

パステル

十人十色、だからステキ。
自分らしい“明日”を描こう。

平成29年春号
年2回発行 117号

CONTENTS

- 4 【特集】
イクメン・カジダンのすすめ
- 6 自分らしい“明日”を描こう
色とりどりに輝く大田区の仕事人
お仕事レポート vol.4
あさの しんさく
浅野 晋作さん
- 7 インフォメーション
- 8 エセナおおたからのお知らせ

page
2 巻頭インタビュー

夫婦は同じチーム。
同じ目標に向かって協力したいよね。

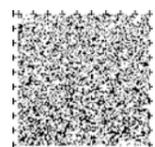


プロサッカー選手
なかむら
中村憲剛さん
けんご



Kengo Nakamura

このマークは、目の不自由な方などのための「音声コード」で、コードの位置を示す切込みを入れています。専用の読み上げ装置で読み取ると、記載内容を音声で聞くことができます。



エセナおおたからのお知らせ

大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」の講座・イベント

タイトル	内容	日時	対象・その他
びよたまクラブ ① 親子でBe Happy ② おはなし会 ③ おもちゃであそぼ!	保育サポートグループによる親子ひろばです。 ① わらべうた、手あそび、親子体操など子どもと一緒に遊びます。 ② 聞く力や本に対する興味を育てる、読み聞かせや紙芝居をします。 ③ 広いスペースで思い切り遊ぼう♪大型おもちゃもあります。ノリノリ、大歓迎!	① 毎月第2・4木曜日 10:30~11:50 ② 毎月第1・3木曜日 10:30~11:40 ③ 毎月第4土曜日 13:30~16:00	大田区在住・在勤・在学の親子 (内容によって対象年齢が異なります。詳しくはお問合わせください)
女性の再就職準備講座(仮題)	結婚や出産などで一旦退職した女性の再就職を応援。子育て中のママを対象に再就職に向けた不安解消のヒントを知り、自分らしい働き方を考えるための講座です。	(日時未定) 10:00~12:00	大田区在住・在勤・在学で子育て中の女性
エセナフォーラム2017	男女共同参画社会の実現に関する講演会や展示、各団体のワークショップを開催します。	7月7日、8日	原則、大田区在住・在勤・在学の方
夏休み! パパとキッズの体験セミナー(仮題)	男性の保護者と子どもとのふれあいを目的に、調理などを行いません。	7月~8月実施予定	小学校低学年のお子さん と大田区内在住・在勤・在学の男性保護者

講座・イベントのお問合せ・お申込みは『エセナおおた』まで

エセナおおたでは、男女共同参画社会の実現をめざし、イベントや講座、相談などの様々な取り組みを行っています。また、区民の皆さんが自主的に活動する場を提供しています。

大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」

TEL 03-3766-4586
FAX 03-5764-0604

E-mail escena@escenaota.jp
〒143-0016 大田区大森北4-16-4

<http://www.escenaota.jp/>

🔍 エセナおおた



無料 女性のためのたんぽぽ相談

男女平等推進センター「エセナおおた」のたんぽぽ相談は、女性のための相談窓口です。「たんぽぽのように明るく、たくましく、生き生きとした明日のために」との思いを込め、あなたがあなたらしく生きるための応援をします。一人で悩まず、お気軽にご相談ください。

- 対象者は区内在住・在勤・在学の女性です。
- 秘密は、厳守します。相談内容にあわせ、より適切な専門機関をご紹介します。
- 面談を希望する場合、相談受付時間内に電話で予約してください。面談場所は「エセナおおた」です。
- 面談中、保育(1歳~未就学児)が必要な場合は、相談日の1週間前までに予約してください。

	曜日	月	火	水	木	金	土
相談時間	10:00~13:00	10:00~13:00	10:00~13:00	10:00~13:00	10:00~13:00	10:00~13:00	10:00~13:00
受付時間	12:30まで	15:30まで	20:30まで	15:30まで	12:30まで	18:30まで	13:00~19:00

こころの悩み 働く女性の悩み
一人で悩んでいませんか?
まずは、お電話ください。
TEL 03-3766-6581

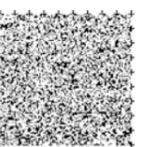
東京都では、男性のための相談も行っています。

東京ウィメンズプラザ 男性のための悩み相談
TEL:03-3400-5313
電話相談: 毎週月曜日・水曜日 17:00~20:00(祝日・年末年始を除く)
面談相談: 毎週水曜日 19:00~20:00(祝日・年末年始を除く) ※左記電話にて、要予約

