

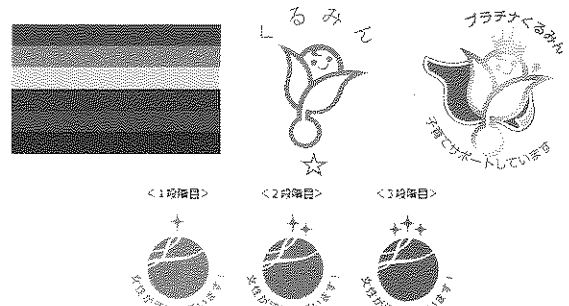
Passport

佐賀市男女共同参画情報誌
ぱすぽーと

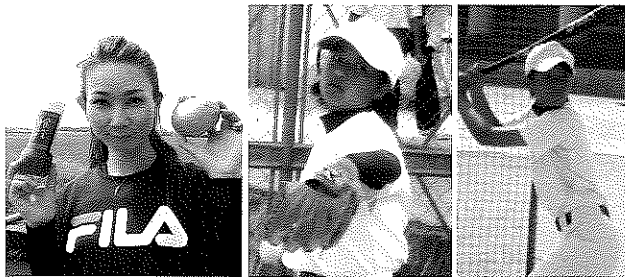
第三次男女共同参画計画始動！



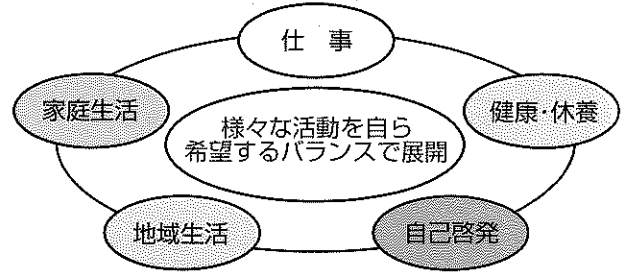
何のマークか知っていますか？



女性活躍中！



男女共同参画推進協賛事業所紹介！



働きやすい職場環境づくりをめざしています!!



◇ C · O · N · T · E · N · T · S ◇

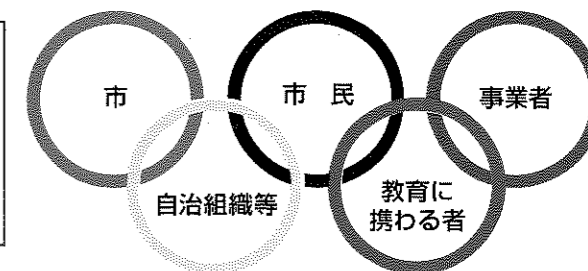
- ともに進めよう！第三次男女共同参画計画 p1~2
- キラキラ女性にインタビューしました!! p3~4
- 知って得する男女共同参画に関する用語解説 p5
- 男女共同参画推進協賛事業所紹介 p6
- 平成28年度地域における男女共同参画推進リーダー研修報告 p7

ともに進めよう！ 第三次佐賀市男女共同参画計画 パートナーシップ21

計画期間
平成28年度
～平成32年度

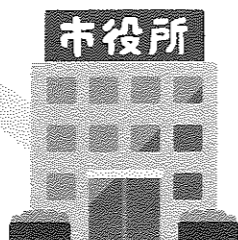
基本方向Ⅰ
基本方向Ⅱ
基本方向Ⅲ
基本方向Ⅳ
基本方向Ⅴ

人権の尊重と男女共同参画の意識づくり
男女がお互いを認め合う社会づくり
あらゆる分野への男女共同参画を促す社会づくり
男女が共に働きやすい環境づくり
ドメスティック・バイオレンス(DV)のない社会づくり



今年3月に策定された「第三次佐賀市男女共同参画計画」において、市・市民・事業者・自治組織等・教育に携わる者が一体となって男女共同参画社会の実現をめざすこととしています。それぞれの取組を紹介します。

