



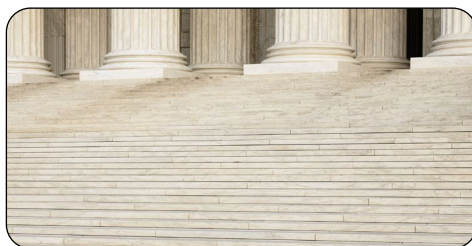
地方・中小企業の 男女格差是正に向けて

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）



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
- ・宮崎県、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



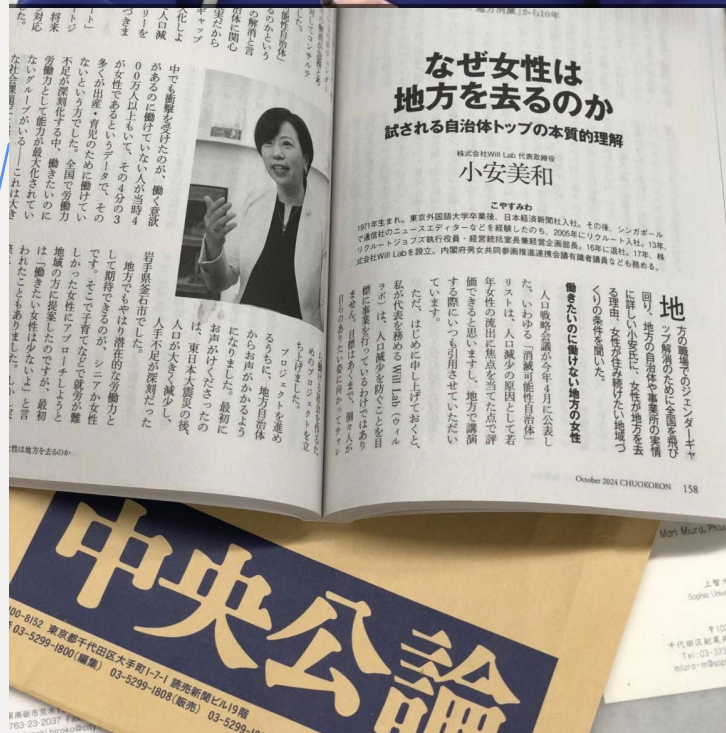
企業、起業家、NPO

- ・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

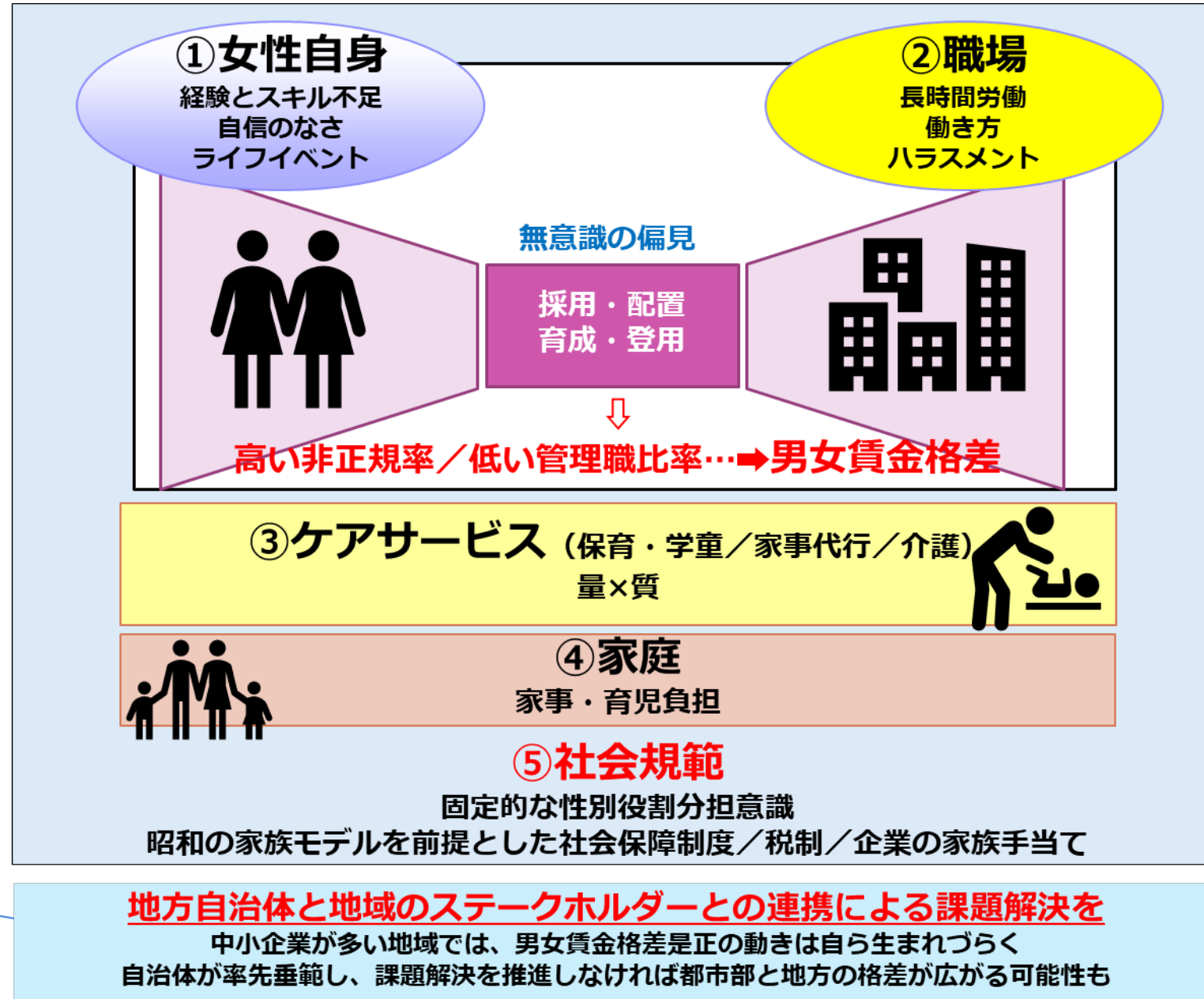
人口減少・少子化 地方の女性流出

