



発行者・NPO法人  
男女共同参画をすすめる会・IYOU渡海

T 523-0891 滋賀県近江八幡市鹿飼町80-4  
県立男女共同参画センター内  
TEL 0748-37-8615 FAX 0748-37-1331  
E-mail : npo\_iyou\_umi\_2008\_4@ybb.ne.jp

## 東近江市長に聞く 男女共同参画推進計画

Q) 男女共同参画社会を、どのようにお考えですか

A) 男女共同参画と言うよりも、私は女性差別を解消するための運動から始まったものだという認識をもっています。従って、男女共同参画という言い方をすると、男社会、男中心の社会に少し女性にも参加して頂こう、と言う様な所が拭いきれないような思いがあります。現実日本では、男女の性差を固定化させたままで、男女が共同参画出来る社会を男性にも理解をさせながら進めていこうと言うことですが、これで女性と男性が対等な社会になることは難しいと思います。今は過渡的な運動だと思えますね。

Q) ご家庭ではいかがですか

A) 私は、家庭の中でも同じです。家事も出来る時はしますし、外出も一緒に出かける事が多いです。勿論、地域の活動にも妻と出かけます。



西澤東近江市長

Q) 女性職員の登用の現状を教えてください。

A) 職員数は 1,080人でうち女性は496人(45.9%)です。(公立学校・幼稚園教員を除きます)

Q) 貴市のお取り組みを教えてください

A) 一人ひとりが輝く男女共同参画社会の実現をめざして次のような啓発や支援事業に取り組んでいます。

- ・男女共同参画まちづくりセミナー、講座事業  
地域の団体が主催するセミナーの講師料負担講座の共同開催
- ・男女共同参画リーダー養成講座(5回連続)開催  
受講終了時に人材バンク登録の呼びかけ
- ・心のやすらぎ相談事業  
臨床心理士による対面相談(予約制)
- ・男女共生フォーラム事業  
男女共同参画推進協議会との共催
- ・チャイルドルーム支援助成事業  
団体・グループが開催する学習会等において、一時保育での保育士の配置経費の一部助成
- ・男女共同参画研修参加費の助成(リーダー育成)  
日本女性会議  
国立女性教育会館研修参加

よりよい未来にむけて

管理職の割合は

市長部局	118人(うち女性)13人(11%)
教育委員会	
事務局	16人(うち女性)1人(6.3%)
保育所	4人(うち女性)4人(100%)
病院	10人(うち女性)0人(0%)
その他	7人(うち女性)1人(12.3%)

※「その他」とは

議会事務局・各種行政委員会事務局・消防本部  
企業局・一部事務組合等をさします

Q) 東近江市内で男女共同参画推進に取り組んでいる企業はありますか

A) 熱心な事業所は、随分あります。こちらからも事業所に向けて関係課と連携を取りながら啓発をすすめています。(男女共同参画推進・就労支援・少子化対策に関する事業所アンケート調査を行っています)各企業でも、ワーク・ライフ・バランスの推進に特に積極的です。

Q) PTA・自治会運営で女性の参画は如何ですか

A) 副会長は、随分あるようですが、今後は女性から積極的に出て頂いておおいに地域を盛り上げてほしいと思います。

Q) 特に力を入れておられる施策は何でしょうか

A) 「地域を主体」に取り組んでいます

- ・リーダー養成講座を実施し、修了者は市に登録してもらうよう呼びかけています。
- ・男女共同参画リポーターを設置して、リポーターが自治会に対して行った「男女共同参画の実態についてのアンケート」を基に作成した手作りの紙芝居で地域社会への啓発として出前講座を実施しています。

Q) 今後取り組みたいと思われる施策は何ですか

A) 行きすぎた個人主義ではなく、地域のつながりを大切に、日本社会に合った長期的な計画が重要なのかと思います。  
※ お忙しい中、ご協力下さいましてありがとうございました



## 新しい所長をお迎えして(平成22年4月～)

皆さまには、日頃から当センターの事業運営に深く関わっていただき、大変心強く思っております。



さて、男女共同参画社会の基本法の制定から十年が経過し、女性を取り巻く情勢も向上しつつある今、啓発中心から実践へ、新たなステップを踏み出す時期を迎えております。このことは国や県の第三次基本計画の答申においても色濃く出ております。

特に「男性にとつての男女共同参画」の視点が言われておりますが、男女共同参画社会は男性にとつても暮らしやすい社会であります。家庭や地域など生活に密着した取組が進むためには、「GINEETしが」からの発信がますます重要になってくると考えております。

