

令和5年度第1回岡山市女性活躍推進協議会要旨

- 1 日 時 令和5年5月30日(火)午後3時00分～午後4時30分
- 2 場 所 岡山市役所本庁舎1階 多目的ルーム
- 3 出席委員 石黒委員、大塚委員、五島氏(宗田委員代理)、田中委員
藤原委員、高橋氏(安田委員代理)、頼定委員
- 4 出席職員 女性が輝くまちづくり推進課 長谷川課長、繁定課長補佐、高畑副主査
- 5 傍聴者 なし
- 6 議 事
(1) 令和5年度女性活躍推進に関する取組・事業について
(2) その他
- 7 配付資料
資料1 岡山市女性活躍推進協議会名簿
資料2 令和5年度女性活躍推進に関する取組・事業
資料3 健康経営における女性の健康の取り組みについて

8 会議の状況

議事1 令和5年度女性活躍推進に関する取組・事業について

【損害保険ジャパン㈱】

・岡山で働く女性約150人中、管理職は1名。損害保険ジャパン全体では、女性管理職の割合が10%以内。今後岡山で地域に根差した業務運営をしていくためには、女性を管理職にしていくことが課題となっており、「明日のリーダー育成塾」を令和4年度に初めて実施。令和5年度の「明日のリーダー育成塾」は、本社人事部を交えた座談会や、社内の女性管理職による講演、ロードマップ発表会等を実施予定。

【中国銀行】

・女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定。女性の管理監督職の比率をあげる取組を強化していく。
・制度から見直すため、女性対象ポストの新設と、昇格要件の改定に取り組んでいく。
・女性活躍推進の拡充を研修で行うことと、優秀な支店長を表彰する取組も継続し、管理監督職の意識改革を行う。
・地銀の広域連携であるTSUBASAアライアンスの中で、銀行をまたいだメンター制度を実施。その制度を社内にも取り入れるために現在計画。それにとまなう研修等も継続実施。

【岡山市】

・「女性の活躍を進める情報発信事業」は、女性活躍の気運の醸成を図ることを目的とし、「企業における女性活躍の重要性」について、パネルディスカッションを開催。
・「岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所認証制度」については、職場の男女共同参画を推進している事業所を認証している。令和5年度はチラシ及び啓発グッズを作成・配布して、制度の認知向上を図る。
・「女性活躍に向けたトータルサポート事業」は、市内企業で働く女性社員のキャリア形成や、働きやすい職場環境を作るためのセミナーを開催する。
・「女性の就労支援事業」は、ライフステージの変化により離職した女性や、非正規雇

用労働者の女性に対し、これからのデジタル社会で求められるパソコンスキルを身につける講座を開催し、実際の就労に繋げる。

・「大学生のためのキャリア形成応援事業」は、大学生を対象に、社会人としての意識や働き方について講座を通じて学び、意識形成の後押しをする。

・岡山市役所としては「特定事業主行動計画」を策定している。実績値について、現時点での最新の値にしているが、課長級以上に占める女性職員の割合、男性の育児参加のための休暇取得率・育児休業取得率、年次休暇取得率のいずれも目標に近づいている。

【岡山県】

・「女性活躍推進サポーター」育成研修会では企業の実務担当者を対象に、制度等の改正を踏まえて、女性活躍推進や男女ともに働きやすい職場環境づくりをテーマにセミナーやグループワーク等を行う。

・「専門家派遣によるアウトリーチ型支援」は社会保険労務士などの専門家を事業所からの要請により派遣し、企業の取り組みを支援する。令和5年度は8社程度の予定。

・「女性活躍ネットワークづくり事業」は創業支援やキャリアアップ等、自身の働き方や経験を紹介。

・「男性の家庭生活への参画促進事業」は男性の家事や育児など家庭生活への参画を促進するためセミナーを開催する。

・県職員向けの施策として、配偶者を含む妊娠出産を申し出た職員に対して、所属長による面談を行い、仕事と生活が両立しやすい環境づくりを進める取組と、育休中の職員を対象に、職場復帰に向けてのセミナーを開催。

【NPO 法人輝くママ支援ネットワークぱらママ】

・さんかくウイーク2023の行事の1つとして、「更年期を幸年期にするための3つの秘訣」をテーマにセミナーを開催予定。女性が自分らしく働き続けるためには、当事者も周りの人も正しく更年期を知る必要がある。

・40代になると、自分自身のキャリアプラン・ライフプランを考える時期でもある。お金という違う視点をテーマとしてセミナーを開催し、その中でも「更年期を正しく知る」ことを伝えていきたい。

【岡山商工会議所】

・男性の育児休業の取得の奨励について、昨年度取得者2名、今年度は3名が予定している。

・女性管理職の割合について。全職員の男女比6:4、管理職の男女比も6:4となっておりバランスがとれている状況。

【就実大学】

・2016年4月から2021年3月までの取組として、管理職の女性比率の目標値を35%以上としていたが、2019年度末で48%になり、目標を達成できた。また2020年度には、本学初となる女性の学長が就任し、今年度から2期目を迎えている。

・2021年4月から2026年3月までの行動計画として、管理職の女性比率の目標値を45%以上としている。また、教職員のワークライフバランス向上のために、まずは管理職の意識を変えるための管理職研修を実施予定。

<主な意見、質問等>

・女性管理職が少ない主な理由は。

→管理職のポストが少ない。また、地方において、管理職を目指す職種に女性が増えてきたのがここ10年ほどということも理由の1つと考えている。

・部下に更年期の年代の女性が何人かいる。管理職以上の職員に更年期の知識がな

いことは現実でも感じている。女性が管理職になっても、マネジメントできない可能性はあるのか。

→更年期障害が現れるのは個人差があり、症状の現れ方も何百種類。男性、女性に関係なく、ヘルスリテラシーの向上が一番大事。

【事務局】

資料3について説明。

<主な意見>

・産婦人科医等のセッションをズームで傾聴するセミナーを開催。その中で男性の更年期の話もあり、男性職員からは知るきっかけになり、新たな発見につながったとの感想。そういう小さな積み重ねも必要と感じた。

・生理休暇というキーワードや、こういう話自体、少し前までは若干タブー視されていた気がするが、最近の学生も関心をもっており、発言できるような環境になってきている。リテラシーの向上や社会でも男女問わず自由に話せる環境を整えば、生理休暇をとりやすい環境になるのではないかと考える。

議事2 その他

・本協議会の連携について

岡山市の「女性の活躍を進める情報発信事業」については、本協議会との共催、商工会議所の後援で開催する。現在準備を進めているので、参加の呼びかけにご協力をお願いしたい。

また、「大学生のためのキャリア形成事業」についても本協議会での共催となっているため、ご協力をお願いしたい。

・次回会議は2月の予定。