

女性活躍推進実態調査事業  
報 告 書

岐阜県中小企業団体中央会

## は し が き

近年、労働人口の減少が進む中、多様な人材の活用は中小企業における重要な経営課題となっており、とりわけ女性活躍の推進は、組織の活性化や持続的成長に資するものとして、その重要性が高まっています。しかしながら、岐阜県においては女性社長比率が低い状況が続いているほか、組合における女性部活動についても、その設置や活動が必ずしも十分とは言えない状況にあります。

本会では、こうした状況を踏まえ、女性部及び女性グループの実態把握から今後の方向性の検討に至るまで、3カ年にわたり本事業に取り組んでまいりました。

本報告書は、これら一連の取組を通じて得られた知見をもとに、女性部及び女性グループの活動実態や課題、今後の方向性を整理したものです。本書が、組合における女性活躍の推進や女性部・女性グループの組織化・活性化に向けた取組の一助となれば幸いです。

最後に、本報告書の作成にあたりご指導を賜りました明治大学 森下正専任教授をはじめ、委員各位並びに調査・ヒアリング等にご協力いただきました関係各位に対し、厚く御礼申し上げます。

令和8年3月

岐阜県中小企業団体中央会

# 本事業の概要と本報告書の構成

## 1. 事業の背景と目的

労働人口の減少が進む中、中小企業においては多様な人材の活用が求められており、女性活躍の推進は重要な経営課題となっている。一方、岐阜県においては女性社長比率が全国的に低い状況が続いており、組合における女性部活動も必ずしも活発とは言えない状況にある。

本事業では、こうした課題を踏まえ、女性部及び女性グループの実態把握から組織化の可能性の検討、さらには今後の方向性の整理までを段階的に実施することを目的として、3カ年にわたり取り組んだ。

## 2. 事業の内容

本事業は、3年間に渡り以下の通り実施した。

### 【1年目（令和5年度）】現状把握・課題抽出（調査）

会員組合、組合員企業の女性経営者、各都道府県中央会を対象にアンケート調査を実施し、女性部及び女性グループの実態と意識、先進事例の把握を行った。

### 【2年目（令和6年度）】検証・対話（事例収集・委員会）

調査結果を踏まえ、事例収集やヒアリングを実施するとともに、女性経営者等による委員会を開催し、女性グループに求められる役割や課題、今後のあり方について検討を行った。

### 【3年目（令和7年度）】分析・提言（とりまとめ）

これまでの取組をもとに専門家による分析・提言を行い、その成果を報告書として取りまとめた。

## 3. 本報告書の構成

本報告書は、取組内容を以下の4章で構成している。

### I. 組合女性部実態調査

アンケート調査の概要及び調査結果を整理し、現状と課題を明らかにしている。

### II. 事例収集

女性部および女性グループの活動事例を紹介し、具体的な取組の参考とする。

### III. 女性部活性化委員会

委員会での議論内容をレポートとして整理し、現場の声やニーズを示している。

### IV. 提言

調査および委員会の結果を踏まえ、今後の女性部及び女性グループの方向性について提言を行う。

# 目 次

I. 組合女性部実態調査	
1. 調査のあらまし	1
2. 調査結果	2
(ア) 組合に対する調査	
設問 1 : 組合役員（理事）の中に女性が含まれているか	2
設問 2 : 組合事務局の中に女性がいるか	2
設問 3 : 組合員企業に女性経営者等がいるか	3
設問 4 : 組合の女性部は組織されているか	4
《女性部がある組合等》	
設問 5 : 組合女性部の設立年について	4
設問 6 : 組合女性部の会員数について	4
設問 7 : 組合女性部の会員数の推移について	4
設問 8 : 女性部の会員資格について	4
設問 9 : 女性部のメンバーの年代別の人数について	5
設問 10 : 親組合が女性部を設置している理由について	5
設問 11 : 組合との関係及び組合からの支援等について	5
設問 12 : 女性部の活動内容について	6
設問 13 : 今後取り組みたい事業について	6
設問 14 : 女性部活動で直面している課題について	6
設問 15 : 今後の活動について	7
《女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある組合等》	
設問 16 : 女性グループの構成人数について	7
設問 17 : 女性グループのメンバーの内訳について	7
設問 18 : 組合との関係及び組合からの支援等について	8
設問 19 : 女性グループ等による交流等の内容について	8
設問 20 : 今後取り組みたい事業について	8
設問 21 : 組合女性部としての組織化を考えているか	8
《女性部はなく、女性同士の交流の場もない組合等》	
設問 22 : 女性部や女性のグループの過去の設置状況について	9
設問 23 : 女性部や女性のグループがない理由について	9
設問 24 : 女性部や女性のグループの必要性について	10
設問 25 : 女性部や女性グループについてのご意見	10

(イ) 女性経営者に対する調査

- 設問 1 : 経営上、仕事上で感じている悩みや課題について . . . . . 12  
設問 2 : 組合の女性部またはその他女性グループなど女性の団体に所属しているか . . . 12  
設問 3 : 組合女性部または組合内の女性グループ等の女性の集まりは必要か . . . 12  
設問 4 : 組合女性部または女性グループの今後の課題や期待すること . . . 14

(ウ) 各都道府県中央会に対する調査

- 設問 1 : 会員組合数 . . . . . 15  
設問 2 : 会員組合における女性部の設置状況について . . . . . 16  
設問 3 : 特徴的な取組みを行っている女性部について . . . . . 16  
設問 4 : 女性部ではないが、特徴的な取組みを行っている女性グループについて . . . 20  
設問 5 : 女性部の必要性について . . . . . 24  
設問 6 : 今後の女性部の組織化の予定について . . . . . 25  
設問 7 : 女性部の設立が増えない理由について . . . . . 26  
設問 8 : 女性部設立のための取組みについて . . . . . 26  
設問 9 : 「設立のために取り組んでいる」具体的な取組み内容 . . . . . 27  
設問 10 : 現在取組みは行っていないが、  
今後取り組んでいきたいと思っている具体的な取組み内容 . . . . . 27

(各調査票) . . . . . 28

II. 事例収集

- 組合女性部参考事例 / 多治見陶磁器卸商業協同組合女性部 . . . . . 37  
女性グループ参考事例 / ぎふ女性リーダーサロン Eclat+ (エクラプラス) . . . 39

III. 女性部活性化委員会

レポート . . . . . 41

IV. 提言 . . . . . 43

# I .組合女性部実態調査

# 1. 調査のあらまし

## 1. 調査目的

会員組合に対し、組合女性部や組合内における女性グループ等についての実態や活動の目的、意義などを調査するほか、組合等における女性活躍、そして女性部等の組織化の推進と今後のあり方について検討する資料とする。

## 2. 調査方法

岐阜県中小企業団体中央会の会員組合および組合員企業へ調査票を郵送により配布・回収することにより実施する。

また、都道府県中央会についても同様に調査票を配布・回収することにより実施する。

## 3. 調査時点

令和5年10月1日現在

## 4. 調査対象

岐阜県中小企業団体中央会会員組合（463組合（1号会員））  
組合傘下企業の女性経営者（組合を通じて依頼）  
都道府県中央会（47）

## 5. 調査回答数

会員組合（194組合）	回答率：41.9%
組合傘下企業の女性経営者（26）	回答率：—
他県中央会（37）	回答率：78.7%

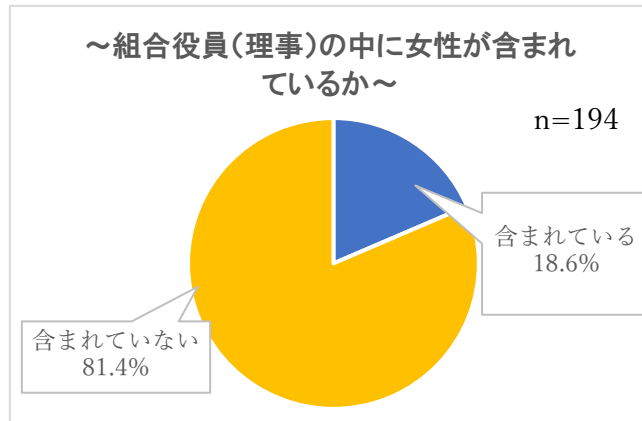
## 2. 調査結果

### (ア) 組合に対する調査

#### 設問1：組合役員（理事）の中に女性が含まれているか

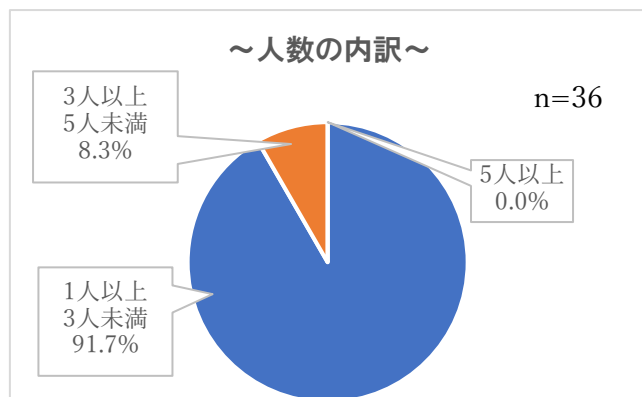
回答のあった194組合のうち、組合役員（理事）の中に女性が「含まれている」と回答した組合は36組合（18.6%）であった。

対して、「含まれていない」と回答した組合は158組合（81.4%）であった。



組合役員（理事）の中に女性が「含まれている」と回答した36組合のうち、組合役員（理事）における女性の人数が1人以上3人未満と回答した組合は91.7%、3人以上5人未満と回答した組合は8.3%、5人以上と回答した組合は0%であった。

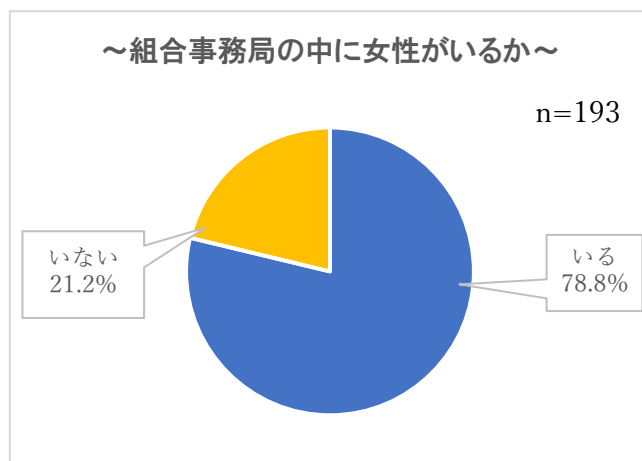
組合役員（理事）における女性比率は9.7%であった。



#### 設問2：組合事務局の中に女性がいるか

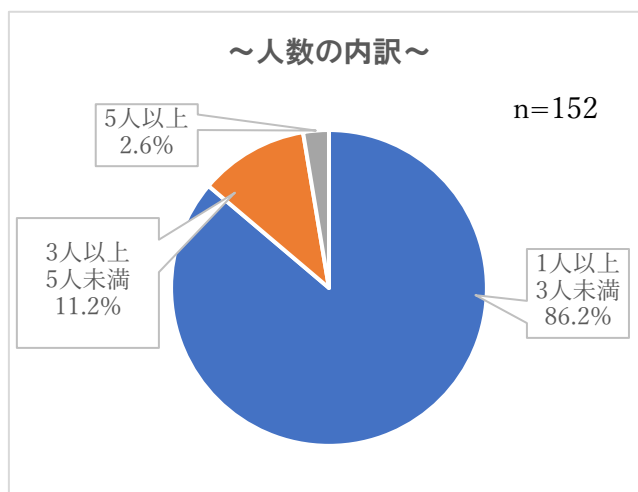
回答のあった193組合のうち、組合事務局に「女性がいる」と回答した組合は152組合（78.8%）であった。

対して「女性がいない」と回答した組合は41組合（21.2%）であった。



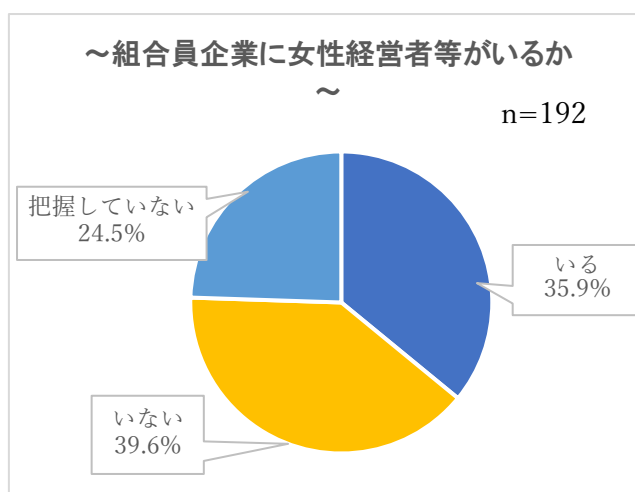
組合事務局に「女性がいる」と回答した152組合のうち、女性事務局の数が1人以上3人未満と回答した組合は131組合（86.2%）、3人以上5人未満と回答した組合は17組合（11.2%）、5人以上と回答した組合は4組合（2.6%）であった。

組合事務局における女性比率の平均は52.5%であった。



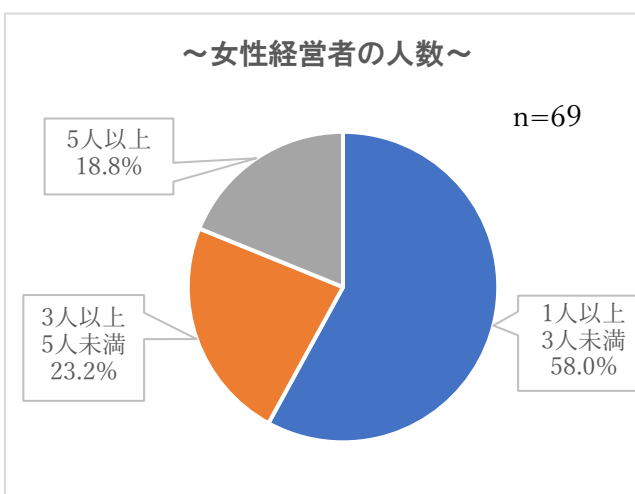
### 設問3：組合員企業に女性経営者等がいるか

回答のあった192組合のうち、組合員企業に「女性経営者がいる」と回答した組合は69組合（35.9%）であった。対して「女性経営者がいない」と回答した組合は76組合（39.6%）であった。「把握していない」と回答した組合は47組合（24.5%）であった。把握していないと回答した組合の中には、女性経営者はいるが、正確な数を把握できていないという組合もあった。



