

若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会

**地域をあげてジェンダーギャップ解消を
～女性も、男性も、働きやすく×働きがいのある地域に向けて～**

2023年12月14日

株式会社 Will Lab

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)
- W20日本デレゲート(2021～23)
- 地域からジェンダー平等研究会メンバー
- 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

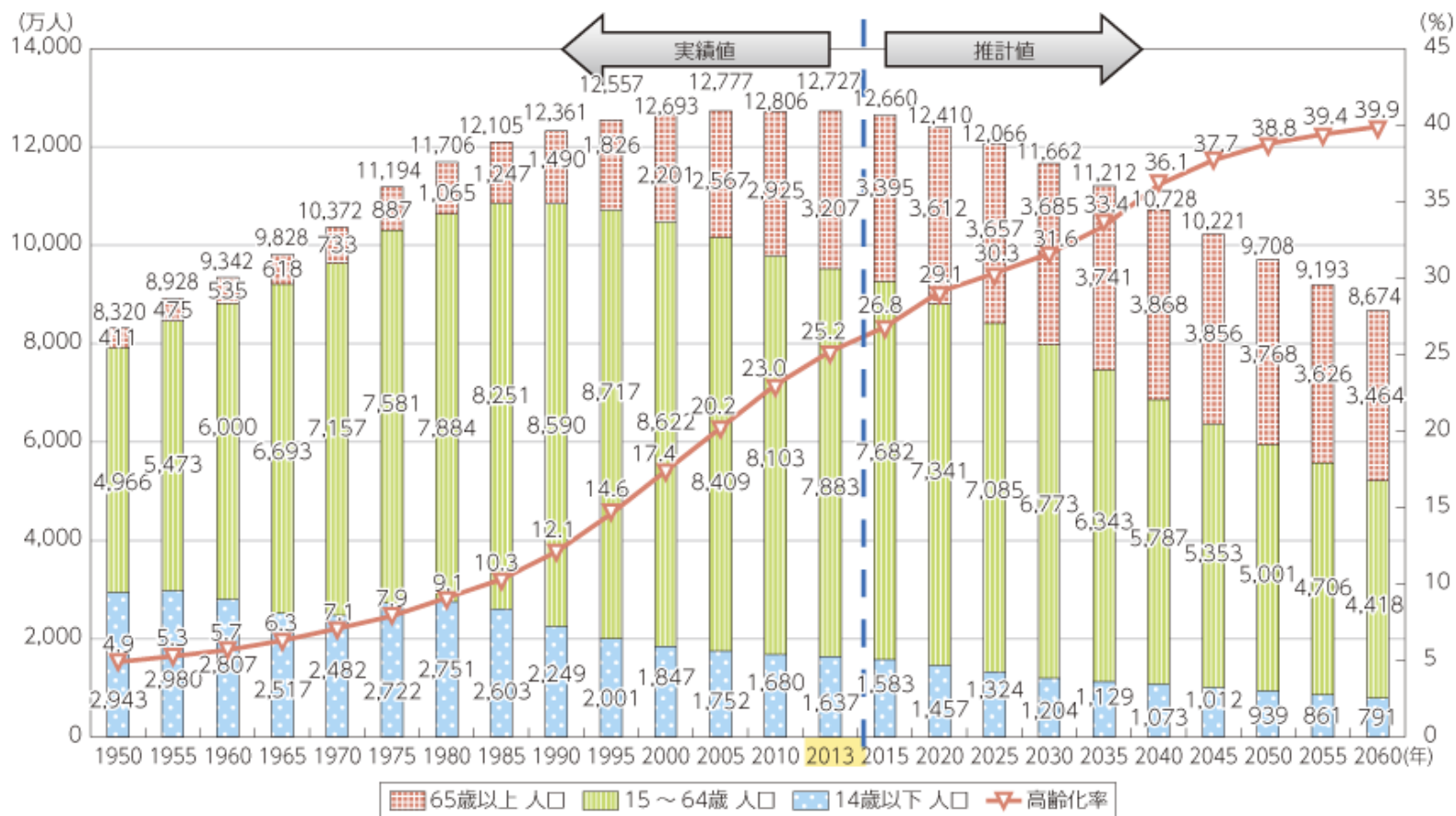


■ プロフィール

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

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）

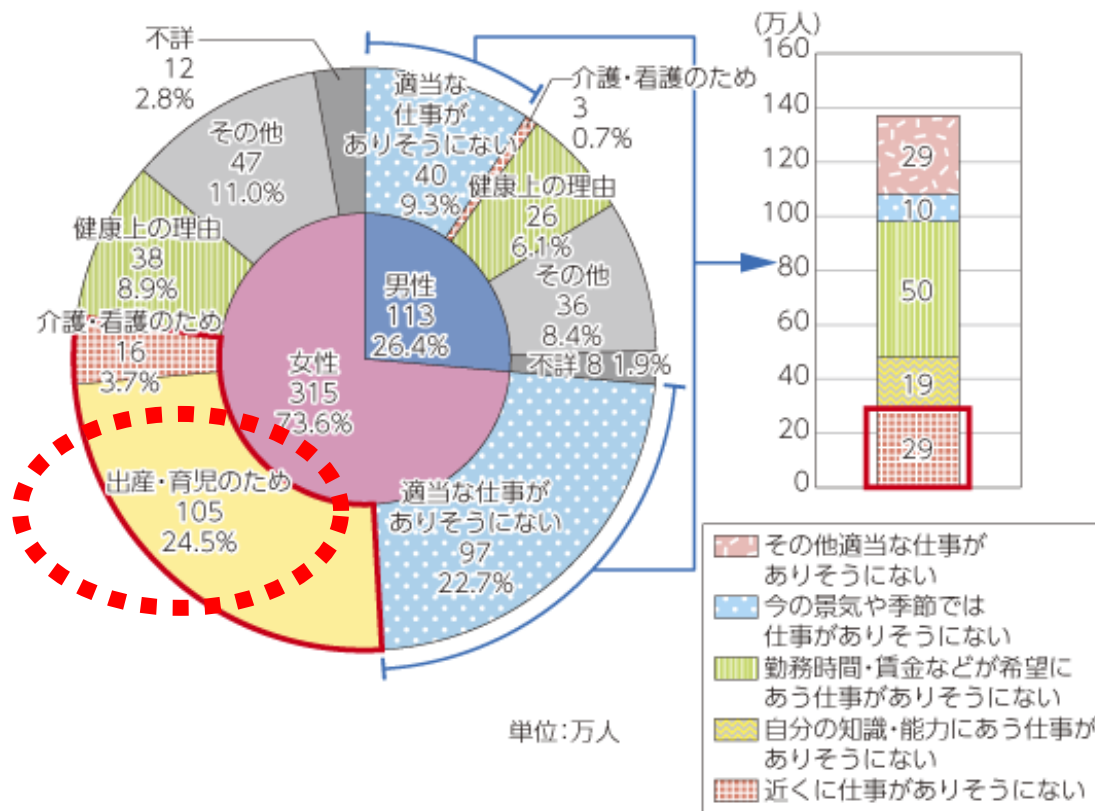


出展：（総務省 H26年版情報通信白書より）

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