背景にジェンダーギャップ

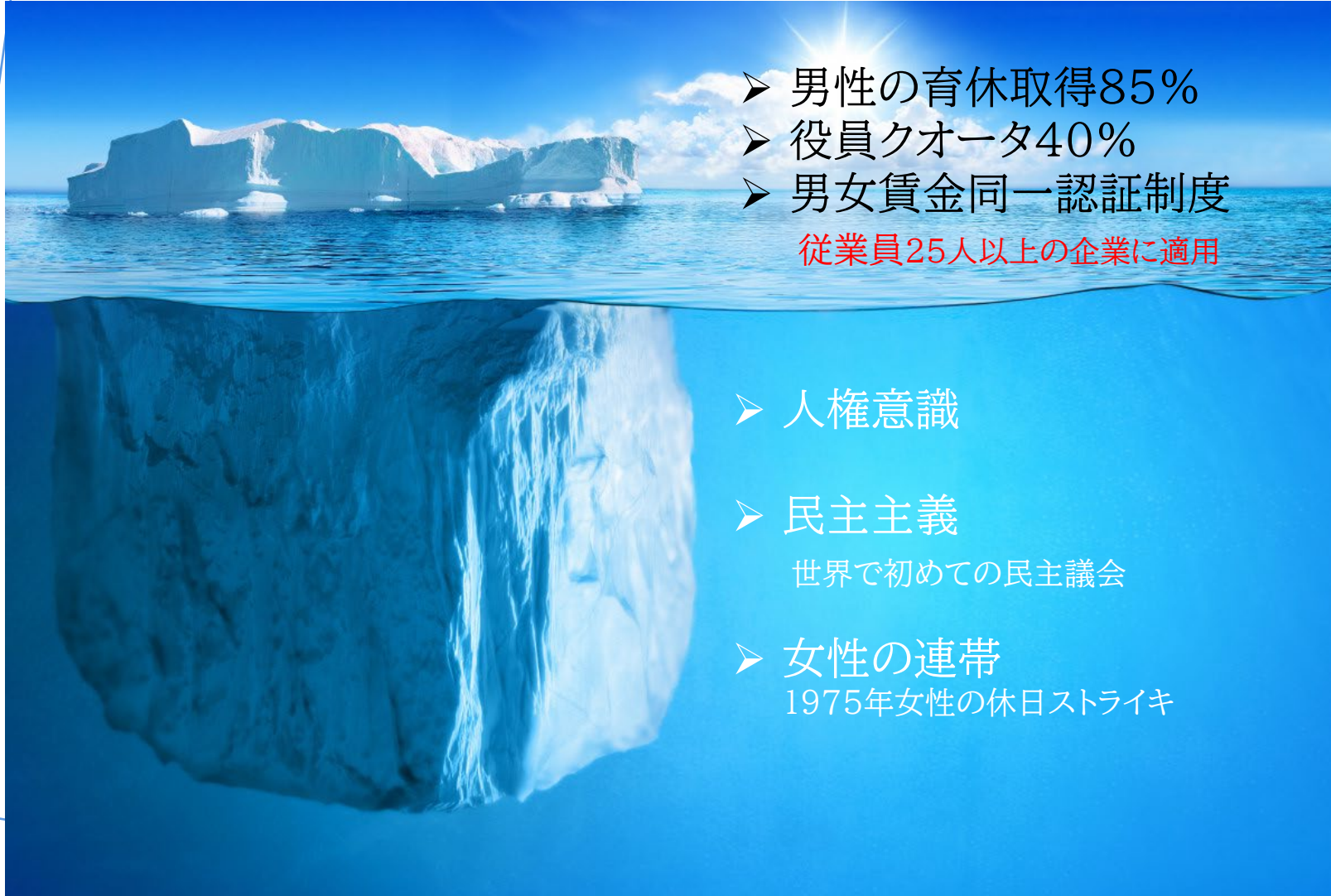
根強い性別役割分担意識
アンコンシャスバイアス
ハラスメント
因習…



日本のジェンダーギャップ(経済分野)の構造的背景



ジェンダー平等世界1位のアイスランド視察から 男女格差是正の背景



- 男性の育休取得85%
- 役員クオータ40%
- 男女賃金同一認証制度
従業員25人以上の企業に適用

- 人権意識
- 民主主義
世界で初めての民主議会
- 女性の連帯
1975年女性の休日ストライキ



【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

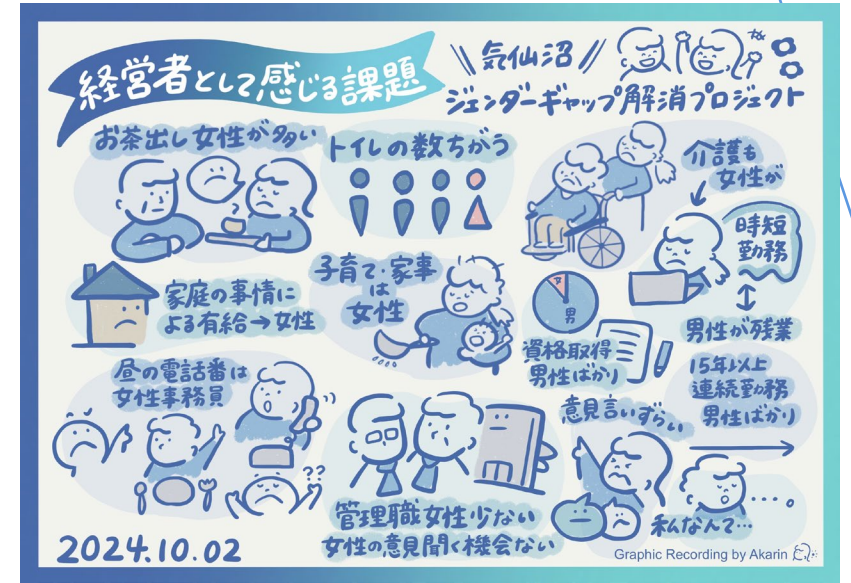
家庭内では、女性が強いから問題ない

女性が“年収の壁”を越えたがらない

この町では活躍したい女性はいない

取引先が男性を求めるので仕方ない…

(参考) 気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト 経営者ワークショップから見た課題と目指したいゴールイメージ



【提言②】

地域の企業連携で
職場の男女格差
是正を

経営幹部の勉強会

ex.DE&I／男女賃金格差等

人事／管理職層向け勉強会

働き方、男性育休促進など施策実践プロセス、ナレッジ共有

女性向けキャリア&リーダーシップ支援研修

スキルとマインド醸成／ロールモデル&ネットワーク構築支援

【先行事例】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→120社に（2024年10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

