



奈良県第3回トップセミナー
個性が活かされる公務職場に向けて
～男性だから、女性だから、を超えて～

株式会社WILL LAB 代表取締役
小安美和

小安美和

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

株式会社TNLメディアジーン ジャパン / 株式会社インフォバーン 社外取締役

株式会社ラポールヘア・グループ 社外取締役

1995年 日本経済新聞社入社

2000年 (配偶者の転勤に伴い)退社、シンガポールへ

2001年 時事通信社シンガポール支局エディター

2005年 リクルート入社

- ▶ 住宅情報(現SUUMO)ネットメディアプロデューサー
- ▶ エイビーロードnet編集長
- ▶ 中国ゼクシィ 情報誌、ネット、イベント事業 総監(上海駐在)
- ▶ フロムエーのネットマーケティング・統括ジェネラルマネージャー(GM)

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

※全国で求人情報誌タウンワークの発行、フロムエー・とらばーゆなどの求人サイトの運営

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

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。



国との連携

- ・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 矢田稚子種層補佐官）にて提言（2024年5月）



地方自治体との連携

- ・奈良県 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との連携

- ・大手製薬会社、IT企業などで女性リーダー育成
- ・メガバンクにて男女賃金格差是正プロジェクトアドバイザー
- ・情報通信企業、広告企業にてDE&I推進のアドバイザー

“人口減少時代”

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
+

働きやすく、働きがいのある職場



「ジェンダー」とは？

ジェンダー (Gender) とは、
社会的に作られた性別のこと。

生物学的な性別 = Sex

ジェンダーギャップとは

ジェンダーギャップとは男女の違いにより生じる格差のことをいいます。



日本のジェンダーギャップ 146か国中118位

経済・政治で特にギャップが大きい

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2024年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**

● アイランド(0.935)
1位/146か国

● 日本(0.663)
118位/146か国

● 平均(0.685)

経済参画(0.568)

1
0.8
0.6
0.4
0.2
0

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女比
- ・専門・技術者の男女比

政治参画(0.118)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における
行政府の長の在任年数の男女比

教育(0.993)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康(0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2024)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: **経済(120位)**、教育(72位)、健康(58位)、**政治(113位)**

