

内閣府説明資料③

地域女性活躍推進交付金

(平成30年度二次補正予算0.9億円、令和元年度予算1.5億円)

目的

第4次男女共同参画基本計画期間中において、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、女性の活躍推進に関する施策を確実に実施することを支援する。

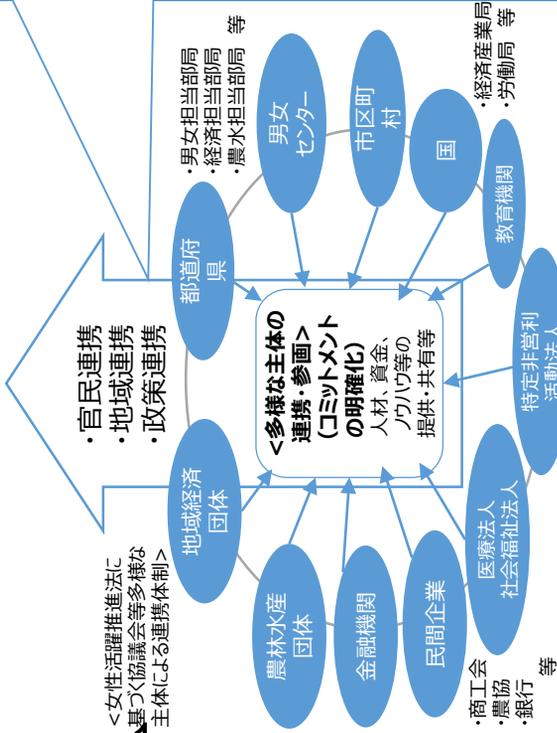
内容

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進など、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

事業スキーム

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- 「地域性」を踏まえた K P I・定量的成果目標設定・「見える化」(M字カーブの解消、中小企業における女性の継続就業、女性の登用拡大、管理職の意識改革、働き方改革 等)



〇地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進

- 企業の女性活躍推進の取組の促進
- 女性のロールモデルの提供やネットワーク構築
- 男性リーダー、管理職のロールモデルの情報発信 等

〇女性活躍のための地域プラットフォームの構築

- 活躍したい女性の掘り起しから、学び直し、キャリア形成、活躍を得た後の支援まで、活躍のステージ、時間軸に応じた総合的な支援の実施

〇協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくり

- 地域のニーズを踏まえ、中小企業等における育児休業の取得促進(育休代替要員の確保含む)等により、女性が継続就業しやすい環境づくり等を地域ぐるみで検討、整備

(注) 推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

女性活躍推進法に基づく推進計画に位置付けられた事業(策定予定の推進計画に位置付けられる予定の事業を含む)が対象

内閣府

情報提供

- 他の地域の
- 地方公共団体
 - 地域経済団体 等

真に実効性のある先導的な取組を支援するため、①地域性、②見える化、③官民連携・地域連携、④政策連携を要件として、地方公共団体に事業に係るKPI・数値目標の設定、効果検証の実施を求めている。また、事業採択に当たって有識者による審査等を行っている。

※地域における女性の職業生活の活躍に関連して、必要となる地域における女性活躍に関する事業(防災、福祉等)は、上記の取組と併せて実施するもので、先進性、先駆性のあるものに限り対象とする。

地域女性活躍推進交付金の活用実績（平成26年度～）

事業実施年度	交付実績
平成26年度	29団体
平成27年度	86団体（37都道府県、49市区町村）
平成28年度	76団体（34都道府県、42市町村）
平成29年度	107団体（39都道府県、69市町村）
平成30年度	124団体（40道府県、84市町）
令和元年度	130団体（39道府県、91市区町村）

- 注) 1：平成26年度事業については、地域女性活躍加速化交付金として実施し、交付対象は地域女性活躍推進組織、経済団体、地方公共団体等、平成27年度以降は地方公共団体が交付対象。
- 2：補助率は、平成25年度補正が10/10、平成26～28年度の補正が8/10、平成29年度以降が1/2。
- 3：予算額(億円)は、平成25年度補正が1.25、平成26～28年度の補正が4.0、3.0、3.0、H29当初が1.5、H30当初が2.0、H30補正が0.9、R元当初が1.5。
なお、一部の予算を繰越して、翌年度に事業実施する場合があります。



