



地方のジェンダーギャップ解消に向けて 取組効果を高めるための企画立案や 企業を巻き込んでいくための留意点等

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



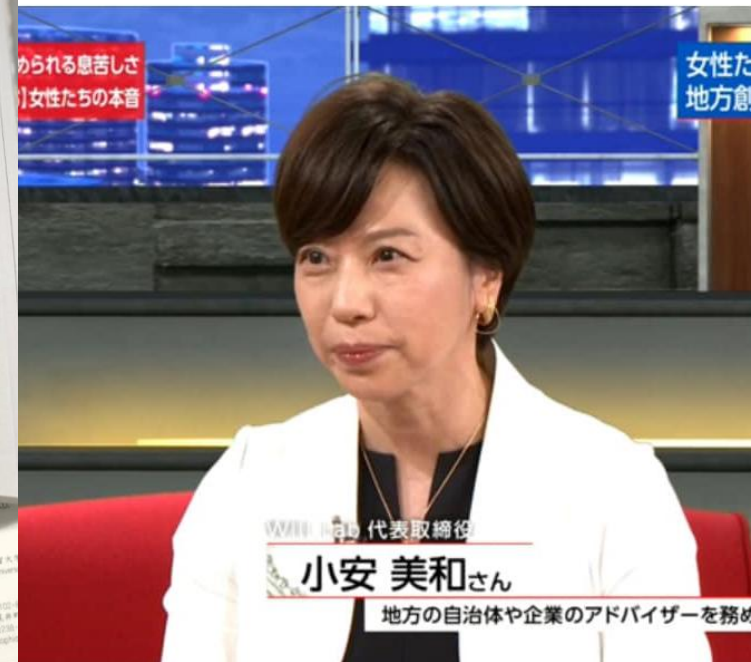
企業、起業家、NPO

- ・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

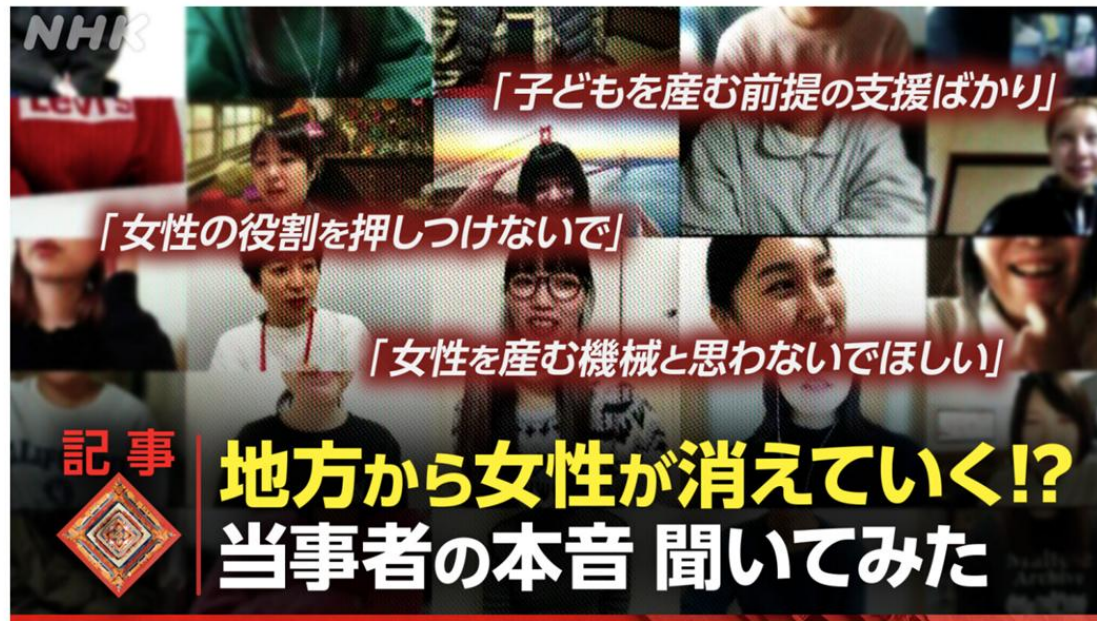
背景に“ジェンダーギャップ”

地域・家庭・職場における
根強い性別役割分担意識
アンコンシャス・バイアス
(無意識の思い込み)



NHK「クロ現」、「あさイチ」でも特集 「東京が令和なら、地方は江戸時代…」 (20代女性の声)

クローズアップ現代 取材ノート



地方を去る女性たち…なぜ？本音を聞いてみた

みんなのコメント (497)

2024年6月17日

シェアする ?



