ACTIVITY REPORT 2024-2026

経済のジェンダーギャップに関する研究グループ 活動報告書

「見えない差」を経営戦略に変える

中小企業と地域の持続可能性に向けて

活動期間 2024年12月 - 2026年7月

中小企業家同友会全国協議会 女性部連絡会

2026年9月

要約

本研究グループは、男女間賃金格差を入口に、企業内の配置、経験、評価、登用、働き方、意思決定のあり方を見直し、経済のジェンダーギャップを中小企業の経営課題として捉え直すことを目的に活動した。2024 年 12 月の第 1 回(顔合わせ会)から 9 回の会議を重ね、会員役員を対象としたアンケート、158 名が参加したオンラインセミナー、2026 年 7 月の定時総会第 9 分科会へと展開した。

本報告書の中心メッセージ

賃金差は、給与表だけの問題ではない。誰にどの仕事を任せ、どの経験を与え、誰を意思決定の場に迎えるかという日々の選択が積み重なって表れる。したがって、格差の是正は人材育成、採用・定着、組織開発、地域の持続可能性を一体で考える経営戦略である。

9 回	129 名	158 名	102 名
研究グループ会議	会員役員アンケート	オンラインセミナー	定時総会 第 9 分科会

主な発見

1. **認識と実態のずれ:**アンケートでは、男女の賃金差を認識した回答は 18 人(14%)にとどまる一方、職種配置の偏りは 58 人(45%)、女性管理職が 30%未満は 67 人(52%)だった。賃金という結果より前に、機会の配分に差が生じている可能性が示された。
2. **見える化の効用:**全国信用金庫協会の報告は、総額の差だけでなく、配属、渉外経験、役職登用、勤続年数に分けて見ることで、行動すべき箇所が明確になることを示した。
3. **配慮と成長機会の両立:**善意の保護や配慮が、本人の挑戦や経験機会を狭める場合がある。制度整備に加え、対話を通じて主体性を育み、役割を託す文化が必要である。
4. **地域経営の課題:**2025 年の 20 代人口データを再集計すると、47 都道府県中 37 で女性の社会増減率が男性を下回った。内閣府調査でも、東京圏へ移動した女性の 27.4%が「やりたい仕事や就職先が少なかった」と回答している。若年女性の流出は、地域のキャリア機会を問う経営課題である。

注:本報告書に示すアンケート結果は探索的な調査であり、全国の中小企業全体を代表するものではない。数値は傾向を捉える入口として用い、議事録、講演・報告資料、参加者コメントと照合して解釈した。

目次

本書は、研究の背景、活動、調査、二つの実践機会、そこから整理した視点の順に構成しています。

要約 1

第 1 章 研究の背景と目的 3

第 2 章 研究グループの活動 6

第 3 章 アンケートが映し出した「見えない差」 8

第 4 章 見えない差を、経営戦略に変える 10

第 5 章 研究成果を実践につなげる 12

第 6 章 研究活動から整理した 6 つの視点 14

第 1 章 研究の背景と目的

経済のジェンダーギャップは、女性だけに関わる限定的なテーマではない。企業が限られた人材の力をどこまで引き出せるか、地域に仕事と成長の機会をつくれるか、意思決定に異なる視点を取り込めるかを問うテーマである。本研究は、男女間賃金格差を「数値の差」として眺めるだけでなく、その背後にある雇用管理と組織文化を解きほぐすところから始まった。

1.1 なぜ今、男女間賃金格差なのか

内閣府男女共同参画推進連携会議の「男女間賃金格差」チームは、2023 年 8 月から 2025 年 8 月まで、賃金格差を組織内のジェンダー格差が数値として表れたものと捉え、企業規模やセクターごとの要因分析と実践促進を進めた。2025 年 7 月のシンポジウムでは、見える化によって課題が明確になること、採用・育成・登用の各段階を見直す必要があること、中小企業では地域の働き方や人口移動とも結びつくことが共有された。女性部連絡会代表の橋本久美子氏が同シンポジウムに登壇したことも、本研究の問題意識を具体化する契機となった。

制度面では、2026 年 4 月 1 日施行の改正女性活躍推進法により、常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主にも、男女間賃金差異の情報公表が必須となった。第 6 次男女共同参画基本計画は、女性管理職比率の公表義務化、企業情報の見える化、地域における固定的性別役割分担意識の解消を重要な方向として示している。

