

# ハーモニー

2015.2 No. 21

平成26年度 男女共同参画作品コンクールの最優秀賞を受賞した作品です。



イラスト部門 最優秀賞  
【南区】林 万季人さんの作品



写真部門 最優秀賞  
【南区】渥美 敦子さんの作品

ママ産休  
パパ育休  
終えて交代

川柳部門 最優秀賞  
【中区】伊熊 靖子さんの作品

特集

## 女性の活躍

～すべての女性が輝く社会へ～

- 浜松信用金庫へインタビュー
- 「はまつ女性カレッジ」がいよいよ終盤です
- 女性起業家「スコーン家 HARU」  
経営者へインタビュー
- あいホールを利用してみませんか？
- ワーク・ライフ・バランス  
アドバイザーを派遣しました。

# 女性の活躍

～すべての女性が輝く社会へ～

日本の成長戦略の中核に、「女性の活躍」が位置付けられました。  
今、なぜ女性の活躍が必要なのか考えてみませんか。

## ● どうして女性の活躍が必要なの？

日本では、人口減少と少子高齢化が同時進行しています。労働力人口や消費者の減少は、年金や介護などの社会保障制度への影響のほか、経済成長力の低下につながると懸念されています。（※右図参照）

高度経済成長期は、「男は仕事、女は家庭」といった性別による役割分業により日本経済が発展してきました。

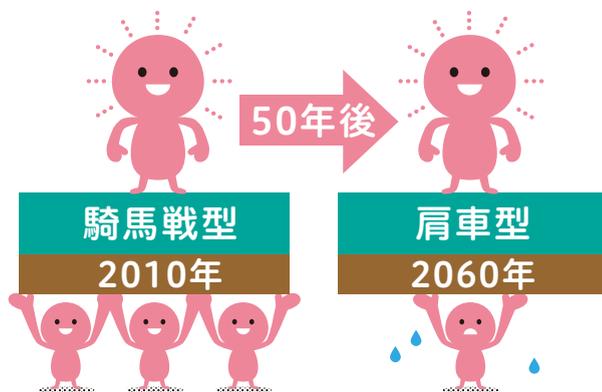
ところが、近年、終身雇用制度の崩壊や非正規社員の増加など、就労形態そのものが様変わりしてきました。

しかしながら、戦後の性別による役割分業が今日まで維持温存されてしまった結果、女性は「仕事か家庭か」の二者択一に迫られ、能力が十分活かされずにきてしまったのです。

これまで活かされていなかった「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、労働力の確保だけにとどまらず、多様な価値観を持つ人材を活用することにつながります。その結果、組織や地域を強くしたり、新たなサービスや製品の創出など社会に活力をもたらすのです。

※「年金や介護など社会保障制度への影響」  
『騎馬戦型』から『肩車型』へ

50年後は高齢化率(65歳以上)が40%に



65歳以上の高齢者1人を、15～65歳未満の生産年齢人口が2.8人で支えているのが、2060年には1.3人で支えることになる。（2012年1月公表 日本の将来推計人口参照）

## ● 活躍のための課題

### (1) 女性の就業の現状

日本の女性の就労の特徴として、結婚・出産期に当たる年代(30～39歳)に労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描きます。

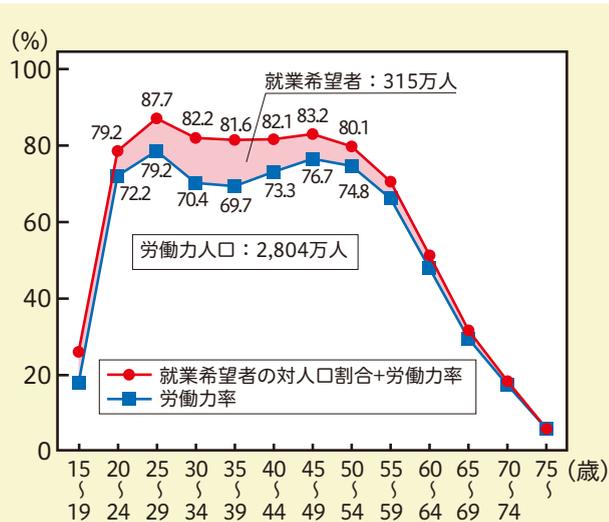
この要因として、「育児や家事は女性の仕事」という強い性別役割分担意識のほか、男性の長時間労働により女性が育児や家事を担わざるを得ないという環境があります。様々な分野で女性が活躍するためには、男性を含む社会全体の意識の変化、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)の実現や女性のライフステージに対応した活躍支援のための環境整備が急務です。

