

DV相談+ (プラス)

DVのお悩み、ひとりで抱えていませんか？

新型コロナウイルス感染症に伴う生活不安・ストレスなどによるDV(配偶者やパートナーからの暴力)の増加・深刻化が懸念されていることから、内閣府が新たな相談窓口「DV相談+ (プラス)」を設置しました。ひとりで悩まず、ご相談ください。

TEL 0120-279-889 (つなぐ (279) はやく (889))
URL <https://soudanplus.jp/>



電話、メール相談	SNS 相談
24 時間受付	12:00 ~ 22:00

※メール、SNS 相談は、
外国語 (10 か国語)
対応あり

特別定額給付金

DV避難者のための支援措置があります

配偶者やその他親族からの暴力等を理由に金沢市に避難している方で、事情により令和2年4月27日以前に住民票を移すことができなかった方は、人権女性政策推進課 (076-220-2095) へお問い合わせください。所定の手続きをしていただくと、世帯主でなくとも、同伴者の分を含めて給付金を受けられる場合があります。期限がありますので、お早めにご相談ください。

詳細は、金沢市ホームページ
「特別定額給付金について」をご覧ください。



金沢市女性センター ※



金沢市男女共同参画推進の拠点施設です

【事業内容】

① 女性のエンパワーメント支援講座

女性が「自分らしく生きる」素晴らしさと出会い、充実した毎日を過ごせるよう、男女共同参画の視点で生活に密着した各種講座を実施しています。

② 貸館事業

女性の自主的な活動の場としての利用に提供しています。

①②の詳細は金沢市女性センターホームページをご覧ください。
みなさまのご利用をお待ちしております。

お問い合わせ 金沢市女性センター
〒920-0861 金沢市三社町1番44号
(金沢駅より徒歩12分)
TEL 076-223-1265 FAX 076-223-6299



男女共同参画出前講座 ※



グループや団体、企業等が主催する研修会や勉強会に講師を派遣します。

【講座のテーマ】(一例)

- ◆防災をはじめよう～日々の暮らしの中でできる備え～
- ◆セクハラ・パワハラを生まない職場づくり
- ◆女性のための自己尊重トレーニング～男の我慢・女の不満～
- ◆楽しく学ぶ「終活」
- ◆親子で護身術

この他にもさまざまな
テーマをご用意しています。
お気軽にご相談ください。

- 対象** 金沢市内に所在し、活動する企業、団体、グループ等
(20名以上の参加が見込まれるもの)
 - 時間** 30分～1時間30分程度(質疑応答を含む)
 - 費用** 無料
- 詳しくは、金沢市男女共同参画ホームページをご覧ください。



DV防止啓発シンポジウム ※

DV・児童虐待の背景や影響、その家庭への支援などについて考えます(託児・手話通訳・要約筆記あり)。

- 日時** 11月12日(木) 15:15～16:45
- 会場** 金沢市教育プラザ富樫121・122 研修室
- 内容** 「(仮)子どもの虐待予防に向けて～DVの視点を持つこと～」
- 講師** 加藤 典子 氏
NPO法人 児童虐待防止協会企画研修専門員
元大阪府女性相談センター所長

申込方法 11/6(金)までに、電話、メール、FAXで、
参加される方の①お名前②ご連絡先をお知らせください。
※託児をご希望される場合は、10/29(木)までに、
お子様の①お名前②性別③年齢を併せてお知らせください。

申込先 人権女性政策推進課
TEL 076-220-2095 FAX 076-260-1178
E mail jinkenjyosei@city.kanazawa.lg.jp

※新型コロナウイルス感染症の状況により変更となる場合があります。詳細についてはお問い合わせください。

女性相談支援室

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 月～金 9:00～17:00
秘密は堅く守られます。

特別相談 要事前予約
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

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。

令和2年7月発刊



金沢市男女共同参画

ささえあって 輝いて あなたもわたしも未来へ向かって

るうが

特集

女性が活躍する組織は
何が違うのか？

—かなざわの8企業 女性活躍事例—



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 <https://www4.city.kanazawa.lg.jp/22075/danjyo/index.html>
編集：子育て向上委員会