<市>



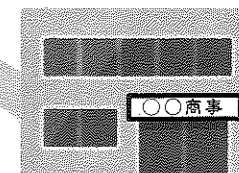
- 広報誌やホームページ、イベントなどを通じて、男女共同参画に関する情報を分かりやすく提供します。
- 男女共同参画の必要性を学べる学習機会を充実させます。
- 市民のニーズや意識を定期的に調査し、計画や施策に反映させます。
- 性やハラスメント、男女間の暴力について相談しやすい体制をつくりまします。
- メディアからの情報を、人権尊重という視点で読み解く学習を進めます。
- 審議会等の政策・方針決定の場への女性の参画を促進します。
- 家庭で協力して家事・育児・介護等ができるように、知識と技術の習得のための講座等を開催します。
- 男女共同参画を広めるリーダーを育成します。
- 男女の均等や雇用機会と待遇、雇用者のワーク・ライフ・バランスの確立について事業主への理解を促します。
- 多様なニーズに対応した子育て・介護支援の周知を図り、安心して働くことのできる体制づくりに努めます。
- 庁内での男女共同参画推進体制の整備に努めます。
 - DV等に関して相談しやすい体制をつくり、被害者支援の充実にも努めます。
 - DV防止のための意識啓発や、教育のための場や機会を提供していきます。

<市民>



- 男女に不平等をもたらすような慣習やしきたりに気づき、改めていきましょう。
- お互いを認め合い、支えあう気持ちを大切にしましょう。
- 男女共同参画に関する講座やフォーラム等に積極的に参加しましょう。
- ハラスメントを絶対にしない、許さない意識を持ちましょう。
- 妊娠、出産について、家族で話し合しましょう。
- メディアの表現に含まれる固定的な性差感や性差別を読み解く力を身につけましょう。
- 男女の身体や生殖のしくみについて理解し、心身の健康に気をつけましょう。
- 家事・育児・介護等の講座に積極的に参加してみましょう。また、そのために家族が協力して参加しやすい環境を作りましょう。
- 男女ともに家事・育児・介護等を担う能力を身に付け、子どもにもお手伝いを習慣づけましょう。
- 育児の楽しさを夫婦で分かちあいましょう。
- まちづくりや地域が抱えている問題や課題に関心を持ち、地域活動に積極的に参加しましょう。
- 男性も女性も対等に働くという意識を持ちましょう。
- 仕事と生活を見つめ直し、ライフスタイルに応じた働き方を考えてみましょう。
- 利用できる育児サービスや介護保険制度、その他労働に関する法制について学習しましょう。
- DVに関する理解を深め、DVを許さない意識の形成を進めましょう。

<事業者>



- 職場において、男女が不平等に扱われていないか、見直してみましょう。
- 職場において、性別による固定的な役割分担がないか話し合ってみましょう。
- 職場において、ハラスメント等が行われていないか、見直し体制を強化しましょう。
- 職場内で、ハラスメント等について相談できる体制をつくりましょう。
- 性や暴力に関して過度な表現をしないようにしましょう。
- 職場において、メンタルヘルスなど、心身の健康づくりを推進しましょう。
- 職場において、男女それぞれの職域拡大や女性管理職の登用を積極的にに行いましょう。
- 男女の均等な雇用機会と待遇に努め、女性の能力が発揮できる機会を提供しましょう。
- 一人ひとりの能力が十分発揮できる職場の環境づくりに努めましょう。
- 男女とも安心して育児・介護休業制度が利用できる職場環境づくりに努めましょう。
- DV防止に関する啓発を進めていきましょう。

<自治組織等>

- 男女がさまざまな活動に参画できるように、慣習やしきたりを見直してみましょう。
- 自治組織等の運営や活動の場で、男女が不平等に扱われてないか、話し合ってみましょう。
- 地域から発する情報や活動に、固定的な性差感や性差別がないか注意しましょう。
- 男女が運営に関する決定に関われるように、自治組織等のあり方を見直しましょう。
- まちづくりや防災などのそれぞれの分野において、男女両方の意見が反映されるような組織づくりをしましょう。
- 身近な地域での男女共同参画を推進する体制づくりを進めましょう。
- 未来を担う子どもたちを地域全体で育てていくという意識を持ち、安全なまちづくりに努めましょう。
- 地域でDV等の被害にあわれている方がいないか見守りましょう。

