

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略

後期計画（2026年～2030年）

(素案)



2026年 月

豊 岡 市

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 戰略の位置づけ	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
4 ジェンダーギャップの解消に向けて描くシナリオ	14
5 バックキャスティングで考える豊岡の未来	15
(1)2つの軸で 2040 年の2つのシナリオを考える	15
(2)不安いっぱいの最悪シナリオ	15
(3)不安が解消された理想的な 2040 年のシナリオ	16
(4)多様なステークホルダー（役割を演じる）で理想的なみらいアクションを考える	17

第3章 豊岡市のジェンダーに関する現状と課題

1 「関連調査」を踏まえた総括的な分析	18
第1節 ジェンダー平等をめぐる社会動向と豊岡市の位置づけ	18
第2節 市民の意識と暮らしの現状（2025 年市民調査より）	19
第3節 働く場の現状と課題（2025 年事業所調査より）	20
第4節 市民・地域から見たジェンダー課題（19 名インタビューより）	21
2 ジェンダーギャップ解消戦略の折り返し地点を迎えるこれまでの 5 年、そして次の 5 年へ	22
3 数字に見るジェンダーギャップの状況	25
(1) 給与収入の男女格差	25
(2) 雇用形態の男女格差	25
(3) 豊岡市職員の男女別年齢構成の状況	26
(4) 豊岡市職員の職歴と経験業務の男女比較	27
(5) 公務員職場における女性管理職の割合	28

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 戰略体系図	31
2 戰略の計画期間	32
3 戰略の進め方	33
4 後期計画における推進のポイント	36
5 他の計画等との関係	37
6 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】	39

<資料編>

参考資料等	65
-------	----

<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 戰略の位置づけ

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。

そして、2021年3月に策定した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ています。

また、この戦略を豊岡市多様性推進方針、豊岡市男女共同参画プランと共に、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P37）

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

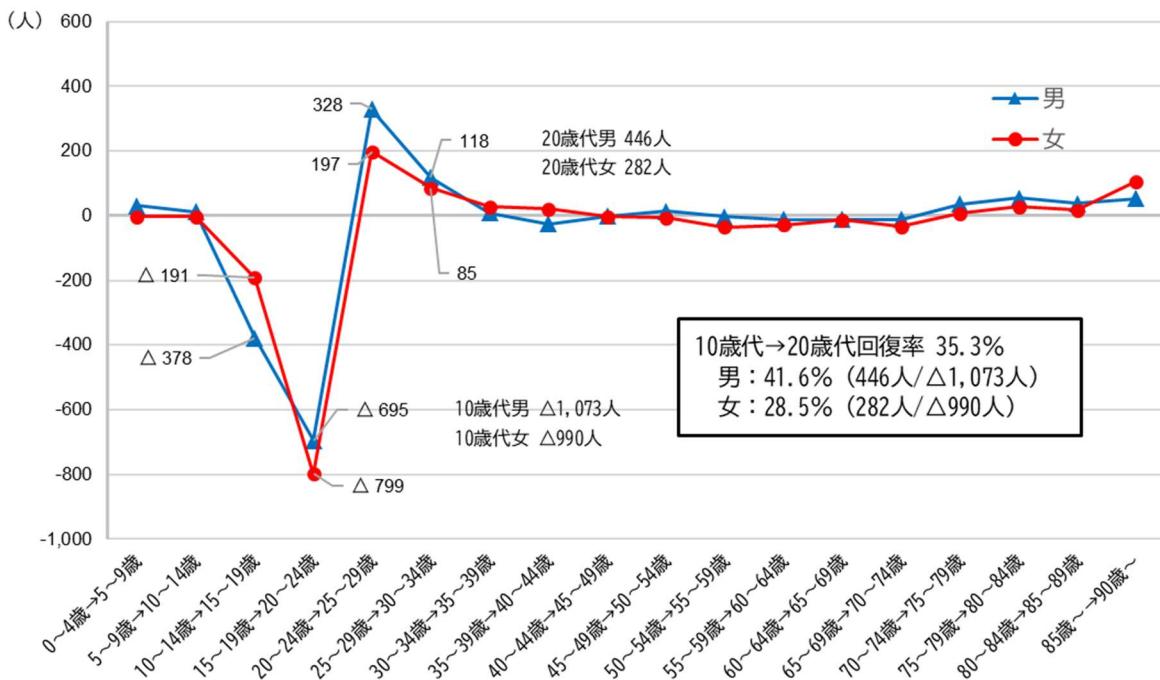
豊岡市の人ロ減少の最大の要因は、若者の社会減にあります。特に進学などにより10歳代で大幅な社会減となっています。市では、第2期豊岡市地方創生総合戦略第2版(2020年12月改訂)において、この10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数の占める割合を「若者回復率」と呼び、その改善のための施策を進めています。

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れ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2010年から2015年の5年間で男性とのギャップが2倍にまで広がりました。

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。

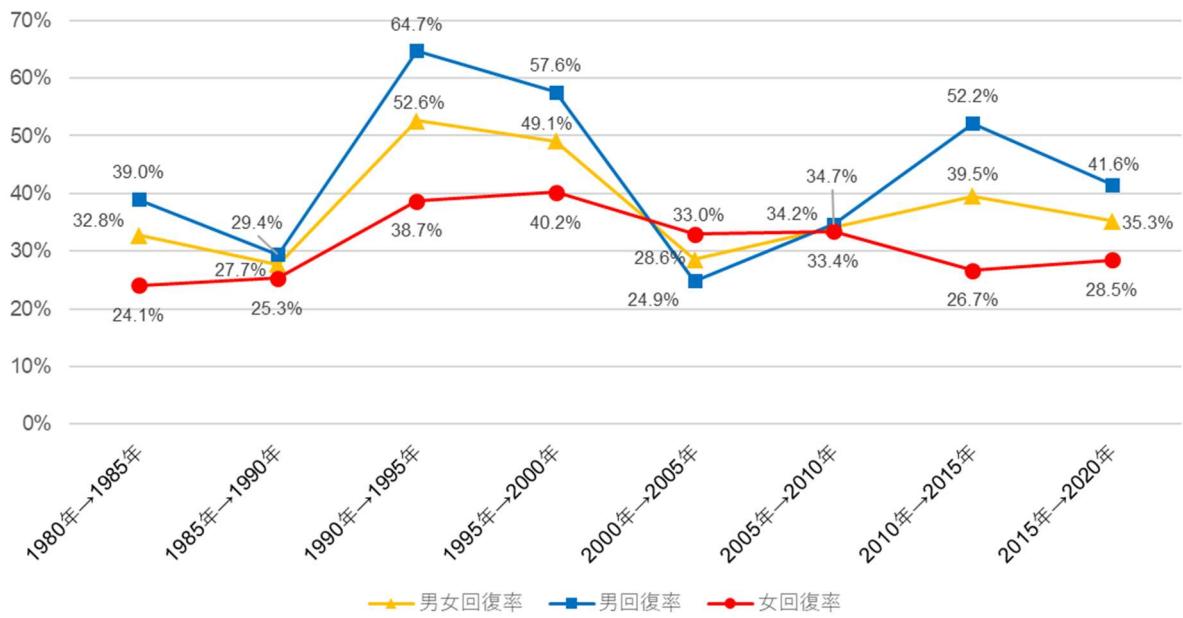
その傾向は現在も続いている。(図1、2)

図1 年齢性別・純移動数（社会増減）(2015→2020年)



【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 性別・若者回復率の推移（1980～2020年）



性別・若者回復率の推移(1980～2020年)

	1980→1985年	1985→1990年	1990→1995年	1995→2000年	2000→2005年	2005→2010年	2010→2015年	2015→2020年
10歳代の転出超過(人)[A]	3,399	3,613	2,885	3,067	3,009	2,587	2,133	2,063
20歳代の転入超過(人)[B]	1,115	1,000	1,516	1,505	861	884	842	728
回復率(男女) [B/A]	32.8%	27.7%	52.6%	49.1%	28.6%	34.2%	39.5%	35.3%
回復率(男)	39.0%	29.4%	64.7%	57.6%	24.9%	34.7%	52.2%	41.6%
回復率(女)	24.1%	25.3%	38.7%	40.2%	33.0%	33.4%	26.7%	28.5%

(出典)図1と同じ

(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と言えます。

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らないのは、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ないとすると、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。

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ることなく、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り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（P31）に沿って取り組みを進めます。

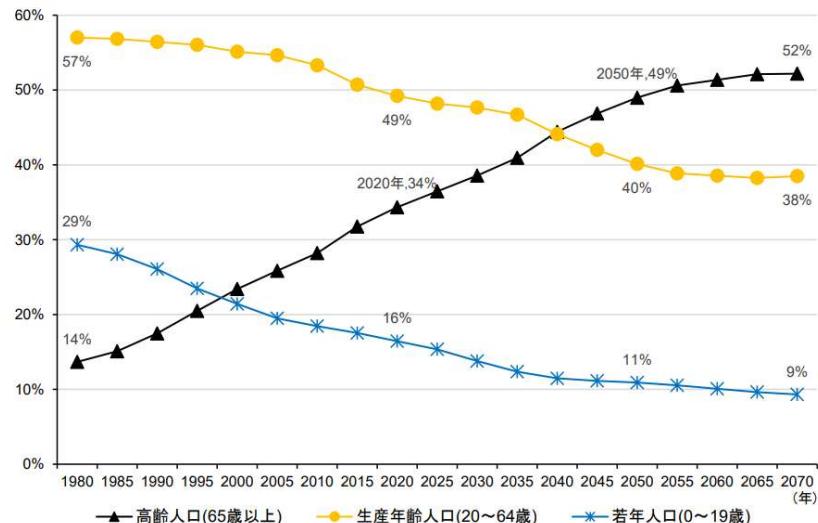
＜参考＞ 年齢構造の推移

高齢化率(65歳以上の高齢者が総人口に占める割合)は、2020年の34%から2050年には49%、2070年には52%に達すると推計されます。

2020年には、高齢者1人を生産年齢人口1.4人で支えていましたが、2050年には高齢人口と生産年齢人口の比が1対0.9に、2070年には同比が1対0.7(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(1980～2070年)

【図3】年齢別人口割合の推移と将来推計(1980~2070年)



(出典) 1920~2020年は総務省統計局「国勢調査」、2020年以降は内閣官房・内閣府提供人口推計ワークシートにより作成した本市の「2025年基準推計」

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) >

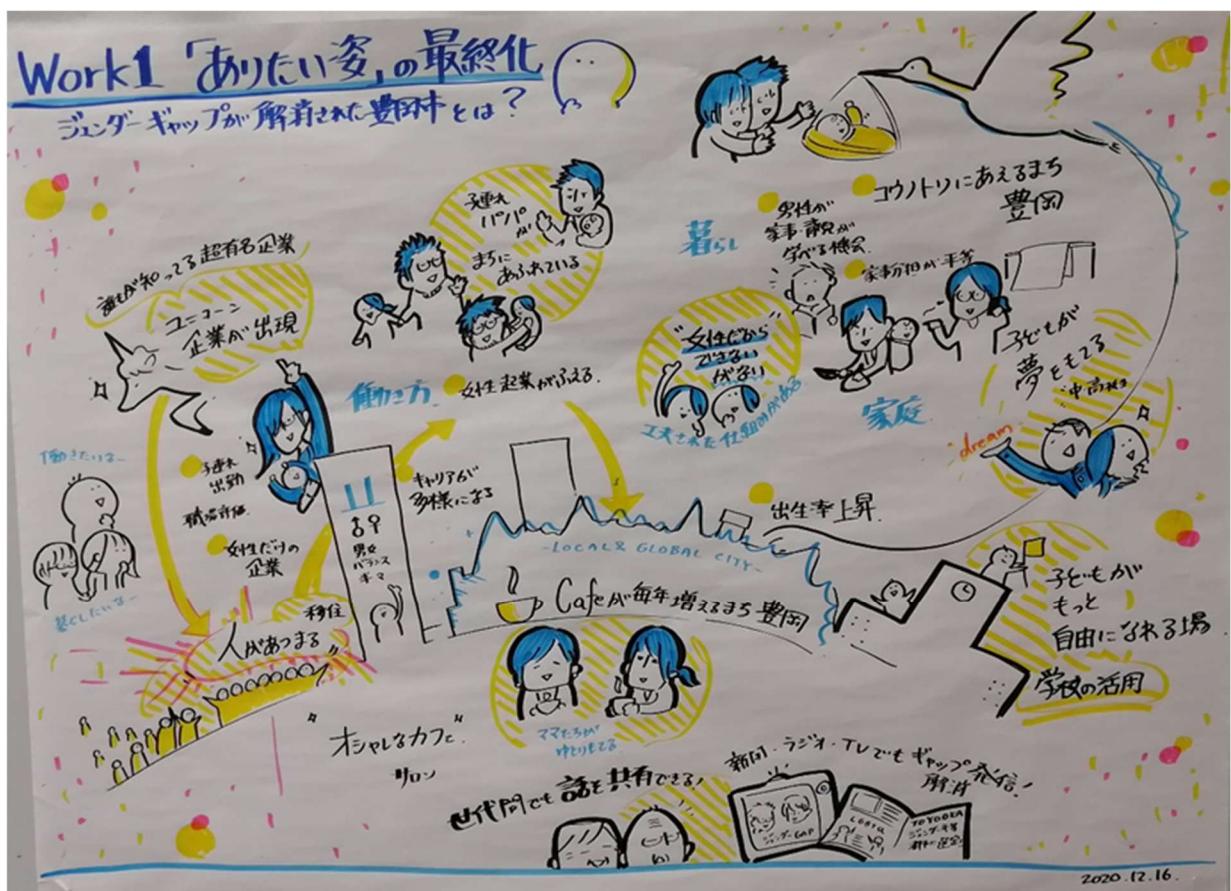
2020年9月 第1回戦略会議 「起こりうるシナリオ」を検討 ⇒資料編【参考資料】

