

人材マネジメントと組織開発に関するワークショップ

多様なキャリアを支える組織とは
—ジェンダーと若者の視点から考える—

一般社団法人GENCOURAGE

代表理事 櫻井彩乃

01 自己紹介

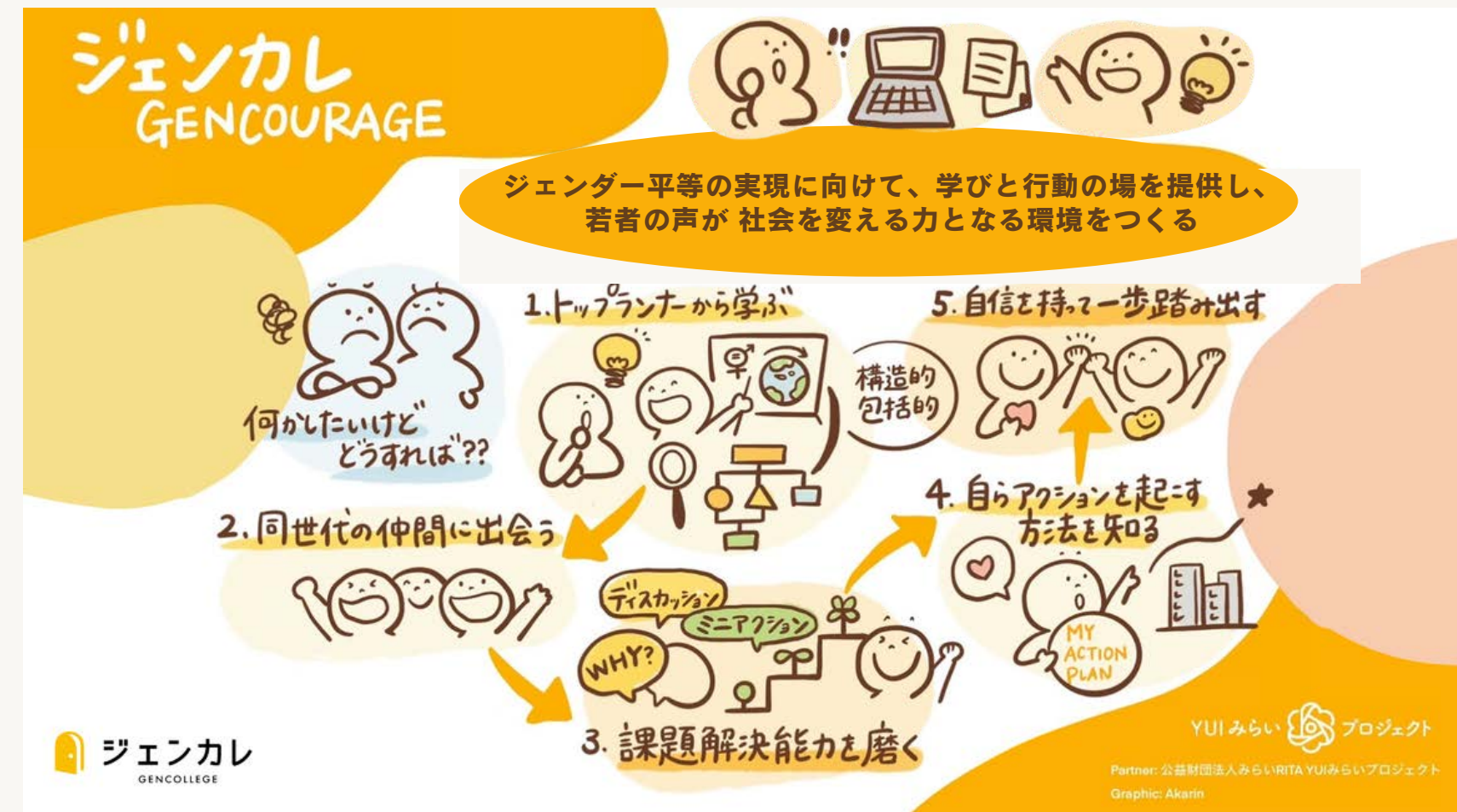


一般社団法人GENCOURAGE 代表理事

櫻井 彩乃

〈公職〉

- ・ 内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員
- ・ 内閣府第6次男女共同参画基本計画
策定専門調査会ワーキンググループ
- ・ 政府税制調査会 特別委員
- ・ 財政制度等審議会 財政制度分科会 臨時委員
- ・ 内閣府本府政策評価有識者懇談会構成員
- ・ こども家庭審議会委員
基本政策部会
こども・若者参画及び意見反映専門委員会
- ・ 東京都女性サポート連携会議委員
- ・ 第七期東京都男女平等参画審議会委員
- ・ 杉並区ジェンダー平等に関する審議会委員
- ・ 横浜市男女共同参画センター機能強化に関する検討部会
- ・ 奈良県こども・子育て推進アドバイザー（こども・若者の意見聴取担当）
- ・ 新潟県「地域働き方・職場改革」の取組に係るアドバイザー





ユースの声から生まれた、「自分らしい」をひらく場所

GENCOURAGE（ジェンカレッジ）は、みんなの声から始まりました。

「女らしさ」や「男らしさ」に制限されたくない、SNSに寄せられた1,000人以上の声が原点です。

ジェンダーの学びと行動の場を通じて、だれもが「自分らしい」未来を切りひらく力を育みます。



なぜ今、ジェンダー平等と若者の参画が不可欠なのか？

- ・ 政治・経済・教育・健康などあらゆる分野で、女性やLGBTQ+当事者、若者の声は十分に反映されていない
- ・ 家庭、学校、企業、地域などで性別による期待や役割による違和感を感じながらも耐えている人がいる

ユースをとりまく「見えない壁」

課題に気づいても、一步を踏み出せなかったり、途中であきらめてしまう
その背景には、個人の努力だけでは越えられない「社会の壁」がある

学ぶ壁

学校や地域で、ジェンダーを体系的に学べる機会がほとんどない

つながりの壁

安心して相談できる人や、同じ問題意識を持つ仲間と出会える場が少ない

空気の壁

ジェンダーや人権について発信することが「意識が高い」「変わっている」と見なされる。同調圧力によって意見表明しづらい。

政治の壁

「自分が声を上げてても社会は変わらない」と無力感を抱きやすい

地域の壁

地方には情報や参画の機会が少なく、都市との格差がある



■ GENCOURAGEの取り組み

01

学び・行動の場
サードプレイス



ジェンカレ

02

アドボカシー
プラットフォーム

YOUTH
PEAK

03

研修・講演

WORKSHOP



ジェンカレ

ジェンダー平等の実現に向けて
学び・対話・行動を行うゼミ形
式のオンラインプログラム



1Day ジェンカレ

ジェンカレのプログラムを凝縮
した、半日～1日完結型ワーク
ショップ形式のプログラム



ジェンカレ for Local

地域をジェンダー視点で捉え、
若者主体で多世代・多分野とと
もに地域の未来をつくるプログ
ラム



ジェンカレ for School

教育現場でジェンダーを学び、
自分らしい進路やキャリアを選
ぶ力を育むプログラム



ジェンカレ for Business

ジェンダー視点を得る学びや若
者との対話を通じて企業価値向
上を後押しするプログラム

1dayジェンカレ

第29回男女共同参画社会づくり推進県民大会

制服、部活、文理選択、
周りの目を気にせずもっと
自由に選べたら...

なんで男だからって
重いものを持たない
といけないの？

なんで
男女で
賃金が
差が
あるの？

“男らしく”って？

“女らしく”って？

“ジェンダー”って
最近よく聞くけど
詳しく知りたい！

～わたしにできるジェンダー平等について考えよう～

1 day ジェンカレ

GENCOLLEGE in 愛媛

7.13 ± 10:00-12:30

「女だから〇〇」「男だから〇〇」という言葉で嫌だなと思ったことや、モヤモヤしたことはありますか？
身近なモヤモヤから話題のニュースまで、「ジェンダー平等」は社会のあらゆる場面に関わる大切なテーマ。
誰もが自分らしく生きられる社会を実現するために、何ができるか一緒に考えてみませんか？
ジェンダー平等について知り、「当たり前」にとらわれず、自分らしく生きる力を身につけましょう！

詳細

2024年7月13日（土）10:00～12:30

愛媛県男女共同参画センター
(住所：松山市山越町450番地 最寄駅：市内電車・本町六丁目駅)

高校生・大学生対象

参加費無料

講師

一般社団法人GENCOURAGE 代表理事
櫻井 彩乃 さん

1995年生まれ。高校2年生からジェンダー
平等の実現を目指し活動始める。
ジェンダーに関する知識を体系的に学び、
若者のアクションをサポートする場
「ジェンカレ (GENCOLLEGE)」を運営。
内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員、
政府税制調査会特別委員等を務める。
2023年 Forbes JAPAN誌「世界を変える
30歳未満30人」受賞。

ジェンダーに関する
知識がなくても
参加できます！

申し込みはQRコードから/



申込締め切り日
6.30日

内容

- 01 レクチャー
ジェンダーに関する基本的な知識を学ぶ
- 02 ワークショップ
身の回りにあるジェンダーもやもやを探す
- 03 アクション
わたしにできるジェンダー平等について考える

ジェンカレ (GENCOLLEGE) とは？
一般社団法人GENCOURAGEが運営するジェンダー平等な未来を切り拓く次世代のサードプレイス。
各分野のフロンタランナーからジェンダー課題を体系的に学ぶ講義や課題解決能力を養うプログラムを提供しています。
全国の若者が学校や職場、地域などでアクションを起こすことを通じて、ジェンダー平等の実現を目指しています。

主催：愛媛県/男女共同参画社会づくり推進県民会議 / (公財) えひめ女性財団 / (公財) 松山市男女共同参画推進財団
お問い合わせ：公益財団法人 えひめ女性財団 (愛媛県男女共同参画センター指定管理者) TEL089 926 1633 (代表)

日本女性会議2025福原「記念シンポジウム」プレイベント

参加無料！

男が、
おごるのはあたり前？

男女で賃金差
ってあるの？

女子力って
なんやねん？

部活や
文理選択に
性別って
関係ある…？

“ジェンダーって何？”
という人にこそ
参加してほしい！

1day ジェンカレ

in 日本女性会議2025福原

未来を変える！

“自分ごと”として ジェンダーを考えてみよう

「女だから〇〇男だから〇〇」という言葉に、
違和感やモヤっとしたことはありませんか？

より自分らしく生きていくために、一緒に考えてみませんか？

2025年5月24日(土) 13:00～15:30

詳細

福原市役所分庁舎4階コンベンションルーム
(〒654-0804 奈良県福原市内膳町1丁目1-60)

学生 (大学生・高校生等) 定員50名

講師

一般社団法人GENCOURAGE代表理事
櫻井 彩乃さん

1995年生まれ。高校2年生からジェンダー
平等の実現をめざし活動始める。
ジェンダーに関する知識を体系的に学び、
若者のアクションをサポートする場
「ジェンカレ (GENCOLLEGE)」を運営。
内閣府男女共同参画推進連携会議有識者
議員。

内容

- ・レクチャー
ジェンダーに関する基本的な知識を学ぶ
- ・ワークショップ
身の回りにあるジェンダー もやもやを探す
- ・アクション
わたしにできるジェンダー平等を考える

参加特典 受講後に活動報告してくれた方全員に…

- 特典① 修了証贈呈！
- 特典② 日本女性会議 全体会への特別ご招待！
- 特典③ 日本女性会議記念シンポジウム 登壇のチャンス！

お申込み お申込みは二次元コードから

※お申込み締め切り日
5月16日(金)



お問い合わせ 日本女性会議2025福原 実行委員会事務局 (福原市人権政策課内)
奈良県福原市内膳町1丁目6-8 TEL: 0744-21-1090 (8:30～17:15 ※土日祝除く)

公式ホームページ



令和7年度ユースと考える男女共生交流事業 主催：福島県男女共生センター

1 dayジェンカレ inふくしま

ジェンダーレンズで見る ふくしまの今と未来

「ジェンダーレンズ」とは？
世の中の「普通」や「あたりまえ」を
ジェンダーの視点で見直す
レンズ (めがね) のこと。

参加無料
福島県在住 / 在学 / 在勤
ユース (16歳～29歳) 限定
先着 20 名

ジェンダー
ルッキズム
性的同意
デートDV
女子棒

政治参画
人口流出
働きやすさ
賃金格差
夫婦別姓
LGBTQ

ユース (16歳～29歳) を対象とし、ジェンダー平等の視点で
今までの「普通」「当たり前」を問い直すための全2回の連続講座を行います。
ジェンダー平等に向けて学びと行動をつなぐ (一社) GENCOURAGEと
福島県男女共生センターが協働し、ジェンダーに関心のあるユースと伴走します。

