

5

ジェンダー平等を
実現しよう



2024年11月8日

奈良県 ジェンダーギャップを考えるトップセミナー

個性が活かされる公務職場に向けて

～ジェンダーギャップの解消～



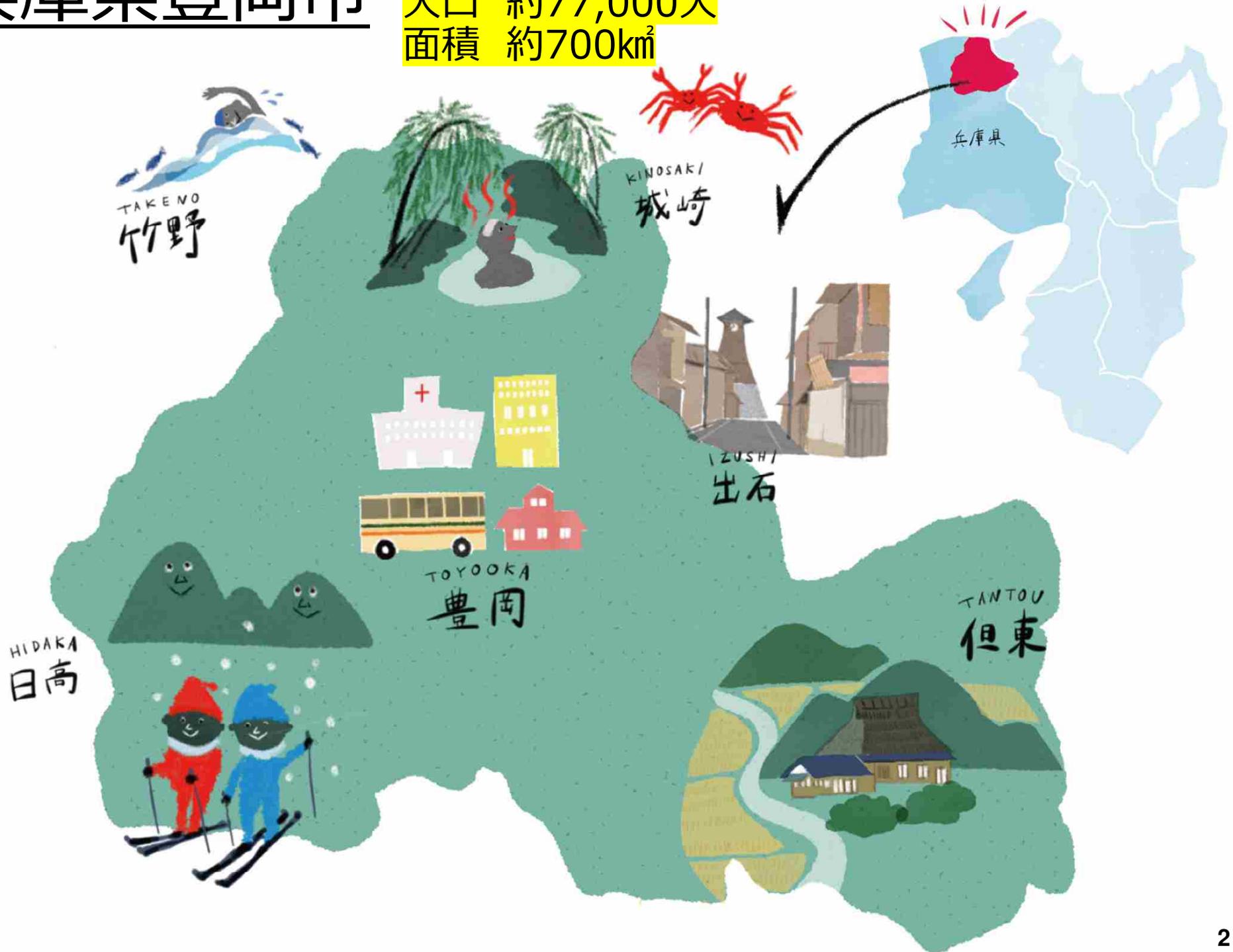
兵庫県豊岡市暮らし創造部

多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

原田 紀代美

兵庫県豊岡市

2005年に1市5町が合併
人口 約77,000人
面積 約700km²





コウノトリ



演劇



豊岡鞆



城崎温泉

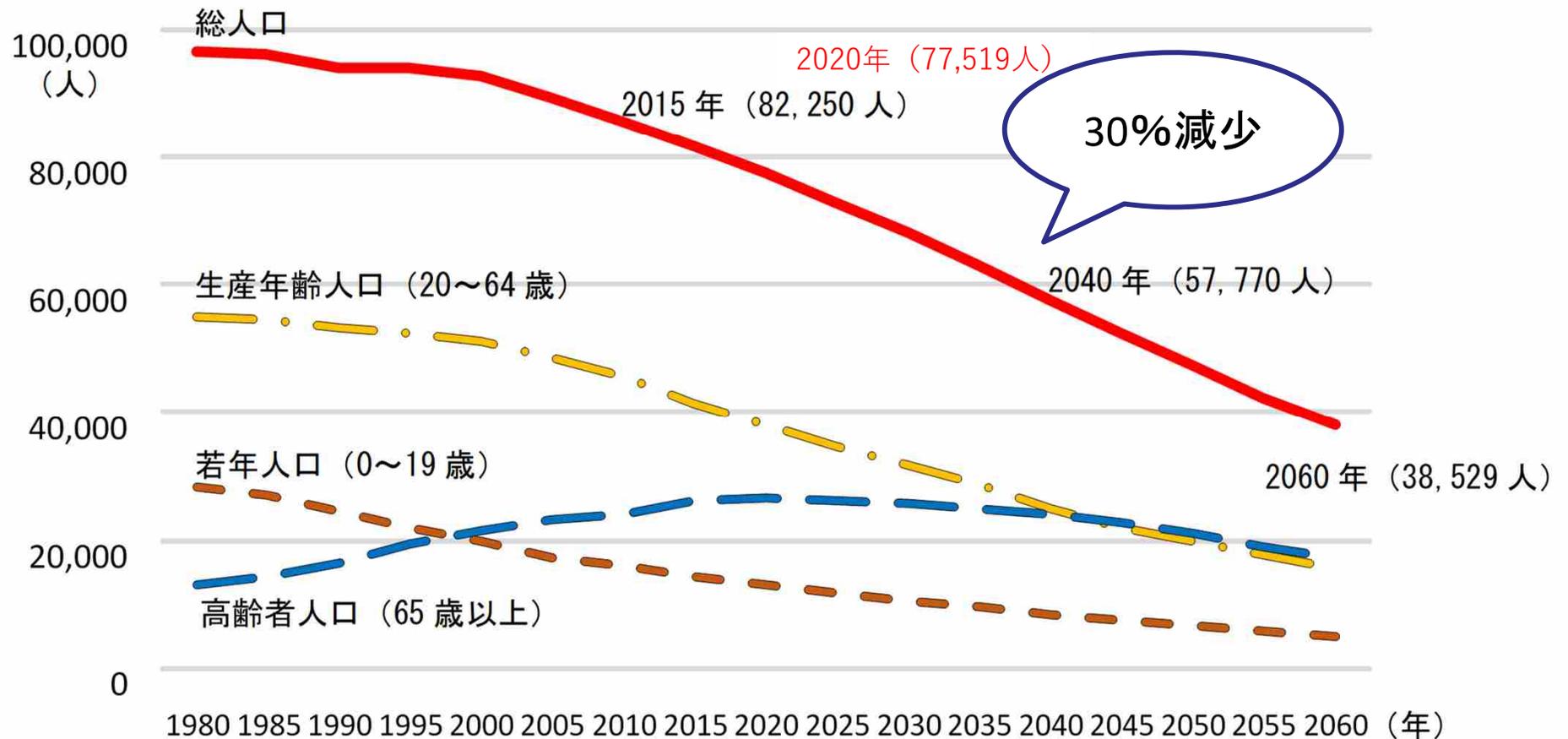
豊岡の最大の課題

地方創生

