



# すてっぷ ON!

2019.03

vol. 18

## 特集

### ■ みんながハッピーになる 働き方改革を

- 豊中市内の企業の取り組み紹介  
あん株式会社・ダイワアドテック株式会社・  
株式会社赤ずきんちゃん
- プレパパ 73 人の本音  
～両親教室に参加した男性に  
聞きました～

## Contents

すてっぷ情報ライブラリー所蔵資料紹介

2018 年の重大ニュース「教育分野の男女平等は幻想？」

みんなのちょこっと相談 「育休をとるのですが同僚の言葉に肩身が狭い思いをしています」

すてっぷ主催事業&貸室のご案内

リレーエッセイ「私とジェンダー」 福島和重

# みんながハッピーになる働き方改革を ～豊中市内の企業の取り組み紹介～

2019年4月1日より、働き方改革関連法が順次施行されます。これらの法律が制定された背景には、労働力不足、過労死するような働き方や労働に見合った賃金が支払われないなどの問題改善やダイバーシティ（企業で人種・国籍・性・年齢を問わない人材活用）を推進する世界的な動きがあります。

法律が定めているのは、最低基準です。例えば、有給休暇を5日取得したからOKではなく、付与されている有給休暇日数をできるだけ多く取得できる職場

に変わることが求められます。

すてっぷも女性の就労支援に継続的に取り組んでいますが、働き方を変えることの難しさを感じる人が多いです。課題が山積みだったり、忙しすぎて何から始めればいいのか困惑されている人もいます。それでも、働き方を変える取り組みを実際に行っている会社や職場があります。今回ご紹介する3社の事例が、何かのヒントや新たな取り組みに役立てばと思います。

## 具体的には、以下の8つが変わります。

- |                      |                               |
|----------------------|-------------------------------|
| ① 残業時間の「罰則付き上限規制」    | ⑤ 「産業医」の機能を強化（事業主の労働時間把握義務含む） |
| ② 5日間の「有給休暇取得」の義務化   | ⑥ 「同一労働・同一賃金の原則」の適用           |
| ③ 「勤務間インターバル制度」の努力義務 | ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」の創設          |
| ④ 「割増賃金率」の中小企業猶予措置廃止 | ⑧ 「3ヶ月のフレックスタイム制」が可能に         |

## 従業員それぞれの事情に合わせた働き方を実現

### あん株式会社



グループホームに集った  
従業員のみなさん

### 性別・年齢・時間…制約のない人はいないから

グループホームは、障害者が少人数で暮らす住居です。24時間365日、従業員が交代しながら入居者の日々の暮らしに寄り添っています。グループホームでは同性介護（入居者と従業員は同じ性別）が基本ですので、従業員を性別で限定しませんし、弊社は定年がなく83歳の方も元気に勤務しています。勤務時間も短時間や週に数日、夜勤だけなど様々。制約のない人はいませんから、誰でも働けるよう工夫しています。業務内容は入居者の食事の用意や掃除、入浴などの生活援助なので、介護経験や資格がなくても勤務できます。

### 日本一すてきなグループホームをめざして

2010年に会社を設立し、これまでに豊中市内に7邸のグループホームができました。めざしているのは、誰もが住みたくなる日本一すてきなグループホームです。これからもさらに環境を充実させ、入居者が住み続けたい、従業員が働き続けたい場所でありたいと考えています。

### ■ あん株式会社

所在地：豊中市南桜塚  
業種：障害者のグループホームの運営、  
日中活動場所の提供など  
従業員数：70人（平均年齢：57.8歳）

事業拡大のため、採用応募も随時受付しています。障害者への対応に不安を感じるかもしれませんが、普段の暮らしと同じように相手を尊重して接すれば問題ありません。業務時間内での勉強会（月1回）や外部研修への参加、海外研修など、スキルアップ体制も整えています。

