

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・機関にアドバイザリーを行っており、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



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、悪意があることではなく、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」、健康的に働く環境を整える「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つの構成が大事です。

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。

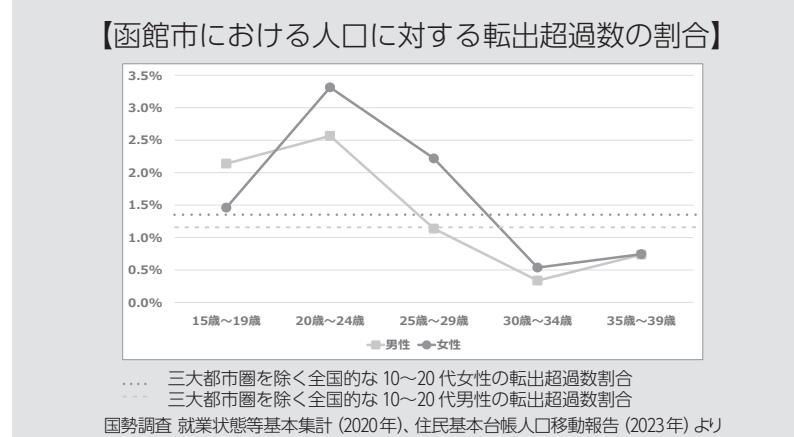
函館市男女共同参画情報誌「マイセルフ」

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。

HP



特集 女性に 選ばれるまち



【正規従業員の賃金】

	女性	男性
男性比▲16.3ポイント(全国▲24.5ポイント)	273,610円	327,000円
女性	男性	

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】

	女性	男性
男性比▲34.4ポイント(全国▲33.6ポイント)	46.6%	81.0%
女性	男性	

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。原因ははつ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「地元を離したい」と思う一因になつているのかもしれません。

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

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、ひとつ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

な職場にしていきたいです。

函館どつくでは、女性比率10%を目指し、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。

函館どつくの女性社員で、以前は女性用に更衣室やトイレも改修され、採用される女

函館どつくでは、女性比率10%を目指し、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。

函館どつくの女性社員で、以前は女性用に更衣室やトイレも改修され、採用される女

函館どつくでは、女性比率10%を目指し、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。

函館どつくの女性社員で、以前は女性用に更衣室やトイレも改修され、採用される女



株式会社　函館丸井今井

代表取締役社長

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を取材しました。

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なません。

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、産後パパ活育休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。

函館どつくでは、女性比率10%を目指し、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。