(総務省 H26年版情報通信白書／(出典) 総務省「労働力調査」(平成25年)より作成)

2015年、「育児×はたらく」プロジェクト立ち上げ リクルートにて「子育てしながら働きやすい世の中を、共に創る。」 をゴールに求人開発／両立支援サービス開発促進プロジェクト



「子育てしながら働きやすい世の中を、共に創る。」
というゴールを目指し、以下3つのテーマを中心に
チャレンジしてまいります。

1. 妊娠・出産で辞めなくてすむ
2. 育児と仕事の両立によるストレスを減らす
3. 無理なく始められる仕事をつくる

さあ、育児も仕事もしやすい世界へ。

子どもを育てる、仕事をする。このあたりまで大切な営みが
なぜこんなに、むずかしいんだろう？
そう感じるあなたへ、そして、そのまわりにいるすべてのひとへ、
もっと生きやすい世界を、一緒につくろうじゃありませんか、
自分らしく育児をして、仕事をするために
さあ、みんなでアクションを。
「はたらく育児」がしあわせになることから、
世界が変わると、私たちは信じているから。

- ・妊娠/出産から職場復帰まで応援するアプリ【カムバ！】
- ・マタニティマネジメントの基礎の習得を支援する
定期メール配信サービス【カムバ！ボス版】
- ・5分でわかる家計のみらい【みらい家計シミュレーション】
- ・「限られた時間で成果を出す」新しい働き方【ZIP WORK】