= 人口減少対策

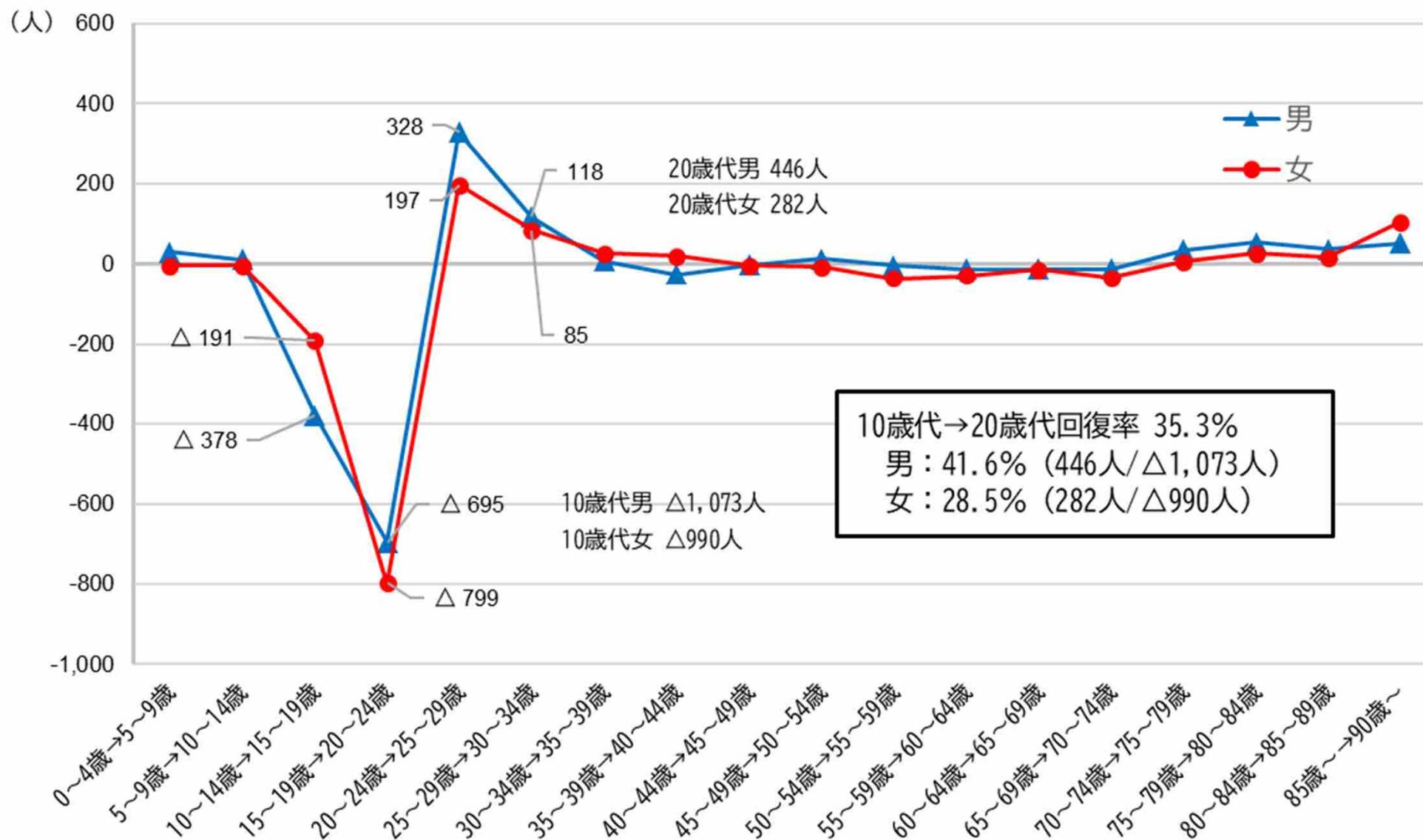
豊岡市の総人口と年齢3区分別人口推計 (1980～2060年)

【図1】 総人口と年齢3区分別人口の推移 (1980～2060年)



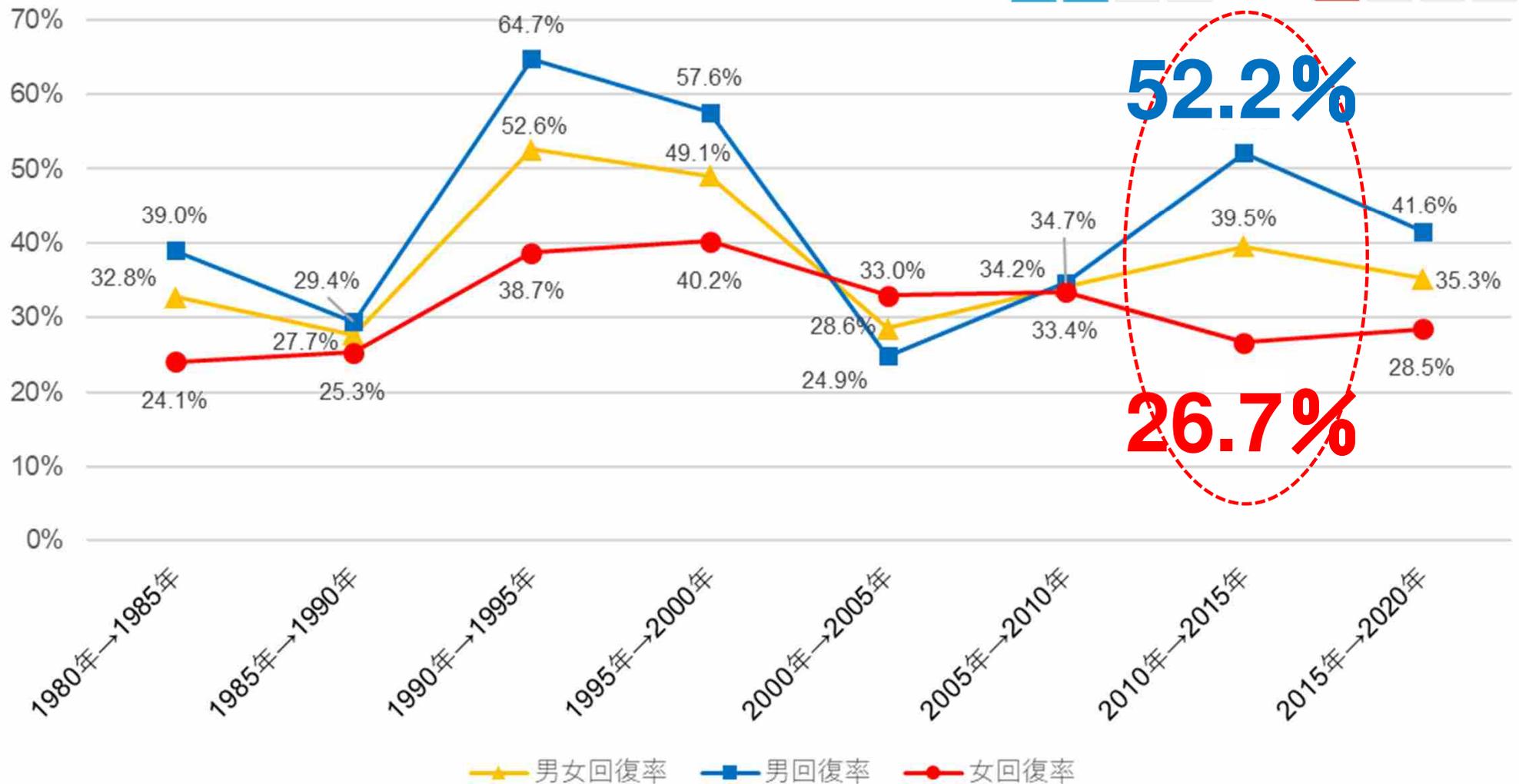
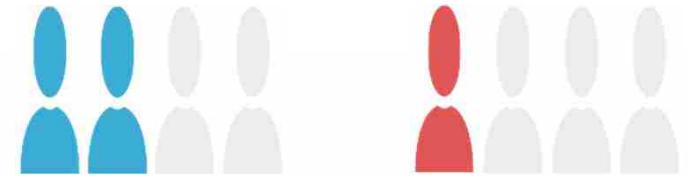
(出典：1980～2015年は総務省統計局「国勢調査」，2020年以降は内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局提供人口推計ワークシート (CD-ROM) により作成した独自推計)

豊岡市 年齢性別・純移動数 (2015→2020年)



