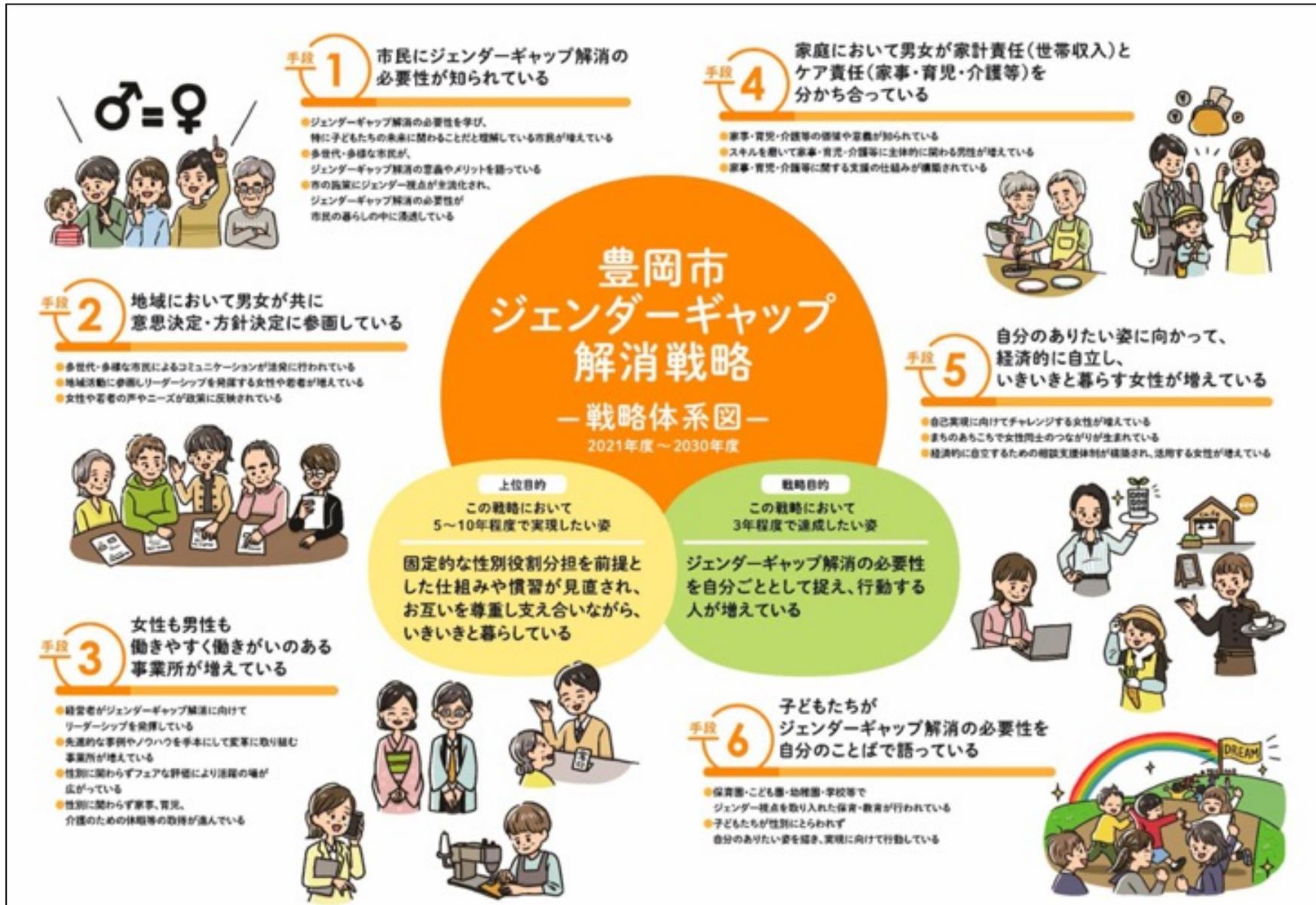


社会変革のプロセスを見える化するには？ ～実感と学びのある評価へ～

特定非営利活動法人Gender Action Platform 理事
豊岡市ジェンダー平等推進アドバイザー
大崎麻子

ジェンダーギャップ解消戦略の中間年評価/後期計画の策定に向けて



ジェンダー平等/エンパワーメントの「成果」の測定は、難しい

- 他者の行動に影響される
- 進捗は、非線形・非連続
- 「定量化できない変化」こそが、核心
- 「見えない抵抗」「後退」も変化の一部

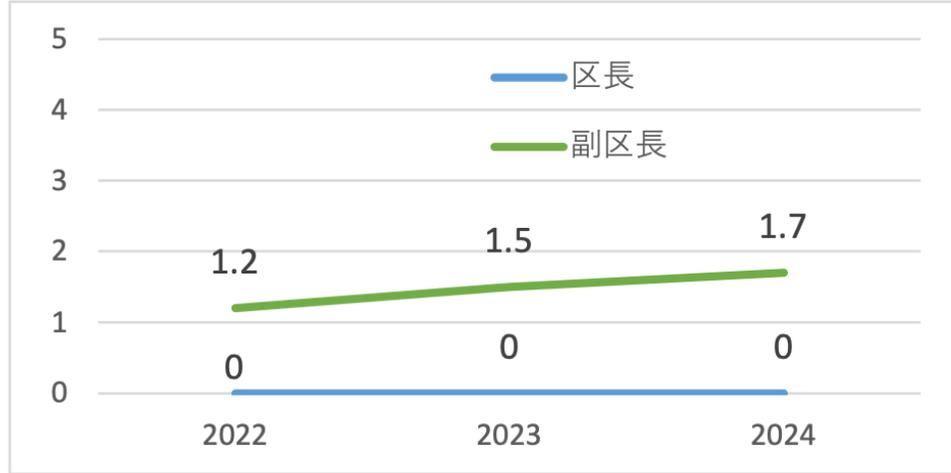
社会変革の進捗・成果を測るには・・・？

1. 結果指標（KPIなど）
2. 定性評価（ストーリー、声、事例）
3. 変化のプロセス自体を記録する「プロセス指標」（定量・定性）

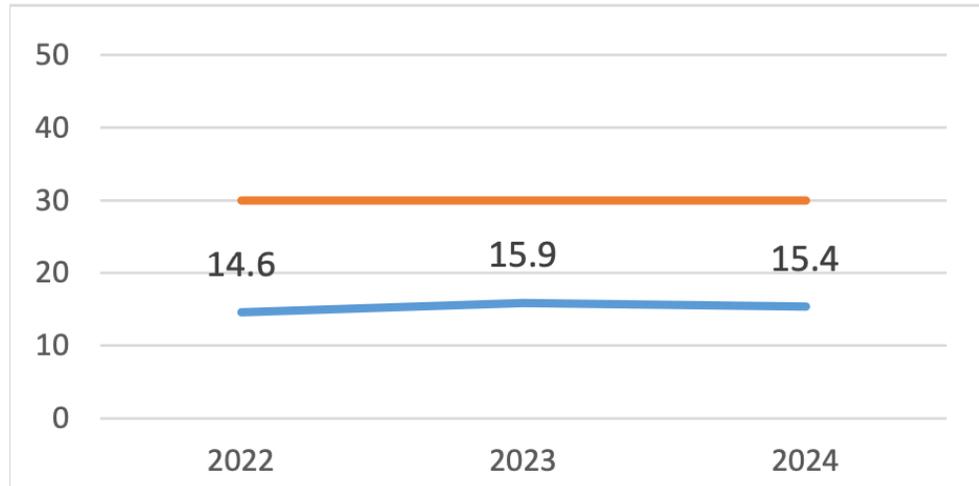
結果指標だけを見ると、「進捗なし」

— 目標値

自治会役員（区長・副区長）に占める女性の割合（%）

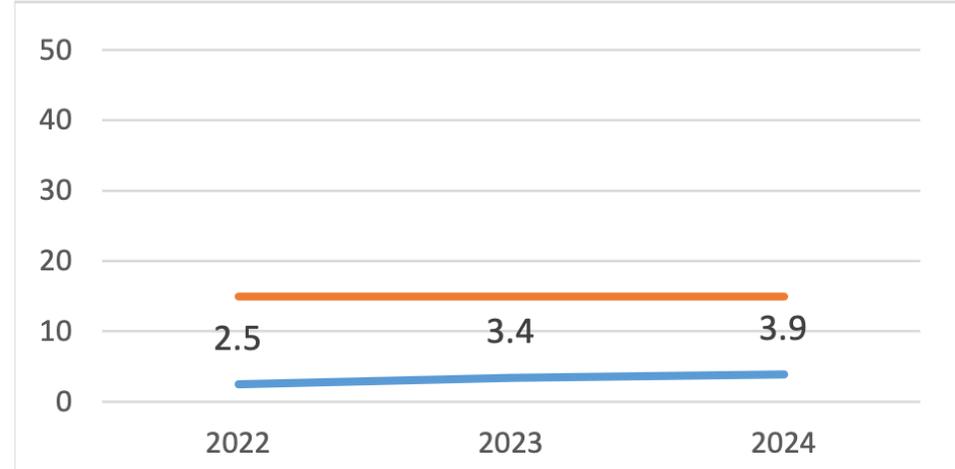


地域コミュニティ組織における女性役員の割合（%）

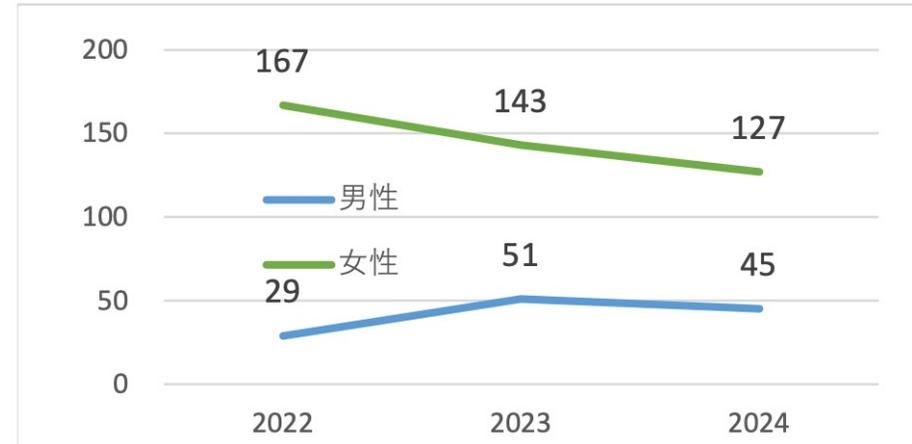


04 家庭において男女が家計責任（世帯収入）とケア責任（家事・育児・介護等）を分かち合っている

子育て&親育ち講座参加者のうち男性の占める割合（%）



民間事業所の育児休業取得者数（男女別）（人）



地域社会（自治会・地区）における変革の度合いを測るには？

目標：「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」

1. プロセス指標（例）

- 制度整備・ルール変更
- 意見収集・参加促進
