

第3回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム会合

地方・中小企業における「男女格差是正」に向けて ～地域からジェンダー平等を推進するために～

小安美和

株式会社Will Lab

地域からジェンダー平等研究会 メンバー

内閣府男女共同参画推進連携会議 有識者議員

本日、ご説明したいこと

(1)“女性の職業生活における活躍”を阻む壁

経済分野における男女格差の構造

(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み事例

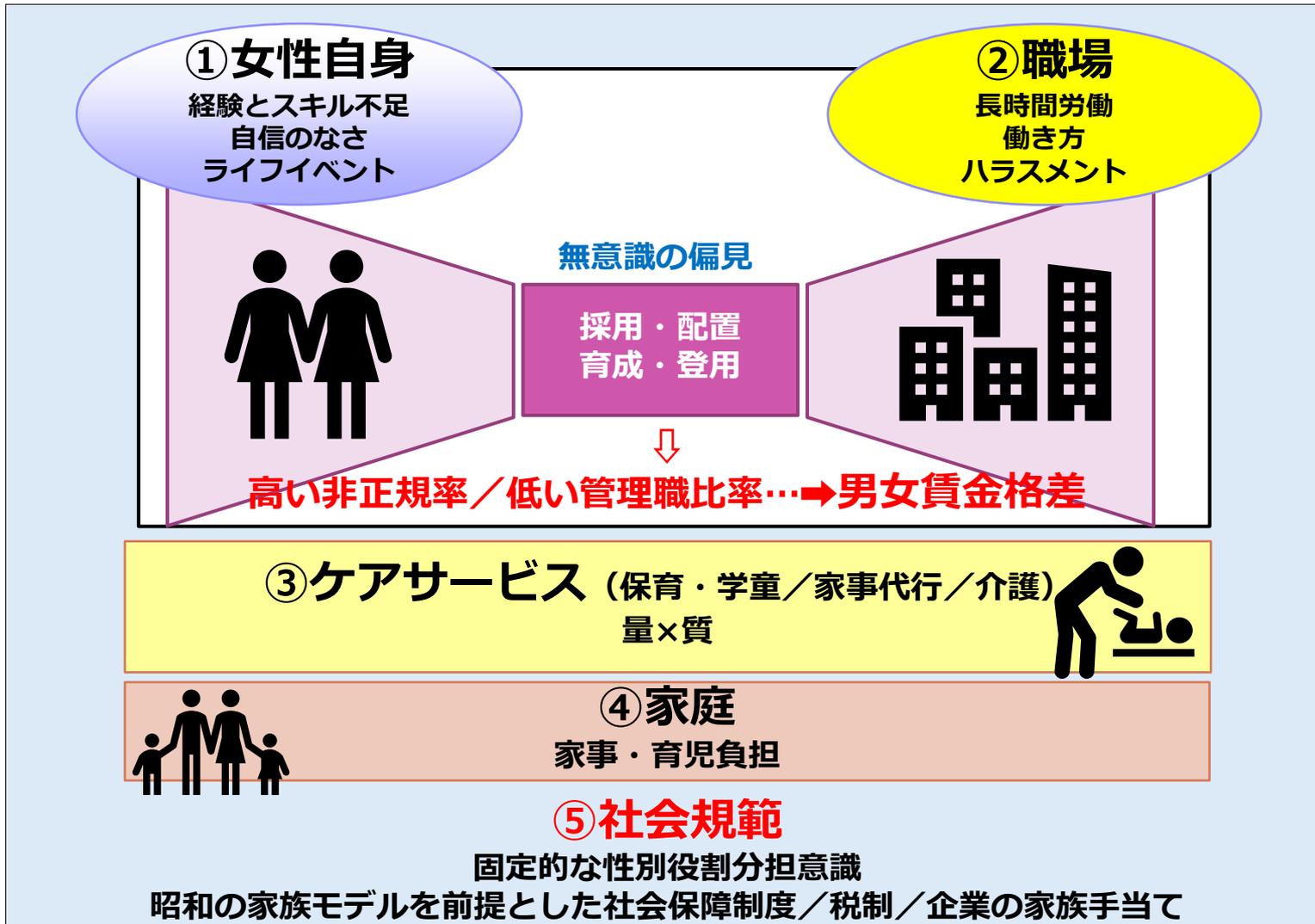
- | | |
|-----------------------|--------|
| ➤ パターン1：事業所連携モデル | 兵庫県豊岡市 |
| ➤ パターン2：地域づくり協議会連携モデル | 富山県南砺市 |
| ➤ パターン3：働く女性連携モデル | 三重県 |
| ➤ パターン4：県庁主導（率先垂範）モデル | 奈良県 |

