



人口減少社会に向けて 包括的アプローチの必要性

地域×働き方の視点から

株式会社Will Lab 代表取締役
小安 美和

お伝えしたいこと

- ①地方の若者・女性の流出の背景に「ジェンダーギャップ」
- ②地方×中小企業の職場の実態
- ③地域コミュニティ／家庭の実態
- ④啓発から仕組みのアップデートへ～教育、地域、家庭、職場の包括的アプローチを
- ⑤目指すべき社会像
誰もが尊重される社会

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 執行役員 経営企画室長 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

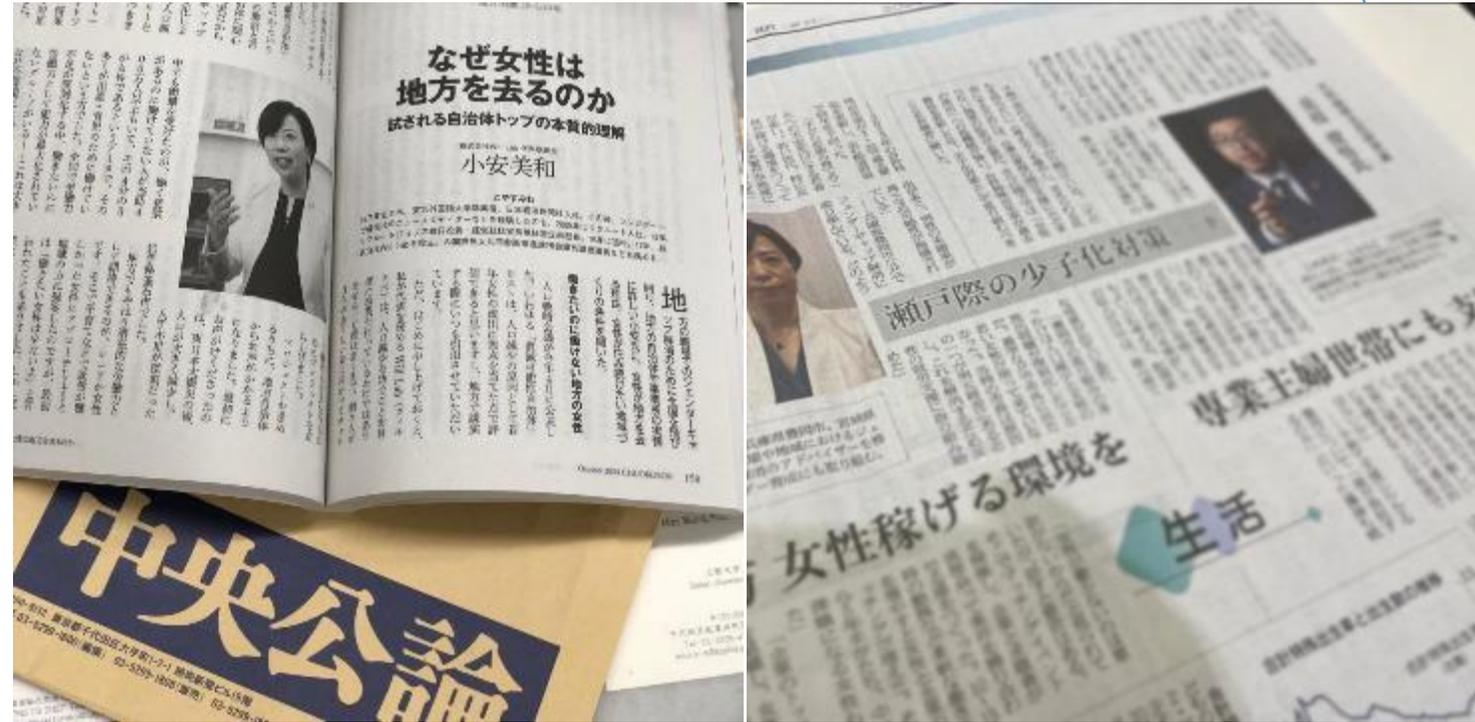


①地方の若者・女性の流出の背景に「ジェンダーギャップ」

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

根強い性別役割分担意識
アンコンシャスバイアス
(無意識の偏見・思い込み)
オールドボーイズネットワーク
ハラスメント
...



