



函館市ジェンダーギャップ解消プロジェクト
若者・女性に選ばれる職場づくりセミナー

選ばれる会社は何が違う？

－ **DX** × 女性活躍 で進める職場づくり －

セミナーおよび意見交換等 要旨

日 時：令和8年(2026年)8月18日(火) 18:00～19:30

場 所：函館サーモン・まるなまアリーナ(函館アリーナ)

主催：函 館 市

開催概要

01 趣 旨

本セミナーでは、DXを単なる生産性向上に向けた技術導入ではなく、「業務の効率化・標準化を通じて、誰もが働き続けやすい職場環境をつくる取組み」として捉え、人材確保・定着につながる組織づくりについて学ぶ機会として実施する。

また、業務の見える化や情報共有、属人化解消の必要性について理解を深めることで、地域企業におけるDX推進や持続可能な経営基盤づくりにつなげるとともに、多様な人材が働き続けられる職場環境整備を通じて、ジェンダーギャップの解消につなげることを目的とする。

02 日 時

令和8年(2026年)8月18日(火) 18:00~19:30

03 会 場

函館サーモン・まるなまアリーナ（函館アリーナ） 1階 多目的会議室A
（函館市湯川町1丁目32番2号）

04 内 容

■ テーマ

選ばれる職場は何か違う？ ～DX × 女性活躍で進める職場づくり～

■ 講師・ファシリテーター

ジェンダー平等推進アドバイザー 塚原 月子 氏
株式会社カレイディスト代表取締役社長兼CEO
G20 EMPOWER日本民間共同代表
函館市政策アドバイザー



05 参加者

市内企業の経営者、管理監督者、人事担当者、DX推進担当者等 30名（24社）

06 次 第

- I セミナー
- II 市内企業の先進事例紹介
- III グループワーク

目次

I セミナー

- 01 D X と女性活躍の共通点 P 2
- 02 現場から寄せられた声 P 3
- 03 根本原因とその解決に向けたアクション P 4
- 04 女性活躍推進と D X の成功事例 P 5
- 05 多様な視点を活かしたリーダーシップ P 6

II 市内企業の先進事例紹介

- 01 D X とは何か・なぜ取り組むか P 8
- 02 D X と女性活躍推進の連動 P 9
- 03 変革を継続するために P10

III グループワーク

- 01 グループワーク概要 P12
- 02 制度の「整備」から、「使える」文化づくりへ group A P13
- 03 D X を手段に、人が活きる職場をつくる group B P14
- 04 意見が言える職場風土が、改革の第一歩 group C P15
- 05 働きやすさの整備から、働きがいの見える化へ group D P16
- 06 育児支援の次は、介護への備えを group E P17
- 07 若手・女性に選ばれる職場へ、経営の意識改革から group F P18

セミナー

ジェンダー平等推進アドバイザーの塚原 月子 氏から、DXと女性活躍推進に共通する「変革」の視点をテーマに、女性が十分に活躍してこられなかった根本原因をひも解き、その解決に向けたアクションや、変革を推進するためのリーダーシップの在り方についてご講演いただきました。



D Xと女性活躍の共通点

01 D X（デジタルトランスフォーメーション）とは

D Xとは、データとデジタル技術を活用して製品・サービス・ビジネスモデルを変革するとともに、業務・組織・プロセス・企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立することである。

単なるアナログのデジタル化にとどまらず、業務プロセスやビジネスモデルそのものを大きく変えていくことを指す。

02 女性活躍とは

女性活躍とは、社内の女性数を増やすことや責任ある仕事に就かせることばかりと捉えられがちだが、より本質的には性別に基づく役割分担意識・設備不足・前例のなさといった根本原因を取り除くことである。

