

ジェンダーギャップを考えるトップセミナー

2030年を乗り越える！

～企業も、地域も、持続可能にするために～

2024年6月4日

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

- 内閣府男女共同参画推進連携会議 有識者議員 (2019年～現在)
男女賃金格差是正プロジェクト 地方・中小チームリーダー
- 共同通信社「地域からジェンダー平等研究会」メンバー
- 三重県DXアドバイザー / 若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会 委員
- 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

「女性×はたらく」がテーマ

- 女性の雇用創出 / 就労促進
- 女性のリーダー育成
- 女性のキャリア形成支援



■ プロフィール

| | |
|-------------|---|
| 1995年 | 日本経済新聞社入社 |
| 2000年 | 配偶者の転勤でシンガポールへ |
| 2005年 | 帰国後、株式会社リクルート入社 |
| 2013年～15年 | 株式会社リクルートジョブズ執行役員 |
| 2015年～16年 | 株式会社リクルートホールディングス 「子育てしながら働きやすい世の中をつくるiction!」 |
| 2016年8月～ | 岩手県釜石市地方創生アドバイザー |
| 2017年3月株式会社 | Will Lab 設立 |
| 2019年9月～ | 内閣府男女共同参画推進連携会議 有識者議員 |
| 2021年 | W20 (G20関連団体) デレゲート (23年まで) |

