

1 人口減少、地域コミュニティ崩壊を防ぐジェンダーギャップ（男女間格差）解消の取組について

本市において、人口減少と少子高齢化はますます深刻な課題となっています。これまで、移住定住促進、子育て支援、観光振興による関係人口の拡大など、多角的な施策を展開し、一定の成果があったと考えます。しかし、人口減少の勢いは止まらず、このままでは地域コミュニティの崩壊、市の消滅の危険性はますます進行するものと考えます。

そうした中で、兵庫県豊岡市、奈良県、気仙沼市などでジェンダーギャップの解消という新たな視点で人口減少に立ち向かう自治体が増えています。

自治体がジェンダーギャップの解消に乗り出すのは、主に地方における若年女性の流出を防ぐことが主目的ですが、大きく次の3つの理由があげられます。

①「選ばれない地域」からの脱却

地方から都会への人口流出の多くを10代後半から20代の若者が占めています。特に最近では若年女性の流出が目立ちます。その要因としては、地方特有の「男は仕事、女は家庭」「結婚して一人前」といった固定的な性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）が根強く残り、若年女性が「息苦しさ」を感じてまちを離れてしまうという現実があります。

②魅力的な「働く場」の不足

地方の産業構造は製造業や建設業など伝統的に男性中心の職場が多く、女性がキャリアを築きやすい、あるいはデスクワークや専門職といったホワイトカラーの求人が少ない傾向にあります。また、男女間の賃金格差も依然として大きいため、経済的に自立して生きていくためには、地方を出て都市部で就職せざるを得ないという構造的な問題があり、本市も例外ではありません。

③意思決定の場に女性がいない

地区会、各種審議会、そして議会議員や市役所の幹部など、地域の重要方針を決める場が「男性中心」になっているケースが多々あり、子育て世代や女性のニーズが政策に反映されにくいという現実があります。

本市においても、令和7年2月に「上山市男女共同参画・性の多様性理解増進に関する計画」が策定されましたが、その意識調査などにおいてもジェンダーギャップの問題が明らかになっています。この計画策定の根拠となった分野別男女平等の意識調査においては、家庭生活においては、「男性優遇」が38.5%、「平等である」は49.1%、「女性優遇」は6.5%。職場については「男性優遇」が36.6%、「平等である」が41.7%、「女性優遇」は10.2%。社会通念・しきたりの面では「男性優遇」が71.3%、「平等である」が13.0%、「女性優遇」は3.2%。地区会などの地域社会では「男性優遇」が51.8%、「平等である」が27.8%。「女性優遇」は5.6%となっており、まだまだ各分野でジェンダーギャップがあることが示されています。

ジェンダーギャップが人口減少に深く関わることは、国立社会保障・人口問題研究所が以前か

ら明らかにしてきました。2016年の論考において「女性は、都市部や先進国といった女性にとって住みやすい地域に移り住み、とどまる傾向がある」としたうえで、地方創生政策を検討する際にはジェンダー平等の推進が有効であると指摘しています。

兵庫県豊岡市では、独自の調査で10代の転出超過数に対する20代の転入超過数の割合（若者回復率）を明らかにし、若い女性の回復率が26.7%と男性の回復率52.2%と比べ極めて低いことに危機感を持ち、2018年からジェンダーギャップ解消を主要施策に位置づけ、働きやすく働きがいのある職場を増やす取組を進め、女性の流出抑制に一定の成果をあげています。

奈良県では大規模な意識調査を実施し、性別役割分担や家事・育児時間の偏りを可視化。その上でジェンダー平等推進プロジェクトチームを設置し、改革を進めています。

こうした視点から、本市が人口減少に歯止めをかけ、持続可能な自立都市として存続するために、行政・経済・地域コミュニティの3点においてジェンダーギャップの解消をはかるための政策を提案するものです。

(1) 市役所における女性管理職の計画的な育成をはかるキャリアパス、メンター制度の導入、人事異動

「上山市男女共同参画・性の多様性理解増進に関する計画」でも述べているように、誰もが働きやすい職場づくりの推進が求められる中、「女性を取り巻く就業環境においては、賃金や昇進・管理職への登用等の格差が依然として存在し、必ずしも女性の能力が生かされているとはいえない状況」です。