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



豊岡に暮らす価値

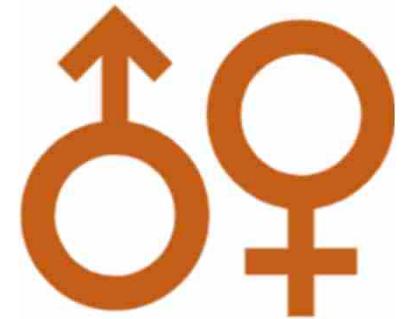
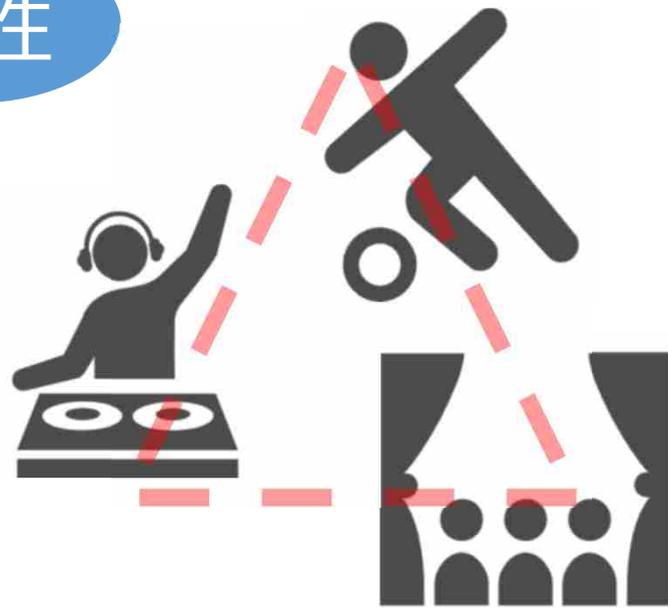
- 1 若者に選ばれていない
- 2 とりわけ若い女性に
選ばれていない

なぜ、若者が帰ってこないのか？ (入って)