組合員企業に「女性経営者がいる」と回答した69組合の内、女性経営者の数が1人以上3人未満と回答した組合は40組合（58.0%）、3人以上5人未満と回答した組合は16組合（23.2%）、5人以上と回答したのは13組合（18.8%）であった。

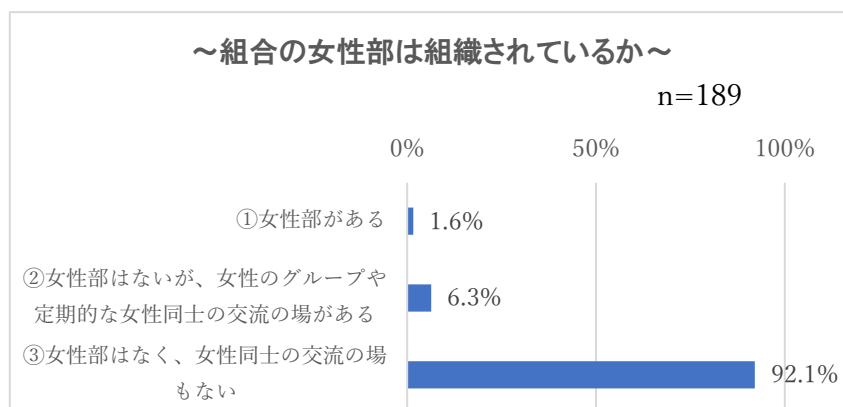
組合員企業における女性比率は6.4%であった。



#### 設問4：組合の女性部は組織されているか（複数回答）

回答のあった189組合のうち、組合に「女性部がある」と回答した組合は3組合（1.6%）であった。

また「女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある」と回答した組合は12組合（6.3%）、「女性部はなく、女性同士の交流の場もない」と回答した組合は174組合（92.1%）であった。



### 《女性部がある組合等》

※以下の、設問5～15では、「設問4」で「女性部がある」と回答した3組合を対象とした。

設問5：組合女性部の設立年について

設問6：組合女性部の会員数について

設問7：組合女性部の会員数の推移について

県内にある3つの女性部は、いずれも会員数が減少傾向にある。

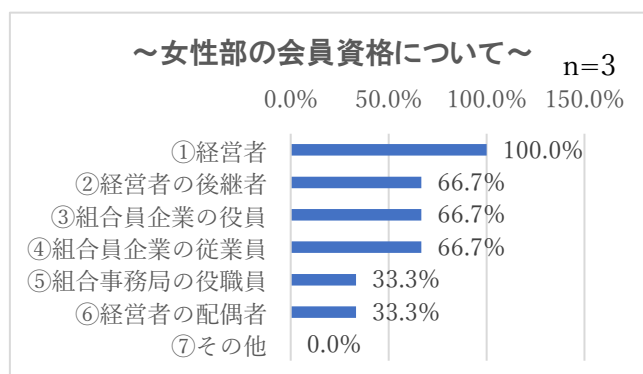
組合名	設立年	会員の推移		
		令和3年	令和4年	令和5年
岐阜県化粧品販売協同組合	不明	26	25	20
多治見陶磁器卸商業協同組合	平成30年	7	6	6
飛騨高山旅館ホテル協同組合	平成26年	10	9	8

※

※令和6年解散

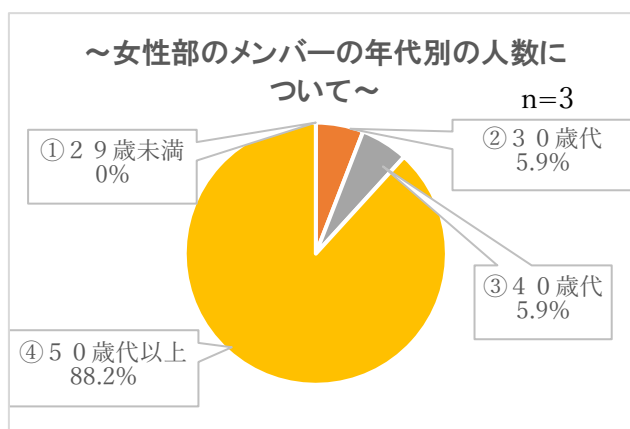
設問8：女性部の会員資格について（複数回答）

「女性部がある」と回答した3組合（100%）全てで、その会員資格に「経営者」を規定しているほか、2組合（66.7%）が「経営者の後継者」、「組合員企業の役員」、「組合員企業の従業員」を会員資格としているとの回答であった。



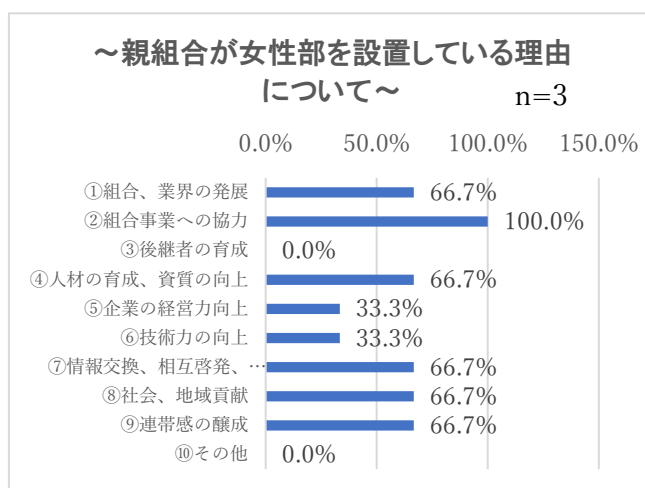
### 設問 9：女性部のメンバーの年代別の人数について

3組合の女性部の会員数の合計34人のうち、30名が「50歳代以上」（88.2%）であった。「40歳代」、「30歳代」はそれぞれ2名ずつ（5.9%）、「29歳未満」は0人となっている。



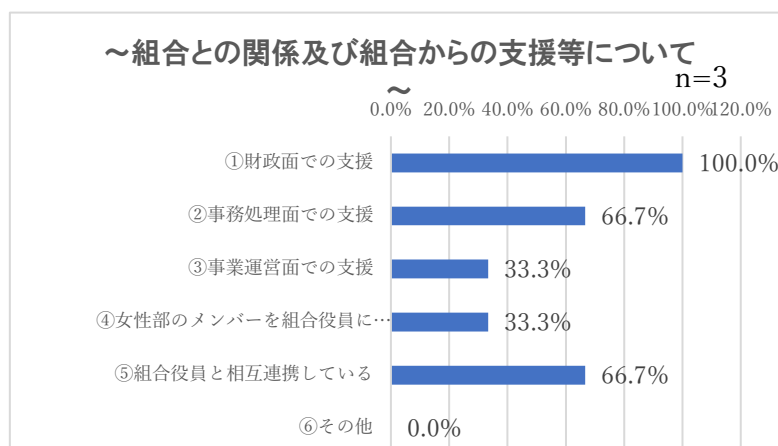
### 設問 10：親組合が女性部を設置している理由について（複数回答）

「女性部がある」と回答した3組合に対し、その設置理由を尋ねたところ、3組合（100%）より「組合事業への協力」と回答しているほか、2組合（66.7%）が「組合、業界の発展」、「人材の育成」、「情報交換、相互啓発、親睦」、「社会、地域貢献」、「連帯感の醸成」を理由として挙げている。



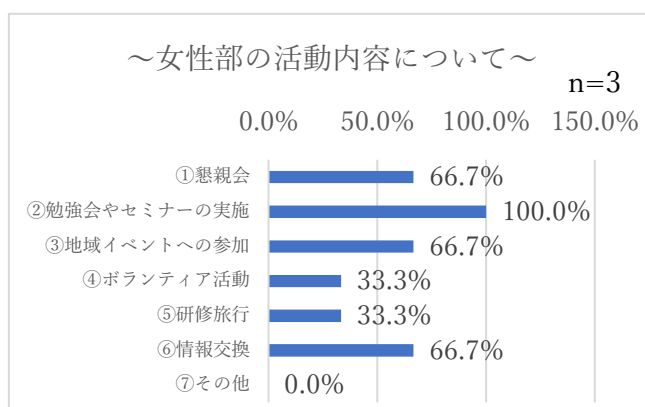
### 設問 11：組合との関係及び組合からの支援等について（複数回答）

「女性部がある」と回答した3組合に対し、女性部に対する支援内容を尋ねたところ、「財政面での支援」との回答が3組合（100%）であったほか、2組合（66.7%）が「事務処理面での支援」、「組合役員と相互連携している」と回答した。



### 設問 12：女性部の活動内容について（複数回答）

「女性部がある」と回答した3組合に対し、女性部の活動内容を尋ねたところ、3組合(100%)で「勉強会やセミナーの実施」しているほか、2組合(66.7%)が「懇親会」、「地域イベントへの参加」、「情報交換」を行っているとの回答であった。

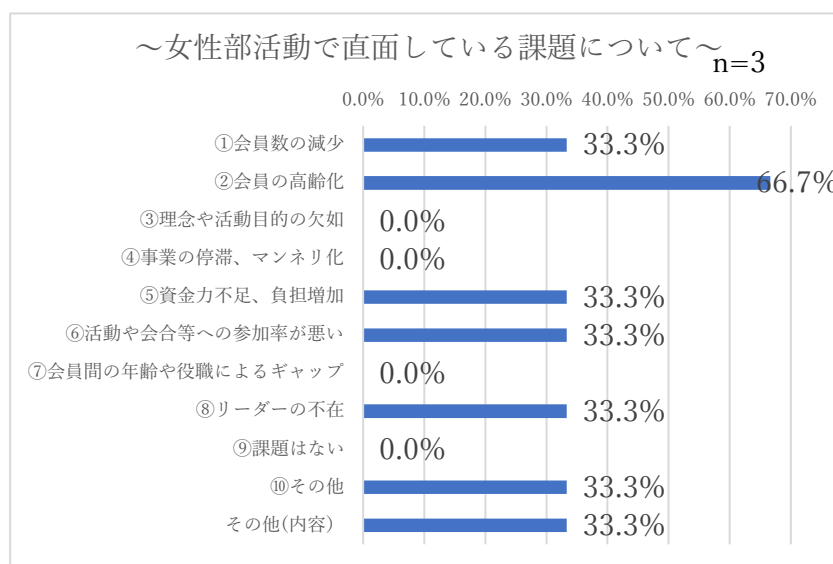


### 設問 13：今後取り組みたい事業について（自由記載）

回答した組合はなかった。

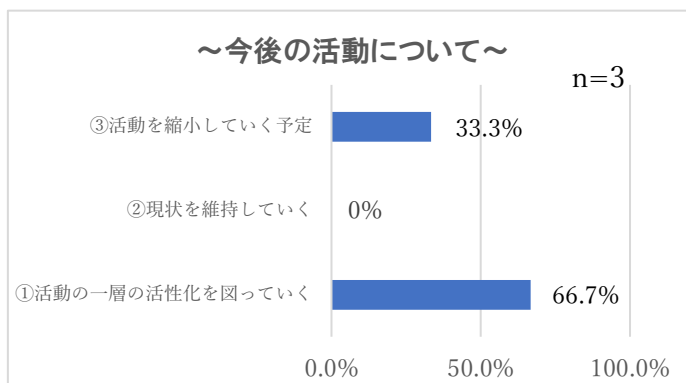
### 設問 14：女性部活動で直面している課題について（複数回答）

「女性部がある」と回答した3組合のうち、2組合(66.7%)が「会員の高齢化」を課題としてあげたほか、1組合(33.3%)より「会員数の減少」、「資金力不足、負担増加」、「活動や会合への参加率が悪い」、「リーダーの不在」を課題としてあげている。



### 設問 15：今後の活動について

「女性部がある」と回答した3組合のうち、「活動の一層の活性化を図っていく」と回答した組合が2組合（66.7%）で、「活動を縮小していく予定」と回答した組合が1組合（33.3%）となっている。



### 《女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある組合等》

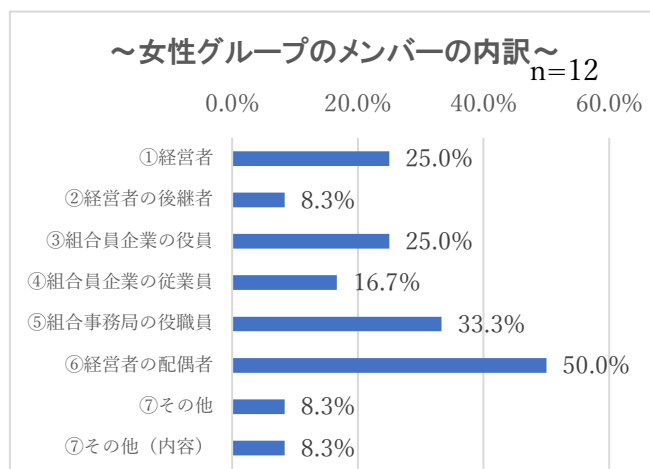
※以下の、設問16～21では、「設問4」で「女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある」と回答した12組合を対象とした。

### 設問 16：女性グループの構成人数について

「女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある」と回答した組合のうち、その女性グループ等の構成人数は、最大で20人、平均で6.2人であった。

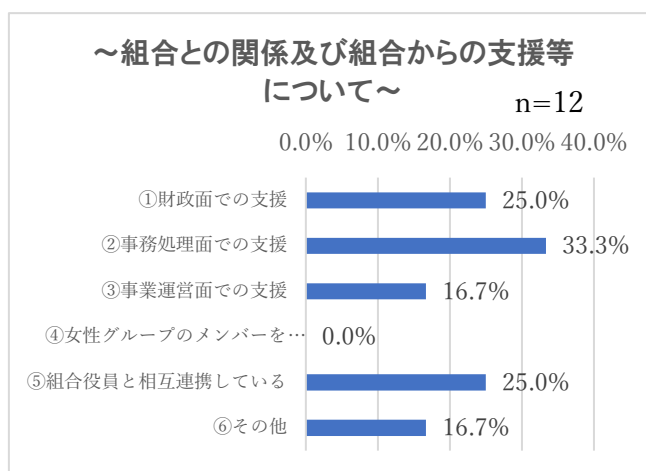
### 設問 17：女性グループのメンバーの内訳について（複数回答）

女性グループ等があると回答した12組合のうち、その構成員の属性を聞いたところ、最も多かったのは「経営者の配偶者」が6組合（50.0%）であったほか、次いで「組合事務局の役職員」が4組合（33.3%）、「経営者」と「組合員企業の役員」が、それぞれ3組合（25.0%）となっている。