### (2) 指導的地位への女性の登用

このほか、国は「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を立てました。

女性は生活に根差した多様な視点で、地域活動をしたり、地域の魅力を活かした商品開発や起業で力を発揮しています。今後は、職場内での指導的立場だけでなく、地域や団体でのリーダーとしての活躍も期待されています。

### 女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計、詳細集計)」(平成25年)より作成。  
2. 15歳以上人口に占める就業希望者の割合。  
3. 在学中を含む。  
4. 「教育不詳」、「希望する就業形態不詳」及び「非休職理由不詳」を除く。  
5. 「自営業主」には「内職者」を含む。

内閣府男女共同参画局「平成26年版男女共同参画白書」より

# 女性が活躍できる会社へ

静岡県男女共同参画社会づくり宣言事業所登録第1号で、女性の活躍促進に向け、先駆的な取組をしている浜松信用金庫にお話を伺いました。

## Q1 なぜ女性の活躍促進に取り組むようになったのですか。

「男女の性別の差によらない職務遂行」により、一段と活力のある企業風土を醸成したいとの思いからでした。組織を支えてきた価値観や考え方に限界が見えてきたことから、男性中心で行ってきた仕事に、女性の視点や考え方、強みを取り入れ、活性化を図ろうとしたからです。

## Q2 女性の活躍促進の主な取組を教えてください。

宣言をした平成19年から平成24年まで、女性を主な対象として、育児中の職員の交流会や他行への派遣研修など様々なプロジェクトを行い、女性の人材育成や全職員の活性化につなげました。この結果、女性の管理職が徐々に増えてきました。平成19年には4名だった管理職が、平成26年には22名、また管理職一步手前の係長も平成19年の24名から平成26年には30名に増えました。こうした取組を通して、「管理職になるという選択肢もある」という意識を女性職員自身が持つことができたと思います。

また、業務方法は日々変わっていくことから、育休中の職員が安心して業務に復帰できるよう「ママたちセミナー」を年2回行っています。セミナー中は託児を行っています。

## Q3 今後、ますます女性の活躍促進が重要になってくると思いますが、どのようにお考えでしょうか。

女性リーダー研修を積極的に行っています。人事制度の改正で、平成27年から育児負担のある職員もより働きやすい体制となります。その他、渉外係等、従来は男性中心の業務部門や営業部門に女性をもっと増やしていきたいと考えています。

様々な部門に女性を増やすことは、多様な価値観を持つ人材が活躍することにつながり、ピンチに強い組織にもなると思います。

### 取材を終えて

- 女性の活躍のため、様々な取組をしていることに感心しました。また、浜松信用金庫ではワーク・ライフ・バランスも推進しているとのことでした。業務終了後、30分毎にチャイムを鳴らし、時間を意識させるようにしているそうです。
- 鈴木とも子さんは、しなやかで力強さを感じさせる方でした。業務に関係する資格を取得したり、育休中に職場に足を運び業務を勉強するなど、仕事に対して真摯に向き合い、向上心の高い印象を受けました。きっとこのような姿勢が周囲の協体制を生み出すのでしょう。
- 子育てについては、周囲の協力が不可欠です。今後は、地域の協体制も欲しいと、とも子さんは言っていました。地域社会での子育ては、今後の課題になると思います。



お話を伺った方

●浜松信用金庫  
鈴木広志さん(人事部人事課 課長) 左  
鈴木とも子さん(追分支店 支店長代理) 右

## Q4 以下は、入庫17年目、鈴木とも子さんにお聞きします。キャリアの歩みと仕事を続ける上で越えてきた壁を教えてください。

弊庫が女性の活躍促進に取り組み始めた頃、入庫しました。初めの4年間は支店に勤務し、うち2年間は事務、残り2年間は営業でバイクに乗っていました。その後は、住宅ローン担当やライフサポーター(相談業務担当者)の取りまとめを行い、1年間の育休後、東伊場支店で支店長代理を2年勤めました。その後、再度、育休に入り、復帰から現在に至るまで追分支店の支店長代理を務めています。

