

9. 今後に向けて（まとめ）

平成 28(2016)年度に作成されたモデルプログラムを基に、今年度は、愛媛県において、「女性役員育成研修」を試行実施した。また、今年度がモデルプログラムの試行実施の最終年度となるため、これまでの結果を踏まえ、今後、地方自治体をはじめとする各団体が自ら研修を企画・実施する際の参考となるようハンドブックを作成した。

令和 2(2020)年 12 月に閣議決定された第 5 次男女共同参画基本計画では、新しい目標として、2030 年代には指導的地位にある人々の性別に偏りが無い社会を目指し、その通過点として、2020 年代の可能な限り早い時期に指導的地位に占める女性の割合を 30%程度とすることを掲げている。我が国は、特に経済分野における意思決定過程への女性の参画が遅れており、企業の管理職や役員に占める女性の割合を高めていくため、全国各地において女性リーダーの育成に向けた取組が実施されることを期待したい。

(1) 地域一体となった女性リーダー育成～地域女性活躍交付金、ハンドブックの活用～

女性リーダーを効果的に育成していくためには、地域の実情に応じた取組が重要であり、地方自治体が地域の経済団体や大学と連携して進めていくことが有効である。

内閣府の「地域女性活躍推進交付金」は、都道府県や市町村が地域の実情に応じて経済団体などと連携して実施する女性活躍の取組を支援するものであり、女性リーダーの育成にも活用することができる。都道府県が女性役員の育成に係る事業を実施する場合には、上限が 800 万円から 1,000 万円へ上乗せされる（令和 2(2020)年度募集時点）。

また、今年度作成したハンドブックでは、モデルプログラムを基にした基本の研修構成や、大学等での実施を念頭においた基本の研修構成からのアレンジ方法、地方自治体による地域女性活躍推進交付金を活用した継続実施例、内閣府が過年度に実施した研修の概要や課題と改善のポイントなどを掲載している。これらを参考に、各地域のニーズに沿った女性リーダーの育成が実施されることを期待したい。

国においては、全国各地の地方自治体において地域一体となった女性役員の育成が促進されるよう、交付金やハンドブックの活用について、あらゆる機会を捉えて周知徹底すべきである。

(2) 研修を通じて構築された女性リーダーのネットワークのフォローアップ

女性リーダーを継続的かつ着実に育成するためには、研修を一過性のものに終わらせず、その後も継続してフォローアップを行っていくことが、必要不可欠である。フォローアップは、研修の効果検証にも有効である。

このため、例えば、研修終了一年後を目処に、研修で作成したアクションプランの進捗確認のためのフォローアップ研修を開催することや、オンラインによる他地域の研修修了者との交流等も含め、歴年の修了生を集めたネットワーキングの拡大を目的にした同窓会の開催などを行うことが有効である。これらは、参加者同士のネットワーキングにとどまらず、地方自治体における女性リーダーのネットワークづくりにもなり、また、国が中心となって、全国的な女性リーダーのネットワークとしていく取組も効果的であろう。

(3) 女性リーダー人材バンクの活用促進

研修修了者のうち希望者が登録している「女性リーダー人材バンク」から、役員の就任につながった事例が出たことは、本事業の成果の一つと言える（ハンドブック P. 56 に掲載）。女性リーダー人材バンクの存在を経済団体や企業に対して一層周知し、更なる活用を図るべきであろう。また、修了者間のネットワークの継続や、モチベーション維持の観点から、女性リーダー人材バンクの登録者向けにシンポジウムや研修を実施することも有効であるといえる。

(4) 男性の経営者の意識改革

企業における役員の内部登用を進めるためには、女性の候補者への研修だけではなく、男性経営層へのアプローチも必要である。「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」や経営層向けの講演会・説明会などにおいて、組織トップ自ら女性活躍の機運を高め登用を進めていくことの重要性について、理解促進を図るべきである。

(5) 地域に根差したネットワークとの協働や、事業承継者、女性起業家への支援

地方自治体において、経済団体や企業と一体となって、地域ぐるみで女性リーダーの育成を進めていく際に、当該地域の各企業の実情を把握している地域金融機関を巻き込んでいくことも有効である。また、地域経済を支える中小企業・小規模事業者が、人口減少や少子高齢化を背景に、人手不足や事業承継の課題を抱える中で、女性リーダーを育成する研修において、女性の事業承継者や起業家を対象とすることも重要である。