

多様性を受け入れるまちづくり
女性に選ばれるまち
～ ジェンダー平等をめざして～

総務部ワークイノベーション推進室

1

合計特殊出生率

全 国 1.36 (2019)

東京都 1.15 (2019)

豊岡市 1.82 (2008-2012)

沖縄県 1.82 (2019)

都道府県における2005年から2015年の10年間の子ども(0~14歳)人口の変化

順位	都道府県	10年増減率 2015/2005
1	東京	106.5%
2	沖縄	97.2%
3	福岡	96.4%
4	神奈川	96.3%
5	愛知	95.7%
6	滋賀	95.3%
7	広島	93.3%
8	千葉	93.0%
9	埼玉	92.4%
10	熊本	91.3%
11	京都	91.0%
	全国	90.7%

12	大阪	90.3%
13	岡山	89.9%
14	石川	89.2%
15	兵庫	89.0%

⋮

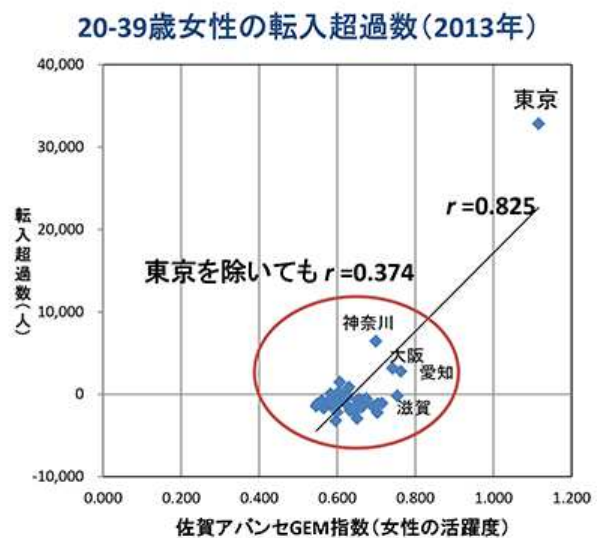
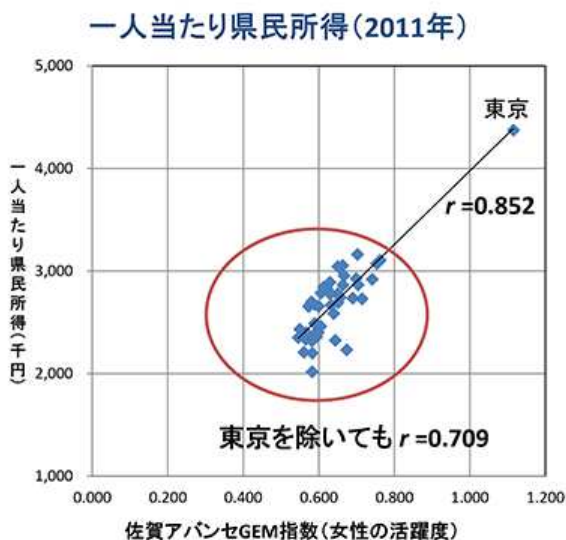
46	青森	74.4%
47	秋田	74.1%

資料) 社会保障・人口問題研究所
「人口統計資料集」より 天野馨南子氏作成

3

労働政策研究・研修機構 (JILPT) 2015年11月14日 (土曜) 労働政策フォーラム配布資料より

都道府県別にみた女性の活躍と経済、移動



ジェンダー指数が高いと県民所得が高く、若い女性が留まる

- 佐賀アバンセGEM指数: http://www.avance.or.jp/danjyo/_1297/_1300.html
- 吉岡・原 (2014) 『2013年度 佐賀県立男女共同参画センター(アバンセ) 専門課題調査研究事業報告書』
→ 県議会議員・市区町村議会議員、行政管理職、管理職・専門技術職、所得について、女性比率を指数化
- 県民所得: 県民経済計算、内閣府経済社会総合研究所

4

**ジェンダー平等指数が高い
地域に経済的活気もあり、
女性が留まる、高い定着率**

(国立社会保障・人口問題研究所 林玲子部長)

5

まちの女性人口の減少

**豊岡は女性に期待してこ
ななかった・・・**

**ジェンダー・ギャップをどう
解消するか？**

6

女性が女性であるという理由だけで
能力を発揮できないとすると、

- ・社会的損失
- ・経済的損失
- ・公正さの欠如

7

ジェンダーギャップ解消戦略（仮） 策定スケジュール

- ・ 戦略会議（3回）
2020年9月23日（水）～12月16日（水）
- ・ 戦略案まとめ 2021年1月下旬
- ・ パブリックコメント 2021年2月下旬
- ・ 戦略策定 2021年3月下旬

