

だれもがどれも
選べる社会に

令和6年度男女共同参画社会づくりに
向けての全国会議

パネルディスカッション

～男女ともに自らの個性と能力を
最大限に発揮できる社会を実現するために～



小安美和

株式会社Will Lab 代表取締役
内閣府 男女共同参画推進連携会議 有識者議員

一人ひとりが
Will（ありたい姿）に向けて
自らチャレンジできる社会に

東京外国語大学卒業後、日本経済新聞社、時事通信社シンガポール支局などを経て2005年株式会社リクルート入社。エイビーロードnet編集長、上海駐在などを経て2013年株式会社リクルートジョブズ執行役員 経営統括室長 兼 経営企画部長。2015年より、リクルートホールディングスにて、「子育てしながら働きやすい世の中を共に創るiction!」プロジェクト推進事務局長。2016年3月同社退社。

2017年3月 株式会社Will Lab設立。ジェンダーギャップ解消に向けて、兵庫県豊岡市、富山県南砺市、宮城県気仙沼市などで経営者の意識変革、女性のリーダー育成に取り組んでいる。

2019年より内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員。

岩手県釜石市地方創生アドバイザー、奈良県こども・子育て推進アドバイザー（ジェンダー平等推進担当）、三重県DXアドバイザー「三重県若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会」委員などを務める。「地域からジェンダー平等研究会」メンバー。



井上 拓磨

TAKUMA INOUE

株式会社はたらクリエイト 代表取締役

- 1980年 愛知県名古屋市生まれ（現在 44 歳）
- 2005年 信州大学大学院工学系研究科 修了
- 2005年 大日本印刷株式会社 入社
- 2008年 福岡県から長野県上田市に移住
- 2009年 フリーランス
- 2012年 長野県初のコワーキングスペース HanaLab. を設立
（一般社団法人ループサンパチ）
- 2017年 株式会社はたらクリエイト 設立
- 2020年 株式会社 TS クラウド 設立
- 2023年 株式会社 mojiwows 設立