多様な人材が活躍できる社会へ 一変わる企業 変わる働き方



金沢市女性活躍応援ポータル

男性も女性も活躍できる職場環境を考える

『WORK STORIES 8』の全文はウェブサイトから読むことができます。金沢市女性活躍応援ポータルには、WORK STORIES 8をはじめとして、男性も女性も企業も参考になる情報が掲載されています。ぜひアクセスしてみてください。



参考になる
情報が見つかる
面白いサイト！



金沢 女性活躍 検索



大口水産 株式会社



代表取締役社長
出口 力さん

男の職場と言われた水産卸・小売業、 いま女性の対応力がエネルギーに

水産物を取り扱う業種なので、3K（きつい・汚い・危険）のイメージが先行して、若い男子学生の採用に苦労していました。そこで着目したのが女子の存在。活発な女子生徒を採用し、市場で働き始めてもらったところ、呼び込み力や対応力が非常に高く、予想以上の成果につながりました。

近江町市場の春と秋のお祭りではマグロの解体ショーなどをおこなっています。昨年初の火まつりでは、当社の女性社員が解体を担当しました。力と技術が必要な分野で多くの女性が活躍しています。

これから先、県外や海外に販路を広げていくにあたり、性別に関係なく頼りになる人材が必要です。多様な背景や価値観を持つ人材を積極的に受け入れていきたいと思っています。



女性の声は通るので呼び込み力が強い



マグロの解体でも女性が活躍中

医療法人社団博友会 金沢西病院



理事長
菊地 勤さん

女性が利用しやすく、 働きやすい病院であり続けたい

女性活躍を視野に入れた職場環境改善などに取り組む過程で、会議の多さと出席メンバーの重複が表面化しました。病院内の慣習を見直し、会議をスリム化し、病院全体の業務効率化につなげました。各部署の事情に関しては、所属長と現場スタッフで話し合いを重ねながら、柔軟な時間配分や人員配置体制を整えました。

現在当院では、3名の女性医師が勤務しています。女性医師に安心感を覚える方は多く、利用者だけでなく、スタッフも安心して診察を受けられるようになりました。

今後は女性目線の診療体制の構築を図りながら、地域の方々に引き続き利用してもらえるよう、継続的に努力していきます。来院する側にも働く側にも優しい場所であり続けたいです。



新型MRIの導入プロジェクトに参加



新しいドッブルームは女性に好評

加賀建設 株式会社



代表取締役社長
鶴山 雄一さん

AIの時代に備えて、男女関係なく 自分の頭で考えられる人材を育成

地方の人口減少は顕著で、建設業界は「担い手不足」ではなく「担い手枯渇」の状況です。特に中小企業は社員の業務が定まっていないことが多く、社員の居場所も不明確。これでは女性活躍などできるはずもないと、各立場における役割を明確化し、「自分の頭で考え行動する」という価値観を社内でも共有するようにしました。

当社では、男女関係なく誰でも活躍できる建設業を目指して、『えるぼし認定』の最高ランクである三ツ星を取得しました。認定を取得することで、会社としての責任が生じます。女性の活躍を数値化して検証を重ねながら、企業価値を高めていきたいと考えています。

建設業だけでなく、未知の分野であるお茶のカフェも始めました。新しいチャレンジが、企業や地域の成長につながると信じています。



男女関係なく活躍できる建設業を目指す



新事業に向けての話し合い

株式会社 北日本ジオグラフィ



代表取締役社長
磯野 秀和さん

先にルールを決めるのではなく 意見を取り入れながら柔軟に対応

近年まで女性の技術者はゼロでした。測量に興味のある女性を受け入れているうちに、3名まで増えました。採用するまでは、女性の力を過少評価していた部分もあります。現場に行かせることへの躊躇や、周りとうまくやれるのかという不安もありました。しかし実際に現場で働き始めてみると杞憂であったことが分かり、今では女性たちが大いに能力を発揮してくれています。

