

# “金融の力”で女性の活躍を推進 ～女性活躍応援融資の提案～

常磐大学 経営学科

宮本 夏妃  
青木 里沙子  
三宅 育誠  
横田 智美

# 展開

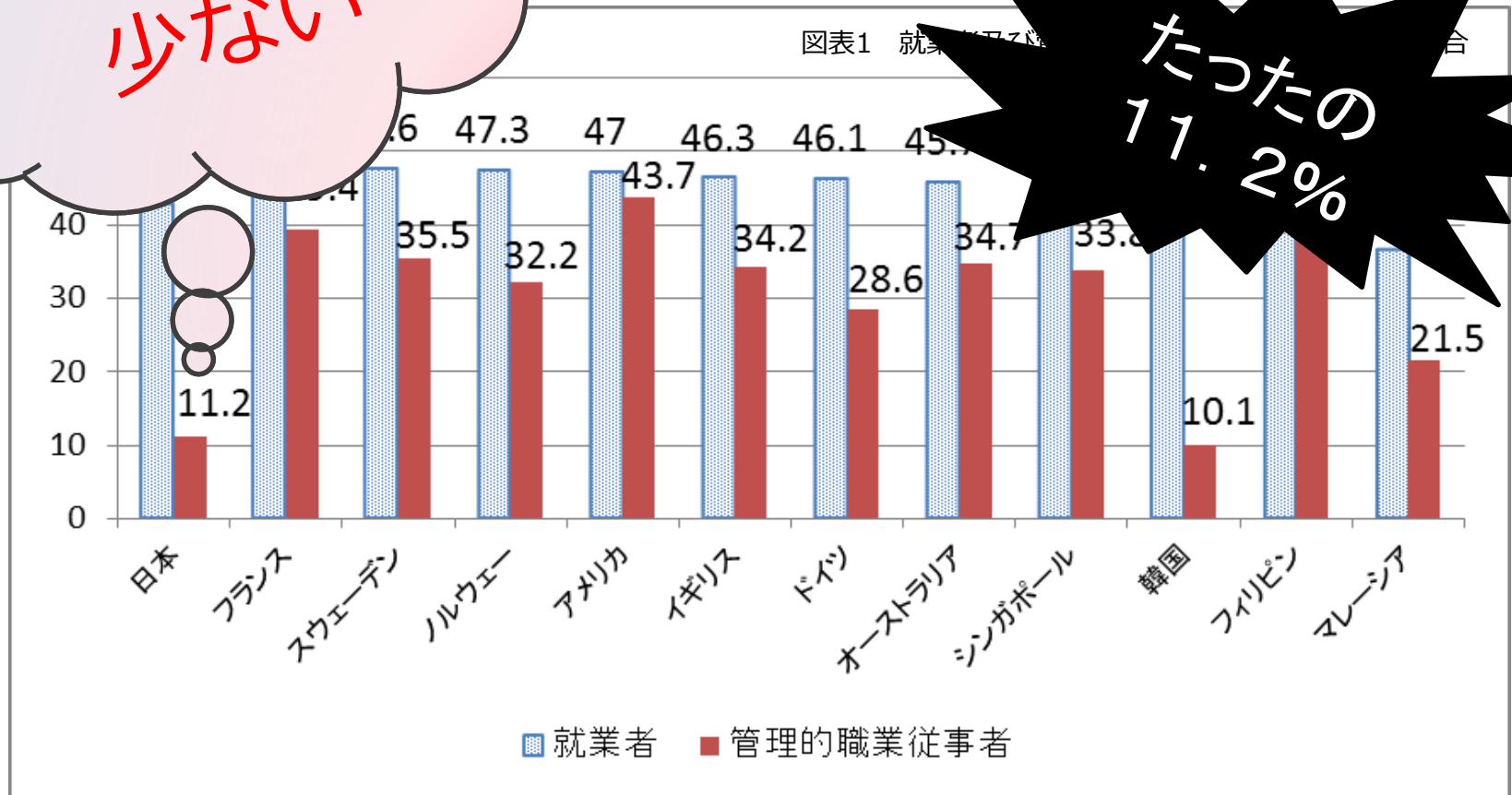
1. 提案の背景
2. 現在の制度の問題点
3. 「女性活躍応援融資」の目的
4. “融資”制度を提案する理由
5. 「女性活躍応援融資」の内容