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た父親の姿が増え、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）



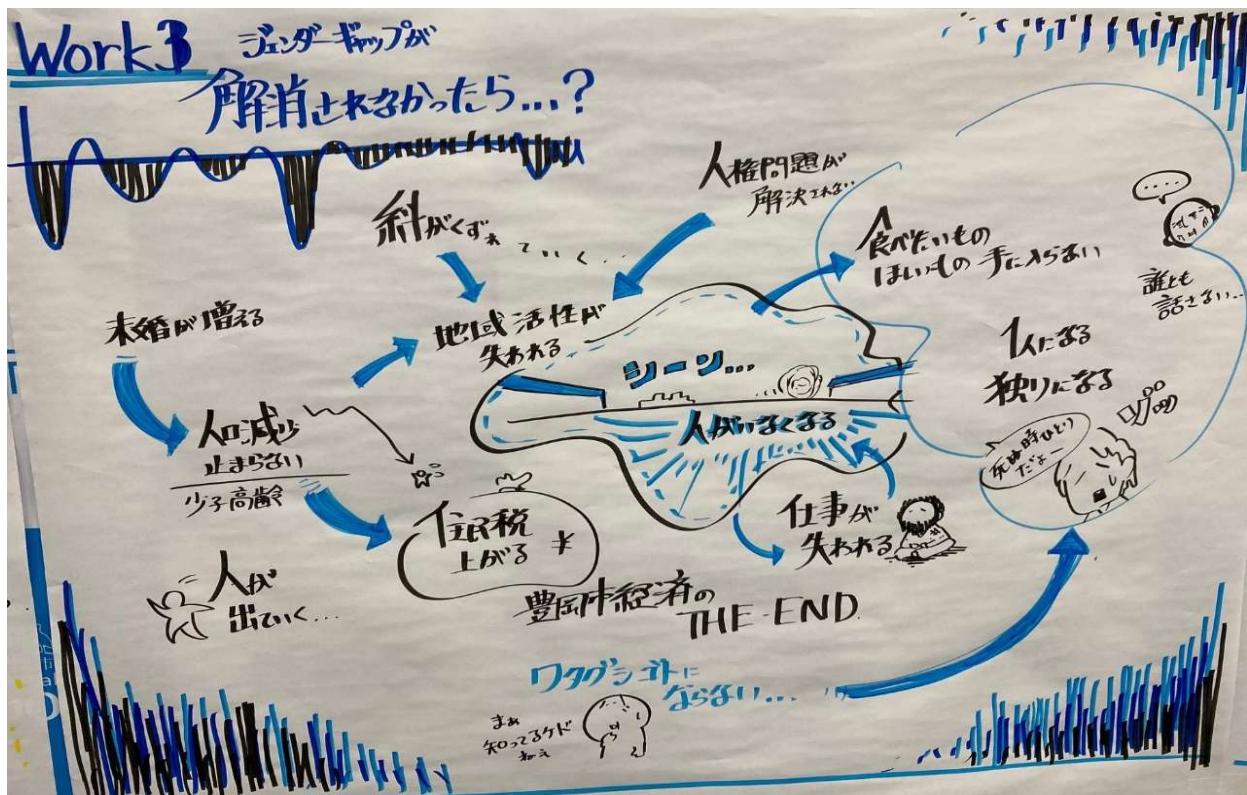
ジェンダーギャップが解消したまちの姿

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と集まるようになっている。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) ジェンダーギャップが解消されなかつた場合のまちの姿

【第3回戦略会議 グループワーク③「ジェンダーギャップが解消されなかつた場合のまちの姿について意見交換」から】



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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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なる。 ・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・クオータ制（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に、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あ店も少ない。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でまちを出ていくだろう。

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想いなど



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たらしい。

今まで普通だと感じ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んだろうか。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くなるんだろうか。

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/I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。A/IやI/O T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知れないと心配だ。

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想いなど

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。

4 ジェンダーギャップの解消に向けて描くシナリオ

～『豊岡みらいワークショップ』の開催～

2025年10月29日、高校生・大学生などユース世代の皆さんとの声を反映させた計画とするために、「私たちが暮らしたい・暮らし続けたい」豊岡市の未来のあるべき姿と課題、やるべきことなどのアイデアをとりまとめるバックキャスティングで考えるワークショップを開催しました。

【ワークショップ参加者】

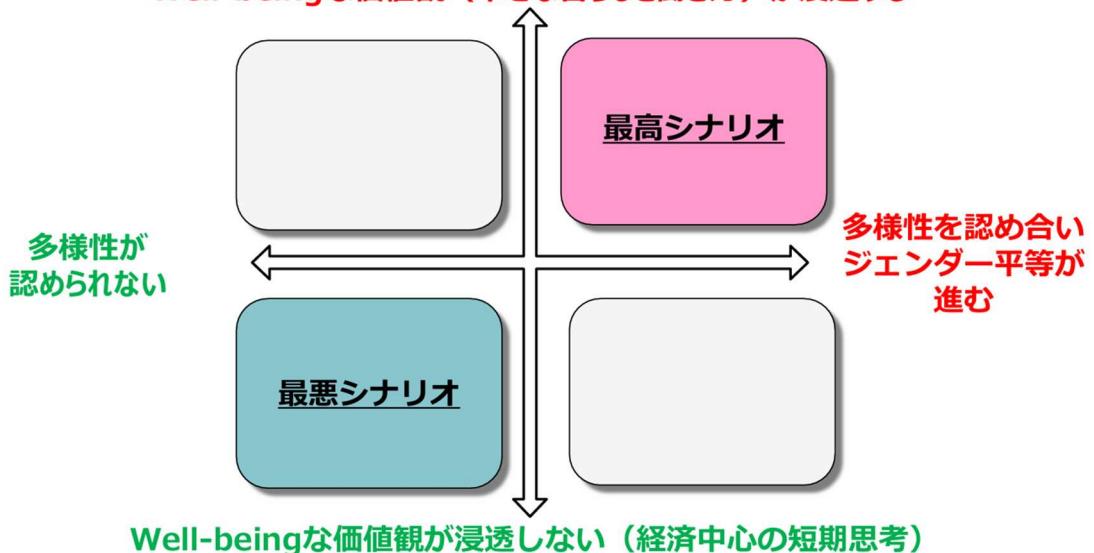
豊岡市内の高校生・大学生などユース世代 28人（豊岡高等学校7人、近畿大学附属豊岡高等学校5人、豊岡総合高等学校4人、クラーク記念国際高等学校豊岡キャンパス4人、出石高等学校3人、大岡学園高等専修学校3人、芸術文化観光専門職大学2人）



5 バックキャスティングで考える豊岡の未来

(1) 2つの軸で 2040 年の 2つのシナリオを考える

Well-beingな価値観（幸せな暮らしと働き方）が浸透する



(2) 不安いっぱいの最悪シナリオ

～Well-being な価値観が浸透せずに、経済中心の短期思考でイノベーションが進まない場合～



- ・収入が低下し生活が困難になる。お金がもらえなくなる。
- ・大学に行けなくなる。
- ・子どもたちが将来に希望を持てなくなる。ヤングケアラーの増加。
- ・特産物がなくなる。伝統行事がなくなる。

- ・個人が否定される。自由がなくなる。女性、男性という性別二元的な考え方方が強まる。
- ・医療、介護人材の不足。税金が高くなる。
- ・コメなどの物価上昇。
- ・差別が横行する社会（ヘイトクライム）
- ・職業がAIによって減少する。
- ・治安の悪化。戦争の増加。
- ・自然災害が多くなる。食料品の高騰。災害や飢餓で多くの人が亡くなる。

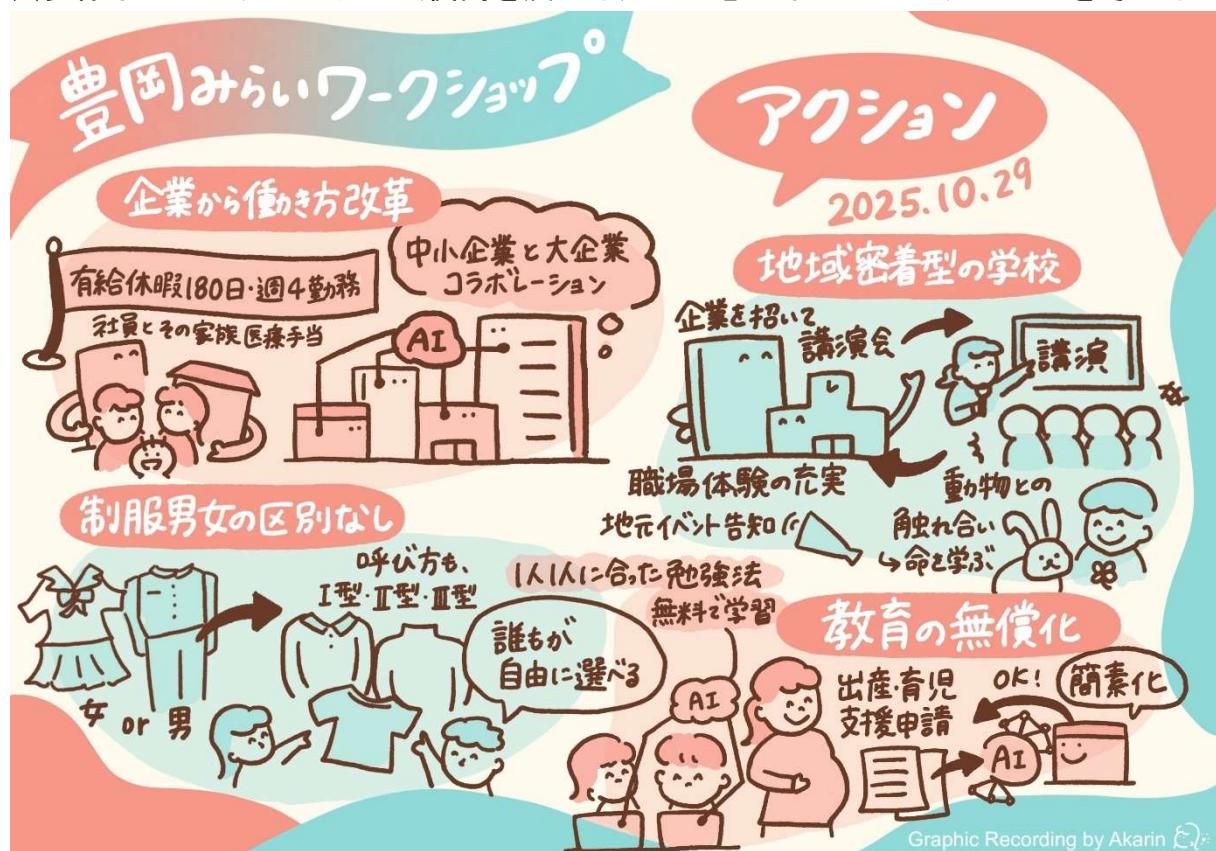
(3)不安が解消された理想的な2040年のシナリオ

～Well-beingな価値観が浸透し、幸せな暮らしと働き方が実現した未来～



- ・個人が尊重される。個性が認められる。
- ・年齢や性別に関係なく実力で判断される。
- ・大学が無料。いつでも学びたいことが学べる。
- ・自分の好きなことが否定されない。好きなことができる。
- ・男女ともに働きやすい社会。ハラスメント行為が無くなる。
- ・十分な給与がもらえて安定した生活が送れる。
- ・犯罪がない社会。戦争がない社会。
- ・人間とAIが共存できている。
- ・人種差別が無くなる。差別されない明るい社会。
- ・政治の安定
- ・地域が活性化される。地元に人があふれ活気がある。
- ・安定した介護、医療。

(4)多様なステークホルダー（役割を演じる）で理想的なみらいアクションを考える



Graphic Recording by Akarin

No.	役割	アクション
1	グローバル企業のCEO(AI技術に強い会社)	<ul style="list-style-type: none"> ・豊岡市の自然を守るために、AIでゴミの分別やリサイクルを自動化する。 ・豊岡に観光客を入れるために、スキー場の受付にAI翻訳を取り入れたり、観光客の動きを分析したり、交通状況を分析して、効率よく市を動かす。 ・一人一人にあった勉強法をAIが提案するしくみを取り入れる。 ・仕事内容を一人の人間しかできないものではなく、どんな人でもできるようにする。
2	投資家(100億円を投資したい)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金格差が少ない。雇用の機会が平等。省エネ建物への投資、再生可能エネルギー関連に投資する。 ・高校や大学と連携して授業を行い人手不足の対策をする。自然環境にも投資する。 ・老若男女に平等な政策をしようとしている団体、市、高い能力を持っている人、企業に投資する。 ・女性だけでなく男性にも平等に！グローバルな会社に投資する。
3	総理大臣(日本初の女性総理大臣)	<ul style="list-style-type: none"> ・学費や医療費などの完全無償化。 ・介護や教育など、目に見えにくい労働(サービス業)を手厚く保護して賃金を上げる。子どもの授業にAIを取り入れる。日本の技術を生かして新事業をつくる。 ・人との関りを深くもつ。…地域の企業に資金援助を行ったり、地元のこと学べる授業を入れる。

