



令和7年6月6日 地域働き方・職場改革
「若者や女性にも選ばれる地方」

地方におけるジェンダーギャップの解消

～兵庫県豊岡市の取組み～



兵庫県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



豊岡鞆



城崎温泉



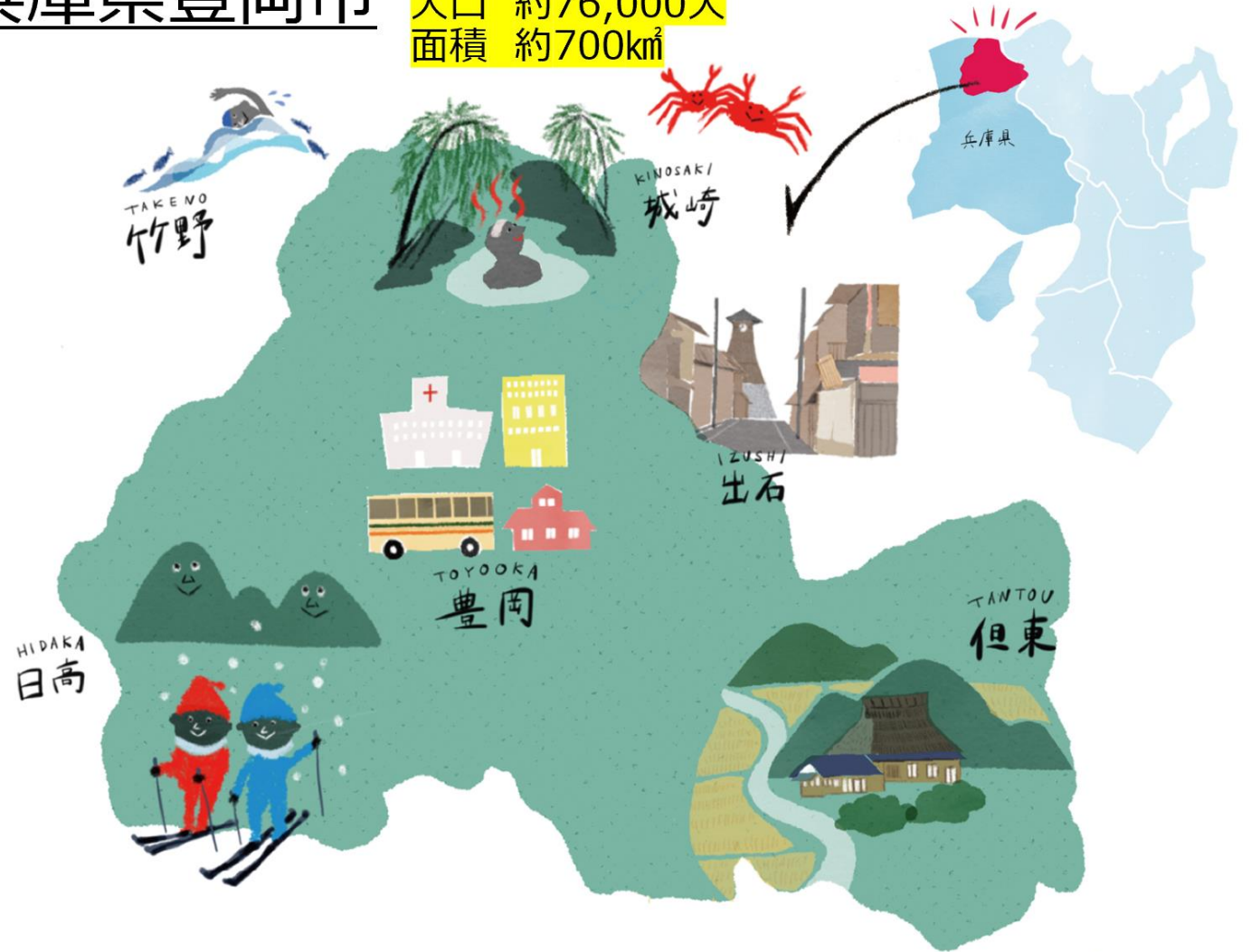
コウノトリ



演劇

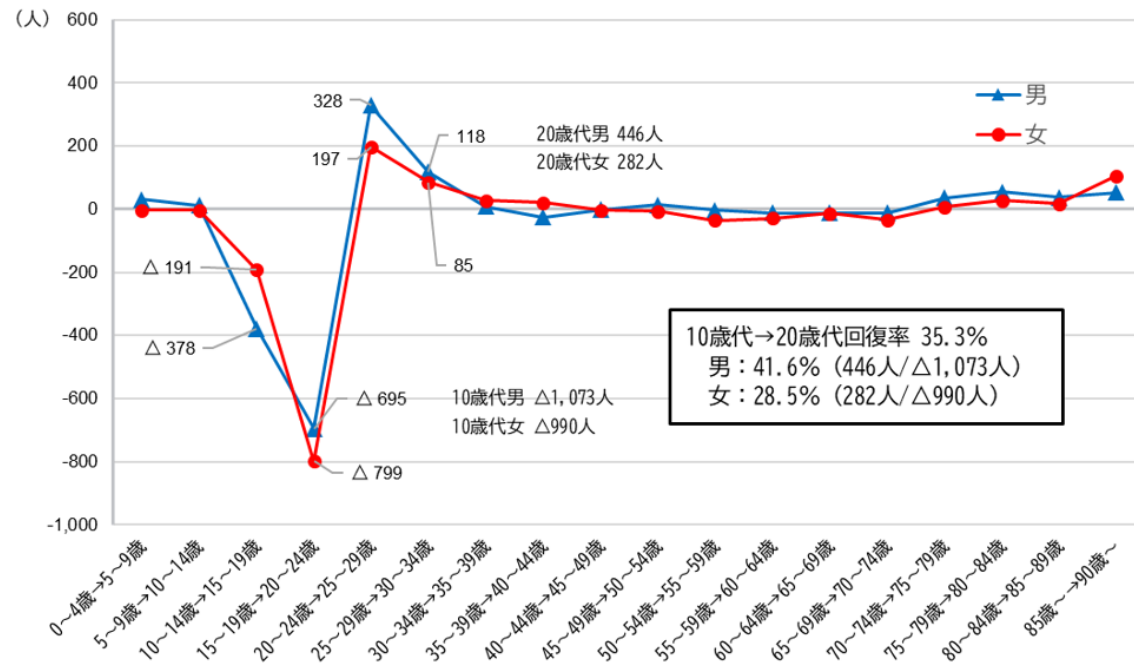
兵庫県豊岡市

2005年に1市5町が合併
人口 約76,000人
面積 約700km²



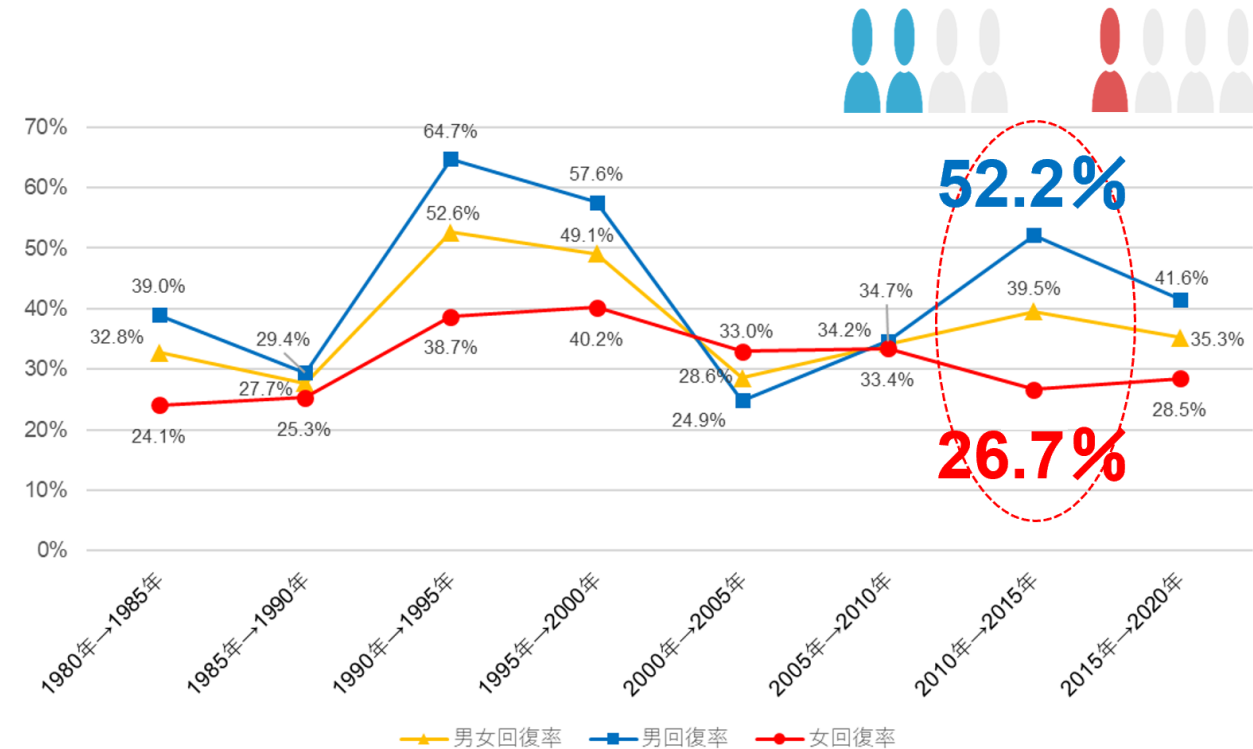
1 地方創生＝人口減少対策

(1) 豊岡市 年齢性別・純移動数（2015→2020年）



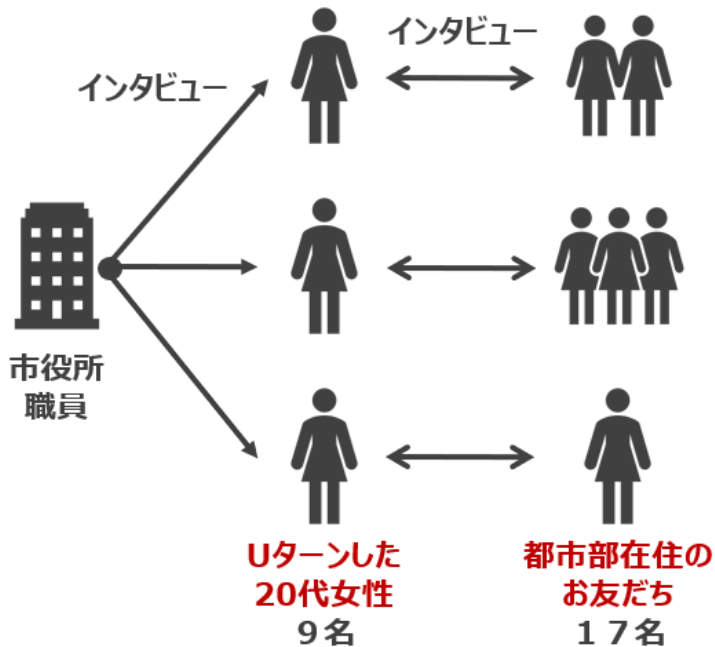
(2) 豊岡市 若者回復率の推移

※20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合



(3) UIターン推進に向けて

帰ってきていない若者へ インタビュー調査 (2017.11)



「仕事がない」

- 自分に合った仕事があり、但馬では実現できない