第1回 対面 **会場** 福島県男女共生センター **第2回 オンライン** (各回の詳細は裏面へ！)

11.1 ± 13:00 - 16:00 1.31 ± 13:30 - 15:00

協力団体紹介

一般社団法人 GENCOURAGE ジェンカレ GENCOLLEGE

一般社団法人GENCOURAGEは、ジェンダー平等をテーマに学びと行動をつなぐプログラム「ジェンカレ」を運営しています。
若者が地域や社会の課題をジェンダーの視点で考え、仲間と共に行動することを各地でサポートしています。

一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事 櫻井 彩乃 さん

申込はこちらから



主催・対面会場 福島県男女共生センター (二本松市郭内1丁目196-1) **締切** 10/28(火)

自治体との共同で政策提言

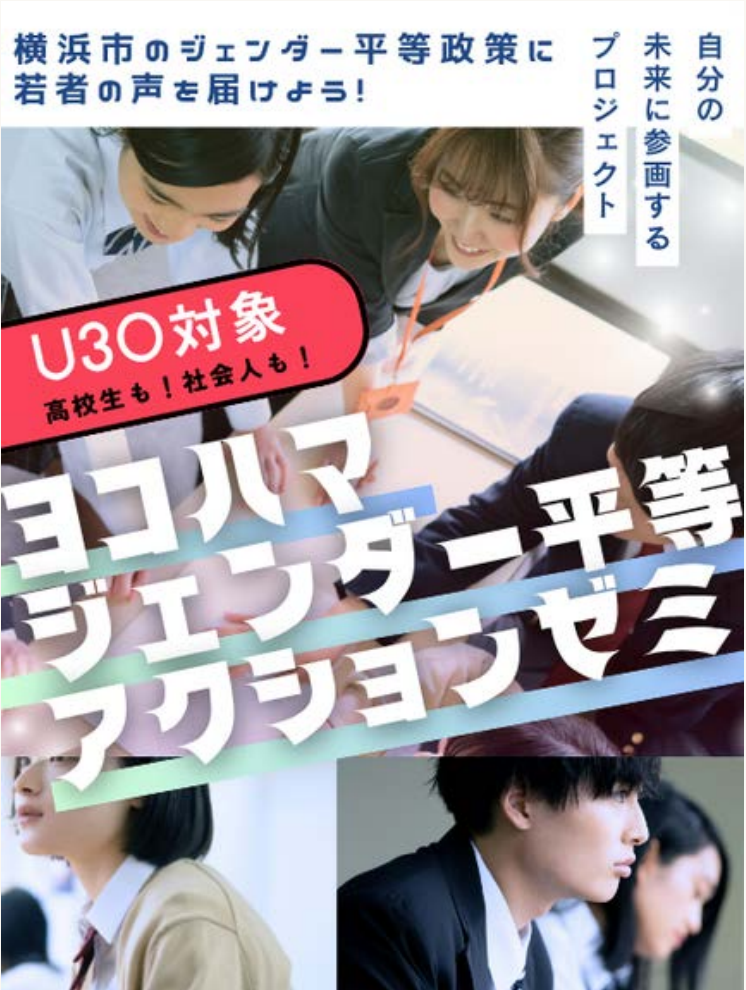
■目的：男女共同参画計画策定にあたり、若者から意見・アイデアを募り反映する『ヨコジェンVOICE』として横浜市の担当部局に届ける

■対象：30歳以下

■内容：

- ・みらいワークショップ：2040年の横浜市を考える
- ・世界、日本、横浜を知る（ジェンダー視点で考える）
- ・政策提言とは？提言内容を言語化
- ・地域の企業、団体、大学の先生から地域のことを聴く
- ・プレゼンテーション講座

※参加特典として修了証をお渡しする



日程	プログラム	内容等
8/28(木)	申込締切	
8月末	申込者全員に決定通知(メール)をお送りします！	事前課題【動画視聴】 男女共同参画社会実現に向けた横浜市の政策について
9/6(土) 9:30 ~12:30	【集合研修①】 オリエンテーション・ みらいワークショップ	今後のスケジュール、自己紹介、ワークショップを行います。 みんなでワイワイ！楽しく行います。《会場：フォーラム南太田》
9~10月	【グループ・個人】 テーマを深める/ インタビュー	テーマグループごとに協力者にインタビューを行います。それぞれ個人でもテーマについて深めていきます。《オンライン・ほか》
10/19(日) 10:00 ~12:30	【集合研修②】 現状シェア・ ブラッシュアップ	調べたことまとめたこと、課題について思うことなどの「ここまでの成果」をシェアし、話し合い、グループメンバーやコーディネーターからフィードバックをもらいます。《会場：フォーラム南太田》
10/29(水) 19:30 ~20:30	【オプション講座】 プレゼンの作り方	まとめ方やグラフィックの効果的な使い方等について学びます。 《オンライン》※希望者のみ
11/9(日) 10:00 ~12:30	【集合研修③】 プレゼンリハーサル	本番さながらのプレゼン発表の予行演習をして、メンバーやコーディネーターからフィードバックをもらいます。《会場：フォーラム南太田》
12/21(日) 13:00 ~15:00	【提案発表】 プレゼンテーション 当日	ユースの声を横浜市のジェンダー平等施策に届けよう！ それぞれの成果・提案をプレゼンし、『ヨコジェン VOICE』として横浜市の担当部局に提出します。《会場：調整中》

ライフデザインセミナー：10~20代対象

ライフデザイン セミナー

4日間を通じて働き方やジェンダーについて考え「自分らしい生き方」を探します

「性別にとらわれず、自分の人生を自分で選びたい」
「モヤモヤを言語化して、他者と分かち合いたい」
「自分の価値観を深めるきっかけがほしい」
そんなあなたにおすすめのセミナーです

お申し込みは
こちらから



日程 **8/9±
16±
30±
9/7日**

時間 **10:00~13:00** 頃
受付 9:30 各回 3時間程度

会場 **損害保険ジャパン株式会社 奈良支店
コミュニケーションラウンジ「コトクル」**
〒630-8115 奈良県奈良市大宮町6丁目2-8

対象者 **18歳以上29歳以下の若者**
(高校生は除く)

参加費 **無料**

申込期限 **8/3日(先着30名)**

お問い合わせ  奈良県 奈良県地域創造部 こども・女性課 **0742-27-8603**

奈良県 ライフデザインセミナー **検索**

「県内での携帯電話のご利用に際しては、必ず公衆電話をご利用ください。」

講師

一般社団法人
GENCOURAGE
櫻井 彩乃
代表理事



ひとり参加OK

話すのが苦手でも大丈夫

少人数での対話型セミナー

このセミナーでは、4日間を通じて働き方や、ジェンダーについて考え、
「自分らしい生き方」を探します

セミナーの中で、人生や社会への不安を言葉にして自分の選択肢を探ろう！

性別にとらわれず、
自分の人生を
自分で選びたい！

不安を言語化して、
他者と分かち合いたい！

自分の価値観を
深めるキッカケが欲しい！

カリキュラム

ワークショップ	ブレインストーミング	パネルディスカッション
参加者が主体的実習や体験を通じてテーマについて学ぶ講座のことです	参加者同士で意見を自由に提案し新たな発想を生み出すことを目的とする議論のことです	様々な立場の異なる意見や視点を持った専門家が集まり、特定のテーマについて意見交換を行う討論形式のことです

1 DAY 働き続けるって難しい？
「どんな自分」で生きていたい？

ワークショップ1 「将来どんな社会(日本・奈良県)で生きていたいのか」、「どこに住んで、どんな生活をしていきたいか」

ワークショップ2 どんな社会はイヤ？

ワークショップ3 「自分の選択基準」探し(女性の活躍推進企業データベースなどを参照)

ミニレクチャー
ジェンダー・賃金格差・子育て・依頼制度他を通じて、社会の現状を知ることから自分らしく生きるために、必要な視点を磨いていきます。

2 DAY まずはみんなが抱えている不安の正体を突き止めよう！
「自分の選択基準」探しを考えてみよう！

パネルディスカッション ゲスト(様々な生き方をしている人・世帯)によるパネルディスカッション・質問

ワークショップ1 参加して、または日頃の不安や将来の悩みはどうやったら解消するか？

ワークショップ2 社会にどのような仕組み・制度があれば良いか？(行政や企業への提言)

3 DAY 「SRHR」知ってる？
ライフプラン立ててる？

SRHR:セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライン(性と生殖に関する健康と権利)

個人ワーク
ライフプランの完成

ブレインストーミング
不安解消の為、希望実現のためにあったら良いこと

ミニレクチャー1
●性別によって選択肢が制限されていないか
●SRHR
●心身の健康等について 等

ミニレクチャー2
奈良県の取組紹介

4 DAY 4日間のセミナーを通じて感じたこと、見えてきたことを語り合おう！
「同世代の仲間たち」とのこれから

これまでの振り返り

ワークショップ1 不安を抱えている同世代へのメッセージを考える

ツール開発
若者(同世代含む)が自分のライフキャリアについて考え、悩みや希望について話しやすくなり、するためにどのような社会であってほしいかを考える。

お問い合わせ

 奈良県 奈良県地域創造部 こども・女性課 **0742-27-8603**

奈良県

人手不足・人材育成に悩む
経営者の皆様へ

解決のヒントは
ジェンダーギャップ！

参加
無料

ジェンダーギャップを考える
企業経営者向けトップセミナー
～若者・女性に選ばれる企業になるために～

こんなお悩みを
持つあなたに！

- 人手不足や人材育成の解決の糸口って？
- 生産性と従業員エンゲージメントを高めたい
- トップとしての意識変革と行動のヒントを知りたい

令和7年11月7日(金) 奈良県産業会館
5階 大会議室
(大和高田市幸町2-33)
15:00~17:00

内容

1. 特別講演
「人口減少社会を考える
～未来への責任～」
山崎 史郎 氏 (内閣官房参与)

対象 県内企業・事業所の経営者
(人事労務、総務担当者の同席も可)

申込 右のQRコードまたはURL
締切：10月31日(金)

2. パネルディスカッション

■セッション1 若者の声をきく～あなたは奈良県で働きたいですか？～
モデレータ：櫻井彩乃 氏 (一般社団法人GENCOURAGE 代表理事)
パネリスト：ライフデザインセミナー受講生 (大学生～若手社会人 3名)
※若年層向けに、働き方やジェンダーについて考え「自分らしい生き方」を探す対話型セミナー (県主催)

■セッション2 若者・女性に選ばれる企業になるために
モデレータ：小安 美和 氏 (株式会社Will Lab 代表取締役)
パネリスト：村島 靖基 氏 (村島硝子商事株式会社 代表取締役社長 / 奈良経済同友会 副代表幹事)
梅田 加都 氏 (株式会社大隅電気 取締役 / 奈良県中小企業家同友会 女性部会長)
米澤 弘朗 氏 (わかくさ法律事務所 / 一般社団法人奈良青年会議所 理事長)
コメンテータ：山崎 史郎 氏 (内閣官房参与)

※内容は一部変更となる可能性がございます

【問合せ先】 奈良県こども・女性課ジェンダー平等推進係 (TEL：0742-27-8679) 詳細は県HPからご確認ください



ライフデザインセミナー：セミナーを通じた意見聴取

ジブンらしい未来を描こう

新潟ワカモノ交流会

このままの自分ではいいのかな・・・
どんな仕事を
選べばいいの？

社員 × 学生

これからの自分を見つける時間

「自分にとって、「いい仕事・職場」ってどんな場所だろう」「なんとなく働いているけど、このままでいいのかな」そんなモヤモヤを、同世代と話しながら整理してみませんか？
自分にとって心地いい働き方、理想の職場、そして“ジブンらしさ”を一緒に考える時間です。
将来のヒントを見つけたい人も、今の自分を見つめ直したい人も大歓迎！

開催日

新潟会場 2025 11.23 日 13:30 ~ 16:30 (開場 13:00)
場所：Sea Point NIIGATA × MOYORé: 新潟市中央区花園1丁目1-21 CoCoLo 南館 5F

見附会場 2025 12.7 日 13:30 ~ 16:30 (開場 13:00)
場所：見附市役所 4階 大会議室 見附市昭和町2丁目1-1

講師
一般社団法人GENCOURAGE 代表理事
櫻井 彩乃 氏

対象 県内の大学・専門学校生、若手社会人 おおむね18～29歳

定員 各回30名(先着順)