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」

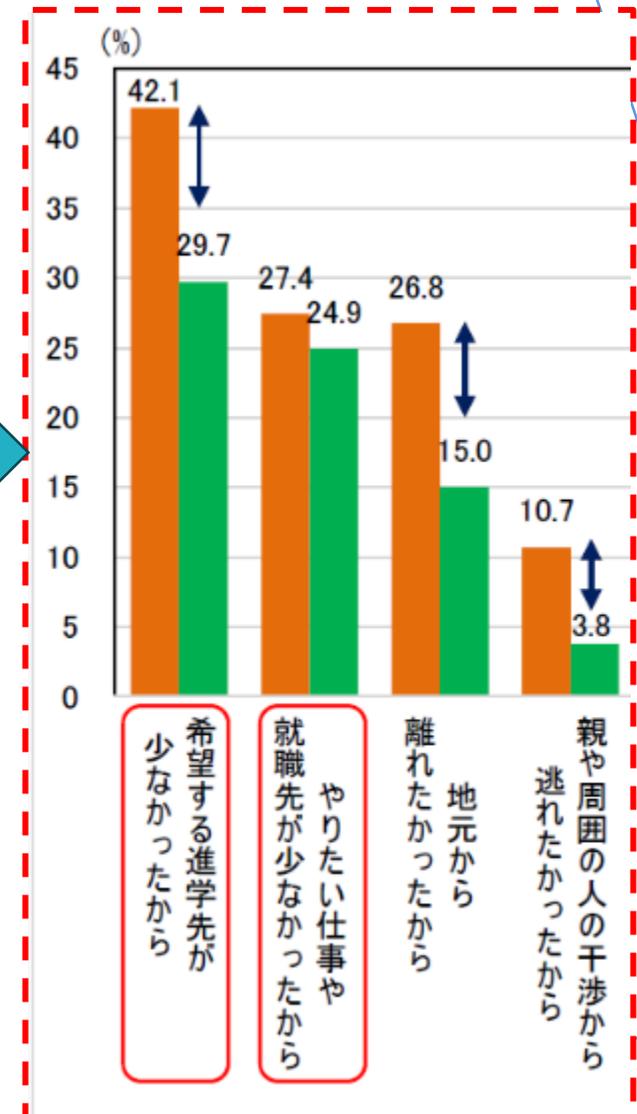
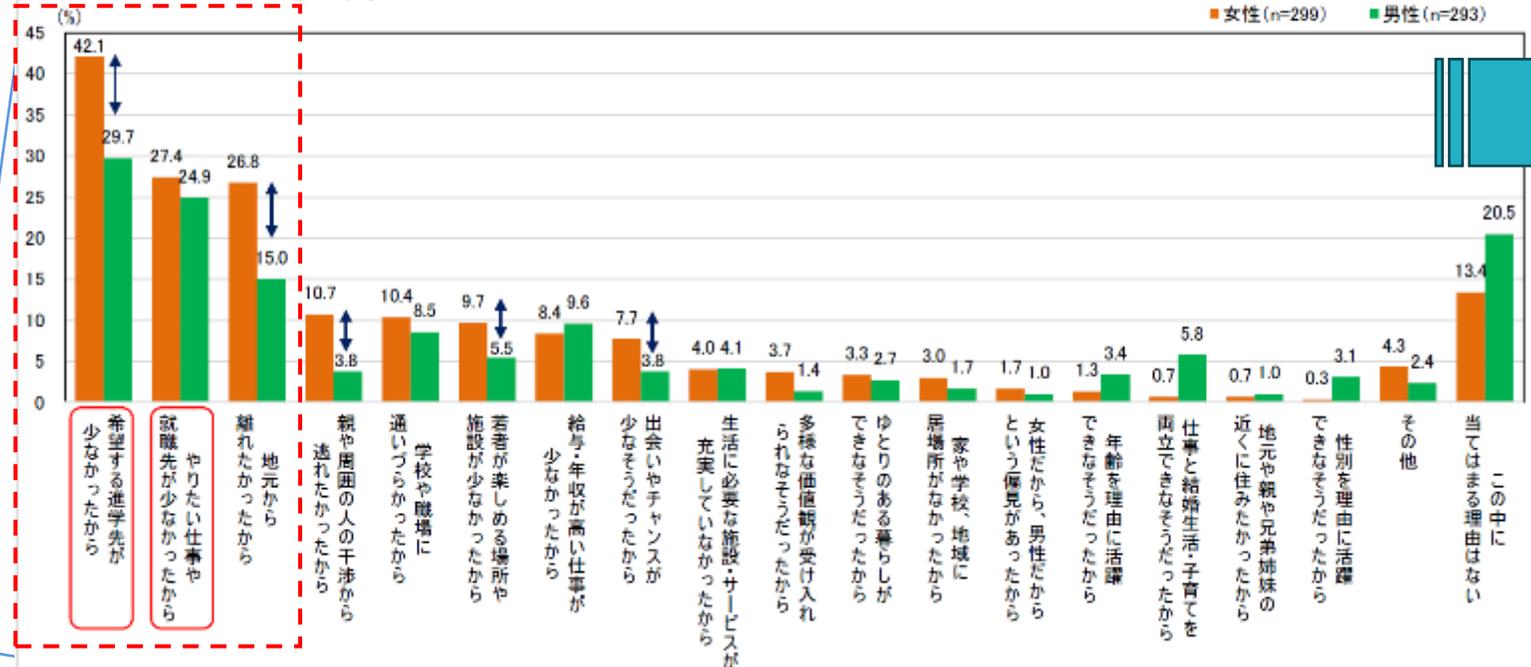
令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告



