

1. 事業名	地域女性活躍推進連携事業																														
2. 実施期間	交付決定の日～平成32年3月31日																														
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定期	平成29年3月 (策定済・策定予定)	計画期間	H29～H32																												
4. 地域の実情と課題	<p>1 宮城県の現状と課題</p> <p>(1) 宮城県の労働力率</p> <p>宮城県の女性の労働力率は、平成2年以降40%台後半の水準で概ね横ばいで推移しているが、全国と比べると全国平均を下回っており、平成12年以降については、その格差が拡大傾向にある。内閣府2015「男女共同参画白書」平成27年版において、女性の就業意欲は実際の労働力率よりも地域差が少なく、労働力率の低い地域ほど、女性の力を生かし切れていない可能性があると分析されている。</p> <table border="1" data-bbox="415 626 1398 774"> <thead> <tr> <th></th> <th>1990年</th> <th>1995年</th> <th>2000年</th> <th>2005年</th> <th>2010年</th> <th>2015年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>宮城県</td> <td>48.4</td> <td>48.6</td> <td>48.0</td> <td>47.7</td> <td>47.8</td> <td>48.5</td> </tr> <tr> <td>全国</td> <td>48.5</td> <td>49.3</td> <td>48.7</td> <td>48.8</td> <td>49.6</td> <td>50.0</td> </tr> <tr> <td>差異</td> <td>▲0.1</td> <td>▲0.7</td> <td>▲0.7</td> <td>▲1.1</td> <td>▲1.8</td> <td>▲1.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 宮城県の女性の労働力率の分析（3つのグラフによる分析）</p> <p>宮城県の女性の労働力率について、「県全体」「未婚・有配偶者別」、「地域別（仙台市・仙台市以外）」の3つのグラフの形状により確認することができる。まず、未婚女性と有配偶者女性のグラフは、形状が大きく異なっている。また、有配偶者女性の労働力率は、未婚女性に比べ全般的に低い。同年の労働力率の全国値と比較すると、未婚女性（宮城県63.8%：全国64.3%）、有配偶者女性（宮城県48.1%：全国50.0%）といずれも全国値を下回っている。労働力率を上げるためには、M字カーブの谷を浅くするとともに、全体を底上げすることが必要となるが、全国値との乖離から言えば、有配偶者女性の労働力の向上を図ることが肝要であると考えられる。（下記3図 出典：調査レポート「宮城県における女性活躍推進と地方創生」（七十七銀行 調査月報 2015年10月号））</p> <div data-bbox="331 1071 1150 1308"> </div> <p>(3) 有配偶者の労働力の特徴</p> <p>未婚女性の労働力率は、ほぼ全階層で仙台市が仙台市以外を上回っているが、有配偶者女性は全ての階層で仙台市以外が仙台市を上回っている。背景として、様々な要因が考えられるが、有配偶者女性の就業の阻害要因として「出産・育児・家事・介護」の負担が大きいことを勘案すると、それらを緩和する手段が得られる環境か否かを反映している面が大きいと考えられる。ここで、下記の図1を参照すると、有配偶者女性労働力率と3世代世帯比率の間には、正の相関関係があり、3世代世帯比率が高い自治体ほど有配偶者女性労働力率が高い状況となっている。また、両者が高い自治体は、色麻町、加美町、登米市など農村部の市町村が多い一方、仙台市は3世代世帯比率が県内市町村の中で最低で、有配偶者女性労働力率は低位となっている。ここから、家族の世帯構成の違いが、有配偶者の労働力率の地域間格差の要因の一つになっていることが伺える。このことから、宮城県の特徴として、宮城県の女性の労働力率は、「3世代同居の家族構成に依存している。」現状があることが見て取れる。しかし、平成27年国勢調査の結果を見ると1世帯当たりの人員が減少しているとともに、1人の世帯最も多くなっている。このことから、今後3世代同居は減少に向けて進むとともに、有業女性の親世代が孫の育児等を支援する現在の形態が、晩婚化や高齢化の一層の進行に伴い、今後は親世代の支援を受けるところか、逆に親世代の介護のため、就業を断念せざるを得ない形態に徐々にシフトしていくことが予想される。</p> <p>(4) 宮城県の特徴</p> <p>①全国的に見て、女性の労働力率が低⇒就業意欲があるが、働けない事情がある。 