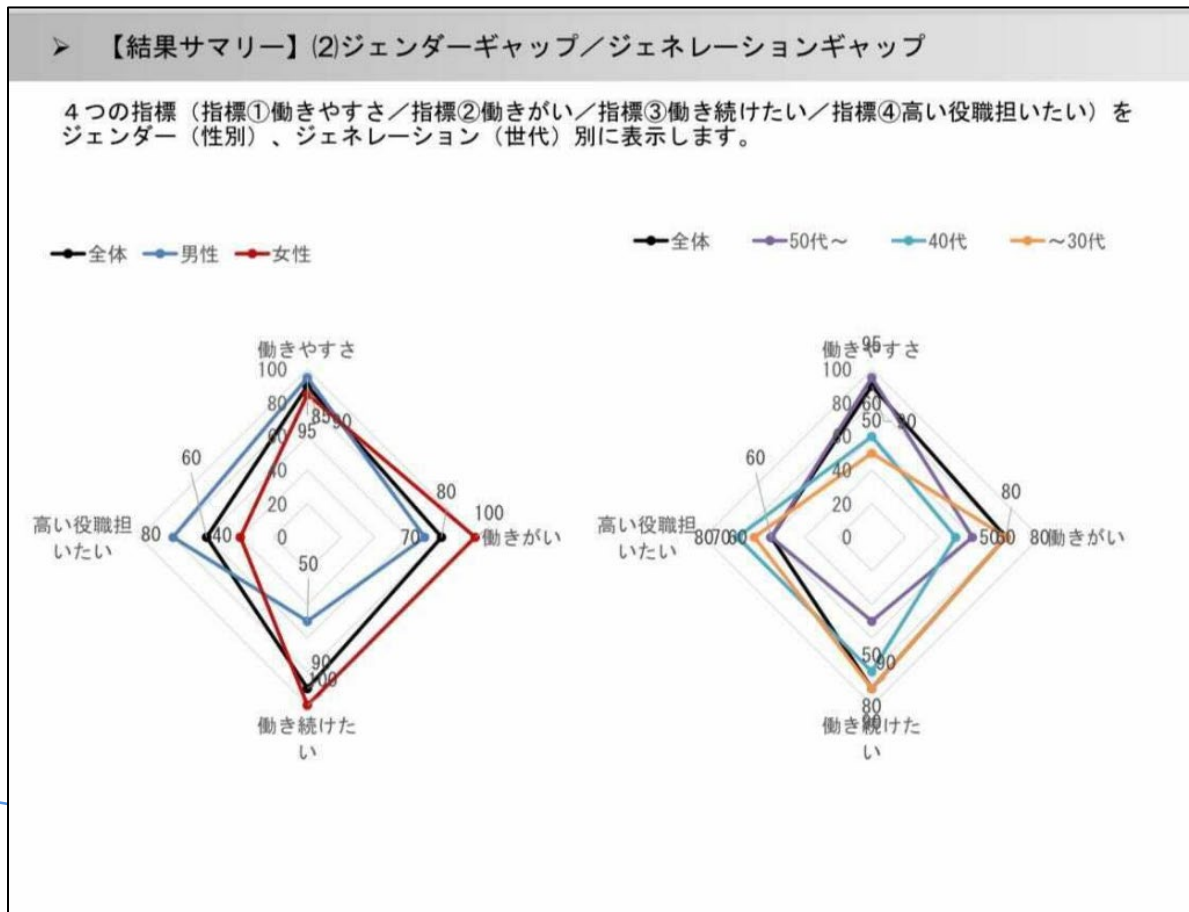
先進事業所の可視化(表彰制度創設など)と他の事業所への波及



【先行事例】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。



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。

【先行事例】兵庫県豊岡市 地域の企業連携による取り組み

●ワークイノベーション推進会議参画事業所の取り組みが全国の事例に

中田工芸株式会社
厚生労働省働き方改革特設サイトに掲載

株式会社由利
経済産業省「中小企業のためのダイバーシティ経営」に掲載

ホーム > 中田工芸株式会社

中田工芸株式会社

業種 製造業 地域 近畿 従業員数 50~99人

File. 47

働き方はブランド価値向上につながる
—木製ハンガー専門メーカー「中田工芸」の場合—

生産性の向上による処遇改善 2020.12.16



