資料３

# 若者・女性に選ばれる地域に向けて

## ～ジェンダーギャップ×ジェネレーションギャップの解消～

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）
・新しい地方経済・生活環境創生会議（第３回）にて提言（2025年1月25日）

## 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
・東京都、宮崎県、青森県、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

# 人口減少・少子化
# 地方の女性流出

背景にジェンダーギャップ、
生き方・働き方の選択肢のなさ

根強い性別役割分担意識
無意識の偏見
オールドボーイズネットワーク
ハラスメント
…

NHKサイトより

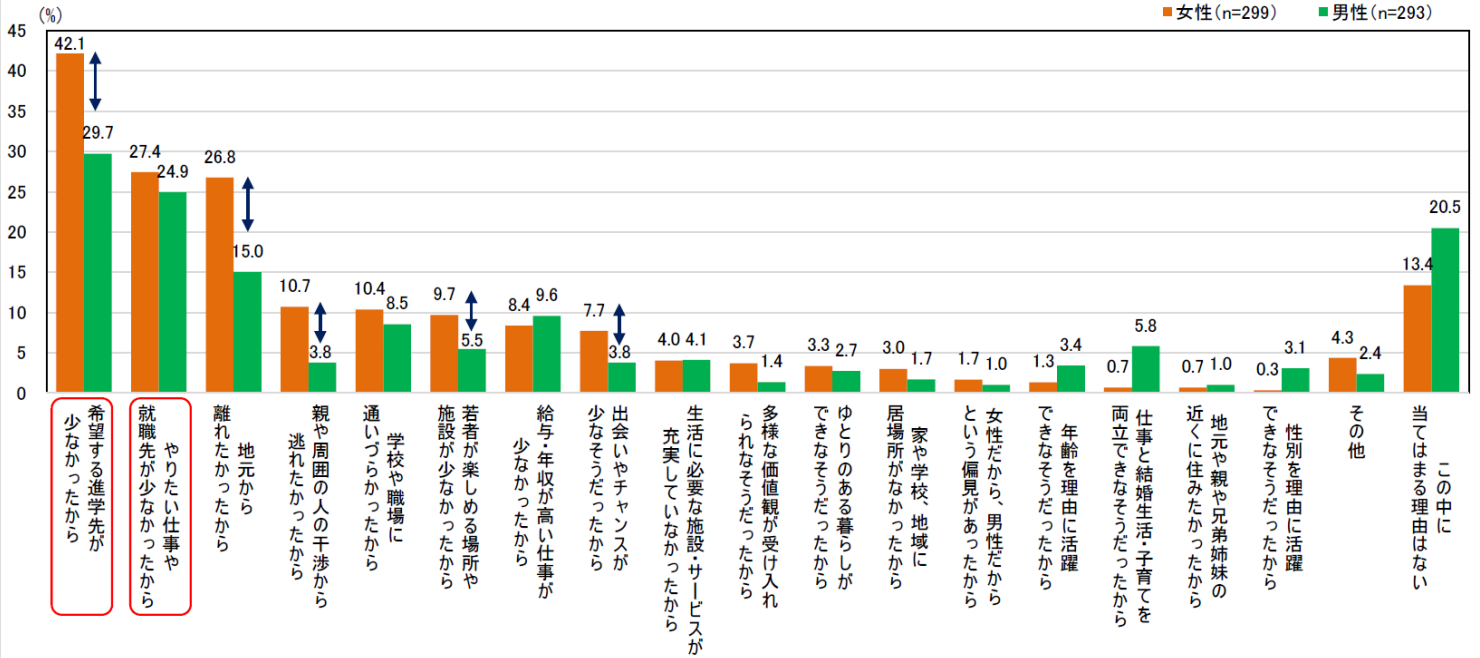
# 若者・女性が地方を出る理由：
# 進学、仕事理由のほかに、「地元から離れたい」「干渉から逃れたい」

男女がともに活躍できる社会へ
内閣府 男女共同参画局

## 令和6年度　地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査　中間報告

### 2. 調査結果
### (1) 出身地域を離れた理由(自分の都合で転居した者(東京圏以外出身・東京圏居住層))

- 出身地域を離れた理由は、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少なかったから。
- 女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」「若者が楽しめる場所や施設が少なかった」「出会いやチャンスが少なそうだった」が高い。

