

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略



2021年3月

豊岡市

<はじめに>

市民の皆さんへ

気がつくと、若い女性たちが、まちからすーっといなくなっていました。

2015年国勢調査の結果から突きつけられた、厳しい現実です。

10代で進学等により転出した若者のうち、20代で男性は2人に1人帰ってきているのに対し、女性は4人に1人しか帰ってきていませんでした。

若い女性たちが、豊岡に住みたいと思っていないのではないかと？豊岡があまりに男性中心社会であることに最大の要因があるのではないかと？女性が住みたいと思うまちを創り上げない限り、まちは女性に選ばれず、衰退の道を歩むほかはありません。

それだけではありません。

女性が女性であるというだけで、補助的役割のみに甘んじ、能力を磨き、発揮する機会もないとすると、企業にとっても、地域経済にとっても、地域社会にとっても大きな損失です。

ことは単に、理念だけの問題ではありません。ジェンダーギャップ（社会的文化的に築き上げられた男女格差）の解消は、まちの存続にかかわる極めてリアルな問題でもあります。

と同時に、私たちのまちが、女性に対し、女性であるということだけで様々なものの断念を迫ってきたのだとすると、それは、公正さ（フェアネス）と「いのちへの共感」に欠ける状態と言わざるをえません。

市は、2012年、「豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例」を制定し、その理念を根幹においてまちづくりを進めています。

「共感」とは、他者への想像力のことを言います。「いのちへの共感」は、他のいのちへの想像力であり、相手の立場に立ったとき、世界がどのように見えているかに思いを寄せる能力のことを言います。

女性の立場に立ったとき、世界は不公平な壁だらけに見えるかもしれません。

ジェンダーギャップの解消は、女性も男性と同様、社会的・経済的な夢を持ち、悔いのない人生を送りたいと願う生身の人間であるという前提に立って、互いに尊重し、支え合う社会を築き上げようとする、未来に向けた取組みです。

このような観点から、このたび「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を策定しました。

市は既に、2019年1月、「豊岡市ワークイノベーション戦略」を策定し、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解消の取組みを進めています。

今般策定した戦略は、職場に加え、家庭、地域、学校を含むまち全体のジェンダーギャップ解消に向けた戦略です。

策定にあたって、多世代・多様な立場の市民の皆さんに参画いただき、若い世代の意見や経営者の先進事例のヒアリング結果などを反映させながら、地域に根差した未来志向の戦略案を検討いただきました。

貴重なご意見やご提案をいただいた豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議委員の皆さま、専門家の皆さま、調査にご協力いただいた市民の皆さま、事業所の皆さま、その他多くの関係者の皆さまに、心からお礼申し上げます。

2021年3月

豊岡市長 中 貝 宗 治

目 次

<本編>

第1章 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の策定趣旨

- 1 戦略の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 策定の経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (1) 女性の若者回復率の低下・・・・・・・・・・ 3
 - (2) 女性の若者回復率の低下の要因・・・・・・・・ 4
 - (3) ジェンダーギャップ解消の取組みに向けて・・・・・・・・ 4

第2章 ジェンダーギャップの解消に向けて描くビジョン

- 1 ジェンダーギャップが解消された豊岡市とは・・・・・・・・ 7
 - (1) ジェンダーギャップが解消されたまちの姿・・・・・・・・ 7
 - (2) ジェンダーギャップが解消されなかった場合のまちの姿・・・・・・・・ 9
- 2 【参考】高校生ワークショップでの主な意見（2020.2 実施）・・・・ 10
- 3 【参考】20代ワークショップでの主な意見（2020.2 実施）・・・・ 12

第3章 豊岡市のジェンダーに関する現状と課題

- 1 「先行調査」と「追加ヒアリング調査」を踏まえた総括的な分析・・・・ 14
 - (1) 現状・認識と考察・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - (2) 関連調査から見えた課題・・・・・・・・・・・・ 17
- 2 数字に見るジェンダーギャップの状況・・・・・・・・・・・・ 17
 - (1) 給与収入の男女格差・・・・・・・・・・・・ 17
 - (2) 雇用形態の男女格差・・・・・・・・・・・・ 18
 - (3) 女性の就労に関する豊岡市と全国の比較・・・・・・・・ 18
 - (4) 豊岡市職員の男女別年齢構成の状況・・・・・・・・ 19
 - (5) 豊岡市職員の職歴と経験業務の男女比較・・・・・・・・ 19
 - (6) 公務員職場における女性管理職の割合・・・・・・・・ 20

第4章 ジェンダーギャップの解消に向けた計画と施策の柱

- 1 戦略体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- 2 戦略の計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
- 3 戦略の進め方・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
- 4 他の計画等との関係・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
- 5 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略に基づく事業・成果目標【前期分】
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

<終わりに>

- 有識者からのメッセージ・・・・・・・・・・・・・・・・ 53
- 戦略会議委員からひとこと・・・・・・・・・・・・ 54

<資料編>

- 参考資料等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56

第1章 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の策定趣旨

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。

豊岡市のまちづくりにおいて、

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」ことを掲げています。

ジェンダー（注1）は、市が掲げるこのビジョンの前提となる要素であり、この多様性戦略を進めるうえで、ジェンダーギャップ（注2）の解消、つまり、男性と女性があらゆる場において平等に権利・機会・責任を持つことができる環境整備を行うことは、まちづくりに不可欠な戦略的課題といえます。

個人の性的指向・性自認（性同一性）は多様です。

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。

取組みの第一歩として、2019年1月に、「豊岡市ワークイノベーション戦略」を策定し、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進めています。

今般策定する豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略は、職場に加え、家庭、地域、学校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として定めます。

また、この戦略を、豊岡市基本構想、豊岡市地方創生総合戦略をはじめとする各種計画に横串を通すものとして位置付け、ジェンダーの視点をあらゆる施策に反映（ジェンダー主流化）することに努めます。（豊岡市のまちづくり全体のイメージ図P27）

そして、性別にかかわらず、すべての人が尊重され、職場、家庭、地域、学校の中で、一人ひとり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。

（注1）ジェンダー：社会的・文化的に作られた性別

（注2）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

2 策定の経緯

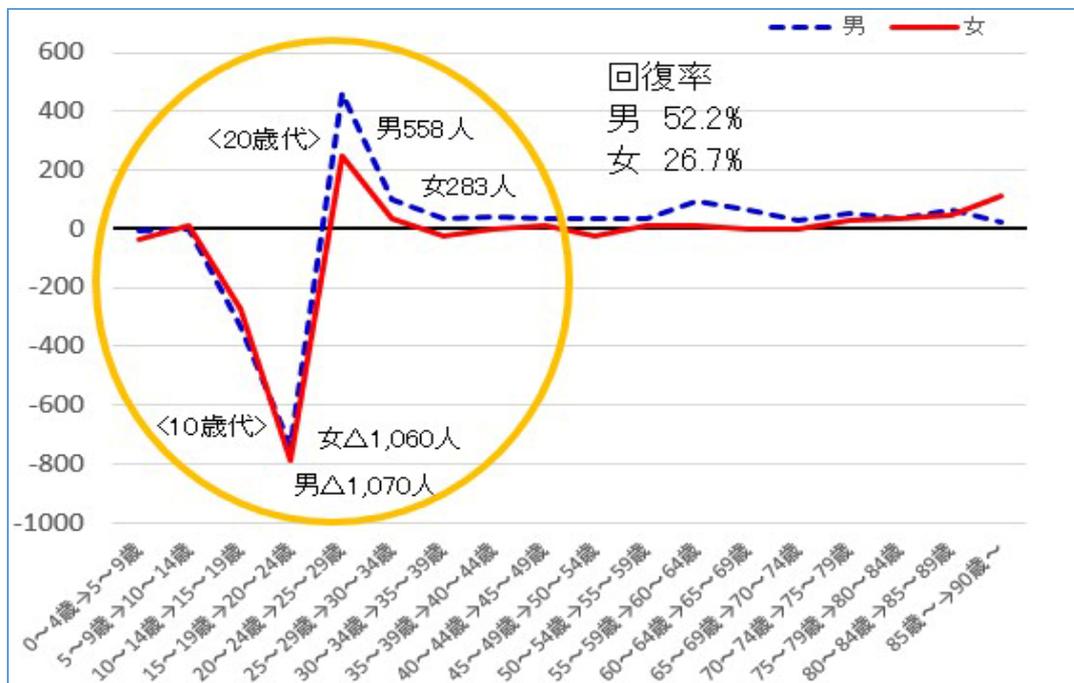
(1) 女性の若者回復率の低下

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。特に進学などにより10歳代で大幅な社会減となっています(図1 2010年、2015年国勢調査データ)。市では、第2期豊岡市地方創生総合戦略第2版(2020年12月改訂)において、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年に比べて5.3ポイント上昇しています。ところが、男女別にみると、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。女性の回復率は男性のその約半分しかありません。若者回復率は、1990年から1995年に52.2%だったものが、49.1%、28.6%と5年ごとに下落し、2000年代初めに底を打った後、34.2%、39.5%と徐々に回復しています。男女合計で見れば、この25年間で緩やかなV字回復を描いています。しかし、男女別に比較してみると、男性の若者回復率はV字回復しているのに対し、女性の若者回復率は25年間減少傾向が続いており、最近5年間で男性とのギャップが2倍にまで広がりました。(図2)

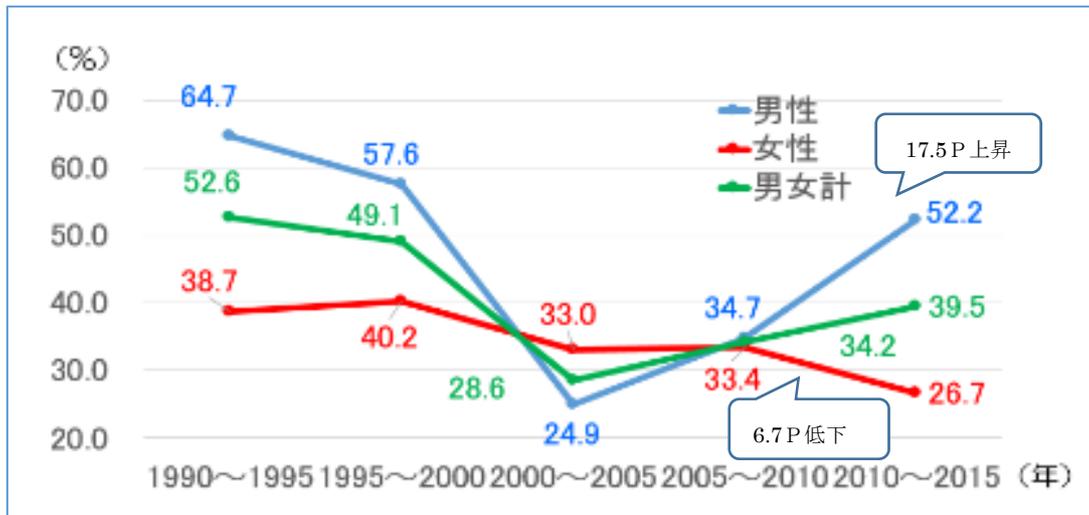
若い女性の減少は深刻な課題で、いっそうの少子化をもたらすだけでなく、多様性が失われることの要因にもなり、まちの存続自体に大きな影響を与えます。

図1 年齢性別・純移動数(社会増減)(2010~2015年)
(2010年、2015年の国勢調査より)



【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) 女性の若者回復率の低下の要因

男女を問わず、若者が地方を去り大都市へと流れる背景に、「社会的・経済的・文化的に豊かな大都市と貧しい地方」という強いイメージがあることが指摘されています。

のみならず、「地方は貧しく、つまらない」というそのイメージは、現に地方に住んでいる人々をもとらえ、自らのまちに対する誇りの空洞化と活力の低下をもたらしてきたことも指摘されています。このことは、豊岡についても同様のことが言えます。

若者回復率の現状は、豊岡市が若者に「暮らしの場」として選ばれていないこと、「豊岡に暮らす価値」が認められていないことを示しています。とりわけ若い女性たちに選ばれていないのは、①豊岡市が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担ってきたこと、②近年、大都市・大企業等において、女性の採用や定着率向上、ダイバーシティの取り組みが進んだこと、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ためだとみられます。

女性が女性であるという理由だけで補助的な役割に甘んじ、能力にふさわしい役割が与えられず、能力を発揮することができずとすると、社会的にも経済的にも大きな損失であり、同じ社会の構成員である女性にこのような状況を強いることは公正さに欠けるといわざるを得ません。

このような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、女性に選ばれるまちを築いていくことが必要です。

(3) ジェンダーギャップ解消の取組みに向けて

私たちが生きるこれからの時代は、本格的な人口減少社会と長寿命化による人生100年時代の到来、災害の大規模化と頻発化、地球環境問題の深刻化、グローバル化のさらなる進展、技術革新などの克服、または適応すべき課題や社会潮流があります。

国内では、2020年に起こった新型コロナウイルス感染症の拡大により、人々の生命や生活、経済、社会、さらには行動、意識、価値観にまで及ぶ影響を受け、大きな転換期に直面しています。特に、非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業等への影響が大きいことから、女性の雇用や所得に大きな影響が出ており、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されるなど、女性と男性に対して異なった社会的・経済的影響をもたらしています。

また、仕事の面ではオンライン活用が急拡大し、男女ともに新しい働き方の可能性が広がり、テレワークなど働く場所や時間が柔軟になっていくことが考えられ、地方移住の関心も高まっています。さらに、ポストコロナの時代を見据えた対応も必要となります。

これらの大きな環境変化に対応しながら、次世代へ持続可能なまちを引き継ぐためにもジェンダーギャップの解消が不可欠です。

ジェンダーギャップ解消の取組みは、過去や現在を否定することではなく、次世代により良い未来を引き継ぐために、無意識の偏見・決めつけの存在に気づき、それらがもたらす影響を理解したうえで、今までの価値観や固定観念に捉われないことなく、暮らし方、働き方といった文化を時代に適応させていく取組みであるといえます。

そして、女性が暮らしやすく、住みたいまちは、誰にとっても暮らしやすいまちに違いありません。

この戦略は、戦略会議において、ジェンダーギャップが解消したありたい未来の姿を描き、その姿の実現に向けて、個人、家庭、地域、職場、学校、行政のそれぞれの主体が取り組むことを検討してまとめました。

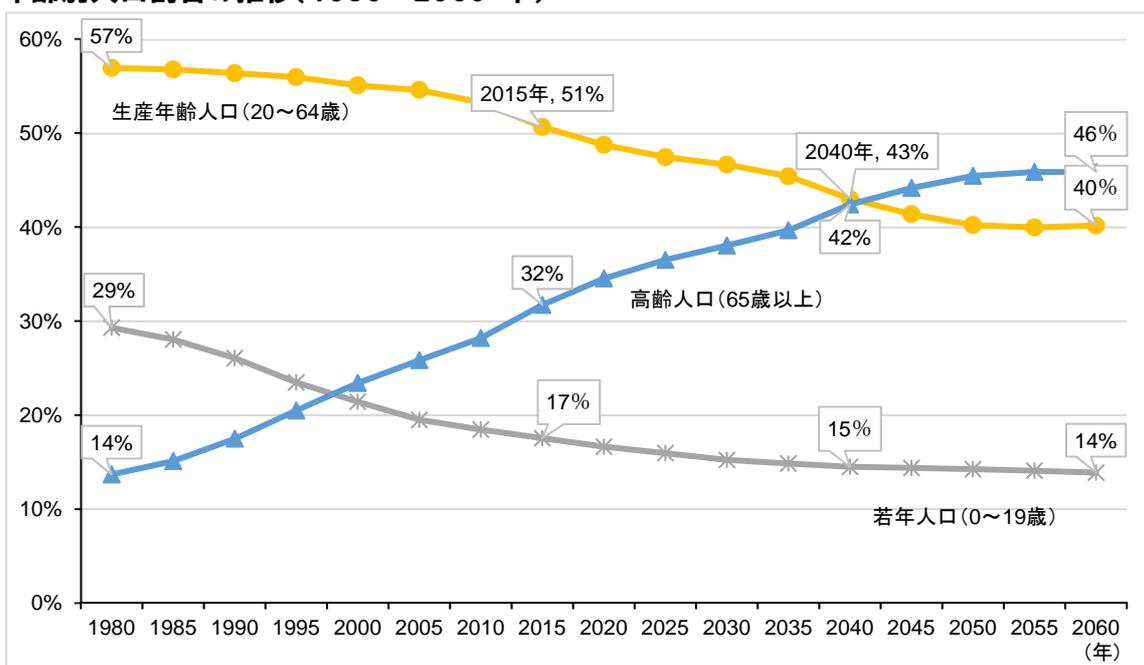
めざす将来像を「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている」、戦略目的を「ジェンダーギャップ解消の必要性を自分ごととして捉え、行動する人が増えている」と定め、戦略体系図（P22）に沿って取組みを進めます。

<参考> 年齢構造の推移

高齢化率(65歳以上の高齢者が総人口に占める割合)は、2015年の32%から2040年には42%、2060年には46%に達すると推計されます。

2015年には、高齢者1人を生産年齢人口1.6人で支えていましたが、2040年には高齢人口と生産年齢人口の比が1対1に、2060年には同比が1対0.9(支えられる高齢人口が生産年齢人口を上回る年齢構造)になると推計されます。

年齢別人口割合の推移(1980~2060年)



(出典) 1920~2015年は総務省統計局「国勢調査」、2015年以降は内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局提供人口推計ワークシート(CD-ROM)により作成した本市基準推計(2019)

ジェンダーとは？

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」

「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

注意：生物学的な性も性自認は多様です。ここでは、「ジェンダー」という概念を理解するために便宜的に「男・女」という二元的な性別を用いています。

【アドバイザー 大崎麻子氏作成】

第2章 ジェンダーギャップの解消に向けて描くビジョン

ビジョンの検討プロセス

〈「豊岡市の未来のシナリオを描くワークショップ」(高校生・20代)〉

2020年2月 高校生ワークショップで「未来のシナリオ」を検討 ⇒2【参考】

2020年2月 20代ワークショップで「未来のシナリオ」を検討 ⇒3【参考】

〈ジェンダーギャップ解消戦略会議(高校生、20代の意見も反映させながら検討)〉

2020年9月 第1回戦略会議 「起こりうるシナリオ」を検討 ⇒資料編【参考資料】

2020年12月 第3回戦略会議 『『ありたい姿』の最終化』『ジェンダーギャップが解消されなかった場合』を検討 ⇒1(1)、(2)

1 ジェンダーギャップが解消された豊岡市とは

(1) ジェンダーギャップが解消されたまちの姿

【第3回戦略会議 グループワーク①『『ありたい姿』の最終化に向けた検討』から】



企業	<ul style="list-style-type: none"> ・豊岡市の企業では、従業員や管理職の男女比が均等になる。キャリアも多様になる。 ・女性の起業が増加する。 ・子どもを連れて出勤する女性が増える。 ・ユニコーン企業や海外進出する企業が出現し、国内や世界中から優秀な人材が集まる。
家庭	<ul style="list-style-type: none"> ・男女が共に家事・育児を担い、家庭の中では夫妻の協力体制ができている。 ・まちに子どもを連れて父親の姿が増え、母親は一人の時間ができ、ゆとりが生まれる。 ・市では男性が家事や育児を学ぶことのできる機会を設けている。 ・週末や長期の休みでも、子どもたちが安心して食事をして過ごせる場がある。
学校	<ul style="list-style-type: none"> ・学校を放課後ももっと活用することで、子どもの居場所ができる。 ・小学校の授業は男女の格差がなく行われている。
地域 ／ 豊岡市	<ul style="list-style-type: none"> ・地区や地域コミュニティでは女性の役員が増えている。 ・世代間ギャップも解消される。 ・いろいろな場で男の子だから、女の子だからという言葉が減る。 ・いろいろな会議の場で性差がなくなり、対等に意見交換ができるようになる。 ・まちには、女性一人で夕食を食べられるような飲食店やおしゃれな店が増えて活気があふれている。 ・男女関係なく集まるサロンができ、新たなコミュニティが生まれる。 ・テレビや新聞、ラジオなどでジェンダーギャップ解消について情報発信される。防災行政無線で市長の説明も繰り返し放送される。 ・地域の中でも新しい考え方やスタイルが温かく受け入れられている。 ・市内に移住する人が増加し、出生率が上昇し、GDPも増え好循環が生まれる。 ・コウノトリに会えるまちになる。(子どもが増える×コウノトリの生息地)



