



主催 明石市
 事務局 明石市役所男女共同参画課
 Tel 078-918-5613
 Fax 078-918-5617
 E-mail j-ouen-net@city.akashi.lg.jp

概要版

| | | | |
|--------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------|
| 開催日時 | 2017年2月11日(土・祝) 12:00~17:00 | | |
| 場所 | あかし市民広場 | 明石市大明石町1丁目6-1 明石駅前南地区 再開発ビル2階 | |
| 参加者 | 約350人 | 第1部 | 111人 |
| | (のべ) | 第2部 | 74人 |
| | | 展示エリア 相談ブース | 20人 |
| | | 展示ブース | 約150人 |
| プログラム | 第1部 | パネルディスカッション | 13:00~15:00 |
| | 第2部 | 異分野交流会 | 15:30~17:00 |
| | | ~つながる・ひろがるアフターパーティー~ | |
| | 展示エリア | 相談・展示ブース | 12:00~16:30 |

開会挨拶

明石市長
泉 房穂

今日のフォーラムのテーマは、これからさらに力を入れていきたい分野であります。

明石市は、最近明るい話題も増えております。転入数の増加のみならず、出生数も増え始めております。まちもどんどん元気になり、この再開発ビルもいよいよ本格的なオープンとなりました。

同時に、女性の活躍する場所も増そうと、実現に向けた取組を進めています。例えば、今日のこのフォーラムを所管する責任者は女性部長、このビル6階の市民窓口の責任者も女性部長、こども広場の責任者も女性部長です。そして、市民図書館長も女性です。

このように、明石市は多くの女性の皆さんに支えられながら、まちづくりを進めています。そして、官民



一体となって新たな取り組みをしていきたいと、強く思っております。

昨年来、皆様からの多くのご提言を、順次かたちにしていきたいという思いもあります。地域や企業の皆様のご協力もいただき、行政として、「女性の活躍」について応援してまいりたいと考えております。

このあとのパネルディスカッションや異分野交流会でも、意見交換とあわせて、市への積極的なご提言をいただければ、市長として責任を持って、女性も含めた「市民みんなが活躍できる明石をつくっていききたい」と強く決意しております。

来賓挨拶

明石市議会議長
深山 昌明 様

明石は女性の活躍を一層推進する計画もございます。議会としても、共に推進したいと思っております。平成28年4月には女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)施行されました。

今日のパネルディスカッションもあります。その中でいろいろな話がでると思います。持ち帰っていただいて、みなさんの周りで女性という立場を考えていただきたいと思っております。



また、明石市議会には6人の女性議員がおられます。そのうち、今日は4人の方々が来られています。市議会としても、皆様のご支持のもと、その方々を支援し、活動していきたいと思っておりますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

パネルディスカッション ～明石の女性が輝き続けるために～

パネリスト (五十音順)

大西 亜紀氏

NPO法人フルーツバスケット
西明石・高丘保育ルーム 代表

潜在保育士の復職支援事業に尽力しており、自身も復職した保育士の一人。現在は西明石及び高丘保育ルームの代表を務め、今年4月から保育士として現場復帰する。

岸本 成司氏

株式会社キシモト 代表取締役

女性比率95%の職場の経営者として、働きやすい環境づくりのため、企業主導型保育園を開設。今後は定員の増員や企業間提携を視野に、利用しやすい環境づくりを目指す。

コーディネーター

田端 和彦氏

あかし女性の活躍推進会議 副会長
兵庫大学 副学長

専門は地域政策、地域福祉。著書『参画と協働：理論と実践』『地域福祉の原理と方法』他。兵庫県男女共同参画審議会委員(第5期)を務める等男女共同参画施策にも精通。

パネルディスカッション 概要

柏木 輝恵氏

あかし女性の活躍推進会議 委員
NPO法人シミズシーズ 事務局次長

自社内で楽しく働く仕組みづくりやチームビルディング、組織ブランディングに携わり、最近では外部組織の支援にも従事。3歳・5歳の子育てに奮闘中。

崎野 圭子氏

株式会社サキノ
(ダスキン兵庫西工場) 代表取締役
あかし女性応援ねっと 代表

経営者として、社員に寄り添い、社員と共に学ぶことをモットーに、ワークライフバランスの推進等、女性が働きやすい職場環境の提供に努める。



1 キャリアの継続と復職

■ 阻む要因

- 家庭生活と仕事が両立できない
 - ・ 子どもの予定などによる急な休暇の取得
 - ・ 施設の不足など社会基盤の未整備
 - ・ 長時間労働
- ブランク
 - ・ 結婚・出産による退職
 - ・ 職務スキルに対する不安

■ 具体的方策

- 在宅勤務・短時間勤務など柔軟な働き方の導入
- 子どもを同伴しての勤務
- 就業規則の緩和・休暇の取得促進
- 事業所内保育所の開設
 - ・ 他事業所との連携→従業員へのメンタルケア
広域化
運営の柔軟化
企業同士での話し合いの場
ワンストップでの相談
- 子育て世帯に対する手当制度の創設
- 職場の雰囲気づくり
 - ・ コミュニケーション→役職・ポジションではなく個人として
研修時のグループワーク・ワークショップ
日々の世間話
職場風土・働き方に対する個々の思いの共有

- ・ 育児に対する職場・スタッフの理解
- ・ チームビルディング
- 居心地のよい職場環境の整備
- 経営者・幹部職員・男性職員の意識改革

2 女性リーダーの育成

■ 理想のリーダー像

- 顧客と現場の心情がわかる
- 共感する能力・調整する能力

■ 育成方法

- 段階を踏み、時間をかけて育てる
- リーダーという言葉のハードルを下げる
 - ・ 小さな成功体験を積み重ねる機会をつくる
 - ・ 「ほめる」ということを意識的に実行する→女性のチャレンジ精神を生み出す

3 まとめ

女性の潜在能力を活用するには、リーダーとしていかに育成していくかという問題があります。そのためには、キャリア形成が重要です。

パネリストの皆様のおかれた立場・組織は様々ですが、取組の共通点は女性の働く場・活躍する場や考え方、そしてリーダーシップが多様化する中で競争力の原点を見つけていくことです。相互のコミュニケーションを通じて、多様化するリーダーシップや考え方などを引き出し、組織の競争力を高めていくことが必要であり、また女性リーダーが求められる背景ではないでしょうか。