参加費 無料

申込方法 新潟県電子申請システム(右記二次元コード)よりお申し込みください。

申込フォーム

定員になり次第締切



2035年の不安は？
個人・社会・地球

2035年の
・多様性が尊重される
・若者が暮らしやすい新潟県
を考える



個人ワーク：ライフデザイン
・働くとは？何が大事？
・どこでどのように生きていきたい？

- ①こんな職場環境では働きたくない！
- ②こんな職場環境で働きたい！
- ③職理想の職場を実現するためのアイデア



地方創生2.0の「基本的な考え方」概要

◆地方創生2.0の基本構想の5本柱 ※考えられる各省の施策項目を列挙。基本構想に向けて具体化

○以下の5本柱に沿った政策体系を検討し、来年夏に、今後10年間集中的に取り組む基本構想を取りまとめる

①安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

- 魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点とした社会の変革により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「若者・女性にも選ばれる地方（＝楽しい地方）」をつくる
- 年齢を問わず誰もが安心して暮らせるよう、地域のコミュニティ、日常生活に不可欠なサービスを維持
- 災害から地方を守るための事前防災、危機管理

②東京一極集中のリスクに対応した人や企業の地方分散

- 分散型国づくりの観点から、企業や大学の地方分散や政府機関等の移転などに取り組む
- 地方への移住や企業移転、関係人口の増加など人の流れを創り、過度な東京一極集中の弊害を是正

③付加価値創出型の新しい地方経済の創生

- 農林水産業や観光産業を高付加価値化し、自然や文化・芸術など地域資源を最大活用した高付加価値型の産業・事業を創出
- 内外から地方への投融資促進
- 地方起点で成長し、ヒト・モノ・金・情報の流れをつくるエコシステムを形成

④デジタル・新技術の徹底活用

- ブロックチェーン、DX・GXの面的展開などデジタル・新技術を活用した付加価値創出など地方経済の活性化、オンライン診療、オンデマンド交通、ドローン配送や「情報格差ゼロ」の地方の創出など、地方におけるデジタルライフラインやサイバーセキュリティを含むデジタル基盤の構築を支援し、生活環境の改善につなげる
- デジタル技術の活用や地方の課題を起点とする規制・制度改革を大胆に進める

⑤「産官学金労言」の連携など、国民的な機運の向上

- 地域で知恵を出し合い、地域自らが考え、行動を起こすための合意形成に努める取組を進める
- 地方と都市の間で、また地域の内外で人材をシェアする流れをつくる

◆基本構想の策定に向けた国民的な議論の喚起

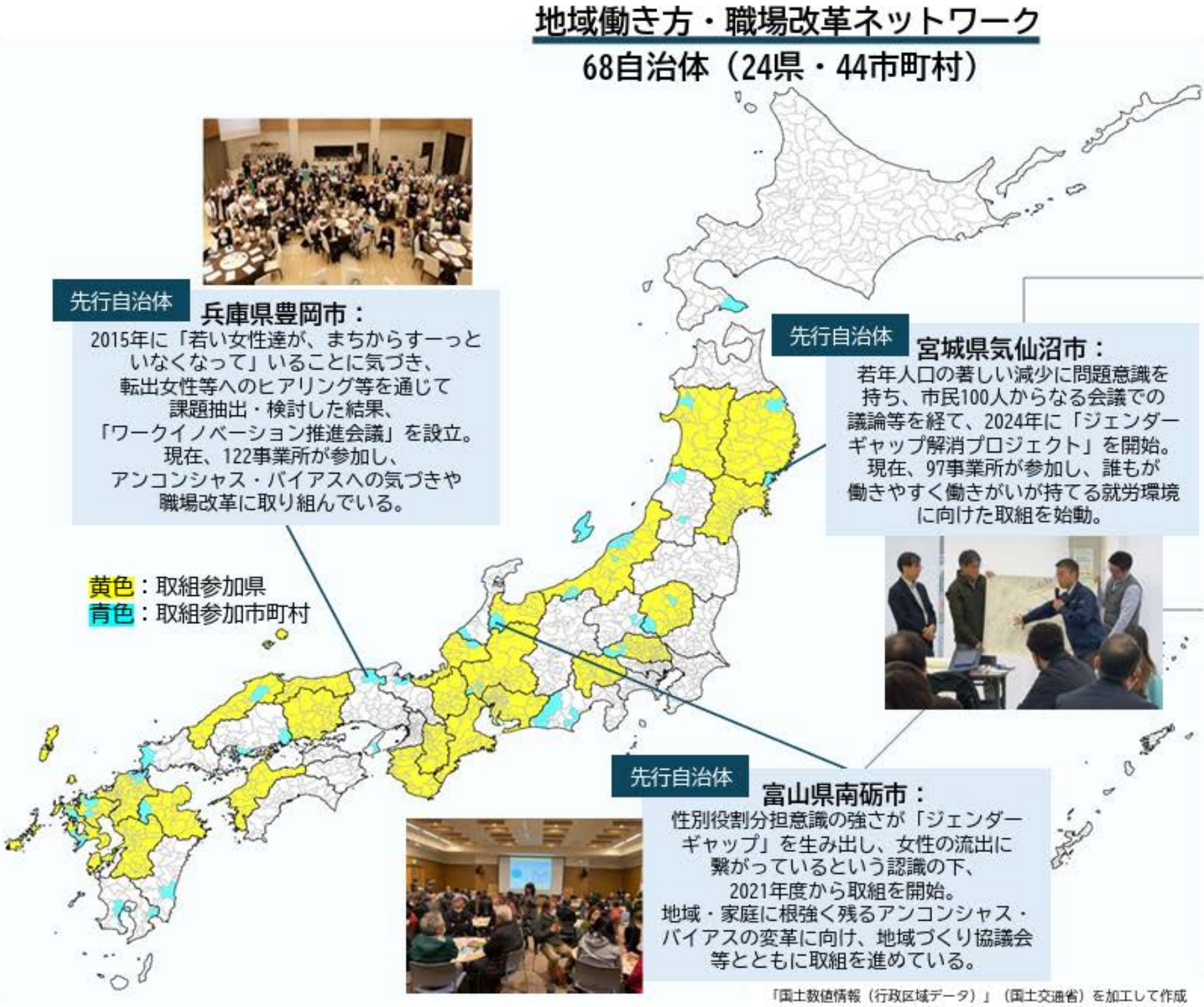
- 地方の現場をできるだけ訪問・視察し、意見交換を幅広く重ね、地方の意見を直接くみ取り、今後の施策に活かす
- 有識者会議でテーマごとに地方の現場で地方創生に取り組む関係者のヒアリングや現地視察を行い意見を直接くみ取る

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） 矢板市（栃木県）	秩父市（埼玉県） 桐生市（群馬県）
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） 下関市（山口県）	呉市（広島県） 福山市（広島県）
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）



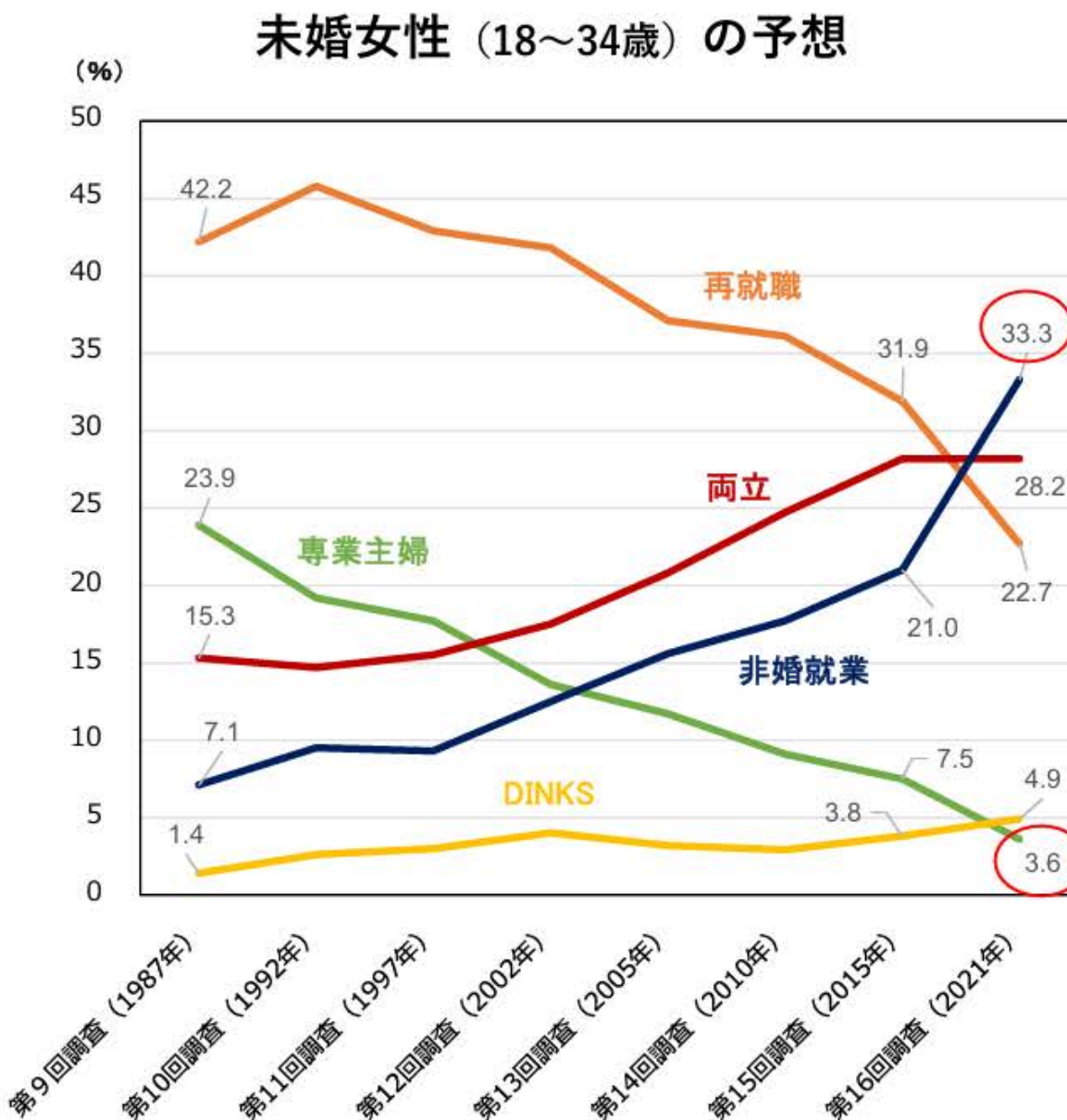
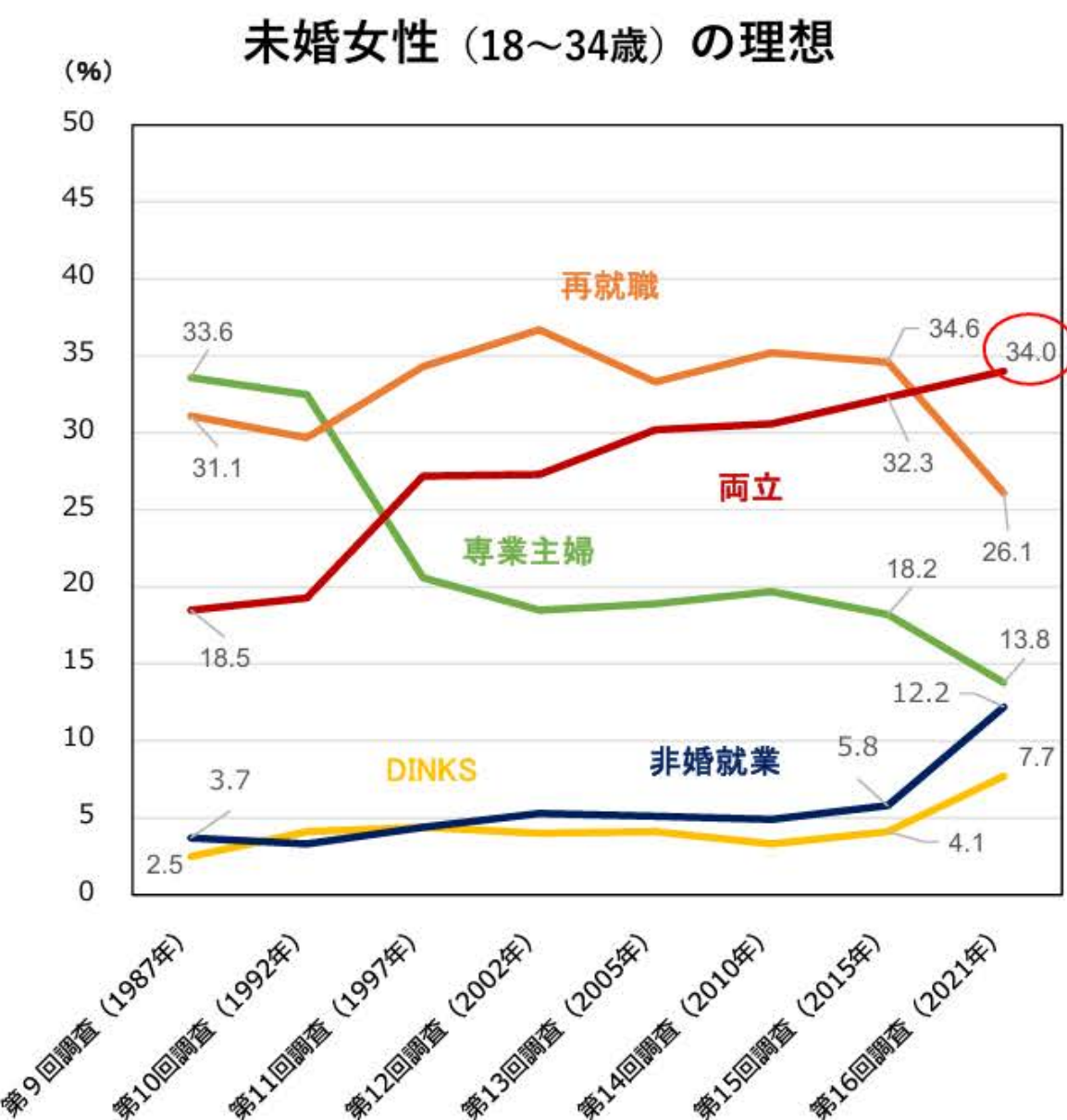
02