ジェンダーギャップが解消したまちの姿

誰もが居心地がよく、自分らしく輝けるまち

ジェンダーギャップが解消された豊岡市では、働き方も多様化し、家庭でも職場・地域でも家事・育児・介護などを皆で支えることがあたり前となっている。そんな豊岡市で「暮らしたい」「働きたい」と思う人が、豊岡市の出身者はもとより市外からどんどん集まるようになってきている。そこでは女性たちが自己実現のために起業することも珍しくなくなり、世界に通用するようなベンチャー企業なども現れるようになってきている。出生率も上昇していき、子どもたちも性別にかかわらず夢を持てるようになるなど、まちには活気があふれている。

2 【参考】高校生ワークショップでの主な意見（2020.2 実施）

○「私たちが将来暮らしたい、働きたい豊岡市とは」

目指すまちの姿を描き、その姿の実現に向けて必要なアクションをまとめました。

《参加者》近畿大学附属豊岡高校生 7 人、兵庫県立出石高校生 5 人、兵庫県立豊岡総合高校生 4 人、兵庫県立豊岡高校生 3 人 計 19 人

ジェンダーギャップが解消されたまちの姿	<ul style="list-style-type: none"> ・小さな世界都市（—Local&Global City—）が実現する。 ・豊岡にもっと人が来て、持続可能なまちになる。 ・子どもの数が増え、教育も発達し、UIJ ターンが増える。 ・お掃除ロボットが発達し家事負担が減り、男女で家事・育児の分担を行うことで、ワーク・ライフ・バランスが実現する。 ・新しい職業が生まれる。 ・女性目線の制度やルールもできる。 ・豊岡から他の地域へ男女平等観が広がっていく。
ジェンダーギャップが拡大したまちの姿	<ul style="list-style-type: none"> ・発信も吸収もできなくなり事実上の鎖国となる。 ・女性が勉強することをあきらめる。 ・今よりも大都市に若者が出て行ってしまう。 ・高齢者は増えるが、若者はいない。AI が進歩しないと介護が成り立たない。 ・新しいことを始めにくい。働き方が限定される。 ・男性にとっても女性にとってもストレスが多い。 ・男性は外で働き、女性は家事・育児をする昔のイメージに戻る。
どんなアクションが必要？ （短期）	<ul style="list-style-type: none"> ・平田オリザさん演出の演劇に出演しCMをつくりSNSで発信する（ジェンダー意識改革）。 ・経営者向けのジェンダーセミナーを高校生が講師で行い社内意識改革を進める。 ・学生、学校、市役所、企業が集まって定期的に豊岡未来会議を行う。 ・職場で、家庭で、ジェンダー意識を変えるために相手を褒める。 ・ジェンダーギャップを解消している会社は良い会社という価値観を高める。 ・男女平等実現のために積極的に取り組んでいる企業の商品を買うようにする。 ・市議会の女性議員の割合や年齢層の割合を固定化する。 ・IT を駆使して住民投票の回数を増やす。 ・おじいちゃん、おばあちゃんを雇用してベビーシッターを増やす。
（長期）	<ul style="list-style-type: none"> ・市民のシビックプライド（地域の誇り）が向上される。 ・学校社会のうちにジェンダーギャップが解消される。 ・義務教育の間に、政治や現代社会の現状について詳しく学ぶ。 ・父母がともに育児休業が取れるパパ・クォータ制（育休の一定期間を父親に割り当てる制度）を導入する。 ・女性の進出率を上げるため、中小企業がジェンダーギャップの解消に取り組む。

市議会議員の構成（男女比など）に衝撃を受けた。女性の意見や若者の意見を取り入れられるように、性別や年齢別の割合を固定できればいいのに。

空気がきれいで水がおいしくて自然も豊か。でも電車やバスは不便だしお店も少ない。若者である私たちにとって住みやすいまちとは思えないのでまちを出ていこう。

将来の夢があり、豊岡に帰ってくるつもりはないけれど、せめて豊岡の魅力をPRできる人になりたい。

男だからとか女だからという考え方が少しずつでも薄れていけばよい地域社会になっていく。



高校生の声

将来の不安やまちへの思いなど



政治とか地域づくりを行うのは年齢が高い人ばかり。若い人はあんまり乗り気じゃない。楽しく地域づくりができればいい。

今まで普通だと思っていたこともジェンダーギャップの一つなんだとあらためて気づいた。だから、無意識のうちに世間にジェンダーギャップがはびこっているんだ。

残業が多く過労死なども聞かれる。将来どんな働き方になるのか不安だ。

将来結婚して働きながら子育ても両立できるのだろうか。大きな不安がある。

AIが発達して、自分が将来なりたい仕事がないかもしれない。

3 【参考】20代ワークショップでの主な意見（2020.2実施）

○「豊岡市で暮らし働くにあたって求めること・できること」

目指すまちの姿を描き、その姿の実現に向けて必要なアクションをまとめました。

《参加者》市内在住または在勤の20代男女17人（従業員、自営業者、学生など）

ジェンダーギャップが解消されたまちの姿	<ul style="list-style-type: none"> ・海外の情報、技術を取り入れ、新しいビジネスが生まれる。 ・個人の価値観を尊重した可能性が広がる社会になる。 ・おしゃれなカフェ、多様な仕事場が増える。 ・女性の社会進出（女性目線で働きやすい）が加速する。 ・デジタル化により誰にでもできることが増える。 ・若者が地元での自立を進んで選ぶ。制約のない職業選びが進む。 ・市内で遠隔地での仕事ができる。 ・ユニバーサルデザイン、みんなが使えるものが増える。 ・多様な協働事業が実現する。 ・空き家、ごみなどムダが解消される。 ・仕事、職業の男女格差がなくなる。 ・Uターンが増えて人口が増加する。
ジェンダーギャップが拡大したまちの姿	<ul style="list-style-type: none"> ・特に女性など若者がいなくなり過疎化が進む。 ・仕事、家事、育児、介護において人手不足が進む。 ・「家事・育児は女性の仕事」という価値観が固定化される。 ・男性はもっと働いてさらに稼ぐことが求められる。 ・女性の進学率が低下する。 ・若者の声が活かされず若者は都会へ流出する。 ・産休、育休が取得しにくく、産休、育休からの復帰もしづらくなる。 ・仕事、職業の男女差別が拡大する。
どんなアクションが必要？ （短期）	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の経営者にジェンダーギャップを認識してもらう。 ・人ができることと機械ができることを分類する。 ・ジェンダーギャップの解消を学校の授業に取り入れる。 ・大人へのジェンダーに関する講座を実施する。 ・副業解禁、副業のハードルを下げる。 ・仕事の部門化、スマート化（機械化）に対する補助金制度を創設する。
（長期）	<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定者に女性、若者を増やす。若い区長、若い議員を増やす。 ・高校生とのミックス・ワークショップを実施する。 ・AIやIoTを活用し、男女の格差を埋める。 ・無償ケア労働（家事・育児・介護等）が正しく評価される社会をつくる。 ・企業の役員に女性を起用する。 ・脱ステレオタイプを普及啓発する。
市に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダーギャップ解消の条例をつくる。 ・若い人が議員と話す機会をもっと作る。 ・モデル企業を表彰する表彰制度を創設する。 ・未来を考える授業を子どもの頃から必修とする。 ・育児支援制度を男女平等に手厚くする。 ・ジェンダーギャップ解消に向け、地道な研修の機会を作り続ける。 ・保育園付きの企業を誘致する。

仕事

若い人たちが地域に進出し、活躍しやすくなるのだろうか。あれこれ言われず、起業できれば良いと思う。

仕事

出産後も働き続けられるのだろうか？職場に復帰できないかもしれないと心配だ。

仕事

ジェネレーションギャップが大きく、若者の意見が反映されない。

生活

税金や年金、若い人たちの負担がどうなるのだろうか？将来が不安だ。



20代の声

将来の不安やまちへの思いなど



社会

若年層が都会に流出して高齢者ばかりになって、まちの活気もなくなるのではと不安だ。

仕事

新入社員がなかなか入ってこないし、若者も定着しないので寂しい。

社会

この町には、果たして自己選択の自由があるのだろうか。

社会

年寄りの意見ばかりがこんなに優先される地域社会は嫌だ。

社会

高齢化社会のために、若者が犠牲を強いられていないか心配だ。

社会

高齢化がさらに進むが、公共交通も含め、移動手段が維持できるのかとても心配。

第3章 豊岡市のジェンダーに関する現状と課題

1 「先行調査」と「追加ヒアリング調査」を踏まえた総括的な分析

「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（仮）」策定に向けた提言（2019年12月）より抜粋
報告者：目黒依子氏・大崎麻子氏

【関連調査】

先行調査	① 男女共同参画社会の実現に向けての市民意識調査（2017） ② 男女共同参画社会の実現に向けての事業所意識調査（2017） ③ 豊岡市とジェンダー平等：SDGsに基づく地域課題の抽出（2019） ④ 豊岡市内高校生等の進路に関する意識調査（2015） ⑤ 豊岡市役所職員意識調査（2018） ⑥ 豊岡市役所キャリアデザイン職員ヒアリング(2018)
追加調査	ヒアリング調査（2019）

上記の市民意識調査などの先行調査及びヒアリング調査の結果を検討するにあたり、対象となった市民が「豊岡市での暮らし」「豊岡市でのキャリア構築」の現状をどのように捉えているか、また、特にヒアリングにおいて確認した「人口減少と少子高齢化」「男女間のギャップ」「世代間のギャップ」の現状をどのように捉えているかを確認する作業を行いました。

若年世代（高校生、20代民間企業社員）、現役世代（民間企業社員、経営者、市議会議員、市役所職員、専業主婦等）、シニア世代（60代以上）の特筆すべき傾向は以下のとおりです。

(1) 現状・認識と考察

ア 若年世代 （高校生、20代民間企業社員）

<現状・認識>

- ・市外に転出するのは希望する仕事がないから。
- ・市外から転入したのは希望する仕事があったから。
- ・市外からの転入者は、同じ職場で一生働き続けるつもりはなく、学ぶことがなくなったら転職する。
- ・多様な職種・部署・仕事を体験したい。
- ・明確な基準で人事評価をして欲しい、異動などの人事的措置の理由を透明化してほしい。
- ・育休・時短勤務の人たちの業務を別の個人（例：独身男性）が負担するのではなく、業務量の見直しや人員補充などを通じて適正なマネジメントを遂行してほしい。
- ・男女を問わず、若い人と出会う機会が少ない。
- ・共働きでないと家計を維持し、子どもを持つのは難しいと感じる。
- ・家事・育児などのケアワークは、夫婦が得意・不得意に応じて分担し、一緒にやる。

<考察>

- ・「経済的な環境」が市外への転出及び市外からの転入を決める判断材料となっている。

「仕事がない」といっても捉え方は多様

- 希望する業種がない・仕事の選択肢が少ない
- 資格や大学等での学びを活かせる職場がない
- 仕事を通じて成長できるイメージがない
 - ・男女によって業務の割り振りに違いはないか。
 - ・働きがいを感じられるかどうか。
- 出産後に両立して働き続けられるイメージがない(労働環境)
- 賃金が低い(都市部との比較・男女間の格差)

同じ職場で一生働き続けるという意識は薄く、学ぶことややりがいを感じられなくなったら転職・転出したいという意識もある。キャリア設計に必要な指導・情報を求めている。

- 性別ではなく、「個人」の特性を重視し、周囲の人々の多様性を尊重し、共生しようという傾向がある。性別役割分業意識は薄く、経済的観点からも「共働き」を前提とした将来ビジョンを持っている。
- フェアネス（公平性）に対する意識が高い（フェアな人事評価、職務分担、家事育児等の分担）。
- 仕事・遊びの選択肢、出会いの場が少ないと感じている。
- 自分たちが主体的に地域づくり・まちづくりに参画していこうという意識は薄い。

イ 現役世代（30代～60代：民間企業社員・経営者・市議会議員・市職員・専業主婦等）

【家庭】

<現状・認識>

- 希望する子どもの人数よりも、実際に持った子どもの数の方が少ない理由は、「経済的負担が大きい」「教育にお金がかかる」。
- 家庭内における役割は、男性は「世帯収入」「地域活動」、女性は「家事」「育児」。
- 子育てにおいて「子どもの男女の区別」を意識しており、男性の方がその意識が高い。

【職場】

<現状・認識>

- 「人事評価」「人材配置」等、人事が透明性・客観性に欠け、長期的なキャリアを考えにくい。
- 男性の育児休業に関し、「取得したいが難しい」と答えた男性は51%、「取得してほしいが難しいだろう」と答えた女性は34.1%。育休取得者を代替する人員の増員がなく、仕事量にギャップが生まれ、そのことによって職場の雰囲気が悪くなると感じている。（市役所）
- 「仕事と家庭の両立」に不安を感じている女性は男性の2倍を超える。

<考察>

- 男女で働かなければ「家計」も「企業活動」も成り立たないという実感及び実態がある。しかし、性別役割分業意識が根強く残っており、家庭内・職場での慣行の温存につながっている。
- 特に管理職世代の男性にその傾向が強く、家庭内での男性の責任は「稼ぎ手、地域活動」という意識がある。子育てにおいても「子どもの男女の区別を意識している」とする傾向がある。そのような意識が、職場における「長時間労働」「男性が育休を取りにくい組織風土」「男性中心の地域社会」の変革の障壁になっている。
- 女性は「稼ぎ手・管理職」という新たな役割を期待されているにも関わらず、「家事・育児の責任者」という本人及び周囲の意識が働き続けることや、管理職に就くことの障壁となっている。一方、男性が非伝統的な役割とされる「家事・育児」に関与する手段として、「男性育児休業」の取得が奨励されているが、「取りたい」という希望があっても、「実際には難しい」と感じている。理由は、「職場の人員補充」「柔軟な働き方」などのマネジメント施策が不在だからである。

【経営者】

<現状・認識>

- ・人材不足がこの1～2年で急速に深刻化している。新卒の採用、社員の定着率向上、管理職を含むあらゆる業務における女性登用が経営上の大きな課題である。
- ・男女が共に働きやすく、やりがいのある「社員ファースト」の職場環境を作ることが、社員の定着率や女性管理職割合の向上につながると感じており、具体的方策を実施している。

<考察>

- ・人口減少による、人手不足・人材獲得と定着が経営上の大きな課題。
- ・男女がやりがいを持って、フェアに働ける環境整備・意識変革を喫緊の経営課題と位置付け、「働き方の多様化」「長時間労働の解消」「適材適所の人員配置」「人事評価の透明化」などの具体的施策を行なっている経営者もいる。
- ・こうした経営者に共通するのは、「社員ファースト」の施策を打ち出していること、次世代にどのような会社を手渡すかという「未来志向のビジョン」を持っていること。

【地域】

<現状・認識>

- ・高齢化しているが、高齢者が現役で活動している地域では世代交代が行われていない。
- ・若い世代は「誰かがしてくれる」と思っているので、自らが主体的に動かない。若手議員も少ない。従来の年功序列型の地域組織は敬遠され、世代間の交流や組織的に活動する経験が少ない。
- ・男女や世代間という視点だけではなく、外国人、障害者、（孤立しがちな）子育て中の母親などが、地域で繋がり、地域の担い手になっていくという視点が必要である。
- ・地域活動が「ボランティア（無償）」だと、関わる人は限られてしまい、責任感も薄くなり、実効的な活動が成り立たなくなる。

<考察>

- ・地域活動は高齢化している。従来の男性中心の年功序列型の地域組織は敬遠される傾向にある。
- ・年代・性別のみならず、外国人や障害者も含めた地域の多様性に根ざした新たな地域基盤・地域活動の枠組みや、地域活動の有償化など、より多様な人々が責任感を持って関われるような仕組みの必要性が提起された。

ウ シニア世代（60代～）

<現状・認識>

- ・家庭・地域・職場における男女の性別役割分担は当然だと思ってやってきたが、若い人たちは異なる価値観を持っている。
- ・歴史的にも、それぞれの世代が自分たちの価値観で社会を構築してきた。これからの世代も新しい価値観で新しい社会を構築していくのだろう。
- ・管理職割合の数値目標だけではなく、女性の起業の後押しもジェンダーギャップの解消につながるのではないか。

＜考察＞

- ・若い世代が自分たちとは違う価値観を持っていることは理解し、尊重しようとしているが、それらの価値観が具体的にどのようなものか、そのような価値観に根ざした豊岡市がどのような地域・まちになりうるのかについては、漠然としている。
- ・ジェンダーギャップの解消は、豊岡市の存続のために必要だと理解しているが、管理職の数値目標の設置や男性育休の義務化にどのような意義があるのか、他にも施策がありうるのではないかとといった点について、十分なコミュニケーションや対話ができていないと感じている。

(2) 関連調査から見えた課題

- ・「ジェンダーギャップ解消」の意義、「個人」「家庭」「地域」「学校」「職場」にもたらしうるメリットが十分に理解されていないこと。「自分ごと」になっていないこと。
- ・職場（含：市役所）において、「女性管理職登用」「男性の育休取得」「時短勤務」等を機能させるマネジメントの仕組み及びマネジメント能力が構築されていないこと。
- ・これからの豊岡市の担い手であり、既に「多様性」「ジェンダー平等」「フェアネス」に敏感である若い世代のビジョン、問題意識、ニーズが政策に反映されていないこと。
- ・地域の「世帯主」を中心とした基盤・枠組みが固定化しており、多世代・多様な地域住民のコミュニケーション、相互扶助、協働の「場」がない、または機能していないこと。

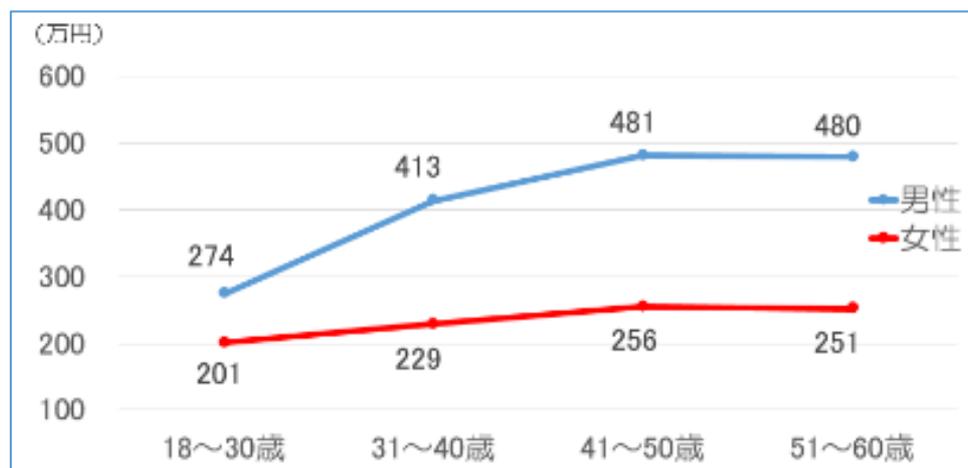
2 数字に見る豊岡市のジェンダーギャップの状況

(1) 給与収入の男女格差

豊岡市に住み、事業所等で働いている人の平均給与収入額（年収）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（年収）（2017年）