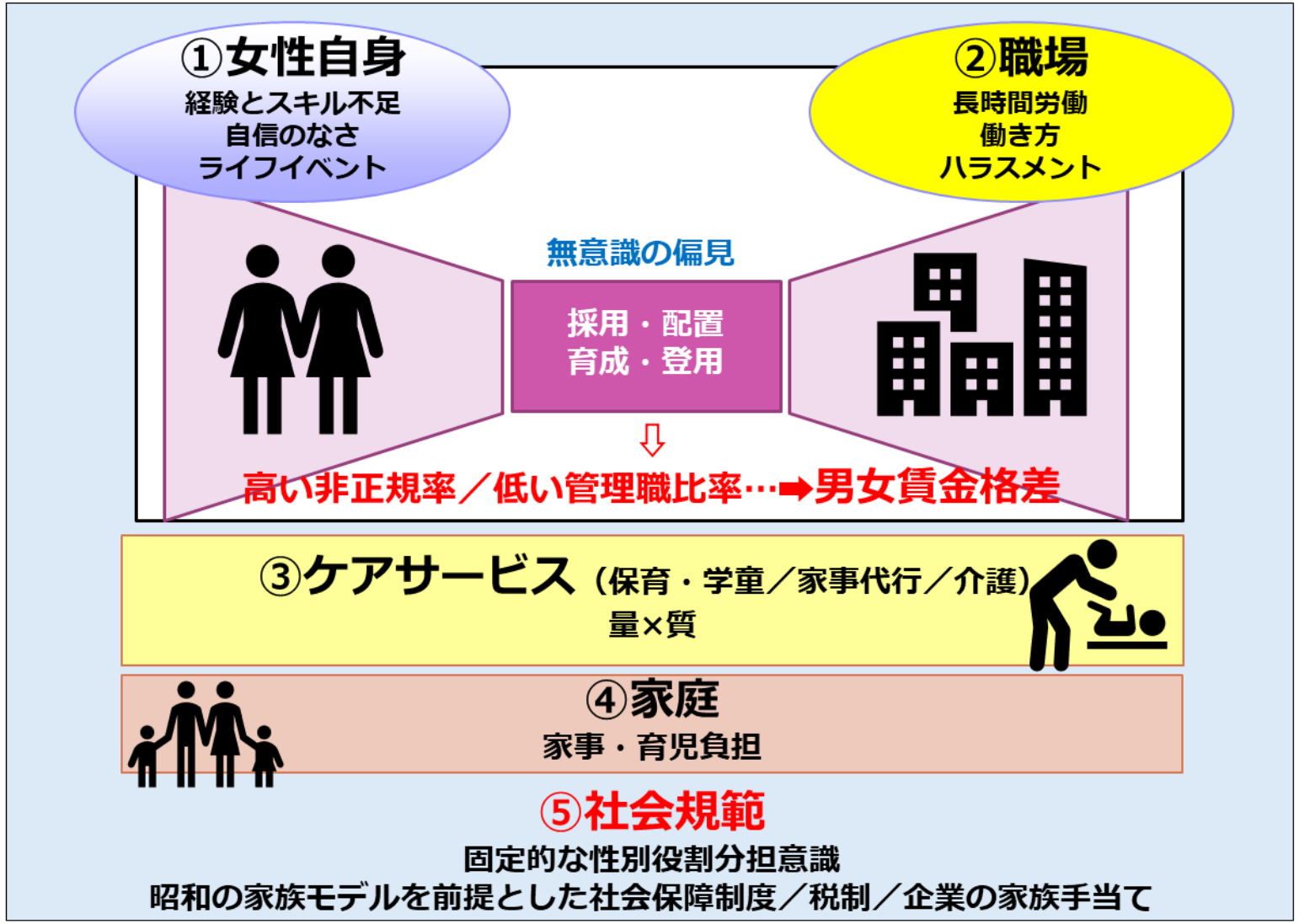



(備考)1.(設問文)あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)
2. 東京圏:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
3. 東京圏以外出身・東京圏居住層:中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。
※本資料に掲載している結果は速報値であり、後日変更になる可能性がある。



