

次の5年へのヒント

～市民・事業所調査を踏まえて、他地域の挑戦から学ぶ～

2025年9月29日

特定非営利活動法人 Gender Action Platform理事
国連女性の地位委員会日本代表
大崎麻子

2020年、豊岡が描いた未来（ユース編）

「ありたい未来」を描き、そこから遡って考えるバックキャスティング思考の「みらいワークショップ」実施

20代

豊岡市の未来のシナリオを描く！20代ワークショップ～ジェンダーギャップの解消に向けて～を開催しました



ページ番号1009416 更新日 令和2年2月27日

印刷 大きな文字で印刷



豊岡市では、2020年度に、このまちのジェンダーギャップの解消に向けた戦略を策定する予定です。戦略策定に向けて、高校生ワークショップと同様にファシリテーターに株式会社クレアン代表取締役の園田綾子さんを迎え、2020年2月12日に20代ワークショップを開催し、17人が参加しました。参加者は、豊岡市で暮らし働くに当たって求める「ジェンダーギャップが解消されたまちの未来の姿」を描き、その未来をつくるために必要なアクションをまとめました。

今回のワークショップで得られた若い世代の貴重な意見を戦略づくりに生かし、2020年4月に設置する戦略策定委員会、戦略の協議、検討を進めます。



グループ発表の様子

20代の意見

▶ 私たちが暮らしたい働きたい豊岡市とは！（ジェンダーギャップが解消されたまちの姿）

- ・ 外国の情勢、技術を取り入れ、新しいビジネスが生まれる
- ・ 個人の価値観を尊重した可能性が広がる社会
- ・ おしゃれなカフェ、多様な仕事場
- ・ 女性の社会進出（女性目線で働きやすい）
- ・ 働く時間の減少
- ・ 今より個性重視になっている
- ・ デジタル化により誰にでもできることが増える
- ・ 女性の働きやすさUP
- ・ 若者が地元での自立を選んで選ぶ。制約のない職業選択
- ・ 遠隔地での仕事ができる
- ・ ユニバーサルデザイン、みんなが使えるものが増える
- ・ 多様なコラボが実現
- ・ ムダの解消（空き家、ごみなど）
- ・ 仕事、職業の男女差の解消
- ・ 人口増加（i・U・入）

高校生

豊岡市の未来のシナリオを描く！高校生ワークショップ～ジェンダーギャップの解消に向けて～を開催しました



ページ番号1009415 更新日 令和4年12月15日

印刷 大きな文字で印刷



市内の高校生19人が参加

豊岡市では、2020年度に、このまちのジェンダーギャップの解消に向けた戦略を策定する予定です。戦略策定に向け、講師に関西学院大学教員の大地麻子さん、ファシリテーターに株式会社クレアン代表取締役の園田綾子さんを迎え、2020年2月9日に高校生ワークショップを開催しました。参加者は、ジェンダーギャップが解消されたまちの未来の姿を描き、その未来をつくるために必要なアクションをまとめ、その未来の実現に向けた一人一人のアクションを発表しました。

