



地方のジェンダーギャップ解消 ～若者・女性に選ばれる地方に向けて～

株式会社WILL LAB代表取締役
内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員

小安美和

株式会社Will Lab(ウィルラボ)は、

国や地方自治体、企業、NPO等と連携し

ジェンダーギャップのない多様性を認める社会の実現をめざします。



国

- ・内閣府男女共同参画推進連携会議 有識者議員
- ・ → 「男女賃金格差是正プロジェクト 地方・中小企業チーム」サブリーダー
- ・首相官邸「職業生活における女性の活躍PT」（座長 矢田稚子首相補佐官）にて提言（2024年5月）



地方自治体

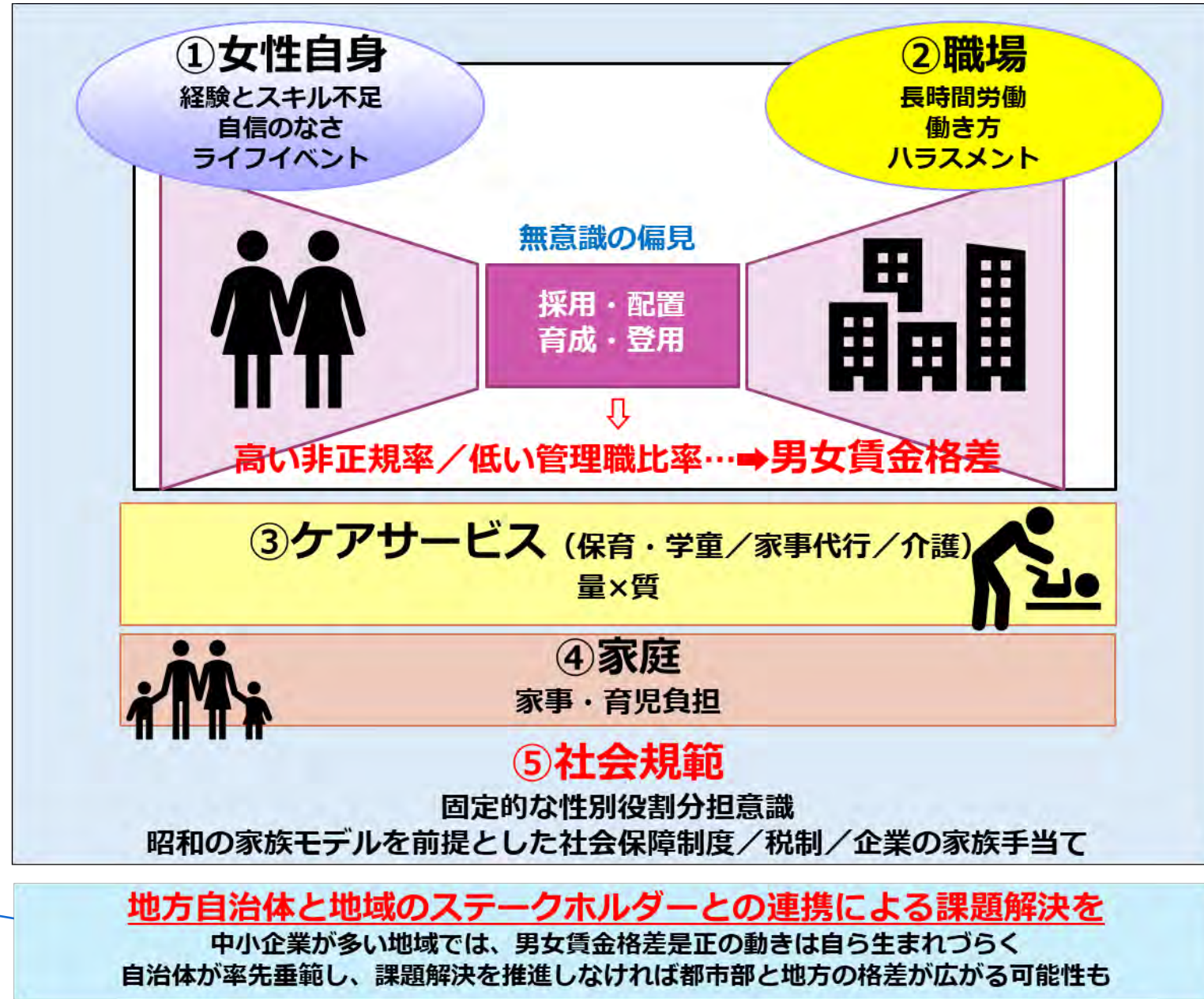
- ・奈良県 奈良県こども・子育て推進アドバイザー（ジェンダー平等推進担当）
- ・三重県 人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会 委員
- ・兵庫県豊岡市、富山県南砺市、宮城県気仙沼市にてジェンダーギャップ解消関連事業のアドバイザー
- ・宮崎県、新潟県、徳島県、札幌市などで女性のキャリア支援、リーダー育成講座提供



