



2023年2月17日

ジェンダーギャップの解消をめざして

まちの存亡の機

～今世紀最大の課題～



豊岡市役所ジェンダーギャップ対策室
上田 篤

コウノトリ



演劇



豊岡鞆

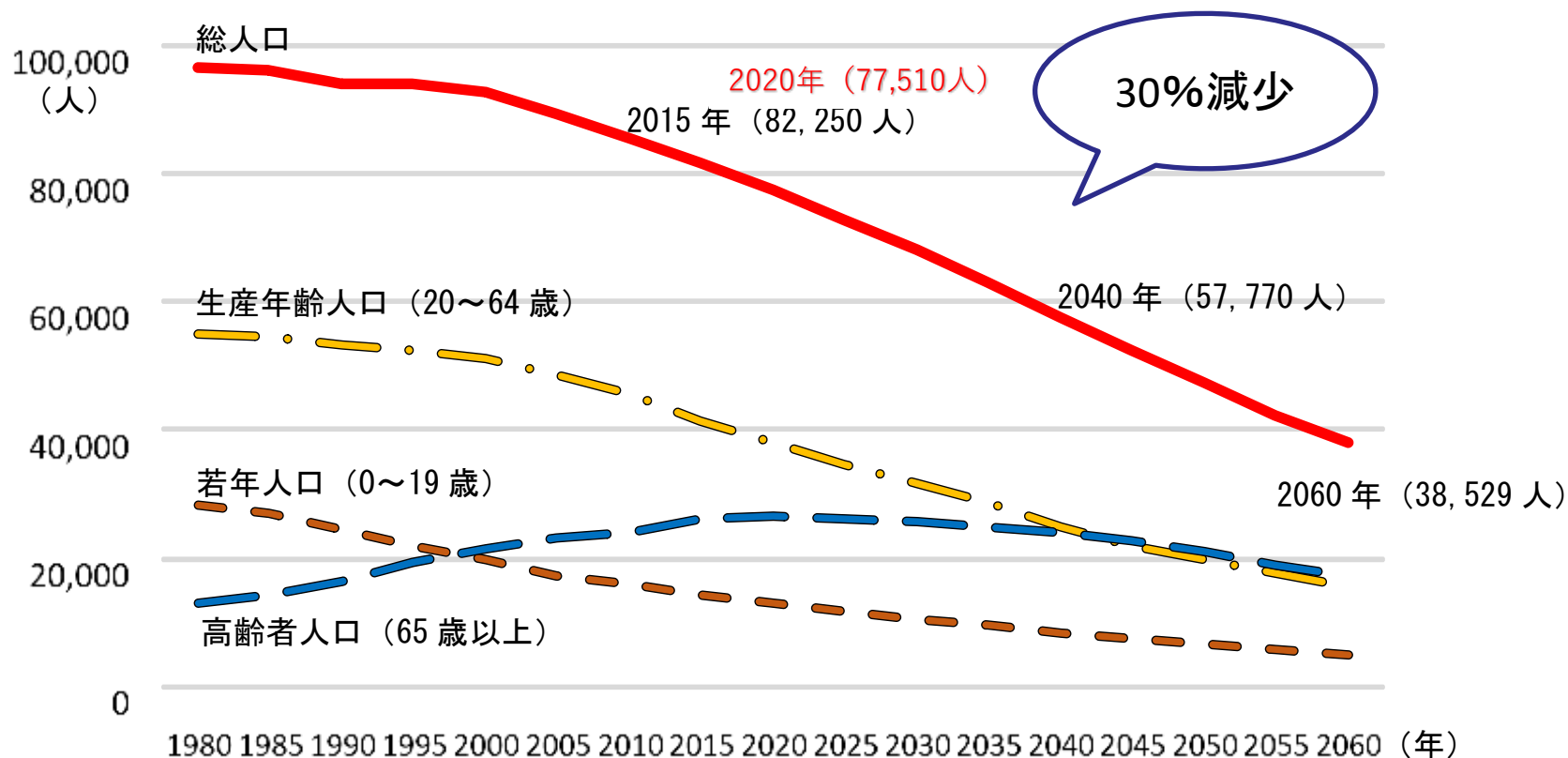


城崎温泉



豊岡市の総人口と年齢3区分別人口推計 (1980年～2060年)

