

# 令和5年度第2回 佐賀市男女共同参画審議会

(令和6年1月18日開催)

## 説明・配布資料

■ 第4次佐賀市男女共同参画計画（概要版）	.....	別冊
■ 女性版骨太の方針2023（女性活躍・男女共同参画の重点方針2023）	.....	3
■ 地域女性活躍推進		
* 女性のための交流会		
開催案内、スペシャルゲスト資料	.....	8
第1回（令和5年9月28日）開催概要	.....	11
第2回（  〃  11月22日）開催概要	.....	12
■ 家庭における男女共同参画の推進＝男性の家事・育児参画推進事業		
* 家事シェア講座&パパ座談会(令和5年7月22日)開催概要	.....	14
* 佐賀県版両親学級（佐賀市共催事業）(令和6年1月13日)	.....	16
■ 女性の生涯にわたる健康への理解促進		
* 生理用品の交付方法の運用変更について	.....	18
* 男女共同参画の窓から		
[リブダクティブ/ヘルズ・ライツ]	no.204 令和5年5月発行	..... 19
■ その他市が発行した情報誌（前回の審議会以降に発行したもの）		
* 男女共同参画の窓から		
[市職員の管理・監督職登用率と審議会等の女性の参画率]	no.207 令和5年8月発行	..... 20
[ジェンダーギャップ指数]	no.208 令和5年9月発行	..... 21
[メディアリテラシーとパパ育休]	no.209 令和5年10月発行	..... 22
[女性に対する暴力をなくす運動]	no.210 令和5年11月発行	..... 23
[イクボス]	no.211 令和5年12月発行	..... 24
* 佐賀市男女共同参画情報誌ぱすぽーと	vol.49 2023秋発行	..... 別冊



### I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進（⇒詳細はP2参照）

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠であるとともに、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資することを踏まえ、女性の活躍をけん引するため、下記のような施策を講じる。

#### ① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進める。
  - ①2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める ②2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す ③左記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- あわせて、企業経営を担う女性リーダー研修の更なる充実、リスキリングによる能力向上支援、好事例の横展開など、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援を行う。
- ② **女性起業家の育成・支援**
  - ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援のため、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を20%とすることを旨とする。
  - あわせて、女性起業家のためのネットワークの充実、女性起業家による資金調達への支援等を行う。

### II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化（⇒詳細はP3参照）

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めるとし、下記のような施策を講じる。また、仕事と健康の両立による女性の就業継続を支援する。

#### ① 平時や育児期を通じて多様で柔軟な働き方の推進

- 長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速、「多様な正社員」制度の普及促進等に取り組む。
- 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。

#### ② 女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進

- デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進、女性デジタル人材育成プログラムの実行等に取り組むなど、リスキリングのための環境を整備する。

#### ③ 地域のニーズに応じた取組の推進

- 地域のニーズに応じた女性活躍を支える各地の男女共同参画センターの機能強化を図るとともに、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）による各センターへのバックアップの強化等を図るため、同法人の主管の内閣府への移管や、同法人及び各地のセンターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を目指す。

⇒これらの取組により、いわゆる「L字カーブ」（右図参照）が生じる背景にある構造的な課題（※）の解消を目指す。

（※）長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識等

### III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現（⇒詳細はP4参照）

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現するため、下記のような施策を講じるほか、ハラスメント対策や、政策決定過程のあらゆる段階における女性の参画を確保し、ジェンダーの視点を反映するための取組、平和・安全保障分野における女性の参画に取り組む。

#### ① 配偶者等からの暴力への対策の強化

- 配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行（令和6年4月）に向けた環境整備等に取り組む。

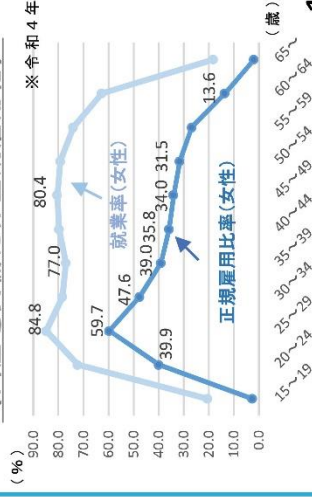
#### ② 性犯罪・性暴力対策の強化

- 被害が潜在化・深刻化しやすい子どもをはじめ、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底する。
- 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」や「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づき施策を着実に実行する。

#### ⑤ 地域のニーズに応じた取組の推進（再掲）

### L字カーブ

女性の正規雇用比率は30代以降低下  
（出産を契機に非正規雇用化）



## (1) 企業における女性登用の加速化



### ① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組。  
 - 2025年を目前に、女性役員を1名以上選任するよう努める。  
 - 2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す。
- 上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。  
 - コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムに基づき、取締役会や中核人材の多様性向上に向けた追加的な施策の検討。

### ② パイプラインの構築に向けた取組の支援

- 企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした研修の企業横断メンタリングプログラムの活用を含めた更なる拡充。
- リスキリングによる能力向上支援のため雇用保険の教育訓練給付に関して高い賃金が獲得できる分野等について拡充を検討。
- 多様な人材が登用される環境づくりの推進に向け好事例の横展開、企業経営者が取組にコミットする場を設ける。

### ③ アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

- 年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動の実質化に向けた課題の解決に向け、取組を促進。

### ④ 5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

- 令和5年中に、令和7年までのプライム市場上場企業の役員(全体)に占める女性割合に関する成果目標を策定。

(注) J-Startup選定企業とは経済産業省が2018年6月に立ち上げた政府機関と民間の支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。J-Startup選定企業238社における、女性経営者の割合(2023年5月時点)。

## (2) 女性起業家の育成・支援

- ① 段階ごとの課題に対する有機的な女性起業家への支援
  - 外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業を、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム(J-Startup)において、女性起業家の割合を20%とすることを目指す。
  - 全国ネットワークである「わたしの起業応援団」について支援機関連のスキル見える化、地域金融機関との連携を含めた地域ごとの支援拡充。
  - 産業革新投資機構による女性キャピタルを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへの出資等を促進。
- ② 女性起業家育成・支援のためのエコシステムの整備
  - 現状、実態を捉えた定量的なデータが不足していることから、実態把握に向けたパイロットのアンケート調査を実施し、対外発信。

## (3) 地方・中小企業における女性活躍の促進

- ① 中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組
  - 中小企業向け補助金において、女性活躍や子育て支援に取り組む企業を採択審査において加点を加える優遇措置を広げていく。
- ② 中小企業を含む企業経営者等のアンコンシヤス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及
  - 企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツにより、アンコンシヤス・バイアスを解消し、行動の変容を促す。
- ③ 地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進
  - 大企業から地域の中堅・中小企業への新しい人の流れを創出し、転籍・兼業・副業、出向等、様々な形態での地域企業の経営人材確保を支援する「地域企業経営人材マッチング促進事業」の女性経営人材向けの周知広報。
- ④ 女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等
  - 女性活躍の要素を重視した取引先の選定など、中小企業を始めとして社会全体で女性活躍を促し合う取組の普及・拡大。
  - 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の地域シンポジウムを全国各地で開催し、各地域のネットワーク形成、好事例の横展開。

## Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

### (1) 男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

○企業の労働慣行の見直し

- ①平時からの多様で柔軟な働き方の推進
  - ・長時間労働慣行の是正に向けた確かな監督指導、労働基準法の令和6年度からの全面施行に向け法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施。
  - ・労働者に対する就業場所・業務の変更の範囲を明示する新しいルールを令和6年4月より施行。
  - ・投資家の評価を利用した両立支援の加速のため、女性活躍に優れた企業を選定するなどでしこ銘柄を活用し、両立支援に積極的な企業を選定。
  - ・「多様な正社員」制度の普及促進に向けた好事例の周知や専門家による導入支援、選択的週休3日制の導入促進。
  - ・勤務間インターバル制度の導入率向上に向けたアウトリーチ型のコンサルティング、導入による効果の把握とその効果的な周知の検討。