検索

検索の使い方

内閣府ホームページ > 内閣府男女共同参画局ホームページ > 主な政策 > 地方との連携 > 「平成29年度・平成28年度補正予算地域女性活躍推進交付金」を活用した取組概要

平成29年度・平成28年度補正予算地域女性活躍推進交付金を活用した取組概要

地域経済の活性化を図るため、都道府県及び市町村が、地域の実情に応じて行う女性の活躍推進に資する取組を支援（内閣府より交付金を交付）することにより、地域における関係団体の連携を促進し、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的として、平成29年度・平成28年度補正予算により実施しました。

取組概要を掲載しますので、地域での女性活躍推進に向けた取組の参考としてください。

都道府県名	実施団体	取組概要（事業名をクリックすると、取組概要が表示されます）	事業の詳細についての問い合わせ先	
			担当部署	電話番号
北海道	北海道	【北の輝く女性活躍推進事業】[PDF形式：287KB] (1)北の輝く女性応援会議の機能強化等 (2)次代を担う女性農業者の活躍サポート (3)総合相談体制リニューアル（メンターとメンティのマッチング、地域相談会、各地域でのセミナー開催等）	環境生活部 くらし安全局道民生活課	011-206-6954
青森県	青森県	【女性活躍推進事業】[PDF形式：469KB] (1)協議会設置による企業の取組促進 (2)男性の家事・育児参画促進（管理職向けイクロスガイド作成・配布等） (3)「県内就職×キャリアアブランニング」支援 (4)子育て女性就職応援	生活環境部 青少年・男女共同参画課	017-734-9228
	八戸市	【女性活躍推進セミナー実施事業】[PDF形式：218KB] (1)女性活躍推進セミナー、講演、相談会実施	総合政策部 市民連携推進課	0178-43-9217
		【いわて女性の活躍支援事業】[PDF形式：3,309KB] (1)女性活躍企業認定制度の創設		

いわて女性の活躍支援強化事業【岩手県】（平成30年度当初予算）

経営者の意識改革

目的・目標

- ◆ 女性活躍のための経営者研修出席者数
目標 50名 ⇒ 実績 63名
- ◆ ロールモデル提供事業参加者数
目標 45名 ⇒ 実績 116名

女性管理職の育成

連携団体

- ◆ いわて女性の活躍促進連携会議構成団体(20団体)
岩手県商工会議所連合会、岩手県中小企業団体中央会
岩手県商工会連合会、一般社団法人岩手経済同友会
一般社団法人岩手県経営者協会、岩手県中小企業家同友会
一般社団法人岩手県銀行協会、岩手県信用金庫協会
岩手県農業協同組合中央会、岩手県漁業協同組合連合会
一般社団法人岩手県農業会議、岩手県森林組合連合会
一般社団法人岩手県建設産業団体連合会、岩手県消防長会
認定NPO法人いわて子育てネット
特定非営利活動法人参画プランニング・いわて
岩手労働局、岩手県男女共同参画センター
ジョブカフェいわて
岩手県

今後の課題

- 女性がそれぞれのライフステージ、ライフスタイルに応じて活用できるような取組が必要
- 1 女性が働きやすい職場環境づくり
 - 2 女性のキャリア形成や業種を越えたネットワークの構築
 - 3 女性の発想や視点を生かした起業の支援

地域の実情と課題

- ◆ 岩手県は、従業員300人以下の企業が全体の大多数を占めていることから、県全体において女性活躍の取組を進めるためには、中小企業において女性活躍推進法に基づく行動計画を策定することが必要である。
- ◆ 様々な分野の女性の活躍を一層推進するために、個別の分野ごとの取組や、企業・団体トップによる率先した取組が重要である。