経済

0.568

120位

政治

0.118

113位

教育

0.993

72位

健康

0.973

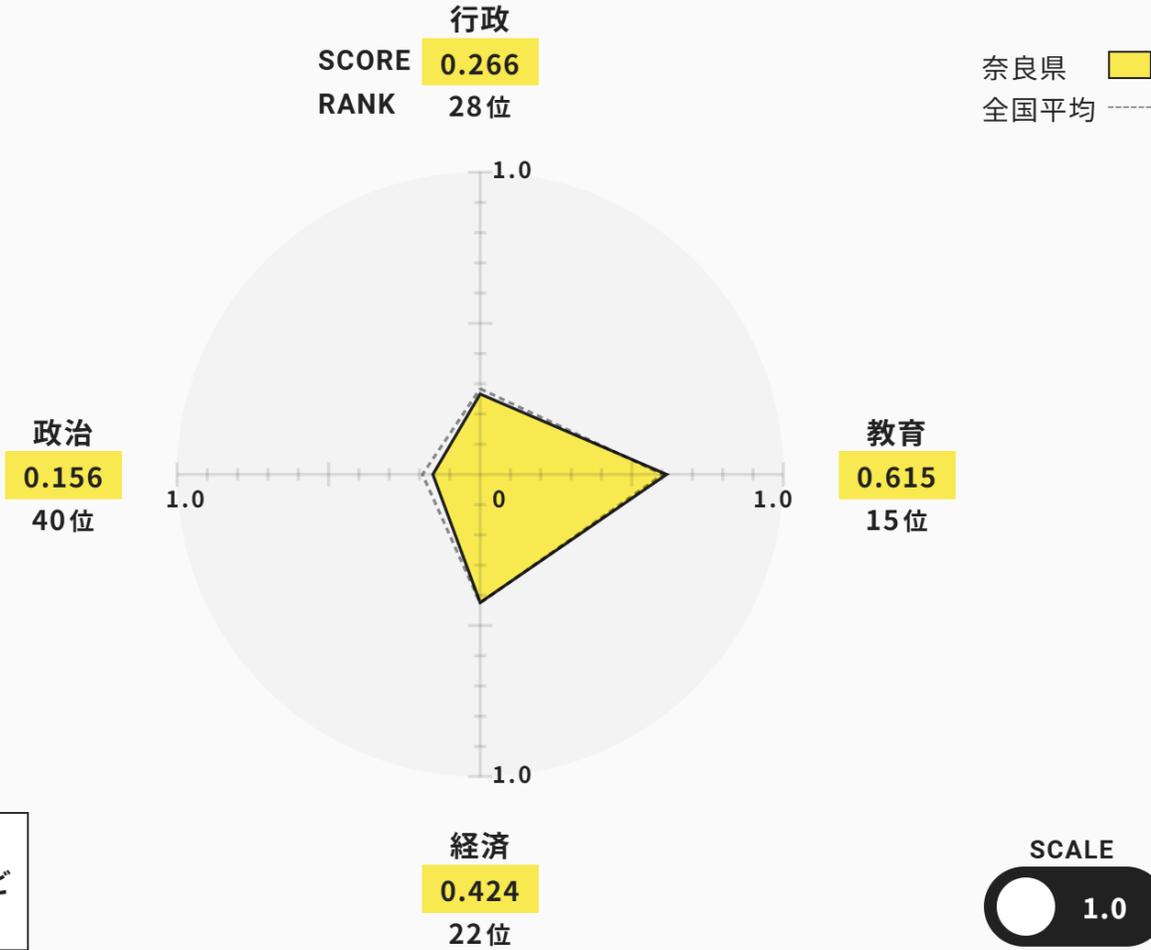
58位

奈良県のジェンダーギャップ

「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)

2024年

奈良県



指数が
1に近づくほど
男女平等

奈良県の強みと課題

教育分野は前年から大幅にランクアップし、15位となりました。県教育委員会事務局の女性管理職比率の高さが強みとなっており、これが小中学校の校長など女性管理職登用に結びつけばさらなる順位上昇を期待できそうです。経済分野は、フルタイムで働く人の賃金で平等度が高くなっていますが、女性の就業率の低さが課題です。市町村で女性議員ゼロの議会の解消が進んでおらず、県議にも女性が少ないことから、政治分野は40位にとどまりました。政策決定に多様な視点を反映させるためにも、女性の政治参加を後押しする取り組みが急務となります。

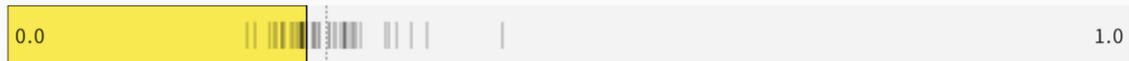
【行政分野】



奈良県 全国平均 全国分布

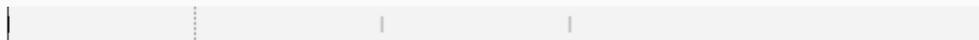
SCORE RANK

0.266 28位



都道府県の副知事の男女比

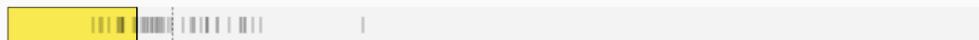
0.000 (0.000) 10位 (9位) ※()は前年



都道府県の管理職の男女比

※教育委員会事務局を除く

0.115 (0.109) 35位 (33位) ※()は前年



都道府県審議会委員の男女比

※防災会議を除く

0.506 (0.504) 31位 (32位) ※()は前年



