

持続可能なまちづくりとSDGs

エコロジカルでジェンダー平等指向のまちづくりの事例研究(下)

荒井 壽夫

Hisao Arai

滋賀大学 / 名誉教授

IV 豊岡市における「ジェンダーギャップ解消」のまちづくり

以上、IからIIIまで見てきたように、SDGsが提供する「持続可能なまちづくり」の枠組みの具体化がすすんで〈エコロジカルでジェンダー平等指向のまちづくり〉に進化すべきであり、その事例を「ミュニシパリズム」(自治体主義)を掲げたポワチエ市のようなフランスの自治体に見ることができる。とすれば、日本においてはどうかであろうか。私の限られた調査・検索ではそのような事例はないように思われるが、〈ジェンダー平等指向のまちづくり〉の面に関しては、「ジェンダーギャップ解消」(以下、本稿(上)における「ジェンダー・ギャップ」ではなく豊岡市が使用している「ジェンダーギャップ」と表記する)のまちづくりを掲げた兵庫県豊岡市がすでに全国的に著名である。そこで以下、豊岡市における「ジェンダーギャップ解消」のまちづくりについて考察を進めたい。

(1) 「ジェンダーギャップ解消」への着目の理由と戦略

豊岡市は、平成17年(2005年)に兵庫県の北東部に位置する1市5町が合併してできた自治体であり、市の約8割を森林が占め、北は日本海、東は京都府に接し、中央部には円山川、海岸部には山陰海岸国立公園、山岳部には氷ノ山後山那岐山国定公園を有する自然環境に恵まれたまちである。同年9月には、国指定の特別天然記念物のコウノトリが自然放鳥され、人里での野生復帰は世界的にも注目されている。産業としては、全国的に有名な城崎温泉や出石城下町といった観光業、「コウ

ノトリ育む農法」で知られた農林水産業、地場産業としてのかぼんの生産などで知られている。人口は約77,000人余りの地方都市である。

このような豊岡市において「ジェンダーギャップ解消」は、まちづくりの重要な課題として何時、どのような理由をもって着目され、その課題解決のためにどのような戦略が立てられ、どのような取り組みが行われてきたのであろうか。これらの点からまず明らかにしよう。

豊岡市が当該課題に関する戦略と取り組みについてホームページで公開している諸文書²⁹⁾によれば、「ジェンダーギャップ解消」の課題は、「ジェンダーギャップ解消推進」によって総括的に取り組まれるとともに、その「推進」を具体的に担う「ワークイノベーションの推進」「キャリアデザインの推進(豊岡市役所内)」「女性の就労促進」という三つの領域の戦略によって一体的相互促進的に展開されていると見なすことができる。

そしてこれらの戦略の関係は、それぞれの戦略の内容を明示した公的な文書の相互的な関係として示すことができるように思われる。具体的には、2019年1月に策定された「豊岡市ワークイノベーション戦略」、同じく同年1月に策定された「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」、さらに同年5月に締結された「豊岡市女性の就労に関する協定」そしてこれらの文書を踏まえて2021年3月に策定された「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」という公的文書の相互的な関係である。

そこで豊岡市において「ジェンダーギャップ解消」が着目されるに至った理由を探るために最初に策定された「ワークイノベーション戦略」の簡潔な要約から始めよう。

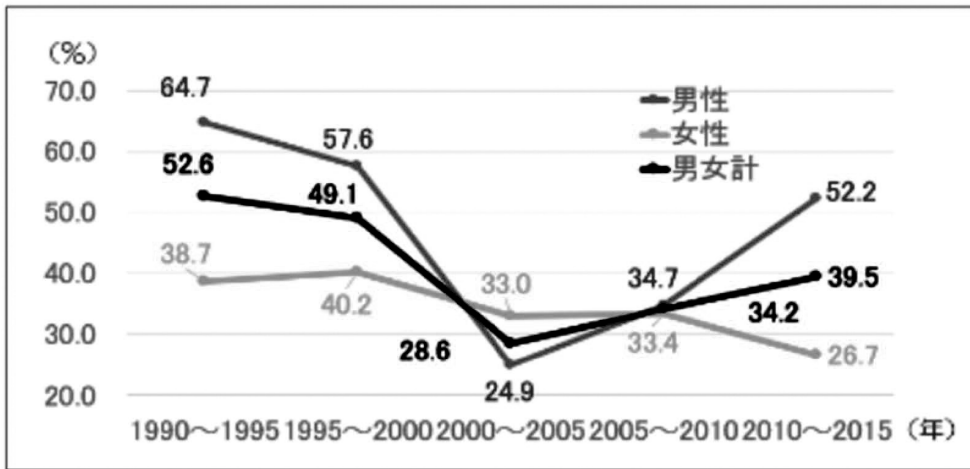
①「豊岡市ワークイノベーション戦略」³⁰⁾とワークイノベーションの推進について

本戦略によれば、「小さな世界都市—Local&Global City」の実現に向けて「多様性を受け入れ支えあうリベラルなまちづくり」(「豊岡市基本構想」2017年9月)を進めている豊岡市(以下、本市と略す)が「ジェンダーギャップ(性別に基づき定められた社会的属性、機会等の格差)の解消」を最大の課題として着目する理由は、次のようなものである。まず、10歳代の転出超過数に対する20歳代の転入超過数の占める割合である「若者回復率」(「豊岡市地方創生総合戦略」2015年10月策定)が、2010年と2015年を比較すると、男性は52.2%と17.5ポイント上がっているのに女性は26.7%と6.7ポイント下がっており、女性の若者回復率の低下が本市のこの間の人口減少の最大の要因として検出されたことである。そしてそのような若い女性の社会減がさらなる少子化をもたらし、まちの存続自体を危うくするのであり、本市の地方創生(人口減少の緩和)にとって女性の若者回復率の向上はそれゆえ最大の課題と言えるからである(第2図 豊岡市の若者回復率、参照)。

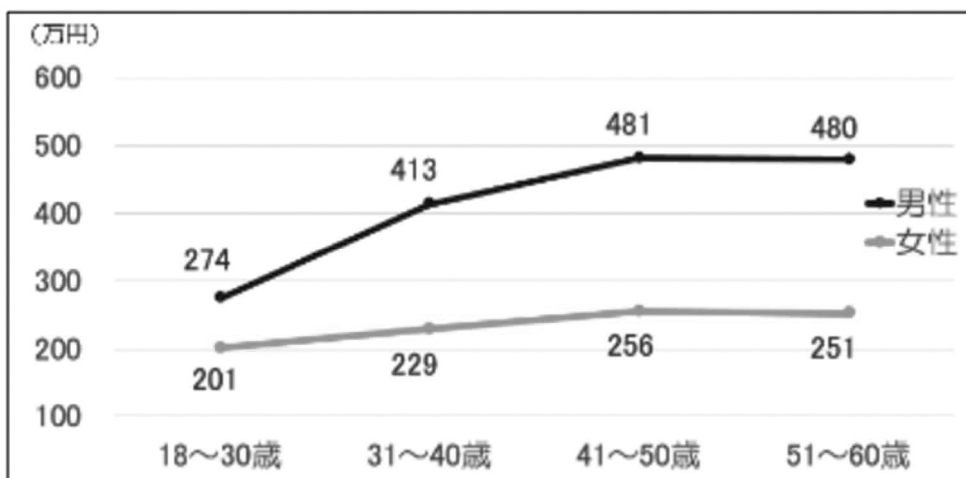
それでは、そのような若者回復率低下の要因は何か。この点について、本戦略は「仮説」として、本市が根強い男性中心の社会であり、女性は社会的経済的分野において専ら補助的役割を担ってきたこと、大都市・大企業において多様性確保の観点から女性の採用や定着率向上の取り組みが進んだこと、ジェンダーギャップ解消が進む世界の状況が周知になったこと、等によって女性にとって「豊岡に暮らす価値」の相対的低下が進んだことにあるとしている。