なぜ？地方の女性が生きづらい！？

地方なので仕事の幅が少なく、
転職先もなく大変。

職場では、女性は社員のお茶入れ、
飲んだカップを全員分 洗わなければいけなく
それも疑問に思っています。

秋田 20代 女性

子ども3人ぐらい産むのが
当たり前みたいところがある。

義母に、2人目の話をされたこともあり、
憂鬱です。

少子化なのに子ども産めない私が辛い。

宮崎 30代 女性

町内会の役につくのは男性。女性しかいない家や、
女性が町内会に出席する家は、集金係をする。
それが暗黙のルールとしてある。
それに対して意見を言えない、理解してもらえない空
気があるので、その年代の人たちが引退してから町内
会を変えていこうと企んでいる。

京都 40代 女性

歯科医師をしています。

男性院長不在の時に対応した急患の患者さんに
「なんだ、女のくせに歯医者先生の先生を
しているのか」と言われました。

びっくりしました。

北海道 40代 女性

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」

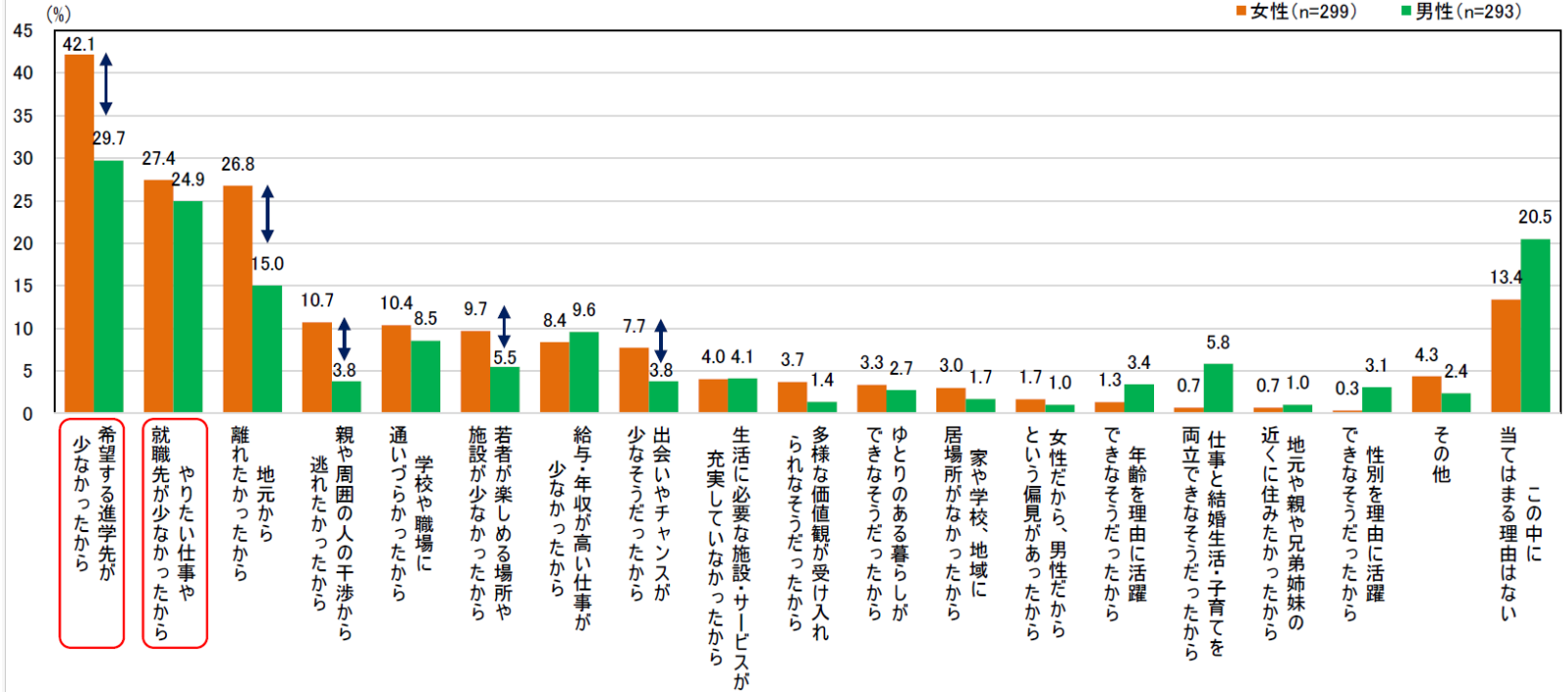
令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告



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))