用語の整理

本報告書では、法令に基づく測定・公表の対象を「男女間賃金差異」、構造的な不均衡や是正課題を含む広い意味では「男女間賃金格差」と表記する。

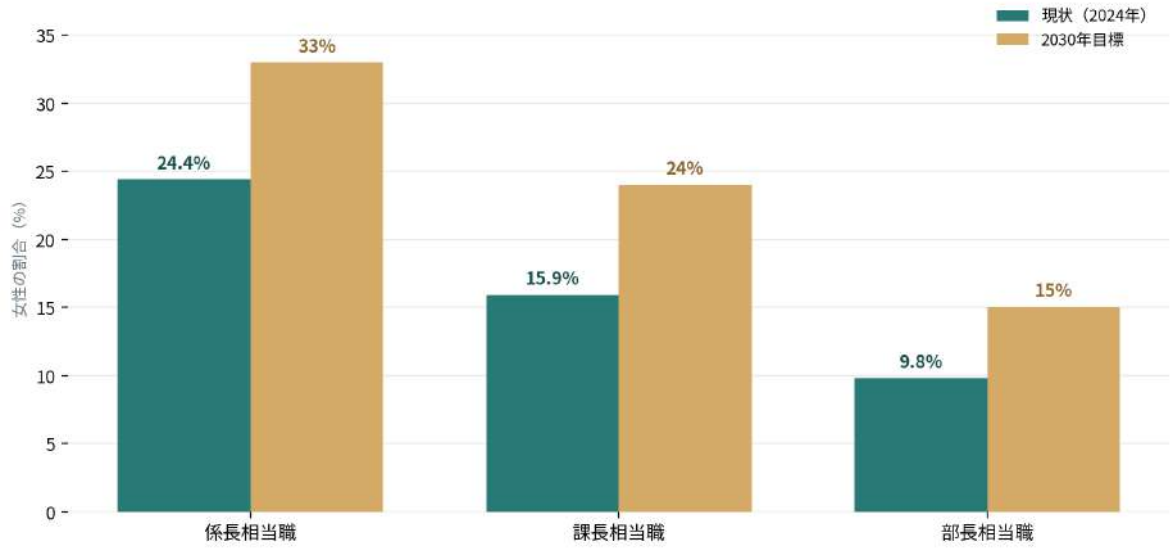


図 1　民間企業の役職段階に占める女性割合と 2030 年目標

出所：内閣府男女共同参画局「第 6 次男女共同参画基本計画が策定されました」（現状は 2024 年）を基に作成。

1.2 中小企業にとっての意味

情報公表義務の対象外となる小規模企業であっても、人手不足、採用難、離職、事業承継、管理職育成の課題から自由ではない。むしろ、役割が人に固定されやすく、配置や評価が経営者の経験則に左右されやすい中小企業では、「制度上は同じ」であることと「実際の機会が同じ」であることの間に差が生まれやすい。

また、地方では企業の雇用のあり方が、若者、とりわけ女性が地域に残るか、戻るかという選択に影響する。地域企業の変化は、一社の人材戦略であると同時に、地域の将来をつくる基盤でもある。次節では、20 代の人口移動と、若い世代が地域を離れた理由に関するデータを重ね、この関係を具体的に検討する。

1.3 若年女性の地域流出と「仕事の選択肢」

総務省の「住民基本台帳人口移動報告」2025 年結果と「人口推計」2024 年 10 月 1 日現在を基に、中同協が作成した第 9 分科会配布資料の 20 代人口の社会増減率を再集計した。その結果、47 都道府県のうち 37 で、女性の社会増減率が男性を下回った。これは、若年層の人口移動において、女性の転出超過が男性より大きい、又は女性の転入超過が男性より小さい地域が広く存在することを示している。個々の地域で背景は異なるが、若年女性の移動を、地域の雇用、教育、生活環境の問題として捉える必要がある。

内閣府の調査では、東京圏以外の出身で、現在は東京圏に住み、自分の都合で出身地域を離れた女性の理由は、「希望する進学先が少なかった」が 42.1%、「やりたい仕事や就職先が少なかった」が 27.4%、「地元から離れたかった」が 26.8%だった。令和 7 年版男女共同参画白書は、地方の女性が都市へ転出し地元に戻らない理由として、働きたいと思える職場の少なさと仕事の選択肢の限界を挙げている。また、東京圏へ移動した女性は、能力や学歴を生かせる仕事、キャリアアップ、収入、仕事と子育ての両立をより重視する傾向があるとしている。本研究グループのアンケートでも、職種配置に性別の偏りがあるとの回答は 58 人（45%）だった。