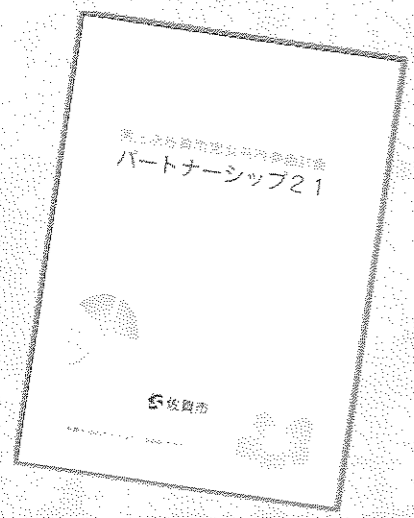
<教育に携わる者>

- 就学前保育や幼児教育、学校教育等で、男女が不平等に扱われていないか、見直してみましょう。
- 性別にとらわれることなく、子ども一人ひとりの個性を大切にしましょう。
- 男女共同参画の意識をもって、子どもと接するようにしましょう。
- 性に関する教育の充実を図りましょう。
- DVやセクシュアル・ハラスメントについての学習機会を設けましょう。
- 有害情報の適切な対処について、情報モラル教育の充実を図りましょう。
- いろいろな場面における役割を性別で固定しないように心がけましょう。
- 保護者に対して、男女共同参画意識の醸成を促しましょう。
- 子どもたちに働くことの楽しさを伝えましょう。
- 多様な就業形態の保護者に配慮した体制づくりに努めましょう。

詳しい内容はホームページに掲載しています。

→ <http://www.city.saga.lg.jp/main/31387.html>

男女共同参画社会



キラキラ女性にインタビューしました!!

「女子のチャレンジ賞」(内閣府特命担当大臣男女共同参画担当表彰)を受賞された

祝 やまりょう ひろみ 山領 裕美 さん



「女子のチャレンジ賞」とは。。。内閣府特命担当大臣男女共同参画担当から以下のチャレンジで活躍し、身近なモデルとなると思われる女性個人や団体・グループに贈られる賞
・政策・方針決定過程に参画し主導的立場を担っていくことをめざす「上」へのチャレンジ
・新たな分野に活躍の場を広げる「横」へのチャレンジ
・出産・育児後の再チャレンジ
山領さんは、「食べる玉ねぎドレッシング」を商品化し、新たな分野に活躍の場を広げる「横」へのチャレンジが評価されて受賞されました。

6月に「女性のチャレンジ賞」を受賞された佐賀市諸富町の山領裕美さんにインタビューしました!

Q. 農業に携わられたきっかけは?

A. 私も夫も会社員でしたが、6年前に脱サラして本格的に玉ねぎづくりを始めました。父はアスパラガスづくりです。3人の子どもを保育園に預けての就農でした。



Q. お仕事の内容について教えてください。

A. 9月に種まき、その後定植します。収穫は4~6月で、7・8月まで出荷します。収穫期は全く休みがとれません。また、玉ねぎは重く、コンテナ1個で20kgあり、重労働です。玉ねぎ生産部門は、冬場の日曜日は休むようにしていますが、加工や販売は季節に関係ないので休めません。夜も配達があります。

Q. 玉ねぎドレッシングを思いつかれたきっかけは?

A. 玉ねぎの規格外品が毎年何トンも出て、廃棄していました。それがもったいなくて手作りのドレッシングを作ったところ、子どもが野菜を食べるようになりました。友人にも好評だったので、商品化しようと思い、加工の研修を受け、多くの講習会で勉強を続けていき、知識を身につけました。アドバイスを受けながら試行錯誤を重ね、思い立ってから2年後に、商品化にこぎつけました。

インタビューを終えて

玉ねぎへの愛、子どもへの思いを、価値商品づくりという形にしていかれた、そのエネルギーとパワーに圧倒されました。すてきな笑顔の中に秘めたチャレンジ精神は、佐賀の農業女性の未来を切り開いていくことでしょう。(草場栄美)

Q. 大変なことは?

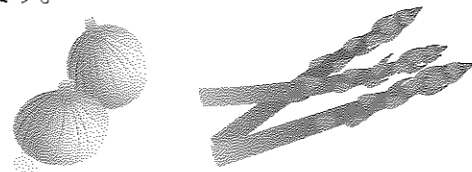
A. 国は、農業の6次化を推進していますが、生産・加工・流通のすべてをやっていくのは大変なことです。現在、加工は委託していますが、流通部門(販路拡大の交渉や、経理など)は自分でやっています。農家や子育ての閉塞感から脱却しようと加工・流通をやり始めましたが、家事の負担もあるなかでは、想像以上の忙しさです。農業の6次化に興味のある人がいたら、応援したい反面、「大変だよ」とアドバイスしてあげたいです。