事業の特徴

- ◆ いわて女性の活躍促進連携会議に5部会(防災・子育て支援・女性の就業促進・農山漁村・建設業)の活動を通じて分野ごとの女性活躍を支援
- ◆ 「女性」、「経営者」を対象としたセミナーを実施し意識啓発を図るとともに、活躍する女性の業種を越えたネットワークづくりや情報発信を目的とした女性交流会を実施
- ◆ 「いわて女性活躍推進員」による「いわて女性活躍企業等認定度」やイクボスの普及により県内の企業・団体の女性活躍を促進

事業の効果

- ◆ 「いわて女性活躍推進員」による企業経営者等への「いわて女性活躍企業等認定制度」やイクボス、働きかけなど、企業・団体の女性が働きやすい環境づくりを支援した結果、いわて女性活躍認定企業やイクボス宣言企業が大幅に増加するなど、県内企業・団体における女性活躍に対する機運が着実に高まってきている。
- ◆ 「岩手で輝く女性交流会」において、業種を越えた女性のネットワークの構築や活躍する女性の情報発信が強化された。

事業の概要

いわて女性の活躍促進連携会議

連携会議を開催し、構成団体の連携した事業実施や情報共有を行うことによって、「女性が活躍できるいわて」の実現を目指す。

◆連携会議の開催

第1回

日時：平成30年10月11日（月）10:00～12:00

場所：大通会館リリオ 3階 イベントホール

内容：(1) 協議「女性活躍支援の取組について」

ア 平成30年度の取組について

イ 岩手で輝く女性交流会の開催について

ウ 5部会の取組について

エ 女性活躍推進に関するアンケート調査の実施について

(2) 報告「女性活躍関連制度の普及について」

(3) 意見交換

ア 構成団体等における女性の活躍支援の取組について

イ 次期総合計画について

第2回

日時：平成31年3月20日（水）13:30～15:30

場所：エスポワールいわて 2階 大ホール

内容：(1) 報告

ア 女性活躍支援の取組について

(7) 平成30年度の取組実績について

(4) 5部会の取組実績について

イ 国・県の女性活躍関連制度について

(7) えるぼし認定・くるみん認定制度について

(4) いわて女性活躍企業等認定制度・イクボスの普及について

(7) いわて子育てにやさしい企業等認証制度について

(5) いわて働き方改革推進運動について

(2) 協議

ア いわて女性の活躍促進連携会議設置要領の一部改正（案）について

イ 平成31年度事業計画（案）について

(3) 意見交換

構成団体等における女性活躍支援の取組について



事業の概要

女性活躍関連セミナー 女性活躍のための経営者研修

女性の活躍を推進するためには、経営者や管理職がワーク・ライフ・バランスや女性登用について理解し、事業所のトップが率先して取り組むことが重要となることから、経営者や管理職の理解を深めることを目的とした研修を実施する。

～女性活躍推進のための～ 経営者・管理者セミナー

日時：平成30年11月7日（水） 14：00～16：00
場所：岩手県公会堂26号室
参加者：63名

基調講演

「心を動かす」共創マネジメントデザイン

～多様性を力に。男女共創企業へ～

講師：HAPPY WOMAN株式会社 代表取締役 小川 孔一氏

事例発表

いわて女性活躍認定企業（ステップ2）

株式会社北日本銀行人事部 部長代理 加賀見 憲二氏

きらつ at Work

プロジェクトメンバー 畠山 いずみ氏 平澤 絹子氏

【内容】

- ・女性行員によるプロジェクトチームが、女性活躍推進をテーマに、女性の視点から現状分析や企画・提言を実施
- ・繁忙期における特定日（就業時間延長）の廃止、子育て支援制度を紹介するガイドブックの配布による管理職の意識啓発、育休中の行員を対象としたeラーニングの実施などにより、結婚、出産を理由とした離職率が低下し、女性管理職比率が増加

【受講者の感想】

- ・女性の活躍について、男性行員を含めて取り組んでいることが素晴らしい。
- ・実際に成果が見られる事例であり参考になった。



セミナーの様子

事業の概要

女性活躍関連セミナー 働く女性のためのキャリアアップセミナー（ロールモデル提供事業）

将来において目指したいと思うモデルとなる女性を学生や若手社員等に示し、今後のキャリア形成に生かすとともに、女性自身がキャリアアップするために必要なスキルを学ぶことにより、女性が活躍できる社会の形成に寄与することを目的に実施

