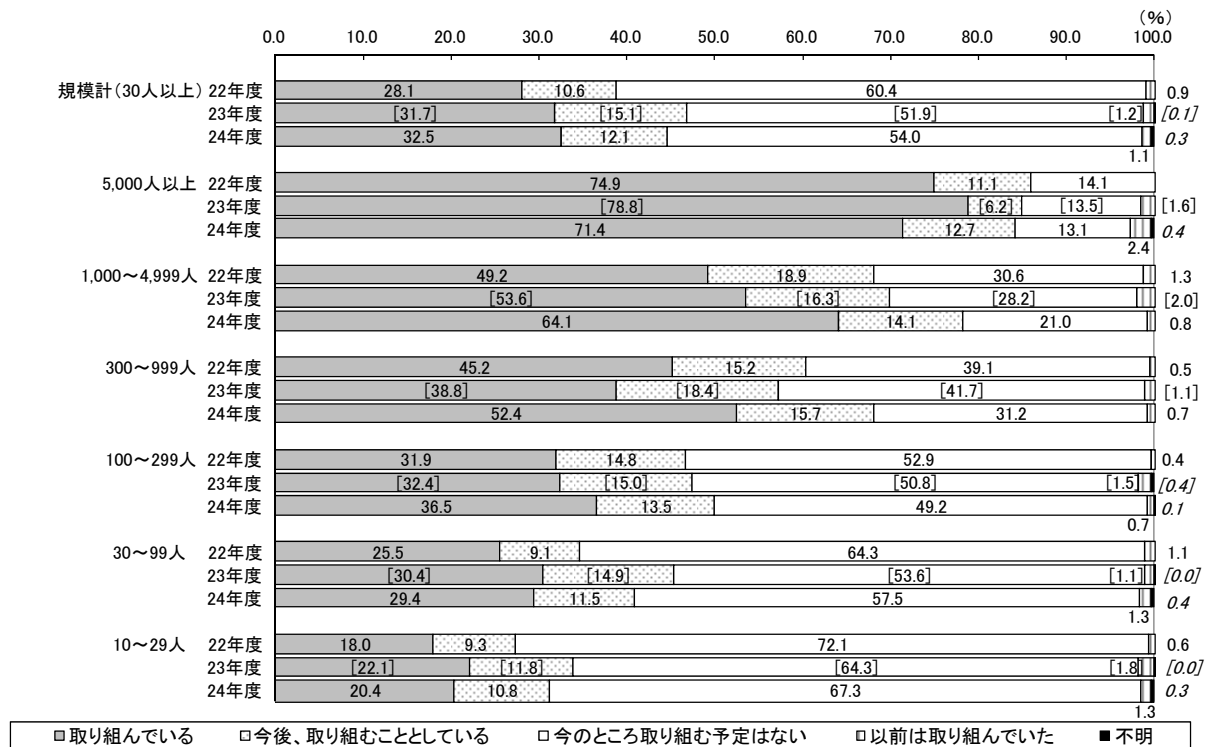


資料: (株)東京商工リサーチ「資金調達に関する実態調査」(2007年11月)

(注)メインバンクがある企業のみ集計している。

出所: 中小企業庁「中小企業白書(2008年版)」

図表9 規模別ポジティブ・アクションの取組状況



注：平成23年度の[]内の比率は岩手県、宮城及び福島を除く全国の結果。

※固定的な役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するため、「女性の能力発揮促進のために企業が行う自主的かつ積極的取組(ポジティブ・アクション)」について取り組んでいる企業割合。

出所：厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査(企業調査)」

図表10 規模別ポジティブ・アクションに取り組まない理由

	ポジティブ・アクションに「取り組む予定はない」企業計	経営者(トップ)の意識が伴わない	業績に直接反映しないため	既に女性は十分に活躍していると思うため	ポジティブ・アクションの手法がわからない	コストがかかる	女性の意識が伴わない	男性からの理解が得られない	中間管理職や現場管理職の意識が伴わない	その他	不明
総数											
10人以上	100.0	4.6	9.8	47.0	6.2	1.0	7.9	0.4	1.2	21.0	1.0
30人以上	100.0	4.6	6.3	47.6	4.4	2.3	13.8	0.1	3.6	17.0	0.2
企業規模											
5,000人以上	100.0	12.1	3.0	45.5	3.0	-	-	-	-	36.4	-
1,000~4,999人	100.0	7.8	6.6	53.4	3.4	1.1	8.9	-	4.6	14.1	-
300~999人	100.0	7.5	4.5	49.4	5.1	-	16.3	0.3	5.1	11.7	-
100~299人	100.0	7.0	6.5	45.3	5.8	1.2	16.1	0.8	1.4	14.5	1.3
30~99人	100.0	4.0	6.3	48.0	4.1	2.6	13.2	0.0	4.0	17.8	0.0
10~29人	100.0	4.6	11.5	46.7	7.0	0.4	5.0	0.5	0.0	22.9	1.4
正社員・正職員に占める女性比率											
10%未満	100.0	4.5	10.1	32.2	5.6	1.8	9.6	0.7	0.5	34.7	0.4
10%~20%未満	100.0	4.4	15.4	42.9	6.1	0.3	9.8	0.1	0.4	20.0	0.6
20%~30%未満	100.0	6.7	10.8	45.4	6.1	1.0	10.3	0.0	4.6	15.1	0.0
30%~40%未満	100.0	5.0	2.2	48.5	13.2	-	2.9	-	0.0	21.5	6.6
40%~50%未満	100.0	7.7	3.4	73.2	1.3	0.2	8.1	2.3	-	1.5	2.3
50%~60%未満	100.0	-	12.3	59.0	9.3	1.0	3.9	1.7	2.3	10.4	-
60%~70%未満	100.0	3.7	10.2	62.5	0.1	4.3	3.4	-	-	15.7	-
70%~80%未満	100.0	0.4	-	74.7	7.3	-	2.8	-	-	14.8	-
80%~90%未満	100.0	2.2	-	90.2	-	-	-	-	0.7	6.9	-
90%以上	100.0	2.8	-	84.5	3.7	-	0.6	-	-	8.5	-

(備考) 厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査(企業調査)」より作成。

図表11 ポジティブ・アクションの取組状況別女性管理職を有する企業割合

【課長相当職以上】 (％)

	課長相当職以上の女性管理職の有無	
	あり	なし
計	55.3	44.7
取り組んでいる	64.6	35.4
以前は取り組んでいた	43.1	56.9
今後、取り組むこととしている	54.7	45.3
今のところ取り組む予定はない	50.1	49.9
既に女性は十分に活躍していると思うため	61.0	39.0

【係長相当職以上】 (％)

	係長相当職以上の女性管理職の有無	
	あり	なし
計	69.9	30.1
取り組んでいる	80.0	20.0
以前は取り組んでいた	77.4	22.6
今後、取り組むこととしている	72.2	27.8
今のところ取り組む予定はない	63.0	37.0
既に女性は十分に活躍していると思うため	74.7	25.3

(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成23年度)より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
2. 「管理職」には役員を含む。
3. 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 常用労働者数30人以上の集計値。

図表12 家庭生活についての意識

● 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

(単位: %)

	該当者数 (人)	賛成(小計)			反対(小計)			わからない
		ア) 賛成	イ) どちらかといえば賛成	ウ) どちらかといえば反対	エ) 反対			
総数	3,033	51.6	12.9	38.7	45.1	27.9	17.2	3.3
〔性〕								
女性	1,601	48.4	12.4	36.0	48.8	30.4	18.4	2.8
男性	1,432	55.2	13.3	41.8	41.0	25.2	15.8	3.8
〔都市規模〕								
大都市(小計)	748	53.9	12.2	41.7	42.6	25.3	17.4	3.5
東京都区部	170	51.2	9.4	41.8	45.9	28.2	17.6	2.9
政令指定都市	578	54.7	13.0	41.7	41.7	24.4	17.3	3.6
中都市	1,262	52.5	13.4	39.1	44.5	28.3	16.2	3.1
小都市	696	48.1	12.4	35.8	48.4	30.0	18.4	3.4
町村	327	50.5	13.5	37.0	46.2	28.1	18.0	3.4
〔性・都市規模〕								
(女性)								
大都市(小計)	405	51.9	12.3	39.5	45.2	25.7	19.5	3.0
東京都区部	91	45.1	9.9	35.2	52.7	30.8	22.0	2.2
政令指定都市	314	53.8	13.1	40.8	43.0	24.2	18.8	3.2
中都市	656	49.1	13.0	36.1	48.0	30.8	17.2	2.9
小都市	367	42.2	10.9	31.3	55.9	36.5	19.3	1.9
町村	173	50.9	13.9	37.0	45.1	26.6	18.5	4.0
(男性)								
大都市(小計)	343	56.3	12.0	44.3	39.7	24.8	14.9	4.1
東京都区部	79	58.2	8.9	49.4	38.0	25.3	12.7	3.8
政令指定都市	264	55.7	12.9	42.8	40.2	24.6	15.5	4.2
中都市	606	56.1	13.9	42.2	40.6	25.6	15.0	3.3
小都市	329	54.7	14.0	40.7	40.1	22.8	17.3	5.2
町村	154	50.0	13.0	37.0	47.4	29.9	17.5	2.6
〔地域ブロック〕								
北海道	153	47.7	13.1	34.6	48.4	31.4	17.0	3.9
東北	254	50.8	12.6	38.2	46.1	26.8	19.3	3.1
関東	916	52.2	10.7	41.5	44.3	27.4	16.9	3.5
北陸	147	46.3	15.0	31.3	51.0	31.3	19.7	2.7
東山	132	54.5	12.9	41.7	42.4	28.0	14.4	3.0
東海	349	56.2	16.6	39.5	40.4	26.9	13.5	3.4
近畿	447	52.3	13.4	38.9	44.5	26.2	18.3	3.1
中国	192	50.0	13.5	36.5	47.4	33.3	14.1	2.6
四国	92	42.4	12.0	30.4	52.2	31.5	20.7	5.4
九州	351	51.3	13.1	38.2	45.9	26.5	19.4	2.8

(備考)

1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月調査)より作成。
2. 「家庭生活について、あなたの御意見をお伺いします。この中から1つだけお答えください。夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」への回答。
3. 「大都市」: 東京都区部、政令指定都市、「中都市」: 人口10万人以上の市、「小都市」: 人口10万人未満の市。
4. 地域ブロックの定義は次のとおり。「北海道」: 北海道、「東北」: 青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県、「関東」: 茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県、「北陸」: 新潟県・富山県・石川県・福井県、「東山」: 山梨県・長野県・岐阜県、「東海」: 静岡県・愛知県・三重県、「近畿」: 滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県、「中国」: 鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県、「四国」: 徳島県・香川県・愛媛県・高知県、「九州」: 福岡県・佐賀県・長崎県・大分県・熊本県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県。

図表13 都道府県別従業者規模別企業数

	総数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1000～1999人	2000～4999人	5000人以上	出向・派遣従業者のみ
北海道	168,922	109,141	29,667	15,660	5,229	3,866	2,764	1,662	473	51	23	10	376
青森県	45,452	30,409	7,236	4,112	1,387	1,000	711	381	102	10	6	1	97
岩手県	42,007	27,791	6,752	3,875	1,324	968	691	396	106	10	6	***	88
宮城県	63,755	40,778	11,366	6,226	1,914	1,499	1,017	621	190	26	9	3	106
秋田県	39,194	26,887	6,023	3,325	1,105	863	553	286	80	6	3	2	61
山形県	45,868	31,531	7,221	3,720	1,259	913	633	387	102	8	4	2	88
福島県	66,205	44,186	11,294	5,804	1,882	1,292	959	539	149	19	7	5	69
茨城県	90,571	59,217	16,243	8,251	2,703	1,845	1,282	715	196	27	13	5	74
栃木県	69,185	46,585	11,786	5,913	1,902	1,332	906	553	125	12	8	3	60
群馬県	75,051	50,856	12,281	6,209	2,125	1,562	1,085	643	160	19	10	4	97
埼玉県	183,139	121,736	31,653	15,857	5,465	3,658	2,589	1,520	385	65	33	18	160
千葉県	137,548	89,346	25,070	12,506	4,138	2,873	1,924	1,128	345	44	28	10	136
東京都	469,554	289,862	87,575	42,798	14,696	11,668	9,427	7,457	3,253	882	525	314	1,097
神奈川県	211,525	135,482	39,169	19,228	6,659	4,543	3,210	2,135	675	136	61	20	207
新潟県	90,625	61,229	14,575	7,787	2,517	1,982	1,339	813	213	22	15	2	131
富山県	41,276	26,948	7,050	3,653	1,259	959	730	472	103	10	6	2	84
石川県	47,738	31,979	8,094	3,946	1,287	957	686	437	122	12	7	1	210
福井県	34,378	22,701	6,011	3,012	959	705	488	304	67	10	5	***	116
山梨県	35,705	24,551	6,081	2,743	861	602	492	247	68	2	5	***	53
長野県	84,123	57,926	13,671	6,601	2,083	1,581	1,159	667	205	18	8	2	202
岐阜県	81,701	54,699	14,104	7,017	2,213	1,559	1,137	671	144	18	12	3	124
静岡県	137,654	92,282	23,356	11,468	3,821	2,865	2,082	1,206	332	52	22	7	161
愛知県	235,719	148,801	43,129	22,585	7,553	5,514	4,019	2,686	828	166	74	40	324
三重県	60,681	39,919	10,601	5,511	1,683	1,280	923	490	149	15	5	2	103
滋賀県	41,568	27,554	7,030	3,642	1,235	850	679	411	104	9	4	1	49
京都府	93,952	63,179	16,048	7,776	2,610	1,870	1,222	796	241	45	21	8	136
大阪府	314,145	201,985	57,230	28,081	9,245	6,887	5,101	3,634	1,206	212	122	54	388
兵庫県	165,588	108,321	30,365	14,338	4,550	3,287	2,395	1,586	447	64	29	13	193
奈良県	36,495	24,030	6,717	3,229	977	652	475	301	63	8	4	***	39
和歌山県	40,640	28,332	6,788	3,057	903	688	476	285	51	5	3	1	51
鳥取県	19,474	12,760	3,302	1,829	575	419	305	205	42	2	1	***	34
島根県	27,416	18,299	4,538	2,485	751	572	421	227	56	3	3	***	61
岡山県	61,152	39,307	10,860	5,673	1,918	1,446	989	619	176	18	13	4	129
広島県	95,867	62,149	16,902	8,680	2,855	2,221	1,537	945	314	51	18	9	186
山口県	46,719	30,451	8,047	4,380	1,430	1,005	730	450	119	9	6	1	91
徳島県	30,161	20,528	5,010	2,585	757	547	391	215	50	4	3	1	70
香川県	36,394	24,269	6,130	3,142	994	736	553	368	86	14	6	2	94
愛媛県	51,020	33,634	8,880	4,581	1,476	1,067	753	428	128	12	9	2	50
高知県	29,114	20,170	4,515	2,393	754	568	355	257	49	7	2	***	44
福岡県	153,107	96,217	29,022	14,353	5,043	3,492	2,561	1,602	494	88	32	20	183
佐賀県	28,786	18,714	5,004	2,674	930	651	418	280	66	1	4	***	44
長崎県	48,753	31,938	8,593	4,434	1,429	992	713	408	95	11	7	1	132
熊本県	58,500	37,577	10,484	5,652	1,839	1,298	892	531	128	19	3	1	76
大分県	41,384	27,019	7,104	3,952	1,238	895	627	358	79	8	7	1	96
宮崎県	40,982	27,221	6,969	3,708	1,181	819	611	335	76	10	2	***	50
鹿児島県	58,579	38,741	10,006	5,251	1,743	1,243	832	515	136	16	7	2	87
沖縄県	50,843	34,488	8,661	4,205	1,338	964	660	372	94	13	6	2	40
合計	4,128,215	2,691,725	728,213	367,907	121,795	89,055	64,502	41,544	12,872	2,269	1,207	579	6,547
率	100.0%	65.2%	17.6%	8.9%	3.0%	2.2%	1.6%	1.0%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%

(備考)

総務省・経済産業省「平成24年経済センサスー活動調査(企業等に関する集計 産業横断的集計)」より作成。

図表14 都道府県別従業者規模別常用雇用者数の割合

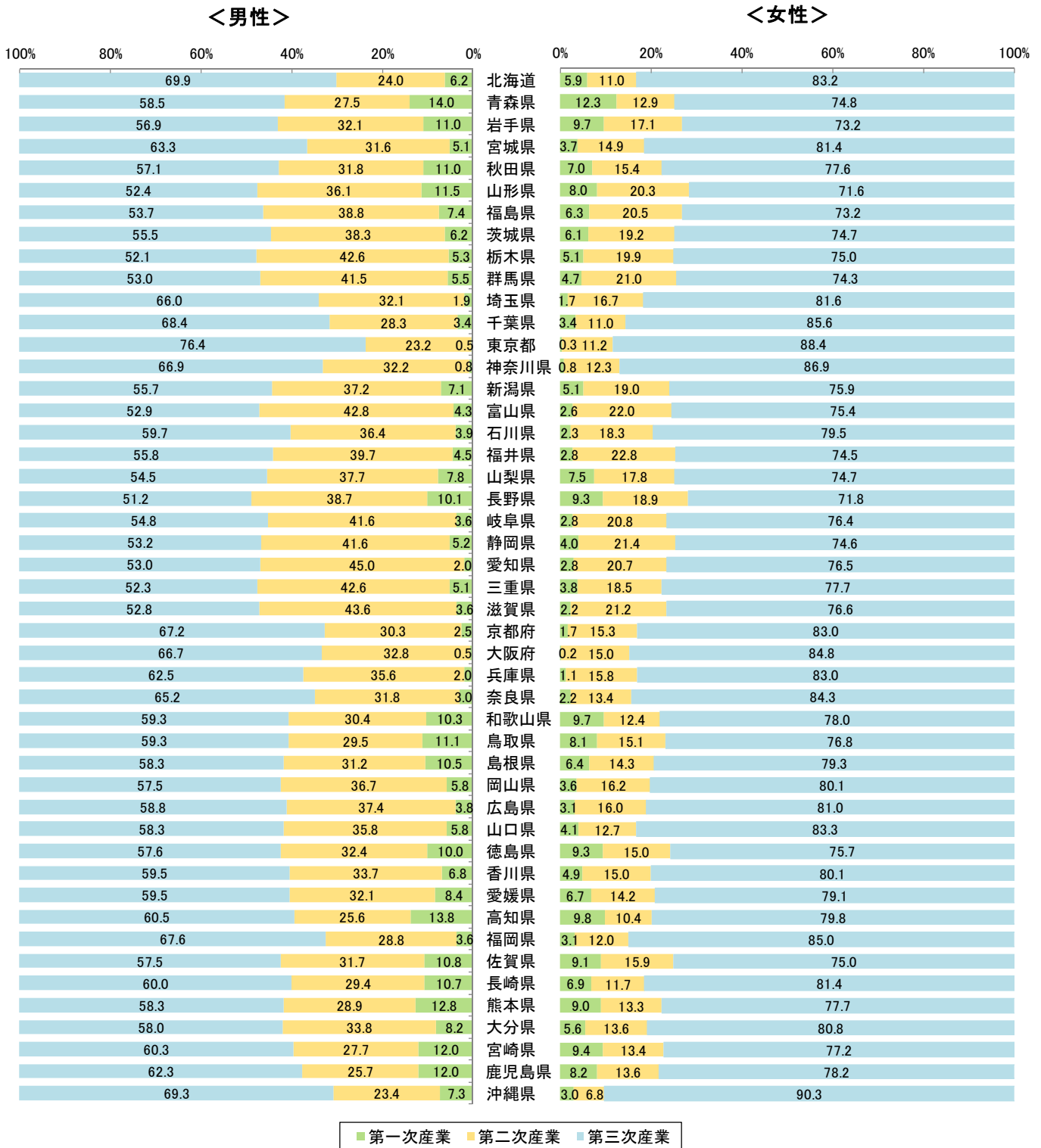
(%)

都道府県	総 数		0～19人		20～99人		100～299人		300～999人		1000人以上	
	総数(人)	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性	総数	うち女性
北海道	1,437,122	676,706	25.2	26.1	27.4	24.4	17.2	17.0	15.3	15.4	14.9	17.2
青森県	333,216	161,119	27.3	28.2	31.2	29.2	17.2	17.0	14.3	14.2	10.0	11.3
岩手県	321,691	150,243	26.6	27.5	31.2	27.7	18.1	18.4	15.0	15.4	9.1	11.0
宮城県	563,618	238,132	24.8	28.1	26.7	25.1	16.8	17.1	15.2	14.9	16.5	14.8
秋田県	265,529	129,414	28.0	28.3	32.0	28.8	16.4	15.8	13.7	13.9	9.8	13.2
山形県	315,872	146,584	27.2	29.6	29.5	27.2	18.5	17.9	14.7	15.4	10.0	10.0
福島県	506,272	241,972	26.5	27.0	27.4	23.6	16.1	15.9	13.6	12.7	16.4	20.8
茨城県	693,696	314,781	27.7	29.2	27.9	27.1	15.7	15.4	13.1	12.6	15.7	15.8
栃木県	483,997	223,315	29.4	31.5	28.7	26.9	16.9	16.7	12.3	11.4	12.8	13.4
群馬県	594,046	273,612	24.8	27.1	27.0	24.8	16.2	14.5	12.2	11.5	19.9	22.1
埼玉県	1,528,739	709,389	25.6	26.9	25.6	23.4	14.5	13.8	11.6	10.7	22.8	25.3
千葉県	1,199,537	599,906	24.9	25.4	24.6	21.6	13.8	12.2	12.9	11.9	23.8	28.9
東京都	12,039,452	4,746,205	8.8	10.7	10.5	10.1	9.5	8.7	13.4	12.2	57.7	58.3
神奈川県	2,101,665	897,007	22.1	26.2	22.8	22.4	15.3	14.6	15.2	13.5	24.6	23.2
新潟県	687,744	315,246	26.4	28.4	28.6	25.0	17.7	16.2	14.6	15.6	12.8	14.8
富山県	353,123	157,906	24.4	28.6	28.8	28.0	20.7	20.7	13.3	12.2	12.7	10.6
石川県	359,950	164,492	26.9	30.7	27.7	27.2	18.7	17.2	16.0	15.3	10.7	9.6
福井県	241,804	116,005	29.2	31.5	29.6	28.2	19.2	19.0	11.4	10.8	10.6	10.4
山梨県	216,251	99,460	31.4	34.3	30.7	29.7	16.7	15.7	14.0	13.7	7.2	6.6
長野県	586,345	260,347	26.8	30.7	27.7	26.2	17.4	15.8	16.9	15.6	11.3	11.6
岐阜県	601,422	285,672	27.7	31.2	27.5	25.6	16.8	15.8	11.9	10.7	16.1	16.8
静岡県	1,118,364	496,202	25.4	29.9	26.9	26.1	16.2	15.2	13.9	13.4	17.6	15.3
愛知県	2,832,938	1,154,950	19.1	24.6	20.5	20.9	14.5	14.0	14.0	13.6	31.9	26.9
三重県	449,003	216,724	28.6	31.9	29.7	28.0	16.2	15.1	14.7	12.3	10.9	12.7
滋賀県	328,705	158,971	25.4	27.6	28.0	26.4	18.6	16.8	13.9	12.8	14.1	16.4
京都府	841,992	375,336	22.9	26.4	22.0	21.9	14.2	13.3	13.2	13.8	27.6	24.7
大阪府	3,790,507	1,590,692	18.1	21.3	19.2	18.6	14.4	13.5	15.2	14.4	33.0	32.1
兵庫県	1,433,883	673,328	24.4	28.2	24.0	22.3	16.7	15.8	14.5	13.7	20.4	20.1
奈良県	240,671	122,008	31.5	33.8	28.8	26.6	18.6	18.5	12.5	12.7	8.6	8.5
和歌山県	238,253	122,721	31.9	32.6	29.0	25.5	17.8	16.4	9.0	9.4	12.3	16.0
鳥取県	142,602	69,154	28.6	30.2	31.1	28.8	21.8	20.8	14.7	16.4	3.8	3.8
島根県	186,900	88,392	30.3	32.5	31.6	28.7	18.0	17.4	13.5	15.3	6.5	6.1
岡山県	545,942	260,673	24.1	25.3	27.1	25.2	17.0	16.0	16.3	14.5	15.5	19.0
広島県	947,578	403,727	21.9	26.3	23.9	23.3	15.3	16.3	15.2	14.0	23.7	20.1
山口県	395,983	200,933	25.2	27.0	27.0	23.6	16.9	15.7	13.7	12.8	17.3	20.9
徳島県	189,392	90,088	30.8	32.8	29.8	28.6	16.9	17.7	11.0	11.8	11.6	9.1
香川県	303,691	136,074	24.4	27.3	25.9	24.5	18.4	17.0	13.5	14.8	17.8	16.4
愛媛県	395,696	185,352	26.2	28.1	27.6	25.0	16.3	15.9	16.1	16.6	13.8	14.4
高知県	184,805	93,233	29.8	29.4	29.7	26.6	21.2	23.5	11.6	12.5	7.7	8.1
福岡県	1,623,460	747,116	21.0	23.8	22.9	22.4	14.8	14.8	14.5	14.2	26.8	24.9
佐賀県	212,723	105,975	29.2	31.5	30.5	28.7	19.3	18.9	14.9	14.7	6.1	6.2
長崎県	346,914	176,182	30.0	32.0	30.9	28.5	17.3	17.1	11.1	12.0	10.7	10.4
熊本県	441,230	218,734	28.9	30.3	30.4	29.9	18.5	19.1	12.7	12.1	9.5	8.7
大分県	320,234	161,284	27.4	28.2	29.0	27.0	17.4	16.9	10.8	10.7	15.4	17.2
宮崎県	277,679	139,699	30.6	31.3	31.9	31.7	18.3	17.5	12.3	12.1	6.9	7.3
鹿児島県	431,505	215,011	27.6	27.8	29.3	28.4	17.3	17.5	14.0	13.6	11.8	12.8
沖縄県	351,516	171,432	29.4	30.2	28.3	24.7	15.9	14.0	11.9	12.6	14.4	18.5
合計	44,003,257	19,281,504	19.9	23.0	21.2	20.5	14.2	13.8	13.9	13.1	30.7	29.5

(備考)

総務省・経済産業省「平成24年経済センサスー活動調査(企業等に関する集計 産業横断的集計)」より作成。

図表15 都道府県別産業別有業者の割合



(備考)

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- 割合は「分類不能の産業」を除いている。
- 第一次産業：「農業、林業」、「漁業」
 第二次産業：「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」
 第三次産業：「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「公務(他に分類されるものを除く)」

図表16 都道府県別雇用形態別雇用者の割合

(%)

	男女計		男		女	
	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員
北海道	57.2	42.8	74.6	25.4	37.0	63.0
青森県	62.1	37.9	77.6	22.4	44.9	55.1
岩手県	62.4	37.6	77.1	22.9	45.0	55.0
宮城県	60.7	39.3	75.8	24.2	41.7	58.3
秋田県	64.7	35.3	79.1	20.9	48.3	51.7
山形県	64.2	35.8	78.2	21.8	49.3	50.7
福島県	65.2	34.7	79.5	20.5	47.5	52.5
茨城県	61.4	38.6	78.1	21.9	39.3	60.7
栃木県	63.3	36.7	79.9	20.1	41.7	58.3
群馬県	61.7	38.3	78.1	21.9	42.0	58.0
埼玉県	60.4	39.6	77.5	22.5	37.3	62.7
千葉県	60.6	39.4	76.9	23.1	38.7	61.3
東京都	64.3	35.7	77.6	22.4	48.1	51.9
神奈川県	61.8	38.2	78.0	22.0	39.9	60.1
新潟県	65.9	34.1	81.6	18.4	47.9	52.1
富山県	67.1	32.9	80.4	19.6	51.9	48.1
石川県	64.4	35.6	79.7	20.3	48.0	52.0
福井県	67.3	32.7	82.0	18.0	51.2	48.7
山梨県	60.5	39.5	78.7	21.3	40.1	59.9
長野県	61.2	38.8	79.1	20.8	41.9	58.1
岐阜県	62.3	37.7	79.6	20.4	42.5	57.5
静岡県	62.4	37.6	80.2	19.9	41.2	58.8
愛知県	62.7	37.3	79.9	20.1	40.3	59.7
三重県	61.4	38.6	79.6	20.4	39.2	60.8
滋賀県	61.6	38.4	78.7	21.3	39.6	60.4
京都府	58.2	41.8	74.4	25.6	39.5	60.5
大阪府	58.7	41.3	75.0	25.0	39.4	60.6
兵庫県	61.0	39.0	77.8	22.2	40.1	59.9
奈良県	60.3	39.7	76.7	23.3	40.4	59.6
和歌山県	61.5	38.5	80.6	19.4	40.4	59.6
鳥取県	63.8	36.1	79.2	20.8	47.1	52.9
島根県	64.9	35.1	79.7	20.3	48.4	51.6
岡山県	63.3	36.7	79.5	20.5	45.0	55.0
広島県	63.2	36.8	80.1	19.9	42.4	57.6
山口県	63.9	36.1	79.3	20.7	46.0	54.0
徳島県	66.3	33.7	80.5	19.5	50.7	49.3
香川県	64.7	35.3	80.5	19.5	47.1	52.9
愛媛県	63.3	36.7	80.4	19.6	44.5	55.6
高知県	63.2	36.8	77.1	22.9	49.2	50.8
福岡県	60.0	40.0	75.7	24.3	43.0	57.0
佐賀県	65.0	35.0	80.1	19.9	49.6	50.4
長崎県	64.3	35.7	79.3	20.7	48.7	51.2
熊本県	63.2	36.8	78.0	22.0	48.4	51.6
大分県	64.4	35.6	80.8	19.2	45.8	54.2
宮崎県	61.0	39.0	77.4	22.6	44.9	55.1
鹿児島県	60.0	40.0	77.4	22.6	42.3	57.7
沖縄県	55.5	44.5	69.5	30.5	39.9	60.1
全 国	61.8	38.2	77.9	22.1	42.5	57.5

