



資料9

2019.6.10 豊岡市地方創生戦略会議

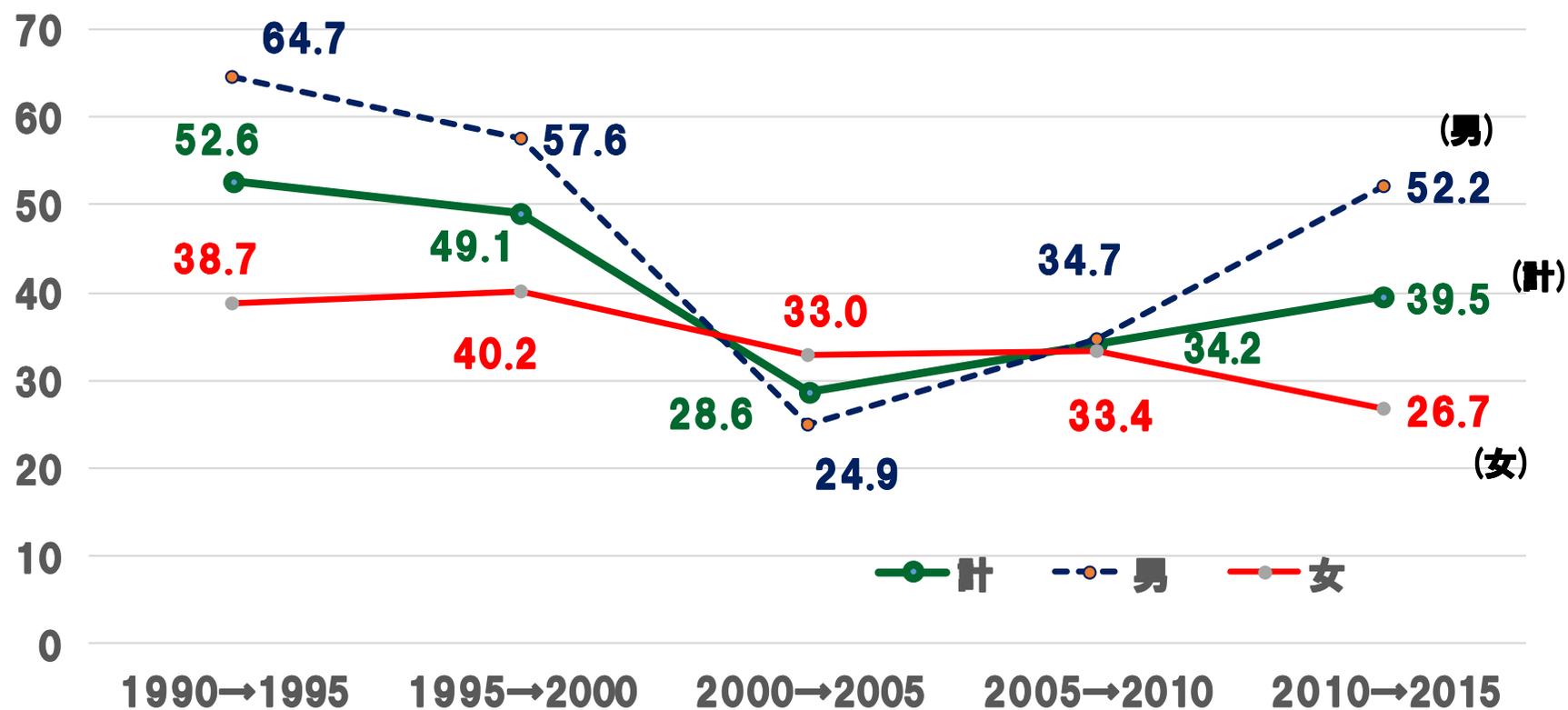
ジェンダーギャップの解消を目指して 豊岡市の現状と取組み

総務部ワークイノベーション推進室

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：%)



**豊岡は女性に期待してこ
なかつた。**

**ジェンダー・ギャップをどう
解消するか？**

**※ 生物学的な性別 Sex (オス・メス)
社会的・文化的な性別 Gender (男性・女性)**

2018年度地方創生戦略会議資料(抜粋)