◆盛岡会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者36名

日時：平成30年10月23日（火）14:50～16:50

場所：岩手教育会館 カンファレンスルーム201・202

スピーカー：①カシオペア市市民情報ネットワーク

放送局長 大久保 瞳 氏

② 有限会社 ぬぐまるの家

小規模多機能型居宅介護施設他 管理者 阿部 香織 氏

③ 株式会社 東北銀行

資産運用コンサルティング部 副調査役 市丸 美沙 氏

◆二戸会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者32名

日時：平成30年11月16日（金）14:50～16:50

場所：二戸パークホテル

スピーカー：① 宮城建設 株式会社

企画経理部 企画人事課 課長補佐 久保田 文子 氏

② 株式会社 ファーマ・ラボ

クイーン薬局 店長 畠山 雪恵 氏

③ 株式会社 北日本銀行

湊支店 支店長代理 曾我 亜希子 氏

◆盛岡会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者48名

日時：平成31年3月12日（火）14:00～16:00

場所：岩手県公会堂 2階 21号室

スピーカー：① 株式会社 薬王堂

営業本部 店舗運営部 BM課 マネージャー 高橋 憲江 氏

② 丸乃タイル株式会社

営業部 部長 村井 江代子 氏

意見交換会の様子



女性の輝く京都づくり事業【京都府】

(平成29年度当初予算)

女性管理職の育成

地域の実情と課題

- 府内企業の圧倒的多数が中小企業 (99.6%)
- 管理職予備層の女性が少ない、将来の管理職候補の育成が必要
→ 係長相当職19.3% 課長相当職10.7%
- 男女を通じて長時間労働の削減、ワーク・ライフ・バランスの推進が女性活躍推進の重要
- 府内の年間就業日数200日以上雇用者のうち、週間就業時間60時間以上の者の割合は男性は全国ワースト1位 (19.1%)、女性は全

国ワースト2位 (6.3%)

事業の特徴

- 行政 (京都府・京都市・京都商工会議所) と経済団体等の連携による女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」を核として、構成団体が役割分担しながら事業を実施
- 経営者、管理職・人事担当者、女性社員など女性活躍推進のあらゆるステークホルダーを巻き込んだ事業を展開
- 京都版男性リーダーの会「京都女性活躍推進男性リーダーの会」を結成

地域版男性リーダーの会の結成

事業の効果

若手・管理職層双方の女性社員にとつての課題を解決し、女性社員間のネットワーク構築にもなる「メンター×メンティーマッチング支援事業」や、中小・零細企業であっても、専門家の助言や他企業との議論・意見交換を通じて、多様な働き方に関する制度導入を可能とする「京都ウィメンズベースラボ事業」など実験的な取組が成功し、企業や社員の方々からの評価が非常に高かった。

目的・目標

- 事業目標：企業における女性リーダー育成研修の受講者数 (京都府実施分のみ累計)
実績：939人 (平成27～29年度)
※ 272人 (平成27年度) 270人 (平成28年度) 397人 (平成29年度)
→ 女性リーダー育成の研修の数やメニューを充実させており、目標年度より前に目標値：1,000人 (平成27～31年度) を達成する見込み

連携団体

連携団体名：「輝く女性応援京都会議」連携団体 (20団体)
京都市、京都労働局、京都商工会議所、京都商工会議所女性会、京都府商工会議所連合会、京都府商工会議所女性会連合会、京都府商工会連合会、京都府中小企業団体中央会、京都経営者協会、(一社) 京都経済同友会、(公社) 京都工業会、京都府商工会女性部連合会、日本労働組合総連合会京都連合会、国際ソロプチミスト京都、国際ソング京都クラブ、(公財) 大学コンソーシアム京都、日本政策金融公庫、(公財) 21世紀職業財団関西事務所、京都府・市男女共同参画センター