経済的魅力
に乏しい

文化的魅力
に乏しい

男性



女性

ジェンダーギャップが大きい

ジェンダー・ギャップは、

**社会的役割や機会等の
男女格差**

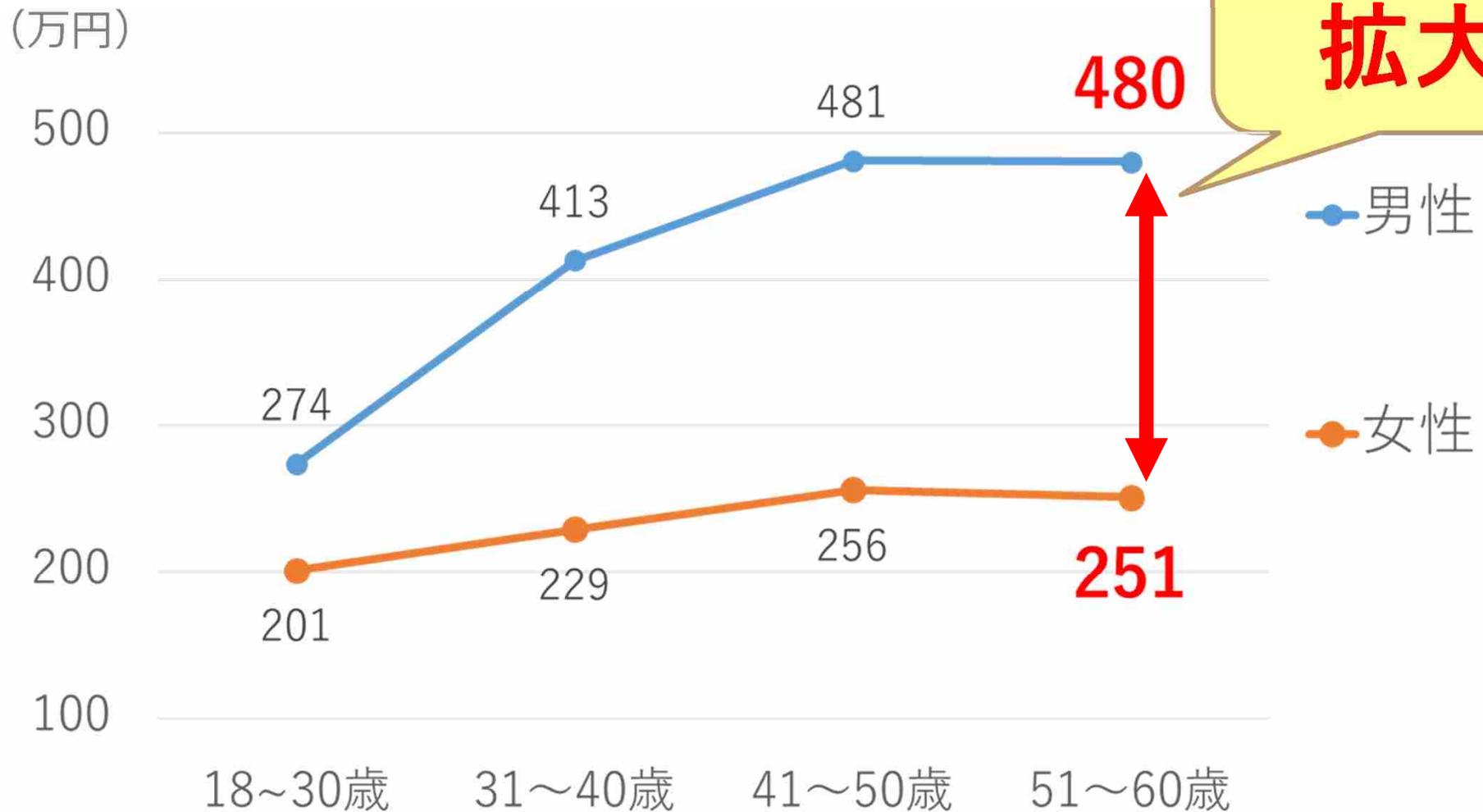
ジェンダーギャップの 何が問題なのか？

女性が女性であるという理由だけで能力を発揮できないとすると、

- 人口減少の加速 ⇒ まちの消滅
- 経済的損失
- 社会的損失
- 公正さの欠如（アンフェア）

豊岡市のジェンダーギャップの実態【職場】

〈男女別・年代別の平均収入額〉

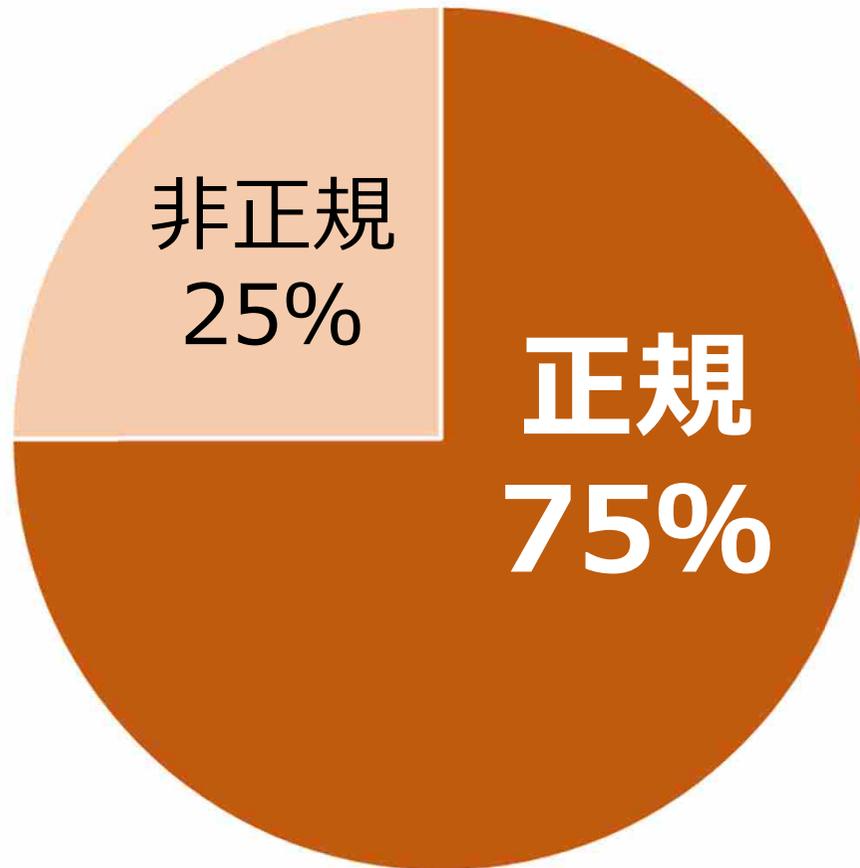


豊岡市のジェンダーギャップの実態【職場】

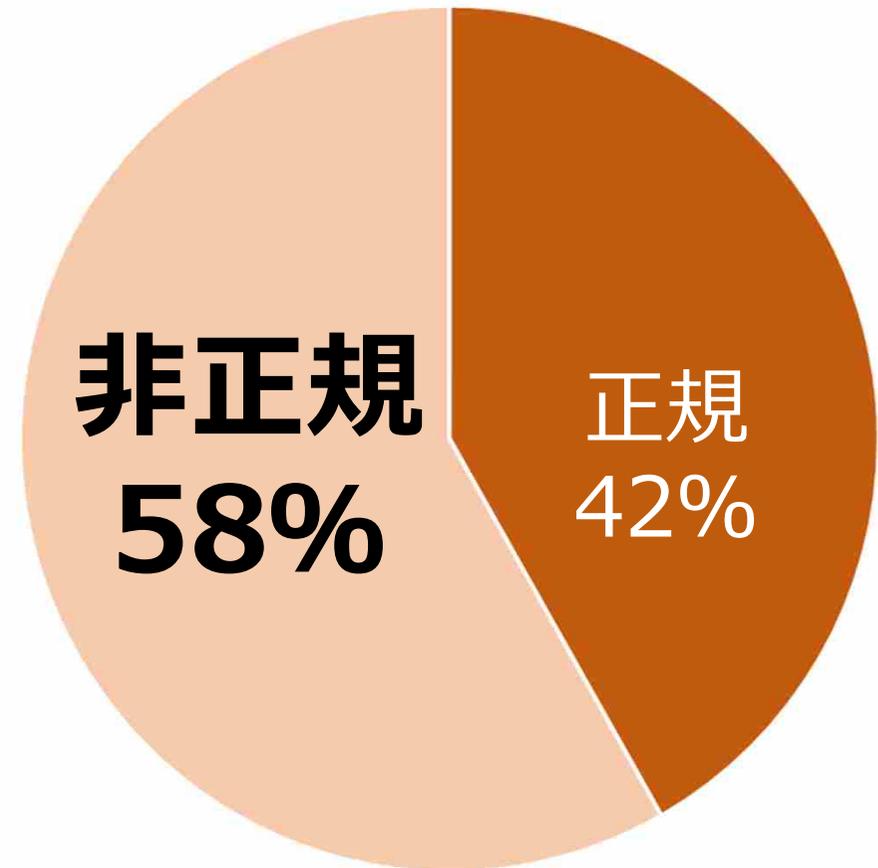
〈豊岡市の男女別の雇用形態〉

※非正規：派遣、パート、アルバイト等

男性



女性



豊岡市のジェンダーギャップの実態【市職員】

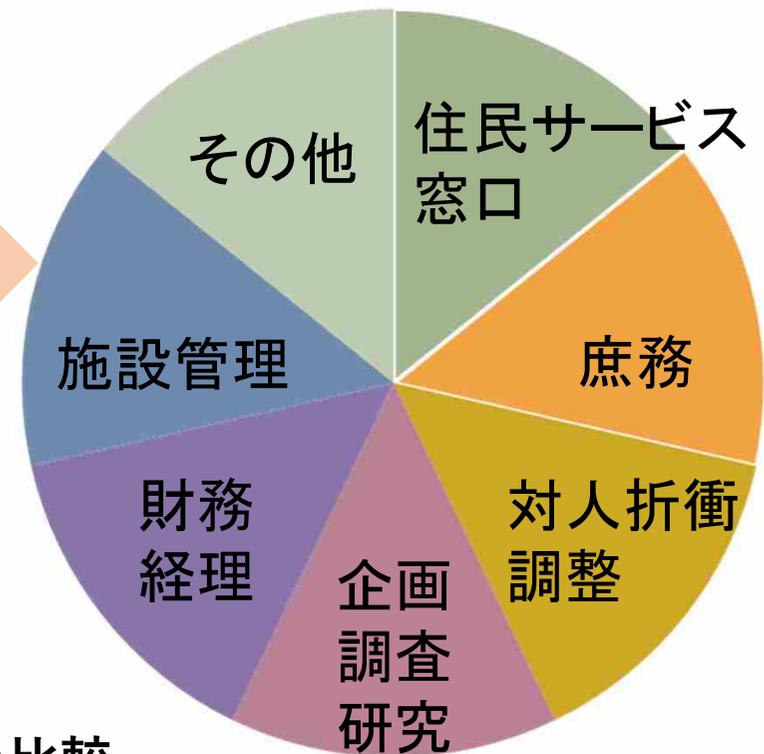
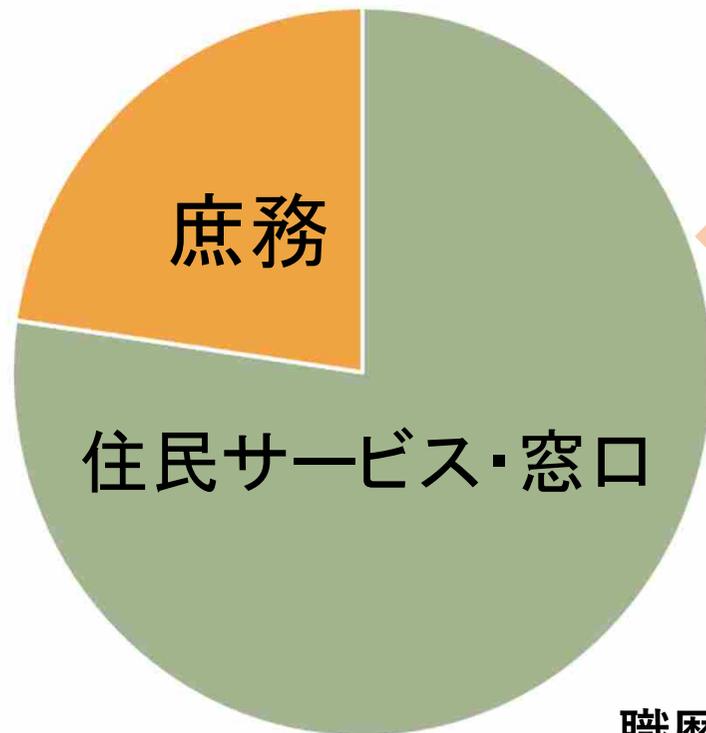
【40代女性・23年の職歴】

【40代男性・19年の職歴】



町民課
市民福祉課 合計15年

環境経済課



職歴と経験業務の比較

(2019年度 女性のためのリーダーシップ研修 グループ発表の課題提案資料から)

取組みの流れ、市役所組織等の変遷

職場から変える



まち全体へ

- 2016.4月 ◎ UIターン戦略室設置
- 2017夏 ☆ 2015の国勢調査を元に人口分析
- 2018.10月 ワークイノベーション推進会議を設立
- 2019.1月
- ◇ 豊岡市ワークイノベーション戦略策定
 - ◇ 豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン策定
- 2019.4月
- ◎ ワークイノベーション推進室設置
- 2021.3月
- ◇ 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略策定
- 2021.4月
- ◎ ジェンダーギャップ対策室設置
- 2024.4月
- ◎ 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課設置

豊岡市ワークイノベーション推進会議 (2018.10.23設立)

16事業所



豊岡市ワークイノベーション推進会議

120事業所 (2024.10.24現在) 講演会、意見交換会、懇親会を実施
企業が組織として、個人として取り組むこと等を宣言



豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン(2018~2027)

豊岡市役所
キャリアデザイン後期
アクションプラン
2023年~2027年

感じられる組織へ

働きがいを

働きやすさと

ありたい姿に気づく

キャリアサポート(CS)
シートの活用

休暇取得の促進

管理職が部下の
キャリア形成を
応援！

自らの
キャリア形成に
取り組む！

学び直し

ジェンダーギャップ
解消と多様性の
価値を理解！

男性の育児休業取得を
推進

男女問わず働きやすい
職場環境へ



キャリアデザイン後期アクションプランの戦略体系図

目指す将来姿 すべての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えている

戦略目的 自ら成長しようとする職員が増えている

手段01 職員の成長を支える仕組みが整っている
(組織・働きがい)

手段02 管理職が部下のキャリア形成を応援している
(管理職・働きやすさ)

手段03 職員が自律的に自らのキャリア形成を実践している
(職員・働きがい)

