

令和4年度第2回岡山市女性活躍推進協議会要旨

- 1 日 時 令和5年2月9日(木)午後3時～午後4時
- 2 場 所 岡山市役所議会棟3階 第1会議室
- 3 出席委員 大塚委員、川上氏(頼定委員代理)、河内委員、近藤委員、狭間委員
藤井委員、藤原委員
(欠席)石黒委員、宗田委員、安田委員
- 4 出席職員 女性が輝くまちづくり推進課 長谷川課長、繁定課長補佐、森本主事
- 5 傍聴者 なし
- 6 議 事
(1) 令和4年度事業の実施状況について
(2) その他
- 7 配付資料
資料1 令和4年度岡山市女性活躍推進に関する事業報告
資料2 令和4年度女性活躍推進シンポジウム報告書(抜粋)
資料3 「岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所」認証制度チラシ
資料4 令和4年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査結果(概要)
資料5 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)ーチェックシートー
資料6 女性デジタル人材育成プラン(概要)
追 加 岡山労働局からのチラシ
- 8 会議の状況

議事 令和4年度事業の実施状況について

資料1、2、3により事務局から説明。

<主な意見、質問等>

認証事業について

- ・ 申請書類のチェックシートについて、似たような取り組みをされている他の自治体のものを見てみると、国のくるみんマークの申請を踏襲する形で項目を作っていたりするが、岡山市の場合は、労働基準法や男女雇用機会均等法が根拠になっているような作りになっていると思うが、そうされた背景や経緯があれば教えていただきたい。
- ➡作成から随分時間が経っており、背景や経緯はわかりかねる。
- ・将来的に項目自体を見直す必要性がないのか。本当に男女共同参画を推進することを目的にした項目になっているのかどうかを考えたらどうか。
- ➡昨年の10月に男性の育休制度が本格的に導入された際には、その都度見直し等はしている。今後全体的なものを含めて、検討をしていこうと考えている。
- ・認証企業が、昨年の3月31日時点は52社で、現在1月31日時点で88社ということは、36社一気に増えたということで、先ほど説明があった建設工事部門の一般競争入札による加算が原因で増えたのか。
- ➡お見込みのとおり。
- ・建設工事関係以外の事業所は何を目的に認証を受けているのか。

- ➡ 岡山市のホームページや就職面接会などでどの事業者が認証を受けているかというPRをしたり、岡山市が開催する企業向けのセミナー情報を認証企業に発信したりしている。学生へのPRの1つになるという考えで、受けてくださっていると考えている。
- ・建設工事関係以外の事業所に対して何か積極的なPRは行っていないのか。
- ➡ 現在はホームページを通じたPRが主なものである。
- ・申請にあたって、具体的な数値、例えば従業員数に占める女性社員の割合や管理職に占める女性の割合を出すことを求めているか。
- ➡ 必須項目ではない。
- ・認証を受けるにあたって、ハードルが高いと考えている事業者が多いのであれば、レベル分けしてはどうか。スタンダードは規定さえあればよい、その上のレベルになってくるともう一歩踏み込んだ取り組みをしている事業者という具合にその段階を分けると、裾野が広がるかもしれない。
- ・郵便局や金融機関は営業所がたくさんあるが、事業所ごとに申請を行うことになるのか。
- ➡ 営業所ごとに申請していただいている。
- ・現時点で市として何か増やすためにこういうことをやろうという、何か原案のようなものはあるのか。
- ➡ 現状はPRを増やす程度のことしか考えていない。この協議会は企業や団体、会議所、そういった民間企業等に関わりが深いメンバーで構成しており、ぜひメンバーそれぞれのご協力をいただきたいという思いがある。何かそういった企業側の視点からアドバイスをお聞かせいただきたいということがあり、メンバーとしてPRにもご協力いただければと考えているため、よろしくお願ひします。
- ・労働局ではくるみん認定やえるぼし認定を行っており、要件が細かくてクリアするのが難しい面もあるが、岡山市の認定制度はこの要件であれば、結構ハードルが低いので、PRしていけば認証を試みたいと思われる企業さんが増えてくると思う。労働局では、認証企業を増やすために、要件をクリアしそうな企業には、個別に声かけをしている。岡山市でも認証に興味があるところに個別に声掛けをしてはどうか。
- ・商工会議所の会報誌ということで、各会員企業さん向けに毎月1回出しており、紙面の都合で出せる月は限られてくるが、その中でのPRは可能である。チラシを折り込む方法もあるが、掲載料が必要となる。
- ・企業の立場からいうと何らかのメリットがあった方が、取り組みやすいというのが正直なところではないかと思う。
- ・毎年キャリア形成応援事業ということで登壇企業を募集させていただいているかと思うが、その時に岡山市には独自の認証制度があることを学生に伝えることを企業に伝えると喜ばれるのではないか。
- ・認証の要件である先進的な取り組みをされている企業の事例集を作成してはどうか。

その他

【無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)について】

資料4、5により事務局から説明。

< 主な意見、質問等 >

- ・市の職員を対象に実施した性別による無意識の思い込みによる調査はなぜそれにチェックをつけたのかという理由を記述させるようなことはしたのか。
- ➡ 理由の記述は行っていない。
- ・なぜそれにチェックをつけたのかを知ることで改善策が見えてくるが、一方で、記述させるとなったら回答率が下がってしまうかもしれない。難しいと思うが、この結果を受けて何をするのかを議論する際には、なぜその考えに至ったのかっていうところまで見ないと次の議論にはいかない気がする。

