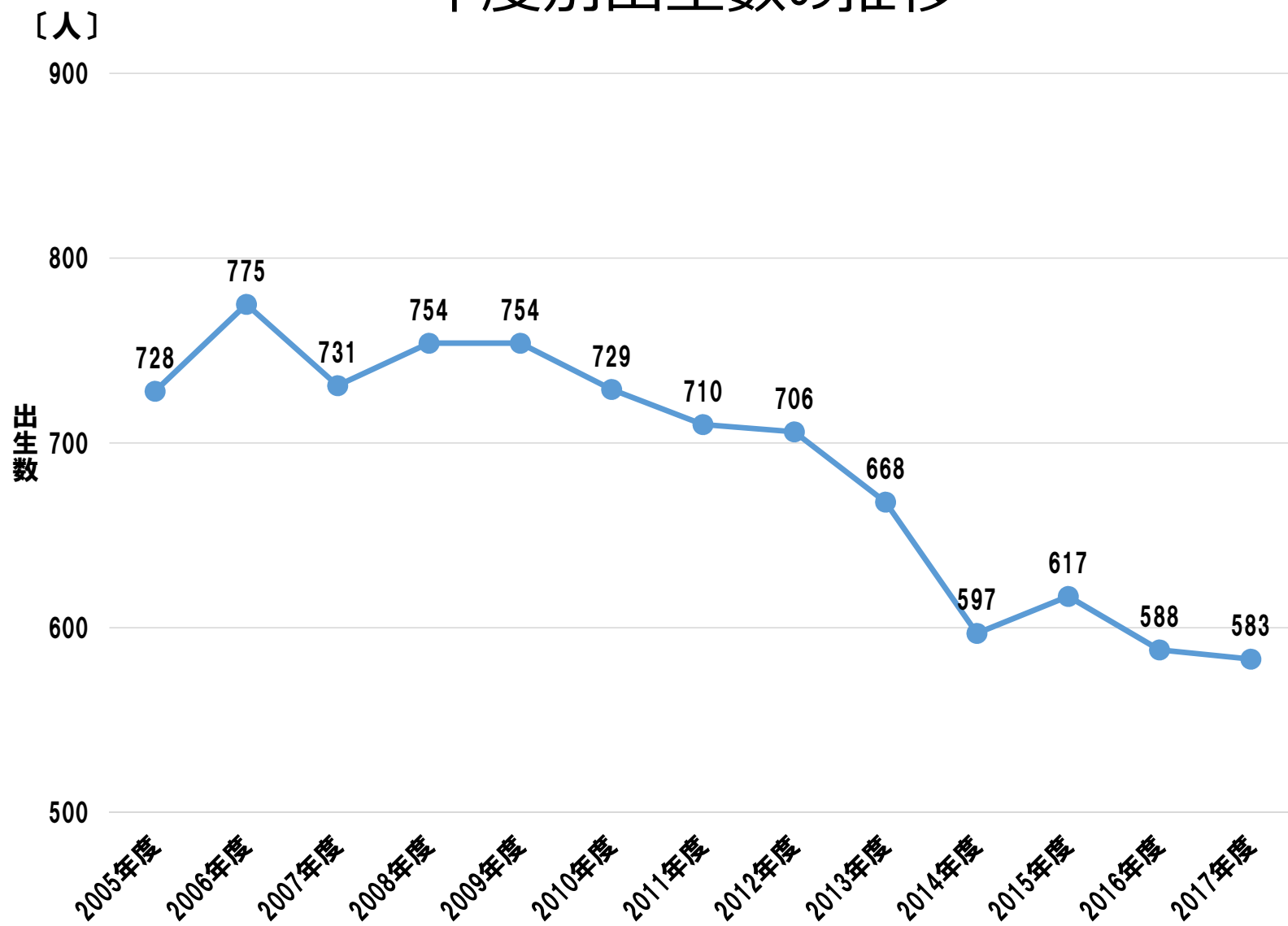
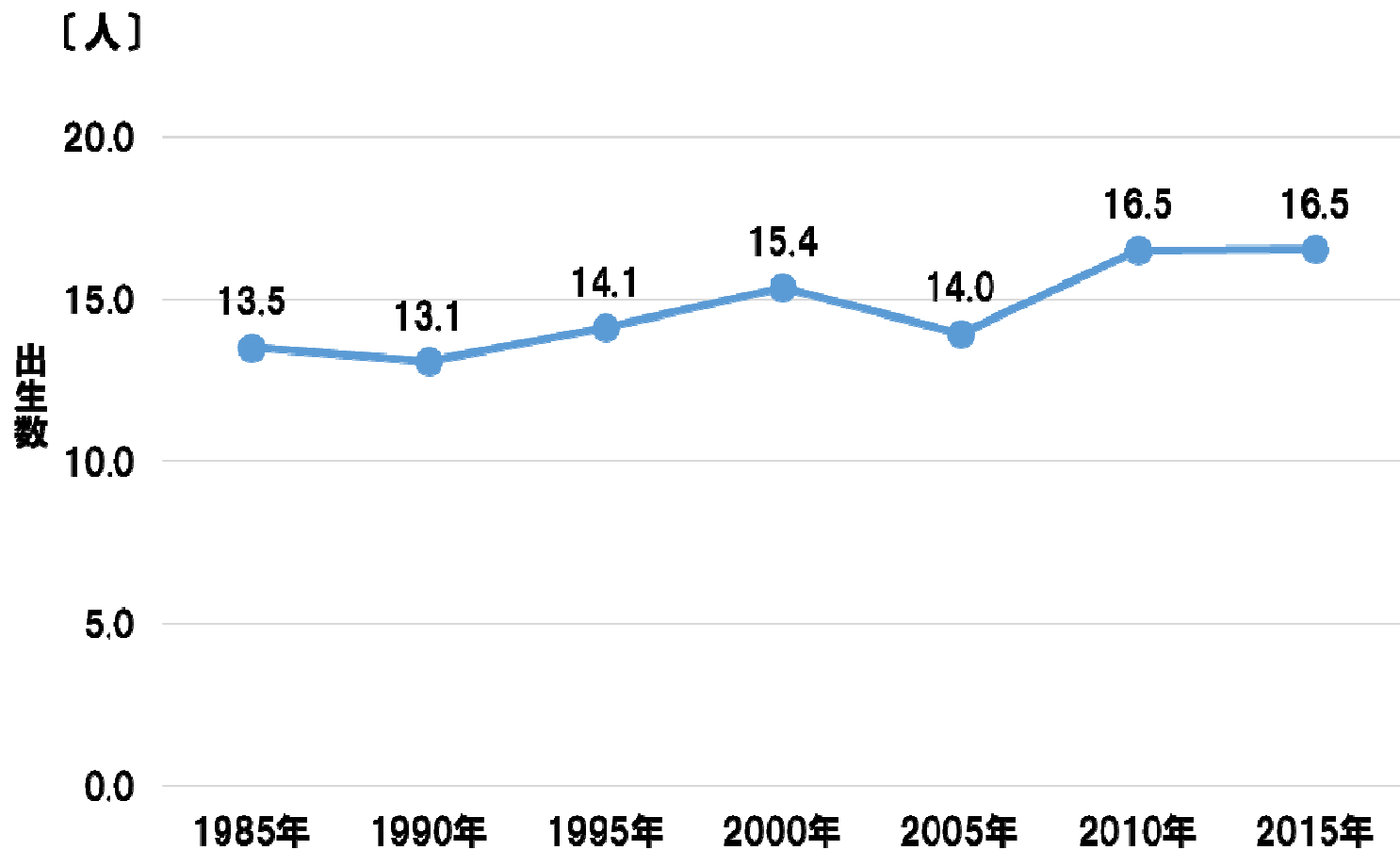


