

ジェンダー・ギャップに挑む



学生

岡島由佳、白田貴慧、武田晟治、丹野倫、
南晴日、村上秀紀、山口純子

チューター

津田京香

教員

度山徹、宇田川尚子、小林雪治、西岡晋

目次

1. これまでの研究の方向性
2. 活動報告
 - 2-1. 後期のヒアリング調査
 - 2-2. 韓国調査（11/2～11/8）
3. 課題設定
4. 政策提言
5. 総括

目次

1. これまでの研究の方向性
2. 活動報告
 - 2-1. 後期のヒアリング調査
 - 2-2. 韓国調査（11/2～11/8）
3. 課題設定
4. 政策提言
5. 総括

ジェンダー・ギャップの現状

ジェンダー・ギャップとは

Gender

社会的・文化的に形成された性別

Gap

隔たり,不一致,格差

WSCの考える「ジェンダー・ギャップ」

「社会的・文化的に形成される男女の役割・規範による格差」

(注) “Gender”和訳は第一次男女共同参画基本計画の定義による

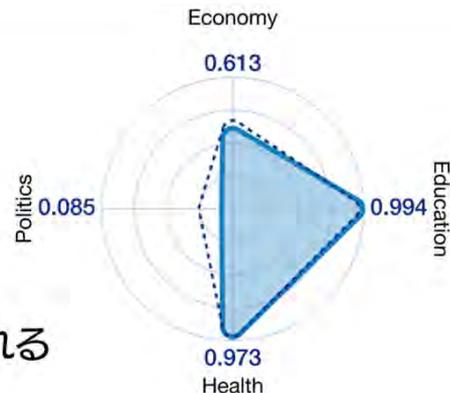
ジェンダー・ギャップの現状

Global Gender Gap Indexについて

ジェンダー・ギャップの現状

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが4分野を計測
指数は0～1の数字で示され、
1に近づくほどジェンダー平等達成に近いとされる



健康スコア：0.973
50位 / 148か国

教育スコア：0.994
66位 / 148か国

政治スコア：0.085
125位 / 148か国

経済スコア：0.613
112位 / 148か国

(出典) World Economic Forum "Global Gender Gap Report 2025"

日本の現状

政治・経済分野における国際順位は低迷

これまでの研究の方向性

政治分野



経済分野



(出典) World Economic Forum "Global Gender Gap Report" 2025年版ほかより作成

日本の現状

なぜ政治・経済分野で
ジェンダーギャップ解消を目指すか

ジェンダー・ギャップの現状

現状

我が国では、社会全体の意思決定に関わる政治・経済分野においてジェンダー・ギャップが根強く存在している。

なぜ政治分野・経済分野が重要なのか

そのほかの分野での格差是正を進めるには、政治・経済分野での合意形成が重要となる。

○ WSCの最終的な目標

「性別に関係なく自己実現できる社会を作る」

WSCのアプローチ（中間報告段階）

- ・ 目標
社会全体の意思決定において重要である
政治・経済分野における根強いジェンダー・ギャップの解消
- ・ アプローチ
一人一人に身近なところからジェンダー・ギャップを解消

政治分野：地方議会への女性の政治参画の推進
経済分野：中小企業における女性活躍の推進

目次

1. これまでの研究の方向性
2. 活動報告
 - 2-1. 後期のヒアリング調査
 - 2-2. 韓国調査（11/2～11/8）
3. 課題設定
4. 政策提言
5. 総括

国内ヒアリング①

政治分野に関するヒアリング



東京大学 前田健太郎教授



青森県 八戸市／八戸市議会



茨城県 取手市議会

国内ヒアリング②

経済分野に関するヒアリング



宮城県 東北電力株式会社



宮城県 株式会社ユーメディア



宮城県 仙台商工会議所



宮城労働局 雇用環境・均等室
加藤明子室長

目次

1. これまで研究の方向性
2. 活動報告
 - 2-1. 後期のヒアリング調査
 - 2-2. 韓国調査 (11/2~11/8)**
3. 課題設定
4. 政策提言
5. 総括

① ヒアリング先

韓国の国会議員で、元女性家族部（現・性平等家族部）長官として政府の性平等政策、女性の社会参加、家族政策を担当。



② ヒアリングの目的

韓国におけるジェンダー平等政策の成果と課題を把握すること。

③ ヒアリングから学んだこと

- ・ 女性のキャリア形成は「4R（Recruit → Retain → Restart → Representative）」というプロセスで整理される。
- ・ Recruit（採用）段階は男女差がほぼ解消しており、政策の主眼は「Retain（継続）：出産・育児期の離職防止」「Restart（再スタート）：復職支援」に置かれている。
- ・ 政治分野においては、比例代表名簿の50%を女性とし、奇数順位を女性に割り当てる取組みが行われており、45人中23人が女性となっていることが紹介された。一方で、比例代表で当選した場合でも、2回目以降は小選挙区での選挙となるため、地域での支持基盤がなければ継続的な当選は難しい。

① ヒアリング先

1959年設立の韓国最大規模の女性団体連合体で女性の権利向上、ジェンダー平等、人権擁護を目的に活動。



② ヒアリングの目的

韓国における女性の市民活動が、政府や政治過程にどのように関与し、ジェンダー平等政策の形成・実施に影響を与えてきたのかを明らかにすること。

③ ヒアリングから学んだこと

- ・ 女性団体の草の根的な活動が組織化され、政策提言へと結びついている点が非常に印象的だった。
- ・ クォータ制の実現や戸籍制度の廃止など、社会を動かし変化を与えた成果が、市民社会から生まれている。
- ・ 地域における女性リーダーの発掘・育成にも力が注がれていることが分かった。女性の指導者に対して賞を授与する取組みを行うとともに、実際に地域へ足を運び、潜在的な女性リーダーを発掘しようと注力していた。

① ヒアリング先

性別による差別解消と男女平等意識の普及を目的とする教育機関。
性平等教育の教材開発や研修、啓発活動を実施。



② ヒアリングの目的

公務員や大企業を中心に進むジェンダー平等の取組みと、中小企業との間に生じる格差をどのように認識し、対応しようとしているのかを明らかにすること。

③ ヒアリングから学んだこと

- ・ 韓国では大企業を中心に、育休・フレックスなどの制度が比較的整備されている。一方で、中小企業は法令遵守はしているものの、こうした制度の導入は積極的に進められておらず、大企業との差が大きい。
- ・ これは日本における中小企業の女性活躍推進が進みにくい背景と共通しており、法令遵守にとどまらず、実効性ある取組みを促すためには外部からの働きかけが不可欠であると学んだ。

韓国ヒアリング④ 11月6日

性平等家族部（本年10月に旧女性家族部から再編）

チョ・ミンギョン男女平等政策局長

① ヒアリング先

韓国政府の性平等・家族政策を統括する機関。女性・家族・青少年政策、性暴力対策などを担当。



② ヒアリングの目的

企業における認証制度や女性のキャリア断絶対策が、実際に企業の行動や職場文化にどのような変化をもたらしているのか、またそれらの取組みがどのような意味や役割を持って位置づけられているのかを把握するため。

③ ヒアリングから学んだこと

- ・ 韓国には「ファミリーフレンドリー認証制度」があり、その制度を通じて企業文化や職場風土の改善を促している。日本にも同様の認定制度はあるが、韓国のような認証制度は、より強い影響力を持っている印象を受けた。
- ・ 認定制度を通じて中小企業の経営層の意識と行動を変えていく仕組みを強化する必要性が、韓国の事例から明確になった。

韓国ヒアリング

11/2～11/8



【今回の調査にご協力いただいた機関・関係者の皆様】 ※50音順

韓国女性団体協議会 ホ・ミョン会長

性平等家族部 チョ・ミンギョン男女平等政策局長

宮城県ソウル事務所 本田健太郎所長

韓国女性記者協会所属メディア関係者様

在大韓民国日本国大使館 職員の皆さま

大韓民国国会 キム・ヒジヨン議員

両性平等教育振興院 キム・サムファ院長

通訳ご担当者様

【その他訪問した施設】

※50音順

韓国国立民族学博物館

ソウル歴史博物館

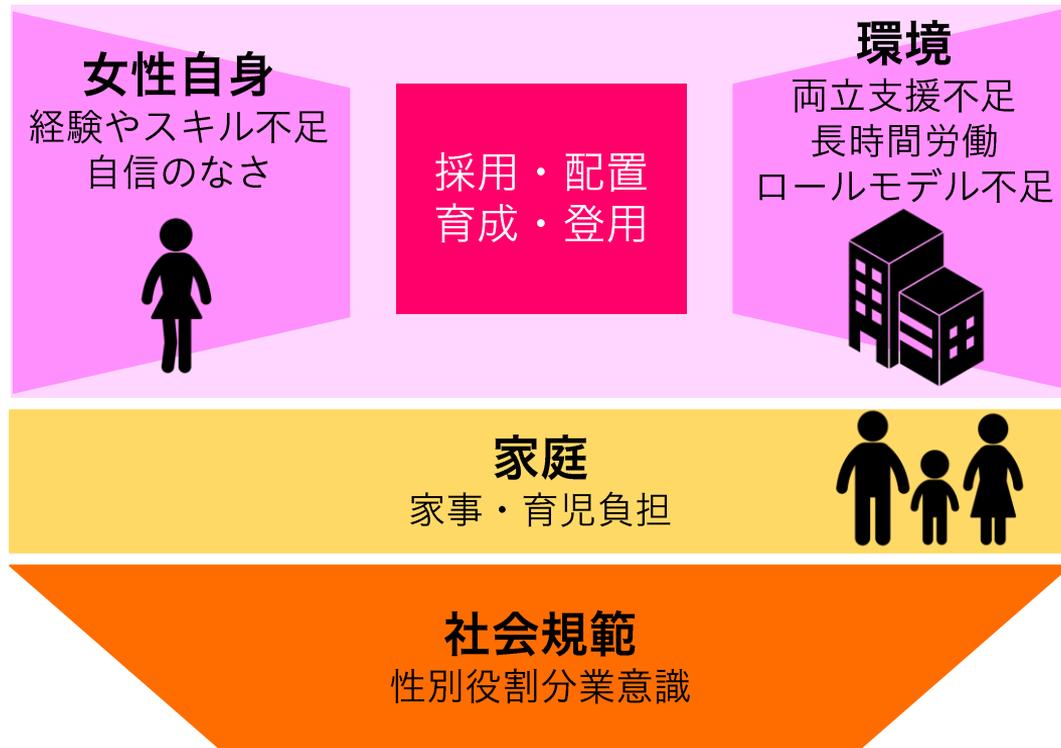
大韓民国歴史博物館

目次

1. これまでの研究の方向性
2. 活動報告
 - 2-1. 後期のヒアリング調査
 - 2-2. 韓国調査（11/2～11/8）
- 3. 課題設定**
4. 政策提言
5. 総括

課題

全体構造



小安美和 (2025)「地方のジェンダーギャップ解消に向けて」(地域職場・働き方ネットワーク 取組参加自治体向け勉強会 第2回(2025年5月28日)資料)を参考に作成

課題

全体構造

社会全体の意思決定

政治分野
< 地方議会 >経済分野
< 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足

女性がマイノリティであることを前提とした環境

家庭生活と両立困難な
議会運営・環境経営層の意識が
女性活躍に向かない中小企業における女性活躍への
意欲・リソースの不足

課題

全体構造

社会全体の意思決定

政治分野
< 地方議会 >

経済分野
< 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足

女性がマイノリティであることを前提とした環境

家庭生活と両立困難な
議会運営・環境

経営層の意識が
女性活躍に向かない

中小企業における女性活躍への
意欲・リソースの不足

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

地方議会における女性の政治参画の現状

	女性議員割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	14.6%	2,644	386
市区町村議会	17.6%	29,135	5,133
合計	17.4%	31,779	5,519

- 地方議会における女性議員比率は都道府県議会で14.6%、市区町村議会で17.6%といまだ低い水準にある

	女性ゼロ議会数	議会数	女性ゼロ議会比率
都道府県議会	0	47	0.0%
市区町村議会	226	1,741	13.0%
市議会	14	792	1.8%
特別区議会	0	23	0.0%
町村議会	212	926	22.9%

- 女性議員が1人もいない「女性ゼロ議会」は市議会で14、町村議会で212存在する

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

地域活動の場から地方議会への立候補が多い

	男性	女性
何らかの団体への加入経験	69.6%	66.2%

順位	男性	女性
1	自治会 (21.0%)	自治会 (21.0%)
2	労働組合 (15.6%)	趣味・スポーツ団体 (12.1%)
3	趣味・スポーツ団体 (14.4%)	婦人会・女性団体 (11.9%)

- 候補者の立候補検討時における団体加入率は男女ともに約7割と高い

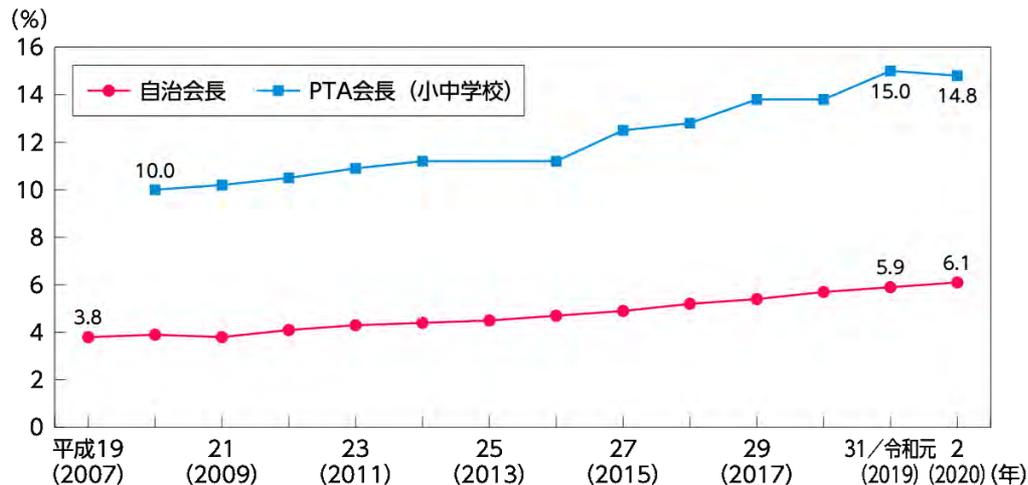
- 加入団体の内訳として、男女ともに自治会が1位で、労働組合、趣味・スポーツ団体、婦人会・女性団体が続いている

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

地域活動の場に女性の代表が少ない

○自治会長及びPTA会長に占める女性の割合の推移



⇒ 候補者における自治会などの団体への加入の割合は高い一方で
自治会長やPTA会長に占める女性割合は非常に低い

出典：内閣府男女共同参画局（2021）「男女共同参画白書 令和3年版」（自治会長は内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、PTA会長（小中学校）は内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より作成。）

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

地域活動の場に女性の代表が少ない原因

- ・ 「女性自身の意識」（約7割）、「男性自身の意識」（約5割）（内閣府調査）
- ・ 「これまでの慣習で、リーダーには男性が就任してきたから」（48.2%/1位）、「男性中心の組織運営になっているから」（40.7%/2位）（福岡県八女市調査）
- ・ 「女性自身の意識（役員就任への意欲、女性役員に対する女性の視線等）（27%/1位）、「男性自身の意識（女性が役員になることに対する男性の抵抗感）」（11%/2位）（兵庫県西脇市調査）

出典：内閣府男女共同参画局（2018）「政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」
八女市（2020）「令和2年度「男女共同参画のまちづくりに関する市民アンケート」報告書」
西脇市（2022）「町・町内会・自治会における女性活躍推進状況アンケート調査結果」