内閣府 男女共同参画推進委員

内閣府 地域活性化伝道師

上田市 地方創生戦略策定委員

上田市 行財政改革推進委員

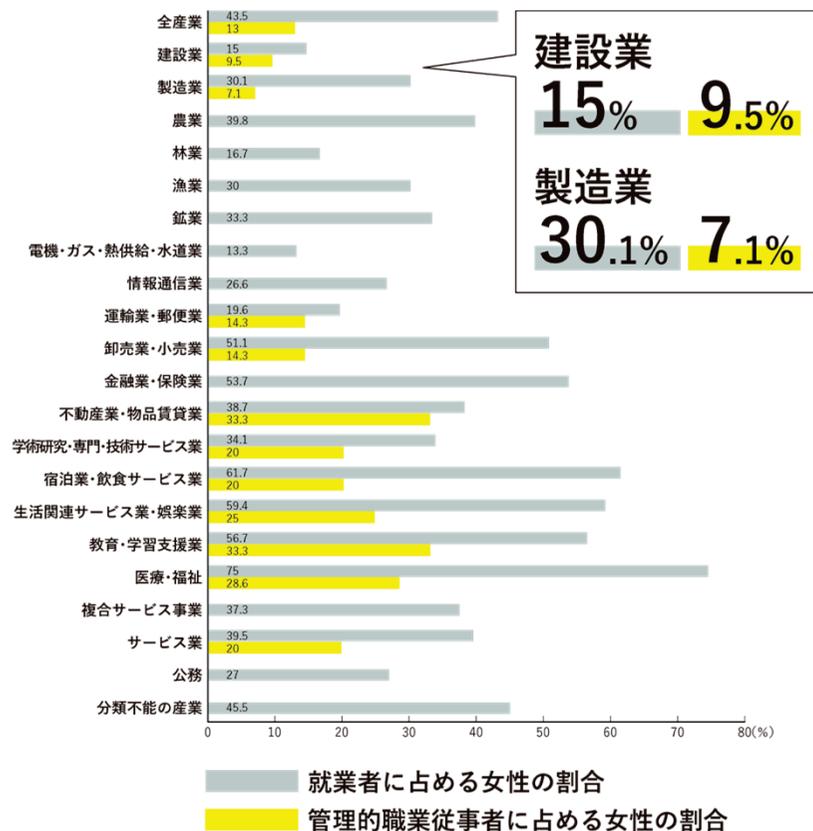




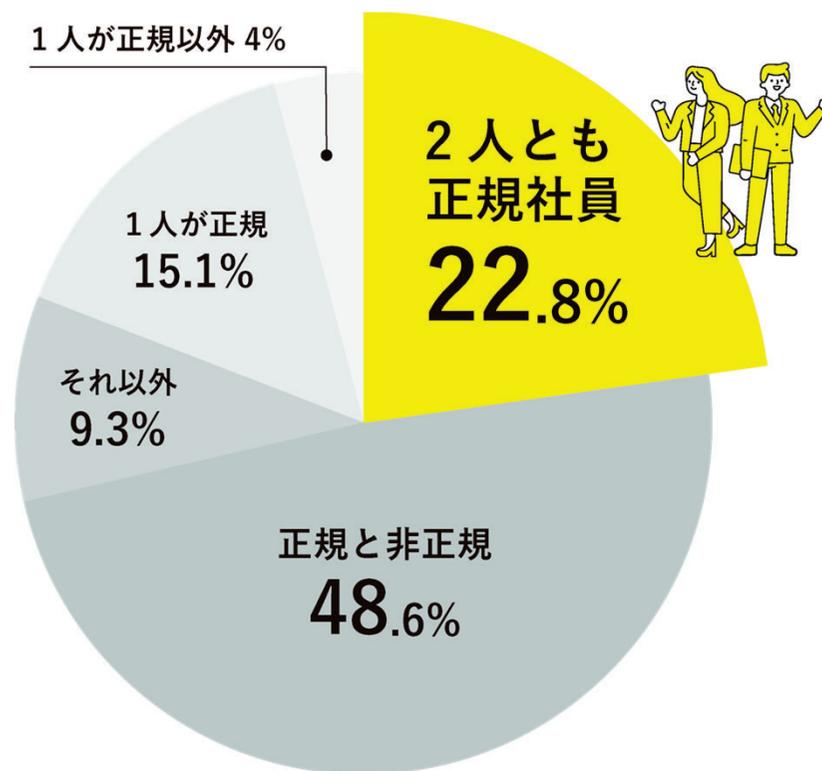
地方で女性の
キャリアをつくる。



就労者および管理的職業従事者に 占める女性の割合（産業別）

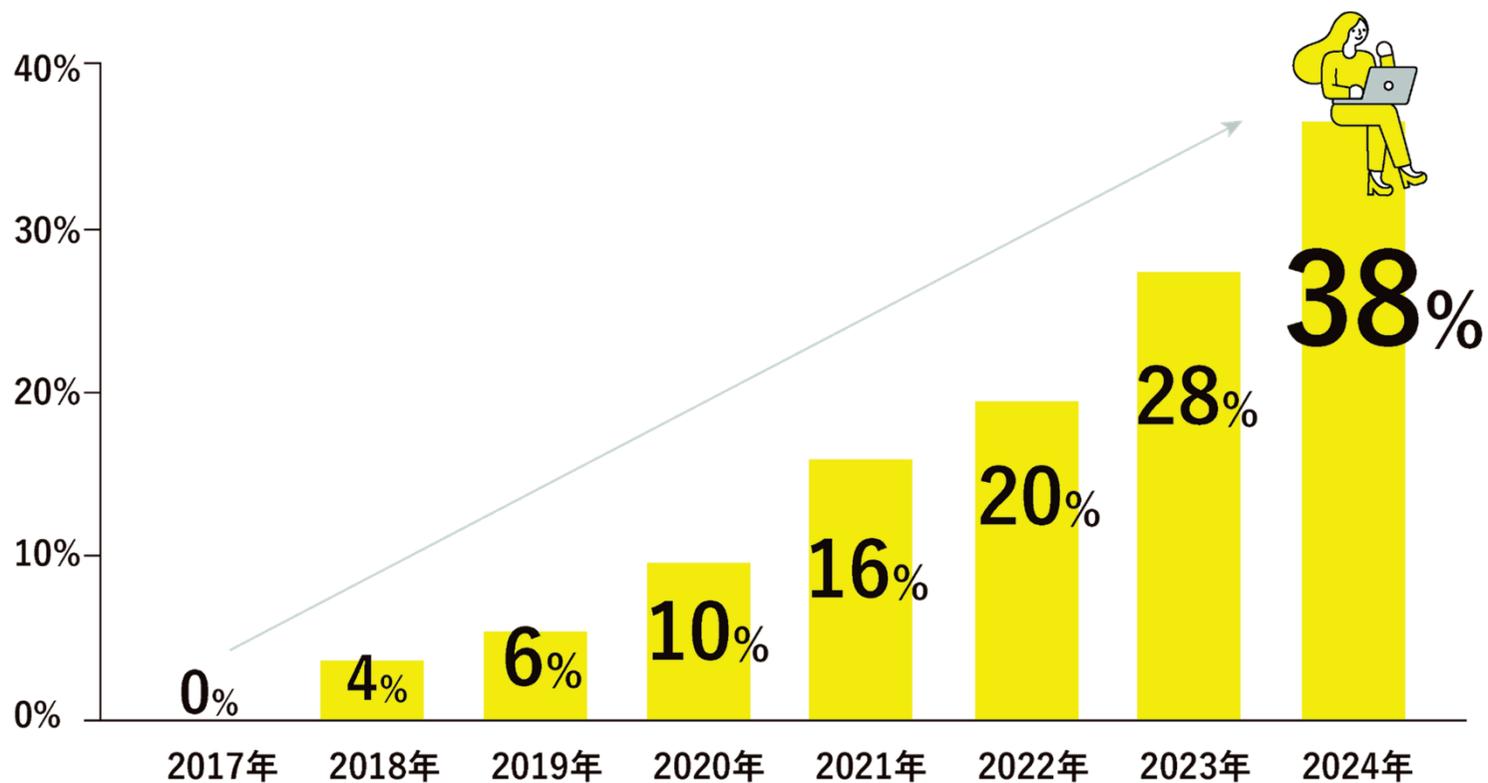


長野県の二人親世帯の 保護者の就業状況



出典：左図／総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年） 右図／長野県子どもと子育て家庭の生活実態調査結果報告書（平成30年）

150万円の壁を突破している人の割合 ※当社調べ



だれもがどれも
選べる社会に

令和6年度男女共同参画社会づくりに
向けての全国会議



原田 紀代美

兵庫県豊岡市くらし創造部
多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
課長補佐

兵庫県豊岡市出身

1991年に豊岡市役所入庁

2014年から職員課で市職員の福利厚生や研修業務などに携わる。

2019年からワークイノベーション推進室で「豊岡市ジェンダーギャップ
解消戦略（2021年3月）」の策定を担当。

2021年からジェンダーギャップ対策室、2024年から現在の部署で、
職場、地域、家庭、学校などの分野・対象ごとに、ジェンダーギャップ
の解消に向けた取組みを進めている。



だれもがどれも
選べる社会に

令和6年度男女共同参画社会づくりに
向けての全国会議



星野 寛美

関東労災病院
働く女性専門外来担当
産婦人科医師



「女性特有の健康課題について …知っていますか、こんなこと」

生理痛、PMS（月経前症候群）、
更年期障害など



産婦人科医師 星野 寛美

（関東労災病院 働く女性専門外来 担当）

関東労災病院 「女性医師による働く女性専門外来」

- ・ 2001年10月開設
- ・ 2024年4月末までの受診者数：
新患総数 2659名

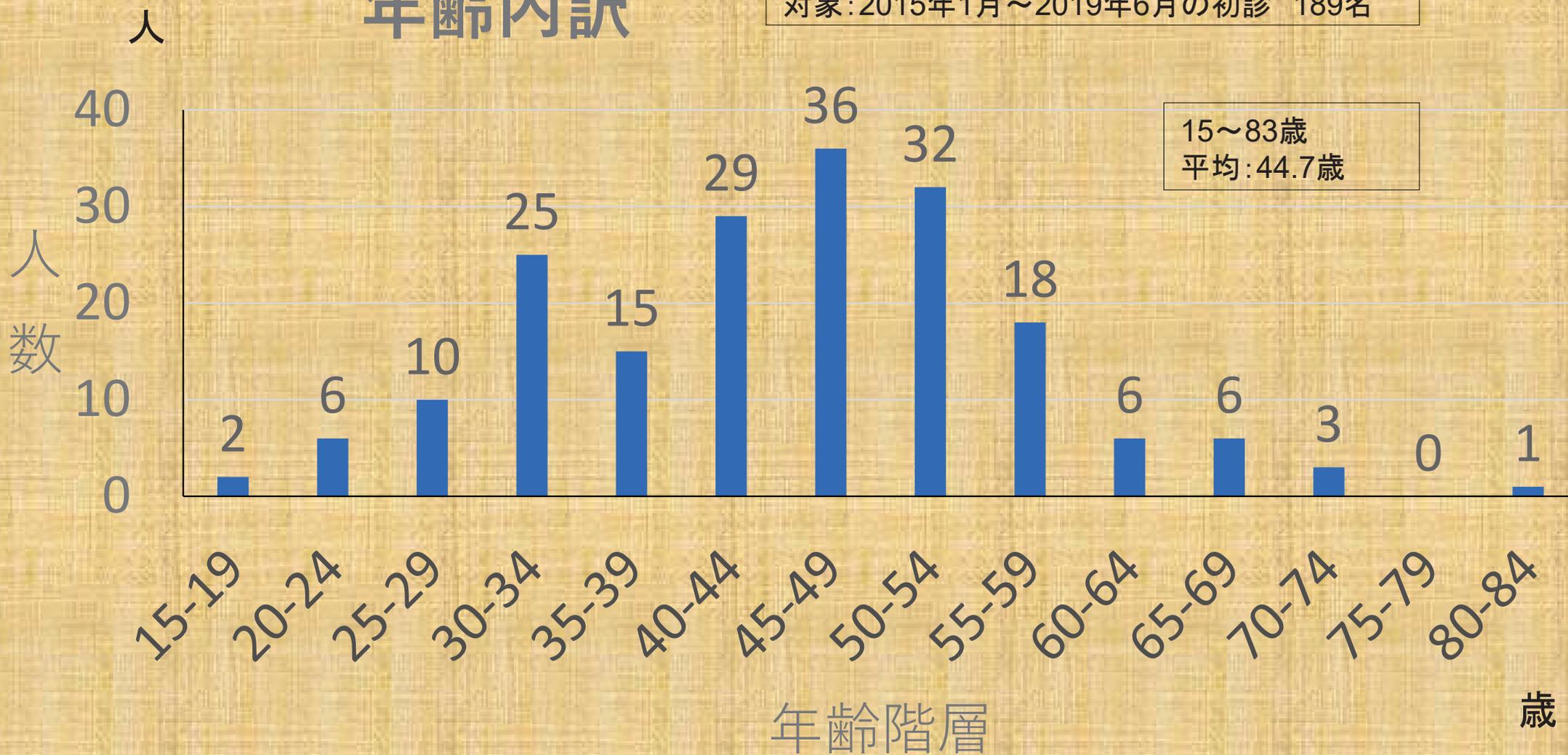


女性外来とは？

- * 女性医師が診察する
- * 女性の患者さんを診察する
- * 科を限定しない
- * 問診に十分に時間をかける
(20分程度)