# 1. 提案の背景

欧米諸国と比較しても  
日本の女性管理的職業  
従事者は圧倒的に

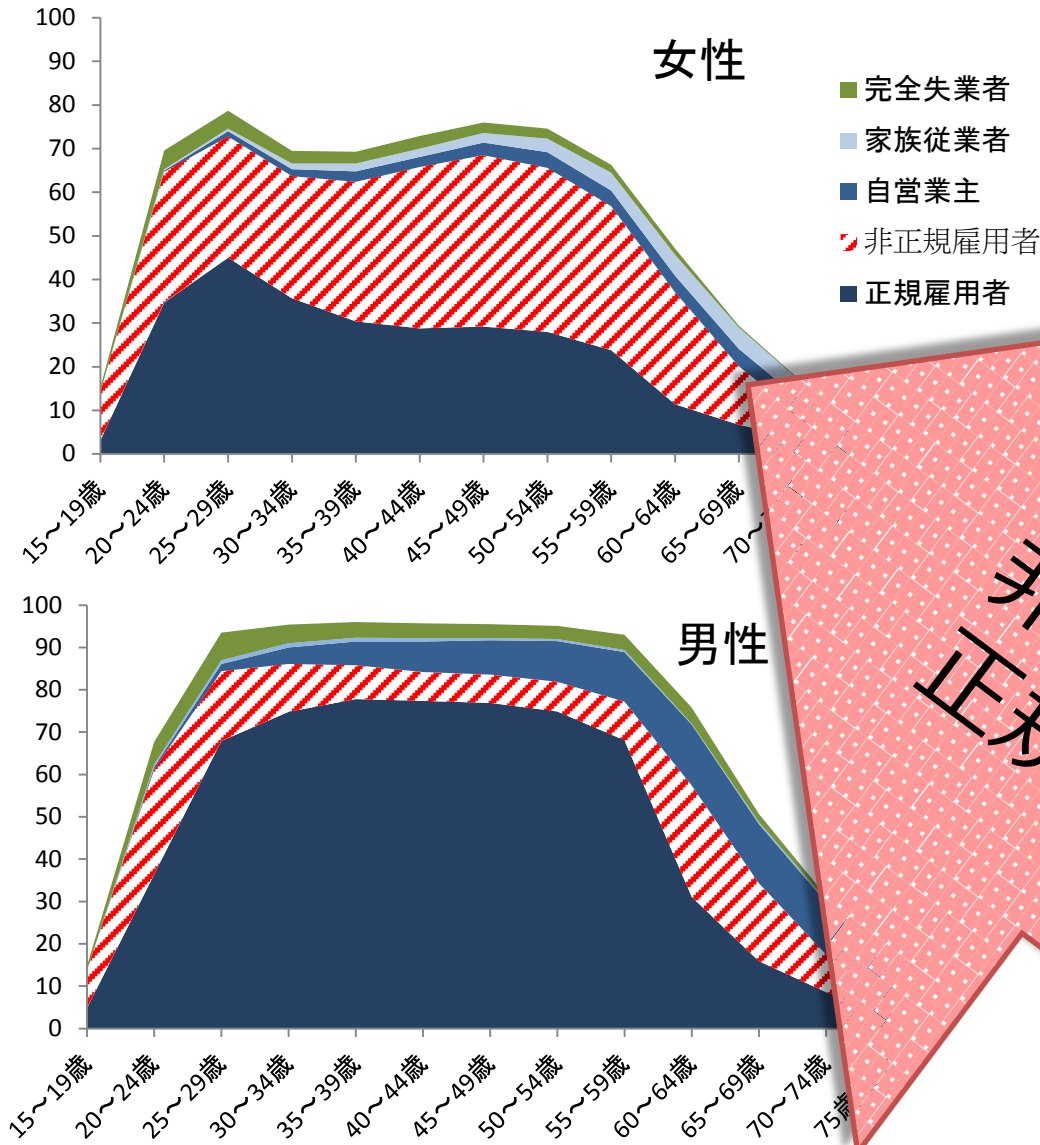
少ない

企業は女性をどのように扱っているのか？



(出所)内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成26年版』(第1-2-9図)のCSV  
ファイルデータから作成

図表2 年齢階級別労働力率の就業形態



# 1. 提案の背景

女性の非正規雇用が多く、  
男性の正規雇用が少ない

# 1、提案の背景

日本は「女性の活躍」の場が少ないのよ！

政府が2020年までに指導的地位の女性を30%に上げるってよ

でも現在の制度や取り組みは十分じゃないわ！！

では、女性の立場から“**金融**”の視点で**新制度を提案**しようじゃないか

## 2.現在の制度の問題点

女性の活躍の支援・促進のための現在の制度

種類	件数	特徴
助成金支給	1	対象者に一度きり資金支給
税制優遇	1	割増しで建物等を償却
表彰	6	表彰状及び賞金獲得
情報公開	2	資本市場で評価され資金調達が容易になる
金利優遇融資	1	新規開業して7年以内の方対象融資

2件のみ

金融に関連する制度は

(出所) 論文の図表 3

## 2. 現在の制度の問題点 (金融面)

情報公開

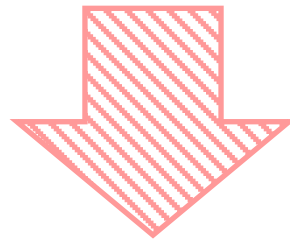
「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」  
の記載要領の改訂