これにより、女性も男性も自分らしく、かつ組織に貢献できる形で働ける職場が実現し、組織の持続的な成長にもつながる。

03 2つに共通する「変革」

多様な人材の視点が入ることで、今まで顧みられなかったニーズが掘り起こされ、阿吽の呼吸で決めてきたことに健全な疑問が生じ、良い変革につながる。

D Xと女性活躍，入り口はどちらからでもよく，最終的にはともに「業務や風土の変革」へと行き着く。

現場から寄せられた声

01 現場の実態

令和7年11月のセミナーおよび令和8年3月の意見交換会において、職場の実態として以下のような声が寄せられた。

- 男性職員はお茶出しをしない。女性ばかりが電話に出ている。
- 子どもの発熱・登園拒否の際、謝りながら休む・早退することへの強い心理的苦痛が、労働意欲の減退を招いている。
- 生理・更年期などの体調変化を「個人的な問題」として秘匿せざるを得ない空気感がある。
- 転勤制度が結婚・定住の障壁となっている（女性だけでなく若手男性にも共通）。
- 管理職の主観に左右される不透明な評価制度。時短勤務者をフォローする側の貢献が正当に評価されない。
- 夜勤業務に女性が充てられないことで、現場経験が不足しキャリア形成が阻まれる。
- 育休復職後のポジション確保への不安や、職場に潜む無意識の偏見がキャリア形成を阻害している。
- 親の介護・通院付き添いは、育児ほど職場の理解が得られない。

02 地方女性の転出と固定的な性別役割分担意識

令和7年版内閣府男女共同参画白書のデータによれば、三大都市圏以外の地方出身者のうち、「地元を離れたかったから」という理由で転出した女性が突出して多い。

その背景には、「家事・育児・介護は女性の仕事」「地域の集まりでのお茶出しは女性の役目」「家を継ぐのは男性」といった固定的な性別役割分担意識を強く感じていたことがある。

この意識が地元を離れる大きな一因となっていることを示す重要なデータである。

根本原因とその解決に向けたアクション

01 4つの根本原因

前頁の「現場から寄せられた声」は表層に現れた症状であり、根本原因を特定して解消することが重要である。根本原因は大きく4つに整理できる。

分 類	主な内容
制度	■ 年功優先の人事制度・不透明な評価基準（基準はあっても運用が伴っていない場合を含む） ■ 育休制度はあっても復職後のキャリア継続の仕組みが未整備
管理者の意識・知見	■ 長時間勤務を「頑張り」と評価する価値観 ■ 生理・更年期障害に関する理解不足 ■ 育児・介護の実態への理解不足
組織風土・無意識の偏見	■ 前例踏襲・予定調和を好む風土 ■ 事なかれ主義の蔓延 ■ 性別に基づく固定的な役割分担意識
インフラ・物理的障壁	■ 現場のトイレ・更衣室の未整備 ■ 夜間業務における安全確保策の未整備 ■ 男性規格しかない作業着

02 解決に向けたアクション

分 類	主な内容
経営トップのリーダーシップ	■ 「女性の問題」「業界の慣習だから仕方ない」と放置せず、組織の構造的課題として向き合う ■ 中長期的な視点で投資を腹決めし、率先して変革の旗を振る
制度・インフラ整備	■ 能力・スキルに応じた公平な評価制度の整備と適切な運用の徹底 ■ 多様で柔軟な働き方を前提とした業務の再設計・標準化・デジタル化 ■ 男女ともに安全・快適に働けるインフラ・服装の整備
組織風土改革	■ 前向きな意見を言いやすい場・機会の創出 ■ 無意識の偏見への気づきを促す学びの場の提供

女性活躍推進とDXの成功事例

01 事例紹介

企業名（業種）	課題と取組内容	DXによる効果・成果
広島県・建設業	3K現場（危険・汚い・きつい）により女性現場監督が不在。	■ 360度カメラの導入。 ■ リモート現場確認により出向回数が減り、時短勤務が可能に ■ 現場を「8K（きれい・心地よい・効率的等）」へ転換 ➡ “女性現場監督候補”が誕生
広島県・運輸業 （タクシー）	24時間稼働による拘束時間と安全への不安。	■ 多様なシフト制の導入 ■ 全車ドライブレコーダー・GPS装備 ➡ 女性ドライバー増加により、きめ細かなサービスが評価され顧客増
福岡県・印刷業	業務の属人化と長時間労働。	■ 徹底的なデジタル化と標準化（基幹システム構築） ■ 女性比率が30%から70%超へ ■ 主婦パートから新規事業リーダーへのステップアップ事例も。 ➡ 全管理職11名中4名が女性に

