



◆ウーマノミクス(Womenomics)



ウーマノミクスとは、女性がいいきと活躍できる社会づくりを進め、地域経済の活性化につなげる取組のことで、埼玉県では、平成24年度から「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」を進めています。

お問い合わせ 埼玉県ウーマノミクス課 電話:048-830-3960

ひとひと 女と男いいきネットワーク久喜 会員募集します

私たちは久喜市内で活動する団体及び個人が、ゆるやかにつながり、互いに交流し、情報交換しながら、男女共同参画の推進に取り組んでいます。久喜市との共催で「男と女のつどい」や「女性議会」を開催したり、毎年2月に行われる「With Youさいたまフェスティバル」での活動展示などを行っています。皆さんのご加入をお待ちしています。

申し込み・問合せ 同団体会長 倉持まで
電話/FAX 0480(22)4545

そよかぜの編集員を募集します！

「そよかぜ」は、市民の編集員により企画・編集されています。男女共同参画や情報紙づくりに関心のある皆さん、一緒に情報紙をつくってみませんか。月1回程度、編集会議を行っています。

募集人数 5人
応募方法 人権推進課(下記連絡先)までお問い合わせください。

久喜市は、お互いを認め合える社会を築くため、「人間尊重・平和都市」を宣言しました

編集後記

- ・「企業は人なり」古くも新しい言葉。働く人が必要とされていると感じるからこそ、人は人を信頼し頑張れる。その大いなる賜物を目の当たりにしました。
- ・そよかぜの編集スタッフは4名。当初はバラバラだった意見が回を重ねるごとにまとまってきました。今回もささやかな達成感と仲間づくりの楽しさを実感しました。
- ・編集作業中に、ある新聞で「資生堂の働き方改革」に関する連載が始まりました。多くの人が様々な困難を克服して、今の制度ができたとのこと。<仕事も生活も充実する制度や職場>が、今後、増えてほしいです。
- ・「仕事&職場が大好き」という思いにあふれ、みなさん、はつらつとしていました。きっと、家庭生活も充実されているのだと感じました。働きやすい職場を作るのは、そこにいる一人ひとりの努力が大切だと、改めて気づかれました。

編集スタッフ 佐竹 淑子・佐藤 怜子・杉原 範子・菱沼 千恵子

男女共同参画情報紙「そよかぜ」のバックナンバーは、久喜市ホームページからご覧いただけます。

◆発行/久喜市総務部人権推進課

〒346-8501 久喜市下早見85-3
電話:0480-22-1111(内線2322) FAX:0480-22-3319 メールアドレス:jinken@city.kuki.lg.jp

この情報紙は60,100部作成し、1部あたりの単価は3.3円です。



この情報紙は古紙70%の再生紙を使用しています。

～ お互いの人権を尊重しましょう ～

男女共同参画情報紙

そよかぜ

SOYOKAZE

ワーク・ライフ・バランスって何？

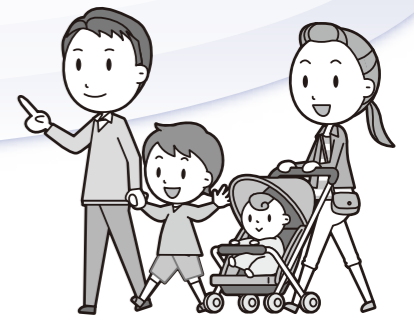
ワーク・ライフ・バランスとは、『仕事と生活の調和』のことです。仕事と生活の両方が充実することで、相乗効果を高め、好循環が生まれます。

現在の社会では、仕事と生活の間で問題を抱える人が増えています。仕事に追われたり、仕事と子育て・介護との両立に悩んだりして、心身の疲労から健康を害しかねない人が多く見られます。社会全体においても、少子化・高齢化や労働力不足などの問題を抱えています。



あなたはどのような働き方を望んでいますか？

今、女性も男性もいいきと働くことができる社会が、求められています。家族と暮らす・趣味を楽しむ・地域に参加する・いいきと働くなど仕事と生活の両方の充実には、働く人だけでなく、家族や地域・周囲の人々の理解や支えが必要です。



※男女共同参画社会とは、男女が社会の対等な構成員として、互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、家庭や地域、職場などのあらゆる分野において、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会のことです。



昭和60年に男女雇用機会均等法が成立し、平成27年には女性活躍推進法が成立しました。今日、女性が働くということは定着し身近なものに感じられています。では、女性も男性も「働くこと」に何を望み、どのように考えているのでしょうか。

埼玉県の「多様な働き方実践企業」として久喜市内では、「社会福祉法人 恩賜財団済生会支部 埼玉県済生会栗橋病院」「社会福祉法人 元気村 介護老人保健施設 栗橋ナーシングホーム翔裕園」「株式会社 資生堂 久喜工場」「医療法人 土屋小児病院」「久喜市役所」の5ヶ所が『プラチナ』認定を受けています。(平成29年2月1日現在) その中の企業の一つ「株式会社 資生堂 久喜工場」の皆さんにお話を伺いました。

