

後期

豊岡市

ジェンダーギャップ

解消戦略



# 「男だから」 「女だから」 を超えていく

すべての人が生きやすく、  
生きがいのあるまちへ

♂=♀



# ジェンダーギャップが解消された豊岡市の未来



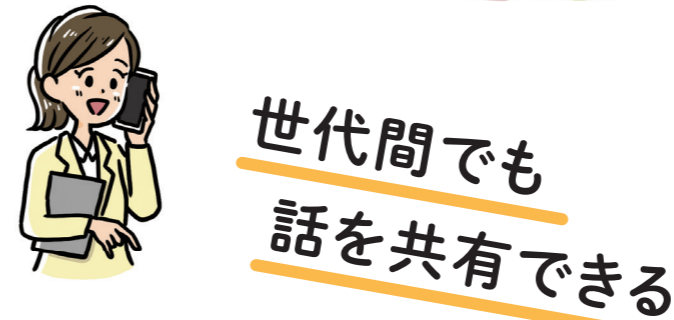
## 子連れパパが まちにあふれている



## コウノトリにあえるまち



## 家事・育児を 分かち合う



## 世代間でも 話を共有できる



## 子どもが夢を持てる



### 続々広がる! 豊岡市のジェンダーフリーな取り組み

#### 女性も若者も声が届く自治会へ — 福田区の挑戦



福田区では、地域活動においても性別や年齢に関係なく、誰もが意見を出し合える仕組みづくりを進めています。まず女性役員の数を増やすことを目的とするのではなく、女性や若者など多様な声を丁寧に聴き、地域の行事や役割分担を見直すことから取り組みを始めました。これまで女性に偏っていたまつりの接待や災害時の炊き出しなどの役割を見直しました。負担の偏りを減らすことで、誰もが参加しやすい環境づくりを進めています。また、自主防災特別委員会の委員に女性が登用（男性3人・女性2人）され、災害対策にも多様な視点が活かされています。こうした積み重ねが、結果として女性や若い世代の参画を広げ、持続可能で活気ある地域づくりにつながっています。

誰もが  
意見を出し合える仕組み

誰もが  
参加しやすい環境

「多様な視点」が  
地域づくりに活かされる

#### 社員の人生に寄り添う会社へ — 中田工芸株式会社の挑戦



中田工芸株式会社は、ジェンダー平等の実現に向けた取り組みを社内外に宣言し、誰もが働きやすい職場づくりを進めています。2019年には、子どもが生まれた社員に6年間で30日の有給休暇を付与する「ペアレント休暇」を創設。2024年度には介護にも対象を広げ、子育てや家族のケアと仕事を両立できる環境を整えました。さらに、女性社員の提案をきっかけに子育てサポート企業として認定「くるみん」を取得したほか、豊岡市ワークイノベーション表彰「あんしんカンパニー」も取得しています。人事評価も「成果」中心から「行動」重視へと見直し、残業時間の削減と利益率の向上を同時に実現しています。社員一人ひとりの声を活かした改革が、働きやすさと企業の成長の両立につながっています。

2019年、  
「ペアレント休暇」創設

2024年、介護も休暇の  
対象に。くるみん取得

「成果」から「行動」を重視し、  
社員と企業の成長を両立

♂=♀



### 手段 1 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

- 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
- 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
- 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

### 手段 2 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

- 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
- 女性や若者の声やニーズが政策に反映されている



### 手段 3 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

- 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
- 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
- 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
- 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