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)

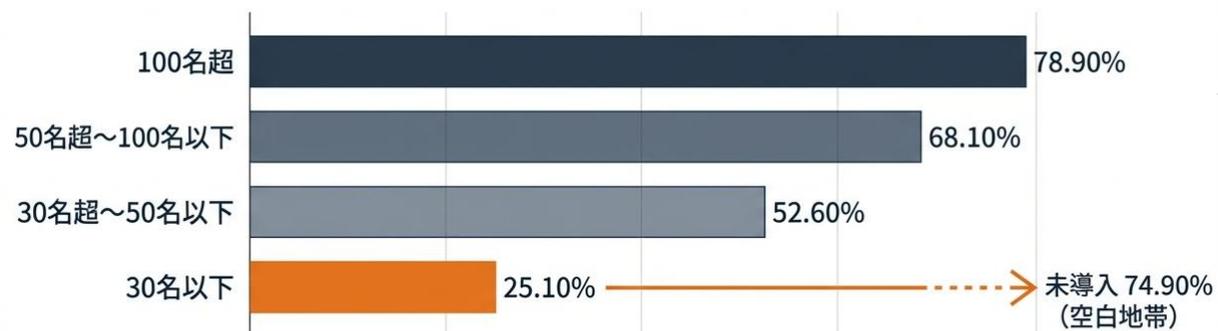
2. 東京圏:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

