



「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（仮）」
策定に向けた提言

目黒依子
大崎麻子

2019年12月2日

構成

1 豊岡市の目標

2 本調査・提言の目的

3 関連調査の概要と考察

先行調査、ヒアリング調査 (2019)

4 分析

(1) 現状・現状認識

(2) 課題

5 ジェンダーギャップ解消戦略（仮）に策定に向けた提言

(1) 方向性

(2) 位置付け

(3) 戦略の基本構成と検討項目

(4) 策定過程

6 結び

豊岡市の目標

豊岡市基本構想 (2017)

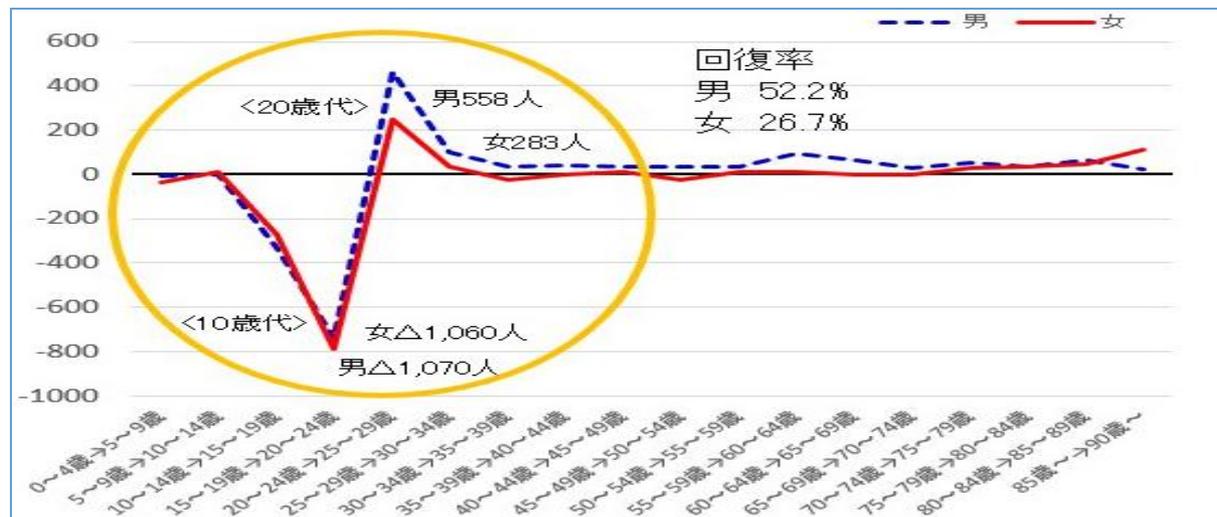
- 小さな世界都市
- 多様性を受け入れ、支え合うリベラルな気風

第三次豊岡市男女共同参画プラン (2017)

- 多様な性の存在を認め、すべての人が尊重され、職場・家庭・地域・学校の中で、一人一人が自らの意思に基づき、個性に応じた役割を担い、責任を果たし、自分らしい生き方を選択できる社会