若い世代の意識

「両立」を理想とする若者たち

未婚女性の理想と予想のライフコース(経年変化)

- 理想のライフコースを見ると、これまで増加傾向にあった「両立」が「再就職」を抜いて34.0%と初めて最多になった。「再就職」と「専業主婦」が減少する一方で、「非婚就業」と「DINKS」が増加。
- 予想のライフコースを見ると、これまで増加傾向にあった「非婚就業」が急増、「再就職」「両立」を抜いて33.3%と最多になった。「両立」は横ばいだが、「再就職」は大きく減少。「専業主婦」は3.6%まで減少して「DINKS」を下回り初めて最少になった。

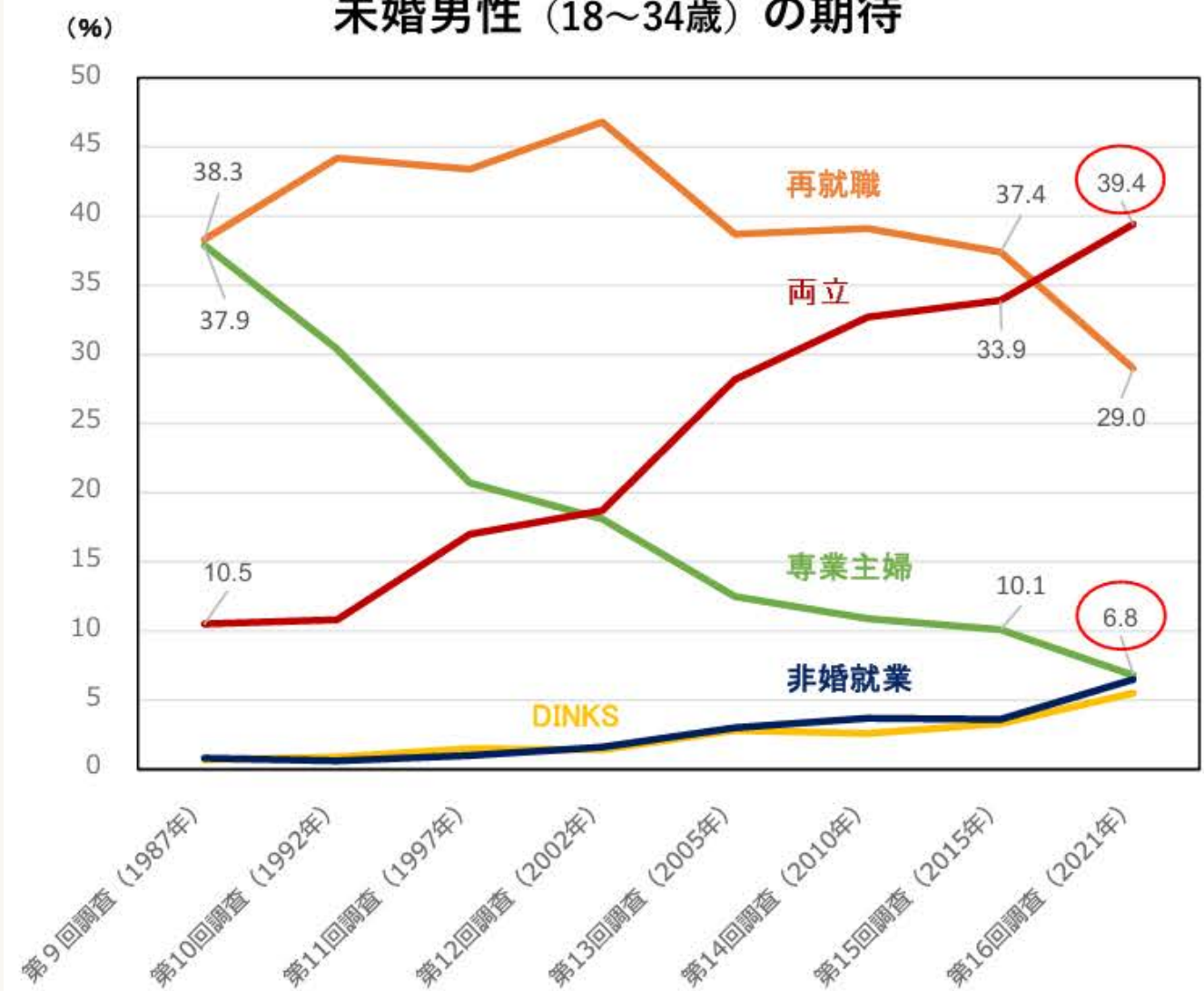


非婚就業の予想が
増加傾向（特に非正規）
「諦め」の広がり

未婚男性がパートナーに望むライフコース（経年変化）

- 未婚男性がパートナーに望むライフコースを見ると、これまで増加傾向にあった「両立」が「再就職」を抜いて39.4%と初めて最多となった。「再就職」と「専業主婦」は減少。
- 「両立」をパートナーに期待する未婚男性の割合（39.4%）は、「両立」を理想とする未婚女性の割合（34.0%）を上回る。また、「専業主婦」をパートナーに期待する未婚男性の割合（6.8%）は、「専業主婦」を理想とする未婚女性の割合（13.8%）を下回る。

将来のパートナーに対する
未婚男性（18～34歳）の期待



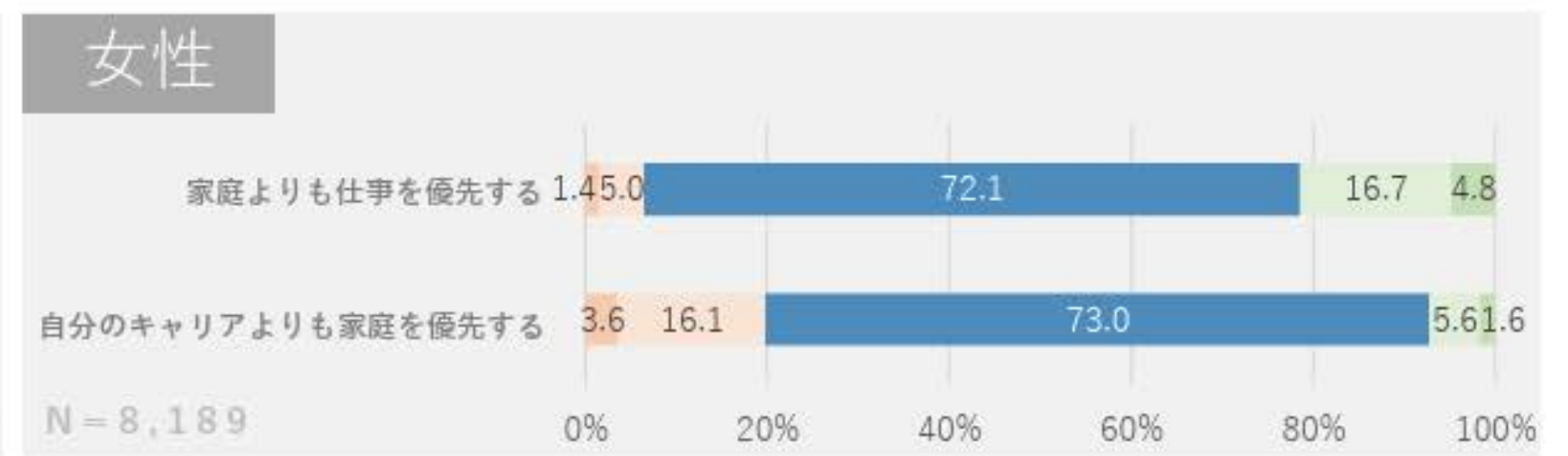
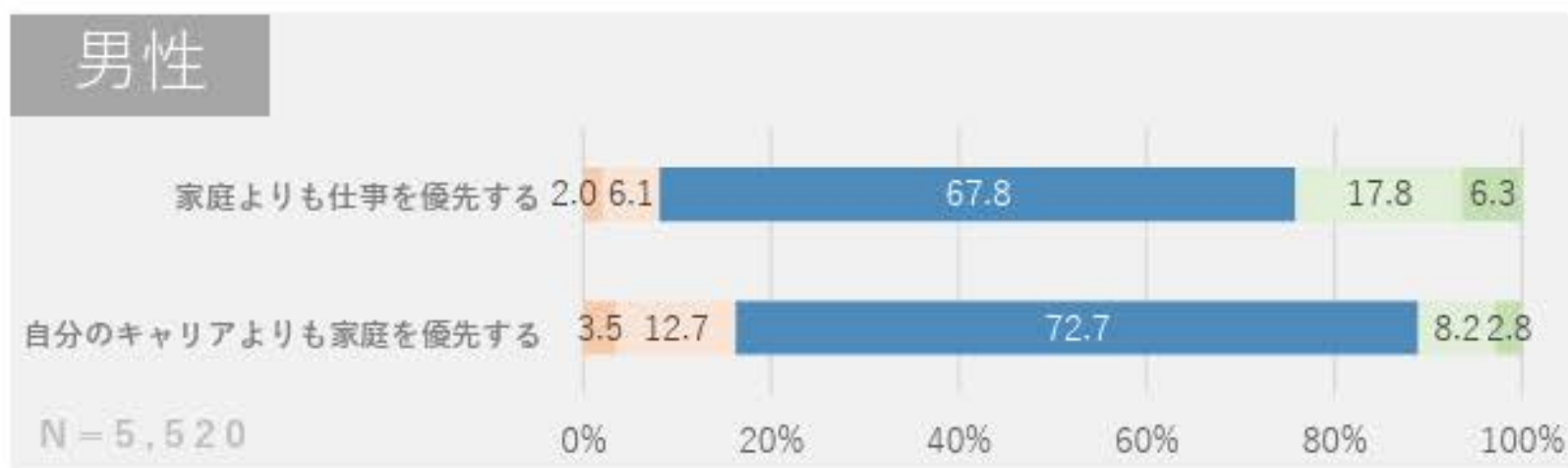
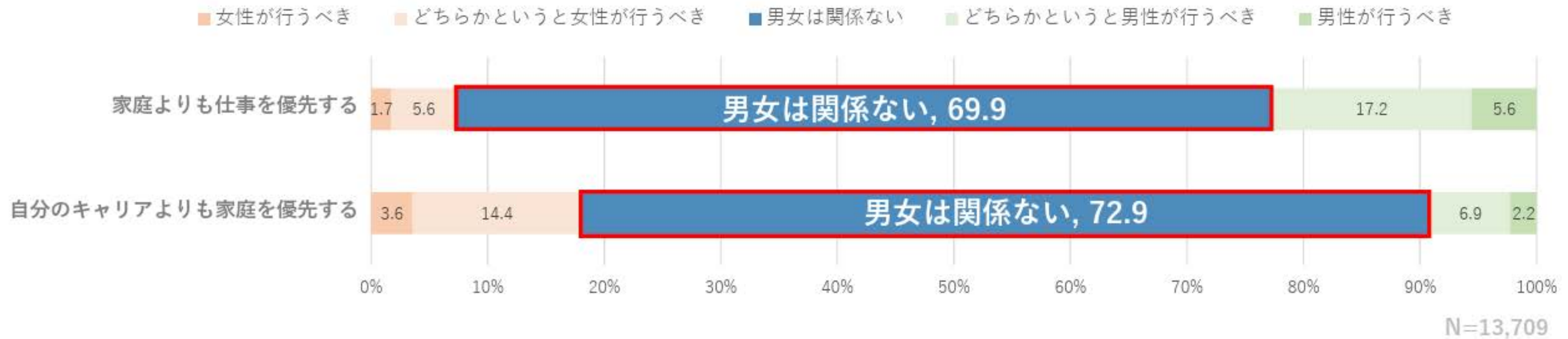
（参考）ライフコースの説明

