

豊岡市・慶應義塾大学SFC研究所xSDG・ラボ
共同研究
「地方自治体政策検証
(豊岡市におけるジェンダー課題)」
成果報告書

豊岡市とジェンダー平等

SDGsに基づく
地域課題の抽出

監修

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授

蟹江 憲史

2019年（平成31年）3月15日

目次

研究プロジェクトチームメンバー	7
要約	8
序章	9
1. 本研究プロジェクトについて	10
2. ジェンダー平等に関するグローバルな潮流と豊岡市	10
2.1. ジェンダー平等問題のグローバルな潮流	10
2.2. グローバルな潮流の中の豊岡市のジェンダー平等問題	11
2.3. 国連「持続可能な開発目標（SDGs）」	12
第1章 研究方法	13
1.1. はじめに	14
1.2. 本研究プロジェクトの課題設定	14
1.3. 研究プロジェクトのデザイン	14
1.3.1. 研究の目的	14
1.3.2. 対象範囲	15
1.3.3. 研究調査方法	15
第2章 SDGsからみた豊岡市 –ジェンダー平等を中心に–	17
2.1. 調査の背景と目的	18
2.2. 調査方法	18
2.3. SDGsのゴール・ターゲットと関連する豊岡市のジェンダー平等関連統計整理	19
2.3.1. SDG目標1 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる	22
2.3.1.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	22
2.3.1.2. 豊岡市のジェンダー指標検討にあたっての論点	23
2.3.1.3. 論点ごとの統計情報の整理	23
a) 地域内で性別によって貧困の差があるか？ <相対的貧困率>	23
b) 地域内で性別によって受けられる社会保護政策や基礎サービスに違いはあるか？	27
c) 地域内で貧困層やジェンダーに配慮した開発戦略はあるか？	28
2.3.1.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討	29
2.3.2. SDG目標2 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する	30
2.3.2.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	30
2.3.3. SDG目標3 あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する	31
2.3.3.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	31
2.3.3.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点	32
2.3.3.3. 論点ごとの統計情報の整理	32
a) 地域の中で性と生殖に関する保健サービスを誰もが受けられるようになっているか？ <乳がん・子宮がん 検診受診率>	32
b) 子供を産みたいという権利と自由が保障されているか？ <理想の子ども数と実態>	33

2.3.3.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討	35
2.3.4. SDG 目標 4 全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する	36
2.3.4.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	36
2.3.4.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点	37
2.3.4.3. 論点ごとの統計情報の整理	37
a) 地域内で性別による教育格差（特に高等教育）があるか？	37
b) 地域内で男女平等による教育が行われているか？	37
c) 地域内の教育施設はジェンダーに配慮したものになっているか？	38
2.3.4.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討	38
2.3.5 SDG 目標 5 ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女子の能力強化を行う	39
2.3.5.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	39
2.3.5.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点	40
2.3.5.3. 論点ごとの統計情報の整理	40
a) 地域内で性別に関する差別はあるか？	40
b) 地域内で女性に対する暴力はどれくらい発生しているか？	42
c) 世帯・家族内における家事・育児などの責任分担はどうなっているか？	43
d) 地域内の意思決定において、女性の参画・平等なリーダーシップは発揮されているか？	46
e) 性別が、土地のオーナーシップや資産へのアクセスに影響しているか？	49
f) ジェンダー平等の促進のための政策が導入されているか？	49
2.3.5.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討	49
2.3.6. SDG 目標 6 全ての人々の水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する	51
2.3.6.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	51
2.3.6.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点	51
2.3.6.3. 論点ごとの統計情報の整理	52
a) 地域内の衛生施設（トイレ等）の数はジェンダー平等の観点から適切か？	52
2.3.7. SDG 目標 7 全ての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する	53
2.3.7.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	53
2.3.8. SDG 目標 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する	54
2.3.8.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	54
2.3.8.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点	55
2.3.8.3. 論点ごとの統計情報の整理	55
a) 地域内の労働において男女間で見た場合に同一労働同一賃金は達成しているか？	55
b) 性別による雇用状態の差はあるか？	57
2.3.8.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討	58
2.3.9. SDG 目標 9：強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る	59
2.3.9.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	59
2.3.10. SDG 目標 10 各国内及び各国間の不平等を是正する	60
2.3.10.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	60
2.3.10.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点	61
2.3.10.3. 論点ごとの統計情報の整理	61
a) 男女間で見た場合に同一労働同一賃金は達成しているか？（再掲）	61

b) 地域内の女性の参画・平等なリーダーシップは？（再掲）	61
2.3.11.SDG 目標 11 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を 実現する	62
2.3.11.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	62
2.3.11.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点.....	63
2.3.11.3. 論点ごとの統計情報の整理	63
a) 性別によって公共スペースへのアクセスに違いはあるか？	63
2.3.12.SDG 目標 12 持続可能な生産消費形態を確保する.....	64
2.3.12.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	64
2.3.13. SDG 目標 13 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる	65
2.3.14. SDG 目標 14 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用す る	66
2.3.14.1. ジェンダー平等関連項目の抽出.....	67
2.3.15. SDG 目標 15 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経 営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する.....	68
2.3.15.1. ジェンダー平等関連項目の抽出.....	69
2.3.16. SDG 目標 16 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる.....	70
2.3.16.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	70
2.3.16.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点.....	70
2.3.16.3. 論点ごとの統計情報の整理	70
2.3.17. 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する ...	71
2.3.17.1. ジェンダー平等関連項目の抽出	71
2.4. 小括 -豊岡市におけるジェンダー平等問題の特性-	73
第3章 ヒアリング調査分析	75
3.1. 調査目的.....	76
3.2. ヒアリング調査チームの設置	76
3.3. 調査方法	76
3.3.1. 質問票の設計	76
3.3.2. 調査の対象	78
3.3.3. 調査の実施方法	79
3.3.4. 調査の実施時期	79
3.3.5. 書き起こし.....	79
3.3.6. ヒアリング回答リストの作成.....	79
3.4. 倫理面への配慮	80
3.5. ヒアリング調査結果	81
3.5.1. 回答者の属性.....	81
3.5.2. 質問票に沿った回答と分析	84
テーマ① 仕事.....	85
Q1. 仕事を選ぶ・続ける上で大事なこと（回答）	85
【ヒアリング結果】.....	85
【分析図】	86
【総評】 仕事を選ぶ・続ける上で大事なこと.....	86
【主な分析結果】.....	87

Q2. 結婚（出産）後も働き続けようと思っていたか（回答）	88
【ヒアリング結果】	88
【分析図】	89
【総評】 結婚（出産）後も働き続けようと思っていたか	89
【主な分析結果】	90
【事例紹介： 離職後に再就職したケース】	91
【事例紹介： 保育園送迎の問題】	91
Q3. 育休をとりやすい職場であったか	92
【ヒアリング結果】	92
【分析図】	93
【総評】 育休をとりやすい職場であったか	93
【主な分析結果】	94
Q4. 育休後の子育てをしやすい職場であったか	95
【ヒアリング結果】	95
【分析図】	96
【総評】 育休後の子育てをしやすい職場であったか	96
【主な分析結果】	97
【事例紹介： 上司が育休をサポート】	97
【事例紹介： 産後うつ】	97
Q5. 育休後も仕事上の昇給や昇格が見込めたか	98
【ヒアリング結果】	98
【総評】	98
テーマ② 地域	99
Q1 地域の自治会にどのように関わっているか	99
【ヒアリング結果】	99
【分析図】	100
【総評】 地域の自治会にどのように関わっているか	100
【主な分析結果】	101
Q2 自治会に参加したいと思うか	102
【ヒアリング結果】	102
【分析図】	103
【総評】 自治会に参加したいと思うか	104
【主な分析結果】	104
Q3 どのようになれば参加できるか？	105
【ヒアリング結果】	105
【分析図】	106
【総評】 どのようになれば自治会に参加できるか	106
【主な分析結果】	106
Q4 自治会以外に参加している地域活動は何か？	107
【ヒアリング結果】	107
【分析図】	108
【総評】 自治会以外に参加している地域活動は何か	108
【主な分析結果】	108
テーマ③ 生活	109
Q1 平日の1日の使い方を教えてください。	109
【総評】 平日の1日の使い方	109

Q2 結婚後、夫は家事の分担をしてくれているか、どの程度か.....	110
【ヒアリング結果】.....	110
Q3 出産後、家事の分担はどのようになったか？.....	110
【ヒアリング結果】.....	110
Q4 無償労働（家事、子育て、介護）について、家庭ではどのように評価されているか.....	111
【ヒアリング結果】.....	111
【分析図】.....	112
【総評】 結婚後、出産後の夫の家事分担、無償労働への評価.....	113
【主な分析結果】.....	113
【事例紹介：専業主婦と社会との接点】.....	113
【事例紹介：子どもの送迎の問題】.....	113
テーマ④ 意思決定.....	114
Q1 豊岡市において女性は、政策や組織の意思決定にもっと参加すべきだと思いますか？なぜですか？.....	114
【分析図】.....	115
【総評】 豊岡市において女性は政策や組織の意思決定にもっと参加すべきだと思うか、なぜか.....	115
Q2 女性が入ったら変わると思うか.....	116
【ヒアリング結果】.....	116
【分析図】.....	117
【総評】 女性が入ったら変わると思うか.....	117
【主な分析結果】.....	117
Q3 自治会などで、リーダーとして活躍したいと思いますか？.....	118
【ヒアリング結果】.....	118
【分析図】.....	120
【総評】 自治会などでリーダーとして活躍したいと思いますか.....	120
【主な分析結果】.....	121
テーマ⑤ 豊岡市.....	122
Q1 豊岡市の魅力とは何か.....	122
【ヒアリング結果】.....	122
【分析図】.....	123
【総評】 豊岡市の魅力とは何か.....	123
Q2 豊岡市が抱えている課題とはどのようなものだと思いますか.....	124
【ヒアリング結果】.....	124
【分析図】.....	125
【総評】 豊岡市が抱えている課題とはどのようなものか.....	126
3.6. 課題の構造.....	126
① 男性稼ぎ主型モデル.....	126
② 意思決定における女性のリーダーシップの不足.....	127
3.7. 小括.....	132
最終章.....	135
4.1. はじめに.....	136
4.2. 豊岡市におけるジェンダー不平等の問題.....	136
4.2.1. ジェンダー不平等が内在する労働環境の問題.....	136
4.2.2. 意思決定への参加（政治・地域社会・企業における女性のリーダーシップ）.....	137
4.2.3. 家庭におけるジェンダー平等問題.....	138

4.3. ジェンダー平等実現に向けた課題の抽出 –豊岡市のジェンダー不平等の状況に関する調査の分析とSDGsを照合して抽出された政策課題–	139
4.3.1. 政策課題1：いかにして女性も活躍できる労働環境を実現していくか。（家庭と仕事の両立の実現）	139
4.3.2. 政策課題2：いかにして、豊岡市内の女性個人が抱える問題を共有し、状況の改善に資するか。（家庭での男女の役割分担をどのように見直していくか。）	140
4.3.3. 政策課題3：女性の政治参加・社会参加をどのように実現するか.....	140
4.4. おわりに.....	141
謝辞	142

研究プロジェクトチームメンバー

<慶應義塾大学>

蟹江憲史 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授
川本充 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任講師
石本めぐみ 慶應義塾大学 SFC 研究所上席所員 兼
特定非営利活動法人ウイメンズ・アイ代表理事
榎原友樹 E-Konzal 代表取締役
金浩薇 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科 修士課程 2 年

<豊岡市役所>

谷岡慎一 豊岡市政策調整部参事兼戦略的政策室長
本庄昇 豊岡市政策調整部戦略的政策室長補佐

<協力>

寺田好秀 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任研究員
慶應義塾大学 SFC xSDG 研究会（蟹江憲史ゼミ）

要約

ジェンダー平等は国際的関心事項として捉えられ、特に、女性・女児の社会的地位向上は、経済・社会・環境の調和という持続可能性の観点からも極めて重要な課題である。日本は、世界経済フォーラムが 2018 年に発表した男女平等ランキングで 110 位という状況にあり、ベルテルスマン財団と SDSN (Sustainable Development Solution Network) による SDGs 評価でも SDG 目標 5 に関しては極端に評価が悪い。もちろん、このような潮流は、「小さな世界都市」を掲げる豊岡市にとっても重大なメッセージであり、豊岡市における女性をめぐる状況が、世界や日本においてどのような位置にあるのか、について明らかにし、地域課題を抽出していく必要がある。

本研究は、慶應義塾大学と豊岡市が共同研究チームを形成し、研究の第一段階として、豊岡市における女性の置かれている現在の状況について、客観的に明らかにする目的で統計調査を実施、SDGs の観点も取り入れ、整理・分析を行った。そして、研究の第二段階として、この統計調査に基づく状況が、社会構造化によって引き起こされているのではないか、という問題の認識から、豊岡市の女性をめぐる社会構造化のメカニズムを明らかにすることを目指し、ヒアリング調査（計 2 回）を実施した。豊岡市役所の調整によってヒアリングが可能となった女性の市民、シングルペアレント、自治会長、会社経営者等、18 名との面会が実現した。さらに、研究の第三段階として、これらの調査結果に基づき、豊岡市のジェンダー不平等の問題、特に女性の状況の改善や地位の向上、労働環境の改善に向けた、地域政策課題の抽出を行った。

豊岡市における地域政策課題としては、調査の結果大分して三点挙げられる。第一の課題は、「いかにして女性も活躍できる労働環境を実現していくか（家庭と仕事の両立の実現）」、第二の課題は、「いかにして、豊岡市内の女性個人が抱える問題を共有し、状況の改善に資するか。（家庭での男女の役割分担をどのように見直していくか。）」、第三の課題は、「女性の社会参加・政治参加をどのように実現するか」である。持続可能で、魅力的な豊岡市を実現していくためには、ジェンダー不平等の解消が不可欠である。

序章

1. 本研究プロジェクトについて

豊岡市と慶應義塾大学は、2018年4月より、「豊岡市とジェンダー平等」をテーマに、研究プロジェクトを開始させた。この背景には、豊岡市の抱える喫緊の課題として、高齢化、人口減少、これに伴う、都市の縮小問題があり、また、特に、若い女性の人口流出によって、一層の人口減少が生じているという懸念が広がっているためである。豊岡市は、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科 x SDG ラボ（蟹江憲史教授研究室）との共同研究によって、豊岡市の「ジェンダー平等」の問題について、現状の分析や問題の構造について明らかにしていくことを目的に、本研究プロジェクトを立ち上げた。2015年に採択された国連の「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals/SDGs）」の取り組みも、日本政府の地方創生の取り組みと親和性を有することが認識され、地方自治体の地方創生に生かされ始めている。この潮流を念頭に、本研究プロジェクトでは、SDGsの観点からの分析に基づき、豊岡市の「ジェンダー平等」に関する地域課題を抽出することを目標とした。

2. ジェンダー平等に関するグローバルな潮流と豊岡市

2.1. ジェンダー平等問題のグローバルな潮流

「ジェンダー平等」¹は、世界平和実現のために欠かすことのできない重要課題である。1945年に採択された国連憲章においても、「ジェンダー平等」の重要性は確認されており、国際婦人年となった1975年には、メキシコで第1回世界女性会議が開催されている。アジア地域では、第4回世界女性会議が北京で開催され、この会議で採択された「北京宣言」では、女性のエンパワーメント及び地位向上を促進するために、ジェンダーに配慮した開発政策を女性が参画して立案、実施、監視することの必要性が確認された。2005年には韓国でも開催されている。2000年には、開発途上国を対象とした「ミレニアム開発目標（Millennium Development Goals/MDGs）」においては、目標3において「ジェンダー平等の推進と女性の地位の向上」が設定された。2000年から2014年の15年間の開発途上国における取組について、その進捗を計測している。国連の報告によると、目標達成状況は、「開発途上地域全てで教育レベルにおいて教育格差を解消した」とされ、「1995年から2015年の間に、174か国のほぼ

¹ 国際労働機関（ILO）によると、「… ジェンダー平等とは、生活のあらゆる場面において、男女、少年少女が、平等な、権利、機会、待遇を享受することである。そして、人々の権利、責任、社会的立場、そして、資源へのアクセスは、生まれながらに有する性別に左右されるものではないことを断定するものである。しかしながら、このことは、男性と女性が同様である、もしくは、同様でなければならない、ということの意味するものではなく、また、あらゆる労働市場措置が同様の結果になることを意味するものでもない。ジェンダー平等には、あらゆる男女が、ジェンダーに基づく役割や男女の特性に対する固定観念や偏見によって制限されることなく、自らの能力を発展させたり、人生の選択を行ったりする自由を有するという、含意がある。…（仮訳）」と説明している。See, ILO(2007), *ABC of women workers and gender equality*, Second Edition, International Labour Office, pp.91-92.

90%の女性が政治参加する基盤をえることができ、世界の女性議員比率は倍増した」とされている。² 2015年には、全ての国連加盟国を対象として採択された国連の持続可能な開発目標（SDGs）においても、主として、目標5において、「ジェンダー平等を実現しよう」が設定され、9つのターゲットと関連の指標が設定されている。2015年－2030年の15年間、採択された指標に基づき、国際社会の進捗が計測されることになっている。

また、このような潮流の中で、国連開発計画（United Nations Development Programme/UNDP）は、『人間開発報告書』を毎年発行しているが、1995年から2009年の間は、「ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）」を掲載してきた。2010年以降は、「ジェンダー不平等指数（GII）」掲載している。世界経済フォーラム（World Economic Forum）は、「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」を公表している。このGGIを見ると、日本は、2018年では、149カ国中で世界ランキング110位と報告されている。³また、ベルテルスマン財団と Sustainable Development Solution Networkによる日本のSDGsスコアでは、目標5のスコアが他の目標のスコアと比べても極端に低く、また、男女の進学率以外の項目（労働、賃金、政治参加等）においては、低スコアとなっている。⁴

2.2. グローバルな潮流の中の豊岡市のジェンダー平等問題

このようなグローバルな潮流の中で、豊岡市も、「ジェンダー平等」についても取り組んでいく必要がある。グローバルな視点から女性の社会的地位についてみると、昨今の女性の社会的進出は目覚ましい。グローバルな視点に立った場合に、実際に、豊岡市は、「小さな世界都市」として、「ジェンダー平等」な社会を実現できているのだろうか。どのような地域課題が存在しているのだろうか。豊岡市の女性は、実際に、どのような点を課題と認識しているのか。そして、そのような課題が生じる背景には、一体、どのような問題の構造化が見られるのか。また、昨今の、地方創生で大きく注目されている「国連持続可能な開発目標（United Nations Sustainable Development Goals/SDGs）」を活用した場合、グローバルな視点から、豊岡市のジェンダー平等について何らかの示唆を得ることはできるだろうか。本研究プロジェクトは、このような問題意識に基づき、プロジェクト設計を行った。

² See, United Nations (2015), *The Millennium Development Goals 2015*, United Nations.

³ Ibid.

⁴ See, Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (2018), *SDG Index and Dashboard Report 2018*, Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network.

2.3. 国連「持続可能な開発目標（SDGs）」

2015年に国連によって採択された、国際社会全体で達成すべきグローバルな目標としての「持続可能な開発目標（SDGs）」⁵は、日本においても、国だけではなく地方自治体にも意味のあるものとして捉えられている。地方自治体にとってのSDGsの利点は、SDGsの目標（17個）、ターゲット（169個）、指標（232個）の中には、地域問題の解決に貢献できる要素が数多く含まれている点にあるものと考えられる。自治体もまた、自身の固有の事情を考慮しながら、必要と思われるもの、適切と思われるものを選定し、新たな地域政策を形成し、展開することができる。SDGsは、その意味で、政策の陥欠を特定する際にも、有用なツールとなりうる。また同様に、地域政策課題を抽出する際にも有用なツールとなりうる。本来、SDGsは、持続可能な開発の度合いを可視化し、目標達成に向けた進捗を計測していくための管理ツールであるが、先述の理由から、一部の自治体では、SDGsを政策形成の参照ツールとして用いられ始めている。

また、SDGsは、最近では、政策担当者や専門家達の「共通言語」としての機能も有するようになった。SDGsによって、グローバルな取り組みとローカルな取り組みを繋ぎ、ある程度の共通の理解を持って、問題に取り組むことも可能となってきた。例えば、取り組みのインパクトについて、SDGsを紐づけるなどして、実際にどの目標に貢献しているのかについて可視化することで、その地域的取り組みが、ただ単にローカルな意味を持つだけでなく、グローバルな意味も持っていることが提示されることになる。このことは、地方自治体の再活性化にとっても意味のあることであり、また、持続可能な都市であるというアピールも可能となる。「小さな世界都市」を志向する豊岡市にとって、SDGsの取り組みは、その政策的方向性を具現化する取り組みであることから、有用である。

このような理解から、豊岡市の地域政策課題を抽出するために、SDGsを活用することは有意義な取り組みであると考えられる。日本の自治体によるこのような取り組みは萌芽的であり、特に、ジェンダー平等の観点からSDGsを活用して検討する本取り組みは、先行的である。本研究プロジェクトは、SDGsの観点から、ジェンダー平等を中心に、地域政策課題の抽出を試みる。

⁵ 蟹江憲史編著（2017）『持続可能な開発目標とは何か』ミネルヴァ書房、参照。

第 1 章

研究方法

1.1. はじめに

本章では、豊岡市の抱えるジェンダー平等に関する問題の構造を明らかにし、地域課題について特定する目的で、以下のごとく、詳細を設定した。本研究は、SDGs のローカライゼーションを念頭においた基礎調査として位置づけられるものである。本研究プロジェクトは、将来的には豊岡市の将来目標と SDGs ローカライズ指標の設定による、ジェンダー不平等問題の解消と魅力的な豊岡市の実現を目指している。

1.2. 本研究プロジェクトの課題設定

本研究プロジェクトチームは、数回にわたる会合を経て、以下の通り、研究課題を設定した。

- ① 豊岡市のジェンダー平等は、客観的な視点から、どのような状況にあるか？特に、SDGs の観点から見た豊岡市のジェンダー平等に関する状況はどのようなものか？（現状分析）
- ② 豊岡市で生じているジェンダー不平等問題は、地域にとって何を意味しているのか。何をもたらしているのか。（現状分析の示唆、人口減少問題との関連性）
- ③ 豊岡市における、潜在的なジェンダー平等に関する地域（政策）課題は何か。（ジェンダー平等に関する諸課題の抽出・整理）
- ④ 豊岡市で生じているジェンダー不平等問題は、どのように整理されるか。
- ⑤ 豊岡市のジェンダー不平等問題の状況の改善のための地域（政策）課題は、どう特定されるか？（地域政策課題の抽出）

1.3. 研究プロジェクトのデザイン

本研究プロジェクトは、まず、初期の段階でプロジェクト会合を複数回開催し、調査分析のための論理構成を検討・整理することで、以下の通り、研究の目的、研究課題、対象範囲を明らかにした。

1.3.1. 研究の目的

研究の目的は、豊岡市におけるジェンダー問題につき、SDGs の観点を踏まえ、その現状と課題を抽出・検証し、豊岡市の現状分析を実施するとともに、ローカライズ指標の提案に向けた基礎調査を行うことを目的とする。

1.3.2. 対象範囲

本研究プロジェクトの対象とする範囲は、統計上に基づく現状調査・分析、可能な範囲でのヒアリング調査に基づいた現状調査・分析、そして、地域政策課題の抽出である。

1.3.3. 研究調査方法

本研究プロジェクトの調査では、統計調査（定量的調査）とヒアリング調査（定性的調査）の、主に2つの手法を組み合わせた。前者では、ジェンダー平等を中心テーマに、SDGsから見た豊岡市のジェンダー平等の状況について分析を行い（第2章）、後者では、豊岡市役所の調整のもと、市民男女18名に、直接ヒアリングを行い、豊岡市が抱える問題、特に、表に出てきにくいジェンダー不平等問題について明らかにしていくことを試みるものとした（第3章）。このヒアリング対象者には、自治会にかかわる男女や、市役所の女性職員、高齢の女性、豊岡市で子育てを終えた女性、豊岡市で子育て中の女性、豊岡市在住のシングルマザーなどが含まれている。そして、これらの各調査の分析に基づいて、地域政策課題の抽出を行った。（最終章）

研究の手順としては、以下のとおりである。

- ① ジェンダーに関するSDGsのターゲット・指標を抽出し、調査項目を検討する。
- ② 選定された調査項目に応じて、統計情報・現行の施策等を整理し、豊岡市の現状をSDGsの視点から分析する。
- ③ 協議内容を基に質問票を作成し、聞き取り調査を行い、地域のジェンダー課題を分析する。
- ④ 統計調査及び聞き取り調査の分析をもとに、豊岡市のジェンダーに関する課題を特定し、抽出する。
- ⑤ 分析・検討結果を、研究成果として報告する。

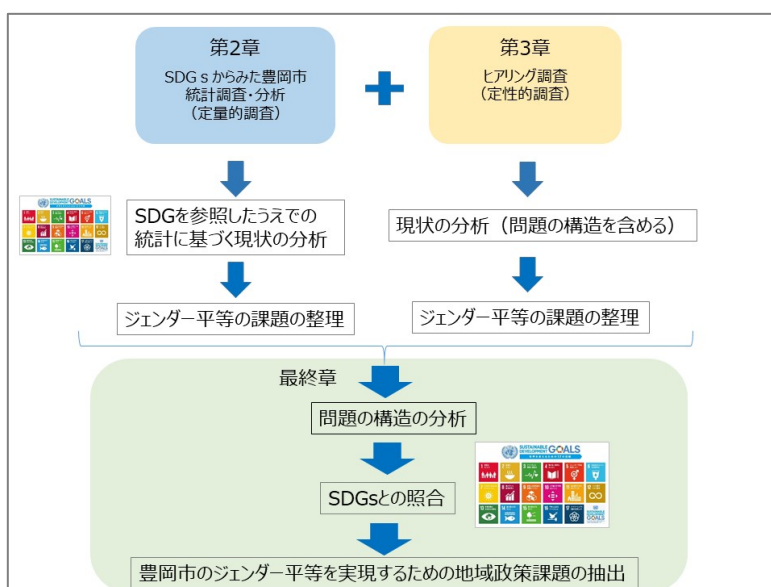


図 1-1 研究プロジェクトの全体図

第2章

SDGsから見た豊岡市 —ジェンダー平等を中心に—

2.1. 調査の背景と目的

2015年9月の国連総会で、採択された2030年へ向けた世界の目標「持続可能な発展目標（Sustainable Development Goals、以下「SDGs」）」は先進国や途上国などにかかわらず、普遍的な目標とされており、17の目標と169のターゲットで構成される。

実際、SDGsは人口減少、少子高齢化をはじめとし、それによって引き起こされる様々な持続可能性課題を抱える日本の地方都市にとっても様々な示唆を与えてくれる。また、課題ごとに個別に取り組んできたこれまでの取り組みを統合化し、より包括的で合理的な施策群を構築するためにも有用なツールとなると期待されている。

本事業ではこうした観点から、兵庫県豊岡市のジェンダー平等に着目し、地域版のSDGs構築を目指して研究を行ってきた。本資料はその具体的な目標検討に向けた基礎資料を提供することを意図し、豊岡の現状について統計情報等をもとに整理したものである。

また、統計情報の整理にあたっては、可能な限り日本全国の統計値や兵庫県の統計値もあわせて提示することとし、豊岡市の置かれている現状が相対的にも把握しやすい資料の構築に注力した。

2.2. 調査方法

SDGsのゴールおよびターゲットは互いに不可分であるとされており、国連の採択文書にも統合的に取り組むことの重要性が指摘されている。ジェンダー平等に関連する項目は17のゴールのうち、5番目の項目として挙げられているが、その他のゴールやターゲットの中にもジェンダー平等の視点を含んだものが多く存在している。

そこで、本事業ではまず、SDGsのゴールおよびターゲットごとに、ジェンダー平等に関連する項目を選別し、豊岡市でのジェンダー指標検討にあたって、どのような統計を選別すべきかについて「論点」として整理した。その上で、こうした視点を評価するための統計情報等が公開されているかについてインターネット、文献等を通じて情報収集を行った。

調査手法としては、豊岡の現状をベースに情報収集を行う方法も考えられるが、ここでは豊岡版のSDGsを検討するという視点に鑑み、グローバルな目標からの地域への落とし込みを行う調査手法を採用した。

ジェンダー指標検討にあたっての統計情報が入手できない場合は、豊岡市→兵庫県→日本と統計の対象地域を拡大し、全体の傾向だけでも把握するよう試みた。



2.3. SDGs のゴール・ターゲットと関連する豊岡市のジェンダー平等関連統計整理

まずは、SDGs におけるジェンダー平等に関するターゲット群について整理する。SDGs のターゲットは、「対象となる問題に強く直接的に関連する SDG ターゲット群」と、「ジェンダー課題に一般的な関連性のある SDG ターゲット群」に大分できる。関連する SDG ターゲットに照らし合わせ、チェック項目として用いることで、より客観的に問題の抽出を行うことができる。また、政策形成の際にも、参照ツールとして用いることも可能である。（なお、これらのターゲット群には、豊岡市の持続可能な発展の度合いから、今すぐ必要ではないもの、今回の課題と直接関連しないものも含まれている点を特記しておく。）

一般的に、ジェンダー平等の問題と強く関連するものと考えられるターゲットは以下の通りである。

ジェンダー平等の問題に強く直接的に関連する SDG ターゲット群

- 1.2. 貧困状態の女性の人口数の半減
- 1.4. 女性の経済資源とサービスへのアクセス
- 1.b. 貧困層とジェンダーに配慮した開発政策
- 2.2. 女性の栄養のニーズへの対処
- 2.3. 女性の所得倍増
- 3.1. 妊産婦死亡率削減
- 4.5. ジェンダー格差なしの教育と職業訓練
- 4.7. 男女平等教育と非暴力文化の推進
- 4.a. ジェンダー平等に配慮した教育施設と学習環境
- 5.2. 女性と女兒に対する差別の撤廃
- 5.3. 強制結婚、未成年結婚と女性器切除慣行の撤廃
- 5.4. 家族内責任分担、無報酬育児・介護の認識・評価
- 5.5. 意思決定の女性参画及びリーダーシップの機会
- 5.6. 性と生殖に関する健康
- 5.a. 資源へのアクセスサービス
- 5.b. ICT 技術の活用と女性能力の強化
- 5.c. ジェンダー平等推進と女性能力強化の政策と法制度の導入
- 6.2. 女性と女兒の衛生施設アクセス
- 8.5. 女性の生産的雇用と働きがいのある仕事、同一労働同一賃金⁶
- 8.8. 女性移住労働者の労働環境促進
- 10.2. 性別に関係なく、人々の能力の強化
- 11.2. 女性ニーズに配慮した公共交通機関拡大、輸送システムアクセス
- 11.7. 女性を含め、安全利用緑地と公共スペースのアクセス

⁶ 厚生労働省では同一労働同一賃金の説明として「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」としている（出典：厚生労働省 同一労働同一賃金特集ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>）



- 13.b. 女性に焦点を当てた、気候変動関連計画の策定と管理能力の向上
- 17.18. 性別に関連するデータの入手

ジェンダー不平等の問題と一般的に関係性のあるものと考えられるターゲットは以下の通りである。

ジェンダー平等の課題に一般的な関連性のある SDG ターゲット群

- 1.1. 2030 年までに極度の貧困の削減
- 1.3. 2030 年までに貧困層の保護
- 1.5. 2030 年までに貧困層と脆弱層の人々のレジリエンスを構築
- 2.1. 2030 年までにすべての人々の栄養食糧へのアクセスを確保
- 3.2. 新生児死亡率の改善
- 3.4. 2030 年までに非感染症疾患、若年死亡率 3 分の 1 削減と精神保健福祉の促進
- 3.6. 2020 年までに道路交通事故死傷者の半減
- 3.7. 2030 年までにすべての人に性と生殖に関する保健サービスへのアクセスを確保
- 3.8. すべての人に安価で必須の医薬品のアクセスを確保
- 4.1. 2030 年までにすべての子供に、男女差別のない教育へのアクセスを確保
- 4.2. 2030 年までにすべての子供に、男女差別のない就学前教育の機会を確保
- 4.3. 2030 年までにすべての人々に、男女区別なしの技術教育、職業教育、高等教育の機会を確保
- 4.4. 2030 年までに技術的・職業的スキルある成人の割合を増加させる
- 4.6. 2030 年までにすべての若者と成人の読み書き能力と計算能力
- 6.1. 2030 年までに安全かつ安価な飲料水へのアクセスを確保する
- 6.3. 2030 年までに汚染減少と水質改善
- 7.1. 2030 年までに安価な現代エネルギーの普遍的アクセスを確保
- 8.1. 一人当たりの経済成長率の持続
- 8.6. 2020 年までに就労就学及び職業訓練していない若者をなくす
- 8.7. 強制労働、人身売買、児童労働の禁止
- 8.10. 金融機関能力の強化と金融サービスのアクセス促進
- 9.1. すべての人々に安価で公平なアクセスのためのインフラ開発
- 10.1. 2030 年までに各国所得下位 40%の所得成長率の維持の達成
- 10.3. 差別的な法律政策及び慣行の撤廃
- 10.4. 税制、賃金、社会保障政策の導入による平等の拡大の達成
- 11.1. 2030 年までにすべての人々に安全かつ安価な住宅及び基本的サービスへのアクセスを確保
- 11.3. 2030 年までに持続可能な都市化の促進と人間居住計画・管理能力の強化
- 11.5. 2030 年までに災害による死者と被害者の人数削減、経済損失の削減及び貧困と脆弱層の保護
- 12.8. 2030 年までに、人々が持続可能な開発及び持続的なライフスタイルに関する情報と意



あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

識を持つ

- 12.c. 貧困層やコミュニティ開発をする際に、悪影響を最小限にする
- 13.3. 気候変動に関する教育、啓発、人的能力と制度改善
- 16.1. あらゆる場所で暴力に関連する死亡率の削減
- 16.2. 子供に対する暴力の撲滅
- 16.3. 法的支配の促進、全ての人々に司法への平等なアクセスを提供
- 16.7. あらゆるレベルでの、対応的、包摂的、参加型及び代表的な意思決定の参加の確保
- 16.9. 2030年までにすべての人々に法的身分証明を提供
- 16.10. 情報への公共アクセスの確保と基本的自由の保障
- 16.b. 非差別的な法規及び政策の推進
- 17.17. 効果的な公的、民間、市民社会のパートナーシップ奨励・推進

以下では、上記で抽出したジェンダー平等に関するターゲット群について、豊岡市とのかかわりの深さも視野に入れつつ関連する統計情報を整理する。



2.3.1. SDG 目標 1 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

2.3.1.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

貧困にかかわる SDG 目標 1 では、以下に示す通り、ジェンダー平等に焦点をあてたターゲットが数多く含まれる。

- 1.1 2030 年までに、現在 1 日 1.25 ドル未満で生活する人々と定義されている極度の貧困をあらゆる場所で終わらせる。
- 1.2 2030 年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、**全ての年齢の男性、女性、子供の割合を半減**させる。
- 1.3 各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度及び対策を実施し、**2030 年までに貧困層及び脆弱層に対し十分な保護**を達成する。
- 1.4 2030 年までに、貧困層及び脆弱層をはじめ、**全ての男性及び女性が、基礎的サービスへのアクセス**、土地及びその他の形態の財産に対する所有権と管理権限、相続財産、天然資源、適切な新技術、マイクロファイナンスを含む金融サービスに加え、経済的資源についても平等な権利を持つことができるように確保する。
- 1.5 2030 年までに、貧困層や脆弱な状況にある人々の強靱性（レジリエンス）を構築し、気候変動に関連する極端な気象現象やその他の経済、社会、環境的ショックや災害に暴露や脆弱性を軽減する。
 - 1.a あらゆる次元での貧困を終わらせるための計画や政策を実施するべく、後発開発途上国をはじめとする開発途上国に対して適切かつ予測可能な手段を講じるため、開発協力の強化などを通じて、さまざまな供給源からの相当量の資源の動員を確保する。
 - 1.b 貧困撲滅のための行動への投資拡大を支援するため、国、地域及び国際レベルで、**貧困層やジェンダーに配慮した開発戦略**に基づいた適正な政策的枠組みを構築する。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連するもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

ターゲット 1.2 では貧困状態にある全ての年齢の男性、女性、子供の割合を半減させると記述されており、男女の貧困の程度の差については把握しておくことが必要となる。さらにターゲット 1.3 および 1.4 ではこうした貧困層、脆弱層に対して、適切な保護を施すとともに基礎的なサービスを提供することを求めており、豊岡市内での社会保護政策や基礎サービスに男女差がないかを確認しておくことが重要となる。ターゲット 1.b ジェンダー平等に配慮した開発戦略についての記述があり、豊岡市の行政としての計画の有無とその方向性を確認する必要がある。



2.3.1.2. 豊岡市のジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-1 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a) 地域内で性別によって貧困の差があるか？b) 地域内で性別によって受けられる社会保護政策や基礎サービスに違いはあるか？c) 地域内で貧困層やジェンダーに配慮した開発戦略はあるか？ |
|---|

2.3.1.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 地域内で性別によって貧困の差があるか？ <相対的貧困率>

貧困の定義は多様であるが、ターゲット 1.2 では各国の定義に従って半減させることを目標としている。日本において貧困の明確な定義は存在しないが、ひとつの指標として相対的貧困率が広く使用されている。日本全国の相対的貧困率を計算する統計は国民生活基礎調査（厚労省）と全国消費実態調査（総務省）があり、それぞれデータを公表しているが、両統計が公表している相対的貧困率には乖離があり、整合しないことで知られている⁷。

図 2-1 はこのうち国民生活基礎調査の統計を示したものである。図に示される通り、日本の相対的貧困率は高まる傾向にある。特に大人が一人の母子世帯、父子世帯の貧困率が高いことがわかる。

豊岡市では、独自に相対的貧困率を算出し、国における相対的貧困率と豊岡市の貧困率との比較や男女間の貧困率の比較を実施している⁸。豊岡市における相対的貧困率は平成 30 年時点で 15.2%と推計されており、全国よりわずかに低い数値となっている。他方で、子どもがある現役世帯（大人が 1 人）の相対的貧困率は、58.5%(平成 30 年)と全国の 50.8%より相当高い値となっている。このように、ひとり親世帯の貧困の削減は豊岡市にとって大きな課題といえるだろう。

⁷ 内閣府、総務省、厚生労働省（2015）「相対的貧困率等に関する調査分析結果について」

⁸ 市の市県民税課税データを代用する都合上、収入には非課税の収入（遺族年金等非課税の年金、児童手当等、生活保護等の社会保障給付金、仕送りなど）は含まれていないなど、完全に同条件での比較にはなっていない点に注意が必要。

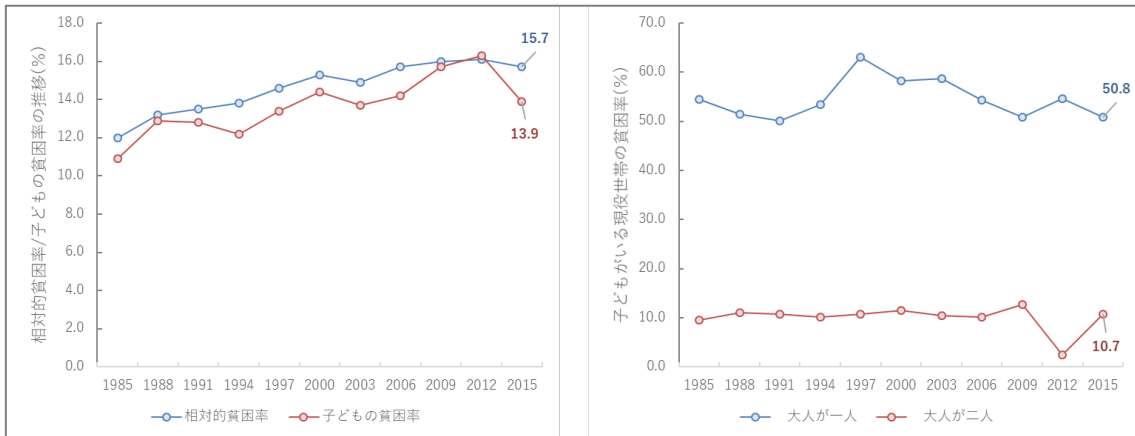


図 2-1 日本の相対的貧困率/子供貧困率推移（左）と子供がいる現役世帯貧困率（右）

出典：厚生労働省 平成 28 年 国民生活基礎調査の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa16/index.html>

他方で、ジェンダーという視点で相対的貧困率を年齢別、性別にみると、全国的にはほとんどの世代で女性の貧困率が高い傾向にあることがわかる。特に高齢女性の貧困率が高い傾向にある。

