

【努力創建女性活躍社會】

大家好！我是岡山市長大森。

岡山市於 3 月 24 日公佈了 2017 年度政府機關單位的人事變動情況。

因為前幾天還出席過全國企業及自治體等最高層組成的“關於提高女性活躍度之男性領導者會”所舉辦的研討會，所以本期將從女性活躍的視點來談一談人事變動。

我就任市長之時，岡山市女性管理人員所占比例為 6.5%，就全體職員男女比例（約為 6:4）而論男性管理人員所占比例可謂相當的高。

市政府賦有對市民生活予以支援以及使其不斷提高的職責，而市民無論男女機會均等，因此運用女性觀點的情況有很多。

比如，去年 4 月根據普通市民的感覺而重新定義待機兒童的契機就是我們的女職員對原來的定義抱有違和感。

此外，還聽到了女性在福祉事務所諮詢與個人隱私有重大關係的問題時，還是與女職員比較易於交談的意見。

我本人考慮到市政府賦有的職責，認為女職員在組織機構中可以更好地發揮作用，以及在某種程度上起主導作用是理所應當的。到目前為止，我們重新制定了育兒休假不影響升職的制度、男職員育兒休假率達 100%等，通過上述種種努力支持女職員充分施展其才華。

為此，今年 4 月女性管理人員所占比例終於上升至兩位數即 10.6%，我感覺到政府機關內的氣氛發生了非常大的變化。

以前在市長室商議工作時，幾乎沒有女職員發言。後來由於女性管理人員的逐漸增加，才慢慢地形成了女職員們積極參加討論的氣氛。

我想這不僅僅是數量問題，而是我們制定將來要讓女性管理人員比例達到 30% 這一方針及現實中榜樣的存在成為女職員萌發“自己將來也要做管理人員”意識的契機。

在前幾天的研討會上，三州制果（株式會社）與新日本有限責任監查法人的發言給我留下了深刻的印象。三州制果認為男女一起時總是容易將女性埋沒，因此他們專門為女性提供發言的機會以便聽取她們的意見。而新日本有限責任監查法人講述了他們在只有男性參加的酒會上不做工作結論的規定等。我再次深深地感到為了女性更好地施展才華，領導的關注、女性意識的改革以及各種環境（工作・生活及其平衡、育兒環境）的改善是極其重要的。

岡山市參考上述經驗，今後將率先為女性打造一個便於工作並且能夠充分施展其才華的工作環境而努力。