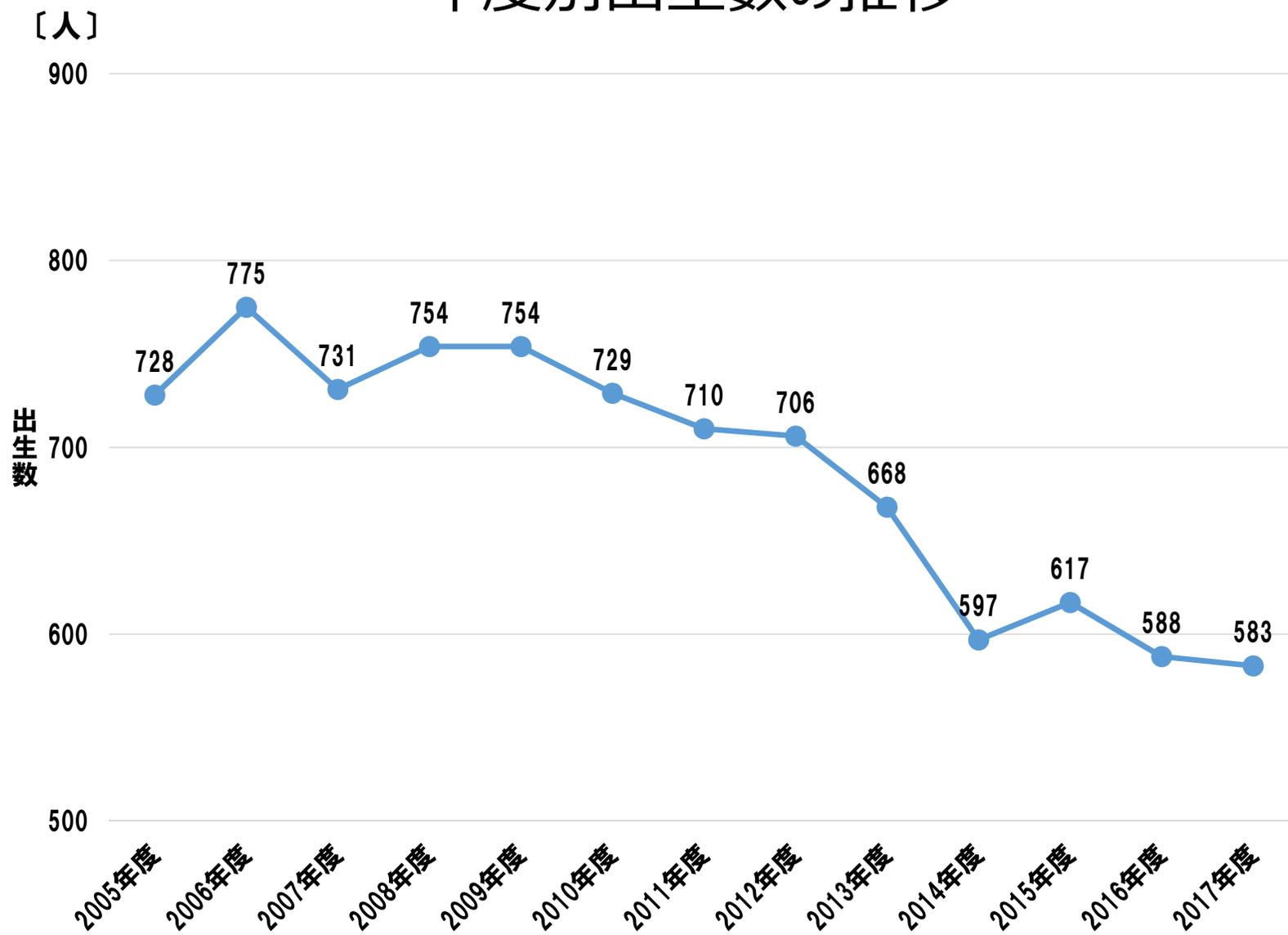
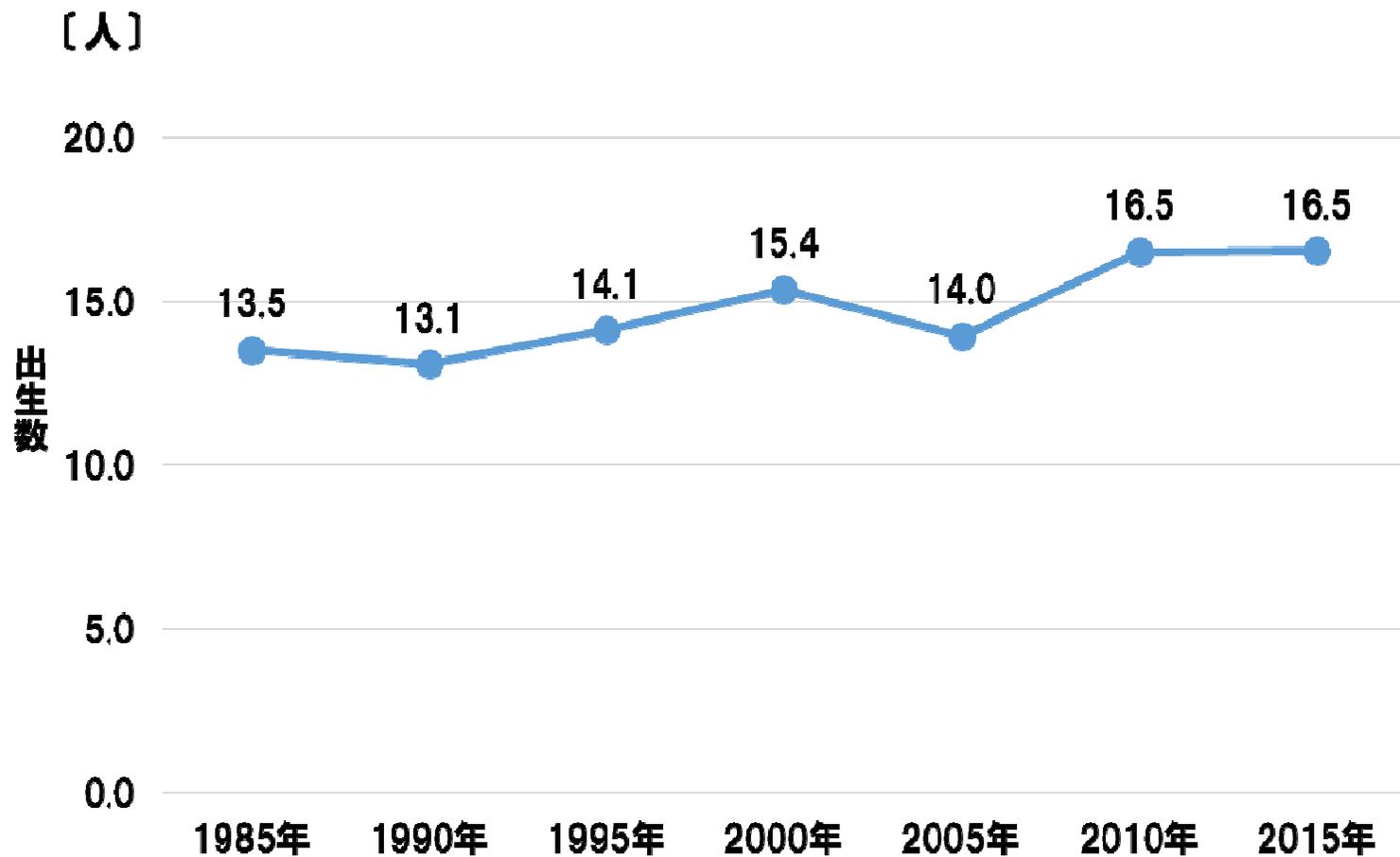