29)ここでは豊岡市のホームページにおける「ジェンダーギャップの解消」の項目に掲載されている諸文書を参照している。
(<https://www.city.toyoooka.lg.jp/shisei/chihososci/1007000/index.html>)2021/9/10閲覧。

30) https://www.city.toyoooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/007/068/kakutei.pdf 2021/9/10閲覧。なお、本戦略は、「ワークイノベーション」について「働きやすさと働きがいの向上」であるとしている。



第2図 豊岡市の若者回復率
 (出所)「豊岡市ワークイノベーション戦略」2019年1月、2頁。



第3図 豊岡市の男女別・年代別の平均給与収入額(2017年)
 (出所) 同上「戦略」3頁。2018年度市県民税課税データから作成されたもの。

なお、本稿(上)における「ジェンダー・ギャップによる悪循環」の認識と本戦略の以上の「仮説」は、ほぼ同一であることを確認しておきたい³¹⁾。

戦略は次に本市におけるジェンダーギャップの状況について明らかにしている。給与収入の男女格差については、第3図に示されているように、年齢が上がるにつれて男女格差が拡大している。雇

31) 拙稿「持続可能なまちづくりとSDGs: エコロジカルでジェンダー平等指向のまちづくりの事例研究(上)」(『彦根論叢』No. 431, 2022年3月)49頁参照。なお、この点については、治部れんげ『「男女格差後進国」の衝撃』小学館新書、2020年、も参照。

第5表 豊岡市の男女別の雇用形態

性別	正規	非正規(※1)	計
男性	13,078人	2,975人	16,053人
	81.5%	18.5%	100%
女性	6,626人	7,897人	14,523人
	45.6%	54.4%	100%
計	19,704人	10,872人	30,576人
	64.4%	35.6%	100%

(出所) 同上「戦略」4頁。2015年国勢調査のデータから作成されたもの。

雇用形態の男女格差についても、第5表に示されているように、男性の多数は正規雇用であるのに女性の過半数は非正規雇用である。

また戦略は、女性の就労に関する本市の状況を全国と比較して「男は仕事、女は家庭」と思わない市民の割合と共稼ぎ率は全国より高いものの、企業のポジティブアクションの実施率と女性の育児休業取得率は全国より低く、相当な開きがあることを明らかにしている。

ではこのような状況のもとで、改めて本市のまちづくりにとってジェンダーギャップはなぜ問題であるのか。戦略は次のように四点にわたって整理している。

第一に、すでに指摘された人口減少の加速、第二に、女性の補助的役割あるいは能力にふさわしい役割の不在という点からの社会的損失、第三に、女性にとって働きやすい働きがいを感じる職場環境整備の不十分さによる優秀な女性の採用・能力発揮の機会喪失、出産後の離職率上昇、等による事業所業績の伸び悩みという点からの経済的損失、第四に、仕事に意欲ある女性のキャリア形成の不本意な断念、夫婦共働きのもとで家事・育児の大半を担うことによる女性の職場での補助

的役割の不本意な甘受という点からの公正さと命への共感に欠ける社会、である。

そして女性の就労に関する以上のような「課題の真因」について、戦略は「性別役割分担意識が職場に根強く残っていること」とであると指摘している。

以上のようなジェンダーギャップの状況に関する確認のうえで、戦略は、その目的を「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」を目指すことにあるとしている。

そのうえで、2018年度～2027年度の10年間の長期を対象とする本戦略は、その目指す将来像と戦略の全体像そしてKPI(重要業績評価指標)について次のように明示している。

目指す将来像としては、「ありたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」こと、戦略の全体像としては、01「働きやすい事業所が増えている(定着率の向上)」こと、02「働きがいがある事業所が増えている(モチベーションの向上)」こと、03「働きがいがあり働きやすい事業所が知られている(成果の可視化)」こと、04「性別役割分担意識にとらわれない人が増えている(意識の変化)」こと、そしてKPIとしては、「女性従業員の3分の2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」であり、その目標値は2021年度5社、2023年度15社、2027年度50社である。

最後に、本戦略の進め方とその事業概要が次のように明示されている。すなわち、「市民の理解拡大」として解消に取り組む理由や職場の好事例等の可視化、それとの相互連携において「経営者の認識改善」として商工団体・業界団体等での説明

や経営者との対話→「経営者の意識改革」としてワークショップ・事例共有会の開催や従業員アンケート支援→「人事担当者意識改革と改善手法検討」としてワークショップ・事例共有会の開催や各事業所の具体的改善手法の検討要請→「管理職と従業員の意識・行動改革」としてワークショップの開催や職場の具体的改善手法の検討要請、同時に「女性従業員のキャリア形成支援」としてワークショップの開催や目指す将来像の実現行動支援→「先進事業所の可視化と他の事業所への波及」として表彰制度の創設や事例発表、である。

以上のようなものが「豊岡市ワークイノベーション戦略」の概要である。

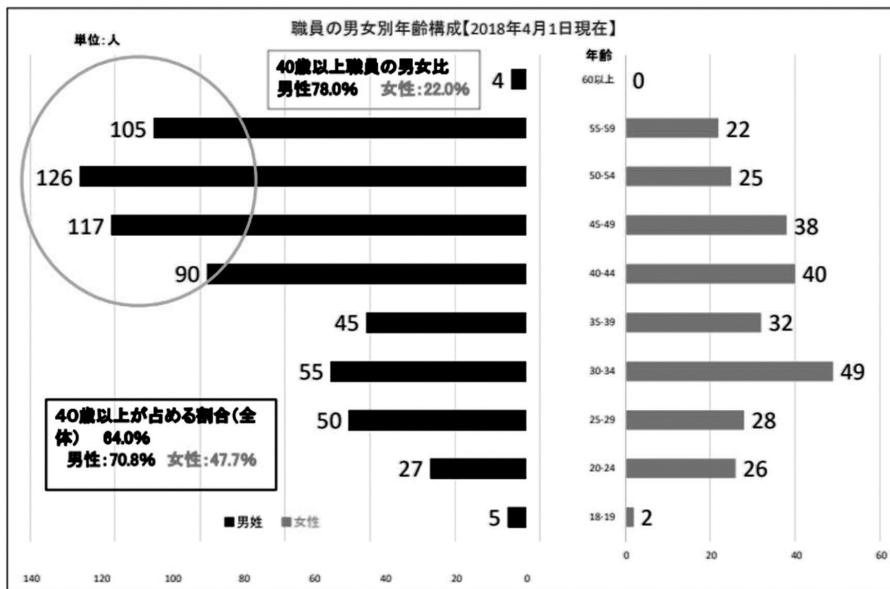
②「豊岡市キャリアデザインアクションプラン」³²⁾

と市役所内キャリアデザインの推進について

次に、豊岡市ワークイノベーション戦略豊岡市役所版というサブタイトルが付けられた「豊岡市キャリアデザインアクションプラン」に移ろう。

このプランは二つの部分から構成されており、前半はプランの基本的考え方と現状について、後半は一層の働きがいと成長のために強化すべき課題、重点目標と具体的アクションについて叙述されている。

プランの前半はまず、それが「目指すこと」として次のように指摘している。すなわち、市役所においても男女間のキャリア形成機会の差や固定的性別役割分担意識による無意識バイアスなどを要因として政策決定の場や配属の男女割合に格差が生じている現状のもとで、多様な人材とりわけ女