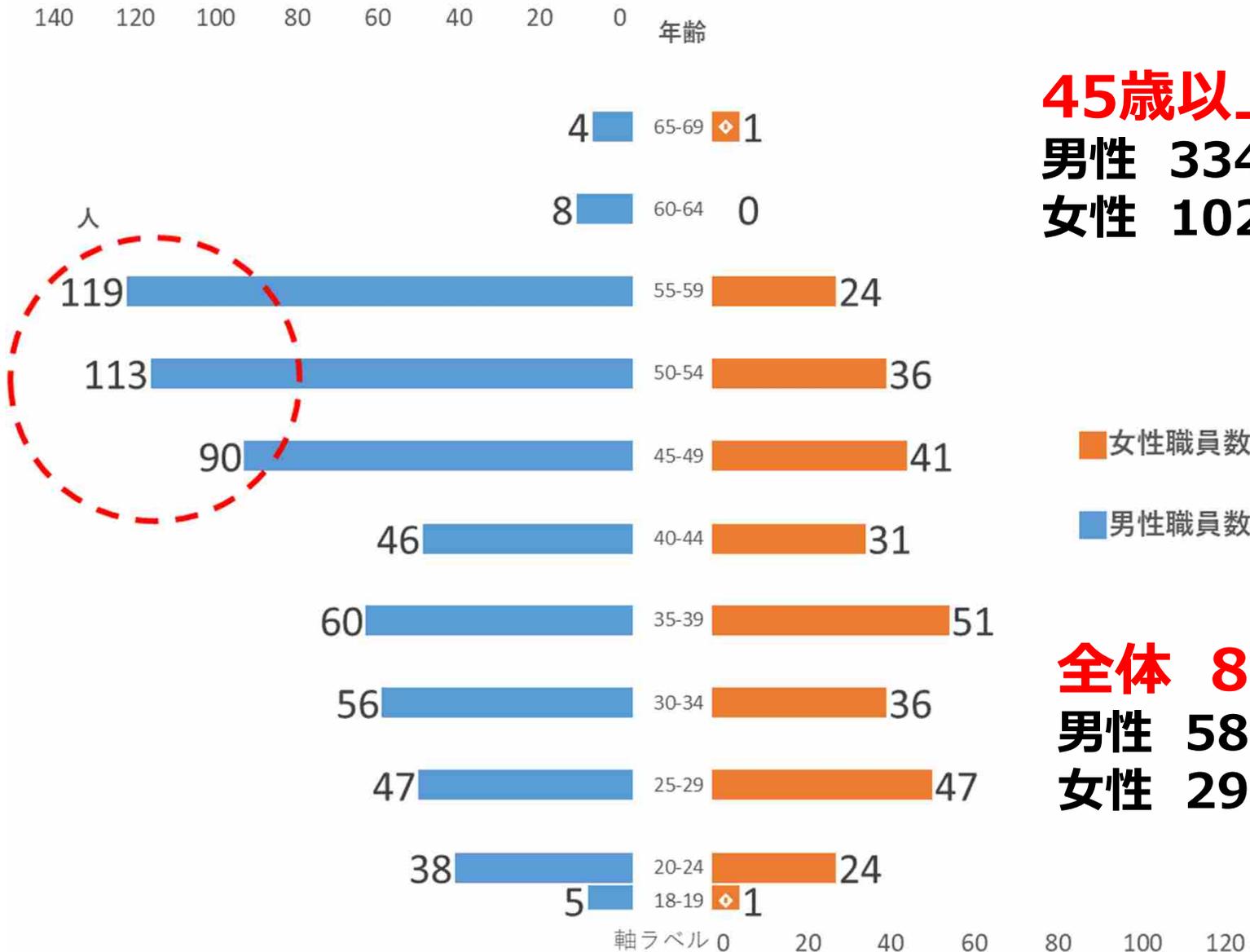
手段04 職場のジェンダーギャップ解消と多様性の価値が理解されている
(ジェンダーギャップの解消)

後期アクションプランのロードマップ

2ケタ	4ケタ	目指す状態	6ケタ	具体の施策	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	進捗	個別目標値
01	職員の成長を支える仕組みが整っている										
	01	めざす職員像が示されている	01	(啓発) 人材育成基本方針の周知						継続・強化	—
	02	採用や昇任・昇格基準・人事異動の仕組みが可視化されている	02								—
	03	悩みや不安を相談できる仕組みが活用されている	03	CSシート内容再整備、自己申告書の重要性周知、ハラスメント外部相談窓口確保						強化	—
	04	職員の成長を支援する教育体系が整っている	04	効率的な研修システムの導入 (eラーニング)	試行導入	本格稼働				強化	100%
05	休暇・休業が取得しやすい職場になっている	05	・庁内業務のDX推進 ・柔軟な人事配置の仕組みの構築 (職員・会計年度任用職員) ・出産育児・介護に関連する休暇・休業取得等情報の周知	検討					継続	年次有給休暇年間5日以上	
02	管理職が部下のキャリア形成を応援している										
	01	マネジメントスキルを磨く管理職が増えている	01	部長級を対象とした対面研修で、マネジメント・コーチングスキルを向上						強化	60%
	02	管理職がコーチングスキルを身につけ、部下のやる気を引き出している	02	・1on1ミーティング技術習得と向上(eラーニング活用) ・人事異動時のジョブアサイン (担当: 異動先管理職)						継続 新規	80%
03	キャリアサポートシートが勤務評定に活用されている	03	・CSシートの作成、面談 ・業績評定につなげる目標設定の義務化、勤務評定とのシート統合により人材育成の一体感を図る ・面談回数・面談時期の統合、面談者の調整	見直し 習慣化	様式統合				新規	100%	
03	職員が自律的に自らのキャリア形成を実践している										
	01	職員が自らのありたい姿を描いている	01	市役所内のキャリア支援の仕組み整備・活用 (相談体制強化: メンター制度の改修・内、外部相談機能)	仕組み 整備	実施				新規	—
	02	自らの成長目標の実現に向けて学び直しに取り組む職員が増えている	02	自分のありたい姿の言語化と「学び」の実践 (相談・情報及び研修機会の提供)						新規	70%
03	リーダーシップを発揮している職員が増えている	03	自律意識向上と一歩踏み出すために必要なマインドセット研修等の実施 (主なターゲット=30代職員)						新規	—	
04	職場のジェンダーギャップ解消と多様性の価値が理解されている										
	01	無意識の思い込みに気づき、克服しようとしている	01	意識啓発や学習の積み重ねで、無意識の思い込みを克服 *eラーニング活用						継続	100%
	02	性別による偏った配属が解消され、多様な経験を積んだ職員の視点が政策にいかされている	02	・人事異動、配置等における、無意識の思い込みの解消と公正性の確保 (配属・仕事の配分・役割)						強化	100%
03	男性職員も、休暇・休業を取得し、育児・介護等を担っている	03	・取得しやすい環境づくりと管理職や職場への情報提供による啓発 (子育て支援プラン推進委員会との協働)						継続	男性育児休業取得率 100%	

豊岡市職員の男女別年齢構成の状況

2023年4月1日現在 男女別職員構成



45歳以上 436人
男性 334人 76.6%
女性 102人 23.4%

全体 878人
男性 586人 66.7%
女性 292人 33.3%

豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン

〈前期（2018～2022）〉

3つの重点目標

① 自律的なキャリア形成を支援

- ・キャリアサポート（CS）シートの導入
- ・階層ごとのスキルアップ研修の実施
- ・定期的な職員意識調査の実施

② 働きやすい職場風土の実現（WLBの実現）

- ・休暇取得の促進
- ・ITツール導入による業務改善

③ ジェンダーギャップの解消

- ・男性の育休取得促進
- ・無意識バイアス存在の自己理解

〈後期（2023～2027）〉

5つの重点目標

- ① 職員の自律的なキャリア形成支援
- ② スキルアップのための平等な機会の提供
- ③ 部長級(管理職)を中心とした人材育成体制の充実
- ④ 働きやすい職場風土の実現
- ⑤ キャリア形成機会の男女格差の解消

