

令和2年度第1回岡山市女性活躍推進協議会要旨

- 1 日 時 令和2年9月30日(水)午前10時～午前11時30分
- 2 場 所 岡山市役所本庁舎1階 多目的ルーム
- 3 出席委員 伊丹委員、入船委員、大塚委員、亀井委員、河内委員、阪口委員、内田氏(坂口委員代理)、須々木委員、高木氏(竹原委員代理)、藤井委員
- 4 出席職員 市民協働局 中西次長、奥野参事監
女性が輝くまちづくり推進課 安東課長、河本課長補佐、神崎主査
- 5 傍聴者 なし
- 6 議 事
(1)座長・副座長の選任について
(2)令和2年度事業の進捗状況及び協議会での連携について
(3)その他
- 7 配布資料
資料1 令和2年度岡山市女性活躍推進協議会委員名簿
資料2 令和2年度女性活躍推進に関する取組・事業
資料3 女性活躍推進シンポジウム チラシ

8 会議の状況

議事1 座長・副座長の選任について

岡山市女性活躍推進協議会設置規約第4条第1項に基づき、座長に須々木委員、副座長に大塚委員を選任した。

議事2 令和2年度事業の進捗状況及び協議会での連携について

【連合岡山】

- ・「女性委員会」という組織を設け、女性活躍に関する様々な研修会、行事等を実施している。国際女性デーに計画していた「岡山集会」と、「パートナーシップフォーラム」は、新型コロナウイルス感染防止のため中止した。
- ・労働相談は6月15、16日の2日間実施した。
- ・「かがやきセミナー」は、男性も参加できるセミナーで、10月10日に開催予定だが、入場者数を制限し、オンラインでも参加できるように計画している。
- ・年1回、機関紙『Sparkle/スパークル』を発刊している。

【岡山労働局】

- ・女性活躍推進法が改正されており、令和4年から101人以上の企業にも行動計画策定・情報公表が義務づけられる。
- ・301人以上規模の企業については行動計画目標を、今までの数値目標の設定に加えて仕事と家庭生活の両立に関する目標設定も必要となる。女性活躍推進のためには、職場の環境整備だけでなく、仕事と家庭生活の両立を実現することも重要である。
- ・他にも、同一労働同一賃金への対応や、パワーハラスメント防止措置への対応など、様々な改正があるので、積極的に周知を行ないたいところだが、コロナ禍

- の中で開催しづらい状況である。リーフレットなどを活用し、周知を図りたい。
- ・コロナの影響としては、3月に学校が休校となり、子どもの世話のために仕事を休まなければいけなくなった保護者を支援するための小学校休業等対応支援金や、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得できるよう、母性健康管理措置による休暇取得支援助成金があったので、それらの周知を行っている。

【就実大学】

- ・就実大学では、2016年から5年計画で管理職に占める女性の割合を35%以上にする目標を掲げていた。2019年度末で48%と当初の目標を大きく上回ることができた。また、今年度、本学初となる女性学長も誕生した。
- ・一方で、課長相当職の管理職は増えてきているが、部長相当職に占める女性の割合はまだ少なく、今後の課題である。
- ・今後は、現在の水準を維持すること、それに加えて重要な意思決定に関わる部長相当職の女性が活躍できるような体制の整備やサポートを継続的に行なっていきたい。

【岡山市】

- ・「女性の活躍を進める情報発信事業」は、毎年秋に開催しているシンポジウムをメインとしている。企業の経営層や管理職、女性社員をおもな対象と考えているが、学生など次代を担う若い世代にも参加してもらいたい。コロナ対策として、参加者数を会場の収容人員の50%に制限するなど、対策に万全を期して開催する予定である。本事業は毎年、市と推進協議会の共催、岡山商工会議所の後援で開催しており、皆さまの理解と協力に感謝している。本年度はシンポジウムの冒頭で、岡山市男女共同参画社会の形成の促進に関する事業者表彰を行う予定にしている。
- ・毎年開催している「市内企業で働く女性活躍プログラム」「男性管理職向けセミナー」「女性の再就職支援事業」については、本年度も実施する。
- ・大学での出前授業は、昨年度は就実大学、岡山理科大学、ノートルダム清心女子大学の3校で実施し、好評だった。就実大学、中国銀行、損保ジャパンにはコーディネーターや、社員の推薦、派遣で大変お世話になった。本年度も10月以降に開催予定なので、協力をお願いしたい。
- ・新型コロナの影響で、非正規労働者として働く女性の雇い止めなどが問題となっており、女性活躍を後退させる一要因として懸念している。岡山市としては実態を把握・分析し、対応が必要ではないかと考えている。本日は、様々な立場の委員が揃っているよい機会なので、それぞれの現状やコロナにより生じた課題や解決に向けての対策や取組など、情報交換ができればと考えている。