### ■ 従業員の声

**40代の従業員：**家庭の事情で私も家計を支える必要があった。家族のために急に仕事を休まなければならないこともあるが、他の従業員にフォローしてもらえるので助かるし、働き続けられている。

**70代の従業員：**未経験だったが、入居者からも教わりながら仕事を覚え、5年ほど勤務している。今までの仕事の資格を活かし、入居者に喜んでもらえるとうれしくなる。

## 時間外勤務ゼロ意識の浸透で働き方を変えていく

ダイワアドテック株式会社 代表取締役社長 熊代琢さん



### 先代社長の思い

1974年に会社を創業したのも、時間外勤務ゼロの取組みを始めたのも父親でした。バブル景気の頃までは、社長と社員が家族のような関係で余裕があり、「社員に負担をかけない」という先代社長の考えから、平成時代に入って時間外勤務ゼロに向けた取組みが始まりました。

### 時代の変化に対応するために

バブル崩壊後の景気低迷などで製造業の厳しい状況が続く中、二代目社長になりました。今後、AIやロボット化が進む製造業で重要になるのは、人にしかできない業務にどれだけ注力できるかです。例えば、お客様のニーズに応える新製品作製やスピーディな対応などです。そのために必要な柔軟に対応できる時間の余裕を生み出すために、会議時間を1時間以内で終わる取組みや、通常業

#### ■ ダイワアドテック株式会社

所在地：豊中市二葉町  
業種：製造業（アジャスターと運搬機器の製造販売）  
従業員数：23人（女性7人・男性16人〈内非正規3人〉）

務の効率化を現場から提案してもらう取組みなどを行っています。自ら考えて仕事の仕方を変えることは、社員のやりがいにもつながります。お客様対応もあり、時間外勤務ゼロを実現するのは難しいですが、めざす意識は社員に浸透しているので、引き続き改善に取り組んでいきます。

#### ■ 求人応募者の2人に1人が注目

新卒採用も中途採用も行っていますが、応募者の2人に1人から時間外勤務ゼロの取組みについて質問されます。若い世代の意識の変化を感じ、優秀な人材採用にも不可欠だと感じています。

## 子育て世代に合わせた定休日設定で求人応募増に

株式会社赤ずきんちゃん 取締役 山本朝子さん



### 子育てしながら家業に携わって

最初に祖母が店を構え、その後を父が継ぎ、現在の社長である母が1986年にカバン店を始めました。私は2006年からネットショップ担当です。当時は出産直後で、子どもを生後9ヵ月で保育所に預けるまでは在宅で働きました。その後も、子どもの病気などで急に仕事を休むこともありましたが、家族経営の会社だから働き続けられたと思います。

### 定休日を変えたら求人応募が増えた

ネット注文は曜日や時間を問わないので、以前は土日営業していました。当時は、求人募集を出しても応募者がなかなか集まりませんでした。そこで、子育て世代の女性にとって土日勤務は避けたいことだと考え、土日を定休日にして受注対応を月曜に社員全員でするように変えたら、応募者が格段に増えました。

#### ■ 株式会社 赤ずきんちゃん

所在地：豊中市庄内西町  
業種：カバンとオーダーランドセルの販売（店頭・ネット）  
従業員数：13人（正規3人・パート10人／全員女性）

#### ■ 小さな会社だからこそできることがある

以前めざしていたのは全員ですべての業務をすることでしたが、責任があいまいになるという問題がおきました。現在は、それぞれが得意なことを主担当とし、一方で業務の効率化を目的に期間を限定して担当外業務を経験し、新しい視点で業務を見直す取組みを続けています。それが結果的に、急な休みにも対応できる体制づくりにもつながりました。産休育休制度を整え、実際に取得者が増えることで、「制度を利用して働き続けたい」という声を聞くようになりました。

# プレパパ 73 人の本音

～両親教室に参加した男性に聞きました～

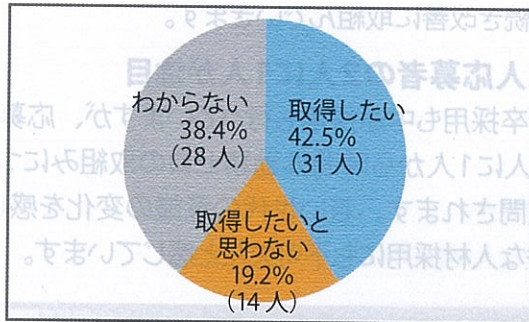
## 男性で育児休業を取れる人は、会社が推奨している!?

