

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（案）に対する意見募集（パブリックコメント）結果と回答について

1 パブリックコメントの実施状況

(1) 意見募集期間 2025 年 11 月 28 日（金）～2025 年 12 月 11 日（木）

(2) 公表資料の閲覧方法

ア 市ホームページで閲覧

イ 文書閲覧

(ア) 多様性推進・ジェンダーギャップ課

(イ) 各振興局地域振興課

(3) 意見提出者数 4 人（7 件）

2 意見の概要と意見に対する考え方・回答

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（案）に対して、貴重なご意見やご提案をお寄せいただきありがとうございました。

市の考え方について、次のとおり回答します。

No.	意見の概要	意見に対する市の考え方
【若者が帰ってこないことについて】		
1	<p>高校生の意見や若者の意見として、魅力ある町作りが若者が地元に戻ってくる大変重要な事だと感じます。このまま行けば、豊岡市は消滅してしまいます。若者の行くお店（買い物など）がなかったり、夢をもって働きたいという場所が少ないと感じます。行政の働きかけで、若い人が起業しやすいように施策を考えたり、住みやすいよう補助をしたり、企業誘致の促進で働く場所を提供する事が必要です。しかし、それができればこんなに困ることはないのですが、市民の意識は講座や研修でこうした方が良いという意識は浸透しているので、次は魅力ある街づくりが課題だと思います。そして高齢化が進む豊岡で年配の方にジェンダーを伝えても、育ってきた環境がちがうので、理解をする事は難しいと思います。ただ、今の世の中は昔のように家族が 1 つになっていかないと住みにくい環境にもなってきたと思いますので、そのあたりをヒントにして、行政の施策も検討いただければと思います。ぜひ、豊岡市が但馬の先頭にたって盛り上げてもらい、周りの市にもい</p>	<p>若者が「住み続けたい」「いずれ戻ってきたい」と思える魅力あるまちづくりは、人口減少・少子高齢化が進む本市にとって重要な課題であり、ジェンダーギャップ解消の取組とも深く関係しています。</p> <p>豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略では、性別や世代にかかわらず、誰もが希望を持って学び、働き、暮らし続けられる環境づくりを目指しています。後期計画（素案）では、これまでの意識啓発に加え、若者や女性をはじめとする多様な人材が地域で活躍できる環境づくりを、関係部局と連携しながら進めていきます。</p> <p>また、世代間で価値観が異なることを踏まえ、家族や地域が支え合うことの大切さを共通の視点としながら、分かりやすく丁寧な取組を継続していきます。</p>

	い影響が出るように頑張ってもらいたいです。 よろしくお願いします。	
【自治会での取り組みについて】		
2	自治会でも女性の役員（区長や副区長）を選出していく流れは理解できますが、現実を見ると、様々な理由があり非常に難しいと思います。まずは女性の役員を増やすという事ではなく、各自治体で女性の意見を聞き、行事等の見直しに繋げるような取組を各自治体で考えていただくことが、結果的に女性の役員増加につながるのではと思っています。	<p>自治会における女性の役員（区長・副区長等）の選出については、生活環境や就労状況、家庭内の役割分担など、様々な事情があり、直ちに実現することが難しい場合があることは認識しています。</p> <p>後期計画（素案）においては、女性の役員数の増加を目的そのものとするのではなく、地域における意思決定の過程に多様な立場の声が反映されることを重視しています。そのため、まずは自治会活動や行事の企画・運営の場において、女性をはじめ多様な住民の意見を聞く機会を設け、負担の見直しや運営方法の改善につなげていくことが重要であると考えています。</p> <p>市では、各自治会の実情を踏まえながら、意見交換の場づくりや好事例の共有などを通じて、地域ごとの自主的な取組を支援していきます。</p>
【職場での女性管理職について】		
3	女性管理職比率が上昇しているのは良いこと。職場の多くが管理職として女性が活躍しやすくなっているのだと思う。実際の女性管理職社員はどのように感じ、どのようなやりがいを感じているかを知りたい。管理職になりたくないという女性も多いとのことでしたので、意識改善が進んでいるのかも知りたい。	<p>ジェンダーギャップ解消戦略に基づき、スキルアップ機会の創出や女性が能力や意欲に応じて活躍できる環境づくりを進めており、その一環として、女性管理職比率の向上を重要な指標の一つと位置づけています。近年、女性管理職比率が上昇していることは、職場環境や意識の変化が一定程度進んでいる成果であると認識しています。</p> <p>一方で、管理職として働く女性が感じているやりがいや課題、また管理職を希望しない女性の背景や意識について把握することも重要であると考えています。これまでの取組においては、アンケート調査やヒアリング等を通じて、家事育児や介護との両立への懸念、責任の重さに対する心理的負担、長時間労働への不安などが、管理職を希望しにくい要因として挙げられてきました。</p> <p>後期計画（素案）においては、単に数値目標の達成を目指すのではなく、管理職として働くことのやりがいや意義が適切に共有されるとともに、性</p>

