

若者・女性にも選ばれる奈良県を目指した ジェンダー平等の推進について

ーまずは公務職場から勤務環境改善に取り組むー

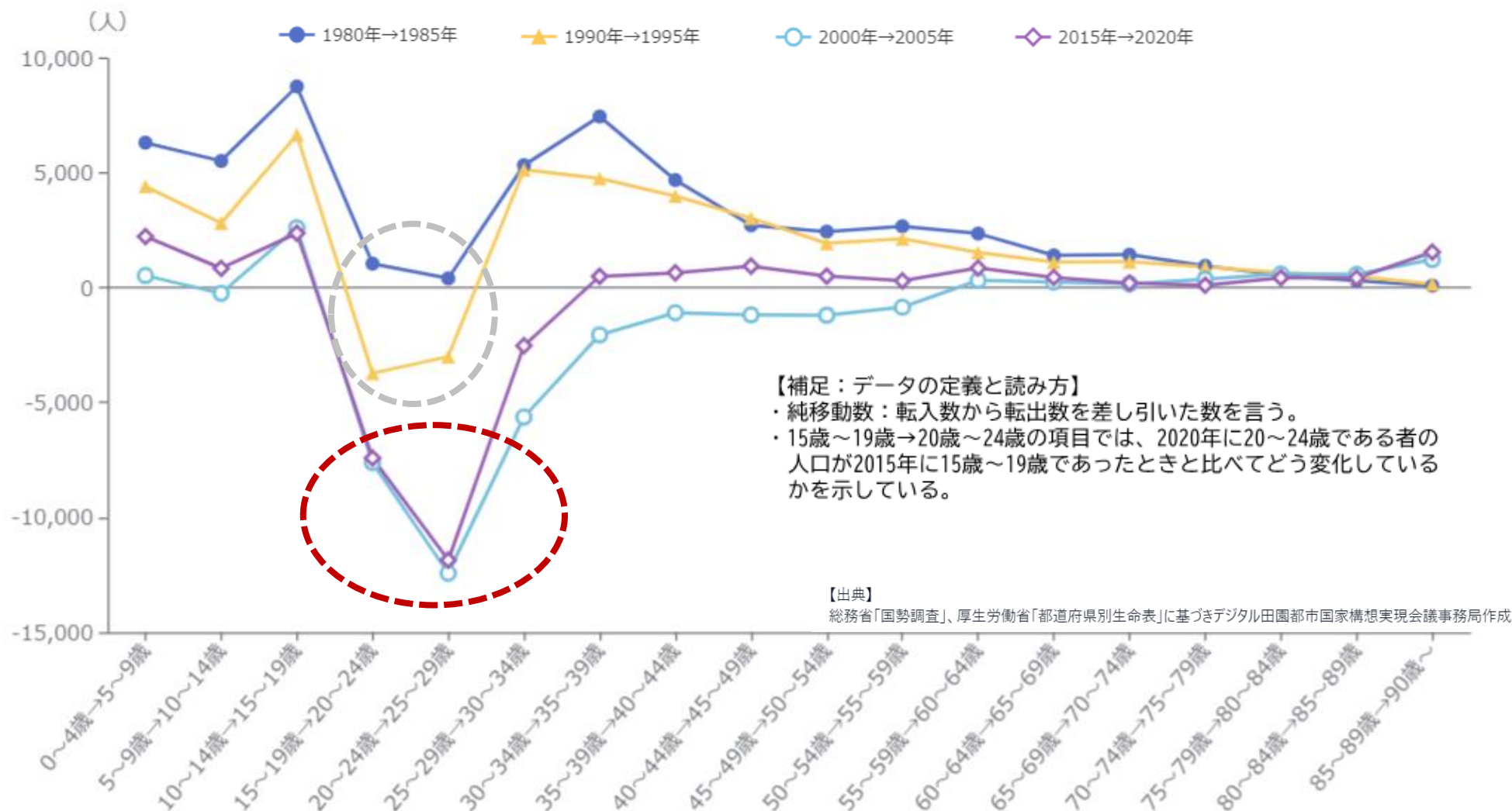
奈良県こども・女性局

令和7年5月30日
県・市町村長サミット

- 1 現状〔若者・女性の流出〕
- 2 若者・女性が出身地域を離れる理由
- 3 課題〔根強く残る固定的性別役割分担意識〕
- 4 県の目指す姿と取組
〔社会全体におけるジェンダー平等の推進〕
【参考】地方創生2.0の「基本的な考え方」より
国と連携した地域の働き方・職場改革等の取組について
- 5 ジェンダーギャップに関する意識調査の結果共有
- 6 市町村のジェンダーギャップに関する数値について

