

平成30年度第1回岡山市女性活躍推進協議会要旨

- 1 日 時 平成30年4月24日（火）午前10時～午前11時30分
- 2 場 所 岡山市役所議会棟3階 第1会議室
- 3 出席委員 伊丹委員、内野委員、江田委員、北川委員、須々木委員、中山委員、難波委員、藤井委員
三浦委員、山田委員
- 4 出席職員 井上市民協働局次長
（女性が輝くまちづくり推進課）逢澤参事、奥野参事監、岩井課長補佐、高村主査
- 5 傍聴者 なし
- 6 議 事
 - (1) 座長、副座長の選任について
 - (2) 平成30年度事業の進捗状況について
 - (3) 岡山市女性活躍推進協議会での連携について
 - (4) 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査について
 - (5) その他
- 7 配布資料
 - 資料1 岡山市女性活躍推進協議会委員名簿
 - 資料2 平成30年度女性活躍推進に関する取組・事業
 - 資料3-1 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査企業向け(案)
 - 資料3-2 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査市民向け(案)
 - 資料4 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査(案)修正点
- 8 会議の状況
 - 議題1 座長、副座長の選任について

座長に須々木委員、副座長に三浦委員を選任した。

議題2 平成30年度事業の進捗状況について

【連合岡山】

3. 8国際女性デーは、例年駅前で街宣行動と集会アピールという活動をしている。昨年度は、「未来を花束にして」という1910年代のイギリスで参政権を求めた女性たちの姿を描いた映画の鑑賞を行った。それから、チラシの入ったティッシュと女性の尊厳と人権確保を表すシンボルであるバラの香りの入浴剤を駅前配布した。今年度も3月上旬に開催する予定である。

6月9日には、パートナーシップフォーラムを開催する。セクハラ等を含めたハラスメントに関する講演を行う予定である。昨年は、女性活躍推進・男女で担う労働運動の推進に向けて、連合加盟組織のそれぞれの組合の事例報告を行った。

女性役員、組合員との交流・情報交換・人的つながりの形成を目的に、かがやきセミナーを10月上旬に開催する。昨年は島根に行き、働いている女性等を訪問し、交流会を開催した。

今年6月15日～16日には街宣行動を行い、全国一斉、女性のための労働相談ホットラインを47都道府県で実施する。

そのほか、アクションニュースという広報誌を作成し、女性活躍やパートタイムで働く人の処遇改善、男女の賃金格差をなくす、両立支援を含めて春季生活闘争で交渉して労働条件を改善して

いくという取組を行っている。

また、5月1日はメーデーとなっているが、4月30日に岡山ドームで5,000人規模のメーデーを行う。組合員以外にも参加できる。

【損害保険ジャパン日本興亜(株)】

2003年に、女性活躍の専門の部署を設け、今年4月13日に女性活躍パワーアップ大賞をいただいた。2015年の女性の経営管理職10%を2020年には30%にすることを目指して女性の育成を行っている。女性の経営塾、女性は28歳の時にいろいろ考えるということで、未来塾28、メンター制度がある。

そのほか、人事制度を二つ紹介する。一つはキャリア・トランスファー制度である。これは、働いている女性が、夫の転勤などで転居した場合でも仕事を続けることができるもので、多くの女性が利用している。もう一つはジョブ・チャレンジ制度で、これは、自らの意志で専門性を強化できる部署で働き、キャリアアップできる制度である。