表 2-2 豊岡市相対的貧困率

	相対的貧困率								
	全体			男性世帯主			女性世帯主		
	該当世帯人員	総人数	貧困率	該当世帯人員	総人数	貧困率	該当世帯人員	総人数	貧困率
・ 全世帯	12,642	83,197	15.2%	6,587	70,765	9.3%	6,055	12,432	48.7%
1. 現役世帯 (世帯主が18歳以上65歳未満)	6,390	49,425	12.9%	4,042	43,394	9.3%	2,348	6,031	38.9%
1-1. 子ども有り	3,151 (1,651)	26,142 (11,640)	12.1% (14.2%)	1,883 (901)	23,724 (10,332)	7.9% (8.7%)	1,268 (750)	2,418 (1,308)	52.4% (57.3%)
・ 大人1人 (母子・父子家庭に相当)	1,117 (702)	1,911 (1,169)	58.5% (60.1%)	60 (37)	222 (136)	27.0% (27.2%)	1,057 (665)	1,689 (1,033)	62.6% (64.4%)
・ 大人2人以上	2,034 (949)	24,231 (10,471)	8.4% (9.1%)	1,823 (864)	23,502 (10,196)	7.8% (8.5%)	211 (85)	729 (275)	28.9% (30.9%)
1-2. 子ども無し	3,239	23,283	13.9%	2,159	19,670	11.0%	1,080	3,613	29.9%
・ 大人1人(単身世帯)	1,660	4,748	35.0%	879	2,838	31.0%	781	1,910	40.9%
・ 大人2人以上	1,579	18,535	8.5%	1,280	16,832	7.6%	299	1,703	17.6%

※1 貧困線は122万円(全国値)を使用
 ※2 子どもは17歳以下、大人は18歳以上とする。
 ※3 男女比較は、世帯主の性別を基準に行った。
 ※4 「1-1. 子ども有り」の世帯の下段()内は、子どもの貧困率を記載

出典：豊岡市（2019）豊岡市における相対的貧困率の算出について

http://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/007/153/soutaitekihinnkonnlitsu2.pdf

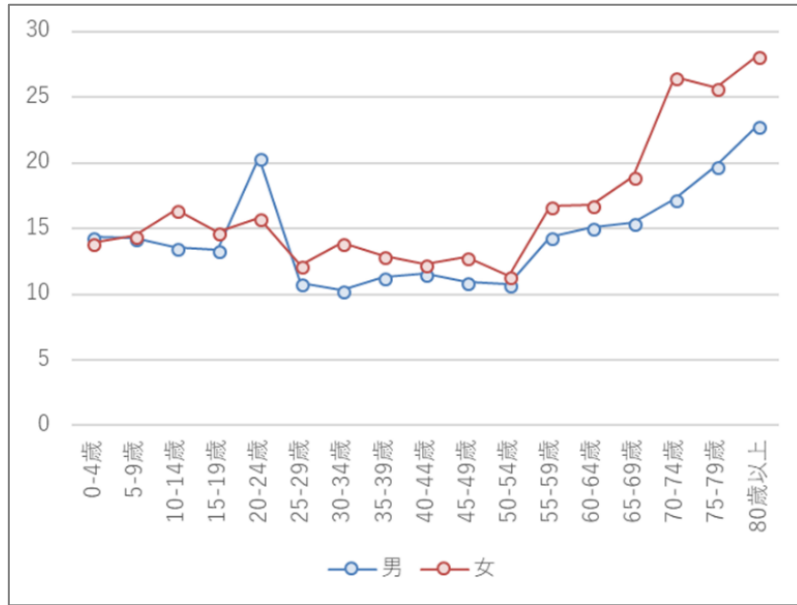


図 2-2 年齢別・性別貧困率

出典：内閣府男女共同参画局（2010）生活困難を抱える男女に関する検討会報告書
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/konnan/pdf/seikatsukonnan.pdf>

図 2-2 は年間収入を世帯類型別にみたものであるが、母子世帯・父子世帯の収入は他の世帯類型と比較して著しく低く、その傾向は豊岡市がある但馬・丹波地域においてより顕著である。

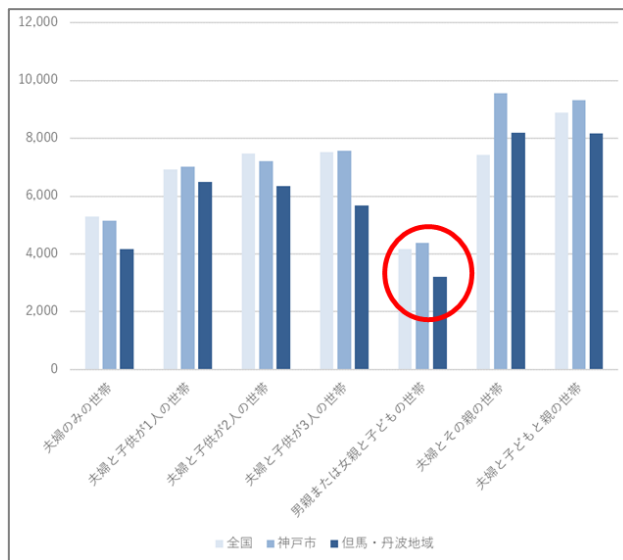


図 2-3 世帯類型別一世帯あたり年間収入 (二人以上世帯) (単位：千円)

出典：平成 26 年全国消費実態調査 (家計収支に関する結果)

こうした貧困の問題をジェンダーという視点からみると、特に母子世帯の貧困が深刻であることに注目する必要がある (図 2-3)。豊岡市の調査でも、男性世帯主のひとり親世帯 (父子世帯) の貧困率 27.0%に対して、女性世帯主のひとり親世帯 (母子世帯) の貧困率は 62.6%となっており、世帯主



の性別によって、相対的貧困率に大きな差が確認できる。また、全国的に見ると母子世帯の方が父子世帯より収入が少ない傾向にあり、ジェンダー指標の候補となりうるのではないか。他方で遺族年金では、父子世帯の受給額が母子世帯と比べて著しく低くなる問題も近年指摘されている。

表 2-3 母子世帯と父子世帯の状況（平成 28 年）

	母子世帯	父子世帯
世帯数	123.2 万世帯	18.7 万世帯
ひとり親世帯になった理由	離婚 79.5% 死別 8.0%	離婚 75.6% 死別 19.0%
就業状況	81.8%	85.4%
正規職員・従業員	44.2%	68.2%
自営業	3.4%	18.2%
パートアルバイト	43.8%	6.4%
平均年間収入（母または父自身の収入）	243 万円	420 万円
平均年間就労収入（母または父自身の就労収入）	200 万円	398 万円
平均年間収入（同居親族を含む世帯全員の収入）	348 万円	573 万円

出典：平成 28 年度全国ひとり親世帯等調査結果の概要

b) 地域内で性別によって受けられる社会保護政策や基礎サービスに違いはあるか？

全国的にみると生活保護の受給者総数はそれほど男女差が大きくないが、男性は 50 台～60 台、女性は 70 台以上で受給者が多い（図 2-4）。相対的貧困率では男女比が明らかであるにもかかわらず、生活保護受給者の男女割合の相違が大きく変わらないことなどに鑑みると、生活保護サービスへのアクセスにも何らかの課題がある可能性がある。

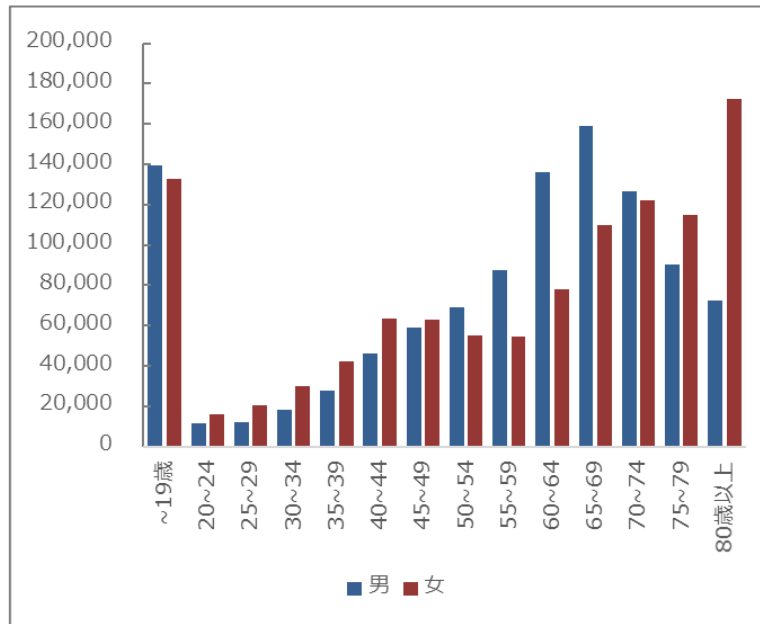


図 2-4 男女別・年齢階層別被保護者数

出典：平成 28 年度被保護者調査 / 年次調査

世帯類型別でみると、高齢者世帯が最も多く、次いで母子世帯となっている。

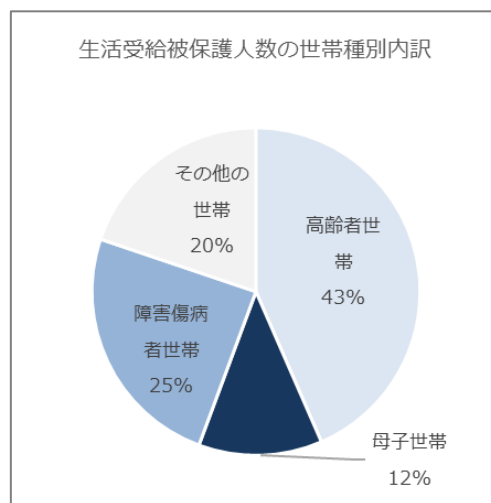


図 2-5 生活受給被保護人数の世帯種別内訳

出典：平成 28 年度被保護者調査 / 年次調査



c) 地域内で貧困層やジェンダーに配慮した開発戦略はあるか？

豊岡市では平成 29 年 3 月に第 3 次豊岡市男女共同参画プランを策定・公表しており、数値目標として下表の目標を設定している。貧困のジェンダー差に対して明確な目標はないが、ジェンダー平等に配慮した地域開発戦略を有している（表 2-4）。

表 2-4 第 3 次豊岡市男女共同参画プランの目標

		現状 (H28.4.1)	H33 年度末
基本目標 1 だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる	「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そう思わないという市民の割合」	78.6%	80%以上
	「男女共同参画社会」という用語を知っている市民の割合	—	80%以上
	中学校の人権教育で「デート DV」を取り上げる学校数	100%	100%
基本目標 2 だれもがあらゆる分野に参画し、協力できる	審議会等女性委員の割合	31.4%	50%以上
	女性委員のない審議会の数	14	0
	女性の就労支援相談開催回数（年間）	2 回	2 回以上
	男女共同参画推進事業にかかる一時保育事業の開催回数（年間）	33 回	40 回以上
	地域コミュニティ組織における女性の役員の割合	—	30%以上
	農業委員会における女性委員の割合	8%	10%以上
	農業の家族経営協定締結数	16 戸	18 戸
基本目標 3 だれもが安全・安心に暮らすことができる	保育所待機児童数	14 人	0 人
	認定こども園の数	12 か所	13 か所
	乳がん検診受診率	34.93%	50%
	子宮がん検診受診率	34.28%	50%

出典：豊岡市（2017）豊岡市男女共同参画プラン だれもが暮らしやすい社会



あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

2.3.1.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討

表 2-5 Goal1 に関連する豊岡のジェンダー平等関連目標 (案)

目標 (案)	関連 SDGs	目標 (案) に関連する 豊岡市の指 標の有無	豊岡市での 関連目標の 設定状況
2030 年までにひとり親世帯の相対的貧困率を 半減させる	1.2、1.3	○ (表 2-2)	×
2030 年までに貧困率および生活保護の被保 護者のジェンダー格差をなくす	1.4	×	×
2030 年まで、継続的にジェンダーに配慮した開 発戦略に基づいた適正な政策的枠組みを構築 する	1.b	—	○ (表 2-4)



飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する

2.3.2. SDG 目標 2 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する

食料や飢餓にかかわる SDG 目標 2 は、ジェンダー平等関連の目標も多く含まれるが、途上国を視野に入れたターゲットが多く豊岡市との関連はあまり高くないと考えられる。

2.3.2.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 2.1 2030 年までに、飢餓を撲滅し、全ての人々、特に貧困層及び幼児を含む脆弱な立場にある人々が一年中安全かつ栄養のある食料を十分得られるようにする。
- 2.2 5歳未満の子供の発育阻害や消耗性疾患について国際的に合意されたターゲットを 2025 年までに達成するなど、2030 年までにあらゆる形態の栄養不良を解消し、若年女子、妊婦・授乳婦及び高齢者の栄養ニーズへの対処を行う。
- 2.3 2030 年までに、土地、その他の生産資源や、投入財、知識、金融サービス、市場及び高付加価値化や非農業雇用の機会への確実かつ平等なアクセスの確保などを通じて、女性、先住民、家族農家、牧畜民及び漁業者をはじめとする小規模食料生産者の農業生産性及び所得を倍増させる。
- 2.4 2030 年までに、生産性を向上させ、生産量を増やし、生態系を維持し、気候変動や極端な気象現象、干ばつ、洪水及びその他の災害に対する適応能力を向上させ、漸進的に土地と土壌の質を改善させるような、持続可能な食料生産システムを確保し、強靱（レジリエント）な農業を実践する。
- 2.5 2020 年までに、国、地域及び国際レベルで適正に管理及び多様化された種子・植物バンクなども通じて、種子、栽培植物、飼育・家畜化された動物及びこれらの近縁野生種の遺伝的多様性を維持し、国際的合意に基づき、遺伝資源及びこれに関連する伝統的な知識へのアクセス及びその利用から生じる利益の公正かつ衡平な配分を促進する。
- 2.a 開発途上国、特に後発開発途上国における農業生産能力向上のために、国際協力の強化などを通じて、農村インフラ、農業研究・普及サービス、技術開発及び植物・家畜のジーン・バンクへの投資の拡大を図る。
- 2.b ドーハ開発ラウンドのマンデートに従い、全ての農産物輸出補助金及び同等の効果を持つ全ての輸出措置の同時撤廃などを通じて、世界の市場における貿易制限や歪みを是正及び防止する。
- 2.c 食料価格の極端な変動に歯止めをかけるため、食料市場及びデリバティブ市場の適正な機能を確保するための措置を講じ、食料備蓄などの市場情報への適時のアクセスを容易にする。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.3. SDG 目標 3 あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

福祉と健康にかかわる SDG 目標 3 は、性と生殖に関する点が最もジェンダー平等との関わりが深い。

2.3.3.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 3.1 2030 年までに、世界の妊産婦の死亡率を出生 10 万人当たり 70 人未満に削減する。
- 3.2 全ての国が新生児死亡率を少なくとも出生 1,000 件中 12 件以下まで減らし、5 歳以下死亡率を少なくとも出生 1,000 件中 25 件以下まで減らすことを目指し、2030 年までに、新生児及び 5 歳未満児の予防可能な死亡を根絶する。
- 3.3 2030 年までに、エイズ、結核、マラリア及び顧みられない熱帯病といった伝染病を根絶するとともに肝炎、水系感染症及びその他の感染症に対処する。
- 3.4 2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて 3 分の 1 減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
- 3.5 薬物乱用やアルコールの有害な摂取を含む、物質乱用の防止・治療を強化する。
- 3.6 2020 年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。
- 3.7 2030 年までに、家族計画、情報・教育及び性と生殖に関する健康の国家戦略・計画への組み入れを含む、**性と生殖に関する保健サービスを全ての人々が利用できるようにする。**
- 3.8 全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）を達成する。
- 3.9 2030 年までに、有害化学物質、並びに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。
- 3.a 全ての国々において、たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約の実施を適宜強化する。
- 3.b 主に開発途上国に影響を及ぼす感染性及び非感染性疾患のワクチン及び医薬品の研究開発を支援する。また、知的所有権の貿易関連の側面に関する協定（TRIPS 協定）及び公衆の健康に関するドーハ宣言に従い、安価な必須医薬品及びワクチンへのアクセスを提供する。同宣言は公衆衛生保護及び、特に全ての人々への医薬品のアクセス提供にかかわる「知的所有権の貿易関連の側面に関する協定（TRIPS 協定）」の柔軟性に関する規定を最大限に行使する開発途上国の権利を確約したものである。
- 3.c 開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国において保健財政及び保健人材の採用、能力開発・訓練及び定着を大幅に拡大させる。
- 3.d 全ての国々、特に開発途上国の国家・世界規模な健康危険因子の早期警告、危険因子緩和及び危険因子管理のための能力を強化する。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.3.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-6 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

a) 地域の中で性と生殖に関する保健サービスを誰もが受けられるようになっているか？
b) 子供を産みたいという権利と自由が保障されているか？

2.3.3.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 地域の中で性と生殖に関する保健サービスを誰もが受けられるようになっているか？ <乳がん・子宮がん検診受診率>

豊岡市の第 3 次豊岡市男女共同参画プランでは、乳がん検診受診率、子宮がん検診受診率の目標を設定している。ただし、豊岡市も含めて日本は国際的にみてもこれらの検診率が低く、2030 年に向けてはより一層高めることが求められる。

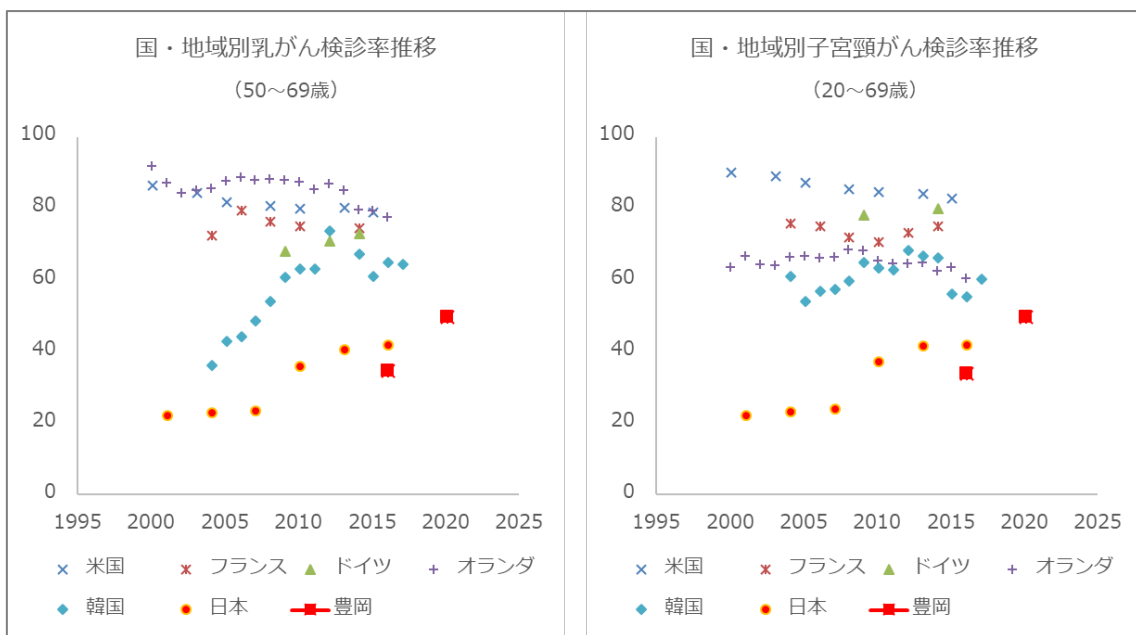


図 2-6 国・地域別乳がん・子宮頸がん検診率の推移

出典：日本・海外データ：厚生労働省健康局がん対策・健康増進課（2014）「乳がん検診等の実態について」

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000065083.pdf>

出典：豊岡市データ：豊岡市（2017）「第 3 次豊岡市男女共同参画プラン だれもが暮らしやすい社会」

http://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/003/008/puran.pdf

b) 子供を産みたいという権利と自由が保障されているか？ <理想の子ども数と実態>

豊岡市における 2015 年の調査では、理想の子ども数の平均値が 2.5 人であるのに対して、実際の子ども数は 2.0 人とどまるなど、理想と実際に乖離がみられている（図 2-7）。国立社会保障・人口問題研究所が実施した全国を対象とした調査では、夫婦の平均理想子ども数は 2.32 人に対して、予定子ども数は 2.01 人となっており豊岡市と同様の結果がみられている（図 2-8）。

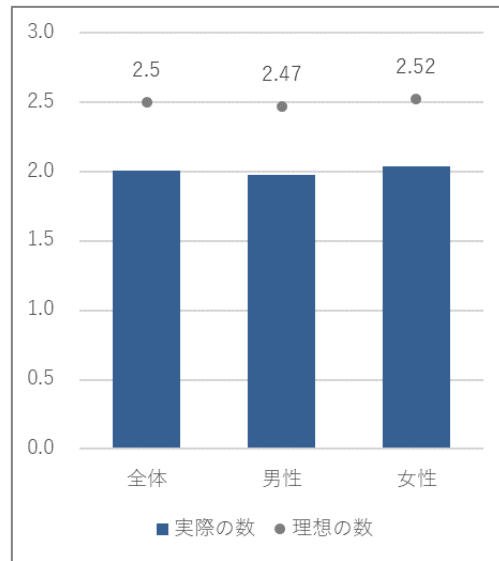


図 2-7 豊岡市における理想の子ども数と実際に持つつもりの子どもの人数（男女別平均値）

出典：豊岡市（2015）豊岡市 結婚・妊娠・出産に関する市民意識調査

http://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/003/036/simin_survey.pdf

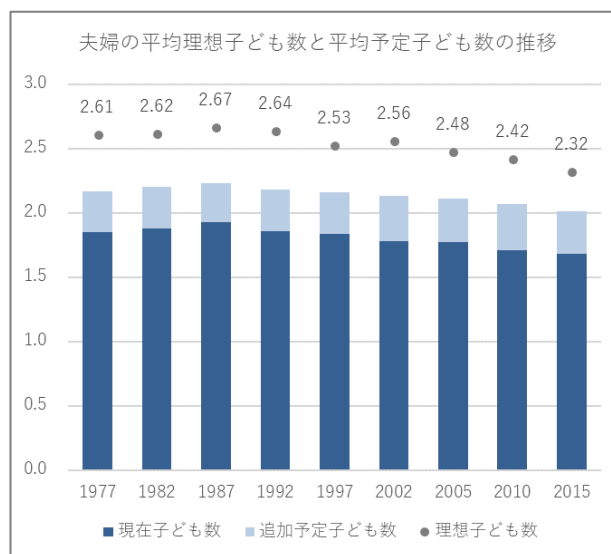


図 2-8 夫婦の平均理想子ども数と平均予定子ども数の推移

出典：第 15 回出生動向基本調査

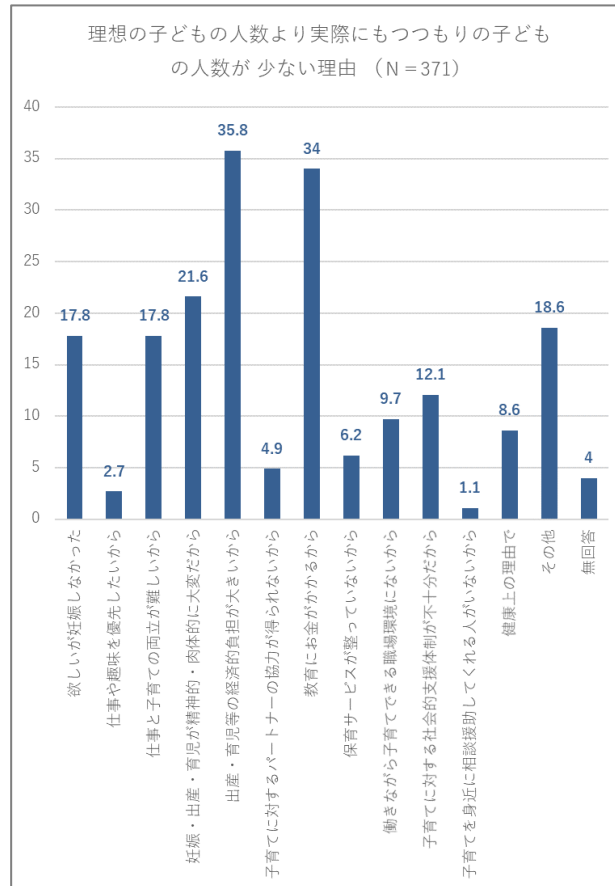


図 2-9 理想の子どもの人数より実際にもつつもりの子どもの人数が少ない理由 (豊岡市)
(N=371、複数回答、単位：%)

出典：豊岡市 (2015) 豊岡市 結婚・妊娠・出産に関する市民意識調査

http://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/003/036/simin_survey.pdf

このように乖離があるのは自然であるが、豊岡市において理想の子ども数を持たない理由として一番多いのは「出産・育児等の経済的負担が大きいため」(35.8%)、「教育にお金がかかるから」(34.0%)などと経済的負担が挙げられている。また、「妊娠・出産・育児が精神的・肉体的に大変だから」(21.6%)や「仕事と子育ての両立が難しいから」(17.8%)など、仕事と生活の両立という面で、女性に大きな負担がかかっている様子がうかがえる。こうした点については社会制度面での改善で対処できる余地も残されている可能性がある(図 2-9)。

このような中、豊岡市の第 3 次豊岡市男女共同参画プランでは、2020 年までに保育所待機児童数を 14 人→0 人、認定こども園の数を 12 か所→13 か所へと増加させる目標を提示している(図 2-10)。なお、豊岡市の待機児童は、2017 年時点で 8 人となっており、待機児童数の削減目標は順調に推移しているとみられる。

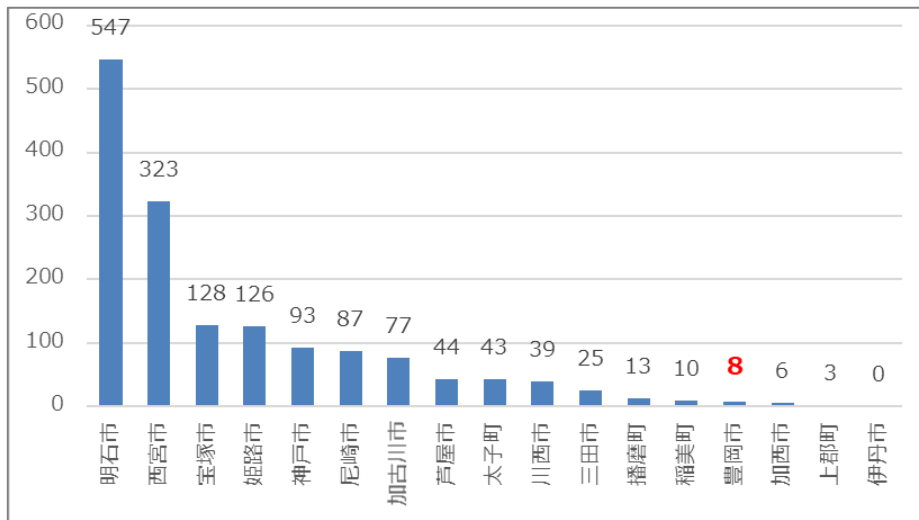


図 2-10 兵庫県内の待機児童の市町村別内訳（平成 29 年 4 月）

出典：厚生労働省（2017）「保育所等関連状況取りまとめ(平成 29 年 4 月 1 日)及び「待機児童解消加速化プラン」集計結果を公表」

2.3.3.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討

表 2-7 Goal3 に関連する豊岡のジェンダー平等関連目標（案）

目標（案）	関連 SDGs	目標（案） に関連する 豊岡市の指 標の有無	豊岡市での 関連目標の 設定状況
乳がん検診の受診率を 2020 年までに 50%に高め、2030 年までには 80%に高める。	3.7、5.6	○ (図 2-6)	○ (図 2-6)
子宮頸がん検診の受診率を 2020 年までに 50%に高め、2030 年までには 80%に高める。	3.7、5.6	○ (図 2-6)	○ (図 2-6)
2030 年までに経済的・社会的要因によって出産を断念する人をなくす	3.7	×	×

2.3.4. SDG 目標 4 全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する

教育に関する目標であるゴール 4 は、ほとんどの目標が関連する。これはグローバルに教育の男女格差が問題となっていることの証左である。他方で、ターゲット 4.b や 4.c などは途上国を対象としたものであり、豊岡市との関連は高くはないと考えられる。

2.3.4.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 4.1 2030 年までに、全ての子供が男女の区別なく、適切かつ効果的な学習成果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育及び中等教育を修了できるようにする。
- 4.2 2030 年までに、全ての子供が男女の区別なく、質の高い乳幼児の発達・ケア及び就学前教育にアクセスすることにより、初等教育を受ける準備が整うようにする。
- 4.3 2030 年までに、全ての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。
- 4.4 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
- 4.5 2030 年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。
- 4.6 2030 年までに、全ての若者及び大多数（男女ともに）の成人が、読み書き能力及び基本的計算能力を身に付けられるようにする。
- 4.7 2030 年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。
- 4.a 子供、障害及びジェンダーに配慮した教育施設を構築・改良し、全ての人々に安全で非暴力的、包摂的、効果的な学習環境を提供できるようにする。
- 4.b 2020 年までに、開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国、並びにアフリカ諸国を対象とした、職業訓練、情報通信技術（ICT）、技術・工学・科学プログラムなど、先進国及びその他の開発途上国における高等教育の奨学金の件数を全世界で大幅に増加させる。
- 4.c 2030 年までに、開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国における教員研修のための国際協力などを通じて、質の高い教員の数を大幅に増加させる。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くはないもの。

2.3.4.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-8 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

a)	地域内で性別による教育格差（特に高等教育）があるか？
b)	地域内で男女平等による教育が行われているか？
c)	地域内の教育施設はジェンダー平等に配慮したものになっているか？

2.3.4.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 地域内で性別による教育格差（特に高等教育）があるか？

兵庫県の高校卒業者の進路についてみると、大学学部への進学率はそれぞれ男性 56%、女性 54%となっており、男女差はほとんど見られない。他方で但馬地域（豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町）の大学等への進学率をみると、男女の高等教育への進学格差が大きくなっているのがわかる（図 2-11）。

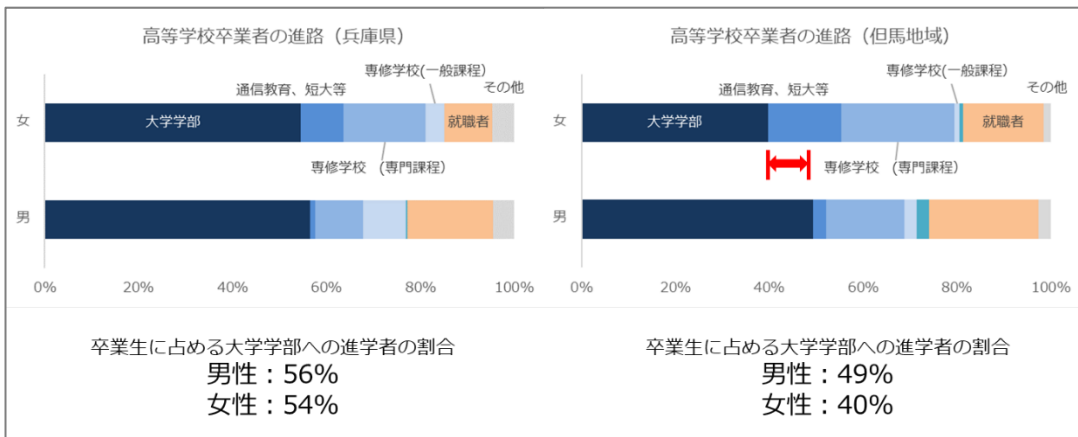


図 2-11 高等学校卒業者の進路状況（兵庫県：左、但馬地域：右）

出典：兵庫県(2017)平成 29 年度学校基本調査結果

高等学校(全日制・定時制)の地域別・状況別卒業生数)

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk11/kyouikutoukei/h29kihon2.html>

b) 地域内で男女平等による教育が行われているか？

豊岡市の「第 3 次豊岡市男女共同参画プラン」を策定していることもあり、教育プログラムの中でも男女平等に関する教育が行われている。同プランでは、「中学校の人権教育で『デートDV』を取り上げる学

校数を定量目標のひとつとして設定しており、計画策定時にすでに目標値を達成済みとなっている（表 2-4）。

c) 地域内の教育施設はジェンダーに配慮したものになっているか？

ターゲット 4.a に掲げられているような「子供、障害及びジェンダーに配慮した教育施設を構築・改良」するといった視点での施策はこれまで日本では重点的には行われてこなかったが、先進国でも米国等では大きな問題としてメディア等で取り上げられつつある。教育施設等において、ジェンダー平等に配慮した施設としてはオールジェンダートイレなどが考えられており、カリフォルニア州の公立小学校では男女別のトイレを性別わけのない共用トイレに改修する取り組みを始めている⁹。

2.3.4.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討

表 2-9 Goal4 に関連する豊岡のジェンダー平等関連目標 (案)

目標 (案)	関連 SDGs	目標 (案) に関連する 豊岡市の指標の有無	豊岡市での 関連目標の 設定状況
2030 年までに大学学部への進学率の男女格差をなくす。	4.3、4.5	△ ¹⁰ (図 2-11)	×
中学校の人権教育で『ジェンダー』を取り上げる学校数	4.7	△ ¹¹ (表 2-4)	△ (表 2-4)
豊岡市内の小中学校の便器の男女比率を 1 : X にする。	4.a、6.7、 11.2	×	×

*

⁹ 産経ニュース「行き過ぎ？ 性的少数者へ配慮で小学校の男女別トイレ廃止 憤懣ぶちまける親の抗議デモ騒ぎに」
<https://www.sankei.com/premium/news/150920/prm1509200021-n1.html>

¹⁰ 豊岡市を含む但馬地域の（豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町）データは存在。

¹¹ 「ジェンダー平等」そのものではないが、第 3 次豊岡市男女共同参画プランによると、豊岡市では全ての中学校の人権教育でジェンダー平等課題のひとつである「デート DV」を取り上げている。



ジェンダー平等を達成し、
全ての女性及び女兒の能力強化を行う

2.3.5 SDG 目標 5 ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女兒の能力強化を行う

ジェンダー目標であるゴール 5 は、すべての目標が関連するが、ターゲット 5.3 の未成年の結婚や女性器切除など、一部の民族等の文化的な風習を改善する目標は豊岡市の目標として適切とは言えず、ターゲット 5.b の能力強化のための ICT 活用なども途上国を視野に入れた目標と解釈することができる。

2.3.5.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 5.1 **あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。**
- 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、**全ての女性及び女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。**
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び**女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。**
- 5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、**無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。**
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、**完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。**
- 5.6 国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、**性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。**
- 5.a **女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。**
- 5.b **女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。**
- 5.c ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な**政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。**

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.5.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-10 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

a)	地域内で性別に関する差別はあるか？
b)	地域内で女性に対する暴力はどれぐらい発生しているか？
c)	世帯・家族内における家事・育児などの責任分担はどうなっているか？
d)	地域内の意思決定において、女性の参画・平等なリーダーシップは発揮されているか？
e)	性別が、土地のオーナーシップや資産へのアクセスに影響しているか？
f)	ジェンダー平等の促進のための政策が導入されているか？

2.3.5.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 地域内で性別に関する差別はあるか？

豊岡市における調査では、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識は依然として存在している（図 2-12）。特に男性の方がこうした意識が高い傾向が見て取れる。

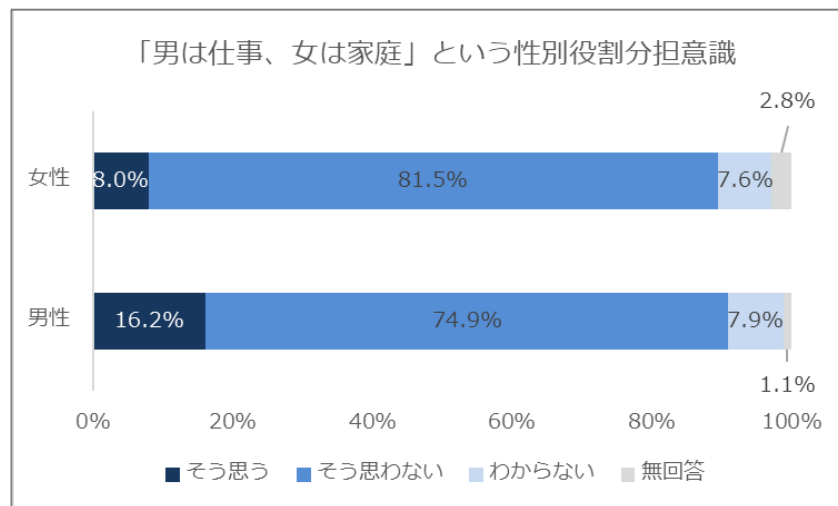


図 2-12 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識

出典：豊岡市（2017）「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査 事業所調査」

<http://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/danjokyodo/1003367.html>

こうした意識は幼少期からの教育によって醸成されてきた可能性がある。豊岡市の育児では様々な局面で男の子と女の子の区別が意識されており（図 2-13）、無自覚に「男らしさ」、「女らしさ」を押し付けている可能性も考えられる。

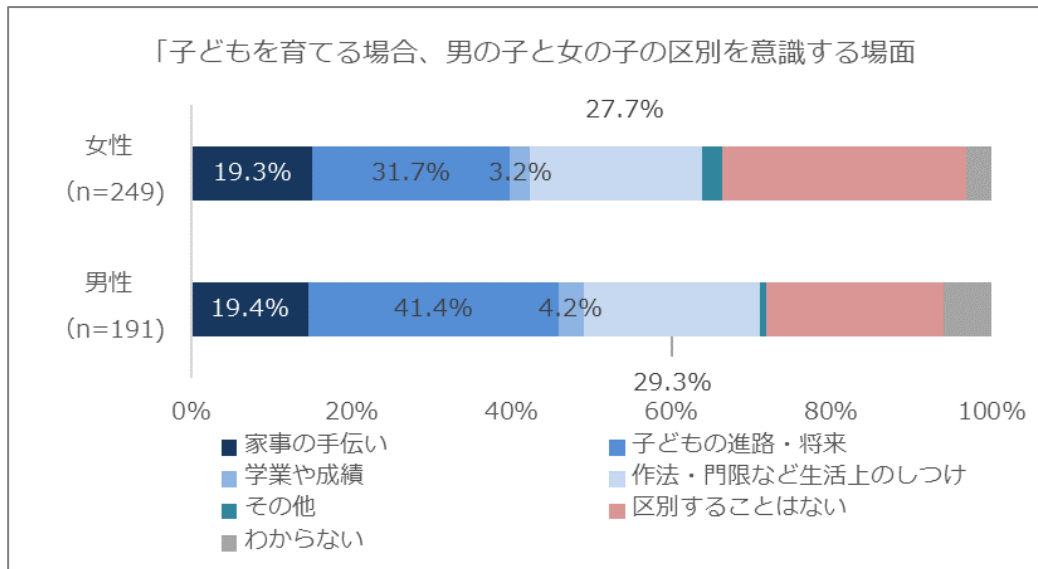


図 2-13 「子供を育てる場合、男の子と女の子の区別を意識する場面」

出典：豊岡市（2017）「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査 事業所調査」
<http://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/danjokyodo/1003367.html>

また、女性が仕事をするに関しては、男女ともに肯定的な考えが多いものの、「結婚または出産で仕事をやめ、あとは家事・育児に専念するのがよい」という考えを持っているのは男性の方が多くなっている（図 2-14）。

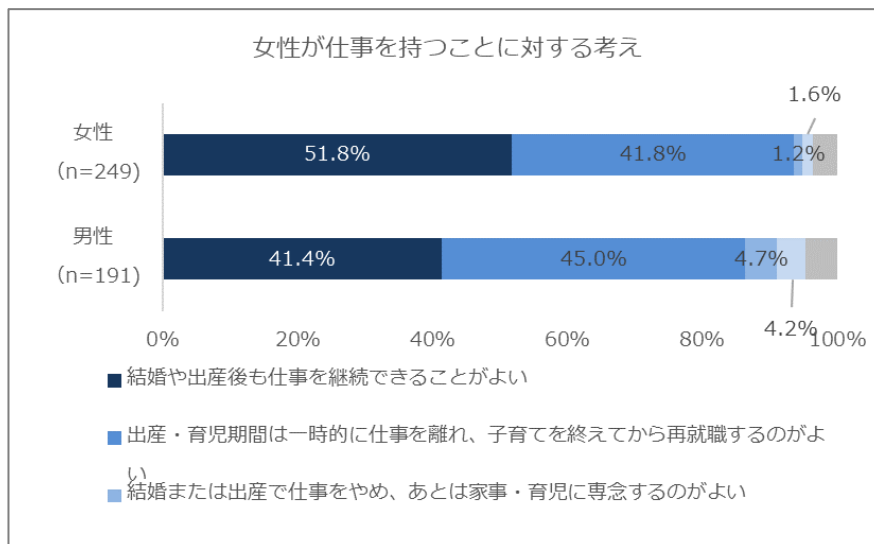


図 2-14 女性が仕事を持つことに対する考え

出典：豊岡市（2017）「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査 事業所調査」
<http://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/danjokyodo/1003367.html>

b) 地域内で女性に対する暴力はどれくらい発生しているか？

配偶者、パートナー、恋人からされたことのある行為では被害者は女性の割合が男性よりも大きい。男女の間の暴力・ハラスメントは SDGs の Goal16 にも深くかかわっており、こうした暴力への対応に対する重要度は高い。

