

# 第37回 岐阜県サミット

## 提言書

令和7年5月30日

### 岐阜県のジェンダーギャップ解消 に向けた取り組み

－女性も男性も働きやすい環境の実現に向けて－

[ジェンダーギャップを考える委員会]

※ 当提言書は令和7年2月17日に発表されたものである。

一般社団法人 岐阜県経済同友会



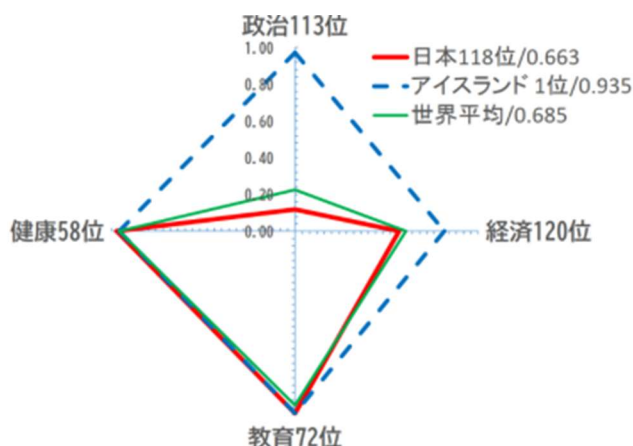
# 1. はじめに一基本的な考え方ー

2006年から毎年、世界経済フォーラムが発表している直近の「ジェンダーギャップ指数」において、日本は146ヶ国中政治で113位、健康で58位、教育で72位、経済で120位である。総合で日本は118位であり、G7諸国の中で最下位である。また、都道府県別の本県のジェンダーギャップ指数は、政治で27位、行政で13位、教育で11位、経済で32位である。日本と本県の傾向は似ており、特に政治・経済分野が低位にあることから、日本および県の課題である経済分野、政治分野に焦点を当て、わが国および本県のジェンダーギャップ解消策を提案する。ジェンダーギャップの解消は、少子化対策や地方の人口流出の防止となるため、労働力確保につなげることができる。ジェンダーギャップ指数の構成要素は、以下の表の通りであり、ジェンダーギャップ指数向上につながる施策を目指す。

男女格差が生じている背景には、長い間に築かれたわが国の人々の意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があるので、施策のマイナーチェンジなども含めて時代にあった施策を一つ一つ積み重ねていくことが大切である。

なお、ジェンダーについては、若い人ほど寛容であるものの、高齢者との世代間のギャップが大きい。ジェンダーギャップの解消を進めることは、固定的な性別役割分担意識を解消していき、女性のみならず男性のウェルビーイングにもつながることを期待する。

【2024年 ジェンダーギャップ指数】



【岐阜県のジェンダーギャップ指数の順位】



【ジェンダーギャップ指数の構成要素】

|      |                         |
|------|-------------------------|
| 経済分野 | ・労働参加率の男女比              |
|      | ・同一労働における賃金の男女格差        |
|      | ・推定勤労所得の男女比             |
|      | ・管理的職業従事者の男女比           |
|      | ・専門・技術者の男女比             |
| 政治分野 | ・国会議員の男女比               |
|      | ・閣僚の男女比                 |
|      | ・最近50年における行政の長の在任全数の男女比 |
| 教育分野 | ・識字率の男女比                |
|      | ・初等教育就学率の男女比            |
|      | ・中等教育就学率の男女比            |
|      | ・高等教育就学率の男女比            |
| 健康分野 | ・出生児性比                  |
|      | ・健康寿命の男女比               |

## 2. 提言内容

### 提言① 「ワーク・ライフ・バランス」の推進を一男女が『仕事』と『私生活』の両立がしやすい環境を整備する。

【要旨】男女ともに働きやすい環境を整備するため、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」への参画率の向上を目指す。共働きを支援する1つの取組みとして、家事代行サービスの利用料の助成を提言する。

#### 【岐阜県の働く男女の現状】

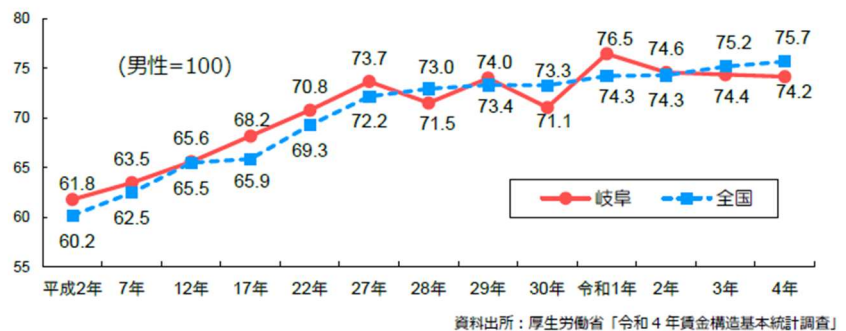
・厚生労働省が発表した「都道府県別の男女賃金格差」によると、男性の賃金を100としたときの岐阜県の女性の賃金割合は74.2（フルタイム勤務者どうしの比較）であり、全国平均を下回っている（厚生労働省「令和4年度賃金構造基本統計調査」）。