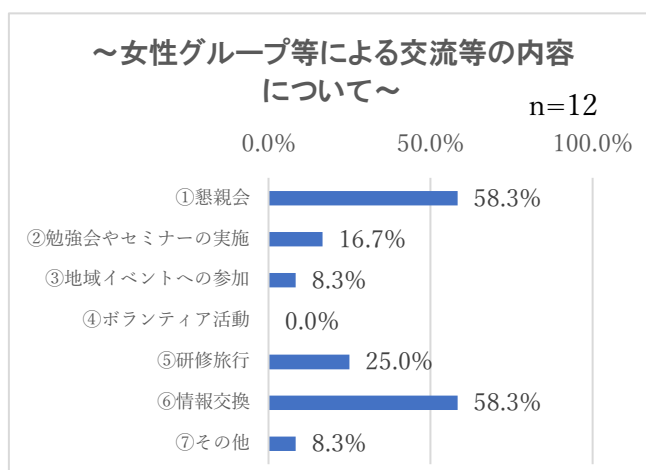
### 設問 18：組合との関係及び組合からの支援等について（複数回答）

女性グループ等があると回答した 12 組合のうち、当該グループ等への支援内容を聞いたところ、「事務処理面での支援」との回答が 4 組合（33.3%）あったほか、「財政面での支援」、「組合役員と相互連携している」との回答が 3 組合（25.0%）となっている。



### 設問 19：女性グループ等による交流等の内容について（複数回答）

女性グループ等による交流等の内容としては「懇親会」と「情報交換」が、それぞれ 7 組合（58.3%）となっているほか、「研修旅行」が 3 組合（25.0%）、「勉強会やセミナーの実施」が 2 組合（16.7%）という回答であった。



### 設問 20：今後取り組みたい事業について（自由記載）

女性グループ等があると回答した 12 組合のうち、今後取り組みたい事業として、「女性グループの視察研修を支援していく」、「親会、女性部との考え方をなくし、一緒にやっていきたい。女性が普通に入っていけるようにしたい。」といった回答があった。

### 設問 21：組合女性部としての組織化を考えているか

女性グループ等があると回答した 12 組合のうち、全ての組合が組織化について「考えていない」と回答した。また「考えていない」と回答した理由（複数回答）については、11 組合（91.7%）で「現状の形で目的を果たすことができている」と回答したほか、2 組合（16.7%）が「組合女性部設立のメリットが感じられない」と回答している。

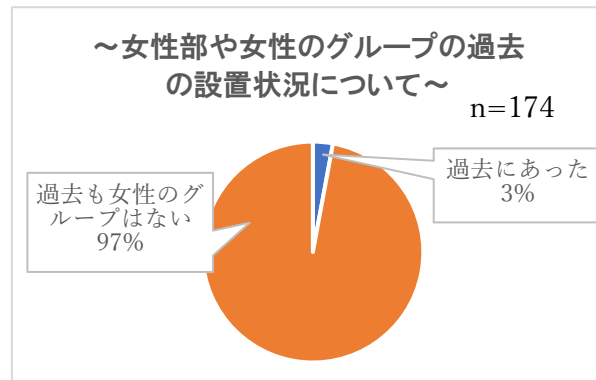
## 《女性部はなく、女性同士の交流の場もない組合等》

※以下の、設問22～24では、設問4で「女性部はなく、女性同士の交流の場もない」と回答した5組合を対象とした。

### 設問22：女性部や女性のグループの過去の設置状況について

「女性部はなく、女性同士の交流の場もない」と回答した174組合のうち、女性部が「過去にあった」と回答した組合は5組合（2.9%）、「過去も女性のグループはない」と回答した組合は166組合（95.4%）であった。

「過去にあった」がなくなった理由としては、「会員数の減少」、「単発的な交流の場であったため」、「参加者の高齢化」といった回答があった。

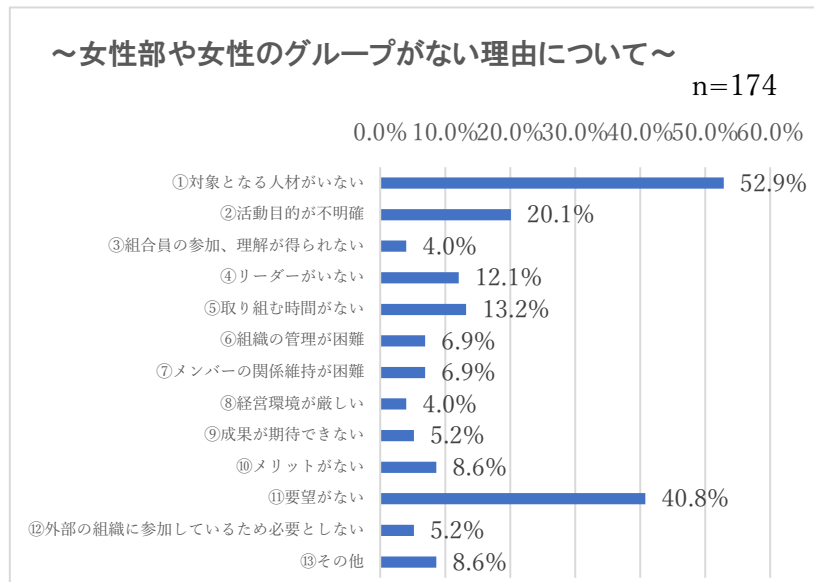


### 設問23：女性部や女性のグループがない理由について（複数回答）

女性部等がないと回答した174組合に対し、その理由を尋ねたところ、「対象となる人材がない」という回答が92組合（52.9%）と最も多く、次いで、「要望がない」が71組合（40.8%）であった。

その他の回答の内訳については、「女性事務局が一人である」

、「組合員及び経営者に女性がいない」、「必要性が感じられない」といった回答が目立った。

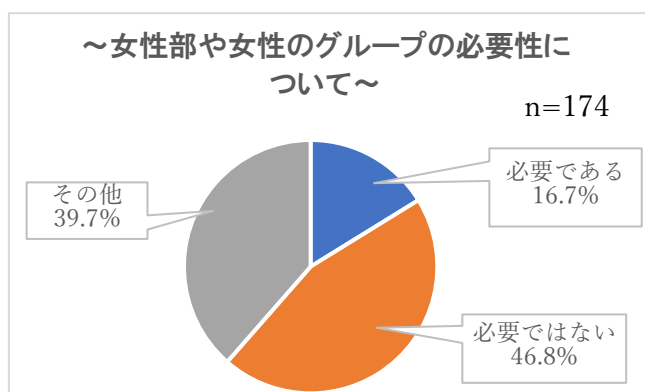


設問 24：女性部や女性のグループの必要性について（複数回答／理由は自由記載）

女性部等がないと回答した174組合に対し、それらの必要性について尋ねたところ、「必要である」との回答は29組合（16.7%）、「必要ではない」は81組合（46.6%）、その他が69組合（39.7%）であった。

「必要でない」理由については、「女性の経営者が少なく、高齢化している」、「女性だけで集まる必要性がないため」、「男女平等社会になりつつあり、わざわざ女性部を作る必要はない」、「要望がない、外部の組織に参加しているため必要としない」、「女性部の活動がよくわからない」といった回答があった。

「その他」の回答の内訳としては、「組合内において必要であるという声がない」、「必要か、必要でないかがわからない」といった回答があった。



設問 25：女性部や女性グループについてのご意見（自由記載）

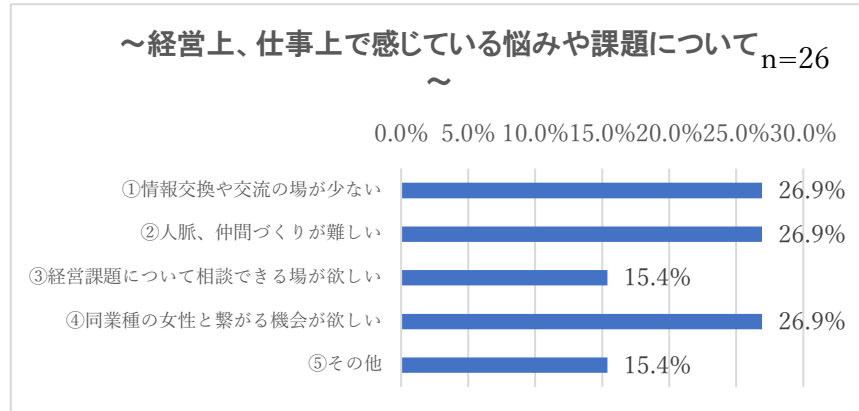
組合員・役員に女性がいない。女性部を作るとしたら、組合員の職員（主に事務職員）が対象となる。役員からの要望がなくては作れない。良い事例があれば、参考に検討し、働きかけることは可能。
情報交換の機会や交流の場がなく組織化が難しい。
一部、経営者の奥様方の交流はあるようだが、組織的なものではなく事業につながるものとなっていない。
組合の事業所において女性の絶対数が少ないため難しい。
組合員数の減少と高齢化により組合の存続が難しい状態にある。
女性の人数が少ないので活動の範囲も限られている。
女性の少ない業種のため、あえて女性、男性を区別する必要性を感じない。
女性一人の経営であるため、時間が取れない
女性の意見を取りまとめていただく、また職場環境の改善に一役を担っていただくことも有効です。今現在は特に必要性は感じていませんが、組合員全員の意見も聞き対応したいです。組合員数が増えれば、できると思います。
今後、女性役員の数が増えていけば、女性グループの活動ももっと盛んになっていくだろう。
女性グループへの積極性がない
今、女性部の設立に向けて活動中である。
若年者を対象とした女性部の設置を計画している。組合の行事（岐阜眼鏡士講習会）の際に、会食や積極的なコミュニケーションをとれている。

女性の方も必要とわかっているが、そのような機会がない
大人数の職場では、労働環境の整備という視点からも女性部等が必要だと考える。
そもそも女性社員が、ほぼいない業界である。
ガスを扱う企業ですが、女性に意見を求めても事務職以外の仕事をやりたくないという人が多いです。女性自身の意識改革も必要だと思います。
特に女性だけでグループを作る必要なく、同じ方向を向いている者（商売をしている）同士の集まりなので、1つの団体としてやっていけるようにしたい。ただし、組合の役員に女性が就任しないと理事会に出られず、意見が出てこないのが問題である。
男女関係なく働く時代になっていると思うので、女性部という閑雅もなく過ごしていた。そのような存在があることに驚いた。男性役員ばかりの中で働いていますが、特に問題はないです。
他業態との交流を中央会等で企画してもらいたい。

## (イ) 女性経営者に対する調査

### 設問1：経営上、仕事上で感じている悩みや課題について

回答のあった組合員企業に所属する女性経営者等26名について、仕事上の悩みや課題等について尋ねたところ、「情報交換や交流の場が少ない」、「人脈、仲間づくりが難しい」、「同業種の女性と繋がる機会が欲しい」との回答が、それぞれ7名(26.9%)よりあった。

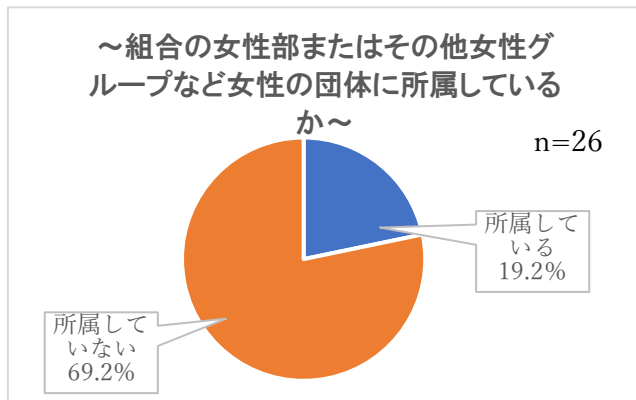


また「その他」の回答では、その内容として「人員が足りない」、「未だに「女性」「男性」という区分で物事を考える人が多いこと」という回答があった。

### 設問2：組合の女性部またはその他女性グループなど女性の団体に所属しているか

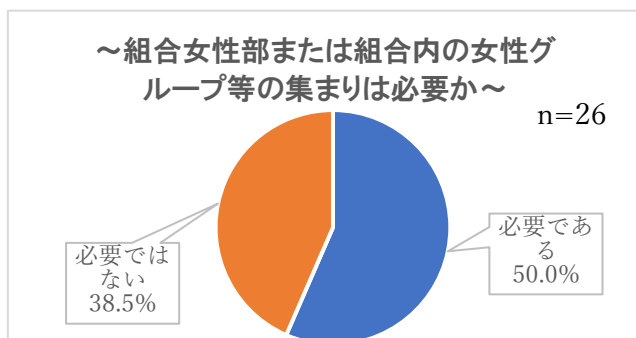
回答のあった女性経営者等26名について、組合女性部等への所属について尋ねたところ、「所属している」が5名(19.2%)、「所属していない」が18名(69.2%)であった。

「所属している」と回答があった女性経営者の所属団体は、「商工会女性部」、「ロータリークラブ」、「組合女性部」、「岐阜県産業環境保全協会女性部」、「ソロプチミスト日本財団」、「東濃西部地域栄養士会」などがあつた。

