

第7章

地方におけるジェンダーギャップ解消に向けて 官民連携モデルの可能性と横展開のヒント

小安 美和

1 はじめに

本稿は、筆者がこれまで全国のさまざまな地域で地方自治体との官民連携で取り組んできたジェンダーギャップ解消プロジェクトの実践例を振り返ることで、官民連携によるジェンダーギャップ解消モデルの可能性と、その横展開（他地域でのモデル援用）から見えたプロジェクト設計や推進のヒントを提供することを目的とするものである。

2 就労分野のジェンダーギャップを越えるために

官民連携の必要性

ジェンダーギャップ解消に取り組み始めた背景

筆者がジェンダーギャップ解消に取り組み始めたのは2015年で、当時在籍していたリクルートホールディングスにてiction!というプロジェクトを立ち上げたことがきっかけである。同プロジェクトでは当初、女性の就業率の向上（特に育児中世代の女性の就業支援）、M字カーブの解消を目的に掲げ、同社の人材サービス関連の事業会社とともに、行政やメディアに働きかけながら、「妊娠・出産で辞めなくてすむ」「育児と仕事の両立によるストレスを

II 実践の展開

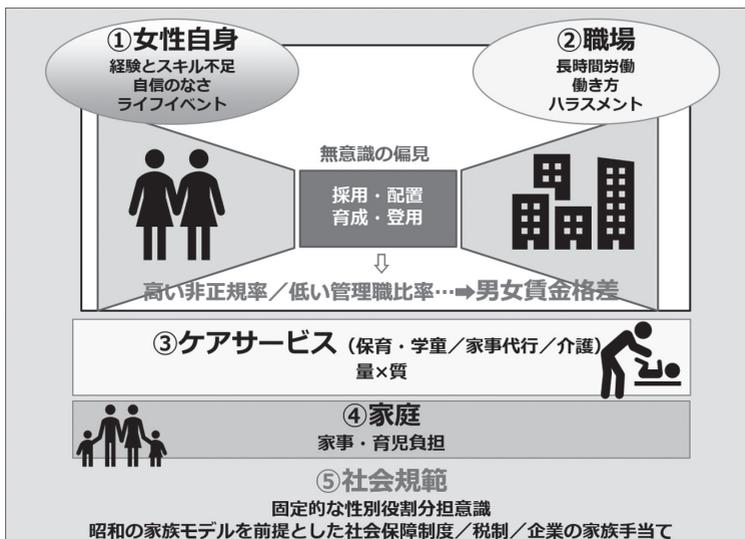
減らす」「無理なく始められる仕事をつくる」の3つの課題解決に取り組んでいた。プロジェクトを推進するうちに、労働市場におけるジェンダーギャップは、民間企業だけで解決できない根深い社会課題であることに気づき、2016年に独立起業し、多様なステークホルダーとともに課題解決モデルをつくるための会社 Will Lab を立ち上げた。

女性の就労を阻む「5つの壁」と官民連携の必要性

Will Labとして初めて取り組んだプロジェクトは、2016年岩手県釜石市で実施した「眠れる労働力発掘人材マッチング事業」である。市内事業所の人手不足解消を背景として、出産、育児などで一度離職した女性の就労意欲を醸成するとともに、事業所には子育て中の女性が働きやすい少日数・短時間勤務の求人創出を促し、「お仕事相談会」というイベントで両者のニーズを丁寧にすり合わせ、マッチングを促進していくモデルである。

プロジェクト開始前に子育て支援センターに集まる女性にインタビューを

図1 5つの壁



重ねていくと、「働きたいが、働ける条件（時間帯、場所等）の仕事がない」「保育園が決まらないので、仕事が決まらない」「夫が扶養の範囲内で働いてほしいという」「100%家事をやらないと働くなと言われた」といった声が聴かれた。女性の就労を阻む壁は、図1のように①女性自身の意欲の壁だけではなく、②職場の壁、③ケアサービスの壁、④家庭の壁、そして⑤社会規範の壁の「5つの壁」があることが見えてきた。