・岐阜県の女性労働者の平均勤続年数は、全国と同程度で推移している。しかしながら、男女の平均勤続年数の差は4年程度あり、男女間の格差が生じている。（厚生労働省「令和4年度賃金構造基本統計調査」）。

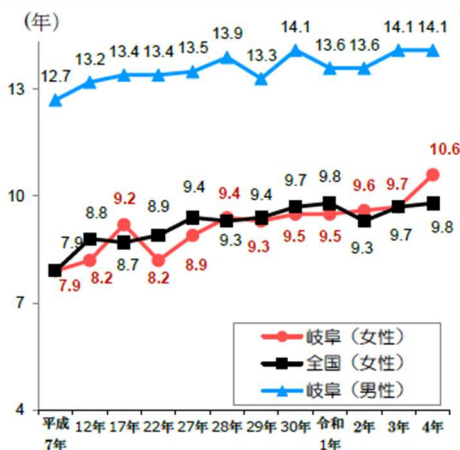
・男女賃金格差において、岐阜県の女性管理職比率は、全国平均15.7％に対して13.2％と全国45位である（総務省「令和2年国勢調査」）。女性の管理職登用については、昇進を希望しない女性が多いとの意見が多く出された。女性の管理職登用への「経年計画」の策定や継続的なキャリアアップ支援が求められている。

・男女間の賃金格差は、男女間の平均勤続年数の差や女性の管理職比率が原因と考えられる。以下の提言により、女性の正規雇用者を増やすことで、女性管理職の増加、ひいては男女間の賃金格差の解消につながることを期待する。

<男女間の賃金格差の推移>



女性労働者の平均勤続年数の推移



<管理職の女性割合>



### 【現状課題】

■若年層を中心に「共働き」が増えているが、家事・育児の女性負担は男性よりも大きい。

■出産や育児などのライフイベントが、キャリアの分断につながっている。

### 【方向性】

■男女ともに、性別にかかわらず、最大限の能力を発揮できる環境を整備するべきである。

■男女が共に家庭の責任を分かち合いながら、時間や場所などの制約を取り払った多様な働き方を目指すべきである。

### 【提言案】

#### （１）本会会員の「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」への参画率向上

■本会の「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」は全会員４０６社中１８２社、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」は４４社である（２０２５年１月末日時点）。

■誰もが働きやすい魅力的な職場環境をつくるためにも、本会の会員となっている企業は、岐阜県のジェンダーギャップ解消を目指し、ワーク・ライフ・バランス推進の趣旨に賛同の上、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」に登録を目指す。各社の実態に即して、ワーク・ライフ・バランスを推進していく。さらに、従業員の「仕事と家庭の両立支援」や「女性の活躍推進」などの取組が、特に優れている企業を認定する「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」への積極的な認定を目標とする。「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」の取得を目指す本会の企業のために、岐阜県と共同して、各種研修の実施や女性の活躍推進をサポートする指導員の派遣をする。

■ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録された企業の従業員には、電子版の「WLB（ワーク・ライフ・バランス）カード」を導入する。本制度によって、ワーク・ライフ・バランスへの日ごろの意識づけや子育て世帯に配布される「ぎふっこカード」と同様の特典が受けられるようにする。

■ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業においては、特典のメリットをさらに大きくし、社員の福利厚生につなげる。メリットを働く全ての社員に与えることで、人材確保や県内のワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業のさらなる増加につなげる。推進企業、社員、自治体がメリットを享受できる制度を目指す。

#### （２）家事と育児環境の改善

■共働きが主流となっている現代において、家事や育児と仕事とのバランスが悪くなり、いずれかを犠牲にしているケースまたは男女のどちらか一方に負担が偏っているケースが多い。家事が仕事上の能力発揮の足かせとなってしまう人に対して、有償の「家事代行サービス」が力となる。仕事と家事を両立できるようにするために、「家事代行サービス」と自治体の連携を実施する。「家事代行サービス」の利用については料金がネックとなっていることが多いことから、利用料を助成する仕組みを作る。