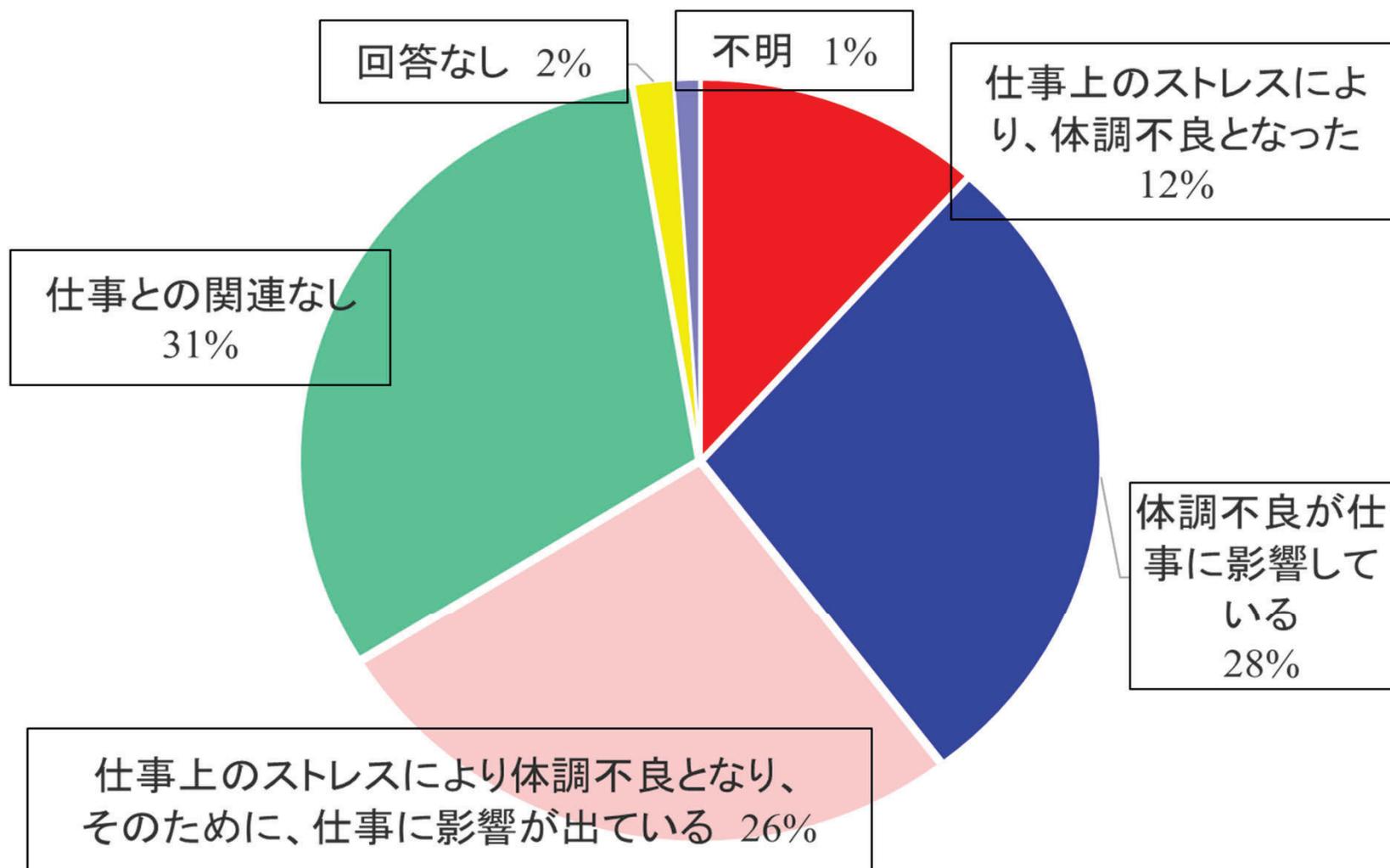
年齢内訳

対象：2015年1月～2019年6月の初診 189名



症状と仕事との関連

対象:初診189名



だれもがどれも
選べる社会に

令和6年度男女共同参画社会づくりに
向けての全国会議



山田 久

法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科教授
兼 (株)日本総合研究所客員研究員

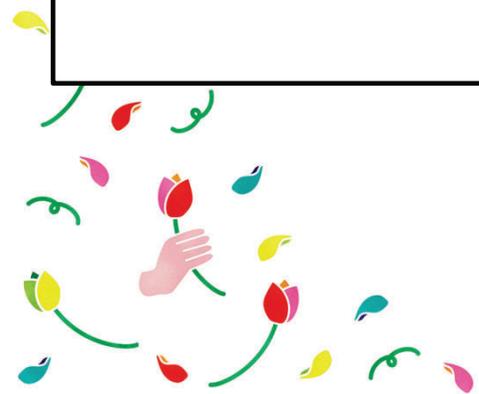


だれもがどれも
選べる社会に

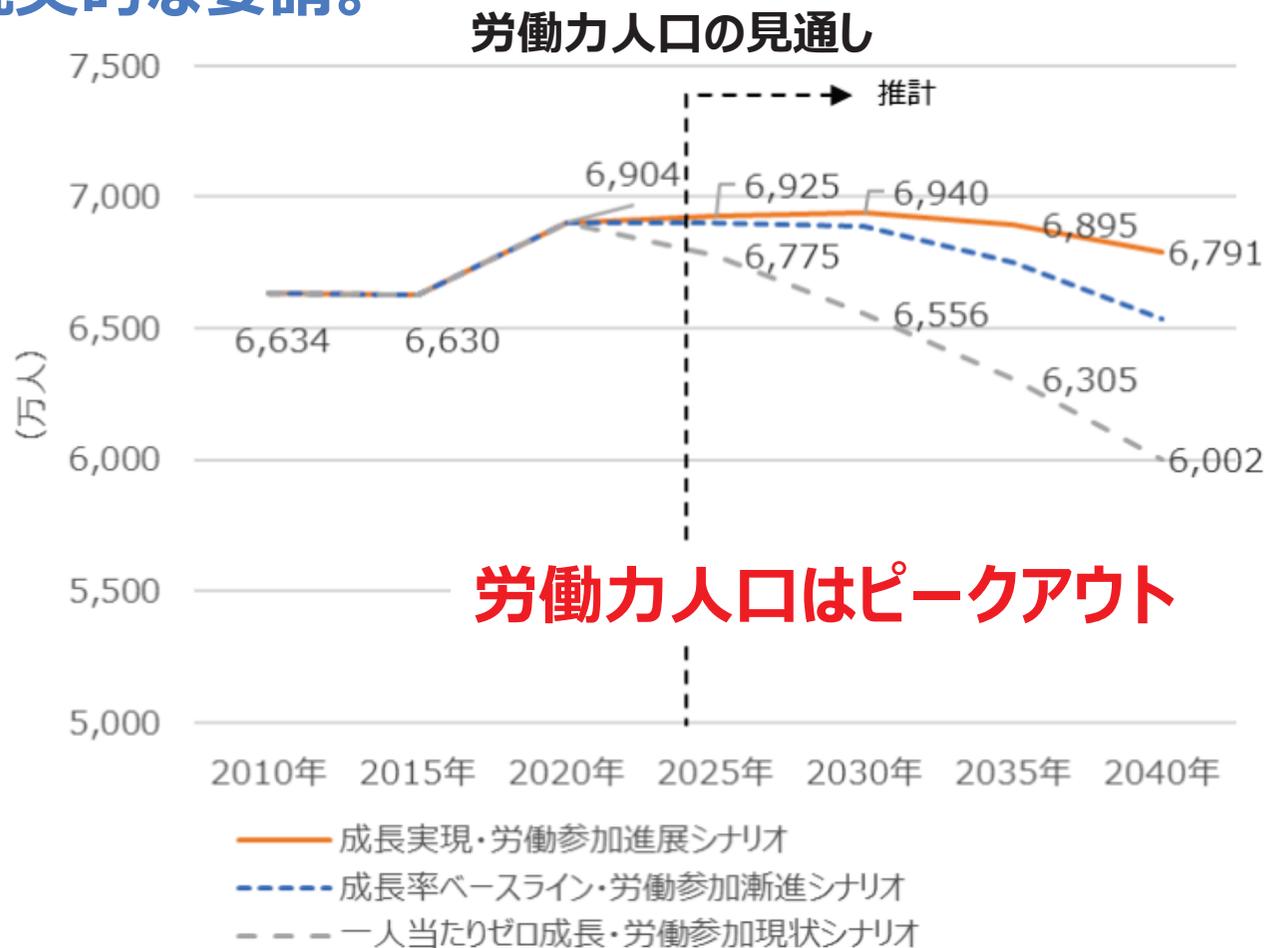
令和6年度男女共同参画社会づくりに
向けての全国会議

テーマ1

- I 企業等における女性活躍の一層の推進
- II 女性の所得向上・両立支援等の一層の推進



