

---

## 第4次 豊岡市男女共同参画プラン

だれもがいきいきと暮らすことができる寛容な社会

2022年3月

豊岡市

---

## はじめに

多様性はまちの原動力になると信じています。

そのためにも、すべての人が、互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が望まれます。

市民の皆さまが「住んで良かった」と感じ、平穏な日々の暮らしを守ることができるまち、心地よく、安心して生活を送ることができるまちづくりを進めます。

市では、平成 24（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、その理念を根幹に置いてまちづくりを進めるとともに、平成 29（2017）年に「第 3 次豊岡市男女共同参画プラン」を策定するなどして、男女共同参画社会の実現を目指した取組を進めてきました。

さらには、令和 3（2021）年 3 月に「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を策定し、男女の平等を阻んでいる社会のありようを「社会的・文化的に作り上げられてきた男女格差」としてとらえ、その是正を図る取組も進めています。

このたび、第 3 次プランの計画期間が本年 3 月末で満了することから、令和 4（2022）年度から 5 年間を計画期間とする「第 4 次豊岡市男女共同参画プラン」を策定しました。

男女共同参画社会は、行政だけでなく市民の皆さまをはじめ、家庭、地域、事業所、学校などがそれぞれの役割を担いながら、相互に連携し協力することによってはじめて実現するものと考えます。

第 4 次プランの基本理念には、「だれもがいきいきと暮らすことができる寛容な社会」の実現を掲げ、自分ごととしてとらえ行動していただく市民の皆さまがお一人でも多く増えるよう、一歩ずつ着実に取り組んでまいります。

プランの策定にあたり、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。

令和 4（2022）年 3 月

豊岡市長 **関貫久仁郎**

# 目 次

第1章	計画の基本的な考え方	2
1	計画の目的	2
2	計画の位置づけ	2
3	計画の期間	2
4	これまでの取組状況	3
5	基本理念	5
6	基本目標と施策の柱	6
7	施策体系図	7
8	第4次プランの主なポイント	8
第2章	豊岡市の現状と課題・計画の内容	9
1	豊岡市における第4次計画策定の社会的背景と課題	9
2	暮らしの中の性別役割分担の現状	18
3	豊岡市における男女共同参画に関する現状と課題	24
4	計画の内容	30
第3章	計画の推進に向けて	50
1	計画の推進体制	50
2	数値目標	51
〈資料編〉		
	参考資料等	54

# 第1章 計画の基本的な考え方

## 1 計画の目的

男女共同参画社会の形成に向けた社会的機運の高まりを受け、平成11（1999）年、国において「男女共同参画社会基本法」（以下「法」という。）が制定されました。

それを受け本市では、平成18（2006）年に「豊岡市男女共同参画プラン」（計画期間5年）を策定し、その後見直しを行いながら、平成24（2012）年に「第2次豊岡市男女共同参画プラン」を、平成29（2017）年に「第3次豊岡市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会づくりを進めてきました。

この計画は、第3次プランが、令和3（2021）年度をもって計画期間を終了することから、個々の市民の暮らし方や働き方の変化、さらには市民意識、国内外の男女共同参画をめぐる動向や、社会情勢の変化、これまでの取組の現状と課題を踏まえて見直しを行い、男女共同参画に関する施策を総合的、計画的に推進するため策定します。

## 2 計画の位置づけ

この計画は、法第14条第3項の規定に基づく「市町村男女共同参画計画」に該当し、平成29（2017）年3月に策定した「第3次豊岡市男女共同参画プラン」を引き継ぐものです。

また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 ※<sup>1</sup>」（以下「配偶者暴力防止法」という。）第2条の3第3項の規定に基づく「市町村基本計画」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ※<sup>2</sup>」（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」を包含し、令和2（2020）年2月に策定した「第2期豊岡市地方創生総合戦略」で上位目的を達成するための基礎となる計画と位置づけます。

## 3 計画の期間

計画期間は、令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間です。

<sup>1</sup> 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）

配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする。平成26（2014）年の法改正までは「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」という題名であった。通称はDV防止法。平成13（2001）年4月に成立した法律。

<sup>2</sup> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であることから、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とする。平成27（2015）年9月に成立した法律。

## 4 これまでの取組状況

### (1) 国の取組

昭和 50（1975）年、メキシコシティで開催された「国際婦人年世界会議」の動きを受けて、男女共同参画社会の形成に関する法律や制度の整備が進められてきました。

平成 8（1996）年 12 月には、「男女共同参画 2000 年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する平成 12（2000）年度までの国内行動計画ー」を決定し、その確実な実現に向けて「男女共同参画の現状と施策」（男女共同参画白書）を取りまとめました。

平成 11（1999）年、男女共同参画社会づくりに向けた施策の基本事項を定めることにより、総合的かつ計画的に事業を進めることを目的として「法」が施行され、男女共同参画社会の形成についての基本理念や国・地方公共団体の責任と義務が定められました。

また、平成 12（2000）年度には、「法」に基づく「男女共同参画基本計画」が策定され、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し」、「意識の改革」等、11 の重点項目が掲げられました。

以後、5 年ごとに見直しが行われてきました。

令和 2（2020）年に策定された「第 5 次男女共同参画基本計画」には、あらゆる分野における女性の参画拡大が柱に据えられ、すべての人が幸福を感じられる社会の実現に向けてさらなる取組を進めることが目標に掲げられています。この第 5 次基本計画が目指すべき社会として、次の 4 点があげられました。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs ※<sup>3</sup> で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と強調する社会

### (2) 県の取組

昭和 52（1977）年から独自の女性政策に取り組んできましたが、平成 13（2001）年、「法」に基づく「兵庫県男女共同参画計画ーひょうご男女共同参画プラン 21ー」（計画期間 10 年）を策定しました。また、翌年には「男女共同参画社会づくり条例」を、

---

<sup>3</sup> 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。

平成 18（2006）年には「兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画 ※<sup>4</sup>」を策定し、男女共同参画社会に向けた施策を前進させてきました。

平成 23（2011）年には、5本の柱と12のアクションを盛り込み、県民、地域団体・NPO、企業、行政等の参画と協働により、更なる取組を展開するために、「新ひょうご男女共同参画プラン21」を策定しました。

以後、5年ごとに改訂されてきました。

令和3（2021）年には、「活力ある兵庫の実現」と「兵庫への定着」の観点を追加した「ひょうごいきいきプラン2025（第4次兵庫県男女共同参画計画）」が策定され、めざす社会として、次の3点があげられました。

- ① だれもがそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会
- ② だれもが互いに支え合える社会
- ③ だれもが健やかに安心して暮らせる社会

### (3) 市の取組

平成 17（2005）年に、旧 1 市 5 町が合併し誕生した豊岡市は、合併と同時に男女共同参画プランの策定に着手し、翌年 11 月に「豊岡市男女共同参画プラン」を策定しました。その後、平成 24（2012）年に前プランの後継となる「第2次豊岡市男女共同参画プラン」を、平成 29（2017）年に「第3次豊岡市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け取組を続けてきました。

しかし、固定的性別役割分担意識 ※<sup>5</sup> 等で若干の変化が認められたものの、家庭の実生活では、依然として家事・育児は女性に偏っている実態があるなど、解決すべき多くの課題も残り、今後も粘り強く取組を進めていく必要があります。

市では、令和3（2021）年3月に「豊岡市ジェンダーギャップ ※<sup>6</sup> 解消戦略」を策定し、男女の平等を阻んでいる社会のあり様を、「歴史的に創り上げられてきた社会的・文化的な男女格差」として捉え、その是正を図る取組を進めています。

令和3（2021）年度から策定に着手しました「第4次豊岡市男女共同参画プラン」では、昨今の社会情勢の変化はもとより、より現実的で実効性のある計画とするため、「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を踏まえて検討を行うとともに、市では初めてとなる「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」を実施するなどの実態把握に努め、豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議、豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会を設置して、多方面から意見をいただくこととしました。

<sup>4</sup> 兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の規定に基づき、県が策定した計画。被害者の安全を確保するとともに、被害者が自らの意思で生活基盤を回復できるよう支援することを基本として、被害の予防、被害者の早期発見、相談、保護自立支援の整備を柱とする各般の施策を総合的に推進する内容としている。

<sup>5</sup> 固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等のように、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方。

<sup>6</sup> 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。

## 5 基本理念

### だれもがいきいきと暮らすことができる寛容な社会

「日本国憲法」は、個人の「基本的人権」を永久の権利として保障しています。また、すべての国民が平等であり、性別や社会的身分等により差別されないとしています。

さらに「法」では、男女共同参画社会を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定めています。

男女共同参画社会の実現に向けた施策は、女性のためだけの施策ではなく、男性にとっても、今以上に生きやすく、働きやすい社会の実現をめざせる施策でなければなりません。

また、近年、「男女」という二分的な性別だけではなく、「多様な性（性的マイノリティ）※<sup>7</sup>」の存在が注目されるようになり、従来の区分では不十分な現状が明らかになっています。

本市では、まちづくりの根幹におくべき理念として、平成 24（2012）年、すべての人が人として尊重されるまちづくりを目指し「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、条例の第 8 条に、男女共同参画社会の実現をうたっています。

本市は、障害の有無、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。

豊岡市は、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、自分らしい生き方を選択できる社会の実現を目指します。

<sup>7</sup> 性的マイノリティ

LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）で表現されることが一般的で、性自認・性的指向が非典型である方を総称することば。

## 6 基本目標と施策の柱

基本理念を具体化するために、三つの基本目標を掲げ、それぞれに施策の柱を設定します。

<b>【基本目標1】だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる</b>	
お互いを尊重し、性別役割分担意識に捉われた生き方の枠を取り払い、職場・家庭・地域・学校の中で、一人ひとりの個性が輝く自分らしい生き方を選択できる社会の実現を目指します。	
施策の柱	(1) 固定的性別役割分担がなお根強いことへの気付き (2) 子どもの頃からの人権教育（ジェンダー ※ <sup>8</sup> 平等教育）の推進
<b>【基本目標2】だれもがあらゆる分野に参画し、支え合える</b>	
職場・家庭・地域・学校の中で、互いに協力して責任を分かち合い支え合える社会の実現を目指します。	
施策の柱	(1) 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場環境の整備 (2) 地域における女性の登用や意思決定・方針決定過程への参画拡大 (3) 職場・家庭・地域・学校における協調と自立（注 <sup>1</sup> ）の推進
<b>【基本目標3】だれもが安全・安心に暮らすことができる</b>	
職場・家庭・地域・学校の中で、だれもが安全に安心して暮らせる社会の実現を目指します。	
施策の柱	(1) 性差に応じた健康支援とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ ※ <sup>9</sup> の推進 (2) あらゆる暴力の根絶 (3) 生涯にわたって安全・安心に暮らすことができる地域づくり (4) 社会包摂 ※ <sup>10</sup> の実現

（注1）ここでいう「自立」は、単に経済的な自立だけでなく、自尊心を育み、自己決定に基づいて主体的な生き方を選択できる可能性をいう。

### <sup>8</sup> ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）という。

### <sup>9</sup> リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

**リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）**：「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す。」とされている。

**リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）**：「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を、責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。

### <sup>10</sup> 社会包摂

社会に排除されている人々を社会の一員として受け入れ、生存権・市民権を保障し、社会参画の機会を提供しようとする政治理念。

## 7 施策体系図

基本目標	施策の柱	施策
1 だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる	(1) 固定的性別役割分担がなお根深いことへの気づき	① 広報・啓発の実施
		② 市民主体の広報・啓発活動の促進
	(2) 子どもの頃からの人権教育(ジェンダー平等教育)の推進	① 学校園における男女共同参画のための教育・保育の推進
		② 市民のためのジェンダー平等教育の拡充
2 だれもがあらゆる分野に参画し、支え合える	(1) 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場環境の整備	① 就業にかかる諸制度の積極的な周知・啓発
		② 性別にとらわれない人材育成・評価・活躍促進と職場環境の整備
		③ 女性の経済的自立のための雇用・就業・起業等のための支援
	(2) 地域における女性の登用や意思決定・方針決定過程への参画拡大	① 女性の社会活動への参画促進
		② 市審議会や各種団体への女性の参画促進
		③ ジェンダー平等の視点に立った防災体制の推進
	(3) 職場・家庭・地域・学校における協調と自立の促進	① 男性の家事・育児・介護等への積極的な関わりの促進
		② 家庭や地域など生活の場における男女の役割を考える機会の提供
	3 だれもが安全・安心に暮らすことができる	(1) 性差に応じた健康支援とリプロダクティブ・ヘルス/ライツの浸透
② リプロダクティブ・ヘルス/ライツの浸透		
(2) あらゆる暴力の根絶		① 暴力を許さない地域社会・職場づくり
		② DV等暴力被害への対応及び被害者への相談及び支援体制の充実
(3) 生涯にわたって安全・安心に暮らすことができる地域づくり		① 子どもの育ち支援策の充実
		② 介護支援策の充実
(4) 社会包摂の実現		① 地域でのネットワークづくりの推進
		② 多様性と包摂(ダイバーシティ&インクルージョン)に関する理解の浸透
		③ 生活に困難を抱える人たちへの支援(男女共同参画視点からのサポート)

## 8 第4次プランの主なポイント

第4次プランは、「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（まち全体）」、「豊岡市ワークイノベーション戦略（市内事業所向け）」を踏まえて、以下の重点項目を推進するとともに、推進体制を強化します。

### (1) 重点項目

- ア 固定的性別役割分担がなお根強いことへの気づきや対話を含む学習機会の充実
- イ 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場環境整備の促進
- ウ 職場や地域における女性の登用や意思決定・方針決定過程への参画拡大
- エ 男性の家事・育児・介護等への積極的な関わりの促進

### (2) 推進体制の強化

- ア ジェンダー視点の主流化 ※<sup>11</sup> の推進（庁内推進体制・モニタリング）
- イ 協働の推進体制を強化（市民・事業所・学校・団体・行政）

---

<sup>11</sup> 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。

## 第2章 豊岡市の現状と課題・計画の内容

### 1 豊岡市における第4次計画策定の社会的背景と課題

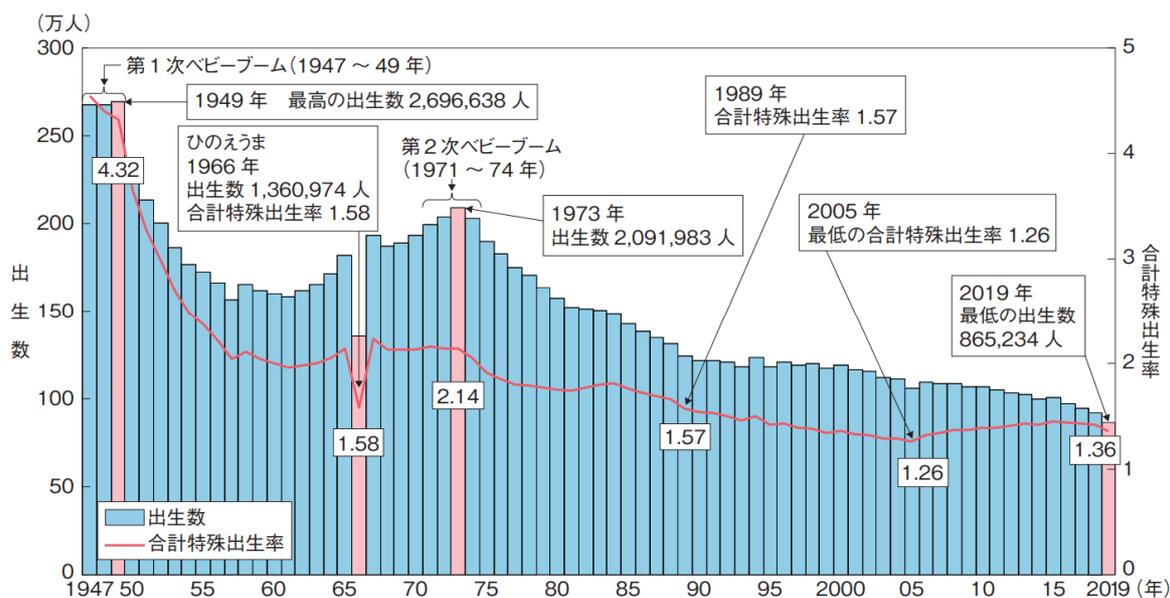
#### (1) 少子高齢化の進行

##### ■少子化の進行

日本で一年間に生まれる子どもの数は1970年代前半におよそ200万人でしたが、令和2（2020）年では、約84万人と減少し続けています。また、合計特殊出生率※<sup>12</sup>も、昭和46（1971）年の2.16から下がり続け、昭和49（1974）年には人口置き換え水準※<sup>13</sup>である2.07を下回り、令和元（2019）年には、1.36まで下がっています（図1）。

