



# 地方のジェンダーギャップ解消

～地域ごとの課題を踏まえた  
連携モデルでインパクトある解決を～

株式会社WILL LAB代表取締役  
内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員  
小安美和

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。



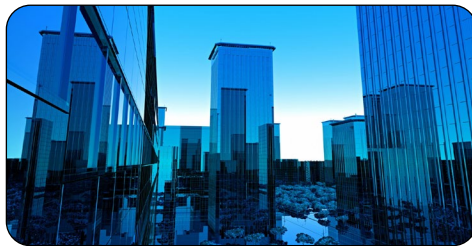
## 国

- ・内閣府男女共同参画推進連携会議 有識者議員
- ・ → 「男女賃金格差是正プロジェクト 地方・中小企業チーム」サブリーダー
- ・首相官邸「職業生活における女性の活躍PT」（座長 矢田稚子首相補佐官）にて提言（2024年5月）
- ・新しい地方経済・生活環境創生会議（第3回）にて提言（2025年1月25日）



## 地方自治体

- ・奈良県 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 人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会 委員
- ・兵庫県豊岡市、富山県南砺市、宮城県気仙沼市にてジェンダーギャップ解消関連事業のアドバイザー
- ・東京都、宮崎県、青森県、新潟県、徳島県、札幌市などで女性のキャリア支援、リーダー育成講座提供



## 企業、起業家、NPO

- ・大手製薬会社、IT企業などで女性リーダー育成支援／DE&I推進支援
- ・金融機関の男女賃金格差是正プロジェクトアドバイザー
- ・地方・中小企業の女性活躍推進支援
- ・NPO法人キッズドア「わたしみらいプロジェクト」困窮世帯の母親の就労支援事業

## 【提言①】

「**決めつけ**」  
からの脱却

地方は、難しい

中小企業は、難しい

子育て中の女性は「パート」

女性自身が“年収の壁”を越えなければならない

家庭内では、女性が強いから問題ない…

## 【提言②】

自治体／業界／  
企業単位で  
データで  
実態把握を

性別役割分担意識

家事・育児時間  
男性育休取得率

採用の男女比  
正規・非正規率  
勤続年数  
女性管理職比率

男女賃金格差

## 【提言③】

地域ごとの特性、課題を  
踏まえた連携モデルで  
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

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

その他：地方銀行による連携モデル（若者流出対策）

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

# モデル事例

# 【モデル①】奈良県 都道府県×市町村連携

## 【背景】

- ◆ 女性の就業率
- ◆ 女性の家事従事時間
- ◆ 「夫は外で働き、妻が家を守る」との意識を持つ県民の割合

70.6%(全国47位/2020年)  
238分(全国1位/2021年)  
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

(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、「奈良県子ども・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。

奈良県子ども・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

総務部  
(庁内)

こども・女性局  
(総括)  
(市町村)

産業部  
(企業)  
(雇用環境)

教育委員会  
(高校教育)  
(義務教育)

行政・人材マネジメント課  
人事課

こども・女性課

産業創造課  
人材・雇用政策課

教職員課  
人権・地域教育課

※その他、関係課が必要に応じて参画

5

(1) 様々なジェンダーギャップの解消を図る取組の推進

こども・女性局  
こども・女性課

ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアス等の県庁職員意識調査の目的

策定中の「（仮称）奈良県こどもまんなか未来戦略」の基本的な方向性の一つとして、「すべてのこども・若者が、性別にかかわらず、様々な可能性を広げていくことができるようジェンダーギャップの解消を図る」ことを掲げている。  
ジェンダーギャップは、家庭生活、職場、学校教育の場、政治の場など様々な場面にあることから、その解消策を検討するため、まず、県庁内（知事部局）の『アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）』や『ジェンダーギャップ』の現状について、調べることにした。

実施手法

- ① 期 間 令和6年3月18日～3月29日
- ② 対 象 知事部局の職員（約4,500人）（任期付職員、再任用職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員含む）
- ③ 回 答 数 1,431人（回答率 約31.8%）

結 果

① アンコンシャス・バイアスの存在に関して約25%、ジェンダーギャップの存在に関して約30%が、「感じない」と回答。

② 年代によって感じている割合が大きく異なるもの  
・女性は家事や子育てがあるから、宿泊を伴う出張や研修は無理だろうと思われる。  
20代11.9%、30代37.4%、40代33.0%、50代20.9%