同プロジェクトの経験から、就労分野のジェンダーギャップ解消に向けては①「女性の意欲醸成」だけでなく、②「事業所によるジョブ創出、職場環境の整備」、③「(行政による) 保育園、学童など地域におけるケアサービスの拡充」、④「家庭における家事・育児シェアの見直し」、⑤「固定的な性別役割分担意識の見直し等社会規範のアップデート」に同時に取り組む必要性がある。この5つのアプローチは民間企業だけで取り組むことができないため、地方自治体とともに「官民連携」でプロジェクト設計を行うようになった。次項では、具体的な官民連携の取り組みとして、兵庫県豊岡市、富山県南砺市の事例を報告する。

3 地方におけるジェンダーギャップ解消に向けて

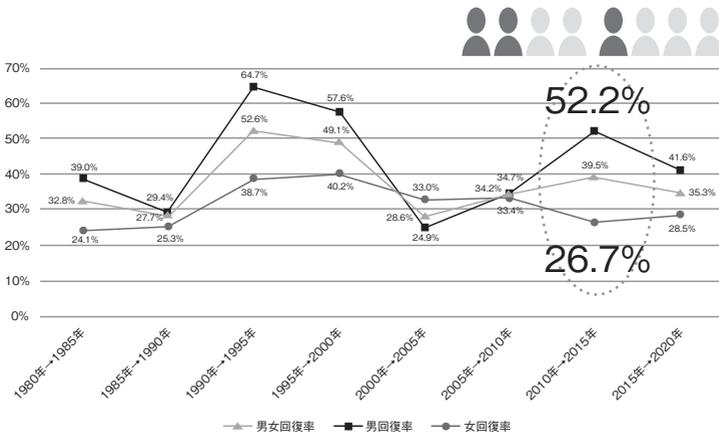
事業所連携でジェンダーギャップ解消を 兵庫県豊岡市

兵庫県豊岡市は、兵庫県の北部に位置する人口76,000人、豊岡鞆などの製造業や城崎温泉などの観光業が盛んな町である。筆者が最初に関わったのは2017年で、当初は人手不足を背景として、釜石市と同様に「少日数・短時間勤務」の求人創出による子育て中の女性の就労促進事業を行っていた。

一方、その頃、同市では、2015年国勢調査結果から、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）が男性52.2%に対し、女性26.7%と、進学や就職で転出した若者のうち女性は男性の半分しか戻っていないというデータに危機感を持ち、その背景にある「ジェンダーギャップ」に着目し始めていた（図2）。

図2 豊岡市 若者回復率

豊岡市 若者回復率
(20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合)の推移

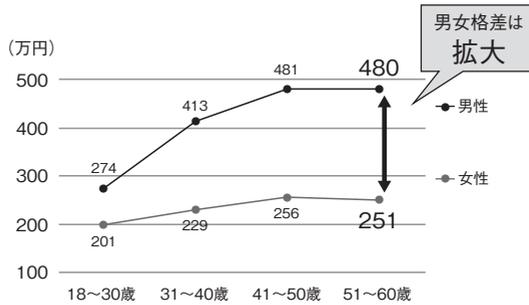


(2015年、2020年国勢調査データ)

人口減少、女性の流出の背景には様々な要因があるが、同市では「若い女性は男性中心の社会のあり様によって豊岡に暮らす価値を感じていないと推測される」と指摘。筆者も協力し、市内の事業所経営者や事業所で働く女性へのワークショップ等を通して、同市におけるジェンダーギャップ課題を以下の3つだと置いた。

- 1 給与収入、雇用形態などにおいて大きな男女格差があり、事業所の対応も遅れている (図3)。
- 2 市内で働く女性は働きやすさ・働きがいに関する不満を抱き、経営者も課題を認識している。
- 3 共働き世帯が増えているが、男性は仕事中心で、家事・育児の負担が女性に偏っている。

