

男女共同参画社会の実現を考える

アクト21 information

VOL.

13

2015 October

[特集]

企業が育つこと、育てるもの。

.....P. 2



kokoroの窓／アクト21 News P. 6

アクト21 イベントガイド／20分でできる簡単ごはん 滝村雅晴
..... P. 8

編集・発行／荒川区立男女平等推進センター(アクト21) 2015年10月発行／登録(27)0056号
〒116-0012 荒川区東尾久5-9-3 アクト21 TEL 03-3809-2890 FAX 03-3809-2891
制作・印刷／(株)ドゥ・アーバン

企業が育つこと、育てるもの。

女 性の社会進出や共働世帯の増加などに伴い、社会的に「子育て支援」への期待が高まっています。しかし、一方で、出産・育児を迎える女性がいわゆる「マタハラ」^{※1}を受けたり、男性が育児休業（以下、育児）を取りたくとも取れないケースがあるというのも実情です。

職場で、仕事と子育てとの両立支援あるいはワークライフ・バランス^{※2}（以下、WLB）が定着していない背景の一つに、上司の固定化した価値観、仕事のやり方や男女の役割意識が影響していることも挙げられます。働く人のライフスタイルが変わった今、企業がWLBを取り入れることは、社員の仕事へのモチベーションを高め、優秀な人材を確保し、利益を上げるためにも必須なのです。



次世代育成支援対策推進法
企業は、仕事と子育てまたは介護等が両立できる職場環境の整備を旨とするよう行動計画を策定することを義務づけられており、その行動計画に定めた目標を達成するための一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより「子育てサポート企業（くるみん）」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

株式会社 ADEKA

『従業員を大事にする社風から』

「制度」を活かす意識へ

我が社は平成22年度に「くるみん」の認定を受けましたが、私が入社した頃、およそ30年前にはすでに産前産後休暇期間分の賃金も全額会社から支払われていました。

現在、独自の制度として「積立特別休暇の取得制度を導入しています。これは、3年目以降失効してしまう年次有給休暇を、3年目以降も切り捨てずに通算50日まで積み立てられ、それを本人の病気治療、育児や介護にも使えるようにしたもので、男性が育児を取りやすくするのもねらいです。

ほかに、男性社員に3日間の「出産休暇」を認める、子ども



やす だ すすむ
安田 晋さん
株式会社ADEKA
執行役員 人事部長

我が社の女性社員は育休後も復帰して働き続ける人が多く、また出産を機に辞める人も最近ほとんどいません。もともと、人事採用も含め男女の区別なく、能力によって物事を進める企業なので、育児を経験した女性の方が復帰してもバリバリ仕事をこなし、実際に第一期選抜で管理職になった女性もいます。また、以前育児を取った男性社員から、「子どもが生まれてすぐ子育てにかかわれたおかげで、子

「企業は人なり」の社風

めの看護休暇の取得単位を従来の1日単位から半日単位に改定——などに取り組んでいて、徐々に社内浸透してきており、今年もすでに男性社員がこれらの制度を活用しています。しかし、実際大変なのは制度を取り入れた後の意識改革です。制度を利用してもらうためにパンフレットを作ったり、配布したり、管理職会議のときに周知したりと、工夫を凝らしています。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました！
平成28年4月1日から、労働者30人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定と届け出・公表が新たに義務づけられることとなります。また、女性社員が占める割合・勤続年数・管理職に占める割合など、女性の活躍状況を分析・把握した情報の社内周知・公表などが義務づけられます。

平 成17年度に「次世代育成支援対策推進法」が施行されましたが、その後、出産前後の女性の継続就業率に大きな変化は見られませんでした。そこで平成27年9月に「女性の活躍推進法」が制定され、平成28年4月から従業員30人以上の企業は女性登用についての数値目標を含む「行動計画」の策定と公表が義務づけられることになりました。