→企業側の自主性・メリットなし

金利優遇  
融資

日本政策金融公庫の「女性、若者/シニア企業家支援金  
(新企業育成貸付)」

→女性の“新規開業者”のみを対象



現在の“金融”面での制度は、企業で働く多くの女性社員の活躍を支援するものではない

# 3. 「女性活躍応援融資」 提案の目的

女性… **イノベーション** を  
生み出す

「女性活躍応援融資」



企業にインセンティブを与える



アイディア創造・企業の成長



## 4. “融資”制度を提案する理由

### “助成金”の デメリット

- ・ 後払い
- ・ 金額の上限
- ・ 利用は一度きり

### “融資”のメリット

- ・ 自己資金のない企業が利用可
- ・ 柔軟な金額設定
- ・ 返済義務による意識の高まり

“融資”のほうが、女性の活躍を支援・促進しようとする企業にとって魅力ある制度になる！

# 女性活躍応援融資の作成手順

先進的な企業取組例の分析

企業訪問による問題点の把握

文献・資料の情報による改善点の把握

すべての問題点・改善点の反映

第1段階

第2段階

第3段階

第4段階

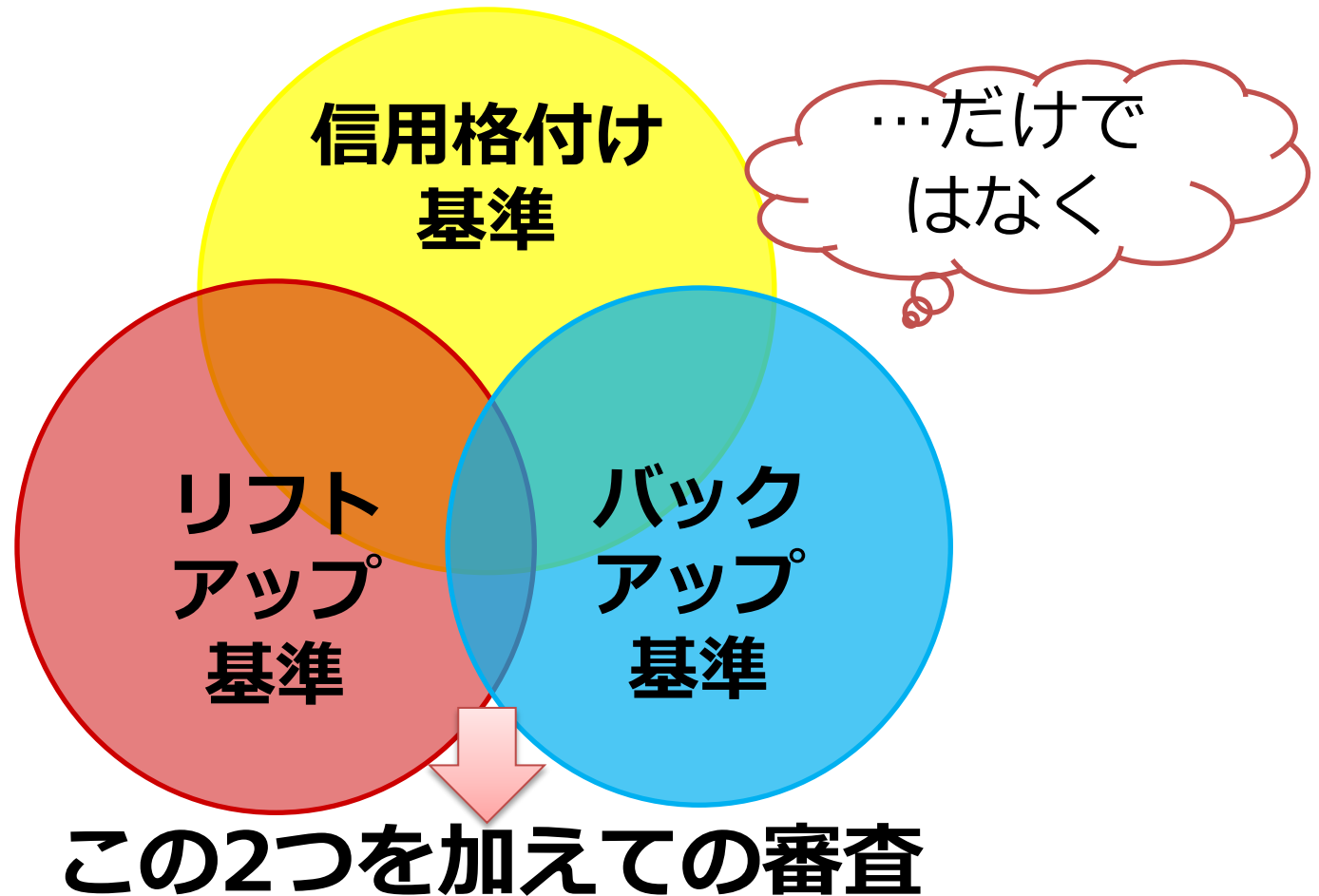
# 「女性活躍応援融資」の 完成までに訪問した企業

会社名	事業内容
茨城マーケティングシステムズ	O A 機器等の販売及び保守サービス
日本政策金融公庫 (水戸支店)	金融業
茨城交通	運輸業 (バス)
非公開 (大手家電量販店)	小売業

# 5. 「女性活躍応援融資」の内容

- (1) 審査基準
- (2) ポイント制による金利優遇
- (3) 融資対象となる借入目的
- (4) 融資対象となる企業
- (5) 融資を実施する金融機関

# (1) 審査基準



これらは女性活躍の支援促進状況を異なる視点で測る基準である。

# リフトアップ基準とバックアップ基準

## リフトアップ基準

より多くの女性社員がイノベーション創出役として能力を発揮できるようにするために、**より重要な立場、地位、部署等での女性の起用・登用をどの程度積極的に行っているか**、という視点での審査基準

## バックアップ基準

女性社員がイノベーション創出役として活躍しやすくするために、**女性社員に対するサポートを企業全体としてどの程度積極的に行っているか**、という視点での審査基準。

# リフトアップ基準のタイプと内容

タイプ		基準の詳細	
		必要な書類	融資適格の目安
1	女性を積極的に採用している企業(A)、又は採用を計画している企業(B)	(A) なし	過去5年間の正規採用者数の内、女性の割合が産業別平均割合より5%以上高い。
		(B)採用計画書	返済期間内に女性の正規雇用の比率が10%~20%増加する計画を作成している。
2	女性の職域拡大を積極的に行っている企業(A)、又は行う計画をしている企業(B)	(A) なし	過去5年間に部署の女性比率が5%以上上昇している。
		(B)人材配置計画書	返済期間内に部署の女性比率を5%~10%上昇させる計画を作成している。
3	管理職に女性を登用している企業(A)、又は登用を計画している企業(B)	(A) なし	女性管理職の割合が産業別平均割合より5%以上高い。
		(B)管理職登用計画書	具体的な取り組み内容と、女性管理職の比率を返済期間内に最低5%以上増加させる目標を提示している。
4	取締役が女性が就任している企業(A)、又は就任を計画している企業(B)	(A) なし	女性の取締役の人数が2人以上である。
		(B)取締役就任計画書	具体的な取り組み内容と、女性取締役の人数が返済期間内に1人~3人増加させる目標を提示している。

# バックアップ基準のタイプ

A	勤務形態の柔軟化および ライフイベント支援
B	女性の能力向上支援
C	会社全体での意識改革
D	人事評価基準の明確化
E	女性社員に対する 上司のマネジメントの実施確認



# バックアップ基準の内容 (A)

取り組みの内容		チェック欄
就業時間の多様化	時短勤務、短時間社員制度がある	
	変形労働時間制・勤務時間自由設定がある	
	勤務時間前倒しができる	
	勤務時間・日数を選択できる	
勤務場所の多様化	在宅勤務ができる	
	勤務場所の自由選択ができる	
勤務地の選択できる		
子連れ出勤できる		
職種変更制度がある		
ライフイベント支援	育児・産休時の給与支援がある	
	育児・介護休暇の取得率向上対策している	

# バックアップ基準の内容 (B)

取り組みの内容		チェック欄
研修による支援	女性管理職層育成研修がある	
	階級別研修がある	
	セミナー・講演をしている	
役職経験を積ませる支援	他部署の業務を経験できる機会を提供している	
職場以外での能力向上の支援	スキルアップ休職制度	
	資格習得の奨励・費用補助がある	