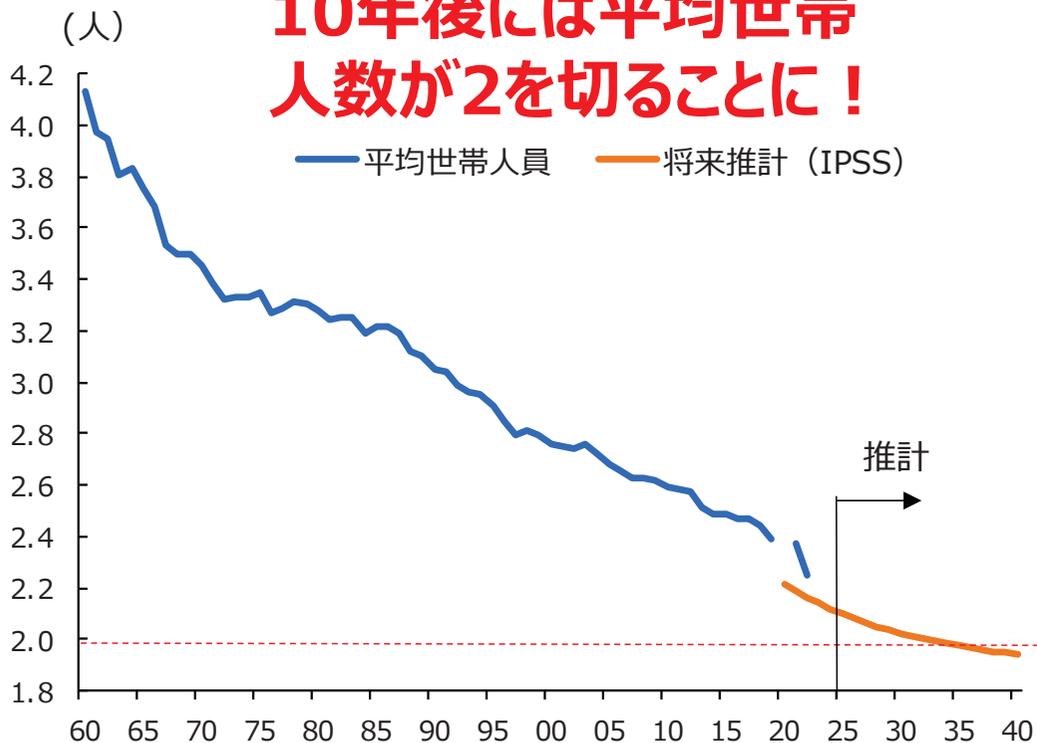
なぜ女性活躍・男女共同参画が必要か…女性の人権の観点の基本だが、少子化・人口減少が加速するなか、労働力としての女性活躍の必要性が高まっているという現実的な要請。



(資料) JILPT「2023 年度版 労働力需給の推計」

平均世帯人員の推移

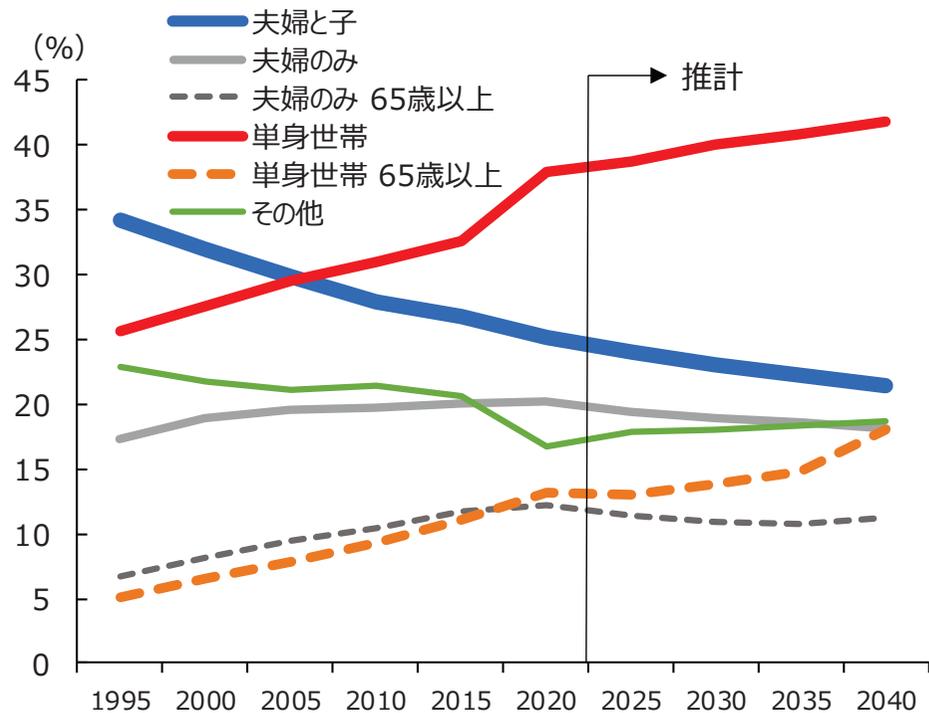
**10年後には平均世帯
人数が2を切ることに！**



(資料)厚生労働省「国民生活基礎調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」(2024年推計)

家族形態の変化

標準世帯が少数派に



(資料)総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」(2024年推計)