企業、起業家、NPO

- ・大手製薬会社、IT企業などで女性リーダー育成支援／DE&I推進支援
- ・金融機関の男女賃金格差是正プロジェクトアドバイザー
- ・地方・中小企業の女性活躍推進支援
- ・NPO法人キッズドア「わたしみらいプロジェクト」困窮世帯の母親の就労支援事業

日本のジェンダーギャップ(経済分野)の構造的背景



【提言①】

「**決めつけ**」
からの脱却

地方は、難しい

中小企業は、難しい

家庭内では、女性が強いから問題ない

女性が“年収の壁”を越えたがらない

この町では活躍したい女性はいない

取引先が男性を求めるので仕方ない…

【提言②】

市町村単位で
データで
実態把握を

性別役割分担意識

女性管理職比率

男性育休取得率

男女賃金格差

【提言③】

地域ごとの特性、課題を
踏まえたモデルで
インパクトある解決を

モデル①都道府県×市町村

事例：奈良県

モデル②市町村×商工会議所などの経済団体

事例：兵庫県豊岡市、宮城県気仙沼市

モデル③市町村×地域づくり協議会、自治会

事例：富山県南砺市

その他：地方銀行による連携モデル（若者流出対策）

事例：ひろぎんホールディングス×中国電力×マツダ×広島県
企業ネットワーク「HATAful（はたフル）」プロジェクト

取り組み事例

【事例①】奈良県 公務職場におけるジェンダーギャップ解消モデル

～ 県、市町村、企業、教育現場の意識調査からアンコンシャス・バイアスを可視化～

【背景】

- ◆ 女性の就業率
- ◆ 女性の家事従事時間
- ◆ 「夫は外で働き、妻が家を守る」との意識を持つ県民の割合

70.6%(全国47位/2020年)

