

豊岡市ワークイノベーション戦略



2019年1月策定

豊岡市

もくじ

1	戦略の位置づけ	・・・1
2	問題への入り口ー今、なぜジェンダーギャップに着目するのか	・・・1
3	豊岡市におけるジェンダーギャップの状況	・・・3
4	課題ージェンダーギャップがなぜ問題なのか	・・・8
5	課題の真因	・・・10
6	戦略の目的	・・・10
7	戦略策定の考え方	・・・11
8	目指す将来像と戦略の全体像	・・・11 (別紙1)
9	戦略の進め方	・・・11 (別紙2)
10	事業の概要	・・・11 (別紙3)
11	推進体制	・・・11
12	戦略の期間	・・・12
13	他の計画等との関係	・・・12
14	期待される効果等	・・・12 (別紙4)
別紙1	目指す将来像と戦略の全体像	・・・13
別紙2	戦略の進め方	・・・14
別紙3	事業の概要	・・・15
別紙4	期待される効果等	・・・16

1 戦略の位置づけ

豊岡市は、障がいの有無、性別、年齢差、国籍の違い、価値観・文化・習慣の違いなど、様々な違いを持つ多様な人々からなっています。その多様性は、グローバル化の進展の中で、今後さらに急速に拡大していくことが見込まれます。

こうした中で、私たちは、「命への共感」に基づいて、その違いを受け入れ、理解し、折り合いをつけながら共に生きていく必要があります。

多様性は、まちや組織のエネルギーになります。

多様性は、まちや組織の変化への適応力になります。

このような考え方にに基づき、豊岡市は基本構想（2017年9月策定）において、目指すまちの将来像「小さな世界都市—Local & Global City—」の必要条件の一つとして、「多様性を受け入れ、支え合うリベラルな気風がまちに満ちている」ことを挙げています。

豊岡市ワークイノベーション戦略は、このような多様性戦略を進める上で現時点で最大の課題とも言うべきジェンダーギャップ（性別に基づき定められた社会的属性、機会等の格差）の解消に関する取組みを、職場を切り口として進めるものです。

2 問題への入り口—今、なぜジェンダーギャップに着目するのか

（1）女性の若者回復率の低下

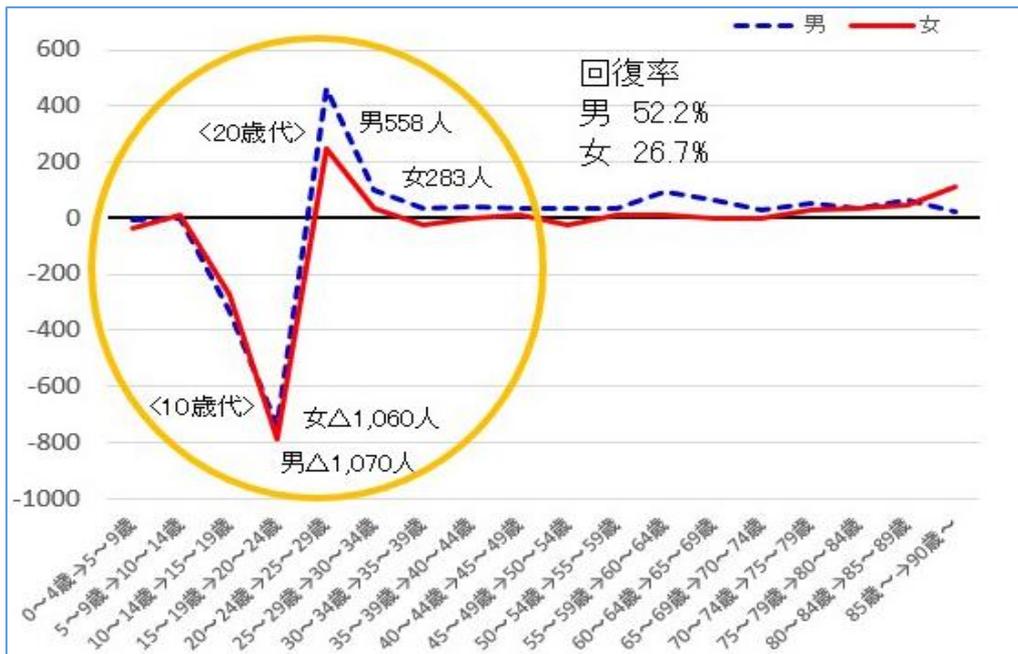
豊岡市の人口減少の最大の要因は、若者の社会減にあります（図1）。特に10歳代で大幅な社会減となっています。

豊岡市地方創生総合戦略（2015年10月策定）は、この10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数の占める割合を「若者回復率」と呼び、その改善のための施策を進めています。

2015年の国勢調査によると、男女合計の若者回復率は39.5%で、2010年のそれと比べて、5.3ポイント上昇しています。ところが、それを男女別に見ると、男性は52.2%と、17.5ポイント上がっているのに対し、女性は26.7%と、逆に6.7ポイント下がっています（図2）。

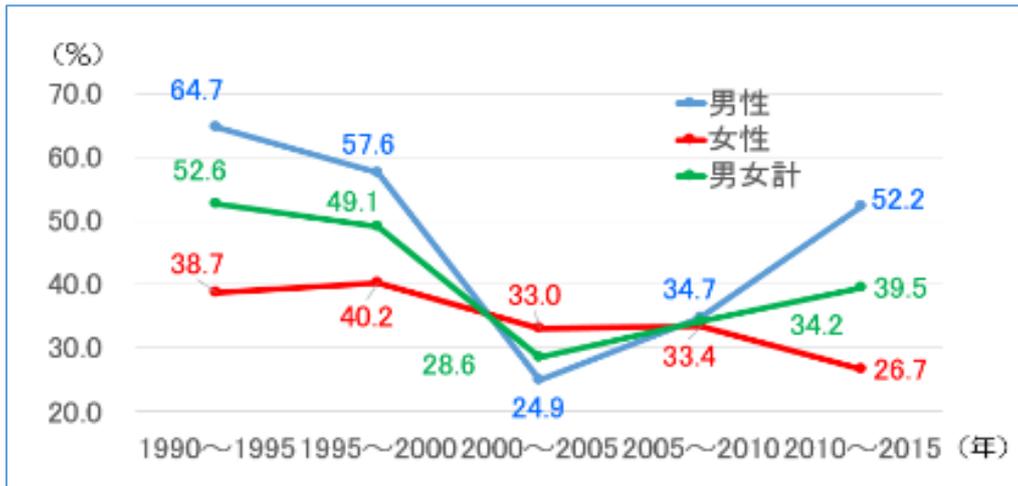
若い女性の減少は、更なる少子化をもたらし、まちの存続自体を危うくします。豊岡市の地方創生（人口減少の緩和）にとって、女性の若者回復率の向上は、最大の課題と言っても過言ではありません。

図1 年齢性別純移動数（社会増減）



【中嶋圭介氏（神戸市外国語大学准教授）の資料をもとに作成】

図2 豊岡市の若者回復率



【国勢調査のデータにより作成】

(2) 女性の若者回復率低下の要因についての仮説—男性中心の社会

若者回復率の現状は、豊岡が「暮らしの場」として若者に選ばれていないこと、「豊岡に暮らす価値」が若者に選ばれていないことを示しています。人口減少の緩和を目的とする市の地方創生総合戦略はそのような認識に立ち、「若者にとって豊岡に暮らす価値」を高めることを戦略の柱に据えています。

しかし、とりわけ、若い女性たちに豊岡が選ばれていない状況、すなわち、「豊岡に暮らす価値」が若い男性の場合より低く捉えられている状況は、何に起因しているのでしょうか？

人によって事情は様々だと思います。

しかし、私たちは、全体として、①豊岡が根強く男性中心の社会であって、社会的、経済的分野において女性が専ら補助的な役割を負ってきたこと、②他方で、近年、大都市・大企業等において多様性確保の観点から女性の採用や定着率向上の取組みが進んだこと、③ジェンダーギャップの解消が進む世界の状況がよりはっきりと見えてきたことなど、によって、「豊岡に暮らす価値」の相対的低下が進んだのではないかと考えています。