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

地方議会における女性議員が少ない

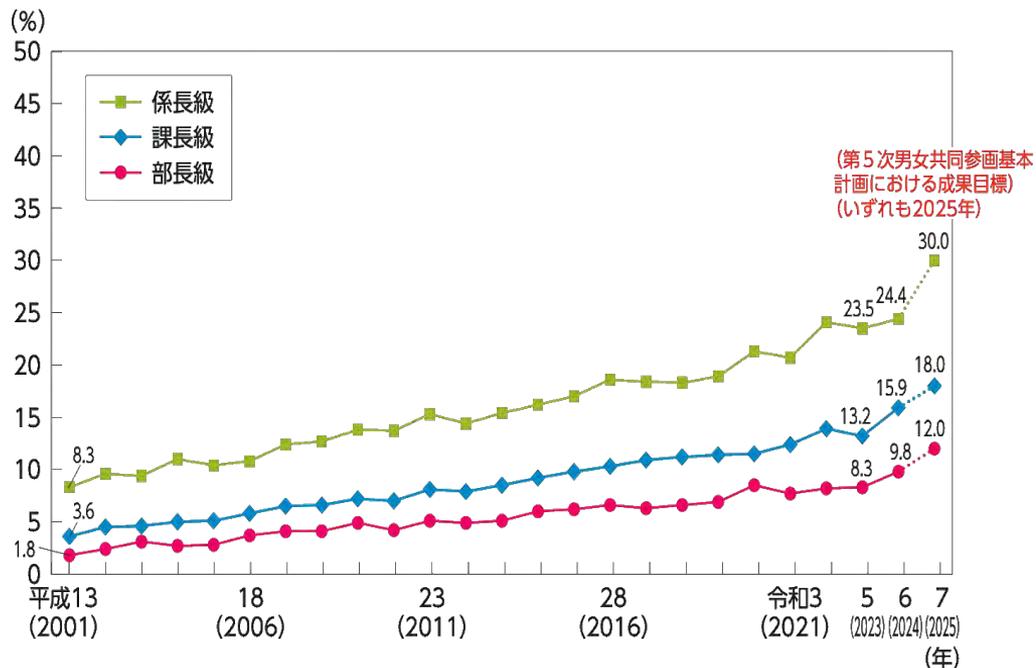
地域活動の場において女性の代表が生まれにくい

男女が抱える性別役割分業意識、
男性が代表になることが前提の環境

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

職場における女性の管理職登用の現状



・ 職場における女性の管理職割合は緩やかな上昇傾向にあるものの依然として低い

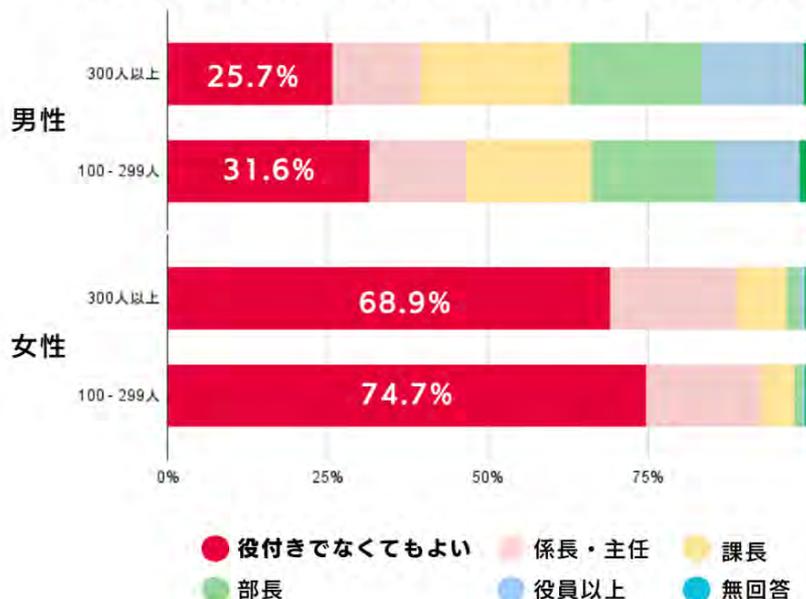
・ 系長級、課長級、部長級と役職が上がるにつれ女性割合は低くなっていく

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

女性の管理職への昇進意欲が低い

管理職についていない一般従業員 男女の昇進希望(2013)



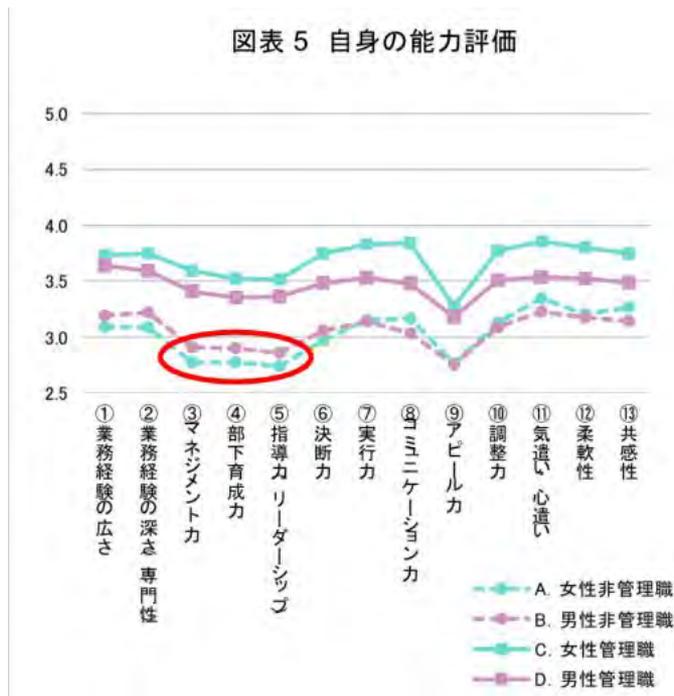
- ・ 「役付きでなくてもよい」と回答した女性の割合が突出している
- ・ 女性は責任あるポジションへ就くことに対してためらいを感じている

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

女性の管理職への昇進意欲が低い原因

図表 5 自身の能力評価



- 管理職に必要な資質として、「マネジメント力」、「部下育成力」、「指導力・リーダーシップ」に求める水準は男女ともに高い

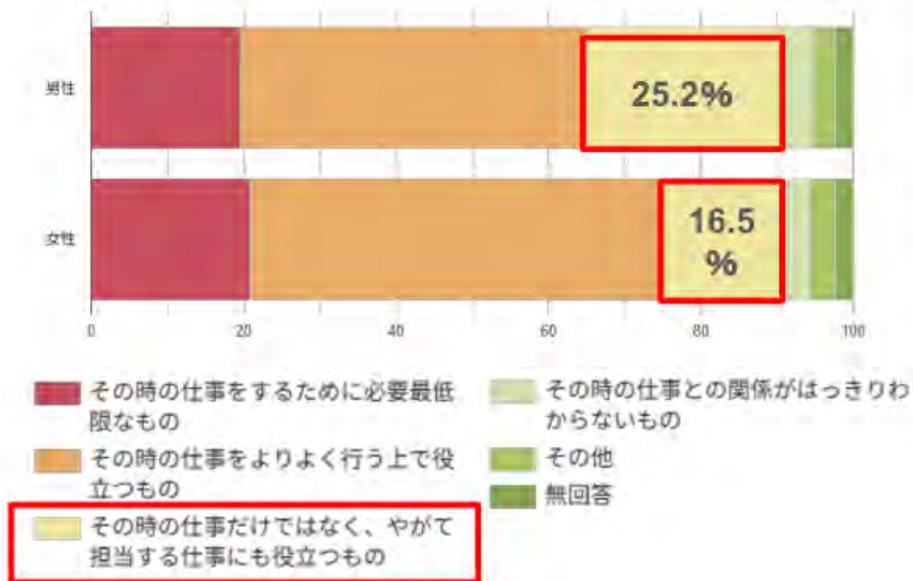
- 特に女性非管理職において、「マネジメント力」、「部下育成力」、「指導力・リーダーシップ」の自己評価が低い

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

女性の能力の自己評価が低い原因

男女別 企業の教育訓練の内容



- 企業が社員に対して行う教育訓練の内容として、「その時の仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの」の割合が、男性の方が10%程度高い

- 男性の方がより、企業における将来を見据えた教育訓練の機会を与えられることが多い

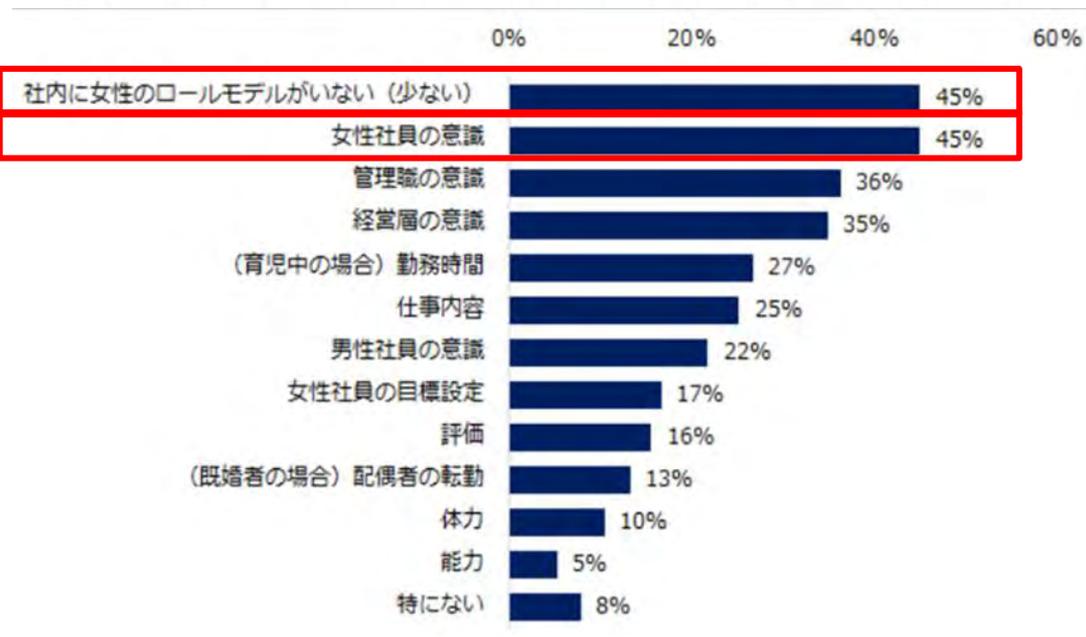
出典：労働政策研究・研修機構（2009）「働くことと学ぶことについての調査」（2009）

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

女性が管理職像を描きにくい環境

【図4】女性社員の活躍推進に対して、課題と感じられることはありますか？（複数選択可）



- ・ 女性が管理職を目指すに当たって、「女性社員の意識」とともに、「社内に女性のロールモデルがない（少ない）」ことも課題として指摘されている

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

職場における女性の管理職が少ない

女性が管理職への昇進に意欲を感じなくなってしまう

女性は企業の教育訓練の機会がより少なく
マネジメント力やリーダーシップの自己評価がより低く、
周囲にロールモデルとなる存在も少ない

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足

政治分野
< 地方議会 >

経済分野
< 中小企業 >

- ・ 地域活動の場においてリーダーとなるような女性自身の意識の啓発
- ・ 女性が安心してリーダーとして活動できるようなネットワークの構築

- ・ 職場において管理職を目指すような女性自身の意識の啓発
- ・ ロールモデルとなるような女性とのネットワークの構築

政治・経済分野ともに
女性のリーダー人材の育成が必要

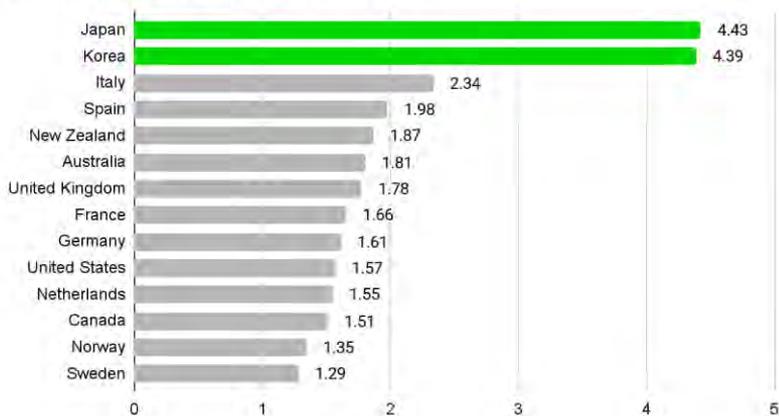
性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

男性の家庭参画の不足

家事関連時間の推移（週全体平均）



家庭労働時間の男女比(女性/男性)



注：グラフ上のデータは2006～2022年の調査による。
調査年は新しい順に米国2022、日本2021、それ以外は2016年以前。詳細は付属資料。

- ・ 夫の家事関連時間は増加傾向にあるが、妻の家事関連時間の方が圧倒的に長い
- ・ OECD各国と比較しても、日本人の無償労働時間の男女比は非常に大きい

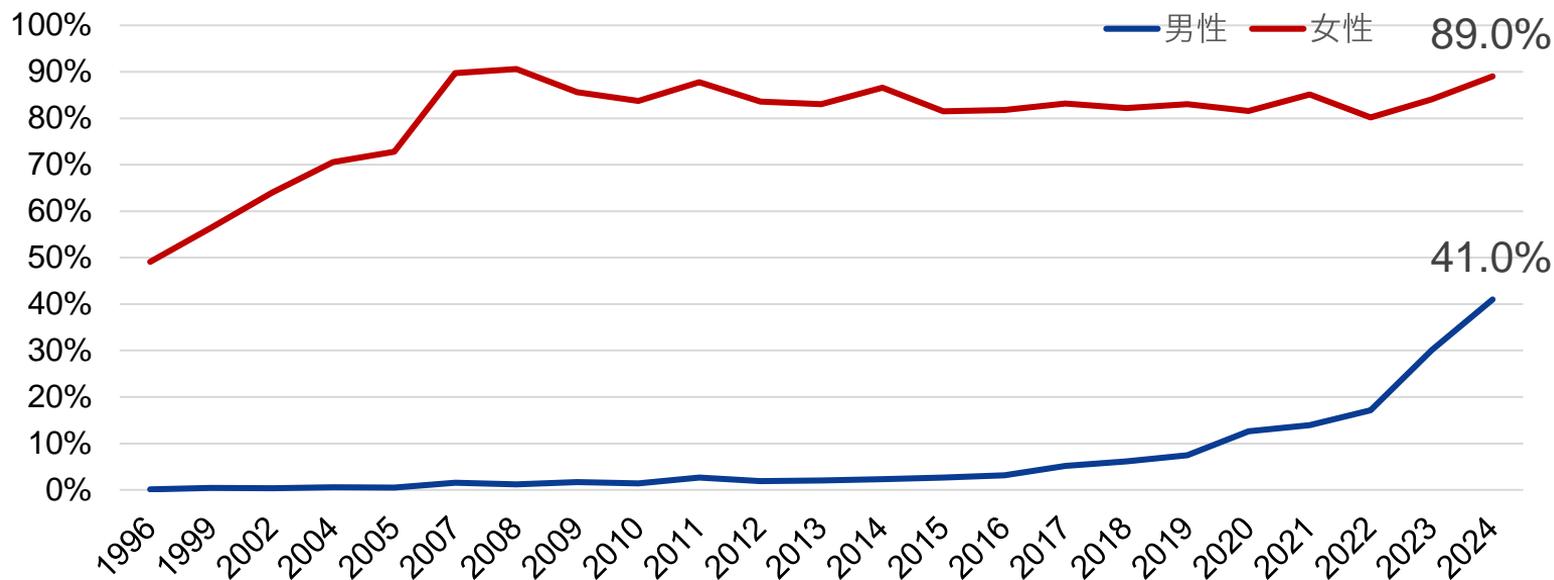
出典：総務省（2022）「社会生活基本調査」

出典：OECD(2025) *Gender Equality at Work; Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward*
(OECD time use database(www.oecd.org/en/data/datasets/time-use-database.html)より作成)

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

男性の家庭参画の不足

育児休業取得率の推移



男女の育休取得率には今なお大きな差が見られる

性別役割分業意識による個人の態度形成への影

男性の家庭参画の不足

男性が育児・介護・家事等に積極的に参加するために必要なこと

項目	男女計(%)	女性(%)	男性(%)
男性による育児・介護・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	67.8	71.5	63.4
男性が育児・介護・家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	63.1	69.0	56.1
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること	60.9	64.3	56.9
労働時間の短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	47.8	50.4	44.7
社会の中で、男性による育児・介護・家事などについても、その評価を高めること	47.5	48.5	46.2
年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについて当事者の考え方を尊重すること	42.3	50.9	32.2
男性の育児・介護・家事などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	26.3	27.4	25.1
男性が育児・介護・家事などを行うための、仲間作りやネットワーク作りを進めること	25.0	27.0	22.7
男性が育児・介護・家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	22.7	24.6	20.5
無回答	1.8	1.0	2.6

