

令和元年度第1回岡山市女性活躍推進協議会要旨

- 1 日 時 令和元年5月30日(木) 午前10時～午前11時30分
- 2 場 所 岡山市役所本庁舎3階 第1会議室
- 3 出席委員 伊丹委員、入船委員、河内委員、阪口委員、須々木委員、田淵委員、寺前委員、難波委員
藤井委員、高木委員(宮川委員代理)
- 4 出席職員 市民協働局中西次長
(女性が輝くまちづくり推進課) 岩井課長、奥野参事監、藤原館長、河本課長補佐、
高村主査
- 5 傍聴者 なし
- 6 議 事
 - (1) 副座長の選任について
 - (2) 令和元年度事業の進捗状況及び協議会での連携について
 - (3) 「女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」の結果について
 - (4) 岡山市男女共同参画社会推進センター(さんかく岡山)の充実について
 - (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 令和元年度女性活躍推進に関する取組・事業
 - 資料3-1 岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査報告書
 - 資料3-2 「岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」結果のまとめ
 - 資料4 さんかく岡山事業概要
- 8 会議の状況
 - 議題1 副座長の選任について
平成30年度副座長三浦委員の異動に伴い、岡山市女性活躍推進協議会設置規約第4条第1項に基づき、寺前委員を選任した。
 - 議題2 令和元年度事業の進捗状況及び協議会での連携について
【連合岡山】
「女性委員会」という組織を設け、女性活躍についていろいろな研修会・行事等を実施しており、2～3か月に1回委員会を開催しその内容等について論議している。
3.8国際女性デー「岡山集会」では、連合本部から井上局長を講師に迎え、男女の雇用・賃金格差等について学習した。街宣行動としては、岡山駅前です市民の方にチラシを配布した。また、6月3日～4日に全国一斉に実施する、女性の職場での悩みに関する労働相談ダイヤル「労働相談ホットライン」の事前PRも行った。
「パートナーシップフォーラム」は、男女が共に社会を支えていくパートナーとしての意識向上を図ることを目的に、岡山県議の中川さんを講師に迎え、6月8日に講演会を開催する。労働局・岡山県に対して、男女平等推進に関する申し入れも実施する。
「かがやきセミナー」は、女性活躍推進法と働き方改革等に関する研修会を10月ごろに開催予定。
機関紙『Sparkle/スパークル』を年1～2回発刊している。

【岡山労働局】

今年度は、働き方改革関連法が4月から施行されていることを含めて、働き方改革の推進を最重点にし、その中で女性活躍推進についても取り組んでいきたい。

現行の女性活躍推進法では、一般事業主行動計画は、301人以上の企業において、策定・届出・女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられている。

県全体の状況では、平成31年3月末現在で、301人以上の企業については、99.1%、216社から行動計画の届出があり、常に100%を目指している。また、300人以下については129社から届出がある。

昨日改正法が可決しており、女性活躍推進法については、施行日は決まっておらず公布後3年以内の施行となっているが、101人以上の企業について、行動計画の策定・情報公表が義務付けられることが決まった。

認定制度については、岡山県内では、えるぼし認定企業として7社認定している。認定制度についても昨日通った法律で、通常より1ランク上の制度が創設されることが決まっている。今後こういった法改正の内容の周知等を図っていきたい。

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性の活躍状況についての情報公表の場所の一つで、現在、岡山県内では285社が登録している。企業に登録を勧めるとともに学生への積極的な周知に取り組んでいきたい。

【JA岡山女性部】

「男女共同参画のつどいin岡山」を平成15年度から実施しており、男女が共に築き合う地域社会づくりを目指して、現在まで16回開催している。パネルディスカッションや講演など経営管理委員や相談員等多くの男性も交えて行っている。今年度も、男女共同参画の意識の醸成と定着を目指して令和2年1月に開催を予定している。

【損害保険ジャパン日本興亜（株）】

女性活躍推進法に基づく行動計画の中で、2003年に、女性活躍の専門の部署を設け、目標を定めて女性活躍推進を加速させている。

目標1：変化の時代に力を発揮できる働き方の実現のため、様々な仕組を設定している。テレワークの活用や様々なモバイル環境で働ける職場、たとえば移動時間の無駄をなくし出張先でもパソコンで仕事ができるような仕組を作り、環境を整備している。

目標2：女性管理職比率の向上では、当初は2020年度末に30%の目標は、何を言っているのだろうといった雰囲気があったが、今は当たり前のように女性の管理職が増えている。

支店の下に支社があるが、支社長の女性比率も高まっているし、女性の執行役員も増えている。現状では、2018年7月1日現在で、16.9%まできている。そのため、女性を対象に、視野を広げられるような研修「女性経営塾」を実施している。

