

日本女性会議 2018 in 金沢実行委員会

日本女性会議 2018 in 金沢実行委員会が発足しました

平成 28 年 8 月 25 日 (木) に日本女性会議 2018 in 金沢実行委員会が発足しました。平成 30 年 10 月 12 日 (金) ~ 14 日 (日) の日本女性会議 2018 in 金沢開催に向け、準備を行っています。



大会シンボルマーク募集中

大会テーマ「たたえよう今日までの道 彩ろう未知なる明日」にあった、親しみやすく金沢らしいシンボルマークを募集しています。

詳しくは

日本女性会議 2016 秋田に参加しました

平成 28 年 10 月 28 日 (金) ~ 30 日 (日) の 3 日間にわたり秋田県民会館で開催されました。「みつめてみとめてあなたと私~多様性(ダイバーシティ)とは~」という大会テーマのもと、約 2000 人の参加者が集まりました。日本女性会議 2018 in 金沢実行委員会委員も参加し、金沢市 PR ブースにて、平成 30 年度金沢開催の PR を行いました。金沢らしい大会となるよう、今後取り組んでいきます。



DV 予防啓発シンポジウム

「DV にさらされた子どもたちの回復について」

金沢市では毎年「女性に対する暴力をなくす運動週間」に併せ、DV 予防啓発シンポジウムを開催しています。今年度は、11 月 13 日 (日) 14:00 ~ 16:00 金沢市教育プラザ富樫で開催しました。「DV にさらされた子どもたちの回復について」と題し、特定営利活動法人女性ネット Saya-Saya 代表理事松本和子さんにご講演いただきました。子どもが DV を直接見ていなくても、隣の部屋聞いたり気配を感じたりするだけで、見ていない分、大きな不安と恐怖があることを説明するとともに、DV 被害者への対応についてアドバイスされました。



女性相談支援室 月~金 9:00 ~ 17:00

夫婦問題、離婚などの不安や悩みの相談  
配偶者や交際相手からの暴力などの不安や悩みの相談  
生活、その他女性の身上相談

女性相談 専用電話 **076-220-2554**  
秘密は堅く守られます。

問：金沢市女性相談支援室 TEL 076-220-2429

特別相談 事前予約が必要

女性弁護士による法律相談  
毎月第 1 火曜午後、第 3 金曜午後

臨床心理士による心の相談  
毎月第 2 木曜午前

カウンセリング  
毎週木曜

傷つきからの回復ワーク

サポートグループ風 毎月第 3 木曜

暴力被害を受けた母親と子どものための居場所づくり

母と子のこころのサロン 毎月第 3 土曜 13:30 ~ 15:00  
こころのケア講座 (日程等はお問い合わせください)

金沢市男女共同参画都市宣言 平成 25 年 12 月 16 日 金沢市議会議決

私たちのまち金沢は、市民一人ひとりが、歴史と伝統に学び、個性豊かな風格と活力のあるまちづくりを進めてきた。すべての人が性別にかかわらず尊重される社会の実現のためには、市民一人ひとりが互いの違いを認め、あらゆる分野に平等な立場で参画する機会が確保されるとともに、国際社会における取り組みと協調し、連携を深めていくことが重要である。よって、私たちすべての市民は、次代を生きる若者や子供たちが個性と能力を発揮できる未来とするため、男女共同参画都市となることを宣言する。

平成 28 年 12 月発行



金沢市男女共同参画

るうぷ

金沢市  
男女共同参画広報誌

2016  
VOL. 37

特集記事

女性  
の  
力  
を  
組  
織  
に  
活  
か  
す

平成 28 年度 金沢市女性活躍促進モデル企業のトップが語る



お問い合わせはこちらまで

金沢市人権女性政策推進課  
**076-220-2095**

発行：金沢市人権女性政策推進課

〒920-8577 金沢市広坂 1-1-1 TEL 076-220-2095 FAX 076-260-1178

Email: jinkenjyosei@city.kanazawa.lg.jp URL http://www4.city.kanazawa.lg.jp/22075/danjyo/index.html

編集：子育て向上委員会



議論ではなく  
対話を重ねることで  
次のステージへ

出産や育児を経ても女性社員が継続して働ける企業風土が定着した今、今後は管理職を目指す女性を増やしたいと考えています。会社として数値目標を設定するのではなく、社員自身が自分のありたい姿を見つめた結果、「より大きな裁量を持つことで、思い描く未来を作りたい」と、自発的に伸びてくるのが理想です。

常務取締役  
濱田 尚則 さん



総務課 課長代理  
坂本 友紀 さん

女性は、縦割りでは力を出せないケースが多くあります。一方、イベント時など横でつながるときに、「役に立ちたい」という思いから大きな力を発揮します。そうした力をうまく引き出せるよう、支

援する必要があると感じています。

1年前から、日々の業務から離れて、今の仕事をどうしたらよりよくできるかを考えるための合宿を定期的に行っています。肩書、部門、性別の垣根を取り払い、それぞれがひとりの人間として真剣に考え、語り合う場です。

