

若者、女性に選ばれる地域づくり

ジェンダーギャップ解消、働き方、プレコン、人権と経済の視点

アクセルとブレーキを同時に踏まないために

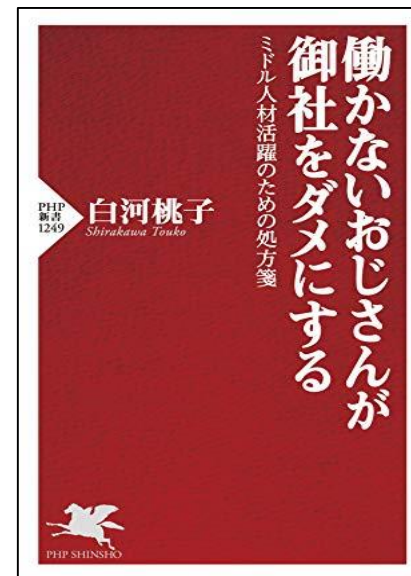
白河桃子

福山市少子化対策専門家会議委員

昭和女子大学客員教授 ジャーナリスト

働き方改革実現会議等 有識者議員

地域働き方・職場改革推進会議委員



自己紹介：著作（女性X働く）



自己紹介：著作（働き方・組織開発）



内閣官房 働き方改革実現会議
有識者議員



地方創生2.0に「若者・女性に選ばれる地方」という視点が

- 若者や女性に地方が選ばれるよう「地域間・男女間の賃金格差の是正」を掲げた。労働時間が通常の正社員より短い「短時間正社員」などによる「非正規雇用の正規化の推進・待遇改善」も挙げた。最低賃金の引き上げにも触れた。



日経新聞
地方創生「東京一極集中の弊
害是正」 政府考え方骨子案
[石破政権](#)
2024年12月18日 22:00

全国知事会にて3つの課題に言及

地方女子プロジェクトによる3つの課題を共有

- 仕事がない
- 女性役割を押し付けられたくない
- 結婚、出産への圧力が厳しい

地方自治体はこの3つの課題に対処できているか？

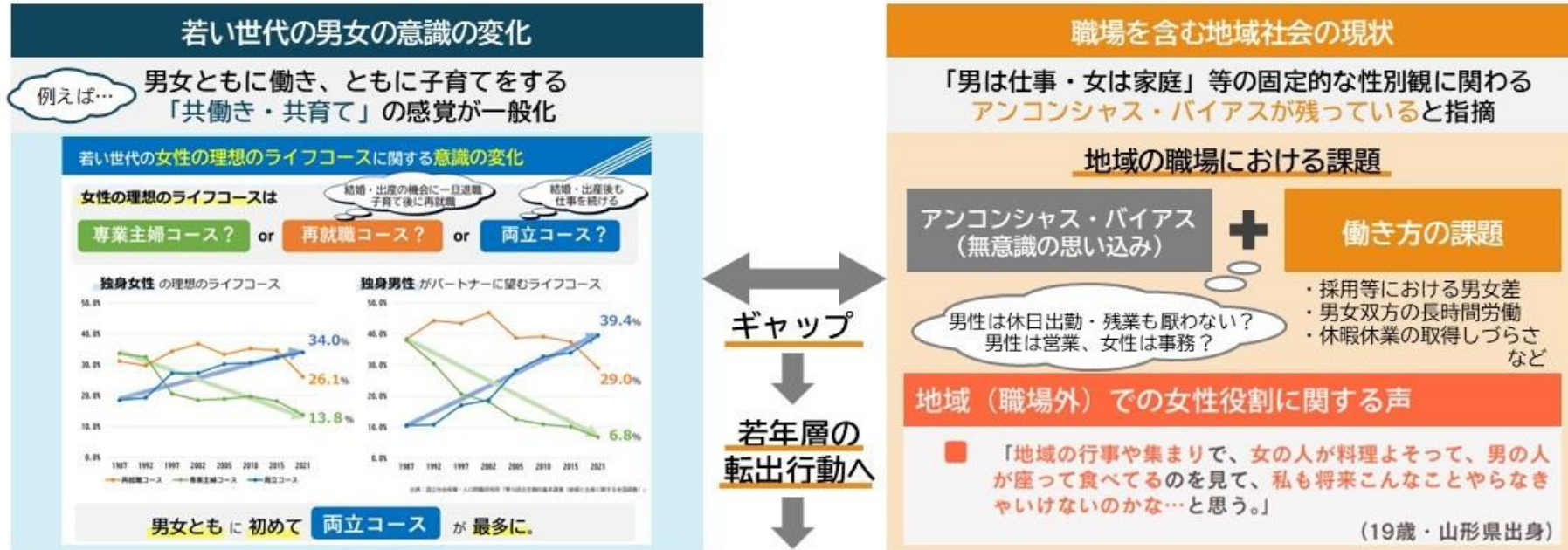
現在、ジェンダーギャップ解消、働き方・職場改革、
少子化対策などについて包括的な講演を予定

栃木、鳥取、山口、北海道、福井



地方創生2.0 地域働き方・職場改革とは 本質のテーマはジェンダーギャップ解消

- 若年層を中心に地方からの転出超過が著しい。特に女性は、進学等で都市部に出たのち、就職等で地元に戻る者が少ない。
- こうした転出行動の背景には、若い世代の意識と職場を含む地域社会との間のギャップがある。



- 若年層、とりわけ若年女性の人口流出が続く状況を打開するには、東京圏にはない「豊かさ」等の地方の強みを活かしつつ、若い世代の行動や意識の変化を直視し、地方が抱える弱みの克服が必要。また、当事者である若者や女性の視点を取り入れることが重要。
- 地方から東京圏に移り住んだ若年層(20代・30代)への調査では、東京圏へ転出した理由として、就職先の選択肢の豊富さや、やりがいがある就職先の存在等の職場関係の理由を挙げる者が多い。

地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく

地方創生2.0 地域働き方・職場改革とは 本質のテーマはジェンダーギャップ解消

地域働き方・職場改革ネットワーク

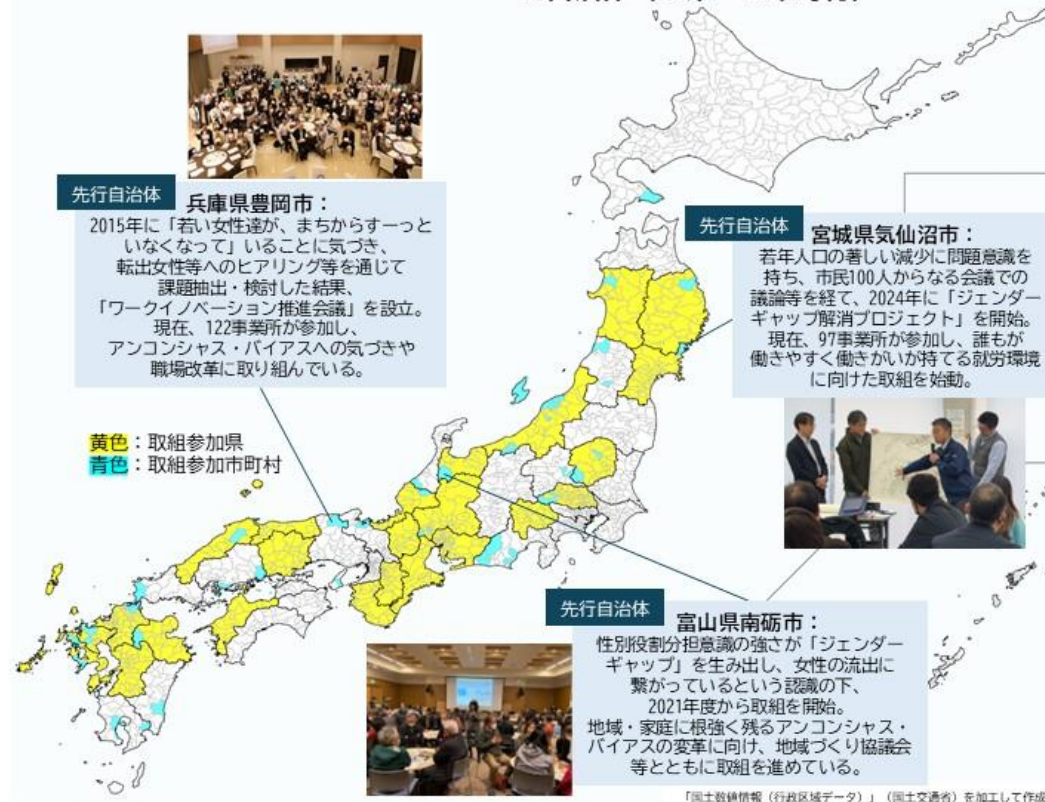
～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

- 「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を始動。
- 68自治体（24県・44市町村）が参加し、「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成。先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

	県（24）	市町村（41）
北海道		函館市（北海道）
東北	岩手県 秋田県 宮城県	久慈市（岩手県） 能代市（秋田県） 酒田市（山形県） 白鷹町（山形県）
関東	栃木県 埼玉県	足利市（栃木県） 佐野市（栃木県） 秩父市（埼玉県） 桐生市（群馬県） 矢板市（栃木県）
甲信越	新潟県 山梨県	新潟市（新潟県） 見附市（新潟県） 妙高市（新潟県） 佐渡市（新潟県）
東海	岐阜県 愛知県 三重県	大垣市（岐阜県） みよし市（愛知県） 南知多町（愛知県） 浜松市（静岡県） 焼津市（静岡県） 藤枝市（静岡県） 菊川市（静岡県） 牧之原市（静岡県）
北陸	富山県 福井県	加賀市（石川県） 勝山市（福井県）
近畿	滋賀県 奈良県 和歌山県	舞鶴市（京都府） 洲本市（兵庫県） 門真市（大阪府）
中国	鳥取県 島根県 岡山県	境港市（鳥取県） 雲南市（島根県） 呉市（広島県） 福山市（広島県） 下関市（山口県）
四国	愛媛県	
九州・沖縄	福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県	北九州市（福岡県） 唐津市（佐賀県） 武雄市（佐賀県） 長崎市（長崎県） 佐世保市（長崎県） 日田市（大分県） 宮崎市（宮崎県） 鹿児島市（鹿児島県） 志布志市（鹿児島県）
		市町村（3）
先行自治体		豊岡市（兵庫県） 南砺市（富山県） 気仙沼市（宮城県）

地域働き方・職場改革ネットワーク

68自治体（24県・44市町村）



縦割りの弊害がアクセルとブレーキに

□ 首長からのトップダウン、部局を超えた協働、連携会議が必要です。

どこの部局が連携していますか？

地方創生、少子化対策、男女共同参画、子ども子育て、中小企業担当など

□ 民間を巻き込んでいますか？

地元女性団体（ボトムアップ）

経営者団体（トップダウン）

NHKで話題 地方を出ていく女性たち

地方を出ていく女性たちの声は？

- ・ 仕事がない
- ・ 女性役割を押し付けられたくない
- ・ 結婚、出産への圧力が厳しい

部署横断で「ジェンダーギャップ
解消会議」を作ってください。

施策がアクセルとブレーキにならないように

例：ジェンダーギャップ解消とプレコン



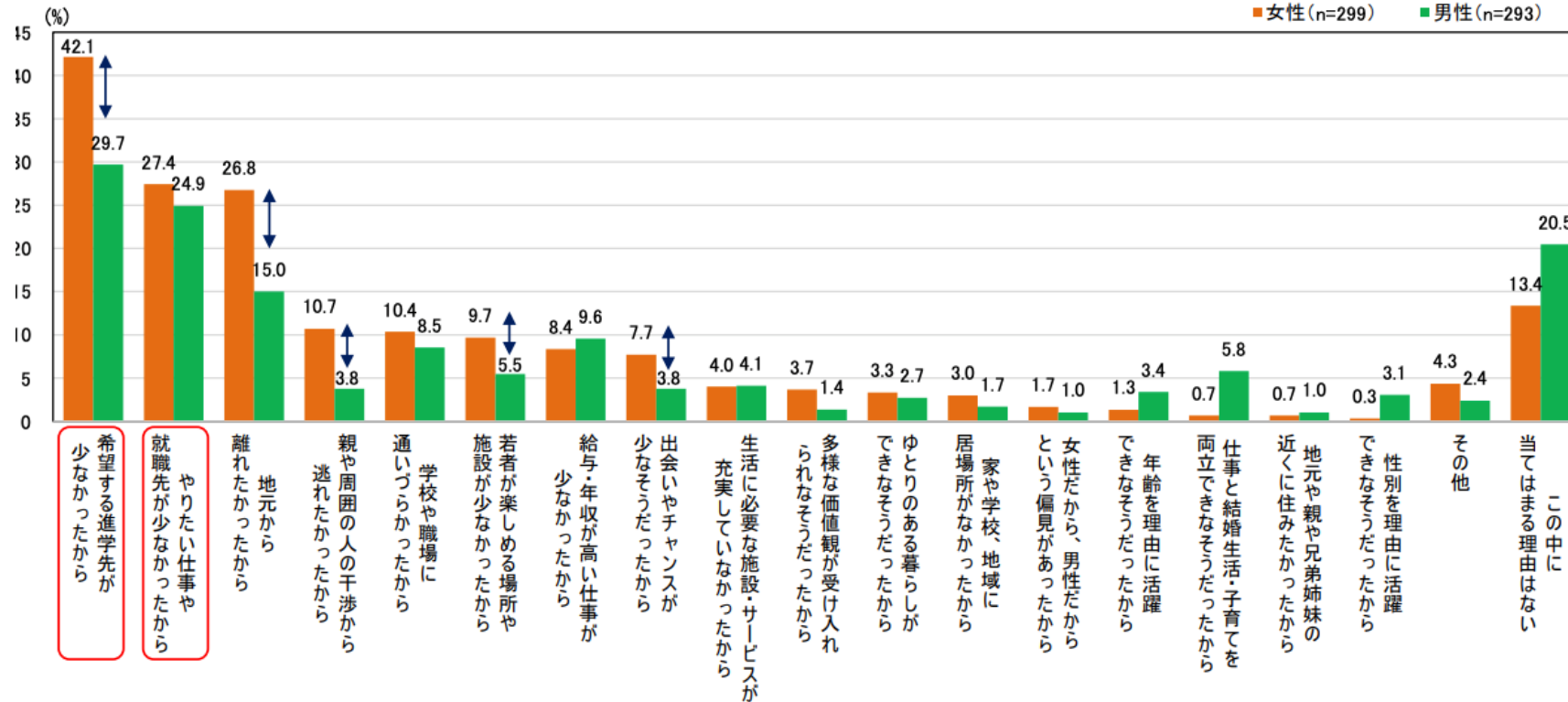


令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告

2. 調査結果

(1) 出身地域を離れた理由(自分の都合で転居した者(東京圏以外出身・東京圏居住層))

- 出身地域を離れた理由は、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少なかったから。
- 女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」「若者が楽しめる場所や施設が少なかった」「出会いやチャンスが少なそうだった」が高い。



(備考)1. (設問文)あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)

2. 東京圏:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

3. 東京圏以外出身・東京圏居住層:中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

※本資料に掲載している結果は速報値であり、後日変更になる可能性がある。 2

地方の「職場・地域」に対する若者・女性の声

- ・女性が多い製造業だったが、女性が昇進する事はなく、少ない男性が当然のように昇進していく。
- ・会社全体として女性の昇級が遅く、結婚・出産後に出世コースから外れざるを得なかった方を数名知っている。
- ・出産後の職場復帰や求職が女性にとってハードルが高いこと。
- ・男だから時間外でも働く、女だから働けないと時間外勤務を免除される。
- ・社用車の運転や重い荷物の搬入、人前に立つ時（祝辞や挨拶など）など、男性がやらないと悪いように感じる時がある。
- ・仕事の有無に関わらず、家事は必ず女性が行うもので男性はやらなくて良いという暗黙の了解がある。
* * * * *
- ・東京に就職するって親とか親戚に言った時にやんわり反対されたんですよね。東京は仕事をバリバリやっていくイメージがあるので、私はそれを望んでいたんですけど、『女はそんなに一生懸命働かなくていいよ。それよりはいい人見つけて早く結婚して』と言われました。
- ・本当に過疎がかなり進んでいる地域なので、そもそも働く場所がないんですよ。介護施設か、農協、郵便局か、役場ぐらいしかなくて。私たちの世代（30代）だと、地元で働くということをイメージしている人はほぼいないんじゃないかなと思います。
- ・地域の人たちで集まって、バーベキューする機会があったんですけど、女の人料理をよそったり、ビールをついだり、男の人がしゃべって食べてる。私も将来こんなことしなきゃいけないのかな、嫌だなんて。

