

1. 事業名	地域女性活躍推進連携事業【女性活躍推進型】																														
2. 実施期間	交付決定の日～令和6年3月31日																														
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定期間	令和3年3月（策定済・策定予定）	計画期間	R3～R7																												
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。また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用面における影響が懸念されている。</p> <table border="1" data-bbox="415 655 1398 810"> <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。</p> <p>（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 style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="331 1110 667 1418"> <p>図表3 女性の年齢階層別労働力率（2010年）</p> </div> <div data-bbox="680 1110 995 1418"> <p>図表4 未婚女性の年齢階層別労働力率（2010年）</p> </div> <div data-bbox="1008 1110 1344 1418"> <p>図表5 有配偶女性の年齢階層別労働力率（2010年）</p> </div> </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人の世帯数も多くなっている。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見される。</p> <div data-bbox="331 1774 751 2145"> <p>図1 宮城県内市町村の有配偶女性労働力率と3世代世帯比率（2010年）</p> </div> <p>(4) 宮城県の特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>仙台市以外：30歳以降の有配偶者女性の労働力率が高い ⇒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>				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																									

	<p>2 これまで取り組んできた内容（当課分） 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，団体等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，女性活躍のムーブメントを宮城から全国に発 信するため「WIT2018 宮城」を開催。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。令和元年度からは，「WIT2018 宮城」の継承事業を実施。令和2年度からは，県独自の企業認証制度に新たな認証メリットを追加。</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） 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69%（R4.4 時点），前年度より上昇した。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り，地域により取組状況にばらつきがある。</p>
--	--

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） ○企業や地域団体等との連携		
6. 事業目標・重要業績評価指標（KPI）	目標・KPI※主なもの ①令和7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 ・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 ・防災・復興における男女共同参画の実現 ・多様な主体との連携の推進	目標値（時点）※主なもの ①県の審議会等委員における女性の割合45%（R7） ②県の管理職に占める女性の割合（知事部局の本庁課長級以上の職員）15%以上（R7） ③男性にとっての男女共同参画セミナー参加者5年間5000人（R7） ④県独自企業認証ゴールド企業数50社（R7） ⑤市町村の審議会等委員における女性の割合35%（R7） ⑥男女共同参画基本計画を策定した市町村の割合 市町村100%（R7） ⑦男女共同参画に関わる講座等開催市町村の割合 100%（R7） ⑧NPO等地域団体との男女共同参画に関わる連携事業の実施回数（県及び市町村30回）（R7）	現状値（時点R4.4月） ①39.3% ②10.8% ③112人 ④36社（R4.4.1現在） ⑤28.2% ⑥市100% 町村47.6% ⑦57.1% ⑧8回
	②令和7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） ・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（知事部局の本庁課長級以上の職員） ・育児休業等取得率（宮城県職員） ・県独自企業認証ゴールド企業数 ・NPO等地域団体との男女共同参画に関わる連携事業の実施回数（県及び市町村）		
	③事業目標（全体） ・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 ・男性の家事・育児・介護への更なる参画 ・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 ・防災・復興における平常時から，あらゆる場，組織での女性参画	③男性にとっての男女共同参画セミナー参加者5年間5000人（R7） ④県独自企業認証ゴールド企業数50社（R7） ⑦男女共同参画に関わる講座等開催市町村の割合 100%（R7） ⑧NPO等地域団体との男女共同参画に関わる連携事業の実施回数（県及び市町村30回）（R7）	③112人 ④36社 ⑦57.1% ⑧8回
	④事業KPI（全体） ・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 ・県独自企業認証ゴールド企業数 ・NPO等地域団体との男女共同参画に関わる連携事業の実施回数		
	⑤市町村の取組状況に関する目標 ・市町村における男女共同参画の推進の支援	⑥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%）（R7） ⑦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%（R7）	⑥市100% 町村47.6% ⑦57.1%
	⑥市町村の取組状況に関するKPI ・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。本体会議において審議等を行った後，出席者等を対象とした勉強会（研修）を行い各構成団体の意識付けを強化し，本体会議の一層の充実化を図るものである。</p> <p>② 「みやぎの女性活躍促進連携会議」自主事業の実施【継続】 本県における女性活躍推進に向けた，更なる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」養成事業【継続】 研修受講者をサポーターとして認定し，女性活躍に関する正しい理解の共有と啓発，地域における普及啓発を担うリーダーを育成するための研修事業を行う。県内全域における理解の浸透を図るため，これまでの研修受講者アンケートを基に，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。 ・誰もが気軽に受講できるように，参加しやすく親しみやすい名称で研修を行う。 ・これまでの研修アンケートから「仕事もプライベートも自分らしく過ごしたい」等，研修内容を理解した上で，前向きな意見が寄せられていることから，基礎知識の講義，講師と地域住民（2～3名）等とのゲストトーク，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</p>
---------	---

	<p>回開催する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修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。 <p>④ 女性活躍ネットワーク事業【継続】 地域に根ざしたNPO等多様な主体の育成支援と女性をはじめとした多様な人材の活用を図るため、「みやぎの女性活躍促進拠点づくりモデル事業（H29～R1）」で掘り起こしたNPO等6団体のネットワーク化と連携を支援し、男女共同参画を推進するための拠点化を進める。各団体の連携・支援の一環として、県と各団体との主催によるセミナー・研修会等（年3回程度）を開催し、市町村とも連携しながら、県内全域における男女共同参画の普及や女性活躍推進のための気運醸成を図る。</p> <p>⑤ 女性にやさしい職場環境づくりモデル事業【新規】 女性人材の積極的な活躍や、女性が能力を十分に発揮し、働きやすい就業環境整備の普及促進が必要であることから、これから女性の採用や活躍・幹部への登用を積極的に行う意向がある事業所等に対し、女性の採用や昇進、福祉厚生、職場環境等、企業が必要とする改善に係る具体的な計画・目標を策定してもらい、優良な取組を選定の上、その取組に対して伴走的に支援を行うもの。</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、県内の女性活躍推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。また研修等を行うことで、女性活躍推進に関して構成団体内において一層の理解が深まり、県内における女性が活躍しやすい環境整備が、更に推進される。</p> <p>② 「みやぎの女性活躍促進連携会議」自主事業の実施【継続】 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」養成事業【継続】 研修受講者をサポーターとして認定し、普及啓発を担う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、地域や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、県全体における理解の浸透・意識改革を図ることができる。</p> <p>④ 女性活躍ネットワーク事業【継続】 みやぎの女性活躍促進拠点モデル事業（H29～R1）の受託団体を始めとした、各地域に根差して男女共同参画や女性活躍推進に関する活動を行っている団体・組織（以下、拠点）について、拠点間の連携を図るとともに、県と各拠点同士の連携に市町村も加えることで、男女共同参画や女性活躍推進の県内全域における気運醸成を図る。</p> <p>⑤ 女性にやさしい職場環境づくりモデル事業【新規】 女性が働きやすい環境整備を進め、モデル企業として取組・改善事例を発信し、女性活躍促進の県内普及が図られるとともに、企業の内部から、「意識改革」を浸透させていくことができる。</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</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・働き方改革推進事業者」という。)を側面から支援するため、「女性活躍・働き方改革推進事業者からの物品等調達実施要綱」を策定し、これらの事業者配慮した物品及び役務の調達を実施するもの。</p> <p>「女性活躍・働き方改革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。)」</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「女性のチカラを活かす企業」、「みやぎ働き方改革実践企業」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。 					
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 虎川 誠也 (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					