- 給料が低そう、市役所や銀行ぐらい…
- やればやっただけ伸びる感じがしない

「遊ぶところがない」

- 都市部で遊んでいる友達が羨ましい
- 仕事帰りにショッピングを楽しんだり、好きな歌手のライブに気軽に行けない

「人間関係が…」

- 出会いがない、結婚できないのでは…
- 彼氏や結婚相手の出身地が他の地域
- 昔の自分のように振舞わないといけな
- 周囲に筒抜けで口出しされる

(4) 課題の真因は？

なぜ、若者が帰ってこないのか？
(入って)



ジェンダーギャップの 何が問題なのか？

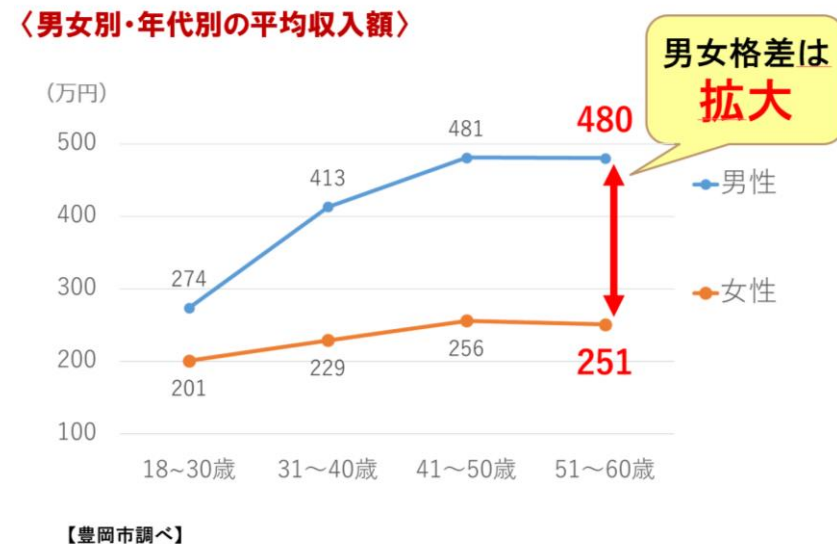
女性が女性であるという理由だけで能力を発揮できないとすると、

- ・ 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 (アンフェア)

豊岡市のジェンダーギャップの実態【職場】

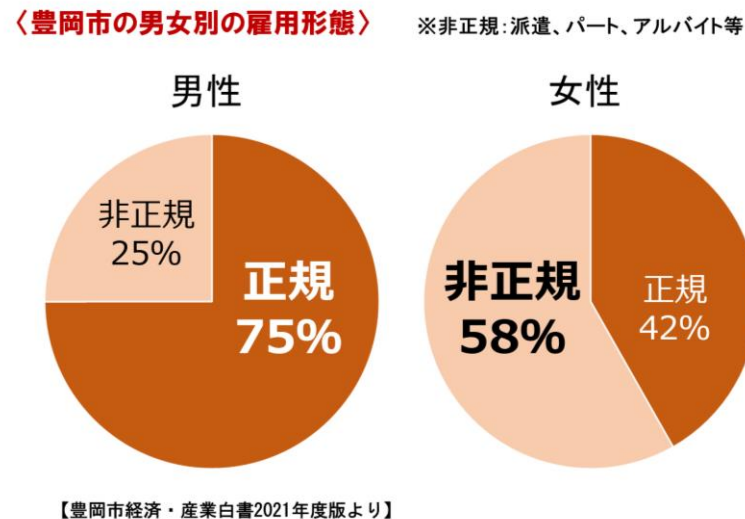
2 豊岡市のジェンダーギャップの実態（職場）

（1）男女別・年代別の平均収入額



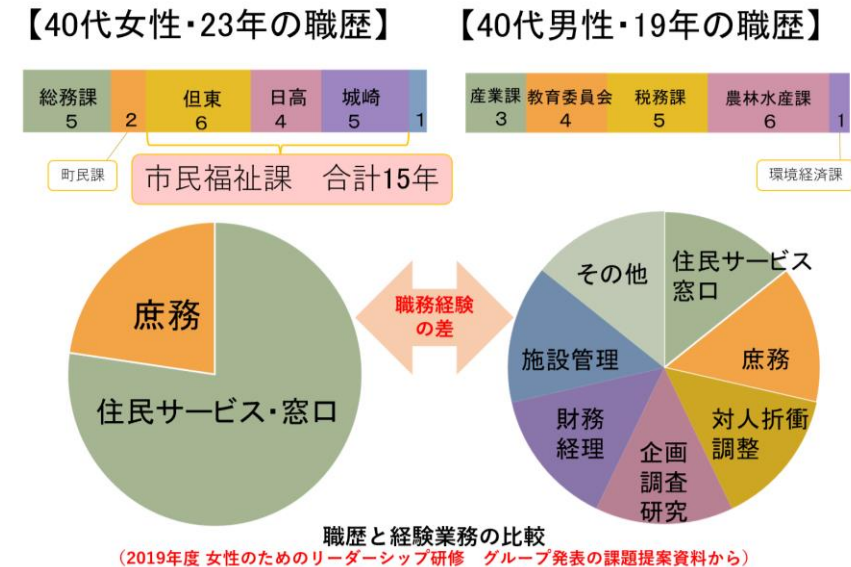
年齢が上がるにつれて男女格差は拡大し、51～60歳の女性の平均年収額は男性の約半分のレベルである。