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。

②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

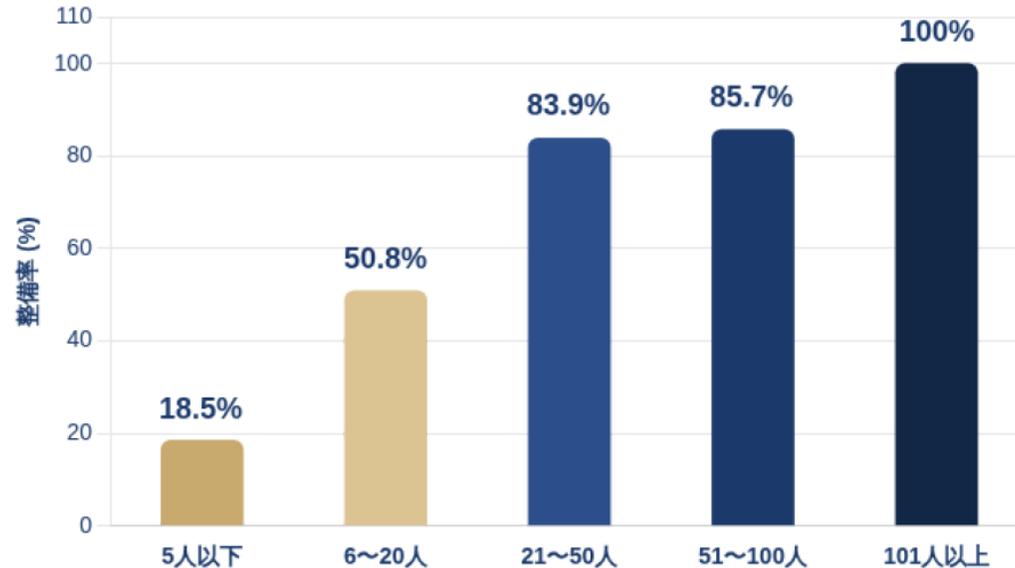
WORK-LIFE BALANCE

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

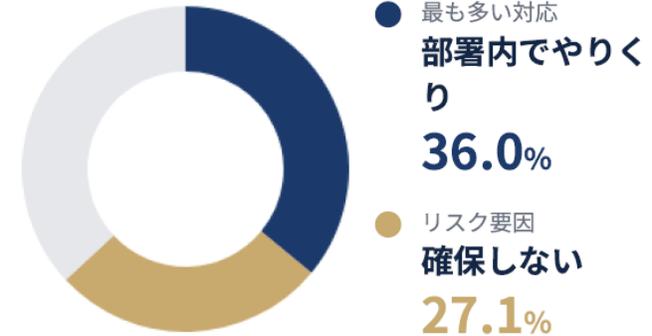
事業所規模別の育児支援制度整備率

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。

③地域コミュニティ、家庭の実態

～コミュニティの人口減少、高齢化を変革のチャンスに～

富山県南砺市の地域づくり協議会におけるジェンダーギャップ解消の取り組みより
女性が参画できる環境の整備(規約の改定/活動時間・場所を柔軟に/登用プロセスの変更など)



WHY? なぜ地域づくりに「女性の視点」が必要なのか?

01	02	03	04
多様な視点の導入	地域の実情に即した運営	公平性・ジェンダー平等の推進	後継者・若手育成の基盤づくり
女性は男性とは異なる生活経験や価値観を持っており、育児・介護・地域活動などに関する課題に敏感。	地域活動の担い手として、実際には女性が多く関わっている場面が多い(子ども会、福祉活動、防災訓練など)。	男女が平等に地域づくりに関わることは、社会全体の公平性を高めることにつながる。	女性が役員として活躍することで、若い世代や子育て世代の参加のハードルが下がり、地域活動の担い手が広がる。
町内会の活動や意思決定がより多角的・実生活に即したことになる。	女性が役員としての参画が少ないと、実務を担う人の声が反映されにくくなる。	特定の性別に偏った運営は、若い世代や女性の参加意欲を弱く要因にもなり得る。	多様なロールモデルが存在することで、次世代の育成にもつながる。

WHAT? 地域づくりに「女性役員」を増やす4つのアプローチ

できるだけから始めてみましょう!