出典：気仙沼市 市民の暮らしやすさ（Well-being）に関するアンケート（一般用）、クローズアップ現代（2024年6月17日放送）⁸

部署横断で取り組むことで逆効果を防ぐ

アクセルとブレーキを同時に踏まないように

例：ジェンダーギャップ解消とプレコン（プレコンセプションケア）

女性が地方を出ていく 3つの理由に対応できているか？

- ・ 仕事がない → 男女賃金格差解消、短時間正社員、働き方・職場改革など
- ・ 女性役割を押し付けられたくない → アンコンシャスバイアス解消、男性育休推進等 地域女性の学びとつながり
- ・ 結婚、出産への圧力が厳しい ← プレコン、ライフデザイン、婚活などが逆効果になりかねない

プレコン、ライフデザインのベースにあるべきSRHR

SRHR（性と生殖に関する健康と権利）とは：

自分のからだや性、生殖について、十分な情報を得て知識を持ち、
自分が望む選択ができること
また、適切な医療やケアを受けることで健康を保つことができること

どんなパートナーシップを築くか
いつ子どもを持つか、持たないか
性に対して正しい情報を得られているか？

好事例：SRHRベースのプレコン、ライフデザイン

きょうとプレコン

京都府のプレコンセプションケア（きょうとプレコン）

- いつ妊娠して、何人子どもを産むか（産まないか）は、一人一人が自分の意思で自由に決定できる権利を持っている
- 友人、恋人、結婚といった様々な関係の中で、そうした一人一人の考え方を尊重して、良好な人間関係を構築することが大切である
- その上で、性や妊娠に関する科学的な知識を身に付け、自分のライフデザインに適した健康管理を行うことが望ましい

こういった考え方を学ぶことで、
性や妊娠に関して、自らの主体的な選択に基づき、自分が望む生き方
（ウェルビーイング）を実現できるようにするものです。

国が定義している「プレコンセプションケア」より幅広く、包括的な取組です。

4

<https://kyoto-kosodatepia.jp/preconception/>

好事例：きょうとプレコン

- ・ SRHRベースで設計
- ・ 高校で活用できる教育プログラムを全国で初めて開発

きょうとプレコン

プレコンセプションケアとSRHRの関係

妊娠やライフデザインを描くことは、自分だけでは完結せず、パートナーなど、周囲の人間関係が関わります。

その中で自他の意見を尊重しながら主体的に意思決定をするために、「性と生殖に関する健康と権利（SRHR）」の考え方を基本とすることが大切です。

そうすることが、望む妊娠を叶え、予期せぬ妊娠を防ぐことにもつながります。

7

きょうとプレコン

きょうとプレコン 教育プログラムの構成

自身が望む生き方を見つめ、
ライフデザインを描き、実現するための

3つの領域 から構成されています。

領域1

いまの自分自身
を知る

領域2

ここから先の
健康を保つ

領域3

これからの
自分を考える

8

好事例：きょうとプレコン

プログラムの特徴：
SRHRをベースに
ジェンダー平等と性の多様性
望まない妊娠を防ぐ知識
からだの尊厳とデートDV

本プログラムの構成



本プログラムには、下記の3領域・9コンテンツの教材があります。
3領域の構成は以下のとおりです。
各学校の状況や生徒の学習ニーズに合わせて、プログラムの内容を抜粋したり、
再編集して授業に組み込んで使用することもできます。

第1領域「いまの自分自身を知る」

主な学習内容

プレコンセプションケアの基礎理解/
月経、射精/思春期のからだの変化/
ジェンダーバイアス/性の多様なあり方 など

1-1：プレコンセプションケアとは
1-2：思春期のからだの変化
1-3：ジェンダー平等と性の多様性

第2領域「こころとからだの健康を保つ」

主な学習内容

からだの尊厳とデートDV/妊娠のしくみ/
妊娠と年齢/避妊の方法/人工妊娠中絶/
性感染症の種類と予防策/性暴力/
性的同意 など

2-1：からだの尊厳と暴力
2-2：妊娠と避妊のしくみ
2-3：より安全な性行動

第3領域「これからの自分を考える」

主な学習内容

ピアプレッシャー/生活習慣（やせ・肥満、
食生活）/男女のからだ別の健康管理/
ライフデザイン的设计 など

3-1：あなたの健康と対人関係のスキル
3-2：あなたの健康とプレコンセプションケア
3-3：あなたのライフデザインを考えてみよう

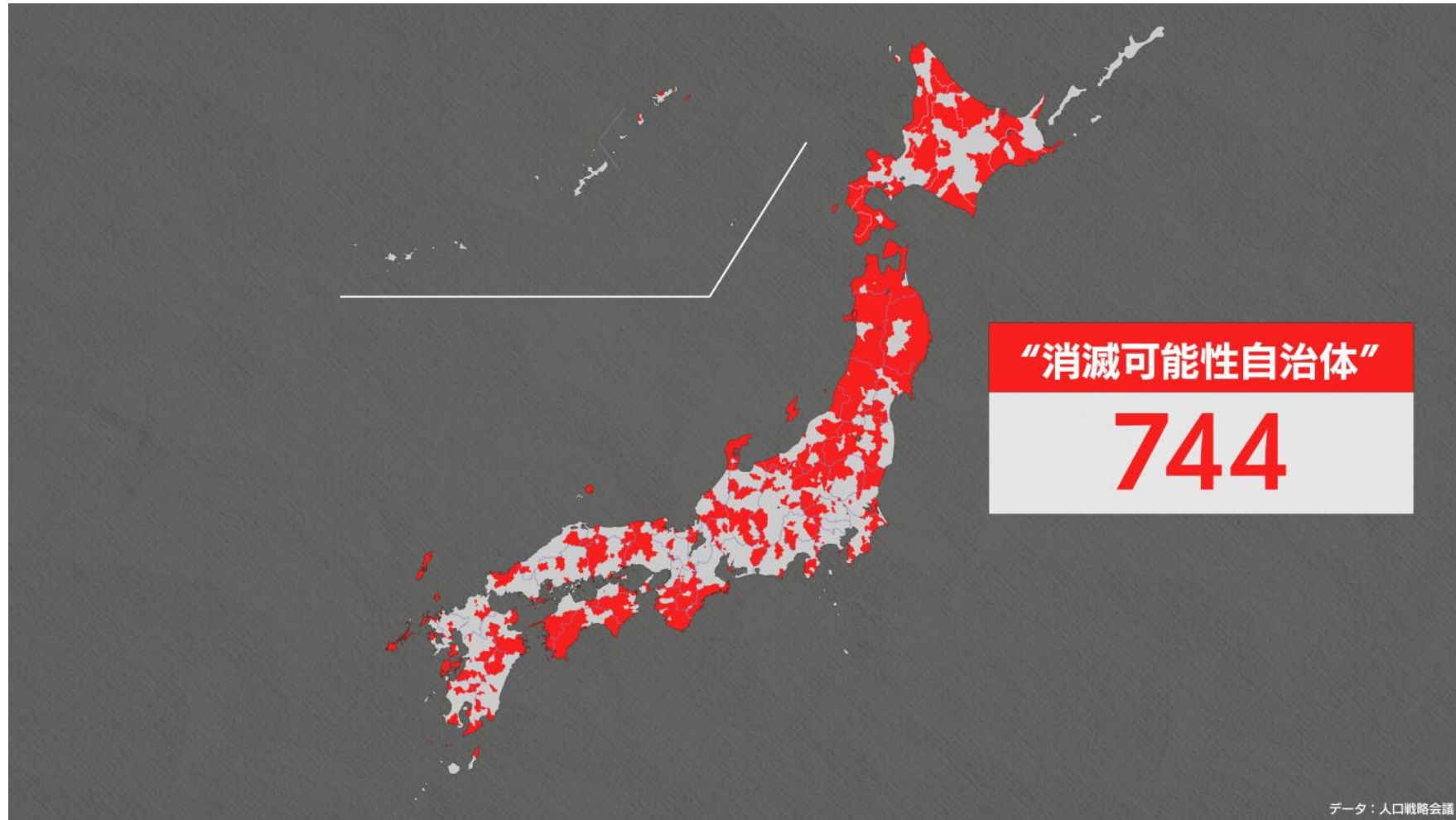
SRHRベースのプレコン、ライフデザイン

- ・ 少子化対策から発するプレコン・ライフデザインは「産めよ殖やせよ」と言われてしまう。
- ・ 設計はSRHRをベースとするべきで、誤った運用は炎上や、結婚、出産へのプレッシャーとなり、女性が地方から出ていく一因に
- ・ 忘れてはいけないのは、世界人口会議からの考え方の転換
「社会のために子どもが生まれるのではなく、生まれた子どもをはぐくむための社会である」