コース名	説明
専業主婦コース	結婚し子供を持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
再就職コース	結婚し子供を持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し、子育て後に再び仕事を持つ
両立コース	結婚し、子供を持つが、仕事も続ける
DINKSコース	結婚するが子供は持たず、仕事を続ける
非婚就業コース	結婚せず、仕事を続ける

（出所）国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』（2021年）

「両立」を理想とする若者たち

■以下の項目について、あなたは男性と女性のどちらが行うべきだと思いますか。

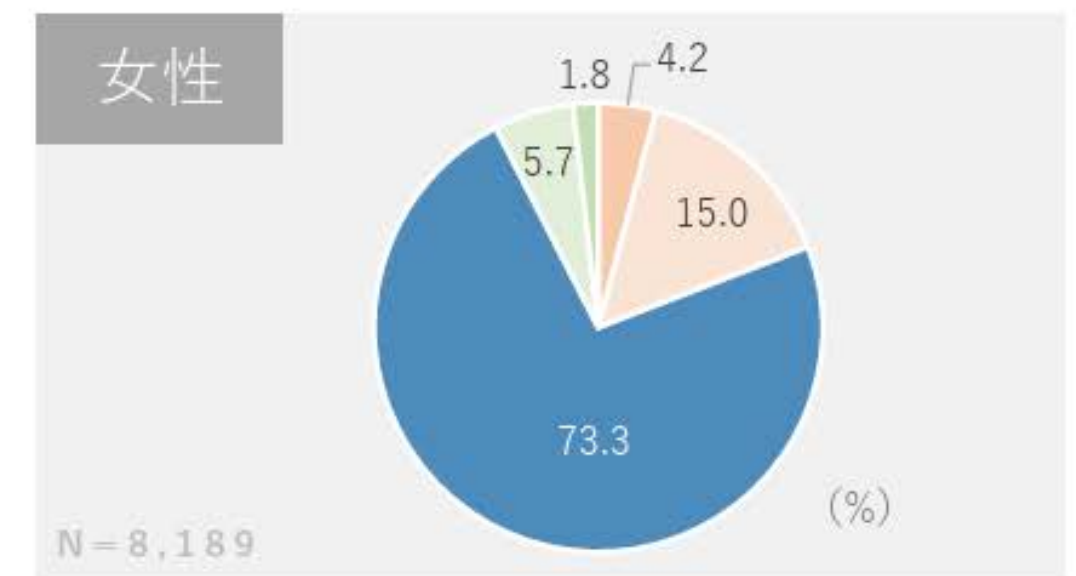
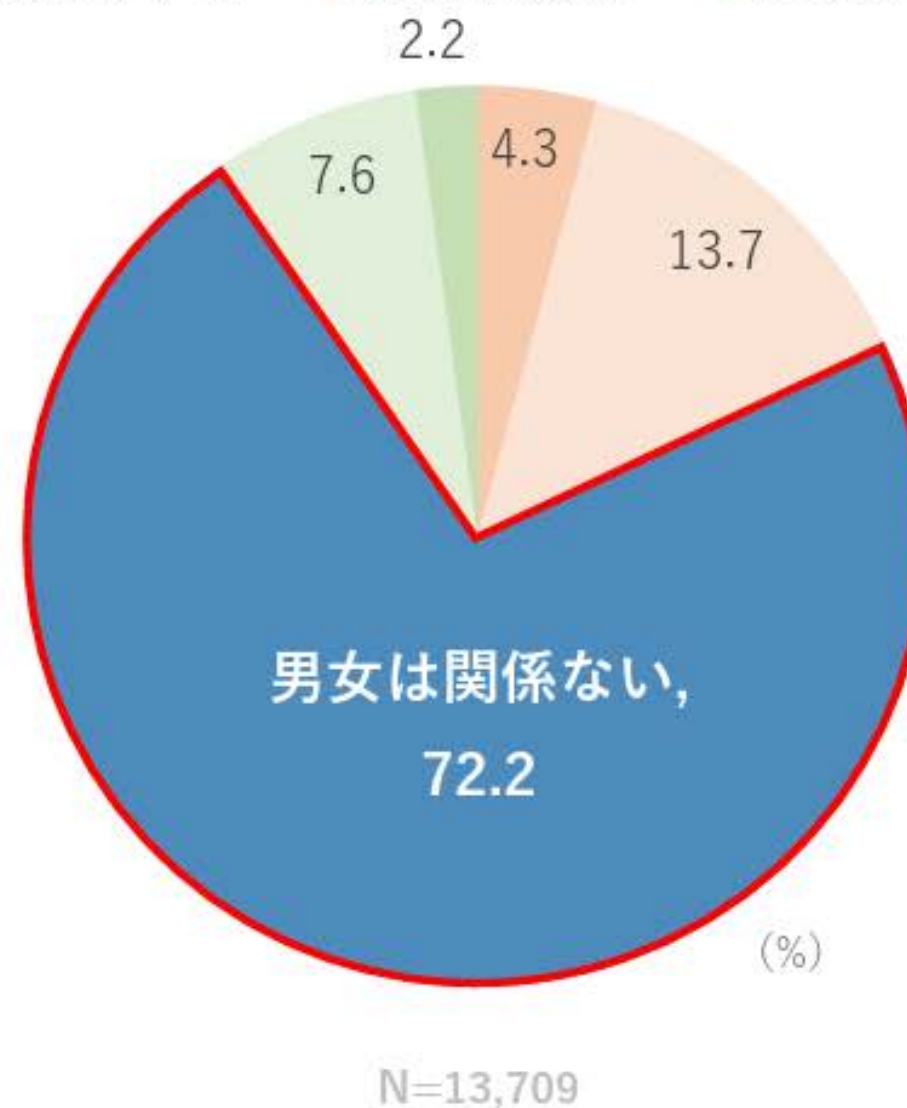
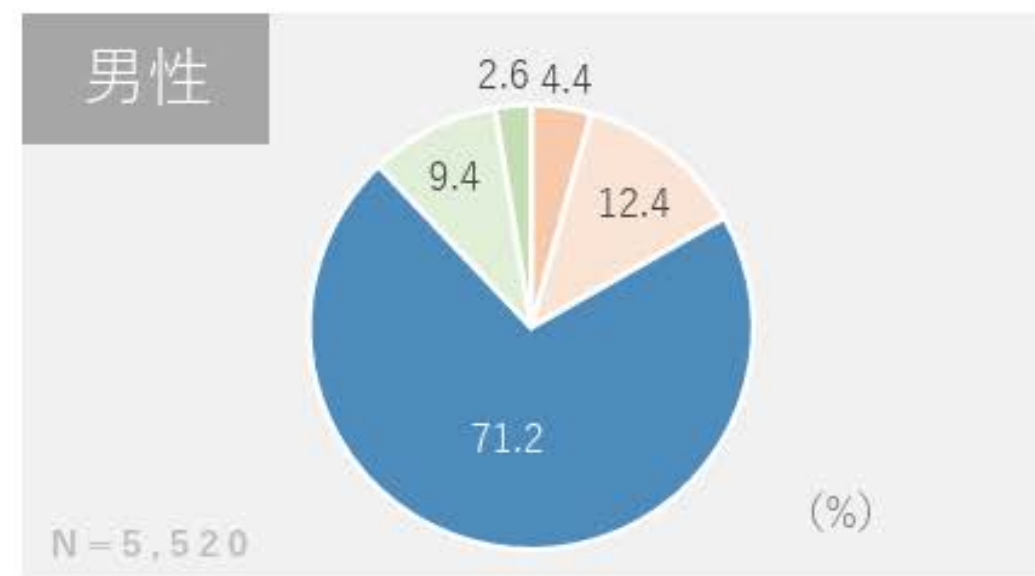


