

輝く企業

中部電力（株）多治見営業所 では、ワーク・ライフ・バランスやメリハリワークをテーマに様々な取り組みを実施しています。「輝く企業」をめざして取り組んでいる施策の一部をご紹介します。

ライトダウン月間(メリハリワーク強調月間)

メリハリワークを推進するため、毎年5月と11月をライトダウン月間と名付け、主に以下のような活動を実践しています。

- ①毎週水曜日を「ノー時間外デー」とし、輪番で館内放送にて「定時退社」を呼びかけ。
- ②定時退社予定の者は、朝礼時に「定時で帰る宣言」を実施し、終業に向けて効率よく業務に取り組む。
- ③16時30分以降は、次工程を考慮して、伝票回付とメール配信を控える。
- ④月初めにその月の休暇取得計画を策定し、確実な取得を推進。



館内放送による周知

毎週水曜日の「ノー時間外デー」は年間を通して実施。輪番で行う館内放送に、みんなが誰の声かな？と関心を持って聞いています。

※メリハリワーク…仕事を効率よく集中して取り組む働き方

ワークライフバランスセミナーと男の料理教室

男女ともに仕事と家庭の両立を考えるきっかけとする講演会と男性社員向け料理教室を実施いたしました。

★講演会

女性弁護士を講師に招き「法律相談事例から見えてくる共働き夫婦の円満と働き方の秘訣」を題目として開催。

★料理教室

家庭における性別役割分担の意識改革の推進を目的に実施。



男の料理教室の様子

「包丁を持つのは初めて」という人からベテランまで、幅広い年代が参加。料理を作る大変さと楽しさを体験しました！

講演会や料理がきっかけで家庭内におけるコミュニケーションが活発となり、さらには家庭生活の充実に繋がるきっかけの一つとなれば素晴らしいと考えます。

おとどけセミナーのご案内

市役所では、職員がみなさんのところに向かい、男女共同参画について分かりやすく説明する「おとどけセミナー」を行っています。「男女共同参画についてもっと知りたい！」という方は是非ご活用ください。

メニュー名 「男女共同参画って何だろう？」

- ◆5人以上のグループでお申し込みください。
 - ◆申込書を、開講希望日の2週間前までにくらし人権課へ提出してください。
- ※申込書は市のホームページからダウンロードできます。

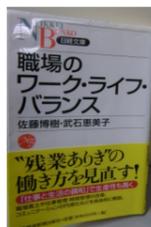
おすすめの1冊！！

「職場のワーク・ライフ・バランス」

著：佐藤博樹・武石恵美子

ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現に向けた仕事の進め方「10の実践」チェックリストや心構えなどが掲載してあります。皆さんも職場のWLBを推進しませんか。

※貸出を希望される場合はくらし人権課へお問い合わせください。



心配しないで。あなたはひとりじゃない。

何かつらいことや心配ごとがあったら、一人で我慢したり、悩んだりしないで、勇気を持って安心できる誰かに話したり、相談窓口を利用したりしましょう。また、身近な人が不安や悩みを抱えているかもしれないと思ったら、迷わずに声をかけてください。

- ♪ 女性の人権ホットライン（岐阜地方方法務局） 平日8:30～17:15 電話0570-070-810（全国共通）
- ♪ みんなの人権110番（法務局・地方方法務局） 平日8:30～17:15 電話0570-003-110
- ♪ 岐阜県女性相談センター 平日9:00～21:00 土日祝 9:00～12:00、13:00～17:00 電話058-274-7377
- ♪ 多治見市役所子ども支援課女性相談 平日9:00～16:00 電話0572-23-5609
- ♪ 男性専門電話相談（岐阜県男女共同参画プラザ） 第2・4金曜日17:00～20:00 電話058-278-0858

発行：多治見市役所環境文化部くらし人権課 人権グループ
〒507-8703 多治見市日ノ出町2丁目15番地
電話 0572-22-1128（直通） FAX 0572-25-7233
E-mail: kurashi-jinken@city.tajimi.lg.jp
HP: http://www.city.tajimi.lg.jp/kurashi/jinken/danjo/index.html

Together

たじみ男女共同参画情報紙

2018年（平成30年）3月

第32号

共に生き、共に歩む



「Together たじみ男女共同参画情報紙」は、みなさまに男女共同参画に関する情報提供をすると共に、一緒に考え、作っていくみんなの情報紙を目指しています。あなたらしさ、わたしらしさ、個性が発揮できる社会、男女共同参画社会の実現に向け一緒に考えていきましょう。

「第3次たじみ男女共同参画プラン」がはじまります！

新たに多治見市女性活躍推進計画が盛り込まれました

基本目標

人権を尊重した男女共同参画

固定的性別役割分担意識を改め、一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できる社会をめざします！

