

【ポイント】目標設定はSMART※に

※Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound

例：「若者・女性に選ばれている状態」

【就業・キャリアの観点】

Specific: 女性管理職比率

Measurable: %で測定

Achievable: 現状＋上昇率

Relevant: 若者・女性に魅力ある職場づくり

Time-bound: 年度末

👉 例：「2030年度までに、女性管理職比率を25%に引き上げる」

【参画・声の反映の観点】

Specific: 政策形成への女性・若者参画率

Measurable: 協議会等での割合

Achievable: 段階的目標

Relevant: 選ばれるまちの意思決定

Time-bound: 3年以内

👉 例：「2028年度までに、市の主要協議会で若者・女性委員比率を40%以上にする」

【ポイント】取り組みを推進するための体制構築

● 推進体制のあり方の例

- 専門部署設置
- 庁内横断プロジェクトチーム
- 経営者会議
- 市民会議

★ 留意点

- ① 地域のキーマンを巻き込む
- ② 市民を巻き込む
- ③ 多様なメンバーで構成する

性別、年齢、セクター、地域…特に男女は50:50に

【取り組み事例】兵庫県豊岡市

- ① 専門部署の設置
- ② 経営者による推進会議設置
- ③ ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会設置
市役所内に庁内委員を任命
各部署における関連施策の推進を行う
- ④ ジェンダーギャップ解消戦略会議設置
市民委員を任命
取り組みへの意見、モニタリングを行う

豊岡市 資料より

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取り組み



9 取組の推進・進行管理

(1) 豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会 (庁内連携)

※豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策庁内検討委員会 (2024～)

ジェンダー視点の主流化に向け、
「豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会」始動！！

1 委員

市職員 14人
(男性7人・女性7人)
課長補佐級、係長級、
主任級の職員で構成



2 アドバイザー

大崎麻子氏

3 所掌事務

- (1) ジェンダーギャップ解消戦略の進行管理
- (2) ジェンダーギャップ解消戦略の推進に必要な調査及び研究
- (3) 第4次豊岡市男女共同参画プランの進行管理

(2) 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議 (市民委員)

※豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会 (2024～)

市民委員:10人(男性5人、女性5人)
任期:2年
顧問:目黒依子氏(上智大学名誉教授)
アドバイザー:大崎麻子氏(Gender Action Platform理事)



合同会議 (ワークショップ)

(参考:岡山県)女性リーダー×メディア連携

WePRO／山陽新聞たいようプロジェクト

※WOMEN'S EMPOWERMENT PROJECT IN OKAYAMA

◆WePROメンバー(50音順、所属や肩書は2025年9月1日現在)

- 岡本亜由美 (株)Cキューブ・コンサルティング シニアアソシエイト
- 影山美幸 (株)山陽新聞社 総務局次長
- 片岡祐子 岡山大学病院 聴覚支援センター准教授・ダイバーシティ推進センター副センター長
- 坂口有美子 (株)ちゅうぎんフィナンシャルグループ 執行役員 D&I NEXT10推進部長
- 床尾あかね 岡山大学 学術研究院教育研究マネジメント領域 准教授(特任)
- 中嶋佳乃子 (株)Canokoto 代表取締役
- 永井純子 (株)ちゅうぎんフィナンシャルグループD&I NEXT10推進部スペシャリスト
- 西原立 (株)Cキューブ・コンサルティング 代表取締役
- 藤原加奈 (株)フジワラテクノアート 代表取締役副社長、岡山県中小企業団体中央会副会長、岡山経済同友会理事、岡山県ものづくり女性中央会直前会長
- 古舞雅子 (株)山陽新聞社 みらい共創局吉備の環プロジェクト推進センター副主管
- 細羽紀子 (株)中国銀行 執行役員 地方創生SDGs推進部長
- 水田美由紀 弁護士(鳥城総合法律事務所代表)、日本弁護士連合会副会長
- 三村由香里 岡山大学 理事・ダイバーシティ推進本部長
- 山本満理子 IPU環太平洋大学 地域連携センター副センター長・経済経営学部 現代経営学科 特任准教授、未来地図セイサク研究所代表

