



地域×中小企業の職場改革

～官民連携ネットワークで
制度、意識、環境(支援体制)のアップデートを～

株式会社Will Lab 代表取締役
小安 美和

小安美和

株式会社Will Lab 代表取締役
地域からジェンダー平等研究会 メンバー

- 1995年 日本経済新聞社入社
- 2000年 退社、シンガポールへ
- 2005年 リクルート入社
- 2012年 リクルートジョブズ 経営企画部長
- 2013年 同社 執行役員 経営統括室長 兼 経営企画部長
- 2015年 リクルートホールディングス事業本部
”子育てしながら働きやすい世の中をつくる”iction!推進事務局長
- 2016年 リクルート退社
- 2017年 株式会社Will Lab設立
- 2019年 内閣府男女共同参画推進連携会議 有識者議員
- 2025年 内閣官房 地域働き方・職場改革等推進会議 構成員

著書(共著): 「若者・女性の流出問題に取り組む 7万4000人が暮らす小さな行政の組織改革」(生産性出版)

委員等: 内閣官房 地域働き方・職場改革等推進会議 構成員/ 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)/ 三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略(仮称)検討会議 委員/ 兵庫県豊岡市ワークイノベーション推進事業等アドバイザー/ 岩手県釜石市地方創生アドバイザー等



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。

Will Lab 2025年度 全国での活動マップ

Will Labは、ジェンダーギャップ解消、地方創生、女性リーダー育成などをテーマに、日本全国の都道府県や市町村と連携し、多様なプロジェクトを展開しています。

活動内容の分類

-  ジェンダーギャップ解消
-  リーダー育成
-  地方創生・企業支援



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

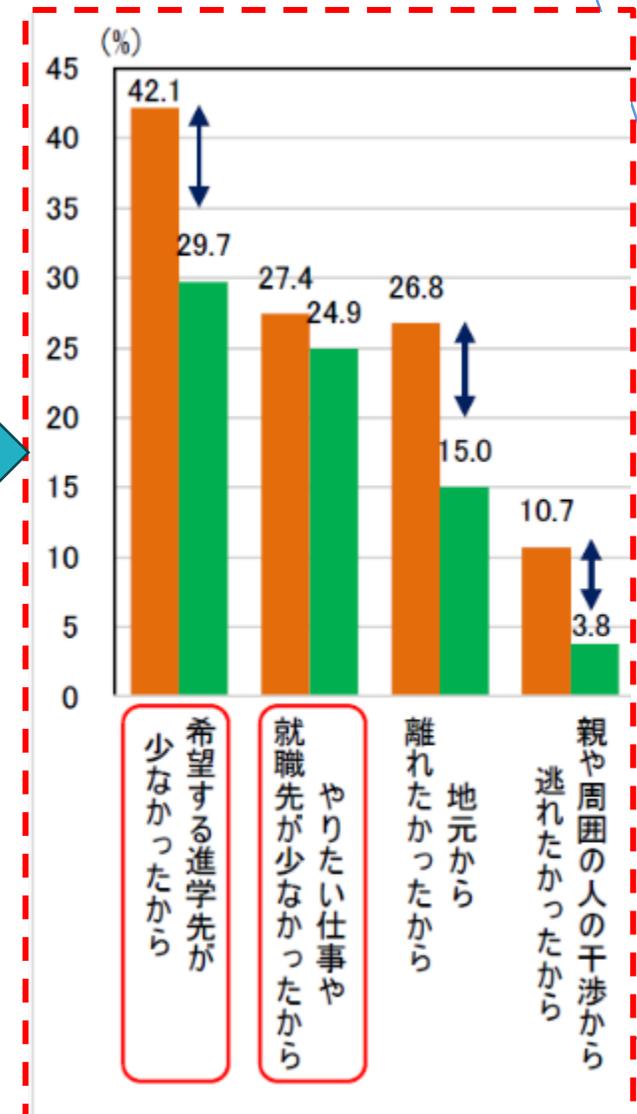
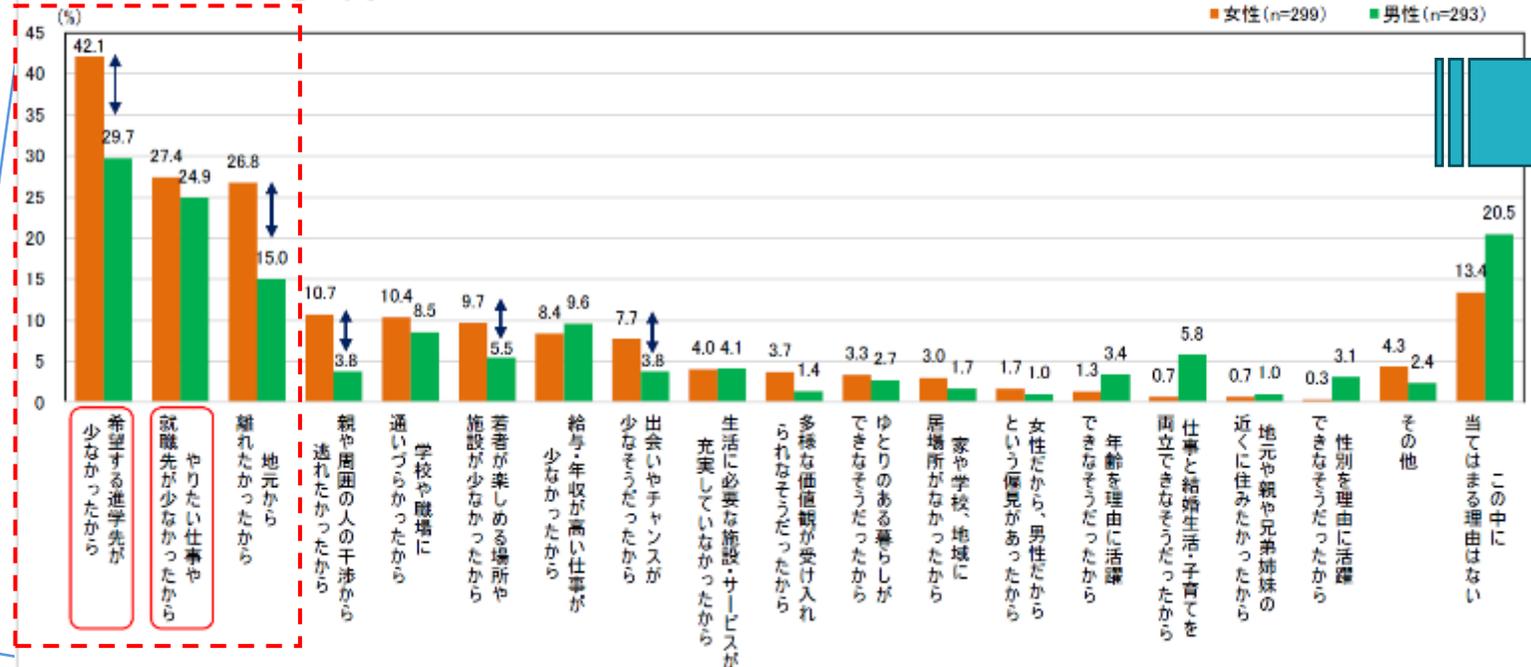
令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告