男性の育児休業（以下、育休）取得率は、長期的にみると少しずつ上昇しています。しかし、平成29年度雇用機会均等基本調査（厚生労働省）では、女性が83.2%に対して、男性は、5.1%とまだまだ1割を越えません。

そこで、実際にどのような現状なのかを知るために、アンケートを実施しました。両親教室※（2018年12月22日開催）に参加した男性のうち73人が回答を寄せてくださいました。

### 結果

#### Q1) 育休を取得したいと思いますか？



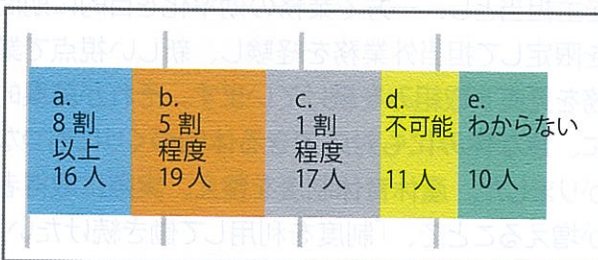
育休を取得したいと思う男性が42.5%を占めました。

#### Q2) 「取りたいと思う」と答えた人の希望日数は？

1位	1週間以上1カ月未満	12人
2位	1カ月以上3カ月未満	9人
3位	半年以上	5人
4位	3カ月以上半年未満	3人
5位	1週間未満/わからない	各1人

取得希望者31人のうち、3か月未満の希望が、70.1%（22人）を占めています。

#### Q3) 今、育休を希望したら取得できる可能性は？



#### Q3の理由（自由記述）

- a. 会社で推奨、推進されているから
- ・ 実際取れているから
- ・ 会社の福利厚生が充実している為
- ・ 100%取得する取組みがあるから
- ・ 社内の風潮として、そのような制度を活用することは普通の事みたいなどころがあるから
- ・ 取得例もあり、上司も前向きに検討してくれている
- b. 業務状況次第、繁忙期は休みにくい
- ・ 自営業だから
- c. 周りに取得した人がいない、職場の理解がない
- ・ 所属している会社で男性取得者が今までに1人しかおらず、その後の待遇もよくなかった
- ・ 前例がない
- d. 制度はあるが、とても利用できる状況ではない
- ・ 交代人員がいない、人手不足

#### Q4) 取得しやすくなるには？（複数回答可）

1位	法律で義務化	42人
2位	職場の理解	26人
3位	経営者が推奨	24人
4位	育休を有給休暇に	15人
5位	会社が休業中の代替要員を補充	14人

育休取得しやすくなるために必要なこととして最も多い回答は、「法律で義務化」でした。他に、職場の理解や経営者が推奨を挙げる人も多くいます。

今回のアンケート結果から、男性の育休取得希望者が一定数いることがわかりました。また、育休取得が可能な職場環境整備が進んでいる会社があることも確認できました。一方で、人員不足や職場の理解がないなど、環境が整っていない会社や職場もまだまだあります。

ただ、確実に男性も育休取得できる環境を整える方向に進んでいます。この変化が、社会全体に広まる取組みが求められます。

※両親教室…男性の積極的な育児のきっかけづくりをめざして行う、豊中市主催（すてっぷ共催）の教室です。初めて出産を迎える夫と妊婦を対象に沐浴、おむつ交換、抱っこや保健師・助産師の個別相談など。

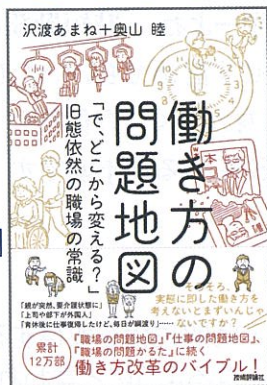


## 情報ライブラリー 所蔵資料紹介

BOOK

### 『働き方の問題地図 で、どこから変える？ 旧態依然の職場の常識』

沢渡あまね、奥山睦  
技術評論社  
2018年 336/サ



MAGAZINE

### 『DIVERSITY21 2017 AUTUMN Vol.030』

特集：21世紀職業財団実施  
調査「一般職」女性の意識  
とコース別雇用管理制度の  
課題に関する調査研究

編集・発行：  
公益財団法人 21世紀職業  
財団  
2017年



「キャリア権」という言葉が印象的な本です。それには3つの要素があって、①学習の権利と義務、②労働の権利と義務、③個人としての相互尊重、があげられています。幸せな働き方を得るには、お互いを尊重しあい、キャリアを支えるために生涯学習ができる環境を得られることと、学んだことを仕事として活かせる場が必要です。職業生活の中で自己実現し、幸福を追求する権利を尊重されることで、企業も働く人もワークライフバランスを確立し、豊かで幸せな働き方へと導くと述べられています。