都道府県防災会議の男女比

0.151 (0.151) 41位 (33位) ※()は前年



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

※教育委員会を除く

0.394 (0.314) 8位 (17位) ※()は前年



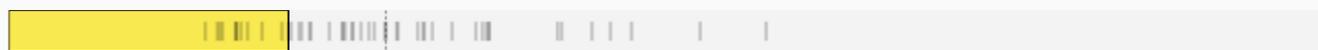
都道府県庁の大卒程度採用の男女比

0.698 (0.738) 24位 (8位) ※()は前年



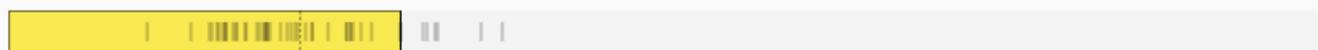
都道府県職員の育休取得率の男女格差

0.212 (0.186) 36位 (17位) ※()は前年



市区町村の管理職の男女比

0.297 (0.294) 7位 (7位) ※()は前年



市区町村の審議会の男女比

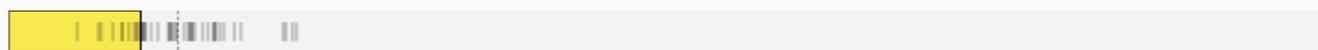
※防災会議を除く

0.391 (0.356) 35位 (40位) ※()は前年



市区町村防災会議の男女比

0.100 (0.098) 36位 (33位) ※()は前年



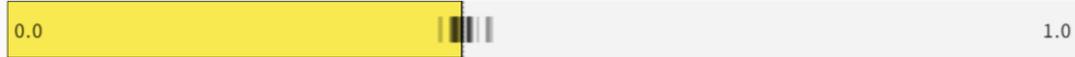
【経済分野】

¥ 経済 ⓘ

奈良県 ■ 全国平均 ----- 全国分布 ■■■

SCORE RANK

0.424 22位



就業率の男女差

0.739 43位



フルタイムの仕事に従事する割合の男女比

0.581 ↘ (0.599) 40位 ↘ (40位) ※()は前年



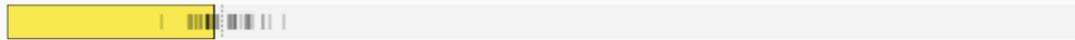
フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差