（2）雇用形態の男女格差



雇用されている男性の75%は正規雇用だが、女性の場合は42%にとどまり、非正規雇用（派遣、パート、アルバイト等）が過半数を占めている。

（3）豊岡市のジェンダーギャップの実態【市職員】



職務経験に男女格差がある。

豊岡市のワークイノベーションの取組み

3 職場を切り口に「豊岡市ワークイノベーション戦略（2018～2027年度の10年計画）」

めざす将来像「ありがたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」

KPI：女性従業員の3分の2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の数

目標値：2027年度：50社

（3）働きやすさと働きがいに関する「従業員意識調査」

・2019年度から6年で延べ56社

3,511人が回答

・20社※が達成

※KPI：女性従業員の3分の2以上が評価

（1）ワークイノベーション推進会議を設立

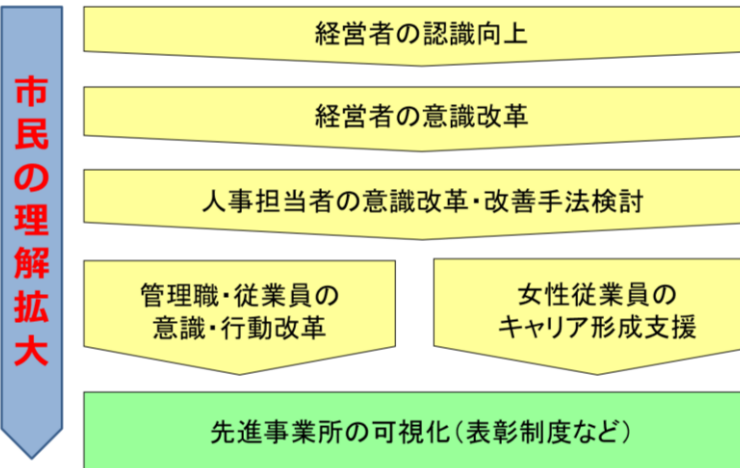


市役所を含む市内16事業所→124事業所（2025.5.31現在）

《推進会議の目的》

女性が働きたい（働きがいがあって、働きやすい）仕事・職場への変革をより効果的に進めることにより、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、あわせて、これに取り組む市内事業所を増やすことにより、若い女性等の採用増加を通じ、豊岡市の人口減少対策に貢献する。

（2）ワークイノベーション戦略の進め方



経営者向け



人事担当者向け



管理職向け



若手従業員向け



n=5以上の場合

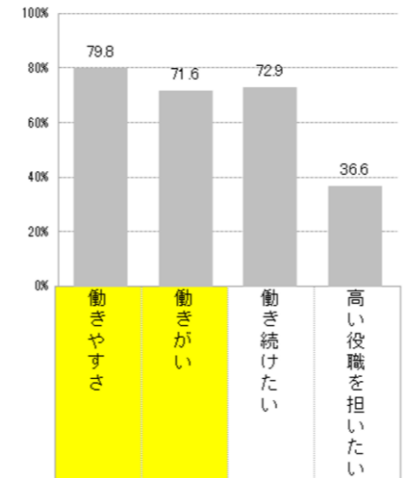
【比率の差】

全体	+10ポイント
全体	+5ポイント
全体	-5ポイント
全体	-10ポイント

【表側1】回答区分
【表側2】性別

	n=	働きやすさ	働きがい	働き続けたい	高い役職を担いたい
全体	(377)	79.8	71.6	72.9	36.6
男性	(214)	77.1	68.2	72.0	44.4
女性	(157)	84.7	77.1	74.5	26.8
その他	(6)	50.0	50.0	66.7	16.7
全体	(94)	73.4	58.5	60.6	27.7

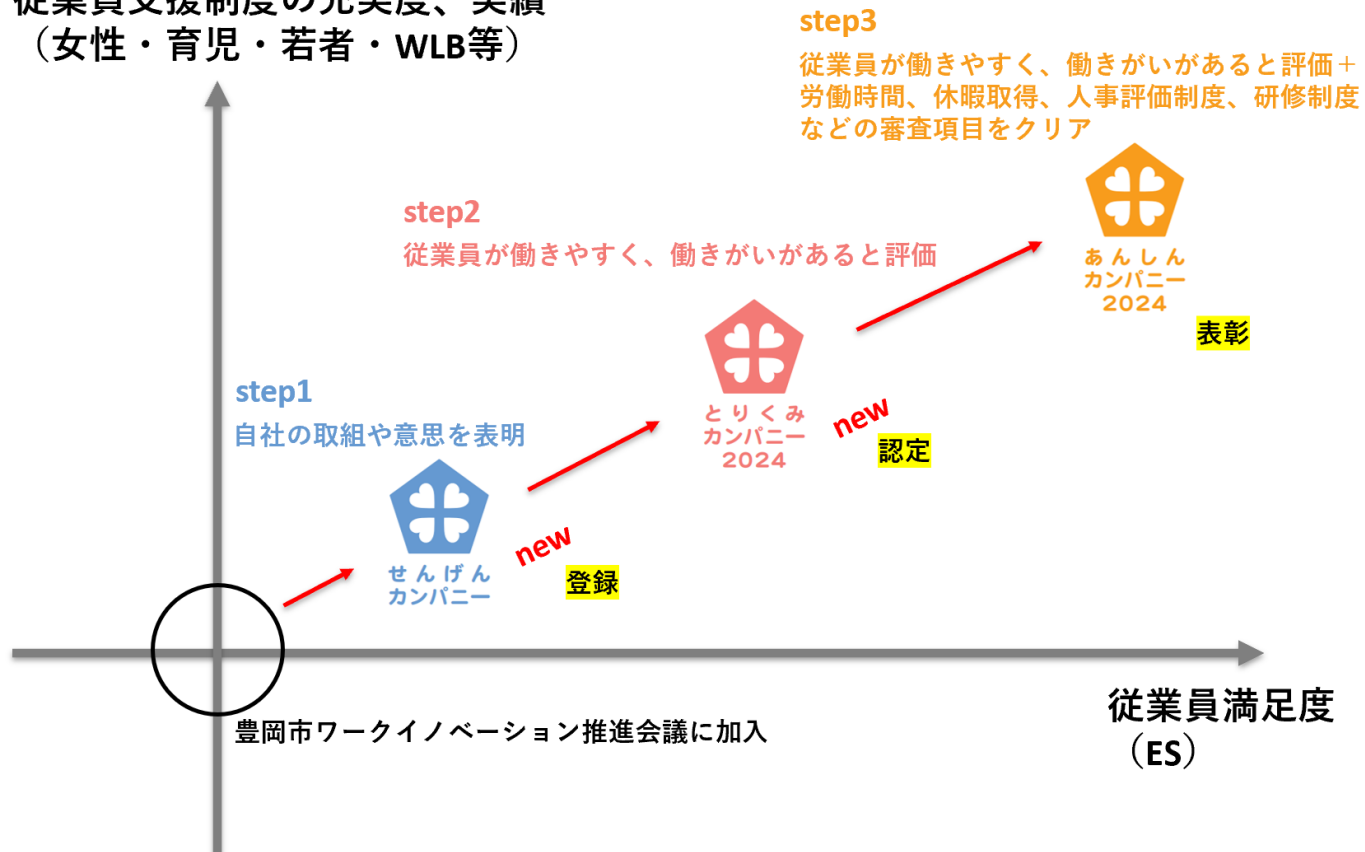
表章項目 2/3を超えている際には太字



豊岡市のワークイノベーションの取組み

(4) ワークイノベーション推進の3ステップ（2024）

従業員支援制度の充実度、実績
（女性・育児・若者・WLB等）



(5) 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2020～2024」



※働きやすさ、働きがい
高い水準の企業を表彰

- ・2020年度 1社
- ・2021年度 2社
- ・2022年度 1社
- ・2023年度 0社
- ・2024年度 2社



5年で累計6社

通過率23%(6/26)