この男性中心の社会のあり様を改善し、「豊岡に暮らす価値」が女性にとっても高いまちを築いていくことが、事態を改善する上で不可欠です。

3 豊岡市におけるジェンダーギャップの状況

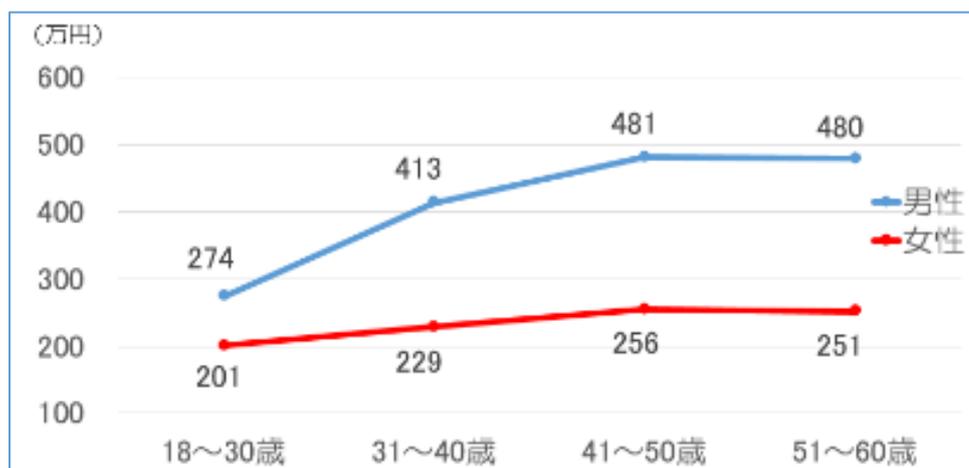
(1) 数字に見るジェンダーギャップの状況

ア 給与収入の男女格差

豊岡に住み、事業所等で働いている人の平均給与収入額には、大きな男女格差があります。

女性の平均給与収入額は、18～30歳では男性の平均給与収入額の73.4%ですが、51～60歳の女性の平均給与収入額は男性の52.3%となっています。年齢が上がるにつれて男女格差は拡大しています（図3）。

図3 豊岡市の男女別・年代別の平均給与収入額（2017年）



【豊岡市 2018年度市県民税課税データから作成】

イ 雇用形態の男女格差

豊岡に住み、事業所等で働いている人の雇用形態（正規雇用・非正規雇用）には、大きな男女格差があります。

雇用されている男性の81.5%は正規雇用ですが、女性の場合は45.6%にとどまり、非正規雇用が過半数を占めています（表1）。

女性の非正規雇用が多い原因は、女性が結婚や出産により退職し、その後に非正規で再就職するからではないか、そして、非正規雇用が多いことによって、男女の平均給与収入額に大きな格差が生じているのではないかと推測されます。

表1 豊岡市の男女別の雇用形態

性別	正規	非正規(※1)	計
男性	13,078人	2,975人	16,053人
	81.5%	18.5%	100%
女性	6,626人	7,897人	14,523人
	45.6%	54.4%	100%
計	19,704人	10,872人	30,576人
	64.4%	35.6%	100%

【2015年国勢調査のデータにより作成】

※1 派遣、パート、アルバイト等

ウ 女性の就労に関する豊岡市と全国の比較

豊岡市と全国の調査結果を比較すると、豊岡市では、「男は仕事、女は家庭」と思わない人の割合と共稼ぎ率は全国より高いものの、ポジティブアクション(※2)の実施率と育児休業取得率は全国より低く、相当な開きがあります(表2)。

表2 女性の就労に関する調査結果

調査項目	豊岡市	全国
女性の労働力率(2015年国勢調査)	50.6%	50.0%
女性管理職の割合(※3)	16.0%	12.1%
「男は仕事、女は家庭」と思わない人の割合(※4)	78.6%	54.3%
共稼ぎ率(2015年国勢調査)	72.8%	64.2%
企業のポジティブアクションの実施状況(※5)	25.7%	57.1%
女性の育児休業取得率(※6)	47.9%	81.8%

※2 女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取り組み

※3 豊岡市 男女共同参画社会の実現に向けての事業所調査(2015年)
 全国 厚生労働省 雇用均等基本調査(2016年度)

※4 豊岡市 男女共同参画社会の実現に向けての市民意識調査(2015年)
 全国 内閣府 男女共同参画社会に関する世論調査(2016年度)

※5 豊岡市 男女共同参画社会の実現に向けての事業所調査(2015年)
 全国 厚生労働省 雇用均等基本調査(2014年度)

※6 豊岡市 結婚・妊娠・出産に関する市民意識調査(2015年)
 全国 厚生労働省 雇用均等基本調査(2016年度)

(2) 女性たちの声から見るジェンダーギャップの状況

前述の「数字に見るジェンダーギャップの状況」では、雇用の形態、就労の面において、女性が厳しい状況にあることが浮き彫りになりましたが、女性や経営者の生の声からもそのことがうかがえます。

ア 市内の20歳代女性従業員の意見

豊岡市は、2018年9月13日に、市内の製造業、サービス業など多様な事業所で働く20歳代の女性従業員（10事業所12人）による「キャリアデザインワークショップ」を開催しました。

このワークショップにおいて、20歳代の女性従業員が「キャリアを考える上での壁」として挙げた主な事柄は、次のようなものです。

- ・ 職場で男性と女性の差を感じる。
- ・ 今の会社で働き続けるかどうか迷っている。
- ・ やりたいことが見つからない。
- ・ 働きがいを見つけられない。
- ・ 残業ばかりで、今後は体力面で不安がある。
- ・ 出産して働けるイメージがない。
- ・ 子どもができたなら辞める人が多い。

イ 市内の子育て中の女性従業員の意見

豊岡市は、2018年9月14日に、市内の製造業、サービス業など多様な事業所で働く子育て中の女性従業員（10事業所12人）による「働く暮らしを振り返るワークショップ」を開催しました（※7）。

このワークショップにおいて、子育て中の女性従業員が「これまでの暮らしの振り返り」として挙げた主な事柄は、次のようなものです。

- ・ 仕事復帰後に暮らしの充実度が上昇している。
- ・ プライベートの充実が働く意欲につながる。
- ・ 女性が中心になって家事を担っている。大切にしているのは家族との時間
- ・ 働くことへの意欲は高い。一方で、仕事内容には目標を持ちづらい。
- ・ 急に仕事を休むことなどに関する職場の理解が働く意欲につながる。
- ・ 会社によっては、産休、育児休業、短時間勤務等を利用しづらい。
- ・ 自分の時間がほしい。
- ・ 働く女性と話したい。

※7 花王株式会社の協力を得て実施

これらのワークショップを通じ、①事業所側が産休、育児休業、短時間勤務等の利用を積極的に推奨することにより、女性が制度の利用を言い出しやすい雰囲気醸成すること、②

仕事の目標を持ちやすく、向上していることを実感できる仕組みをつくること、③子育て中の働く女性が情報共有できる場を提供すること、④女性以外にも家事・育児に主体的に参加できるよう、家事・育児に関する役割意識を変える事業を実施すること、などが重要であると考えられます。

(3) 経営者の声から見るジェンダーギャップの状況

豊岡市ワークイノベーション推進会議(※8)は、2018年8月31日に、構成事業所の経営者等15人による「女性が働きたい会社づくり」に関するワークショップを開催しました。

このワークショップにおいて、各事業所の経営者等が女性の就労に関する課題として挙げた主な事柄は、次のようなものです。

働きやすさに関する課題
<ul style="list-style-type: none"> • 育児休業後の支援(短時間勤務等)が少ない。 • 育児等による就業時間の制約がある。 • 残業が多い。 • 土・日・祝日に休めない。 • 有給休暇が取得しづらい。
働きがいに関する課題
<ul style="list-style-type: none"> • キャリアプランが明確でない。 • ロールモデルがない。 • 育児休業によりキャリアが分断される。 • 教育研修制度がない。 • 職位に対する欲がない。 • 女性を指導する男性が育っていない。
風土、意識等に関する課題
<ul style="list-style-type: none"> • 業務体制が男性優先である。 • 女性が意見を言える環境がない。 • 女性の管理職が少ない。 • 男性従業員とのコミュニケーションが足りない。 • 女性に対する配慮と男女均等とのギャップがある。

※8 16の市内事業所が、女性が働きたい職場への変革により企業価値を高めるとともに、若い女性の採用増加による人口減少対策への貢献を目的として設立した組織

(4) 共働き世帯の家事・育児の状況

高度経済成長期、多くの男性は、家族を安定して扶養できる給与と終身雇用を手に入れました。このことにより、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という意識と行動が広がりました。

