

豊岡市
ワークイノベーション戦略

多様性を受け入れ、 支え合う リベラルなまちへ

ジェンダーギャップの解消を
職場のイノベーションから始めよう

多様性は、
まちや組織のエネルギー

一歩ずつ、
一歩ずつ
前へ。



多様性はまちの原動力になります。

すべての人が自分の“ありたい姿”を描き、

自分の未来を輝かせるためには、仲間とともに一歩を踏み出す勇気が必要です。

豊岡市は、環境破壊によって日本の野外で一度絶滅したコウノトリを、

50年に及ぶ努力によって再び空に帰しました。

一歩ずつ、一歩ずつの努力の積み重ねでした。

2018年、職場のジェンダーギャップを解消する挑戦を始めました。

女性も男性と同様の働きがいと働きやすさを感じる職場への変革です。

願いは必ず叶うと信じて、一歩ずつ、一歩ずつ、前へ。

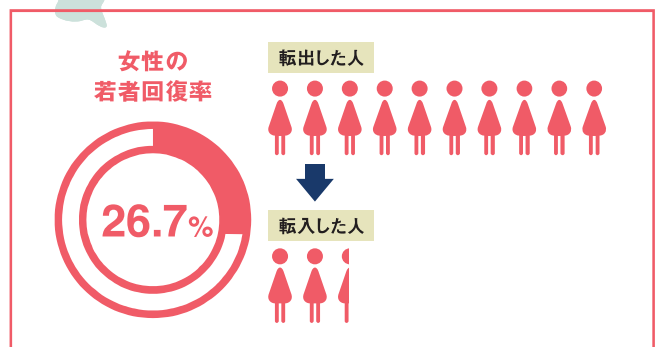
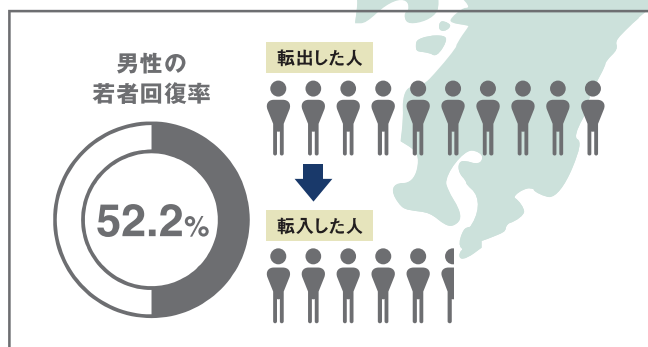
豊岡市長

ジェンダーギャップが引き起こす 4つの課題

1 若い女性が暮らす価値を感じていない

若者回復率の現状は、豊岡市が「暮らしの場」として若者に選ばれていないことを示しています。とりわけ、若い女性たちに選ばれていないのは、ジェンダーギャップの解消が進んでいないためだと考えられます。

進学等で転出した若者のうち、
女性が戻ってくるのは、
男性の約半分!!



出典：総務省統計局「国勢調査」

2 社会的損失

社会的なさまざまな活動において、女性が女性であるというだけで補助的役割に甘んじ、あるいは能力にふさわしい役割がないとすると、社会にとって大きな損失と言えます。

3 企業業績にもマイナス

働いている女性が、女性であるという理由だけで仕事に必要な能力を身につけることができず、また、能力を発揮できないとすると、企業業績にとっても大きなマイナス要素となります。加えて、就職先の選択肢として女性に選ばれないことは、ただでさえ縮小する採用候補者の母集団が2分の1に縮まることを意味します。

4 公正さと命への共感に欠ける

市が行った調査では、働く女性たちが、仕事に意欲を持ちながらも、自らのキャリア形成を断念し、補助的役割に甘んじてきた状況が浮かび上がりました。同じく社会の構成員である仲間に、このような状況を強いるような社会のあり様は、公正さ(フェアネス)に欠けると言わざるを得ません。限られた命を互いに尊重するという豊岡市の「命への共感に満ちたまちづくり」の理念にも反しています。

ワークイノベーション戦略の 目指す姿

ありたい姿に向かって いきいきと働く女性が多いまちに

豊岡市が女性に選ばれるまちとなるために…
働きやすさと働きがいがあり、男女ともに活躍できる職場を
ともに作りましょう

働きやすい!

- 長時間労働を是正する
- 育児、介護等があっても働き続けることができる
- 働く時間と場所にこだわらない働き方ができる
- 従業員が休暇を取得しながら生産性高く働ける工夫をする…など



働きがいがある!