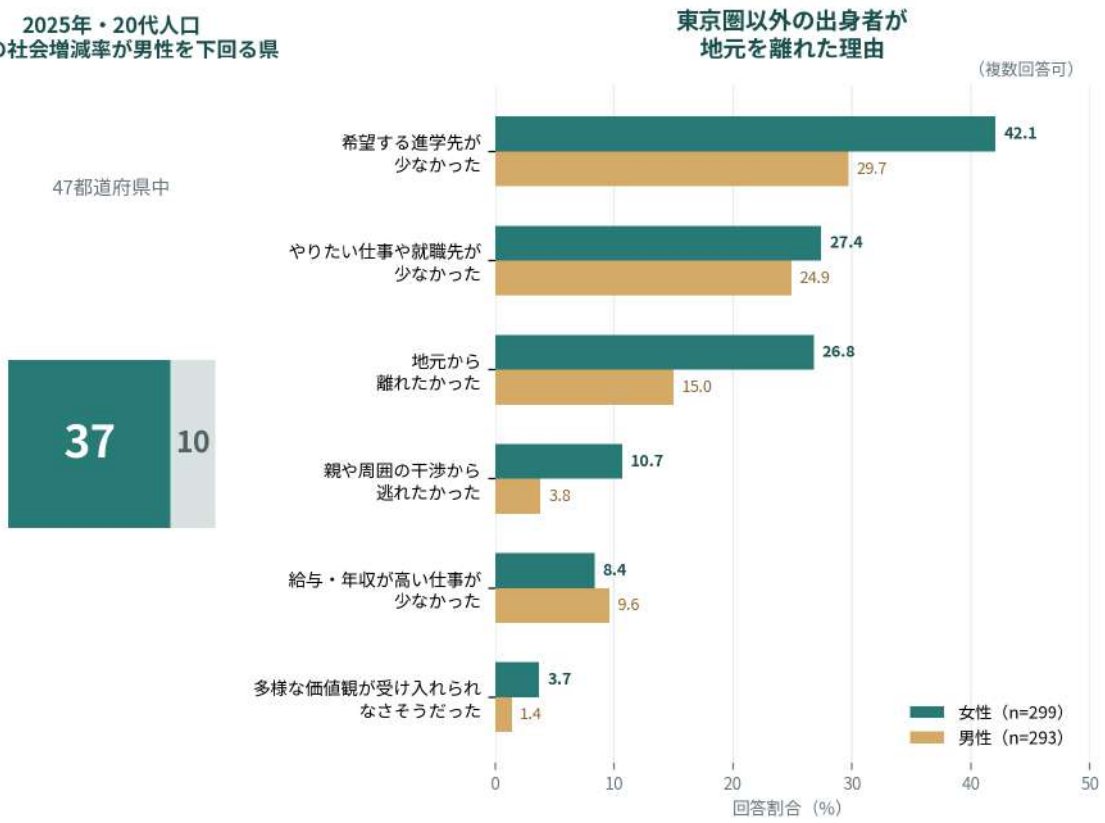


図２ 20 代人口の社会増減率の男女差と、東京圏へ移動した理由

出所：左は第 9 分科会配布資料（総務省「住民基本台帳人口移動報告」2025 年結果及び「人口推計」2024 年 10 月 1 日現在を基に中同協作成）を再集計。右は内閣府「令和 7 年版 男女共同参画白書」特－27 図を基に作成。社会増減率の男女差は「男性－女性」。

これらのデータは、若年女性の地域流出を個人の志向だけで捉えるのではなく、地域にどのような仕事やキャリア形成の機会があるかという観点から検討する必要性を示している。地域に女性を「引き留める」のではなく、残ることも、戻ることも魅力的な選択となる仕事と企業を増やすことが求められる。

注：人口移動データと意識調査、本研究グループのアンケートは、同じ個人を追跡したものではなく、地域別の代表性もないため、職種の偏りと人口移動の因果関係を直接示すものではない。

1.4 研究の問いと方法

1.賃金差という結果の手前で、配置、経験、評価、登用、働き方にどのような差が生まれているのか。

2.経営者が「自社には差がない」と感じるとき、何が見えなくなっているのか。

3.ジェンダーギャップを、思想や属性の対立ではなく、人を生かす経営の課題としてどう伝えるか。

4.企業内の変化を、地域の人口流出、人材確保、経済団体の意思決定とどう接続するか。

これらの問いに対し、本研究では 9 回の会議での実践知、会員役員アンケート、オンラインセミナーの講演・事例・討論、定時総会分科会の企業実践と参加者評価を相互に照合した。統計的な因果推論ではなく、現場で次の行動を生み出すための実践研究として位置づける。

第 2 章 研究グループの活動

研究グループの特徴は、最初から結論を決めず、メンバーが各地域・企業で感じてきた違和感を言語化し、データと事例で確かめ、経営者に届く表現へ練り直した点にある。議論は「女性の不利益」の指摘から始まり、「誰もが力を発揮できる企業と地域をどうつくるか」という共通課題へ広がった。

