

令和 8 年度第 1 回 あさご未来会議報告書

1 概要

■今回のテーマ／

ジェンダーギャップ・ジェネレーションギャップ解消 キックオフセミナー)

■開催日時／令和 8 年 6 月 27 日 (土) 13:30～16:00

■開催場所／さんとう緑風ホール

■参加人数／49 名 (高校生含む) ※職員除く

■講師／株式会社 Will Lab 代表取締役 小安 美和 氏

2 開催目的と背景

本市が第 3 次朝来市総合計画改訂版で目指す将来像「人と人がつながり幸せが循環するまち」を実現するためには、若者や女性が「自分らしく、かつ挑戦し続けられる」環境を整えることが不可欠です。しかし、全国的にも課題となっているジェンダーギャップや世代間の意識の乖離は、本市においても地域・家庭・職場に根深く存在しています。今回のあさご未来会議では、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）への気づきを促すと同時に、対話を通じて、「住みたい」「住み続けたいまち」に向けて考える機会とすることを目的とし実施しました。

3 テーマ

「若者・女性に選ばれ、みんなが活躍できる地域づくりに向けて」

4 対話の成果（8つの班から見えた現状と対策）

当日は 8 つのグループに分かれ、「アンコンシャス・バイアス」の可視化と「まちを変えるためのアクション」について対話を行った。意見の集約結果を、分野ごとに報告します。

① 家庭：役割分担の意識変革

- **現状分析：**家事・育児・介護等の責任が依然として女性に偏っており、男性は「仕事優先」が当たり前という空気感が存在する。また、「長男だから」「女の子だから」といった幼少期からの刷り込みが、大人になっても家事の役割分担に影響を与えている。
- **市民の声と解決策：**「名もなき家事」の分担が夫婦間の対話をはばんでいるという意見が多数あがった。今後は、「誰か一人が担う」家庭内の構造から、家族全員で状況を共有し、気づいた人が行動する意識への転換が必要。

② 地域：持続可能なコミュニティへ

- **現状分析**：「区長や祭事の役員は男性のもの」という固定的なルールが、女性や若者の参画をはばんでいる。また、「決まりだから」という理由で、内容を精査することなく従来の慣習が引き継がれている現状がある。
- **市民の声と解決策**：地域活動を「限られた役員の重い負担」から「多くの市民が短時間で関わること」へ移行すべきとの提案があった。地域の仕事の「見える化」と、意思決定に性別を問わず多様な市民の登用が必要。

③ 職場・学校：バイアスのない適材適所

- **現状分析**：職種や業務内容における性別バイアス（受付＝女性、技術・力仕事＝男性など）が、若者のキャリア形成の選択肢を狭めている。夜間の会議や飲み会中心のコミュニケーションが、両立を目指す市民を排除しているとの指摘も。
- **市民の声と解決策**：形式的な制度の導入だけでなく、育児や介護と両立できる柔軟な働き方の実現が必要。また、性別ではなく適性と意欲を評価する人事制度や、学校現場での役割分担の見直しも必要。

5 まとめ

今回のあさご未来会議は、参加者が「もやもや」を吐き出し、世代を超えて共有することで、分断されていた意識を繋ぎ合わせる貴重な時間となった。今後、残りの2回の対話において、「地域」「仕事・経済」での対話を深め、施策に反映させていく。

【考えられる取組（案）】※AIによる提案

1. **意識改革の啓発推進（アンコンシャス・バイアスの払拭）**
市全体で研修や広報を行い、市民一人ひとりが「無意識の決めつけ」に気づくきっかけを継続的に提供する。
2. **地域ルールのアップデート（見える化と再分配）**
各地区と連携し、地域活動の棚卸しと可視化を支援する。時代に合わないルールは見直し、誰もが無理なく参画できる新しい地域運営モデルを策定する。
3. **若者・女性の参画促進プラットフォームの構築**
「結婚・子育て・地域活動」という個別の課題をバラバラに解決するのではなく、総合計画のコンセプトである「ウェルビーイング」に基づき、若者や女性が企画段階から参画できる事業を拡充する。

次年度以降にむけて課題を各担当課と共有し、具体的な施策・事業として落とし込むため、今回の会議が、一時的な議論に留まらず、持続可能なまちづくりの具体的なアクションになることを目指す。