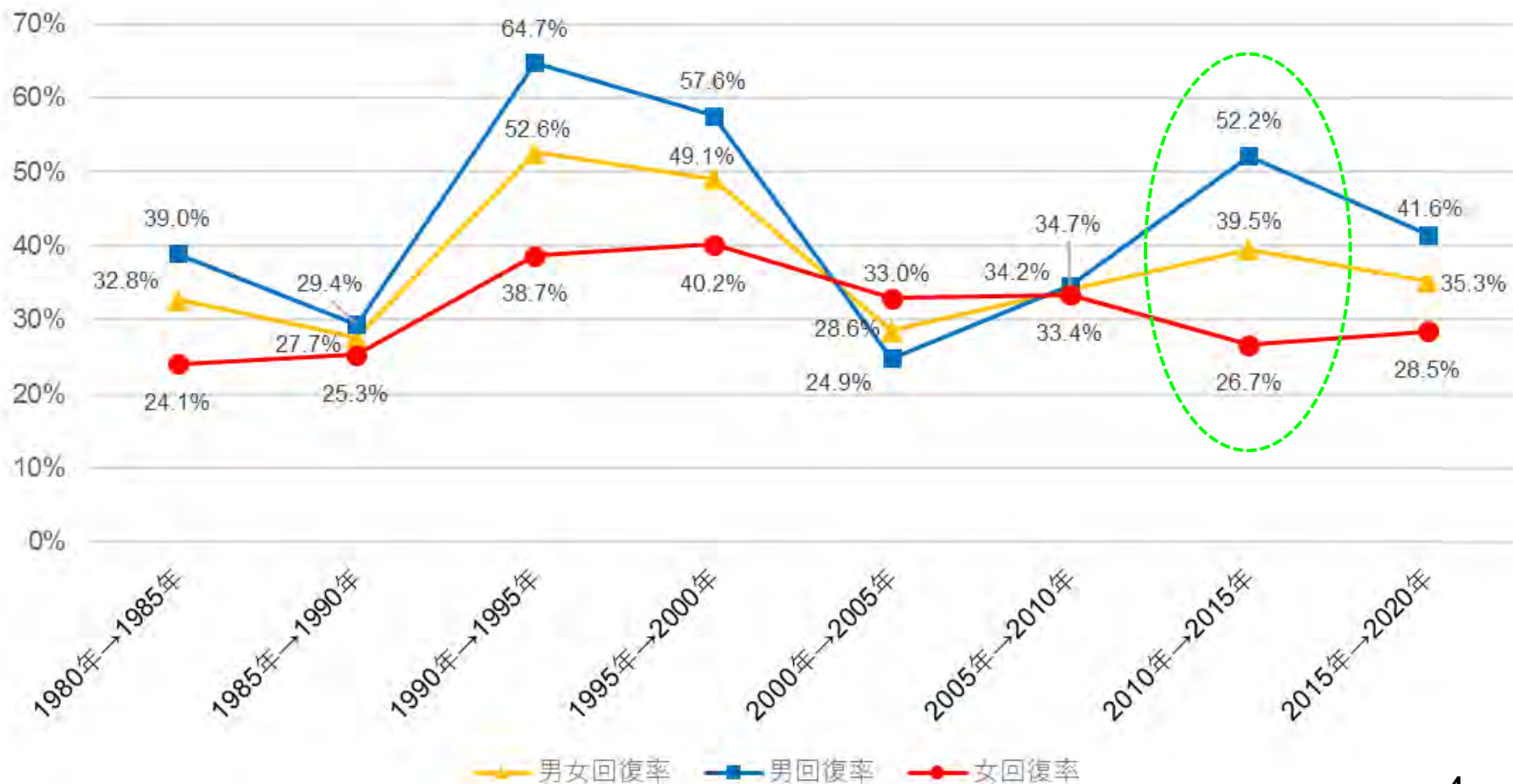
【図1】 総人口と年齢3区分別人口の推移 (1980～2060年)



(出典：1980～2015年は総務省統計局「国勢調査」，2020年以降は内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局提供人口推計ワークシート (CD-ROM) により作成した独自推計)