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。

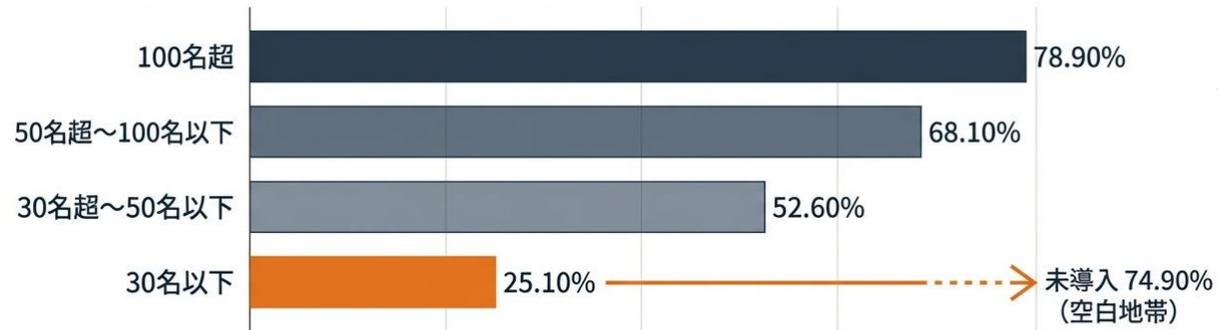


(備考)1. (設問文)あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)
 2. 東京圏:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
 3. 東京圏以外出身・東京圏居住層:中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