なぜ男女賃金格差、職場に取り組むのか？

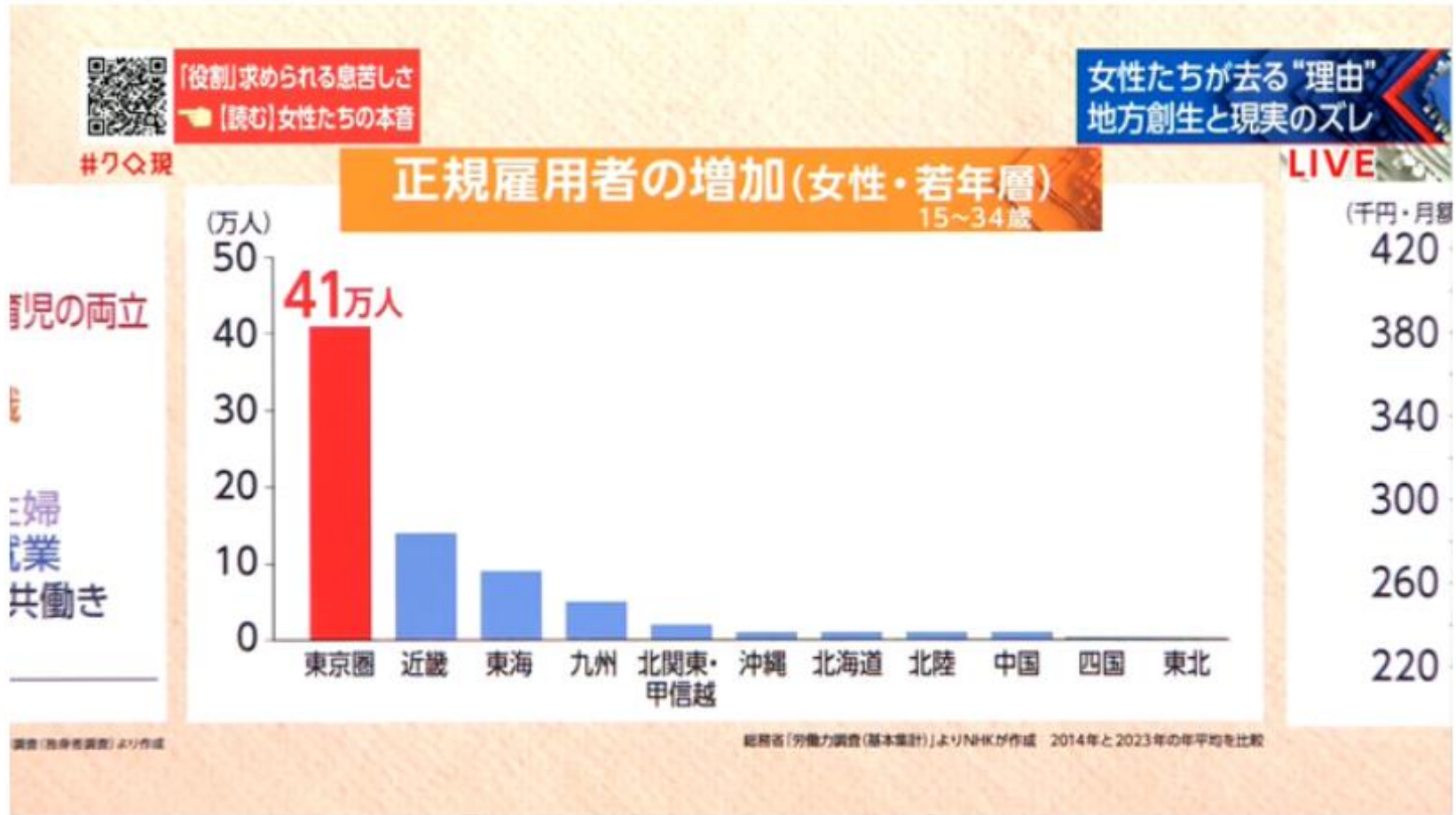
少子化と男女賃金格差

女性流出により消滅する自治体



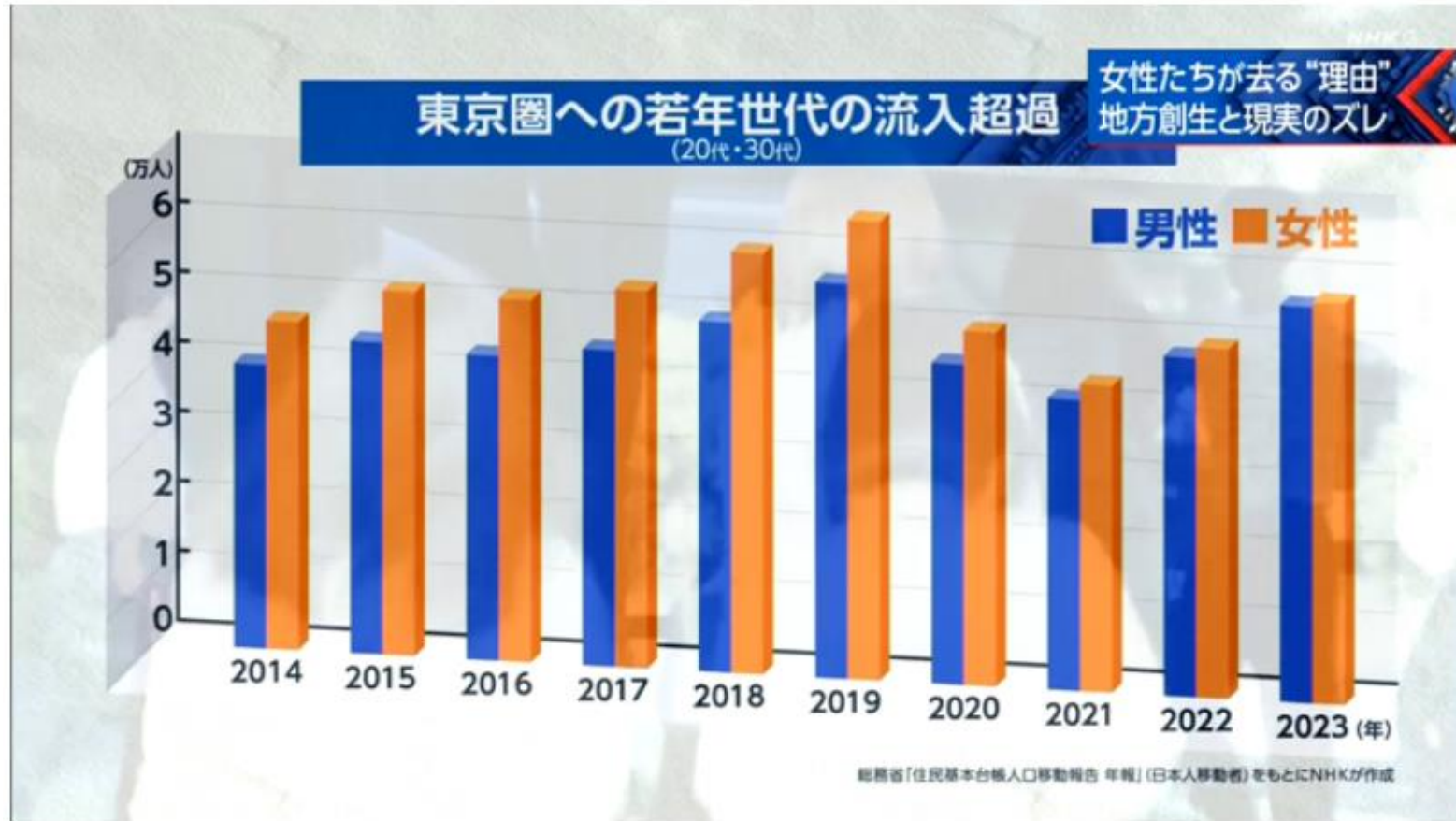
NHK「クローズアップ現代」取材ノートより

正規職員が東京に集中



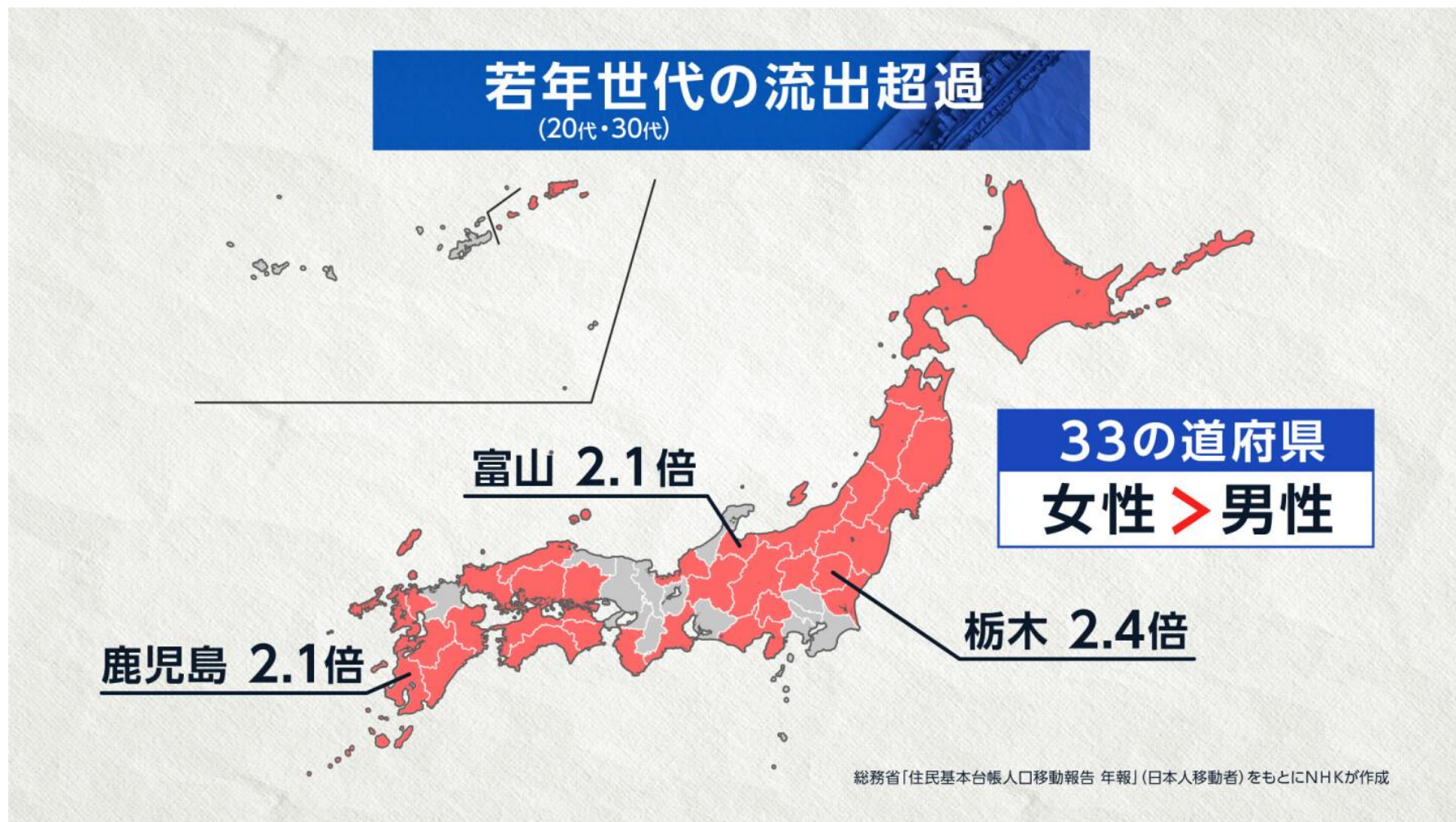
NHK「クローズアップ現代」取材ノートより

男性より女性が流出する



NHK「クローズアップ現代」取材ノートより

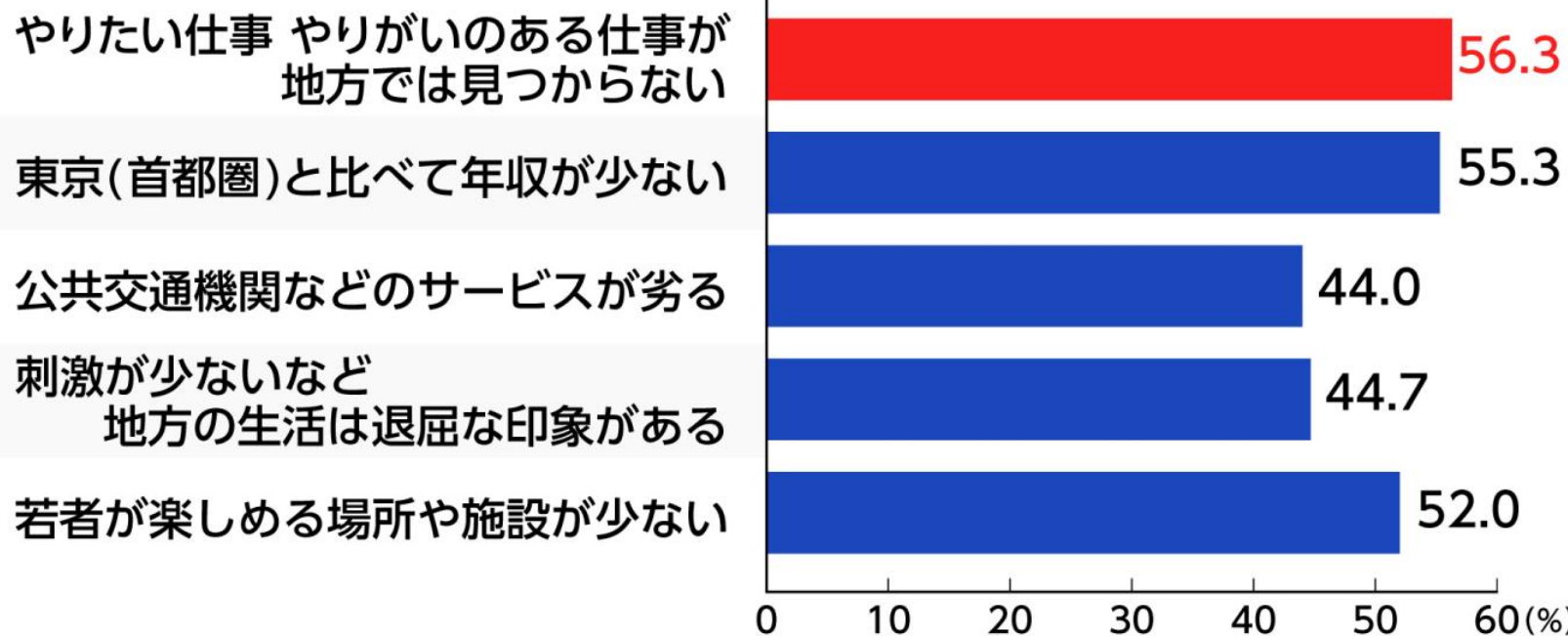
若年世代の流出超過



NHK「クローズアップ現代」取材ノートより

東京一極集中の理由

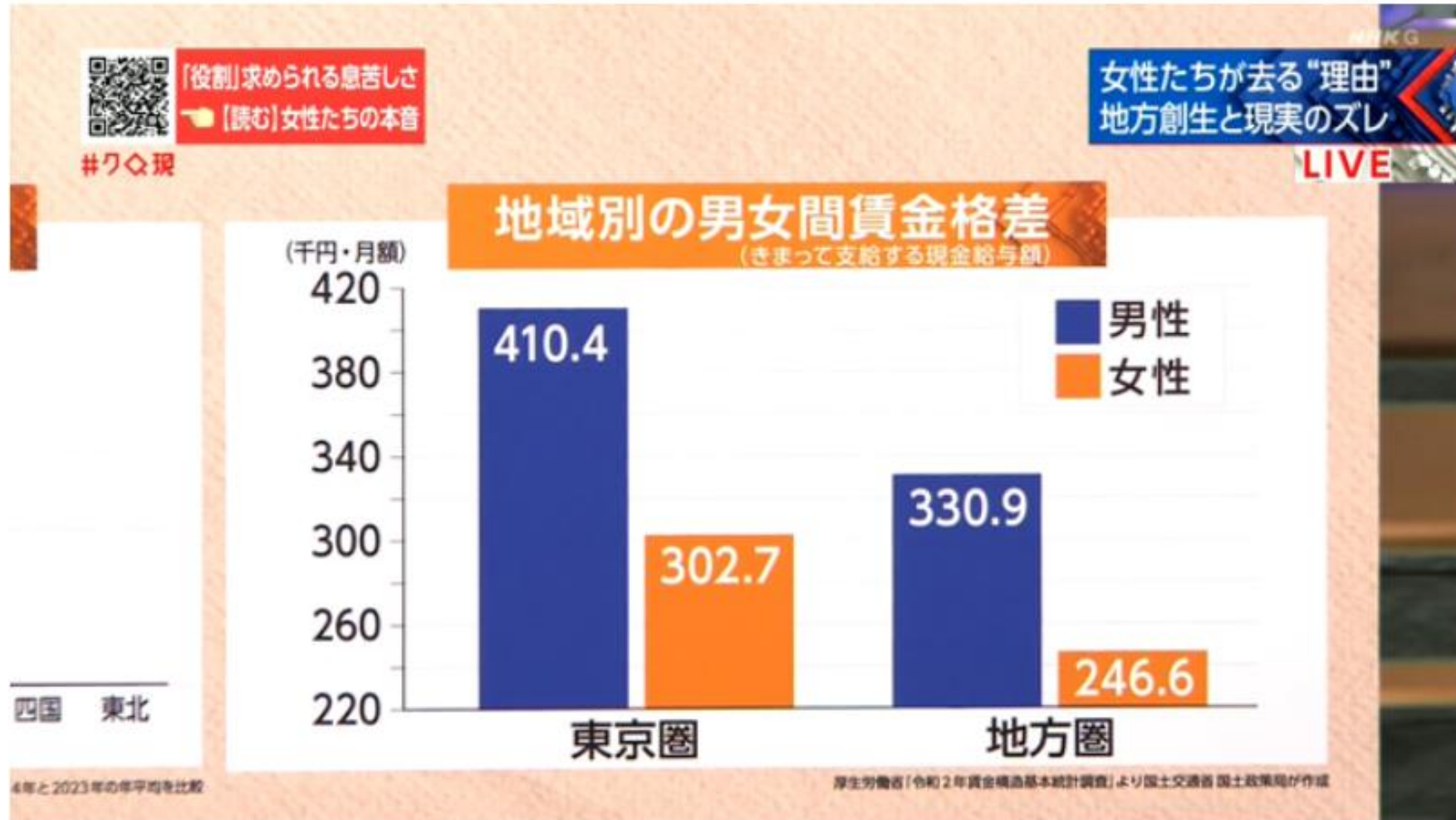
東京圏に移動した理由(複数回答)



公益財団法人東北活性化研究センター「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」より上位5つを抜粋
回答18~29歳の東北圏出身の女性1425人(うち「東京圏在住」の969人を集計)