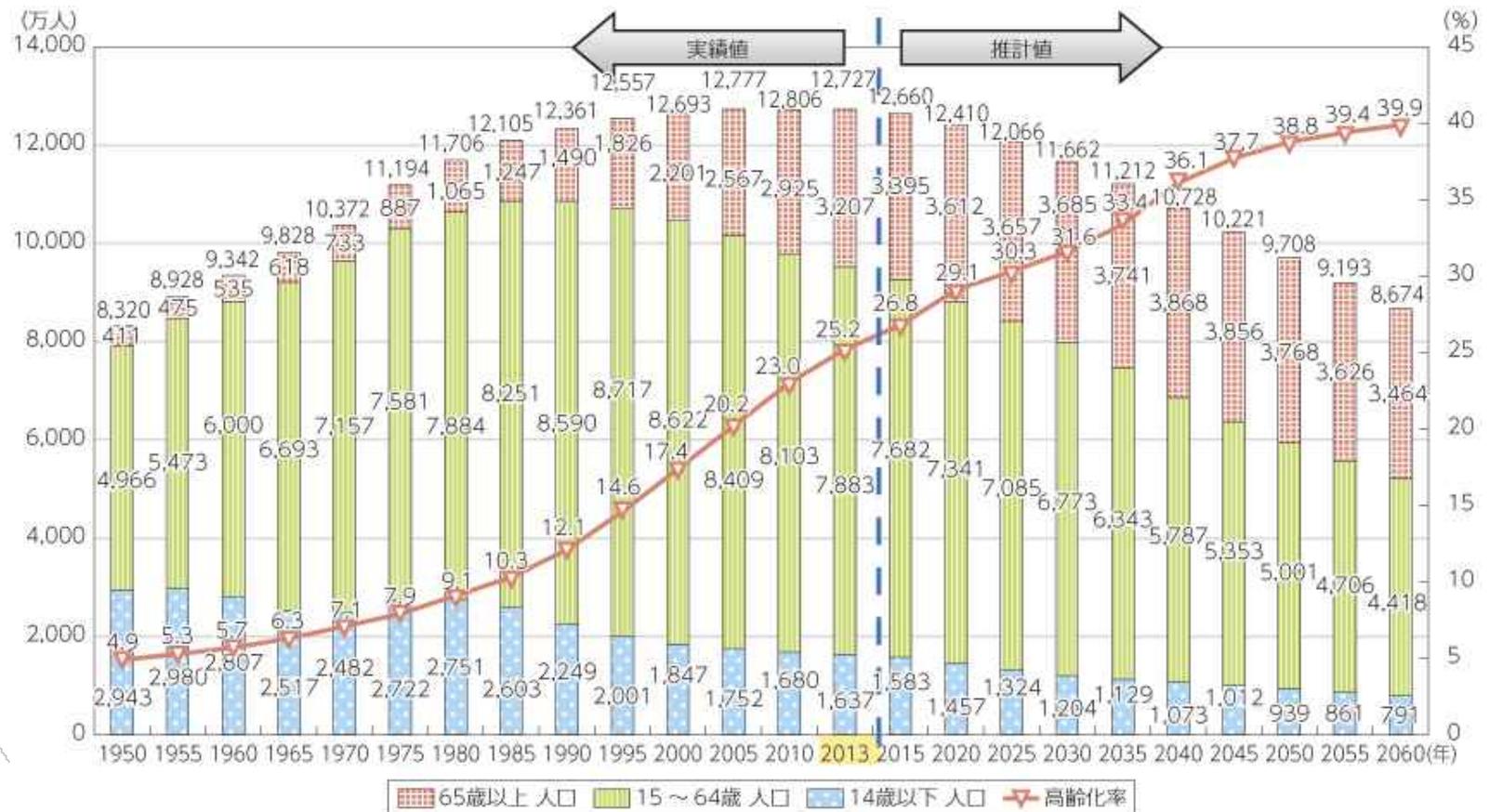
本日、お話ししたいこと

- ①人口減少・少子高齢化
- ②ジェンダーギャップとは
- ③地域と企業の取り組み事例

少子高齢化／生産年齢人口の減少

- ✓ 労働力不足が企業成長の足かせとなる
- ✓ 企業側も労働力確保の工夫必須（多様な人材の採用×DX等による生産性向上）

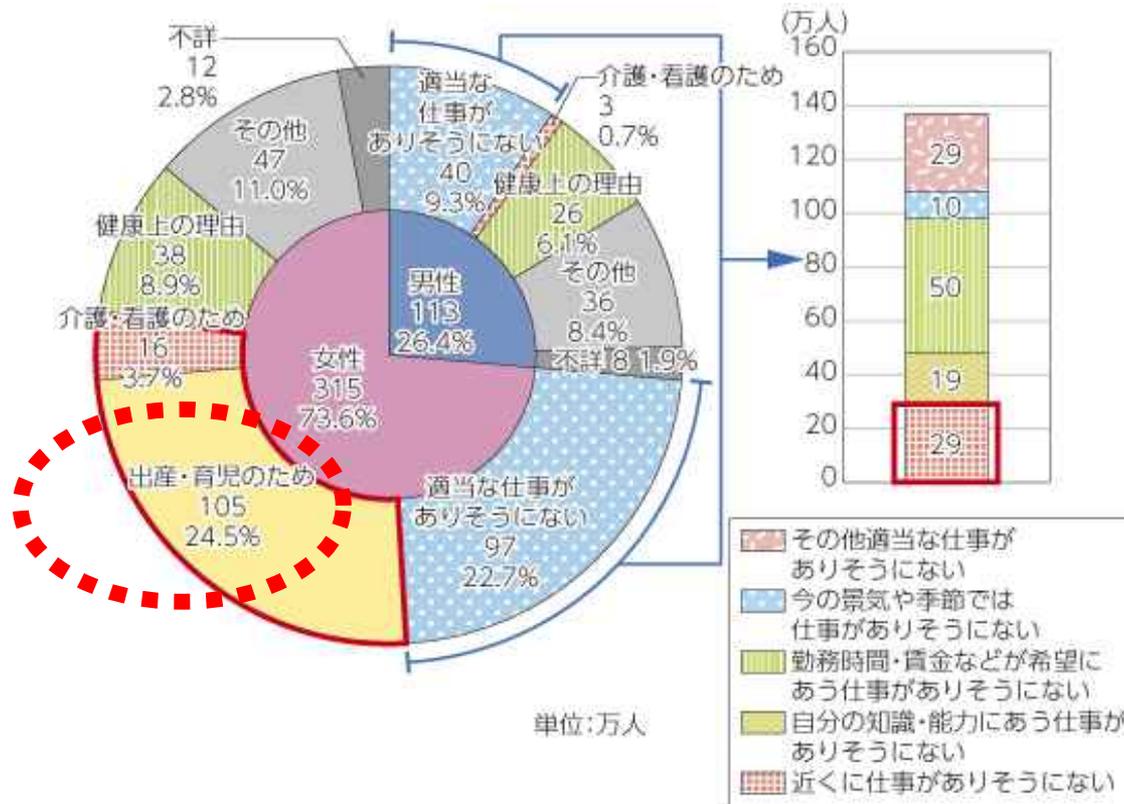
【我が国の高齢化の推移と将来推計】



働きたくても働けていない女性315万人／428万人

出産・育児のため105万人／**適当な仕事がありそうにない97万人**
健康上の理由 38万人／**介護・看護のため 16万人**

【非労働力人口における就業希望者の内訳】



(ご参考) 奈良県

少子化対策とセットで「ジェンダー平等推進」

【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

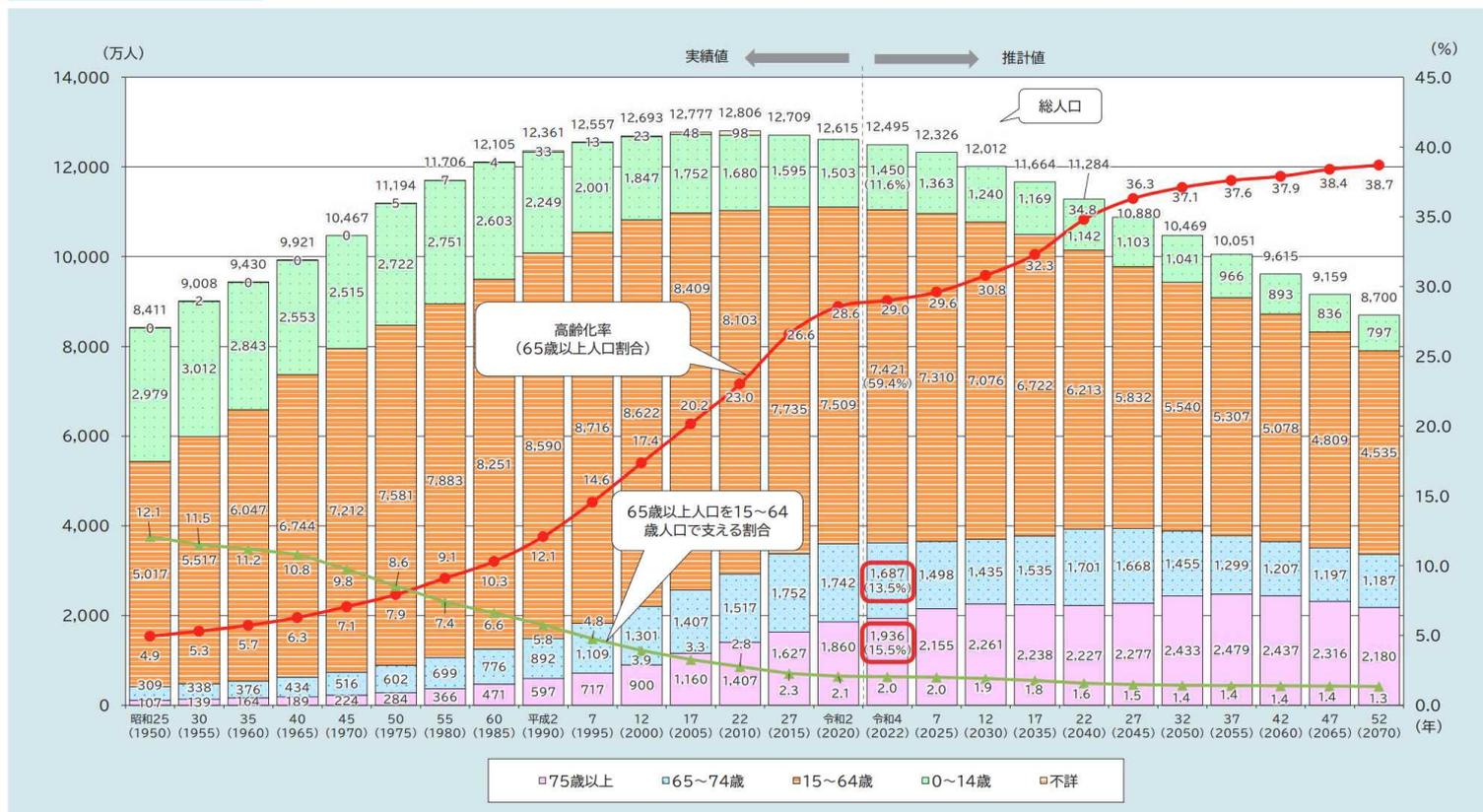


※その他、関係課が必要に応じて参画

ますます進む人口減少・少子高齢化

【高齢化の推移と将来推計】

図 1-1-1 高齢化の推移と将来推計



出典：内閣府「令和5年版高齢社会白書」

「消滅可能性自治体」 20～30代女性が半減

朝日新聞デジタル「消滅可能性自治体」マップ

人口戦略会議の発表は、自治体間の人口移動がないと仮定した場合の人口（封鎖人口）と、移動が続くと仮定した場合（移動仮定）の人口を比べています。これにより、女性人口の変化が、自治体内の出生と死亡の要因による「自然減」によるものか、他の自治体への移動による「社会減」によるものかを分析し、分類しています。「消滅可能性自治体」は20～39歳の女性人口が50%以上減少する自治体。「自立持続可能性自治体」は人口移動がないと仮定した推計と、移動傾向が続くと仮定した推計の両方で若年女性人口の減少率が20%未満の自治体。「ブラックホール型自治体」は出生率が低く、人口増加を他地域からの流入に依存している自治体。「その他」は上記に分類できない自治体。