一般職女性にアンケート調査等を実施し、その結果概要がまとめられています。『総合職になりたい理由』を問う設問では、「長時間労働になる / 家庭との両立が難しくなる」58.9%、「責任が重くなる」41.3%、「転勤する可能性がある」28.8%でした。長時間労働の是正や転勤の必然性など、今の総合職の働き方を再考し、フレックス勤務や在宅勤務など多様な働き方の選択肢を増やすことが、コース別雇用に風穴を開け、誰もが働きやすい社会につながると提言しています。

## 2018年の 重大ニュース

### 教育分野の男女平等は幻想？



男女の地位の平等感を問う世論調査で、七分野（家庭、職場、学校教育の場、政治の場、法制度上、社会通念・慣習、地域活動の場）のうち平等の回答が一番多かったのは学校教育の場の66.4%です。他の分野はいずれも50%に満たない結果（平成28年の内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」）でした。

学校教育の場は他分野よりも男女平等が進んでいる、というイメージを大きく覆す出来事がありました。2018年9月、東京医科大学入試で女性差別と年齢差別による得点減点調整が行われていたというニュースに、驚かれた人も多かったと思います。

文部科学省の元局長の息子の不正入試から発覚した女性差別と年齢差別ですが、同省の緊

急調査によって複数の大学医学部においても不適切な事案や疑惑を招きかねない事案が指摘されました。背景には、医療現場全体の長時間労働が当たり前であること、出産や育児を担うために長時間労働を敬遠する女性医師への期待や評価が低いことが挙げられます。

大学入試が公平であることは、重要です。同時に、医療現場の働き方を見直し、性別を問わず働きやすい職場にする取組みも不可欠です。



みんなの

## ちょこっと相談

育休をとるのですが  
同僚の言葉に肩身が狭い  
思いをしています

妊娠 6 か月です。会社は育休取得を認めてくれましたが、同僚から「こんな忙しい時期に休めてラッキーよね」「時短勤務はお気楽でいいよね」「無理せず辞めてもいいんじゃない」などと言われて肩身が狭く、育休後も働き続けられるか不安です。



悪気はないかもしれませんが、心ない言葉をかけられるのはつらいですね。同僚に、妊娠や子育てに対する理解がなければ協力を求めにくく、育休後も働き続けられるか不安に思うことでしょう。

### 職場全体の理解・協力が必要

これから子育てをしながら働き続けるためには、管理職のみならず同僚を含めた職場全体の協力が不可欠です。協力を得るためには、制度の利用を妨げるような言動はいけないということや、妊娠中や出産後は妊娠前と同じように働くことはできないといった妊娠・出産・育児そのものに対する理解が欠かせません。あなたが個別に同僚の理解を求めることも大切ですが、会社が組織として取組む問題です。同僚の発言は、たとえ相手に悪意がなくても繰り返されるようであれば、マタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）にあたります。会社には、マタハラに対して防止措置をとる義務が法律で課されています。（男女雇用機会均等法および育児・介護休業法）

### マタハラとは

妊娠・出産したこと、また産前産後休業や育児休業の申し出や制度等を取得したことを理由に、解雇や雇止め、減給、降格などの不利益な扱いを受けたり、嫌がらせを受けることです。相手は、上司などの管理職に限らず同僚も含まれます。

具体的には、以下のような例です。

- ・時間短縮を取得するなら正社員からパートになるようにと言われた
- ・子どもがいるといつ休むかわからない」「ほかの従業員の迷惑を考えたことがあるのか」と言われる など