(3)提言

地方・中小企業における「男女格差是正」に向けて

(1) “女性の職業生活における活躍”を阻む壁 経済分野における男女格差の構造

※Will Lab作成 無断転載禁止



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、男女賃金格差是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

(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み

パターン①自治体×事業所連携モデル：兵庫県豊岡市

市役所+事業所連携で推進／男女格差を可視化する従業員意識調査の実施

【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。

●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）

（2024年5月時点）

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→113社に

- 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。
- 厚生労働省兵庫労働局、豊岡市、豊岡市ワークイノベーション推進会議の3者で、女性の就労に関する協定を締結

目指す将来像 ありたい姿に向かって、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



▼表彰制度「あんしんカンパニー」のロゴ

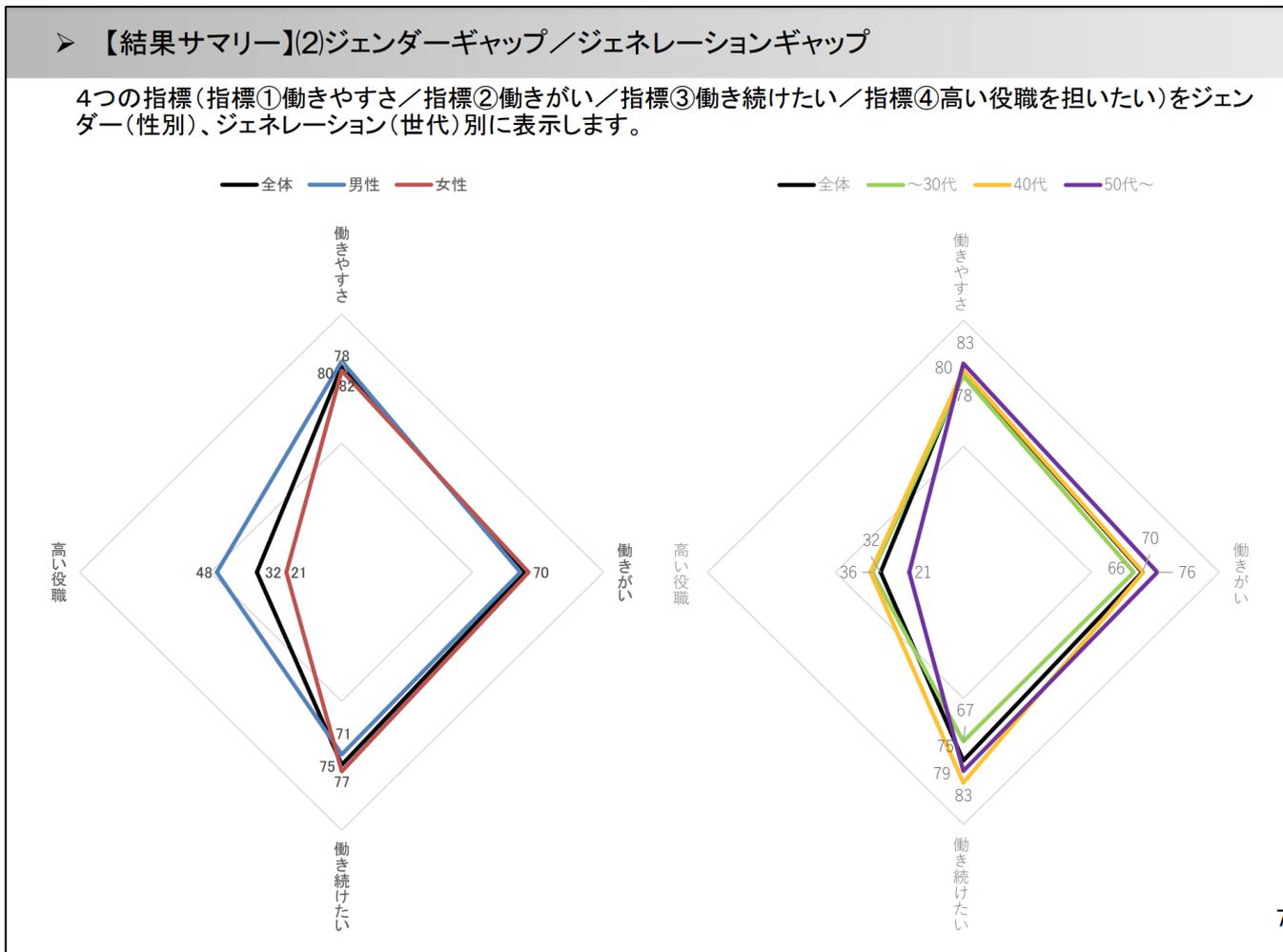


あんしん
カンパニー

(参考) 男女格差を可視化する職員意識調査／従業員意識調査

- ◆ 豊岡市役所では毎年職員意識調査を実施、男女格差を可視化し是正に取り組む
意識変化をモニタリングしながら男性育休取得を促進し、2024年2月1日時点で取得率100%を達成
- ◆ 市内事業所に向けても、同様の従業員意識調査を提供し格差是正を推進

▼男女格差と世代格差を可視化する意識調査の結果サマリー (サンプルイメージ)



(2) 地方自治体による男女格差是正の取り組み事例

パターン② 自治体×地域づくり協議会連携モデル：富山県南砺市

地域づくり協議会と連携し、地域の社会規範を見直し男女格差是正に取り組む

【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

2024年4月より“ジェンダーギャップ対策・婚活若者係”を設置。経済、政治、地域など、あらゆる分野における意思決定層に女性を増やすために、女性向けのエンパワーメントプログラムを開講する。

(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み事例

パターン③三重県：働く女性連携モデル

県内で働く女性のワーキンググループが知事に提言／施策に反映

【背景】

- ◆ 若年人口、特に若年女性人口の流出
- ◆ 根深い性別役割分担意識
- ◆ 都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2024