市の合計特殊出生率についてみると、昭和60（1985）年の2.08から少しずつ下がっていますが、毎年、国・県の平均を上回り、全国的には高い水準を維持しています（表1）。

（図1）出生数及び合計特殊出生率の年次推移



資料：「人口動態統計」厚生労働省

<sup>12</sup> 合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が一生の間に何人子どもを産むかを推計したものの。

<sup>13</sup> 人口置き換え水準

人口が将来にわたって増えも減りもしないで、親の世代と同数で置き換わるための大きさを表す指標。

人口置き換え水準に見合う合計特殊出生率は、女性の死亡率等によって変動するので一概にはいえないが、日本における平成26年の値は2.07となっている。

(表1) 豊岡市の合計特殊出生率

市区町	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
豊岡市	2.08	1.82	1.75	1.85	1.63	1.94	1.71
香美町	2.35	2.00	2.09	1.78	1.72	1.84	1.82
新温泉町	2.35	2.05	2.17	1.90	1.80	1.76	1.43
養父市	2.07	2.11	1.90	1.86	1.85	1.73	1.62
朝来市	2.14	1.95	1.80	1.84	1.68	1.72	1.67
但馬地域	2.14	1.92	1.85	1.84	1.69	1.84	1.68
兵庫県	1.75	1.53	1.41	1.38	1.25	1.41	1.48
全国	1.76	1.54	1.42	1.36	1.26	1.39	1.45

資料：「市区町別合計特殊出生率（国勢調査より）」 兵庫県

## ■高齢化の進行

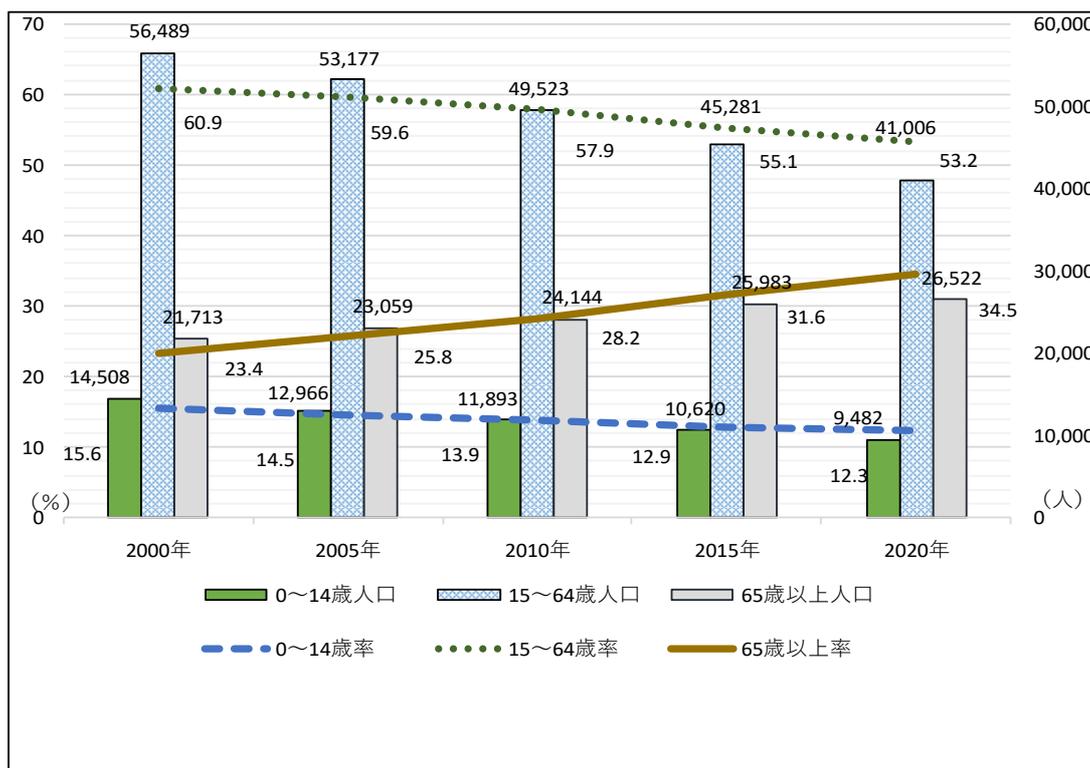
市の年齢別人口をみると、平成17（2005）年に14.5%であった15歳未満人口は、令和2（2020）年に12.3%に減少しました。反面、平成17（2005）年に25.8%であった65歳以上人口は、令和2（2020）年には34.5%に増加しています（図2）。

国の見通しでは、高齢化は今後ますます進行すると予想されています（図3）。

高齢化が進むと介護を必要とする高齢者が増え、介護期間も長くなることが想定されますが、従来から家族による介護では、その負担の多くが女性にかかってきました。

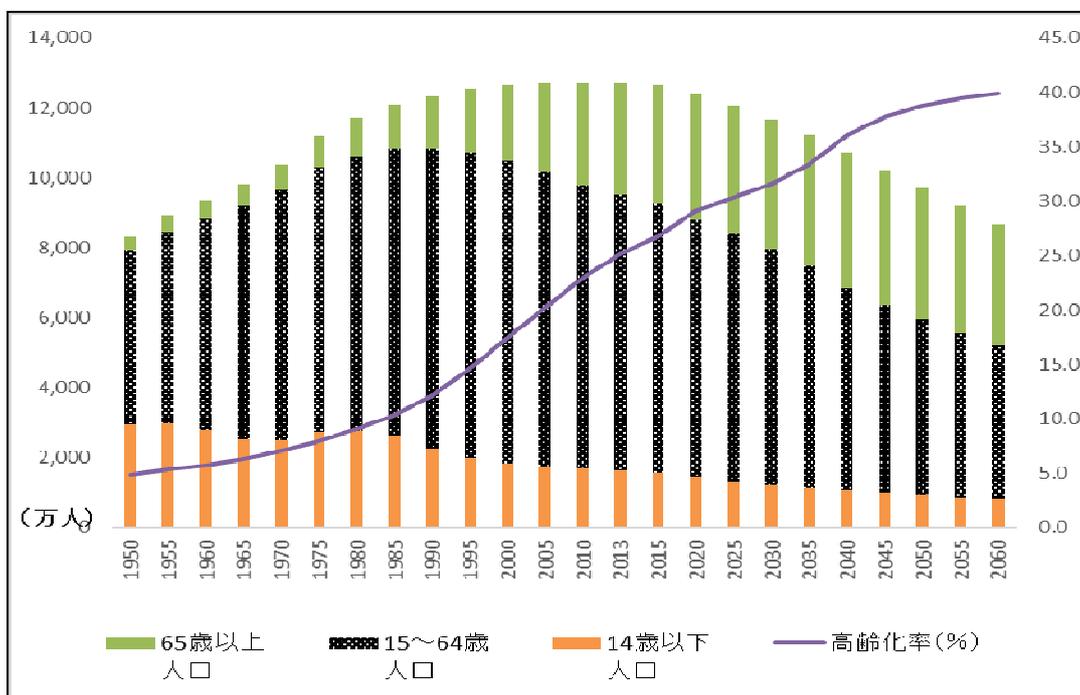
介護離職が社会の大きな問題となる一方、ひとり暮らしの高齢者や高齢者だけの世帯が増え、介護を頼める親族のいない高齢者も増加していく中では、だれもが高齢になっても、親族に頼らず、経済的にも、精神的にも、身体的にも、安心・快適に暮らすことのできる社会の仕組づくりが喫緊の課題であるといえます。

(図2) 豊岡市の年齢別人口と割合



資料：「国勢調査」(2020年)

(図3) 総人口の推移



資料：人口推計(総務省統計局)

※2010年までは国勢調査、2013年は人口推計12月1日確定値、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

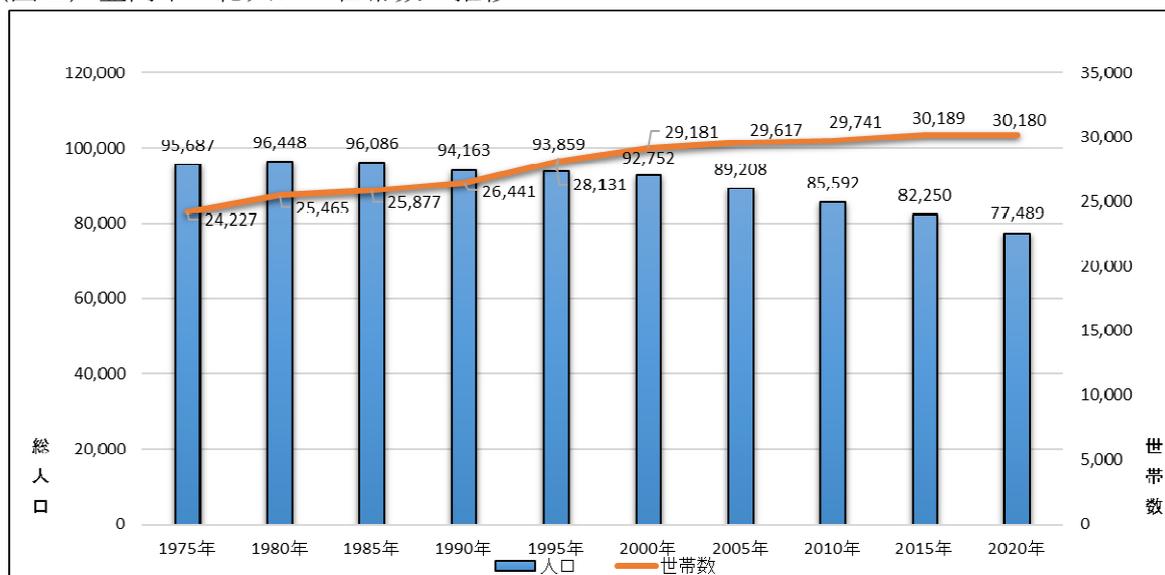
## (2) 家族構成の変化と地域のかたち

### ■人口は減少、世帯数は増加

総人口は、昭和55（1980）年に96,448人でしたが、令和2（2020）年には77,489人となり、この40年間で19.7%減少しました（図4）。

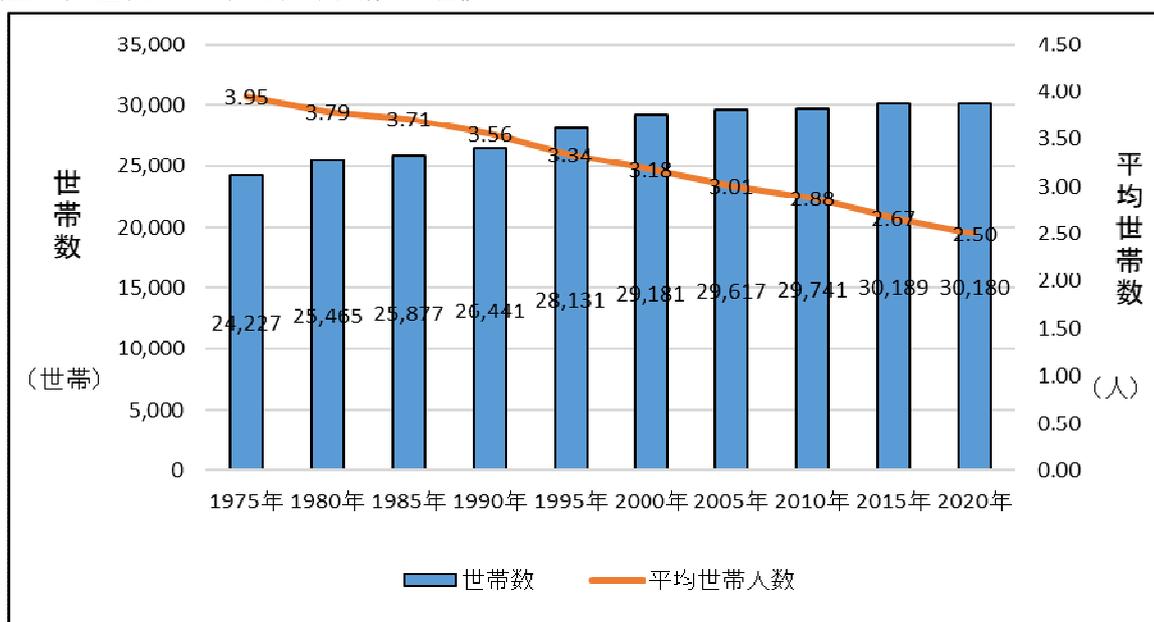
一方、世帯数は昭和50（1975）年以降一貫して増え続けていることから、一世帯当たりの平均世帯人数は年々減少し、昭和50（1975）年の3.95人から令和2（2020）年では2.50人まで減少しています（図5）。

（図4）豊岡市の総人口・世帯数の推移



資料：「国勢調査」（2020年）

（図5）豊岡市の平均世帯人数の推移



資料：「国勢調査」（2020年）

## ■単身世帯、夫婦のみ、ひとり親と子の世帯が増加

平均世帯人数の減少は、単身世帯や核家族世帯が増え、親子3世代同居の世帯が減るなど、家族構成が変化してきた結果です（図6）。

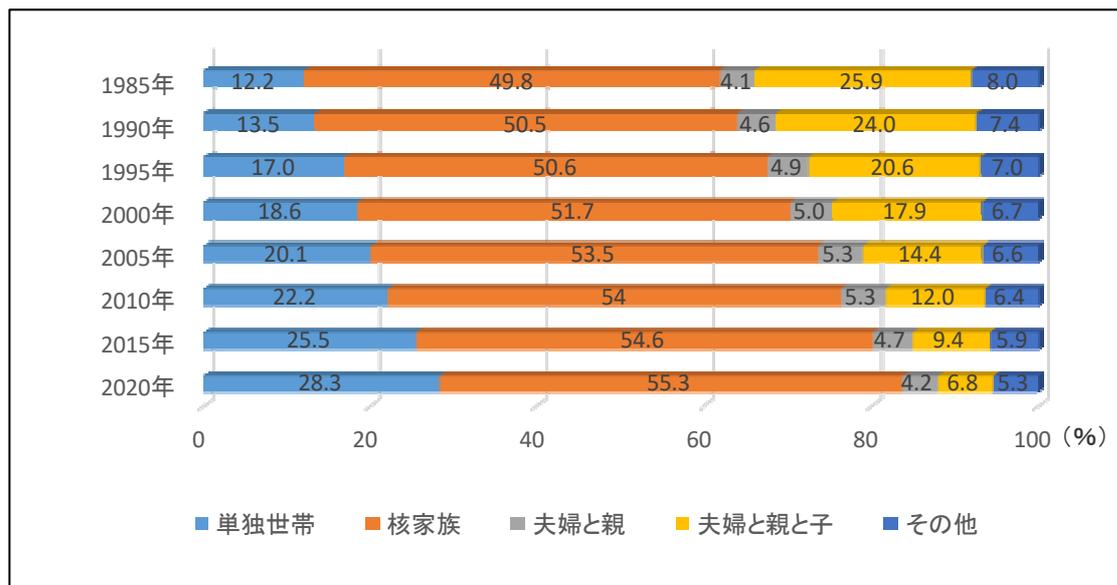
特に、家族構成の半分以上となっている核家族<sup>（注2）</sup>に注目すると、夫婦のみの世帯やひとり親と子の世帯が年々増えていきます（図7）。

こうした家族構成の変化とともに進む少子高齢化や過疎化は、産業の中でも比較的農業や自営業の割合が高い豊岡市では、後継者不足による産業の衰退を招き、地域コミュニティの維持を難しくしています。

今日、子育てや介護を家族だけで支えることが難しくなっており、頼れる親族が身近にいない単身世帯が増加している傾向などを踏まえると（図8）、一人ひとりの安全・安心な暮らしを支え合う地域のネットワークを中心とした社会づくりが重要な課題となります。