今回のワークショップで得られた高校生の貴重な意見を戦略づくりに生かし、2020年4月に設置する戦略策定委員会において、戦略の協議、検討を進めます。

【参加者】

近畿大学附属豊岡高校生7人、兵庫県立石高生5人、兵庫県立豊岡総合高校生4人、兵庫県立豊岡高校生3人

高校生の意見

▶ 住みたい豊岡市とは！（ジェンダーギャップが解消されたまちの姿）

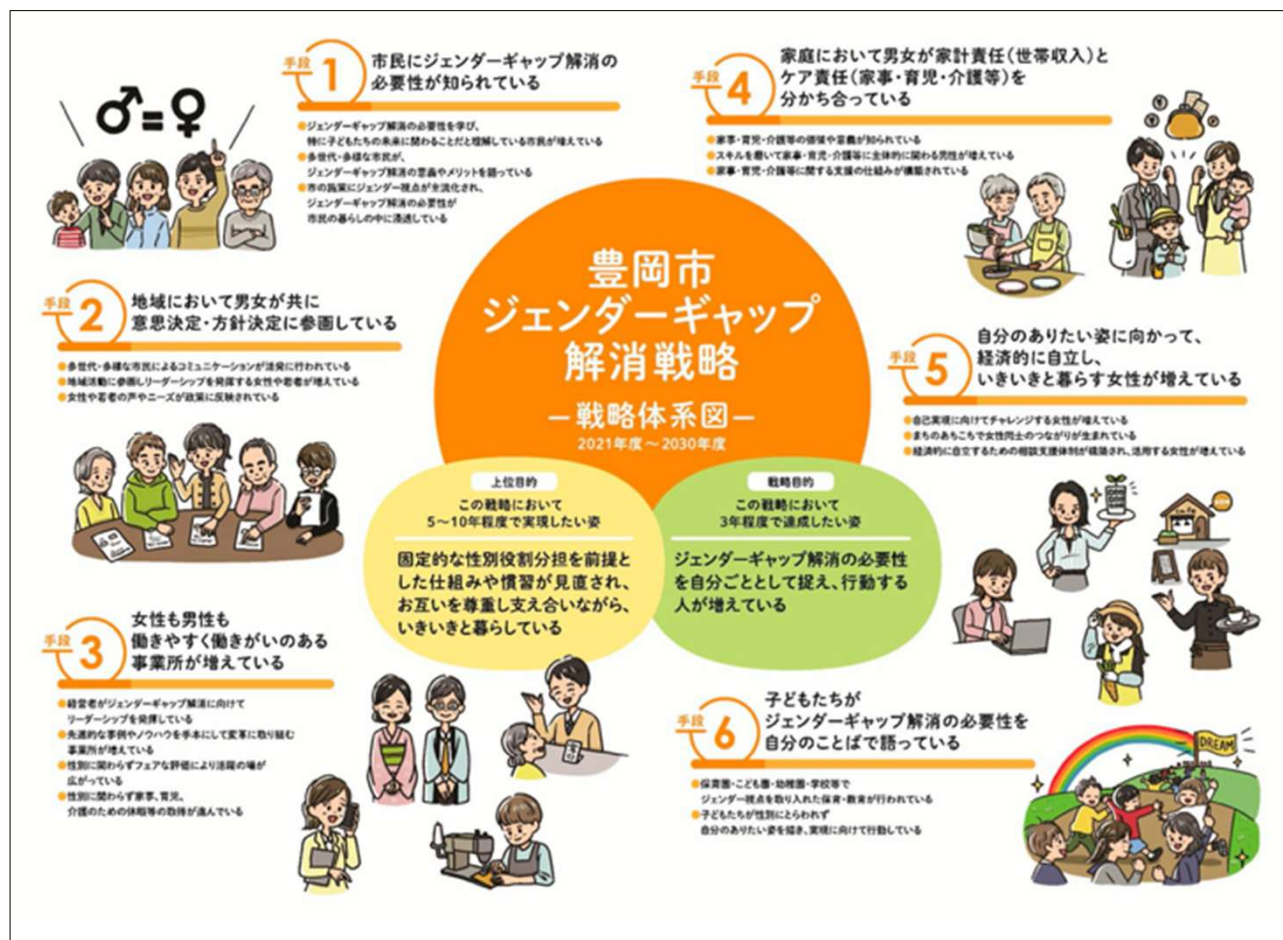
- ・ 小さな世界都市（「Local & Global City」）の実現
- ・ 豊岡にもっと人が来る一歩が実現可能
- ・ 子どもの数が増え、教育も発達し、Uターンが増える
- ・ お母さん（ママ）が働きやすくなる。男女で家事育児の分担を行うことで、ワークライフバランスが実現する
- ・ 新しい職業が生まれる
- ・ 女性の活躍の機会が増える
- ・ 豊岡から他の地域へ男女平等が広がっていく

▶ ジェンダーギャップが拡大したまちの姿

- ・ 男性も女性もでなくなってしまう現実
- ・ 女性が働きづらく、男性が働きやすくなる
- ・ 今よりも大都市に若者が出て行ってしまふ
- ・ 高齢者は増えるが、若者は少ない。AIが進歩しない介護が成り立たない
- ・ 新しいことを始めるのが、働きづらく、女性の方が限定される
- ・ 男性にとっても女性にとってもストレス
- ・ 男性以外で働き、女性は家事・育児をするだけのイメージに戻る

