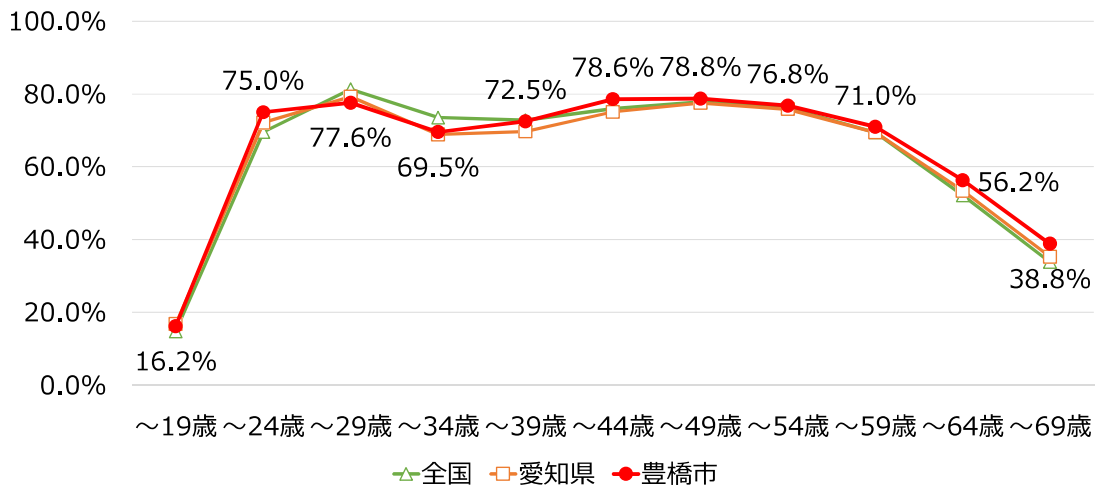


## ■活躍しやすい環境の創出 ■ライフステージに応じた働き方への支援

豊橋市の女性の年齢別就業率をみると、20代前半、40代以降の就業率は全国、愛知県を上回っている。一方で、20代後半から30代にかけての子育て世代の就業率が他の年代より低く、所謂M字カーブを描いている。年齢別にみると、25～29歳においては、77.6%と全国(81.4%)、愛知県(79.3%)よりも就業率が低い。