多様な視点を活かしたリーダーシップ

01 インクルーシブ・リーダーシップ

変革を推進するためには、従来の管理型リーダーシップから、多様な視点を活かす「包摂的（インクルーシブ）」なスタイルへの転換が求められる。

自分とは異なる属性・人物像の人材を迎え入れ、育て、活躍してもらう準備をすることが、変革と組織成長への第一歩となる。

要 素	内 容
エンパワーメント	自身の経験を共有するだけでなく、一人ひとりの強みや異なるキャリア展望に着目し、個別に成長を後押しする。
アカウンタビリティ	踏み込みすぎず、しかし悩みを言いやすい環境をつくり、一人ひとりの課題に向き合って共に解決する。
勇気	前例にとらわれず挑戦する。 一見非常識に見える意見の中にイノベーティブなアイデアがある可能性を認識する。
謙虚	耳の痛い異論も傾聴し、「みんなの力を借りたい」というスタンスを示す。
寛容	失敗で人に×をつけず、「次を○にするにはどうするか」という学びの姿勢を優先する。

市内企業の先進事例紹介

(株)近藤商会 取締役副社長の竹谷 淳一 氏から、人口減少・少子高齢化という危機感を出発点に、テレワーク導入やRPAによる業務効率化・標準化を進めるとともに、オフィス環境への継続的な投資を行うことで、結婚・出産を機に離職せざるを得なかった女性社員が働き続けられる職場へと変革してきた取組などについてご紹介いただきました。



D X とは何か・なぜ取り組むか

01 D X 推進の前提

「D X は手段。目的はビジョンにある」

D X がうまくいかない原因は、目的・ビジョンが不明確なまま取り組むことにある。

- どのような会社になりたいか
- 社員をどのようにしていきたいか
- 売上をどうしていきたいか

こうした問いに答えを持った上で、初めて D X に取り組む意味が生まれる。

推進の鍵は**トップの意思と思想**であり、トップダウンで落とし込みながら変革を進めていくことが重要である。

02 変革の出発点

人口減少が著しい地域において、働く人・働く会社が減っていくことへの危機感が変革の出発点となった。

- 労働環境の改善やキャリアを阻害する要因を一つずつ潰していく
- 性別・年齢に関係なくやる気がある人に徹底的に投資する

「**物・金・情報を生むのも人**」という考えのもと、人への投資を経営の柱に据えた。

D X と女性活躍推進の連動

01 女性活躍推進チームの発足とテレワーク

2019年、縦割り組織とは別に横断的なチームを複数立ち上げ改革に着手した。

その一つとして女性活躍推進チームを発足（3年間活動）。

テーマは「育児・介護と仕事の両立」であり、その実現手段としてテレワーク導入の検討をスタートした。

検討を進める中で業務上の課題が次々と可視化され、それを一つひとつ解決していくプロセスがそのままD X 推進の推進力となった。翌年のコロナ禍においても、この準備が功を奏し全社員がスムーズに移行することができた。

 テレワーク環境が整ったことで、**かつては結婚・出産を機に離職せざるを得なかった女性社員が、産後復帰し継続勤務するケースが多数生まれた。**

02 職場環境整備の考え方

「性別・役職・雇用形態にかかわらず、全員が働きやすい職場を目指す」

環境整備は特定の属性に向けたものではなく、全員が同等の環境で働けることを基本方針としている。更衣室の改善は女性社員が何気なく発した一言がきっかけであつたように、**現場の声を拾い上げながら実現**してきたものが多い。

- 体調不良時に横になれる休養室の設置
- リフレッシュルームの自由利用
- 椅子・備品など役職・雇用形態による差をなくし全員に同等のものを使用

また、フリーアドレスの導入においても、一度目の運用では同じメンバーが固まって座るという課題が生じた。その反省を踏まえ部署・役職・性別を問わず混在して働けるよう再設計するなど、**失敗しながら改善を繰り返している。**

変革を継続するために

D X推進と女性活躍推進は別々の取り組みではなく、連動しながら同時に進んできたものである。「育児・介護と仕事を両立できる環境をつくりたい」という課題意識が出発点となり、テレワーク導入・業務改革・環境整備が連鎖的に進んだ経緯がそれを示している。

変革を継続するために大切なこと

- ✓ 「人は大事」と言うだけでなく、実際の行動・投資として示す
- ✓ 一度取り組んで終わりにせず、常に現状を疑問視し、あるべき姿を追求し続ける
- ✓ 失敗しても人を責めるのではなく、次にどうするかを考え改善を繰り返す
- ✓ 新しいことをやっても陳腐化していくため、ビジネスの変革を継続し続ける姿勢が重要

