

地方創生と女性活躍

平成31年 4月
内閣府男女共同参画局

少子化・人口減少下で、「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札として女性活躍を推進。

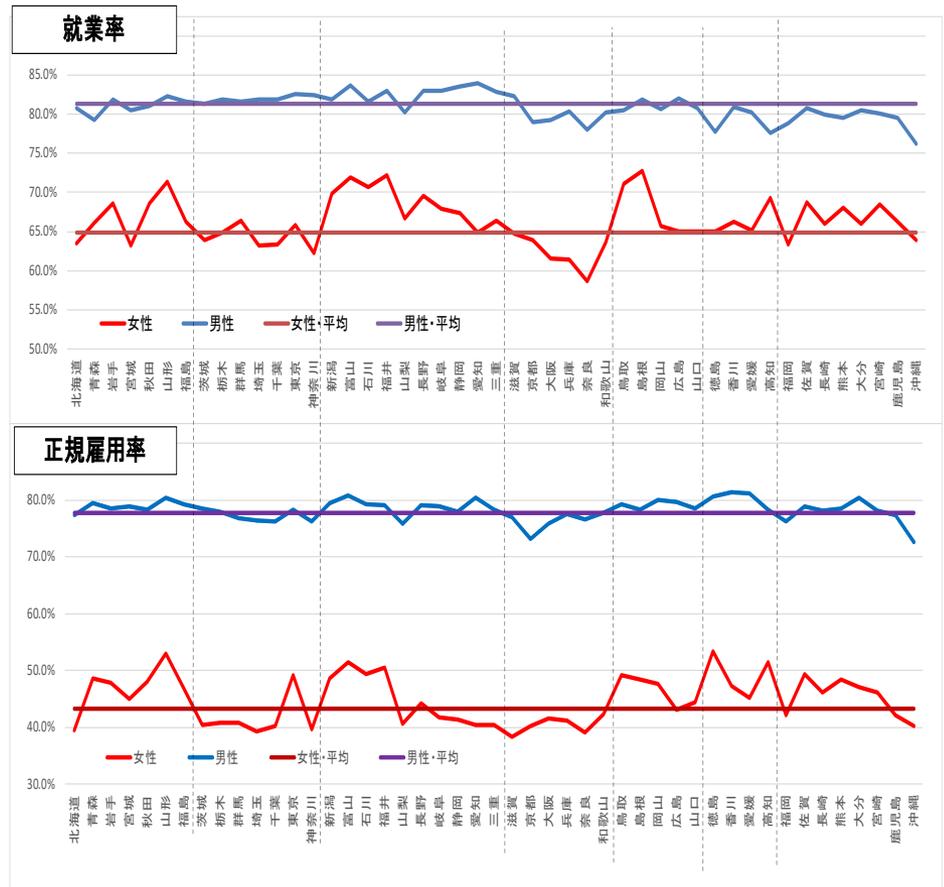
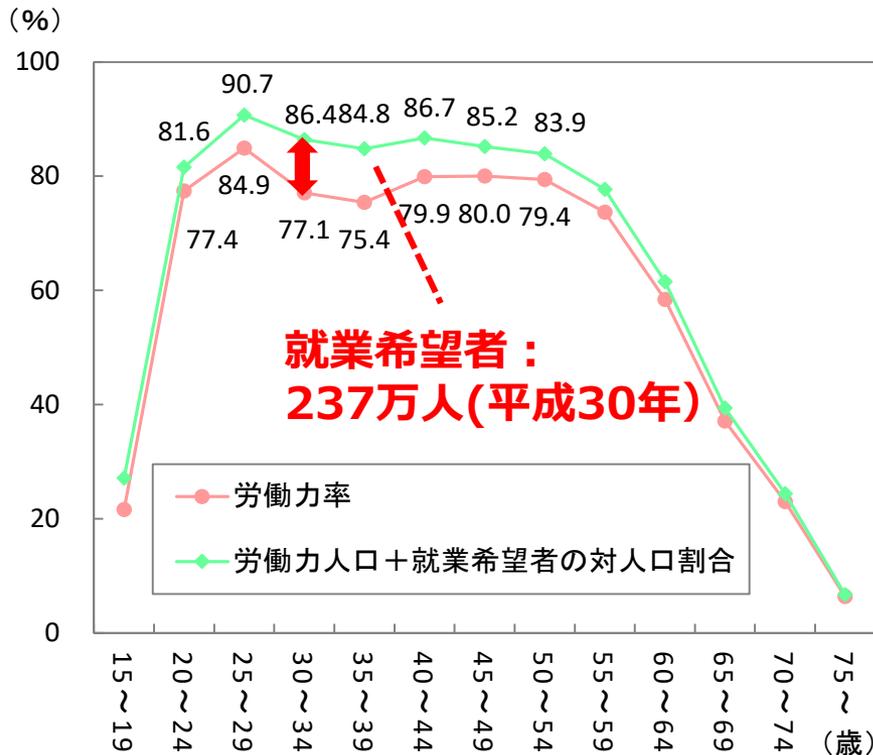
就業希望者の現状、都道府県ごとの雇用の量・質の現状