また、区では、子育て世代が利用しやすい働きやすい店舗や企業を「あらかわ子育て応援店・企業」として認定する制度を設けています。

区 内には、WLBを積極的に導入し成果を上げている先進企業があります。中でも、「子育てサポート企業」の認定を受けた株式会社ADEKAをはじめ、「あらかわ子育て応援店・企業」に認定された株式会社池上工務店、城北信用金庫は、それぞれ独自の理念を掲げ、従業員の両立支援に前向きに取り組んでいます。

今回、その3社の事業主および管理職の方に、自社のWLBへの具体的な取り組みやその効果などについて話を伺いました。



あらかわ子育て応援店・企業

子育て世代が立ち寄りやすい店舗づくり、子育て世代への割引やサービス、子育て世代を対象としたイベントや講習会、家庭と仕事の両立支援を実施している区内店舗や企業を対象に区が認定しPRする制度です。



▲社内で作成・配布されている「仕事と子育ての両立支援パンフレット」

どもの絆が深まり、それは今もずっと続いている」という話を聞き、出産直後の育児へのかわりの大切さを社員に伝えるようにしています。

育休制度を導入したことで育休を取る人も、それをサポートする人も、みんな「育児休業」を受け入れるようになり、互いに協力し支え合う雰囲気は出てきたと感じています。

「メリハリをつけて仕事をする」「休むときは休む」——これは今の社長が常々言っていることで、われわれ管理職もこのスタンスで仕事に臨んでいます。価値観が多様化している今の時代、企業も組織も人も、時代にに応じて変化していかなければ、もう同業他社との競争のなかで生き残っていけないと思います。

まずは従業員がより幸せになり、より仕事に集中でき、それを支える家族にとっても良い、そして地域にそのイメージが波及し、その結果入社希望者が増える、ということなのではないでしょうか。

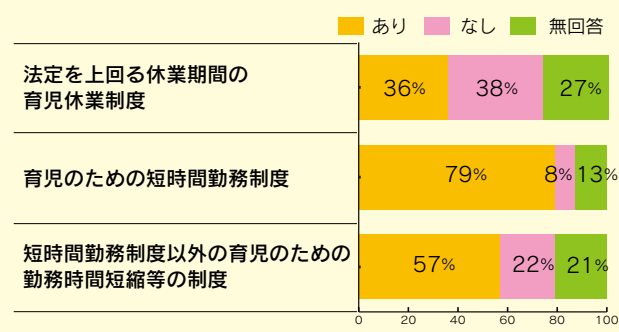
何よりも、まず「人を大事にする」ことからだと考えています。

両立支援豆知識

内閣府が行ったアンケート調査結果（図1／平成21年度発表）からは、企業の約8割が育児のための短時間勤務制度を導入しています。また、法定を上回る休業期間の育児休業制度を設けている企業は3割超、短時間勤務以外に育児のための勤務時間短縮制度などを取り入れている企業は半数を超えています。しかし、「平成27年度版男女共同参画白書」からは、育児休業を取得している女性は増えていますが、出産前後に継続就業している割合は増えておらず、出産を機に離職する女性は以前と変わらず多いことがわかります（図2）。