**男性の家事・育児参画を進めるためには「上司や周囲の理解」、
「男性自身の抵抗感」が重要**

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

男性の家庭参画の不足

男性の家庭参画不足

男性の職場優先・長時間労働という慣行

職場や地域の性別役割分業意識の強さ

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

男性の家庭参画の不足

性別役割分業体制の下での男性と女性の役割分担

男性

主に仕事

女性

主にアンペイド・ワーク

女性の社会進出が進む中での役割分担

主に仕事

仕事にも従事しつつ

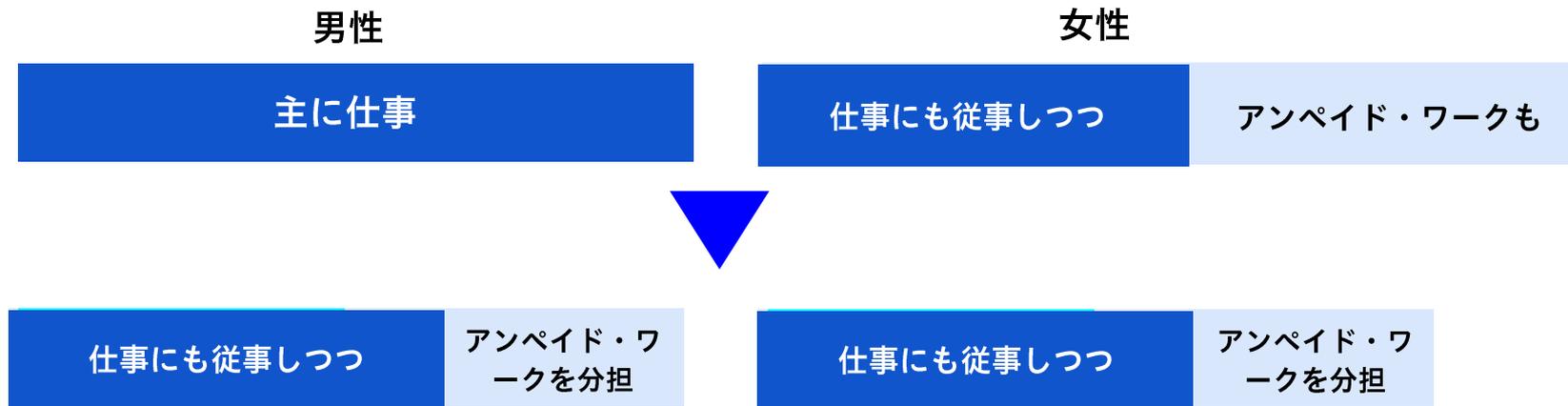
アンペイド・ワークも

この二重の負担（Double burden）とそれに伴う時間制約が
政治・経済分野におけるジェンダー・ギャップの背景となっている

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

男性の家庭参画の不足

ジェンダー・ギャップを解消するためには

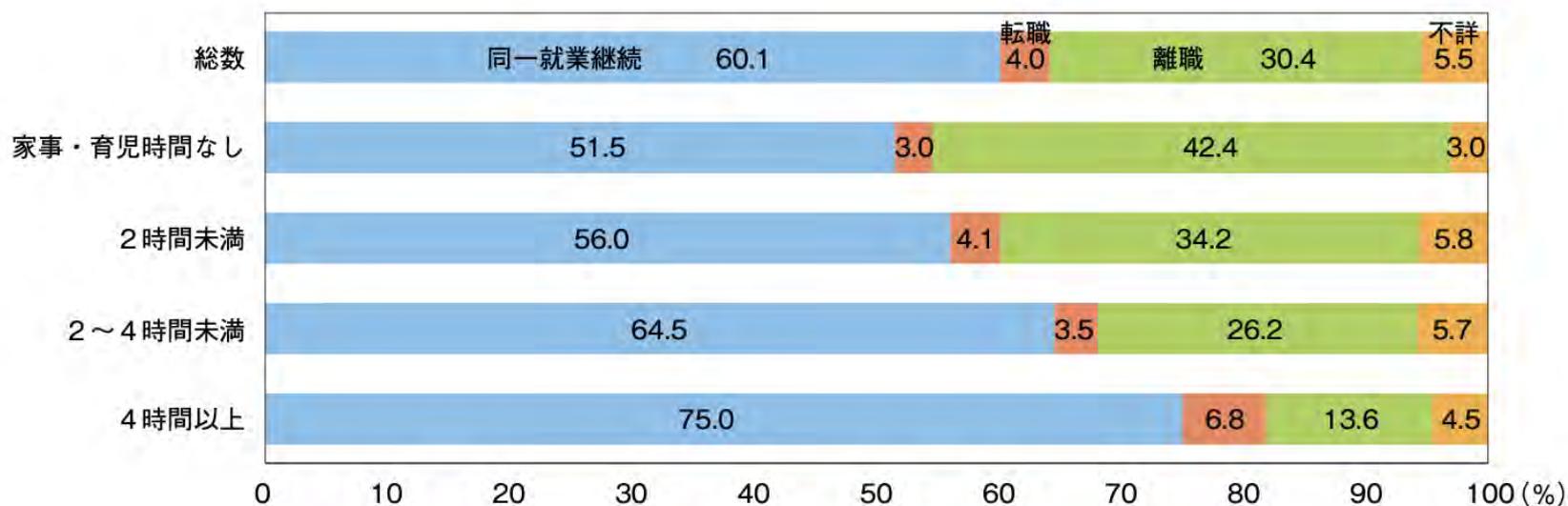


ジェンダー・ギャップを解消するためには
男女双方が賃金労働とアンペイド・ワークを共に担うことが重要である

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

男性の家庭参画の不足

夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合が高い



出典：内閣府（2019）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019 ワーク・ライフ・バランスの希望を実現～多様な個人の選択が叶う社会へ～」（厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）（調査年月：2015年11月）」より作成）

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

男性の家庭参画の不足

女性の政治・経済参画のために
無償労働負担を男女でともに担うことが必要



男性の家庭参画推進策が必要

課題

全体構造

社会全体の意思決定

政治分野
 < 地方議会 >

経済分野
 < 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足

女性がマイノリティであることを前提とした環境

家庭生活と両立困難な
 議会運営・環境

経営層の意識が
 女性活躍に向かない

中小企業における女性活躍への
 意欲・リソースの不足

女性がマイノリティであることを前提とした環境

家庭生活と両立困難な議会運営・環境

我が国における女性の政治参画推進の取組みの現状

政党の努力義務（政治分野における男女共同参画推進法）

第4条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

⇒ 衆議院、参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指し、政党等は、所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることとされている

女性がマイノリティであることを前提とした環境 家庭生活と両立困難な議会運営・環境

各政党の取組み

政党	数値目標	政党	数値目標
自民党	・2033年までに国政における党の女性議員の割合を30%まで引き上げることを目標に取組を強化する。	公明党	・長期的に党全体での女性議員の割合50%、中期的に10年後までに女性国会議員の割合30%。
立憲民主党	・最終的には男女半々のパリテを目標とする。 ・地方議会における女性議員ゼロ解消を目指す。 ・2030年までに党の候補者、地方を含めた所属議員、党職員の女性比率を3割にすることを目指す。	日本共産党	・女性候補者比率50% ・女性議員比率では現在、衆議院37.5%、参議院36.4%、地方議会全体で41.6%、そのうち県議では58%となっている。さらに国会、地方議会ともに男女半々をめざしていく。
日本維新の会	・党として具体的な目標値は設定していないが、女性候補の発掘、育成と併行し、女性候補や政治家が活躍できる環境の整備に向けて、ダイバーシティ推進局を発足させるなど、地方首長、地方議員、国会議員の垣根なく精力的に活動を行っている。	国民民主党	・女性候補者比率35%

内閣府男女共同参画局（2024）「各政党における男女共同参画の取組状況と課題」より作成

女性がマイノリティであることを前提とした環境 家庭生活と両立困難な議会運営・環境

政党の努力義務による“自主的クオータ制”の下で、
各政党が女性の参画に積極的に取り組むようになりつつある

しかしながら...

- ・ 政党の自主的クオータは候補者の入口を広げるが、当選と再選を支えるのは地域での継続的な支持基盤である
- ・ 国会議員の候補者の主要な供給源であり、政治参画の最初のステージである地方議会に女性が少ない

⇒ **地方議会における女性の参画の推進が必要**

(東京大学前田健太郎教授ヒアリングより)

女性がマイノリティであることを前提とした環境 家庭生活と両立困難な議会運営・環境

韓国でも...

- ・ 比例代表においては、候補者名簿の順位の奇数ごとに女性を推薦しなければならないというクォータ制が導入されている
- ・ 比例代表で当選した女性議員は、2回目以降は小選挙区から出馬するという慣行がある一方で、地方での支持基盤の獲得に苦戦し、再選が難しいという状況にある

⇒ 地方における女性の支持基盤の獲得が重要である

(韓国：キム・ヒジョン議員、女性団体協議会、両性平等教育振興院ヒアリングより)

女性がマイノリティであることを前提とした環境
家庭生活と両立困難な議会運営・環境

地方議会における女性の政治参画の障壁

地方議会議員		
選挙運動や議員活動、日常的な政治活動と家庭生活との両立を行う上での課題		
回答項目	女性	男性
両立に課題があった	73.6% >	36.4%
両立に課題はなかった	23.1% <	56.8%
女性 (n=893)、男性 (n=1,406)		
家事	78.5% >	52.8%
育児	40.3%	41.6%
介護	30.9%	28.1%
家族の看護	19.1%	17.4%

- 政治活動等と家庭生活の両立について、地方議会議員のうち、女性の方が男性より「両立に課題があった」と回答している割合が高い
- 両立の課題となった内容として「家事」、「育児」の割合が高い

女性がマイノリティであることを前提とした環境 家庭生活と両立困難な議会運営・環境

対象	地方議会議員		
順位	回答項目	性差ポイント (女性・男性)	
1	政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境	+29.4	
		34.9% (10位)	5.5% (13位)
2	侮辱的な言動・嫌がらせや、ハラスメントを受けた	+21.5	
		40.1% (4位)	18.6% (8位)
3	家庭生活（家事、育児、介護等）との両立が難しい	+19.0	
		36.9% (8位)	17.9% (9位)
4	周りに同性議員が少なく（おらず）、気軽に相談する相手がいない	+18.6	
		21.3% (11位)	2.7% (16位)
5	性別特有の健康課題（女性：月経困難症、妊娠・つわり、更年期障害等、男性：更年期障害等）があり支障が大きい	+17.6	
		20.1% (12位)	2.5% (17位)

- 地方議会議員における課題として、女性と男性で回答割合の差が最も大きかった項目は、「政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境」であった
- 地方議会における慣習・環境への男女の認識の差が顕著である

女性がマイノリティであることを前提とした環境 家庭生活と両立困難な議会運営・環境

地方議会において両立を支える環境整備が進まない原因

- ・ 当事者が増えれば当事者のための制度や環境整備が進む傾向があるが、現状では、出産期の女性議員が圧倒的マイノリティである
- ・ 議員在任中に出産事例が少ないため、これまで想定も議論もなく、事例が生じたときに検討すればよいとの反応もある



- ・ 理解が進まない中で議員が妊産婦となって初めて議論されるのでは、身重の当事者が過大な負担を負うことになりかねない
- ・ 出産・子育て期女性の政治参画の障壁を取り払う環境整備にまずは取り組み、その上で議会文化と世論の醸成に繋げていくことが必要

女性がマイノリティであることを前提とした環境 家庭生活と両立困難な議会運営・環境

環境整備の責務（政治分野における男女共同参画推進法）

第8条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする

⇒ 地方公共団体の責務として、妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制・環境の整備が定められている

- (例)
- ・ 議会での欠席規定の整備や制度を利用しやすい環境づくり
 - ・ 政治活動・議員活動におけるオンライン技術の活用促進

女性がマイノリティであることを前提とした環境
家庭生活と両立困難な議会運営・環境

地方議会における女性議員が少ない

議員活動と家庭生活との両立が困難

地方議会における、女性がマイノリティであることを
前提とした環境

女性がマイノリティであることを前提とした環境 家庭生活と両立困難な議会運営・環境

- ・ 住民生活との近さや全国での土壌づくりという観点に加え、国会における女性の政治参画の推進という観点からも、地方議会における女性の進出が重要になってくる
- ・ 地方公共団体の責務として、妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制・環境の整備が定められている一方で、地方議会では、両立や男性中心の慣行・環境が未だ大きな課題として存在している

両立を支える環境の整備が必要

課題

全体構造

社会全体の意思決定

政治分野
< 地方議会 >経済分野
< 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足

女性がマイノリティであることを前提とした環境

家庭生活と両立困難な
議会運営・環境経営層の意識が
女性活躍に向かない中小企業における女性活躍への
意欲・リソースの不足

経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業における
女性活躍への意欲・リソースの不足

中小企業において、行動計画の策定が進んでいない

《企業規模別 行動計画の策定状況》

		企業規模		
		30～99人	100～299人	300人以上
一般事業主行動計画 作成の有無	作成した	15.2%	76.9%	92.5%
	作成していない	84.8%	23.1%	7.5%

女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画策定状況は、努力義務となっている中小企業においては約15%程度にとどまり、企業規模により大きな違いが見られる

出典：厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課（2024）「女性活躍に関する調査 結果概要」

経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業における
女性活躍への意欲・リソースの不足

中小企業において、情報公表が進んでいない

《企業規模別 情報公表状況》

		企業規模		
		30～99人	100～299人	300人以上
公表項目数	0個	72.4%	28.0%	6.8%
	1～2個	12.6%	40.0%	30.6%
	3～4個	8.8%	15.7%	21.4%
	5～7個	4.3%	10.5%	17.7%
	8～13個	1.9%	5.9%	23.6%

女性の活躍推進に関する情報について、中小企業では全く公表していないことも多く、企業規模が大きくなるほど、公表割合・公表項目数ともに増加している

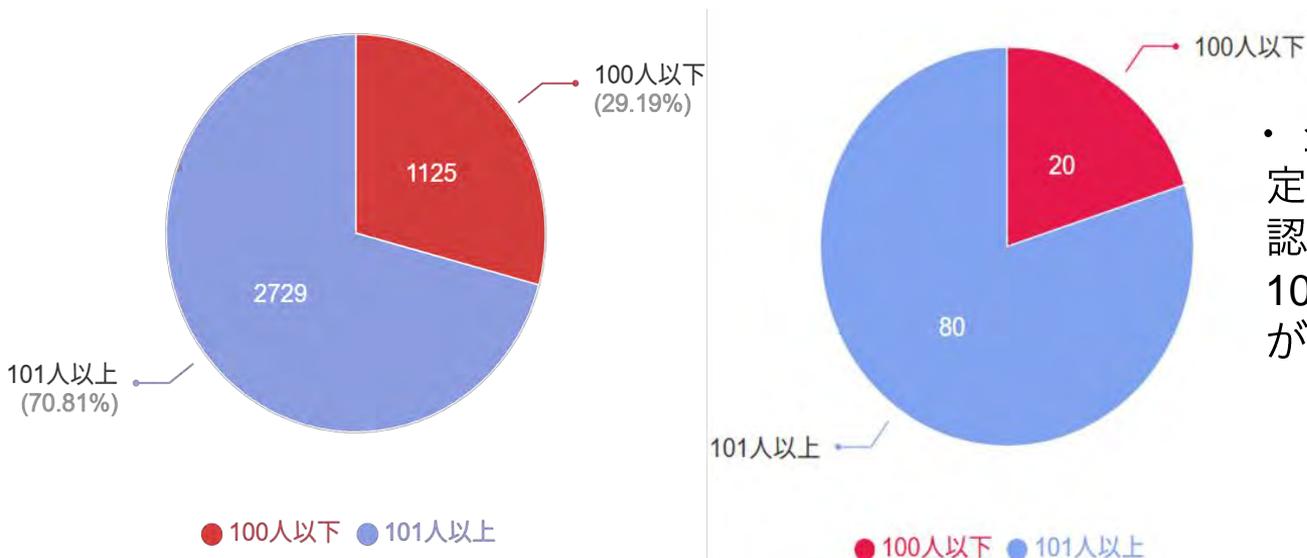
出典：厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課（2024）「女性活躍に関する調査 結果概要」

経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業における
女性活躍への意欲・リソースの不足

中小企業において、認定制度の活用が進んでいない

企業規模別「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」取得割合



・ 企業規模別に「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」の取得割合を見ると、100人以下の中小企業は取得が進んでいない。