【豊岡市 2018年度市県民税課税データから作成】

(2) 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

(3) 女性の就労に関する豊岡市と全国と比較

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）

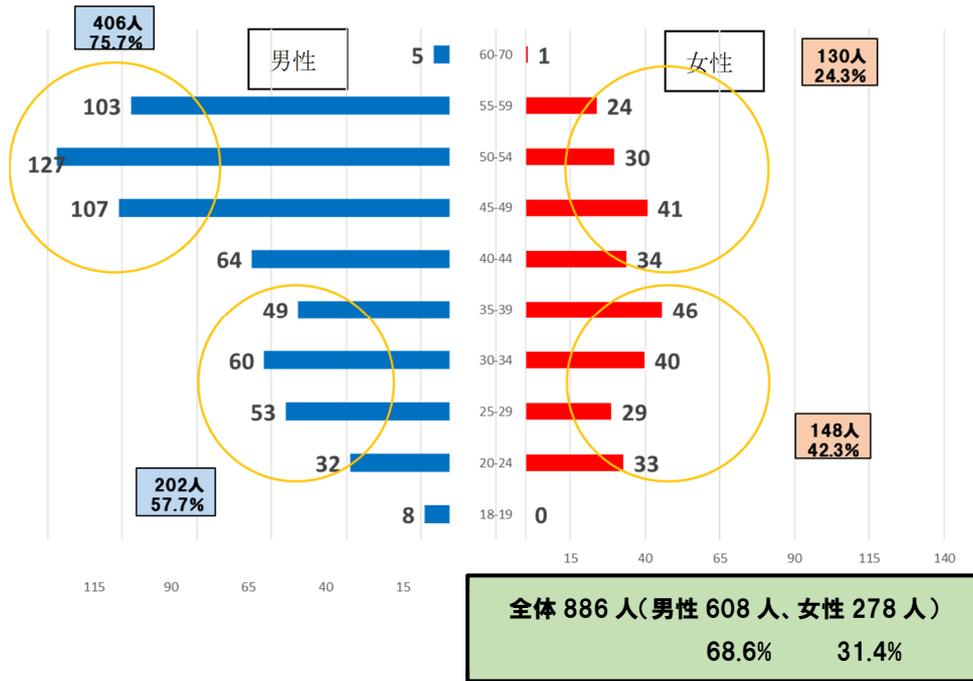
※6 豊岡市 結婚・妊娠・出産に関する市民意識調査（2015 年）

全国 厚生労働省 雇用均等基本調査（2016 年度）

(4) 豊岡市職員の男女別年齢構成の状況

豊岡市役所の職員の男女比は、男性 68.6%、女性 31.4%です。また、年齢構成では、40 代以上の男性職員数が極端に多く、男女比、年齢構成ともにバランスを欠く状態となっています。男女比を年代で比較すると、40 歳以上の職員では、男性が 75.7%、女性が 24.3%、40 歳未満では男性が 57.7%、女性が 42.3%と、徐々に男女比の差が解消されつつあります。(図4)。

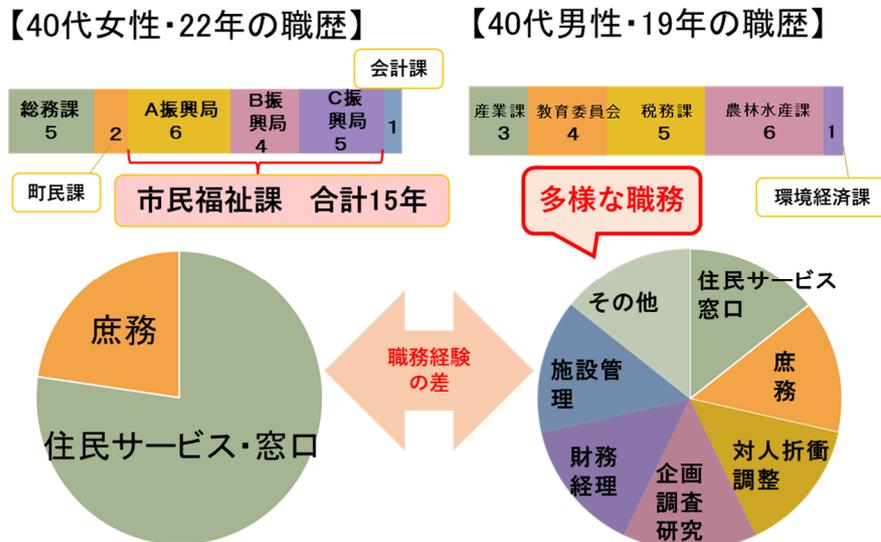
図4 豊岡市職員の男女別年齢構成の状況 (2020. 4. 1 現在)



(5) 豊岡市職員の職歴と経験業務の男女比較

40 代の女性職員の多くが、庶務や窓口などの類似の配属を長期間経験している傾向があります。これは、人事異動時に、無意識のうちに性別による職務配分を行ってきた可能性があり、多様な経験が少ないことも女性特有の自信のなさに強く影響を及ぼしていると考えられます(図5)。

図5 豊岡市職員の職歴と経験業務の男女の比較



(6) 公務員職場における女性管理職の割合

公務員職場における女性管理職比率(2019年度)は、全国平均 15.6%、兵庫県 17.0%、豊岡市役所 9.3% (2020年度 10.3%) と低く、政策決定の場に女性が少ない状況にあります。

また、女性においては、管理職候補者となる課長補佐級の職員数(男性:111人・女性:27人)が極端に少ないという実態から、今後5年間で飛躍的に女性の管理職が増える可能性は低いといえます。

表3 公務員職場における女性管理職の割合

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	9.3%	17.0%	15.6%

※ 豊岡市役所 2020年度 10.3%

コラム① 女性が退職で失う生涯賃金は約2億円!

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、大卒フルタイム正社員で出産なしの場合、60歳まで勤めた時の生涯賃金は約2億5,800万円なのに対し、育休を2回とった場合は約2億3,000万円、第1子出産時に退職した場合は約3,800万円、パートで復職した場合は約4,800万円と、正社員の職を失うと、生涯賃金にかなり大きな差が生じることがわかっています。

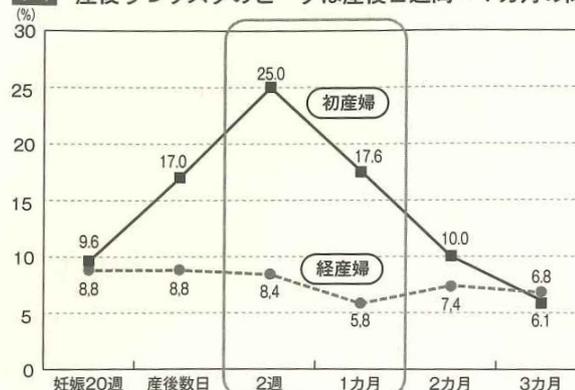
(出典:PHP新書「男性の育休」天野 妙 著)

コラム② 産後うつ

産後1年までに死亡した妊産婦の死因で最も多いのが「自殺」です。その要因といわれているのが「産後うつ」ですが、産後うつの発症リスクは産後2週間から1か月がピークです。うつを防ぐには「十分な睡眠をとれる」と「朝日を浴びて散歩」ができるような環境により、体内に「セロトニン」というホルモンを増やすことが重要ですが、この二つこそが、産後の女性にとっては一番難しいことです。(略)この時期に、まずはたった2週間から1か月でもいいですから、夫が育休をとって夜中の育児を一緒に支えて、妻が休める時間を作ることで、妻の命を救うことになるのです。

(出典:PHP新書「男性の育休」天野 妙 著)

4-1 産後うつリスクのピークは産後2週間～1カ月の間



※EPDS(エジンバラ産後うつ病質問票)による、妊娠20週から産後3か月までの初・経産婦別に見た産後うつリスクの推移を表したグラフ

コラム③ 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児時間の国際比較

6歳未満の子どもがいる家庭において約7割の夫が家事・育児を全くしない「ゼロコミット男子」です。言い換えれば約7割の妻は「ワンオペ育児」中であり、家事・育児を一人で回していることになります。

日本家庭において家事・育児関連の合計時間(夫婦合算)は、8時間57分で、そのうち妻は家事に3時間49分(87%)、育児に3時間45分(82%)費やしているのに対して、男性は家事に34分(13%)、育児に49分(18%)を費やしています。

妻と夫の負担割合が、家事では87:13、育児では82:18。

つまり、家事育児が妻に著しく偏っており、妻は夫の5倍以上も家事・育児に時間を費やしていることがわかります。他国と比べて、日本男性の家事・育児時間の少なさは一目瞭然です。

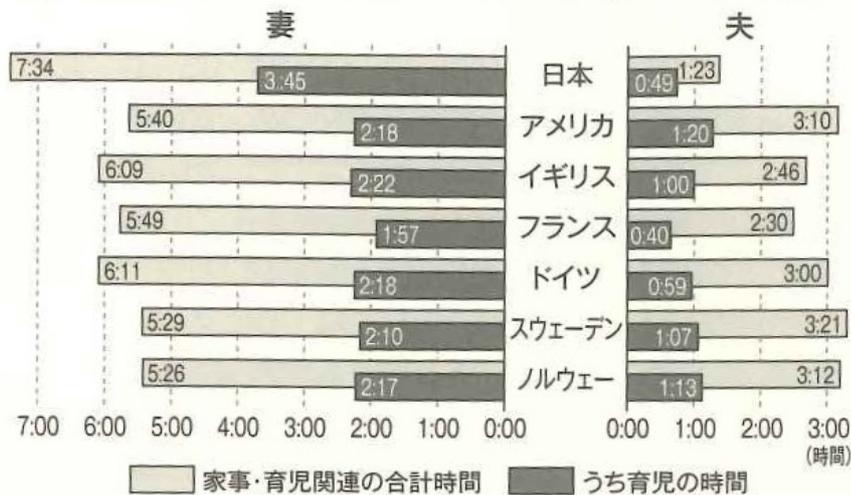
(略)

さらに、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」によれば、夫の家事育児時間と第2子の出生率には相関関係があることもわかっています。休日に夫が家事育児を6時間以上行う夫婦では、87%の割合で第2子以降が生まれているのです。

一方、夫の家事・育児時間が全くない家庭では、第2子以降が出生する確率は10%程度と、大きく差が開いています。

(出典:PHP新書「男性の育休」天野 妙 著)

2-10 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児時間の国際比較



注1: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。

注2: 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」「介護・看護」「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

出典: 内閣府「男女共同白書令和元年版」

第4章 ジェンダーギャップ解消に向けた計画と施策の柱

1 戦略体系図

上位目的	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	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

手段 01 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

- 0101 ジェンダーギャップ解消の必要性を学び、特に子どもたちの未来に関わることだと理解している市民が増えている
- 0102 多世代・多様な市民が、ジェンダーギャップ解消の意義やメリットを語っている
- 0103 市の施策にジェンダー視点が主流化（注1）され、ジェンダーギャップ解消の必要性が市民の暮らしの中に浸透している

手段 02 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

- 0201 多世代・多様な市民によるコミュニケーションが活発に行われている
- 0202 地域活動に参画しリーダーシップを発揮する女性や若者が増えている
- 0203 女性や若者の声やニーズが政策に反映されている

手段 03 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

- 0301 経営者がジェンダーギャップ解消に向けてリーダーシップを発揮している
- 0302 先進的な事例やノウハウを手本にして変革に取り組む事業所が増えている
- 0303 性別に関わらずフェアな評価により活躍の場が広がっている
- 0304 性別に関わらず家事、育児、介護のための休暇等の取得が進んでいる

手段 04 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

- 0401 家事・育児・介護等の価値や意義が知られている
- 0402 スキルを磨いて家事・育児・介護等に主体的に関わる男性が増えている
- 0403 家事・育児・介護等に関する支援の仕組みが構築されている

手段 05 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

- 0501 自己実現に向けてチャレンジする女性が増えている
- 0502 まちのあちこちで女性同士のつながりが生まれている
- 0503 経済的に自立するための相談支援体制が構築され、活用する女性が増えている

手段 06 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

- 0601 保育園・こども園・幼稚園・学校等でジェンダー視点を取り入れた保育・教育が行われている
- 0602 子どもたちが性別にとらわれず自分のありたい姿を描き、実現に向けて行動している

（注1） ジェンダー視点：「社会的・文化的に作られた性別（ジェンダー）」が性差別、性別による固定的な役割分担、偏見等につながっていることを理解すること。
ジェンダー視点の主流化：ジェンダーの視点をあらゆる施策に反映すること。

上位目的：この戦略において5～10年程度で実現したい姿
戦略目的：この戦略において3年程度で達成したい姿

コラム④ 女性の体をめぐるデータ・ギャップ？

【オフィスの室温】

オフィスの標準室温は、1960年代に、47歳で体重70キログラムの男性の安静代謝率を基準として設定することに決まった。しかし、最近の研究によって、「軽度の事務を行う若い女性の安静代謝率」は、同じ職種の男性の標準値よりも「だいぶ低い」ことが明らかになった。

この基準では、女性の安静代謝率が実際よりも35パーセント高く見積もられており、現在のオフィスの室温は、女性にとっての適温より平均で2.8度も低くなっている。

【ピアノ】

1998年、ピアニストのクリストファー・ドニソンはこう記した。

「世の中には大きく分けて2種類の人がいる。手が大きい人たちと、手が小さい人たちだ。」

ドニソンは男性としては平均よりも手が小さく、長年、従来のピアノの鍵盤で苦勞してきた。だが、彼の記述は、女性の立場から書いたものとしても適用する。女性のほうが平均的に男性よりも手が小さいことは多くのデータから明らかになっている。ところが、まるで、「男性向け」は「万人向け」だと言わんばかりに、器具の設計は、いまだに平均的な男性の手の大きさを基準に行われている。性差とは無関係なはずの製品が、男性向けの汎用品のように設計されることで、女性たちは不利益を被っている。成人の女性のピアニストの87%は、この鍵盤で不利になることが明らかになった。

(出典：河出書房新社「存在しない女たち」 キャロライン・クリアド＝ペレス著 神崎朗子訳)

2 戦略の計画期間

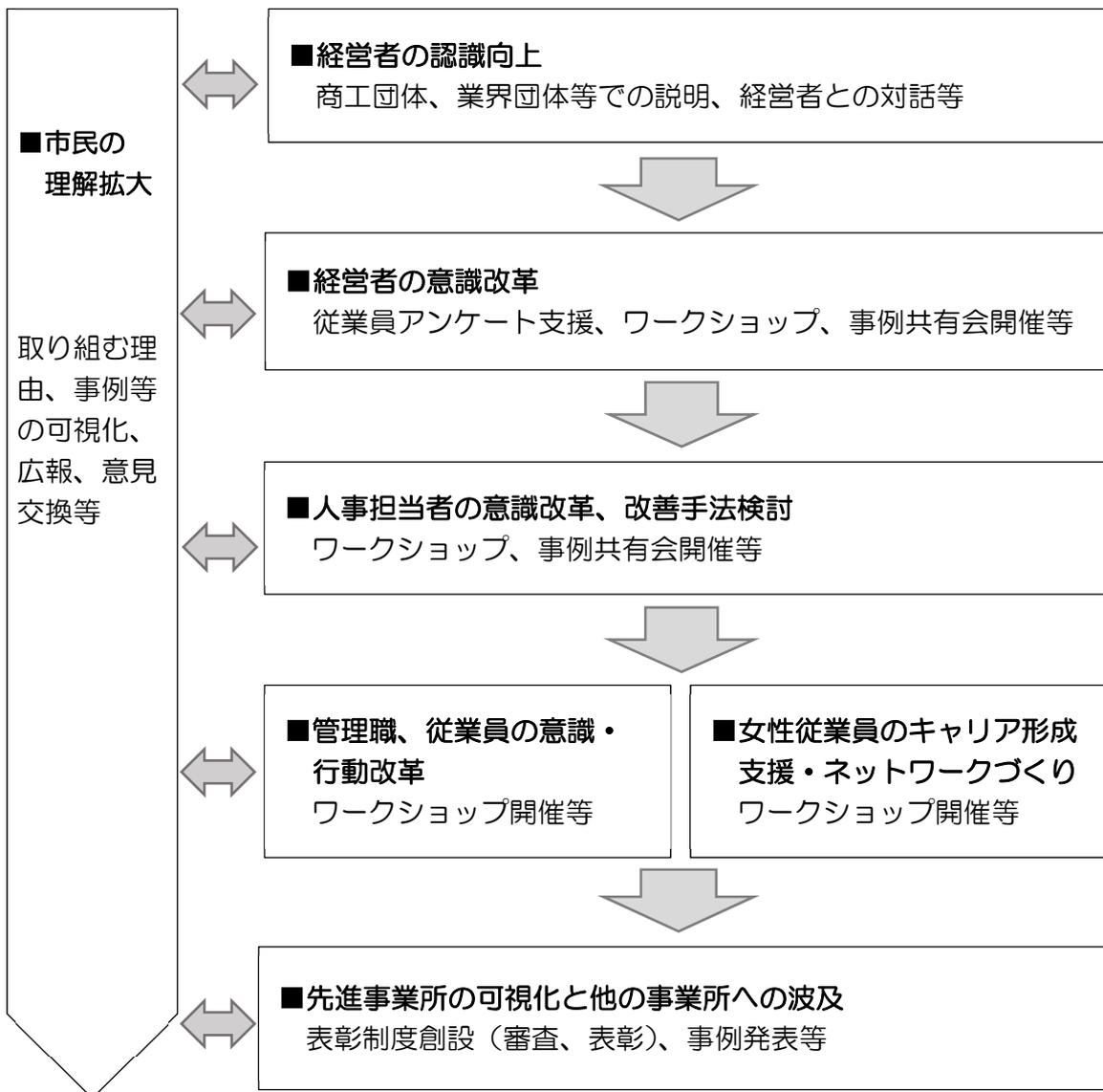
本戦略の期間は、2021年度から2030年度までの10年間とします。

前期5年（2021年度～2025年度）、後期5年（2026年度～2030年度）とし、適宜見直すこととします。

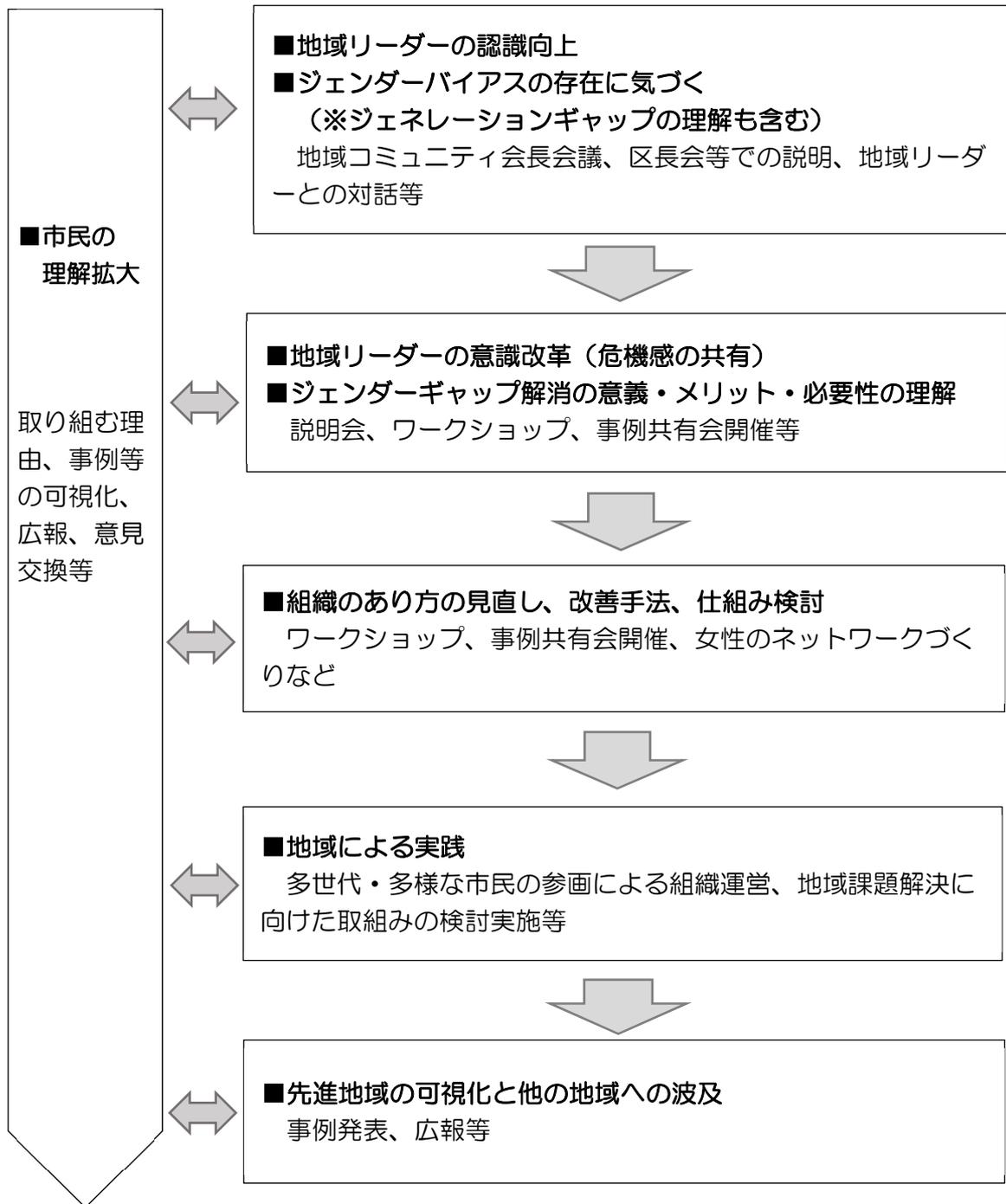
3 戦略の進め方

- (1) ジェンダー視点の主流化（男女別データの収集・分析、ジェンダー分析に基づいた施策の立案・実施・モニタリング・評価）に努め、様々な統計やアンケート結果等の分析を踏まえながら、戦略の遂行、見直しを行います。
- (2) ジェンダーギャップの解消は、強い意思のもとに、長期にわたって継続的、総合的に実施するため、庁内の関係部署と連携しながら事業を進めます。
- (3) 戦略目的を達成するためには、戦略及び戦略に盛り込まれる個々の事業の策定・実施にあたって、関係する市民・事業所・団体・行政の協働が不可欠であることから、協働の推進体制を整えます。
- (4) 次の手順で事業を実施します。