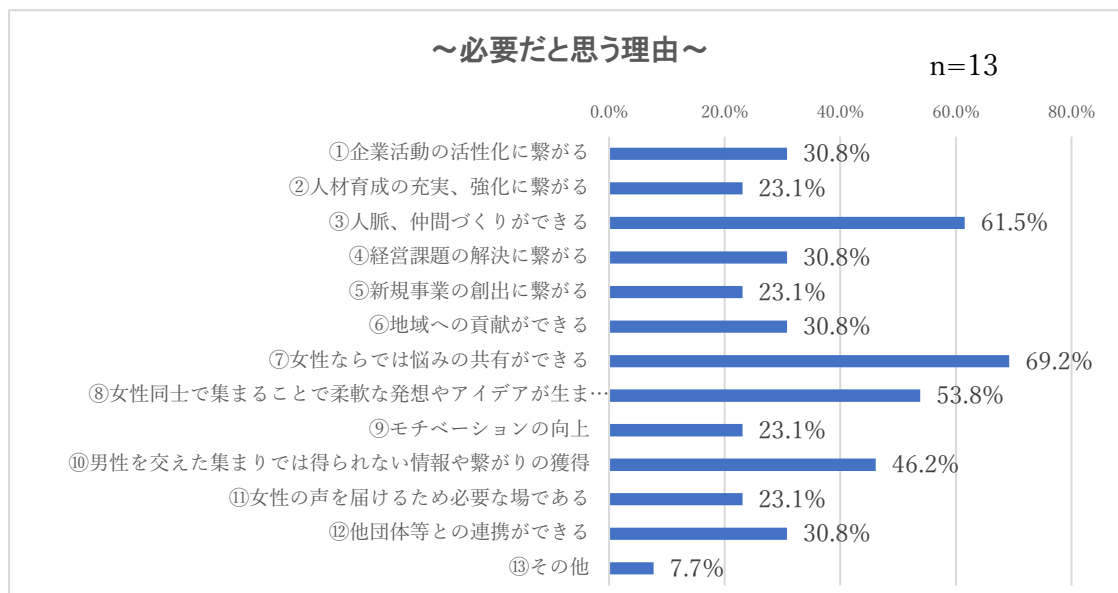


### 設問3：組合女性部または組合内の女性グループ等の集まりは必要か

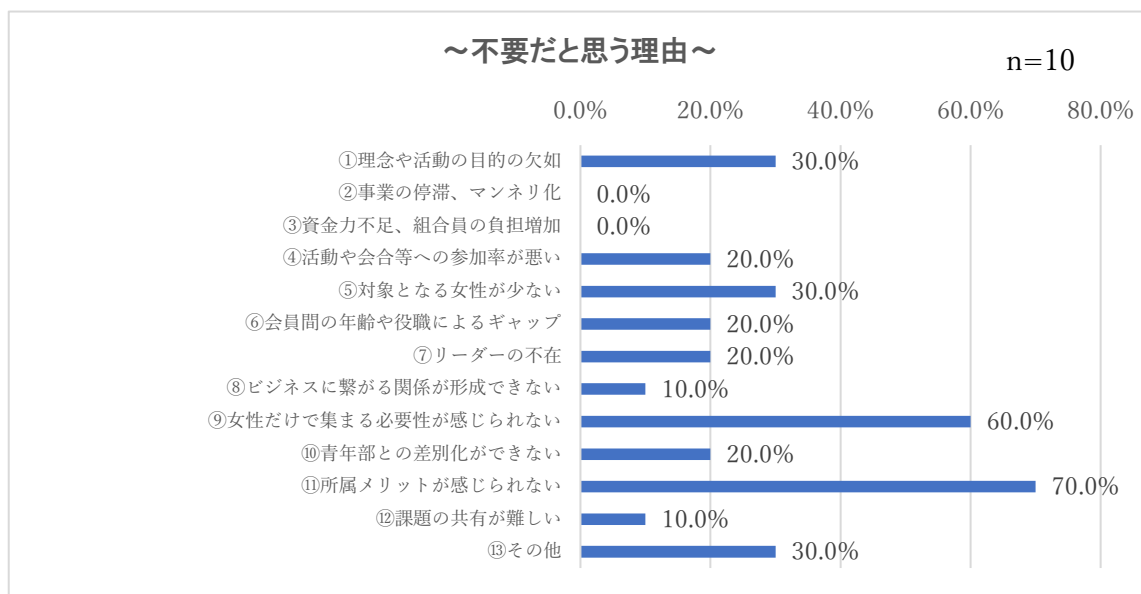
女性経営者等26名について、組合女性部等の必要性について尋ねたところ、「必要である」が13名(50.0%)、「必要ではない」が10名(38.5%)であった。



組合女性部等が「必要である」と回答した13名について、その理由を尋ねたところ、「女性ならではの悩みの共有ができる」が9名（69.2%）との回答が最も多く、次いで「人脈、仲間づくりができる」が8名（61.5%）、「女性同士で集まることで柔軟な発想やアイデアが生まれる」が7名（53.8%）、「男性を交えた集まりでは得られない情報や繋がり」の獲得」が6名（46.2%）の順であった。

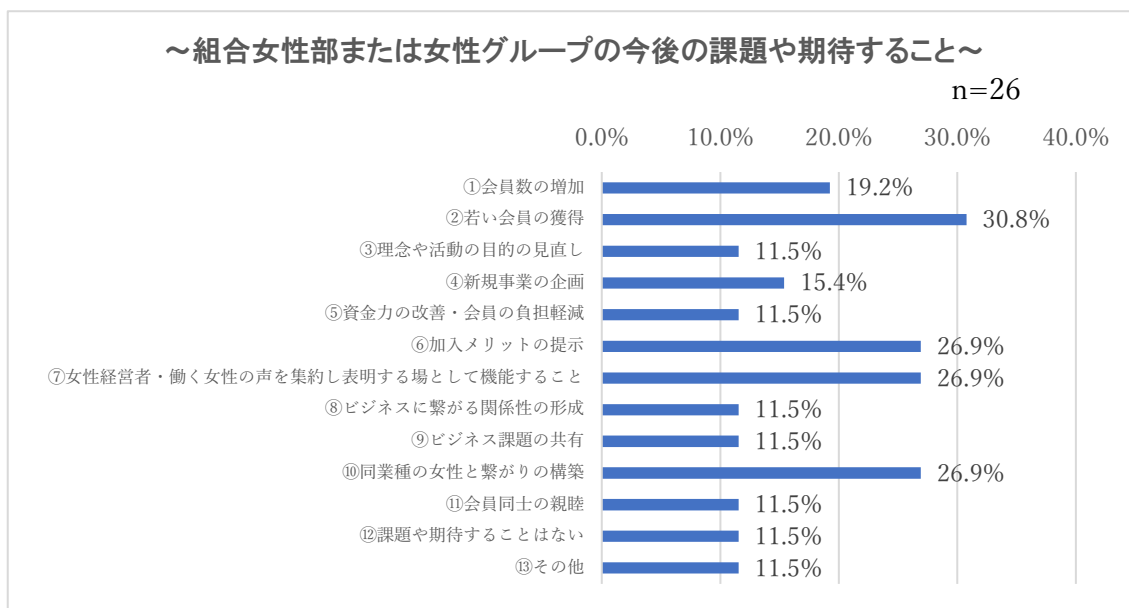


一方で、組合女性部等が「不要である」と回答した10名について、その理由を尋ねたところ、「所属メリットが感じられない」が7名（70.0%）との回答が最も多く、次いで「女性だけで集まる必要性が感じられない」が6名（60.0%）の順であった。



#### 設問4：組合女性部または女性グループの今後の課題や期待すること（複数回答）

回答のあった女性経営者等26名について、組合女性部等の課題や期待することについて尋ねたところ、「若い会員の獲得」を課題とする回答が8名（30.8%）と最も多く、次いで「加入メリットの提示」、「女性経営者・働く女性の声を集約し表明する場として機能すること」、「同業種の女性と繋がり構築」との回答が、それぞれ7名（26.9%）となっている。



## (ウ) 各都道府県中央会に対する調査

設問1：会員組合数（※令和7年3月31日現在 全中公表資料より）

### 北海道・東北ブロック

北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県
1191	429	379	388	280	288	497

### 関東・甲信越静ブロック

茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	長野県	山梨県	静岡県
402	367	388	672	684	1660	764	594	657	221	839

### 東海・北陸ブロック

愛知県	岐阜県	三重県	富山県	石川県
1111	454	448	317	398

### 近畿ブロック

福井県	滋賀県	京都府	奈良県	大阪府	兵庫県	和歌山県
273	271	440	174	687	487	239

### 中国・四国ブロック

鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県
162	252	521	485	355	295	309	351	315

### 九州・沖縄ブロック

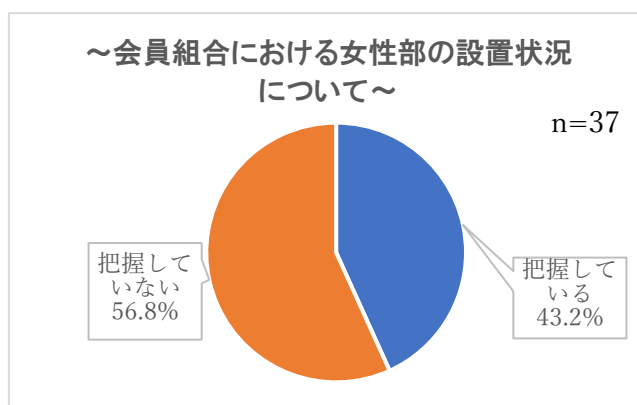
福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
877	245	369	330	353	308	444	223

## 設問 2：会員組合における女性部の設置状況について

回答のあった 37 都道府県中央会について、会員組合における女性部の設置状況を尋ねたところ、「把握している」が 16 中央会 (43.2%)、「把握していない」が 21 中央会 (56.8%) となっている。

「把握している」と回答があった中央会のうち、女性部があると回答したのは 15 中央会 (40.5%) であった。

15 中央会 (40.5%) の組合員数に占める女性部設置割合は、平均で 2.1% であった。



## 設問 3：特徴的な取組みを行っている女性部について

女性部の設置状況について「女性部がある」と回答した 15 中央会のうち、特徴的な取組みを行っている女性部があると回答した中央会の割合は 73.3% であった。

取組みの一覧は、以下の通り。

### 《特徴的な取組みを行っている女性部》

中央会	女性部名	所属人数 (名)	取組内容
岡山県	岡山県電気工事工業組合女性部会	23	組合員企業の女性経営者・経営者ご夫人・女性職員で構成され、勉強会や資格取得（電気工事）の勉強を行っている。
宮崎県	都城中央通り3番街協同組合女性部	7	組合員企業の女性役職員で構成され、季節ごとの花の植え替えや地域の活動等にも協力している。
広島県	広島県電気工事工業組合女性部会	25	組合員企業の女性職員、支部女性職員で構成され、青年部と一体となって活動し、業界の発展を目指しています。

高知県	四万十玉姫の会（四万十市商店街振興組合連合会女性部）	16	5つの商店街にまたがった共同販売促進やボランティア活動等を実施している。近年は、全国商店街支援センターの助成事業（トータルプラン作成支援事業）を活用しながら、各種イベントの開催や活動のあり方等の計画づくりを行っている。
滋賀県	彦根仏壇事業協同組合（ひこね蓮美の会）	4	組合員企業の女性経営者や経営者のパートナーで構成され、親組合とともに定期的に業界振興のイベントを開催。親組合の甲冑製作を手伝っている。
	膳所商店街振興組合女性部	10	組合員の女性で構成され、親組合と共に定期的に業界振興のイベントを行っている。季節ごとのイベント多数。コロナ禍には、組合内の有志10名（女性部メンバー多数）で「はんなりほっこりおいでやす膳所」を立ち上げた。独自でチラシを月1回発行している。ホームページ、インスタグラム、フェイスブックも随時更新中。
	滋賀県醤油工業協同組合女性部	10	女性部で集まり、座学や視察研修などの研修会を行っている。組合の所有する事務所周辺に花植え・除草・清掃を年に2回程度行う。
	滋賀県旅館ホテル生活衛生同業組合（女将の会）	20	研修会を年に数回行っている。
千葉県	千葉電気工事工業組合女性部	28	組合の女性組合員、組合本部・支部の女性職員で構成され、定期的に機能協議全国大会への参加、レクリエーション・交流会の実施を行っている。
富山県	宇奈月温泉女将の会かたかご会	8	黒部市宇奈月温泉地区の旅館やホテルの女将によって構成され、知事への表敬訪問やPR活動の実施、勉強会の開催等、業界や地域の活性化のための活動を行っている。

沖縄県	沖縄県電気工事業工業 組合女性部会	27	組合員企業の女性職員で構成、不定期 ではあるがスキルアップ勉強会や青年 部との交流を行っている。 ・スキルアップ勉強会 工事工程編、Zoom 実践編、インボイス 基本編、電子帳簿保存法改正編、 ・青年部交流 首里城復興支援清掃ボランティア活 動、防災施設見学、意見交換会
山梨県	山梨県トラック事業協 同組合女性部会	-	組合員企業の女性職員で構成され、定 期的に勉強会や業界振興のイベントを 行っている。
愛媛県	道後商店街振興組合婦 人部	8	組合関与イベント（道後まつり等）を 組合及び青年部と連携して開催し、ま た、以前には「道後美商女マップ」の 作製・配布を行った。
	松山大街道商店街振興 組合女性部	5	俳句甲子園等のアーケード内イベント の開催協力や接待を行い、また、女性 の視点で見た商店街振興施策の理事会 への提言活動を実施する。現理事長は 女性で女性部の元会長（公平を期すた め理事長就任時に脱会）である。
	伊予水引金封協同組合 女性部	8	水引（及びその端材）を活用した小物 やアクセサリ等の商品開発・製作・ 販売を行う。

茨城県	茨城県ホテル旅館生活衛生同業組合女将の会	3 1	<p>※設問2で「②把握していない」と回答しているため必須回答項目ではございませんが、特徴的な女性部の取組みは把握しておりますので、回答します。</p> <p>茨城県内の旅館・ホテルの経営に携わっている女将さんで構成され、積極的な誘客活動を行っている。2023年10-12月に茨城県では、JRグループ6社と地域（県・市町村・地域観光事業者等）が一体となって行う国内最大規模の観光キャンペーンであるディスティネーションキャンペーンが行われている。その一環として、同会ではジャパンフリトレーのマイクポップコーンとコラボし、オリジナル女将カード付マイクポップコーンを女将の会会員の宿泊施設のほか、県内道の駅や高速道路のサービスエリア等の一部で販売。メディアにも大きく取り上げられ、全28種類の女将カードをコンプリートした人もいるなど話題を呼んでいる。</p>
-----	----------------------	-----	--

設問4：女性部ではないが、特徴的な取組みを行っている女性グループについて

女性部ではないが、特徴的な取組みを行っている女性グループ等の有無（状況）について尋ねたところ、13中央会より、以下のとおりで女性グループ等の情報提供があった。

《女性部ではないが、特徴的な取組みを行っている女性グループ》

中央会名	グループ名	所属 人数 (名)	取組内容
愛知県	愛知名古屋ディスプレイ協同組合青年懇話会 女子会	—	青年部組織の中の女性従業員等により、交流会を開催している。
宮城県	仙台まちなか女子部	—	仙台市内の女性経営者有志による集まり。「ようこそ仙台！おもてなしバスツアー」と題し、転勤等により新たに仙台市内へ転入してきた方々を主な対象に、バスツアーを実施している。商店街をはじめ、観光施設等をメンバー自らがガイド役となり案内する企画となっており、店側と参加者、参加者同志の交流が生まれる機会ともなっている。みやぎレディース中央会のメンバーも含まれており、実施に協力している。
群馬県	伊香保温泉旅館協同組合婦人部お香女会	21	組合員の女将が所属する組織。旅館集積地であり伊香保観光の中心地でもある石段街を女将が観光案内するおもてなし行事や他組織とのコラボ企画等を実施している。また、定例の研修会等で会員の資質向上に努めている。
	草津温泉旅館協同組合湯の華会	40	組合員の女将が所属する組織。草津温泉として誘客をするイベント等に積極的に関与している。また、町長を講師に迎え当該地域への理解と教養を深めるなど、内部研修に注力している。さらに、オリジナル商品の開発・販売も実施している。

