

皆さんこんにちは！男女共同参画室です！

男女共同参画情報発信 第 6 回をお届けします！



第 6 回のテーマは「古河市男女共同参画週間」です。

市は、男女共同参画の推進について、市民及び事業所の関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動を積極的に行うため、男女共同参画週間を設けています。平成 21 年 2 月 7 日に男女共同参画都市宣言を行ったことから、毎年 2 月 7 日からの 1 週間を古河市男女共同参画週間としました。

今回は、事業所の取り組みとして前回に続き、京三電機㈱の取り組みをご紹介します。

企業では ～京三電機㈱での取り組み～



人事総務部 部長代理 野口さん(右)
CSR推進課 課長 鈴木さん

Q:男女共同参画社会についてどう思いますか。

A:男性の得意な仕事、女性が得意な仕事がありますので、お互い配慮をしながらやっていくことが一番いい社会だと思います。私は学生時代から合唱団に入っていますが、男声合唱、女声合唱、混声合唱それぞれ特徴と良さがあります。なかでも、混声合唱が一番難しいのですが、ハーモニーが揃ったときは、一番すばらしいパフォーマンスを発揮します。コンクールで賞をとる団体のなかでも混声合唱は特にすばらしい演奏が多いです。一番難しいのが混声合唱であり、合唱の究極と言う方も多いです。まさに男女共同参画は、そういうことなのだと思います。

女性は優秀な方が多いので、

出産などで不利にならないようにしないとイケません。能力を活かさなければならぬと思います。モチベーションサーベイとも関係していますが、女性の皆さんに活気があって、モチベーションを高くもっていただけるかどうか男女共同参画の一步だと思えます。

国も男女共同参画の 1 つの指標として役職者の数を何%にすると出していますが、これを 5 年間で達成するのは難しいです。急に女性役職者を増やすのではなく、時間をかけて取り組むことが重要だと思います。

Q:活躍する女性従業員について教えてください。

A:そこで、今年度下期に“なでしこパワー”として「京三くのいちプロジェクト」を発足しました。職場改善活動として女性のあらゆる目線で職場の中をもう一度見渡してもらい、提案、提言をしてもらいます。



「京三くのいちプロジェクト」チームのみなさん

当社では、毎年女子高校生を 6、7 名採用しています。女性として昇任昇格を希望し、実際に役職付になっている人もいます。海外勤務を希望する女性はまだまだいませんが、人事の女性係長は、海外拠点の工場 2 カ所（アメリカ、タイ）へ単身で出張し、改善企画業務に取り組んでいます。

タイの拠点では、全社員約 600 名のうち半分が女性です。タイの女性は非常に働き者だと聞いてまして、本社に先駆けて女性の課長も誕生しています。タイの拠点が出来て 10 年以上経ちますので、これからますます女性の管理職を増やしていこうと思います。

Q:国籍関係なく従業員の能力を引き出す研修体制は。

A:日本と海外ではハラスメント対策の認識が異なり、労務管理の問題にもなります。赴任前教育の中に海外労務管理という科目があり、デンソーグループ共通のカリキュラムを必ず受講してから海外赴任してもらっています。海外のハラスメント問題は、企業の存続を揺るがすよう

なことにもなりかねないので、その教育は怠れません。地元の宗教観や風土などをしっかり認めた事業運営を行っています。

また、海外工場での現地研修では、仕事の進め方、行動の価値観、京三グループの仕事の価値観などについて日本人が指導しています。その他の基本的な階層別教育については、タイの拠点では親会社のデンソーと同じ敷地内にあることから我々も同じ体系の中で行っています。

国内では、京三電機独自で行っている研修の他に、デンソーグループとして共通の教育が受けられます。裾野を広げれば、トヨタグループの中でも受けられ、デンソーグループ、トヨタグループの教育も受ける仕組みが既に出来上がっています。

グループ全体として、問題を起こさない教育、経営、相談を受ける仕組みを整えています。我々も分からない所があれば

グループ全体のノウハウを活用させてもらっています。

Q:男女が共に働きやすい制度については。

A:育児に関しては、3歳までの休職支援を導入し、当社は法律より先に実施しました。育休の取得率も高く取得した人のほぼ100%が復職しています。また、去年から「ワーク・ライフ・バランス支援休暇」を導入しました。持越し分の休暇も含めて60日取ることが出来ます。今までは、本人、配偶者、お子さん、両親の病気の時しか使えなかった休暇を、例えば学校行事、朝の交通安全の旗振りなど育児に関係することに使っても良いことにしました。健康診断へ行くことも可能ですし、ボランティア休暇としても使えます。また、有給休暇の強化月間を年間数回設けることで、年間6日未満の低取得者を減らしています。去年は約10%を切りました。製造

業で交替勤務があり、時間単位で休むことは難しいため、休暇制度の利用範囲を広げ、ワーク・ライフ・バランスを支援して行きます。

Q:男女が共に働きやすい環境づくりは。

A:福利厚生については、各従業員の多様な要望に対応するためにカフェテリアプラン化（※）を行っています。

更に昨年5月に食堂を新しくし、職場間の活性化に努めています。

※企業が従業員に対し福利厚生の内容・種類をメニューとして提示し、カフェテリアで好きな飲み物や料理を選ぶ様に従業員が個々の必要性（住宅、医療、介護、育児、自己啓発等）に応じてその中から選択できる仕組みのこと

☆貴重なお話、ありがとうございました！

市役所では ～職員研修での取り組み～

女性リーダーキャリアアップ研修

◎平成24年度から、係長へ昇任した女性職員と受講を希望する女性職員を対象に、女性リーダーの育成、仕事に対する更なる意識改革を図ることを目的として、モチベーション向上のためのスキルや上司や部下とのコミュニケーションスキル等を習得する研修を行っています。

市役所女性係長の割合	平成23年度	25.0%
	平成24年度	37.3%
	平成25年度	35.8%

映画「うまれる」上映会

◎市男女共同参画週間関連事業として、また職員研修として、ユースセンター総和において、1月17日（金）、19日（日）に映画「うまれる」の上映

を行いました。

この映画は、両親の不仲、虐待の経験から親になることに戸惑う夫婦。出産予定日に我が子を失った夫婦。子どもを望んだものの授からない人生を受けた夫婦。完治しない障害を持つ子を育てる夫婦。この4つのストーリーから自分たちが生まれてきた意味や家族の絆、命の大切さ、人との繋がり、そして、「生きる」ことを考える、ドキュメンタリー映画です。

2日間で3回上映し、市職員と市民の皆さん344名に観ていただきました。

◆参加者の声

- 命の大切さを実感できた。
- 何歳になっても親に感謝です。
- 親子の絆について考えさせられました。