**都市部では、大手上市企業の“女性活躍”のニーズ拡大
2016年女性活躍推進法施行、2022年から101人以上も対象に
女性管理職育成／自律的キャリア形成支援プログラムを提供**



一方、地方では中小企業の人手不足解消が先行

女性の雇用創出／就労促進から、一部地域で
“ジェンダーギャップ解消”へシフトの兆し

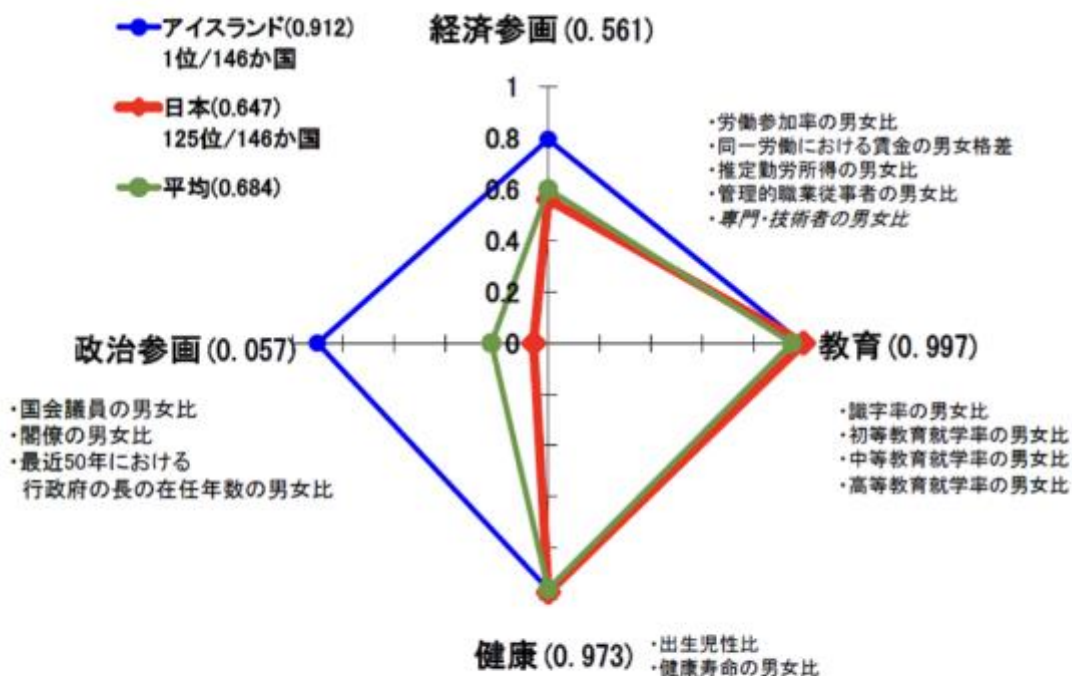


日本は、ジェンダーギャップ^o146か国中125位

経済分野でも格差（労働参画率、賃金格差、管理職比率など）

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。

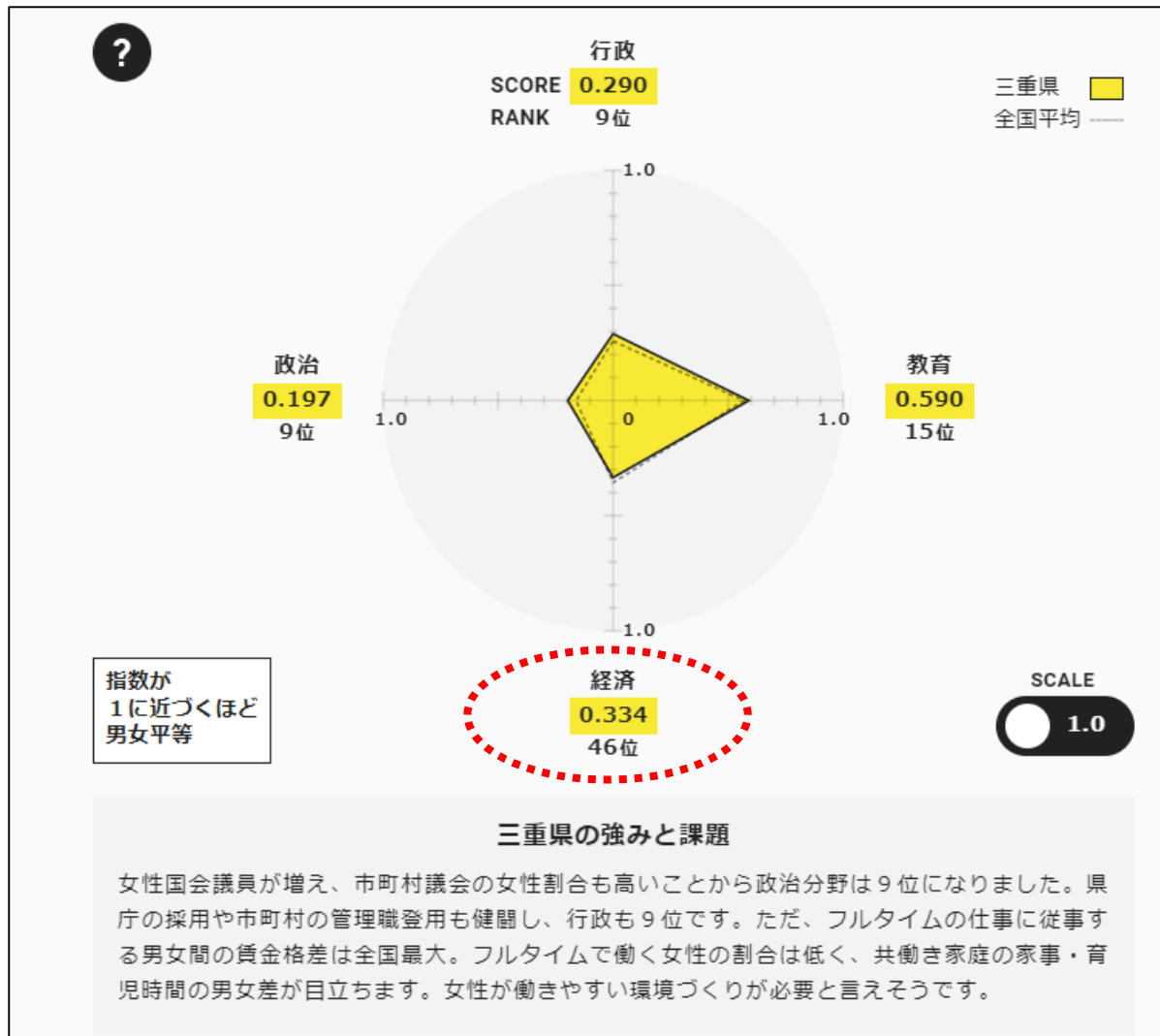


順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

- (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)