### ② 育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

- ・「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化。
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設。
- ・こどもが病気の際などに休みやすい環境整備を検討。
- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討。

### ③ 仕事と介護の両立に関する課題への取組

- ・仕事と介護の両立に関する「事前の心構え」と「基礎知識」の獲得を促すため、両立支援制度の情報提供や介護保険制度の更なる周知を検討。
- 外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減
  - ・ベビーシッターの保育の質の確保・向上。
  - ・家事支援サービス利用の信頼性向上のためサービス提供事業者の認証制度の在り方、企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策を検討。

### ○女性のキャリア意識をめぐり課題の解消

- ・女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討。短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組みとともに、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直し。

- ・各教育委員会に対し、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払しょくするための教員研修プログラムの活用促進。これらを植え付けたいための幼児期からの教育環境の整備。

### (2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

- ・開示を行った各企業における課題の確かな把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援。常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大を検討。
- ・国・地方公共団体の開示はサイト上の整備を通じて更なる「見える化」。

### (3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

- ・非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充。企業が雇用形態を問わず訓練を実施することを支援、労働者個人への支援も拡充。
- ・同一労働同一賃金の遵守の徹底のため企業への一層の働きかけ。
- ・地方公共団体の会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を可能とする「地方自治法の一部を改正する法律」の令和6年4月の施行に向け必要な助言。

### (4) 女性デジタル人材の育成等

- ・デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進。
- ・多様化する就業形態に関する知識向上を目的とした地方公共団体によるセミナー等の取組を地域女性活躍推進交付金で支援。
- ・「女性デジタル人材育成プラン」の実行。

### (5) 地域のニーズに応じた取組の推進

- ・「独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」に盛り込まれた機能強化に係る施策・取組について令和5年度より実施可能なものから計画的に実施。機能強化を図るための所要の法案の令和6年通常国会への提出を目指す。
- ・地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するための地方公共団体の効果的な取組を支援。

### (6) ひとり親家庭支援

- ・養育費受領率目標の達成<sup>(注)</sup>に向け、周知・広報等による意識改革や相談体制整備、プッシュ型支援、離婚前後親支援モデル事業の活用促進などの取組。
- ・離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直しについての検討の進展状況等を踏まえ、必要に応じて養育費の受領率の達成目標の見直し。
- ・高等職業訓練促進給付金の一層の利用促進。

(注) 希望する全てのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることを重要であるという認識の下、まずは2031年に、全体の受領率（養育費の取り決めの有無にかかわらず）受領率）を40%とし、養育費の取り決めをしている場合の受領率を70%とすることを目指す。

### (1) 配偶者等からの暴力への対策の強化

#### 配偶者暴力防止法一部改正法（令和5年法律第30号）の概要

- 1 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化
  - ・ 接近禁止命令等を申し立てることができる被害者の範囲の拡大
  - ・ 接近禁止命令等の期間の伸長
  - ・ 電話等禁止命令の対象行為の追加 等
- 2 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充
  - (1) 被害者の自立支援のための施策
  - (2) 国・地方公共団体・民間団体の連携・協力
- 3 協議会の法定化

- ・ 令和6年4月の配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行を図るため、国が定める基本方針の改定や下位法令の整備、改正法の周知広報、相談員等の関係者を対象とする研修を実施。
- ・ 配偶者からの暴力を容認しない社会の実現に向けて更なる周知広報に取り組みとともに、配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口を一層周知。
- ・ 配偶者暴力対策と児童虐待対策について、改正法による多機関連携や法定協議会の設置により、被害者支援の現場等における緊密な連携を推進。
- ・ 加害者プログラムについて、令和4年度までの試行によって得られた知見に基づいて取りまとめられた留意事項を踏まえ、各地域における実施を推進。
- ・ 非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）について、若年層への教育及び広報啓発を推進。
- ・ ストーカー対策について、相談体制の充実、一時避難所確保のため必要な連携体制整備等を推進。

### (2) 性犯罪・性暴力対策の強化

- ・ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」に基づき、刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用、再犯防止施策の更なる充実、被害申告・相談をしやすい環境の整備等に取り組む。
- ・ ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実に向けて、地域における関係機関の連携強化のためのネットワーク作りを加速。
- ・ 「AV出演被害防止・救済法」による出演被害の防止及び被害者の救済。
- ・ 「生命（いのち）の安全教育」について全国展開を加速化。
- ・ 「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策の着実な実行。
- ・ 社会全体への啓発のため、地方公共団体、学校、関係機関等との連携の下で広報活動を展開。被害が潜在化・深刻化しやすいことをはじめ、多様な被害者がたまたまらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底。

### (3) ハラスメント防止対策

- ・ 職場におけるハラスメントの防止に向けたパンフレット等による周知、事業主の措置義務・望ましい取組の内容及び外部相談窓口の周知。
- ・ 就職活動中の学生に対するハラスメントの防止のため、各大学における取組の好事例の発信や相談窓口の周知等を一層強化。
- ・ 高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントの防止に向けた取組の推進。

### (4) 困難な問題を抱える女性への支援

- ・ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の令和6年4月の円滑な施行に向けて、各都道府県での支援体制の計画的な整備、女性相談支援員の人材の確保・養成・処遇改善の推進などを図る。

### (5) 生涯にわたる健康への支援

- ・ 事業主健診に係る問診に月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加、産業保健体制の充実。
- ・ 生理の貧困への対応として、地域女性活躍推進交付金により生理用品を提供した事例や各地方公共団体による独自の取組の調査・公表。
- ・ フォームテックを活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援、全事業の効果測定を実施。
- ・ 生理休暇制度の普及促進のための方策について検討。
- ・ 学校における健康教育の充実、健康診断の保健調査票の活用により女子児童生徒の月経経伴症状等の健康状態を把握し、保健指導等の実施。
- ・ 女性の健康に関するナショナルセンターとして国立成育医療研究センターに研究の司令塔機能をもたせ、最新のエビデンスの収集・情報提供。
- ・ 女性アスリートが抱える健康課題等への支援体制の整備や理解促進、指導現場におけるハラスメント行為等の根絶。スポーツ団体における女性理事の目標割合の設定、その達成に向けた具体的な方策等の取組の促進。

### (6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

- ・ 各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体において、その外部有識者たる構成員に性別の偏りがなくよう努める。

### (7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

- ・ 「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施。

### (8) 夫婦の氏に関する具体的な制度的在り方

## IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

### （1）5次計画の中間年フォローアップ

- 5次計画の全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討。

### （2）政治分野

- 議会におけるデジタル技術を活用した取組に関し、必要に応じて助言を行うとともに、先進事例の情報提供。

### （3）行政分野

- テレワークの更なる浸透と定着を図るとともに、職員個人の働き方を更に柔軟化する観点から、フレックスタイトム制等について必要な対応。

### （4）経済分野

- 全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合の「見える化」を継続、役員女性の女性割合を増加させるために取り組んでいる商工会又は商工会議所を把握し、その取組の継続を図る。

### （5）科学技術・学術分野

項目	現状	成果目標
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.7% 工学系：5.7%（2019年）	理学系：12.0% 工学系：9.0%（2025年）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：14.5% 工学系：16.3%（2020年）	理学系：20% 工学系：15%（2025年）
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.8% 工学部：15.8%（2022年）	前年度以上（毎年度）

- 理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保のため、大学が民間企業等と連携して行う取組を大学の体制整備支援を通じて促進。
- 理工系分野への進路選択の促進に向け、女子中高生や保護者、教員を対象として、大学・企業の双方からロールモデルを提示、ロールモデルによる出前授業を実施。
- 女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進。
- 学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、大学への資源配分において引き続きインセンティブを付与。
- ライフイベントと研究との両立や女性研究者リーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援。

