



・Call

第69号

2018年(平成30年) 2月

い・Callとは…

イコール(平等)を意味し、『い』には「意見・意志のある人達」が、『Call』には「呼びかけ合い男女共同参画社会を作ろう」との思いが込められています。



「男で○、女で○、共同作業で◎」 H29年度 男女共同参画キャッチフレーズ

【contents】

- 「事業所実態調査」結果がまとまりました
- 「男女共同参画 啓発講演会」のご案内
- 企業訪問その⑤「介護老人保健施設 太陽の丘」
今回は、加賀市男女共同参画審議会の委員であり、女性の管理職として施設長を務める西田晴美さんにお話を伺いました。

加賀市ホームページ(男女共同参画係)



石川県ホームページ(男女共同参画課)



発行 加賀市役所 地域づくり推進課
男女共同参画係

☎0761 (72) 7836

「加賀市男女共同参画に関する事業所実態調査」結果がまとまりました！

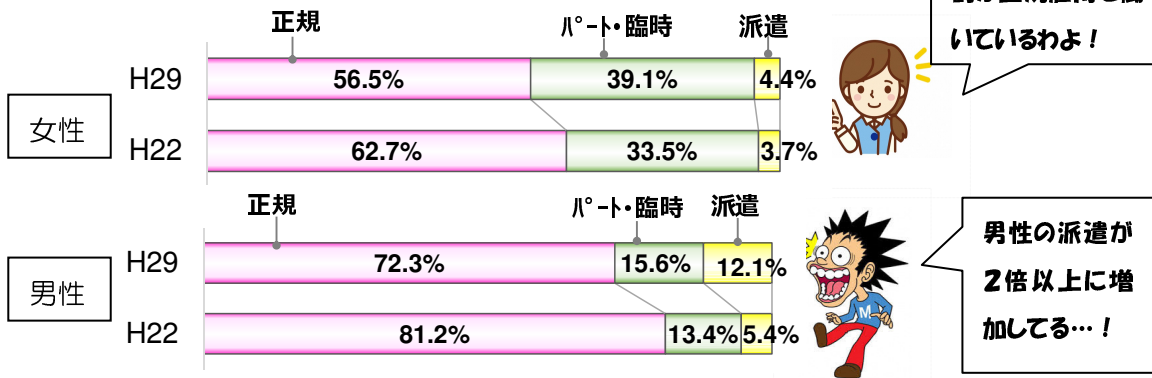
従業員5人以上の市内事業所（平成26年経済センサス基礎調査事業所データベースから抽出）を対象に行った「男女共同参画に関する事業所実態調査」の結果がまとまりました。

女性の正規雇用は全国平均以上

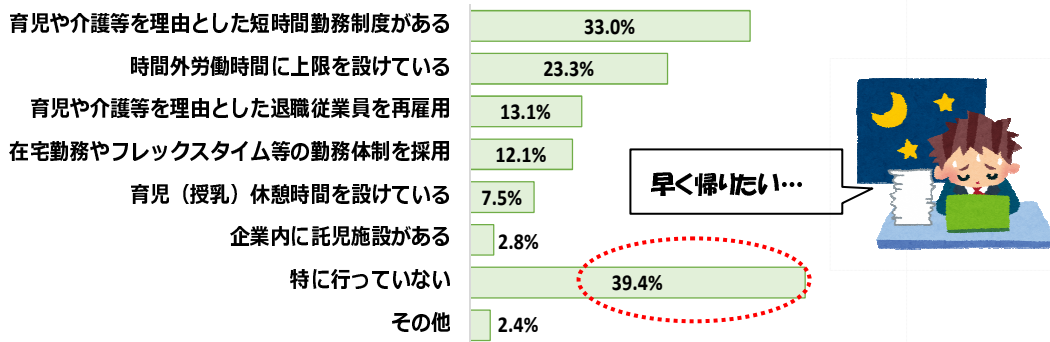
前回調査は平成22年。この7年間で、市内の事業所における男女共同参画は、どのように進展してきたのでしょうか。

従業員の雇用形態を見ると、男女ともに正規雇用が減少し、パート・臨時、派遣が増えています。とは言え、加賀市の女性の正規雇用の割合は56.5%と、全国平均の44.1%と比較しても高いです。一方、正規雇用の男性は72.3%で、全国平均の77.9%と比べると低くなっています。（全国平均の出典…労働力調査 総務省統計局）

従業員の雇用形態（男女別）



ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みはありますか？（複数回答可）



ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組みの有無を尋ねたところ、「特に行っていない」とする事業所が4割近くもありました。今回、調査対象となった事業所は10人未満の事業所が多く、約半数を占めています。自由記述欄にも「小さな会社では休みも取りにくい」というコメントもありました。中小の事業所でも、規模に応じた取り組みは可能です。ワーク・ライフ・バランスの推進は、人材確保に向けた経営戦略のひとつとして有益とも言われています。少しずつでもその取り組みを積み上げ、働き方を改革していくことが求められています。