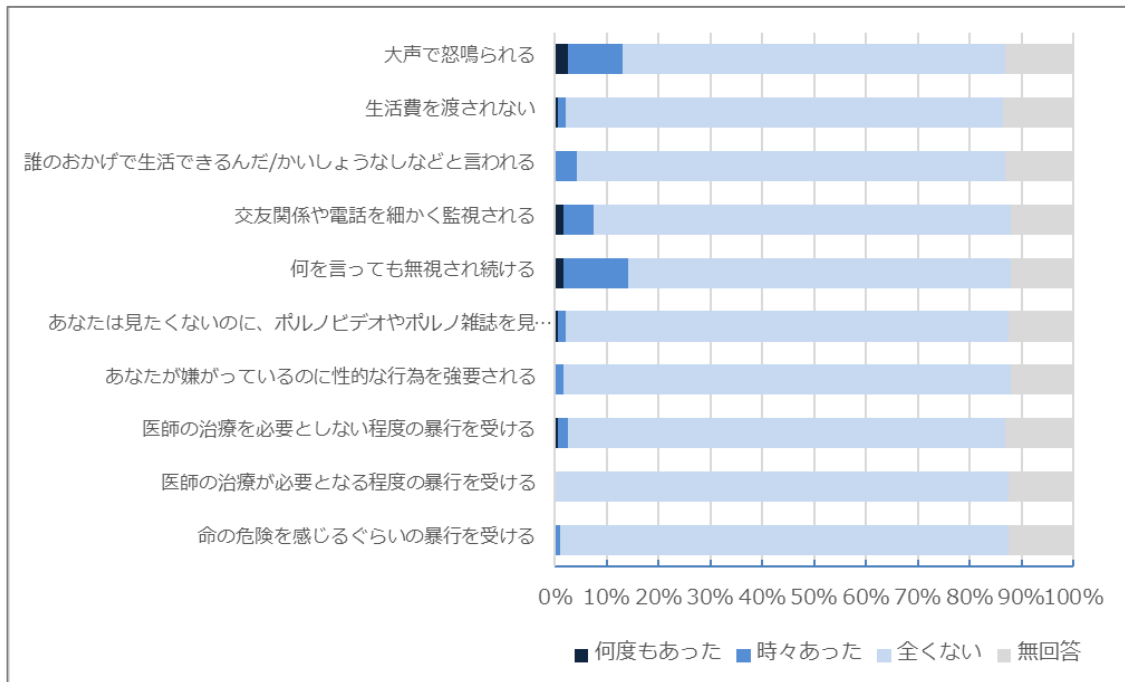


図 2-15 配偶者、パートナー、恋人からされたことのある行為（男性）

出典：豊岡市（2017）「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査 事業所調査」

<http://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/danjokkyodo/1003367.html>

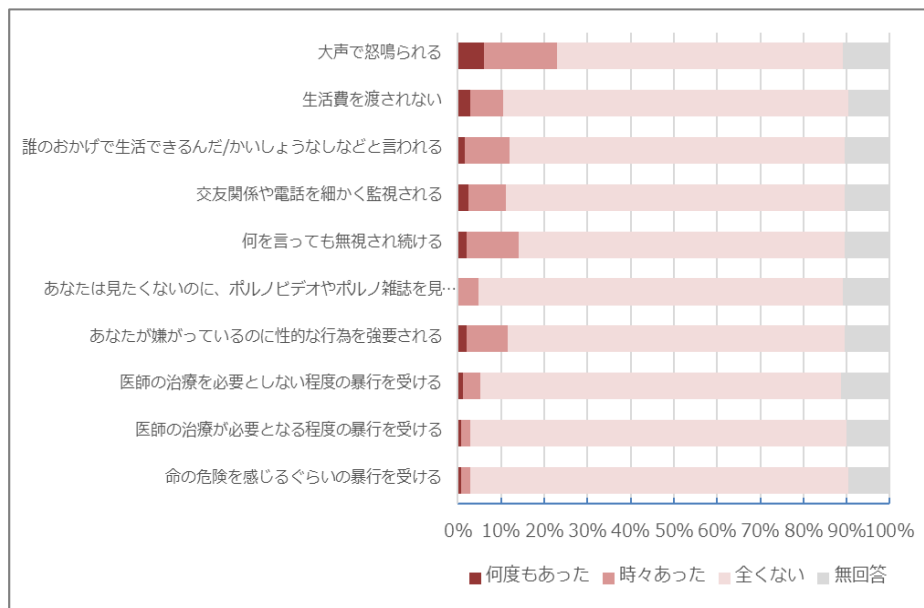


図 2-16 配偶者、パートナー、恋人からされたことのある行為（女性）

出典：豊岡市（2017）「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査 事業所調査」

<http://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/danjokyodo/1003367.html>

c) 世帯・家族内における家事・育児などの責任分担はどうなっているか？

我が国は家庭内における家事・育児などの責任分担について、男女間での格差が大きいことで知られている。豊岡市の女性の労働力人口比率は50%であり、全国（47%）、兵庫県（44.4%）と比べて高い。豊岡市での女性の働き手としての社会参画は相対的に進んでいるとみることができる（図 2-17）。

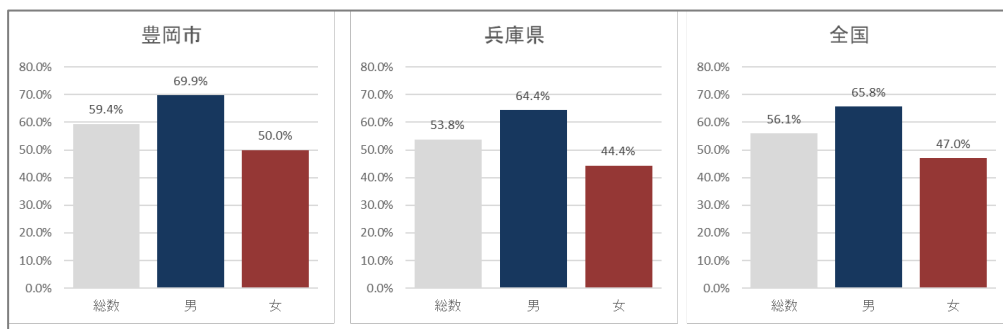


図 2-17 男女別労働力人口の割合

出典：平成 27 年国勢調査 就業状態等基本集計結果

[https://www.e-stat.go.jp/stat-](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=00001095955&tclass2=000001100295&stat_infid=000031569352&second2=1)

[search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=00001095955&tclass2=000001100295&stat_infid=000031569352&second2=1](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=00001095955&tclass2=000001100295&stat_infid=000031569352&second2=1)

他方で、非労働力人口に占める家事の割合は男性 11%に対して女性は 48%となっており、働いていない人の家事といった無報酬の労働については大きな差がみられる。これは、豊岡市に限ったことではなく、兵庫県および日本全般に見られる傾向であるが、家事は女性という実態が見て取れる。日本や兵庫県の平均と比較すると豊岡市は比較的差が小さい方だととれるが、国際的な基準から考えると改善の余地は大きいと考えられる（図 2-18）。

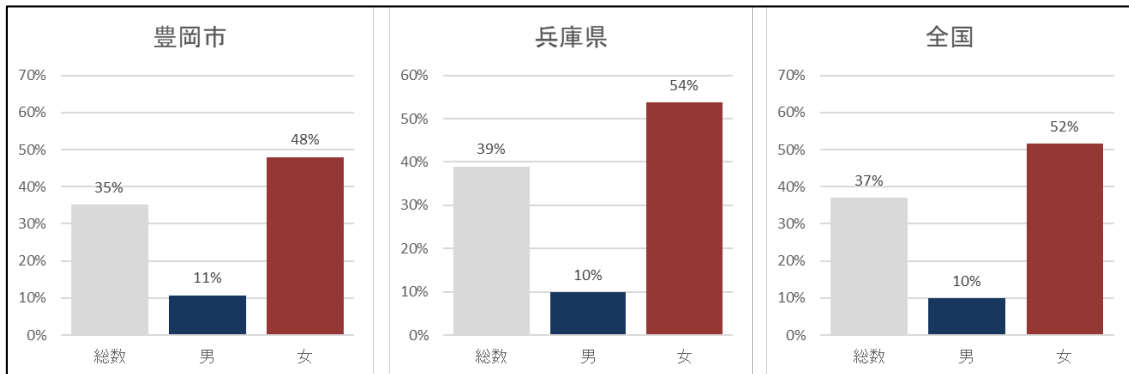


図 2-18 非労働力人口に占める「家事」の割合

出典：平成 27 年国勢調査 就業状態等基本集計結果

[https://www.e-stat.go.jp/stat-](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001095955&tclass2=000001100295&stat_infid=000031569352&second2=1)

[search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001095955&tclass2=000001100295&stat_infid=000031569352&second2=1](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001095955&tclass2=000001100295&stat_infid=000031569352&second2=1)

家事や育児と同様に、無報酬の労働として大きな負担となりうるのが介護である。我が国では、介護の担い手は女性に偏っている（図 2-19）。例えば、同居する主な介護者の男女別内訳をみると、女性の数は男性の 2 倍近くとなっている。特に女性の場合は「子の配偶者」として介護を行うケースが一定程度見られるが、男性はそのケースは極めて稀となっていることがわかる（図 2-20）。

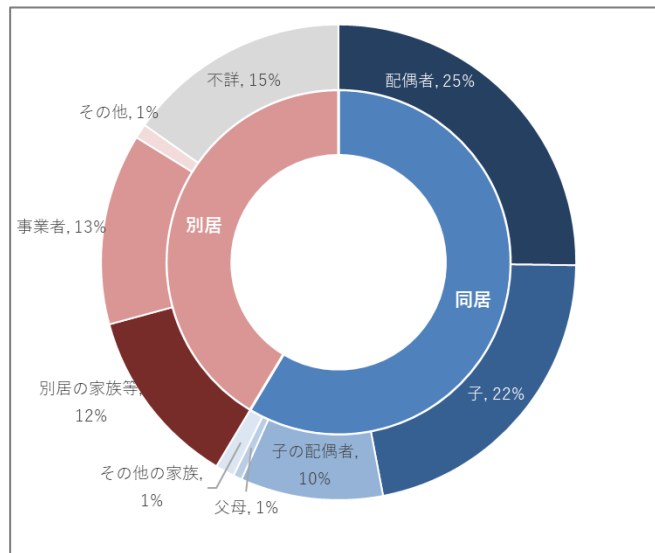


図 2-19 主な介護者の要介護者等との続柄及び同別居の構成割合

出典：厚生労働省（2016）グラフで見る世帯の状況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28.pdf>

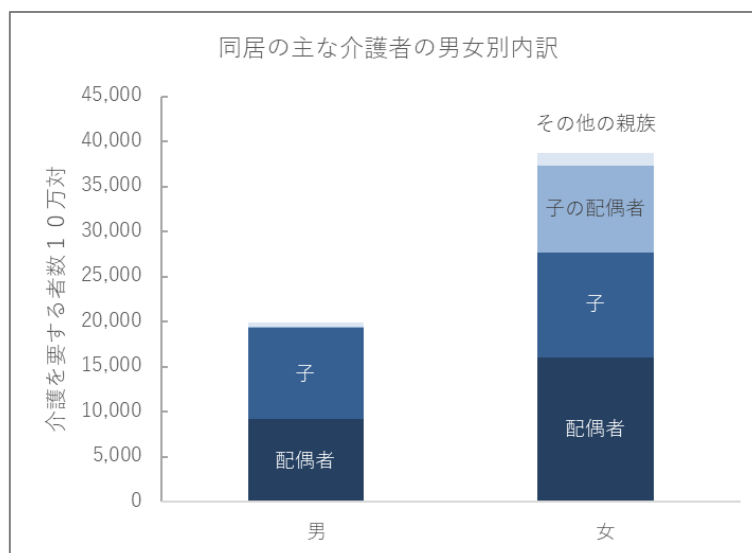


図 2-20 同居の主な介護者の男女別内訳

出典：平成 28 年 国民生活基礎調査

こうした介護の傾向は豊岡でも同様であり、主な介助・介護者の性別割合は男性 28%に対して女性
は倍以上の 64%に上っている。(図 2-21)

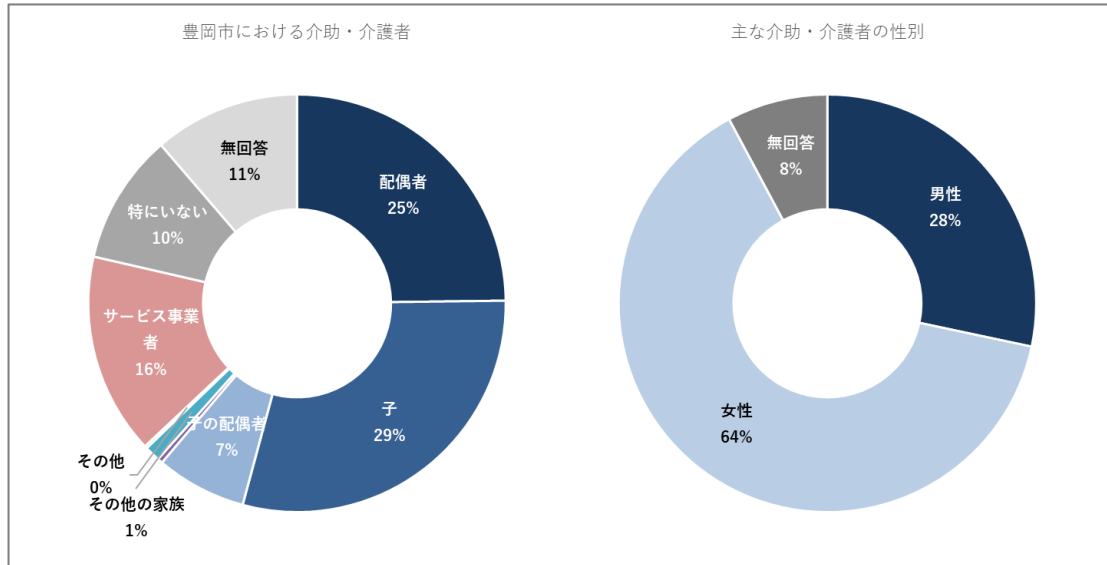


図 2-21 豊岡市における介助・介護者の割合 (左) と主な介助・介護者の性別 (右)

出典：豊岡市 (2017) 介護予防・日常生活圏域ニーズ調査 介護・在宅医療意向調査

在宅介護実態調査 集計結果 概要版

http://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/002/977/kaigo-anke.pdf

d) 地域内の意思決定において、女性の参画・平等なリーダーシップは発揮されているか？

SDGs のターゲット 5.5 に示される「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保」するためには、地域の方向性を決定づける様々な機関や機会において、その意思決定プロセスに女性が参画するとともに、その意見が反映されるような構造が形成されているかがポイントとなる。

市の政策の意思決定機関である議会の女性比率は 8.3%、市役所の課長級以上も 7.7%程度であり、ジェンダーバランスが大きく崩れている様子がうかがえる (図 2-22)。また、政策決定に助言を与える立場の審議会で、女性委員のいる組織数は 69.6%であるが、女性の委員割合は 27.8%にとどまる (図 2-23)。

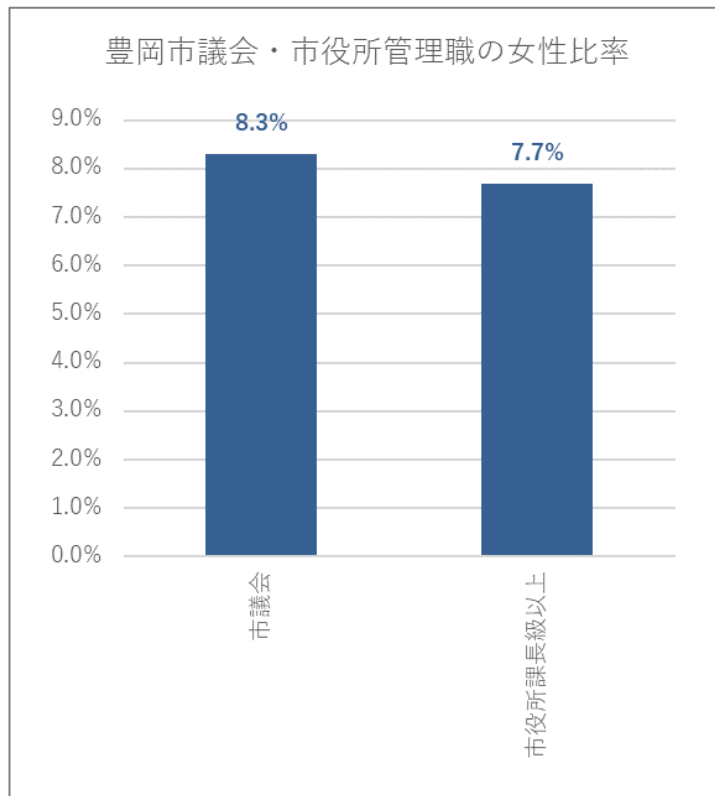


図 2-22 豊岡市議会・市役所管理職の女性比率
出典：豊岡市（平成 30 年 4 月 1 日現在）

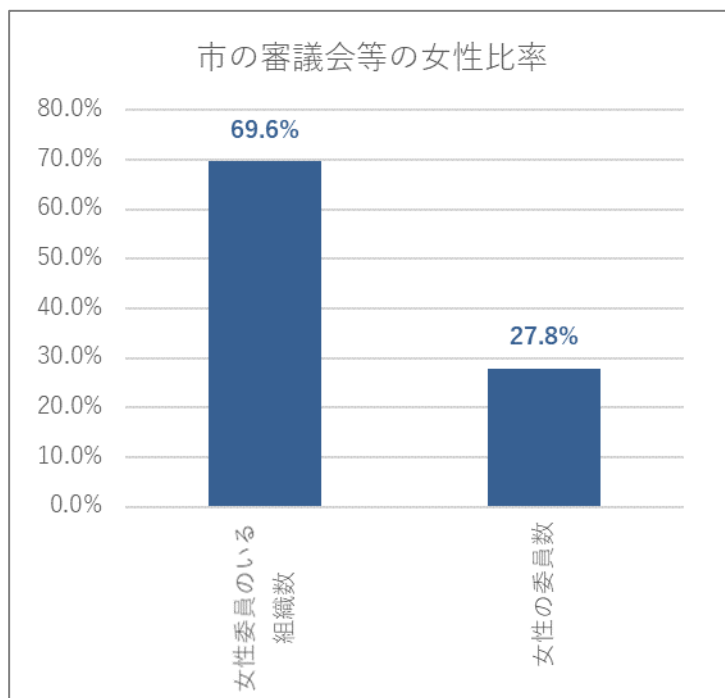


図 2-23 豊岡市の審議会等の女性比率
出典：豊岡市（平成 30 年 4 月 1 日現在）

より地域の生活につながる組織として、自治会があるが、自治会長における女性比率は豊岡ではわずか 0.3%であり、女性が地域の平等なリーダーシップを獲得しているとは言い難い（図 2-24）。地区の会合への参加の多くは世帯主の男性であり女性の参加は極めて少ない（図 2-25）。

地域参画における男女差は本質的なジェンダー不平等問題といえるのではないか。

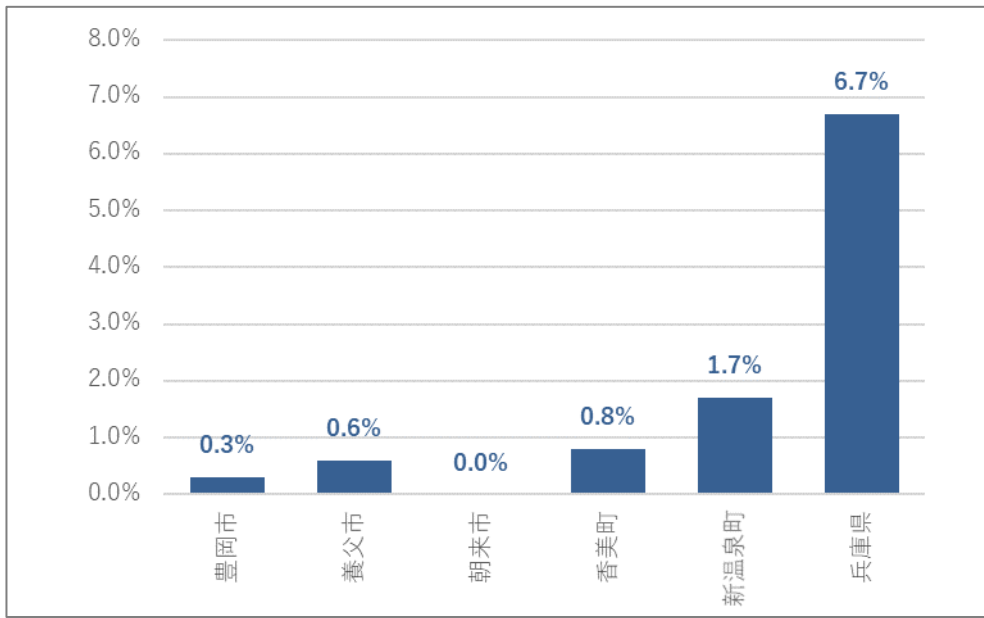


図 2-24 自治会長における女性比率

資料：内閣府（2017）「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（平成 29 年度）」

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2017/shikuchoson.html>

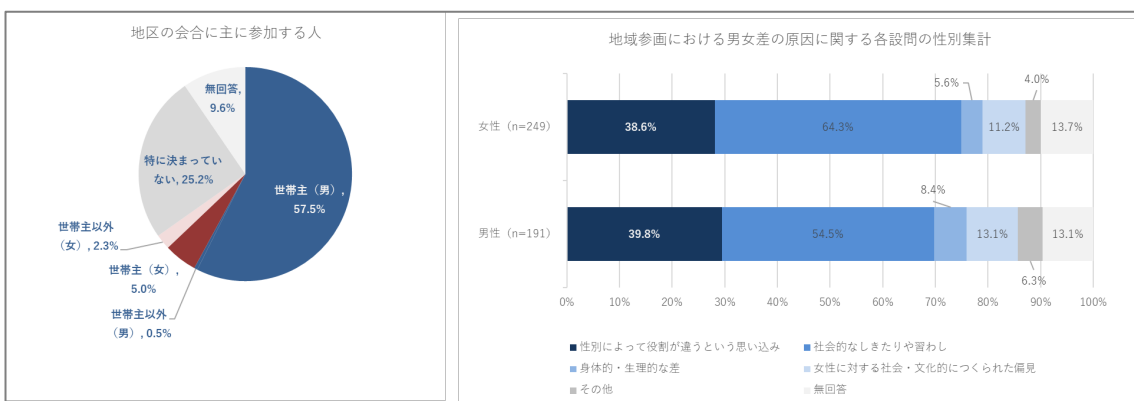


図 2-25 地区の会合に主に参加する人

出典：豊岡市（2017）「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査 事業者調査」

<http://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/danjokiyodo/1003367.html>



ジェンダー平等を達成し、
全ての女性及び女兒の能力強化を行う

e) 性別が、土地のオーナーシップや資産へのアクセスに影響しているか？

性別が土地のオーナーシップや資産へのアクセスに影響しているかどうかについては、現時点ではそれを適切に評価するための統計等が見つかっていない。ただし、遺産相続等の際に、男女差なく相続されているかどうかについては、注視していく必要がある。

f) ジェンダー平等の促進のための政策が導入されているか？

既出の通り、豊岡市ではジェンダー平等促進のための政策として「第 3 次豊岡市男女共同参画プラン」が策定されており、ジェンダー平等に向けて取り組みが進められているところである（表 2-4）。

2.3.5.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討

表 2-11 Goal5 に関連する豊岡のジェンダー平等関連目標 (案)

目標 (案)	関連 SDGs	目標 (案) に関連する 豊岡市の指 標の有無	豊岡市での関 連目標の設 定状況
2030 年までに豊岡市内で「男は仕事、女は家庭」という意識をなくす。	5.1	○ (図 2-12)	○ (表 2-4)
2030 年までに市内の家庭内暴力をゼロにする	5.2	○ (図 2-15、 図 2-16)	×
2030 年までに労働力人口比率の男女格差をなくす (半減させる?)	5.1、5.5	○ (図 2-17)	×
2030 年までに、「家事」等の無報酬労働の従事時間の男女格差をなくす	5.4	×	×
2030 年までに「介護」の男女格差をなくす (半減させる?)	5.4	○ (図 2-21)	×
2030 年までに市議会のリーダーシップに関する男女格差を解消する。	5.5	○ (図 2-22)	×
2030 年までに審議会のリーダーシップに関する男女格差を解消する。	5.5	○ (図 2-23)	○ (表 2-4)

2030 年までに自治会等のリーダーシップに関する男女格差を解消する。	5.5	○ (図 2-24、 図 2-25)	×
乳がん検診の受診率を 2020 年までに 50%に高め、2030 年までには 80%に高める（再掲）。	3.7、5.6	○ (図 2-6)	○ (図 2-6)
子宮頸がん検診の受診率を 2020 年までに 50%に高め、2030 年までには 80%に高める。	3.7、5.6	○ (図 2-6)	○ (図 2-6)

2.3.6. SDG 目標 6 全ての人の水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する

水関連の目標であるゴール 6 は、ジェンダー平等との関わりは必ずしも強くないが、ターゲット 6.2 では衛生施設（トイレ）の観点から女性配慮の視点が含まれている。一般に、ターゲット 6.2 は野外排泄を余儀なくされる途上国等での現状に鑑みて設定されているが、先進国等でも公衆トイレの数等の平等な設定について、一定の議論が生まれている。

2.3.6.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 6.1 2030 年までに、全ての人の、安全で安価な飲料水の普遍的かつ衡平なアクセスを達成する。
- 6.2 2030 年までに、全ての人の、適切かつ平等な下水施設・衛生施設へのアクセスを達成し、野外での排泄をなくす。女性及び女兒、並びに脆弱な立場にある人々のニーズに特に注意を払う。
- 6.3 2030 年までに、汚染の減少、投棄の廃絶と有害な化学物・物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減及び再生利用と安全な再利用の世界的規模で大幅に増加させることにより、水質を改善する。
- 6.4 2030 年までに、全セクターにおいて水利用の効率を大幅に改善し、淡水の持続可能な採取及び供給を確保し水不足に対処するとともに、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させる。
- 6.5 2030 年までに、国境を越えた適切な協力を含む、あらゆるレベルでの統合水資源管理を実施する。
- 6.6 2020 年までに、山地、森林、湿地、河川、帯水層、湖沼を含む水に関連する生態系の保護・回復を行う。
- 6.a 2030 年までに、集水、海水淡水化、水の効率的利用、排水処理、リサイクル・再利用技術を含む開発途上国における水と衛生分野での活動と計画を対象とした国際協力と能力構築支援を拡大する。6.b 水と衛生に関わる分野の管理向上における地域コミュニティの参加を支援・強化する。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.6.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-12 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

- | | |
|----|---------------------------------|
| 2. | 地域内の衛生施設（トイレ等）の数はジェンダーの観点から適切か？ |
|----|---------------------------------|

2.3.6.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 地域内の衛生施設（トイレ等）の数はジェンダー平等の観点から適切か？

労働省令第 43 号「事務所衛生基準規則」では、事務所のトイレに最低数の基準として、以下のよう
に定めている。

表 2-13 事務所衛生基準規則第三章 第十七条

<p>(便所)</p> <p>第十七条 事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 男性用と女性用に区別すること。 二 男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働者六十人以内ごとに一個以上とすること。 三 男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者三十人以内ごとに一個以上とすること。 四 女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者二十人以内ごとに一個以上とすること。 五 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。 六 流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設けること。
--

出典 中央労働災害防止協会 安全衛生情報センター「事務所衛生基準規則」

<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-2/hor1-2-36-m-0.htm>

この基準に従う場合、男女ともに就業する労働者 6 人に対して 3 つの便器を設置することが義務付けられている（男性は大使用 1, 小使用 2）。これに対し、一般に用便に必要な時間が男女で大きく異なることなどを理由に、公衆トイレの男女の便器の数の比率を見直す動きが表れている¹²。

具体的には、中国の広東省珠海市では、2010 年 12 月から、トイレの男女比率 1 対 1.5 にする条例を設定しており¹³、わが国でも山口県萩市が「公共施設のトイレにかかる整備方針」を定め、男性小便器数と女性便器数の比は概ね 1 : 2 とすることを目安とすることを定めている¹⁴。

¹² 読売オンライン「水に流せない！“女子トイレの行列”問題」

¹³ エキサイトニュース「公衆トイレの便器数、男女比を法律で決める」

¹⁴ 萩市（2017）「公共施設のトイレにかかる整備方針（第 4 次改訂版）」



全ての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する

2.3.7. SDG 目標 7 全ての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する

エネルギー関連の目標であるゴール 7 には、ジェンダー平等との関わりのある目標は見当たらない。

2.3.7.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 7.1 2030 年までに、安価かつ信頼できる現代的エネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する。
- 7.2 2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
- 7.3 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
- 7.a 2030 年までに、再生可能エネルギー、エネルギー効率及び先進的かつ環境負荷の低い化石燃料技術などのクリーンエネルギーの研究及び技術へのアクセスを促進するための国際協力を強化し、エネルギー関連インフラとクリーンエネルギー技術への投資を促進する。
- 7.b 2030 年までに、各々の支援プログラムに沿って開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国、内陸開発途上国の全ての人々に現代的で持続可能なエネルギーサービスを供給できるよう、インフラ拡大と技術向上を行う。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかがわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかがわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.8. SDG 目標 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な 雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する

経済成長関連の目標であるゴール 8 で、ジェンダー平等との関わりのある目標としてはターゲット 8.5 の
同一労働同一賃金や 8.8 の女性等の不安定な雇用状態にある労働者への対応などがある。

2.3.8.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 8.1 各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率 7% の成長率を保つ。
- 8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
- 8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
- 8.4 2030 年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する 10 年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。
- 8.5 **2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。**
- 8.6 2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
- 8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025 年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
- 8.8 **移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。**
- 8.9 2030 年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。
- 8.10 国内の金融機関の能力を強化し、全ての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。
- 8.a 後発開発途上国への貿易関連技術支援のための拡大統合フレームワーク（EIF）などを通じた支援を含む、開発途上国、特に後発開発途上国に対する貿易のための援助を拡大する。
- 8.b 2020 年までに、若年雇用のための世界的戦略及び国際労働機関（ILO）の仕事に関する世界協定の実施を展開・運用化する。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.8.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-14 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

a)	地域内の労働において男女間で見た場合に同一労働同一賃金は達成しているか？
b)	性別による雇用状態の差はあるか？

2.3.8.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 地域内の労働において男女間で見た場合に同一労働同一賃金は達成しているか？

日本全国で見ると、正社員・正規職員であっても男女間に明確な給与差がみられる。大学・大学院卒に限ってみても、基本的に男性の方が、給与水準が高いことがうかがえる（図 2-26）。豊岡市でも同様の傾向があり、男女間の賃金格差は大きいといえる（図 2-27）。

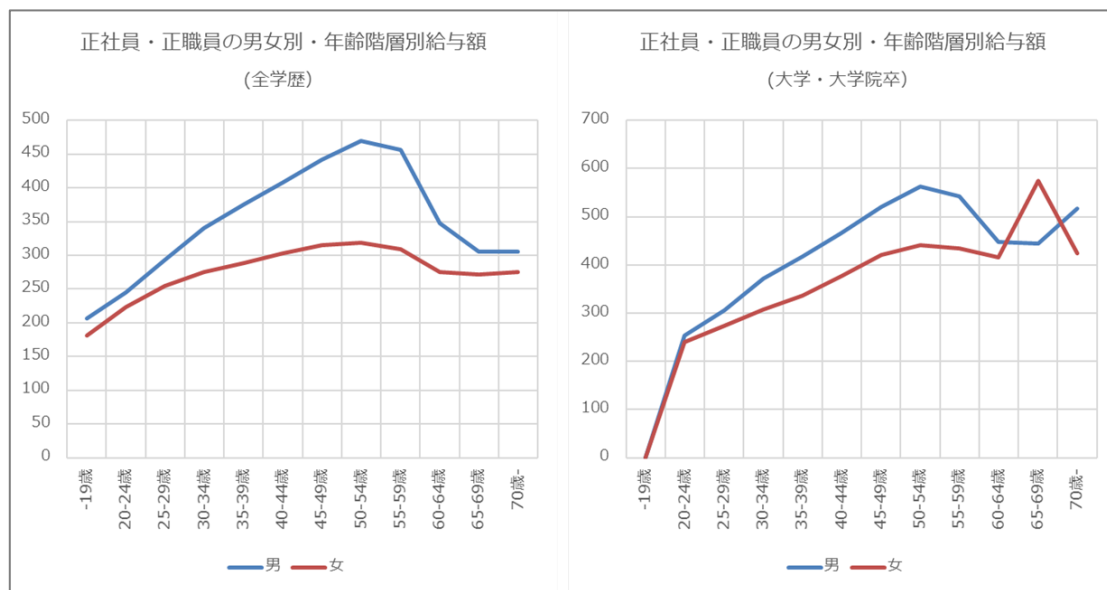


図 2-26 正社員・正職員の男女別・年齢階層別給与額¹⁵（左：全学歴、右：大学・大学院卒）

出典：平成 29 年賃金構造基本統計調査

¹⁵ ここでの給与とは「きまって支給する現金給与額」を指し、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって 6 月分として支給された現金給与額をいう。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

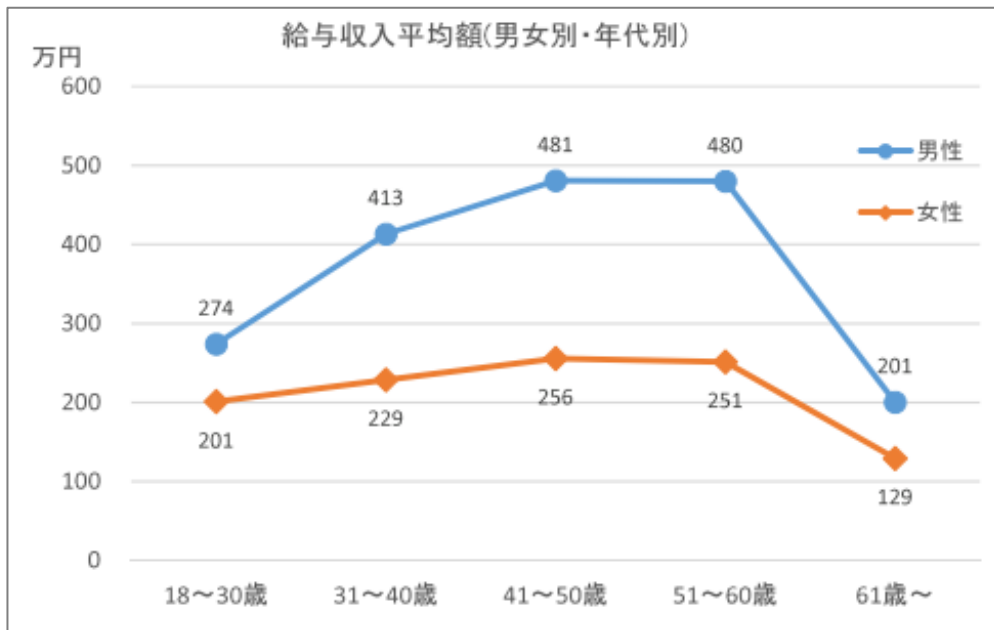


図 2-27 給与収入平均額（男女別・年代別）

出典：豊岡市資料

http://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/007/153/soutaitekihinnkonnlitsu2.pdf

b) 性別による雇用状態の差はあるか？

男女別の就業状態を見ると、豊岡市では男性就業者の 81%が正規の職員・従業員である一方、女性は 46%にとどまっている。反対に非正規職員（パート・アルバイト・派遣社員）は男性 19%に対して女性は 54%となっており、性別による明確な雇用状態の差が見て取れる。こうした傾向は豊岡市に限ったことではなく、県レベル、国レベルでも同様の傾向がみられるため、我が国全体の構造的問題ととらえることが適切であろう。

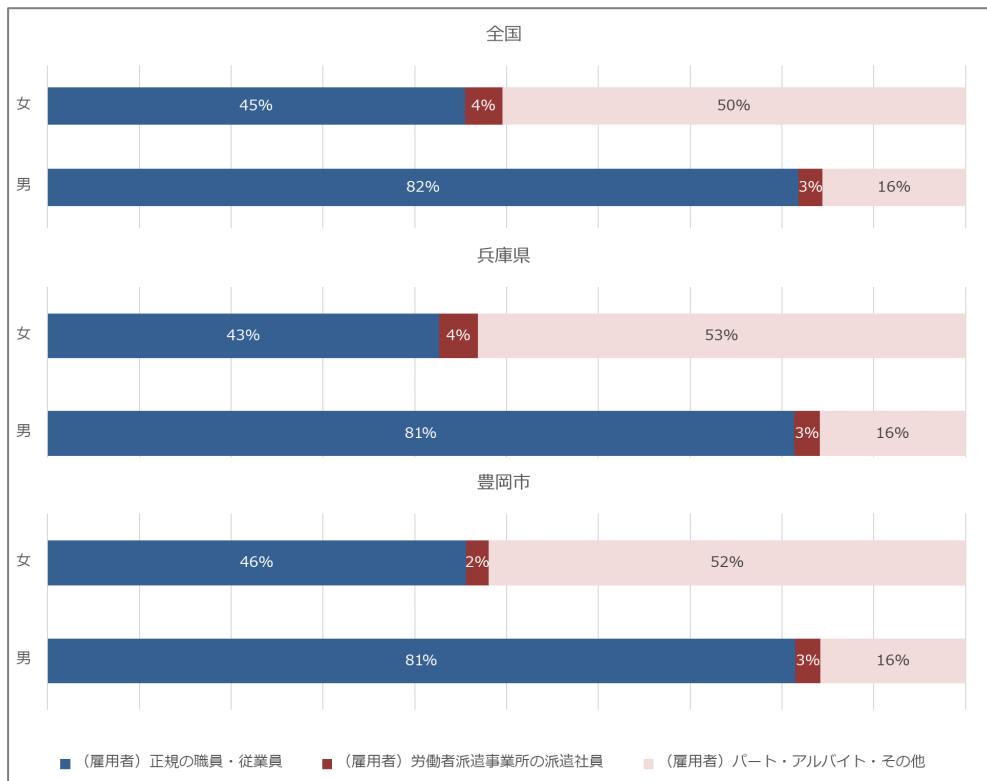


図 2-28 雇用状態の男女差

出典：平成 27 年国勢調査 就業状態等基本集計（労働力状態，就業者の産業・職業など）

2.3.8.4. 統計情報を踏まえた目標(案)検討

表 2-15 Goal5 に関連する豊岡のジェンダー平等関連目標（案）

目標（案）	関連 SDGs	目標（案） に関連する 豊岡市の指 標の有無	豊岡市での 関連目標の 設定状況
2030 年までに同一賃金、同一労働を達成する。	8.5	×	×
2030 年までに正規・非正規雇用の男女格差を解消する。	8.8	○ (図 2-28)	×

2.3.9. SDG 目標 9：強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る

ゴール 9 は産業と技術基盤に関するもので、ジェンダー平等との関わりのある目標は見当たらない。

2.3.9.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 9.1 全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。
- 9.2 包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030 年までに各国の状況に応じて雇用及び GDP に占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。
- 9.3 特に開発途上国における小規模の製造業その他の企業の、安価な資金貸付などの金融サービスやバリューチェーン及び市場への統合へのアクセスを拡大する。
- 9.4 2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。
- 9.5 2030 年までにイノベーションを促進させることや 100 万人当たりの研究開発従事者数を大幅に増加させ、また官民研究開発の支出を拡大させるなど、開発途上国をはじめとする全ての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上させる。
- 9.a アフリカ諸国、後発開発途上国、内陸開発途上国及び小島嶼開発途上国への金融・テクノロジー・技術の支援強化を通じて、開発途上国における持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラ開発を促進する。
- 9.b 産業の多様化や商品への付加価値創造などに資する政策環境の確保などを通じて、開発途上国の国内における技術開発、研究及びイノベーションを支援する。
- 9.c 後発開発途上国において情報通信技術へのアクセスを大幅に向上させ、2020 年までに普遍的かつ安価なインターネットアクセスを提供できるよう図る。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.10. SDG 目標 10 各国内及び各国間の不平等を是正する

ゴール 10 は格差や不平等に関するもので、社会的性差であるジェンダー不平等との関わりの深い目標である。具体的にはターゲット 10.2 や 10.3 などがジェンダー平等との関わりの深いターゲットと言えるが、より上位の概念も含めて格差や不平等を是正する目標となっており、これまでのゴールと内容的に重複する。

