

「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」参加報告書

実施日：2026年6月29日

報告者：金沢市派遣参加者 志賀 嘉子（株式会社ウフフ）

公式案内URL：<https://www.gender.go.jp/public/event/2026/zenkoku/annai.html>

1. 会議概要

- 会議名：令和8年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議
- 趣旨：日本社会の急激な構造変化、特に地方における若年女性の流出や地域コミュニティの課題に対し、国・自治体・企業・大学が連携して「誰も取り残されない社会」を実現するための施策と、2026年4月に発足した「独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）」の新たな役割について議論を深める。

2. 第一部：基調講演

演題：日本社会の構造変化と男女共同参画の新たな展望

講師：独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）理事長 大槻 奈巳 氏

① 日本社会の構造変化と男女共同参画の必要性

- 標準世帯モデルの崩壊：離婚率・未婚率の上昇により「夫婦と子ども2人」という従来の世帯モデルから単身世帯が急増。これに伴い、日本的雇用（長期雇用・年功序列）の持続可能性が低下しており、社会システム全体の刷新が急務。
- 深刻な人口減少：2056年には総人口が1億人未満へ減少する見込み（2015年比で約2,700万人減）。
- 若年女性の地方流出問題：15～24歳の女性を中心に地方から都市部（1都7県のみが流入超過）への流出が顕著。富山県では男性1,000人に対し女性1,500人が移動するなど、北陸圏を含む地方の課題が浮き彫りに。
 - 背景：低賃金や活躍できる場の少なさといった「就業上の不利」、親戚からの干渉や閉塞感といった「地域からの圧力」があり、個人の問題ではなく社会構造に根ざした「自己解放への渴望」が流出を促している。
- 男性の孤立：「男は強くあるべき」という固定観念に囚われ、自己否定や孤立に陥る男性の課題も浮上。

② 男女共同参画の現状と課題

- ジェンダーギャップ指数の可視化：都道府県別の可視化により、男女共同参画が進む地域ほど若年女性の流出が少ない傾向が判明。
- 地域コミュニティの課題：全国の自治会長に占める女性割合はわずか6%。無意識に男性が選ばれる構造があり、「婦人部」等への固定的な役割振りが根強い。
- 認識のギャップ：社会全体で「男性が優遇されている」と感じる割合は女性83%に対し男性64%と約2割 of gap があり、施策推進にはこの認識差の考慮が不可欠。

③ 男女共同参画機構(JGEPA)の新たな役割

2026年4月1日の発足に伴い、男女共同参画センターが法制度上に明確に位置づけられ、「ナショナルセンター」と「地域支援拠点」の2つの機能を担う。

- 研修事業の刷新：宿泊型からオンライン(リアルタイム・オンデマンド)へ移行。場所・費用の制約を無くし、すでに3講座で約1,000件の申し込みを記録。
- 地域データの細分化・分析：市町村単位までデータを細分化し、自治体のエビデンスに基づく施策立案を支援。
- デジタル化と活用：蔵書約3万冊のデジタル化を進めるとともに、地域イベント用に展示資料を「パッケージ貸し出し」として提供。

3. 第二部：パネルディスカッション

テーマ：地域と企業、教育が紡ぐ男女共同参画の未来

【登壇者】

- コーディネーター：徳倉 泰之 氏(株式会社ファミリーエ 代表取締役)
- パネリスト：
 - 河野 銀子 氏(九州大学 教授 / 教育社会学・ジェンダー)
 - 河野 真理子 氏(株式会社チャンネル 代表取締役 / 産業界・DEI推進)
 - 高見 具広 氏(労働政策研究・研修機構 主任研究員 / 労働政策・地域労働市場分析)
 - 大槻 奈巳 氏(男女共同参画機構 理事長)

【討論の要旨(章立て)】

セクション	議論のポイントと各パネリストの発言
1. 議論の開始と問題提起	女子大学進学率の地域格差 ・都道府県間で進学率に大きな格差(東京約77% vs 最低県約38%)が存在する。 ・河野銀子氏：これは単なる親の意識の差ではなく、1991年以降 of 都市部大学設置規制緩和による配置の偏り、地域の産業構造、高校の課程構成(普通科と専門高校の比率)などの構造的要因に起因する。さらに、都市部のケア労働(看護・保育等)不足を地方の女性が補う構造(奨学金免除等の県外リクルート施策)が、制度的に流出を強化していると指摘。
2. 産業界・労働市場からの視点	地方の課題は「仕事の量」ではなく「選択肢の質」 ・高見具広氏：地方の若年女性流出には、固定的性別役割観や魅力的なキャリア選択肢の少なさが影響している。 ・河野真理子氏：企業のDEI推進には「経営戦略・制度・組織文化」の三

セクション	議論のポイントと各パネリストの発言
	位一体の取り組みが不可欠。管理職の意識のばらつきやアンコンシャス・バイアスが実装・定着を阻害しており、形だけの制度構築ではなく、現場の職場の実態把握に基づく育成支援や組織文化への統合が不可欠である。
3. 制度・組織・個人の意識改革	「制度（ハード）があっても風土（ソフト）が伴わない」課題 ・高見氏：働き方改革にはトップダウンとボトムアップの両輪が必要。特に若い世代（男性含む）で長時間労働を避ける意識が高まっており、テレワーク等の柔軟な労働環境の整備が人材獲得の鍵となる。 ・河野真理子氏：理系男子学生などもワークライフバランスを重視する傾向にある。形だけの「制度」があっても、それを気兼ねなく使える「風土や文化」が醸成されなければ意味をなさない。企業のDEI推進は組織文化の変革まで一体的に進める必要があり、一人ひとりとの丁寧な対話を通じて、ボトムアップで組織の風土を変えていくことが重要。「言い続ける・やり続ける・わきまえない」行動が必要。
4. センターの役割と人材育成	地域拠点の強化とジェンダー主流化 ・大槻奈巳氏：自治体での「ジェンダー主流化」が進む中、全職員が男女共同参画を学ぶ必要が生じており、基礎研修の重要性が増している。
5. まとめと今後の展望	地域連携とこれからのアクション ・企業の人材獲得競争では、賃金面だけでなく「柔軟な働き方」が不可欠との認識で一致。 ・高見氏：大学等の地域連携窓口を活用し、現場のリアルな知見を国や自治体の制度設計に反映させ、ギャップを埋めるべき。 ・徳倉氏：「あなたらしさが地域の力になる」と締めくくりました。

4. 総括

本会議を通じて、地方からの若年女性の流出を防ぎ、活力ある地域を維持するためには、企業における「雇用の質・選択肢の質」の向上が最優先課題であることが再確認された。女性が働きやすい職場、ひいては「誰もが柔軟に働き、豊かに暮らせる職場」の創出は、単なる福祉ではなく、これからの人材獲得における最大の経営戦略である。

働きやすい制度が整っている会社は大企業を中心にたくさんあるが、風土として根付いている会社という視点で見ると数はとても絞られてくる。本当に働きやすい社会、暮らしやすい社会を実現していくためには働きやすさ、暮らしやすさ、社会への参画のしやすさを風土として根付かせる取り組みが必要である。