2.1 研究グループの構成

所属	氏名	企業
埼玉	小松君恵	株式会社コマーム
東京	橋本久美子	株式会社吉村
新潟	関原英里子	有限会社京美容室
石川	橋本昌子	株式会社スパーテル(グループリーダー)
静岡	山崎かおり	株式会社山崎製作所
愛知	石塚智子	有限会社ソフィア企画
兵庫	西良旺子	株式会社 be love company
岡山	門田悦子	有限会社田中製作所
広島	村井由香	株式会社キャピタルコーポレーション

研究の目的は、経済のジェンダーギャップと人口流出について学び、その学びを企業経営と同友会運動に生かすことである。

2.2 活動の 4 段階

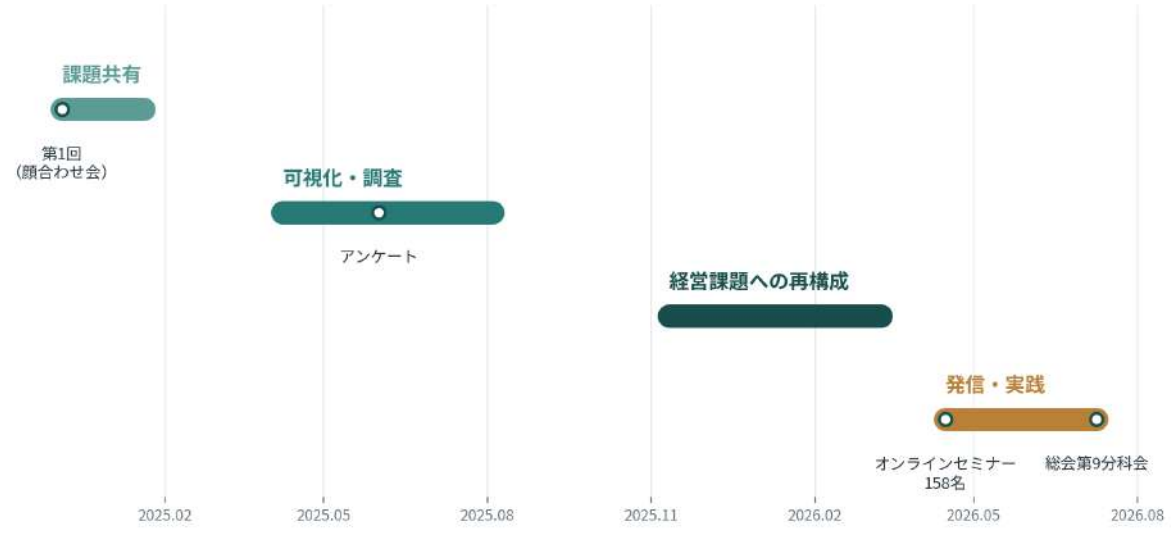


図 3　研究活動の展開

出所：第 1 回(顔合わせ会)から第 9 回までの議事録、セミナー・分科会資料を基に作成。

第 1 段階　課題共有（2024 年 12 月 - 2025 年 1 月）

第 1 回（顔合わせ会）と第 2 回会議では、賃金差は職種差ではないか、能力開発の過程ですでに男女差があるのではないか、女性比率だけを追うと本質を失うのではないか、といった問いを出し合った。数字の達成より、傾聴、受容、共感が働く風土と、異なる価値観が交わる意思決定の質を重視する方向が定まった。

第 2 段階　可視化・調査（2025 年 4 月 - 8 月）

目的を「経済のジェンダーギャップと人口流出を学び、経営に生かす」と確認し、会員役員アンケートを設計・実施した。結果の分析から、制度の有無と実際の運用、平等だという認識と配置・登用の実態、用語への理解と反発の間にずれがあることが分かった。

第 3 段階　経営課題への再構成（2025 年 11 月 - 2026 年 3 月）

若年女性の人口流出、人手不足、採用・定着、意思決定の同質性を結びつけ、テーマを「女性の問題」から「経営と地域の問題」へ組み替えた。データによる見える化と企業実践を組み合わせ、抵抗感のある層にも届くオンラインセミナーと総会分科会を設計した。

第 4 段階　発信・実践（2026 年 4 月 - 7 月）

オンラインセミナーで信用金庫の分析と中小企業の実践を共有し、参加者が自社の課題と行動を討論した。続く定時総会第 9 分科会では、異なる業種・男女構成の 3 社の実践をリレー形式で報告し、研究成果を企業づくりの言葉に落とし込んだ。

2.3 研究過程そのものが生んだ成果

最大の成果は、メンバーが抱えていた抽象的な違和感を、企業と地域の課題として説明できる言葉に変えたことである。議事録には、県の委員会や理事会、行政との対話の場で、確信を持って発言できるようになったという振り返りが残る。これは、知識の獲得だけでなく、経営者自身の認識と発信力が変化したことを意味する。

