

令和7年度 総務常任委員会管外視察報告書

○視察日時：令和7年7月28日（月） 13時30分～15時30分

○視察場所：兵庫県豊岡市

○視察目的：本委員会の政策提言に向け、先進地におけるジェンダーギャップ解消の取り組みについて調査及び研修を行う。

○視察者：和田委員長、永井副委員長、
多賀野委員、野木委員、平林委員、東田委員、吉岡委員
（随行）田中議会総務課長補佐

○説明者：豊岡市くらし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課 原田課長、
同課 上田専門員、議会事務局 菅谷氏

【豊岡市概要】

豊岡市は平成17年4月に兵庫県北東部に位置する1市5町（豊岡市、城崎町、竹野町、日高町、出石町、但東町）が合併してできた。北は日本海、東は京丹後市に接しており、人口は77,489人（令和2年国勢調査）、面積は697.55km²である。

産業は、農林水産業、観光業などが盛んで、特に観光業では、全国的に有名な城崎温泉をはじめ、西日本屈指の神鍋スキー場、但馬の小京都・出石城下町などを有し、年間の観光客は420万人以上にのぼる。また、地場産業としては、全国の4大産地の一つであるかぼんや出石焼などの生産が行われている。

【視察内容】

『ジェンダーギャップ解消の取り組み状況について』

豊岡市では、2017年に中貝元市長が若者回復率の著しい男女差（男性52.2%、女性26.7%）に強い衝撃を受けたことを契機に、本格的なジェンダーギャップ解消施策が始まった。その後、市長が関貫氏、門間氏へと交代しても、この課題は一貫して重要テーマとされ、継続的な取り組みが進められている。施策の財源には、新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）や地方創生交付金が活用され、年間おおむね2,000万円規模の予算が確保されている。

説明を通じて明らかになった豊岡市の取組の特徴は以下のとおりである。

1. ジェンダーギャップ対策の始まり — 中貝元市長の下で

中貝元市長のまちづくりの基本認識には「地方都市が大都市に規模やスピードで勝つことは不可能だが、ここにしかない価値を磨くことで世界に通じる都市を目指す」という思想があった。特に「女性が伸び伸びと暮らせる場を整えなければ、若い世代は戻らないし、地域の持続可能性も危うい」との危機感から、ジェンダーギャップ対策をまちづくりの核心に据えた点は大きい。

2015年国勢調査による若者回復率分析で、男性41.6%に対し女性28.5%と大きな格差が明らかとなったことが契機である。中貝元市長は「地方から若い女性が消えていく」という現実直面し、経済・文化・価値観の構造的要因を整理した。そのうえで、家庭・地域・職場の3つのフィールドのうち、行政が働きかけやすい「職場」に重点を置く方針を明確にした。

2018年には「ワークイノベーション戦略会議」を設立し、翌2019年に「ワークイノベーション戦略」および「市役所キャリアデザインアクションプラン」を策定。女性の就労環境改善を経営課題と位置付け、市役所内部の取り組みと並行して推進を始めた。ここで重要なのは、人権政策ではなく「経済政策」としてジェンダーギャップ解消を位置づけたことである。企業にとっての利益、入札制度の評価、格差開示の潮流と結び付けることで、事業者を巻き込む推進力を確保した点は特筆すべきである。

2. ジェンダーギャップ対策の展開 — 中貝元市長以後

2021年に市長が交代した後も、取組は継続・発展した。特に2024年4月には「多様性推進・ジェンダーギャップ対策課」が新設され、専任体制で政策をさらに深化させている。今回の視察では、課長の原田紀代美氏、専門官の上田篤氏から具体的事業について説明を受けた。

(1) 職場における取組 — ワークイノベーション

企業経営者向けセミナー、マネジメント層研修、女性キャリア形成講座などを実施し、費用は市が負担。5年間で46社が取り組み、うち18社がKPIを達成した。「あんしんカンパニー制度」では従業員の働きがいの評価基準に置き、先進企業の表彰と可視化を行った。推進会議の参画事業所は、2018年の16社から2025年6月末には124社へと大幅に拡大している。