図3 男女別・世代別の平均収入額



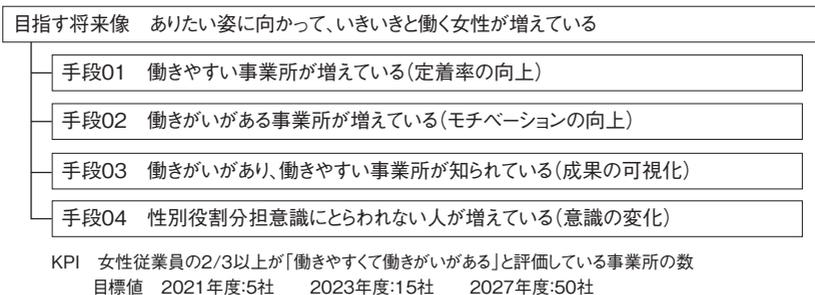
出所：豊岡市 男女別・年代別の平均収入額（豊岡市課税データより作成）

さらに、同市は、「1 女性が女性であるという理由で能力を発揮できないとすると、社会的・経済的に大きな損失である。2 女性が不本意ながらやりたいことを諦め、補助的な役割を担わざるを得ない社会は、公正さ（フェアネス）と命への共感に欠ける。課題の真因は、職場に根強く残る性別役割分担意識である」として、女性も働きやすく、働きがいを感じる事業所を増やすことを通じた職場のジェンダーギャップの解消と、これを切り口としたまち全体のジェンダーギャップの解消を目指すとして「ワークイノベーション戦略」の策定を行った。

筆者はワークイノベーション戦略策定の際にアドバイザーとして関わったが、議論を重ねた結果、目指す将来像に「ありがたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」と掲げ、図4の4つの手段で職場におけるジェンダーギャップ解消を目指すこととなった。

II 実践の展開

図4 目指す将来像



出典：豊岡市ホームページ

ワークイノベーション戦略推進のポイントの1つに、官民連携の「ワークイノベーション推進会議」の組成がある。同会議は豊岡商工会議所会頭をトップとして、市役所を含む16事業所でスタートし、現在、参加事業所は120事業所（2024年10月現在）に拡大した。勉強会、セミナーを通して、事業所間のナレッジ共有、コミュニケーションの場として、地域を挙げてジェンダーギャップ解消の機運を醸成する仕組みとなっている（写真1）。

写真1 2024年度ワークイノベーション推進会議総会

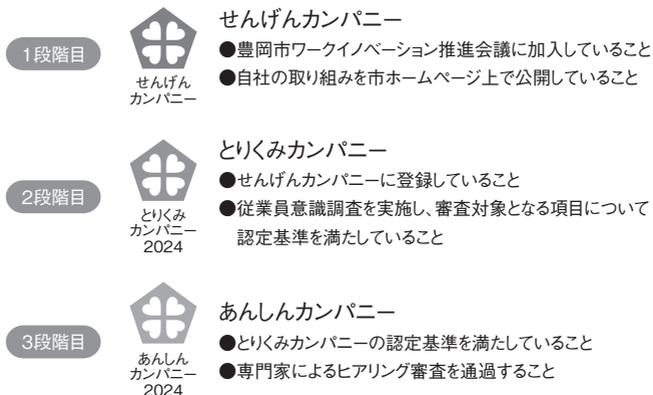


出典：豊岡市ホームページ

ワークイノベーション戦略推進のもう1つのポイントは、事業所のジェンダーギャップの可視化と表彰制度である。ワークイノベーション戦略では、従業員意識調査で女性従業員の2/3以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数を10年で50社にするとの目標を掲げており、2023年度までに該当企業は18社となっている。しかし、目標の50社に向けては大きなギャップがあるため、2024年度には、若手経営者、若手従業員10名からなるチーム「ブリッジメンバー」を設置。同チームでは現在事業所が自律的にジェンダーギャップ解消推進に取り組む仕組みに向けて戦略検討を行っている。

