

豊岡市 多様性推進のイメージ

豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例
(2012年6月施行)

豊岡市基本構想
(2017年9月策定)

「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」

第3期豊岡市地方創生総合戦略
(2026年4月策定)

「創生5(ファイブ)+1(プラスワン)」ともに未来をつくる行政経営

豊岡市多様性推進方針
(2025年3月策定)

ジェンダー
ギャップ解消
戦略(後期)
2026年3月
策定

男女共同
参画プラン
2026年度中
改定

第2次
多文化共生
推進プラン
2026年3月
策定

パートナ
シップ制度
導入
(県証明)

LGBTQ/
SOGIEへの
対応等

人権教育・人権啓発

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）	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度末	（目標値）
★◆「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	調査なし 2022年度	調査なし 2023年度	調査なし 2024年度	全体62.9% 男性52.5% 女性62.0% 2025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思う市民の割合	全体84.2% 男性84.5% 女性84.1% 2021年度	調査なし 2022年度	調査なし 2023年度	調査なし 2024年度	全体69.5% 男性69.9% 女性69.2% 2025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	調査なし 2022年度	調査なし 2023年度	調査なし 2024年度	全体69.3% 男性71.5% 女性68.0% 2025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% 2022年度	100% 2023年度	100% 2024年度	100% 2025年度	100%

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）	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度末	（目標値）
●審議会等の女性委員の割合	29.7% 2020年度	31.6% 2022年度	30.3% 2023年度	30.2% 2024年度	31.1% 2025年度	50.0%
女性委員のいない審議会の数	14 2020年度	14 2022年度	14 2023年度	14 2024年度	14 2025年度	
★●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	17事業所 2023.4.1	18事業所 2024.4.1	20事業所 2025.4.1	25事業所 2026.4.1	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	89事業所 2023.4.1	111事業所 2024.4.1	122事業所 2025.4.1	132事業所 2026.4.1	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～）	－	14社	18社	13社	18社	50社
★●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	4事業所 2022年度	4事業所 2023年度	6事業所 2024年度	7事業所 2025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	17.2% 2023.4.1	15.4% 2024.4.1	18.6% 2025.4.1	19.7% 2026.4.1	20%以上 （次期30%）

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）	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度末	（目標値）
★●市職員の男性育児休業取得率	53.8% 2020年度	35.3% 2022年度	100% 2023年度	100% 2024年度	66.7% 2025年度	100%
★●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	－ 2022年度	－ 2023年度	－ 2024年度	15.2% 2025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	10.9% 2022.4.1	10.9% 2023.4.1	11.3% 2024.4.1	12.9% 2025.4.1	10% （次期20%）
★●P T A（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	37.1% 34.7% 2022年度	33.9% 39.2% 2023年度	33.3% 38.0% 2024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 0.0% 副区長 － 会計 － 2020年度	区長 0.0% 副区長 1.2% 会計 2.3% 2022年度	区長 0.0% 副区長 1.5% 会計 2.0% 2023年度	区長 0.0% 副区長 1.7% 会計 3.7% 2024年度	区長 0.0% 副区長 1.8% 会計 不明 2025年度	
★●ひょうご防災リーダー講座受講者数（女性）	18人 2019.4.1	講座未開催 不明	講座未開催 不明	講座未開催 不明	4人 2026.4.1	30人
★●防災士登録者数（女性）	21人 2021.1.31	21人 2021.8.31	21人 2021.8.31	21人 2021.8.31	21人 2021.8.31	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	47回 2022年度	54回 2023年度	74回 2024年度	55回 2025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	14.6% 2022年度	15.9% 2023年度	15.4% 2024年度	15.9% 2025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	7% 2022年度	9% 2023年度	9% 2024年度	9% 2025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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度末
保育所待機児童数	18人	22人	19人	1人	0人
乳がん検診受診率	29.8%	33.0%	33.4%	33.4%	50%
子宮がん検診受診率	29.5%	34.1%	33.8%	33.4%	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。

豊岡市男女共同参画プラン

第4次プランから第5次プランへの進化

～豊岡市の「次なるステージ」を構築するための指針～

※【well-being】ウェルビーイング／身体的、精神的、社会的に満たされた「良好な状態」を指す概念のこと。病気やケガでない状態（健康）のみならず、生きがいや人との良好な繋がり、自分らしくいきいきと幸せを感じられる状態を含む。

「単なる法定計画の延長・更新ではない」

現行の第4次プランでの「ジェンダーギャップ解消の共通認識」をベースに、第5次プランは「一人ひとりの人権が尊重され、誰もがwell-beingを実感できる地域づくり」の次のステージを描くみちしるべに。

過去 / 基盤



1. 目的の進化: 「マイナスをゼロへ」から
「すべての人のWell-being実現」へ



2. 対象の拡大: SNS・AI時代の「子ども・若者」や
「地域イノベーション」への焦点



3. 実装への移行: 理念を掲げる段階から、全政策に視点を組み込む「ジェンダー主流化」の組織的実装へ

第4次から第5次へ：何が変わり、何をを目指すのか

	第4次プラン（現行：～2026）		次期 第5次プラン想定（2027～2031）
基本認識とフェーズ	共通認識の形成 「マイナスをゼロへ」	→	実装と社会変革 「点から線、線から面へ」
目的 (Why)	だれもがいきいきと暮らすことができる 寛容な社会	→	Well-being（幸福実感）な社会の実現
舞台 (Where)	家庭・地域・職場における意識改革	→	若者・女性に選ばれる持続可能な地域社会・成長戦略
実装手段 (How)	広報啓発・意識づけ・学習機会の提供	→	あらゆる政策に視点を組み込む「ジェンダー主流化」
評価の視点	成果指標（女性割合・取得率など結果重視）	→	プロセスと変革力重視（行政運営の変化・当事者の声）
直面する課題	固定的性別役割分担意識、家事育児の偏り	→	若者のメンタルヘルス課題、包括的性教育、デジタル性暴力、SRHR
依然として継続的な直面課題...			【SRHR】セクシャル・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