# 豊岡市 ジェンダーギャップ 解消戦略

— 戦略 体系図 —

2021年度 ~ 2030年度

上位目的

この戦略において  
5~10年程度で実現したい姿

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

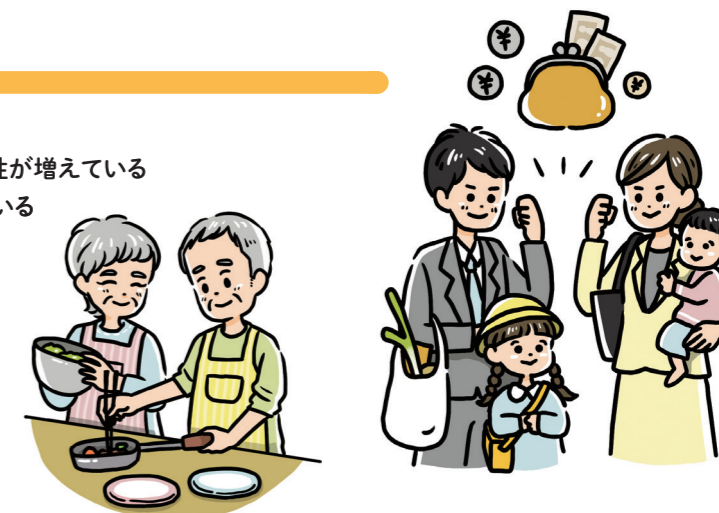
戦略目的

この戦略において  
3年程度で達成したい姿

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 4 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

- 家事・育児・介護等の価値や意義が知られている
- 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
- 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 5 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

- 自己実現に向けてチャレンジする女性が増えている
- まちのあちこちで女性同士のつながりが生まれている
- 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 6 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

- 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
- 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

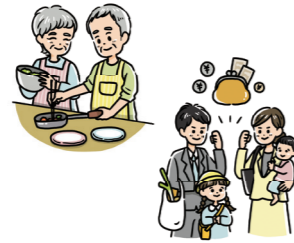


# 「ジェンダーギャップ解消戦略」開始から

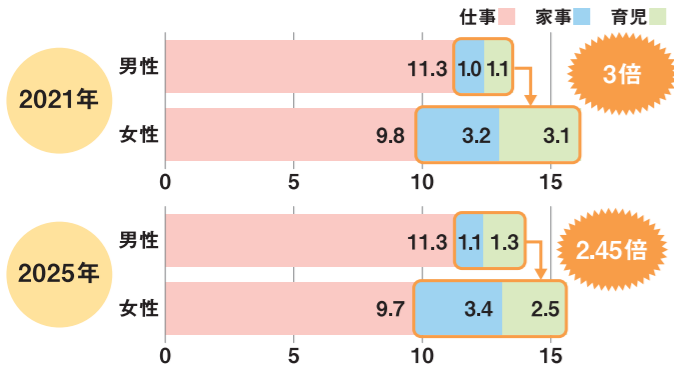
# 5年。まちに起きたさまざまな変化

## ① 家事・育児割合

家庭内における女性の家事・育児負担が縮小



「子育て期世帯における平日の家事・育児時間」  
※対象:高校生までの子どもを持ち、働いている方

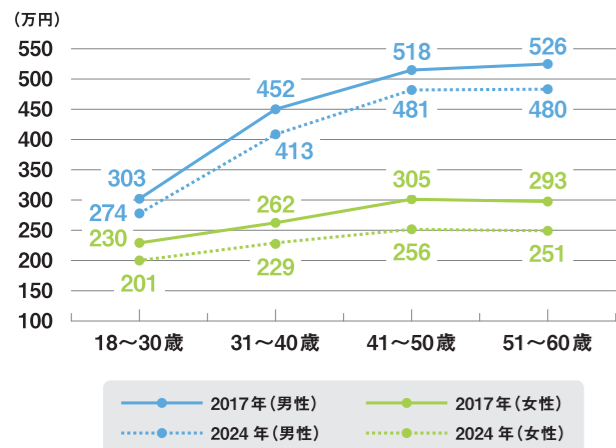


子育て期世帯における平日の家事・育児時間は、男性2.4時間/日(2021年2.1時間)、女性5.9時間/日(2021年6.3時間)であり、男女差は約3倍から2.45倍に縮小しました。とはいえ、依然として女性の総負担時間は男性より1.9時間長く、特に家事で大きな差があります。