(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 雇用者とは、会社員、団体職員、公務員、個人商店の従業員など、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者。
3. 割合は役員を除く雇用者に対するものである。

図表17 都道府県別有業者の女性割合、管理的職業従事者の女性割合、女性有業者に占める女性管理的職業従事者の割合、合計特殊出生率

	有業者に占める女性の割合(%)	管理的職業従事者に占める女性の割合(%)	女性有業者に占める女性管理的職業従事者の割合(%)	合計特殊出生率
1	高知県 46.7	高知県 21.8	東京都 1.1	沖縄県 1.90
2	宮崎県 46.4	青森県 20.3	高知県 1.0	島根県 1.68
3	熊本県 46.4	和歌山県 18.4	大阪府 0.9	宮崎県 1.67
4	鹿児島県 46.1	徳島県 17.4	和歌山県 0.9	鹿児島県 1.64
5	長崎県 45.9	熊本県 17.2	徳島県 0.9	長崎県 1.63
6	佐賀県 45.7	広島県 17.2	青森県 0.9	熊本県 1.62
7	鳥取県 45.4	岡山県 17.2	山口県 0.9	佐賀県 1.61
8	石川県 45.3	京都府 16.6	岡山県 0.8	福井県 1.60
9	青森県 45.3	長崎県 16.4	兵庫県 0.8	鳥取県 1.57
10	徳島県 45.2	東京都 15.8	広島県 0.8	香川県 1.56
11	福岡県 45.1	大阪府 15.7	京都府 0.8	広島県 1.54
12	愛媛県 45.1	大分県 15.4	大分県 0.8	滋賀県 1.53
13	山形県 45.1	兵庫県 15.3	熊本県 0.8	和歌山県 1.53
14	福井県 45.0	山口県 15.1	愛媛県 0.8	大分県 1.53
15	富山県 44.7	岩手県 14.8	奈良県 0.8	静岡県 1.52
16	島根県 44.5	佐賀県 14.4	岩手県 0.8	山口県 1.52
17	岡山県 44.5	愛媛県 14.3	香川県 0.7	愛媛県 1.52
18	沖縄県 44.4	福岡県 14.1	宮城県 0.7	長野県 1.51
19	岩手県 44.4	千葉県 13.9	長崎県 0.7	石川県 1.47
20	秋田県 44.3	香川県 13.8	福岡県 0.7	三重県 1.47
21	岐阜県 44.3	山形県 13.7	山形県 0.7	岡山県 1.47
22	大分県 44.3	沖縄県 13.4	佐賀県 0.7	愛知県 1.46
23	香川県 44.1	山梨県 13.3	千葉県 0.7	岐阜県 1.45
24	山口県 44.1	栃木県 13.3	山梨県 0.6	岩手県 1.44
25	長野県 44.1	宮城県 12.8	鳥取県 0.6	山形県 1.44
26	和歌山県 44.0	鹿児島県 12.7	北海道 0.6	徳島県 1.44
27	新潟県 43.8	愛知県 12.3	福島県 0.6	栃木県 1.43
28	京都府 43.8	三重県 12.1	沖縄県 0.6	新潟県 1.43
29	北海道 43.7	奈良県 12.1	栃木県 0.6	山梨県 1.43
30	山梨県 43.6	鳥取県 12.1	福井県 0.6	高知県 1.43
31	三重県 43.2	福島県 12.0	新潟県 0.6	福岡県 1.43
32	広島県 43.2	岐阜県 12.0	岐阜県 0.6	富山県 1.42
33	静岡県 43.1	北海道 11.9	島根県 0.6	福島県 1.41
34	群馬県 43.0	群馬県 11.8	愛知県 0.6	茨城県 1.41
35	大阪府 43.0	島根県 11.4	鹿児島県 0.6	兵庫県 1.40
36	奈良県 42.7	福井県 11.3	宮崎県 0.5	群馬県 1.39
37	福島県 42.5	宮崎県 11.1	神奈川県 0.5	秋田県 1.37
38	東京都 42.5	茨城県 11.1	群馬県 0.5	青森県 1.36
39	兵庫県 42.4	富山県 11.1	三重県 0.5	奈良県 1.32
40	宮城県 42.4	神奈川県 11.0	富山県 0.5	千葉県 1.31
41	滋賀県 41.9	新潟県 10.5	茨城県 0.5	大阪府 1.31
42	栃木県 41.7	埼玉県 9.6	長野県 0.5	宮城県 1.30
43	愛知県 41.5	長野県 9.1	埼玉県 0.5	神奈川県 1.30
44	千葉県 41.1	秋田県 8.6	静岡県 0.4	埼玉県 1.29
45	茨城県 41.1	静岡県 8.3	石川県 0.4	北海道 1.26
46	神奈川県 40.8	石川県 8.0	秋田県 0.4	京都府 1.23
47	埼玉県 40.7	滋賀県 8.0	滋賀県 0.3	東京都 1.09
	全 国 43.0	全 国 13.4	全 国 0.7	全 国 1.41

(備考)

1. 有業者に占める女性の割合、管理的職業従事者に占める女性の割合、女性有業者に占める女性管理的職業従事者の割合は、総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 合計特殊出生率は、厚生労働省「平成24年人口動態統計」より作成。
3. 管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。

図表18 都道府県別15～64歳(生産年齢人口)有業率と
25～44歳の育児をしている女性の都道府県別有業率

●都道府県別15～64歳(生産年齢人口)有業率
—平成19年、24年—

	(%)		
	総数	男	女
北海道	70.4 (69.3)	81.0 (80.5)	60.3 (58.7)
青森県	70.8 (71.1)	78.9 (79.9)	63.1 (62.8)
岩手県	74.3 (73.8)	81.6 (81.3)	67.0 (66.4)
宮城県	71.2 (71.6)	80.5 (81.1)	61.8 (62.1)
秋田県	73.4 (74.0)	80.6 (82.1)	66.3 (66.1)
山形県	75.8 (75.7)	81.4 (82.7)	70.1 (68.6)
福島県	71.6 (73.9)	79.9 (82.1)	62.9 (65.5)
茨城県	72.6 (72.8)	82.2 (83.4)	62.3 (61.8)
栃木県	72.9 (73.7)	82.2 (83.8)	63.1 (63.0)
群馬県	74.6 (73.0)	82.7 (82.4)	66.3 (63.2)
埼玉県	71.9 (71.2)	82.5 (82.5)	60.8 (59.3)
千葉県	72.3 (71.1)	82.6 (83.0)	61.5 (58.7)
東京都	74.4 (74.1)	83.4 (84.5)	65.0 (63.1)
神奈川県	72.1 (72.4)	82.3 (84.9)	61.2 (59.0)
新潟県	74.6 (75.8)	81.4 (83.1)	67.6 (68.2)
富山県	76.7 (77.7)	83.4 (85.5)	70.0 (69.8)
石川県	75.8 (75.6)	81.3 (82.4)	70.2 (68.9)
福井県	77.4 (76.9)	83.6 (84.0)	71.2 (69.8)
山梨県	73.3 (73.9)	80.7 (82.2)	65.7 (65.4)
長野県	75.2 (77.2)	82.3 (85.4)	68.0 (68.7)
岐阜県	74.8 (74.7)	82.8 (84.8)	66.8 (64.7)
静岡県	74.9 (76.5)	83.2 (85.6)	66.2 (67.1)
愛知県	74.4 (75.0)	84.4 (86.0)	63.8 (63.3)
三重県	74.1 (74.1)	83.0 (84.5)	65.0 (63.6)
滋賀県	73.2 (73.2)	82.9 (83.5)	63.1 (62.7)
京都府	70.3 (70.0)	79.1 (79.6)	61.7 (60.6)
大阪府	69.5 (68.4)	79.5 (81.3)	59.8 (55.8)
兵庫県	68.6 (69.4)	80.1 (81.8)	57.7 (57.6)
奈良県	67.7 (67.0)	79.5 (80.2)	56.8 (54.7)
和歌山県	70.1 (69.9)	79.8 (80.7)	61.0 (59.7)
鳥取県	73.6 (74.7)	79.8 (81.1)	67.5 (68.3)
島根県	75.8 (75.5)	81.8 (83.2)	69.8 (67.7)
岡山県	72.1 (72.1)	79.8 (82.0)	64.5 (62.3)
広島県	71.7 (71.9)	81.4 (82.6)	61.9 (61.4)
山口県	71.6 (71.5)	80.7 (81.4)	62.8 (62.0)
徳島県	69.9 (69.7)	76.9 (77.6)	63.1 (62.0)
香川県	72.8 (72.1)	80.6 (81.2)	65.0 (63.1)
愛媛県	71.8 (70.6)	79.9 (81.1)	64.1 (60.6)
高知県	73.2 (72.2)	78.8 (78.3)	67.8 (66.3)
福岡県	69.7 (70.1)	77.9 (79.9)	61.9 (60.7)
佐賀県	74.2 (73.2)	81.6 (81.0)	67.1 (65.8)
長崎県	71.1 (70.6)	78.8 (79.7)	63.9 (62.1)
熊本県	72.2 (72.5)	78.6 (79.9)	66.2 (65.4)
大分県	71.9 (72.3)	80.3 (82.3)	63.6 (62.7)
宮崎県	73.6 (72.5)	80.7 (81.1)	67.0 (64.4)
鹿児島県	71.7 (71.2)	78.7 (80.0)	65.1 (63.0)
沖縄県	67.5 (66.8)	74.4 (74.9)	60.7 (58.8)
全 国	72.3 (72.2)	81.4 (82.7)	63.1 (61.7)

●25～44歳の育児をしている
女性の都道府県別有業率
—平成24年—

	(%)
	育児をしている女性の有業率
北海道	48.2
青森県	66.3
岩手県	64.3
宮城県	53.0
秋田県	68.0
山形県	72.5
福島県	56.8
茨城県	53.6
栃木県	54.5
群馬県	61.9
埼玉県	46.4
千葉県	46.7
東京都	50.0
神奈川県	41.1
新潟県	65.1
富山県	68.3
石川県	68.2
福井県	72.1
山梨県	60.8
長野県	59.3
岐阜県	54.1
静岡県	53.0
愛知県	51.0
三重県	58.3
滋賀県	50.1
京都府	52.4
大阪府	46.7
兵庫県	43.2
奈良県	46.8
和歌山県	53.0
鳥取県	71.8
島根県	74.8
岡山県	56.7
広島県	52.7
山口県	51.0
徳島県	61.8
香川県	62.3
愛媛県	55.0
高知県	66.7
福岡県	52.5
佐賀県	64.0
長崎県	60.6
熊本県	65.9
大分県	56.1
宮崎県	66.9
鹿児島県	59.7
沖縄県	62.5
全 国	52.4

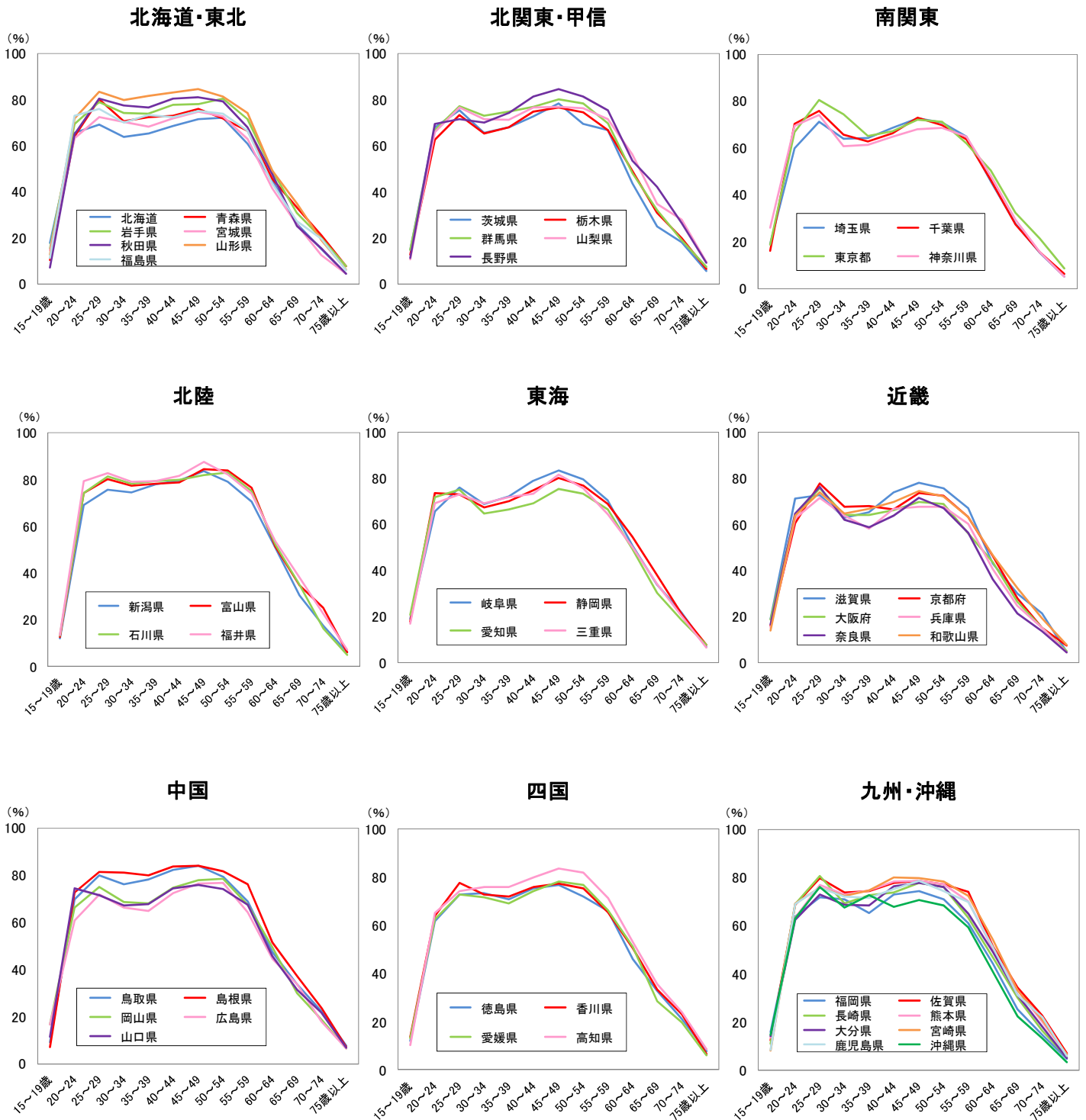
(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

2. ()内の数字は平成19年就業構造基本調査の結果。

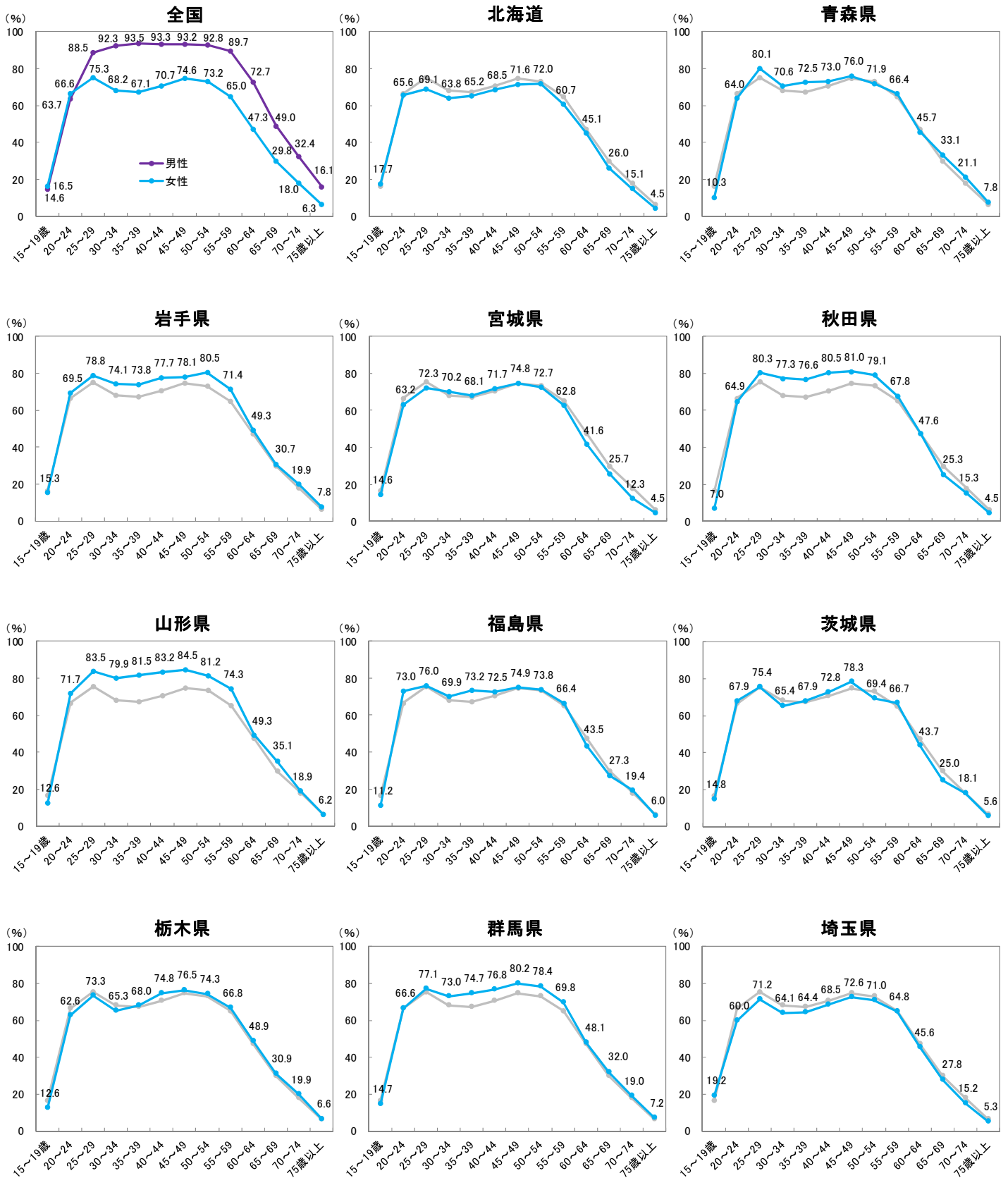
3. 「育児をしている」は、「ふだん未就学児(小学校入学前の幼児)を対象とした育児をしている」と回答した者。

図表19-① 都道府県別女性の年齢階級別有業率



(備考)
1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

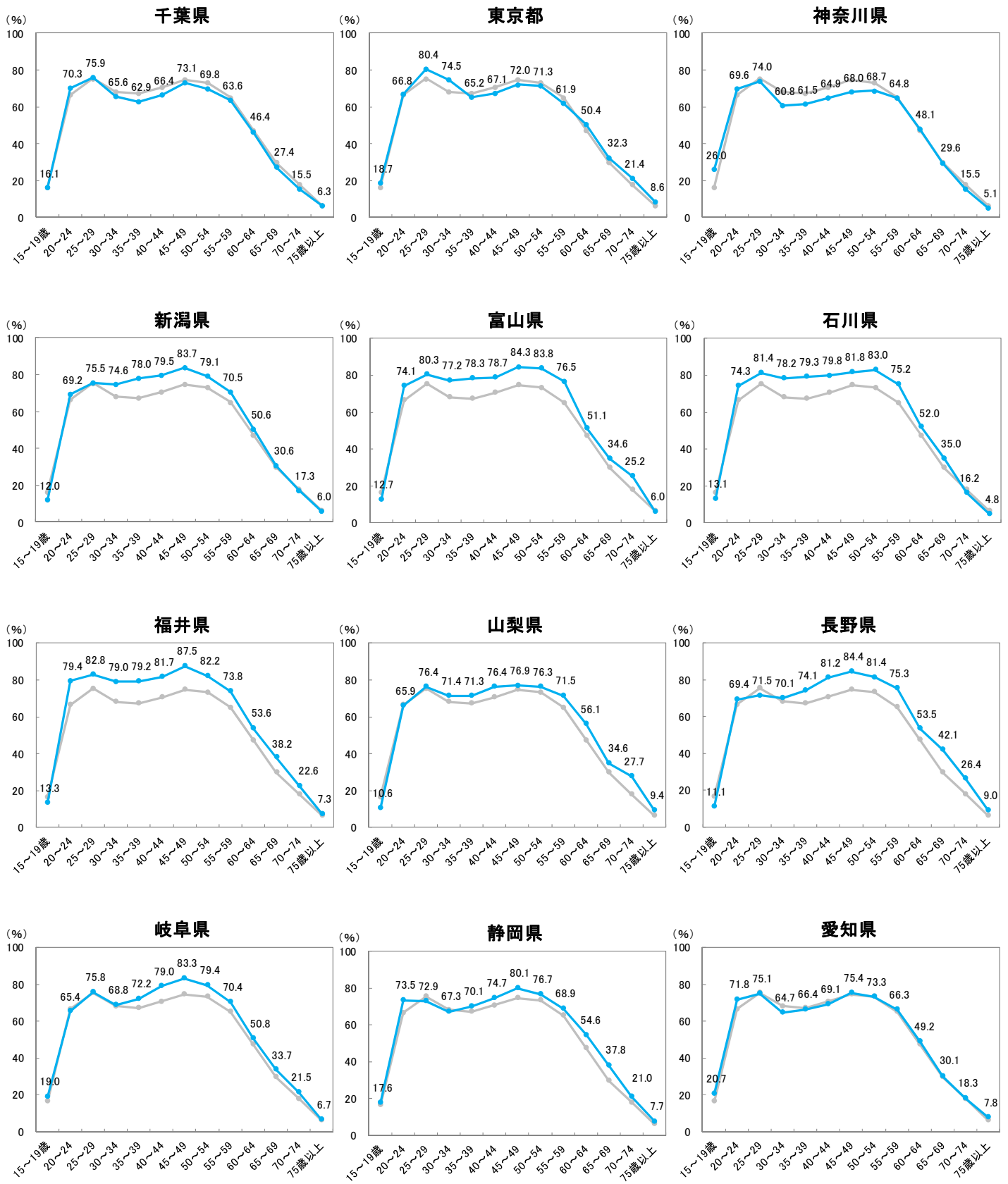
図表19-② 都道府県別女性の年齢階級別有業率



(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 都道府県別グラフの灰色線は全国女性の年齢階級別有業率。

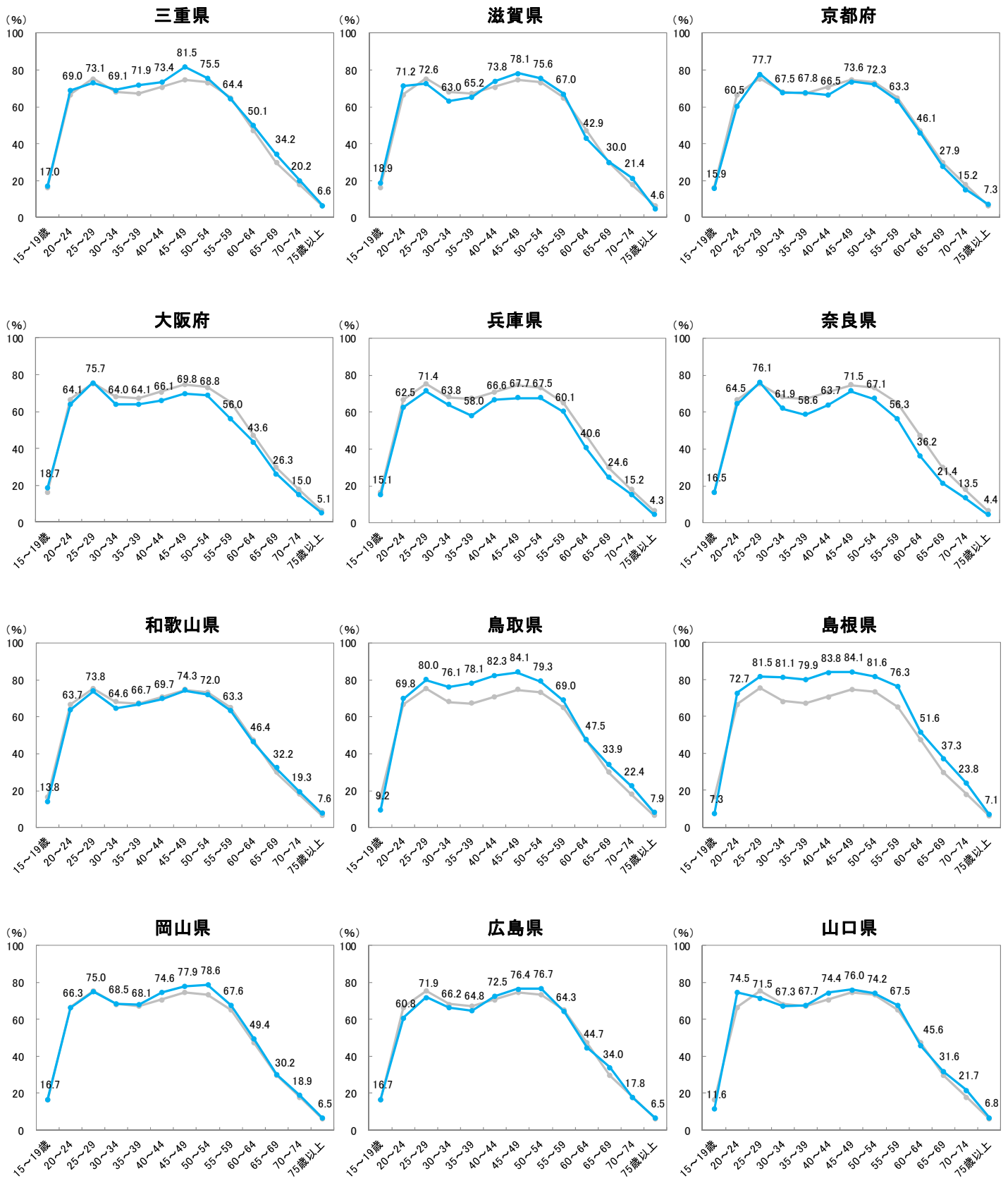
図表19-③ 都道府県別女性の年齢階級別有業率



(備考)

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- 都道府県別グラフの灰色線は全国女性の年齢階級別有業率。

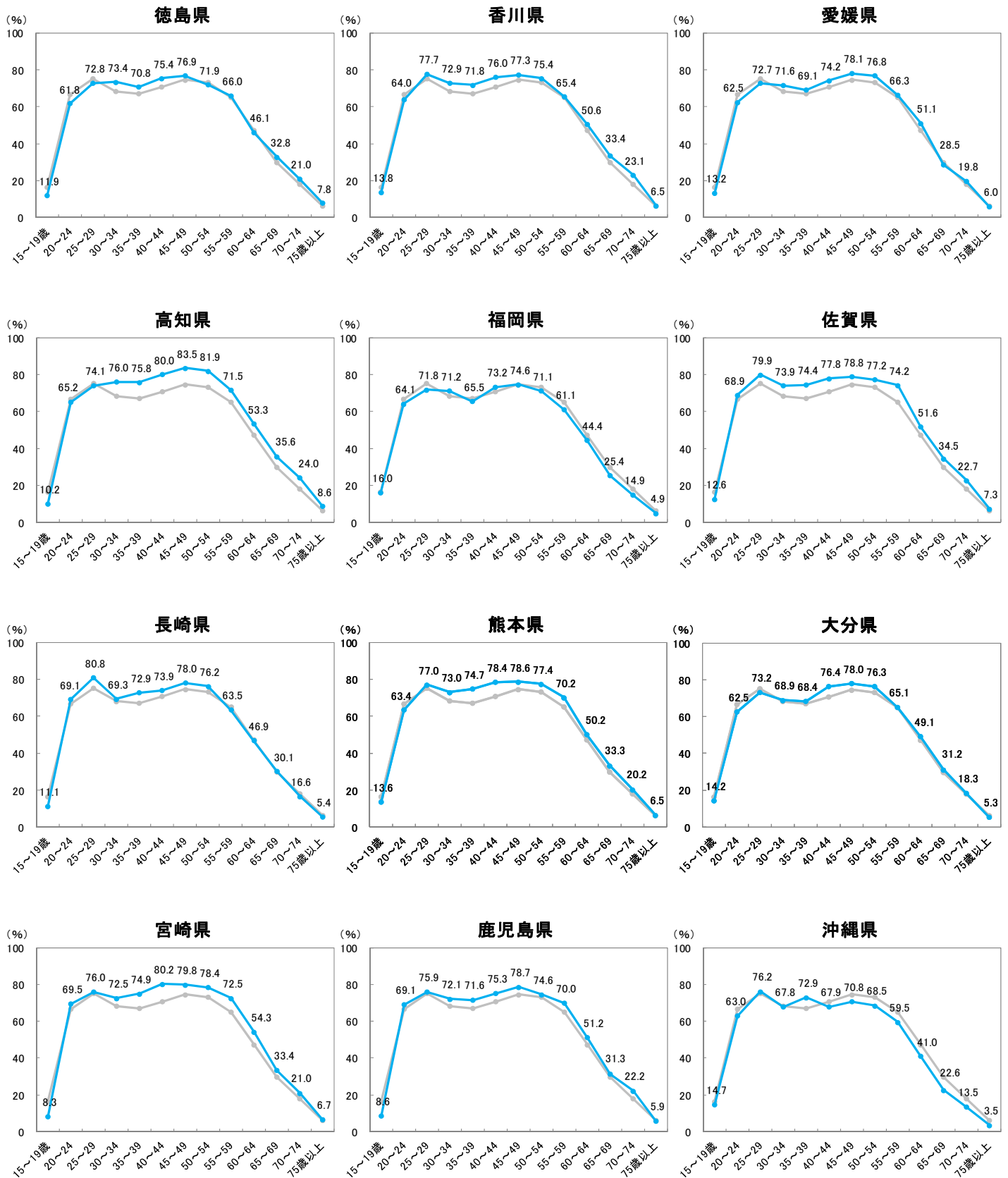
図表19-④ 都道府県別女性の年齢階級別有業率



(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 都道府県別グラフの灰色線は全国の女性の年齢階級別有業率。