仕事と生活の両立支援が求められています！

講演会のご案内

昔「婦人会」、今は「女性会」。
婦人から女性へと名称は変わ
れど、地域に貢献するための活
動をボランティアで行ってい
ることは昔から変わりません。

かつては、女性の声を社会に
届け、また女性自身の立場を向
上させる重要な団体として多
くの会員を抱えていましたが、
時を経て、今やどの地域の女性
会も、会員減少に悩む時代とな
りました。地方での人口減少が
進む中、ますます会員確保が難
しくなっています。

そんな状況にあって、これか
らも活動を続け、地域から必要
とされる団体として存在する
ためには、どうあればいいの
か、また、どのような活動が求
められているのか…。今回は、
そんなお話しをしていただき
ます。ぜひご参加ください。

男女共同参画 啓発講演会

「女性会はある？いない？ ～今後の活動を考える～」

3月25日(日) 14:40～15:40

セミナーハウスあいす

講師 まなべ 眞鍋 ともこ 知子 氏

問 加賀市役所 地域づくり推進課

男女共同参画係

TEL 0761-72-7836

入場は無料です！
是非お越しください。



◆講師プロフィール◆

金沢大学人間社会研究域人間科学系准教授。奈良女子大学大学院博士課程人間文化研究科修了。博士（文学）。専門社会調査士。2004年9月に金沢大学法学部助教授に着任。2008年4月より現職。街とコミュニティを駆け回る研究者。

専門は、地域社会学・コミュニティ論。社会活動として、石川県教育委員、金沢市地域コミュニティ活性化推進審議会、金沢市市民活動サポートセンター整備検討懇話会など、数々の委員に就任している。

2012年12月から毎日新聞北陸版に「眞鍋知子の街を元気に」というコラムを執筆中。

会社の様子どんなんけ？ ～企業訪問その⑤～

今回は、加賀市男女共同参画審議会の委員であり、女性管理職としても活躍の、「介護老人保健施設 太陽の丘」の西田晴美施設長を訪ねました。

―すずき健康グループとして多くの高齢者福祉施設等がありますが、今回は、太陽の丘についてお尋ねします。職員は何人いらっしゃいますか。

パートの方を含め、女性46人、男性21人の合計67人が働いています。8割以上が正規職員で、そのうち外国人女性が4人います。

―外国人職員の方は、コミュニケーション等で問題はありますか？

全く問題はありません。4人とも日常会話はできますし、筆記が難しければ、その代わり違う業務をしてもらっています。夜勤もありますし、日本人と同じ扱いです。外国人ということでの支障はありません。

―職員も過半数が女性ですが、管理職も女性の方が多いのですか？

女性4人、男性3人と女性の方が多いです。グループ全体でも半数以上で、女性が施設長を務めています。―管理職、職員ともに女性が多いことでのメリット、或いはデメリットはありますか？

デメリットというか、大変なのは、大雪が降った時の除雪かな(笑)。あと、自分より体の大きい利用者を紹介する時。力を必要とする場面では、男性同様にはいきません。メリットは、利用者は女性が多く、入浴や着替えなどは、同性の女性職員の方がいいみたい。それと、子育て世代の事情が分かるので、子を持つ職員への配慮ができることかな。

―職員のスキルアップ制度や研修制度はありますか？

独自の制度はありませんが、資格を取得するための支援をしています。これは、研修を受ける際の受講料と初回の受験料を法人で負担するものです。この支援を利用し、介護福祉士の受験資格を得た職員は、3年間で22人おり、他にもケアマネージャーの資格を取得した人もいます。―資格を取得した職員は、給与などの待遇も違ってくるのですか？

資格の有無だけでなく、人事評価の成績が給与に反映されます。平成29年4月から、人事評価制度を導入しました。一般職員、将来の管理職候補であるリーダー・主任、管理職と、それぞれに求められるチャレンジ項目にどれだけ取り組めたか、目標の達成度や勤務態度等を記入するシートがあり、上司に提出します。その内容を上司が評価した上で、結果が給与に反映されます。この制度を導入したら、外部研修への参加者が多くなりました。

―先日の日経新聞に、働く女性で「管理職になりたい人は2割」という記事がありました。管理職を打診された時に戸惑いはなかったですか？

まったく(笑)。みんなが頼つてくれるから大丈夫です。

―そうやって頼りにされるのが負担だと感じませんか？

私、止まりたくないんです。常に進んでいきたいので、不安や負担を感じたことはありません。だから大きな声で笑っていられるのかな(笑)。

―ありがとうございます。



通る声が素敵な西田晴美施設長

西田施設長の名言「私、止まりたくないんです。常に進んでいきたいので」。ドクターXの大門未知子に通ずる強さがあると見ました(笑)



施設長の西田さん(右)と事務局主任の深村さん(左)