③ 男性よりも女性の方が感じている割合が高いもの。  
・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。 女性29.4%、男性9.3%  
女性よりも男性の方が、感じている割合が高いもの。  
・公用車出張の際、運転は男性がやるものだという雰囲気がある。 女性8.8%、男性28.2%

① アンコンシャス・バイアス等を感じない職員が見受けられる。  
バイアス、ギャップは存在することから、**気づきを促す取組**が必要。

② 年代間に意識の差が見受けられる。  
年代間のギャップは、女性にとっては「**経験を積みたい希望を阻害する要因**」となり、男性にとっては「**家事・育児に関わりたいという希望を阻害する要因**」となり、いずれも「**働きがい**」を失わせることにつながると推測される。

③ 男女間に意識の差が見受けられる。  
男女間のギャップは、職場で自分が「**理解されていない**」と感じる**要因**となり、「**働きにくさ**」につながると推測される。

今後の取組案

- 県職員が県庁内の実態を共有する機会を設ける。
- 県内企業、市町村における実態についても調査し、実態の把握に努める。

新たな取組

ア「（仮称）ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置

イ「奈良県こども・子育て推進アドバイザー」を設置

4

## 【モデル②】兵庫県豊岡市 市×事業所連携モデル

### 【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⇒122社に（2024年12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

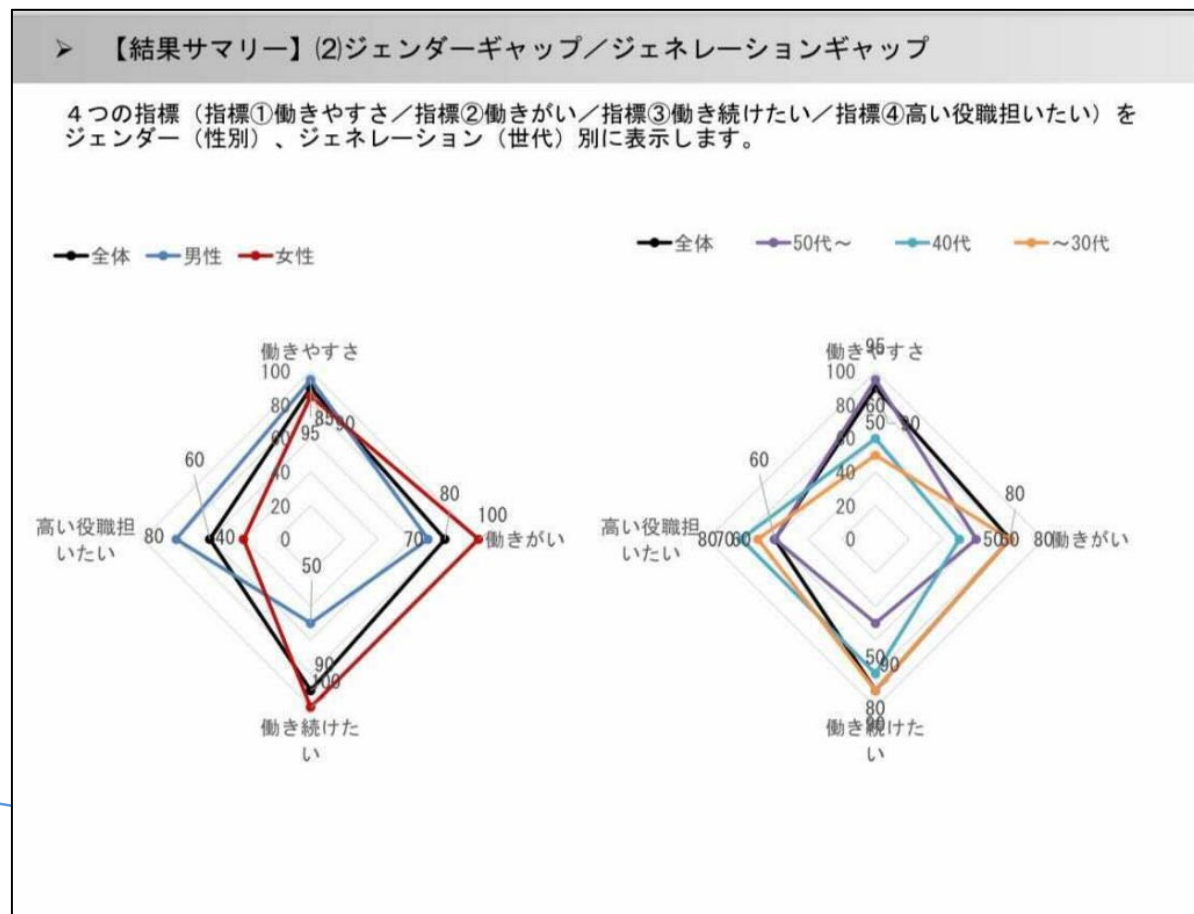
女性従業員のキャリア形成支援

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



## ●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）事業所の数を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4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。