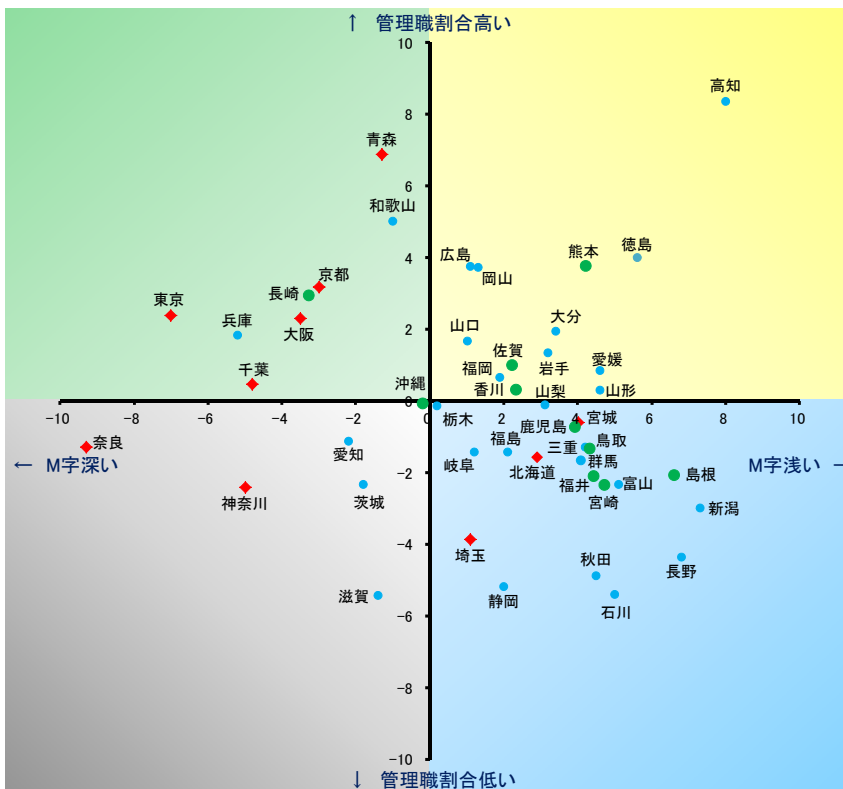
図表19-⑤ 都道府県別女性の年齢階級別有業率



(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 都道府県別グラフの灰色線は全国女性の年齢階級別有業率。

図表20 都道府県別M字の深さ、女性の管理職割合、合計特殊出生率



(備考)

【管理職割合】

- ・総務省「平成24年就業構造基本調査」より。
- ・管理的職業従事者に占める女性の割合。
- ・管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。

【M字の深さ】

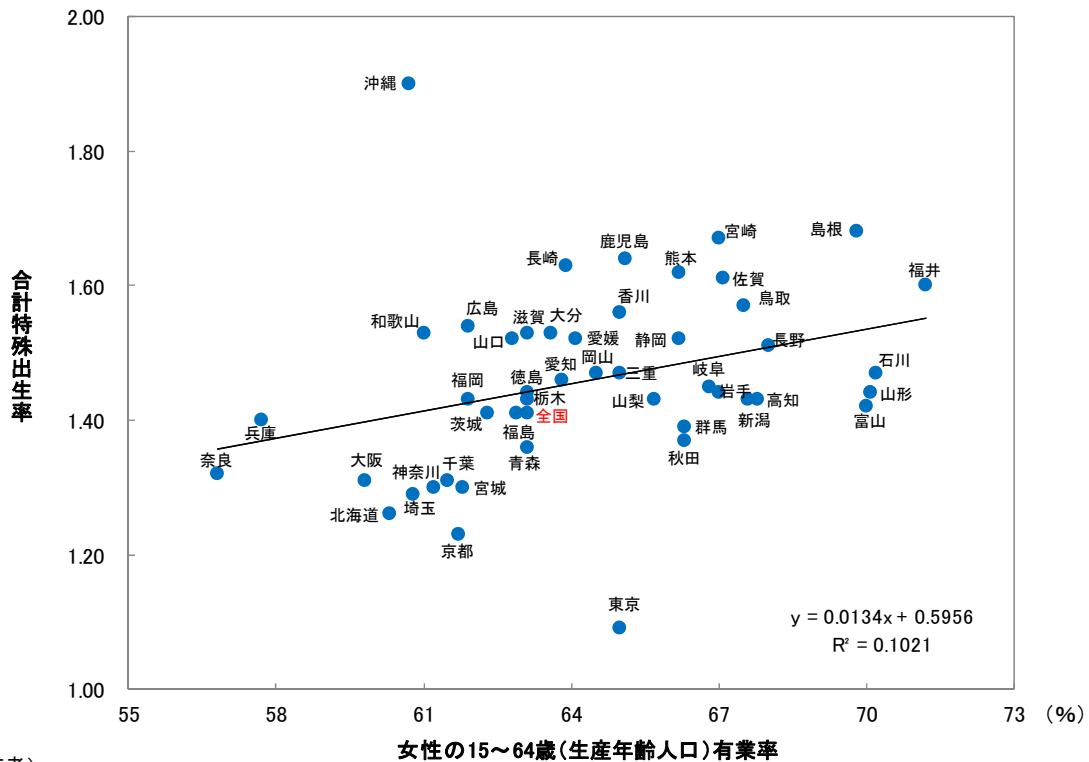
- ・総務省「平成24年就業構造基本調査」より。
- ・M字カーブとは、15歳以上の女性の有業者率を年齢階級(5歳階級)ごとにグラフにしたもの。
- ・M字カーブの深さは、M字左側頂点とM字谷底の数値の差。M字左側頂点は、20～34歳のうち最も高い数値、M字谷底は、30～44歳において最も低い数値を取っている。

【合計特殊出生率】

- ・厚生労働省「平成24年人口動態統計」より。

- (1)縦軸は、「全国平均のM字の深さー各都道府県のM字の深さ」。
- (2)横軸は、「各都道府県の管理職比率ー全国平均の管理職比率」。
- (3)緑の●は出生率上位10都道府県、◆は下位10都道府県

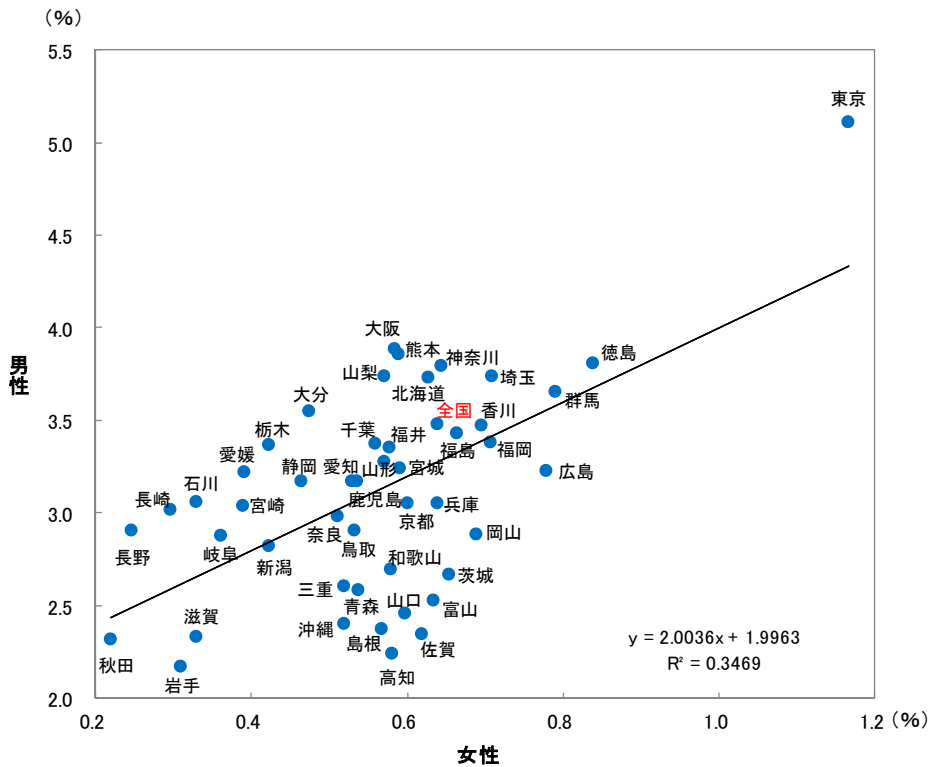
図表21 都道府県別女性の15～64歳有業率と合計特殊出生率



(備考)

1. 有業者に占める女性の割合は、総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 合計特殊出生率は、厚生労働省「平成24年人口動態統計」より作成。

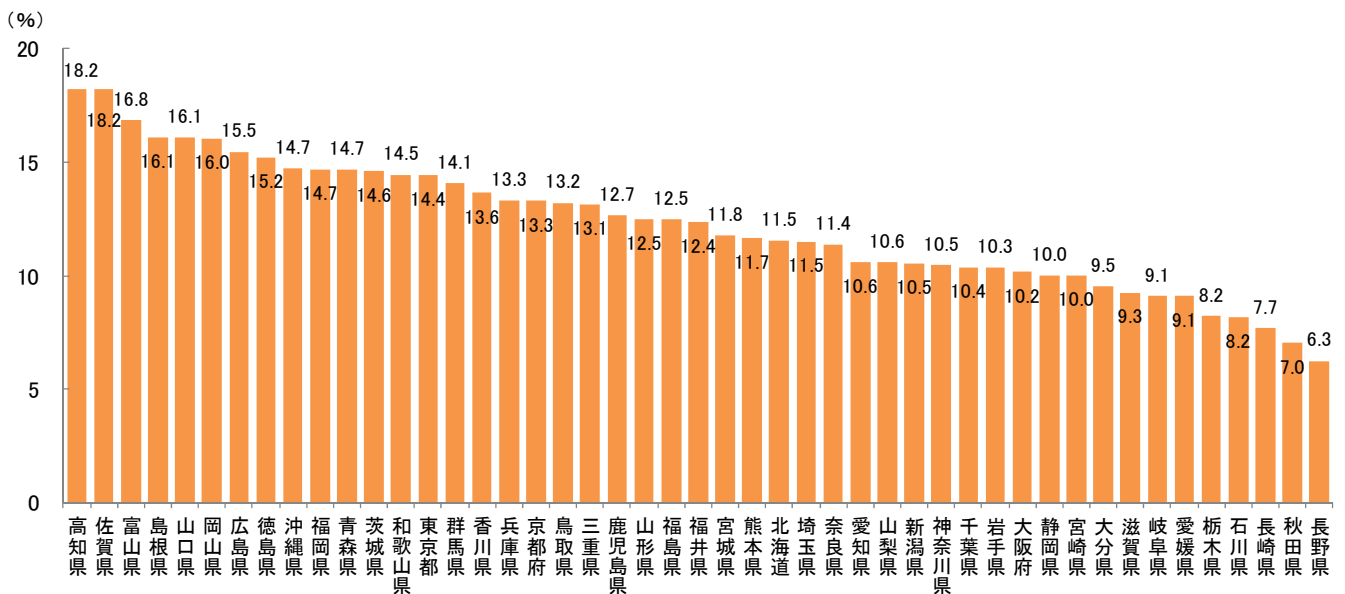
図表22 都道府県別男女別有業者に占める起業者の割合



(備考)

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- 会社などの役員の起業者についての割合。

図表23 都道府県別起業者に占める女性の割合



(備考)

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- 会社などの役員の起業者についての割合。

図表24 審議会等委員への女性の登用(都道府県)

都道府県	目標値(目標期限)	目標の対象である審議会等			法律又は政令による審議会等		
		委員総数 (人)	うち 女性委員数 (人)	女性比率 (%)	委員総数 (人)	うち 女性委員数 (人)	女性比率 (%)
北海道	40%(平成29年度まで)	1,748	611	35.0	1,194	369	30.9
青森県	40%(平成28年度まで)	965	337	34.9	633	187	29.5
岩手県	40~60%(平成27年度まで)	1,167	433	37.1	670	204	30.4
宮城県	40%(平成28年度まで)	1,244	433	34.8	840	237	28.2
秋田県	40%(平成27年度まで)	1,885	506	26.8	739	178	24.1
山形県	50%(平成27年度まで)	1,250	501	40.1	623	180	28.9
福島県	40%(平成32年度まで)	947	341	36.0	764	260	34.0
茨城県	35%(平成27年度まで)	760	239	31.4	884	187	21.2
栃木県	35%(平成27年度まで)	799	245	30.7	679	154	22.7
群馬県	35%(平成27年度まで)	913	302	33.1	629	181	28.8
埼玉県	40%以上(平成28年度まで)	1,500	538	35.9	974	314	32.2
千葉県	40%(平成27年度まで)	1,415	367	25.9	1,136	256	22.5
東京都	35%(平成28年度まで)	2,544	537	21.1	1,875	496	26.5
神奈川県	35%(平成25年度まで)	1,288	387	30.0	1,173	316	26.9
新潟県	38%(平成28年度まで)	1,274	464	36.4	863	299	34.6
富山県	40%以上(平成28年度まで)	1,453	558	38.4	672	189	28.1
石川県	50%(平成32年度まで)	1,117	353	31.6	674	192	28.5
福井県	40%(期限なし)	1,295	408	31.5	574	142	24.7
山梨県	40%(平成28年度まで)	898	336	37.4	569	149	26.2
長野県	50%(平成27年度まで)	875	300	34.3	712	201	28.2
岐阜県	35%(平成25年度まで)	2,677	936	35.0	722	211	29.2
静岡県	40%(平成25年度まで)	1,153	481	41.7	812	275	33.9
愛知県	37.5%(平成27年度まで)	889	326	36.7	1,190	319	26.8
三重県	40~60%の審議会割合66.7%(平成27年度まで)	1,071	348	32.5	742	221	29.8
滋賀県	40%(平成27年度まで)	1,552	533	34.3	600	184	30.7
京都府	40%(平成27年度まで)	1,720	637	37.0	888	282	31.8
大阪府	40~60%(平成27年度まで)	3,476	977	28.1	1,463	452	30.9
兵庫県	35%(平成27年度まで)	3,071	1,014	33.0	1,199	334	27.9
奈良県	40%(平成27年度まで)	1,346	404	30.0	626	180	28.8
和歌山県	38%(平成28年度まで)	1,179	360	30.5	728	164	22.5
鳥取県	40%(期限なし)	633	272	43.0	505	218	43.2
島根県	40%(平成27年度まで)	1,135	469	41.3	696	224	32.2
岡山県	46%(平成27年度まで)	1,186	449	37.9	755	269	35.6
広島県	37.5%(平成27年度まで)	918	324	35.3	862	235	27.3
山口県	45%(平成24年度まで)	656	305	46.5	719	192	26.7
徳島県	50%(期限なし)	1,054	512	48.6	585	257	43.9
香川県	40%(平成27年度まで)	791	283	35.8	587	190	32.4
愛媛県	40%(平成32年度まで)	1,332	549	41.2	688	205	29.8
高知県	均衡(平成27年度まで)	1,390	470	33.8	480	133	27.7
福岡県	40%(平成27年度まで)	1,309	547	41.8	982	312	31.8
佐賀県	40%以上(期限なし)	1,453	569	39.2	620	206	33.2
長崎県	35%(平成28年度まで)	1,007	336	33.4	791	236	29.8
熊本県	40%(平成27年度まで)	1,864	692	37.1	739	220	29.8
大分県	40%以上の審議会等割合50%(平成27年度まで)	2,041	724	35.5	677	201	29.7
宮崎県	50%(平成26年度まで)	1,162	531	45.7	576	197	34.2
鹿児島県	40%(平成29年度まで)	1,586	546	34.4	831	270	32.5
沖縄県	40%(平成28年度まで)	1,533	475	31.0	573	178	31.1
計		64,521	22,265	34.5	37,513	11,056	29.5

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 「法律又は政令による審議会等」は、法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等のうち、平成25年3月時点で内閣府が把握したものの(44審議会等)。

図表25 女性公務員の採用・登用状況(都道府県)

●女性公務員の管理職の登用状況(都道府県)

(%)

都道府県	25年度		16年度	
	全体	うち 一般行政職	全体	うち 一般行政職
北海道	3.1	3.6	1.1	1.1
青森県	6.8	5.7	3.1	2.3
岩手県	3.9	2.0	4.5	0.5
宮城県	6.5	6.3	2.5	2.0
秋田県	3.3	3.4	1.7	2.0
山形県	3.6	2.5	2.5	0.9
福島県	4.2	4.7	2.0	2.0
茨城県	3.0	2.1	2.7	2.3
栃木県	5.3	5.6	2.6	1.9
群馬県	7.0	4.0	4.0	2.5
埼玉県	5.3	5.1	3.7	3.2
千葉県	6.2	3.9	4.9	3.5
東京都	15.2	15.5	12.0	8.1
神奈川県	8.6	10.7	5.5	4.9
新潟県	8.2	7.0	6.1	2.8
富山県	8.3	5.5	5.7	2.5
石川県	7.0	3.0	4.5	2.4
福井県	6.1	5.6	6.2	5.7
山梨県	2.9	2.7	2.4	1.9
長野県	3.0	3.4	3.8	3.1
岐阜県	5.6	5.8	7.5	8.1
静岡県	5.9	4.7	6.2	3.9
愛知県	5.5	3.1	4.3	1.9
三重県	6.8	6.3	3.6	1.8
滋賀県	6.2	4.6	3.9	3.2
京都府	8.0	9.4	5.1	5.8
大阪府	4.7	5.2	5.6	2.4
兵庫県	6.2	4.4	4.0	2.4
奈良県	6.2	5.4	4.0	3.3
和歌山県	4.4	5.4	3.6	2.6
鳥取県	10.6	9.6	6.5	7.1
島根県	7.4	5.7	4.2	2.0
岡山県	7.5	7.5	6.1	4.0
広島県	5.2	5.9	5.3	2.1
山口県	2.1	1.7	3.2	3.1
徳島県	6.7	5.1	3.5	2.4
香川県	9.1	7.2	5.5	4.4
愛媛県	5.7	2.4	5.1	4.0
高知県	8.3	8.4	6.7	6.5
福岡県	5.0	5.4	3.7	2.5
佐賀県	5.3	5.1	3.9	4.1
長崎県	3.1	2.8	3.3	3.3
熊本県	4.3	4.2	1.2	0.9
大分県	5.3	4.4	2.7	3.0
宮崎県	5.4	4.3	2.4	2.1
鹿児島県	4.5	3.8	3.5	2.7
沖縄県	6.1	5.4	8.5	7.5
全都道府県	6.8	5.9	4.9	3.6

●女性公務員の採用状況(都道府県)

(%)

都道府県	25年度	16年度
	全体	全体
北海道	21.5	17.5
青森県	29.3	23.1
岩手県	36.3	15.3
宮城県	25.5	22.9
秋田県	18.5	31.8
山形県	23.6	31.5
福島県	22.4	26.6
茨城県	20.4	19.0
栃木県	24.5	19.8
群馬県	22.2	13.9
埼玉県	22.3	14.4
千葉県	21.2	13.9
東京都	23.7	11.1
神奈川県	22.9	15.1
新潟県	28.2	28.9
富山県	30.8	25.9
石川県	17.4	24.2
福井県	30.6	22.7
山梨県	31.5	23.7
長野県	31.8	11.9
岐阜県	22.7	20.3
静岡県	24.2	21.1
愛知県	27.7	12.8
三重県	28.1	18.9
滋賀県	21.0	17.7
京都府	28.8	24.2
大阪府	24.1	16.1
兵庫県	16.6	13.8
奈良県	22.3	23.5
和歌山県	27.4	14.6
鳥取県	24.0	33.9
島根県	27.3	18.9
岡山県	28.0	23.0
広島県	20.4	11.7
山口県	24.2	15.7
徳島県	31.4	20.8
香川県	27.7	32.1
愛媛県	20.1	23.0
高知県	32.4	16.2
福岡県	16.0	9.6
佐賀県	30.4	23.3
長崎県	19.7	27.9
熊本県	36.9	20.2
大分県	30.0	12.2
宮崎県	33.1	20.7
鹿児島県	21.1	16.4
沖縄県	23.3	32.9
全都道府県	24.3	17.3

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度、平成16年度)」より作成。
2. 登用状況の調査時点は、平成25年度は平成25年4月1日現在、平成16年度は平成16年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
3. 採用状況の採用期間は、平成25年度は平成24年4月1日から25年3月31日、平成16年度は平成15年4月1日から平成16年3月31日である。
4. 採用状況の数値は大学卒業程度としてとりまとめたものである。

図表26 女性公務員の採用・登用のための措置(都道府県)

都道府県	女性採用・登用のための措置					そ の 他
	採用目標の設定	管理職登用目標の設定	計画の策定	採用・登用担当者の設置	庁内意見交換を実施	
北海道			☆	☆	☆	女性役付職員名簿等を作成するなど、女性登用について人事管理上留意している。
青森県	○		○		○	
岩手県	○		○	○	○	
宮城県	○		○	○	○	
秋田県		○				
山形県						
福島県	○	○	○	○	○	
茨城県	○		○	○	○	目標の設定はないが能力主義・適材適所の基本方針に基づき、管理職への登用を図っている。
栃木県	○		○		○	あらゆる部門に女性を配置し、多様な職務経験を積ませるとともに、能力の開発に努め、積極的な登用を図る。
群馬県	○		○			
埼玉県	○		○		○	[知事部局] 人事異動方針において女性職員の積極登用を明記。 [警察] 警察官以外の職員については、男女の採用枠を設けず、試験の成績上位者を採用(H24実績:男性21人、女性28人)。 県職場の役付職員に占める女性の割合(知事部局係長・主査級以上)を27年度に25%とする。
千葉県	○		○	○	○	
東京都	☆		☆	☆	☆	
神奈川県	○	○	○		○	
新潟県	○		○	○	○	方針決定の場への女性の参画の促進を図るため、「女性キャリアアップ研修」を実施。
富山県	○	○	○	○	○	
石川県	○		○	○	○	[警察本部] 女性警察官志望者への説明会、施設・設備資機材の整備、メンター制度の導入
福井県	○		○			
山梨県						女性職員の意識改革や能力開発の実施。
長野県	☆	○	○	○	☆	
岐阜県						女性職員がその能力・特性を十分に発揮し、活躍できる職場の拡大に努めた。
静岡県	○		○		○	知事部局: 職員の能力、適正等を評価し、積極的に登用している。
愛知県		○	○			
三重県	○	○	○	○	○	
滋賀県	○		○	○	○	警察関係以外の職に関しては、特に数値目標は定めていないが女性職員の登用と多様な職場への配置に努める
京都府	○	○	○	○	○	[警察本部]再採用試験の継続実施、女性の10月採用枠の導入、女性警察官の体格基準の緩和
大阪府		○				平成25年度定期異動方針で、「今後当面、10名以上の所属には、原則女性職員を配置することとし、全ての職場に複数の女性職員を配置していくことを目指します」旨、記載
兵庫県	○	○	○			
奈良県	○	○	○	○	○	管理職及び係長級以上への積極的な登用。
和歌山県	☆	○	☆	☆		
鳥取県	○	○				
島根県	○	○	○		○	
岡山県	○	○	○	○	○	[警察本部]警察本部長を委員長とする「岡山県警察女性警察官採用・登用拡大検討推進委員会」を設置。
広島県	○		○		○	[警察本部]採用の拡大、登用の拡大、執行力の確保、女性警察官が働きやすい職場づくり、育児に対する支援、職員の意識改革、相談しやすい環境づくり、推進体制
山口県	○					
徳島県			○			
香川県			○			課長級や本庁課長補佐、出先機関課長への積極的な任用。
愛媛県	○	○				[警察本部]採用した女性の職域拡大に努めている。
高知県	○					
福岡県	○	○	○	○	○	庁内52課に配置する男女共同参画推進課業務(併任)職員に女性職員の育成への配慮を要請する。 「定期異動事務の手引」の中に「女性職員の人材育成」の項目を設け、男女平等の視点に立った職員の指導育成を促している。
佐賀県	○		○	○	○	佐賀県職員男女共同参画推進行動計画、能力開発型人材マネジメントシステム
長崎県	○		○	○	○	人材登用については、適材適所を基本に女性職員の採用・登用にも積極的に努めている。
熊本県						熊本県人材育成ビジョンにおいて、性別などにかかわらず、能力を最大限にいかす人材登用を進めることを明記。
大分県	○	○	○			「大分県女性職員キャリア形成指針」を策定し、女性職員の人材育成や男女共同参画の推進を図っている。
宮崎県	○	○	○		○	人事配置の重点事項として適材の登用に努めている。
鹿児島県	☆		☆	☆	☆	[教育委員会]人事異動の力点として女性職員の積極的登用掲げ、人事異動を実施。
沖縄県		○				
計	36	20	36	21	28	25
☆を除く	32	20	32	17	24	

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. ☆印は警察本部のみ実施しているものである。

図表27 都道府県の男女共同参画担当職員数

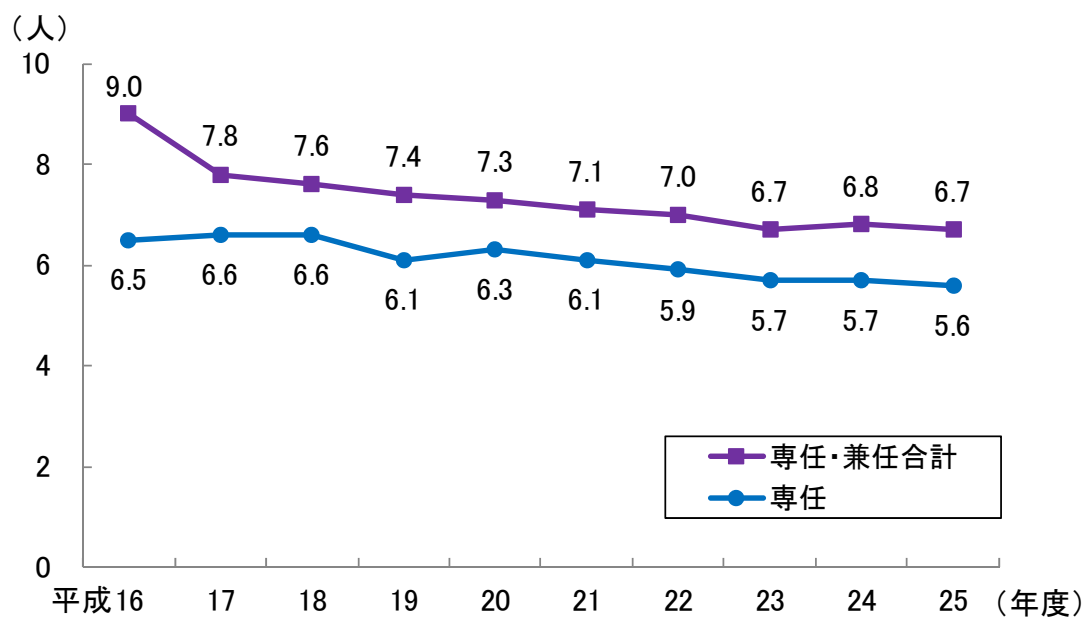
(単位:人)

	25年度		
	専任	兼任	合計
北海道	7	0	7
青森県	5	1	6
岩手県	5	1	6
宮城県	7	0	7
秋田県	7	0	7
山形県	3	0	3
福島県	3	2	5
茨城県	6	0	6
栃木県	5	2	7
群馬県	3	6	9
埼玉県	9	0	9
千葉県	14	0	14
東京都	7	0	7
神奈川県	16	1	17
新潟県	6	0	6
富山県	5	1	6
石川県	9	0	9
福井県	2	0	2
山梨県	6	2	8
長野県	3	2	5
岐阜県	4	0	4
静岡県	12	0	12
愛知県	6	0	6
三重県	3	1	4
滋賀県	7	0	7
京都府	13	0	13
大阪府	7	1	8
兵庫県	3	5	8
奈良県	11	0	11
和歌山県	4	0	4
鳥取県	4	0	4
島根県	2	0	2
岡山県	2	2	4
広島県	3	1	4
山口県	6	8	14
徳島県	3	2	5
香川県	1	3	4
愛媛県	7	0	7
高知県	2	2	4
福岡県	10	0	10
佐賀県	4	1	5
長崎県	4	0	4
熊本県	5	0	5
大分県	0	5	5
宮崎県	4	2	6
鹿児島県	4	0	4
沖縄県	5	0	5
合計	264	51	315
全国平均	5.6	1.1	6.7