高知県	高知ものづくりLAB O	—	ものづくり補助金の採択企業のうち、女性経営者等（女性役員等を含む）の集まりを結成することにより、企業単独ではできない新商品開発や販路拡大等を行うための企業連携を創出し、高知県下の中小企業の発展に寄与することを目的として、組織化に向けて世話人会を発足した。世話人会では、県内8社の女性経営者等が集まり、メンバー間での工場見学やSDGsイベントの実施など、世話人会のメンバー間で交流・連携した取組みを行いながら、組織化に向けて組織の方向性や具体的な取組み内容等を検討している。また、組織化に向けた検討の材料とするため、全国フォーラムへの参加や他県で先進的に取り組む団体への視察を行っている。
	女性団体地域活性化交流会（仮称）	—	<p>本会では、平成29年6月「ふるさと創生ニッポンおかみさん会全国フォーラム」の本県開催を契機として、以後6年間に亘って、県単補助事業（女性商業者等活躍促進事業）を活用し、県内各地域で活躍する女性団体の掘り起こしと個別支援、研修や団体間の交流促進等に取り組み、女性活躍の場拡大と地域経済活動の活発化に一定の成果をあげてきた。</p> <p>（現在県内各地に約35の女性団体あり）</p> <p>令和3年度からは個のブラッシュアップから連携の構築へとステージアップし、機能的な連携の仕組みづくり（事例発表・展示PR会、帯屋町大おかみさん市）に着手。そして、県内の各地域・業種の女性団体同士が気軽に参加して情報交換や交流のきっかけとなる場となる新たな組織体「女性団体地域活性化交流会（仮称）」を令和6年1月に発足予定。</p>

山口県	山口県管工事工業協同組合女性活躍委員会	8	組合員企業の女性社長、社長夫人、女性職員等で構成され、定期的に勉強会を行っている。
滋賀県	滋賀県トラック協会女子部会	—	組合ではないが、滋賀県トラック協会女子部会は活発に活動をされていていそう。ホームページがある。
新潟県	協同組合ライクミー新潟	4	任意団体から法人化（令和5年9月28日設立）。起業をした女性や起業を志す女性の支援団体。
静岡県	静岡県女性経営者団体 A・NE・GO	—	組合女性部ではないが、県内事業所の女性後継者や女性への事業承継を検討している経営者を支援する「静岡県女性経営者団体 A・NE・GO」がある。当団体は県内の女性経営者・経営幹部（事業承継者・次期事業承継者）や女性起業家で組織。「静岡県事業承継・引継ぎ支援センター」と連携し、女性の事業承継に関するセミナーや交流会、相談受付・対応など、女性への事業承継を促す活動を展開している。
栃木県	宇都宮卸商業団地協同組合にじいろ会	—	組合の女性理事が旗振り役となり、団地内企業の女性社員等を集めてランチミーティングや講習会等を実施してきた（現在は休止中）。団地には多くの企業が集積している一方で、企業同士の社員の横のつながりが希薄であり、また、女性の少ない企業において女性社員は十分なキャリア教育を得られない状況にあった。そこで、情報交換を通じて他企業の女性の働き方に触れることで、社内環境の改善やキャリア形成の一助となっていた。
兵庫県	洲本温泉事業協同組合 女将の会	1 1	おもてなしに関する勉強会や観光 PR のイベントを行っている。
	協同組合尼崎工業会 AE 研究会	5 1 4	女性経営者のグループで勉強会等を行っている。

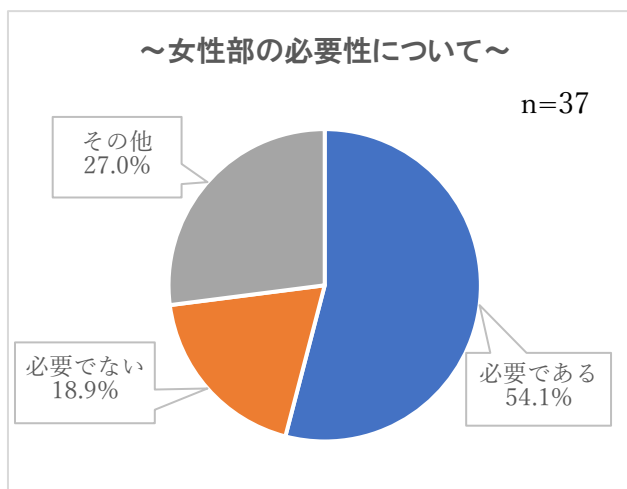
長野県	アルプス女性企業家会議	—	<p>組合員企業の女性経営者で構成され、定期的に地域振興のイベントを行っている。これに対して、本会は支援をしている。</p> <p>信州なでしこマーケット活性化支援／中央会地域振興事業（プロパー補助）において、信州なでしこマーケット（イベント）の企画・運営を支援している。補助金額50,000円。安曇野スイス村にて年1回開催。</p>
愛媛県	津島あぐり工房	—	<p>組合自体が女性のみで構成されている企業組合が複数ある。活発に商品開発、生産増強、提案営業・販促活動等を行っている。また、これらの活動を促進するため、男性が所属する組合も加えた12企業組合で協議会を組織し、共同で課題に取り組んでいる。そのキーマンの1人が津島あぐり工房の山下理事長（女性）である。</p>
	遊子川ザ・リコピンズ	—	
	高野地フルーツ倶楽部	—	
茨城県	茨城県石材業協同組合連合会（石材組合女性グループ）	4	<p>連合会の会員組合3組合の女性事務局で構成され、情報交換などを行っている。女性部は組合員や組合員の妻で構成されることが多いなかで、同会は女性事務局で構成され特徴的な事例といえる。</p>

## 設問5：女性部の必要性について

回答のあった37都道府県中央会に対し、女性部の必要性を尋ねたところ、「必要である」が20中央会（54.1%）、「必要でない」が7中央会（18.9%）、「その他」が10中央会（27.0%）であった。

「必要でない」とした理由としては、ジェンダー平等の観点から性別による区分への疑問や、交流の場が存在していること、女性部活動の実績やニーズが乏しいことが挙げられた。

また、「その他」と回答した中央会からは、必要性は一概に判断できないとする意見や、目的が明確であれば必要とする考え、緩やかな交流の場としての在り方を求める意見が示された。



(※以下、個別回答を掲載)

- ・ジェンダーフリーに向かっている状況下で、あえて女性のくくりで組織化する必要性は薄いように感じる。(愛知県)
- ・女性の社会的地位向上等の必要性は感じるものの、SDGsに『ジェンダー平等を実現する』といった目標が掲げられる中、性別による団体の区別に必要があるのか疑問。(佐賀県)
- ・各自で交流の場を持っていると感じているため。(千葉県)
- ・女性部として活発に事業を行っている組合がないため。(長崎県)
- ・現代において男女を分けて組織化する必要があるのかという意見が出ている。(島根県)
- ・特に女性部に対するニーズも聞いたことがない。(兵庫県)

また、「その他」(18.9%)を選択した都道府県中央会からは、下記の回答があった。

- ・異業種中心のマクロな「女性部」なら不必要、活動目的が絞れる女性部組織なら必要であるとする。(岡山県)
- ・必要と感じている組合もあれば、そうでない組合もあり、一概に言い切れない。(京都部)
- ・わからない。必要ではないとまでは思わないが、必須だとは思えない。必要の要望を聞かない状況。これまで青年部の設立の相談はあるが、女性部についての具体的な要望はない。(広島県)
- ・組合女性部の必要性については、個々の組合の判断によるが、目的をもった女性団体の組織化は必要であるとする。(高知県)
- ・一概には何とも言えない。(山形県)
- ・女性部の目的が明確であれば、必要であるとする。(神奈川県)

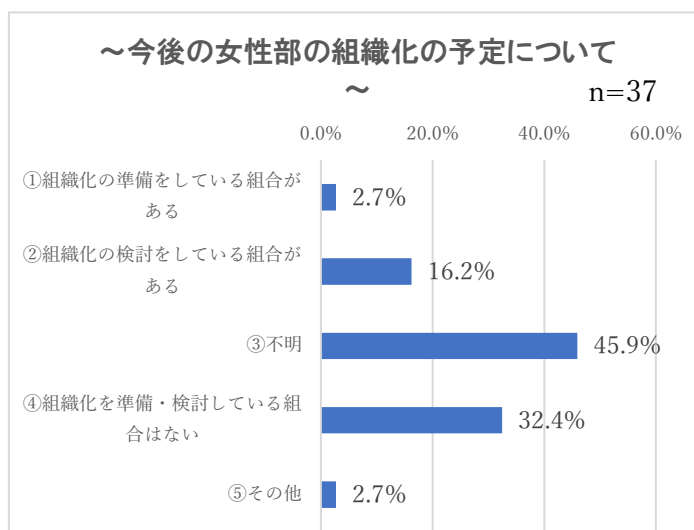
- ・組織体としての女性部立上げは現実的には困難であり、緩やかな交流グループの組成を見守っていくのが妥当と考える。(栃木県)
- ・女性技術者の育成(県電気工事(工))のように加入者が目的に賛同し、能動的に活動する女性部は必要であるが、親睦や研鑽を主な目的に新たに女性部を設けても、牽引するリーダーが不在で受動的な組織である場合、組織維持のための業務負担増に比して特筆した効果は望めないのではないか(組合で女性を対象とした事業を実施すれば足りるのではないかと思う。(福井県)
- ・ニーズの高まりに応じて引き続き検討する。(北海道)
- ・女性中央会への入会と発展に影響するため必要性も感じると共に、男女平等に仕事・育児・介護を考えていく中で必ずしも女性部を組織することにこだわる必要もないと感じるため。(鳥取県)

#### 設問6：今後の女性部の組織化の予定について

回答のあった37都道府県中央会について、今後の女性部の組織化の予定について尋ねたところ、17中央会(45.9%)が「不明」と回答した。次いで「組織化を準備・検討している組合はない」との回答が12中央会(32.4%)よりあった。

一方で「組織化の準備をしている組合がある」との回答が、1中央会(2.7%)より、「組織化の検討をしている組合がある」は6中央会(16.2%)よりあった。

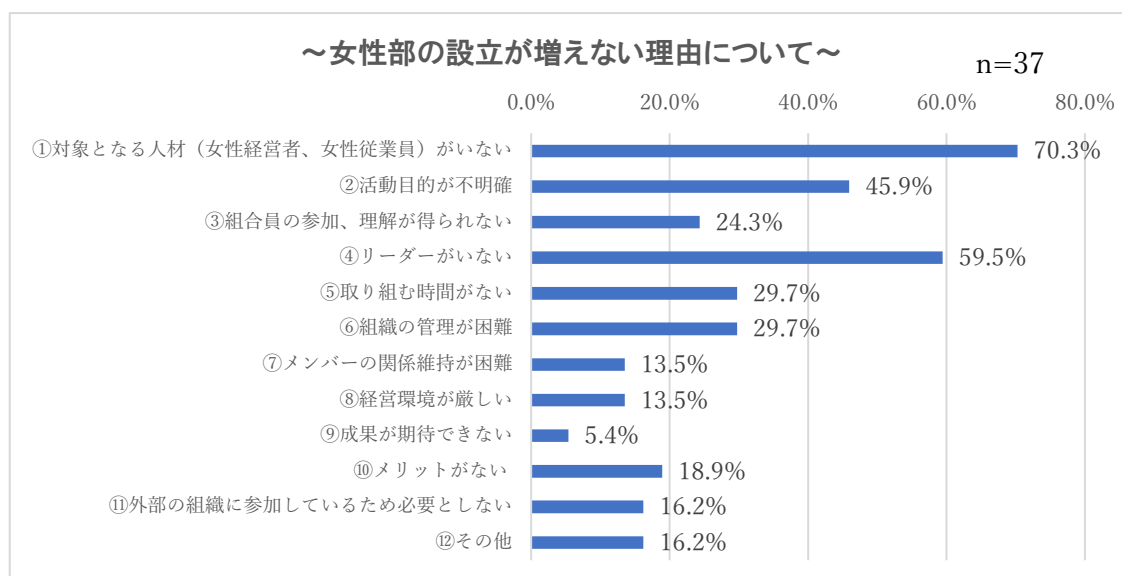
また、その他の内訳として、女性部ではないが、「中央会の支援で組織化の準備をしている女性団体がある」といった回答もあった。



### 設問7：女性部の設立が増えない理由について（複数回答）

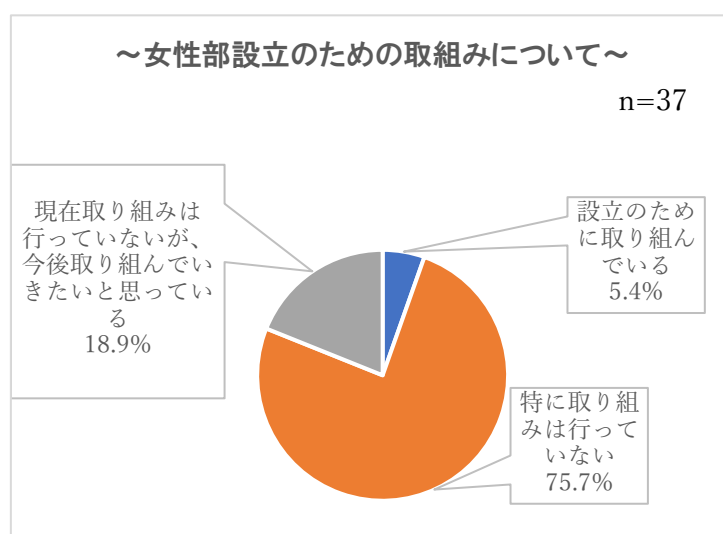
回答のあった37都道府県中央会に対し、女性部の設立が増えない理由を尋ねたところ、「対象となる人材（女性経営者、女性従業員）がいない」が26中央会（70.3%）と最も多く、次いで「リーダーがいない」が22中央会（59.5%）、「活動目的が不明確」が17中央会（45.9%）であった。