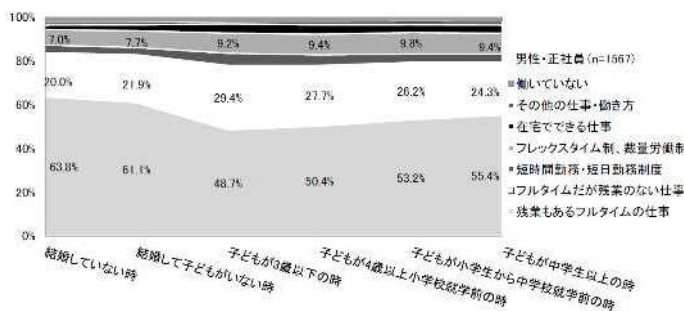
女性の年齢別就業率（2015年）



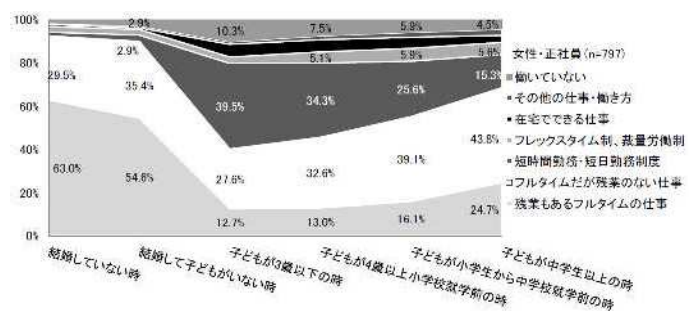
資料: 総務省「国勢調査」より

女性は、ライフステージごとに希望する働き方が異なる、特に子供の有無や、成長によって大きく変化している。

ライフステージごとの希望する働き方【男性】



ライフステージごとの希望する働き方【女性】

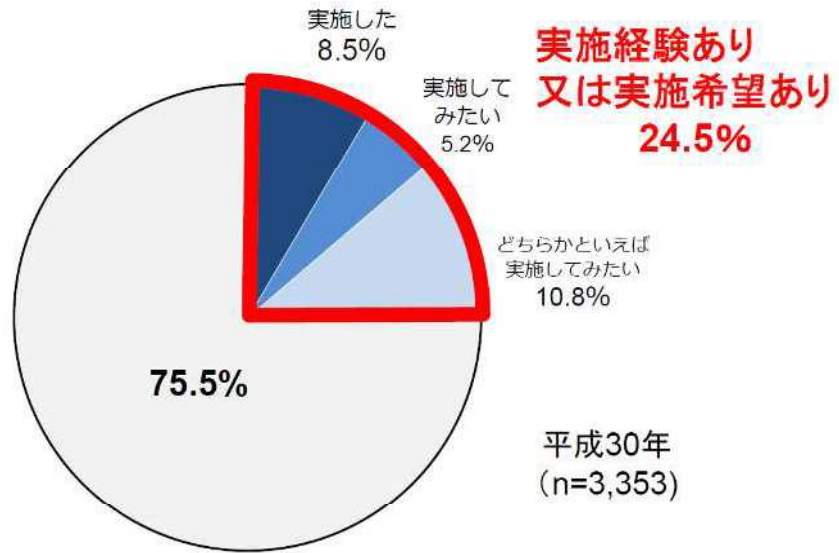


資料: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」より

## ■活躍しやすい環境の創出■テレワーク\*の実施状況

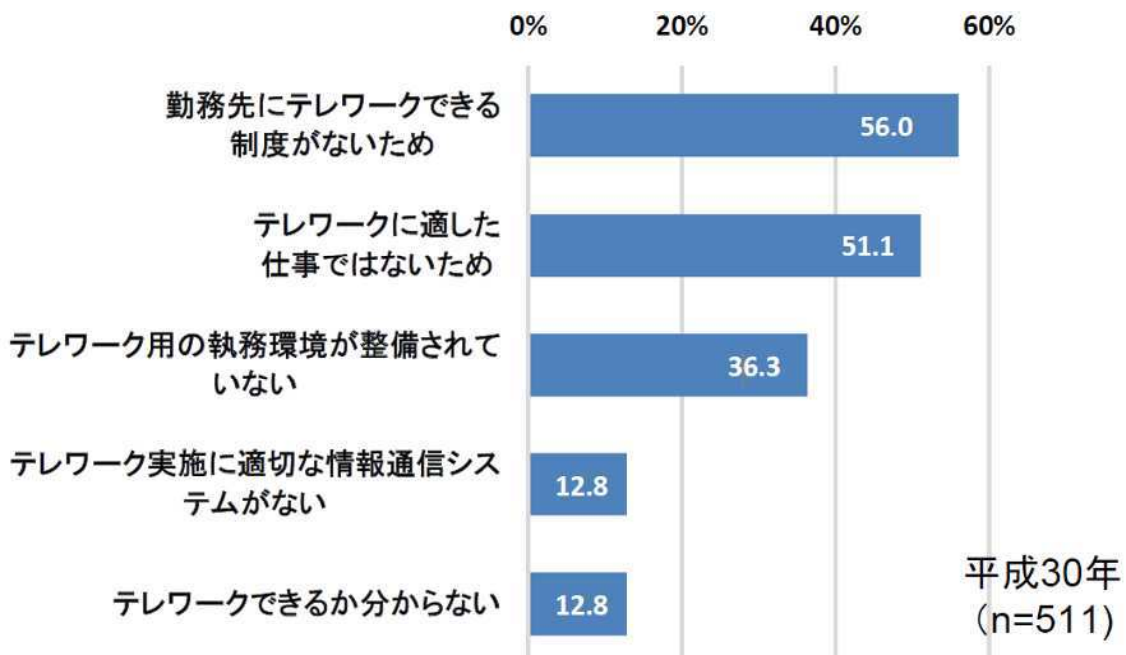
企業等に務める15歳以上の個人のうち、過去1年間でテレワークの実施経験がある、及び実施してみたいと考えている人は24.5%と全体の1/4となっている。テレワーク実施意向があるものの、実施できていない理由として、勤務先に「制度がない」ため(56.0%)、テレワークに「適した仕事ではない」ため(51.1%)という意見が多い。