2.3.10.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 10.1 2030 年までに、各国の所得下位 40%の所得成長率について、国内平均を上回る数値を漸進的に達成し、持続させる。
- 10.2 2030 年までに、**年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。**
- 10.3 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、**機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。**
- 10.4 税制、賃金、社会保障政策をはじめとする政策を導入し、平等の拡大を漸進的に達成する。
- 10.5 世界金融市場と金融機関に対する規制とモニタリングを改善し、こうした規制の実施を強化する。
- 10.6 地球規模の国際経済・金融制度の意思決定における開発途上国の参加や発言力を拡大させることにより、より効果的で信用力があり、説明責任のある正当な制度を実現する。
- 10.7 計画に基づき良く管理された移民政策の実施などを通じて、秩序のとれた、安全で規則的かつ責任ある移住や流動性を促進する。
- 10.a 世界貿易機関（WTO）協定に従い、開発途上国、特に後発開発途上国に対する特別かつ異なる待遇の原則を実施する。
- 10.b 各国の国家計画やプログラムに従って、後発開発途上国、アフリカ諸国、小島嶼開発途上国及び内陸開発途上国を始めとする、ニーズが最も大きい国々への、政府開発援助（ODA）及び海外直接投資を含む資金の流入を促進する。
- 10.c 2030 年までに、移住労働者による送金コストを 3%未満に引き下げ、コストが 5%を越える送金経路を撤廃する。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.10.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-16 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

a)	地域内の労働において男女間で見た場合に同一労働同一賃金は達成しているか？（再掲）
b)	地域内の意思決定において、女性の参画・平等なリーダーシップは発揮されているか？（再掲）

2.3.10.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 男女間で見た場合に同一労働同一賃金は達成しているか？（再掲）

2.3.8.3 a)参照

b) 地域内の女性の参画・平等なリーダーシップは？（再掲）

2.3.5.3. d)参照



包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で
持続可能な都市及び人間居住を実現する

2.3.11. SDG 目標 11 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する

ゴール 11 は都市に関するもので、ジェンダー平等に関連するターゲットとしては 11.7 が挙げられる。

2.3.11.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 11.1 2030 年までに、全ての人々の、適切、安全かつ安価な住宅及び基本的サービスへのアクセスを確保し、スラムを改善する。
- 11.2 2030 年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子供、障害者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、全ての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。
- 11.3 2030 年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、全ての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。
- 11.4 世界の文化遺産及び自然遺産の保護・保全の努力を強化する。
- 11.5 2030 年までに、貧困層及び脆弱な立場にある人々の保護に焦点をあてながら、水関連災害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、世界の国内総生産比で直接的経済損失を大幅に減らす。
- 11.6 2030 年までに、大気質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。
- 11.7 2030 年までに、**女性、子供、高齢者及び障害者を含め、人々に安全で包摂的かつ利用が容易な緑地や公共スペースへの普遍的アクセス**を提供する。
- 11.a 各国・地域規模の開発計画の強化を通じて、経済、社会、環境面における都市部、都市周辺部及び農村部間の良好なつながりを支援する。
- 11.b 2020 年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靱さ（レジリエンス）を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組 2015-2030 に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う。
- 11.c 財政的及び技術的な支援などを通じて、後発開発途上国における現地の資材を用いた、持続可能かつ強靱（レジリエント）な建造物の整備を支援する。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連するもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.11.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-17 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

2. 性別によって公共スペースへのアクセスに違いはあるか？

2.3.11.3. 論点ごとの統計情報の整理

a) 性別によって公共スペースへのアクセスに違いはあるか？

2.3.4.3 c) 、2.3.6.3 a) 参照

2.3.12. SDG 目標 12 持続可能な生産消費形態を確保する

ゴール 12 は持続可能な生産と消費に関するもので、ジェンダー平等に関連するターゲットは見られない。

2.3.12.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 12.1 開発途上国の開発状況や能力を勘案しつつ、持続可能な消費と生産に関する 10 年計画枠組み（10YFP）を実施し、先進国主導の下、全ての国々が対策を講じる。
- 12.2 2030 年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。
- 12.3 2030 年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品ロスを減少させる。
- 12.4 2020 年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。
- 12.5 2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。
- 12.6 特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう奨励する。
- 12.7 国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達を促進する。
- 12.8 2030 年までに、人々があらゆる場所において、持続可能な開発及び自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする。
- 12.a 開発途上国に対し、より持続可能な消費・生産形態の促進のための科学的・技術的能力の強化を支援する。
- 12.b 雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業に対して持続可能な開発がもたらす影響を測定する手法を開発・導入する。
- 12.c 開発途上国の特別なニーズや状況を十分考慮し、貧困層やコミュニティを保護する形で開発に関する悪影響を最小限に留めつつ、税制改正や、有害な補助金が存在する場合はその環境への影響を考慮してその段階的廃止などを通じ、各国の状況に応じて、市場のひずみを除去することで、浪費的な消費を奨励する、化石燃料に対する非効率な補助金を合理化する。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。



2.3.13. SDG 目標 13 : 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる

ゴール 13 は気候変動に関するもので、ジェンダー平等に関連するターゲットとしては 13.b がある。他方で同ターゲットにも記載されている通り、後発開発途上国や小島嶼開発途上国を対象とした目標であり、日本および豊岡市においては関連性の低い目標と言える。

- 13.1 全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。
- 13.2 気候変動対策を国別の政策、戦略及び計画に盛り込む。
- 13.3 気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。
- 13.a 重要な緩和行動の実施とその実施における透明性確保に関する開発途上国のニーズに対応するため、2020 年までにあらゆる供給源から年間 1,000 億ドルを共同で動員するという、UNFCCC の先進締約国によるコミットメントを実施するとともに、可能な限り速やかに資本を投入して緑の気候基金を本格始動させる。
- 13.b 後発開発途上国及び小島嶼開発途上国において、女性や青年、地方及び社会的に疎外されたコミュニティに焦点を当てることを含め、気候変動関連の効果的な計画策定と管理のための能力を向上するメカニズムを推進する。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連するもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。



持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、
持続可能な形で利用する

2.3.14. SDG 目標 14 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する

ゴール 14 は海洋に関するもので、ジェンダー平等に関連するターゲットは見られない。

2.3.14.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 14.1 2025 年までに、海洋ごみや富栄養化を含む、特に陸上活動による汚染など、あらゆる種類の海洋汚染を防止し、大幅に削減する。
- 14.2 2020 年までに、海洋及び沿岸の生態系に関する重大な悪影響を回避するため、強靱性（レジリエンス）の強化などによる持続的な管理と保護を行い、健全で生産的な海洋を実現するため、海洋及び沿岸の生態系の回復のための取組を行う。
- 14.3 あらゆるレベルでの科学的協力の促進などを通じて、海洋酸性化の影響を最小限化し、対処する。
- 14.4 水産資源を、実現可能な最短期間で少なくとも各資源の生物学的特性によって定められる最大持続生産量のレベルまで回復させるため、2020 年までに、漁獲を効果的に規制し、過剰漁業や違法・無報告・無規制（IUU）漁業及び破壊的な漁業慣行を終了し、科学的な管理計画を実施する。
- 14.5 2020 年までに、国内法及び国際法に則り、最大限入手可能な科学情報に基づいて、少なくとも沿岸域及び海域の 10 パーセントを保全する。
- 14.6 開発途上国及び後発開発途上国に対する適切かつ効果的な、特別かつ異なる待遇が、世界貿易機関（WTO）漁業補助金交渉の不可分の要素であるべきことを認識した上で、2020 年までに、過剰漁獲能力や過剰漁獲につながる漁業補助金を禁止し、違法・無報告・無規制（IUU）漁業につながる補助金を撤廃し、同様の新たな補助金の導入を抑制する。
- 14.7 2030 年までに、漁業、水産養殖及び観光の持続可能な管理などを通じ、小島嶼開発途上国及び後発開発途上国の海洋資源の持続的な利用による経済的便益を増大させる。
- 14.a 海洋の健全性の改善と、開発途上国、特に小島嶼開発途上国および後発開発途上国の開発における海洋生物多様性の寄与向上のために、海洋技術の移転に関するユネスコ政府間海洋学委員会の基準・ガイドラインを勘案しつつ、科学的知識の増進、研究能力の向上、及び海洋技術の移転を行う。
- 14.b 小規模・沿岸零細漁業者に対し、海洋資源及び市場へのアクセスを提供する。
- 14.c 「我々の求める未来」のパラ 158 において想起されるとおり、海洋及び海洋資源の保全及び持続可能な利用のための法的枠組みを規定する海洋法に関する国際連合条約（UNCLOS）に反映されている国際法を実施することにより、海洋及び海洋資源の保全及び持続可能な利用を強化する。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。



陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営
砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する

2.3.15. SDG 目標 15 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する

ゴール 15 は陸域生態系に関するもので、ジェンダー平等に関連するターゲットは見られない。

2.3.15.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

- 15.1 2020 年までに、国際協定の下での義務に則って、森林、湿地、山地及び乾燥地をはじめとする陸域生態系と内陸淡水生態系及びそれらのサービスの保全、回復及び持続可能な利用を確保する。
- 15.2 2020 年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる。
- 15.3 2030 年までに、砂漠化に対処し、砂漠化、干ばつ及び洪水の影響を受けた土地などの劣化した土地と土壌を回復し、土地劣化に荷担しない世界の達成に尽力する。
- 15.4 2030 年までに持続可能な開発に不可欠な便益をもたらす山地生態系の能力を強化するため、生物多様性を含む山地生態系の保全を確実にを行う。
- 15.5 自然生息地の劣化を抑制し、生物多様性の損失を阻止し、2020 年までに絶滅危惧種を保護し、また絶滅防止するための緊急かつ意味のある対策を講じる。
- 15.6 国際合意に基づき、遺伝資源の利用から生ずる利益の公正かつ衡平な配分を推進するとともに、遺伝資源への適切なアクセスを推進する。
- 15.7 保護の対象となっている動植物種の密猟及び違法取引を撲滅するための緊急対策を講じるとともに、違法な野生生物製品の需要と供給の両面に対処する。
- 15.8 2020 年までに、外来種の侵入を防止するとともに、これらの種による陸域・海洋生態系への影響を大幅に減少させるための対策を導入し、さらに優先種の駆除または根絶を行う。
- 15.9 2020 年までに、生態系と生物多様性の価値を、国や地方の計画策定、開発プロセス及び貧困削減のための戦略及び会計に組み込む。
- 15.a 生物多様性と生態系の保全と持続的な利用のために、あらゆる資金源からの資金の動員及び大幅な増額を行う。
- 15.b 保全や再植林を含む持続可能な森林経営を推進するため、あらゆるレベルのあらゆる供給源から、持続可能な森林経営のための資金の調達と開発途上国への十分なインセンティブ付与のための相当量の資源を動員する。
- 15.c 持続的な生計機会を追求するために地域コミュニティの能力向上を図る等、保護種の密猟及び違法な取引に対処するための努力に対する世界的な支援を強化する。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連するもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。



持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、
 全ての人々に司法へのアクセスを提供し、
 あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する

2.3.16. SDG 目標 16 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

ゴール 16 は平和と公正に関するもので、ジェンダー平等に関連するターゲットとしては、16.1 では暴力による死亡率の低減を掲げている。

2.3.16.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

16.1 あらゆる場所において、全ての形態の暴力及び暴力に関連する死亡率を大幅に減少させる。

16.2 子供に対する虐待、搾取、取引及びあらゆる形態の暴力及び拷問を撲滅する。

16.3 国家及び国際的なレベルでの法の支配を促進し、全ての人々に司法への平等なアクセスを提供する。

16.4 2030 年までに、違法な資金及び武器の取引を大幅に減少させ、奪われた財産の回復及び返還を強化し、あらゆる形態の組織犯罪を根絶する。

16.5 あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。

16.6 あらゆるレベルにおいて、有効で説明責任のある透明性の高い公共機関を発展させる。

16.7 あらゆるレベルにおいて、対応的、包摂的、参加型及び代表的な意思決定を確保する。

16.8 グローバル・ガバナンス機関への開発途上国の参加を拡大・強化する。

16.9 2030 年までに、全ての人々に出生登録を含む法的な身分証明を提供する。

16.10 国内法規及び国際協定に従い、情報への公共アクセスを確保し、基本的自由を保障する。

16.a 特に開発途上国において、暴力の防止とテロリズム・犯罪の撲滅に関するあらゆるレベルでの能力構築のため、国際協力などを通じて関連国家機関を強化する。

16.b 持続可能な開発のための非差別的な法規及び政策を推進し、実施する。。

*赤字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した箇所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.3.16.2. 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

表 2-18 豊岡市でのジェンダー指標検討にあたっての論点

a)	地域内で女性に対する暴力はどれぐらい発生しているか？（再掲）
----	--------------------------------

2.3.16.3. 論点ごとの統計情報の整理

2.3.5.3 b) 参照



持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化させる。

2.3.17. 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化させる

ゴール 17 は実施手段に関するもので、ジェンダー平等に関連するターゲットは見当たらない。

2.3.17.1. ジェンダー平等関連項目の抽出

資金/Finance

- 17.1 課税及び徴税能力の向上のため、開発途上国への国際的な支援なども通じて、国内資源の動員を強化する
- 17.2 先進国は、開発途上国に対する ODA を GNI 比 0.7% に、後発開発途上国に対する ODA を GNI 比 0.15~0.20% にするという目標を達成すると多くの国によるコミットメントを含む ODA に係るコミットメントを完全に実施する。ODA 供与国が、少なくとも GNI 比 0.20% の ODA を後発開発途上国に供与するという目標の設定を検討することを奨励する
- 17.3 複数の財源から、開発途上国のための追加的資金源を動員する
- 17.4 必要に応じた負債による資金調達、債務救済及び債務再編の促進を目的とした協調的な政策により、開発途上国の長期的な債務の持続可能性の実現を支援し、重債務貧困国（HIPC）の対外債務への対応により債務リスクを軽減する
- 17.5 後発開発途上国のための投資促進枠組みを導入及び実施する。

技術/Technology

- 17.6 科学技術イノベーション（STI）及びこれらへのアクセスに関する南北協力、南南協力及び地域的・国際的な三角協力を向上させる。また、国連レベル
- 17.7 開発途上国に対し、譲許的・特恵的条件などの相互に合意した有利な条件の下で、環境に配慮した技術の開発、移転、普及及び拡散を促進する。
- 17.8 2017 年までに、後発開発途上国のための技術バンク及び科学技術イノベーション能力構築メカニズムを完全運用させ、情報通信技術（ICT）をはじめとする実現技術の利用を強化する。

能力構築/Capacity-building

- 17.9 全ての持続可能な開発目標を実施するための国家計画を支援するべく、南北協力、南南協力及び三角協力などを通じて、開発途上国における効果的かつ的をしぼった能力構築の実施に対する国際的な支援を強化する。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連しうるもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

貿易/Trade

17.10 ドーハ・ラウンド（DDA）交渉の受諾を含む WTO の下での普遍的でルールに基づいた、差別的でない、公平な多角的貿易体制を促進する。17.11 開発途上国による輸出を大幅に増加させ、特に 2020 年までに世界の輸出に占める後発開発途上国のシェアを倍増させる。

17.12 後発開発途上国からの輸入に対する特恵的な原産地規則が透明で簡略的かつ市場アクセスの円滑化に寄与するものとなるようにすることを含む世界貿易機関（WTO）の決定に矛盾しない形で、全ての後発開発途上国に対し、持続的な無税・無枠の市場アクセスを適時実施する。

体制面/Systemic issues 政策・制度的整合性/

17.13 政策協調や政策の首尾一貫性などを通じて、世界的なマクロ経済の安定を促進する。

17.14 持続可能な開発のための政策の一貫性を強化する。

17.15 貧困撲滅と持続可能な開発のための政策の確立・実施にあたっては、各国の政策空間及びリーダーシップを尊重する。

17.16 全ての国々、特に開発途上国での持続可能な開発目標の達成を支援すべく、知識、専門的知見、技術及び資金源を動員、共有するマルチステークホルダー・パートナーシップによって補完しつつ、持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化する。

17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。

データ、モニタリング、説明責任/

17.18 2020 年までに、後発開発途上国及び小島嶼開発途上国を含む開発途上国に対する能力構築支援を強化し、所得、性別、年齢、人種、民族、居住資格、障害、地理的位置及びその他各国事情に関連する特性別の質が高く、タイムリーかつ信頼性のある非集計型データの入手可能性を向上させる。

17.19 2030 年までに、持続可能な開発の進捗状況を測る GDP 以外の尺度を開発する既存の取組を更に前進させ、開発途上国における統計に関する能力構築を支援する。

*赤字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深く、かつ豊岡市においても関連するもの。

*青字で強調した個所はジェンダー平等とかかわりが深いものの、豊岡市との関連があまり高くないもの。

2.4. 小括 ―豊岡市におけるジェンダー平等問題の特性―

豊岡市においては「男は仕事、女は家庭」とする性別役割意識は依然として一定割合存在しているものの、その割合は決して高くない。実際、豊岡市では女性の労働力としての社会参画は日本の平均と比較すると進んでいることがわかった。

ただし、同じ労働者でも、女性は非正規労働者の割合が 54%と高く、男性の 19%とは大きくかけ離れてしまっている。また、給与所得の男女格差も大きくなっているなど、職場の中での男女格差は依然として大きい。こうした格差の要因をより詳細に理解するためには、膨大な情報収集とその分析が必要となるが、仕事以外の側面として、家庭内で「家事」や「介護」といった無報酬の労働の分担が大きく女性に偏っていることで、「正規職員」として雇用される機会が制限されている可能性は十分考えられる。

家事・育児・介護などの負担が女性に集中している現状は、豊岡市の出生率にも影響している可能性がある。理想の子ども数をもたない理由として挙げられている主要項目の中に、妊娠・出産・育児の精神的・肉体的負担や仕事と子育ての両立の難しさが挙げられており、社会制度側からの改善の調査手法を検討する必要があるだろう。

こうした中で、特に貧困に陥りやすい、母子世帯・父子世帯に着目すると、男性世帯主のひとり親世帯（父子世帯）の貧困率 27.0%に対して、女性世帯主のひとり親世帯（母子世帯）の貧困率は 62.6%となっており、世帯主の性別によって、相対的貧困率に大きな差が確認された。こうした点の改善に取り組むことはジェンダー平等の観点からも重要な視点と言えるだろう。

このほか、豊岡市や各地域の方向性を決定づける意思決定プロセスにおいて、女性の参画が限定的であることも明らかとなった。特に自治会では、自治会長の女性比率が 0.3%にとどまるなど、リーダーシップが男性に偏っていること、女性の意見が反映されにくい社会構造上の問題が根強く残っている可能性が示唆された。豊岡市のジェンダー不平等問題解決には多様な立場にある市民の声を、偏りなく集められる仕組みに変えていくことが第一歩となるだろう。

第3章

ヒアリング調査分析

3.1. 調査目的

豊岡市における女性のおかれている現状とジェンダー平等に関する課題について、女性たち自身の生の声を聞くためにヒアリング調査を行う。豊岡市の女性の社会・経済実態や生活の実情の把握により、豊岡市の女性の現状を明らかにする。

3.2. ヒアリング調査チームの設置

本調査研究を効果的に遂行するため、以下のメンバーが本ヒアリング調査の方針、質問票の設計、調査結果の分析に関して実施・検討を行った。資料 1 にヒアリング調査チームの名簿を掲載する。

【資料 1 ヒアリング調査チーム名簿】

川本 充（慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任講師）
石本めぐみ（慶應義塾大学 SFC 研究所上席所員、 特定非営利活動法人ウィメンズアイ代表理事）
金潔薇（慶應大学政策メディア研究科修士 2 年）
谷岡慎一（豊岡市政策調整部参事兼戦略的政策室長）
本庄 昇（豊岡市政策調整部戦略的政策室室長補佐）

3.3. 調査方法

3.3.1. 質問票の設計

豊岡市政策調整部戦略的政策室と慶應義塾大学の担当者間で、スカイプ会議による議論を経て、質問票を作成した。質問票の構成を資料 2 に示す。

【資料 2 質問票】

（1）仕事
Q1 仕事を選ぶ・続ける上で大事なことは何か
Q2 結婚（出産後）も働き続けようと思っていたか
Q3 育休をとりやすい職場であったか
Q4 育休後の子育てをしやすい職場であったか
Q5 育休後も仕事上の昇給や昇格が見込めたか
（2）地域
Q1 地域の自治会にどのように関わっているか
Q2 自治会に参加したいと思うか
Q3 どのようになれば参加できるか

Q4 自治会以外に参加している地域活動は何か

(3) 生活

Q1 平日の1日の使い方(チャート記入)

Q2 結婚後、夫は家事の分担をしてくれているか、どの程度か

Q3 出産後、家事の分担はどのようになったか

Q4 無償労働(家事、子育て、介護)について、家庭ではどのように評価されているか

(4) 意思決定

Q1 豊岡市において女性は、政策や組織の意思決定にもっと参加すべきだと思うか

Q2 女性が入ったら変わると思うか

Q3 自治会などで、リーダーとして活躍したいと思うか

(5) 豊岡市

Q1 豊岡市の魅力とは何か

Q2 豊岡市が抱えている課題とはどのようなものか

以下は任意の質問。今回のヒアリング調査の分析には直接使用しないものの、それぞれの生活状況を理解する上での参考とするため設定した。

(6) ICT

Q1 自身で、インターネットなどの情報技術を利用しているか

Q2 ソーシャルメディアなどは活用しているか

Q3 スキルアップのために、インターネットなどを活用しているか

(7) オーナーシップ

Q1 土地を所有しているか、相続などは男性が優先されていると思うか

Q2 農(林水産)業に従事しているか

(8) 未来

Q1 夢またはやってみたいことは何か

3.3.2. 調査の対象

豊岡市政策調整部戦略的政策室によって、ヒアリング対象者が以下の通り選定された。

対象 1：子育てと仕事を両立している女性（正職員、非正規職員）

対象 2：子育て中の専業主婦

対象 3：子育てと仕事を両立しているシングルマザー

対象 4：独身・働く女性（同居、独居）

対象 5：事業・フリーランスで働く女性

対象 6：独居のシニア女性

対象 7：中小企業の事業主（男性）

対象 8：自治会長（男性）

豊岡市在住の女性 14 名、男性 4 名、合計 18 名がヒアリング調査対象となった。

実際のヒアリング調査協力者 18 名のリスト内訳を資料 3 に示す。

なお、同居していない家族については、回答を得たものに関してのみ記載した。

【資料 3 ヒアリング調査協力者】

No	性	仕事	属性	年齢	同居家族	夫	子ども	出身	職種
1	女	非正規	シングルマザー	40代	子ども2人	離別	高校（障がい児1名）	市内	販売員
2	女	非正規	シングルマザー	30代	両親、祖母、子ども2人	離別	小学、未就学児	市内	行政
3	女	事業主	働く50代女性	50代	子ども2人	事業に協力的	成人	市内	一次産業
4	女	内職	シニア女性	70代	独居(妹近所、息子2人県外)	死別	成人	市内	縫製
5	女	正規	独身・離婚	40代	独居	離別		市内	福祉
6	女	非正規	独身	40代	両親			市内	行政
7	女	正規	独身	40代	両親			市内	金融
8	女	無職	専業主婦	20代	夫、子ども2人、(隣は義父母)	夜 19-20時帰宅、週末も仕事	未就学児、乳児	市内	前)福祉
9	女	無職	専業主婦	30代	夫、子ども3人、(隣は義父母)	自営業	小学、未就学児	県内	前)行政
10	女	正規	働くママ(時短勤務中)	30代	子ども3人	単身赴任、週末帰省	小学、乳児	市内	福祉
11	女	非正規	働くママ	30代	夫、子ども2人	夜 21-22時帰宅、週末も仕事	未就学児	市内	栄養士
12	女	正規	働くママ	30代	夫、子ども3人、(隣は義父母)	自営業	小学、未就学児	県外	福祉
13	女	正規	働くママ	30代	義父母、夫、子ども2人	夜 21時帰宅	小学、未就学児	県内	行政
14	女	フリーランス	働く50代女性	50代	夫、義母、(息子3人県外、		成人	市内	食

					孫)				
15	男	無職	自治会長	70代	妻		成人	県内	
16	男	無職	自治会長	70代	妻、娘、孫2人、 (息子は県外)		成人	県外	
17	男	事業主	中小企業	50代	妻、(子ども2人 県外)		成人	市内	製造
18	男	事業主	中小企業	60代	両親、(妻は県 外)		成人	市内	サービス

3.3.3. 調査の実施方法

豊岡市政策調整部戦略的政策室がヒアリング調査対象者と直接或いは紹介にて日時調整の上、慶應義塾大学 SFC 研究所 xSDG ラボのヒアリング調査チームが、対面でのヒアリング調査（2 時間程度）を 2 回実施した。

当日の流れ：

- a) 趣旨及び守秘説明
- b) 録音の取り扱いについて説明
- c) 調査協力同意書に署名
- d) 慶應義塾大学の謝礼支払い手続き（一人二千元、辞退者もあり）
- e) 調査者の自己紹介
- f) 調査対象者の自己紹介
- g) 質問票に沿って調査者が質問し、調査対象者が回答する形式で実施した
- f) 途中、時間チャート表への記入

3.3.4. 調査の実施時期

第 1 回目ヒアリング調査：2018 年 9 月 1 日から 9 月 5 日まで

第 2 回目ヒアリング調査：2018 年 11 月 24 日から 11 月 26 日まで

3.3.5. 書き起こし

慶應義塾大学の協力により、録音音源から書き起こし記録を作成した。

3.3.6. ヒアリング回答リストの作成

書き起こし記録をベースにヒアリング回答リストを作成した。

「ヒアリング結果」はできるだけ本人の語った内容をそのまま掲載した。しかし、本人が特定される可能性がある場合や前後の話の流れがわかりにくい場合のみ、最低限の加筆・修正を行った。

【5.ヒアリング調査結果 (2)質問票に沿った回答と分析を参照】

3.4. 倫理面への配慮

個人情報の取り扱いについては細心の配慮を行った。

- ① ヒアリング調査の前に、ヒアリング対象者本人へ個人情報保護について説明済
- ② ヒアリング内容を録音し、調査分析のために書き起こすことへの本人許諾を得た
- ③ いずれも、本人が特定できない形で調査報告書を記載し、録音音源は本調査終了後ただちに破棄することを説明済

3.5. ヒアリング調査結果

3.5.1. 回答者の属性

① 属性

調査協力者の属性は、働くママ 22%、働く独身女性 17%、働くシングルマザー 11%、専業主婦 11%、働く 50 代以上の女性 11%、独居のシニア女性 6%、男性の事業主 11%、男性の自治会長 11%だった。（パーセンテージは小数点以下四捨五入をした為、一部の合計は 100%を超える場合がある）

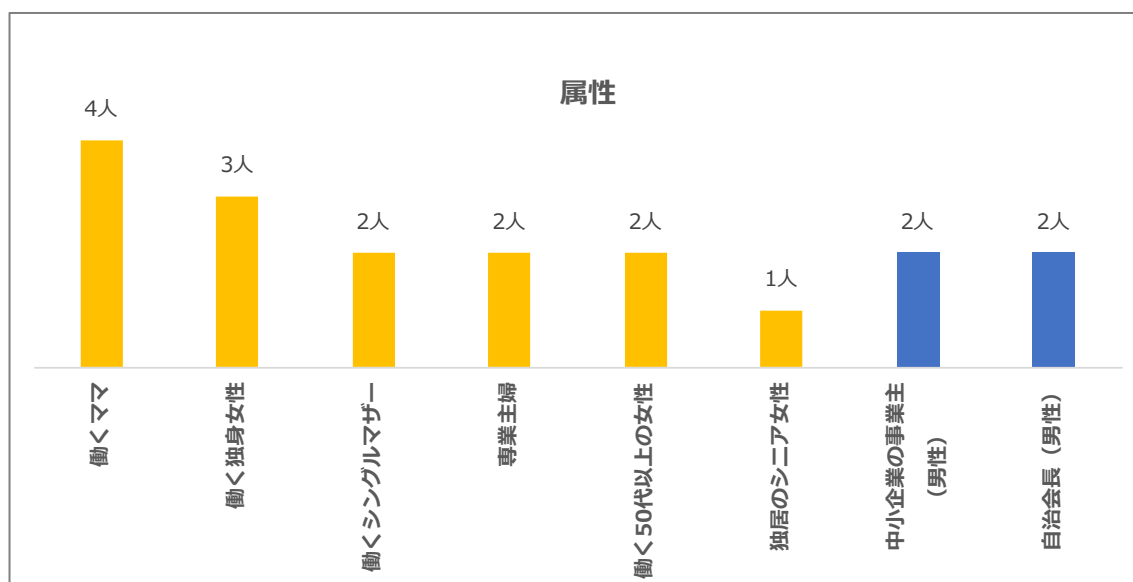


図1 属性

② 就業地位別、男女別

ヒアリング対象者の就業地位別・男女別では、女性 14 名では、正規職員 36%、非正規職員 29%、専業主婦 14%、事業主が 7%、フリーランス 7%、家庭内職者 7%、男性 4 名では、事業主 50%、自治会長（無職）50%だった。

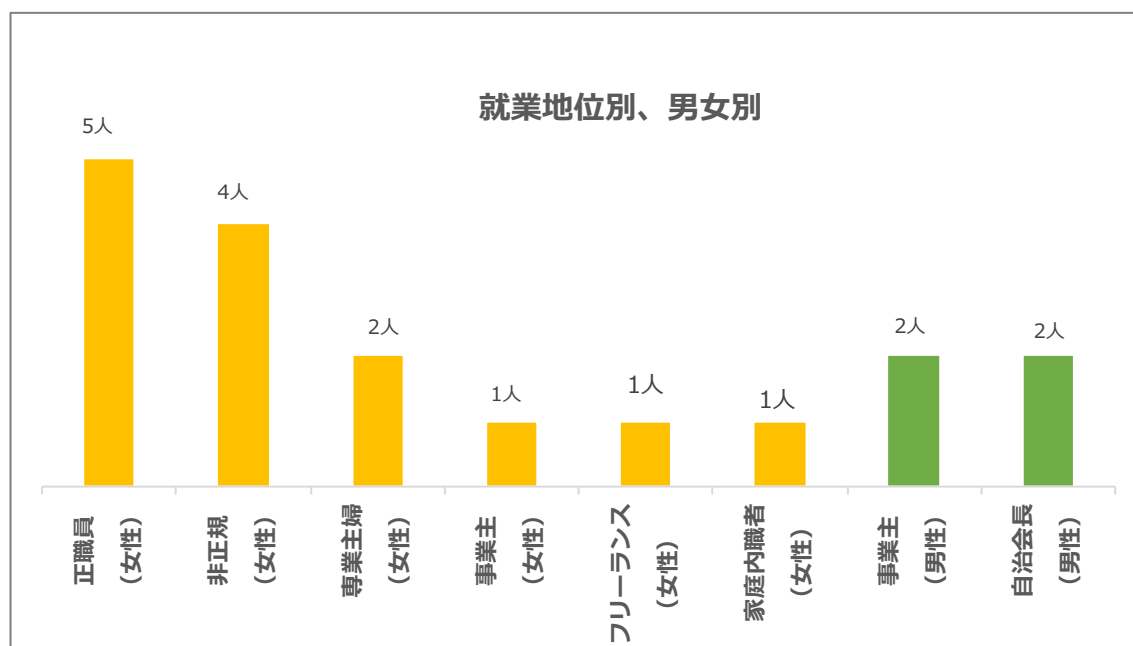


図2 就業地位別・男女別

③ 男女別

ヒアリング対象者の男女別では、女性 78%(14 名)、男性 22%(4 名)だった。

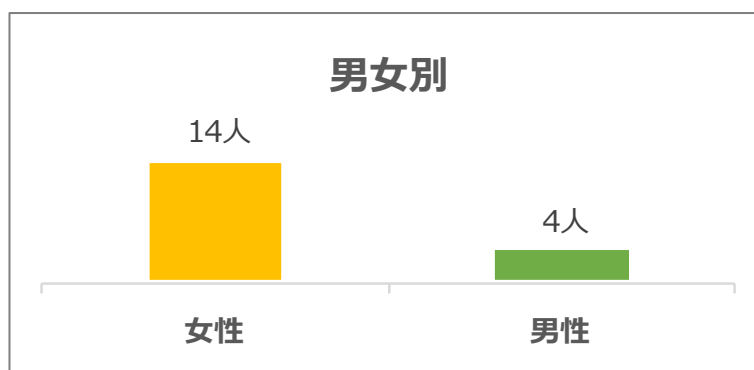


図3 男女別

④ 年齢別

ヒアリング対象者 18 名の年齢は、20 代 6%、30 代 33%、40 代 22%、50 代 17%、60 代 6%、70 代 17% だった。女性 14 名の 71%(10 名)が 30 代、40 代と最も多かった。

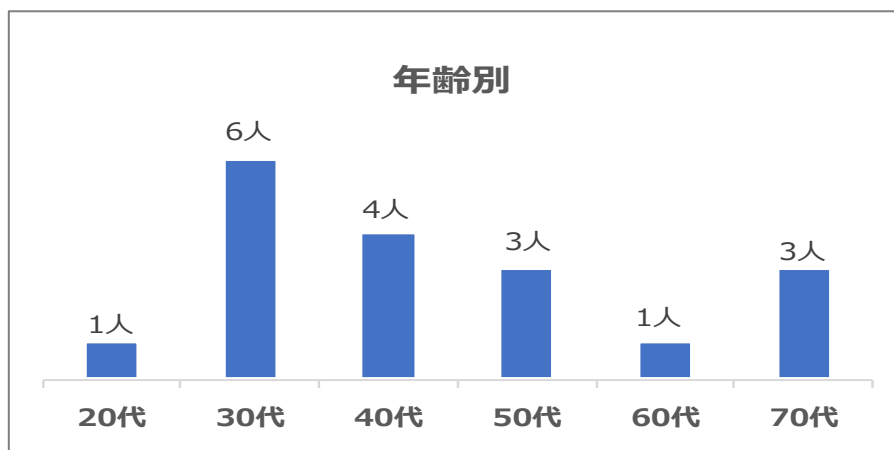


図4 年齢別

⑤ 世帯・居住別

ヒアリング対象者の世帯・居住は、二世帯（同居）28%、夫婦と子ども世帯 22%、二世帯（隣に居住）17%、三世帯 11%、独居 11%、母子世帯 6%、夫婦のみの世帯 6%、だった。隣に居住も含めると二世帯、三世帯同居が全体の 56%と半数以上を占めた。

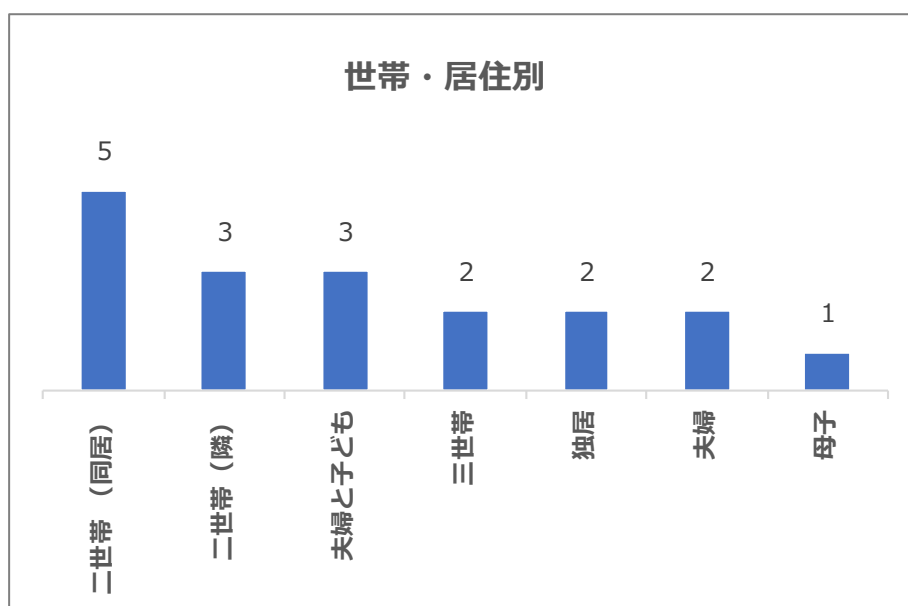


図5 世帯・居住別

3.5.2. 質問票に沿った回答と分析

豊岡市でのヒアリング調査の回答は、ヒアリング対象の属性と設問内容を鑑み、次の5つのカテゴリに整理を行った。

- ① 働くママ（正規職員）
- ② 働くママ（非正規職員）
- ③ 独身女性（正規職員・非正規職員）
- ④ 事業主・フリーランス
- ⑤ 専業主婦

ただし、回答が得られなかったものや設問内容が各カテゴリの属性にそぐわない場合は、カテゴリの数は増減させることとした。

テーマ① 仕事

Q1. 仕事を選ぶ・続ける上で大事なこと（回答）

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性 (正規・非正規)	事業主・ フリーランス	専業主婦
結婚時から主人の父と母と一緒にいて子どもを見てあげると言ってくれた。主人と私は外で働いてきたらいいという感じ。上司が寄り添ってくれた。	子どもの迎えや休み、なるべく子どもとあった仕事を選びたいが第一条件。今の職場ではやりたいことをやらせてもらってお休みもあって特に（不満は）ないです。	安定。いろんなスキルアップの勉強ができる。社内に女性のネットワークがあり本音で相談できる。女性の困難な経験を上に意見してくれる先輩がいる。	使命感。言いやすい上司。自分と環境が近い話せる友人。子どもがいたら、やっぱり休み易いのが一番。	子どもが何かあった時に休むことに対して罪悪感のない環境。
職場の雰囲気。子育てが大変だという理解、急に休む、急に帰る、忙しい、経験者がいてわかってもらえる。（会社が）潰れない、悪いこととして新聞にとり沙汰されない。まだ1歳、2歳、3歳なのに預けて働く大変さがわかってもらえてありがたい。休みを多く取っても嫌味を言われたりしない。	金銭的な面もあるが、それよりも(仕事)向いているか向いていないか。長く続けられそうなところ。フルタイムで働んだら賞与があるところ。家庭の事情を理解してくれるのが昔は1番だった。上の子（障がい児）のことで急に休まないといけなことを職場の人がOKか。面接時に最初からそのことを話していた。	人の役に立つ、地域の役に立つ。地域福祉。休みもないし給料も低い。ボランティア精神がないと福祉はできないところがある。	子育てをしていた時と今は違う。子育て中は、子どもに必要な安定的な収入を選んでた。子どもたちが帰ってくる頃に帰れる仕事、高校生になるとフルタイムへ。今は自分が本来やりたい仕事を積極的にやっている。孫ができてからは次の世代へつなげるもの。	子どもが何かあった時、微熱とか出たらいいよって言ってもらえるのが理想。家庭のことは二の次にして、こちらのニーズを無視した働き方を提示されるのは困る。再就職はすごい不安。若い時の結婚で仕事を辞めてしまったので、社会のルールやビジネスマナーがよくわからない。（ハードルが）高く感じる。
給与の金額、休みやすい環境、保障（病気になってしまった時、年金など）	就業時間。早すぎるのも遅すぎるのも嫌。子どもの送迎ができる時間帯で選んでいる。子どもが休みの時は休みたい。土日休みも条件。学びを活かせる。	労働条件で選ぶ。賃金、場所とか。体を動かす仕事とかは体力的にもうできない。事務仕事だと限られてきて、その時期募集があったんで受けた。		

