

みんなが活躍できる魅力いっぱいの 千葉県を目指して



千葉県総合企画部 千葉の魅力担当部長

冨塚 昌子
TOMIZUKA Masako

プロフィール

早稲田大学第一文学部卒
昭和60年4月に千葉県庁入庁。
商工労働部観光企画課長、環境生活部環境政策課長などを経て、平成29年4月から現職。
千葉県生まれ。ふるさと千葉の魅力を多くの方に知ってもらえるよう、情報発信に努めている。

平成27年（2015年）9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、女性が働きやすい環境づくりや、働く女性への支援策について、これまで以上に関心が高まっています。国や県など行政が女性活躍を推進する背景や、男性も女性も一人ひとりが個性と能力を発揮して生き生きと活躍する地域づくりに向けた千葉県の取組などを御紹介します。

1 千葉の魅力発信

はじめに、私の担当業務である「千葉の魅力発信」について、御紹介します。皆さんは、「千葉の魅力」と聞いて、どのようなことをイメージされるでしょうか。

千葉県は、首都圏に位置し、日本の空の玄関である成田国際空港を擁するとともに、優れた都市機能や道路ネットワークが整備されています。一方で、四方を海と川に囲まれ、豊かな自然の中に魅力的な観光地も多く、農水産業も盛んです。

こうした多彩な千葉の魅力を国内外に発信し、千葉

への関心を高め、千葉に「住みたい」「訪れたい」千葉のものを「買いたい」と思っていたくために、千葉県マスコットキャラクター「チーバくん」とともに、千葉県のPRに取り組んでいます。

チーバくんは、ツイッターフォロワー数20万人の人気者です。台湾やタイでも活躍し、千葉の魅力を発信する上で、とても頼りになる存在です。



千葉県マスコットキャラクター
チーバくん

2 魅力発信と女性活躍推進の背景

県が、こうした魅力発信に取り組む背景は、女性の活躍を推進する理由とも共通しています。

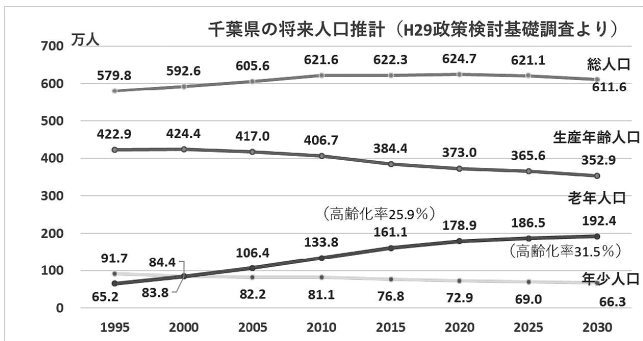
県の推計では、平成27年（2015年）に622万3千人であった千葉県の人口は、平成32年（2020年）には624万7千人と増加しますが、その後は減少傾向に転じ、平成42年（2030年）には611万6千人まで減少することが予想されています。また、65歳以上の高齢者人口の割合は、平成27年（2015年）の25.9%から平成32年（2020年）には28.6%、平成42年（2030年）には31.5%と、急速に高まっていくことが予想されています。一方で、15歳から64歳の生産年齢人口の割合は、平成27年（2015年）の61.7%から、平成32年（2020年）には59.7%、平成42年（2030年）に

は57.7%へと減少するとみられています。

人口の減少や生産年齢人口割合の低下により、消費者の絶対数が減ると同時に労働力も減少するなど地域経済への影響が懸念されています。そのような状況で、千葉県が活力ある県であり続けるためには、多くの方々に、「千葉に住み続けたい」「観光などで千葉に行きたい」と思っただけのような魅力ある地域づくりを進めるとともに、その魅力を広く発信し、関心を高めることが、とても重要です。

また、地域や経済を支える人材を確保するため、これまで仕事を持たなかった女性や高齢者も含めて、より多くの方々に社会で活躍してもらえよう、誰もが働きやすい環境整備を進めることも必要です。

平成28年(2016年)の国の調査(総務省統計局「労働力調査(基本集計)平成28年(2016年)平均(速報)」)では、15歳から64歳までの男性の就業率は82.5%、女性は66.0%でした。女性の就業率が男性と同じになれば、経済はもっと成長すると言われています。女性の活躍は、社会の成長に不可欠なのです。



3 女性活躍推進に向けた行政の取組

(1) 均等法から共同参画へ

私が千葉県庁に入庁したのは、昭和60年(1985年)です。その翌年の昭和61年(1986年)に、いわゆる男女雇用機会均等法(以下「均等法」)が施行されました。当時、多くの企業では、女性は補助的な仕事を担当し、結婚したら退職するという風潮が強くありました。「女性の定年は30歳」ということも、さほど珍しいことではありませんでした。均等法は、事業主に対し、採用や昇任等で女性を男性と均等に扱う努力義務や、教育訓練・定年等での性別による差別の撤廃を