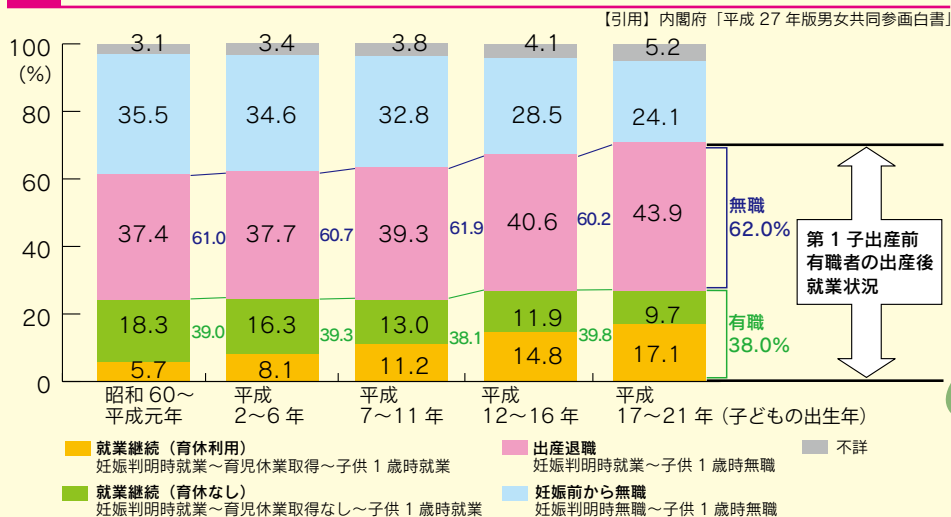


図1 両立支援制度の導入の有無 従業員300人以上の企業457社に問きました



（引用）内閣府「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」（平成21年）

図2 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



※1 マタハラ（マタニティハラスメント）とは…妊娠・出産に伴う労働制限・就業制限、産前産後休業、育児休業は業務上支障をきたすという理由から、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のことを指す。遠回しに辞職やパート職員への移行などを促されたりするケースもその一つである。 ※2 ワーク・ライフ・バランスとは…仕事と生活の調和

『助け合うのが子育て支援の基本』

家族としての子育て支援

うちの会社は、少人数・家族経営の会社です。社外の設計士・職人さんをはじめ、先代社長である父（現会長）や母にも業務上のアドバイスから様々な雑事まで助けてもらっています。実務に携わっているのは私と当社専属の大工さん二名。そして実姉である難波が設計から事務、お茶汲みまで幅広い社内業務を担当してくれています。

さすがに私の代で多少は会社らしくなりましたが、父の代までは住み込みの大工さんも多く、全員が家族のような会社でした。そんな社風です。で、難波が出産したときも、かつりとした制度として産休や育休を取ってもらったのではなく、仕事が立て込んだときだけなど可能な範囲で自然に仕事に復帰してもらったんです。

社内のキッズスペースも、そんな中で自然に作ったものです。子育てと仕事との兼ね合いで、子どもを会社に連れてきたほうが都合がいいことも増えてきたので、必然的に子どもの居場所を作ったわけです。実際、僕らも会社が家の延長という環境で、職人さんに可

愛がなくてもいろいろ教えてもらって育ちましたしね。また難波が忙しいときは母に子どもの面倒を見てもらったりして、互いに助け合って仕事を進めて行こうというのが、うちの子育て支援の基本になっていると思います。

せつかくキッズスペースを作って9年も活用してきたので、お客様にもご利用いただくこと、一度きれいに作り直したんです。その広報も兼ねて「あらかわ子育て応援店・企業」に応募したわけですが、今後若い社員が入社してきて、出産や子育てと仕事との兼ね合いに悩んだとしたら、このキッズスペースの活用も含め、できるだけのことはやってあげたいと思います。若い人に期待して雇うならば、雇う側が彼らのライフスタイルに応じた働き方を提案すべきだと考えています。

人と人とのつながりに助けられた

私の仕事は主に設計と事務なんです。が、現場に顔を出すこともあります。



池上 秀司さん
株式会社池上工務店
代表取締役社長

そんなときは会社で母に子どもを見てもらえるのがとても助かりました。また設計などで家でできる仕事は持ち帰らせてもらったりなど、いろいろ細かく配慮してもらっています。

子どもは突然具合が悪くなったりします。キッズスペースは随分活用させてもらいました。家族経営の少人数な職場ですから、一人休めば思う以上に迷惑をかけてしまうときもありません。子育ては思い通りにはならないことも多く、仕事を続けさせてもらう上で、とても悔しく感じた事も正直ありました。が、制度や権利ではなく、社内でお互いの状況を理解して支え合えるつながりにおおいに助けられています。



▲設計・事務担当の難波さん ▲大工さんにきれいに作り直してもらったキッズスペース

（難波静恵さん）

城北信用金庫

『経験積んだ女性職員は今後ますます重要に』

9割超が育休後職場復帰

職場の子育て支援制度として当金庫では独自に、時短勤務^{※3}を小学校卒業まで認めているほか、育休期間を利用してスキルアップしたいという人には、その費用の一部助成も行っていきます。

