

**【努力创建女性活跃社会】**

大家好！我是冈山市长大森。

冈山市于 3 月 24 日公布了 2017 年度市政府机关单位的人事变动情况。

因为前几天还出席过全国企业及自治体等最高层组成的“关于提高女性活跃度之男性领导者会”所举办的研讨会，所以本期将从女性活跃的视点来谈一谈人事变动。

我就任市长之时，冈山市女性管理人员所占比例为 6.5%，就全体职员男女比例（约为 6:4）而论男性管理人员所占比例可谓相当的高。

市政府赋有对市民生活予以支援以及使其不断提高的职责，而市民无论男女机会均等，因此运用女性观点的情况有很多。

比如，去年 4 月根据普通市民的感觉而重新定义待机儿童的契机就是我们的女职员对原来的定义抱有违和感。

此外，还听到了女性在福祉事务所咨询与个人隐私有重大关系的问题时，还是与女性职员比较易于交谈的意见。

我本人考虑到政府赋有的职责，认为女职员在组织机构中可以更好地发挥作用，以及在某种程度上起主导作用是理所当然的。到目前为止，我们重新制定了育儿休假不影响升职制度、男职员育儿休假率达 100%等，通过上述种种努力支持女职员充分施展其才华。

为此，今年4月女性管理人员所占比例终于上升至两位数即10.6%，我感觉到政府机关内的气氛发生了非常大的变化。

以前在市长室商议工作时，几乎没有女职员发言。后来由于女性管理人员的逐渐增加，才慢慢地形成了女职员们积极参加讨论的气氛。

我想这不仅仅是数量问题，而是我们制定将来要让女性管理人员比例达到30%这一方针及现实中榜样的存在将成为女职员萌发“自己将来也要做管理人员”意识的契机。

在前几天的研讨会上，三州制果（株式会社）与新日本有限责任监查法人的发言给我留下了深刻的印象。三州制果认为男女一起时总是容易将女性埋没，因此他们专门为女性提供发言的机会以便听取她们的意见。而新日本有限责任监查法人讲述了他们在只有男性参加的酒会上不做工作结论的规定等。我再次深深地感到为了女性更好地施展才华，领导的关注、女性意识的改革以及各种环境（工作·生活及其平衡、育儿环境）的改善是极其重要的。

冈山市参考上述经验，今后将率先为女性打造一个便于工作并且能够充分施展其才华的工作环境而努力。