目標3：いろいろなライフイベントがある中で、一時的に会社を離れても戻りやすくするというところに有効に機能している制度がある。特に最近岡山で利用が多いのが、「キャリアトランスファー制度」で、夫の転勤等で岡山を離れる場合に、転居先の支店への異動ができる仕組。要員の数もあって100%希望どおりにはいかないが、東京、大阪などではよく機能していて次の職場を提供できている。

2021年3月末を目途に、こうした取組をより精度を高め推進していきたい。

【岡山商工会議所】

深刻化する人手不足、人口減少社会に向けた働き方改革等が大きな課題となっている。

今年度は、「健康経営セミナー&相談会」を9月から11月まで5回開催する。最終目的は経済産業省の健康経営の認定を受けてもらうことで、現在58社認定を受けており、増やしていきたい。

また、外国人労働者の就労拡大を進めているので、制度の周知、就労の仕方等に関して、「人手不足対策セミナー&相談会」を開催する。

「岡山働き方改革推進支援センター」事業では、岡山労働局から受託し、センターを4月16日に岡山商工会議所1階に開設した。働き方改革関連法の施行に向けて、今年度は有給5日のこと、来

年は中小企業の長時間労働の是正、再来年は同一労働同一賃金の実現等、年次的に企業の対応支援をしていく。センター事業では、年間でセミナーの開催48回、相談会300回、企業への専門家の派遣300回を目標に取り組む。

厚労省から委託を受けたパソナと岡山市、商工会議所が共催で、WLB、主に子育て・介護等に関するセミナーを9月から1月までに2～3回開催する。

【岡山市】

「女性の活躍を進める情報発信事業」は、毎年秋に開催しているシンポジウムをメインとするもので、11月8日（金）午後、イオンモール岡山5階の未来ホールで開催する予定。健康社会学者の河合薫さんに基調講演をしていただき、その後、河合さんにも参加いただいて、大森市長、岡山商工会議所女性会の高田会長をはじめとする地元勢とでパネルディスカッションを開催する。また、コーディネーターは環太平洋大学現代経営学科長の池田佳代先生にお願いする予定で、パネリストについては、あと一人が未定でご意見をいただければと思っている。企業の経営層や管理職、女性社員を主な対象と考えているが、とりわけ学生など次代を担う若い世代にも来ていただきたいと考えている。

「市内企業で働く女性活躍プログラム」「男性管理職向けセミナー」は毎年開催しているもの。

「ライフプランセミナー」は初めて開催するもので、現在働いている女性社員を対象に、結婚や出産などのライフイベントを前に、キャリアアップとライフプランをトータルで考えていただく場にしたいと考えている。

「再就職を希望する女性のためのセミナー」は毎年開催しているが、本年度はセミナーだけでなくインターンシップを実施することにしている。

「大学生のためのキャリア形成応援事業」は出前授業になるが、昨年度初めて就実大学と岡山大学の2校で実施した。たいへん好評だったので、本年度は就実大学・岡山理科大学・ノートルダム清心女子大学の3校で開催する予定。寺前委員にはコーディネーターを、また、中国銀行、損保ジャパン様にも本年度もご協力をよろしくお願ひしたい。

【就実大学】

本学では、女性職員が43.9%いるが、そのうち課長級以上の管理職の割合が高くないので、女性の管理職割合を増やすことを学園全体で目標として2016年から続けている。

具体的な取組としては、女性労働者の割合40%以上を維持するという前提で、研修や資格取得を促して能力を身につけてもらい管理職として活躍できる人材の育成をしていきたい。

【中国銀行】

継続的な啓発活動として、にじいろハートプロジェクト（女性活躍推進ワーキンググループ）を平成26年度から実施しており今年度第4期になる。本部組織に部長クラスの女性がおらず、企画を決定する権限を女性が持っていないということで、現場の女性目線の施策を反映するため、ワーキンググループを作ってダイバーシティの推進を始めた。今年度初めて女性室長ができ、第4期は、女性ワーキンググループということにこだわらず、男性も参加してダイバーシティの推進に取り組みたい。

女性キャリアアップ施策について、「女性役席者育成プログラム」は、昨年度に続き実施している。役席へのステップアップをしてもらうための1年間のプログラムを組んで研修していきたい。

「経営職フォロープログラム」は、役席者の中で上級職と経営職の2層に分かれていて、経営職を対象として、役員との意見交換を考えている。

「復帰支援プログラム」では、育児休暇を終えて復職した方は短時間勤務が多かった背景があり、キャリアの中断にもつながっていたので、定時でもより働きやすい状況にしてキャリア支援をしていきたい。