### （6）地域における女性活躍の推進

- 農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上
- 農林水産団体等の理事に占める女性割合の向上等に向け、具体的な目標の設定等の仕組みづくりを働きかけ、多様な女性の登用促進に向けた事例集を令和5年度中に作成。
- スマート農林水産業の推進、女性が扱いやすい農業機械等の開発、育児との両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、研修会の実施等により女性が活躍しやすい環境を整備。
- 校長・教育委員会等における女性割合の向上
- 各教育委員会の事業主行動計画等において、女性登用の具体的取組を未だ定めていない教育委員会や学校法人に対して、速やかに定めるよう要請。
- 校長等への女性登用が進まない地域に対し、地域が抱える課題を地域の教育関係者と共有、他地域の好事例やロールモデルの提供。
- 女性教員が管理職選考試験を受験するにあたっての困難さや課題を把握、必要となる取組を令和5年度中に検討。
- 各教育委員会における学校の働き方改革等に係る計画の策定や公表、その取組状況を「見える化」する仕組みを令和5年度中に検討。
- 女性教育委員がいない市町村に対して早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請。

### （7）防災分野

- こどもや要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を継続して収集・展開。
- 「防災・復興ガイドライン」に基づき学習プログラムや、女性の地域での防災活動への参画等を紹介する「ノウハウ・活動事例集」を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会で活用。
- 女性の自衛官の採用・登用を積極化、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進。新たなハラスメント対策を確立。
- 消防士員や消防団員、地方警察官など防災の現場等における女性割合の目標達成に向けて、女性の参画拡大の環境整備。

### （8）国際分野

- 在外公館の各役職段階に占める女性の割合向上に向けて、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等。

対象

市内に通学、通勤または  
居住している女性の方



参加無料  
託児無料  
(要事前申込)

女性のための交流会



詳しくは  
こちら!



私の  
「ロールモデル」  
を見つけよう!



定員  
100名

様々なかたちで自分らしく働き、キャリアを積んでいるゲストによる  
トークショー、参加者同士の交流から、あなたらしい働き方や生き方の  
ヒントを見つけ、「私のロールモデル」を創ってみませんか。

定員  
100名

第1回  
シン時代!

多様な働き方のロールモデル

日時 2023年9月28日(木)  
17時30分～19時30分

おすすめ  
学生、若年層(概ね30才以下)の方

場所 ホテルニューオータニ佐賀

ゲスト

- ・霧 直子さん ★オンライン参加
- ・九州の太陽いけもんさん
- ・松尾 綺子さん



目的 今までにない、これからの多様な生き方や  
働き方があることを知る

第2回  
想いをカタチに!

自分の好き(趣味・得意なこと)を活かして、  
想いをカタチ(実現)にしたロールモデル

日時 2023年11月22日(水)  
13時30分～15時30分

おすすめ  
主婦・フリーランスの方

場所 ホテルニューオータニ佐賀

ゲスト

- ・白田 茜さん ★オンライン参加
- ・琉水亭はなびさん ★オンライン参加
- ・大坪 紗耶さん



目的 自分の想い(思い)を活かした生き方・働き方を  
知る自分の好きを発見(再確認)

第3回  
Well-beingライフ!

ウェルビーイングな生き方のロールモデル

定員  
70名

全ての女性の方

日時 2024年2月3日(土)  
13時00分～15時00分

場所 SAGAアリーナ  
佐賀ブルーナースの試合観戦もできます!(交流会終了後)



ゲスト

- ・済木 南希さん
- ・真崎 ちゆきさん
- ・田中 奈津江さん

(佐賀市長 登壇)

目的 自分にとって、心も身体も健康に心地よい生き方・働き方社会・地域との心地よいつながり

## 第1回 シン時代!

多様な働き方のロールモデル

日時

2023年9月28日(木)  
17時30分～19時30分

霧 直子

(株式会社パラポ 取締役/メタパースディレクター)

どんな環境・状態でも、自分らしく  
生きることが出来る!そんな世界を  
作りたくて日々邁進しております。



池本 紗輝

(九州の太陽いけもん)

Live配信とeコマースという新たな  
視点からのビジネス創出を目指し  
ています!



松尾 綺子

(佐賀新聞社統合編集本部メディア局  
コンテンツ部 記者)

記者と2022ミス・インターナシヨ  
ナル・アジア(日本代表)として二足  
の草鞋で活動しています。



## 第2回 想いをカタチに!

自分の好き(趣味・得意なこと)を活かして、  
想いをカタチ(実現)にしたロールモデル

日時

2023年11月22日(水)  
13時30分～15時30分

白田 茜

(動画クリエイター・ライター)

子育て中でも未経験者でもいつから  
でも自分の人生はクリエイトできる。  
生き方・働き方は自分で選べます。



琉水亭はなび

(東京都港区観光大使  
英語・バイリンガル落語パフォーマー)

好きだけでなく自分に合った事を  
仕事にすると自分らしく楽しく生き  
られる。自分を偽らなくていい場所  
で自分を活かして咲きましょう♪



大坪 紗耶

(株式会社ミライエンターテインメント  
ミスジャパン佐賀大会運営事務局代表取締役)

自然の力、野外活動で力強く生き  
るノウハウを考えよう!



## 第3回 Well-beingライフ!

ウェルビーイングな生き方のロールモデル

日時

2024年2月3日(土)  
13時00分～15時00分

済木 南希

(オーラクリエイター/プロオーキング講師)

あなたの物語の主人公はあなた自  
身です!皆さんにお会いできるのを  
楽しみにしています。



真崎 ちゆき

(飲食店 店主)

みなさまと心地よい時間を過ごせたらと思  
います。当日はよろしくお願いたします。



田中 奈津江

(西九州大学 大学生)

これだ!と思うものに会うことは奇跡!その  
奇跡と出会う時って、それを受け取る場所に  
足を運んでいるものです!当日お会いできる  
ことを楽しみにしています!



## 司会・ファシリテーター

黒田 彩

(office color 代表)

さまざまに活躍する女性たちのお話しは、皆さまの「キャリア  
ビジョン」のヒントになるはずですよ。

峠 ちよ

(office CORE 代表)

自分らしさを見つけるきっかけになると思います!お会いでき  
るのを楽しみにしています。

【主催】佐賀市 | 【問い合わせ】男女共同参画課

(TEL)0952-40-7014

(メール)danjo@city.saga.lg.jp

各交流会のお申し込みは、  
申込フォームにて  
受け付けます。



## 女性のための交流会 スペシャルゲスト

### 第2回 11月22日(水)



ひらた まり  
平田 麻莉さん

(一社)プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事  
日経 WOMAN 「ウーマン・オブ・ザ・イヤー 2020」受賞

フリーランスの声を社会に届ける活動を通じてフリーランス保護新法の制定に寄与。「誰もが自律的な働き方ができる世の中へ」というビジョンを掲げ、そのための選択肢（複業、帰属意識の掛け持ち）を整え、女性のキャリアを支援している。

### 第3回 2月3日(土)



なかね ゆみか  
中根 弓佳さん

サイボウズ(株) 執行役員  
Bリーグ 理事

2019年6月からBリーグの理事に就任。現在務めるサイボウズ(株)では、人事や組織改革を担当し、女性で初めて執行役員に就任。

「『女性・管理職』といったカテゴライズではなく、そもそも多様である一人一人と向き合い、その人らしく生き活きと活躍できる世の中にしたい」という視点での公演は、多くのクライアント（企業、行政、NPO等）から好評を得ている。

