

## 函館市ジェンダー平等推進アドバイザー

つかはら つきこ  
**塚原 月子氏**

(株) カレイディスト 代表取締役兼 CEO / G20EMPOWER  
日本共同代表 / 函館市政策アドバイザー

DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) ※の  
領域でさまざまな企業・機関にアドバイザーを  
行っており、自身も3児をもつ母親として、育児と  
仕事の両立を図るべく、働き方改革を実践中。

令和7年7月7日に、ジェンダーギャップ解消の推  
進等について専門的知見から支援や助言を行う「函  
館市ジェンダー平等推進アドバイザー」に就任。

※多様性、公平性、包括性の頭文字を取った言葉で、多様な人材が  
公平な機会のもとで尊重され、能力を発揮できるようにすること



# 特集 女性に 選ばれるまち

## 誰もが働きやすい 職場づくり

まずは、無意識の思い込みに  
気づくことから。

職場で育児中の女性に「負荷  
の高い仕事は無理」と決めつけ  
たり、男性に家庭のことを「奥  
さんに任せられないのか」と聞

いてしまうような感覚は、悪意が  
あつてのことではなく、誰にでも  
ある無意識の偏見 (バイアス)  
によるものです。ジェンダーに  
関するバイアスは、女性には小  
さな役割しか与えられなかった  
り、男性が弱音を言えなくなる  
など、働きやすさや働き甲斐に  
悪影響を及ぼします。こうした  
状況を改善するために、職場の  
全員が「**言動を変える**」「**仕組  
みを整える**」「**風土を変える**」

という 3 つの視点で取り組む  
ことが重要です。ジェンダー平  
等は経済活動にもつながり、地  
域経済を活性化させる要素に  
もなるため、優先して進めてい  
く必要があります。

「選ばれる職場づくりセミナー  
～若者・女性に選ばれ、持続的  
成長を～」(令和7年7月7日  
開催) から抜粋。

### 01 言動を変える

多様な人の成長を支える「育  
成」、健康的に働ける環境を  
整える「責任」、前例にとら  
われない「勇気」、新しい視  
点から学ぶ「謙虚」、失敗か  
ら学ぶ「寛容」。この5つの  
心構えが大事です。

### 02 仕組みを整える

香川県の石丸製麺所では、社  
員の離職を機に「全員がやり  
がいを持てる会社」を目指  
し、業務効率化や設備投資を  
実施。休みやすい環境が成果  
につながる好循環を生み出し  
ました。

### 03 風土を変える

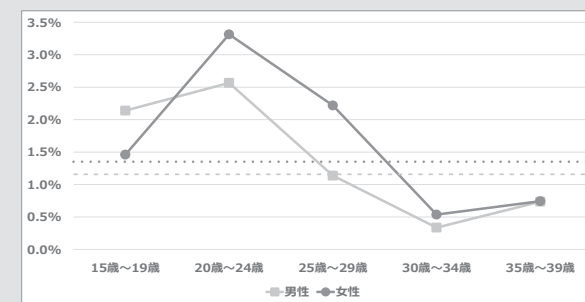
会議で発言しづらい人に声を  
かける、短時間勤務の人を「効  
率よく頑張る人」と見るなど、  
一人ひとりの心がけ次第で  
職場の空気が変わっていき  
ます。

## 函館市男女共同参画情報誌「マイセルフ」

市では、男女共同参画社会の実現を目指し、そのための取り組みやイベントなどを  
発信する、男女共同参画情報誌「マイセルフ」を発行しています。  
塚原 月子氏のセミナーの詳細は、「マイセルフ Vol.74」をご覧ください。



【函館市における人口に対する転出超過数の割合】



..... 三大都市圏を除く全国的な 10～20 代女性の転出超過数割合  
----- 三大都市圏を除く全国的な 10～20 代男性の転出超過数割合  
国勢調査 就業状態等基本集計 (2020 年)、住民基本台帳人口移動報告 (2023 年) より

【正規従業員の賃金】



函館市労務状況調査 (令和 5 年度)、賃金構造基本統計調査 (令和 5 年度) より

【正規雇用率】



国勢調査 (令和 2 年) より

昨 年の男女共同参画白書では、「男  
女共同参画の視点から見た魅力  
ある地域づくり」というテーマで地  
方に焦点が当てられており、地方か  
ら大都市圏に人口が移動する理由に  
ついて分析されていました。  
18 ～ 39 歳の男女への意識調査の  
結果を見ると、「地元から離れたかっ  
たから」という消極的な理由で地元  
を離れた女性は、そうでない女性や  
男性よりも、固定的な性別役割分担  
意識が地元にあると感じていたと回  
答する割合が高い傾向にあります。

たとえば、「家事・育児・介護は女  
性の仕事」「食事の準備やお茶出し  
は女性の仕事」など、女性の役割と  
して固定化されていると感じる人が  
多いようです。  
国勢調査などの統計データによれ  
ば、函館市では特に 20 代前半の女  
性の転出超過割合が全国平均を上  
回っていることが分かりました。原  
因ははっきりしていませんが、こ  
うした固定的な性別役割分担意識が、  
「地元を離れたい」と思う一因になっ  
ているのかもしれない。



企業理念のミッションは、

「こころ動かす、ひとの力で。」

性別や時間的制約の有無等にかかわらず、  
すべての従業員が活躍できる環境の実現を



株式会社 函館丸井今井

代表取締役社長

さくま

佐久間

真悟 さん

女性が活躍する企業の例として、  
株式会社函館丸井今井と函館  
どつく株式会社取材しました。

函館丸井今井は、三越伊勢丹グループのひとつです。グループの企業理念「こころ動かす、ひとの力で。」のもと、従業員一人ひとりの成長や、ひとの力の最大化こそがグループの成長につながると考え、すべての従業員の活躍を目指し取り組んでいます。

2023年、グループは、女性の活躍推進のための取組みが優れている企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定」の最高位3つ星を取得しました。

函館丸井今井は、社員99人のうち90人が女性です。管理職についても、社外から来ている男性3人を除けば、7人のうち6人は女性です。この街で「行きたい」「楽しい」

場所であるために、やる気のある人を登用したい。年齢や性別は全く気にしません。

三越伊勢丹グループの福利厚生は手厚く、例えば産前産後や育児休暇、産後パパ育児などの制度や様々な給付金があります。また、デパートの勤務は交代制なので、「家事や育児の都合で勤務日を決められて良い」と話す子育て中の社員も多いです。

私は東京から赴任してきましたが、大都市と比べて函館は職場と住居が近く、職場以外の時間を充実させられるのが魅力です。中途採用で入社される方も多く、Uターンで函館に戻って来た方もいます。働くことが憧れとなるような職場にしていきたいです。



函館どつく株式会社

せきかわ

れおん

関川

玲音 さん

函館どつくでは、女性比率10%を目標に掲げ、技術職・技能職の採用を増やしています。私は技能職として採用され、バーナーで鉄板を加熱し曲げる仕事をしています。船首の目立つ場所の部材を自分で作る気分は最高です。以前はパン屋で働いていましたが、給与や福利厚生に魅かれ転職しました。

女性用に更衣室やトイレも改修され、採用される女

性は着実に増えていきます。髪の色などは自由で、生理休暇も取りやすく、最近友人の女性も転職してきました。

以前は男性ばかりの職場であり、「その仕事女性にできるの？」という見方もあったそうですが、今は違います。女性がいることで職場の雰囲気も明るくなってきたそうですよ。

函館どつくの女性社員で考えたデザインの仕事が、今年、グループ企業全体で採用されます。女性がいることで変わることはあります。