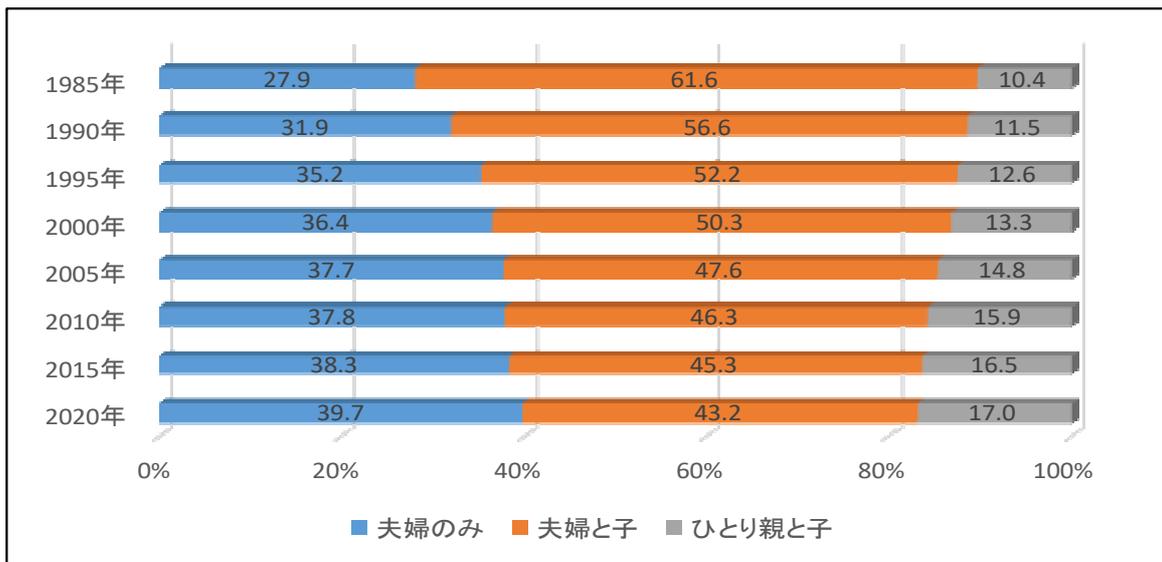
（注2）ここでいう「核家族」は、夫婦のみ、又は夫婦と子、ひとり親と子からなる世帯をいう。

（図6）豊岡市の家族構成の推移



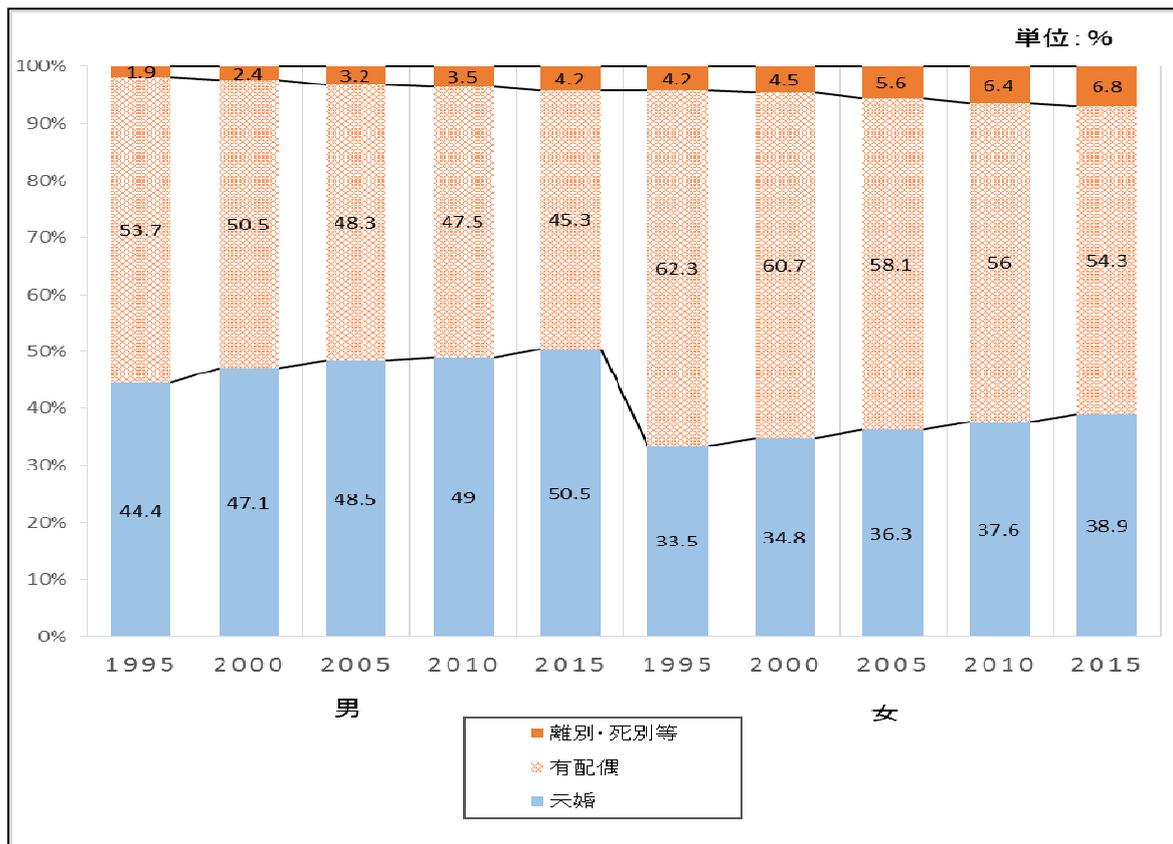
資料：「国勢調査」（2020年）

(図7) 豊岡市の核家族の内訳



資料：「国勢調査」(2020年)

(図8) 豊岡市の男女別 未婚率・有配偶者率等の推移 15歳～49歳／1995～2015年



出典：「国勢調査」

### (3) 産業の構造

#### ■中小企業・小規模企業の割合が高い

事業所全体のうち、従業員数 30 人未満の事業所が 96.2%と大部分です。

また、それらの事業所に勤務する従業員数は総従業員数の 67.5%で、国・県と比較してもいわゆる中小企業・小規模企業 ※<sup>14</sup> に勤める住民の割合が高くなっています（表2）。

（表2）従業者規模別事業所数及び従業者数

	総数		30 人未満		30 人以上		派遣 ・下請 従業者 のみ
	事業所数	従業員数	事業所数	従業員数	事業所数	従業員数	事業 所数
豊岡市	5,145	35,719	4,951	24,098	179	11,621	15
構成比 (%)	—	—	96.2	67.5	3.5	32.5	0.3
兵庫県	214,169	2,203,102	200,428	1,098,016	12,612	1,105,086	1,129
構成比 (%)	—	—	93.6	49.8	5.9	50.2	0.5
全国	4,918,640	53,462,069	4,584,487	25,661,521	307,679	27,800,548	26,474
構成比 (%)	—	—	93.2	48.0	6.3	52.0	0.5

資料：経済センサスー活動調査ー※公務を除く（2016年度）

<sup>14</sup> 中小企業・小規模企業

中小企業基本法では、おおむね常時使用する従業員の数が 300 人～50 人以下の事業者を中小企業者、20 人～5 人以下の事業者を小規模企業者と規定している。

## ■豊岡市の農業の担い手の半数は女性

総世帯数のうち農林漁業に携わる世帯が6.1%となっています（表3）。

農業は、担い手の半分が女性ですが（表4）、事業主になっている女性の比率は低く、農業委員会の女性の委員登用率は6.8%と、低い数値となっています。

（表3）豊岡市の統計で見る産業人口と世帯数

産業人口		経済構成別世帯数	
総数	40,709 人	世帯総数	30,124 世帯
第1次産業就業者数	2,472 人 (6.1%)	農林漁業就業者世帯	769 世帯
第2次産業就業者数	10,981 人 (27.0%)	農林漁業・非農林漁業就業者混合世帯	1,054 世帯
第3次産業就業者数	26,511 人 (65.1%)	非農林漁業就業者世帯	20,386 世帯
不明の産業	745 人 (1.8%)	非就業者世帯	7,405 世帯
		分類不能の世帯	510 世帯

資料：「国勢調査」（2015年）

（表4）豊岡市の統計で見る農林水産業

農林業データ	水産業データ
<b>■農林業経営体数</b> 農業経営体 2,052 経営体 林業経営体 48 経営体	<b>■経営組織別経営体数</b> 個人経営体 82 経営体 会社 8 経営体
<b>■総農家数</b> 販売農家数 1,971 戸 自給的農家数 1,722 戸	<b>■漁業就業者数</b> 184 人
<b>■総世帯員数（個人経営体）</b> 男 3,499 人 女 3,340 人	<b>■男女別漁業就業者数</b> 男 184 人 女 0 人
<b>■主副業別経営体数（個人経営体）</b> 主業 170 戸 準主業 255 戸 副業的 1,559 戸	

資料：「農林業センサス」（2020年）、「漁業センサス」（2018年）

#### (4) 女性の就労形態

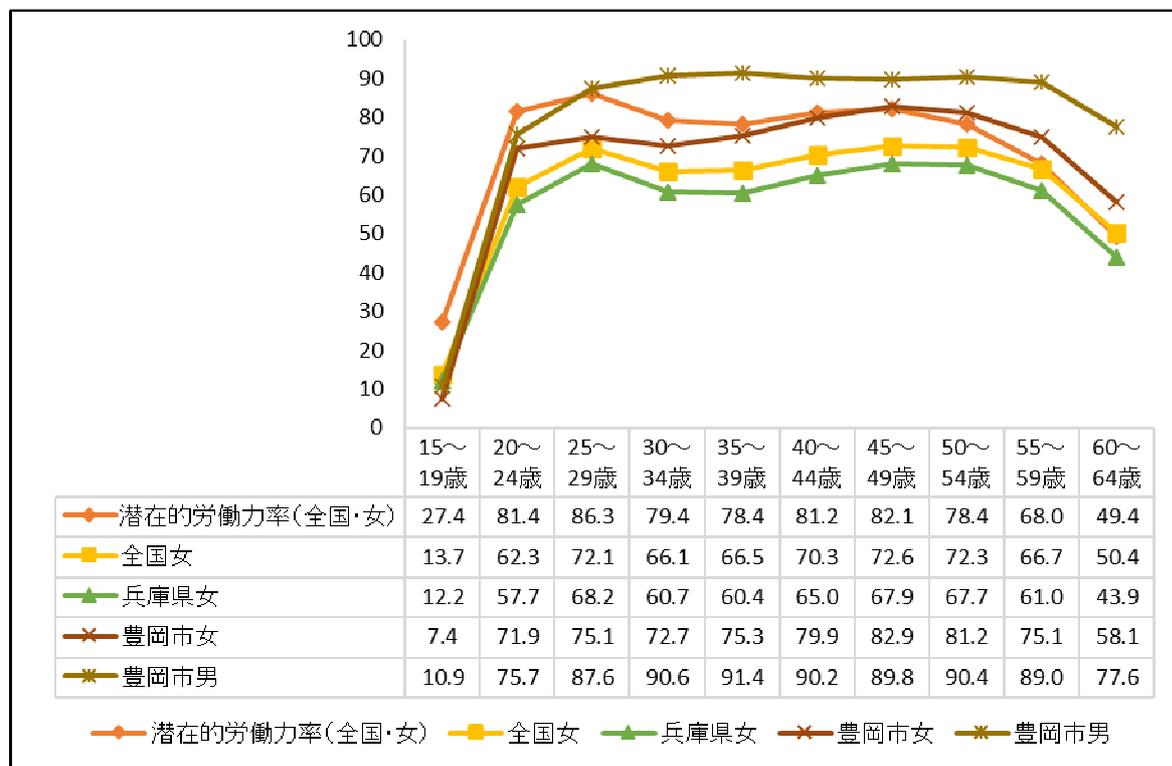
##### ■女性の就労者が多い

平成 23 (2011) 年度男女共同参画白書及び平成 27 (2015) 年度国勢調査によると、市の労働力率 ※<sup>15</sup> は、ほとんどの世代で国・県と比べて高い割合となっています(図9)。

これを年齢別に見ると、女性は就学を終えた 20 代前半で高くなり、結婚・出産等で 30 代前半に落ち込んだ後、子育てが落ち着く 40 代後半で再び高くなる「M字カーブ ※<sup>16</sup>」が見られます。この形は、男性には見られない女性特有の特徴となっており、国際的には、日本と韓国だけとなっています。

潜在的労働力率 ※<sup>17</sup> と労働力率の比較では、子育て期における本市の女性の労働力率の落ち込みは、全国女性の平均よりは幾分浅いものの、市内には働きたいという気持ちがあるにもかかわらず、実際は働くことのできない女性が多いことが分かります。以前よりもカーブは浅くなっています。

(図 9) 労働力率



資料：「国勢調査」(2015年)

※潜在的労働力率は、男女共同参画白書平成 23 年度版より

<sup>15</sup> 労働力率

15 歳以上人口に占める労働力人口の割合。

(労働力人口・満 15 歳以上の就業者と完全失業者(就職活動をしている失業者)の合計)

<sup>16</sup> M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 代を谷とし、20 代後半と 40 代後半が山になるアルファベットの M のような形になること。

<sup>17</sup> 潜在的労働力率

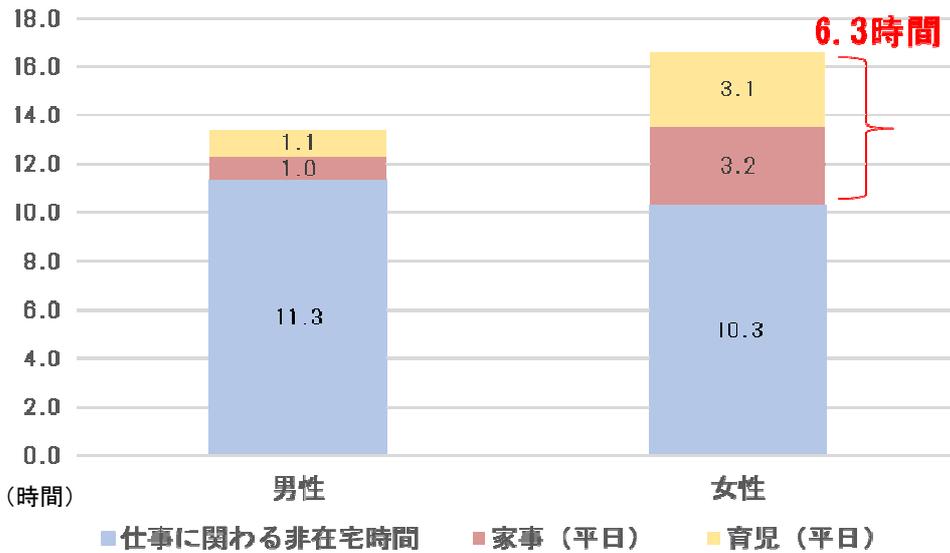
15 歳以上人口に占める労働力人口と非労働力人口のうちの就業希望者の割合。

## 2 暮らしの中の性別役割分担の現状

豊岡市民アンケート調査「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」(令和3(2021)年)より抜粋。以下、「市民アンケート調査」という。

### (1) 子育て世代の家事・育児の実態【対象：高校生までの子どもを持ち働いている人】 ア 男女の家事・育児時間

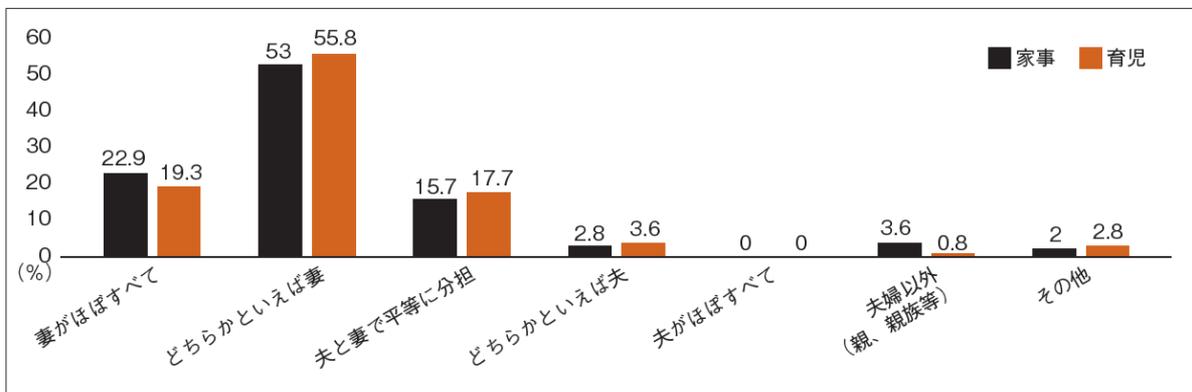
高校生までの子どもを持ち、働いている人の家事・育児関連時間は、女性が6.3時間と、男性の2.1時間と比較し4.2時間長く、3倍となっています。