女性のための交流会

# 私の「ロールモデル」を見つけよう！

～多様な考え方、働き方、生き方に出会える場～

2023年9月28日（木）

in ホテルニューオータニ佐賀

## (第1部) ゲストによるトークショー



ゲストの方々から、これまでとこれからのことについて、経験を踏まえてお話いただきました。



池本 紗輝さん

好きなことをしていたら、それが仕事になった。捉われずに好きな事をしよう！繋がっている人に“喜び・感動”してもらうこと=働く

働くのが好き（笑）  
楽しいことをやり続けていくこと=働く  
状況に応じて、柔軟に調整・対応していくことを大切にしている。



霧 直子さん

いろいろな方との出会いが”やりがい”  
何か失敗したとしても、挑戦したから  
得るものがあった！と切り替えて活動  
しています。



松尾 綺子 さん

## (第2部) 交流会・ワーク



参加者同士によるグループワークでお互いの強みや、これまでの経験を話し合い、これから目指したい”キャリア”について考えるひと時となりました。

✦ 交流会・ワークの様子 ✦



参加者コメント（アンケートより抜粋）

「そういう考え方もあるんだ」と  
気づきや発見があり  
刺激的でした

グループワークは  
楽しかったし  
もっと話したいと感じた

挑戦して失敗しても  
それも経験の一つ。  
私も挑戦してみる！

始めるのに  
遅いことはない。  
まずはやってみる！

自由で枠に  
とられない  
生き方は素敵

もう少し視野を  
広げて柔軟に  
考えていきたい

主催：佐賀市



## 第2回 女性のための交流会

私の「ロールモデル」を見つけよう！



テーマ： 想いをカタチに！

目的：自分の思い（思い）を活かした生き方、働き方を知る。自分の好きを発見（再発見）

※自分の強みを知って生かす

日時：11月22日（水）13:30～15:30

会場：ホテルニューオータニ佐賀

参加者：市内に通勤、通学または居住している女性（64名）  
託児（12名）

### 第1部 ゲストによるトークショー



スペシャルゲスト 平田麻莉さん

（一社）プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事、日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2020」受賞

【流れ】 スペシャルゲストから現在の社会的な背景や動きを含めて自己紹介

↓  
ゲスト3名の自己紹介

↓  
ゲスト3名への質問 ①仕事（生き方）の中で得たやりがいや働きがいは？  
②経験の中で得た学びや気づきは？（仕事でも生活でも）  
③「自分の人生を輝かせるために工夫していることや心掛けていることは？」

↓  
平田さんの感想、参加者へのメッセージ

↓  
ゲスト3名への質問 ④自分らしく働くために大切にしていることは？

↓  
質疑応答（平田さん進行）：slidoに投稿されたコメント（45件）より選択

ゲスト（3名）



白田茜さん



琉水亭はなびさん



大坪紗耶さん

### 第2部 交流会



トーク・フォークダンス

どんどん相手を変えて自己紹介

（30秒×2×5回）



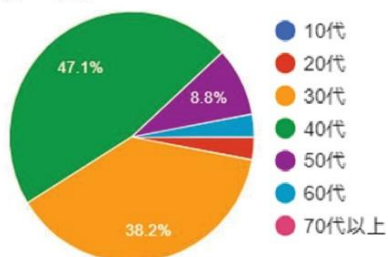
「ポジティブ財産の可視化（見える化）」作業  
（得意なこと、興味関心などの書き出し）



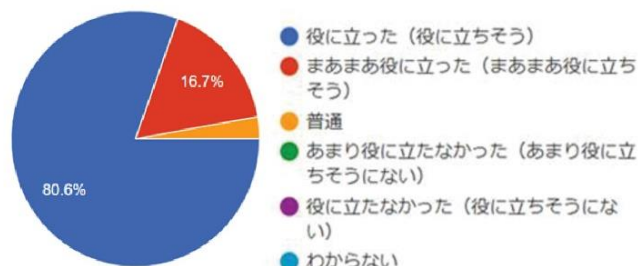
グループディスカッション

## アンケート結果（回答数：36件）

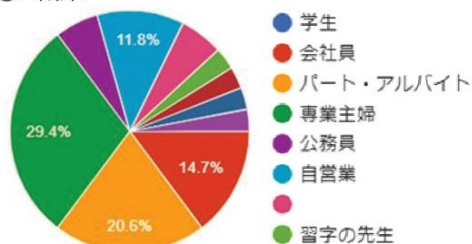
### ① 年齢



### ③ 本日の交流会 参加は、ご自身のこれからのキャリア形成（デザイン）に、役に立つものでしたか（役に立ちそうですか）



### ② 職業



### 【自由記述からの抜粋】

- ・自分軸をもつことの大切さを学びました！
- ・登壇された方々の話すすべてに生き方、働き方のヒントをいただきました。
- ・すべては、自分が選択し、決断していること。完璧になる事はない、まずはできることやる。印象に残ったメッセージです。今の自分を反省したり、背中を押してもらった気持ちにもあり、でもなかなか難しいと感じたり。色々考える機会になりました。
- ・好きなものではなく自分にあったものを選ぶこと。そのためには自分の強みを知ることが大切ですね。人とのつながりで自分では見えなかった自分の強みを知ることができるかもしれないと思いました。
- ・すべて環境が整って始めた人はいない、人のせい環境のせいにしらない。考え過ぎずまずは先にやる。出来ることから少しずつ進む。ゴールは見えないし時間がかかる。どの言葉も参考になった。
- ・全てが整っている状態からはじめることが難しいという話が印象に残りました。
- ・フリーランス協力の活動、契約など身近な人に聞けない内容が聞けてとても参考になりました。
- ・フリーランスでお仕事されているゲストの方の誰にも最初の一步があるから、環境や人のせいにしらないでチャレンジしてみる！目からウロコでした。
- ・変わりたい、輝きたい！その一步が踏み出せそうです。
- ・いい影響がもらえる人や場所に行くというお話が印象に残りました。
- ・意識を外に向けること大事ですね。
- ・「完璧主義じゃなくていい」という言葉に勇気をもらった。
- ・書けないくらいたくさんポイントを教えてくださいました。
- ・「いつまで迷っていても、ゴールへの一直線は見えない。少しずつでもできることを動いてみる。
- ・全て楽しくて楽しくてあっという間でした。
- ・皆さん本当に素敵なお方ばかりで、色々と考えさせられる事が多くありました。
- ・自分がどうありたいのか…という事。
- ・他人との比較ではなく、自分の成長に目を向ける。
- ・ゲスト達は落ち込んだ時期があったけど、輝く時期もきつとくることに力をもらった。

etc

## 「家事シェア講座&パパ座談会」を開催しました。

更新:2023年08月 8日

### 家事シェア講座

家事シェアの考えを取り入れて、お掃除の基本とコツを学びました。

講師:小森真由子さん(花王グループカスタマーマーケティング株式会社)

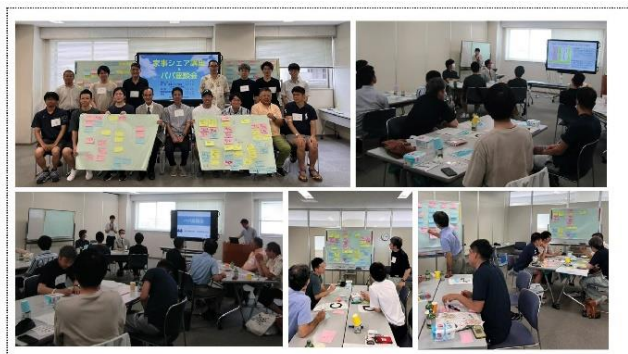


### パパ座談会

父親たちの困っていることや日々の本音、弱音をグループに分かれて出し合いました。

進行:岩永清邦さん(地球市民の会)

育児、しつけ、教育のこと、家事、介護、夫婦のコミュニケーション、睡眠時間についてなど、たくさんの意見が出されました。



### パパたちの感想

- ・同世代の子を持つ父親の悩みや本音を共有することができたので、とても有意義に感じた。
- ・家事講座では、掃除の仕方を改めて勉強することができた、日常生活に活かしたい。