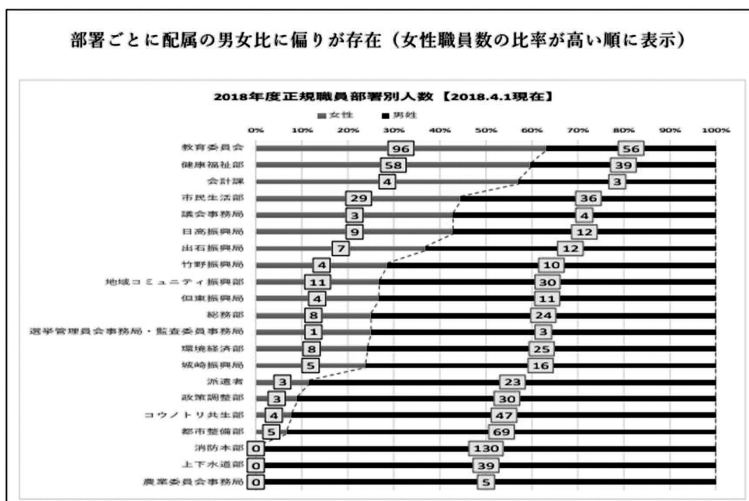


第4図 職員の男女別年齢構成の状況
 (出所)「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」2019年1月、8頁。

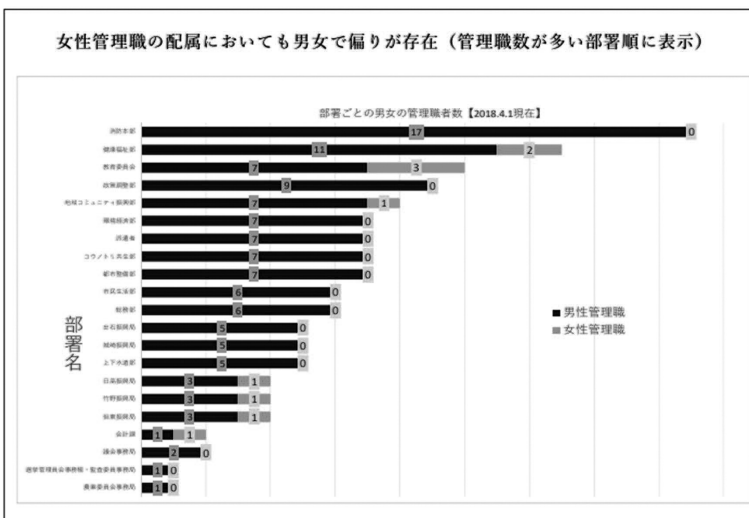
³²⁾ https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/007/179/1.pdf
 2021/9/10閲覧。

性職員の行政の意思決定への関与、能力向上・
 発揮とキャリア形成支援、組織全体の意識改革
 が不可欠であり、市役所の実態把握のうえで必要
 な手立てを講じること、にある。

プランは次に市役所の現状について明らかにし
 ている。具体的には、職員の男女別年齢構成の状
 況、男女別職員新規採用者数の推移、現時点の
 正規職員部署別人数、女性管理職比率の推移、



第5図 現時点の正規職員部署別人数
 (出所) 同上「プラン」9頁。



第6図 部署別の女性管理職登録状況
 (出所) 同上「プラン」10頁。

部署別の女性管理職登用状況、等であるが、ここではより注目に値するであろう職員の男女別年齢構成、一般職と管理職における男女間の配属の偏りを示す図表を紹介しておきたい。

以上の図表から40歳以上の職員の男女比が大きく男性に偏っていること、一般職の部署ごとの配属の男女比に大きな偏りがあること、また管理職についても女性は僅かなうえその配属も特定部署に偏っていることが判明する。

プランは以上のような現状を「課題」と見なし、その要因を把握するために職員意識調査を行い、その結果を明らかにしている。そこから浮かび上がったポイントは、次のような点にある。

第一のポイントは「性別」であり、それは、男性は年代が上がるにつれて働きがいが増えるが、女性は40代を境にそれが減少するとともに自信がないと感じる職員が増加しているという点にある。第二のポイントは「世代」であり、それは、50代男性は管理職の割合が高く勤務時間も比較的縮減傾向、40代男性は管理・監督職中心で仕事量増大・時間外勤務増加傾向、40代女性は配属と仕事配分自体に問題所持傾向という点にある。第三のポイントは「働きやすさ」であり、それは、働きやすい・やや働きやすいと感じているのは男性の8割強であるのに女性は7割強にとどまり、子育ての休業・休暇制度の認知度についても女性の約86%に対して男性は約75%の差があるという点にある。第四のポイントは「働きがい」であり、それは、働きがいが低い職員は働き続けたくないうえに、より高い役職も担いたくないという結果が得られたという点にある。第五のポイントは「より高い役職」であり、それは、それを「担いたくない」と感じているのは男性の約20%に対して女性は約33%、「ど

ちらかというと担いたくない」を含めると男性約48%に対して女性は約68%と男女間で相当の差があるという点にある。第六のポイントは「性別役割分担意識」であり、それは、性別役割分担について「どちらかという賛成」を含めた賛成と「どちらかという反対」を含めた反対を男女で比較すると女性は賛成が約20%、反対が約80%に対して男性は賛成が約35%、反対が約65%と差があるという点にある。

プランの後半はまず、強化すべき課題として次のような四つの項目を示している。第一に、自律的なキャリア形成を支援する仕組みの不足である。具体的には自己申告制度の運用見直しやキャリアの明確化が必要となる。第二に、性別による「働きやすさ」の差である。具体的には女性に多い仕事と家庭の両立不安の改善が必要となる。第三に、キャリア形成機会の男女格差の解消である。具体的には女性の配属の見直しや管理・監督職1年目の職員への支援・相談体制の整備が必要となる。第四に、上司による部下育成と支援スキルの向上である。具体的には部下のキャリア形成支援における管理職のスキルアップが必要となる。

プランは次に、以上の課題提示との関連において、三つの重点目標と具体的なアクションを提起している。第一に、職員の自律的なキャリア形成支援である。それは、キャリア形成支援策としてのキャリアサポートシート導入、全職員キャリアデザイン研修、ロールモデルとの出会い支援、部下の成長を支援する管理職の育成としてのキャリアサポート管理職マネジメント研修、新任管理・監督職フォロー制度の創設、若手職員の育成支援としての実践力強化研修、職員間の共有としての「シェアラボ」(仮称)の開催、部署ごと

の進捗状況の把握としての職員アンケート調査から構成される。第二に、働きやすい職場風土の実現である。それは、働きやすい職場風土への改善としての管理職の組織運営のためのマネジメント力向上、業務の効率化を図るツールの導入促進、休暇取得の促進から構成される。第三に、性別役割分担意識（ジェンダーギャップ）の解消である。それは、男女の機会格差・性別役割分担意識の解消としての無意識バイアスの理解促進ワークショップ、女性のリーダーシップ研修、女子cafeミーティング（仮称）、復職後研修、男性職員の育児休業の取得促進から構成される。

そのうえで「ワークイノベーション戦略」と同じ10年間を対象とする本プランは、その目指す将来像としては「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」こと、その戦略目的としては「自ら成長しようとする職員が増えている」こととして提示し、そのKPIとしては「働きがいを感じる職員の割合」であり、その目標値として男女ともに2019年度27%、2022年度30%、2027年度35%と明示している。

以上のようなものが「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」の概要である。

③「豊岡市女性の就労に関する協定」と女性の就労促進について

以上のような「戦略」と「プラン」の策定の後に、女性の就労促進を目指して「豊岡市女性の就労に関する協定」が、豊岡市と厚生労働省兵庫労働局、豊岡市ワークイノベーション推進会議の三者によって締結されている（2019年5月8日付）。