※仕事に関わる非在宅時間:「家につく時間」から「家を出る時間」をひいて算出する。時間が不明な方は除く。

### イ 家事・育児の分担の状況

家事・育児ともに、「妻がほぼすべて」、「どちらかといえば妻が担っているが夫が一部担っている」家庭を合わせると8割を占めています。家事・育児の多くを女性が担っています。



## ウ このような分担となっている理由

### 【家事】

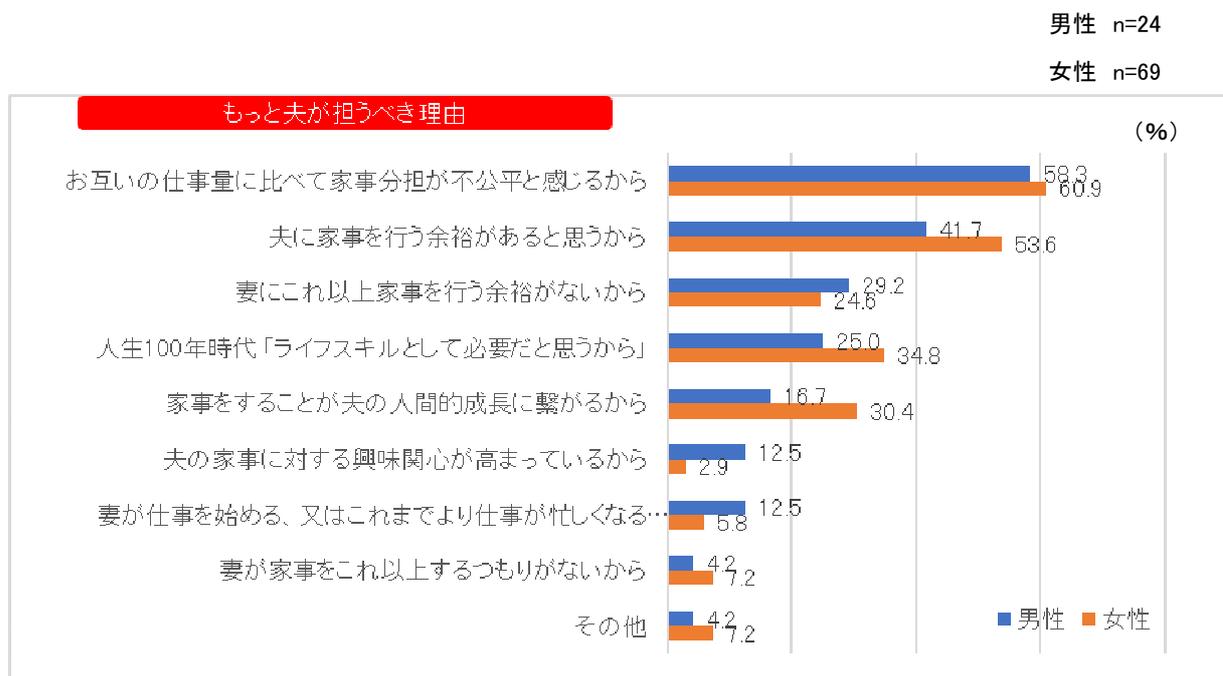
男女ともに「特に決めただけでないがなんとなく」（男性 46.7%・女性 46.5%）が最も高く、「夫の仕事が忙しいから」（男性 32.4%・女性 40.3%）と続きます。「夫の育った家庭環境や夫の親の考え方の影響」と回答している女性が 29.9%に対し、男性は 10.5%と認識に差が見られます。

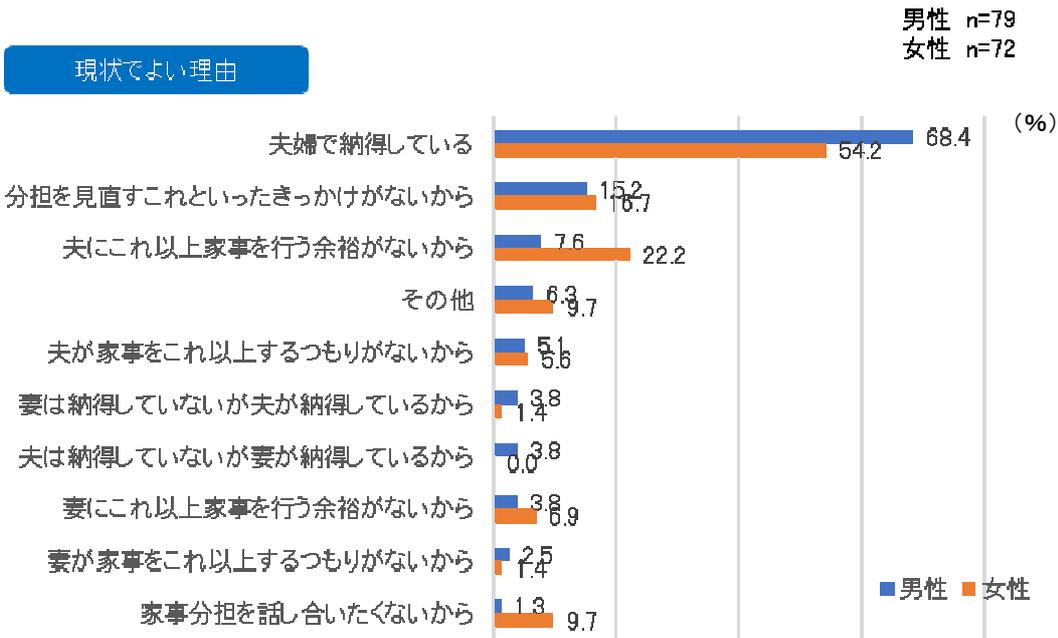
### 【育児】

男女ともに「特に決めただけでないがなんとなく」（男性 47.6%・女性 42.4%）が最も高く、次いで「夫の仕事が忙しいから」（男性 28.6%・女性 40.3%）と続きます。「夫の仕事が忙しいから」（男性 28.6%・女性 40.3%）、「育児は平等に分担するべきものだと思うから」（男性 6.7%、女性 20.8%）、「夫の育った家庭環境や夫の親の考え方の影響」（男性 6.7%、女性 16.7%）では、男女の認識に差が見られます。

## エ 家事分担の理想

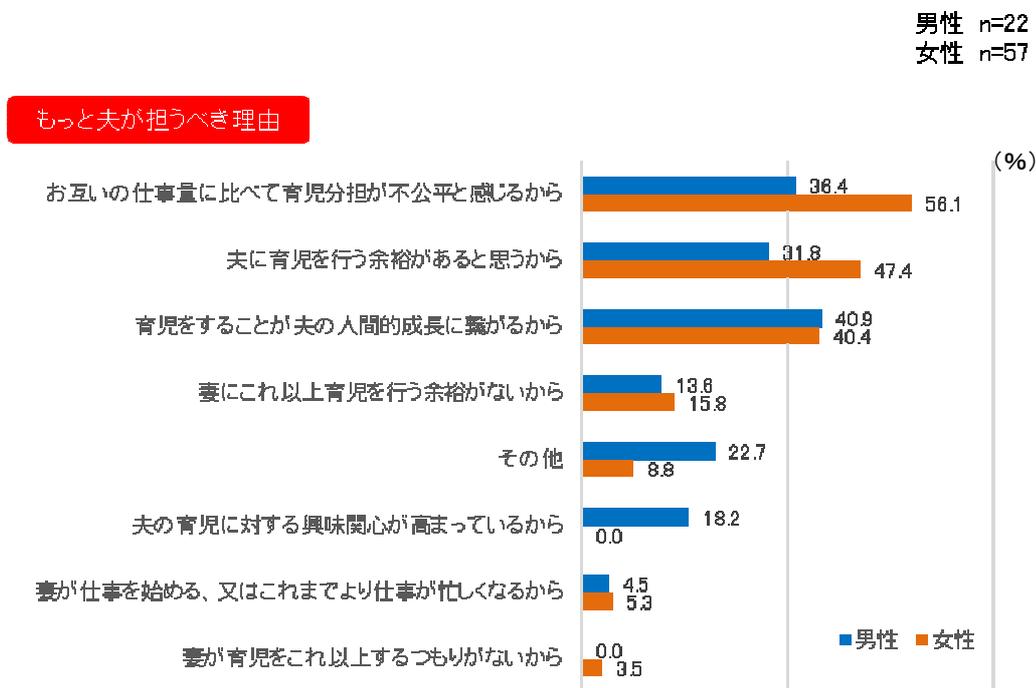
家事について、女性の5割が「もっと夫が担うべき」と考えているのに対し、男性の8割が「現状でよい」と考えています。それぞれの考えの理由は次のとおりです。





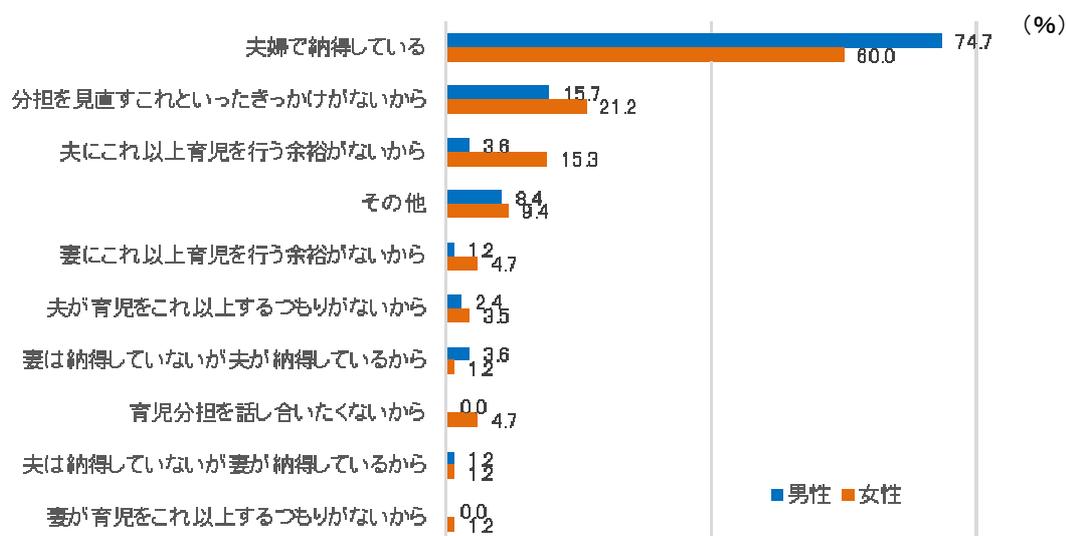
## オ 育児分担の理想

育児について、女性の4割が「もっと夫が担うべき」と考えているのに対し、男性の8割が「現状でよい」と考えています。その理由は次のとおりです。



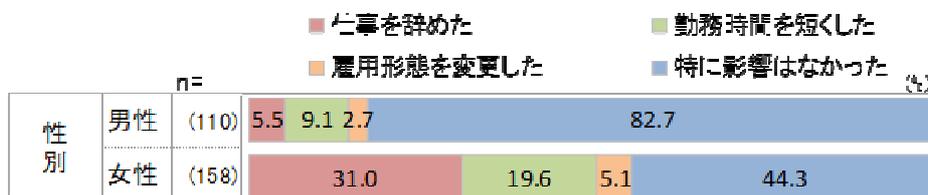
現状でよい理由

男性 n=83  
女性 n=85



カ 出産・育児による働き方への影響

出産・育児により、男性の82.7%が仕事に特に影響を受けていないのに対し、女性は出産・育児を機に仕事を辞めた(31.0%)、勤務時間を短くした(19.6%)、雇用形態を変更した(5.1%)と、約6割が何らかの影響を受けています。



キ 男性の育児休業等の取得状況

「あなたが同居している最も年齢が低いお子さんについて、【男性】あなた（【女性】あなたの夫）は、育児休業等を取得しましたか（していますか）」との問いに対し、希望期間どおりに取得したと回答した人は16.8%にとどまっていますが、子の年齢が若いほど取得率が上がっています。

※この調査における「育児休業等」は、法定の育児休業制度に加えて、子どもや妻のサポートを目的とした有給休暇、特別休暇を含み、個人事業主や経営者などが育児のために自主的に仕事を休む場合も含まれています。

ク 豊岡市における男性の家事・育児参画について

「まだまだ不十分でありもっと進めていく必要がある」が52.6%と最も高く、特に、「30代」(58.5%)・「60代」(59.7%)で高く、男女で見ると、男性(43.1%)・女性(60.5%)と、女性がより必要性を感じています。

## (2) 性別役割分担意識

### ア 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方

全体で63.0%（「反対」31.2%、「どちらかといえば反対」31.8%）が反対しています。男女別で見ると、男性は56.5%、女性68.1%と女性のほうが反対だと考える人が多い状況となっており、年代別で見ると、反対と考える人が20代で71.7%、70代以上では51.3%となっています。

### イ 男女間の差を感じることもあるか

社会や職場、家庭において「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習などによる男女間の差を感じていると回答した人は84.1%（「そう思う」39.1%・「ややそう思う」45.0%）あり、男女ともに多くの方が男女間の差を感じています。

### ウ 社会や職場、家庭において感じる「男女差」

男性は、「法事や祝い事などで親族・親戚等との交流時に役割が男女で決まっている」（51.2%）が最も高く、「男性は家庭よりも仕事を優先している」（48.8%）、「男性は家族を養うべきである（稼ぎ頭である）」という考え方がある」（45.2%）と続きます。それに対し、女性は「女性は仕事と家事・育児・介護等の両立が難しい」（67.3%）が最も高く、「法事や祝い事などで親族・親戚等との交流時に役割が男女で決まっている」（60.2%）、「男性は家庭よりも仕事を優先している」（50.7%）となっています。

### エ 固定的な性別役割分担をなくす必要があると思うか

全体で見るとそう思うと80.4%（「そう思う」40.3%、「ややそう思う」40.1%）が回答しています。男女別で見ると、男性が77.4%、女性が82.8%と、女性のほうが固定的な性別役割分担意識をなくす必要性を感じている人が多い状況が見られます。

### オ 固定的な性別役割分担をなくすべきと考える人の理由

「性別にかかわらず、誰もが自分の生き方を自由に選択できるから」が70.8%と最も高く、次いで「家庭でも職場でも地域でも家事・育児・介護などを皆で支えることがあたり前となるから」（61.8%）、「男女ともに働き方やキャリアが多様になるから」（54.9%）、「子どもが性別にかかわらず夢を持ち、実現に向けて行動できるから」（50.1%）、「自己実現のためにチャレンジする女性や若者が増えるから」（39.2%）と答えています。

### カ 男性の家事・育児参画を進めるために必要なこと

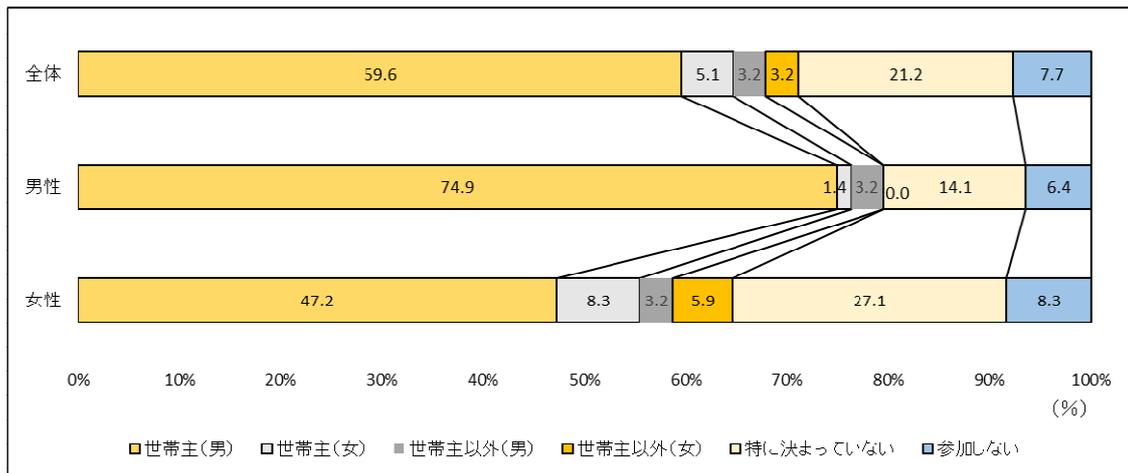
「夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図り、話し合うこと」が52.7%と最も高く、次いで「男性も家事・育児を行うことは当然である」という考えが社会に広まること」（51.1%）、「各企業が働き方改革など労働環境整備を進めること」（47.8%）、