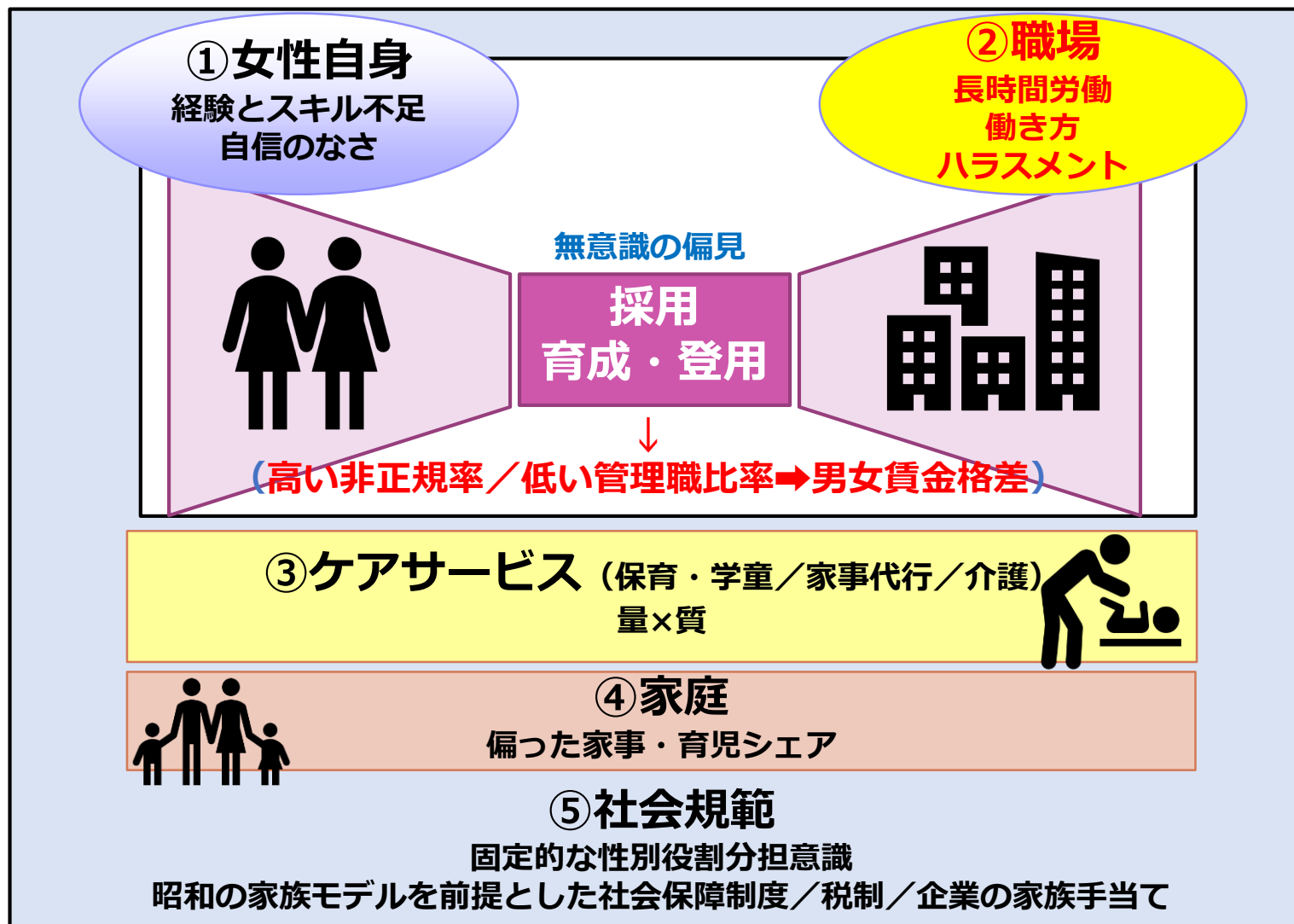
地域で格差：都道府県版ジェンダーギャップ指数

三重県：政治9位/行政9位/教育15位/**経済46位**

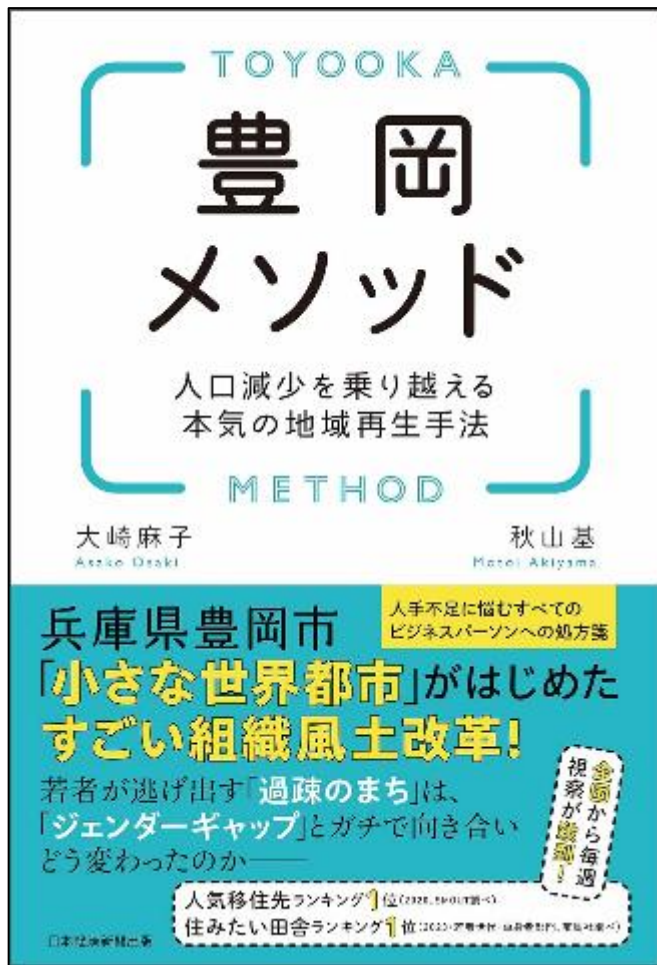


経済分野におけるジェンダーギャップの背景

「女性×はたらく」を阻む5つの壁



人口減少を乗り越える兵庫県豊岡市の取り組み事例 ジェンダーギャップ解消戦略の策定



「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



手段 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学び、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持っている
- 市の施策にジェンダー視点が主流化され、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