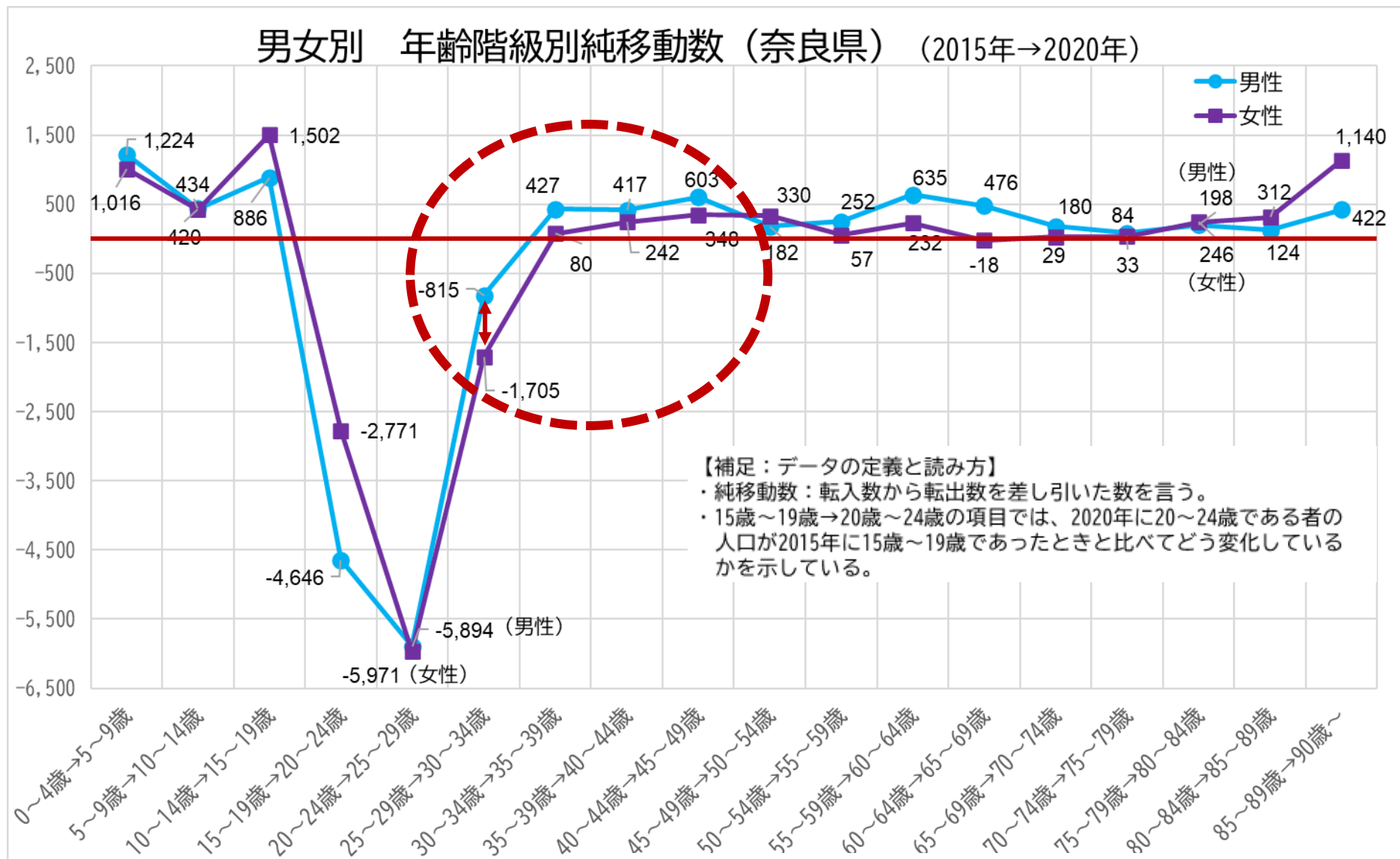
I 現状〔若者・女性の流出〕①過去からの推移

時系列分析 年齢階級別純移動数(奈良県)



・2015年の20歳～24歳の人口と2020年の25歳～29歳の人口を比較すると、5年間で約12,000人減少。1990年頃までと比較すると大幅な転出超過であることがわかる。