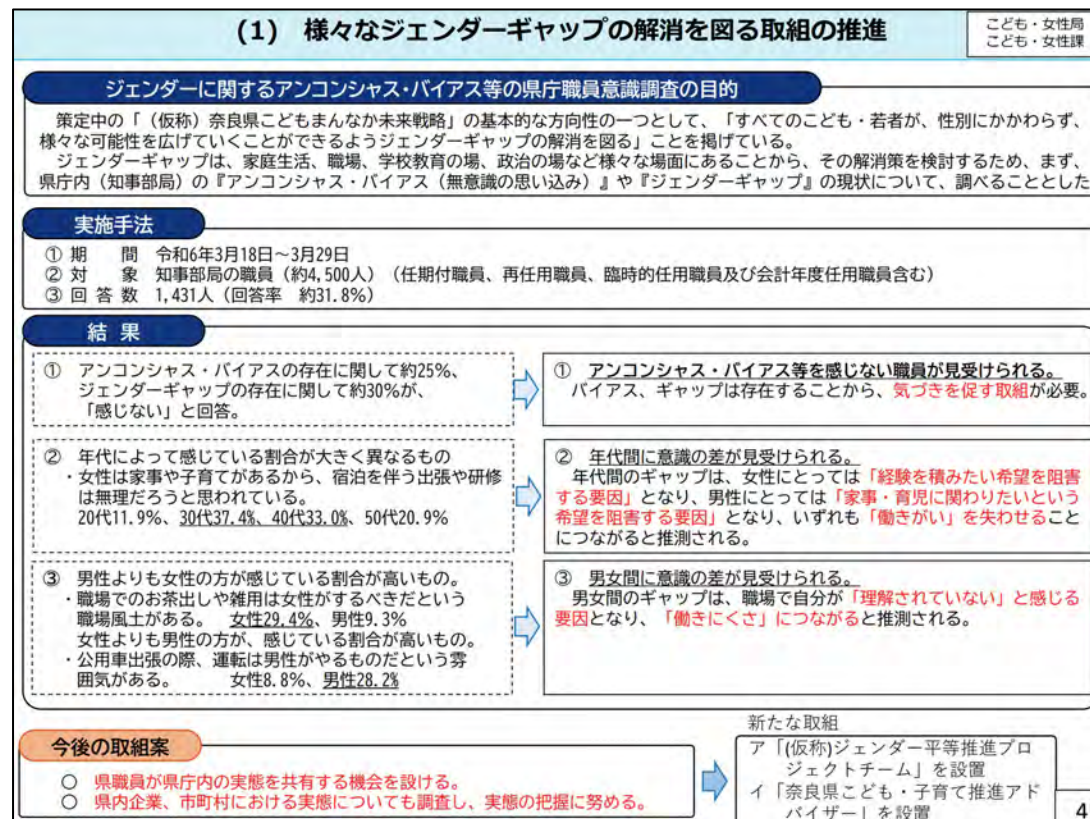
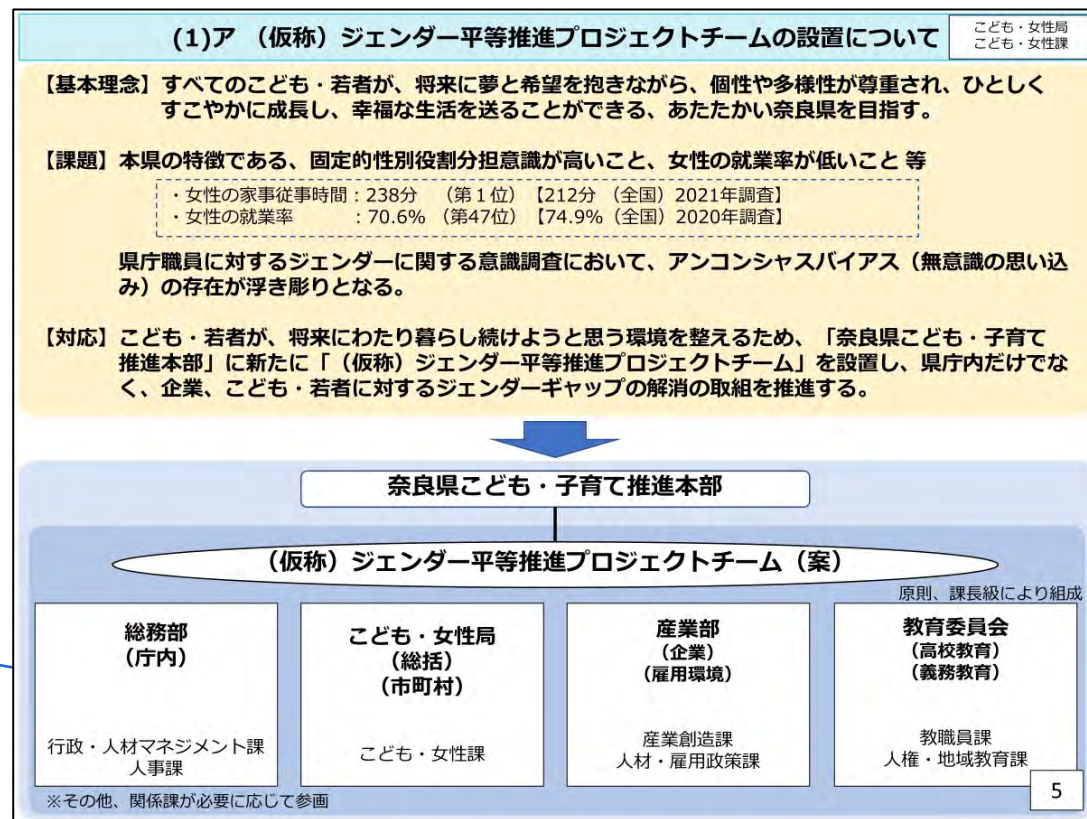
238分(全国1位/2021年)

50.4%(全国1位/2015年)