地方自治体と労働局の雇用対策協定は多くの自治体によって締結されているが、女性就労に限

定した雇用対策協定は兵庫県内初の取り組みである。豊岡市は協定そのものについては公表していないが、協定の大まかな内容については以下のように紹介している³³⁾。

「三者が女性をはじめとする就労に関する課題を共有し、課題解決に向けた対策を総合的、効果的かつ一体的に取り組むことを目的に、共通の事業目標のもとに具体的な取り組み内容や実施方法などを事業計画書としてとりまとめて定める。また、計画を実施するために関係者で構成される運営協議会と作業部会を設置する。」

④「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」³⁴⁾とジェンダーギャップ解消推進について

本市は、時系列的には、以上のような「ワークイノベーション戦略」と「キャリアデザインアクションプラン」の策定そして「女性の就労に関する協定」の締結を踏まえて、本家本元のジェンダーギャップの解消推進そのものを目指す「ジェンダーギャップ解消戦略」の策定に至っている。そこで以下、四つの章から構成されている本戦略の内容について、策定趣旨、ビジョン、現状・課題、計画・主要施策の順に、以上に見た「戦略」「プラン」と重なる部分を除いて簡潔に要約しよう。

まず、本戦略の策定趣旨についてである。本戦略は、「ワークイノベーション戦略」が対象としていた職場に加え、「家庭、地域、学校を含むまち全体のジェンダーギャップの解消に向けた取り組みを進めるためのもの」として策定され、本市の「各種計画に横串を通すもの」すなわち「ジェンダーの視点をあらゆる施策に反映（ジェンダー主流化）」させるいわば基本文書として位置づけられるとしている。そして目指す将来像について「固定的な性

33) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/007/582/1.pdf
2021/9/10閲覧。

34) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/016/732/11.pdf
2021/7/26閲覧。

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」こととし、その戦略目的については「ジェンダーギャップ解消を自分ごととして捉え行動する人が増えている」ことと説明している。

次に、本戦略のビジョンについてである。本戦略は、そのビジョンが2020年2月に二回にわたって開かれた「豊岡市の未来をシナリオに描くワークショップ」(高校生19名・20代17名)とそれを踏まえて同年後半に複数回開かれた「ジェンダーギャップ解消戦略会議」(多様な属性の市民9名と学識経験者1名で構成)によって検討されてきたことを明らかにしたうえで、「ジェンダーギャップが解消したまちの姿」として企業(従業員・管理職の男女比均等、多様なキャリア、女性起業増加、等)、家庭(家事・育児の男女共同分担、まちなかの子ども連れの父親増加、等)、学校(放課後の子どもの居場所、男女格差のない授業)、地域(地域コミュニティの女性役員増加、諸会議の場の対等な意見交換、男女関係なく集まるサロン出現、移住者増加と出生率上昇、等)から構成される「誰もが居心地よく自分らしく輝けるまち」であると説明している。

さらに、本市のジェンダーに関する現状と課題についてである。本戦略は、これらの点を明らかにするために外部専門家による調査・分析³⁵⁾に依拠して世代ごとの現状認識を明らかにしている。すなわち、若年世代における明確な基準での人事評価・職務分担の必要、共働きの必要、家事・育児の分担の受容等、現役世代における家庭内の性別役割分業の容認、職場の人事評価・人材配置の客観性欠如感、男性育児休業の取得の困難感、女性の仕事と家庭の両立不安感、経営者の人材

不足の深刻感、地域活動の高齢化と困難感等、シニア世代における若い世代の異なる価値観への理解の必要等、がそれである。そしてこれらの世代ごとの現状認識から見えてくる課題としては、次のように整理されている。すなわち、ジェンダーギャップ解消の意義・メリットが十分に理解されていないこと、職場における女性管理職登用・男性育児取得・時短勤務等を機能させるマネジメントの仕組みが構築されていないこと、多様性・ジェンダー平等・公平性に敏感である若年世代の意識が政策に反映されていないこと、多世代・多様な地域住民の意思疎通・相互扶助・協働の場がないこと、がそれである。

最後に、計画・主要施策についてである。本戦略は、その計画期間を2021年度から2030年度までの10年間としつつ、上記の「目指す将来像」をここでは「上位目的」と言い換え、5～10年程度で実現したい姿とし「戦略目的」については3年程度で達成したい姿としたうえで、この戦略目的を達成するための主要手段・具体的手段、その具体的手段を実現するための具体的事業そしてそれを通じた成果目標から構成される「戦略体系図」を提示している。

ここでは戦略目的を達成するための主要手段のみ示しておけば、次の6点である。

- 手段01 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。
- 手段02 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。
- 手段03 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。
- 手段04 家庭において男女が家計責任とケア責任を分かち合っている。

35) 目黒依子・大崎麻子「『豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略(仮)』策定に向けた提言」(2019年12月2日) (https://www.city.toyooka.lg.jp/res/projects/default_project/_page_/001/008/905/teigen2.pdf) 2021/7/28閲覧。

手段05 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。

手段06 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。

以上の主要手段を含む「戦略体系図」の冒頭の一部を示せば、第7図のようになる。

最後に、本戦略の進め方について確認しておけば、「ワークイノベーション戦略」のなかで示された職場を除いて、地域と家庭・個人については、次のように整理される。

地域(地域コミュニティ組織・自治会)においては、「市民の理解拡大」との相互連携において「地域リーダーの認識向上」「ジェンダーバイアスの存在」の感知としての諸会合での説明、地域リーダーとの対話等→「地域リーダーの意識改革」「ジェンダーギャップ解消の意義・メリット・必要性の理解」としての説明会、ワークショップ、事例共有会開催等→「組織のあり方の見直し、改善手法、仕組み検討」としての同上取り組みの他、女性のネットワークづくり等→「地域による実践」としての多世代・多様な市民の参画による組織運営、地域課題解決に向けた取り組みの検討実施等→「先進地域の可視化と他の地域への波及」としての事例発表、広報等、である。

家庭・個人においては、市(行政)、職場(事業所)、地域、学校におけるジェンダーギャップ解消の推進との相互連携において、「ジェンダーバイアスの存在に気づく」→「ジェンダーギャップ解消の意義・メリット・必要性を理解する」→「男女で話し合う」として家族の将来設計、ケアワーク(家事・育児・介護等)に費やす時間とケアワークの労働対価の可視化による役割分担の検討→「男女で

家計責任(世帯収入)とケア責任(家事・育児・介護等)を分かち合う」、である。

以上のようなものが「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」の概要である。

(2)「ジェンダーギャップ解消」の取り組みの展開

本市における以上のような「ジェンダーギャップ解消」の諸戦略はその後、どのように具体化され取り込まれ成果を上げてきたのであろうか。いずれも策定後、間もない現時点においては、端緒的な取り組みにとどまっているであろうが、ここでも「戦略」や「プラン」が目指すテーマごとに具体化の取り組みを簡潔に確認しておきたい。

①「豊岡市ワークイノベーション戦略」によるワークイノベーションの推進について

ワークイノベーションの推進については、この戦略の内容を事実上、先取りし体現する事業所組織として「豊岡市ワークイノベーション推進会議」が、豊岡市役所を含む市内の16事業所によって戦略策定に先行して設立されている(2018年10月23日)。この組織の目的は、次のように謳われている。すなわち「市内の事業所が、女性が働きたい(働きがいがあって、働きやすい)仕事・職場への変革をより効果的に進めることによって、採用力を高め、人手不足を解消するとともに、多様な人材の活躍による生産性向上を図り、企業価値を高める。あわせて、これに取り組む事業所を増やすことで、若い女性等の採用増加を通じ、豊岡市の人口減少対策に貢献する」ことがそれである。また、この組織の事業として次の四点が明示されている。すなわち、女性が働きたい仕事・職場への変革に関

主要手段 01 (2桁)	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		
	指標	基準値	目標値
	研修を実施した地域コミュニティ組織の数	— 2020年度	29組織