テレワークの実施状況（個人）



資料:総務省「平成30年通信利用動向調査」より

テレワーク未実施理由（個人）



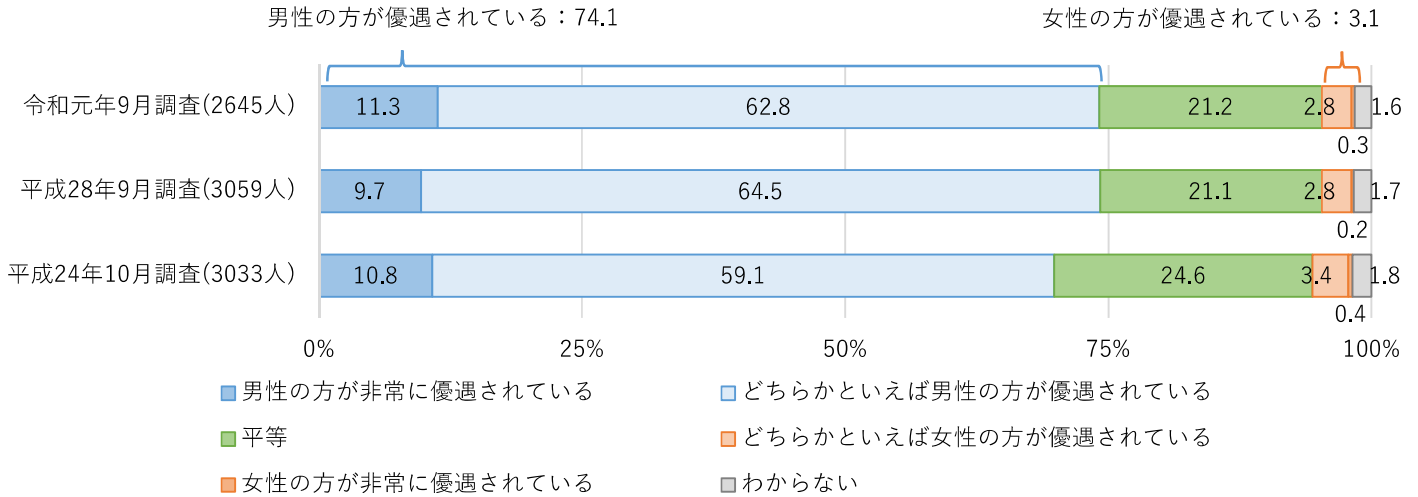
資料:総務省「平成30年通信利用動向調査」より

\* 情報通信技術を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。テレワークを行う者はテレワーカーと呼ばれる。