行動を変えるための「仕組み」を導入

リクルート社の「Will Can Mustシート」を参考に キャリアサポート（CS）シートを導入

- ・キャリアサポートシートの記入
- ・キャリアサポート面談の必須化

- ・コーチング研修で、管理職の
面談スキル向上
- ・「面談実施率／気づきの有無」を
意識調査で捕捉

人事情報システム活用により管理がしやすくなります

1. キャリアデザインについて サンプル

あなたのキャリアデザイン（ありたい姿のイメージ）について記入してください

1-1 キャリアデザイン（3～5年先のイメージ）

同僚や上司から信頼され、担当業務に限らず新しい仕事を
安心して任せられるようになり、自身も日々成長していきたい。

1-2 業績目標

新しい補助金の制度の立ち上げのミッションをやり遂げたい。

1-3 現状のスキルについて・得意なスキル

タイムマネジメントスキルの向上、アクセスを使ったプレゼンスキル等

1-4 自己研鑽（学び直し）

ロジカルに物事を考えるスキルを身につけたい。

2. ライフプランについて

本年度の計画や予定など、キャリアデザイン実現に向けて、
上司と共有した方が良く考えることを記入してください

2-1 ライフイベント

- 長男が幼稚園入園予定、子ども会ブロック会長予定
- 5月 日：子ども会遠足（1日年休）、10月 日：子ども会秋祭り

3. 上司の応援メッセージ

今年度掲げた業績目標の達成について：
一人で抱え込まずにチームで助け合ってやり遂げて下さいね。

ありたい姿、身につけたいスキルなどのキャリアイメージや
家族のイベントや休暇取得計画等を事前に上司と共有。

ありたい姿を
上司と共有！

家族のイベントを
伝える！

誰もが休暇を
取りやすい
職場に！

管理職のマネジメント力を磨く研修

- **無意識のジェンダーバイアスを認識し、部下との対話の頻度と質を高めるコーチング・メンタリングスキル**を習得
- **性別・世代別ギャップ**などを理解したマネジメント手法を学ぶ



若手職員の実践力強化研修

これからのキャリアをデザインし、**戦略的な思考**をもとに、**自ら課題を設定し、解決策を打ち出して説得する力**を養う。

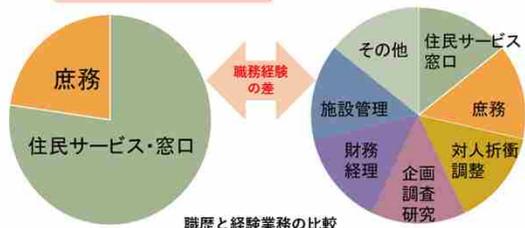


女性リーダーシッププログラム

研修を通して、組織の課題を当事者が可視化し**トップを動かす**
 女性職員グループが自ら**男女の経験格差を可視化し、副市長に**
プレゼン ⇒ 市長に共有

3 職歴と経験業務の比較!!

