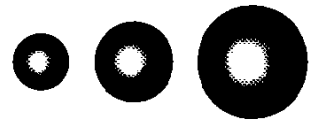


Hand in Hand 21 Plus

ハンド・イン・ハンド21プラス

名取市男女共同参画情報紙
プラス8号 2010年3月



皆さん、「ポジティブ・アクション」という言葉をご存知ですか? 「男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消する積極的な取り組み」のことですが、すなわち男女ともに働きやすい職場を作ることの意味しています。宮城県では、企業の自主的な取り組みの促進を目的として、「女性のチカラを活かす企業認証制度」を導入しています。また、特に優れた事業所については表彰も行っています。今回は、「女性の登用・職域拡大部門」で表彰された名取市の事業所の取り組みについて紹介いたします。

会社も社員もお互いに幸せになれる

株式会社 オイルプラントナトリ



昭和32年、公衆浴場(銭湯:衣笠の湯)の燃料部門として創業し、斬新なアイデアで、宮城県・福島県の銭湯に

燃料を販売するシステムを作ると同時に、廃油の精製処理技術を磨き、現在の礎を築きました。昭和63年に法人化、(株)オイルプラントナトリとなり、北は青森県から南は静岡県を営業エリアとして、各種工場から排出される廃棄物のリサイクルを行っています。集めてきた廃油を再生油に精製し販売することで、液状廃棄物の処理においてはパイオニア的存在として多くの上場企業から信頼されています。

職場での均等な機会と待遇

現在の従業員数は47名(うち女性8名:比率17%)で、そのうち係長以上の管理者数は8名(女性2名:比率25%)で平均年齢は40歳(男性41歳・女性38歳)です。生産・運送・営業・総務部の各部門に女性を配置し、男女の区別なく関係するセミナーや業界の勉強会へ平等に参加させるなど、積極的な職業能力開発の支援も行っています。女性8名全員が危険物取扱の資格を入社後に取得するなど自己啓発で業務に関係する資格取得に積極的にチャレンジしています。

また、平成16年より人事考課制度を導入し、自己申告による業務上の目標や実績を提出してもらい、男女の区別なく個人の能力や仕事上の実績により、客観的

に評価し昇給・昇格を決定しています。この制度により平成17年には女性2名が管理職に登用されました。その他の先進的な取り組みとしては、65歳定年や65歳過ぎての再雇用も実施しています。

仕事と育児・介護の両立支援

さらに、平成16年度から育児・介護休業制度を導入し、今までに2名の育児休暇の利用実績があります。休業中は利用者の不安を解消するために、会社の現況や人事情報などを提供し、スムーズな復帰に配慮しています。産休・育児休暇の後、短時間勤務を希望することもでき、現在1名利用中です。有給休暇の促進としては、メモリアル休暇(誕生日・結婚記念日)・バーゲン休暇等があります。

【女性従業員の皆さん】

社長の武田さんのお話では、「社会現象として高齢化が進んできているので、



介護休暇を上手に運用できる仕掛けを作ることが課題である。また、社員が働きやすい職場を継続させていくためには、権利と義務をバランスよく職務遂行し、適正な利益確保が図れるように、労使一体で努力していく事が一番大切である。会社も社員も互いに幸せになれるように、ますます精進していきたい。」とのことでした。

このような姿勢が「仕事と家庭の両立支援に積極的」といった社会的評価につながっているようです。

地域における男女共同参画推進の今後のあり方について

今回は、名取市議会議員4名にお集まりいただき、テーマを「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」として座談会を行いました。名取市の男女共同参画を進めていくためにはどうすればいいのか、それぞれの立場から率直に語っていただきました。司会進行は、名取市男女共同参画推進委員会の**大野 実**委員長。

大野委員長プロフィール

尚絅学院大学表現文化学科教授。専門領域はアニメーションの文化・プロデュース。「コンテンツ産業論」「メディア文化論」など。

～団体の役員には女性の割当を～

星居敬子さん

～企画する所に女性の登用を～

太田稔郎さん

～あらゆる差別をなくし共存を～

小野寺美穂さん

～女性の住みよい街づくりを～

山田龍太郎さん



大野 早速ですが、今回のテーマについて、日頃から市民と直接向き合い、様々な活動をされている皆さんは、男女共同参画推進における現状をどのように感じておられますか。

太田 地域における活動の面では女性の方が高い。婦人会や農業生産物の直販等

で男性はサポート役にまわっています。しかし決定機関、例えば、農協や各種団体の役員に推薦しても女性はしり込みしてしまう。女性の活動は地域を盛り上げるので女性の進出は必要だと思います。