制度の整備や配置については、先にルールを決めるのではなく、社員の意見を聞きながら、臨機応変に対応しています。男性だから女性だからではなく、個人の希望を聞き、資質をしっかり見ること。測量設計は女性が少ない業界なので、業界全体としても女性活躍の機会を広げるべく、取り組みを続けていきます。



「現場に出たい」の願いが叶う職場



女性が少ないので互いの存在が刺激に

株式会社 国土開発センター



総務部 担当部長
室谷 嘉一さん

社内全体の時間管理を徹底させて、 女性が活躍しやすい体制を構築

昨今の人手不足と災害の増加に伴い、土木建設業界に求められる業務量は増える一方です。男女の区別などをしていく余裕がなく、すべての社員の活躍なくしては、円滑に業務を進めることはできません。女性が責任ある立場になっても働き続けるためには、社内全体の残業量を減らすことが不可欠です。そこで、残業ありきの風土を改善するため、社員一人ひとりの時間管理を徹底しました。

新たな取り組みとしては、社内に「こくど小町」という女性だけの会を作り、女性ならではの悩みや子育ての悩みなどを情報交換しています。「こういうステップを踏めば管理職になれる」という経験者からアドバイスもあります。能力のある社員はたくさんいるので、活躍できる場の充実に今後も努めていきます。



女性技術者のモチベーションは高い



ストレス解消法なども実践

三谷産業 株式会社



専務取締役
阿戸 雅之さん

テレワーク制度の導入で 一人ひとりの働き方の選択肢を増やす

2016年に、社員を対象に管理職になることへの意向について意識調査をおこなったところ、「なりたい」と回答したのは、男性社員35%に対し、女性社員はわずか1.5%。残業が当たり前の職場環境を改めて、男女がともに働きやすい職場づくりをしようという機運が芽生えました。

特に「女性のため」と限定するのではなく、会社全体の働き方改革として、いろいろなアイデアを出して実践しています。チャットツールを最大限に利用して、積極的に社員とコミュニケーションを取るようしたり、テレワーク制度を導入して、多様な働き方ができるよう整えたりしています。これからは老若男女が活躍する時代。社員全員がいきいきと働ける環境づくりに今後も取り組んでいきます。



課題やアイデアを共有しチャレンジを



チャットツールで手軽にやりとり

丸文通商 株式会社



取締役 管理本部長
越野 智明さん

人事制度を根本から見直して、 女性が働きがいを持てる環境を実現

以前は保守的かつ封建的な会社でした。女性に求められていたのは補佐的な役割のみ。各課にアシスタントの女性が一人ずついて、男性総合職の補助を担っていました。しかし補助業務を一人で引き受けることで、業務が集中して休みが取りにくい、キャリアアップの機会がないという問題がありました。そこで女性業務改革に乗り出し、人事制度をすべて変えました。各課のアシスタントを集約した業務部を新設し、女性社員の一般職から総合職への転換を進めました。

地域限定総合職という転動のない総合職も作り、家庭を大事にしながらキャリアアップができる仕組みも取り入れました。社員のモチベーションを高める手段として、資格取得の報奨金制度もあります。すべての社員に豊かな人生を送ってもらえるよう応援しています。



女性業務改革でキャリアの道筋が整備



女性会議で互いの意識を高め合う

社会福祉法人 陽風園



職員課 主任
廣瀬 将載さん

園内研修体制を構築し、 職員全体のスキルアップに

介護福祉の業界は、もともと女性が多く、男性が少ない業種です。しかし園内で役職を持つのは男性職員ばかり。研修を実施するときには、男性職員がレクチャーをおこなうというやり方が一般的でした。

時代の変化とともに介護業界でもキャリアパスの重要性が注目され始め、研修制度の見直しに着手したのが4年前です。園内研修制度を採用し、トレーナー養成研修を経て、実際に介護に携わっている職員が研修の講師役を担うようになりました。

その流れの中で、女性の管理職も増えました。介護現場の仕事をしながら管理職をしているので、職員の気づきや意見などを反映し、現場に活かしてくれています。今後も職員のやる気を引き出しながら、スキルアップを支援していきます。



園内研修で介護を実践的に学ぶ



介護技能グランプリでは好成績を収める