

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。