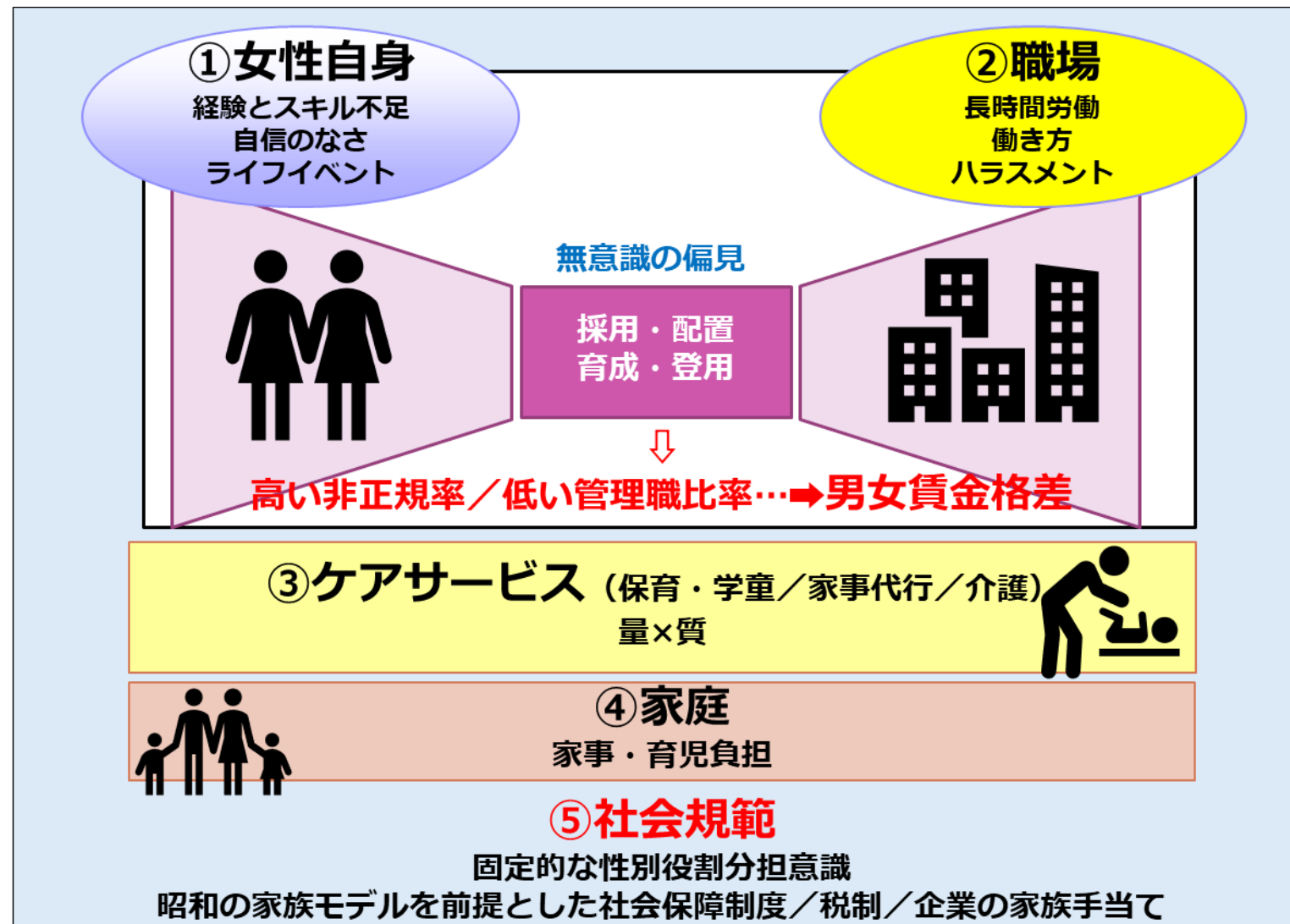
- 出身地域を離れた理由は、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少なかったから。
- 女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」「若者が楽しめる場所や施設が少なかった」「出会いやチャンスが少なそうだった」が高い。