※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。

地方／中小企業の職場の実態～働きやすさと働きがいに格差～

人事・評価制度:規模別整備率 小規模事業所ほど評価制度を導入していない



Insight: 従業員数30名以下の企業では、約75%が評価制度を持っていません。
この「空白」が、成長初期の組織におけるダイバーシティの課題です。

出典：帝国データバンク 令和6年度中小企業実態調査事業
中小企業・小規模事業者の実態把握に関する調査研究

制度の不在が招く「アンコンシャス・バイアス」の罠

評価基準が曖昧なとき、人は「自分と似た人」や「長時間労働ができる人」を高く評価する傾向があります。



【地方×中小企業の現状】

兵庫県豊岡市度事業所調査2025より:育児休業取得率

WORK-LIFE BALANCE

育児・介護支援① 育児休業取得率の現実

豊岡市 事業所調査2025



育児休業取得率

女性



男性



男性の取得率は上昇傾向にあるものの、女性とのギャップは依然として大きい



介護休業取得率

男性

0.2%

女性

0.9%

男女ともに1%未満の低水準

INSIGHT

「育児」支援は進みつつあるが、「介護」支援は手つかずの課題となりつつある。

今後高齢化が進む中で、介護離職防止に向けた潜在的なリスクが高い状態です。

【地方×中小企業の現状】

兵庫県豊岡市事業所調査2025より:規模別の制度整備状況

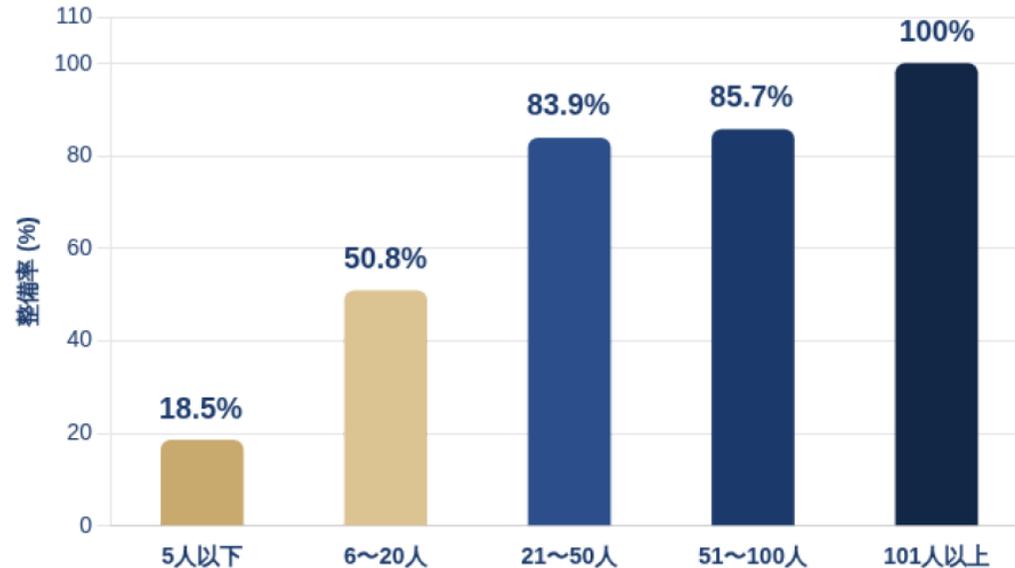
WORK-LIFE BALANCE

育児・介護支援② 規模別の制度整備格差

豊岡市 事業所調査2025

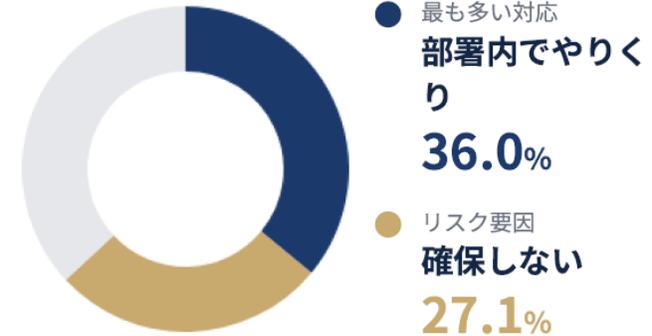
事業所規模別の育児支援制度整備率

従業員規模が大きくなるほど整備率が高まり、20人以下の小規模事業所で遅れが顕著。



→ 5人以下の事業所では、整備率が2割未満

休業時の代替要員確保



THE BOTTLENECK

小規模事業所では「人がいないから休めない」「制度を作れない」という負のサイクルが発生しています。

代替要員の不在が、制度整備と取得の両方を阻害する最大の要因です。

【地方×中小企業の現状】

兵庫県豊岡市事業所調査2025より：制度、意識、環境の壁

Challenges

課題の整理：3つの壁

豊岡市 事業所調査2025

女性活躍と働きがいのある職場づくりを阻む要因は、大きく3つの要素に集約されます。



Wall 01
制度の壁

特に20人以下の小規模事業所において、育児・介護等の支援制度自体が未整備か、あっても運用実績がなく形骸化している。

Keyword

小規模事業所の未整備
運用ノウハウの欠如
制度の形骸化



Wall 02
意識の壁

「男性は仕事、女性は家庭」「この職種は男性向き」といったアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が、職種分離や評価格差を生んでいる。

Keyword

アンコンシャス・バイアス
性別役割分担意識
経営層・管理職の固定観念



Wall 03
環境の壁

深刻な人手不足により、制度を利用したくても「代替要員がない」ため休めない。現場の負荷が高まり、働き方改革が進まない。

Keyword

慢性的な人手不足
代替要員の確保困難
現場の疲弊

⇒ これら3つの壁は相互に連鎖しています。「制度」を作っても「環境」と「意識」が変わらなければ機能しない構造にあります。