

「豊岡市ワークイノベーション戦略」の策定 ～女性も働きやすく働きがいを感じる事業所を増やす～

多様性を受け入れ、支え合うリベラルなまちづくりを進める上で、現時点で最大の課題とも言うべきジェンダーギャップ^{※1}の解消に関する取組みを、職場を切り口として進めるため、「豊岡市ワークイノベーション^{※2}戦略」を策定した。

※1 性別に基づき定められた社会的属性、機会等の格差

※2 女性も働きやすく、働きがいを感じる事業所への変革

1 目的

女性も働きやすく、働きがいを感じる事業所を増やすことを通じた職場のジェンダーギャップの解消と、これを切り口としたまち全体のジェンダーギャップの解消を目指す。

2 背景

2015年国勢調査(2010→2015年の人口純移動数)では、女性の若者回復率(10歳代の転出超過数に対する20歳代の転入超過数が占める割合)は26.7%で、男性の若者回復率52.2%に対し約半分である。

(1) ジェンダーギャップの現状

ア 日本の男女格差

日本は、経済分野(雇用、昇進、賃金等)のジェンダーギャップが大きい。

イ 豊岡市の男女格差

豊岡市は、給与、雇用形態(正規・非正規)のジェンダーギャップが大きい。

ウ 市内の女性従業員の意見

市内で働く女性は、働きやすさ・働きがいに関する不満を抱いている。

エ 市内の事業所経営者の意見

市内事業所の経営者は、女性の就労に関する課題を認識している。

オ 家事・育児等

共働き世帯が増えているが、男性は仕事中心で、家事・育児の負担が女性に偏っている。

3 課題

課題の真因は、市内の事業所に根強く残る性別役割分担意識^{※3}である。

※3 例えば「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方

4 戦略の概要

(1) 目指す将来像

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。

(2) 戦略の期間

2018年度～2027年度（10年間）

(3) KPI（重要業績評価指標）

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の数

目標値	年度	事業所数
	2021年度	5社
	2023年度	15社
	2027年度	50社

(4) 主要手段

01 働きやすい事業所が増えている（定着率の向上）

- 01 長時間労働をさせない事業所が増えている
- 02 働く時間と場所にこだわらない事業所が増えている
- 03 休むことによる生産性の向上等に取り組む事業所が増えている
- 04 育児、介護等があっても働き続けられる事業所が増えている

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）

- 01 従業員が目指す姿を共有し、協力して実現しようとする事業所が増えている
- 02 期待を感じ、成長したいと思い、自ら行動する従業員が増えている
- 03 従業員の成長を支援する事業所が増えている
- 04 自分のキャリアプランを考える従業員が増えている

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）

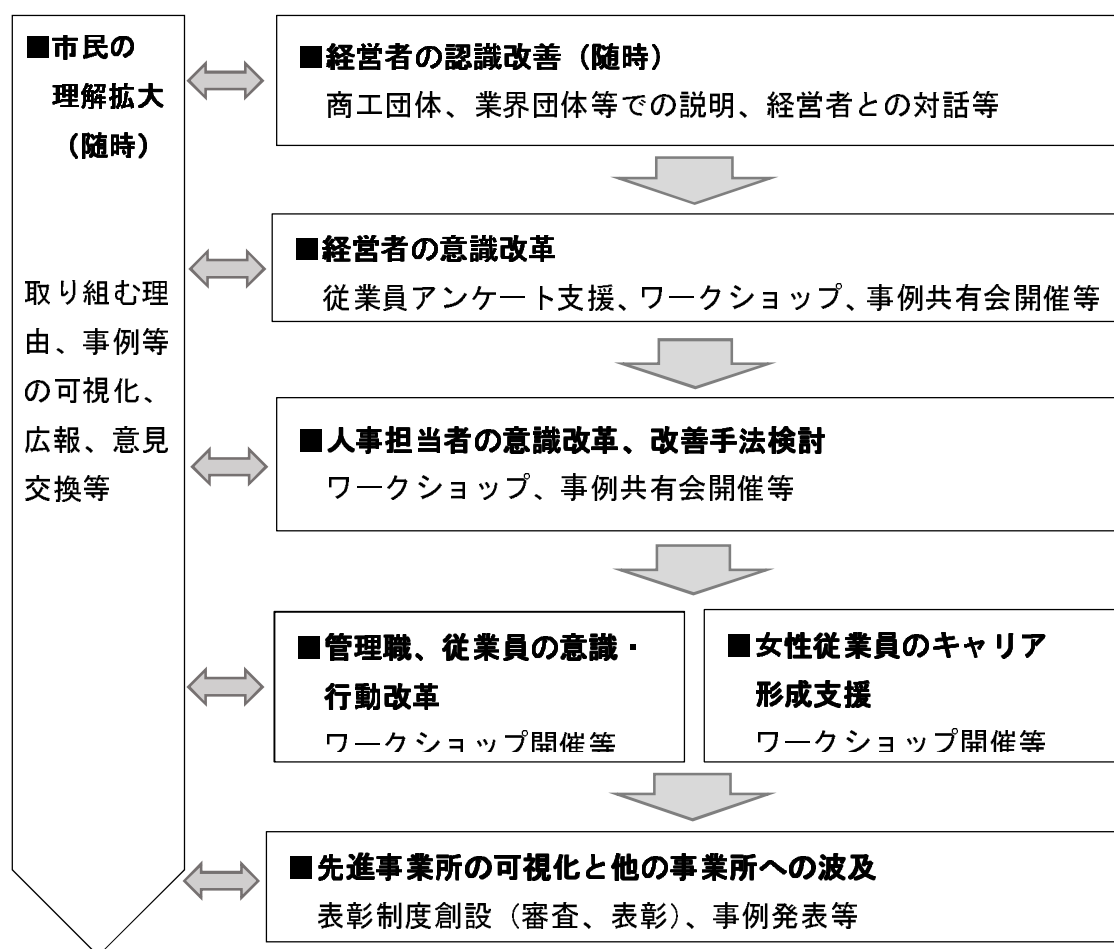
- 01 事業所の働きがいや働きやすさを評価する仕組みが知られている
- 02 働きがいや働きやすさの評価を受ける事業所が増えている
- 03 働きがいがあり、働きやすい環境づくりに取り組む事業所が知られている

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）

- 01 すべての従業員が活躍する必要性を説明できる人が増えている
- 02 すべての従業員をフェアに処遇できる人が増えている
- 03 休暇取得等により育児、介護等を行う男性従業員が増えている

5 戦略の進め方

下図の内容を毎年繰り返し実施する。



6 推進体制

市内の事業所と豊岡市役所が課題、取組み、成果等を共有し、まち全体のワークイノベーションを推進するため、平成31年度から市役所内に新たに課レベルの組織を設置する。この組織は、事業所の取組み促進と市役所における取組み推進を一体的に行う。

[問合せ] 豊岡市環境経済部 UI ターン戦略室 TEL(0796)21-9004