### 心ない言葉が続くようであれば

上司や会社内の相談窓口などに、「同僚の理解のない言葉により肩身が狭く育休後の働き方に不安があるから、（言動を）やめてほしいと思っている」ことを伝え、「共に働く人達の理解や協力を得られる職場環境にしてほしい」と相談してみましょう。もし、会社がきちんと対応してくれない場合には、公的相談窓口である都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）に相談することもできます。

### 就労継続をあきらめないで

2015年に厚生労働省が発表したマタハラ実態調査によると、正社員の5人に1人（21.8%）、派遣社員の2人に1人（48.7%）がマタハラ被害を受けたという結果がでており、マタハラは多くの人の問題であることがわかります。

マタハラにより働きにくくなったり、辞めなければいけない状況に陥った場合は、辞める前に、すてっぷにある相談室へお越しく下さい。同僚や会社にどのように話をしたらよいかを一緒に考えましょう。就労継続を決してあきらめないでください。

回答者：西野 智子（当財団職員、社労士）

## 講座「被害者を責める声はどこから生まれるのか」の報告

この講座は、女性に対する暴力をなくす運動期間（11月12日～11月25日）に合わせて12月1日に実施しました。講師の小川たまかさんが、フリーライターとして性暴力取材の中で気づいた、被害者が責められがちな現状の背景と課題について話されました。

被害者を責める声は、加害者視点を無自覚に持っている多くの人から発せられます。また、性暴力被害に対する知識不足が問題であり、改善には教育が大切であると述べられました。



## 主催講座のご案内

男女共同参画や女性の就労支援に関する講座などを開催しています。  
すべての講座に一時保育がついています。

講座申込\*問合せ **06-6844-9773** 9:00～17:30

### \*すてっぷシネマ&おしゃべり会\*

映画上映と終了後のおしゃべり会（希望者のみ）では感想を語り合います。「明日へ」は、韓国的大型スーパーを理不尽に解雇された女性従業員が抗議のために店舗を長期間占拠した 2007 年の実話を映画化した作品です。「外泊」は、その実話のドキュメンタリー映画です。ぜひ両方をご覧ください。

- 4月27日(土)
- 14:00～15:50「明日へ」(おしゃべり会は映画終了後30分程度)
- 16:30～17:45「外泊」
- 18:30～20:20「明日へ」(おしゃべり会は映画終了後30分程度)
- 参加…無料

### \*保育つきライブラリー\*

子育て中でも読書や映画鑑賞する時間を持ちたい保護者の方に、すてっぷ情報ライブラリーをご利用いただけます。

- 毎月第2月曜日 10:00～12:00  
(祝日は除く)
- 1歳から未就学の子どもとその保護者
- 参加…無料  
(子ども1人の一時保育料500円+税)

## 女性のための相談室

女性相談員による無料の相談です。

問合せ\*予約 **06-6844-9739**

(月～金曜 9:00～20:00、土曜 9:00～17:00)

※12:00～13:00、17:00～18:00、水曜・日曜・祝日を除く

### \*電話相談\*

予約不要

専用電話 **06-6844-9820**

#### 生き方電話相談

- 第1～4月・木曜 13:00～20:00
- 第1～4火・金曜 10:00～17:00
- 第1土曜 10:00～15:00

#### 働く女性のための生き方電話相談

- 第1～4月・木曜 18:00～20:00
- 第1土曜 10:00～15:00

#### ガールズ相談 (10～30代女子の電話相談)

- 第1～4月・木曜 13:00～20:00

### \*面接相談\*

要予約

カウンセリング(約50分) 第1～4月～土曜

法律相談(約30分) 第1～3金曜 ※ひとり1回限り

労働相談(約50分) 第2土曜、第4火曜

しごと準備相談(約50分) 第1～4月曜

しごと活動相談(約60分) 毎週金曜

予約不要

働く女性のちょこっと相談 第1木曜 18:00～20:00

第3土曜 15:00～17:00

※2019年度は、「ワークライフカウンセリング(労働相談)」(要予約)に変更。

## 男性のための電話相談

予約不要

男性相談員による無料の相談です。

男性のための電話相談：専用電話 **06-6844-9111**

第2火曜 18:00～20:00

第4土曜 13:00～17:00

## 情報ライブラリー

問合せ **06-6844-9735**

男女共同参画の実現に関わる専門図書室です。専門書、絵本・児童書、雑誌、映像資料など2万点以上を所蔵しています。また、毎週末には児童書コーナーで、親子のためのスペース“えほんのひろば”を開催しています。マットの上でくつろぎながら、お子さんとゆったり読み聞かせを楽しみませんか。お父さんも大歓迎です。気軽に遊びに来てください。