女性回復率の向上に向けて

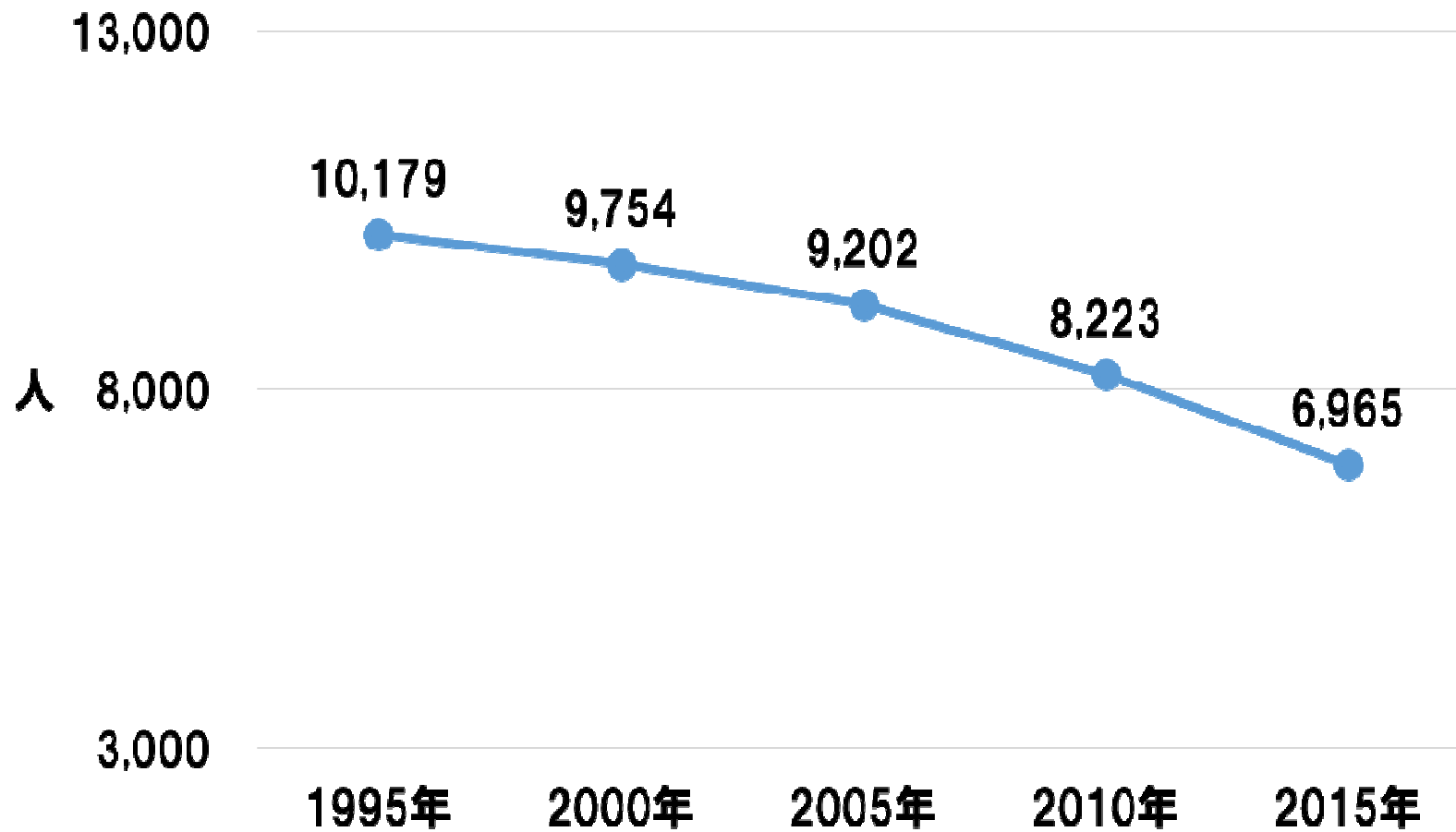
年度別出生数の推移



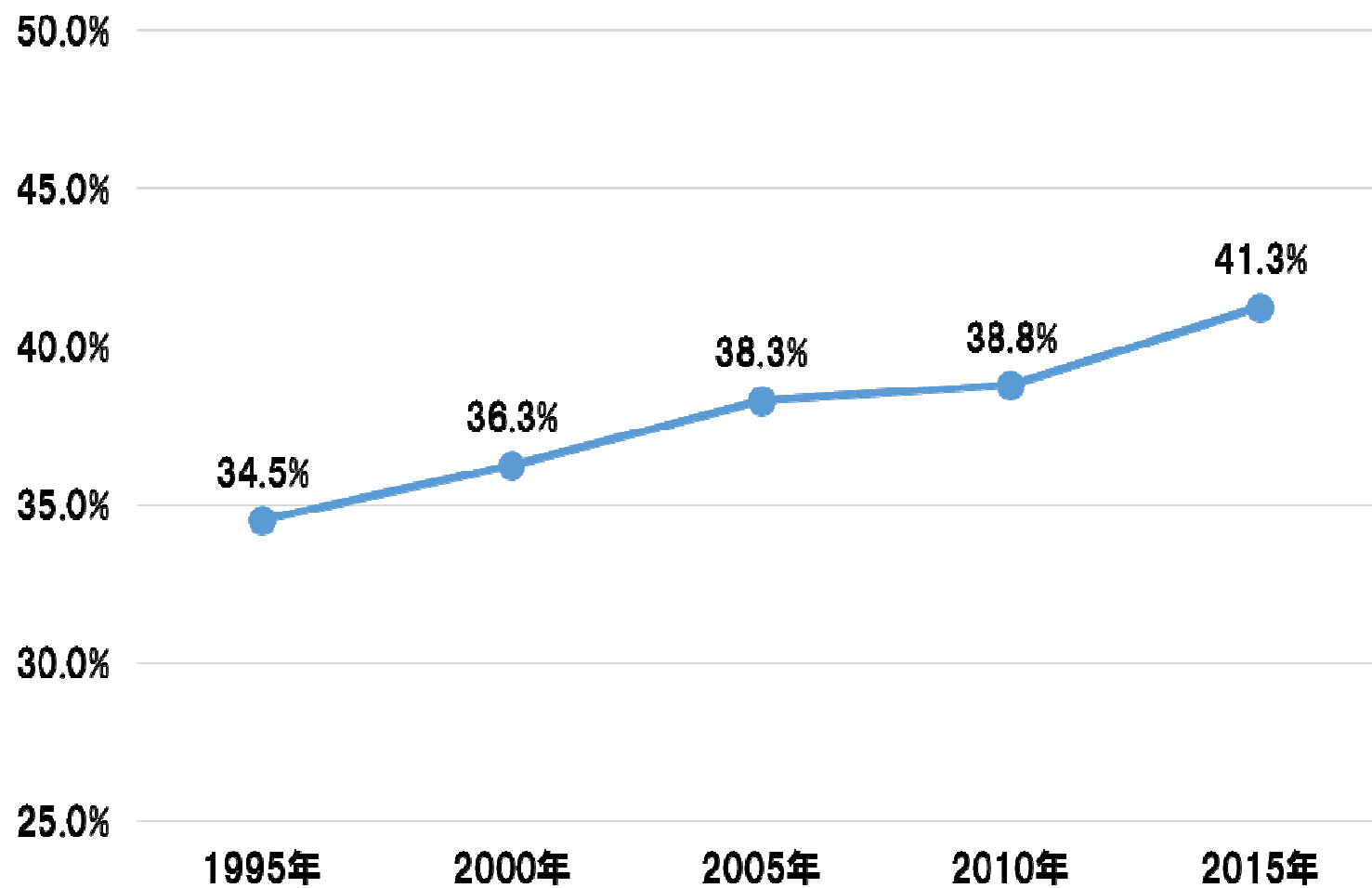
有配偶女性数（20～39歳）100人当たりの出生数



20～39歳女性の人口推移