NHK「クローズアップ現代」取材ノートより

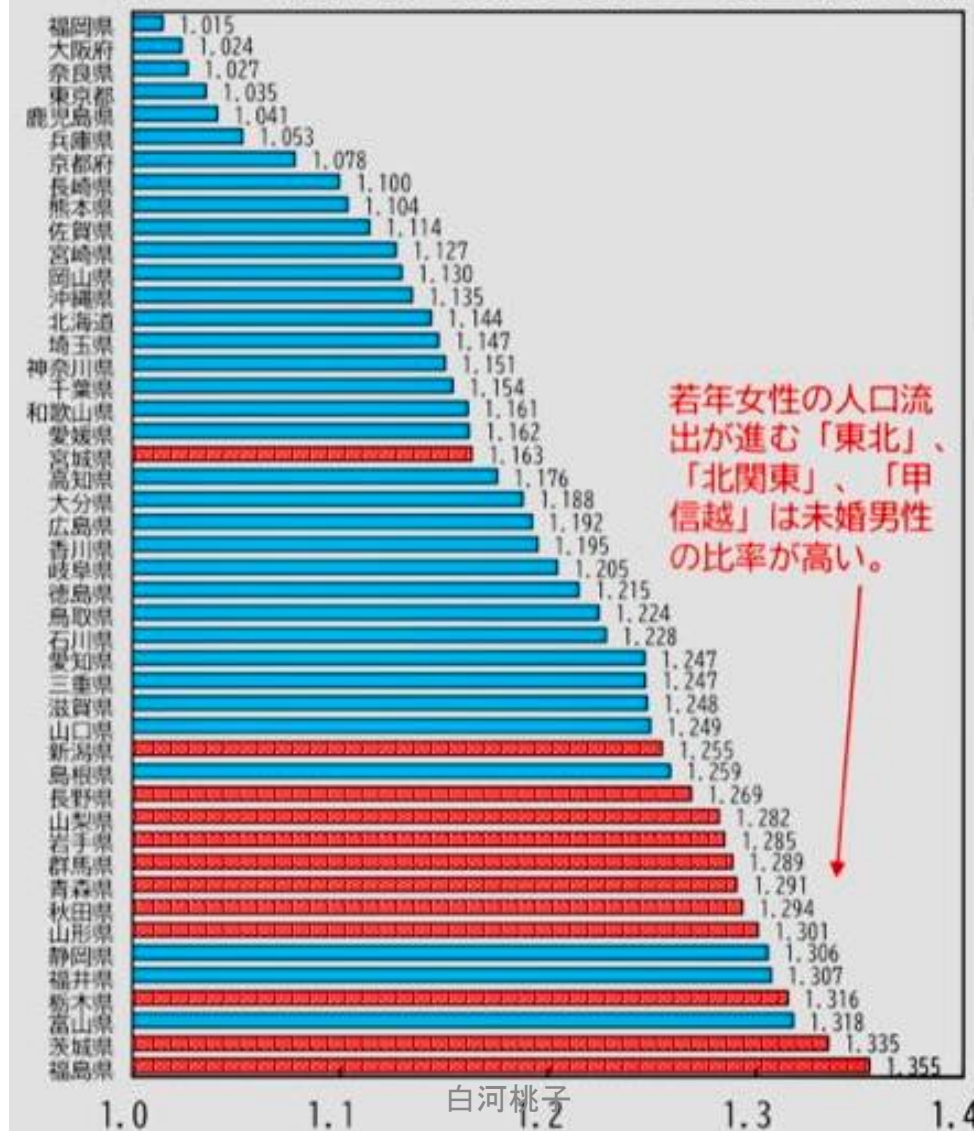
男女賃金格差の地方と東京のギャップ



NHK「クローズアップ現代」取材ノートより

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

1 図：20～34歳未婚者の男女比（女性1に対する男性の数）



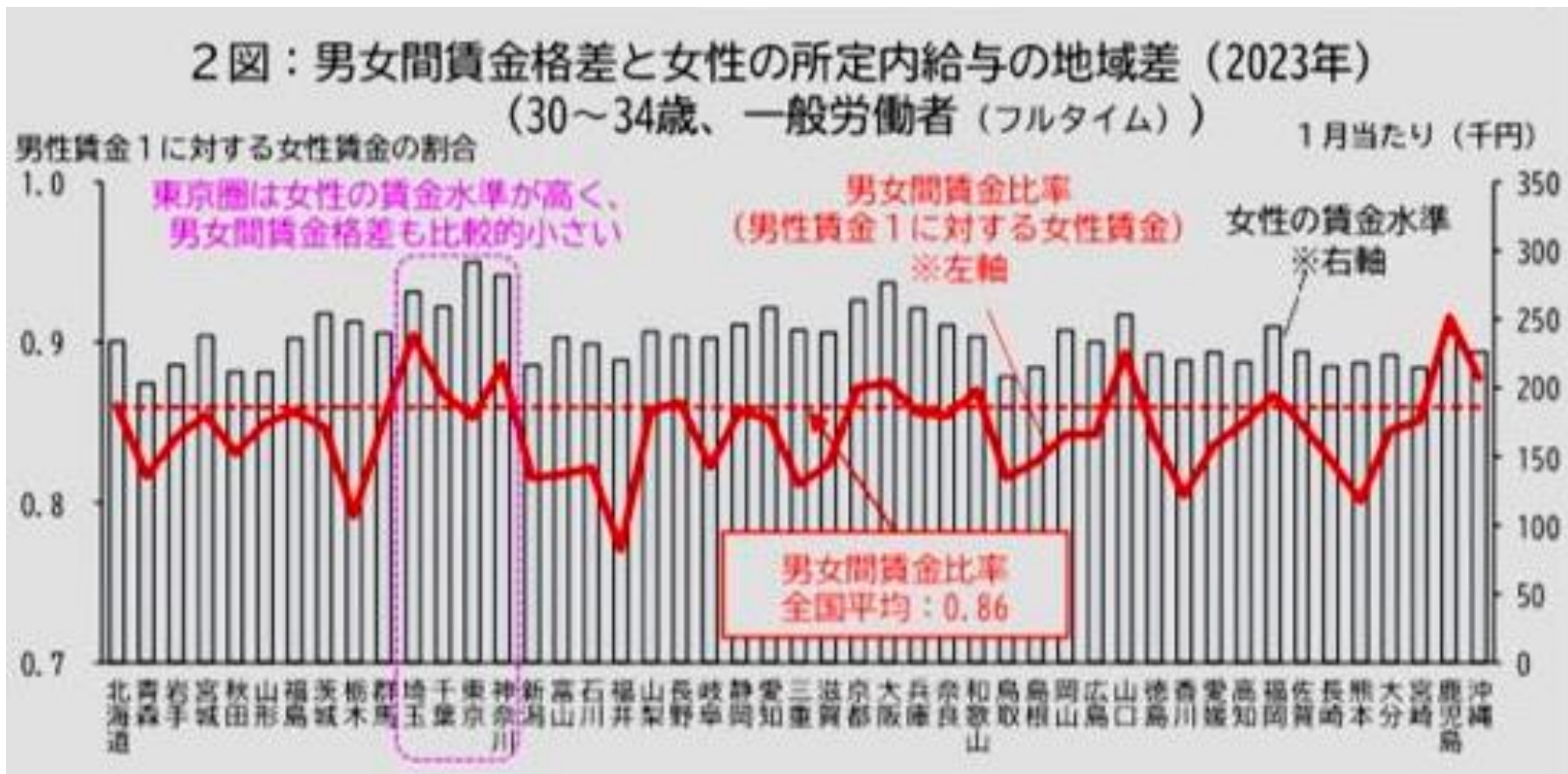
若年女性の人口流出が進む「東北」、「北関東」、「甲信越」は未婚男性の比率が高い。

「女性の職業生活における活躍とマクロ経済」女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第2回） 2024年5月14日 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

1図は、内閣府政策統括官（経済分析）「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「国税調査」より作成

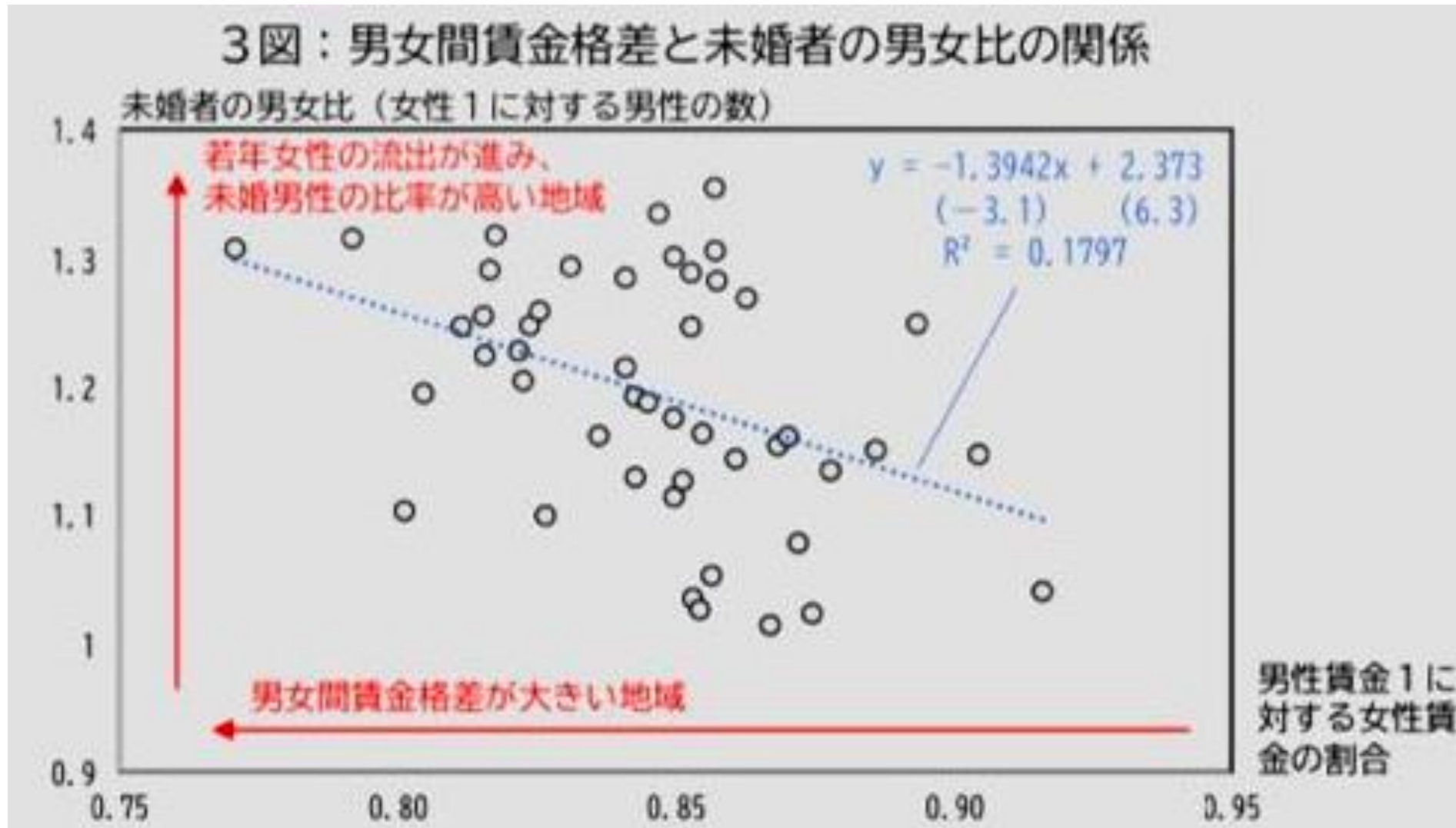
赤は東北、関東、甲信越の県

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



「女性の職業生活における活躍とマクロ経済」女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第2回） 2024年
5月14日 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）2図は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成

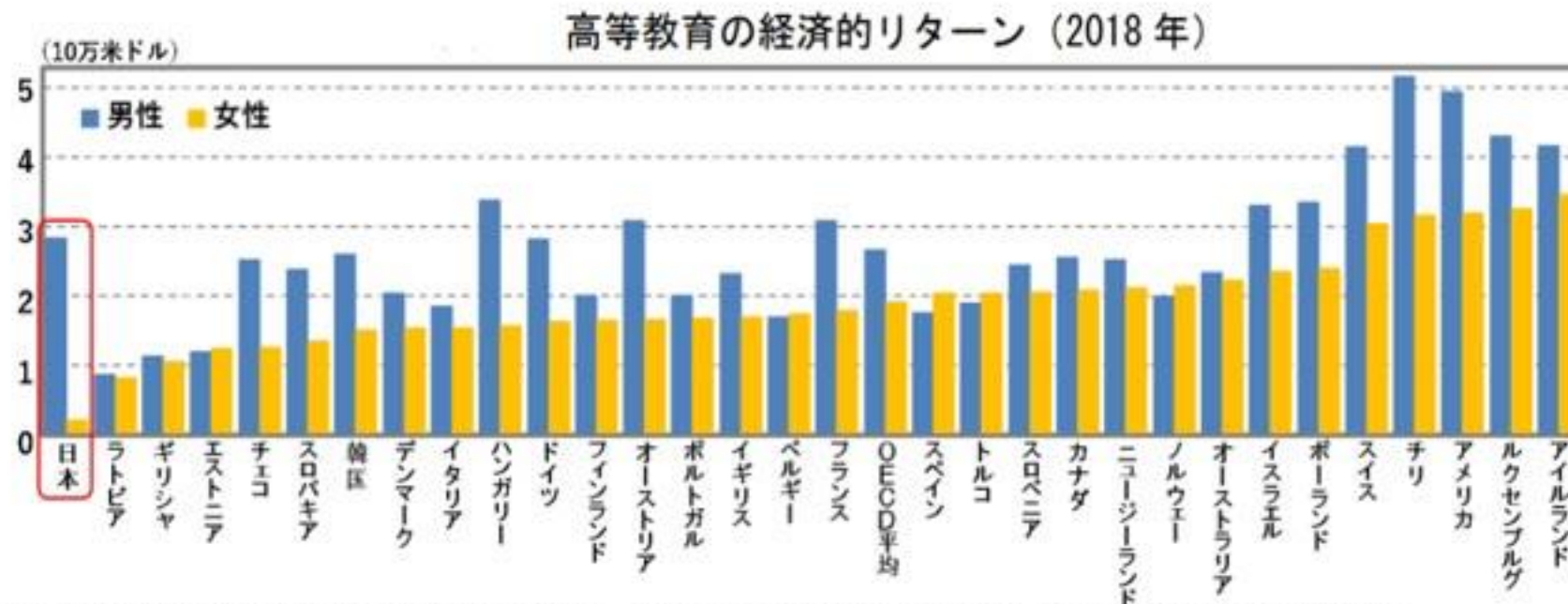
男女間の賃金格差が、 若い女性の地方からの流出につながっている可能性



「女性の職業生活における活躍とマクロ経済」女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム
(第2回) 2024年5月14日 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)
3図は、1図の「20～34歳の未婚者の男女比」と2図の「男女賃金格差の関係性を示したもの

人口減少する日本の中で女性のポテンシャルは？

➡ 日本の女性のポテンシャルを引き出せる余地はきわめて大きい



(備考) OECD Data「Mathematic Performance (PISA) 2018」、OECD「PISA2018 (Volume II) : Where All Students Can Succeed」により作成。
高等教育は大学・大学院・高等専門学校・短期大学を含む。高等教育の経済的リターンは、高等教育の便益（生涯所得の増加分）から高等教育の費用（受講費用及び機会費用等）を控除して算出（将来の便益と費用は、2パーセントの割引率で現在価値に換算。）。

出産ペナルティ 10年間で46%の賃金下落

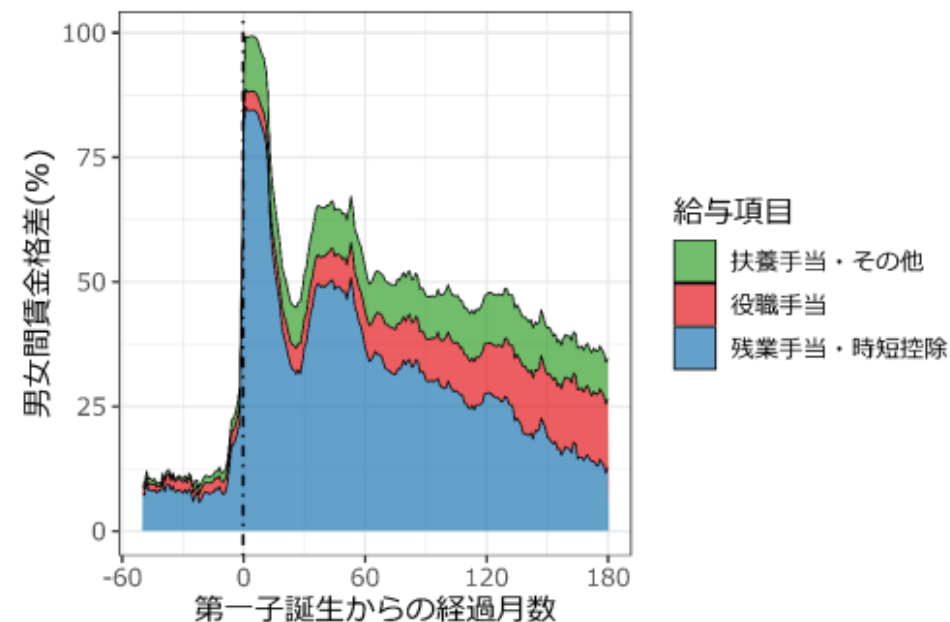
第一子誕生は、男女の賃金に大きく異なる影響を与えます。子どもが生まれなかった場合と比べると、女性の賃金は10年間で46%も下落します。一方、男性の賃金は8%上昇します。

(山口、2025)

チャイルドペナルティ解消事例

「キリンホールディングス」育休後の一定期間、人事評価が下がらないようにする制度や、育児・介護中の社員は転勤を回避できる制度

「JR東海」では、昇格に必要な一定の勤続年数に育休期間を含む



雑誌名: 東京大学経済学研究科附属政策評価研究教育センター (CREPE) ディスカッションペーパー (CREPEDP-165)

題名: Unpacking the Child Penalty Using Personnel Data: How Promotion Practices Widen the Gender Pay Gap

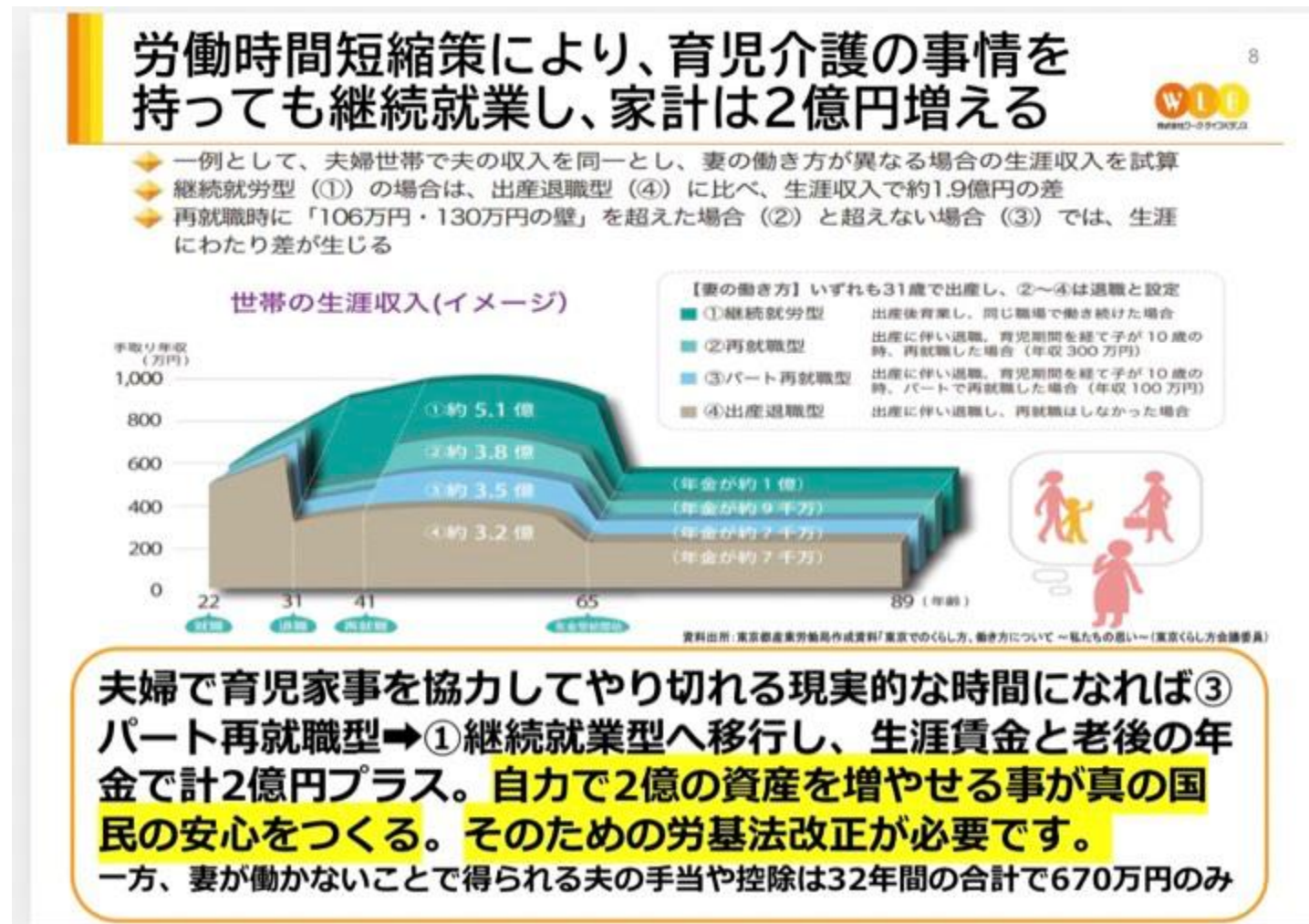
著者名: Yoko Okuyama, Takeshi Murooka, and Shintaro Yamaguchi アブストラクト
URL: <https://www.crepe.e.u-tokyo.ac.jp/results/2025/crepedp165.html>