女性回復率の向上に向けて

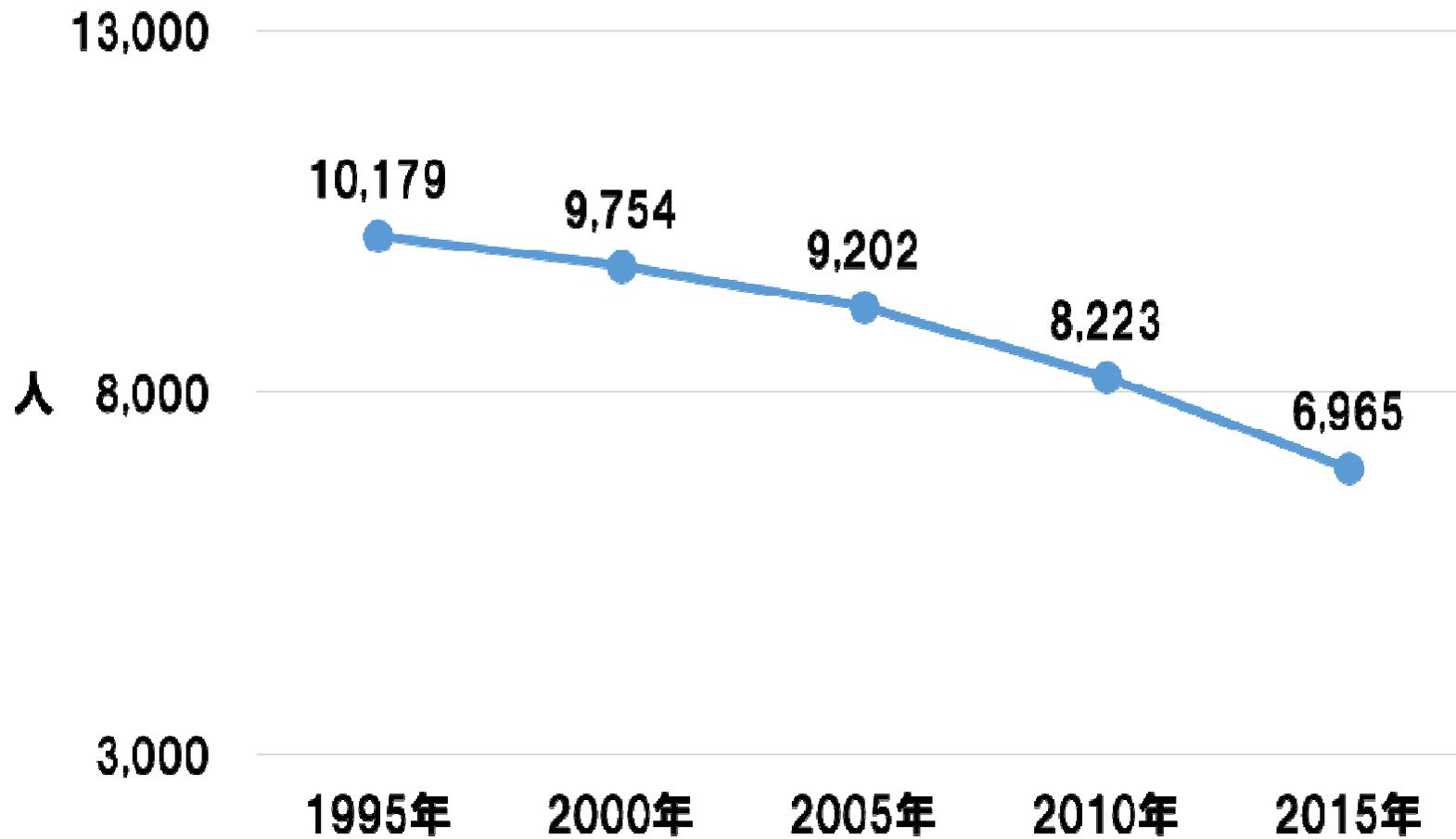
年度別出生数の推移



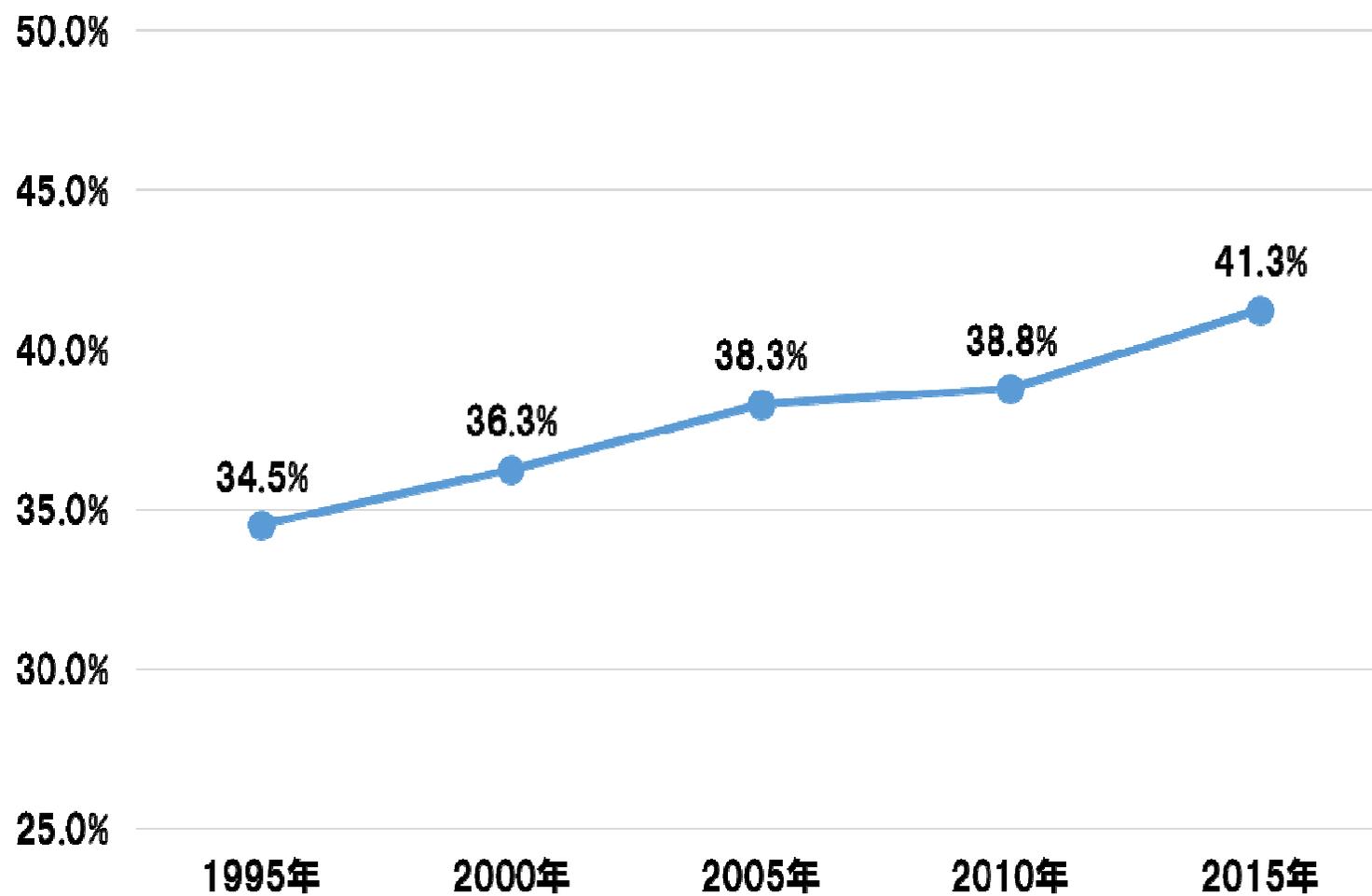