- ロールモデル・啓発

2. ストーリーテリング

- 背景、仕組み、当事者の声、具体的な働きかけ、次の展開

3. 可視化の工夫

- 地図＋ステータス（新ルールを導入するなど積極的な取り組みを行なっている自治会、取り組みを検討中の自治会、何もしていない自治会を色分け）
- Before and Afterの写真・スナップ

地域社会（自治会・地区）における変革の進捗を立体的に示すには？

例

| 結果指標 | プロセス指標（変化の度合い） | ストーリー/事例 |
|---|---|---|
| 自治会役員（区長・副区長）に占める女性の割合 地域コミュニティ組織における女性役員の割合 | <ul style="list-style-type: none">➤ 新しいルールの導入（〇〇地区で三役に女性を登用するルールを導入。他3地区が同様の取組を検討中）➤ 女性の意見を収集し、反映させるための仕組みを導入（女性懇談会を設置。2回実施し、30名が参加。集約された意見は運営会議に提出・検討済み）➤ 会議のやり方の見直し（〇〇地区が女性の参加を前提とした会議時間・形式に変更。他2地区が同様の取組を検討中）➤ ロールモデルの発掘と紹介（女性役員の事例紹介記事を広報誌に掲載。ウェブで500人が閲覧）➤ 男性リーダーの「役割観」の変化（積極的に新しいルールややり方を導入し、女性の登用する男性リーダーが増加）➤ 多様な人たちが共に学習・対話する機会の積み重ね（性別・年代・職業等の多様な属性の参加者が、ジェンダーについて学び、安心して意見交換できる場が増えた） | <ul style="list-style-type: none">➤ 初の女性副会長が・・・を提案。女性の経験やニーズを踏まえた取り組みが始まった。➤ 女性に三役は務まらないと思っていた男性リーダーが、積極的に女性を登用・推薦するようになった➤ 男性リーダーが「女性が会議にいることに最初は違和感を感じたが、今ではいないと困る」と語った➤ ロールモデルの紹介記事を読んで一念発起した女性がリーダーシップ・ポジションに立候補した |