【岡山市】

市の内部では、女性管理職を増やす、男性の育児休暇取得者を増やす取組を行っているが、本日は、民間の企業などに直接普及啓発を図る事業を紹介させていただく。

最初の女性の活躍を進める情報発信事業は、例年行っているシンポジウムで、企業での女性の活躍事例などについてお話をしていただき、後日その内容を新聞に掲載する。次のワーク・ライフ・バランス啓発及び企業紹介事業では、先進的な取組をしている市内企業の紹介及びワーク・ライフ・バランスについての重要性やメリットを掲載したパンフレットを作成し、大学や公共施設、市内指定業者に配布する。三つ目の市内企業で働く女性活躍プログラムは、女性管理職を目指して働くためのセミナーであり、女性社員とその上司を対象としている。今年度の新しい取組としてセミナー終了後にフォローアップ交流会を開催し、セミナーで学んだことを職場に持ち帰り、振り返りをする。女性を対象としたセミナーとは別に、男性管理職セミナーも開催する。経営トップや管理職は現状では男性が多いため、経営トップや管理職を対象とするセミナーを開催する。女性の再就職支援事業は、再就職を希望する女性が、希望する形で再就職するための支援となる講座を開催する。

それから、今年度の新しい事業として二つある。その一つは、大学生のためのキャリア形成応援事業で、これから就職をする大学生を対象に、仕事を選ぶ段階から、どういうライフプランを持って就職先を選ぶか、働き方の工夫などについて知ったうえで就職をしてもらう出前講座開催する。もう一つは、女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査で、社員10人以上の企業約1,200社と20代から50代までの無作為抽出した市民3,000人を対象に調査を実施する。

【JA岡山女性部】

平成15年度から「男女が共に築き合う地域社会づくり」を目指し、男女共同参画を進めている。男女共同参画のつどいは毎年開催しているが、今年度は2月に予定している。20代から40代の女性は、子育てをしながら働いているので、女性部に入る人は少ない。JAでは、なでしこカレッジ（女性大学）を毎年開催し、現在4期生を募集している。6月に開校予定である。

【岡山県】

おかやま輝く女性応援事業は、女性活躍を推進するための環境づくりや意識改革の取組を行う。平成28年度の企業意識調査で女性活躍のための取組を行っていない企業が46%となっており、規模が小さい会社ほど女性管理職登用などが進んでいないなどから、企業により現状や認識の違いがあることが明らかになった。また、女性に管理職を打診して断られる理由として、責任が重くなる、自信がなくなる、仕事と家庭の両立の不安などが多く、国立女性会館の調査では女性は就職2年目で管理職志向の減退が著しいなど女性の意識に関する課題が明らかになっている。企業と女性の双方の課題へのアプローチとして事業を設計している。

企業へのアプローチとして女性活躍・WLB応援アドバイザー事業に取り組むこととしている。企業の女性活躍やWLBの取組を支援するアドバイザーを派遣し、企業の実情に応じた取組を支援する。30社程度支援する予定である。取組の成果は事例集を作成し、情報発信を行っていく。

女性へのアプローチとして、働く女性トータルアシスト事業とおかやま輝く女性未来設計応援事業を行う。働く女性トータルアシスト事業では、働くことを考え始めた人からキャリアアップを目指す人まで、働きたい女性・働く女性をトータルで支援する。おかやま輝く女性未来設計応援事業では、輝く女性クローズアップ事業として、管理職だけではなく、就職5～10年目の人、結婚子育て中の人などキャリアステージに応じた多様なロールモデルを月に2人程度ホームページで紹介し、仕事と家庭の両立の見える化を通じて女性自身の活躍する意欲を喚起していきたい。また、併せて、ロールモデルである女性自身が直接働き方や経験を発表する場を設けて、多くの女性と交流し多様な働き方を提案していきたい。ロールモデル紹介や働き方の発表では、これから就職を目指す高校生、大学生にも情報発信や参加を促していきたいと考えている。若い世代がキャリアアップを考えるきっかけづくりになるとともに、県内就職や県内での活躍に繋がってほしい。輝く女性ネットワーク事業は昨年度に引き続き、同じ立場の女性同士が意見交換を実施するとともに、ロールモデルを交えたワークショップ等も行い課題解決のきっかけづくりに繋げていきたい。男性上司の意見交換も引き続き一緒に実施する。