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。

図表28 都道府県の男女共同参画担当職員数の推移



(備考)内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。

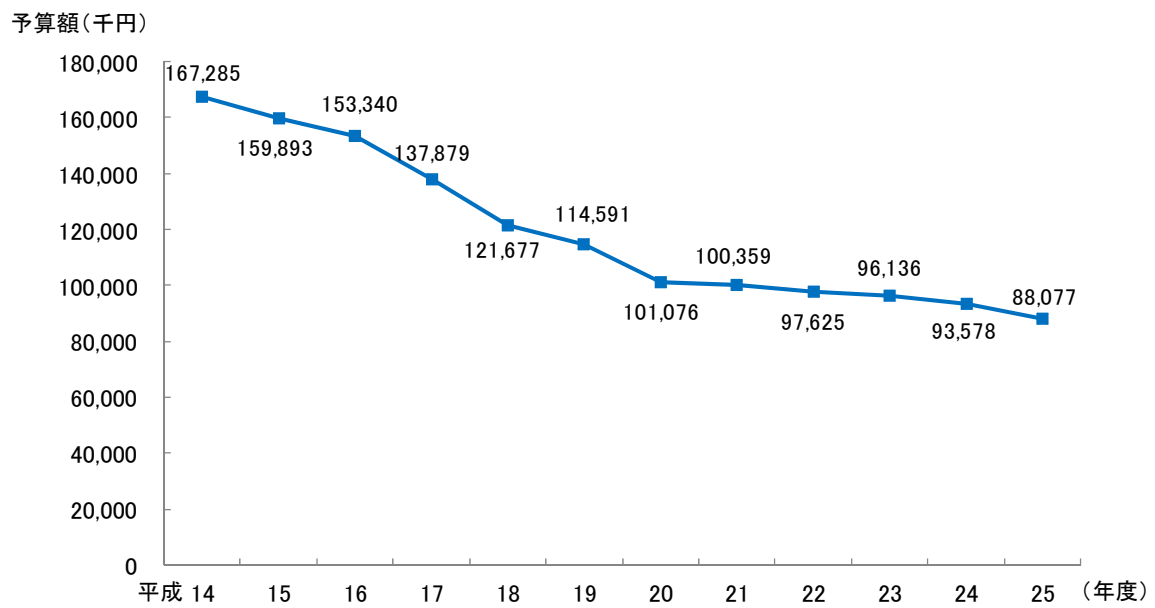
図表30 都道府県の男女共同参画センターにおける女性の活躍推進に係る取組

都道府県	名称	女性の活躍推進の取組		左記取組における連携・協働先							
		平成25年度	平成24年度以前	労働局(ハローワーク等)	都道府県の他部局	地域経済団体(商工会議所等)	農林水産団体(JA等)	市区町村	企業・NPO等	教育機関	
北海道	北海道立女性プラザ										
青森県	青森県男女共同参画センター	○	○	○	○			○	○		
岩手県	岩手県男女共同参画センター		○	○		○					
宮城県	なし										
秋田県	秋田県男女共同参画センター	○	○	○	○		○				
山形県	山形県男女共同参画センター	○	○	○		○			○	○	
福島県	福島県男女共生センター		○								
茨城県	女性プラザ男女共同参画支援室	○	○	○		○					
栃木県	とちぎ男女共同参画センター	○	○	○			○				
群馬県	ぐんま男女共同参画センター	○	○	○						○	
埼玉県	埼玉県男女共同参画推進センター	○	○	○		○					
千葉県	千葉県男女共同参画センター	○	○	○		○				○	
東京都	東京ウィメンズプラザ	○	○	○			○				
神奈川県	神奈川県立かながわ女性センター	○	○	○		○	○		○		
新潟県	新潟ユニゾンプラザ	○		○			○		○		
富山県	富山県民共生センター	○	○	○			○				
石川県	石川県女性センター	○	○								
福井県	福井県生活学習館	○	○	○	○					○	
山梨県	山梨県立男女共同参画推進センター	○	○	○			○				
長野県	長野県男女共同参画センター	○	○	○		○	○				
岐阜県	岐阜県男女共同参画プラザ										
静岡県	静岡県男女共同参画センター	○	○	○		○					
愛知県	愛知県女性総合センター	○	○								
三重県	三重県男女共同参画センター	○	○	○	○	○			○		
滋賀県	滋賀県立男女共同参画センター	○	○	○	○	○					
京都府	京都府男女共同参画センター	○	○	○		○			○		
大阪府	大阪府立男女共同参画・青少年センター	○	○	○	○	○		○			
兵庫県	兵庫県立男女共同参画センター	○	○	○	○	○			○		
奈良県	奈良県女性センター		○								
和歌山県	和歌山県男女共同参画センター	○	○	○	○	○					
鳥取県	鳥取県男女共同参画センター	○	○	○	○				○		
島根県	島根県立男女共同参画センター										
岡山県	岡山県男女共同参画推進センター										
広島県	広島県女性総合センター	○	○	○			○				
山口県	なし										
徳島県	徳島県立男女共同参画交流センター	○	○	○		○					
香川県	かがわ男女共同参画相談プラザ	○									
愛媛県	愛媛県男女共同参画センター	○	○	○						○	
高知県	こうち男女共同参画センター		○								
福岡県	福岡県男女共同参画センター	○	○	○	○	○		○	○		
佐賀県	佐賀県立男女共同参画センター	○	○	○	○	○					
長崎県	長崎県男女共同参画推進センター	○	○								
熊本県	熊本県男女共同参画センター										
大分県	大分県消費生活・男女共同参画プラザ	○	○	○		○					
宮崎県	宮崎県男女共同参画センター	○	○	○	○		○				
鹿児島県	鹿児島県男女共同参画センター										
沖縄県	沖縄県男女共同参画センター	○	○	○		○	○				
合計		35	37	32	12	18	19	1	3	9	5

(備考)

1. 内閣府男女共同参画局調べ。
2. 都道府県の男女共同参画センター等における地域経済の活性化に向けた女性の活躍推進についての取組(女性の管理職への登用促進やリーダー育成、女性による起業・創業支援等に関する取組)の有無。
3. 連携・協働先については、男女共同参画課以外の部局、業界団体、企業との連携・協働を行っているかを聞いたもの。連携・協働先の具体名は、各男女共同参画センターから提出のあった資料を基に、内閣府男女共同参画局において集計。連携・協働先として、経済産業局や地域金融機関への言及はなかった。連携・協働には、「講座等への講師派遣」、「ホームページでの講座周知の依頼」も含む。

図表31 都道府県の男女共同参画センターの平均予算額の推移



(備考)内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。

図表32 市区町村との連携及び市区町村への指導・助言等の状況(都道府県)

都道府県	担当者連絡会議を開催	市町村職員研修会を開催	市町村アドバイザー養成講座等の開催	関係情報の収集・提供	審議会等女性登用の働きかけ	補助金の交付	その他
北海道				○	○		
青森県	○	○		○	○		
岩手県		○		○	○		
宮城県	○			○	○		
秋田県	○	○		○			市町村男女共同参画基本計画実施状況調査の充実。男女共同参画推進に係る首長訪問。
山形県	○	○		○	○		
福島県		○			○		
茨城県	○	○		○			
栃木県	○	○		○	○		次世代人材育成事業を市町村と共同で実施。
群馬県	○	○		○			
埼玉県	○	○	○	○			
千葉県	○	○		○			市町村男女共同参画基本計画策定及びDV対策市町村基本計画のためのアドバイザー派遣事業。地域における男女共同参画推進事業。女性人材リストの情報提供。
東京都	○	○		○			区市町村配偶者暴力相談支援センター機能整備推進窓口の設置(質問等への対応・情報配信)。区市町村からの依頼によるDV外国籍被害者通訳者の派遣手続き。
神奈川県	○	○		○			
新潟県	○	○		○	○		男女平等社会の形成推進事業(男女共同参画推進体制づくりのためのアドバイザー派遣事業)。
富山県	○	○		○	○		全市町村に男女共同参画推進員を設置(計558名)。市町村主催等の関連行事を取りまとめ県HP上で広報。
石川県	○			○			
福井県	○	○		○			
山梨県	○			○			
長野県		○		○	○		基本計画策定、条例制定の支援。
岐阜県	○			○	○		
静岡県	○	○		○	○		市町村連携地域実践推進セミナー(地域の課題解決のためのセミナーを県・市町が共催)
愛知県	○	○		○	○		市町村男女共同参画行政主管課長会議の開催。
三重県	○	○		○	○		基本計画策定に関する支援(情報提供、助言他)。
滋賀県	○	○	○	○	○		
京都府	○	○		○	○		
大阪府	○	○	○	○	○		
兵庫県	○		○	○	○		
奈良県	○	○		○	○		共済事業の開催
和歌山県	○	○		○	○		市町村男女共同参画基本計画策定サポート事業。地域連携支援事業。
鳥取県	○	○		○			
島根県	○	○		○	○		市町村男女共同参画基本計画の策定(改訂)支援。相談窓口
岡山県	○			○	○		
広島県	○	○		○	○		
山口県	○	○		○	○		
徳島県	○	○		○			市町村基本計画策定のための働きかけ。
香川県	○			○	○		市町基本計画策定の働きかけ。全市町へ男女共同参画推進員を配置。
愛媛県	○	○		○	○		市町の基本計画策定等に向けての研修会等に講師派遣。
高知県		○		○	○		男女共同参画地域サポート事業。市町村基本計画策定の働きかけ。
福岡県	○	○		○	○		市町村男女共同参画計画策定の支援、働きかけ。
佐賀県	○	○		○	○		
長崎県	○	○		○			
熊本県	○			○	○		市町村男女共同参画基本計画策定支援。
大分県	○	○		○	○		街頭キャンペーンの実施。講座の共催。
宮崎県	○	○		○	○		モデル市町村に対し、男女共同参画推進体制構築の支援を行う。
鹿児島県	○	○		○	○		市町村男女共同参画基本計画策定の働きかけ。
沖縄県	○	○		○	○	○	懇話会等の設置や基本計画策定にあたっての指導助言。市町村主催男女共同参画関係事業への指導・協力。
計	42	38	4	46	34	1	23

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. ○印は平成24年度の実施状況である。

図表33 市区町村男女共同参画計画の策定に向けた支援の状況(都道府県)

(n=47)

	件数
行っている	35
行っていたが現在は行っていない	8
行っていない	4

《支援の例》

- ・ 策定していなかった市町村を個別訪問し、ひな型を示した上で、策定を働きかけた。また、策定が必要な市町村に対し、アドバイス等支援を行っている。
- ・ ①市町村トップセミナーの開催、②市町村男女共同参画計画策定マニュアル配布、③策定していない市町村の首長への直接的な働きかけ(訪問)。
- ・ 男女共同参画の策定市町が過半数を超え計画策定の気運が高まったことや、県からも計画策定のためのアドバイザー派遣などの支援を行ったため。
- ・ ①計画策定・改定市町村への助言、相談、②出張講座、市町村訪問等による地域の男女共同参画機運醸成の支援、③他市町村の男女共同参画推進状況の定期的な調査及び情報提供。
- ・ 県の男女共同参画計画において、策定率100%の目標を掲げ、市町に働きかけた。
- ・ 県で計画策定に必要な町民意識調査を実施した上で、計画策定を働きかけた。

(備考)

1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 「貴自治体は、市町村を対象に、男女共同参画計画の策定に向けた支援を行っているか」の問いへの回答。

図表34 女性の登用促進等に関する連携状況(都道府県)

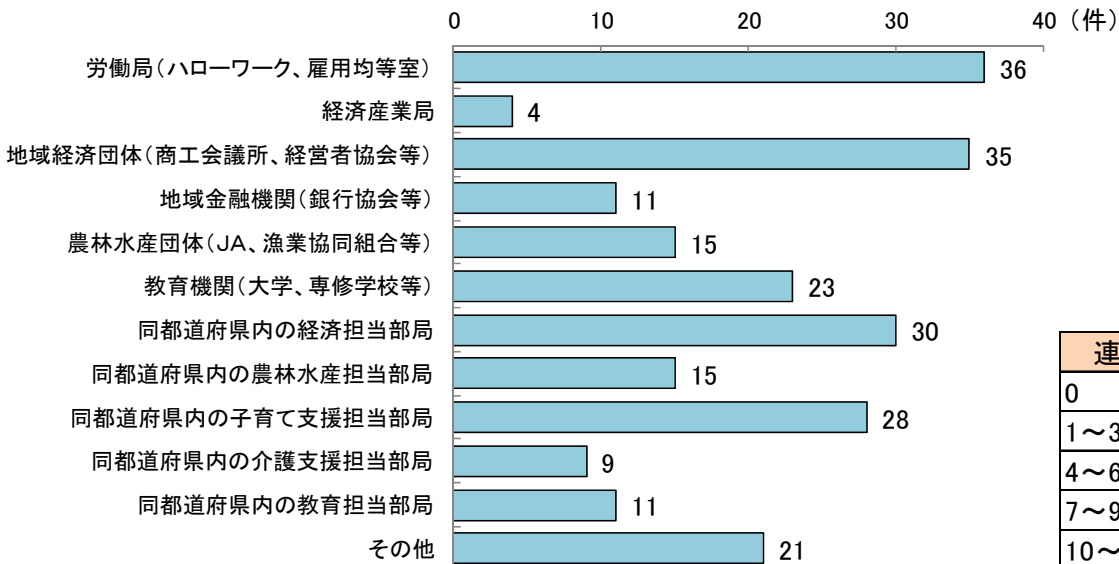
(n=47)

(1) 共同で事業(シンポジウム、セミナー等)を企画し、実施している相手	件数	(2) 自事業(シンポジウム、セミナー等)に協力を要請している相手(講師・受講者としての参加等)	件数	(3) 先方の事業(シンポジウム、セミナー等)に協力している相手(講師の派遣等)	件数
1 労働局(ハローワーク、雇用均等室)	9	1 労働局(ハローワーク、雇用均等室)	23	1 労働局(ハローワーク、雇用均等室)	3
2 経済産業局	0	2 経済産業局	2	2 経済産業局	0
3 地域経済団体(商工会議所、経営者協会等)	12	3 地域経済団体(商工会議所、経営者協会等)	29	3 地域経済団体(商工会議所、経営者協会等)	5
4 地域金融機関(銀行協会等)	2	4 地域金融機関(銀行協会等)	9	4 地域金融機関(銀行協会等)	4
5 農林水産団体(JA、漁業協同組合等)	0	5 農林水産団体(JA、漁業協同組合等)	9	5 農林水産団体(JA、漁業協同組合等)	3
6 教育機関(大学、専修学校等)	6	6 教育機関(大学、専修学校等)	18	6 教育機関(大学、専修学校等)	8
7 同都道府県内の経済担当部局	9	7 同都道府県内の経済担当部局	15	7 同都道府県内の経済担当部局	6
8 同都道府県内の農林水産担当部局	1	8 同都道府県内の農林水産担当部局	6	8 同都道府県内の農林水産担当部局	0
9 同都道府県内の子育て支援担当部局	6	9 同都道府県内の子育て支援担当部局	13	9 同都道府県内の子育て支援担当部局	5
10 同都道府県内の介護支援担当部局	0	10 同都道府県内の介護支援担当部局	4	10 同都道府県内の介護支援担当部局	0
11 同都道府県内の教育担当部局	1	11 同都道府県内の教育担当部局	4	11 同都道府県内の教育担当部局	0
12 その他	9	12 その他	13	12 その他	4

(4) 連携会議、協議会等に構成員として参加を要請している相手	件数	(5) 担当者同士で密な連絡を取り合っている相手	件数	(6) 連携したいが、できていない相手	件数
1 労働局(ハローワーク、雇用均等室)	15	1 労働局(ハローワーク、雇用均等室)	12	1 労働局(ハローワーク、雇用均等室)	2
2 経済産業局	1	2 経済産業局	1	2 経済産業局	6
3 地域経済団体(商工会議所、経営者協会等)	19	3 地域経済団体(商工会議所、経営者協会等)	10	3 地域経済団体(商工会議所、経営者協会等)	12
4 地域金融機関(銀行協会等)	2	4 地域金融機関(銀行協会等)	1	4 地域金融機関(銀行協会等)	6
5 農林水産団体(JA、漁業協同組合等)	9	5 農林水産団体(JA、漁業協同組合等)	2	5 農林水産団体(JA、漁業協同組合等)	2
6 教育機関(大学、専修学校等)	12	6 教育機関(大学、専修学校等)	7	6 教育機関(大学、専修学校等)	2
7 同都道府県内の経済担当部局	11	7 同都道府県内の経済担当部局	20	7 同都道府県内の経済担当部局	3
8 同都道府県内の農林水産担当部局	7	8 同都道府県内の農林水産担当部局	7	8 同都道府県内の農林水産担当部局	0
9 同都道府県内の子育て支援担当部局	13	9 同都道府県内の子育て支援担当部局	22	9 同都道府県内の子育て支援担当部局	2
10 同都道府県内の介護支援担当部局	4	10 同都道府県内の介護支援担当部局	3	10 同都道府県内の介護支援担当部局	1
11 同都道府県内の教育担当部局	7	11 同都道府県内の教育担当部局	3	11 同都道府県内の教育担当部局	4
12 その他	7	12 その他	5	12 その他	0

連携先別の状況

(n=47)



(n=47)

連携先の数	件数
0	7
1~3	6
4~6	18
7~9	12
10~11	4

(備考)

1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 都道府県に対し、企業等における役員や管理職への女性の登用促進、女性の再就職支援、女性の起業・創業の支援等に関して、記載の機関・団体等と連携しているかという問いへの回答。

図表35 企業の登録、認定・認証、表彰制度(都道府県)

(n=47)

		男女共同参画を推進している企業の登録、認定・認証制度	男女共同参画を推進している企業の表彰制度
総数		36	25
選定等の基準	1 役員に占める女性割合に関する項目	2	4
	2 管理職に占める女性割合に関する項目	5	9
	3 役員や管理職への女性の登用促進のための取組	12	13
	4 その他「登用促進等」に関する項目	8	8
	5 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	19	10
	6 次世代育成支援対策推進法に基づく国の認定(「くるみん」取得)	2	3
	7 仕事と子育て等を両立するための取組	29	21
	8 その他「両立支援」に関する項目	17	12

(n=47)	
両方やっている	26
登用促進	1
両立支援	14
両方やっていない	6

(備考)

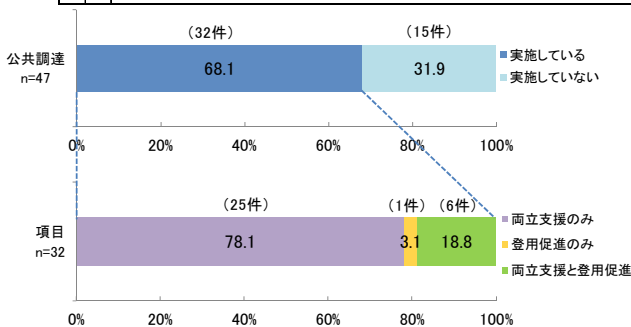
1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 実施している企業の登録、認定・認証、表彰制度について、「男女共同参画を推進している企業の登録制度／認定・認証制度／表彰制度があるか」、「ある場合、その基準として、記載の選択肢の中から当てはまるものはどれか」の問いへの回答。

図表36 公共調達における男女共同参画等項目の設定状況(都道府県)

(n=47)

		(1)公共工事の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	(2)物品の購入などの競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	(3)総合評価落札方式の一般競争入札を適用している場合における男女共同参画等の項目の設定	(4)その他の公共調達における男女共同参画等の項目の設定
総数		29	9	4	10
具体的項目	1 都道府県独自の男女共同参画等の推進のための登録・認定・認証・表彰	11	4	3	8
	2 役員に占める女性割合に関する項目	1	1	0	0
	3 管理職に占める女性割合に関する項目	5	1	1	0
	4 役員や管理職への女性の登用促進のための取組(ポジティブ・アクション、数値目標の設定等)	1	0	0	1
	5 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	16	3	3	6
	6 次世代育成支援対策推進法に基づく国の認定(「くるみん」取得)	6	0	0	1
	7 仕事と子育て等を両立するための取組(法定以上の育児休業制度等)	12	5	2	4
	8 その他	8	3	1	3

(n=47)	
両方やっている	6
登用促進	1
両立支援	25
両方やっていない	15



(備考)

1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 公共調達に関する取組について、「男女共同参画等の項目の設定があるか」、「ある場合、記載の選択肢の中から当てはまるものはどれか」の問いへの回答。

図表37 企業における役員や管理職への女性の登用等を促進するための取組(都道府県)

(n=47)

	行っている	行っている			
		主に男女課	主に他課		
1 企業のトップセミナー	16	10	6		
2 企業の女性管理職を対象としたセミナー	6	3	3		
3 これから企業の管理職となる女性を対象としたセミナー	21	14	7		
4 女性の継続就業を支援するためのセミナー	24	14	10		(n=47)
5 女性の再就職を支援するためのセミナー	34	17	17	両方やっている	16
6 地域の働く女性を対象とするメンター制度	3	2	1	主に男女課	15
7 理解促進のための企業への個別訪問	14	8	6	主に他課	7
8 企業の女性活躍の現状・取組の「見える化」	8	5	3	両方やっていない	9

(備考)

1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 「企業における役員や管理職への女性の登用等を促進するための取組を行っているか」の問いへの回答。

図表38 女性による起業・創業の支援のための取組(都道府県)

(n=47)

	行っている	行っている			
		主に男女課	主に他課		
1 起業を希望する女性を対象としたセミナー	25	14	11		
2 起業を希望する女性を対象とした相談窓口の設置	18	11	7		
3 起業を希望する女性を対象とした資金提供(低利融資)	3	0	3		
4 女性起業家向けのSOHO(オフィスの提供)	4	1	3		(n=47)
5 女性起業家の交流機会の提供	13	5	8	両方やっている	7
6 女性起業家を対象とするメンター制度	2	0	2	主に男女課	11
7 女性起業家を対象とする相談窓口の設置	8	3	5	主に他課	11
8 女性起業家の販路拡大のためのフェア開催	4	1	3	両方やっていない	18

(備考)

1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 「女性による起業・創業の支援のための取組を行っているか」の問いへの回答。

図表39 女性の活躍を推進する体制の有無(都道府県)

(n=47)

		件数
ある		15
	名称に男女共同参画が含まれるもの	6
	上記以外	9
現在はないが、今後検討する		21
現在はないが、今後検討する予定もない		11

《例》

- ・〇〇県男女共同参画推進連携会議
- ・〇〇県女性のチャレンジ支援連絡協議会
- ・〇〇女性の活躍促進会議
- ・女性の活躍推進〇〇県会議

など

※〇〇には都道府県名が入る

(備考)

1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 「経済団体、行政、関係団体等が連携し、女性の活躍を推進する体制があるか」の問いへの回答。

図表40 女性の登用促進に向けた今後の取組意向(都道府県)

【現在】 (n=47)

	件数
積極的に取り組んでいる	18
ある程度取り組んでいる	19
積極的に取り組んでいない	10

【今後】 (n=47)

	件数
積極的に取り組む	33
ある程度は取り組む	9
取り組むかどうかはわからない	2
取り組まない	0
無回答	3

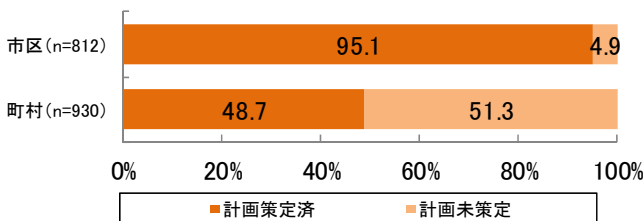
(備考)

1. 内閣府「都道府県における女性の活躍推進に係る取組状況調査(平成26年2月)」より作成。
2. 47都道府県の男女共同参画担当課室に調査票を送付し、全都道府県から回答があった(回収率100%)。
3. 企業等における役員や管理職への女性の登用促進、女性の再就職支援、女性による起業・創業の支援等に向けた取組について、今後積極的に取り組むたいと考えているかという問いへの回答。

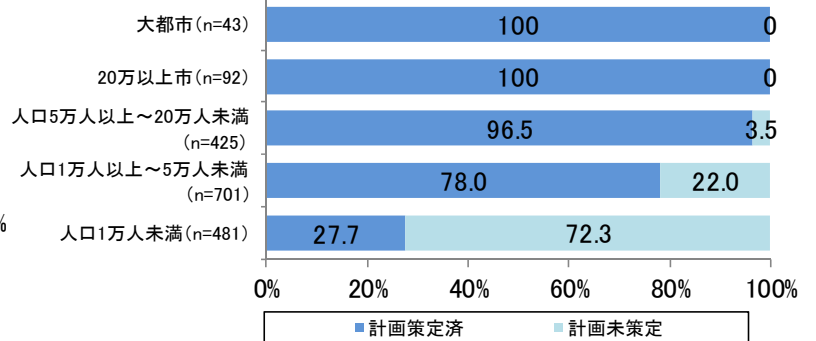
図表41 男女共同参画に関する計画の策定状況(市区町村)

都道府県	市区町村数	計画の策定状況		現在策定していない 市区町村のうち 策定検討中の市区町村
		策定済みの市区町村数	策定率(%)	
北海道	179	41	22.9	3
青森県	40	38	95.0	1
岩手県	33	30	90.9	0
宮城県	35	15	42.9	5
秋田県	25	22	88.0	1
山形県	35	13	37.1	10
福島県	59	27	45.8	2
茨城県	44	43	97.7	1
栃木県	26	19	73.1	0
群馬県	35	13	37.1	1
埼玉県	63	61	96.8	2
千葉県	54	35	64.8	2
東京都	62	51	82.3	0
神奈川県	33	30	90.9	0
新潟県	30	20	66.7	1
富山県	15	15	100.0	0
石川県	19	19	100.0	0
福井県	17	16	94.1	0
山梨県	27	21	77.8	4
長野県	77	46	59.7	9
岐阜県	42	32	76.2	10
静岡県	35	29	82.9	2
愛知県	54	48	88.9	2
三重県	29	26	89.7	3
滋賀県	19	16	84.2	0
京都府	26	20	76.9	1
大阪府	43	43	100.0	0
兵庫県	41	36	87.8	1
奈良県	39	11	28.2	2
和歌山県	30	17	56.7	4
鳥取県	19	19	100.0	0
島根県	19	19	100.0	0
岡山県	27	25	92.6	1
広島県	23	22	95.7	1
山口県	19	19	100.0	0
徳島県	24	9	37.5	2
香川県	17	16	94.1	1
愛媛県	20	19	95.0	1
高知県	34	17	50.0	0
福岡県	60	50	83.3	5
佐賀県	20	20	100.0	0
長崎県	21	18	85.7	1
熊本県	45	45	100.0	0
大分県	18	16	88.9	2
宮崎県	26	12	46.2	4
鹿児島県	43	28	65.1	15
沖縄県	41	18	43.9	2
計	1,742	1,225	70.3	102
うち市区	812	772	95.1	21
うち町村	930	453	48.7	81

【行政種別】



【人口規模別】



(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 市区町村の中に政令指定都市を含む。
4. 人口規模別は、基本問題・影響調査専門調査会において集計。

図表42 男女共同参画・女性問題に関する推進体制(市区町村)

都道府県	総市区町村数	行政連絡会議		諮問機関・懇談会	
		設置市区町村数	設置割合(%)	設置市区町村数	設置割合(%)
北海道	179	26	14.5	32	17.9
青森県	40	4	10.0	6	15.0
岩手県	33	15	45.5	19	57.6
宮城県	35	15	42.9	18	51.4
秋田県	25	8	32.0	18	72.0
山形県	35	11	31.4	12	34.3
福島県	59	15	25.4	20	33.9
茨城県	44	22	50.0	31	70.5
栃木県	26	17	65.4	13	50.0
群馬県	35	13	37.1	11	31.4
埼玉県	63	47	74.6	47	74.6
千葉県	54	27	50.0	29	53.7
東京都	62	51	82.3	43	69.4
神奈川県	33	25	75.8	23	69.7
新潟県	30	19	63.3	16	53.3
富山県	15	11	73.3	10	66.7
石川県	19	7	36.8	16	84.2
福井県	17	12	70.6	12	70.6
山梨県	27	9	33.3	12	44.4
長野県	77	28	36.4	33	42.9
岐阜県	42	28	66.7	29	69.0
静岡県	35	23	65.7	20	57.1
愛知県	54	35	64.8	37	68.5
三重県	29	16	55.2	17	58.6
滋賀県	19	16	84.2	15	78.9
京都府	26	21	80.8	19	73.1
大阪府	43	42	97.7	40	93.0
兵庫県	41	24	58.5	24	58.5
奈良県	39	14	35.9	9	23.1
和歌山県	30	8	26.7	10	33.3
鳥取県	19	10	52.6	19	100.0
島根県	19	15	78.9	13	68.4
岡山県	27	20	74.1	20	74.1
広島県	23	13	56.5	16	69.6
山口県	19	15	78.9	14	73.7
徳島県	24	5	20.8	1	4.2
香川県	17	7	41.2	12	70.6
愛媛県	20	10	50.0	7	35.0
高知県	34	4	11.8	7	20.6
福岡県	60	38	63.3	48	80.0
佐賀県	20	10	50.0	11	55.0
長崎県	21	13	61.9	17	81.0
熊本県	45	34	75.6	40	88.9
大分県	18	16	88.9	17	94.4
宮崎県	26	17	65.4	12	46.2
鹿児島県	43	31	72.1	32	74.4
沖縄県	41	17	41.5	18	43.9
合計	1,742	884	50.7	945	54.2
うち市区	812	672	82.8	680	83.7
うち町村	930	212	22.8	265	28.5

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 市区町村の中に政令指定都市を含む。
4. 行政種別は、基本問題・影響調査専門調査会において集計。

図表43 男女共同参画計画の策定状況と推進体制の状況(市区町村)

国の「男女共同参画推進本部」に相当する
庁内の連絡会議

男女共同参画に関する諮問機関、懇談会等

(%)

		あり	なし	不明
全体	(n=1,742)	50.7	49.2	0.1
市区	(n=812)	82.8	17.2	-
うち計画有	(n=776)	85.4	14.6	-
うち計画無	(n=36)	25.0	75.0	-
町村	(n=930)	22.8	77.1	0.0
うち計画有	(n=449)	43.2	56.8	-
うち計画無	(n=481)	3.7	96.0	0.2