手段 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



手段 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



手段 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



手段 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



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

戦略目的

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

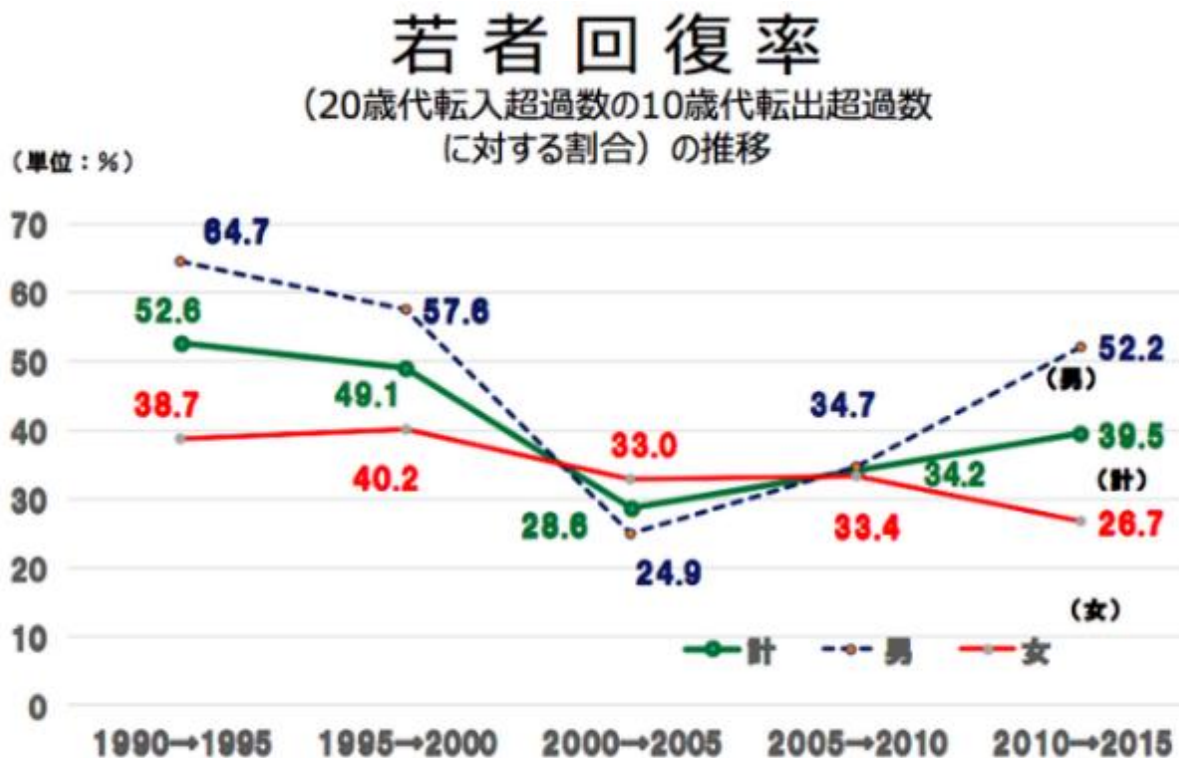
手段 6 子どもたちがジェンダーギャップ解消の必要性を自分のことばで語っている

- 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%なのに対し、女性はわずか26.7%



出展：豊岡市ホームページ

取り組みの背景：「仕事がない」は本当か 女性に選ばれない理由



Yahoo!ショッピング アプリを新規ダウンロードで30日間ポイント2倍 Yahoo! JAPAN

YAHOO! ニュース JAPAN 小安美和 0のポイント カード入会と利用で期間固定Tポイントがもらえる

キーワードを入力

トップ 速報 写真 映像 雑誌 個人 特集 意識調査

主要 国内 国際 経済 エンタメ スポーツ IT・科学 ライフ 地域

女性4人に1人しか地元に戻らない豊岡市。ブチ勤務や女性の自尊心アップ作戦