経済分野 46位／フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差 46位

● みえ働くサステナラボ「働く女性が考えるみえのミライ」(2023年度)

異業種で働く女性が「こうすればもっと働きやすくなる」ということについて本音で話し合い、提言としてまとめ、知事に提出。

第1回

令和5年9月21日(休)

総括コーディネーター：萩原 なつ子さん
ファシリテーター：高原 祥子さん、
深谷 百合子さん

働く女性のワークショップ

津会場と尾鷲会場をオン
本音で意見交換をしまし



グループワーク 尾鷲会場
尾鷲会場のワークショップの様子

一見知事

「三重県は転入する人より転出する人が多い『転出超過』の状態であり、中でも若い女性の転出が目立っている。その背景にはジェンダーギャップ（男女間の格差）の存在があると考えられる。今日は、『もっとこうしたら働きやすくなる。住みやすくなる』と思うことについて、皆さんから本音で意見を出してもらいたい」とご挨拶いただきました。



尾鷲市長 萩原 先生

提 抄

講 義

総括コーディネーター 萩原 なつ子さん
「日本のジェンダーギャップの現状と先進事例の取組みについて」
男女共同参画の歴史、日本のジェンダーギャップの現状、東京都豊島区をはじめとする先進事例の取組等に関する講義がありました。



尾鷲市長 萩原 先生

②ワーキンググループによる知事への提言と自分自身の宣言

チーム D

働く女性がステップアップするために

提言①『ええじゃないか！三重県版しじり先生☆』
提言②『「輝くみえ女を全国へ！～みえの意識改革プロジェクト～」』

佐々木まや（株式会社松阪電子計算センター） 山田 葵（三井住友金属鉱山伸銅株式会社）
大門宮子（ミサワリフォーム中部株式会社） 渡邊愛弓（マツオカ建機株式会社）
立橋美穂（株式会社志摩地中海村）

チーム I

ケア役割が女性に全集中！

提言③『「企業トップのコミットメント発信」の実施』
提言④『「男性育児家事参画推進イベント」の実施』
提言⑤『男性のケア役割の参画推進の情報発信』

加藤果林（ミサワリフォーム中部株式会社） 佐々木清未（株式会社三エスゴム）
北川仁美（百五コンピュータソフト株式会社） 齋 亜由美（河村産業株式会社）
窪田由加里（辻製油株式会社）

チーム V

誰にとっても働きやすい会社とは

提言⑥『「もったいない」を無くそう！』
提言⑦『自分らしく働ける会社へ』

佐竹美月（株式会社トーエネック）
長田良美（河村産業株式会社）
堀山由加里（辻製油株式会社）
山谷江里（株式会社三十三銀行）
吉川陽子（マツオカ建機株式会社）



(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み事例

パターン④奈良県：県庁主導（率先垂範）モデル

県庁職員の意識調査から性別役割分担意識を可視化、男女格差是正へ

【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（仮称）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。