【分析図】

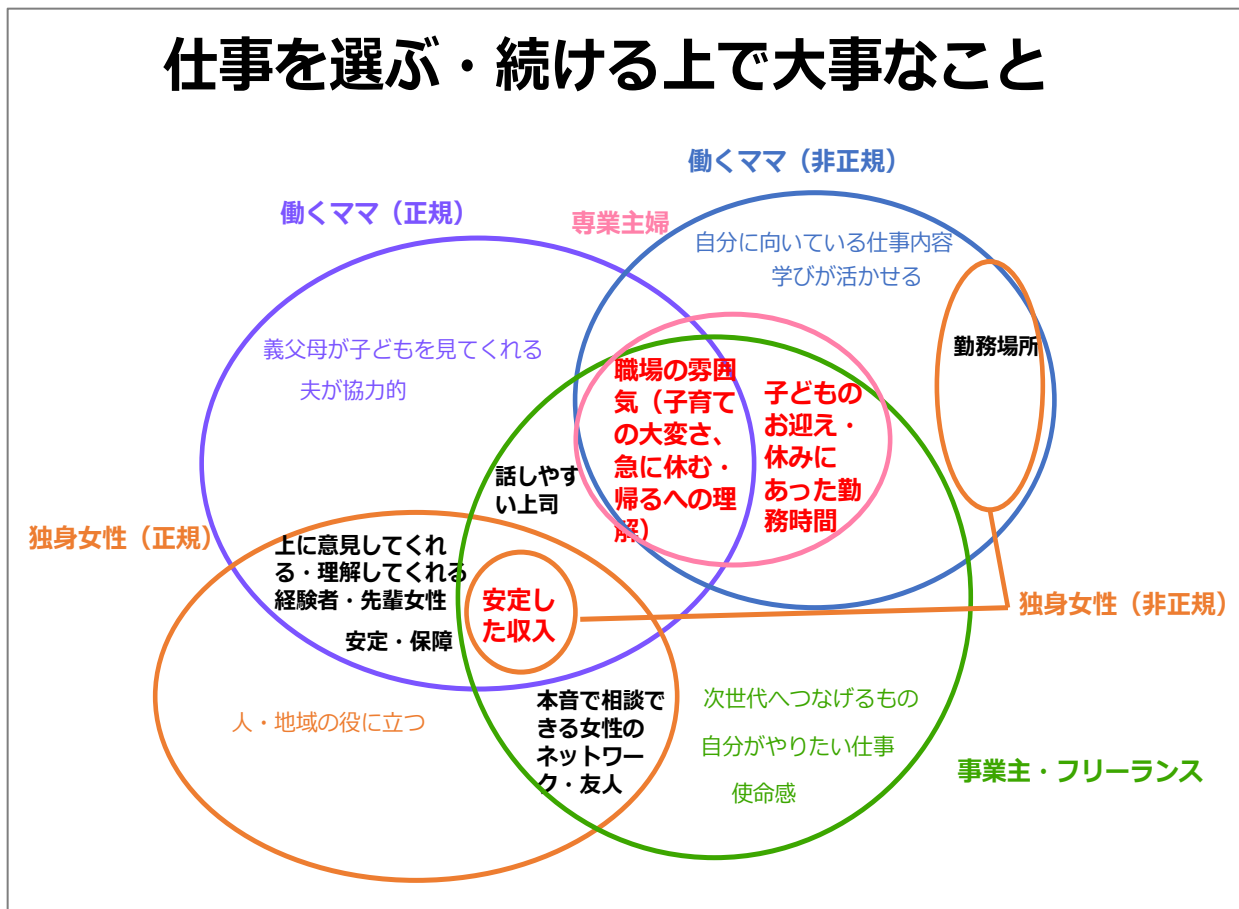


図 6 仕事を選ぶ・続ける上で大事なこと

【総評】 仕事を選ぶ・続ける上で大事なこと

まず、豊岡市で子育てをする女性にとって、仕事を選ぶ・続ける上で大事なことは、子育ての大変さや急に休んだり、帰らなければならないことを理解してくれる職場の雰囲気だとの回答が最も多かった。産休、育休、時短などの子育てに関連する制度があったとしても、実際に子育てをしながら仕事をするためには、周りが理解してくれること、休みたいと言いやすいかどうか等、職場の人との関係性や態度のように職場の雰囲気をつくるものが大事であると女性たちは考えている。非正規で働く女性、主婦にとっては、子どものお迎え・休みにあつた勤務時間が大事という回答が多かった。正規で働いている女性は、義父母や夫の協力や理解を得た上で働いている傾向があり、非正規・主婦は、自分が子どもの送迎や世話をする責任を負っているため、子育てにあわせた勤務時間であることが条件との回答が多かった。独身女性、正規、事業主・フリーランスで働く女性にとって、安定した収入は重要だと考えている。一方、非正規、主婦の女性は、自分が主な経済的責任を負っていないためか、安定した収入は今回の回答には挙がらなかった。他には、話しやすい上司、女性が働く上での課題を経営層に意見してくれる先輩女性、子育ての大変さを理解してくれる経験者が職場にいても、女性が仕事を続けやすくなる要因としてあげられた。今回ヒアリング調査に協力いただいた事業主の男性からは、「女性だから男性だからというのはうちは全く考えないです。」という回答を得た一方で、同社では、豊岡市の保育園は扶養から外れると金額が高くなる

との考えから、女性の雇用者は子どもができると扶養でいるために労働時間を抑えることを大変気にしているようだ。

【主な分析結果】

1. 子育て世代が仕事を続けられる

- ・子育てを理解・応援してくれる職場の雰囲気がある
- ・子どものお迎え・休みにあった勤務体系がある
- ・話しやすい・応援してくれる上司がいる
- ・安定した収入が得られる

4. 正規職員として仕事を続けられる

- ・義父母等が協力的・子どもを見てくれる
- ・夫が協力的である
- ・職場に、理解・応援してくれる上司や子育て経験者、先輩等がいる

5. 女性が仕事を続けられる

- ・上層部へ意見してくれる先輩女性、理解してくれる経験者が職場にいる
- ・自宅から近い勤務場所である
- ・会社の安定性・社会保障が得られる

Q2. 結婚（出産）後も働き続けようと思っていたか（回答）

【ヒアリング結果】

働くママ（正規）	働くママ（非正規）	専業主婦
結婚時から義父母と一緒にいて子どもを見てあげると言ってくれ、主人は私は外で働いてきたらしいという感じだった。実母もずっと働いていた。	やっぱりお金です。主人（の収入）だけでやっていくのは難しいですし、せつかく資格をとったので、パートだと、税金、保育料の事を考えると、なんのために働くのかと思うので。フルタイムで働くとは思ってませんけど。	常に思っています。ただ一番は家族。できればフレキシブルにできる仕事をしたい。主人は私に対して仕事をやめてほしい、（仕事から）帰ってきたら迎えてほしい、子どももできれば見てほしいという考え。主人の母親が専業主婦だったこともあり仕事を辞めました。
地元（県外）では、働いていないお母さんは身近におらず、みんな働いていた。母も働いていた。母が私を洗脳したのかもしれないんですけど、自分が大学を出てないものだから、私を大学に出して専門性を身につけてほしいと思っていた。私はほとんど資格をとりました。（母の影響は）大きかったと思います。	できちゃった婚で、仕事を辞めて籍を入れ、相手の地元で暮らし始めた。二人の子を抱えて離婚して、豊岡の実家に帰ってきました。児童相談員さんが来てくれるようになり、上の子が重度の障がいがあるので、特別支援学校に入学できてパートを掛け持ちして働くようになった。	働きたいと思うんですけど。それこそ家が賛成すれば。旦那はいいんじゃないって言うってくれるんですけど、お隣に母屋があって、（義父母が）どう思ってるんだろうなと思いながら、女は家みたいな、自分の子は自分でみる、人任せにしないみたいな、雰囲気がある。
働き続けようと思っていました。将来的にも。お年寄りを相手にした仕事なので、みなさん年金の話をよくされて、国民年金の方だとすごく少ないですし、年金額が多い方だと全然違うのを聞いたので、やっぱり働かないといけません。実の母もずっと働いていたので逆に家にいる姿を知らないからかなあ、とも思いましたね。	元旦那に、結婚前から家にいてほしいと言われました。私も想像で主婦って楽と思ってました。結婚してすぐ子どもができて育休取りましたが、育児に専念しようと思いましたが、すぐ下の子ができました。想像と違いしんどかったです。働きに出たいと思ったんですけど、なぜかとめられて、両立難いんじゃないって言われて。え、手伝ってくれればいいじゃないかと思ひ、でもその頭はなかったみたいで、息詰まって、やっぱり働いて三年目に決め、一般事務パートとして働き始めました。	

【分析図】

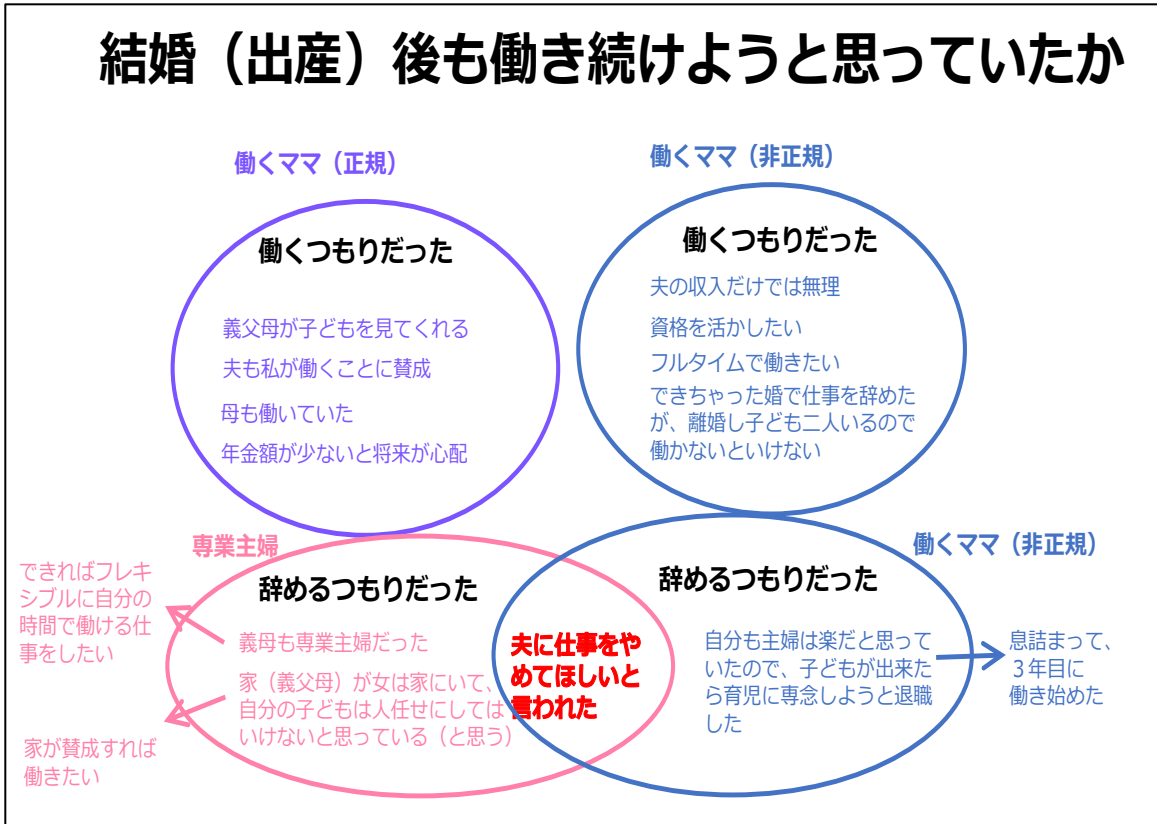


図7 結婚（出産後）も働き続けようと思っていたか

【総評】 結婚（出産）後も働き続けようと思っていたか

正規職員として働く女性は、結婚（出産）後も働き続けようと思っていた理由として、義父母が子どもをみてくれると言ってくれていた、夫も自分が働くことに賛成している、実母も働いていた、正規で働かないと将来の年金額が心配という回答があった。非正規職員の女性が働き続けようと思っていた理由は、夫の収入だけでは不十分、資格を活かしたい、生活のために働く必要がある、本当はフルタイムで働きたいという女性もいた。一方、専業主婦、非正規ともに、結婚（出産）後に辞めるつもりだったと回答した女性で最も多かった回答は、夫に仕事を辞めて欲しいと言われたことだった。専業主婦は、仕事を辞めるつもりだった理由として、義母も専業主婦だった、義父母が女は家にいて自分の子どもは人任せにしてはいけないと思っているなどの回答があった。しかし、本人はできれば働きたいと思っており、専業主婦でいる理由の一つとして、夫、義父母の男女の固定的役割分担意識の強さが影響しているようだ。ある非正規で働く女性は、夫に仕事を辞めて欲しいと言われ、自分も主婦になるのは楽だと思っていたので育児のために退職したが、家事と子育てだけの生活に息詰まり3年後に再就職をした。

【主な分析結果】

結婚（出産後）も働き続けようとするかどうか、鍵となる要因

1. 義父母が協力的
2. 夫が協力的
3. 実母が働いていた場合、女性が働き続けるのは当たり前と思う傾向がみられた
4. 家計のために自分も収入を得る必要があると思っている

逆に、結婚（出産）後も働き続けようと思わなかった要因

1. 夫に、仕事を辞めて家にいて欲しいと言われた
2. 義父母が、女は家にいるもんだ、子どもは自分で育て人任せにはしてはいけないと思っている
3. 義母も専業主婦だった
4. 主婦は楽だと自分が思い込んでいた

結婚（出産）後も働き続けようと思っていたかどうかは、夫や義父母の性別役割分担意識による影響が大きいようだ。女性のロールモデルとして最も身近な存在である実母が働いていた場合は、結婚（出産）後も仕事を続けることが当たり前と思っているという回答が多かった。また、家計経済にとって必要なため働くという回答も見られた。子育て中の専業主婦たちは、今現在でも家庭に支障がない範囲で働きたいと回答した。

【事例紹介： 離職後に再就職したケース】

正規職員から正規職員へ再就職のケース

離職して家にいることも考えたんですけど、夫と義父母と暮らしているので、そこから働こうって1ヶ月もたたずに思いました。二人目産んだ後、しばらく続けていたんですけど、一人目の時より二人目産んでの復帰が本当にしんどかったので、辞やめようかと思いました。たまたま仕事も行き詰まっていたので、主人と相談して辞めました。でも、辞めたことに関して、私がうじうじしてたら、主人が「xxx 受けたらええやん？」と言ってきて、就職のための準備を始めました。試験に合格して、また正職員として別の会社に就職しました。

正規職員から非正規へ再就職のケース

正社員の仕事を辞めた理由は、こちらから言ったわけじゃないんです。子どもが生まれたら時間短縮ですよって、職場から勝手に言われました。私はなんとか頑張って働こうと思っていたんですけど、そう言われたので、そうしないといけないっていう状況になってしまいました。産む前にけじめをつけようと、辞めました。上司とはきっちり話せば良かったんですけど、初めての出産だったので、生まれたら仕事との両立がどうなるのかわからなかったんです。なので、そう言われたら、そうなのかなと思ってしまいました。今だったら、何とかできたんじゃないかと思います。（その後、非正規職員として再就職）

【事例紹介： 保育園送迎の問題】

保育園のために正規から非正規へのケース

なんとか今まで、いろんな手を借りながら、普通の5時半までに迎えに行ってたんですけど、保育園だと、延長を使っても、いざという時に迎えに行けない状況だったんで。もうちょっとそれも苦しくなってきたから、子どもを私立の方で最大19時までっていうところに預けた。毎日ヒヤヒヤしながらで、ちょっと自分の中でも怖かったので、余裕のあるそこに入れたんですけど、教育面では色んないいことがあったんです。でも、やっぱりお友達がいなくて、馴染めないっていうところで、1年も、なんとかこう誤魔化しながら暮らしたんですけど、ちょっともう子どもも行きたくないって泣き叫ぶし、だめだなと思って。主人の仕事は残業でなかなか帰ってこないから、私がちょっと動いて（他の仕事を）探してみようかなと思って。

Q3. 育休をとりやすい職場であったか

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	専業主婦
<p>今の職場は専門職の女性が多くお互い様の世界が出来上がっています。産休までの1ヶ月ほどバタバタしても、1年後に戻って来ると、次の日から通常業務をされるので、受け入れる側も使わせてもらう側もお互いまいことされています。前職も育休を取りやすい雰囲気がありました。すでに2、3人育休をとっていたので、でも、自分も感じたことですが、一人目の育休は復帰も割とスムーズですが、二人目を妊娠した時に退職される方がいます。一人でもいっぱいばいばいで、同居してなかったり自分たちだけの世帯だと、ここが限界かあって思われるんです。二人となると次私が辞める番だなみたいな感じで辞めていかれて、そこで中断という感じです。二人目も育休取るより二人目で辞める方が多い。</p>	<p>第二子の職場も、産休育休は取りやすくて、保育園に入れなかったり、体調が悪かったりという理由で最大1年半ぐらいまで、お休みいただける職場でした。男の方の職場だと、なかなか言い出しにくいですし、年齢が上の方が、なんで私だけっていうような感じで、上の方に訴える方もおられて、ちょっとそういうこともあって、なかなか難しかったですね。</p>	<p>産休明けの人たちで意見交換会を2、3回しました。人事にいる女子が皆が産休を取り始めた頃にとっても苦労し、その意見をどんどん言って改革しようとしています。一時は女子がすぐ辞めちゃうので、パートで補充していました。また一時は人数を減らしましょうと正社員だけでした。でも助けてもらわないとやっていけないので、産休の職員が増える中、産休明けまで人数が減るので今ではパートが増えています。</p> <p>(産休の話もここでは含めた)</p>	<p>前職で臨時職員として働いていた時、公務員の方は、ほぼみなさん産休も取られて、育休も取られて、子どもが3歳になるまでは育休を取ることができるので十分にお休みをとって、そのあとは保育園に入れる方はたくさんおられました。</p>
<p>豊岡での育休は12年前に取りました。その時は法人自体が新しく、職場にスタッフ15人、他部署スタッフ合わせて50人くらい。育休第2号だったのできつかった。復帰は2番目の子が1歳の時で、時短制度は使えませんでした。そんなこと露知らず。新入職員がいきなり時短っていうのも変だと思いますが。</p>	<p>休みやすい秘訣は、言いやすい上司じゃないですか。周りの環境も大事ですね、また休むの？みたいなのだと、休みにくいでしょう。</p>	<p>今の職場は女の人が多いんですけど、それで嫌な思いをしたとか、自分ばかり仕事をさせられとるとか、そういうのは全然ないんです。そこは、良かったなあと思います。子育てしているママさんは多いですけど、結構なんか休みとか取りやすい感じの職場なんです。</p>	<p>自分は、人材増やせないからってやめたんですけど、引き継いだ方も一年後くらいに妊娠されたら、スタッフが一人増えて、その方は育休とって仕事つづけてるっていうのを知ってちょっとショックでした。</p>
<p>女性の多い職場なので、みなさん取って、私も当たり前のように取ってます。復帰するときの不安は、子どもの体調不良時の預け先、制度がよく変わる仕事なのでついていけるかどうかです。男性もいますが、男性は育休を</p>	<p>職場で育休取ってる女性はたくさんいます。店にもよりますが、その人が独身の方だと、子どものいる生活が分からなくて、早く帰りにくかったり、女性の方が上にいる環境だと恵まれるんですけ</p>	<p>前の職場で若い人が多かった。子どもが風邪引いたら保育園から帰らせられたりするから、仕事量が少ない。同じ仕事仲間でも仕事量が違う。その分を独身女性が被らないといけな</p>	

取ったことがないです。上司の主任とその上の課長は二人とも女性なので話しやすいです。	れども、そうじゃないとわかってもらにくいので、育児に専念しようかなと思いました。	当たり前なの？と不満も出てくる。そこは難しいと思う。その部署の全体で仕事を共有すると振り分けが難しいなど。	
---	--	---	--

【分析図】

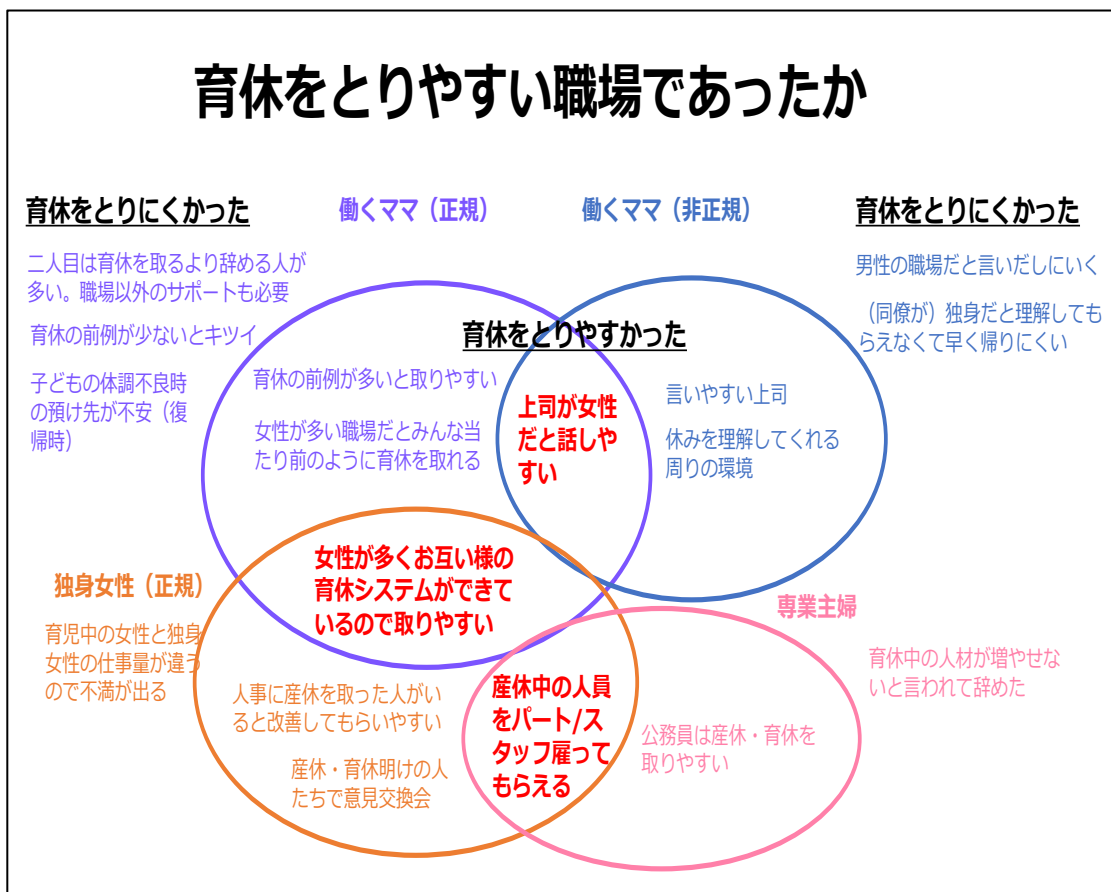


図 8 育休をとりやすい職場であったか

【総評】 育休をとりやすい職場であったか

子育て中の正規・非正規の女性にとって育休をとりやすい職場は、上司が女性だと話しやすいので育休を取りやすいという回答が多かった。子育て中の正規で働く女性、独身女性（が見聞きした経験）によると、職場に女性が多くいて、育休の前例が多いと育休を取りやすいと回答した。また、すでに女性同士お互い様で助け合う育休システムができていますので育休を取りやすいと回答した正規職員の女性もいた。専業主婦と独身女性（が見聞きした経験）によると、産休中の人員をパートやスタッフとして雇ってもらえるかどうか重要だった。逆に、育休を取りにくかった又は取れなかった理由として、男性ばかりの職場だと言出しにくい、相手が独身だと理解してもらえない、育休中の人材を増やすことができないと言われた、二人目の育休時には辞める人が多い、育休の前例がないと取りにくい、子育て中の女性と独身女性の

間で仕事量が違うため不満が出るためという声が聞かれ、育休からの復帰時の不安として、子どもの体調が悪い時の預け先があげられた。

【主な分析結果】

1. 育休を取りやすい

- ・ 上司が女性
- ・ 職場に女性が多く、互いに助け合うインフォーマルな育休システムができています
- ・ 育休中の人員（パート・スタッフ）を増員してもらえる
- ・ 育休の前例がある

2. 育休を取りにくい

- ・ 男性、独身の人が多い（理解の不足）
- ・ 二人目の育休は、職場以外でのサポートがないと取りにくい（女性が仕事と子育てと家事を担ういわゆるワンオペの限界）
- ・ 育休中の人員を増員してもらえない
- ・ 育休の前例が少ない
- ・ 育児中の女性と独身の女性の仕事量が違うため不満がある（物理的または気持ちのメリットが必要）

Q4. 育休後の子育てをしやすい職場であったか

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	専業主婦
<p>大阪で復帰後、業務を軽く上はいつてくれたけど、現場の皆さんは「なんでxxさんだけ」と。余剰がなかった。上司が私に直接、他の皆さんの不満を言いに来た。結局辞めました。大阪では核家族で周りに誰もおらずファミリーサポートを頼んでいた。豊岡で3番目の子の時に産休前に有休消化一ヶ月させて頂き増員して復帰。3人体制を私の代わりに人が増え4人体制に。でもお客さんも増えたからというのはある。8月に産休から戻り、3月まで時短させてもらった。同世代の話では、産休・育休後に遠くに転勤になったなど。業界は人手不足。誰かが抜けたら誰かが行く、を常時してる。直訴しないと飛ばされると育休前、私はこういう理由で何とかお願いしますと書類で提出した。人手不足で上司が変わってわかって頂けるかと。</p>	<p>今の勤務は8時から4時45分までなんです。今のところ、朝一番に保育園に連れて行きますけど、帰りはみんな終わっている中で、迎えに行けるので。</p>	<p>今は産休・育休を取って復帰する人がほとんどです。でも辞めてしまう人もいます。ぎりぎりの人数で仕事してるので、休むとしわ寄せを気にして、子どもが熱を出して休むのは申し訳ないと仕事を辞めてしまいます。9時から4時、9時から3時半とか時短勤務を取る方も増えてます。前はそんなシステムはなかったので、出産して1年後復帰しても勤務時間がちりちりで、保育園に迎えに行けない、子どもが熱を出したら、おばあちゃん、おじいちゃんが迎えに行くとか協力がないと働けなかった。気持ち的には助けたいと思いますけどいつも私がという感じもあります。うちは有給取得率が悪いんです。子育ての人は有給全部取ってます。こっちは年に2日ぐらいしか取ってないと皆さんの不満も募ってくる。</p>	<p>(前職では)正社員として働いている方はプレッシャーもあり、持っている仕事も大きかったり、子どもを持ちながら仕事をすることはすごく大変だなと思いました。</p>
<p>今の職場では3人出産し産休育休を取った。取れたのは正社員のおかげと思う。ここ数年で嘱託がようやく産休育休を取れるようになった。それまでは全員辞めていた。時短勤務で9-4時だが夫が仕事で不在で3人の子育てで辛い。夫の不在が続いたら仕事辞めようかと思っている。だけど、お金のこともあるし、仕事で子どもと離れる時間なので、辞めてしまうと、精神的におかしくなりそう。</p>	<p>今の勤務時間は8時30分から5時15分。子どもたちは、小学校終わってから児童クラブで学童にいて、娘は保育園の年長なんです。保育園に迎え終わったあと児童クラブに迎えに行きます。保育園だから5時30分に終わっても大丈夫です。</p>	<p>土曜日も仕事だったが、子どもがいると土曜日出れないから、私が出ることになる。それが不満だったわけではないが、子どもがいるかどうかで違うな、と。ただ、子どもがいる方の話を聞いたら、もう少し仕事ができたらな、というジレンマもありました。人数のわりに絶対量が多かった。もう少し、みんなの気持ちに余裕があれば、みんないっぱいだった。</p>	

【分析図】

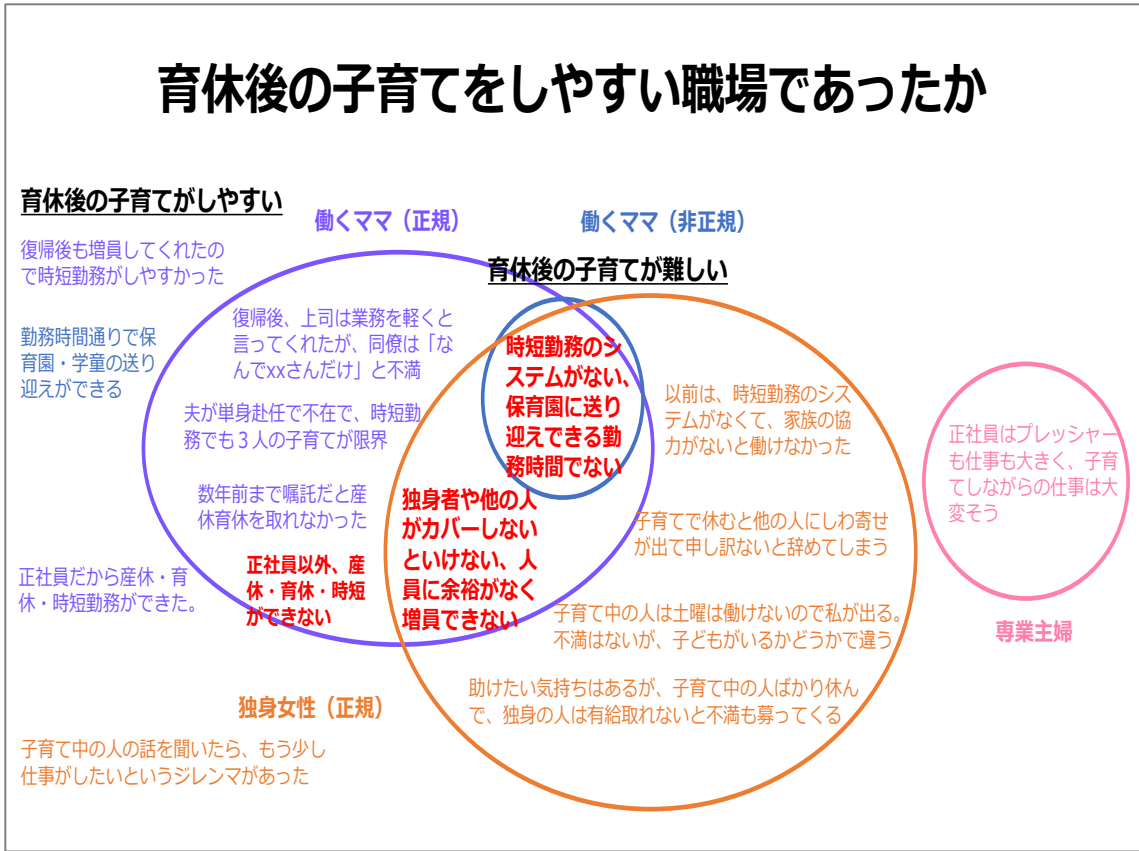


図9 育休後の子育てをしやすい職場であったか

【総評】 育休後の子育てをしやすい職場であったか

子育て中の正規・非正規の女性にとっては、育休後の子育てが難しかった理由として、時短勤務のシステムがない、保育園に送り迎えできるような勤務時間ではない、人員に余裕がない、自分の子育てのために他の人にしわ寄せがあるなど、まだまだ子育てを応援する職場環境が整っていないことがあげられた。また、正規職員以外は、産休・育休・時短が難しいこともあげられた。一方、育休後の子育てがしやすい理由として、保育園・学童の送迎ができる勤務時間帯であること、育休からの復帰後に増員してくれたので時短勤務ができたなどがあげられた。専業主婦からは、正社員が子育てをするのは大変そうだという見方が出た。独身女性からは、子育てで休むと他の人にしわ寄せが出て申し訳ないと子育て中の女性たちが辞めてしまうことを懸念しつつ、助けたい気持ちはあっても、いつも子育て中の人ばかり休んで自分が代わりになることへの違和感や不満等も聞かれた。代わりになることに対して、職場からの感謝や手当など貢献に対する目に見えるお礼を供与することは今後必要になるかもしれない。また、独身女性が、子育て中の女性本人から話を聞いて、本当はもっと仕事をしたいというジレンマを子育て中の女性を持っていることに気づいたなど、コミュニケーションや理解の不足などにより改善できそうな点もみられた。

【主な分析結果】

1. 育休後の子育てが難しい

- ・ 時短勤務のシステムがない
- ・ 現状の勤務時間では保育園の送迎ができない
- ・ 独身者や他の人が（時短などのために）自分の仕事をカバーしないといけなため申し訳ないと辞めてしまう
- ・ 人員に余裕がなく増員してもらえない

2. 育休後の子育てがしやすい

- ・ 保育園の送迎ができる勤務時間帯である
- ・ 復帰後に増員してもらえたので時短勤務ができた
- ・ 正社員だから時短勤務などができた

【事例紹介：上司が育休をサポート】

上司が育休、時短勤務をサポートのケース

1 人目が生まれた時も、2 人目を産んで復帰する時も、上司が、最善の選択をしてあげようって関わってくれました。2 人目の育休から復帰した時に、2 人のどちらかが必ず風邪を引いている状態だったので、これでアップアップだって思った時に、上司が時間短縮の勤務をなんとか通してくれました。古い体質が残っているので、役員さん方に、なぜ時間短縮が必要か、なぜ育休取ってまで、復帰を繰り返してまで、その仕事を続けなければいけないかっていうのを説得してもらって。実際取れるまで数ヶ月かかったんですけど取れましたね。

制度は絶対必要ですよ。制度が整った次が、それを使う人達、当事者もだし、周りの方もだし、制度ができたことで感覚をそこまで持っていないといけないというのが、ちょっと（時間が）かかるだろうなと思っています。お互い様になっていくまでが長いなって思いました。誰かが時間短縮使うために誰かが踏ん張ってられる側になれるといいですね。男性も、女性もお互い様になるまでが結構大変だなって思います

【事例紹介：産後うつ】

産後うつから職場復帰したケース

産後にうつになっちゃうんです。2 番目（の子どもの時）なんかもうすごい酷くて、お薬とかも飲んでいたんですけど、もうとっても復帰なんてできるような風に思えなかったし、本当ごめんなさいっていう感じで、このままもう辞めようって。自分のことでも精一杯なのに仕事なんて絶対無理だって思ってた、まあだんだんだんよくなって来るもので復帰したんですけど。外から見ると、とても幸せなんですよ。子どもがいて、恵まれたお家で、仕事もあって。でも自分の心だけが沈んでるっていう、その時が一番しんどいので、普通に働いている時は愚痴言えば発散できるし。今日なら外出れそうだなっていう時に出るので、全然普通に振る舞えちゃうから、周りからは全然どんな状況かは想像がつかないでしょうね。

Q5. 育休後も仕事上の昇給や昇格が見込めたか

【ヒアリング結果】

働くママ（正規）	働くママ（非正規）
二人目産んだ後、しばらく続けていたんですけど、一人目の時より二人目産んでの復帰が本当にしんどかったので辞めました。辞める前までは順調に上がっていました。年相応で、男性職員と同じような金額を貰っていたので、そこは不満があったわけではないです。辞めるときにそれが無くなるっていうことは勿論考えました。もし次に働き出したとしてもまたゼロからだという覚悟もありました。	一番最初の職場に（正規職員のままで）今いたら多分 30 万円近くは貰えてたかなと思うんですけど。今 22 万円です。
（10 年以上前に大阪で働いていた時は退職前に）額面 30 万円もらっていました。今は 20 万ちよいぐらい。	（育休後に退職した前職で）一緒だった同期は、育休後にリーダーになっている。配属、異動もあるけれども、配属先にも恵まれ、実家と旦那さんの協力があるから。
女性同士の中で、出産していない女性との差はすごく感じます。育休から復帰しても時短勤務なので。	

【総評】

女性たちは、結婚、出産、育休などを機に、転居、転職、退職をしている人が多い。そのため、同じ職場で育休後も働き続けた場合に仕事上の昇給や昇格が見込めたかどうかについての回答自体は、非常に少なかった。しかし、もし、正職員として働き続けていた場合、昇給や昇格で今現在より給与や役職が高くなっていた可能性を示唆する回答は見受けられた。逆に、明らかになったのは、得られる可能性があった昇給や昇格が、そのような転居、転職、退職により、実現せず、給与が大幅に低くなっているケースが多いことだ。上記の表以外にも、任意の質問の中で数名の女性たちが、もし辞めていなければ、給与は今よりもずっと高かったはずであると回答している。

テーマ② 地域

Q1 地域の自治会にどのように関わっているか

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・ フリーランス	専業主婦
<p>主人のお父さんは、よく区の役とか言われるからやったり辞退したり、あと農業の会、治水とかではやっておられる。お母さんは何もやってない。おばあさんは老人会。</p>	<p>隣保長をしています。11軒ぐらいの長でゴミ拾いの取りまとめ、運動会の打ち合わせ、当日の分担、招集。名義上は主人です。実際やってるのは私です。子どもたちは可愛がって頂けます。ごみ収集場所の問題でもめまして主人もいたんですけど、私が出ている中でなんか女はみたいな、実際にゴミ出すのに女性は少なくて。なんで女が出てくるんですかって感じで(言ったのは)一番歳いった男性です。やっぱり若い女性が入りにくいなあっていう感覚。女性でも60-70代の方から昔こうだったって話の時にあんたにはわからへんの言葉が必ず出てくる。やっぱり世代間で違う。</p> <p>(隣保の話だが、自治会に重要なジェンダー課題の本質に関わる話のため本表に含めた)</p>	<p>区長さんも当て職。意識の違いが大きい。災害のときに区長さんの役割が大きい。ばばっとやる人もいれば、なかなか動かない人もいれば、自分が近所の一人としてやる人と、仕方なくやる人では違う。</p>	<p>自治会の活動は男性がほとんど。女性はお茶出しや片付け、当番で掃除が仕事になっている。自治会による祭りの実行委員会に参加していたが管理がずさんだったのでやめた。女性参加が私だけだったし、意地悪がある感じがした。25人~30人の集まりで3年手伝ったが資料も用意されず、女性は頭数に入っていない。大事なことはどっかで決められていて、割り振りだけ。どこで決めたん？</p>	<p>おじいちゃん、おばあちゃんがいるので、地区の集まりとかはおじいちゃんおばあちゃんが行きます。でも核家族の方は若くても行かれる方もいるし、結構忙しいと思いますけどね。自治会の仕事よくわかってないからかもしれない。自治会っていうのがちょっとよく、自治会長さんとかね、よく聞けど、何されてるのかな。</p>
<p>なんとなく区長さんがわかって、なんとなくというぐらいで、あまりイメージとしてはないですね。</p>	<p>自治会はわかりません。父が区の役員会に参加しています。父は農会長をしていると思います。婦人会はあると思います、女性部かなんか。</p>	<p>家族を持っている方は色々参加していますけど私は独身で仕事をしているのであまり参加していません。父は昔委員長とかで働いていました。母は会計をやっていました。</p>	<p>村全体の会議には夫が参加していたが、どうしても出席できない時は、私が出たりしていました。家単位で回るから、家の世帯主がやるっていう感じですね。</p>	<p>まだ関わってはいないです。お義父さんが区長さんされてるのでお義父さんはいろんなことに出とられます。</p>
	<p>そういう寄り合いに参加したことない。寄り合いに集まる方は、定年の方とか農業されている方とか、自営業の方とか、都合つけようと思ったらつけられる人。</p>	<p>父親と母親がやってくれているので私全然してなくて。</p>		

【分析図】

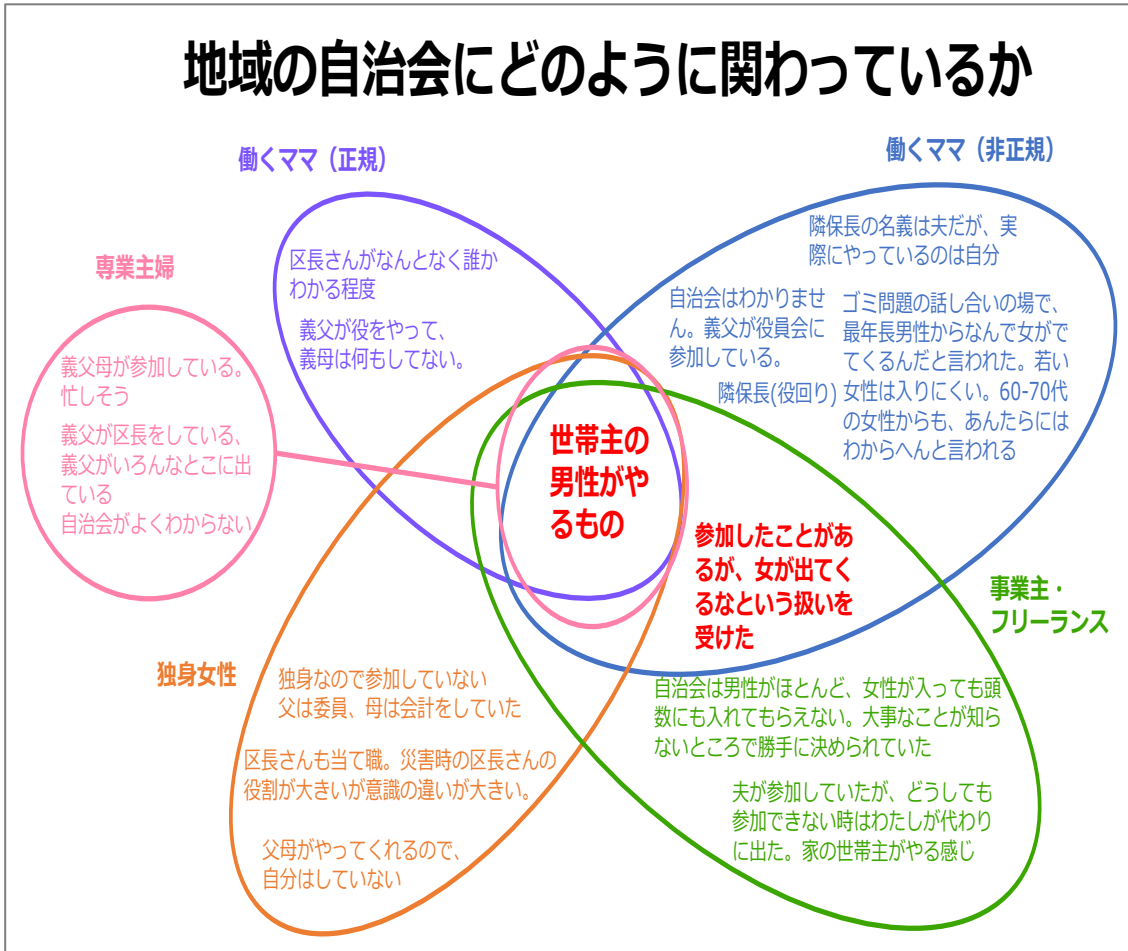


図10 地域の自治会にどのように関わっているか

【総評】 地域の自治会にどのように関わっているか

女性たちにとって、地域の自治会は世帯主の男性がやるものという考えが根強いようだ。また、子育て中の働くママたち（正規、非正規）は日々忙しく、そもそも自治会が何をしているのかをよく知らないことがヒアリングから明らかになった。子育て経験のある50代の女性たちは、自治会に参加したことがあるが、男性が集まって決める場であるので、女が出てくるなという扱いを受けた経験があるという回答もあった。ある非正規の女性は、名義上は夫が隣保長だが実際は自分がやっているそうだ。独身女性にとっては、自治会は家族のある人が関わるものなので自分は独身だから関わっていないという回答もあった。専業主婦の女性たちにとっては、自治会には義父母が関わっており、自分には関係のないもののように感じているようだ。若い世代の女性たちも自治会や自治会長に関して男性がやるものという固定観念が強いことがヒアリングから明らかになった。自治会側の男性及びシニア世代の多くが、自治会活動へ若い世代や女性に参加して欲しいと口にする一方で、ヒアリングで度々聞かれたのは、一部の男性及びシニア世代は女性に対して、自治会などの地域の決め事の場に女が参画することに対して性別役割分担意識の強い言動がみられ、そのような行為の積み重ねが地域の決め事は世帯主の男性が担うものだという考え方を地域の中