4	市長	<ul style="list-style-type: none"> ・豊岡市に住みたいと思える町づくり→若者が楽しい、面白いと思える店をつくる。建てる。(今、学生が楽しいと思えるような店が少ない)。 ・高校生までの医療費の無償化。出産に関する医療の無償化。市民が 24 時間いつでも匿名で豊岡市に意見を送れるインターネットサービス。
5	豊岡市の企業の社長	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得すると給料 UP。社員の家族の医療費 8 割負担。週 4 日勤務で 3 日休み。有給休暇 180 日以上取得。残業なし。週 2 日以内テレワーク OK。 ・できるだけ給料を上げる。地域の人と距離が近い企業にする。 ・性別・年齢・国籍関係なく雇用する。リモートワークを使って誰でもどこでも出社できる。メンタルヘルスケアを行う。
6	高校の校長先生	<ul style="list-style-type: none"> ・無料の学校を作る。安全で安心な学校生活を送れるようにする。 ・地域密着形の学校。学校に企業を呼んで講演会。 ・地元の企業の人から話を聞く。職業体験ができる。・対話授業・異学年交流、あいさつ、これを大切にし、生徒だけではなく、教員も学び合い、交流し合うような文化をつくります。
7	市民団体の代表	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢、障がい、性別、言語、関係なく交流できる場所作り。 ・平等よりも公平の考え方を広める。 ・若い人を中心に、自分らしく話せる対話の場を作る。 ・市や地域の企業と協力してカフェイベントやワークショップを開く。
8	市の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・手続きで性別登録が必須でないものは無くす。 ・ジェンダー平等の取り組み改善。産まなくてもいい。LGBTQ+ のエンパワメントを行う。 ・若手職員を中心として、平等や多様性について自由な発想で施策を企画・提案できるプロジェクトチームの設置、次世代のリーダー育成を図る。

第3章 豊岡市のジェンダーに関する現状・課題・未来に向けて

1 「関連調査」を踏まえた総括的な分析

報告者：(株)Will Lab 代表取締役 小安 美和

【関連調査】

- ① 暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査（2025）
- ② 豊岡市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（2025）
- ③ ヒアリング調査（2025）

第1節 ジェンダー平等をめぐる社会動向と豊岡市の位置づけ

(1) 社会全体の変化

近年、我が国では、女性の就業率や管理職登用率の上昇など、ジェンダー平等に関する一定の進展が見られる。一方で、非正規雇用の増加や男女間賃金格差、長時間労働慣行な

どの課題が依然として残されている。

また、政府による「女性管理職比率 30%目標」や、男性育休取得の義務化、企業への賃金格差情報開示の導入など、制度面の整備は進むものの、制度があっても「使いづらい」「職場の理解が得られない」といった実務上の壁が各地で指摘されている。

(2) 豊岡市の位置づけ

豊岡市は、2019 年の「ジェンダーギャップ解消戦略（前期）」策定以降、全国に先駆けてジェンダー平等を地域戦略の柱に据えてきた自治体である。市民・事業所の意識や取組には確実な変化が見られ、女性管理職比率は 2019 年度の 8.7%から 2025 年度には 19.4%へと上昇し、全国平均（12.7%）を上回った。

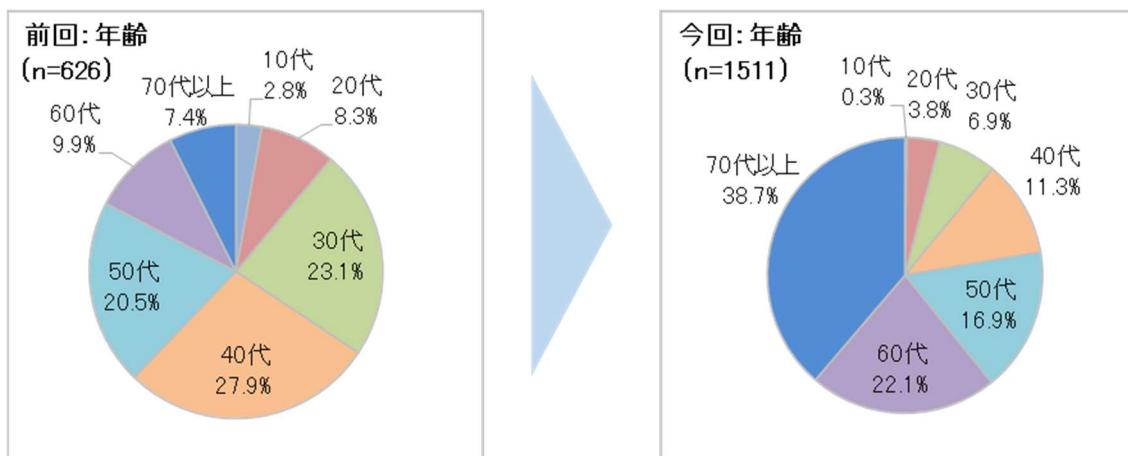
一方で、地域活動や意思決定、家庭生活など「暮らし」の領域では、依然として性別役割意識が根強く残っている。制度整備にとどまらず、文化や慣習の更新を伴う変革が求められている。

第2節 市民の意識と暮らしの現状（2025 年市民調査より）

(1) 調査概要

2025 年 4 月から 5 月にかけて実施した「豊岡市暮らしの中の性別役割分担調査」では、1,531 名から回答を得た（前回 2021 年：626 名）。

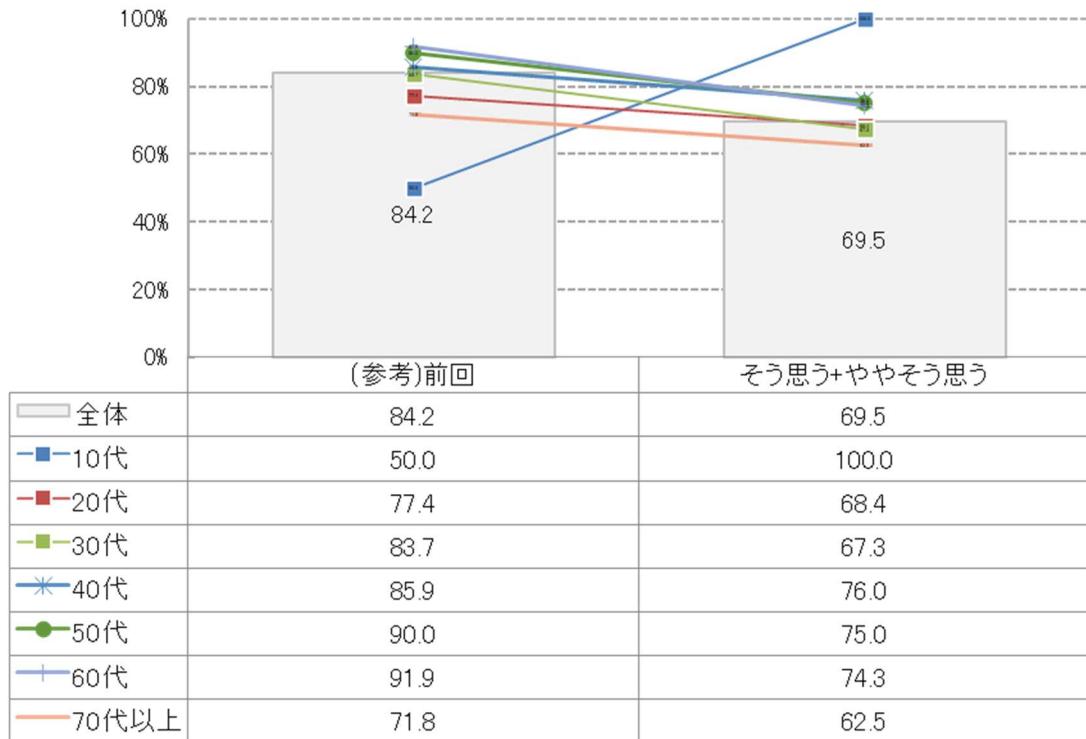
回答者の約 6 割が 60 代以上であり、高齢層の意見を反映しつつ、若年層からの回答も増加した点に特徴がある。



(2) 性別役割分担意識の変化

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに反対する人は 58.6%で、前回調査（62.9%）と比較するとやや減少したが、30 代男性では反対割合が 44%から 62.5%へと大きく上昇し、若年層を中心に固定的性別役割意識の解体が進んでいる。

一方で「固定的役割を感じる」と回答した人は 84.2%から 69.5%へと減少し、意識の面では変化が着実に広がっている。



(3) 家庭生活とケア労働の実態

子育て期世帯における家事・育児時間は、男性 2.4 時間／日（前回 2.1 時間）、女性 5.9 時間／日（前回 6.3 時間）であり、男女差は約 3 倍から 2.45 倍に縮小した。

また、男性の育児休業取得率は 18.6% と 8 ポイント上昇したが、依然として「夫の仕事が忙しい」「なんとなく妻が担う」といった慣習的な分担が多く見られる。

(4) 地域活動と世代差

地区会合に参加する「男性世帯主」は 52.9%（前回 59.6%）に減少し、女性の参加率は 5.1% から 10.2% に上昇した。高齢女性の地域参画が進む一方で、若年層では「参加しない」割合が 12.8% と増加し、地域活動の担い手世代交代が進みにくい構造が浮き彫りになった。

(5) 課題の整理

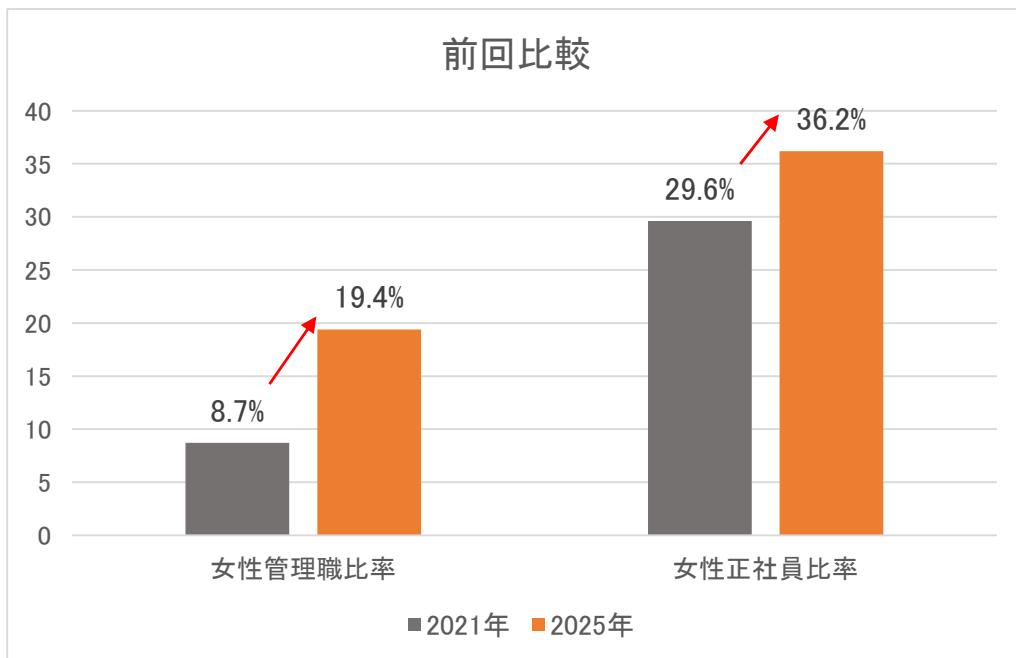
全体として、意識の変化は顕著であるが、行動変容には時間を要している。若年層のフェアネス志向を地域施策に反映し、家庭・地域・職場が一体となって支える仕組みづくりが次の課題である。

第3節 働く場の現状と課題（2025 年事業所調査より）

(1) 女性登用の進展と構造的制約

2025 年の事業所調査（516 社回答）では、管理職に占める女性の割合が 19.4%（前回 8.7%）に上昇し、全国平均を上回った。

しかし、女性登用が進まない理由として「女性正社員が少ない」（32.4%）、「女性が管理職を希望しない」（12.8%）、「知識・経験の不足」（12.6%）が挙げられ、依然として性別役割期待や職務構造の偏りが影響している。



(2) 育児・介護支援制度の整備

男性育休取得率は44.1%（前回20.8%）と倍増したが、小規模事業所では育児支援制度の整備率が18.5%にとどまる。「該当者がいない」「代替人員が確保できない」などの理由により、制度の実効性が限定されている。介護支援制度の整備率は39.9%であり、今後の高齢化進展を踏まえると更なる支援が必要である。