本市においても、管理職の女性割合は10.0%と、目標値である13.6%よりも低い水準にあります。「計画」でも述べているように、市役所が率先して、女性活躍の機会確保に取り組むことで、市内全体の意識向上につながるものと考えます。

市役所における女性管理職およびその登用候補となる係長級における女性職員の比率を高めるために、第一に女性職員の成長のキャリアパス（ロードマップづくり）とメンター（相談）制度の導入を図ることが必要です。

女性管理職を増やすためには、「育児や介護といったライフイベントと、管理職の責任を両立できるか」という不安を払拭する必要があります。このために、すでに仕事と生活を両立して活躍している先輩女性管理職の事例を「キャリアモデル」として庁内で可視化、情報発信していく必要があります。そしてキャリアの悩みを気軽に相談できる「メンター制度」を公式に導入し、支援を行っていく必要があります。さらに計画的な人事異動を行い、俯瞰的立場から物事を認識する計画的な管理職育成を図る必要があります。

埼玉県入間市では、女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画において、若手職員を対象にした能力向上のための取組やキャリア形成を支援するための研修をセットで実施し、将来的なリーダー育成を図っています。また、職員の相談に乗り助言を行うメンター制度を積極的に推進しています。

奈良県生駒市は、ユニークな「クロスメンター制度」を導入していることで知られています。これは一般的な「同じ部署の先輩・後輩」という枠組みを超え、他部署の管理職や先輩職員がメンターになる仕組みです。これにより、自分の所属部署の人間関係にとらわれず、客観的かつ中

長期的な視点でキャリアパスを相談できる環境を作っています。

埼玉県では、女性職員が将来的に管理職として必要になる知識を培えるよう、若手のうちから県庁全体が見渡せる部署や、指導力のある上司のもとに配置するなど、キャリア形成に資する人事配置を組織的に実施しています。計画的に経験を積ませる育成モデルを確立した結果、すべての部局に女性管理職が配属されるなど、着実に成果を出しているとのこと。

こうした事例に学び、市役所における女性管理職の計画的な育成をはかるキャリアパス、メンター制度の導入、人事異動を提案します。市長のご所見を伺います。

(2) 市内各企業・職場のジェンダーギャップ解消とキャリア形成支援

上山市内には、独自の技術を持つ製造業、豊かな自然と歴史を活かした観光・宿泊業、地域を支える建設業やサービス業など、多様なすばらしい企業が存在します。しかし、経営層や管理職における女性登用の遅れ、さらには男女間の賃金格差やキャリア継続の壁といった「ジェンダーギャップ」が依然として存在していることも否定できません。

優秀な人材に「選ばれる上山市」「選ばれる市内企業」となるためには、ジェンダー平等の推進を単なる社会的義務ではなく、企業の成長と地域経済の生き残りをかけた「成長戦略」として捉え直す必要があります。多様な視点が経営や現場に活かされることで、イノベーションが生まれ、労働生産性が向上し、結果として企業の競争力強化につながります。

こうした視点に立ち、行政と経済界が一体となって市内企業におけるジェンダーギャップ解消を強力に推進するために以下の事項について提案します。

ア 「ジェンダー平等推進企業認定制度」の創設

まず、「ジェンダー平等企業認定制度」の創設についてです。いま、人口減少対策として最も求められていることは、進学や就職で市外に転出した若い女性が戻ってきたくなるまちづくりをどう進めるかです。若い女性に選ばれる上山市にするために、まず女性が働きたい企業をいかに増やしていくかです。そのためには、男性中心の長時間労働を前提とした働き方、女性のキャリアアップの実績が乏しい問題、出産・育児などのライフイベントを迎えた際、復職や継続がしにくい空気感、こうした課題を解決し、女性が安心して働き続ける魅力的な職場を増やしていくことが必要です。

そのためには、男性も女性も、誰もが働きやすく、働きがいのある職場。それを従業員自身が実感できている企業を市が公認し、見える化を進める「ジェンダー平等推進企業認定制度」を創設する必要があります。

そして、認定企業に対しては、市の行う入札への加点、市独自の融資制度における金利優遇、市報・ホームページでの特集掲載、若者向けイベントでの優先紹介などインセンティブを付与します。