2度の育休時には、事務の規程や業務内容の変更を中心に勉強しながら、復帰後に備えました。育休後の現在は、両親にも育児に協力してもらっています。また、帰りが遅い夫ですが、朝は子どもの身じたくや保育園の送りなどをしてくれます。

## Q5 タイムマネジメントの秘訣はありますか。

家事のほとんどを、子どもが起きる前に済ませます。その代わり、夜は子どもと一緒に早く寝てしまいます(笑)。早起きすることで、家事以外に自分の時間を持ち、勉強もできるというメリットがあります。

## Q6 これから就職を迎える若い女性達へメッセージをお願いします。

理想どおりに仕事と生活を両立させられる人ばかりではありませんが、女性にとって働く環境は以前に比べ良くなっています。短時間勤務制度や看護休暇ができ、子どもが病気のときには休める雰囲気が出てきています。

また、強い意志を持って一生懸命に業務に取り組んでいれば、周囲が自然とサポートしてくれます。

結婚・出産後、働き続けることに不安を感じる方もいるかもしれませんが、最初からできないと諦めるのではなく、できるためにはどうしたらいいのか考えてみることも必要です。ぜひ、チャレンジし、キャリアを積んでいってください。

## Information

女性のパワーで地域をさらに元気に

第1期はままつ  
女性カレッジが  
終盤をむかえます。



講義に聴き入る受講生達

男女共同参画の視点をもって、地域の問題や課題を探究し、政策提言できるまでの力を身につける「第1期はままつ女性カレッジ」を開催しています。

14名がこのカレッジに参加し、平成26年10月から平成27年3月にかけて、全12回の講座を受講しています。前半は、男女共同参画に関連するテーマの講義や簡単なグループワークを行いました。後半では、今まで学んだことを踏まえ、課題(テーマ)の決定・解決方法・提案までをアドバイザーの助言をうけながらグループワークを行っています。

男女共同参画、子育て、観光のなかから関心のあるテーマを選択し、女性の視点から、解決策を考え発表します。

受講生は、専業主婦、パート、正規社員など立場は様々ですが、この講座を通して、現在の自分達に何ができるのかを考え、浜松をより魅力的な都市にするために貢献したいとの思いから学習しています。

今後、受講生の地域での活躍が期待されます。

## Interview

勇気を持って夢を実現

女性起業家に  
インタビューしました。

浜北区小松にある国産小麦・てんさい糖・自然塩など安全な素材と手作りのおいしさにこだわったテイクアウト専門のスコーンの店『スコーン家HARU』を経営している和田さと子さん、東陽子さんのお二人にインタビューをしました。



Q1

どうして起業をしようと思ったのですか。

かつてウェディングプランナーをしていた経験を活かし、食を通してお客様と関われるお店を二人で開くのが夢でした。

Q2

本市の「女性起業家講座」を受講されたとのこと。なぜ、受講をしようと思ったのですか。

経営の勉強をしたことがなかったため、開業のノウハウが分かりませんでした。講座を受講した知人から評判を聞き受講を決めました。

Q3

受講したことがどのように開業へ活かされていますか。

経営のノウハウを総合的に学びました。女性と男性では“起業”に対するイメージが違うので、女性限定の育成講座はありがたかったです。同じ境遇の女性達と出会い、女性ならではの悩みに共感・アドバイスをいただけました。受講生達のネットワークができ、現在でも交流が続いています。お互い切磋琢磨しながらも、悩みがあれば相談をしたりしています。

Q4

今後、お店をどのようにしていきたいとお考えですか。

「浜北にちょっといいお店があるよ」と地元のみんなから誇らしげに言ってもらえるようなお店にしていきたいです。

Q5

起業を目指す女性達へ応援メッセージをお願いします。

『夢を追い求め続ける勇気さえあれば、夢はかなう』。女性は周りの事情等でなかなか夢の実現が難しいかもしれませんが、勇気さえあれば夢はかなうと思います。諦めないで勇気を持って、夢を実現させてください。