今後の課題

- 女性活躍推進法に基づき事業主行動計画の策定支援に加え、「えるぼし認定」等女性活躍推進企業の認証取得や企業表彰の申請の支援をさらに強化し、モデル企業を生み出す。
- 「京都女性活躍応援男性リーダーの会」の男性リーダーや企業の参画 (男性リーダーの講師としての参画、社員の事業への参加、事業主行動計画の策定) をさらに促す。

京都女性活躍応援男性リーダーの会結成（平成29年7月13日）

京都においても、組織のトップの大半が男性である中、社会的影響力のある男性トップが、女性活躍推進に関する自らの思いや取組を主体的に発信し、ネットワークを広げることによって、女性活躍推進の重要性を伝え、積極的な取組を促すことを目指し、経営トップ有志による「京都女性活躍応援男性リーダーの会」を結成。メンバー：70名（平成29年度）



京都女性活躍応援
男性リーダーの会



kWVB 女性活躍支援拠点
京都ウイメンズベース

<http://kyoto-womens.org>

2 1 構成団体が実施する研修やセミナー、企業が利用可能な補助金・助成金等の情報を一元的に発信しています！



地域における女性活躍推進事業【鳥取県】（平成28年度補正予算） 託児機能付きサテライトオフィス推進事業【鳥取県】（平成29年度当初予算）

多様な働き方の 導入促進

地域の実情と課題

- (1) 管理的地位に占める女性割合が低い
 - (2) 30代女性の労働力率が20代、40代女性と比較して低い
- **経営者の意識改革、女性の育成等の取組支援**
→ **妊娠、出産・子育て期の女性の就業継続支援**
が必要

目的・目標

2020年までに**管理的地位**の女性割合**25%**以上
(従業員数100名以上の企業は**30%**以上)
管理的地位 … 部下を管理監督する立場にある職
(肩書問わない)

事業の特徴

10県内の女性活躍を推進するために立ち上げた

官民連携組織



「女星（じよせい）活躍とっとり会議」を推進母体とし、以下の事業を実施。

- ① 女性活躍の機運醸成・企業の取組支援
- ② 多様な働き方の導入促進

連携団体

「女星（じよせい）活躍とっとり会議」

○メンバー

鳥取県商工会議所連合会、鳥取県商工会連合会、
鳥取中小企業団体中央会、鳥取県経営者協会、
日本労働組合総連合会鳥取県連合会、鳥取県労働局、
鳥取県、市町村、鳥取大学、鳥取環境大学、
鳥取短期大学・鳥取看護大学、鳥取県銀行協会

事業の効果

女性活躍に積極的に取組む企業である「輝く女性活躍パワーアップ企業」及び従業員の家と仕事の間立を応援する「イクボス・ファミボス」宣言企業が増加した。

「輝く女性パワーアップ企業」 **55社**
「イクボス・ファミボス宣言企業」 **118社**

今後の課題

今後も、「**輝く女性パワーアップ企業**」を増やすための**取組を継続**するとともに、新たな取組（女性活躍のための仕組みづくり）についても、検討していく。

女性活躍の機運醸成 企業の取組支援

【課題】管理的地位に占める女性割合が男性と比べて低い
⇒企業の女性活躍推進の機運醸成、経営者の意識改革、女性の育成等の取組支援を実施

(1) 全国女性活躍サミットinとっとり

経営者、支援機関等を対象としたフォーラムを開催し、全国の先進的な取組を行う協議会等の取組発表や先進モデル企業と連携した事例発表を実施。

(2) 女性活躍を推進する企業トップのメッセージの発信

輝く女性活躍パワーアップ企業の経営者等によるメッセージ発信を通じて、女性活躍の機運を醸成。
(女星活躍とっとり会議会長、企業トップ46社)

(3) 女性活躍に取り組む企業のメリットの見える化

企業のメリットを数値等で「見える化したパンフレットを作成し、女性活躍に取り組む県内企業経営者に周知。
(冊子配布部数10,000部)

(4) 女性活躍先進モデル企業事業との連携

女性従業員の育成セミナー、異業種交流会の実施等を通じて、企業の女性活躍や多様で柔軟な働き方の導入を促進。(2回実施 計68名が参加)