0.802 ↘ (0.784) 3位 ↗ (9位) ※()は前年



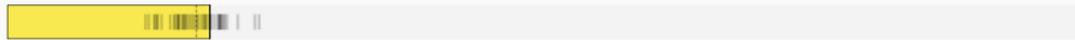
共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差

0.193 ↘ (0.193) 25位 ↘ (25位) ※()は前年



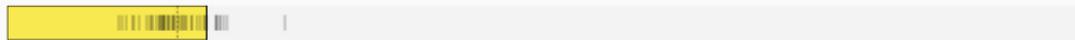
企業や法人の役員・管理職の男女比

0.189 ↘ (0.189) 16位 ↘ (16位) ※()は前年



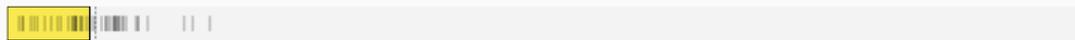
社長の男女比

0.186 ↘ (0.184) 9位 ↘ (8位) ※()は前年



農協・漁協役員の男女比

0.077 26位



【教育分野】



教育

奈良県 全国平均 全国分布

SCORE RANK

0.615 15位



四年制大学進学率の男女差

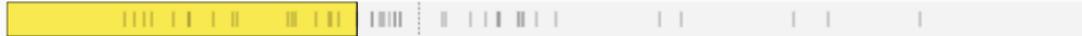
※学校所在地で統計を取っており、生徒が居住する都道府県の進学率とは異なる

0.923 (0.922) 15位 (13位) ※()は前年



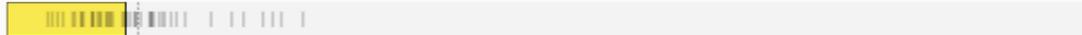
小学校の校長の男女比

0.324 (0.302) 30位 (31位) ※()は前年



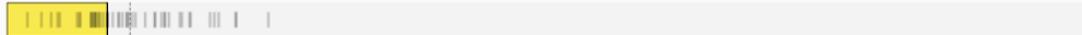
中学の校長の男女比

0.110 (0.070) 25位 (32位) ※()は前年



高校の校長の男女比

0.093 (0.083) 27位 (29位) ※()は前年



小中高校の副校長・教頭の男女比

0.285 (0.273) 28位 (29位) ※()は前年



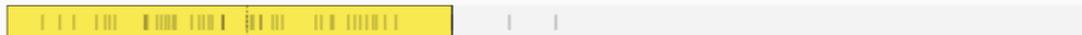
都道府県教育委員会委員の男女比

0.667 (0.667) 16位 (14位) ※()は前年



都道府県教育委員会事務局の管理職の男女比

0.412 (0.353) 3位 (4位) ※()は前年



【政治分野】

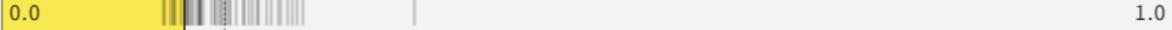


政治

奈良県 ■ 全国平均 - - - 全国分布 ■■■

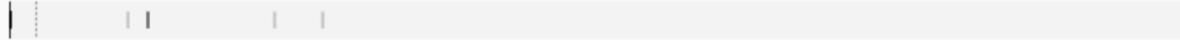
SCORE RANK

0.156 40位



歴代知事の在職年数の男女比

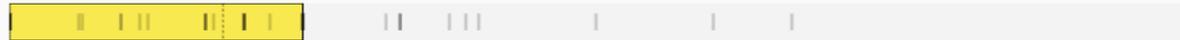
0.000 (0.000) 8位 (8位) ※()は前年



衆参両院の選挙区選出議員の男女比