I 現状〔若者・女性の流出〕②男女別



【出典】総務省「国勢調査」、厚生労働省「都道府県別生命表」に基づきデジタル田園都市国家構想実現会議事務局作成

20～24歳→25歳～29歳の転出超過をピークとし、それ以降の年齢において女性は男性と比べて地元に戻ってこない傾向がみられる。

2 若者・女性が出身地域を離れる理由

若者がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告

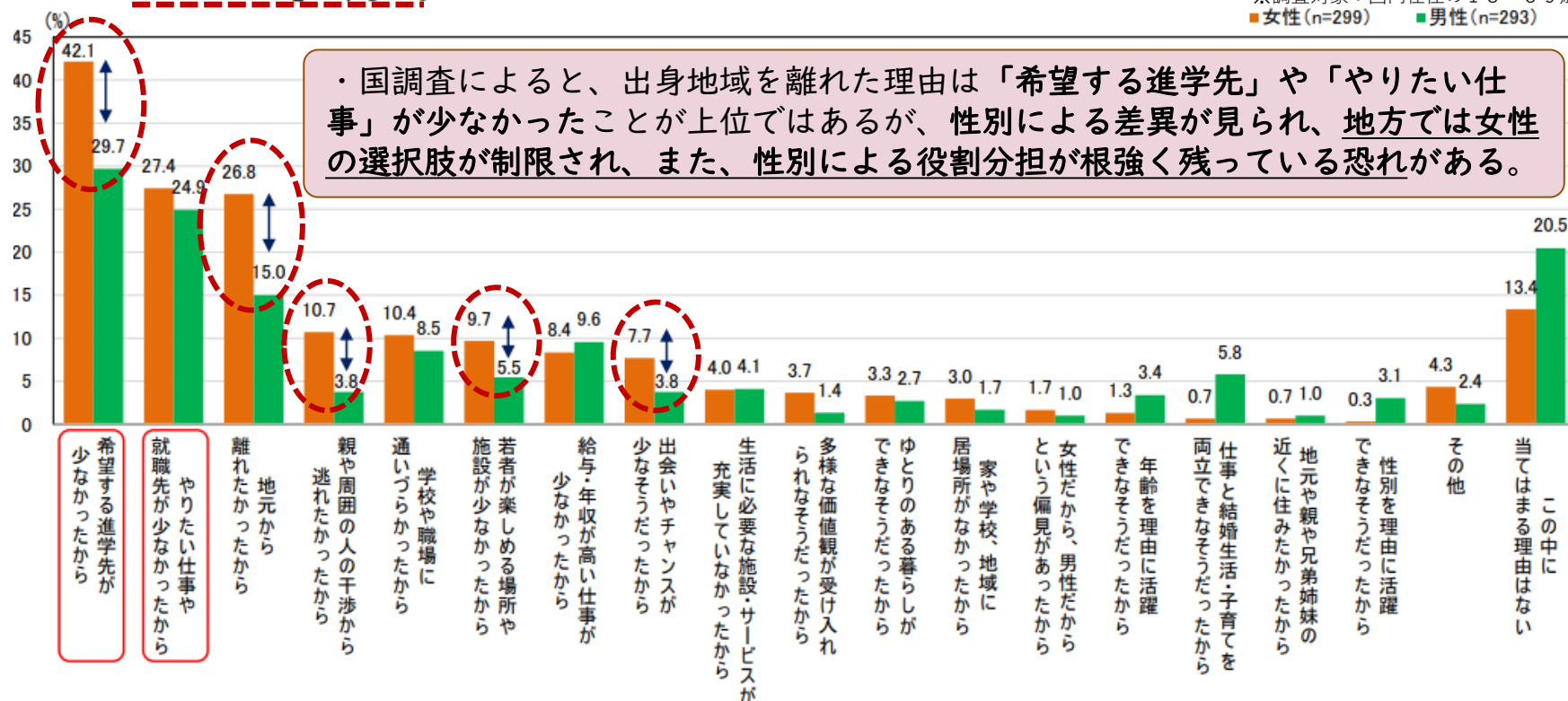
2. 調査結果

(1) 出身地域を離れた理由(自分の都合で転居した者(東京圏以外出身・東京圏居住層))

- 出身地域を離れた理由は、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少なかったから。
- 女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」「若者が楽しめる場所や施設が少なかった」「出会いやチャンスが少なそうだった」が高い。

※調査対象：国内在住の18～39歳の男女

■女性(n=299) ■男性(n=293)



(備考)1. (設問文)あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)

2. 東京圏:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

3. 東京圏以外出身・東京圏居住層:中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

※本資料に掲載している結果は速報値であり、後日変更になる可能性がある。

3 課題「根強く残る固定的性別役割分担意識」

根強く残る固定的役割分担意識や、それに関連して女性就業率が低いこと、性別による生きづらさを感じている（※）人がいることが課題。

※ 職場や学校、家庭などで「男だから」「女だから」という固定概念やプレッシャーにより生きづらさや不便さを感じる

	「夫が外で働き、妻が家を守る」 との意識を持つ県民の割合 (2015年)	女性の家事従事時間 (2021年)	女性の就業率 (2020年)
奈良県	50.4% (第1位)	238分 (第1位)	70.6% (第47位)
全国	44.2%	212分	74.9%