豊岡市若者回復率

(20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合)の推移



なぜ、若者が帰って（入って） こないのか？

- 経済的魅力に乏しい
 - 文化的魅力に乏しい
 - ジェンダーギャップ（社会的役割
や機会等の男女格差）が大きい
- 男性
- 女性

ジェンダーギャップの 何が問題なのか？

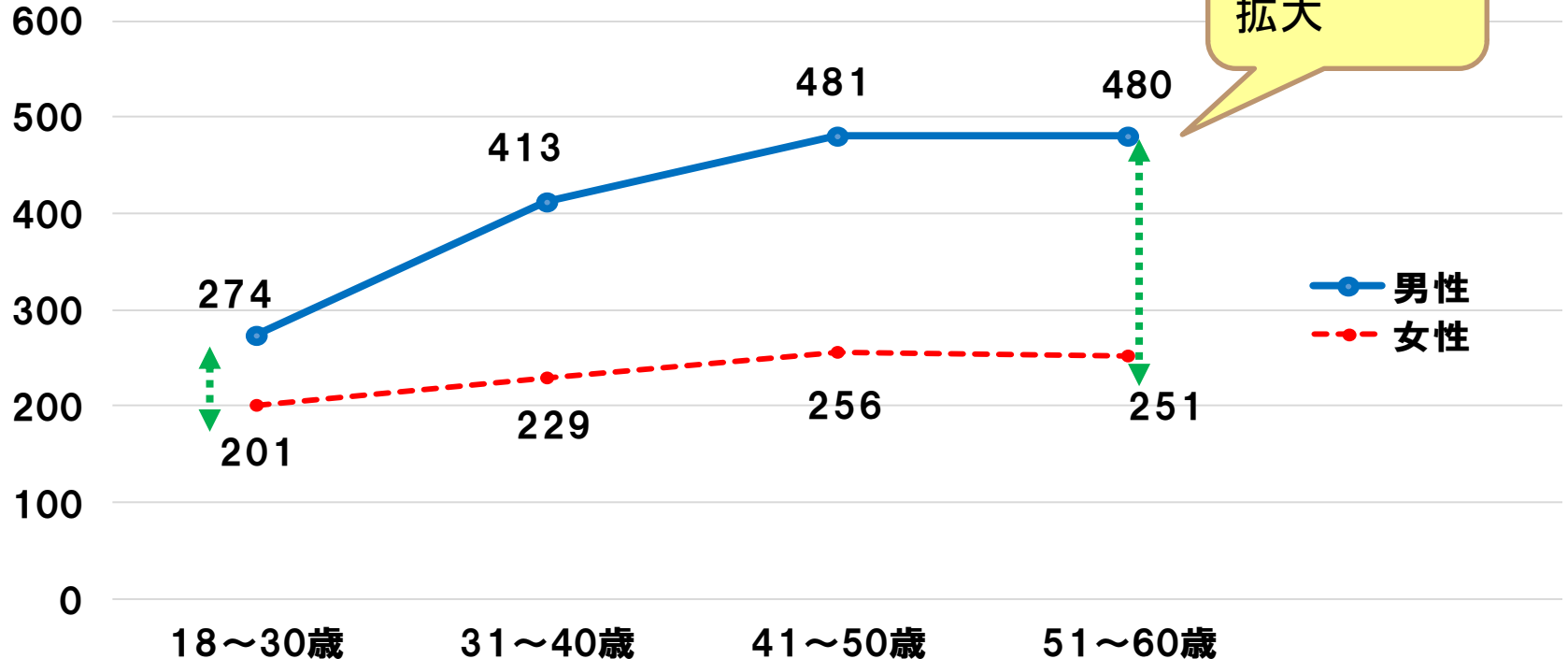
女性が女性であるという理由だけで
その能力を発揮できないとすると

- ・人口減少の加速⇒まちの消滅
- ・経済的損失
- ・社会的損失
- ・公正さの欠如（フェアじゃない）

豊岡市のジェンダーギャップの実態①

〈男女別・年代別の平均収入額〉

(単位：万円)



男女格差は
拡大

● 男性
- 女性

(豊岡市調べ)

豊岡市のジェンダーギャップの実態②

〈豊岡市の男女別の雇用形態〉

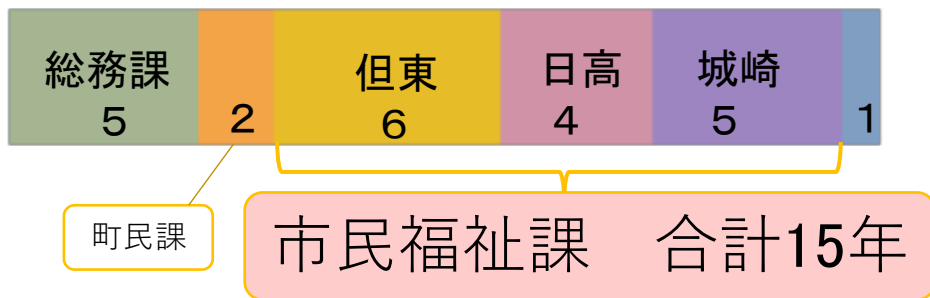
性別	正規	非正規(※1)	計
男性	13,078人	2,975人	16,053人
	81.5%	18.5%	100%
女性	6,626人	7,897人	14,523人
	45.6%	54.4%	100%
計	19,704	10,872人	30,576人
	64.4%	35.6%	100%