各グループでは

講演からの気づきをお互い共有し



DX推進と女性活躍推進

どちらからでも始めてみようと思うこと

について意見交換を行いました



概要

■ 職場関連
■ 行政・社会・家庭関連

01 気づき・現状認識

職場の課題

- 制度の形骸化（前例がなく使えない）
- 育児・介護による休みへの罪悪感
- 根強い性別役割分担意識
- 女性特有の健康課題への理解不足
- 業務の属人化とバックアップ体制の脆弱さ
- 慢性的な人手不足
- 働き方の選択肢（フレックス等）の不足
- 女性管理職（ロールモデル）の不在
- 経営層・管理職の意識改革の停滞
- 若手の早期離職と定着支援の不足
- 世代間の価値観ギャップへの対応
- 「働きがい」への取組が不足

行政等の課題

- 育児と比べ手薄な介護支援
- 都市部との賃金・インフラ格差

02 理想の環境

■ 制度が「使われる」職場文化

取得実績が積み重なり、気兼ねなく制度を活用できる

■ 多様な働き方と性別役割分担のない職場

働き方をライフステージに応じて選択でき、性別にかかわらず対等に業務を担い、正に評価される

■ 業務の脱・属人化と若手の定着

標準化・共有体制により誰が欠けても業務が回り続け、年の近い先輩が相談役となり悩みを話せる場がある

■ 業務の脱・属人化

特定の誰かに依存せず、誰が欠けても業務が回り続ける共有体制

■ 行政・社会のバックアップ体制

育児・介護などのケア労働を社会全体でバックアップし、働く人を孤独にさせない

03 アクションアイデア

制度整備・活用

- 男性育休取得の促進
- 育児・介護関連規定の整備
- 外部認証の活用

DX・業務効率化

- AIを活用した業務効率化
- ペーパーレス化の推進
- 業務の標準化・属人化の解消

意識改革・育成・定着

- 管理職向け研修の実施
- 性別役割分担の見直し
- 女性用設備の整備
- メンター制度の導入
- 個人特性に合わせた育成
- 女性管理職の登用・育成

行政・社会によるバックアップ

- 多様なキャリアの情報発信
- ロールモデルの可視化
- 学童・病児保育の拡充
- 介護支援制度の整備

制度の「整備」から、「使える」文化づくりへ

制度はあっても使われなければ意味がない。

誰もが気兼ねなく活用できる職場文化をどうつくるかが問われている。

01 気づき・現状認識

- 育休・生理休暇など制度上は存在していても、取得した前例がない、申請方法が周知されていないなど、制度が形骸化している実態。
- 「制度があることで満足してしまう」経営側の姿勢。使いやすさと不利益を被らない仕組みが伴っていないなければ意味がないという共通認識。
- 女性活躍推進の課題は業種・職場によって大きく異なり、一律の対応では解決しない。

参加者の声：「規定があって、それで満足するのはNG。使いやすさと、不利益を被らない仕組みが必要。これは経営陣が動かないと変わらない。」

02 理想の環境

■ 制度が「使われる」職場文化の醸成

誰もが気兼ねなく制度を活用でき、取得することが当たり前の雰囲気根付いている状態

■ キャリアビジョンが描ける職場

数年後の自分の姿が見え、性別・年齢にかかわらずキャリアを自律的に形成できる環境

03 アクションアイディア

■ 制度整備・活用

- 男性育休の取得実績を積み重ね、取得を「当たり前」にしていく
- 育児・介護関連規定の整備と、取得しやすい環境づくりを経営陣主導で推進する
- えるぼし認定など外部認証を活用し、女性活躍推進の取り組みを可視化する

■ 女性活躍推進

- 女性管理職の登用・育成を経営課題として位置づける
- 女性が活躍している職場の好事例を社内外に継続的に発信する

D Xを手段に、人が活きる職場をつくる

業種によってD X推進の進捗は様々だが、共通するのは「何のためのD Xか」という問い。人間だからこそ生み出せる価値を見極めながら、働きやすい環境整備を進める。

01 気づき・現状認識

- 業種・規模によってD X推進の進捗や課題が大きく異なる実態
- D Xの導入が目的化することへの警鐘と、人間だからこそ生み出せる価値を見極めることの重要性
- 女性が活躍できる環境整備が、男性を含めた全員の働きやすさにつながるという視点
- 建設業では女性用設備の不足など、物理的な受け入れ環境の整備が依然として課題