(3) 男女賃金格差の現状

賃金格差を「問題」と認識する事業所は54.7%であった。格差の要因として「職種の違い」（62.9%）、「業務難易度」（37.7%）、「残業」（24.8%）、「勤続年数」（23.3%）が挙げられ、職種分離と勤続年数差が構造的要因であることが示唆された。「男性向き／女性向きの職種がある」と回答した事業所は63.4%に上り、意識変革の必要性が高い。

(4) 職場改善とワークイノベーションの進展

「残業時間の抑制」（49.9%）、「ハラスメント対策」（42.7%）、「働き方改革」（39.5%）などの取組が進む一方で、「性差に応じた健康支援」（31.3%）や「女性活躍推進企業認定」（2%）などは限定的である。

とりわけ中小企業では、制度設計から運用までを支える支援体制の整備が求められる。

(5) 現場の声にみる多様な課題

自由記述では、「同じ仕事でも女性の給与が低い」「扶養内に抑えざるを得ない」「ロールモデルがない」といった実態が寄せられた。

一方、「社員ファースト」「働きがい重視」を掲げる経営者も増加しており、次世代に向けた価値観転換の兆しが見える。

第4節 市民・地域から見たジェンダー課題（19名インタビューより）

(1) 著らしの満足度と課題意識

インタビュー対象19名の平均評価は7点前後であり、「暮らしやすさ」「人の温かさ」が豊岡の魅力として挙げられた。一方、「仕事の選択肢が少ない」「出会いが少ない」「文化的刺激が不足している」といった意見も目立つ。若年層からは「男女問わずチャレンジできるまちであってほしい」との声が多く、シニア層は「若い人の考えがわからない」「地域の後継者がいない」と述べるなど、世代間の感覚差が顕著であった。

(2) 家庭・地域における性別役割

「夫も家事を担うようになった」との発言が増える一方で、依然として妻が主担当であるケースが多く、「地域活動は男性中心」「女性は裏方」といった慣習的構造が根強い。こうした日常の分担意識の差が、女性の地域参画やキャリア継続に影響を与えている。

(3) 世代間の断絶と共感の欠如

若年層からは「地域に入る機会がない」「何をすればよいかわからない」、シニア層からは「若い人が地域を避けている」との声が聞かれ、相互理解と対話の不足が課題として浮上した。地域行事や活動の設計そのものを見直し、世代・性別を越えて関わる「新しい地域の場づくり」が必要である。

(4) 政治・地域参画への意識

政治への関心は総じて高くはないが、「子育て支援」「働く場づくり」「交通・医療」など生活に直結する政策には高い関心が示された。「女性や若者の代表がない」「声が届きにくい」との指摘が複数あり、地域意思決定における多様性確保が今後の課題である。

(5) 市民の声にみる方向性

- ・「暮らしと働きの両立」を支える施策への期待
- ・「男性とケア」「女性と意思決定」を結び直す構造改革
- ・「多様な価値観が共存するまち」を次世代に残したいという共通の願い

2 ジェンダーギャップ解消戦略の折り返し地点を迎える

これまでの5年、そして次の5年へ

報告者：特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事
国連女性の地位委員会日本代表
大崎麻子

豊岡市は、2021年3月に「ジェンダーギャップ解消戦略」を策定しました。この戦略は、単に女性支援や子育て支援を進めるものではなく、社会に根強く残る構造的なジェンダーギャップを可視化し、市全体で解決していくという、日本でも先駆的な試みです。

策定のスタート地点は、高校生や20代の若者を対象にしたバックキャスティング型のワークショップでした。「自分が望む未来の豊岡」から逆算（バックキャスト）して、今、何を変えるべきかを考えるというものです。その後、商工会議所会頭を座長として、企業、学校、医療・福祉、子育て世代、若者、地域の代表など、多様な立場の市民が参画する委員会が立ち上がりました。委員会では、座学だけでなく、性別や年代の異なる人の立場を演じて考えるロールプレイングなど、体験から学ぶ手法を取り入れ、「家庭・学校・職場・地域社会」が協力して社会全体の変化をつくるという視点を共有しながら、戦略が策定されました。

■ 日本の地方創生・男女共同参画政策に及ぼしたインパクト

この5年間、取り組みは着実に成果を出しています。特に、豊岡市が全国に先駆けて示した「若年女性の流出の背景にはジェンダーギャップがある」という視点は、国の政策にも影響を与えました。2025年6月に閣議決定された政府の「地方創生2.0基本構想」は、5つの柱の第一の柱として、「女性と若者にも選ばれる地方」を掲げました。

- ・男女別データによる課題の可視化
- ・慣行や役割意識など構造的要因の分析

- ・行政・企業・学校・地域が協働する取り組み
- ・若者や女性の声を聞くこと

といった豊岡市のアプローチが重視され、それが、「若者や女性にも選ばれる地域」をつくるための方向性として示されました。まさに、豊岡の挑戦が国の方向性に先行していたと言えます。現在、全国から視察が続き、各地でモデルが広がり始めています。

また、令和7年版の男女共同参画白書（特集 第2章）では、地方出身の若者、特に女性がリターンしない理由として、「長時間労働」「家事育児の偏り」「男性中心の意思決定」「地域活動の役割固定」などが明確に示されました。これは、豊岡市が5年前に分析し、戦略の前提として打ち出してきた内容と一致しており、豊岡市のアプローチが国の大規模調査によって裏付けられたものであると言えます。

■ 豊岡市内で起きた変化

市内でも、数字として見える前進があります。

- ・大規模事業所での女性管理職比率の向上
- ・男性の育休取得率の上昇
- ・30代男性の意識変化（家事や育児に積極的に関わりたいという回答が増加）

一方で、地域社会の役職における男女比の偏り、家庭内での家事・育児に費やす時間の男女格差、小規模事業所での制度導入の遅れなど、すぐには変わりにくい領域もあります。しかし、「変わりにくい」領域でも、着実な変化の芽が生まれています。

- ・地域総会で「世帯」ではなく「個人単位の議決権」を認めた地区が生まれた
- ・会議で女性の意見が「補足」ではなく「前提」として扱われる場面が増えてきた
- ・移住者や若者が増え、「まちに活気が出てきた」という声が聞かれるようになった
- ・女の子が祭りや奉納相撲に参加する地区が出てきた
- ・子どもの送迎・参観・病院付き添いを父が担当する家庭が増加
- ・父親がPTAや読み聞かせに参加する光景が珍しくなくなってきた
- ・男性の育休取得が「当たり前」の雰囲気になってきた

こうした変化は、戦略の「数値目標」には反映されません。しかし、市民のまなざしや日常の空気が変わり始めている証拠であり、この積み重ねが未来の「数字の変化」を支えていきます。

地域のあらゆる意思決定に女性や若い人たちの意見を反映させていくには、従来とは異なる仕組みや新しい発想・やり方を柔軟に取り入れていくこともできるでしょう。また、産み育てたいと望む人たちがその願いを叶えられるように、事業所の規模に関わらず、あらゆる職場が共働き・共育てを前提とした制度設計・運用を行っていくことも重要です。豊岡市の取り組みは、「制度」と「風土」のつながりを意識し、両輪を回しながら、確実に前へ進めていく時期に入ったと言えるでしょう。

■ これからの豊岡を担う若者たち

ジェンダーを「知識として理解する」段階から、「自分たちの暮らしや、これからの豊岡のあり方」に結びつけて考える若い世代が、確実に育ちつつあることも大きな成果です。

その象徴となったのが、2025年10月に実施した高校生・大学生向けのバックキャスティングワークショップです。次の5年間の計画にも若者の視点を反映させていくこうという趣旨で開催したところ、募集人数を大幅に超える応募があり、多くの男子が自ら参加を希望してくれました。

当日は、高校生・大学生が、AIに強いグローバル企業のCEO、投資家、総理大臣、豊岡市長、市内企業の経営者、高校の校長、市民団体の代表、市職員など、さまざまな「役になりき

って」、「ウェルビーイングな価値観が浸透し、幸せな暮らしと働き方が実現した未来」に向けたアクションを議論しました。未来を考えることで、2040年の豊岡に必要な制度や仕組み、働き方、ケア、教育、移住・多文化共生などを、自分の言葉で語り合う姿がありました。

特に印象的だったのは、議論の中で、LGBTQ+、障害のある人、ひとり親家庭、低所得層、多文化ルーツのある住民、高齢者や介護を担う家族など、多様な人々への視点が、自然に盛り込まれていたことです。ジェンダーギャップの解消は、それ自体が目的であると同時に、「誰も取り残さない豊岡をどうつくるか」という社会づくりの手段であることを感じさせました。これは偶発的な結果ではありません。学校での学び、家庭や地域での対話、市の取り組みなど、日常で「ジェンダーギャップ解消のシャワーを浴びる」機会が、この5年間で多くあったからではないでしょうか。

このワークショップは、若者が自分の言葉で未来を語り、自分が豊岡の担い手だと捉えていることを確認できた、大きな節目となりました。この視点とインクルージョン（包摂）の感性を、大人たちが受け止め、施策やアクションにしっかりと生かしていくことが重要だと思います。

■ これからの5年間に期待すること

多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会での議論を踏まえ、これから5年間の方向性が示されています。その内容には、ジェンダー平等を「まちの仕組み」として根付かせようとする明確な意志が見て取れます。行政・地域・企業・教育が横につながり、人生のさまざまな場面にジェンダー視点を埋め込むだけでなく、家事・育児・介護について家族で話し合う仕掛け、事業所の評価制度や入札制度への反映など、具体的に行動を促す施策も盛り込まれています。制度と文化の両方から進めていくこうとする取り組みであり、「理解して終わり」ではなく、暮らしの変化につなげていく姿勢が感じられます。

また、政策の土台には、エビデンス（データ）に基づく進め方があります。男女で異なる高齢期の困難や孤立の可視化と支援など、多様な政策領域や暮らしの細部にジェンダーの視点を落とし込む政策は、国内外で求められている「ジェンダー主流化」アプローチそのものだと言えるでしょう。また、男女別データの取得だけでなく、「小さな変化」をとらえるための定量的な指標づくりを進めようとしていることは、極めて先駆的です。数値目標の達成だけではなく、変革のプロセスそのものを丁寧に捉え、みんなで共有しながら前に進もうとする姿勢が見えてきます。

さらに、子どもたちの学びについては、科学的な根拠と人権に基づいた国際的なガイドライン（「包括的性教育」）の活用を通じ、自分と相手を尊重する人間関係の持ち方やコミュニケーションの取り方、SNS上のトラブルや性被害から身を守る知識など、安心して人とつながりながら生きていくための基礎的な力を育てる方針が示されています。これは、生涯を通じてウェルビーイング（心・身体・社会的な健康）を保ちながら生きていくための教育です。「子どもの人権と安全を守るまち」「子どもたちの生きる力を育むまち」という豊岡市の価値観が伺えます。

性別・性自認、世代、働き方、家族の形、背景の違いを越えて、誰もが安心して暮らし、自分の人生を選べるまちへ。ジェンダーギャップの解消の先には、「すべての人が生きやすい、持続可能な街」がある、ということを豊岡市が示してくださることを期待しています。

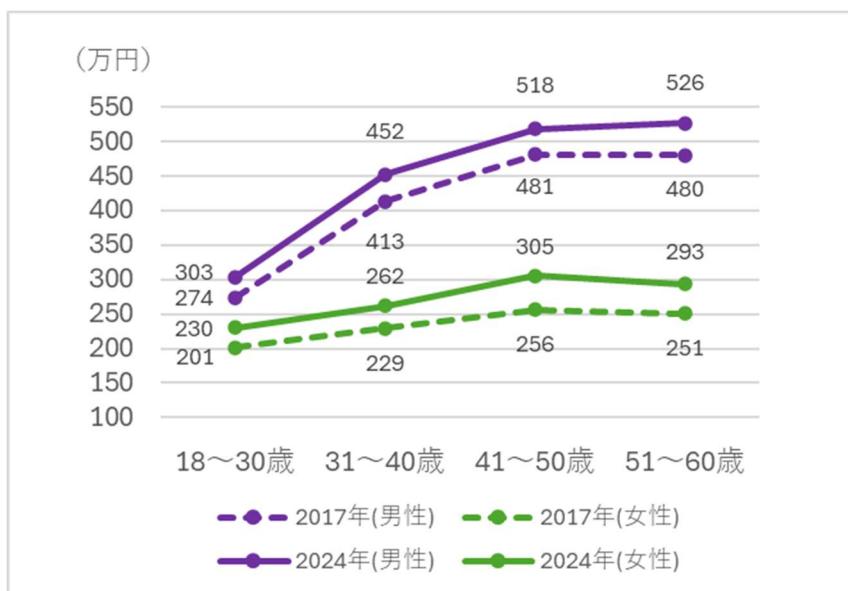
3 数字に見る豊岡市のジェンダーギャップの状況

(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。

2024年における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75.9%ですが、51～60歳の女性の平均給与収入額は男性の55.7%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。2017年における女性の平均給与収入額に比べて、18～30歳では2.5%増加しており、51～60歳の女性では3.4%増加していますが、その傾向は現在も続いています。