調整しても夫が得られるのは670万円 一方女性が得られる生涯賃金は年金を合わせて2億円

働き方改革による労働時間の是正、柔軟な働き方により、チーム育児、チーム稼ぎが可能なら妻の継続就業で、年金と生涯賃金で2億円。

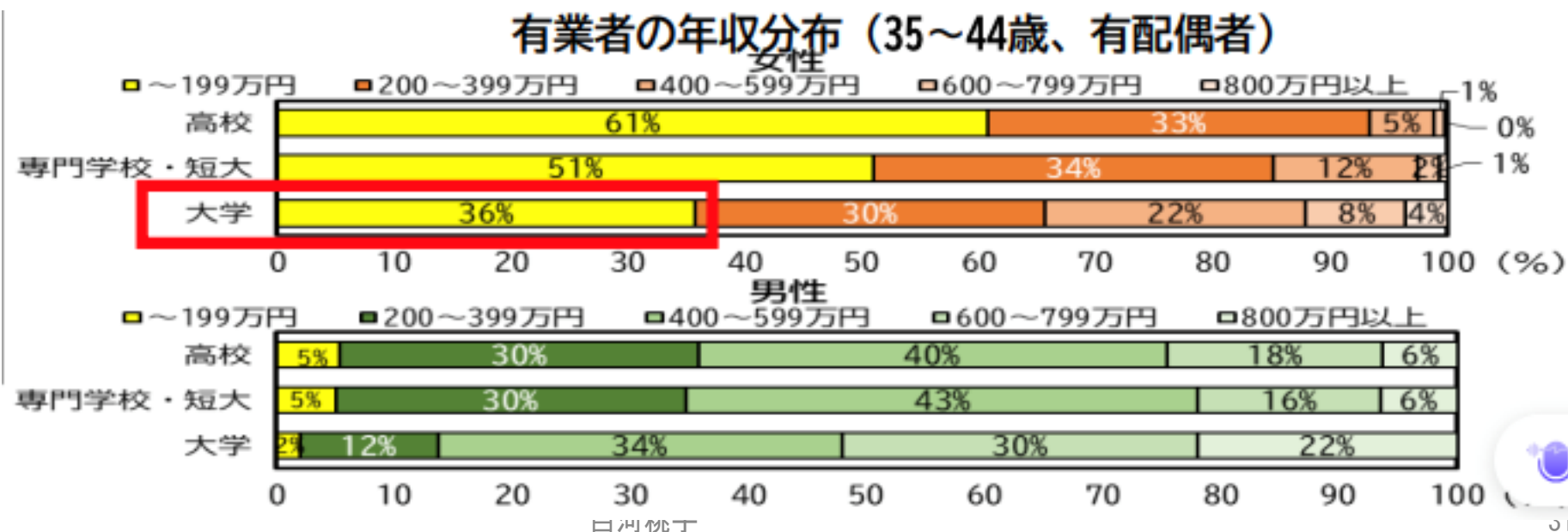
一方、就業調整しても夫が得られる控除や手当は32年間で670万円

東京くらし方会議の試算より
WLB社作成資料



大卒女性の3割が年収200万未満

- ◆ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30歳以降は非正規雇用割合が高い（いわゆるL字カーブ問題）。
- ◆ 非正規から正規へ転換した者は30万人程度と2013年以降ほぼ横ばいであるものの、正規から非正規への転換を上回って推移。
- ◆ 女性の非正規雇用割合は、宿泊・飲食、生活関連サービス・娯楽業、卸売・小売業等の産業で高く、こうした産業における非正規雇用労働者の賃金水準は、フルタイムで年収250万円程度と正社員の6～7割の水準。有配偶女性は大卒有業者でも年収200万未満が36%（同男性は2%）。



魅力的な地域、会社となるには？

- ① 当たり前前の光景を疑うジェンダー視点
- ② ジェンダーギャップとその影響を知る
- ③ 同質性のリスクを知る
- ④ アンコンシャスバイアスを知る
- ⑤ 男性の両立、働き方改革（長時間労働是正、柔軟な働き方、DXによる効率化で誰が休んでも回る職場へ）
- ⑥ 非正規女性の正規化 または年収アップ

ジェンダー 視点を持つということ

「みんな」のことを決定する場に多様性がありますか？

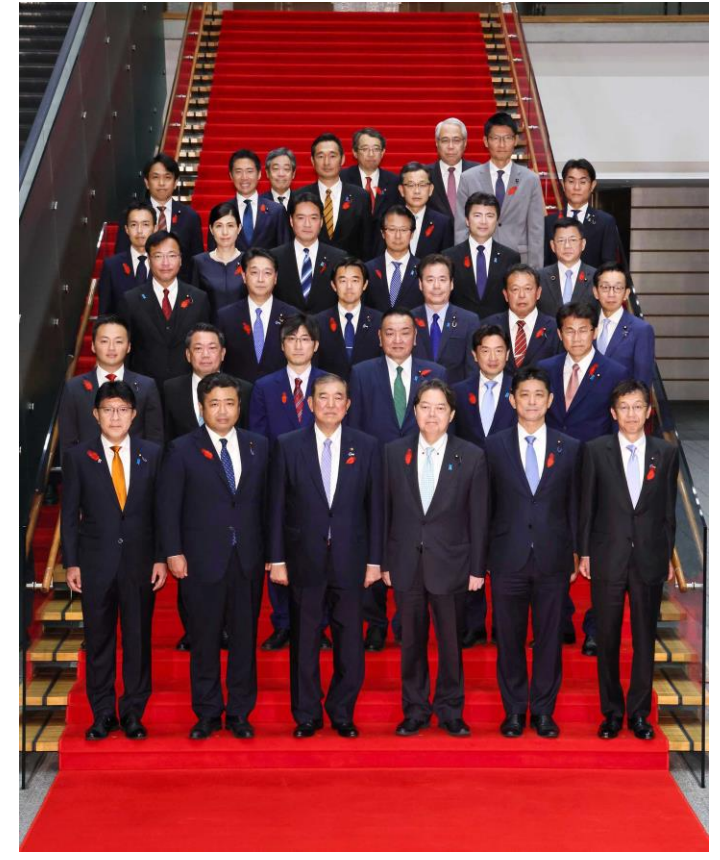


首相官邸HPより



© Finnish government

見える景色が変わることの重要性



首相官邸HPより 石破閣僚、副大臣、政務官

見える景色が変わることの重要性



首相官邸HPより 高市内閣閣僚、副大臣、政務官

この風景に疑問を持つ 当たり前をかえていく

ジェンダー視点というメガネをかけてみる

「人口比は5:5なのに、なぜこの場所に男女が半々いないのか？」

例：豊岡市

市役所の女性のキャリアを見直し

無意識の配慮により女性と男性のキャリアコースの隔たりがあった。

女性は窓口、総務、男性は昇進につながる仕事。予算など

例：鳥取県庁 片山知事時代

予算編成：徹夜や長時間労働が多いので女性には無理

→ 徹夜するのは締切ギリギリの着手。もっと前から予算に着手する

・現在も鳥取県は行政のジェンダーギャップで上位

実践事例 まずは賃金、雇用、職場から変えていく



NHK クローズアップ現代HPより

小安美和さんの発言より

- ・ 中小企業では無理
- ・ この地域では難しい
- ・ 女性は活躍したいと思っていない
どこから変えていくのか？



仕事における地域格差

令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査より

4. 仕事の地域格差 仕事においては、男性はほぼ満足度に差がないのに対し、女性は都会居住層の方が地方居住層より満足度が高くなっている（Q38）。地域満足度で示されるように、地域に仕事の選択肢があるという客観的な条件だけでなく、「**仕事内容や給与に関して男女の差がないか**」で満足度が**都会の方が高くなっている**。実際に就業状況も、地方出身・都会居住女性の「正規雇用率」や大規模企業への就業率が高い（Q14）ことから、地方から都会に出て来た女性ほど、恵まれた職場環境を選ぶ事が可能であった結果ともいえる

山田 昌弘（中央大学文学部教授）

福山市におけるジェンダーギャップ

- ・ 若者回復率の男女格差

JFEなどの製造業により、20代で就業による転入するのは男性。女性は仕事がないので、転入してこないのが原因ではないか？

かつての出生率は、企業城下町で、安定収入のある男性大黒柱型家族の再生産が可能だったから。企業とともに繁栄し衰退する。JFEのジェンダーギャップの影響も大きいと推察される。

- ・ 仕事による格差

- ・ 高校生の将来就業希望は、男性＝製造業、女性＝医療・福祉が多く、両業種で男女差が大きい。

女性の医療福祉系の仕事は賃金が低く、賃金の高い仕事を希望する女性は外に出て行く。

- ・ 男性優遇な風土

意識調査では、全国・県比で男性優遇認識が相対的に強く、アンコンシャス・バイアスの存在が示唆。

福山市のジェンダーギャップ解消のために

- ・若者回復率の男女格差

市内に止まる女性も一定数いるので、とも働き、とも育て家庭が標準となるように、男性の家庭進出、育児支援を手厚く。

- ・仕事による格差

男性＝製造業、女性＝医療・福祉という固定化された職種だけでなく、女性が市内で、または通勤県内で、賃金の高い仕事につけるように支援。

離婚が多いので、シングルマザーになっても、両立可能で自立できる就業支援を。

学生、女性社員のエンパワメント：女性の仕事の可能性を広げる。中小企業の女性社員の教育を、集めて行うことで、横のネットワークでもエンパワメントできる。

- ・男性優遇な風土をジェンダー平等に

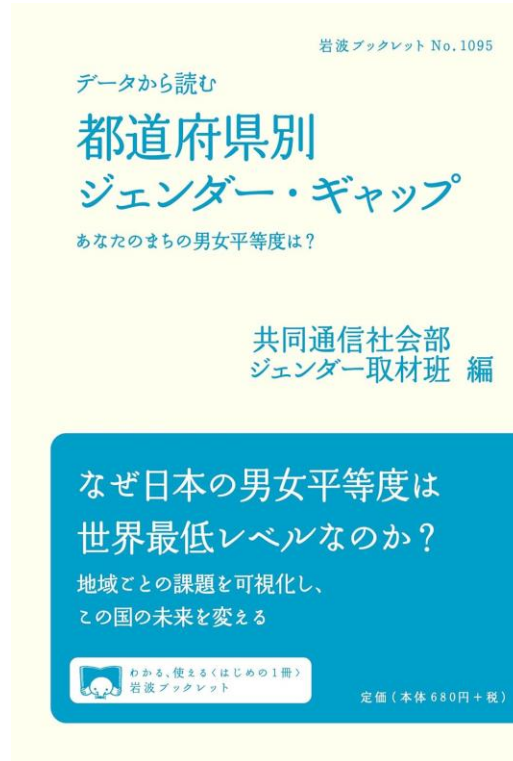
女性リーダーを意図的に増やしてく。（教育長、副市長などの特定職、校長、町内会長なども）

ジェンダー教育を含む性教育を高校までに。中でもコミュニケーション教育は大事。（台湾では「感情教育」が性教育の中にあり、小学生からラブレターや断りの手紙を練習していた）

ジェンダーギャップを把握

若者回復率を把握

賃金格差の実態を見る



福岡県：調査でまずは実態を把握する

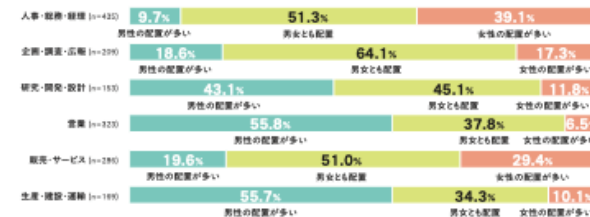
事例：福岡県

「福岡市内事業所における労働実態調査」は、市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の現状と課題を把握し、「福岡市働く女性の活躍推進計画（第3次）」の策定に向けて、今後の施策を実施していく上での基礎資料とするため、下記のとおり実施いたしました。

女性活躍推進について②

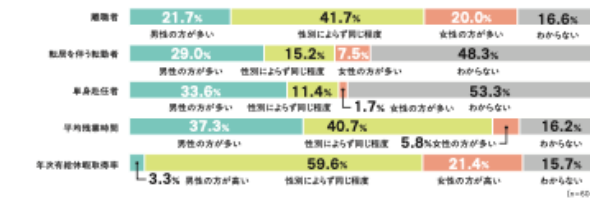
部門配置 営業「男性の配置が多い」が55.8%

各部門の男女の配置状況をみると、特に「営業」「生産・建設・運輸」「研究・開発・設計」で男性の配置が多い。



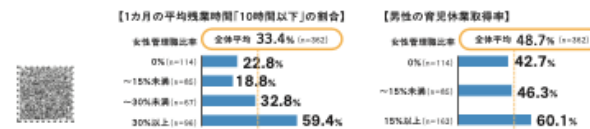
就労状況 残業「男性の方が多く」が37.3%

「平均残業時間」「単身赴任者」「転居を伴う転勤者」の項目で、「男性の方が多く」が3割程度となっている。



女性管理職比率が高い事業所の傾向

女性管理職比率が高い事業所では、残業時間がより短く、男性育休の取得がより進んでいる傾向がみられる。

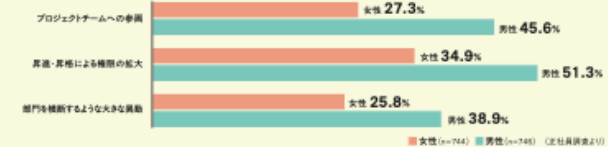


従業員調査

達成感を味わう経験 経験機会に男女差あり

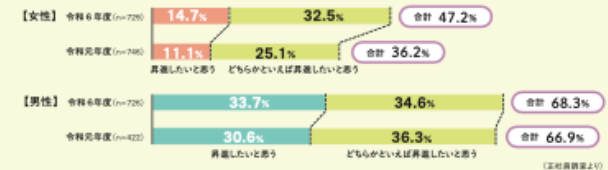
「達成感を味わう経験」の有無をみると、下記の経験を「したことがある」との回答に男女で差がみられる。

