

若者、女性に選ばれる地域づくり

行政サイドの抱える運用課題
講演アンケート分析より

白河桃子

昭和女子大学客員教授 ジャーナリスト

地域働き方・職場改革推進会議委員

全国知事会からの自治体職員向けボランティア講演へ

全国知事会にて、地方女子プロジェクトによる
3つの課題を共有

- 仕事がない
- 女性役割を押し付けられたくない
- 結婚、出産への圧力が厳しい

地方自治体はこの3つの課題に対処できているか？

縦割りの弊害を防ぐため、また炎上しない発信の
ポイントなどをボランティア講演でレクチャー

(現在12自治体)

働き方改革、中小企業、男女共同参画、子ども子育て、地方創生など、女性政策にかかわるすべての部署が一緒に受けることを条件としている。



地方自治体における

「ジェンダー・働き方・行政実務」に関する課題分析

事前アンケートより

課題 1 炎上しない広報アプローチ、表現が知りたい。

例：職場の働く女性を応援するのはいいが、専業主婦の方も多い県。県の出すメッセージとして働かない人への配慮をどうすれば？

実際に数値を出してもらおうと、若い子育て世代の完全な専業主婦は少なく、専業主婦が多い県というのは、エビデンスを参照しないことから起きる誤解であった。

→行政担当者が課題について数値でアプローチできているか？

→リーサスを使った人口動態分析や、政府が出している男女賃金格差の分析ツールなど、行政が使える政府のAI分析ツールなどが知られていない。使われていない。

例：言語のアップデートの必要性

職場改革として男性育休の支援があるが「パパが手伝う」などの表現をしてしまいがち、家事参加する男性が増えている現実とのズレ。

ジェンダーに慮した新しい言葉の選び方：「男性の家事参画」に代わる、共育ち・共働きを推進する中立的・肯定的な表現。（例：「共同育児の推進」「ライフシェアリング」など）を知りたい。非子育て層にもメリットのある言説設計も必要。

課題 2

中小企業における「現場の壁」：人手不足や業務の属人化が深刻な中小企業において、働き方改革や男性育休を推進することが「新たな業務負担」と認識され、制度の形骸化を招いている現状が大きな壁となっています。

地方自治体における 「ジェンダー・働き方・行政実務」に関する課題分析

事前アンケートより

| 領域 | 課題の具体例 | 構造的な問題点 |
|------------------------|---|---|
| I. 働き方改革・男性育休の推進 | 中小企業の人員逼迫、専門家派遣・セミナー参加のための工数確保が困難、知識の現場への不浸透。 | 資源の制約と現場の壁: 理想的な制度と現実の中小企業の人手不足との間の大きなギャップ。施策が「負担」と認識され、組織変革につながらない。 |
| II. ジェンダー・共働き(家事参画)の広報 | 「男性の家事参画」という表現の是非、「手伝っていない」という誤解を生むメッセージリスク。 | メッセージの矛盾と古さ: 政策の目的(共育ち・共働き)と、使用される言葉の陳腐化・ジェンダーバイアスとの矛盾。発信側の意図とは異なる「炎上」リスクを内包。 |

回収された主な論点

ジェンダーギャップの「構造問題」への転換：地方からの女性流出や少子化の背景には、賃金格差や「出産ペナルティ」といった経済的・構造的要因が大きく影響しているという認識が定着しました。

「同質性リスク」という新たな危機感：組織や会議体のメンバーが固定化・同質化していることが、リスク見落としや不祥事（集団浅慮）を招くという視点が、行政運営上のリスクマネジメントとして強く印象づけられました。

政策整合性の重要性（アクセルとブレーキ）：部局横断で連携が取れず、一方が推進（アクセル）し、他方が無意識に制限（ブレーキ）をかけるといった施策間の矛盾を解消する必要性が、共通言語として獲得されました。