出典:山陽新聞／さんデジ

「女性や若者に選ばれる岡山に」わたしたちは 岡山たいようプロジェクトを応援しています。

番外編

外部人材の巻き込み 信頼とコミュニケーション

- 対等な関係性
- 民間ビジネスのメカニズム
- 円滑なコミュニケーション

(参考)ジョン・P・コッター「変革の8段階のプロセス」

1. 危機感を高める
2. 変革推進チームを結成する
3. ビジョンを策定する
4. ビジョンを伝達する
5. 従業員に行動を促す
6. 短期的成果を上げる
7. 改善成果を定着させ、更なる変革を推進する
8. 新しいアプローチを定着させる

どう進めるか

【ポイント①】

「決めつけ」 からの脱却

この地域は、難しい

この業界は難しい

中小企業には難しい

女性自身が活躍したいと思っていない

女性は重いものが持てないから…

【ポイント②】

地域、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

男性育休取得率

男女賃金格差

(事例)富山県 DEI企業成長塾

～29社が男女賃金格差を厚労省のツールで分析、アクションプランを策定～

女性の活躍促進官民連携会議事業

女性活躍の実践事例を学び、自社の課題解決につなげる

DEI企業成長塾

参加企業募集

参加費
無料

企業の成長には、多様な人材が力を発揮できる職場環境の整備が不可欠です。本塾では、自社の男女間賃金格差の要因分析や先進型企業の実践事例をもとにしたグループ討論などを通して自社の課題解決のための「ロードマップ」を作成します。

- 富山県民会館 富山市民会館4F
- 富山県内企業等の幹部・人事管理者等
- 企業内で意思決定や実行を担う方(女性活躍推進担当者や経営幹部など)
- 20社程度 2025年 7月18日(金)

◆開催日程・内容(全7回)

回次	日時	テーマ・企業事例紹介	ゲスト講師
第1回	7/21(水) 13:30-17:00	【開塾式】女性活躍がSDGへージエーター・チャップ実践に向けてー	【開塾式】株式会社WII Lab 代表取締役社長 小安 美和氏 【開塾式】コマンロ 専任役員 小坂 律子氏
第2回	8/19(木) 13:30-17:00	男女賃金格差の是正に向けて課題の可視化と解決の手法を学ぶ	株式会社WII Lab コンサルタント 代表取締役役員 藤原 加奈氏
第3回	9/1(月) 13:30-17:00	アンコンシャスバイアスを知る	一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 理事 本田 博子氏
第4回	10/1(水) 13:30-17:00	女性と賃金について考える 公開講座	内閣府 内閣人事局 労働政策官 山本 浩二氏 【公開講座】株式会社WII Lab コンサルタント 小安 美和氏 【公開講座】株式会社WII Lab コンサルタント 藤原 加奈氏
第5回	11/4(水) 13:30-17:00	男性育休取得の難しさを学ぶ	株式会社WII Lab コンサルタント 横山 亜由美氏 【公開講座】WII Lab 代表取締役 小安 美和氏によるコーディネート
第6回	11/28(金) 13:30-17:00	女性のリーダー育成について考える	ローテリスト 浜田 敦子氏
第7回	12/23(木) 13:30-17:00	企業経営者会・閉会式	県内企業による事例発表

◆本塾に参加すると

- ▶ 県内外の先進型企業の実践事例を直接学べます
- ▶ 参加企業による高層級交流やネットワーク構築ができます
- ▶ 自社の課題解決に向けたオリジナルのロードマップ作成を行います
- ▶ 株式会社WII Lab 代表取締役 小安美和氏によるコーディネート

◆修了条件

1. 全7回中6回以上の出席
2. 自社の女性活躍推進ロードマップの作成

FAQ

- Q: 企業規模に制限はありますか? A: 企業規模は問いません。業種・規模を問わず、富山県内のすべての企業が対象です。
- Q: 保証員は2名が参加する企業はありますか? A: はい。ご参加企業の規定も可能です。

