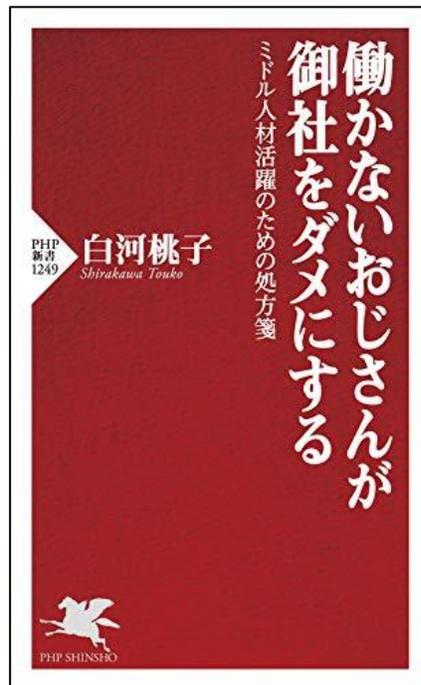


内閣官房地域働き方・職場改革等推進会議



白河桃子

ジャーナリスト

昭和女子大学 客員教授

情報経営イノベーション専門職大学 特任教授

働き方改革実現会議 有識者議員等

現状、課題把握によって自治体の分類が必要

地方女子プロジェクト 山本蓮さんらの総理車座の発言から

事例：地方を出ていく若年女性たち「三つの課題」にアプローチしている自治体はどのくらいあるのか？

- ・ やりたい仕事がない 4自治体以上
- ・ 女性役割を求められるのが嫌だ 13自治体
- ・ 出産、結婚の圧力が息苦しい 直接該当なし

課題	明確な該当自治体数	主な対応自治体（再評価む）
結婚・出産の圧力が息苦しい	0（直接該当なし）～2程度（間接的）	富山県（県全体＋南砺市）、秋田県

明示的に固定的役割分担を「課題」として設定している自治体は13自治体確認

多くが以下の手法を採用：

男性育休促進（実効的な役割変化の誘導）

アンコンシャス・バイアス啓発（セミナー、調査、アンバサダー制度）

KPI化と成果指標の導入（「家事＝女性」などの意識変化を可視化）

あなたの会社の現在位置は？

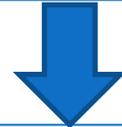
両立支援から働き方改革への流れ

フェーズ1：
第一次均等法
(女性のみ)

- 男女平等に活躍できる(マッチョ減私奉公な男性にあわせる)

フェーズ2：
両立支援
(女性のみ)

- 女性に優しい企業
- 時短制度など制度充実(2010年)
- 女性の育休取得100%



女性活躍推進法 2016年

フェーズ3：
働き方改革
(男女)

- 全体の脱長時間労働・上限規制(2019年)
- 柔軟な働き方(テレワーク、フレックスタイム)
- 時間から時間あたり成果へ(評価)
- 育休復帰、時短復帰を早期に
- **男性の両立支援(男性育休推進)**

働き方改革視点からの地方創生施策分類

フェーズ1：
子育て支援
(女性のみ)

□ 女性が結婚、子育てをすることを前提に支援

フェーズ2：
女性両立支援
(女性のみ)

□ 女性の両立支援 意識やスキル
□ 女性の育休取得100%で継続就業可能に



地方創生2.0 ジェンダー視点

フェーズ3：
働き方改革
(企業、経営者、
社会全体)

□ 性別役割の固定的意識を企業、社会全体で解消していく
□ 全体の脱長時間労働・柔軟な働き方（テレワーク、フレックスタイム）
□ 女性活躍支援（資格や管理職、専門性に挑戦）
□ **男性の両立支援**（男性育休推進）