9/8(土) 12:10配信 BUSINESS INSIDER JAPAN

育休取得率は全国平均の約半数

中貝さんは2017年、豊岡市の基本構想に「多様性を受け入れ、支え合うリベラルなまちづくり」を掲げた。

それは、親戚の集まりで男性たちがお酒を飲んでいる、かたわらで女性たちが台所にももって準備をしていたり、子どもを預けて映画館に行く母親に後ろ指をさすような社会では決していない。文化的にも経済的にも豊かで、女性たちが再び戻ってきたくなるような街だ。

「若い人が地元に戻って来てくれるのは、都会で自分のやるべきことが見えなくなっても、地方には自分の役割があるのではないかと考えてくれるからです。でも、女性の場合はいくら本人に意思があっても周囲が期待してこなかった。だからまず

「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」（中貝さん）

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



豊岡市役所サイトより

地域連携でワークイノベーション推進

現在109社が参画、経営者セミナー、事例共有会を開催



豊岡市役所サイトより

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



豊岡市役所サイトより



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



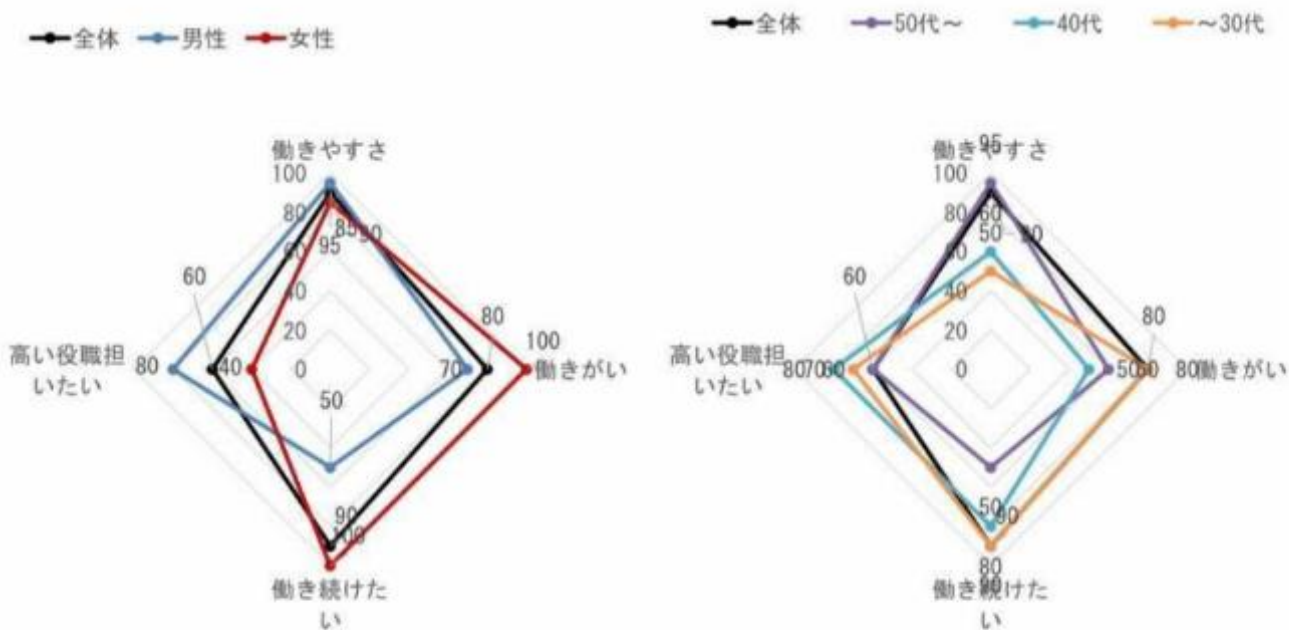
2019年～2022年度：調査実施 24社（延べ36社）
女性、男性、全従業員の2/3が
働きやすく、働きがいがあると回答した企業 17社

