
 男女共同参画標語
 最優秀賞
 「男女とも 歩みあわせて
 輝くとりで」
 宮下拓也さん 藤代南中学校(当時)

41号
 平成29年3月1日発行

風

 優秀賞
 学生の部
 「同じだね 働く力と 支える心」
 「認め愛 支え愛 補い愛」
 「男女の手 大きさ違えど 価値は同じ」
 一般の部
 「女の手男の手 合せた未来 取手から」
 「役割を 担う意欲と 任せるゆとり」

働き方改革 ~多様な人が活躍できる職場を目指して~

男女雇用機会均等法施行から30年が経過し、その後、育児介護休業法、女性活躍推進法、男女共同参画社会基本法の整備、政府による「働き方改革」の推進などで男女共同参画社会の実現が進展しているなかで、

先して取り組んでいる取手の企業を訪問し、取り組み状況についてお話を伺いました。



左から、新楽さん・林さん

職種を超えた女性の活躍
 女性の技術者を増やしたい

キリングループでは、性別、障害の有無、年齢、国籍に関係なく、成長意欲を持つ人が生き生きと働ける組織風土、職場づくりに取り組んでいます。

職種の性質上、工場は男性の割合が多くなりますが、取

職種の性質上、工場は男性の割合が多くなりますが、取

キリンビール株式会社 取手工場

総務広報担当部長 林 義和さん
 総務広報担当 新楽 敏郎さん



左から、張谷さん・中村さん

女性の雇用状況
 女性管理職の状況

「キヤノンでは、女性の活躍の場を広げるため全社横断的組織(社内の呼称は「V I V I D」)を2012年に立ち上げ、技術系女子の採用増、女

女性の雇用状況
 女性管理職の状況

キヤノン株式会社 取手阿見人事部

取手人事課長 張谷 昌利さん
 管理・渉外担当主幹 中村 任男さん

性管理職の育成などに取り組んでいます。国内11事業所全体のデータですと、女性従業員の割合は、ここ10年間の推移は約15%台で微増ですが、最近における女性採用割合は理系には女性が少ないという環境下で18%超と増加しています。また、さらなる採用活動の充実に向け、理系女子学生への求人活動、採用セミナーの開催、採用側での女性スタッフの強化などに注力しています。女性管理職の割合は約2.1%と、10年前と比べると、0.9ポイント上昇していますが、まだまだ比

手工場では、品質検査の仕事で女性の割合が多く、意識的に女性の技術者を増やしているとのことです。全国規模では女性の工場長、部門長が活躍し、グループ傘下には女性が社長を務める会社もあるというキリングループでは、女性リーダーの育成にも力を入れています。具体的には、ワークシoppやネットワーキなどを通じて、自己成長やキャリアを支援する取り組みが継続的に行われています。

これらの取り組みの中で印象的なのは、「若いうちに成功体験を得ることが大切」という考え方です。特に女性の場合は、出産、育児等で仕事を中断することが

手工場では、品質検査の仕事で女性の割合が多く、意識的に女性の技術者を増やしているとのことです。全国規模では女性の工場長、部門長が活躍し、グループ傘下には女性が社長を務める会社もあるというキリングループでは、女性リーダーの育成にも力を入れています。具体的には、ワークシoppやネットワーキなどを通じて、自己成長やキャリアを支援する取り組みが継続的に行われています。



見学の際には記念写真が撮れます

多いため、職場復帰やその後の見据えて、早い段階でキャリアアップを積めるようキャリアプランが立てられているそうです。

働きやすい環境づくりには職場の協力が必要

キリンビールでは法律を上回る形で育児休暇等の制度を設けておりますが、独自の取り組みとして、キャリアアップ制度と退職した場合でも復職することが可能です。

取手工場でも多くの従業員が

率は少ないと感じています。管理職への昇進比率には男女差はありませんので、今後は増加していくと見込んでいます。」

男性の育児休暇取得状況と子育て後の再就職状況

「男女共同参画を支える制度として、家事・育児を夫婦で負担することが必須と考えています。現在、年間で男性従業員のうち約30人(対象者の3%相当)が育児休暇を取得している状況で、10年前は年間で1人だったことを思えば大幅な上昇と思います。職場における理解、協力が必要で、職場風土として定着させるため継続的に進める課題と認識して、会社として多額の育児支援制度を設けています。例えば、子どもが満3歳に達す

更なる改善・市民と共に発展を目指す

「先ほどお話しした「V I V I D」の活動があり、性別、人種、経験などのさまざまな違いを個性として受け入れ、多様な価値観や発想を生かして組織の成長につなげる活動を行っています。キヤノンでは、子育て後に再就職を約束する制度や、特定の採用枠はありませんが、お子さんの有無、子育て経験の有無、年齢等で区別することなく、ご自身のスキルや、業務とのマッチング等を踏まえて活躍の場を提供しています。」と語ってくれました。

るまで休業できる制度があり、子育てのために退職する女性は少なく、育児休業取得者の復帰割合は100%です。」



取手事業所で活躍する女性
 技能五輪金賞獲得 (2015年)

最後に、キヤノン取手事業所は1961年に工場が完成してから、56年が経過しました。従業員のうち、市内在住者は1,209名(総従業員比約2割強)で、近隣のグループ会社を含めると更に多いということです。地元根付いた企業として市民の皆様と共にさらに発展を念じています。(土屋)

働く意欲のある人が年齢を超えて勤められるように

男女共同参画の考え方は、女性の活躍、男性のワークライフバランスの推進という枠を超えて、多様な働き方、多様な人の活躍というより広い視点に移行しています。

キリングループは、まさにその視点で働き方に対する取り組みが行われていると感じました。個人的な事情で転勤できない人には免除制度が用意されたり、職種によって在宅勤務が増えているなど、働き方の選択肢が増えつつあります。定年退職者の再雇用制度も選択肢のひとつです。長年の経験や実績を発揮できる職場づくりを進めています。