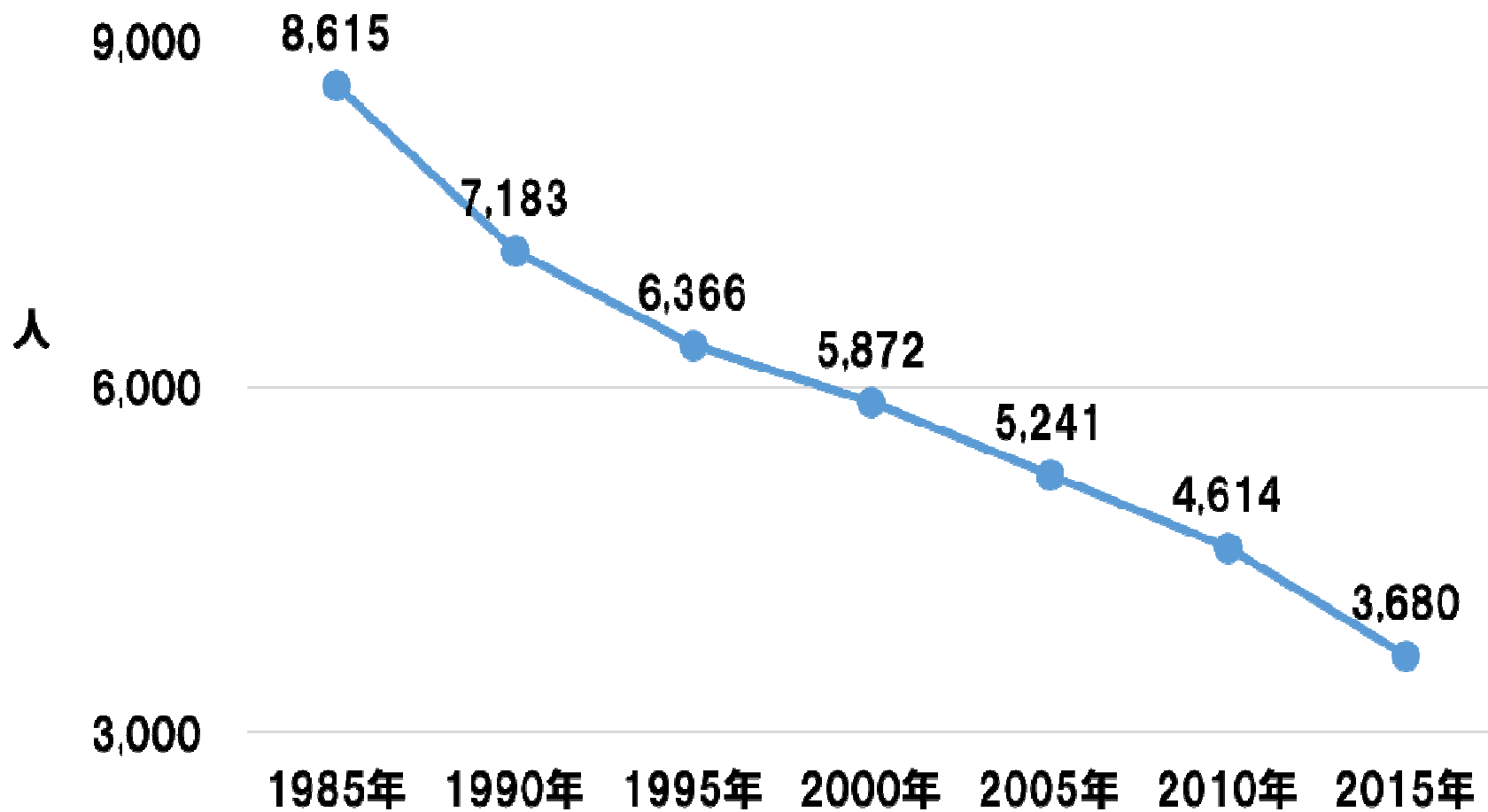


20～39歳女性に占める未婚率

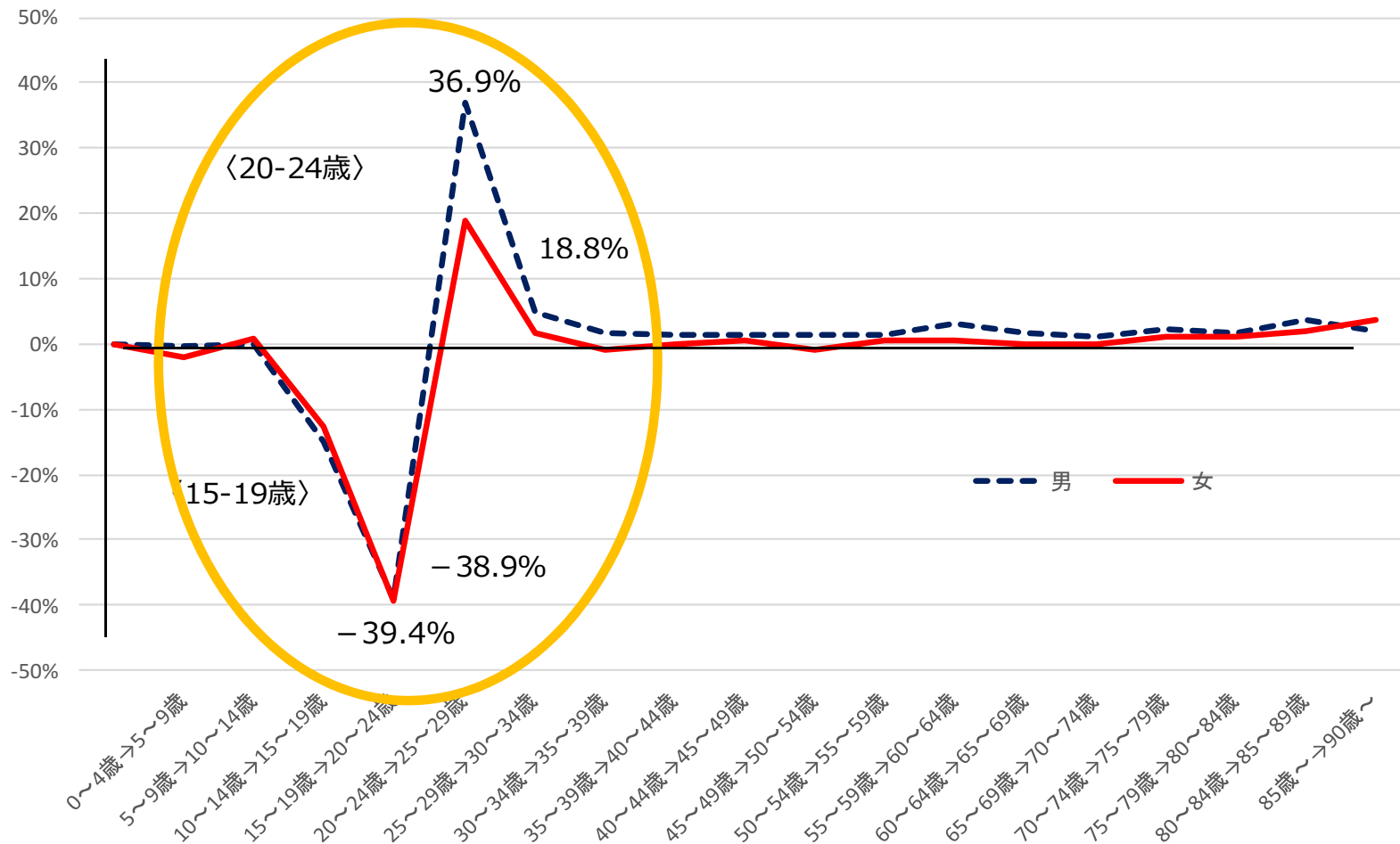


(出典)国勢調査

有配偶女性数（20～39歳）



豊岡市 年齢性別・純移動率 (2010→2015年)