(5) 女性活躍アドバイザーの派遣

輝く女性活躍パワーアップ企業の登録を受けた企業に対し、アドバイザー(社労士)を派遣し、登録後の取組を支援。(訪問回数14回)

多様な働き方の導入促進

【課題】30代女性の労働力率が20代、40代女性と比較して低い
⇒妊娠、出産、子育て期の女性の就業継続支援を実施

(1) 託児機能付きサテライトオフィスの設置・運営 (鳥取・米子の2か所)

サテライトオフィスを試行的に設置。テレワークなどの企業の多様な働き方の導入を促進した。

ア 未就学児の一時預かり等を実施している保育施設と同じ建物内にテレワークスペースと託児スペースからなるサテライトオフィスを設置。

イ 運営時間：平日8：30～17：00(米子は17時半まで)

(2) テレワーク導入セミナーの開催

テレワーク導入セミナーを開催し、多様な働き方導入の機運を醸成。企業へテレワークのメリット等を周知した。(31名が参加)

(3) 多様な働き方(テレワーク)実例の紹介

柔軟な働き方を取り入れ、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の実例を、情報誌で発信。(発行部数約4,300部)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

10年間の時限立法
(～R8 (2026) 3.31)

2. 概要

(公務部門（国・地方公共団体）は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は厚生労働省が所管。)

○ 一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

① 職場の女性の活躍に関する**状況の把握**（必須把握項目は省令で規定）・**課題の分析**を実施、

② 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

[事業主行動計画の必須記載事項（法律で規定）]

・**目標**（数値を用いて設定） ・**取組内容** ・**取組の実施時期** ・**計画期間**

③ 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。

→ 法改正※により、常用労働者301人以上の一般事業主と特定事業主は、

① 職業生活に関する**機会の提供**に関する実績

② 職業生活と家庭生活との両立に資する**雇用環境の整備**に関する実績
の**各区分から1項目以上の公表を義務化**

○ 国は、優良な一般事業主に対する**認定**（えるばし認定）を実施。

→ 法改正※により、えるばし認定よりも水準の高い「**プラチナえるばし**（仮称）」認定を創設

○ 国等は、公共調達における受注機会の増大等の**施策**を実施。

地方公共団体は、国の**施策**に準じて受注機会の増大等の**施策**を実施（努力義務）。

法改正※により、
常用労働者301人以上から101人以上の一般事業主に義務の対象を拡大
(100人以下は努力義務)

情報公表項目（区分のイメージ）	
①	<ul style="list-style-type: none"> 採用者に占める女性の割合割合 管理職等に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 残業時間の状況 男女別の育児休業取得率 有給休暇取得率

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日法律第24号）による改正。施行は、公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、101人以上の一般事業主への義務対象拡大は、3年を超えない範囲内において政令で定める日）。
情報公表項目やプラチナえるばし認定基準などの具体的内容は、労働政策審議会の議論を経て決定。

女性活躍推進法に基づく推進計画について

◎ 推進計画の策定【努力義務】（法第6条）

○ 基本方針等を勘案し、区域内での女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（都道府県推進計画/市町村推進計画）を策定・公表するよう努める必要。

○ 策定に向けた手順はおおむね次のとおり。

- ① 庁内横断的な推進体制の整備
- ② 地域の実情、住民ニーズの把握
- ③ 各施策の実施時期や目標（数値目標等の客観的に検証可能なもの）を明記
- ④ 実施状況の点検・評価

13 ○ 男女共同参画計画と一体のものとして策定することも可。

【第4次男女共同参画基本計画における成果目標】

○ 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率 都道府県：100%、市区：100%、町村：70%
（平成32年）

※男女共同参画計画の策定率（市町村） 市区：100%、町村：70%（平成32年）

【推進計画の策定状況】

○ 都道府県の推進計画策定率は100%（平成31年3月末現在）

○ 市町村の推進計画策定率は50.6%（平成31年3月末現在）

※男女共同参画計画の策定率（市町村） 市区：97.2%、町村：58.7%（平成30年）