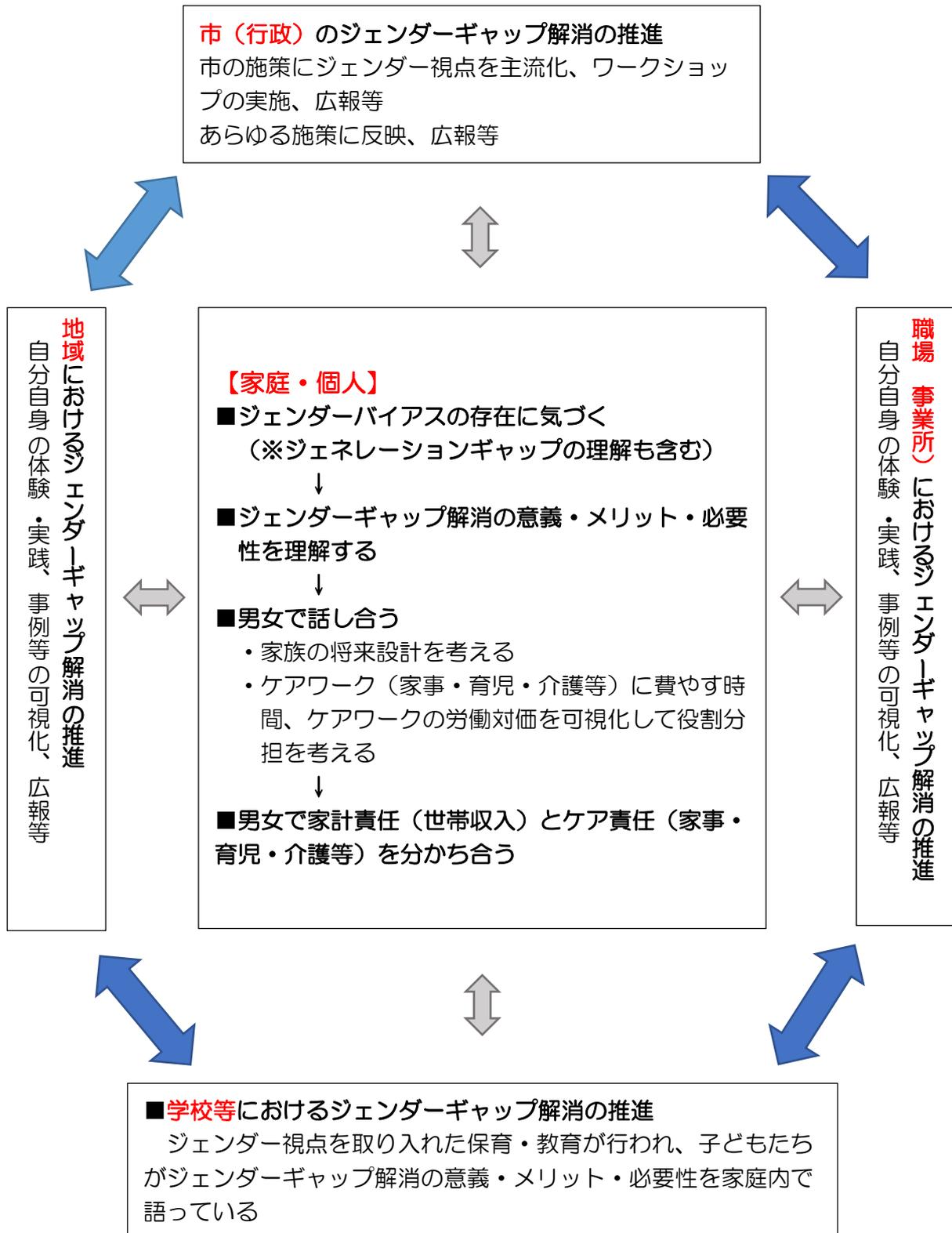
ア 職場（事業所）



イ 地域（地域コミュニティ組織・自治会）



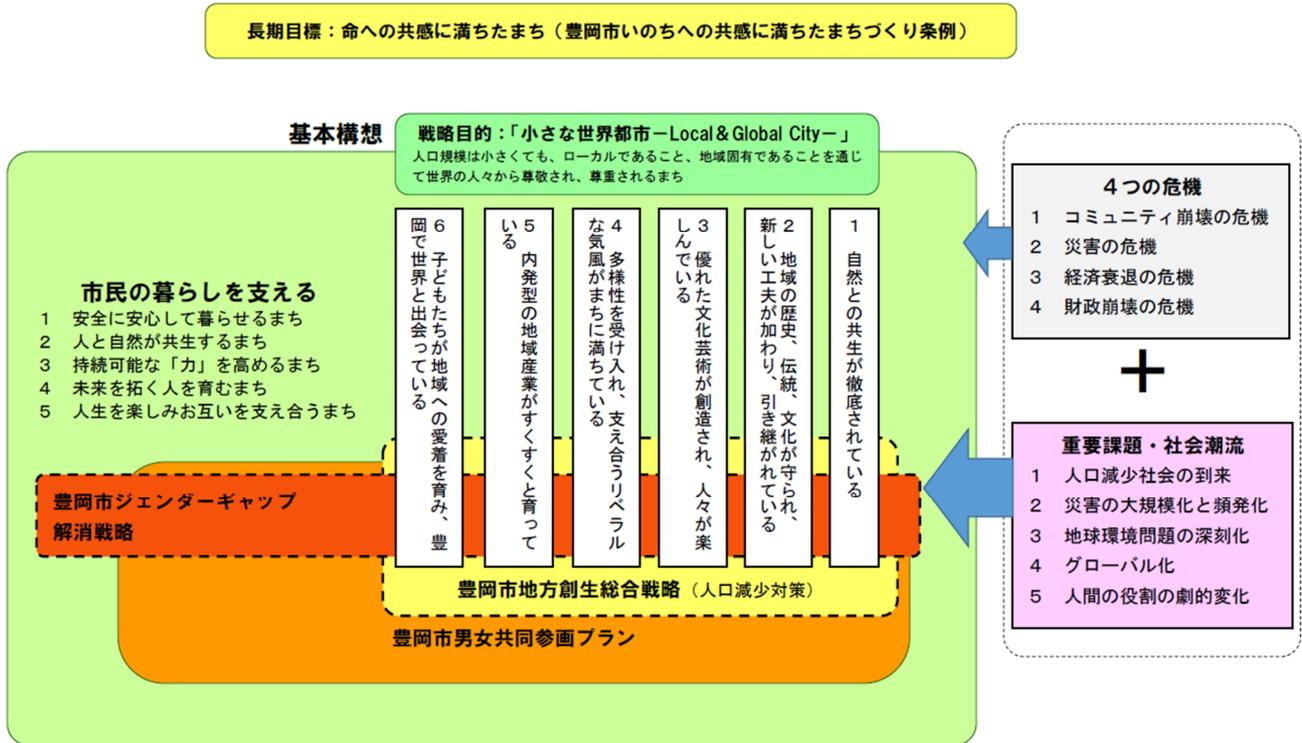
ウ 家庭・個人



4 他の計画等との関係

本戦略と他の計画等との関係は、次のとおりです。

【豊岡市まちづくり全体のイメージ】（豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の位置づけ）



(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、ジェンダーギャップの解消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いきいきと役割を果たしている
取組方針イ	多様性の価値が理解され、生かされている
具体的手段(2)	様々なつながりの中で、それぞれの役割が果たされている
取組方針ア	つながりを創る人や組織の活動が増えている
取組方針イ	つながりを醸成する場が増えている

(2) 第2期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、主としてジェンダーギャップの解消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 03	いきいきと暮らす女性が増えている
具体的手段 03-01	性別に関わらず地域での協働が進んでいる
具体的手段 03-02	性別に関わらず夫婦が家庭内で支えあっている
具体的手段 03-03	ありたい姿に向かっていきいきと働ける機会が増えている

(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の目指す将来像「誰もが暮らしやすい社会」の実現に向け、ジェンダーギャップの解消を切り口とした取組みを定め、推進していくためのものです。

コラム⑤ 漢字の世界は女性が主役???

女偏の漢字はたくさんありますが、男という字は漢字の部首にはなっていません。

「男」という字は、「田を力を入れて耕す」という意味。オンライン漢和辞典で「女」をキーワードにした登録漢字は、なんと600個を超えています。嫁、婦、娘、妊、奴…

一方、部首ではありませんが、「男」が漢字の一部に充てられている漢字は、17個でした。男性が標準となって社会が組み立てられているために、男偏がつくられていないのではないのでしょうか？

5 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略に基づく事業・成果目標

【前期 2021年度～2025年度】

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略

上位目的	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	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） 地域的意思決定・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）

主要手段－具体的手段		具体的な事業等	成果目標
手段01	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		・ 研修を実施した地域コミュニティ組織の数
0101	ジェンダーギャップ解消の必要性を学び、特に子どもたちの未来に関わることだと理解している市民が増えている	ジェンダーギャップ解消に関する情報発信、ジェンダーギャップ解消の必要性（アンコンシャスバイアス、DV・セクシャルハラスメントを含む女性に対する暴力の根絶等含む）の理解促進教材の制作・活用、市民講座・体験型ワークショップ等の実施	・ 研修を実施した団体数、実施回数、参加者数（男女別）
0102	多世代・多様な市民が、ジェンダーギャップ解消の意義やメリットを語っている	ジェンダーギャップ解消の取り組み事例を発信（事業所・行政機関・地域・教育機関等）、外国人住民の声を発信	・ 豊岡市公式 WEB サイト閲覧（セッション）数
0103	市の施策にジェンダー視点が主流化され、ジェンダーギャップ解消の必要性が市民の暮らしの中に浸透している	ジェンダーギャップ解消推進アドバイザーの設置、ジェンダーギャップ解消に関する条例制定、市の政策にジェンダー視点の主流化を推進（男女別データの収集・分析、ジェンダー分析に基づいた施策の立案・実施・モニタリング、評価）、男女別データ集の作成・発信、ケアワークの社会的価値等の啓発、地域おこし協力隊の募集・受け入れ	
手段02	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		・ 市の審議会等の女性委員の割合 ・ 地域コミュニティ組織における女性役員の割合
0201	多世代・多様な市民によるコミュニケーションが活発に行われている	地域啓発推進アドバイザーの設置、地域づくり計画に多世代・多様な人の意見を反映させる仕組みづくり、地域コミュニティ組織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、地域課題の解決に向けた取り組み支援[地域の防災計画・避難所運営・防災リーダー等]）、ジェンダー視点に配慮した地区集会施設整備支援（地区集会施設整備補助金）、意思決定の場に女性や若者が参画している地域へのインセンティブ導入検討（地域コミュニティ活性化交付金「活動促進事業交付金」）、地区要望に女性や若者目線の意見を取り入れる取り組み促進	・ 地域啓発推進アドバイザーによる活動支援団体数 ・ 避難所運営マニュアル策定済の地域コミュニティ組織数 ・ 女性・若者の参加や合意形成を行った地域コミュニティ組織数 ・ 地区集会施設整備補助金活用団体数
0202	地域活動に参画しリーダーシップを発揮する女性や若者が増えている	地域の会議や行事に女性や若者をはじめ多様な人が参加できる仕組みづくり（見直し含む）、地域の人材を発掘・育成（女性や若者向けの地域づくり研修）、地域防災リーダーの活躍機会の提供と市の取り組みの情報提供、防災ワークショップ・防災出前講座等への参加促進、女性の消防団員の入団促進の検討・実施、議会・政治参加の魅力発信（議会活動の情報発信や議会傍聴の周知、女性や若者を中心とした意見交換会の実施等）、地域の女性リーダー育成プログラムや政治参加プログラムの検討・実施	・ 市議会議員に占める女性の割合 ・ 投票率（男女別、年代別） ・ 自治会役員（区長・副区長）に占める女性の割合 ・ P T A（小中学校）会長・副会長に占める女性の割合 ・ 新しい手段を用いた活動や起業につながる活動をしたグループ数 ・ 地域コミュニティ組織の会議等の参加者数（男女別） ・ ひょうご防災リーダー講座受講者数（女性） ・ 防災士登録者数（女性） ・ 地域コミュニティ組織における防災関係の女性部会員数 ・ 自主防災組織の女性組織員数 ・ 女性消防団員数 ・ 防災ワークショップ・出前講座の女性参加者数とその割合

			・研修の参加人数（男女別）
0203	女性や若者の声やニーズが政策に反映されている	女性や若者の声を聴く意見交換会・ワークショップ、さまざまな分野における女性の参画率の向上、女性、若者の視点を取り入れた政策の推進（暮らし、子育て支援、まちづくり、公共交通など）	・農業委員会における女性委員の割合
手段 03	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		・女性従業員の2/3以上が「働きやすく働きがいがある」と評価している事業所数
0301	経営者がジェンダーギャップ解消に向けてリーダーシップを発揮している	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の推進（事業所向け）、キャリアデザインアクションプランの推進（市役所向け） （性別にとらわれない人材育成・人員配置、透明性のある人事評価制度の再構築、役職者へのジェンダーギャップ解消に向けた教育の徹底、個を生かすマネジメントの実施、性別にかかわらず多様な職務経験、女性のエンパワーメント研修、職場でのセクシャルハラスメント・パワーハラスメント等防止対策の啓発、職場の環境改善（男女共用のトイレの改修、多目的トイレの整備、デジタル技術の活用など） 入札参加資格申請に主観点数加算項目にジェンダーギャップ解消に関連する項目を追加、女性の消防職員採用促進	・国連「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」署名事業所数 ・ワークイノベーション推進会議加入事業所数 ・研修の参加人数（男女別） ・入札参加資格申請における主観点数加算申請事業所数 ・女性消防職員数
0302	先進的な事例やノウハウを手本にして変革に取り組む事業所が増えている	優良事業所の表彰（豊岡市ワークイノベーション表彰制度「あんしんカンパニー」）、表彰事業所の事例発表会、仕事のマルチタスク化推進（チームで動く）、ロールモデルづくり（育休明けの女性・男性）	・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
0303	性別に関わらずフェアな評価により活躍の場が広がっている	ワークイノベーションの推進（事業所向け）（再掲）、キャリアデザインアクションプランの推進（市役所向け）（再掲）	・市職員に占める女性の割合（男女別※年代別は別途把握） ・市職員管理職（課長級以上）に占める女性の割合 ・民間事業所の課長相当職に占める女性の割合
0304	性別に関わらず家事、育児、介護のための休暇等の取得が進んでいる	育児休業・育児目的休暇の取得促進（男女ともに）、男性の家庭進出と女性の社会進出促進・啓発、保育サービスの充実（育児休業時の継続入園対象児の拡大検討）、育児休業のパパ・クオータ制の導入検討	・市職員の男性育児休業取得率 ・民間事業所の育児休業取得者数（男女別） ・民間事業所の男性育児休業・育児目的休暇の取得率 ・民間事業所の女性育児休業取得率 ・出産前後の女性の継続就業率
手段 04	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		・「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
0401	家事・育児・介護等の価値や意義が知られている	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）、男女の収入格差の客観的な可視化、男女で支え合う家庭生活の基盤づくり促進（両親学級・プレパパセミナー）、人生100年時代の将来設計（マネーシミュレーション・キャリアデザイン）を考えるセミナー	・研修参加者数（男女別） ・研修参加者のうち男性の占める割合
0402	スキルを磨いて家事・育児・介護等に主体的に関わる男性が増えている	子育て中の男性の家事・育児スキル習得促進、人生100年時代のライフスキル習得促進（男性の家事・育児・介護スキル習得セミナー）	・研修参加者数（男女別） ・研修参加者のうち男性の占める割合 ・講座を開設した地域コミュニティ組織の数
0403	家事・育児・介護等に関する支援の仕組みが構築されている	子育て世代包括支援センター（専任保健師の配置、母子手帳交付時全数面接、妊婦訪問、ベビー人形による育児体験、新生児訪問、乳児全戸訪問、産後ケア（訪問型、宿泊型）、医療機関・関係機関との連携事業（養育支援ネット、養育支援訪問）、産前・産後サポーター（ホームヘルパー）派遣事業、マタニティママ&ベビー交流会、母子手帳アプリ等を利用した情報発信の充実）、支え合い生活支援サービス事業（家事代行・買い物代行など）の充実、地域コミュニティにおける高齢者や障がい者等の見守り、声かけ、カフェの充実（地域内でのサポートを強化）、ファミリーサポートセンターの制度周知と会員数の拡大、子育て世帯への情報提供システムの構築（アプリの導入検討・実施）	・母子手帳交付時面談の実施率（分母：母子手帳交付数） ・新生児訪問実施率 ・ベビー人形による育児体験に父親（パートナー）が参加した率（分母：参加組数） ・支え合い生活支援サービス事業受託者数、サービス量 ・ファミリーサポートセンター会員数

