

# 女性管理職登用促進事業【前橋市】



個別事業費	451 千円
交付金額	225 千円

## 地域の実情と課題

R4年度就業構造基本調査によると、本市の女性有業率はH29年度からR4年度にかけて全世代で上昇し、特に25～34歳では11%増と全国・県を上回る水準である。一方、35～44歳では有業率が依然低く、出産・育児・介護等によるM字カーブ傾向が見られ、柔軟な働き方への支援が引き続き必要である。過去に実施したセミナー等からも高い需要が確認されているが、企業の導入率は22.5%にとどまる。また、女性管理職比率も20.6%（H29年度）から15.8%（R4年度）へ低下し、企業の34.1%が活躍推進策を未実施としている。さらに2040年には生産年齢人口が30.6%減と推計されており、柔軟な働き方の推進と女性を含む多様な人材活躍が喫緊の課題である。

## 事業の特徴

本事業は、企業の経営者や人事担当者を主な対象とし、女性管理職登用を進めるための基盤づくりとして実施した点に特徴がある。管理職登用の前段階に着目し、女性特有の健康課題やセクシャル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツ（SRHR）への理解を深めるセミナーと、参加型のワークショップを組み合わせて開催した。さらに、女性が生き生きと活躍している企業の事例を紹介することで、制度や支援体制を自社ごとに見直す機会を提供した。全4回のプログラムは現地とオンラインの併用により実施し、参加しやすい環境を整えながら、健康・教育・共感の視点から人材戦略を考える内容とし、女性が安心して働き続け、正当に評価される職場づくりを企業側から支援する構成とした。

## 事業の効果

本事業は、企業の経営者・人事担当者を対象に、女性特有の健康課題やSRHRへの理解を深めるセミナー・ワークショップを実施し、職場環境改善に向けた意識醸成を図った。アンケートでは約9割が「役に立った」と回答し、女性活躍の現状や他社事例を通じて、自社の制度整備や業務改善への具体的な気づきが得られたとの声が多く寄せられた。SRHRに関する理解が深まったとの回答も多数を占め、健康課題への認識共有につながった。さらに、参加者間の意見交換を通じ、人材育成や柔軟な働き方の必要性を自ら検討する契機となり、企業の行動変容に向けた第一歩として一定の効果が認められる。

## 目的・目標

前橋市における女性管理職割合を増やすことで、女性が自身のスキルを活かして働きやすい環境を作り、ひいては女性就業割合を増加させることを目的とする。

	目標・KPI	目標	実績	達成率
事業目標	管理職に占める女性の割合	26.5% (アウトカム)	15.8% (令和4年時点)	60%
事業KPI	ワークショップ参加人数	30人 (アウトプット)	107人	357%

## 連携団体

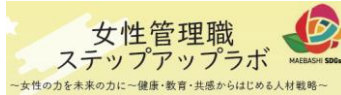
群馬県、前橋商工会議所、ジョブセンターまえばし、前橋市産業振興ビジョン協議会

## 今後の課題

効果検証の場である産業振興ビジョン協議会での女性のみを強調しすぎているとの指摘を踏まえ、女性活躍を推進することで、男女双方が働きやすい環境づくりを目指すという本来の目的を、より明確に分かりやすく発信していく必要がある。また、女性管理職比率が依然として低い背景には、ライフイベント、社内風土、キャリア支援の不足、健康課題への理解不足など複数の女性特有の構造的要因が存在する。さらに、ロールモデル紹介や、成功事例の企業横断的な共有について十分な展開ができておらず、継続的な情報提供やネットワーク形成が求められており、管理職候補者育成に向けた外部研修やメンター制度の活用など、企業側の実践を後押しする支援の充実が求められる。これらを踏まえ、引き続き、男女ともに働きやすい環境づくりを基本としつつ、ジェンダーギャップの解消に向けて、企業との連携強化や支援メニューの充実を進めていく必要があると考える。

# 事業の概要

## 女性管理職登用促進事業



市内の人事、総務、SDGs担当者や管理職を目指す女性向けに女性管理職登用を進めるための基盤づくりとして全4回の「ステップアップラボ」を開催し、女性が安心して働き続け、正當に評価される職場づくりを企業側から支援することを目的としている。

### 女性の健康が職場を変える～SRHRの観点から～

【セミナー】令和7年11月19日（水）13：30～14：30  
 対象者：人事、総務、SDGs担当者や管理職を目指す女性  
 場所：MAEBASHI Social Innovation Hub セミナールーム  
 参加者：32名  
 実施内容：外部講師（山田奈央子氏）によるセミナー



【ワークショップ】令和7年11月19日（水）14：30～15：30  
 対象者：人事、総務、SDGs担当者や管理職を目指す女性  
 場所：MAEBASHI Social Innovation Hub セミナールーム  
 参加者：25名  
 実施内容：外部講師（山田奈央子氏×黒田佳奈子氏）によるトークセッションとワークショップ

### 女性の力を未来の力に

【セミナー】令和8年1月21日（水）13：30～14：30  
 対象者：人事、総務、SDGs担当者や管理職を目指す女性  
 場所：MAEBASHI Social Innovation Hub セミナールーム  
 参加者：29名  
 実施内容：外部講師（黒田佳奈子氏）によるセミナー  
 【ワークショップ】令和7年11月19日（水）14：30～15：30  
 対象者：人事、総務、SDGs担当者や管理職を目指す女性  
 場所：MAEBASHI Social Innovation Hub セミナールーム  
 参加者：23名  
 実施内容：外部講師（黒田佳奈子氏）とともにグループワークと発表

## 1 セミナー受講

女性の健康課題が職場に与える影響、経済的損失（年3.4兆円）などへの理解を深め、「自身が学び、周囲が理解し、組織や社会が支援すること」が持続可能な社会発展へつながることを学ぶ。

## 2 ワークショップ参加

男女双方のヘルスリテラシー向上の必要性についての対話を実施。個々に合わせた柔軟な対応、コミュニケーション、健康窓口や外部サービスの活用など、多様な相談先の確保が有効であることを学ぶ。

健康・教育・共感の視点から人材戦略を考え、女性が安心して働き続け、正當に評価される職場づくりを企業側から支援。アンケートでは約9割が理解の深化を回答し、柔軟な勤務制度、男性を含む意識改革、外部研修・交流の必要性が多く挙げられ、地域の持続的成長と企業価値向上に資する土台づくりの一環となった。



## 3 セミナー受講

日本では、女性が高い教育を受けても、収入に反映しない異常な状態であるというジェンダーギャップの現状やライフイベントの課題をふまえ、先進企業の取組事例を紹介。

## 4 ワークショップ参加

参加者が自社の課題や改善策を具体化し、制度改革、意識変革、ネットワーク構築等の重要性を確認。



発表の様子

議論が活発に行われるワークショップの様子

## 結果・実績

	目標・KPI	目標	実績	達成率
事業目標	管理職に占める女性の割合	26.5% (アウトカム)	15.8% (令和4年時点)	60%
事業KPI	ワークショップ参加人数	30人 (アウトプット)	107人	357%