【2015年 国勢調査のデータより作成】

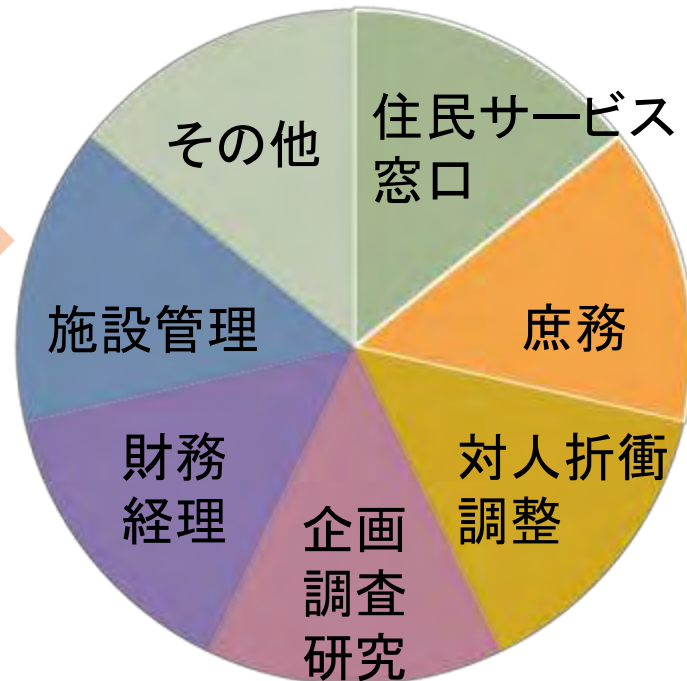
※1 派遣、パート、アルバイト等

職歴と経験業務の比較（豊岡市役所）

【40代女性・23年の職歴】



【40代男性・19年の職歴】



職場から変える



まち全体へ

- **豊岡市ワークイノベーション戦略**
(2019年1月策定)
- **豊岡市役所キャリアデザイン
アクションプラン** (2019年1月策定)
- **ワークイノベーション推進室設置**
(2019年4月設置)
- **豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略**
(2021年3月策定)
- **ジェンダーギャップ対策室に改称**
(2021年4月)

豊岡市ワークイノベーション戦略の体系図

目指す将来の姿 (上位目的) ありたい姿に向かって、
いきいきと働く女性が増えている

手段01 働きやすい事業所が増えている (定着率の拡大)

手段02 働きがいがある事業所が増えている
(モチベーションの向上)

手段03 働きがいがあり、働きやすい事業所が知られている
(成果の可視化)

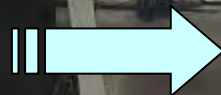
手段04 性別役割分担意識にとらわれない人が増えている
(意識の変化)

豊岡市ワークイノベーション推進会議 (2018.10.23設立)



2018年10月

16事業所



2022年12月

85事業所

市内事業所向けセミナー

経営者実践セミナー



- 経営者の認識向上と意識改革を狙いに、**無意識の偏見**に気づき、組織風土や行動を変える。
- 多様な人材を活かすための先進事例を学ぶ。

マネジメント層向けセミナー



- **多様な人材のモチベーション向上**や、性別・世代別ギャップなどを理解したマネジメント手法などを学ぶ。

女性社員のキャリア形成支援

ありたい姿に向けて一歩踏み出す女性を育成。**自己認知を深め、自信を高める。**
連続講座を通じて、働く女性のネットワーク構築を図る。



女性社員、地域で活躍する女性のステップアップ支援

職場や地域で“わたらしい”リーダーシップを発揮するために、**ロジカルシンキング**や**プレゼンテーションスキル**を学ぶ。



男性のためのキャリアプランニング講座

ジェンダーギャップ解消の必要性や家事・育児・介護等に
参画する意義、家事・育児等&仕事の両立に役立つコミュ
ニケーションスキルなどを学ぶ。



2022年度に新設！！

市内事業所で従業員意識調査を実施

(2019年6社、2020年11社、2021年9社。

3年間で26社1,483人)

■働きやすさと働きがいに関するアンケート

選択肢記号の説明
 複数選択 (チェックボックス)
 単一選択 (ラジオボタン)
▽ 単一選択 (プルダウン)

SAS Q1
あなたの現在の所属部署は、「あなたにとって」働きやすいと思いますが。
▲ 設問文を折りたたむ

1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. ややそう思わない
 4. そう思わない

MTS Q2
以下の項目は、現在の所属部署の働き方についてのX(らい)あてはまりますが、それぞれお知らせください。
▲ 設問文を折りたたむ

項目リスト

Q2S1	1. 労働時間が適正である
Q2S2	2. 労働時間が融通が利く (子どもの発熱や葬祭などの際に配慮される等)
Q2S3	3. 休暇を取りやすい
Q2S4	4. 仕事のやり方に自分の意見が反映されている
Q2S5	5. 待遇・福利厚生が整っている
Q2S6	6. 休職 (育児・介護・看護・病気治療などによる) 後に復帰しやすい
Q2S7	7. 仕事の成果が正当に評価される