また、育休後の職場復帰を重視している人事部では、育休中に人事異動の情報を知りたいという方も、復職を期す職員の不安を解消してその後も長く働いてもらうため、復職前に面談してそのときの状況等を聞いた上で、当人が仕事と育児を両立しやすくなるような配慮をしています。

さらに、育休経験者からの



うだ がわ かずひこ
宇田川 一彦さん
城北信用金庫
人事部 副部長

現在は、特に男性職員に向けWLBの意識啓発に努めています。同時に有給休暇の取得促進や長時間労働の撲滅も進め

ており、こうした地道な地道な「地均し」によって、職員全体に有休や育休を気がねなく取れるようにしていきたいと考えています。

育休経験は強みに

子育て世帯が急増する南千住の地域性に合わせ建て替えた南千住支店には、当金庫としては初めてキッズコーナーとベビーステーション（授乳スペースとオムツ交換台）を設け、特にお子様連れのお客様に大変好評です。これは2人の育児経験を持つ瀬畑さんの発案で実現し、他店にも設置され始めています。彼女が属していたカスタマーグループは、積極的に地域を回ってお客様の声を丹念に拾い上げていく、お客様とお顔つなぎが主な業務。育児経験を持つ職員は、特に主婦層のお客様との対応でもその「強み」を発揮し、また、若い職員をうまくとりまとめられるので、安心して任せられます。

当金庫のトップは発想が柔軟で、新しいアイデアを積極的に吸い上げる姿勢を明示しています。そうした意味でも、育児や介護を通じて人生経験を積んだ人材の存在は、とても貴重で、今後ますます重要となってくるでしょう。



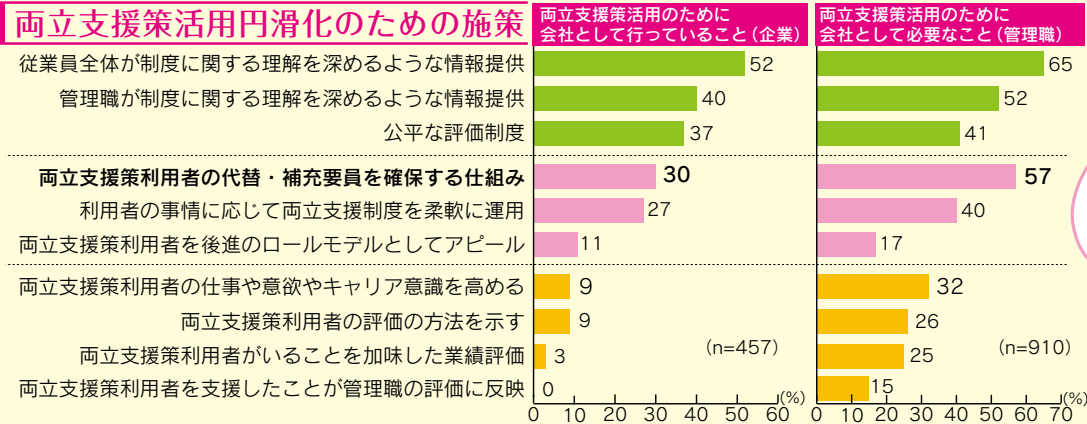
▲瀬畑さんのお子さんが使っていたおもちゃを再利用したキッズコーナー ▲現在カスタマーグループの指導・育成に当たる瀬畑さん