「男性も家事・育児を行うことは当然である」という考えを男性本人が自覚すること(44.1%)、「家事を担うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(42.5%)と答えています。

### (3) 社会活動（地域行事や会合）の実態

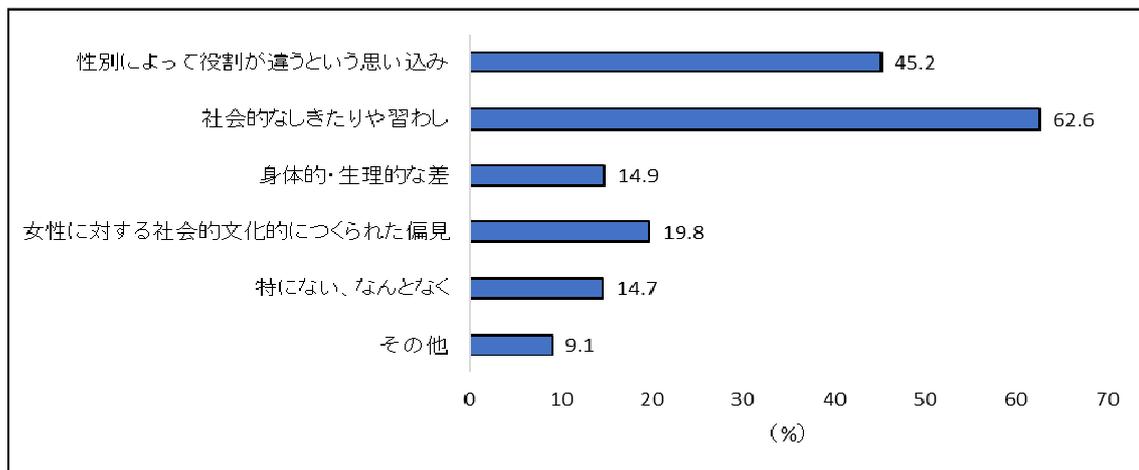
#### ア 地区の会合への参加

地区の会合に参加するのは、「世帯主(男)」が59.6%と最も高くなっています。



#### イ 地域行事や会合への参加

地域行事や会合に参加する男女の割合に差がある原因は、「社会的なしきたりや習わし」が62.6%と最も高く、次いで「性別によって役割が違うという思い込み」(45.2%)と続いています。



#### ウ 世代間の価値観の違い

普段の生活で世代間での価値観の違いを感じることがあると 91.7%（「そう思う」(53.5%)、「ややそう思う」(38.2%))が回答しており、多くの方が世代間の価値観の違いを感じています。

### 3 豊岡市における男女共同参画に関する現状と課題

#### (1) 固定的性別役割分担への気づき

社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見や思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在しています。「男性は家族を養うべきである（稼ぎ頭である）」、「女性は家庭を守るべきである（家事・育児・介護等）」といった固定的な性別役割分担意識が残っており、それ以外にも無意識の偏見や思い込みの存在により、無意識のうちに、性別による差別・区別が生じることがあります。

「男性も女性も、仕事も家事・育児も」という男女共同参画の意識は広がってきてはいるものの、仕事だけでなく、「家事・育児も男女で」というように行動が伴っていないのが現状です。

まずは、自分の中にある無意識の偏見や思い込み、固定観念などの存在に気づき、そのうえでどのように行動すべきかを考えてもらう機会の提供が必要です。

一人ひとりの意識を改革し、様々な主体が責任を果たしながら、男女共同参画社会の実現に向けた行動を起こすことが必要です。

#### (2) 子どもの頃からの人権教育（ジェンダー平等教育）

男女共同参画社会の実現において、家庭・地域・学校における教育の果たす役割は非常に大きく、ライフステージのそれぞれの場面において、自分の生き方を意思決定できる自立の力と平等を目指した教育が必要です。

「男だから、女だから」と生物学的な二分法の性別によって個々人の生き方を決めつけることなく、一人ひとりの個性が輝き、だれもが自分らしい生き方を選択できるよう、お互いの個性を認め、支え合う関係づくりに寄与する主権者教育やキャリア教育の充実が期待されます。

また、子どもだけでなく、大人にとっても生涯にわたり人権学習（ジェンダー平等教育）の機会は大切です。本市が主催する市民学習会や広報等を通じて、男女共同参画の理念を広く浸透させるとともに、一人ひとりが持っているさまざまな知識・スキル・経験をあらゆる分野において活かすことができる機会を積極的に作っていく必要があります。

#### (3) だれもが働きやすく働きがいのある職場環境の整備

近年、パート・アルバイト、派遣等の非正規雇用労働者が増加し、不安定な雇用環境や低い賃金などが社会問題になっています。非正規雇用労働者の割合は、女性のみならず男性も増加していますが、女性の方がその割合が高いことも、ジェンダー不平等の表れといえます。

日本では、女性たちの多くが結婚や出産等で退職しなければならないリスクが高く、また、正規雇用における長時間労働慣行と仕事と家庭の両立の難しさから、男性よりも女性が非正規で働く選択をすることが多くなっています。しかも、女性が正規雇用で働

きたいと希望しても、正規雇用の求人は少なく、求人の多くは非正規の仕事です。

雇用の分野において、男女の均等な機会と待遇が確保されるためには、労働時間制限、非正規雇用の正規化、正規雇用と非正規雇用の賃金格差の是正、同一労働同一賃金制度の確立が不可欠です。

また、仕事、家庭、個人的生活のバランスが取れてこそ、豊かな生活を送ることができます。雇用状況等の社会情勢が目まぐるしく変化する中では、「多様な生き方」を踏まえて、ワーク・ライフ・バランス ※<sup>18</sup> を実現する必要があるといえます。

ワーク・ライフ・バランスの実現は、女性職員の退職による損失抑制、従業員の長時間労働の解消とメンタルヘルス対策に有効であるばかりでなく、多様な人材の活用によるイノベーション（新しい捉え方）の引き金に繋がる可能性もあり、企業にとっても非常に意義あるものです。

市では、豊岡市ワークイノベーション戦略に沿って、働きやすさと働きがいの向上の取組を推進しています。階層別セミナーの実施や男性の育児休業の取得促進、あんしんカンパニー（ワークイノベーション表彰制度）の実施など、職場におけるジェンダーギャップの解消に取り組んでいます。

また、平成 30（2018）年 10 月に、市役所を含む市内の 16 事業所が豊岡市ワークイノベーション推進会議を設立し、女性も男性も働きやすく働きがいのある職場への変革に向けた取組を進めています。令和 4（2022）年 3 月末現在で 82 事業所まで増えました。

さらに、働きたい女性等を対象とした就労・起業支援や農業分野における女性の参画支援など、女性の経済的なエンパワーメント ※<sup>19</sup> を高めることが必要です。

#### (4) 意思決定・方針決定過程への女性の参画

私たちの社会には、さまざまな年代や立場・状況の人々が暮らしています。目まぐるしく変化する社会の中で、これからも活力ある暮らしを持続していくためには、経済活動、地域活動などあらゆる分野において、性別にかかわらず多種多様な人々の豊富な能力と視点が必要となります。

令和 3（2021）年 4 月 1 日現在の本市の審議会等における女性の比率は 29.7%（表 5）、自治会長における女性の会長は 0 人（表 7）、豊岡市議会における女性の議員数は 24 人中 2 人（表 8）、市役所における管理職数（課長級以上）118 人のうち、女性は 24 人です（表 9）。また、令和 2（2020）年度の地域コミュニティ組織における役員の女性の割合は 13.1%（表 6）です。

さらに、「市民アンケート調査（2021 年）」結果では、「地区の会合に参加する人」の割合は、「世帯主（男）」が 59.6%であり、政策・方針決定過程への女性の参画はまだまだ十分でないことが分かります。

---

<sup>18</sup> ワーク・ライフ・バランス  
仕事と生活の調和が実現していること。

<sup>19</sup> エンパワーメント  
人々に夢や希望を与え、勇気づけ、人が本来持っているすばらしい生きる力を湧き出させること。

職場や地域において、女性の積極的な育成と登用を進めるとともに、女性自らの意識改革を促す学習会や啓発を行うことや、女性登用のパイプライン ※<sup>20</sup> を構築することが望まれます。

地域においては、男性だけでなく、女性も積極的に地域活動等に参画し、ともに地域社会づくりに取り組むことが、地域の活力となっていきます。性別により役割を固定化せず、男女双方の意見が取り入れられた地域活動等となるよう意識啓発を行います。

また、性別によって災害から受ける影響に違いがあることから、男女双方の視点を反映した防災、災害対応を行うことが重要となります。災害時の避難所運営において、男女別の更衣室や授乳室の設置等、男女のニーズの違いに配慮した取組が必要です。

(表 5) 市の審議会等の男女内訳

	審議会等 (団体)	比率 (%)
組織数	73	80.8
うち女性の委員のいる組織数	59	
	委員 (人)	男女比率 (%)
男性	702	70.3
女性	296	29.7
合計	998	100.0

資料：「豊岡市」2021年4月1日現在

(表 6) 地域コミュニティ組織における役員の男女内訳

	地域コミュニティ組織	比率 (%)
組織数	29	72.4
うち女性の役員のいる組織数	21	
	役員 (人)	男女比率 (%)
男性	305	86.9
女性	46	13.1
合計	351	100.0

資料：「豊岡市」(2020年度)

(表 7) 自治会長における女性の人数

	豊岡市	養父市	朝来市	香美町	新温泉町	兵庫県
自治会長数 (人)	359	154	159	119	35	7,111
うち女性の自治会長数 (人)	0	1	0	1	0	485
女性の自治会長の割合 (%)	0.0	0.6	0.0	0.8	0.0	6.8

資料：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」内閣府 (2021年度)

<sup>20</sup> パイプライン

中長期的に組織の人材を体系立てて育成していく教育システムのこと。

(表8) 豊岡市議会の男女構成

	議員 (人)	男女比率 (%)
男性	20	90.9
女性	2	9.1
合計	22	100.0

資料：「豊岡市」2021年4月1日現在

(表9) 市役所の職員及び管理職の男女内訳

		職員数 (全体)	男女比率 (%)	職員数 (40代以上)	男女比率 (%)
男性		609	68.3	403	75.3
女性		283	31.7	132	24.7
合計		892	100.0	535	100.0
		管理職数 (人)	男女比率 (%)		
課長級 以上	男性	118	83.1		
	女性	24	16.9		
	合計	142	100.0		
課長補 佐級	男性	108	86.4		
	女性	17	13.6		
	合計	125	100.0		

資料：「豊岡市」2021年4月1日現在

## (5) 職場・家庭・地域・学校における協調と自立

男女共同参画社会の実現には、家族を構成する男女の相互協力が必要不可欠です。

男性は仕事を優先する傾向にあるため、男性が家事・育児・介護に関わる時間は少なく、依然として女性の負担が大きい状況です。

女性の活躍を推進するとともに、長時間労働を余儀なくされている男性自身の生活の充実を図るため、男女がともに責任を分かち合いながら仕事、家事、育児、介護などにおいて活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進することが必要です。

家庭向けに家事等の分担意識を啓発し、男性がより主体的に家事・育児・介護に参画できるよう、意識改革が必要です。

また、男性も女性も人生100年時代を意識し、経済的自立や自己実現のための仕事と、家事・育児・介護といったケアワークに主体的に関わることで、生涯にわたって自立した生活を維持することに役立ちます。

男性の意識改革もさることながら、女性も能力を発揮できるように、子どもの頃からさまざまな分野へ積極的に参画する行動力の育成が求められます。

## (6) 性差に応じた健康支援

性別に限らず、自分の体に関することを自分自身で決めることができる権利は、すべ

ての人に保障されるべき権利で、生涯を通じてその権利を行使することは、身体的にも、精神的にも、社会的にもより自分らしく生きることにつながります。

生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康をできるだけ長く維持できるよう、本市では、男女のさまざまな差異により発生する疾病を予防する取組や、生涯を通じた自己の健康管理の重要性を社会全体で共有し、認識を深める取組、女性を対象とする健康相談や健康診査などの性差医療 ※<sup>21</sup> 等に積極的に取り組んでいます。

女性は妊娠や出産を通じて、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあり、逃げられない側面をあわせ持っています。しかし、妊娠や出産は女性だけで成り立つものでなく、「生ませる性」としての男性の役割も見過ごすことはできません。

子どもを持たないライフスタイルを選択する人々も増えるなど生活の多様化が進む中、子どもを持つ・持たない、何人持つか、出産時期などについて責任を持って自由に決定できる権利があることなど、性と生殖に関する男女間の平等な関係や性の尊重が広く認識されることが重要です。

また、男女間の精神的・身体的性差や生活習慣の差などを踏まえた健康支援を進めるため、性差に応じた健康づくりに関する意識啓発を行うとともに、学校教育において、児童生徒の発達段階に応じた性に関する科学的知識や人権尊重と男女平等の精神に基づく異性観を養う教育を充実させる必要があります。

## (7) 暴力の根絶に向けて

DV（配偶者やパートナーからの暴力）やハラスメントの暴力は、女性だけの問題ではありません。男性にとっても無視できない問題であり、男性への対策も必要です。職場におけるハラスメントも男女共同参画を阻害する大きな要因となっています。暴力やハラスメントを許さない意識づくりと被害者の支援が必要です。

## (8) 生涯にわたって安全・安心に暮らすことができる地域づくり

令和2（2020）年の市の65歳以上の人口は25,522人と全体の34.5%を占めている反面、15歳以下の子どもの人口は9,482人で全体の12.3%に過ぎません（P11図2）。

急速に進む少子高齢化・人口減少社会においては、地域のつながりの希薄化等で気軽に子育てについて相談できる機会が減るばかりか、高齢者にとっても住み慣れた地域で暮らしていくことが困難になるなどの弊害が生まれています。

子どもの養育は、保護者が責任を持って行うことは当然ですが、同時に地域社会全体で見守り、保護者と子どもを支援していく仕組みが必要です。

また、高齢者が住み慣れた地域で、終生安心して暮らしていけるよう、日常生活能力の維持・向上を目指す機会の拡充や生活サービスの充実が必要です。育児や介護の負担

<sup>21</sup> 性差医療

男女のさまざまな差異により発生する疾病や病態の差異を念頭において行う医療のこと。



## 4 計画の内容

【基本目標1】 だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる

施策の柱(1) 固定的性別役割分担がなお根深いことへの気づき

### 【課題を解決するための施策】

#### ① 広報・啓発の実施

暮らしの中の固定的な性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現するために積極的な広報・啓発を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-1-1-1	「豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例」の周知	「豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例」の認知度向上に向け積極的に周知します。	ジェンダーギャップ対策室・生涯学習課
1-1-1-2	市広報紙等による啓発・発信	男女共同参画推進にかかる関連情報を分かりやすく周知するとともに、事業所・行政機関・地域・教育機関等の優良事例を発信します。	全課共通
1-1-1-3	「男女共同参画週間」等における啓発	男女共同参画週間や人権週間にあわせて啓発活動を行うとともに、図書館に関連図書コーナーを設置します。	ジェンダーギャップ対策室・生涯学習課
1-1-1-4	ジェンダー課題の既存の理解促進教材を活用・発信	ジェンダー課題（アンコンシャス・バイアス、メディア・リテラシー、DV、セクシャル・ハラスメント ※ <sup>23</sup> を含む女性に対する暴力の根絶等含む）の既存の理解促進教材を活用し発信します。	ジェンダーギャップ対策室・関係課
1-1-1-5	ジェンダー統計の作成と発信	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するよう努めます。	ジェンダーギャップ対策室・関係課

<sup>23</sup> セクシャル・ハラスメント

セクハラとは性的嫌がらせのことであり、「性的言動」によって不利益を受けたり、労働環境などが害されるハラスメントのことをいう。

1-1-1-6	市、教育委員会が主催・後援する行事等への男女共同参画の視点を反映	①市、教育委員会が主催する行事等において、登壇者や発言者等の性別に偏りがないように努めます。②市、教育委員会の後援名義使用等の承認にあたり、登壇者・出演者等の男女比の配慮について協力を求めます。	関係課 秘書広報課 教育総務課
1-1-1-7	女性の農業経営参画推進	女性が農業経営に参画するためのさまざまな支援を行います。	農林水産課