令和 8 年度第 2 回 あさご未来会議報告書

1 概要

■今回のテーマ／

性別、世代を越えて、みんなでかかわるコミュニティ

■開催日時／令和 8 年 8 月 2 日（日） 13:30～16:00

■開催場所／枚田岡会館

■参加人数／44 名（高校生含む）※職員除く

■講師／株式会社 Will Lab 代表取締役 小安 美和 氏

2 開催目的と背景

本市が第 3 次朝来市総合計画改訂版で目指す将来像「人と人がつながり幸せが循環するまち」を実現するためには、若者や女性が「自分らしく、かつ挑戦し続けられる」環境を整えることが不可欠です。しかし、全国的にも課題となっているジェンダーギャップや世代間の意識の乖離は、本市においても地域・家庭・職場に根深く存在しています。今回のあさご未来会議では、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）への気づきを促すと同時に、対話を通じて、「住みたい」「住み続けたいまち」に向けて考える機会とすることを目的とし実施し、第 2 回の今回は特に「地域」をテーマに対話を実施しました。

3 対話の成果（8 つの班から見えた現状と対策）

今回のグループワークでは、各班から地域活動における「役割固定」「ルールや慣習の壁」「心理的ハードル」について、より具体的なリアルな声や、世代間のギャップを乗り越えるための実践的なアイデアが数多く出されました。特に、ベテラン層と若い世代・女性層の双方が「どうすればいいか真剣に考えている」という相互理解の必要性や、まずは小さな一歩から始める重要性が見えた結果となりました。

① 制度・ルールの見直しと「見える化」（3 班・5 班・7 班・8 班）

【現状・課題】

- ・ 世帯主（主に男性）しか役員や会議の対象にならないルールや、暗黙の了解（明文化されていない風習）が多く残っている。
- ・ 平日昼間の会議や長時間の集まり、会議と飲み会のワンセットなど、働く世代や子育て世代が物理的に参加できない構造になっている。
- ・ 定年退職したシニア層に頼らざるを得ず、区長の負担やハードルが非常に高くなっている。

【提案・解決策】

- ・ 世帯主でなくても役員になれるよう規約やルールを見直す。ルール作りには若者や女性が参画する。
- ・ 会議の目的を明確にし、時間を早めたり土日にしたり、オンラインや書面も活用するなど、新たな手法導入の検討も有効。
- ・ 「今、地域で何が起きているのか」現状把握とルールの「見える化」の徹底

② ハードルを下げる「場づくり」とコミュニケーション（2班・4班・8班）

【現状・課題】

- ・ 移住者は地域のしきたりを突然言われても分からず、「邪魔してしまうのではないか」「よそ者扱いされるのでは」と参加しづらい。
- ・ 「何をやっているか分からない」「固いイメージがある」といった理由で、一人では参加しにくい。

【提案・解決策】

- ・ いきなり大きな全体会や重い役を任せるのではなく、世代を越えた顔見知りづくりを進め、区長やベテラン層、女性だけなど、茶話会、お菓子を食べながらカジュアルに話せる場など、心理的安全性の高いスモールスタートから始める。
- ・ 「嫌なら逃げてもいい」くらいのやわらかい雰囲気や、知っている人が誘い合える横のつながりを広げる。

③ 意識改革と「できる人がやる」フラットな関係（2班・5班・6班・7班）

【現状・課題】

- ・ 「地域の役割は男性がするもの」「男性は仕事、女性は家事・育児」といった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強い。
- ・ 地域の草刈りや日役は若者や男性の負担が大きい一方で、会議の場では若者がただいだけになっている。
- ・ 「人には『帰ってこい』と言いながら、自分の子どもには都会で就職するように言っていないか」など、地域住民自身の意識の矛盾もある。

【提案・解決策】

- ・ 「誰が何をする」ではなく、性別に関わらず「得意・苦手」「やりたい・やりたくない」に合わせて、できる人が役割を担う意識改革を行う。
- ・ 夫婦で交互に参加するなど、家庭内でも協力し合う体制をつくる。
- ・ 若者や学生（地域インターンや大学生ボランティア）を積極的に巻き込み、都会の人や若い世代が関わりやすい仕組み（交通費の支給やボランティア単位の付与など）を検討する。

4 世代別の意見

【若者・女性の視点から】

- ・ 「何か新しいことに挑戦したい、地域に関わりたい」という前向きな気持ちがある一方で、最初のハードルや心理的プレッシャーが大きい。
- ・ 女性が楽しく、自由におしゃべりできるネットワークや、自分の好きなこと・やりたいことを選べるようになれば参加しやすい。
- ・ 「ベテランの声を聞くことで、どうしたらいいかと真剣に考えてくれていると知ることができてよかった」という感想があり、世代間の相互理解が深まる契機となった。