社会が多様化、高齢化に突き進む中、これからの働き方を考える上で非常に示唆に富む取材となりました。(下園)

期待高まる、施設整備と教育内容の充実。 男性教諭も活躍する取手市内の幼稚園

認定こども園 あづま幼稚園 教諭 長塚 利雄 さん

共働き世帯が増える中で、子供を安心して預けられる施設の拡充は今日の大きな関心事。最近では、環境整備とともに保育の質の向上への期待が高まっています。保育園、幼稚園というと、子供たちと接するのは女性保育士や教諭という印象がありますが、男性の活躍も注目されています。市内の幼稚園で活躍する男性教諭を紹介しながら、幼児教育と男女共同参画を考えてみました。



長塚利雄さん
幼稚園バスの前で

市内の9認定こども園、5幼稚園には7人の男性教諭がおり、このうち5人が現場で活躍し子供たちの人気を集めているそうです。

市内で活躍する男性教諭

大手優良企業では積極的に働き方改革などを推進し、働く人の環境や待遇が良いことから新卒者は休みやすさなどから大手を希望し、余裕のない中小企業側は即戦力に頼る傾向があるため人材確保が難しくなっています。しかし、就職はしたが本当にやりたい興味ある仕事でなかったり、その企業に適応できなかったりして早々に転職する人も多い状況です。

大手企業の現状と中小企業のこれから

国を上げてこれからの労働力をどう確保するかの議論をしていますが、企業の大小に関わらず働く側も自分のワーク・ライフ・バランスをしっかりとるためにはいろいろな制度を知る必要があります。

制度を知って、考えよう！ ワーク・ライフ・バランス

2017年1月より 育休・介護法が一部改正されます

これにより介護をしながら働く人や、有期契約労働者が介護休業・育児休業を取得しやすくなります。介護休業の分割取得、取得単位の柔軟化、介護のための労働時間短縮、所定外労働の制限（残業の免除）等が改正され、昨年8月より介護休業給付金も引き上げられました。また、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和や子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲拡大、いわゆるマタハラ、パタハラ（男性社員の育休取得や育児のための時間短縮などを妨げる行為）などの防止措置が新設されます。

育児や介護は個人だけの問題ではありません。貴重な人材を確保するためには企業や国が一緒に手を携えなければなりません。

知っていますか？ 優良企業が取得できるマーク

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定「くるみん認定」を受けられることができ、さらに高い水準の取り組みを行っている企業は新たに「プラチナくるみんマーク」を取得することができます。本県でもくるみんは33社、プラチナくるみんは1社認定されています。

みんなが働きやすい 職場環境を作ろう！

取手市でもすべての個人が互いにその人権を尊重し個性と能力を十分に発揮できるような男女共同参画社会の実現を目指し、「次世代女性活躍のひみつ」という冊子を発行



人も1社認定されています。（2016年8月31日現在）
また、介護離職などを減らすために「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進に取り組んでいる企業はシンボルマークの「トモニ」をHPなどに表示しています。

個性重視の幼児教育

長塚さんが幼児教育に関心を持ったのは、大学時代に子供の学習する量の多さや成長する速さが、大人とはケタ違いであることを知り、その重要性を感じたのがきっかけ。「大学では『一般的な子供』について学んだが、子供の個性や家庭の状況も違う中で対応を変えていくことが大変であり、楽しさでもあることを思い知らされました」と振り返ります。大人の男性を

施設拡充と子供への負担

長塚さんは「10年、20年後、この子たちがどのように成長しているのかという期待感が常にあります」と話しています。一方で、子供を長時間預けられる施設への需要が高まっている点について「長時間保育は子供の負担が大きいです。いろいろな角度からの検討が必要」と冷静な分析も忘れません。

対等の立場で働ける環境を

幼児教育の現場で、「男女

「今後取り上げてほしいテーマを募集します。」

性別や年齢に関係なく、全ての個人が心豊かに生き生きと暮らせる社会を目指して、男女共同参画情報紙「風」を発行しています。今後取り上げてほしいテーマ、人、会社等を募集します。例えば、「輝いているあの人の秘訣を知りたい」や男女共同参画の視点から「子育て」、「介護」、「防災」など。
応募方法については市民協働課までお問い合わせください。



しています。また次世代女性活用セミナーのDVDや取手子育てガイドブックなど参考資料があります。企業の制度整備、管理職員のみなならず、働く人すべての意識啓発のためにぜひ活用ください。（河口）

詳しくは下記の二次元バーコードよりご確認ください



紙面づくりにはいつも苦心しています。より多くの方に読んでもらいたいとの思いで、テーマを選定しています。今回は、市内の大手企業さんを訪問し、改善活動と地元市民とのかわりにも注目して訪問取材をしました。地元企業と地域住民とのより良い関係づくりと理解に役立てたいと思っています。（土屋）

発行日 平成29年3月1日
編集発行 取手市 市民協働課
土屋雅則/下園淳子
河口優子/荒井俊夫
TEL 0297-74-2141
TEL 0297-74-1339
FAX 0297-73-5995
TEL 302-8585
〒 取手市寺田5139
Eメール s-shien@city.todori.nagasaki.jp
http://www.city.todori.nagasaki.jp
表紙絵 有本 唯

編集後記

茨城県労働局雇用環境・均等部（室）TEL 029-277-8295
介護休業制度ガイドブック（厚生労働省）
働くみんなのマタハラ手帳（日本労働組合総連合会（連合））