創業約70年の中田工芸（兵庫県豊岡市）は、日本で唯一、木製ハンガーを専門に製造、販売している。培った技術と経験を活かし2007年、自社ブランドを確立。高級な木製ハンガーを直接消費者に販売するビジネスモデルを展開したことから利益率が上がり、成長を遂げてきた。その過程で、「社員の働き方がブランド価値に反映する」という価値観のもと、残業を減少させるなどの働き方改革を実行した。

Talk

ダイバーシティ経営は、
今の経営の延長線上に

対話で取り組みを深める

佐藤 博樹 東京大学 名誉教授
相馬 知子 経済産業省 経済社会政策室長
由利 昇三郎 株式会社由利 代表取締役社長



なぜ、中小企業は「ダイバーシティ経営」に取り組む必要があるのか。そもそも、どこから始めればいいのか。何に取り組む上でのポイントなのか。進める中で、どんな壁にぶつかるのか。ダイバーシティ経営の研究や推進、実践に取り組む3名に話を伺った。

中小企業がダイバーシティ経営に取り組む意義はどこにあるのでしょうか。

佐藤 そもそもダイバーシティ経営とは、性別や国籍、年齢、価値観に関係なく、企業が自社にとって必要なスキルやポテンシャルを持った多様な人材を受け入れ、一人ひとりが能力を発揮して経営に貢献できる仕組みをつくることです。現在、中小企業は2つの理由で、ダイバーシティ経営を進める必要に迫られています。