■申込みについては、各自治体が管理を行う自治体の予約サイトなどを通じて、いつでも予約申請可能にすることで利便性を高める。家事代行サービスの活用を推進するためには、「男性が仕事、女性は家事」という「性別役割分業意識」を低減させる取組みが必要である。取組みの一つとして、メディアやSNSを通じて、多様な性別役割を意識づける。

■育児環境の改善については、企業内託児所の導入のハードルを下げるために、外部委託のコストを県内自治体が助成する仕組みを創設する。企業内託児所の導入を望んでいるが、社員数や資金力などの会社規模により、企業の導入が困難な企業のために、複数の中小企業が共同で託児所を作る仕組みを作る。企業内託児所、地域の保育園、家庭的保育事業など各家庭において預け先を選択できるようにする。

■一方で、企業側においては、女性のみならず、男性の育児休業の取得しやすい環境づくり、体制整備が求められている。

■また、保育士不足が深刻な中、保育士を仕事とすることの重要性を教育機関が伝えることも重要である。共働き世帯が増加することで、ますます保育士不足は深刻化するため、保育士の賃金改善や潜在保育士（保育士資格を持ちながらも、保育士として働いていない人）の復職支援が大切である。

### （３）場所や時間を選ばない働き方の推進

■多様な働き方を推進する取り組みの一つとして、特に「テレワーク」の実施率が低い中小企業に対し、勉強会等を通じてノウハウを提供する。コロナを機に、テレワークの定着が進んだが、県内は現場作業を中心とする製造業が多く、テレワークが現実的にできない企業も多い。県内自治体からテレワーク導入研修を出張派遣するなど、テレワークが難しい業種においても、「できるところからテレワーク化」する流れを作る。

■一例として、設計図面や現場写真などは電子化を進めて遠隔地間で確認できるようにする。リアルタイムでの映像共有ができるようになっているので、生産管理、技術指導、トラブル処理等もリモートで可能となる。

■働く場所を選ばない「テレワーク」を大企業だけではなく、中小企業にも浸透させることで、中小企業においても家事と仕事の両立をしやすい環境を整備する。

■場所にとらわれない働き方だけではなく、フレックスタイム制や時短勤務などの時間にとらわれない働き方においても、できる限り多くの企業で導入を目標とする。

## **提言② 政治リーダーになりたいと思える啓発活動を一積極的な政治参加を目指す。**

**【要旨】** 将来のリーダーを養成するため、「ぎふ立志リーダー養成塾」の拡充を提言する。女性の政治参画を後押しするような学習の機会の提供や男女間格差を是正するために、性別等を基準に一定の比率を割り当てるクォータ制の導入を期待する。

### **【現状課題】**

■わが国でも本県でも、議員数の男女比に大きな偏りがあり、女性比率が低い（女性議員比率／国会議員 19.1％、岐阜県議会議員 13.0％、岐阜市議会議員 15.8％）。

■「自分には向いていないと思うから」や「政治家という職業に興味がないから」（1万人女性意識調査第2回「女性と政治」 2020年/日本財団）という理由から、そもそも議員になりたくないと思う女性が多い。

### **【方向性】**

■女性への政治参画を後押しする政策を打ち出し、女性の意見を男性と平等に反映される社会を目指す。

■多くの関心をひく政界で女性比率を高めることができれば、財界へも良い影響を及ぼす。

### **【提言案】**

#### **（１）「ぎふ立志リーダー養成塾」の拡充**

■たとえ時間を費やしてでも、格差の根本的な要因の1つと考えられるジェンダーバイアス（性差による偏見）を取り除くため、若い女性が政治リーダーになりたいと思える啓発活動を展開していく必要がある。

■具体的には、県が主催している「\*ぎふ立志リーダー養成塾」の卒業生の中から希望者を募り、県議会や国会のしくみの見学や議員の仕事を実際に体験する（インターンシップ）など、政治への関心を高めてもらう学習の機会を新たに作る。

■女性の政治参画への障壁となっているのは、主に「政策立案に関する研修」、「選挙のノウハウの研修」、「選挙活動のサポート」が挙げられる。女性が不安なく、政治に参加できるような学習の機会を期待する。（池永 肇恵 元内閣府男女共同参画局長/本会「8月会員例会」＜2024年8月22日開催＞）

#### **\*「ぎふ立志リーダー養成塾」について**

・各方面での将来のリーダーを養成する目的で、2005年から実施。コロナ禍の影響で中止されたこともあったが、原則として毎年開催されている。参加者は、県内の中学校において生徒会長、副会長などリーダー的役割を担う2年生及び3年生の20名程度で男女比は半々である。

