

## 令和6年度第1回岡山市女性活躍推進協議会要旨

- 1 日 時 令和6年5月29日(水)午後3時00分～午後4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 池内委員、大塚委員、五島氏(坂口委員代理)、田中委員  
播磨委員、菱川委員、藤原委員、高原氏(頼定委員代理)
- 4 出席職員 女性が輝くまちづくり推進課 大下課長、繁定課長補佐、高畑副主査
- 5 傍聴者 なし
- 6 議 事
  - (1) 座長、副座長の選任について
  - (2) 令和6年度女性活躍推進に関する取組・事業について
  - (3) 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 岡山市女性活躍推進協議会設置規約
  - 資料3 令和6年度女性活躍推進に関する取組・事業  
(岡山労働局より) 雇用に関する優良認定企業一覧  
令和6年度岡山労働局のとりくみ

### 8 会議の状況

#### 議事1 座長、副座長の選任について

岡山市女性活躍推進協議会設置規約第4条第1項の規定に基づき、座長に藤原委員、副座長に大塚委員を選任。

#### 議事2 令和6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(株)】

・昨年同様、「明日のリーダー育成塾」を予定。幹部候補の女性職員を育成するため、ロードマップの作成や、女性役員等により講義を行う。昨年は、女性限定で実施したが、男性も管理職を目指す社員はいるため、参加者の範囲は今後検討していく。  
・「メンター制度」には2種類ある。1つは支店長がメンターとなり、リーダーとして活躍が見込まれる女性を2名ほど選抜し、成長を後押しするものである。もう1つは、中四国ブロックで、女性役員が次期役員候補に対して成長の機会を提供するものである。

##### 【(株)ちゅうぎんフィナンシャルグループ】

・様々な考えをもつ女性行員の横の繋がりを醸成するための交流会を開催。今までは、女性上級職とその前の主任を対象にしていたが、今年度からは「全員活躍推進」として、男性も含め若手行員を対象に開催予定。  
・役員に様々な提言・提案をする「にじいろHeartプロジェクト」。2024年4月からは「エンゲージメント・ウェルビーイングの向上」を主なテーマとし、1年後の提言にむけて活動している。  
・「女性未来塾」とは、次世代リーダーの育成を目的に、外部講師を招き1年間の教育プログラムを実施するものである。  
・全従業員を対象とした「D&Iフォーラム」を開催。今年度は「心理的安全性」をテーマ開催予定。

・上司の関わりは女性活躍推進を進める上では非常に重要との考えより、経営方針に沿った行動として評価するため、経営職評価項目としてD&Iの項目を追加。

#### 【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、著名人を招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。昨年度に引き続き、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セミナーや、職場環境の醸成を目的とし企業への講師派遣を実施する。
- ・「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、非正規雇用の女性に対し、これからのデジタル社会で求められるデジタルスキルを身につける講座を開催し、個別相談を通じて希望する形での就労にむけて支援する。
- ・「大学生のためのキャリア形成応援事業」は、今年もノートルダム清心女子大学と就実大学で開催予定。
- ・岡山市の「特定事業主行動計画」について、男性職員の育児休業取得率の目標を変更。1日以上50%だったが、1週間以上85%に引き上げた。実績値について、現時点での最新の値を掲載しており、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、年次休暇取得率のいずれも目標に近づいている。

#### 【岡山労働局】

- ・女性活躍促進のための支援として、(1)法律の履行確保のため、県内事業所に対して調査や行政指導を行う。(2)「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定・周知。現時点で30社認定。どの事業所も人手不足であり、認定があると採用等でPRできるため、申請の問い合わせも増えている。(3)企業の取組支援として、両立支援等助成金などの制度がある。(4)マザーズハローワークにおける就職支援。岡山市とも連携あり。(5)妊娠をしたあとの支援については法律に記載があるが、妊娠をする前(不妊治療)の支援は、法律上の義務ではない。中国銀行はすでに「プラチナくるみん」を認定されており、不妊治療についての支援も積極的に行っているため、5月に「プラチナくるみんプラス」を認定された。
- ・パート・非正規等の労働者には女性が多いため、同一労働同一賃金等の履行確保を徹底することにより、女性の支援にもつながる。
- ・事業主へハラスメント防止対策の確認や、個別の相談に対応し解決支援もしている。

#### 【岡山県】

- ・キャリア形成を望んでいる女性を対象として、女性のキャリア形成応援事業をオンラインで開催。仕事と家庭の両立や、女性特有の健康課題への対応等をテーマとする。
- ・岡山県では、男性が14日以上あるいは1か月以上育休をとった場合に、事業主に奨励金を支給。また、経営層の意識改革が重要と考えているため、経営者向けセミナーの受講を奨励金支給の条件としている。あわせて、優良事例を他の企業へ周知していく。
- ・県職員向けの取組として、仕事と生活の両立を支援する休暇制度の周知や、上司による面談、県庁イク☆ダン応援団の活動などがある。