Q. 受賞の知らせを聞いての感想は?

A. 突然のことでびっくりしました。家族も喜んでくれましたし、無我夢中でやってきたことが評価されて嬉しかったです。

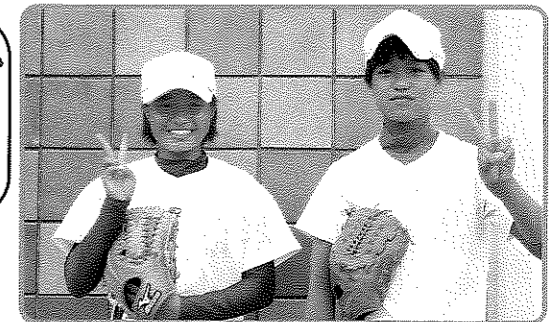
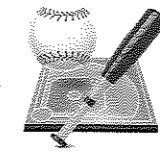
Q. 今後の目標は?

A. 賞に匹敵する自分でありたい、人から見られて恥ずかしくない自分でありたいです。また、「農業女子プロジェクト」で、農業女性の横のつながりを広げていきたいです。



男子が多い野球部で奮闘中!

ふじた ゆうみ まつづる みやこ
藤田 優美 さん、松鶴 都 さん
(昭栄中学校野球部2年生・1年生)



松鶴 都さん 藤田 優美さん

Q. 中学校の野球部に入るきっかけは何だったのですか?

A. 藤田さん: 男子に混じって、レギュラー争いを楽しみたいと思ったからです。家族からは、「やってみたら」と言われました。

A. 松鶴さん: 陸上をやろうとも迷ったけど、やっぱり野球にしました。お父さんからは「中学校では女子のクラブでやったほうがいいのか」といわれたけど、お母さんからは、「せっかくだから、野球部でいんじゃない」と言われ入部しました。

Q. 野球をする中で、どんな時が楽しいですか? また、よかったことは何ですか?

A. 藤田さん: みんなで試合をやって、いい成績を残せた時です。また、男女が差別無く仲良くできることがよかったです。

A. 松鶴さん: 試合で勝った時が楽しいです。また、男子部員とも仲良くなれたことがよかったです。

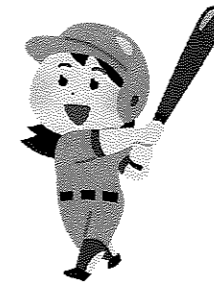
Q. 男子が多い中で部活動をやることで、悩み等はあるますか?

A. 藤田さん: 男子の話についていけないことです。
A. 松鶴さん: やっぱり体力が男子についていけないことです。

Q. 今後の目標を教えてください。

A. 藤田さん: 3年生になったら絶対九州大会に行きたい。そのためには、今よりもっと高いレベルをめざしたい。

A. 松鶴さん: まずは、ベンチ入りすることです。



お二人といつも接しておられる顧問の緒方将大先生と、3年生井手浩宣主将(取材当時)、2年生久保公佑君にもお話をお聞きました。

Q. 藤田さんと松鶴さんは、それぞれどんな選手ですか?

A. 緒方先生: 2人とも、女子だけの部活と違い、男子と一緒に練習をしていることで、根性があると思います。

Q. 野球を一緒にやっていて、藤田さんと松鶴さんのいいところ教えてください。

A. 井手: 必要な道具を進んで用意してくれるところです。
A. 久保: 何ごとにも進んで行動するところです。

Q. 藤田さんと松鶴さんに期待されていることは何ですか?

A. 緒方先生: 体も大きいし、新チームになった時には、チームを引っ張ってほしいと思います。
A. 井手: 自分たちとはあと少ししか一緒にプレーすることができないのですが、新チームになってからは、男子に負けないくらいに一生懸命がんばって、レギュラーになってほしいと思います。
A. 久保: 新チームになってからは、もっと男子の中に混じってプレーをしてもらい、女子の目線から見て感じたことを教えてほしい。

インタビューを終えて

「野球部」という部活動は、男子が県大会や全国大会をめざして日々の練習に励んでいるように思いがちですが、近年では、女子の野球部員も増えているのだと改めて感じました。お二人が、昭栄中学校の野球部に入られたことで、男性部員にも良い刺激となり、お互いに仲よく練習に励んでいることが、とても印象的でした。今後は、レギュラーになって活躍され、試合会場を沸かせてほしいと願っています!

(園田恭子)

みなさん
知ってますか?