有配偶女性数（20～39歳）100人当たりの出生数



20～39歳女性の人口推移

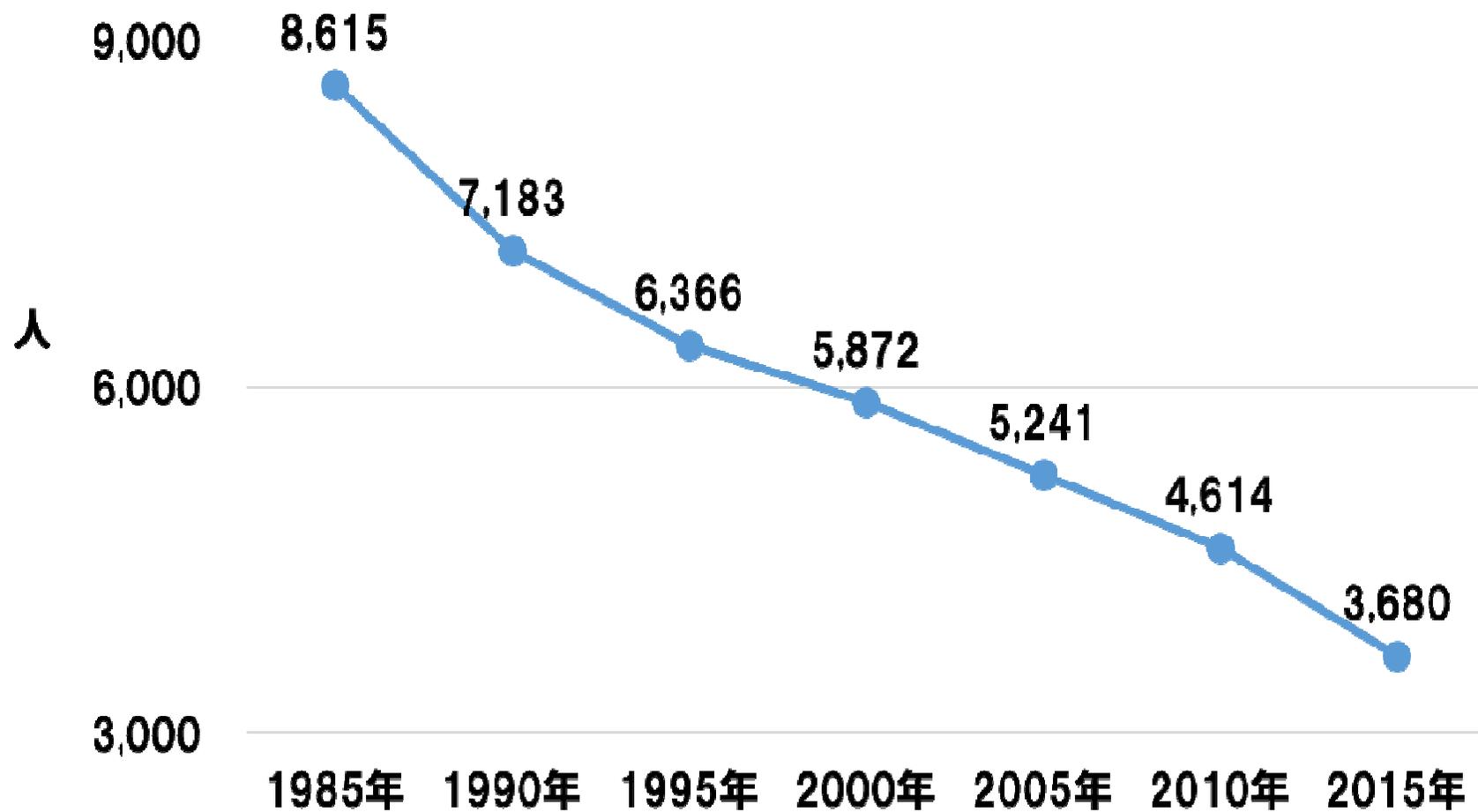