経営層の意識が女性活躍に向かない

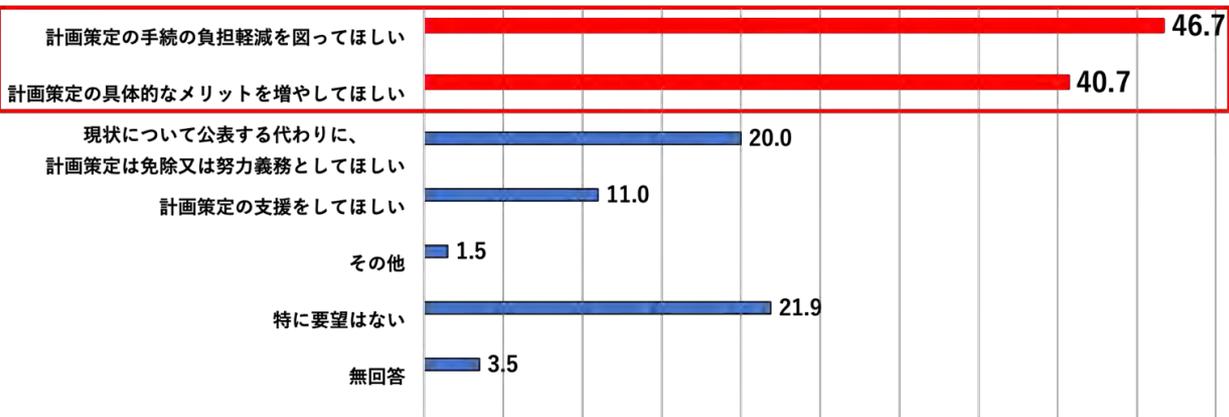
中小企業における
女性活躍への意欲・リソースの不足

中小企業において行動計画の策定が進んでいない原因

行動計画策定に関する要望

行動計画策定に関する要望(n=1,762 MA)

(単位=%) 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50



・ 行動計画策定に関する要望では、「手続負担の軽減」や「策定の具体的なメリット」を求める声が多く挙がっている

・ 負担に対して得られる効果が見えにくいという課題がある

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2021）「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」

経営層の意識が女性活躍に向かない

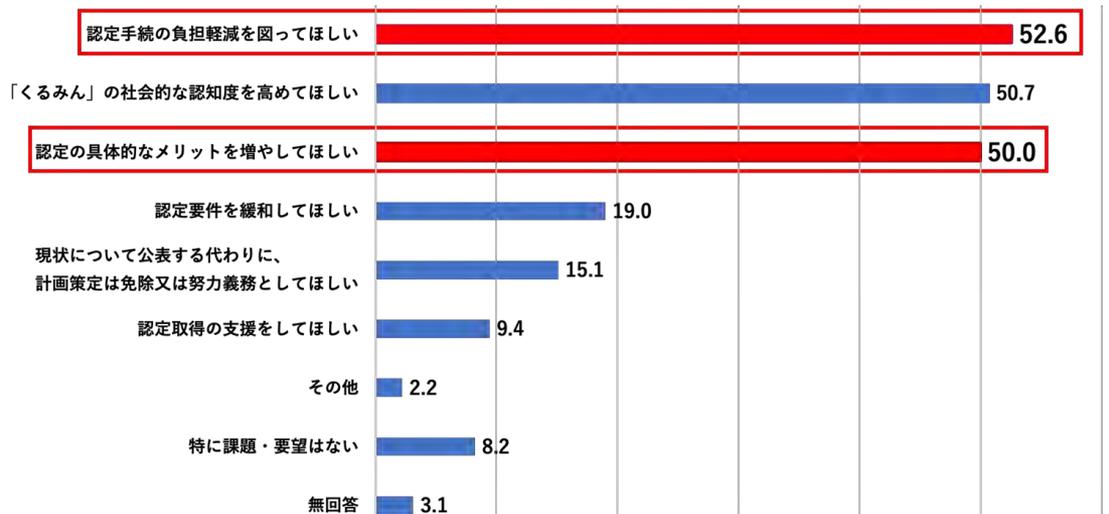
中小企業における 女性活躍への意欲・リソースの不足

中小企業において認定制度の活用が進んでいない原因

認定制度に関する課題・要望

「くるみん」認定に関する課題・要望(n=1,762 MA)

(単位=%) 0 10 20 30 40 50 60



・ 認定制度に関する課題・要望では、「手続負担の軽減」や「認定の具体的なメリット」を求める声が多く挙がっている。

・ 手続負担の軽減や認定のメリットの強化が今後の課題である。

経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業における
女性活躍への意欲・リソースの不足

宮城労働局ヒアリングで得られた示唆

中小企業においては、賃金テーブルや人事評価制度が整備されていないことが多く、経営者（社長）の裁量で給与が決定される場合が多い。

企業や官公庁などでは明確な賃金テーブルや公正な評価制度が整っている場合が多く、賃金決定のプロセスが透明化されている。中小企業ではこれらの制度的仕組みが欠如しているため、賃金差の原因が不透明になりやすく、それが「中小企業では男女間の賃金差が不透明である」と言われる主な理由である。



中小企業では制度整備に必要なリソースが不足している

経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業における
女性活躍への意欲・リソースの不足

中小企業で女性活躍が進まない

中小企業の経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業はリソース・意欲ともに不足している

経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業における
女性活躍への意欲・リソースの不足

中小企業において女性活躍の取組みが進んでいない原因

女性活躍に関する取組みの推進に当たって、中小企業は手続を負担に感じていたり、メリットを感じていなかったりと、リソース・意欲ともに不足しており、経営層の意識が女性活躍に向かない



外部資源の活用により、中小企業の経営層の意識へ働きかけることが必要

課題

全体構造と解決の方向性

社会全体の意思決定

政治分野
< 地方議会 >

経済分野
< 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足
⇒ 女性のリーダー人材の育成、男性の家庭参画の促進

女性がマイノリティであることを前提とした環境

家庭生活と両立困難な
議会運営・環境
⇒ 両立を支える環境の整備

経営層の意識が女性活躍に向かない

中小企業における女性活躍
への意欲・リソースの不足
⇒ 外部資源の活用

目次

1. 研究の方向性
2. 活動報告
 - 2-1. 後期のヒアリング調査
 - 2-2. 韓国調査（11/2～11/8）
3. 課題設定
- 4. 政策提言**
5. 総括

課題

全体構造と解決の方向性

社会全体の意思決定

政治分野
< 地方議会 >経済分野
< 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足
⇒ 女性のリーダー人材の育成、男性の家庭参画の促進女性がマイノリティである
ことを前提とした環境家庭生活と両立困難な
議会運営・環境
⇒ 両立を支える環境の整備経営層の意識が
女性活躍に向かない中小企業における女性活躍
への意欲・リソースの不足
⇒ 外部資源の活用

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

女性管理職や地域で活動する女性リーダーの不足

《考えられる要因》

① 女性自身の意識に関わる要因

- ・ 昇進意欲・代表を務める自信の低さ
- ・ ロールモデルの不在

② 周囲の意識・構造に関わる要因

- ・ 男性中心の組織運営
- ・ 管理職/経営者（意思決定層）のバイアス
- ・ バイアスによる職業訓練の機会不足

《既存の取組みとその主な目的》

① 女性に対する「リーダー育成研修・講座」

- ・ 知識やスキルの習得
- ・ 自己効力感の醸成
- ・ 女性同士のネットワークの形成

② 企業・地域全体を対象とした取組み

- ・ アンコンシャス・バイアスへの理解促進
- ・ 部下の能力や経験を適切に評価するためのマネジメント意識向上

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

女性管理職や地域で活動する女性リーダーの不足

《考えられる要因》

① 女性自身の意識に関わる要因

- ・ 昇進意欲・代表を務める自信の低さ
- ・ ロールモデルの不在

② 周囲の意識・構造に関わる要因

- ・ 男性中心の組織運営
- ・ 管理職/経営者（意思決定層）のバイアス
- ・ バイアスによる職業訓練の機会不足

《既存の取組みとその主な目的》

① 女性に対する「リーダー育成研修・講座」

- ・ 知識やスキルの習得
- ・ 自己効力感の醸成
- ・ 女性同士のネットワークの形成

② 企業・地域全体を対象とした取組み

- ・ アンコンシャス・バイアスへの理解促進
- ・ 部下の能力や経験を適切に評価するためのマネジメント意識向上

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

女性リーダー育成に関する研修・講座（現状）

対象	自治体	内容
自治体に勤務または在住の全女性 ※一部年齢制限あり	青森県八戸市	<p>【女性チャレンジ講座】 ビジネススキルの向上や職業、業種を超えたネットワーク作りを通して、女性の活躍するチャンスを広げる取組である。セルフマネジメント研修、企画提案発表会等を実施した。</p>
	宮城県仙台市	<p>【働く女性向けセミナー・交流会 「わたしらしくステップアップ 働く女性の交流会 in 仙台2024」】 仙台・宮城で働く女性のキャリアアップへの意欲を高めるとともに、異業種ネットワークを広げる機会を提供した取組みである。トークセッション（キャリアや経験談を紹介）、交流会を実施した。</p>
	宮城県石巻市	<p>【石巻市女性ロールモデル交流会事業】 キャリアアップ講座、エンパワーメント講座等を実施した。活躍している女性起業家の講演などを実施し、地域の女性人材のネットワークを活用した取組みである。</p>
	宮城県東松島市	<p>【女性人材育成支援「女性ミーティング」事業】 参加者が感じている住みやすい地域、女性の活躍推進に関する意見交換、将来地域内で参加者が取り組んでみたい内容の発表・意見交換等を実施した。</p>

内閣府男女共同参画局（2025）「令和6年度実施地域女性活躍推進交付金事業実施内容（全国265団体の取組概要等）」

https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/r06/jisshi.html（2025年12月21日閲覧）、八戸市（2025）「女性チャレンジ講座」資料より、東北地方における取組を抜粋・整理して作成（ヒアリングを実施した青森県八戸市の取組みも含む。）

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

女性リーダー育成に関する研修・講座（現状）

対象	自治体	内容
自治体に勤務または在住の全女性 ※一部年齢制限あり	秋田県湯沢市	【働く女性のネットワークづくり支援セミナー 「～ロールモデルに学ぶ～働く女性の管理職キャリア・企業セミナー」】 女性自身が管理職としてのキャリアに積極的な意識を持てるよう、セミナーを開催した。地域課題をともに考えるため、働く女性のネットワークづくりを支援した。
	秋田県八峰町	【女性活躍推進講演会・ワークショップ】 講演会とワークショップを開催した。女性活躍推進に向けて、地域全体の機運を高める取組みである。
	山形県山形市	【山形市女性人材育成事業】 山形市で生活する女性が抱える悩みや課題を自ら解決することを目指す探求型プログラムである。地域で活躍する女性リーダー育成と若年女性の地元定着を進めるとともに、市内企業の好事例を創出した。
	山形県酒田市	【酒田市女性活躍推進事業 「女性個人向けセミナー」】 能力を活かして生き生きと働くロールモデル女性を講師に迎え、自分に自信をもち、自分らしく働くためのヒントを学ぶ取組みである。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

女性リーダー育成に関する研修・講座（現状）

対象	自治体	内容
管理職候補の女性社員	岩手県盛岡市	【盛岡市女性活躍推進事業 女性人材育成セミナー】 事業所で働くこれからリーダーとなっていく女性を対象に、職場で不可欠な業務である「可視化」「伝える」「記録」などの有効な手段である『グラフィックレコーディング』を用いてコミュニケーションスキルの習得を目指す取組みである。
	宮城県仙台市	【女性活躍を推進する企業への支援（企業の未来プロジェクト）マネージャーコース】 プログラム全体を通して、リーダーとしてのビジョンを描く取組みである。地元企業で活躍する多くの女性たちと出会い、社外でロールモデルを見つけることができる。
	秋田県秋田市	【キャリアデザインセミナー リーダーコース】 人材育成研修を実施し、女性がキャリアを積み重ね、組織の中核を担う意識を醸成する取組みである。キャリア意識と自信を高めるとともに、ネットワークづくりの機会である。
地域活動に取り組む女性	宮城県仙台市・ 公益財団法人 せんだい男女共同 参画財団	【地域版女性リーダー育成プログラム「決める・動く」】 女性が地域でリーダーシップを発揮していくための研修である。地域の課題解決や組織の目標達成に必要な力を磨き、参加者同士のネットワークを構築した。
	福島県	【地域版女性リーダー育成セミナー】 地域活動のリーダーとして活躍している女性を講師にしたセミナー、座談会、コミュニケーション研修を実施した。

国立女性教育会館（2024）「男女共同参画局センターの「男女共同参画センターによる「地域の女性リーダー育成」に関する取組」、内閣府男女共同参画局（2025）「令和6年度実施地域女性活躍推進交付金 事業実施内容（全国265団体の取組概要等）」 https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/r06/jisshi.html（2025年12月21日閲覧）より、東北地方における取組みを抜粋・整理して作成。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

女性管理職や地域で活動する女性リーダーの不足

《考えられる要因》

① 女性自身の意識に関わる要因

- ・ 昇進意欲・代表を務める自信の低さ
- ・ ロールモデルの不在

② 周囲の意識・構造に関わる要因

- ・ 男性中心の組織運営
- ・ 管理職/経営者（意思決定層）のバイアス
- ・ バイアスによる職業訓練の機会不足



《既存の取組みとその主な目的》

① 女性に対する「リーダー育成研修・講座」

- ・ 知識やスキルの習得
- ・ 自己効力感の醸成
- ・ 女性同士のネットワークの形成

② 企業・地域全体を対象とした取組み

- ・ アンコンシャス・バイアスへの理解促進
- ・ 部下の能力や経験を適切に評価するためのマネジメント意識向上

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

企業の意識改革に関する研修・講座（現状）

対象	自治体	内容
全社員	青森県	【仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業 企業向けオンライン研修会】 青森労働局との共催により、国や県の取組み紹介、女性活躍推進に取り組む企業の事例発表等を行い、県内企業の意識啓発を図った。
	岩手県盛岡市	【盛岡市女性活躍推進事業 多様な人材の活躍推進フォーラム】 多様な人材が活躍できる職場づくりについての理解促進と機運醸成を目的とした講演会を開催した。「誰もが働きやすい職場づくり」への意識啓発を図った。
	宮城県石巻市	【石巻市女性活躍推進事業 令和6年度石巻市女性活躍推進セミナー事業】 女性活躍推進上の課題、性別を問わず誰もが働きやすい環境整備、中小企業における取組みの事例を紹介した。
	秋田県八峰町	【女性活躍推進講演会・ワークショップ】 「女性活躍」をテーマに、ワークショップを開催した。
経営者・管理職等	仙台市・公益財団法人 せんだい男女共同参画財団	【令和6年度 仙台市女性活躍推進セミナー「企業価値を高める人的資本経営」】講義、事例紹介、ディスカッションを実施した。

内閣府男女共同参画局（2025）「令和6年度実施地域女性活躍推進交付金 事業実施内容（全国265団体の取組概要等）」

https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/r06/jisshi.html（2025年12月21日閲覧）、仙台男女共同参画推進センター（2025）「仙台市女性活躍推進セミナー「企業価値を高める 人的資本経営」」<https://www.sendai-l.jp/event/15548.html>（2025年12月17日閲覧）より、東北地方における取組みを抜粋・整理して作成

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

企業の意識改革に関する研修・講座（現状）

対象	自治体	内容
経営層・管理職等	青森県	<p>【働く女性のキャリア継続推進事業 働く女性のキャリア継続推進セミナー】</p> <p>女性が働きやすい職場づくりを促進するため、女性が働きやすい職場について県内外の事例紹介などを行うセミナーにより、企業の意識変革を促進した。「女性が活躍できる・選ばれる職場の作り方」というテーマでセミナーを開催し、弘前市、青森市、八戸市で開催した。オンライン視聴も可能であった。</p>
	秋田県	<p>【女性活躍推進ロールモデル企業の育成のための研修会】</p> <p>女性活躍の推進に意欲のある企業の経営者層とマネジメント層を対象とした研修会を県内3地域で開催し、各地域におけるロールモデル企業の育成を図った。座学とワークショップを組み合わせた3時間程度の研修会を1～2か月毎に年4回開催した。各地域におけるロールモデル企業を育成し、当該ロールモデル企業を中心とした好事例の横展開による地域内企業の取組みのボトムアップや企業間ネットワークの構築を図った。</p>
	秋田県秋田市	<p>【キャリアデザインセミナー】</p> <p>男性中心の企業風土や職場全体の意識改革を図るための人材マネジメント研修を行った。</p>

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

企業の意識改革に関する研修・講座（現状）

対象	自治体	内容
経営層・管理職等	秋田県鹿角市	【女性活躍推進事業 女性活躍推進セミナー（管理職向けセミナー）】 職場で活躍する女性の育成方法、組織づくり、管理職としての取組みを学び、働きやすい職場づくりについて考えるきっかけを作った。
	秋田県湯沢市	【働く女性のネットワークづくり支援セミナー「女性と企業のための女性活躍促進セミナー」】 企業の経営者、管理職、人事担当者等を対象に、女性の積極的な幹部登用や働きやすい職場づくりなどを学ぶ機会として「女性と企業のための女性活躍促進セミナー」を実施した。講師による基調講演の他、女性が働きやすい環境やキャリアに対する考え方などをテーマにしたトークセッションや、講師、司会者、参加者を囲んで気軽に会話ができる交流会である。
経営者	岩手県	【女性が活躍できる職場環境づくり推進事業 経営者向けセミナー】 子育て支援部局と連携した経営者向けセミナーを開催。基調講演と事例紹介、ワークショップが実施された。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