まちが女性に期待してこなかった



女性が働きたい事業所が少ない



20代女性の回復率低下に影響



1. 女性にも働きやすさと働きがいがある職場を増やす

(事業所に働きかける)

豊岡市ワークイノベーション戦略

(市役所が変わる)

豊岡市役所キャリアデザイン アクションプラン

2. ジェンダー平等に関する調査・研究を進める

豊岡市
ワークイノベーション戦略

多様性を受け入れ、 支え合う リベラルなまちへ

ジェンダーギャップの解消を
職場のイノベーションから始めよう

豊岡市役所
キャリアデザイン
アクションプラン

働きやすさと

働きがいを

感じられる組織へ

キャリアサポート
(CS)シートで
ありたい姿を
明確に!

男性の育児休業取得率
めざせ100%!

年次有給休暇を
取りやすく!

豊岡市ワークイノベーション推進会議設立(2018.10.23)

(株)アルファスタジオ	(株)ウノフク
(一社)暮らしの学校農楽	(一社)ソーシャルデザインリガレッセ
(株)但馬銀行	但馬信用金庫
(株)谷垣・(株)谷垣工業	中田工芸(株)
(株)西村屋	東海バネ工業(株)
(株)東豊精工	(社福)豊友会
(株)北星社	(有)山本屋
(株)由利	豊岡市役所
ワタキ自動車(株) ・(有)アルタナティバ	特別養護老人ホームここのか
(株)Mother Earth	モリ・プランズ(株)
(株)ユラク	21社(2019.5.31現在)

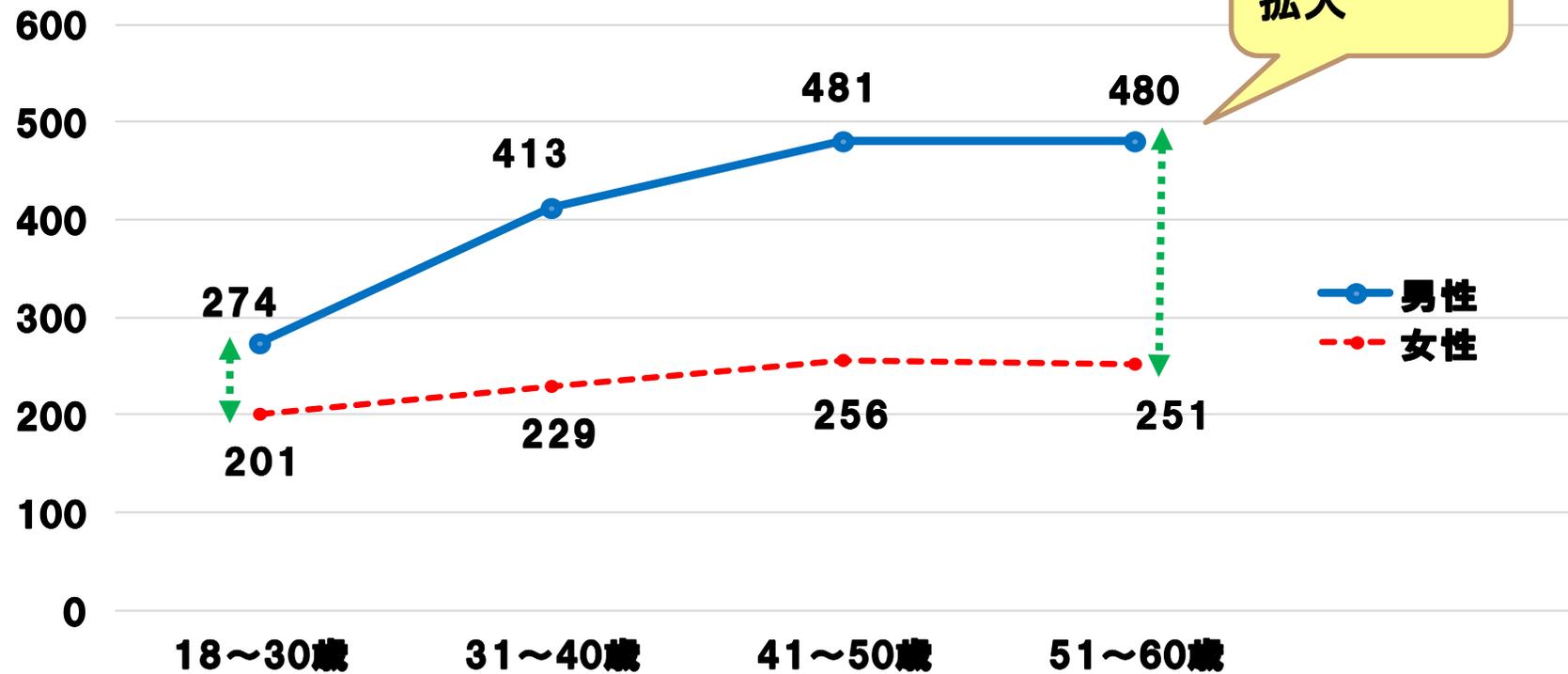
厚生労働省兵庫労働局、豊岡市ワークイノベーション推進会議、豊岡市が協定締結(2019.5.8)