「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2021)」



あんしん
カンパニー
2021



※女性にとっても働きやすさ、働きがいが高い水準の企業を表彰
⇒2021年度は2社を表彰（2020年度創設後、累計3社）

市内企業の取組み事例①（中田工芸(株)）

会社独自の育児目的休暇制度

「ペアレント休暇」の創設（2019年11月）



- ・子どもが誕生した社員を対象に6年間で30日間（子ども1人につき）、1時間単位で取得可能に。「別枠」の有給休暇制度
- ★左上の中田社長は自ら1カ月間育休を取得。

市内企業の取組事例② (株)ユラク

01 条件ではなく、能力重視の管理職登用

- ・ 指導力、教育、技術、気配り、経営方針の理解と把握 等
- ・ 役員を除いた役職者比率 女性が**56%**

(例) 湯楽料理長 女性 45歳

子育て世代（中学・小学生の娘さん）のため、8時～17時勤務



(例) 湯楽副支配人 女性 55歳

湯楽のNo.2として労務管理、お客様対応の全責任者



 ユラクグループ

ジェンダーギャップ解消戦略の策定に向けて

～豊岡市の未来のシナリオを描く～（2020.2）

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考える



高校生ワークショップ

私たちが将来暮らしたい働きたい豊岡市とは



20代ワークショップ

豊岡市で暮らし働くにあたって求めること・できること

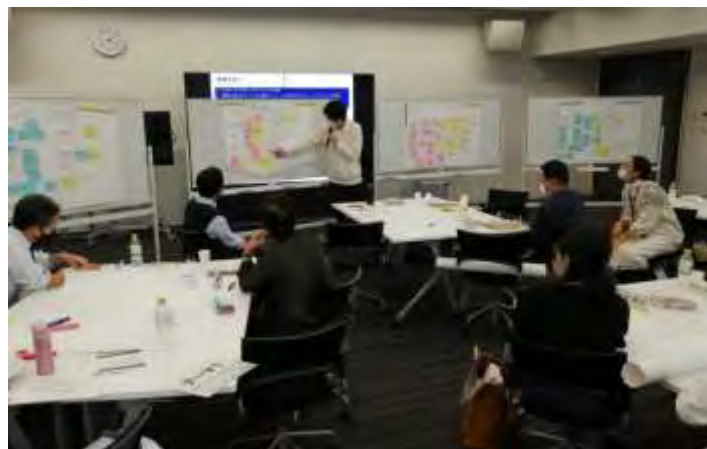
豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の策定

市民主体・未来志向で地域に根差した、まち全体のジェンダーギャップ解消戦略を**2021年3月**に策定



行動宣言のフリップを手にする戦略会議委員と有識者（2020.12.16）

- ・「とよおかフェアネス!!!」
ジェンダーギャップを解消し公平で多様性を重視する企業の仲間を増やす。
- ・地域ビジョン計画にジェンダーギャップ解消を盛り込む。 など





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で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認めている
- 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
- 地域活動に参加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実業に取り組み、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



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



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 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



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を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



市民の理解拡大と浸透に向けた研修・ワークショップ

1 地域啓発推進アドバイザー（2021年4月～）による研修

(1) アドバイザー 萩原 なつ子氏（国立女性教育会館理事長）

(2) 対象 【2021年度】

- ・地域コミュニティ組織
29地区全体
コミュニティ城崎
コミュニティだけの
- ・但馬地域在住の方
- ・子育て中の女性
- ・市職員
- ・幼稚園教諭・保育士

【2022年度】

- ・地域コミュニティ組織
地域マネージャー・支援員
高橋振興対策協議会
- ・校（園）長、教員
- ・中学校生徒会リーダー
- ・区長会（自治会長）

2 市職員による出前講座

自治会、各種団体、中学校、高等学校など

ジェンダーギャップ研修会 男女格差をぶっ飛ばせ！

会社・家庭・地域での男女間の「もやもや」を一挙解決!?