で強化しているようだ。

【主な分析結果】

地域の自治会にどのように関わっているか

自治会に関わっている女性は現時点ではいなかった。その理由としては以下の回答が多かった。

- ・世帯主の男性がやるもの（という考えが根強い）
- ・そもそも自治会が何をしているのかよく知らない
- ・ゴミ問題の話し合いの場で、最年長の男性からなんで女が出てくるんだと言われた。自治会の活動は男性がほとんどで女性はお茶出しや片付け当番で掃除が仕事になっている。祭りの実行委員会に3年参加したが、女性参加が私だけで、女性には資料も用意されず頭数に入っておらず、大事なことはどこか別のところで決められていた。
- ・自治会は家族を持っている人が関わるものなので、独身は関わっていない

Q2 自治会に参加したいと思うか

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・ フリーランス	専業主婦
<p>なるべく参加したいって思ってるんですけど、地域のこと一番知ってるっていう区長さんが牛耳っておられるから。多分生きがいにしておられて、区長歴が長いからすごいと思うんですけど私とは合わない。例えば、他区はお年寄り、一人暮らしの人、気になる人、福祉、衛生員さんの活動、防災とか積極的にやってるように見えるけど、自分の区はそこが重点ではないという感じ。土木とか、道路とか、交通、権利そんなんが強い。私が質問しに行ったら、例えば一言ったら、多分十も二十もかえってくる気がするからそんなこととつても言えない。</p>	<p>誘われれば、都合がよければ手伝います。</p>	<p>やりたいですっていう人がいたら、どうぞって思うんですけど。やりたい人が果たしているのかなって思ったら、いないんじゃないかな。やりたかったらしてもいいと思うし、そこで女の人だからダメって理由は全く通らないと思います。</p>	<p>ないです。やっぱりそういうところは男性世界ですね。言い始めたら、変な歴史を作ったじゃないけど、そういう今までは女の人はやらんっていうのに、なんでやるんって、女の人から言われる。万が一手を上げたりとか、大変なことになる。昔は婦人会ってあったんですけど、婦人会もどんどんなくなってる。女性の役割がそういう婦人部で準備とか。</p>	<p>子どもをほったらかしにしてパソコンしなきゃとかってなってしまうとーんと思うんですけど、一緒でもいいよだったり、それこそ子どもと一緒に盛り上げようだったり踊ろうとか。</p>
<p>以前は一切関心がなかった。朝子どもを保育園に送ることが全て、夜は子どもの面倒を見るのが全て。保育園のこと、小学校のことに興味はあっても、地域のことを省みたことはなかった。興味を持つきっかけが無かった。働いているお母さんとして、地域のことを考えてと言われた時、そのことは二の次三の次でしかないなと思った。保育園のお母さんたちもみんな働いているし、話題はみんな子どものこと大きくなっていく行程のこと、地域のことに関心はない。地域の活動をしているお母さんとも接点はなかった。</p>	<p>私の友達もみんな働いている。仕事の方で必死で寄り合いとか参加しない人が多いのではないかと思います。</p>	<p>多分できないと思います。仕事をしながら平日動けないので。そういった役職をこなすとなると、平日午後7時から会議ですよとか、下手に受けて、中途半端で運営できなくなる。もし仕事の環境が良くなったりしたら、してもいいのかな、女性の意見が通るともっといいんですけど。</p>	<p>自治会はほとんど男性だけ。今の自治会では女性ができることはほとんどない。いつもの繰り返しとなっており、特別なことがない。</p>	<p>協力的な場だったらいいな、責め立てる場でなく、あーそういう意見もあるんだっていうスタンスの集まりだったらいいなと思うんですけど、うーん。</p>
<p>仕事と子育てで、出ようと思うと子どもの預け先とか考えないといけないのでお断りすると思</p>				

ます。住んで長くないので、よくわかってないのに私がそうこう言っているのかなとかも。				
---	--	--	--	--

【分析図】

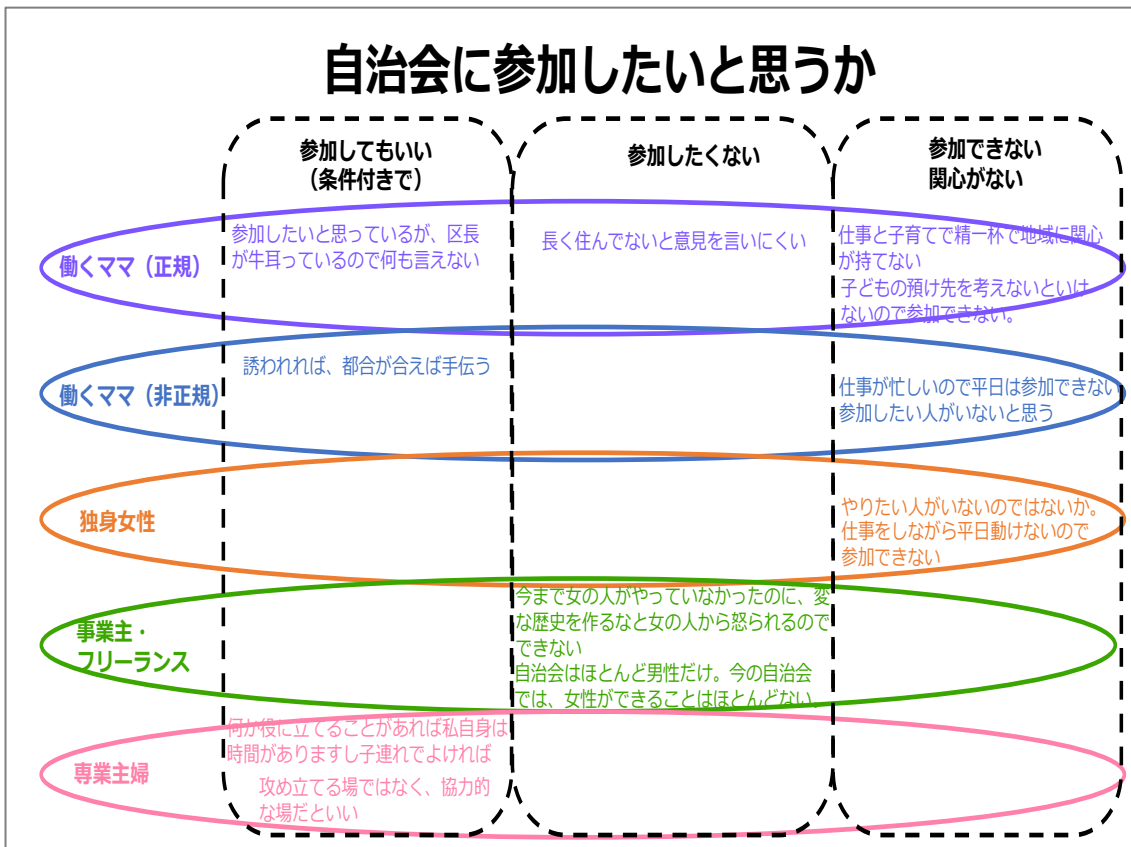


図 1 1 自治体に参加したいと思うか

【総評】 自治会に参加したいと思うか

地域の自治会に貢献したいと思っている女性たちにとっても、自治会は、直接誘ってもらえないと敷居が高く参加しづらい、また、普通に話を聞いてもらえるのか不安、一方的に何か言われたりしないか不安にも思っているようだ。自治会に参加したくないと回答した女性たちは、その理由として、「自治会はほとんど男性だけ」或いは男性世界だと思っていたり、区長と考えが合わないが意見できない、当該地域に長く住んでいないと意見を言えないと思っている、これまで自治会長や役員などを主に男性が担い女性が関わってこなかった歴史を変えないで欲しいなどがあった。最後の回答に関しては、自治会に関わりたくないと思っている女性たちから怒られるので関われないとの理由だった。参加できない、関心がないと回答した女性たちは、子育てと仕事で精一杯で地域に関心が持ていない、仕事で平日は忙しいので関われない、子どもの預け先を考えるのは大変なので参加できないとの回答があった。

【主な分析結果】

自治会に参加したいと思うか（特に多い回答）

- ・ 仕事或いは子育てで忙しいので参加できない
- ・ 誘われて都合が合えば或いは子連れでよければ、参加してもいいが、不安もある
- ・ 女性が関わらなくてもいい（他の女性から怒られるから、今の自治会は男性だけで行なっているから）

Q3 どのようになれば参加できるか？

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・フ リーランス	専業主婦
<p>声を届けるとか、意見交換をするってことはできるかもしれないですね。でもまだ、一緒にというのは想像できない。一緒に話し合うっていうのはかなり難しい。こっちで意見を抽出してあっちにそれを伝えるというのはできないだろうけど、まだ共通の課題認識がないです。私たち世代の課題、20代、30代子育て世代の課題と果たして一緒なのかそれすらも分からない。おそらく違うでしょう。違って、自分たちでは分からないことを知りたくて、実際の現実としてはなかなかそのアクセスが出来ていない。</p>	<p>職場では、専門としての立場から話しをしていたので、若いとか、年齢とか、関係なく、意見は聞いていたで、どこまで必要で、どこまでが必要じゃないのが全然分からない。</p>	<p>田舎のことって中々しんどいと思うんで、正直無いほうがいいんだと思うんですけど、どこまで必要で、どこまでが必要じゃないのが全然分からない。</p>	<p>やっぱりそういうところには男性世界ですね。想像できないです。</p>	<p>何か役に立てることがあれば、私自身は時間がありますし、子ども連れてでもよければぜひやりますし、自治会の作業とかそういうのでやる必要があればそういうのもやってもいい。</p>
<p>例えば平日の昼間に来てくださって言っても普通に行けないですね。もちろん夜は無理だから、19時に来てと言われてもそれは無理です。あとはお休みの日かな、土日の午前中、子ども連れておいでとか、あと何人か来るよって言ってもらえないと、自分一人で行って、囲まれて、尋問状況になっても困るので。自治会のかたが待ち構えていると大体会議みたいになってしまって、そうではなくてお茶会、でちょっと座って話すだったら、こっち側からしたら、子どもの顔を覚えてもらうのが目的なので、連れて行っていいし、世帯としても知ってもらえると安心なのであの男の子はあの家庭の子でとか私はもとある家に入ったのであんまりそういう不安はなかったけど、やっぱりマンションもアパートもあるので、奥さんとか子どもだけ歩いていても分からないので、どこの誰だったっけ、となるのでそういう意味では顔の覚え合いからやってもらえたらいい。</p>	<p>都合がよければ手伝います。いままで言われたことがないのでわかりません。</p>	<p>それを土日にしたら楽ですよ。拘束時間が少なく、皆が入っていきけるようにするのが一番ですよ。</p>	<p>女性は、家事が忙しいから、決まり事を決めているだけなので、男性に任せればいい、という気持ちもある。今は、特にそう思う。</p>	<p>子育てしやすい時間帯だったら。人が集まれるっていうのが夜になって、夜に出るっていうのがやはり一番忙しいし寝かさないような時間だったりもするので。私たちにもできることだったらって思います。絶対難しい。おっちゃんらが集まってあそこはあだこうだっていうんだなって思ったら、場違いやろなって感じがする。おじさんたちが話し合ってるのとビール飲んでそのイメージが。まあ皆さんお仕事されて、その合間にされるから夜なんだなっていうのはわかるんですけどなんで男性かなって。</p>
<p>本当参加できて育成会…子どもについて、子どもの世話をしにいくくらいで、自分が例えば女性会とかあっても、もう忙しくていけないない…うん、行けないですね。</p>				

【分析図】

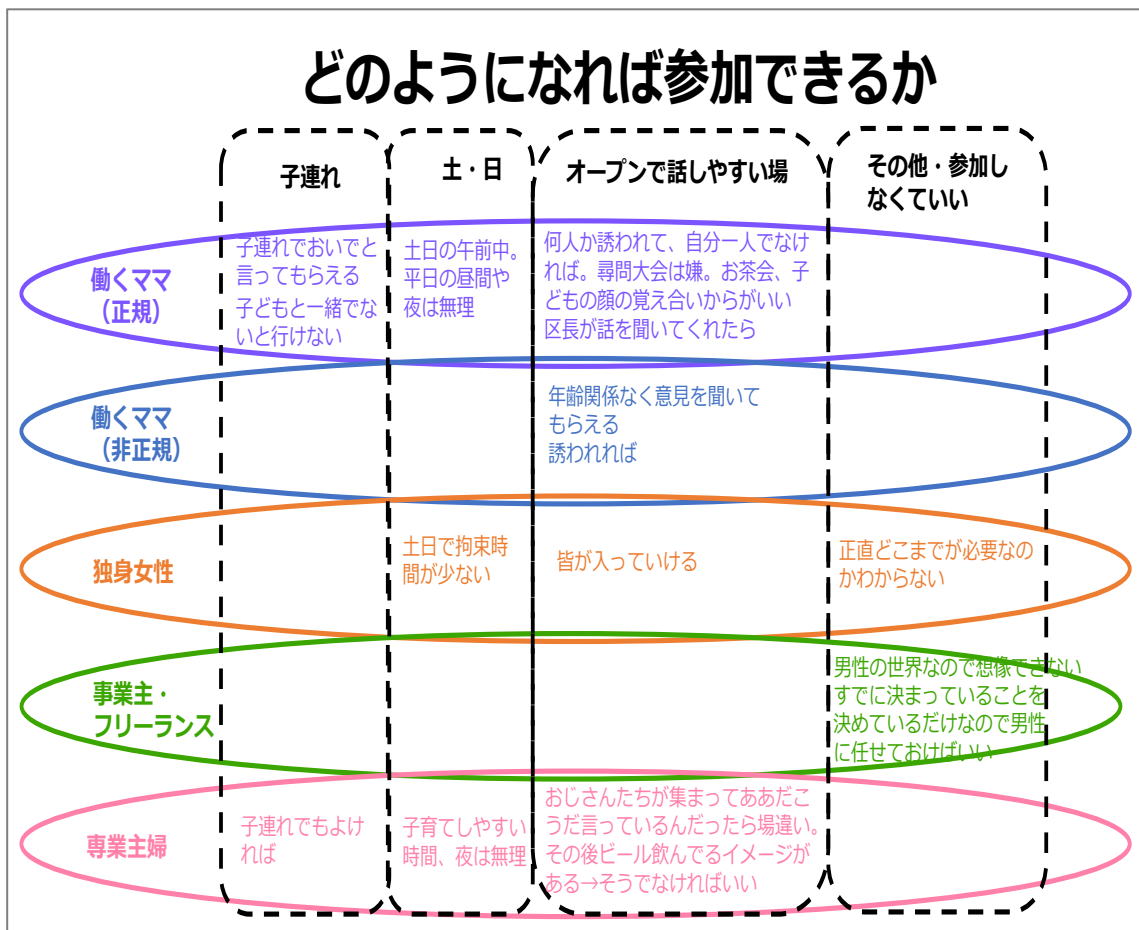


図12 どのようになれば参加できるか

【総評】 どのようになれば自治会に参加できるか

女性たちが自治会に参加できるようになるには、子育て中の女性の場合は子連れで行けることが重要であり、独身女性も含めて働いている女性にとっては、開催日時が週末で拘束時間が短いことが最低条件であるなどの回答が多かった。また、そもそも自治会の場が、オープンで話しやすく、自分以外の若い世代も参加していることも重要であるようだ。子育て世代にとっては、地域の人たちに、自分の子どもを覚えてもらうことは大きなメリットであると複数が回答している。また、繰り返しになるが、女性たち自身が、自治会は男性がやるものと考えている声もきかれた。

【主な分析結果】

どのようになれば自治会に参加できるか

- ・子連れで誘ってもらえる
- ・土・日に短時間で開催される
- ・オープンで話しやすい場であり、自分以外の若い世代も参加していること
- ・自治会は男性がやるものという考えがあるのでそれを変えていくこと

Q4 自治会以外に参加している地域活動は何か？

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・ フリーランス	専業主婦
<p>小学校の地区懇談会が年に1回だけあるので、その場は先生、親、区の役員さんが座られるので、区の話を通じて聞ける大事な1年に1回の機会。ここに集るのは100人の親で、興味があって来てる。大勢なので一人一言みんなが言ったら2時間くらいかかるのでそれで解散。何か話合わなあかんことがあったら話し合えます。</p>	<p>PTAなどは選挙で当たらなかったもので、またいずれ当たった時には行こうと思うんですけど、今は特には。</p>	<p>月に1回地域のコミュニティー・センターでボランティア。母の手伝いでよく子どもたちとお茶を楽しんだりに参加しています。会社も地域のコミュニケーションを目指していますので、いろんなところからボランティアの要請が来ますので、例えばマラソン大会の受付とか、毎月地域のお掃除のボランティア。</p>	<p>私自身が行事がありますね、運動会やったりとか地域の大運動会。</p>	<p>地区の壮年部にうちの主人が入っているの、まあ奥様方としてやっているのも年に1回秋祭りに出たり。子ども会に子どもが今年入りましたので、あそこ忙しいんですね。年に1回あるお祭りでだんじりを引くんですけど、地域の婦人会としてはその食事を出す。子ども会としては遠足だとか地域行事があったりとか、奉仕行事があったりとか、地域のお祭りに参加するだとか、その練習とか、まあ多々色々あります。</p>
<p>主人は自警団と一軒家を持つ男の人の集まりに入っていて(アパートの人は入っていない)親睦行事がほとんどで、草刈りとかがよろちよろ入るっていう感じ。私は育成会、子どもの行事についていく。</p>	<p>地区の掃除とか。団地の掃除とかもありますし。地区の掃除になったら、クリーン作戦というのもある。出ないと罰金とられるんで。あと、地区の行事についても、子どもたちのお祭りは、子どもが小さい時は参加させていたが、今は子どもも大きくなったので、そういう子ども関係は参加していない。あと、秋祭りみたいのかな。</p>	<p>地域の公園の掃除とか、溝掃除とか、3ヶ月に1回ぐらいみんなで行く。公民館とか。それに行くぐらい。子どもいないので子ども会とか行きませんですし。</p>	<p>お祭り以外あまりない。お祭りについても役割分担がはっきりしている。</p>	<p>地域に関わるっていうのは地区運動会に参加するくらいです。</p>
<p>子どもの育成会。</p>	<p>最近コミュニティーセンターでクッキング講座を。講師さんが来て、子どもと。あとは地区の文化祭も子どもを連れて。区の活</p>			

	動ですと、子ども会とかですか？区で秋祭りしてます。それには参加してます。			
--	--------------------------------------	--	--	--

【分析図】

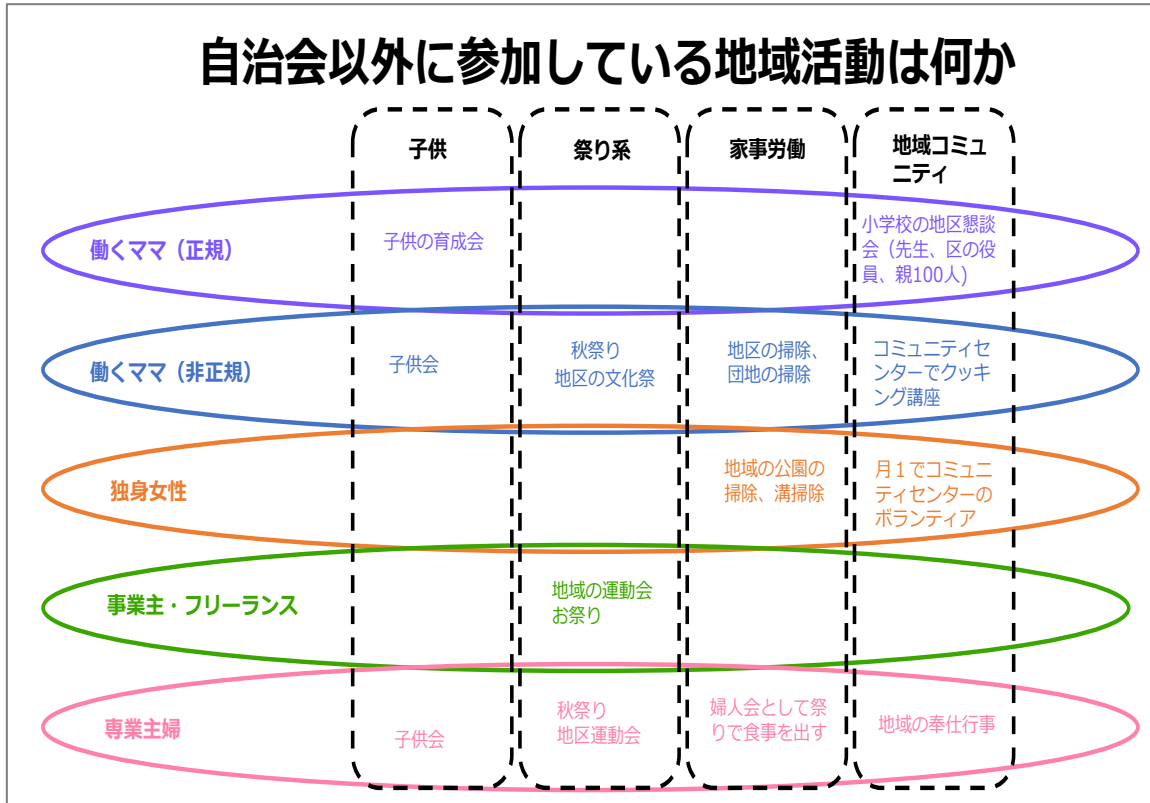


図 13 自治会以外に参加している地域活動は何か

【総評】 自治会以外に参加している地域活動は何か

女性たちが自治会以外に参加している地域活動は、子育て世代の女性は全員、子ども会や育成会など子どもに関わる活動に参加していると回答した。また、世代に関係なく、秋祭りや運動会、文化祭などのイベント、地区の掃除や食事作りなど地域での家事労働、コミュニティ・センターなど地域でのボランティアには参加していると回答した。独身の女性が、地域活動への参加の接点をもっとも少ないようだ。

【主な分析結果】

自治会以外に参加している地域活動は何か

- ・ 子ども会、育成会など子どもに関わる活動
- ・ 秋祭り、文化祭、運動会などの地区のイベント
- ・ コミュニティ・センター等でのボランティア
- ・ 地区の家事労働（掃除や食事準備）

テーマ③ 生活

Q1 平日の1日の使い方を教えてください。(チャート記入)

【総評】 平日の1日の使い方

仕事の時間が長いのは、独身で正職員の女性、50代の事業主・フリーランスの女性で9～15時間程度、次に子育て中の正職員の女性と非正規のシングルマザーが8～10時間程度、最後に非正規職員と時短勤務中の女性が6～8時間程度だった。一方、家事・育児の時間は、専業主婦が9～12時間程度ともっとも長く、働くママの家事・育児は4～8時間、独身女性は親との同居あるいは独居に関わらず、家事時間が30分～1時間以下ともっとも短かった。20～30代の働くママたちの夫のほとんどが、平日の帰宅時間が21～22時と遅く、週末も仕事で不在の場合も多かった。夫の仕事が長時間勤務であるほど、妻の家事・育児時間が長くなる傾向があった。また、数名から、保育園の時間と子どもの送迎問題について課題が聞かれた。具体的には、自分以外に子どもを迎えに行けない状況で仕事の残業が必要な場合についての悩みであった。ヒアリング調査から、数名の非正規で働くママの1日についての例を下記の表に示す。

非正規で働くママの1日（例）

	5:30	6:30	8:00	17:00	21:00	23:00	
妻	起床、朝食作り、身支度、	子の朝食、片付け、子の準備	子の送迎、通勤、仕事	子どもの送迎、買い物、夕食、片付け、お風呂	寝かしつけ、洗濯、掃除、次の日の準備	就寝	
夫		起床、朝食	通勤、仕事			帰宅、夕食、お風呂	就寝
	6:00		7:00	21～22:00		0:00	

以下、Q2、Q3、Q4については、結婚後、出産後の夫の家事分担、無償労働への評価、それぞれが相互に関係し合っていると考えられるため、今回のヒアリング対象者の中で、どう変化していったのか、何が変わったのか、その変化に影響を与えているのか、についてQ4の後にまとめて分析を行うこととする。

Q2 結婚後、夫は家事の分担をしてくれているか、どの程度か

【ヒアリング結果】

働くママ（正規）	働くママ（非正規）	専業主婦
<p>子どもが産まれる前は、二人とも帰る時間も遅かったりしたので、仕事中心だったんですね、自分たちのやることも朝食作るだけだったんです。主人も自分のことは自分でする。</p>	<p>第一子の時は、まあ全部（私）がやりました（料理、洗濯、掃除、全部）。</p>	<p>洗濯物をたまにしてくれてました。掃除もたまにしてくれてたような。こっち戻ってからなくなりました。っていうのもまあお母さんの考えで、家事は嫁がっていうのも。うーんぶっちゃけた話は影響っていうかですね。まあそういうお家なんだなっていうので。うーん、まあなんか夫をたてる昔ながらの両親だとは聞いてたんですけど。こっちまで影響するんだなとは言ってましたから。</p>
<p>結婚した当初は主人はまだ学生だったので、私より帰りが早くて、社会人になって働き始めた時も、なんかすぐ帰ってきたので私より早かったので料理してくれてたんですよ。掃除洗濯は私だったですね。買い物は二人で行ってて料理はしてくれとったですね。</p>	<p>その前はちょっとは手伝ってもらってた。お風呂掃除とか。洗い物はあまり。洗濯料理は私、ごみ捨てはやってもらいました。</p>	<p>（当時は）私専業主婦だったので、子どもの面倒を見たり、家を私がして、主人は会社みたいな感じですね。</p>
<p>子どもが生まれる前は、主人の実家の方に一緒に住んでたので、家事はお母さんが結構こだわりがある人なのでちょっと難しい所がありました。食事はお母さんが作ってくれてみんなで食べる、洗濯も、私がしてたんですけど、気にいらなかったみたいで、直された。これでダメだなと。主人はお風呂洗いをしてますけど、帰りが遅くて、21時とか22時とかだったので。（子どもが）生まれてちょっとしてから家を建てて今のところへ。</p>		<p>もう家に入るし、仕事私はないから、（家事は）私の仕事という感じでは思ってたかな。</p>

Q3 出産後、家事の分担はどのようになったか？

【ヒアリング結果】

働くママ（正規）	働くママ（非正規）	専業主婦
<p>子どもが産まれて、私が復帰した頃から、もっと早く帰って来てくれるようになりました。帰って来て、子どもをお風呂に入れてくれたり、私がお風呂ゆっくり入ってる時に子どもを見てくれたり、そういう気遣いが。今は子どもが大きくなりましたので、お世話をしないといけないというのとはなくなりました。同居の義父母が週末が忙しいので自分達のことは全部自分達です。分担は、洗濯、食器洗いは旦那、準備までが自分だとしたら、その後の片付けは旦那という感じです。無理なく</p>	<p>割と私大雑把なので、洗濯干すにも干したらいいっていう感じだったんですけど、主人は細かくて、あとあとたたみやすいとかって、なんか言われるので、じゃあして、そういう感じで、第二子生まれた時に、もう全てやってくれるようになりました。料理は逆に私の域に入ったらダメって思ってるみたいで。夫の役割は、洗濯と布団を干したり、たま</p>	<p>私が忙しい時とかは、洗濯物もたたんでくれるし、お風呂掃除もしてくれるし。まあそこへんの掃除とかたたむとかそういうのは好きみたいで、してくれたりしてます。おじいちゃんおばあちゃんの送り迎えとかしなきゃいけないし、主人が帰ってくると、（子どもに）ご飯も食べさせてくれるし、風呂も入れてくれるときもあるし。</p>

<p>働く環境ができていますので、いいなと思います。でもそれをさせてくれているお父さんお母さんなので。お互い気にし合う暇がないくらい。見て見ぬふりをすることがあったり。朝だったら、子どもにしっかりご飯を食べさせることまでが私の仕事なので、その間にお母さんに保育園連れて行ってもらったり、夜はお母さんが食べさせるまでやってもらって、私が帰って来たら、バトンタッチ、今それでやっています。</p>	<p>に掃除。育児は関わる時間はないですね。朝 7 時に出て、早くて 20 時、遅くて 22 時とかで、土日仕事なんです。</p>	
<p>最初の子ができてから、私が全部やってきました。洗濯はもうあなたの仕事だよってしたのは豊岡に来てからな気がします。二人目の子を預けて働く時に、もう、そうですよって…（夫は）全然やるでみたいな。</p>	<p>もう育休中からも全部、私です。（現在の実家での）家事育児は、父は家事は全くしないんです、料理も家事も、洗濯も何もしないんです。</p>	<p>子どもが生まれてからは、洗濯物、一人目の時洗濯物だったり、ゴミ捨てだったり。掃除はたまに。主人の帰りが早かったら子どものお風呂を任せたりですね。時間が合えば歯磨きもしてくれるかな。二人目が生まれてからオムツ交換ができるようになりました。</p>
<p>夫と二人になったので、食器洗いとか、夜遅く帰ってきても、私たちの分をもうそのまま食器置いて、一緒に洗ってもらうとか、後、夜洗濯、あの時夜洗濯だったので、夜お風呂のお湯で洗濯して、洗濯が終わった時にちゃんとお風呂洗ってくれて。後、子どもの世話を、着替えとか、寝かしつけ、料理はしないです。庭の掃除とか、自然と分担できているような感じで。単身赴任をしてからは、土日に帰って来た時はだいたいやってくれる。</p>		

Q4 無償労働（家事、子育て、介護）について、家庭ではどのように評価されているか

【ヒアリング結果】

働くママ（正規）	事業主・フリーランス	専業主婦
<p>約束していることがあって、子どもの水筒、弁当はパパが洗う。毎朝、朝ごはんを作ったらありがとって言ってもらえるし、土日はそうですね、当たり前とは思わんとって私の方から言っているの、逆に平日はお母さん達に作ってもらっているの、食べる前に美味しそうって言います。</p>	<p>結婚後は、夫は家事を全くしない。義母の方針だった。でも、自分の子どもたちには、料理、洗濯をしついたら、義母は今では、孫から、ご飯の作り方を学び、作ってもらい、コミュニケーションを楽しむようになった。家事は、対価がない。家族とかの感謝の気持ちだけである。嫁がして当たり前だとよくない。感謝が大切。</p>	<p>子ども見ながら大変でしようというのは言ってくれるけどね。それが当たり前になってるのかな。でもご飯作ったりする時はおじいちゃんもありがとって言ってくれるし、まあそこまでね、この人の仕事というまでではないんじゃないかとは思いますがね。仕事してたらちょっとややこしくなるかもしれないんですけどね。</p>
<p>研修があって3、4日くらい留守にしてた事があるんですけど、洗濯をたたくまではいいんですけど、片付けがおっくうみたいで、タンスにしまうのが。それが私が帰って来た時に結構ブワーってなって、どしたんって言ったら、お母さんがおらんとみんなこうなるんや</p>	<p>下の子が1歳ぐらいの時に私が入院したことがあって、下の子は実家に預けたんですけど、上の子が幼稚園だったんで、上の子の幼稚園のお弁当だったり、日々のご飯の用意だったりを、主</p>	<p>子育ての面では、上の子はほんとおじいちゃんおばあちゃん大好きなので、家にいる間はほんとおじいちゃんおばあちゃんの方行って言ってそっちの方ばかりなので、だいが助けてもらってるんです。なので、戻ってからお風呂</p>

<p>で、わかったかみたい。お母さんがいなかったら、この家はめちゃくちゃな事になるんやでって言ってくれましたね。夜に次の日の下ごしらえとかをするので、それはまあよう頑張るなって言ってくれてるし、お前いなかったら母屋があるので、おじいちゃんおばあちゃんがいるので、そっちに頼んだらどうやっては言ってくれますけど、まあ5人分の料理を母屋にお願いするって言ったら結構母屋が負担だと思うので、まあもうちょっと頑張るわとは言ってるんですけど。</p>	<p>人がしてて、私がいないと大変だってすごく身に染みてわかったみたい。</p>	<p>入れるのはおじいちゃんとかもあるので、入れてもらってたりするのでだいぶ助けてはもらってる。うーん。思っはいるっていうのは感じます。あまり多くは言わないから言わないので、ねぎらいの言葉はないけど。まあ隣に住んでるのでよく気使ってるってのはわかるでーっていうのは言ってくれたりするので</p>
--	--	---

【分析図】

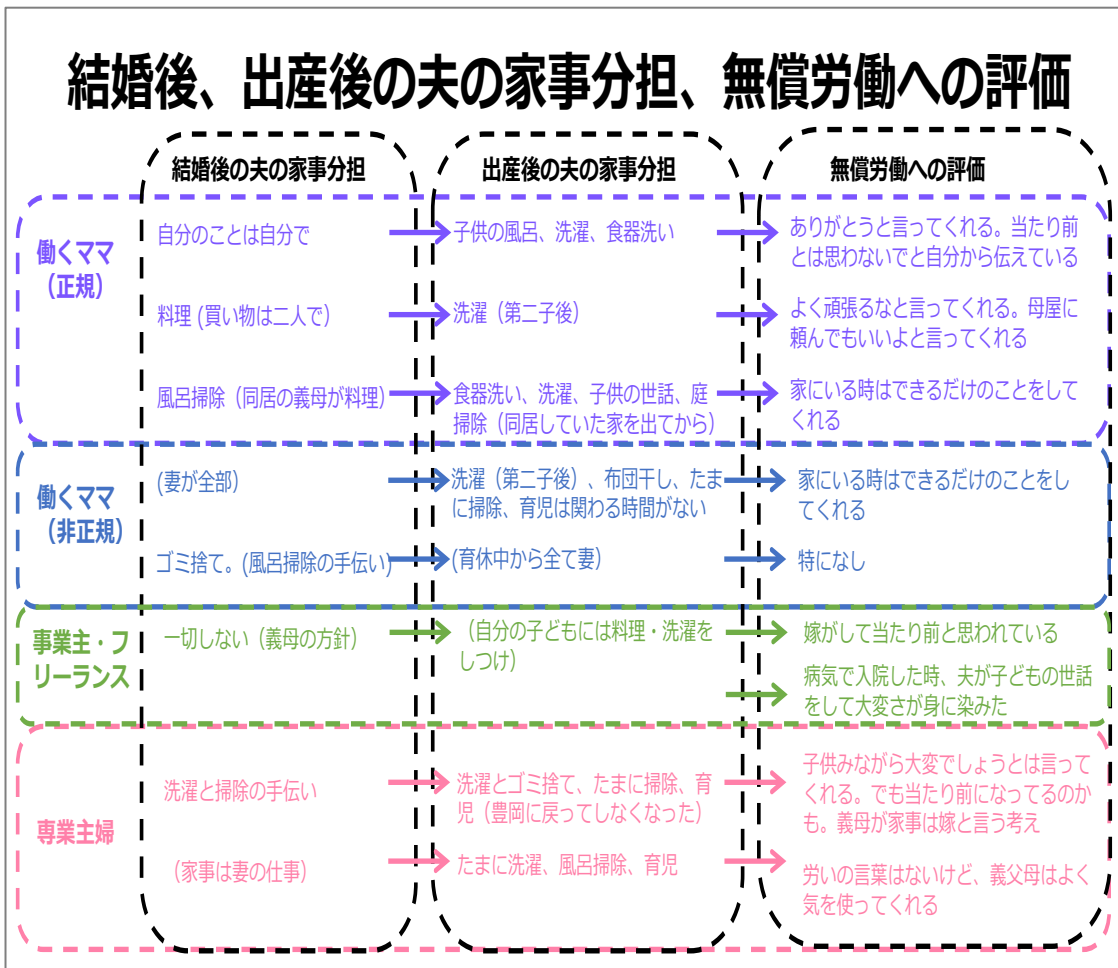


図 14 結婚後、出産後の夫の家事分担、無償労働への評価

【総評】 結婚後、出産後の夫の家事分担、無償労働への評価

夫の両親と同居あるいは隣接して居住している場合、義父母の家事労働についての性別役割分担の固定観念が、夫と妻の家事労働分担へ与える影響力が大きいことがわかった。また、夫側が、妻に家において家事育児を担ってほしいと考えている場合にも、女性が仕事を辞めて或いはより短時間の労働へと切り替え、家事育児を女性が担うケースが多かった。夫側の両親だけでなく、妻の両親について或いは独身女性の父母についても、「父は何もできないので家事は母です。昔ながらの人なんで、父は家事は一つもしません」など、同様のことを口にする豊岡市出身の女性が数名いた。また、ある女性は、家庭内や地域での女性に対する考え方として、「家に嫁ぐ。その家に従う。夜に行動することもダメ。女性が働くことにも抵抗がある。」と回答した。一方で、夫が残業が多くとも、できる範囲で家事分担をしているケースもあった。その場合に重要だと思われるのは、夫婦や家族間で頻繁に率直な話し合いを行なっていること、妻の家事負担の方が多くても、それは当たり前ではないことを妻から夫に伝えていることなどがあった。

【主な分析結果】

結婚後、出産後の夫の家事分担、無償労働への評価

- ・ 夫の労働時間が長く、妻が非正規で働き、家事育児の多くを担う場合が多い。豊岡市でも、男性稼ぎ主型モデルが主流である。
- ・ 義父母あるいは夫が、男性は外で働き、女性が家庭を担うという考えの場合、家事育児を女性が担う場合が多い。
- ・ 義父母や夫が、妻が働くことに協力的な場合、夫の家事育児の役割分担が多い傾向がある。

【事例紹介：専業主婦と社会との接点】

専業主婦が孤立しがちなケース

やはり専業主婦だと、なんか社会で孤立した気持ちになっちゃうこともあり、会う人はやはり子育て世代の人だけだったり。子育てセンターもありますし、在宅の方同士のそういう接点のあるところも豊岡市はいっぱいあるんですけど、でもやはり対象ってお母さんと子どもだけだから、やはりなんかちょっと。収入は少しでもいいから、何か社会に役立つものがあればいいというのは、そうですね、子どもがだんだん大きくなってきて、というのはやはりありますね。1日フルに仕事をしながら子どもをみるというのは多分難しいから、2時間なら2時間の仕事、まあその間子どもはどうするのというのがありますので、そこは大きい課題かなとは思いますがね。

【事例紹介：子どもの送迎の問題】

ファミサポのケース

豊岡市のファミリーサポートを使うんですけど、やっぱり事前に（手続きに）行くとか。ちょっと迎え（をお願いするの）が無理とか、ちょっと今日急に会議が入っちゃった時とかに、行けないとか、お忙しいとか、その（必要な）時になかなか使いづらいので。

