

計画実行・監視専門調査会

# 地域における男女共同参画

## ジェンダーギャップ解消の加速に向けて (経済分野中心に)

株式会社Will Lab 代表取締役 小安美和

2026年4月21日

# 取組自治体で今、何が起きているか

## ▶ 現場で起きている変化の兆しと課題 ※

- ジェンダーギャップ解消に取り組む企業が増えた（豊岡市・気仙沼市）
- 地域でリーダーシップを発揮する女性が生まれた（豊岡市・気仙沼市・南砺市・池田市）
- 経済界を巻き込み、企業にアクションが生まれる兆しが見えた（富山県・宮崎市）
- △ 首長・担当者が変わると取組が止まる自治体も
- △ 「ジェンダーギャップ解消＝男女共同参画部門に閉じたアジェンダ」とされ、庁内の縦割り意識が壁になる
- × 首長・幹部の理解がないと予算がつかず、3年以上継続できない

## 国に求められる支援

### 継続性

3年以上の伴走型  
補助スキームの整備

### 首長巻き込み

首長向け好事例  
サミット・勉強会の設置

### 縦割り打破

省庁横断の地域支援スキームの  
整備

### 可視化支援

市町村単位データの  
定期収集・公表

取組自治体で変化は確実に起きている。しかし「続ける仕組み」と「未着手自治体への波及の仕掛け」がなければ、点で終わる。

## 地域のジェンダーギャップ解消：3つの構造的課題

### 課題① 取組の継続性

単年度補助金が中心で、意識・風土改革に必要な3～5年の伴走支援が難しい

担当者が変わると取組がリセットされる「属人化」の問題が解消されていない

成果指標が「参加者数」にとどまり定着・行動変容を測る仕組みがない

### 課題② 経済分野との連携

行政単独の施策が多く、経済団体・金融機関の関与が構造的に弱い

ジェンダーギャップ解消＝経営課題の認識が広がっていない

賃金差異などの実態（データ）が企業経営層に届いていない

### 課題③ 施策の縦割り・分断

男女共同参画部門のみのミッションとされ、旧来の縦割りから脱却できていない

経産・総務・農水・内閣府の補助がバラバラで自治体側の負担が大きい

好事例が各地で生まれているが体系化・横展開の仕組みがなく埋もれる

## 地域ジェンダーギャップ解消の3つの取組モデル（例）

### Model 1

#### 中長期×オールセクター型

豊岡市（兵庫県）

・職場・家庭・地域・学校を横断する中長期（10年）のジェンダーギャップ解消戦略を策定。行政・経済界・教育・コミュニティの変革に包括的に取り組んでいる。

・庁内＋市民会議で進捗をモニタリング。

### Model 2

#### 経済団体巻き込み型

宮崎市

・商工会議所など7つの経済団体と連携し、事業所とともに「若者・女性に選ばれる企業づくり」に取り組む。

・経済団体が自ら旗を振り加盟企業に変革を促すことを目指す。

### Model 3

#### 企業直接アプローチ型

富山県

・「とやま女性活躍企業」認定制度  
県建設工事の競争入札参加資格審査における加点も

・DEI企業成長塾で、男女間賃金差異データを可視化し、アクションプラン策定を支援。

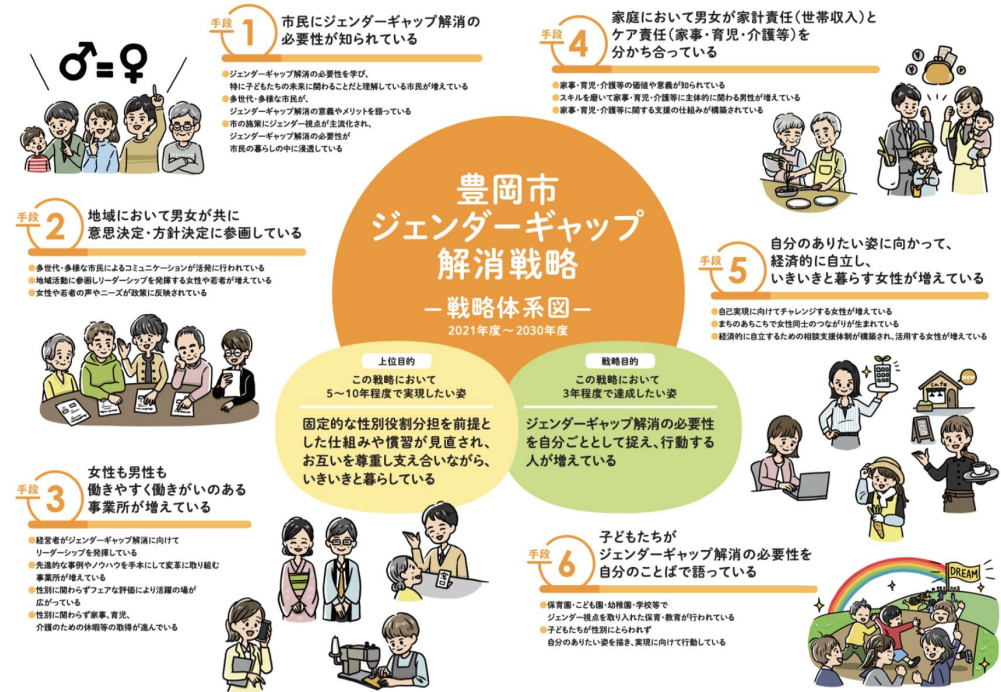
# Model 1：豊岡市「ジェンダーギャップ解消戦略」

## 中長期×領域横断の戦略とモニタリング体制

- ・「ジェンダーギャップ解消戦略（2021年度～2030年度）」で10年間の計画策定。
- ・職場・家庭・地域・学校の4つの領域でまち全体の変革に取り組むオールセクターアプローチ
- ・庁内＋多様な市民で構成する委員会が進捗管理