# バックアップ基準の内容 (C)

取り組みの内容		チェック欄
研修による 意識改革	社内全体意識改革研修がある	
	上司のマネジメント研修がある	
	社員の他部署・他企業研修への参加ができる	
人事による 意識改革	男女の区別のない配置と人材育成	
	登用部署の配慮をしている	
社内風土 の改善	部署や階層を超えた交流会がある	
	社員異業種交流会がある	

# バックアップ基準の内容 (D)

取り組みの内容	チェック欄
就業規則などに評価基準を明記している	
資格や評価によって手当をつけている	
定期的に従業員に評価内容を伝えている	
評価優秀者には優遇をつけている	

# バックアップ基準の内容 (E)

取り組みの内容	チェック欄
上司が毎日の仕事の進捗や課題を把握していることを人事部門が確認している	
上司が仕事以外の話を勤務時間以外に適度に行っていることを人事部門が確認している	
上司が部下が仕事で行き詰っている時、具体的なアドバイスをしていることを人事部門が確認している	
上司が部下が仕事でミスしたときに一緒に対策を講じていることを人事部門が確認している	
上司が部下から提案・要望があったときに後押しをしていることを人事部門が確認している	

# (2)ポイント制による金利優遇

企業の  
女性活躍の  
後押し

審査方法の  
簡素化

ポイント制

リフトアップ基準

バックアップ基準

業績基準  
(信用格付け基準)

# リフトアップ基準での配点方針



すでに女性の起用・登用を  
している企業

優遇!



これから女性の起用・  
登用を計画している企業

また

<タイプ別難易度>

優遇!

① • ②

③

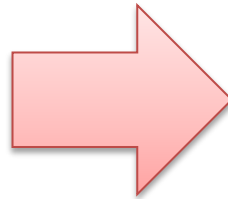
④

低い

高い

# リフトアップ基準での配点

タイプ	融資審査における点数
1-A	8点
1-B	12点
2-A	8点
2-A	12点
2-B	10点
3-A	15点
3-A	15点
3-B	20点
	8~59点



審査結果の点数	貸出金利の優遇
8	-0.3%
9~20	-0.45%
21~34	-0.6%
35~47	-0.7%
48~59	-0.8%

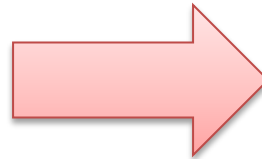
提出する書類とタイプ別の難易度による点数の合計によって、**金利優遇の程度**が決まる！



# バックアップ基準での配点

## ▶融資審査の点数換算表

タイプ	取り組み内容の 該当数	点数 (55点満点)
A	8～11個	15
	4～7個	10
	1～3個	5
	なし	0
B	4～6個	10
	1～3個	5
	なし	0
C	4～7個	10
	1～3個	5
	なし	0
D	2～4個	10
	1個	5
	なし	0
E	4～5個	10
	1～3個	5
	なし	0



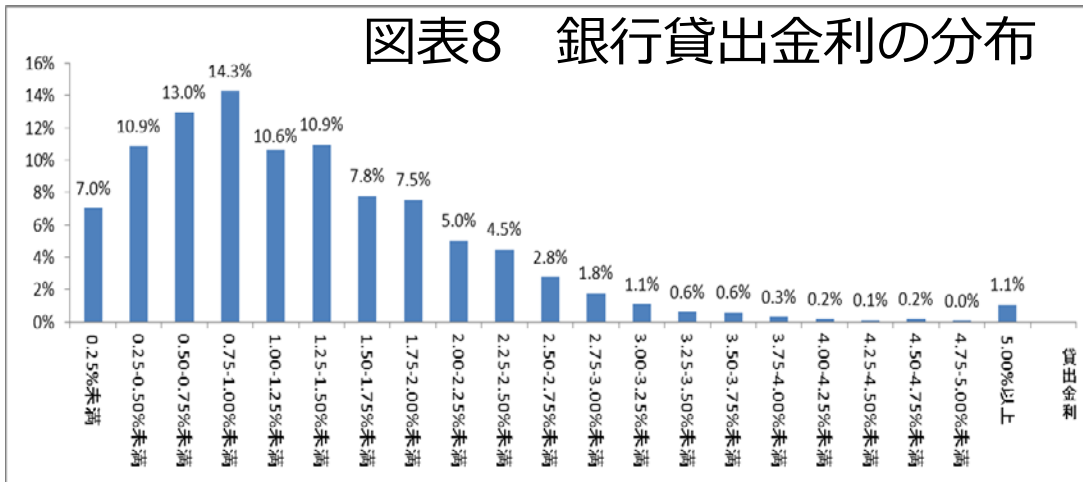
審査結果の点数	貸出金利の優遇
0～10	-0.1%
15～25	-0.25%
30～40	-0.4%
45～50	-0.5%
55	-0.6%

各項目同じ配点

取り組み個数によって  
金利優遇の程度が決まる!

# 貸出金利の優遇目標

図表8 銀行貸出金利の分布



(注) 横軸は貸出金利を示す。縦軸は銀行貸出全体に占めるその貸出金利での貸出額の構成比を示す。  
 (出所) 日本銀行ウェブサイトの「利率別貸出金」(2014年6月)のデータより作成した。

図表9 貸出約定平均金利

	平均金利
都市銀行	0.606%
地方銀行	1.334%
第二地方銀行	1.603%
信用金庫	2.041%

(出所) 日本銀行金融機構局『貸出約定平均金利の推移(新規)』(2014年8月)のデータより作成した。

中小企業の貸出金利が  
約1.25~2.0%と推測



**約 1%**  
 の貸出金利の優遇

### (3) 融資対象となる借り入れ目的

## 女性の活躍支援・促進

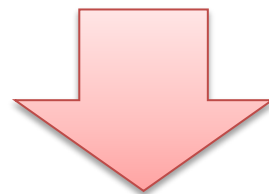
例)

- 女性活躍のための環境づくりに当たる設備投資(託児所等)
- 女性管理職層研修
- 就業時間の多様化(変形労働時間制等)
- ライフイベント支援  
(休職時の給与支援等)

# (4) 融資対象となる企業

## 「中小企業」を対象

- 日本経済の基盤である中小企業
- 中小企業は実施している企業が少ない
- 資金面での余裕がない



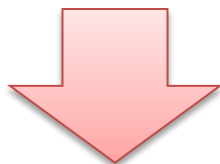
中小企業のイノベーションを後押ししたい!!