【40代女性・23年の職歴】 【40代男性・19年の職歴】



4 ご提案

～主事・主任のうちに定期的な人事異動を！～

異動が少ない！

女性は、窓口業務や庶務を担当することが多い。
 人事配置、育成が同世代の男性と異なっている。

知識が増えず、経験が積めない！

事業・会議・企画立案・予算編成・執行業務などに携わることが少ない。
 市職員としての基本的な知識・経験を習得できない。

経験が少ない為、不安が大きく、自信が持てない！

自信につながる経験の機会を！



5 係長級以上の異動状況調査 ①

▶調査項目
 主事・主任時代に定期的な人事異動があったか

▶調査対象
 40歳以上の係長級以上の男女

定期的な異動とは、
 3～5年での異動とします

Q、定期的な異動があったか



男女で
 2倍も違う！

Q、定期的な人事異動に…



賛成が84%

男性職員の育児休業取得促進

育児休業取得に向けて、前向きな声かけ！「育休いつとるの？」

【職員】

配偶者の妊娠安定期を目途に、上司へ相談

CSシートに出生予定を記載



【所属長】

- ◆職員からの相談・報告を受け、育児休業の取得期間について確認
- ◆業務調整、事務分担等の見直し



上司の声掛けがありがたかった



所属部署のサポートが嬉しかった

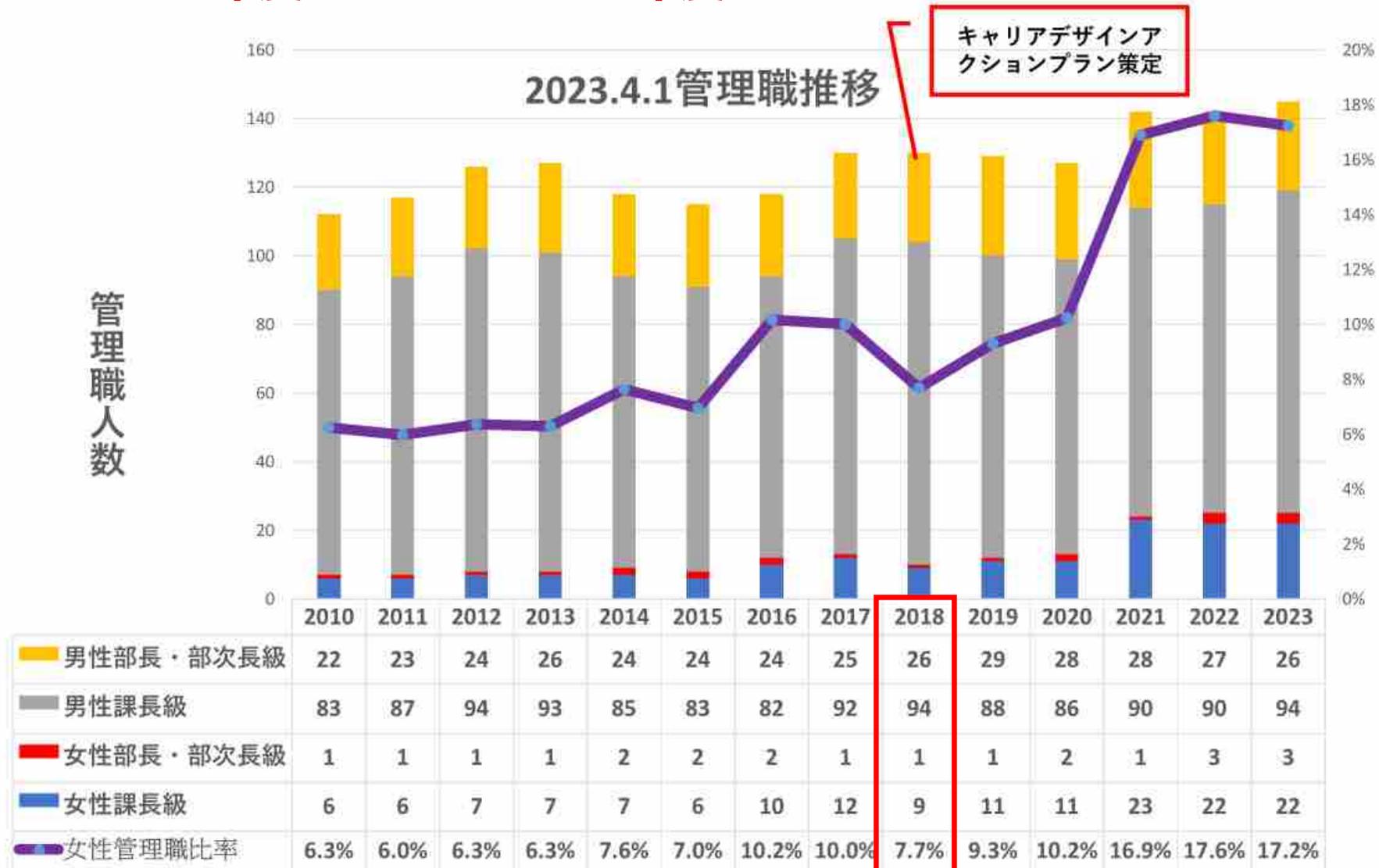


初めての子育てを2人で共有する時間が作れてよかった

1回目は妻が里帰り出産から帰って来る時、2回目は妻が復職する時に取得したい

豊岡市役所 女性管理職比率の推移

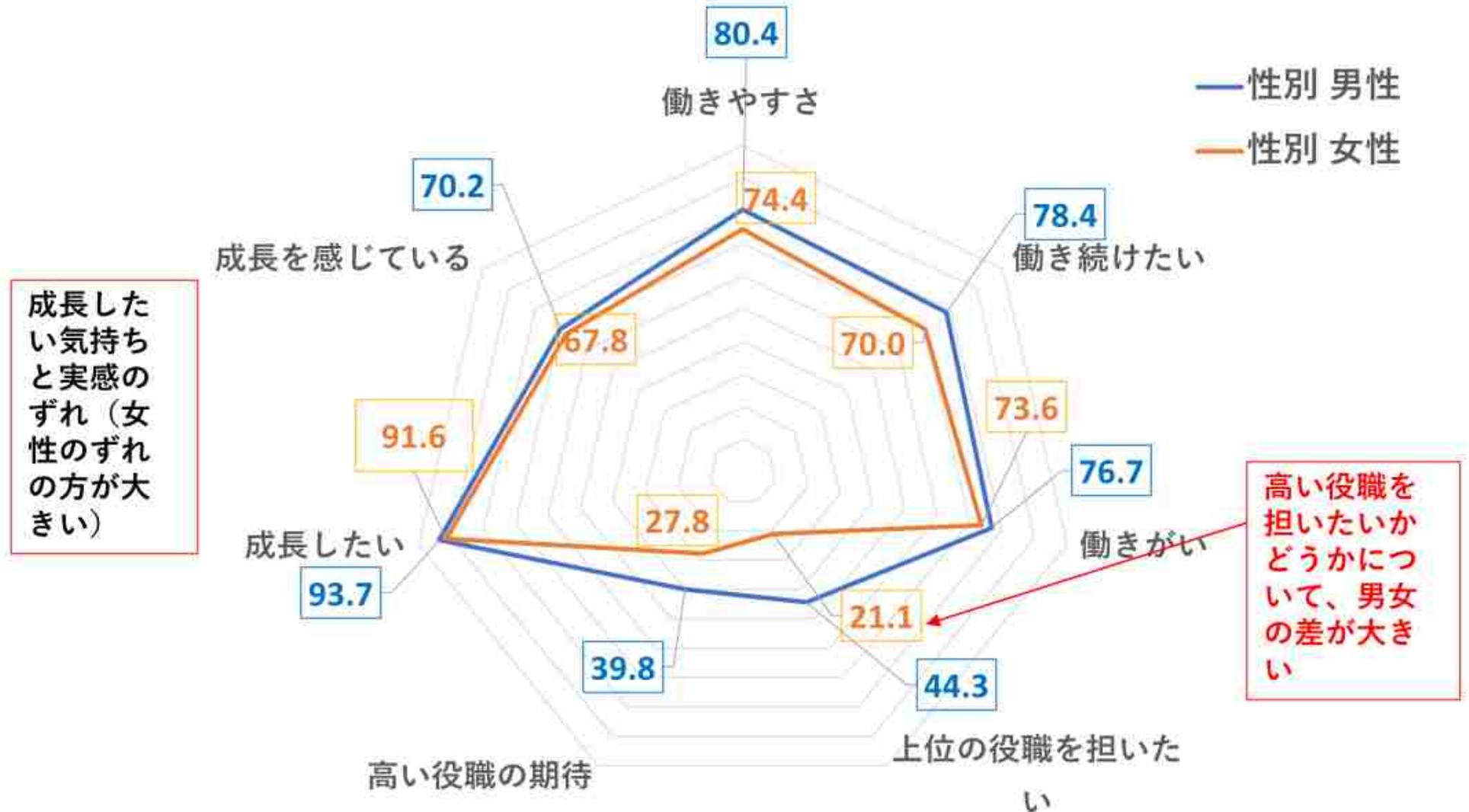
2022年度は、2018年度と比較し、女性管理職の比率は**2.3倍に**
2018年度 7.7%⇒2022年度 17.6%



豊岡市役所職員の意識傾向のポイント（7大指標）

2023年度職員意識調査

性別 職員意識調査 7大指標



豊岡市役所 男性育児休業取得状況

目標 2027年度 100%

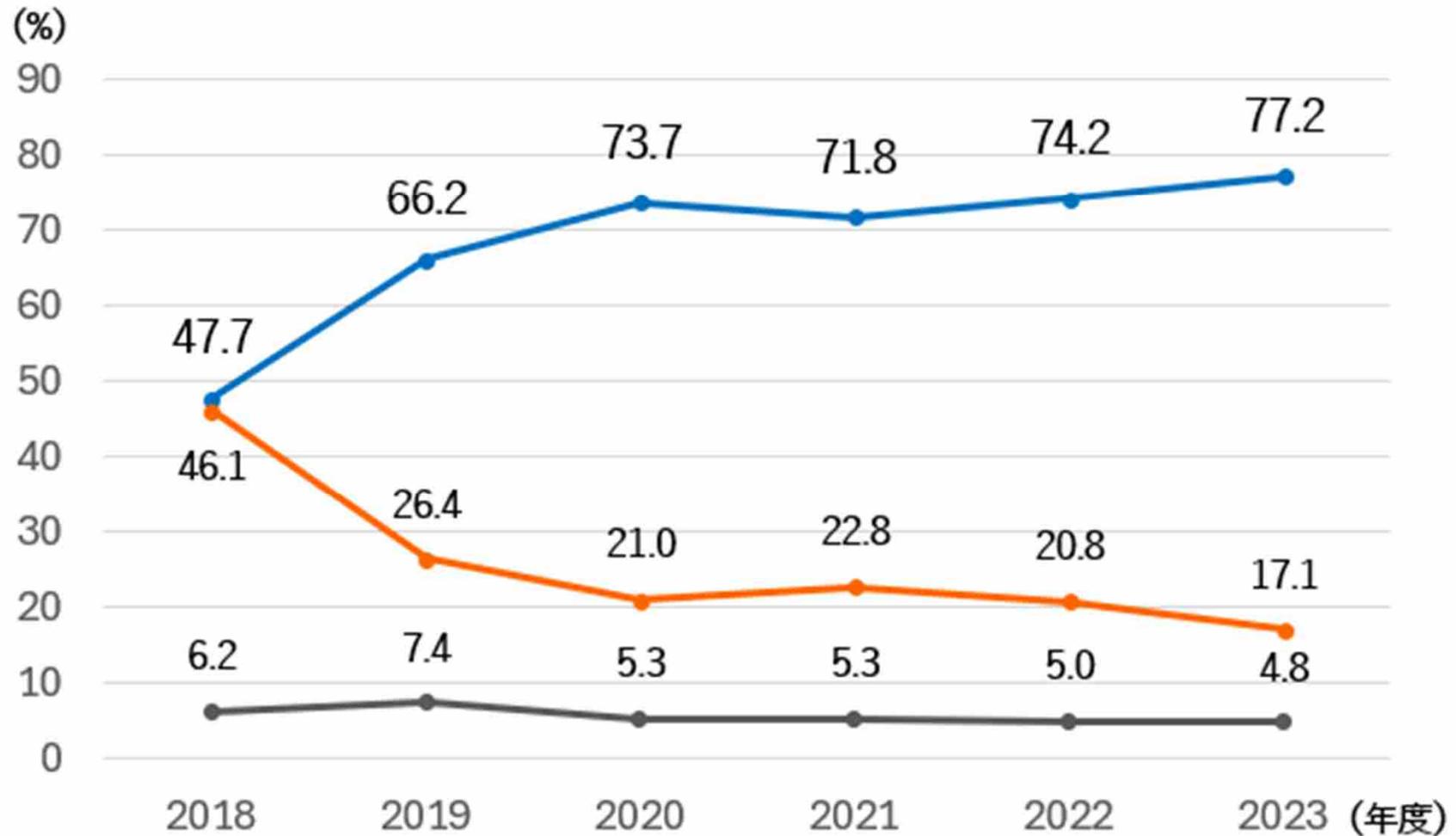
2024/2/1現在



豊岡市キャリアデザイン推進事業 (人事課作成)

豊岡市役所 男性育児休業取得に対する意識調査

＜職員意識調査 男性育児休業取得に対する変化＞



※2018は一般事務職のみで実施

- ぜひ取得する（取得してほしい）
- 取得したいが難しい（だろう）
- 機会があっても取得するつもりはない（してほしくない）

今後の推進に向けて

【振り返り】

- ・職員意識調査を通して職員の働きやすさと働きがいを
男女別・世代別にモニタリングする仕組み
- ・自律的キャリア形成を促す仕組み
- ・階層別研修体系の構築

【アクションプラン後期目標達成に向けて】

主な目標（2027年度）

- 男性育児休業取得 **100%**（2024年2月1日時点）
- ▲女性管理職比率 **15.3%**（2024年4月1日時点）⇒**30%**
- ▲成長を実感する職員の割合
71.3%（男性**72.9%** 女性**68.1%**）⇒**90%**
- ▲自律的な学びを実践する職員の割合
37.3%（男性**36.7%** 女性**37.4%**）⇒**70%**