豊岡市公式ホームページより

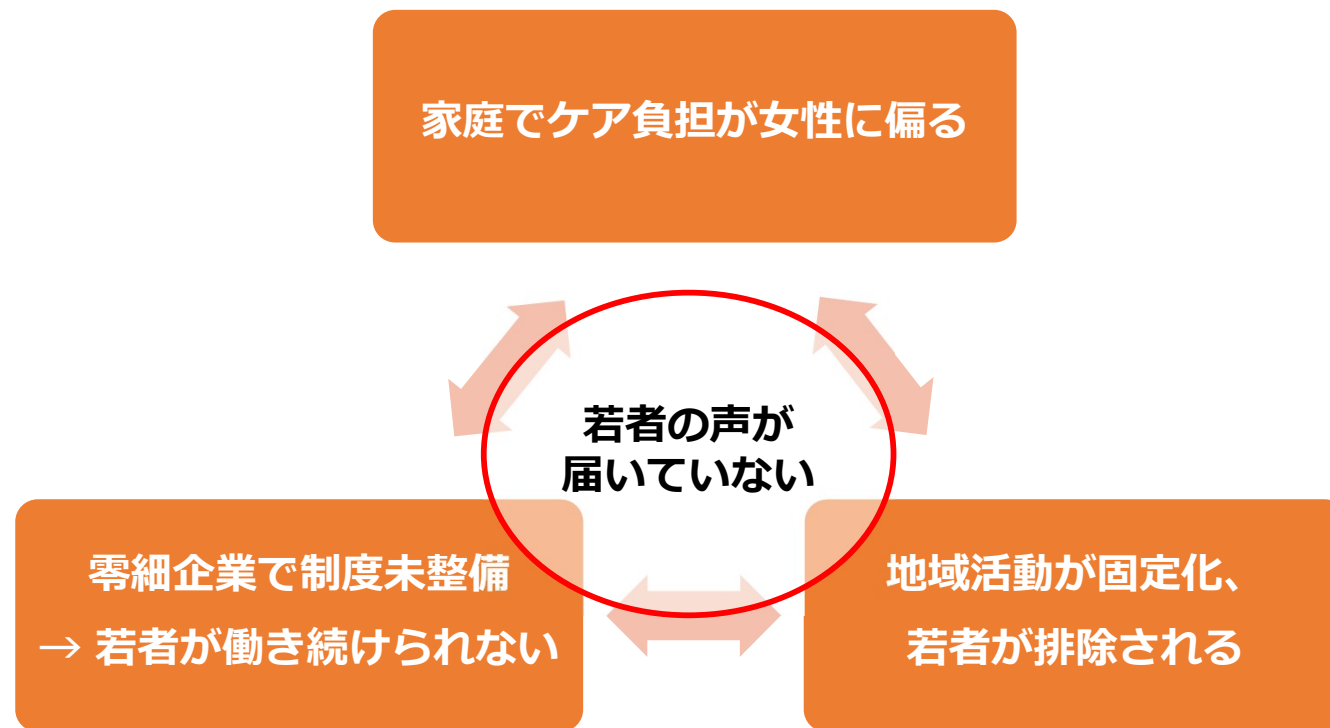
2020年、豊岡が描いた未来（大人編）



5年後の今：豊岡市のジェンダー課題は？（調査結果から読み取れること）

1. 家庭：ケアワークの責任はいまだに女性に偏っている
2. 地域：シニア男性が中心、若者・女性は敬遠傾向
3. 企業：規模のよる格差が顕著に

家庭・地域・職場（企業）を巡る「負の循環」



この循環を断ち切るには、3つの領域をつなぐ取り組みが必要！
改めて、若者を真ん中に・・・

若者の視点・価値観は、確実に変化している

中高・高校生・大学生への全国調査（2022）

全体の52%が社会課題と環境問題の解決に意欲を示す

- ・ 「給与や安定」よりも **やりがい・社会課題への貢献** を重視
- ・ **環境・人権・多様性** への感度が高い
- ・ 投資や消費でも **社会的責任を果たす企業を支持**
- ・ 意識は高く、行動につながる仕組みを **企業に期待**
- ・ SDGsの中で「**関心がある目標**」のトップは「**ゴール5:ジェンダー平等と女性のエンパワメント**」（「SDGsをよく知っている層」「女子大学生」「高校生の男女」。男子大学生の関心トップは「働きがいも、経済成長も」）

- 「出世・昇進のために働くことが重要だ」については、肯定的回答（「とてもそう思う」「ややそう思う」）が約3割である。
- 「自分の能力やスキルを活かすために働くことが重要だ」「興味・好奇心を追求して働くことが重要だ」「喜びや充足感を得るために働くことが重要だ」については、肯定的回答が約6割に上る。
- 「他の人と協力して楽しく働くことが重要だ」については、肯定的回答が約6割に上る。
- 「やりたい仕事であれば、仕事以外の時間が削られても仕方がない」「やりたい仕事であれば、精神的にきつくても仕方がない」「やりたい仕事であれば、体力的にきつくても仕方がない」については否定的回答（「あまりそう思わない」「全くそう思わない」）は2～3割である。