また、「その他」と回答した中央会からは、旗振り役の不在や設立機運の不足、女性部という形にこだわらない傾向、組織化できる人材規模の不足、活動目的の不明確さなどが理由として挙げられた。



### 設問8：女性部設立のための取組みについて

回答のあった37都道府県中央会について、女性部設立のための取組みについて尋ねたところ、「特に取組みは行っていない」が28中央会（75.7%）で、「現在取組みは行っていないが、今後取組みを行っていきたく思っている」が7中央会（18.9%）、「設立のために取組みを行っている」が2中央会（5.4%）であった。



### 設問9：「設立のために取り組んでいる」具体的な取り組み内容は？

設問8で「設立のために取り組んでいる」と回答した2中央会（5.4%）の具体的な取り組み内容について尋ねたところ、以下のような回答があった。

- ・「にいがた女性サミットの開催し、女性を対象としたセミナー・ワークショップの開催、女性間の交流の場を提供した。（新潟県）」
- ・「組合女性部の普及と組織化を目的に、女性部未組織組合を対象に、石川県中央会女性部の活動報告会・組合女性部設立に向けた懇談会・交流会、セミナー等の啓発事業を実施している。また、当会（石川県中央会）発行の会報誌において会員女性部の活動を紹介する記事を掲載し、会員組合に周知を行っている。（石川県）」

### 設問10：「現在取り組みは行っていないが、今後取り組んでいきたいと思っている」具体的な取り組み内容は？

設問8で「現在取り組みは行っていないが、今後取り組んでいきたいと思っている」と回答した7つの中央会（18.9%）の具体的な取り組み内容について尋ねたところ、以下のような回答があった。

- ・「女性部設立機運のある組合やグループの把握。女性部設立、設立後の活動のフォローと提案。（岡山県）」
- ・「現在、組合で女性部を組織化したいという情報は入ってきているが、詳細については未定であるとのこと。他県中央会で既に女性部が組織化されている組合の情報収集を行い、同様に展開できないか検討し、提案していきたい。（宮崎県）」
- ・「女性部の設立に関心がある組合を本会レディース会のイベント（研修会、懇親会等）に招待し、他組合の女性経営者と積極的に交流を図っていただくことで、女性部設立の機運を高めたい。（東京都）」
- ・「女性経営者や女性役職員が属する組合に対し、女性グループの組織化や女性部設立について働きかけていく。（富山県）」
- ・「本会女性役員等の女性フォーラムの参加を通じて機運を醸成していく。中央会では、地域の経済活動において女性の果たす役割が近年ますます重要視されている中、組合運営の活性化・組合事務局の充実強化のため、組合員及び組合女性役職員の資質向上及び異業種交流を図る目的で組合等女性研修会及び交流懇談会を実施している。（北海道）」
- ・「組合で既に女性経営者組合員として参画している方々をデータベース化し、女性経営者の交流会を開催し、本会の女性部（準備会）を構成する。それぞれの組合において女性部の組織化を目指す。（長野県）」
- ・「他県の女性部の事例などを参考にしながら対象先を選定し、女性部設立に向けた働きかけを行っていきたい。（茨城県）」

## 組合女性部実態調査票

### 【岐阜県中小企業団体中央会より調査協力をお願い】

本会では、組合女性部及び女性グループ等の実態について調査を実施しております。**女性部等がない場合でもご回答いただきたい設問がございます**ので、ご協力のほどお願い申し上げます。

事業の実施にあたり、10月1日現在の貴組合の活動状況を確認したく、調査にご協力ください。なお、本アンケート調査票は11月10日(金)までに、同封の料金受取人払い封筒にて返信いただきますよう、よろしく申し上げます。(FAXまたはメールによる返信も可)

※回答様式はホームページよりダウンロードできます。(中央会HP→中央会からのお知らせ→『活性化支援事業 女性部活動実態調査』ご協力をお願い <http://www.chuokai-gifu.or.jp/chuokai/news/2023/1003zyoseibu.html>)

※調査票に記入された事項につきましては、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは致しません。

<問い合わせ先> 岐阜県中小企業団体中央会 組織支援課

TEL:058-277-1102 FAX:058-273-3930 メール: [info@chuokai-gifu.or.jp](mailto:info@chuokai-gifu.or.jp)

組合名	
記入者	(役職名) (氏名)
連絡先	(TEL)

### 【調査内容】

設問1 組合役員(理事)の中に女性が含まれているか

①含まれている 組合役員\_\_\_\_\_人中、\_\_\_\_\_人が女性 ②含まれていない

設問2 組合事務局の中に女性がいるか

①いる 事務局\_\_\_\_\_人中、\_\_\_\_\_人が女性 ②いない

設問3 組合員企業に女性経営者等がいるか

※女性経営者等…代表取締役、専務取締役・常務取締役、執行役員、事業部長・本部長、部長など

①いる 組合員\_\_\_\_\_社中、\_\_\_\_\_人 ②いない ③把握していない

設問4 組合の女性部は組織されているか(該当するものすべてに○)

※女性部…組合内部組織として組合内の規約等に基づき親会からの援助等を受けて運営されている組織

※女性グループ…規約やルールはなく任意のメンバーである程度自由に構成・運営されているグループ

両者の明確な区別はありません。組合内の位置づけでご判断ください。

①女性部がある(→設問5~15、設問25~)

②女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある(→設問16~21、設問25~)

③女性部はなく、女性同士の交流の場もない(設問22~25まで~)

[組合用]

《女性部がある場合》

設問5 女性部の設立年について 昭和・平成・令和 \_\_\_\_\_年

設問6 女性部の会員数について \_\_\_\_\_人

設問7 女性部の会員数の推移について（直近3か年）

R3年 \_\_\_\_\_人 R4年 \_\_\_\_\_人 R5年 \_\_\_\_\_人

設問8 女性部の会員資格について（該当するものすべてに○）

- |               |            |           |
|---------------|------------|-----------|
| ①経営者          | ②経営者の後継者   | ③組合員企業の役員 |
| ④組合員企業の従業員    | ⑤組合事務局の役職員 | ⑥経営者の配偶者  |
| ⑦その他（ _____ ） |            |           |

設問9 女性部のメンバーの年代別の人数について

- |                |              |              |
|----------------|--------------|--------------|
| ①29歳未満 _____人  | ②30歳代 _____人 | ③40歳代 _____人 |
| ④50歳代以上 _____人 |              |              |

設問10 親組合が女性部を設置している理由について（該当するものすべてに○）

- |               |           |         |
|---------------|-----------|---------|
| ①組合、業界の発展     | ②組合事業への協力 | ③後継者の育成 |
| ④人材の育成、資質の向上  | ⑤企業の経営力向上 | ⑥技術力の向上 |
| ⑦情報交換、相互啓発、親睦 | ⑧社会、地域貢献  | ⑨連帯感の醸成 |
| ⑩その他（ _____ ） |           |         |

設問11 組合との関係及び組合からの支援等について（該当するものすべてに○）

- |                       |                |            |
|-----------------------|----------------|------------|
| ①財政面での支援              | ②事務処理面での支援     | ③事業運営面での支援 |
| ④女性部のメンバーを組合役員に登用している | ⑤組合役員と相互連携している |            |
| ⑥その他（ _____ ）         |                |            |

設問12 女性部の活動内容について（該当するものすべてに○）

- |               |              |             |
|---------------|--------------|-------------|
| ①懇親会          | ②勉強会やセミナーの実施 | ③地域イベントへの参加 |
| ④ボランティア活動     | ⑤研修旅行        | ⑥情報交換       |
| ⑦その他（ _____ ） |              |             |

⇒ 裏面へ

[組合用]

設問 13 今後取り組みたい事業についてご記入ください。

--

設問 14 女性部活動で直面している課題について（該当するものすべてに○）

①会員数の減少	②会員の高齢化	③理念や活動目的の欠如
④事業の停滞、マンネリ化	⑤資金力不足、負担増加	⑥活動や会合等への参加率が悪い
⑦会員間の年齢や役職によるギャップ		⑧リーダーの不在
⑨課題はない		
⑩その他（		）

設問 15 今後の活動について（該当するもの1つに○）

①活動の一層の活性化を図っていく	②現状を維持していく
③活動を縮小していく予定（理由	）

**《女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある場合》**

設問 16 女性グループの構成人数について \_\_\_\_\_人

設問 17 女性グループのメンバーの内訳について（該当するものすべてに○）

①経営者	②経営者の後継者	③組合員企業の役員
④組合員企業の従業員	⑤組合事務局の役職員	⑥経営者の配偶者
⑦その他（		）

設問 18 組合との関係及び組合からの支援等について（該当するものすべてに○）

①財政面での支援	②事務処理面での支援	③事業運営面での支援
④女性グループのメンバーを組合役員に登用している	⑤組合役員と相互連携している	
⑥その他（		）

設問 19 女性グループ等による交流等の内容について（該当するものすべてに○）

①懇親会	②勉強会やセミナーの実施	③地域イベントへの参加
④ボランティア活動	⑤研修旅行	⑥情報交換
⑦その他（		）

[組合用]

設問 2 0 今後取り組みたい事業についてご記入ください。

設問 2 1 組合女性部としての組織化を考えているか

- ①考えている
- ②考えていない (→理由について下記の該当するものすべてに○)
  - ア. 組合内部の了解が得られない                      イ. 組合女性部設立のメリットが感じられない
  - ウ. 組合女性部の設立の方法がわからない            エ. 現状の形で目的を果たすことができている

**《女性部はなく、女性同士の交流もない》**

設問 2 2 女性部や女性のグループの過去の設置状況について (該当するもの 1 つに○)

- ①過去にあった →なくなった理由 ( )
- ②過去も女性部や女性のグループはない

設問 2 3 女性部や女性のグループがない理由について (該当するものすべてに○)

- ①対象となる人材がない                      ②活動目的が不明確
- ③組合員の参加、理解が得られない        ④リーダーがない                              ⑤取り組む時間がない
- ⑥組織の管理が困難                            ⑦メンバーの関係維持が困難              ⑧経営環境が厳しい
- ⑨成果が期待できない                        ⑩メリットがない                              ⑪要望がない
- ⑫外部の組織に参加しているため必要としない
- ⑬その他 ( )

設問 2 4 女性部や女性のグループの必要性について (該当するもの 1 つに○)

- ①必要である
- ②必要ではない→理由 ( )
- ③その他 ( )

**《共通》**

設問 2 5 女性部や女性グループについてのご意見 (自由記載)

## 組合女性部実態調査票

### 【岐阜県中小企業団体中央会より調査協力をお願い】

本会では、組合女性部及び女性グループの実態と組合女性部及び女性グループに対する意識について調査を実施しております。

事業の実施にあたり、10月1日現在の状況を確認したく、調査にご協力ください。

なお、本アンケート調査票は11月10日(金)までに、下記FAXまたはメールアドレスまでご返信をお願いいたします。

※回答様式はホームページよりダウンロードできます。(中央会HP→中央会からのお知らせ→『活性化支援事業 女性部活動実態調査』ご協力をお願い <http://www.chuokai-gifu.or.jp/chuokai/news/2023/1003zyoseibu.html>)

※調査票に記入された事項につきましては、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは致しません。

<問い合わせ先> 岐阜県中小企業団体中央会 組織支援課

TEL:058-277-1102 FAX:058-273-3930 メール: [info@chuokai-gifu.or.jp](mailto:info@chuokai-gifu.or.jp)

所属 組合名	
企業名	
記入者	(役職名) (氏名)
連絡先	(TEL)

### 【調査内容】

設問1 経営上、仕事上で感じている悩みや課題について(該当するものすべてに○)

- |                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| ①情報交換や交流の場が少ない      | ②人脈、仲間づくりが難しい     |
| ③経営課題について相談できる場が欲しい | ④同業種の女性と繋がる機会が欲しい |
| ⑤その他 ( )            |                   |

設問2 組合の女性部またはその他女性グループなど女性の団体に所属しているか

①所属している

→差し支えなければ所属団体名をご記載ください(複数回答可)

- ・
- ・
- ・
- ・

②所属していない

設問3 組合女性部または組合内の女性グループ等の女性の集まりは必要か（該当するもの1つに○）

①必要である

②必要ではない



（理由として該当するものすべてに○）



（理由として該当するものすべてに○）

①企業活動の活性化に繋がる
②人材育成の充実、強化に繋がる
③人脈、仲間づくりができる
④経営課題の解決に繋がる
⑤新規事業の創出に繋がる
⑥地域への貢献ができる
⑦女性ならではの悩みの共有ができる
⑧女性同士で集まることで柔軟な発想や アイデアが生まれる
⑨モチベーションの向上
⑩男性を交えた集まりでは得られない情報 や繋がり の獲得
⑪女性の声を届けるため必要な場である
⑫他団体等との連携ができる
⑬その他 ( )

①理念や活動の目的の欠如
②事業の停滞、マンネリ化
③資金力不足、組合員の負担増加
④活動や会合等への参加率が悪い
⑤対象となる女性が少ない
⑥会員間の年齢や役職によるギャップ
⑦リーダーの不在
⑧ビジネスに繋がる関係が形成できない
⑨女性だけで集まる必要性が感じられない
⑩青年部との差別化ができない
⑪所属メリットが感じられない
⑫課題の共有が難しい
⑬その他 ( )

設問4 組合女性部または女性グループの今後の課題や期待すること（該当するものすべてに○）

①会員数の増加	②若い会員の獲得	③理念や活動の目的の見直し
④新規事業の企画	⑤資金力の改善・会員の負担軽減	
⑥加入メリットの提示	⑦女性経営者・働く女性の声を集約し表明する場として機能すること	
⑧ビジネスに繋がる関係性の形成	⑨ビジネス課題の共有	
⑩同業種の女性と繋がり の構築	⑪会員同士の親睦	⑫課題や期待することはない
⑬その他 ( )		

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

## 組合女性部実態調査票

### 【岐阜県中小企業団体中央会より調査協力をお願い】

本会では、組合女性部及び女性グループの実態と組合女性部及び女性グループに対する意識について調査を実施しております。

事業の実施にあたり、10月1日現在の貴中央会会員組合の女性部及び女性グループの活動状況を確認したく、調査にご協力ください。なお、本アンケート調査票は11月10日(金)までに、メールにて返信いただきますよう、よろしくお願いいたします。

※調査票に記入された事項につきましては、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは致しません。

<問い合わせ先>

岐阜県中小企業団体中央会 組織支援課 [TEL:058-277-1102](tel:058-277-1102) メール：[kumiko@chuokai-gifu.or.jp](mailto:kumiko@chuokai-gifu.or.jp)