20～39歳女性に占める未婚率

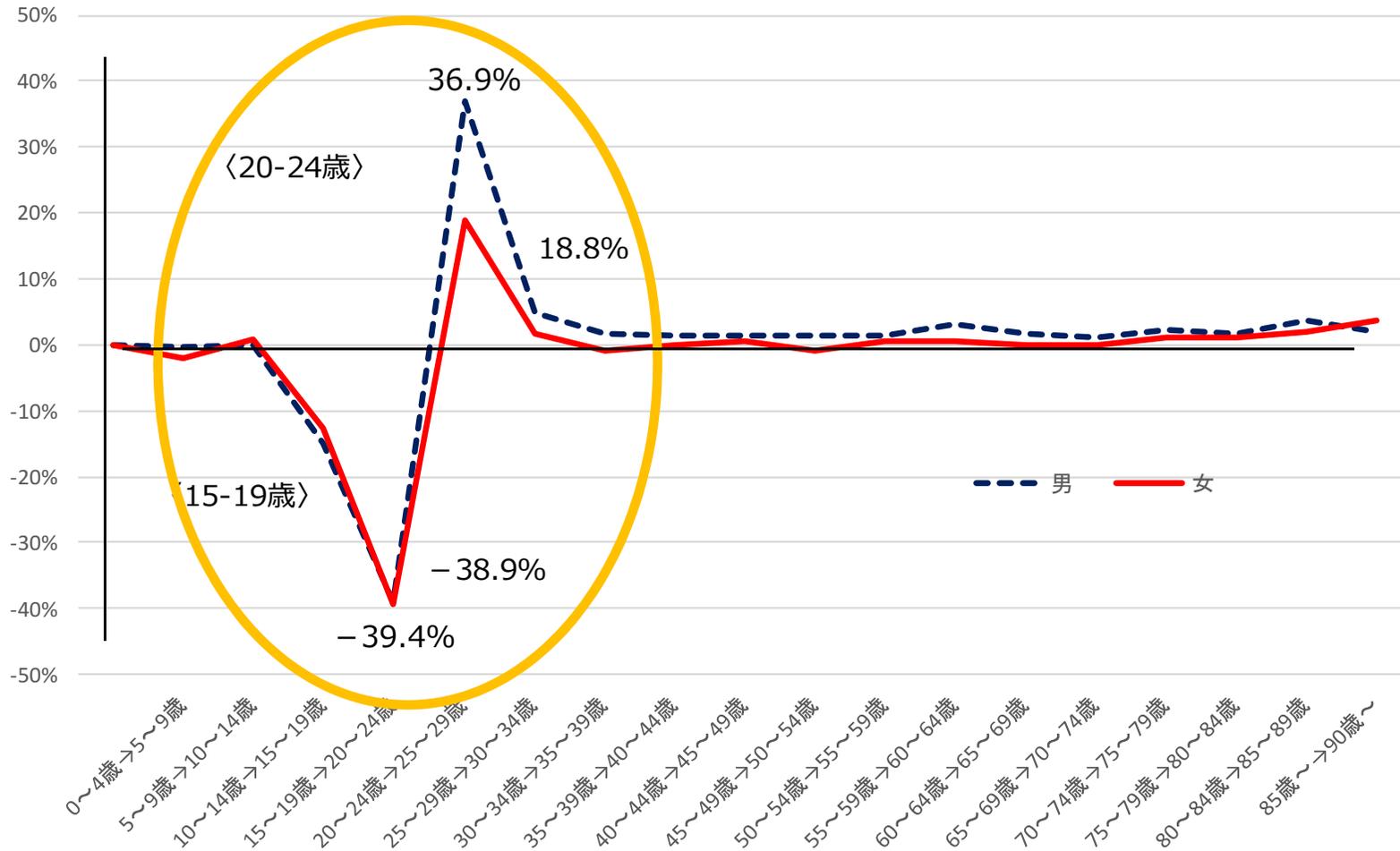


(出典)国勢調査

有配偶女性数（20～39歳）



豊岡市 年齢性別・純移動率 (2010→2015年)