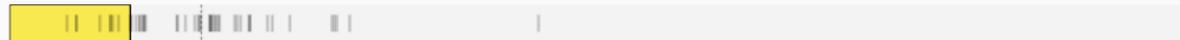
※衆院は小選挙区、参院は選挙区選出を集計。比例復活は含めない

0.250 (0.250) 11位 (11位) ※()は前年



都道府県議会の男女比

0.103 (0.079) 39位 (34位) ※()は前年



女性ゼロ議会

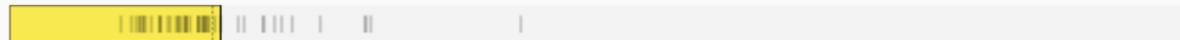
※女性ゼロ議会が一つもないことを「1」とし、数が多いほど0に近づく

0.744 (0.667) 43位 (46位) ※()は前年



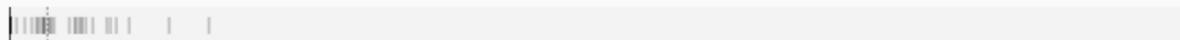
市区町村議会の男女比

0.180 (0.176) 13位 (13位) ※()は前年

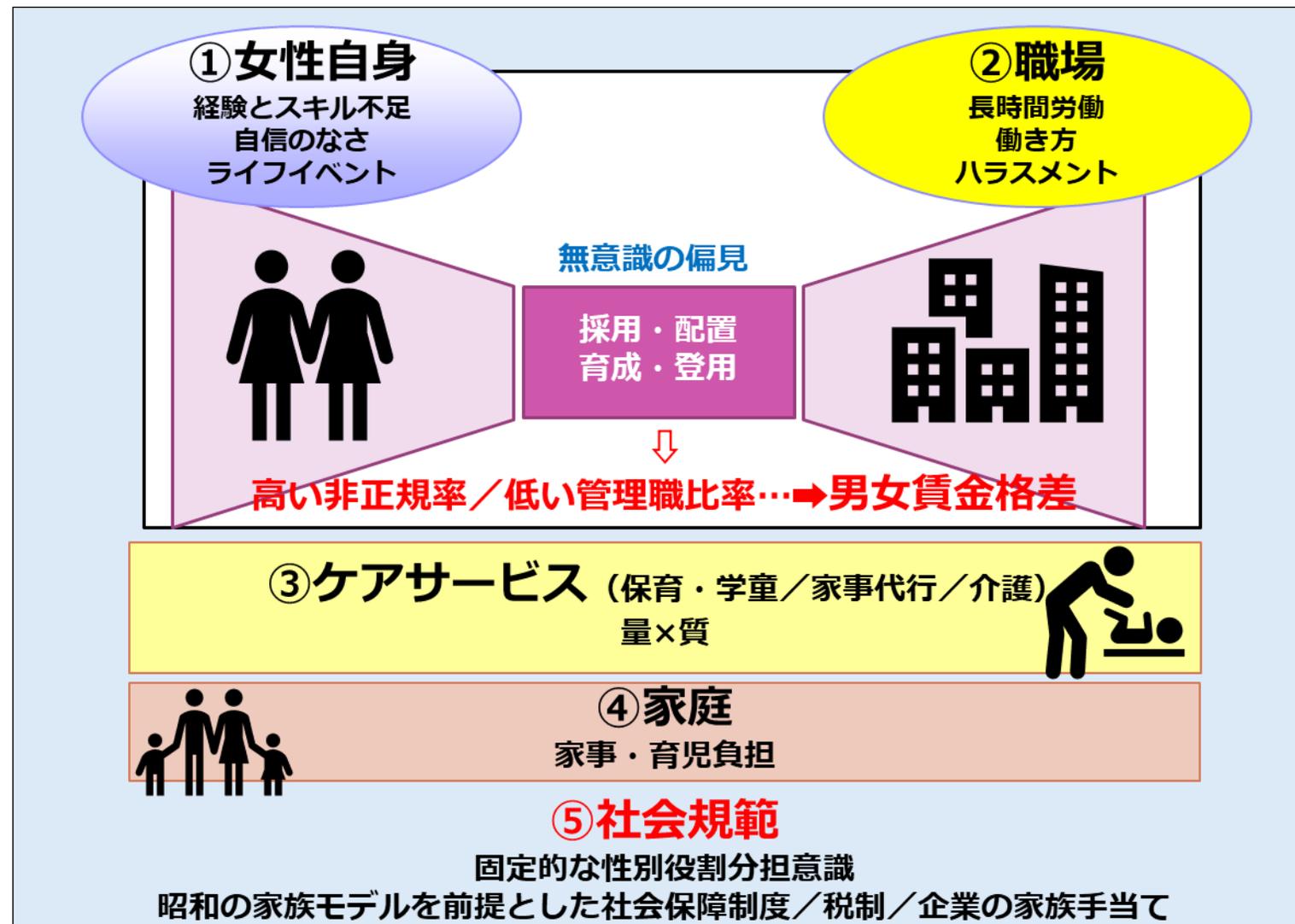


市区町村長の男女比

0.000 (0.000) 29位 (25位) ※()は前年



日本のジェンダーギャップ(経済分野)の構造的背景



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

地方・中小企業におけるジェンダーギャップ是正に向けて 官民連携、トップのコミットメントの重要性

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

(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

【提言①】

「決めつけ」
「思い込み」からの
脱却

女性は子育てがあるから…

女性自身に意欲が低い

責任は男性が取るべき

男性が育休取るなんて…

地方／中小企業には難しい…

【提言②】

地域ごとに
官民連携で
ジェンダーギャップ
解消を

経営幹部の勉強会

DE&Iと経営の成長

人事／管理職層向け勉強会

働き方、男性育休促進などナレッジ共有

女性向けキャリア&リーダーシップ支援研修

スキルとマインドの醸成

女性のネットワーク構築

企業を越えたロールモデルとの出会い

企業連携の事例：(地域連携)兵庫県豊岡市

【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

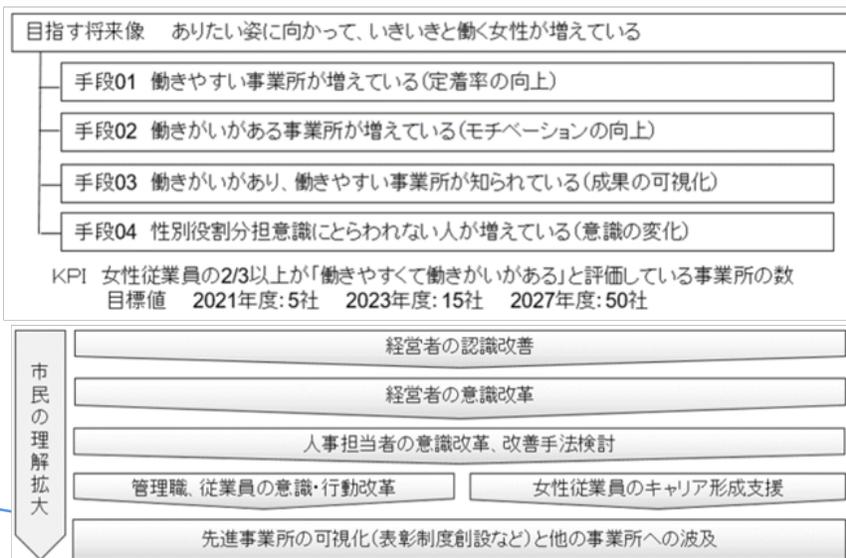
◆ 公正さの欠如

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）

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。
- 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