【JA岡山女性部】

- ・女性活躍に関する共通認識を得るために、平成15年から「男女共同参画のつどい in 岡山」を年1回開催しており、令和2年1月に開催した。今年度も令和3年1月に予定しているが、コロナの関係でどうなるかわからない状況である。

【損害保険ジャパン(株)】

- ・「女性経営プログラム」「女性リーダー塾」は、宿泊研修であり、オンラインではできないため、実施可否について現在検討中である。
- ・「異業種交流会」「ロールモデルチャンネル」は動画配信プログラム。会社のPCや会社貸与のスマホでしか見ることができなかったが、コロナの関係で自宅のPCからも見えるよう、セキュリティの設定を変更した。
- ・「育休者フォーラム」もまだどうなるかわからない。全体で約21,000人の社員のうち、ここ数年毎年約2,500人が産休・育休を取得している。岡山でも各職

場に当たり前のように産休・育休取得者がおり、短時間勤務をしている。産休・育休取得に理解が得られやすく、取得しやすい環境だと思う。「育休者フォーラム」は、本社の人事部が行なっている。岡山支店で色々な女性に女性リーダー塾への参加を呼びかけたが、マネジメントする立場までは希望しない、キャリアアップする意識はないという人が意外と多い。3年後、5年後の支店を担う人材を育成し、多様な考え方や物の見方を勉強する場として、9月から「岡塾」という岡山支店独自の取組を始めた。検討にあたっては、「あなたも輝く☆晴れの国女子」意見交換会（令和元年度、岡山県事業）のHPを参考にして、始めたところである。

- ・岡山市が開催する「女性社員のためのキャリアアップセミナー」の出前講座を、2か月ごとに開催する岡塾の1コマとして組み込みたいと考え、申し込みをした。社内だけでは女性社員がこれからどう働いていくかイメージができていくので、他社からも情報収集しながら、岡山支店の課題をしっかりと解決できるような取組をしていきたい。

【中国銀行】

- ・キャリア形成施策として、主に3つの取組がある。1つ目の地域ごとの「女性向け勉強会」は、中期経営計画の実行にあたり、女性のキャリアパスが複線化する方向にあるため、地域ごとに勉強会を開いており、将来についての思いや不安を聞く場を設けている。コロナの影響でZOOMでの実施となったことで、想定よりも参加者が増える、本音が引き出せるというメリットもあった。10月以降も進めていく予定。
- ・2つ目の「育児者支援」として、年間100人ほどが産休・育休を取得している中で、育休者向けの「復帰支援セミナー」を年2回実施している。これもコロナの影響で、ZOOMでの開催に変更したことで、大阪、東京支店からの参加もあり、メリットを感じている。
- ・3つ目の「女性向けキャリア研修」は、役席登用前の女性の後押しをする研修会だが、コロナの影響で現在中断している。
- ・ダイバーシティ関連活動の1つ目「ちゅうぎんイクボスアワード」は現在検討中である。女性活躍を進めるためにマネジメントする側の意識改革を図っていきたい。
- ・2つ目「ダイバーシティ企業訪問」は、NEXT10推進室が主に取引先企業を訪問し、その企業のニーズに応じてセミナー講演や意見交換会を開催し、自社のノウハウやこれまでの取組を紹介している。
- ・3つ目ロールモデルの紹介は、社内の掲示板で随時インタビューしたものを記事にまとめて掲示している。
- ・継続的な啓発活動として、H26年から「にじいろ Heart プロジェクト」（女性ワーキンググループ）を実施している。第4期は男性メンバーも参加して、よりダイバーシティインクルージョンの観点から実りのある活動ができた。第5期も検討中だが、コロナの影響で未定である。