DEI企業成長塾
お申し込み方法

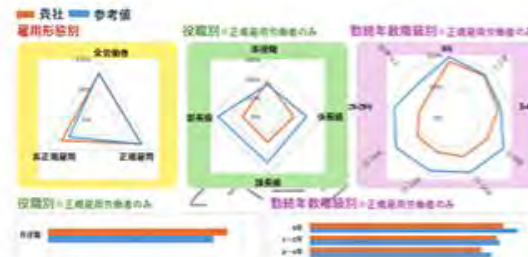
Web <https://ws.formzu.net/dist/556468701/>

男女間賃金差異分析ツール画面イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

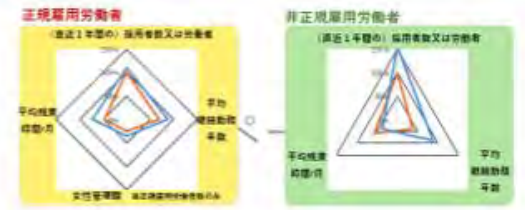
1.男女間賃金差異

自社の情報		参考値	
全労働者	正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者
75.1%	82.5%	76.1%	82.8%
	70.3%		57.2%



2.男女間賃金差異が生じる要因

雇用形態	会社と参考値の比較		会社の女性割合 (%)	参考値の女性割合 (%)	
	会社(%)	参考値(%)			
最近1年間の採用者数	正規雇用 2人	1人	100%	110.3%	
	非正規雇用 2人	1人	100%	106.4%	
平均勤続年数	正規雇用 17.2年(9.9年)	17.8年(11.4年)	92.7%	86.2%	
	非正規雇用 8.4年(5.7年)	22.4年(16.6年)	37.4%	87.7%	
賞与総額	正規雇用 2人	4人	50%	34.2%	
	平均勤続年数	21.3時間(9.7時間)	42.0時間(23.4時間)	47.2%	36.4%
平均残業時間	正規雇用	25.0時間(2.0時間)	42.0時間(7.7時間)	58.7%	72.2%



ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法(※)で定める一般事業主行動計画の策定にも活かすことができます。

女性活躍推進法のポイント

- 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
- 詳細は「女性活躍推進法特集ページ」(厚生労働省ホームページ) (裏面ご案内あり) をご覧ください。



【ポイント③】

地域ごとの特性、課題を
踏まえたモデルで
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、宮崎県宮崎市