地域のアンコンシャス・バイアス解消に関する
研修・講座（現状）

実施主体	内容
宮城県	<p>【女性活躍ネットワーク事業】 県内の各地域に根ざして活動しているNPO等との連携によりセミナー等を実施し、より身近な地元レベルからの男女共同参画や女性活躍推進の理解促進を図った取組みである。県内における女性が活躍しやすい環境の整備や男女共同参画社会の理解と理念の浸透を図った。</p>
宮城県気仙沼市	<p>【市民向けセミナー】 地域や家庭におけるジェンダーギャップを考え、誰もが暮らしやすい地域・社会の構築に向けた学びを得るためのセミナーを実施した。</p>
秋田県由利本荘市	<p>【男女共同参画市民講座】 一般市民、企業関係者等を広く対象とし、ワーク・ライフ・バランスをテーマとした市民講座を開催した。女性活躍をはじめ、ダイバーシティ推進の意義等に関する講演や事例紹介等を実施し、多様な生き方や働き方等について学び合いの機会を創出することにより、官民一体で地域全体の意識醸成を図った。</p>

内閣府男女共同参画局内閣府男女共同参画局（2025）「令和6年度実施地域女性活躍推進交付金事業実施内容（全国265団体の取組概要等）」
https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/r06/jisshi.html（2025年12月21日閲覧）、内閣官房「地域働き方・職場改革ネットワーク」の各自治体における取組の概要」より、東北地方における取組みを抜粋・整理して作成

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

地域のアンコンシャス・バイアス解消に関する
研修・講座（現状）

実施主体	内容
秋田県北部 男女共同参画センター	<p>【令和7年度 地域で活躍する人材を育成するための研修会】 講座では、日常にある思い込みに気づき、より良い人間関係を築くためのヒントを考えた。県内3地区をオンラインでつなぎ、地域を越えて意見を共有した。</p>
復興庁	<p>【「新しい東北」交流会】 セミナーは、「アンコンシャス・バイアスを知る」をテーマに開催した。 自分の中にある無意識の思い込みに気づくことで、行動が変わり、新しい社会や組織づくりの視野が広がることを狙う取組みである。 オンラインで実施し、被災地以外の人も参加可能であった。</p>

秋田県南部男女共同参画センター（2025）「【開催報告】アンコンシャス・バイアスセミナー」<http://www.akita-south-jender.org/news/2025/09/05115205.html>（2025年12月17日閲覧）、復興庁（2020）「令和2年度「新しい東北」交流会ライブ配信セミナー「アンコンシャス・バイアスを知る」の開催概要」より作成

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

既存の取組みの整理と考察

《既存の取組みの整理》

- ・ 女性リーダーが増えにくい要因として指摘されてきた「昇進意欲・代表を務める自信の低さ」「ロールモデルの不在」への対応は、研修・講座のカリキュラムとして盛り込まれている。
- ・ 企業・地域全体を対象とした取組みについても、アンコンシャス・バイアスへの気づきを与え、理解を深めるカリキュラムが実施されている。

《既存の取組みに対する考察》

女性のリーダー人材が増えていない背景には、研修や講座の有無そのものではなく、「育成」と「評価・登用」が十分に結びついていない点があるのではないかとヒアリングでは、同じ研修を受けていても、その後に管理職として登用されるかどうかは企業の姿勢や判断次第だという指摘が聞かれた。

地域の意思決定は人間関係や慣行に左右されやすく、個人がアンコンシャス・バイアスを学んでも、知識としての理解にとどまると、推薦や登用の判断には反映されにくい。よって、具体的な事例に即して地域や組織全体で共有する必要があるのではないかと。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

既存の取組みの整理と考察

《既存の取組みの整理》

- ・ 女性リーダーが増えにくい要因として指摘されてきた「昇進意欲・代表を務める自信の低さ」「ロールモデルの不在」への対応は、研修・講座のカリキュラムとして盛り込まれている。
- ・ 企業・地域全体を対象とした取組みについても、アンコンシャス・バイアスへの気づきを与え、理解を深めるカリキュラムが実施されている。

《既存の取組みに対する考察》

女性のリーダー人材が増えていない背景には、研修や講座の有無そのものではなく、「育成」と「評価・登用」が十分に結びついていない点があるのではないかとヒアリングでは、同じ研修を受けていても、その後に管理職として登用されるかどうかは企業の姿勢や判断次第だという指摘が聞かれた。

地域の意思決定は人間関係や慣行に左右されやすく、個人がアンコンシャス・バイアスを学んでも、知識としての理解にとどまると、推薦や登用の判断には反映されにくい。よって、具体的な事例に即して地域や組織全体で共有する必要があるのではないかと。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

大企業における先行事例 資生堂「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN（NLW）」

プログラム

資生堂では、2030年までに管理職の男女比50：50を目指し、2017年から女性リーダー育成塾「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN（NLW）」を継続的に実施。

プログラムを通し、受講者の88%以上が昇格意欲を示し、2022年までの受講者184名のうち97名が昇格したという成果を上げている。

先行事例として
注目した点

特徴は、女性本人の意識・スキル開発に加え「上司向けセッション」を組み込み、上司が伴走する設計を備えている点にある。

多くの自治体では、女性本人向けの研修と、経営者・管理職向けの意識改革研修が、それぞれ個別に実施されており、育成の成果が評価や登用に十分結びついていないという課題が考察される。

資生堂の取組みは、女性本人と上司の双方に働きかけることで、研修を実際の登用につなげる先行事例だと考えられる。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

政策提言①

政策提言

「中小企業向け『女性×上司セット型』研修」

中小企業を対象に「女性社員と、その女性が勤務する企業の管理職や経営層が必ずペアで参加する『女性活躍推進プログラム』」を創設・実施。

提言のポイント

中小企業では、「ノウハウやリソースが不足している」「人事部門がない」といった理由から、大企業と同様の取組みを自社単独で行うことは難しい。よって、自治体が主体となり、地域全体で中小企業の女性人材育成を促進する意義は大きいと考えられる。

対象

特定の自治体を対象とするわけではないが、東北地方で「地域働き方・職場改革ネットワーク」に参加している宮城県、岩手県、秋田県や、構造改革特区「女性活躍・社会起業のための改革拠点」である仙台市などが先行して取組み、全国に取組みが広がっていくことを期待する。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

既存の取組みの整理と考察

《既存の取組みの整理》

- ・ 女性リーダーが増えにくい要因として指摘されてきた「昇進意欲・代表を務める自信の低さ」「ロールモデルの不在」への対応は、研修・講座のカリキュラムとして盛り込まれている。
- ・ 企業・地域全体を対象とした取組みについても、アンコンシャス・バイアスへの気づきを与え、理解を深めるカリキュラムが実施されている。

《既存の取組みに対する考察》

女性のリーダー人材が増えていない背景には、研修や講座の有無そのものではなく、「育成」と「評価・登用」が十分に結びついていない点があるのではないかとヒアリングでは、同じ研修を受けていても、その後に管理職として登用されるかどうかは企業の姿勢や判断次第だという指摘が聞かれた。

地域の意思決定は人間関係や慣行に左右されやすく、個人がアンコンシャス・バイアスを学んでも、知識としての理解にとどまると、推薦や登用の判断には反映されにくい。よって、具体的な事例に即して地域や組織全体で共有する必要があるのではないかと。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

自治体における先行事例 富山県南砺市

取組み

取組み① 地域づくり協議会 円卓会議（令和6年3月14日）

地域づくり協議会の役員や各地区の自主防災組織関係者を対象に、約100名が参加する円卓会議の開催。「誰一人取り残さない避難所運営」をテーマに、防災士による講演や参加者同士の意見交換が実施された。

取組み② 避難所運営訓練研修会（令和6年9月8日）

誰もが取り残されない避難所運営の実現に向け、多機関連携について学ぶ場。各地域での実践を念頭に置きながら、地域防災に男女共同参画の視点を定着させることを目的とした取組み。

先行事例として
注目した点

南砺市の取組みは、防災という地域の具体的課題を題材に、地域づくり協議会や自主防災組織、行政など、意思決定に関わる多様な主体が同じ場で学び、議論する仕組みを構築している点に特徴がある。

アンコンシャス・バイアスを個人の知識習得にとどめず、地域全体で共有し、実践に結びつけている点において、本事例は提言の方向性を具体化した先進事例と位置づけられる。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

政策提言②

政策提言

「アンコンシャス・バイアス×地域課題 研修」

地域ごとの特性や課題を踏まえながら、地域に内在するアンコンシャス・バイアスと向き合える仕組みを構築。

提言のポイント

《多様な主体が参加する対話の場》

自治会、PTA、NPO、企業など、地域の意思決定に関わる多様な主体が参加し、議論する場を設ける。

《女性リーダー育成施策を地域課題と結びつける》

地域の具体的な課題を題材とし、地域や組織全体で共有することで、アンコンシャス・バイアスを抽象的な知識にとどめず、日常の中で意識できる視点として定着させる。

対 象

特定の自治体を対象とするわけではないが、東北地方で「地域働き方・職場改革ネットワーク」に参加している宮城県、岩手県、秋田県や、構造改革特区「女性活躍・社会起業のための改革拠点」である仙台市などが先行して取り組み、全国に取組みが広がっていくことを期待する。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

男性の家庭参画に関する既存の研修（現状）

対象	自治体	内容
従業員 地域住民	青森県	【仕事と家庭のジェンダーギャップ解消事業】 男性の家事参画に対する抵抗感や行動変容につなげるため「カジダンDAY」 「家事シェア体験イベント」を実施する。中小企業における女性活躍推進を図るため 女性活躍の必要性などについて青森労働局と共催で研修会を実施する。
	宮城県 仙台市	【男性向け家事育児等啓発講座】 企業で働く男性社員等に向けて、家事や育児等への参加を促進するための講座を行う。
	秋田県 湯沢市	【家族で取り組む家事・育児支援セミナー】 男性の家事・育児への積極的な参画を促すため、親子や家族で家事等のスキルを向上するためのワークシ ョップやセミナー、男性の家事・育児に対する意識改革を図るための講習会 参加者同士の情報交換会等を開催する。
	福島県 白河市	【男性と子どもの家事力アップ応援事業】 「料理」に焦点をあて、女性に偏りがちな家事の固定概念を払拭し、男性の家事参加を促進するととも に、子ども達へ「料理」の楽しさと「家事」の負担を知る機会並びに家庭内での家事に対する意識を考え る機会するため、本市にゆかりのある男性料理家を講師に招き、「男性」や「親子（父子または祖父 孫）」を対象とした料理教室と小学校での出前講座を実施した。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

住民向けの講座は参加者募集に課題

○八戸市ヒアリングより

八戸市「男性チャレンジ講座」
 男性の家庭参画を目指し
 令和6年度より20～50代の男性を
 対象に開催としている

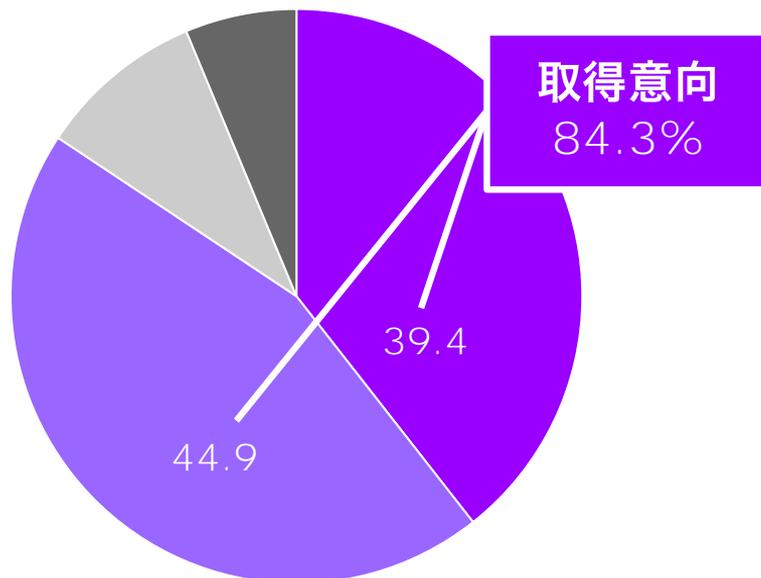
(ヒアリングでの説明)
 女性向けの研修に比べると、男性向けの研修は
 受講者の確保に苦労している。
 応募者に応募したきっかけを聞いたところ、
 「配偶者に参加するように言われてきた」
 「講師のシェフのファンだから来た」
 など

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

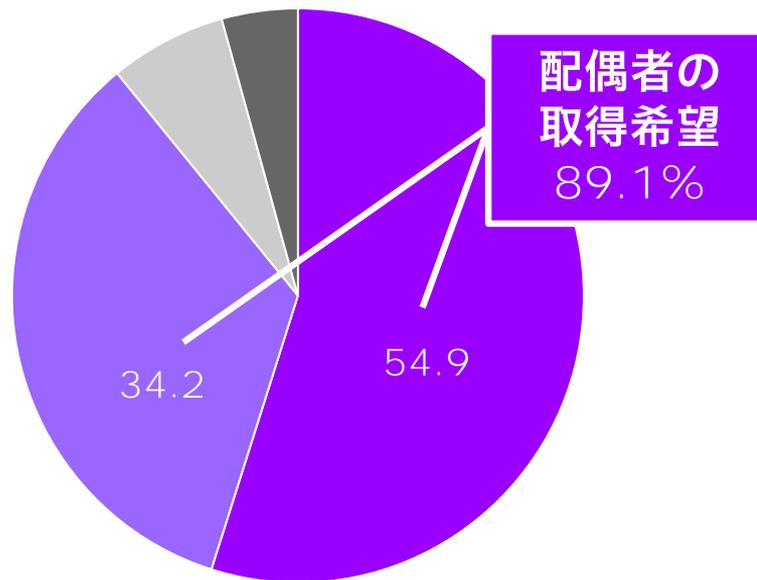
若い世代は共に働き、
共にアンペイド・ワークを担うことを望む

育休に関する若年層の意識

自身は育休を取得したいか（男性）



配偶者に育休を取得してほしいと思うか（女性）



- 育休を取得したい
- 育休をどちらかという取得したい
- 育休を取得してほしい
- どちらかという取得してほしい
- どちらかという取得したくない
- 取得したくない
- どちらかという取得してほしくない
- 取得してほしくない

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

育休取得に際しての従業員と事業所の意識の差

育休取得にあたって課題と感じられる事柄

	従業員（男性）	事業所	意識の差
キャリアの懸念	27.1%	15.2%	11.9%
職場の雰囲気	33.3%	23.0%	10.3%
社会の認識の欠如	28.5%	21.1%	7.4%
上司の理解がない	17.6%	13.1%	4.5%
男性自身の意識	49.6%	45.5%	4.1%
前例がない	34.6%	31.1%	3.5%
代替要員の確保	68.3%	65.5%	2.8%
育休中の賃金補償	38.8%	37.3%	1.5%
その他	1.4%	5.8%	-4.4%

「職場がそのような雰囲気ではない」
「キャリア形成の懸念」
という回答について
従業員と事業所の差が大きい

⇒ アンペイド・ワークを分担しようとする男性従業員の不安に事業所が気づいていない、寄り添えていないことが課題

出典：厚生労働省イクメンプロジェクト（2023）「男性の育休取得促進 研修資料」（東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」（令和4年3月）より作成）

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

既存の取組みの整理と考察

《既存の取組みに対する考察》

男性の家庭参画を推進するための研修は、各地の自治体で実施されているが、主に一般男性を受講対象として実施されている。

特に若い世代は男性も育児休業を取得したいなど、家庭参画への意識は低くないが、ヒアリング調査では、男性の家庭参画を推進するための研修に対する応募が少なく集客に課題があることが指摘された。

育休取得に当たっての障壁として、若い世代の男性はキャリア形成の懸念、職場の雰囲気などをあげているが、経営者はこれらの問題をあまり感じていない。このため、男性の家庭参画を進めるためには、男性の家事・育児スキルを高める研修だけでなく、管理職・経営層に対する職場環境の改善と従業員の不安解消への意識を高める取組みの必要がある。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

既存の取組みの整理と考察

《既存の取組みに対する考察》

男性の家庭参画を推進するための研修は、各地の自治体で実施されているが、主に一般男性を受講対象として実施されている。

特に若い世代は男性も育児休業を取得したいなど、家庭参画への意識は低くないが、ヒアリング調査では、男性の家庭参画を推進するための研修に対する応募が少なく集客に課題があることが指摘された。