- ・皆さんと活発な意見交換ができて楽しかった。
- ・継続的にこのようなイベントをお願いします。
- ・お互いに共通した悩みを聞いて自分だけではないと思った。少し不安がやわらいだので良かった。
- ・色々な悩みを持っているパパが多いことが、みんな同じなんだなーと感じられた時間になって、気持ちが楽になった。
- ・大変楽しい時間でした。
- ・今回のような機会はとても参考になりました。積極的に情報共有や情報発信をしていきたいです。

## 行政に求める支援

---

- ・パパ向けのイベントを積極的にしてほしい。
- ・親子で参加できる講座・料理教室。
- ・夫婦の在り方についての講演。
- ・健康寿命延伸に向けた健康イベント、官民協力による取り組み。
- ・良いものだったので、もっと色々な人が参加出来るようにしてもらえると嬉しい。
- ・子どもと一緒に参加できるイベント。
- ・親子で参加できる子育て講座。

## 父親の家事・育児参画に関する関連情報

---

パパっとできる、パパごはんレシピ

<https://www.city.saga.lg.jp/main/20182.html>

育児・介護休業法改正(産後パパ育休など)について

<https://www.city.saga.lg.jp/main/83298.html>

家事や育児に積極的に取り組んでいるお父さんたちの紹介

<https://www.city.saga.lg.jp/main/64398.html>

マイナス1歳からのイクカジ推進事業  
笑っているPAPA♡MAMAになろう!

佐賀県版

# 両親学級

とき

令和6年1月13日(土)

① 10:00~11:30

② 10:45~12:15

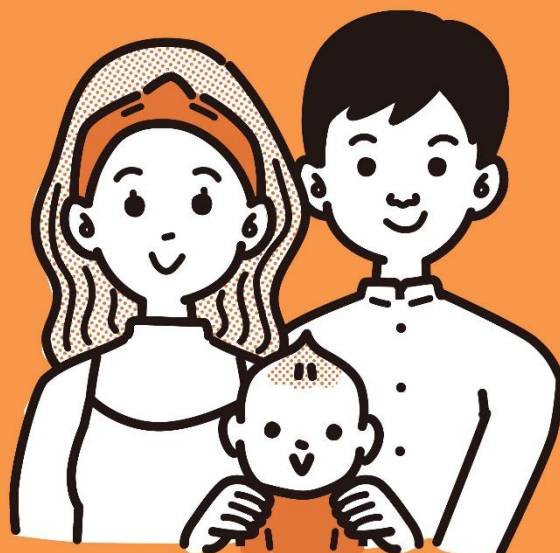
(各回、同じ内容です)

ところ

ほほえみ館  
(佐賀市兵庫北3-8-36)

参加  
対象者

これからパパママになる夫婦・  
子育て中の夫婦など、男性おひとり  
での参加も可能です。



## 講座内容

### 夫婦の沐浴体験

沐浴は赤ちゃんとの最高のスキンシップ。助産師の指導のもと、夫婦で楽しく学ぶことができます。

※人形を使って体験していただきます



### パパのための育休セミナー

パパの育休取得や育休中の過ごし方など、お子さんが生まれる前に考えておくべきポイントを「父親であることを楽しむ」ヒントと一緒にお伝えします!



## お申し込み

下記「佐賀県マイナス1歳からのイクカジ」サイトよりお申し込みください。



詳細・お申し込みは  
コチラから!



参加費  
無料  
各回先着12名様

<https://logoform.jp/f/ZHQ6Y>

佐賀県 マイナス1歳からのイクカジ

検索

佐賀県版両親学級は令和5年10月～令和6年2月の期間に6会場(佐賀市、唐津市、鹿島市、神崎市、小城市、基山町)で開催します。各会場の詳細は上記「佐賀県マイナス1歳からのイクカジ」サイトをご確認ください(お住まいの地域に関係なく、参加できます)。



佐賀県 男女参画・女性の活躍推進課  
TEL 0952-25-7062 FAX 0952-25-7338  
MAIL danjo-katsuyaku@pref.saga.lg.jp



佐賀県版両親学級事務局  
(NPO法人ファザーリング・ジャパン九州内)

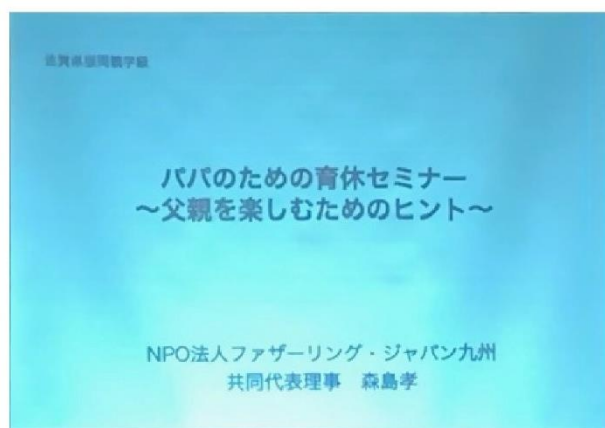
■主催/佐賀県 ■共催/佐賀市 ■後援/(一社)佐賀県医師会、佐賀県産婦人科医会、佐賀県小児科医会、(一社)佐賀県助産師会

夫婦の沐浴体験、パパのための育休セミナー（1月13日）の様様

夫婦の沐浴体験、パパの妊婦体験



パパのための育休セミナー



## 生理用品の交付方法の運用変更について

### 1 変更内容

現在、「生理用品引換券」を設置している市役所本庁舎と青少年センターの女子トイレ及び多目的トイレ、計8カ所について、今後、常設することを関係部署と調整し、整い次第設置する。  
(時期は、令和6年4月までに開始。)

### 2 これまでの生理用品引換等実績（令和5年11月末現在）

設置場所	設置期間	交付状況
青少年センター(2カ所)	R4.5～	17件(交付数: 60個) …平均3.5個/件
ほほえみ館(1階5カ所)	R4.5～R5.3	0件(交付数: 0個)
市役所本庁舎(1階6カ所)	R5.3～	26件(交付数: 237個) …平均9.1個/件
計		43件(交付数: 297個) …平均6.9個/件

※相談窓口につないだ件数……13件

### 3 生理用品引換券設置に関する経緯

- ・ 令和4年5月からほほえみ館1階5カ所、青少年センター2カ所の女子トイレ及び多目的トイレ(計7カ所)に引換券設置
  - ・ 令和5年3月から市役所本庁舎1階女子トイレ及び多目的トイレ(計6カ所)に引換券設置
  - ・ 令和5年3月末をもってほほえみ館1階5カ所に設置していた引換券を撤去。(男女共同参画担当課の本庁移転に伴うもの。撤去までに引換実績なし。撤去時点で市社協が3階トイレに生理用品を設置。)
- ※ 引換えの際にアンケート(年代、生理用品希望数、生理用品が必要になった理由、相談の希望の有無の4項目)を行い、相談の希望があれば職員がニーズに応じた相談窓口につなぐこととした。
- ※ 市立小・中学校においては令和5年度から設置を呼びかけ、小学校25/35校、中学校12/18校設置済。  
(設置状況は令和5年11月末現在。設置方法や設置のタイミングは学校の実情に合わせて実施。)

### 4 引換の際に多かった意見(アンケート、窓口対応)

- ・ 急に生理がはじまったので助かった。
- ・ 生理用品を忘れてきたので助かった。
- ・ 引換窓口が女性職員だったのでよかった(窓口が男性職員の際は言いづらい。)

佐賀市職員の皆様へ

# 男女共同参画の窓から

[no.204]

令和5年5月 男女共同参画課 発行

みなさん、こんにちは。男女共同参画課です。今月のテーマは  
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）です。

女性も男性も、各人がそれぞれの身体の特徴を十分に理解し合い、思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提と言えます。