8

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

2019年12月2日

報告者

目黒依子氏 (上智大学名誉教授)

大崎麻子氏 (関西学院大学客員教授)



【提言：方向性】

- ・ **ジェンダー平等の実現が、持続可能な豊岡市、持続可能な経済環境の土台となることなどのメリットを市民が理解することが不可欠**
- ・ **「ジェンダー平等社会」のビジョンを「市民の声」で言語化、明確化する必要がある**

9

ジェンダーギャップの背景にあるもの

性別役割分担意識とそれに基づいた慣行 ※無意識の偏見を含む

【課題】

- ①ジェンダーギャップの解消のメリットが理解されておらず、「自分ごと」になっていない
- ②男女がフェアに働き続けられる職場環境整備と意識改革
(働き方、マネジメント改革、管理職登用、仕事の割り振り、配属、育休など)
- ③若い世代の声が政策に反映されていない
- ④地域の意思決定に関わるのは男性が中心
女性は発言を控え、お茶くみなど補助的な役割を担う傾向

次世代にどんなまちを引き継ぐのか

私たちが生きるこれからの時代

・人口減少 ・気候変動 ・技術革新(AIなど)

ジェンダーギャップ解消が不可欠

過去

現在

未来

従来の枠組み・価値観によって発展(歴史)

環境の変化に柔軟に対応しながら、持続可能なまちをつくる

⇒従来の枠組み・価値観を変革

11

フェアネスに対する意識が高く、
配偶者との共働きを前提とした将来ビジョンを持つ

若い世代が豊岡で暮らすことを選ぶ基準は？



男女が共にやりがいを持って働き、家庭・地域での責任を分かち合って生きていけること

策定過程

- ・市民主体で、未来志向で、意識変革を伴うプロセス
- ・地域に根差した未来志向の戦略案を検討
- ・高校生・20代の意見、提案、経営者・起業家の先進事例を戦略案に反映

12

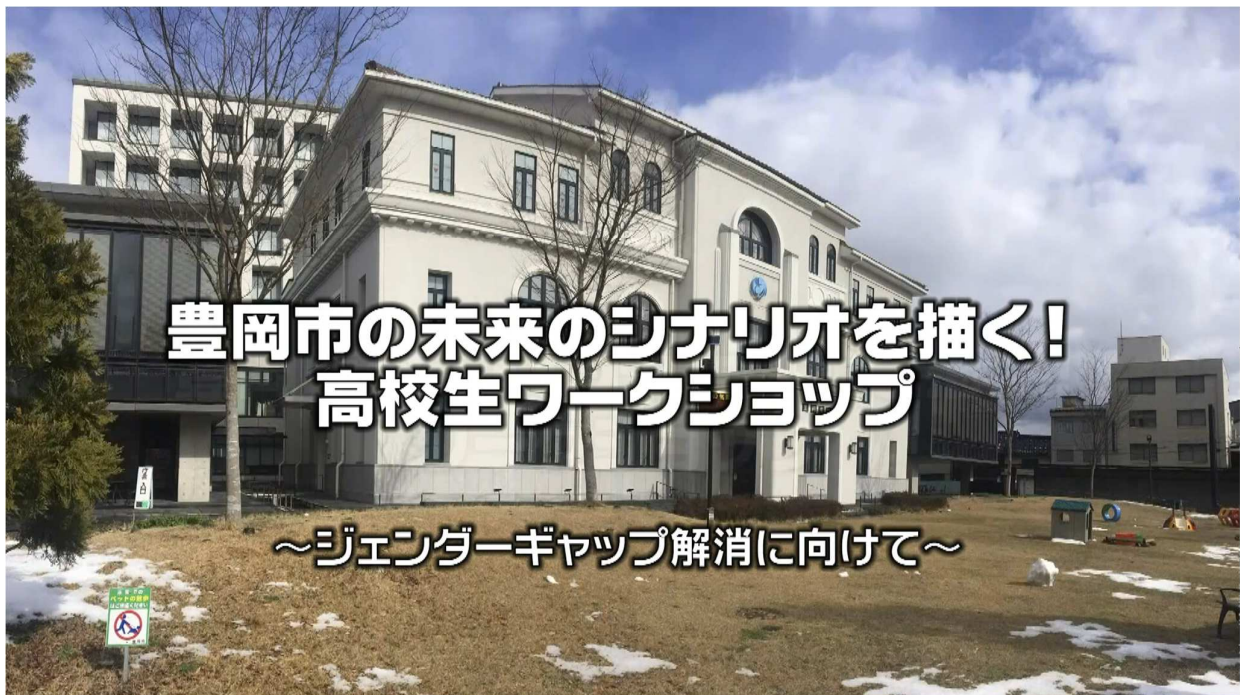
ジェンダーギャップが解消されたら、どのようなまちになる？

高校生ワークショップ



・ 2月9日開催 市内高校の生徒19人が参加

13



14

(1) ジェンダーギャップが解消した豊岡

- ・ 小さな世界都市—Local & Global City—が実現
- ・ 子どもの数が増え、教育も発達し、UIターンが増える。
- ・ 女性目線の制度もできる。