【達成感を味わう経験の例】



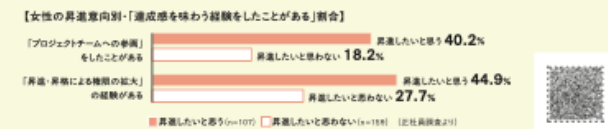
昇進の考え方 昇進意向のある女性が47.2%

昇進意向のある人を男女別にみると、男性のほうが女性よりも21.1ポイント高い。また、昇進意向のある女性は令和元年度調査よりも11.0ポイント増えている。



昇進意向のある女性の傾向

「昇進したいと思う」と回答した女性は、「昇進したいと思わない」と回答した女性よりも「達成感を味わう経験をしたことがある」割合が高い。



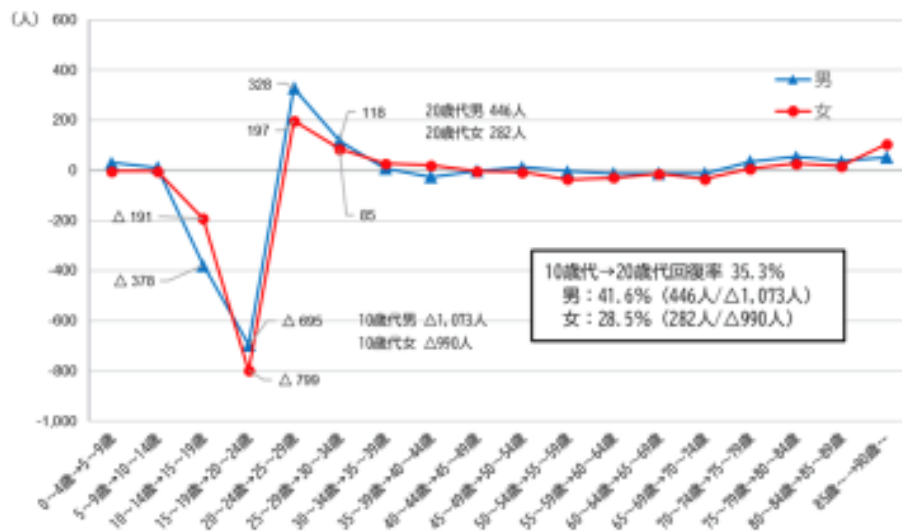
豊岡市 若者回復率の把握

取組みの経緯・課題設定



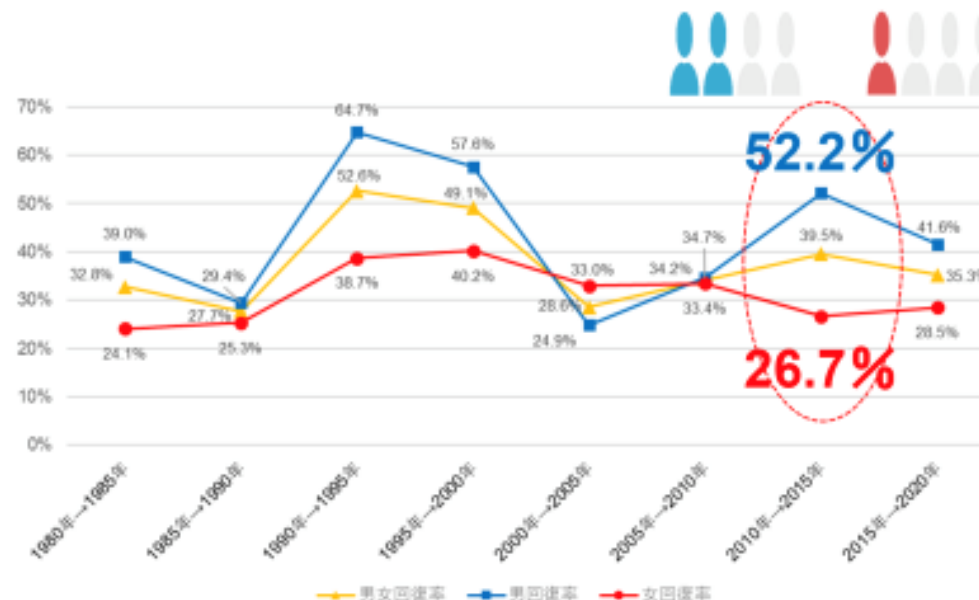
1 地方創生 = 人口減少対策

(1) 豊岡市 年齢性別・純移動数 (2015→2020年)



(2) 豊岡市 若者回復率の推移

※20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合



内閣感動 地域働き方・職場改革等の推進HPより

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/chiikihatarakikata/contents/20250606/250606_material.pdf

2025/12/11

白河桃子

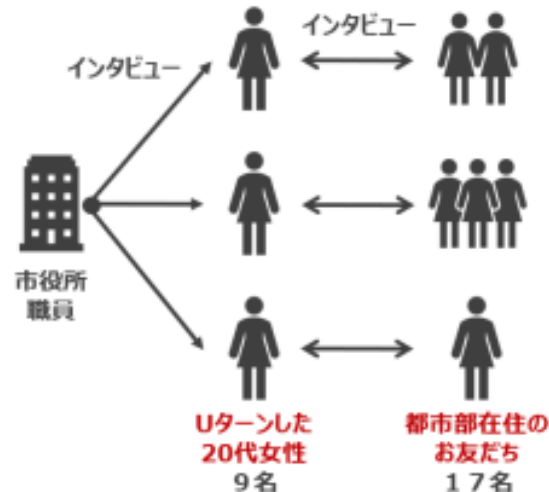
豊岡市 ジェンダーギャップ＝フェアの課題

取組みの経緯・課題設定



(3) UIターン推進に向けて

帰ってきていない若者へ インタビュー調査 (2017.11)



「仕事がない」

- 自分に合った仕事があり、但馬では実現できない
- 給料が低そう、市役所や銀行ぐらい…
- やればやっただけ伸びる感じがしない

「遊ぶところがない」

- 都市部で遊んでいる友達が羨ましい
- 仕事帰りにショッピングを楽しんだり、好きな歌手のライブに気軽に行けない

「人間関係が…」

- 出会いがない、結婚できないのでは…
- 彼氏や結婚相手の出身地が他の地域
- 昔の自分のように振舞わないといけない
- 周囲に筒抜けで口出しされる

(4) 課題の真因は？

なぜ、若者が帰ってこないのか？
(入って)



ジェンダーギャップの 何が問題なのか？

女性が女性であるという理由だけで能力を発揮できないとすると、

- ・ 人口減少の加速⇒まちの消滅
- ・ 経済的損失
- ・ 社会的損失
- ・ 公正さの欠如 (アンフェア)

豊岡市 まずは働き方改革から 現在120社

豊岡市のワークイノベーションの取組み



3 職場を切り口に「豊岡市ワークイノベーション戦略（2018～2027年度の10年計画）」

めざす将来像「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」

KPI：女性従業員の3分の2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：2027年度：50社

（3）働きやすさと働きがいに 関する「従業員意識調査」

- ・2019年度から6年で延べ56社
3,511人が回答
- ・20社※が達成

※KPI：女性従業員の3分の2以上が評価

（1）ワークイノベーション推進会議を設立

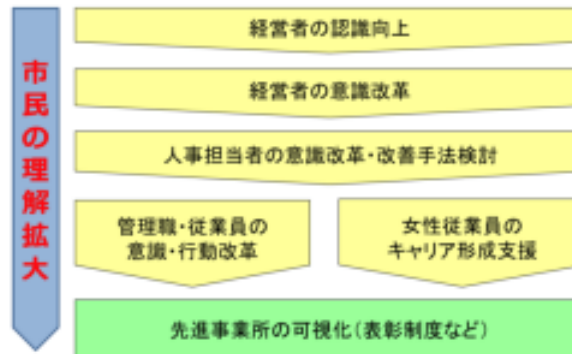


市役所を含む市内16事業所→124事業所（2025.5.31現在）

《推進会議の目的》

女性が働きたい（働きがいがある、働きやすい）仕事・職場への変革をより効果的に進めることにより、採用力を高め、人手不足を解消するとともに、多様な人材の活躍による生産性向上を図り、企業価値を高めることを目的とし、あわせて、これに取り組む市内事業所を増やすことにより、若い女性等の採用増加を通じ、豊岡市の人口減少対策に貢献する。

（2）ワークイノベーション戦略の進め方



【表割】調査区分

【表割】性別

	性別	人数	働きやすさ	働きがい	働き続けたい	高い役職を担いたい
全体	全体	(277)	79.8	71.8	72.9	38.8
	男性	(144)	77.1	69.2	72.0	44.6
	女性	(137)	84.7	77.1	74.5	26.0
	その他	(9)	50.0	50.0	66.7	16.7
	全体	(94)	73.4	58.5	60.6	27.7

事業受託者：Will Lab

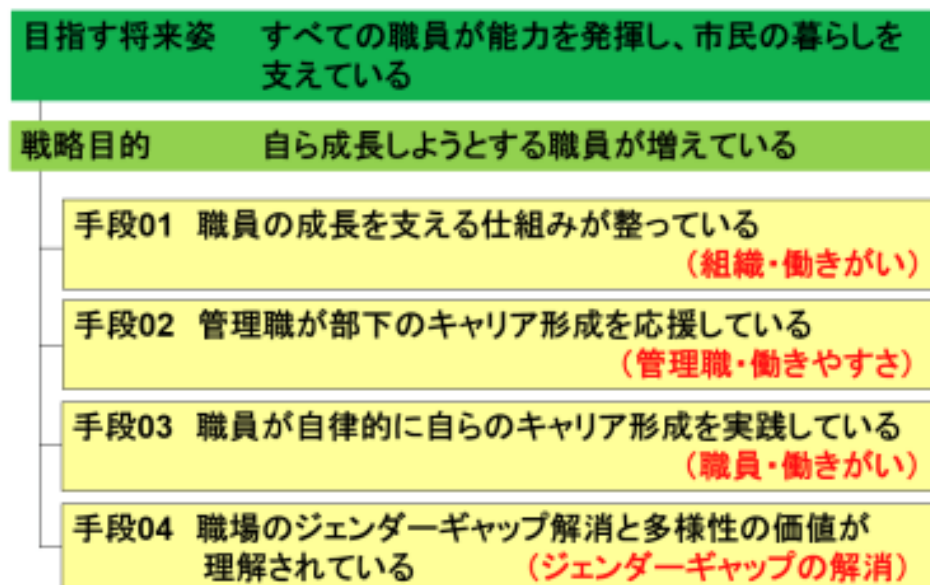
6

豊岡市役所キャリアデザインアクションプランの取組み



4 率先垂範 豊岡市役所のジェンダーギャップ解消の取組み

(1) キャリアデザイン後期アクションプラン 戦略体系図



(2) 行動を変えるための「仕組み」を導入

リクルート社の「Will Can Mustシート」を参考に
キャリアサポート (CS) シートを導入

- ・キャリアサポートシートの記入
- ・キャリアサポート面談の必須化

- ・コーチング研修で、管理職の
面談スキル向上

- ・「面談実施率／気づきの有無」を
意識調査で捕捉

まち全体のジェンダーギャップの解消に向けて



5 まち全体へ「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（2021～2030年度までの10年計画）」

「無意識の思い込みや固定的な性別役割分担意識に気づき、自分ごととして、行動する」人を増やす

～職場、地域、家庭、学校等の分野・対象ごとに取り組みを展開～

(1) 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略策定 に向けた提言

目黒依子さん（上智大学名誉教授）
大崎麻子さん（Gender Action Platform理事）

- ・ジェンダー平等の実現が、持続可能な豊岡市、持続可能な経済環境の土台となることなどのメリットを市民が理解することが不可欠
- ・「ジェンダー平等社会」のビジョンを「市民の声」で言語化、明確化する必要がある

ジェンダーギャップの背景にあるもの

性別役割分業意識とそれに基づいた慣行
※無意識の偏見を含む

【課題】

- ①ジェンダーギャップの解消のメリットが理解されておらず、「自分ごと」になっていない
- ②男女がフェアに働き続けられる職場環境整備と意識改革（働き方、マネジメント改革、管理職登用、仕事の割り振り、配属、育休など）
- ③若い世代の声が政策に反映されていない
- ④地域の意思決定に関わるのは男性が中心
女性は発言を控え、補助的な役割を担う傾向

(2) 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の策定 ～豊岡市の未来のシナリオを描く～（2020.2）

目指すまちの姿を描き、その姿の実現に向けて必要なアクションを考える



高校生ワークショップ

私たちが将来暮らしたい豊岡市とは



20代ワークショップ

豊岡市で暮らし働きたい豊岡市とは

市民主体・未来志向で地域に根差した、まち全体の
ジェンダーギャップ解消戦略を2021年3月に策定



ジェンダーギャップ解消戦略会議
ワークショップの様子



行動計画のアップを手にする戦略会議委員と関係者
（2020.12.16）

「とらばな計画」を策定し、公平で多様性を尊重する企業を支援します。
地域に根差した計画でジェンダーギャップ解消を推進します。

豊岡市 推進体制の整備は重要

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【推進体制】



10 取組の推進・進行管理

(1) 【2021～2023年度まで】

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議（市民委員）・豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会（市職員）

★戦略の進行管理、男女共同参画プランの改定及びジェンダー視点の主流化に取り組む

(2) 【2024年度】

豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会（市民委員）・同庁内検討委員会（市職員）**合同会議**

★ジェンダーギャップ解消を含む「豊岡市多様性推進方針」を策定

(3) 【2025年度】

豊岡市多様性推進本部を設置

本部長：市長

副本部長：副市長

本部員：全部局長

★全庁一体となって、ジェンダー視点・多様性の視点があるまちづくりに取り組む。

★各部署の事務・事業について、多様性の視点で点検し、推進本部に結果を報告する



合同会議（ワークショップ）

23

工夫したこと



1 ギャップの可視化と施策への反映

- (1) 男女間の賃金格差、雇用形態、配属・経験業務等の格差を可視化する。
- (2) 男女別データに着目し、ジェンダー分析を行い、ジェンダー視点をあらゆる施策に反映させるように努める。

2 意識・行動変容

- (1) ジェンダーギャップ解消の実現に向けた取組みは、持続可能な地域社会、持続可能な経済環境の土台となることを理解する。
⇒ 危機感の共有
- (2) ジェンダーバイアス、アンコンシャスバイアスへの気づき ⇒ 自分ごとにする ⇒ 行動する
- (3) エクイティ・フェアネス（公平・公正）の視点で考える。
- (4) 男性のジェンダーレンズの装着と女性のエンパワーメントレンズの装着。

3 推進体制の整備

- (1) 事業所、地域、学校、団体等との協働の推進体制を整える。
- (2) 市役所内の部署横断的な取組体制を整える。

4 財源確保

小安美和さんの資料から 地域の変革 5つのステップ

地域の変革に必要な5つのステップ

～『若者・女性の流出問題に取り組む7万4000人が暮らす小さな行政の組織改革』第6章より～

STEP1

・現状の可視化

STEP2

・先進事例／先行事例の収集

STEP3

・当事者意識の醸成

STEP4

・持続力とネットワーク構築

STEP5

・発信戦略

内閣官房 地域働き方・職場改革等の推進HPより

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/chiikihatarakikata/contents/20250929/11_sankou06.pdf

企業好事例：サカタ製作所

- ・ 男性育休100%
- ・ 働き方改革で残業激減
- ・ 社内の出生率アップ
- ・ 採用力強化
- ・ 「うちは屋根の金具の会社です。残念ながら屋根の金具に一生をかけたい学生はいない」
サカタ製作所社長

イクメン企業アワード2018

【両立支援部門】

男性従業員の育児と仕事の両立を積極的業務改善を図る企業を表彰

【グランプリ】 株式会社サカタ製作所(新潟県)
日本ユニシス株式会社(東京都)
【特別奨励賞】 株式会社京業銀行(千葉県)
田辺三菱製薬株式会社(大阪府)

<グランプリ受賞の取組概要>

株式会社サカタ製作所

所在地:新潟県長岡市
業種:製造業 従業員数:141人

- ◆ 男性従業員の育児休業取得率:50%、
平均取得日数:17日(2017年度)
- ◆ 学童保育を利用する社員からの声を踏まえ、
子の看護休暇や育児短時間勤務制度の対象
児童の年齢を「小学4年生未満まで」に引き上げ。
- ◆ 育休取得による経済的不安を抱く社員のために、
個別に収入シミュレーションを実施。
また、スムーズに業務引き継ぎができるよう、
取得予定者と役員・管理職、人事部門が面談を
実施。

好事例：高知県 県庁の残業代5割増に

高知県は10日、職員の時間外労働（残業）の割増賃金率を2026年度の1年間、実験的に25%から50%に引き上げる条例案を県議会に提出すると発表した。1時間当たりの残業代が上がる分、総人件費抑制のため、長時間労働を是正する意識を管理職に持たせるのが狙い。県は引き上げは全国初としている。