我が国には、依然、237万人の就業希望の女性がいる。

就業率と正規雇用率は都道府県間でばらつき。地域の実情に応じて、雇用の量と質の両方の向上が重要。

【我が国女性の年齢別労働力率の現状】

【都道府県別就業率・正規雇用率】



(備考) 労働力人口+就業希望者の対人口比は、
 $(「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」 \times 100$ 。
 (出典) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

(出典) 国勢調査(平成27年)、総務省「就業構造基本調査(平成29年)」より作成。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行
10年間の時限立法（～H38.3.31）

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。

2. 概要

（公的部門（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**。
- ※常時雇用者300人以下の民間事業主は努力義務
- **国**は、**優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定）、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）。
 - 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）。

<施行状況等>

- 1) **都道府県推進計画策定率：100%**（平成30年3月末時点）
- 2) **事業主行動計画策定率**：国・都道府県・市町村**100%**、民間事業主**99.3%**（平成30年12月末時点）
- 3) **えるぼし認定取得状況**：**775社**（3段階507社、2段階264社、1段階4社。平成30年12月末時点）
- 4) **国の調達（総合評価落札方式等）においてワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定取得企業等）を加点評価**
各府省等の平成29年度の取組状況：件数 約8,400件（取組対象調達全体の24.2%）
金額 約9,300億円（取組対象調達全体の24.3%）

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
- 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30年3月末現在）
- 市町村の推進計画策定率は40.6%（平成30年3月末現在）
※男女共同参画計画の策定率（市町村） 市区：96.4%、町村：56.5%（平成29年）

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、平成31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

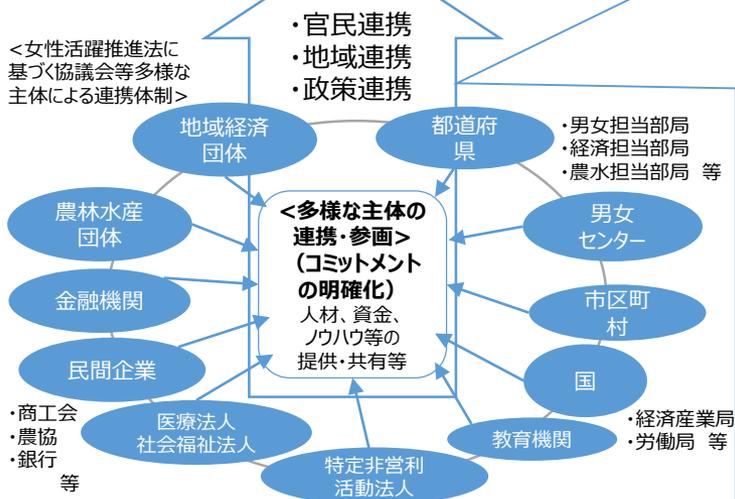
多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進など、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

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)

<女性活躍推進法に基づく協議会等多様な主体による連携体制>



○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

○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

○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(育児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

【交付対象】
地方公共団体

【補助率】
2分の1

【交付上限】
都道府県 800万円(注)
政令指定都市 500万円
市区町村 250万円

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連する事業(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。



検索

🔍 [検索の使い方](#)

[内閣府ホーム](#) > [内閣府男女共同参画局ホーム](#) > [主な政策](#) > [地方との連携](#) > [「平成29年度・平成28年度補正」地域女性活躍推進交付金](#) > 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（管理職向けイクボスガイド作成・配布等） (3)「県内就職×キャリアプランニング」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		

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く、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%
- 男女を通じた長時間労働の削減、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%）

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府連合会、国際ソロプチミスト京都、国際ゾント京都クラブ、（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

事業の特徴

地域版男性リーダーの会の結成

- 行政（京都府・京都市・京都商工会議所）と民間団体等の連携による女性活躍支援拠点「京都ウイメンズベース」を核とした連携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**

事業の効果

若手・管理職層双方の女性社員にとっての課題を解決し、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「京都ウイ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。

今後の課題

- 女性活躍推進法に基づく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想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



KWB 女性活躍支援拠点
京都ウィメンズベース

<http://kyoto-womens.org>

21 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）

地域の実情と課題

多様な働き方の 導入促進

- (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

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（じょせい）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（じょせい）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、
鳥取県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」及び従業員の家庭と仕事の両立を応援する「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) 事例の紹介

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)