家庭と仕事（キャリア）の優先順位付けについて、約7割が性別は関係ないと回答

育休取得について、7割以上が性別は関係ないと回答。

■以下の項目について、あなたは男性と女性のどちらが行うべきだと思いますか。

■ 女性が行うべき ■ どちらかというと女性が行うべき ■ 男女は関係ない ■ どちらかというと男性が行うべき ■ 男性が行うべき



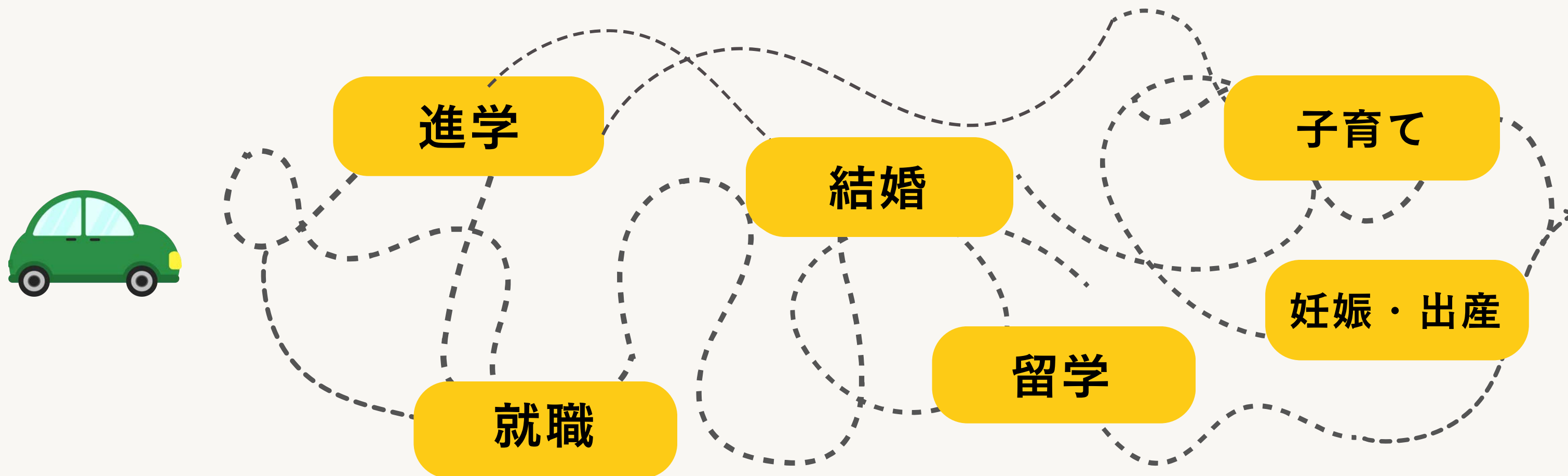
理想と現実の差に戸惑う若者

線路を走る電車のような**単線的なライフキャリア**から
車のように**複線的なライフキャリア**を選べる時代へ

今まで



これから



03

現状

女性の雇用形態には構造的な“谷”がある

■M字カーブ：30代で就業率が落ち、その後回復する傾向（結婚・出産による一時離職を反映）

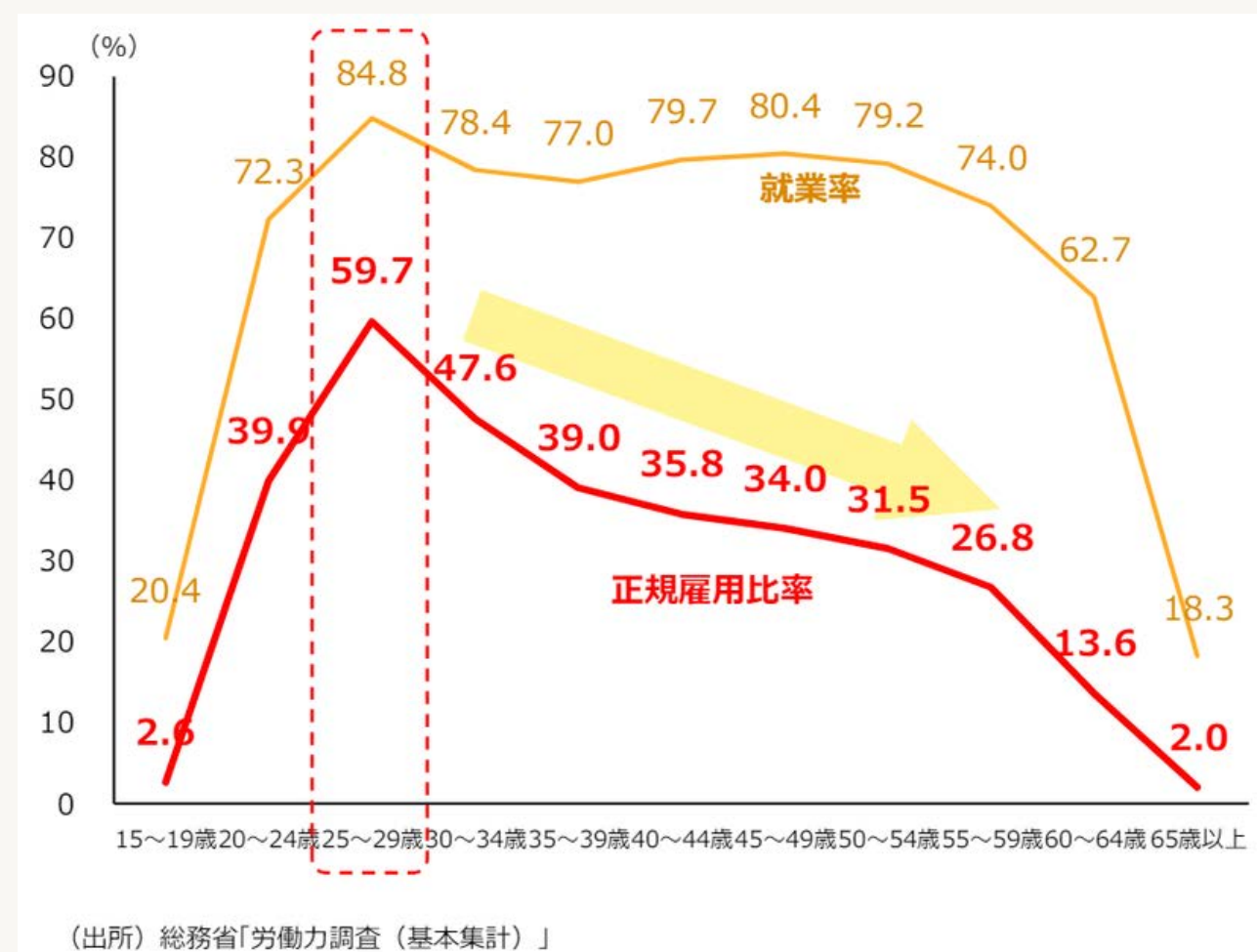
L字カーブ：25～29歳ピーク後、正規雇用比率が緩やかに低下（復帰後も非正規になりやすい構造）

■有配偶女性の正規雇用比率は、未婚女性より顕著に低く、非正規雇用を選んだ理由として

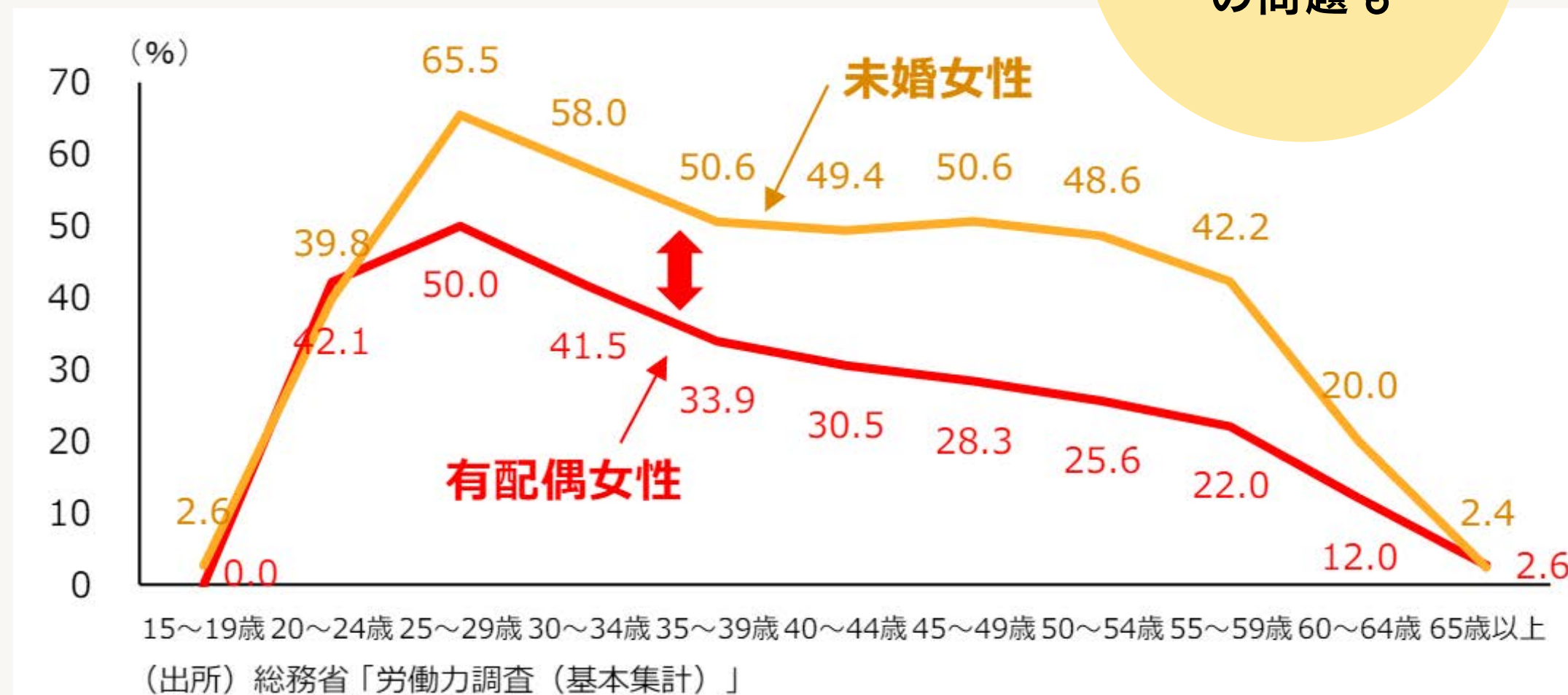
「家事・育児・介護と両立しやすいから」が育児期の20～40代で高くなっており、

女性のキャリアと家庭の両立を阻む障壁が存在している

M字カーブ、L字カーブの状況

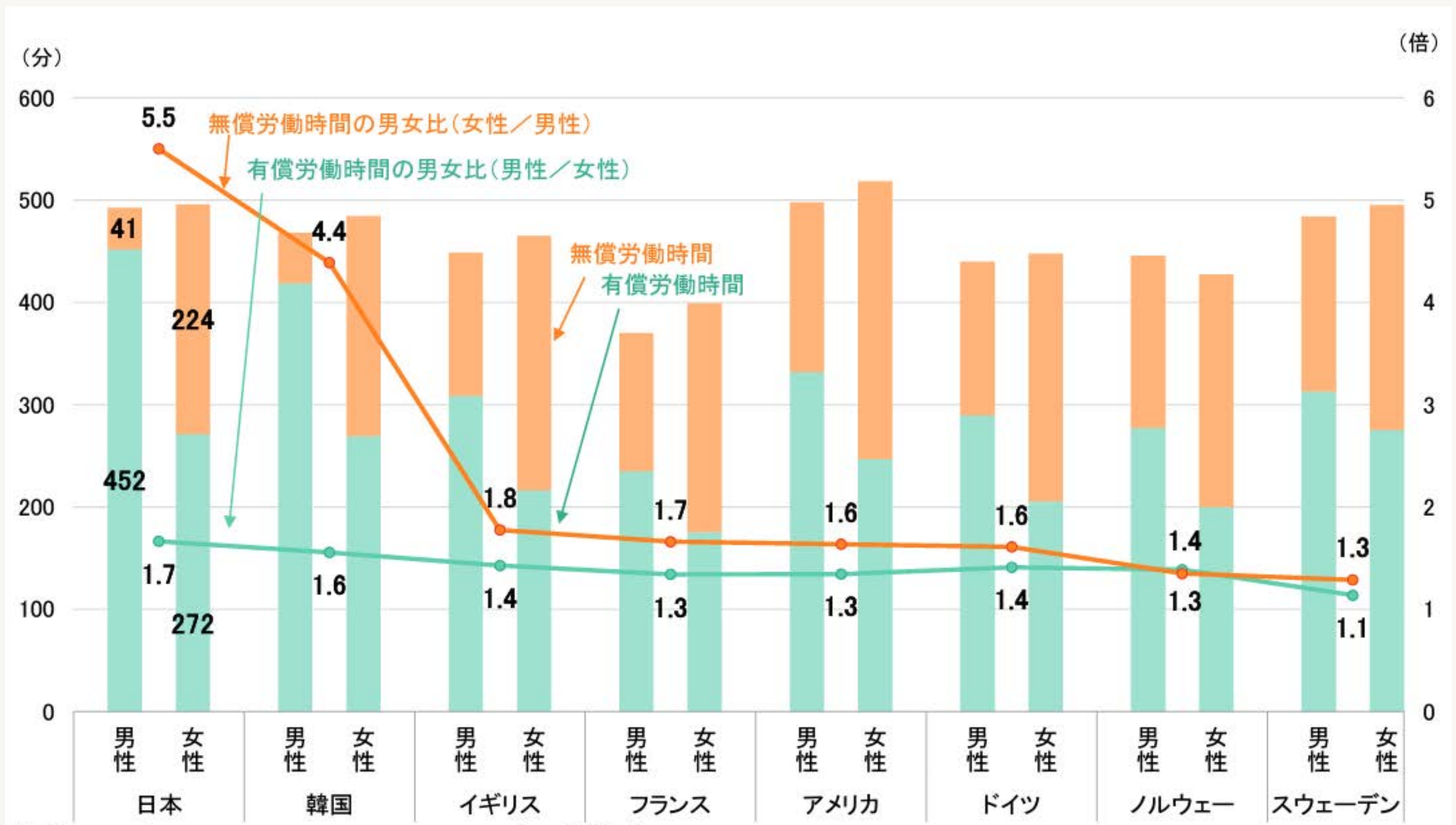


有配偶・未婚女性の正規雇用比率



年収の壁
第3号被保険者
の問題も

男女間の有償・無償労働時間に大きな開き



(備考) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)」より作成。
2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。



長時間労働男性



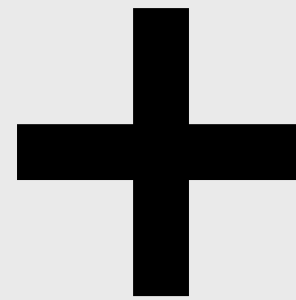
ワンオペ女性

■ 職場を含む地域社会の現状

「男は仕事・女は家庭」等の固定的な性別観に関わるアンコンシャス・バイアスが残っている

職場における課題

アンコンシャス・バイアス
(無意識の思い込み)



働き方の課題

男性は休日出勤・残業も厭わない？
男性は営業、女性は事務？

- ・ 採用等における男女差
- ・ 男女双方の長時間労働
- ・ 休暇休業の取得しづらさ
- ・ 与えられる仕事・職務が違う など

■ 思い込みが社会のかたちになる

思い込みや当たり前は個人の問題にとどまらず、社会の仕組みに影響する

女性は出産でキャリアを中断するかも



採用や昇進で機会が制限される



管理職・意思決定層に女性が少なくなる

「女性は向いていない」
「女性は上に上がりたがらない」と見なされる
ケア役割を担うのが“当然”とされる

男性は一家の大黒柱であるべき



長時間労働・転勤を前提とした働き方になる



育児や介護で働き方を調整すると評価が下がる

男性も柔軟な働き方を選びにくくなる
家庭に関わる時間を取りにくい社会が続く

■活動を通じて見えてきた「若者の不安」

若者との対話やワークショップから、以下のような課題やニーズが挙がっています

① 長時間労働

- 休めない雰囲気や属人的な働き方が常態化している
- メンタルや健康面への影響を不安視する声が多い

② 柔軟な働き方

例：転勤

- 家族・パートナーとのライフプランが立てにくい
- 「キャリアのためなら当然」という文化に違和感（しかし、昇進に影響する場合もあり悩ましい）
- 望まない転勤は転職の引き金に

③ ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）

- 「相談しにくい」「言っても変わらない」「耐えるしかない」
- 小さな違和感が積み重なり、働き続ける意欲に影響

④ 若手の意見が尊重されない

- 若手の意見を聞く、尊重する文化がない
- 「過去にこうだった」「自分はこうやってきた」で提案が却下
- 意思決定に関わる機会が少なく、モチベーションが低下

■活動を通じて見えてきた「若者の声」

⑤ 制度はあっても「実際には使えない」

- 有給休暇・育休休暇・介護休暇・生理休暇など取得しづらい雰囲気、周囲への遠慮、上司の理解不足

⑥ 年功序列・評価制度

- 年齢や勤続年数が重視され、成果や挑戦が評価されにくい
- 若手が責任ある仕事を任される機会が限られる（若手の役割の固定化）
- 「努力やスキルが正当に評価されない」という不満が蓄積
- 自分の能力を活かし、成長できると思えない→キャリアを見通せない