		※事業所が自社に保育施設（病児も受入れ可）をつくる、男女差を埋めることができる A I ・IoT の活用、アウトソーシング（家事代行・介護タクシー・買い物代行など）	
手段 05	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		<ul style="list-style-type: none"> ・女性の正規社員としての就職数 ・ステップアップセミナー参加者のうち正規雇用されたひとり親（女性）人数 ・創業された女性の数
0501	自己実現に向けてチャレンジする女性が増えている	ひとり親家庭の経済的自立応援事業（意識調査の実施、相談支援体制の充実、ひとり親非正規雇用者ステップアップ支援、看護師・保育士等資格取得支援） 子育て中の女性の就労促進（女性のエンパワーメント、無意識バイアス克服、自己肯定感を高める、マネーシミュレーション、キャリアデザインに関するセミナー、IT スキル習得支援、デジタルマーケティングスキル習得支援等） 起業支援体制の充実（IPP0 TOYOOKA 総合相談【無料ビジネス・創業支援相談】）、UI ターン促進、創業支援補助金（対象：若者と女性）、IT 関連事業所開設支援補助金等（企業誘致）、地域おこし協力隊員の募集・受入れ、スマート農業推進、農業スクール、子育てママの活躍機会促進、DV を含む女性に対する暴力の根絶、DV 相談支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得に関する給付金制度利用者数 ・子育て中の女性の就労促進事業による就職内定者数 ・子育て中の女性のデジタル・マーケティング人材の育成人数 ・女性の起業相談者数 ・移住者数（成人女性）※環境経済課窓口経由関係 ・IT 関連事業所開設支援補助金等を利用した事業所の女性就労者数 ・地域おこし協力隊員応募者における女性の割合 ・ドローン導入経営体 ・アシストスーツ導入経営体 ・ママの働き方応援隊「赤ちゃん先生」事業の派遣件数 ・「ママによる子育て世代向けイベント開催事業補助金」の補助金交付件数
0502	まちのあちこちで女性同士のつながりが生まれている	女性や若者向けの研修の実施（0202 再掲）、様々なロールモデルと出会う機会の創出（子育てしながら働く女性、異業種、起業者、女性従業員、女性消防職員等）、女性のネットワークづくり（地域、移住者、子育てしながら働く女性、異業種、起業者など）、子育て支援総合拠点の整備・活用	<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルと出会う機会の創出（事業実施回数） ・女性のネットワークづくり（事業実施回数・参加人数）
0503	経済的に自立するための相談支援体制が構築され、活用する女性が増えている	ひとり親家庭の総合的な相談支援体制の構築（ワンストップ化）、ひとり親家庭支援制度の啓発促進、ひとり親家庭相談（母子父子自立支援員）、ひとり親非正規雇用者ステップアップ支援（ステップアップセミナー・個別相談会の実施）、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）、ひとり親が気軽に相談しやすい相談窓口の環境整備、子育て支援総合拠点の整備・活用（再掲）	<ul style="list-style-type: none"> ・ひとり親家庭相談件数 ・ステップアップセミナー参加者数 ・個別相談会参加者数 ・ひとり親（女性）正規雇用採用者数（ステップアップセミナー参加者） ・ひとり親家庭休日相談日数・件数
手段 06	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		<ul style="list-style-type: none"> ・将来の夢や目標を持っている児童生徒の割合 ・自分にはよい所があると思う児童生徒の割合
0601	保育園、こども園、幼稚園、学校等でジェンダー視点を取り入れた保育・教育が行われている	ジェンダーギャップ解消に係る教職員研修の実施、 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、 メモリアル防災減災授業（年3回、幼稚園・認定こども園～中学校で実施）の教材づくり ※市が国交省と協働で作成、提供している教材（指導要領、ワークシート、教材等）へ防災分野におけるジェンダーギャップ解消についての考え方を解説した新たな教材を加える。	<ul style="list-style-type: none"> ・市立小・中学校の教員に占める女性の割合（男女別※年代別は別途把握） ・市立小・中学校の教頭以上に占める女性の割合（校長・教頭） ・市立小・中学校の主幹教諭に占める女性の割合 ・学校経営研修会実施回数 ・多様性（ジェンダー含む）がテーマの絵本の蔵書数（全園に毎年1冊ずつ増やす）
0602	子どもたちが性別にとらわれず自分のありたい姿を描き、実現に向けて行動している	ジェンダーギャップ解消に係る学習の推進（小・中学校）、デートDV防止教育（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）	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校の保健体育科等で「デートDV」を取り上げる学校数（割合）

1 基本目標、主要手段、成果目標及び事業【前期 2021年度～2025年度】

(1) 基本目標

戦略目的	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	基準値	目標値
	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)	—	調査後に設定
	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)	—	調査後に設定
	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)	—	調査後に設定

(2) 主要手段・具体的手段、成果目標及び事業

主要手段 01 (2桁)	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		
	指標	基準値	目標値
	研修を実施した地域コミュニティ組織の数	— 2020年度	29組織

主要手段を実現するための 具体的手段 01-01 (4桁)	ジェンダーギャップ解消の必要性を学び、特に子どもたちの未来に関わることだと理解している市民が増えている		
	指標	基準値	目標値
	研修を実施した団体数、実施回数、参加者数(男女別) ・豊岡市区長連合会(年1回) ・各地域区長協議会(全6団体)	—	1回/年 全6団体/年

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
01-01-01	ジェンダーギャップ解消に関する情報発信	ジェンダーギャップの現状(雇用、意思決定、家事・育児等)とジェンダーギャップ解消の意義・メリット・必要性を発信する。	ワークイノベーション推進室
01-01-02	ジェンダーギャップ解消の必要性(アンコンシヤスバイアスを含む)理解促進教材の制作・活用	まんがによる啓発冊子を制作し、講座等での活用や、市HP等で広く発信する。(ジェンダーギャップ職場・地域・家庭編)	ワークイノベーション推進室
01-01-03	市民講座・体験型ワークショップ等の実施	地域コミュニティ組織、区長連合会、区長協議会、経済団体等を対象としたジェンダーギャップ解消に向けた理解促進のための講座・体験ワークショップを実施する。 ※関係課と連携	コミュニティ政策課・振興局・総務課・ワークイノベーション推進室

主要手段を実現するための 具体的手段 01-02 (4桁)	多世代・多様な市民が、ジェンダーギャップ解消の意義 やメリットを語っている		
指標	基準値	目標値	
豊岡市公式WEBサイト閲覧(セッション)数	8,924件 2019年度	100,000件	

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
01-02-01	ジェンダーギャップ解消の取組み事例を発信	事業所・行政機関・地域・教育機関等における取組み事例や市民の声を市広報、ホームページ等で周知・啓発する。	ワークイノベーション推進室・関係課
01-02-02	外国人住民の声を発信	多様な文化や背景を持つ外国人住民の声を市広報・ホームページ等で発信する。また、地域や行政等の会議に外国人住民も参加し、意見を反映させる。	政策調整課

主要手段を実現するための 具体的手段 01-03 (4桁)	市の施策にジェンダー視点が主流化され、ジェンダーギャップ解消の必要性が市民の暮らしの中に浸透している		
指標	基準値	目標値	
—	—	—	

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
01-03-01	ジェンダーギャップ解消推進アドバイザーの設置	市の政策にジェンダー視点を主流化する等のジェンダーギャップ解消の取組み全般に対して、専門的立場から助言等を行うアドバイザーを設置する。	ワークイノベーション推進室
01-03-02	ジェンダーギャップ解消に関する条例制定	市民一人ひとりが「自分ごと」として捉え、ジェンダーギャップ解消が持続可能な取り組みとなるよう条例化を検討する。	ワークイノベーション推進室
01-03-03	市の施策にジェンダー視点の主流化を推進	男女別データの収集・分析、ジェンダー分析に基づいた施策の立案、実施、モニタリング、評価を行う。(※ジェンダー統計の実施と事務事業の評価・改善)	ワークイノベーション推進室・全課
01-03-04	男女別データ集の作成・発信	主要な政策領域における男女別データ集を作成し、ジェンダーギャップの現状を客観的に可視化して発信	ワークイノベーション推進室・関係課

01-03-05	ケアワークの社会的価値等の啓発	保育や介護、看護のケアワークの社会的価値などについて市広報、ホームページ等で周知・啓発する。	ワークイノベーション推進室
01-03-06	地域おこし協力隊の募集・受け入れ	まちのジェンダーギャップ解消の取組みを推進する協力隊員を募集する。	ワークイノベーション推進室

主要手段 02 (2 桁)	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		
	指標	基準値	目標値
	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

主要手段を実現するための 具体的手段 02-01 (4 桁)	多世代・多様な市民によるコミュニケーションが活発に行われている		
	指標	基準値	目標値
	地域啓発推進アドバイザーによる活動支援団体数	— 2021 年度から	9 団体
	避難所運営マニュアル策定済の地域コミュニティ組織数	1 組織 2020. 4. 1	17 組織
	女性・若者の参加や合意形成を行った地域コミュニティ組織数 (全 29 地域)	13 組織 2020. 4. 1	29 組織
	地区集会施設整備補助金活用団体数	—	延べ 10 区

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
02-01-01	地域啓発推進アドバイザーの設置	ジェンダーギャップ解消推進に取り組む地域等に対して、体験型ワークショップを実施し、専門的立場から助言等を行うアドバイザーを設置する。	ワークイノベーション推進室
02-01-02	地域づくり計画に多世代・多様な人の意見を反映させる仕組みづくり	地域づくり計画策定に伴うアンケート調査、インタビューに世帯主だけではなく、女性、若者も対象者とし合意形成を図る。	コミュニティ政策課・振興局
02-01-03	地域コミュニティ組織のジェンダー視点を踏まえた活動支援 (地域の避難所運営等)	市全体の災害応急対策や復旧・復興業務を迅速に進めるためには地域住民の協力は不可欠である。地域住民が広く参画し、大規模災害時における指定避難所の運営を行うことがで	防災課

		きるよう地域避難所運営マニュアル等の策定を支援する。	
02-01-04	ジェンダー視点に配慮した地区集会施設整備支援（補助金）	「地区集会施設整備補助金」の対象事業に、多目的トイレやトイレ内間仕切りの設置に対する補助メニューを項目追加する。	総務課
02-01-05	意思決定の場に女性や若者が参画している地域へのインセンティブ導入検討	地域コミュニティ活性化交付金「活動促進事業交付金」について、女性や若者が意思決定に参画している地域への交付金の導入を検討	コミュニティ政策課
02-01-06	地区要望に女性や若者目線の意見を取り入れる取り組みを促進する。		

主要手段を実現するための具体的手段 02-02（4桁）	地域活動に参画しリーダーシップを発揮する女性や若者が増えている																							
指標	基準値	目標値																						
市議会議員に占める女性の割合	8.7% 2020年度	—																						
投票率（男女別、年代別）	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>男性</td> <td>女性</td> </tr> <tr> <td>10・20代</td> <td>30.3%</td> <td>35.1%</td> </tr> <tr> <td>30代</td> <td>48.0%</td> <td>53.8%</td> </tr> <tr> <td>40代</td> <td>60.0%</td> <td>63.5%</td> </tr> <tr> <td>50代</td> <td>70.9%</td> <td>74.7%</td> </tr> <tr> <td>60代</td> <td>78.7%</td> <td>78.8%</td> </tr> <tr> <td>70代</td> <td>70.1%</td> <td>58.1%</td> </tr> </table> 2017年 市議会議員選挙		男性	女性	10・20代	30.3%	35.1%	30代	48.0%	53.8%	40代	60.0%	63.5%	50代	70.9%	74.7%	60代	78.7%	78.8%	70代	70.1%	58.1%	—	
	男性	女性																						
10・20代	30.3%	35.1%																						
30代	48.0%	53.8%																						
40代	60.0%	63.5%																						
50代	70.9%	74.7%																						
60代	78.7%	78.8%																						
70代	70.1%	58.1%																						
自治会役員（区長・副区長）に占める女性の割合	<table border="1"> <tr> <td>区長</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>副区長</td> <td>—</td> </tr> </table> 2019年度	区長	0%	副区長	—	—																		
区長	0%																							
副区長	—																							
P T A（小・中学校）会長・副会長に占める女性の割合	23.8% 2020.4.1	—																						
新しい手段を用いた活動や起業につながる活動をしたグループ数（地域コミュニティ組織）	— 2020.4.1	5グループ																						
地域コミュニティ組織の会議等の参加者数（男女別）	不明 2020.4.1	—																						
①ひょうご防災リーダー講座受講者（女性）	①18名 2019.4.1	①30名																						
②防災士登録者数（女性）	②21名 2021.1.31	②30名																						
①地域コミュニティ組織における防災関係の女性部会員数	—	自主防災組織員の中に民生																						

②自主防災組織の女性組織員数		委員や福祉委員以外で複数名の女性の参加を得る。
防災ワークショップ・出前講座の女性参加者数とその割合	—	女性の参加者割合が3割以上
女性消防団員数	①豊岡団 7名 ②日高団 3名 ③出石団 4名 2021. 1. 31	①豊岡団 10名 ②日高団 7名 ③出石団 8名
研修の参加人数（男女別）	—	—

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
02-02-01	地域の会議や行事に女性や若者をはじめ多様な人が参加できる仕組みづくり（見直し含む）	・会議のあり方をリモートで自宅でも参加できるように環境を整える。 ・子連れで参加できるような雰囲気の良い会議体制を用意する。	コミュニティ政策課・振興局
02-02-02	地域の人材を発掘・育成（女性や若者向けの地域づくり研修）	I C Tを活用した女性や若者向けの研修が実施され、内発が高まるようなグループ活動の取組みがある。（新規事業として、活動促進交付金の活用を検討する。）	コミュニティ政策課・振興局
02-02-03	地域防災リーダーの活躍機会の提供と市の取組みの情報提供①	兵庫県が実施する「ひょうご防災リーダー講座」が3年に1回、但馬地域内を会場に実施される。この講座への受講に女性の参加を広く呼びかけ、受講いただくことにより、地域の防災リーダーを増やし、地域防災力向上につなげる。地域の防災の取組みにスムーズに参画いただけるよう市から地域に対し、講座受講者情報を提供する。	防災課
02-02-04	地域防災リーダーの活躍機会の提供と市の取組みの情報提供②	地区の自主防災組織、地域コミュニティの防災関係の部会における女性の参画の促進を図り、地域の防災力の向上につなげる。	防災課
02-02-05	防災ワークショップ・防災出前講座等への参加促進	①国、社会福祉協議会、地域コミュニティの協働により開催している防災ワークショップ（年3組織程度）と②防災課の	防災課

		出前講座には必ず複数の女性の参加を要件として女性の参画を促進する。	
02-02-06	女性の消防団員の入団促進の検討・実施	市では多団制を採用しているため、まずは女性団員を採用している団に対し、団員確保の観点から、消防団幹部や現役女性団員へのヒアリングを実施し、女性消防団員の消防活動についての参画可能性や現在の消防団における女性参画に係る課題等を把握したうえで、女性消防団員の入団拡大方針等の是非を含めて検討する。 ※予防広報の他、消火活動現場活動にあっては、火災罹災者への対応（地区の会館等でのケアや各種手続きの簡単な説明などが考えられる）	防災課
02-02-07	議会・政治参加の魅力発信	議会活動の情報発信や議会傍聴のPRに努めるとともに、女性や若者を中心とした意見交換会等の実施などを通して、議会・政治参加への関心を高める。	市議会 (議会事務局)
02-02-08	地域の女性リーダー育成プログラムや政治参加プログラムの検討・実施（まちづくりに関する女性会議等）		ワークイノベーション推進室・関係課

主要手段を実現するための 具体的手段 02-03（4桁）	女性や若者の声やニーズが政策に反映されている		
指標	基準値	目標値	
市の審議会等の女性委員の割合	(再掲)		
農業委員会における女性委員の割合	6.8% 2020.4.21	10%以上	

具体的手段を実現するための事業	事業概要	担当課
02-03-01	女性や若者の声を聴く意見交換会・ワークショップを開催し、解決策などを考える。	関係課
02-03-02	さまざまな分野における女性の参画率の向上	関係課
02-03-03	女性、若者の視点を取り入れた政策の推進（暮らし、子育て支援、まちづくり、公共交通など）	関係課

主要手段 03 (2桁)	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		
	指標	基準値	目標値
	女性従業員の2/3以上が「働きやすく働きがいがある」と評価している事業所数	5事業所 2020.4.1	30事業所

主要手段を実現するための 具体的手段 03-01 (4桁)	経営者がジェンダーギャップ解消に向けてリーダーシップを発揮している		
	指標	基準値	目標値
	国連「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」署名事業所数	6事業所 2020.4.1	15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 2020.4.1	100事業所
	ワークイノベーション推進事業 経営者・管理職・人事担当者向け研修の参加人数 (男女別 累計)	男性 56人 女性 10人 2019年度	男性 270人 女性 70人
	ワークイノベーション推進事業 女性従業員向け研修の参加人数 (累計)	27人 2019年度	200人
	入札参加資格審査における主観点数加算申請事業所数	— 未実施	50者
	女性消防職員数	1名 2020.4.1	6名 2026年度

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
03-01-01	ワークイノベーション推進会議への加入促進	女性が働きたい(働きがいがあり、働きやすい)職場への変革に積極的に取り組む市内事業所が、課題やその解決方法の共有・検討を行う推進会議への加入を促進する。	ワークイノベーション推進室
03-01-02	ワークイノベーションの推進(事業所向け) ・経営者、管理職、人事担当者向けセミナー	市内事業所の経営者、管理職、人事担当者向けに演劇ワークショップや無意識の偏見の理解、マネジメントノウハウ、男性育休、イクボス、女性活躍推進等のテーマでセミナーを開催する。	ワークイノベーション推進室
03-01-03	ワークイノベーションの推進(事業所向け) ・女性のためのキャリア形成支援セミナー	市内事業所の女性従業員向けにキャリアデザイン講義、ロールモデル座談会、演劇ワークショップ、Will(ありたい姿)ワークショップ等を開催する。	ワークイノベーション推進室
03-01-04	キャリアデザインアクションプランの推進(市	豊岡市役所キャリアデザインアクションプランを推進し職	ワークイノベーション推進

	役所向け)	員の自律的なキャリア形成意識の醸成を図る。求める職員像とキャリア形成に必要なキャリアパスを示し、人材育成を推進する。	室
03-01-05	入札参加資格申請に主観点数加算項目を追加	入札参加資格審査の主観点数加算項目にジェンダーギャップ解消に関連する項目を追加する。	総務課
03-01-06	女性の消防職員の採用促進	消防職員の女性の採用増加に向けた就職説明会及び職場体験学習会を実施する。(管内の高校生を対象)	消防本部
03-01-07	ハラスメント防止対策に関する啓発	職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント等の防止に向けた意識啓発を行う。(⇒事業所は対策を講じる)	ワークイノベーション推進室

主要手段を実現するための 具体的手段 03-02 (4桁)	先進的な事例やノウハウを手本にして変革に取り組む 事業所が増えている		
	指標	基準値	目標値
	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)	— 2020.4.1	12事業所
	入札参加資格申請における主観点数加算申請事業所数	(再掲)	

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
03-02-01	優良事業所の表彰	豊岡市ワークイノベーション表彰制度「あんしんカンパニー」に基づき評価基準を満たした事業所を認定する。また認定事業所の事例発表会を開催する。※仕事のマルチタスク化推進、ロールモデルづくり	ワークイノベーション推進室
03-02-02	入札参加資格申請に主観点数加算項目を追加	(再掲)	総務課

主要手段を実現するための 具体的手段 03-03（4桁）		性別に関わらずフェアな評価により活躍の場が広がっている	
指標		基準値	目標値
市職員に占める女性の割合 （男女・年代別は別途把握）		全体 男性 68.6% 女性 31.4% 2020.4.1	男性 60% 女性 40%
市職員管理職（課長級以上）に占める女性の割合 （階層段階ごとに別途把握）		10.3% 2020.4.1	20% （後期：30%）
民間事業所の課長相当職以上に占める女性の割合		不明 2020.4.1	20%以上

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
03-03-01	ワークイノベーションの推進（事業所向け）	（再掲）	ワークイノベーション推進室
03-03-02	キャリアデザインアクションプランの推進（市役所向け）	（再掲）	ワークイノベーション推進室

主要手段を実現するための 具体的手段 03-04（4桁）		性別に関わらず家事、育児、介護のための休暇等の取得が進んでいる	
指標		基準値	目標値
市職員の男性育児休業取得率		53.8% 2020.4.1	100%
民間事業所の育児休業取得者数（男女別）		160人 男性7人 女性153人 2019年度	年間150人 （男女内訳未設定）
民間事業所の男性育児休業・育児目的休暇の取得率		不明 2019年度	男性育児休業 30% 男性育児目的休暇 70%
民間事業所の女性育児休業取得率		不明 2019年度	80%
出産前後の女性の継続就業率		不明 2019年度	—

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
03-04-01	育児休業・育児目的休暇の取得促進（男女ともに）	ワークイノベーション推進会議での啓発や、市内事業所の事例などを市広報、市ホームページ等で発信する。	ワークイノベーション推進会議

03-04-02	男性の育児休業取得促進	市職員向けの育児休業取得促進啓発資料を活用した意識啓発を行う。	ワークイノベーション推進室
03-04-03	男性の家庭進出と女性の社会進出の促進・啓発	市広報、市ホームページ等で周知・啓発する。	ワークイノベーション推進室
03-04-04	保育サービスの充実	育児休業時の保育所等継続入園対象児の拡大を検討する。	こども育成課
育児休業のパパ・クォータ制の導入検討			

主要手段 04	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		
	指標	基準値	目標値
	「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%

主要手段を実現するための具体的手段 04-01（4桁）	家事・育児・介護等の価値や意義が知られている		
	指標	基準値	目標値
	研修参加者数（男女別）	—	—
	研修参加者のうち男性の占める割合	—	—