● 2024年度より県庁内に「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置

県庁内だけでなく、県内企業、県内市町村に対するジェンダーギャップの解消の取組を推進していく。

出典:令和6年5月27日「第4回 奈良県子ども・子育て推進本部会議」資料より抜粋



県内の市町村職員、教育現場、企業の社員等を対象にアンコンシャス・バイアスの実態を調査

市町村

4- (2). 市町村に対する調査について

1 部局別正規職員の男女比について

※ 職員数・部局数が多い県及び全12市について比較整理

○ : 女性の割合が高い ● : 男性の割合が高い - : 性別による極端な差はない / : 把握不可

(「高い」とは、各自治体における平均男女比と比べ、その差が10ポイント以上のもの)

団体名	A			B		
	①住民・保健・年金 部局	②会計部局	③健康・福祉部局	④人事・財政・企画 部局	⑤危機管理部局	⑥環境・まちづくり・建設 部局、水道部局
奈良県	/	-	○	-	●	●
奈良市	○	○	○	-	●	●
大和高田市	○	-	○	-	●	●
大和郡山市	○	/	○	-	/	●
天理市	-	/	○	-	/	●
橿原市	/	-	○	●	/	●
桜井市	○	-	○	-	/	●
五條市	○	○	○	-	●	●
御所市	/	○	○	●	/	●
生駒市	/	/	○	●	/	●
香芝市	/	/	○	-	/	●
葛城市	-	○	○	●	/	●
宇陀市	-	○	○	●	/	●

人事配置の際に、アンコンシャス・バイアスが
存在していないかという視点で検証が必要

職種特性の影響を受けやすい
(保健師、技術職など)

8

教育現場

4- (3). 教育現場に対する調査について

1 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について

① 「感じたことがない」者の割合が、県職員、市町村職員と比較して大幅に高い。

幼・保・こ 42.8%、小学校 28.8%、中学・高等学校 30.6%、特別支援学校 28.0%

県職員 22.8%、市町村職員 14.4%、企業職員 13.1%

② 性別により差がある項目

○ 全ての校種において、女性の割合が男性よりも高い項目

「女性は、仕事より家庭を優先すべきだという雰囲気がある。」

「職場でのお茶出しや雑用は女性がするべきだという職場風土がある。」

○ 男性の割合が女性よりも高い項目

「男性は、家庭より仕事を優先すべきだという雰囲気がある。」

※幼稚園のみ、女性の割合(15.5%)が男性(11.8%)よりも高い。

※「複数人で出張の際、車の運転は男性がやるものだという雰囲気がある。」という項目も、男性の方が感じている割合が高いが、県職員のように10ポイント以上の大きな差は生じていない。

15

4- (2). 市町村に対する調査について

3 ジェンダーギャップを感じたことについて

性別による乖離状況
+ (男性高率)、- (女性高率)

20代以下 30代 40代 50代 60代以上

① 役職が上がるほど男性が多く、女性は少数になるため、身近なロールモデルがなく、昇格することに不安を感じる。

② 有能な女性がいても、男性管理職に比べて、女性管理職の割合が低いと感じる。

③ 男性より女性の割合が少ないため、逆に女性の昇格の割合が高いと感じる。

④ ○○部・局は男性(女性)社会で、女性(男性)では働けないと感じる。

⑤ 異性の上司には相談しにくいと感じる。

⑥ 子育てのために部分休業をしているが、男性なのに時間外勤務ができないと低く評価されているように感じる。

⑦ 育児休業を取得するのは女性が多いので、同期の男性より昇格が遅れても仕方がないと思われる。

⑧ 突発的に生じた、肉体的にハードな仕事をさせられやすいため、男性が不利だと感じる。

⑨ 職場での飲み会で男性の方が多く費用を払わされると感じる。

⑩ 結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めようと思うことが多く、女性が不利だと感じる。

⑪ 長期研修に男性が派遣されることが多く、女性は不利だと感じる。

⑫ 感じたことはない。

⑬ その他(複数記載可)