図1 豊岡市の男女別・年代別の平均給与収入額（年収）（2024年）



【豊岡市 2025年度市県民税課税データから作成】

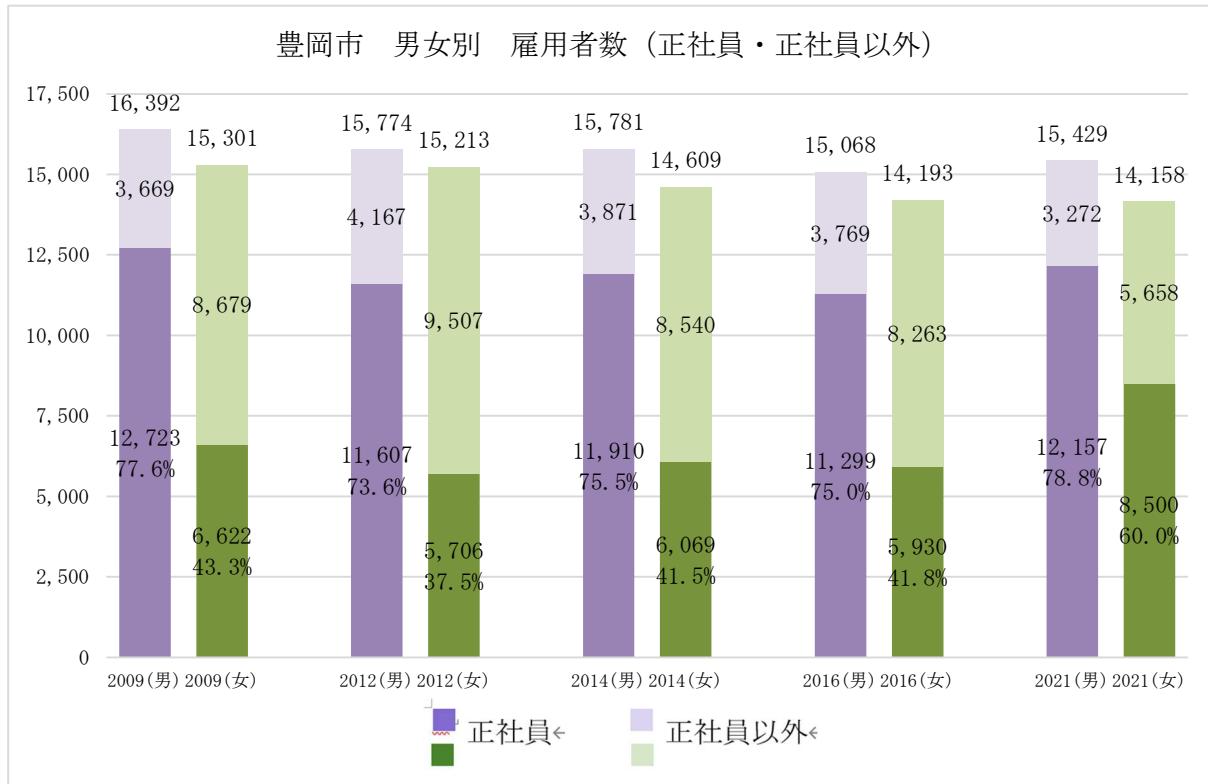
(2) 雇用形態の男女格差

豊岡に住み、事業所等で働いている人の雇用形態（正社員・正社員以外）には、大きな男女格差があります。

雇用されている男性の78.8%は正社員ですが、女性の場合は60.0%にとどまっています（表1）。

女性の正社員以外が多い原因是、女性が結婚や出産により退職し、その後に正社員以外で再就職するからではないか、そして、正社員以外が多いことによって、男女の平均給与収入額に格差が生じているのではないかと推測されます。

(表1)



出典：総務省統計局「経済センサス—基礎調査」(2009年、2014年)

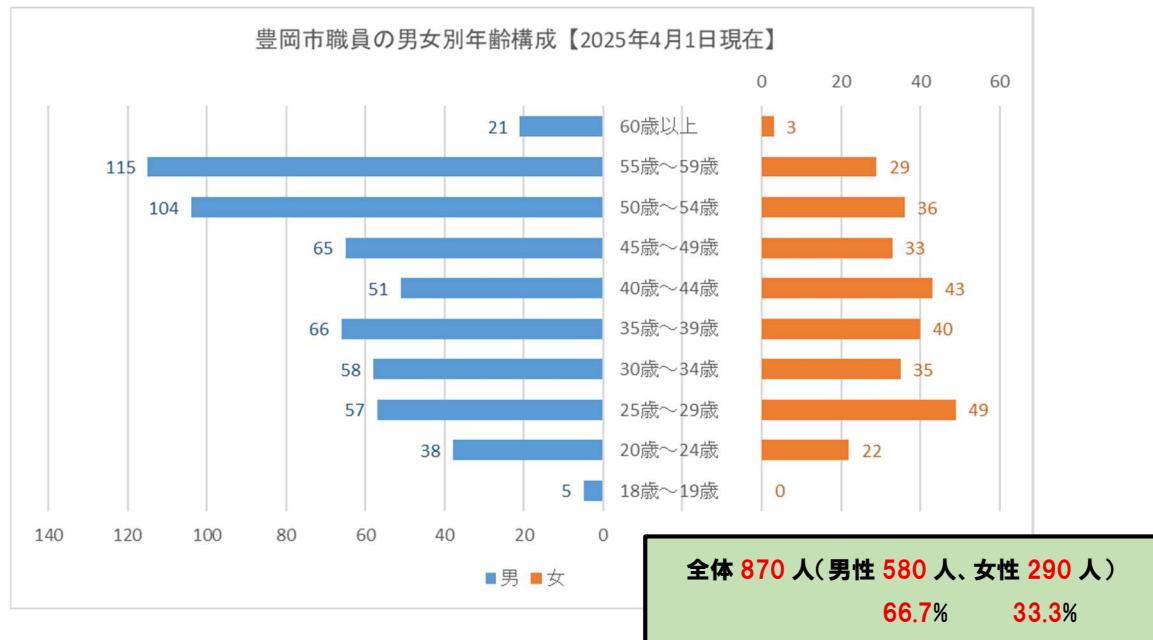
同「経済センサス—活動調査」(2012年、2016年、2021年)

※2016年調査までは、「正社員・正職員」の区分で集計されていたが、2021年調査では区分の変更があり「無期雇用者」となっているため、「無期雇用者」を「正社員」とした。

(3) 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 66.7%、女性 33.3%です。また、年齢構成では、50代の男性職員数が極端に多く、男女比、年齢構成と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 71.2%、女性が 28.8%、40歳未満では男性が 60.5%、女性が 39.5%と、徐々に男女比の差が解消されつつあります。(図4)。

図2 豊岡市職員の男女別年齢構成の状況（2025.4.1現在）



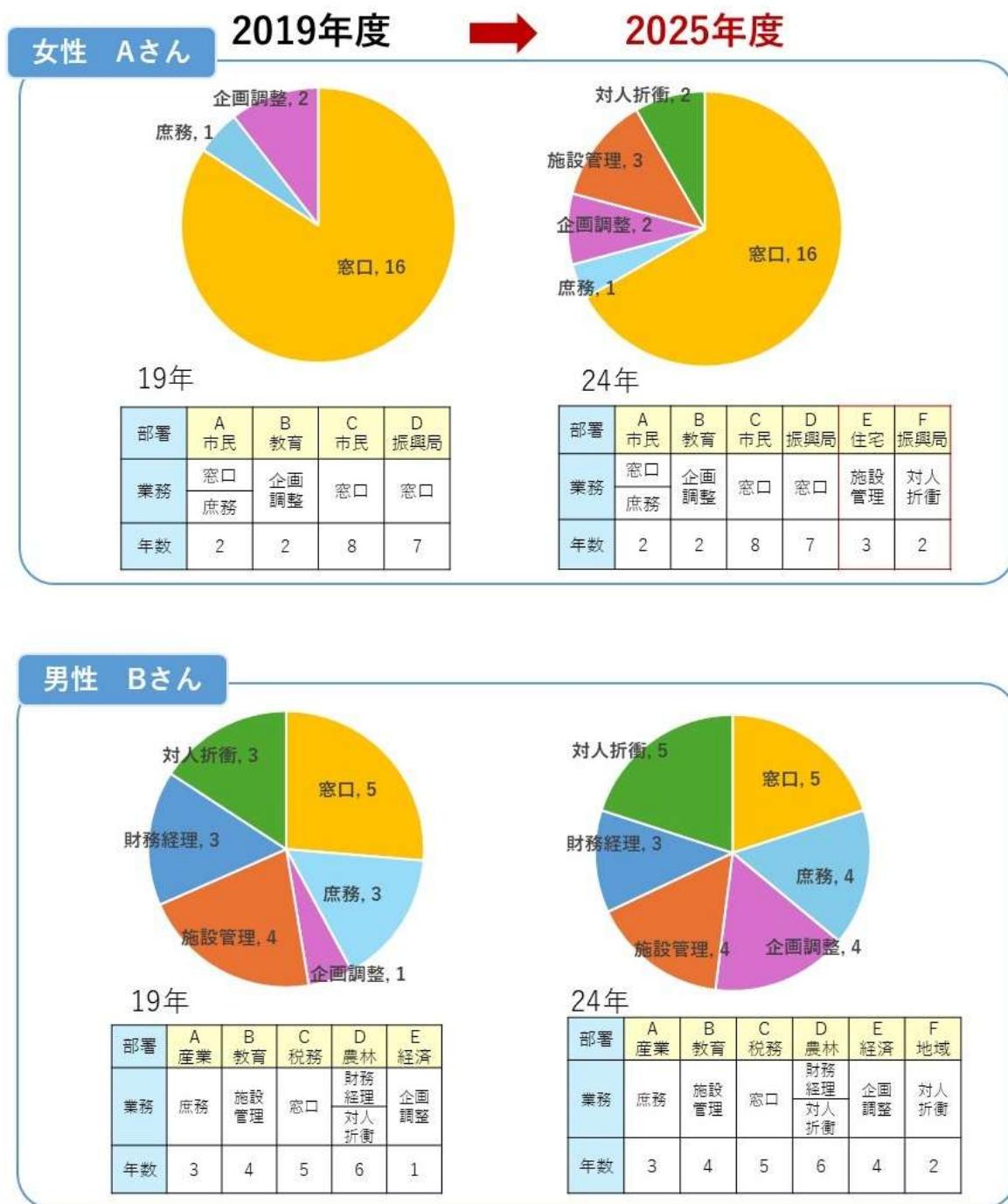
(4) 豊岡市職員の職歴と経験業務の男女比較

2019年度時点では、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した。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。

2023年度に改訂した人材育成基本方針では、人事異動について、新規採用職員は、原則として10年間を目安に3か所程度の部署を経験させることとしています。それ以外の職員については、在職期間3年から5年での異動を目安としており、男性の多かった職場には女性を、女性の多かった職場には男性を配置し、多様な配属先を経験することで、男女平等な経験の機会を与えています。（図5）。

図3

40代職員の配属履歴と経験業務の男女比較



(5) 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（2024年度）は、全国市区平均18.6%、兵庫県市町村平均22.2%に対して豊岡市役所は15.3%（2025年度18.6%）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：109人・女性：34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2 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	15.3%	22.2%	18.6%

※豊岡市役所 2025年度 18.6%

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娠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ヶ月がピークです。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ヶ月でもいいですから、夫が育休をとって夜中の育児と一緒に支えて、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)



※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ヶ月までの初・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。

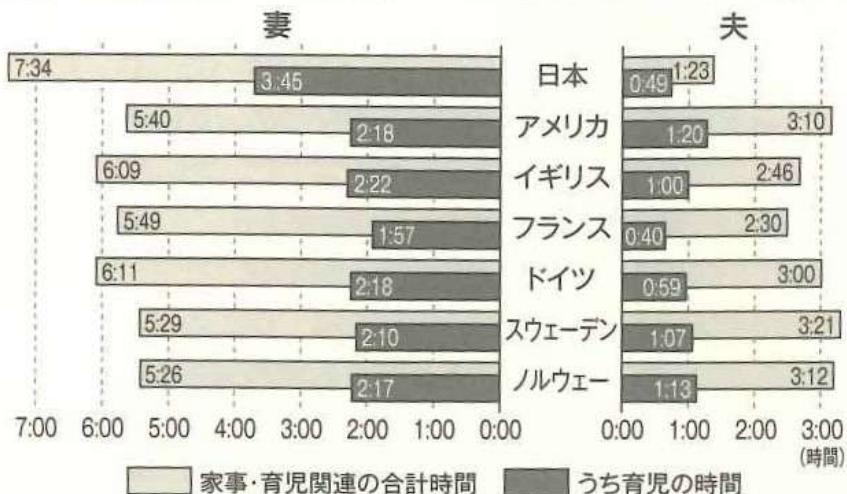
(略)

さらに、厚生労働省「21世紀成人者総断調査」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種類の人がある。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労してきた。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 戰略の計画期間