男女共同参画に関する用語解説

LGBT

読み方:エルジービーティー
別名:Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender

性の在り方が典型的な男女間のそれとは異なる人々の総称。女性同性愛者(レズビアン)、男性同性愛者(ゲイ)、両性愛者(バイセクシャル)、自らの性同一性に違和感を感じている者(トランスジェンダー)、をそれぞれ頭文字で示した語です。

LGBTは、いわゆる「性的マイノリティ(性的少数者)」を総称した表現として扱われることが多いです。

最近では、新聞やインターネットで取り上げられることが多くなってきています。また、企業が雇用の側面から対応に取り組む動きも見られます。

6色のレインボーがシンボルとなっています



くるみんマーク

次世代法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たし厚生労働大臣の認定を受けた場合に、商品などに表示することのできるマークです。



佐賀市内の企業では平成28年3月末時点で7の企業が認定を受けています。

プラチナくるみんマーク

くるみんマークを取得した企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が認定を受けることができる。一層の企業のイメージアップを図ることにより優秀な労働者の確保・定着が期待できます。



佐賀市内の企業では、(株)佐賀共栄銀行が九州初の認定を受けています。

えるぼしマーク

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定制度および、その認定マークの愛称です。2016年4月1日に全面施行された女性活躍推進法では、行動計画を策定し届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業について、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣がこれを認定する制度を設けています。認定を受けた企業は、認定マークの「えるぼし」を自社の商品や広告、名刺、求人票などに使用することが認められ、女性の活躍を推進している事業主であると、社内外に広くアピールすることができます。従業員300人以下の企業では行動計画の策定および届出は努力義務であり、義務ではありませんが、採用面での優位性など、社内外に向けたPR効果に期待する中小企業ならではの戦略もあるようです。

公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫による低金利融資の対象となる優遇措置が受けられます。

8月に、(株)佐賀銀行が県内企業で初となる認定を受けました(2段階目の星2つの認定)

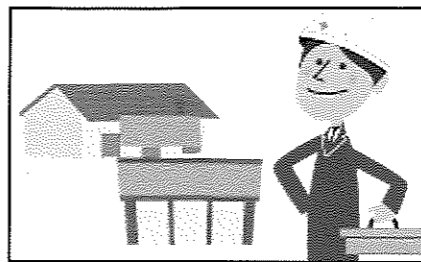
<1段階目> <2段階目> <3段階目>



男女共同参画推進協賛事業所 紹介 (五十音順)

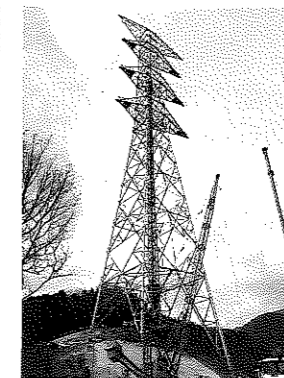
男女が対等に事業活動に参画できる機会の確保に努め、従業員の仕事と家庭生活等の両立支援に積極的に取り組んでいただいている事業所です。

エコ住設 (設備工事業)



当社は、住宅設備及び、住宅下水工事を少人数で行っています。子どもの学校行事、急な用件など、支障をきたさないように柔軟に対応しています。今後も家庭生活や地域活動がしやすい環境を整備していきます。

有限会社 佐々木電工 (設備工事業)



当社は、鉄塔送電の基礎・組立・架線工事を行っている会社です。男性の社員がほとんどですが、家庭生活や地域活動がしやすい環境を作るために取り組んでいるところです。家族との時間を大切にし、心にゆとりのある職場をめざしていきたいと思っています。

株式会社システムライフ (給排水衛生設備業)



当社は水道、下水道などの給排水衛生設備工事をしている会社です。社員も少人数なのでみんなでコミュニケーションをとり協力しながら日常業務をこなしています。また子供が小学生以下の家庭も多く学校行事などにも柔軟に対応し残業も極力なくして家族との時間が十分に取れるように心がけております。

株式会社 未来工房 佐賀営業所 (建設業)



当社は、長持ちする本物の自然素材での家づくりを行っています。家づくりは住まいづくり、住まいで多くの時間を過ごすのは女性です。当社ではそんな暮らしの女性目線を大事にし、女性社員の割合も多く、育児休業制度、介護休暇は勿論、子育ての急な用件、学校行事にも遅刻・早退・休暇が取れるようにしております。また女性がイキイキと活躍しやすい環境づくりを行っております。

男女共同参画推進協賛事業所 募集中!