・「塾長」は慣例で本会の筆頭代表幹事が務め、目指すべきリーダーの姿について講義をする。例年3泊4日で実施され、今年は8月8日（木）から実施された。本会ははじめ5つの経済団体（県経営者協会、県商工会議所連合会、県中小企業団体中央会、県商工会連合会）が協賛金を出している。

## (2) クォータ制の導入

■クォータ制は、男女間格差を是正するために、性別等を基準に一定の比率を割り当てる制度である。女性の政治参加が進んでいる世界の約6割が本制度を導入しており、日本においても各政党の女性候補者の最低割合を定めるクォータ制を導入するべきである。

■強制力のある制度で女性比率を一定以上に定めることで、女性を登用する環境整備が推進される。女性議員が増えることで、多様性が生まれ、今までとは異なる女性目線の政策や発想を取り入れることができる。

## (3) ジェンダーギャップ解消月間の実施

■岐阜県において、国連が定める3月8日の「国際女性デー」に合わせて毎年3月を「ジェンダーギャップ解消集中月間」とし、ジェンダーギャップを解消するための以下のような施策を集中的に実施し、ジェンダーギャップ解消に向けた世の中の機運醸成に努める。

■具体的には、①メディア等で、ジェンダーギャップ解消取組み推進のキャンペーンを実施、活躍している女性を積極的に取り上げる。②女性国会議員らによるジェンダーギャップ解消に向けた方策等を議論する討論会の実施（実施後のメディア掲載等）を提言する。

## 提言③ 共働き世帯の増加に伴う第3号被保険者制度の見直しを一労働人口、正規雇用者の増加へつなげる。

【要旨】共働きが主流となっている現代には、マッチしていない第3号被保険者制度の縮小または撤廃を提言する。深刻な少子化問題に対処するため、子育て世代の夫婦の社会保険料の一定額免除を提案する。

- ・2025年は5年に1度の年金制度の改正の年に当たる。
- ・政府は「第3号被保険者制度」の対象者を、将来的に縮小する方向で取りまとめを進めている。

### 【現状課題】

■共働き世帯は、夫婦ともに厚生年金保険料を支払っているが、第2号被保険者に扶養されている専業主婦（夫）は、保険料を個別に負担することなく国民年金を受け取ることができる。

■第3号被保険者（第2号被保険者に扶養されていて、年収130万円未満の20歳以上60歳未満の配偶者）の年収要件は、年収130万円未満であり、労務の提供に制限がかかることから、日本の労働力不足に拍車がかかるおそれがある。

### 【方向性】

■第3号被保険者制度の縮小に向けた施策を積み重ねていくことが必要である。

■第3号被保険者制度の就業促進とそれに伴う多様な就業環境を整備することで、働きやすい社会を目指す。

### 【提言案】

#### （1）第3号被保険者制度を縮小する

■国民年金の第3号被保険者制度は、1986年に創設された。当制度は、「男性が仕事、女性が家庭」という考え方が一般的な時代に作られたものである。現在では、共働き世帯が約1,300万世帯、専業主婦世帯が約500万世帯となっており、共働き世帯が主流となっている。

（2023年総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」）

■当制度は、共働き世帯が主流となっている現代にはマッチしていない。政府は、パートを含む短時間労働者の第2号被保険者に該当する勤務先の従業員数の要件を段階的に縮小（2024年10月より従来の101人以上から51人以上）している。核家族化の進行や労働環境の変化に伴い、当制度の対象者を減らしていく政府の方針に賛同する。



## (2) 子育て世帯の夫婦の社会保険料を一定額免除する

■共働きが一般的な現代においては、当時の制度は時代にそぐわないものとなっており、第3号被保険者制度の縮小が必要である。夫婦がともに働き、子育てをする家庭をサポートするために、妊娠6ヶ月から子どもが就学年齢に達するまで、社会保険料を夫婦ともに減免する。

■子育て世帯においても、キャリアの分断を防ぎ、男女ともに正規雇用として働き続けるために、子育て世代への優遇へ転換する。また、第3号被保険者が新たに働きやすいように、入社時の手厚い研修制度の設置、短時間勤務制度やフレックスタイム制度などの多様な働き方を増やすことが企業には求められている。

## (3) 第3号被保険者制度の収入要件の引下げまたは撤廃

■国民年金の第3号被保険者制度の収入要件は、現在年収130万円となっており、いわゆる「年収の壁」を意識した「働き控え」が問題となっている。政府が働き方改革による雇用促進をしている一方、収入要件により働き手に制限が設けられていることに矛盾が生じている。

■人口減少や少子高齢化に伴う労働力人口の減少は、日本の経済力の低下につながるため、年収130万円である収入要件の一定額までの引き下げまたは撤廃を提言する。収入要件の引き下げまたは撤廃をすることで、年収を意識しない働き方が見込めるため、男女平等に働く機会を得ることができる。