家庭における変革の度合いを測るには？

目標：「家庭において男女が共にケア責任を分かち合っている」

男性が主体的に家事・育児を担うのが当たり前になっている状態に向けて

プロセス指標（例）

1. 家庭内の実践や対話の変化を把握
2. 職場文化・制度の変化を把握
3. 地域・メディア・言語の変化を把握
4. 男性当事者の「気づき」と「語り」を把握

測定のポイントは、

- ・制度や文化が男性のケアワークを後押しする設計になっているか？
- ・男性自身がケアの意味に内発的に気づき、関係性を再構築しているか？

家庭における変革の度合いを測るには？

例

| 結果指標 | プロセス指標（変化の度合い） |
|-------------------|---|
| 男性の育休取得率 | 育休取得が歓迎される職場文化の有無。→ 男性の育休取得が「キャリアにマイナスにならない」と思っている社員の割合（意識調査）、男性のケア参画を奨励する管理職向け研修の実施回数・内容 |
| 子育て・親育ち講座に占める男性割合 | 参加後の行動変化（家庭内で実践したこと）、地域で父親向けの交流・学びの場（父子イベント、パパ講座）の定着数 |
| 男性の家事・育児時間 | 夫婦間の話し合い、ラク家事シートの活用状況。父親が“主導的に”担っているケアワークの種類数（例：子どもの送り迎え、予防接種予約など）、子どもから見た「お父さんがしてくれること」の変化（質的調査） |
| 共働き家庭における育児タスク比率 | 父親同士のネットワーク形成の進展。「子どもの成長に自分が関わってよかった」と肯定的に語る父親の割合 |

問い：「男性当事者の気付きと語り」をKPIとプロセス指標に落とし込むとすると、どんな指標が考えられるでしょうか？皆で考えてみましょう