(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。

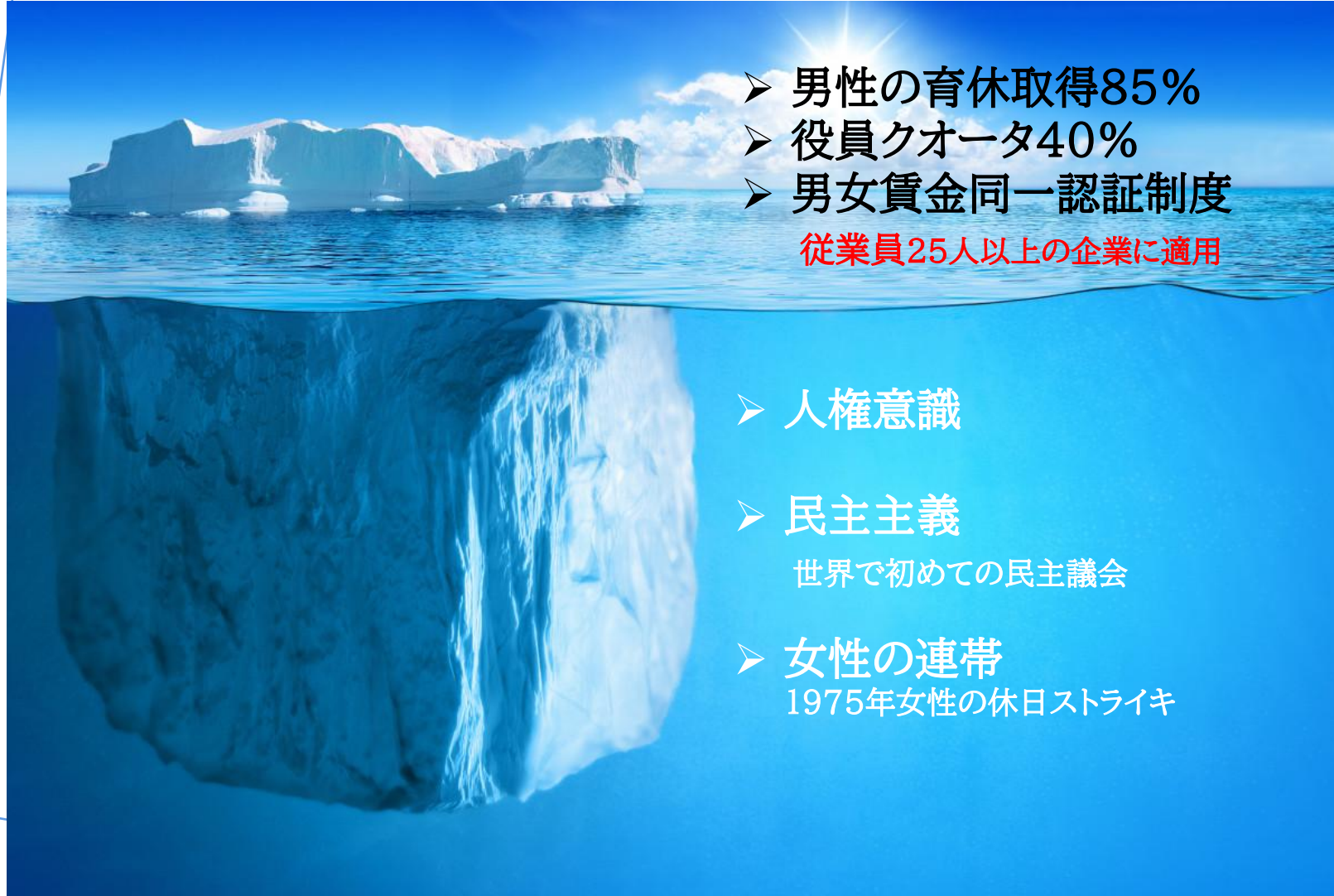
日本のジェンダーギャップ(経済分野)の構造的背景



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

ジェンダー平等世界1位のアイスランド視察から ジェンダーギャップ解消の背景



【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】

自治体／業界／
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

家事・育児時間
男性育休取得率

男女賃金格差

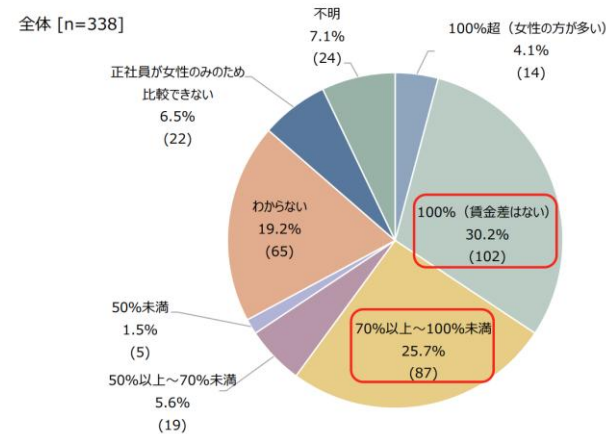
(参考) 気仙沼市内事業所経営者による男女賃金格差の認識

●まずは男女賃金格差に対する“認識”を把握／今後、実態の把握が必要

令和6年度気仙沼市「市民の暮らしやすさ（Well-being）に関するアンケート」結果の報告（速報版）より

■ 問30 男性正社員と比較した女性正社員の平均賃金の割合

- 「100%（賃金差はない）」が30.2%と最も多く、次いで「70%以上～100%未満」が25.7%である。

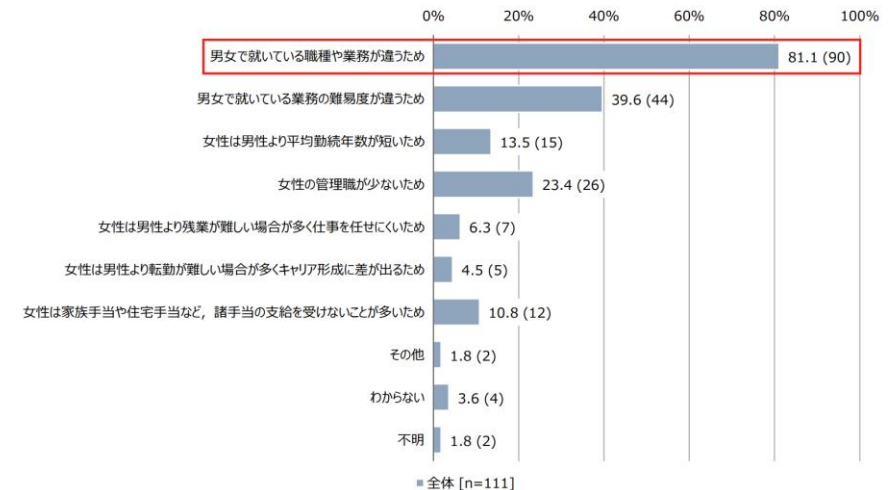


■ 設定した際の仮説：
男女で平均賃金差がある回答が一定割合を占める。

19

■ 問31 女性正社員の平均賃金が男性正社員よりも低い要因[複数回答]

- 「男女で就いている職種や業務が違うため」が81.1%と最も多く、次いで「男女で就いている業務の難易度が違うため」が39.6%, 「女性の管理職が少ないため」が23.4%である。



