

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】

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	前回分科会での意見
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）	意見収集・反映の仕組み ・性別や年齢に関係なく「1 人 1 票」で意見を反映できる制度 ・少数意見も拾える「ブロードリスニング」導入 ・数値目標だけでなく、具体的な事例や成果の「見える化」
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 ・出前講座数	
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収集・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、新たなエンパワーメント指標の作成・運用		
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 作成地域づくり計画の見直し、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 ・多世代・多様な意見を取り入れた避難所運営マニュアルを策定済の地域コミュニティ組織数 ・多世代・多様な意見を取り入れた地域づくり計画を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	防災・福祉への配慮 ・女性単身者など多様な避難者を想定した受け入れ体制 ・育休取得やケアワークへの男女参画を評価する仕組み 負担軽減 ・自治会活動の責任を軽くし、参加ハードルを下げる ・会議時間の工夫（子連れ OK、参加しやすい時間帯設定）
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	・市議会議員に占める女性の割合 ・投票率（男女別、年代別） ・地域コミュニティ役員に占める女性の割合	

女性の意思決定参画を促進の実践策

		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	・自治会役員（区長・副区長）に占める女性の割合 ・PTA（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） ・地域コミュニティの部員数（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）	個人レベル ・会議や地域活動に積極的に参加・声かけをする ・「最初の一人」になる勇気を持つ ・男性の生きづらさも共有し、お互いに理解する 組織・グループレベル ・男女比率に関する目標設定（クォータ制ではなく目標値として） ・意見収集手法の多様化と可視化 ・子連れ参加の許可や時間帯調整 ・規約やルールを整備し、女性の参加が前提となる仕組みを作る ・負担軽減のためのサポート体制を整える
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	時間確保 ・残業削減、週休3日制など、家庭時間を増やすための施策 男性のケアワーク参画を促進の実践策 ・残業削減・実働時間削減・週休3日制の実現
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「とりくみカンパニー」及び「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「とりくみカンパニー」及び「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・クォータ制の導入検討 ※企業での従業員向け介護離職防止のための取組み（介護休暇、介護保険制度等の周知）	・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 ・介護休業・介護休暇等の取得率（男女別） ・介護離職の状況（男女別） ・ダブルケアの状況（男女別）	
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・ ライフプラン ）を考えるセミナー ※高齢単身女性の貧困を可視化する ※将来に備えるための終活セミナー、エンディングノートの普及推進	・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 ・貧困率	介護領域での男女不均衡の是正 ・育児では男性の参画が進んだが、介護は依然として女性負担が大きい ・介護を含めた包括的なジェンダー施策が必要 コミュニケーション支援 ・家庭で話し合うための「簡易版コミュニケーションシート」配布 ・対話イベントや講座の充実（父子イベント、時間帯工夫）
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 、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） ※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）	・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	男性のケアワーク参画を促進の実践策 個人レベル ・家庭内での会話や「家族会議」を定例化 ・子ども時代から役割固定意識を持たせない ・家事・介護のスキルを男女ともに磨く 組織・グループレベル ・夫婦が互いの状況を共有できる交流会・対話の場を作る ・男性向け介護セミナーなどのスキルアップ機会を提供
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		・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	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	・資格取得に関する給付金制度利用者数	

	性が増えている	体制の充実、ひとり親非正規雇用者ステップアップ支援、 母子・父子自立支援プログラム策定 、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（IPPO TOYOOKA 総合相談【無料ビジネス・創業支援相談】、UI ターン促進、 起業チャレンジ創業支援補助金（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	・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）※ 環境経済課地域づくり 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 ・女性の「 起業チャレンジ支援補助金 」補助金交付件数 ・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 ・スマート農機の導入経営体 ・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、起業家、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、起業家など）、子育て支援総合拠点の 整備 ・活用	・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） 母子・父子自立支援プログラム策定 、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）	・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 ・ 児童扶養手当現況届夜間受付日数・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		・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・ 小学校・中学校・義務教育学校 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。	・市立 小学校・中学校・義務教育学校 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 小学校・中学校・義務教育学校 の教頭以上に占める女性の割合（校長・教頭） ・市立 小学校・中学校・義務教育学校 の主幹教諭に占める女性の割合 ・ 就学前施設（園）の保育士・教諭に占める	男性のケアワーク参画を促進の実践策組織・グループレベル ・学校教育でのジェンダー意識教育

			男性の割合 ・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 学校 ・中学校・ 義務教育学校 ）、デートDV防止教育（中学校・ 義務教育学校 ）、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）	・中学校・ 義務教育学校 の保健体育科等で「デートＤＶ」を取り上げる学校数（割合）	