「標準的家族モデル」が縮小し、家計単位の持続的縮小により、人間生活の存在基盤である「ケア」が機能不全に



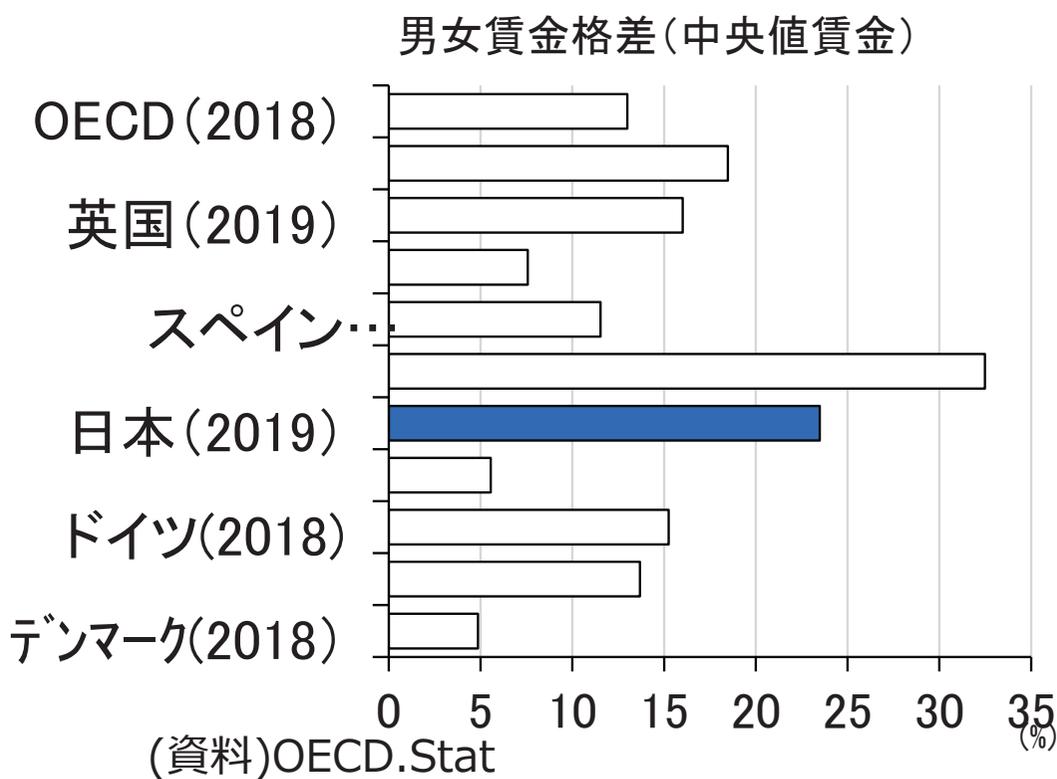
固定的な性別役割意識や家父長的モデルから脱却し、「老若男女皆が可能な限り働き」、同時にケアの外注化のほか多様な家族のあり方を是認し、「年齢・性別に関係なく、共にケアをシェアする」『全員活躍・ケアシェア社会』の構築が不可欠



女性活躍・男女共同参画は、その新しい社会構築のための中心的戦略！

「全員活躍・ケアシェア」社会では、男女賃金格差は消滅 ⇒男女賃金格差は最重要のK P I

OECD各国の男女賃金格差



男女間賃金格差の要因(単純分析、2021年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職	75.2	85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間		77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

(資料) 厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」

【明治大学・原ひろみ教授の分析】

近年（2021年）の人的資本の男女差では説明できない男女間賃金格差を計測したところ、

中位値で観察される一般労働者の男女間賃金格差は27.3%であるが、

その半分以上（54.2%）が「**説明できない格差**」

「説明できない格差」の背景には、固定的な性別役割意識や家父長的モデルの名残り



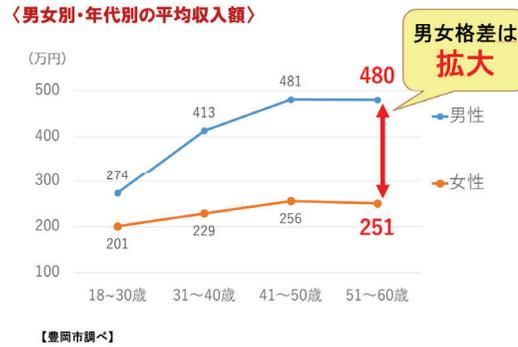
兵庫県豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組

1 豊岡市のジェンダーギャップの実態

(1) 男女別・年代別の平均収入額

年齢が上がるにつれて男女格差は拡大し、51～60歳の女性の平均年収額は男性の約半分のレベルである。

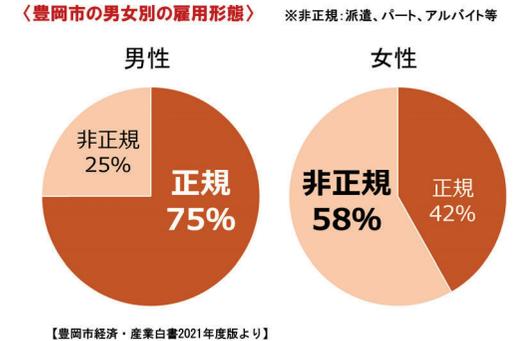
(図1)



(2) 雇用形態の男女格差

雇用されている男性の75%は正規雇用だが、女性の場合は42%にとどまり、非正規雇用（派遣、パート、アルバイト等）が過半数を占めている。

(図2)



2 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

働きやすさと働きがいに関する「従業員意識調査」

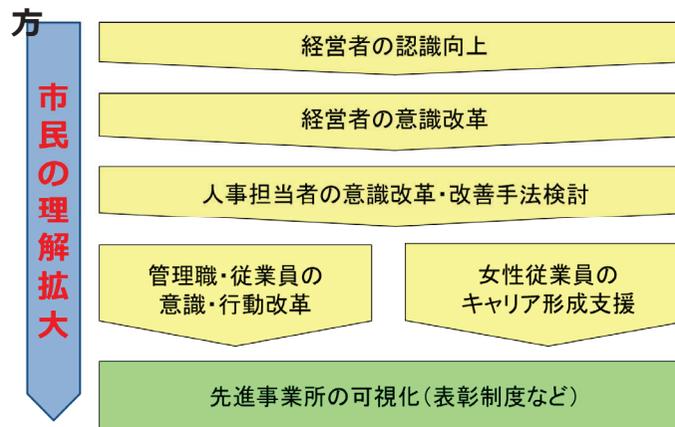
・2019年度から5年で延べ46社 2,348人が回答
 ・18社※が達成 ※KPI：女性従業員の3分の2以上が評価

(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→115事業所 (2024.6.19現在)

(2) ワークイノベーション戦略の進め方



(3) 表彰制度

「豊岡市ワークイノベーション表彰制度 (あんしんカンパニー2020～2022)」



あんしんカンパニー



3年で累計4社

※働きやすさ、働きがいが高い水準の企業を表彰
 2020年度 1社、2021年度 2社、2022年度 1社

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み

3 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・対象ごとに取組を展開～

(1) 教育分野の取組から

【教員・保育士向け研修】



- ・保育者・教育者の役割の重要性
- ・学校経営や児童生徒への対応のあり方についてジェンダー視点から考える

【中学校生徒会リーダー研修】



- ・性別にとらわれることなく、自分の生き方を自分の意思で選択し、決定することについて考える

(2) 女性の経済的自立を視野に

「女性のデジタル人材育成」



- ・デジタルマーケティングの基礎から実践・応用までを5か月間オンデマンドで学ぶ。市内事業所でのインターンシップや就業や起業などの出口戦略も実施

24人受講修了 55%：起業または起業準備中13人
(2021～2023) 25%：転職6人
20%：事業の売上UP 5人

4 課題

- (1) ジェンダーギャップ解消の取組は短期間で成果が出るものではない。意識改革、行動変容を促し、地道に継続した取組が必要。
- (2) 職場、地域、家庭などの固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習の見直し
- (3) 男女ともに仕事と育児・介護等の両立ができる職場環境整備と家庭内でのケア労働（家事・育児・介護・看護など）の分配