▼表彰制度「あんしんカンパニー」のロゴ



最後に…

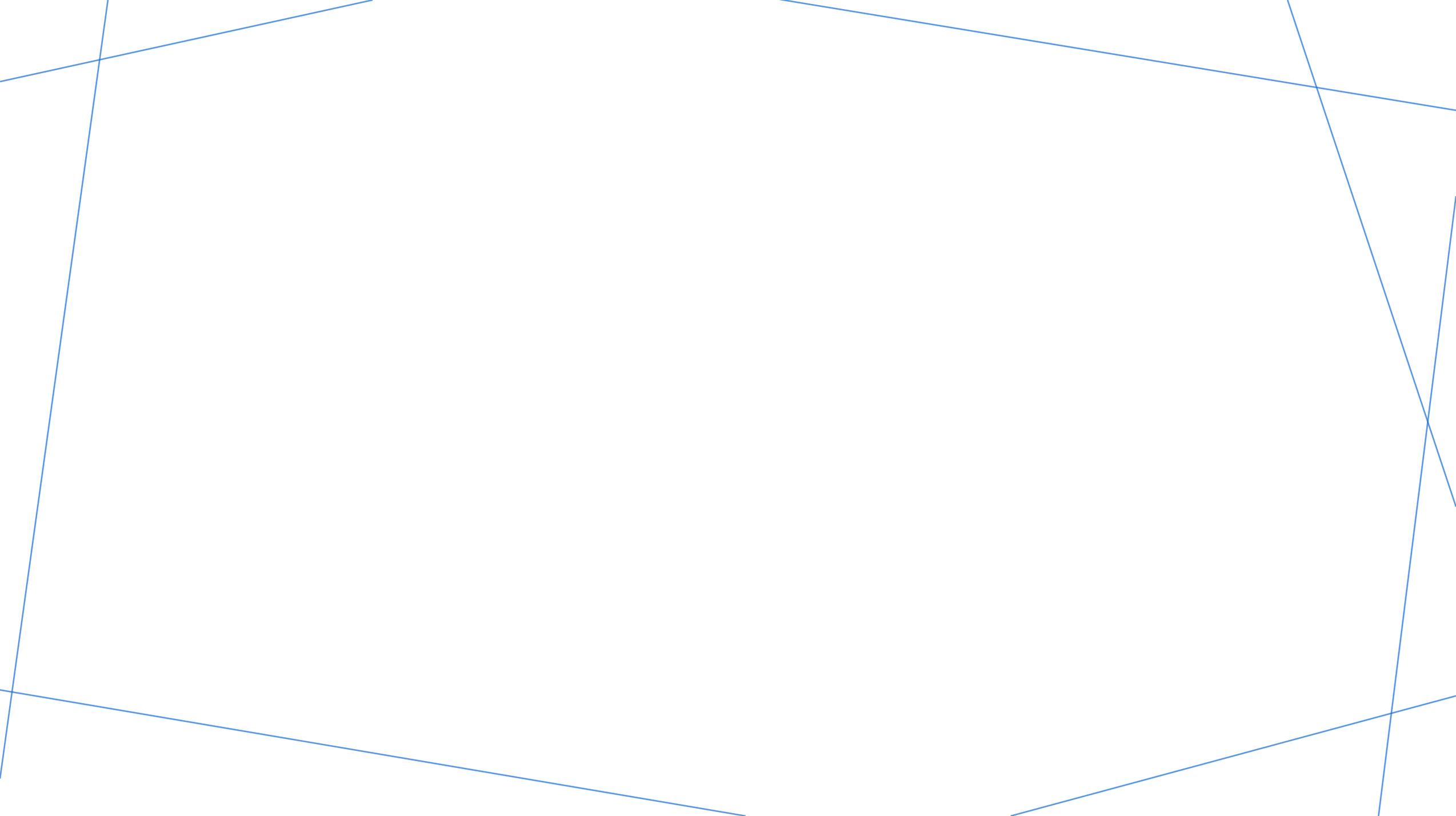
平等 (Equality) から公正 (Equity) へ

Equality



Equity





都道府県別男女賃金格差

都道府県別の女性の就業状況

- 平均継続勤務年数の男女差、管理職に占める女性割合など、女性の就業状況については、都道府県ごとに状況が異なる。
- 女性の職業生活における活躍推進のためには、各産業だけでなく、各地域の実情に応じ、対策を講じていくことが必要。