とりわけ、女性は、妊娠や出産をする可能性があるため、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。このため、女性が自らの身体について正しい情報を入手し、自分で判断し、健康を享受できるようにしていく必要があります。



これに関して、1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議においてリプロダクティブ・ヘルス/ライツという概念が提唱され、女性の人権の重要な一つとして認識されています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

## 映画の紹介

映画を観ながらリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（＝SRHR）について考えませんか。



『セント・フランシス』（2019 アメリカ）大学を中退、レストランの給仕という今の仕事にうんざりの34歳独身のブリジットは、短期の仕事として夏休みの子守りの仕事を見つける。そのお相手は、あるレズビアンカップルの一人娘で、これ以上ないほどやんちゃな6歳児フランシス。案の定、彼女はぶんぶん振り回され……。



『あのこと』（2021 フランス）1960年代、貧しい階級に生まれながら、高い知性と努力によって大学に進学したアンヌ。ところが学位取得のための試験が目前に迫る中、予期せぬ妊娠が発覚。人工妊娠中絶が違法だった時代、夢と未来を諦めることができないアンヌは、自身の手で中絶を試みる……。



『タリーと私の秘密の時間』（2018 アメリカ）長女と障がいを持つ長男に続き3人目を出産し、誰の手も借りずこなしてきたワンオペ育児にいよいよ限界を感じたマーロは、夜だけのベビーシッターを頼むことに。やってきたタリーは自由奔放なイマドキ女子。だが夜中の子どもの世話にとどまらない完ぺき以上のその仕事ぶりに、マーロは久しぶりにかつての生気を取り戻してゆくが……。



『17歳の瞳に映る世界』（2020 アメリカ）自分が妊娠していることを知った高校生のオータムは中絶を考えるが、地元のペンシルバニア州では未成年者は親の同意なく手術することができない。親の同意が必要ないニューヨーク州で手術することを決めた彼女は、従妹で親友のスカイラーとともに金をかき集め、ニューヨークに向かうが……。

## お知らせ

### パパごはんレシピ集ができました！

簡単で、おいしくて、家族に喜んでもらえる一押しレシピがたくさん！監修は筋肉料理人の藤吉和男さん。

必要の方は当課までお気軽にご連絡ください。おいしそうメニュー、簡単そうメニュー、子どもが喜びそうメニューから、ぜひ作ってみてください。



### 《最後に…》

4月14日のパートナーデーではたくさんの方々に取り組んでいただきました。ありがとうございました。男女共同参画課 内線700-3233 外線40-7014

佐賀市職員の皆様へ

# 男女共同参画の窓から

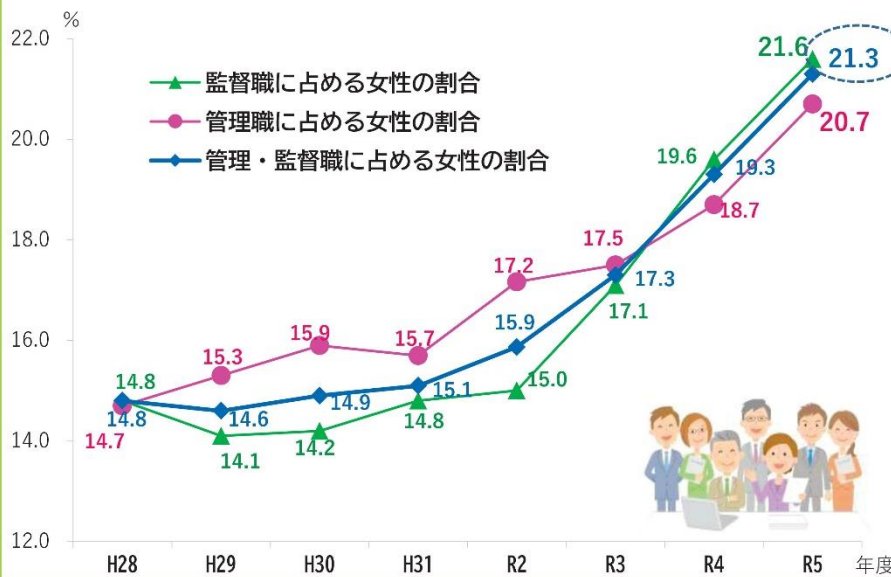
[no.207]

令和5年8月 男女共同参画課 発行

みなさん、こんにちは。男女共同参画課です。今月は第4次佐賀市男女共同参画計画（R3～R7）における市職員の管理・監督職の登用率と審議会等の女性の参画率について報告します。

## 女性管理・監督職登用率 21.3% 目標値25.0%(R7年度)

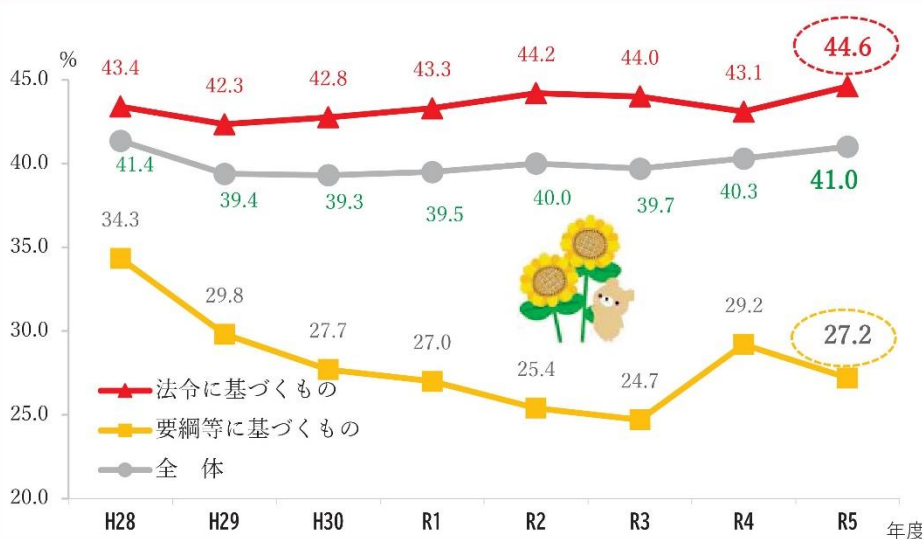
※管理職（部長・副部长・課長級） ※監督職（副課長・係長）



令和5年度の女性管理・監督職の登用率は前年度から2.0ポイント増えました。女性の監督職は41人（令和4年度）から45人に増えています。

- ・女性管理・監督職の登用率 ↑ 348人中74人・21.3% (前年比 2.0ポイント増)
- ・女性監督職の登用率 ↑ 208人中45人・21.6% (前年比 2.0ポイント増)
- ・女性管理職の登用率 ↑ 140人中29人・20.7% (前年比 2.0ポイント増)

## 審議会等の女性委員の参画率 44.6% 目標値43.0%以上(R7年度)法令に基づくもの



▲ 法令に基づく審議会等の参画率は令和5年度は44.6%となり、前年度に対して1.5ポイント増加しました。

■ 要綱等に基づく審議会等の参画率は前年度より2.0ポイント減少しました。

◆意思決定の場には男女それぞれの視点が必要です。男女共同参画課では女性人材リスト（※1）を公開していますので、委員を公募される際などにご利用いただき、女性の参画率向上に積極的に取り組んでいきましょう。



◆団体への女性委員推せん依頼の際は、当課で作成している女性登用依頼文書（※2）をご活用ください。

※1※2 はどちらも全庁文書資料室に掲載しています。不明な点をご連絡ください。

男女共同参画課 外線40-7014、内線700-3233

佐賀市職員の皆様へ

# 男女共同参画の窓から

[no.208]

