

女性職員の活躍推進に関する有識者との意見交換での主な御意見

1. 職域拡大・計画的育成の推進の状況

- ・家庭と仕事の両立が難しい社員に対し、比較的時間調整しやすい業務への配置転換を行ったところ、新しい業務で女性ならではの視点が活かされ、新たな分野で活躍する効果も見られている。
- ・女性を管理職に登用し、子育て経験を活かしたマネジメント力を發揮し、新しい視点で組織運営に貢献してもらっている。
- ・性別に関係なく、適材適所で働く環境を整えることが重要であり、それが良い循環につながっている。
- ・採用拡大と若手増加に伴い、人材育成を強化。男女で分けられていた職域区分を廃止し、全員総合職とし、現場独自の育成にも取り組んでいる。
- ・役員登用に向けた知見を養うためのメンター制度を導入し、役員と管理職との月1回のメンタリングを実施している。さらに次世代マネジメントコースを設け、中間管理職を含め女性の登用を推進している。
- ・長時間労働が当たり前だった業務も、働き方改革で早帰りが進み、女性比率は約4割を占めている。
- ・男女平等の採用・昇格制度の見直しで女性管理職が増加したが、役員登用は今後の課題である。

2. 働き続け活躍できる職場の環境整備に関する取組の好事例

- ・両立支援を強化し、不妊治療制度を導入。保険適用外費用の補助や休暇付与の仕組みを取り入れている。また、育休制度を拡充し、子どもの成長に合わせて柔軟に取得できる仕組みを整えている。
- ・不妊治療制度の対象者は多くないため、会社の負担は大きくない。制度を職員が恥ずかしがらず、当然の権利として活用できるような風土づくりを目指している。

- ・女性社員の要望に応えた職場環境の改善を進めている。今後も快適なオフィス環境を整備して働き甲斐のある会社を創ってPRしていきたい。
- ・両立支援として、新たにファミリーサポート勤務を導入。配偶者に帯同し県外へ転居した場合等にフルリモート勤務も可能にした。
- ・転勤による保育園の入園を考慮し、子育て中の職員の異動時期や早期の内示などの配慮をしている。また、夫婦二人とも社員の場合に一緒に生活できる生活圏となるよう異動させてい
- る。
- ・男女ともに育休取得を促進しており、男性の育休取得率も高い。
- ・沖縄は男性の長期の育休取得率が高い。本土と状況が異なり、沖縄の特殊性があると考える。
- ・研究職は休職すると研究継続が難しいため、育休後の復帰支援が重要と考える。復職支援制度の導入など、研究を継続できるようにしている。
- ・離職後に復職できる仕組みを整えている。

3. 意識改革に向けた課題

①女性職員の意識改革

- ・女性社員の活躍を期待する一方で、本人が望まない場合があり、意識向上が課題。その解決策として、人財開発方針やキャリアパスを明示。また、「ロールモデル」ではなく、キャリアを細分化した「ロールパーティ」を提示し、本人が選択しながら目指すキャリアを考えられる仕組みにしている。

②組織風土の改革

- ・緊急対応が必要な業務では、家庭との両立が難しく、管理職を敬遠する傾向がある。仕事と家庭を両立できる仕組みづくりが課題である。
- ・男性職員の育休も推進しているが、職種によっては休みづらい雰囲気があり、それなくすための意識改革が課題である。
- ・トップの意識改革と男性アライの育成を通じて、女性活躍を後押ししている。
- ・両立支援のための配慮により特定業務への配置に男女の偏りが生じるなどしており、不公平感の解消が課題となっている。

③性別役割分担の改善

- ・男性主体の現場作業では、暑さにより作業着を脱ぐケースがあるため、女性を意識的に外す例外があるが、その他の部署では女性が入れるように配慮してきた。その取組により、30年かけてようやく変化が見られるようになった。
- ・理系人材が不足しており、2040年には技術系人材の不足が懸念される。地域基盤を守るために、理系人材不足への対応として、早期教育と女子学生の理系進出促進が重要である。
- ・県外就職が多いため、県内企業の魅力などを伝える教育で地元就職の意識啓発に取り組んでいる。
- ・沖縄県内の技術系分野の活性化を目指す取組を実施。近年は、データサイエンスやAIをビジネスに応用する教育や、さらに地域活性化の研究も進めている。
- ・意識改革としてはアンコンシャスバイアスを解消していく必要がある。
- ・転勤をしないことが女性職員の活躍の阻害要因になっているとすれば、そこには、家事は女性がするものといったアンコンシャスバイアスがあるのかもしれない。
- ・アンコンシャスバイアスは特に人事に大きな影響を与えるため、選考側に女性候補者がいなければ、女性が選ばれにくくなるため、組織はその点を理解すべき。
- ・アンコンシャスバイアスを起こさないためには、「男性は～」、「女性は～」などと、性別を一般化するような言葉を使わないことが重要であり、心の中で思っていても言葉にしない、男性が、良かれと思った配慮が、相手にとって望んでいない場合があるので、どうしたいのか意思確認することが重要。よく話し合うことで必要なサポートを検討できることから、コミュニケーションが鍵となる。
- ・女性活躍は、言葉として大事と思うが、そもそも差があることが前提であり、この差がなくなる世界となることが理想である。
- ・「男女」という言葉は時代遅れと考え、組織における性の多様性に配慮している。
- ・社会には女性が活躍しにくい現実がある。女性が活躍できなければ、他のマイノリティも活躍しにくいため、多様性の試金石として、女性活躍への意識的な取組が必要と考える。

以上