誰もが活躍できる社会づくり

政策・方針決定過程への女性の参画の促進し、仕事と子育て・介護等の両立しやすい環境をめざします！

安心して暮らせる社会づくり

支援体制や相談窓口の充実を図り、社会への参画を妨げられることなく、住み慣れた地域で心身共に健康で安心して暮らせる社会をめざします！

+ プランの推進

※このプランに関する冊子・計画のダイジェスト版は、平成30年4月以降に市内公共施設等に配布予定です。詳しくは、くらし人権課へおたずねください。

第2次たじみ男女共同参画プラン(後期計画)の結果報告

第2次たじみ男女共同参画プラン進捗状況表（一部抜粋）

内容	目標設定時 (H23～24年度)	現状値 (H28～29年度)	目標値 (～H29年度)	備考
市の審議会等における女性委員の割合	24.0%	35.8%	30.0%	409/1,142人
女性委員のいない市の審議会等の数	8	10	0	10/96委員会
男女雇用機会均等法の内容を知っている人の割合	62.4%	65.0%	80.0%	
DV防止法の内容を知っている人の割合	50.7%	52.9%	60.0%	



ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)できていますか？

共働きの家庭が多くなった今、仕事をしながら子育てや介護などを行う人が多いのではないのでしょうか。また、子育てや介護以外の理由でも、資格を取ってキャリアアップをめざす方、スポーツや芸術鑑賞など趣味に時間を費やしたい方、ボランティアに参加する方、休みの日にしっかり休養を取りたい方など、様々な形で仕事以外の時間を過ごしたいと思っていられるのではないのでしょうか。ワーク・ライフ・バランスは、仕事と他の時間を半々にするというのではなく、人それぞれ、年齢や環境に応じて、どこに生活の重点を置いていきたいかで変わってきます。

平日にもっと家族と過ごす時間を増やしたいな

共働きだけど、子育てや家事は妻の私仕事を続けたいけど、どうしたらよいのかな

キャリアアップのために、資格取得に挑戦したいな

最近、体がなまってきたし、スポーツジムに通いたいな

どこに生活の重点を置くかは【ひとそれぞれ】

家庭 仕事

仕事との兼ね合いや調整をどうつけるのか、不安や悩みもあるかと思いますが、家族と話し合っ、「育児休業制度」や「短時間勤務制度」などの会社の両立支援制度を活用したり、時間管理や仕事のやり方を工夫したりすることで、ワーク・ライフ・バランスを取りやすくなります。

会社の制度を利用する

時間管理を工夫する

周りに協力してもらう

家事 育児 介護

仕事 家族を養う

バラバラに担うと不安定…

家事・育児・介護 仕事

一緒に担うことで補い合える

今の仕事をちょっと工夫してみませんか

業務・スケジュールの共有

タイマー会議

標準化・マニュアル化

スキマ時間の活用

時間管理ツール等を用いて、スケジュールの共有化を図り、お互いの業務効率化に協力。

会議にかかる時間を出席者のコストに換算したものを提示することにより、だらだらとした無駄な会議を防ぐ。

業務を可能な限り、標準化・マニュアル化することで、全員がその業務を行うことができ、仕事の効率UP。

会議から打ち合わせ、来客などの間の時間10分～30分といったスキマ時間ができたときにやることを決めておく。

平成29年1月1日から

改正育児・介護休業法のポイント (一部抜粋)

<p>改正前</p> <p>介護休業について、介護を必要とする家族(対象家族)1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能</p>	➡	<p>現行</p> <p>対象家族1人につき通算93日まで、<u>3回を上限として介護休業を分割して取得可能</u></p>
<p>改正前</p> <p>介護休暇・子の看護休暇について1日単位での取得</p>	➡	<p>現行</p> <p>半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能</p>
<p>改正前</p> <p>介護のための所定外労働(残業の免除)の制限→なし</p>	➡	<p>現行</p> <p>介護のための所定外労働の制限について対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設</p>
<p>改正前</p> <p>事業主による妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いを禁止</p>	➡	<p>現行</p> <p>左記に加え、上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業、介護休業法を理由とする嫌がらせ等(マタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け(派遣労働者の派遣先にも適用)</p>

※詳しくは厚生労働省「育児・介護休業法」をご確認ください。

チェックしてみよう

会社の育児・介護との両立支援について

①妊娠中・出産期に取れる休暇を知っていますか？	(はい ・ いいえ)
②妻の出産前後に夫が取れる休暇を知っていますか？	(はい ・ いいえ)
③育児のために取れる休業制度を知っていますか？	(はい ・ いいえ)
④子どもの看護や介護のための休暇制度を知っていますか？	(はい ・ いいえ)
⑤男性も女性も育児休業・介護休業を取れることを知っていますか？	(はい ・ いいえ)
⑥短時間勤務や残業の免除・制限の支援制度はありますか？	(はい ・ いいえ)

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2017

経済、教育、政治、保健分野などのデータについて世界各国の男女平等の度合いを指数化した世界経済フォーラム(WEF)の2017年版の「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」が発表されました。日本の順位は、144カ国のうち、114位でした。日本の順位を下げている要因として、「男女の所得格差」や「女性の政治参加が遅れていること」が挙げられます。

順位	国名
1	アイスランド
2	ノルウェー
3	フィンランド
:	:
114	日本