【中国銀行】

虹色ハートプロジェクト（女性活躍推進ワーキンググループ）は、女性の意見が経営層に反映できない体制であったため、女性だけのワーキンググループを作り、いろいろな提言を経営層に発信し、実施していくものである。現在、第3期で、20代から30代と若手の女性11名を集め活動している。第1、2期では、経営層の女性などがメンバーに入っており、なかなか意見が言えない状況であったため、今回は、年齢層を下げている。メンバーの構成も既婚者、未婚者、子どもがいる者、子どもがいない者、短時間勤務者、フルタイム勤務者、所定外労働免除者など様々で、ダイバーシティの観点から意見を出し合っている。期間は1月から7月で、7月に提言を経営層に発表し、実行に移す。

次に、キャリア形成施策として、各階層別の女性キャリアアップ研修会を実施している。プロパー行員は、男性2,000人、女性1,000人で2対1の割合となっているが、役席者（部下を持つ者）の割合は、男性10対女性1となっているため、2020年までに女性役席者109名を170名にすることを目指し実施している。女性役席者育成プログラムは、今年から本格的に1年サイクルで行い、一般行員から役席登用に向けてスキルアップや意識についての研修、個別指導を行う。役席者キャリアアップ研修は、役席が上級職と経営職と2段階あり、上級職を集めて意識改革を行い、経営職にスキルアップしていく研修である。今年から実施している。経営職フォロープログラムは、女性の経営職は役席者109名のうち22名で、その者がさらに上の幹部層を目指すもので、専務や人事部長などと意見交換を行い意識改革を行う取組である。

それから、ロールモデルの紹介では、様々なロールモデルを行内報や研修、セミナーなどで紹介する。4月には、育休者復帰セミナーを開催し、育児休暇中の者が復帰前にセミナーを受講し、現在復帰して働いている先輩に復帰後の働き方について話を聴く取組を行った。様々な情報を聴くことで不安感を払拭する、自分の働き方を考える機会になっている。

【NPO法人輝くママ支援ネットワークぱらママ】

新しい事業としてキャンピングカーのレンタル事業を行っているが、キャンピングカーが空いている平日を利用して、キャンピングカーで保育士による託児を行っている。乳がん検診の受診率は2割で、岡山市は40歳以上になれば受けることができるが、40歳以上では遅い。30代、早ければ20代で発症する。家族の健康のためには、母親の健康が必要であることから、子ども連れでも健診を受けることができるサービスを病院と一緒に始めた。また、子どもを連れての買い物はとても大変であるため、子どもを預けて買い物し、より楽しく子育てができるようスーパーにも提案している。

二つ目は、働きたいまたは何かしたい若い世代の女性には、チラシやポスターでは情報が届かず、拡散する方法がないため、経験を基に企業の情報を届ける取組を提案している。それから、数年後に働こうと持っている母親の茶話会を行い、働くことを考えてもらい、働きたいと思った時に相談する場所について情報発信をしている。そのほか夏休みを利用して、子どもは宿題をし、母親は健診を受けたり、働くためのセミナーを受講したりできるなどの事業も行っている。

三つ目は、津山市が6月から7月に開催する女性の再就職に向けたセミナーの女性の集客のお手伝いをしている。

【岡山労働局】

今年度は、働き方改革の推進、そのために女性や高齢者、障害者等の多様な働き手の参画に向けた施策を推進するという二本の柱で事業を進めていく。雇用環境均等室では、企業の大部分を占める中小企業の事業主に働き方改革を進めてもらうため、「岡山県働き方改革推進支援センター」を新設し、非正規労働者の処遇改善、労働時間の短縮、賃上げや人手不足対応を支援していく。このセンターでは、事業主からの電話の相談、出張相談、セミナーの開催、個別に事業主を訪問し、その事業主に応じた働き方改革の進め方を提案するなどの事業を行う。商工会議所や商工会等と連携して企業を支援していく。

労働局で行っている企業の認定には、両立支援に積極的な企業を認定するくるみん認定、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業を認定するえるぼし認定、若者の雇用促進を行っている企業を認定するユースエール企業認定、安全衛生に積極的に取り組む企業を認定する安全衛生優良企業認定があり、それぞれの認定マークを求人票や名刺に掲載し、優秀な人材の確保に活用することができること等を周知啓発している。