手段 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

- ジェンダーギャップ解消の必要性を学び、特に子どもたちの未来に関わることでと理解している市民が増えている
- 多世代・多様な市民が、ジェンダーギャップ解消の意義やメリットを語っている
- 市の施策にジェンダー視点が主流化され、ジェンダーギャップ解消の必要性が市民の暮らしの中に浸透している

手段 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

- 多世代・多様な市民によるコミュニケーションが活発に行われている
- 地域活動に参画しリーダーシップを発揮する女性や若者が増えている
- 女性や若者の声やニーズが政策に反映されている



手段 3 女性も男性も働きやすく働きがいのある事業所が増えている

- 経営者がジェンダーギャップ解消に向けてリーダーシップを発揮している
- 先進的な事例やノウハウを手本にして実態に取り組む事業所が増えている
- 性別に関わらずフェアな評価により活躍の場が広がっている
- 性別に関わらず家事、育児、介護のための休暇等の取得が進んでいる



手段 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

- 家事・育児・介護等の価値や意義が知られている
- スキルを磨いて家事・育児・介護等に主体的に関わる男性が増えている
- 家事・育児・介護等に関する支援の仕組みが構築されている



豊岡市 ジェンダーギャップ 解消戦略

— 戦略体系図 —
2021年度～2030年度

上位目的

この戦略において
5～10年程度で実現したい姿

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

戦略目的

この戦略において
3年程度で達成したい姿

ジェンダーギャップ解消の必要性を自分ごととして捉え、行動する人が増えている

手段 5 自分のありたい姿に向かって、経済的に自立し、いきいきと暮らす女性が増えている

- 自己実現に向けてチャレンジする女性が増えている
- まちのあちこちで女性同士のつながりが生まれている
- 経済的に自立するための相談支援体制が構築され、活用する女性が増えている



手段 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

- 保育園・こども園・幼稚園・学校等でジェンダー視点を取り入れた保育・教育が行われている
- 子どもたちが性別にとらわれず自分のありたい姿を描き、実現に向けて行動している



豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会

ジェンダー視点の主流化に向け、
「豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会」**始動！！**

1 委員

市職員 14人
(男性7人・女性7人)
課長補佐級、係長級、
主任級の職員で構成

2 アドバイザー

大崎麻子氏



3 所掌事務

- (1) ジェンダーギャップ解消戦略の進行管理
- (2) ジェンダーギャップ解消戦略の推進に必要な調査及び研究
- (3) 豊岡市男女共同参画プランの進行管理

地域コミュニティ・自治会の取り組み



幼稚園教諭・保育士対象の研修会

ジェンダー視点のある保育・教育とは！



参加者：10月19日若手 18人・11月16日中堅～園長補佐 24人 (2021.11.16)

- ・保育・教育者の役割の重要性
- ・ジェンダー視点を保育・教育にどう取り入れるのか、明日からできること

教育分野におけるジェンダーについて考える研修会

対象：市立小学校・中学校の管理職・教職員
市立幼稚園・認定こども園・保育所の管理職・教職員



参加者：対面 45人（※学校園にオンライン配信）

(2022.8.24)

- ・無意識の偏見や思い込みを再認識
- ・学校経営や児童生徒への対応のあり方についてジェンダー視点から考える

小学校PTA教育講演会

- ・キューピーちゃんは「キューピーちゃん」
- ・「私たちにできることはありますか？」



ジェンダーなど多様性をテーマにしたオリジナル絵本の制作

- ・保育者がジェンダーギャップ解消の必要性について理解を深める。
- ・子どもたちに自己理解・他者理解を促す。

保育士・保育教諭と一緒にワークショップ形式でストーリー案を検討



★豊岡市出身の絵本作家
羽尻利門さんとコラボ

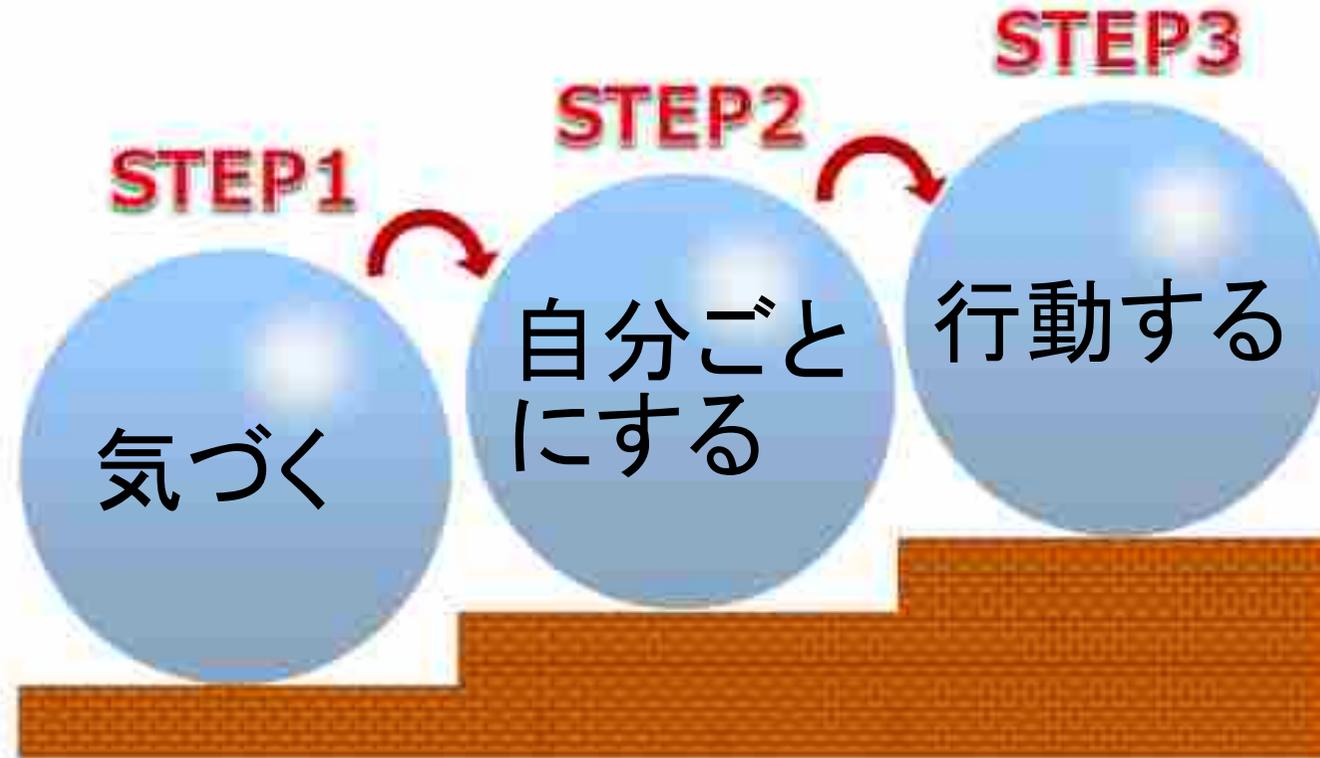


【監修】豊岡市地域啓発推進アドバイザー 萩原なつ子さん（国立女性教育会館理事長）

ジェンダーギャップの解消は 未来に向けた取組み

過去の社会のありようや、人々の生き方を否定するものではなく、
産業構造や人口構成の急激な変化に対応しながら、
すべての人にとって生きやすい社会、持続可能な地域社会をつくる
ための取組みです。

自分の中にある「無意識の偏見・思い込み・決めつけ」や固定観念に気づくことから



- ★ **認める** バイアスを持っていることを認める
- ★ **意識する** 「無意識」を「意識」する
- ★ **言葉を変える** 偏見・決めつけ・差別的な言葉は使わない
- ★ **受け入れる** 受容する

An aerial photograph of a wide river valley at dusk. The river flows through the center, curving to the right. On the left bank, there are large, rectangular, white-covered structures, likely greenhouses or covered walkways. In the background, a city is visible with its lights beginning to glow. The surrounding landscape is hilly and forested, with mountains in the distance under a soft, purple and blue sky.

ご清聴ありがとうございました