## (5) 融資を実施する金融機関

- ・株式会社日本政策金融公庫(日本公庫)の  
中小企業事業

《理由》

- ①民間金融機関では実施しにくい
- ②唯一の中小企業向け政策金融機関
- ③日本全国に支店



全国の中小企業で女性の活躍が加速！

# ご清聴ありがとうございました。

調査にご協力いただいた企業の関係者の方々に感謝申し上げます。

- ・ 日本政策金融公庫（水戸支店）
- ・ 茨城マーケティングシステムズ株式会社
- ・ 茨城交通株式会社
- ・ 非公表(大手家電量販店)

# 採用計画書

事業所名		設立資金	
所在地		年商	
代表者氏名		総店舗数	
電話/FAX		業種・業態	
人事担当者		総従業員数	
電話/FAX		店舗地図	
書類提出先			
URL/E-mail			

正規雇用 採用者予定数	女性	男性	比率
一年目			
二年目			
三年目			
四年目			
五年目			
六年目			
七年目			
八年目			
九年目			
十年目			

# 人材配置計画書

事業所名		設立資金	
所在地		年商	
代表者氏名		総店舗数	
電話/FAX		業種・業態	
部署名		総従業員数	
部署代表者		店舗地区	
書類提出先			
URL/E-mail			

部署内総数		女性		男性	
-------	--	----	--	----	--

部署内 配置予定数	女性	男性	比率
一年目			
二年目			
三年目			
四年目			
五年目			
六年目			
七年目			
八年目			
九年目			
十年目			



# 管理職登用計画書

事業所名		設立資金	
所在地		年商	
代表者氏名		総店舗数	
電話/FAX		業種・業態	
現在の女性管理職数		総従業員数	
目標比率		店舗地図	
書類提出先			
URL/E-mail			

女性管理職者数を  
増やすための  
具体的取組

# 取締役就任 計画書

事業所名		設立資金	
所在地		年商	
代表者氏名		総店舗数	
電話/FAX		業種・業態	
書類提出先		総従業員数	
URL/E-mail		店舗地図	

女性取締役数を  
増やすための  
具体的取組

# 2. 業種別平均割合の表

産業	企業計	課長相当職以上(役員含む。)の 女性管理職を有する企業	係長相当職以上(役員含 む。)の女性管理職を有する 企業	(M.A.)				課長相当職以上 (役員含む)の女性 管理職を有しない 企業	係長相当職以上 (役員含む)の女性 管理職を有しない 企業
				女性役員を 有する企業	部長相当職の女 性管理職を有する 企業	課長相当職の女 性管理職を有する 企業	係長相当職の女 性管理職を有する 企業		
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	37.1	41.5	30.9	3.4	3.9	8.0	62.9	58.5
建設業	100.0	44.2	52.6	35.8	4.6	8.4	13.6	55.8	47.4
製造業	100.0	48.7	57.8	36.7	5.7	15.0	23.3	51.3	42.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	27.4	41.7	15.1	1.5	14.6	24.0	72.6	58.3
情報通信業	100.0	51.4	60.3	22.4	12.6	33.1	30.5	48.6	39.7
運輸業，郵便業	100.0	42.8	49.4	35.8	4.4	8.5	12.1	57.2	50.6
卸売業，小売業	100.0	52.7	60.6	36.9	9.5	17.6	22.2	47.3	39.4
金融業，保険業	100.0	52.6	72.5	16.8	14.1	41.4	49.7	47.4	27.5
不動産業，物品賃貸業	100.0	52.4	63.5	33.5	14.5	21.1	26.7	47.6	36.5
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	54.3	63.7	36.7	16.0	22.0	25.3	45.7	36.3
宿泊業，飲食サービス業	100.0	54.6	57.0	35.7	10.4	18.7	18.8	45.4	43.0
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	63.4	68.5	40.5	19.7	22.8	26.1	36.6	31.5
教育，学習支援業	100.0	56.0	64.5	34.7	11.5	25.4	24.1	44.0	35.5
医療，福祉	100.0	87.2	93.3	68.3	39.4	39.6	37.9	12.8	6.7
複合サービス事業	100.0	40.0	100.0	-	20.0	40.0	80.0	60.0	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	52.7	61.6	40.6	7.3	17.0	24.0	47.3	38.4