企業の男性育休の質的転換：単なる「取得率」の向上ではなく、長時間労働の是正や、家庭での「一緒に担う」という意識の変革を伴う「行動」としての育休が必要であるとの理解が進みました。

地方自治体における 「ジェンダー・働き方・行政実務」に関する課題分析 講演後

追加ニーズ

中小企業への実装モデル:

人手不足が深刻な中小企業において、多能工化や業務見える化を具体的にどう進めれば、負担感なく「男性育休」や「働き方改革」を推進できるかという具体的な手順やツールの提供が求められています。

広域自治体としてのリーチ手法:

広域自治体（道県）として、特に首都圏へ流出する若年女性や、地方部に根強く残る役割固定観念に届く、実効性のある具体的なコミュニケーション戦略の提示が不足しています。

部局横断マネジメントの実務技法:

「アクセルとブレーキ」を調整するための、具体的な連携スキームやチェックリストといった、現場で即使える管理手法が望まれています。

地方自治体における 「ジェンダー・働き方・行政実務」に関する課題分析 講演後

関心の変容と今後の研修ニーズ

これまでの「啓発」段階を超え、実務への「実装」を強く意識した問いが生まれています。

1. 関心が深まったテーマ

ジェンダー統計の「自分事化」：福山市の事例のように、自組織や地域の賃金・登用データを改めて精査し、その格差の大きさに驚きと危機感を持つ職員が増えています。

「リスクマネジメント」としての多様性：多様性を単なる倫理観（正しさ）ではなく、組織が生き残るための「生存戦略（利得）」として捉え直す視点に強い関心が集まりました。

2. 新たに生まれた問い

「この地域・企業では無理」という論調への対抗策：現場に根強い諦めムードを、どのような成功モデルや「言い換え」で打破できるのかという、実践的な突破口が問われています。

若年層ターゲット別の意識差：大都市部へ向かう女性と地方に残る層では、キャリア観や生活実態にどのような差があり、それぞれにどの施策を当てるべきかという深掘りが必要とされています。

地方自治体における 「ジェンダー・働き方・行政実務」に関する課題分析 講演後

次回補足すべきテーマ（具体的な改善案）

行政メッセージの「アウト／セーフ」事例集：ジェンダーバイアスを回避しつつ、反発を招かない広報・通知文の具体的な書き換えテンプレート（NG集・OK集）の提供。

実利ベースのメリット提示：企業の経営層や地域の高齢層に対し、ジェンダー平等が「人材確保」や「税収増」にどう直結するかを説明するための経済学的根拠の強化。

地方自治体における「ジェンダー・働き方・行政実務」に関する課題分析 講演後 まとめ

1. 理解が進んだ点（マインドセットの更新）

構造的視点の獲得： 少子化や人口流出の背景にある「男女賃金格差」と「長時間労働」という構造的問題をデータで再認識。

行政リスクの自覚： 組織の同質化が招く判断ミス危険性（集団浅慮）と、広報メッセージが意図せず炎上を招く構造の理解。

「生存戦略」としての再定義： ジェンダー平等は「女性向け施策」ではなく、組織の健全性と地域の持続可能性を高めるための「経営戦略」であるとの認識。

2. 行動意欲につながった点（今後のアクション）

足元のデータ点検： 自部署・自組織の賃金データや意思決定層の男女比の再確認。

広報物・通知の総点検： 既存の広報物や事業案に、特定の価値観の押し付けやバイアスが含まれていないかの見直し。

対話と巻き込みの再考： 経営層や管理職に対し、「正しさ」ではなく「実利（人材確保等）」で働きかけるためのロジック構築。

結論： 本講演は、参加者に対し、これまでの施策を「設計原則（構造・言語・整合性）」から見直す契機を提供し、単なる理解を超えた**実務変革への具体的意欲**を創出させた。