その後、経済の安定成長期、バブル経済の崩壊を経て、男性の給与は減少し(※9)、共働き世帯が増加しました(※10)。しかし、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という意識はあまり変わっていないので、共働き世帯の女性は働きながら家事・育児の多くを担っています(※11)。

豊岡市におけるデータはありませんが、同様の状況だと考えられます。

※9 総務省統計局「家計調査」によると、世帯主が勤め先から得ている平均給与収入月額は、1997年の48.7万円から2017年には42.0万円に減少している。

※10 内閣府「男女共同参画白書」によると、共働き世帯の数は、1980年の614万世帯から2016年には1,129万世帯に増加している。

※11 総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもがいて、自分も配偶者も週35時間以上働く雇用者である妻の平日の家事・育児時間は平均303分であるが、同じ条件の夫の家事・育児時間は平均53分となっている。

【※9、11 大嶋寧子(2018)「変わりゆく夫婦の約束」『30代の働く地図』岩波書店】

【※10 浜屋祐子・中原淳(2017)『育児は仕事の役に立つ』光文社新書】

参考 日本のジェンダー平等度ランキング

世界経済フォーラムは、世界各国の男女格差を調査し、ジェンダー・ギャップ指数(ジェンダー平等度ランキング)を発表しています。

2018年の日本の順位は、調査対象の149カ国中110位で、G7では最低です。日本は、雇用、昇進、賃金等の経済領域で男女格差が大きく、法律、政策、予算等を決める政治の場に女性が極めて少ない状況です(表3)。

表3 ジェンダー・ギャップ指数（2018年）主な国の順位

順位	国・地域名	指数
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
12	フランス	0.779
14	ドイツ	0.776
15	イギリス	0.774
16	カナダ	0.771
51	アメリカ	0.720
70	イタリア	0.706
110	日本	0.662
149	イエメン	0.499

【世界経済フォーラム ジェンダーギャップレポートから作成】

4 課題—ジェンダーギャップがなぜ問題なのか？

（1）人口減少の加速

本文「2（2）女性の若者回復率の低下の要因についての仮説—男性中心の社会」に記載したとおり、ジェンダーギャップの強固さは、女性にとって「豊岡に暮らす価値」を相対的に弱め、現在の人口減少がさらに加速する可能性があります。

（2）社会的損失

社会的な様々な活動において、女性が女性であるという理由で専ら補助的役割を負わされ、あるいは能力にふさわしい役割がないとすると、社会的に大きな損失と言えます。

（3）経済的損失

消費者ニーズの多様化や労働力の減少等に対応するため、大企業や都市部の一部の事業所は女性の採用や定着率向上に積極的に取り組んでいます。例えば、女性にとって働きやすい環境の整備、女性が働きがいを感じる職場づくり、女性管理職の育成などです。

これらに取り組む事業所では、優秀な女性の採用、出産後の離職率の低下などの成果が生まれています。

市内事業所の多くは、新卒者を始め人材の確保が困難な状況にあります（図4）。正社員に限って見ても、今や有効求人倍率は1を超えています（図5）。日本全体及び市の人口減少の予測を考慮すると、労働力不足は、今後とも趨勢として長期に継続することが見込まれます。

このような状況下で、就職先の選択肢として女性に選ばれないことは、ただでさえ収縮する採用候補者の母集団が更に2分の1に縮まることを意味します。

さらに、現に働いている女性が、女性であるという理由で仕事に必要な能力を身に付けることができず、また、能力を発揮できないとすると、事業所の業績にとっても大きなマイナス要素となります。逆に男女格差の是正は、生産性向上のチャンスとも言えます。

図4 有効求人倍率（パートを含む全体）の推移

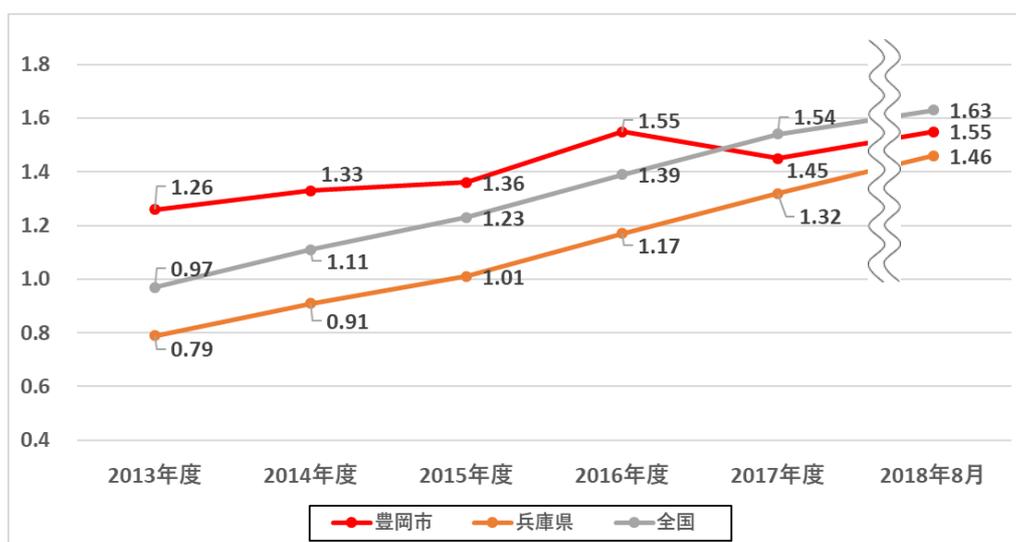
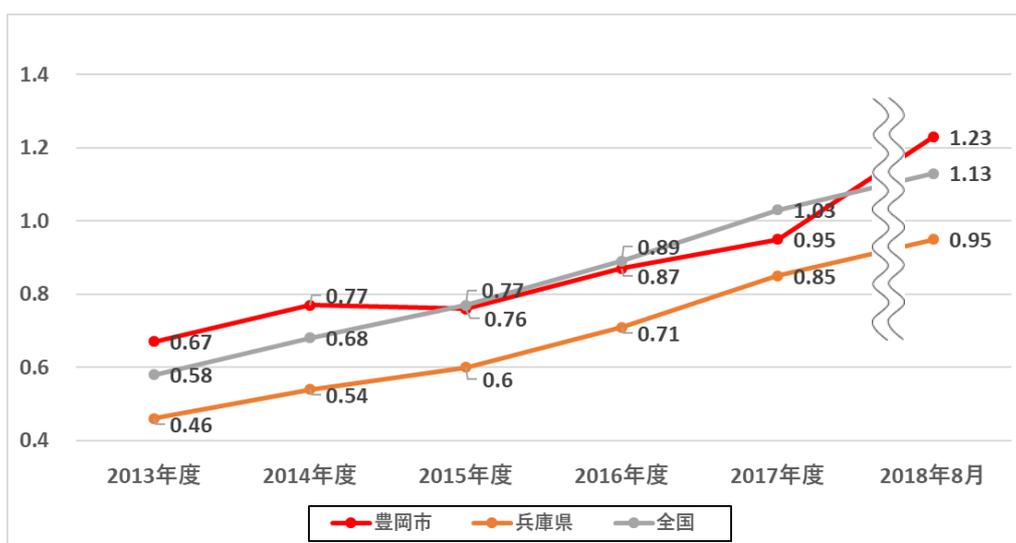


図5 有効求人倍率（正社員）の推移



【いずれもハローワーク豊岡のデータにより作成】

(4) 公正さ（フェアネス）と命への共感に欠ける社会

豊岡市が行ったインタビューやワークショップで吐露された、働く女性の意見や経営者の現状認識から見ても、仕事に意欲を持った女性が自らのキャリア形成を不本意ながらも断念し、あきらめていかざるを得なかった状況が浮かび上がってきます。

あるいは、夫と同じように働きながら、家事・育児の大半を女性が担い、その結果、女性が不本意ながら補助的役割を負わざるを得なかった実態も浮かび上がってきます。

このようなことを職場の同僚やパートナーに強いるような社会のあり様は、公正さ（フェアネス）に欠けると言わざるを得ません。限られた命を互いに尊重するという豊岡市の「命への共感に満ちたまちづくり」の理念にも反しています。