第5次で「豊岡ならではの实装モデル」提示できれば

第5次プランを構成する「5つの重点テーマ」

「一人ひとりの人権が尊重され、
誰もがWell-beingを実感できる地域づくり」

柱①：地域と職場の
ギャップ解消
(継続・深化)

意思決定への女性参画
男性のケア参画
これまでの成果を
「面」へ広げる

柱②：子ども・若者の
Well-beingと
ジェンダー平等等
(新規重点)

包括的性教育の推進
SRHR
SNS・デジタル社会での
安全と自己決定

柱③：人権尊重・安心
して暮らせる地域づくり
(包摂)

DV・性暴力防止
困難を抱える女性支援
多文化共生
多様な性への理解

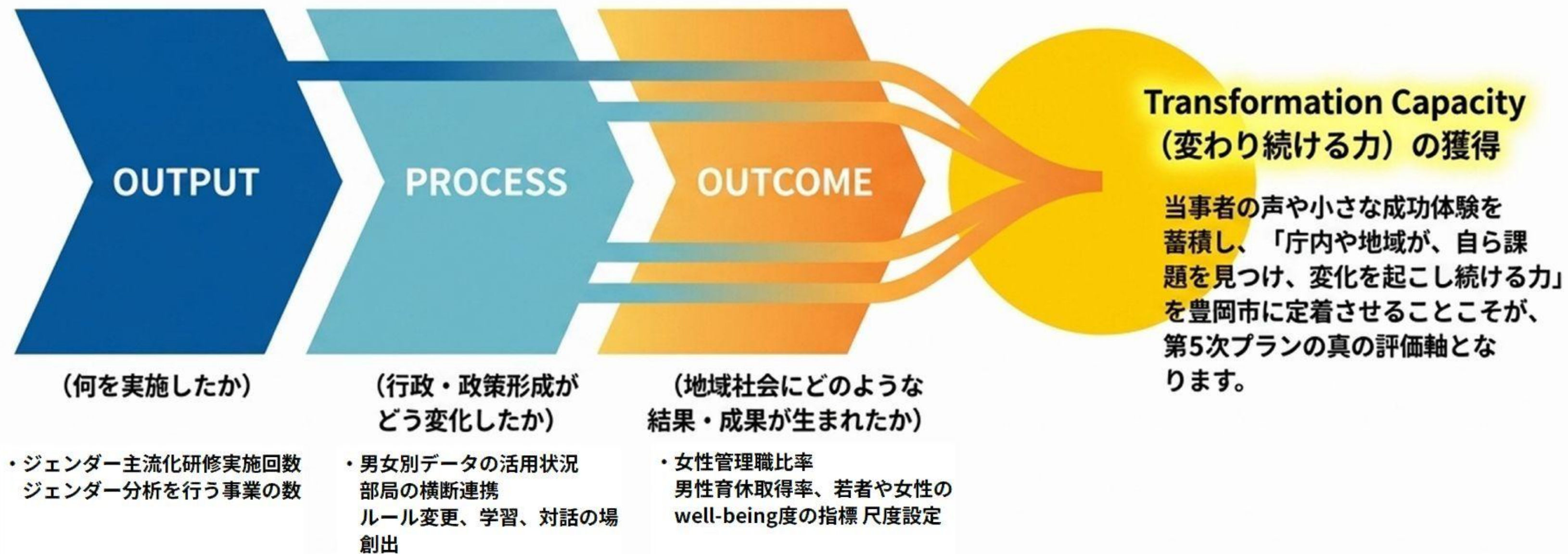
柱④：ジェンダー視点に
よる地域イノベーション
(成長戦略)

観光(女性旅行・ウェルネス)
芸術文化・演劇
グリーン分野
地域産業

重点テーマ5：ジェンダー主流化の推進体制の構築

組織の実装力(Capacity Building)：男女別データの活用 他
政策への組込：政策形成プロセスでのジェンダー分析 他

社会変革のプロセスをモニタリングする「3層の評価モデル」



第5次プラン策定に向けて：本委員会での議論の出発点

検討委員の皆様、多様性推進本部各部会委員の皆様へ「事前の質問」させていただいたものです。



市民委員の皆様へ（未来と地域の視点）

- Q1. 成功の定義：2031年（5年後）に、豊岡市がどのようなまちになっていたら「このプランは成功だった」と言えるでしょうか？
- Q2. 選ばれるまち：若い女性や若者が「豊岡で暮らしたい」「戻ってきたい」と思えるまちとは、具体的にどのようなまちでしょうか？
- Q3. 専門的視座：ご自身の専門分野・活動領域から見て、第5次プランに「必ず入れてほしい視点」は何でしょうか？



庁内委員の皆様へ（現場と実装の視点）

- Q1. ニーズの差異：ご自身の担当分野で、「女性と男性で状況やニーズが違うかもしれない」と感じていることはありますか？
- Q2. 主流化の種：ご自身の担当分野で、「ジェンダーの視点が役立つかもしれない」と感じる具体的な場面を教えてください。
- Q3. 実現したい変化：第5次プランの推進を通じて、ご自身の担当分野で「実現できたらよいと思うこと」を一つ挙げてください。

2026年度 多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会、多様性推進本部各部会の目標、スケジュール