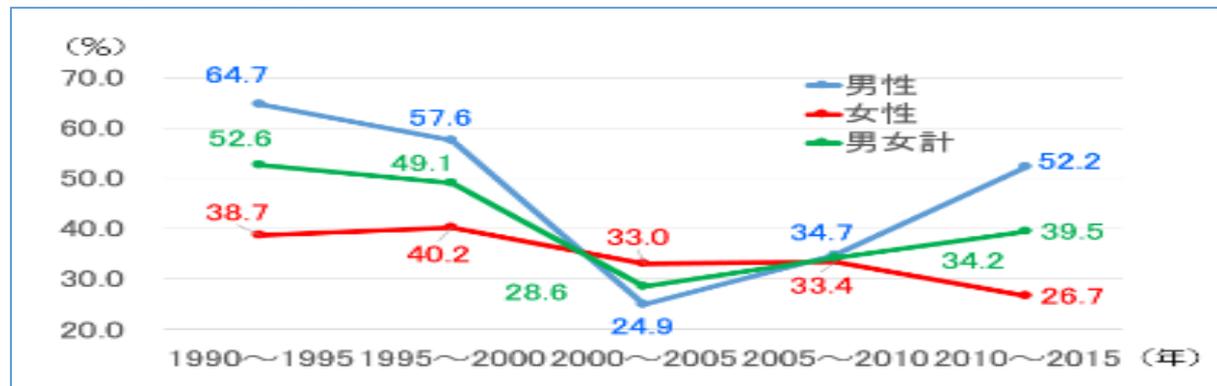
豊岡市の「持続可能性」

図1 年齢性別純移動数（社会増減）



【中嶋圭介氏（神戸市外国語大学准教授）の資料をもとに作成】

図2 豊岡市の若者回復率



【国勢調査のデータにより作成】

「豊岡市ワークイノベーション戦略より引用」

本調査・提言の目的

目的

豊岡市の「まちづくりビジョン」と、「若年人口の減少の背景にはジェンダーギャップがある」という仮説に基づく問題意識に基づき、

- ✓ ジェンダー意識・慣行に関連した先行調査およびヒアリングの結果を分析し、
- ✓ 「ジェンダーギャップ解消戦略（仮）」策定にあたって必要と思われる「**検討項目**」と「**策定過程**」を提案すること

先行調査

1. 男女共同参画社会の実現に向けての市民意識調査（2017）
2. 男女共同参画社会の実現に向けての事業所意識調査（2017）
3. 豊岡市とジェンダー平等：SDGs（持続可能な開発目標）に基づく地域課題の抽出（2019）
4. 豊岡市内高校生等の進路に関する意識調査（2015）
5. 豊岡市役所職員意識調査（2018）
6. 豊岡市役所キャリアデザイン職員ヒアリング（2018）

ヒアリング調査 (2019年9月)

目的：

先行調査を補足する情報の収集。主に「男性」への個別の聞き取り。

対象者：

経営者、市議会議員、会社員（20代男性）

20代、40代、50代、60代。合計9名。

主な聞き取り項目：

豊岡市の現状・課題をどのように認識しているか。

少子高齢化・人口減少をどのように捉えているか。

男女間ギャップ、世代間ギャップをどのように捉えているか。

分析：現状及び現状認識

若年世代（20代）

- ✓ 「経済的な環境」が市外への転出及び市外からの転入を決める判断材料となっている
- ✓ 同じ職場で一生働き続けるという意識は薄く、学ぶことややりがいを感じられなくなったら転職・転出したいという意識もある。キャリア設計に必要な指導・情報を求めている
- ✓ 性別ではなく、「個人」の特性を重視し、周囲の人々の多様性を尊重し、共生しようという傾向がある。性別役割分業意識は薄く、経済的観点からも「共働き」を前提とした将来ビジョンを持っている
- ✓ フェアネスに対する意識が高い（フェアな人事評価、職務分担、家事育児等の分担）
- ✓ 仕事・遊びの選択肢、出会いの場が少ないと感じている
- ✓ 自分たちが主体的に地域づくり・まちづくりに参画していこうという意識は薄い

分析：現状及び現状認識

現役世代（30代～50代）家庭・職場

- ✓ 男女で働かなければ「家計」も「企業活動」も成り立たないという実感及び実態がある。しかし、性別役割分業意識が根強く残っており、家庭内・職場での慣行の温存につながっている。
- ✓ 特に管理職世代の男性にその傾向が強く、家庭内での男性の責任は「稼ぎ手、地域活動」という意識がある。子育てにおいても「男女の区別を意識している」とする傾向がある。そのような意識が、職場における「長時間労働」「男性が育休を取りにくい組織風土」「男性中心の地域社会」の変革の障壁になっている。
- ✓ 女性は「稼ぎ手・管理職」という新たな役割を期待されているにも関わらず、「家事・育児の責任者」という本人及び周囲の意識が働き続けることや管理職に就くことの障壁となっている。一方、男性が非伝統的な役割とされる「家事・育児」に関与する手段として、「男性育休」の取得が奨励されているが、「取りたい」という希望があっても、「実際には難しい」と感じている。理由は、「職場の人員補充」「柔軟な働き方」などのマネジメント施策が不在だからである。