出典：地域における女性の活躍に関する意識調査（H27年度・内閣府）

出典：R3社会生活基本調査

出典：R2国勢調査

	【県調査】 第一子出産前後の妻の就労状況		【県調査】 性別による生きづらさを感じている人
R5	・第1子の妊娠がわかったとき 有職77.2%(a) ・第1子が1歳になったとき 有職45.1%(b) ⇒ 妻の継続就業率(b/a) 58.4%	女性	38.9% (20代:39.4%、30代:40.1%)
H30	・第1子の妊娠がわかったとき 有職72.1%(a) ・第1子が1歳になったとき 有職38.1%(b) ⇒ 妻の継続就業率(b/a) 52.8%	男性	27.2% (20代:42.1%、30代:35.9%)

出典：R5年度奈良県結婚・子育て実態調査

出典：R6年度ジェンダーギャップのない社会づくりに関する意識調査

4 県の目指す姿と取組 [社会全体におけるジェンダー平等の推進]

目指す姿

若者・女性が性別にかかわらず自分の希望に添った生き方・働き方を実現できる奈良県

取組方針

誰もが固定的性別役割分担意識や特定の価値観、プレッシャーを押し付けられることなく、主体的に自分らしく幸福に暮らすことができるよう、社会全体で意識を変えていく。

令和5年度以降の動き(まずは県庁が率先垂範)

県庁内調査
の実施
【R6年3月】

県職員を対象とした調査で、職場におけるジェンダーギャップ等の存在が浮き彫りに。それが「働きにくさ」や「働きがいを失わせる」ことにつながると認識。

プロジェクトチーム
ム立上げ
【R6年5月～】

奈良県こども・子育て推進本部のもとに「**ジェンダー平等推進プロジェクトチーム**」を設置。**市町村、企業、教育機関**におけるジェンダーギャップの解消を推進する第一歩として、**各分野で県職員対象の調査と同様の調査を実施。**

トップセミナー
の実施

【R6・R7年度】

○R6年度
組織のトップに率先してジェンダーギャップ解消に取り組んでいただくよう、企業のトップ、市町村部長・課長、県幹部職員などを対象にセミナーを実施。
○R7年度
8月に市町村長を対象としたセミナーを実施。組織における取組推進の契機としていただき、かつ、地域のジェンダー平等推進の気運醸成にご協力いただきたい。

【参考】 地方創生2.0 の「基本的な考え方」より

令和6年4月24日 新しい地方経済・生活環境創生本部決定より一部抜粋

自治体は、国一都道府県一市区町村という「縦」のつながりのみならず、他の町といった「横」の関係をあらためて意識することが必要ではないか。各地域において、学生などの若者も含めて、「産官学金労言」の関係者が、「女性や若者にも選ばれる地域」となるため、自ら考え、行動を起こすことが必要ではないか。その際、RESASなどを活用した客観的なデータの分析も重要ではないか。

今後、人口減少のペースが緩まるとしても、当面は人口・生産年齢人口が減少するという事態を正面から受け止めた上で、人口規模が縮小しても経済成長し、社会を機能させる適応策を講じていく。このため、

- 一極集中をさらに進めるような政策の見直し、
- 持てるポテンシャルがまだまだ眠っているそれぞれの地域の経済・社会、これらを支える人材 の力を最大限に引き出す政策の強化、
- 若者や女性にも選ばれる職場や暮らしを実現する政策の強化、
- 都市と地方の新たな結びつき・人の往来を円滑化する政策の強化

などに取り組む。

こうした「地方創生2.0」の目指す先をこの「基本的な考え方」で確認し、「地方創生2.0」を起動させる。

◆地方創生2.0起動の必要性

- 我が国の成長力を維持していくためには、都市も地方も、楽しく、安心・安全に暮らせる持続可能な社会を創っていく必要。
- 特に、人口減少が続く地方を守り、若者・女性にも選ばれる地方(=楽しい地方)、高齢者も含め誰もが安心して住み続けられる地方の構築は待たなし。
- 地方創生2.0は、単なる地方の活性化策ではなく、日本の活力を取り戻す経済政策であり、多様性の時代の多様な幸せを実現するための社会政策であり、我がまちの良さ、楽しさを発見していく営み。
- それぞれの地域の「楽しい」取組が広がっていくよう、次の10年を見据えた地方創生2.0を今こそ起動し、この国の在り方、文化、教育、社会を変革する大きな流れをつくり出す。

◆これまでの取組の反省

- 若者・女性からみて「いい仕事」、「魅力的な職場」、「人生を過ごす上での心地よさ、楽しさ」が地方に足りないなど問題の根源に有効にリーチできていなかったのではないかなど
- 人口減少がもたらす影響・課題に対する認識が十分に浸透しなかったのではないかなど
- 人口減少を前提とした、地域の担い手の育成・確保や労働生産性の向上、生活基盤の確保などへの対応が不十分だったのではないかなど
- 産官学金労言の「意見を聞く」ととどまり、「議論」に至らず、好事例が普遍化されないなど、地方自らが主体的に考え行動する姿勢や、ステークホルダーが一体となった取組国の制度面での後押しが不十分だったのではないかなど