個人 に
ひもづくもの

価値観・意欲

キャリア
アップ

組織 に
ひもづく土台
となるもの

カルチャー

環境・制度

令和6年6月26日 内閣府 令和6年度「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」

パネルディスカッション資料（星野）

女性特有の健康課題と 働きやすくするための方策のご提案



こんなケースがありました・・・

20代半ば 東京都内在住
会社員 システムエンジニア
就職して3年目。

自分の課は20人中、女性1人。

「仕事で半年前からパワハラを受け、

PMSがひどくなった。」

PMS: 月経前症候群

具体的には、「気分の落ち込み」が主な症状とのこと

パワハラ: 具体的には、「仕事を与えてもらえない」

「ミーティングの時間を教えてもらえない」など、

とのこと

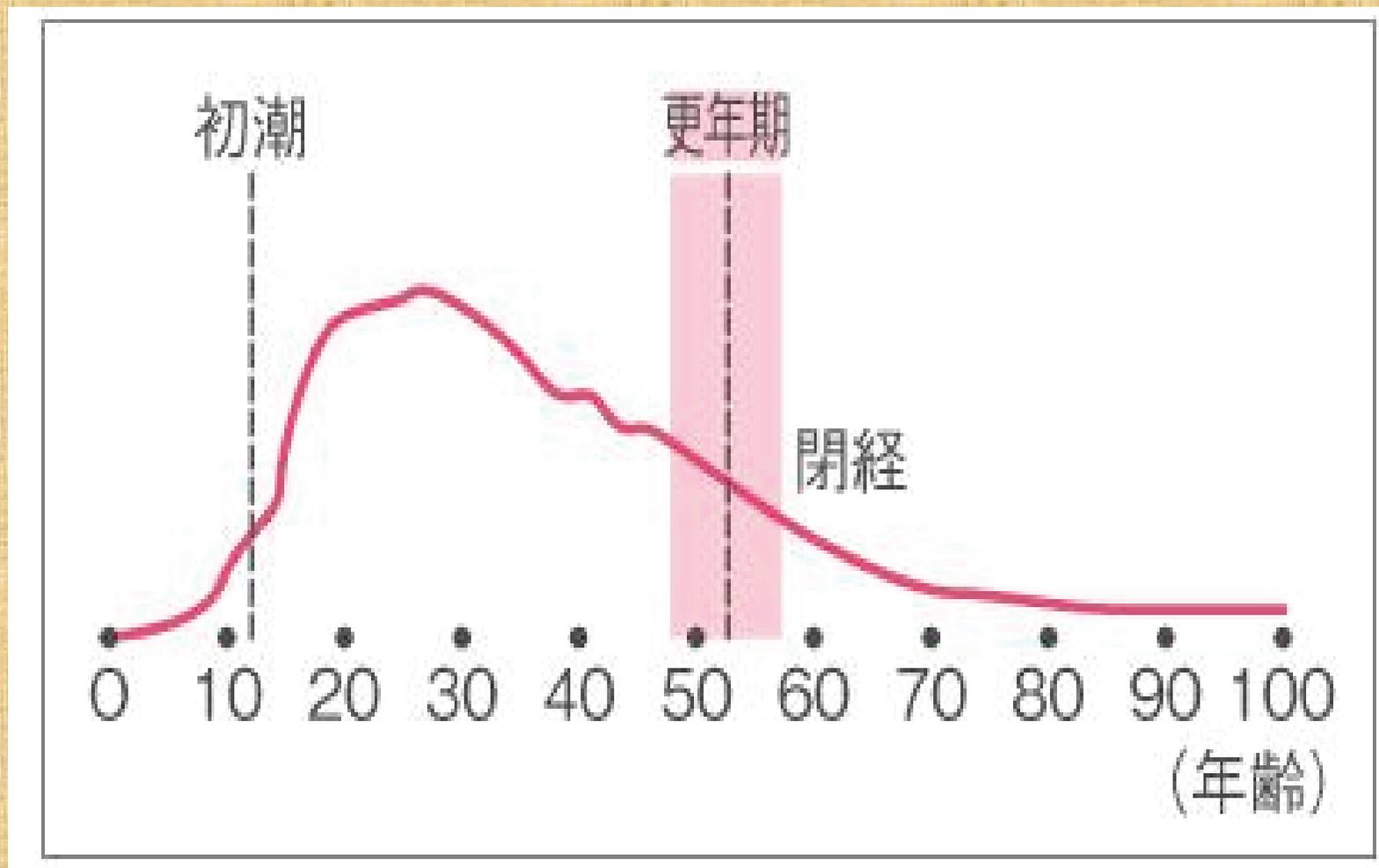
(ケースつづき)

「上司に相談しても改善されず、とにかく耐えてきたが、生理前以外にも不安感が強くなり、仕事が手につかない状態になってしまった。」

先月は、3日連続して、仕事を休むこともあった。
仕事のことが頭から離れず、眠れない。

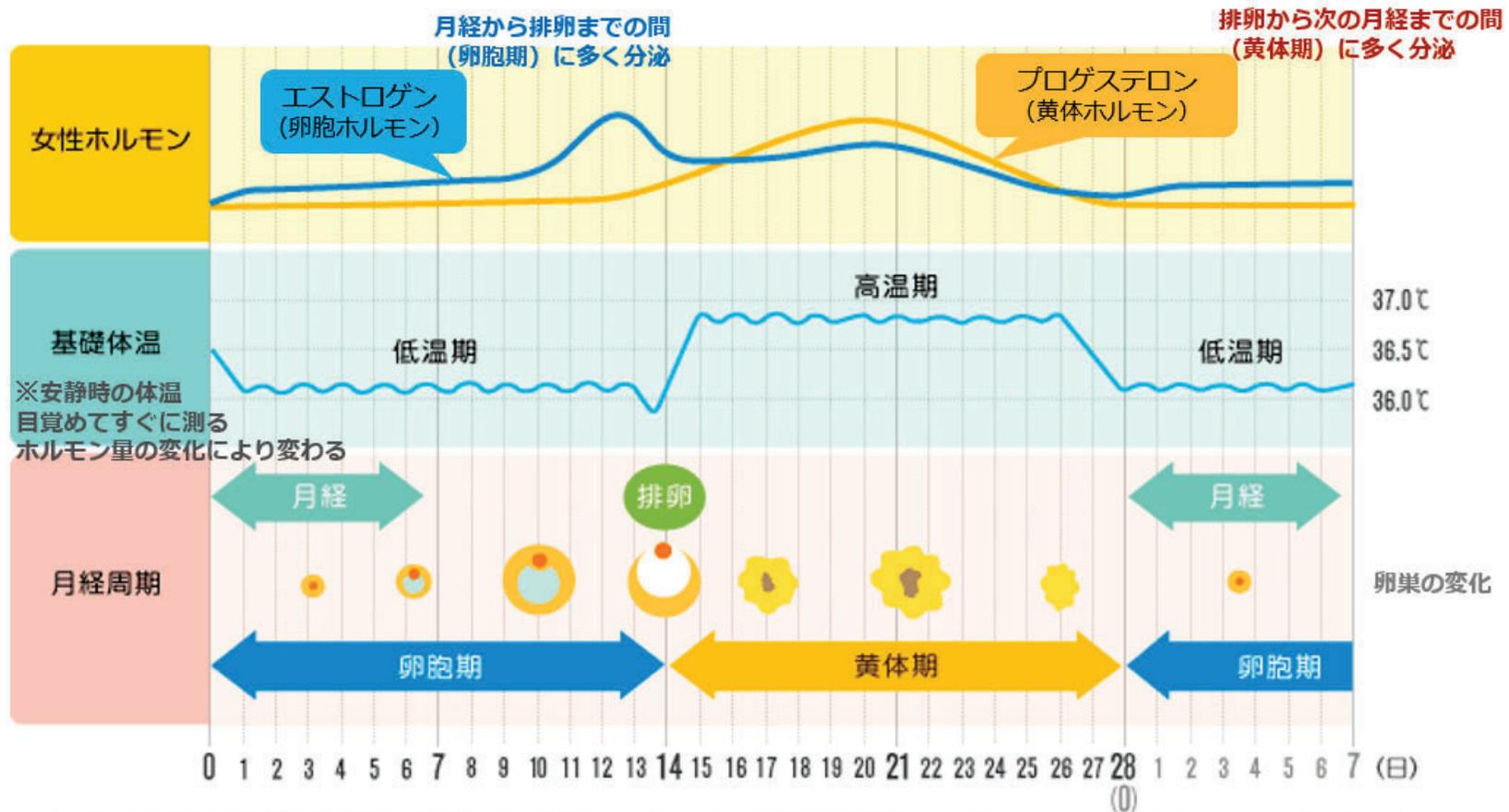
→投薬 院内精神科あて紹介状発行
病院外の相談事業の情報提供

年齢による女性ホルモン(エストロゲン)の変化



月経周期と女性ホルモンの変化

- 女性には月経周期にともない、短期間に女性ホルモン量の変化がある



日本体育大学 文部科学省委託事業女性アスリート育成・支援プロジェクトホームページ「月経周期とは」 https://www.nittai.ac.jp/female/menstrual_cycle/index.html
※卵胞ホルモン、黄体ホルモン、基礎体温、月経周期の図の説明を追記作成