- 従業員一人ひとりのありたい姿を尊重し、キャリア形成を支援する
- 従業員に期待し、自律的な成長を促す
- 従業員がキャリアについて考える機会を提供する…など



みんな活躍!

- (性別などの属性にかかわらず)すべての従業員が活躍する必要性を伝える
- すべての従業員がフェアに処遇されるよう管理職の意識改革などに取り組む
- 休暇取得促進などにより育児、介護等を行う男性従業員を増やす…など

市内事業所の働きやすさと働きがい进行评估し
イノベティブな事業所を表彰します!

表彰

事業所の働きやすさと
働きがい进行评估・表彰する
仕組みをスタート!

働きやすさと働きがい
について評価を受ける事業所が
増えていく!

働きやすく、働きがいのある
事業所が認知されていて、
女性に選ばれていく!

ワークイノベーション戦略 6つのステップ

市は、ワークイノベーション実現に向けて、
各事業所が自ら考えて実行することを支援していきます。

1

経営者の認識向上

商工団体、業界団体等での説明、経営者との対話等

2

経営者の意識改革

従業員アンケート支援、ワークショップ、事例共有会開催等

3

人事担当者の意識改革、改善手法検討

ワークショップ、事例共有会開催等

4

管理職、従業員の 意識・行動改革

ワークショップ開催等

5

女性従業員の キャリア形成支援

ワークショップ開催等

6

先進事業所の可視化と他事業所等への波及

表彰制度創設（審査、表彰）、事例発表等

経営者、人事担当者、
管理職、従業員……
ひとりひとりの
意識と行動の変革が
職場を変えます

ワークイノベーション 推進会議の取り組み

女性が働きたい職場・仕事への変革に積極的に取り組む16の市内事業所が「豊岡市ワークイノベーション推進会議」を設立しました。

2018年10月23日には設立総会が開催され、事業所の経営陣らが「会社のありたい姿、課題、現在の取り組み、これから取り組みたいこと」などを見つめ直し、共有しました。

すでに
始まっています!

「若い女性が豊岡市に帰ってこないのは、
企業が女性に期待してこなかったからではないか」

この言葉が印象に残っています。

このままでは都市部との格差はますます開き、

若い女性は帰ってこなくなります。

**女性にとって働きがいがあり、
働きやすい職場・仕事を提供することは
われわれ企業の責務**ですし、

企業価値を高めることに結びつくと思えます。

一緒に
職場の変革を
進めましょう!

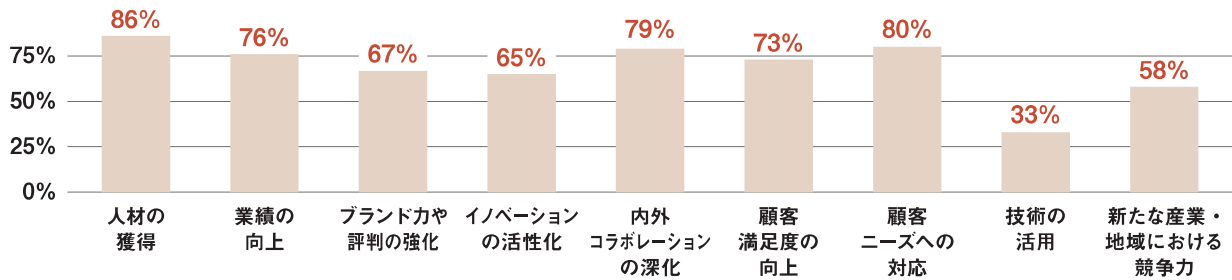
豊岡市ワークイノベーション
推進会議会長 岡本慎二



多様な人材が活躍するとどんないいことが？

ダイバーシティの経営は、人材の獲得や業績の向上に有効だという調査結果が出ています。ジェンダーギャップの解消は、まさにダイバーシティ経営に欠かせない取り組みです。

経営者に対する調査(ダイバーシティ経営戦略を有する企業)
多様性の受容によって得られた恩恵は何か?(n=846社)



出典: PwC 第18回世界CEO意識調査 2015年 境界なき市場 競争への挑戦(2016年)

豊岡市内の事業所でも成果が出ています!