11

企業

4- (4). 企業の社員等に対する調査について

1 ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを感じる場面について

① 「感じたことがない」者の割合が、他の業種と比較して大幅に少ない。

県職員 22.8%、市町村職員 14.4%、企業職員 13.1%

幼・保・こ 42.8%、小学校 28.8%、中学・高等学校 30.6%、特別支援学校 28.0%

② 性別により差がある項目

○ 女性の割合が男性よりも高い項目

「職場でのお茶出しや雑用は女性がするべきだという職場風土がある。」

※男性 35.2%、女性 47.2%、差 12.0 と大きな差が生じている。

○ 男性の割合が女性よりも高い項目

「男性は、家庭より仕事を優先すべきだという雰囲気がある。」

※男性 52.1%、女性 30.6%、差 21.6 と極めて大きな差が生じている。

18

【事例②】兵庫県豊岡市 職場におけるジェンダーギャップ解消モデル

【背景】

◆ 若年人口、特に若年女性人口の流出

「若者回復率※」を男女別に見ると、男性は52.2%なのに対し、女性は26.7%となっている（2015年国勢調査データから）

※10歳代の転出超過数に対する20歳代の転入超過数の占める割合

◆ 公正さの欠如

女性が流出する背景の一つに”ジェンダーギャップ“があり、そのままにすれば経済的損失、社会的損失にとどまらず、”公正さの欠如“となる。

●2018年10月、市役所含む市内16事業所で「ワークイノベーション推進会議」設立➡122社に（2024年12月時点） ワークイノベーション戦略の策定（2018年度～2027年度の10年計画）

目指す将来像 ありたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている

手段01 働きやすい事業所が増えている(定着率の向上)

手段02 働きがいがある事業所が増えている(モチベーションの向上)

手段03 働きがいがあり、働きやすい事業所が知られている(成果の可視化)

手段04 性別役割分担意識にとらわれない人が増えている(意識の変化)

KPI 女性従業員の2/3以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数
目標値 2021年度: 5社 2023年度: 15社 2027年度: 50社