(2) ジェンダーギャップが拡大した豊岡

- ・ 女性が勉強することをあきらめ、女性の活躍の機会が減る。
- ・ 高齢者は増えるが、若者はいなくなる。
- ・ 男性にとっても女性にとっても生きにくい社会

15

(3) 必要なアクション

- ・ 平田オリザ氏演出のジェンダー意識改革演劇に出演し情報発信
- ・ 経営者向けのジェンダーセミナーで高校生が講師を務める
- ・ パパ・クォータ制の導入
- ・ 市議会の女性議員や、若い年齢層の割合を固定



16

ジェンダーギャップが解消されたら、どのようなまちになる？

20代ワークショップ



- ・ 2月12日開催 市内在住または在勤の20代17人が参加

17

(1) ジェンダーギャップが解消した豊岡

- ・ 個人の価値観を尊重した可能性が広がる社会
- ・ 若者が地元での自立を進んで選ぶ
制約のない職業選び
- ・ 女性の社会進出（女性目線で働きやすい）

(2) ジェンダーギャップが拡大した豊岡

- ・ 家事・育児は女性の仕事という価値観が固定
- ・ 若者の声が活かせられず若者は都会へ流出
- ・ 過疎化が進み若者がいなくなる。特に女性

18

(3) 必要なアクション

- ・企業がジェンダーギャップを認識する
- ・無償ケア労働(家事・育児・介護)を正しく評価
- ・意思決定者(区長・議員・政治家・企業役員)に女性、若者を増やす
- ・ジェンダーギャップの解消を学校の授業で学ぶ



19

豊岡市役所男性職員の 育児休業取得 (2020年7月現在10人)



2019年度7人/13人(取得率:53.8%)、
2020年度3人

育児への挑戦にエールを送ります。
出産という大事業を成し遂げられたあなたの偉業に、心からの拍手を送ります。

子育ては、やりがいと喜びに満ちた仕事です。子育てを通じて、私たち自身も成長することができます。
しかし同時に、子育ては、様々な不安と負担をもたらします。大切なことは、その不安と負担を妻にだけ背負わせることなく、周囲の力を適度なく借りながら、二人で力を合わせることです。

余計なお世話かもしれませんが、とりわけ、以下の点にご留意ください。

- 1 妻は、家事・育児と忙しく、自分のために時間を使うということが難しいのが実態です。日々の、夫のいたわりと行いは、のちに妻の心への愛情曲線の上昇度合いに大きく影響する、と言われています。
ぼーっとしてはいけません。育児はもちろんのこと、料理、洗濯、掃除なども妻と分かち合うと良いでしょう。
- 2 家事・育児を、将来にわたって妻との協同作業として続けると、もっと良いでしょう。
- 3 家事・育児への意欲はあっても何をしていたいかわからず、やっても妻の意に沿わず妻が不機嫌になる、ということが世の中ではしばしばあります。コミュニケーション不足です。そんなときは、夫にやってほしいことを妻に具体的に書いてもらおうと良いかもしれません。

妻と夫、それぞれの思いを率直に話し、互いを理解し、いたわり合いながら子育てに取り組んでいければよい、職場の同僚として応援しています。

2019年9月5日
豊岡市長 中 貝 宗 裕

20

会社独自の育児休暇制度

「ペアレント休暇」制度 創設 (2019年11月)



写真提供: 中田工芸(株)

- ・ 「10日間」の育児休暇を付与
- ・ 取得期間：男性社員は誕生から1年以内、女性社員は誕生から3年以内

21

プチ勤務 お仕事大相談会



働きたい子育て中の女性を**プチ勤務**
(少日数、短時間勤務)
で、働いてほしい市内
事業所とつなぐ。

年度	相談会参加者	参加事業所	就職が決まった人
2018年度	31人	14	22人
2019年度	32人	15	17人

22



特集

脱 男だから、女だから

誰もが自由に生き方を選択できるまちに

写真：出勤前に娘を送る父親（詳細は26ページ）