【岡山商工会議所】

- ・「中小企業等に対する働き方改革推進支援事業の実施」は、岡山県からの委託事業で、県内の12会議所で構成している県連合会事業として行っており、健康経営に関するセミナー＆相談会を開催している。また、企業の要望により、専門家を派遣している。現在コロナ禍の中なので、WEBセミナーで実施している。
- ・「『岡山働き方改革推進支援センター』事業の実施」は、岡山労働局からの委託事業で、平成31年4月からセンターを岡山商工会議所内に設置して、長時間労働の是正等、労働に関する課題解決の事業を行っている。セミナーが年間60回、相談会が250回の目標があり、去年はクリアした。今年はコロナの影響で、

- セミナーは目標値を若干下回るが、そのほかは概ね達成できそうな状況である。
- ・「創業支援の実施」は、創業計画、資金計画の策定、創業実現までと、創業後の支援を行っている。近年、パン屋、ケーキ屋、花屋、健康教室などで女性の創業者が増えている。女性活躍というと就労に注目されがちだが、創業においても活躍してほしい。
 - ・コロナに関しては、あらゆる業種の多くの事業所で売り上げは半分以上、中には8～9割減少しているところも数多くある。そのような中、岡山市と連携して、事業継続のための支援金、売り上げ向上のための補助金、売り上げ向上につながる販売促進の補助金、また影響を受けている医療分野へも支援金の支給を行っている。5月1日から順次始めており、岡山商工会議所と市内4商工会が連携して受付申請業務から振込までの業務を行っている。12月末頃まで支給業務が続く見込み。ピークは過ぎているが、まだ多くの申し込みがある。
 - ・景気にも影響があり、消費が冷え込んでいる。消費喚起策として、PayPayのキャッシュレス決済で20%ポイント還元されるキャンペーンの実施を岡山市に要望、実現した。1か月で約36億円の消費効果が見込まれる。第2弾も岡山市へ要望することになっている。コロナ禍で、従来の事業をやっていたのでは経営が厳しい。業態転換等、新たな取組も必要だと思っているので、それに対する支援も行っていきたいと考えている。
 - ・雇用の関係では、女性労働者も多く含む非正規労働者の雇止めについては危惧しているところである。

【岡山県】

- ・「女性活躍ワークライフバランス応援アドバイザー事業」は3年目になる事業。希望する企業に事業主行動計画の策定支援や、時短勤務やフレックス制を導入したい企業に就業規則の改正や新規作成の支援等を行っている。
- ・「働く女性トータルアシスト事業」については、女性の再就職支援をメインとして、各種講座を設けている。
- ・「おかやま☆輝く女性☆未来設計応援事業」は、ロールモデルの紹介、ロールモデルに自分たちの働き方、経験を発表してもらう機会を設けて交流イベント等を実施する予定。コロナの影響で交流イベントは難しく、今年はオンラインでの開催を考えている。
- ・全ての事業で、コロナの影響で開催できるかどうか様子見をしており、計画より遅れている。年度後半、女性活躍に限らず色々な事業が積んでくると思うので、受講者が集まるのかという不安はある。
- ・岡山県では現在、女性活躍推進計画(ウィズプラン)の第5次計画を策定中である。まだ素案作成の段階で、策定が2～3月になる予定。11月頃にパブリックコメント募集を予定しているので、意見等を寄せてもらいたい。

【NPO法人輝くママ支援ネットワークぱらママ】

- ・岡山市の再就職支援事業でセミナーを全12回開催する予定。定員90人で現在約70人応募があった。オンラインと対面のハイブリッドで実施する。オンライン参加者も会場にいるかのように双方向のコミュニケーションができる。補助金を活用して機材を揃えた。もし要望があれば機材の貸し出しも可能。
- ・岡山県の事業も同様に、2月3月に岡山市と総社市で再就職支援事業を実施する。ビーマックスと共同で行っている在宅ワークトライアルコースのセミナーはすでに始まっている。コロナの関係で募集人数を減らしているため、1週間で定員に達した。今後、あと4種類のセミナーを実施する予定。
- ・農林水産省の子育て地域ネットワークへの支援事業は、子育て世代の女性農業者のため、子育てと仕事の両立を目指す女性農業者と農業へ関心のある地域の子育て期間中の女性等のネットワークを形成し、託児と農作業代替についてワ