Copyright©Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

働く場面での影響の例（月経に関する不調）

<過多月経>

生理中、経血の量がとても多い。長時間の会議や打合せのときは、生理用品を交換するタイミングがなく、もしも服や椅子が汚れたらどうしよう、と心配で集中できないことがある。



<月経困難症>

月経痛が強くて、痛み止めを飲んでも、腹痛や腰痛が辛い。忙しい職場だし、他の女性は休んでいないので、自分だけ生理休暇は取りづらい。

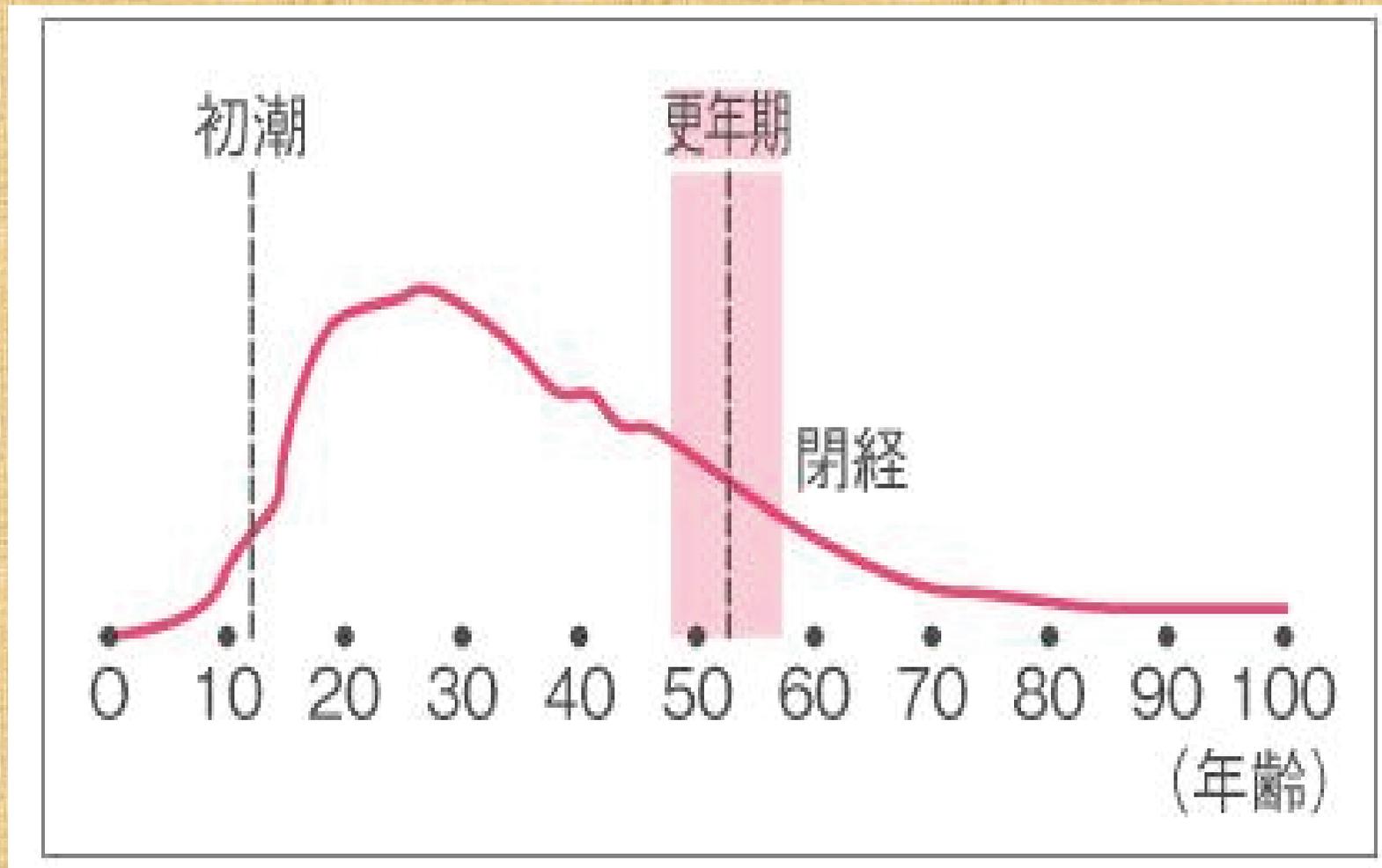


<月経前症候群（PMS）>

月経前はイライラして職場の同僚や家族にあたってしまう。体もだるく、工作中眠くて集中できない。普段ならしない些細なミスを多くしてしまって、落ち込む。重要な仕事の日にならたらどうしようと思う。



年齢による女性ホルモン(エストロゲン)の変化



働く場面での影響の例（更年期）



<汗>

営業先で、暑いシーズンでもないのに汗が出て、気まづくなった。周りが自分のことを汗臭いと思っていないか、気になる。



<動悸>

通勤中に動悸があり困った。仕事中に動悸が激しくなり、仕事ができなくなる時がある。

<寝つきが悪い、眠りが浅い>
眠りが浅くなり、次の日の仕事
中に眠くなってしまい、集中で
きなかった



<イライラ>

普段仲の良い同僚にもイライラ
してしまう。



「働く女性の健康に関する調査結果レポート～更年期症状を中心に～」ドコモ・ヘルスケア株式会社 2018年9月
更年期症状で困ったエピソード（仕事編）をもとに作成

Copyright©Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

女性特有の健康課題によって、働くのをやめる？

- 職場に相談しても、配慮してもらえない...
- 職場の中で、私と同じ悩みを持つ人もいないし、言い出せない...
- 汗をかいているのは、あの人も同じ
「クーラーが効いていても、汗が出るよね」と話せる人がいる
- 通院が必要であることを、分かってくれている

女性が働き続けるための課題（その1）

○ 職域での相談体制の不備

- ・ 上司に相談しにくい

男性

女性特有の健康課題を経験したことのない女性

- ・ 産業医／産業保健師不在

○ 症状を報告しにくい

- ・ 「痛みに弱い」「怠勤」
- ・ 「治療しなくても、時期が来れば治る」
(更年期障害)
- ・ 「病気ではない」 (月経トラブル)

女性の健康課題に対する事業所での取り組み

- **女性特有の健康課題についての職場での理解の促進**
 - ・ 研修会の開催
 - ・ 女性が少ない職域では、いくつかの事業所をまとめて、女性職員の意見交換の機会を定期的に行う
- **在宅勤務により、月経困難症のコントロールが改善した事例**
(コロナの影響で、働き方の多様化が進んだ)
- **通勤時に起こりやすい女性特有の健康課題に対しては、通勤調整が有効**
フレックスタイムの導入 体調に合わせた在宅勤務

働く女性のために、考えたいこと...