好事例：高知県

県庁の残業代1.5割増を4月から実施短時間正社員の枠も設置

短時間正社員枠の設置： 週に10時間を上限に30分単位で無給休暇を取得可能

働き方改革の取組について 令和7年9月10日
総務部行政管理課

1 取組の趣旨

- 働き方改革により仕事と家庭が両立できる社会を実現し、少子化問題の克服に道筋
- 価値創造型のクワイティブな仕事で高収入を上げる、新しい経済社会構造に移行

男性中心、長時間労働前提の働き方 → **女性など多様な人材が活躍できる柔軟な働き方**

ありたい姿 新しい働き方を市町村や民間企業、そして全国へ波及
人口減少先行県の高知が、人口減少対策を先導！

2 取組内容 ※対象は、知事部局の職員

ポイント1 高知県における時間外縮減の取組 ～株式会社ワーク・ライフバランスと協定締結～ 協定期間(R7.9.10～R8.3.31)

① 知事による4宣言
同社が提唱する次の4つの取組に賛同する宣言を行い、知事自らコミットし取組を推進

- 男性育休 100%
- 勤務間 インターバル
- 女性の 再就職応援
- 時間外割増 賃金率1.5倍

② 働き方改革タスクフォース
知事、副知事、部局長が参加する会議を開催し、スピード感をもって働き方改革を推進

③ 管理職研修
重要な役割を担う管理職に対し、自組織で働き方改革を推進するための実践的な研修を実施

④ モデル職場での取組実施（コンサルタントによる伴走支援）
モデル職場を選定し、コンサルタントの伴走支援のもと業務改革を実施し、良い取組を横展開

⑤ リーダー養成講座
庁内で働き方改革を推進する職員を養成するためのオンライン研修を実施

⑥ カエル会議研修
全職員を対象にした働き方改革の必要性を理解する研修を実施

⇒ **働き方改革の取組の実践により、時間外の縮減と勤務間インターバルを確保**

ポイント2 短時間勤務職員の採用枠の新設 全県初！
(R7.9月議会に関連条例議案提出)

職員の採用が困難な中、長時間労働の是正に向けたマンパワーの確保策として、育児や介護等の事情がある方でも勤務ができるよう、**短時間勤務職員の採用枠を新設** (R8.4月～)

※ 1週間当たり10時間を上限に、30分単位で無給休暇を取得可能

⇒ **多様な人材が活躍できる環境を整備（女性の再就職も応援）**

※長時間労働是正のための人員増の例
・日中は出張や外出が多く、事務処理が時間外になっている職場に配置
・育休等の職員の代替として配置

ポイント3 時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げ 全県初！
(R7.9月議会に関連条例議案提出)

社会実験としてR8年度限定で、時間外勤務手当の割増率を**125%から150%へ引上げ**（知事部局職員のみ）

| 区分 | 令和7年度（移行） | | 令和8年度 | |
|-----|-------------|---------|---------|---------|
| | 月60時間まで | 月60時間超 | 月60時間まで | 月60時間超 |
| 平日 | ～22:00 | 125/100 | 150/100 | 150/100 |
| | 22:00～翌5:00 | 150/100 | 175/100 | 175/100 |
| 週休日 | ～22:00 | 135/100 | 150/100 | 150/100 |
| | 22:00～翌5:00 | 160/100 | 175/100 | 175/100 |