豊岡市のジェンダーギャップの実態①

〈男女別・年代別の平均収入額〉

(単位：万円)



男女格差は
拡大

—●— 男性
- - -●- - 女性

(豊岡市調べ)

豊岡市のジェンダーギャップの実態②

〈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	10,872人	30,576人
	64.4%	35.6%	100%

【2015年 国勢調査のデータより作成】

豊岡市のジェンダーギャップの実態③

〈育児休業〉

区 分	豊岡市	全 国
女性の育児休業取得率(※)	47.9%	81.8%

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

〈女性管理職の割合〉

(2018年度)

区 分	豊岡市役所	兵庫県内 市町村平均	全国市町村平均
公務員職場	7.7%	16.3%	14.9%

※ 豊岡市 2019年度 9.3%

慶應義塾大学との共同研究結果①

(1) 課題の構造

ア 男性稼ぎ主型モデル

→女性が無償ケア労働、仕事のキャリア中断、非正規化・稼ぐ力の低下

イ 意思決定における女性のリーダーシップ (地域、政治、行政、企業)

→地域の要望、政策、働き方、子育て支援などに女性の声が反映されていない

慶應義塾大学との共同研究結果②

(2) 政策課題

- ア いかにして女性も活躍できる労働環境を実現していくか。
- イ いかにして豊岡市内の女性個人が抱える問題を共有し、状況の改善に資するか。(家庭での男女の役割分担をどのように見直していくか。)
- ウ 女性の政治参加・社会参加をどのように実現するか。