また、独自の表彰制度「あんしんカンパニー」は、従業員意識調査で全従業員、女性従業員、男性従業員のそれぞれ2/3以上が評価していて、かつ、制度が整備されていると審査された企業を「あんしんカンパニー」として表彰する仕組みである(図5)。制度だけでなく、風土醸成も求められるため、難易度が高くこれまでに表彰された事業所は4社にとどまる。そこで、「ブリッジメンバー」からの意見も参考に、2024年度からは下記のように段階を分けて事業所の取組状況を可視化する仕組みに更新した。

図5 表彰制度



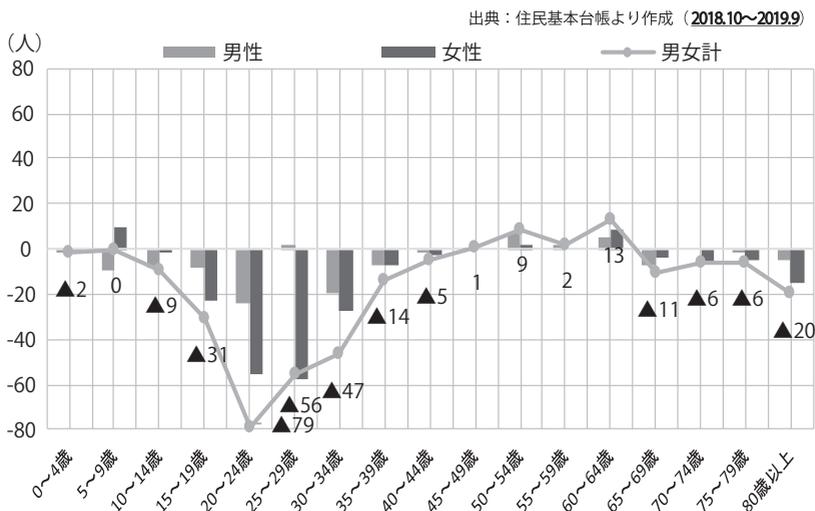
出典：豊岡市ホームページ

地域連携でジェンダーギャップ解消を 富山県南砺市

■豊岡の事業所連携モデルを参考に取組を開始

富山県南砺市は、富山県南西部に位置する人口約47,000人の自然豊かな山間部と平野部を有する地域である。移住定住支援策や子育て支援策などが充実していること、金沢市に30分で行けるアクセスの良さ、歴史や伝統的文化が残り、移住者に人気が高い町である。一方で、他の地方自治体同様に、10代後半～30代前半の若年女性の転出が多いことが課題であり（図6）、2020年度より豊岡市の取組を参考にジェンダーギャップの解消の取組を始めることとなった。

図6 南砺市若者の転出増



出典：令和6年 第1回南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議資料

2020年度は市長も参加し、ジェンダーギャップ解消の必要性について考えるキックオフセミナーを開催した。2021年度には市内事業所の経営者や人事担当者向けにジェンダーギャップに関する意識変革セミナーや男性育休促進に関するセミナー、市内事業所に勤務する女性向けにキャリア支援のた

めのワークショップを実施するなど、2年にわたってジェンダーギャップの理解促進と事業所における施策促進を中心とした取組を行った。

■成果が見えず、軌道修正

しかし、南砺市では、小規模な事業所が多いこと、産業構造として林業や建設業がメインの地域であることから、事業所連携でインパクトを出すことが難しく、成果を可視化することができない2年間となった。一方で改めて、同市が行った「若者・子育て世代向けアンケート」を見ると、職場より家庭や地域における不平等感の声が多いことがわかった。地域や家庭における固定的な性別役割分担意識が強く、事業所にだけアプローチしても地域全体のジェンダーギャップ解消につながらないため、2023年度からは地域コミュニティにおけるジェンダーギャップ解消に着目した取組を行うこととなった（図7）。