従来は、正論と正論をぶつけ合うような議論をしてきました。しかし議論を繰り返しても、次のステージには行きません。議論ではなく対話を重ねること。そうすることで、社内の雰囲気も前向きで未来志向に変わってきました。今後は社内にとどまらず、企業の枠を超えて、人と人がつながれる仕掛けを実行していく予定です。

「自分がよければ」「自分の会社がよければ」ではなく、「いかに社会に貢献できるか」を考えられる人材を、男女問わず育てることが私たちの使命だと考えています。

家族と職場が  
近くなるような仕掛けや  
雰囲気づくりを

少子高齢化で労働力人口が減少していく中、土木業界の人材も減ってきているのが現状です。男性が多い業界でしたが、これから先は女性の活躍が不可欠であると感じ、女性活躍促進プロジェクトに参加しました。

女性が管理職になるのを妨げている原因に時間外労働があります。会社としては、ワークライフバランスの意識向上や、時間外労働の削減に向けて、講師を招いて教育・研修を重ねています。

家庭と仕事を自然に両立できるように、会社として独自の試みも行っています。今年初めて開催したのが『家族の職場見学』です。お父さんやお母さんの仕事を、家族に見てもらい機会を設けたのですが、その結果、家族の温かさを再認識し、職場への理解を深めてもらう大変よい機会となりました。

した。そのほか、「ご苦労様会」と呼ばれる慰労会に育児中の社員も参加したり、希望する社員とその家族みんなで山に登ったりと、家庭と職場が近くなるような仕掛けや雰囲気づくりを大切にしています。

現場は男性ばかりと思われがちですが、測量など女性にとって働きがいのある仕事も多くあります。昨年は業界誌の表紙を当社の女性社員が飾りました。

目指すゴールに向けて、これからも継続して取り組んでいきたいと思っています。



代表取締役社長 新家 久司 さん

## 平成 28 年度 金沢市女性活躍促進モデル企業のトップに聞く 女性の力を組織に活かす



金沢市  
女性活躍促進  
モデル企業  
とは？

金沢市では、女性の活躍促進に積極的に取り組む企業を支援することにより、女性が働きやすい環境づくりを図っています。金沢市女性活躍促進プロジェクト事業に2年間参加し、職場環境改善等に積極的に取り組む企業4社を「平成28年度金沢市女性活躍促進モデル企業」として選定しました。

自らがキャリア形成の  
イメージを描けるような  
意識付けが大切

当社は、社員全体の60%、管理職の45%を、女性が占めています。

出産や子育てで、仕事の第一線から少し離れる期間が出て、言いにくい環境にならないよう、遠慮や気兼ねが出ないよう、そして安心して復帰できるよう、社内の風土を大切にしています。育休明けの面談では、現在の社内の様子や時短勤務の説明など、配属される上司を交えて行っており、復帰への不安払拭に努めています。

私たちは「健康づくりのサポート」というサービスを提供していますが、運動そのものに限らず、「運動を通して、いかによく生きるか」という生き方の質(QOL)の提案を大切にしています。

当フィットネスクラブの利用会員は女

代表取締役社長 山崎 充浩 さん



性の比率が高いのですが、女性社員にはコミュニケーション能力の高い人が多く、会員の方の悩みに的確にアドバイスすることで、信頼を得られることも多々あります。

幹部候補への養成研修は男女関係なく行っています。社員自らがキャリアイメージを描けるような意識付けを行い、責任と権限を委譲することで、さらに意識を高めてほしいと思っています。実際にロールモデルが増えてきているので、若いスタッフもキャリア形成のイメージを持ちやすくなっているのではないのでしょうか。

女性が活躍できるような組織でないと、よい組織ではないと思います。今後は社内にとどまらず、他企業の女性管理職とも人脈を広げられるよう、バックアップしていきたいです。

心身ともに健康で  
働いてもらえるよう  
バックアップします

病院は一般企業と異なり、看護職を中心に女性の職員数が多いのが特徴です。女性が活躍しないと成り立たない職場であるため、いかに働きやすい環境を提供できるかが重要だと考え、独自の取り組みを進めてきました。

育休の制度は完全に定着しており、現在の取得率は100%です。そのほか時短勤務やアンバーサリー休暇など、仕事と家庭の両立をできるだけ支援し、仕事への意欲を高めてもらうよう、組織として努めています。

今年、女性職員200人以上を対象に、『より快適に働くためにどんなことを希望するか』というアンケートを行いました。その結果、回答で一番多かったのが『自分の勤務する病院では健診(特に婦人科系)を受けにくいので、他の病院で

受診する時間的補助・費用的補助がほしい』という声でした。

言うまでもなく職員の健康は何より大切です。予防できるものは予防し、早期発見できるものは早期発見して、心身ともに健康で長く働いてもらえるよう、病院としてバックアップしていきたいと思っています。

個人的に少し気になっている点は、職員に独身の男女が多いことです。もちろん、結婚するしないは本人の自由ですが、希望している人がいれば、結婚をして家庭を持つことを大いに応援していきたいですね。

理事長 菊地 勤 さん