豊岡市にとってジェンダーギャップの 何が問題か？

- ① 人口減少の加速
- ② 社会的損失
- ③ 経済的損失
- ④ 公正さの欠如

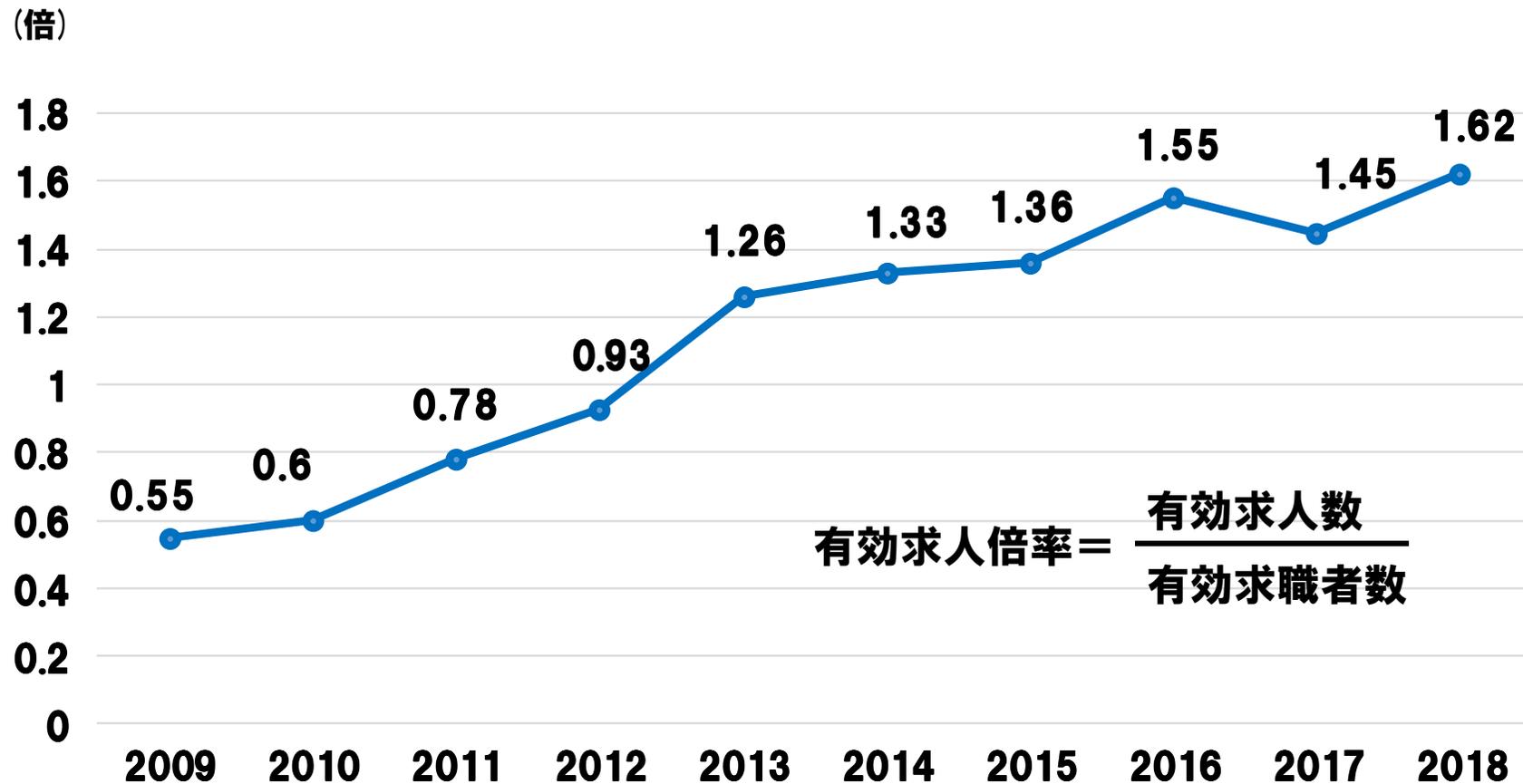
**女性が女性であるという
理由だけで能力を発揮で
きないとする、**

「社会的に大きな損失」

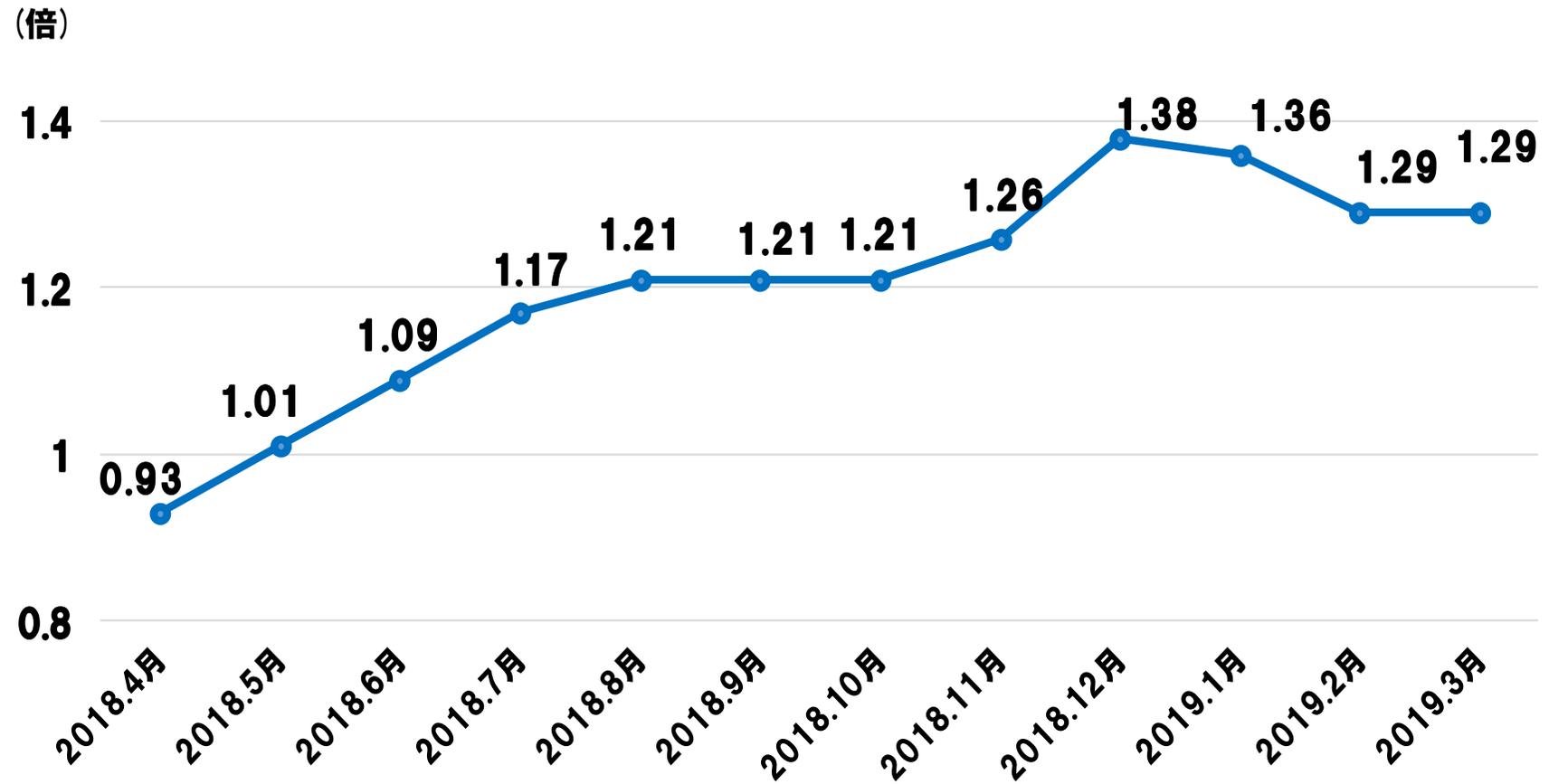
豊岡市にとってジェンダーギャップの 何が問題か？

- ① 人口減少の加速
- ② 社会的損失
- ③ 経済的損失
- ④ 公正さの欠如

豊岡市の有効求人倍率の推移



正社員の有効求人倍率の推移



豊岡市にとってジェンダーギャップの 何が問題か？

- ① 人口減少の加速
- ② 社会的損失
- ③ 経済的損失
- ④ 公平さの欠如

ジェンダーギャップ解消に向け まずは「**一歩**」前へ！

■ 職場では

- ①働きやすく、②働きがいがある
- ③いきいきと働く女性が増える

■ 家庭・地域でも

小さな行動から、女性が自分のありたい姿を描くことができる家庭・地域について、みんなで考える。

今年度の事業

1. ジェンダーギャップ解消の啓発
「多様でリベラルなまちを創るシンポジウム」 など
2. ワークイノベーション戦略の推進
 - (1) 経営者、管理職等階層別ワークショップ
 - (2) 女性従業員ワークショップ など
3. キャリアデザインアクションプランの推進
 - (1) キャリアサポート制度の開始
 - (2) 女性リーダーシップ研修 など
4. (仮称)ジェンダーギャップ解消戦略の策定準備
アドバイザーの設置、戦略策定に向けた情報収集など