- ・商工会議所では男性の育児休業の取得を推奨している。去年、一昨年ぐらいから男性の方が取るようになり、来年もまた1人取りたいということで、若い世代でそういう傾向が見られている。職場のお茶出し等の色々なことも、男女隔たりなくやっており、その辺で若い世代の方無意識の思い込みがないのかなと思っていたが、この調査で見ると意外に10代の方があるという結果が出たのが、ちょっと何か違和感がある。
- ・今若い人の方が、無意識の偏見はないと思っている。確定したことは言えないが、感覚的には今の若い世代は生まれた時から(男女共同参画に関する話を)聞いていると思うため、少なくとも私が大学生だった時よりはそういう意識は遥かに高いと認識している。
- ・今の職場はほとんどが女性だが、以前の職場は男女が同じぐらいだった。そこで私も無意識の思い込みでちょっとつらい思いをしたこともあったが、逆に女性ということで、得をした経験もしている。無意識の思い込みは限りなくゼロにするのが正しいかと思うが、完全にゼロにするっていうのは難しいのかなというふうに思う。しかし、これを進めていく上で、その無意識の思い込みを無くそう、持つてはいけないと思うと、なかなか難しいが、男女関係なく、その人の得意不得意を見極める企業の体制やこの人はどういう特性があるのかなという、男女関係なく、特性の方に目を向けるような啓発活動や研修があれば、取り払うというよりは新しいものを取り入れた方が、すんなりと入ってくるのかなというふうに思う。
- ・会社の方から話を聞くことが多いが、きちんと環境を作っているにもかかわらず、能力があるが、昇進したがらなかったり、配置を嫌がったり、本人にも問題がある、という話を聞くことがある。今日の無意識の思い込みを聞いて思ったことが、何か小さい時から、女の子なので余計なことを言うなや与えられたことをクリアすると褒められるが、自主的に考えたり、発言したりすると出る杭は打たれるみたいにあんまり良い顔をされないということがどんどん小さいときから積み重ねられていくと、諦めみたいなのもあって、新しいことに挑戦したり、そういった自信ができなかったり、そういうふうに思ってしまう。能力があるにもかかわらず、自分がそう思ってしまうとちょっと前に進めないということは女性の活躍を阻害する一因になるかなと思ったため、やはり本質的にはこの部分を何とか取り外さないで、真の女性活躍っていうところまでいかないのかなと思った。

【女性デジタル人材育成プランについて】

資料6により事務局から説明。

<主な意見、質問等>

- ・国が女性デジタル人材育成プランというものを作った背景がわかれば教えていただきたい。大学にいても、今、男性だろうが女性だろうがみんなできる。むしろ男性か女性かというよりも、若い世代と高齢の世代の違いなだけで、今から育っていく人達は、もうよっぽどデジタル人材であり、色々な大学でもそういう能力を身につけるようなカリキュラムになっている。そこであえてこの女性っていうのをつけて育成プランを国が出したというのは、どういうことなのか。岡山市として、この国が出したプランに従って、何をされようとしているのかというものがもしあれば、教えていただきたい。
- ➡国がこのプランを作成したのは資料の1ページのはじめににある「コロナ下における女性の就労支援」、「女性の経済的自立」、「デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消」の3点が背景にあってだと思う。国ではデジタル人材育成を全体計画でも、男女問わず取り組みを推進していくという形になっているが、そういう背景があって、この女性という形で策定したところだと思う。市としても、女性の経済的な自立に繋がるだけでなく、デジタル分野の人材不足やジェンダーギャップの解消にも繋がるため、国の女性活躍推進交付金等を活用して取り組みを行っていきたい。
- ・今頃の若い人はデジタル技術を当たり前にもっている。しかし、三、四十代の女性は、そこがどうしても弱いことが多い。時間や場所にとらわれずに、自分の限られた時

間の中で働きたいとなるとそういった主婦層は非常に多いが、技術はもっていない、習得する機会がないと思っている。そこが自分の弱点だと思い込んでいて、なかなか一歩が踏み出せない状況を目の当たりにしている。やはりそういった三、四十代以上のデジタルに疎い世代が主なターゲットになってくるのではないかとは思いますが、デジタル技術がないと、そういった仕事の働き方はできないというところをまず啓発していただきたい。本人たちが自覚できていなかったり、学びたいが、学ぶ場がないと思っていたりする人も多い。今お伺いして初めて私もこういったサポートのコンテンツがあることを知ったため、こういったところを広めていただけたら、非常にやっていきたいなと思う女性が多いのかなと思う。

- ・デジタル人材の育成となった時のゴールはどういうものを考えているのか。
- ➡内閣府の説明会などの事例集では、IT技術者だけでなく、一般事務職として会社に勤める際にZoomが使用できるような働くためのツールが使えるレベルの両方を示している。IT技術者は8割以上が男性というのが現状であり、人手不足でいつも人を募集しても全然来てもらえず、給料が高く勤めることができるというところがあるにもかかわらず、数学や理科は女性が苦手だからといった思い込みにより、女性がなかなかそちらの方に行けないというところがあるため、そこのでこ入れをしたいというのも国が考えている。
- ・別の会議で60代の社長さんと話をしていたが、その方は、今銀行のアプリを使ってスマホで残高を見たり、スマホで送金したり、マイナンバーカード取得したりするのも全部スマホでやらないといけないため、それがものすごいストレスになっているとおっしゃっていた。他の人に聞いてもわからず、そういう問題を抱えている人が今たくさんいて、IT技術者までいかないまでも、スマホやSNSといったものをわかりやすく使いこなせるように解説できるようなレベルの人材が、今圧倒的に少ないのかなと肌感覚だが感じており、そういった人材をもっと増やすことは、非常に重要なことではないかと思う。

【連絡事項】

- ・次回会議は5月の予定。
- ・人事異動などで異動の場合は知らせてほしい。