朝日新聞
DIGITAL

「消滅可能性自治体」マップ

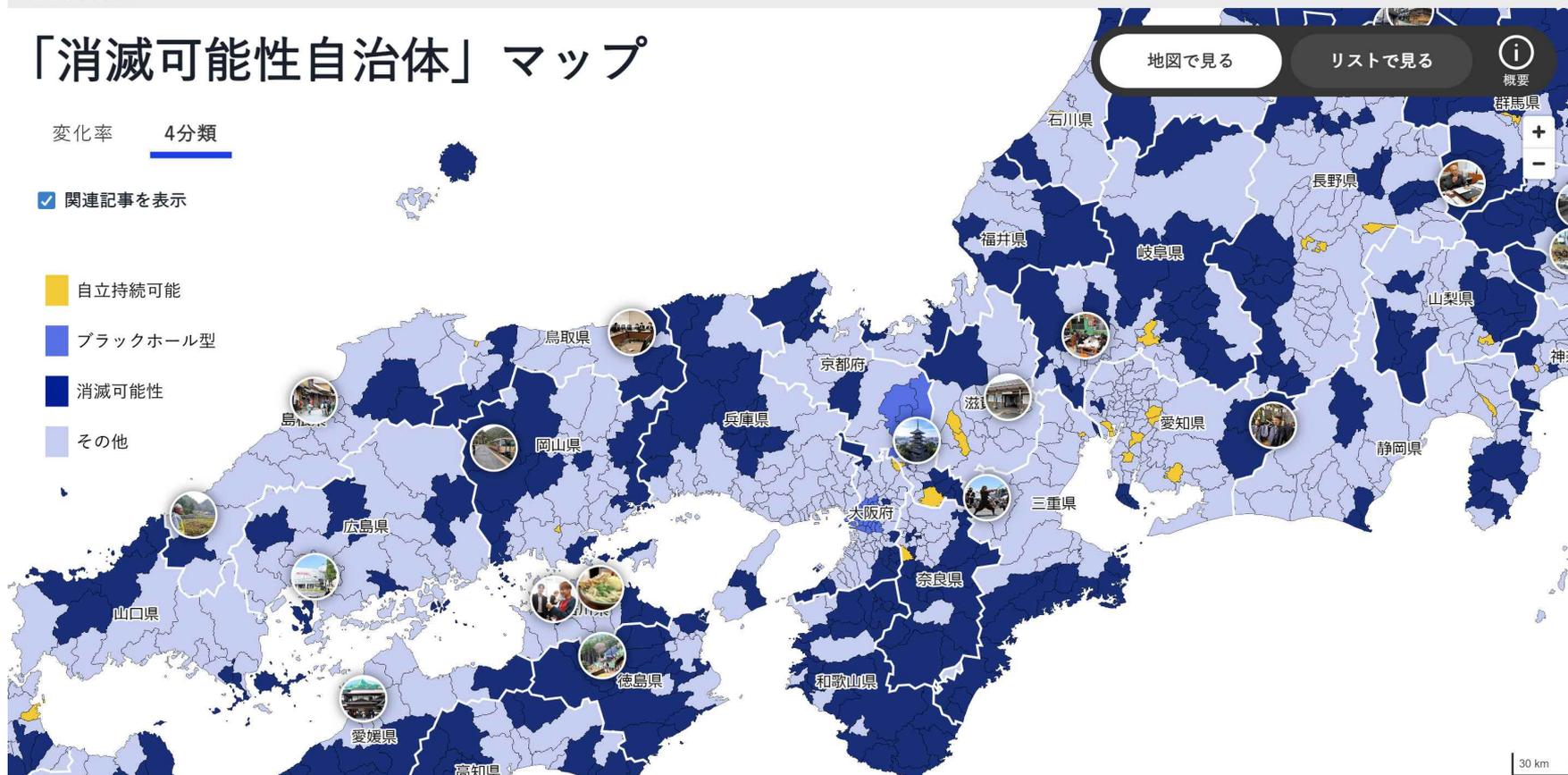


「消滅可能性自治体」マップ

変化率 4分類

関連記事を表示

-  自立持続可能
-  ブラックホール型
-  消滅可能性
-  その他



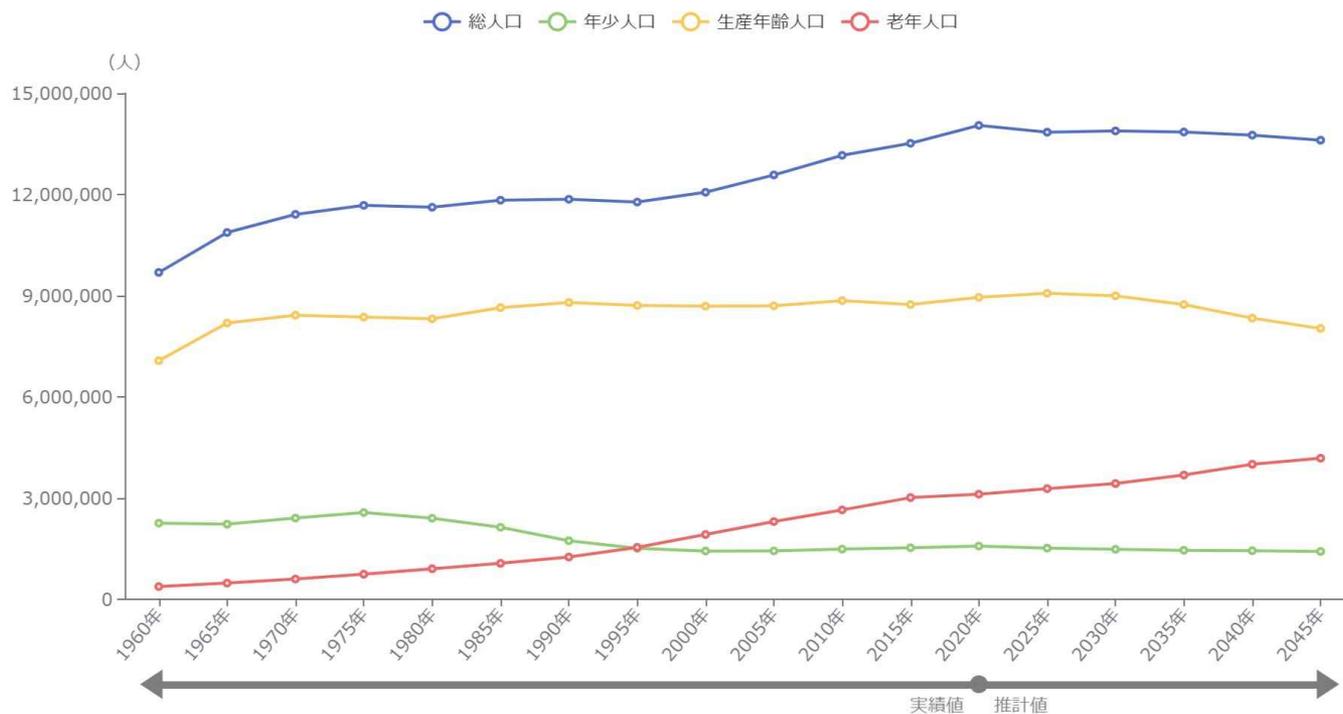
奈良県内22市町村「消滅可能性自治体」20～30代女性が半減

| 市区町村 | 若年女性 人口変化率 | 2020年 | 2020年 | 2050年 | 2050年 | 大分類 | 中分類 |
|-----------|---------------|---------|---------|---------|---------|--------|-------------|
| | | 総人口 | 20-39歳女 | 総人口 | 20-39歳女 | | |
| 奈良県 葛城市 | -19.00% | 36,832 | 3,650 | 32,141 | 2,957 | 自立持続可能 | 自然減:小、社会減:小 |
| 奈良県 王寺町 | -20.20% | 24,043 | 2,689 | 21,298 | 2,147 | その他 | 自然減:小、社会減:中 |
| 奈良県 生駒市 | -22.10% | 116,675 | 10,663 | 96,062 | 8,304 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 斑鳩町 | -22.60% | 27,587 | 2,633 | 22,469 | 2,037 | その他 | 自然減:小、社会減:中 |
| 奈良県 香芝市 | -23.10% | 78,113 | 8,402 | 70,053 | 6,464 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 三郷町 | -24.70% | 23,219 | 2,246 | 19,159 | 1,692 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 広陵町 | -27.10% | 33,810 | 3,364 | 28,413 | 2,454 | その他 | 自然減:小、社会減:中 |
| 奈良県 奈良市 | -33.70% | 354,630 | 35,083 | 271,142 | 23,272 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 天川村 | -34.80% | 1,176 | 46 | 523 | 30 | その他 | 自然減:小、社会減:中 |
| 奈良県 橿原市 | -39.70% | 120,922 | 12,710 | 91,164 | 7,658 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 天理市 | -43.10% | 63,889 | 7,061 | 42,057 | 4,020 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 川西町 | -43.30% | 8,167 | 697 | 5,234 | 395 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 田原本町 | -43.40% | 31,177 | 3,058 | 22,130 | 1,732 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 大和郡山市 | -46.30% | 83,285 | 7,552 | 54,141 | 4,059 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 平群町 | -46.70% | 18,009 | 1,364 | 11,017 | 727 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 明日香村 | -47.40% | 5,179 | 392 | 3,016 | 206 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 桜井市 | -49.30% | 54,857 | 5,207 | 35,731 | 2,640 | その他 | 自然減:中、社会減:中 |
| 奈良県 河合町 | -53.70% | 17,018 | 1,320 | 9,854 | 611 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 安堵町 | -58.00% | 7,225 | 747 | 4,494 | 314 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 高取町 | -58.20% | 6,729 | 462 | 3,624 | 193 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 三宅町 | -58.70% | 6,439 | 557 | 3,479 | 230 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 大和高田市 | -59.40% | 61,744 | 5,883 | 37,168 | 2,391 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 川上村 | -60.00% | 1,156 | 50 | 435 | 20 | 消滅可能性 | 自然減:小、社会減:大 |
| 奈良県 十津川村 | -62.00% | 3,061 | 150 | 1,490 | 57 | 消滅可能性 | 自然減:小、社会減:大 |
| 奈良県 上牧町 | -62.10% | 21,714 | 1,816 | 13,481 | 689 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 下北山村 | -65.70% | 753 | 35 | 337 | 12 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 大淀町 | -68.60% | 16,728 | 1,295 | 8,888 | 406 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 宇陀市 | -70.90% | 28,121 | 1,953 | 12,070 | 568 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 御所市 | -71.30% | 24,096 | 1,865 | 10,788 | 536 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 山添村 | -71.30% | 3,226 | 178 | 1,291 | 51 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 曽爾村 | -74.60% | 1,295 | 71 | 378 | 18 | 消滅可能性 | 自然減:小、社会減:大 |
| 奈良県 上北山村 | -76.50% | 444 | 34 | 160 | 8 | 消滅可能性 | 自然減:大、社会減:大 |
| 奈良県 五條市 | -76.80% | 27,927 | 2,124 | 11,845 | 492 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 東吉野村 | -79.80% | 1,502 | 84 | 441 | 17 | 消滅可能性 | 自然減:大、社会減:大 |
| 奈良県 野迫川村 | -81.80% | 357 | 22 | 98 | 4 | 消滅可能性 | 自然減:大、社会減:大 |
| 奈良県 下市町 | -82.20% | 5,037 | 342 | 1,737 | 61 | 消滅可能性 | 自然減:大、社会減:大 |
| 奈良県 御杖村 | -83.30% | 1,479 | 54 | 422 | 9 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |
| 奈良県 吉野町 | -84.90% | 6,229 | 344 | 1,952 | 52 | 消滅可能性 | 自然減:大、社会減:大 |
| 奈良県 黒滝村 | -85.70% | 623 | 35 | 183 | 5 | 消滅可能性 | 自然減:中、社会減:大 |

東京都の人口推移

人口推移グラフ

東京都



【出典】

総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

【注記】

2020年までは「国勢調査」のデータに基づく実績値、2025年以降は「国立社会保障・人口問題研究所」のデータ（平成30年3月公表）に基づく推計値。

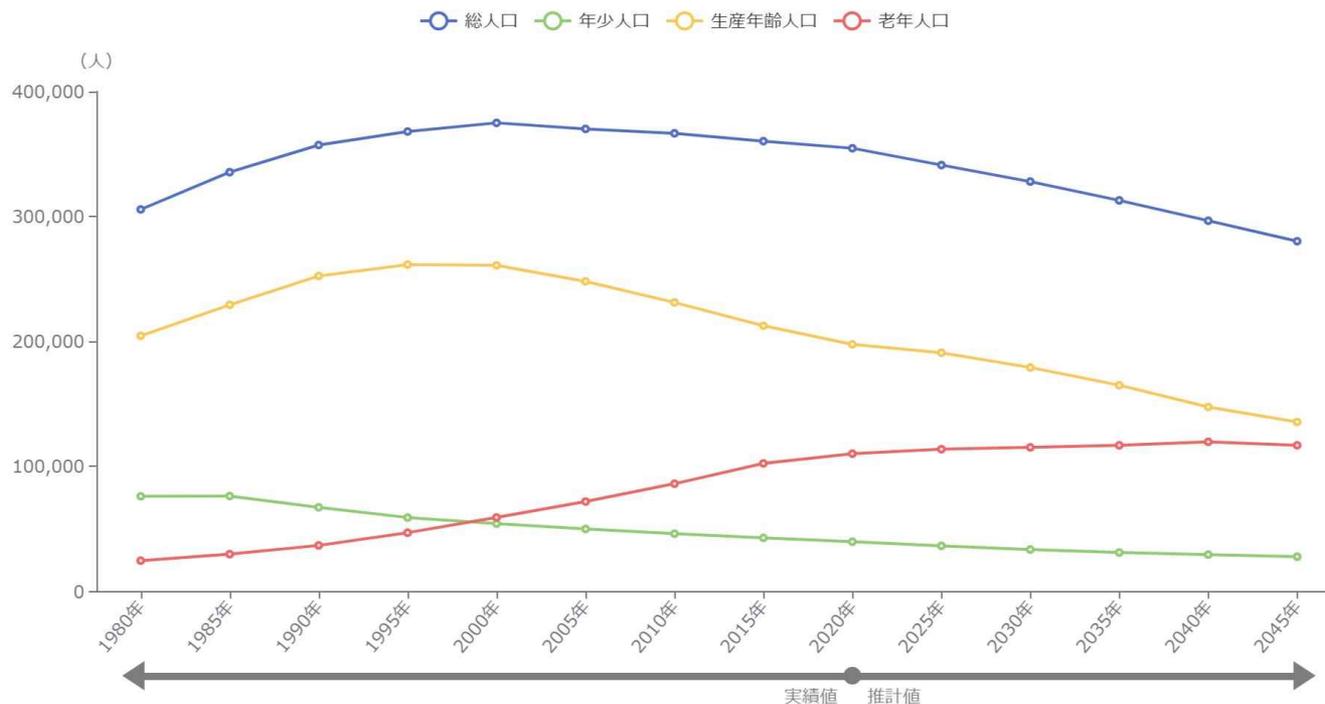
2025年以降の総人口のデータでは、12の政令市（札幌市、仙台市、千葉市、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市）については、区別に推計を行っており、8の政令市（さいたま市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、熊本市）においては、市を単位として推計している。

出典：RESAS（地域経済分析システム）

奈良県の人口推移

人口推移グラフ

奈良県奈良市



【出典】

総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

【注記】

2020年までは「国勢調査」のデータに基づく実績値、2025年以降は「国立社会保障・人口問題研究所」のデータ（平成30年3月公表）に基づく推計値。

2025年以降の総人口のデータでは、12の政令市（札幌市、仙台市、千葉市、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市）については、区別に推計を行っており、8の政令市（さいたま市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、熊本市）においては、市を単位として推計している。