# 【モデル②】宮城県気仙沼市 市×商工会議所・商工会等経済団体連携

豊岡市のワークイノベーション推進会議を視察

商工会議所、商工会等と連携、経営者ワークショップを通してアクションプラン方針を策定



## ジェンダーギャップ解消プロジェクト アクションプラン方針

### プロジェクトの目的

性差なく、誰もが働きやすく働きがいもてる就労環境の構築を目指し、企業及び働く人の Well-being の実現のため、経済界・産業界からジェンダーギャップ解消の取組を推進し、地域全体に当該取組の機運を醸成することを目的とする。

**長期的なゴール(案)⇒男女賃金格差の是正**

### アクションプラン3つの柱

①

性別に関わらず、**働きやすい**職場を増やします

- 労働時間の適正化
- 有給休暇の取得促進
- 育児休暇の取得促進  
(特に男性育児休暇の取得促進)

②

性別に関わらず、**働きがい**のある職場を増やします

- 待遇(雇用形態、賃金)の是正
- キャリア形成・スキルアップ支援

③

**Well-being** な職場を増やします

- アンコンシャス・バイアスや性別役割分担意識の是正
- ハラスメント防止
- 健康支援

### 令和7年度のアクション案

- ・ 実態把握：調査による実態把握⇒数値目標設定
- ・ 経営者・管理職：ウェルビーイング、アンコンシャス・バイアス、ハラスメント
- ・ 従業員（若手/女性）：ネットワーク支援、リーダーシップ

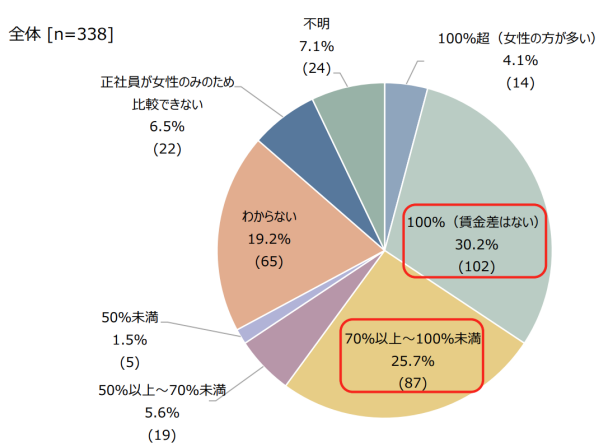
# (参考) 気仙沼市内事業所経営者による男女賃金格差の認識

●まずは男女賃金格差に対する“認識”を把握／今後、実態の把握が必要

令和6年度気仙沼市「市民の暮らしやすさ（Well-being）に関するアンケート」結果の報告（速報版）より

## ■ 問30 男性正社員と比較した女性正社員の平均賃金の割合

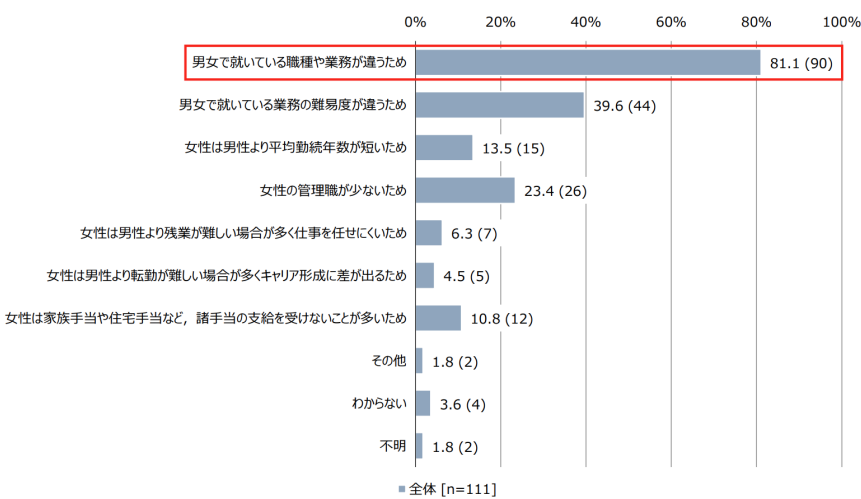
- 「100%（賃金差はない）」が30.2%と最も多く、次いで「70%以上～100%未満」が25.7%である。