◆地方創生をめぐる情勢の変化

● 地方にとって厳しさを増す変化

- ・ 人口減少と出生数・出生率の低下が想定を超えるペースで進み、高齢化が進むことで、特に地方では労働供給制約、人手不足が進行。
- ・ 地域間・男女間の賃金格差や、様々な場面にあるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）などにより、若者・女性の地方離れが進行。
- ・ 買物、医療・福祉、交通、教育など日常生活に不可欠なサービスの維持が困難な地域が顕在化、深刻化 など

● 地方にとって追い風となる変化

- ・ インバウンドの増加、特に、地方特有の食や景観・自然、文化・芸術、スポーツなどを評価して地方を訪れ、産品・サービスを求める外国人の増加
- ・ リモートワークの普及、NFTを含むWeb3.0などデジタル技術の急速な進化・発展 など

【参考】 国と連携した地域の働き方・職場改革等の取組について

令和7年度 県の取組

【トップへの働きかけ】

- 調査結果を踏まえ、職場におけるジェンダーギャップの解消に向け、市町村、企業等、教育機関の各分野でトップセミナーを実施。
- 若者・女性の意見を聴く機会を設け、各分野のトップが組織の課題を自覚し、解消する取組を促進。
- 労働局と協力し、好事例を横展開。

【女性やこども・若者への働きかけ】

- ライフデザインのワークショップを実施し、こども・若者自身がジェンダーギャップに気づき、自分らしい生き方・働き方を考える機会を提供。
- トップに意見を伝える機会を提供。

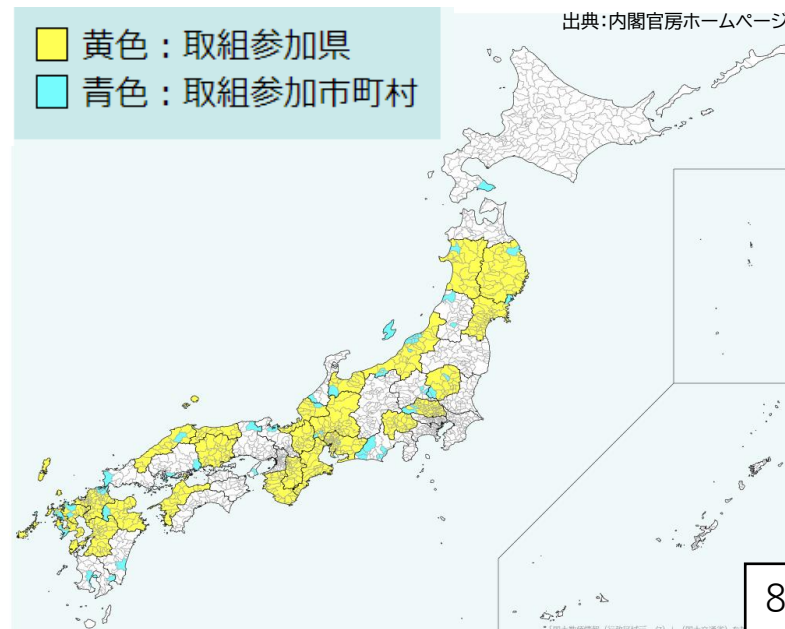
<KPI>

- 就業希望の女性の就業率の向上
- 男女間賃金格差の縮減
- 女性管理職比率の向上 等

内閣官房「地域働き方・職場改革等の推進」に応募。国と連携し、サポートを受けながら取組を推進。

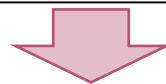
内閣官房「地域働き方・職場改革等の推進」

- ◆ 地域における魅力ある働き方、職場づくり等を起点にした社会変革により、「若者・女性にも選ばれる地方」をつくるための取組を推進。
- ◆ 地域の「職場」に呼びかけて課題への気付き・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めていく取組を進めていこうとする自治体を公募。
- ◆ 全国68の自治体（24県、44市町村）において、国と連携しながら、「若者・女性にも選ばれる地方」に向けた地域働き方・職場改革の取組を開始。



5 ジェンダーギャップに関する意識調査の結果共有①

県職員に加え、市町村、教育現場、企業の職員に対して調査を実施（R6年）。



- 県職員、市町村職員、教職員、企業社員ともに、それぞれの職場においてジェンダーギャップを感じている者がいることが確認できた。
- 性別により、ジェンダーギャップを感じている項目や割合に差があることが確認できた。