(出所) 厚生労働省『平成25年度雇用均等基本調査』の第1表のデータから作成した。

# 3. 新法案の概要

政府は、企業向け行動計画の指針を作成。

	中小企業	大企業 (300人超)
女性登用の 数値目標※	努力義務	義務付け (罰則は無し)
数値目標は企業ごとの実情に応じて設定		



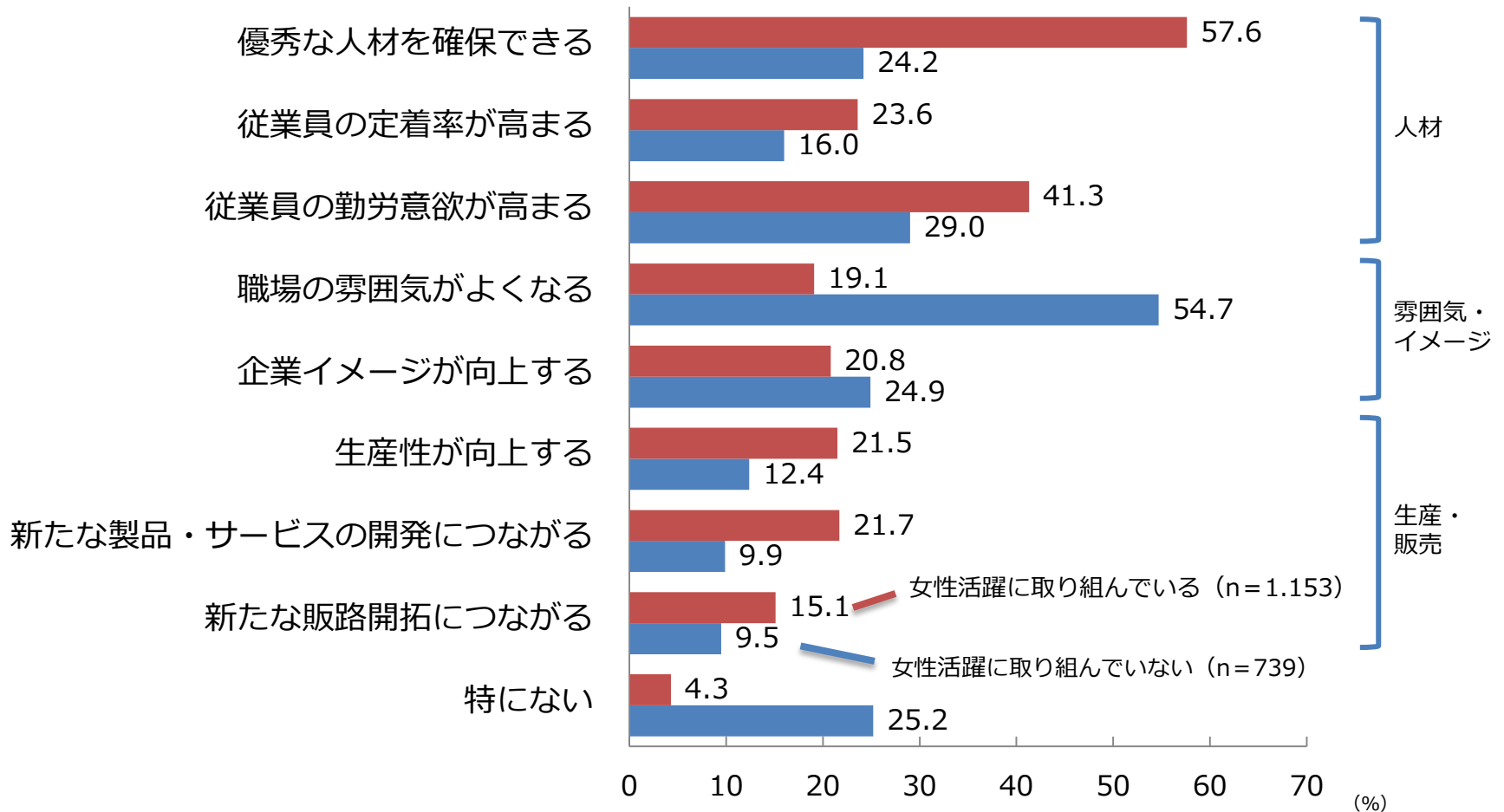
「事業主行動計画書」の公表

**政府**

優れた取り組みを認定し優遇！！

※**女性登用の数値目標**と、1.採用者・管理職に占める女性比率  
2.勤続年数の男女差  
3.労働時間の状況...等

# 女性従業員の活躍を促すことの効果



出所：松井雄史（2012）『女性の従業員の活躍を推進する中小企業の特徴－女性の活躍を促すための取り組みのあり方－』  
P.65 「図-4 女性従業員の活躍を促すことの効果」 日本政策金融公庫総合研究所

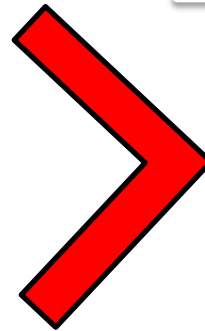
# 女性従業員の活躍を促すことの効果

- ・ 人材確保の面で効果絶大
- ・ 生産・販売の面からも女性の視点や能力が発揮されている

女性活躍に  
取り組んでいる企業



女性活躍に  
取り組んでいない企業



# 日本政策金融公庫の融資一覽

## 中小企業事業

融資制度	ご利用いただける方	融資限度額	融資期間
			(うち据置期間)
新企業育成貸付			
新事業育成資金	新規性、成長性のある事業を始めておおむね7年以内の方	6億円	設備資金：15年以内（5年以内） 運転資金：7年以内（2年以内）
女性、若者／シニア 起業家支援資金	女性、30歳未満または55歳以上の方であって、新規開業しておおむね7年以内の方	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：20年以内（2年以内） 運転資金：7年以内（1年以内）
再挑戦支援資金 (再チャレンジ支援融資)	廃業歴等のある方など一定の要件に該当する方であって、新たに事業を始める方または事業開始後おおむね7年以内の方	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)別枠3億円	設備資金：20年以内（5年以内） 運転資金：15年以内（5年以内）
新事業活動促進資金	「経営革新計画」の認定を受けた方、「新連携計画」の認定を受けたプロジェクトに係る連携体を構成する方、経営多角化、事業転換などにより、第二創業などを図る方など	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：20年以内（2年以内） 運転資金：7年以内（3年以内）
中小企業経営力強化資金	新事業分野の開拓のために事業計画を策定し、外部専門家の指導や助言を受けている方	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：15年以内（2年以内） 運転資金：7年以内（1年以内）
企業活力強化貸付			
企業活力強化資金	卸売業、小売業、飲食サービス業またはサービス業を営む方で、店舗の新築・増改築や機械設備の導入を行う方など	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：20年以内（2年以内） 運転資金：7年以内（3年以内）
IT活用促進資金	情報化投資を行う方	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：15年以内（2年以内） 運転資金：7年以内（1年以内）
海外展開資金	海外展開を図る方	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：15年以内（3年以内） 運転資金：7年以内（2年以内）
地域活性化・雇用促進資金	雇用創出効果が見込める設備投資を行う方、「企業立地計画」または「事業高度化計画」の承認を受けた方など	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：20年以内（2年以内） 運転資金：7年以内（1年以内）
中小企業会計活用強化資金	「中小企業の会計に関する基本要領」または「中小企業の会計に関する指針」を適用している方など	7億2,000万円(うち運転資金2億5,000万円)	設備資金：15年以内（2年以内） 運転資金：7年以内（2年以内）