就業の阻害要因と考えられるもの：出産・育児・家事・介護・性別役割分担意識②仙台市（都市部）と仙台市以外（都市部以外）に違いがある 仙台市：未婚女性の労働力率は高いが、有配偶者女性の労働力率は全体的に低い ⇒未婚女性より有配偶者女性の方が就業の阻害要因の負担が大きく、就業継続が困難 仙台市以外：30歳以降の有配偶者女性の労働力率が高い</p> <p>⇒3世代同居による家族構成によるものと推察される。3世代同居は、結局のところ親世代の女性が育児・家事・介護を担っており、性別役割分担意識が強いと考えられる。</p> <p>(5) 宮城県の課題の整理</p> <p>平成27年度、宮城県では「宮城県女性の活躍促進に向けた企業等実態調査」（平成26年度地域女性交付金事業）を行った（調査対象：企業及び個人（従業員））。その結果、女性の活躍を進める上での課題についての1位回答は、企業・個人とも同じ回答という興味深い結果が出た。双方の1位回答「女性従業員は家事・育児等の家庭生活のための配置や時間外労働に制約がある。」</p> <p>企業調査・個人調査とも1位が同じ結果となった事に関して、ここから読み取れる事は、「家事・育児等」の担い手は“女性”であるという認識が、企業・個人・男性・女性を含め、宮城県全体で強く根付いているということである。また、このことを裏付けるものとして、個人調査においての「勤めている企業においての昇進意向」では、“役付でなくともよい”が46.1%（男性23.5%：女性60.9%）と女性が6割を超えており、その理由として「仕事と家庭の両立が困難になる」事が1位となっている。</p> <p><具体的な施策のあり方></p> <p>以上の事から、宮城県内では「性別役割分担意識」が根強く、根幹の部分の「意識の改革」を行う事が、女性の活躍推進に向けた第一歩である。なお、個人の意識改革とともに、女性活躍推進に向けた環境整備のため、企業・団体等を対象とした事業も並行して行う必要がある。</p> <p>2 これまで取り組んできた内容（当課分）</p> <p>県の審議会等委員及び県組織等での管理職等への女性登用の推進、市町村の審議会等委員及び管理職への女性登用の拡大の働きかけ、女性の参画・登用に関する事業者、団体等に対する働きかけ・情報提供、男女共同参画に関する普及啓発事業の実施、市町村、団体当の男女共同参画関連事業の開催の支援、男性及び若い世代を対象とした広報・啓発事業の実施、男性に対する育児・介護等に関する情報及び学習機会の提供、男女共同参画の視点での防災講座の実施、宮城県独自の企業認証制度、女性に対する暴力の根絶に関する事業、調査・研究及び情報の収集・提供、相談体制（男性相談/女性相談/LGBT相談）の整備、平成29年2月設立「みやぎイクボス同盟」の呼びかけ人及び参加団体として企業団体等への働きかけ、平成30年度から県の物品・役務調達における「女性活躍推進事業者優先調達」を実施。</p> <p>3 県内市町村の取組状況（市町村の推進計画の策定状況等）</p> <p>市町村男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合は60%（H29.4時点）となり、男女共同参画に関する地域の取組は徐々に広がりを見せているが、まだ十分とは言えない状況である。地域により取組状況にばらつきがある。</p>				1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	宮城県	48.4	48.6	48.0	47.7	47.8	48.5	全国	48.5	49.3	48.7	48.8	49.6	50.0	差異	▲0.1	▲0.7	▲0.7	▲1.1	▲1.8	▲1.5
	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年																									
宮城県	48.4	48.6	48.0	47.7	47.8	48.5																									
全国	48.5	49.3	48.7	48.8	49.6	50.0																									
差異	▲0.1	▲0.7	▲0.7	▲1.1	▲1.8	▲1.5																									

5. 事業の趣旨・目的	○意識改革（性別役割分業の固定的観念の打破） ○地域毎の効果的な施策の実施（都市部及び都市部以外での現状の違い及び意識の差について具体的な把握が必要） ○企業や団体等との連携		
6. 事業目標・重要業績評価指標	目標・KPI※主なもの	目標値（時点）※主なもの	現状値（時点H29年又はH30.4月）