「次世代起点でありたい未来をつくる。
傾聴と対話で、多様な個をつむぎ、共にあらたな価値をつむいでいく。」

2022

若者意識調査

サステナビリティ、金融
経済教育、キャリア等に関する意識

 **日本総研**
The Japan Research Institute, Limited

中高・大学生の1000人（男女比は半々）

ESGで八女茶を世界へ、ジェンダー平等を地域の価値に

福岡県八女市「男女共同参画まちづくり条例制定20周年記念シンポジウム」 （2025年9月27日）

パネルディスカッションのポイント

- 若者の声を聴く場を設置

簗原市長（35歳）の強い要望で、市内高校生2名・大学生1名が登壇。

多世代で「これからの八女市」を語り合う最初の一步に。

- ESG評価を八女茶のブランディングに導入

九大発スタートアップOaiESGと連携し、AI×ビッグデータによる約3,300項目の分析を実施。

対象は脱炭素（温室効果ガス等）・労働時間・人権・サプライチェーンの透明性など。

結果、賃金・労働条件の順守（S領域）や工業排水の少なさ（E領域）で高評価、

一方で肥料製造時の窒素酸化物排出が課題と判明し、有機肥料への切替などを検討。

- ジェンダー平等は「S」の要

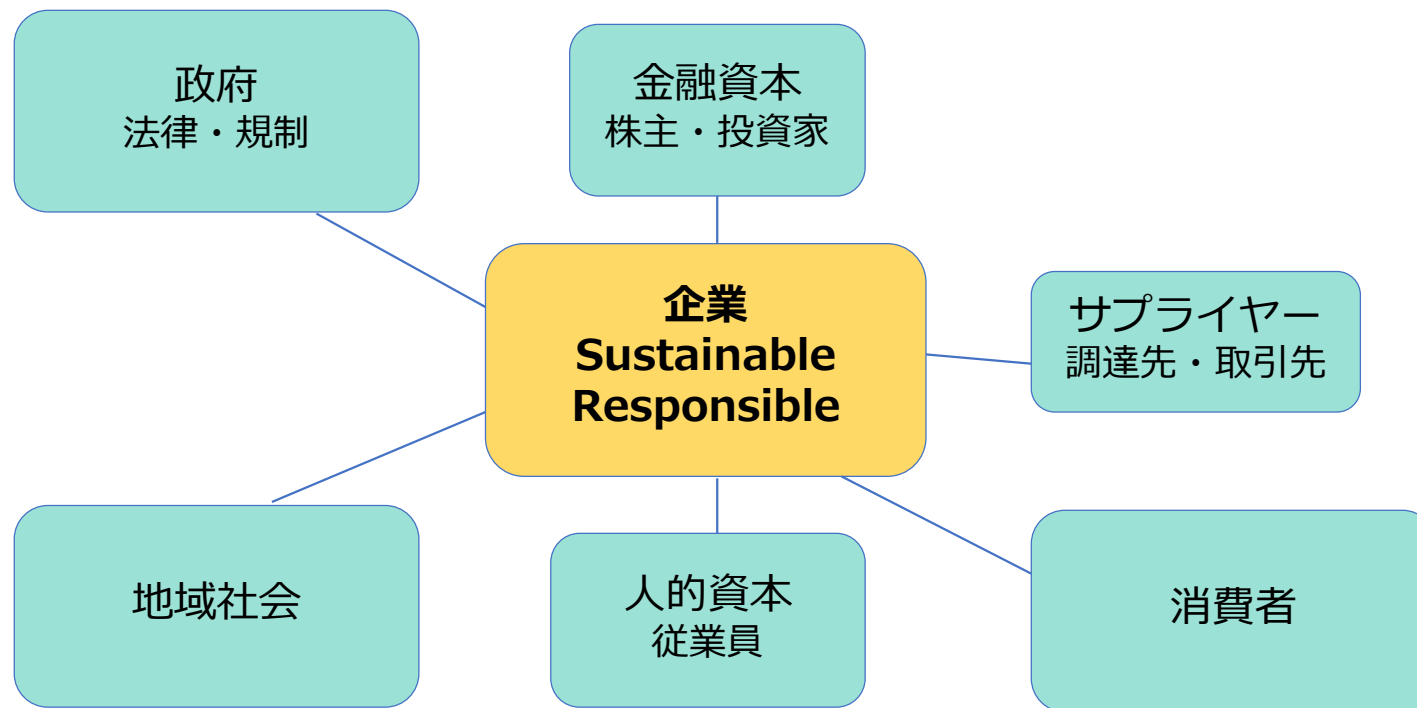
簗原市長は、ESGの「S（Social）」で高い評価を得るためには、ジェンダーギャップ解消が重要な要素になると発言。