#### 【輝くママ支援ネットワークばらママ】

- ・さんかくウイークの一環として、「更年期を幸年期に！」をテーマに、更年期の基礎知識を学ぶ講座とアロマのワークショップを灘崎公民館で開催予定。
- ・50人未満の事業所を対象に健康経営優良法人取得に係る申請やサポートを行う。今年の4月から実施していて、数社進めている状況。

・40代後半から50代の更年期世代を対象として、「健康」・老後資金等の「お金」・自分のセカンドステージ「場所」の3つの資産について学ぶ「幸年期学校」を実施。

#### 【就実大学】

・もともと女子大学だったため、伝統的に女性の職員や教員が活躍できる土壌ができていると感じている。2020年に大学初となる女性の学長が就任し、今年度4年目である。女性職員の管理職割合を増やすことや、ワークライフバランス向上を目標とし、研修等を実施する。

#### 【岡山商工会議所】

・岡山県商工会議所連合会と岡山商工会議所、共同で取り組んでいる。  
・岡山市で男女共同参画社会の形成の促進に関する事業者表彰を毎年しており、事業者の推薦を行っている。今年は中国銀行を推薦。  
・事業者向けの会報誌やメールマガジン、ホームページ等で、岡山市や国・県の男女共同参画に関する行政施策を広報する。

#### <主な意見、質問等>

・損害保険ジャパンの「明日のリーダー育成塾」について、女性自身が立候補するのか、または上司の推薦なのか。どのくらいの女性がキャリアに興味を持っているのか。  
→経験年数も考慮するため、基本的には上司の推薦。女性の管理職比率が高くなってきており、また、女性の管理職を増やすことを会社が明確に示しているため、管理職に対して前向きな女性が増えていると感じる。

・岡山市の「女性が輝く男女共同参画推進事業所認証制度」について、労働局のえるばし認定等とどのような違いがあるのか。  
→育児・介護休業法等の基準を就業規則等で定めたいうえで、法を上回る制度の整備を条件としている。認証期間は2年間としており、終期が近づいたら更新案内をしている。また、岡山市の入札（建設工事）における加点等がある。認証を受けた事業者一覧は岡山市の課のホームページに掲載している。

・人材不足の会社が多く、新卒採用でアピールするためにさまざまな認定を受けている会社が増えている。しかし、本人がその会社を希望していても、家族等に反対され、最終的には有名な会社に就職する人もいる。事業所さんからは「国・県・市には、そのような認定を受けた企業の周知を徹底してほしい」と言われている。前任地でも同じような要望があり、ホームページ上の表示を工夫した。お互い連携して、周知できればと思う。

・岡山市の「女性活躍に向けたトータルサポート事業」の講師派遣型セミナーについて教えてほしい。  
→企業の希望のテーマで研修ができ、テーマに沿った講師を派遣するため、受講希望が多いと考えられる。1社あたり1日（2時間程度）の派遣。

・損害保険ジャパンの「メンター制度」について、弊社も1on1の面談をしている中で、「話をしないといけない」「メンターとして不安を払拭しないといけない」と義務になってきてしまい、話題が尽きるという話がでてきている。不安の声や、効果的な方法があったら教えてほしい。  
→メンター制度以外にも、1on1自体は数年前から定着している。管理職も含めて今後どうなりたいか、家庭の事情等も含めて話ができるので、それぞれにプレッシャーはあるかもしれないが、やってよかったという意見は多いと思う。

・今回の資料で、「女性だけでなく男性も」という実態が見えてくる。会社の風潮はどうか。  
→優秀な女性はたくさんいるが、男性の管理職比率が実情高いことから、メンター制度は女性のみを対象としている。しかし、女性の管理職が多くなり、男性で管理職を目指している職員も同じ目線で見るとの意見が出てきている。

→女性活躍推進がうたわれだした当初は、女性中心の施策や研修が非常に多かったが、実際は性別等問わず研修の受講者募集をしていた。これからは「全員活躍」にむけて動いていくが、現在も必要とされる女性活躍推進をなぜ進めるかを、研修等で周知を続ける。

→昨年、全職員がワーキンググループで商工会議所の Purpose を決めてアクションプランを策定した。その中で女性活躍推進の項目を話し合ったとき、若い職員数名から「今更入れる必要があるのか、すでに当たり前のことではないか」という意見が出た。少し前までは、女性活躍推進を入れる意義があったかもしれないが、実際女性管理職比率も半分近くなってきており、若い職員を中心に意識が変化してきていると感じている。

・くるみん、えるぼしの認定と期間について教えてほしい。

→くるみんは、基本的に取り消しはない。法改正によりトライくるみん、くるみん、プラチナくるみんの3段階になっている。えるぼしは、一定のレベルを保たないと取り消される。

#### 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。