主要手段を実現するための 具体的手段 01-01 (4桁)	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だと理解している市民が増えている		
	指標	基準値	目標値
	研修を実施した団体数、実施回数、参加者数(男女別) ・豊岡市区長連合会(年1回) ・各地域区長協議会(全6団体)	—	1回/年 全6団体/年

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
01-01-01	ジェンダーギャップ解消に関する情報発信	ジェンダーギャップの現状(雇用、意思決定、家事・育児等)とジェンダーギャップ解消の意義・メリット・必要性を発信する。	ワークイノベーション推進室
01-01-02	ジェンダーギャップ解消の必要性(アンコンシヤスパイアスを含む)理解促進教材の制作・活用	まんがによる啓発冊子を作成し、講座等での活用や、市HP等で広く発信する。(ジェンダーギャップ職場・地域・家庭編)	ワークイノベーション推進室

第7図 「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」の「戦略体系図」(冒頭)
(出所)「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」33頁。

する課題の共有、課題の解決に向けた事業所の取り組みの検討および共有、課題の解決に有効と考えられる取り組みのうち各事業所単独では取り組むことが困難なものの検討、取り組みの成果の共有と更なる改善策の検討、がそれである。

この組織に加入する事業所の数が、本戦略の策定を経て増加していることがまず注目される。設立時の加入事業所は16であったが、本稿執筆時点の2022年3月末時点では81事業所に増加している。加入事業所数は5倍に増えており、市内事業所におけるジェンダーギャップ解消への関心と必要性の理解の拡がりを示すものと言えよう。

その際立った現れの一つは、加入事業者である中田工芸株式会社の社長が2019年7月に1ヶ月間の育児休業を取得したことであり、注目に値する。

次に、ジェンダーギャップ解消の必要性に関する事業所向けセミナー等として「管理職向けワークイノベーション連続講座」が2020年10月に2回にわたって開催される(参加者のべ17事業所25人)一方、市内事業所の女性従業員対象の「女性のためのキャリア支援プログラム」が同年9月から10月に3回にわたって開催されている(参加者のべ30事業所49人)。

また、本戦略にもとづいて2020年10月に「あんしんカンパニー（豊岡市ワークイノベーション表彰）」という制度が創設され、その表彰第1号として2021年3月に株式会社ユラクが表彰されている。この制度の趣旨は、女性にとって働きやすさ・働きがいなどが高い水準に達している市内事業所を表彰する制度であり、男女従業員双方の3分の2以上が勤務先事業所を「働きやすい職場」「働きがいのある職場」等と評価している場合に表彰され、五角形のなかにハートの四つ葉が描かれたロゴマークの使用が許されるものである。

その後、新型コロナウイルス感染症のパンデミックのもとでも、2021年6月から8月までの間、毎月1回、事業所経営者を対象として「ワークイノベーション実践セミナー」が主としてダイバーシティマネジメントを内容としてオンライン方式で開催されている。また同年9月と10月には「女性のためのキャリア支援プログラム」そして「とよおか女性みらい塾」がそれぞれ3回、市内事業所の女性従業員を対象として同じくオンライン方式で開催されている。

②「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」によるキャリアデザインの推進について

市役所におけるキャリアデザインの推進については、本プラン策定後、まず市役所の男性職員の育児休業取得が勧められており、本稿執筆時点での市のホームページには、2019年8月から2020年2月までに6人の男性職員が育児休業を取得した事実が記載されている。

次に、「豊岡市役所キャリアデザイン推進事業」として全職員を対象とした「キャリアデザイン研修」が2019年4月中旬の3日間、職員の目指すゴール、

ありたい姿、キャリアサポートシート活用をテーマとして3時間研修が6回開催される（受講者564人）とともに、それに続いて管理職を対象とした「管理職研修」が部下・組織のマネジメント、無意識バイアス、キャリアサポート活用をテーマとして6時間研修が2回開催されている（受講者111人）。

また、「豊岡市役所若手職員実践力強化研修」が30歳代前半の男女職員を対象として同年7月から10月の間に半日研修または1日研修として4回、豊岡の課題、求められる職員像、リーダーシップとリーダー像、班ごとの課題解決策をテーマとして開催されている（受講者44人）。

さらに、「豊岡市女性のためのリーダーシップ研修」が、女性職員を対象として同年6月から10月の間に同じく1日研修または半日研修として4回、リーダーシップ、自分の強み、変革の実践、班ごとの課題解決策をテーマとして開催されている（受講者26人）。

③「豊岡市女性の就労に関する協定」による女性の就労促進について

本市における女性の就労促進については、本協定の締結に先行して2018年度から「子育て中の女性の就労促進事業」が開始されている。具体的には市内事業所を対象として同年7月に「人材獲得・活用セミナー」（参加29社、36人）そして女性求職者を対象として同7月に「お金の基本講座」、8月に「適職診断ワークショップ」、9月に「キャリアセミナー」（これら三つの取り組みで参加者のべ48人）が開催されている。続いて10月には子育て中の女性を対象とする「子育て・お仕事大相談会」が、「プチ勤務」³⁶⁾を提供する事業所との個別相談として開催されている（参加14事業所、参加者31人）。

36)「プチ勤務」とは、リクルート業界用語であり、株式会社リクルート・ジョブズリサーチセンターによれば、慢性的人手不足の現状のもとでシニアや主婦を対象として求人側がシフトの細分化に加え、業務の細分化を行うことによって提供する超短時間勤務でも「やりがい」や「働く喜び」を感じられる新しい働き方のことである。(https://jbrc.recruit.co.jp/trend/

petit/)2022/1/25閲覧。

本協定の締結後の2019年10月には「働きたいママのためのお仕事大相談会」が同様の仕方で開催されている(参加15事業所、参加者32人)。

その後、新型コロナウイルス感染症のパンデミックのもとで、2021年8月から2022年3月までオンライン方式で「働きたい女性のためのデジタルマーケティングセミナー」が開催されている。また2022年3月には「子育てママ向けみらい応援セミナー」の開催が予定されている。

④「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」によるジェンダーギャップ解消推進について

本戦略の策定後、ジェンダーギャップ解消推進について各種の取り組みが行われている。

まずは、市民の意識啓発のツールとして2021年5月に漫画家かんべみのり氏による「マンガで考えよう!ジェンダーギャップ」が創作され、ジェンダー意識のアップデート、コロナ禍の在宅勤務、女性の育児休業復帰後の働き方、職業への無意識の思い込み、産後うつと男性の育児休業取得、家庭内の家事・育児分担という6つの短編マンガ・シリーズが公表されている。

また市民への広報として、本戦略の策定に先行して、本市の広報誌『広報とよおか』の特集号「脱男だから、女だから—誰もが自由に生き方を選択できるまちへ—」(2019年11月号)が作成・配布されている。そこでは、本戦略が示しているジェンダーギャップによる諸課題とジェンダーギャップ解消による職場・家庭・地域の望ましい姿が解説されている。

同じく本戦略の策定に先行して、情報発信として、2019年3月の政府主催の「第5回国際女性会議WAW!/W20」への中貝市長の参加、同年5月の本市主催「多様でリベラルなまちを創るシンポジウム」

開催、同年10月の東京都内開催の「ジェンダー平等に関する意見交換会」への中貝市長の参加そして本戦略の策定と同時期2021年3月の「国際女性デーに向けたステートメント」の発表、同年8月の内閣府主催の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への関貫市長の参加が行われている。

さらに、研修・意見交換会として、本協定の策定後の2021年8月に「ジェンダーギャップを考える意見交換会」が市内で開催されている。

最後に、各種調査・研究として、本戦略の策定に先行する2019年3月に豊岡市・慶應義塾大学共同研究「地方自治体政策研究(豊岡市におけるジェンダー課題)」³⁷⁾、本戦略の策定後の2021年11月に市民アンケート調査「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」の結果(概要)³⁸⁾が発表されている。これらの内容を簡単に要約しておく。