私たちの社会には、様々な不公正が現に存在しています。それを少しでも是正する努力を、私たちは怠ってはならないと思います。

5 課題の真因

女性の就労に関する調査結果（表2）によると、「男は仕事、女は家庭」と思わない人の割合は、豊岡市では78.6%に達しています。全国（54.3%）を大きく上回っており、豊岡市における一人ひとりの性別役割分担意識は相対的に弱いことが見て取れます。

他方で、豊岡市の男女別の平均給与収入額（図3）や男女別の雇用形態（表1）を見ると、男女の働き方や処遇には大きな格差があります。

女性従業員のワークショップでは、「職場で男性と女性の差を感じる」、「働きがいを見つけられない」、「出産して働けるイメージがない」といった意見がありました。

また、経営者等のワークショップでは、「業務体制が男性優先である」、「女性が意見を言える環境がない」、「育児休業後の支援が少ない」などの課題が挙げられました。

豊岡市における女性の就労に関する課題の真因は、性別役割分担意識（※12）が職場に根強く残っていることであると考えられます。

※12 例えば「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（内閣府ホームページより）

6 戦略の目的

この戦略は、女性も働きやすく、働きがいを感じる事業所を増やすことを通じた職場のジェンダーギャップの解消と、これを切り口としたまち全体のジェンダーギャップの解消を目指します。

また、この戦略の推進を始めとした「多様性を受け入れ、支え合うリベラルなまちづくり」を進めることにより、若い女性のUターン増加につなげます。

7 戦略策定の考え方

(1) 分野を絞り、重点的に取り組みます

豊岡市は、「小さな世界都市ーLocal & Global Cityー」を目指し、限られた予算と人員で様々な事業を行っています。

この戦略は、地方創生（人口減少対策）のために非常に重要なものですが、投入可能な予算と人員は限られています。

限られた予算と人員で目指す姿を実現するために、効果的だと考えられる分野に重点的に取り組みます。

(2) 事業所の取組みを後押しし、補完します

ワークイノベーション（働きやすさと働きがいの向上）に取り組む主体は、市内の事業所です。

市は、各事業所がワークイノベーション実現の課題、手法等を自ら考え、実行することを支援します。

また、事業所のニーズを踏まえ、事業所が実施できない事業や事業所が単独で実施することが難しい事業を実施します。

8 目指す将来像と戦略の全体像

別紙1のとおり

9 戦略の進め方

別紙2のとおり

10 事業の概要

別紙3のとおり

11 推進体制

市内の事業所と豊岡市役所が課題、取組み、成果等を共有し、まち全体のワークイノベーションを推進するため、市役所内に新たに課レベルの組織を設置します。この組織は、事業所の取組み促進と市役所における取組み推進を一体的に行います。

12 戦略の期間

この戦略の期間は、2018年度から2027年度までの10年間とします。
なお、状況や課題の変化に応じ、適宜見直しを行います。

13 他の計画等との関係

この戦略と他の計画等との関係は、次のとおりです。

(1) 豊岡市基本構想との関係

この戦略は、豊岡市基本構想及び基本構想に基づく市政経営方針の次の項目のうち、主として女性の就労に関する事項を推進するための取組みを定めるものです。

- ・ 主要手段4「多様性を受け入れ、支え合うリベラルな気風がまちに満ちている」
- ・ 具体的手段(1)「多様性がまちの原動力になっている」
- ・ 取組方針ア「多様な人々がまちづくりや経済活動の中で生き生きと役割を果たしている」

(2) 豊岡市地方創生総合戦略との関係

この戦略は、豊岡市地方創生総合戦略の次の項目のうち、主として女性の就労に関する事項を推進するための取組みを定めるものです。

- ・ 戦略目的A「暮らすなら豊岡と考え、定住する若者が増えている」
- ・ 手段A02「人々が豊岡の「豊かな暮らし」を楽しんでいる（高付加価値・成熟化・多様性）」
- ・ 具体的手段02-04「多様な生き方に応じた居場所と出番が増えている」

(3) 第3次豊岡市男女共同参画プランとの関係

この戦略は、第3次豊岡市男女共同参画プラン（2017年3月策定）の基本目標2「だれもがあらゆる分野に参画し、協力できる」のうち、主として職場における事項を推進するための取組みを定めるものです。

(4) 豊岡市役所キャリアデザインアクションプランとの関係

この戦略は、市内の事業所全体のワークイノベーションの促進策を定めるものです。豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン（2019年1月策定）は、この戦略を参考に、豊岡市役所におけるワークイノベーションの推進策を定めるものです。

14 期待される効果等

別紙4のとおり

別紙1 目指す将来像と戦略の全体像

1. 目指す将来像 ありたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている

2. 手段

01 働きやすい事業所が増えている（定着率の向上）

- └ 01 長時間労働をさせない事業所が増えている
- └ 02 働く時間と場所にこだわらない事業所が増えている
- └ 03 休むことによる生産性の向上等に取り組む事業所が増えている
- └ 04 育児、介護等があっても働き続けられる事業所が増えている

02 働きがいがある事業所が増えている（モチベーションの向上）

- └ 01 従業員が目指す姿を共有し、協力して実現しようとする事業所が増えている
- └ 02 期待を感じ、成長したいと思い、自ら行動する従業員が増えている
- └ 03 従業員の成長を支援する事業所が増えている
- └ 04 自分のキャリアプランを考える従業員が増えている

03 働きがいがあり、働きやすい事業所が知られている（成果の可視化）

- └ 01 事業所の働きがいや働きやすさを評価する仕組みが知られている
- └ 02 働きがいや働きやすさの評価を受ける事業所が増えている
- └ 03 働きがいがあり、働きやすい環境づくりに取り組む事業所が知られている

04 性別役割分担意識にとらわれない人が増えている（意識の変化）

- └ 01 すべての従業員が活躍する必要性を説明できる人が増えている
- └ 02 すべての従業員をフェアに処遇できる人が増えている
- └ 03 休暇取得等により育児、介護等を行う男性従業員が増えている