特に欧州やオーストラリアではジェンダー平等が高く評価されるとの認識を示した。

ジェンダー平等推進は、グローバル市場参入とブランド価値向上を支える政策にもなりうる



SDGs時代の経営：持続可能な成長、中長期的な企業価値の向上が基盤に



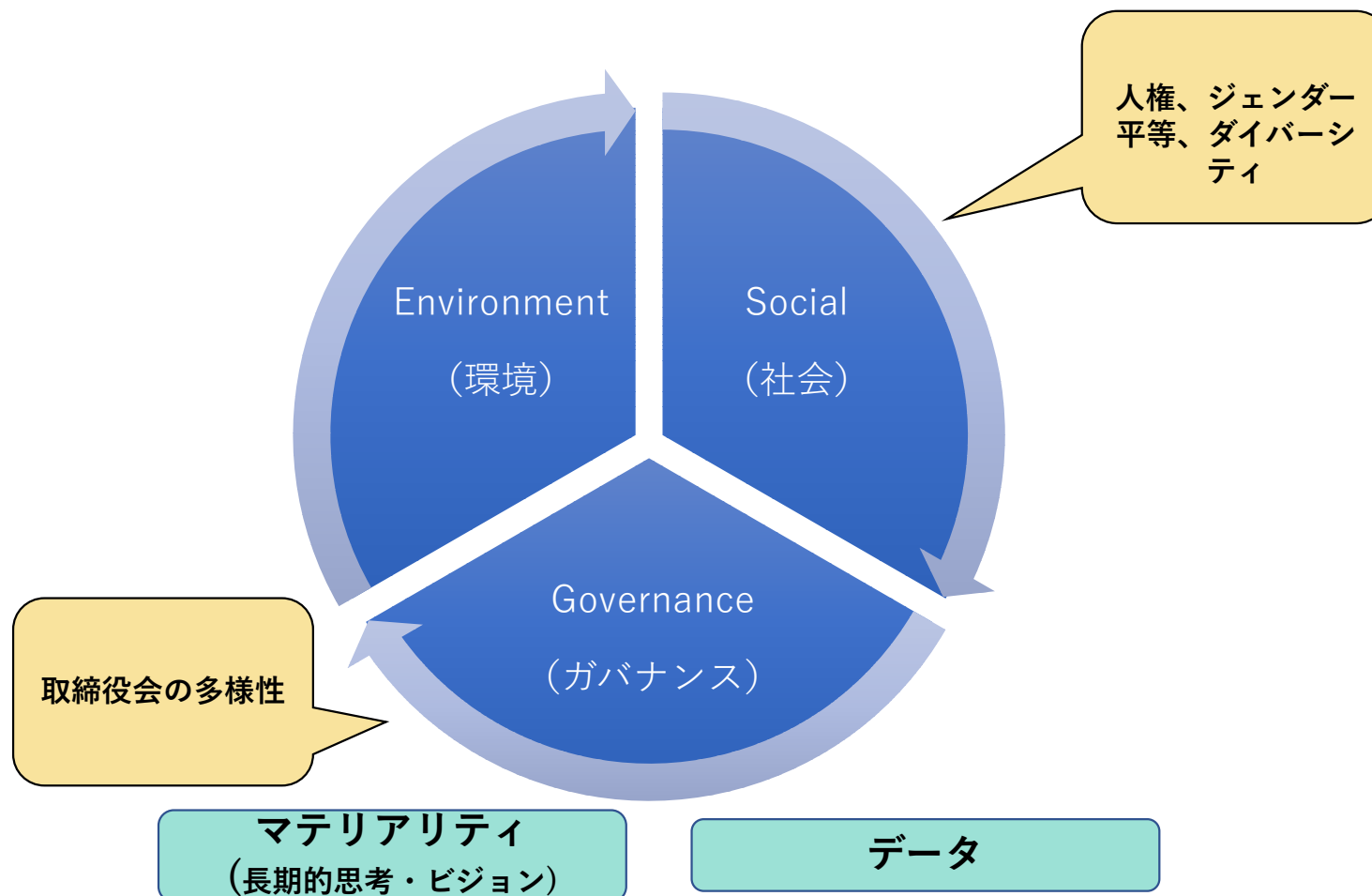
- 持続可能な事業活動、責任ある事業活動
- 多様化するステークホルダー
- Z世代（SDGs世代）の台頭