(%)

		あり	なし	不明
全体	(n=1,742)	54.2	45.8	0.1
市区	(n=812)	83.7	16.3	-
うち計画有	(n=776)	86.3	13.7	-
うち計画無	(n=36)	27.8	72.2	-
町村	(n=930)	28.4	71.5	0.0
うち計画有	(n=449)	55.0	45.0	-
うち計画無	(n=481)	3.5	96.3	0.2

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 男女共同参画計画の策定の有無別は、基本問題・影響調査専門調査会において集計。

図表44 男女共同参画担当課(室)の事務所掌(市区町村)

	自治体数	専ら男女共同参画の 事務を所掌	所掌事務の一部として 男女共同参画を担当
市区	812	28.3%	71.7%
町村	930	1.5%	98.5%
総計	1,742	14.0%	86.0%

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 男女共同参画の担当窓口となっている課(室)について、「男女共同参画、女性等を名称に冠し、専ら男女共同参画に関する事務を所掌」しているか、「所掌事務の一部として男女共同参画を担当」しているかの問いへの回答。
4. 基本問題・影響調査専門調査会において集計。

図表45 審議会等委員への女性の登用(市区町村)

都道府県	市区町村数 (a)	女性委員の登用目標			法律、政令及び条例により設置された審議会等の女性比率(該当市区町村数)								
		登用目標のある市区町村数 (b)	設定割合 (b/a%)	平均女性比率 (%)	平均女性比率 (%)	0%	5%未満 (除く0%)	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上20%未満	20%以上25%未満	25%以上30%未満	30%以上
北海道	179	49	27.4	27.4	20.4	0	1	16	41	61	34	17	9
青森県	40	12	30.0	22.6	22.0	0	0	2	11	6	11	10	0
岩手県	33	25	75.8	27.8	22.6	0	0	2	5	6	14	4	2
宮城県	35	16	45.7	26.8	25.3	0	1	0	2	8	6	10	8
秋田県	25	17	68.0	32.4	23.6	0	0	0	3	8	7	4	3
山形県	35	18	51.4	23.2	21.5	0	0	1	6	9	10	9	0
福島県	59	19	32.2	26.3	23.4	0	0	5	10	15	8	14	6
茨城県	44	38	86.4	24.4	23.7	0	0	0	3	11	14	11	5
栃木県	26	17	65.4	28.4	26.7	0	0	0	1	2	11	7	5
群馬県	35	16	45.7	22.4	19.2	0	0	5	11	7	10	2	0
埼玉県	63	60	95.2	27.3	27.0	0	0	2	2	7	19	19	14
千葉県	54	37	68.5	25.6	23.2	0	0	2	10	13	14	13	2
東京都	62	45	72.6	29.9	26.5	0	0	1	3	6	22	14	16
神奈川県	33	29	87.9	29.2	28.1	0	0	0	2	8	5	12	6
新潟県	30	19	63.3	28.2	24.9	0	0	2	3	7	10	6	2
富山県	15	13	86.7	26.6	22.1	0	0	0	1	6	6	2	0
石川県	19	14	73.7	28.9	27.4	0	0	1	0	5	2	7	4
福井県	17	12	70.6	27.7	27.0	0	0	0	1	3	3	5	5
山梨県	27	12	44.4	22.2	21.2	1	3	0	5	7	6	3	2
長野県	77	29	37.7	29.9	23.6	0	1	9	8	18	23	10	8
岐阜県	42	32	76.2	28.8	26.0	0	0	1	0	10	10	12	9
静岡県	35	21	60.0	25.9	23.4	0	0	0	6	11	5	8	5
愛知県	54	46	85.2	25.9	24.6	0	0	1	2	13	17	15	6
三重県	29	23	79.3	27.0	23.9	0	0	0	1	9	12	5	2
滋賀県	19	17	89.5	29.0	28.3	0	0	0	0	1	5	8	5
京都府	26	20	76.9	28.3	25.1	0	1	3	1	6	7	3	5
大阪府	43	38	88.4	27.8	27.8	0	0	0	2	3	14	17	7
兵庫県	41	34	82.9	26.6	24.9	0	0	0	4	10	11	10	6
奈良県	39	12	30.8	22.6	20.0	0	1	8	6	11	6	5	2
和歌山県	30	9	30.0	27.3	22.5	0	0	3	6	7	6	3	5
鳥取県	19	13	68.4	28.8	29.5	0	0	0	0	1	3	9	6
島根県	19	16	84.2	26.2	24.4	0	0	0	3	4	8	3	1
岡山県	27	17	63.0	28.4	25.8	0	0	0	1	4	9	10	3
広島県	23	17	73.9	25.6	25.0	0	0	0	1	2	10	8	2
山口県	19	16	84.2	28.5	27.8	0	0	0	1	2	5	8	3
徳島県	24	8	33.3	26.3	22.2	0	0	1	6	7	7	2	1
香川県	17	9	52.9	26.7	24.1	0	0	1	4	3	4	2	3
愛媛県	20	17	85.0	25.4	24.7	0	0	0	1	5	7	4	3
高知県	34	9	26.5	25.9	22.9	0	0	2	8	8	6	6	4
福岡県	60	46	76.7	30.1	27.7	0	0	0	5	12	12	17	14
佐賀県	20	20	100.0	27.9	22.7	0	1	0	3	9	2	4	1
長崎県	21	14	66.7	24.7	22.3	0	0	0	3	6	9	1	2
熊本県	45	21	46.7	22.6	20.8	0	0	5	10	11	9	9	1
大分県	18	14	77.8	28.2	25.7	0	0	0	2	3	6	6	1
宮崎県	26	11	42.3	24.7	20.4	0	0	3	6	8	6	3	0
鹿児島県	43	18	41.9	25.0	20.8	0	2	2	9	17	9	1	3
沖縄県	41	17	41.5	28.9	26.8	0	0	2	7	6	10	9	7
計	1,742	1,032	59.2	26.8	24.2	1	11	80	226	402	450	367	204
割合(%)						0.1	0.6	4.6	13.0	23.1	25.8	21.1	11.7
うち市区	812	733	90.3	27.9	26.3	0	0	3	26	127	259	254	141
割合(%)						0.0	0.0	0.4	3.2	15.6	31.9	31.3	17.4
うち町村	930	299	32.2	23.8	20.3	1	11	77	200	275	191	113	63
割合(%)						0.1	1.2	8.3	21.5	29.6	20.5	12.2	6.8

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 市区町村の中に政令指定都市を含む。
4. 法律、法令及び条例により設置された審議会等の女性比率における平均女性比率は広域で設置されている審議会等も含んだ数値。分布については市区町村の女性比率の状況を分布で表しているため、広域の審議会等は含まれていない。
5. 東日本大震災の影響により、福島県浪江町は女性委員の登用目標のみ調査を行っている。

図表46 男女共同参画計画の策定状況と審議会等委員への女性の登用目標の設定(市区町村)

(%)

		あり	なし
全体	(n=1,742)	59.1	40.9
市区	(n=812)	90.3	9.7
	うち計画有 (n=776)	92.4	7.6
	うち計画無 (n=36)	44.4	55.6
町村	(n=930)	31.8	68.2
	うち計画有 (n=449)	56.6	43.4
	うち計画無 (n=481)	8.7	91.3

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 男女共同参画計画の策定の有無別は、基本問題・影響調査専門調査会において集計。

図表47 男女共同参画計画の策定状況と審議会等委員の女性割合(市区町村)

(%)

		なし	15%未満	15~20%未満	20~25%未満	25~30%未満	30~35%未満	35%以上	無回答	平均
全体	(n=1,029)	-	4.2	14.0	26.2	30.2	17.1	5.9	2.3	25.5
市区	(n=733)	-	1.2	9.4	27.0	34.2	20.3	6.8	1.0	
	うち計画有 (n=717)	-	1.3	9.1	26.8	34.4	20.5	7.0	1.0	26.8
	うち計画無 (n=16)	-	-	25.0	37.5	25.0	12.5	-	-	23.5
町村	(n=296)	-	11.5	25.3	24.3	20.3	9.1	3.7	5.7	
	うち計画有 (n=254)	-	10.6	25.6	23.6	21.7	9.8	3.1	5.5	22.6
	うち計画無 (n=42)	-	16.7	23.8	28.6	11.9	4.8	7.1	7.1	21.4

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 審議会等委員の女性割合は、審議会等委員への女性の登用目標を設定しており、その目標の対象となる審議会等における女性委員の登用状況。目標を設定していない市区町村の審議会等は含まない。
4. 男女共同参画計画の策定の有無別は、基本問題・影響調査専門調査会において集計。

図表48 女性公務員の管理職の登用状況(市区町村)

都道府県	市区町村数	課長以上職(全体)										
		総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)	女性の比率の分布(該当市区町村数)							
					0%	5%未満(除く0%)	5%以上10%未満	10%以上15%未満	15%以上20%未満	20%以上25%未満	25%以上30%未満	30%以上
北海道	179	8,899	1,012	11.4	37	13	53	33	23	15	4	1
青森県	40	1,815	195	10.7	11	2	15	8	2	1	1	0
岩手県	33	1,395	137	9.8	6	4	8	9	3	1	0	2
宮城県	35	2,776	397	14.3	3	1	11	6	4	6	4	0
秋田県	25	1,524	152	10.0	5	2	8	7	3	0	0	0
山形県	35	1,043	110	10.5	13	3	10	5	3	1	0	0
福島県	59	2,429	218	9.0	22	5	11	7	8	1	3	2
茨城県	44	4,093	493	12.0	3	9	10	11	7	2	1	1
栃木県	26	1,517	125	8.2	6	3	10	3	3	1	0	0
群馬県	35	1,479	94	6.4	13	5	12	4	0	1	0	0
埼玉県	63	5,442	568	10.4	9	16	20	12	6	0	0	0
千葉県	54	7,224	910	12.6	8	7	13	16	5	3	2	0
東京都	62	4,884	674	13.8	7	4	14	18	12	4	2	1
神奈川県	33	7,046	959	13.6	2	1	9	11	6	4	0	0
新潟県	30	1,918	162	8.4	5	8	7	4	4	0	0	2
富山県	15	1,654	303	18.3	0	1	2	4	3	2	2	1
石川県	19	1,399	216	15.4	2	3	6	3	0	2	2	1
福井県	17	1,120	173	15.4	3	0	5	4	2	2	0	1
山梨県	27	1,069	144	13.5	8	2	6	2	4	1	2	2
長野県	77	1,847	135	7.3	36	4	13	18	3	1	1	1
岐阜県	42	2,620	358	13.7	5	8	8	7	6	4	3	1
静岡県	35	2,702	275	10.2	5	6	13	4	3	2	2	0
愛知県	54	5,537	664	12.0	3	9	12	12	7	8	3	0
三重県	29	2,982	541	18.1	5	2	1	8	4	2	5	2
滋賀県	19	1,975	302	15.3	0	0	2	7	4	4	1	1
京都府	26	2,789	360	12.9	2	0	2	11	4	5	2	0
大阪府	43	8,274	1,065	12.9	0	4	14	9	12	3	0	1
兵庫県	41	5,453	784	14.4	4	1	11	9	3	9	3	1
奈良県	39	1,608	208	12.9	10	4	8	7	4	1	5	0
和歌山県	30	1,583	255	16.1	7	3	4	6	2	5	2	1
鳥取県	19	642	131	20.4	1	0	4	2	1	1	4	6
島根県	19	1,060	138	13.0	4	2	4	5	1	3	0	0
岡山県	27	2,098	256	12.2	3	1	11	2	4	3	1	2
広島県	23	2,516	303	12.0	0	3	7	3	6	3	1	0
山口県	19	1,860	210	11.3	3	2	6	4	3	0	1	0
徳島県	24	1,436	307	21.4	1	1	3	3	4	3	2	7
香川県	17	1,407	311	22.1	2	1	4	1	2	4	1	2
愛媛県	20	1,068	64	6.0	6	5	4	2	2	0	1	0
高知県	34	767	98	12.8	8	3	1	7	4	7	3	1
福岡県	60	3,692	353	9.6	11	5	18	14	7	2	1	2
佐賀県	20	767	68	8.9	3	1	7	5	2	1	1	0
長崎県	21	1,638	138	8.4	2	4	10	3	2	0	0	0
熊本県	45	1,771	180	10.2	11	6	8	10	7	1	0	2
大分県	18	1,450	131	9.0	2	6	4	4	2	0	0	0
宮崎県	26	915	53	5.8	11	2	7	4	1	1	0	0
鹿児島県	43	1,916	92	4.8	26	8	5	2	2	0	0	0
沖縄県	41	1,398	135	9.7	11	2	11	11	3	3	0	0
計	1,742	122,497	14,957	12.2	345	182	432	347	203	123	66	44
割合(%)					19.8	10.4	24.8	19.9	11.7	7.1	3.8	2.5
うち市区	812	103,054	12,731	12.4	32	131	248	190	108	64	31	8
割合(%)					3.9	16.1	30.5	23.4	13.3	7.9	3.8	1.0
うち町村	930	19,443	2,226	11.4	313	51	184	157	95	59	35	36
割合(%)					33.7	5.5	19.8	16.9	10.2	6.3	3.8	3.9

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 市区町村の中に政令指定都市を含む。

図表49 女性公務員の採用・登用のための措置(市区町村)

	調査数	女性の採用目標の設定	女性の管理職登用目標の設定	女性職員の採用・登用に関する計画の策定	左記3つの計画の策定・実施に実質的に関与する「女性」の職員の採用・登用拡大の担当者	左記3つの計画の策定・実施に実質的に関与する「女性」の職員の採用・登用拡大の担当者	設置する庁内の意見交換等の場や	女性職員の採用・登用の状況や	特にな	その他	無回答
全体	1,327 100.0	26 2.0	268 20.2	40 3.0	4 0.3	55 4.1	867 65.3	139 10.5	15 1.1		
市区	705 100.0	17 2.4	221 31.3	28 4.0	2 0.3	40 5.7	349 49.5	116 16.5	7 1.0		
うち政令指定都市	18 100.0	- -	12 66.7	2 11.1	1 5.6	1 5.6	3 16.7	4 22.2	- -		
うち政令都市指定都市以外	687 100.0	17 2.5	209 30.4	26 3.8	1 0.1	39 5.7	346 50.4	112 16.3	7 1.0		
町村	622 100.0	9 1.4	47 7.6	12 1.9	2 0.3	15 2.4	518 83.3	23 3.7	8 1.3		

(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。調査時点は平成25年11月1日現在。
3. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
4. 「職員について、女性の採用・登用拡大のための措置として、取り組んでいるか」に対する回答(複数回答)。ここでの「職員」は、各地方公共団体で採用され、もしくは定員となっている職員。

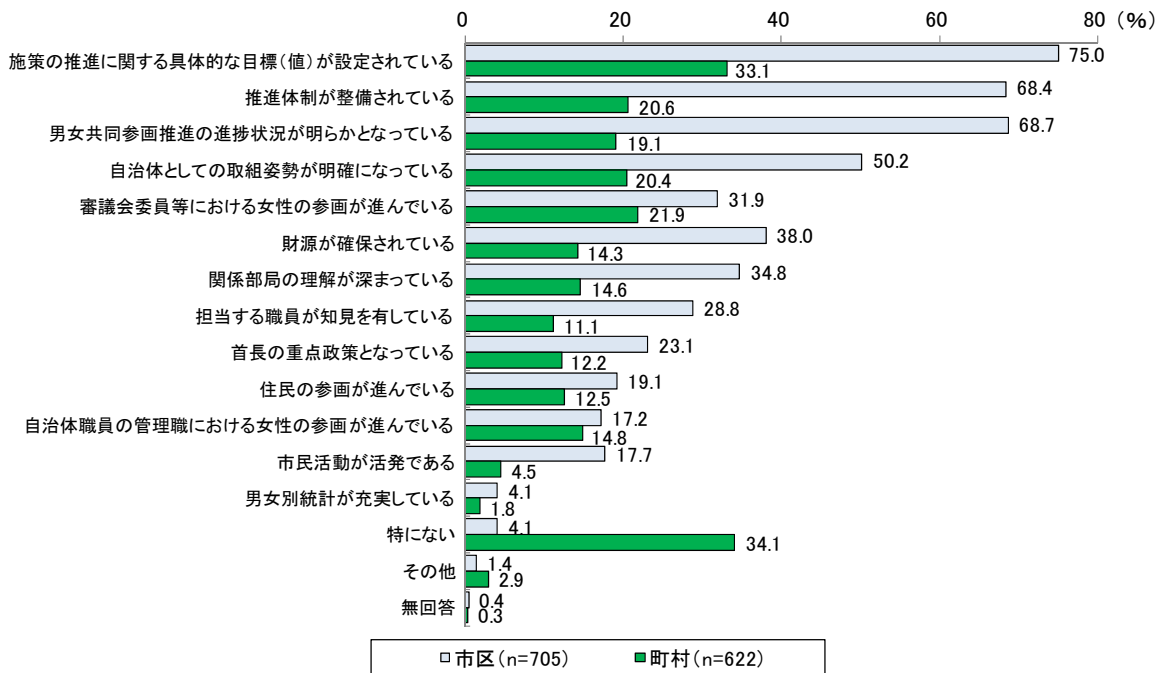
図表50 男女共同参画計画の策定状況と女性公務員の管理職の登用状況(市区町村)

		(%)									平均
		なし	4%未満	4~6%未満	6~8%未満	8~10%未満	10~15%未満	15~20%未満	20%以上	無回答	
全体	(n=1,741)	16.5	6.3	10.2	10.5	8.0	19.9	11.7	13.5	3.3	10.4
市区	(n=812)	3.6	10.6	12.4	12.8	10.6	23.4	13.3	12.9	0.4	
うち計画有	(n=776)	3.4	10.8	12.4	12.6	10.4	23.3	13.5	13.1	0.4	11.2
うち計画無	(n=36)	8.3	5.6	13.9	16.7	13.9	25.0	8.3	8.3	-	9.9
町村	(n=929)	27.9	2.6	8.3	8.5	5.8	16.9	10.2	14.0	5.8	
うち計画有	(n=448)	29.0	3.6	9.6	9.4	5.4	17.4	10.7	14.1	0.9	9.7
うち計画無	(n=481)	26.8	1.7	7.1	7.7	6.2	16.4	9.8	13.9	10.4	9.8

(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 男女共同参画計画の策定の有無別は、基本問題・影響調査専門調査会において集計。

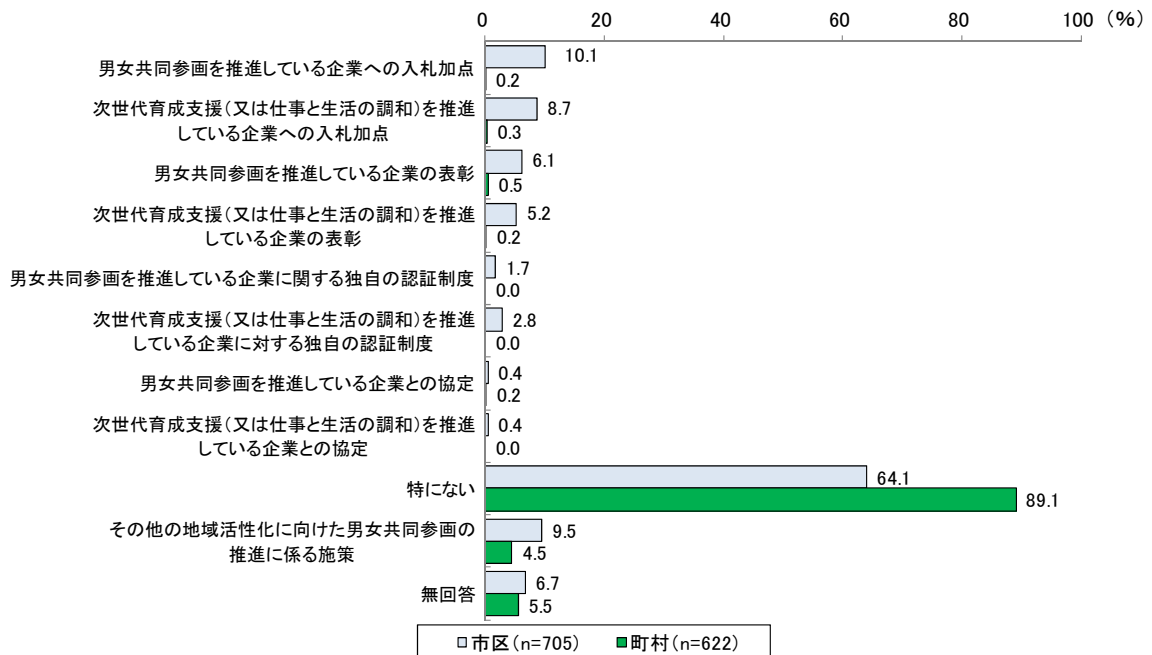
図表51 男女共同参画の推進についての現状(市区町村)



(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 「男女共同参画の推進について、貴自治体の現状として当てはまるもの」に対する回答(複数回答)。

図表52 実施している施策(市区町村)



(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 「記載の施策を実施しているか」に対する回答(複数回答)。この問いでは、「男女共同参画」は、「次世代育成支援(又は仕事と生活の調査)」を除く。

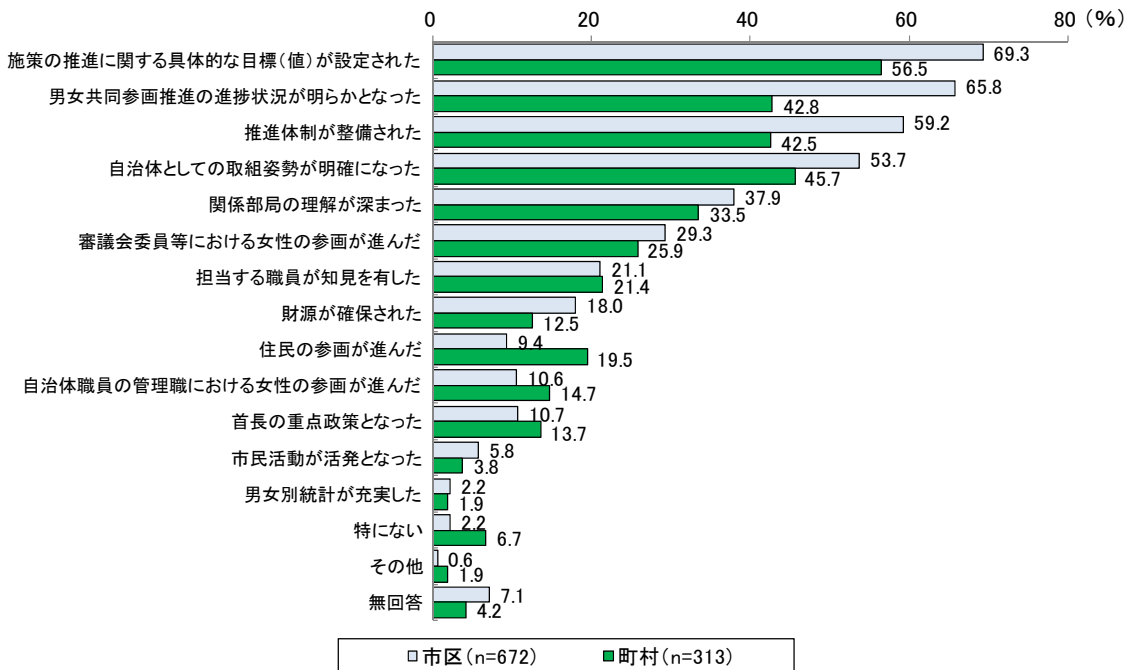
図表53 公共調達における男女共同参画等項目の設定状況(市区町村)

	項目の設定										都道府県の制度を準用									
	調査数	公共工事等の競争参加資格審査における男女	物品の購入等の競争参加資格審査における男女	総合評価落札方式における一般競争入札を適用している場合における男女共同参画等の項目の設定	指名競争入札又は随意契約により物品調達を行う際に認証している企業からの優先調達	清掃、設備保守業務等の競争参加資格審査における項目の設定	指定管理者公募選定における項目の設定	プロポーザル方式における項目の設定	その他	無回答	公共工事等の競争参加資格審査における男女	物品の購入等の競争参加資格審査における男女	総合評価落札方式における一般競争入札を適用している場合における男女共同参画等の項目の設定	指名競争入札又は随意契約により物品調達を行う際に認証している企業からの優先調達	清掃、設備保守業務等の競争参加資格審査における項目の設定	指定管理者公募選定における項目の設定	プロポーザル方式における項目の設定	その他	無回答	
全体	108	54	11	54	3	6	6	2	15	1	19	4	7	-	1	-	-	3	81	
	100.0	50.0	10.2	50.0	2.8	5.6	5.6	1.9	13.9	0.9	17.6	3.7	6.5	0.9	-	-	2.8	75.0		
市区	105	54	11	52	3	6	6	2	15	-	19	4	6	-	1	-	-	3	79	
	100.0	51.4	10.5	49.5	2.9	5.7	5.7	1.9	14.3	-	18.1	3.8	5.7	-	1.0	-	-	2.9	75.2	
うち政令指定都市	12	8	4	9	2	2	3	-	3	-	1	1	1	-	1	-	-	-	11	
	100.0	66.7	33.3	75.0	16.7	16.7	25.0	-	25.0	-	8.3	8.3	8.3	-	8.3	-	-	-	91.7	
うち政令指定都市以外	93	46	7	43	1	4	3	2	12	-	18	3	5	-	-	-	-	3	68	
	100.0	49.5	7.5	46.2	1.1	4.3	3.2	2.2	12.9	-	19.4	3.2	5.4	-	-	-	-	3.2	73.1	
町村	3	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	
	100.0	-	-	66.7	-	-	-	-	-	33.3	-	-	33.3	-	-	-	-	-	66.7	

(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 公共調達における男女共同参画及び次世代育成支援(又は仕事と生活の調和)の項目の設定状況。都道府県の制度を準用して設定している場合は、そのことについても回答(複数回答)。

図表54 男女共同参画計画を策定したことにより促進されたこと(市区町村)



(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 男女共同参画計画を「策定している」と回答した985団体に対し、「男女共同参画計画を策定したことにより促進されたことがあるか」を聞いたもの。
6. 当てはまるもののうち上位5つを回答。

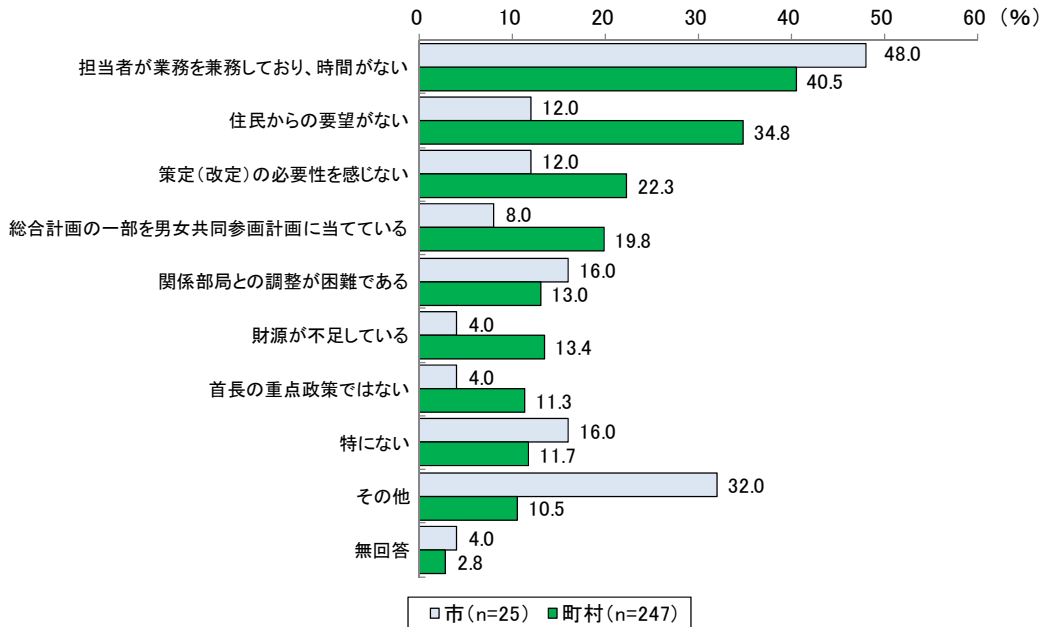
図表55 男女共同参画計画に記載されている事項(市区町村)