出典：RESAS（地域経済分析システム）

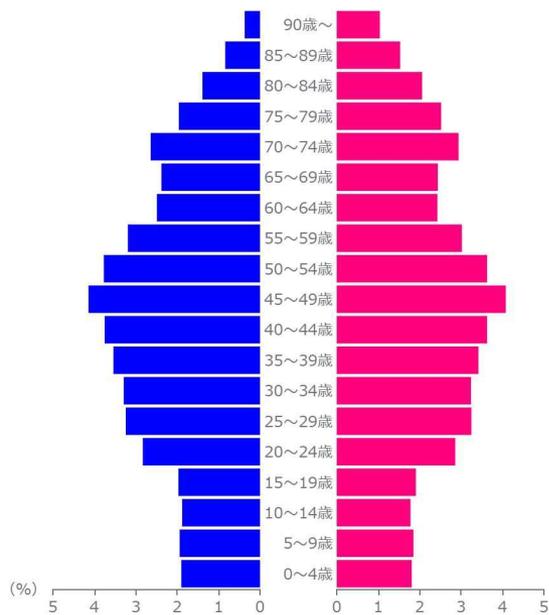
人口構成：東京都

人口ピラミッド

東京都

2020年

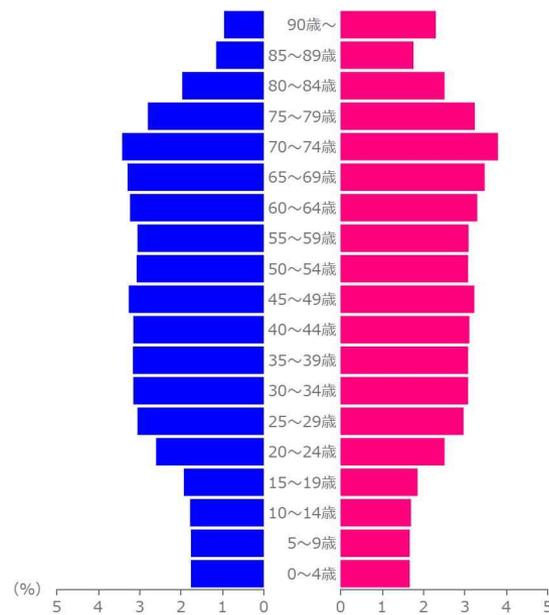
■ 男性 ■ 女性



| | | |
|------------------|------------|----------|
| 老年人口 (65歳以上) | 3,107,822人 | (22.12%) |
| 生産年齢人口 (15歳～64歳) | 8,944,193人 | (63.67%) |
| 年少人口 (0歳～14歳) | 1,566,840人 | (11.15%) |

2045年

■ 男性 ■ 女性



| | | |
|------------------|------------|----------|
| 老年人口 (65歳以上) | 4,175,687人 | (30.69%) |
| 生産年齢人口 (15歳～64歳) | 8,023,423人 | (58.97%) |
| 年少人口 (0歳～14歳) | 1,407,573人 | (10.34%) |

【出典】

総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

【注記】

2025年以降は「国立社会保障・人口問題研究所」のデータ（平成30年3月公表）に基づく推計値。

2006年に甲府市と富士河口湖町に分割編入した山梨県上九一色村については、富士河口湖町に統合している。

2025年以降のデータでは、福島県については、県単位での推計。

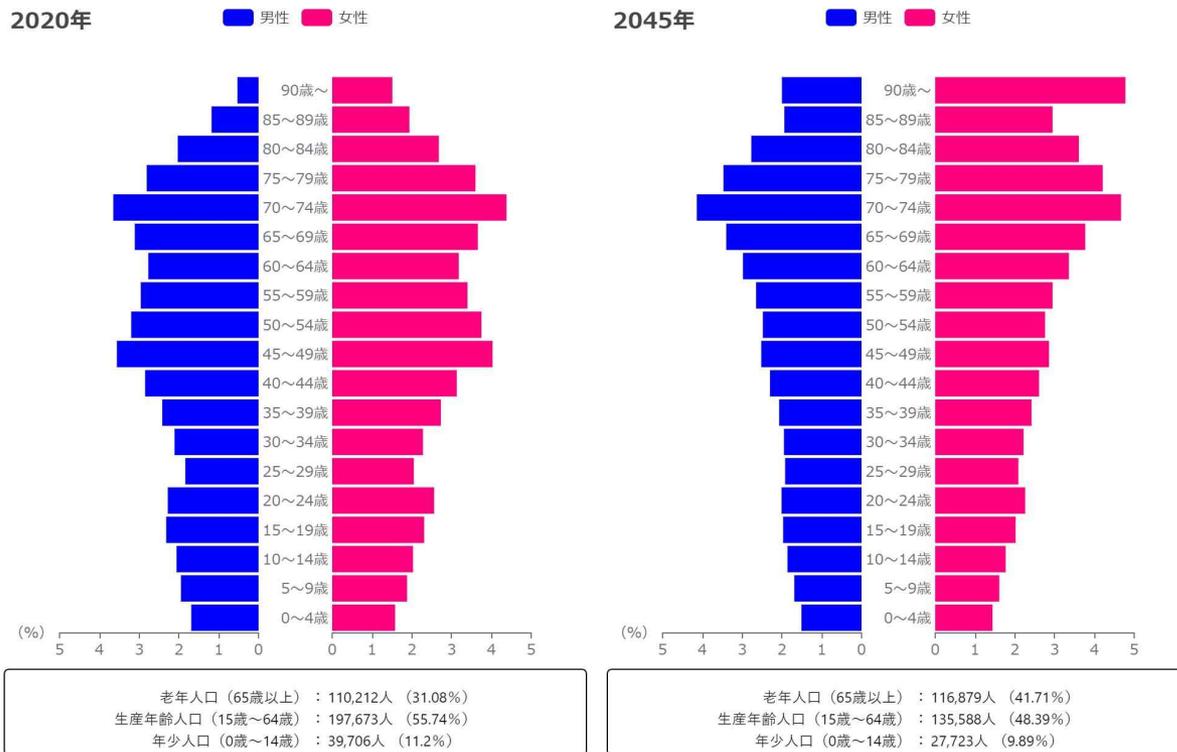
2025年以降のデータでは、12の政令市（札幌市、仙台市、千葉市、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市）については、区別に推計を行っており、8の政令市（さいたま市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、熊本市）においては、市を単位として推計している。

総数には年齢不詳を含む。

出典：RESAS（地域経済分析システム）

人口構成：奈良県

人口ピラミッド
奈良県奈良市



【出典】

総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

【注記】

2025年以降は「国立社会保障・人口問題研究所」のデータ（平成30年3月公表）に基づく推計値。

2006年に甲府市と富士河口湖町に分割編入した山梨県上九一色村については、富士河口湖町に統合している。

2025年以降のデータでは、福島県については、県単位での推計。

2025年以降のデータでは、12の政令市（札幌市、仙台市、千葉市、横浜市、川崎市、名古屋市、京都市、大阪市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市）については、区別に推計を行っており、8の政令市（さいたま市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、熊本市）においては、市を単位として推計している。

総数には年齢不詳を含む。

①人口減少・少子高齢化

②ジェンダーギャップとは

③地域と企業の取り組み事例

日本のジェンダーギャップ（男女格差）

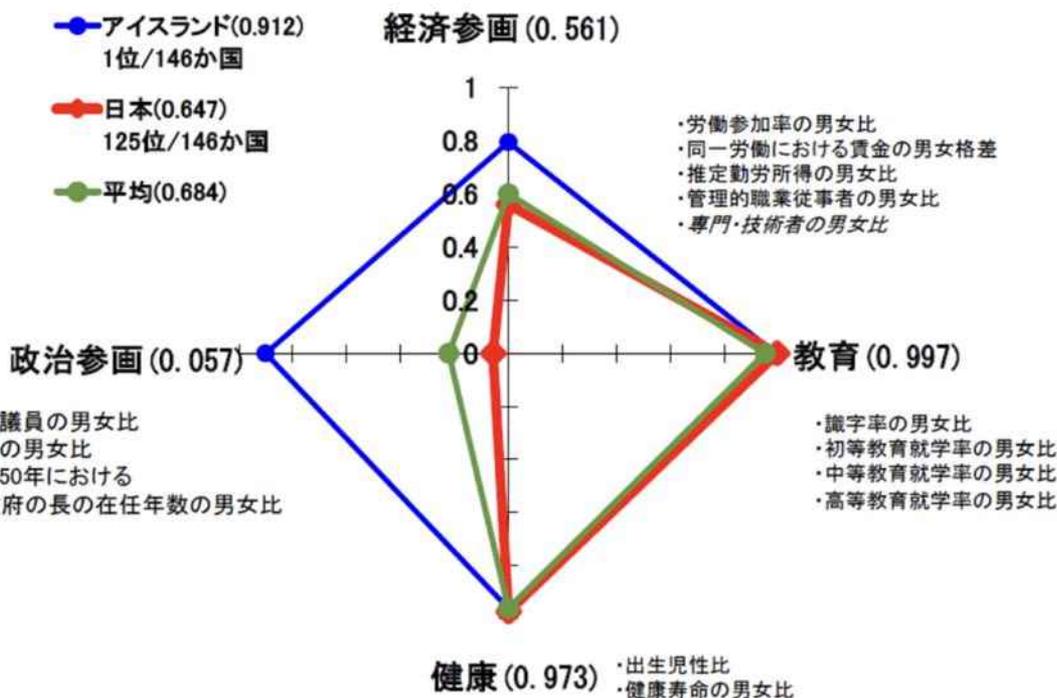
ジェンダーギャップ指数2023
125位 / 146か国

※世界経済フォーラム（World Economic Forum）が
2023年6月、「Global Gender Gap Report 2023」発表

日本のジェンダーギャップ (男女格差)

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023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**。
- ・**日本は146か国中125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。**