■利用時間：

月・火・木・金・土曜 10:00～20:00  
日曜 10:00～17:00

■休室日：水曜、祝日、毎月最終火曜、  
年末年始、特別整理期間

## 貸室

利用申込 **06-6844-9774**

9:00～20:00

市民活動、勉強会、サークル活動、企業の研修など、非営利の活動にお使いいただけます。

- ▶セミナー室、視聴覚室、  
ホール(定員154人・可動式客席)

### 【すてっぷホール無料内覧会&相談会】

これからすてっぷホールのご利用をお考えの方、すでに申込み済でスタッフとの打合せまでの疑問や不安がある方は、内覧会&相談会をぜひご利用ください。(1団体30分程度まで) 詳しくはお問合せください。

## 生徒たちが自立した女性に成長することを願って

母「テレビばかり見ていないでしっかり勉強しなさい。男の子なんだから、将来いい大学に入らないといけないのよ」

弟「お姉ちゃんだってテレビ見てるのに……」

姉「……」

### ■ 梅花高校での取り組み

「自立した一人の女性として生きる」

それが、梅花高校で学ぶ生徒一人ひとりに期待される将来像です。社会と向き合い、自分自身を磨き、意志を明確に伝えること（自己表現）ができるよう、3年間で様々なことを体験し、学んでいきます。

教師が行う通常の授業に加えて、外部の多くの方々をいけばなや職業講話などの講師としてお招きしているのは、より広い視野で具体的な将来像を思い描く「きっかけ」にしてもらいたいという願いからです。

### ■ 女性が生きる今

かつての女性の仕事といえば、バスガイド、保母、看護婦、スチュワーデス（あえて古い言い方をしています）など限られたイメージが浮かんできます。今は職業の選択肢も増え、たとえば長距離トラックの運転手など、男性が多数を占める職業で活躍している女性を見かける機会も多くなりました。そういう意味では「女だから」とか「男だから」とかいう境界線は薄れてきたのかもしれない。

私立梅花高等学校  
教諭  
ふくしま かずしげ  
**福島 和重**



### profile

1965年生まれ。  
神戸大学教育学部出身。現在、  
梅花中学校高等学校で国語科  
教諭として勤務。高槻市在住。

▲いけばなの外部講師から授業を受ける梅花高校の生徒

日本では、戦後すぐに男女平等の選挙が実施され、女性にも参政権が認められるようになりました。ここで、現在の閣僚や国会議員、地方議員の方々のことを少し思い浮かべてみましょう。女性が少ないのは、誰の目にも明らかです。人口比では男女の割合がほぼ同じぐらいであるにもかかわらずです。総理大臣（首相）を務めた女性は、いまだにいません。戦後70年以上経っているにもかかわらずです。

### ■ これからを見つめて

冒頭のエピソードですが、より複雑な心境で聞いているのは「お姉ちゃん」ではないでしょうか。

仕事の選択肢は着実に増えているという事実がある一方で、政治の世界での男女比のアンバランスも現実です。女性はおしとやかでかわいらしいものだという固定されたレッテルは、「働く女性」に対してもまだまだ貼り付けられたままのようです。

様々な現実を敏感にとらえ、考えることが「自立した女性」への第一歩です。このことを心に刻みながら、これからも生徒とともに社会を見つめていきたいと思います。

### とよなか男女共同参画推進センター すてっぷ

(指定管理者 一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団)  
〒560-0026 大阪府豊中市玉井町 1-1-1-501 (エトレ豊中5階)

- 休館日 毎週水曜・年末年始
- 開館時間 9:00～21:30
- ホームページ <http://www.toyonaka-step.jp/>
- Twitter @toyonaka\_step



すてっぷ ON! vol.18  
発行日 / 2019 (平成31)年3月15日  
編集・発行 / 一般財団法人  
とよなか男女共同参画推進財団  
電話 / 06-6844-9735  
FAX (共通) / 06-6844-9706