そのほか、働き方改革に関する主な助成制度として、労働時間など働き方を変えた企業に対する時間外労働等改善助成金、仕事と育児・介護の両立支援や女性活躍促進に取り組む企業に対する両立支援等助成金、社内の最低賃金を引き上げた企業に対する業務改善助成金、非正規社員のキャリアアップに取り組んだ企業に対するキャリアアップ助成金などがある。その他にも人材開発支援助成金など各種助成金制度があり、周知を図っている。

【就実大学】

教職員に対する取組として4つある。一つ目は育児復帰支援プログラムで、産休や育休を取得する職員に事前にしっかり説明をしていく。それから二つ目は、時短勤務や繰り上げ、繰り下げ勤務制度も取り入れ、利用率を上げる。それから、ノー残業デーを実施したり、ハラスメントに対する環境を整備している。その他、学園全体で教職員の子どもを育てる雰囲気がある。トップは子育てや家庭について理解があり、ベテランの教職員も自らの経験から理解があり、とても働きやすい職場である。その分、みんな一生懸命働いている。

【岡山商工会議所】

企業に対して、働き方改革推進の支援事業を行っていく。労働局の事業である岡山県働き方改革推進支援センターと連携してセミナーの開催や相談会、企業に専門家を派遣するなどにより企業を支援していく。人手不足対策に関するセミナーや相談会、魅力ある職場づくりを支援していく。それから、女性活躍を推進していかなければならない。今年は7、10、11月に岡山、倉敷、津山で健康経営の推進も行っていく。

議題3 岡山女性活躍推進協議会での連携について

【岡山市】

女性活躍推進シンポジウムでは、より多くの企業に参加していただけるよう委員の皆様にはチラシをお送りするので、参加の呼びかけをお願いしたい。ワーク・ライフ・バランス啓発及び企業紹介事業では、昨年同様可能であれば、パンフレットデータのホームページへの掲載や関連企業などへの情報発信をお願いしたい。女性活躍プログラムと男性管理職セミナーについても、受講する企業が増えるようご協力をお願いしたい。

今年度新たに開催する大学生のためのキャリア形成応援事業では、この協議会の委員、または委員の方にご紹介いただいた方に出前講座の講師をお願いしたい。

各団体が取り組んでいる事業のチラシを市の施設に設置することができるので、協力していきたい。

【労働局】

今年度12、1月に吉備国際大学で出前講座を行う。育児休業制度や男女雇用機会均等法を知っていることが強みになるので、他の大学で出前講座をすることが決まったら資料を配布していただきたい。

議題4 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査について

企業アンケート、市民アンケート修正点について説明

○主な意見

- ・企業向けアンケートP8のひとり親の支援で、ひとり親（とりわけ母子家庭の親）と記載しているが、ひとり親は父子家庭もあるので、男性、女性どちらも聞いた方がいいのではないかと。
→この質問は、子どもの貧困対策を行っている担当課の要望により追加した項目であるが、父子家庭より母子家庭のほうが所得が低い場合が多いので、母子家庭の親に対する質問となっている。
- ・問11の質問に答えるのは、母子家庭、父子家庭両方なので、母子家庭と記載していると、分かりにくいのではないかと。
→関係課と協議する
- ・市民向けアンケートP5～P6結婚・育児の際の就労についての質問も、男性女性両方に答えてもらい、集計結果で男女の意識の差が出れば、次に必要な取組がわかるのではないかと。
→結婚や出産により離職するのは女性が多いので、女性に聞いている。
- ・最初に性別を聞いているので、ここで女性に限定しなくても女性の回答を集計することはできる。
→男性、女性どちらも回答してもらうよう修正する。

議題5 その他

今回は来年2月に開催予定。日程調整のうえ、決まり次第連絡する。