

1 山田昌弘委員長

【質問】

女性の働きがいはどうとらえるか。どのような取組があるか。

【回答】

女性の働きがいについては、キャリアビジョンを持ち、仕事を通じて成長を実感している、上司、経営者等が従業員の声に耳を傾けてくれる、多様な働き方が受容され、働き方でなく成果等働きぶりによって評価されるなどによって高められると考えている。

主な取組としては、以下(1)~(3)のとおり。

(1) 従業員意識調査

従業員意識調査は、非正規雇用者も含めた全従業員を対象に、働きやすい(定着率の向上)、**働きがいがある (モチベーションの向上)**、性別役割分担意識にとらわれない(意識の変化)などの設問に対して、従業員一人ひとりが回答している。

- ・性別、年代別、職種別に集計・分析し、企業の課題感を浮き彫りにして、その解決策について専門家から企業へアドバイスをしている。(意識調査結果をフィードバック)
- ・企業にとっては厳しい結果となることもあるが、職場の現状や課題を把握し、調査結果を受けて、人事評価制度の見直し(職務分掌の見直し・明確化、考課制度の構築)や働き方改革に取り組まれている。

(例) 残業の抑制⇒女性が昇進を断る理由の一つに、役職者の長時間労働により仕事と家庭の両立ができないと考えることがある。

(2) 豊岡市ワークイノベーション表彰制度「あんしんカンパニー」(優良事業所を可視化)

※従業員意識調査結果などの定性的評価と女性管理職比率などの定量的評価を審査基準とする。

「豊岡市ワークイノベーション表彰制度 審査項目・基準」をご参照ください。

https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/024/017/shinsakoumoku2022-1.pdf

↓

2 働きがいがある (モチベーションの向上)

- 201 従業員が会社の方針、目標を理解している【加点】
- 202 職場のコミュニケーションが活発で、関係性が良い【加点】
- 203 上司、経営者等が従業員の声に耳を傾けてくれる【加点】
- 204 従業員が仕事を通じて成長を実感している【加点】
- 205 多様な働き方が受容され、働き方でなく成果等働きぶりによって評価される【加点】
- 206 体系的な研修制度が整い、実施され、従業員が参加している【加点】
- 207 従業員が働きがいのある職場だと評価している【必須】

必須項目は、従業員全体の 2/3 以上の評価、かつ、男性・女性従業員双方の 2/3 以上の評価を得る必要がある（アンケート）。

(3) 女性のキャリア支援（コーチングの専門家による個別キャリア面談・・・伴走支援）

女性の人材育成プログラム「豊岡みらいチャレンジ塾」、女性従業員キャリア支援セミナー等の受講者を対象に、専門家の個別キャリア面談（無料）などを実施して、ありたい姿を明確化し、キャリアアップのための伴走支援をしている。

2 大崎麻子委員

【質問】

説明資料以外の男女別データがあれば共有してください。

【回答】

「男女別データ・ジェンダー視点の主流化」（PDF データ） 別添 1

ジェンダーギャップの背景にあるのは、固定的な性別役割分担意識とそれに基づいた仕組みや慣行にある。（無意識の偏見や思い込みも含む）

男性中心、男性デフォルトの社会のありようによる不公正な仕組み、システム、ルールを見直さなければいけない。

地域社会の構造改革のためには、客観的なデータに基づいた政策・事業策定が必要で、構造改革なくして女性の活躍はないと実感している。

以下、ご参考までに。

【豊岡市性別役割分担の実態と意識調査】

https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/018/477/3.pdf

【豊岡市役所キャリアデザイン後期アクションプラン】・・・所管：総務部人事課

※豊岡市ワークイノベーション戦略の市役所版として策定。

豊岡市役所も市内の 1 事業所として率先してジェンダーギャップ解消に取り組む

https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/026/088/20230331.pdf

男女別データ、分析 P 7～19