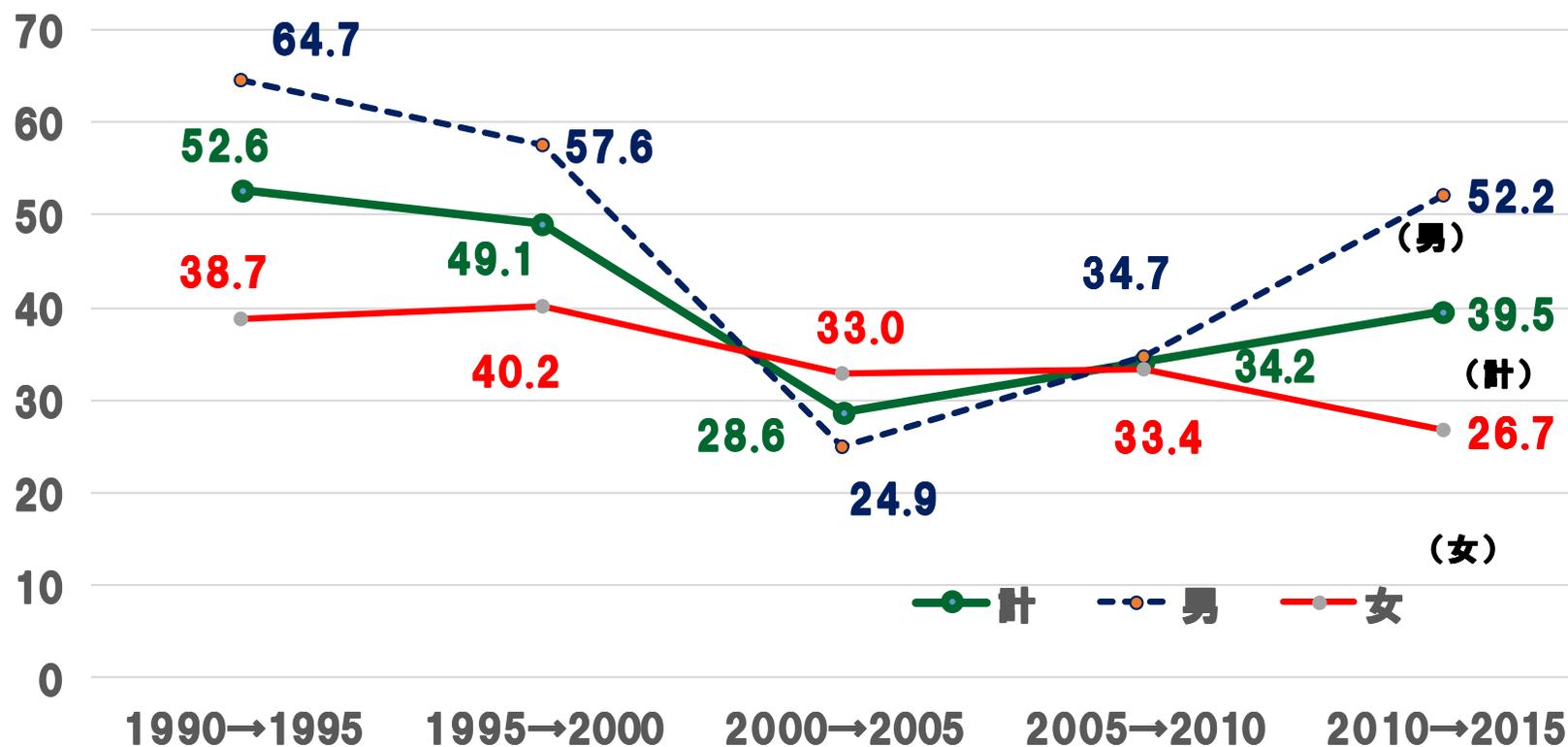


(作成: 中嶋 圭介氏(神戸市外国語大学 外国語学部 准教授、米国地球高齢化研究所 非常勤上級研究員))