前者は、正確には「豊岡市とジェンダー平等SDGsに基づく地域課題の抽出」というタイトルの報告書である。これは、サブタイトルにあるように、SDGsのゴールとターゲットごとに、ジェンダー平等に関連する項目を選んで本市の既存のデータを利用した定量的な現状分析とそして多様な属性をもつ男女市民(18名)を対象とした仕事、地域、(家庭)生活、意思決定、豊岡市、に関するヒアリング調査による定性分析とを組み合わせることで本市のジェンダー平等に関する地域政策課題を次のように抽出している。すなわち、いかにして女性も活躍できる労働環境を実現していくか(家庭と仕事の両立の実現)、いかにして豊岡市内の女性個人が抱える問題を共有し、状況の改善に資するか(家庭での男女の役割分担をどのように見直していくか)、女性の政治参加・社会参加をどのように実現するか、という三点の地域政策課題がそれである。

37) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/007/631/Houkokusho.pdf 2021/11/15閲覧。

38) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/018/477/3.pdf 2022/1/22閲覧。

後者は、本市の今後のジェンダーギャップ解消に向けた施策の参考とするため、高校生以上の男女市民を対象として、暮らしのなかの性別役割分担の実態とジェンダーギャップに関する意識調査を行ったものである（有効回答数626名）。子育て世帯の家事・育児の実態としては、次のような結果が示されている。すなわち、仕事・家事・育児の時間については、仕事の時間は男性が1時間長いものの、家事・育児の時間は女性が男性の3倍であり、合計時間は女性が4時間以上も長いこと、家事・育児の分担状況は、どちらかといえば妻が担っている家庭が5割以上で最も多いこと、家事・育児の分担に関する考え方については、男性の8割近くが現状のままでよいとしているのに対して、女性の4割以上がもっと夫が担うべきとしていること、男性の育児休業取得については、希望せず取得しない者が約75%で最も多く、希望どおり取得した者は約17%にとどまっていること。次に、ジェンダーギャップに関する意識としては、次のような結果が示されている。すなわち、夫は外で働き妻は家庭を守るという考え方について、反対は女性が約68%、男性が約57%、賛成は女性が約12%、男性が約18%であること、暮らしのなかで男女間の差を感じることは、男女ともに8割以上が感じており、その具体例としては、親族との交流時の男女の役割、女性の仕事と家庭の両立困難、男性の家庭よりも仕事の優先、職場の男性の基幹的業務と女性の補助的業務、男性が家族を養うべきという考え方、等が挙げられること、固定的な性別役割分担をなくす必要があるかどうかについては、男性の約77%と女性の約83%が必要があると思っ

以上のようなものが、本市における「ジェンダーギャップ解消」の2022年3月末までの時点におけるいわば端緒的な取り組みの概要である。

(3)「ジェンダーギャップ解消」の戦略と

その端緒的取り組みの評価の試み

次に、以上のような本市における「ジェンダーギャップ解消」のまちづくりに関する諸戦略とプランの概要およびそれらにもとづく取り組みに関する評価を試みたい。但し、とりわけ総括的戦略である「ジェンダーギャップ解消戦略」については、その計画期間が2021年度から2030年度までの10年間である以上、それにもとづく取り組みに関しては現時点では始まったばかりであり、まだ端緒的取り組みと言うべきであろう。

本稿は、(上)³⁹⁾において、この間のコロナ禍によるいわゆる「女性不況」または女性苦境と言うべき事態の根底には、無償の「ケア労働」の女性への圧倒的偏りによって示される「ジェンダー・ギャップ」の問題が検出されることとの関連において、持続可能なまちづくりを構想する場合にSDGsが提供しうる枠組みとして〈エコロジカルでジェンダー平等指向のまちづくり〉を導くことができるということを考察してきた。なおそこでは、持続可能なまちづくりに貫徹する「ジェンダー主流化」の視点から見た場合のSDGsの意義と限界をそして〈エコロジカルでジェンダー平等指向のまちづくり〉を体現していると思われるフランスの「ミュニシパリズム」（自治体主義）を掲げた自治体の一つポワチエ市の事例についても考察してきたところである。

以上のような観点から本市、豊岡市の「ジェンダーギャップ解消」の戦略とそれによる現在までの端緒的取り組みについて評価を試みてみたい。

39) 注31)の拙稿参照。

まず、明確であるのは、本市の「ジェンダーギャップ解消」のまちづくりに関する諸戦略とプラン、とりわけ総括的戦略である「ジェンダーギャップ解消戦略」が、なぜ若い女性は地方のまちに戻って来ないのかという疑問に関する真剣な追究を出発点とする行政、幅広い利害関係者・市民各層、ジェンダー論の専門家の協働と参画の産物であるがゆえに、「ジェンダーギャップ解消」をまちづくりの重要な課題として位置づけるとはどういうことであるのか、さらに進んで——本稿(上)から引用すれば——この間の「世界女性会議」行動綱領(1995年)やSDGsを含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(2015年)等の国際的合意文書に謳われた「ジェンダー平等」と「ジェンダー主流化」をまちづくりにおいて探求するとはどういうことであるのかを、まちの「将来像」「ビジョン」「目的達成手段」「具体的事業」「成果目標」等として、わが国においてはじめて可視化した画期的で先駆的なモデルの発信であるという点である。今後、わが国のいかなる自治体も「ジェンダーギャップ解消」あるいはさらに「ジェンダー主流化」をまちづくりの重要な課題と位置付ける場合には本市の諸戦略とプラン、とりわけ「ジェンダーギャップ解消戦略」を参照のモデルとして踏まえざるをえないであろう⁴⁰⁾。

例えば、先駆的モデルと呼ぶにふさわしい最近の最も際立った取り組みの一つは、本市の建設工事の入札審査資格の2022・2023年度の加算項目(主観点数)に「豊岡市ワークイノベーションの推進」が加えられ、「ワークイノベーション推進会議」

への加入により10点、「ワークイノベーション表彰」により20点と明記されたことであろう⁴¹⁾。要するに、それは、本市が「ジェンダーギャップ解消」に取り組む建設土木業者により大規模な工事に参加できるメリットを与えると宣言したということの意味するであろう。

他方において、SDGsが提供しうる枠組み(エコロジカルでジェンダー平等指向のまちづくり)を体現していると考えられる男女平等とりわけ職業的平等の先進国フランスの自治体ポワチエ市の事例を考察してきた本稿(上)の観点からは、若干の論評が可能である。

具体的に言えば、「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」はすでに見たように、市役所職員におけるジェンダーギャップ解消を目指したプランであり、本稿(上)で考察したフランス・ポワチエ市の公務員を対象とした「男女間の職業的平等に関する行動計画」に相当する。ここでは豊岡市のプランの三つの重点目標と具体的アクションとポワチエ市の行動計画における四つのテーマと具体的行動を手短かに比較してみよう。

すでに見たように、前者の第一の重点目標は、職員の自律的なキャリア形成支援であり、全職員のキャリアデザイン研修、等のアクションから構成されている。第二の重点目標は、働きやすい職場風土の実現であり、管理職の組織運営のためのマネジメント力アップ、休暇取得の促進、等のアクションから構成されている。第三の重点目標は、性別分担意識の解消であり、無意識バイアスの

40) この間、NHKが豊岡市の「ジェンダーギャップ解消」の取り組みについて複数回、放送しているとともに、関西テレビも近畿地方で放送した番組「ザ・ドキュメント:女性がす〜と消えるまち」(2021年11月26日)をYouTube版全国放送としていることも本市の取り組みが先駆的モデルであることを物語っていると言えよう。

41) 「2022・2023年度 豊岡市入札参加資格審査申請要領」(https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/008/582/2022_shinsei_yoryo_shusei2.pdf) 2022/2/1閲覧。