育休取得に当たっての障壁として、若い世代の男性はキャリア形成の懸念、職場の雰囲気などをあげているが、経営者はこれらの問題をあまり感じていない。このため、男性の家庭参画を進めるためには、男性の家事・育児スキルを高める研修だけでなく、管理職・経営層に対する職場環境の改善と従業員の不安解消への意識を高める取組みの必要がある。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

先行事例 大企業の取組み（清水建設）

プログラム

「男性育休時代のマネジメントセミナー」（株式会社ワーク・ライフバランス）
マネジメントスキルの向上や負担解消を促進、より一層男女ともに
育児休業の取得がしやすい風土の構築を加速。

育児休業者を支える管理職のマネジメントやチームビルディングに関する課題
→「部下とのコミュニケーションを含む組織としての対応」
「誰が欠けても業務が滞らない仕事の進め方の構築」

先行事例として
注目した点

清水建設の取組みは、上司が育休が取得しやすい環境を構築するための講座として先進的な事例である。感想として「若い人たちの意識を理解しているつもりであったが、全く理解していないことに気づかされた。施策を検討する際には押し付けにならぬ様注意しなければならない。」といった声もあり管理職・経営層が従業員層の需要に気づくきっかけとして当事例が有効であることが示唆されている。

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

先行事例 自治体における取組み（福島市）

プログラム

「男性育休推進研修定額サービス」（株式会社ワーク・ライフバランス）自治体職員及び管内中小企業を対象に、男性育休を推進する研修を受講することができる。官民一体となって男性育休を推進。

1. 父親学級「育児もキャリアも家事分担もマネーも！これで心配ない男性育休戦略」（90分）
2. 経営層・管理職研修（120分）
「業績とモチベーション向上を実現する男性育休/介護離職予防マネジメントとは～誰が休んでも回る職場を作る 秘訣は心理的安全性～（仮）」

先行事例として注目した点

福島市の取組みは、男性の家庭参画に取り組むリソースのない中小企業に向け自治体が主催して講座を展開しているという点で注目される。今まで管理職・経営層として意識向上や環境整備がなかなか進展していなかった層へのアプローチ並びに家事・育児当事者への効果的な集客が期待される

政治・経済共通分野（性別役割分業意識）

政策提言③

政策提言

組織全体で学ぶ男性の家庭参画セミナー

自社でセミナーを開講するリソースのない中小企業に向け、従業員向け研修と管理職・経営者向け研修をセットで提供

提言のポイント

管理職・経営層が従業員層の抱える課題や意識について、他社とともに理解し、同時に家庭参画促進に向けた研修を従業員向けに行うことで、受講者の効果的な募集を図る。

対象

特定の自治体を対象とするわけではないが、東北地方で「地域働き方・職場改革ネットワーク」に参加している宮城県、岩手県、秋田県や、構造改革特区「女性活躍・社会起業のための改革拠点」である仙台市などが先行して取り組み、全国に取組みが広がっていくことを期待する。

課題

全体構造と解決の方向性

社会全体の意思決定

政治分野
< 地方議会 >経済分野
< 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足
⇒ 女性のリーダー人材の育成、男性の家庭参画の促進女性がマイノリティである
ことを前提とした環境家庭生活と両立困難な
議会運営・環境
⇒ 両立を支える環境の整備経営層の意識が
女性活躍に向かない中小企業における女性活躍
への意欲・リソースの不足
⇒ 外部資源の活用

政治分野

〈男女共同参画推進法〉から見る現状と課題

【政治分野における男女共同参画の推進に関する法律】

〈以下、推進法〉

(平成30年5月23日公布・施行 令和3年6月16日一部改正)

- (要旨) ・子育て／介護等と政治活動との両立が可能となるよう、環境整備に努めること
・男女共同参画に関する実態把握や啓発、人材育成等に取り組むこと など

【現 状】

- (1) 推進法は理念と施策の方向性を示すにとどまる
- (2) 令和3年の法改正以降、地方議会側から国に対する新たな意見書提出等の動きは、ほとんど見られていない

(全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会ウェブサイトより)

政治分野

〈男女共同参画推進法〉から見る現状と課題

- (3) 令和3年の法改正により、両立支援やハラスメント防止への対応が明示されたが、地方議会レベルでの具体的な設備やルール整備は、十分とはいえない状況が続く

	保育施設・授乳室等の設置	ハラスメント等防止の研修	オンライン出席の条例改正
市区議会	12.3%	32.3%	28.8%
町村議会	10.5%	8.7%	12.5%

出典：全国市議会議長会（2024）「市議会の活動に関する実態調査結果」
 全国町村議会議長会（2024）「町村議会実態調査結果の概要」
 総務省（2024）「地方議会における委員会のオンライン出席の状況」

政治分野

〈男女共同参画推進法〉から見る現状と課題

(4) 各地方議会における傍聴者アンケート調査結果の一例

議会名	年	ジェンダー関連の主な記述
三重県議会	2022年	子連れでも傍聴しやすい環境づくりへの要望
岩手県議会	2024年	「授乳室の設置はとても良いと思う」との評価の声
沖縄県議会	2024年	親子傍聴席が「不適切な作り」「音が聞きにくい」改善要望
恵那市議会	2016年	「子連れの方の託児を望んだ方がいました」とのコメント
小金井市議会	2025年	他自治体の例をあげ「保育室の整備」を求める意見
松本市議会	2021年	親子傍聴経験者からは肯定的な意見

表記の各議会ウェブサイト内の調査結果等を基に作成

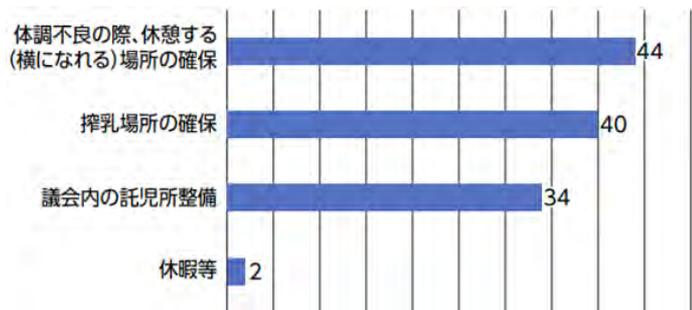
全国各地の議会では、傍聴者からも「子育てに優しい施設整備」が求められている

政治分野

〈男女共同参画推進法〉から見る現状と課題

(5) 議員任期中の妊娠／出産／育児にあたり、あったら良い議会の環境整備は？

(2018・19年出産議員アンケート：回答60人)



1. 休憩場所
2. 搾乳場所
3. 託児場所

出典：永野裕子「地方議会の環境整備——ジェンダーに配慮した地方議会の実践」2023年

(6) ニーズの一例

- ・ 【**予見可能性のなさ**】 岩手県議会における予算委員会開催時間の過去3か年実績は、**終了予定時刻が平均2時間以上延長**されている
- ・ 【**オンライン出席**】 取手市議会では、子どもの発熱等により看病が必要となった際、**子育て中の男性議員が欠席せずにオンラインで委員会へ出席した**

【現状をふまえた課題】

- (1) 推進法の趣旨を実現するには、制度を具体化すること
- (2) 地方議会へ推進を働きかけること
- (3) 自治体のルールや設備整備基準を標準化すること
- (4) 議員／住民双方の環境を見直すこと
- (5) 予見可能性を担保すること

政治分野

提言の基本方針

基本原則：推進法の「第2条 基本原則（個々の議員の政治活動等を尊重し、旧来の政治文化が及ぼす影響に配慮）」を前提に、議会の「**会議運営ルール**」と「**設備整備**」に対して提案する

(1) **環境設定の見直し**（設備）

- ・ 議員／住民、双方にとって参加しやすい物理的環境を整備する

(2) **運営面の改善**（制度）

- ・ 地方議会の規則等を両立支援の観点から改善する

(3) **運営指標による検証**

- ・ 上記2つの実装状況を測定するため、各議会が自己点検・公表を行う

⇒ 「公的なルール」の水準を引き上げ、旧来の政治文化を間接的に変えていく

政治分野

政策提言①

政策提言

主に男性が政治に参画していた時代の環境設定の見直し

男女を問わず、子育て中の議員・傍聴者も安心して議会に参加できる施設整備
例) 多機能トイレ、保育施設・授乳室、防音傍聴席などの設置

推進状況により整備基準を二層構造とし、自己点検と公表による導入の促進

- ・ 二層構造の例
- A (最低基準) : 多機能トイレ、授乳室など、設置が進んでいる設備
- B (推奨基準) : 一時保育や防音傍聴席など、財源やスペースが伴う設備
- ・ 各議会は年1回、推進状況を自己点検し、議長3団体において公表する

内容

議員や傍聴者の心理的・物理的負担感を下げ、中長期的に候補者層の拡大につなげる→「誰でも参加できる、ひらかれた議会」へ

対象

地方6団体

(全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会)

(全国知事会、全国市長会、全国町村会)

政治分野

政策提言②

政策提言

議会の規則等を活用した運営ルールの標準化

内容

「標準会議規則」「標準委員会条例」を両立支援の観点から制度整備

- ・ 会議時間・日程の予見可能性と例外規定の設計
→ 予見可能性を担保しつつも予見不可能な事態には適用しないことを規定
- ・ 環境設定の配慮
→ 環境設定の配慮を明記し、提言1の推進を担保
- ・ オンライン出席の要件を明記
- ・ 監査条項と運営指標による効果検証
→ 推進状況を運営指標により検証し、議長3団体において公表することを明記

「誰もが安心して参加できる、持続可能な議会運営」の土台をつくり、
中長期的に「女性を含む多様な担い手が政治分野に参入しやすい環境」へ

対象

議長3団体

(全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会)

課題

全体構造と解決の方向性

社会全体の意思決定

政治分野
< 地方議会 >経済分野
< 中小企業 >

性別役割分業意識による個人の態度形成への影響

女性のリーダー人材の不足、男性の家庭参画の不足
⇒ 女性のリーダー人材の育成、男性の家庭参画の促進女性がマイノリティであることを
前提とした環境家庭生活と両立困難な
議会運営・環境
⇒ 両立を支える環境の整備経営層の意識が
女性活躍に向かない中小企業における女性活躍
への意欲・リソースの不足
⇒ 外部資源の活用

経済分野

予備認定制度の創設

《現行の認定制度の整理》

- ・ 現行のえるぼし認定は、行動計画の策定や数値目標の設定を前提とした仕組みである。
- ・ 行動計画の策定は企業が自社の現状と課題を可視化し、計画的に取組みを進めるために求められている。

《中小企業の認定制度に対する考察》

- ・ 宮城労働局のヒアリングでは、「中小企業では、賃金テーブルや人事評価制度が整備されていないことが多く、経営者（社長）の裁量で給与が決定される場合が多い。」
- ・ 資料では、「行動計画策定の手続きが負担」と指摘されている。

中小企業の多くがリソース不足などから現行の認定制度の取得ができていない。

経済分野

予備認定制度の創設

現行のえるぼし認定取得までの流れ

- ①自社の女性活躍に関する状況の把握、課題分析
- ②一般事業主計画の策定、社内周知、外部公表
- ③一般事業主計画を策定した旨の届出

一般事業主行動計画の策定・届出

女性の活躍に関する情報公表

えるぼし認定申請

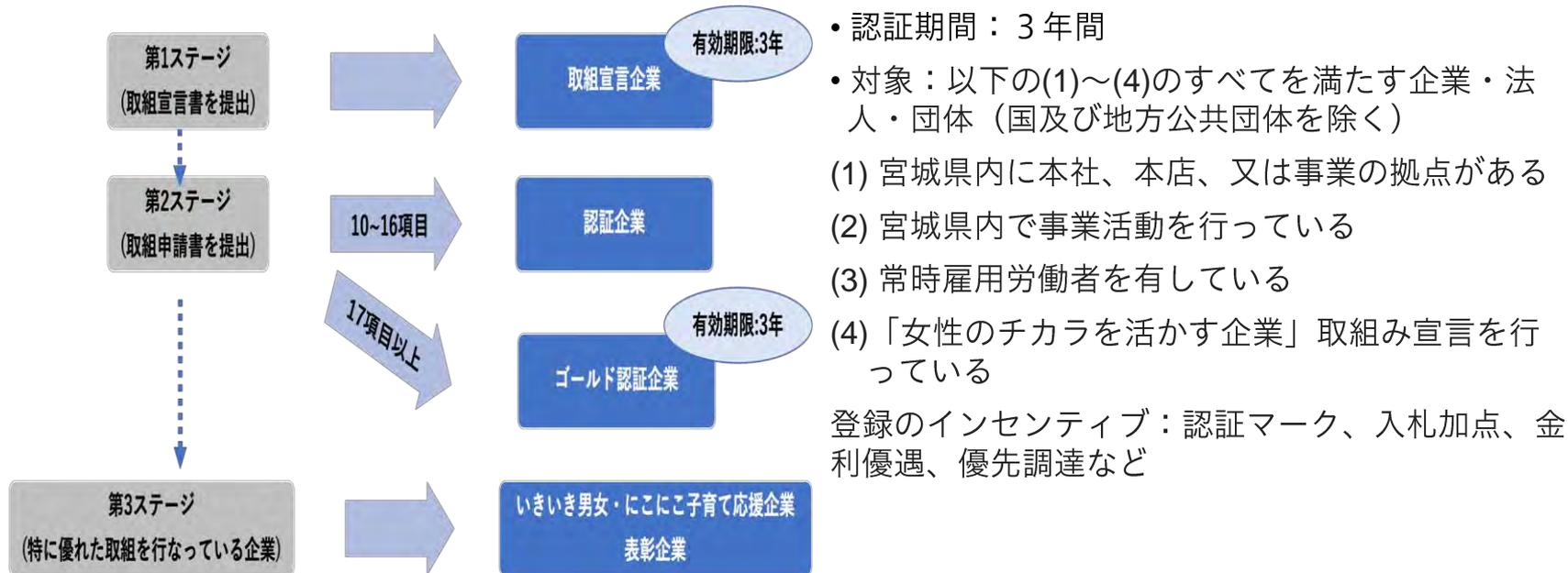
ここが課題

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立」

経済分野

予備認定制度の創設

宮城県「女性のチカラを活かす企業認証制度」



経済分野

予備認定制度の創設

仙台「四方よし」宣言企業



仙台「四方よし」
宣言企業

- (1) 「社会的課題解決」に関する取組み
- (2) 「魅力的な職場環境づくり」に関する取組み

・ 登録のインセンティブ：

「仙台『四方よし』宣言企業」ロゴマークの使用
仙台市ホームページやSNS等での取組みの情報発信
仙台市が実施するイベント等でのPR機会の提供

経済分野

予備認定制度の創設

《既存の自治体の認定制度の整理》

- ・ 「女性のチカラを活かす企業認証制度」では、ポジティブ・アクション・シートにより、自社の現状や課題を可視化できる。
- ・ 「四方よし」宣言企業では、企業の姿勢や組織文化、取組みの継続性を重視している。先進的な取組みを行う企業を可視化し、地域におけるモデル企業を示す役割を担っている。

《既存の自治体の認定制度に対する考察》

- ・ 一定程度取組みが進んだ企業向けの制度となりやすく、初期段階の中小企業にとっては参加のハードルが高い側面がある。
- ・ 認証取得後のフォローやステップアップの仕組みが制度化されていない。
- ・ 国の認定制度につながるような制度設計になっていない。

中小企業の現状に即した、認定制度へステップアップできるような仕組みとサポート体制を整える必要があるのではないか。

経済分野

予備認定制度の創設



- ・ファミリーフレンドリー認証制度：
2008年に少子高齢化や女性の就業拡大といった社会変化を踏まえ、仕事と家庭の両立を可能にする家族に優しい社会環境の整備を促進するために導入された。
- 労働者が仕事と家庭生活を調和的に並行できるようにファミリーフレンドリー制度を模範的に運営する企業などに対して審査を通じて認証を付与する制度である。
- 2024年では大企業：784社、中小企業：4,552社、公共機関：1,166社登録されている。

出典：성평등가족부 (2025) 「가족친화인증 기업체수」

https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx_cd=3026 (2025年12月21日閲覧)

성평등가족부 (2025) 「가족친화 인증기업 현황」 https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do (2025年12月21日閲覧)