性別による無意識の思い込みを感じる場面について

性別により差がある項目

- 女性の割合が男性よりも高い項目

「女性は、仕事より家庭を優先すべきだという
雰囲気がある。」

「職場でのお茶出しや雑用は女性がすべきだ
という職場風土がある。」

- 男性の割合が女性よりも高い項目

「男性は、家庭より仕事を優先すべきだという
雰囲気がある。」

ジェンダーギャップを感じたことについて

性別により差がある項目

- 女性の割合が男性よりも高い項目

「有能な女性がいても、男性管理職に比べて、
女性管理職の割合が低いと感じる。」

「結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めよう
と思うことが多く、女性が不利だと感じる。」

- 男性の割合が女性よりも高い項目

「突発的に生じた、肉体的にハードな仕事をさせ
られやすいため、男性が不利だと感じる。」

5 ジェンダーギャップに関する意識調査の結果共有②

○無意識の思い込みやジェンダーギャップに関する自由意見（市町村職員）

《周囲の考えや雰囲気について》

- ①管理職登用の場合、「男性だからなんとかやれるだろう」との発言を聞いたことがある。その裏には「女性ではできない」との思い込みを感じる（50代 女性）
- ②残業や長時間労働がえらいと考えている職員がおり、有休取得に消極的また同僚の取得に難色。（30代 女性）
- ③保育所へのお迎えなどについては勤務条件にかかわらず母親が主となって行うことが暗黙的に是とされているように感じる（30代 男性）
- ④年功序列により待遇が向上していくにも関わらず、管理職外の女性は補助的業務ができていれば十分という雰囲気がある（30代 女性）

《女性の管理職登用について》

- ⑤女性管理職の割合が高いことが自治体の評価にも繋がるような風潮があり、そのことだけに焦点が当てられ過ぎている（30代 男性）
- ⑥女性管理職の割合を増やすため、無理に昇格させ、結果退職に追い込まれるケースがある（60代以上 女性）

《組織の体制について（人員配置、評価制度など）》

- ⑦部局によって男女比が極端に偏っている
- ⑧優秀な女性は今の制度では出世を望まず、優秀な女性人材が不足する（40代 男性）
- ⑨子育てのため部分休業をしているが、時間外勤務ができないと低く評価されているように感じる（40代 女性）
- ⑩「子どもの発熱で急遽休みたい」という申し出に対し、男性職員の場合「奥さんは？」と返ってることがある（50代 男性）

《職場環境について》

- ⑪育児休業の法改正に対し、内部の制度整備を本気でやる気が無い（人事関係部署が法改正の意図等を軽く扱っている）（40代 男性）
- ⑫ジェンダーではないが、独身職員に休暇者のフォローや休日出勤、残業などの負荷が偏っているように思う（30代 男性）

6 市町村のジェンダーギャップに関する数値について①ー1

【奈良市～田原本町】

R5採用の状況(警察、消防、技労を除く)

出典：R5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査(総務省)

		採用者数	(人)	女性割合 (%)
			うち女性	
1	奈良市	52	29	55.8
2	大和高田市	22	15	68.2
3	大和郡山市	32	20	62.5
4	天理市	17	13	76.5
5	橿原市	19	11	57.9
6	桜井市	19	10	52.6
7	五條市	24	11	45.8
8	御所市	7	0	0.0
9	生駒市	43	25	58.1
10	香芝市	43	31	72.1
11	葛城市	14	8	57.1
12	宇陀市	35	19	54.3
13	山添村	5	1	20.0
14	平群町	8	5	62.5
15	三郷町	5	3	60.0
16	斑鳩町	6	5	83.3
17	安堵町	9	8	88.9
18	川西町	4	0	0.0
19	三宅町	4	2	50.0
20	田原本町	4	2	50.0

※50%以上を着色

R6. 4. 1時点の常勤職員数

(教委・学校等・保育施設・消防・病院等を除く)

出典：R6年度ジェンダーギャップに関する意識調査
(奈良県子ども・女性課)

		職員数	(人)	女性割合 (%)
			うち女性	
1	奈良市	1660	593	35.7
2	大和高田市	405	132	32.6
3	大和郡山市	415	108	26.0
4	天理市	373	124	33.2
5	橿原市	681	215	31.6
6	桜井市	350	106	30.3
7	五條市	288	98	34.0
8	御所市	408	197	48.3
9	生駒市	486	201	41.4
10	香芝市	340	110	32.4
11	葛城市	244	82	33.6
12	宇陀市	282	101	35.8
13	山添村	57	15	26.3
14	平群町	122	51	41.8
15	三郷町	135	45	33.3
16	斑鳩町	131	56	42.7
17	安堵町	75	24	32.0
18	川西町	77	25	32.5
19	三宅町	73	26	35.6
20	田原本町	225	88	39.1

※40%以上を着色

R6. 4. 1時点の課長級以上の職員数

(一般行政職)