テーマ④ 意思決定

Q1 豊岡市において女性は、政策や組織の意思決定にもっと参加すべきだと思いますか？なぜですか？

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・フリーランス	専業主婦
女性と一括りにできない。いろんなタイプのいろんな経験の女性、世代観が違ったら全く意見が違うっていうのがあります。私も働くことしか知らないの、働かずに地域を考えている女性も結構いらっしゃるの、まだ行動に出ていなくてもそういう方の意見が力の差を持ったら絶対ダメだと思う。意見として聞かれていく、そしてそれが多様、女性の中の多様に配慮する、ということだとは思いますが。	女性視点からの考えも、経験された方で、入れていただけたらなあと思いますね。豊岡市が例えば女性視点の声を聞きたいっていうところに来てくださるっていうのは行きません。	女性の意見も取り入れていって、みんながいい社会になると思うんですけどね。やっぱり女性のここ辛いよって言うところがまだ伝わらないことが多いじゃないですか。こういった所をこうした方がいいよねって言う所をわからない男性って多いじゃないですか。こうしてもらったらいいなって言う所は仕事の中でも色々と感じるんで。なので参加した上で色々な意見が出てくるのはいいのだと思いますけどね。	自分がするかしないかは別に、それはいいことだと思います。	それはいくべきだと思います。女性の立場で色々な政策に関してする事で、多分どの世代の方もどの性別の方も住み良い何か向上できるんじゃないかな。私は子どもがおりますので、子ども目線というか子どもの待遇も踏まえて政策にも関わられるんじゃないかなと思います。そういったものはすごく必要なんじゃないかなと思います。機会があれば是非どういった事をされているのか知りたい。
日本全国そうではないのに、豊岡がそうなるっていう想像ができないです。でも同じ数だけ、長生きだから女性の方が多いのに、そういう決める場には女性はずっと少ないなとは思いますが。	良いと思いますかね。女性からの視点がありますかね。目につくとこ違う。それを言い合うのは良いことだと思う。ただ、国会みたいに罵り合っていたら意味がない。	いいと思います。立場によって人の考え方は違う。男性と女性に分けたら男性の考えが強くなる。色々な種類の方がいた方が色々な意見が出て良い。生活に根ざした意見が出るのではないかな。今、観光客を増やすとか外に向いていると思う。それがもっと今住んでいる人が幸せになる意識が出てくるそういう政策があれば嬉しい。	豊岡市の意思決定でも、女性が入ったほうがいい。女性の考えも有益である。女性を巻き込むほうが、良い。消費の決定権は女性である。消費のほとんどの決定権は、台所だと思う。女性が変わっていくことは大切。	人にもよるんで、絶対には思わないです。うーん。やはり私は多分いま家がすごい安定してるから、ほかに意欲が（持てない）って思えるんじゃないけど。
	いいと思います。そうだと色々わかってもらえそうじゃないですか。			

【分析図】

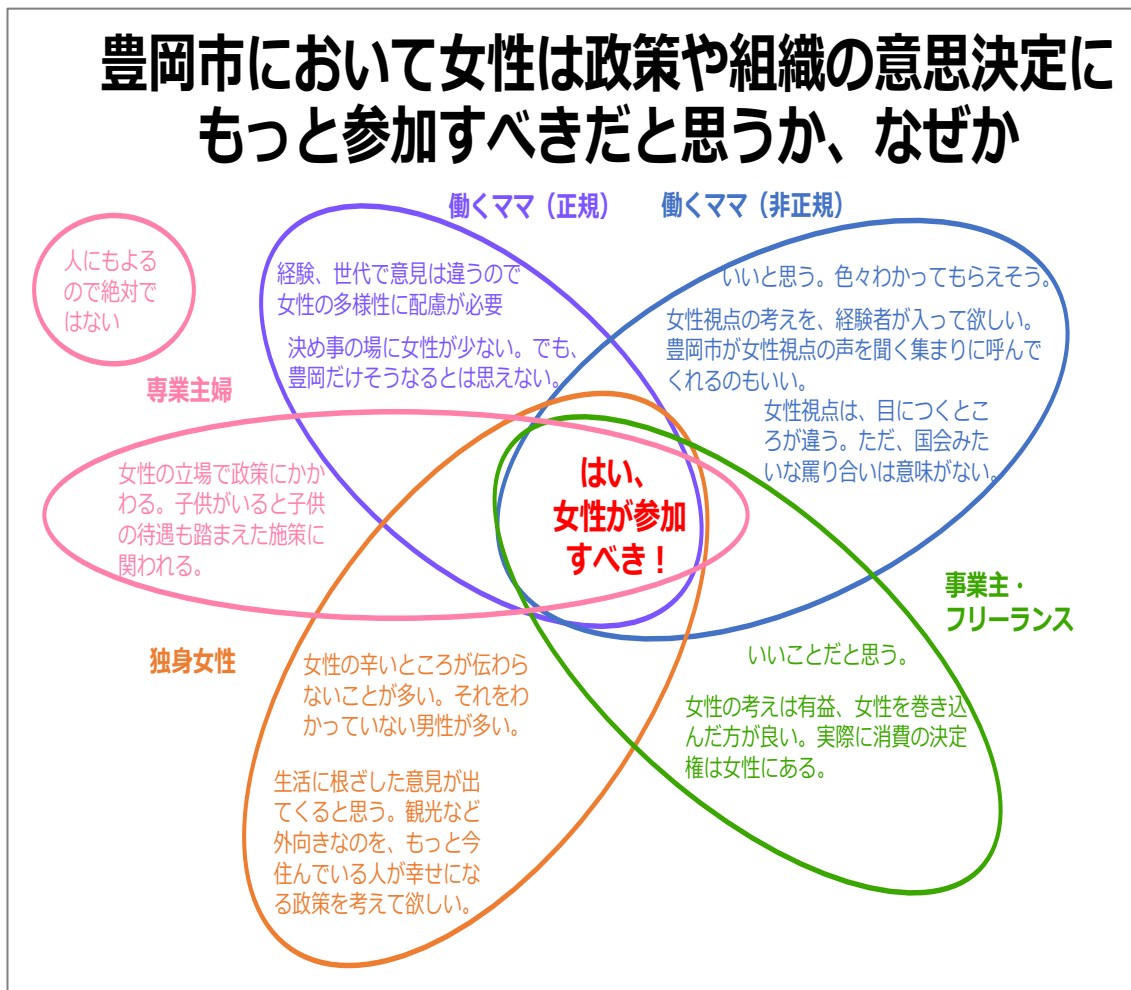


図 15 豊岡市において女性は政策や組織の意思決定にもっと参加すべきだと思うか、なぜか

【総評】 豊岡市において女性は政策や組織の意思決定にもっと参加すべきだと思うか、なぜか

今回ヒアリングに協力してくれた豊岡市の女性たちのほとんどが、豊岡市において女性は政策や組織の意思決定にもっと参加すべきだと回答した。女性の立場で政策に関わることへの期待値として、子ども、生活に根ざした意見、女性の辛さ、消費の視点、共感などが挙げられた。その背景的な理由は、次の「Q2 女性が入ったら変わると思うか」にて詳しい回答内容を整理している。

Q2 女性が入ったら変わると思うか

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・フリーランス
<p>周りと調和を図りながら何人かで力合わせてやっていくのは女性の方がきっと上手なのだと思うので。リーダーシップのあり方を変えていく、一人で引っ張って行くだけというわけじゃなくて、みんなで考えましようよ、というような形にしていく。</p>	<p>やっぱり女性の視点が見れる事によって、それが自治会とかに広まれば、現時点で働いている女性が住みやすい街になるんじゃないかな。例えば、女の人も働かないといけない時代なんで、職場でも、男性ばかり。女性も働けるようになって、給料ももらえるようになって。その管理職でもなんでもそうだし。議員さんでも一緒だし。女性が、男性が気が付かない子育てのことでもそうだし。私が経験した障がい児のことでも、それが、母子家庭の人が障がいを、細かな点を気が付いてみてくれる。</p>	<p>やっぱり細かい事に気が付くじゃないですか。男性って大きい問題点だけポンっといくじゃないですか、女性も大きい所も見てみずけど、意外と小さい所、こまめな所も見てみませんか。現実的にこうした方がいいみたいな意見も女性の方がばちって言っているような気がする。ちょっとしたアドバイスでガラッと変わる気はするんですけどね。会社の中でも格差があり、女子はどれだけ頑張っても評価される事はない所があり、女子はこんなに苦労して、こうしたらもっと事務に効率化を図れるよって意見が、人数がどんどん減っていく中、仕事をどうやって回すって意見交換の場で、最先端を走ってきた定年近い先輩が結構主張して下さってるので、それで改善はしているのかなと思います。</p>	<p>多少なりとも変わって行くと思います。やっぱり女性ならではの考えが発言できれば。女性、子どもに関する事がすごく変わってくるかな、例えば待機児童の問題じゃないけど、優先みたいなそういうのが変わって、教育に関する事が変わってくると思います。女性の発想で。</p>
<p>数変えるだけでも変わるんじゃないかなと思います。生活面をよく知ってるし、聞いてもらいやすいから、陳情みたいなのが入って来やすいんじゃないでしょうか。</p>	<p>(豊岡市の政策は) 観光に力が入っているの、女性に対してとか、子育て世代に対してとか、意見として(もっと政策に)取り入れてもらえるようになるんじゃないか。</p>	<p>生活に根ざした意見が出るのではないかな。今、観光客を増やすとか外に向いていると思う。それがもっと、今住んでいる人が幸せになる意識が出てくる。そういう政策があれば嬉しいです。</p>	<p>豊岡市の意思決定でも、女性が入った方がいい。女性の考えも有益である。女性を巻き込む方がいい。消費の決定権は女性である。消費のほとんどの決定権は台所だと思う。女性が変わっていくことは大切。(再掲)</p>
<p>今までとは違う見方ができるんじゃないか。</p>			

【分析図】

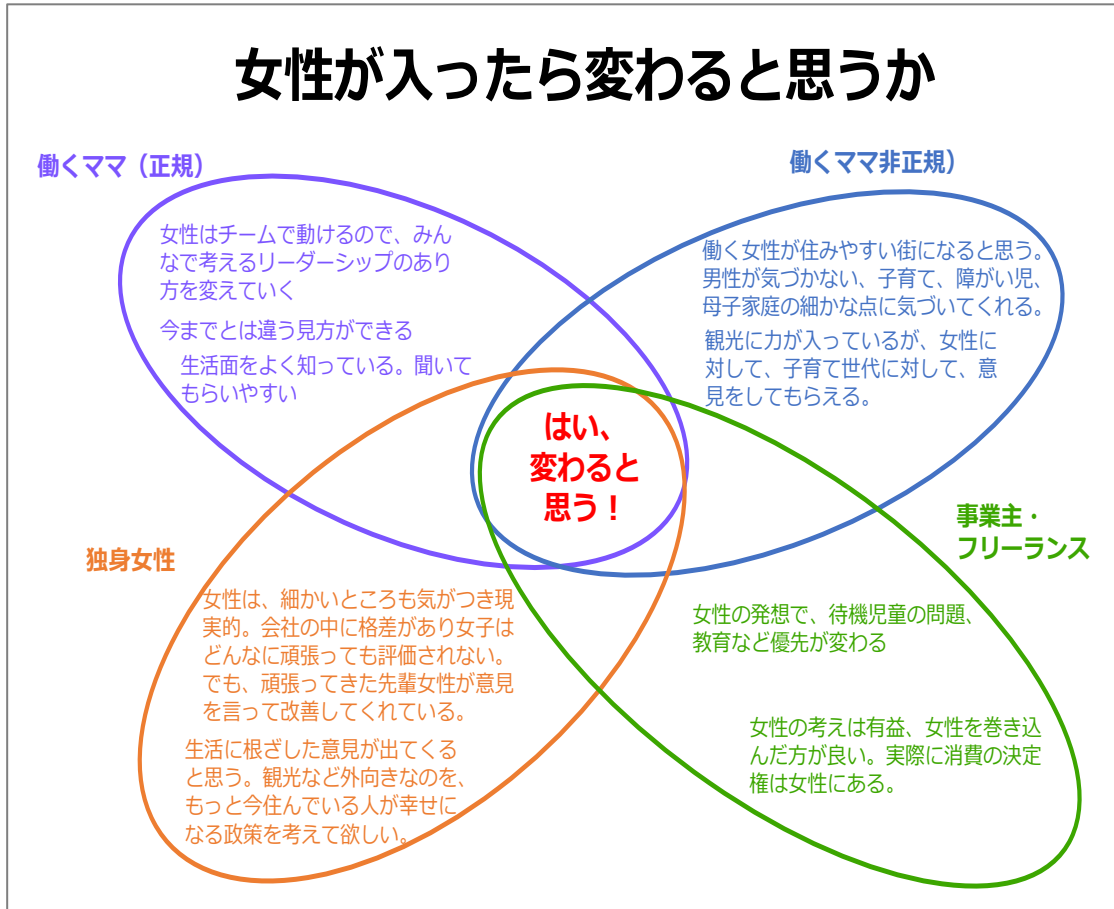


図 16 女性が入ったら変わると思うか

【総評】 女性が入ったら変わると思うか

今回ヒアリングに協力してくれた豊岡市の女性たちのほとんどが、豊岡市において女性が政策や組織の意思決定に参加すると、変わると回答した。では、「何が」変わると思うのか。女性たちの期待値としては、女性の発想で待機児童の問題や教育など優先順位が変わる、働く女性が住みやすい街になる、男性が気づかない子育て、障がい児、母子家庭などへの配慮がされる、チームで動けるのでみんなで考えるリーダーシップのあり方を変える、聞いてもらいやすくなる、女性は現実的だ、観光だけでなく今住んでいる人の幸せへ向かう政策が出てくる、などが挙げられた。

【主な分析結果】

女性が意思決定に入ったら変わること

- ・ チームみんなで考える
- ・ 生活面を知っている
- ・ 現実的
- ・ 生活に根ざした意見

- ・（観光など外向きだけでなく）いま住んでいる人を幸せにする政策
- ・働く女性が住みやすい街
- ・子育て、障がい児、母子家庭への配慮
- ・女性・子育て世代への意見
- ・待機児童・教育の優先
- ・話を聞いてもらいやすくなる

Q3 自治会などで、リーダーとして活躍したいと思いますか？

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・ フリーランス	専業主婦
<p>今やられている事をそのままやってくれるかと言われたら多分難しい。ただ地域でこういう事に困っているからやってくれないとか、ある女性が何か経験を積まれてきた、その経験を買ってこういう事を頼みたいという事ならきっとその女性は頑張れると思うのですが。自治会のあり方も、それぞれ女性も多様な経験を、全然立場が違うので同じ子育てをしているだけでも働いている、働いていた、というだけで違いますし、多分その働く子育ての期間を持たれている、何年か持っているだけでまた考え方が違う場合もあるし、専業主婦あるなしでも違うと思うので、男性みたいに同じ経歴を歩んできた人達ばかり簡単には探せないと言うか、というのは思います。</p>	<p>女性の方が上に行かれるのはすごい良いなと思いますけど。でもリーダーとして活躍したいとは思いません。リーダーとしては、女の方が上に立つのはいいけど、私は上に立つ人にはなりたくない。なりたい人がいればそれはサポートしたい。</p>	<p>いや、私では力不足で。やらないです。他に力のある女性があります。地域にも。区の中でサロンに力を入れている。その代表になっているのは女性が多い。定年された方がやられている。</p>	<p>自分がやっていた時に散々反対されたのもあるのですが、今はやりたくはない。男でも女でも、あまり変わらない。しかし、子どもに頼まれれば、その役割を果たさずだろうと思う。子ども達の望みがある。変える労力は無駄と思うようになった。女性が学ぶ場も大切。女性が学び知る事で、変わっていく。自治会長を含めて、女性がリーダーになっていくにはどうしたらいいか。女性は、ずーっと嫁。けど、最近ではあるが、「おばあさん」となると、立ち位置が変わってくる気がする。細かい事を言われなくなる。ある種、放置され、好きな事をしている。嫁の時は、祖父母の葬式以外、夜外に行く事はなかった。お泊りもとんでもない。最近はお泊りも大丈夫。子どもが成人して以来 OK。</p>	<p>うーんやはり自治会って地域の多世代の中のリーダーってなるとしたら、やはりある程度年配の方でない当たりがきついんじゃないかと思います。うーん。これだから若いのはとか。なんもわかってへんになりそう。それこそ 80 代でもお元気な方だったら、これはこうなんだって意見も出てきたりするんで、それに答えれるって、いやこうしたら地域がもっと明るくなるんじゃないかなみたいなそんななんか、若者の勢いの発言は、いやそんなんしたらどうだこうだっていうのがかえってきそう。</p>

<p>声を上げていきたくて言っても、自分の生活の中に、その時間が取れるかと言うと自信がなくて、全然自分にその余裕がないです。自己の都合で今できる時にできるようなことがあれば、参加できると思いますけど、いつ、どこで言うのがちょっと難しいと思います。</p>			<p>いや、私は、とてもじゃないけど、周りの方で私でもやってみようかなって方も多分いらっしゃると思いますよ。近くにそういう人が出てきたら、応援します。</p>	<p>色んな方がおられるから、色んな意見があるし、批判される事もあるし。負担が大きすぎる。色んな事に入っていかなきゃいけないし。そういった事を考えた時に、責任の重さと拘束時間の長さを考えた時にちょっと私は難しいなと思います。色んな方の意見をどのように取り入れたらいいのかというのも今の私はちょっと難しい。長はちょっと。副くらいならまだ行こうと。</p>
<p>歳がいったって、ちょっと余裕があったら、誰もいなかったら、すると思います。今は忙しいから。</p>				

【分析図】

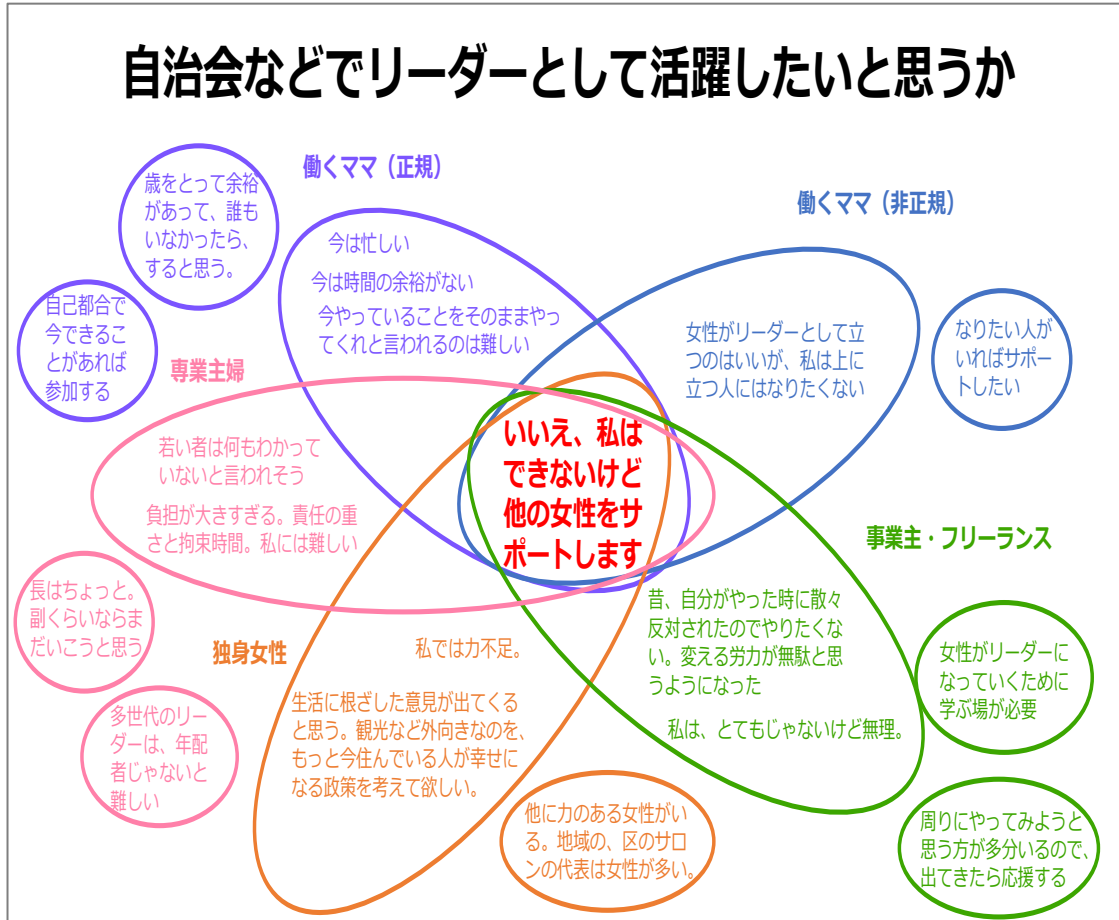


図 17 自治会などでリーダーとして活躍したいと思うか

【総評】 自治会などでリーダーとして活躍したいと思うか

今回ヒアリングに協力してくれた豊岡市の女性たちのほとんどが、自分が自治会などでリーダーとして活躍することは考えられないが、他の女性がリーダーとして活躍するのはサポートすると回答した。一定の経験を積みリーダーとしての素養があると思われる女性でさえ、自分以外にリーダーとしてふさわしい女性がいるから、或いは、もう少し年配者でないとリーダーは難しいのではないかと考えていた。自分以外の他の女性がリーダーになることへのサポートには積極的だが、自分がリーダーになってもいいと言う女性はいなかった。しかし、積極的ではないものの、もっと年齢をとって他に誰もいなければなってもいいと言う女性や、長は難しいが副ならば考えても良いと言う女性はいた。さらに、今回ヒアリングに協力してくれた男性側からも、「将来的にはうちの地区の代表が女性であってもいいと思っている」、「女性の区長が出てきてもいいと思う」との回答があった。一方で、「区長なんて男がするもんだと、男も思ってるし、女性もそう思っているように思います。そういう区長というのは男だという社会の風潮だとかね、その地域を仕切るのは男だとか、男社会で地域が進んでいる、何かあった時には女性に手伝ってもらうぐらいの感覚でやっているよね、なかなか抜けられないかな。」というように、地域コミュニティにおける社会規範の現状について触れる男性からのコメントもあった。2018年末時点での豊岡市の自治会長の女性割合は0.3%であるが、唯一の女性区長に今回のヒアリングでお話を聞くことができた。そうすると、実際のところは、居住している地区に役を担える方

が他におらず、名目上の区長となっているだけで、区長会などの公式の場には出ていないとのことだった。
現実には、豊岡市の自治会には女性リーダーがいないというのが現状だ。

【主な分析結果】

自治会などでリーダーとして活躍したいと思うか

- ・ 私はできないけれど他の女性をサポートしたい（がもっとも多い）
- ・ できない理由としては、
 - 自分は力不足、上には立ちたくない
 - 年配じゃないと難しい
 - 忙しい、時間がない、責任の大きさと拘束時間
 - 他に力のある人、できる人がいる

テーマ⑤ 豊岡市

Q1 豊岡市の魅力とは何か

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主	専業主婦
<p>ありきたりかもしれないですけど、カバンが好きなので、豊岡カバンは好きです。地元にお金を落とさせてというのが社会人になって教え込まれたので。カバンは安いものでも豊岡カバンを持つていますね。可愛いです。自分の街のそういうブランドみたいなものがあるって事は素晴らしいなと。東京に行った時にショーウィンドウに飾ってあるのを見ると嬉しかったりしますよね。</p>	<p>自然がいっぱいだし、そういう環境はすごいなと。子どもを育てるのはいい街。都会みたいにごちゃごちゃしていない。子どもにはいいのかなと思います。自転車とかですぐに公園に行けたり、子どもにとって安全に遊べる。逆に他で住んだ事がないので比べる所がないんですけど。</p>	<p>やっぱり育った所だし、居心地がいいと思います。親もいるし、友達もこっちの方が全然多いし、人間関係が楽だと思いません。やっぱり自分が育った環境が自分に合っていると思います。</p>	<p>やっぱり自然。1日1回は休憩時間に田んぼの畔に座りながら、平和だ。30分行けば温泉、30分行けば海あるし、揃ってる。大阪から来ている子は田舎が好きみたいで、都会は遊ぶ所が沢山あるけどお金をかけないと遊べない。でもこっちはお金をかけずに遊ぶ事ができるって言ってた。買い物はお店も18時ぐらいにバーっと閉まって、ちょっと買い忘れたら買えない。でも、今はもう十分と思えます。やっぱりありすぎてもね。豊岡はほどほど良いです。</p>	<p>うーん自然が一番近いって言うのと観光地が近いので、城崎歩いているだけでも観光地きたなって。そう魅力やなって。まだ地元の人はね、あそこがどうだこうだってなんか思うところがあるかもしれないんですけど、ピュッと嫁いできた身からしたらすごい子育てしやすい所だよって思うんですけどね。</p>
<p>都会の方は海に入るのに日本海側まで3時間くらい行かれるみたいで、海はそんなに苦労して行かなくてもすぐありますし。遊び方も、浜で遊ぶより岩場の方に行くと蟹見つけたり魚見つけたり、そういうのを子どもにさせたらとても喜ぶので楽しみがあります。私の周りには優しい人が多いです。職場も主人のお父さんお母さんもすごい理解があるし。魚が美味しいし。</p>	<p>ゆったりという感じ、コウノトリにしても、城崎温泉にしても、出石そばにしても、ブランドがあると思うので、そこに住んでるんだぞという誇り。</p>	<p>住んでて良かったなと思うのは、意外と豊岡の人って近いと思うんですよ。なんか人が近い。知り合いが多い感じで、三歩歩いたら知り合いに会うみたいな感じで、どっかで繋がりたいなものがあって、良い所もあり悪い所もあるんですけど、そこで結構皆さんが協力して下さるので、そういう所はこの町のいい所なのかなと思います。</p>	<p>豊岡から出た事がないので、魅力がわからない。でも、食材が豊富で食のプロフェッショナルがいつも言う。海もあり、山もあり、川もある。</p>	<p>自然がいっぱい囲まれた生活ができるよ。子どもを産んだら、子どもを産む支援がそれなりに他の但馬近くの市町村よりは充実してるかな。まあ色々な所で子育てサークルとかしてる。</p>

【分析図】

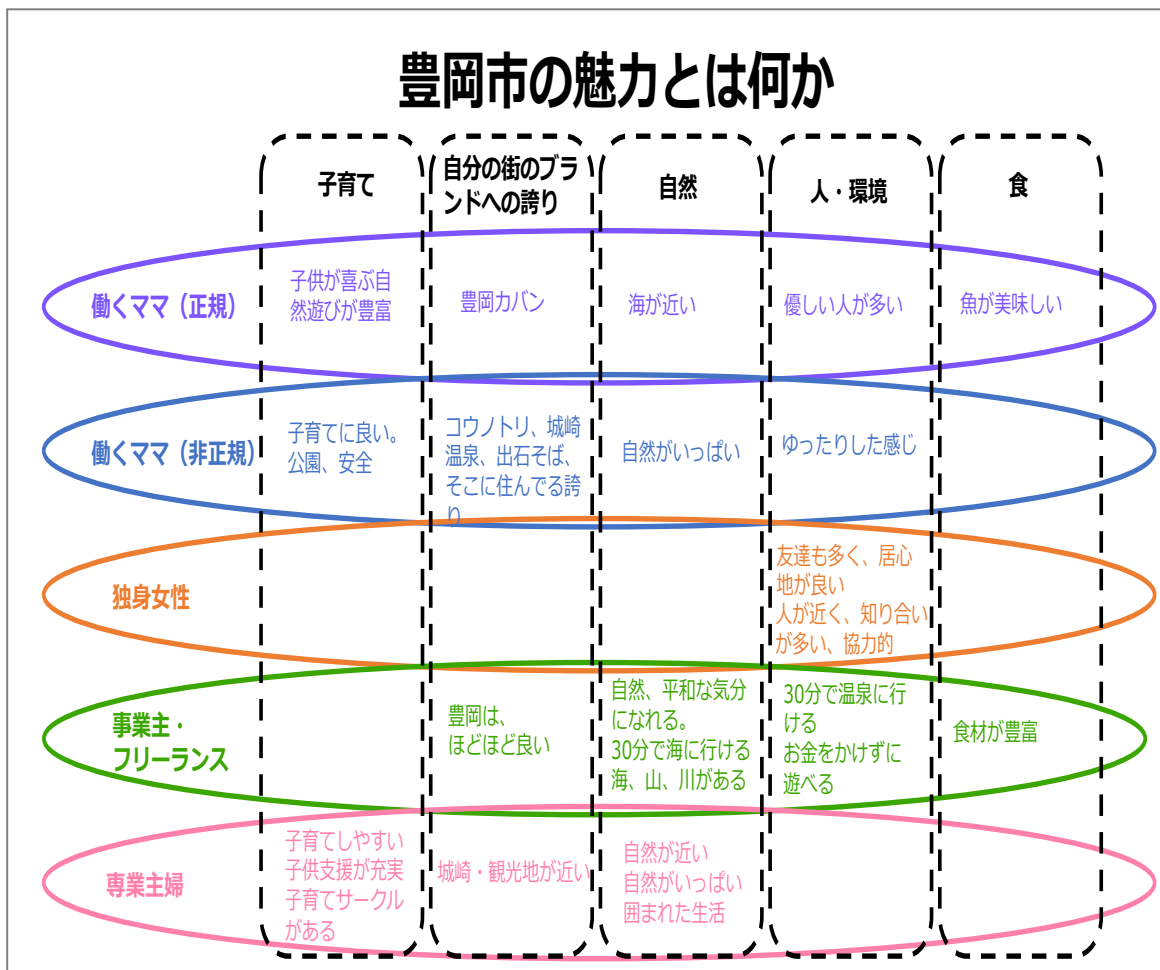


図 18 豊岡市の魅力とは何か

【総評】 豊岡市の魅力とは何か

女性たちにとって、豊岡市の魅力とは、主に以下の5つがあげられた。

- 1) 子育てのしやすさ
- 2) 豊岡カバン、コウノトリ、城崎温泉、出石そばなど、地元のブランドへの誇り
- 3) 近くて豊かな自然
- 4) 人の優しさや近さ、ゆったりした感じなど、人と環境
- 5) 豊富な食材

独身女性にとっては、友達が多い、知り合いが多い、人（との関係性）が近い、居心地が良いなど、地域の間人間関係が重視されているようだ。

Q2 豊岡市が抱えている課題とはどのようなものだと思いますか

【ヒアリング結果】

働くママ (正規)	働くママ (非正規)	独身女性	事業主・ フリーランス	専業主婦
<p>保守的だと思うんです。豊岡の人は、物事の通し方がまどろっこしいなと思う時がある。もうちょっと若い人の顔が見えるようになって欲しいなって思っていますね。通勤も車なので。若い人達が街を歩いている環境がない。子育てをしているお母さん達ももうちょっと見えるようになって欲しいなって思っています。事業所もあるので通勤とかで来られてるお母さんもいるって聞くんですけどあんまり街を歩かれていない。もうちょっと子どもを連れてお母さん達の姿を見たいなって思っています。</p>	<p>医療費、保育料に関しては、隣の市と比べると高い。保育費が一番負担です。みんなびつくりされます。働きやすい、子どもを預けやすい環境が整えば、就職する時に、保育園の書類を出すのが先か、仕事を見つけるのが先かっていう、仕事を見つけてないと保育園に預けられないとか。どっちが先なんて、仕事決まって保育園が決まらないと仕事できないっていうような壁。ちょっとした事を整備してもらったら、後は何とかお金高くても豊岡市に住んでるっていう事でいいと思うんです。</p>	<p>もうちょっと都心と近かったいなと思います。交通が1時間とか、それぐらいの距離だったらいいなと思う。西ノ宮とか、神戸とか、大阪とか。ショッピングとかご飯食べに行きます。豊岡って物価は決して安くはないです。スーパーも普通くらいの金額やし、家賃もそこそこ高いです。なのに、給料が少ないのは田舎だからかなあと思ってます。豊岡ってね、物価は神戸価格なんですよ。でも給料は田舎価格で、結構暮らしていく所なんかな。</p>	<p>公共交通機関が使い難い。電車とかでも、高速が伸びてきたからいいけど、となるとやっぱり車移動になるじゃないですか。環境のv考えたら、電車を使う方がいいと思うけど、それが使い難い。例えば私が家から豊岡の町中までバス利用したくてもなかなか利用できないんですね。うちの子も夏休みに帰ってきて、しばらくはいいんだけど、暇だ、豊岡する事ないって言うんですけど。</p>	<p>いま子育てしてるから、ちょっとお友達から聞く話でしかないんですけど、ちょっと保育料が高いかな。</p>
<p>若い人は大学に行ったらもういなくなっちゃって、特に介護の仕事に就こうなんて人がいない。どんどん人が少なくなってる。職場の人の子どもさんが大学生とか社会人になってる世代は誰も豊岡におられない。大学が良かったら上手にやってはる人は大手の企業とかに入っておられますし豊岡</p>	<p>田舎やから仕方ないのかな。母子家庭の面、田舎だから、就職とか難しかった。結構、相談乗ってくれたりしてたが、ハローワークとか、実際は、いざ働こうと思うと断られる事が多かった。私から見たら、何も無い。大阪で働いていた時、そこでの豊岡のイメージは夏が暑くて、冬が寒いイメージ</p>	<p>高齢化社会でお年寄りが本当に苦労して生活している。年を取って判断力がなくなって、免許を子どもさんに取り上げられて返納。でも交通の便がないのでお金をおろすのにタクシー。お金をおろすのにお金を払って行くなんて。バス停へ行くには足が悪い。それだったら介護タクシー</p>	<p>核家族化で子育てノイローゼになっている。経験の共有もできていない。過疎化が進んでいる。土地、墓、田畑、家の管理が心配。会社の誰かが率先して、子育てサポートをしてくれることが大切。物価が高い気がする。ハザードマップを見ると、どのエリアも引っかかっているけど、土地代が</p>	<p>小さい子を預ける所の門が狭い。待機児童の問題もあると思うんですけど。私みたいにおじいちゃんおばあちゃんが家にいて働きたい、でもおじいちゃんおばあちゃんに毎日任せるのも難しいから保育園に入れたい場合に、今から働くから保育園に入れたいですという場合にはノー。じゃあ私は</p>

に帰ってこられる人がないんじゃないかな。	ジシかなかった。	だったり、病院とかもタクシーを呼んで行く。	高い。	いつ就活すればいいの？みたいな所です。
待機児童の問題、子どもの医療費が一部負担。豊岡市じゃない所の子育て世帯と話し合いをすると、豊岡って一部負担があるってすごく驚かれる。上の子の小学校のエアコンが教室にないので、子どもに対するお金が回ってないのかなっていうイメージがある。	(子どもの)医療費が無料の市とかあるんで、無料にして欲しい。	地に足が着いた政策があったら良い。外に外に向いている。観光客に。市民一人ひとりの幸せを考えて欲しい。自分の町が幸せだったら好きになれる。田舎だから公共交通機関が少ない。買い物も病院も行くのが大変。誰もが住みやすい町になって欲しい。		Uターンとかで、若い人が出て行ったきりで帰ってこない、子どもの数がすごい減って来ている、今6年生は10人って二桁だけど、今年の入学生は5名。

【分析図】

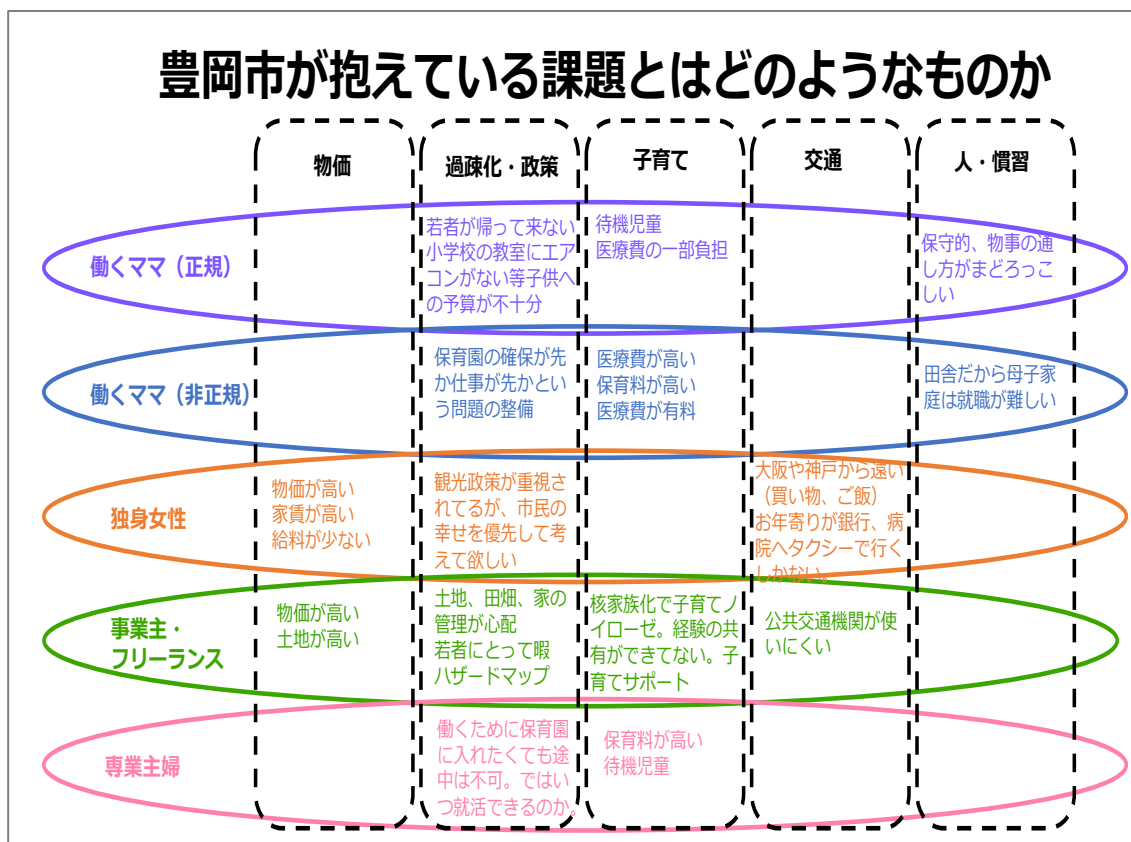


図 19 豊岡市が抱えている課題とはどのようなものか

【総評】豊岡市が抱えている課題とはどのようなものか

女性たちにとって、豊岡市が抱えている課題とは、主に以下の5つがあげられた。

- 1) 物価の高さ
- 2) 過疎化と少子高齢化や女性が働くための保育などの政策の課題
- 3) 子育て費用の負担（保育料、医療費など）
- 4) 公共交通機関の不便さ
- 5) 保守的な考え方などの人・慣習

Q1 豊岡市の魅力で挙げられた回答と表裏一体であり、例えば、豊岡市は子育てしやすいと多くが思っているものの、同時に、待機児童や医療費の高さや無料化、保育料の高さ、女性の就活のタイミングと保育園入園のタイミングの問題など、予算や政策の問題として解決してほしい課題もあると考えられている。独身女性と事業やフリーランスで働く女性は、物価が高いが給与水準は低いことや、公共交通機関の不便さに起因する移動の課題をあげている。公共交通機関については、車の運転ができない高齢者も増えているため、生活への支障が気になるようだ。他には、少子化や若者が帰って来ないことへの心配の声もあった。

3.6. 課題の構造

豊岡市で生じているジェンダー不平等問題について、豊岡市の男女 18 名からのヒアリング結果を整理すると、大きく分けて以下の2つの課題の構造が考えられる。

① 男性稼ぎ主型モデル

男性稼ぎ主型モデル（男性が稼ぎ頭で女性が家事育児を担い補助収入を得る）が豊岡市の社会の標準であると考えられる。そのため、女性が結婚、出産、育児のために仕事のキャリアを中断しやすく、女性の非正規化が起りやすく、女性の稼働力の低下につながっている。長期的視点では、家計にとっては、大きな経済的マイナスである。また、女性の非正規化と稼働力低下は、ひとり親世帯、独居世帯、高齢者世帯などの女性の貧困化につながることも懸念される。企業にとっては、女性が結婚や育児のために退職することにより、経験を積んだ職員を失うため、雇用・研修・経験への再投資が必要になり、時間と資金の大きな損失であると考えられる。豊岡市にとっては、女性が働き続けることで稼働した所得分の税収増加が見込めたはずである。しかし、最も憂慮すべきは、女性の仕事のキャリア中断が、女性自身の能力強化や職務経験を通じた成長の機会を逸することにつながっており、豊岡市における女性の幸せな生き方が描けなくなることである。

② 意思決定における女性のリーダーシップの不足

地域、政治、行政、企業において女性のリーダーシップが圧倒的に不足しており、地域の要望、政策や制度、働き方、子育て支援などの意思決定の場に女性の声が反映されているとは言えない。ジェンダー不平等の問題の解決の鍵は、豊岡市のあらゆるレベルの意思決定の場に女性のリーダーシップが発揮されることであろう。