■ 設定した際の仮説：
性別によって就いている職種が異なること、業務の難易度が違うこと、平均勤続年数が短いこと、職種が違うこと等が原因となっている。

21

(参考) 気仙沼市内で働く女性の認識

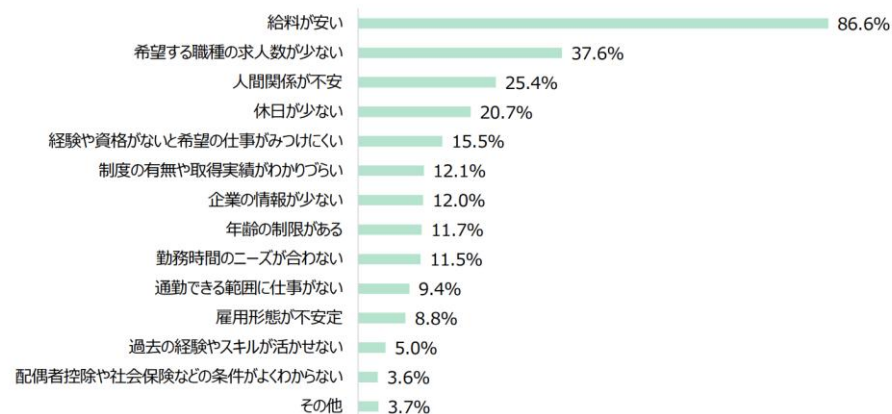
●仕事探しの課題「給料が安い」86.6%／職場で「男性の方が優遇されている」40.6%

「気仙沼市で暮らす女性の仕事・生活・デジタルスキルに関する調査」最終報告書(特定非営利活動法人ウィメンズアイ)より

仕事探し②：課題

気仙沼で仕事探しする中で感じた課題は、「給料が安い」が86.6%と最も多く、「希望する職種の求人数が少ない」が37.6%、「人間関係が不安」が25.4%であった。

仕事探しする中で感じた課題 (n=1017, 複数回答)

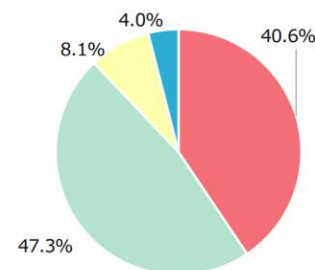


※「特になし（気仙沼で就職活動をしたことがない方も含む）」を除く

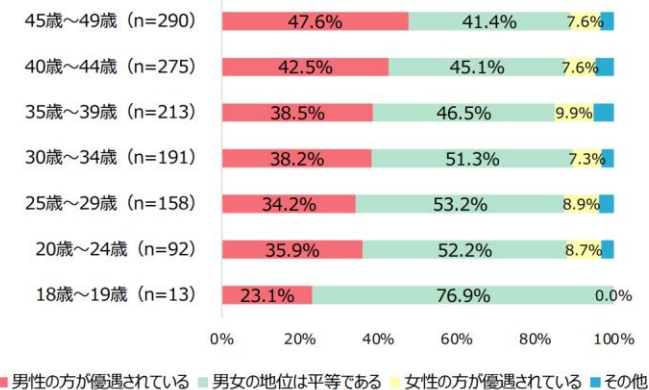
職場の男女の地位①：年齢による差

職場の男女の地位については、年齢が若い人ほど、「男女の地位は平等である」と考える人が多く、年齢が高い人ほど、「男性の方が優遇されている」と考える人が多かった。
どの年齢層をみても、「女性の方が優遇されている」という回答は少なかった。

職場の男女の地位について (n=1232)



年齢別 (n=1232)



【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

【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を実施～

【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)