経済分野

予備認定制度の創設

韓国の予備認証制度

- ・ 中小企業などから実行性のあるインセンティブの拡充や認証負担の緩和を求める声から中小企業等の認証参加拡大を目的に、2025年から「予備認証制度」が導入された。
- ・ 予備認証の期間は3年間で、認証は1度のみ。予備認証を取得後はコンサルティングの伴走支援と本認証よりも簡易的なインセンティブが受けられる。
- ・ 12月1日時点では、11の中小企業が認証を受けた。

	本認証(3年)	予備認証(3年)
対象	大企業、中小企業、公共機関	中小企業
基準点	60点/100点満点	24点/40点満点
指標	12指標+7加点領域	4指標+1加点領域
	①最高経営層のリーダーシップ (1項目) ②家族親和制度の実施 ・子どもの出産・育児および教育支援制度 (3項目) ・柔軟な勤務制度 (2項目) ・従業員および扶養家族支援制度 (2項目) ・家族親和的な職場文化の醸成 (3項目) ③家族親和経営の満足度 (1項目)	→子どもの出産・育児および教育支援制度 (3項目) →柔軟な勤務制度 (1項目)

出典：성평등가족부 (2025) 「가족친화 인증기업 현황」 <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertEstNew.do?menuSeq=2164>より作成。(2025年12月15日閲覧)
 성평등가족부 (2024) 「가족친화인증제도 개선방안」、성평등가족부 (2025) 「일·가정 양립문화 확산...가족친화인증 7천여 곳으로 확대」

経済分野

予備認定制度の創設

韓国の予備認証制度インセンティブ

支援対象	区分	機関名	支援事業	支援内容
予備認証企業	公共機関提供	韓国貿易協会	KITA 貿易振興資金	ファミリーフレンドリー予備認証企業として貿易振興資金申請時に5点加点
	中央政府提供	雇用労働部	仕事・生活バランス インフラ構築費支援	事業計画審査時に5点加点
		中小ベンチャー企業部	女性企業販路力量強化支援	審査時1点加点
			中小企業 研究人材支援事業	審査時1点加点
	調達庁	施設工事入札参加資格事前審査(信用度)	信用度項目1点加点 (※2026年1月以降、認証有効期間内に支援)	
	金融・その他機関提供	SC第一銀行	ファミリーフレンドリー認証企業優遇金利支援	小規模事業者・中小企業対象に0.3%ポイント金利優遇
		水協銀行	ファミリーフレンドリー認証企業預金金利優遇	予備認証機関：預金公示金利+0.2%ポイント

韓国では、予備認証企業に対しても、審査加点や金融優遇など、政府・公共機関・金融機関によるインセンティブが用意されている。

経済分野

予備認定制度の創設

政策提言

中小企業に対する予備認定制度の創設

内容

① 行動計画策定の不要化

予備認定期間内(3年)に行動計画を策定することを条件に簡易的な要件で認定する。

② 認定に向けてのコンサルティングによる伴走支援とインセンティブの付与

予備認定制度取得後、現行の認定制度へステップアップできるよう、コンサルティング支援を実施するとともに、低金利の融資を受けられるようにする。

対象

- ・女性活躍を掲げた構造改革特区に指定されている仙台市での先行実施
- ・地域働き方・職場改革等ネットワークに東北地方で参加している宮城県、岩手県、秋田県での先行実施
- ・これらの自治体での先行実施結果を踏まえて、厚生労働省において制度化

効果

中小企業が参加しやすい環境づくりと伴走支援・インセンティブによる取組み強化が進み、女性活躍の基盤整備と本認定へのステップアップが促進される。

経済分野

予備認定制度の創設

予備認定から本認定制度へのステップアップまでの流れ

- ・ 「労働時間等の働き方」「多様なキャリアコース」の中から1つ又は2つの基準を満たすこと。
- ・ 予備認定期間の中に、行動計画を策定すること

予備認定

本認証の行動計画策定に向けたコンサルティング(1年)

実行(2年)

本認定

経済分野

予備認定制度の創設

「仙台特区」

目的：国家戦略特区では、国が指定した地域において法律などに風穴を開け、規制改革することで、民間事業者が活動しやすくなる取組み。仙台市は平成27年に区域指定された。

女性活躍

- ・ 地域限定保育士試験の実施
- ・ 都市公園内への保育所設置



女性活躍

- ・ 地域限定保育士試験の実施
- ・ 都市公園内への保育所設置
- ・ **予備認定制度**

- ・ 現在、「仙台特区」では、女性活躍に関する取組みが行われているが、この枠組み内に「予備認定制度」を新たに組み込む。

→ 仙台市などが先行して取り組み、全国に取組みが広がっていくことを期待する。

出典：仙台市（2025）「仙台特区」<https://sendai-tokku.jp/>（2025年12月21日閲覧）

経済分野

予備認定制度の創設

「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）

	県(24)
東北	岩手県・秋田県・宮城県
関東	栃木県・埼玉県
甲信越	新潟県・山梨県
東海	岐阜県・愛知県・三重県
北陸	富山県・福井県
近畿	滋賀県・奈良県・和歌山県
中国	鳥取県・島根県・岡山県
四国	愛媛県
九州・沖縄	福岡県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県

- ・ 「地域働き方・職場改革ネットワーク」 「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み。

→ まずは、東北地方で参加している宮城県、岩手県、秋田県が先駆的に取り組むことで、最終的には全国に波及することができるのではないか。

経済分野

認定制度の現状

現行の認定制度のインセンティブ

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください

「くるみん認定」取得理由



- ・ 企業調査においては、「具体的なメリットを増やしてほしい」との声が多い
- ・ 現行のインセンティブが認定取得の後押しになっていくのではなく、ヒアリング調査においてもそのような声があり、取得後もインセンティブは活用していないとのことであった

⇒ 中小企業が女性活躍に取り組むきっかけとなるような、新たなインセンティブが必要なのではないかと

経済分野

韓国の取組み

韓国のファミリーフレンドリー認証制度のインセンティブ

- ・ 韓国では、2024年時点でファミリーフレンドリー認証を受けた企業は累積では5911社にのぼり、そのうち中小企業が4,552社で70%を占めている
 - ・ 韓国では、毎年、企業におけるインセンティブの利用の有無や利用率の高いインセンティブ、新たなニーズなどに関する企業調査を行っており、充実したインセンティブを提供している
- ： 出入国の優遇措置、物品購入の適格審査優遇、金融機関利用時の金利優遇など、中央省庁・自治体・銀行などが支援する220の特典（2020年4月時点）が提供されており、インセンティブ活用率も、大企業で70.6%、中小企業で82.3%と非常に高い水準である
- ⇒ 我が国においても、まずは、中小企業における認定制度のインセンティブの活用度やニーズを把握するための調査が必要なのではないか



経済分野

韓国の取組み

韓国のファミリーフレンドリー認証制度のインセンティブ

順位	提供機関	インセンティブ	利用率
1	法務部	出入国優遇便宜提供	42.6%
2	金融委員会	中小企業銀行信用評価時優遇	25.5%
3	調達庁	物品購入適格審査時優遇	21.7%
4	IBK企業銀行	家族フレンドリー認証中小、 中堅企業対象金利優遇	17.8%

- 法務部提供の「出入国優待便宜提供」の利用率が非常に高く、ヒアリングにおいても、企業からのニーズが高いということをお聞きした

出典：Lee Hyun Ah, An Jaehee, Lee Jae Chun (2020) “The use and demand of incentives for family friendly certified companies”

経済分野

政策提言

政策提言

企業における認定制度のインセンティブの活用度およびニーズの把握

内容

- ① 現在の認定制度のインセンティブの活用度、利用率の高いインセンティブ、新たなインセンティブのニーズを把握するための調査項目を作成
- ② 認定制度を取得している企業に対し、上記項目を対象とするアンケート調査に加え、ヒアリング調査を実施する

対象

厚生労働省

効果

企業が実際にどのようなインセンティブを期待しているのかを把握し、調査結果を基に制度化することで、より多くの企業が認定制度の取得に魅力を感じ、女性活躍の推進に注力・継続するようになる

経済分野

予想されるニーズ

中小企業に効果的だと思われるインセンティブ

- ・ 中小企業における「もっとも優先度が高い経営課題」として、「人材の確保」を挙げる割合が最も高い
- ・ ヒアリング調査においても、採用・人材確保における課題は中小企業において特に顕著であるため、採用市場への働きかけとなるようなインセンティブの有効性の示唆をいただいた

⇒ 採用・人材確保につながるインセンティブ設計

中小企業における経営課題



出典：帝国データバンク（2023）「中小企業の経営課題とその解決に向けた取り組みに関する調査」

経済分野

政策提言

政策提言

採用・人材確保に直結するインセンティブの創設

内容

- ① 認定企業だけが参加できる、「女性活躍に取り組む企業」をテーマとした合同説明会や就活セミナーの開催
- ② ハローワークなどで重点的・優先的にPRを実施

対象

厚生労働省、地方労働局

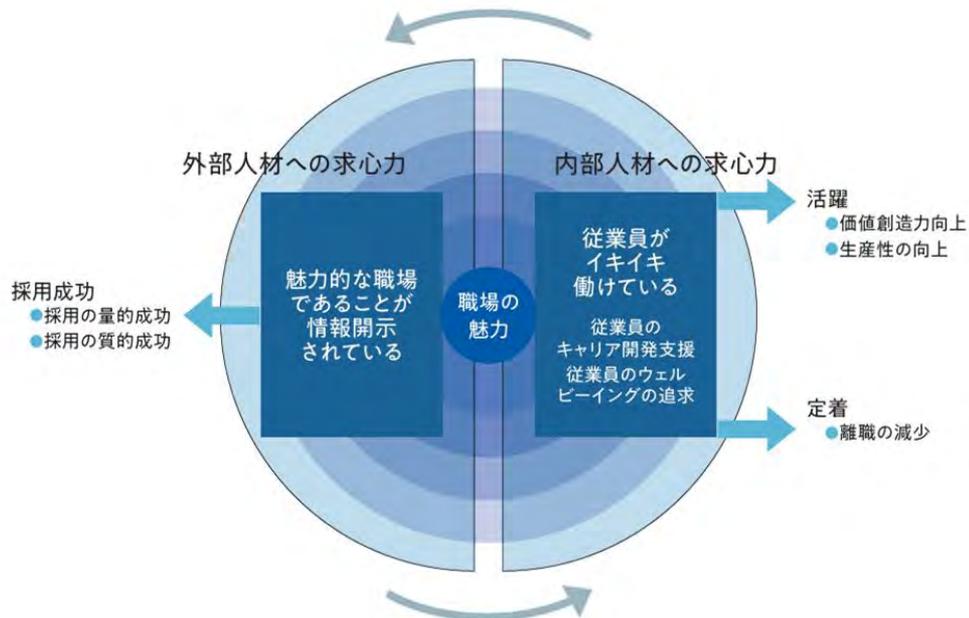
効果

中小企業の経営層が認定制度の取得にメリットを感じ、経営戦略の一環として女性活躍の推進に意識が向く

経済分野

実効性

職場環境の開示は外部人材への求心力につながる

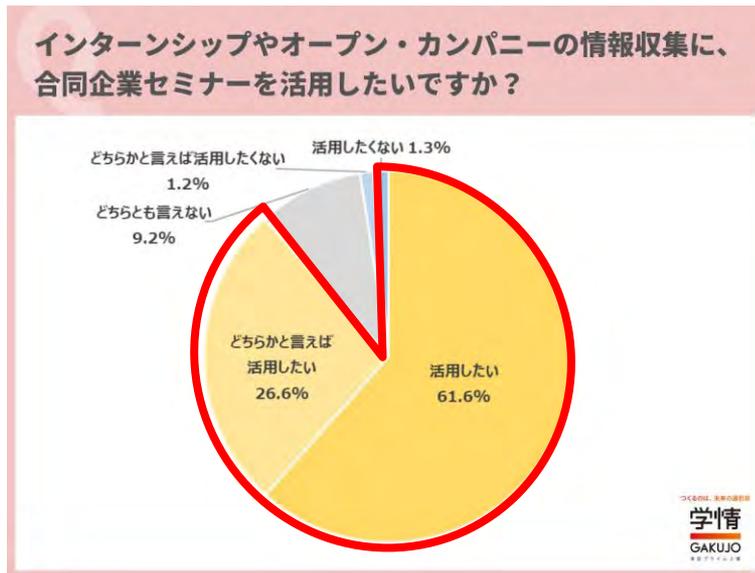
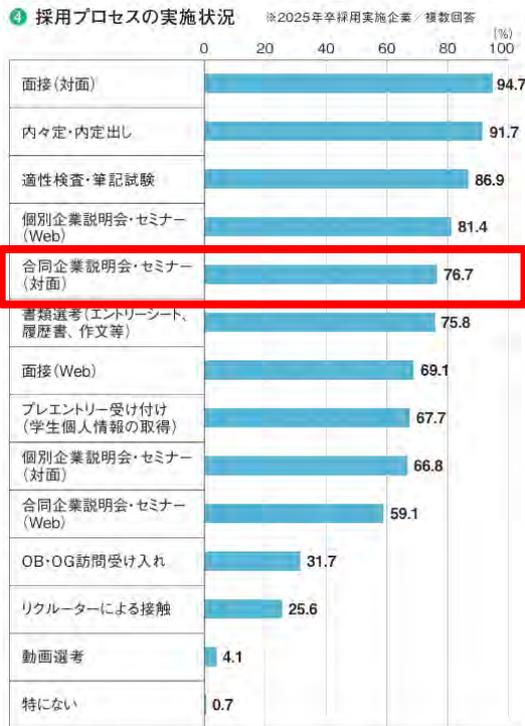


- 特に採用難の時代においては、魅力的な職場であることが情報開示されていることが、外部人材への求心力につながる

経済分野

実効性

企業・学生ともに合同企業説明会を広く利用している



出典：就職みらい研究所 (2025) 「就職白書 2025」
株式会社学情 (2023) 「あさがくナビ (2023年7月12日発表)」

経済分野

ユースエール認定制度の事例

ユースエール認定制度におけるインセンティブ設計



若者を積極的に採用

若者の育成に熱心

ユースエール認定制度のインセンティブ

(ユースエール認定制度のみのインセンティブ)

- ・ 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
- ・ ハローワークなどで重点的PRを実施

(えるぼし・くるみん認定制度と共通のインセンティブ)

- ・ 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ・ 日本政策金融公庫による低利融資が受けられる
- ・ 公共調達で加点評価が得られる

⇒ 求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できるとされている

経済分野

宮城労働局の事例

年度後半における集中的な就職面接会

みやぎ合同就職面接会

約60社参加
当日参加も大歓迎!