図7 南砺市の女性を取り巻く環境

	令和8年目標数値 (南砺市男女共同参画 推進プラン目標値)	全国/県の 平均数値 (参考)	令和6年度	令和5年度	令和4年度
地域づくり協議会「会長」の 女性の割合	30% (10人/31人中)	—	3% (1人/31人中)	3% (1人/31人中)	3% (1人/31人中)
地域づくり協議会「副会長」の 女性の割合	30%	—	12.3% (10人/81人中)	12.3% (10人/81人中)	8.6% (7人/81人中)
地域づくり協議会「事務局長」の 女性の割合	30%	—	12.9% (4人/31人中)	12.9% (4人/31人中)	16% (5人/31人中)
地域づくり協議会「各支部長」の 女性の割合	30%	—	14.2% (21人/147人中)	13.9% (21人/151人中)	13.9% (21人/151人中)
行政推進員の女性の割合 (350団体)	30%	7.8%(全) 3.1%(県)	0.5% (2人/350人中)	0.2% (1人/351人中)	0.2% (1人/353人中)
市内小・中・一貫高校の女性の 割合(市内小・中・一貫 計15校)	設けていない	12.9%(全) 29.7%(県)	46.6% (7人/15人中)	43.7% (7人/16人中)	31.2% (5人/16人中)
PTA会長の女性の割合 (市内小・中・一貫 計15校)	設けていない	16.6%(全)	6% (1人/15人中)	6% (1人/15人中)	20% (3人/15人中)

出典：令和6年 第1回南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議資料

■豊岡市の地域におけるジェンダーギャップ解消の取組を参考に

そこで、2023年度は地域づくり協議会向けに勉強会やワークショップを3回実施し、地域の意志決定層に女性がいけない背景について課題の可視化を行った。地域の慣習として「世帯主（＝男性と思いついでいる）」が持ち回り

II 実践の展開

で役職についていること、地域の自治においても男女で経験や知識が異なることの固定的な性別役割分担意識があること、女性自身が役職を担いたくない（と男性の多くが思っている）ことなどが明らかになった。

ワークショップでは、2050年に向けた地域のありたい姿を可視化するなどしたが、実際に当事者意識をもってアクションを実行してもらうためにはさらなる自分事化が必要だとして、豊岡市の地域コミュニティでジェンダーギャップ解消に取り組んでいる地域リーダー（70代男性）を南砺市に招聘し、「なぜ、取り組むのか」「具体的な取り組み方」について話を聞く場を設けた。地域づくり協議会の幹部を務めるシニア層（60代―70代）と対話を繰り返し行ったことで、2024年3月には地域づくり協議会全体会議にて、幹部が「地域におけるジェンダー問題の解決に取り組む」と宣言し、自治会役員に女性の登用を目指すことが合意された。