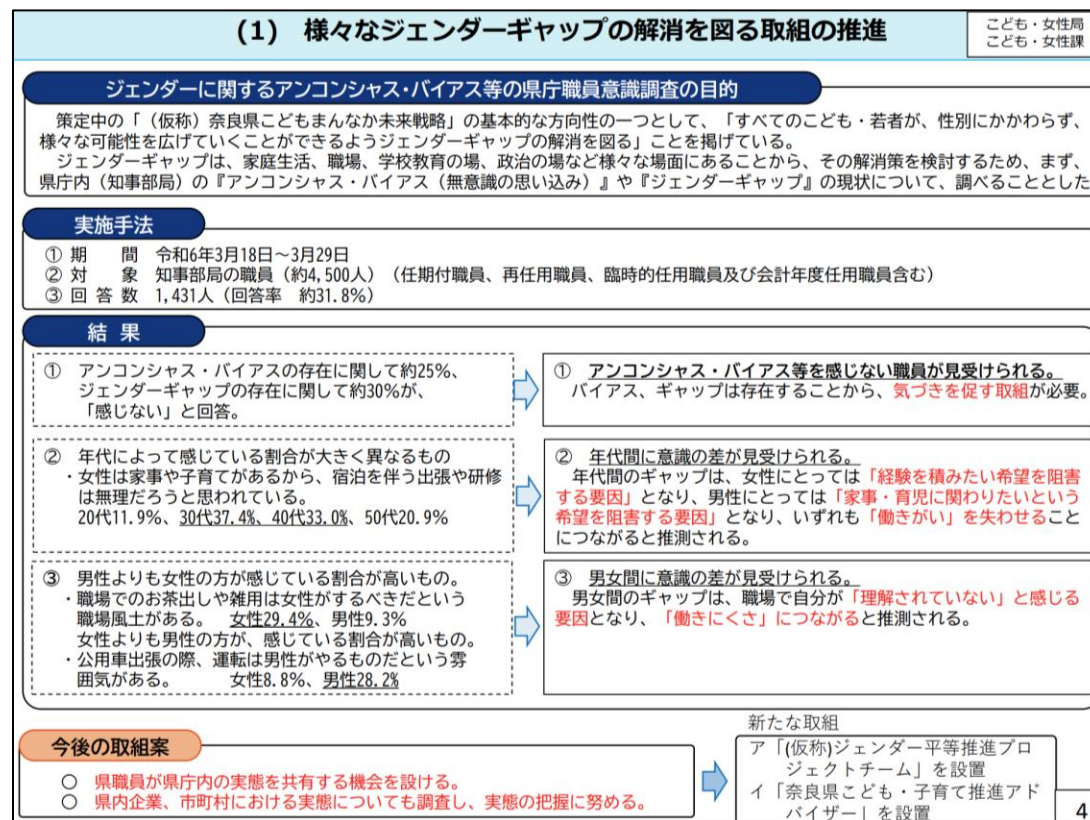
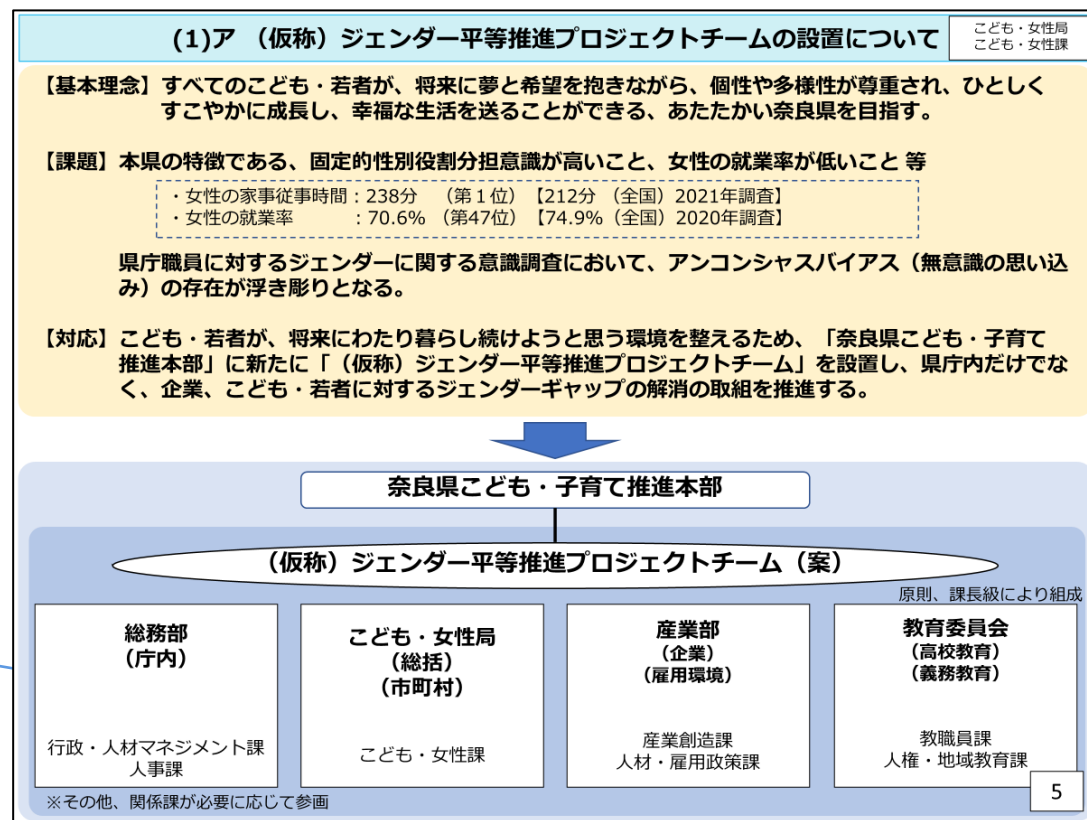
238分(全国1位/2021年)

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・保険・年金 部局	②会計部局	③健康・福祉部局	①人事・財政・企画 部局	②危機管理部局	③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）

教育現場

4-（3）. 教育現場に対する調査について

教育委員会

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。

企業

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

＜選択項目＞
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)

4-（4）. 企業の社員等に対する調査について

産業部（産業創造課、人材・雇用政策課）

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。

【事例②】兵庫県豊岡市 地域の企業連携による取り組み

【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→120社に（2024年10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