第 3 章 アンケートが映し出した「見えない差」

2025 年 6 月から 7 月に、中同協役員等を対象として「21 世紀型中小企業づくりアンケート」を実施した。回答は 129 名。調査は、企業と同友会活動におけるジェンダーギャップの現状を把握し、今後の学びと実践の土台をつくることを目的とした。

3.1 回答者の特徴

項目	内容
回答数	129 名
性別	男性 87 名、女性 40 名、無回答等 2 名
年齢	50 代 57 名、60 代 38 名。両年代で全体の約 74%
業種	サービス業 60 社、製造業 32 社、流通・商業 17 社、建設業 13 社、その他 7 社
企業規模	20 名未満が 72 社（56%）
調査時期・方法	2025 年 6 - 7 月、e.doyu によるオンライン回答

回答者は役員層で、50 代・60 代、男性、小規模企業、サービス業の比重が高い。以下の数値は、この回答者集団の認識と実態を示すものであり、全国の中小企業全体の割合として一般化しない。

3.2 「賃金差はない」という認識と、機会配分の実態

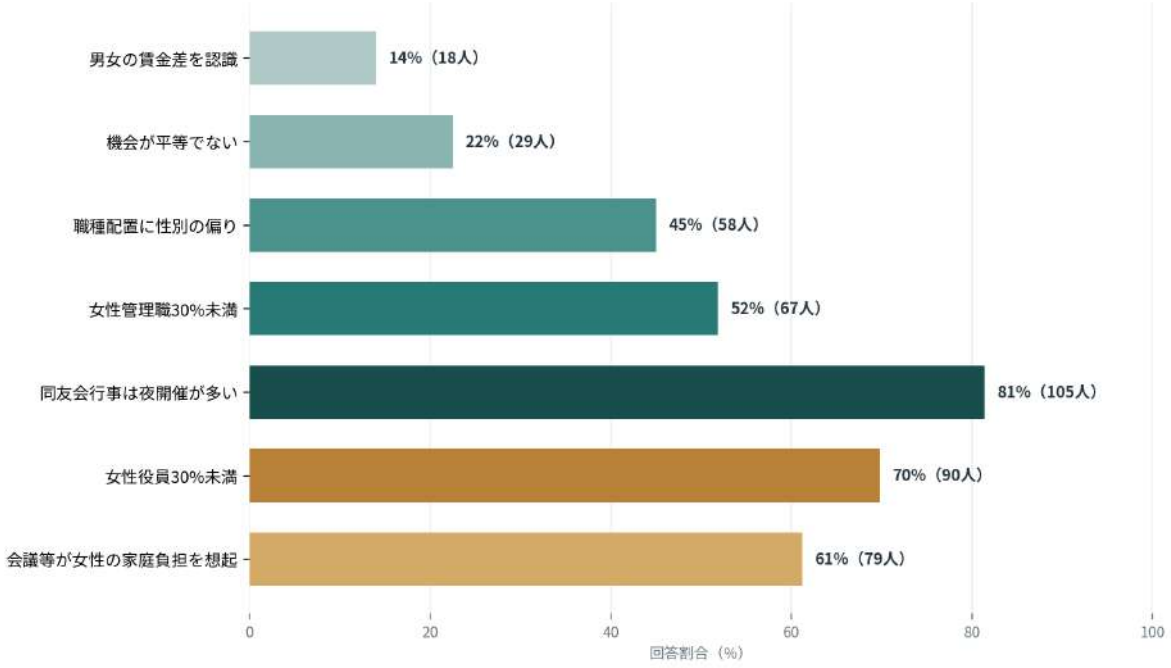


図 4　アンケートの主要結果（回答総数 129 名）

出所：「21 世紀型中小企業づくりアンケート」集計資料。割合は回答総数 129 名を基に再計算し、四捨五入。

最も重要な結果は、賃金差の認識と、格差を生みうる構造の回答が一致していないことである。「男女の賃金差がある」とした回答は 18 人(14%)だったのに対し、「職種配置に性別の偏りがある」は 58 人(45%)、「女性管理職が 30%未満」は 67 人(52%)だった。給与規程が同じでも、職種、経験、役職、雇用形態、勤続年数が異なれば、集計上の賃金差は生じる。



図 5　賃金差が生まれる構造の仮説

出所:研究グループ会議、アンケート、オンラインセミナーで整理した内容を基に作成。

解釈

「同じ賃金表だから平等」という確認だけでは不十分である。昇進につながる仕事を誰に任せたか、顧客対応や営業・技術の経験を誰が積んだか、本人の希望を確かめずに役割を決めていないかをたどる必要がある。

3.3 企業と同友会活動に共通する構造

企業内では、長時間労働の評価、育児・介護への配慮、男性が働き方を変えることへの無言の圧力、固定的な性別役割意識が課題として挙がった。同友会活動では、「(会合などの)夜の開催が多い」105 人(81%)、「女性役員が 30%未満」90 人(70%)、「会議や行事が女性の家庭負担を前提にしていると感じる」79 人(61%)という回答があった。

