

## 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ぬ。

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 か所の事業者に配布した。

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、幅広い機関や団体で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。