分析：現状及び現状認識

現役世代（40代～50代）企業経営

- ✓ 人口減少による、人手不足・人材獲得/定着が経営上の大きな課題
- ✓ 男女がやりがいを持って、フェアに働ける環境整備・意識変革を喫緊の経営課題と位置付け、「働き方の多様化」「長時間労働の解消」「適材適所の人員配置」「人事評価の透明化」などの具体的施策を行なっている経営者もいる
- ✓ こうした経営者に共通するのは、「社員ファースト」の施策を打ち出していること、次世代にどのような会社を手渡すかという「未来志向のビジョン」を持っていること

分析：現状及び現状認識

現役世代：地域活動

- ✓ 地域活動は高齢化している。従来の男性中心の年功序列型の地域組織は敬遠される傾向にある
- ✓ 年代・性別のみならず、外国人や障害者も含めた地域の多様性に根ざした新たな地域基盤・地域活動の枠組みや、地域活動の有償化など、より多様な人々が責任感を持って関われるような仕組みの必要性が提起された

分析：現状及び現状認識

シニア世代（60代）

- ✓ 若い世代が自分たちと異なる価値観を持っていることを理解し、尊重しようとしている。しかし、それらの価値観がどのようなものか、そのような価値観に根ざした豊岡市がどのような地域・まちになりうるのかは漠然としている。若い世代とこうしたテーマについての対話を持つ機会や場が無いからだと考えられる。
- ✓ ジェンダーギャップの解消が豊岡市の存続に不可欠であることは理解しているが、管理職の数値目標の設置や男性育休取得義務化にどのような意義があるのか、他にも施策がありうるのではないかといった点について、十分なコミュニケーションや対話ができていないと感じている。

分析：課題

1. 「ジェンダーギャップ解消」の意義、「個人」「家庭」「職場」「地域」にもたらしうるメリットが十分に理解されていないこと。「自分ごと」になっていないこと。
2. 職場（含：市役所）において、「女性管理職登用」「男性の育休取得」「時短勤務」等を機能させるマネジメントの仕組み及びマネジメント能力が構築されていないこと。
3. これからの豊岡市の担い手であり、既に「多様性」「ジェンダー平等」「フェアネス」に敏感である若い世代のビジョン、問題意識、ニーズが政策に反映されていないこと。
4. 地域の「世帯主」を中心とした基盤・枠組みが固定化しており、多世代・多様な地域住民のコミュニケーション、相互扶助、協働の「場」が無い、または機能していないこと。

提言：方向性

1. 目指すべき「ジェンダー平等社会」の**ビジョン**を「市民の声」で言語化・明確化する
2. 豊岡市の資源（自然資源、観光資源、人的資源、地場産業等）を生かした、持続可能な経済活動のあり方、持続可能な地域社会のあり方を多世代・マルチステークホルダーで検討する
3. 1及び2を実現するための具体的方策を、市内に既にある「知見・ノウハウ」や、他の地域の先行事例を踏まえて、特定する
4. ビジョンと具体的方策を「ジェンダーギャップ解消戦略（仮）」（**ロードマップ**）として取りまとめる

提言： 戦略の基本構成と検討項目

1. 目指すべき姿：ジェンダー平等な豊岡市とは？
2. 現状と課題：ジェンダーギャップの背景にあるものは？
3. 具体策：男女がフェアに働き続けられる環境の整備
4. 具体策：リベラルでジェンダー平等な社会を市民主体で創るための環境の整備
5. ロードマップ（見取り図、重要業績評価指標/KPI、スケジュール）

提言：策定過程

戦略の内容を充実させ、策定後も市民が主体となって取り組み、意識変革・行動変容を実現するには？

- ▶ 「市民主体」で「未来志向」で「意識変革」を伴うプロセスにすること
- ▶ 戦略の取りまとめを行う「**戦略策定委員会**」と、同委員会に提言・助言を行う「**フォーカス・グループ**」を立ち上げ、地元に根ざした、未来志向の戦略案を策定すること