この結果は、企業と経済団体が別々の問題を抱えているのではなく、長時間参加できる人を標準とする運営、ケア責任の偏り、意思決定者の同質性という共通の前提を持つ可能性を示す。企業に変化を呼びかける経済団体自身も、会議時間、役員選考、発言機会、役割分担を点検する必要がある。

3.4 自由記述が示した「温度差」

自由記述には、制度を整えたい、人権や無意識の思い込みについて学びたい、女性を含む複数の経営幹部で協議している、といった前向きな回答がある一方、企業は仕事をする場であり性別は関係ない、過度な配慮は逆差別になりうる、用語が分かりにくい、といった懐疑や反発も見られた。

研究グループは、この温度差を「理解の遅れ」と断じるのではなく、伝え方と対話の設計に関する重要なデータとして受け止めた。抽象語やカタカナ語を並べるのではなく、採用、定着、顧客、業務分担、会議運営といった具体的な経営場面に置き換え、異論を含めて話せる場をつくる必要がある。

第 4 章 見えない差を、経営戦略に変える

アンケートで見えた温度差と構造的な課題を、経営者が自社の問題として考える場に変えるため、2026 年 4 月 15 日にオンラインセミナーを開催した。タイトルは「見えない差を、経営戦略に変える - 男女の賃金格差からこれからの経営を考える -」。30 同友会と中同協、研究者、行政担当者等から 158 名が参加した。

項目	内容
日時	2026 年 4 月 15 日(水)13:30 - 16:30
形式	オンライン
参加者	158 名(30 同友会と中同協、研究者、行政担当者等)
趣旨説明・まとめ	橋本昌子氏(株式会社スパーテル)
講演	斎藤裕樹氏(一般社団法人全国信用金庫協会 人事管理部長)
事例報告	橋本久美子氏(株式会社吉村 代表取締役会長)
構成	問題提起、講演、企業事例、グループ討論、全体共有

4.1 全国信用金庫協会の「見える化」

斎藤裕樹氏は、信用金庫における女性活躍推進見える化調査を基に、男女間賃金格差を分解して説明した。報告資料では、正規職員の賃金指数は男性を 100 としたとき女性 69.4、女性職員比率 43.8%に対し女性管理職比率 8.9%、役員比率 2.1%とされた。また、管理職の一段階下では女性比率 29.3%であり、登用の途中に大きな段差があることが示された。

核心は、女性の能力ではなく職務経験の偏りだった。男性は渉外・営業、女性は預金・窓口に配置される傾向があり、支店長等への登用で営業経験が重視されるため、入口の配置差が後の役職差と賃金差につながる。調査を継続し、女性の職域拡大、キャリア形成、長時間労働の是正、ロールモデルの共有へつなげるという報告は、「見える化は説明責任で終わらず、行動箇所を特定するためにある」ことを示した。

4.2 株式会社吉村の「人を生かす経営」

橋本久美子氏は、自社の変化を、(1) 性別役割を当然視していた段階、(2) 離職防止のため保護的な制度を増やした段階、(3) 社員の主体性と対等なパートナーシップを重視する段階、(4) 女性社員に部門経営を託す段階として振り返った。

制度を整えるだけでは、フルタイム社員との摩擦や、配慮される側の成長機会の不足が残った。転換点は、本人の意志を確かめ、理念と数字の両方に責任を持つ役割を託したことである。女性社員が主体

となる茶器・食品等の新規事業が育ったことは、女性を特別扱いした結果ではなく、会社を良くする過程で多様な人材の力が事業に結びついた結果として報告された。

実践からの示唆

働きやすさは必要条件だが、それだけでは力の発揮につながらない。本人が何を実現したいかを問い、未知の経験を任せ、支えながら待つことが、主体性と経営成果を結ぶ。

4.3 討論から得た共通認識

1. 感覚ではなく、男女別・雇用形態別・職種別・役職別に現状を把握する。
2. 管理職登用の前提となる経験が、性別によって偏っていないかを見る。
3. 善意の先回りや保護が、本人の挑戦を止めていないかを対話で確かめる。
4. 女性の就業継続だけでなく、男性の家事・育児・介護への参画と長時間労働の見直しを一体で考える。
5. 若手や女性の声を一時的に聞くのではなく、意思決定に参加できる仕組みをつくる。
6. 制度の導入数ではなく、誰もが発言し、役割を引き受け、成果を共有できる風土を評価する。

4.4 参加者コメントから見えた変化と課題

コメント集では、無意識の思い込みへの気づき、現状を数値で共有する必要性、理念を軸に社員が自ら考える組織づくり、日常の言葉や業務分担を変えるといった具体的な行動が多く挙がった。知識を得るだけでなく、自社の経営姿勢を問い直す機会になったことがうかがえる。