理解促進ワークショップ、女性のリーダーシップ研修、男性職員の育児休業の取得促進、等のアクションから構成されている。

他方、後者の行動計画の第一のテーマは、男女報酬格差の予防と対策であり、男女報酬平等に向けた予算方針、コース間の手当格差の削減と内部移動の促進、等の行動から構成されている。第二のテーマは、仕事の男女混成とキャリア展開であり、職種間の性の偏りの是正と職種内の男女混成の促進、採用プロセスの脱ジェンダー化と選別基準の客観化・追跡可能化、職員の訓練プログラムへの男女平等なアクセスと支援、等の行動から構成されている。第三のテーマは、職業的生活と個人的家庭的生活の連結であり、家族的理由の可変的勤務時間・パートタイム・休暇の可能化、妊娠出産休暇・父親休暇・育児休業の欠勤扱い対象外、e-ラーニング研修とテレワーク実施、等の行動から構成されている。第四のテーマは、差別・暴力・モラハラ・セクハラ・女性差別的背理行為との闘いであり、これらの背理行為の記載制度化、職場の従業員代表組織である安全衛生労働条件委員会との心理的社会的リスクの予防計画化、等の行動から構成されている。

以上、豊岡市役所職員における「ジェンダーギャップ解消」を目指すプランは、わが国における事例としては先進的で着目に値するとはいえ、「ジェンダー平等指向」の先進国フランスのポワチエ市の事例と比較すると、相当部分が意識改革を目指すアクションにとどまっており、「解消」を実

際に可能にする制度の創設と改革には至っていないことが判明する。もとより、このことは、日本とフランスの男女間の職業的平等と格差是正に関する歴史的な法制度・政策の相違を反映するものであり、豊岡市のプランの価値を低めるものではないと考える⁴²⁾。とはいえ、フランスの自治体の事例は、豊岡市が今後、「ジェンダー平等指向」のまちづくりに向けてさらに前進する場合の参考にはなると考える。

さらにもう一つ別の観点から評価することが可能であるとする。地球温暖化と気候危機の現段階における「持続可能なまちづくり」について考察してきた本稿(上)の観点から改めて豊岡市の「ジェンダーギャップ解消戦略」とそれによる端緒的取り組みを見るならば、その「解消」の対象領域である職場や地域にいわばエコロジーの具体例すなわち脱炭素を目指す再生可能エネルギー発電事業・有機農業・林業の振興と地産地消、それへの女性の参入と参画を一層積極的に検討する必要があるのではなかろうか⁴³⁾。例えば、有機農業の盛んな地域には若い男女の移住・定住が少なくないことが報告されているからである⁴⁴⁾。

本市は、2006年に「コウノトリとともに生きるまちづくりのための環境基本条例」を制定した後、「環境基本計画」を2007年と2017年の二度にわたって策定するとともに「地球温暖化対策実行計画」を2017年に区域施策編、2021年に事務事業編として策定するなかで同2021年2月に「ゼロカーボンシティ宣言」を行っている。本市は他方、全国

42) フランスにおける男女間の職業的平等に関する最近の日本語文献として例えば、富士谷あつ子・新川達郎編著『フランスに学ぶジェンダー平等の推進と日本のこれから』明石書店、2022年、参照。フランスの文献については、例えば次の文献参照。Ch.Falcoz, *L'égalité femmes-hommes au travail*, Editions Management et Société, 2018.

43) このような観点をもった文書として次のものを参照。榎田みどり・和泉真理『農村女性と再生可能エネルギー』筑波書房、2015年、JICA「JICA事業におけるジェンダー主流化のための手引き[資源エネルギー]」2016年9月(<https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/materials/>)

ku57pq00002hdtvc-att/guidance_11_natural_res_energy.pdf)2021/4/25閲覧。環境エネルギー政策研究所・全国ご当地エネルギー協会「調査報告書：コミュニティエネルギーにおける女性」2021年4月(<https://www.isep.or.jp/archives/library/13206>)2021/4/23閲覧。

44) 大江正章『有機農業のチカラ』コモンズ、2020年、荒井聡・西尾勝治・吉野隆子編著『有機農業でつながり、地域に寄り添って暮らす』筑波書房、2021年、塩見直紀他『半農半Xこれまで・これから』創森社、2021年、等参照。また拙稿「持続可能なまちづくりとSDGs：エコロジカルなまちづくりの事例研究(下)」(『彦根論議』No.428、2021年7月)も参照。

的に知られているように、上記「環境基本計画」にもとづきコウノトリが野生復帰して生きていける環境を創るために「コウノトリ育む農法」を推進し、2021年に「豊岡市農業振興戦略：コウノトリとの共生を目指す環境創造型農業の推進」を策定している。その後、事実上、2015年のSDGsの採択を踏まえる形で2020年に「豊岡農業ビジョン（2020—2029）：豊岡グッドローカル農業」を策定している。そこでは、SDGsの環境・経済・社会の三側面の統合と目標課題の同時解決の考え方に照応するかのように、農業の環境グッド、経済グッド、社会グッドという三区分別が行われ、社会グッドの取り組みのなかに「女性が活躍する農業」が挙げられている⁴⁵⁾。こうした本市独自の有機農業「コウノトリ育む農法」も含む「環境創造型農業」における「ジェンダーギャップ解消」それゆえ女性の参入と参画がもっと積極的に検討されてよいのではなかろうか⁴⁶⁾。なお、フランスにおいては、有機農業や農村の豊かな自然を求めて子育て中の若いカップルや若い女性が都会から農村に積極的に移住していることも付言しておきたい⁴⁷⁾。

そしてこの点は、論評可能なもう一つの点に関連する。すなわち、「環境創造型農業」が展開されるのは、まさに農村「地域」においてである。地域における「ジェンダーギャップ解消」が進まなければ「環境創造型農業」への女性の参入と参画も進まないことは明らかである。この点に関して、本市の「ジェンダーギャップ解消戦略」は、主要手段02

「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」こと、そしてその具体的事業として「意思決定の場に女性や若者が参画している地域へのインセンティブ導入検討」（戦略体系図番号02-01-05）、あるいは主要手段05「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」こと、そしてその具体的事業の一つとして「スマート農業推進」（同上05-01-09）や「農業スクール（新規就農支援）」（同上05-01-10）を明記している。

有機農業だけでなく従来の慣行農業も含めて農業分野への女性の参入と参画については、この間多くの事例調査報告⁴⁸⁾があるが、「コウノトリ育む農法」といういわば強みを持つ本市の「環境創造型農業」における「ジェンダーギャップ解消」それゆえ女性の参入と参画は、「地域」の生活や事業における意思決定・方針決定への女性の参入と参画を推進する契機になると考えられる。この間、地域活性化・地方創生の観点からもSDGsの特に目標17「多様な利害関係者のパートナーシップ」をまちづくりに活かす観点からも「地域自治組織」または「地域運営組織」あるいは2015年の島根県雲南市、三重県名張市、同県伊賀市、兵庫県朝来市をリーダーとする「小規模多機能自治推進ネットワーク」の設置による「小規模多機能自治組織」が注目されている。ほぼ小学校区を範囲とする住民の自治組織であり、独自の予算の配分を得て地域計画とまちづくり事業への参画と行政との対等

45) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/0092022/2/2 閲覧。

46) この点については、次の報告が示唆的である。治部れんげ「コウノトリを水田に取り戻した経験とジェンダー問題の共通点～兵庫県豊岡市の持続可能なまちづくり（後編）」2020年7月19日（<https://news.yahoo.co.jp/byline/jiburenge/20200719-00188631>）2021/9/15閲覧。

47) この点に関する日本語文献としては、ヴァンソン藤井由美、前掲『フランスではなぜ子育て世代が地方に移住するのか』参照。フランスの調査報告としては、次のものを参照。C.

