

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

飯塚隆さん 株式会社南九州ファミリーマート

わたしは、企業の経営者としてジェンダー平等推進に寄与したい他社の目標となる役割として、自社の取り組みについて発信します。

○TOD(ちょっとお茶でもどう～社長と社員の対話の場)での社員一人ひとりの声から会社の制度・慣行を見直してきた、これまでの取組をさらに進めます。

- ・賃金や評価の見直し～男女の格差を無くし、性別による上下関係の思い込みを無くし、モチベーションを上げる。
- ・生産性を重視～残業などしなくても業績を伸ばした社員を認める。年功序列、経験に基づく「職能給」制から本人の職責に基づく給料体系の「職責給」制に変更。
- ・社内教育を定期的に実施～男女を問わず、階層別に職責に合わせた研修に切り替え、個人の習得状況を見ながら次のステップにつなげている。
- ・研修のありかたを考えないと、ジェンダーギャップは解消しない。

○これまで見直してきた「慣行」の浸透を図り、さらに職場風土の改革を進めます。

- ・服装の自由化～女性だけにあった制服を無くしました。男性もスーツ、ネクタイから自由に。
- ・呼称の見直し～肩書で呼ぶことをすべて廃止。書面において社長も役員もすべて「さん」付けで。女性を「ちゃん付け」で呼ぶことを厳禁。
- ・印鑑の大きさの統一～役職によって大きさが変わっていたものを統一。
・・・etc

○いつでもだれでも育児休業が取得できるよう子育てがしやすい会社としての取組をさらに進めます。

- ・制度があっても職場環境が問題。仲間の理解が重要。

○性別や国籍等にかかわらず社員一人ひとりが力を発揮できるよう、認め合う・褒める文化を育てていきます。

- ・ありがとうの手紙(紙からWEBへ)
- ・失敗を表彰する制度(失敗を恐れず新しいチャレンジを生み出す！)

○地元企業としての魅力度を上げるために、さらにジェンダー平等・ダイバーシティの推進に取り組みます。

- ・目標の浸透度が見える化～アンケート実施での社内の浸透度が見える化。
- ・外に向かっての公表、名刺・HP・SNSによる発信。
- ・グループ企業への働きかけ
- ・社員の身内が入社したい会社に！

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

亀崎翔太さん 医療法人クオラ

わたしは、
職場における男性の育児休業担当者として、
ジェンダーギャップ解消のために、

○これから自分が上の立場になっていくので、上司・先輩として、後輩たちがジェンダーを感じないような接し方をしていきます。

(それが上司への良い影響になればいいなと思います。)

○男性の育児休業取得をさらに進めます。

○男性だけでなく、女性からも相談を受けることができるように、話しかけやすい雰囲気づくりに取り組みます。

○子育て期にある親の一人として、子どもたちが、ジェンダーにとらわれることなく自由に選択ができる環境を整えます。

・おもちゃ屋に行けば、男の子向けと女の子向けできっちり分けてあることが多く、選択肢が狭くなってしまふ。男の子向け・女の子向けに関係なく全体を見て、そこから選択できるように導く。子どもは大人より自由に動ける、考えられるが、環境をつくるのが難しい。ジェンダーに配慮した環境づくりを私たち大人がやっていく。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

下村輝昭さん 医療法人社団猪鹿倉会パールランド病院

わたしは、
医療機関の幹部職員として
職場におけるジェンダー平等を進めるために、

- 女性の立場を理解し、それを当たり前のこととして対応します。
- 男性の立場を理解してもらえるよう、情報発信していきます。
- 職場において、ジェンダー平等について学ぶ場をつくれます。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

長利京美さん 株式会社新日本科学

わたしは、
鹿児島県における女性活躍リーディングカンパニーの役員として、
職場におけるジェンダーギャップを改善し、企業の持続的成長につなげるために、

○ダイバーシティ経営の1丁目1番地である女性活躍推進の重要性を伝える伝道師になります。

- ・当社は、2007年から、「働きやすい職場づくり（ライフステージやライフイベントに合わせた柔軟な働き方が実現できる会社、働きがい追及できる会社）」に取組み、女性活躍を経営戦略と位置づけ、50を超える改善、改革を行った。その結果、結婚、出産が理由の退職はゼロ、産休・育休からの復職は100%。そして純利益は2007年の6億から、2021年36.6億を大きく向上した。
- ・当社は15年間、女性活躍に取り組んでいるので、皆働き方に満足している。
- ・鹿児島県で開催されるセミナー等で他社の女性活躍の状況をお聞きすると、課題があり、不満を持つ方が多い。
- ・鹿児島県の調査では、「女性の管理職登用を特に増やす考えのない、経営者は47.8%。
- ・15歳から64歳の人口は、1995年から数十万単位で減少している。このような社会環境の中で女性は持続的成長の実現に向けた「最大の潜在力」。
- ・企業には人権や環境、雇用などに配慮する社会的責任（CSR）があり、ジェンダー平等、ダイバーシティは「選ばれる企業」の重要な指標。

ジェンダーギャップ改善、ダイバーシティの重要性にきづかないはずはない。

企業トップのリーダーシップと覚悟があれば、職場でのジェンダーギャップは改善し、個人の幸福と企業の成長につながると確信している。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