「ジェンダー平等」は重要項目

ESG投資：環境・社会・ガバナンスに配慮した投資活動を推奨

2006年：国連責任投資原則(PRI)が発足（50の署名機関でスタート、現在は約5,300社、日本は138社）



ESG投資とジェンダー：評価基準



Equileapのジェンダースコアの評価項目

ジェンダースコアの評価項目

カテゴリー A リーダーシップ および職場における ジェンダーバランス(40%)	1 取締役会	> 企業の取締役会 / 執行権を持たない取締役会(または監査役会)におけるジェンダーバランス
	2 執行役員	> 企業の執行役員と執行委員会におけるジェンダーバランス
	3 上級管理職	> 企業の上級管理職におけるジェンダーバランス
	4 一般従業員	> 企業の全従業員におけるジェンダーバランス
	5 昇進・キャリア開発の機会	> 企業のキャリア上昇機会を知る手がかりとなる、一般従業員のジェンダーバランスと対比したときの上級管理職のジェンダーバランス
カテゴリー B 報酬の平等性と ワーク・ライフ・ バランス(30%)	6 公正な賃金報酬	> すべての従業員に対する生活賃金の支払いを保障
	7 男女間賃金格差	> 男女の賃金データに関する透明性、男女間の賃金格差を是正するための戦略、その実現における具体的な進捗
	8 育児休業・休暇制度	> 全世界または少なくとも法人設立国での主たる養育者・第二養育者に対する(給与の2/3以上の)有給育休の付与
	9 フレックス勤務の選択	> 従業員自身が、勤務日の始業・終業時間を決定・変更し、勤務場所を変更する選択権を有すること
カテゴリー C ジェンダー平等を 促進する企業ポリ シー(20%)	10 トレーニングとキャリア開発	> 性別に関係なくトレーニングとキャリア開発の平等な機会を保障するコミットメント
	11 採用戦略	> どの集団に属する人も差別せず、ジェンダーパリティを目指す平等な機会を保障するコミットメント
	12 暴力、虐待、セクシャルハラスメント対策	> 言葉による・身体的・性的嫌がらせを含め、職場でのあらゆる形態の暴力を禁止
	13 職場の安全性	> 職場、通勤時、業務に関する出張時の従業員の安全に加え、職場におけるベンダーの安全確保に対するコミットメント
	14 人権	> 法的・市民的・政治的問題に関与する権利を含め、従業員の人権保護へのコミットメント
	15 ソーシャルサプライチェーン	> 人身取引、強制労働・児童労働、性的搾取などを容認、支援またはそれ以外のやり方で関与するような業務上の活動を禁止するなど、サプライチェーンにおける社会的リスクを軽減するコミットメント
	16 サプライヤー・ダイバーシティ	> サプライチェーンにおける女性経営企業を支援するなど、サプライチェーンにおける多様性へのコミットメント
カテゴリー D ジェンダー平等を 促進する企業ポリ シー(20%)	17 従業員の保護	> 企業内部の倫理遵守義務違反を報告するにあたり、秘密の守られる第三者倫理ホットラインや文書による申立制度が、報復や懲罰の恐れなしに利用できる内部通報制度およびポリシー
	18 女性のエンパワメントに対するコミットメント	> UN. Womenの「女性のエンパワメント原則」に署名
	19 監査	> エクイリープ認定団体による第三者ジェンダー監査を実施し、認証を取得

年金積立金管理運用独立行政法人
Government Pension Investment Fund

Copyright © 2023 Government Pension Investment Fund All rights reserved. 6

GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）モーニングスタージェンダーダイバーシティ指数
https://www.gpif.go.jp/esg-stw/20230414_esg_adapt_1.pdf