# 貸出金利の優遇のパターン例

女性活躍に取り組んでいる企業



## リフトアップ基準

- ・タイプ①とタイプ②はすでに行っている
- ・これからタイプ③を行おうと計画している

…8 + 8 + 15 = 31点 ➡ **0.6%**の金利優遇

## バックアップ基準

- ・すでに行っていた取り組み  
A : 2個、B : 1個、C : 1個、D : 1、E : 0
- ・これから行う取り組み  
A : 3個、B : 2個、C : 1個、D : 1、E : 2

合計数	
A	5個
B	3個
C	2個
D	2個
E	2個

…10 + 5 + 5 + 10 + 5 = 35点 ➡ **0.4%**の金利優遇



# 貸出金利の優遇のパターン例

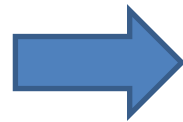
女性活躍に取り組んでいない企業



## リフトアップ基準

- ・これからタイプ①と②を行おうと計画している

… $12+12=21$ 点



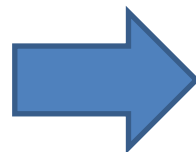
**0.6%**の金利優遇

## バックアップ基準

- ・これから行う取り組み

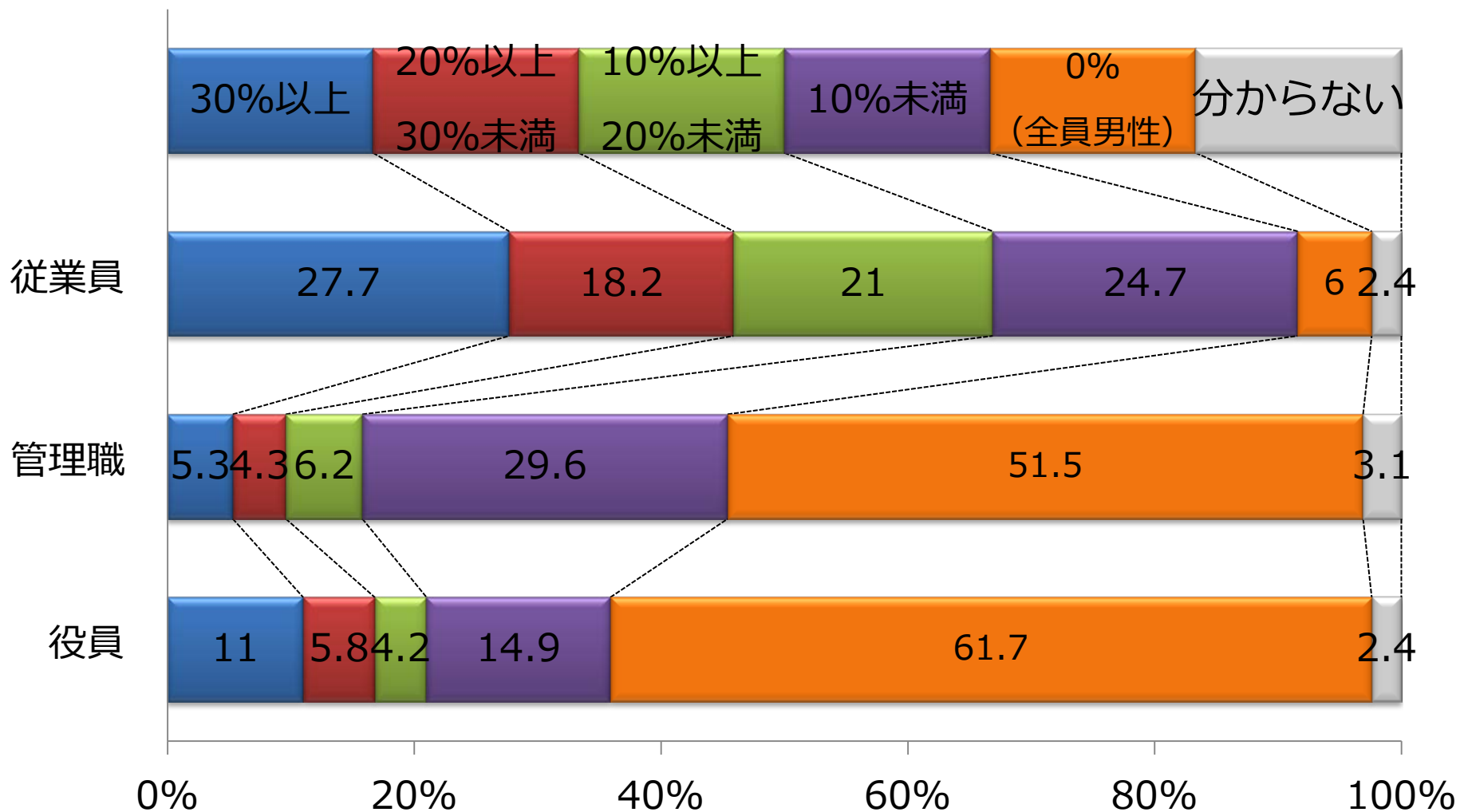
A : 6個、B : 3個、C : 4個、D : 3、E : 2

… $10+5+10+10+5=40$ 点



**0.4%**の金利優遇

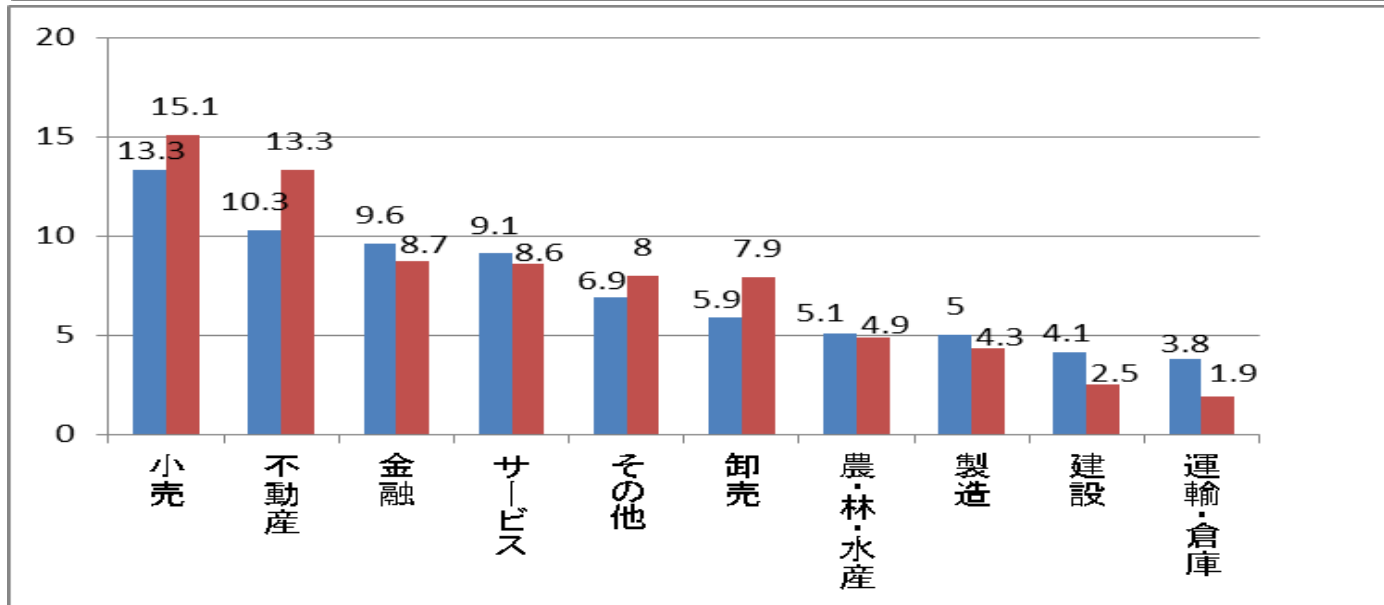