		<p>別に関わらず誰もが安心して挑戦できる職場環境の整備を豊岡市ワークイノベーション推進会議と連携し進めます。具体的には、働き方の見直し、業務の属人化の解消、相談しやすい体制づくり、ロールモデルの可視化などを進めることで、管理職に対する心理的ハードルの低減と意識の変化を促していきます。</p> <p>今後も、女性管理職本人の声を含めた実態把握に努めるとともに、多様な価値観を尊重しながら、誰もが自分らしいキャリアを選択できる社会の実現を目指して取り組んでいきます。</p>
【豊岡市ワークイノベーション推進会議会員企業へのサポートについて】		
4	<p>「女性も男性も働きやすく働きがいのある事業所を増やす」という取組みで、ワークイノベーション推進会議加入事業所数は年々増加傾向にありますが、女性従業員の働きやすさや働きがいについては向上していない。これだけ多くの企業が賛同しているにもかかわらず宣言カンパニーとなっている企業は半数にも満たない。まずは、この宣言カンパニーの社数を増やすことと、宣言カンパニーから取組カンパニーへの移行を積極的に進めていくことが重要と感じる。そのためには、躊躇している会員企業が抱える問題を調査し、その問題の解決に向けて市や推進会議がサポートするような仕組みができれば、女性が働きやすい企業がさらに増えるのではと思います。</p>	<p>市では2024年度に豊岡市ワークイノベーション表彰制度を宣言・認定・表彰の3ステップで応援する制度に見直しました。豊岡市ワークイノベーション推進会議への加入事業所数は2025年12月末現在で130事業所まで増加した一方で、加入事業所内で「せんげんカンパニー」への登録が進んでいないことは課題だと認識しています。</p> <p>後期計画（素案）においては、単に参加事業所数を増やすことにとどまらず、「せんげんカンパニー」登録事業所の拡大、「とりくみカンパニー」や「あんしんカンパニー」へのステップアップの促進、事業所の実情や課題に応じた支援を重視して取り組みを進めます。</p> <p>その中で、宣言や取組に踏み出せていない事業所が抱える課題や懸念点を把握するための実態把握を行い、その結果を踏まえて、豊岡市ワークイノベーション推進会議と連携し、情報提供、好事例の共有、専門家による助言など、実効性のある支援の仕組みづくりを進めていきます。</p> <p>こうした取組を通じて、女性をはじめ誰もが働きやすく、働きがいを感じられる職場環境の実現を図り、企業の主体的な取組が地域全体に広がるよう、引き続き推進していきます。</p>
【豊岡市ワークイノベーション推進会議が実施する取り組みについて】		
5	<p>ワークイノベーション推進会議のメンバー企業を中心に様々な働きやすい制度制定などが実施されていると思う。制度が働きやすさに結びついて</p>	<p>市では豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略に基づき、性別やライフステージにかかわらず、誰もが能力を発揮できる働きやすく働きがいのある職</p>