星居 女性は日常活動で地域の現場をよく知っています。しかし、組織的なもの例えば町内会のリーダー等は厳しいというのが現状で、決められた割り当てがあると女性もやりやすいと思います。他の組織と連携する時に男女関係なく意見がきちんと言えようになればいいと思います。



小野寺 根本的な男女共同参画は家庭です。仕事をしていれば家族の協力は欠くことができません。大人になってから考え方を考えることは難しいので、小さい時からそういう姿を見ていれば、それが身につくように社会に出て自然と男女がお互いに尊重し合えるようになると思います。

山田 地域で例えば、防災訓練等で婦人防火クラブの方が一生懸命参加していますが、役員とか責任のある立場

となると遠慮されることがあります。逆にPTAには男性が殆どいません。自営業等は女性に支えられています。男女が互いに信頼していれば役割分担ができると思います。

大野 次に、昨年「男女共同参画社会基本法制定10周年」という大きな節目を過ぎ、日頃の地域活動で、男女共同参画推進のための、連携・協働等について何か考えていることがあれば伺いたします。

山田 街の活性化では地区単位で「街をどうしたらよいか」について幅広い年代の女性の意見を参考にする動きがあり、女性の視点を大事にしています。また、消防団がない新興団地では女性による消防団も一つの方法ではないかと思っています。

小野寺 地域の課題を解決していく中で、男性と女性では目線の違いがあります。町内会の会長が男性であっても女性の視点からの意見も拾いあげていくことは必要だと思いますし、そういう運営もされています。

星居 地域のリーダーは男性が中心で、リーダーによって話を聞いてくれる人や昔のままでもいいという人もいます。大切なのは男女共同参画を地域にどう発信するのか、情報紙だけではなく地域から標語を集めるなど、相互にやりとりできる仕組みをつくることで理解が深まると思います。

太田 今はサッカーにも女性が参加し始めています。その方々には、試合に参加するだけではなく指導者になっていく事も大事だと話しています。実際に女性が審判の資格を取り、男子サッカーの審判もしています。共に活動し指導することによって男女共同が芽生えてきていると思います。

大野 昨年4月に、国の施策で「2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも30%程度にしよう」という目標、さらに女性の能力開発・能力発揮には支援が必要と掲げられましたが、このことについてどう思われますか。

太田 例えば、県内市町村の女性管理職の割合は平均で12%位ですが、名取市はまだそこまでいってはいません。市議会でも女性議員は2人しかおりません。何事でも参加するだけではなく、企画する側に女性の登用が絶対必要だと

思います。それには、地域で女性の議員を誕生させようという雰囲気をつくるのが大事で、議会活動に女性の声を活かすことによって、男女共同参画が広がってくると思います。

星居 女性は潜在的な能力があるのに、機会が得られないと思います。自分の勇気も大切ですが、例えば柴田町の8人の女性議員が町長さんの声がけでできたように、女性の能力開発の環境をつくるには、支援体制がないと無理だと思います。2020年まであと10年です。私達も議会から首長に仕掛けをして、市民の側からも要求していくことにより、目標に早く近づくのではないかと思います。

小野寺 目標を設定するなら何故半分ではないのか、また、指導的地位に女性が占める割合を増やすという発想の



もとは何なのでしょう。男女共同といっても体力の違いなどから、それぞれ得意分野とそうでない分野があります。大事なことは男女で差別されないことです。何にでも女性が出てくれば良いということでもありません。「女性を引き上げなければ」という上から目線ではなく、男女が人間として尊重し合うという意識が必要であり、根底から男女差別がなくなるようにしなければ30%の達成も難しいのではないのでしょうか。

山田 元来日本人としての特有の気質があると思うので、日本人の文化を考えながら進めていくのが基本であると思います。女性が活躍しやすくする支援として、例えば出産のサポートのための条例整備や保育所設置、介護の体制づくり、男性の育児休暇などが考えられます。これらが充実すれば「女性の住みよい街」ができると思います。そして、女性の能力開発・発揮できる環境づくりができれば良いと思っています。

大野 最後になりますが、今後、名取市が男女共同参画社会を推進していく上で、どんな取り組みなどが重要か、今後の抱負なども含めてお聞かせください。

太田 家庭においては妻をサポートすること。地域の中



では活動しながら仕事を続けられるという地域のサポートが絶対必要だと思います。また、男女の役割も必要ですが、時として男女の役割よりもやれることをやるという姿があつてしかるべきだと思います。