①平成32年度まで（第4次男女共同参画基本計画期間中）の中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ・社会全体における男女共同参画の実現 ・政策決定への女性の参画拡大 ・家庭における男女共同参画の実現 ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・職場における男女共同参画の実現 ・ポジティブ・アクションの推進 ・地域における男女共同参画の実現 ・共に目指す安全・安心な社会 ・東日本大震災からの復興・防災における男女共同参画の実現 ・助け合い・発展を実感できる社会 	①県の審議会等委員における女性の割合45%（H32） ②県の管理職に占める女性の割合（知事部局）15%以上（H32） ③男性にとっての男女共同参画セミナー参加者4年間400人（H32） ④県独自企業認証ゴールド企業数30社（H32） ⑤みやぎの女性活躍促進サポーター100人（H32） ⑥市町村の審議会等委員における女性の割合30%（H32） ⑦男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合 市100%、町村70%（H32） ⑧男女共同参画に関わる講座等開催市町村の割合 100%（H32）	①38% ②8.9% ③110人（H29：44+66） ④27社（H30.1.1現在） ⑤70人（25+45） ⑥27% ⑦市92.9% 町村38.1% ⑧68.6%
②平成32年度まで（第4次男女共同参画基本計画期間中）の重要業績評価指標（KPI）	<ul style="list-style-type: none"> ・県の審議会等委員における女性の割合 ・県の管理職に占める女性の割合（知事部局） ・育児休業等取得率 ・保育所等利用待機児童数 	/	
③事業目標（全体）	<ul style="list-style-type: none"> ・政策・方針決定過程への女性の参画の促進 ・男女共同参画に関する普及啓発活動の充実 ・相談体制の整備、強化 ・共に築く家庭生活への支援 ・職場における女性の参画の促進 ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・地域活動における男女共同参画の促進 ・復興の担い手としての女性の力の活用 	③男性にとっての男女共同参画セミナー参加者4年間400人（H32） ④県独自企業認証ゴールド企業数30社（H32） ⑤みやぎの女性活躍促進サポーター100人（H32） ⑧男女共同参画に関わる講座等開催市町村の割合 100%（H32）	③110人（H29：44+66） ④27社（H30.1.1現在） ⑤70人（25+45） ⑧68.6%
④事業KPI（全体）	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関わる講座・イベントの開催市町村の割合 ・男性にとっての男女共同参画セミナー参加者 ・女性のチカラを活かすゴールド認証企業数 	/	
⑤市町村の取組状況に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村における男女共同参画の推進の支援 	⑦男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合（市100%、町村70%） ⑧男女共同参画に関わる講座・イベントの開催市町村の割合 100%	⑦市92.9% 町村38.1% ⑧68.6%
⑥市町村の取組状況に関するKPI	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村の審議会等委員における女性の割合 ・男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合 	/	

7. 事業内容	<p>①「みやぎの女性活躍促進連携会議」(本体会議・担当者会議)の運営【継続】 県内の経済団体、各種団体、行政等で構成する連携会議において、女性の活躍促進に関する事業について審議や評価を行う。また構成団体内での情報共有・情報交換を行い連携強化につなげるとともに、県内各地での女性活躍関係イベント等への後援を行う。</p> <p>②「みやぎの女性活躍促進連携会議」自主事業の実施【新規】 「WIT2018 宮城」の開催を契機として、更なる女性活躍に向けた機運の醸成に取り組むため、「みやぎの女性活躍促進連携会議」の自主事業として位置付け、宮城県独自の事業「いきいき男女共同参画推進事業」と連携し、フォーラムを開催するもの。宮城県では県独自の認証制度「女性のチカラを活かす企業認証制度」を平成20年度から実施しており、毎年、知事表彰を行っている。この知事表彰と合わせ、フォーラムを開催するもの。事業内容としては、全国区の先進企業・団体等の取組等の紹介、特に職場における「女性の育成」を観点に、県内企業・団体等の理解を深め、自主的な取組の促進を図るもの。</p> <p>③「みやぎの女性活躍促進サポーター」研修事業【発展継続】 研修受講者をサポーターとして認定し、企業団体等の女性活躍リーダーとして認定を行うための研修事業を行う。平成28年度より研修内容を3段階に分けて研修していたが、(スタート研修⇒アクション研修⇒マスター研修)受講者の個人的負担感が大きく、参加しにくいとの声が多かった。このため開催方法についてアンケートや、「宮城県男女共同参画基本計画(第3次)」の目標値達成等を基に目標達成のための方策や効果的な研修方法について検証し、以下の実施方法で行うこととした。 ・3年間の研修アンケートから「他者(社)の状況や意見を学べた事が有意義だった」等の意見が数多く寄せられており、現在の研修形式(講義とWS)が有効である。 ・研究会や講習会等が盛んに実施されている仙台市以外の地域での開催が、県全体の底上げを図る上で重要。 ・基礎知識の講義及び企業事例を学びながら、参加者と意見交換のできるワークショップ形式とした、同一内容での研修を複数回開催する。</p> <p>④「みやぎの女性活躍促進拠点づくりモデル事業」【新規地域で実施】 各地域における女性の就業意欲や性別役割分担意識の把握と分析及び女性の相談ワンストップ機能を兼ねたモデル事業を、新たな地域(登米地域・気仙沼地域)で実施し、その地域の女性活躍の進め方を検証する。また、地域における女性活躍促進を担うNPO等団体の育成を図る。</p>					