## ② 市民主体の広報・啓発活動の促進

市民主体で、男女共同参画や人権について学ぶ機会を提供します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-1-2-1	市民が活用できる素材・教材を集めたオンライン・ライブラリーの構築	男女共同参画に関する既存の動画、ツール等の教材を集めたオンライン・ライブラリーの構築を検討します。	ジェンダーギャップ対策室
1-1-2-2	人権教育推進員による啓発活動の拡充	職場・地域・学校等の学習会に人権教育推進員を派遣し、人権教育や男女共同参画推進に関する学習機会を提供します。	生涯学習課

## 施策の柱(2) 子どもの頃からの人権教育（ジェンダー平等教育）の推進

### 【課題を解決するための施策】

#### ① 学校園における男女共同参画のための教育・保育の推進

子どもの頃から男女共同参画に対する正しい理解を深めるとともに、自分を大切に思い、それぞれの個性を伸ばす教育やお互いの違いを認め、支え合う心を育てる教育を進めます。

また、子どもの指導者である教職員や保護者等に対する研修や意識啓発を進める必要があります。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-2-1-1	保育士・教職員を対象とした男女共同参画に関する研修・啓発	関連情報の周知及び職員の研修会を行います。 ①アンコンシャス・バイアス研修等の実施（文科省の研修教材の活用等） ②SDGs 教育におけるジェンダー主流化の推進（内閣府の副教材「みんなで目指す！SDGs ×ジェンダー平等」等、SDGs 関連教材の活用法についての周知）	こども教育課・こども育成課・ジェンダーギャップ対策室

1-2-1-2	男女平等に視点をおいた学校運営・学級づくり	男女の平等性・理解について、発達段階に応じた指導を行います。	こども教育課
1-2-1-3	男女共同参画の視点に立った進路指導・生徒指導	主体的に進路を選択し、決定できる能力や態度の育成を図ります。	こども教育課
1-2-1-4	男女混合名簿の活用	小学校において男女平等の視点に立った男女混合名簿を活用します。	こども教育課
1-2-1-5	人権教育を基盤とした社会の推進と関係機関との連携	家庭・地域・関係機関と連携を図りながら、人権尊重の意識向上に努めます。	こども教育課 ・生涯学習課
1-2-1-6	男女共同参画に係る学習の推進（小・中学校）	<p>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学習します。</p> <p>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・バランスについて学習します。</p> <p>また、家庭科（中3）で育児体験学習を行います。</p> <p>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学習します。</p> <p>④中学校での進路学習で、キャリアデザイン ※<sup>24</sup>、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどを学び、多様な選択が可能であることを理解します。</p> <p>⑤生徒会リーダー研修会でのテーマとして、男女共同参画の意義・必要性を学びます。</p> <p>⑥総合的な学習の時間等で SDGs 教育を活用した学習（内閣府制作の SDGs とジェンダーの副教本の活用等）を行います。</p>	こども教育課

<sup>24</sup> キャリアデザイン

「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。

1-2-1-7	デートDV ※ <sup>25</sup> 防止教育（中学校）	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します。	こども教育課
1-2-1-8	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・教育を実施	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活用した保育・教育を行います。	こども育成課・ジェンダーギャップ対策室
1-2-1-9	高等学校へのライフキャリア教育に関する啓発	ジェンダー視点のあるライフキャリア※ <sup>26</sup> 教育の取り組みを啓発します。	ジェンダーギャップ対策室
1-2-1-10	ジェンダーの視点を含むメモリアル防災減災授業の教材づくりと活用	メモリアル防災減災授業の教材を作成し、男女共同参画の視点に立った防災授業に活用します。（年3回、幼稚園・認定こども園～中学校で授業を実施）	防災課・こども教育課・こども育成課

## ② 市民のためのジェンダー平等教育の拡充

それぞれの個性に応じた役割を担い、自分らしい生き方が選択できるよう学習の場を提供します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-2-2-1	市民向けの学習機会の提供	ジェンダー平等や人権教育など、男女共同参画の意識を高める学習機会の充実を図ります。	ジェンダーギャップ対策室・生涯学習課
1-2-2-2	地域コミュニティ組織、区長会、事業所、団体を対象とした研修会の開催	地域啓発推進アドバイザーなど専門家によるジェンダー平等の理解促進のための研修を行うとともに、研修マニュアルを作成します。	ジェンダーギャップ対策室・関係課

<sup>25</sup> 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ぼる、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。

<sup>26</sup> ライフキャリア

仕事だけでなく、家庭や趣味、日々の生活など、生涯にわたる役割や経験の積み重ねを指す言葉のこと。

## 【基本目標2】だれもがあらゆる分野に参画し、支え合える

### 施策の柱(1) 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場環境の整備

#### 【課題を解決するための施策】

##### ① 就業にかかる諸制度の積極的な周知・啓発

職場における男女の均等な機会と待遇の確立を目指し、事業所に対して労働に関する諸制度の周知を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-1-1-1	制度周知	男女雇用機会均等を推進するための法律や仕事と家庭生活の両立を支援するための法律の制度周知を行います。 (研修会等の機会を利用してチラシを配布する等)	環境経済課
2-1-1-2	労働者支援	①育児・介護休業制度の普及等、女性が働きやすい雇用環境の整備を事業主に働きかけます。 ②関係機関が行う労働相談の情報を提供します。 ③「次世代育成支援対策推進法」に規定されている一般事業主行動計画の策定を促進します。	環境経済課
2-1-1-3	行政の率先的取組の推進	市役所において、育児・介護休業制度の積極的な取得や長時間労働を短縮するために職場風土の改善に努めます。	人事課・ ジェンダー ギャップ対 策室
2-1-1-4	家族経営協定締結数の増加	各世帯員の役割や報酬を明確にし、農業経営の改善に取り組みます。	農林水産課

##### ② 性別にとらわれない人材育成・評価・活躍促進と職場環境の整備

性別にとらわれず誰もが働きやすく働きがいのある職場づくりへの取組みを促進するとともに、女性活躍の取組みを促進します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-1-2-1	職場のジェンダーギャップ解消に向けた指針の策定と推進	市内事業所を対象としたワークイノベーション戦略及び市役所を対象としたキャリアデザインアクションプランに沿って取組みを推進します。	ジェンダー ギャップ対 策室

2-1-2-2	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表彰します。	ジェンダー ギャップ対 策室
2-1-2-3	女性活躍促進のためのインセンティブの検討・導入	入札参加資格申請の主観点数加算項目にワークイノベーションの推進に関する項目を追加し、市内事業所の積極的な取組を促進します。	総務課・ 関係課
2-1-2-4	職場のジェンダーギャップ解消に向けた環境整備の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市内事業所の経営者、管理職向けに働きやすく働きがいのある職場への変革に向けたセミナーや、従業員意識調査を実施します。</li> <li>※アンコンシャス・バイアスの理解、マネジメントノウハウ、男性育休、イクボス ※<sup>27</sup>、女性活躍推進等のテーマでセミナー開催。</li> <li>・職場でのセクシャル・ハラスメント、パワーハラスメント ※<sup>28</sup> 等防止対策の啓発</li> <li>・職場の環境改善に向けた啓発（男女共用のトイレの改修、多目的トイレの整備、多様な人々が働きやすい環境づくりへの配慮や、デジタル技術の活用、テレワーク、時短勤務など多様な働き方の導入促進など。）</li> </ul>	ジェンダー ギャップ対 策室
2-1-2-5	家事・育児・介護のための休暇等の取得促進	育児休業・育児や妻のサポートを目的とした特別休暇・介護休暇、有給休暇等の取得を促進するための啓発を行います。（男女ともに）	ジェンダー ギャップ対 策室
2-1-2-6	ジェンダーギャップ解消に取り組む事業所のネットワークづくり	ワークイノベーション推進会議への加入を促進します。 事例発表会や先進事業所の視察、ロールモデル ※ <sup>29</sup> づくりも行います。	ジェンダー ギャップ対 策室

<sup>27</sup> イクボス

部下や同僚等の育児や介護・ワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある上司のこと。

<sup>28</sup> パワーハラスメント

職場内虐待の一つ。職場内の優位性を利用した、主に社会的な地位の強い者（政治家、会社社長、上司、役員、大学教授など）による、「自らの権力や立場を利用した嫌がらせ」のこと。

<sup>29</sup> ロールモデル

自分にとって、「将来こうありたい」と目標にする存在であり、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

2-1-2-7	女性活躍の促進	①女性のエンパワーメント研修（女性のためのキャリア形成支援セミナー：キャリアデザイン講義、ロールモデル座談会、Will（ありたい姿）ワークショップ等）を実施します。 ②女性管理職・幹部職の育成システムの構築（プログラムの開発・実施支援）について検討・実施します。	ジェンダーギャップ対策室
2-1-2-8	性別による偏りのある職種に対する多様性の促進	保育士や保健師等の男性が少ない職種や建設業や消防士等の女性が少ない職種等で働く人にインタビューし、市ホームページ等で紹介します。	ジェンダーギャップ対策室
2-1-2-9	男女間における機会の平等推進（指導的地位に占める女性の割合を高める）	市役所において、性別で区別することのない人材育成、適材適所の配置、人材登用等への機会の均等を進めることにより女性の活躍推進を図ります。	人事課

### ③女性の経済的自立のための雇用・就業・起業等のための支援

就労を希望する女性等がステップアップを図れるように、起業や再就職等の就労支援、労働者支援など女性の経済的なエンパワーメントへの支援を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-1-3-1	子育て中の女性等の就労に向けたキャリア形成支援	子育て中の女性等を対象にキャリア形成（アンコンシャス・バイアスの克服、自己肯定感の向上、キャリア・ライフプラン、マネーシミュレーション等）を支援します。	ジェンダーギャップ対策室
2-1-3-2	デジタル・マーケティング人材の育成支援	働きたい女性等を対象に、デジタル・マーケティングセミナーの受講と市内事業所でのインターンシップを支援するとともに、出口戦略（就業支援・起業支援）も併せて実施します。	ジェンダーギャップ対策室
2-1-3-3	働く女性のネットワーキングの促進	・様々なロールモデルと出会う機会を創出します（子育てしながら働く女性、異業種、起業家、女性従業員等）。 ・女性のロールモデルを可視化します（地域で活動する女性やスモールビジネスを立ち上げた女性などを市広報や市ホームページで紹介）。	ジェンダーギャップ対策室

2-1-3-4	女性の就労・起業促進に向けた環境整備	①起業支援体制（専門相談窓口、支援制度の紹介、PR等）の充実を図ります。 ②雇用・就業・起業等の各種補助金制度の充実を図ります。	環境経済課
2-1-3-5	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、課題解決などの取り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ます。	環境経済課
2-1-3-6	農業スクールへの女性の参画促進	農業分野における女性の参画を支援します。	農林水産課
2-1-3-7	生活研究グループの活動支援	農産物の加工等に取り組む生活研究グループ協議会の活動を支援します。	農林水産課
2-1-3-8	子育て支援総合拠点等施設の活用 (多様な働き方の推進)	みらい応援Roomを開設し、働きたい女性等を対象に就業支援をはじめ、家庭の未来に向けた仕事、活動などを応援します。	ジェンダーギャップ対策室

## 施策の柱(2) 地域における女性の登用や意思決定・方針決定過程への参画拡大

### 【課題を解決するための施策】

#### ① 女性の社会活動への参画促進

女性の社会活動への参画を促進するための環境整備を行います。また、ジェンダー視点のある政策づくりを推進します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-2-1-1	一時保育の実施	イベント、会議等の開催にあわせて一時保育を実施し、子育て世代の参画を促進します。	全課共通
2-2-1-2	意思決定過程の場への女性の参画促進	各種団体等における意思決定過程への女性の参画に対する意識啓発や働きかけを行います。	全課共通
2-2-1-3	地域活動における女性の参画促進	自治会、NPO法人等における女性の参画を進めます。	全課共通
2-2-1-4	地域からの要望に女性の意見が反映される取組みを啓発します。		全課共通

2-2-1-5	女性の声を聴く意見交換会・ワークショップを開催し、女性の視点を取り入れた政策を推進します。 (暮らし、子育て支援、まちづくり、公共交通など)		全課共通
2-2-1-6	多様な人が参加できる仕組みづくり(見直し含む)の促進	地域の会議や行事に女性をはじめ多様な人が参加できる仕組みづくりを促進します。	コミュニティ政策課・振興局
2-2-1-7	モデルケースづくり	地域、地区内の女性の参画促進に向けたモデルケースづくりに取り組みます。	ジェンダーギャップ対策室・コミュニティ政策課・総務課・振興局
2-2-1-8	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、インタビューを実施する際には、世帯主だけではなく、女性も対象者とし合意形成を図ります。	コミュニティ政策課・振興局
2-2-1-9	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、年齢・性別問わず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ます。	市議会(議会事務局)

## ② 市審議会や各種団体への女性の参画促進

政策・方針決定の場への女性の参画を促進するため、数値目標やクオータ制 ※<sup>30</sup> の導入検討を進めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-2-2-1	女性人材の発掘と育成	あらゆる分野において女性の人材の積極的な発掘と育成を進めます。	全課共通
2-2-2-2		女性人材のデータベースづくりや地域の女性リーダー育成セミナー等を実施します。	ジェンダーギャップ対策室・関係課
2-2-2-3	女性登用を促す仕組みづくり	①審議会等の委員を選出する際のガイドラインの作成・検討を行います。 ②各種団体の役員に占める女性の割合の増加に向けた啓発やクオータ制の導入等について検討します。	ジェンダーギャップ対策室・関係課

<sup>30</sup> クオータ制

ポジティブ・アクションの手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

### ③ ジェンダー平等の視点に立った防災体制の推進

ジェンダー視点に立った防災対策の取組みを進めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-2-3-1	市による情報提供・ジェンダー視点の主流化の支援	①ジェンダー視点のある地域防災計画や避難所運営マニュアル等の作成支援を行います。 ②女性、障害者、高齢者、外国人等への配慮事項に関する既存のチェックリストやマニュアルを提供します。 ③だれもが参加しやすい地域防災訓練に関するガイドラインを提供します。 ④ジェンダー視点を取り入れた防災ワークショップ・防災出前講座を実施します。 ⑤災害の各段階において受ける影響やニーズが男女で違うこと、地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることを啓発します。	防災課
2-2-3-2	地域防災を担う女性人材の育成	女性の消防団員の入団促進について検討・実施するとともに、女性の地域防災リーダーの育成に努めます。	防災課

## 施策の柱(3) 職場・家庭・地域・学校における協調と自立の促進

### 【課題を解決するための施策】

#### ① 男性の家事・育児・介護等への積極的な関わりの促進

男性が積極的に家事・育児・介護等に参加するための意識啓発を行い、積極的な関わりを促進します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-3-1-1	男性の家庭生活への関わりを促す意識改革	①男性の家庭生活・地域活動への参加を促すため、男性の立場、視点から理解を深める情報を提供します。 ②妊娠・出産・子育てや健康に関する支援を行う保健師等専門職を対象としたジェンダー平等に関する意識啓発を行います。	ジェンダーギャップ対策室

2-3-1-2		①事業所等に対する育児・介護休業等各種制度の周知や制度創設に向けた啓発を行います。 ②仕事と育児・介護の両立の啓発を行います。	環境経済課 ・ジェンダーギャップ対策室
2-3-1-3		①母子手帳交付時や乳幼児健診時に、男性の育児への関わりを促す啓発パンフレットの配布と個別相談による啓発を行います。 ②母子手帳アプリの活用を促進します（両親ともに）。※子育て応援ツール「とよおか子育てアプリ」（母子手帳アプリ「母子モ」）妊娠中の経過記録から子どもの成長記録、予防接種の管理を行うことができる仕組み。両親ともに登録可。	健康増進課
2-3-1-4	教職員への啓発	①学校現場における教育の重要性を踏まえ、教職員への啓発を行います。 ②職員に育児参加を促す啓発冊子を配布します。	こども教育課
2-3-1-5	男女で支え合う家庭生活の基盤づくりの促進	人生100年時代の将来設計（マネージミュレーション・キャリアデザイン）を考える機会を提供します。	ジェンダーギャップ対策室・関係課
2-3-1-6		男女で育児、家事を分かち合う必要性を理解するため、出産前の育児体験の内容を充実し、プレパパのための内容を盛り込む等を検討します。乳幼児健診で配付する「コミュニケーションシート」の内容を両親で共有することを促します。	健康増進課
2-3-1-7	ライフスキル ※ <sup>31</sup> の習得支援	男性の家事・育児・介護スキルの習得に向けた意識啓発を行います。	ジェンダーギャップ対策室
2-3-1-8		男性のための料理教室を実施します。	健康増進課