⑦ ジェンダーギャップ（賃金・昇進・役職登用）

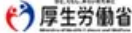
- 「同じ仕事でも評価や昇進に差が出る」ことへの違和感
- 女性管理職・ロールモデルの少なさが将来の不安につながる
（育休から復帰した上司が職場で冷遇されたり不利な扱いを受けているのを見て、将来に不安を感じる）
- 家事・育児負担が女性に偏ることによってキャリアが制限される
- 公開データと自分の職場の現状にギャップを感じる
- 女性に求められる役割・男性に求められる役割が固定化されている
（地方：女性は補助的な役割）

ツール：女性の活躍推進企業データベース

女性

の活躍推進企業

データベース



お気に入り

企業名等で検索

検索する

データの登録・修正

企業情報の検索

企業担当者の方

学生・求職中の方

企業公表データのダウンロード

働く場所は、
わたしが見つける。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

企業情報を見る

現在の登録企業数

37,138 社

(データ公表企業)

51,592 社

(行動計画公表企業)

働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(正社員) 62.8%
【項目定義】	
採用における男女別の競争倍率	(正社員) 男性：14.1倍、女性：10.4倍
【項目定義】	
労働者に占める女性労働者の割合	(正社員) 62.8%
係長級にある者に占める女性労働者の割合	31.0% (9人) (係長級全体 (男女計) 29人)
【項目定義】	
管理職に占める女性労働者の割合	16.0% (144人) (管理職全体 (男女計) 899人) ※「管理職」は、部下を持つ職務以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者
【項目定義】	
役員に占める女性の割合	6.7% (1人) (役員全体 (男女計) 15人)
【項目定義】	

男女の賃金の差異に関する実績	
男女の賃金の差異	(全労働者) 39.7% (うち正規雇用労働者) 53.6% (うち非正規雇用労働者) 60.1%
【項目定義】	(注釈・説明)
対象期間 2023年 4月 1日 ~ 2024年 3月 31日	

働きやすさに関する実績（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）	
男女の平均継続勤務年数の差異	(正社員) 男性：19.3年、女性：15年 差異：4.3年
【項目定義】	
男女別の採用10年前後の継続雇用割合	(正社員) 男性：56.6%、女性：31.5%
【項目定義】	
男女別の育児休業取得率	(正社員) 男性：40.4%、女性：100%
【項目定義】	
一月当たりの労働者の平均残業時間	(対象正社員) 7.9時間
【項目定義】	
長時間労働是正のための取組内容	毎月第2週または第3週に「らいふ・あっぷ週間」を実施するとともに、毎週水曜日と金曜日を「ノー残業デー」として早帰りに取組む

ツール：ダイバーシティ経営を実現する6つの行動指針

LEADERSHIP

多様な個の特性を活かすリーダーシップ

人の特性や働き方を理解して、配置や役割を考えるリーダーシップ。本来の力を発揮して仕事ができる関係性をつくる。社員が目指す多様な働き方に向き合い、機会を提供する。

COLLABORATION

多様な人が仕事と生活を両立する協力

自分だけで仕事を抱え込まずに、お互いに協力しあえる環境。世代を超えて理解、協力し合う。生活においても家事や育児などの役割を一人で抱え込まず、性別によらず協力しあう。

SYSTEM

多様な個が柔軟に活躍する仕組み

多様な人材が柔軟な働き方と昇進する機会を両立できる仕組みや制度。採用や昇進における判断基準が属性やバイアスに基づかないものである。健康に働ける環境がある。

WILL

多様な個それぞれの意思の追求

属性や状況によらず、多様な人材が得意を活かしてなりたい姿を描けること。主体的にキャリアを考えている。自分だけで悩まずに、周囲と意見交換したり、協力をお願いする。

CULTURE

多様性を受容する文化

多様な価値観が受け入れられる組織文化。昇進したくなる組織風土が醸成されている。多様な人材が重要な役職に登用されている。属性によらず、仕事の責任・裁量を決めている。

COMMUNICATION

偏見のないコミュニケーション

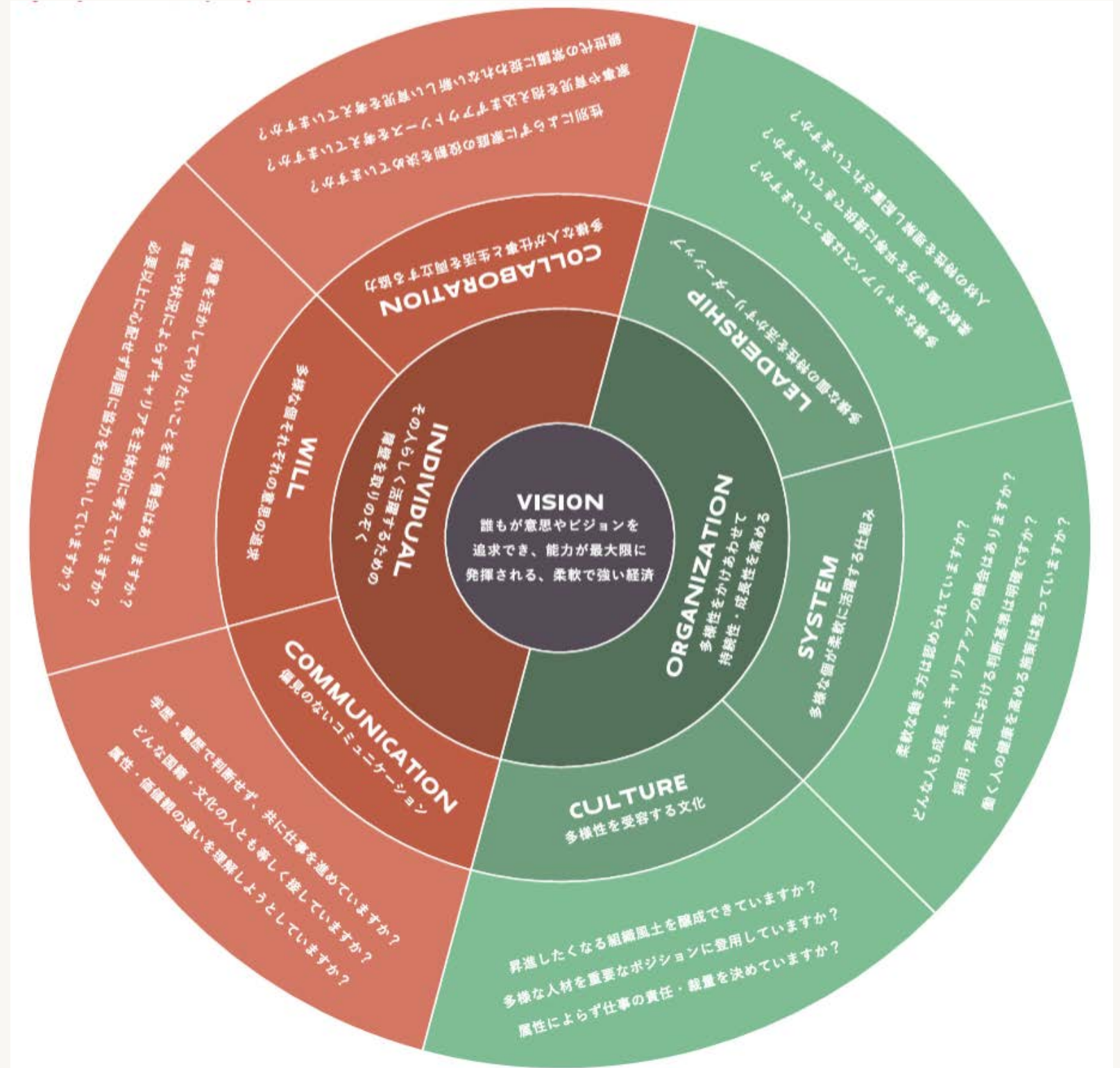
多様な人材が属性や世代、価値観の違いを互いに理解して関わりあえること。学歴や職歴に基づいて判断することなく、ともに仕事を進める。どんな国籍や文化を持つ人とも等しく接する。

DIVERSITY COMPASS

6つの行動指針は、経済産業省がダイバーシティ経営を推進するに当たって、目指すべき姿や指針をダイバーシティ・コンパスという形で試行的に整理したツールから抜粋したもの。各行動指針には、それらに紐づく問いが載っており、自社らしいダイバーシティ経営のあり方を、社員一人ひとりが模索できるようになっている。今後、企業における使い方を整理し、公表する予定。

ダイバーシティ・コンパスウェブサイト

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/compass/index.html>



性別や、育児、学歴、家族構成、障害、国籍、地域あらゆる個性がハンデにならず、
誰もが自分らしく働き、最大限の能力が発揮される社会には、
ひとりひとりの多様性が受容され活躍する障壁を緩和する環境づくりや仕組み、
価値観のアップデートが必要不可欠

