

～多様性を受け入れ、支え合うリベラルなまちづくり(ジェンダーギャップの解消)～ 豊岡市ワークイノベーション戦略(概要)

期間 2018年度～2027年度

<戦略の位置づけ>

「多様性を受け入れ、支え合うリベラルなまちづくり」を進めるうえで現時点で最大の課題と言うべきジェンダーギャップの解消に関する取組みを、職場を切り口にして進める。

<ジェンダーギャップに着目する理由>

- (1) 20代女性の若者回復率が26.7%(20代男性の約半分)に低下し、まちの存続自体が危ぶまれている。
- (2) 若い女性は男性中心の社会のあり様によって豊岡に暮らす価値を感じていないと、推測される。

<豊岡市におけるジェンダーギャップの状況>

- (1) 給与収入、雇用形態などにおいて大きな男女格差があり、事業所の対応も遅れている。
- (2) 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き、経営者も課題を認識している。
- (3) 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。

<課題>

- (1) 女性が女性であるという理由で能力を発揮できないとすると、経済的・社会的に大きな損失である。
- (2) 女性が本意ながらやりたいことを諦め、補助的な役割を担わざるを得ない社会は、公正さ(フェアネス)と命への共感に欠ける。

課題の真因は、職場に根強く残る性別役割分担意識である。

<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。

戦略の体系

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

手段01 働きやすい事業所が増えている(定着率の向上)

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)

KPI 女性従業員の2/3以上が「働きやすく働きがいがある」と評価している事業所の数
目標値 2021年度:5社 2023年度:15社 2027年度:50社

戦略の進め方

市民の理解拡大

経営者の認識改善

経営者の意識改革

人事担当者の意識改革、改善手法検討

管理職、従業員の意識・行動改革

女性従業員のキャリア形成支援

先進事業所の可視化(表彰制度創設など)と他の事業所への波及