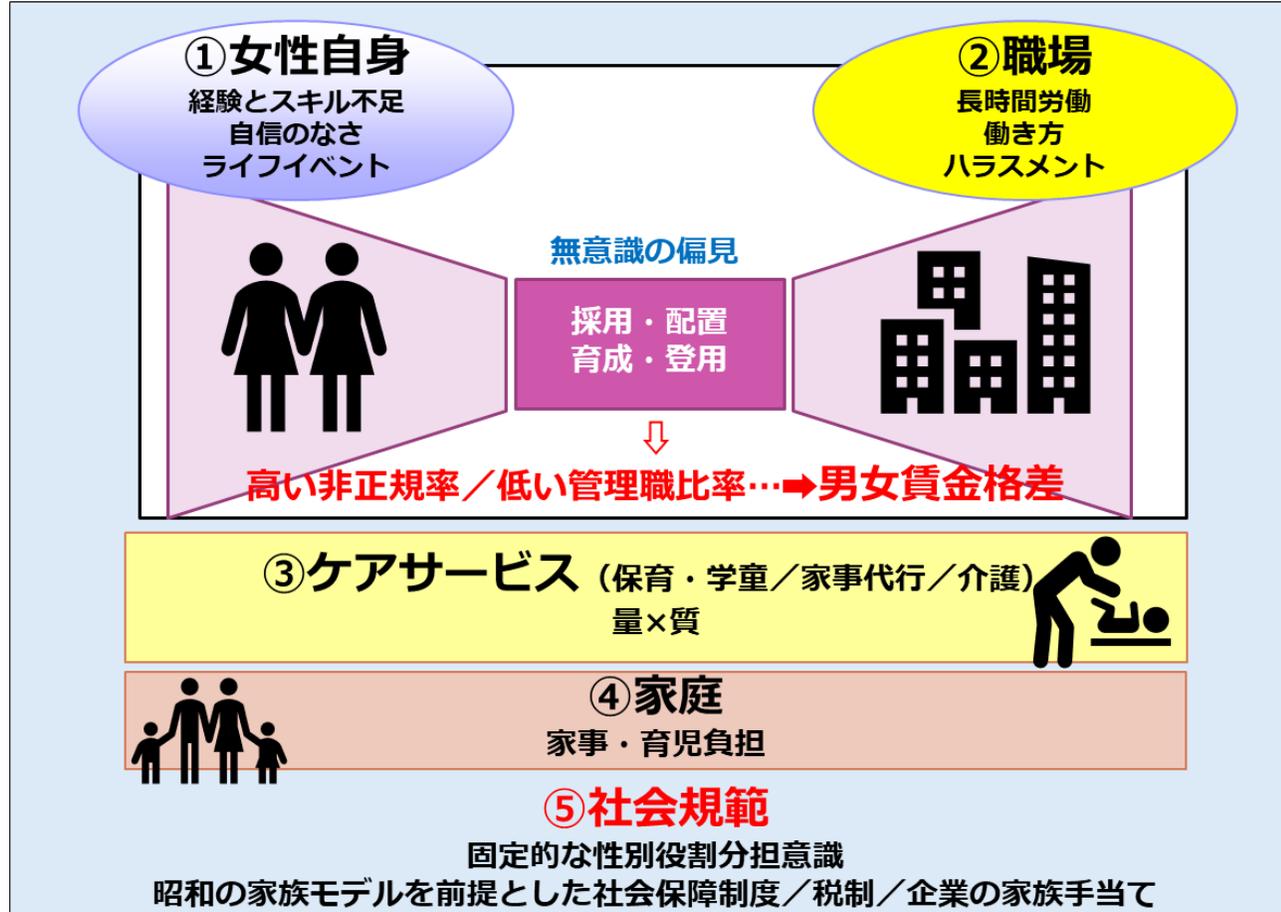
1 「女性も積極的に登用する」と規約に盛り込む	2 女性が役員として活躍している前例をつくる	3 女性リーダー候補を発掘してリスト化する	4 柔軟な運営体制へ変更して参加しやすく
役員選出の男女の偏りを防止。 ・具体的な人数を定めなくても良い。 ・「世帯主でなくても役員になれる」と規約を変更する。	女性の心理的・制度的ハードルを軽減。 ・役員の枠を増やし、女性を登用する。 ・役職経験までの段階的なキャリアパスを用意する。	指名や推薦の際、女性候補者が争がる仕組みづくり。 ・子ども会、PTAなど他団体と連携して情報を集める。	家事や仕事などの役割が多い人たも参加できる運営へ。 ・会議時間の柔軟化・短縮。 ・オンライン参加の導入。 ・家庭との両立支援。 ・役職の分担見直し。 ・マニュアルの導入。 ・発言しやすい雰囲気づくり。

女性の視点を取り入れて、誰もが安心して参加できる
活気ある地域社会を目指しましょう!