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
04-01-01	男女の家事・育児時間、収入格差の客観的な可視化	子育て世帯における男女の家事・育児時間を可視化（アンケート調査を実施）、男女の収入格差の可視化（課税データにより把握）等を行い、実態把握により必要な施策の検討を行うとともに、市民への啓発を行う。	ワークイノベーション推進室
04-01-02	男女で支え合う家庭生活の基盤づくり促進	男女で育児、家事を分かち合う必要性を理解するための両親学級・プレパパセミナーの検討・実施。	健康増進課・こども育成課・ワークイノベーション推進室
04-01-03	人生 100 年時代の将来設計（マネーシミュレーション・キャリアデザイン）セミナー	家庭の将来設計を考えるセミナーの検討・実施。	ワークイノベーション推進室、関係課

主要手段を実現するための 具体的手段 04-02（4桁）	スキルを磨いて家事・育児・介護等に主体的に関わる男性が増えている		
指標	基準値	目標値	
パパの子育ち&親育ち講座参加者数	2回 11人 2018年度	20人	
子育ち&親育ち講座参加者のうち男性の占める割合	コロナで中止 2019年度	15%	
家族介護支援事業参加者数（男女別） 男性の占める割合	参加者総数 243人(男63人・ 女180人) 男性割合 25.9% 2019年度	参加者総数 400人(男160 人・女240人) 男性割合 40.0%	
認知症サポーター養成講座参加者数（男女別） 男性の占める割合	参加者総数 501人(男179 人・女322人) 男性割合 35.7% 2019年度	参加者総数 800人(男400 人・女400人) 男性割合 50.0%	
認知症家族介護教室参加者数（男女別） 男性の占める割合	参加者総数 39人(男7人・ 女32人) 男性割合 17.9% 2019年度	参加者総数 60人(男24人・ 女36人) 男性割合 40.0%	
若年性認知症の人と家族のつどい参加者数（男女別） 男性の占める割合	参加者総数 152人(男71人・ 女81人) 男性割合 46.7% 2019年度	参加者総数 190人(男95人・ 女95人) 男性割合 50.0%	
講座を開設した地域コミュニティ組織の数	2組織 2020.4.1	29組織	

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
04-02-01	子育て中の男性の家事・ 育児スキル習得促進	子育てセンターにおける父親 向け事業を実施する。 ・パパと遊ぼうデー（各センタ ー） ・パパの子育ち&親育ち講座 （総合センター） ※「子育ち&親育ち講座」は父 母とも参加可能（総合センター 以外）	こども育成課

04-02-02	人生 100 年時代のライフスタイル習得促進(介護スキル習得セミナー)	<p>【家族介護支援事業】 介護・健康の知識やスキルを深める介護教室や介護者相互の交流活動を行う。 男性が介護を理解し、主体的に関われるよう介護スキル等を学ぶ機会を増やす。</p>	高年介護課
04-02-03	人生 100 年時代のライフスタイル習得促進(介護スキル習得セミナー)	<p>【認知症サポーター養成講座】 認知症について理解し、認知症の人や家族を温かく見守れるサポーターを養成する。 男性が介護を理解し、主体的に関われるよう介護スキル等を学ぶ機会を増やす。</p>	高年介護課
04-02-04	人生 100 年時代のライフスタイル習得促進(介護スキル習得セミナー)	<p>【認知症家族介護教室】 認知症の人を介護する家族等が、認知症に関する基本的な知識や介護技術を習得することにより、介護者の身体的・精神的な負担の軽減を図る。 男性が介護を理解し、主体的に関われるよう介護スキル等を学ぶ機会を増やす。</p>	高年介護課
04-02-05	子育て中の男性の家事・育児スキル習得促進	<p>【若年性認知症の人と家族のつどい】 若年性認知症の人やその家族、医療や介護の専門職など誰もが気軽に参加できる集いの場で、情報交換や交流活動を行っている。 男性が介護を理解し、主体的に関われるよう介護スキル等を学ぶ機会を増やす。</p>	高年介護課
04-02-06	人生 100 年時代のライフスキル習得促進(男性の家事・育児・介護スキル習得セミナー)	<p>地域コミュニティでの事業で男性の家事・育児・介護教室などを検討・実施する。 (男性の料理教室、介護教室等)</p>	コミュニティ政策課・振興局
04-02-07	子育て支援総合拠点の整備・活用	—	関係課

主要手段を実現するための 具体的手段 04-03 (4桁)	家事・育児・介護等に関する支援の仕組みが構築されて いる	
指標	基準値	目標値
ファミリーサポートセンター会員数	232人 2019年度	280人
母子手帳交付時面談の実施率（分母：母子手帳交付数）	100% 2019年度	100%
新生児訪問実施率	92% 2019年度	90%
ベビー人形による育児体験に父親（パートナー）が参加した率（分母：参加組数）	0 2020年度開始	80%
支え合い生活支援サービス事業受託者数、サービス量	8地区 80人 2019年度	15地区 145人

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
04-03-01	子育て世代包括支援センター関連業務	産後ケア（訪問型、宿泊型）、医療機関・関係機関との連携事業（養育支援ネット、養育支援訪問）、産前・産後サポーター（ホームヘルパー）派遣事業、マタニティママ&ベビー交流会、母子手帳アプリ等を利用した情報発信の充実。	健康増進課
04-03-02	子育て世代包括支援センター関連業務 ・母子手帳交付時の面接	母子手帳交付に併せ総ての妊婦と保健師が面談をし、安心して出産・育児ができるよう支援する。	健康増進課
04-03-03	子育て世代包括支援センター関連業務 ・新生児（乳児）訪問事業	保健師・助産師が出産後間もない産婦の家庭を訪問し、相談や必要な方に支援の導入を行う。	健康増進課
04-03-04	子育て世代包括支援センター関連業務 ・ベビー人形による育児体験	産前にベビー人形による、育児の体験を行い、スムーズな育児を促すお世話体験を行う。	健康増進課
04-03-05	支え合い生活支援サービス事業の充実	自宅を訪問して実施するサービスで調理を除く家事援助と配食や見守り等の生活支援を一体的に提供する。 介護に関する支援を充実させることにより、家庭内におけるケア責任を分かち合う。	高年介護課

04-03-06	ファミリーサポートセンターの制度周知と会員数の拡大	子育て支援の一環として、ファミリーサポートセンターの制度周知と会員数の拡大を図る。	こども育成課
04-03-07	子育て世帯への情報提供システムの構築	子育て世帯への子育てに関する総合的な情報提供システムを構築する。(アプリの導入検討・実施) ※ひとり親家庭支援情報も含む。	関係課(こども育成課・社会福祉課等)
<ul style="list-style-type: none"> ・事業所が自社に保育施設(病児も受入れ可)をつくる。 ・男女差を埋めることができるAI・IoTの活用。 ・アウトソーシング(家事代行・介護タクシー・買い物代行など) 			

主要手段 05 (2桁)	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		
	指標	基準値	目標値
	女性の正規社員としての就職数	393件 2019年度	1,900件
	ステップアップセミナー参加者のうち正規雇用されたひとり親(女性)人数	2人 2020.12.31	15人/年
	創業された女性の数 ※創業支援補助金の補助件数	6人 2019年度	30人

主要手段を実現するための 具体的手段 05-01 (4桁)	自己実現に向けてチャレンジする女性が増えている		
	指標	基準値	目標値
	ひとり親(女性)の資格取得に関する給付金制度利用者(自立支援教育訓練給付金)	2件 2019年度	4件/年
	ひとり親(女性)の資格取得に関する給付金制度利用者数(高等職業訓練促進給付金)	0件 2019年度	1件/年
	子育て中の女性の就労促進事業による就職内定者数(プチ勤務:少日数・短時間勤務)	39件 2018~2019年度(2年)	159件
	子育て中の女性のデジタル・マーケティング人材の育成人数	— 2021年度実施	20人 2年間
	女性の起業相談者数 ※IPPO TOYOOKA 相談者数	9人 2019年度	50人
	移住者数(成人女性) ※環境経済課窓口経由関係	22人 2019年度	33人/年
	IT関連事業所開設支援補助金等を利用した事業所の女性就労者数	29人 2020.4.1	50人
	地域おこし協力隊員応募者における女性の割合	48% 2020年度	50%/年

ドローン導入経営体 アシストスーツ導入経営体	7 経営体 0 経営体 2021. 1. 1	20 経営体 20 経営体
ママの働き方応援隊「赤ちゃん先生」事業の派遣件数	委託 7 件/年 2019 年度	8 件/年
「ママによる子育て世代向けイベント開催事業補助金」の補助金交付件数	2 件/年 2019 年度	2 件/年

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
05-01-01	ひとり親家庭の経済的自立応援事業	ひとり親意識調査の実施、相談支援体制の充実、ひとり親非正規雇用者に対するステップアップ支援、看護師・保育士等資格取得支援の実施などにより、ひとり親家庭の経済的自立を応援する。	社会福祉課
05-01-02	子育て中の女性の就労促進（プチ勤務：短時間少日数勤務）	復職へのハードルを下げながら、未就労の子育て中の女性と事業変革に取り組む市内事業所とのプチ勤務（少日数・短時間勤務）によるマッチングを進める。また、キャリアデザインのためのセミナーも併せて開催。※コロナ禍による市内の経済情勢や雇用情勢などをみながら実施を判断。	ワークイノベーション推進室
05-01-03	子育て中の女性の就労促進（デジタル・マーケティング人材の育成）	コロナ禍のDX（デジタル・トランスフォーメーション）の加速を見据えて、子育て中の女性を対象にデジタル・マーケティング人材を育成するとともに、出口戦略（就労先の確保）に取り組む。	ワークイノベーション推進室
05-01-04	起業支援体制の充実（IPPO TOYOOKA 相談）	ビジネス無料相談窓口（月4回程度、無料）を開設し、若者や女性の創業者や、既存事業者の新展開などへの相談やセミナーを開催する。	環境経済課
05-01-05	UI ターン促進	移住・定住増につなげるため、豊岡の「くらし、仕事、住まい」情報を発信の他、各種相談会、説明会等を開催する。	環境経済課
05-01-06	創業支援補助金（対象：若者と女性）	創業・事業承継に取り組む若者・女性のスタートアップに要	環境経済課

		する経費を支援する。創業のターゲットは若者(45歳以下)、女性。補助率2分の1以内 上限100万円	
05-01-07	IT 関連事業所開設支援補助金等(企業誘致)	若い女性が働きたいと思う(プチ時間勤務を含む)職場を増やすため、IT 関連事業所に対し「賃借料」などの支援を行っている。	環境経済課
05-01-08	地域おこし協力隊員の募集・受入れ	地域や各種団体における地域活性化や地域づくり、また、課題解決への取組みなど自主的な活動を促進させるために都市部から人材を受け入れる。	環境経済課
05-01-09	スマート農業推進	スマート農業(機械化・省力化・軽労化、アシストスーツの普及等)の推進により、女性が農業で活躍できる機会の創出を促進する。	農林水産課
05-01-10	農業スクール(新規就農支援)	農業を志す女性が、技術と経営を学ぶ機会を創出する。	農林水産課
05-01-11	子育てママの活躍機会促進	子育て中の女性の社会的な活躍機会を広げる。また活躍している姿を周りに見せることで、女性のみならず、男性にも子育て期が社会的にプラスのキャリアとなることの理解を促進する。	健康増進課
05-01-12	DV 相談支援体制の充実	DV 被害者からの相談を受け、関係機関と連携して個々のケースに応じた対応を行う。	社会福祉課

主要手段を実現するための具体的手段 05-02(4桁)	まちのあちこちで女性同士のつながりが生まれている		
指標	基準値	目標値	
ロールモデルと出会う機会の創出(事業実施回数)	0回 2021年度から実施	1回/年	
女性のネットワークづくり(事業実施回数・参加人数)	0回 2021年度から実施	1回/年	

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
05-02-01	地域の人材を発掘・育成 (女性や若者向けの地域づくり研修)	(再掲)	コミュニティ政策課
05-02-02	様々なロールモデルと 出会う機会の創出	子育てしながら働く女性、異業種、起業者、女性従業員、女性消防職員等がロールモデルと出会う機会を創出する。	ワークイノベーション推進室・関係課
05-02-03	女性のネットワークづくり(地域、移住者、子育てしながら働く女性、異業種、起業者など)	地域、移住者、子育てしながら働く女性、異業種、起業者などの女性同士のネットワークづくり(女性同士の座談会、FMジャングル公開収録等)	ワークイノベーション推進室・関係課
05-02-04	子育て支援総合拠点の整備・活用	(再掲)	関係課

主要手段を実現するための 具体的手段 05-03 (4桁)	経済的に自立するための相談支援体制が構築され、活用する女性が増えている	
指標	基準値	目標値
ひとり親家庭相談件数	588件 2019年度	700件/年
ステップアップセミナー参加者数	27人 2020年度	30人/年
個別相談会参加者数	10人 2020年度	15人/年
ひとり親(女性)正規雇用採用者数(ステップアップセミナー参加者)	2人 2020.12.31	15人/人
ひとり親家庭休日相談日数・件数	1日・11件 2020年度	1日/15件

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
05-03-01	ひとり親家庭の総合的な相談支援体制の構築 (ワンストップ化)	児童扶養手当をはじめ、子育て、就労支援など、ひとり親支援に関する相談業務のワンストップ化を検討し、ひとり親家庭が利用しやすく、より分かりやすい相談支援体制を構築する。	社会福祉課
05-03-02	ひとり親家庭支援制度の啓発促進	特に離婚間もないひとり親家庭の保護者に対して、資格取得に向けた訓練給付、修学資金等の貸付など各種支援制度を積極的に啓発する。	社会福祉課
05-03-	ひとり親家庭相談(母子)	母子・父子自立支援員が、ひと	社会福祉課

03	父子自立支援員)	り親家庭への今後の相談や離婚相談等を行い、自立に向けて支援する。	
05-03-04	ひとり親非正規雇用者ステップアップ支援	ひとり親家庭の非正規雇用者等を対象に、ステップアップセミナーや個別相談会を実施することにより、安定就労に向けた意識改革と行動を促し、正規雇用への転職や就職につなげる。	社会福祉課
05-03-05	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)	出産等を機に離職を余儀なくされた未就労の子育て中の女性を対象に、事業所別の個別就職相談会を開催。なお、子育て支援総合拠点では定期的な開催をめざす。	ワークイノベーション推進室
05-03-06	ひとり親が気軽に相談しやすい相談窓口の環境整備	仕事などにより平日に相談来所しにくいひとり親に対して、現況届の受付時期に合わせ休日相談を実施する。	社会福祉課
05-03-07	子育て支援総合拠点の整備・活用	(再掲)	関係課

主要手段 06 (2桁)	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		
	指標	基準値	目標値
	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	—
	自分にはよい所があると思う児童生徒の割合 (※夢実現力行動プラン)	小学校 82.0% 中学校 72.4% 2020年度 ※男女別なし	—

主要手段を実現するための 具体的手段 06-01 (4桁)	保育園・こども園・幼稚園・学校等でジェンダー視点を 取り入れた保育・教育が行われている		
	指標	基準値	目標値
	市立小・中学校の教員に占める女性の割合 (男女・年代別は別途把握)	50.1% 小学校 58% 中学校 33% 2020.5.1	—
	市立小・中学校の教頭以上に占める女性の割合 (校長・教頭)	5.3% 2020.4.1	10% (後期:20%)

市立小・中学校の主幹教諭に占める女性の割合	51.3% 2020.4.1	—
学校経営研修会実施回数	5回 2019年度	5回/年
多様性（ジェンダー含む）がテーマの絵本の蔵書数 （全39園に毎年1冊ずつ増やす）	— 2021年度から 実施	各園5冊

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
06-01-01	ジェンダーギャップ解消に係る教職員研修の実施	学校運営への積極的な参加を促し、ジェンダーギャップ解消の視点等を取り入れるなど、人材育成と効果的な学校運営の推進を図るため、ミドルリーダーを対象に学校経営研修会を開催する。	こども教育課
06-01-02	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	保育園・認定こども園・幼稚園で多様性（ジェンダー含む）がテーマの絵本等を購入して活用する。（全園に毎年1冊ずつ増やす）全39園（公立・私立含む）	こども育成課
06-01-03	メモリアル防災・減災授業の教材づくり	少年期におけるジェンダー視点を取り入れた教育はジェンダーギャップ解消には必須である。毎年幼稚園、小・中学校で実施している台風23号メモリアル防災・減災授業の教材の中に、例えば災害時の避難所におけるジェンダーギャップの解消の考え方等をトピックス的に盛り込み、先生方から考え方について指導いただく。	防災課

主要手段を実現するための 具体的手段 06-02（4桁）	子どもたちが性別にとらわれず自分のありたい姿を描き、実現に向けて行動している		
指標	基準値	目標値	
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）	（再掲）		
自分にはよい所があると思う児童生徒の割合 （※夢実現力行動プラン）	（再掲）		
中学校の保健体育科等で「デートDV」を取り上げる学校数（割合）	100% 2019年度実績	100%	

具体的手段を実現するための事業		事業概要	担当課
06-02-01	ジェンダーギャップ解消に係る学習の推進	①中学校3年生社会科「公民的分野」における男女共同参画社会についての学習 ②小・中学校での家庭科「家族の生活(小)」「自分の生活と家族・家庭生活(中)」におけるワーク・ライフ・バランスについての学習 ③小中学校での道徳、総合的な学習の時間、コミュニケーション教育等を活用し、他者理解と合意形成についての学習 ④ふるさと学習(中学校での市長講話) ⑤中学校での進路学習(キャリアデザイン) ⑥生徒会リーダー研修会でのテーマ	こども教育課
06-02-02	デートDV防止教育	中学校の保健体育科、学級活動、総合的な学習の時間等において、デートDVの正しい知識と適切に対応できるスキルを学習し、自他の価値を尊重しようとする意欲や態度を育成する。	こども教育課
06-02-03	高校でジェンダー視点を取り入れたキャリア教育の取組み促進(啓発)		ワークイノベーション推進室

有識者からのメッセージ

学識経験者委員 目黒 依子さん（上智大学名誉教授）



自治体の未来は、住民にとって魅力ある目標を掲げ、そのための社会の仕組みを作るかどうかに掛かっています。「ジェンダーギャップ解消戦略」は、「小さな世界都市」を基本構想の中に掲げる豊岡市に相応しい賢明な選択です。なぜなら、「世界の価値観を変革しなければ今後の経済成長は可能ではない」という国際社会の合意の柱にジェンダー平等があり、日本はその点で大きく遅れているからです。「魅力あるまち豊岡モデル」の実現で日本の未来を拓きましょう！

豊岡市ジェンダー平等推進アドバイザー 大崎 麻子さん（関西学院大学客員教授）



ジェンダーギャップ解消に向けた市民主体の取組みは、豊岡市の歴史の新たなる1ページとなりますね。誰もが持って生まれた可能性を開花できる豊岡市。市民の多様な発想や力を生かして、あらゆる変化に柔軟に対応できる豊岡市。50年後に豊岡に暮らす人々は、そんなコミュニティを全国に先駆けて創った、2021年の皆さんの先進性に驚き、感謝することでしょう。そんな様子を想像しながら、行動してください。応援しています！

オブザーバー（内閣府地域活性化伝道師）
（一社）ローカルソリューションズ 代表理事 田中 淳一さん



ジェンダーギャップの解消とは、みんなが自分らしく生きることができ「寛容な社会」の前提条件です。ジェンダーギャップの解消は、若い人の活躍を実現します。ジェンダーギャップの解消は、移住者を惹きつけます。ジェンダーギャップの解消は、少子化の解消に繋がります。ジェンダーギャップの解消は、観光の振興を促進します。ジェンダーギャップの解消は、豊岡の未来に直結します。そう信じてください。そして行動してください。みんなで頑張りましょう！

戦略会議委員からひとこと

今井 秀司さん

行動宣言『IPPO TOYOOKAでの女性起業相談件数を増加させていく』

7万人強の町、豊岡市から日本に発信するジェンダーギャップ解消戦略は相当なインパクトを国民に与えると思います。

性差による利害がなくなることは現代に求められる文化的進歩だと思います。

大槻 恭子さん

行動宣言『皆が新しい意識を開けるようにソーシャルアントレプレナーとして仕掛けづくりを諦めない！』

「経営者は男になりなさい」「男性看護師は仕事あるの？」起業をしてから投げられた言葉。人は無意識のうちに様々な思い込みをしていて、それが重要な意思決定にまで影響を与えている。無意識を意識へ、ジェンダーバイアスが弊害を生まない仕組み作りを！