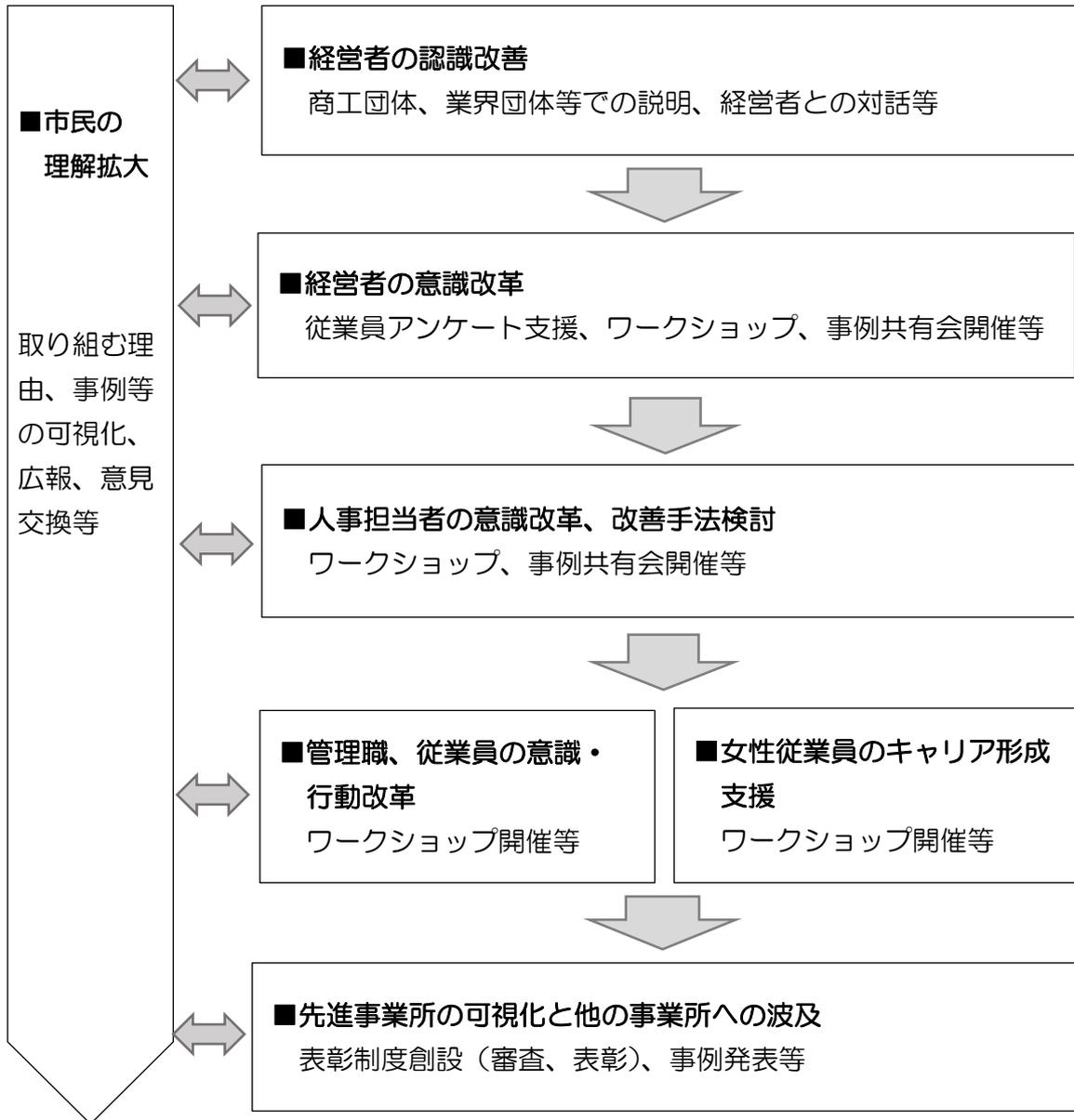
3. KPI（重要業績評価指標）

女性従業員の2／3以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数

目標値 2021年度 5社
2023年度 15社
2027年度 50社

別紙2 戦略の進め方

次の手順で事業を実施します。



別紙3 事業の概要

別紙2の事業は、次のとおり実施する方向で検討します。

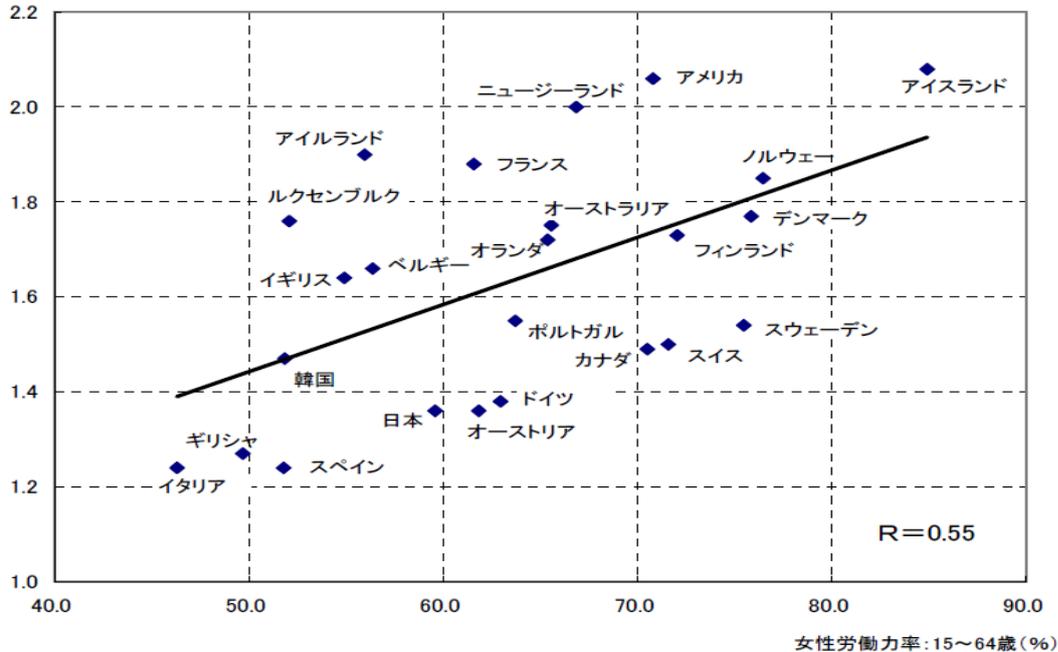
目的	事業の概要
1 市民の理解 拡大	ジェンダーギャップ解消に取り組む理由、女性にとって働きがいがある職場、働きやすい職場の事例やそのメリット、取組みの進捗状況等を可視化し、広報、意見交換等を行います。
2 経営者の認識改善	女性の就労の現状、課題や働きがいがあり、働きやすい職場の事例等を商工団体、業界団体等において説明します。 また、事業所を訪問し、経営者との対話により積極的な取組みを促します。
3 経営者の意識改革	積極的に取り組もうとする経営者が参加するワークショップや事例共有会を開催し、課題の気付き、課題の本質探求、解決策の検討等を行うことにより、当事者意識と連帯感の醸成を図ります。 また、従業員アンケートにより、各事業所における働きやすさ・働きがいに関する現状、課題等を明らかにします。
4 人事担当者の意識改革、改善手法検討	人事担当者が参加するワークショップや事例共有会を開催し、各事業所の課題の共有、課題の本質探求、成功事例の共有等を行うことにより、当事者意識と連帯感の醸成を図るとともに、各事業所における具体的な改善手法の検討を促します。
5 管理職、従業員の意識・行動改革	管理職と従業員が参加するワークショップ等を開催し、職場、家庭等における性別役割分担意識やそれに基づく行動の認知と対応策の検討により、当事者意識の醸成を図るとともに、職場における具体的な改善手法の検討を促します。 また、管理職が参加するワークショップを開催し、従業員とのコミュニケーションや従業員の育成に関する課題の共有や対応策の検討を行います。
6 女性従業員のキャリア形成支援	女性従業員が参加するワークショップ等を開催し、職場、家庭等における不満、不安等を共有するとともに、中長期の目指す将来像を明らかにし、その実現に向けた行動を後押しします。
7 先進事業所の可視化と他の事業所への波及	女性の働きやすさ・働きがいがある一定水準に達している事業所を表彰・広報することにより、表彰を受けた事業所の採用増加などの事例をつくり、他の事業所の取組みを促します。 また、表彰された事業所の事例発表により、当該事業所の従業員のモチベーションを更に高めるとともに、他の事業所が事例を参考にして変革に取り組むことを促します。