1つ目は、労働市場の構造の変化です。企業がこれまで求めてきた、仕事を優先しフルタイム動

文＝村上 敬 撮影＝伊藤 圭

【提言③】

市町村単位で
データで
実態把握を

性別役割分担意識

女性管理職比率

男性育休取得率

男女賃金格差

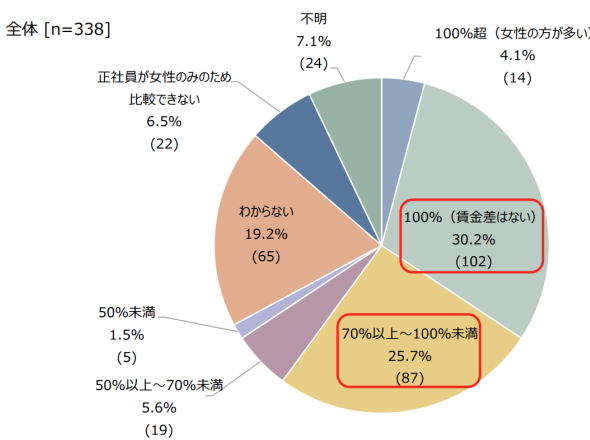
(参考) 気仙沼市内事業所経営者による男女賃金格差の認識

●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。

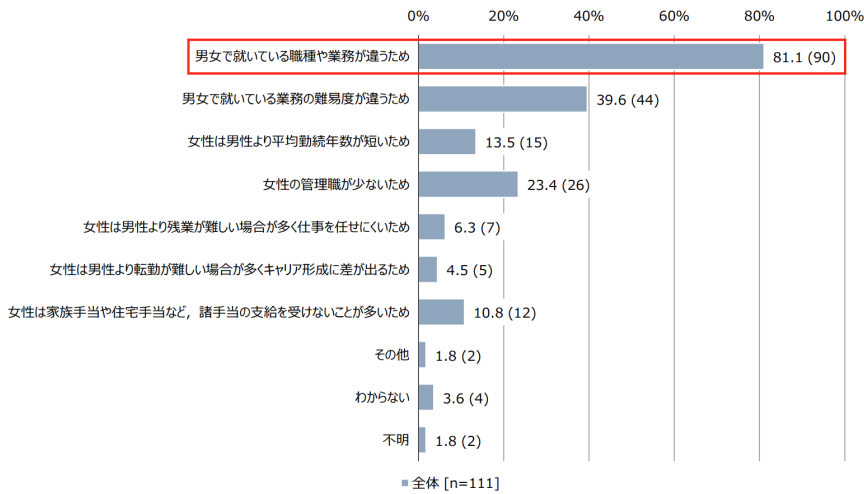


■ 設定した際の仮説：
男女で平均賃金差がある回答が一定割合を占める。

19

■ 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。

21

(参考) 気仙沼市内で働く女性の認識

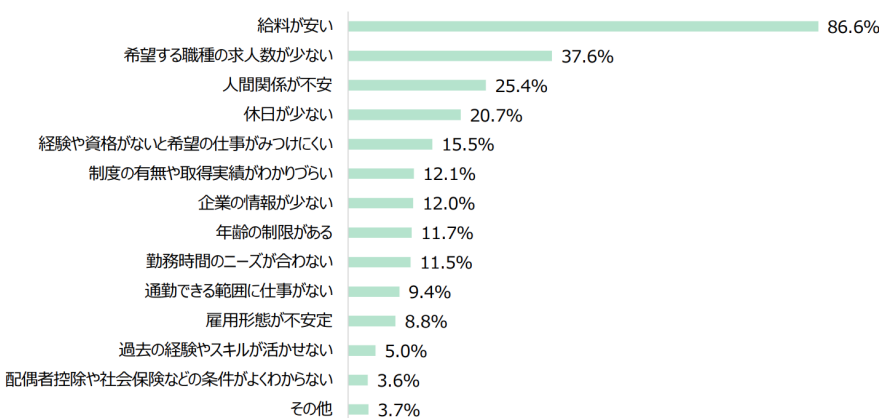
●仕事探しの課題「給料が安い」86.6%／職場で「男性の方が優遇されている」40.6%

「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)

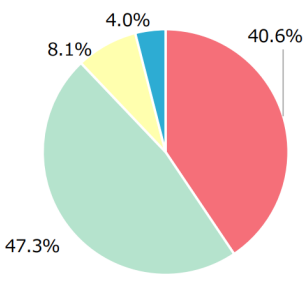


※「特になし（気仙沼で就職活動をしたことがない方も含む）」を除く

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)