<sup>31</sup> ライフスキル

日常生活の中で生じるさまざまな問題や要求に対して、建設的かつ効果的に対処するために必要な心理社会的能力のこと。

2-3-1-9	父親の子育て支援	子育てセンターにおいて父親を対象とした子育て講座を実施します。	こども育成課
2-3-1-10	次世代育成支援	「次世代育成支援対策推進法」の趣旨を踏まえ、市役所において男性の家庭・地域活動への参画を推進するための職員研修等を行います。	人事課

## ② 家庭や地域など生活の場における男女の役割を考える機会の提供

暮らしの中の男女の役割分担について話し合う機会や情報を提供します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-3-2-1	家庭内における役割分担等の対話の促進・啓発	「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」から得られたデータの活用や、既存のコミュニケーションツールの提供や周知を行います。	ジェンダーギャップ対策室

## 【基本目標3】だれもが安全・安心に暮らすことができる

### 施策の柱(1) 性差に応じた健康支援とリプロダクティブ・ヘルス/ライツの浸透

#### 【課題を解決するための施策】

#### ① 性差に応じた健診や医療の充実

15～49歳の生殖可能な年齢層の女性の健康だけでなく、すべての年齢の男女が生涯にわたり、健康に生き生きと過ごせるように、性差医療の充実と健康づくりの講座等を通じて、それぞれが健康への関心や知識を高めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-1-1-1	性差に応じた健康診査体制の充実	性差医療の充実とニーズに合った受診プランの充実により健診の受診率の向上に努めます。	健康増進課
3-1-1-2	健康相談の実施	性別の違いによる疾病について、正しい知識の啓発や相談事業を実施します。	健康増進課
3-1-1-3	HPVワクチン ※ <sup>32</sup> に関する情報提供の拡充	子宮頸がんを予防するワクチンについて、中学1年生の女子へ接種案内を送付し、接種率の向上に努めます。	健康増進課

#### ② リプロダクティブ・ヘルス/ライツの浸透

男女が互いの性差を正しく理解した上で、性の尊重や母性機能の重要性等を認識できるよう、情報提供や学習の場、サービスの充実を図ります。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-1-2-1	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する啓発	あらゆる世代の男女の性の自己管理、自己決定の尊重を図るため、市広報や市ホームページ等での情報提供等を実施します。	ジェンダーギャップ対策室
3-1-2-2	子育て世代包括支援センター関連事業の充実	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、産婦健診）、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と活用促進を図ります。	健康増進課

<sup>32</sup> HPVワクチン

子宮頸がんをおこしやすいタイプであるヒトパピローマウイルス（HPV）16型と18型の感染を防ぐことができるワクチンのこと。

3-1-2-3	母子手帳交付時の面接実施	母子手帳交付時にすべての妊婦と保健師が面談をして、安心して出産・育児ができるよう支援します。	健康増進課
3-1-2-4	新生児（乳児）訪問の実施	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を行います。	健康増進課
3-1-2-5	ベビー人形による男性の育児体験及び妊婦体験	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赤ちゃんのお世話体験を行います。	健康増進課
3-1-2-6	思春期の少年・少女の健康、生理等に関する取り組み	保健体育等の学習時間で、児童生徒の発達段階に応じた心や体の変化等を学習し、養護教諭と連携して相談しやすい環境を整備します。	こども教育課
3-1-2-7	更年期に関する啓発	男女ともに更年期の心と体の変化について情報提供を行うとともに、更年期障害や更年期以降に発生しやすい生活習慣病等に関する啓発を行います。	健康増進課
3-1-2-8	不妊治療等への支援制度の拡充	不妊治療や不育検査・治療を受けた夫婦に対して、経済的負担を軽減するための支援を行います。	健康増進課

## 施策の柱(2) あらゆる暴力の根絶

### 【課題を解決するための施策】

#### ① 暴力を許さない地域社会・職場づくり

子どもの頃からの教育の重要性を踏まえ、就学前から、子どもの発達段階に応じたあらゆる暴力を許さない教育の推進を図るとともに、就学後もそれぞれの場面に応じた学習の場の提供及び啓発、早期発見に努めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-2-1-1	人権教育推進員による啓発の推進	職場・地域・学校等の学習会に人権教育推進員を派遣し、暴力を許さない教育や啓発を行います。	生涯学習課
3-2-1-2	暴力追放運動の推進	県警や防犯協会等と共催し、啓発活動を実施します。	生活環境課
3-2-1-3	ハラスメント防止対策の実施	市職員を対象としたハラスメント防止研修の実施や、相談支援体制を整えます。	人事課

3-2-1-4	いじめ、虐待、体罰、新たな課題に対応した人権教育の充実	いじめ、虐待、体罰、新たな課題（DV、デートDV、ネットによる人権侵害等）に対応した人権教育の充実を図ります。	こども教育課
3-2-1-5	犯罪被害者への支援	警察等関係機関と随時、情報共有を図り犯罪被害者を支援します。	生活環境課
3-2-1-6	障害者虐待防止	障害者の虐待を防止するために、関係機関と連携して広報・啓発を行います。	社会福祉課
3-2-1-7	高齢者虐待防止	高齢者の虐待を防止するために、専門窓口を通じて広報・啓発を行います。	高年介護課

## ② DV等暴力被害への対応及び被害者への相談・支援体制の充実

既存相談窓口の周知など、被害者が相談しやすい体制づくりの構築と関係機関等との連携強化による適切な支援を進め、加害者の教育・更正、被害者の保護・自立に取り組みます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-2-2-1	DV相談体制の充実	①DV相談窓口を市ホームページやチラシ等で周知します。 ②相談員を研修派遣し、DV被害者の救済と発生抑制に関する知識の習得を行います。 ③市役所内関係機関及び警察などとの相談窓口の連携体制の強化を図ります。	社会福祉課
3-2-2-2	DV被害者の安全確保	DV被害者の個々のケースに応じた適切な対応を行います。 (一時保護施設への移送及びDV被害者同行支援など)	社会福祉課
3-2-2-3	DV被害者の心理的ケアの実施	DV被害者のこころのケア(こころのケア相談：精神科医、こころの相談室：心理士、もしも電話相談)や子どもがいる家庭の支援を行います。	健康増進課
3-2-2-4	DV被害者の住宅支援	DV被害者の公営住宅入居申込に関する相談を受け付けます。	建築住宅課
3-2-2-5	こども支援センター機能の充実	特別な支援が必要な児童生徒等に適切な支援を実施します。	こども教育課
3-2-2-6	障害者虐待の防止と対応の強化	養護者、障害者福祉施設従事者等及び使用者 <sup>(注3)</sup> による虐待について、関係機関と連携し対応します。	社会福祉課

3-2-2-7	高齢者虐待の防止と対応の強化	養護者及び高齢者福祉施設従事者等による虐待について、地域包括支援センター等と連携し対応します。	高年介護課
---------	----------------	---	-------

(注3) ここでいう「使用者」とは、障害者を雇用する事業主、事業の経営担当者及びその事業の労働者に関する事項について事業主のために行為する者をいう。(障害者虐待防止法第2条第5項)

## 施策の柱(3) 生涯にわたって安全・安心に暮らすことができる地域づくり

### 【課題を解決するための施策】

#### ① 子どもの育ち支援策の充実

男女の垣根を取り除き、子どもの育ちを社会全体で支える仕組づくりを目指します。また子育ての悩みを解決できる相談体制の充実を図るとともに、子どもに対する暴力（体罰を含む）の防止と早期発見、子どもの貧困対策など救済制度の充実を目指します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-3-1-1	相談体制の充実	こども支援センターや子育てセンター、母子・父子自立支援員、民生委員・児童委員等による相談体制の充実を図ります。	こども育成課
3-3-1-2	保育サービスの充実	延長保育、一時保育（一時預かり）、病児・病後児保育、障害児保育等の充実を図るとともに、育児休業時の継続入園対象児の拡大の検討を行うなど、子育てと仕事の両立を支援します。	こども育成課
3-3-1-3	こどもの居場所づくりの充実	放課後児童クラブの充実に努め、放課後留守家庭となる児童の生活の場を確保します。	こども育成課
3-3-1-4	ファミリーサポートセンターの充実	会員登録により育児支援サービスを行う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ります。	こども育成課
3-3-1-5	ネットワーク強化と支援を必要とする家庭や児童への支援体制の充実	保健・福祉・こども家庭センター等の連携によるネットワーク強化と子どもの養育や発達で支援を必要とする家庭や児童への支援体制の充実を図ります。	こども育成課

		<p>①臨床心理士、保健師による保育所巡回相談、教育相談、個別相談等を実施します。</p> <p>②関係機関と連携し、子育て応援ネットワーク事業による新生児家庭への子育てに関する情報提供と要支援家庭の情報共有を行います。</p>	
3-3-1-6	子育て活動の充実	子育てセンターを拠点とした子育て家庭の交流機会の充実と、地区コミュニティセンター等で行われている子育てサークル活動の支援を図ります。	こども育成課
3-3-1-7	子育て支援総合拠点機能の連携強化	各機能と連携を強化し子育て支援の充実を図ります。	こども育成課
3-3-1-8	出産や子育てに関する悩み相談体制の充実	妊婦相談、乳幼児健診、育児教室等で出産や子育てに関する悩みが気軽に相談できる体制の充実を図ります。 (子育て支援総合拠点等施設内の「子育てなんでも相談室」の活用)	健康増進課
3-3-1-9	健全な食生活の啓発	食育の取組による健全な食生活の啓発を行います。	健康増進課
3-3-1-10	ひとり親家庭への支援	<p>①ひとり親家庭の経済的自立応援事業（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）を実施します。</p> <p>②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）を検討します。</p> <p>③ひとり親家庭支援制度の啓発を促進します。</p> <p>④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）を開催するなどの支援を行います。</p>	社会福祉課

## ② 介護支援策の充実

住み慣れた地域で、自立した豊かな老後を送ることができるよう、介護予防を進めます。また、介護負担が女性や特定の人だけにかかることなく、社会全体で支え、誰もが等しく利用できる介護サービスや地域の助け合い活動の充実を目指します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-3-2-1	資料の充実	大活字本・音訳図書・点訳図書等を用いて読書に親しむ機会を提供します。	図書館
3-3-2-2	在宅中心の介護サービスの充実	高齢者の生活支援に関する在宅福祉事業を実施します。	高年介護課
3-3-2-3	介護予防教室等の開催	介護予防、健康づくり等に関する普及啓発を行います。	高年介護課
3-3-2-4	地域支援事業の充実	介護予防・支え合い生活支援サービス（家事代行・買い物代行）等の充実を図ります。	高年介護課
3-3-2-5	民生委員等行政ネットワークづくりの推進	民生委員・児童委員等とのネットワークづくりの推進を図り、生活課題の早期発見、早期対応等を進めます。	高年介護課
3-3-2-6	サービス事業者の人材確保と育成支援	各種研修会等の実施による、介護職員の資質向上や人材育成支援の充実を図ります。	高年介護課
3-3-2-7	介護に関する相談事業の充実	関係機関と連携し、介護に関する相談事業の充実を図ります。	高年介護課
3-3-2-8	高齢者相談体制の充実	出前講座をはじめ、介護予防の普及啓発と相談窓口の周知を図ります。	高年介護課
3-3-2-9	高齢者の社会参加を促す啓発事業	老人クラブへの加入促進に向けた取組の支援を図ります。	高年介護課
3-3-2-10	運動習慣づくりの推進	若い世代からの運動習慣づくりの取組推進を図ります。	健康増進課
3-3-2-11	玄さん元気教室の拡大	身近な区（行政区）や団体で行う、元気もん体操を中心とした自主活動の応援プログラムにより、個人の健康度を上げるとともに地域の絆を強めます。	健康増進課
3-3-2-12	生活習慣改善等を通じた疾病予防教室の開催	生活習慣改善等を通じた疾病予防対策として、高脂血症・高血圧・糖尿病の予防教室を開催します。	健康増進課

3-3-2-13	健康被害に関する正確な情報の提供と指導	喫煙、飲酒、薬物乱用等について、健康被害に関する正確な情報の提供や指導を行います。	健康増進課
			こども教育課
3-3-2-14	運動・口腔機能の向上、栄養改善事業の実施	介護予防・地域支援事業に取り組み、生活機能向上のため運動・口腔機能の向上、栄養改善等の事業を行います。	健康増進課
3-3-2-15	地域内でのサポート強化	地域コミュニティにおける高齢者や障害者等の見守り、声かけ、カフェの充実について促進します。	コミュニティ政策課・振興局

## 施策の柱(4)社会包摂の実現

### 【課題を解決するための施策】

#### ① 地域でのネットワークづくりの推進

地域の中で孤立する人をつくらぬネットワークづくりを行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-4-1-1	市民協働の充実	ボランティア活動の充実と家庭、学校（職場）に次ぐ第3の居場所づくりを目指します。	図書館
3-4-1-2	関係機関によるネットワークづくり	民生委員、行政、社会福祉協議会で要援護者の情報（福祉票）を共有し、個別支援の効率化を促進します。	社会福祉課
3-4-1-3	ボランティア活動支援事業	社会福祉協議会が行うボランティア養成講座、研修会の開催を支援します。	社会福祉課
3-4-1-4	中高年の孤立防止	男性と女性の性別の現状分析とネットワークづくり、男性の生活スキル向上のための支援について検討します。	関係課

## ② 多様性と包摂（ダイバーシティ&インクルージョン ※<sup>33</sup>）に関する理解の浸透

社会的マイノリティ ※<sup>34</sup> に対する理解を深めるための学習会及び啓発を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-4-2-1	人権学習会等の機会拡充	職場・地域・学校等の学習会に人権教育推進員を派遣し、性別・性的指向・性自認等に基づく差別の撤廃を含む、多様性と包摂に関する理解を促進します。	生涯学習課

## ③ 生活に困難を抱える人たちへの支援（男女共同参画視点からのサポート）

関係機関と連携し、生活に困難を抱える人たちへの支援を進めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-4-3-1	在住外国人へのコミュニケーション支援の充実	①外国人市民の生活相談に応じるとともに、日本語教室の充実を図り、暮らしやすい環境の整備に努めます。 ②ワンストップ相談窓口の設置を検討します。	政策調整課
3-4-3-2	子育て世帯への生活支援の充実	こども支援センターと社会福祉課が連携し、相談内容に寄り添った支援に繋がります。	こども育成課
3-4-3-3	生活に困難を抱える人たちへの生活支援の充実	①社会福祉課を中心に庁内関係課が連携し、寄り添った支援を行います。 ②世帯全体を対象とした包括的な支援体制を整えます。	社会福祉課 ・関係課

<sup>33</sup> **ダイバーシティ&インクルージョン**

社会において多様な人材の活躍を推進するための概念で、国籍や性別、障がい、性自認や性的指向、言語など人それぞれの違いを受け入れて尊重すること。

<sup>34</sup> **社会的マイノリティ**

社会的少数者。社会の力関係によって、少数者、少数派もしくは弱者の立場に属する者やその集団を指す。

## 第3章 計画の推進に向けて

### 1 計画の推進体制

当プランを実効性のあるものとするため、計画の推進体制を強化します。

#### (1) ジェンダー視点の主流化の推進

庁内推進体制を強化します。

(具体的取組)

- ① ジェンダー主流化に必要な知見・情報の拡充
  - ・ジェンダー平等推進アドバイザーの設置
  - ・男女別データの収集とジェンダー統計の作成
  - ・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、評価の推進
- ② プランのフォローアップ体制の構築
  - ・プラン進捗状況の定期的な点検・評価（事業ごとの点検・評価・数値化）
  - ・モニタリング体制（委員会等）の構築
  - ・進捗状況及び評価の公表

#### (2) 市役所自らの取組強化

市職員一人ひとりが、男女共同参画についての理解を深め、職場・家庭・地域・学校において、推進役としての自覚を持ち、行動します。

(具体的取組)

- ① 男女共同参画に関する研修の充実と、職員全体の意識啓発
- ② 全庁的な男女共同参画の推進及び女性職員の参画促進
- ③ 男性職員の育児休業等の取得促進や、長時間労働の是正等の取組促進
- ④ 「女性活躍推進」の観点から、女性職員の意思決定層への積極的登用