	調査数	男女共同参画の表彰	次世代育成支援(又は仕事と生活の調和)を推進している企業の表彰	男女共同参画の推進している企業に関する独自の認証制度	次世代育成支援(又は仕事と生活の調和)を推進している企業との協定	男女共同参画を推進している企業への入札	次世代育成支援(又は仕事と生活の調和)を推進している企業への入札	女性の継続就業や再就職に関する支援	女性の起業・創業に関する支援	男性の家事・育児等への参画促進に向けた支援	貧困など生活上の困難に直面する男女への支援	取組	女性に対する暴力の根絶に向けた取組	防災・復興における男女共同参画の推進	男女共同参画の視点に立った環境問題への取組	地域おこし、まちづくりにおける男女共同参画の推進	観光振興	男女共同参画の視点を生かした文化を通じた地域経済の活性化	男女共同参画に係る推進員の任命	キャリア教育	理系分野を目指す女子中高生に対する支援	その他	無回答	
全体	985	63	43	11	20	6	3	40	36	663	483	768	249	919	505	232	600	95	79	216	252	29	39	12
	100.0	6.4	4.4	1.1	2.0	0.6	0.3	4.1	3.7	67.3	49.0	78.0	25.3	93.3	51.3	23.6	60.9	9.6	8.0	21.9	25.6	2.9	4.0	1.2
市区	672	58	42	11	20	4	3	39	36	496	380	544	189	641	396	173	420	73	46	154	199	28	28	7
	100.0	8.6	6.3	1.6	3.0	0.6	0.4	5.8	5.4	73.8	56.5	81.0	28.1	95.4	58.9	25.7	62.5	10.9	6.8	22.9	29.6	4.2	4.2	1.0
うち政令指定都市	18	6	9	3	3	-	-	7	9	18	18	18	7	18	13	5	14	2	1	5	14	2	1	-
	100.0	33.3	50.0	16.7	16.7	-	-	38.9	50.0	100.0	100.0	100.0	38.9	100.0	72.2	27.8	77.8	11.1	5.6	27.8	77.8	11.1	5.6	-
うち政令指定都市以外	654	52	33	8	17	4	3	32	27	478	362	526	182	623	383	168	406	71	45	149	185	26	27	7
	100.0	8.0	5.0	1.2	2.6	0.6	0.5	4.9	4.1	73.1	55.4	80.4	27.8	95.3	58.6	25.7	62.1	10.9	6.9	22.8	28.3	4.0	4.1	1.1
町村	313	5	1	-	-	2	-	1	-	167	103	224	60	278	109	59	180	22	33	62	53	1	11	5
	100.0	1.6	0.3	-	-	0.6	-	0.3	-	53.4	32.9	71.6	19.2	88.8	34.8	18.8	57.5	7.0	10.5	19.8	16.9	0.3	3.5	1.6

(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 男女共同参画計画を「策定している」と回答した985団体に対し、「男女共同参画計画に記載されている事項」を聞いたもの(複数回答)。この問いでは、「男女共同参画」は、「次世代育成支援(又は仕事と生活の調和)」を除く。

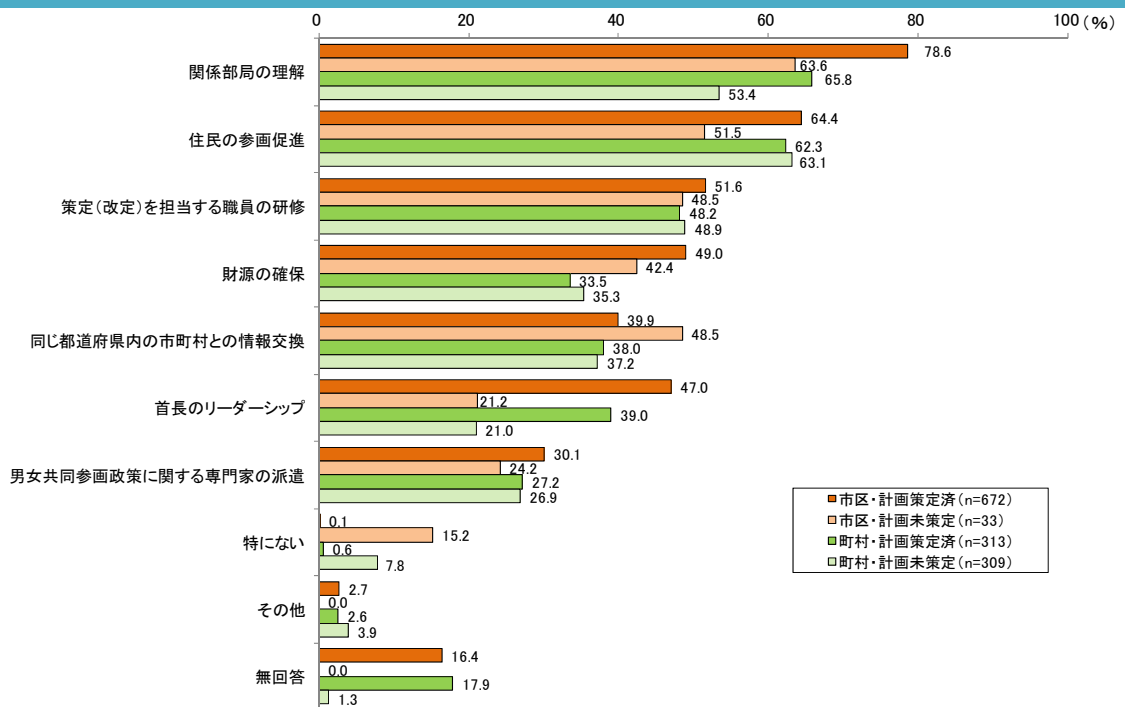
図表56 男女共同参画計画を策定(改定)していない理由(市区町村)



(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 男女共同参画計画について、「策定は未定である」または「一度策定したが、計画期間が終了し、その後改定していない」と回答した272団体に対し、「男女共同参画計画を策定(改定)していない理由」を聞いたもの(複数回答)。

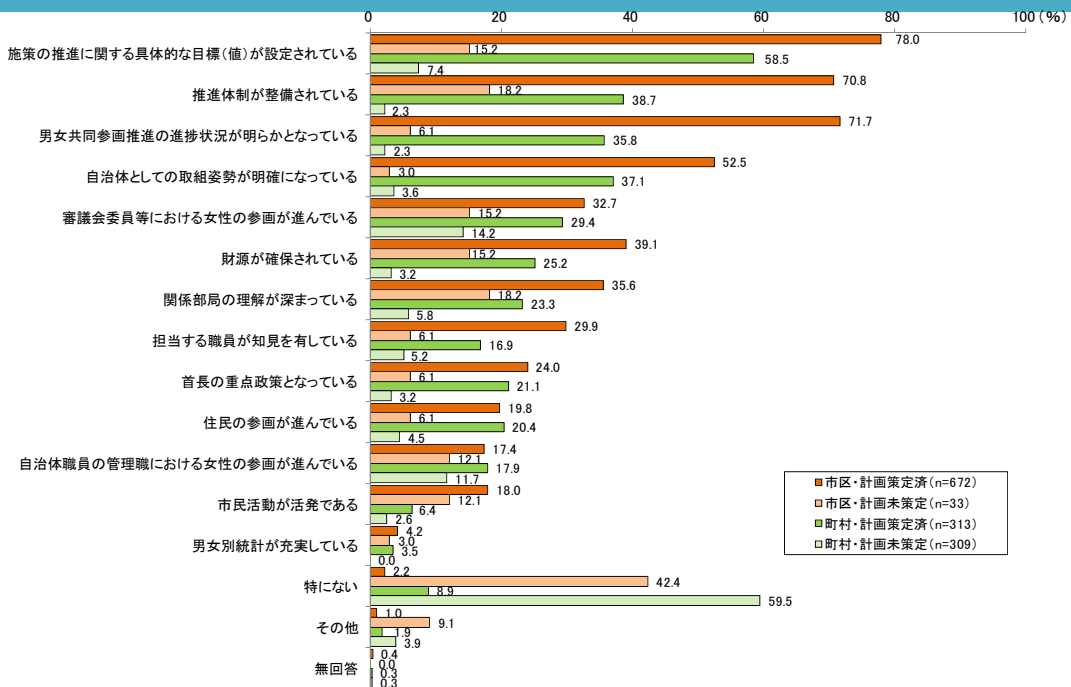
図表57 男女共同参画計画を策定・改定するのに重要なこと(市区町村)



(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 「男女共同参画計画・未策定」は、男女共同参画計画の「策定を検討中である」、「策定は未定である」、「一度策定したが、計画期間が終了し、その後改定していない」と回答した自治体。
6. 「男女共同参画計画を策定・改定するには、どのようなことが重要だと考えるか」に対する回答(複数回答)。

図表58 男女共同参画計画の策定状況と男女共同参画推進の現状(市区町村)

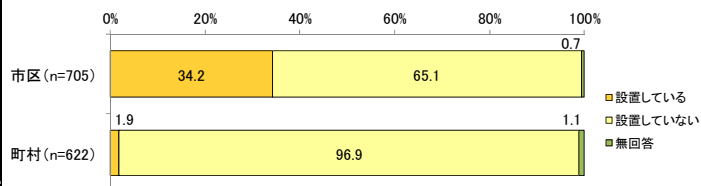


(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 「計画未策定」は、男女共同参画計画の「策定を検討中である」、「策定は未定である」、「一度策定したが、計画期間が終了し、その後改定していない」と回答した自治体。
6. 「男女共同参画の推進について、貴自治体の現状として当てはまるもの」に対する回答(複数回答)。

図表59 市区町村の男女共同参画センターの設置状況

	調査数	設置している	設置していない	無回答
全体	1,327	253	1,062	12
	100.0	19.1	80.0	0.9
市区	705	241	459	5
	100.0	34.2	65.1	0.7
うち政令指定都市	18	18	-	-
	100.0	100.0	-	-
うち政令指定都市以外	687	223	459	5
	100.0	32.5	66.8	0.7
町村	622	12	603	7
	100.0	1.9	96.9	1.1



(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 「貴自治体では、男女共同参画・女性のための総合的な施設(男女共同参画センター・女性センター等)を設置しているか」に対する回答。

図表60 市区町村の男女共同参画センターの職員数

常勤

非常勤

	調査数	0人	1人	3人	5人以上	無回答	平均(人)
全体	253	26	62	66	72	27	4.2
	100.0	10.3	24.5	26.1	28.5	10.7	
市区	241	24	57	64	71	25	4.3
	100.0	10.0	23.7	26.6	29.5	10.4	
うち政令指定都市	18	-	2	3	13	-	13.9
	100.0	-	11.1	16.7	72.2	-	
うち政令指定都市以外	223	24	55	61	58	25	3.5
	100.0	10.8	24.7	27.4	26.0	11.2	
町村	12	2	5	2	1	2	2.1
	100.0	16.7	41.7	16.7	8.3	16.7	

	調査数	0人	1人	3人	5人以上	無回答	平均(人)
全体	253	41	72	38	66	36	3.7
	100.0	16.2	28.5	15.0	26.1	14.2	
市区	241	36	69	37	65	34	3.8
	100.0	14.9	28.6	15.4	27.0	14.1	
うち政令指定都市	18	1	1	3	13	-	11.8
	100.0	5.6	5.6	16.7	72.2	-	
うち政令指定都市以外	223	35	68	34	52	34	3.1
	100.0	15.7	30.5	15.2	23.3	15.2	
町村	12	5	3	1	1	2	1.3
	100.0	41.7	25.0	8.3	8.3	16.7	

(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 男女共同参画センターを「設置している」と回答した253団体に対し、当該施設の職員は何人かを聞いたもの。なお、イベント等における一時的なアルバイトスタッフは含めない。

図表61 市区町村の男女共同参画センターの予算額

	調査数	100万円未満	3100万円未満	5300万円未満	1500万円未満	2100万円未満	200万円以上	無回答	平均 (円)
全体	253 100.0	52 20.6	42 16.6	31 12.3	40 15.8	37 14.6	45 17.8	6 2.4	14,701,010
市区	241 100.0	49 20.3	40 16.6	31 12.9	35 14.5	36 14.9	44 18.3	6 2.5	15,157,904
うち政令指定都市	18 100.0	4 22.2	-	-	1 5.6	-	13 72.2	-	71,463,462
うち政令指定都市以外	223 100.0	45 20.2	40 17.9	31 13.9	34 15.2	36 16.1	31 13.9	6 2.7	10,487,397
町村	12 100.0	3 25.0	2 16.7	-	5 41.7	1 8.3	1 8.3	-	5,753,500

(備考)

1. 内閣府「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況(平成26年2月)」より作成。
2. 全国の市区町村1,742団体を対象に調査を実施し、1,327団体から回答があった(回収率76.2%)。
3. 平成25年11月1日現在。
4. 「政令指定都市以外の市区」には特別区を含む。
5. 男女共同参画センターを「設置している」と回答した253団体に対し、当該施設の平成25年度の予算額(事業予算であって人件費は含まない)を聞いたもの。

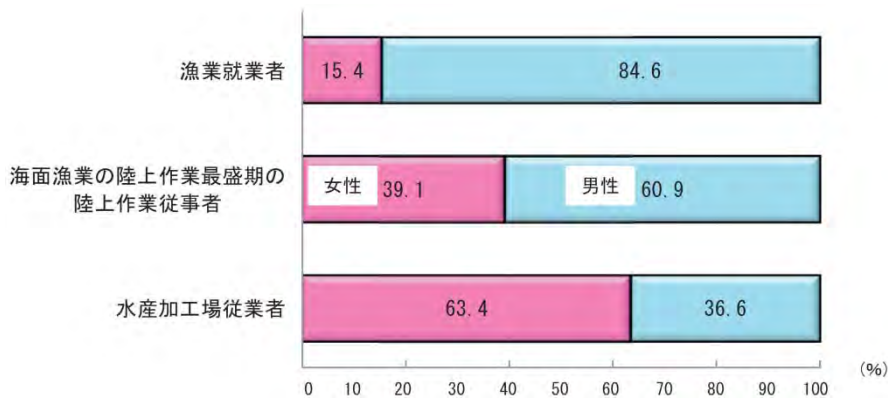
図表62 就業人口に占める農業・林業・漁業就業人口

単位：千人、%

	H12年	H17年	H22年	H24年
農業就業人口	3,891	3,353	2,606	2,514
うち女性	2,171	1,788	1,300	1,284
女性の割合	55.8%	53.3%	49.9%	51.1%
林業就業人口	67	47	69	-
うち女性	12	7	9	-
女性の割合	17.9%	14.9%	13.0%	-
漁業就業人口	260	222	203	173
うち女性	44	36	30	25
女性の割合	16.9%	16.3%	14.8%	14.5%

資料：農業就業人口、基幹的農業従事者数・・・農林水産省「農林業センサス」、「農業構造動態調査」(24年)
林業就業人口・・・総務省「国勢調査」
漁業就業人口・・・水産庁「漁業就業動向統計年報」

図表63 漁業、水産加工業における女性の従事・就業割合



区 分	平成20年				計 人
	女 人	構成 割合 %	男 人	構成 割合 %	
漁業就業者数	34,088	15.4	187,820	84.6	221,908
海面漁業の陸上作業最盛期の陸上作業従事者数	122,369	39.1	190,703	60.9	313,072
水産加工場従業者数	135,170	63.4	77,989	36.6	213,159

資料：農林水産省統計部「漁業センサス」

※海面漁業の陸上作業最盛期の陸上作業従事者とは、漁業に係る陸上作業の最盛期に陸上作業に従事した者（個人経営体の世帯員においては過去1年間に陸上作業に従事した者）をいう。

図表64 農業・林業・漁業者団体の役員等に占める女性割合の推移

● 農業者団体

単位：人、%

	H12年	H17年	H20年	H23年
農業委員数	59,254	45,379	37,456	36,034
うち女性	1,081	1,869	1,741	2,070
割合	1.8%	4.1%	4.6%	5.7%
農業委員のうち選任委員		11,062	9,321	
うち女性		1,398	1,363	
割合		12.6%	14.6%	
選任委員のうち学識経験者		5,924	4,722	
うち女性		1,369	1,321	
割合		23.1%	28.0%	

	H12年度	H17年度	H20年度	H24年度
農協個人正組合員数	5,240,785	4,988,029	4,816,570	
うち女性	746,719	804,583	872,402	
割合	14.2%	16.1%	18.1%	
農協役員数	32,003	22,799	20,074	18,828
うち女性	187	438	605	969
割合	0.6%	1.9%	3.0%	5.1%

● 林業・漁業者団体

単位：人、%

	H12年	H17年	H22年	H23年
森林組合役員数		13,094	10,129	9,910
うち女性		25	40	33
割合		0.2%	0.4%	0.3%
漁協個人正組合員数	275,715	232,414	178,465	171,889
うち女性	15,655	15,830	10,111	9,907
割合	5.7%	6.8%	5.7%	5.8%
漁協役員数	17,974	13,861	10,305	10,170
うち女性	43	45	38	39
割合	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%

資料：林野庁「森林組合統計表」
水産庁「水産業協同組合統計表」
注）各年の値は、事業年度末現在。

資料：農林水産省「農業委員会及び都道府県農業会議実態調査」

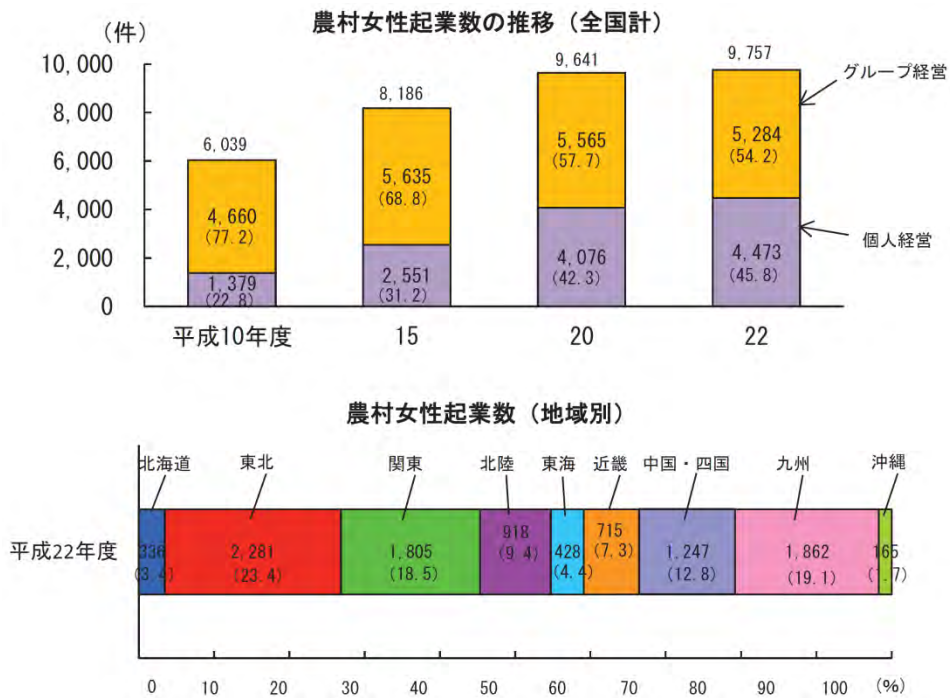
農林水産省「総合農協統計表」

H24年度の農協役員数についてはJA全中調べ

注）1：各年の値は、農業委員が10月1日現在、農協が事業年度末現在。

2：「農業委員のうち選任委員」とは市町村の議会や農協、農業共済組合及び土地改良区の推薦で選任された委員

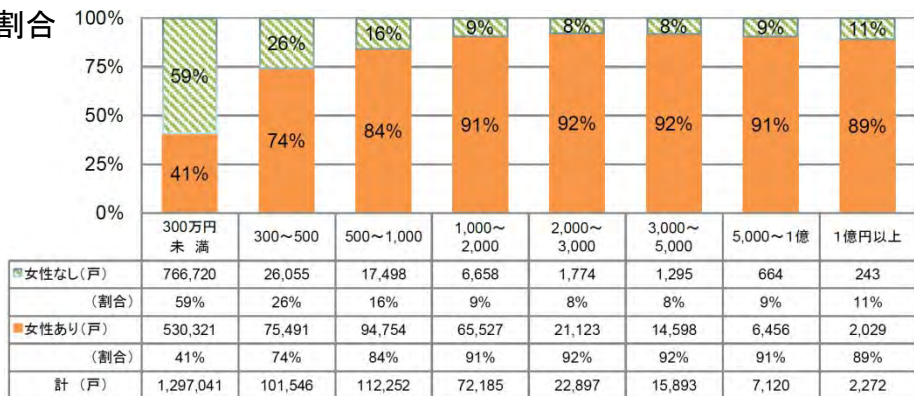
図表65 農村女性起業数



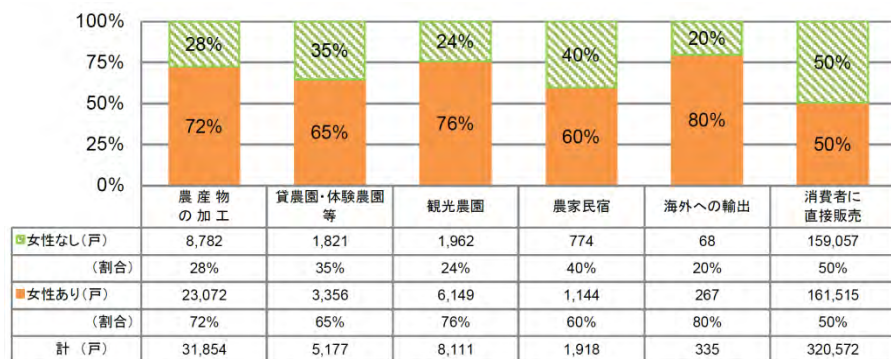
資料：農林水産省経営局人材育成課（現所管：経営局就農・女性課）「農村女性による起業活動実態調査」
 注：1. 調査の実施時期は、平成18年度以前は1月1日現在、平成19年度以降は3月31日現在。
 2. 平成22年度調査の東北のうち、宮城県については、平成22年3月31日に現在のデータを引用。
 福島県については、相馬市、南相馬市、相馬郡及び双葉郡8町村を除いたデータ。

図表66 女性の基幹的農業従事者の有無別経営状況

●就業人口に占める女性の割合



●林業・漁業者団体の役員等に占める女性の割合

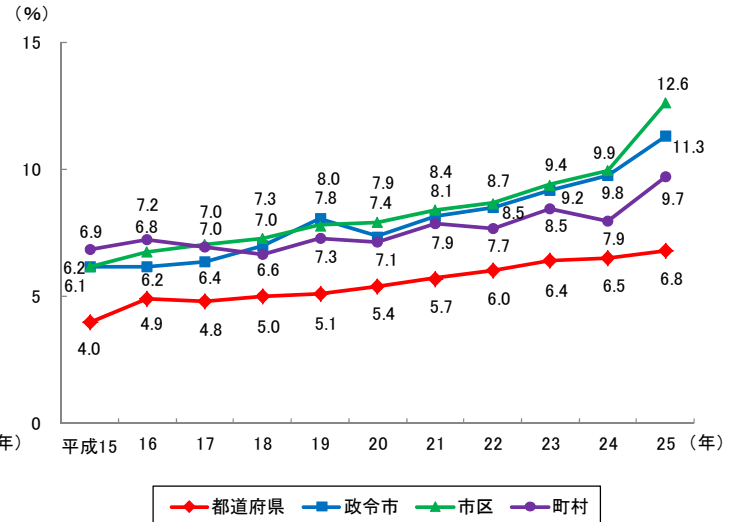
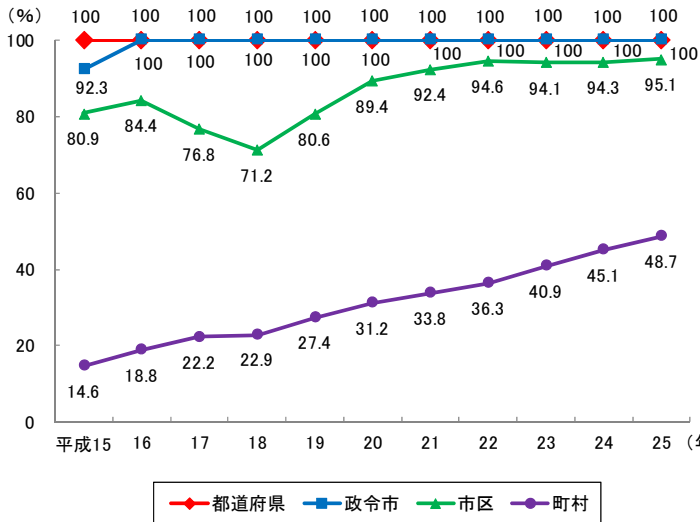


資料：農林水産省統計部「2010世界農林業センサス」（組替集計）により作成。

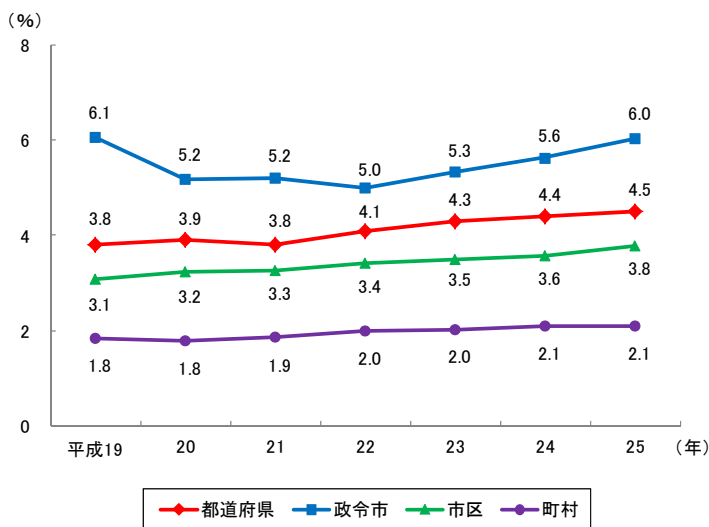
図表67 計画策定率、審議会委員の割合、管理職の割合、自治会長の割合の推移

●男女共同参画に関する計画の策定率

●職員の管理職の女性比率



●自治会長の女性比率



(備考)

1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より作成。
2. 調査時点は原則として平成25年4月1日現在であるが、調査項目の中には、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
3. 「政令市」は政令指定都市、「市区」は政令指定都市を除く市区(特別区含む)。
4. 基本問題・影響調査専門調査会において集計。

取組事例

目次

(1) 企業へのインセンティブ付与

(事業所の認定・表彰)

- 事例1 認定区分によりメリット措置をグレードアップ〔山形県〕
- 事例2 優良事業所の認定による取組の発展〔横浜市〕
- 事例3 県の事業を用いた事業所の認定〔秋田県横手市〕
- 事例4 産業経済部局との連携による認定企業数の拡大〔東京都足立区〕

(公共調達)

- 事例5 女性の登用・配置状況と両立支援の取組を評価〔宮城県〕
- 事例6 業者登録の際の報告書提出〔福岡県福津市〕
- 事例7 女性雇用率が高い事業所への加算〔石川県羽咋市〕
- 事例8 社会貢献推進企業への優遇〔北海道旭川市〕

(2) 女性の就労支援・起業支援

(就労支援)

- 事例9 産業労働部が中心となって女性の活躍を推進〔埼玉県〕
- 事例10 多様なニーズに応じて子育てと就業をワンストップで支援〔京都府〕
- 事例11 男女共同参画センターにハローワーク相談窓口を開設等〔兵庫県〕
- 事例12 大学と連携して企業の女性リーダーを育成〔福井県〕
- 事例13 就労支援センターと連携した再就職支援事業〔大阪府豊中市〕

(起業支援)

- 事例14 女性の起業を支援し女性起業家のネットワークを構築〔京都府〕
- 事例15 商工労働部の創業相談窓口で女性からの相談を集中的に受け付け〔長野県〕
- 事例16 男女共同参画センターと経済局の協力による起業支援〔横浜市〕
- 事例17 男女共同参画センターで女性起業家の育成と起業後の女性を支援〔川崎市〕
- 事例18 女性が利用しやすい起業資金融資〔大分県日田市〕

(3) 市区町村への支援等

- 事例19 県内市町における女性の意思決定の場への参画状況等を見える化〔三重県〕
- 事例20 県男女共同参画センターの起業セミナーを市町村で開催〔佐賀県〕
- 事例21 県内市町村の首長と直接対話〔山梨県〕
- 事例22 女性職員を積極的に管理職登用〔京都市〕

(4) 多様な主体によるネットワーク

- 事例23 経済界が主導で地域一体となった女性活躍推進運動〔福岡県〕

(1) 企業へのインセンティブ付与 (事業所の認定・表彰)

事例1 認定区分によりメリット措置をグレードアップ〔山形県〕

【ポイント】

- 取組の程度に応じて「宣言企業」「実践（ゴールド）企業」「優秀（ダイヤモンド）企業」の3段階で認定
- 認定区分により付与するインセンティブを差異化

【概要】

本県では、共働き率が高く、女性の労働力率も高いことから、平成19年度より「男女いきいき子育て応援宣言企業登録制度」を実施し、女性も男性も働きやすい環境の改善に向け取り組んできた。制度発足から5年が経ち、登録数は着実に増加し目標の500社を超えた。一方、ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰を受賞するような取組内容の優れた企業と、宣言はしたもののなかなか実践につながらない企業があるなど、取組内容に差が生じてきたところであった。

そこで、平成25年度より新たに認定基準を設け、「山形いきいき子育て応援企業認定制度」として、更なる女性の参画拡大と仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの実現をより一層推進することとした。具体的には、取組内容に応じて「宣言企業」「実践（ゴールド）企業」「優秀（ダイヤモンド）企業」の3段階に認定し、また、認定区分に応じて、奨励金を始めとするインセンティブが充実する仕組みとし、企業の取組が充実拡大していくことをねらいとした。本年度の累計(平成26年1月末)は、「宣言企業」534社、「実践（ゴールド）企業」18社、「優秀(ダイヤモンド)企業」8社となっている。

平成26年度は、県制度資金特別金利の適用や女性管理職登用の際の奨励金の交付回数増等、山形いきいき子育て応援企業に対する支援措置を充実し、県内の大多数を占める中小企業において女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの取組が拡大するよう支援していくこととしている。

事例2 優良事業所の認定による取組の発展〔横浜市〕

【ポイント】

- 働きやすい職場づくりに取り組む事業者をより高く評価する認定制度により、市内の事業者の取組を推進
- 継続して取り組む事業所には「継続賞」を授与することにより、事業者のさらなる自主的な取組を引き出す

【概要】

女性の能力を活用し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを支援するため、積極的に取組を進める市内事業所を「よこはまグッドバランス賞」として認定・表彰する。毎年申請

して、認定が継続すると、3年で「ブロンズ賞」、5年で「シルバー賞」、7年で「ゴールド賞」が授与される。

平成25年度の認定式に、認定企業同士が交流できる場を設けたところ、シルバー賞受賞事業所の呼びかけにより情報交換会が立ち上がった。今後、認定事業者間の自主的な取組によるさらなる推進が期待される。