内閣府男女共同参画局「令和６年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」中間報告資料より

# 日本のジェンダーギャップ（経済分野）の構造的背景




**地方自治体と地域のステークホルダーとの連携による課題解決を**

中小企業が多い地域では、男女賃金格差是正の動きは自ら生まれづらく
自治体が率先垂範し、課題解決を推進しなければ都市部と地方の格差が広がる可能性も

# 【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】

自治体（市町村）
業界団体
企業単位で
データで
実態把握を

性別役割分担意識

採用の男女比
正規・非正規率
勤続年数
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
踏まえた連携モデルで
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

# 【先行モデル】兵庫県豊岡市　市×事業所連携モデル

## 【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）

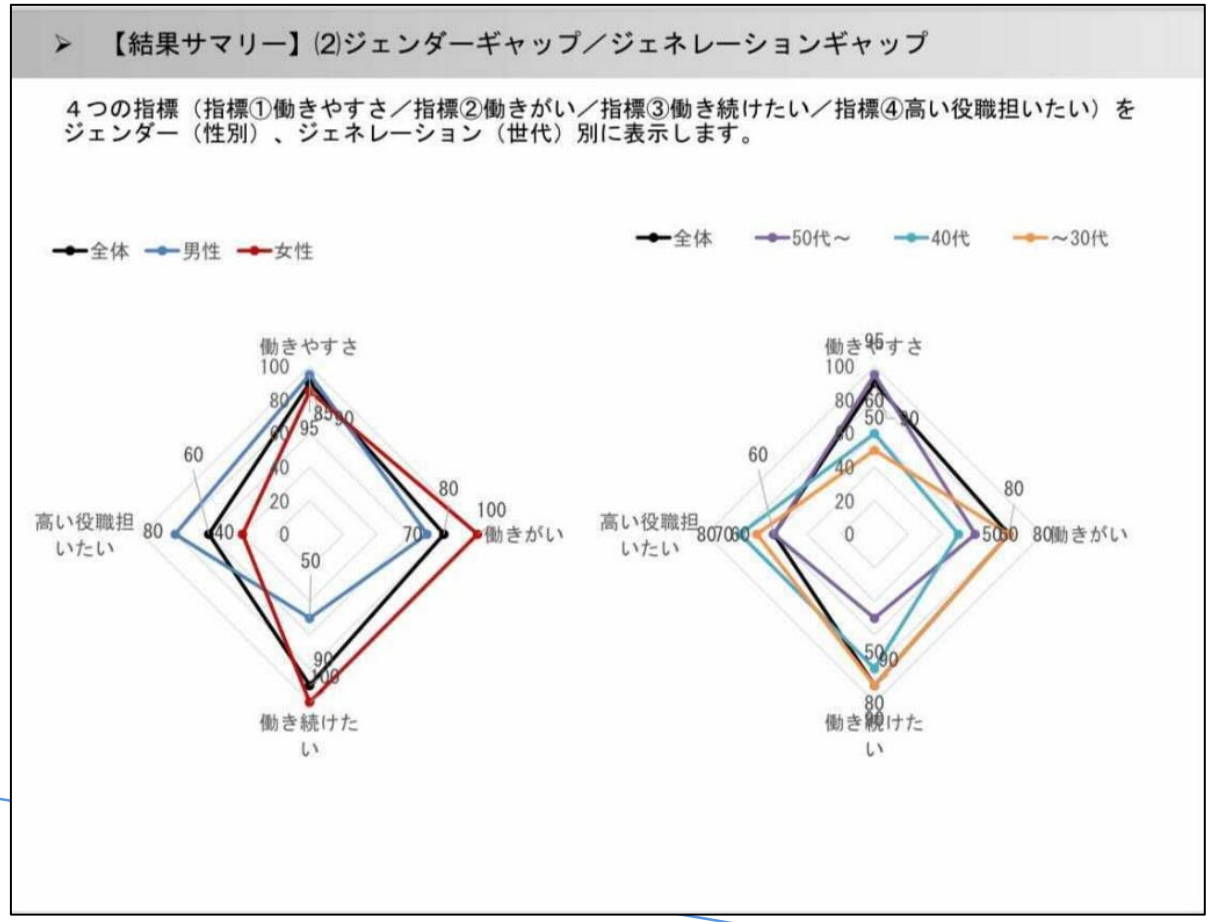
KPI　女性従業員の2/3以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数
目標値　2021年度：5社　2023年度：15社　2027年度：50社

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6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。