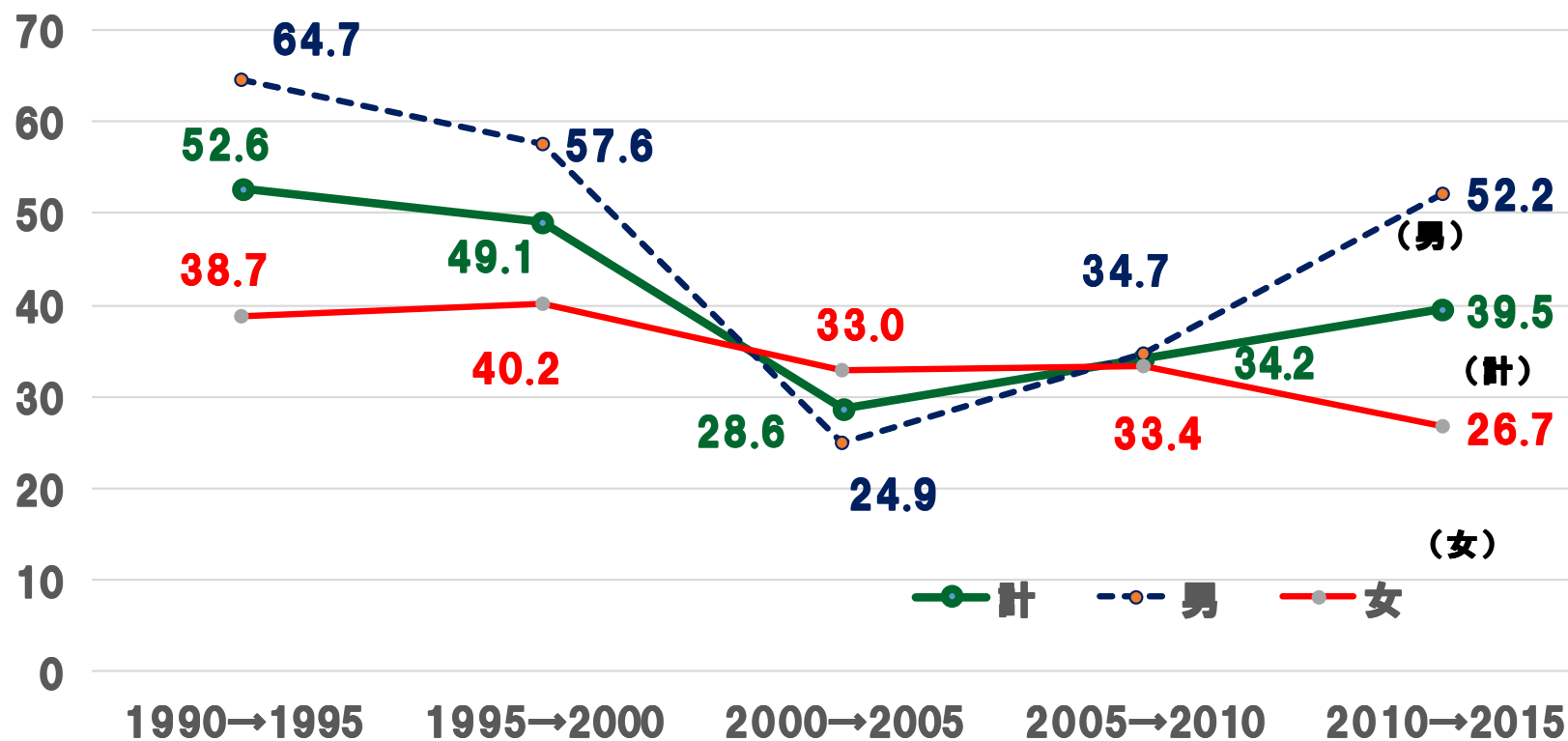


(作成: 中嶋 圭介氏(神戸市外国語大学 外国語学部 准教授、米国地球高齢化研究所 非常勤上級研究員))

若者回復率

(20歳代転入超過数の10歳代転出超過数
に対する割合) の推移

(単位：%)