(2021.8.19)

参加者：26人（コミュニティ城崎の会長、役員、地域マネージャー等）

- ・ジェンダーとは **・無意識の決めつけ・思い込みへの気づき**
- ・身近にあるジェンダーギャップについて意見交換
- ・**女性が発言しやすい会議の進め方**

豊岡市区長連合会自主事業（豊岡市共催）

地域づくりに多様な視点を ～ジェンダーギャップについて考える～



参加者：182人（出石会場107人・城崎会場75人）
行政区359区の区長及び役員

(2022.11.5～6)

- ・ジェンダーギャップ解消の意義と必要性への理解を深める
- ・意思決定過程への女性の参画拡大
- ・取組み事例発表（福田区長）
- ・地域の祭りについて考える（円卓意見交換）

幼稚園教諭・保育士対象の研修会

ジェンダー視点のある保育・教育とは！



参加者：10月19日若手 18人・11月16日中堅～園長補佐 24人 (2021.11.16)

- ・保育・教育者の役割の重要性
- ・ジェンダー視点を保育・教育にどう取り入れるのか、明日からできること

教育分野におけるジェンダーについて考える研修会

対象：市立小学校・中学校の管理職・教職員
市立幼稚園・認定こども園・保育所の管理職・教職員



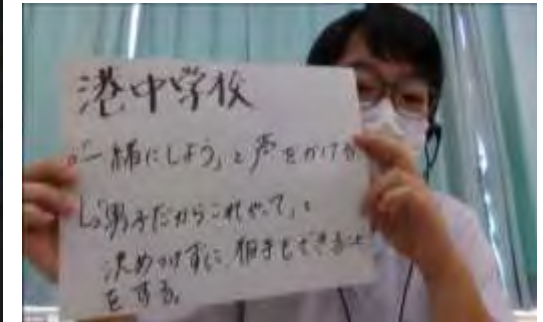
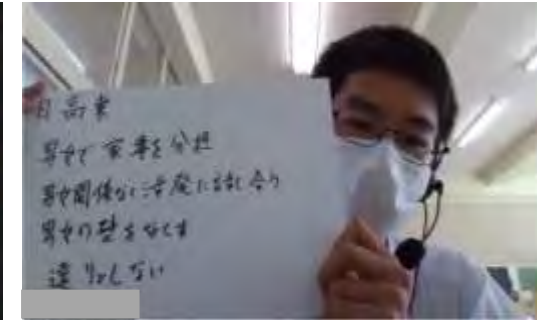
参加者：対面 45人（※学校園にオンライン配信）

(2022.8.24)

- ・無意識の偏見や思い込みを再認識
- ・学校経営や児童生徒への対応のあり方についてジェンダー視点から考える

中学校生徒会リーダー研修会

ワールドカフェ 【テーマ】 未来を描く！一人ひとりのライフデザイン



(2022.8.22)

参加者：52人

市立中学校9校の生徒会リーダー 34人、校長 9人、生徒会担当教諭 9人

- ・生活の土台となる自立（生活的、精神的、経済的）と共生（他者、自然、地域・社会）の必要性
- ・性別にとらわれることなく、自分の生き方を自分の意志で選択し、決定することについて考える
- ・明日からできること

女性の人材育成プログラム「豊岡みらいチャレンジ塾2022」

政治や経済、地域など各分野で活躍する女性を育成 ～わたしとまちの未来を変えるために一歩踏み出そう～



参加者39人（2022.7.30）

- 第1回（7/30） これからの女性のあり方～地域の未来を変える力になろう～
- 第2回（9/2） 政治をもっと身近に！
- 第3回（9/21） 投資って何？！
- 第4回（10/21） デジタルをチャンスに！
- 第5回（11/14） 変える力を身につける～デジタルとロジカルを味方に～

意識・行動の変化

【地域・市民の皆さん】

- ・無意識に決めつけていたことを意識するようになった
- ・地域コミュニティ組織における役員選出方法を見直したい
- ・自治会の事業見直しに男女の意見を反映したい

【保育士・幼稚園教諭】

- ・保育の中で何気ない言葉や関わりに男の子・女の子を無意識に決めつけていることがあることに気づいた。

【女性】

- ・政治や社会へ女性が関わることの大切さを学び、私も挑戦することを恐れずにやっていきたいと思うようになった。
- ・我慢せずに後続く女性のためにも、声を出して変えていきたい。