Clement, *Agricultrices bio et engagées*, le 9 mars 2020. (<https://www.terre-net.fr/Article/PrintPdf/167123>) 2021/12/16閲覧。

48) 坂東真理子監修『ヒメ、農民になる』農山漁村文化協会、2010年、小川理恵『魅力ある地域を興す女性たち』農山漁村文化協会、2014年、伊佐知美『移住女子』新潮社、2017年、佐藤一子・千葉悦子・宮城道子編著『食といのちをひらく女性たち』農山漁村文化協会、2018年、月刊誌『農業と経済』2019年1・2月合併号（特集「農業・農村女性の未来」）、和泉真理『子育て世代の農業経営者：農業で未来をつくる女性たち』筑波書房、2020年、等を参照。

な協働を担いつつ「地域代表性」を目指す組織である⁴⁹⁾。それゆえ、これらの組織は「地域代表性」を目指すのであれば本来、「ジェンダーギャップ解消」それゆえ地域全体の女性の何らかの方法での参画を必要とすると言える。今、豊岡市は「ジェンダーギャップ解消戦略」をもって地域と農村において初めて女性参画の可能性を開拓する位置に立っていると思われる。今後の取り組みの展開が大いに注目される場所である。

V | おわりに

本稿は、以上のように前半において、「持続可能なまちづくり」とSDGsの関連に関するこれまでの考察を受けて、まず、この間のコロナ禍による「女性不況」広くは女性苦境と言うべき事態の概要を確認した。その結果、これらの女性非正規労働者などにおける失職・収入減・DV・自殺、等の事態の根底には共通して、無償の「ケア労働」の女性への圧倒的偏りによって示される「ジェンダー・ギャップ」の問題が検出されることを確認することができた。同時に、私たちは、結婚・出産の抑制による少子化の加速やコロナ禍以前から続く若年女性の地方から大都市への流出もまたそれに起因していると考えられるのであり、「ジェンダー・ギャップ」から生じているこれらの問題は、社会の持続可能性に警鐘を鳴らしているのである。

こうして本稿の前半は、持続可能なまちづくりを構想する時にSDGsが提供しうる枠組みとして、気候変動と環境保護を地域政策の土台に据える〈エコロジカルなまちづくり〉を具体的に構想するだけでなく、職場・家庭・学校等の地域社会の全領域における「ジェンダー・ギャップ」の解消を同時に目指す〈エコロジカルでジェンダー平等指向のまちづくり〉を具体的に構想する必要があると考えるに至った。そのために、地域政策の全てに貫かれるべき「ジェンダー主流化」の視点からSDGsの意義と限界について考察するとともに、そのようなまちづくりを事実上、体现している事例として「ミュニシパリズム」(自治体主義)を掲げた若い女性市長が市長に就任して間もないフランスのポワチエ市の事例を紹介して考察してきた。

本稿の後半は、わが国の現時点においてほとんど唯一、「ジェンダーギャップ解消」をまちづくりの重要な課題に掲げている兵庫県豊岡市の事例について、それに関するこの間の諸戦略とそれにもとづく取り組みについて、やや詳しく紹介してきた。それらは具体的には、「豊岡市ワークイノベーション戦略」「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」「豊岡市女性の就労に関する協定」そして総括的戦略としての「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」である。これらの諸戦略は、2020年前後から2030年前後の10年間を計画期間とするものであり、この間それらにもとづいてすでに行われて

49) 「地域自治組織」等に関しては、月刊誌『ガバナンス』2017年1月号、同じく月刊誌『都市問題』2017年10月号、静岡県行政経営研究会業務協働ワーキンググループ編著『パートナーシップが創るこれからの地方自治』ぎょうせい、2017年、金川幸司・後房雄・森裕亮・洪性旭編著『協働と参加』晃洋書房、2021年、等参照。このテーマに関しては筆者も論じたことがある。拙稿「地域自治組織とまちづくり(上)(下)」(『彦根論叢』No.418、2018年、No.420、2019年)参照。SDGsの目標17との関連については、佐藤真久・関正雄・川北秀人編著『SDGs時代のパートナーシップ』学文社、2020年に所収の板持周治論文「地域『総働』で進める小規模多機能自治」参照。

いる様々な取り組みは、まだ端緒的な取り組みにとどまると言うべきである。

最後に、以上のような豊岡市の諸戦略とそれらによる端緒的取り組みについて、これまでの「持続可能なまちづくり」に関する考察とりわけ本稿前半の考察の観点から評価を試みた。その基本は、要するに「ジェンダーギャップ解消」を軸にしたまちづくりとは何かを、諸戦略に示された「将来像」「ビジョン」「目的達成手段」「具体的事業」「成果目標」等としてわが国において初めて可視化した画期的で先駆的なモデルに他ならないという点にある。その最近の最も際立った取り組みとして、公共工事の入札審査資格の加算項目に「ワークイノベーション推進会議」加入と「ワークイノベーション表彰」が付け加えられたという事実がある。

他方、上記のような考察を前半において行ってきた本稿の観点から豊岡市の「市役所キャリアデザインアクションプラン」とポワチエ市の公務員を対象とした「男女間の職業的平等に関する行動計画」を比較すれば、前者はわが国の事例としては先進的とはいえ、ほとんどが意識改革を目指すアクションにとどまっており、「解消」を実際に可能にする制度の創設と改革には至っていないことが判明するという点を明らかにしてきた。但し、それは、日仏間の男女の格差是正と職業的平等に関する歴史的な法制度・政策の相違を反映するものであり、豊岡市の事例の先進的な価値を低めるものではないという評価である。

また、本稿の上記の〈エコロジカルなまちづくり〉に関する考察の観点から豊岡市の「環境創造型農業」とりわけ「コウノトリ育む農法」に注目し、こうした独自の農業と農村「地域」における「ジェンダーギャップ解消」による女性の参入と参画をより

積極的に取り上げる余地があり、「地域自治組織」や「地域運営組織」と呼ばれる新しい地域のあり方に新しい可能性を開く点において大いに注目されるに値するという評価である。

【付記】

この考察は、コロナ禍のため論文締切の今年3月末までに豊岡市役所の当該問題の担当部署である「ジェンダーギャップ対策室」(2021年4月1日設置)の現地訪問と聴き取りを行うことができず、対策室長の上田篤氏とのメールのやり取りと教示していただいたネット掲載資料に基本的には依拠しているということを予め断っておきたい。資料に関してご多忙中、複数回にわたり懇切丁寧にご教示をいただいた上田対策室長には、この場を借りて厚くお礼を申し上げる次第です。

Sustainable Community Development and the SDGs

Case Study of Ecological and Gender-Equal Community Development (Part 2)

Hisao Arai

This paper examines the case of Toyooka City, Hyogo Prefecture, which is endeavoring to approach Japan's efforts in gender-equal community development by way of eliminating the gender gap. Why are young women not coming back to their rural hometown? Taking this question as the starting point, Toyooka City has been implementing various initiatives based on strategies formulated through a collaboration between the administration, the diverse citizens, and specialists in gender theory: a work innovation strategy, targeting gender issues in the workplace; a career design action plan, targeting issues concerning city workers; an employment agreement for women, aiming to promote women's employment; and a gender gap elimination strategy, targeting problems affecting the city as a whole including workplaces, homes, communities, and schools. I regard this case as a pioneering model of Japan's efforts in gender-equal community development, for it positions gender gap elimination as a key challenge of community development and presents in visible form a clear vision, specific initiatives, and defined goals. At the same time, I believe that Toyooka City could learn from a French municipality's policy reforms to rectify the gender gap, and cases in Japan where young women are entering into and playing active roles in communities that practice organic farming.