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、福井県鯖江市

モデル④地方銀行・大企業による連携モデル

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～

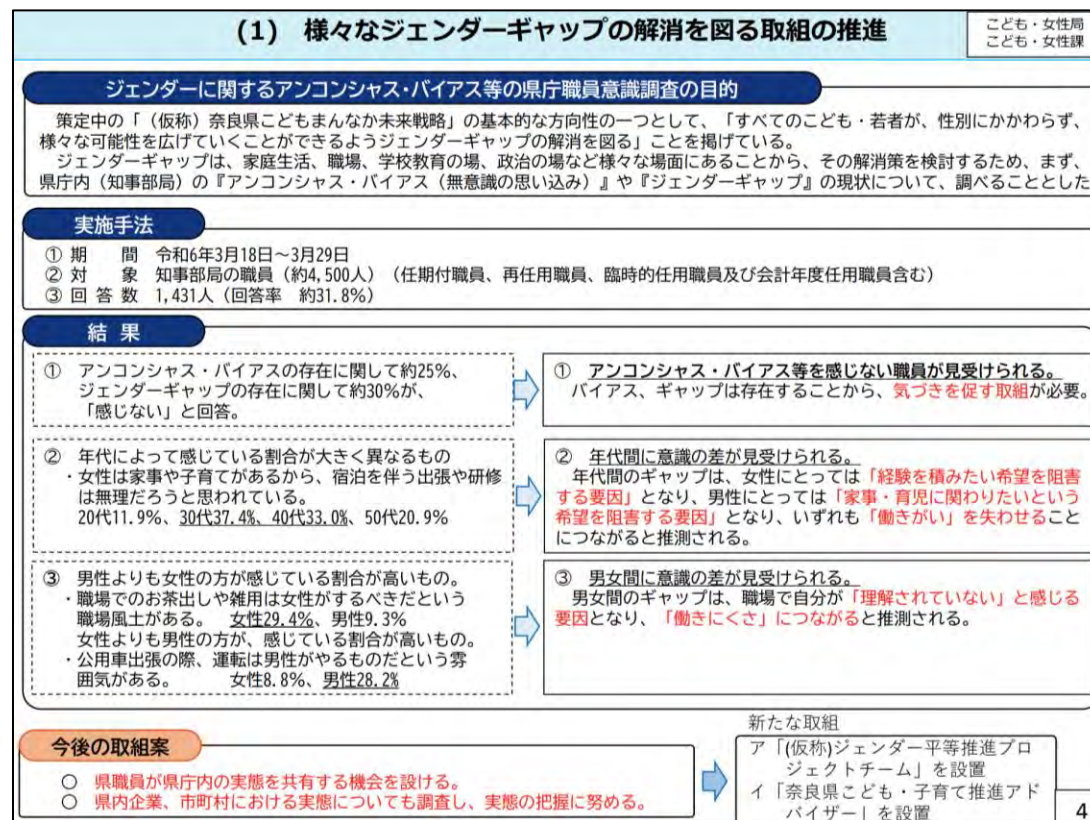
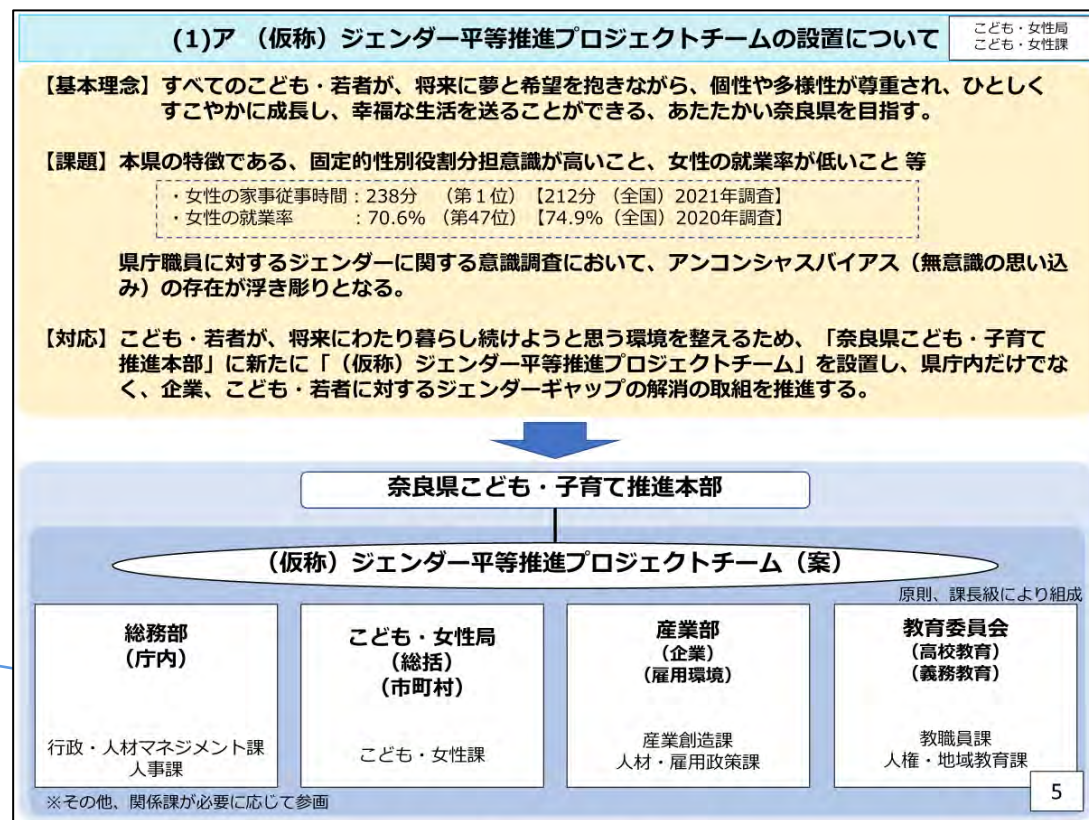
【背景】