豊岡市のワークイノベーションの取組み

(6) 豊岡市ワークイノベーション推進会議の主な取組み

研修会、情報交換、懇親会



あんしんカンパニー事例発表等



ブリッジメンバー発足 若手経営者・従業員11人
ジェンダー・ジェネレーション・社内間と社外間の架け橋に！



会員事業所見学会



日本政策金融公庫の融資制度



2024総会
プログラムを企画→課題解決へ
【ワークショップ】
仕事をする上で
・大切にしていること
・悩みやストレス
・他社と関わる中での困りごと



豊岡市のワークイノベーションの取組み

(7) 市内企業の取組事例

【株式会社東豊精工】



株式会社 東豊精工

- ホーム
- 基本データ
- 写真
- 動画
- イベント
- 投稿
- コミュニティ

ページを作成

いいね! シェア ...

株式会社 東豊精工
2020年12月15日

男性育児取得者第一号です。
と、それほど胸を張って言える歩
を踏み出せました。
頑張っ
て育児に参
加してくだ
さいまし
た。
育児目的
の休暇も制
度化しまし
た。
たいと思
います。

2020年12月に男性育児休業取得者第1号事例
➡応援メッセージを手渡し

2024年、育児や介護で利用できる「**ファミリーサポート休暇**」



出典：株式会社
東豊精工HP

【株式会社由利】



あんしんカンパニー2021受賞 2回(2019,2020)の従業員意識調査でホンネを聞いた

- ・ 社内に、働き方改革等に関する委員会を設置
- ・ 残業時間削減、有給取得率100%目標
- ・ 約7割を占める女性従業員の活躍推進
- ・ 人事考課制度の刷新・給与体系の見直し
- ・ 土日完全週休2日制

豊岡市のワークイノベーションの取組み

【中田工芸株式会社】



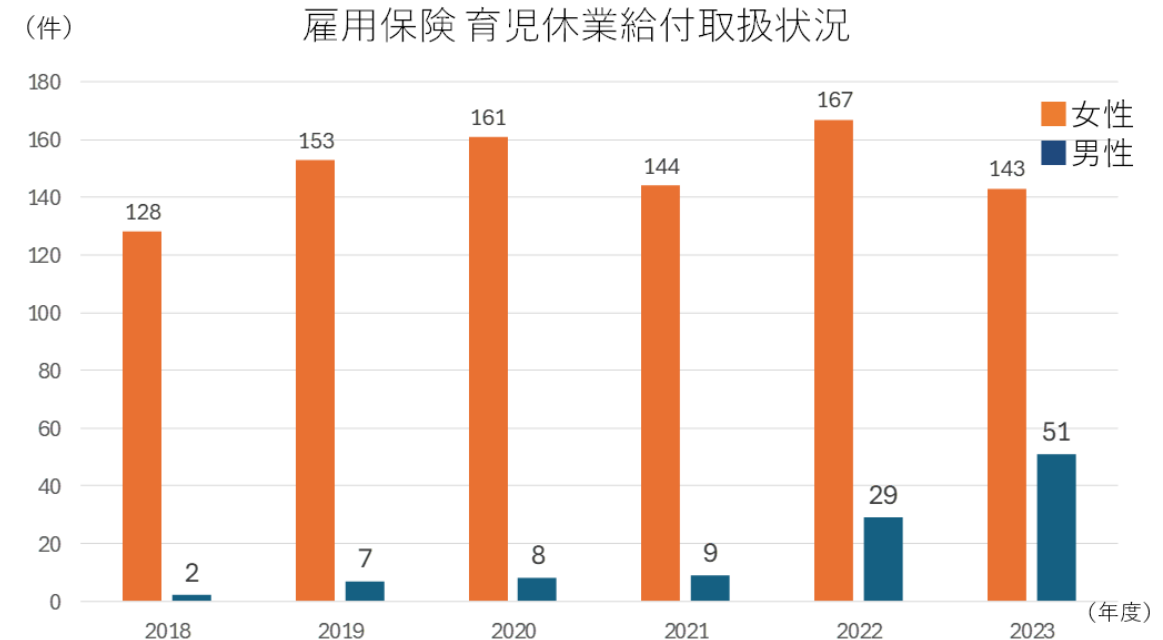
あんしんカンパニー2024受賞

WEPSに署名・ジェンダーギャップ解消を社内外に宣言

- ・ 2019年に会社独自の「ペアレント休暇」を設立。
子どもが誕生した社員に6年間で30日間の有給休暇を付与。
2024年度に介護が必要な社員にも適用拡大。
- ・ 女性社員の提案により「くるみん」取得
- ・ 人事評価制度を「成果」評価から「行動」評価へ変更
- ・ 残業時間削減と利益率向上の両立を実現



(8) 市内の育児休業取得状況 【ハローワーク豊岡】



豊岡市役所キャリアデザインアクションプランの取組み

4 率先垂範 豊岡市役所のジェンダーギャップ解消の取組み

(1) キャリアデザイン後期アクションプラン

戦略体系図

目指す将来姿 すべての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えている

戦略目的 自ら成長しようとする職員が増えている

手段01 職員の成長を支える仕組みが整っている
(組織・働きがい)

手段02 管理職が部下のキャリア形成を応援している
(管理職・働きやすさ)

手段03 職員が自律的に自らのキャリア形成を実践している
(職員・働きがい)

手段04 職場のジェンダーギャップ解消と多様性の価値が理解されている
(ジェンダーギャップの解消)

(2) 行動を変えるための「仕組み」を導入

リクルート社の「Will Can Mustシート」を参考に
キャリアサポート (CS) シートを導入

- ・キャリアサポートシートの記入
- ・キャリアサポート面談の必須化

- ・コーチング研修で、管理職の面談スキル向上

- ・「面談実施率／気づきの有無」を意識調査で捕捉

人事情報システム活用により管理がしやすくなります

1. キャリアデザインについて

あなたのキャリアデザイン(やりたい事のイメージ)について記入してください

1-1 キャリアデザイン(3-5年先のイメージ)

同僚や上司から依頼され、担当業務に頼らず新しい仕事を
受けて任せられるようになり、自信も日々成長していきたい。

1-2 業績目標

新しい補助金の制度の立ち上げのミッションをやり遂げたい。

1-3 現状のスキルについて・得意なスキル

タイムマネジメントスキルの向上、アウセスを使ったプレゼンスキルの等

1-4 自己研鑽(学び直し)

ロジカルに物事を考えるスキルを身につけたい。

2. ライフプランについて

本年度の計画や予定など、キャリアデザイン実現に向けて、
上司と共有した方がよいと考えることを記入してください

2-1 ライフイベント

●長男が4月高校入国予定、子ども会ブロック会長予定
●5月 日:子ども会通足(1日年休)、10月 日:子ども会秋祭り

3. 上司の応援メッセージ

今年度掲げた業績目標の達成について:
一人で抱え込まずにチームで助け合ってやり遂げて下さいね。

ありたい姿、身につけたいスキルなどのキャリアイメージや
家族のイベントや休暇取得計画等を事前に上司と共有。

ありたい姿を
上司と共有!