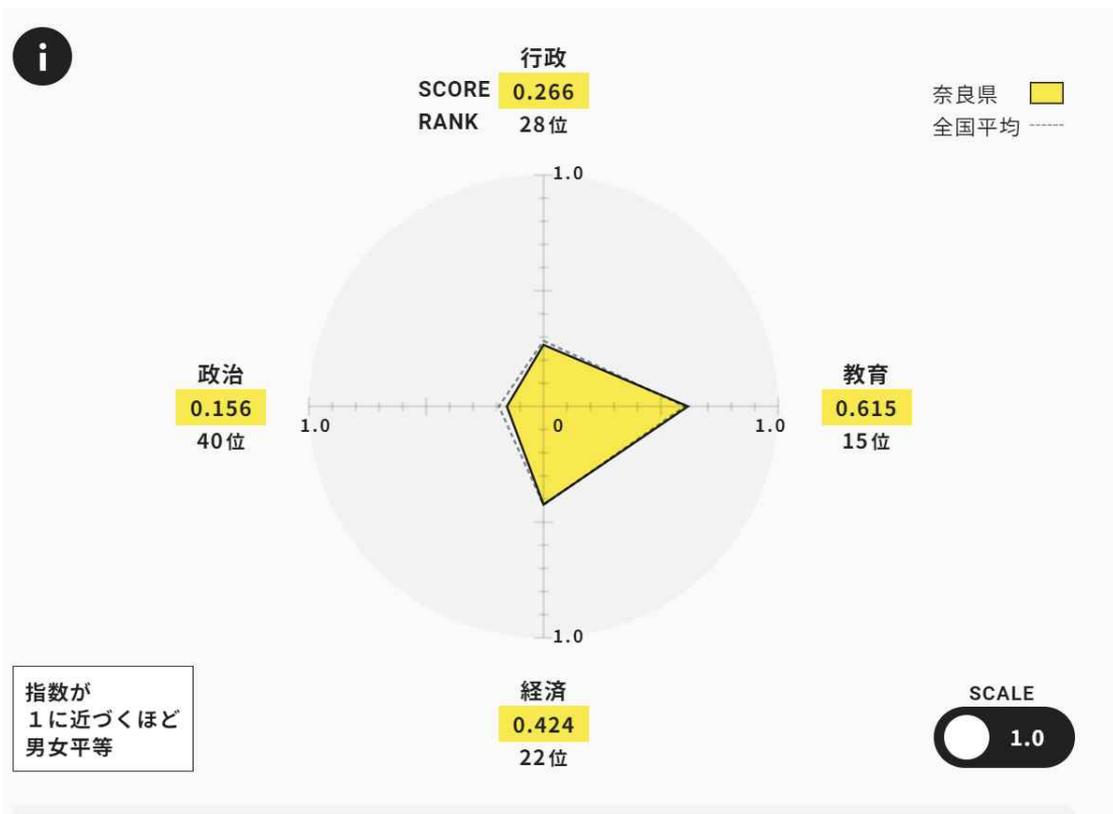


| 順位 | 国名 | 値 |
|------------|-----------|--------------|
| 1 | アイスランド | 0.912 |
| 2 | ノルウェー | 0.879 |
| 3 | フィンランド | 0.863 |
| 4 | ニュージーランド | 0.856 |
| 5 | スウェーデン | 0.815 |
| 6 | ドイツ | 0.815 |
| 15 | 英国 | 0.792 |
| 30 | カナダ | 0.770 |
| 40 | フランス | 0.756 |
| 43 | アメリカ | 0.748 |
| 79 | イタリア | 0.705 |
| 102 | マレーシア | 0.682 |
| 105 | 韓国 | 0.680 |
| 107 | 中国 | 0.678 |
| 124 | モルディブ | 0.649 |
| 125 | 日本 | 0.647 |
| 126 | ヨルダン | 0.646 |
| 127 | インド | 0.643 |

- (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(2023)」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(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)

都道府県版ジェンダーギャップ指数（奈良県）

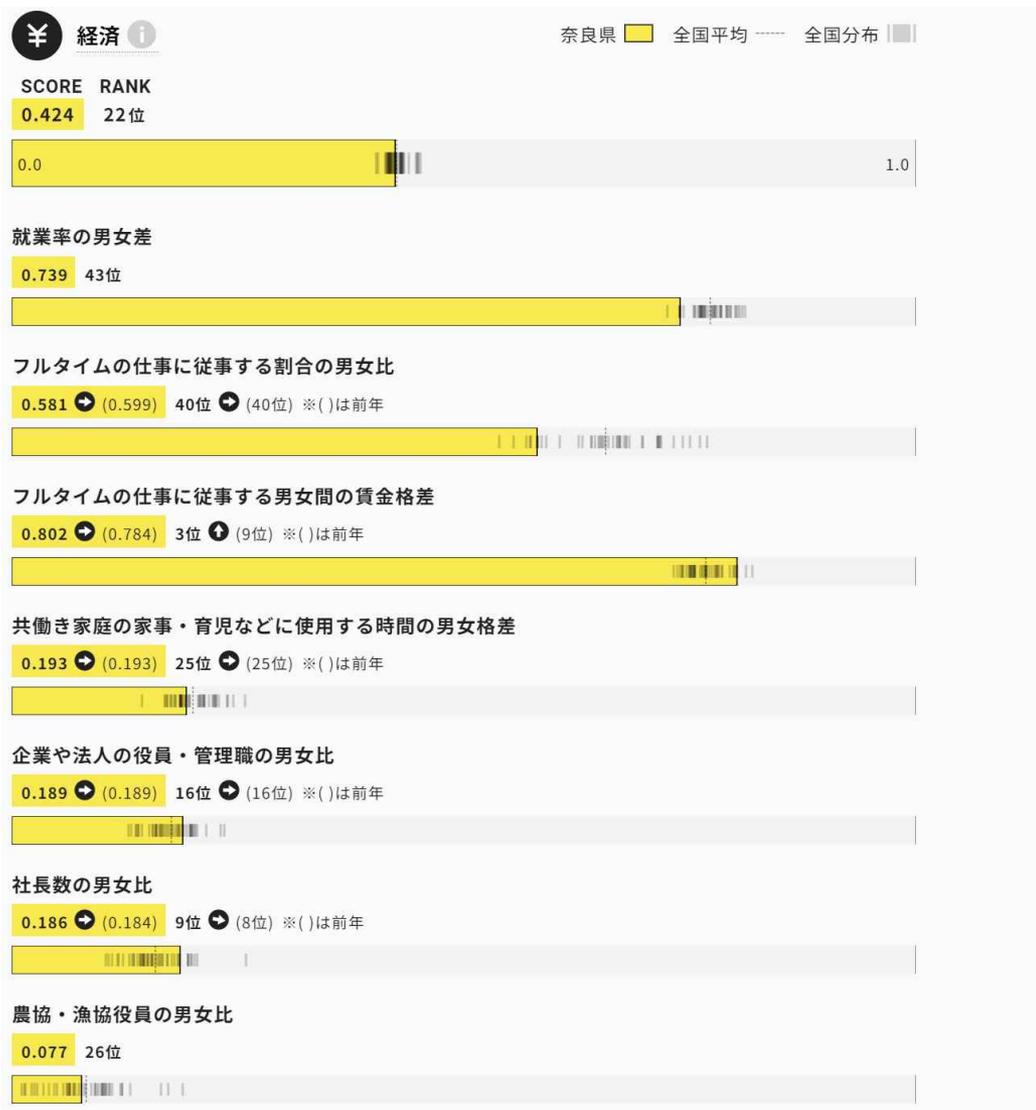
教育分野は前年から大幅にランクアップし、15位となりました。県教育委員会事務局の女性管理職比率の高さが強みとなっており、これが小中学校の校長など女性管理職登用に結びつけばさらなる順位上昇を期待できそうです。経済分野は、フルタイムで働く人の賃金で平等度が高くなっていますが、女性の就業率の低さが課題です。市町村で女性議員ゼロの議会の解消が進んでおらず、県議にも女性が少ないことから、政治分野は40位にとどまりました。政策決定に多様な視点を反映させるためにも、女性の政治参加を後押しする取り組みが急務となります。