○ 月経、更年期以外にも、あれこれ

- ・ 不妊治療
- ・ 妊娠、出産
- ・ 乳がん

20代後半から50代前半では、がん罹患率が男性を上回る

○ ジェンダーの視点から

家事、子育て、介護への向き合い方

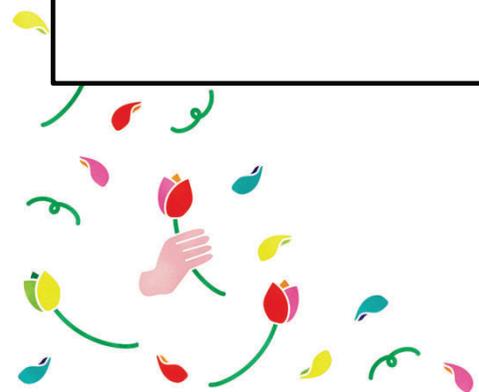
- ・ 男性の意識は確実に男女共同参画の方向へ向かっている
年代での格差は大きいようだ 地域格差もある？
- ・ 女性自身に「自分がやらなければ」と思ってしまう傾向がある？

だれもがどれも
選べる社会に

令和6年度男女共同参画社会づくりに
向けての全国会議

テーマ2

Ⅲ 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現
Ⅳ 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化



地域コミュニティ組織における自主防災活動（コミュニティなかすじ）



コミュニティなかすじ

★9つの行政区・人口約1,800人

2018年度に男女が参画して「避難所運営マニュアル」を作成

★班ごとのリーダーに「女性を積極的に選出する」と明記

避難所開設・運営の基本方針

- 避難所は中筋地区住民の自主運営が基本
- 要配慮者や女性・子どもに配慮した避難所づくり
運営委員会に女性も参加



▲防災学習会



▲心肺蘇生法訓練



▲炊き出し訓練



▲まち探検で小学生と避難持ち出し品を考える



▲見守り助け合いマップづくり

継続した意識啓発・訓練など

- 避難所開設訓練、マイ避難カード作成、非常時持ち出し袋用意
- コロナ禍における避難時の留意点のチラシを全戸配布
- 地元消防団の指導による土のう作成、土のう積み訓練
- 冬の停電を想定した避難対策（低体温症の予防など）啓発
- 県消防学校で学ぶ体験型防災訓練①地震体験②煙避難体験
- 消防団の女性団員による講習（災害時のトイレ事情、テント組立式トイレの設置、携帯トイレの使用など） ※2024年度計画

※2021年度 優良自主防災組織知事表彰受賞

行政区における自主防災活動（福田区）

（約370世帯・約900人）



事業見直しとジェンダー（事業見直し特別委員会からの答申より）

「オッサン達が、オッサン達に都合よく、やりやすい」仕組みを作ってきた。それが区の組織だ。

中年の男性が中心で運営。前例踏襲型 → 女性が参画できる組織へ

【地域防災】

従来

女性は炊き出しなど決められた役割や補助的な役割



現在

- ・自主防災特別委員会の委員に女性登用（男性3人・女性2人）
- ・災害対策の警戒本部に女性が参画（防災対策を協議・住民への呼び掛け）

2024年度自主防災計画

- ・8月市民総参加訓練の計画策定及び実施
- ・避難行動要支援者個別支援訓練
- ・避難所運営訓練（コミュニティ五荘）
- ・放水訓練、救命救急訓練（自警団）
- ・簡易移動消火栓の使用訓練



▲市民総参加訓練（避難訓練）



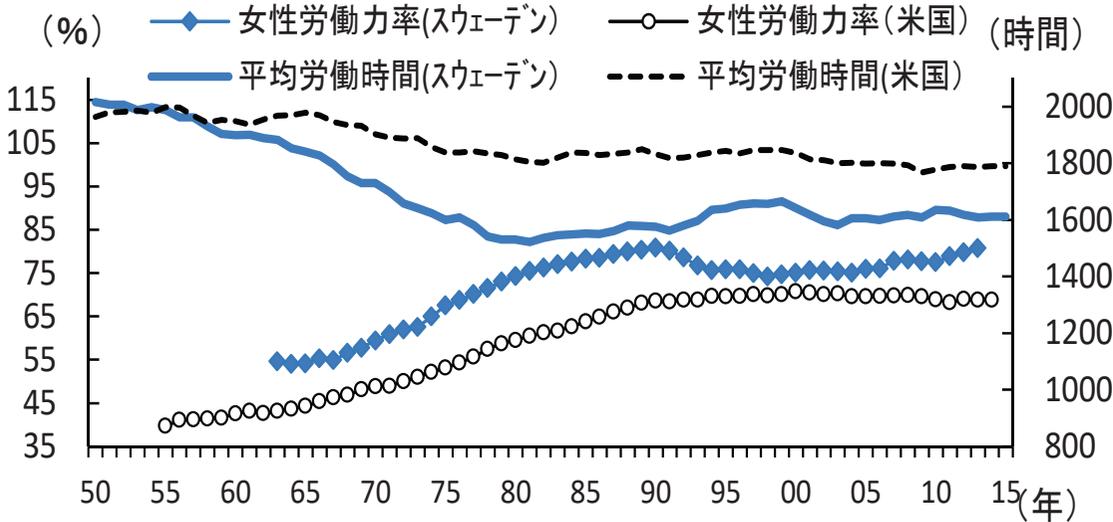
▲放水訓練を行う女性



▲子どもの消火訓練

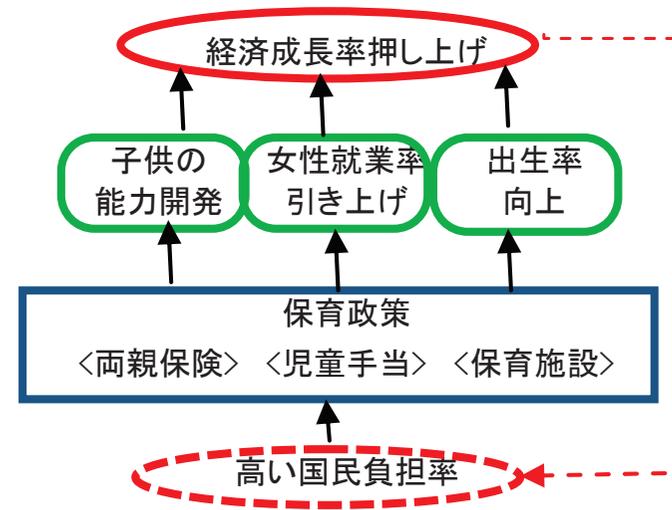
スウェーデンも戦後すぐは男性片働きモデルが一般的。人口減少への危機感と社会民主党の政治的思惑から、政策的に女性活躍を推進。

労働時間と女性労働力率



(資料) OECD.stat (Economic Outlook (Nov.2016)) (注) 2016年値は見込み。

成長戦略としての保育政策



- 両親保険 1974年導入。両親が取得できる育児期間中の収入補填制度。
- 児童手当 所得制限なしで、すべての16歳未満の子供を持つ親が対象。
- 保育サービス 1995年以降、自治体は著しい遅滞なくサービス提供を行う義務。1996年、保育制度の管轄が社会保健省から教育科学省へ。

(資料) 藤井威「福祉国家実現へ向けての戦略」ミネルヴァ書房、等

◆**ライフパズル**…スウェーデンでは、就労上の地位が安定するまで男女とも子どもをもつという選択行動を抑える傾向があり、子育てと仕事の両立を実践するのは30代から40代とされ、この働く中年層がさまざまなストレスを抱えている。その年代の**人々の生活は、仕事、子育て、余暇、家族・親族との関係（親の高齢化など）**といったいくつかの次元から成ると考え、WLBよりも広義の概念として、TCO（ホワイトカラー労働組合）が「ライフ・パズル」を提唱。育児休業取得における男女差を解消することで一つの改善策が得られるのではないか、という考えから、父親の育児休業推進の必要性を強調。

（高橋美恵子「スウェーデンのワーク・ライフ・バランス－柔軟性と自律性のある働き方の実践－」RIETI Discussion Paper Series 10-J-040、2011年3月）

◆**多様な家族**…スウェーデンでは、結婚しない同棲（サムボ）で家族を形成するケースが多い。離婚が簡単にでき、生みの両親と一緒に住んでいる子供の割合は5歳で55.0%（2014年）。再婚も多く、結果「半きょうだい（片親だけ同じ）」が多い。子どもは例えば2週間おきに父親の家に週末を一緒に過ごすに行く。

（三瓶恵子『女も男も生きやすい国・スウェーデン』岩波ジュニア新書、2017年）