出典：R6年度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(内閣府)

		職員数	(人)	女性割合 (%)
			うち女性	
1	奈良市	125	28	22.4
2	大和高田市	74	4	5.4
3	大和郡山市	59	5	8.5
4	天理市	58	15	25.9
5	橿原市	94	20	21.3
6	桜井市	44	6	13.6
7	五條市	40	7	17.5
8	御所市	56	13	23.2
9	生駒市	69	12	17.4
10	香芝市	44	9	20.5
11	葛城市	50	8	16.0
12	宇陀市	77	7	9.1
13	山添村	9	0	0.0
14	平群町	19	5	26.3
15	三郷町	27	1	3.7
16	斑鳩町	19	3	15.8
17	安堵町	13	1	7.7
18	川西町	12	2	16.7
19	三宅町	18	4	22.2
20	田原本町	31	7	22.6

※30%以上を着色

6 市町村のジェンダーギャップに関する数値について①-2

【曾爾村～東吉野村】

R5年度 採用の状況
(警察、消防、技労を除く)

		採用者数	(人)	女性割合 (%)
			うち女性	
21	曾爾村	2	0	0.0
22	御杖村	1	0	0.0
23	高取町	6	1	16.7
24	明日香村	5	4	80.0
25	上牧町	10	6	60.0
26	王寺町	15	4	26.7
27	広陵町	13	8	61.5
28	河合町	15	7	46.7
29	吉野町	6	2	33.3
30	大淀町	8	4	50.0
31	下市町	1	0	0.0
32	黒滝村	4	1	25.0
33	天川村	6	1	16.7
34	野迫川村	1	0	0.0
35	十津川村	11	5	45.5
36	下北山村	6	5	83.3
37	上北山村	1	0	0.0
38	川上村	2	2	100.0
39	東吉野村	6	3	50.0
—	県内市町村 平均	491	271	55.2
—	全国市町村 平均	33,392	18,875	56.5
—	奈良県庁	201	88	43.8

※50%以上を着色

R6. 4. 1時点の職員数
(教委・学校等・保育施設・消防・病院等を除く)

		職員数	(人)	女性割合 (%)
			うち女性	
21	曾爾村	36	17	47.2
22	御杖村	43	11	25.6
23	高取町	77	25	32.5
24	明日香村	104	44	42.3
25	上牧町	146	48	32.9
26	王寺町	136	48	35.3
27	広陵町	146	60	41.1
28	河合町	129	43	33.3
29	吉野町	112	35	31.3
30	大淀町	137	40	29.2
31	下市町	91	30	33.0
32	黒滝村	31	6	19.4
33	天川村	39	10	25.6
34	野迫川村	33	13	39.4
35	十津川村	88	26	29.5
36	下北山村	36	10	27.8
37	上北山村	32	10	31.3
38	川上村	55	20	36.4
39	東吉野村	51	15	29.4
—	県内市町村 平均	8,349	2,908	34.8
—	全国市町村 平均	把握不可	把握不可	—
—	奈良県庁	3,917	1,594	40.7

※奈良県庁は人事委員会勧告を参考
に算出（公安職と教育職を除く）

※40%以上を着色

R6. 4. 1時点の課長級以上の職員数
(一般行政職)

		(人)		女性割合 (%)
		職員数	うち女性	
21	曾爾村	8	0	0.0
22	御杖村	9	1	11.1
23	高取町	10	2	20.0
24	明日香村	11	3	27.3
25	上牧町	19	4	21.1
26	王寺町	33	7	21.2
27	広陵町	36	11	30.6
28	河合町	20	3	15.0
29	吉野町	16	1	6.3
30	大淀町	16	1	6.3
31	下市町	11	1	9.1
32	黒滝村	8	1	12.5
33	天川村	7	0	0.0
34	野迫川村	6	2	33.3
35	十津川村	15	1	6.7
36	下北山村	8	0	0.0
37	上北山村	5	0	0.0
38	川上村	8	0	0.0
39	東吉野村	5	1	20.0
—	県内市町村 平均	1,189	196	16.5
—	全国市町村 平均	80,467	12,165	15.1
—	奈良県庁	348	53	15.2

※30%以上を着色

6 市町村のジェンダーギャップに関する数値について②

出典：ジェンダーギャップに関する意識調査（奈良県こども・女性課）

◆部局別正規職員の配置について

※ 職員数・部局数が多い県及び全12市について比較整理

○：女性の割合が高い ●：男性の割合が高い、－：性別による極端な差はない、／：把握不可
（「高い」とは、各自治体における平均男女比と比べ、その差が10ポイント以上のもの）

