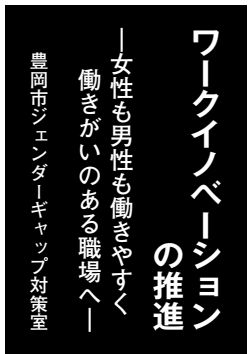


# 豊岡市のジェンダーギャップ解消の取組を人権の研究大会で発表しました

兵庫県人権教育研究協議会主催の第69回兵庫県人権教育研究大会中央大会が、9月24日(土)に開催されました。人権について、学び合い高め合う研究大会です。この大会は講演会と分科会で構成され、分科会では各テーマ・討議課題に沿った実践報告をもとに、参加者により研究討議が行われます。豊岡市のジェンダーギャップ解消の取組を発表しました。



## I はじめに ジェンダーギャップ解消に取り組むきっかけは人口減少対策

豊岡市の人口は1950年頃の約10万人をピークに減少し続け、現在は約7万8千人です。人口減少が地域の存続にとって最大の課題と考えています。2015年国勢調査によると、豊岡市の若者回復率(10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数の占める割合)は39.5%ですが、男女別でみると男性は52.2%、女性は26.7%です。進学等で転出した若者のうち女性が戻ってくる(入ってくる)のは男性の半分しかないという事実には大きな危機感を感じました。

人口減少の主な要因である若者の転出超過、とりわけ若年女性の流出の背景には、家庭・職場・地域などに根強く残るジェンダーギャップ(社会的・文化的な男女格差)があるためではないかと分析し、「ジェンダーギャップの解消」を市の主要政策に位置付け、2018年度から取組をスタートしました。

## II 取組

### 1 ワークインノベーションの推進 まずは職場を切り口に

2019年1月に策定した豊岡市ワークインノベーション戦略に沿って、市内事業所の経営者、人事担当者、管理職、女性従業員などの対象ごとに無意識の偏見・思いこみに気づくワークショップやキャリア形成研修、能力開発研修等の実施や、男性の育児休業取得促進などに取り組み、女性も男性も働きやすく働きたいのある職場への変革を促進しています。

### 2 キャリアデザインの推進 市内事業所と一体となって変革に取り組む

豊岡市ワークインノベーション戦略と同じ2019年1月、市内事業所の一つとして豊岡市役所キャリアデザインアクションプランを策定しました。(1)職員の自律的なキャリア形成支援、(2)働きやすい職場風土の実現、(3)性別役割分担意識の解消を重点目標に掲げ、研修などを通して、自律的なキャリア形成意識の醸成や管理職のマネジメントスキルの向上を図っています。また、男性職員の育児休業にについては、取得率100%を目標に掲げ、取得促進に取り組んでいます。

### 3 ジェンダーギャップ解消戦略の策定(まち全体へ)

商工会議所会頭、地域のリーダー、教員、経営者、子育てをしながら働く女性・男性、若者等の多世代、男女半々の10人から構成される委員会を設置し、従来の計画策定手法とは異なる参加型プロセスにより、職場、地域、家庭、学校などまち全体を対象とした「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を2021年3月に策定しました。

戦略の上位目的は、「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている」とし、①市民にジェンダーギャップ解消の必要性が知られている、②地域において男女が共に意思決定・方針決定に参画している、③女性も男性も働きやすく働きたいのある事業所が増えていく、④家庭において男女が家計責任(世帯収入)とケア責任(家事・育児・介護等)を分かち合っている、⑤自分のありたい姿に向かって、経済的に自立している、⑥子どもたちがジェンダーギャップ解消の必要性を自分のことばで語っている、という6つの手段を掲げています。

市民の理解拡大と浸透に向けた取組として、地域コミュニケーション組織、自治会、教員、保育士、子育て中の女性などの分野・対象ごとに、無意識の偏見や思い込みに基づき、意識・行動変革を促す研修・ワークショップを実施したり、意識啓発用オリジナル漫画を作成したりするなど、市民にわかりやすく伝える工夫をしています。

2021年度には、市では初めてとなる「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」を行いました。

また、市役所内に、部署を超えた「ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会」を設置し、

ジェンダー視点のある政策や事業について検討・実施していただきます。

#### 4 事業所の取組と変化

市内事業所では、以下のような取組の実施や変化が起きています。

- (1) 男性経営者自ら育休を取得。
- (2) 男性育児休業取得促進のための取組。(取得者へ社長から応援メッセージを手渡し送り出す、取得時期を上司・社長などと書面で共有 など。)
- (3) 役割・職務分掌等を細かく分類した人事評価制度の整備。性別に関係なく評価し、従業員が能力を発揮できる体制を整備。
- (4) 従業員の発案で、くるみん&えるぼし認定に向けたプロジェクトを始動。
- (5) 海外販売を推進するチームを立ち上げた結果、語学などの専門性を活かしたいという女性の応募が増え、女性従業員比率が上昇。
- (6) キャリアについて考えるセミナーを受講した女性従業員らが、従来男性社員しか受験してこなかった技能検定(国家資格)の受験を希望するようになった。

### Ⅲ おわりに

2022年度も、事業所向けの階層別セミナーを順次開催しており、女性の人材育成、男性の働き方、具体的なマネジメント手法などを学ぶ内容を予定しています。

今年度は新たに、男性従業員向けセミナーを開催し、ジェンダーギャップ解消の必要性や家事・育児等に参画する意義や仕事との両立スキルなどを学ぶ内容を予定しています。

ジェンダーギャップの解消は、女性と男性が互いに尊重し、支え合う社会を築き上げようとする、未来に向けた取組です。経営者、管理職、従業員一人一人の意識と行動の変革が職場を変えます。市内の事業所と一体となつて、女性も男性も働きやすく働きがいのある職場を増やす取組を、一歩ずつ着実に進めていきます。

## 研究討議 ※一部抜粋

**【質問】** 専業主婦として子育てに力を注ぎこみたいという女性から、「今は働かない女性はだめという風潮があり、逆に苦しい。」と言われた。目標数値が、無意識の決めつけ・偏見を生んでしまう恐れはないか。

**【回答】** 配慮しながら進めていきたい。取組の目的は、「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている。」としている。自分の意思で自分の生き方を選択でき、お互いに尊重されることが重要である。育ってきた環境のなかで、男性は仕事、女性は家事・育児といった固定的な性別役割分担意識が形成されることもあり、社会がそのような考えを植え付けていないか、気をつけていきたい。

**【意見】** 男性が育休を3か月とり、復帰後問題なく仕事に携わる様子を見て、自分の意識が変わった。

**【意見】** 幸せな生き方を求める権利が、人としての権利であると実感した。互いにそれを受け入れ認め合えるかですね。

**【意見】** それぞれにありたい姿があり、取組については、その目的を丁寧に説明して理解を深めながら進めていくことが大切だと感じた。

このような人権の研究大会が、兵庫県内において毎年開催されています。

※2022年度「但馬地区大会」は、新型コロナウイルスの感染拡大のため中止になりました。

詳しい内容や参加の仕方等については、但馬地区人権教育研究協議会(TEL34-6835)にお問い合わせください。



人権啓発誌「かがやき」第35号

発行／豊岡市・豊岡市人権教育推進協議会

問合せ／豊岡市生涯学習課 〒668-8666 豊岡市中央町2-4 電話0796-23-0341 FAX0796-29-0054

E-mail shougaigakushuu@city.toyooka.lg.jp