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

低下判明
女性回復率

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

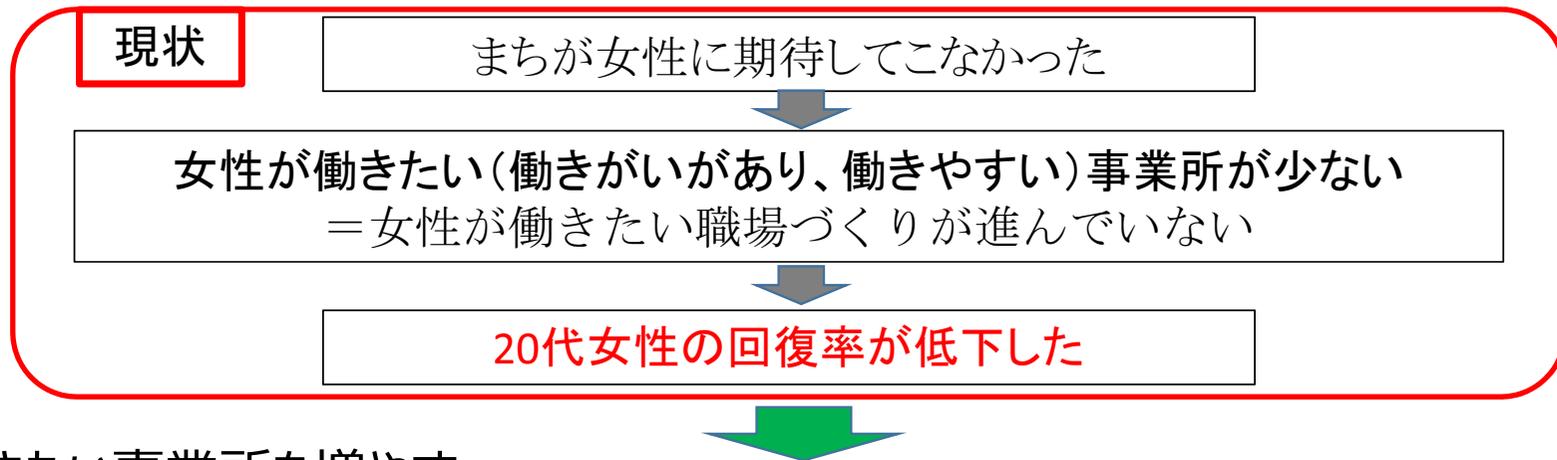
(追加) A02-04

多様な生き方に応じた居場所と出番が増えている

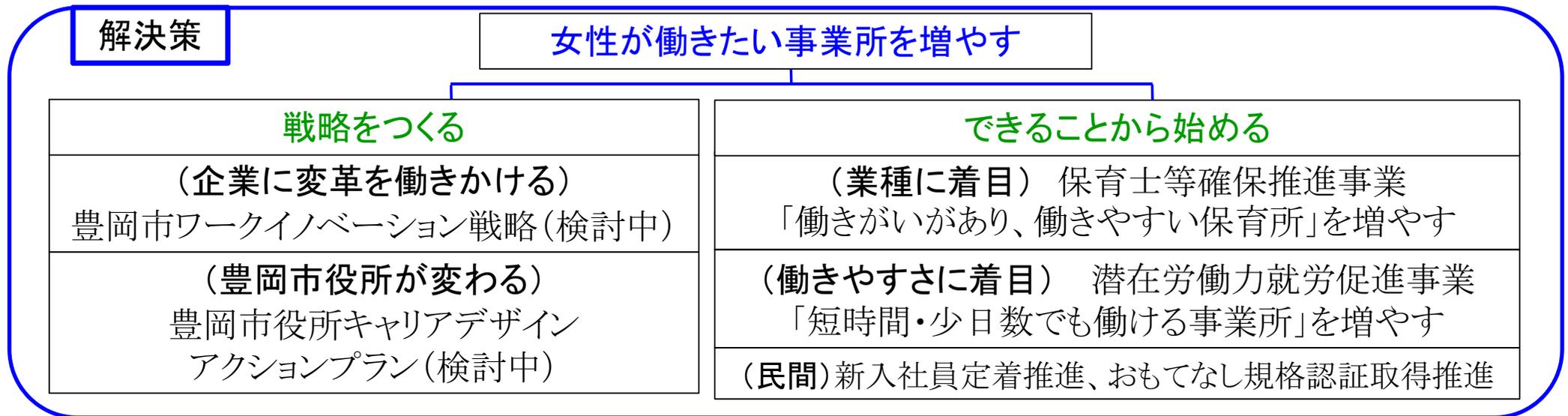
若者回復率を向上させる

+ 女性回復率を重視する

多様性を受け入れるまちづくり（ジェンダー）