## ★経済分野における取組成果

- ・ワーキングインベシジョン推進会議  
131事業所が参画（2026年4月・設立当初16社）
- ・あんしんカンパニー表彰 7社



## Model 2：宮崎市「若者と女性に選ばれる企業づくり推進事業」

### 2025年度 市内7つの経済団体と8事業所を巻き込み

#### 【7経済団体】

宮崎商工会議所、佐土原町商工会、宮崎市工業会、宮崎青年会議所、宮崎県中小企業家同友会、宮崎経済同友会、宮崎市ICT企業連絡協議会

#### 【7事業所+市役所=8事業所】

株式会社ワン・ステップ、株式会社凌駕、株式会社日産サテリオ宮崎、TNAソリューションデザイン株式会社、株式会社山洋製作所、株式会社加藤工機、スパークジャパン株式会社、宮崎市役所



### 事業の流れ（2025年度）

6.27 キックオフセミナー

7.17-18 先進地視察（豊岡市）

10～12月 グループワーク3回

1.30 アクション宣言発表

### このモデルの独自性

行政が率先垂範しつつ、経済団体・事業所の自律的な取り組みを促す。豊岡市視察で「自分ごと化」し具体的アクション宣言へ。

## Model 3：富山県「認定制度×DEI企業成長塾」

### ★ とやま女性活躍企業 認定制度

認定企業95社（2026年4月時点）

#### 主な認定基準



- ① 女性管理職比率が全国の産業別平均値以上
- ② 法定時間外・休日労働が毎月45時間未満
- ③ 女性活躍のための具体的な取組を実施
- ④ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・公表

認定期間3年間。ブランド力・採用力向上を経済メリットとして訴求

### ▶ DEI企業成長塾

29社修了（2025年12月） 全7回・無料

#### プログラムのポイント：男女間賃金差異の可視化

- ・男女間賃金差異の要因分析と可視化を促進
- ・先進企業の実践事例をもとにグループ討議
- ・自社の課題解決「ロードマップ」を作成
- ・修了要件：ロードマップ提出＋6回以上出席



主催：女性の活躍促進官民連携会議  
（富山県×一般社団法人富山県経営者協会）

## さらなる波及に向けて：2つのアプローチ

未着手自治体に波及するためのアプローチのパターン

(経済分野のジェンダーギャップ解消のケース／前提として人権視点での取り組みとセットで行われるべき)

### Pattern A 経済インパクト訴求型

「ジェンダーギャップ解消＝コスト」と見る首長・議会に対し、経済合理性で動かす。

- ① 人口流出・労働力不足等、社会的・経済的課題の可視化
- ② 採用難の中小企業経営者を起点にネットワークをつくる
- ③ 地銀・信用金庫・商工会議所等を巻き込み、地域を動かす
- ④ 小さな成功事例を作り、可視化する

有効場面：首長がビジネス志向／人口減少危機感が強い自治体

### Pattern B 担当者エンパワー型

「やりたいが上が動かない／庁内連携ができない」担当者をサポートし内側から変化を起こす。

- ① 他自治体の先進事例収集・視察
- ② 地域の課題をデータで可視化
- ③ 首長・自治体幹部との対話をサポート
- ④ 自治体ネットワークへの接続  
(内閣官房 地域働き方・職場改革等推進会議 等)

有効場面：担当者に熱意はあるが組織が動かない自治体

## 男女共同参画機構が担うべき3つの機能（提案）

2026年4月設立の男女共同参画機構を「横展開の中核エンジン」として位置づける。現場支援・認定・データの3機能を統合的に担うことが鍵。

### 機能①

#### 現場伴走・ ガイドライン普及

- ・実装マニュアルを整備
- ・希望自治体への無償派遣・研修
- ・取組未着手自治体への導入支援
- ・地域コーディネーターの育成・配置

### 機能②

#### モデル認定・ 好事例の可視化

- ・「ジェンダーギャップ解消地域モデル」  
認定・公表
- ・認定自治体に交付金加算措置
- ・女性役員・管理職ロールモデルDB化
- ・自治体間の横比較データを毎年公表

### 機能③

#### データ収集・ 政策評価

- ・進捗モニタリングする統一KPI設計
- ・認定自治体のナレッジ収集と共有
- ・女性版骨太の方針の進捗モニタリング
- ・地域ジェンダーギャップ指数の開発  
(市区町村レベル)

## 「女性版骨太の方針2026」に盛り込むべき4つの柱（提案）

「地域における男女共同参画」を重要な柱として位置づけ、以下を明記することを提言する。

### 柱1

#### 地域特性に応じたモデルの全国展開

中長期×オールセクター型・経済団体巻き込み型・企業直接アプローチ型…等、取組モデルをパターン化。2026年度中に横展開ガイドラインを策定し、男女共同参画機構が普及を主導する。

### 柱2

#### 男女共同参画機構の機能強化と交付金の整備

機構に「現場伴走・モデル認定・データ収集」の3機能を付与。既存交付金を機構経由に一本化し、認定自治体への加算措置と3年継続支援を制度化する。

### 柱3

#### 取組未着手自治体への能動的アプローチの制度化

取組が進んでいない自治体を対象に、経済インパクト訴求・担当者エンパワーの2アプローチを機構が標準手順として提供。首長向けサミットを年1回開催する。

### 柱4

#### 2030年30%目標の地域版KPIと進捗モニタリング

地方中小企業の女性管理職比率等を地域別にデータ取得し、毎年公表。機構が統一KPIを設計し、女性版骨太の方針の進捗確認を本専門調査会で年1回実施する。