別紙4 期待される効果等

1. 女性の労働力率と合計特殊出生率

働く女性の比率が上がるに従って、合計特殊出生率が上昇する。

OECD加盟24か国における合計特殊出生率と女性労働力率(15～64歳):2000年
合計特殊出生率

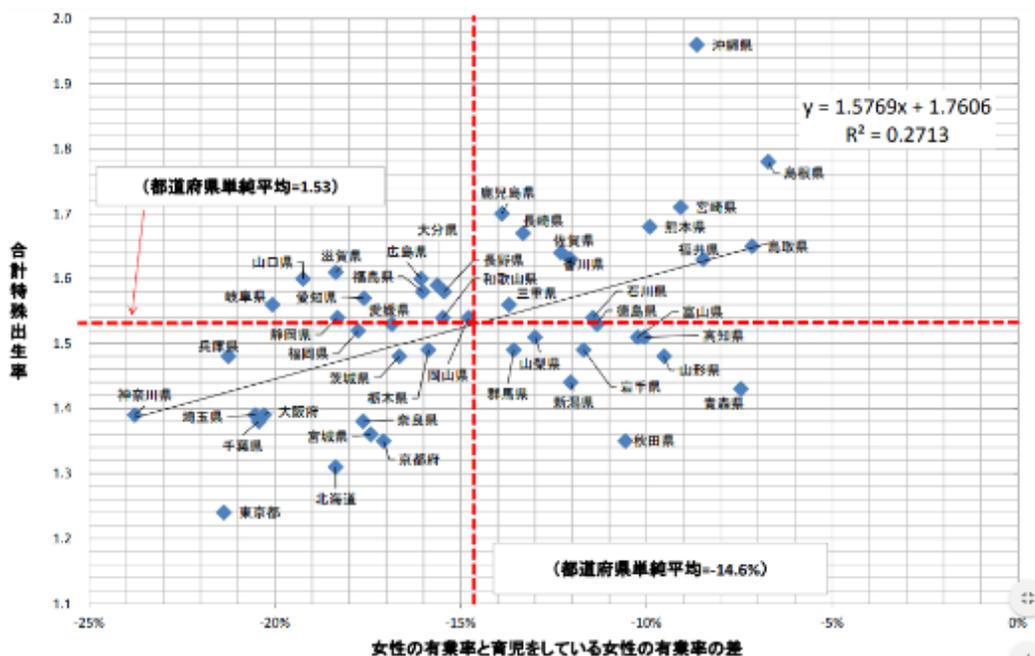


【出典 内閣府男女共同参画局ホームページ】

2. 都道府県毎の育児をしている女性の有業率と出生率

育児をしながら働き続けている女性の比率が上がるに従って、合計特殊出生率が上昇する。

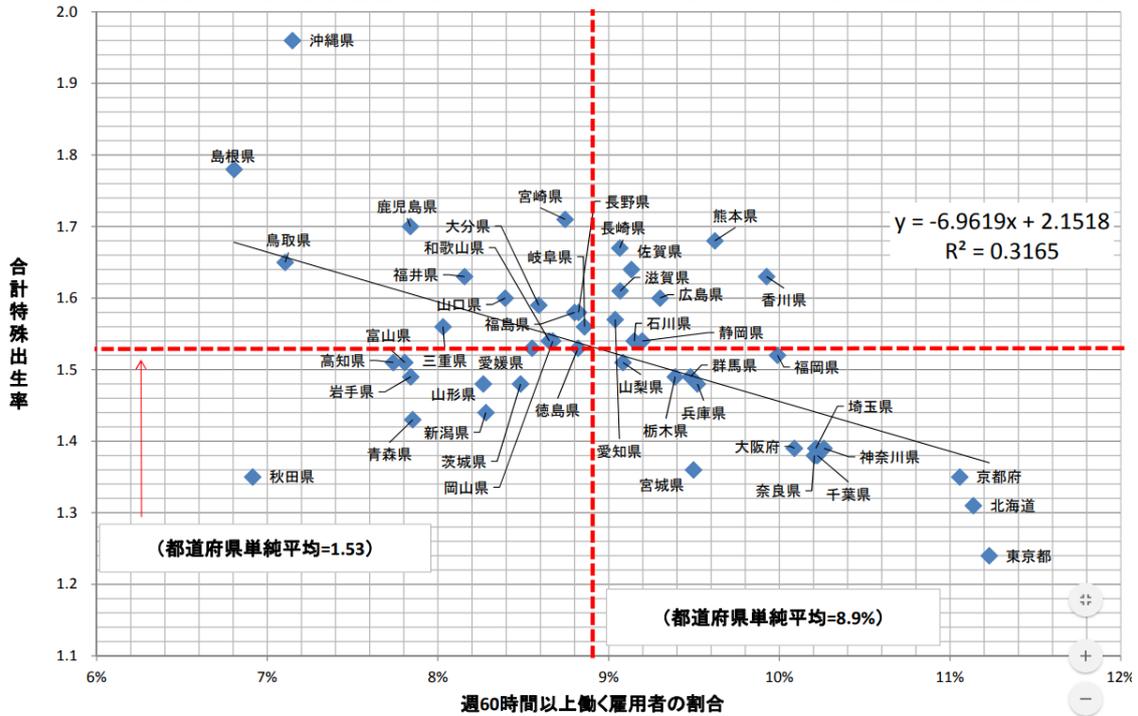
合計特殊出生率と女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差の状況