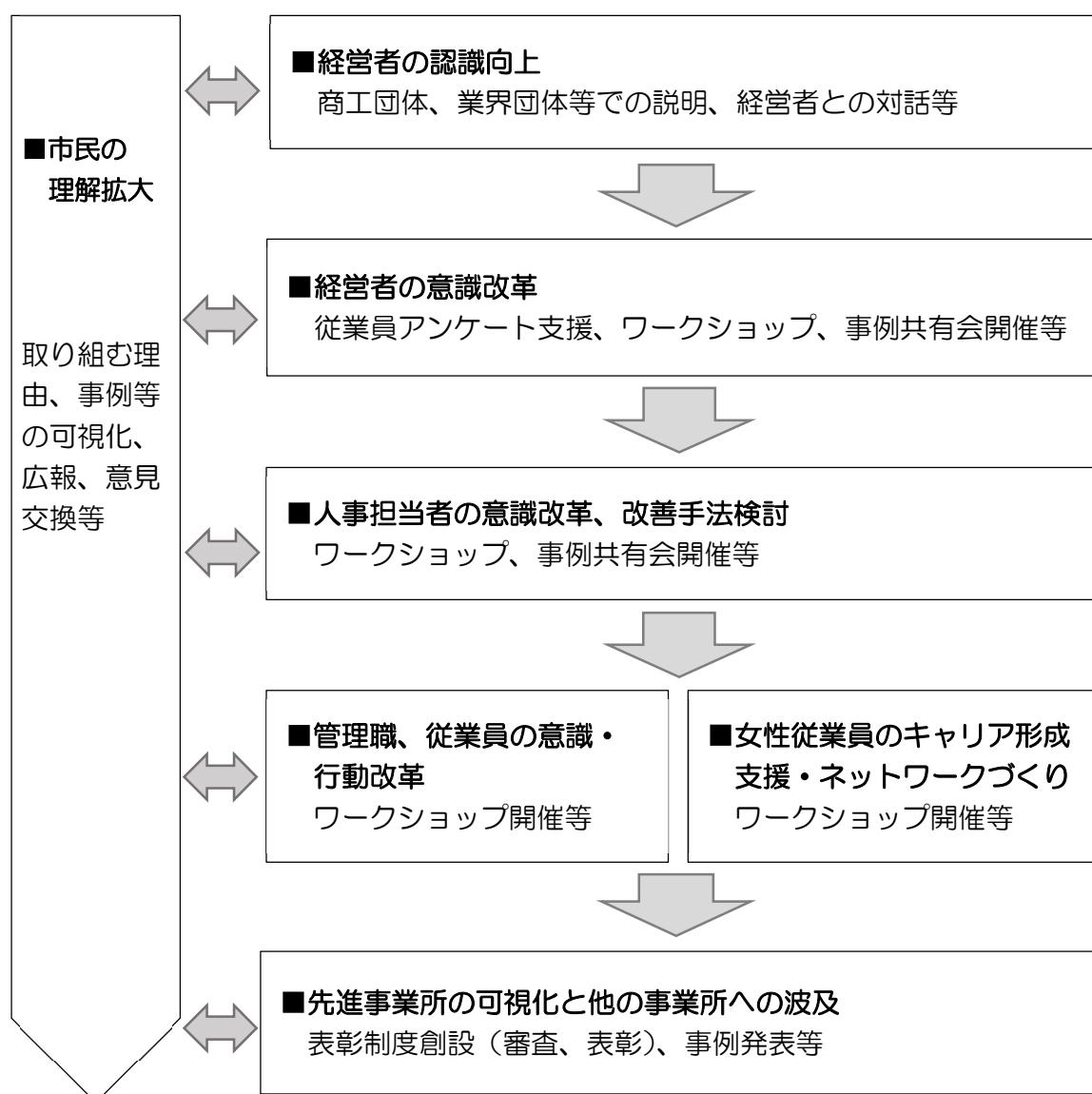
本戦略の期間は、2021年度から2030年度までの10年間とします。

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。

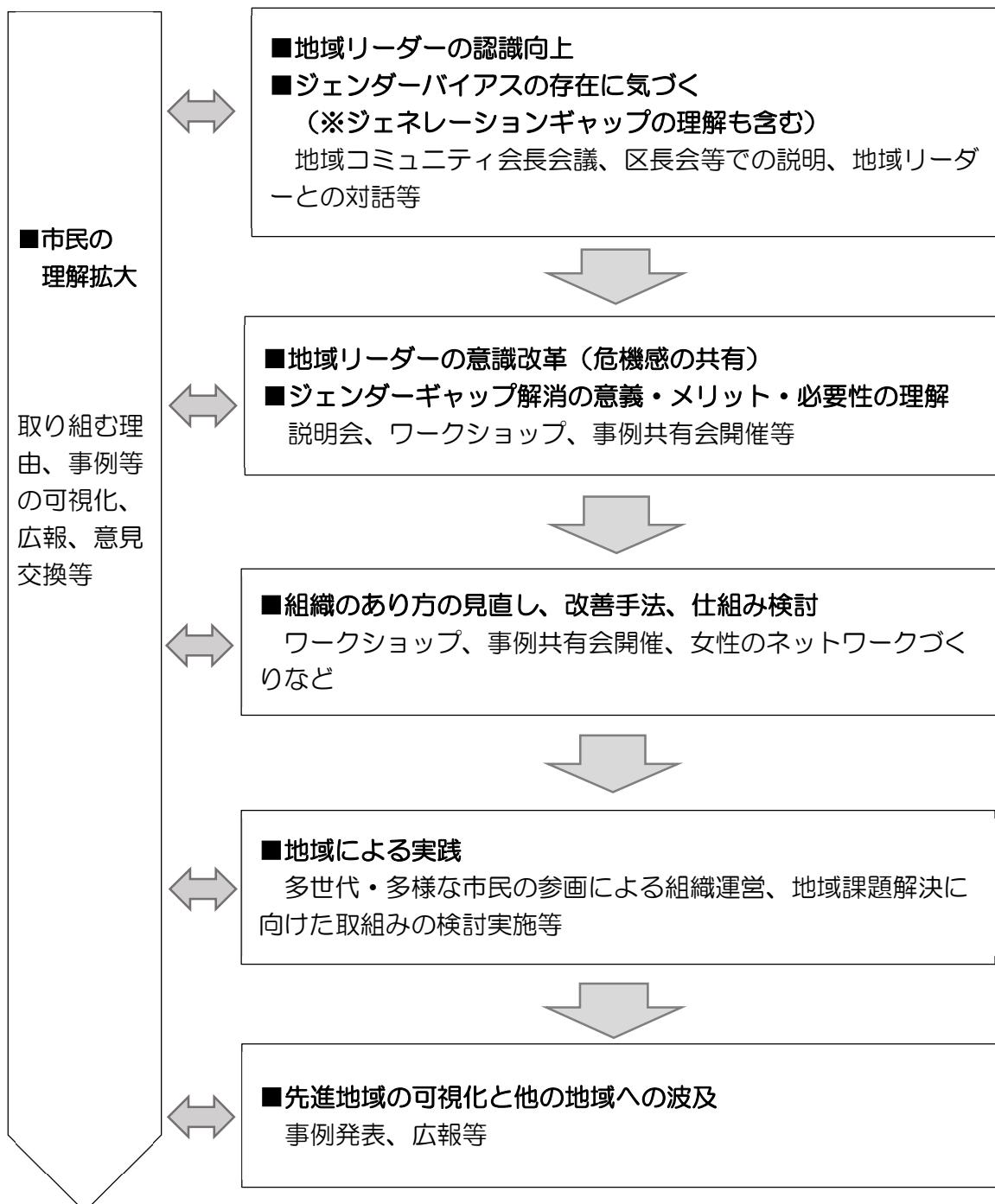
3 戦略の進め方

- (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。

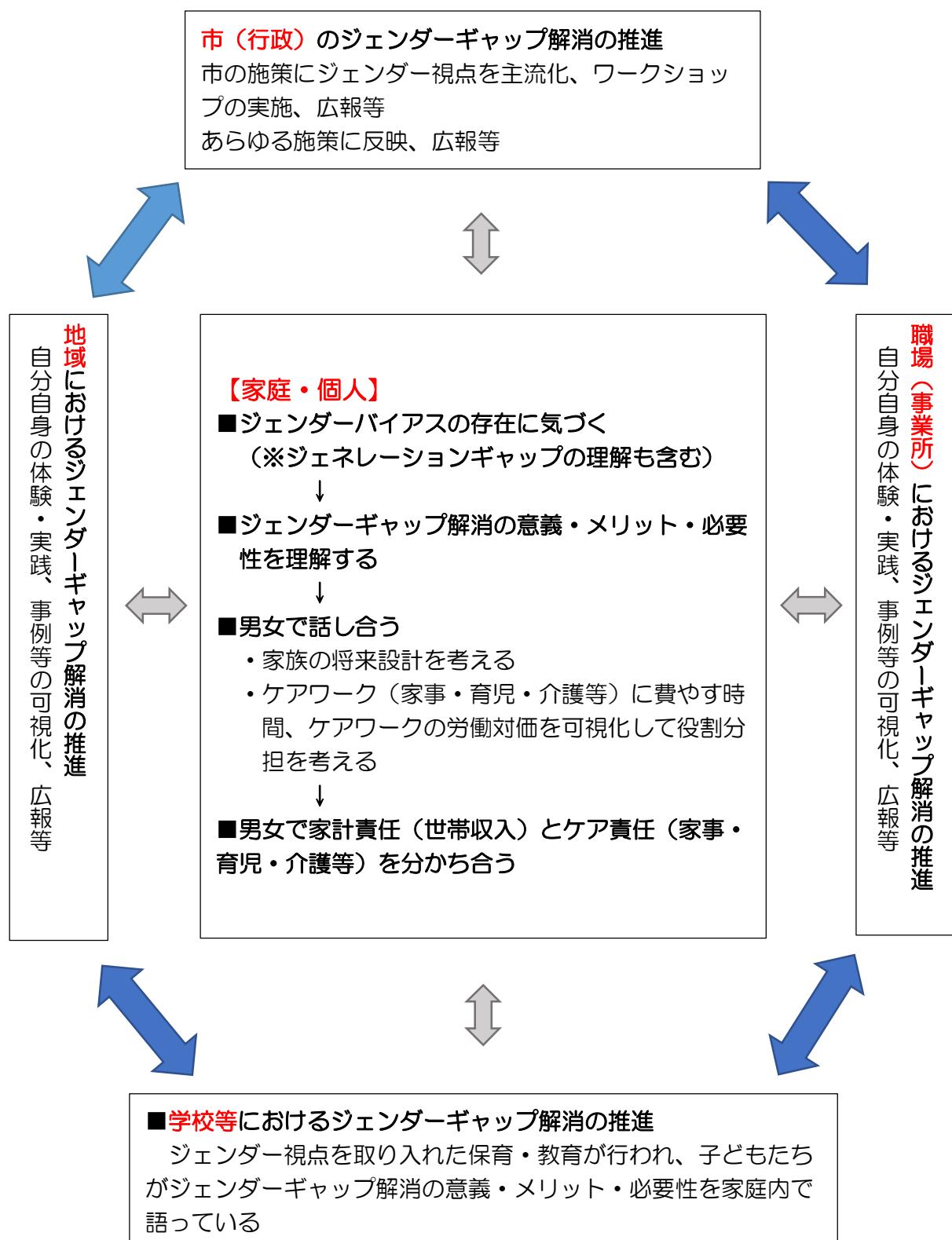
ア 職場（事業所）



イ 地域（地域コミュニティ組織・自治会）



ウ 家庭・個人



4 後期計画における推進のポイント

後期計画は、これまでの戦略の効果や課題を捉えて、さらなる挑戦を進めています。

(1) 市民理解の促進

ア ジェンダーギャップ解消に向けた政策のP D C Aサイクルを確立するために、KPI（重要業績評価指標）に加えて、ジェンダーギャップ解消の「途中経過」や「取り組みの質」、地域・家庭での女性のエンパワーメントを可視化し定量的に把握する指標の研究を進めます。

(2) 地域への取り組み

ア 地域防災へのジェンダー視点が重要であることから、危機管理課や地域づくり課と連携した取り組みを進めます。
イ 地域コミュニティや自治会での女性の役員の就任を促進するため、役員に一定比率で女性を就任させることを規約に盛り込むことの要請を検討するとともに女性の役員の就任をサポートする補助金の創設等の検討を行います。
ウ 子育ての負担や役割が地域全体で支え合いをめざす豊岡版「ともそだて」の検討を行います。

(3) 職場への取り組み

ア 性別に関わらず誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくりをさらに進めるため、豊岡市ワークイノベーション推進会議の会員事業所数の拡大と活動を推進します。
イ 性別に関わらず誰もが働きやすく、働きがいのある事業所を増やすため、豊岡市ワークイノベーション表彰制度の達成状況に応じたインセンティブを関係部署と連携した創出を検討します。
ウ 中小事業所の育児介護休業制度の整備が進むよう育児介護休業制度運用における好事例を共有するなど情報提供を進めます。

(4) 家庭への取り組み

ア 家庭での家事育児分担を把握し、負担の軽減や偏在の見直しを促進するため、豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシートの子育て世帯への活用を推進します。