まだまだ課題も……

## ③ 賃金格差

2017・2024年「豊岡市 男女別・年代別の平均給与収入額(年収)」

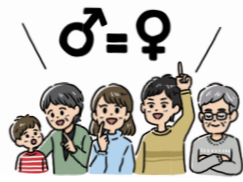


※豊岡市市県民税課税データから作成

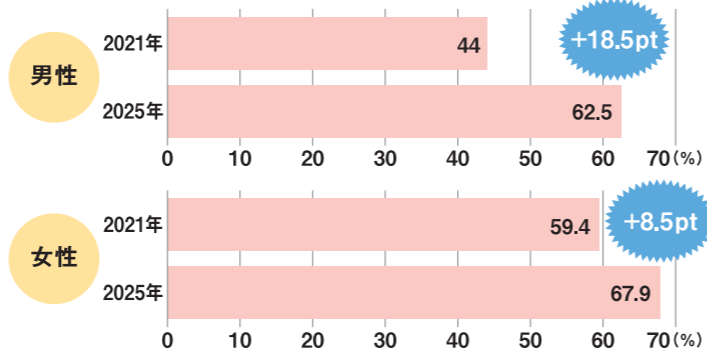
2024年の男女の賃金格差を見てみると、18~30歳の平均給与収入は、男性の75.9%。対して、51~60歳は55.7%と約半分に。年齢が上がるにつれて格差が拡大しており、その傾向は依然として続いています。

## ② 意識変化

固定的性別役割分担に対して、反対する30代が増加



30代の性別役割分担への意識の変化



①と②とも「豊岡市暮らしの中の性別役割分担の実態と意識」から作成

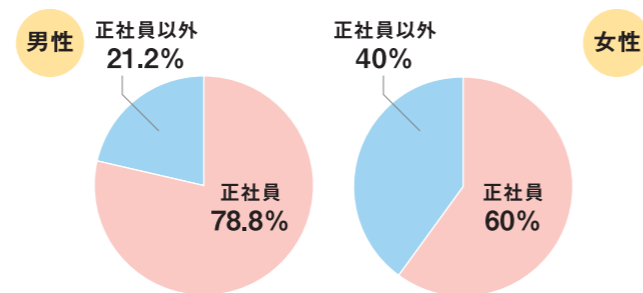
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに反対する人は全体的に微増しており、特に30代男性では反対割合が2021年の44%から2025年は62.5%へと大きく上昇。若年層を中心に固定的性別役割意識の解消が進んでいることがうかがえます。



## ④ 正社員比率

賃金格差の背景にあるのは、正社員比率の格差

2021年「豊岡市 男女別雇用者数(正社員・正社員以外)」



出典:総務省統計局「経済センサス活動調査」(2021年)から作成

男性に比べて女性の正社員以外が多い原因は、女性が結婚や出産により退職し、その後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。

## 地域

地域づくりに“多様な視点”を。女性の参画を促進



地域では、多様な視点を意思決定に反映し、誰もが自分らしく参画できる地域づくりを推進するため、会議のあり方を見直してきました。「女性も参加しやすい時間帯や曜日に会議を設定」「地域コミュニティの三役を男女半々に」「祭りや運動会での性別役割分担の見直し」など、具体的な変革を進めています。



アドバイザーである萩原なつ子さん(立教大学名誉教授)を講師に迎えて、29地区の地域組織へ講演やワークショップを実施。

## 豊岡みらいチャレンジ塾

政治、経済、地域など各分野で活躍する女性リーダーを育成

- 参加者たちの実績
  - 地域の財産区議会で初の女性議員誕生(120年以上男性議員のみ)
  - ゲストハウス、社会保険労務士事務所などの開業。
  - 職場でリーダーに挑戦。管理職として活躍。
  - 役員、経営者として経営改革に取り組む。

延べ77人受講修了!(2022~2024)

## 教育

性別にかかわらず、自分らしく生きる多様な未来を描けるように



絵本「みらいへのつばさをひろげて」を通じ、性別を問わず自分らしく生きる大切さや多様性を伝える教育を推進。教職員用手引きも活用し市内各校園で実践しています。出石中学校では学びをマンガやジェンダーかるたで表現。子どもが自ら将来を描き他者を尊重する心を育む取り組みが広がっています。