また、県民の皆さまからも大きな期待がかけられております。

ご承知のように、現在、当センターの在り方検討が進められていますが、今まで蓄積して参りました二四年間の実績にあぐらをかくこととなく、皆様の声に真摯に耳を傾け、時代の要請に応える新しいセンターをめざし、職員一同精いっぱい取り組んでまいります。

「I・YOU・淡海」の皆さまの積極的で活力のある活動に大いに期待をいたしますとともに、今後ともなお一層のご理解ご協力をよろしくお願い申し上げます。

GINEETしが所長 石河美千子

## 女性の最大の関心？

「全ての女性の願いは、いつまでも健康で美しくあること」ではないでしょうか。そんな女性の願いを叶えようと、日々業務に関わっている方は、どんな職場でお仕事をされているのでしょうか。ちょっと覗いてみたくなり、今回は「ノエビア化粧品」を訪ねました

Q) 女性社員の割合と女性社員登用の現状を教えてください

社員総数1,069名の内、男性498名、女性571名(うち既婚者201名)と、積極的に活用しており、役職者も218名のうち、66名が女性です。



工場玄関

Q) 男女共同参画の推進についてお聞かせ下さい

1995年より年俸制度を導入しており、年齢・性別・職種に関わらず個人の能力を発揮できる環境を整えております。



Q) 国では「ワークライフバランス」の推進を図っていますが、御社ではどのような取り組みをされていますか

ノエビアでは、社員が仕事と家庭を両立し、充実した豊かな人生を送ることが出来る様サポートしています。出産・育児、介護を行いながらもキャリアアップしておけるような法定を上回る様々な両立支援策を打ちだしています。2007年4月1日から新たに「男性社員の育児休業取得促進」や「両立支援を目的とした休暇取得促進」「育児時間短縮勤務期間の延長」などニーズに合った支援策を拡充しています。

### ☆ワークライフバランス確立のための支援制度

- ・育児休業  
子どもが満3歳に達するまで取得可能
- ・短期育児休業制度(男性の育児休業促進)  
子どもが満3歳に達するまで5日間の育児休暇(有給)を取得可能  
配偶者が出産する際に2日間取得可能
- ・出産立合い休暇  
法定の給付に加え出産育児一時金・出産手当金とも付加金を支給
- ・出産育児一時金・出産手当金  
子どもが小学校4年生の4月20日まで、2時間を限度とした時間短縮勤務制度を複数回申請可能
- ・育児のための勤務時間の短縮  
育児休業支援サイト「wiwiw」を活用した復職及び両立支援  
1年まで取得可能
- ・育児休業者支援サイト  
小学校就学前の子が病気やけがをした場合、5日間(無給特休)を取得可能
- ・介護休業  
小学校低学年までの乳幼児・児童の保育のためのベビーシッター利用割引券の交付制度
- ・子どもの看護休暇
- ・ベビーシッター制度



☆支援制度と概要は、以上の内容です☆

・ベビーシッター制度

小学校低学年までの乳幼児・児童の保育のためのベビーシッター

# 平成22年度事業のごあんない

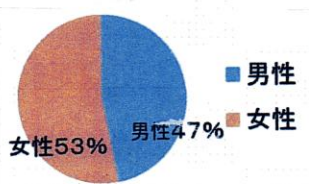


- A) リフォーム教室開催 (9/18・10/9・10/16・10/23・10/30)
- B) 着物着付け教室開催 (11/20・11/27・12/4・12/11)
- C) G-NETフェスタ参加 (意識調査「男女共同参画アンケート」&バザー)
- D) 新春のつどいとリフォームファッションショーの開催 (H23年1/15 (土))
- E) 講演会「あなたにとってのワークライフバランス」の開催 (H23年2/19)
- F) 広報紙発行 (9月・3月)

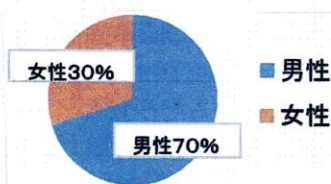


NPO法人男女共同参画をすすめる会・IYOU浅海

社員の男女比率



役職者の男女比率



Q) その他アピールされたい事がございましたら、是非お聞かせ下さい

2010年2月からパースデー休暇をとる様になっています。社員自身のパースデーを挟んで5日間の休暇を取得するように推進しています。5日間+土日の休日を入れて、海外旅行など楽しんでいる社員もいるようです。これは大変好評でして、殆どどの社員が取得しています。

