

性別にかかわらず、全ての人が生きやすく、生きがいのあるまちへ

「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を策定しました

2021年度から10年間を計画期間とする「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を策定しました(前期5年・後期5年)。

この戦略は、職場、家庭、地域、学校等を含むまち全体のジェンダーギャップの解消に向けた取組みを進めるためのものです。

性別にかかわらず、全ての人が尊重され、職場、家庭、地域、学校等の中で、一人一人が自らの意思に基づき、個性に応じた役割を担い、責任を果たし、個性を発揮する生き方が選択できる社会の実現を目指します。

《問合せ》ワークイノベーション推進室 ☎
219004

《目指す姿と実現するための手段》

上位目的 (5～10年後の姿)	固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている
戦略目的 (3年程度で達成したい姿)	ジェンダーギャップ解消の必要性を自分ごととして捉え、行動する人が増えている

【成果目標】

- 男女格差の解消が進んでいると感じる市民の割合(男女別・年代別)
 - 地域の意思決定・方針決定に参画する女性の割合(男女別・年代別)
 - 男性が家庭において家事・育児・介護に関わる度合い(男女別・年代別)
- ※2021年度に調査を実施し、目標値を設定します。

手段	具体的事業(主なもの)
1 市民にジェンダーギャップ解消の必要性が知られている	ジェンダーギャップ解消に関する意識啓発、市民講座・体験型ワークショップの実施、ジェンダーギャップ解消に関する条例制定の検討、市の施策にジェンダー視点の主流化を推進 等
2 地域において男女が共に意思決定・方針決定に参画している	地域コミュニティ組織へのジェンダー視点を踏まえた活動支援(コミュニティビジョン作成・地域防災等)、地域の人材を発掘・育成、議員と女性や若者との意見交換会、女性会議の検討実施 等
3 女性も男性も働きやすく働きがいのある事業所が増えている	ワークイノベーション推進会議への加入促進、ワークイノベーション事業の推進(事業所向け)、優良事業所の表彰・事例発表会、育児休業・育児目的休暇の取得促進(男女ともに) 等
4 家庭において男女が家計責任(世帯収入)とケア責任(家事・育児・介護等)を分かち合っている	子育て世帯における男女の家事・育児時間の可視化(アンケート調査)、子育て中の男性の家事・育児スキル習得促進、ファミリーサポートセンターの充実、子育て世帯への情報提供システムの構築 等
5 自分のありたい姿に向かって、経済的に自立し、いきいきと暮らす女性が増えている	子育て中の女性の就労促進、起業支援体制の充実、創業支援補助金(対象：若者と女性)、スマート農業推進、子育て支援総合拠点の整備・活用、ひとり親家庭の経済的自立応援事業(意識調査、非正規雇用者ステップアップ支援等)、ハローワークと連携した女性の就職相談会(一時保育あり) 等
6 子どもたちがジェンダーギャップ解消の必要性を自分のことばで語っている	保育園・認定こども園・幼稚園で多様性(ジェンダー含む)の保育・教育の実施、ジェンダーギャップ解消に係る学習の推進(小・中学校)、高校でジェンダー視点を取り入れたライフキャリア教育の取組み促進(啓発)

(注意)

- ジェンダー：社会的・文化的に作られた性別
- ジェンダーギャップ：生物学的性別に付与された社会的役割、機会等の格差
- 個人の性的指向・性自認(性同一性)は多様ですが、本戦略では、従来、男女という性別に付与されてきた役割や偏見等を見直すことを目的として『男女』に注目しています。

※掲載している情報は編集時点(3月16日)のもので、変更になっている場合がありますので、注意してください。

《2025年度に達成したい数値目標》

指標(主なもの)	基準値(時点)	目標値(2025年度)
市の審議会等の女性委員の割合	28.6%(2019年度)	50%以上
地域コミュニティ組織における女性役員の割合	12.3%(2019年度)	30%以上
女性従業員の3分の2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数 ※市が実施する従業員意識調査結果による	5事業所(2020年4月1日)	30事業所
ワークイノベーション推進会議加入事業所数	21事業所(2020年4月1日)	100事業所
ワークイノベーション表彰制度「あんしんカンパニー」認定事業所数(※2020年度に表彰制度創設)	— (2020年4月1日)	12事業所
「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そう思わない」という市民の割合	男性75.7%、女性83.9% (2017年度)	男性85%、女性90%
将来の夢や目標を持っている児童生徒の割合 (※夢実現力行動プラン)	小学校81.0%、中学校70.3% (2020年度、男女別なし)	— (男女別に集計)

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議

3回の戦略会議に、多世代・多様な立場の市民の皆さんが参画して、高校生、20代の「未来のシナリオを描くワークショップ」結果や、経営者ヒアリング結果を踏まえ、地域に根差した未来志向の戦略案を検討しました。※豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略、パブリックコメント結果等の詳細は市ホームページを確認してください。



▲行動宣言のフリップを手にする委員と有識者



▲戦略会議から市長へ戦略策定に向けた提言書を提出

生物学的性別とジェンダーの違い

生物学的性別

- 遺伝子、染色体、生殖器官に基づいた、生まれながらの性別
- 男、女
- 対照的
- 普遍的

ジェンダー

- 男性らしさ、女性らしさのイメージから社会的・文化的に作られた性別(育ちの中で刷り込まれる)
- 時代と共に変わる
- 地域によって異なる
- 法律、制度、政策、意識、役割分担等に反映されている。

ジェンダーと「仕事」「役割」

	男性	女性
生物学的な性別	生殖機能、ホルモン、筋肉量	生殖機能、妊娠、出産、授乳
社会的・文化的に作られた性別(ジェンダー)	強い、たくましい、リードする、冷静・理性的、理性	か弱い、気配りする・支える、感情的・情緒的、感性
役割・責任	リーダー、意思決定、生産労働、知的労働	サポート役、ケアワーク、花を添える役
家庭	家計責任、家長・世帯主、地域活動(「長」)	家庭責任、ケアワーク(家事、育児、介護、看護)、地域活動(「補助」)
職場	経営、営業など基幹的な職務、研究、危機管理	窓口、広報、総務・庶務、「女性ならではの」

「生物学的性差」? 「ジェンダー」? 考えてみましょう

▽女性は妊娠、出産、授乳するが、男性はしない▽女性は子育ての責任者である▽男性は理性的で、女性は感情的である▽男子は思春期に声変わりするが、女子はしない▽男子生徒は理数系に強い▽女性は料理と裁縫の才能がある

[アドバイザー 大崎麻子さん作成]