調査報告書

令和８年１０月９日

小牧市議会
議長　加　藤　晶　子　様

会派名　こまき民主市議団
代表者氏名　諸岡　英実

下記の通り行政調査を行いましたので、小牧市議会会議規則108条の規定により、その結果を報告します。

記

１調査日
令和８年１０月９日（金）

２調査先及び調査項目
（１）　兵庫県豊岡市
「ジェンダーギャップ解消戦略」について
（兵庫県豊岡市中央町２－４）

３参加議員
諸岡英実

４調査内容
別紙のとおり

① 日時

令和８年１０月９日（金）　１３時３０分から１６時００分

② 研修内容

ジェンダーギャップ解消戦略

③ 講師

多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

参事兼課長補佐　道下　一氏

多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

専門員　上田　篤氏

④ 会場

豊岡市役所　豊岡市議会

⑤ 視察先の選定理由

若年女性の流出を地方創生の課題と捉え、ジェンダーギャップ解消を戦略的に推進する先進自治体であり、同様の課題を抱える本市の参考となるため。

⑥ 視察の目的

ジェンダーギャップ解消戦略の経緯と推進体制、事業所を巻き込んだ取組を調査し、本市の男女共同参画施策のあり方を検討する知見を得るため。

⑦ 視察項目の概要説明（導入経緯・内容・実施状況・効果・課題等）

別紙資料参照

⑧ 委員からの主な質疑

Q1.若者回復率を導入するにあたりどのような議論とプロセスを経たのか。

A1.豊岡市としてジェンダーギャップを今世紀最大の課題と位置づけたのには理由がある。1980 年には 10 万人弱あった人口が、2020 年

には 77,510 人となり、2040 年には 57,770 人にまで減ると予測されている。人口減少の最大の要因は、若者の転入より転出が多いことにある。人口移動のデータ分析から深刻な人手不足と人口減少は、一旦出て行った若い世代が戻ってこないことにあることに着目し、地方創生戦略会議の副座長を務める中嶋圭介（神戸市外国語大学国際関係学科准教授）のアドバイスに従い、「若者回復率（20 歳代の転入超過数の、10 歳代の転出超過数に対する割合)」を独自指標として設定した。国勢調査のデータを元に若者回復率を算出したところ、豊岡市の若者の約 6 割の若者が地元に戻っていないことが判明。さらに男性回復率に比して女性回復率が著しく低いことが判明した。地方創生のカギは若い女性たちを呼び戻す取組にあると結論づけ、ジェンダーギャップ解消戦略を力強く牽引する根拠となっている。

Q2. ジェンダーギャップ対策の担当部署は、商工振興を所管していないにもかかわらず、民間事業所とともにワークイノベーション推進会議を展開し、事業所の取組を推進できたのはなぜか。

A2. 取組は経済振興部門で、地方創生推進交付金を活用して始まり、その後、総務部内に設置された推進室に引き継がれた。商工会議所や商工会のトップが人手不足に強い危機感を持っており、市長のトップダウンの政策であったことに加え、商工会議所会頭のコミットメントが得られたことで、理解が広がった。また、担当職員が商工振興部門での勤務経験を持ち、関係部署との連携が円滑であったことも、部局横断の取組を可能にした。

Q3.ジェンダーギャップ解消は、イデオロギー論争に陥りがちで、敬遠される場合が多いが、どのようにそれを乗り越えたのか。

A4.解決すべき課題の本丸は、人口減少を食い止めること。出て行った若者、特に女性に帰ってきてもらえるまちづくりに本気で取り組まなければ、地方創生はないと考えている。ジェンダーギャップ解消戦略の策定にあたり、徹底的に男女別、世代別のアンケートやデータ分析を実施した。民間企業の男性育休の取得率向上などジェンダーギャップ解消を実施する企業を表彰し、他の企業と差別化することで公共工事の調達にあたり優遇したり、日本政策金融公庫の独自制度を活用できるようにしたりするなどのインセンティブを付与し、ジェンダーギャップ解消が金になる仕組みを作ることが肝になった。ジェンダーギャップ解消はメリットのあることだということを市民

が理解し、市民の声で言語化、明確化することが重要で、そういった市民ワークショップを実施することも大切にした。

他多数

⑨ 考察（小牧市への反映）

1．ジェンダーギャップ解消を「地方創生の戦略」として位置づけた点

豊岡市の取組の最大の特徴は、ジェンダーギャップの解消を女性政策や啓発事業としてではなく、人口減少に歯止めをかける地方創生の中核戦略として位置づけた点にある。同市は独自指標である「若者回復率」により、若い世代、とりわけ女性が地元に戻らない実態を明らかにした。さらに、男女別の収入、雇用形態、職務経験の差などをデータで可視化することで、取組の必要性を客観的に示した。「まちの危機は企業の危機」という問題提起は、経済界の理解を得るうえでも大きな説得力を持ったと考えられる。