	<p>いるとは思いますが、働きがいや生産性の向上に役立っているかどうか、それがどんな制度かを知りたい。</p>	<p>場づくりを進めてきました。</p> <p>後期計画（素案）においても、働きやすく働きがいのある職場づくりへの支援を通じて生産性の向上等にもつながる実効性ある取組を重視していきます。</p> <p>豊岡市ワークイノベーション推進会議に加入する市内事業所では、柔軟な勤務時間や休暇制度の導入により、育児や介護等と仕事の両立が可能となり、安心して働き続けられる環境が整備され、離職防止や人材定着につながった事例、業務の属人化を防ぐ体制づくりや多能工化を進めたことで、特定の人への負担が軽減され、業務効率や生産性が向上した事例、現場の意見を経営や業務改善に反映する仕組みを整えたことで、従業員の主体性や仕事への意欲が高まり、働きがいの向上や改善提案の増加につながった事例、ライフステージに応じた多様な働き方の選択肢を用意することで、長期的なキャリア形成が可能となり、従業員満足度の向上やサービス・品質の向上につながった事例などの好事例が見られます。</p> <p>これらの取組は、働きやすさが「働きがい」や「生産性の向上」へとつながり、結果として人材確保や企業の持続的な成長に寄与しています。</p> <p>市では、後期計画（素案）において、こうした好事例の共有・発信を進め、市内事業所全体へ波及させることで、ジェンダーギャップ解消と地域経済の活性化の両立を図っていきます。</p>
【取組みの認知・浸透について】		
6	<p>ジェンダーギャップを可視化することで着実に認識は広まっていると思うが、まだ広く認知されていないとも感じる。知ること、自分事として捉えることを即す施策を進める必要がある。コミュニティーや学校での研修はぜひ進めるべきだと思う。普段の生活の場で認知を広められれば大きく前進するのでは。働きがい、ウェルビーイングは重要なキーワード。</p>	<p>ジェンダーギャップの「可視化」は、市民一人ひとりが課題を認識するための重要な第一歩であり、市では各種データの整理・発信を通じて、課題の共有に取り組んできました。一方で、ジェンダーギャップの問題が、まだ十分に市民全体の「自分事」として捉えられていないというご意見は、後期計画（素案）の推進において重要な視点であると認識しています。</p> <p>前期計画では無意識の偏見や思い込み、性別役割分担などに気づき、自分ごととして捉え、行動していくという3つのステップで推進してき</p>

		<p>ました。</p> <p>後期計画（素案）では、「知ること」から、さらに「行動につなげること」までを重視し、日常生活や身近な場面の中で、ジェンダーギャップへの理解が広がる取組を進めていきます。</p> <p>また、働きがいやウェルビーイングの向上は、ジェンダーギャップ解消の重要な成果であると同時に、誰もが自分らしく暮らし続けられるまちづくりにつながる重要な視点です。後期計画（素案）では、男女を問わず、仕事と生活の調和、家事育児・介護などと就労の両立、多様な働き方が尊重される環境づくりを進めることで、市民一人ひとりのウェルビーイング向上を目指します。</p> <p>今後も、市民の皆さまの声を大切にしながら、ジェンダーギャップ解消の取組を推進していきます。</p>
【女性に限定した事業について】		
7	<p>「女性のための～」というのが多様性認めてないんじゃないですかね 女性のつというイベント辞めてほしいです</p>	<p>豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略では、性別や年齢、立場などにかかわらず、すべての人が自分らしく暮らし、能力を発揮できる社会の実現を目指しています。多様性を尊重するという考え方は、本戦略の基本的な理念です。</p> <p>一方で、これまでの社会構造や慣習の中で、特定の性別や立場の人が不利な状況に置かれてきた現実があることも踏まえる必要があります。その中で、女性は、就業機会や賃金、家事・育児・介護の負担、意思決定の場への参画などにおいて、依然として格差や課題が存在しています。</p> <p>そのため、ジェンダーギャップ解消戦略において、上位目的を「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」とし、6つの手段を用いて取組を進め、その中で一時的・重点的な取組として、「女性のための～」名称の事業やイベントについても実施してきました。これは女性だけを特別視したり、他の人を排除したりすることを目的としたものでは</p>

		<p>なく、これまで見えにくかった地域、家庭、学校、事業所の課題を可視化し、誰もが生きやすい社会につなげるための手段の一つです。</p> <p>後期計画（素案）においては、こうした考え方を踏まえつつ、性別に限らず、多様な立場や背景をもつ人が共に参加・協力できる取組をより一層重視していくこととしています。また、事業名称や発信方法についても、市民の皆さまに誤解を与えないよう、分かりやすく丁寧な説明に努めていきます。</p>
--	--	---