地方創生総合戦略 取組みの流れ

H27

H28

H29

H30

価値を高める
価値を伝える
誇りに思う、愛着を育む

田舎は
つまらない

文化芸術で変える

まちが女性に
期待してこなかった

まず、企業に
働きかける

地方創生総合戦略

H27第1版

H28第2版

H29第3版

H30第4版

(追加) A02-04

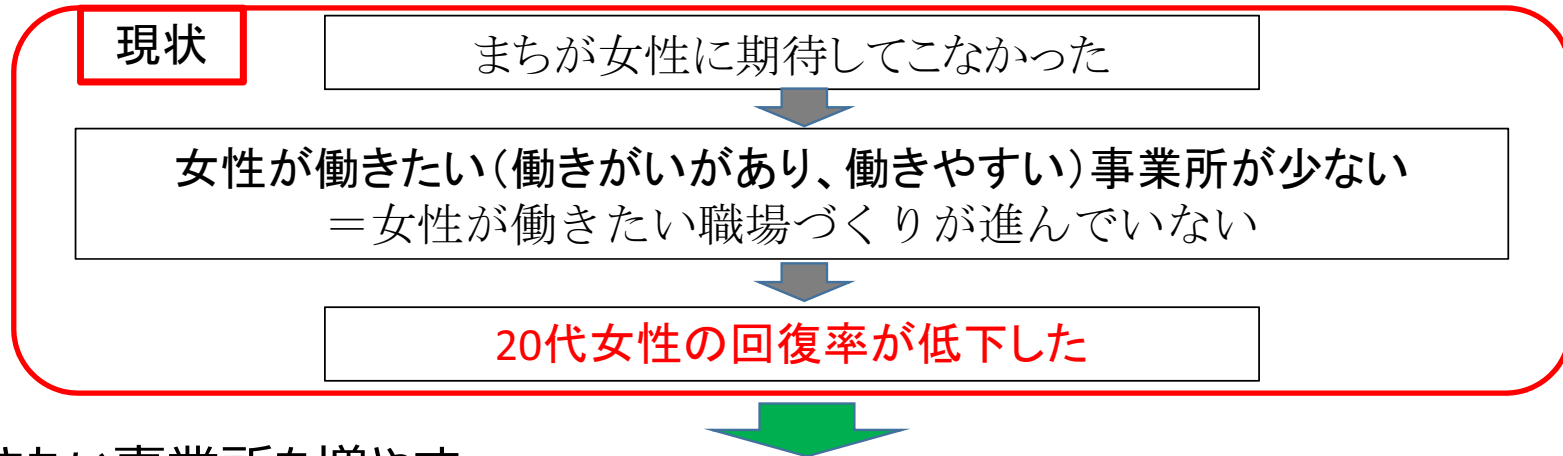
多様な生き方に応じた居
場所と出番が増えている

若者回復率を向上させる

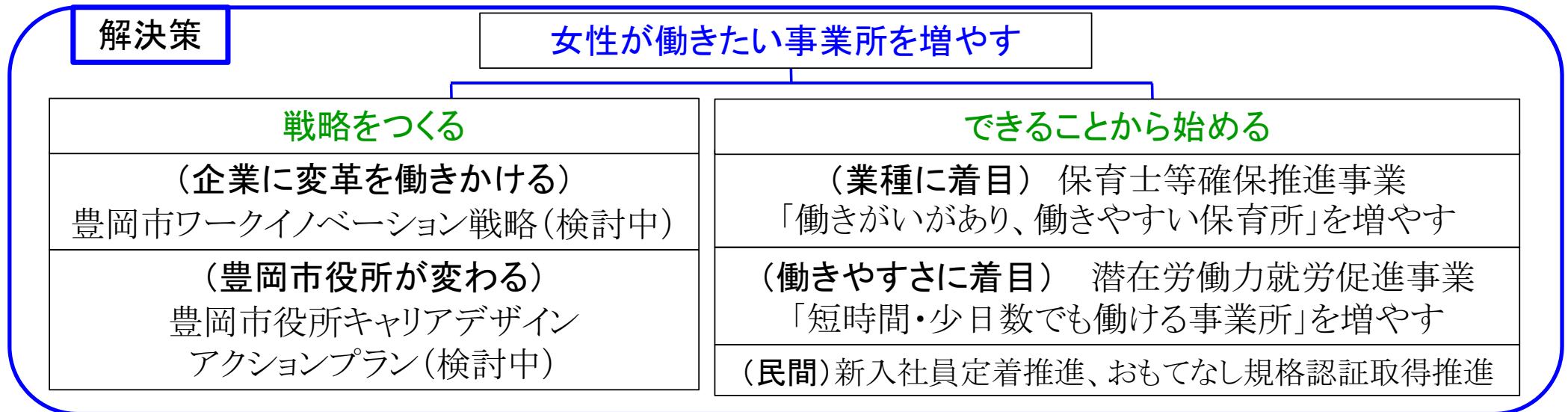
+ 女性回復率を重視する

女性回復率