■第3号被保険者から第2号被保険者への移行は、年金保険料が新たに発生するデメリットがある一方、人生100年時代の中、老後により手厚い年金を確保できるメリットもある。

以上

### 3. まとめ

---

○委員会では、「能力はあるけれども、管理職になりたがらない女性が多い。」や「第3号被保険者制度などの年収の壁によって、就業調整が行われている。」などの意見が多く出された。共働きがしやすい環境を期待するとともに、「ワーク・ライフ・バランス」については女性だけではなく、男性についても考えていく必要がある。

○ジェンダーギャップの解消には、主にシニア世代のアンコンシャス・バイアスをなくしていくことが重要である。現代にあった一つ一つの施策を積み重ねることで、できるだけ早くジェンダーギャップを埋め、世界水準のジェンダーギャップ指数に向上することを期待する。

○我々の提言するジェンダーギャップ解消に向けた施策によって、長い間築かれた意識や思い込みを少しずつ変えることにつながり、県のジェンダーギャップ指数の向上に繋がるものと考え。各都道府県においても、同様の課題を抱えており、今回の提言を通じて、県および日本の各地に波及していくことを期待したい。

## 活 動 経 過

### ■ 第1回委員会

- ・日 時 令和6年7月12日（金） 14:00 ～ 16:00
- ・場 所 都ホテル岐阜長良川 ・出席者 委員21名
- ・テーマ 「ジェンダーギャップ解消に向けての取り組みについて」

### ■ 第2回委員会

- ・日 時 令和6年9月13日（金） 15:00 ～ 17:00
- ・場 所 都ホテル岐阜長良川 ・出席者 委員19名
- ・テーマ 「提言の方向性」について

### ■ 第3回委員会

- ・日 時 令和6年11月20日（水） 14:00 ～ 16:00
- ・場 所 都ホテル岐阜長良川 ・出席者 委員18名
- ・テーマ 「提言の骨子」について

### → 提言発表（記者会見）

- ・日 時 令和7年2月17日（月） 10:30 ～ 11:10
- ・場 所 岐阜商工会議所ビル ・出席者 正副委員長

### ● 岐阜県庁訪問

令和6年10月25日（金）に岐阜県庁を訪問。岐阜県健康福祉部子ども・女性局長へ面談を行い、意見交換を実施。

〔このほか、正副委員長会議を随時開催〕

以 上

# 委 員 名 簿

[令和7年2月現在／五十音順]

## 委 員 長

森田 順子 (株)プラド 取締役 COO

## 副 委 員 長

奈良 浩子 富士フィルムビジネスイノベーションジャパン(株)岐阜支社長

## 委 員

|       |                         |
|-------|-------------------------|
| 安藤 芳彦 | 一丸ファルコス(株) 代表取締役社長      |
| 上田 元久 | 大垣ガス(株) 代表取締役社長         |
| 梅村英一郎 | 中部電力パワーグリッド(株) 岐阜支社長    |
| 大橋 哲也 | (株)平成調剤薬局 代表取締役会長       |
| 葛西 信三 | 岐阜乗合自動車(株) 取締役社長        |
| 河上 智子 | 河上薬品商事(株) 専務取締役         |
| 國井 重宏 | 國六(株) 代表取締役社長           |
| 熊田 典枝 | (株)アースプラン 代表取締役         |
| 佐竹達比古 | (株)十六総合研究所 代表取締役        |
| 島田 紳助 | (株)日研サービス HD 代表取締役社長    |
| 高井 澄恵 | 社会福祉法人桜友会 理事長           |
| 立木 祥平 | 西日本電信電話(株)岐阜支店 支店長      |
| 永森 久幸 | 川重岐阜エンジニアリング(株) 代表取締役社長 |
| 早川 泰之 | アピ(株) 取締役企画管理本部長        |
| 福田恵依子 | (株)ケイ・プランニング 取締役会長      |
| 藤吉 友子 | (株)フジヨシ 取締役会長           |
| 松原 史尚 | (株)マツバラ 代表取締役社長         |
| 山田 彰  | (一財)岐阜健康管理センター 理事長      |
| 山田健太郎 | (株)日本タクシー 代表取締役社長       |

以 上







一般社団法人 岐阜県経済同友会

事務局 〒500-8727

岐阜市神田町2丁目2番地  
(岐阜商工会議所ビル5階)

TEL (058)264-4936 FAX(058)264-4951  
info@gifu-doyukai.com  
<http://www.gifu-doyukai.com/>

---