- ◆ 女性の就業率 70.6%(全国47位/2020年)
- ◆ 女性の家事従事時間 238分(全国1位/2021年)
- ◆ 「夫は外で働き、妻が家を守る」との意識を持つ県民の割合 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

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＞

- 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。
- 有能な女性がいるも、男性管理職に比べて、女性管理職の割合が低いと感じる。
- 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。
- 部・局は男性(女性)社会で、女性(男性)では働けないと感じる。
- 異性の上司には相談しにくいと感じる。
- 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。
- 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。
- 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。
- 職場での飲み会などで男性の方が多く費用を払わされると感じる。
- 結婚、出産、育児のために、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。
- 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。
- 感じたことはない。
- 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

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→133社に（2026年4月21日月時点） 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 ありがたい姿に向かって、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

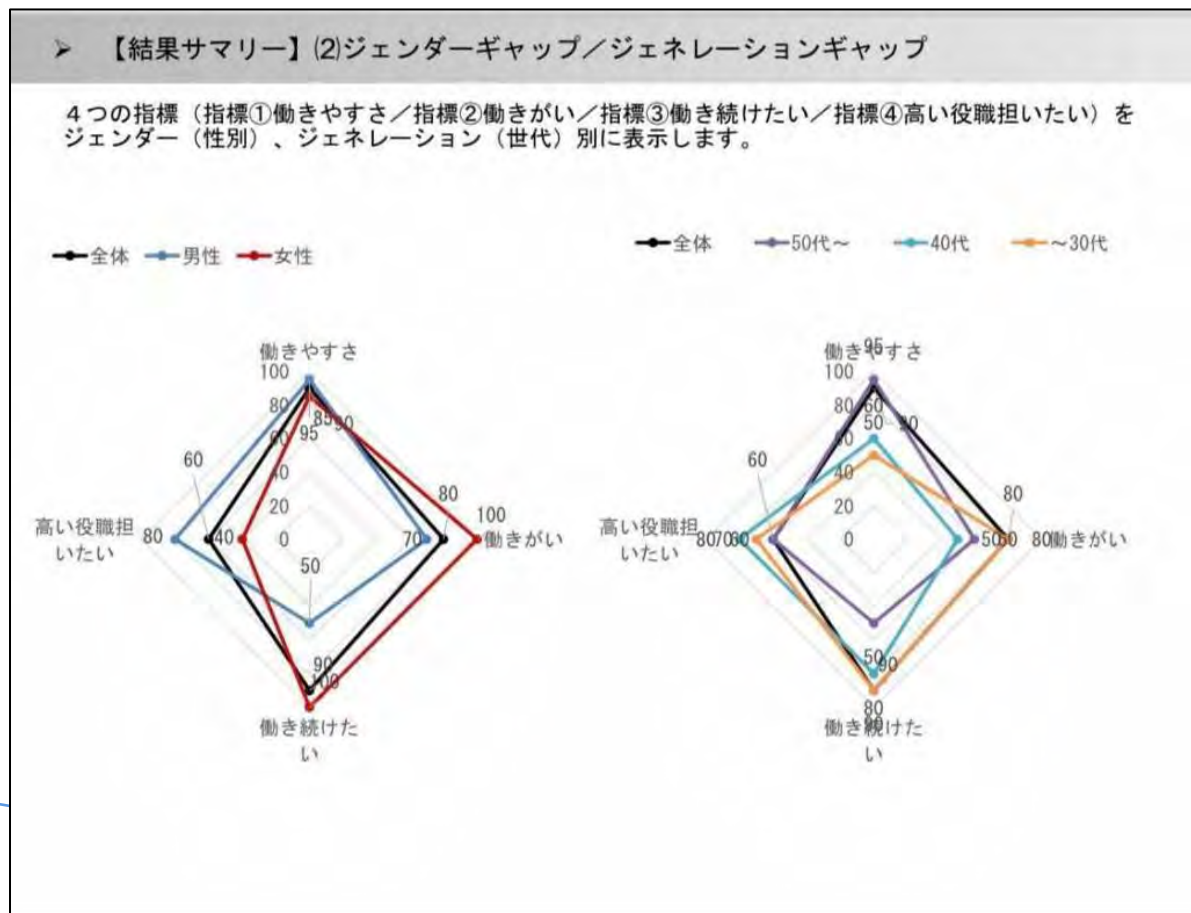
先進事業所の可視化(表彰制度創設など)と他の事業所への波及



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**7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。

【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)

- 2025年度～地域づくりコミュニティのアンケート・インタビュー調査を踏まえ、ガイドブックを作成～南砺市役所ホームページよりダウンロード可能



第3章 なぜ地域づくり協議会で女性役員登用が進まないのか

アンケート結果やヒアリングから、実際に女性役員が存在する地域づくり協議会では、女性を役員に登用することの意義やメリットを実感している事例が見受けられます。