参加者の声：「女性が活躍できる環境を整えると、結果として男性も含めた全員が働きやすい職場になる。」

02 理想の環境

■ D Xと人間力の最適な組み合わせ

機械・A Iが担うべき業務と、人間が担うべき業務を見極め、それぞれの強みを活かした職場づくりが実現している状態

■ 誰もが働きやすい物理的環境の整備

性別にかかわらず快適に働ける設備（更衣室・トイレ等）が整い、女性が現場に入ることへの物理的ハードルが解消されている状態

03 アクションアイデア

■ D X・業務効率化

- A Iによる多言語アナウンスの導入で外国人対応を改善
- 勤怠管理アプリの自社開発など、A Iを活用した業務効率化の推進
- グループウェアの導入による社内スケジュール管理の標準化
(定着まで約2年の継続的な取り組みが必要)

■ 意識改革・環境整備

- ハラスメント研修を管理職・経営者・一般職それぞれに分けて実施
- 建設・製造現場における女性用更衣室・トイレの男女分離を段階的に推進
- 「えるぼし認定」取得など、女性活躍推進に向けた外部認証の活用

意見が言える職場風土が、改革の第一歩

制度や設備より先に変えるべきは風土かもしれない。

管理職自身が自己を見つめ直し、話しかけやすい雰囲気をつくることが、女性活躍・DX推進の土台となる。

01 気づき・現状認識

- 管理職が弱みを見せない姿勢が「話しかけづらい」雰囲気をつくっている可能性があり、意見を聞く姿勢の重要性
- 制度はあっても使えない、声を上げられないという「風土の壁」が最大の課題
- 小学校高学年で学童に入れなくなるなど、支援の不足が離職につながっている実態

参加者の声：「強がって弱いところを見せないようにしていたが、それが『話しかけづらい』『意見しにくい』という雰囲気をつくっていたかもしれない。」

02 理想の環境

■ 心理的安全性が確保された職場

誰もが意見を言いやすく、弱みを見せても受け入れられる風土が根付いている状態

■ 制度が「使われる」職場文化

前例がないから使えない、周りの目が気になるという状況が解消され、誰もが気兼ねなく制度を活用できる状態

■ 性別・職種を問わず活躍できる環境

「この部署は女性が入れない」がなくなり、機械化・標準化により誰でも業務を担える体制が整っている状態

03 アクションアイデア

■ DX・業務改善

- クラウドを活用し、女性がオフィスから現場をサポートできる体制を構築
- 業務マニュアル化・標準化による属人化の解消

■ 環境整備・設備改善

- 現場への機械・リフター導入により、力仕事の負荷を軽減し女性が担える業務範囲を拡大
- 「この部署は女性が入れない」をなくすための段階的な環境整備の推進

■ 保育・学童

- 学童保育の対象年齢拡大（地域差の平準化）と病児保育の拡充
- 制度を使いやすくするための行政・企業一体となった環境整備

働きやすさの整備から、働きがいの見える化へ

働きやすさの議論は進んできた。次の課題は、数年後の自分が見えるロールモデルの可視化。地域全体で「選ばれるまち・選ばれる会社」を発信していくことが求められる。

01 気づき・現状認識

- D X 推進と女性活躍推進は、「人が活きる組織づくり」という共通の目標に向かう両輪
- 「働きやすさ」の整備は進んできたが、「働きがい」＝キャリアの見える化が不足
- ロールモデルが可視化されていないことが、若者・女性が地元でキャリアを描けない一因
- 管理職層のデジタルリテラシー不足がD X 推進の壁

参加者の声：「働きやすさの話は出るが、働きがいの話が少ない。数年後の自分がどうなっているか見えないと、若者も女性も選んでくれない。」

02 理想の環境

■ 「働きがい」が見える職場・まち

数年後の自分のキャリアが描けるロールモデルが地域に存在し、「選べるまち・選べる会社」が実現している状態

■ D X が日常に溶け込んだ職場

ペーパーレス化・遠隔化が当たり前となり、育児・介護を抱える社員が気兼ねなく働ける環境が整っている状態

■ 性別役割分担のない職場

お茶出し・雪かきなど「男性の仕事」「女性の仕事」という区別がなくなり、誰もが対等に業務を担える状態

03 アクションアイデア

■ D X ・業務効率化

- ペーパーレス化の推進により、業務効率化と個人情報保護リスクの低減を同時に実現
- 夜間作業へのリモート監視・指示の導入検討など、D X を活用した女性の現場参加の促進
- 業務の属人化解消に向けたジョブローテーションの導入