授乳室



子どもトイレ

子どもも安心だね。



待ってる間も  
楽しめそうだね。



託児室

# あいホールを利用してみませんか？

## 施設

お子様連れでも  
利用しやすくなりました。



授乳もできるから  
安心ね！

「あいホール(浜松市男女共同参画・文化芸術活動推進センター)」は、お子様連れでも利用しやすいよう、子ども用トイレや授乳室が併設されています。

また、男女共同参画を推進するため、広報はまつで案内する講座等を受講する際は、無料で託児がご利用できます。自主的な活動の託児は、有料でご利用できます。

## 就労支援相談

女性の社会保険労務士が  
相談にのります。

どんなことでも  
ご相談ください！



あいホール相談室では、あなたの悩みを受けとめながら、問題解決へ向かうためのお手伝いをしています。様々な種類の相談がありますが、今回は就労支援相談についてご紹介します。

就労支援相談では、「働く」ことに関する質問や心配事などであれば、どんなことでも相談できます。

実際に、働く際の税金や保険の仕組み、育児や介護と仕事との両立、職場の悩み、起業についてなど、さまざまな相談が寄せられています。

性別・年齢に制限はありませんので、どなたでもご利用できます。経験豊富な相談員が対応します。

## 就労支援相談案内

- 電話相談：毎週金曜、14～16時  
TEL.053-412-0352
- 面接相談：毎月第2土曜、14時～16時  
※託児付

※面接相談は、事前にご予約ください。TEL.053-412-0351

※託児をご希望の場合は、  
面談日3日前までにご予約ください。

## 案内図



# ワーク・ライフ・バランス アドバイザーを派遣しました。

Work Life Balance  
Adviser



仕事と家庭生活が両立できる職場は、若手人材の獲得、社員の働く意欲の向上、働き方・業務の見直し等による生産性の向上、企業イメージのアップ、そして業績アップにもつながります。本市では「ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の推進」や「女性の能力の積極的活用」など、男女がともに生き生きと働くことができる職場づくりを応援するため、専門家をアドバイザーとして派遣しています。派遣第1号であるオオゼキ写真印刷株の内容をご紹介します。

## Q1 なぜアドバイザー派遣を利用しようと思われましたか。

弊社では、毎年度、課単位で展望を作成して業務を進めています。展望の一つにWLBの取組を入れている課がありました。

また、女性の社員が56名中22名と多く、特にデザイン等の技術職で活躍しています。20～30代の子育て世代が男女ともに増えてきていることから、WLBには関心がありました。

以上のことから、WLBについて、どのように取り組んでいけばよいのかを模索中に、この派遣事業を知り、すぐに申し込みをしました。

## Q2 派遣事業でどのような内容を行いましたか。

派遣回数3回終了までに「一般事業主行動計画」(以下、「行動計画」)※1を策定するのが目標でした。

男性を含めた6人のチームをつくり、WLBについて事前学習をしました。その後、1回目でWLBの概念を学び直し、2回目で行動計画の概要を学び、3回目で弊社の具体的な内容を作成しました。終了までに行動計画は完成しませんでした。現在、行動計画の最終的な確認段階までできています。



アドバイザーからのアドバイスを聞く様子

## Q3 派遣事業がどのように活かされていますか。

アドバイザーからアドバイスを受ける中で、法律や様々な事例を学び、WLBの本質・意義を学びました。これから、行動計画で掲げた目標及び対策を実践していきたいと考えています。

※1 一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

お申込み  
お問合せ

ユニバーサル社会・男女共同参画推進課

TEL:053-457-2561 E-mail:jose@city.hamamatsu.shizuoka.jp

詳細は市公式HP

男女共同参画

検索



浜松市の男女共同参画推進のための情報誌



市公式HP   でも閲覧できます。

- 編集・発行：2015年2月 浜松市
- お問合せ：市民部 ユニバーサル社会・男女共同参画推進課  
〒430-8652 浜松市中区元城町103番地の2  
Tel.053-457-2561 Fax.053-457-2750
- 印刷：東海電子印刷株式会社

この印刷物は再生紙を使用しています。