すでに国の制度として「くるみん（子育て支援）」や「えるぼし（女性活躍）」というすぐれた認定制度があり、それぞれ子育て支援および女性活躍推進を進める上で有効なものとなっていますが、残念ながら本市でこれらの認定を受けている企業はごく少数に過ぎません。その理由としては、国の認定制度は一定規模以上の大きな企業を対象にしたものであり、地方の小規模事業者にとっては「申請プロセスの複雑さ」や「高い数値ハードル」が障害となり、認定取得が進ま

ないのではないかと考えられます。

今回提案する「ジェンダー平等推進企業認定制度」は、「これならうちの会社でも取り組める」と思える上山市独自の基準を設けることで、市内中小企業のジェンダー平等・ワークライフバランスの取組を底上げし、若者や女性から選ばれる企業・上山市をつくることを目的とするものです。

第1に、従業員の満足度調査を行い、それを第一次審査の基準として位置づけることです。

第2に、宣言項目を新設することです。

実績や数字が出ていなくても、これから変えていく意思と行動を評価します。経営トップがジェンダー平等や働き方改革に取り組むことを社内外に宣言し、同時に現状把握を行います。こうした企業を市で把握し、応援・周知を図ります。

第3に、数値基準の弾力化と地域性を考慮することです。

たとえば管理職における女性の比率などでは、国の「えるぼし」のように「産業平均以上」を求めるのではなく、「過去3年間で女性管理職やリーダーが1名以上誕生、または育成計画があること」とし、分母の小さい中小企業でもクリアしやすくします。

男性の育休についても、「育休取得率」という高いハードルではなく、「男性社員が育休を取得しやすい環境づくりのための意向確認を制度化した」など、行動・プロセスを評価します。

第4に、地域課題に直結する独自項目の追加です。

「介護休業」や「UIJ ターン者の子育て支援」、「地域のPTA・ボランティア活動への参加を認める休暇制度」、市内の学校と連携したキャリア教育への協力など、上山市の人口減少・高齢化対策に寄与する取組を評価項目に加えます。

若者や女性に選ばれるまち、戻ってきたくなるまちをめざし、ジェンダーギャップの解消を図るため、「ジェンダー平等企業認定制度」の創設を提案します。市長のご所見を伺います。

イ 中小企業向け「両立支援・職場環境改善補助金」の改善

市内中小企業において、女性の離職を防ぎ、キャリア継続を支援するための環境整備には資金的なハードルが存在します。女性専用の休憩室やトイレの設置、テレワーク導入のためのITツール整備、短時間勤務やフレックスタイム制に対応した就業規則の改定等に要する経費を補助する仕組みが必要です。あわせて男性の育児休業取得を促進するため、代替要員を確保する際の奨励金制度も必要となります。

現在、本市には働きやすい職場づくり奨励金交付制度があります。この制度は、出産や育児をしやすい雇用環境を整備することで、市内での就労及び居住の魅力を高めることにより市内定住の促進を図るため、市内企業が正社員を育児休業取得後に正社員として復職させる取組に対し、予算の範囲内で奨励金を交付する制度です。

こうした補助金制度をジェンダーギャップ解消も対象にして、さらに充実させる必要があるのではないのでしょうか。

こうしたジェンダーギャップ解消に取り組む中小企業を支援するため、「両立支援・職場環境改善補助金」の改善を提案します。市長のご所見を伺います。

(3) 地域コミュニティのジェンダーギャップの解消

ア ジェンダー平等を推進する「地域リーダー育成研修」の実施

現在、本市の地区会など地域コミュニティは、人口減少と高齢化に伴い、深刻な存続の危機に瀕しています。役員の担い手不足、行事の縮小、それに伴う住民同士のつながりの希薄化は、防災力の低下や集落の孤立といった問題にも直結しています。

地域コミュニティを存続・発展させるためには、女性や若者を中心に、多様な人たちを受け入れていく必要があります。

そのためには、地区会役員の男女比の問題とクォーター制（割当制）の導入、固定された役割分担（アンコンシャス・バイアス）はないか、会議の時間帯と方法の改善などを地区の課題として話し合っていく必要があります。