編集・発行/大田区総務部 人権・男女平等推進課
〒144-8621 大田区蒲田5-13-14 TEL:03-5744-1610 FAX:03-5744-1556

・平成29年3月発行
・過去のバックナンバーは「大田区ホームページ」>地域社会>男女共同参画を目指して>男女共同参画のための情報誌「パステル」に掲載しています。
ご意見・ご感想もこちらのホームページからご入力いただけます。

▶ 大田区ホームページ「パステル」



夫婦は同じチーム。同じ目標に向かって協力したいよね。

川崎フロンターレ所属のプロサッカー選手、中村憲剛さん。日本代表への選出やJリーグMVPの獲得など大活躍する一方で家事・育児や社会貢献活動にも積極的。家族との関わりと家庭円満の秘訣についてうかがいました。



プロサッカー選手
なかむら けんご
中村 憲剛さん
Kengo Nakamura

Profile
昭和55年10月31日生まれ。東京都出身。平成15年、川崎フロンターレに加入。平成28年にJリーグ年間最優秀選手賞(MVP)を歴代最年長で獲得した。また、いじめや虐待の被害から子どもを守るための活動「ピンクアンブレラ運動」を展開している。1男2女の父親。

ご家族や子育てについて教えてください。

妻と子どもが3人(1男2女)の5人家族で、出産には3度とも立ち会っています。その際、練習を休ませてもらったのですが、「一生に何度もあるわけじゃないから」とクラブに応援してもらえたのがありがたかったですね。

実は、妻が3人目を妊娠中に切迫早産になってしまい：出産まで絶対安静なので、掃除・洗濯、子どものお風呂・お弁当作りなど、家事・育児の全てを僕がやっていました。それまで家のことなんて全くやってこなかったのですが、崖っぷちになると何でもできるものですね。特に、妻が入院した最初の1週間は、家事と育児に慣れない中で試合に出なければならず、本当にキツかったです。でも、お母さんが大変な状況なのを分かったのか、その期間で子どもたちも成長し、僕も自信が付き

ました。むしろ新しいことをしたおかげでメリハリが付き、サッカーも調子が良く、充実していたように感じます。家事を経験して改めて、家庭を切り盛りしてくれていた妻の偉大さに気が付きました。男性のみなさんはもっとパートナーに感謝した方が良いでしょうよ！

また、今まで気が付かなかったことにも気付いて動けるようになりました。洗濯物を入れなきゃ、とかね。一方、自分のペースで家事をするのも大切だと実感したので、任せるところはお願いで、大変そうな時にサッと手伝うようにしています。

家族が仲良く暮らしているための秘訣は？

「子育ては女性がするもの」という固定観念を崩し、「子どもは2人で育てていくもの」という認識を共有する必要があります。

子どもの世界を広げるのは親の役割ですが、そこから進みたい道を選択するのは子ども自身。子どもと言えども一個人として接しているの、それぞれが好きな方向に進んでほしいですね。

あると思います。夫婦2人の子どもですからね。子育ての方針も話し合っていて、決めているのですが、人の気持ちや感謝の言葉が自然に出る子に育ってほしいです。

僕が信じる親の役割は、子どもが成長して外に出た時に、世間から逸脱しないように育てること、子どもの決断を尊重し、それを見守り、サポートしていくことだと思っています。また、親が絶対ではないので、子どもにはやりたいことをさせてあげたいですね。

家事・育児はどうしても女性が主導権を握りがちですが、夫婦は共同生活をしているパートナーですから、お互い協力し合うべきだと思います。夫婦ともに「やってあげている」という気持ちではな

く、お互いにリスペクトし合うことが大切なんじゃないかな。尊敬の気持ちがないと喧嘩になってしまうと思います。仕事をして給料をもらって、家でも家事や子どもの世話をすることも当たり前じゃない。「ナイス！」「ありがとう」と声をかけ合うことで、お互い気分良く過ごせるし、家庭も円満だと思います。

重要なことは、夫婦で話し合う時間だと感じています。特に、「子ども」や「教育」などの話題は共通の関心事。時に聞き役に徹しながら、10分でも良いので、忙しくても妻と話す時間を確保するようにしています。夫婦で意見が合わなくても、とにかく話し合うことが大事。意見が割れると僕が折れることも多いのですが、夫婦は同じチームだ