いけ がみ しゅうじ
池上 秀司さん
株式会社池上工務店
代表取締役社長

育休や時短勤務の人の代替・補充要員が必要なんだけども。



図3 両立支援策活用円滑化のための施策



【引用】内閣府「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」（平成21年）

事業主・管理職のみなさんへ

まずは、こんなことから初めてみませんか！

Check Point 1

だらだら会議をなくし、議事は効率的に進め、意思決定は迅速に。

Check Point 2

部下が抱えている仕事の時間配分を把握し、効率的に仕事ができるよう具体的にアドバイスしよう。

Check Point 3

常に情報を共有し、誰かが急に休んでも、他の人がフォローできる体制をつくろう。

Check Point 4

社員の「ライフ（子育てや介護などの事情）をよく理解・配慮し、同様にその重要性を周囲にも広めよう。

Check Point 5

管理職・事業主自身も「週〇日は定時に帰る」と決め、プライベートな生活を楽しめ、充実させる時間をつくろう！

管理職の意識が変わると社員のモチベーションもグッと変わってきます！



※3 時短勤務とは…育児短時間勤務制度のこと。3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば、1日の労働時間を原則として6時間に短縮される制度。

kokoroの窓 セクシュアルハラスメント

「セクシュアルハラスメント」ってご存知ですか？
「セクハラ」という言葉はよく聞きますが、
実際、どこからセクハラになるのでしょうか。
専門家の方に、詳しく解説していただきました。



無料相談窓口

- 荒川区立男女平等推進センター アクト21**
「こころと生き方・DVなんでも相談」
☎ 03-3809-2890 (要予約・電話または対面相談・男性は電話のみ)
第1水曜：午後5～8時 第1以外の水曜：午前10時～午後4時
第1・4・5金曜：午前10時～午後4時
第2・3金曜：午後2時30分～8時
- 東京都労働相談情報センター「東京都ろうどう110」**
☎ 0570-00-6110 (電話相談)
月曜～金曜：午前9時～午後8時 土曜：午前9時～午後5時(祝日を除く)
- 東京労働局「総合労働相談コーナー」**
☎ 03-3512-1608 (電話または対面相談)
月曜～金曜(祝日を除く)：午前9時～午後5時

I セクハラってなに？

どこからセクハラになるの？ 「ボーダーライン」と考え方

〇〇ちゃん、おじさん、おばさん、恋人は？
結婚は？…性に関連する言葉は日常生活の中にたくさんあります。このような言葉も使い方と状況によって、相手や周りの人々を不快にすることがあります。容姿の指摘、プライベートへの過干渉も不快だと思っ人は多いのではないのでしょうか。セクハラとは相手の意に反する性的な言動をいいます。

セクハラはボーダーラインは、環境と人間関係のあり方によって変わります。「親しいから大丈夫」「自分だけは大丈夫」は、自分だけ

II

被害に遭ったら、 どうすればいいの？

セクハラ被害に遭った時、一番大切なのは「嫌だ」「不快だ」と自分の気持ちを言葉と態度でハッキリと相手に伝えることです。黙っていたり、苦笑いしながら、「止めてください」といつても、真意は伝わりにくく、かえって、その言動を受け入れている、嫌がっている

いと誤解され、エスカレートすることがありますので注意しましょう。
また、セクハラを受けた時には、いつ、どこで、何が起きたのか、どう感じ行動したかを具体的に記録しましょう。書く事は気持ちの整理や気づきにつながります。解決方法を見出すきっかけともなります。また、相談する時にも役立ちます。

III 被害の相談を受けた時には…

セクハラ被害を相談するのはとても勇気のいることです。自分の話を信じてもらえるだろうか、自分の行動や対応にも問題があったのではないだろうか…などなど。被害者の中には、自分を責めて後悔や罪悪感、自責感を抱いている人も多くいます。

もし、あなたが被害者から相談を受けたら、まずは話を傾けゆっくり聴きましょう。「あなたにも原因が…」というような批判や批評は、被害者を更に追い込むことにつながります。被害者が自分を責めている時には、そのように考える必要はないと伝えましょう。怒りや悲しみ等の感情を正当なものとして認めて受けましょう。自分の気持ちを理解してくれる人がいると感じられることが被害者にとって大きな支えになります。そして、被害者が自分の意思で、自ら判断し行動できるように支援してあげてください。