求めるものでした。

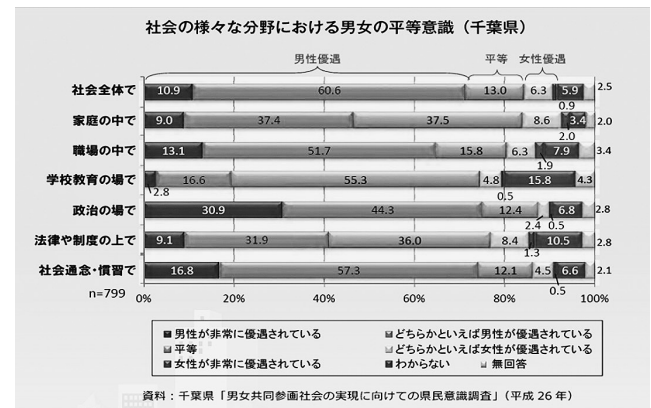
女性の定年が延長されれば、仕事を続けるための環境整備も必要になります。育児休業制度が導入されたのも、ちょうどこのころです。私は、千葉県庁が同制度を導入した直後に出産したので、約半年間の育児休業を取得することができました。少し前に出産した私の先輩は、産後8週間で職場復帰していたのですから、心身ともに大変な苦労だったと思います。私たちが今、こうして仕事を続けられるのは、様々な関係者の努力や、多くの先輩たちの苦労があったからだということを、忘れてはいけないと思っています。

その後、平成11年(1999年)には、男女共同参画社会基本法(以下「参画法」)が施行されました。均等法は仕事の場での男女の差別解消を目指すものでしたが、参画法は、職場だけでなく、家庭や学校、地域においても、男女がともに尊重し合い、支え合って、一人ひとりが個性や能力を生かして暮らせる社会を目指すものです。

千葉県は、この法律に基づき、平成13年(2001年)3月に「第1次千葉県男女共同参画計画」を策定し、県民、事業者や市町村と連携を図りながら、法が目指す男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。

(2) 女性活躍推進に向けた新たな法整備

では、男女がともに認め合い支え合う社会は実現されているのでしょうか。平成26年(2014年)に県が行った調査では、「社会の中で男性が優遇されていると感じる」という回答が約7割でした(県内の満20歳以上の男女2,000人を対象。回収率40.0%)。法が目指す社会は、まだ実現しているとは言えないようです。



その一方で、前述のとおり、私たちは今まで以上に、女性や高齢者を含めた、誰もが活躍できる社会づくりを進めなければならない状況にあります。

そこで、女性の活躍推進に向けた行政や企業の取組を一層加速させるために、新たな法律が制定されました。それが、平成27年(2015年)9月に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」)です。

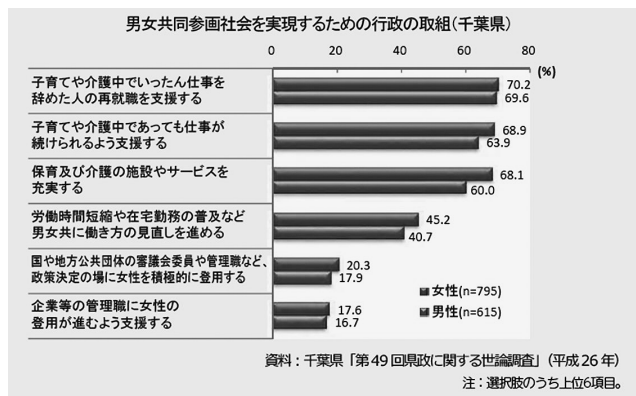
千葉県が翌28年(2016年)3月に策定した「第4次千葉県男女共同参画計画」は、参画法に基づく法定計画であるとともに、女性活躍推進法に基づく推進計画としても位置付け、女性の活躍を支援する視点から、男女がともに働きやすく子育てしやすい環境づくりなど、様々な施策に取り組むこととしています。

(3) 男女共同参画計画に基づく千葉県の取組

第4次計画の策定に先立ち、県では、「男女共同参画社会の実現のために県民が行政にどんなことを望んでいるのか」に関する調査を行いました(平成26年(2014年)実施。県内の満20歳以上の男女3,000人を対象。回収率48.07%)。

その回答では、次のような、仕事と育児や介護との両立支援を望む意見が多くなっています。

- 子育てや介護で、いったん仕事を辞めた人の再就職の支援
- 子育てや介護中であっても、仕事を続けるための支援
- 保育や介護の施設やサービスの充実



こうした調査結果を踏まえ、第4次計画では、子育て・介護への支援に重点的に取り組むこととしました。現在県では、保育所や介護施設整備への助成のほか、千葉県ジョブサポートセンターにおける再就職希望者への支援、事業所への「働き方改革アドバイザー」派遣など、様々な事業を国や関係機関と連携して行っています。

ここでは、企業向けの施策の事例を2つ御紹介します。

◎男女共同参画推進事業所表彰

従業員の仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大等に積極的に取り組んでいる県内の事業所を表彰する事業です。

◎“社員いきいき!元気な会社”宣言企業の募集・公表

仕事と家庭が両立できる職場環境や、仕事と仕事以外の両立支援に積極的に取り組んでいる企業を募集・公表する事業です。募集は随時受け付けており、宣言企業に登録すると、企業名等を県商工労働部雇用労働課のホームページに公表するほか、チーバくん入り登録ロゴマークの使用や、協賛金融機関での融資などのメリットがあります。

