

【여성 활약의 사회를 목표로】

안녕하세요. 오카야마시장 오모리입니다.

지난 3월 24일에 오카야마시 2017년도 인사이드가 발표되었습니다. 이번엔 최근 전국의 기업이나 자치단체 등의 톱으로 구성된 「 빛나는 여성의 활약을 가속하는 남성 지도자 모임」이란 토론회에 출석하기도 해서 인사이드를 여성 활약의 시점에서 언급해 보려고 생각합니다.

제가 시장 취임 당시는 오카야마시의 여성 관리직 비율이 6.5%로서 직원의 남녀 비율(대략 6:4)로 얘기한다고 해도 극단적으로 남성 위주로 구성되어 있었습니다.

시청은 남녀가 거의 균등하게 시민의 생활을 지원하고 향상시켜 나가는 역할을 가지고 있으므로 여성의 시점을 활용하는 장면이 많이 있습니다.

예를 들어 작년 4월에 대기아동의 정의를 현실 시민 감각에 따라 검토했을 때도 그 계기가 된 것은 여성들이 느끼고 있던 위화감이었습니다.

또한, 여성이 복지 사무소에서 개인의 사생활이 깊이 관여한 상담을 할 때도 역시 여성 담당자와 이야기하기 편하다는 의견도 있었습니다.

저 자신도 시청의 역할을 고려할 때 조직에서 여성이 더 활약하고 어느 정도 여성이 리드해 나가는 부분이 있는 것이 당연하다고 생각하고, 지금도 육아휴직 기간이 승진에 영향이 없도록 검토하거나 남자 직원의 육아휴직률 100%를 달성하는 등 다양한 활동을 통해서 여성의 활약을

뒷받침했습니다.

이러한 노력을 통해 올해 4월 시점의 여성관리직 비율은 10.6%. 드디어 두 자리 수에 이르러 시청내의 분위기는 많이 변화되었다고 느꼈습니다.

이전에는 시장실에서의 협의 시에도 여성이 발언을 하는 일은 거의 없습니다. 조금씩이지만 여성 관리직이 많아진 것으로, 여성들이 적극적으로 토론에 참여할 수 있는 분위기가 만들어졌다고 생각하고 있습니다.

이것은 단순히 숫자의 문제뿐만 아니라 미래의 여성 관리직 비율을 30%로 올릴 방침과 여성들의 본보기가 될 직원의 존재가 「자신도 장래 관리직」이라는 의식을 일으키는 계기가 될 것이라고 생각합니다.

지난 심포지엄에서는 남녀가 같이 있으면 아무래도 여성이 묻히는 경향이 있기 때문에 일부러 여성 만의 장을 마련하여 의견을 듣고있다는 산슈 제과 (주)의 이야기나, 남성만 참가한 술자리에서 나는 이야기를 업무상의 결론으로하지 않고 있다는 신 일본 유한 책임 감사 법인의 이야기 등이 매우 인상적이며, 다시 한번 더 큰 여성의 활약을 위해서는 최고의 배려와 여성의 의식 개혁, 다양한 환경 정비 (일과 생활의 균형, 육아 환경)이 중요하다고 통감했습니다.

오카야마에서는 이러한 대응을 참고로하면서, 앞으로도 여성이 일하기 쉽고, 빛나는 활약을 할 수있는 직장 만들기에 앞장서 노력하겠습니다.