⇒ **管理職を含め職員の時間外勤務に対する意識変化を促進**
※時間外勤務時間数の5/6（125/150）以下への縮減を目指す！

既存の取組1 高知県職員共働き・子育てサポートプランの着実な実行
育児休業の取得促進と育児休業から復帰後も共働き・子育てを継続するための環境整備

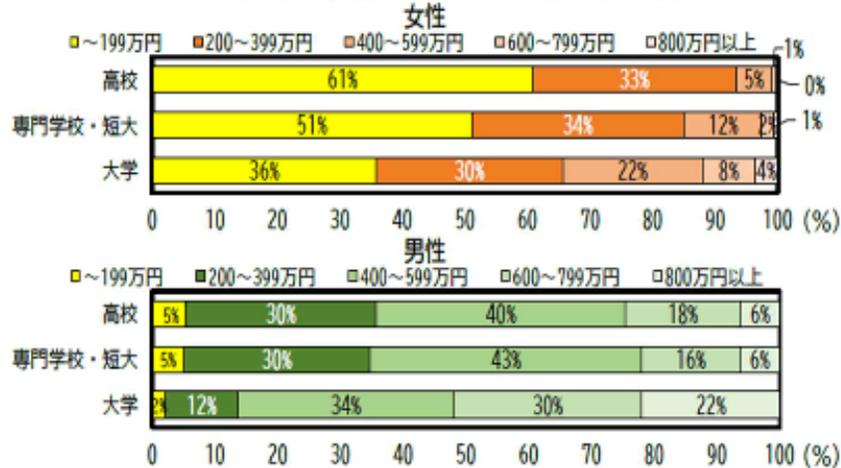
既存の取組2 勤務間インターバル制度を導入（R6.8月～）
早出遅出勤務等を活用した、11時間を目安とした勤務間インターバルの確保を努力義務化

好事例：官民連携DX女性活躍コンソーシアム

コンソーシアム発足の背景

- 地域から人と企業を変え、女性の力を日本経済の力に。
 - ✓ 地域では、人材の確保が喫緊の課題となる
 - ✓ 働ける・働きたい女性はいるが、十分に能力を発揮できる環境がない
 - ✓ 特に、女性の専門職や管理職のポジションが少なく、非正規雇用が多い
 - ✓ 育児中の女性に関しては、仕事と育児の両立が難しいことから出産を機に非正規での働き方にシフトすることが多く、賃金差にもつながっている。
 - ✓ 上記のような理由により、都市部への人材流出や男女の賃金格差といった社会課題も顕在化

2図 有業者の年収分布（35～44歳、有配偶者）



DATA

「追加で労働供給を望む」女性：約310万人
「働きたくても働けない」事情を抱える女性が
多く存在。

大学を卒業した女性の**36%**
年収200万円以下

※男性の給与水準を100とすると女性の給与水準は**75.8**

※1-2: 内閣府「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」（令和7年3月）
※3: 厚生労働省「令和6年賃金調査基本統計調査の概況」（令和7年3月）

好事例：官民連携DX女性活躍コンソーシアム

発足イベントの開催とその後の活動

キックオフイベントの開催 (R7.7.7@東京)

79団体
参加

112名
来場

14社
メディア

8省庁



平大臣・牧島前大臣国をはじめとする各党の国会議員が参加。各省庁の取り組み、企業・や自治体が事例紹介。特に女性のリアルストーリーが共感を呼び、WBS、テレビ朝日、日経、時事通信など全国で報道される。

デジタル人材育成の取り組みのご紹介

内閣府
男女共同参画局長
岡田 恵子様

内閣官房
新地方創生本部
内閣審議官
金澤 直樹

経済産業省
商務情報政策局
デジタル人材政策室 室長
迫田 章平様



女性活躍の事例紹介 (MAIA)



受講者の生の声

「でしたる女子プロジェクト」終了生コネが欲しい。それでの連携の構築や終了後の変化。現在の進め方など、ご自身の経験をお話しいただきました。

佐藤由紀恵さん (Cosmota+ 1年生)

退職していた産業界の産業界に在りし「Cosmota+」を受講。現在は大手コンサルティング企業の業務においてチームリーダーを務め、収入も以前の倍以上に。

内藤 幸子さん (Cosmota+ 2年生)

「Cosmota+」受講後、現在長年大手企業でDX推進人材として活躍。現在の働き方にも関わらず、時間的にも余裕がでるようになった。

加藤あさきさん (SAPでしたる女子 1年生)

40代で休職も経て専業主婦に復帰。現在はITコンサルティング企業での勤務のほか、沖縄から福岡への移住や転職も実現し、「笑顔で働く自分」に。