岡本 脩さん

行動宣言『婿入り修行と情報発信』

人口減少や少子高齢化の影響で豊岡市の経済は悪い方向に進むことが予想されます。

些細なことでも「行動する」ことが大切です。私も日々の生活で意識をしていこうと思います。皆様も未来の豊岡市のために小さな一歩を踏み出しましょう。

岡本 慎二さん

行動宣言『「とよおかフェアネス！！」ジェンダーギャップを解消し公平で多様性を重視する企業の仲間を増やす』

これからのビジネスは、ジェンダーギャップ解消はもちろんのこと、フェアで多様性を受け入れないと未来がないことを痛感しました。同じ価値観を持つ企業の仲間を増やして豊岡市の発展を経済界から支援していきたいと思っています。

倉田 晴美さん

行動宣言『明日のためにできることから始めます！！ジェンダーも年齢も関係なく「一人一人の尊重から』』

改めてまず知ることが大切だと感じました。先生方、委員の皆様のさまざまなアイデアや考えに触れ、素直に「へえー！」「なるほど！」と刺激を受けました。次は、目標を共有し実現につなげられたら、と。そのために自分自身も行動していきます。

坂井 健次さん

行動宣言『女性目線での改善活動』

委員の皆様が本音で話していただくことによって自分自身への気づきがありました。今までの考え方とは少し視点を変え、自分だけではなく、男女関係なく、より良い環境にしていけるよう自分の周りから少しずつ活動していきたいと思っています。

西村 勲さん

行動宣言『地域ビジョン計画にジェンダーギャップ解消を盛り込む』

地域の視点で、ジェンダーギャップ解消に取り組みます。今策定を検討している、地区コミュニティの地域ビジョン計画に盛り込み、事業を通じて、できることは積極的に、明るく楽しく実行していきます。

福田 倫子さん

行動宣言『女性として“豊岡市だから”活躍できる姿を発信していく』

委員会で、未来の豊岡市に思いを馳せた時、私達や未来の子ども達が、自然に互いを尊重し合う姿が見えました。そのために大切なのは、皆がまず「現状を知ること」。誰かを悪者にせず、常に「何ができるか」を考え続けたいです。

森本 七重さん

行動宣言『「あの人は」「あの子は」と見た目で判断しない』

10代の時に、出光佐三氏の対談誌を目にしてから、つまずいた時は、いつも「我は我、人は人 されど我が人生」という言葉を思い出してきました。生きにくさを感じる今だからこそ、命を大切に自分らしく生きていく事が大事と改めて感じた会議でした。



参考資料等

- 1 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議 委員名簿（五十音順）
- 2 戦略の策定経過
- 3 パブリック・コメント結果概要
- 4 豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例
- 5 起こりうるシナリオ
- 6 演劇ワークショップ【無意識のバイアスチェックシート】
- 7 演劇ワークショップ「理事長にふさわしい人」
- 8 用語集
- 9 関連調査（別冊）
 - (1) 「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（仮）」策定に向けた提言（2019）
報告者：目黒依子氏・大崎麻子氏
 - (2) 男女共同参画社会の実現に向けての市民意識調査（2017）
 - (3) 男女共同参画社会の実現に向けての事業所意識調査（2017）
 - (4) 豊岡市とジェンダー平等：SDGsに基づく地域課題の抽出（2019）

1 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議 委員名簿（五十音順）

任期：2020年4月21日から2022年4月20日まで

No.	氏名	性別	区分	備考
1	今井 秀司	男	起業支援者	ピースライフジャパン代表 IPPO TOYOOKA 経営相談員
2	大槻 恭子	女	経営者	一般社団法人ソーシャルデザイン リガレッセ 代表理事
3	岡本 脩	男	20代若者	中田工芸株式会社
4	岡本 慎二	男	経営者	豊岡商工会議所会頭 株式会社東豊精工 代表取締役社長 豊岡市ワークイノベーション推進会議会長
5	倉田 晴美	女	教員	兵庫県立和田山高等学校 教頭
6	坂井 健次	男	子育てしながら働く人	東海バネ工業株式会社
7	西村 勲	男	地域関係者	日高地区コミュニティ「きらめき日高」会長
8	福田 倫子	女	子育てしながら働く人	劇団青年団俳優（Iターン）
9	目黒 依子	女	学識経験者	上智大学名誉教授 Gender Action Platform 理事長
10	森本 七重	女	地域関係者	社会福祉法人豊友会常勤理事 ななえの学校～きまぐれ教室～代表

【アドバイザー】

豊岡市ジェンダー平等推進アドバイザー 大崎麻子氏
(関西学院大学客員教授・Gender Action Platform 理事)

【オブザーバー】

一般社団法人ローカルソリューションズ代表理事 田中淳一氏
(内閣府地域活性化伝道師)

2 戦略の策定経過

年度	年月日	項目	概要
2019	2019.8～ 2019.12	ジェンダーギャップ解消戦略（仮）策定に向けた調査分析等	・専門家による職場・家庭・地域におけるジェンダー意識、背景要因の抽出分析により、戦略策定に向けた提言書を作成。 （目黒依子氏・大崎麻子氏）
	2019.12.2	戦略策定に向けた提言・提言報告会	
	2020.2.9	高校生ワークショップ	・豊岡市の未来のシナリオを描くワークショップ「私たちが将来暮らしたい、働きたい豊岡市とは」
	2020.2.12	20代ワークショップ	・豊岡市の未来のシナリオを描くワークショップ「豊岡市で暮らし働くにあたって求めること・できること」
2020	2020.4.21	豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議設置	
	2020.8	経営者ヒアリング調査	・ジェンダーギャップの解消を経営戦略として捉え、具体的な施策を導入している市内事業所経営者へのヒアリング調査
	2020.9.23	第1回豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議	・無意識の偏見に気づくワーク ・高校生・20代の意見の共有、高校生ワークショップの動画視聴 ・ジェンダーギャップが解消された未来を描き、実現に向けて個人、家庭、学校、職場、地域、行政ができることについて意見交換
	2020.11.19	第2回豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議	・有識者による講義 （市内事業所の先進事例紹介含む） ・ワークショップ ジェンダーギャップが解消された豊岡市のありたい姿を実現するための短期・中長期の事業案を考える
	2020.12.16	第3回豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議	・「ありたい姿」の最終化に向けた検討 ・地域における具体的事業案の検討（地域防災をテーマ） ・演劇ワークショップ「理事長にふさわしい人」 ・委員の行動宣言
	2021.1.12	豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略策定に向けた提言	・戦略会議委員から市長に提言書を提出
	2021.2	戦略素案まとめ	
	2021.2.15 ～3.1	パブリック・コメント	
	2021.3	戦略策定	

3 パブリック・コメント結果概要

- (1) 意見募集期間
2021年2月15日（月）～2021年3月1日（月）
- (2) 意見の提出方法
郵送、FAX、Eメール、持参
- (3) 周知方法
募集記事を豊岡市ホームページに掲載したほか、市役所4階のワークイノベーション推進室、各振興局地域振興課の窓口に資料を設置した。
- (4) 実施結果
 - ア 意見提出者
18人（内訳 男性9人・女性9人）
※Eメール6人・FAX12人
 - イ 意見の詳細
18件（35件）
内訳
 - ・若者が帰ってこないこと（若者回復率）について（6）
 - ・若者との連携について（1）
 - ・LGBTについて（1）
 - ・取組みの認知・浸透について（8）
 - ・家庭内の家事等の分担について（3）
 - ・子育て支援に関することについて（2）
 - ・男性の育児休業の取得について（1）
 - ・教育の場での取組みについて（1）
 - ・女性自身の意識改革について（1）
 - ・個人の特性を重視することについて（1）
 - ・機会の平等・結果の平等について（1）
 - ・女性の登用について（1）
 - ・数値目標の設定について（1）
 - ・未来シナリオについて（1）
 - ・自分ごととして（ご意見）（1）
 - ・経営者として（ご意見）（1）
 - ・取組みへの期待（1）
 - ・その他（本計画外）（3）

4 豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例

とよおかし

豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例

平成24年6月27日 条例第40号

(ふるさとへの想い)

日本の空から一度は姿を消したコウノトリが、再び豊岡の空に羽ばたきました。

田んぼの中に、実りを手にする人々の笑顔や子どもたちの姿、そしてさまざまな生きものが戻りつつあります。

わたしたちのふるさとは、家族や親戚、近所の人と一緒に稲の一株一株をおろそかにすることなく収穫する風景があり、人と人がつながり合う暮らしが大切にされていました。

(未来への責任)

今を生きるわたしたちは、改めて過去を見つめ直し、一人一人のいのち、一つ一つのいのちがかげがえのないものであること、すべてのいのちは自然界の一員としてつながっていること、そしていのちは互いに支え合っていることを深く理解し、まちづくりの基礎として未来に引き継いでいかなければなりません。

(いのちへの共感)

わたしたちは、みんな何かでつながっています。そして、一つ一つが互いに大切な一員として結び付いて自然界を成しており、不必要といえるものは何もありません。

自分のいのちには、かぎがあります。だからいとおしく、大切なものです。

自分のいのちに思いを寄せ、他のいのちに思いを寄せる。その繰り返しの中から、いのちへの共感が生まれてきます。

(まちづくりへの決意)

戦争や大災害で絶たれたいのちへの痛恨の思い、人権問題への真剣な取り組み、偉大なる先人たちの取り組み、さまざまなことへ挑戦する人々の姿勢への共鳴、コウノトリの野生復帰から得られた人と生きものとの共生など、これまで豊岡が積み重ねてきた経験は、いのちへの共感となつてつながり、大きな輝きを放っていくものと信じています。

わたしたちは、これからのまちづくりの中

で、さまざまないのちがつながる取組みを自ら実践し、「いのちへの共感に満ちたまちづくり」を広げ、深めていくことを決意します。

(この条例が目指すこと)

第1条 この条例は、市が、いのちへの共感に満ちたまちをつくるための基本的な考え方、方法や役割を定めます。また、市と市民(以下「わたしたち」という。)の協力と共感のもと、まちづくりを進め、未来に引き継いでいくことを目的とします。

(基本的な考え方)

第2条 わたしたちは、次の基本的な考え方に基づき、「いのちへの共感に満ちたまちづくり」を進めていきます。

- (1) 限られているいのちを大切にします。
- (2) いのちのつながりを広げ、深めていきます。
- (3) いのちのつながりを未来へ引き継いでいきます。

(条例の位置付け)

第3条 市は、この条例の理念を、市が定め、実施する基本的計画の根底に置きます。

(市の役割)

第4条 市は、市民が暮らしと歴史の中で経験したいいのちへの共感を、さらに広げ、深めるために、市民と協働してまちづくりを進めます。

(市民の役割)

第5条 市民は、暮らしの中で互いのいのちの尊さ、家族・地域のつながりを大切に、市や地域、学校、企業等と広く連携して、生き生きと暮らせるまちづくりを進めます。

(取組みの方法)

第6条 わたしたちは、これまで実践してきた次のまちづくりを基本に、具体的な取組みを進め、さまざまな分野の取組みと連携して広げていきます。

- (1) いのちを守るまちづくり
- (2) 一人一人を尊重するまちづくり
- (3) ふるさとを愛するまちづくり
- (4) 挑戦する心を育むまちづくり
- (5) 人と生きものが共生するまちづくり

(いのちを守るまちづくり)

第7条 わたしたちは、かけがえのない日常を一瞬にして奪った戦争と大災害を教訓に、地域のつながりや支え合いと平和な日常の大切さを学んできました。わたしたちは、次のとおりいのちを守るまちづくりを進めていき

ます。

- (1) 防災力の向上を図るために訓練や研修を進め、災害時に「公助」「共助」「自助」を連携させ、災害に強い体制づくりを進めていきます。
- (2) 生涯を通じて健康で生きがいを持って、心豊かに暮らすことができる「歩いて暮らすまちづくり」を進めていきます。
- (3) 安心して子どもを産み、育て、子どもたちの笑顔が輝くまちをつくるため、まちぐるみで子育て支援活動を進めていきます。

(一人一人を尊重するまちづくり)

第8条 わたしたちは、互いの違いを認め合い、たくさんの人に支えられ、生かされていることを理解し、すべての人が人として尊重されるまちを目指して努力を続けてきました。わたしたちは、次のとおり一人一人を尊重するまちづくりを進めていきます。

- (1) 年齢、性別、障害、文化等の違いにかかわらず、一人一人が持てる力を発揮して、生き生きと社会に参加し、活動ができるユニバーサル社会づくりを進めていきます。
- (2) 一人一人が地域の一員として、自発的かつ自律的に男女共同参画社会づくりのための活動に参画し、人と人、家族や地域社会との絆を深め、互いに支え合うまちづくりを進めていきます。
- (3) すべての人が、人権侵害を受けることなく、生涯を通じて健やかに暮らすことができるまちにするため、人権教育や啓発を進めていきます。

(ふるさとを愛するまちづくり)

第9条 わたしたちは、地域ぐるみで人とふるさとを育てるために「いのちの教育」や「村を育てる学力」づくりを学んできました。わたしたちは、次のとおりふるさとを愛するまちづくりを進めていきます。

- (1) 一人一人が輝き、ふるさとを愛する子どもを育む教育に取り組んでいきます。
- (2) 生きる力、助け合う心を持った子どもたちを地域全体で育てる自然体験や農業体験を進めていきます。
- (3) 地域の活性化やコミュニティ活動の促進を図り、地域らしさを生かしたまちづくりを進めていきます。

(挑戦する心を育むまちづくり)

第10条 わたしたちは、大いなる好奇心を持ち続け、不撓不屈の精神で未知の世界を切り拓

いていく人々に惜しみない拍手を送ってきました。わたしたちは、次のとおり挑戦する心を育むまちづくりを進めていきます。

- (1) どんな困難に遭っても決してくじけない心や、生きる力を育てるために、「子どもの野生復帰大作戦」等の取組みを進めていきます。
- (2) 目標に向かって進む謙虚でひたむきな姿勢や、人々に夢と希望、そして勇気を与える創造的な行動を顕彰する取組みを進めていきます。

(人と生きものが共生するまちづくり)

第11条 わたしたちは、コウノトリの野生復帰の取組みを通して、自然界のさまざまないのちがかかわり合って生きていることに改めて気付かされました。わたしたちは、次のとおり人と生きものが共生するまちづくりを進めていきます。

- (1) 生きものと共生するまちづくりを進めるため、「生物多様性地域戦略」に取り組んでいきます。
- (2) 安全・安心な農産物と多様な生きものを育み、環境負荷の軽減に配慮した「環境創造型農業」を進めていきます。
- (3) 5月20日の「生きもの共生の日」を広め、いのちのつながりを大切にする啓発活動に取り組んでいきます。
- (4) いのちと環境を守るため、持続可能な自然エネルギーの利活用や省エネルギーを進めていきます。

(その他)

第12条 この条例に定めるもののほかに必要な事項は、市長及び教育委員会等が定めます。

附 則

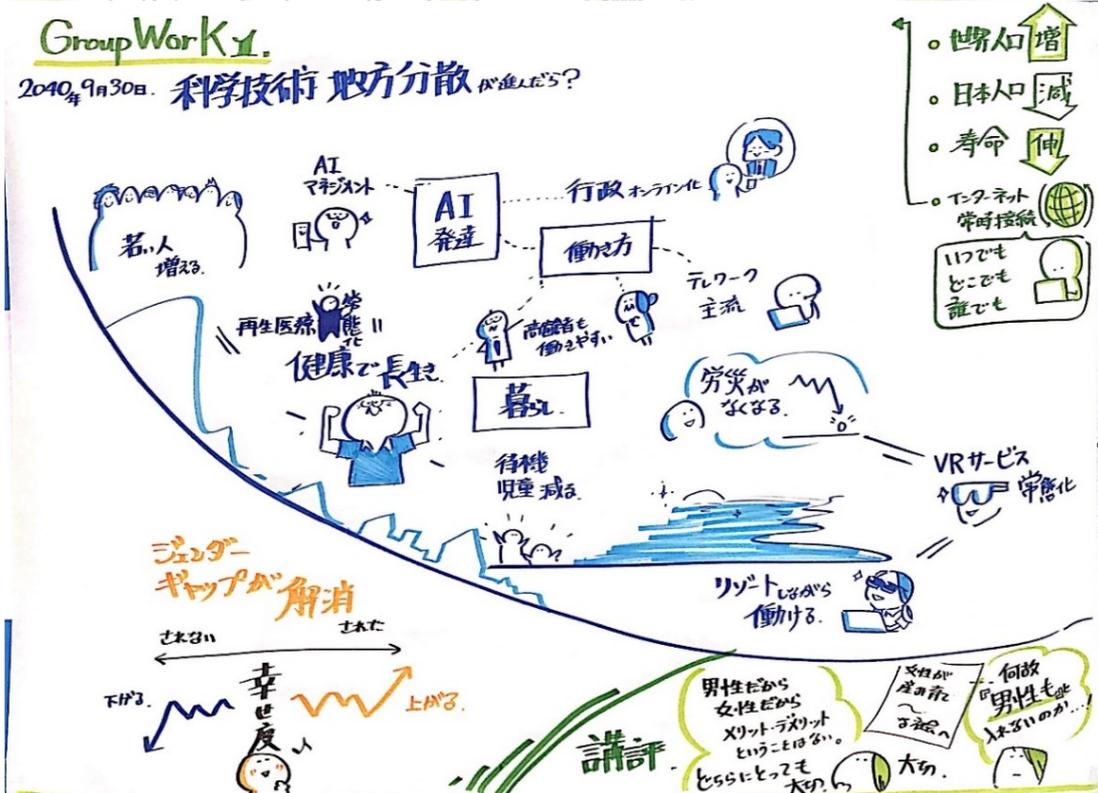
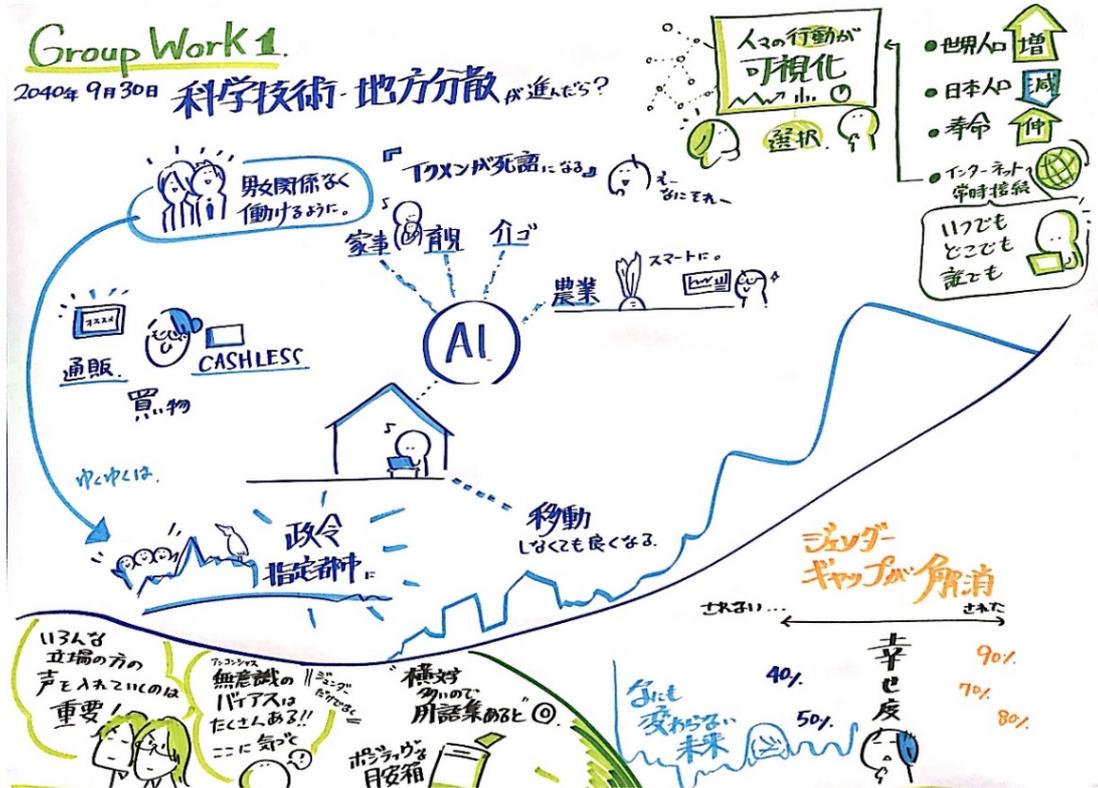
この条例は、公布の日から施行します。