市民の
理解
拡大

経営者の認識改善

経営者の意識改革

人事担当者の意識改革、改善手法検討

管理職、従業員の意識・行動改革

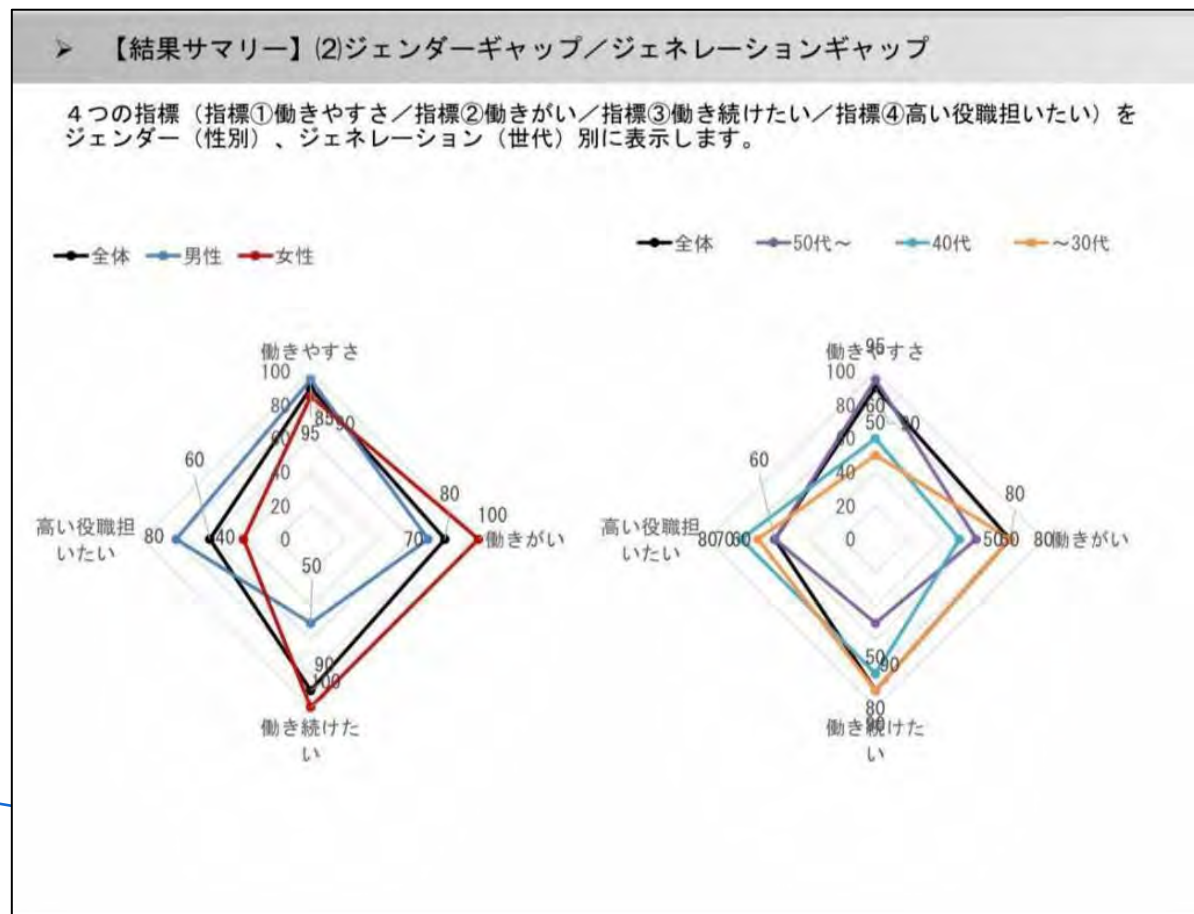
女性従業員のキャリア形成支援

先進事業所の可視化(表彰制度創設など)と他の事業所への波及



●市内事業所従業員の意識調査でジェンダーギャップ、ジェネレーションギャップを可視化

- 毎年、事業所調査を実施し、女性従業員の2/3以上が「働きやすく、働きがいがある」と評価している（＝男女格差が小さい）事業所の数を10年で50社に増やす計画を掲げ、施策の実行、モニタリングを実施。
- アンケートで全従業員、女性従業員、男性従業員のそれぞれ2/3以上が評価していて、かつ、制度が整備されていると審査された企業を「あんしんカンパニー」として表彰。これまでに4社が表彰されている。



あんしん
カンパニー

豊岡市独自の表彰制度「あんしんカンパニー」

「働きやすさと働きがい」に関する従業員意識調査の結果の一部を表彰の一次審査で使用。従業員意識調査では、「働きやすく、働きがいがあると感じている」「労働時間や働き方によって、評価が不利にならない」などの約30項目の質問に対して、従業員一人ひとりが4段階評価で回答。

「制度」の有無だけでなく、実際に従業員がどう感じているかを審査に反映していることが特徴。

【事例③】富山県南砺市 地域におけるジェンダーギャップ解消モデル

【背景】

- ◆ 若年人口、特に若年女性人口の流出
- ◆ 地域コミュニティの高齢化と根深い性別役割分担意識
- ◆ 地域(地域づくり協議会／自治会)の多くが(高齢)男性、地域における意識変革が起きづらい

●2023年度～地域づくり協議会幹部向けにワークショップを実施

➤ 地域向けセミナー

「行政が中心になって女性活躍・ジェンダーギャップを解消していく方策をつくっているところがある(兵庫県豊岡市)ので、取り入れて行きたい。」などの意見も。



➤ 31地域づくり協議会 全体会議

地域づくり協議会トップが「地域におけるジェンダー問題の解決に取り組む」と宣言



- 2024年度～男女格差是正に向けて、ジェンダーギャップ解消対策部署を設置
さらにジェンダーギャップ解消市民会議を設置し、主に『地域』でのジェンダーギャップ解消に向けた提言を市に提出。(写真右)

【その他・若者流出対策モデル】地方銀行による地域連携

ひろぎんホールディングスが旗振り役となり、中国電力、マツダ、広島県が連携、若者の流出対策へ

「HATAful（はたフル）」の始動～働く場としての広島の魅力高めるために～

当社グループは、地域の“旗振り役”となる、カラフルで魅力的な“働く”を創出する企業ネットワーク「HATAful（はたフル）」プロジェクトを立ち上げました。人口の転出超過が続く広島県において、「ビジネスパーソンの集まるひろしま」の実現を目指し、より魅力的な“働く”を創出する当事者のネットワークとして県内企業一体となり、仕掛けや変化を生み出すプラットフォームとなる活動をしてまいります。



HATAfulの コンセプト

大好きな広島の未来のために「私」に何ができるかを考えて実践する、地域を変える当事者ネットワークです。

参加 企業等

ひろぎんホールディングス、中国電力、マツダ、広島県をはじめとして、県内ベンチャー企業等と共に活動しています。これから県内企業にも波及していくことをイメージしています。

取組内容

5月～7月にメンバーが集まってディスカッションを実施しました。以下のようなステップで、施策を実現していきます。

- STEP1 広島の実理想の姿を描く
- STEP2 理想の姿を実現するための施策を検討する
- STEP3 県内他社と共に実現していく