■設定した際の仮説：  
男女で平均賃金差がある回答が一定割合を占める。

## ■ 問31 女性正社員の平均賃金が男性正社員よりも低い要因[複数回答]

- 「男女で就いている職種や業務が違うため」が81.1%と最も多く、次いで「男女で就いている業務の難易度が違うため」が39.6%, 「女性の管理職が少ないため」が23.4%である。



■設定した際の仮説：  
性別によって就いている職種が異なること、業務の難易度が違うこと、平均勤続年数が短いこと、職種が違うこと等が原因となっている。

# (参考) 気仙沼市内で働く女性の認識

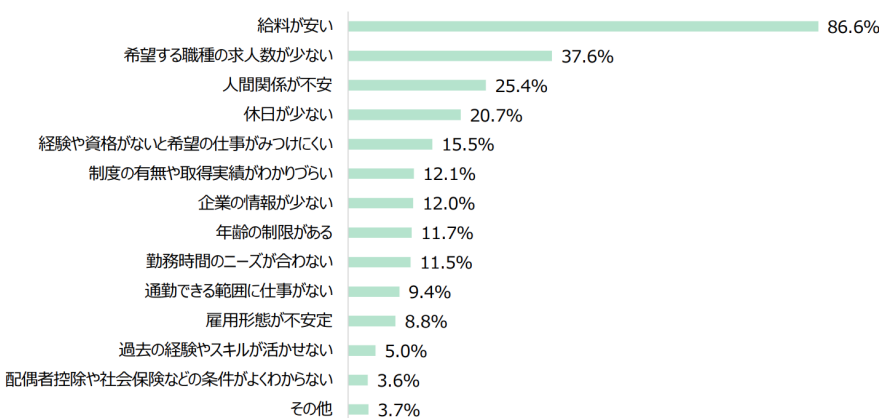
●仕事探しの課題「給料が安い」86.6%／職場で「男性の方が優遇されている」40.6%

「気仙沼市で暮らす女性の仕事・生活・デジタルスキルに関する調査」最終報告書(特定非営利活動法人ウィメンズアイ)より

## 仕事探し②：課題

気仙沼で仕事探しする中で感じた課題は、「給料が安い」が86.6%と最も多く、「希望する職種の求人数が少ない」が37.6%、「人間関係が不安」が25.4%であった。

仕事探しする中で感じた課題 (n=1017, 複数回答)

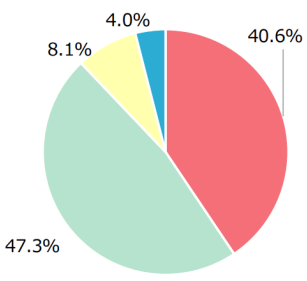


※「特になし（気仙沼で就職活動をしたことがない方も含む）」を除く

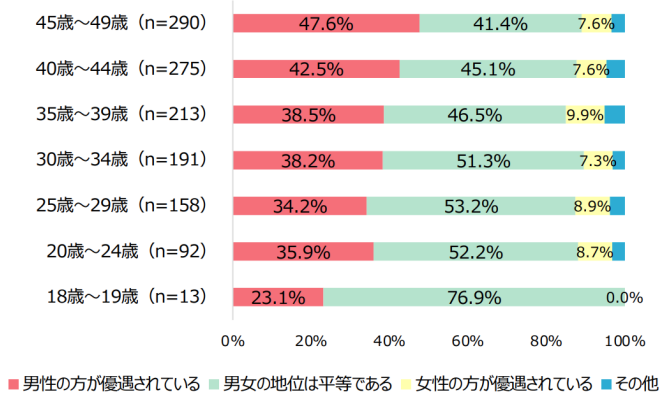
## 職場の男女の地位①：年齢による差

職場の男女の地位については、年齢が若い人ほど、「男女の地位は平等である」と考える人が多く、年齢が高い人ほど、「男性の方が優遇されている」と考える人が多かった。  
どの年齢層をみても、「女性の方が優遇されている」という回答は少なかった。

職場の男女の地位について (n=1232)



年齢別 (n=1232)



## 【モデル③】富山県南砺市 市×地域づくり協議会連携

### 【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)

# 【その他・若者流出対策モデル】地方銀行×大手企業×県

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