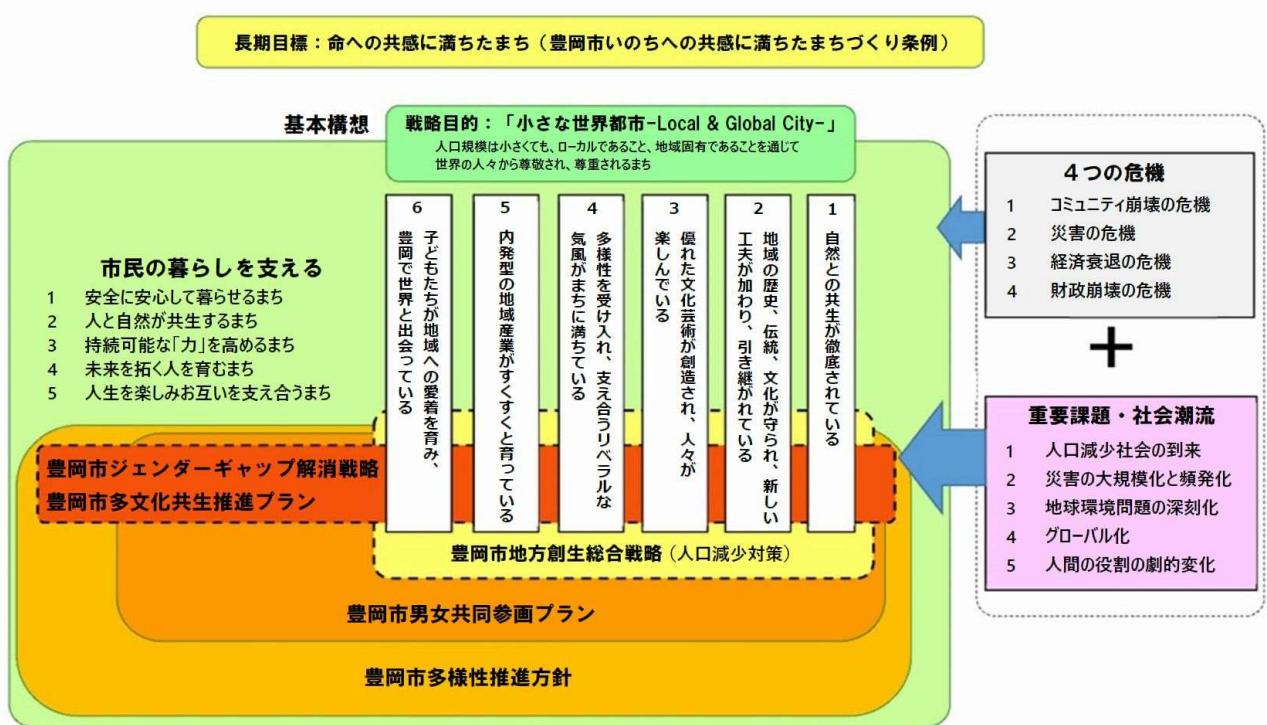
(5) 教育への取り組み

ア 子どもたちに自己理解・他者理解を促すため、オリジナル絵本「みらいへの つばさを ひろげて」を活用した教育を推進します。
イ 人権・多様性を尊重する子どもたちを育てるため、「こころ」と「からだ」を大切にする発達段階に応じた包括的性教育（人間関係、価値観、人権、セクシュアリティ、ジェンダー、人間のからだと発達、性と生殖に関する健康などの理解）に関する意識啓発を推進します。

5 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気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に位置付けられている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。

(3) 第4次豊岡市男女共同参画プランとの関係

この戦略は、第4次豊岡市男女共同参画プランの目指す将来像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。

(4) 豊岡市多様性推進方針との関係

この戦略は、豊岡市多様性推進方針の基本理念「『命への共感』に基づいて、だれもが多様なちがい（ダイバーシティ）を理解し、公平・公正（エクイティ）に扱われ、一体感を持って組織・社会に包摂（インクルージョン）されるまちづくり」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 個を超えていました。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かでしょうか？

6 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

【後期 2025 年度～2030 年度】

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 【後期 2026年度～2030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） 地域の意思決定・方針決定に参画する女性の割合（男女別・年代別） 男性が家庭において家事・育児・介護に関わる度合い（男女別・年代別）

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		<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・豊岡市公式WEBサイト閲覧（セッション）数 ・出前講座数（新規）
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）、男女別データの収集・発信、ケアワークの社会的価値等の啓発、ジェンダーギャップ解消の取組の定量化指標の研究（新規）	
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		<ul style="list-style-type: none"> ・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（地域づくり計画の見直し、地域課題の解決に向けた取組み支援[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組み促進、豊岡版「ともそだて」の検討（新規）	<ul style="list-style-type: none"> ・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（新規） ・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、地域コミュニティ組織や自治会の意思決定層に女性が参加できる仕組み作りの支援（補助金の創設等）（新規）	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・PTA（小中学校・義務教育学校）会長・副会長に占める女性の割合・地域コミュニティの部員数（男女別）（新規） ・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

			<ul style="list-style-type: none"> ・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「働きやすくて働きがいがある」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觀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	<ul style="list-style-type: none"> ・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觀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）	<ul style="list-style-type: none"> ・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、介護離職防止のための取組みの支援（介護休暇、介護保険制度等の周知）（新規）	<ul style="list-style-type: none"> ・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
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）を分かつち合っている		・「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する「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の可視化（新規）、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（新規）	<ul style="list-style-type: none"> ・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）、豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシートの活用促進（新規）	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシートを活用したワークショップや研修会への参加者数（新規）

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	<p>妊娠期からの切れ目ない支援（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、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効果的な運用</p> <p>※事業所が自社に保育施設（病児も受け入れ可）をつくる、男女差を埋めができる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）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
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 ・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	<p>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、看護師・保育士等資格取得支援）</p> <p>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）</p> <p>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、起業チャレンジ支援補助金、地域おこし協力隊員の募集・受け入れ、スマート農業推進、農業スクール、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</p>	<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）※地域づくり課窓口経由 ・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 ・アシストスツツ導入経営体
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）、母子・父子自立支援プログラム策定（新規）、ハローワークと連携した女性の就職相談会、ハローワークと連携した現況届提出期間中のひとり親の就職相談会、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 ・個別相談会参加者数 ・母子・父子自立支援プログラム策定件数（新規） ・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		<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	<p>ジェンダーギャップ解消に係る教職員研修の実施、</p> <p>保育園・認定こども園・幼稚園、学校等で多様性（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</p> <p>※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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・市立就学前施設（園）の保育士・教諭に占める男性の割合（新規） ・学校経営研修会実施回数 <p>絵本「みらいへの つばさをひろげて」を活用した教育の</p>

			実施した学校園数（新規）
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）、包括的性教育（人間関係、価値観、人権、セクシュアリティ、ジェンダー、人間のからだと発達、性と生殖に関する健康などの理解）（新規）、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）

1 基本目標、主要手段、成果目標及び事業【後期 2026 年度～2030 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	
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市民の割合	男性 69.8% 女性 69.3% 2025. 6. 13	男性 60% 女性 60%	
地域の意思決定・方針決定に参画する女性の割合 ①地域コミュニティ組織における女性役員の割合 ②自治会役員（区長・副区長・会計）に占める女性の割合	①15.4% ②区長 0.0% 副区長 1.7% 会計 3.7% 2024 年度	①30.0% ②区長 5% 副区長 10% 会計 10%	
家庭において家事・育児・介護に関わる度合い (高校生までの子どもを持ち働いている方の中で仕事・家事・育児に要する男女の時間)	男性 2.4 時間 女性 5.9 時間 2025. 6. 13	男性 2.4 時間 女性 5.9 時間	—

(2) 主要手段・具体的手段、成果目標及び事業

主要手段 01 (2 衍)	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	3 組織 2024 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 衍)	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）	実績なし 2024 年度	1 回/年 全 6 团体/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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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作成し、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）	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
01-01-03 市民講座・体験型ワーク	地域コミュニティ組織、区長連	地域づくり課・

03	ショッピング等の実施	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	振興局・総務課・多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
----	------------	--	----------------------------

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	24,815件 2024年度	100,000件	
出前講座数	4回 2024年度	6回	

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、出前講座等で周知・啓発する。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課・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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
01-03-	市の施策にジェンダー	男女別データの収集・分析、ジ	多様性推進・ジ

03	視点の主流化を推進	エ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)	エンダーギャップ対策課・全課
01-03-04	男女別データ集の収集・発信	主要な政策領域における男女別データを収集し、ジェンダーギャップの現状を客観的に可視化して発信	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課・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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
01-03-06	ジェンダーギャップ解消の取組の定量化指標の研究（新規）	専門機関と連携しジェンダーギャップ解消の取組の定量化指標の研究を行う	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

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	30.2% 2024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	15.4% 2024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	2団体 2024年度	9団体	
多世代・多様な意見を取り入れた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 2025.4.1	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）	29組織 2025.4.1	29組織	
地区集会施設整備補助金活用団体数	延べ21地区 2021～2024年度	延べ50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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
02-01-	地域づくり計画の見直	地域づくり計画見直しに伴う	地域づくり課・

02	しに多世代・多様な人の意見を反映させる仕組みづくり	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。	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（多世代・多様な意見を取り入れた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きるよう多世代・多様な意見を取り入れた地域避難所運営マニュアル等の策定を支援する。	危機管理課
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	豊岡版「ともそだて」の検討（新規）	子育ての負担や役割が地域全体で支え合いをめざす豊岡版「ともそだて」の検討。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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 衝)	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	13.6% 2025.11.1	—	
投票率（男女別、年代別）	男性 28.94% 10・20代 47.89% 30代 56.99% 40代 65.78% 50代 74.57% 60代 67.68% 70代以上 2024年11月 兵庫県知事選挙	女性 36.18% 53.10% 62.18% 70.52% 75.24% 56.18%	—
自治会役員（区長・副区長）に占める女性の割合	区長 0% 副区長 1.7% 2024年度	区長 5% 副区長 10%	
P T A（小・中学校・義務教育学校）会長・副会長に占める女性の割合	33.6% 2025.4.1	—	

地域コミュニティ組織の部員数数（男女別）	男性 74.3% 女性 25.6% 2025.4.1	—
ひょうご防災リーダー講座受講者（女性）	6名 2025年度	(前期) 30名 (後期) 20名
防災士登録者数（女性）	35名 2025.10.31	(前期) 30名 (後期) 50名
地域コミュニティ組織における防災関係の女性部会員比率	18.6% 2025.4.1	自主防災組織員の中に民生委員や福祉委員以外で複数名の女性の参加を得る。
自主防災組織の女性組織員数比率	30.6% 2025年度	女性の参加者割合が3割以上
防災ワークショップ・出前講座の女性参加者数との割合	176名 2024年度	女性の参加者割合が3割以上
女性消防団員数	①豊岡団5名 ②日高団5名 ③出石団6名 2025.4.1	①豊岡団10名 ②日高団7名 ③出石団8名

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会議体制を用意する。	地域づくり課・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。）	地域づくり課・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	危機管理課

		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。	
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。	危機管理課
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防災課危機管理課の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。	危機管理課
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）	危機管理課
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）		多様性推進・ジエンダーギャップ対策課・関係課
02-02-09	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	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	地域づくり課・多様性推進・ジエンダー対策

	討	画している地域への交付金の導入を検討や補助金の創設等を通して地域コミュニティ組織や自治会の意思決定層に女性が参画できる仕組み作りを検討する。	課
--	---	--	---

主要手段を実現するための具体的手段 02-03 (4 衍)	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	9.1% 2025. 4. 1	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 衍)	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「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所数	20 事業所 2025. 4. 1	50 事業所	

主要手段を実現するための具体的手段 03-01 (4 衍)	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	11 事業所 2025. 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	122 事業所 2025. 4. 1	(前期計画) 100 事業所 (後期計画) 150 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 89 名 女性 37 名 2024 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)	73 人 2024 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	13 者 2025. 4. 1	(前期計画) 50 者 (後期計画)	

		20 者
女性消防職員数	3 名 2025. 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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
03-01-04	キャリアデザインアクションプランの推進（市役所向け）	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。	人事課
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。	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)	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

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	6 事業所 2025.4. 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	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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 66.7% 女性 33.3% 2025.4.1	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)	18.6% 2025.4.1	30%	
民間事業所の課長相当職以上に占める女性の割合	19.4% 2025.6.13	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)	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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)	人事課

主要手段を実現するための具体的手段 03-04 (4 柄)		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		100.0% 2024 年度	100%
民間事業所の育児休業取得者数 (男女別)		172 人 男性 45 人 女性 127 人 2024 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		44.1% 2025. 6. 13	80%

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、介護休業・介護目的休暇の取得促進(男女とともに)	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 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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。	人事課
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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
03-04-04	介護離職防止のための取組みの支援	介護休暇、介護保険制度等の周知等を通じて、企業での従業員向け介護離職防止のための取組みの支援を行う。	高年介護課

主要手段 04 (2 衍)	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	
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について「どちらかといえば反対」、「反対」という市民の割合	男性 52.5% 女性 62.0% 2025. 6. 13	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 衍)	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。	多様性推進・ジェンダー・ギャップ対策課
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・こども未来課・多様性推進・ジェンダー・ギャップ対策課
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・ライフプラン）セミナー	家庭の将来設計を考えるセミナーの検討・実施。	多様性推進・ジェンダー・ギャップ対策課、関係課
04-01-04	高齢単身女性の貧困の可視化（新規）	高齢単身女性の貧困の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。	高年介護課、多様性推進・ジェンダー対策課
04-01-05	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（新規）	将来に備えるための終活セミナーを実施とともに、エンディングノートの普及を推進する。	高年介護課、多様性推進・ジェンダー対策課