南砺市は2024年度、市民が主体となりジェンダーギャップ解消のための

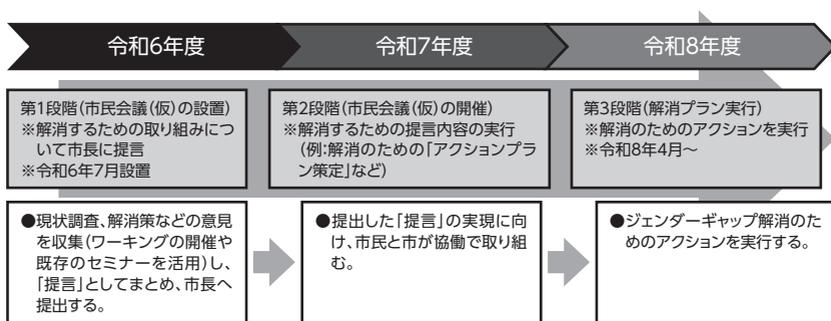
写真2 地域向けジェンダーギャップ解消セミナー



地域向けジェンダーギャップ解消セミナー
小規模多機能自治 第2回各地区取り組み発表会同時開催 参加者約150名

具体的なアクションを示す提言を行うために、商工会、地域づくり協議会、PTA連絡協議会、男女共同参画推進審議会のトップ、市民、有識者などの委員10名で構成する「南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議」を立ち上げた。官民連携で、南砺市におけるジェンダーギャップ解消のゴールとアクションプラン、マイルストーンを改めてプランに落とし込むことで実行力を高めていく方針だ（図8）。

図8 南砺市マイルストーン



4 まとめ

ここまで岩手県釜石市、兵庫県豊岡市、富山県南砺市の取組を振り返ってきた。いずれも10万未満の自治体で、人口減少や若者／女性の流出がジェンダーギャップ解消の取組のトリガーとなっていることは共通しているが、それぞれの地域の課題設定や、ありたい姿、地域特性によってジェンダーギャップ解消のアプローチは異なる。筆者は現在、宮城県気仙沼市のジェンダーギャップ解消事業立ち上げの真っ最中だが、気仙沼市は豊岡市のワークイノベーション推進会議モデルを参考に、官民連携のジェンダーギャップ解消プロジェクトを組成中である。

南砺市では産業構造の違いから事業所連携モデルを組成できなかったが、

II 実践の展開

気仙沼市は漁業に加えて、水産加工業の集積地であることから事業所連携モデルが有効なのではないかと期待している。一方で、中山間地域の自治体からは現在、南砺モデルへの問い合わせが相次いでいる状況であり、来年度、さらに多様な自治体と連携したジェンダーギャップ解消事業に取り組むことで多様な自治体における推進モデルのパターン化を進めたい。

最後に、まだモデルの実践と横展開フェーズの途上であるため仮説となるが、地方におけるジェンダーギャップ解消モデルの横展開の際のヒント、留意点をまとめてみたい。

1. 地域特性に基づいたアプローチ

地方自治体がジェンダーギャップ解消に取り組む際、地域によって産業構造が異なるため、それに応じた課題設定とアプローチが必要である。例えば、豊岡市のように地場産業として鞆産業や城崎温泉の旅館業など、産業集積がある場合、事業所連携で課題解決しやすい可能性がある。一方、農業や林業、漁業などの一次産業が主な産業である地域では、事業所をキーとした変革が起きづらく、女性の起業支援、テレワーカー支援などの可能性も視野に入れる必要があるだろう。

2. 女性のリーダーシップ育成と参加促進

地方のジェンダーギャップ解消に向けては、職場も地域も女性リーダー育成をセットで実施することが必須である。本稿では触れていないが、地域の女性リーダー育成として、豊岡市では「豊岡みらいチャレンジ塾」を2022年～2024年度の3年間実施しており、城崎町湯島財産区という特別地方公共団体の議員創出や女性起業家の創出で成果が出始めている。南砺市では、豊岡市の豊岡みらいチャレンジ塾をモデルに、「南砺イノベーション講座」を2024年度に開始。地域づくり協議会や自治会で役員となる女性など、地域でリーダーシップを発揮できる女性の育成を行っている。

3. 戦略的な広報活動

地域全体でジェンダー平等に対する意識を高めるためには、市の内外に向けた戦略的な広報活動が欠かせない。市民に向けては、市の広報メディアの

ほか、地方紙、ケーブルテレビ、コミュニティラジオなど、地域密着型の情報発信手段を活用して啓発を行うことが効果的である。豊岡市においては、ワークイノベーション推進事業開始と同時に、ジャーナリスト向けに市長を囲む座談会を東京で実施。当初から市外も意識した情報発信を行っている。

(こやす・みわ 株式会社 Will Lab 代表取締役)