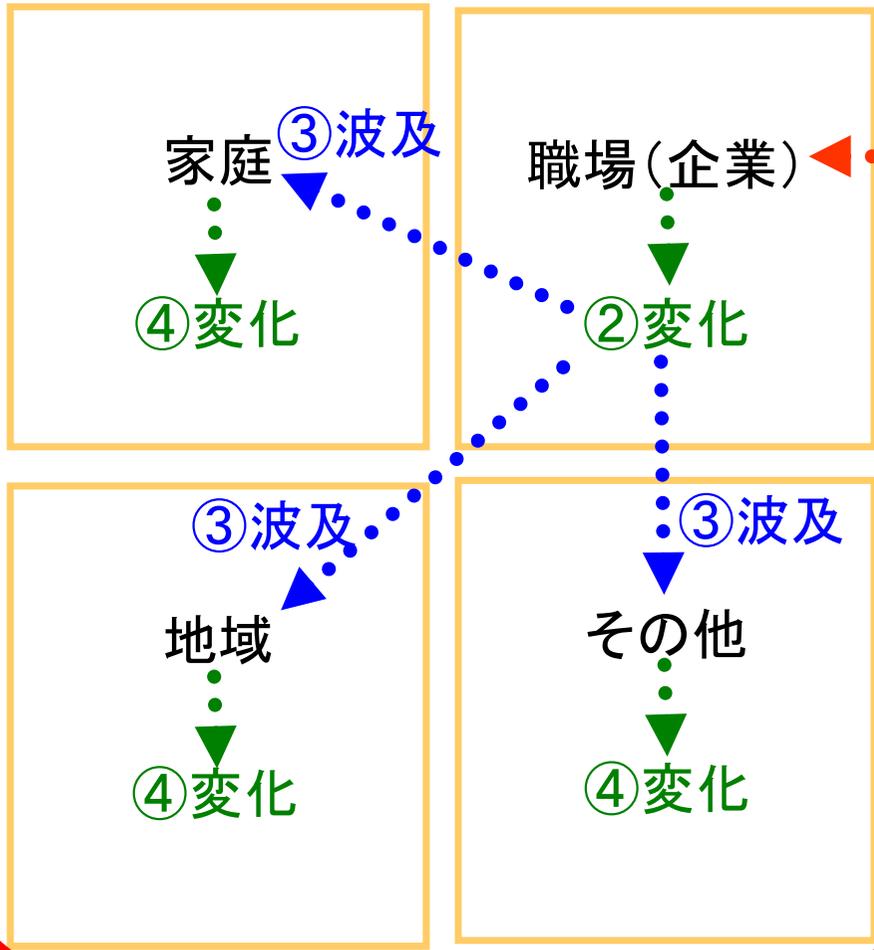
1. 女性が働きたい事業所を増やす



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



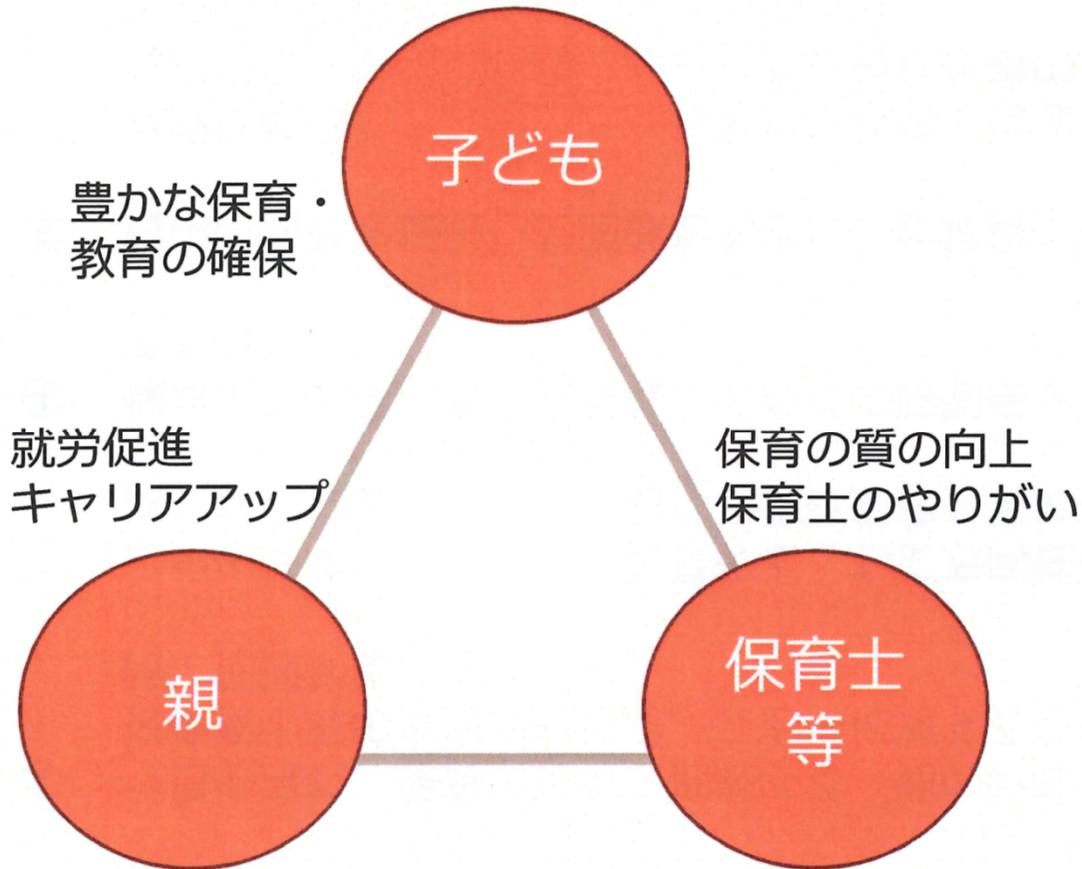
①働きかけ

- (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) 潜在保育士や短期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