あなたのその行為
セクハラじゃない？
まずは自分で
チェックしてみよう！

【セクハラ・チェック項目】

- ① 社内／外の人との会話の中で女性社員を「うちの女の子」と呼ぶ。
- ② 上司が女性の部下に「いつ結婚するか」「いつ子供を産む予定か」などと聞く。
- ③ デートに誘うなどの男女個人間のことはセクシュアルハラスメントとは直接関係がないと思う。
- ④ ミニスカートで出社する女性は、自らセクシュアルハラスメントを招いているといえると思う。
- ⑤ 飲み会でデュエットを頼んだらつきあってくれるのが当然であると思う。
- ⑥ 肩を叩いたり「OOちゃん」と呼ぶのは親しさの表現だと思う。
- ⑦ 男性の猥談は職場の息抜きだからとやかく言われたくない。
- ⑧ セクシュアルハラスメントに敏感になりすぎると日常のコミュニケーションがぎすぎすしたものになると思う。
- ⑨ セレモニーでの花束贈呈は、女性が適任だ。
- ⑩ 部下に「男なんだから、もっとしっかりしろ！」と叱咤激励した。

《1つでもチェックが付いたら、考えてみましょう》



【執筆・監修】
21世紀職業財団 ● 北上眞理子 ● (公財)21世紀職業財団
常勤講師。産業カウンセラー、心理相談員。セクハラ・パワハラ、その他のハラスメント防止の研修講師として活躍中。

News アクト21で行った事業をご紹介します！

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会と「女性のチカラ」



小室 明子氏
東京オリンピック・パラリンピック準備局 施設調整担当部長

東京オリンピック・パラリンピック準備局の第一線で活躍されている施設調整担当部長・小室氏にお話しいただきました。

オリンピックと女性アスリート

オリンピックに女性が初めて参加したのは、1900年の第2回パリ大会でした。参加者1066人中わずか12人がゴルフとテニスの競技に出場できたそうです。また、直近の2012年のロンドン大会は女性にとって記念すべき大会でした。

これまで、イスラム教のサウジアラビアでは戒律が厳しく女性が肌を露出することや、スポーツをすることなどを制限されており、女性はオリンピックに参加することができなかったのですが、ロンドン大会で初めて全参加国・地域から女性が参加しました。その上、女性のボクシング種目が新たに認められ、初めて全競技で女子選手が出場することになりました。

東京にオリンピック・パラリンピックがくる

私が都庁に勤め始めた頃、自分の親の世代に近い上司から1964年に開催された東京オリンピックの仕事をしたという話を聞き、「羨ましいな」と思っていました。その四半世紀後、まさか自分が東京オリンピックの仕事に関わるとは思ってもいませんでした。上司が、「オリンピックに関わって、オモシロかったよ」と話してくれた思い出が、やってみようと思った一つのきっかけとなり、不思議な縁を感じています。

現在、私は2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けて恒久施設をつくり、それをどう永続的に有効活用していくかということを研究しております。東京オリンピックが皆さんにとって楽しい思い出になれば、また次の世代の人たちがそれを引き継いでくれると思います。私にとって、これを成功させることはやりがいのある、重要な仕事だと考えています。



VOICE

参加者の声



前回の東京オリンピックが残した首都高などの遺産を、後世の私たちが活用し、享受しているんだなと実感しました。



オリンピックのイメージが実感でき、自分たちも楽しみなが盛り上げていきたいと感じました。まずは、私たち自身がもう少し東京のことを知ることから始めたいと思います。

アクト21 Events Guide

アクト21の主なイベントをご紹介します。
みなさん、ぜひご参加ください！

『いつでも、私らしく イキイキ生きる(仮)』

【講師】竹内康代(キャリアプランナー)
【場所】アクト21

- 1 充実したキャリア&ライフのため、
自分史を書きましょう
【日時】平成28年2月4日(木)10:30~正午
- 2 私は私にOKを出しているのか？
コミュニケーションの苦手を無くしましょう
【日程】平成28年2月18日(木)10:30~正午
- 3 アートで私らしさの自己表現
〇〇を描きましょう
【日時】平成28年2月25日(木)10:30~正午