【中学生（生徒会リーダー）】

- ・性別にとらわれず、一人一人の能力に合わせた役割や仕事をする
- ・地域のお祭りでの性別役割分担に改めて疑問を持った



作：かんべ みのり

子育て中の女性の就労促進（女性の経済的自立支援）

2022働きたい女性のためのデジタルマーケティングセミナー



8人受講終了

（10人中2人途中離脱）

講義

R4年7月～11月

インターンシップ^o（3人実施中）

R4年12月～R5年2月

就業支援・起業支援

R4年11月～

R5年3月

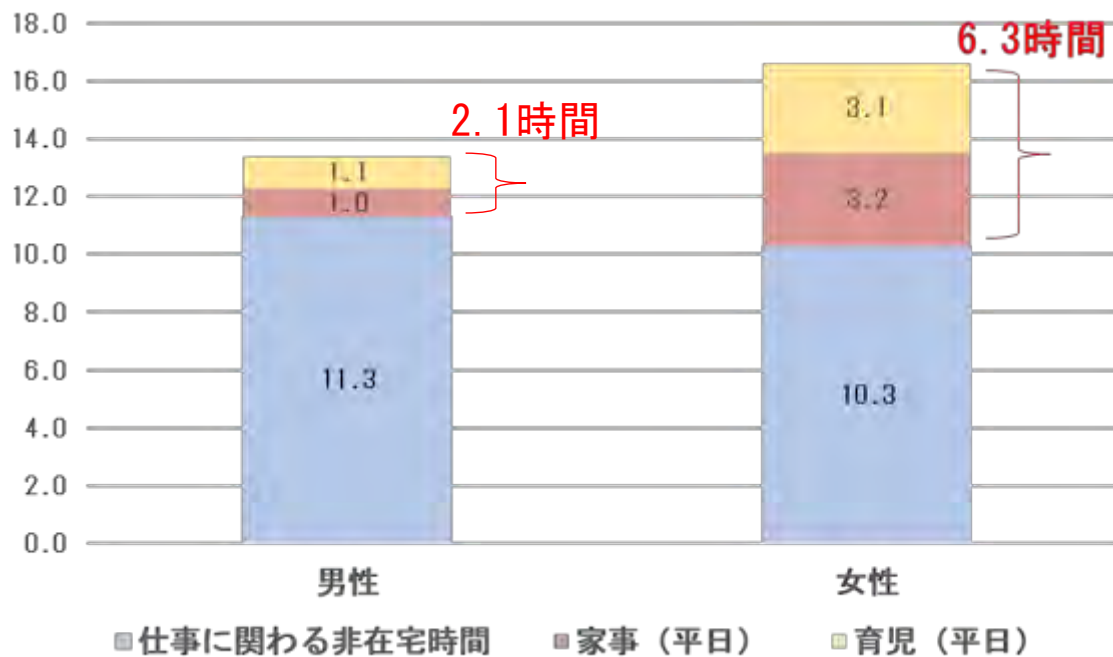
デジタルマーケティングの基礎から実践・応用までをオンデマンドの5カ月の授業（180時間）を中心に学び、希望者は市内事業所での2カ月のインターンシップも経験しながら、出口戦略（就業・起業支援とキャリア支援、経営者の啓発など）もセットで行い、デジタルエンパワーメントによる女性の経済的自立、キャリア形成サポートに取り組む。

暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査結果

【子育て世代の家事・育児の実態】 対象：高校生までの子どもを持ち働いている方

(1) 男女の家事・育児時間

高校生までの子どもを持ち、働いている人の家事・育児関連時間は、女性が6.3時間と、男性の2.1時間と比較し4.2時間長く、3倍である。

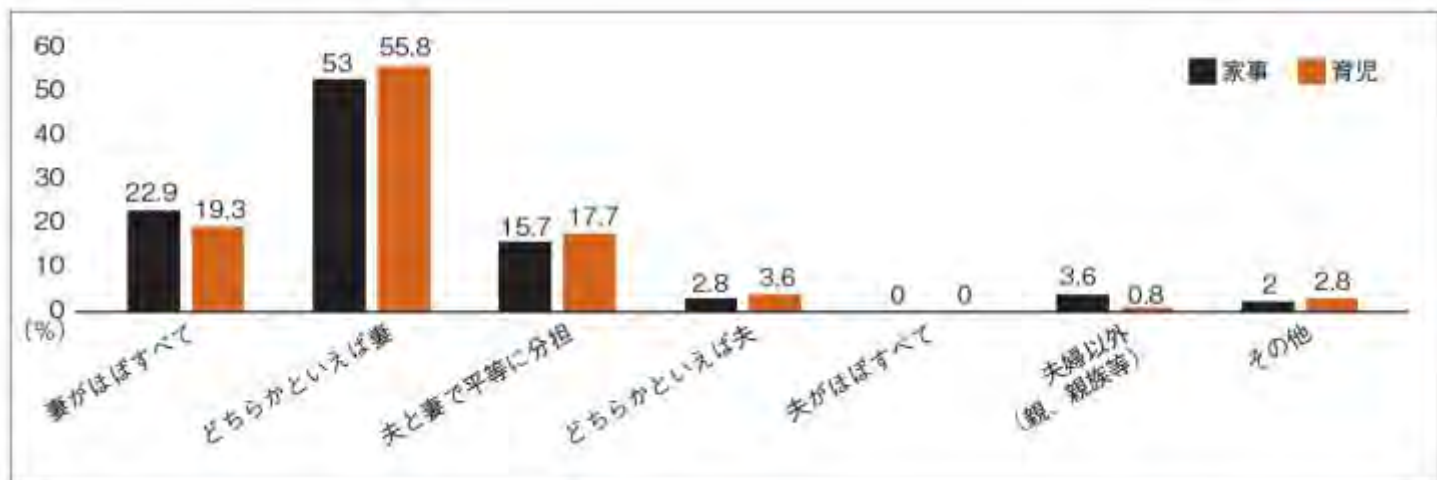


※仕事に関わる非在宅時間：「家につく時間」から「家を出る時間」をひいて算出する。時間が不明な方は除く。

暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査結果

(2) 家事・育児の分担の状況

「妻がほぼすべて」、「どちらかといえば妻が担っているが夫が一部担っている」家庭を合わせると **8割** を占めている。
家事・育児の多くを女性が担っている。



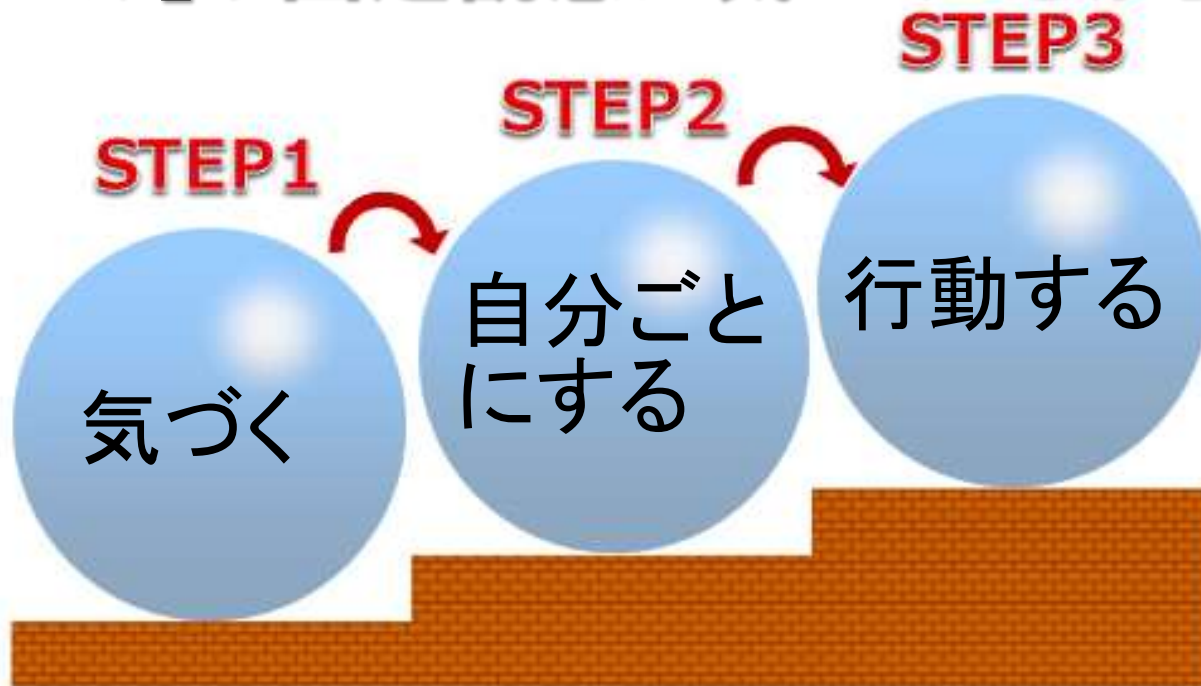
(3) このような分担となっている理由

「特に決めたわけではないがなんとなく」 (家事47%・育児45%)、
「夫の仕事が忙しいから」 (家事37%・育児35%) と続く。

ジェンダーギャップの解消は 未来に向けた取組み

過去の社会のありようや、人々の生き方を否定するものではなく、
産業構造や人口構成の急激な変化に対応しながら、
すべての人にとって生きやすい社会、持続可能な地域社会をつくる
ための取組みです。

自分の中にある「無意識の偏見・思い込み・決めつけ」や固定観念に気づくことから



- ★ **認める** バイアスを持っていることを認める
- ★ **意識する** 「無意識」を「意識」する
- ★ **言葉を変える** 偏見・決めつけ・差別的な言葉は使わない
- ★ **受け入れる** 受容する

An aerial photograph of a wide river valley at dusk. The river flows through the center, curving to the right. In the foreground, there are large, rectangular agricultural fields, possibly covered with plastic. In the middle ground, a city is visible with some lights starting to glow. The background consists of a range of mountains under a soft, purple and blue sky.

ご清聴ありがとうございました