働きやすさ向上で、定着率90%以上

東海バネ工業株式会社

職場の働きやすさや働きがいの向上に積極的に取り組んでいる豊岡市の東海バネ工業では、人材確保を経営の重点課題に設定。100年企業を目指し、①若手の新規採用 ②社員の定着率の向上の2点に注力し、魅力ある会社づくりに向けて歩んでいます。

長時間労働・サービス残業の削減

1カ月の
残業8時間が
5・5時間に

有給休暇
取得の向上

取得率70%
(2017/18年)

結婚後の働き方を考慮

- **時短勤務**
(子どもが小4まで、1日上限2時間の時短勤務可能)
- **時間有給**
(有給休暇の中から、40時間を上限として1時間単位で取得可能)
- **積立有給休暇制度**
(有給休暇を年間3日/最大で60日まで積み立て可能)

優秀な人材の確保を実現!

株式会社ノヴィータ

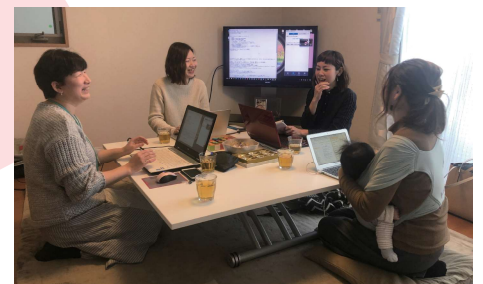
東京に本社があるIT企業のノヴィータは、同社の創業者が豊岡市出身というご縁から豊岡市内にサテライトオフィスを開設。子育て中の女性の在宅勤務を後押しする「プチ勤務」事業をはじめました。今後は、豊岡市内はじめ各地の企業に在宅勤務の導入を進めていきます。



子どもが寝ている間にプチ勤務!

やりがいのある仕事に
出会えたことで、
子どもにイライラすることが
減ったように思います。

時間の融通が
きくのが魅力。
子どもを病院に
連れていくことも
できます。



リモート会議中。場所にとらわれず勤務ができる。

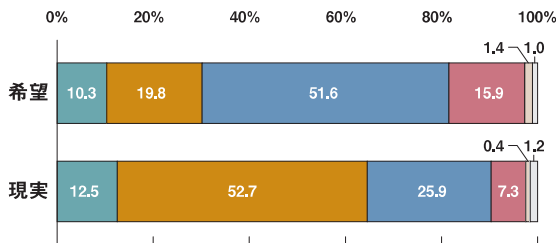
家庭の中でもジェンダーギャップ解消を!

現状

日本の男性の家事・育児時間は先進国最低レベル

日本の男性の家事・育児時間は1週間に1時間だけ!

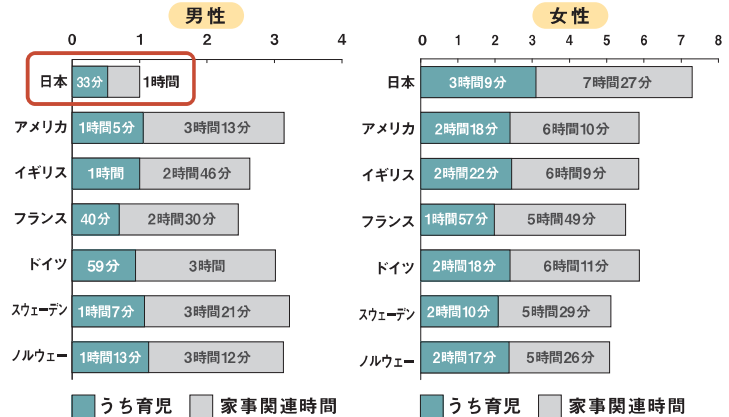
父親の子育て優先度



- 仕事等自分の活動に専念
- どちらかと言えば仕事等が優先
- 仕事等と家事・育児を同等に重視
- どちらかと言えば家事・育児が優先
- 家事や育児に専念
- 無回答

出典: UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)



注:各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ:「Household activities」、「Purchasing goods and services」、「Caring for and helping household members」、「Caring for and helping nonhousehold members」の合計、欧州:「Domestic Work」と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。出典:Eurostat「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men」(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S.「America Time-Use Survey Summary」(2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

父親も子育てしたい!