事例3 県の事業を用いた事業所の認定〔秋田県横手市〕

【ポイント】

- 県の認定制度を活用し、市内の事業者の取組を推進
- 市独自の認定制度がなくても、事業所向けの取組が可能

【概要】

市男女共同参画行動計画に基づき、「秋田県男女イキイキ職場宣言事業所」の増加を図っている。平成25年3月末現在、県内の「宣言事業所」185社のうち市内の同事業所は33社(17.8%)で、県内でも割合が高い。これは、横手市は、その行政区域が県内で唯一、県の地方事務所(地域振興局)の行政区域と一致しており、県と市が男女共同参画だけではなく、産業経済、建設関係、農林業等の振興業務も日常的に機能合体して実施していることが効果を上げている。新規の事業所を開拓するため、市と県の職員がともに事業所を訪問している。

事例4 産業経済部局との連携による認定企業数の拡大〔東京都足立区〕

【ポイント】

- 産業経済部局と連携し、区内の事業者の取組を推進
- 予算をそれほどかけなくても、区の資源を利用して事業者を応援する取組が可能

【概要】

平成21年の制度発足当初から、区内企業の9割を占める小規模事業者の活性化を目的として、全庁を挙げて応援メニューを作成した。例えば、区の産業労働部局や他の部局等と連携して、区施設の会議室利用料の減免、あっせん融資を利用した際の信用保証料の補助、一部契約における優遇等がある。

認定企業数は平成21年の3社から始まり平成25年では32社に増えている。毎年、当該年度に新たに実施したワーク・ライフ・バランスの取組みについて区に報告して認定を更新するなど、認定企業は継続して取り組んでいる。

さらに、新規の認定企業を増やすため、従業員100人以下の区内企業に対し、ワーク・ライフ・バランス経営コンサルタントを無料で2社に派遣して、経営者と従業員が共に業務の効率化や生産性の向上を推進し、働きやすい職場づくりを行い、翌年度の認定を目指している。

(公共調達)

事例5 女性の登用・配置状況と両立支援の取組を評価〔宮城県〕

【ポイント】

- 過去1年間の女性を配置している部署の増加等、女性の登用・配置状況を積極的に評価
- 認証企業は入札参加登録審査でのポイント加算のほか、県中小企業融資制度で金利優遇

【概要】

県では、「女性のチカラを活かす企業」認証制度を実施しており、女性の登用・配置状況や仕事と家庭の両立支援等のチェック項目が記載された「ポジティブ・アクション・シート」を申請者に自己点検してもらい、合計20項目中10項目以上該当する場合、「女性のチカラを活かす企業」として認証している。

ポジティブ・アクション・シートの前半10項目は、女性の登用・配置状況についての質問であり、過去1年間の女性を配置している部署の増加や管理職・役職者に占める女性の割合等をチェック項目としている。後半10項目は、仕事と家庭の両立支援についての質問であり、育児休業・介護休業等の制度の整備状況や両立支援に向けての取組が主なチェック項目となっている。

認証を受けた企業には、宮城県中小企業融資制度を利用する際に、各資金の所定金利から、0.1%減じた優遇金利が適用されるほか、宮城県に入札参加登録をしている事業者（建設工事、建設関連業務）に対しては、登録審査の際に評点（10点）が付与される確認書を交付している。

さらに認証企業の中から、女性の登用や子育て支援等に積極的な取組を行っている企業を「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業」として宮城県知事表彰しており、表彰企業には、褒状と記念品が付与されるほか、宮城県に入札参加登録している事業者（建設工事、建設関連業務）には、登録審査の際に評点（10点／5年間有効）が付与される。

また平成25年10月より、認証基準に達していない企業を認証申請に向けて支援する「女性のチカラを活かす企業」取組宣言制度を導入し、県内企業における女性の積極的登用や仕事と生活の両立支援への取組を推進している。

事例6 業者登録の際の報告書提出〔福岡県福津市〕

【ポイント】

- 市契約を希望する事業者へ、男女共同参画推進状況の届け出を求めて、事業者の取組を推進
- 回答を報告書として公表して「見える化」することで、取り組む事業者の増加を目指す
- 報告書の内容に基づき、総合評価方式の入札における加点を実施

【概要】

福津市男女がともに歩むまちづくり基本条例第6条第3項に基づき、事業者等が市と工事

請負等の契約を希望し、業者登録をする場合は、男女共同参画推進状況の届け出をしなければならない。

入札参加資格審査申請時に、平成 24 年度は 1,854 社が男女共同参画推進状況報告書を提出した（工事・コンサル：1,386 社、物品・役務：705 社（のべ数））。

報告書の内容は個別の回答がわからないかたちで集計し、その結果を市のウェブサイトで公表するとともに、市内の 115 か所の事業者配布した。

また、総合評価方式の入札において「福岡県子育て応援宣言企業」の加点を実施している。なお、同条例は合併前の福岡市において制定されたが（平成 14 年 4 月施行）、こうした先駆的な条例制定の背景には、当時の市議会に女性の議員が 7 人（35%）と割合が高かったことも大きな要因の一つである。

事例 7 女性雇用率が高い事業所への加算〔石川県羽咋市〕

【ポイント】

- 女性雇用率が高い事業所に加点し、市内の事業者の取組を推進

【概要】

平成 13 年に「羽咋市男女が共に輝く 21 世紀のまちづくり条例」が施行され、その後、平成 14 年 9 月より、市の競争入札参加資格（建設工事）において、常用労働者 10 人以上の事業所で女性雇用率 20%以上の事業所に主観点数（10 点）を加算している（※）。事業開始以降、毎年市内業者 2 社が継続して該当している（平成 25 年度の市内業者：41 社）。

※ その他の審査基準は、環境、障害者雇用率、除雪・災害時の協力等

事例 8 社会貢献推進企業への優遇〔北海道旭川市〕

【ポイント】

- 社会貢献推進企業に認定する指標の一つに「男女共同参画の推進」を取り入れて、市内の事業者の取組を推進
- 認定された事業者名を公表して「見える化」することで、取り組む事業者の増加を目指す

【概要】

社会的に広く求められる政策に積極的に取り組んでいる企業の経営努力及び社会貢献への姿勢を評価して社会貢献活動を促進するため、平成 21 年度の契約から、子育て支援や男女共同参画の推進（※ 1）等に積極的に取り組む「社会貢献推進企業」（※ 2）に対し、委託・賃貸借・物品購入の入札における優先指名を実施している。また、社会貢献推進項目を建設工事の総合評価入札において評価項目化している。

平成 24 年度は、建設工事にて男女共同参画の推進を評価項目に組み入れた総合評価入札を

12 件実施した。

なお、社会貢献推進企業のうち、子育て支援や男女共同参画の推進に係る登録者数は、平成 26 年 2 月 1 日現在で 104 者中 19 者である（平成 25 年 4 月 1 日現在は 18 者）。

※ 1 ①次世代育成支援に係る一般事業主行動計画の策定、②育児休業制度の過去 5 年間の取得状況（男女別）、③介護休業制度の過去 5 年間の取得状況（男女別）、④出産や育児・介護を理由とした退職者の再雇用制度及び過去 5 年間の採用状況の 4 項目。

※ 2 その他の推進項目は、障害者雇用及び環境対策である。

（２）女性の就労支援・起業支援 （就労支援）

事例 9 産業労働部が中心となって女性の活躍を推進〔埼玉県〕

【ポイント】

- 産業労働部に「ウーマノミクス課」を設置、庁内・庁外の推進体制を整備
- 男女共同参画推進センター内に「女性キャリアセンター」を設置

【概要】

県では、平成19年度から女性のチャレンジ支援に取り組み、その一環として女性の再就職を支援するため、平成20年 5 月に県民生活部男女共同参画推進センター内に産業労働部所管の女性キャリアセンターを併設し、就業支援に取り組んできた。さらに、平成23年度に、女性の活躍により経済の好循環を目指す「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」の検討を行い、平成24年度から県の三大プロジェクトの一つとして取り組んでいる。

同プロジェクトを進める専担組織として、平成24年 4 月 1 日付けでウーマノミクス課を産業労働部内に設置した。大きなメリットとしては、産業労働部が長年にわたり築き上げてきた経済界とのつながりにより、経済団体等から多方面での御協力が得られるようになったことである。平成24年度からは、経済団体においてもウーマノミクス推進組織を設置していただき、企業向けの事業に取り組みいただいている。

また、同プロジェクトは、女性の活躍推進を総合的に推進していく必要があるため、県庁内においても部局横断的に取り組む体制を整備した。

具体的には、保育所の整備促進や介護・保育・看護などの人材育成、高校生等へのキャリア教育等に取り組んでいる福祉部や保健医療部、教育局等、関係部局長をメンバーとした推進会議を設けて、同プロジェクトを幅広く効果的に実施できるようにしている。

同プロジェクトは、3つの柱に沿って事業を進めている。1つ目に「働きやすい環境の整備」として、主に経営者の意識改革や企業に働きやすい職場づくりを進めてもらうための取組、さらには保育サービスの充実に取り組んでいる。2つ目に「女性の就業・起業支援」として、女性の就業相談や職業紹介の支援、成長分野での人材育成、起業する女性の掘り起しやインキュベーション施設の設置などに取り組んでいる。3つ目に「消費・投資拡大、情報

発信」として、女性向けイベントやHP開設等を行っている。

県民生活部男女共同参画課では、男女共同参画社会実現に関する施策の総合的な企画及び推進を取りまとめている。また、県民や団体等に向けた各種普及啓発のセミナーや情報提供等の事業は、同課が所管している男女共同参画推進センターで行っている。

男女共同参画推進センターと女性キャリアセンターは同じ場所にあり、保育室や授乳室など子育て期の女性が使いやすい施設になっている。また、女性キャリアセンターの職員は男女共同参画推進センターの職員を兼務し、シングルマザーや若年無業女性など困難な状況にある女性の様々なチャレンジを支援する事業も行なっている。女性に対して、男女共同参画推進センターでの各種相談から女性キャリアセンターでの就業支援まで、ワンストップサービスで行っている。

事例 10 多様なニーズに応じて子育てと就業をワンストップで支援〔京都府〕

【ポイント】

- 京都ジョブパークマザーズジョブカフェを設置（京都府男女共同参画センター内）
- カウンセリング、セミナー、職業紹介、保育に関する相談、就活中、就業後の一時保育、就職後のフォローまでをワンストップで実施

【概要】

府では、子育てしながら働きたい女性やひとり親家庭の方などのニーズに応じて、子育てと就業を一体的に支援する「京都ジョブパークマザーズジョブカフェ」を平成 22 年 8 月 9 日に開設。

マザーズジョブカフェでは、専任のカウンセラーによる就業相談やひとり親家庭の方の就業と生活相談、ハローワークの相談員による職業相談・職業紹介を行っている。「ママさんコンシェルジュ」による就業のための保育に関する相談、情報提供や面接を受ける際など就職活動中や就職決定後、子どもの預け先が決まらない場合の一時保育を実施している。

また、働くために役立つ様々なセミナー、保育所入所のための保活セミナーやママ交流会を始めとする各種講座や職業訓練なども保育付きで実施している。

「子育てしながら働きたい女性」の利用が中心で、きめ細やかな就業相談・支援に加え、就職後の一時保育機能やマザーズジョブカフェ内のキッズコーナーにより、子どもづれで来所し、安心して相談や就職活動ができる点などが好評を得ている。

さらに、平成 23 年 4 月にはマザーズジョブカフェ北部サテライトを福知山市に開設し、ハローワークと連携しながら支援を実施。

また、平成 23 年 7 月から府内 6 地域のハローワーク等で、巡回相談を実施している。

<参考>利用状況及び内定状況（H24. 4. 1～H25. 3. 31）

（マザーズジョブカフェ）利用者延べ 21, 243 人（保育施設利用子ども数 5, 020 人）、内定者 916 人
（北部サテライト）利用者延べ 1, 933 人、内定者 326 人

事例 11 男女共同参画センターにハローワーク相談窓口を開設等〔兵庫県〕

【ポイント】

- 県立男女共同参画センターに「女性就業相談室」を設け、県産業労働部とも連携し、個別相談や再就職・起業等に関するセミナー等を開催。センター内にハローワーク相談窓口を開設

【概要】

出産や育児等で離職し、再就業を希望する女性を支援するため、平成 24 年 5 月県立男女共同参画センターに女性就業相談室を開設した。同センターでは、「女性の就業サポート事業」として、主に子育て中の母親を対象に、少人数制で同じ悩みを持つ者同士が情報交換する「女性のための働き方相談会」や、キャリアコンサルタントによる個別の専門相談「チャレンジ相談」等を行っている（平成 24 年度実績：参加者延べ 332 名）。

また、再就職や起業、在宅ワーク等多様な働き方を支援するため、再就業応援セミナーや起業応援セミナーなどの「女性就業いきいき応援事業」を実施している（平成 24 年度実績：参加者延べ 701 人）。

さらに、再就業を希望する女性を直接就業へ結び付ける、いわゆる出口対策を強化するため、ハローワークとの連携のもと、平成 25 年 8 月同相談室にハローワーク相談窓口を開設し、ワンストップで相談から職業紹介までの支援に取り組んでいる。

このほか、ハローワークやマザーズハローワークと合同で、就職面接会を年 2 回実施するとともに、平成 26 年度からは再就職に必要な知識やスキルを得るために受講した教育訓練の経費の一部を助成する「育児・介護等離職者再就職準備支援事業」を実施することとしている。

また、平成 21 年にワーク・ライフ・バランスの取組を全県的に推進する拠点として開設した「ひょうご仕事と生活センター」では、育児、介護等による離職者を雇用した事業主を助成する「中小企業育児・介護等離職者雇用助成事業」も展開しており、国や県産業労働部と緊密に連携を図りながら、女性が働きやすい環境の整備と多様な就業機会を確保し、女性の力が社会で発揮される再就業支援を積極的に推進している。

事例 12 大学と連携して企業の女性リーダーを育成〔福井県〕

【ポイント】

- 大学と連携して女性リーダー育成のための体系的な研修プログラムを実施

【概要】

県では女性の就業率、共働き率が日本トップクラスであることから、子育てしやすい環境づくりや、女性のゆとり時間の創出など、仕事も家庭も充実した女性がリーダーとして、生き生き活躍できる社会づくりを進めている。

女性が自信を持って職場で活躍していただきたいとの思いで、福井の女性のための独自の人材育成プログラム「未来きらりプログラム」を、女子学生のためのリーダー育成プログラムの開発・研究に実績のある、お茶の水女子大学と共同で作成し平成24年度から実施している。

このプログラムは2年間の課程で、1年目はグループの一員として、2年目はグループのリーダー的な立場に必要な資質を養う。前半（4月～8月）は、リーダーに必要なコミュニケーションなどのビジネススキルを学び、後半（9月～3月）は、NPO法人 J-Win との共催フォーラムの企画・実施のほか、新商品開発などの仮想課題の解決方法を企画提案し、企業の担当者前でプレゼンテーションする「仮想プロジェクト」を通じて実践的手法を学ぶ。

お茶の水女子大学には、キャリアデザインやワーク・ライフ・バランスの講義への講師派遣、大学のロールモデル講演会などへの参加、学生との交流会の開催など、プログラムの実施全般において、助言、協力を得ている。

企業から推薦を受けた女性リーダー候補生である受講生の中からは、課長に昇格した者や社内の新規プロジェクトのリーダーを任された者も出てきており、また、プログラムで学んだことを企業に持ち帰り、他の社員に伝達研修している例もあり、受講生以外にも広がりを見せている。

また、県内の企業で働く女性のネットワーク化や、身近なロールモデルおよび社外メンターの発見にもつながっている。

事例13 就労支援センターと連携した再就職支援事業〔大阪府豊中市〕

【ポイント】

- 市就労支援センターと連携し、再就職の取組を推進
- 連携により、実際の就職に結びつく効果の高い講座を準備することが可能

【概要】

平成12年に開設した「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」は、女性のための職業意識や職業観の形成、再就職、キャリアアップ等継続就業を支援する学習機会を提供している。

本事業は、当初から、すてっぷと地域就労支援センターを所管する市雇用労働課の共催事業であり、知識の習得から実際の就職に結びつく「出口」を用意した講座になるよう設計された。受講者が希望すれば地域就労支援センターで就労相談を行うなど就労支援を行っている。日ごろから関係部局と連絡調整を行い、共催した方が効果の上がる事業は連携しながら実施している。

(起業支援)

事例 14 女性の起業を支援し女性起業家のネットワークを構築〔京都府〕

【ポイント】

- 新たなビジネスにチャレンジする輝く女性を顕彰し、京都から全国に向けて広く発信
- 企業や団体等とのビジネス連携や女性起業家のネットワークづくりを実施。

【概要】

府では、人々の生活向上や地域社会・経済の活性化に寄与する女性の起業を支援するため、新たなビジネスにチャレンジする輝く女性を顕彰し、京都から広く全国に向けて発信する「京都女性起業家賞（アントレプレナー賞）」を実施。選考過程においても、ビジネスモデルの精度向上を目的としたブラッシュアップセミナーの受講とともに、産業支援機関の起業相談を案内している。

また、内閣府との共催により、女性の起業を奨励する社会気運の醸成を図り女性の活躍を促進するため、企業や団体等とのビジネス連携を図る「京女ベンチャービジネス交流フェア」を実施したほか、女性起業家間や異業者との間の情報共有・交流による新たな製品・サービスの創出や女性起業家が抱える悩みの解決を図るために、女性起業家等のネットワークを構築する「京女ベンチャーアソシエーション」を実施し、女性の起業を支援している。

事例 15 商工労働部の創業相談窓口で女性からの相談を集中的に受け付け〔長野県〕

【ポイント】

- 「女性創業相談強化月間」を設け、創業サポートオフィスにおいて女性からの相談を集中的に受け付け

【概要】

県商工労働部は、県内経済を担う新たな企業の育成を図るため、公益財団法人長野県中小企業振興センターに総合相談窓口「ながの創業サポートオフィス」を開設するとともに、各種創業セミナーを開催するなど、創業サポートの強化に取り組んでいる。同オフィスでは、あらゆる業種の創業に関する相談に対応し、創業支援資金の貸付や法人事業税の課税免除等、国や県の創業支援制度を紹介している。

平成 25 年度は、8 月、11 月、26 年 2 月を「女性創業相談強化月間」とし、女性からの創業に関する相談を同オフィスにて集中的に受け付けた。平成 25 年度相談実績は、26 年 2 月末現在で 101 件中 44 件が女性からの相談となっており、介護福祉ビジネスの起業や古民家を活用した飲食店の開業に関する相談等が寄せられた。

女性創業相談強化月間には、通常の相談電話だけでなく、岡谷市にある県男女共同参画センターにも女性専用相談受付窓口を設け、相談の取り次ぎを行うとともに、必要に応じて個別相談を実施した。

このほか、女性向け創業セミナーを、商工労働部と男女共同参画センターが連携して開催するなど、女性による創業の支援に力を入れている。

事例 16 男女共同参画センターと経済局の協力による起業支援〔横浜市〕

【ポイント】

- 男女共同参画センターと経済局が各施策に応じて、女性の起業の取組を推進
- 起業の目的や規模に対応した多様な支援提供が可能

【概要】

平成 23 年度に、事業をすでに始めている女性起業家向けスタートアップオフィス「F-SUS よこはま」を開設し、経営相談、資金調達などの成長支援を行っている。自宅と事業拠点を分けたい、横浜市の中心部に拠点をもちたいという女性起業家は、シェアオフィスを 2 年間利用できる。また、事業のステップアップを図るため、女性の中小企業家診断士 1 人、経営者として実績のある先輩起業家 1 人、メンティー 3 人の合計 5 人が一つのチームとなり、営業ノウハウ・資金計画等具体的な課題をテーマとしたメンタリングを実施する。平成 24 年度は 4 チーム、平成 25 年度は 6 チームが活動している。

他方、起業をめざして検討・準備中の女性向けには、平成 19 年度に開設した市南部にある男女共同参画センター横浜による「女性起業 UP ルーム」において、女性の起業ナビゲーター（1 人）が常駐して、スタートから開業までを 1 年間支援する。融資や雇用について相談したいときは、F-SUS の起業支援事業を紹介する。

さらに、社会起業家や、ベンチャー企業としてビジネス発展をめざす女性の起業家には、事業内容に適した支援を提供している。例えば、平成 25 年度から、起業家向け支援を充実し、男女ともに対象とした「有望ビジネスプラン事業化助成金」として 1 件あたり 500 万円を 2 件、女性を対象とした助成金として 1 件あたり 200 万円を 5 件、それぞれ支援している。

事例 17 男女共同参画センターで女性起業家の育成と起業後の女性を支援〔川崎市〕

【ポイント】

- 男女共同参画センターにおいて、他機関と連携・協働し、起業を考えている女性や起業後の女性を支援する事業を実施

【概要】

市男女共同参画センター（愛称：すくらむ 21）は、起業を考えている女性や起業後間もない女性の創業を支援し、同じ目的を持った参加者同士の交流を深めることを目的に、「女性起業家ビギナーズサロン」を年 5 回開催している（平成 24 年度実績：受講者延べ 115 名）。

また、市経済労働局商業観光課と共催、商工会議所の協力の下、市内の空き店舗を活用して、創業を予定・検討している者を対象に物販、飲食、サービスの 3 業種別に起業準備を進めるための連続講座を実施している（平成 24 年度実績：受講者述べ 210 名）。

さらに、店舗を持つ前のテストマーケティングの場に参加したいなどの要望に応じて、起業前または起業後間もない女性が年 1 回の「すくらむ 21 まつり」の会場内で実践の場としてブース出展を実施している（平成 24 年度実績：出展者 6 名）。

このほか、一般財団法人川崎市産業振興財団との共催により、起業前または起業して5年以内の経営者（女性優先）を対象に、女性の中小企業診断士や税理士による起業家無料相談会を開催。事業計画書の書き方、登記の手続き、販促、店舗探し、資金調達、財務、会計、マーケティング等、個別具体的な相談に応じている（平成24年度実績：相談者述べ36名）。

創業支援機関の多くは創業前の支援に厚く、創業後の支援が薄いことから、市内在住または市内で起業した女性を対象に、女性起業家グループ等の協力を得て、「女性起業家ネットワーク」を年1回開催し、行政等からの支援メニューの情報提供、起業女性同士の連携促進、共通課題の把握・共有を目的に実施している（平成24年度実績：参加者19名）。

事例18 女性が利用しやすい起業資金融資〔大分県日田市〕

【ポイント】

- 市独自に女性に利用しやすい融資制度を設け、女性の起業の取組を推進

【概要】

平成20年4月より、「女性若者起業支援資金」として、創業意欲の高い女性が起業しやすい環境を作るため、女性や若者等に限定した融資制度を市独自で設置した。限度額は100～500万円で、期間は7年以内である。

融資実行の際の保証料や支払利息を市が全額補助することで、創業時の負担軽減を図っている。また、借入者が無理無く返済ができるよう、金融機関と相談しながら事業計画作成のアドバイスを行い、審査会を設け融資対象者を決定している。男女共同参画担当課とも連携し、様々な機会での制度の周知を図っている。

女性起業者の利用実績は、平成26年1月末現在で14件（※）、融資総額は42,000千円である。平均年齢は30歳代である。

- ※ リラクゼーションサービス1件、ネイルサロン1件、美容業6件、ペットサロン1件、エステ1件、小売業（雑貨）1件、カフェ兼雑貨小売1件、食品卸業1件、不動産業1件。

（3）市区町村への支援等

事例19 県内市町における女性の意思決定の場への参画状況等を見える化〔三重県〕

【ポイント】

- 審議会等女性委員の割合、管理職への女性の登用状況を市町別にグラフにして公表
- 市町の男女共同参画計画の策定状況だけでなく、各計画の特徴も記載

【概要】

男女共同参画社会形成を進めるためには、まず現状を把握し「見える化」を図ることが必

要だが、男女別の統計データが少ないという現状があった。そこで県男女共同参画センター（愛称：フレンデみえ）において、県の男女共同参画の現状を把握・分析することを目的とし、平成 21 年度より調査研究事業「統計でみる三重の男女共同参画」に取り組み、データ収集・分析を経て、平成 23 年度に「統計でみる三重の男女共同参画データブック」を作成・発行した。

データブックでは、現状を客観的に把握するために、様々な分野での男女共同参画推進状況を、県・全国・国際比較の視点で作成した。特に、県内の男女共同参画推進状況をより分かりやすく伝えるために、審議会等女性委員の割合、管理職等への女性の登用状況、固定的性別役割分担意識を市町別にグラフに示し、市町の男女共同参画計画の策定状況とその特徴もまとめた。

現在では、県内の行政機関や教育関係等、幅広い機関や団体に活用いただいている。また、毎年実施している男女共同参画フォーラムにおいて、市町別に審議会や管理職等への女性の登用状況を毎年更新してグラフに示し、市町の取組と共に見やすいよう三重県地図に落としこみ、展示を行っている。参加者には、自分の住む市町の状況を一目で見ていただけ、より一層の推進に向けた意識啓発となっている。

また、統計から見えてきた課題を事業へといかしている。三重県の女性の「働き方」に関する意識の特徴として、「結婚や子育てなどで一時的にやめるが、子育ての時期が過ぎたら再び職業を持つ」と考える人が全国に比べ多いという結果から、女性の働き方に対する意識改革や、管理職等への女性の参画拡大を目的とした女性のエンパワーメント事業を展開している。

事例 20 県男女共同参画センターの起業セミナーを市町村で開催〔佐賀県〕

【ポイント】

- 県男女共同参画センターの「女性のための起業セミナー」を県内の市町において実施
- 町地域婦人会、J A、商工会女性部支部、漁業女性部等の地域の団体が協力して実施

【概要】

佐賀県男女共同参画センター（愛称：アバンセ）では、起業を考えている女性を対象とした「女性のための起業セミナー」を連続 4 回シリーズで開催している。毎年度、県内の市町と連携して開催しており、開催市町と関係団体が協議を行いながら、各市町の実情に応じたテーマを設定している。

平成 25 年度は玄海町で開催し、玄海町地域婦人会、J A からつ、唐津上場商工会女性部玄海支部、外津・仮屋漁協女性部などの協力のもと開催したことから、一般的な起業セミナーの視点に加え、第 6 次産業において起業を考える女性という視点からセミナーを開催することとなった。

第 6 次産業の起業について、アイデアは持っているが具体的に起業するというイメージは

できていない、という方もいることから、マーケティングプロデューサーを講師に迎え、まずは自分のアイデアを起業に結び付けるために考えを整理することから始め、どういう仲間と連携するのか、どこに協力を求めるのか、といったビジネスモデルを整理していった。

また、起業イメージを具体化するため、どのような価値を顧客に与えたいのか、誰の役に立つ仕事をしたいのか、といったことから商品の付加価値やターゲットの絞り込みなどについて、グループワークを通じて議論の深化を図った。

さらに、起業する時だけではなく、利益が上がるまでに必要となるランニングコスト等の準備等、起業する際の経済的側面について社会保険労務士から具体的な話をいただいた。

今回、参加者は20名弱と少数であったが、ニーズに沿ったセミナーを開催することができたため、起業に対する漠然としたイメージが具体的な目標となった参加者が多く、セミナー後のアンケートの結果も満足度の高いものとなった。来年度以降も同様に女性のための起業セミナーを開催する予定としている。

事例 21 県内市町村の首長と直接対話〔山梨県〕

【ポイント】

- 県立男女共同参画推進センターにおいて県内の市町村の首長に直接話を聞く事業を実施

【概要】

県立男女共同参画推進センター（愛称：ぴゅあ）では、男女共同参画社会実現のために様々な講座を開催しているが、それらの講座を広く県民に知ってもらうことを目的に機関誌「ぴゅあ」を隔月で発行している。発行部数3,000部で、ぴゅあ3館、県内市町村窓口、公民館、文化施設、女性団体、市町村推進委員会、個人等へ配布している。

平成24年度からは、この機関誌に「首長さん、こんにちは！」と題したページを設け、県内市町村の首長と男女共同参画推進委員長に登場いただき、インタビュー形式で、目指している市町村の姿や男女共同参画に関わるお話を伺い、紹介をしてきた。インタビューの主な質問内容は、①どのような地域にしていきたいか、②男女共同参画についてどのように考えるか、③男女共同参画についてどのような取り組みをしているか、④現在の問題点は何か、⑤今後、どのように進めていきたいか、⑥DVについて、となっている。これまでに、7市3町の首長・委員長のインタビューを掲載した。

これにより、女性の活躍などの男女共同参画に関わる首長の考え方を知るとともに、市町村政を進めるにあたり、男女共同参画の視点の重要性をあらためて認識していただく機会となった。

事例 22 女性職員を積極的に管理職登用〔京都市〕

【ポイント】

- 住民に一番身近な区役所の区長に女性を登用
- 管理部局の主要ポスト（総務課長、秘書課長、人事課長）に女性を登用

【概要】

本市においては、平成19年以降、女性職員を積極的に登用しており、一番市民に身近である区役所の区長については、平成19年度の南区長を始めとして、平成20年度に東山区長、平成23年度に西京区の洛西担当区長、平成24年度には伏見区の深草担当区長を登用している。

さらに、平成21年度以降、総務課長や秘書課長、人事課長といった管理部局の主要ポスト、建築や土木の技術職においても部長級や係長に女性を登用するなど、女性の積極的な管理職登用を進めている。

本市における昇任者に占める女性職員の割合については、平成22年度に一般事務職の係長級昇任者に占める女性の割合が30.8%となり、初めて30%を超えた。特に係長級においては、女性の昇任比率が、平成22年度には約30%だったが、平成24年度には43%となっている。