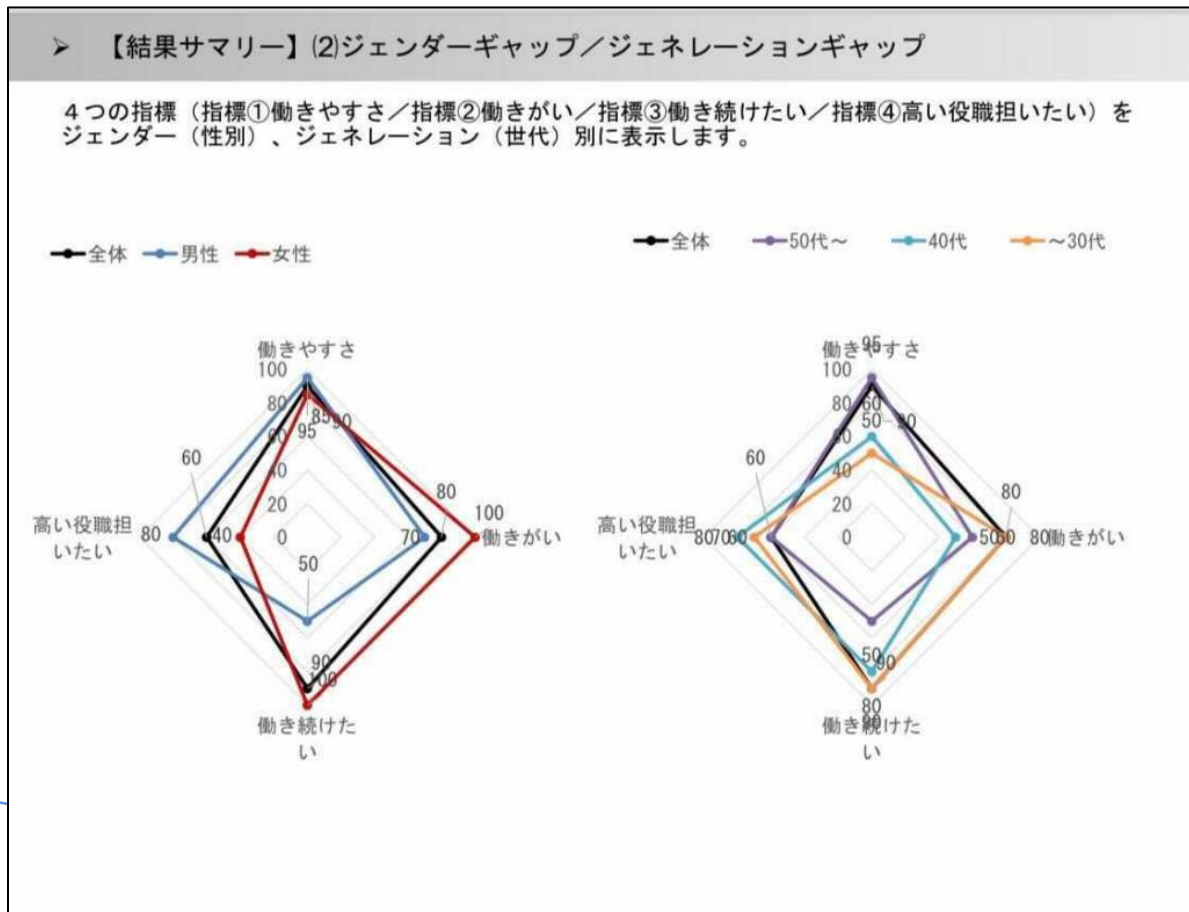
先進事業所の可視化(表彰制度創設など)と他の事業所への波及



兵庫県豊岡市 地域の企業連携による取り組み

●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。

兵庫県豊岡市 地域の企業連携による取り組み

●ワークイノベーション推進会議参画事業所の取り組みが全国の事例に

中田工芸株式会社
厚生労働省働き方改革特設サイトに掲載

株式会社由利
経済産業省「中小企業のためのダイバーシティ経営」に掲載

ホーム > 中田工芸株式会社

中田工芸株式会社

業種 製造業 地域 近畿 従業員数 50~99人

File. 47

働き方はブランド価値向上につながる
—木製ハンガー専門メーカー「中田工芸」の場合—

生産性の向上による処遇改善 2020.12.16



創業約70年の中田工芸（兵庫県豊岡市）は、日本で唯一、木製ハンガーを専門に製造、販売している。培った技術と経験を活かし2007年、自社ブランドを確立。高級な木製ハンガーを直接消費者に販売するビジネスモデルを展開したことから利益率が上がり、成長を遂げてきた。その過程で、「社員の働き方がブランド価値に反映する」という価値観のもと、残業を減少させるなどの働き方改革を実行した。

Talk

ダイバーシティ経営は、
今の経営の延長線上に

対話で取り組みを深める

佐藤 博樹 東京大学 名誉教授
相馬 知子 経済産業省 経済社会政策室長
由利 昇三郎 株式会社由利 代表取締役社長



なぜ、中小企業は「ダイバーシティ経営」に取り組む必要があるのか。そもそも、どこから始めればいいのか。何に取り組む上でのポイントなのか。進める中で、どんな壁にぶつかるのか。ダイバーシティ経営の研究や推進、実践に取り組む3名に話を伺った。

中小企業がダイバーシティ経営に取り組む意義はどこにあるのでしょうか。

佐藤 そもそもダイバーシティ経営とは、性別や国籍、年齢、価値観に関係なく、企業が自社にとって必要なスキルやポテンシャルを持った多様な人材を受け入れ、一人ひとりが能力を発揮して経営に貢献できる仕組みをつくることです。現在、中小企業は2つの理由で、ダイバーシティ経営を進める必要に迫られています。