福岡県八女市：「男女共同参画のまちづくり条例」（2004年4月1日）

20年前に制定された、全国でも先駆的な条例

男女共同参画を「まちづくり」に組み込み、「市民・企業・行政」が協働するための土台を示した。

章・節

内容概要

第1章 総則

男女共同参画まちづくりの理念・目的、市民・事業者の定義

基本理念

性別にかかわらず個性と能力を発揮し、責任を分かち合う地域社会

市・市民・事業者の役割

市・市民・企業が協働で推進する役割を明記

苦情申出制度

差別や権利侵害に対する苦情申出制度を設置

→ 推進支援委員が調査・助言・あっせんを行い、住民の声を守る

審議会設置

男女共同参画推進審議会を設置

基本施策

教育・労働・地域活動・暴力防止など総合的施策を規定

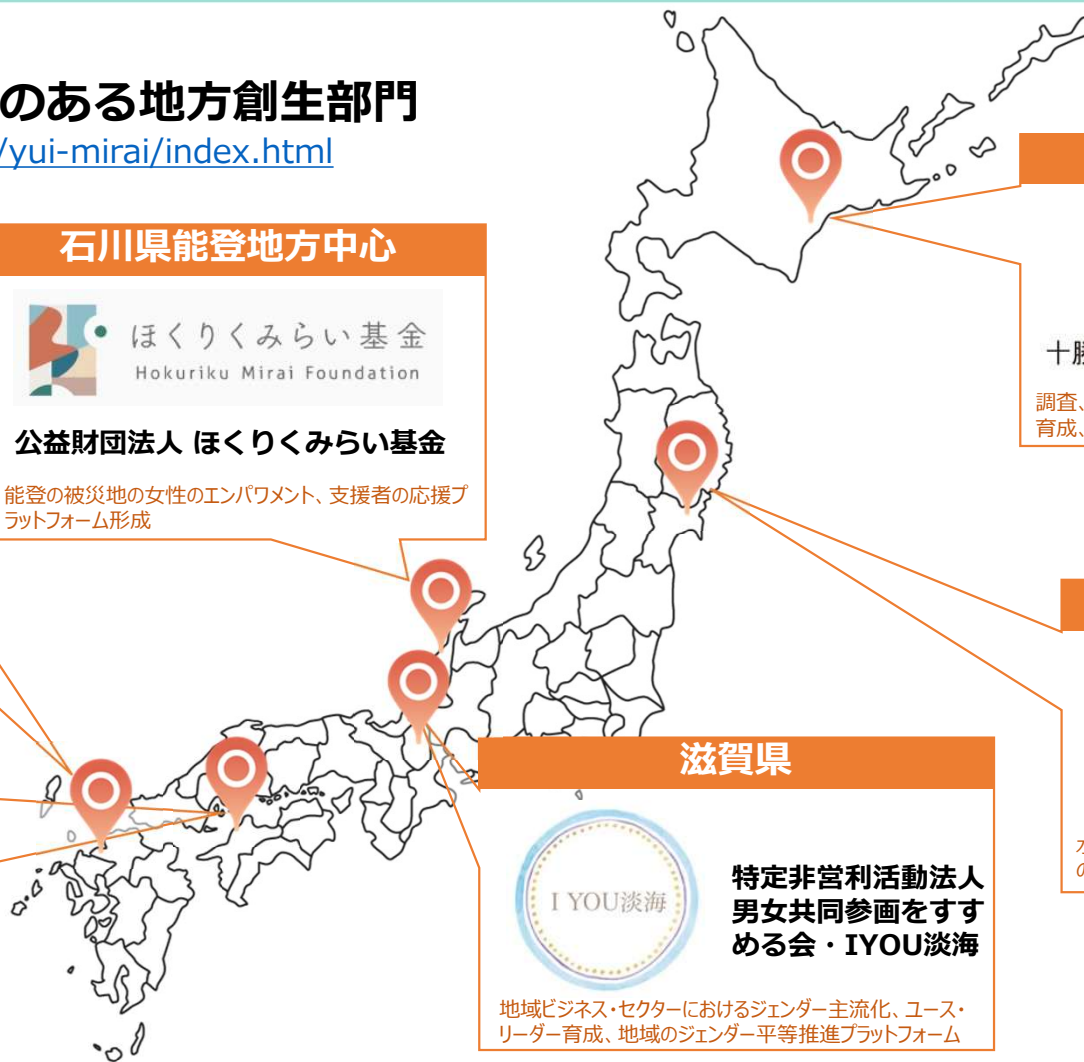
若者の声に起点を置いた、官・民・市民社会連携の事例 YUIみらいプロジェクト（シャネル財団/公益財団法人みらいRITA）



YUI みらい

ジェンダー視点のある地方創生部門

<https://mirairita.org/yui-mirai/index.html>



北海道浦幌町



一般社団法人
十勝うらほろ楽舎

十勝うらほろ楽舎

調査、町レベルの政策へのジェンダー主流化、女性リーダー育成、地域社会の啓発

石川県能登地方中心



公益財団法人 ほくりくみらい基金

能登の被災地の女性のエンパワメント、支援者の応援プラットフォーム形成

福岡県福岡市



一般社団法人 WE-Next

地域ビジネス・セクターにおけるジェンダー主流化、ユース・リーダー育成、政党モニタリングによる主権者意識の醸成

愛媛県



(特活) ワークライフ・コラボ

地域ビジネス・セクターにおけるジェンダー主流化、中堅社員のリーダー育成、ジェンダー・サミット

滋賀県



特定非営利活動法人
男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海

地域ビジネス・セクターにおけるジェンダー主流化、ユース・リーダー育成、地域のジェンダー平等推進プラットフォーム

宮城県気仙沼市



一般社団法人
気仙沼つばき会

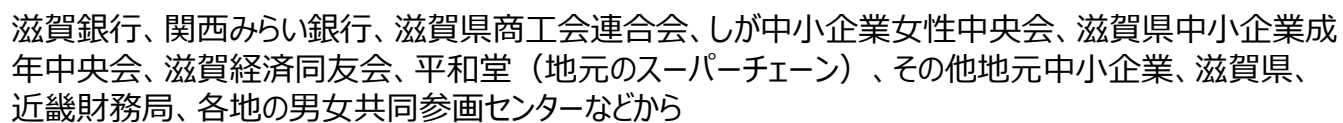
水産におけるGX/DXと女性の経済的エンパワメント、女性の政治参画、地域社会の啓発