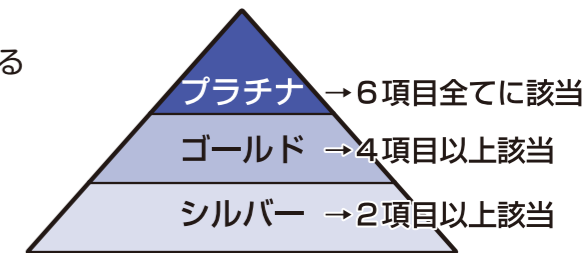
埼玉県 多様な働き方実践企業認定制度

埼玉県では、仕事と子育て等の両立を支援するため、短時間勤務やフレックスタイムなど多様な働き方を実践することで、女性がいきいきと働き続けられる職場環境づくりを行っている企業等を認定しています。平成29年2月1日現在、久喜市では43の企業が認定されています。
※認定企業が、男性の働き方の見直しについて要件を満たす取組を行っている場合、「+(プラス)」評価が追加されます。



認定基準

- (1)女性が多様な働き方を選べる
- (2)法定義務を上回る短時間勤務制度が職場に定着している
- (3)出産した女性が現に働き続けている
- (4)女性管理職が活躍している
- (5)男性従業員の子育て支援等を積極的に行っている
- (6)多様な働き方への取組姿勢を明確にしている



埼玉県 多様な働き方実践企業 プラチナ認定

“株式会社 資生堂 久喜工場”で働く皆さんに聞いてみました!

仕事と家庭、あなたはどのような働き方を望んでいますか?

人事担当者より

工場長は「1番大切なのは『人』です」と明言しています。働く人の仕事・健康・生活の質が向上することで、経営の質も向上すると考えています。



男性20代 [新入社員]

- 職場で有給休暇の取得を推奨されていて、仕事にメリハリが付きまます。
- 仕事と生活のバランスを意識しています。生活が充実していると、仕事にも身が入ります。

男性20代 [入社4年目]

- ★間もなく妻が産前休暇に入ります。子どもが生まれたらイクメンになりたいですね。
- ★私の仕事と生活のバランスは8:2ですが、職場では5:5や4:6でもよいと言える風土があります。育児休暇をとりやすい環境であると思います。



女性30代 [入社11年目]

- ◆現在2人の子どもを育てています。合わせて3年ほど育児休業を取得しました。
- ◆保育園の送迎で、朝1時間・夕方30分の短縮勤務をしています。時間的な制約がありますが、その分、仕事の効率を上げる努力をしています。

人事担当者より

現在久喜工場では、女性の育児休業取得者は、正社員5名、契約社員4名です。当社の育児休業制度・育児時間制度は、女性が働き続けられるように法定以上の期間・時間を整備しています。男性の取得を促すための短期・有給の育児休業制度もありますが、取得実績はまだ少なく、今後の課題です。

女性50代 [管理職 入社33年目]

- 結婚して、育児休業を取得した後も働き続けています。仕事を続けられたのは、夫や家族の協力が大きいです。子どもには無理をさせてしまったところもあります。常に「働く親」の姿を見せ続けてきました。子どもにも「働くこと」にチャレンジしてほしいですね。
- 子育てに関する制度が充実していて、ありがたいと思う反面、制度に甘えてはいけなかったと思います。子どもが成長したので、会社に何か恩返しできないかと考えて、管理職を目指しました。
- 後輩の女性たちも管理職に挑戦してほしいですね。

人事担当者より

社内の大きな目標として、「男女ともにしっかりキャリアアップ!」を掲げています。今年度、全社として女性管理職比率について30%を達成しました。今後も、優秀な人材を適所配置し、自然と比率がついてくることを目標にしています。

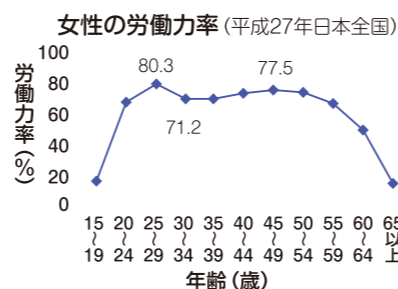


働き方に関する“キーワード”

女性の労働力率のM字カーブ

女性の労働力率のM字カーブとは 日本の女性の労働力率の現状を年齢階級別に見ると、30代を底にした「M字カーブ」を描いています。これは、結婚・出産・子育て期に就業を中断する女性が多いことを表しています。

※労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口の割合
※「平成27年度労働力調査結果」(総務省統計局)より作成



働き方に関する“キーワード”

“イクメン” “イクボス”

イクメンとは 「育児(イクジ)する男性(メンズ)」のこと。積極的に子育てに参加し、自分自身も成長する男性、または将来的にそうありたいと考えている男性のことを指します。

イクボスとは 職場で共に働く部下の仕事と生活の両立を応援しながら、組織の成果を出し、自らも仕事と生活を楽しむ上司(経営者・管理職)のことを指します。