図1：男女間賃金格差（男性=100）

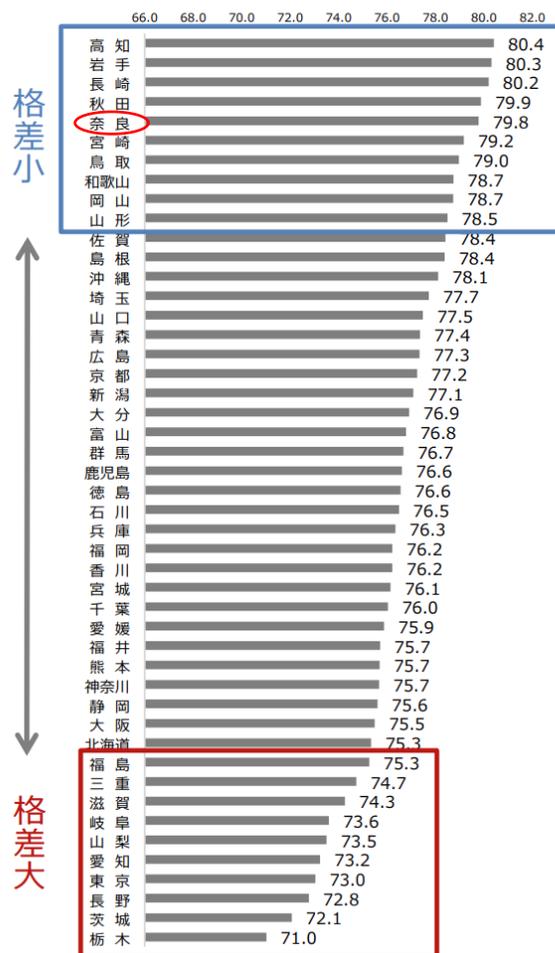
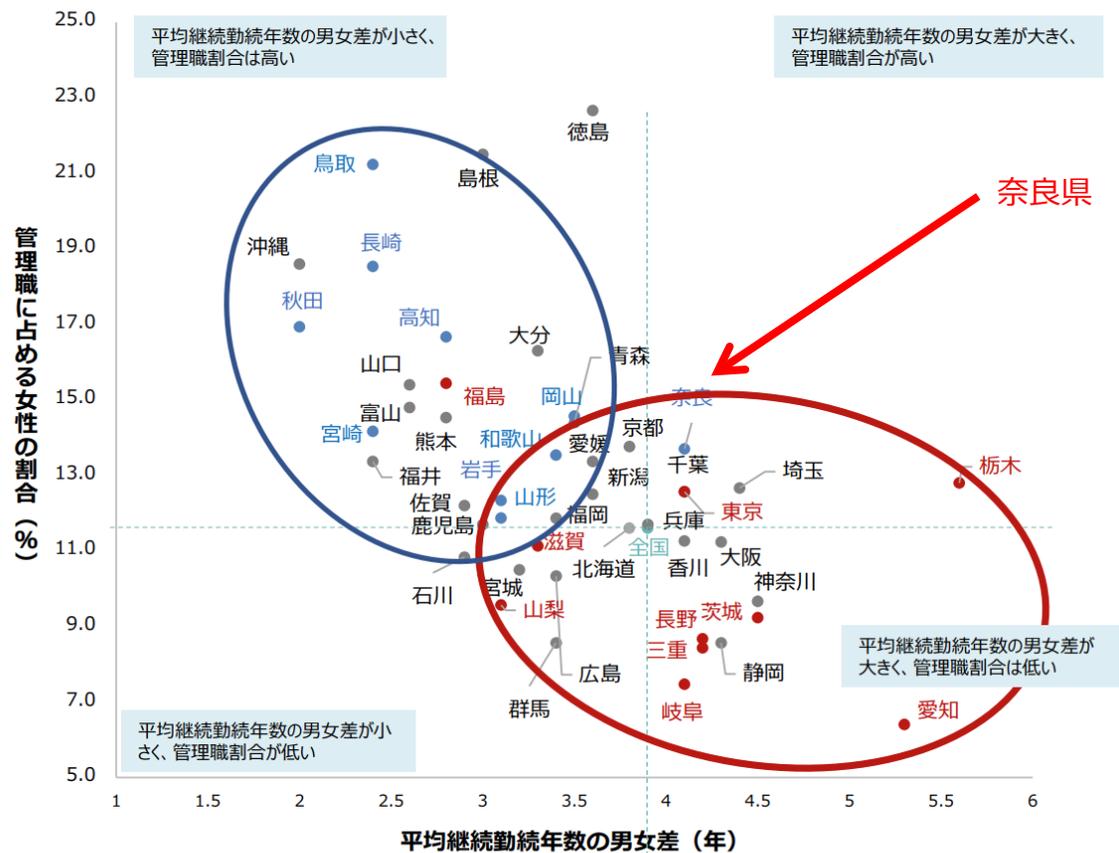


図2：平均継続勤務年数の男女差と管理職に占める女性の割合

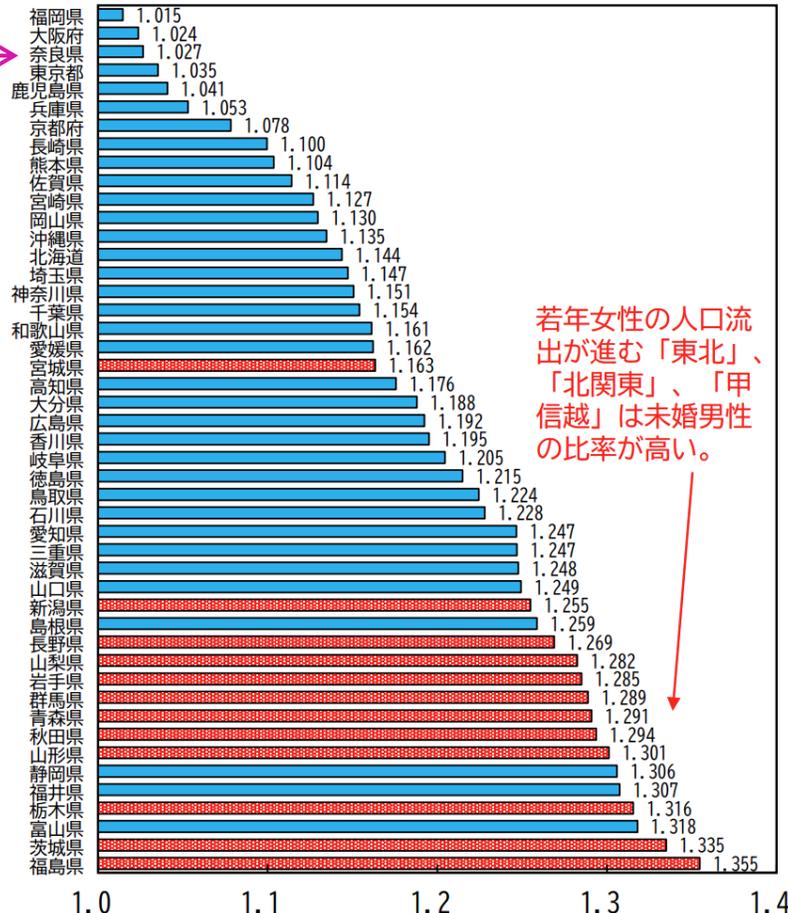


(資料出所) 図1、図2共に厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成
 (注1) 図1の男女間賃金格差とは、一般労働者について、男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額の値をいう。
 (注2) 図2の青字は男女間賃金格差の小さい上位10県、赤字は男女賃金格差の大きい上位10県を指す。