宮城県気仙沼市



大人部門の参加者は、市長、商工会議所会頭、気仙沼の経済を支える企業





宮城県気仙沼市

宮城県
気仙沼市

一般社団法人 気仙沼つばき会

草の根から社会の理解を浸透させる

モヤモヤを語ることで、気仙沼の未来を考える機会を提供

気仙沼の女性リーダーで構成される「気仙沼つばき会」は、YUIみらいチームの支援を受けて国際的に実証されているジェンダー研修素材を地域の実状に応じてアレンジした地域住民の研修を実施。地域住民がジェンダーについて学習し、地域の重要な「ステークホルダー」として、ありたい地域・職場について具体的な提言やアクションを継続的かつ主体的に行なっていくための土台を作りました。

ジェンダーステレオタイプ・カード



参加者の声

自分は普段ジェンダーを意識する場も少なかったが、こういう場を持って興味やみなさんの考えを聞くことで楽しくより深く学ぶことができました。(参加者)

ジェンダー視点を様々な人が持つことはまち（気仙沼）の未来のために重要。こうした研修を、年配の方々やこどもたち、企業の経営者や社内の決定権を持っている方、学校の先生や職場の人材育成に関わる方、町の意思決定側にいる人などが受けることと良い。(参加者)



ジェンダーステレオタイプカードを使って意見交換
(地域の男性リーダーグループ)

「地域の未来を変えるレシピ」連続イベント

連続イベント「地域の未来を変えるレシピ ～ジェンダーの視点でひらく、新しい“決め方”」を2025年7月に開始しました。

第1回は「まちを良くする手段のひとつとしての地方政治」をテーマに開催され、前半は参加者同士の交流を深める自己紹介の時間、後半は武蔵野市議会議員・さこうもみ氏によるゲストトークが行われました。さこう氏からは、民間企業勤務から議員に転身した経緯や、議会での政策形成のプロセス、チームで取り組む地方政治の実践について紹介がありました。



「公益財団法人みらいRITA」提供資料 16

滋賀県

滋賀県

特定非営利活動法人 男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海
しがミモザプロジェクト「役割スイッチデー」

「当たり前」をゆさぶる、対話のスイッチを入れる体験

「しがミモザプロジェクト」では、家庭や地域、職場に残る固定的な性別役割を見直し、ジェンダーギャップの解消につなげるために「役割スイッチ」を推進しています。その一環として、2025年6月19日に、地元金融機関、企業関係者、教育関係者らが参加し、家庭編・職場編のツールを用いた試行ワークショップを実施しました。

職場編では、ジェンダー・ステレオタイプを可視化する「ジェンダー・ポーカー」を用い、制度以上に強く働く「空気」の影響を共有しました。遊びの要素を交えながら、参加者同士が気づきを深める機会となりました。

家庭編では、家庭内の無意識の役割分担をテーマにした「もやっとカード」を活用し、対話を通じて「自分で選んだと思っていた前提」を問い直すワークを行いました。これにより、家庭内での役割交替（家事・育児のスイッチ）につなげるきっかけづくりを目指しました。

参加者からは「実際に家庭でも試したい」といった声が寄せられ、今後はプロジェクトの参加者とともに実践の場を広げていく方針です。
「役割スイッチデー」はその象徴的なアクションとして位置づけられており、小さな気づきから社会の“当たり前”を変えていく取り組みとして期待が高まっています。



滋賀県

滋賀県

特定非営利活動法人 男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海
多様なステークホルダーの参画と交流を促進

若者から地域の企業まで参画するプラットフォーム「ミモザベース」を形成

滋賀県男女共同参画センターの業務の一端を担い、幅広いネットワークを県内に有する「特定非営利活動法人 男女共同参画をすすめる会・IYOU淡海」は、地元の大学生、経済団体、滋賀を代表する中小企業が参画する「ミモザベース」をつくり、「滋賀で暮らしたい、働きたい」という地域をつくることを目的に、意見交換の場づくり、啓発ツールの開発、ユースリーダーの育成等を行っています。

ユース・リーダーの育成



IYOU淡海は、地元の大学に通うユースに対して、リーダー育成を行い、性別にかかわらず活躍する滋賀について考える機会を提供しました。
ここで学んだ学生たちは、「ミモザベース」で地域の企業と対話をしたり、地域住民を対象としたワークショップでファシリテーターとして活躍しています。