中央会名	中小企業団体中央会	
記入者	(役職名)	(氏名)
連絡先	(TEL)	

### 【調査内容】

設問1 貴会の会員組合の数について

R3年 \_\_\_\_\_人      R4年 \_\_\_\_\_人      R5年 \_\_\_\_\_人

設問2 会員組合における女性部の設置状況について

①把握している ( \_\_\_\_\_ 組合)      ②把握していない

※①把握している場合、設問3～10までをご回答下さい。

※②把握していない場合は設問4～10までを回答下さい。

設問3 特徴的な取組みを行っている女性部について

[具体的な取組み内容をご記載ください]

例：○○○○○○組合女性部(所属人数：○○人)

組合員企業の女性職員で構成され、定期的に勉強会や業界振興のイベントを行っている。



[他県中央会用]

**設問 8 女性部設立のための取組みについて**

- |                                   |                |
|-----------------------------------|----------------|
| ①設立のために取り組んでいる                    | ②特に取り組みは行っていない |
| ③現在取り組みは行っていないが、今後取り組んでいきたいと思っている |                |

**設問 9 設問 8 で①と回答いただいた場合 (②、③と回答いただいた場合は回答不要です)**

[具体的な取組み内容をご記載ください]

**設問 10 設問 8 で③と回答いただいた場合 (①、②と回答いただいた場合は回答不要です)**

[今後の取組みについての方向性など]

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

## II.事例収集

# 多治見陶磁器卸商業協同組合女性部 リンカリエの取り組み 女性のつながりを力に 美濃焼の魅力を発信

花の形を模した器の名称「輪花」と、スペイン語で通りや道を意味する「Calle」を掛け合わせた「Rincalle（リンカリエ）」は、多治見陶磁器卸商業協同組合女性部の愛称です。

本団体は、美濃焼の魅力を発信するため、女性ならではの視点と発想を活かした多様な活動に取り組んでいます。

## Topic リンカリエの取組

リンカリエの取組は、常にメンバーの意見をもとに検討・改善が図られており、美濃焼の魅力をどのように伝えるかについて工夫が重ねられています。

### ○他業種とのコラボレーション

美濃和紙の里会館では、食事シーンをイメージしたディスプレイを行い、来館者に美濃焼の魅力を紹介する活動を実施しています。展示は年2回入れ替えを行い、美濃焼と美濃和紙の融合をコンセプトに構成されています。生活空間の中での活用方法を具体的に提案することで、来館者に新たな価値を提示しています。



### ○カフェ「うつわと珈琲 リンカリエ」の取組

期間限定でカフェ運営にも取り組み、陶都創造館内の空きスペースを活用して「うつわと珈琲 リンカリエ」をオープンしました。

メンバーに栄養士がいることからメニューにも工夫を凝らし、器と食の魅力を一体的に発信しています。また、施設内に「リンカリエコーナー」を設置し、提供した料理に使用した器を販売することで、体験と購買を結び付けた取組を展開しており、効果的なPR手法となっています。



### ○地域イベントへの参加

地域イベントに参加し、子ども向けのぬりえマグカップ作り体験を実施しています。体験内容についても質の高いものを提供することを重視し、美濃焼の魅力がより伝わるよう工夫を重ねています。また、「しゃれている」と感じてもらえる工夫を取り入れるなど、伝え方にも独自性を持たせている点が特徴です。



## Topic リンカリエが大切にしていること

リンカリエは、メンバー同士のつながりを重視した活動を行っています。

活動の目的はビジネスの拡大にとどまらず、共通の価値観を持つ仲間と出会い、安心して意見を交わせる場をつくることにあります。こうした関係性が、メンバーにとって精神的な支えとなるとともに、活動を継続する原動力となっています。

また、全員が本業を持っていることから、特定のメンバーに負担が偏らないよう配慮し、リーダーを置かず、全員で考え行動する体制をとっています。このようなフラットな運営により、多様な意見が反映されやすく、柔軟で主体的な活動につながっています。年齢や立場にとらわれず、互いを尊重しながら無理のない形で関わることで、長く続けられるコミュニティとしての基盤が築かれている点も特徴です。

## Topic これからのリンカリエ

リンカリエでは、今後さらなる美濃焼の魅力発信に向けた取組を検討しています。

具体的には、独自の売場の設置やSNSを活用した販売など、新たな発信手法への挑戦を視野に入れています。現時点では運営体制の確保といった課題もありますが、メンバー自らが考え行動するスタイルを活かし、状況に応じて柔軟に取組を進めていく方針です。

こうした姿勢は、継続的な活動を支える要素であり、今後の展開においても強みとなると考えられます。また、組合女性部としての活動を通じ、美濃焼のPRを担うことで、組合全体の活性化にも寄与していくことが期待されます。



### <組合女性部概要>

設 立：2010年（令和2年）

所属人数：7名

活動内容：美濃焼のPR活動（イベント参加等）

所 在 地：〒507-0841 岐阜県多治見市明治町2丁目4

電話番号：0572-25-5588 / 090-1735-6586

mail：[rincalletajimi@gmail.com](mailto:rincalletajimi@gmail.com)

Instagram：rincalle\_\_tatosho

### まとめ

リンカリエは、メンバー同士のつながりを基盤に、主体的な発想と協働により美濃焼の魅力発信に取り組む団体です。特に、他分野との連携や体験型の取組を通じて、新たな視点から価値を伝えている点が特徴であり、従来の枠にとられない柔軟な活動が評価できます。今後は、こうした取組の積み重ねにより、さらなる認知向上と地域への波及効果が期待されます。

## ぎふ女性リーダーサロン Eclat+の取り組み

# 女性の挑戦を応援！共に学び、チャレンジする。 岐阜発・新時代の女性リーダーコミュニティ

岐阜県で新たに誕生した「エクラプラス」は、女性経営者や起業を目指す女性が集まり、互いに学び、支え合いながら挑戦できるコミュニティです。幅広い世代・業種のメンバーがつながり、交流会や勉強会、イベント開催など多様な活動を展開しています。



## &lt;概要&gt;

設立：2023年（令和5年）

所属人数：126名

代表：金森律子

活動内容：交流会、勉強会、イベント開催、企業訪問等

## Topic 女性が活躍できる環境づくり

### ① point

岐阜で女性経営者を増やすために、仲間と一緒に挑戦して成長できる場を提供。女性の魅力を活かして活躍できるコミュニティです。

### 🔒 設立の背景と目的

「エクラプラス」は、大垣商工会議所の呼びかけにより誕生しました。創業支援塾「Gaki-Biz」卒業生のつながりの場としての側面も持ちながら、女性リーダーの育成や地域課題への挑戦の場としてスタートし、仲間と学び、支え合いながら共に成長することを目的としています。

近年、創業支援塾における女性の受講割合は増加していますが、卒業後すぐに起業に至るケースばかりではなく、起業後においても継続的に相談できる場は限られています。こうした課題に対し、女性同士のネットワークを形成することで、相互に支え合いながらビジネスに取り組む環境を整備しています。

こうした環境は、創業前後の不安や孤立を軽減し、継続的な挑戦を後押しする基盤として機能していると評価できます。

### 🔒 女性の魅力を引き出す活動方針

- ①女性リーダーが活躍できる岐阜を目指す
- ②常に向上心・探求心・奉仕心を持って魅力的な女性を目指す
- ③学生や女性が起業や事業承継にチャレンジでき、共に成長できる環境を目指す。

この三つの柱を軸に、個人ではできない挑戦も仲間と一緒にトライ。  
女性ならではの本音の意見交換やアイデア出しが活発で、自然と学びの輪が広がっています。

# III. 女性部活性化委員会

## レポート

## 女性経営者の“リアルな声”から見えてきたもの

## 〔女性部活性化委員会 実施概要〕

## 1. 背景と課題

中央会が実施した女性部実態調査により、組合側では女性部や女性グループの必要性に対する認識が高くない。一方で、女性経営者には情報交換や仲間づくり、悩みの共有といった場へのニーズがあることが明らかとなった。このことから、女性活躍推進に向けては、組合と女性経営者の間に存在する意識のギャップを踏まえた対応が求められている。

## 2. 委員会設置の目的

こうした課題を踏まえ、女性経営者等の実際の声を直接把握し、今後の女性グループ支援の方向性を検討するため、「女性グループ活性化委員会」を設置した。

本委員会では、女性グループに対するニーズや課題、今後のあり方について意見交換を行い、組織化に向けた基礎的な情報の収集を目的とする。

## 3. 実施概要

日 時：令和7年3月10日（月）13：30～16：00

場 所：OKBふれあい会館 407会議室

## 一人ではできないことを実現できる

西濃地区で活動する女性経営者サロン Eclat+の金森委員は、「1人では難しいことも、女性同士が連携すれば互いにカバーしながら進められる」と話します。女性は結婚や出産、転居などライフステージによる制約が多く、挑戦には勇気が必要です。ただ、同じ立場の仲間がいることで「自分もやってみよう」という気持ちが生まれやすい。相互の励ましと協働こそ、女性グループの大きな魅力です。WING会長の山田委員も、異業種・多世代の女性が支え合える場の重要性を指摘。女性グループは情報交換だけでなく、心理的な支えとしての役割も担っています。

## 女性の声を届ける場所

岐阜貨物運送事業協同組合理事長の堀部委員は、トラック協会女性部会立ち上げの経験から、女性社長が青年部に入りづらい現状を実感してきました。男性中心の業界では、女性が安心して意見を出せる場が限られます。女性部はそうしたハードルを下げ、女性視点を業界に届ける「足掛かり」として機能します。男性だけの議論では見落とされがちな視点を補い、組織の意思決定にも厚みを持たせる存在といえます。

## 女性の集まりは、自由で前向き！

藤吉委員は、男性中心の組合では利益優先の議論になりやすい一方、女性の集まりでは地域貢献や業界振興など柔軟な発想が生まれやすいと指摘します。上村委員も、リーダーに依存せず、自分たちで考え楽しみながら活動できる点を魅力に挙げました。

現実的な制約が先行しがちな男性中心の会に比べ、女性グループでは自由度が高く、前向きなアイデアが生まれやすい——こうした環境が新しい挑戦や自己実現を後押ししているようです。さらに、互いの経験や価値観を共有できることで心理的な安心感も生まれ、継続的な参加や新たな挑戦への意欲につながっている様子もうかがえました。



## 女性グループが抱える課題

一方で課題も明確になりました。まず、新規メンバー確保の難しさや高齢化による活動の停滞。さらに、活動テーマや目的が曖昧になると、メンバー間の温度差が生じやすいという声もありました。

また、女性部の活動が「女性の集まりだから」と軽視される場面もあり、社会的理解の不足も課題として挙げられました。加えて、運送業界の人材不足など、業界全体の構造的課題が女性グループ活動に影響しているケースも見られます。



## 「交流」から「女性グループの価値創出」へ

こうした課題を踏まえ、参加者の視線は「交流の場」から「価値を生み出す組織」へと向かっています。活動の意義を社会に示し、会員にも具体的なメリットを届けることが、今後の鍵となります。

金森委員は、持続可能な組織づくりを掲げ、他県事例を参考に地域女性の活躍を後押ししたい考えです。産休・育休の穴埋めや空き店舗対策を兼ねた働く場の提供など、柔軟な働き方を支える仕組みも検討中とのこと。山田委員は、業種や世代を超えた連携による起業支援や行政との協働に期待を寄せます。堀部委員は、運送業界の人材確保に女性グループが貢献できる可能性を指摘。上村委員からは、活動の可視化や仕事のシェア、定年後の居場所づくりなどのアイデアが出されました。藤吉委員は、他地域の事例を学びながら新たな活動モデルを模索したいと語られました。

## つながりから生まれる価値

女性グループは、互いに支え合いながら挑戦を後押しし、柔軟で自由な発想を生み出す場です。一方で、メンバー確保や活動目的の明確化、社会的理解の向上といった課題も残されています。

だからこそ、単なる交流にとどまらず、地域や業界、次世代へ価値を届ける組織へ——。今回の議論は、その方向性を共有する機会となりました。今後の具体的な取り組みに期待が寄せられます。

### 委員紹介（敬称略）

- |       |                               |
|-------|-------------------------------|
| 藤吉里美  | (協)岐阜市土産品協会<br>理事長            |
| 上村紀子  | 多治見陶磁器卸商業(協)<br>女性部/リンカリエメンバー |
| 堀部友里  | 岐阜貨物運送事業(協)<br>理事長            |
| 山田 妙子 | WING 岐阜県女性企業家研<br>究会 会長       |
| 金森律子  | Eclat+ (エクラプラス)<br>代表         |

### ファシリテーター（敬称略）

- |      |                       |
|------|-----------------------|
| 森下 正 | (明治大学<br>政治経済学部 専任教授) |
|------|-----------------------|

### オブザーバー（敬称略）

- |       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 川本 敏  | 岐阜県中小企業団体中央会<br>専務理事        |
| 谷田 育子 | 岐阜県中小企業団体中央会<br>レディースクラブ 会長 |

## IV. 提言

# 中小企業と組合の活性化に果たす 組合女性部の役割と普及・実践

明治大学政治経済学部

専任教授 森下 正



## 第1章 中小企業と組合を取り巻く環境変化と女性活躍の実態

現在、中小企業の経営課題は、人材不足、働き方改革、最低賃金の引上げ、原燃料代や物価の高騰など、緊急性の高いものばかりである。また、今後も長期的に変化し続ける主な経営環境には、①人口減少、②AI/IoT・DX等によるネット社会化、③コモディティ化（価格競争・過当競争）、④環境問題の台頭、⑤SDGsへの対応、⑥経済活動のグローバル化などがあり、中小企業と組合に多様な経営課題を生じさせる。

中でも人口減少は、人材不足・採用難、後継者不足に留まらず、国内市場を縮小させる。特に、大企業より人材採用が困難な中小企業では、人材不足が恒常化している。そのため採用難が続く中小企業は、外国人労働力の活用、中途採用への注力、自動化やIT投資・改善活動による業務効率化などに取り組んできたが、併せて女性就業者の増加及び経営者等管理職への女性の登用は、人材不足の解消と男女共同参画の観点から最重要の取組となる。