■活躍を応援する社会の形成■男女の地位に対する意識

社会全体における男女の地位の平等感は、「男性の方が優遇されている」が7割強である一方、「女性の方が優遇されている」は1割にも満たない。

社会全体における男女の地位の平等感

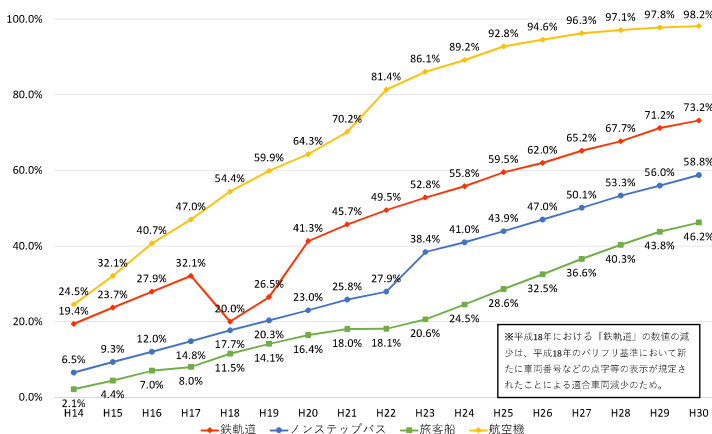


資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年9月)」より

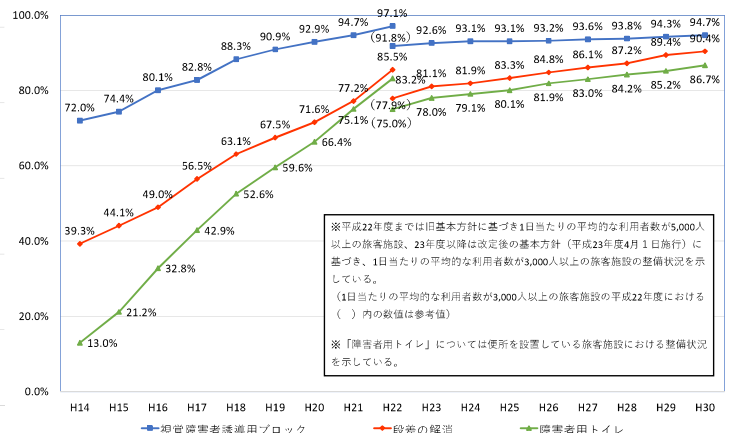
■活躍を支える基盤整備■バリアフリー化の進捗

公共交通を誰でも安心安全に利用できるためのバリアフリー化は着実に進んでおり、平成30年には鉄軌道で73.2%、バス車両で58.8%のバリアフリー化が進んでいる。また、旅客施設においては、平成30年には視覚障害者誘導用ブロック、段差の解消、障害者用トイレがそれぞれ94.7%、90.4%、86.7%の施設で対応・整備されている。

車両等におけるバリアフリー化の推移



旅客施設におけるバリアフリー化の推移



資料：国土交通省「公共交通移動等円滑化実績等報告」より

■活躍を支える基盤整備■IoT、AI等の導入状況

IoT、AIなどを活用することで、コミュニケーションの円滑化が期待される。  
 近年、手頃な価格帯の多言語翻訳機が市販されるなど、AIを活用した音声翻訳システムはより安価に、かつ正確になってきており、豊橋市では、昨年度、行政窓口業務に対応した音声翻訳システムの社会実験をおこなっている。

自治体窓口向け音声翻訳システムの利用イメージ



自治体窓口向け音声翻訳システム (試作画面)

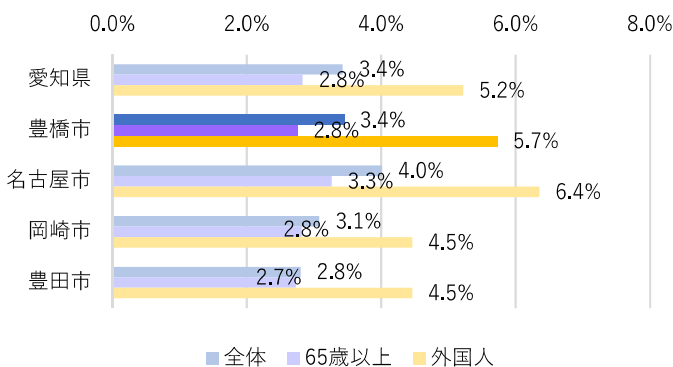


資料: 総務省情報流通行政局情報流通振興課「多言語音声翻訳の動向と課題」より

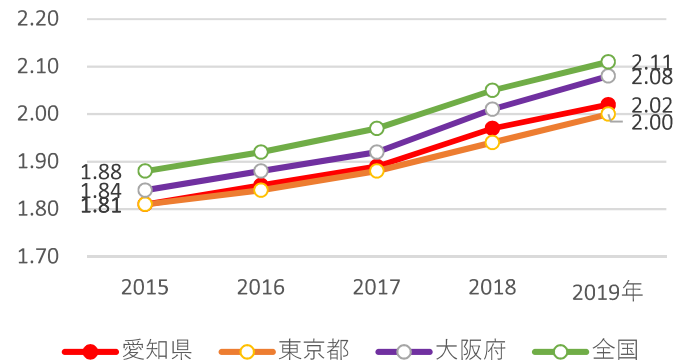
■活躍の場と役割の確保・創出■多様な主体の就労支援

豊橋市の労働力人口における完全失業率は愛知県と同程度であり、2015年で3.4%である。65歳以上の労働力人口においても同様で2.8%である。一方、外国人は愛知県に比べてその割合が高く、完全失業率は5.7%となっている。  
 民間企業における障害者の実雇用率の推移をみると、愛知県の実雇用率は年々向上しているものの、全国に比べて低い状況が続いている。

完全失業率 (2015年)