2．推進体制と首長のコミットメント

同市の取組は市長のトップダウンにより始まり、2019 年に課レベルの専門部署を、人事部門と同じ総務部内に設置した。まず市役所自らの職場改革に取り組んだことが、全庁への浸透につながっている。2025 年度には市長を本部長とする多様性推進本部を設置し、部局横断で戦略の進行管理を行っている。

本市では、男女共同参画の担当がこども未来部内の一係にとどまっている。同市からは、男女共同参画の視点の主流化を本市の計画の柱に据えることについて助言を得た。全庁を横断して施策を推進できる体制と権限のあり方について、検討が必要である。

3．事業所を動かす仕組みづくり

同市は、ワークイノベーション推進会議を通じて市内事業所の参画を広げ、参加事業所は設立当初の 16 事業所から 124 事業所に増加した。表彰制度を段階別に設け、定量評価に加えて定性評価を取り入れたうえで、公共調達での優遇や日本政策金融公庫の独自制度と連動させている。こうして、ジェンダーギャップの解消が企業の利益につながるインセンティブを設計している点は、大いに参考になる。その結果、民間事業所での男性の育児休業取得も大きく伸びている。

本市では、男性の育児休業取得の促進が行政職員にとどまり、民間への波及が課題となっている。大企業が集積する本市の特性を生かし、表彰制度や入札時の加点など、事業所の取組を後押しする仕組みの導入を検討すべきである。

4．女性の経済的自立とキャリア形成の支援

同市は、職場環境の改善と並行して、女性一人ひとりの就労とキャリア形成を直接支援している点も特徴的である。

子育て中の女性を対象に、市内事業所での「プチ勤務」を実施している。これは、1日3〜4時間程度、少ない日数・短い時間から働き始められる仕組みである。事業所によるプレゼンテーションには子育て中の女性75人が参加し、市内16事業所に39人がマッチングした。プチ勤務を経て正規職員となり、管理職に登用された事例も生まれている。あわせて、「お仕事図鑑」の作成、就職相談会、適職診断、働く母親の体験を聞く会などを通じて、就労への一歩を後押ししている。

また、国やハローワークと協定を結び、子ども同伴で参加できる出張就職相談を月1回開催している。0歳児を抱えた女性の来場も多く、物価高への不安など切実な声が寄せられているという。

さらに、資産形成や相続、子どもへの金融教育など、ライフステージに応じたお金の学びの場や個別相談を継続して提供している。参加者には起業を準備している女性も多く、デジタル人材の育成講座の受講生の約6割が起業を希望したことを受けて、経済部門と連携した起業相談の仕組みにつなげている。政治・経済・地域の各分野で活躍する女性リーダーの育成にも取り組んでいる。

これらの事業費は年間約2,200万円で推移しており、その約8割を国庫支出金とふるさと納税を財源とする繰入金で賄っている。従来の一時保育の維持費（約120万円）程度の予算から大きく拡充された点も、注目に値する。

本市においても、子育て期の女性が非正規雇用に移行し、正社員としての再就職が難しい現状が市の調査で示されている。短時間就労から正規雇用・管理職へとつながる道筋の整備や、起業を含めた多様な働き方への支援は、本市でも検討すべき施策である。

5. 市民の理解と地域の意思決定

同市は、高校生や 20 代を対象としたワークショップを通じて戦略を策定し、市民自身の言葉でジェンダーギャップ解消の意義を明確にしてきた。一方で、地域コミュニティ組織における女性役員の割合は、2019 年度の 12.0%から 2025 年度の 15.9%にとどまり、目標の 30%には届いていない。その背景として、世帯主（男性）が区長となり、そこから地域組織の役員になるという構造的な課題が挙げられた。本市でも、自治会などで会長は男性が務める慣行があることが市の調査で示されており、共通する課題である。

6. 本市への示唆

以上を踏まえ、本市において取り組むべき事項として、次の 4 点を挙げる。

① 男女別・世代別のデータ整備と、若者回復率などによる現状の可視化
② 全庁を横断して施策を推進できる体制の整備
③ 事業所の取組を促すインセンティブ制度の導入
④ 市民、とりわけ若い世代の声を政策に反映する仕組みづくり

以上