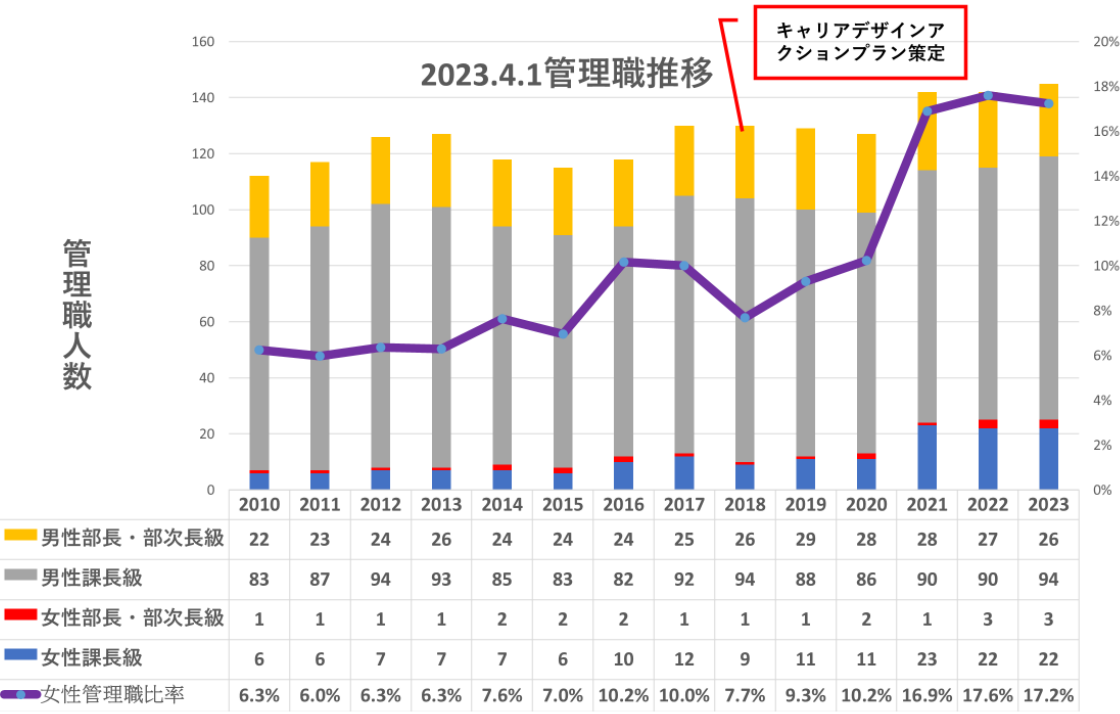
家族のイベントを
伝える!

誰もが休暇を
取りやすい
職場に!