04

参考資料

「ジェンダーギャップ解消」とは

性別に基づく構造的な格差を正し、
あらゆる人が自分の能力を十分に発揮できる社会をつくること
→性別によって機会や役割、評価が左右されない社会にすること

たとえば、私たちの身近なところでも

- 同じ仕事をしていても男女で給料が違う
- 家事や育児の負担が片方に偏る
- 政治や会社の意思決定の場に女性が少ない

そうした“見えない差”をなくしていくことを指します

女性だけを支援することではありません。家事を担う男性も、働く女性も、
みんなが「性別に縛られず、自分らしく生きられる社会」をめざすことがゴール

■若い女性がすーっとまちからいなくなってた

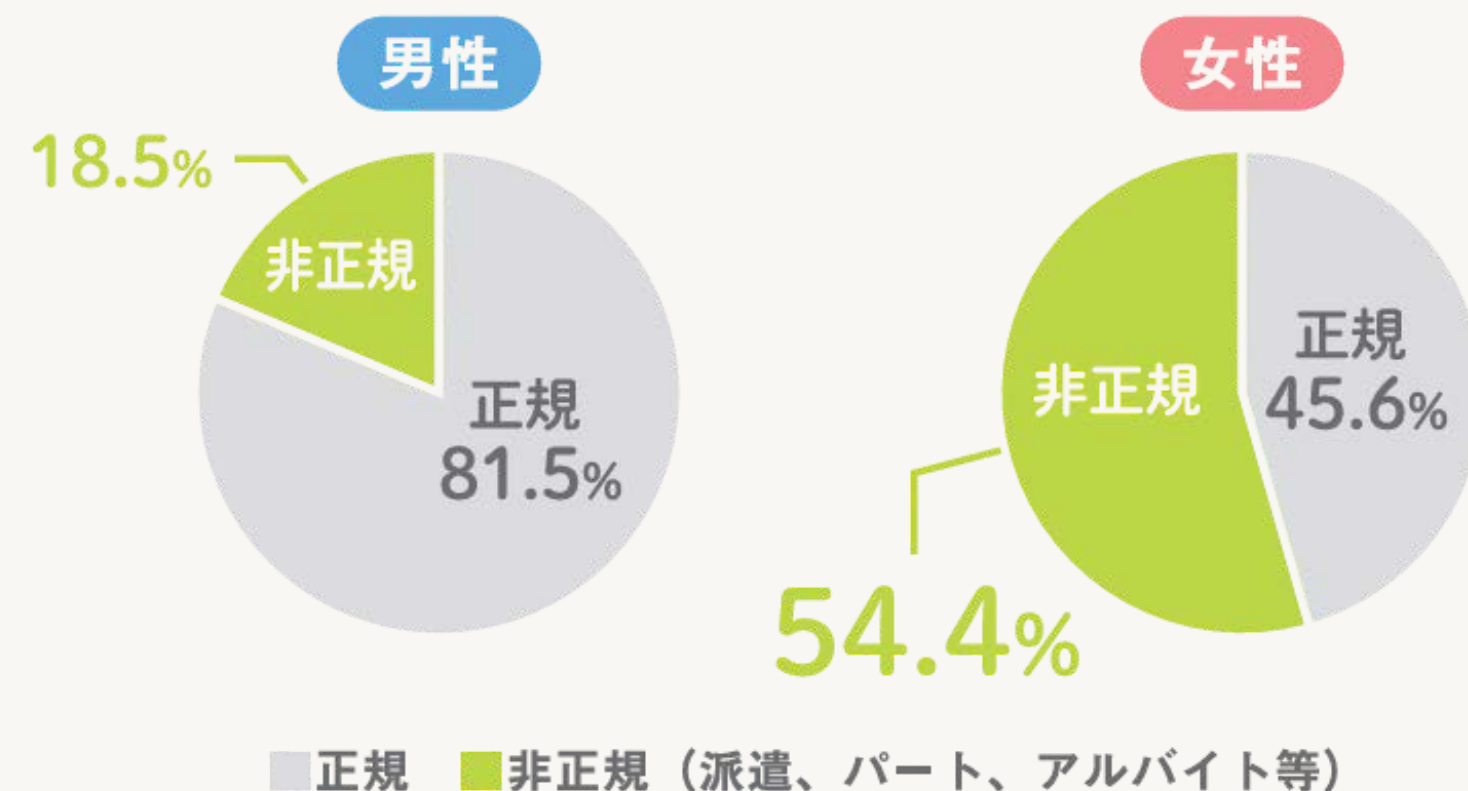
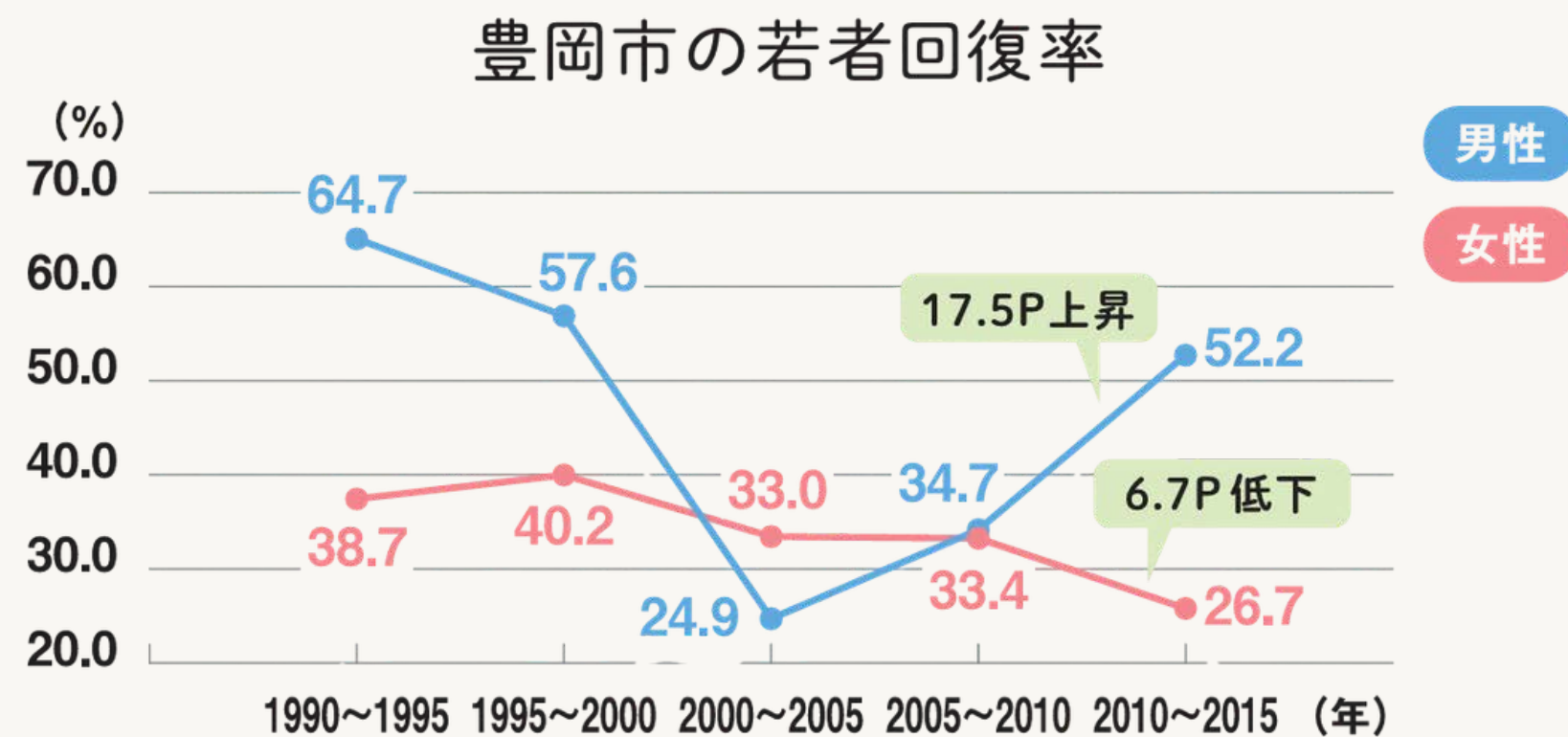
■男性の2人に1人（52.2%）が20代で豊岡に帰ってきているのに対し、
女性は4人に1人（26.7%）しか帰ってきていない

→若い女性は、「豊岡で暮らし、働く価値」を見出していない

■「豊岡に戻っても、**管理職は男性ばかり**で女性が活躍できる仕事になさそう」
「地域活動の中心は男性ばかりで**女性はお茶くみや片付けなど、補助的な役割**」

■平均年収などのデータでも男女間の大きな格差

平均年収 男性：412万円 女性234万円 自治会長 男性：360人 女性：0人



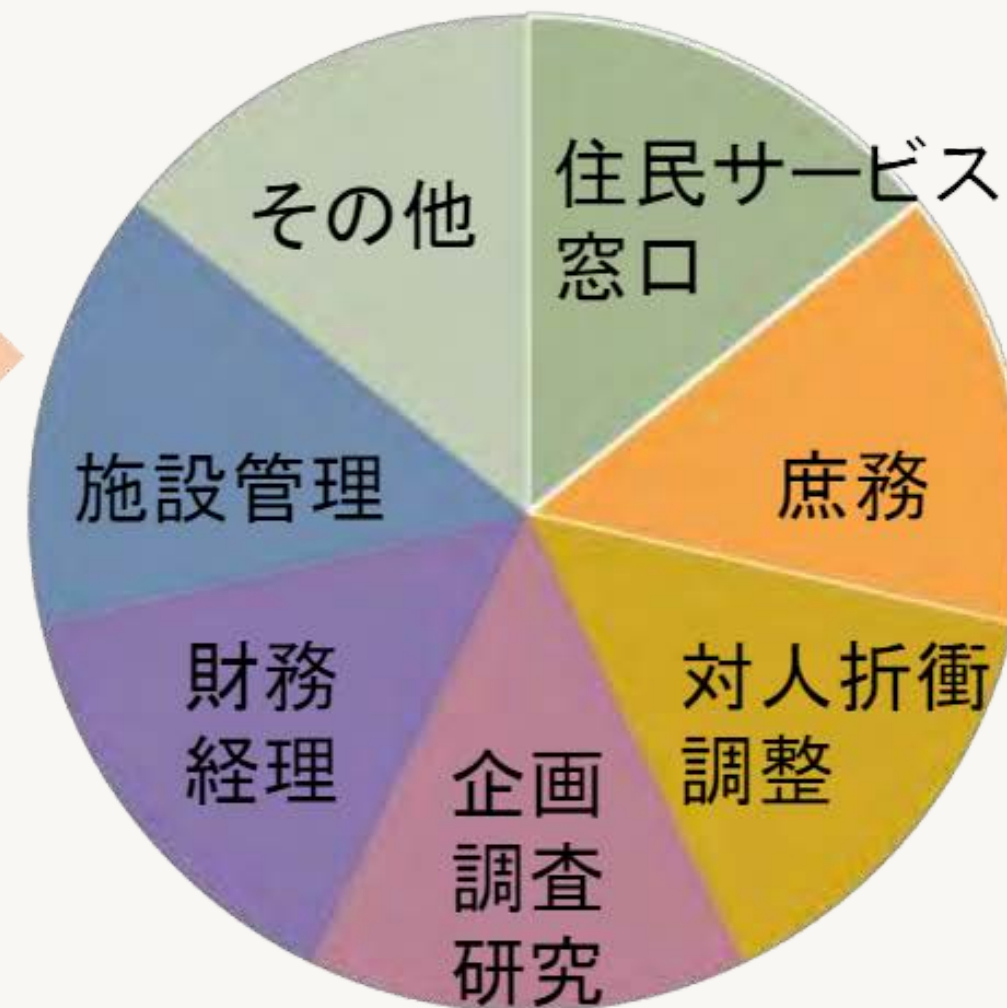
豊岡市職員の職歴と経験業務の男女比較

男性への期待、女性への期待から性別によって、与えられる仕事・職務が違う
(無意識・慣例的にそうになっている)

40代女性・23年の職歴



40代男性・19年の職歴



■ 何が問題なのか？

女性が女性であるという理由だけで その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
(フェアじゃない)

豊岡市のワークイノベーションの取り組み

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

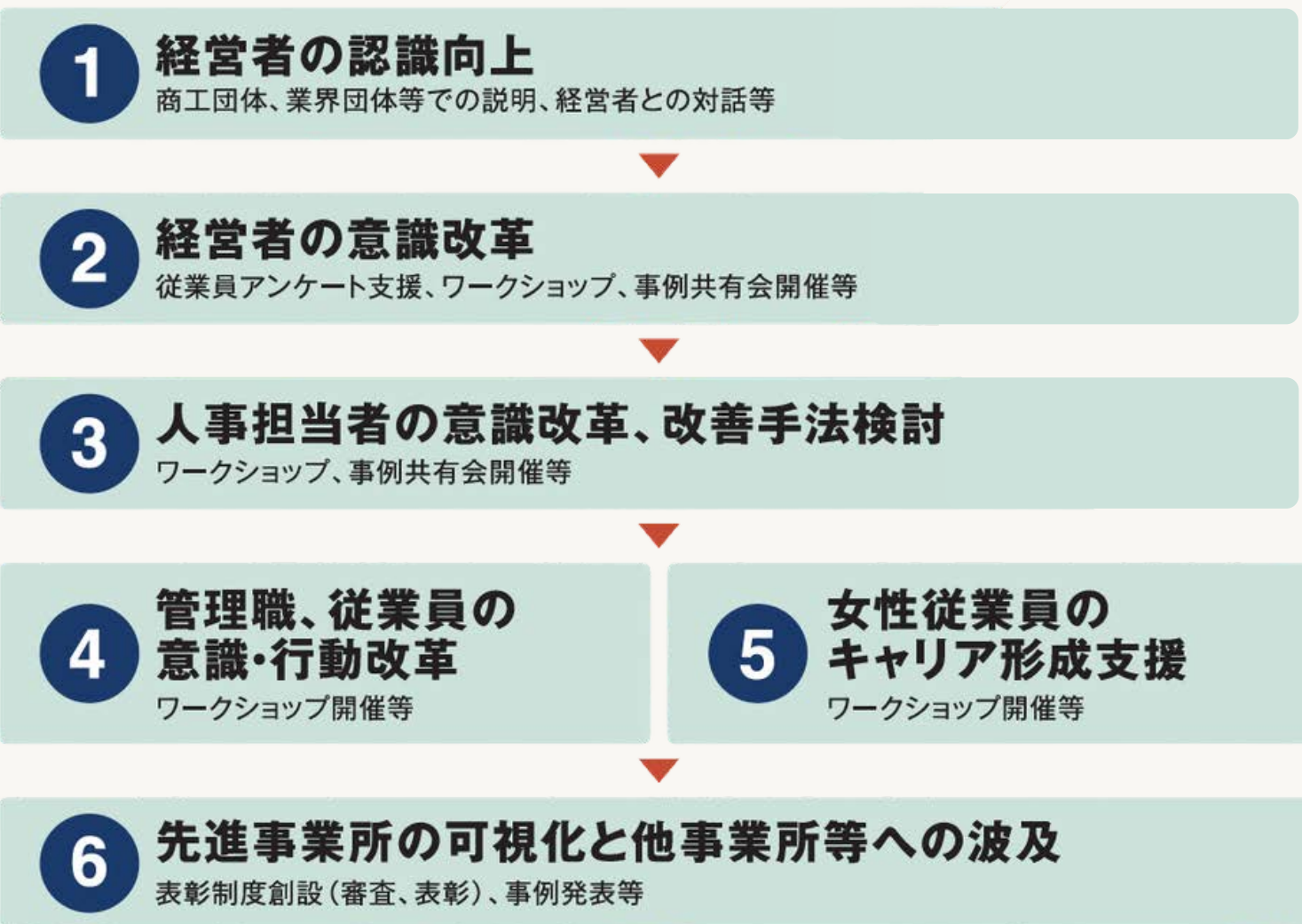
「ありがたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」 KPI：女性従業員の3分の2以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数目標値：2027年度：50社

■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）

■ワークイノベーション戦略の進め方



ご清聴ありがとうございました