しかしながら、現状では、女性役員を実際に登用している地域づくり協議会は依然として少数にとどまっており、全体としては十分に進んでいるとは言えない状況にあります。

表Xは、南砺市における地域づくり協議会の役員構成の状況を示したものです。ご覧のとおり、令和8年度(2026年)に設定された「役員の30%を女性とする」という目標値には、現時点では大きく届いていない状況です。

表X 地域づくり協議会の女性役員等用の目標と現状

	令和6年目標値 (2024年目標値)	令和6年の 平均値 (現状)	令和7年度	令和8年度	令和9年度
地域づくり協議会「会長」 の女性の割合	30% (10人/31人中)	—	0% (0人/31人中)	3% (1人/31人中)	3% (1人/31人中)
地域づくり協議会「副会 長」の女性の割合	30%	—	15.8% (13人/82人中)	12.3% (10人/81人中)	12.3% (10人/81人中)
地域づくり協議会「事務局 長」の女性の割合	30%	—	9.6% (3人/31人中)	12.9% (4人/31人中)	12.9% (4人/31人中)
地域づくり協議会「各部会 長」の女性の割合	30%	—	16.1% (22人/136人 中)	14.2% (21人/147人中)	13.9% (21人/151人中)
行政推進員の女性の割合 (350団体)	30%	7.8% (全) 3.1% (県)	0.5% (2人/350人中)	0.5% (2人/350人中)	0.2% (1人/351人中)

そして、前述のアンケート調査およびヒアリングの結果を踏まえ、南砺市における女性役員登用の主な障壁を4つに整理しました。

1 根強い伝統的価値観・地域文化 <ul style="list-style-type: none"> ● 男性中心の慣習。 ● 女性や若者が意見を言いにくい雰囲気。 	2 根強い固定的性別役割分担 <ul style="list-style-type: none"> ● 「外は男性、内は女性」。 ● 女性がリーダーになると男女双方から、「でしゃばり、でたがり、チャベチャベ」と批判される。 ● 女性が家事・育児・介護を主にやっているの、家庭との両立が困難。
3 時間的制約・生活スタイル <ul style="list-style-type: none"> ● 夜間会合、飲み会。 	4 性別による人材・能力認識の先入観 <ul style="list-style-type: none"> ● 女性は「控えめ」。 ● 地域にリーダーシップをとれる女性はいない。 ● 役員をやりたいが女性が少ない。 ● 女性は責任を避けがちだ。

▼ダウンロードはこちらから



(参考:広島県)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高めるために～

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 広島の理想の姿を描く
- STEP2 理想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