参加無料 履歴書不要 服装自由

2025 1/25(土)

第1部 10:00-12:30 (受付 9:30-1)
第2部 13:30-16:00 (受付 12:30-15:30)

対象者
● 2025年3月卒業予定の高校・大学・大学院・短大・高等・専修学校の学生
● 既卒3年以内の方
● 45歳未満の方
※2026年の方は就職活動開始のためご参加できません。

「求職活動実績」について
第2部は、ユースエール、くるみん、えるぼし認定制度をはじめ公的認定（国）企業のみで開催します。
※第1部にも公的認定（国）企業が参加します。

会場 TKPガーデンシティ仙台 (仙台 AER 21階)

主催 / 宮城労働局、宮城県、仙台市、地方 / 宮城若年者等人材確保推進本部

キャリアンク株式会社 仙台支店
〒980-0014 仙台市青葉区2丁目10番33号
電話: 022-3934020 FAX: 022-3955924

年度後半における集中的な就職面接会 参加無料 履歴書不要 服装自由

みやぎ合同就職面接会

第1部 10:00-12:30 | 第2部 13:30-16:00

会社名	業種	会社名	業種
いすゞ自動車東北株式会社	卸売・小売	株式会社秋元技術コンサルタンツ	技術サービス
株式会社伊藤デザイン	卸売・小売	株式会社阿部食品	製造
株式会社緑島園芸	卸売・小売	A.L.S.O. 安福株式会社	その他サービス
株式会社エスエール	情報通信	増田マルチシステム株式会社	製造
株式会社東宮木工	製造	株式会社エコプラス	卸売・小売
層根商事株式会社	生活関連サービス・販賣	株式会社エム・エフ・ティ施設	その他サービス
株式会社亀山鉄工所	製造	株式会社オイルプラントナトリ	その他サービス
コスモクア株式会社	医療・福祉	株式会社健福	製造
社会福祉法人通泉会	医療・福祉	東北コミュニケーションズ株式会社	卸売・小売
株式会社こんや	飲食業	観光第一交通株式会社	運輸
株式会社サイ引越センター	運輸・サービス	社会福祉法人寿会	医療・福祉
新みやぎ農業協同組合	総合サービス	株式会社サーネス	建設
株式会社セイモ	福祉	株式会社三協技研	技術サービス
東北ビルサービス株式会社	その他サービス	鈴木工業株式会社	その他サービス
中央建設株式会社	製造・建設	株式会社社団法人清川	医療・福祉
株式会社東エニセイサービス	食糧	株式会社チヨダ	卸売・小売
東洋ワークスクリエイティブ株式会社	その他サービス	株式会社東洋建設吉川	製造
株式会社東売社	卸売・小売	株式会社東配	運輸
同和管機株式会社	管機業	東洋ワークス株式会社	人材サービス
同和興業株式会社	その他サービス	ナガリ株式会社	製造
株式会社ハンカンプラ	技術サービス	株式会社ニチ学園ヘルスケア事業	医療・福祉
株式会社甲田博	宿泊・観光サービス	株式会社日本ビース	建設
株式会社ヒューフル	情報通信	株式会社建設	建設
株式会社アジ・コーポレーション	卸売・小売	株式会社八重木産	製造
医療法人松田会	医療・福祉	株式会社東屋サイクル商会	卸売・小売
株式会社マルニ	卸売・小売	同和精工株式会社	製造
マルチ食品株式会社	卸売・小売	株式会社マキユーリー	人材サービス
社会福祉法人みんのか輪	医療・福祉	宮城交通株式会社	運輸
ヤマト運輸株式会社	運輸	株式会社Liberal Kids ものなまき管理	保育
株式会社ヨコハマタイヤジャパン	卸売・小売	株式会社山形部品	卸売・小売

※11月現在、参加企業が変更になる可能性があります。求人情報等の最新情報はHPをご覧ください。

労働局の主な3つの制度のご紹介

- ユースエール**: 若者の雇用・求職に際して、国から認められた優良企業へ応募できる。
- えるぼし**: 「えるぼし」認定された企業で働く女性活躍で働く企業へ!
- くるみん**: 子育て世代の若者の雇用・求職に際して、国から認められた優良企業へ応募できる。

第2部では公的認定企業を中心に公的認定企業が参加します。
● ユースエール
● えるぼし
● くるみん
● その公的認定（国）企業
※第1部にも公的認定企業は参加しています。

右記2次元コードよりサイトへアクセスし、事前予約フォームに記入し、必要事項を入力の上送信してください。後日、選考事務局よりご連絡します。
※本事業は宮城労働局の委託から、キャリアンク株式会社が発注し実施しています。

・ 宮城労働局が主催した「みやぎ合同就職面接会」では、第2部が、くるみん、えるぼし認定等取得企業のみでのプレミアム開催とされ、多数の企業が参加した

出典：宮城県HP

経済分野

企業の取組みの現状

企業における女性活躍推進の取組みへの姿勢

大企業：自社において女性活躍を推進するための施策を実施するリソースがあり、社会的評価やESG経営の観点からも、意欲的に取り組んでいる

中小企業：企業余力が少なく、経営層の意識が女性活躍の推進に向かない

⇒ 中小企業における女性活躍を推進するために、取引関係や会社グループの枠組みを通じて、大企業の意欲とリソースを活用できないだろうか

(仙台商工会議所、東北電力ヒアリングより)

経済分野

活用する枠組み

持続可能なサプライチェーンという概念

- ・ 持続可能なサプライチェーンとは、「商品やサービスのライフサイクル全体を通じて、環境、社会、経済への影響を管理し、優れたガバナンスの実践を奨励すること」とされている（国連グローバルコンパクト（2015））
 - ・ このうち、社会的責任には、サプライチェーン全体を通じて人権を保護し、倫理的な労働慣行を徹底することが含まれており、ここにいう人権の1つとして、発注企業は、性別・ジェンダーによる差別からの自由等への影響について検討する必要があるとされている（「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」）
- ⇒ サプライチェーンにおいて発注企業となる大企業では、こうした社会的責任を果たすことが求められている

出典：岡田華奈（2023）「日本における持続可能なサプライチェーン・マネジメント研究の展開」
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（2022）「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」

経済分野

実効性

サプライチェーンを通じたジェンダー平等の意義

- ・ 人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化、取引先から取引を停止される可能性といった**経営リスクの抑制につながる**
 - ・ 人権尊重の取組みを実施し適切に開示していくことで、企業のブランドイメージの向上や、投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓、優秀な人材の獲得・定着といった**企業価値の向上につながる**
- ⇒ 一部の企業だけでなく、サプライチェーン全体でのジェンダー平等の実現が、サプライチェーン全体の付加価値向上につながる

出典：ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議（2022）「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」

経済分野

現行の制度

日本における持続可能なサプライチェーンを推進する制度

○ パートナーシップ構築宣言

- ・ 経済産業省（中小企業庁）が関係府省庁とともに推進している取組み
- ・ サプライチェーン全体の付加価値向上と共存共栄の推進を目的として、発注者側（親会社・大企業）が率先して宣言し、取引先との信頼関係を強化
- ・ 現在、82,800社が活用と広く普及している



現在の登録数

82,800 社

経済分野

取組み事例①

サプライヤーへのフィードバックを通じた支援／花王（株）

取組み

- ・ サプライヤーに対して、国際的な評価枠組みであるCDPサプライチェーンプログラムやSedexへの調査回答を促し、結果について、自社独自の工夫をしながらサプライヤーに分かりやすくフィードバック。サプライヤーにおいて、脱炭素や人権、安全衛生などの理解や改善が進むよう支援している。

工夫のポイントや背景等

- ・ 国際的な評価枠組みではあるがそれ自体では調査結果が理解しにくいものを、問題点の見える化や独自の評価ステップを設けるなどして、中小企業が多いサプライヤーにとって分かりやすく、改善取組みなどが行いやすいように、フィードバックしている。
- ・ CDPサプライチェーンプログラムで評価したサプライヤーの環境活動レベル、Sedexで評価したサプライヤーのESGマネジメントレベルはここ数年で向上が続いている。

経済分野

取組み事例②

コミュニケーションを通じた健康経営の普及／コカ・コーラ ボトラーズジャパン（株）

取組み

- ・ 健康経営について、コカ・コーラ ボトラーズジャパン健康宣言をしており、社内ウォーキングイベント、禁煙イベントを行うなど力を入れている。また、取引先と健康経営に関する意見交換会を実施したり、社内の健康増進設備を案内し、自社の取組みを紹介するなどの活動も行っている。

工夫のポイントや背景等

- ・ 健康経営については、他社へも普及していきたいと強く考えており、将来的に一緒にイベントを開催する可能性についても言及するなど、コミュニケーションに力を入れている。

経済分野

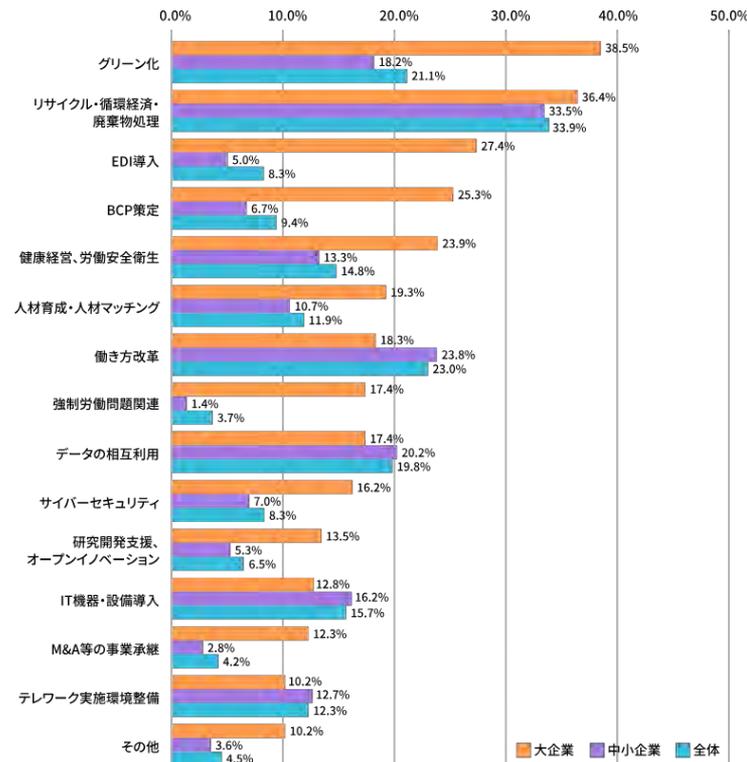
現行のパートナーシップ構築宣言

期待される効果

・ グリーン化やリサイクル、EDI導入、BCP策定といった、製品・サービスの製造過程において、企業単体の取組みでは解決できない社会的課題に対して取組みが進捗

⇒ ジェンダー・ギャップという課題についても、宣言の枠組みによる取組みの効果が期待される

サプライチェーン全体の付加価値向上に関して取り組んでいるテーマや社会課題（複数選択可）



出典：中小企業庁（2022）「パートナーシップ構築宣言取組状況アンケート（2022年7月25日～9月12日）」

経済分野

現行の制度の対象

現行のパートナーシップ構築宣言

< 現行の宣言のひな型 >

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

※下記から積極的に取り組む項目を特定し、項目毎に取組内容を具体的に記載してください。

- 企業間の連携（オープンイノベーション、M&A等の事業承継支援 等）
- IT実装支援（共通EDIの構築、データの相互利用、IT人材の育成支援、サイバーセキュリティ対策の助言・支援 等）
- 専門人材マッチング
- グリーン化の取組（脱・低炭素化技術の共同開発、省エネ診断に係る助言・支援、生産工程等の脱・低炭素化、グリーン調達 等）
- 健康経営に関する取組（健康経営に係るノウハウの提供、健康増進施策の共同実施 等）

・ 現行の宣言において取組みの対象となっている個別項目は、「企業間の連携」、「IT実装支援」、「専門人材マッチング」「グリーン化の取組」、「健康経営に関する取組」の5分野である

経済分野

政策提言

政策提言

パートナーシップ構築宣言に「女性活躍・ジェンダー平等」の視点を追加

内容

宣言企業が積極的に取り組む個別項目の選択肢に「f. 女性活躍・ジェンダー平等」の項目を追加、「認定企業の優先調達」や「認定企業との取引割合の開示」、「取引先企業に対する支援（研修・コンサル費用補助等）」などを具体的な取組み内容として例示し、記載を求める

対象

経済産業省（中小企業庁）

効果

ESG経営の観点から、サプライチェーンマネジメントに意欲的な大企業の意欲とリソースを活用し、中小企業の経営層の意識へ働きかけ、経済界全体で女性活躍の推進に取り組む

目次

1. これまでの研究の方向性
2. 活動報告
 - 2-1. 後期のヒアリング調査
 - 2-2. 韓国調査（11/2～11/8）
3. 課題設定
4. 政策提言
5. 総括

目的：性別に関係なく自己実現できる社会をつくる

政治分野

両立を支える環境整備

環境設定の見直し

誰でも参加できる
ひらかれた議会

運営ルールの標準化

誰もが参入しやすい
議会の土台づくり

政治・経済共通分野 (性別役割分業意識)

女性のリーダー人材育成
男性の家庭参画促進

女性管理職の登用・活躍促進

中小企業向け
「女性×上司セット型」研修

女性リーダーの育成・活躍促進

「アンコンシャス・バイアス
×地域課題」研修

男性の家庭参画

組織全体で学ぶ
男性の家庭参画セミナー

経済分野

外部資源の活用

認定制度

予備認定制度の創設
インセンティブ強化

サプライチェーン

パートナー構築宣言に
女性活躍・ジェンダー平等の
視点を追加

【ワークショップにご協力いただいた機関・関係者の皆様】

【前期ヒアリング 国内】

※50音順

岩手県紫波町議会

厚生労働省

慶應義塾大学総合政策学部 高橋裕子准教授

経済産業省

仙台市男女共同参画推進センター

テレビ朝日 ABEMA GLOBE プロデューサー/ABEMAヒルズ ニュースデスク 溝上由夏様

【後期ヒアリング 国内】

※50音順

青森県八戸市 議会事務局

茨城県取手市議会 議会事務局

株式会社ユーメディア

仙台商工会議所

東北電力株式会社

東京大学大学院公共政策学連携研究部・教育部、法学政治学研究科 前田健太郎教授

【海外調査】

※50音順

韓国女性団体協議会 ホ・ミョン会長

性平等家族部 チョ・ミンギョン男女平等政策局長

宮城県ソウル事務所 本田健太郎所長

韓国女性記者協会所属メディア関係者様

在大韓民国日本国大使館 職員の皆さま

大韓民国国会 キム・ヒジヨン議員

両性平等教育振興院 キム・サムファ院長

通訳ご担当者様

一年の振り返りや感想など 自由コメント



社会構造や文化的要因が
ジェンダー・ギャップに深く影響
していることを強く実感した。



本研究を通じて、女性活躍が進
まない日本の現状は、価値観に
起因していることを認識した。



獲得した豊かな知見で
「性別なんて関係ない！」と
堂々と言える社会を作りたい



ジェンダーという人の意識に
関わる課題の解決のために、
外部要因や環境をうまく活用
することの面白さを実感した。



生きているうちに、ジェンダ
ー平等が達成されることを心
から願っています。



ジェンダーは一部の人の話では
なく、社会全体的前提の中で
つくられているとわかりました。



ジェンダー研究で得た視点が、
社会を見る軸になった一年でした。
学びを行動につなげていきます。



ご清聴ありがとうございました



国内ヒアリング①

政治分野に関するヒアリングのまとめ

東京大学 前田健太郎教授

- ・ クオータ制の是非を単独で論じるのではなく、政党改革、制度設計、地方からの積み上げ、そして社会的意識の変容を一体として捉える必要がある。
- ・ 市町村議会は住民に最も近く、女性の政治参画を可視化しやすい場であり、地方レベルでの積み上げは国政レベルの女性参画拡大と補完的な関係にある。

青森県 八戸市・八戸市議会

- ・ 単に政治に参画する女性の数を増やすことにとどまらず、女性が力を発揮できる状態をつくり、その声が実際の市政に反映されることが重要である。
- ・ 女性の政治参画には、家族や議員など周囲の男性の関わり方が大きく影響しており、女性を「支援される側」ではなく、共に意思決定を担うパートナーとして捉える視点が必要である。

茨城県取手市議会

- ・ 女性議員の増加により、妊娠・出産・育児と議会活動の両立に関する課題が可視化され、欠席事由の明確化や報酬規定の見直し、傍聴環境の改善などの改革が進められてきた。
- ・ オンライン会議の導入は、当初女性参画が目的ではなかったものの、育児や看護など多様な事情を抱える議員の参加を可能にし、結果として柔軟な働き方の実現につながっている。

国内ヒアリング②

経済分野に関するヒアリングのまとめ①

東北電力株式会社

- ・ 女性活躍推進を単独施策としてではなく、ダイバーシティ推進全体の中核的テーマとして捉え、組織文化や働き方そのものを変革しようとする姿勢が一貫して示された。
- ・ 評価及び登用は、育休取得の有無ではなく、成果や能力を重視し、柔軟なキャリア支援を行う。
- ・ ESGやサプライチェーンの観点では、自社だけで完結せず、グループ企業や取引先と対話を重ねながら方向性を共有していた。

株式会社
ユーメディア

- ・ 女性活躍推進等の取組みは、制度整備だけでは不十分であり、社員との対話を重ねながら組織カルチャーを変革することで、持続的な成果を生んでいる。
- ・ 女性活躍を「特別なテーマ」ではなく、地域や企業の未来に直結する経営課題として発信している。
- ・ 外部認定や数値目標の達成にとどまらず、社員の実感を重視した取組みにより、形骸化しないダイバーシティ経営を実践している。

国内ヒアリング②

経済分野に関するヒアリングのまとめ②

宮城県 仙台商工会議所

- ・ ジェンダーギャップの解消には、男性経営者を含む意識改革と、経営者・従業員間の対話による納得感のあるルールづくりが不可欠である。
- ・ 特に中小企業では、制度の整備が難しい場合が多いものの、経営者が柔軟に対応し、社員が働きやすい環境を確保することが、業績や雇用の維持につながる。
- ・ 深刻な人手不足が進行する中で、性別を問わず一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を整えることが、企業および地域全体の発展に不可欠である。

宮城労働局

- ・ 男女間賃金差異や女性活躍の課題は、意識の問題ではなく、人事制度や職場慣行に起因する構造的な問題である。
- ・ 特に中小企業では、賃金や評価の仕組みが不透明なまま運用され、差の要因が可視化されていない点が大きな課題である。
- ・ 女性活躍推進法の情報公表や認定制度は、見える化を通じて企業の自主的な改善を促す仕組みであり、経営上の動機づけとして機能し始めている。