3. 合計特殊出生率と週60時間以上働く雇員の割合

長時間労働する雇員の比率が上がるに従って、合計特殊出生率が低下する。

合計特殊出生率と週60時間以上働く雇員の割合の状況



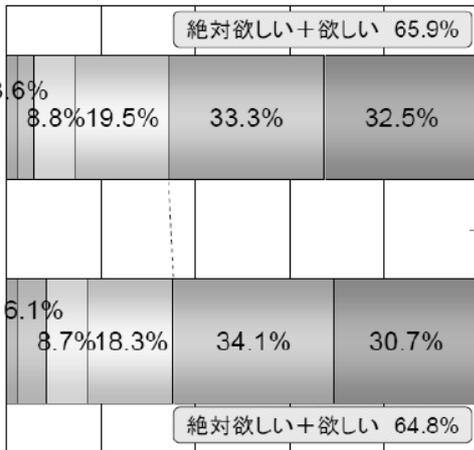
【出典 いずれも内閣官房ホームページ】

4. 夫の家事・育児負担と妻の出産意欲

夫の家事・育児負担度が高いほど、妻の出産意欲が高い。

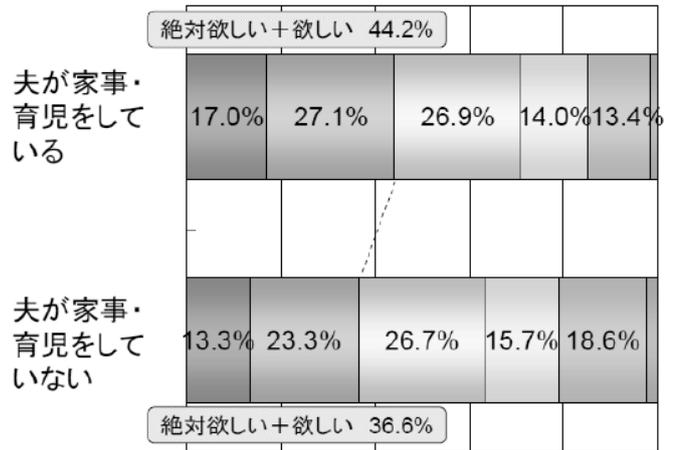
【子どものいない夫婦】

100% 80% 60% 40% 20% 0%



【子どものいる夫婦】

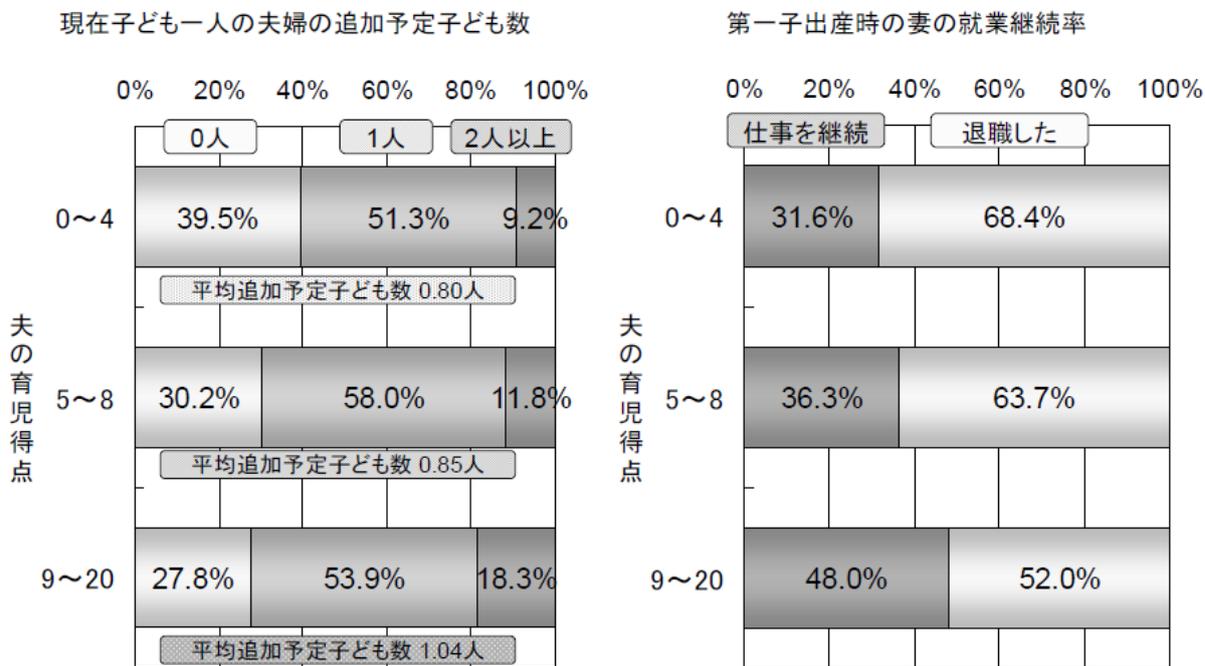
0% 20% 40% 60% 80% 100%



絶対欲しい 欲しい どちらとも言えない あまり欲しくない 欲しくない

5. 夫の家事・育児負担と妻の出産意欲、就労継続

夫の育児得点が高いほど、追加予定子ども数も多く、また、第一子出産時の妻の就業継続率が高い。

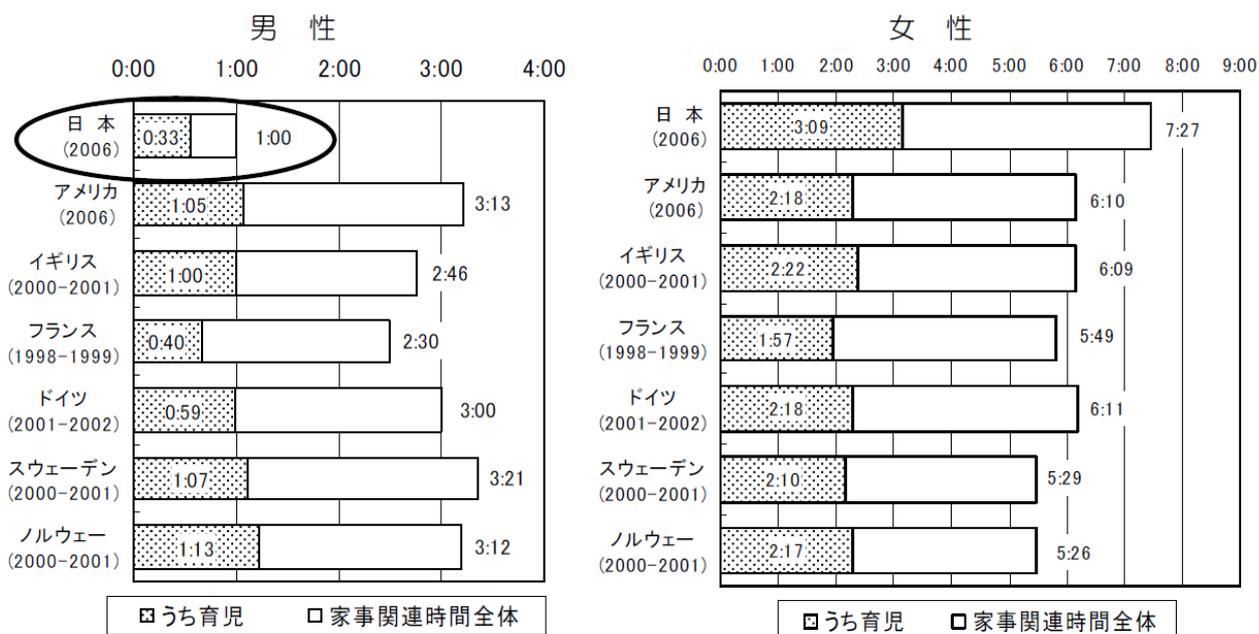


(注)「夫の育児得点」は、「遊び相手をする」、「風呂に入れる」、「食事をさせる」、「寝かしつける」、「おむつを替える」の領域別に、「月1~2回」(1点)、「週1~2回」(2点)、「週3~4回」(3点)、「毎日・毎回」(4点)、「やらない」(0点)とし、5領域の得点を合算したもの

6. 父親の家事・育児時間等

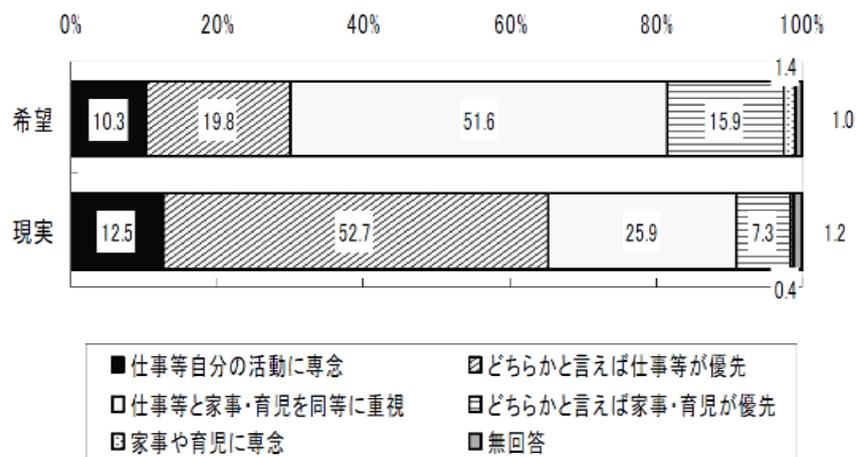
日本の未就学児の父親の家事・育児時間は、非常に短い。

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)



7. 父親の子育ての優先度

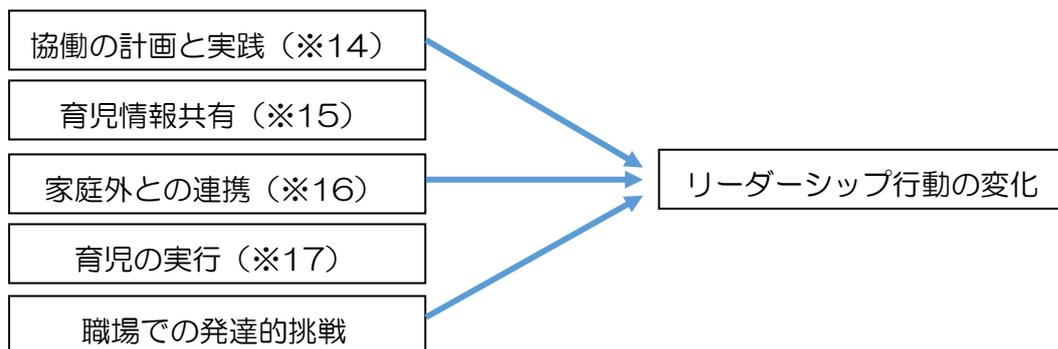
未就学児の父親は、子育てと仕事を同等に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先している。



【出典 いずれも厚生労働省ホームページ】

8. チーム育児（※13）における仕事への効果

男性が主体的に育児に関わることにより、仕事におけるリーダーシップ能力、業務能力などが向上する。



	業務能力向上	他部門理解促進	部門間調整能力向上	視野拡大	自己理解促進	タフネス向上
協働の計画と実践	○	○	○	○		○
育児情報共有						
家庭外との連携	○		○		○	
育児の実行	○	○				

※13 夫婦を中心とするチームで協働の計画と実践、育児情報共有、家庭外との連携と育児の実行を行うこと

※14 家庭内での育児・家事役割分担の計画や状況把握、見直し

※15 育児をめぐる家庭内での情報共有や育児方針の話合い

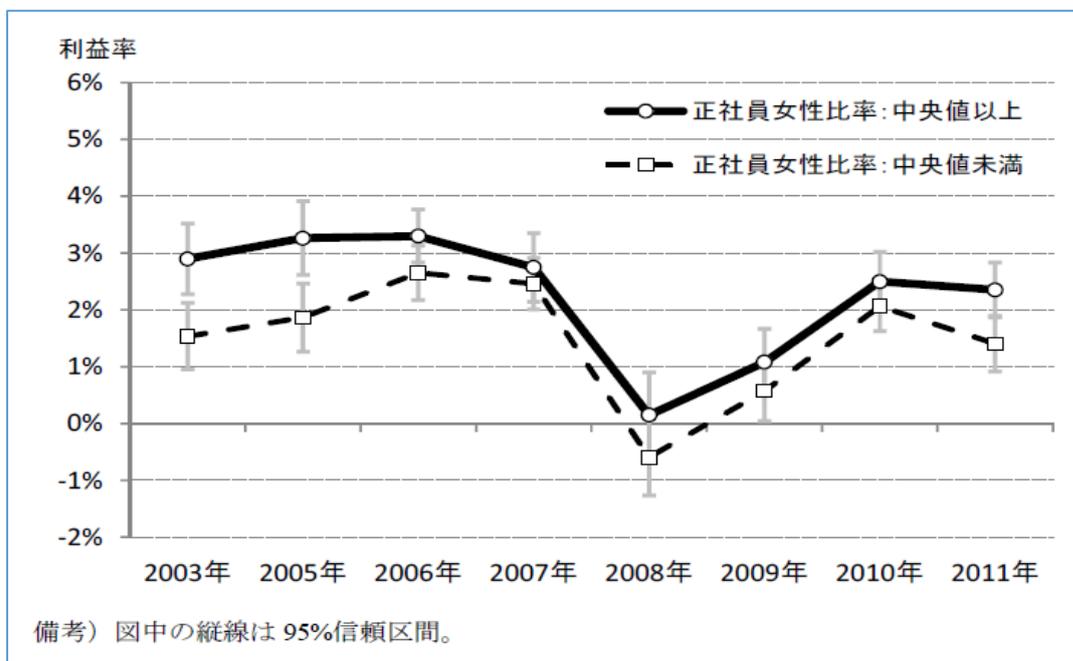
※16 育児支援サービス提供者らとの関係構築や日々の連携

※17 子どもの世話、子どもとの遊び、家事等

【浜屋祐子・中原淳（2017）「育児経験とリーダーシップ発達」中原淳（編）『人材開発研究大全』東京大学出版会、浜屋祐子・中原淳（2017）『育児は仕事の役に立つ』光文社新書をもとに作成】