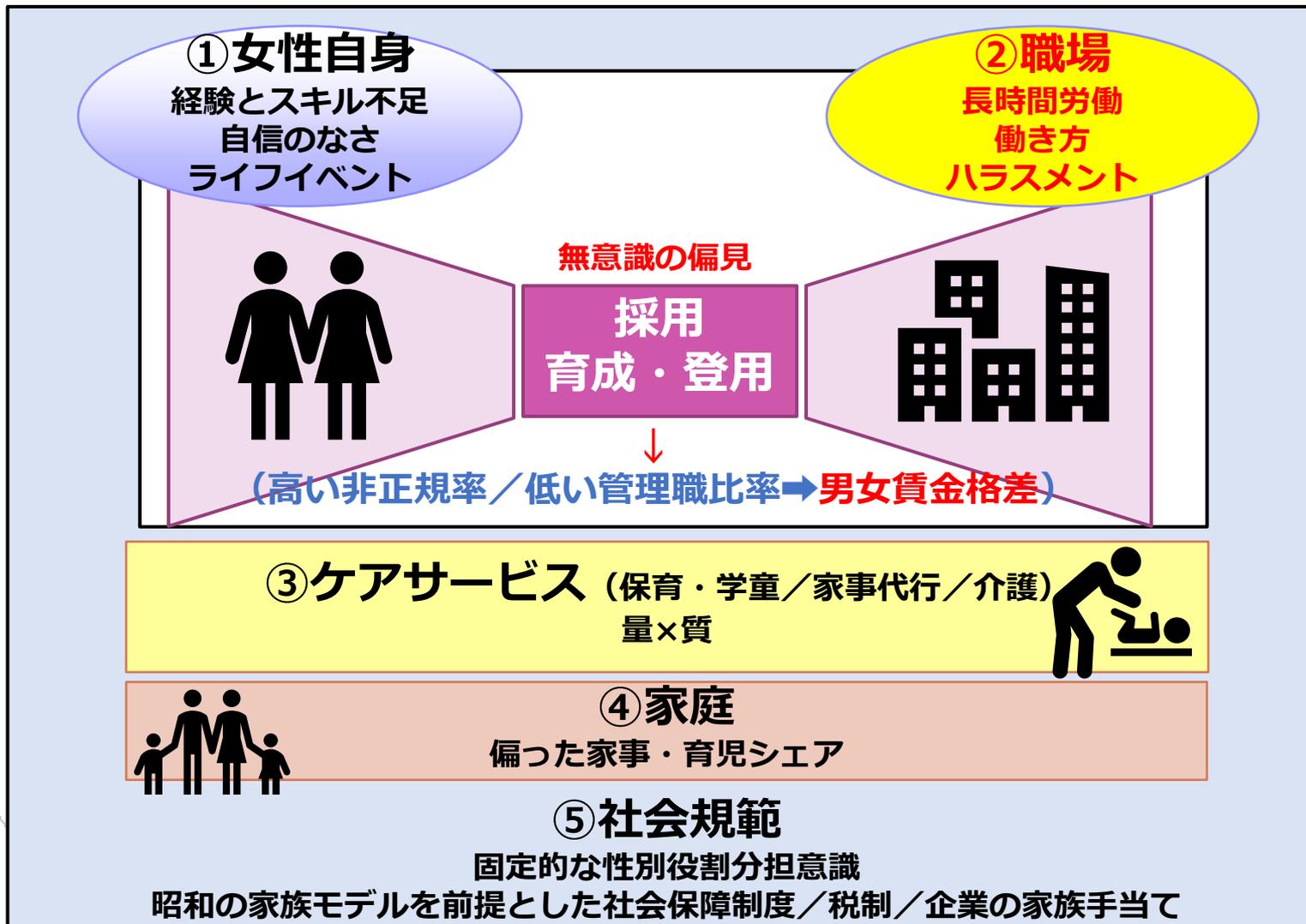
都道府県版ジェンダーギャップ指数（奈良県）



経済分野は全国22位



経済分野におけるジェンダーギャップの背景 「女性×はたらく」を阻む5つの壁



日本における「無意識の偏見」

性別による無意識の偏見が強い日本

性別役割に対する考え

| 男性 上位10項目 | | | | 女性 上位10項目 | | | |
|-----------|-------------------------|------|------------------|-----------|------------------------------|------|------------------|
| | 回答者数：5452 | (%) | (参考) 前回 順位 | | 回答者数：5384 | (%) | (参考) 前回 順位 |
| 1 | 男性は仕事をして家計を支えるべきだ | 48.7 | 2 | 1 | 男性は仕事をして家計を支えるべきだ | 44.9 | 2 |
| 2 | 女性には女性らしい感性があるものだ | 45.7 | 1 | 2 | 女性には女性らしい感性があるものだ | 43.1 | 1 |
| 3 | 女性は感情的になりやすい | 35.3 | 4 | 3 | 女性は感情的になりやすい | 37.0 | 3 |
| 4 | デートや食事のお金は男性が負担すべきだ | 34.0 | 3 | 4 | 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない | 33.2 | 4 |
| 5 | 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない | 33.8 | 5 | 5 | 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い | 27.2 | — |
| 6 | 女性はか弱い存在なので、守られなければならない | 33.1 | — | 6 | 女性はか弱い存在なので、守られなければならない | 23.4 | — |
| 7 | 男性は結婚して家庭をもって一人前だ | 30.4 | 7 | 7 | 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ | 21.6 | 5 |
| 8 | 男性は人前で泣くべきではない | 28.9 | 6 | 8 | デートや食事のお金は男性が負担すべきだ | 21.5 | 10 |
| 9 | 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い | 28.6 | — | 9 | 組織のリーダーは男性の方が向いている | 20.9 | 8 |
| 10 | 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ | 28.4 | 8 | 9 | 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい | 20.9 | 8 |
| 11 | 家事・育児は女性がするべきだ | 27.3 | 9 | 11 | 家事・育児は女性がするべきだ | 20.7 | 7 |
| 14 | 家を継ぐのは男性であるべきだ | 25.4 | 10 | 12 | 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ | 20.3 | 6 |

出典：内閣府 令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査

「無意識の偏見」に気づくための取り組み

内閣府男女共同参画推進連携会議でチェックシートを作成 職場に存在するジェンダーギャップを可視化

職場のジェンダーギャップチェックシート

あなたの会社にもまだある！？

～試作版～

<経営者向け>

| チェック項目 下記の項目で、あなたの経営する企業・団体は？ | あなたの印象 | |
|--|--------|--------|
| | そう思う | そう思わない |
| Q1. 企業・団体の代表は男性が担っている | | |
| Q2. 意思決定機関（役員会・理事会等）の構成員は男性が担っている | | |
| Q3. 営業・外回り・渉外関連部署等は主に男性が担っている | | |
| Q4. 経理・総務・人事など組織内の間接部門は主に女性が担っている | | |
| Q5. コピー・お茶出しなどの雑務は主に女性が担っている | | |
| Q6. 長時間労働者、夜遅くの対応・業務は主に男性が担っている | | |
| Q7. 正規社員は主に男性、非正規社員は主に女性が担っている | | |
| Q8. 力仕事は主に男性が担っている | | |
| Q9. ケア・サポート仕事は主に女性が担っている | | |
| Q10. 研修や能力開発の機会は、主に男性に与えられている | | |
| Q11. 育休など子育て両立制度の活用、子育てに関する配慮を受けているのは主に女性である | | |
| Q12. 夜の会合が頻繁にある | | |
| Q13. 夜の懇親会が頻繁にある | | |
| Q14. 在宅勤務・テレワーク・オンライン会議が定着していない | | |
| Q15. 上層部のほうが、男女共同参画意識は低い | | |
| Q16. 年齢の高い人のほうが、男女共同参画意識は低い | | |
| Q17. (地方に本社・支店がある場合は、都心部よりも) 地方部のほうが、男女共同参画意識は低い | | |

「そう思う」にチェックが付いた項目

| 項目 | 判定 |
|---------|------------------------------|
| 01・02 | 【意思決定者の格差】が起きている可能性があります |
| 03～09 | 【性別役割分業意識】が根付いている可能性があります |
| 010～011 | 【男女の機会の格差】が広がっている可能性があります |
| 012～014 | 【固定的な働き方】による格差が起きている可能性があります |
| 015 | 【組織層での意識差】が強い可能性があります |
| 016 | 【世代の意識差】が強い可能性があります |
| 017 | 【地域の意識差】が強い可能性があります |

要チェック!

いかがでしたか？あなた以外の職場メンバーにもチェックリストを薦め、職場の課題を共有して改善行動につなげましょう！

- Q 1 企業・団体の代表は男性が担っている
- Q 2 意思決定機関（役員会・理事会等）の構成員は男性が担っている
- Q 3 営業・外回り・渉外関連部署等は男性が担っている
- Q 4 経理・総務・人事など組織内の間接部門は女性が担っている
- Q 5 コピー・お茶出しなどの雑務は主に女性が担っている
- Q 6 長時間労働者、夜遅くの対応・業務は主に男性が担っている
- Q 7 正規社員は主に男性、非正規社員は主に女性が担っている
- Q 8 力仕事は主に男性が担っている
- Q 9 ケア・サポート仕事は主に女性が担っている
- Q10 研修や能力開発の機会は、主に男性に与えられている
- Q11 育休など子育て両立制度の活用、子育てに関する配慮を受けているのは主に女性である
- Q12 夜の会合が頻繁にある
- Q13 夜の懇親会が頻繁にある
- Q14 在宅勤務・テレワーク・オンライン会議が定着していない
- Q15 上層部のほうが、男女共同参画意識は低い
- Q16 年齢の高い人のほうが、男女共同参画意識は低い
- Q17 (地方に本社・支店がある場合は、と新聞よりも) 地方部のほうが、男女共同参画意識は低い

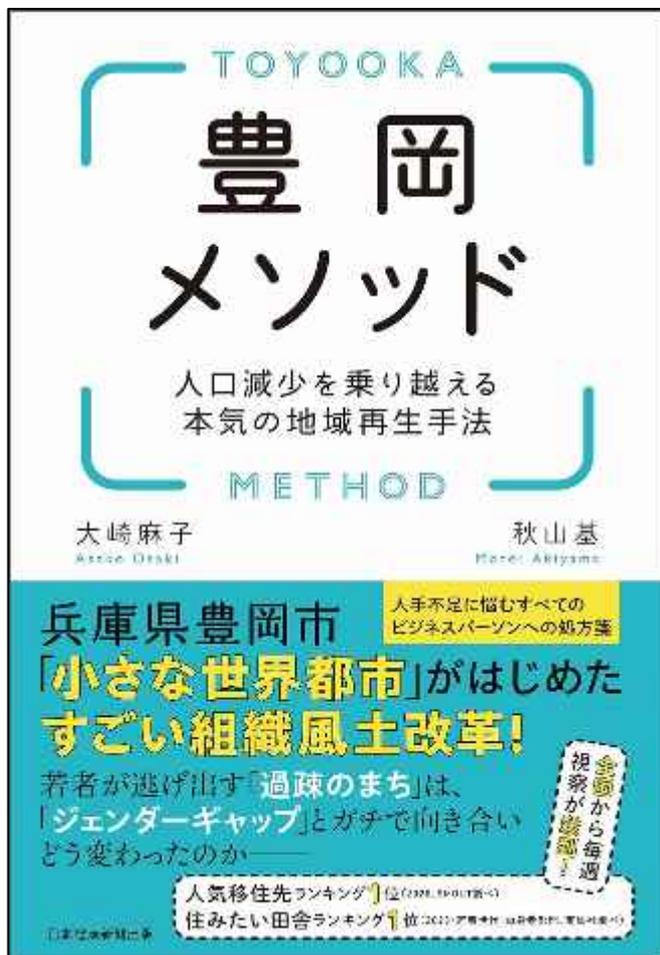
①人口減少・少子高齢化

②ジェンダーギャップとは

③地域と企業の取り組み事例

**兵庫県豊岡市の取り組み
地域をあげて持続可能な社会に
「ワークイノベーション推進会議」**

兵庫県豊岡市の取り組み事例 ～まちをあげてジェンダーギャップ解消に取り組む～



「豊岡メソッド 人口減少を乗り越える本気の地域再生手法」 (日本経済新聞出版社)

ジェンダーギャップ解消戦略の策定 若い世代～多様な市民で「ありたい姿」を描く



手順 1 市民にジェンダーギャップ解消の必要性が知られている

- ジェンダーギャップ解消の必要性を知り、特に子どもたちの未来に関わることだと理解している市民が増えている
- 多世代・多様な市民が、ジェンダーギャップ解消の意義やメリットを語っている
- 市の施策にジェンダー視点が生造化され、ジェンダーギャップ解消の必要性が市民の暮らしの中に浸透している

手順 4 家庭において男女が家計責任(世帯収入)とケア責任(家事・育児・介護等)を分かち合っている

- 家事・育児・介護等の価値や意義が知られている
- スキルを磨いて家事・育児・介護等に主体的に関わる男性が増えている
- 家事・育児・介護等に関する支援の仕組みが構築されている



