

令和5年度第2回岡山市女性活躍推進協議会要旨

- 1 日 時 令和6年2月13日(火)午後3時00分～午後4時00分
- 2 場 所 岡山市役所議会棟3階 第1会議室
- 3 出席委員 石黒委員、大塚委員、五島氏(坂口委員代理)、田中委員
藤井委員、藤原委員、安田委員、頼定委員
- 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
- 5 傍聴者 なし
- 6 議 事
(1) 令和5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 岡山市女性活躍推進協議会名簿(令和6年2月現在)
資料2 令和5年度岡山市女性活躍推進に関する事業報告
資料3 令和5年度女性活躍推進シンポジウム報告書(抜粋)
資料4 (岡山市)隗より始めよ'24
資料4参考 岡山市特定事業主行動計画の概要(令和3年4月1日改定)

8 会議の状況

【委員の変更】

中国銀行NEXT10推進室が、株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループD&INEXT10推進部となったことにより、宗田委員から坂口委員に交代。

議事1 令和5年度事業の実施状況について

資料2、3により事務局から説明。

<主な意見、質問等>

- ・令和5年度の事業内容について、前年度からの変更点や新しく始めたものがあれば教えていただきたい。
→大きな変更点はないが、女性の就労支援事業については、これからのデジタル社会で求められるスキルを身につけるため、パソコンの応用講座を設けた。また、前年度はオンラインと対面で講座を開催したが、今年度はオンラインのみの開催とした。
- ・女性の就労支援事業(パソコン講座)について、どのような年代の方が応募して、どのような内容の講座だったのか教えていただきたい。
→年代は30代～40代が多かった。講座の内容はMOS一般～上級レベルのエクセル中心であった。
- ・女性の就労支援事業について、講座受講者に具体的な就職先の紹介等をしているのか。
→受講者には個別カウンセリングをしており、マザーズハローワークやハローワークと連携して情報提供している。今年度はまだ事業が終わっていないので、結果の数字は出ていない状況。
- ・女性活躍に向けたトータルサポート事業の職場リーダー育成研修会について、「必要なスキル」とは、どのようなものか。管理職として必要な一般的なスキルなのか、女性特有のなにかがあるのかを教えていただきたい。

→例えばアンガーマネジメントや部下の指導等の共通するスキルと、女性の健康についても少し講義があった。(→女性の健康については、男性の参加が多い管理職セミナーで講義をしている。)

・「岡山市女性が輝く男女共同参画推進事業所」認証制度について、以前議題にあがった際には建設業からの申請が多いとの話が出ていたが、今年度の新規申請事業者も過年度と同様に建設業が中心であったのかを教えていただきたい。

→この協議会で認証制度の周知等を相談させていただいて、今年度は岡山商工会議所会報に掲載していただいた。建設業以外からは4社申請があった。

議事2 その他

資料4、資料4参考により事務局から説明。

<男性育休に関する取組等意見交換>

・岡山県でも85%の目標を目指しているが、昨年1日以上育休を取得した職員は59.7%であり、男性育休の取得が進んでいない。その理由として、職場の雰囲気等育休取得に対する不安がある。その不安を解消するため、昨年11月、男性育休取得経験者等で「県庁イク☆ダン応援団」を結成した。現在42人の職員が委嘱されており、配偶者が出産予定である職員を対象として、育休に対する不安を払拭し育児の魅力等を伝えていく取組を行う。また、県庁内での研修等の際に、体験談を紹介する等の取り組みも今後進めていく。岡山県としても職員全員で機運醸成していき、男性育休の取得が進むように取り組んでいるところである。

・企業内では、男性育休について5日間100%取得を目標としている。取りづらい現状というのは同じあり、その課題を取り除くために2つの取組を行っている。1つ目は、配偶者の妊娠がわかったときに、出産予定日や育休取得期間の報告をする「パパ宣言報告書」の提出を推奨している。2つ目は、これから育休をとる男性当事者とその上司向けの研修会を開催している。上司の意識改革と、育休が取りやすい環境にするにはどうすればいいかを当事者が考える研修を、先輩行員の参加のもとで行っている。そうすることで、目標の5日間100%取得は達成している。次の目標を1週間以上の取得としており、目標にむけて活動中である。

・5日間というと、普通に有休をとって家族旅行等する場合があると思う。そのハードルはあまり高くないと感じるが、なぜ育休となると心理的なハードルが高くなるのかということ企業の方にお伺いしたい。

→ほとんどの女性は育休をとっている状況だが、男性は今まで育休を取っていない中で、「休んで何をするのか」「実質的な育休ができていいのか」という周りの目が気になるという理由を聞く。また、上司にどう思われているかという自分自身の内面的な理由で取りづらいという理由も聞く。

・自分も15年ほど前に育休を1か月取った経験がある。家事全般は自分がしたが、日中は何をしたらいいのかわからなかった。他の男性も同じなのではないか。女性活躍のロールモデルが少ないように、男性育休のロールモデルが少ないと感じる。また、昇進がずれているときくことがある。自分の場合は、ボーナスが大幅に減額された。お金のフォローはすごく大事だと思う。

・岡山市では、平成27年から、キャリア形成に影響しない人事制度を制定し、育休中も働いたとみなしている。休んでいる間、ボーナスは出ない。

・ボーナスが出ないの大きい。岡山市で夫婦で働いていて、男性が休むことによってボーナスが2人分減るといのはかなり大きいと思う。

・妻の出産時に自分も少し休んだが、できることが少なかったと感じている。岡山市の資料を見ると、育休を取得したい男性が81.4%ととても多い。どういう目的で取得したか等の理由がわかれば教えていただきたい。

→理由はわからないが、資料4参考の「男性の育児参加の促進」の取組で、所属長面談を通じた育児関連休暇の取得勧奨、育児取得計画の作成をしている。取得が原則と

なっており、取得しない場合には理由を記入する等、男性が育休をとるという意識はすごく高まっている。文書の通知ではなく、直接の上司が対面で話をするのが効果的であるという結果も出ているので、岡山市も所属長が面談するという方法により、効果が出ているのではないかと思う。

・男性育休はいつ取ると定められているのか、子育てであればいつ取ってもいいのか。
→子どもが生まれて8週以内で4週取れるパパ育休と、原則1歳まで取れる育児休業。保育園に入れない等の事情で2歳まで延長できる。育児休業は男性も同じ。

・厚生労働省が企業の情報を公開している女性の活躍推進企業データベースについて。公開されることによって、企業側の意識の変化や、就活生の意識の変化を感じる事等があれば教えていただきたい。

→就活生目線というのは大いにあると思う。女性活躍やD&Iの取り組みをしている企業こそ選ばれるという認識のもと、情報は公開するようにしている。

→本社の人事が意識してやっていると思われる。同じく就活生向けにアピールするために、データは活用していると思う。

【事務局より連絡事項】

・ここで2年の任期が終わるが、みなさまには引き続き委員としてお願いしたい。

・令和6年度の協議会は5月に開催予定。

・人事異動等の場合は知らせてほしい。