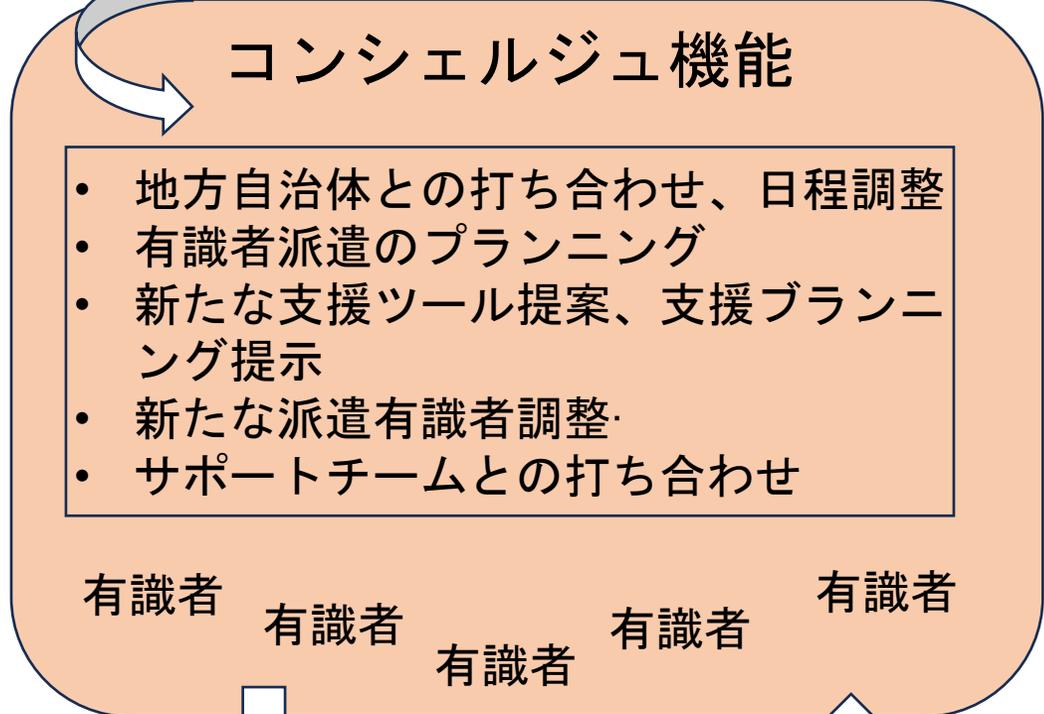
コンシェルジュ機能の提案

女性活躍PTツール

職場改革サポートチーム

女性活躍PTにおける分析指数
男女間賃金差異分析ツール
女性の活躍推進企業データ
ソース
産業別男女間賃金格差の解消
に向けたアクションプラン
厚労省 支援施策
法律改正の動向
先行する自治体事例
自治体別人口流出率

地方自治体募集、選定
地方創生事務局との連携
各関連省庁とのすり合わせ
新たな支援ツール開発



〈有識者担当分野〉
地域人口問題
ジェンダー平等
アンコンシャスバイアス解消
若者女性意識
地域リーダー育成
デジタル女性育成

各都道府県労働局

地方自治体チーム

男女共同参画センター

商工会
社長会

地方銀行
地域NPO



白河桃子

女性WG

若者WG

マスコミ
大学学校

同質性のリスク

不祥事を起こす組織の特徴

「同質性」→グループシンク（集団浅慮）が起きる

個人の総和よりもレベルの低い意思決定をしてしまうことを意味し、社会心理学者のジャニス（1972）が提唱して以来、様々な研究や防止策が論文になっています。

- 1) 集団の実力の過大評価
- 2) 不都合な悪い情報を入れない
- 3) 内部からの批判や異議を許さない
- 4) 他の集団をきちんと評価しない
- 5) 疑問を持たないように「自己検閲」が働く
- 6) 全員一致の幻想を持つ
- 7) 逸脱する人を許さず、合意するように働きかける
- 8) 集団内の規範を重視する

多様なグループの正解率

米コロンビア大学ビジネススクールの実験 「多様性の科学」より



ひとり 44%



友人4人(画一的グループ)
「気持ちよく話し合いができた」
54%



友人3人と他人1人(多様性グループ)
「話し合いは大変だった」75%

同質性による見落とし

□シートベルトの設計男性の体が標準

妊婦には有害 女性は48%も大怪我をする確率が高い

□企業の検診や健康経営

3割しか女性の健康課題を認識していない

□政策の見落とし

例：少子化という課題

女性が出ていくのは「子育て環境がないから」ではない

仕事（男女賃金格差）、男尊女卑、女性の生き方の限定、息苦しさから逃れる

好事例：豊岡市の挑戦：ジェンダーギャップ解消

ダイバーシティ進捗度は以下の順序で深まる

1) デモグラフィック型ダイバーシティ

性別・国籍・年齢など、属性の多様性のことを意味する言葉

2) タスク型ダイバーシティ

能力や知識、経験など見た目には表れないこと

3) 認知的ダイバーシティ

視点の多様性 cognitive diversity