男女間の賃金格差が、若い女性の地方からの流出につながっている可能性

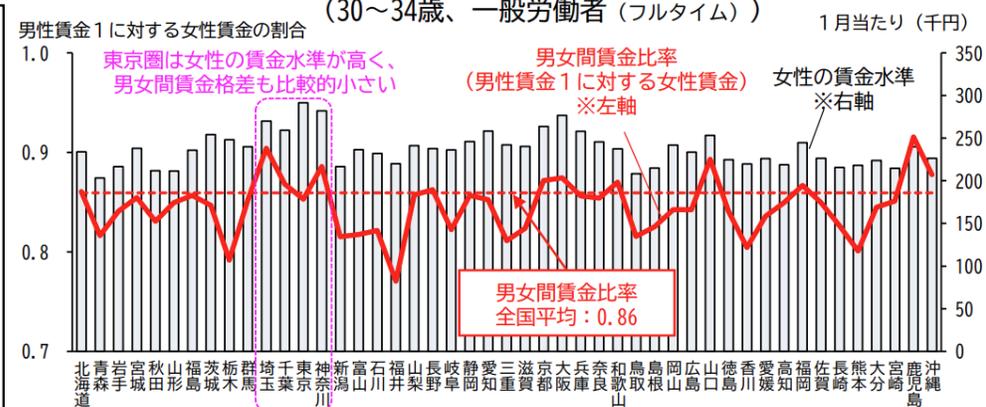
- ◆ 若年女性が大都市圏に流出した結果、一部地域で未婚者の男女比の不均衡が存在。（※1.2を上回る県は23県、1.3を上回る県は7県）
- ◆ 若年女性の流出にはさまざまな要因が考えられるが、未婚者の男女比の不均衡と各地域における男女間賃金格差の間には、緩やかな相関関係が観察される。男女間賃金格差への対応も含め、女性が地域で活躍しやすい環境をつくることは、地域経済の長期的な持続性を高める上でも重要。

1 図：20～34歳未婚者の男女比（女性1に対する男性の数）

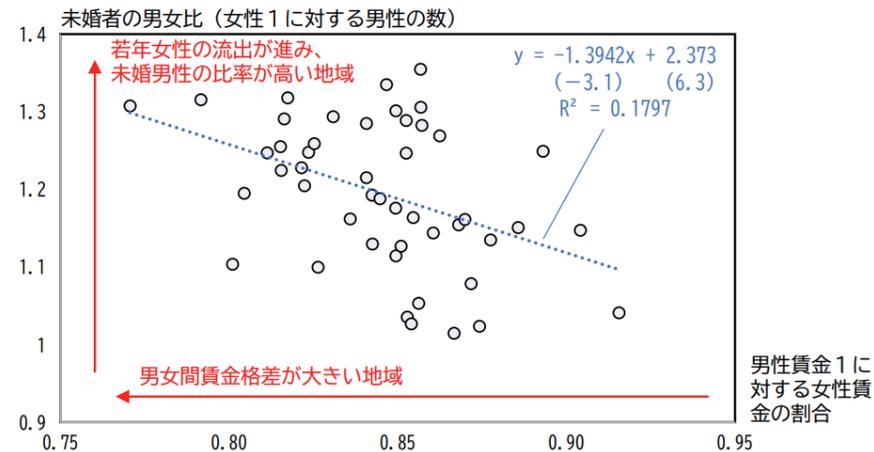


若年女性の人口流出が進む「東北」、「北関東」、「甲信越」は未婚男性の比率が高い。

2 図：男女間賃金格差と女性の所定内給与の地域差（2023年）



3 図：男女間賃金格差と未婚者の男女比の関係



（備考）1. 1 図は、内閣府政策統括官（経済財政分析）「地域の経済2023 -地域における人手不足問題の現状と課題-」（令和5年12月）より。総務省「国勢調査」により作成。赤色は、東北、北関東、甲信越の県。
2. 2 図は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。 3. 3 図は、1 図の「20～34歳の未婚者の男女比」と2 図の「男女間賃金比率」の関係性を示したものの。