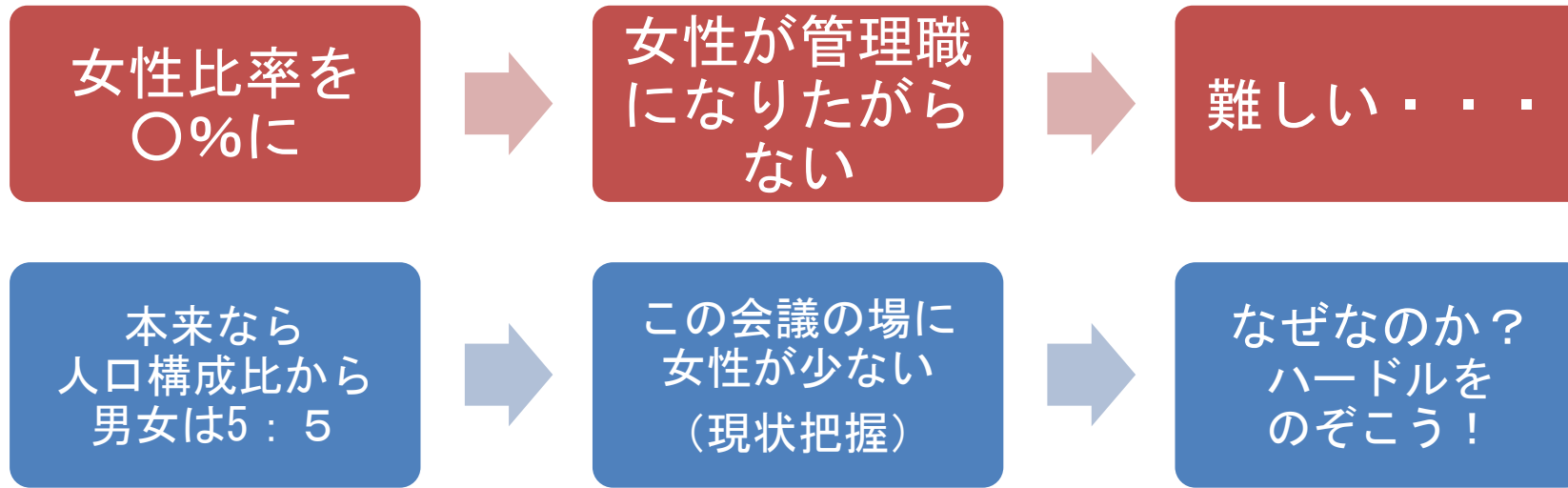
高知県では全国でも特に少子化が深刻になっており、男性の育休取得促進なども進め、仕事と家庭を両立できる社会づくりにつなげたい考えだ。

県によると、対象は知事部局の職員。これまでは他の自治体と同様に、労働基準法で定められた目安を基に割増率を25%と設定してきた。割増賃金目当ての残業が増える懸念については、所定の時間内に仕事が終わるよう、管理職にマネジメントを求める。

県は「短時間勤務職員」の採用枠を新設する条例案も提出する。正職員で、育児や介護などの事情に合わせて1週間に10時間まで無給休暇を取得できる。既に鳥取県が看護師や保育士などの資格職で導入している。

両条例案は19日に始まる議会に提出する。（共同通信）

女性活躍とジェンダーギャップ解消



ハードルとは何か？

- 1) 全体の構造の問題
(働き方、職種、家事育児時間の隔たり)
- 2) アンコンシャスバイアス

官民連携DX女性活躍コンソーシアム

官民連携DX女性活躍コンソーシアム組織体制



地方企業のDXと女性の年収アップに取り組む
官民連携DX女性活躍コンソーシアム

<https://tenshoku.mynavi.jp/opt/wconsortium/>

全国で、前職も年齢も多様な女性が
正規雇用・賃金アップを実現

愛知
(名古屋市)



前職：専業主婦

転職後年収
460万円

福井
(敦賀市)



前職：派遣事務

年収UP +
フルリモート

東京



前職：派遣営業

転職後年収
+100万円

地域および企業の取り組み事例の紹介



佐久市長 柳田清二氏

地域でのデジタル人材育成に必要な視点として、「最初にチームビルディング」「資金面をマイクロファイナンスで支援」「収入獲得まで伴走型で支援」の3点を重視。「Cosmosta+」は本年3期目の開催も決定しており、地域女性へのリスキリングを広げていきます。

吉田工業株式会社 代表取締役社長 吉田 寧裕氏

中小製造業向けの標準業務プラットフォーム「CMEs」の導入を決定し、この秋から「でじたる女子」も本取組みに参画予定です。DXは中小企業にとって必要不可欠なものであり、こうした取り組みを通じた地域企業起点での変革への期待をお話いただきました。

男性の育児参加＝女性の年収アップ 働き方改革の必要性

「正規雇用男性」労働時間を「平日1日2時間」短縮 →出生率「0.35」上昇

柴田悠（京都大学大学院人間・環境学研究科 教授(社会学)）

「男性の長時間労働」→「生産性（実質賃金）低迷」→非婚化→少子化

「DX・働き方改革」で男性労働時間を「平日1日2時間」減らすと、「一人当たりGDP」が上がる可能性

図1：「労働時間」と「生産性」の関係

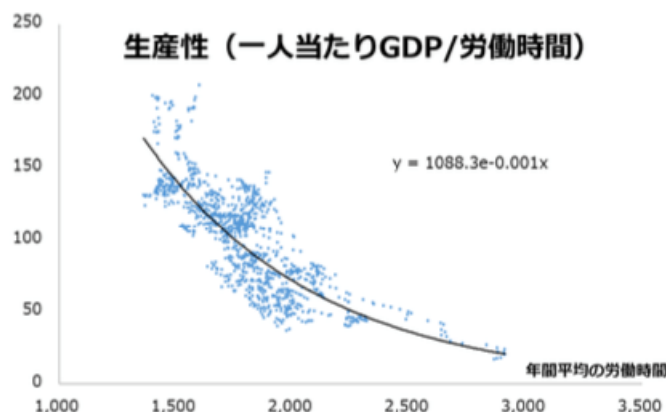
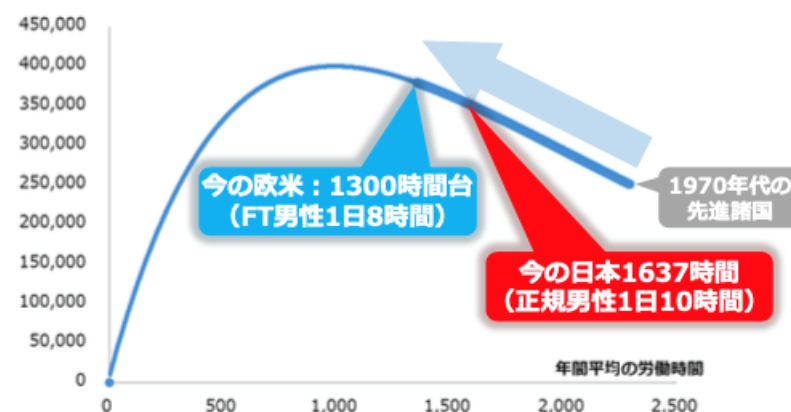


図2：「労働時間」と「一人当たりGDP」の関係



注：OECD.StatExtractsのデータ（OECD加盟35か国1970～2015年）をもとに小黒一正・法政大学教授が作成。

図1縦軸の「生産性」の値は、各年において、OECD加盟諸国の平均が100となるように基準化したものである。

図2の曲線のうち、「青色の太線」部分は、図1のOECD加盟諸国の「年間平均の労働時間（雇用者）」データで値が実際に存在する部分（1360時間以上）であり、「青色の細線」部分は、値が実際には存在しないが図1の近似曲線から推計される部分である。

出典：小黒一正『日本経済の再構築』（日本経済新聞出版、2020年）第7章より、小黒一正教授の許可を得て抜粋（矢印と吹き出しは抜粋者による）。

- ・最新値（2023年）の日本は「1637時間」（雇用者）で、週休2日で年間240日勤務（休日：土日祝日120日＋休暇5日）とすれば「平日1日6.8時間」（15歳以上正規雇用男性：10時間）。
- ・図2が示唆するように、労働時間を「1360時間」（平日1日5.7時間）まで減少させると、「一人当たりGDP」が上がる可能性がある。
- ・最新値（2023年）の最短時間（雇用者）はドイツの「1301時間」（平日1日5.4時間。15-64歳フルタイム男性：8時間）。

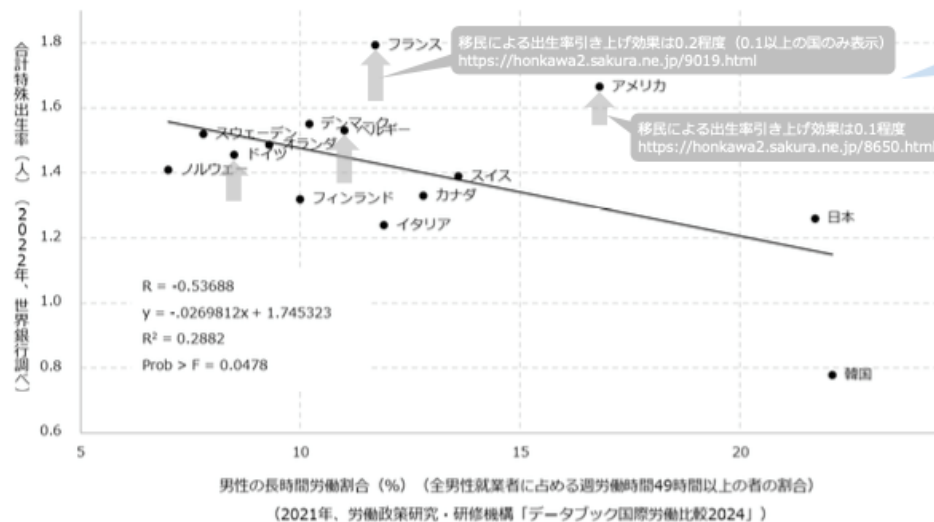
16

男性の長時間労働が非婚化、少子化を招く

柴田悠（京都大学大学院人間・環境学研究科 教授(社会学)

要因（1）「男性稼ぎ主モデルの長時間労働」

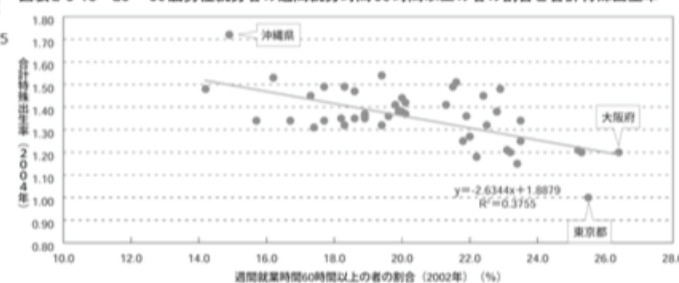
「男性の長時間労働」→「生産性（実質賃金）低迷」「女性家事負担大」→非婚化→少子化



国際比較

都道府県比較
でも同様

図表2-3-18 25～39歳男性就労者の週間就労時間60時間以上の者の割合と合計特殊出生率



（注）厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」と総務省統計局「就業構造基本調査」を用いて厚生労働省政策統括官付政策評価官室が作成

右下図の出典：厚生労働省（2005）『平成17年版 厚生労働白書』102頁

50

男性育休先進企業

「男性社員が育休を取りやすい会社」トップ50

日本一のイクメン支援企業はここだ

岸本 吉浩：東洋経済『CSR企業総覧』編集長

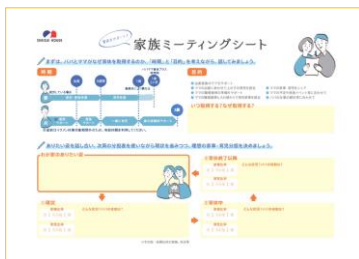
- 三菱UFJ銀行、積水ハウス、リクルートコミュニケーションズなど
- 1ヶ月、2週間などを必須化、義務化
- 学生にも人気
- 男子学生の7割が「育休を取りたい」（日本生産性本部アンケート）

普及のカギは仕事化 積水ハウスの資料より

完全取得に向けて ～ツールの整備「家族ミーティングシート」



(1枚目)



いつ取得したいのか
なぜ取得したいのか (目的)

(2枚目)



これまでどんな役割分担だったか
「育休中」だけでなく、「育休終了後」についても、
役割分担をどうしていきたいのか

他企業の方や一般の方にもご活用していただけるように、
当社WEBサイトでも公開。

ダウンロードはこちら
<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>

15

完全取得に向けて ～ツールの整備「取得計画書」



上長捺印欄

取得時期・
取得パターン記入

上長面談内容記入
・どの業務を
・誰に
・どのように

パートナー署名欄

16

【運用開始日】 2018年9月1日

【取得対象者】 3歳未満の子を持つ積水ハウス従業員
(性別問わず)

【主な特徴】 育児休業1カ月以上の完全取得を宣言
最初の1カ月を有給とする 最大で4回に分けて取得可能

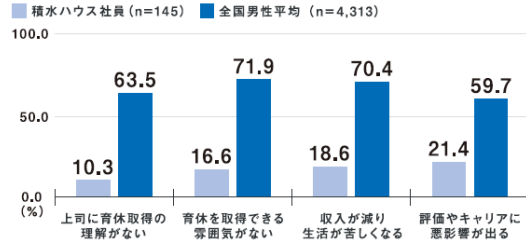
【手続き】

- 1「家族ミーティングシート」をもとに、取得の時期やパパ・ママの役割等を家族で話し合う。
- 2「男性育児休業取得計画書」に取得方法(一括・分割)、取得予定日等を記入し、休業中のフォロー担当者と具体的なフォロー計画について上長と面談の上、その内容を計画書に追記。
- 3上長、総務長、事業所長の捺印を得て男性育休システムに計画書を登録。
- 4男性育休システムに登録された取得予定日を総務長が連携処理をして勤態システムに反映する。 ※原則として取得予定日の1カ月前を目途に手続きを実施。

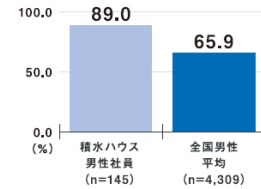
(参考) 育休を取得した積水ハウス男性社員の変化



男性の育休取得に対するネガティブな意見



仕事にポジティブ

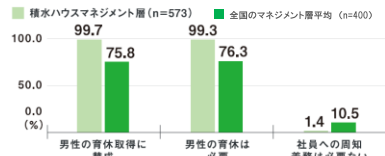


育休取得に対するネガネガティブな意見は少ない
取得者の9割が仕事にポジティブに取り組んでいる

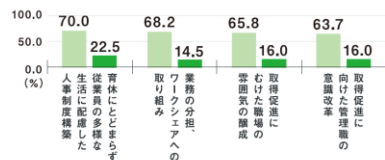
(参考) 積水ハウスのマネジメント層の意識調査



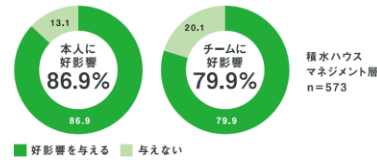
男性社員の育休取得に対する考え方



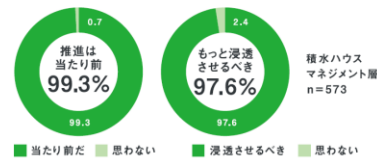
男性の育休取得に必要なこと



男性社員の育休取得の仕事への影響



今後、男性社員の育休は...