誰もが働きやすい社会は、行政だけで実現できるものではありません。企業や学校、地域、そして県民一人ひとりの理解と協力が必要です。特に、雇用主である企業等の意識や取組は、大きな推進力となります。上記のような事業は、受賞企業のPRになるとともに、他の企業の取組を促す効果が期待できると考えています。



男女共同参画推進事業所表彰
平成28年度知事賞：京葉銀行



社員いきいき！元気な会社！
宣言企業 ロゴマーク

(4) 官民連携の取組

県や企業が別々に取り組むだけでなく、官民一体のネットワークを形成して、みんなで取り組んでいく動きも始まっています。

◎女性活躍推進特別部会

その1つが、「千葉県男女共同参画推進連携会議」(平成19年(2007年)設置)のもとに、本年6月に新たに設けられた「女性活躍推進特別部会」です。県のほか、千葉県商工会議所連合会など経済産業団体、市町村団体等で構成され、講演会や事例発表などを通じて、各構成団体の取組について情報共有するとともに、女性活躍支援策やワーク・ライフ・バランスの普及促進等について協議します。



第1回女性活躍推進特別部会
(平成29年6月12日)

◎輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会

上記の特別部会と同じ本年6月に、千葉銀行の呼びかけで、森田千葉県知事や熊谷千葉市長など県内の産・官・学のリーダー7名が参加し、「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」が発足しました。

この会では、千葉県全体の女性活躍推進に対する取組のレベルを引き上げていくため、お互いの取組を積極的に発信するほか、リーダー自ら女性活躍推進の重要性をPRし、賛同者の輪を広げていきます。

男性も女性も、仕事をしたい、続けたいと希望する人がその希望を叶えられるように環境づくりを進めることは、行政の重要な役割です。

県では、これからも、市町村や関係機関と連携し、待機児童対策の一層の推進、多様な保育ニーズへの対応の拡充に取り組むとともに、企業への情報提供や支援策を通じて、仕事と育児や介護との両立支援への民間の取組を促し、男女がともに生き生きと活躍できる社会の実現を目指していきます。



輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会 発足式
(平成29年6月16日)

4 働く女性の1人として思うこと

前述のとおり、私はいわゆる「均等法第一世代」です。この30年間で、女性が社会で働く環境整備は大きく前進したと思います。特に公務員は、育児休業など仕事と家庭の両立支援制度が整っていると思います。また千葉県庁では、管理職への女性の登用も、30年前とは比べ物にならないほど進んでいます。

そのような中でも、保育所が見つからず、やむなく育児休業を延長する職員や、いわゆる「小1の壁」にぶつかり退職する職員もいます。子育て支援には、一層の工夫が求められているようです。

一方、自分の経験や後輩の話から、制度の充実と同時に、職場や家庭における両立支援への理解や、相手への思いやりと十分なコミュニケーションも大切だと強く感じます。制度が充実していても、「休みがとづらい」「周囲に迷惑をかけたくない」などの理由で、制度の活用を遠慮する人もいます。これは組織にとってプラスには働きません。逆に、相手を思いやる心遣いや良好な人間関係は、制度の不足を補うこともできると思いますし、女性活躍のためだけではなく、優秀な働き手の確保や生産性の向上にもつながります。

日頃からコミュニケーションをとりやすい職場づくりを進めるには、毎日の挨拶がとても有効だと思います。毎日挨拶していれば、相手の小さな変化に気づきやすくなります。いつもと違うなと感じたとき、「何かあった?」「体調悪いの?」と問いかけることで、「実は子供が…」など、事情を話しやすくなります。そうした積み重ねが、思いやりと信頼関係を構築し、組織としてのパフォーマンスの向上にもつながると思います。

5 若い方々へのメッセージ

今はインターネットで世界中の情報を得ることができ、SNSなどで遠くにいる人とつながることもできます。それでも、自分の足でいろいろなところを訪れ、自分の目や耳や鼻や肌で、直接感じることを、億劫がらずにしてほしいと思います。犬やライオンは、じっと見たり、においを嗅いだりして、安全か危険か、敵か味方かを判断します。人間も、彼らと同じ動物です。いくらITを使いこなしても、自分の五感を使わなければ、生き抜く力が衰えると思うのです。生きる上では、五感のほかに、第六感(直感)も大切です。第六感を養うためにも、五感を鍛え、感性を磨いてください。豊かな感性を持つ人は、他人を思いやることができます。

男性も女性も、若い皆さんが、相手を思いやり、ともに支え合う、豊かな感性の持ち主になってくれること、そして、毎日笑顔で生き生きと暮らしてくれること、それが一番の「千葉の魅力」です。

今回、千葉商科大学経済研究所主催の公開シンポジウム「女性の活躍が地域社会を変える」にパネリストの1人として参加し、千葉県の取組を紹介する機会をいただき、本当にありがとうございました。同大学の原科学長、経済研究所橋本所長をはじめ関係者の皆様に改めてお礼申し上げます。