「ピンクアンブレラ運動」について教えてください。

ピンクアンブレラ運動は、「なくそうよ、虐待。やめようよ、いじめ。子どもは宝。」をスローガンに、虐待やいじめの被害から子どもたちを守るカサになるよう、という思いから始めた活動です。子ども虐待・いじめ問題について、多くの人の関心を持ってもらうための広報活動や、児童養護施設の子どもたちを試合に招待する活動などを行っています。

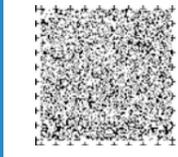
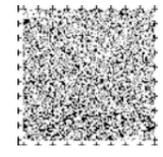
虐待やいじめは当事者だけの問題ではなく、周囲の人たちが支えたり、早めに気がついたりすることが重要だと思います。そのため、ピンクアンブレラ運動を通して、一人でも多くの人にこれらの問題について知ってもらい、関心



一般財団法人チャイルドワンを設立し、「ピンクアンブレラ運動」を展開中。ホームページ：<http://www.child-one.org/> ※写真：「中村憲剛のイクメン対談」



を持つてもらおうことで、子どもたちを様々な暴力から守りたい、との思いで取り組んでいます。明確で即効性のある解決策がない問題ですし、僕自身も何ができるんだろうと悩むこともあります。しかし、この運動が問題提起のきっかけになり、いじめや虐待をやめようと思える人が一人でも増えてくれると信じて、今後もライフワークとして続けていきたいです。



イクメン・カジダンのすすめ



なぜイクメン・カジダンなのか？

個人の生活の質が重視される近年、育児などの家庭生活にもっと関わりたいと思う男性が増えています。そのような風潮を反映するかのよう、育児をする男性を指す「イクメン」や家事をする男性を指す「カジダン」という言葉も広く認知されるようになりました。

男性の育児・家事参画の現状

「イクメン」・「カジダン」という言葉が認知されるに従い、育児・家事に関わる男性は増えています。しかし、日本人男性が育児・家事に使っている時間は国際的に見て少ないと言わざるを得ません（右下のグラフ）。

か月未満が8割以上を占めています（5ページ右上のグラフ）。

男性が、子どもにとって貴重な幼少期を共に過ごすためには、育児休業などの制度を活用しながら、育児・家事に関する時間を増やしていく必要があります。

なお、大田区では、男女平等推進センター「エセなおた」で、お子さんと参加できる男性の保護者向けセミナーを開催しています（5ページ左上のコラム）。

たくさんある！

イクメン・カジダンのメリット

男性が育児・家事に参加することで得られるメリットは数多くあります。

① 労働意欲アップ！

我が子の成長を見守ることで家庭に対する責任が高まり、仕事に対しても、さらにながらうという気持ちが生じます。

② 効率性アップ！

育児・家事で培った効率性は業務改善や残業時間の短縮につながり、残業に充てていた時間を育児・家事に活用できるなど、好循環が生まれます。

③ 新しいアイデアの芽！

育児・家事という新たな経験

さらに2か月延長することができます。育児休業の取得は、仕事と育児の両立を考えるきっかけにもなります。

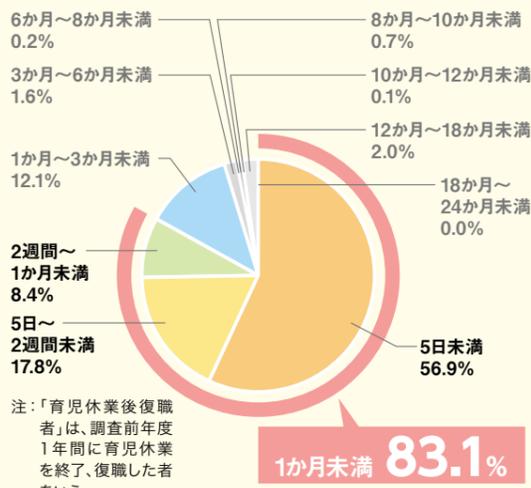
夫婦で協力するときに大切なこと

男性が子育てに関わるためには、職場の理解はもちろん、パートナーの理解がとても重要になります。家事や子育てに慣れていない男性は、最初は上手くできないことや戸惑うことも多いかもしれません。夫婦でこだわりをぶつけ合うのではなく、時にはお互いに譲り合うことも必要です。