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

【結果サマリー】(2)ジェンダーギャップ/ジェネレーションギャップ

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高い役職担いたい）をジェンダー（性別）、ジェネレーション（世代）別に表示します。



豊岡市役所サイトより

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・病気治療などによる)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かを知っている

働き続けたくない要因

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

ジェンダーギャップ解消で、新卒女性採用に成功

製造業「中田工芸」の取り組み

①残業削減、②ペアレント休暇導入、③ジェンダーギャップ解消

中田工芸株式会社

中田工芸株式会社

業種 製造業 所属 本社 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残業削減 2020.12.16



CASE STUDY 働き方改革のポイント

- 取組 1** 残業時間削減の取り組み

効果 各社代表者による改善委員会を2014年に発足し、社員全員で働き方の改善を考え、実践している。ノー残業デーの導入、中田社長の社員への声かけ、社員一人一人が残業削減を意識して勤務に当たることなど残業時間の削減に取り組み、1人当たりの月平均残業時間が24時間（2014年）から9.5時間（2019年）に削減した。
- 取組 2** ペアレント休暇の導入

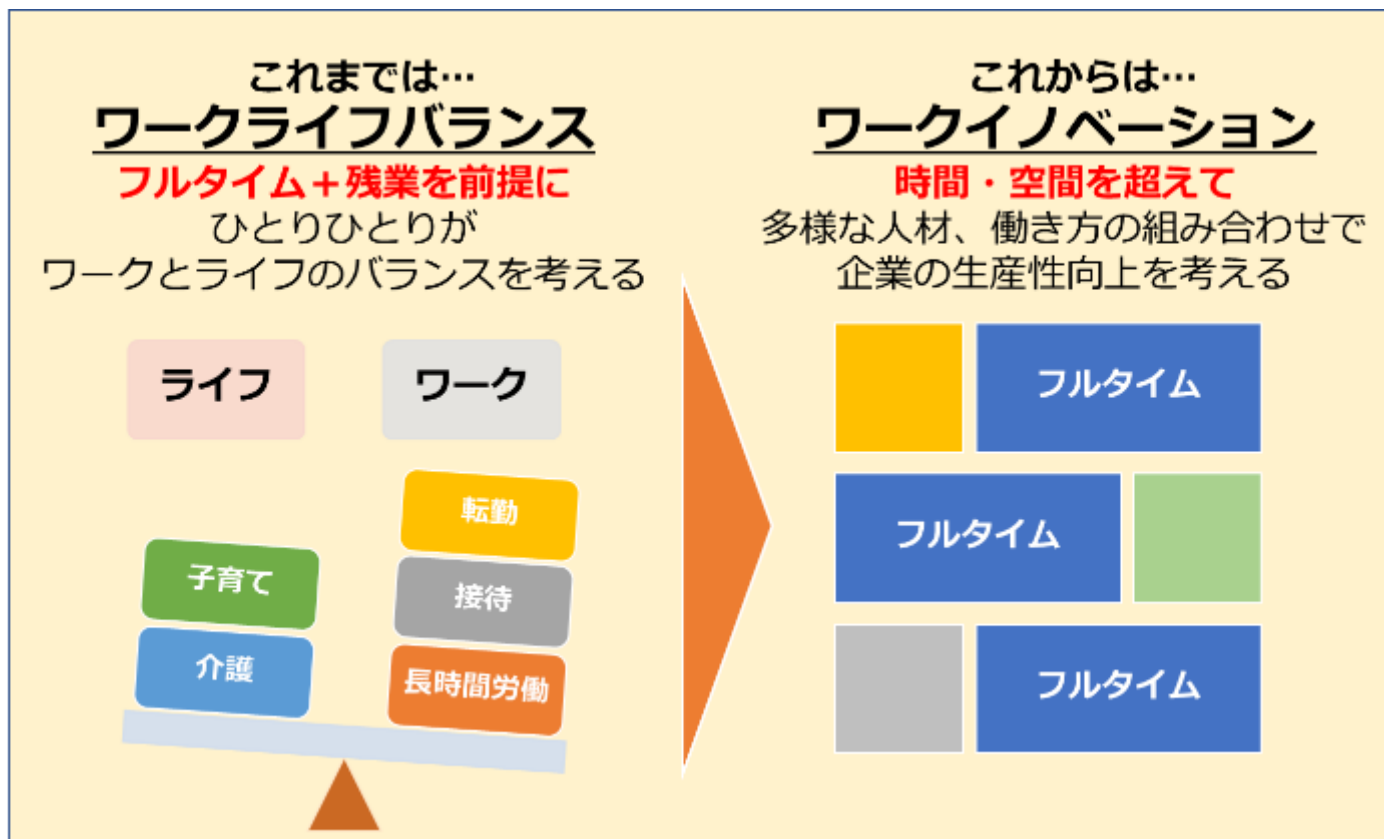
効果 男性社員には育児とは別枠で、子供のために年間1人10日間の休暇が取れるペアレント休暇を導入。社長が率先して取得することで、気兼ねなく取得できる雰囲気を作り出している。
- 取組 3** ジェンダーギャップの解消