豊岡市役所キャリアデザインアクションプランの取組み

(3) 豊岡市役所 女性管理職比率の推移

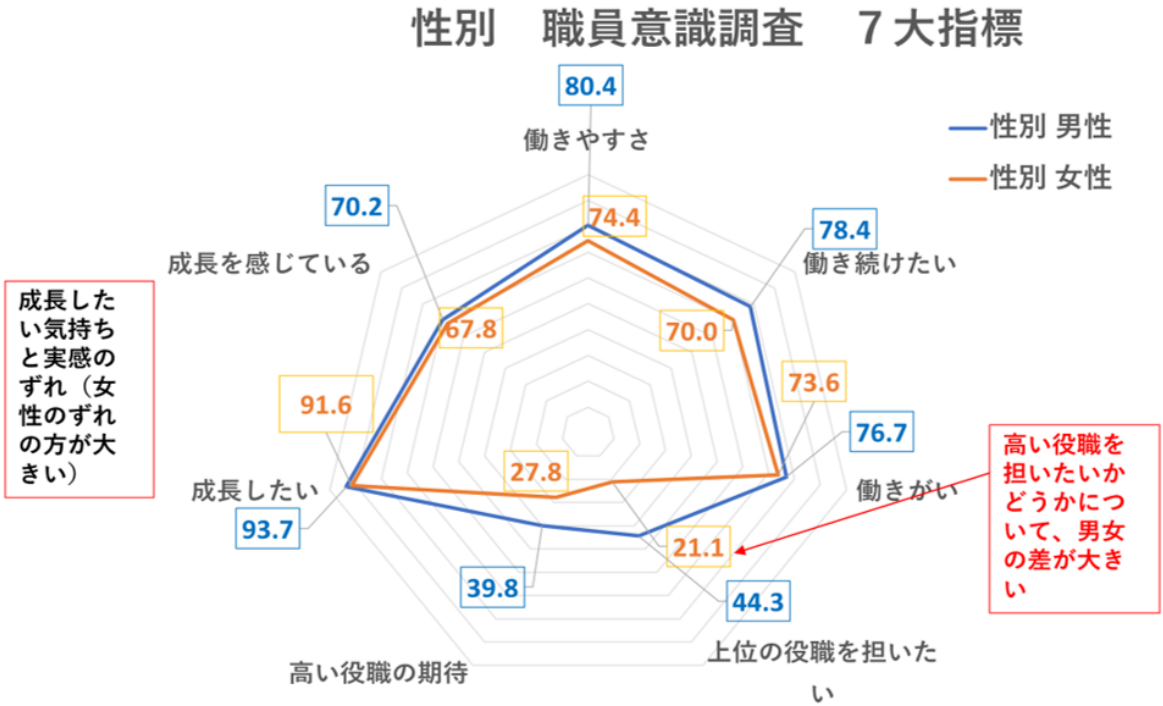
2018年度 7.7%⇒2022年度 17.6%
女性管理職の比率は2.3倍に



豊岡市キャリアデザイン推進事業

(4) 豊岡市役所職員の意識傾向のポイント（7大指標）

2023年度職員意識調査



豊岡市キャリアデザイン推進事業

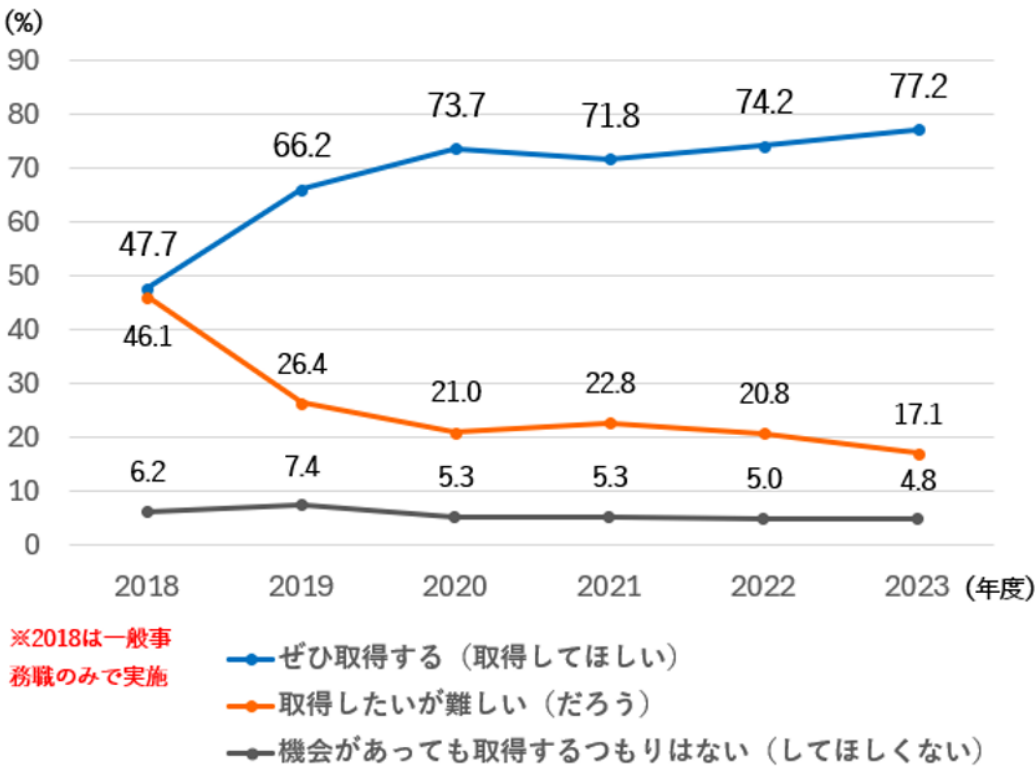
豊岡市役所キャリアデザインアクションプランの取組み

(5) 豊岡市役所 男性育児休業取得状況

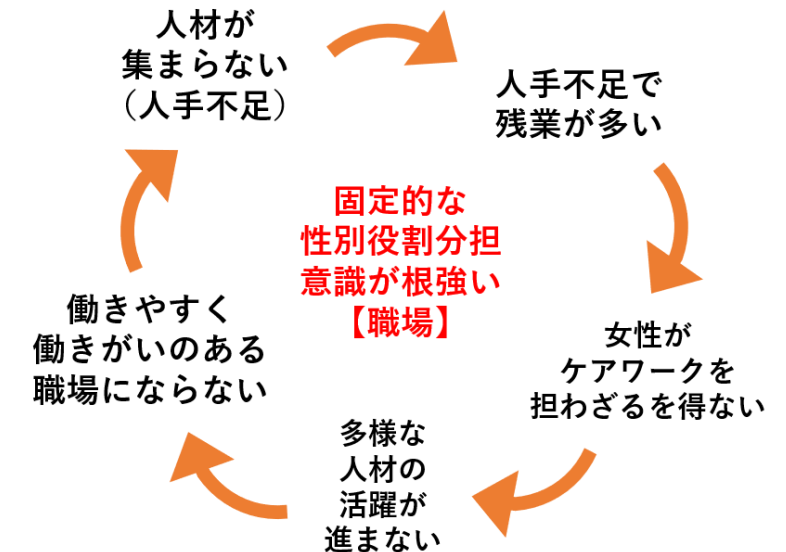
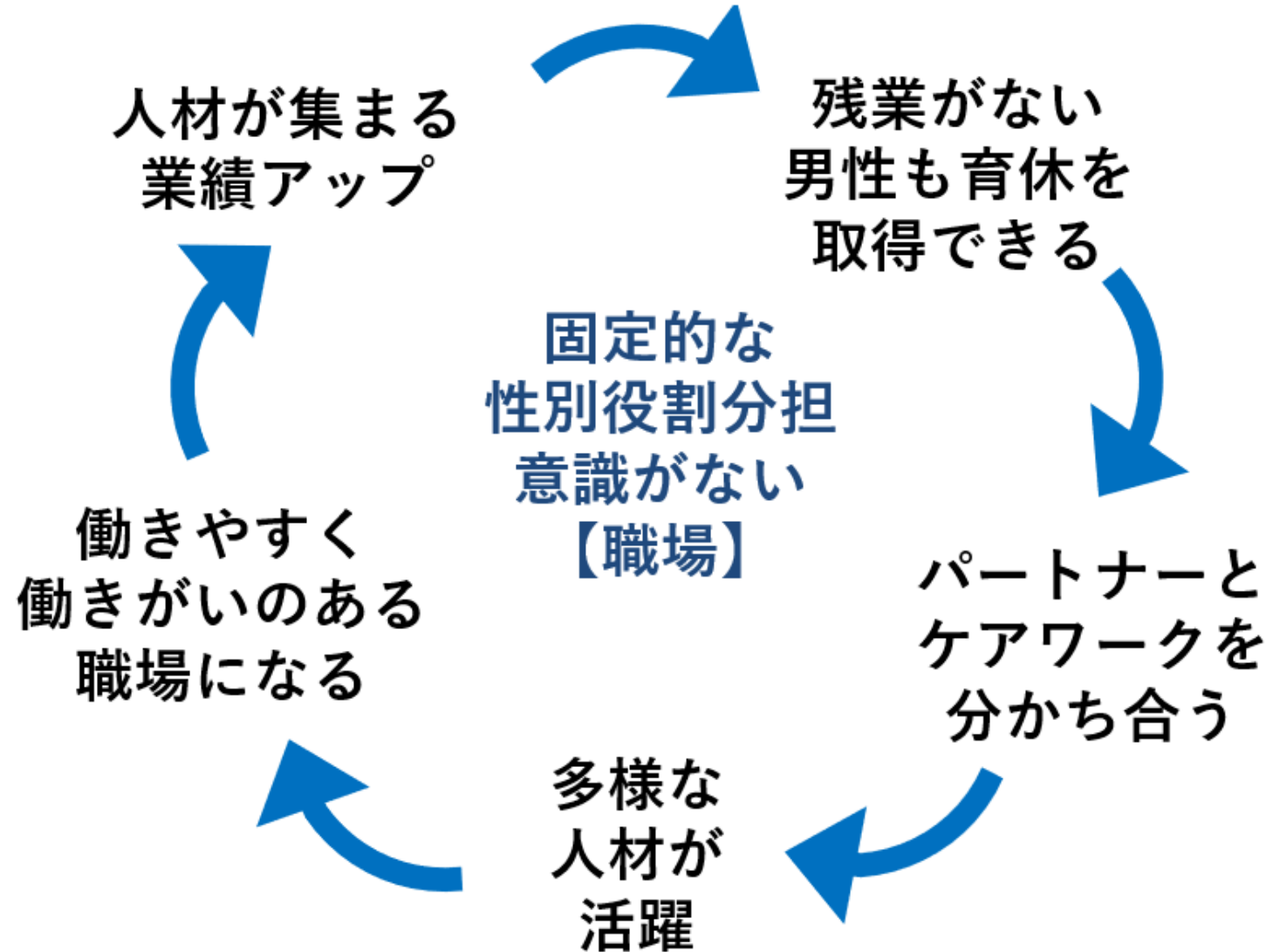


(6) 豊岡市役所 男性育児休業取得に対する意識調査

<職員意識調査 男性育児休業取得に対する変化>



女性も男性も働きやすく働きがいのある職場へ



まち全体のジェンダーギャップの解消に向けて

5 まち全体へ「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（2021～2030年度までの10年計画）」

「無意識の思い込みや固定的な性別役割分担意識に気づき、自分ごととして、行動する」人を増やす
～職場、地域、家庭、学校等の分野・対象ごとに取り組みを展開～

(1) 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略策定に向けた提言

目黒依子さん（上智大学名誉教授）

大崎麻子さん（Gender Action Platform理事）

- ・**ジェンダー平等の実現が、持続可能な豊岡市、持続可能な経済環境の土台となることなどのメリットを市民が理解することが不可欠**
- ・「ジェンダー平等社会」のビジョンを「**市民の声**」で言語化、明確化**する必要がある**

ジェンダーギャップの背景にあるもの

性別役割分業意識とそれに基づいた慣行
※無意識の偏見を含む

【課題】

- ①ジェンダーギャップの解消のメリットが理解されておらず、「自分ごと」になっていない
- ②男女がフェアに働き続けられる職場環境整備と意識改革（働き方、マネジメント改革、管理職登用、仕事の割り振り、配属、育休など）
- ③若い世代の声が政策に反映されていない
- ④地域の意思決定に関わるのは男性が中心
女性は発言を控え、補助的な役割を担う傾向

(2) 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の策定

～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

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

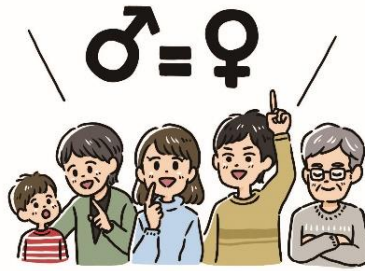


ジェンダーギャップ解消戦略会議
ワークショップの様子



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 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 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 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 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



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



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

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【地域】

6 地域を対象とした取組み

市民の理解拡大と浸透に向けた研修・ワークショップ

豊岡市地域啓発推進アドバイザー 萩原なつ子さん（国立女性教育会館理事長）



(1) 地域づくりリーダー研修会（地域コミュニティ29地区）

～地域づくりに男女の視点を！～ 「お邪魔はしても邪魔しないでね」



参加者：80人（地域コミュニティ組織の会長、地域マネージャー、役員、市職員等）

それぞれの地域で実践すること

若者や女性の意見を取り入れる、仲間を増やす積極的な行動・声掛け、若者のアンケート調査、フェイスブック・インスタ・SNSが得意な人募集、役員が男女半々となるよう依頼、スポンサー探し（ポイントカード）、リーダー育成、会議や行事は、男女が参加しやすい時間帯や曜日に設定。など

(2) 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 -Well-Beingなコミュニティめざして-
～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