5 起こりうるシナリオ

地方分散が促進され、かつIT・AIを活用した未来のシナリオプランニング

【第1回戦略会議 グループワーク「地方分散が促進され、IT・AIを活用した20年後の未来がどのような社会になるかを意見交換」】

2020年に起こった新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、今後人々の価値観などに大きな変化が起こると想定される“暮らす場所”「地方分散⇔都市一極集中」と仕事や生活において避けては通れない“技術革新”「IT・AIなどの技術を積極的に活用⇔依存」という軸で意見交換を行った。



ジェンダーギャップが解消した 20 年後のまちの姿を描く

例えば、地方分散が進み、IT・AIを活用した未来がどのような社会になるかのシナリオ

仕事	テレワークが主流になり、地方に住んでいてもいろんな仕事ができるようになる。AIにより男女関係なく同じような働き方ができ、農業などの労働力不足をAIやITで補う。高齢者でも仕事ができるようになる。
家庭	ジェンダーギャップが解消され、夫婦で家事・育児を担うことが当たり前になる。保育所の待機児童が解消される。「イクメン」がすでに死語になる。
暮らし	再生医療が常態化し、人々が心も身体も健康で長生きしている。コミュニケーション力も向上し暮らしが豊かになる。ロボットと共存し、介護にもAIが搭載され、人の負担が減る。また、買い物はキャッシュレス化が進み、買い物に行かなくてもネット通販で済む。誰でもITを活用できる。70代でもまだまだ若いというイメージ。
教育	地方に暮らしていても、レベルの高い教育が受けられるようになる。学校間のオンライン交流・連携が進む。
移動	車の自動運転化が発達し、運転しなくても移動できるようになる。技術の発達で、移動の時間が短縮される。
公共交通	空港網・道路網の整備により、物理的距離感が短縮される。生活は豊岡市で、遊びは都会が可能になる。但馬空港が国際空港化され、世界中の富裕層が長期滞在し、エンターテインメントを楽しむ世界的リゾートになる。交通事故もなくなる。
中小企業	中小企業の再編が進み、国際競争力のあるベンチャー企業が誕生する。管理職になりたいという女性も増え、女性の職業観が変わる。
地域	地方が自立し、エリア・マネジメントされている。若い人が田舎にも増え、活気づいている。自然と人々が共生でき、オーガニックの農業が増え、生産性も向上する。女性のリーダーが増える。
行政	豊岡市が政令指定都市になっている。豊岡市を中心とした北近畿州の誕生。広域行政により教育・医療等の問題が解決する。行政システムはオンライン化。議員や区長なども女性が増え、女性の市長も誕生する。

6 演劇ワークショップ【無意識のバイアスチェックシート】

- ・第1回豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議において実施した体験ワークショップ。
- ・性別役割分担など無意識の偏見、思い込み、決めつけなどがあると思われる項目にチェックを入れる。(劇団青年団劇作家 工藤千夏氏作成)

無意識のバイアス チェックリスト1

結婚式祝辞 男性 54歳 (会社員)

No	チェック項目	チェック
1	真一（新郎）さん、優里（新婦）さん、本日は誠におめでとうございます。 ご両家の皆様にも心よりお慶び申し上げます。株式会社 OKATOYO の豊岡と申します。	<input type="checkbox"/>
2	甚だ僣ではございますが、新郎新婦が共に弊社の第一営業部に勤務されております関係で、 お二人の上司として、ひとことご挨拶させていただきます。	<input type="checkbox"/>
3	真一くんが入社され、私の部に配属されたのは、今から5年ほど前になります。	<input type="checkbox"/>
4	意欲的に仕事に取り組み、どんなに厳しい局面でも男らしく責任感を持って対応する真一くんは、 周りの同僚や取引先からも厚い信頼を得ています。	<input type="checkbox"/>
5	まあ、男気があり過ぎて、責任感というより、 夢中になると、時間も食事も忘れてしまうようなところもあるようですが（笑）。	<input type="checkbox"/>
6	彼を支える良き伴侶が見つければいいと密かに心配をしておりましたところ、実は、我が部で、いえ、 我が社で一二を争う美女をすでにゲットしていたということで、非常に頼もしい限りです。	<input type="checkbox"/>
7	新婦は、弊社の慣例によって、ご結婚の報告を受けたあと配置替えになっています。	<input type="checkbox"/>
8	優里ちゃんの入ってくれるおいしいお茶をもう飲めないかと思うと、正直ちょっと寂しい気持ちもございま す。でも、優里ちゃん、これからは、あのおいしいお茶は、真一くんだけに淹れてあげてください。	<input type="checkbox"/>
9	理解ある上司としての（笑）私の信念ですが、良き仕事は良き家庭があつてこそです。	<input type="checkbox"/>
10	仕事で遅く帰ることもあると思いますが、同じ職場で務めた経験を生かして真一くんの仕事を深く理 解し、これからも真一くんを支えてあげて頂けたらと思います。	<input type="checkbox"/>
11	そして、どうか、早く可愛い赤ちゃんを産んで、幸せな家庭の礎を築き、 ご両親を安心させてあげてください。	<input type="checkbox"/>
12	真一くんは、絶対に優里ちゃんを幸せにします！彼を生涯の伴侶に選ばれた新婦は さすがお目が高いと、お二人の上司として太鼓判を押します。	<input type="checkbox"/>
13	長くなりましたが、若いおふたりの末永いご多幸とご両家の繁栄をお祈りいたしまして、 私のお祝いの言葉とさせていただきます。ありがとうございました。	<input type="checkbox"/>

無意識のバイアス チェックリスト②

新聞への意見投稿（エッセイ風） 女性 65歳（元・中学校教員）

No	チェック項目	チェック
1	SNSで「ポテサラ論争」なるものが流行していると聞いてはいたが、なんと、まさしく同じ局面に出くわした。	<input type="checkbox"/>
2	スーパーマーケットの惣菜コーナーを通りかかったら、「母親ならポテトサラダくらい作ったらどうだ！」という怒声が響いたのだ。	<input type="checkbox"/>
3	私が振り向くと、決して若いとは言えない後期高齢者の男性が、幼児連れの若い母親を怒鳴っていた。元になった出来事の詳細は知らないが、この母親は負けていなかった。	<input type="checkbox"/>
4	なんと、「じじい、流行りに乗っかってんじゃねーよ！」と、言い返したのだ。小さな娘も「じじい、流行りに乗っかってんじゃねーよ！」と、口真似をする。	<input type="checkbox"/>
5	「失礼な！ 女のくせにその言葉遣いはなんだ！ 母親のしつけがなっとらんから、娘もそんな風に育つんだ！」負けずに、じじいも、失礼、後期高齢者の男性も言い返した。	<input type="checkbox"/>
6	もはやポテサラのパックが飛び交わんばかり。「ポテサラ論争」ではなく、「ポテサラ戦争」の様相である。	<input type="checkbox"/>
7	さて、この話、価値観の違いを議論する素材が、ポテトサラダであるという点が絶妙だ。ポピュラーな料理で誰でも知っているわりに、手間がかかる。それなのに、メインディッシュではない。	<input type="checkbox"/>
8	おそらく、この一見、元・会社重役風に見える男性は、ポテトサラダの作り方を知らないのだろう。台所に立つこともなく、妻が用意した食事を「ありがとう」の一言もなく、当たり前のように食す輩に違いない。	<input type="checkbox"/>
9	ところで、私はこの母親のひどく疲れた表情が気になった。きっとパート勤めか何かで、家事に費やす時間がないのだろう。	<input type="checkbox"/>
10	専業主婦じゃないのだから、晩御飯のおかずを一品増やすために、ポテトサラダくらいどどん買いなさい。	<input type="checkbox"/>
11	昨今は、子供の弁当にコンビニ弁当を持たせる母親さえいる世の中だ。夕食のテーブルに買って来た惣菜が並ぶことなど、たいしたことではない。	<input type="checkbox"/>
12	本当は、私の手作りのポテトサラダを贈りたいくらいだが、お節介ババアの、失礼、見ず知らずの後期高齢者女性が手塩にかけたポテサラがいきなり届いても困るだろう。	<input type="checkbox"/>
13	だから、働くママ達にエールだけ贈りたい。「頑張れ！ 働くならポテトサラダくらい買ったらどうだ！」	<input type="checkbox"/>

7 演劇ワークショップ「理事長にふさわしい人」

・第3回豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議において実施した演劇的手法によるワークショップ。(劇団青年団劇作家 工藤千夏氏作成・進行)

【実施方法】

- ① 3人ずつの3チーム(A、B、C)に分かれています。3人の登場人物の誰を演じていただくか、あらかじめスタッフがキャスティングおよびチーム編成し、お伝えします。
- ② チームAにリーディングをして頂き、全体でストーリーを共有します。
- ③ 演劇は、誰が理事長にふさわしいか結論を出さずに途中で終わっています。チームごとに、割り振られたキャストとして、その役柄の立場や思いから、誰がふさわしいか話し合ってください。〈10分間〉
- ④ 理事長に決まった人が、その役柄のキャラクターのまま、挨拶とどういう経緯で決まったのか、簡単な説明をして頂きます。(他の2人も役柄のまま、発言しても構いません)〈1チーム2分〉
- ⑤ WS参加者ご本人としての発言を頂戴しながら、演出家が振り返りをします。

●スキット『理事長にふさわしい人』の設定

豊岡市への移住促進をフォローするNPO法人「とよおかハピネス」の立ち上げ準備が進んでいる。立ち上げに際し、コアメンバーの3人が集まり、理事長を誰にするか話し合うことになった。三人ともNPOに必要な人材であり、ここまで仲良く協力しうまく進んでいた。だが、それぞれが理事長にふさわしいと思う人物は全く違っていった……。

●ゴール

誰が理事長にふさわしいか？

理由は？

●登場人物

市田(男性 66歳) 自分が理事長にふさわしいと思っている。

自営業の家電販売会社を息子に譲って隠居状態。

仁科(女性 71歳) 山東が理事長にふさわしいと思っている。

50歳まで中学校教員。姑の介護のために仕事をやめ55歳のときに姑が他界。その後は、日本語教師の資格をとり、ボランティア活動をしている。

山東(女性 27歳) 仁科が理事長にふさわしいと思っている。

夫のUターンで豊岡市に引っ越してくる前は、結婚・出産後も派遣社員として働いていた。

市田、仁科、山東の三人が、公民館の会議室で会議をしている。

仁科　じゃあ、確認しますね。問い合わせ番号216の対応は市田さん。217の対応は山東さん、ということでお願いします。

山東　はい。

市田　216の二人はご夫婦じゃないんだっけ？

仁科　ちょっと、わからないですねえ。

市田　わからないの？

山東　問い合わせフォームに記入された名前は、名字が違ってます。でも、事実婚かもしれないし。

市田　じゃ、山東さん、216やってよ。私、217の方、担当するから。

山東　いいですけど。

市田 悪いね。私、そういうの、ちょっとね。

仁科 そういうのって？

市田 籍入れてない男女と一緒に暮らすとか。ま、別に、ふしだらとか思ってる訳じゃないんだけどさ。娘さんの親御さんは大丈夫なのかなって、つついっついに要らない心配しちゃって。

山東 男性同士かもしれないですよ。啓（けい）さんって名前どっちでもありだし、性別にチェック入ってなかったんで。一緒にウェブデザインの会社やってらっしゃるんですけど。

市田 なーんだ。仕事のパートナーか。

山東 プライベートもパートナーかもしれませんけど。

市田 あっちゃん。だから、そういうの、山東ちゃんにお願いしたいの。ね、お願い。

山東 いいですよ。わかりました。

仁科 市田さん、担当は変わってもらってもいいけど、偏見だけはもたないでくださいね。移住を希望されている方が みんな幸せに暮らせるようフォローする、そのために私たちは活動してるんですから。

市田 もちろん、わかってます！ 「とよおかあ、ハピネス！」（ポーズを決める！）

仁科 じゃ、次。法人化にあたって NPO の理事長を決める件なんですけど。全体の会議にはかる前に、このコアメンバーで話しておきたいなって。

山東 その件なんですけど……。

仁科 ダメ？

山東 ダメっていうか、私みたいな若造じゃなくて、仁科さんや市田さんみたいなご経験のある／（次の仁科のセリフに断ち切られる）

仁科 私達みたいな年寄りダメよ。これからは、山東さんみたいな若い人が引っ張っていかなくっちゃ。東京から移住してきた山東さんなら、移住希望者の気持ちもよくわかるし。

山東 でも……。

仁科 なあに？

山東 義母（はは）も義父（ちち）も、主人も、なんて言うか……。出歩いてばっかりいるって、今でもいい顔しないんです。理事長とかなっちゃったら、何言われるか……。

市田 ま、移住する人たちはともかく、お偉いさんたちと、話、詰めたりするのは、山東ちゃんみたいな若い女の子じゃ無理でしょ。

山東 おっしゃる通りです。だから、私は仁科さんに「とよおかハピネス」の理事長になって頂きたいんです。

仁科 でも、こんな年寄りじゃ……。

山東 大丈夫ですよ。仁科さん、バリバリですもの。

市田 確かに仁科さんはとても 70 代には見えないし、あ、女性に年齢の話は失礼か。とにかく、本当によく やってくれてると思います。理事長はやっぱり男性の方が、何かとうまくいくんじゃないですかね？ この辺の会社も団体も、代表は男ばかりなんだからさ。仁科さんには副理事長をお願いして。

仁科 確かに、おじいさんばかりですよ。だからこそ、私は山東さんみたいな若い女性に責任あるポジションについてもらって、この街を変えていきたいんですよ。

山東 私、そんな器じゃありませんから。

仁科 いいえ、山東さんがいなかったら、NPO 法人にするなんて夢で終わってましたよ。

8 用語集

- ・ **SDGs** : SDGs (Sustainable Development Goals=持続可能な開発目標) は、2015年9月に国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「人間、地球及び繁栄のための行動計画」。持続可能な社会の実現に向けて2030年までに達成すべき17のゴールと169のターゲットを定めている。
- ・ **ユニコーン企業** : 創業から10年以内で、企業価値評価額が高い未上場のスタートアップ系ベンチャー企業のこと。ギリシャ神話に登場する一角獣の名前を使い「ユニコーン企業」と呼ばれている。一般にユニコーン企業と呼ばれるには、次の条件を満たす必要があるとされる。①創業から10年以内、②評価額10億ドル以上、③未上場、④テクノロジー企業。
- ・ **ベンチャー企業** : 明確な基準や定義はないが、一般に独自のアイデアや技術をもとにして、新しいサービスやビジネスを展開する企業とされている。新興企業と同じ意味で用いられることもあり、主に成長過程にある企業を指す。
- ・ **ダイバーシティ** : 直訳すると多様性という意味。集団において年齢、性別、人種、宗教、趣味、嗜好などさまざまな属性の人が集まった状態のこと。
- ・ **IT・AI** : ITは、Internet Technologyの略で情報技術と訳される。AIは、Artificial Intelligenceの略で人工知能と訳される。
- ・ **イクメン** : 子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。
- ・ **キャッシュレス** : クレジットカードや電子マネー、口座振替を利用して、紙幣・硬貨といった現金を使わずに支払い・受け取りを行う決済方法のこと。
- ・ **エリア・マネジメント** : 特定のエリアを単位に、民間が主体となって、まちづくりや地域経営(マネジメント)を積極的に行おうという取り組みのこと。
- ・ **オーガニック** : オーガニック(Organic)という英語にはいろんな意味があるが、一般的には「有機」という意味で用いられる。化学肥料や農薬などを極力使用せずに、自然の恵みを大切にした農業や栽培法、水産業に畜産業、加工方法全般を指す。そこから生まれる食べ物をオーガニック食品、または有機食品と呼ぶ。
- ・ **ワーク・ライフ・バランス** : 仕事と生活の調和が実現すること。具体的には、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。
- ・ **ユニバーサルデザイン** : 「ユニバーサル」=「普遍的な、全体の」という言葉が示しているように、「すべての人のためのデザイン」を意味し、年齢や障害の有無、体格、性別、国籍などにかかわらず、できるだけ多くの人にわかりやすく、最初からできるだけ多くの人が利用可能であるようにデザインすること。

- ・ **仕事の部門化**：仕事を分担して部門へ割り付けること。
- ・ **スマート化**：情報システムや各種装置に高度な情報処理能力あるいは管理・制御能力を持たせること。
- ・ **I o T**：Internet of Things（モノのインターネット）の略。具体的には、コンピュータなどの情報・通信機器だけでなく、世の中に存在する様々な物体(モノ)に通信機能を持たせ、インターネットに接続したり、相互に通信することにより、自動認識や自動制御、遠隔計測などを行うこと。
- ・ **ステレオタイプ**：多くの人に浸透している先入観、思い込み、認識、固定観念、レッテル、偏見、差別などの類型化された観念を指す。
- ・ **ジェネレーションギャップ**：世代（時代）による文化、価値観、思想などの相違のこと。
- ・ **ケアワーク**：ケアに基づく援助であり、その技術のこと。介護福祉士のことを「ケアワーカー」と呼ぶ。
- ・ **無償ケア労働**：家庭内・コミュニティ内における炊事、洗濯等の家事、育児、老人・病人の看護等を指す。人間の生存と福祉を支える重要な仕事であるにもかかわらず、無報酬であるがゆえにその重要性と社会・経済的価値が十分に認識されていない。
- ・ **キャリア設計**：「どんな仕事をしたいか」「どのような働き方や家庭生活を送りたいか」といった人生の理想を描き、理想の実現に向けた計画を設計すること。
- ・ **キャリア**：過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すもの。
- ・ **性別役割分業意識（性別役割分担意識）**：男女それぞれの責務や役割について明確に区分すること
- ・ **社員ファースト**：社員のことを最優先に考える姿勢・経営のこと。
- ・ **多様性**：※前述の「ダイバーシティ」と同様
- ・ **年功序列型**：年齢や勤続年数に応じて、役職・賃金を上昇させる人事制度のこと。
- ・ **フェアネス**：公正なこと。また、公平さ。
- ・ **ジェンダーバイアス**：男女の役割について固定的な観念を持つこと、社会の女性に対する評価や扱いが差別的であることや社会的・経済的実態に関する女性に対する神話を指す。
- ・ **ワークショップ**：本来は「作業場」「仕事場」を意味する言葉だが、現代では参加者の主体性を重視した体験型の講座、グループ学習、研究集会などを指す。

- ・ **SNS** : ソーシャルネットワーキングサービス (Social Networking Service) の略。登録された利用者同士が交流できる Web サイトの会員制サービスのこと。
- ・ **ポテサラ論争** : 惣菜コーナーで子ども連れの女性が、高齢男性から「母親ならポテトサラダくらい作ったらどうだ」と言われる現場に居合わせたという Twitter への投稿がきっかけとなり、世代差や男女問題、育児や母親への無理解、ポテサラは簡単な料理なのかなど、さまざまな視点から論争が巻き起こった。
- ・ **WEPs** : Women's Empowerment Principles (女性のエンパワーメント原則) の略。企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されている。
- ・ **デートDV** : 親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのこと。相手の交友関係や行動をしばる、どなったり暴力をふるう性行為を強要する、避妊に協力しないなど、さまざまな形の暴力を含む。

9 関連調査 (別冊)

- (1) 「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略 (仮)」策定に向けた提言 (2019)
報告者 : 目黒依子氏・大崎麻子氏
- (2) 男女共同参画社会の実現に向けての市民意識調査 (2017)
- (3) 男女共同参画社会の実現に向けての事業所意識調査 (2017)
- (4) 豊岡市とジェンダー平等 : SDGs に基づく地域課題の抽出 (2019)



豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略

2021年3月

豊岡市 総務部 ワークイノベーション推進室