子育てをもっと楽しもう！

一生のうち限られた期間しか経験できない子育て。自分自身を成長させ、家族の大切さを再確認させてくれる貴重な機会です。自ら進んで子育てに関わり、家族との深い関係を築いてみませんか？

平成27年度職場復帰した男性の育児休業取得期間



注：「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了、復職した者をいう。

厚生労働省「平成27年度 雇用均等基本調査」(2015年)

イクメンパパ講座を開催しました

大田区立男女平等推進センター「エセなおた」での子育て中の男性向けセミナーの一例

～わくわく親子遊びとスマホ撮影術～

- 日時:平成28年12月4日・18日 10:00～11:30
- 対象:1～3歳のお子さんとお大田区在住・在勤・在学の男性の保護者
- 内容:子どもが好きな手遊びや、スマホ撮影術をプロから学び、受講者同士が育児の状況やワーク・ライフ・バランスについて、情報を共有しました。



平成29年度も男性の保護者とお子さんが一緒に参加できるセミナーを開催予定です。詳しくは8ページ「エセなおたからのお知らせ」をご確認ください。

様々な制度がイクメンを後押し！

平成29年1月に施行された改正育児・介護休業法をはじめとして、男性の育児参画を応援する様々な制度があります。

例えば、改正育児・介護休業法で変更された「子の看護休暇」の制度。それまで1日単位でしか取得できなかった看護休暇が、半日単位で取得できるようになりました。

また、育児休業期間を延長できる「パパ・ママ育休プラス」という制度もあります。夫婦ともに育児休業を取得することで、1年である育児休業期間を

男性の育児休業取得率の推移



6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）



パステル おすすめ本

一流の男が「育児」から学んでいる5つのビジネススキル

著者:嶋津良智 発行:KADOKAWA

内容:男性が消極的になりがちな「育児」に積極的になると、実はたくさんの「学び」があります。「育児」と「仕事」を結び、あたらしい働き方を示す一冊です。

▶ エセなおたの図書コーナーにて貸出しています。

イクメンプロジェクト

イクメンプロジェクトとは、働く男性がより積極的に育児に参加することができるよう、社会を動かしていくことを目的とした厚生労働省のプロジェクトです。育児をすることは、男性自身だけでなく、家族、会社、社会に対しても良い影響を与えられています。イクメンを社会全体で支えるための環境づくりに、あなたも参加してみませんか？

イクメンプロジェクト <http://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



国の動き

育児・介護休業法の改正

仕事と家庭の両立を目指し、育児・介護休業法の見直しが図られ、平成29年1月1日に施行されました。育児に関する改正内容は以下のとおりで、他に介護に関する休暇等が含まれます。

- ①子の看護休暇の半日単位での取得
- ②有期契約労働者が育児休業を取る際の条件の緩和
- ③育児休業の対象となる子の範囲の拡大
- ④育児などを理由とするいやがらせ防止措置の事業所の義務化

厚生労働省「育児・介護休業法について」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

都の取組み

平成28年度「東京都女性活躍推進大賞」

東京都では、全ての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向け、女性の活躍推進の気運を醸成するため「東京都女性活躍推進大賞」を贈呈しています。第3回目となる平成28年度は、産業分野から2団体、教育分野、地域分野から各1団体、また、個人部門から1名を大賞として決定しました。

TOKYOライフ・ワーク・バランス「東京都女性活躍推進大賞」
<http://www.tokyo-wlb.jp/women/taisho.html>

区からのお知らせ

区のワーク・ライフ・バランスに関する取組みについて

大田区ではワーク・ライフ・バランスの推進のため、その必要性や効果などについて、講座や講演会等により、事業者や区民に対する意識啓発を図っております。

その一環として、企業向けセミナー「育児・介護休業法改正！生産性アップ・成長につながる職場づくり」を開催いたしました。

ワーク・ライフ・バランスとは

個人が仕事上の責任を果たしつつ、「仕事」と育児や介護、地域活動、自己啓発などの「仕事以外の生活」との調和が取れ、自らが希望するバランスで展開できる状態のことです。