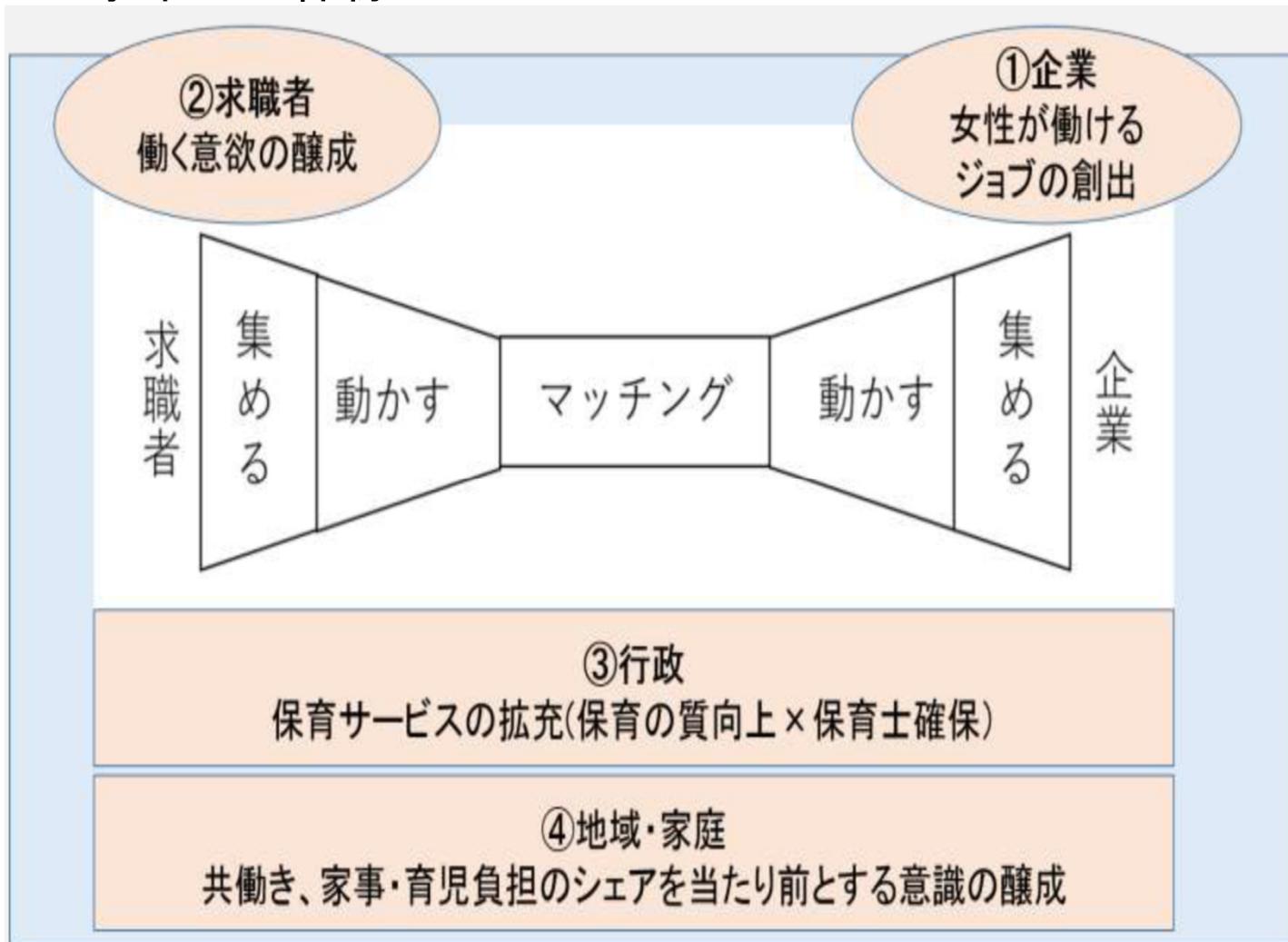
- (1) SNS等による事業内容の情報発信
- (2) 保育園とのマッチング

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



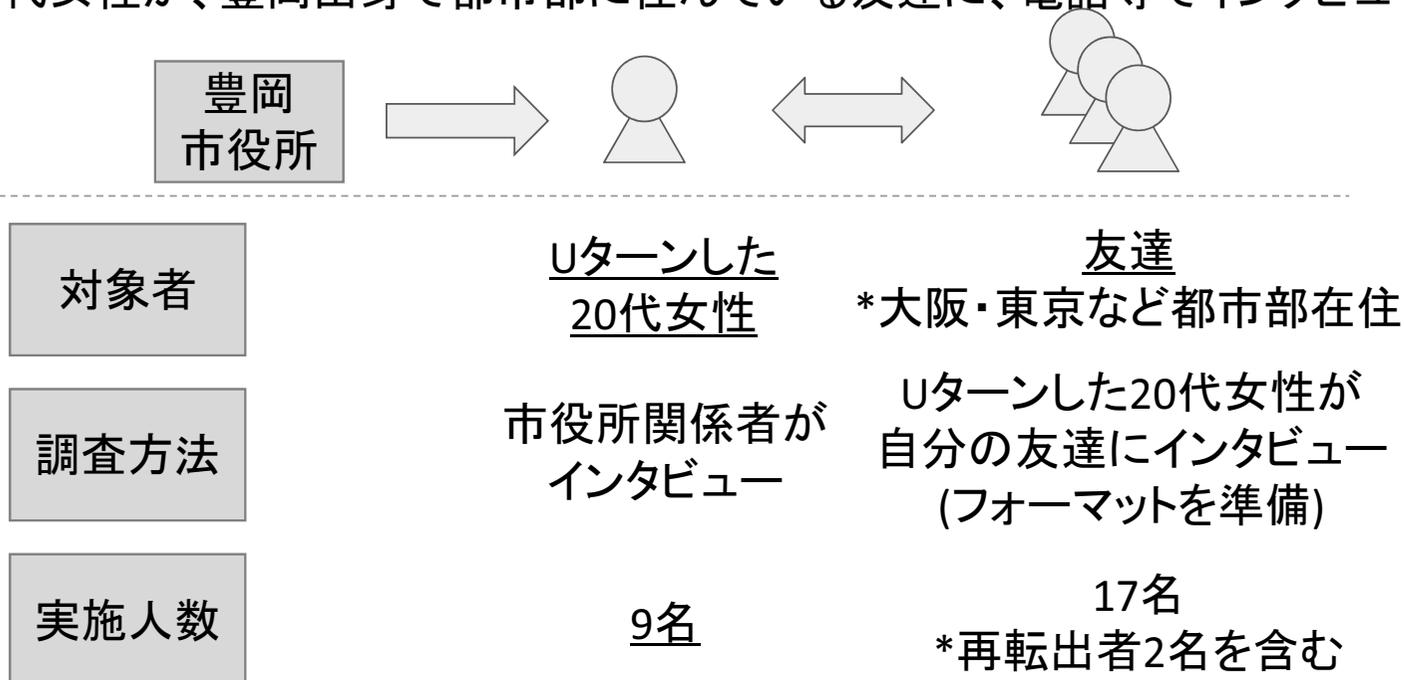
20代女性のUターンに関する意識調査

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。