星居 女性蔑視みたいなものがまだ現実にあることを

考えると、政策や発言できる場に女性の意見を活かしていくには、やはり仕掛けが必要だと思います。女性自身もしっかり外に目を向けて人への思いやりを持ち社会参加をしていくことで、皆が安心して暮らせる社会が作れると思います。

小野寺 男女共同参画社会の実現には、あらゆる差別のない社会をつくるのが重要です。それは大変難しいことですが、ひとつひとつ暮らしがあり、力の弱いものの集まりですが、だからこそ、要望やその思いをきちんと行政側に届けることが重要だと考えています。

山田 職場において働いている人のためにも事業所内保育所のようなものがあると本当にいいと思います。また、女性の能力発揮のために尚絅学院大学生涯学習センターを積極的に利用するなど、なかなか難しいことですが、男女が互いに尊重し合う場があれば家庭もうまくいくし、男女共同が推進されると思います。



大野 今回は難しいテーマでしたが、皆さんからは「地域の中のサポートが大事で、個々が勇気を持って一歩進む。そして地域・職場・家庭を含めて支え合う社会を実現するためには、制度なりの仕組みも必要である。また、一人ひとりの市民の行動も必要で、それを引き出して行政に反映させていく事が重要である。また、生涯学習センターなど今あるものを利用して、取り組むことが大事だ。」というご意見を頂戴しました。本日は貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。

ご存知ですか？法律が変わります！

1. 次世代育成支援対策推進法の改正

平成23年4月1日以降、101人以上の労働者を雇用している事業主に対して、次世代育成支援に関する「**行動計画の公表・周知**」並びに「**行動計画の策定・届出**」が義務化されます。(表1)

事業主は「**仕事と家庭の両立支援**」に関する課題として、例えば、子ども・家族看護休暇や配偶者出産休暇の充実、子を望む従業員への支援として、不妊治療のための休暇・休職制度の確立と拡充など、男女が共に「**安心して子どもを産み育てながら働ける環境の整備**」などに関して、行動計画を策定し、更に公表と周知が求められます。



表1 改正次世代育成支援対策推進法の内容

		平成21年 3月31日まで	平成21年 4月1日以降	平成23年 4月1日以降
一般事業主行動計画の 公表・従業員への周知	301人以上	規定なし	義務	義務
	101人以上300人以下		努力義務	義務
	100人以下			努力義務
一般事業主行動計画の 策定・届出	301人以上	義務	義務	義務
	101人以上300人以下	努力義務	努力義務	義務
	100人以下			努力義務

【参考：厚生労働省・政策レポート <http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/02/01.html>】

2. 育児・介護休業法の改正

仕事と家庭を両立しながら働き続けることができる社会を目指して、育児休業後の働き方や、父親も子育てができる働き方の支援、さらに仕事と介護の両立支援について検討された、「**改正育児・介護休業法**」が、平成22年4月1日から施行されます。



【主な内容】

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務（1日6時間）を設けることが事業主の義務となり、労働者が請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。

父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2ヶ月まで取得可能期間が延長されます。（取得は1年間）

出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業が取得可能となります。

配偶者が専業主婦（夫）の場合も含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

子の看護休暇の取得可能日数が小学校就業前までの子供1人につき年5日、2人以上は10日になります。

申し出れば要介護状態の対象家族1人につき年5日、2人以上は10日の介護休暇を取得できます。

実効性を確保するため、勧告に従わない場合の公表制度や、虚偽の報告をした場合の過料を設けます。

【参考：厚生労働省・トピックス <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>】

全ての人が、安心して子供を産み育てながら働ける環境の整備はますます必要となってきます。特に、日本の男性の育児休業取得率は、1.56%（19年度）。日本人男性が子育てや家事にかかる時間は諸外国と比べて極めて少なくなっています。このことが、日本の女性の家事や育児の負担を増やして女性の就業継続を難しくし、結果的に少子化の要因ともなっています。



望む男性が育児に積極的に関われるよう職場環境の整備を行っていきましょう！

お知らせ

7月に男女共同参画に関する標語を募集する予定です。詳しい内容や募集方法などは決まり次第お知らせします。

《 編集と発行 》

名取市男女共同参画推進委員会

この情報紙に関する問い合わせ先・事務局

〒981-1292 男女共同・市民参画推進室

TEL 384-2111(内線 336・337) FAX 384-9030