低下判明

多様性を受け入れるまちづくり（ジェンダー）



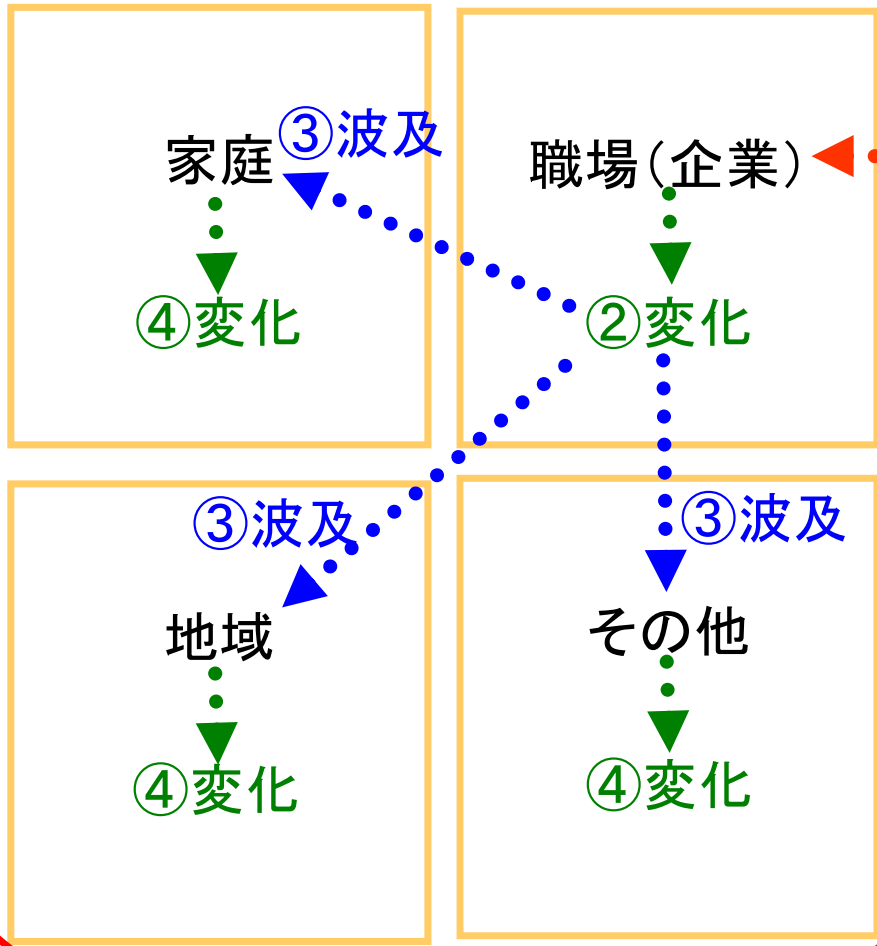
1. 女性が働きたい事業所を増やす



2. ジェンダー平等に関する調査・研究を進める（別紙）

ワークイノベーション戦略・キャリアデザインアクションプランの策定（検討中）

女性に期待してこなかったまち



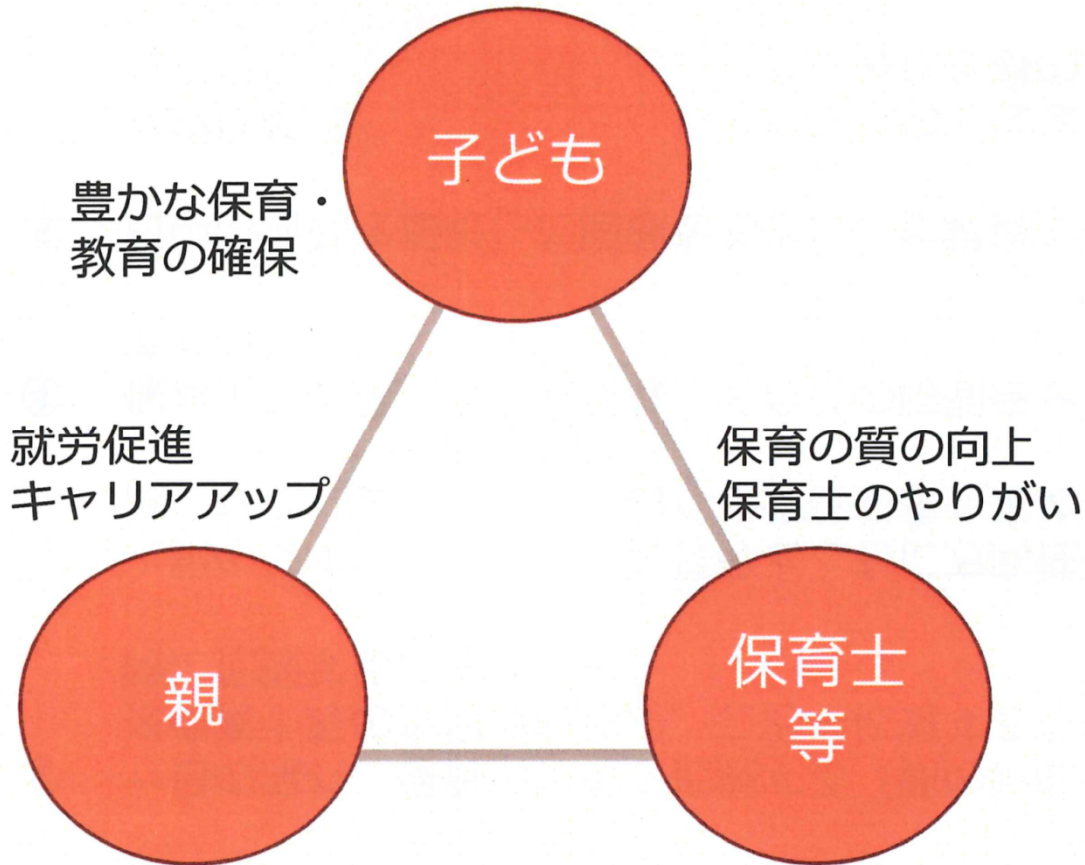
①働きかけ

- (1)市が企業に働きかける戦略
 (仮)採用、定着等に関する支援策提示等
- (2)企業がキャリアデザインに取り組む手法
 (仮)女性従業員と管理職の誤解の解消等