効果 ここ10年間で女性社員を積極的に採用し、全社社員の約3割に増加。自社ブランドの基盤で女性社員のさらなる活躍が期待される。

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。切った技術と経験を活かし、2007年、自社ブランドを確立。伝統的な木製ハンガーを高級消費者に提供するビジネスモデルを確立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、残業を減らさせるなどの働き方改革を所行した。

厚労省「働き方改革特設サイト」より

女性も男性も、若者も高齢者も働きやすい地域に向けて ワークライフバランスからワークイノベーションへ



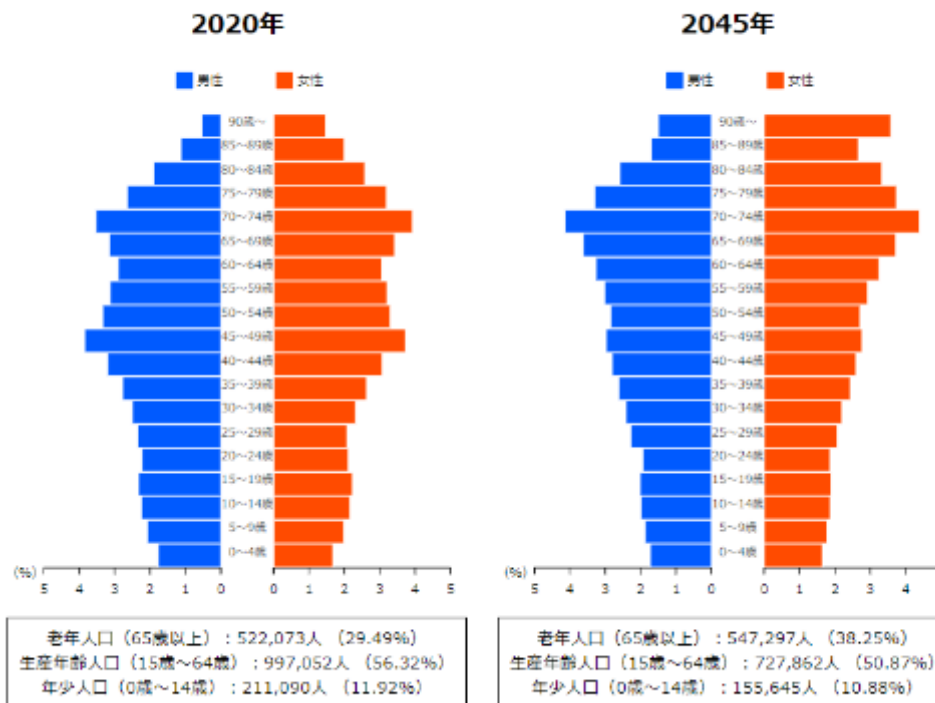
多様な働き方を実現するために
人事制度、評価制度のアップデート／無意識の偏見の学習の必要性も

女性も男性も、若者も高齢者も働きやすい地域に向けて

来るべき未来を受け止め、
女性も男性も、そのひとが生まれ持つ能力意欲を活かされる地域に

人口ピラミッド

三浦県



RESASより

**ジェンダー、ジェネレーションを越えて
働きやすさ×働きがいのある雇用の創出を**