意識改革では、女性活躍推進には男性の意識改革が必要との観点、上司のダイバーシティ強化の観点等から、7月の支店長研修会の中でイクボスセミナーの実施を予定している。ダイバーシティの必要性等について、各種研修会等での継続的な発信をするとともに、ダイバーシティの阻

害要因としてのアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）についてもブロックごとに勉強会等を実施していきたい。

【NPO法人輝くママ支援ネットワークばらママ】

子育てをしている、時間に制限がある等の理由で、働きたくても働けない人、また、働く意欲はあるが保育園に預けるところがない、もしくは預けてまで働きたくない人たちで、選択肢のある働き方を求めている人などを対象に、仕事体験・職場見学のインターンシップ事業をしている。企業は、主に中小企業で求人を出しても来ないので助かるということで、何社か実施しているが、今後どんどん増やしていき、お母さんが働ける間口を広げていきたい。

一方で、子どもがいて預け先がないというのは永遠のテーマ。「ママの働き方研究所」と名付けて昨日HPにアップした事業は、企業からアウトソーシングという形でばらママに仕事をいただき、子どもを連れて来てばらママで仕事をしてもらう。企業も働き方改革をしないとイケない、特に中小企業は少ない人材で、法律で決められていても何をどうすればいいのか身動きが取れず、時間を減らせば生産性が上がるのか？という負のスパイラルになっているので、ちょっとした仕事をアウトソーシングすることによって、正社員等がより生産性の高い仕事ができるようにしませんか、といった働きかけをしているところ。今後これを広めて、そういった仕事のまわりもあることを知ってもらいたい。実績も少しずつ出てきており、それを基に広めていきたいので連携できるのであればお願いしたい。

【岡山県】

女性活躍推進に関する事業は3事業。

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、規模が小さい会社ほど女性管理職登用などの取組が進んでいない、また、女性に管理職を打診しても、責任が重くなることや仕事と家庭の両立の不安などの理由で断られることが多い、など、岡山市の調査でも同じような傾向にあると思う。そういったことへの解決のため、企業、女性双方へのアプローチとして事業を実施している。

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」を実施している。社会保険労務士や中小企業診断士などにアドバイザーバンクに登録していただいて、コーディネーターが、企業の要望を踏まえてアドバイザーを派遣し、事業主行動計画の作成支援や助成金の活用等、企業の実情に応じた取組を支援する。

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」では、出産育児を終えた女性で、就労したい意欲のある女性を後押しする事業で、エクセルや会計ソフトの使い方、時間の管理術のセミナーなど、様々な講座を設けて支援していく。

「おかやま☆輝く女性未来設計応援事業」は、いろいろな業種・職種の女性にロールモデルになっていただき、専用のサイトで紹介していく事業。ロールモデルの方には、トークイベント「私の働き方発表会」を開催し発表する場も設けていく。これから就職しようとする人たちの見本としていただくような事業で、昨年度大変好評で今年度も続けて実施する。

<連携について>

事業やセミナー等の実施の日程等が決まり次第事務局に連絡し、協議会として情報共有して連携していきたい。

議題3 「女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」の結果について

事務局から『資料3-2 「岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」結果のまとめ』に基づいて説明。

まとめ以外にも気になること、また、この結果に対して、女性活躍や働き方改革に取り組んでいる中で、普段感じている感覚と数字が一致している、また違うのでは、といったお話も伺いたい。

○主な意見等

- ・企業アンケートの回答の359社の規模は？
→全体版冊子のP.3に回答企業の属性、P.4に規模が出ている。100人以上が2割くらい。
- ・企業の回収率32.6%は少ないような気がするが。
→法定の調査等もある中で、任意の調査ではあるが半分くらいはご協力いただきたかった。
次回は、調査項目を精査するなど、回答しやすい形を考えたい。
- ・企業アンケートで、女性活躍の推進が企業経営にとってよい結果になった、ということは、企業を支援する立場で女性活躍を推進していかなくてはと思った。
- ・市民アンケートでは、管理職を目指して働きたいという回答が前回調査に比べて少なくなっているがどうしてだろうか。
→これについては課題だと思っている。理由を尋ねていて、全体版冊子ではP.68、P.69の男女別では、男女差が出ていて、女性は「仕事と家庭の両立が困難になる」「能力・体力に自信がない」が多く、男性は「メリットがない」等となっている。この点についても、アンケートだけではなく、いろいろな方の話を伺う中でもう少し考えていきたい。
また、「能力・体力に自信がない」の女性の回答が、前回調査より多少だが少なくなっているのは好ましい結果ではないかと考えている。
- ・女性に限らず男性も管理職になりたくない人が増えている。管理職になる魅力がないということか。上からはノルマ、下からは不満、時間外手当もつかず管理職手当は一律で決まっていたりやりたくない。我々の若い頃は、一生懸命頑張ればよくなる、という未来への希望があったが、頑張ってみても会社が潰れるかもしれない、もっといい会社があるのでは、などと思う若い世代が多いのではないかと。管理職になりたい意欲がわくような経営、やりがいを持ち、やる気が起こるような職場の環境に変えていかないといけない。
- ・公表はしているのか。概要版の方が見やすいのでぜひ公表してほしい。
→4月に市長の定例記者会見で紹介し、全体版をHPに掲載している。取りまとめた資料は掲載していないので、もう少し丁寧にまとめた概要版を掲載したい。