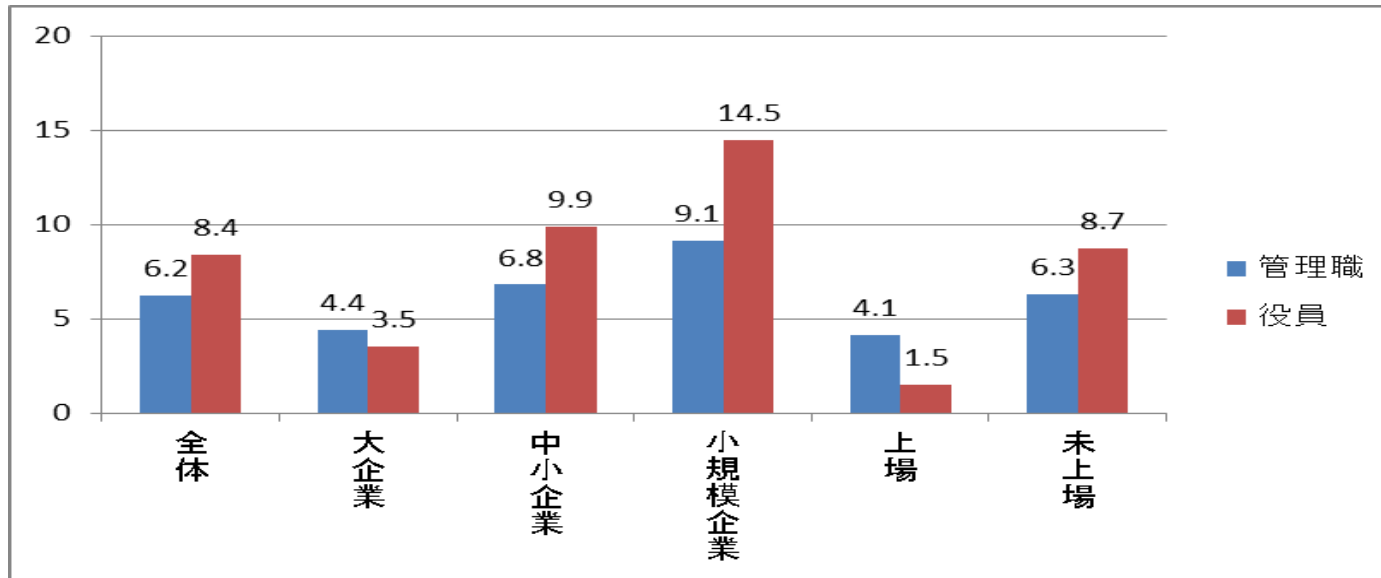
# 女性の割合～従業員・管理職・役員～



注：母数は有効回答企業1万1,017社

出所：TDB景気動向調査2014年7月調査

# 女性管理職・役員 の平均割合



# ポジティブ・アクションの取り組み状況(複数回答)

		全体	大企業	中小企業	小規模企業
1	意欲と能力のある女性を積極的に採用や登用	57.4	61.5	56.2	49
2	性別に関係なく、能力主義的な人事管理の徹底や人事考課基準の制度化	42.7	49.3	40.8	34.1
3	仕事と家庭を両立させるための制度を充実	24.3	29.3	22.9	20.4
4	女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実	18.1	18.7	17.9	13.5
5	男女間の賃金格差解消に向けた賃金管理や雇用管理の改善	16.8	15.8	17	13.6
6	女性従業員の意見や要望を聴く制度や相談窓口の設置	8	8.8	7.7	6.4
7	女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置	6.4	6.8	6.3	5
8	体力面での個人差を補う器具や設備などを設置するなど、働きやすい職場環境づくり	6.4	5	6.7	7.6
9	女性の能力活用に関する担当者の設置など、推進体制の整備	5.9	6.3	5.8	5.7
10	全従業員に男女雇用機会均等に関する研修を行い、従業員への意識改革	5.1	6.9	4.6	3.8