手順 2 地域において男女が共に意思決定・方針決定に参画している

- 多世代・多様な市民によるコミュニケーションが活発に行われている
- 地域活動に参画しリーダーシップを発揮する女性や若者が増えている
- 女性や若者の声やニーズが政策に反映されている



手順 3 女性も男性も働きやすく働きがいのある事業所が増えている

- 経営者がジェンダーギャップ解消に向けてリーダーシップを発揮している
- 先進的な事例やノウハウを手本にして変革に取り組む事業所が増えている
- 性別に関わらずフェアな評価により活躍の場が広がっている
- 性別に関わらず家事、育児、介護のための休暇等の取得が進んでいる



豊岡市 ジェンダーギャップ 解消戦略 — 戦略体系図 — 2021年度～2030年度

上位目的

この戦略において
5～10年程度で実現したい姿

固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている

中核目的

この戦略において
3年程度で達成したい姿

ジェンダーギャップ解消の必要性を自分ごととして捉え、行動する人が増えている

手順 5 自分のありたい姿に向かって、経済的に自立し、いきいきと暮らす女性が増えている

- 自己実現に向けてチャレンジする女性が増えている
- まちのあちこちで女性同士のつながりが生まれている
- 経済的に自立するための相談支援体制が構築され、活用する女性が増えている



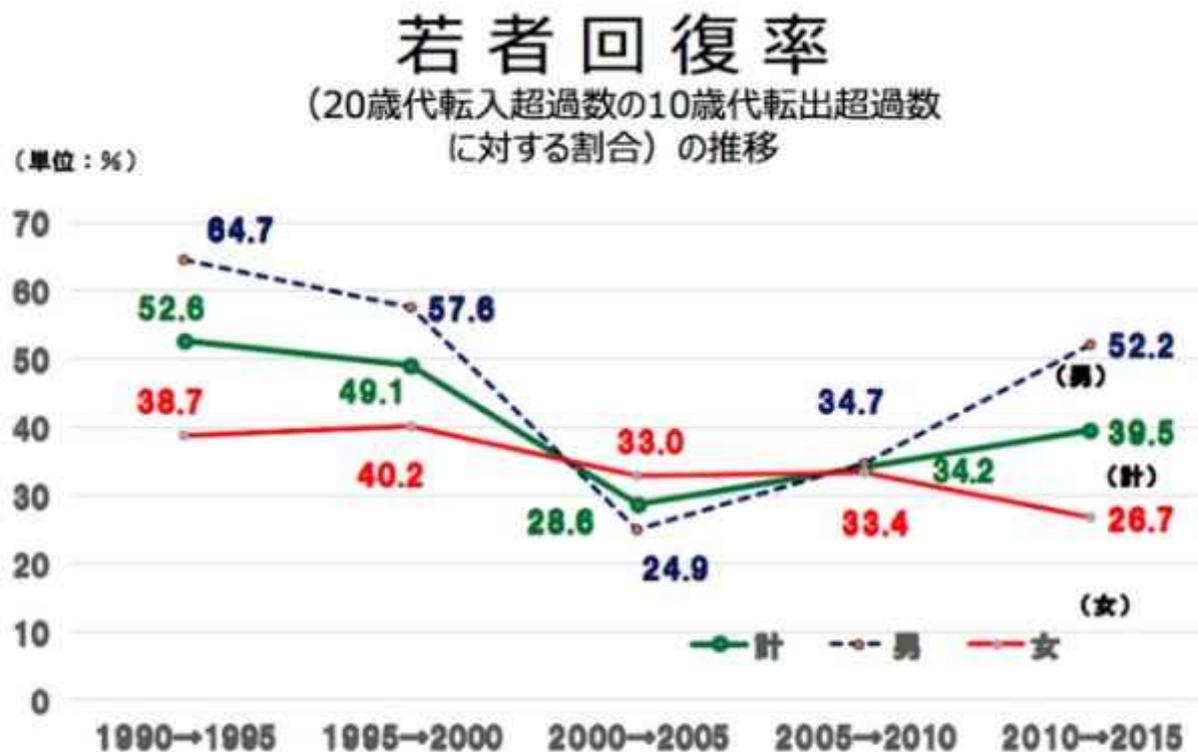
手順 6 子どもたちがジェンダーギャップ解消の必要性を自分のことばで語っている

- 保育園・こども園・幼稚園・学校等でジェンダー視点を取り入れた保育・教育が行われている
- 子どもたちが性別にとらわれず自分のありたい姿を描き、実現に向けて行動している



取り組みの背景：「若者回復率」

男性の回復率は52.2%に対し、女性はわずか26.7%



豊岡市役所提供

取り組みの背景

女性に選ばれない理由は「男社会」、**「公平さの欠如」**

「長男にしか『帰って来い』と言わない親、女性を男性の補佐的な労働力としてしか見てこなかった企業、男性しか参加しない地域の会合……。豊岡市は『女は黙っている』とでも言わんばかりの『男社会』でした。女性たちから選ばれないのは当然です」(中貝前市長)

出典：BUSINESS INSIDER 2018年9月5日

「女性4人に1人しか地元に戻らない豊岡市。プチ勤務や女性の自尊心アップ作戦」

地域連携でワークイノベーション推進

2018年度に「目指す将来像」と戦略を策定

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

地域連携でワークイノベーション推進

2018年、市内事業所16社でワークイノベーション推進会議を組成
商工会議所会頭が会長に



出典：豊岡市ウェブサイト

地域連携でワークイノベーション推進

現在113社が参画、経営者セミナー、事例共有会を開催



出典：豊岡市ウェブサイト

地域連携でワークイノベーション推進

経営者、人事担当者、管理職、女性従業員の階層別ワークショップ



地域連携でワークイノベーション推進

「女性も働きやすく、働きがいのある事業所」の表彰



あんしん
カンパニー

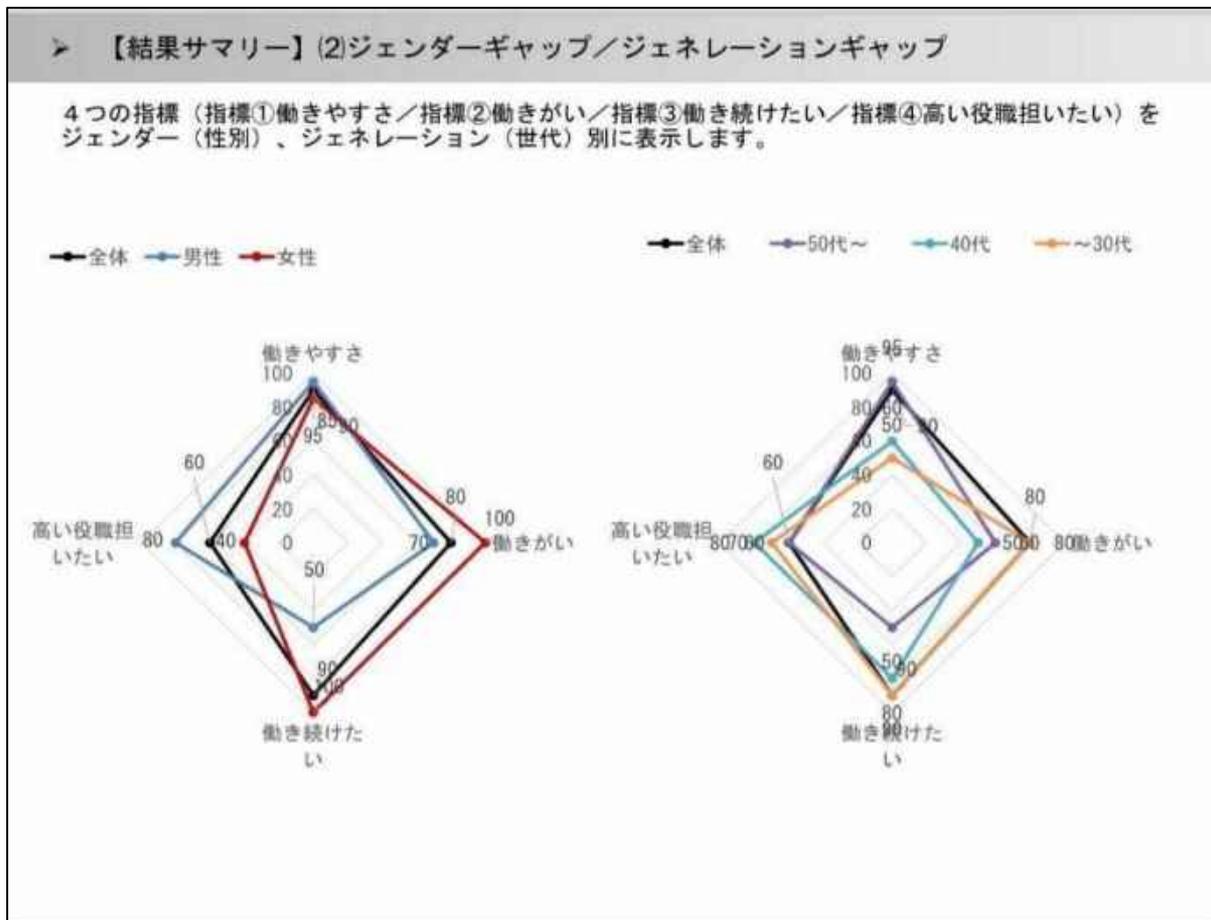


2019年～2022年度：調査実施 24社（延べ36社）
女性、男性、全従業員の2/3が
働きやすく、働きがいがあると回答した企業 17社

地域連携でワークイノベーション推進

ジェンダー、ジェネレーションごとに意識調査

「働きやすさと働きがいに関するアンケート」



地域連携でワークイノベーション推進

働きやすさだけでなく、働きがいも

調査項目

本調査では、4つの指標（指標①働きやすさ／指標②働きがい／指標③働き続けたい／指標④高い役職を担いたい）で働きやすさ、働きがい、会社へのエンゲージメント（就労継続、コミットメント）を分析します。