令和5年9月 男女共同参画課 発行

みなさん、こんにちは。男女共同参画課です。今月はジェンダーギャップ指数についてです。

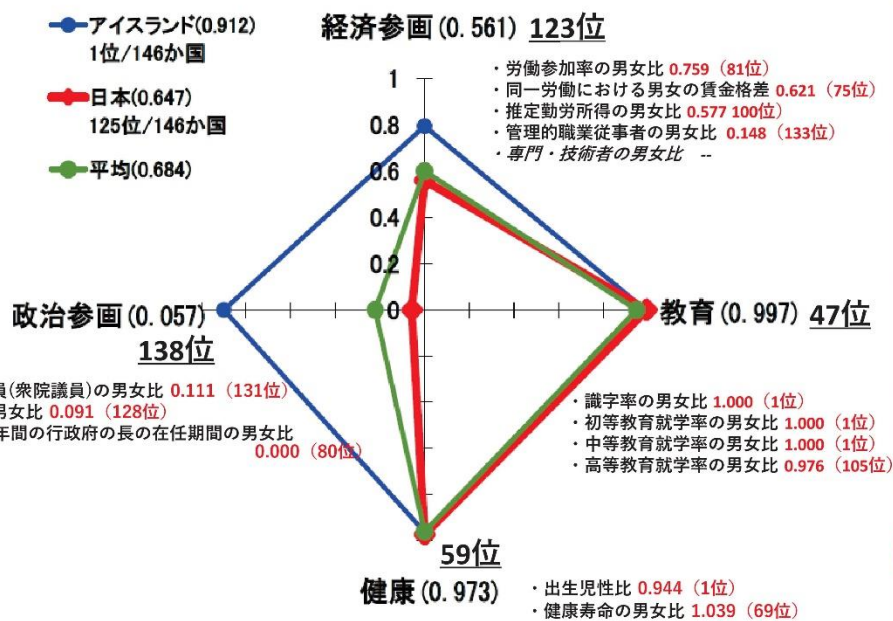
2023年6月20日に世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数によると、日本は146か国中125位と、過去最低順位でした。

前年と比較してスコアが上昇した分野はなく、G7諸国の中では最下位。また、105位の韓国や107位の中国を下回り、東アジア太平洋地域の19か国中でも最下位となっています。

## ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023年

・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。

・日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	G7 ドイツ	0.815
15	G7 英国	0.792
30	G7 カナダ	0.770
40	G7 フランス	0.756
43	G7 アメリカ	0.748
79	G7 イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	G7 日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成  
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載  
3. 分野別の順位: 経済(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)

出典: 「男女共同参画に関する国際的な指数」内閣府男女共同参画局

教育分野、健康分野は高水準であるのに対し、経済参画分野と政治参画分野はかなり低いスコアです。特に政治参画分野は0.057とかなり低いスコアで、総合的な順位を下げる要因となっています。勤労所得、管理職、国会議員、閣僚は、男女間の差が大きく、世界ランクがいずれも100位以下。順位だけでなく、スコアの低さにも注目する必要があります。

なぜ、男女間の格差は解消されないのでしょうか？もしかしたら、女性が社会進出する際、性別を理由とした「ガラスの天井」(目に見えない障壁のこと)が存在するのかもしれませんが。

《最後に・・・》国際的にみても男女格差がまだまだ大きな日本。男女共同参画課はジェンダー平等にむけて様々な施策を行ってます。今月から全3回にわたり、地域女性活躍推進事業として女性のための交流会を開催します。ぜひご参加ください。また、お知り合いの方にもお声かけください。

男女共同参画課 外線40-7014、内線700-3233

「女性のための交流会」トークショー & 参加者同士の交流 (フリードリンク付)

・1回目 9月28日(木) 17:30~19:30 (ホテルニューオータニ佐賀)

・2回目 11月22日(水) 13:30~15:30 (ホテルニューオータニ佐賀)

・3回目 令和6年2月3日(土) 13:00~15:00 (SAGAアリーナ)

※参加費無料・託児あり(無料)

詳細・申込はこちらから→→→



# 男女共同参画の窓から

[no.209]

令和5年10月 男女共同参画課 発行

みなさん、こんにちは。男女共同参画課です。今月のテーマは「メディアリテラシー」と「パパの育休」についてです。

## メディア・リテラシーって何だ!?

### メディア・リテラシーとは

①メディアの情報を主体的に読み解く能力、②メディアにアクセスし、活用する能力、③メディアを通じコミュニケーションする能力、この3つを構成要素とする複合的な能力のことです。

男女共同参画の分野では、固定的な性別役割分担意識に基づいた映像・表現等や性を商品化した情報を適切に読み解くとともに、適切な表現や情報発信を行うことができる能力をいいます。

### メディアとジェンダー

メディアでは「妻が洗濯物を乾す洗剤のテレビCM」「夫が新聞を読みながら食事ができあがるのを待っているドラマのワンシーン」などの表現が見られることがあります。

これは、意図したメッセージとは別に、「洗濯は女性の役割である」「男性は家事をする必要はない」というジェンダー・バイアス（固定的な性別役割分担意識）が刷り込まれています。

### 気をつけよう!

佐賀市が発行する広報媒体も、メディアの1つです。発行する前に、ジェンダー・バイアスが刷り込まれた表現がないか、チェックしましょう!

### チェックポイント



リーダーや、“長”が男性のみで表現されていませんか。



職業等の表現は男女双方を想定していますか。



子育て、家事、介護をする様子が女性だけで描かれていませんか。



## 育休取得がパパの最初の仕事!

改正「育児・介護休業法」では、男女とも仕事と育児を両立できるよう産後/パパ育休などが新設されました。「育休取得」がパパの最初の仕事です!育休を取得して、家事・育児に取り組みましょう!

令和4年4月1日から

- ① 事業所に、従業員が育休を取得しやすい環境の整備や、妊娠や出産を申し出た従業員（本人または配偶者）に対し、個別に育児休業制度の周知や取得の意向確認を行うことを義務付ける。【新設】
- ② (男女共) 契約社員、パートなどの有期雇用者は、1年以上の雇用が育休取得の条件であったが、雇用期間にかかわらず取得可能となる。【改正】



令和4年10月1日から

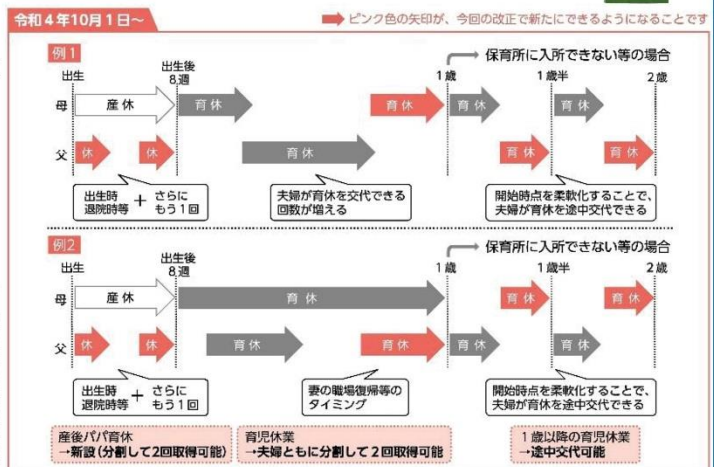
- ③ (男性のみ) 産後/パパ育休を、子の出生後8週間以内に4週間まで取得でき、2回に分割して取得することもできる。【新設】
- ④ (男女共) 産後/パパ育休とは別に、育休を子が1歳になるまで取得でき、2回に分割して取得することも可能となる。【改正】

男性は計4回まで育休取得OK!  
夫婦で交互の取得もOK!

