

令和7年度 会派調査研究報告書

(視察先 1 か所につき 1 枚)

会派名	新生クラブ
出席者	功刀正広 金井洋介
事業名	ジェンダーギャップ解消に向けた戦略的取組と地方創生への影響について
事業区分	①研究研修 ②調査

1. 韮崎市での課題と研修・調査の目的

若年層、特に女性の流出： 地方都市共通の課題として、進学や就職を機に転出した若者、とりわけ女性が地元に戻ってこない現状がある。2020年国勢調査によると、韮崎市の20歳代の「若者回復率」は男性が59%であるのに対し、女性は35%に留まっており、男性に比べて女性の回復率が24ポイント低いという結果が出ており、若年層の女性にとって「戻ってきたい」「住み続けたい」と感じられる環境づくりや、ジェンダーギャップの解消が市政の重要な課題となっている。

2. 実施概要

実施日時	2026年1月23日（金）10：30～
視察先	兵庫県豊岡市
担当部局	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
報告内容	【豊岡市の取組内容と戦略】 (1) 職場の変革「ワークイノベーション」 ① 推進会議の設立： 市内事業所（約130カ所）と連携し、働きやすさと働きがいの両立を目指す。 ② 可視化と表彰： 従業員意識調査に基づき、優れた取組を行う企業を「あんしんカンパニー」として表彰。制度だけでなく実態を伴う改善を促す。 ③ 具体的な改善例： 男性育休の促進、人事評価制度の刷新（成果から行動へ）、長時間労働の抑制により、女性が管理職を引き受けやすい環境を整備。 (2) 地域・学校・家庭へのアプローチ ① 地域の意識変容： 自治会の役員構成や行事の役割分担を見直し。世帯1票制から住民1票制への変更など、女性や若者が意思決定に加わる仕組みづくり。 ② 教育現場での啓発： 無意識の偏見に気づくための教職員研修や、多様性をテーマにした オリジナル絵本の制作・活用。 ③ 家庭内の対話： 「ラク家事・育児コミュニケーションシート」を活用し、家事育児の負担偏重を解消する対話を促進。 (3) 女性の経済的自立支援 ① ブチ勤務の提案： 子育て中の女性と、短時間・少日数勤務を求める事業所をマッチング ② デジタル人材育成： eラーニングやインターンを組み合わせた「女性デジタルマーケティング講座」を実施し、再就職や起業、在宅ワークを支援。 ③ リーダー育成： 「豊岡みらいチャレンジ塾」を通じ、地域や政治の分野で活躍する女性リーダーを育成。実際に120年超の歴史で初的女性財産区議会議員が誕生。

1. 感想（まとめ）

豊岡市の「まちの存亡の機」という言葉には、人口減少の本質を突く切実な危機感が凝縮されています。単なる「女性支援」という文脈ではなく、若者の回復率、特に女性に選ばれない現状を緻密なデータで可視化し、それを「まちが消滅するかどうかの瀬戸際」と定義した点に強い衝撃を受けました。

従来の慣習や性別役割分担意識を過去の否定としてではなく、時代の変化に合わせた「仕組みのアップデート」と捉える考え方は、住民や企業の理解を得る上で極めて戦略的であると思いました。そして、行政が退路を断ち、専門部署の設置や財源確保に奔走する覚悟は、地方創生の本気度を感じました。

本市においても、若年層の流出、特に男女間での回復率の差は、地域の持続可能性を脅かす喫緊の課題であり、豊岡市の事例は、ジェンダーギャップ解消こそが経済や社会の活力を維持するための「今世紀最大の土台づくり」であることを明確に示しています。

この視点を政策の柱に据え、全庁一丸となって「無意識の偏見」への気づきを促し、官民が連携して環境整備に取り組む必要性を強く認識しました。今回の視察で得た知見を、本市の未来を切り拓く具体的なアクションへと繋げていけたらと思いました。

2. 視察の所感と本市への提言（今後の方向性）

・「選ばれるまち」への転換：

人口減少対策の核に「ジェンダーギャップ解消」を据え、数値データに基づいた現状の可視化を本市でも実施すべきである。

・組織横断的な推進体制：

豊岡市のように、全庁的にジェンダー視点を施策に反映させる体制（多様性推進・ジェンダーギャップ対策課のような専門部署と、全部署の連携）が必要である。

・意識改革の継続性：

「気づく→自分ごとにする→行動する」というステップを、市民・事業者・行政が共有し、特効薬ではなく「仕組みのアップデート」として取り組む姿勢が重要である。



※写真等がある場合は添付すること