指標①働きやすさ

| あなたの会社は、「あなたにとって」働きやすいと思いますか。 | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 働きやすさの要因 | |
| 1. | 労働時間が融通が利く（子どもの発熱や葬祭などの際に配慮される等） |
| 2. | 労働時間が適正である |
| 3. | 休暇を取りやすい |
| 4. | 待遇・福利厚生が整っている |
| 5. | 休職（育児・介護・看護・病氣治療などによる）後に復帰しやすい |
| 6. | 仕事の成果が正当に評価される |

指標②働きがい

| あなたは会社で、働きがいを感じますか。 | |
|---------------------|------------------------------------|
| 働きがいの要因 | |
| 1. | 経営者は従業員に会社の経営方針やビジョンを伝えてくれている |
| 2. | 自分は会社の経営方針やビジョンを理解している |
| 3. | 職場では仕事や働き方について上司や同僚に相談できる雰囲気がある |
| 4. | 上司、経営者等が従業員の声に耳を傾けてくれる |
| 5. | 今の職場で、仕事について学び、成長していると感じる |
| 6. | 多様な働き方が受容され、働き方でなく成果等働きぶりによって評価される |

指標③働き続けたい（就労継続意向）

| 今後も今の会社で、働き続けたいと思いますか。 | |
|------------------------|----------------------------|
| 働き続けたい要因 | |
| 1. | 自分の働きが正当に評価されていると感じる |
| 2. | 自分の賃金や労働条件は公正だと感じる |
| 3. | 最近、よい仕事をしたと認められたり、褒められたりした |
| 4. | 仕事のやり方に自分の意見が反映されている |
| 5. | 職場で自分が何を期待されているのを知っている |
| 働き続けない要因 | |
| 1. | 仕事と生活の両立への悩み・葛藤がある |
| 2. | 職場での人間関係に悩み・葛藤がある |
| 3. | キャリア形成への悩み・葛藤がある |

指標④高い役職を担いたい（事業へのコミットメント）

| あなたは、今後、より高い役職を担いたいと思いますか。 | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 担いたい要因 | |
| 1. | 所得を上げたいから |
| 2. | やりがいのある仕事ができるから |
| 3. | マネジメントに興味があるから |
| 4. | 仕事の幅を広げたいから |
| 5. | 裁量の大きな仕事にチャレンジしたいから |
| 6. | 自分の仕事の影響度を上げたいから |
| 7. | あてはまるものはない |
| 担いたくない要因 | |
| 1. | 仕事と仕事以外（家庭など）の両立が困難になりそうだから |
| 2. | リーダーシップを取ることが苦手だから |
| 3. | 仕事の責任を増やしたくないから |
| 4. | 仕事量を増やしたくないから |
| 5. | 今の仕事やポジションに満足しているから |
| 6. | ロールモデルがいらないから |
| 7. | 管理職になる自信がないから |
| 8. | 管理職になるメリットを感じられないから |
| 9. | あてはまるものはない |

地域連携でワークイノベーション推進

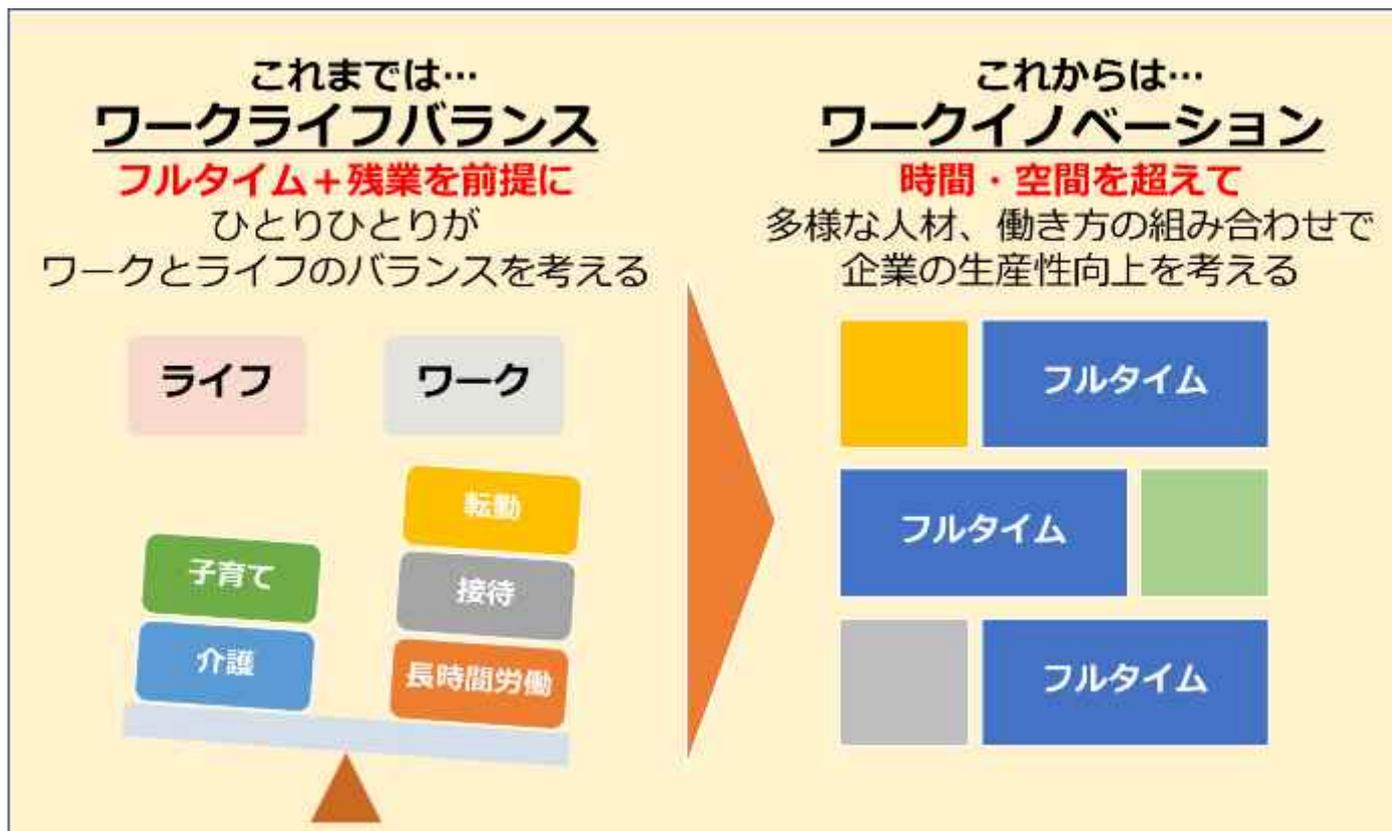
女性マネジメントセミナー／豊岡みらいチャレンジ塾など
女性のマインドセット、スキルセット+ネットワーク構築支援



豊岡市役所ご提供

まとめ

女性も男性も、若者も高齢者も働きやすい企業に向けて
企業はワークライフバランスから**ワークイノベーション**へ



多様な働き方を実現するために
人事制度、評価制度のアップデート／無意識の偏見の学習の必要性も

“Diversity&Inclusion”から、“Diversity **Equity** & Inclusion”へ
Equity = 公平・公正って何だろう？！



“Diversity & Inclusion”から、“Diversity **Equity** & Inclusion”へ
Equity = 公平・公正

Equality



Equity



女性も男性も、若者も高齢者も働きやすい企業に向けて 個人も生き方のイノベーションを

3ステージの人生設計



マルチステージの人生設計



リスキリング／学び直しを促しながら
中長期でキャリア設計の支援を

ひとりひとりが率先し
未来を見据えて
意識と仕組みのアップデートを

(参考) 経済産業省 ダイバーシティ経営実践のための各種支援ツール



【改訂版】ダイバーシティ経営診断シート (裏面)

ここで算出する平均点は、対象企業における各カテゴリーの強みや弱みを把握することや、過去と現在を比較し進捗度を見ることを目的としており、他社との相対比較をするものではありません。

| カテゴリー | 設問 | 当てはまる | やや当てはまる | あまり当てはまらない | 当てはまらない | 平均点数 | 実現に向けた具体的なアクション | 振り返り | |
|-----------|-------------------------------------|--|---------|------------|---------|------|-----------------|------|--|
| 人事管理制度の整備 | 多様な人材の活躍に資する人事管理制度の整備 | | | | | | | | |
| | 1 | 各業務のマニュアル作成などを通して、業務情報を共有できる体制を整えている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 2 | 多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）の採用を積極的に行っている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 3 | 社員の今後の仕事やキャリアの希望などを踏まえ、能力開発に投資（時間、予算等）している | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 4 | 昇進・昇格の基準が明確になっている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 5 | 社員の働き方の柔軟性（多様性）を高めるための制度が整備されている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 現場管理職の取組 | 多様な人材の活躍に資する職場管理 | | | | | | | | |
| | 1 | 部下に各自が担当する仕事の目標と位置づけを組織目標と紐づけ、わかりやすく説明している | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 2 | 部下の残業時間の長短や勤務形態にかかわらず、その能力に合った仕事を割り振っている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 3 | 部下のキャリアの希望を理解したうえで、その実現に資する仕事を提供している | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 4 | 部下と業務の進捗状況を個々に把握している | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 5 | 時間や場所にとられない柔軟なワークスタイルが実現できる職場づくりをしている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 組織風土 | 多様な人材の活躍を促す組織風土 | | | | | | | | |
| | 1 | 社員の属性*や役職、働き方等によらず、休みを取りやすい環境になっている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 2 | 社員は自分の意見を気兼ねなく発言できる環境である | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 3 | 異なる意見や価値観・考え方を尊重し合える環境である | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 4 | 業務内外で多様な人材を交えた活発なコミュニケーションが行われている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 5 | 管理職層と経営層が意思疎通を行い、多様な人材のマネジメントを行っている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 成果 | 経営上の成果 | | | | | | | | |
| | 1 | 個々の社員が活躍してきたことによって経営上の成果が出ている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 2 | この1-2年、必要な人材を採用できている | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 3 | この1-2年、離職者（定年退職以外）は比較的少ない | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |

* 属性：ここでは性別、国籍、中途採用、年齢、勤続年数等を指します。