

## 地域のジェンダーギャップ解消：3つの構造的課題

課題① 取組の継続性	課題② 経済分野との連携	課題③ 施策の縦割り・分断
<p>単年度補助金が中心で、意識・風土改革に必要な3～5年の伴走支援が難しい</p>	<p>行政単独の施策が多く、経済団体・金融機関の関与が構造的に弱い</p>	<p>男女共同参画部門のみのミッションとされ、旧来の縦割りから脱却できていない</p>
<p>担当者が変わると取組がリセットされる「属人化」の問題が解消されていない</p>	<p>ジェンダーギャップ解消＝経営課題の認識が広がっていない</p>	<p>経産・総務・農水・内閣府の補助がバラバラで自治体側の負担が大きい</p>
<p>成果指標が「参加者数」にとどまり定着・行動変容を測る仕組みがない</p>	<p>賃金差異などの実態（データ）が企業経営層に届いていない</p>	<p>好事例が各地で生まれているが体系化・横展開の仕組みがなく埋もれる</p>

## 地域ジェンダーギャップ解消の3つの取組モデル（例）

### Model 1

中長期×オールセクター型

豊岡市（兵庫県）

・職場・家庭・地域・学校を横断する中長期（10年）のジェンダーギャップ解消戦略を策定。行政・経済界・教育・コミュニティの変革に包括的に取り組んでいる。

・庁内＋市民会議で進捗をモニタリング。

### Model 2

経済団体巻き込み型

宮崎市

・商工会議所など7つの経済団体と連携し、事業所とともに「若者・女性に選ばれる企業づくり」に取り組む。

・経済団体が自ら旗を振り加盟企業に変革を促すことを目指す。

### Model 3

企業直接アプローチ型

富山県

・「とやま女性活躍企業」認定制度  
**県建設工事の競争入札参加資格審査における加点も**

・DEI企業成長塾で、男女間賃金差異データを可視化し、アクションプラン策定を支援。

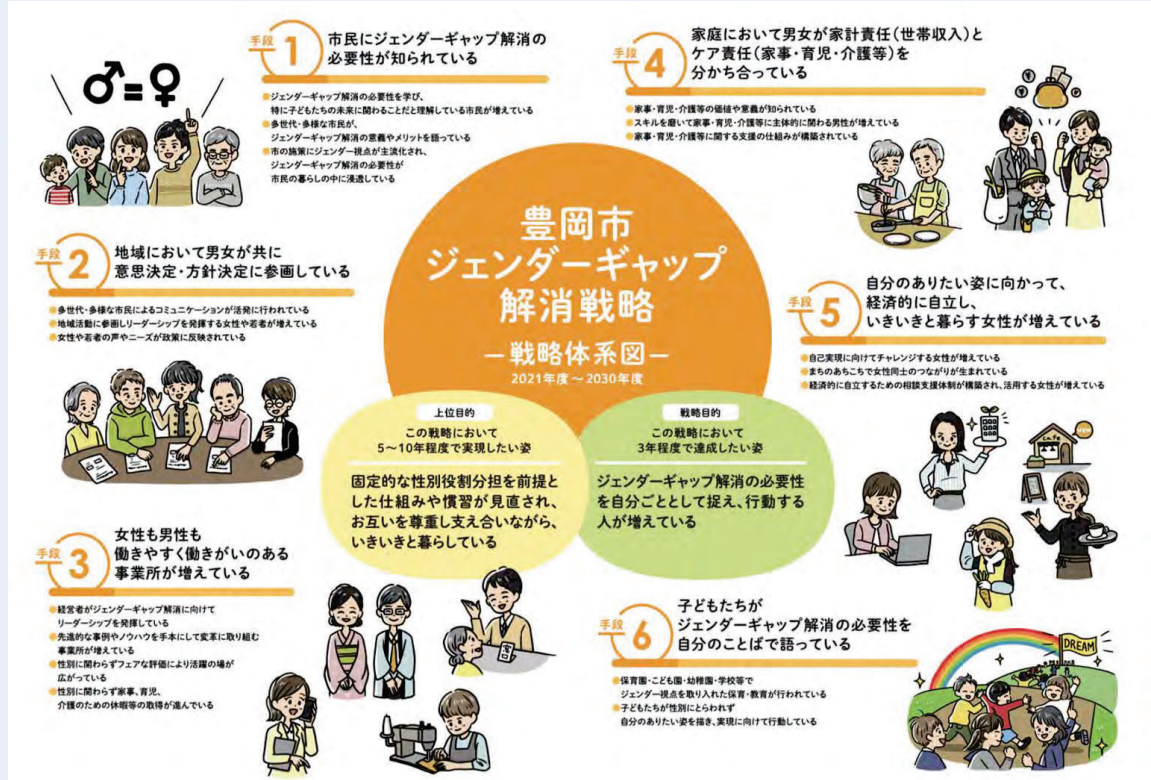
# Model 1：豊岡市「ジェンダーギャップ解消戦略」

## 中長期×領域横断の戦略とモニタリング体制

- ・「ジェンダーギャップ解消戦略（2021年度～2030年度）」で10年間の計画策定。
- ・職場・家庭・地域・学校の4つの領域でまち全体の改革に取り組むオールセクターアプローチ
- ・庁内+多様な市民で構成する委員会が進捗管理

## ★経済分野における取組成果

- ・ワークイノベーション推進会議  
133事業所が参画（2026年4月・設立当初16社）
- ・あんしんカンパニー表彰 7社



## Model 2：宮崎市「若者と女性に選ばれる企業づくり推進事業」

2025年度 市内7つの経済団体と8事業所を巻き込み

### 【7経済団体】

宮崎商工会議所、佐土原町商工会、宮崎市工業会、宮崎青年会議所、宮崎県中小企業家同友会、宮崎経済同友会、宮崎市ICT企業連絡協議会

### 【7事業所+市役所=8事業所】

株式会社ワン・ステップ、株式会社凌駕、株式会社日産サティオ宮崎、TNAソリューションデザイン株式会社、株式会社山洋製作所、株式会社加藤工機、スパークジャパン株式会社、宮崎市役所



### 事業の流れ（2025年度）

6.27 キックオフセミナー

7.17-18 先進地視察（豊岡市）

10～12月 グループワーク3回

1.30 アクション宣言発表

### このモデルの独自性

行政が率先垂範しつつ、経済団体・事業所の自立的な取り組みを促す。豊岡市視察で「自分ごと化」し具体的アクション宣言へ。

## Model 3：富山県「認定制度×DEI企業成長塾」

### ★ とやま女性活躍企業 認定制度

認定企業95社（2026年4月時点）

主な認定基準



- ① 女性管理職比率が全国の産業別平均値以上
- ② 法定時間外・休日労働が各月45時間未満
- ③ 女性活躍のための具体的な取組を実施
- ④ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・公表

認定期間3年間。ブランド力・採用力向上を経済メリットとして訴求

### ▶ DEI企業成長塾

29社修了（2025年12月） 全7回・無料

プログラムのポイント：男女間賃金差異の可視化

- ・ 男女間賃金差異の要因分析と可視化を促進
- ・ 先進企業の実践事例をもとにグループ討議
- ・ 自社の課題解決「ロードマップ」を作成
- ・ 修了要件：ロードマップ提出＋6回以上出席



主催：女性の活躍促進官民連携会議  
(富山県×一般社団法人富山県経営者協会)

# 世界の視点から