Q) 今後、最も力を入れ取り組んでいかれるのはどのようなことでしょうか

- ・有休休暇の取得の推進 年間、それぞれ勤続年数に応じて有休休暇がありますが、それが消化出来る様な環境を作りたいと考えております。
- ・時間管理の徹底 決められた勤務時間内に仕事をして定時に帰宅する。これは業務効率の向上にも繋がります。
- ・ブルースカイ月間 6月21日～8月30日は、「明るい時間帯に退社しましょう」と言って出来るだけ仕事を早く片付けて退社するよう努めています。
- ・夏季休暇取得の推進 夏休みを取得することは、社員の休養にもなり、また家庭サービスもでき家庭円満にも役立ちます。
- ・月に一回(第I水曜日)は、定時に退社する日を設けています。
- ・ライフプランに合った働き方の選択

社内におけるキャリア形成に関しては、自己申告制度や社内公募制度を実施して社員一人ひとりの自主性を尊重しています。

また、勤務地限定コース制度を導入し、個人の生活環境の変化に対応したキャリア形成が出来る環境を整えています。

また、出産・育児等でやむなく退職となる社員に対しても、再雇用制度(キャリアアップ制度)により復帰の窓口を広げ、出産・育児後の社会復帰を支援するとともに、定年退職後の再制度も導入し、ライフプランにあった働き方が選択できる環境を整えています。

・多様性の尊重

障害者・外国籍社員の雇用とサポート  
各職場では密接にコミュニケーションをとりながら、快適に働ける様サポートを行っています。



事業所全景



# コラム

平等条例を推進する会 井上ミチコさん

## 「技術革新というけれど・・・」

家事が一段落した夜、パソコンを開き検索していると棒グラフが動物の角に見える表が出た。「第3次男女共同参画基本計画策定に向けて(中間整理)」公聴会及び意見募集の結果(概要)が内閣府男女共同参画局から発表されていた。意見の総数は13, 289あり、16分野を棒グラフにした中、2分野が突出しぼんやり見ると角に見えたのだ。

意見提出方法の割合を出してみるとメール35、83%郵送38、65%、FAX25、51%となる。第1次、第2次基本計画意見募集時はメール使用割合がどれくらいだったか知らないが、意見提出用紙を数枚コピーし、分野毎に意見を記入して第1次では郵送し、第2次ではFAX送信した記憶がある。

男女ともに性別に囚われることなく暮らしやすい仕組みの社会にしたいと願うなら、機会があればそれを捕まえて意見をいうことが大切だと思う。それを理解した人が意見募集としては予想外の多い数字として今回出たと思う。

近頃は行政などの情報公開もHPにUPすることで“済み”とする傾向が増え、意見募集に応じようとする際、インターネットに繋がらないと不自由な思いをすることも増えた。第3次では大まかにみればメール・郵送・FAXが3分になったといえるが、第4次ではこの3種のバランスはどう変化するだろうか。

高齢者だから、女だからパソコンは不得手と老若や性別で括る判断は避けたいが、生育環境が違う多世代間情報の共有は少しずつ困難になりつつあるように感じる。知りたい、繋がりたい、情報共有の場に参加したい思いが強くこれまでは自分の願いを相手に求める形で出てきた。

しかし、加齢現象を自覚するこの頃はどこまでそれが出来るか不安を抱くことがある。インターネットという通信交流手段が一つ増えたと考えて、おずおずと手書きを提出するアナログ人間にも優しい社会であることを希望する。

今回の意見募集に応じ意見を出したと安堵するのではなく、今後、基本計画に如何に活かされるか、活かされないか、その理由などについても審議会議事録などに関心を寄せ続けることが重要になるのではないかと思う。

あーあやっぱりパソコンも友達にしておかないと駄目かなあ。



## 編集後記

家庭で、社会(地域・仕事)で、男性・女性が共に力を合わせて、活動することが、今、問われています。

「ワークライフバランス」とは、人としての、人間関係をつくる、大切な目標なのです。あなたの、ご家庭は、如何ですか?!

「I-YOU淡海」では、そんな課題にも取り組んでいます。ご投稿お待ちしております。

いつでもだれでも  
入会できます

- 1) 入会金 1, 000円
  - 2) 年会費 個人3, 000円  
団体3, 000円
  - 3) 賛助会員(年) 一口2, 000円
- 女性・男性が家庭で・地域で職場で活躍するためには、環境を整えることが大切です。課題の解決にみなさんのお力をお貸し下さい。

