豊岡市:ジェンダーギャップ の解消に取り組む経営者へのヒアリング 〜地域社会・官民事業所が参考にできること〜

1. 未来志向のマインドを持つこと

- ✓ 「10 年後、どうなっているか?(人口は?マーケットは?人材・労働市場は?)」という客観的な予測に基づき、バックキャスティング思考で「今、やるべきこと」を導き出している。ジェンダーギャップの解消を「経営戦略」として捉えている
- ✓ 年功序列・性別役割分業に基づいた制度・慣行の限界に気づき、新しいやり方を社内外の力を活用しながら導入・定着させている
- ✓ 仕組み(制度)作りと、その仕組みが適切かつ実質的に運用されるような雰囲気(組織 文化)作りを並行して行なっている
- 2. 仕組み(制度)づくり:「見える化」を促進すること
- ✓ これまでは明文化されていなかった作業工程を「細分化」「見える化」し、共有している。それを、育休取得を含む柔軟な働き方の推進、業務管理、評価の透明性の向上、キャリアパスの可視化などに活用している
- 3. 雰囲気(組織文化)づくり:丁寧にコミュニケーションをとること
- ✓ 「なぜ、ジェンダーギャップ の解消が必要か」を言語化し、経営層、管理職、全ての 従業員に繰り返し伝える努力をしている
- ✔ トップダウンで伝えるだけではなく、多世代でのコミュニケーションや学びの場を作り、社員参加型でジェンダーギャップ解消を進めている
- ✓ 女性を管理職に登用する際には、これまでのその社員の経験・実績が、その職務にどの ようにマッチしているのかを丁寧に説明し、遂行する実力があることを伝えている
- 4. 外部資源を積極的に活用すること
- ◆ 豊岡市が提供するワークイノベーションに関連したサポート、研修とネットワーキングの機会を経営者本人、そして、社員のために積極的に活用している
- ✓ 社労士や人材マネジメント専門のコンサルタントなど、外部の専門家に依頼して、制度 の改正、チーム・ビルディング、社員のモチベーションアップ、多世代でのコミュニケ ーションの向上、ハラスメント研修などを行なっている

市に期待すること(=自社だけで取り組むにはコストが大きいこと、横展開することで波及効果が高まること)

- ✓ ジェンダーギャップ 解消に向けた、体系的かつ継続的な学習・研修機会の提供(ジェンダー、コミュニケーション、指導方法、ハラスメント、女性のリーダーシップ等)
- ✓ ロールモデルや共通の課題に取り組んでいる人たちとのネットワーキングの場の提供
- ✓ 事業所のジェンダーギャップ解消に向けた取組み事例やノウハウなどを定期的に共有できる、情報交換・意見交換の場の提供

豊岡市内企業経営者ヒアリング

概要

(2020年8月20日に3名を対象に以下の要領で、ヒアリングを実施)

目的: 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略に先駆的な取組みを行っている企業の経験・知見を「豊岡市ジェンダーギャップ 解消戦略策定委員会」に報告し、施策に反映させることを目的とする

ヒアリング対象企業:

- ✓ ジェンダーギャップの解消を経営戦略と捉えている企業の経営者
- ✓ 具体的な施策を既に導入している企業の経営者

聞き取り内容:

ジェンダーギャップの解消及び女性活躍の推進について

- 1. どのように経営戦略に位置付けているか
- 2. どのような具体的施策を導入しているか (別添の質問票をご参照ください)
 - ✓ 人員配置(従来の男性向きの職務・職域/女性向きの職務・職域に基づいた人員配置を どのように性別によって限定されない適材適所型に転換したか、しているか)
 - ✓ 人事評価 (男女に対してフェアで、透明性のある人事評価を行うためにどのようなシステムを導入・運用しているか、またはどのような工夫をしているか)
 - ✓ 柔軟な働き方(テレワークやフレックスタイムなどをどのような形で導入しているか。 どのように(男女に対してフェアに)機能させているか)
 - ✓ キャリア開発(男女に対し、どのようなキャリア・サポートや学びの機会を提供しているか。管理職を目指す女性を増やすために、メンタリング等を含め、どのような具体的施策を取っているか)
 - ✓ 管理責任(女性の管理職登用や男性の育児休業取得を推進するにあたり、管理職に対してどのような責任を課しているか。どのような研修やサポートを提供しているか)
 - ✓ 安全な職場環境(セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止・対応に関連して、どのような具体的な施策を取っているか)
- 3. ジェンダー・ギャップ施策はどのような経営インパクトをもたらすと考えるか
 - ✓ 上記のようなジェンダー・ギャップ解消施策は、「消費者のニーズ変化への対応」「人材 確保」「業務効率化・働き方の見える化」といった経営課題にどのように寄与すると考 えられるか
 - ✓ 上記のようなジェンダー・ギャップ解消施策は、「コロナ時代」の経営に寄与するか、 それとも妨げとなるか。それは、なぜか。