豊岡市役所
キャリアデザイン アクションプラン
 すべての職員が、自分の生き方に応じていきいきと働ける職場をつくる行動計画

保育士等確保推進事業

1. 目指す姿



2. 事業(モデル園2園を中心に実施)

1. 保育の質の向上のための専門家による研修

- (1) カンファレンスの実施
- (2) 保育士等の個別のスキルアップ、意識付けを行う研修

2. 労務環境の見直し

- (1) 短時間勤務者が勤務できる労働時間管理
- (2) 潜在保育士や短時間勤務者の能力が発揮できる職務分担の見直し

3. 業務のICT化

- (1) 保護者とのコミュニケーションの円滑化
- (2) 管理業務等の効率化

4. 潜在保育士等の就労促進

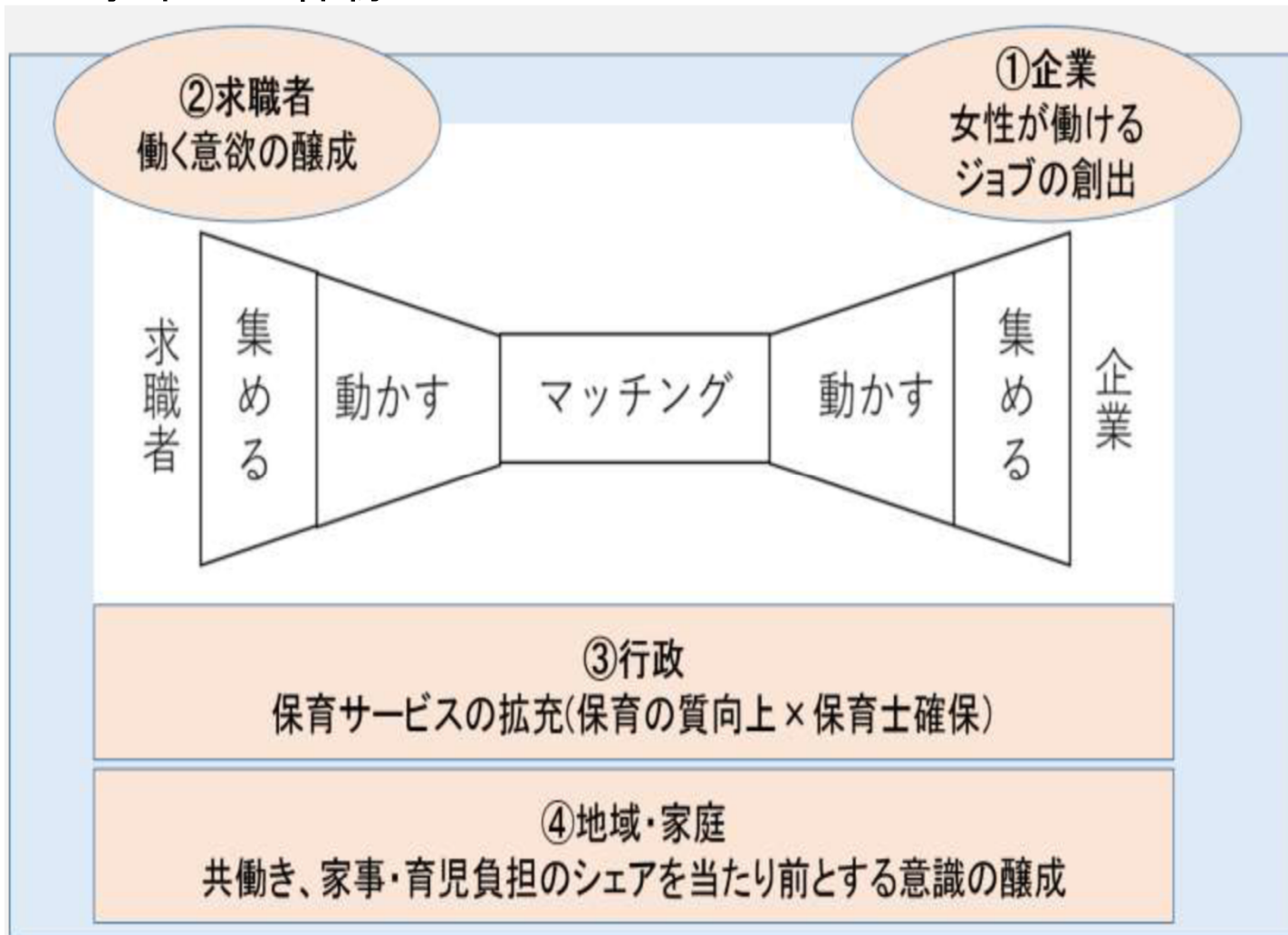
- (1) SNS等による事業内容の情報発信
- (2) 保育園とのマッチング

5. 事業実施効果の市内全園への拡充、定着

- (1) 事業成果ツールの配布
- (2) 全体研修会の実施

潜在労働力就労促進事業

1. 事業の全体像



2. 事業の内容

1. 企業におけるジョブの創出
(1) 企業向けセミナー・座談会の開催
(2) プチ勤務(短時間・少日数勤務)導入の提案・導入支援
2. 子育て中女性の働く意欲醸成等支援
(1) 適職診断ワークショップ等開催
(2) 子育て期の過ごし方セミナー開催
3. 企業と子育て中の女性等とのマッチングイベント開催
4. 潜在保育士等の就労促進
(1) 保育士等確保推進事業と連携した情報発信
(2) 保育園と潜在保育士等とのマッチング

新入社員定着推進（但馬銀行）

1. 目的 企業の働きがい、働きやすさの向上により、新入社員の定着と採用の増加を図る。

2. 対象 但馬地域の企業

3. 内容

(1)新入社員研修

対象:新入社員

日程:4,7,10月(各1回)

費用:約55千円/人

(2)新人育成計画作成研修

対象:社長及び人事部長等

日程:4月23日(月)

費用:約66千円/社

(3)新卒採用活動共有会

対象:人事部長等

日程:5,7,9,11,2月(各1回)