民間企業における障害者の実雇用率の推移



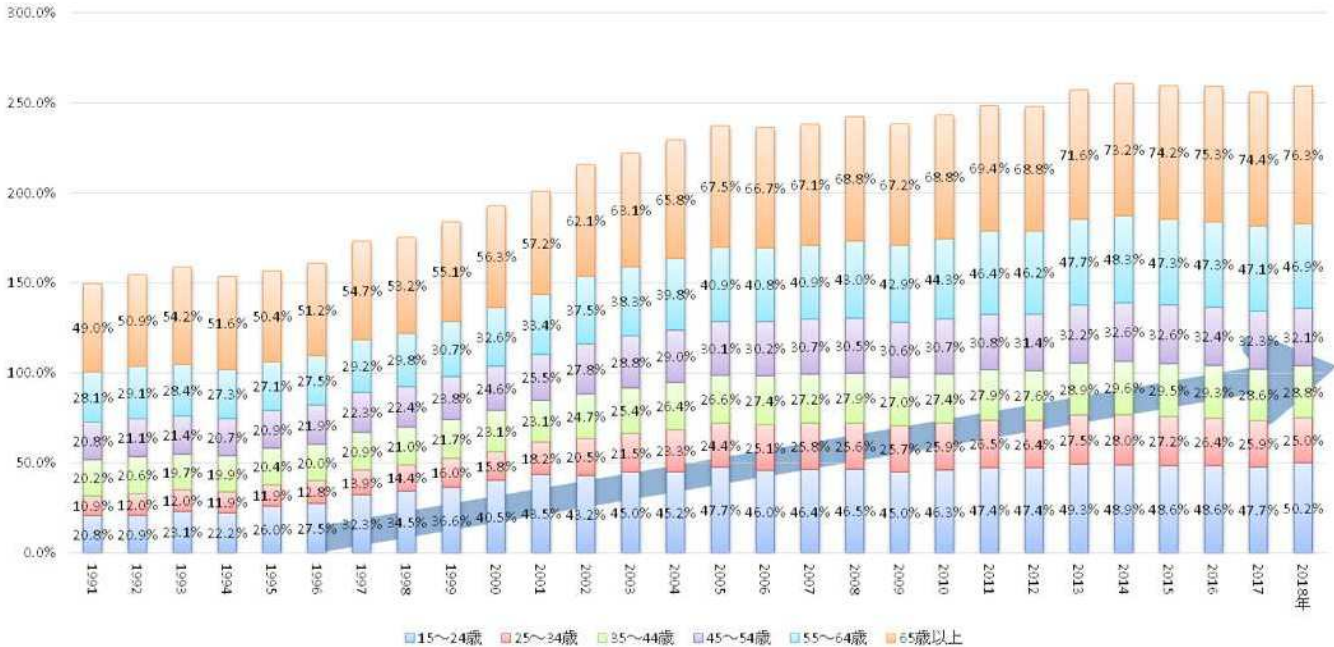
資料: 総務省「国勢調査」より

資料: 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」より

## ■活躍の場と役割の確保・創出 ■就職氷河期世代の就労支援

わが国の15～24歳の非正規職員・従業員の割合は、就職氷河期といわれる1990年代後半から急速に高まっている。また、非正規職員・従業員の割合は、年を追う毎に25歳以上の年代においても徐々に拡大する傾向にあり、就職氷河期世代が非正規職員・従業員のまま、高年化していることがうかがえる。

雇用者に占める非正規職員・従業員の割合

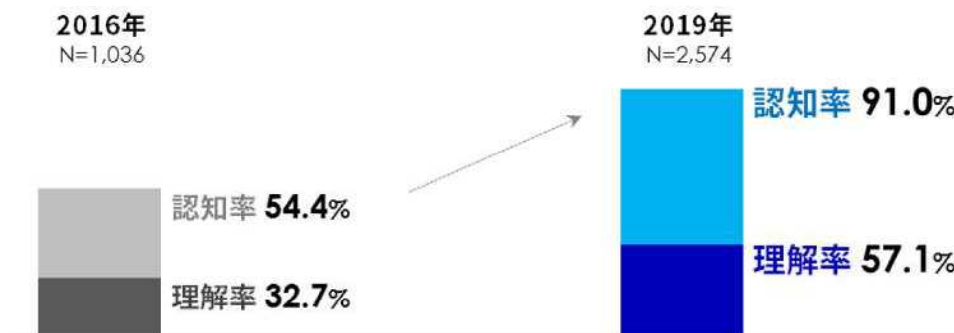


資料：総務省「労働力調査」(2002年以降)、総務省「労働力調査特別調査」(2001年以前)