■ 意識改革・環境整備

- お茶出し・掃除など「女性の仕事」とされてきた業務の男女共同分担の徹底
- 外部専門家の知見を活用したデジタルリテラシー向上研修の実施

■ 情報発信・子育て支援

- 行政・経済団体等と連携した、多様なキャリアパターンの継続的な発信
- 「選ばれるまち・選ばれる会社」を体現するロールモデルの可視化と情報発信
- 子どもを預けられる時間の拡充（早朝・夜間対応）など、保育サービスの充実
- 行政・民間が連携した子育て支援体制の強化

育児支援の次は、介護への備えを

育休・介護休暇の取得実績が採用の判断材料になる時代。介護はもはや一部の人の問題ではなく、職場全体で向き合うべき共通課題として認識が共有された。

01 気づき・現状認識

- 同じ女性でも成長の方向性はまったく異なり、一人ひとりに適した育成の大切さ
- 取得実績・職場の雰囲気が求職者の応募判断に直結している実態
- 採用のオンライン化が進む中で、人を介したマッチングの重要性
- 介護はもはや職場全体で向き合うべき共通課題

参加者の声：「育休も介護も、実績がない会社には応募しないかもしれない。環境が整っていないということで、結局辞めるということにつながる。」

02 理想の環境

■ 介護と仕事が両立できる職場

育児と同様に介護への理解が職場全体に浸透し、介護を抱える社員が孤立せず働き続けられる状態

■ 一人ひとりに合わせた育成が当たり前の職場

画一的なキャリアパスを押し付けるのではなく、個人の強みや成長スピードに合わせた育成が実践されている状態

■ 採用力につながる環境整備

制度の整備と取得実績の積み重ねが、「選ばれる会社」への信頼につながっている状態

03 アクションアイデア

■ 育成・定着

- 一人ひとりの成長スピードや方向性に合わせた個別育成の実践
- 年の近い先輩をメンターとして配置し、定期的な雑談・相談の場を設ける

■ 意識改革・環境整備

- 介護への理解促進を、育児と同様に職場全体の課題として位置づける
- 管理職向けの介護支援に関する研修・情報共有の実施
- 女性の現場・技術職への登用と、それを支える育成環境の整備

■ 介護支援

- 介護への社会的理解の促進と、介護支援サービスの充実
- 育児支援と同水準の介護支援制度の整備に向けた、行政・企業一体となった取り組み

若手・女性に選ばれる職場へ，経営の意識改革から

採用できても定着しない。その背景には世代間の価値観ギャップとロールモデルの不足がある。経営者自身が変わる覚悟を持つことが，選ばれる職場への第一歩となる。

01 気づき・現状認識

- 女性活躍推進に注力する中で，若手の定着という課題が見落とされていた実態
- 若者は早期に離職するケースも少なくないため環境・待遇以外の要因の掘り下げが必要
- 世代間で休み方・働き方の価値観に根本的な違いがあり，受け入れる覚悟が求められる
- 結婚・子育てをしながら活躍する女性管理職（ロールモデル）が地域に不足している

参加者の声：「フルリモートは便利な反面，育成や評価が難しくなったり，繋がりが薄くなるという課題がある。」

02 理想の環境

■ 若手も女性も長く働き続けられる職場

世代間の価値観ギャップを受け入れ，多様な働き方が当たり前となり，誰もが長く活躍できる環境が整っている状態

■ ロールモデルが見える地域

結婚・子育てをしながら管理職として活躍する姿が地域に可視化され，「函館でキャリアを築ける」という希望が持てる状態

■ 人口減少に対応できる生産性の高い組織

D×推進と業務効率化により，1人あたりの生産性が向上し，人口減少下でも持続可能な経営が実現している状態

03 アクションアイデア

■ 経営・労働環境の転換

- コンプライアンス意識の醸成を推進し，健全で働きやすい職場づくりを継続する
- 人口減少を見据え，D×推進・業務効率化により1人あたりの生産性向上に取り組む

■ 世代間ギャップへの対応

- 若手の働き方・休み方の価値観を尊重し，昭和的な慣習の見直しを経営陣主導で進める
- 年の近い先輩をメンターとして配置し，若手が悩みを話せる場をつくる

■ ロールモデルの可視化

- 結婚・子育てをしながら活躍する女性管理職の姿を，市・メディアと連携して継続的に発信する