こうしたジェンダー平等の視点を取り入れ、地域コミュニティを誰もが主体的に関われる持続可能な組織へと変革するために、ジェンダー平等を推進する「地域リーダー育成研修」の実施が必要です。

豊岡市では、前市長時代から「若い女性が戻ってこない最大の理由は地域社会の男性中心主義にある」と喝破し、本質的なリーダー育成に投資しています。その中心が、「豊岡地域リーダー塾」と「女性のためのリーダーシッププログラム」です。こうした取組は、単にスキルを教えるのではなく、地域や職場で力を発揮するための必要なリーダーシップ、ネットワーク、シスターフッド（女性同士の連帯）の獲得を掲げています。受講した女性たちが一歩踏み出すための考え方を学ぶだけでなく、最終回には市長に対して直接、地域課題の解決や施策の提言プレゼンテーションを行う場がセットされています。「学ぶだけで終わらせず、意思決定の場へ引き上げる」という行政側の強いコミットメントが特徴です。さらに、市内29地区の地域コミュニティや区長連合会とも連携し、受け入れる側の「男性リーダー側の意識改革（研修・ワークショップ）」を同時並行で進めています。

こうした取組に学び、本市においてもジェンダー平等を推進する「地域リーダー育成研修」の実施を提案します。市長のご所見を伺います。

2 地域コミュニティ崩壊をふせぐデジタル化への支援

現在の地区会等の活動は、これまで退職したシニア世代が中心を担ってきましたが、高齢化のもと、これまでのような水準の活動が維持できないという声が数多く寄せられています。こうした状況のもと、これまでの地域活動のあり方を見直し、高齢者への負担を軽減し、若者や女性が地区会活動に参加できるよう家事・育児・仕事と地域活動が両立できるようデジタル環境を整える必要があります。

第1に、地区会専用クラウドサービスのライセンス提供・補助です。

回覧板のデジタル化、電子欠席届、行事の出欠管理、地区会費のオンライン決済ができるITツール（「結ネット」や「いちのいち」など地区会特化型アプリ）導入費用を市が補助、または一括契約して希望する地区会にアカウントを付与します。

電子回覧板は、これまで紙で順番に回していた回覧板を、アプリで一斉に住民のスマホへ配信します。役員側は既読・未読を一覧で確認できるので、連絡漏れを防ぐことができます。

行事の出欠、アンケートの自動集計は、様々な行事案内に対し、アプリのボタン一つで出欠を回答できます。集計結果も自動的にグラフ化することができます。

地域の身近な情報発信では、ごみの日カレンダー、お悔やみ連絡、地域の防犯・防災情報など生活に直結する情報が集約されます。

地区会アプリの持つもう一つの特徴が、強力な防災・安否確認機能を持っていることです。大きな災害が生じたときに、管理者がアプリを「災害時モード」に切り替えると、住民のスマホ画面が強制的に「安否状況回答画面」に変わり、住民が「無事」「支援が必要」などをタップすると、そのデータが自動集約されます。役員や救助隊はスマホ画面上で誰がどこで助けを求めているか即座に把握できるということです。

第2に、「回覧板専用」の電子ペーパーやタブレットの貸し出しです。

完全なデジタル化が難しい高齢者世帯向けに、文字が大きく操作が簡単な電子ペーパー端末を配布・貸し出しします。これにより、組長が紙の回覧板を持って家々を回る物理的な負担をなくし、若手や女性への負担集中をふせぐことができます。

第3に、Zoom や Teams などのオンライン会議の導入と定着支援です。

市が「オンライン会議活用マニュアル」を作成し、地区会役員向けの研修会を行います。また、公民館などに大型モニター、Web カメラを整備し、対面とオンラインのハイブリッド型会議を開催しやすくします。これにより、子育て中の方や仕事終わりの若者も自宅から会議に参加できるようになります。

こうした取組を、行政がただ「デジタル化してください」と丸投げしても高齢化が進む現場では拒絶反応が起きるだけです。デジタル化を進めるためには、アナログとデジタルの併用期間を十分に設けること、そしてデジタル化によって高齢者自身の負担が大幅に減ることを丁寧に説明していく取組が必要です。

こうした地域コミュニティ崩壊をふせぐデジタル化への支援を提案します。市長のご所見を伺います。