また、役付職員に占める女性の割合については、平成24年度に20.3%となり、本市の人材育成及び活用の方策をまとめた「京都市人材活性化プラン」（平成25年3月より京都市職員力・組織力向上プランに移行）に定めた目標である20%を達成した。

今後も引き続き女性の管理職登用及び役付職員の登用に積極的に努めていく。

（４）多様な主体によるネットワーク

事例 23 経済界が主導で地域一体となった女性活躍推進運動〔福岡県〕

【ポイント】

- 地域経済界の主導で、行政、企業・経済団体、住民が一体となった会議体を設置
- 企業や団体が自主的に女性の管理職比率・数等の目標を設定することを推進

【概要】

グローバル競争と少子高齢化が進む中、平成25年5月16日、福岡県内の経済界主導により「女性の活躍推進福岡県会議」が発足した。

発足式には、福岡県知事をはじめ、県内主要経済団体、企業、行政等から、500人が出席し、「女性活用と経営力の強化」についての基調講演や活躍する女性からの抱負が語られ、本格的な取組がスタートした。

この会議体は、女性の活躍が、企業の発展はもとより地域経済の活性化には必要不可欠との認識に立ち、諸外国に比べて大幅に遅れている女性の社会進出や女性が生き生きと働き続けられる環境整備を目指し、3つの重点活動項目を掲げている。

- ① 企業や団体が、自主的に女性管理職比率等の目標を設定し実現する活動
- ② 女性の能力・意欲・意思を高める活動

③ 女性が活躍し易い育児支援等の社会的環境を整備する活動

特に、企業や団体において女性管理職比率等の目標を設定し実現する活動については、平成 25 年 8 月から、県内の企業や自治体に対し、自主的な宣言と登録を呼びかけ、平成 25 年度中に 100、当面 500 の企業・団体の自主宣言を目指して活動を行っている。

②の活動に関しても平成 25 年 10 月に、福岡県内に事業所がある企業・団体の女性管理職で組織する女性管理職ネットワーク（WE-Net 福岡）を立ち上げ、研修・セミナー開催等の活動を行っている。

また、福岡県で始まったこの活動は、平成 26 年 1 月 14 日には、佐賀県でも「女性の大活躍推進佐賀県会議」が発足し、九州各県への広がりを見せている。

参考資料 1

地方公共団体における取組の詳細

1 都道府県における取組の現状

- 男女共同参画に関する推進体制については、全ての都道府県が男女共同参画計画を策定しており、庁内の連絡会議や諮問機関・懇談会等も設置されている。また、全ての都道府県で、審議会等委員への女性の登用の目標値が設定されており、目標の対象である審議会等の委員に占める女性割合は、全国平均で 34.5%となっている。目標の対象となっていない審議会等も含む「法律又は政令による審議会等」の女性割合は 29.5%となっている（図表 24）。
- 都道府県の職員の管理職に占める女性の割合は、一般行政職の全国平均は平成 25 年度は 5.9%となっている（平成 16 年度は 3.6%）。一般行政職の管理職の女性割合が 1 割を超える都道府県がある一方、2%以下となっている都道府県もあり、都道府県によって差がある（図表 25）。女性公務員の採用状況については、平成 16 年度は 17.3%だったところ、平成 25 年度には 24.3%に上昇している。平成 25 年度に採用者に占める女性割合が 30%を超えているのは 11 都道府県となっている（図表 25）。女性公務員の採用・登用のための措置としては、採用目標の設定を行っているのは 32 都道府県（警察本部のみで実施を除く）、管理職登用の目標を設定しているのは 20 都道府県となっている（図表 26）。
- 都道府県の男女共同参画に関する事務を所管する組織の担当職員数は平均で 6.7 人（平成 25 年度）となっている。担当職員が 17 人というところがある一方、2 都道府県は 2 人となっている。都道府県の約 3 割が 4 人以下となっている（図表 27）。平成 16 年度からの推移を見ると、この 10 年で担当職員数は減少している（図表 28）。
- 宮城県、山口県を除く都道府県が男女共同参画センターを設置している。職員数の全国平均は、常勤 7.7 人、非常勤 8.9 人となっている（図表 29）。平成 25 年度、地域経済の活性化に向けた女性の活躍推進について取組を実施している都道府県のセンターは 45 施設中 35 施設となっている（1 都道府県内に複数の施設がある場合も 1 施設としている）。男女共同参画課以外の部局と連携したところは 18 施設、商工会議所等の地域経済団体は 19 施設、労働局（ハローワーク等）は 12 施設となっている（図表 30）。都道府県の男女共同参画センターの平均予算額は年々減額傾向にある（図表 31）。
- 市区町村との連携については、都道府県内の市区町村の担当者連絡会議を開催しているのは 42 都道府県、市区町村職員研修会を開催しているのは 38 都道府県となっている（図表 32）。市区町村を対象に男女共同参画計画の策定に向けた支援を行っているのは 35 都道府県で、過去に行っていたが現在は行っていない 8 都道府県を加えると、43 都道

府県で計画策定に向けた支援を行っている（図表 33）。

- 平成 25 年度に、男女共同参画担当部局が女性の登用促進に関して連携している先としては、労働局（ハローワーク、雇用均等室）は 36 都道府県、地域経済団体（商工会議所、経営者協会等）は 35 都道府県、同都道府県の経済担当部局は 30 都道府県、同都道府県の子育て支援担当部局は 28 都道府県となっている。経済産業局と連携しているのは 4 都道府県、農林水産団体（J A、漁業協同組合等）は 15 都道府県となっている。7 都道府県は、どことも連携していない。連携したいができていない相手としては、12 都道府県が地域経済団体を挙げており、最も多い。次いで、6 都道府県が、経済産業局と地域金融機関（銀行協会等）を挙げている（図表 34）。
- 男女共同参画を推進している企業の登録、認定・認証制度があるのは 36 都道府県、企業の表彰制度があるのは 25 都道府県となっている。登録、認定・認証、表彰制度を行っている 41 都道府県について見ると、それぞれの基準として、女性の登用促進に係る項目（役員・管理職に占める女性割合に関する項目及び役員や管理職への女性の登用促進のための取組）と、両立支援に係る項目（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、国の認定（「くるみん」取得）及び仕事と子育て等を両立するための取組（法定以上の育児休業制度等））に分けて見ると、41 都道府県中 14 都道府県は、両立支援に係る項目のみとなっており、女性の登用促進に係る項目を設定しているところは少ない（図表 35）。
- 公共工事や物品購入の競争参加資格審査、総合評価落札方式の一般競争入札のいずれかにおいて、男女共同参画等の項目を設定しているのは、32 都道府県となっている。項目の具体的な内容について、32 都道府県中 25 都道府県が両立支援に係る項目のみとなっており、女性の登用促進に係る項目を設定しているのは 7 都道府県となっている（図表 36）。
- 企業における役員や管理職への女性の登用等を促進するための取組として、女性の再就職を支援するセミナーは 34 都道府県で実施している。女性の継続就業を支援するためのセミナーは 24 都道府県、これから企業の管理職となる女性を対象としたセミナーは 21 都道府県となっており、企業の女性管理職を対象としたセミナーは 6 都道府県が実施している。地域の働く女性を対象とするメンター制度や起業の女性活躍の現状・取組の「見える化」を行っている都道府県は少ない（図表 37）。
- 女性による起業・創業の支援については、起業を希望する女性を対象としたセミナーは 25 都道府県が実施しており、起業を希望する女性を対象とした相談窓口の設置は 18 都道府県、女性起業家の交流機会の提供は 13 都道府県となっている。起業後の女性起業

家を対象とする相談窓口の設置は8都道府県と少ない（図表38）。

- 経済団体、行政、関係団体等が連携し、女性の活躍を推進する体制については、15都道府県があると回答し、「現在はないが、今後検討する」は21都道府県となっている（図表39）。
- 企業等における役員や管理職への女性の登用促進、女性の再就職支援、女性による起業・創業の支援等、女性の登用促進等に向けた取組について、現在「積極的に取り組んでいる」と回答した都道府県は18都道府県で、10都道府県は「取り組んでいない」と回答している。今後については、33都道府県が「積極的に取り組む」と回答している（図表40）。

2 市区町村における取組の現状

- 市区町村において、男女共同参画計画を策定しているのは70.3%（市区95.1%、町村48.7%）となっている。人口規模別に見ると、人口5万人以上ではほとんど策定済みだが、人口1万人以上5万人未満では78.0%、人口1万人未満では27.7%となっている（図表41）。
- 男女共同参画に関する推進体制として、庁内の連絡会議を設置しているのは50.7%（市区82.8%、町村22.8%）、諮問機関・懇談会等を設置しているのは54.2%（市区83.7%、町村28.5%）となっている（図表42）。男女共同参画計画の策定の有無別に見ると、計画を策定している町村では半数で庁内の連絡会議、諮問機関・懇談会等を設置しているが、計画を策定していない町村ではほとんど設置していない（図表43）。
- 市区町村の男女共同参画担当課（室）のうち、男女共同参画、女性等を名称に冠し、男女共同参画に関する事務を所掌しているところは14.0%（市区28.3%、町村1.5%）で、所掌事務の一部として男女共同参画を担当している（例えば、総務課等に担当窓口となる職員が配置されているなど）ところが町村ではほとんどとなっている（図表44）。
- 審議会等委員への女性の登用の目標値を設定している市区町村は59.2%（市区90.3%、町村32.2%）となっており、目標の対象である審議会等の委員に占める女性割合は、全国平均で26.8%となっている。法令等により設置された審議会等の委員に占める女性割合について見ると、15%未満の市区町村は18.3%（市区3.6%、町村31.1%）となっている（図表45）。男女共同参画計画の策定の有無別で見ると、計画を策定している町村の約4割が、審議会等委員への女性の登用目標を設定している一方、策定していない町村では91.3%が目標設定をしていない（図表46）。
- 市区町村の職員の管理職に占める割合は、全国平均12.2%（市区12.4%、町村11.4%）

となっているが、市区の3.9%、町村の33.7%に女性の管理職がない（図表48）。女性の採用・登用拡大のための措置として、女性の管理職登用目標の設定を行っているところは20.2%（市区31.3%、町村7.6%）で、65.3%（市区49.5%、町村83.3%）は「特になし」と回答している（図表49）。

- 男女共同参画の推進についての現状として、「推進体制が整備されている」と回答した市区は68.4%に対し、町村では20.6%となっている。町村の34.1%が「特になし」と回答している（図表51）。男女共同参画計画を策定している町村では38.7%が整備されていると回答しているのに対し、策定していない町村では2.3%となっている（図表58）。
- 公共調達における男女共同参画等に係る項目の設定、男女共同参画等を推進している企業への表彰、認証制度、協定等の取組を行っている市区町村は少ない。男女共同参画や次世代育成支援（又は仕事と生活の調和）を推進している企業への入札加点を行っている町村は3町村、男女共同参画を推進している企業の表彰を行っている町村も3町村と、町村での取組はほとんどない（図表52）。公共調達における男女共同参画等の項目を設定している市区町村では、半数近くが都道府県の制度を準用している（図表53）。
- 男女共同参画計画を策定したことにより促進されたこととしては、「施策の推進に関する具体的な目標（値）が設定された」（65.3%（市区69.3%、町村56.5%））、「男女共同参画推進の進捗状況が明らかとなった」（58.5%（市区65.8%、町村42.8%））、「推進体制が整備された」（53.9%（市区59.2%、町村42.5%））が多くなっている。町村では、市区に比べ、「住民の参画が進んだ」（12.6%（市区9.4%、町村19.5%））と回答したところも多くなっている（図表54）。
- 男女共同参画計画を策定している市区町村のうち、女性の継続就業や再就職に関する支援を計画に盛り込んでいるのは67.3%（市区73.8%、町村53.4%）、女性の起業・創業に関する支援は49.0%（市区56.5%、町村32.9%）となっている（図表55）。
- 男女共同参画計画を策定・改定していない理由として、「担当者が業務を兼務しており、時間がない」という回答が41.6%（市区48.0%、町村40.5%）で最も多く、次いで「住民からの要望がない」が33.1%（市区12.0%、町村34.8%）となっている（図表56）。
- 男女共同参画計画を策定していない市区町村の半数以上が、計画を策定・改定するには、「住民の参画促進」や「関係部局の理解」が重要だと回答している（図表57）。
- 男女共同参画センターを設置している市区町村は19.1%（市区34.2%、町村1.9%）となっており、ほとんどの町村に設置されていない（図表59）。職員数は、常勤4.2人（市区4.3人、町村2.1人）、非常勤3.7人（市区3.8人、町村1.3人）となっている（図表60）。予算額は、政令指定都市とそれ以外の市区町村では大きく異なっている（図表61）。

参考資料2

自治体の男女共同参画計画悉皆調査について

平成 26 年 3 月
内閣府男女共同参画局

1 調査の方法

(1) 目的

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会における検討に資するため、自治体の男女共同参画計画を悉皆調査し、地域活性化と男女共同参画の推進に関する重点課題及び課題解決のための手法、取組について分析・検討する。

(2) 期間

平成 25 年 8 月～平成 26 年 2 月

(3) 対象

市区町村の男女共同参画計画（1232 件（市区 783 件、町村 449 件））及び都道府県の男女共同参画基本計画（47 件）

(4) 方法

- 平成 25 年度に実施されている市区町村の男女共同参画計画を収集し、地域経済の活性化と男女共同参画推進の視点から分析（※）。参考として、各都道府県の男女共同参画基本計画を収集し、分析。

※計画期間終了後も引き続き取り組まれている計画（22 件）を含む。

- このうち、428 件（市区 321 件、町村 107 件）について、ウェブサイトによる補充調査を実施し、実施状況を確認。
- 補充調査及びアンケート調査の自由記述に基づき、事業の内容や実施に関して工夫が見られる団体について、訪問及び電話による聞き取り調査を実施（22 件。うち、市区 20 件、町 2 件）。

(5) 分析・検討の視点

- ① 地域経済の活性化に向けて、男女共同参画の果たしうる役割
 - ・女性のエンパワーメント支援、独自の企業認証・表彰制度、公共調達
 - ・上記以外の企業内の取組の「見える化」支援等
 - ・起業支援
- ② 防災の分野における、男女共同参画の果たし得る役割
 - ・具体的な手法

- ③ その他の分野における、男女共同参画の果たし得る役割
 - ・観光、文化、スポーツ、地域おこしイベントに関する地域活動、外国人来訪者（観光国際化）への対応活動
 - ・まちづくり、地域の環境保全活動
 - ・障害者、高齢者等マイノリティ女性の活躍支援
- ④ 地域活性化における男女共同参画の推進に関して、現行計画において新規又は重点的に導入された課題

(6) 調査協力者

湯村奈保子氏（お茶の水女子大学人間文化創成科学研究科博士前期課程）

2 計画調査及び補充調査の結果

(1) 計画の策定、担当部局

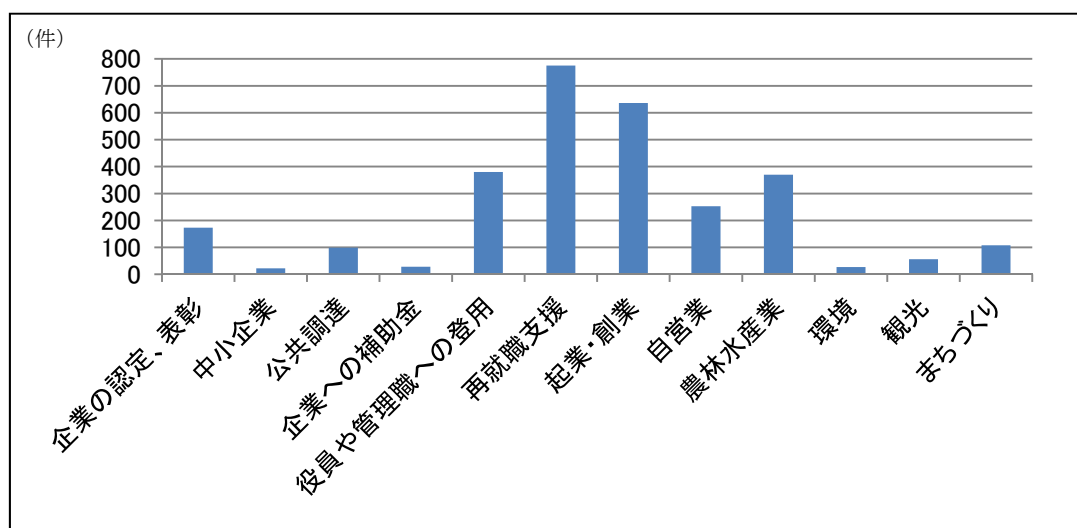
- 自治体の計画策定状況は、毎年、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」として調査され、把握されている。今回の悉皆調査により、同調査では把握できなかった、計画期間終了後も次の計画に改訂されるまで引き続き取り組まれている計画が顕在化した（22件）。
- 計画の分量は自治体によりばらつきがある。電子化されている計画は7～8割である。
- 多くの自治体では、①計画についての基本的考え方を明確にし、②地域内の男女共同参画社会の形成に促進に関する施策に関する現状と問題点を十分把握・評価し、③基本的考え方に照らして、何が欠けているのか、何が今後必要であるのか、課題を整理・分析した上で、④住民に分かりやすく、かつ、効果的な推進が図られる施策の体系化を工夫して、計画が策定されている。これは、『市町村における計画策定の手引き』（内閣府男女共同参画局、平成13年）の提言に沿ったものであり、計画策定の手法として定着していることが明らかとなった。また、②の計画策定にあたって調査が実施されることにより、計画の策定は、地域の男女共同参画についての現状を明らかにする上でも有用な手法といえるだろう。
- 計画に盛り込まれた事業の実施・進捗状況を報告書にまとめて公表する自治体も見受けられる。先述の『手引き』の提言にある⑤具体的な目標設置と、その実現のための方策を明らかにする、という段階に進みつつあるといえるだろう。
- 事業の実施担当部局が明記された計画によると、担当部局は、男女共同参画、商工・産業経済、農林水産業、契約、建設、環境、観光等、多岐に渡るため、計画に盛り込まれた事業を実施するには、男女共同参画担当単独では限界があり、その他の部局と

の連携がカギになる。なお、本調査の対象では、教育委員会が担当する事業はほぼ見当たらない。

(2) 取組の内容

- 事業の内容は、自治体間ではほぼ平準化している。ユニークな問題提起よりは、実直に政策を実行することに力点が置かれているようである。
- 計画に盛り込まれた事業の多くは啓発であるが、なかでも、事業所に関しては、男女雇用機会均等の推進、セクシュアル・ハラスメントへの対応、ワーク・ライフ・バランス等が、農業分野に関しては、家族経営協定の締結促進が、ほぼ計画に盛り込まれている。
- 地域経済の活性化と男女共同参画の推進に関しては、(1) 事業所や就業に関する男女共同参画促進の支援として、①企業の認定・表彰、②中小企業の取組への支援、③公共調達、④企業への補助金や、融資、専門家派遣等、⑤女性の役員や管理職への登用拡大に向けた働きかけ、⑥再就職、チャレンジ支援、(2) 地域経済活性化における女性の活躍支援として、⑦起業・創業に関する支援、資金調達や経営ノウハウ提供、⑧自営業者への取組への支援、⑨農林水産業における取組への支援、(3) 地域活性化として、⑩環境、⑪観光、⑫まちづくり等の事業が自治体計画に盛り込まれている。(図表1)

(図表1) 計画に盛り込まれた地域経済の活性化と男女共同参画に関する取組件数



(内訳)

取組	企業の認定・表彰	中小企業	公共調達	企業への補助金	役員や管理職への登用	再就職支援	起業・創業	自営業	農林水産業	環境	観光	まちづくり
件数	173	22	99	28	380	775	636	253	370	27	56	108
(%)	14.0	1.8	8.0	2.2	30.8	62.9	51.6	20.5	30.0	2.2	4.5	8.8

※ うち、国や都道府県との連携を通じた取組

認定・表彰:
・WLB: 38 件
・男女共同参画促進: 53 件

公共調達:
20 件

再就職支援:
74 件

起業支援(融資):
14 件

起業支援(情報提供):
78 件

農業・自営業の女性支援:
27 件

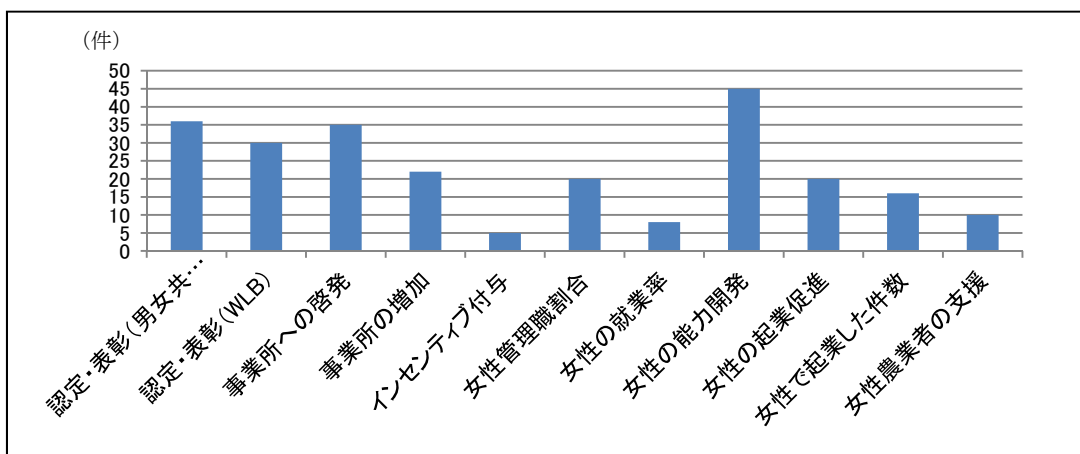
- 再就職支援や起業・創業支援に関する事業は、半数以上の計画に盛り込まれている。公共調達に関する事業を盛り込んだ計画も 8.0%に上っている。ただし、各地の取組にはばらつきがあり、「啓発を行う」、「検討する」あるいは「努める」という段階であることが多い。
- 事業所へのインセンティブ付与は、ワーク・ライフ・バランスや次世代育成支援に積極的な企業を優遇の対象としていることが多い。他方、都道府県や市区町村が指定する男女共同参画に関する研修を受講した事業所に対して加点する自治体もある。
- 自営業者については、農業における「家族経営協定」のような協定の締結を促進する取組が見られる。
- 女性の経済的エンパワーメントを直接支援する事業としては、女性の能力開発を通じた再就職やチャレンジ支援、起業支援に取り組まれている。前者では、子育てを理由に退職した女性を対象とした講座の開催やハローワーク等との連携により支援する取組が多くみられる。他方、女性が管理職等を目指すといった活躍促進や、それに向けた学校でのキャリア教育の取組はほぼ見当たらない。また、新卒や第2新卒といった若い女性の就職支援もほぼ見当たらない。

- 観光、文化、スポーツ、地域おこしイベントに関する地域活動、まちづくりや地域の環境保全活動については、各々の分野における女性の参画促進という視点は一部に見られるものの、地域活性化と男女共同参画を関連させて促進しようという視点は十分に見えてこない。また、障害をもつ女性や高齢の女性については、福祉的な視点が強く、経済的なエンパワーメント促進という視点への広がりには十分に見受けられない。
- 都道府県の事業と連携して推進する取組も多く見られる。企業の認定・表彰事業は91件（うち、男女共同参画推進は53件、ワーク・ライフ・バランスは38件）、事業所への啓発は89件（うち、男女共同参画推進は69件、ワーク・ライフ・バランスは20件）、公共調達20件、女性の再就職・チャレンジ支援は74件、女性の起業支援は78件、農業及び自営業者支援は27件である。

(3) 数値目標

- 地域経済活性化と男女共同参画に関する事業に関する数値目標は253件設定されている。そのうち半数以上（136件、53.8%）は、ウェブサイトにより進捗状況を公表して「見える化」を進めている。（図表2）
- このうち、男女共同参画に取り組む事業所に対する認定・表彰の件数及び啓発のための講座開催回数については、数値目標を設定して取り組む自治体はある程度見られる。また、市区町村独自に制度を設ける自治体もあるが、都道府県の制度を利用して目標値を設定する自治体もある。

(図表2) 計画に盛り込まれた地域活性化と男女共同参画に関する数値目標の件数



(内訳)

数値目標の内容	認定・表彰された企業の件数		事業所への啓発の回数	取り組む事業所の増加	事業所へのインセンティブ付与	事業所の女性の管理職割合	女性の就業率	女性の能力開発	女性の起業促進	女性で起業した件数	女性農業者の支援	合計
	男女共同参画推進	ワーク・ライフ・バランス										
市区	30 ¹	30 ²	31	22	5	19	5	43	20	13	10	228
町村	7 ³	3 ⁴	4	0	0	1	3	3	0	4	0	25
合計	37	33	35	22	5	20	8	46	20	17	10	253
開示	31	12	21	9	1	11	3	25	10	7	6	136

4 検討

- 地域経済活性化と男女共同参画を推進するには、女性の活躍促進がますます重要ではないか。この政策課題に取り組むには、事業も担当者も多岐に渡るため、計画を策定して、自治体のさまざまな部局を巻き込み、庁内において共通認識をもつことが必要ではないか。計画には、啓発とともに、経済的なエンパワーメントをもたらすための具体的な手法を盛り込むことが重要ではないか。具体的には、担当部局及び進捗状況を「見える化」して各自治体のウェブサイトで広く公表することが重要ではないか。その際には、数値目標を設定することも有用ではないか。
- 加えて、地域の事業所との連携した取組がますます必要であり、自治体の産業経済部局との連携の充実が望まれるのではないか。また、業務の効率化、公正な人事評価制度の導入等により業績を良くすることを目的として事業所を支援し、その後に、そうした企業に男女共同参画推進の視点の導入を推進することも一つの手法ではないか。
- 事業所の男女共同参画の推進については、まずはワーク・ライフ・バランス及び次世

¹ このうち、市区町村独自の制度は15件、都道府県の制度を用いているものは15件である。

² このうち、市区町村独自の制度は10件、都道府県の制度を用いているものは13件、国の制度を用いているものは5件、独自の制度を検討するものは2件である。

³ すべて、都道府県の制度を用いている。

⁴ すべて、都道府県の制度を用いている。

代育成の支援事業として取り組まれ、それが浸透した段階で女性の管理職への登用促進といった女性の活躍支援に徐々に移行していくことが目指されているようである。特に、女性の活躍支援は、自治体の担当者は課題意識を持っているが、地域には大きな事業所がない、経済状況が厳しい、固定的な性別役割分担意識が強いといったさまざまな事情により、進みにくいと感じているようである。そうしたカベを克服するには、ワーク・ライフ・バランスや育児・介護支援への取組を取り掛かりにして、女性の活躍促進を推進するための教育や啓発も重要であり、教育委員会との一層の連携の強化が必要ではないか。

- 事業所や、起業・創業を支援する取組の好事例を把握し、発信することが重要ではないか。産業経済及び農業担当部局がすでに女性の起業・創業支援を実施している場合は、男女共同参画担当部局とのより一層の連携強化が必要ではないか。
- 自治体が独自に女性の活躍促進に関する支援事業を立ち上げるには予算や担当者的人数等の制約がある場合は、都道府県と連携して取り組むことも一つの手法ではないか。
- 計画の策定や改訂は、自治体が独自に実施することではあるが、地域活性化に関連する内容においては、先述のとおり庁内の産業経済・農業担当部局、教育委員会との連携体制の強化、国や都道府県の制度の活用が重要であり、この面で国や都道府県からのより一層の支援が必要ではないか。特に、町村で新たに計画を策定する際には、地域活性化と男女共同参画の視点を重視し、担当部局の明確化、連携体制の強化、国や都道府県の制度の活用により推進することが実効性を確保するために重要な要素ではないか。

参考資料3

基本問題・影響調査専門調査会等の開催状況

男女共同参画会議

第42回 平成25年4月26日（金）

- 「男女共同参画会議専門調査会の今後の調査方針について」決定
基本問題・影響調査専門調査会「経済社会の活性化に向けて、地域レベルでの女性の活躍促進が不可欠であることから、地域活性化における男女共同参画の推進について検討を行う。」

基本問題・影響調査専門調査会

第6回 平成25年7月5日（金）

- 今後の検討の進め方について

第7回 平成25年9月19日（木）

- 地方公共団体からのヒアリング（山形県、埼玉県、北海道）

第8回 平成25年10月22日（火）※京都テルサにて開催

- 地方公共団体からのヒアリング（京都府、京都市、京都府舞鶴市）
- 京都ジョブパーク、マザーズジョブカフェ及び京都府男女共同参画センターの視察

第9回 平成25年11月13日（水）

- 有識者からのヒアリング
 - (1) 女性の大活躍推進福岡県会議 松田美幸 福岡地域戦略推進協議会フェロー
 - (2) 独立行政法人国立女性教育会館 内海房子 理事長
- 関係省庁からのヒアリング（経済産業省、農林水産省）

第10回 平成26年1月20日（月）

○市町村計画分析等の中間報告

○報告書の論点整理

第11回 平成26年2月18日（火）

○報告書の骨子について

第12回 平成26年3月6日（木）

○報告書案について

参考資料 4

基本問題・影響調査専門調査会 委員名簿

平成25年5月17日現在
(50音順、敬称略)

※岩田	喜美枝	公益財団法人21世紀職業財団会長
柏木	はるみ	三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」所長
河井	規子	京都府木津川市長
清原	桂子	公益財団法人ひょうご震災記念21世紀研究機構副理事長
◎※佐藤	博樹	東京大学大学院教授
戸田	善規	兵庫県多可町長
萩原	なつ子	立教大学教授
藻谷	浩介	株式会社日本総合研究所調査部主席研究員
山田	昌弘	中央大学教授

(◎印：会長、※印：男女共同参画会議議員)