育休取得は本人にもチームにも好影響と感じ、
男性社員の育休取得推進に積極的

取得状況と取得率



【取得の状況】(2025年3月末 積水ハウスのみ)

取得対象男性社員

3,355名

(2018年9月の運用開始以来の累計)

取得期限(子の3歳の誕生日)を迎えた男性社員

2,361名

(2019年2月の本格運用開始以降)

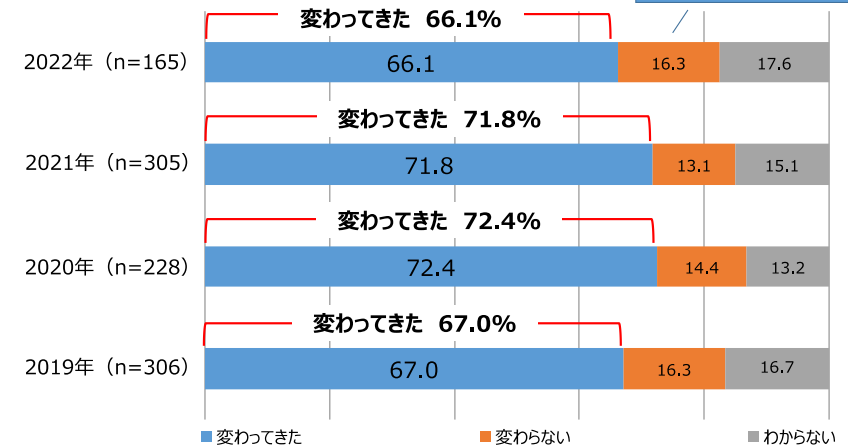
1か月以上の育児休業を取得した者 2,361名
取得率100%

取得後アンケート



【男性育休を通じて職場の風土は変わってきたと思うか】

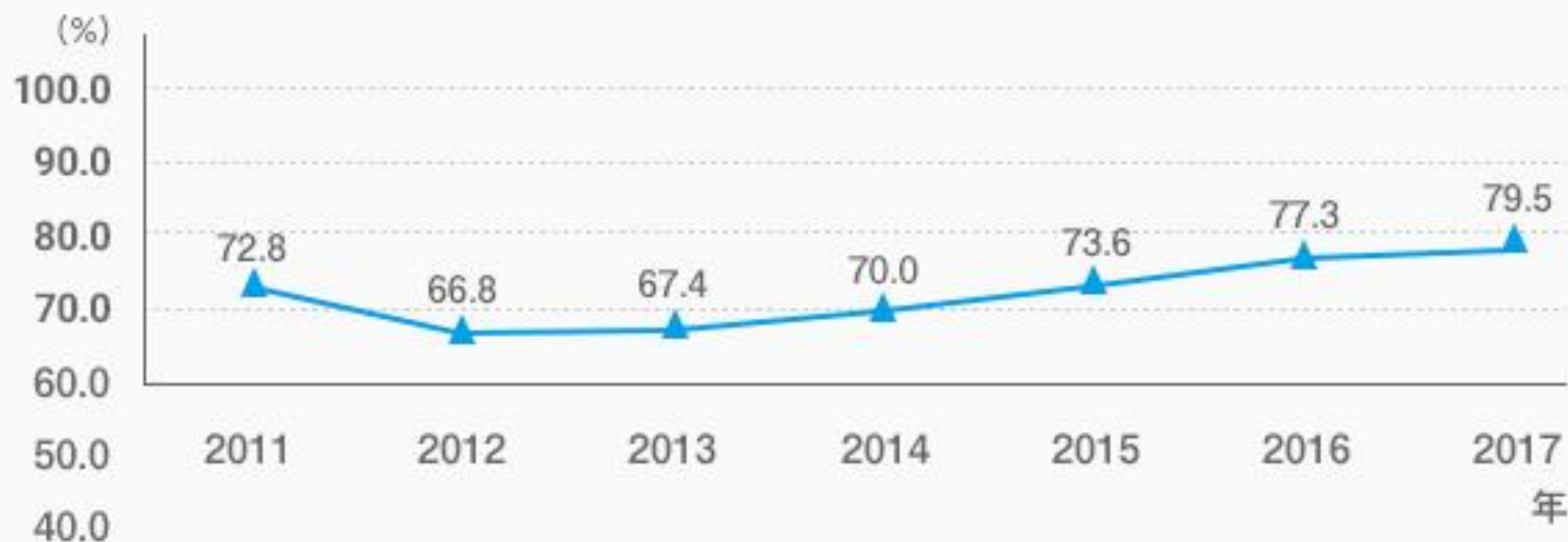
「変わらない」の回答が増加



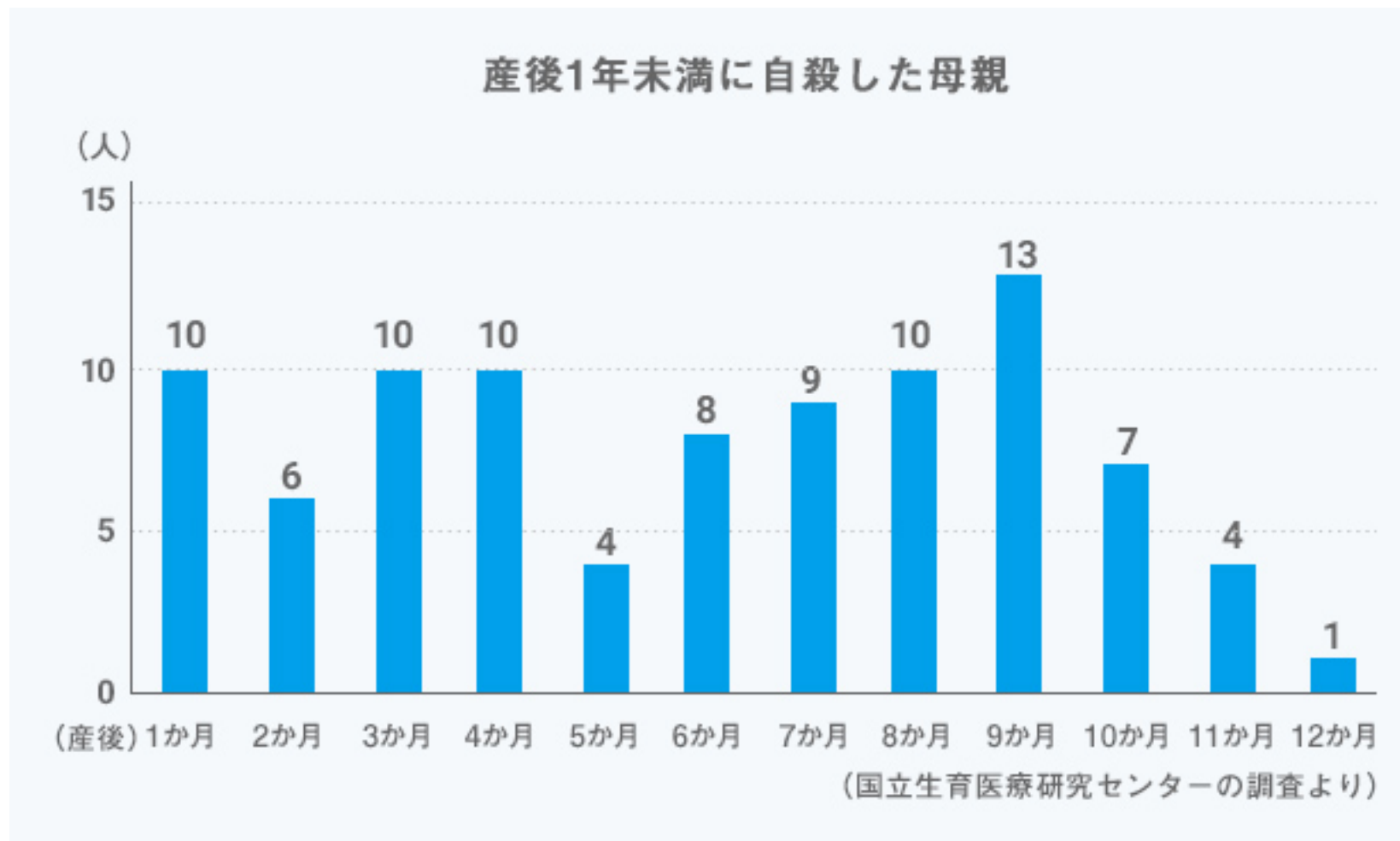
男性新入社員の約8割が 「育児休業を取得したい」

(日本生産性本部)

子供が生まれたときには、育児休暇を取得したい（男性）



産後の妻の死因 1 位は自殺



なぜ多様性（ダイバーシティ）が
求められるのか？

同質性のリスクとは？

同質性のリスク

不祥事を起こす組織の特徴

「同質性」→グループシンク（集団浅慮）が起きる

個人の総和よりもレベルの低い意思決定をしてしまうことを意味し、社会心理学者のジャニス（1972）が提唱して以来、様々な研究や防止策が論文になっていきます。

- 1) 集団の実力の過大評価
- 2) 不都合な悪い情報を入れない
- 3) 内部からの批判や異議を許さない
- 4) 他の集団をきちんと評価しない
- 5) 疑問を持たないように「自己検閲」が働く
- 6) 全員一致の幻想を持つ
- 7) 逸脱する人を許さず、合意するように働きかける
- 8) 集団内の規範を重視する

なぜCIAは9.11を防げなかったのか？

同質性のバイアス「見落としが多い」

《1947年から2001年まで、CIAの文化には一貫して著しい特徴があった。職員の人種、民族性、性別、社会的な階級などが（アメリカおよび世界のほかの機関に比べて）画一化されていたのだ》

白人、男性、アングロサクソン系、プロテスタントの同類

《多様性の欠如は世界随一の情報機関をも弱体化させた。多様性に富んだ集団なら、アルカイダのみならず世界中の脅威に対してもっと深い洞察力を発揮できただろう。考え方の枠組みや視点の違う人々が集まれば、物事を詳細かつ包括的に判断できる大きな力が生まれる》（「多様性の科学」より）

多様なグループの正解率

米コロンビア大学ビジネススクールの実験

「多様性の科学」より



ひとり

44% ⇒



友人4人（画一的グループ）
「気持ちよく話し合いができた」

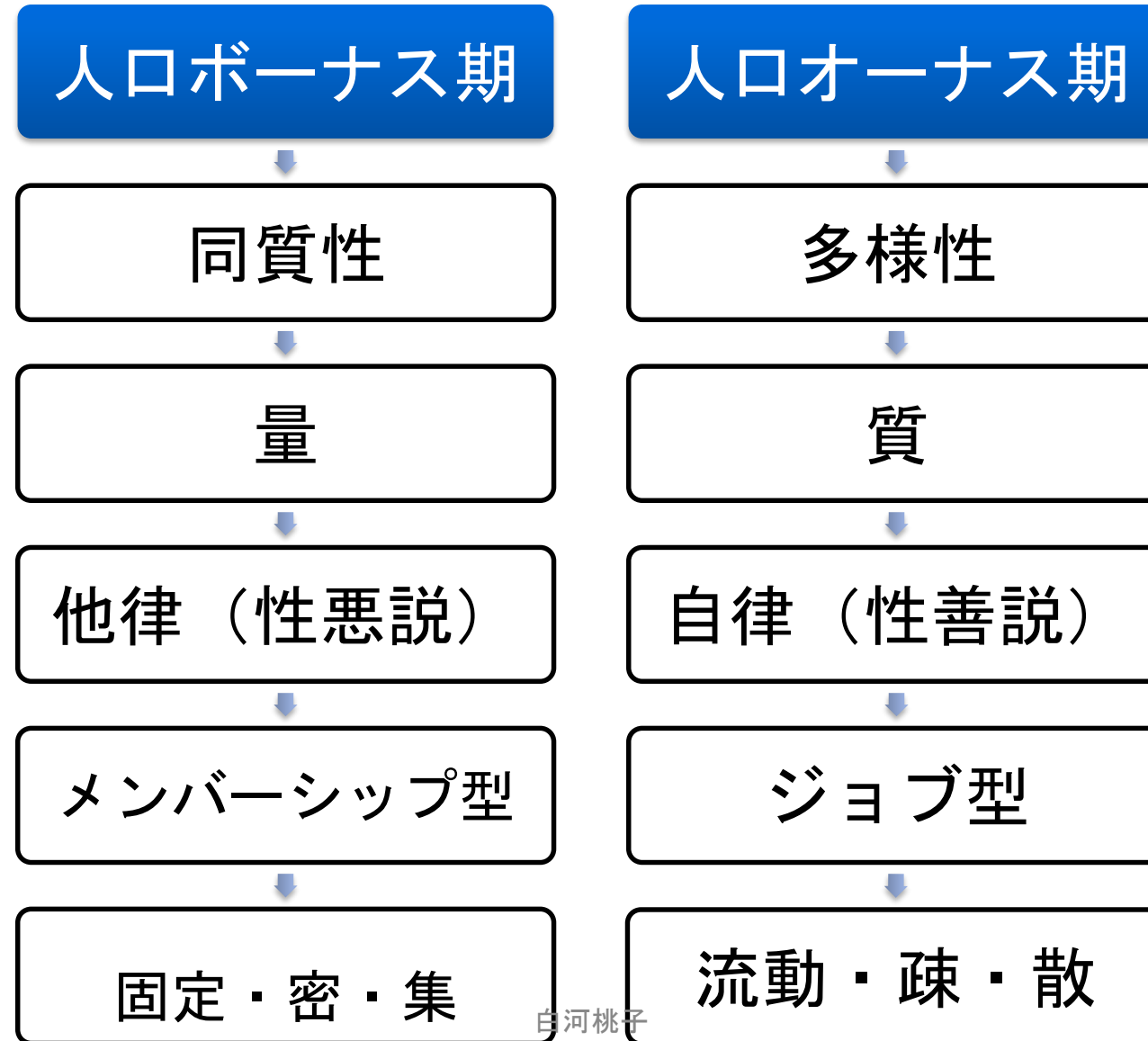
54% ⇒



友人3人と他人1人（多様性グループ）
「話し合いは大変だった」

75%

人口ボーナスからオーナスへ



ジェンダーギャップを埋める試み

- 働き方の柔軟化、長時間労働是正
- 男性の育児との両立
- ブラインドオーディション
(行動経済学)
- クォータ制度 (変化を加速)
- ステレオタイプの脅威を取り除く
アンコンシャスバイアス研修など

ブラインドオーディション

オーケストラの採用から

事例：ブラインド・オーディション

- アメリカで音楽学校を卒業した女性は40%超だがプロ楽団員のほとんどが男性で、女性は5%以下
- このような状況に問題意識をもったオーケストラが楽団員の選考方法を工夫した



受験者と審査員の間に衝立てを置き、音（演奏）のみで評価

審査に合格する女性の割合が大幅に向上した

日本でも増えるブラインド採用

- 三菱ケミカルは2021年の新卒採用の提出書類から性別の記入欄をなくし、顔写真の提出も不要。
- ユニリーバ・ジャパン
- 東京海上日動火災保険が2022年秋の採用で出身大学名やファーストネームの提供も不要。

出典：かなテラス「アンコンシャス・バイアス研修」、2023年6月28日、講師：東 浩司（株式会社ソーラーレ）

クオータの試み

男社会の極み、総合商社がついに…丸紅「新卒採用の女性総合職5割」真の狙い これは“名ばかり施策”ではない

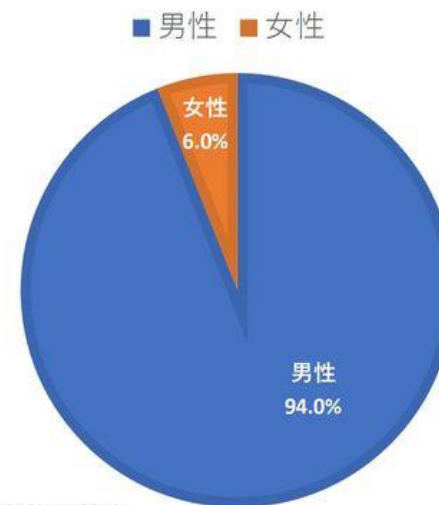
PRESIDENT Online 海老原 嗣生 雇用ジャーナリスト 2021/01/28 15:00

図表1 丸紅の総合職に占める女性比率は約1割



※2020年3月期丸紅単体の数字

図表2 丸紅の女性管理職比率は6%



※2020年3月期丸紅単体の数字

アンコンシャスバイアス（見えない偏見） ステレオタイプを排除する

アンコンシャスバイアス ワークショップ 2 :

A. 「1歳の子供がいる実力のある女性部下がいます。海外出張を打診しますか？」
Yes/No/迷う

B. 「1歳の子供がいる実力のある男性部下がいます。海外出張を打診しますか？」
Yes/No/迷う

なぜそう答えたのか、話し合ってください。

参考 : Change Wave 「ANGLE」

<http://changewave.co.jp/2018/08/27/angle-unconscious-bias/>

ステレオタイプから差別へ

ステレオタイプ

- ステレオタイプは「認知」
- 「子育ては女性の役割」

偏見

- 偏見（無意識のバイアス）は「感情」
- 「女性は仕事より子育てが大事になるじゃないか」

差別

- 差別は「行動」
- 「女性は登用しないようにしよう」

ステレオタイプ脅威

- 固定概念が、人間の行動に強力な影響を与えること（クロード・ステール「ステレオタイプの科学」）

実験：女性は数学が苦手？

Aグループへのインプット
「テストの結果には性差がない」



女性と男性の
点数は同じ

Bグループへのインプット
「テストの結果には性差がある」



女性の点数は
男性より低い

企業・地方自治体向け：

「御社の働き方改革間違ってますか？経営戦略としての働き方改革」

「人口減少社会における働き方改革の必要性」

若手向け「仕事、結婚、出産、子育て・・・自律的なキャリアデザイン」リクルート、積水化学、楽天等



「仕事、結婚、出産、ライフプランニング講座」
国立成育医療研究センター齊藤英和先生
との出張授業
東大、慶応、早稲田、昭和女子大
大妻女子大、学生団体等



「仕事も結婚も妊娠も、
受け身では手に入らない時代です」
誰も教えてくれなかった
ライフプランニング
の入門書

「産むと働くの授業」
youtubeに動画公開



山形県高校生向けライフデザイン