市町村	A			B		
	①住民・保険・年金部局	②会計部局	③健康・福祉部局	①人事・財政・企画部局	②危機管理部局	③環境・まちづくり・建設部局、水道部局
奈良県	／	－	○	－	●	●
奈良市	○	○	○	－	●	●
大和高田市	○	－	○	－	●	●
大和郡山市	○	／	○	－	／	●
天理市	－	／	○	－	／	●
橿原市	／	－	○	●	／	●
桜井市	○	－	○	－	／	●
五條市	○	○	○	－	●	●
御所市	／	○	○	●	／	●
生駒市	／	／	○	●	／	●
香芝市	／	／	○	－	／	●
葛城市	－	○	○	●	／	●
宇陀市	－	○	○	●	／	●

人事配置の際に
性別による思い込みが
存在していないか？

職種特性の影響を受けやすい
（保健師、技術職など）

6 市町村のジェンダーギャップに関する数値について③

R6. 4. 1時点の職員配置について(本庁の防災・危機管理部局への女性職員の配置状況)

出典: R6年度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(内閣府)

		職員数	(人)	女性 割合 (%)			
			うち 女性		うち 管理職	(人)	女性 割合 (%)
1	奈良市	14	3	21.4	4	0	0.0
2	大和高田市	5	0	0.0	1	0	0.0
3	大和郡山市	5	1	20.0	0	0	0.0
4	天理市	6	0	0.0	2	0	0.0
5	橿原市	7	0	0.0	3	0	0.0
6	桜井市	6	0	0.0	3	0	0.0
7	五條市	13	0	0.0	5	0	0.0
8	御所市	5	1	20.0	2	0	0.0
9	生駒市	10	4	40.0	4	1	25.0
10	香芝市	7	1	14.3	2	0	0.0
11	葛城市	6	0	0.0	1	0	0.0
12	宇陀市	7	0	0.0	3	0	0.0
13	山添村	6	2	33.3	2	0	0.0
14	平群町	3	0	0.0	1	0	0.0
15	三郷町	6	2	33.3	2	0	0.0
16	斑鳩町	5	0	0.0	1	0	0.0
17	安堵町	4	0	0.0	2	0	0.0
18	川西町	3	0	0.0	1	0	0.0
19	三宅町	10	2	20.0	2	0	0.0
20	田原本町	3	0	0.0	1	0	0.0
－	奈良県庁	31	3	9.7	8	0	0.0

		職員数	(人)	女性割合 (%)	(人)		
			うち女性		うち管理職	うち女性	女性割合 (%)
21	曾爾村	6	2	33.3	2	0	0.0
22	御杖村	5	2	40.0	3	1	33.3
23	高取町	9	1	11.1	3	0	0.0
24	明日香村	1	0	0.0	0	0	0.0
25	上牧町	5	0	0.0	1	0	0.0
26	王寺町	4	1	25.0	2	0	0.0
27	広陵町	5	1	20.0	2	0	0.0
28	河合町	4	0	0.0	1	0	0.0
29	吉野町	2	0	0.0	1	0	0.0
30	大淀町	5	1	20.0	2	0	0.0
31	下市町	12	4	33.3	4	0	0.0
32	黒滝村	0	0	0.0	0	0	0.0
33	天川村	6	2	33.3	0	0	0.0
34	野迫川村	2	0	0.0	1	0	0.0
35	十津川村	3	1	33.3	1	0	0.0
36	下北山村	7	2	28.6	2	0	0.0
37	上北山村	6	2	33.3	2	0	0.0
38	川上村	1	0	0.0	0	0	0.0
39	東吉野村	0	0	0.0	0	0	0.0
—	全国市町村平均	11354	1486	13.1	2694	142	5.3
—	県内市町村平均	214	35	16.4	69	2	2.9

ご案内

主催：奈良県こども・女性課
(Tel0742-27-8679)

ジェンダーギャップを考える

市町村長トップセミナー

「ジェンダーギャップ解消に向けた具体的な取組について(仮)」

日時

令和7年8月6日(水)

14時～15時30分

場所

奈良県コンベンションセンター

(奈良市三条大路1-691-1)

対象

・市町村長

・市町村幹部職員

・県幹部職員

講師

小安 美和 さん

株式会社Will Lab(ウィルラボ)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
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)

【略歴】

奈良県生まれ。東京外国語大学卒業後、日本経済新聞社入社。2005年リクルート入社、13年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。15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。

17年3月株式会社Will Lab設立。岩手県釜石市、兵庫県豊岡市などで女性の就労促進に関するアドバイザーを務めるほか、企業の女性リーダー育成に取り組む。

申込

ご参加について担当課に照会しますが、下記のQRコードからお申込可能です。



意識調査の結果や各種データをご覧の上で、以下についてご意見をお願いいたします。

- 職員採用や人事配置、管理職登用において工夫されていること
- 性別にかかわらず働きやすい職場環境づくり