同時に、育児休業を支える側の負担、公平感、女性や若者だけに焦点を当てることへの違和感、用語への抵抗も示された。これらは取組を止める理由ではなく、制度利用者と周囲の双方が納得できる業務設計、属性を固定化しない伝え方、男性を含む多様なリーダーが自分の言葉で語る必要性を示す。

4.5 セミナーの意義

本セミナーは、アンケートで見えた「分かりにくさ」と「反発」に対し、データと企業実践を組み合わせて説明した。参加者は、賃金差の是非を抽象的に論じるのではなく、自社の配置、経験、働き方、言葉、意思決定を具体的に振り返った。研究成果を学びにとどめず、実践への入口に変えた点に意義がある。

第 5 章 研究成果を実践につなげる

2026 年 7 月 9 日、中同協第 58 回定時総会 in 静岡の第 9 分科会として、「多様性を生かした企業づくり『見えない差を、経営戦略に変える』 - 男女の賃金格差の視点から人手不足時代の経営を考える -」を開催した。研究グループの成果を、異なる業種・従業員構成の企業実践に接続し、参加者が自社の一歩を考える場とした。

項目	内容
日時	2026 年 7 月 9 日(木)
座長	橋本久美子氏(株式会社吉村 代表取締役会長)
報告 1	橋本昌子氏(株式会社スパーテル 代表取締役)
報告 2	梅田益生氏(有限会社ウメイチ 代表取締役)
報告 3	村松直子氏(信幸プロテック株式会社 専務取締役)
ねらい	賃金格差を入口に企業内の見えない差に気づき、思想の対立ではなく経営課題として捉え直す

5.1 橋本昌子氏 - 構造的課題を経営の言葉にする

橋本昌子氏は、研究グループの問題意識、アンケート、オンラインセミナーで得た学びを示し、賃金差を能力差ではなく、配置・経験・登用の構造として捉える必要性を提起した。さらに、若年女性の地域流出、人手不足、経済団体の意思決定を結びつけ、誰もが活躍できる企業づくりを地域経済の基盤と位置づけた。

5.2 梅田益生氏 - 採用・定着の経営戦略

女性が多数を占める貸衣装・フォトスタジオ事業を営む有限会社ウメイチの実践は、「女性活躍」を目的化せず、地方の中小企業が採用し、育成し、定着を図る経営戦略として報告された。

短時間正社員、複数の雇用形態、リモートワーク、男女共通のキャリア設計、助け合う風土、成長に伴う新たな役割づくりを、経営指針に基づいて進めてきた。

重要なのは、女性が多い職場であっても見えない差はなくならないという指摘である。扶養手当の設計、結婚・出産後の働き方、誰を中核人材として見るかといった「当たり前」を問い直すことで、採用・定着と事業成長を結びつけた。

5.3 村松直子氏 - 社員主体の働き方改革

男性が多数を占める設備工事・保守の信幸プロテック株式会社では、賃金テーブルが同じでも、女性は男性を支える役割を期待され、技術者や管理職は長時間労働を当然視されるという差があった。働

き方改革では、スタッフ自身が業務の重複や負荷を見える化し、手順書、スキルマップ、現場同行、勉強会、システム改善を小さく始めた。

取組前後で時間外労働は約 25%減少し、依頼件数、売上、利益が伸び、営業利益は 7.5 倍になったと報告された。成果は効率化だけではない。社歴・職位・性別にかかわらず意見を求められ、自分たちが会社を変えられるという実感が生まれ、管理部門は補助役から会社の仕組みをつくるパートナーへと位置づけが変わった。

5.4 座長まとめ - 自主・民主・連帯を企業実践へ

橋本久美子氏は、三つの報告を「人を生かす経営」の実践としてつないだ。誰かを一方的に助けるのではなく、一人ひとりが自立し、意思決定に参加し、互いの違いを生かして成果をつくること。経営者は正しさで押し切るのではなく、社員の声を引き出し、任せ、待ち、変化を仕組みにすること。その積み重ねが、性別に限らない多様性を生かす会社につながるとまとめた。