④啓発から仕組みのアップデートへ

～職場と同時に、**教育、家庭、地域**の課題を仕組みでアップデートする必要～

【職場におけるジェンダーギャップの構造的背景】



【課題解決に向けて】
連携したい省庁イメージ

内閣府男女共同参画局
厚生労働省
経済産業省
子ども家庭庁

総務省
国土交通省

財務省
法務省

文科省

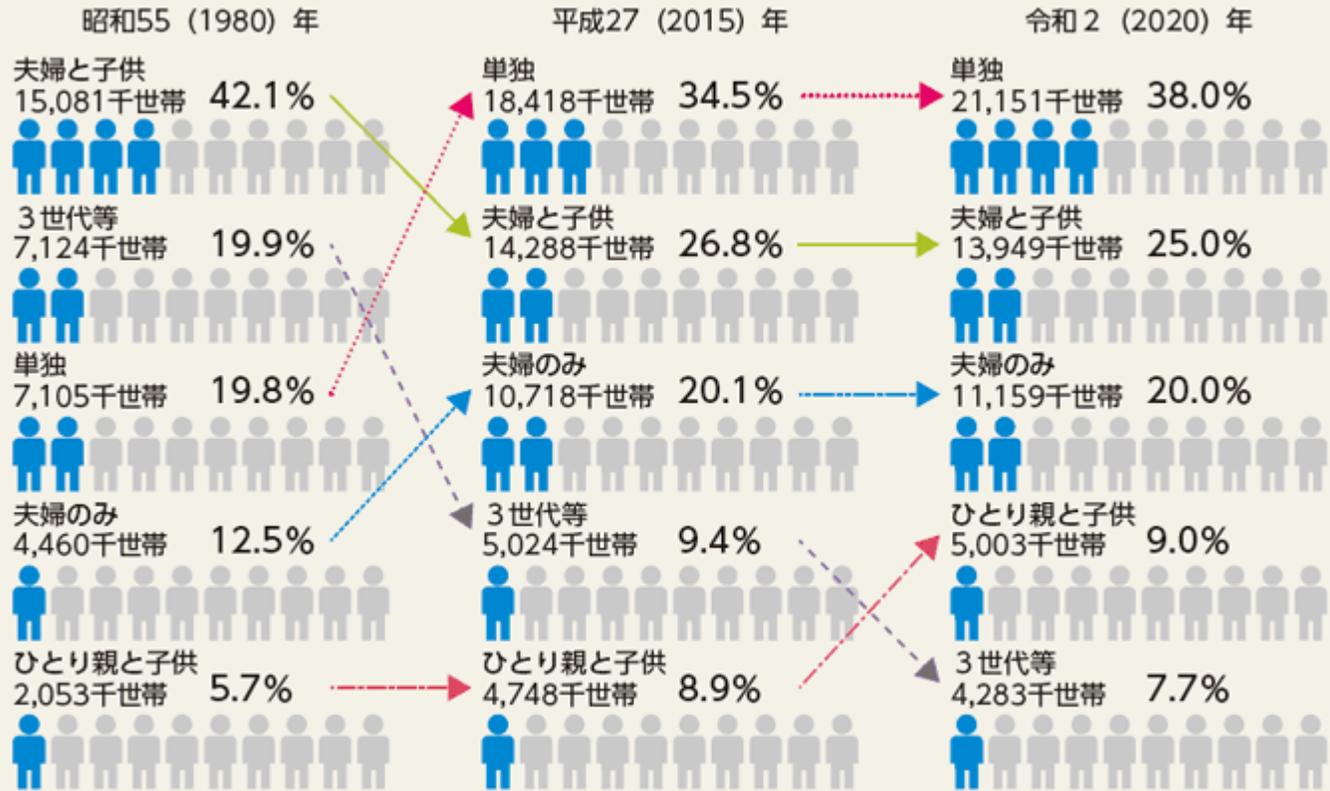
地方自治体と地域のステークホルダーとの連携による課題解決を

中小企業が多い地域では、男女賃金格差は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

⑤ 目指すべき社会像

～家族のあり様の実態を踏まえ、誰もがあり方を尊重され、居場所と役割のある社会へ～

特-5図 家族の姿の変化



- (備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。
 2. 一般世帯に占める比率。施設等に入っている人は含まれない。「3世代等」は、親族のみの世帯のうちの核家族以外の世帯と、非親族を含む世帯の合算。
 3. 「子」とは親族内の最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。

「地方で1人で暮らす女性がやりがいのある仕事を見つけられる暮らしやすい環境が地方にあるか？」

赤沢りょうせい
@ryosei_akazawa

昨夕、#地方女子プロジェクトの山本蓮代表と参加者の皆様、#株式会社WillLabの小安美和代表取締役との#総理車座。

女性が地方を去る理由と改善策などについて切実なお話を伺いました。
 「結婚や出産を選択せず1人で暮らす女性がやりがいのある仕事を見つけられる暮らしやすい環境が地方にあるか？」



午後11:09 · 2025年4月1日 · 6.4万 件の表示

(参考)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に向けては、**制度に加えて社会のあり方そのものが重要**