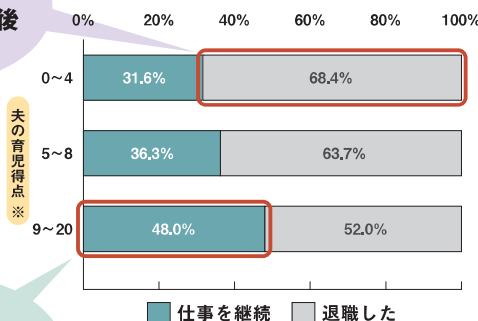
未就学児の父親は、子育てと仕事を同等に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先している。

効果

男性が「家庭参画」すれば、女性はずっと「ありがたい姿」で働ける!

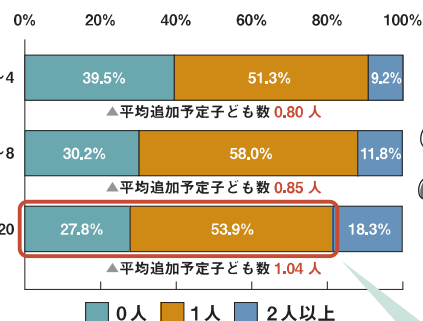
約7割の女性は、第一子出産後に退職

第一子出産時の妻の就業継続率



約5割の女性は、第一子出産後も仕事を継続

現在子ども一人の夫婦の追加予定子ども数



夫が家事・育児も

約7割の女性は、第二子以上を希望

※「夫の育児得点」は、「遊び相手をする」、「風呂に入れる」、「食事をさせる」、「寝かしつける」、「おむつを替える」の領域別に、「月1~2回」(1点)、「週1~2回」(2点)、「週3~4回」(3点)、「毎日/毎回」(4点)、「やらない」(0点)とし、5領域の得点を合算したものと

出典:国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」(2005年)

家庭における男性活躍を!

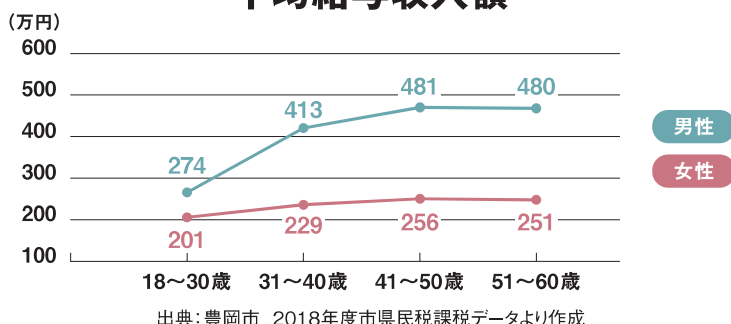
男性の家庭での家事・育児分担が増えれば、女性の職場における働きやすさ、働きがいにつながる。

知っていますか？

豊岡市で働く女性の現状

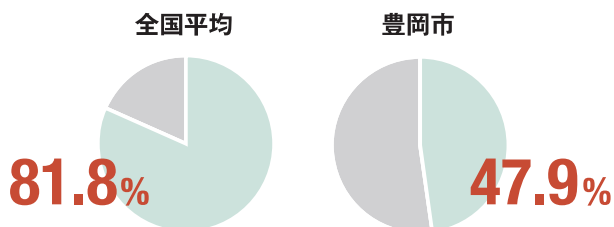
給与格差は50代で約2倍！

豊岡市に住み、事業所で働いている人の
平均給与収入額



育休取得率は、全国平均のたった6割！

女性の育児休業取得率



出典：豊岡市 結婚・妊娠・出産に関する意識調査(2015年)、
全国 厚生労働省 雇用均等基本調査(2016年度)

女性の本音

- 働くことの意欲はあるが、
働きがいをもてない……
- 子育て中の**急なお休み**を
理解してくれないと働きにくさを感じる
- 今の会社では、結婚や出産を
迷ってしまう
- **夫が仕事ばかり**で
家事・育児の時間を取れない
- 産休、育休、短時間勤務の
制度はあるが使いづらい
- 残業が多く、
このままでは**続ける自信がない**

ワークイノベーション戦略に期待しています！

マイノリティを排除しない社会のためには、「これが当たり前」という凝り固まった人生設計だけが正解という考えを改めるべき。小さな世界都市を掲げる豊岡市が、少しでも多様性を認め、すべての人が生きやすい場所となることを願っています。

このような取り組みにより女性の就労しやすい職場が増えることが、地域全体の事業所の活性化に繋がると思います。



豊岡市くらし創造部ジェンダーギャップ対策室
〒668-8666 兵庫県豊岡市中央町2番4号
電話 0796-21-9004
e-mail w-innv@city.toyooka.lg.jp