

かれんと

2022.9.26

時代の流れ
あるいは新しい潮流

No.61

佐藤市長 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加!

(令和4年7月)

行動宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

女性活躍の輪を広げます



記者会見の様子

佐藤市長は7月21日定期記者会見にて、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加したことを発表しました。

市長のコメント



今年4月に「改正女性活躍推進法」ならびに「改正育児・介護休業法」が施行されました。「イクボス」たる職場リーダーが率先して働く場の環境整備を行っていく必要があると考え、この度、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加しました。

「男性リーダーの会」は、平成26年に発足し、令和4年6月30日現在、企業経営者等や知事・市町村長284名が参加しています。参加した男性リーダーは会が策定した「行動宣言」に賛同し、①「自ら行動し、発信する」②「現状を打破する」③「ネットワーキングを進める」という3つの柱に沿って、取り組みを進めていきます。

また、本年度「かぬま男女共同参画プラン2022」がスタートしました。本市としてもワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進し、性別に関わらず多様な生き方・働き方を認め合い、いきいきと笑顔あふれるまちづくりに積極的に取り組んでまいります。

輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会とは

日本経済の成長に女性の活躍は欠かせない、そのためにはトップが積極的に関わる事が重要として発足した会。女性の意欲を高め、能力を発揮できるようにする「行動宣言」を策定しています。

鹿沼市ホームページから「かれんと」バックナンバーがご覧いただけます。
トップ>福祉・健康>人権・男女共同参画>男女共同参画>男女共同参画情報紙「かれんと」バックナンバー

「男女共同参画週間」に展示を実施しました

毎年6月23日～29日は「男女共同参画週間」です。

内閣府では2021年から対象をユース世代に変更してキャッチフレーズを募集しています。令和4年度の最優秀作品は応募総数2,522点の中から選ばれた「あなたらしい」を築く「あなたらしい」社会へ(竹内瑠那さん北海道17歳)。

期間中、本市では関連本の展示と貸出を市立図書館本館にて、また、昨年度の事業報告を中心とした展示を本庁2階で行いました。



市立図書館本館1階



本庁2階ロビー



編集後記

ある日、息子の指の爪が一本、キラキラとしていて、よく見るとマニキュアが塗ってありました。以前だったら驚き、とがめたことでしょうが、それくらいのことには動じなくなりました。心を柔らかくして色々な事を受け入れるように努めていたら、逆に譲れないもの、自分にとって本当に大切なものがはっきりしてくるようになっていきます。

毎年10月11日は国際ガールズデーです

世界中の女の子たちの教育を受ける権利を守り、社会的地位の向上をめざすため国連により定められました。主に発展途上国には今でも学校に通えず、児童婚や、暴力、望まない妊娠を経験する女の子がいます。世界中の女の子が「女の子だから」という理由で苦しんだり、我慢を強いられることがない社会を作る事。そして、問題解決されたとき何がおこるかという意識を高める事を目的としています。

一人ひとりが輝き 笑顔あふれる「男女共同参画社会」の実現をめざして 隣保館 第3回高齢者ふれあい事業「男女共同参画講座」が開催されました



令和4年7月14日(木)

隣保館にて高齢者ふれあい事業が開催されました。講師は、本市人権推進課男女共同参画係長の阿部さんです。コロナウイルス感染症の増加や小雨の降る中でしたが、12名が参加しました。

内容は、「一人ひとりが輝き笑顔あふれる男女共同参画社会の実現をめざして」と題して、「男女共同参画とは」から始まり、「社会の現状や鹿沼市における政策」「かぬま男女共同参画プラン」など、資料を基に説明がありました。

多くの高齢者は長年にわたり、「男性は仕事・女性は家庭」や「男性だから泣くな、男は強い」「女性はおとなしくてやさしい」ということがあたりまえだと思って生きてきたように思います。この講話を聴き、性別による役割分担意識の解消や固定的な見方や偏見を除去し、男性であっても女性であっても、生き生きと安心して暮らせる社会を目指すことが大切だと感じました。

働き方から女性活躍を応援する

女性活躍推進法の改正により対象企業が拡大され、鹿沼市でも新たに21の事業所が対象となりました。昨年、説明会が開かれましたが、「まず事業の見直しが一番重要」とのこと。行動計画作成のために業務を見直すことが、女性活躍の第一歩だと感じました。

また、育児休業法の改正により、状況に応じて柔軟に取得できるようになりました。さらに、従業員の育休取得への働きかけの義務化や、「産後パパ育休」制度など男性の育休取得が後押しされることになりました。これを機に、男性育休取得が当たり前という社会の雰囲気ができるとうれしいですね。

どちらの政策にも「リーダー」の理解がとても重要になってきます。「イクボス」10ヶ条のハードルはなかなか高いと思いますが、「目指す」、「意識する」だけで随分と変わるのではないのでしょうか。



働き方を変えて行こう!

女性活躍推進法 改正 令和4年4月1日施行

「働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現を目的として、事業主に「一般事業主行動計画の策定・届け出」および「女性活躍推進に関する情報公表」を義務付けているものです。

対象の企業は、課題をみつけ改善に向けて、具体的な数値目標や期間を定めて取り組みます。優良企業は優秀な人材確保につながります。

女性活躍を意識して社内を変えて行くことが、男性社員にとっても働きやすい環境作りになります。

改正ポイント
対象が、301人以上の事業主から101人以上に拡大。100人以下の事業主は努力義務となります。



育児・介護休業法 改正 令和4年10月1日まで段階的に施行



改正の5つのポイント

1. 雇用環境整備・個別の周知・意向確認の義務化
育休や産後パパ育休に関する研修の実施・相談体制(窓口設置等)の整備・事例収集提供・方針の周知
2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
4. 育児休業の分割取得
5. 育児休業取得状況の公表の義務化

育児・介護休業法は、「育児や介護と仕事を両立しやすい職場環境」を整えるために定められた法律です。改正により対象となる労働者に**育休等の説明が義務**となります。また、育休の**分割取得が可能**になりました。

労働者にとっては育児や介護をしながら働き続けられる環境を、事業者にとっては人材の雇用を維持できる環境を目指しています。

イクボス

NPO法人ファザーリング・ジャパンが提案する**これからの時代に求められる管理職の姿**。

部下のキャリアと人生(育児や介護)を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(女性も含む)。

イクボスを意識することで、誰もが働きやすい、より柔軟で強靱なチーム(職場)作りへとつながります。

イクボス10ヶ条

1. 現代の子育て事情を理解し、部下の育児を応援
2. **ダイバーシティ(多様性)** 経営
3. 育休制度や労基法などの**知識**がある
4. 管轄組織全体への取り組み(**組織浸透**)
5. 転勤や単身赴任などに最大限の**配慮**
6. 育休取得者が出て業務に支障がでない**業務改善**、チームワークの醸成
7. **時間捻出**のため、会議の削減や意志決定の迅速化など
8. 上司や人事部に対し**提言**する
9. 業績も向上するということを実証(**有言実行**)
10. 自ら、ワークライフバランスを重視し、人生を楽しむ(**魂(かい)より始めよ(人に言いつける前に自分から)**)