費用:無料



新入社員研修



新人育成計画作成研修

おもてなし規格認証取得推進（但馬信用金庫）

1. 目的

サービス品質の「見える化」を通じ、生産性(付加価値／労働投入等)の向上、従業員満足度の向上、顧客満足度の向上などの好循環をつくる。

2. 認証制度の概要

顧客、従業員、地域社会の3つの視点からサービス品質を評価する。

3. 対象

宿泊業、飲食業、小売業、運輸業、建設業、金融業など

4. 手法

セミナーの開催(認証登録同時実施)
各企業の認証取得支援 など



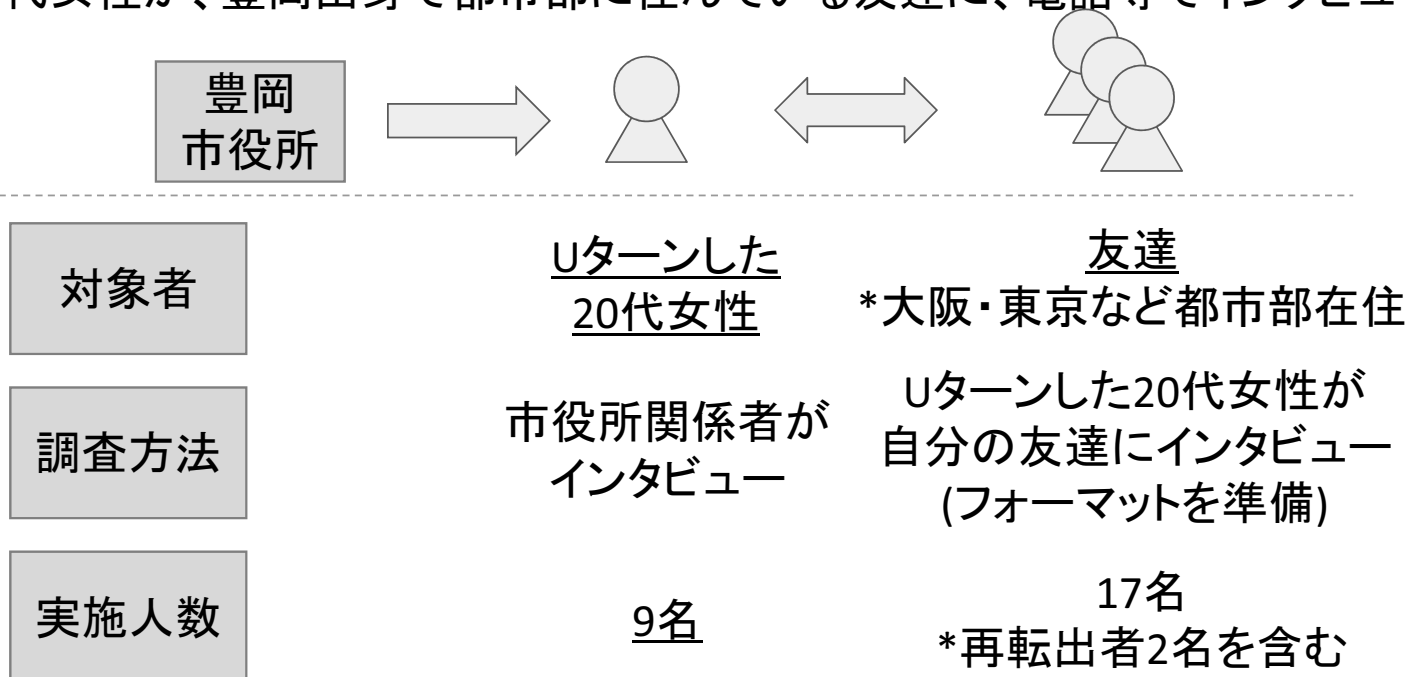
20代女性のUターンに関する意識調査

調査の目的

20代女性のUターンに関する意識・意向を把握し、現行事業の手法や新事業に反映させる

今回採用したアプローチ

- ①市職員が、Uターンした20代女性にインタビュー
- ②Uターンした20代女性が、豊岡出身で都市部に住んでいる友達に、電話等でインタビュー



20代女性のUターンに関する意識調査結果

調査結果

事業の方向性

事業

1. 仕事

- ・地元にはハイレベル・挑戦的な仕事がない、給料が低い。
- ・満員電車での通勤、長時間労働、人混みに嫌悪感ある。
- ・Uターンを考えた人全員が地元の就職先を探した。

- ・働きがいがあり、働きやすい会社を増やす、知ってもらう。
- ・就労環境全体の良さを知ってもらう。

- ・ワークイノベーション戦略策定
- ・マチリク(※)
- ・おもてなし規格認証取得推進(※)
- ・企業研究会・説明会等
- ・ジョブナビ豊岡等

2. 家族

- ・親と仲がいい、親にUターンを勧められた。
- ・同居すると家事をしてもらえる、相談に乗ってもらえる。
⇒Uターンを考えるきっかけになる。

- ・親、周囲から勧めってもらう。勧められていると感じる雰囲気つくる。
- ・実家暮らしのメリットを伝える。

- ・若者巣立ち応援プロジェクト

3. 友人

- ・仲のいい友人がUターンした、Uターンを決めた。
⇒Uターンを考える要因になる。
- ・新しい友達ができ、世界が広がっていく感じがある。
⇒そこに住み続けやすい。

- ・Uターンした人と会う機会をつくる。
- ・市内在住の友人から誘ってもらう。
- ・同世代で仲良くなるきっかけをつくり、そのコミュニティを維持する。

- ・25歳同窓会
- ・但馬同期会(※)
- ・新入社員定着推進(※)

4. パートナー・結婚相手

- ・結婚相手が大阪の人だから、Uターンは考えられない。
- ・豊岡出身の恋人がUターンするなら、自分もUターンする。

- ・高校卒業まで恋人・友人の関係をつくる。

- ・コミュニケーション教育
- ・25歳同窓会

ジェンダー平等に関する調査・研究

- 女性のおかれている現状やジェンダー平等について、慶應義塾大学と連携し、社会・経済状況をふまえながら多角的に調査・分析する。

1. 既存データを利用した現状分析

- ・ 既存の世論調査や統計データを利用し、豊岡市と全国の女性を取り巻く状況（社会環境・経済環境）を比較し、豊岡の現状を把握する。

2. 実態調査

- ・ 定量的な統計数値を補完するため、女性の生の声を集める。
 - ア) 生活実態ヒアリング調査
 - イ) ワークショップ
- ※ さらに、必要な定量的データがあれば、追加的にアンケート調査を行う。

3. まとめ

- ① 社会・経済実態や生活の実情をふまえて、豊岡市の女性の現状を明らかにする。
- ② 本市の女性の現状と女性の回復率の低さとの連関を探る。
- ③ SDGs ターゲット5「ジェンダー平等」に基づく目標指標を策定し、本市の状況を公正な視点で測れる環境を整える。