まず、①男性稼ぎ主型モデルについて、みてみよう。豊岡市における女性の非正規化の事例を、実際に近いデータを用いて下記に試算をした。

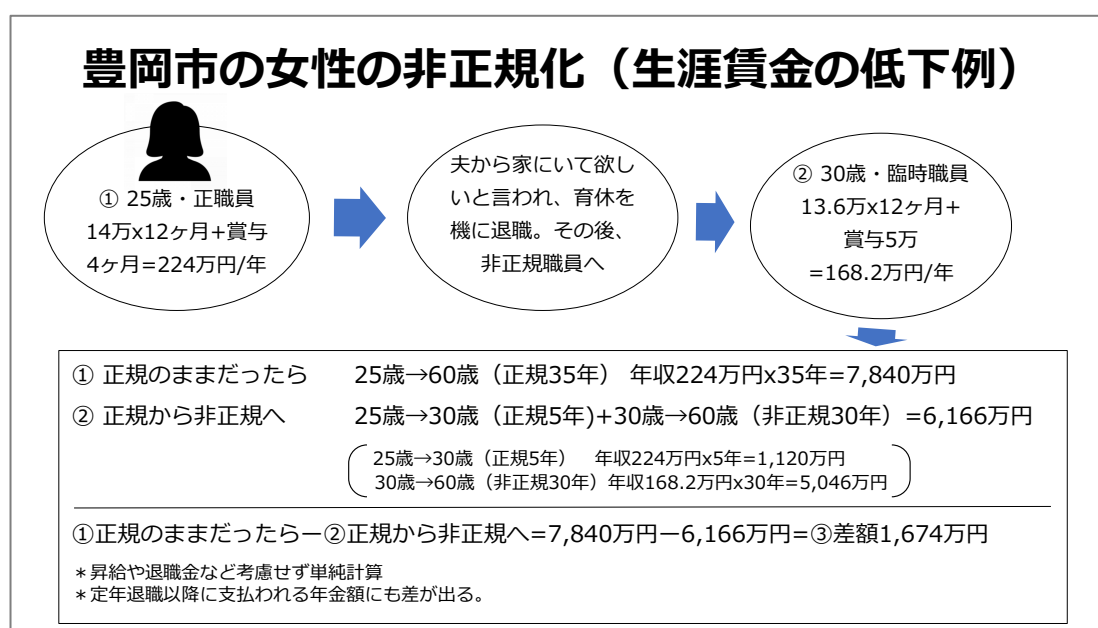


図20 豊岡市の女性の非正規化

この事例では、女性が非正規化することで、25歳から60歳までの35年間の家計収入が1,674万円低くなる。実際、豊岡市の2018年度の31～40歳の女性の給与収入平均は229万円で男性は413万円だった（出典：豊岡市2019年「豊岡市における相対的貧困率の算出について」）。この事例では、昇給や退職金などを計算に考慮していないため、実際に女性が結婚、出産、育児などで退職せずに正社員として働き続けた場合に得られた可能性のある家計収入は、数倍或いはそれ以上になるかもしれない。さらに定年退職後も、正規職員と非正規職員では年金受取額に大きな差が出ることになる。

次に、下記に日本で起こっている女性の困難の連鎖図を示す。

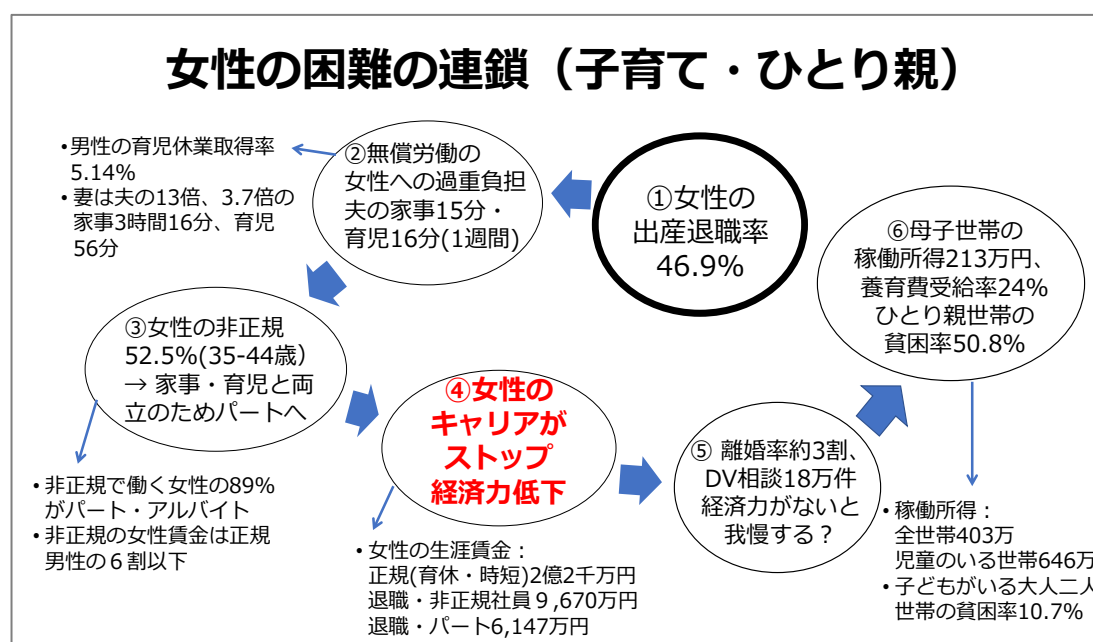


図 21 女性の困難の連鎖 (子育て・ひとり親の事例)

出典：人間の安全保障指標シンポジウム石本めぐみ発表資料(2018年12月)を修正

- ① 第1子出産前後離職率：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016年）
- ② 家事育児時間：2017年、総務省統計局「平成28年社会生活基本調査—生活時間に關する結果—」
男性の育児休業取得率：厚生労働省「平成29年度均等基本調査」
- ③ 子育て世代の男女別雇用形態：2018年、総務省統計局「労働力調査平成29年」
正規・非正規、男女賃金差：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」
- ④ 女性の生涯賃金：ニッセイ基礎研究所報 vol.61(2017年)「大学卒女性の働き方別生涯所得の水系」生活研究部主任研究員久我尚子
- ⑤ 離婚率：厚生労働省「平成30年(2018)人口動態統計の年間推計」（2018年の婚姻59万件、離婚20.7万件、人口千対は1.7）
DV相談：警察庁(2017年)72,455件、内閣府男女共同参画局：配偶者暴力相談支援センター相談数106,110件(2017年)
- ⑥ 母子世帯（及び全世帯、児童のいる世帯）の平均稼働所得：厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」
養育費受給率：厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」
ひとり親世帯（正確には、子どもがいる現役世帯大人が一人の貧困率）及び、子どもがいる現役世帯大人が二人の貧困率の相対的貧困率(2015年)：厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」

この図に沿って実際のデータで日本の現状をみてみよう。2010-2014年の第1子出産前後の女性の離職率は46.9%であり、出産した女性の約半数が離職している。子どものいる夫婦の家事・育児の週平均時間は、共働きの場合は、夫が家事15分、育児16分、妻は家事3時間16分、育児56分だった。妻が無業の場合は、夫が家事10分、育児21分、妻は家事4時間35分、育児2時間24分だった。共働きの場合でも、妻の家事時間は夫の13倍、育児時間は3.7倍にのぼる。妻に比べて夫の家事育児の時間は極端に少ない。また、2017年の男性の育児休業取得率は5.14%しかなかった。子育て世代の男女別雇用形態(2017年)は、35～44歳では、男性は90.8%が正規職員、9.2%が非正規職

員、女性は47.5%が正規職員、52.5%が非正規職員だった。男性は9割が正規だが、女性は半数以上が非正規で働いている。それは賃金差にもつながっている。35～39歳の正規職員の賃金は男性が33.1万円、女性が26.9万円、非正規職員は男性23万円、女性19.6万円だった。そして、非正規で働く女性の78%はパート・アルバイトだった。賃金格差は、正規職員の女性は正規職員の男性の81%、非正規の女性は非正規の男性の85.2%だが、非正規の女性の賃金は正規で働く男性の賃金の59.2%だった。このように、家事育児など無償労働のほとんどを女性が担うことで、現状の男性稼ぎ型モデルが成り立つわけだが、それは、女性のキャリアを中断させ、女性の稼ぐ力を低下させることにつながっている。もし、ひとり親となった場合には、母子世帯の平均稼働所得は213万円(2015年)、養育費の平均受給率は24%しかなく、日本のひとり親世帯の貧困率は50.8%(2015年)と先進国では突出して高い(OECD, 2017)。日本のひとり親世帯の特徴としては、OECD加盟国の34カ国の中で比較すると、就労しているひとり親世帯の貧困率が突出して高いことである。(出典：OECD, 2017 “Educational Opportunity for All-overcoming inequality throughout the life course-p60)

では、豊岡の女性の非正規化の事例を、先ほどの日本の女性の困難の連鎖図に当てはめて見てみよう。

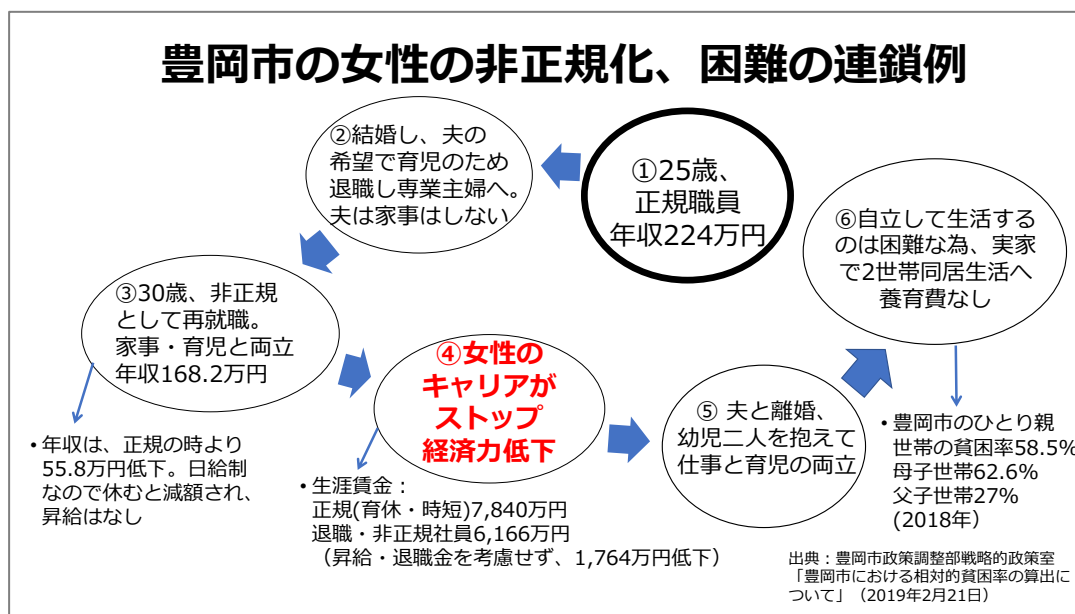


図 22 豊岡市の女性の非正規化、困難の連鎖例

実際に豊岡市でヒアリングをした事例を図のデータとして当てはめてみた。正規職員として働いていた25歳女性の年収が224万円だったケースで、夫の希望により出産後に育児退職し専業主婦となるも、数年後に保育園の送迎に間に合う時間帯で働ける非正規職員として再就職した。この事例では、女性が非正規化したことで年収が25%減少している。離婚して、ひとり親として幼児二人を育てるとなると、経済的にも、仕事と育児の両立も、自立的に生活するのは極めて困難である。

国民生活基礎調査によると、全国のひとり親世帯の相対的貧困率は50.8%(2016年)であるのに比べて、豊岡市は市民税課税データによる算出では、相対的貧困率が58.5%と高く、特に、母子世帯が62.6%と非常に高い。また、豊岡市全世帯の男性世帯主世帯の相対的貧困率が9.3%に比べ

て、女性世帯主世帯の相対的貧困率は 48.7%、単身世帯でも、男性世帯主世帯の相対的貧困率 31%に比べて、女性世帯主世帯は 40.9%といずれも、女性世帯主世帯の相対的貧困率が高く、女性が稼ぎ主あるいは世帯主になると貧困率が高くなっている。

また、男性稼ぎ主型モデルは、家事・育児・介護など無償労働の女性による過重負担の上に成り立っているため、女性が正規・非正規に関わらず、男性の方が給与収入は多い。女性が非正規で働いている場合には、夫婦間の給与格差は大きい。この場合、夫婦間の給与の差は、妻の無償労働なしには成り立たないので、給与差額は夫婦で稼いでいるとも考えられ得る。しかし、男性稼ぎ主型モデルの男性側が、自分が稼いでいるという意識が強い場合にみられるような、「オレの稼ぎの方が多い」という発言や学校や地域の行事などに「給与が低い方が仕事を休んで行けばいい」など、経済力格差を背景にした夫からの発言も今回のヒアリング調査で聞かれた。このような経済力格差に関わる発言は、精神的 DV に該当する場合がある。しかし、加害者側も被害者側も、精神的 DV とは認識していない場合も多いため、どのような発言が精神的 DV に当たるのかなど、家庭にも届くような啓蒙も求められる。

次に、②意思決定における女性のリーダーシップの不足について、みてみよう。豊岡市の地域コミュニティでは、自治会長 359 名中で女性自治会長は 1 名であり、女性比率は 0.3%と非常に低い(2017 年)。政治においては、豊岡市議会議員 24 名中で女性議員は 2 名であり、女性比率は 8.3%にとどまる(2019 年 1 月現在)。審議会等の委員 974 名中で女性委員は 271 名と、女性比率は 27.8%だった(2018 年 4 月現在)。豊岡市役所管理職(課長級以上)では女性比率は 7.7%だった(2018 年 4 月現在)。また、企業の管理職の女性比率については、統計資料が見つからなかった。参考として、「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査・事業所調査報告書(平成 29 年 3 月)豊岡市」によると、管理職が存在すると回答した 433 社中、管理職の女性比率は 16%だった。ただし、同調査においては、「管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職を言います」と定義しているため、通常は、係長、課長、部長などを意味する管理職の範疇に、主任、リーダー、班長など、管理職ではないリーダー的存在が含まれている可能性があることを考慮する必要がある。

ヒアリング調査では、意思決定の場への女性リーダーを望む声が多く、また女性がリーダーになることによってもたらされる変化や期待は、女性視点の政策や子育て支援の優先、女性の上司がいることで育休などの相談がしやすいなどがあげられた。一方で、自治会長は男性になるものと地域全体が考えており、自治会も世帯主が参加するものと考えられている。

次の図は、ヒアリング調査から得た、豊岡市の女性が持つ自治会・自治会長のイメージ図である。

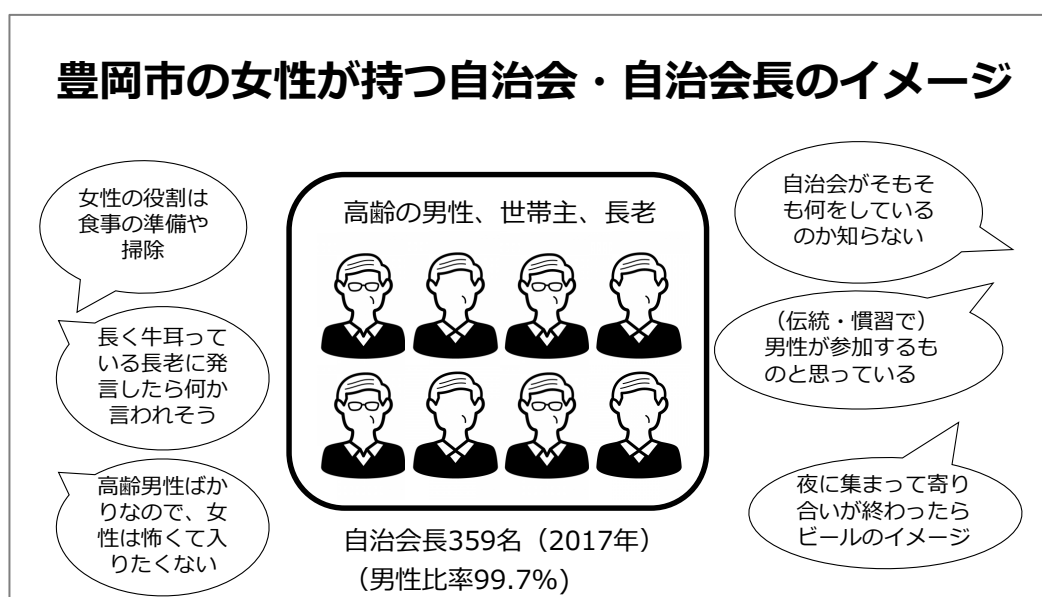


図 23 豊岡市の女性が持つ自治会・自治会長のイメージ

ヒアリング調査によると、女性たちの多くは、自治会が何をしているのかよく知らない。例えば、自治会が、地域からの要望書・陳述書を豊岡市へ提出していることなども知らない。実際には、2018年4月～5月に提出された豊岡地域からの具体的な要望・陳述165件のほとんどが道路、ミラー、街灯、水路などハードに関する内容であったが、もし、女性がいれば要望すると思われる要望の一つである、子どものための公園の整備等は1件のみだった。自治会、自治会長は世帯主や高齢の男性が担うという現状の構造から、女性がお手伝いをする程度の参加ではなく、意思決定に女性の声を反映させることができ、より開かれた多様な人が参加しやすい自治会のあり方を考えていく必要があるのではないだろうか。現状では、地域で女性リーダーが育つ道筋は見えていない。地域、政治、行政、企業のどの分野においても、意思決定における女性のリーダーシップが圧倒的に不足していることにより、女性たちの声が意思決定には届いていないと考えられ、また女性たちもそのように感じている。

最後に、今回のヒアリング調査で明らかになった課題の構造に対する解決策への考え方にとって、SDGsの前文の「宣言」部分に掲げられているジェンダーに関する記述が参考になるとと思われるので下記に記載する。

宣言 20. (ジェンダー)

ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る（女性）の権利と機会が否定されている間は達成することができない。女性と女兒は、質の高い教育、経済的資源への公平なアクセス、また、あらゆるレベルでの政治参加、雇用、リーダーシップ、意思決定において男性と同等の機会を享受するべきである。我々は、ジェンダー・ギャップを縮めるための投資を顕著に増加するために努力するとともに国、地域及びグローバルの各レベルにおいて、ジェンダー平等と女性の

能力強化を推進する組織への支援を強化する。女性と女兒に対するあらゆる形態の暴力は男性及び男子の参加も得てこれを廃絶していく。新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である。

3.7. 小括

本章では、豊岡市の女性たちが感じている課題を、女性たち自身の声から抽出し、対象者の属性や課題ごとに整理を行った。

現状の男性稼ぎ型モデルは、多くの女性が無償労働を担い、女性自身の仕事を非正規化・低賃金化させている。さらに、ひとり親世帯や独身女性の独居・高齢世帯など、将来的に脆弱な状況を作り、女性の貧困化につながる大きなリスクを抱えていることが懸念される。長期的視点からみると、女性の非正規化は、家計の生涯賃金を大幅に縮小させており、家計にとっても、豊岡市にとっても、経済的なマイナス要因であると考えられる。ヒアリングの回答では、男女ともに、自治会は男性が出るもの、自治会長は男性になるもの、家事育児は女性がするものとする傾向がみられた。とりわけ、夫や義父母が、家事や育児は女性がするものと考えていることが、女性の働き方に影響を与えているケースが多々みられた。さらには下図のように、多くの世帯で、女性本人も含めて、家族全員が「家事・育児はママがすべき」と考えていることが、ヒアリングの中で浮かび上がってきた。

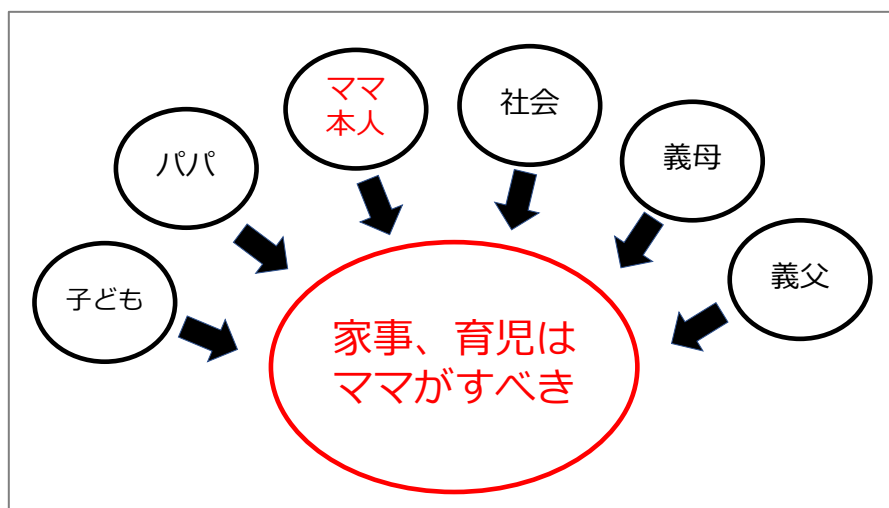


図 24 家事・育児はママがすべき

家事育児など無償労働への性別役割分担意識は、家庭内のみならず、家庭と仕事の相互に影響をもたらすため、家事・育児の分担に対する考え方は、豊岡市の社会全体にとって重要な意味を持つのではないだろうか。この図に当てはまるのは、「家事・育児はママがすべき」だけでなく、「自治会長は世帯主の男性がすべき」など、何も言わなければ当たり前とされていること（アンコンシャス・バイアス、または無意識の思い込み）が、豊岡市の女性の活躍を阻んでいると考えられる。当たり前とされていることを変えていくには、明確な数値目標とビジョンを掲げた上で、家庭、地域、行政、企業などあらゆるレベルで、女性たち、男性たちを巻き込みながら、当事者が話し合う場、学びあう場など、具体的に変化をもたらす場を作っていく必要があるだろう。

女性がリーダーとして活躍する事に関しては、今後、さまざまなレベルでの準備が必要だ。ヒアリングの回答には、いずれも、ヒントがいくつもあった。これまで関わりのなかった女性や若い世代に自治会に参加してもらうには、まずは自治会の活動を知ってもらうことから始める必要があるようだ。また、参加してもらいたい人たちが参加可能な日時と場所、そして子連れでも OK などの条件を設定する必要もある。直接声をかけてもらわないと参加していいのかわからないし、子どもの顔を地域の人に覚えてもらうなど参加のメリットがあれば、参加しやすくなるだろう。

最後に、ヒアリング調査で明らかになった課題を今後考える上で、考慮に値すると思われる 5 点を挙げておく。

- 1) 女性自身と社会全体の考え方がジェンダーバイアスに基づいている可能性
- 2) 女性をエンパワメントする団体、学びの場、つながる機会が極端に少ない
- 3) 豊岡市の企業で女性も男性も仕事だけでなく、家庭、地域で活躍できる職場モデル
- 4) 女性の希望する職を作り出すための女性の起業の可能性
- 5) 女性リーダー育成のための予算と研修

今後、豊岡市のジェンダー平等を実現していく際には、これらの課題を考慮・検討する必要がある。

最終章

豊岡市のジェンダー平等を実現するための
政策課題の抽出

4.1. はじめに

ジェンダー不平等の問題は、そもそも、男性稼ぎ主型モデルの、伝統的価値観に基づいて構築された地域の社会規範による根深い問題である。例えば、これまでの日本のように、慣習的に一家の稼ぎ柱としての父親の尊厳を重視する社会規範が強い地域社会においては、男性中心の社会の考え方があり、今日の女性の社会での活躍の際の障害となっている可能性が高い。豊岡市も例外ではなく、男性中心の地域の社会規範と社会環境によって、ジェンダー不平等の問題を抱えている。

本調査は、豊岡市のジェンダー平等の実現を念頭に、課題抽出のための方法論として、現状の把握のための統計調査（定量的調査）、そして、社会構造化されたジェンダー平等の諸課題を明らかにするためにヒアリング調査（定性的調査）を行った。この調査から明らかになった点について整理した後に、ジェンダー平等の実現の観点から、SDGsに照らし合わせて何が政策課題なのかについて考察し、豊岡市の地域政策課題を抽出した。

4.2. 豊岡市におけるジェンダー不平等の問題

豊岡市におけるジェンダー不平等の問題は、人口流出の構造化に影響を与えている可能性があるが、問題の構造は、これまでの調査分析に基づき、以下の三つの問題に峻別されるものと考えられる。すなわち、豊岡市における「ジェンダー不平等が内在する労働環境（労働環境の問題）」、「意思決定への参加（政治・地域社会・企業における女性のリーダーシップ）」、「家庭などで個人が抱えている問題（家庭におけるジェンダー不平等問題）」、に大分されるものと考えられる。本節では、この理解に基づき、豊岡市のジェンダー不平等問題の現状を整理する。

4.2.1. ジェンダー不平等が内在する労働環境の問題

豊岡市においては、「男は仕事、女は家庭」とする性別役割意識は、一定割合存在しているものの、その割合は決して高くない。実際、豊岡市では女性の労働力としての社会参画の状況は、日本の平均値よりも高い。しかし、その内容を具体的に見ていくと、職場における性別役割意識がみられたり、賃金を含めた労働条件が優れなかったり、家庭との両立から、多くの女性が、非正規雇用となっている。また、結婚や出産による退職後に女性が陥りやすい、短期雇用、低賃金の労働条件の問題（いわゆる、二次労働市場の問題）を抱えることとなり、収入の面でも男性との格差が大きくなっている。

また、職場におけるジェンダー不平等の問題もある。職場における女性の意思決定への参画が少ない点や、女性就労のM字カーブの問題、出産・子育てとキャリアの両立の困難さ、産後の職業復帰の難しさ、といった点が挙げられる。実際に、ヒアリング調査からも、そのような状況に直面したという声も聞かれた。子育て中の女性にとって、仕事を続ける上で大事なことは、子どものお迎えや急病等のために、急に休む或いは早退することが可能な勤務体系と職場の理解だとの回答が多かった。具体的には、育休をとりやすく子育てをしやすい職場の構成要素は、代替要員を雇ってもらえる、時短勤務や子どもを迎えにいける勤務時間であるなどの制度に加えて、上司が女性であること、職場に子育て経験者の女性が多いことな

ど、子育てを理解し協力してくれる雰囲気職場にあることだ。女性たちの回答を基に労働環境についての課題がいくつか考えられる。一つは、職場の労働環境が、女性が子育てをすることを前提としていることである。今回のヒアリング調査に協力してくれた女性たちの配偶者のほとんどが、夜遅くまでの長時間勤務や、週末も仕事をしていると回答した。子育て中の女性が家事や子育てをすることに、職場は配慮すべきと考える傾向があるのに対して、子育て中の男性が家事や子育てをすることに、職場は必ずしもそれが当然とは考えていない傾向が見られた。そのため、男性は子育てに関係なく仕事をし、女性は子育てのために職務体系に配慮すべきだという、性別役割分担意識が労働環境にも存在していることが明らかだ。二つ目は、女性自身が、男性の上司や男性の同僚は、子育ての大変さをわかってくれないと考える傾向にあることである。これは、先の一つ目の前提を踏まえると、仕事をしている多くの男性が実際に家事や子育てに関わってこなかったとすれば、女性たちが、男性はわかってくれないと考えていたとしても仕方ないことだろう。しかし、昨今は家事も育児も同等に関わろうとする若い世代の男性が増えてきている中で、豊岡市においても、そのような男性がいるとすれば、女性自身もステレオタイプ（固定観念）の考え方を持っていることに気づけると、女性が感じる職場環境を変えられるのかもしれない。三つ目は、数名の女性から挙げた、「二人目の限界」である。一人目の子どもの時には、産休、育休を経てなんとか仕事を続けられても、子どもが二人目になると、特に核家族世帯の場合は、子育てと仕事の両立が限界となり、辞める女性が多いという。母子世帯の場合は、なおさら、育児にあわせた仕事の選択肢が限られることとなる。このように、ジェンダー平等な労働環境をつくるためには、企業だけではなく、行政による子育てなどケアワークへの公共サポート（例えば、待機児童の解消、保育園や学童の預かり時間延長や就労に合わせた期中での受け入れ、保育士や介護士などの待遇改善、中小企業での男女の育休取得や時短勤務導入への啓蒙や優遇措置、男性の家事労働や育児参加の啓蒙や各種講座開催など）の充実も重要であると考えられる。そうでなければ、現状では、女性の非正規化あるいは少子化がすすむことになるだろう。

一方で、問題を認識し、周囲がサポートしてくれたという声も聞かれた。女性の労働参加を助けるのも、阻むのも、夫、義父母、職場の上司、職場の同僚など、日々の生活で直接関わる人たちであることが聞かれた。ジェンダー不平等が存在する一方で、それを解消しようとする動きも一部にはみられている状況にあるのが、豊岡市であると考えるのが妥当である。ジェンダー不平等が解消され、出産や子育てと仕事の男女ともに両立が家庭でも職場でも許容され、配偶者や家族が家事負担を分担し、また、産後の復帰なども制度上も実際の職場の人材確保も保障され、行政も子育てと仕事の両立を応援する公共サービスが整っているような、女性にとって安心な労働環境であれば、豊岡市の若い女性たちの、有力な選択肢として、自身が育った豊岡市が挙げられる可能性は十分にあるものと期待される。

4.2.2. 意思決定への参加（政治・地域社会・企業における女性のリーダーシップ）

豊岡市の地域コミュニティにおける女性の役割（例えば、リーダーシップや政治参加）においても課題が見られる。例えば、地域コミュニティの意思決定における女性の参加は極めて低い。自治会長の女性比率が0.3%であることや、リーダーシップが男性に偏っているのが明らかで、女性の意見が反映されにくい社会構造上の問題が根深く残っている可能性がある。また、豊岡市議会議員の女性比率や豊岡市役所における管理職にある女性比率等についても課題が残されている。女性の視点からの発想の重要性や

子育て政策・予算が優先されていないと感じる点は、ヒアリング調査でも指摘された。ヒアリング調査では、実際に、女性の活躍を期待している声は聞かれたが、時折、女性の意思決定への参加の意欲が弱い面もあることが指摘された。しかし他方では、女性の意思決定への参加が難しい、といった声も聞かれたのも事実である。ヒアリング調査では、自治会側の男性及びシニア世代が、自治会活動へ若い世代や女性に参加して欲しいと口にする一方で、例えば、ゴミ問題の話し合いの場で地域の最年長の男性から何で女が出てくるんだと言われたり、祭りの実行委員会に3年間参加した唯一の女性が自分だけ資料が用意されず大事なことはどこか別のところで決められていた経験を訴えたり、自治会の活動は男性がほとんどで女性はお茶出しや片付け当番で掃除が仕事になっているなど、地域の決め事における性別役割分担意識の根強い言動が聞かれた。また一方で、多くの女性たち自身が地域の自治会のリーダーシップは男性が担うものと考えている実情も垣間見られた。具体的には、まず、地域コミュニティについては、ヒアリング調査に回答したほとんどの女性たちは、これまで自治会に関わる機会がなかったため、自治会がいったい何をしているのかをよく知らない。自治会が何を決め、どのような機能を持っているのか、自分たちが関わることで地域をよりよく変えていくのにどのような可能性があるのか、子育て世代や独身者にとってのメリットなどを知り、自治会の活動に参加していくことは、女性たちが地域の意思決定関わっていく第一歩となるだろう。一方で、自治会に関わってもいいと考えている女性たちも既に存在しているが、土日でないに参加できない、子連れで参加して良いのか、他の若い世代も一緒なら参加してもいい、行ったら自分だけで自治会の人に囲まれても困る、など、参加のハードルや不安が聞かれた。今後、豊岡市における女性の意思決定への参加をどのようにして実現していくか、女性の視点からの考え方をどのように政策形成に生かしていくかも重要な課題である。

4.2.3. 家庭におけるジェンダー平等問題

本研究プロジェクトのヒアリング調査では、結婚や出産の後、女性が社会から孤立したり、会社での勤務に加えて、自宅での育児や家事といった無償労働を抱えて、社会の不平等を感じていたりする女性もみられた。出産については、女性や夫婦の価値観も影響しているが、家庭や会社での勤務の影響から、問題を抱える女性も少なくないことが、ヒアリング調査から明らかになった。実際に、豊岡市では、家庭と仕事との両立の理由から、非正規雇用で責任や負担の少ない働き方を選択する女性が多い。確かに、短時間でも家事や育児から離れて社会の中で働く機会があることによって、少なからず、女性の自立につながる面もある。しかしながら、身体的・精神的な負担を抱えたり、家事・育児ストレスを抱えたり、家事・育児といった無償労働の女性任せ、低賃金での非正規雇用といった状態も重なり、自信の喪失と社会的孤立を経験している女性も少なからずいることもヒアリング調査で確認された。結婚（出産）後に仕事を辞めて専業主婦になった、或いは非正規雇用に変更した女性たち全員が、夫に仕事を辞めて欲しいと言われたためと答えている。その背後には、義父母が、「男は仕事、女は家庭」の性別役割意識が強く、他県から豊岡市に戻った、或いは、義父母との同居をはじめたことをきっかけに、それまで家事をしていた夫が一切しなくなったと答えた女性も数人いた。このように親世代の影響力は強く、家庭内での「嫁」のあり方が、現代の女性の仕事の仕方に直結していることも確認された。

また、豊岡市で主流の「男性稼ぎ主型モデル」は、女性の無償労働の過重負担の上に成り立っており、女性の働き方が正規・非正規関係なく、男性の方が、給与所得が高いケースが多いため、夫婦間の経

済的格差による、つまり、どちらが、稼ぎが多いか、という点に基づく精神的 DV につながることも懸念される。特に、女性の社会問題として認識されたのが、「女性の困難の連鎖」である。例えば、出産・育児で退職したものの（全国の第一子出産退職率 46.9%）、夫の残業・家事育児のサポートの欠如、育児と両立してパートを始めるなどした場合（豊岡市の女性の非正規雇用率 54%）、女性はキャリアが中断され、経済力が低下してしまっている。また、貧困ぎりぎりの生活をしているシングルマザー（豊岡市の母子世帯の相対的貧困率は 62.6%と非常に高い）も見られ、社会的には周辺化された状況となっている。このような状況を放置しておくことは、社会の健全性にとっても好ましくない。

4.3. ジェンダー平等実現に向けた課題の抽出 –豊岡市のジェンダー不平等の状況に関する調査の分析と SDG s を照合して抽出された政策課題–

サステナブル（持続可能）な豊岡市を実現していくためには、「魅力的な豊岡の暮らし」を実現していかなければならない。この「魅力的な豊岡の暮らし」を実現するには、豊岡市における「ジェンダー平等」を実現していくことも一つの重要な課題である。本節では、豊岡市におけるジェンダー平等実現に向けた課題について、SDG s と照らし合わせながら、また、これまでの豊岡市の現状の分析結果も反映しつつ、課題抽出した結果を提示する。

4.3.1. 政策課題 1：いかにして女性も活躍できる労働環境を実現していくか。（家庭と仕事の両立の実現）

ジェンダー不平等の問題は、人口減少問題やそれに関わる社会問題（都市の縮小問題）とも深くかかわっている可能性を認識する必要がある。若者、特に、若い女性にとっても魅力的なまちづくりは、これからの「豊岡市のあり方」に大きな影響を及ぼすものと考えられる。若者が、豊岡市におけるありがたい未来を描ける前提条件として、労働環境におけるジェンダー平等の実現も不可欠であると考えられる。また、豊岡市の経済成長にとっても、女性の活躍は極めて重要である。

■ 論点

- ① 性別役割分担意識をどう解消するか。（SDG 5.1）
- ② 中小企業でどのように「働きがい」を実現するか。（SDG 8.5）
- ③ 同一労働同一賃金をどう実現するか。（SDG 8.5, 8.8）
- ④ 特にシングルマザー問題等、女性の貧困化の予防・防止をどう実現するか。（SDG 1.2）
- ⑤ 女性の意思決定への参加をどう促進するか。（SDG 5.5）
- ⑥ 女性の意見が聞かれない問題についてどう対応するか。（SDG 5.5）
- ⑦ 女性の意思決定の意欲が低い問題をどう解消するか。（SDG 5.5）
- ⑧ 女性就労の M 字カーブの問題をどう解消するか。（SDG 5.4, 8.5, 8.8）
- ⑨ 結婚や出産による退職後に女性が陥りやすい、短期雇用、低賃金の二次労働市場の問題をどう解消するか。（SDG 8.5, 8.8）

- ⑩ 女性の短時間勤務を可能にし、働く機会と収入を得る機会を創出する。
- ⑪ 若者にあった就職の機会の創出を実現する。

4.3.2. 政策課題2：いかにして、豊岡市内の女性個人が抱える問題を共有し、状況の改善に資するか。（家庭での男女の役割分担をどのように見直していくか。）

本調査は、豊岡市の女性の個人が抱える問題や、家庭で抱える問題についても対象とした。今回のヒアリング調査からも、結婚や出産・育児の後に生じている、性の社会的孤立化や、自信の喪失、家事、子育てなどの無償労働の母親への依存等、社会的に表出しにくいジェンダー不平等から生じる諸問題が認識された。このような問題の解決は容易ではなく、いかにして個人として抱えやすい問題を、豊岡市内の女性が抱える問題として共有し、状況の改善に資する取り組みを考案していくかが問われている。

■ 論点

- ① 女性の、家庭を持つこと、子供を産み育てることに対する価値観が、出生数の低下につながりやすいのではないか。
- ② 自らが帰属する世界が狭いと社会的に孤立化しやすい問題をどうするか。
- ③ 家事・育児のストレスの緩和にどう貢献するか。
- ④ 身体的・精神的な負担の緩和にどう貢献するか。
- ⑤ 仕事時間の短縮にどう貢献するか。
- ⑥ 家庭でのコミュニケーション不足の問題の解決にどう貢献するか。
- ⑦ 家事、子育てなど無償労働の女性任せの問題の解決にどう貢献するか。（SDG 5.4）
- ⑧ 家族の母親への依存の問題の解決にどう貢献するか。（SDG 5.4）
- ⑨ スキルアップの欠如の問題の解決にどう貢献するか。（SDG 4.4, 4.5, 5b, 5c）
- ⑩ 女性（特に、母親）の自信の喪失と社会的孤立の問題の解決にどう貢献するか。（SDG 10.2）
- ⑪ 個人としての女性をエンパワメントしていくための具体的方策をどうするか。（女性の社会的孤立化の防止）

4.3.3. 政策課題3：女性の政治参加・社会参加をどのように実現するか

豊岡市における女性リーダーの数に着目すると、政治面では、女性議員の数も少なく、また、行政面でも管理職に就いている女性の数や、組織の意思決定に参加することができる女性の数は、まだ少ない。また、自治会などの地域のリーダーもほぼ男性が占めている状況である。グローバルな潮流や MDGs の達成状況、SDGs での取り組み等を考慮した場合、豊岡市における女性のリーダーシップは、依然として弱いと考えられる。女性の視点等を、地域政策に生かし、より創造的で豊かなまちづくりを実現していくためには、女性の参加をどのようにして確保していくか、も重要課題である。

■ 論点

- ① 政治及び組織の意思決定における女性の参加の確保 (SDG 5.5)
- ② 意思決定の女性参画及びリーダーシップの機会 (SDG 5.5.)
- ③ ジェンダー平等推進、並びに、女性のエンパワメント強化の政策と法制度の導入 (SDG 5.c.)
- ④ 自治体レベルでの女性の積極的な役割の促進(SDG 5.5.)
- ⑤ 女性のリーダーシップをどのように涵養するか。(SDG 4.5. 5.5.)
- ⑥ 女性のリーダーシップについて教育はどうあるべきか。(SDG 4.5., 4.a.)
- ⑦ 性別役割分担意識をどうなくすか？ (SDGs 5.2.)

4.4. おわりに

魅力的な豊岡市を実現していくためには、ジェンダー不平等問題の解消が不可欠である。「小さな世界都市」としての豊岡市は、SDGs の考え方を積極的に取り入れ、「誰一人として取り残さない」という包摂的な取り組みを検討していくことが求められる。日本の弱点は、SDGs の目標 5 のジェンダー平等についてである点と、このことから、地方自治体が着実に取り組みを積み上げていくことも求められる。ジェンダー平等問題に意識の高い豊岡市の取り組みが期待されるところでもある。

また、若者が、より良い教育を求めて豊岡市外へと転出し、結果として、完全な流出となってしまう問題、さらには人口減少につながっている可能性が高い問題、をどのように捉え、解決していくのかについても、優先性の高い重要課題である。大学等の卒業後に、豊岡市内に、働きがいのある仕事があること、豊岡で暮らすことがより良い選択肢であること、そして、帰郷の後、ないしは、移住の後、希望のある未来やライフスタイルが描けるということも、非常に重要な点であることに違いはない。その意味においても、「豊岡市の魅力」を高めていかなければならない。そして、その際にも、ジェンダー平等に配慮した、サステイナブルなまちづくりが求められていると言える。

本調査では、統計調査やヒアリング調査、そして、SDGs を活用して、豊岡市がジェンダー平等を実現していくための政策課題の抽出を行った。今後は、課題の優先性などを協議し、他の地域の優良事例等も参照しながら、施策を検討していくことが求められるものと考えられる。そして、その際には、SDGs でも見られるような、バックキャストिंगの手法で、豊岡市の「未来のありたい姿」とそのための SDGs ローカルイズ指標を検討していくことも、昨今の日本における地方創生と SDGs の取り組みの潮流を捉えつつ、問題を解決していくという意味においても、有用な問題解決への道筋となりうるであろう、と考えられる。

謝辞

本研究プロジェクトの実施にあたり、豊岡市の方々にヒアリング調査を行いました。ヒアリングに応じ、ご協力くださいました豊岡市民の皆様にご心より感謝申し上げます。また、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科の金浩薇さんには、献身的に本調査にご協力いただきました。併せて、感謝申し上げます。

豊岡市とジェンダー平等

SDGsに基づく地域課題の抽出

豊岡市・慶應義塾大学 SFC 研究所 xSDG・ラボ
共同研究「地方自治体政策検証（豊岡市におけるジェンダー課題）」
成果報告書

監修 蟹江憲史

編集 川本充

発行 慶應義塾大学 SFC 研究所 xSDG・ラボ

発行日 2019年3月15日