(1)ア（仮称）ジェンダー平等推進プロジェクトチームの設置について

こども・女性局
こども・女性課

【基本理念】すべてのこども・若者が、将来に夢と希望を抱きながら、個性や多様性が尊重され、ひとしくすこやかに成長し、幸福な生活を送ることができる、あたたかい奈良県を目指す。

【課題】本県の特徴である、固定的性別役割分担意識が高いこと、女性の就業率が低いこと等

- ・女性の家事従事時間：238分（第1位）【212分（全国）2021年調査】
- ・女性の就業率：70.6%（第47位）【74.9%（全国）2020年調査】

県庁職員に対するジェンダーに関する意識調査において、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）の存在が浮き彫りとなる。

【対応】こども・若者が、将来にわたり暮らし続けようと思う環境を整えるため、「奈良県こども・子育て推進本部」に新たに「（仮称）ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置し、県庁内だけでなく、企業、こども・若者に対するジェンダーギャップの解消の取組を推進する。

奈良県こども・子育て推進本部

（仮称）ジェンダー平等推進プロジェクトチーム（案）

原則、課長級により組成



※その他、関係課が必要に応じて参画

(参考) 「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2024」 (地域からジェンダー平等研究会)

ランキングを公表することで全国の自治体の政策策定の後押しに

※行政分野における男女賃金格差のデータについては県庁ごとに定義が揃っていないため、30指標に入っていない

都道府県版ジェンダー・ギャップ指数

	 政治	 行政	 教育	 経済
1位	東京	鳥取	広島	鳥取
2	神奈川	福井	徳島	高知
3	千葉	徳島	東京	東京
4	大阪	福岡	富山	徳島
5	山形	島根	神奈川	沖縄

<https://digital.kyodonews.jp/gender2024>



都道府県版ジェンダー・ギャップ指数に使用した30指標

- 政治**
 - ・歴代知事の在職年数の男女比(全国知事会)
 - ・衆参両院の選挙区選出議員の男女比(共同通信)
 - ・都道府県議会の男女比(同)
 - ・女性ゼロ議会(共同通信、市川房枝記念会女性と政治センターと京都女子大が協力)
 - ・市区町村議会の男女比(総務省)
 - ・市区町村長の男女比(全国市長会、全国町村会)
- 行政**
 - ・都道府県の副知事の男女比(共同通信)
 - ・都道府県の管理職の男女比(内閣府)=教育委員会事務局を除外
 - ・都道府県審議会の男女比(同)=防災会議を除外
 - ・都道府県防災会議の男女比(同)
 - ・都道府県の選挙管理委員会など地方自治法180条の5に基づく委員会の男女比(同)=教育委員会を除外
 - ・都道府県庁の大卒程度採用の男女比(同)
 - ・都道府県職員の育休取得率の男女格差(総務省)
 - ・市区町村の管理職の男女比(内閣府)
 - ・市区町村の審議会の男女比(同)=防災会議を除外
 - ・市区町村防災会議の男女比(同)
- 教育**
 - ・四年制大学進学率の男女差(文部科学省)
 - ・小学校の校長の男女比(同)
 - ・中学校の校長の男女比(同)
 - ・高校の校長の男女比(同)
 - ・小中高校の副校長・教頭の男女比(同)
 - ・都道府県教育委員会の男女比(内閣府)
 - ・都道府県教育委員会事務局の管理職の男女比(同)
- 経済**
 - ・就業率の男女差(総務省)
 - ・フルタイムの仕事に従事する割合の男女比(厚生労働省)
 - ・フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差(同)
 - ・共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差(総務省)
 - ・企業や法人の役員・管理職の男女比(同)
 - ・社長数の男女比(東京商工リサーチ)
 - ・農協・漁協役員の男女比(JA全中、農林水産省)

(3)提言：地方・中小企業における「男女格差是正」に向けて

①地方自治体への期待

- **地方自治体と地域のステークホルダーとの連携による推進を**
都道府県、市区町村が男女格差をデータで把握し地方創生のアジェンダとする必要性
地域の金融機関（地銀・信金）、経済団体、地域組織、教育機関、市民等と連携し推進
- **首長による男女格差是正に向けた正しい理解とコミットメント**
首長の理解とコミットメント／（地域の“大企業”）行政組織による率先垂範も

②実態把握のためのデータ整備

- **男女格差（特に男女賃金格差）の実態把握のためにさらなるデータ整備を**
地方・中小企業の男女賃金格差の実態・課題把握
公務部門における非正規雇用の実態・課題把握

③その他

- **自治体による推進が持続可能となるための仕組みづくり**
- **男女賃金格差の公表義務の範囲拡大**