令和5年4月1日から

- ⑤ 従業員数が1000人を超える事業所に、育児休業取得率の公表を義務付ける。【新設】

動画でチェック! →



《最後に…》行政が行う広報や発刊する印刷物等は社会的な基準とみなされやすく、社会に与える影響も大きくなります。企画、作成の際に性別による固定的な表現になっていないか確認しましょう。  
男女共同参画課 内線 (700・3233)

佐賀市職員の皆様へ

# 男女共同参画の窓から [no.210]

令和5年11月 男女共同参画課 発行



みなさん、こんにちは。男女共同参画課です。今月のテーマは「女性に対する暴力をなくす運動」についてです。

11月12日から25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。

心を傷つけることも暴力です。  
ひとりで抱えず、最初の一步を

いつも家で怒鳴られて...毎日つらいです。  
おつらいですね。殴る・蹴るがなくても、暴力です。精神的暴力になります。  
私が悪いと思っていました。  
あなたは悪くありませんよ。  
恋人がたまに押くて...こんなことも相談できますか?  
もちろんです。恋人とのこと、話してください。  
部活の先輩がノリで身体を触ってきます。いやだと言いくて...  
いやだと思ふことをされるのはつらいですね。  
どうしたらよいかわからない考えましょう。

DVや性暴力で悩んでいる方へ 年齢・性別をとわず、相談できます。

## DV相談窓口

【DV相談ナビダイヤル】はれば **#8008** → 最寄りの配偶者暴力相談支援センターに電話 ⇒ 電話相談・面談・同行支援・保護等

**DV相談+** プラス **令和2年4月20日開始**

**24時間電話相談** つなぐ はやく **0120-279-889**

**メール相談** ※24時間受付

**SNS相談** ※毎日12時～22時対応

**同行支援 保護 緊急の宿泊提供**

**WEB面談も実施** [soudanplus.jp](https://soudanplus.jp)

**外国語相談(SNS相談)にも対応** ※24時間受付  
10言語 英、中、韓、スペイン、ポルトガル、タガログ、タイ、ベトナム、インドネシア、ネパール

### 性犯罪・性暴力

内閣府 性暴力に関するSNS相談「Cure time」(キュアタイム)

内閣府 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター はやくワンストップ **#8891**

警察庁 性犯罪被害相談電話 ハートさん **#8103**

### 警察

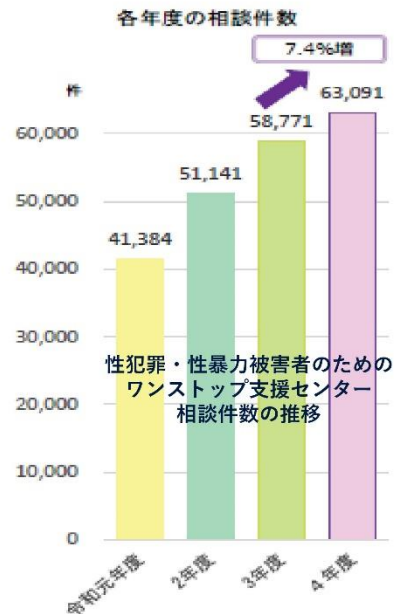
**#9110** 番(警察相談専用電話)に電話をかけると、発信地を管轄する警察本部等の総合窓口につながります。

## 「女性に対する暴力の現状と課題」

配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、令和2年度に過去最高となり、高水準で推移しています。相談者は、30代・40代が半数以上(57.0%)を占め、相談内容の約6割(64.8%)が精神的DVを含んだ相談となっています。

また、全国のワンストップ支援センターへの相談件数は、年々増加しており(右グラフ)、女性が大半を占めているが、男性からの相談も電話では約1割となっています。年齢は、電話相談、面談とも、20代以下が約7割で、面談では、4割以上を10代以下が占めており、中学生以下に限っても、約2割に上っています。(※内閣府男女共同参画局より)

パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。暴力の現状や男女の置かれている日本の社会構造の実態を直視するとき、特に女性に対する暴力について早急に対応する必要があります。



《最後に...》この運動期間には、全国で女性に対する暴力根絶のためのさまざまな啓発活動が行われます。佐賀市でもポスターやリーフレットを関係施設で掲示・配布し、周知を図ります。この運動をきっかけとし、女性に対する暴力について考え、暴力を許さない社会づくりを進めましょう。

男女共同参画課 内線(700・3233)

# 男女共同参画の窓から [no.211]

令和5年12月 男女共同参画課 発行



みなさん、こんにちは。男女共同参画課です。今月のテーマは「イクボス」です。

今回は先月開催したワーク・ライフ・バランス推進研修の一部を紹介します。講師にお招きしたのはNPO法人ファザーリング・ジャパン理事の川島高之さんです。

…………… イクボスで、業績と笑顔が共にアップ ……………



研修動画  
配信中!  
(1/26まで)

**イクボスとは**  
以下を満たしている上司や経営者

- ① 部下の私生活と仕事の両方を応援
- ② 自ら、ワーク・ライフ・ソーシャルを満喫
- ③ 組織の目標(利益等)達成に強い責任感  
そして、部下や次世代を育てるボス

補足 「ゆるい」から離職する若手

職場を「ゆるい」と感じる

いいえ 31%    はい 36%  
うち57%が早期離職を  
考えている

今の仕事をしても不安

成長できないのではと感じる 35%  
他社では通用できないと感じる 49%  
友人に差を付けられていると感じる 39%

新人時代に  
上司から一度も  
叱責されたこと  
が無い

2012年卒 9%    14%    15%    25%  
2020年卒

1:35:23 / 1:53:13

←管理職員対象動画    一般職員対象動画→

## 受講者の感想



断捨離はすぐに  
着手しようと思う。  
(課長級職員)

職員のプライベートは  
あまり聞かないようにしていたが、  
思い込みで判断してしまわないよう、  
知っておくことも大切と思った。  
(課長級職員)

「仕事の時間を減ら  
しながらも、仕事の成  
果は下げない覚悟が  
必要」という言葉が  
目からウロコでした。  
(50代職員)

「休日を最初に決め残った時間に集中し  
て仕事をする」というのが印象的でした。  
私も実践してみようと思いました。  
(20代職員)

ちょっと怒るとパワハラだと言われそうで、指導  
しにくいと感じていたが、『かりてきたねこ』を  
実践して厳しさを兼ね備える覚悟を持ちたい。  
(副課長・係長)

### ①部下力の向上

部下力(ヤル気・能力・自主性)向上には、  
・ 部下と「1対1」の関係で、**傾聴(話を聴く)**  
・ 部下とのコミュニケーションを**タスク化**  
・ 「管理職」、「上から目線」ではなく  
「支援職」、「横から目線」に  
・ 出来るだけ部下に**自己決定**の機会を  
一人ひとりに、**オーダーメイド**な育成

### ②上司の覚悟

経営・働き方・意識の改革には、  
制度より風土、**風土より上司**  
部下たちから**応援される上司**  
そして、何よりも「**上司の覚悟**」  
組織を変えたければ、  
**上司自ら変わる**こと

### ③時間泥棒の退治

時間泥棒  
仕事ごっこ  
会議  
メール  
資料  
プロセス

ワークライフ・バランスとは  
私生活時間の死守&  
仕事の信頼を失わないこと  
だから「緩い」のではなく「厳しいもの」

### ④組織力の強化

個人戦(=属人化)の組織では、  
・ 休めない、帰れない  
・ 総合力を発揮できない  
・ リモートワークで孤立化  
・ 多様な人がいる=バラバラ感  
だから、**一体感のある組織作り**を

### ⑤仕事のイロハ

上司の指示で動く(受け身)  
メンバーシップ雇用  
(終身雇用と年功序列)

自分で考え実行(能動)  
プロフェッショナル雇用  
(What can you do?)

他責型の働き方

自責型の働き方

《最後に…》 『【全職員対象】ワーク・ライフ・バランス推進研修の受講について(依頼)』  
をメールでも送信しています。アンケート回答まで、よろしくお願いいたします。  
今年も残りわずか、皆さま良いお年を。 男女共同参画課 内線 (700-3233)