5.5 参加者評価と残された課題

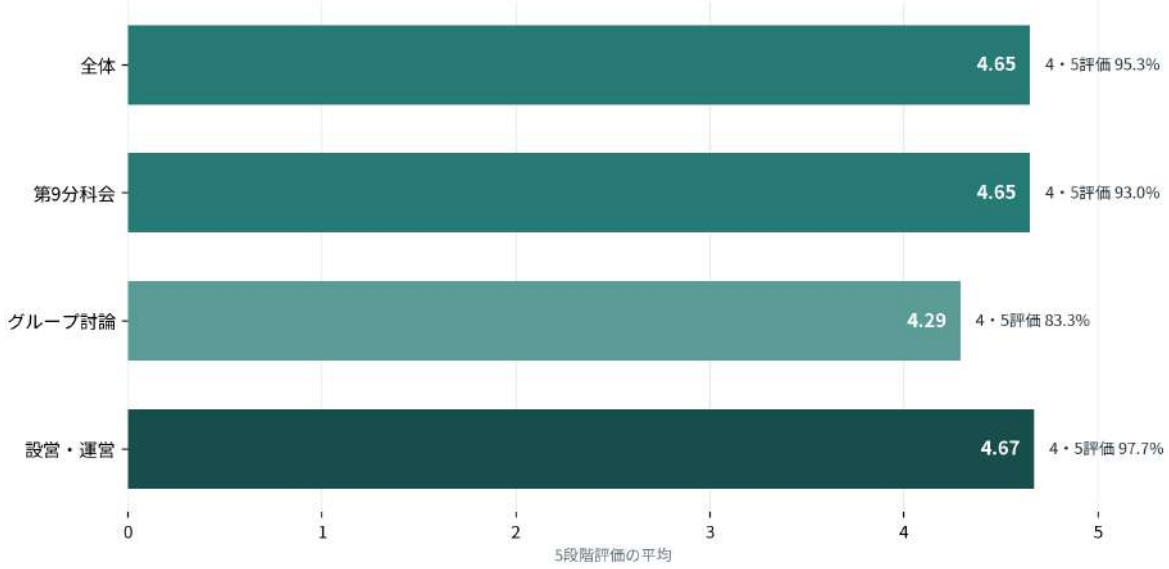


図 6　第 9 分科会アンケートの評価

19 同友会から 43 件の回答があり、全体と分科会の平均はともに 4.65、設営・運営 4.67、グループ討論 4.29 だった。自由記述では、無意識の思い込みへの気づき、対話の重要性、社員参加、経営指針への反映、数値による見える化が多く挙がった。

一方、事前にはテーマが分かりにくかった、グループによって討論の深まりに差があった、どこから始めるか迷う、という意見もあった。総会分科会は成果発表の場であると同時に、今後の発信では、参加前の期待形成、討論を支える問い、最初の一歩を具体化する伴走、情報保障を強める必要があることを示した。

第 6 章 研究活動から整理した 6 つの視点

9 回の会議、アンケート、2つの実践機会を通じて見えてきたことを、次の 6 つの視点に整理した。いずれも、女性だけを対象とする施策ではなく、企業が人材をどう見いだし、育て、意思決定に参加させるかという経営の質に関わる。

視点 1　賃金差は「遅行指標」である

賃金差は、採用区分、雇用形態、職種配置、経験機会、評価、昇進、勤続、労働時間の差が積み重なって表れる。総額だけでなく、差が生まれる経路を分解して初めて、経営行動に変換できる。

視点 2　平等という認識と、機会の平等は別である

同じ規程、同じ評価制度があることは重要だが、運用まで同じとは限らない。本人の希望を聞かずに営業や技術から外す、家庭事情を推測して重要な仕事を任せない、といった善意の判断も機会差を生む。

視点 3　配慮は、主体性とセットで設計する

両立支援や柔軟な働き方は不可欠である。一方、配慮される人を補助的な役割に固定すると、経験と自信の蓄積を妨げる。本人の意志、成長目標、成果責任を対話し、挑戦を支える設計が必要である。

視点 4　制度より先に、対話できる文化が要る

規程を整えても、利用への遠慮、周囲の負担感、発言しにくさが残れば機能しない。社員が違和感を言葉にし、小さく試し、結果を共有できる文化が、制度を実際の力に変える。

視点 5　女性の社会参画と男性の生活参画は一体である

女性だけに両立を求める限り、管理職登用や継続就業の壁は残る。男性の家事・育児・介護への参画、長時間労働の是正、業務の属人化解消を同時に進めることで、誰もが生活と仕事の双方に責任を持てる。

視点 6　企業の変化は、地域の選択肢を増やす

多様な人が働き続け、挑戦できる企業が増えると、若者が地域でキャリアを描く選択肢が増える。若年女性の流出を個人の志向だけで説明せず、希望する職種、能力を生かす機会、昇進、収入、両立環境が地域に十分あるかを問う必要がある。採用・定着、企業の革新、地域への愛着、地域経済の活力は連鎖しており、ジェンダーギャップの解消は地域政策でもある。

21 世紀型中小企業づくりへの接続

多様な人材が定着する → 異なる視点から挑戦が生まれる → 地域で働く意味が増える → 地域経済の持続可能性が高まる。この循環をつくることが、経済のジェンダーギャップに向き合う経営上の意義である。