事業所での男女共同参画の推進は、従業員の意欲向上や事業所のイメージアップに繋がります。事業所への登録をお待ちしています!

担当: 佐賀市男女共同参画課
電話: 0952-40-7014
FAX: 0952-29-2095

申込用紙は佐賀市ホームページからも取り出せます。詳しくはこちらまで。
<http://www.city.saga.lg.jp/>



- Q. 協賛事業所になると、具体的に何をすることができますか?
- A. 佐賀市が開催するワーク・ライフ・バランスなどをテーマにした研修会に参加してもらうほか、家庭や職場など周りの人に感謝の気持ちを贈る「パートナーデー(4月14日)」を従業員の方に周知してもらうなど、男女共同参画への理解を深める活動を佐賀市と共に行っていただきます。

平成28年度

地域における男女共同参画推進リーダー研修報告

平成28年5月25日から27日に独立行政法人国立女性教育会館で開催された「地域における男女共同参画推進リーダー研修」に男女共同参画課の芦原が参加してきました。この研修は全国の男女共同参画リーダーを対象に毎年開催されています。今回のテーマは、『一人ひとりの女性が活躍できる社会を目指して～女性活躍推進と男性中心型労働慣行の変革～』ということで、働き方を変えていくために、地域でどのような取組をするべきかを考える研修でした。研修で紹介された取組の一部を紹介します。

●男女共同参画の視点から働き方改革について考える(サイボウズ株式会社の取組より)

みんなが長く働き続けられる
会社にするための取り組み内容

(1)風土づくりが1番大事!

- ◆仕事Bar(仕事について語る場)
- ◆自由に作れる部活動
- ◆人事部感動課(社内に感動を作る専門職種)
→部門を超えたコミュニケーションの活性化

(2)制度、ツールづくり

- ◆働く場所と時間を選べるウルトラワーク(残業あり・なし、短時間勤務、週3日勤務など)
- ◆退社しても再入社できる「育自分休暇」

●学校教育と連携して実施する若年層へのキャリア教育(今後やるべき取組)

学校だけで教えるには限界がある

⇒ 地域の大人や行政と連携して進める
キャリア教育の取り組み内容

- ◆アクティブラーニングを通して、
教科学力+キャリア意識を育む
- ◆選択肢を狭めないために、
オールラウンド力を育む
- ◆夢や目標を実現するためには学ぶことが
大切であると気づかせる
- ◆将来待ち受ける困難について、失敗したって
いいことを教える



●男女共同参画社会の実現に向けた横断的な連携(山口県、岡山市の取組より)

男女共同参画は、担当部署だけで進めるものではない!

⇒ 各部署・団体が連携して
男女共同参画を推進するための取り組み内容

- ◆女性の活躍促進プロジェクトチームの設置
(山口県の全庁的取組み)
- ◆山口県農山漁村女性連携会議の設置、
(同県内農林漁業に従事する女性団体の連携を図る)
- ◆各公民館での一斉男女共同参画イベント
(岡山市内の全公民館を巻き込む)

この研修を通して、男女共同参画課社会の実現のためには、各自の個性や状況を尊重しながら、つながり合って取り組んでいくことの大切さを痛感しました。研修で出会った全国の方々との休憩中等の会話の中からも、市の取組みへのヒントになることが多く、とても充実した研修期間を過ごすことができました。

編集後記

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が施行され、これまで以上に男女が働きやすい環境づくりを進めていく必要があります。

法律や制度が整っても、まわりの理解がないと男女共同参画社会の実現はありません。

今回取材した山領さんや昭栄中野球部の藤田さん松鶴さんは、ご家族やチームメイトなど、まわりの方の理解や応援もあるとのことでした。さらなる活躍が期待できると確信しました。

編集委員

今町 真由美・草場 栄美・園田 恭子
中溝 末大・平川 恵里

※編集委員は、市民の方にご協力いただいております。

「はすはーと」に関する
ご意見・ご感想をお寄せください

発行

佐賀市 企画調整部 男女共同参画課
〒840-8501 佐賀市栄町1番1号
【TEL】0952-40-7014
【FAX】0952-29-2095
【URL】<http://www.city.saga.lg.jp/>
(佐賀市HP)
【E-mail】danjokyodo@city.saga.lg.jp