実際、岐阜県の女性就業者数の推移と経営者等管理職への女性の登用について、まず総務省統計局『国勢調査 時系列データ』より女性就業者数の推移をみていくと、女性就業者数は1965年の380,032人から増加し続け、1995年に461,632人でピークとなり、以降、減少傾向に陥り、2020年には443,969人となった。なお、女性の完全失業者数は、1965年が2,383人に過ぎなかったが、以降、増加し続け、2010年に19,165人でピークとなり、その後、減少して2020年には12,526人となった。ちなみに、同年の15歳以上の就業者数男女別割合は男性54.6%、女性45.4%で、全国の男性55.1%、女性44.9%と比べて女性割合が高いが、完全失業状態の女性は1965年より2020年は約1万人も多く、この状態を解消していくことも人材不足の解消に寄与するはずである。

次に、経営者等管理職への女性の登用について、帝国データバンク『全国「女性社長」分析調査(2024年)』より女性社長割合をみていくと、全国が8.4%に対し、岐阜県は15年連続全国最下位の6.0%であった。また、帝国データバンク『岐阜県 女性登用に対する企業の意識調査(2024年)』によると、岐阜県における社長を含む役員全体に占める女性割合は平均14.4%であった(全国平均13.5%)。しかし、課長相当職以上の管理職に占める女性割合は平均7.4%であった(全国平均10.9%)。岐阜県の役員全体の女性割合は全国水準を超えているが、管理職は低水準なのである。ちなみに、女性役員割合の平均を規模別にみると、大企業5.5%、中小企業16.0%、小規模企業22.4%となり、規模が小さいほど割合が高く、この傾向は女性管理職も同様である。

そこで、『岐阜県 女性登用に対する企業の意識調査（2024年）』をみると、今後、女性管理職が「増加する」と見込んでいる企業は31.1%、女性役員が今後「増加する」と見込んでいる企業は14.3%あり、今後、全国より低い水準が改善されていくことが予想される。

従って、岐阜県では、女性の役員・管理職の増加が今後、見込まれることから、中小企業組合では女性の活躍する「場」を早急に整備し、かつ充実していくことが求められる。また、男女共同参画の観点からも、組合員の女性社長や役員、女性管理職や従業員、そして組合の女性事務局員が参画しやすい環境整備を進めていく必要がある。

## 第2章 女性部・女性グループの実態分析

岐阜県の女性経営者割合は6.0%（2024年）に過ぎないが、岐阜県中小企業団体中央会『令和5（2023）年度 組合女性部実態調査』によると、組合役員(理事)の女性割合は18.6%で、2024年の全国の女性社長割合8.4%を大きく上回っている。また、同調査によると、組合事務局に女性がいる割合は78.8%、組合員に女性経営者がいる割合も35.9%あることから、組合運営にとって女性が果たす役割は、すでに無視できない状況にある。

しかし、組合に女性部が組織されている割合は1.6%に過ぎず、「女性部はなく、女性同士の交流の場もない」組合は92.4%にもものぼる。ちなみに「女性部はないが、女性のグループや定期的な女性同士の交流の場がある」も6.4%に留まっている。

なお、女性部がある組合でも組合員数は減少傾向にあるが、女性部がある組合では組合員数が多いわけではなく、組合員数10名未満の組合でも女性部がある。このことは、女性部の会員資格の範囲が広いことを物語っている。事実、女性部がある組合の全てで経営者を会員としているが、組合員の後継者、役員、従業員を含む組合は6割超、さらに組合事務局の役職員と経営者の配偶者を含める組合も3割を超えていた。

また、女性部の設置理由から活動内容を推測すると、親組合の組合事業への協力が主たる取組だが、組合や業界の発展、人材育成、情報交換、相互啓発・親睦、社会・地域貢献、連帯感の醸成など多義にわたっている。

さらに、女性グループや女性同士の交流の場がある組合でも、組合員数が多い場合で20名程度、平均6.2名であって、組合規模との関連性はない。構成員については、経営者の配偶者が約半数を占め、次いで組合事務局の役職員が約3割、組合員の経営者と役員が25%であった。なお、活動内容は主に懇親会と情報交換だが、研修旅行、勉強会やセミナーの実施など、連帯感の醸成のみならず、自己研鑽を図る取組がなされている。

一方、女性部及び女性グループ、女性同士の交流の場がない組合のうち16.7%が、その必要性があるとしている。しかし、必要ではないとする割合は46.6%にも及ぶ。とはいえ、今後は男性中心の産業分野でも、人口減少に対する人材獲得策として、女性就業者の採用と経営者等管理職への女性の登用を強化していかざるをえない。つまり、組合女性部や女性グループによる取組は、親組合での共同事業と重複する部分があるにせよ、組合に関わる女性が主体的に取り組む事業が組合にあってこそ、女性の社会進出が円滑に進む道筋となるに違いない。

## 第3章 組合女性部の「あり方」と役割

男性経営者の見解として「男女共同参画の観点から、あえて男女の区別は不要」との意見もある。また、女性社員がほぼいない、あるいは組合員・役員に女性がいないといった業界特有の実情もある。

しかし、日本貿易振興機構ニューヨーク事務所『米国の中小企業のための各種プログラム』によれば、日本よりもはるかに女性の社会進出が目覚しいアメリカ合衆国でさえ、女性の社会進出をサポートする体制が整備されている。事実、2010年以降、女性所有の中小企業のため

に毎年、連邦政府の全契約金の5%以上を女性所有の企業に交付する女性経営中小企業連邦契約プログラムがある。さらに、非営利組織の主催する全国の地域事務所からなる女性ビジネス・センターは、女性所有の中小企業のための政府契約プログラムにターゲットを絞った支援をしている。と同時に、中小企業開発センターでも行われているカウンセリングやメンター・サービスも提供している。

また、全米女性商工会議所は、女性が起業後、成功する企業の育成と実績構築の支援に加え、政府契約の獲得や産業界のリーダーとしての成長及び安心して退職できる準備など、各種支援を行っている。

一方、日本でも女性の力で地域を元気にするために、全国的女性経営者により作られた全国商工会議所女性会連合会があり、うち岐阜県内でも9つの会議所で女性会が設置されている。そこでは、女性起業家支援、地球環境保全活動、教育再生への取組と身近な子育て応援活動の推進、社会福祉活動、行政に対する意見要望活動などに取り組んでいる。

さらに、岐阜県には、岐阜県中小企業団体中央会レディースクラブがある。同クラブは、女性の斬新な英知と感性及び活力を生かした新産業の創出と、経営意識の高揚及び次代を担う女性経営者の育成を図るために必要な事業を県中央会と連携して行い、会員資質の向上に寄与することを目的としている。ちなみに、全国47都道府県のうち同様の団体があるのは22都府県に留まっており、岐阜県の同クラブの存在は全国的にみて先行している。

従って、今後の岐阜県における組合女性部（以下、女性グループ等を含む）は、イベントや販売促進活動、地域情報の発信、地域コミュニティの形成など、従来から行われてきた社会貢献的な活動に加えて、組合員の経営力向上に繋がる組合事業に参画し、牽引していく存在へと進化していく必要がある。つまり、組合女性部は組合事業の脇役ではなく、組合とともに組合員にとって必要不可欠な組合事業の推進役にならねばならない。

実際、組合女性部における女性主導の活動は、地域産業の再生を目的として行われ、地域の未来を切り拓く重要なものとなっている。さらに、女性従業員も単なる事務屋ではなく、アイデアや企画の提案、顧客満足向上につながる営業開拓など、男性には無い感性と現実認識の鋭さを生かした日常業務への参画も進んできた。従来は男性ばかりの職場でも、女性が活躍し始めている。とはいえ、まだ道半ばである。

だからこそ組合女性部は、地域経済を牽引するリーダーとして、今後はさらに活躍することが求められる。そして、中央会による各種支援も活用しながら、組合員に対する経営サポートを行う組織として機能することも求められよう。つまり、組合員の事業成長と発展に資する機会を提供する役割を組合女性部が果たす時代が到来しているのである。

#### 第4章 中小企業組合における女性経営者・役員等の参画促進に向けて

岐阜県の女性就業者割合は全国水準よりも高いが、女性社長や役員・管理職は全国よりも低水準に留まっている。そこで、まずは組合女性部を組織化する準備段階として、女性の社長・役員・管理職・社員を増やしていく土壌作りから開始することが肝要といえる。つまり、組合女性部の組織化に向けては、組合のおかれた状況に応じて進めていくことが求められるのである。

例えば、女性社員が組合員にほばいない組合では、人材獲得策の一環として、女性就業者の採用を目的とした組合事業から着手することが求められる。というのも、女性就業者の採用を進める前提として、ワークライフバランス推進のための制度作り（出生時の育児休業給付金の申請に必要な労働保険事務の受託業務など）や女性が働きやすい施設整備（トイレや更衣室、あるいは託児所・保育施設などの整備）が必要不可欠だからである。あるいは、男性中心の職

場でも、女性が活躍できることをPRする組合事業も想定できる。ちなみに、全国の鉄骨製造業者による協同組合の上位団体である全国鐵構工業協会、鉄骨建設業協会、そして日本溶接協会からなる鉄骨製作支援協議会は、鉄骨業界で働く女性を応援し、かつ人材獲得のために公式YouTubeチャンネルを2020年から公開している。現在のチャンネル登録者数は500件未満だが、総再生回数は8万回を超えている。

また、組合員の役員に女性がいない組合では、組合員の事業承継策の一環として、例えば「男女機会均等事業承継準備委員会（仮称）」を設けることも一考に値する。あるいは、全く別の観点から、男女を問わず組合員の配偶者や子息も含めた家族や従業員を巻き込む「組合員家族会（仮称）」を設置することで、自然な形で女性の参画を促す場を設けることを提案したい。例えば、東京の日本橋料理飲食業組合では、福利厚生事業として組合員・家族・従業員合同の慰安会を実施しているが、こうした緩やかで、しかも楽しめるネットワーク作りから始めるのも良い。

なお、岐阜県には、すでに前述した中央会レディースクラブがある。あるいは、女性経営者を増やすために、女性リーダーの育成や地域課題への挑戦の場としてスタートした岐阜女性リーダーズサロン「エクラプラス」、そして経営環境に即応した企業活動への対応と会員相互の融和を通じ、互いの発展と社会貢献を推進することを目的とする岐阜県女性企業家研究会「WING」もある。現在、独自の組合女性部が無い場合は、これらの団体への女性経営者等の参加を組合として後押しすることもできる環境が整っている。

最後に岐阜県では、すでに男性中心の業界における組合女性部の設立事例や組合女性部による組合事業の活性化事例もある。

例えば、岐阜県トラック協会では、男性社会の運送業界も男性だけでやって行く訳には行かなくなった今日、女性を引き込むための足懸かりにもなることから、2024年に女性部を設立した。現在、運送業界で働く女性が交流の輪を広げ、研修会やイベントを通じて女性同士の交流を促進し、女性の視点から運送業界の発展に寄与している。

また、多治見陶磁器卸商業協同組合では、女性グループ「リンカリエ」を通じて陶磁器や地元のPR活動に留まらず、オリジナル商品の企画・開発・販売を行いながら事業費を自ら稼ぎ出すことで自前の活動費も工面できている。さらに、岐阜長良川温泉旅館協同組合には女将会と若女将会があり、共に自分たちでプロデュースし、地元の事業者とのコラボによるオリジナル商品の企画・販売を行っている。

従って、組合女性部による組合事業の活性化事例や男性中心の業界における組合女性部の設立事例を中央会として活用し、組合女性部の組織化を啓発していくPR活動の実施が急務なのである。岐阜県の多くの組合が女性経営者のみならず、組合に関わる全ての女性が参画しやすい取組手法や組合事業があることを認識し、その第一歩を踏み始めることから組合女性部の組織化への道がスタートするといえる。

## 第5章 持続可能な組合組織に向けた組合女性部の行動指針と今後

持続可能な組合組織の構築のためにも、岐阜県の女性社長割合が15年連続で全国最下位から脱却することは、組合員の事業承継の観点からも急務である。将来的には組合女性部の組織化を通じて、女性の役員と管理職の割合を全国水準に近づけていくことにも繋げていかねばならない。こうした岐阜県の実情を踏まえて、女性が組合員の事業のみならず組合事業にも参画する場として、組合女性部の活動を運営するにあたっては、以下の段階別の行動指針を参考にしてほしい。

## 導入準備・設立段階

- ・まずは集うことから始めること
- ・メンバーにとって自分ができること・自分が参加できる時間帯などを生かすこと
- ・互いに補完し合う共同体として、互いに尊敬し合いながら活動すること
- ・無理の無い範囲で小さな成功体験を積む活動から取り組むこと

## 運営段階

- ・異業種、多世代・多様な立場の女性の繋がりを大切にすること
- ・共同事業を経済的利益優先で考えないこと
- ・互いに責任転嫁せず、自主的に取り組める場として機能させること
- ・趣味や特技などを有する様々なことができるメンバーで楽しみながら活動すること

## 発展段階

- ・スキルアップを図り、社会参加・貢献を通じて自己実現をはかる機会を持つこと
- ・親組合（男性だけの意見や見解）で決定した事項に対しても、女性の立場から見て違和感を感じた場合は意見具申できるようになること

以上のような段階別行動指針を軸として、今後、組合女性部を組織化する、あるいは現在ある組合女性部の活動を活性化するための前提として、個々の組合では将来ビジョンを構築することから始める必要がある。というのも、新たな組合事業の創造や組合事業の再構築が伴うことになるからである。特に、現在、組合と組合員が抱えている経営課題の解決策として、人材獲得、事業継承、新規事業開発、福利厚生の実施などから着手することで、組合女性部の組織化や活性化への突破口にすることができる。

なお、組合の将来ビジョン構築のためには、組合の役員と組合員、事務局だけは経営資源とアイデアに限りがある。従って、組合は中央会の支援を仰ぐことで、中央会指導員による直接的な関与と専門家の派遣を要請すべきであろう。また、将来ビジョンの内訳として組合理念の再定義に加え、短期事業計画（1年以内に行う計画）、中長期計画（3～5年かけて実現すべき計画）を策定する必要がある。そして、実施段階に入った後は、計画の進捗状況の段階別チェックと計画の見直しを随時行うことも忘れてはならない。

個々の組合がおかれている状況は多種多様である。従って、現在、女性社員が組合員にほぼいない組合、組合員の役員に女性がいない組合、女性社員も役員もいる組合、そして組合女性部のある組合の4パターンに応じた将来ビジョンの展開が求められよう。いずれにせよ、岐阜県の中小企業組合の多くに、女性部が組織化されることが理想なのである。現状に満足することなく、この理想の実現に向けて、県内組合の関係者が第一歩を踏み始めることを期待したい。