(6) 議題4 岡山市男女共同参画社会推進センター（さんかく岡山）の充実について

さんかく岡山は、男女共同参画推進の拠点施設として表町三丁目に開設し、来年20周年になる。男女共同参画に関する堅いテーマを扱っている施設なので、公民館ほど気軽ではないため、関係する活動団体はもちろん利用していただいているが、一般の方にも気軽に足を運んでいただき、その際に男女共同参画について考えていただけたらと思っている。マンションの2階部分にあり入りにくい、専用駐車場がない等の問題もある。活性化に向けて、活動団体や商工会関係の方、地元の商店街、町内会等から意見を伺っているところで、この協議会からもご意見を伺いたい。

「さんかく岡山」館長から『資料4 さんかく岡山事業概要』に基づいて説明

○主な意見

- ・そもそもどうしたいのか。定量的なものか定性的なものか。
→登録団体には情報提供をしたり、事業にも協力していただいている。登録団体は全体的に年代が上がっていて世代交代が難しく停滞ぎみで将来的にどうなるのか、という定性的な部分と、どなたでも足を運んでいただけるという定量的な部分と両方。
- ・誰でも来てください、という幅広すぎる。午前中は主婦、昼からは高齢者の方など、ターゲットを絞るなど、そこから見直しをしないとイケないのでは。
→地元の方は年配の方が多く、時間に余裕がある方が利用している。子育て世代に、隙間時間のおしゃべりなど、場所さえ空いていれば使っていただける。また、バルーンアートなど同好会のような活動をしている団体もあり、足を運んでいただく中で啓発事業等にも興味を持っていただくきっかけになればと思っている。月1回、男女共同参画にふさわしいテーマの映画を上映している事業も啓発講座等への参加のきっかけ作りになっている。ターゲットとして一番来てほしいのは若い世代や子育て中の女性などで、取組を知ってほしい。
- ・子育て世代のことを知らない人たちが企画してもうまくいかないのでは、部分的にでも民間委託してはどうか。「こどもさんかくゼミ」も、数年前は長く預かってくれ親にとっては人気だったが、

そういった取組は民間の発想で、カフェなどもよいと思うし、民間に運営を任せてみるなど発想を換えてみるのもよいのでは。

- ・駐車場の問題については、料金の一部を補助するなど何とかしないと、特に子育て世代は公共交通機関を使わない。
- ・団体登録について、費用・手続き・対象（企業や大学生等も登録できるのか）はどうなのか。団体登録が60では少ない。企業も女性活躍等推進しているので登録団体になれるよう検討してほしい。
 - 費用はかからない。HPからも随時申込みを受付けている。対象は、目的が営利や宗教等ではなく男女共同参画の実現に向けて活動している団体や理解がある団体。大学生も活動しているグループであればいいが、なかなか新規の登録は増えていない。
- ・来てもらうためには、どれだけ知ってもらえるかが大切。たとえば、少しでもいろんな人の目に留まるようにチラシなどで認知度を高める。託児事業のチラシを介護施設等に置かせてもらう。TV等メディアで取り上げてもらえるように働きかける。SNSなど工夫や特色を出した発信が必要ではないか。
- ・行きにくい、入りにくいイメージがある。活動している人やウイークイベント等、口コミでの発信も来館の直接のきっかけになるのではないか。
- ・少子高齢化で、今後も利用してもらおうとしたら、子どもへの働きかけが有効。誰を来てもらいたいターゲットにするのが大切で、「こどもさんかくゼミ」は、子どもには親がついてきて、親も男女共同参画に触れることができるので、特に夏休みなどにはもっと企画すればよいと思う。企業等にも協力してもらえば、取組も広がり費用も抑えられてよいのでは。

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。