

[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！