豊岡市出身の絵本作家、羽尻利門さんとコラボして作成した絵本を市内の小・中学校や保育園・幼稚園・こども園に配布

「わたしとまちの未来を変えるために一歩踏み出そう」をテーマに、全5回のプログラムを実施。受講者同士の交流を通して多くの学び合いや異業種交流の機会が生まれています。



年齢は関係ない! やりたいことをやってみる! と気持ちを新たにしました。

政治や社会へ女性が関わることの大切さを学びました!

あとに続く人のためにも声を出して変えていきたい!

## 「未来を想像しながら行動を」

豊岡市の皆さんが進めてきた取組は、地域や職場、家庭に確かな変化を生み出しています。多様な人が参画し、支え合いながら意思決定に関わるまちは、次の世代に希望をつなぐ力になり、素敵な未来を切り拓

きます。これからの5年でこの取組をさらに進化・深化させ、日本の地方都市の先頭を力強く歩んでください!  
(特活) Gender Action Platform 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



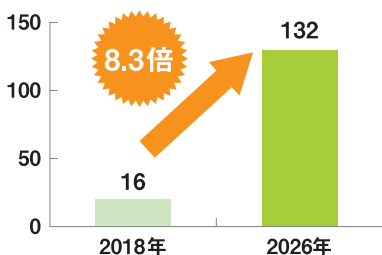
# 豊岡市ワークイノベーション推進会議とは？

## 設立の目的

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」を設立しました。女性も男性も働きやすく、働きがいのある仕事・職場への変革をより効果的に進めることによって、採用力を高め、人手不足を解消するとともに、多様な人材の活躍による生産性向上を図り、企業価値を高めることを目的としています。

## 参画事業者数の推移

8年間でこんなに増えました！



『明日からできること』を宣言

豊岡市と豊岡市ワークイノベーション推進会議の官民連携の取り組みの輪は大きく広がり、推進会議加入事業所は設立当初16事業所でスタートしましたが、2026年2月末時点で132事業所まで増加しました。

## 推進会議の取り組み事例

情報共有や交流の機会を提供



研修会、情報交換、懇親会

毎年、総会とリーダーズハブを開催し、他業種間の交流や意見交換、表彰事業所の好事例の共有などを実施しています。また、市とも連携し、女性従業員のキャリア形成支援も並行して進めています。

ブリッジメンバー、2024年から活動をスタート



企業見学の様子

会員事業所の若手経営者や従業員の11名で企画委員として活動開始。ジェンダー、ジェネレーション、事業所間の橋渡しになるという意味を込めてブリッジメンバーという名称へ。総会や企業見学会等の企画運営を行っています。第1回の企業見学会は『あんしんカンパニー』を受賞した東海バネ工業(株)を訪問しました。



ブリッジメンバー

## 豊岡市ワークイノベーション表彰制度の概要について

2020～2025年度で7社が受賞



せんげんカンパニー

Step1



とりくみカンパニー

Step2



あんしんカンパニー

Step3

- ✓ 一定の要件を満たした事業所を「せんげんカンパニー」「とりくみカンパニー」として登録、認定
- ✓ 従業員意識調査の結果等より、働きやすさや働きがいなどが高い水準に達している事業所を「あんしんカンパニー」として表彰

認定事業所の声

- 採用で応募が増えた！
- 若手の離職が減った！
- 職場の雰囲気がよくなった！
- 女性管理職が増えた！

豊岡市が働きやすく働きがいのある事業所への取り組みを3ステップで応援します！

● 豊岡市 暮らし創造部多様性推進・ジェンダーギャップ対策課  
〒668-8666 兵庫県豊岡市中央町2番4号

Tel 0796-21-9004

E-mail w-innv@city.toyooka.lg.jp



いのちをつなぐ  
豊岡市