- ・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）

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【地域】

(3) 性別に関係なく支え合う地域づくり（取組事例）

【コミュニティだけの】

- ・地域づくり計画策定委員会 委員9人中女性4人
- ・コミュニティ組織の見直し（2022年度～）
代議員の選出方法を見直し、一定程度女性に参画してもらえよう各区に依頼
- ・会長、副会長2名、会計が男女半々に（2023年度）

幅広い年代で研修会を開催

- ・役員、マネージャー向け
↓
- ・30～50代住民向け
↓
- ・若年子育て世代向け（PTA等）



NHK「クローズアップ現代」HPより
<https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4556/>

【福田区】

事業見直しとジェンダー（事業見直し特別委員会からの答申より）

「オッサン達が、オッサン達に都合よく、やりやすい」仕組みを作ってきた。それが区の組織だ。

婦人部：決められた役割。敬老会の接待、運動会の司会、防災訓練の炊き出し係など
中年の男性が中心で運営。前例踏襲型 ➡ 女性が参画できる組織へ

【地域防災】

従来

- ・女性は炊き出しなど決められた役割や補助的な役割を担う

現在

- ・自主防災特別委員会の委員に女性登用（男性3人・女性2人）
- ・災害対策の警戒本部に女性が参画（防災対策を協議・住民への呼び掛け）



豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【教育】

7 教育分野の取組み

(1) 教員・保育士向け研修



- ・保育者・教育者の役割の重要性
- ・児童生徒への対応のあり方をジェンダー視点から考える

(2) 中学校生徒会リーダー研修



- ・性別にとらわれることなく、自分の生き方を自分の意思で選択し、決定することについて考える

(3) 小学校PTA教育講演会



- ・ジェンダーギャップや無意識の思い込みへの理解
- ・こどもの意思決定権
- ・こどもが育つ自由な環境を創るコツ

(4) 女子中高生向けプログラミング体験キャンプ



- ・プログラミングの楽しさを体験し、**IT分野などに** **関心を持ってもらう**
- ・メンターの女子大生などのアドバイスを受けながらウェブサイトを制作
(NPO法人Waffleとの共催)

(5) オリジナル絵本「みらいへのつばさをひろげて」制作・活用



- ・保育士・保育教諭と一緒にワークショップ形式でストーリー案を検討
- ・保育者がジェンダーギャップ解消の必要性について理解を深める。
- ・子どもたちに自己理解・他者理解を促す。

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取り組み【女性】

8 女性を対象とした取り組み

(1) 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

【豊岡みらいチャレンジ塾】

～わたしとまちの未来を変えるために一歩踏み出そう～



延べ77人受講修了
(2022～2024)

地域の財産区議会初の女性議員誕生
(120年以上男性議員のみ)
**ゲストハウス開業、社会保険労務士事務所
開業、職場でのリーダーに挑戦等**

- ・全5回の人材育成プログラム
- ・一歩踏み出すためのマインドセットとスキル装着
- ・最終回には市長に提言プレゼンテーション

(2) 女性の**経済的自立**を視野に「女性のデジタル人材育成」 【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】



33人受講修了
(2021～2024)

55% : 起業または起業準備中
20% : 事業の売上UP
20% : 再就職・転職 (2023年度時点の実績)

・デジタルマーケティングの基礎から実践・応用までを5か月間オンデマンドで学ぶ。市内事業所でのインターンシップや就業や起業などの出口戦略も実施

なぜ、デジタル人材なのか？

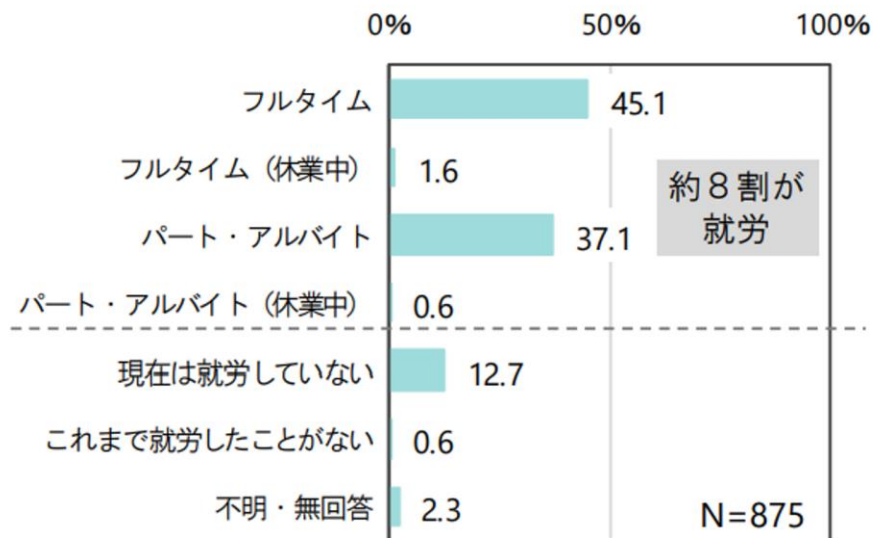
- ・2030年には79万人のデジタル人材が不足。
- ・市では女性にとって魅力的な職場として、2017年から **I T 企業の誘致促進**に取り組んでいる。
- ・ハローワーク豊岡が子育て中の女性を対象に実施している就職個別相談会でも参加企業の中でデジタル系企業に人気集中。⇒ **デジタル系企業に参加者の約6割が面談。**
- ・デジタル系企業では、在宅ワークや時短勤務など**子育てと仕事を両立しやすい働き方が支持**されている。

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【家庭】

9 豊岡市のジェンダーギャップの実態（家庭）

（1）母親の就労状況（小学生世帯）

小学生世帯の母親の約 8 割が就労している

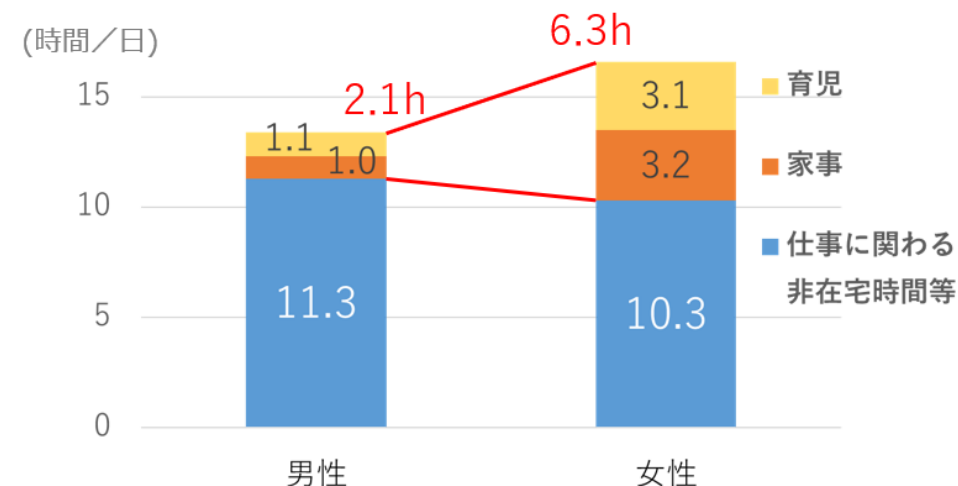


出典：第2期豊岡市子ども・子育て支援事業計画より

（2）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

女性は男性の3 倍 家事・育児をしている



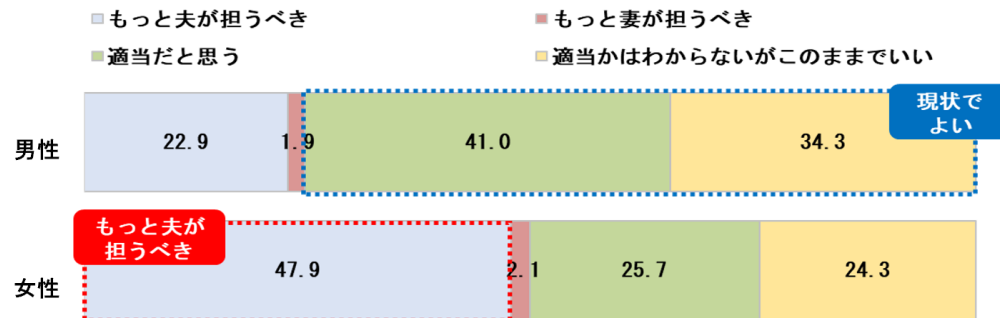
※仕事に関わる非在宅時間：「家につく時間」から「家を出る時間」をひいて算出する。時間が不明な方は除く。
【2021年豊岡市「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」の結果より】