長山美香さん 知名町地域女性団体連絡協議会

わたしは、
地域におけるジェンダー平等を推進するために、

地域女性団体連絡協議会の会長として

○議会などにおける女性の参画を支援します。

- ・小さな成功体験を積み重ね、地女連としてだけでなく会員それぞれが自分自身に対し、自信を持てるようエンパワーしていく。
- ・疑問を声に出し、形にしていく学習を行い、地女連の声を政策に反映していく。
- ・来年度、女性議会を開催し、県内の女性議員を迎え交流を行う。

○女性(私)自身の中にあるジェンダーに関するアンコンシャスバイアスに気づき、学び合う場・機会をつくります。

特別支援教育支援員・スクールソーシャルワーカー(SSW)として

○子どもたちとの関わりの中で、子どもたちが身につけてきたジェンダー意識に対して「それはどうだろう?」「今のはどうだった?」と疑問を呈する存在となり、また、受けてきたジェンダー問題に対しては寄り添い、共に学び合う存在となります。

○保護者へ向け、ジェンダー平等について学ぶ機会を提供し、家庭内でジェンダーについて考えるきっかけをつくります。

○教職員と共に教育現場に埋もれているジェンダー問題に取り組みます。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

萩元邦庸さん 株式会社スズキアリーナ大隅

わたしは、
県内企業の経営層の一人として、

- ・ 職場におけるジェンダー平等推進は、経営トップの意識に左右される。
- ・ 人口減少や若者の県外流出の状況、景気の動向には、ジェンダー平等の状況が密接に関係しているという認識を踏まえ、

○ 豊かで暮らしやすい鹿児島県にするために、
知識を増やし、打開策を考え、真剣に取り組み、ジェンダー平等推進においてもリーダーシップを発揮し、必要な施策を実行します。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

松見千種さん 株式会社丸屋本社 マルヤガーデンズ

わたしは、
商業施設の企画・広報担当として、
ジェンダー平等の概念や学びを、いろいろな世代の方へ届ける役割の一端
を担います。

○性別にかかわらず就職氷河期世代のキャリアデザインについて学ぶ場・
機会をつくります。

・非正規雇用や結婚・出産による離職やキャリアダウン等の状況は、個人の幸福
(well-being)と、商業施設としての活力の持続可能性に影響します。

○DVについて、なかなか表に見えてこない状況に寄り添い、現状を共有
し、理解を深め、サポート体制の周知を図る場・機会をつくります。

○生理の貧困について、その背景にある女性をめぐるジェンダー問題に対
する理解と解決の場・機会をつくります。

○性別にかかわらず誰もが生き心地のよい、誰一人取り残さない社会を願
い、ジェンダー問題を、単にトピックスとしてファッション化させない、
根の張ったジェンダー平等推進の取り組みに寄与します。

・「個人的なことは、社会的なこと」に気づき、エンパワーメントを支えるジェン
ダー概念を普及します。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

山本美帆さん HUB a nice d!

わたしは、
転勤族子育てママの経験を活かし、
子連れで働ける・学べる女性のチャレンジを支える活動を通して考える
家庭・地域におけるジェンダー平等推進に向けて、

○転勤族パートナーやママのスキマ時間、多様なスキルを集めた仕事づくり
をします。

- ・地域課題×多様な人材

○夫や家族との自分の立ち位置の共有作業を通して、家庭におけるジェン
ダー平等を進め、経済的自立をめざします。

- ・経済的自立へ
- ・資金計画や仕事スケジュール
- ・育児はママだけじゃない！
- ・娘の学校行事etcを全て知ってもらう。PTAやあいさつ運動

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

吉永亜矢さん 社会保険労務士法人A&Sパートナーズ

わたしは、
社会保険労務士として、
職場におけるジェンダー平等を推進するために、

日々の業務を通して、ジェンダー平等について声にするようにします。

○採用の場や日々の労務管理の場において、事業主と話をしてジェンダー平等の視点を持つきっかけづくりを作っていきます。

- ・（具体的には下記のような話題が多いと想定しています）
 - ・ 男性の育児休業
 - ・ 103.130万円という基準
 - ・ 配偶者手当の意味
 - ・ 男性女性と分ける必要性／男性女性に分けない必要性

○自身の職場においてジェンダー平等について考える時間を設けると共にワークライフバランスを実行します。この取組を、生産性を下げずに実行できるモデルケースとして発信し、お客様の会社のワークライフバランス施策を推進します。

○ハラスメント研修等、社員研修の場においてジェンダー平等の推進に取り組んでいきます。

[ジェンダー平等推進へのわたしのコミットメント]

和田秀一郎さん 株式会社プロゴワス

わたしは、
ジェンダー平等に取り組む企業の代表として、

- 経営者のみなさんに意識付けするために「プチ協議会」を開催します。
(毎月1回4社ぐらい)
- 会社内で、男女を問わず「~さん」で呼びます。
(幹部全員もそうしてもらおう。)
- 会社内で、年3回、ジェンダー平等についてのディスカッションを男女5人ずつ集めて行います。
(2022年4月・7月・10月～アンケートをとって数値化したい。)
- 「かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチームメンバー」と名刺に載せて、社外PRします。
- 自分の子ども(娘三人)たちと、ジェンダー平等について毎月30分ずつ語り合う時間をつくります。
(お互いの意識と知識を高め合うため)

これらの取組を通して、総じて現場でいったいどういう問題が起きているのか、しっかり可視化した上で、結果につながる行動方法を分かりやすく周囲に伝えていきます。