

## エグゼクティブサマリー

### 1. 参加者の役員就任への意欲向上に確実に寄与

加速する経営環境の変化の中で、女性が企業の意味決定に関わることは企業価値の向上にもつながる。しかし、多くの企業からは候補となる女性人材が少ないとの声があがっており、女性役員候補者（以下、女性リーダー）の増強が喫緊の課題となっている。

そこで、内閣府では、平成 28(2016)年度に「女性役員候補者の効果的な育成のためのモデルプログラム」を策定し、それを基にした「女性役員育成研修」の試行実施を平成 29(2017)年度から各地域で行ってきた。試行実施によって女性リーダーが抱える課題やニーズが明らかになり、プログラムの検証及び改善を重ねた結果、研修前は約 6 割が「役員にとってもなってみいたい」「ややなってみいたい」と回答していたのに対し、研修後は約 7 割に増加（平成 29(2017)年度から令和 2(2020)年度集計）、また、研修後は約 7 割が役員になることへの不安に前向きな変化があったと回答している（平成 29(2017)年度から令和 2(2020)年度集計）。

### 2. 初の地方開催～中小企業勤務者や事業承継者へも効果広がる～

我が国経済、とりわけ地域経済を支えている中小企業・小規模事業者では、少子高齢化や人口減少を背景に、人手不足や事業継承が課題となっている。

そこで、令和 2(2020)年度は、愛媛県で研修を実施し、研修対象者に事業承継者を明記したところ、受講者の約 4 割を事業承継者が占める結果となった。また、研修前は受講者の約 7 割が役員になることへ不安を感じていたが、受講後には 8 割以上に前向きな変化が見られるなど、中小企業の多い地域でも効果が見られた。

今後は、女性リーダーの育成を全国各地へと展開していくことが必要である。

### 3. ポストコロナやデジタル社会を見据えたオンラインでの実施

ポストコロナやデジタル社会の到来を見据え、今回初めて集合型とオンラインを組み合わせる研修を実施した。受講者へのアンケートでは、研修全体に対し「とても良かった」「良かった」とする割合が約 9 割であること、役員になりたいかの質問に対し、「とてもなってみいたい」「ややなってみいたい」の割合が研修前の 4 割から研修後は 7 割弱と増加したことから、従来の集合型のみでの研修とほぼ変わらない効果があったと言える。

一方で、ネットワークの構築に関しては、「とてもできた」「できた」で約 6 割と例年より低い結果となったが、オンラインの特性を活用した前向きな意見も多く見られた。

今後も、オンラインとリアルを適切に組み合わせるなど、積極的にオンラインを活用していくことが求められる。

### 4. 全国各地で女性リーダーの創出を！

#### ～地域女性活躍推進交付金やハンドブックの活用～

女性役員を増やしていくためには、地方自治体・地域経済団体・各企業が一体となって地域ぐるみで候補者の育成が行われることが重要であり、女性リーダー育成の裾野を広げることが求められている。

内閣府では、「地域女性活躍推進交付金」により、都道府県や市町村が経済団体などと連携して実施する女性活躍の取組を支援している。また、今般、都道府県や市町村の施策担当者等が同交付金を活用して女性リーダー研修を企画・実施する際の参考にしていただくことを目的に、「地域で伸ばす！女性リーダー育成ハンドブック 行政・経済団体・大学・企業が連携してつくる『学びとネットワークの場』」を作成した。

これらを活用し、全国各地で女性リーダーが育成されることを期待したい。