セミナーの概要

日時：平成29年2月14日(火)午後2時～午後4時
 会場：大田区役所
 講師：特定社会保険労務士 大西 紀子氏
 (東京都社会保険労務士会 臨海統括支部 大田支部)
 事例紹介：株式会社とらうべ 代表取締役社長 南部 洋子氏
 参加者数：67名(51事業者)



講師による講義



インタビュー形式の質疑応答

区内事業所の実情に詳しい、地元の社会保険労務士を講師にお招きし、育児・介護休業法改正の概要やワーク・ライフ・バランス推進の効果などについてお話しいただきました。仕事と育児・介護の両立を進める上では、職場の風土づくりが重要になります。そのためには、法律や会社のルールといった制度の正しい知識に加え、思い込みの払拭に向けた日頃の声掛けや、「お互いさま」の意識を保つための仕事の見える化など、具体的な取組みが必要であることを、事例を交えて説明いただきました。

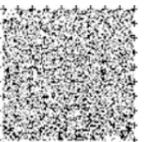
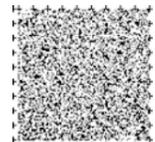
続いて、実際に区内でワーク・ライフ・バランス推進の取組みを实践され、「東京ワークライフバランス認定企業」でもある株式会社とらうべ様にお越しいただき、取組み事例の紹介のほか、講師によるインタビュー形式の質疑応答を行いました。参加者からは「このようなセミナーをもっと増やして欲しい。」「従業員にも受けさせたい。」という声も聞かれ、ワーク・ライフ・バランス推進の必要性を感じられたようでした。

参加者の皆様、ご参加くださり、ありがとうございました。

自治体初「大田区スマートワーク宣言」をしました。

大田区役所では、区民サービスの更なる向上と、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、「スマートワーク」をキーワードに、全庁一丸となって働き方改革に取り組むことを宣言しました(スマートワークとは：限られた勤務時間の中で、質の高い仕事を行い、最大の効果を出す働き方のこと)。

取組み内容：(1)意識改革、(2)業務の効率化、(3)事務事業の見直しを改革の3本柱とし、「意識改革」のスタートとして、2月1日から全庁「20時退庁」、「毎週水曜日ノー残業デー」を開始しました。



自分らしい
 “明日”を描こう

色とりどりに輝く大田区の仕事人

お仕事レポート vol. 4



株式会社金羊社
 代表取締役社長
 あさの しんさく
浅野 晋作さん
 Shinsaku Asano

Profile

ホテル業界を経て平成18年、(株)金羊社入社。営業、生産現場、経済産業省への出向等で経験を積む。平成28年、代表取締役社長就任。厚生労働省「中小企業のための女性活躍推進事業」検討委員会委員。

全社員が「明日も会社に行きたい」と思える会社をつくるのが目標です。

会社について教えてください。

創業90周年を迎えた総合印刷会社です。音楽・映像・ゲームソフトなどのパッケージ印刷をはじめとし、音楽サイトの運営やイベントの開催など、印刷から派生する様々な事業を手がけています。

企業理念や理想とする企業像について教えてください。

全社員が「明日も会社に行きたい」と思える会社になりたいと考えています。

経済産業省へ出向していた時期に、社長自らが変わり、社内環境を整えたことで会社のイノベーションにつながった事例を目にし、私もそんな会社をつくりたいと思うようになりました。

変化の多い現代社会に企業が対応するためには、企業も積極

的に変化していく必要があります。

そして、会社を変えるためのイノベーションは多様な社員によって生まれるので、男女を問わず全社員が、やりがいを持って働ける環境をつくるのが重要だと考えています。男性の育児休業取得に関する制度もそのような経緯で作られ、取得率は現在100%です。2月には、厚生労働大臣より女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の最

高段階にも認定されました。社員からの意見を尊重し、全社員が会社に関わってほしいので、ボトムアップ型の経営を推進しています。従業員代表制度や各種委員会・プロジェクトなど、社内には社員主体で運営されている様々な組織が存在します。例えば、おもてなし委員会が実施している「サンクスカード」というツールを活用することによって、社内のコミュニケーションが活性化されました。社員が会社に関心を持ち、会社

の意見や理想を大切にすることで成し得た成果だと思います。さらに今年は、理想とする企業像を実現するための具体策として、社員と協働しながら、中期経営計画新3か年計画を策定しました。策定前に意見箱を設けるなど、全社員参加型の経営計画になっています。



オープンな社内のミーティングスペース

員が会社に関心を持ち、会社