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【家庭】

(3) 子育て世代の家事・育児分担の理想

〈家事分担の理想〉

男性の **8 割** が「現状でよい」と考えているのに対し、
女性の **5 割** は「もっと夫が担うべき」と考えている



〈育児分担の理想〉

男性の **8 割** が「現状でよい」、女性の **4 割** が「もっと夫が担うべき」

【2021年豊岡市「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」の結果より】

(4) コミュニケーションツールの作成・活用

豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシート

楽しく、豊かな暮らし
を実現するために、
ラクをして良いという
視点を加えて、
ライフスタイル
(家事・育児) について
話し合う



豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【推進体制】

10 取組の推進・進行管理

(1) 【2021～2023年度まで】

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議（市民委員）・豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会（市職員）

★戦略の進行管理、男女共同参画プランの改定及びジェンダー視点の主流化に取り組む

(2) 【2024年度】

豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会（市民委員）・同庁内検討委員会（市職員） **合同会議**

★ジェンダーギャップ解消を含む「豊岡市多様性推進方針」を策定

(3) 【2025年度】

豊岡市多様性推進本部を設置

本部長：市長

副本部長：副市長

本部員：全部局長

★全庁一体となって、ジェンダー視点・多様性の視点があるまちづくりに取り組む。

★各部署の事務・事業について、多様性の視点で点検し、推進本部に結果を報告する



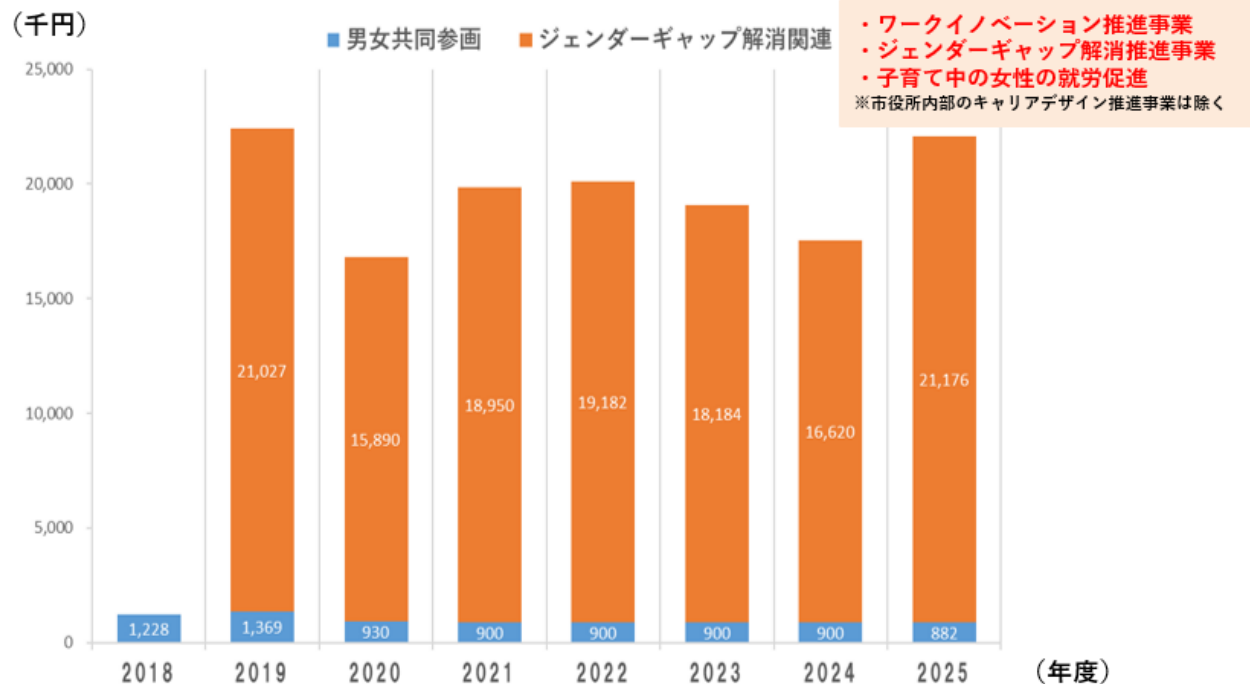
合同会議（ワークショップ）

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取組み【予算】

11 ジェンダーギャップ解消関連事業に係る当初予算額（歳入・歳出）

（1）当初予算額の推移（男女共同参画関連）

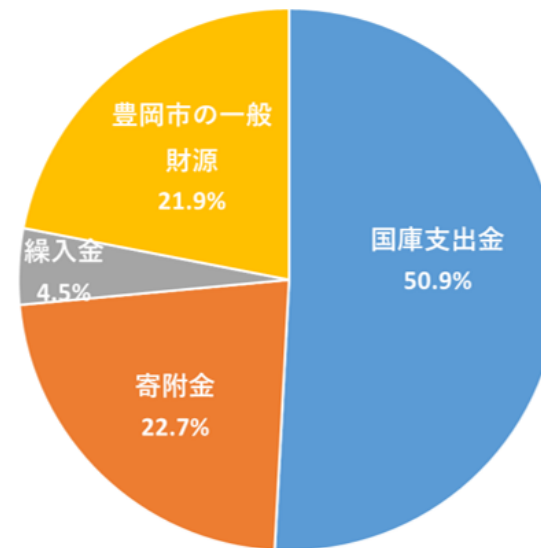
2019年度からジェンダーギャップ対策の専門部署を設置して推進
当初予算額は、2018年度の約20倍へ



（2）財源内訳

事業費約2,200万円のうち豊岡市の一般財源は約2割

財源内訳【2025年度当初予算額】



国庫支出金

- ・新しい地方経済・生活環境創生交付金（1/2）
- ・地域女性活躍推進交付金（3/4）

寄附金

- ・企業版ふるさと納税

繰入金

- ・地域振興基金繰入金（ふるさと納税）

1 ギャップの可視化と施策への反映

- (1) 男女間の賃金格差、雇用形態、配属・経験業務等の格差を可視化する。
- (2) 男女別データに着目し、ジェンダー分析を行い、ジェンダー視点をあらゆる施策に反映させるように努める。

2 意識・行動変容

- (1) ジェンダーギャップ解消の実現に向けた取組みは、持続可能な地域社会、持続可能な経済環境の土台となることを理解する。
⇒ 危機感の共有
- (2) ジェンダーバイアス、アンコンシャスバイアスへの気づき ⇒ 自分ごとにする ⇒ 行動する
- (3) エクイティ・フェアネス（公平・公正）の視点で考える。
- (4) 男性のジェンダーレンズの装着と女性のエンパワーメントレンズの装着。

3 推進体制の整備

- (1) 事業所、地域、学校、団体等との協働の推進体制を整える。
- (2) 市役所内の部署横断的な取組体制を整える。

4 財源確保

★職場、地域、家庭、学校等まち全体を対象に、体系的な取組みを展開

【主な課題】

- 1 ジェンダーギャップの背景には固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が根強く残っているため、短期間で成果が出るものではない
- 2 職場・地域における意思決定過程への女性の登用や参画が進みにくい
- 3 男女ともに仕事と家事・育児・介護等の両立ができる職場環境整備
- 4 家庭内でのケア労働(家事・育児・介護・看護等)のシェア
- 5 女性の経済的自立と男性の生活者としての自立
- 6 ジェンダー視点に配慮した保育・教育の実施



- ・ 市民、事業所向けアンケート調査の実施、インセンティブの導入検討
- ・ ジェンダーギャップ解消戦略の後期計画で具体的な施策を提示