1つ目は、労働市場の構造の変化です。企業がこれまで求めてきた、仕事を優先しフルタイム勤

文＝村上 敬 撮影＝伊藤 圭

【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)

(参考)自治体×地域づくり協議会連携モデル:富山県南砺市 地域づくりに参加する女性を育成する「南砺イノベーション講座」

南砺市ジェンダーギャップ対策事業

南砺イノベーション講座2024

～5つの力を磨き、地域を変える力になろう～

地域を変えたい！自分のアイデアを形にしたい！そんなWILLを持つ仲間とともに、イノベーションを起こしませんか？
兵庫県豊岡市の豊岡みらいチャレンジ塾と姉妹企画！地域を超えて学びあおう！

第1回 7月13日 13:30～16:30

①ビジョン構築力
キックオフセミナー 地域を変える力になろう
女性が地域で「意思決定権」を持つことの重要性を学ぶ

第1部
女性の力で、地域を元気にしよう！
講師：笠井舞子さん
GWEE (Global Women's Empowerment Initiative) 理事長

第2部
あいたい姿を言葉にする
講師：蒲生智恵子さん
スリーアール代表取締役

第2回 8月3日 13:30～16:30

②論理的思考力
一歩踏み出すために必要な力を学ぶ
ロジカルシンキングの基礎を学ぶ

講師：大嶋孝子さん
人と仕事の研究者

コーディネーター
講師：小安美和さん
(TR) WIL Lab 代表取締役

第3回 8月24日 13:30～16:30

③リーダーシップ
一歩踏み出せば、自分も、地域も変わる
一歩踏み出す勇気を持つ、ロールモデルに学ぶ

第1部
講師：眞田敬子さん
ジャーナリスト

第2部
地域で一歩踏み出した人のパネルディスカッション
パネラー：百生詩織子さん、石村修子さん、
長谷川由香里さん、中田ひかるさん

第4回 9月15日 13:30～16:30

④コミュニケーション力
コンフィデンスと
コミュニケーションを味方に
自信を身に寄せ、自己主張できる
ようになる

講師：岡本純子さん

第5回 10月5日 13:30～16:30

⑤プレゼン力
プレゼンテーション (提案)
2～3分×15人
1～4回で学んだことを踏まえて
地域を実践するための提案をする

第1部 13:30～14:30
練習セッション

第2部 14:30～16:00
審査

第3部 16:00～16:30
様式

募集期間 5月31日～6月28日

託児サービス 4ヶ月～小学校3年生までの子どもを対象 託児サービスの申し込みはこちら▲

受講料無料

対象 地域で一歩踏み出したい南砺市在住の女性 (起業、地域、政治分野など、分野は問いません)

会場 南砺市役所 別館3階大ホール 〒939-1692 富山県南砺市荒木 1550

定員 15名程度 (全5回を通して参加できる方) ※定員を超える場合は調整



【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をもつために～

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 広島の実現の姿を描く
- STEP2 実現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

取組効果を高めるための企画立案や
企業を巻き込んでいくための留意点等

- ポイント①ありたい姿の明確化
②当事者意識の醸成
③トップダウンとボトムアップ
④ありたい姿の数値化
⑤モニタリングと可視化・表出

宮城県気仙沼市 市×商工会議所・商工会等経済団体連携

豊岡市のワークイノベーション推進会議を視察

商工会議所、商工会等と連携、経営者ワークショップを通してアクションプラン方針を策定



ジェンダーギャップ解消プロジェクト アクションプラン方針

プロジェクトの目的

性差なく、誰もが働きやすく働きがいもてる就労環境の構築を目指し、企業及び働く人の Well-being の実現のため、経済界・産業界からジェンダーギャップ解消の取組を推進し、地域全体に当該取組の機運を醸成することを目的とする。

長期的なゴール(案)⇒男女賃金格差の是正

アクションプラン3つの柱

①

性別に関わらず、**働きやすい**職場を増やします

- 労働時間の適正化
- 有給休暇の取得促進
- 育児休暇の取得促進
(特に男性育児休暇の取得促進)

②

性別に関わらず、**働きがい**のある職場を増やします

- 待遇(雇用形態、賃金)の是正
- キャリア形成・スキルアップ支援

③

Well-being な職場を増やします

- アンコンシャス・バイアスや性別役割分担意識の是正
- ハラスメント防止
- 健康支援

令和7年度のアクション案

- ・ 実態把握：調査による実態把握⇒数値目標設定
- ・ 経営者・管理職：ウェルビーイング、アンコンシャス・バイアス、ハラスメント
- ・ 従業員(若手/女性)：ネットワーク支援、リーダーシップ

(参考) 気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト 経営者ワークショップから見た課題と目指したいゴールイメージ



(参考) 気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト

トップダウンとボトムアップの動きを同時並行、情報連携しながら推進

経営者対象

10. 2 気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト
発足宣言式
第1回 経営者向けセミナー



- 11.27 第2回 経営者向けセミナー



働く女性対象

10. 1 第1回 女性従業員向けセミナー
「キャリアの考え方を学ぶ」

- 10.29 第2回 女性従業員向けセミナー
「リーダーシップを学ぶ」

- 11.26 第3回 女性従業員向けセミナー
「論理的思考を学ぶ」