【ベテラン・シニア世代から】

- ・ 地域を支えてきた立場からも、これからの時代に合わせた形に変えていく必要がある。

5 まとめ

地域のつながりが希薄化する中、「地域に踏み込む難しさ」や「伝統を守ることと時代に合わせることの葛藤」はあるものの、まずはあさご未来会議のような対話の場を継続し、お互いの状況を知り、小さな一歩（声掛けや雰囲気づくり）から行動に移していくことの重要性が見える結果となりました。

令和8年度第3回 あさご未来会議報告書

1 概要

■今回のテーマ／

若者・女性に選ばれる職場とは？～働きやすく、働きがいのある地域に～

■開催日時／令和8年8月18日（火） 13:30～16:00

■開催場所／和田山ジュピターホール

■参加人数／46名（高校生含む）※職員除く

■講師／株式会社 Will Lab 代表取締役 小安 美和 氏

2 開催目的と背景

第3回目となる今回は「職場・経済」をテーマに、企業や組織の中に根付く無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）や、働き方における男女の役割固定、世代間ギャップについて対話を行いました。若者、女性、ベテラン層、学生、経営層など多様な立場の参加者が、それぞれの現場で感じる「モヤモヤ」を持ち寄り、持続可能で、若者や女性に選ばれ、働きがいのある職場環境のあり方について意見を交わしました。

3 各班の対話から見えた現状と課題、解決策

① 職場における役割固定とアンコンシャスバイアス（1～9班）

【現状・課題】

- ・ 「事務・お茶出し・掃除・窓口は女性」「技術・営業・テント張り等は男性」といった、業務における性別役割分担意識が根強い。
- ・ 「若いから・女性だから」という理由で雑務や期待が偏る一方、管理職や責任ある立場には女性が少なく、出産・育児等でキャリアが分断される構造がある。
- ・ 時短勤務や育児休業を取得する際、周囲への気兼ねや「代わりの人がいない（属人化）」という人手不足の課題がある。また、男性の育休や生理休暇に対する周囲の理解不足・苦情といった声もあった。

【提案・解決策】

- ・ 業務を細分化・明確化し、男女の性別ではなく適性と意欲でフラットに仕事分担を見直す。
- ・ 1時間単位の休暇制度やデジタル化・DXの推進など、誰もが休みやすく働きやすい「仕組みづくり」を行う。
- ・ カテゴリー（男・女・若いから等）で捉えるのではなく、「一人の人間」としてお互いを見つめ、対話を重ねることが大切。

② コミュニケーションの不足と「対話の場」の重要性（１～９班）

【現状・課題】

- ・ 世代間や上司・部下の間で対話が不足しており、背景やしんどさが分からないまま昇格などがプレッシャーになっている。
- ・ 「若い人の意見＝経験不足」と一蹴されたなど、意見を言いにくい・拾ってもらえない空気感がある。

【提案・解決策】

- ・ 役職名ではなく「さん」付けで呼ぶ関係性づくりや、日頃からの「雑談」や気軽な声掛けを大切にすることが大切。
- ・ 匿名の意見箱の設置や、従業員の声に会社が耳を傾けるなど、改善につなげる仕組み（デジタル活用含む）を整える。
- ・ 意見が出て否定せず、まずは「耳を傾ける・共感する」心理的安全性の高い空気感をつくる。

4 全体発表、参加者の声、講師総括 等

■企業・実務の視点（３班・４班など）

- ・ 「１時間単位の有給導入」などの先進的な取り組みを行うことで、男性も休みやすくなり働きがいにつながっている。
- ・ 個人や根性論に頼るのではなく、「仕組み」を整え、対話を通じて落としどころを見つけていくことが組織と従業員双方の評価につながる。

■学生・若い世代の視点

- ・ 田舎の企業でも生理休暇や柔軟な働き方に取り組んでいると知ること、将来の就職先として朝来市を選択肢に入れたと感じた。

■総括（講師・小安氏）

- ・ 日頃から「モヤモヤ」に蓋をせず、言葉にできる職場こそイノベーションが起きやすい。家庭でも「妻にありがとう」といった小さな日常のコミュニケーションを意識するような意見があったが、職場や地域、家庭で、声を上げることから朝来市の変革につながっていく。

■おわり（商工会青年部 三宅部長）

- ・ 世代や役職、性別を越えて多角的な価値観で話す機会は非常に貴重。分かっているけど踏み込みにくい課題に対し、こうして一歩を踏み出して取り組む朝来市の今後に期待したい。