ークシェアする体制の構築を支援する事業。コロナの影響で予定より遅れている。10～12月に実証実験として行い、来年・再来年につなげられるようにしたい。

- ・時間に縛られない働き方をばらママの中で進めている子育て中の女性のニーズに合わせ、隙間時間でできる仕事を細分化して、働き方改革を実践している。その中の1つにワーケーションがある。例えばキャンピングカーで家族で遊びに行き、午前中は仕事、午後からは家族と過ごすという働き方を実現しようと企画している。保育園に預けなくていい働き方もあると思うので、テレワークがスタンダードになってきているので、今回の再就職支援事業で預けなくていい働き方も考えていきたい。実際に、ばらママの6人は子どもがまだ小さいが、様々働き方を試しているところである。
- ・女性が働きやすい環境作りは必要だが、女性は活躍しなくていい、というのが私たちのモットーである。

< 主な意見、質問等 >

- ・女性の意識改革勉強会をされていることについて。意識改革という場合、一般的には元々ある価値観や考えを変えるということだと思うが元々どういう価値観を持っていてそれをどう変えようとしている勉強会なのか、ご教示願いたい。
- 女性行員は約15年前から正社員は営業職に変わった。営業職でも、女性はほぼ全員が資産運用渉外で個人向けの資産運用に関する業務に従事しており、男性が融資渉外業務を行っている。女性はずっと個人向け資産運用業務にしか携わらなかったが、女性にも融資渉外業務に従事してほしいため、人事制度を変えたりした。また個人向けの業務の中でもローンなど今まで女性がしてこなかったが、個人担当・法人担当に分類して、今後は個人担当になれば資産運用だけでなくローンも担当することになり、自分で決めることになった。勉強会に参加した女性社員からは、今までと違うことをすることに対する不安はあるが、何を求められているのかははっきり言ってくれたほうが良いという意見が多かった。男女問わず、新しいことはやりたくないという保守的な風土があるが、キャリアを自分で切り開いていく上での不安は出してもらえよう、双方向のやり取りをしている。
- ・そもそもなぜ男性女性で業務が分かれていたのか。
- 入社時から、全国の転居を伴う異動ありのGコースと、転居を伴う異動なしのEコースの2つのコースに分かれている。本来それだけの分類なので、女性がGコースで資産運用渉外をしてもいいはずだが、実際にはGコースが融資渉外、法人向け融資業務、Eコースは99%女性で個人向け資産運用を担当していて、入社して女性ならEコースと振り分けられている。
- ・会社では性別で担当する業務が固定化されていたり、社会全体でみると女性は家を守るという概念が風土としてあるので、なぜそうなったのか歴史も大事だし、そこを変えるのは難しい。今農業の勉強をしているが奥が深いと感じる。部外者が見ればこうすればいいのにとすることも、それなりの理由があるので変えるのは難しい。
- ・10月13日のシンポジウムについて、事務局から概要説明および参加の呼びかけを行った。
- ・ばらママのモットーとして女性は活躍しなくていいということだが、どういう意味なのか。
- 出産・育児中の女性たちは家庭内で活躍しているので、外でも活躍したらいっぱいいいっぱいになってしまう。程よく働く、キャリアアップして頑張る等、働き方に選択肢があればいいと考えている。

- ・長い間単身赴任をしていて子育てをほとんどしていないが、社会が変わっていかないといけないと思った。最近思うのは、管理職に女性を登用するというのはわかるが、家庭環境もあるし、男性でも管理職になりたくないという人がたくさんいる。企業を背負っていくというのは大変難しいと思うが、(モチベーション向上のために)どういうアプローチをしていくかだと思う。
- ・管理職の問題だけでなく、女性も働きやすい環境を企業側が考えていくことが必要だと思う。
- ・事業やセミナー等の実施の日程等が決まり次第事務局に連絡してもらおう。協議会として情報共有し、連携していきたい。

議事3 その他

今回は、来年2月に開催予定。日程調整のうえ、決まり次第連絡する。