#### (3) 協働の推進体制

計画及び計画に盛り込まれる個々の事業を推進するにあたって、ジェンダーレンズ<sup>35</sup>の装着を促進し、関係する市民・事業所・学校・団体・行政による協働の推進体制を整えます。

(具体的取組)

- ① ジェンダーギャップ解消戦略会議との連携・協働
- ② 女性も働きやすく働きがいのある職場づくりへの変革に取り組む市内事業所で構成するワークイノベーション推進会議との連携・協働
- ③ 商工団体及び男女共同参画推進団体、学校等の関係団体との連携及び自主的な取組の促進

<sup>35</sup> ジェンダーレンズ

性別の違いによって生まれている、政治・経済参画や教育水準、健康面などにおける不当な格差をなくすため、ジェンダーを意識したレンズ（めがね）をかけて世界を見ようという考え方。

## 2 数値目標

(★は新規項目 ●ジェンダーギャップ解消戦略 ◆暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査)

### 基本目標1 だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる

項目	現状(基準値)	2025年度末
★◆「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対と考える市民の割合	全体 62.9% 男性 56.5% 女性 68.1% 2021年度	全体 65%以上 男性 60% 女性 70%
★◆普段の生活で女性だから、男性だからこうあるべきという決めつけや固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習などによる男女間の差を感じるとする市民の割合	全体 84.2% 男性 84.5% 女性 84.1% 2021年度	全体 80% 男性 80% 女性 80%
★◆固定的な性別役割分担をなくす必要があると思う市民の割合	全体 80.4% 男性 77.4% 女性 82.9% 2021年度	全体 83%以上 男性 80% 女性 85%
●中学校の人権教育で「デートDV」を取り上げる学校数	100% 2020年度	100% (注)

### 基本目標2 だれもがあらゆる分野に参画し、支え合える

項目	現状(基準値)	2025年度末
●審議会等の女性委員の割合	29.7% 2020年度	50%以上
女性委員のいない審議会の数	14 2020年度	0
★●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数	11事業所 2021.4.1	30事業所
★●ワークイノベーション推進会議加入事業所数	54事業所 2021.4.1	100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(2022年度～)	—	50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年度創設)	1事業所 2020年度	12事業所
★●市職員管理職(課長級以上)に占める女性の割合	10.3% 2020.4.1	20% (次期:30%)
★●市職員の男性育児休業取得率	53.8% 2020年度	100%

項目	現状(基準値)	2025年度末
★●民間事業所の課長相当職以上に占める女性の割合	8.7% 2021年度	20%以上
★●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% (次期:20%)
★●PTA(小・中学校)会長・副会長・会計に占める女性の割合	小学校32.9% 中学校30.0% 2020年度	小学校40.0% 中学校40.0%
★●自治会役員(区長・副区長・会計)に占める女性の割合	区長 0% 副区長 — 会計 — 2020年度	(調査後に設定)
★●ひょうご防災リーダー講座受講者数(女性)	18人 2019.4.1	30人
★●防災士登録者数(女性)	21人 2021.1.31	30人
男女共同参画推進事業にかかる一時保育事業の開催回数 (年間)	30回 2020年度	50回以上
●地域コミュニティ組織における女性役員の割合	13.1% 2020年度	30%以上
●農業委員会における女性委員の割合	7% 2020年度	10%以上

### 基本目標3 だれもが安全・安心に暮らすことができる

項目	現状 2020年度実績	2025年度末
保育所待機児童数	18人	0人
乳がん検診受診率	29.8%	50%
子宮がん検診受診率	29.5%	50%

(注) 現時点で達成している事業についても、毎年達成率を維持し続けるために記載しています。

この第4次プランの計画期間は、2022年度から2026年度までですが、豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略で設定した項目と同内容のものがあるため、数値目標は、同じ期限となる2025年度末としています。

## 参考指標

暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査（2021 年度実施 豊岡市調査）

### ★◆就学前の子どもがいる男性・女性の時間の使い方（仕事・家事・育児に要する時間）

	男性	女性
仕事に関わる非在宅時間（平日）	11.3 時間	9.8 時間
家事時間（平日）	1.3 時間	3.2 時間
育児時間（平日）	1.6 時間	4.1 時間
合計時間	14.2 時間	17.0 時間

### ★◆高校生までの子どもがいる男性・女性の時間の使い方（仕事・家事・育児に要する時間）

	男性	女性
仕事に関わる非在宅時間（平日）	11.3 時間	10.3 時間
家事時間（平日）	1.0 時間	3.2 時間
育児時間（平日）	1.1 時間	3.1 時間
合計時間	13.4 時間	16.6 時間

※仕事に関わる非在宅時間には、通勤時間も含む。

※集計は、小数点第 2 位を四捨五入しているため、数値の合計が合致しないことがある。

## ～第4次豊岡市男女共同参画プランの検討～

豊岡市の男女共同参画の推進に向けて協議・検討を行いました。

- (1) 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議  
委員 10 人（学識経験者、経営者、地域関係者、若者など多世代・多様な立場の市民）  
オブザーバー 1 人（兵庫県男女共同参画推進員）
- (2) 豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会  
委員 14 人（課長補佐級、係長級、主任級の市職員）



【2021. 11. 26 合同会議の様子（ワークショップで具体的事業案の検討）】

## <資料編>

### 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
- 2 豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会委員名簿
- 3 策定の経過
- 4 パブリックコメント結果概要
- 5 男女共同参画推進に関する年表
- 6 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) 豊岡市とジェンダー平等：SDGsに基づく地域課題の抽出（2019）
  - (3) 市民アンケート調査「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」（2021）
- 7 関係法令等（別添）
  - (1) 男女共同参画社会基本法
  - (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
  - (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
  - (4) 豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例

## 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）

委員任期：2020年4月21日から2022年4月20日まで

No.		氏名	区分	備考
1		今井 秀司	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	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	20代ワークショップ参加者 代表	中田工芸株式会社
4	◎	岡本 慎二	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
5		倉田 晴美	教員	兵庫県立出石特別支援学校 校長
6		坂井 健次	子育てしながら働く人	東海バネ工業株式会社
7		西村 勲	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	子育てしながら働く人	劇団青年団
9		目黒 依子	学識経験者	上智大学名誉教授 Gender Action Platform 理事長
10		森本 七重	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

◎委員長 ○副委員長

委員 10人：男性5人・女性5人

### 【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】

兵庫県男女共同参画推進員 瀧下真理子氏  
(2021年9月1日から)

## 2 豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会 委員名簿

委員任期：2021年6月21日から2022年3月31日まで

No.		所 属		氏 名
1		政策調整部	政策調整課	木内 純子
2		政策調整部	防災課	高田 真助
3	◎	総務部	総務課	藤本 充
4		地域コミュニティ振興部	コミュニティ政策課	坂本 満
5		地域コミュニティ振興部	生涯学習課	稲田 直子
6		市民生活部	税務課	島田 慎吾
7	○	健康福祉部	社会福祉課	高田 千晶
8		環境経済部	環境経済課	雨森 良太
9		コウノトリ共生部	農林水産課	友田 里実
10		都市整備部	都市整備課	山本 龍馬
11		日高振興局	市民福祉課	川上 環菜
12		会計管理者補助組織	会計課	古橋 智子
13		教育委員会事務局	こども教育課	飯尾 千明
14		教育委員会事務局	こども育成課	森口 輝行

◎委員長 ○副委員長

委員 14 人：男性 7 人・女性 7 人 ※課長補佐級・係長級・主任級の市職員

### 【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)

### 3 策定経過

年月日	項目	概要
2021. 6. 29	第1回ジェンダーギャップ 解消庁内推進委員会	男女共同参画プランとジェンダーギャップ解消 戦略との位置づけ確認 ジェンダー視点が主流化された事業検討
2021. 7. 27	第2回ジェンダーギャップ 解消庁内推進委員会	第3次男女共同参画プラン評価・検証 第4次男女共同参画プラン方向性検討
2021. 7～8	市民アンケート調査	暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査（高 校生以上の市民対象）
2021. 8. 31	第3回ジェンダーギャップ 解消庁内推進委員会	ジェンダーギャップ解消戦略を踏まえた男女共 同参画プラン骨子案（施策体系図案）検討
2021. 9. 24	第4回ジェンダーギャップ 解消庁内推進委員会	市民アンケート調査結果 男女共同参画プラン骨子案（施策体系図案）検討
2021. 9. 24	第1回ジェンダーギャップ 解消戦略会議	男女共同参画プランの策定方針・施策体系図案の 検討
2021. 11. 26	合同会議（第2回ジェンダー ギャップ解消戦略会議・第5 回ジェンダーギャップ解消 庁内推進委員会）	市民アンケート調査結果 男女共同参画プランの具体的事業案検討 （合同ワークショップ）
2022. 1. 20	第3回ジェンダーギャップ 解消戦略会議	男女共同参画プラン骨子案（施策体系図案）・数 値目標案検討
2022. 2. 2	第6回ジェンダーギャップ 解消庁内推進委員会	男女共同参画プラン骨子案（施策体系図案）・数 値目標案まとめ
2022. 2	プラン案まとめ	
2022. 3. 4～ 3. 15	パブリックコメント	
2022. 3	第4次プラン策定	

#### 【関連調査】

2022. 3 「働きやすく働きがいのある職場づくりに向けた事業所調査」を実施  
（豊岡市内事業所を対象）

## 4 パブリックコメント結果概要

(1) 意見募集期間

令和4（2022）年3月4日（金）～3月15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6階の生涯学習課、各振興局地域振興課窓口に資料を設置した。

(4) 実施結果

ア 意見提出者

2人（内訳 男性1人・女性1人）

※Eメール 2人

イ 意見の詳細

2件（8件）

内訳 ・重点項目について

・性別役割分担について

・社会活動への参加について

・市役所役職者数の表について

・性別にとらわれない職場環境について

・女性の活躍推進・管理職への女性の登用推進について

・地域活動における女性の参画促進について

・介護支援策の充実について

## 5 男女共同参画推進に関する年表

区分	国	兵庫県	豊岡市
昭和 50 (1975)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●婦人問題企画推進本部設置</li> <li>●婦人問題企画推進会議開催</li> </ul>		
昭和 52 (1977)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「国内行動計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●婦人対策室設置</li> </ul>	
昭和 56 (1981)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「国内行動計画後期重点目標」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「ひょうごの婦人(白書)」発行</li> <li>●婦人問題研究会議設置</li> </ul>	
昭和 60 (1985)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「国籍法」の改正</li> <li>●「男女雇用機会均等法」の公布</li> <li>●「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「ひょうごの婦人しあわせプラン」策定</li> </ul>	
昭和 62 (1987)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定</li> </ul>		
平成2 (1990)年		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「新ひょうごの女性しあわせプラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性団体連絡協議会発足(旧出石町)</li> </ul>
平成3 (1991)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「育児休業法」の公布</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「女性学級」の開設(文化振興・講演の開催等)(旧但東町)</li> </ul>
平成4 (1992)年		<ul style="list-style-type: none"> <li>●県立女性センター・イーブン開設</li> </ul>	
平成6 (1994)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画室設置</li> <li>●男女共同参画審議会設置</li> <li>●男女共同参画推進本部設置</li> </ul>		
平成7 (1995)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)</li> </ul>		
平成8 (1996)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足</li> <li>●「男女共同参画 2000 年プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「新ひょうごの女性しあわせプラン後期実施計画」策定</li> </ul>	
平成9 (1997)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画審議会設置</li> <li>●「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>●「介護保険法」公布</li> </ul>		
平成 10 (1998)年			<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性のまちづくり団体「夢パレット」発足(旧出石町)</li> </ul>
平成 11 (1999)年	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女共同参画社会基本法」公布、施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「豊岡市男女共同参画プラン懇話会」設置(旧豊岡市)</li> <li>●市民意識調査の実施(旧豊岡市)</li> <li>●イーブンネット・たじま発足(但馬)</li> </ul>

区分	国	兵庫県	豊岡市
平成 12 (2000)年	●「男女共同参画基本計画」策定	●女性施策推進委員が「兵庫県男女共同参画計画」への提言の発表	●「豊岡市男女共同参画プラン」策定(旧豊岡市)
平成 13 (2001)年	●男女共同参画会議設置 ●男女共同参画局設置 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行	●「兵庫県男女共同参画計画－ひょうご男女共同参画プラン 21－」策定	●「豊岡市男女共同参画プラン推進協議会」設置(旧豊岡市)
平成 14 (2002)年		●「男女共同参画社会づくり条例」制定・施行 ●県立女性センターから県立男女共同参画センターに改称	●女性議会の開催(旧豊岡市)
平成 15 (2003)年	●男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」	●「男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」策定	●「男女共同参画アンケート調査」の実施・結果を広報に掲載(旧但東町)
平成 16 (2004)年	●「少子化社会対策大綱」策定 ●「改正DV防止法」施行		
平成 17 (2005)年	●「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		●「豊岡市男女共同参画プラン懇話会」設置 ●市民意識調査の実施・広報への掲載
平成 18 (2006)年	●「男女雇用機会均等法」改正 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	●「兵庫県男女共同参画計画－ひょうご男女共同参画プラン21－後期実施計画」策定 ●「第2次男女共同参画兵庫県率先行動計画－新ひょうごアクション8－」策定 ●「兵庫県配偶者等からの暴力(DV)対策基本計画」策定	●「豊岡市男女共同参画プラン－みんな生きいき暮らしやすい社会へー」策定
平成 19 (2007)年	●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		
平成 20 (2008)年	●「改正DV防止法」施行 ●「女性の参画加速プログラム」策定		

区分	国	兵庫県	豊岡市
平成 21 (2009)年	●「育児・介護休業法」改正	●「第3次男女共同参画兵庫県率 先行動計画－ひょうごアクション 8－」策定 ●「兵庫県配偶者等からの暴力対 策基本計画」策定	
平成 22 (2010)年	●「男女共同参画基本計画(第3次)」 策定		●「豊岡市男女共同参画プラン 懇話会」設置 ●市民意識調査の実施
平成 23 (2011)年		●「新ひょうご男女共同参画プラン 21」策定	
平成 24 (2012)年	●「育児・介護休業法」改正の全面施 行 ●「女性の活躍推進による経済活性 化行動計画」策定	●「第4次男女共同参画兵庫県率 先行動計画－ひょうごアクション 8－」策定	●「第2次豊岡市男女共同参画 プラン－一人ひとりを尊重し、 支え合う社会へ－」策定
平成 25 (2013)年	●「日本再興戦略」において「女性の 活躍推進」を日本の成長戦略の中 核に位置付けることの閣議決定		
平成 26 (2014)年	●「改正DV防止法」施行 ●「改正男女雇用機会均等法」施行 ●すべての女性が輝く社会づくり本部 設置「すべての女性が輝く政策パッ ケージ」決定	●「兵庫県DV防止・被害者保護計 画」策定	
平成 27 (2015)年	●「男女共同参画基本計画(第4次)」 閣議決定	●「第5次男女共同参画兵庫県率 先行動計画－ひょうごアクション プラン8－」策定	●市民意識調査の実施 ●事業所調査の実施 ●「豊岡市男女共同参画社会推 進懇話会」設置
平成 28 (2016)年	●「女性の職業生活における活躍の 推進に関する法律」施行	●「ひょうご男女いきいきプラン 2020」(第3次兵庫県男女共同 参画計画)策定	
平成 29 (2017)年			●「第3次豊岡市男女共同参画 プラン－だれでもが暮らしやすい 社会－」策定

区分	国	兵庫県	豊岡市
平成 30 (2018)年	●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行		
平成 31・ 令和元 (2019)年			<ul style="list-style-type: none"> <li>●「豊岡市ワークイノベーション戦略」策定</li> <li>●豊岡市とジェンダー平等:SDGsに基づく地域課題の抽出</li> <li>●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</li> </ul>
令和2 (2020)年	●「男女共同参画基本計画(第5次)」閣議決定		●「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議」設置
令和3 (2021)年		●「ひょうご男女いきいきプラン2025」(第4次兵庫県男女共同参画計画)策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」策定</li> <li>●「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議」設置</li> <li>●市民意識調査「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」実施</li> </ul>
令和4 (2022)年			<ul style="list-style-type: none"> <li>●「働きやすく働きがいのある職場づくりに向けた事業所調査」の実施</li> <li>●「第4次豊岡市男女共同参画プランーだれもがいきいきと暮らすことができる寛容な社会ー」策定</li> </ul>



## 第4次 豊岡市男女共同参画プラン

2022年3月

豊岡市 総務部 ジェンダーギャップ対策室