(2) 市役所内の取組 — キャリアデザインアクションプラン

市職員に対し、自律的なキャリア形成支援や職場風土改善を推進。特に男性職員の育児休業取得率が2023年に100%に達したことは、全国的にも注目される成果である。

(3) 地域・学校・家庭への展開

地域コミュニティ単位での研修や啓発活動を重ね、意思決定における女性の参画や家事・

育児の分担意識改善をテーマに議論が進められている。特に「豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシート」は家庭に直接働きかける先駆的試みとして評価できる。

(4) 子育て女性の就労支援

「わっくとよおか」や「みらい応援Room」の開設、デジタルマーケティングセミナーや創業支援 など、女性の経済的自立に資する支援が展開されている。2019年以降、女性創業者の比率は60%を超え、地域経済への波及効果も顕著である。

3. 市の関係予算

2018年度にはわずか122.8万円だった男女共同参画関連予算が、2019年度には2,200万円規模へと拡大し、その9割以上がジェンダーギャップ解消関連事業に投じられた。その後も毎年度約1,700万円規模を維持し、国庫補助金や企業版ふるさと納税、ガバメントクラウドファンディングを積極的に活用している。特筆すべきは、一般財源の負担を全体の2割程度に抑えつつ、持続可能な財源確保の仕組みを構築している点である。

4. ジェンダーギャップ解消の本質

豊岡市が示すジェンダーギャップ対策の本質は、過去を否定するのではなく、社会の急速な変化に適応し、誰もが生きやすい地域社会を築く未来志向の取組である。その根幹には、「男女の公平性（フェアネス）が確保されなければ、地方は衰退する」という現実的な危機意識と、「経済的合理性に裏打ちされた社会変革」という戦略的視点がある。

5. 視察を終えて

今回の視察を通じて、豊岡市のジェンダーギャップ対策は「理念先行」ではなく「データに基づく危機認識」と「経済政策としての実効性」を両立させた取組であることを強く実感した。特に、企業・地域・家庭・教育の各領域を横断的に捉え、行政が支援できるフィールドを明確化しながら展開している点は、他自治体にとって大いに参考になる。

京丹後市においても、人口減少や若者流出の要因分析にジェンダーギャップの視点を取り入れ、政策形成に反映させていく必要性を改めて認識した。単に男女共同参画の推進にとどまらず、地域経済やまちづくりの基盤としてジェンダーギャップ解消を位置付けることが、これからの持続可能な地域経営に不可欠である。

【所感】

今回の視察を通じ、参加者は豊岡市の取り組みに対して多面的な学びを得た。担当職員から直接説明を受け、現実の格差を示すエビデンス、トップ層を巻き込む重要性、フェアネス（公平性）の視点や経済的効果の助言を得ることができた点を大きな収穫と認識。また、人材こそが成功の鍵であり、特に女性リーダーの存在が進展を左右することを確認した。

人口減少対策の核心として若者や女性の定着が重要であり、女性が選びたくなるまちづくりを進める姿勢は評価に値する一方、特定のリーダーのカリスマ性に依拠する側面が強く、今後の発展性には不透明さがある。加えて、無意識の偏見を男性職員自身が説明していた点

は印象的であり、制度や財源以上に「人づくり」が重要であることを再認識した。

独自の施策展開や女性管理職へのキャリア支援、事業所への意識調査が実施されていることも高く評価され、京丹後市においても検討すべき課題である。

また、国勢調査の分析から、若い女性の定着が進まなければ地域衰退に直結することが明らかであり、豊岡市の戦略的な取り組みは示唆に富む一方で、企業の具体的な実践状況の把握が不十分である点は留意したい。

総じて、豊岡市はトップのリーダーシップ、人材配置、組織的な継続性を背景にジェンダーギャップ解消を推進しており、京丹後市にとっても重要な学びと示唆を与える視察であった。



視察研修の様子



豊岡市議場内にて