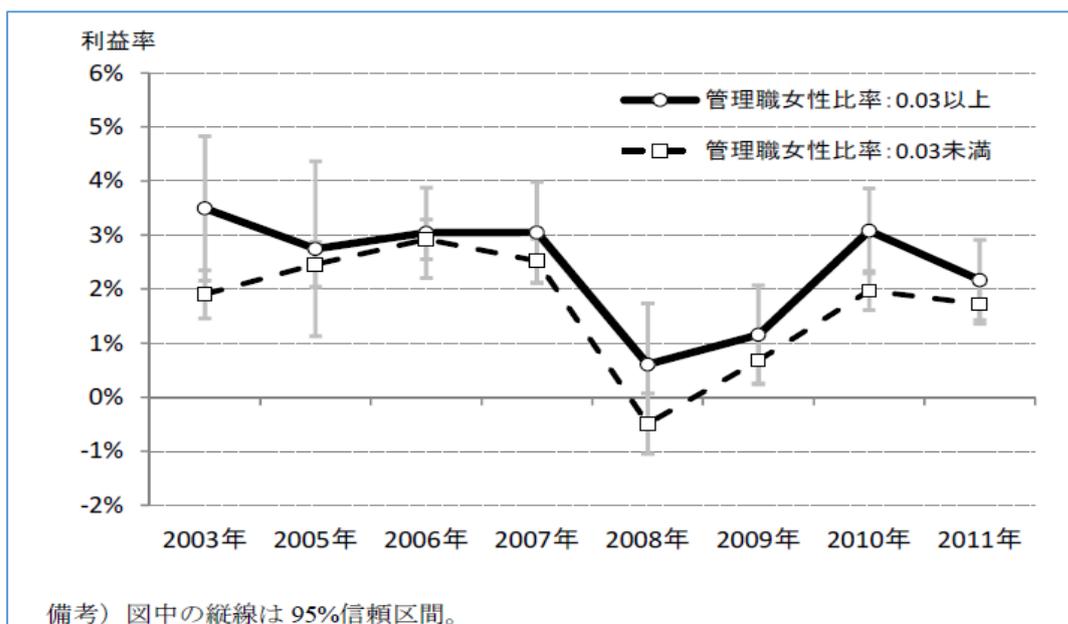
9. 上場企業の正社員女性比率と利益率

正社員における女性の比率が高い事業所は、利益率が高い。



10. 上場企業の管理職女性比率と利益率

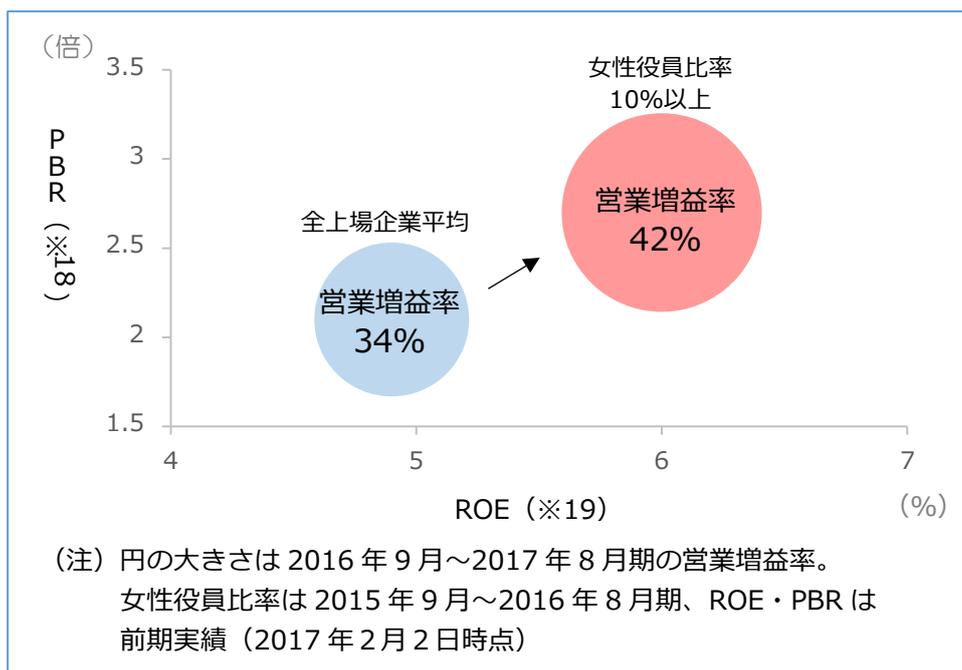
管理職における女性の比率が高い事業所は、利益率が高い。



【いずれも 山本 勲（2014）「上場企業における女性活躍状況と企業業績との関係」独立行政法人経済産業研究所】

11. 上場企業の役員女性比率と業績

役員における女性の比率が高い事業所は、業績が良い。



※18 株価純資産倍率…株価を1株あたりの純資産で割って算出

※19 自己資本利益率…純利益を自己資本で割って算出

【NIKKEI STYLE ホームページ掲載データをもとに作成】

戦略策定の経過

時 期	内 容
2018年6月27日	戦略策定アドバイザー業務受託者選定 受託者 株式会社 Will Lab
// 7月 2日	戦略策定に関する意見交換 株式会社ワーク・イノベーション 代表取締役 菊地加奈子氏 株式会社 Will Lab 代表取締役 小安美和氏
// 7月12日 、18日	女性の就労実態・課題等に関するヒアリング 豊岡商工会議所 豊岡市商工会
// 7月19日	先進地域ヒアリング 女性の活躍推進福岡県会議 福岡県福津市 福岡県北九州市
// 7月30日 ～8月1日	女性の就労に関するヒアリング 株式会社ウノフク 株式会社絆工房 株式会社但馬銀行 但馬信用金庫 東海バネ工業株式会社 株式会社ユラク ワタキ自動車株式会社
// 8月23日	有識者ヒアリング 関西学院大学総合政策学部客員教授（公共政策/ジェンダー） 大崎麻子氏
// 8月24日	先進事例ヒアリング トッパン・フォームズ株式会社 株式会社リクルートホールディングス
// 8月31日	女性が働きたい会社づくりに関するワークショップ （主催：豊岡市ワークイノベーション推進会議） 参加者：構成事業所の経営者等 15人
// 9月13日	キャリアデザインワークショップ 参加者：市内 10事業所の 20歳代女性従業員 12人
// 9月14日	働く暮らしを振り返るワークショップ （協力：花王株式会社） 参加者：市内 10事業所の子育て中の女性従業員 12人
// 10月23日	市内事業所の目指す将来像、推進手法等ワークショップ （主催：豊岡市ワークイノベーション推進会議） 参加者：構成事業所の経営者等 14人
// 10月25日 、26日	推進事業等ヒアリング 福岡県北九州市 公益財団法人板橋区産業振興公社 有限会社ヒューリッドコンサルティング
2019年 1月	戦略策定

- 豊岡市ワークイノベーション推進会議 構成事業所（2018年10月23日現在）
株式会社アルファスタジオ 株式会社ウノフク 一般社団法人暮らしの学校農楽
一般社団法人ソーシャルデザインリガレッセ 株式会社但馬銀行 但馬信用金庫
株式会社谷垣・株式会社谷垣工業 中田工芸株式会社 株式会社西村屋
東海バネ工業株式会社 株式会社東豊精工 社会福祉法人豊友会 株式会社北星社
有限会社山本屋 株式会社由利 豊岡市役所
- 「ワーク・イノベーション」は、株式会社ワーク・イノベーションの登録商標です。豊岡市は、
同社と連携し、ワークイノベーション戦略を推進します。

豊岡市ワークイノベーション戦略

2019年1月策定

豊岡市環境経済部Uターン戦略室

〒668-8666 兵庫県豊岡市中央町2番4号

電話 0796-21-9004

e-mail uiturn@city.toyooka.lg.jp