提言：策定過程

ステップ1：策定委員会を構成する

- 豊岡市の経済活動、地域活動、教育活動における経験・知見・ネットワークを持ち、戦略策定後に「実施の旗振り役」となる人たち
- ジェンダー平等推進に関心があり、主体的な参画を望む市民
- 国内外のジェンダー平等推進の動向・施策・事例に関する知見を持つ有識者（ジェンダー研究）

提言：策定過程

ステップ2：フォーカスグループを構成し、策定委員会への提言を取りまとめる

1. 中高生・教員

「自分たちが将来住みたい豊岡市」という観点から、「未来ビジョンとロードマップ」を作成・報告する

2. 20代の男女

「キャリア構築（雇用・起業）」「ワークライフバランス」「地域との関わり方」を中心に、豊岡市で働き、生活し続けるにあたってどのようなことを求めるか、自分たちはどのようなことができるか等についての意見・提案を聞き、集約し、報告する

提言：策定過程

ステップ2：フォーカスグループを構成し、策定委員会への提言 を取りまとめる

3. 経営者・起業家

- a. 持続可能な職場環境を整備するための先進的な取り組み・マネジメント改革を行なっている経営者

どのようなマネジメント施策（人員配置、人事評価、キャリアパスの提示等）を通じて男女の従業員の定着率の向上、男女の育休制度の実効的な運用、女性管理職育成・登用を進めているか等を聞き取り、意見・提案・事例を委員会に報告

- b. デジタル経済への移行及び社会課題の解決を促すソーシャル・ビジネスに知見・経験のある経営者・起業家

「働く」選択肢の一つとして、また、地域活性化/社会課題解決の手段としての「起業」に注目し、これからの豊岡にふさわしい起業支援のあり方、教育のあり方、行政・民間による支援のあり方・連携の仕方等を聞き取り、意見・提案・事例を委員会に報告

提言：策定過程

ステップ3：策定プロセスの進捗状況を発信する

- ▶ 市民に「ジェンダー平等推進の意義・メリット」「若い世代が描く将来ビジョン・価値観・問題意識」「多世代・多様な人々による参画の意義」を伝え、関心を高める
- ▶ フォーカスグループの参画の様子や提案内容などを豊岡市の各種媒体を通じてタイムリーかつ幅広く発信する
- ▶ 中高生の提言に関しては、市民が観覧できる形で発表機会を設ける。特に、市議会議員、行政職員、企業経営者、地域リーダー、教育関係者の出席を促し、次世代の価値観・ニーズ・希望を理解し、あらゆる施策・取組みに反映させていくことが望まれる

提言：策定過程

ステップ4：市役所が率先して取り組み、モデルとなる

- 「市民主体の政策策定の試験的取り組み」（パイロット事業）と位置づけ、**市役所職員の能力強化の機会**として活用する（先行事例の収集・集約・ナレッジ化、多世代及びマルチステークホルダーによる対話の促進の仕方・ファシリテーションスキルの習得など）
- **マネジメント改革**（ジェンダーギャップ解消に繋がるマネジメントシステム及び能力の構築）を市役所内で行い、市民に対するアカウンタビリティ（成果責任）を遂行する。また、実際に取り組むことで、市内の民間企業・教育機関等への波及を促す。
- **男女共同参画・ジェンダーに関する学習・研修・人材育成**を組織的かつ継続的に行う仕組みを作り、ジェンダーギャップ解消に向けた業務遂行能力を高める。

結び

ジェンダーギャップ解消・ジェンダー平等の推進は、豊岡市を取り巻く環境の変化に柔軟に対応しながら、次世代にバトンタッチできる「持続可能な豊岡市」を創るための、未来志向の取組みである。

これからの時代を生きる若い世代がまちづくりに主体的に関与できる仕組みづくり、多世代・多様な人々が協働できる場づくりが、「持続可能な豊岡市」の礎となる。

この取組みを、世界共通の枠組みであるSDGs（持続可能な開発目標）の具体事例として発信することで、国内外で「小さな世界都市：豊岡」としてのブランディングを浸透させることができ、若い人たちも豊岡で暮らす価値を見出すことができるようになるだろう。