## ■活躍の場と役割の確保・創出 ■多様な価値観に対する理解

「LGBT\*」という言葉・用語に対する認知度は急速に高まっており、2019年には91.0%となったのに対し、その意味するところへの理解は57.1%に留まる。

LGBTの認知率・理解率



※認知率：「LGBT」という名称の認知がある回答者の割合

※理解率：「LGBT」という名称の認知があり、かつ各セクシュアリティの意味を理解している回答者の割合

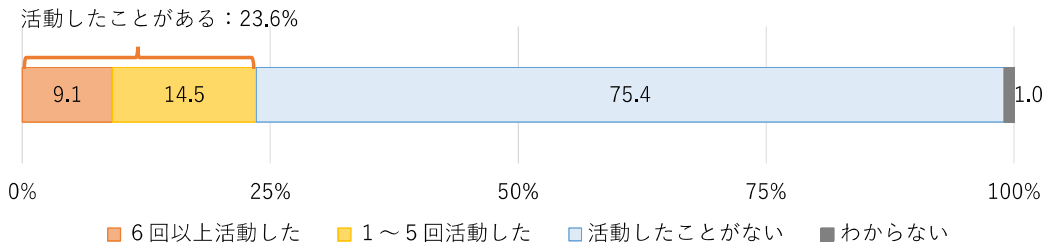
資料：LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」より

\* LGBTとは、女性の同性愛者(Lesbian：レズビアン)、男性の同性愛者(Gay：ゲイ)、両性愛者(Bisexual：バイセクシャル)、こころの性とからだの性の不一致(Transgender：トランスジェンダー)という性的指向及び性自認のこと

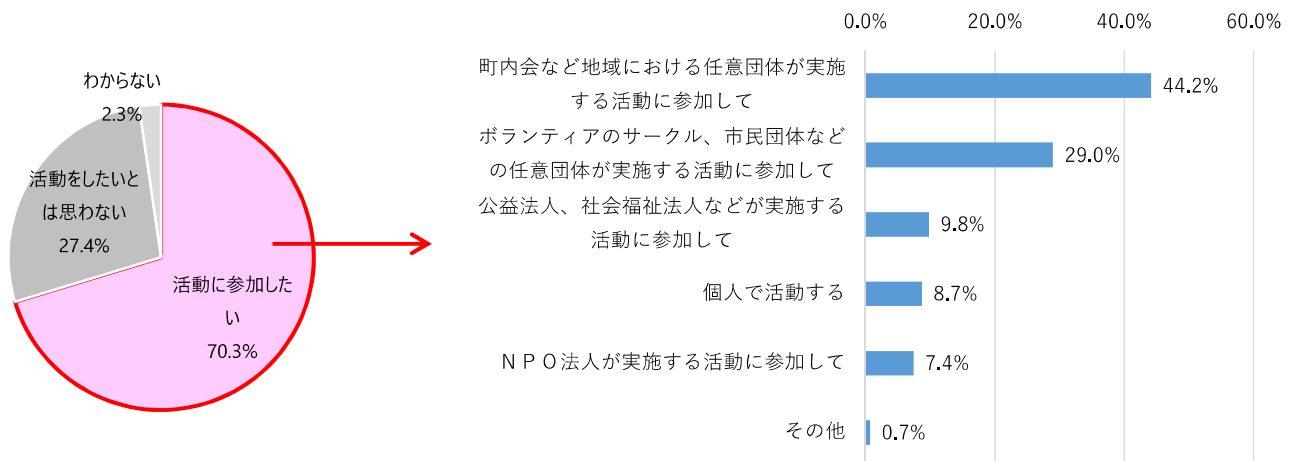
## ■活躍を応援する社会の形成■共助・支え合い活動の実績と参加意向

直近3年間の共助・支え合い活動について、23.6%が活動したことがあるとしている。また、今後の共助・支え合い活動には70.3%が参加意向を示しており、参加方法としては、町内会など地域の任意団体が実施する活動が44.2%と最も高い。

直近3年間における共助・支え合い活動の実績



今後の共助・支え合いの活動への参加意向と参加方法



資料：内閣府「NPO法人に関する世論調査(平成30年10月)」より