8. 事業の実施により期待される効果	<p>①「みやぎの女性活躍促進連携会議」(本体会議・担当者会議)の運営【継続】 県内の経済団体・各種団体・行政等が連携することで、県内の女性活躍促進に向けた気運醸成が期待できるとともに、各団体等との情報交換や連携等から、より効果的な事業を行う事ができる。</p> <p>②「みやぎの女性活躍促進連携会議」自主事業の実施【新規】 県独自の事業と連携実施することにより、単独実施以上の集客が見込まれるため、県内の普及啓発に寄与することができる。また、普段関わることのない全国区先進企業や団体等の取り組みを知る機会を得て、県内企業の刺激となるとともに、自発的な取り組みの促進につなげることができる。</p> <p>③「みやぎの女性活躍促進サポーター」研修事業【発展継続】 研修受講者をサポーターとして認定し、企業団体等の女性活躍リーダーとして正しい知識と意識付けを行う事ができるとともに、企業団体等の内部から、「意識改革」を浸透させていくことができる。また、政令指定都市以外の地域で実施することで、県全体の普及啓発・意識改革を図ることができる。</p> <p>④「みやぎの女性活躍促進拠点づくりモデル事業」【新規地域で実施】 各地域での女性の就業意欲や性別役割分担意識の把握と分析、及び女性の相談ワンストップ機能を兼ねたモデル事業を実施することにより、その地域での女性活躍の進め方を検証し、次年度以降の女性活躍促進の施策に反映させる事ができ、より地域の実情に沿った効果的な事業が実施できる。 また、その地域での、女性の相談機会や場を増やす事ができるため、女性のあらゆる悩みの解決に寄与することができる。</p>					
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	「みやぎの女性活躍促進連携会議」において、審議・評価を受け、今後の課題等を整理する。					
10. 事業の実施体制	連携体制の名称	みやぎの女性活躍促進連携会議 (H27.6 設立、H28.6 女活法に基づく協議会として位置付け)	女性活躍推進法に基づく協議会の設置状況			
			設置の有無	有	設置(公表)時期	H28.6
					法に基づく協議会	○
構成団体(15 団体)		(一社)宮城県経営者協会、(公財)せんだい男女共同参画財団、宮城県町村会、仙台経済同友会、仙台市、NPO 法人イコールネット仙台、日本労働組合総連合会宮城県連合会、宮城県漁業協同組合、宮城県商工会議所連合会、宮城県商工会連合会、宮城県中小企業家同友会、宮城県中小企業団体中央会、宮城県農業協同組合中央会、宮城労働局、宮城県				
各構成団体の主な連携内容		連携会議事業として事業実施の協議・調整・実施内容の検討等を行っている。				
他の地方公共団体との連携		「みやぎの女性活躍促進連携会議」メンバーに仙台市及び宮城県町村会が入っており、事業実施について常に連携を図っている。				
11. 女性活躍推進法に基づく国の「指針」に準じた公共調達における取組	<p>②平成31年4月から実施予定</p> <p>宮城県では、誰もが働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に取り組む企業を応援するため、「女性のチカラを活かす企業認証制度」を実施している。この度、企業の取組の定着と更なる促進を図るため、女性の活躍を積極的に進める事業者を対象として、県の物品及び役務の調達における優先調達制度を実施する。女性労働者の能力発揮のための取組(ポジティブ・アクション)や、子育てや介護に対する支援など仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を積極的に進める事業者等(以下「女性活躍推進事業者」という。)を側面から支援するため、「女性活躍推進事業者からの物品等調達実施要綱」を策定し、これらの事業者に配慮した物品及び役務の調達を実施するもの。 「女性活躍推進事業者登録要件(優先調達の優遇を受けるためには、次の要件を満たすことを条件とする。)」 ① 「女性のチカラを活かす企業」の認証を受けていること。 ② 物品調達等に係る競争入札参加業者に登録されていること。 ③ ①の認証及び②の登録を受けた上で、女性活躍推進事業者に登録されていること。</p>					
12. 担当者及び連絡先	宮城県環境生活部共同参画社会推進課男女共同参画推進班 貝塚綾子 (TEL022-211-2568)					
13. 事業実施及び連携工程	様式2-1-1に記載					
14. 経費の内訳	様式2-1-2に記載					