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%	
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	養成者数 708人（男320人・女388人） 男性割合 45.2% 2024年度	養成者数 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	延参加人数 32人（男5人・女27人） 男性割合 15.6% 2024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	延参加人数 92人（男79人・女13人） 男性割合 85.9% 2024年度	(前期) 参加者総数 190人（男95人・女95人） 男性割合 50% (後期) 参加者総数 120人（男60人・女60人） 男性割合 50%	
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	
豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシートを活用したワークショップや研修会への参加者数（新規）	男性4人 女性7人 2024年度	50人	

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）	こども未来課

		※「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）	
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)	【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、主体的に関わられるよう介護スキル等を学ぶ機会を増やす。	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)	【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、主体的に関わられるよう介護スキル等を学ぶ機会を増やす。	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)	【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、主体的に関わられるよう介護スキル等を学ぶ機会を増やす。	高年介護課
04-02-05	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)	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)	地域づくり課・振興局
04-02-06	子育て支援総合拠点の整備・活用	—	関係課
04-02-07	豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシートの活用促進	豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシートの活用し、家庭における家事・育児の分担を客観的に「見える化」し、家族間の対話を促進する。	多様性推進・ジェンダー対策課

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	426 人 2024 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% 2024 年度	100%	
新生児訪問実施率	96.4% 2024 年度	90%	
ベビ一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）	84.6% 2024 年度	80%	
支え合い生活支援サービス事業受託者数、サービス量	11 地区 1,392 人 2024 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	妊娠期からの切れ目ない支援	産後ケア、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・産後サポート（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。	こども未来課
04-03-02	妊娠期からの切れ目ない支援 ・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。	こども未来課
04-03-03	妊娠期からの切れ目ない支援 ・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。	こども未来課
04-03-04	妊娠期からの切れ目ない支援 ・ベビ一人形による育児体験	産前にベビ一人形による、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。	こども未来課
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貫的に提供する。 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	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	こども未来課

	員数の拡大	度周知と会員数の拡大を図る。	
04-03-07	子育て世帯への情報提供システムの効果的な運用	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の効果的な運用	こども未来課
	<ul style="list-style-type: none"> 事業所が自社に保育施設（病児も受け入れ可）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	273 件 2024 年度	1,900 件	
起業された女性の数 ※起業チャレンジ支援補助金の補助件数	11 人 2024 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 2024 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）	2 件 2024 年度	1 件／年	
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	9 人 2024 年度	10 人	
女性の起業相談者数 ※IPPO TOYOOKA 相談者数	42 人 2024 年度	50 人	
移住者数（成人女性）※地域づくり課窓口経由関係	53 人 2024 年度	33 人／年	
地域おこし協力隊員における女性の割合	46% 2024 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 2025. 4. 1	20 経営体 20 経営体	

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	相談支援体制の充実、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。	こども支援課
05-01-	子育て中の女性の就労	復職へのハードルを下げながら	多様性推進・ジ

02	促進（チチ勤務：短時間少日数勤務）	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チチ勤務（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。	エンダーギャップ対策課
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。	多様性推進・エンダーギャップ対策課
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「暮らし、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。	地域づくり課
05-01-06	起業チャレンジ支援補助金	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する経費を支援する。女性、若者が代表者または代表者となる予定である中小企業者補助率2分の1以内 上限100万円	環境経済課
05-01-07	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。	地域づくり課
05-01-08	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
05-01-09	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
05-01-10	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。	こども支援課

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）	5回 2024年度	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）	5回 2024年度	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)	地域づくり課
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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課・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）	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課・関係課
05-02-04	子育て支援総合拠点の活用	(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	403 件 2024 年度	(前期) 700 件／年 (後期) 500 件／年	
母子・父子自立支援プログラム策定件数（新規）	36 件 2024 年度	30 件／年	
児童扶養手当現況届夜間受付日数・件数	3 日・40 件 2024 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	こども支援課

		やさしい相談支援体制を構築する。	
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。	こども支援課
05-03-03	ひとり親家庭相談(母子父子自立支援員)	母子・父子自立支援員が、ひと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。	こども支援課
05-03-04	母子・父子自立支援プログラムの策定(新規)	ひとり親を対象に、母子・父子自立支援プログラム策定員が面接を実施し、就業や資格取得への意欲を把握した上で、個々の状況やニーズに応じた自立支援プログラムを策定し、自立や就労の支援を行う。	こども支援課
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。	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
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	仕事などにより日中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て休日夜間相談を実施する。	こども支援課
05-03-07	ハローワークと連携した現況届提出期間中のひとり親の就職相談会	現況届提出期間に合わせてのひとり親を対象にした就職相談会を開催。	こども支援課
05-03-08	子育て支援総合拠点の活用	(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 81.1% 中学校 63.1% 2024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 87.9% 中学校 85.6% 2024 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 衍)	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・年代別は別途把握)	51% 小学校 58% 中学校 37% 2024. 5. 1	—	
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)	11. 3% 2024. 4. 1	10% (後期 : 20%)	
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	48. 5% 2024. 4. 1	—	
学校経営研修会実施回数	3 回 2024 年度	5 回/年	
就学前施設（園）の保育士・教諭に占める男性の割合	—	—	
絵本「みらいへの つばさをひろげて」を活用した教育の実施した校園数（新規）	2025 年度から実施	—	
市立就学前施設（園）の保育士・教諭に占める男性の割合（新規）			

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。	幼児育成課、学校教育課
06-01-02	保育園・認定こども園・幼稚園、市立小学校・中学校・義務教育学校で多様性（ジェンダー含む）の保育・教育の実施	絵本「みらいへの つばさをひろげて」を活用した教育の実施する。	幼児育成課、学校教育課
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・義務教育学校で実施している台風 23 号メモリアル防災・減	危機管理課

		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。	
--	--	---	--

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% 2024 年度	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、義務教育学校9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・義務教育学校での家庭科「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・義務教育学校での道徳、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中学校での進路学習(キャリアデザイン) ⑤生徒会リーダー研修会でのテーマ	学校教育課
06-02-02	デートDV防止教育	中学校、義務教育学校後期課程の保健体育科、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	学校教育課

		る意欲や態度を育成する。	
06-02-03	包括的性教育（人間関係、価値観、人権、セクシュアリティ、ジェンダー、人間のからだと発達、性と生殖に関する健康などの理解）（新規）	小・中学校、義務教育学校の保健体育科、学級活動、総合的な学習の時間等において、包括的性教育を実施し生命の尊重、自己肯定感の醸成、多様性への理解しようとする意欲や態度を育成する。	学校教育課
06-02-04	高校でジェンダー視点を取り入れたキャリア教育の取り組み促進(啓発)	多様性推進・ジェンダーギャップ対策課	

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+一
- 5 用語集
- 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) 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）
暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査（2021）
 - (5) むらしの中の性別役割分担の実態と意識調査（2025）
 - (6) 豊岡市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（2025）
 - (7) ヒアリング調査（2025）

1 豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会 委員名簿（五十音順）

委員任期：2025年6月17日から2026年6月16日まで

No.	氏名	区分	備考	分科会
1	井垣 真紀	地域関係者	イガキフォトスタジオ	ジェンダーギャップ対策
2	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	ジェンダーギャップ対策
3	株本 治夫	教育関係者	八条小学校 校長	多文化共生推進
4	岸田 尚子	多文化共生関係者	NPO 法人にほんご豊岡あいうえお 副理事長兼事務局長	多文化共生推進
5	木谷 妙子	企業関係者	社会福祉法人あまのほ 楽々むら 副理事長	多文化共生推進
6	久木田 里奈	多文化共生関係者	一般社団法人豊岡市国際交流協会 事務局次長	多文化共生推進
7	倉田 晴美	教育関係者	豊岡高等学校 校長	ジェンダーギャップ対策
8	佐藤 春華	地域関係者	一般社団法人ケアと暮らしの編集社	ジェンダーギャップ対策
9	高橋 正透	人権教育関係者	豊岡市人権教育推進協議会 会長	ジェンダーギャップ対策
10	瀧下 真理子	人権・男女共同参画関係者	男女共同参画自主研究グループ イーブンネットたじま 副代表	ジェンダーギャップ対策
11	坪口 幸弘	企業関係者	東海バネ工業株式会社 専務取締役	ジェンダーギャップ対策
12	中江 裕美	観光団体	株式会社出石まちづくり公社 課長	多文化共生推進
13	西村 熱	地域関係者	日高地区コミュニティ「きらめき日高」 会長	ジェンダーギャップ対策
14	三宅 清子	外国人市民	子ども多文化共生サポーター	多文化共生推進
15	姚 瑶	学識経験者	芸術文化観光専門職大学 講師	多文化共生推進

【アドバイザー】

豊岡市多様性推進アドバイザー・豊岡市多文化共生推進会議アドバイザー

田村 太郎さん（一般財団法人ダイバーシティ研究所 代表理事）

豊岡市ジェンダー平等推進アドバイザー

大崎 麻子さん（特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事）

【顧問】

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議顧問

目黒 依子さん

（上智大学名誉教授、特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事長）

豊岡市多様性推進本部（ジェンダーギャップ対策部会、多文化共生推進部会）委員名簿

委員任期：2025年6月17日から2026年6月16日まで

No.	所 属	役 職	氏 名	備 考
1	危機管理部	危機管理課	主任	袖長 春花
2	総務部	総務課	参 事	山本 慎二
3	総務部	人事課	係 長	得田 雅人
4	くらし創造部	地域づくり課	係 長	高田久美子
5	市民部	窓口サービス課	課 長	谷垣 卓宏
6	健康福祉部	社会福祉課	主 査	植村 環
7	健康福祉部	高年介護課	参 事	木内 純子
8	こども未来部	こども未来課	主 査	山田 晃子
9	こども未来部	こども支援課	主 幹	中村くに子
10	コウノトリ共生部	環境経済課	係 長	小操 征司
11	但東振興局	地域振興課	主 査	羽尻 エミ
12	教育委員会事務局	学校教育課	主 幹	岩崎 隆行
13	教育委員会事務局	幼児育成課	参 事	三輪 純子

【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 麻子さん（特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事）
- ・豊岡市多様性推進アドバイザー・豊岡市多文化共生推進会議アドバイザー
田村 太郎さん（一般財団法人ダイバーシティ研究所 代表理事）

【顧問】

- ・豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議顧問
目黒 依子さん（上智大学名誉教授、特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事長）

【事務局】

- ・谷岡 慎一 豊岡市役所くらし創造部 部長
- ・原田紀代美 同部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課 課長
- ・道下 一 同課 参事兼課長補佐
- ・稻田 直子 同課 人権・多文化共生係 係長
- ・大森 肇 同課 ジェンダーギャップ対策係 係長

2 戦略の策定経過

年度	年月日	項目	概要
2025	2025. 4. 25 ～5. 23	暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査	
	2025. 5. 26 ～6. 13	豊岡市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	
	2025. 6. 17	第1回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会【全体会】	<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱書交付 ・今年度の取組の概要説明 ・アドバイザーからの情報提供 ・進行管理について説明の実施 ・意見交換、グループ発表
	2025. 7. 13 ～7. 16	市民・事業所経営層、管理職層、従業員層向けインタビュー調査	
	2025. 7. 30	第1回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会ジェンダーギャップ対策分科会	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の振り返り・市民アンケート調査の速報値の共有 ・アドバイザーからの情報提供「社会変革のプロセスを見るには？実感と学びのある評価とは」 ・意見交換、グループ発表
	2025. 9. 29	第2回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会ジェンダーギャップ対策分科会	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的事業の修正について説明 ・市民・事業所アンケート・インタビュー調査結果の共有について説明 ・アドバイザーからの情報提供「次の5年へのヒント—市民・事業所調査を踏まえて、他地域の挑戦から学ぶ—」 ・意見交換、グループ発表
	2025. 10. 29	豊岡みらいワークショップ	「私たちが暮らしたい・暮らし続けたい」豊岡市の未来のあるべき姿と課題、やるべきことなどバックキャスティングで考えるワークショップ
	2025. 11. 7	第2回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会【全体会】	<ul style="list-style-type: none"> ・豊岡みらいワークショップ開催報告 ・ジェンダーギャップ対策分科会報告・委員意見発表 ・多文化共生推進分科会報告・委員意見 ・意見交換
	2025. 11	戦略素案まとめ	
	2025. 11. 28 ～	パブリック・コメント	
2026. 1（予定）	戦略策定（予定）		

3 パブリック・コメント

(1) 意見募集期間

2025年11月28日（金）～2925年12月11日（木）

(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、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

イ 意見の詳細

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では、家族や親戚、近所の人が一緒にになって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け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、限りがあります。だからおしく、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組み、偉大なる先人たちの取組み、さまざまの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ってつながり、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が実践し、「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し、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生活におい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生活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、たくさん的人に支えられ、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りなく、一人一人が持てる力を發揮して、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、自然界のさまざまの生きが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 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開拓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つた状態のこと。
- ・ **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。
- ・**IoT**：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。
- ・**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。
- ・**データ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。

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) 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）
暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査（2021）
- (5) むらしの中の性別役割分担の実態と意識調査（2025）
- (6) 豊岡市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（2025）
- (7) ヒアリング調査（2025）



豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（後期計画）

2026年 月

くらし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課