『あらかわパパスクール(東尾久)』

アクト21で行われる、4回にわたるパパ(プレパパ)のための講座。
同時開催のママ講座もあるよ！※保育あり(要申込み)

【対象】
就学前のお子さんを
持つパパ(全回参加
できる方を優先)
【定員】15名

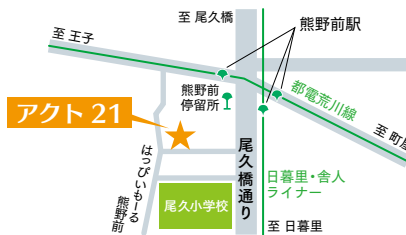
- 1 “ちょい抱き”から始めよう！
～愛情ホルモン『オキシトシン』の効果～
パパならではのスキンシップ法を伝授。
こころや体の発達や癒しに魔法の効果！
【日時】11月28日(土)10:00~11:45
【講師】山口 創
(桜美林大学教授)
- 2 親子も夫婦もコミュニケーション！
～驚異の実践力「エニアグラム」を体感～
家族関係を円滑に進めるためのコミュニ
ケーションスキルを学んでみませんか。
【日時】12月5日(土)10:00~11:45
【講師】内田智代(日本エニアグラム学会理事)
- 3 もしもの時の危機管理入門！
～初めてパパ必見～
もしもの時に、大切な家族を守るた
めにパパは何をすればいいのか。
【日時】12月12日(土)10:00~11:45
【講師】樺田明子
(NPO法人孫育て・ニッポン理事長)
- 4 イクメンカフェで話そう！
～作って、食べて、話して満足～
1時間でできる簡単ランチを作って
みんなでワイワイ食べよう！
【日時】12月19日(土)10:00~11:45
【講師】石原香代子(管理栄養士)

お問合せと申込みは、下記アクト21まで

アクト21 (荒川区立男女平等推進センター)

〒116-0012 東京都荒川区東尾久5-9-3
☎ 3809-2890 FAX 3809-2891

- 開館時間 / 9:00 ~ 22:00
- 休館日 / 12月29日~1月3日および保守点検日など



ACCESS

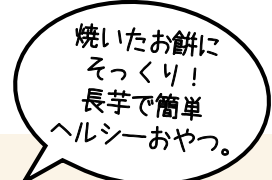
都電荒川線、日暮里・舎人ライナー
「熊野前」駅より徒歩約3分
都バス「熊野前」停留所より徒歩約1分



20分でできる 簡単ごはん

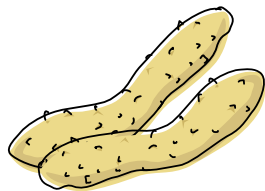
長芋のいそべ焼き風

長芋はガスコンロの直火にあてると、ひげ根がきれいに焼き切れる。皮に栄養があるのでそのまますりおろそう。好みでねぎ、白ごま、かつお節を入れると風味が変わっておいしい。



材料 (2~3人分)

長芋 200g
ごま油 少々
しょうゆ 適量
のり 2枚



作り方

- 1 長芋を洗って水気をふき取り皮ごとすりおろす。
- 2 フライパンを火にかけ、熱くなったらごま油を薄く引き、①をスプーン1杯分ずつ落とし入れ強めの中火で焦がさないように焼き、焼き色がついたらひっくり返し同じように焼く。
- 3 ②を1枚はさめるくらいのおきさにのりを切って巻き、しょうゆをつけて食べる。



アト辛おとな味 七味

子手伝い 長芋をすりおろす・のりをまく



滝村雅晴 (たきむらまさひろ)

パパ料理研究家・株式会社ピストロパパ 代表取締役・内閣府食育推進会議専門委員・日本パパ料理協会会長飯士 6月に親子でNHKきょうの料理に出演。著書「ママと子どもに作ってあげたい パパごはん」マガジンハウス、「パパ料理のススメ 父親よ大志を抱け」赤ちゃんとママ社。京都出身・神奈川在住。川崎市立小学校PTA会長でもある。