

Bouquet

ブーケ

contents

特集 「中央区男女共同参画行動計画2013」がスタート! 2p

中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業を認定しました 4p

第12回中央区ブーケ祭り「20才のブーケ〜共に創り共に歩む」開催のお知らせ... 6p

Bouquet Information 講座・イベントの募集とお知らせなど 7p

女性センター「ブーケ21」へ来てみませんか? 8p



基本理念

男女一人ひとりの人権と個性が尊重され、
 みんなが能力を發揮できる
 地域社会の実現



特集号
2013.6



中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定式



「中央区男女共同参画 行動計画2013」がスタート!

中央区では、本年3月に、男女共同参画社会の実現をめざして、「中央区男女共同参画行動計画2013」を策定しました。

◆男女共同参画社会の実現に向けて

平成11年、国は、少子高齢化や国内経済活動の成熟化など、急速に進む時代の変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、それぞれが個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を緊要な課題として、「男女共同参画社会基本法」を制定しました。

男女共同参画社会基本法の制定から10年が経過した平成22年に、国は「第3次男女共同参画基本計画」を策定しました。第3次男女共同参画基本計画は、「女性の活躍による経済社会の活性化」、「男性、子どもにとつての男女共同参画」、「様々な困難な状況に置かれている人々への対応」、「女性に対するあら

ゆる暴力の根絶」、「地域における身近な男女共同参画の推進」を改めて強調すべき点としています。

◆中央区の取り組み

中央区では、昭和62年に最初の行動計画を策定して以来、男女共同参画社会の実現に向けて全庁をあげて取り組み、平成5年には男女共同参画社会の推進に向けた活動拠点として女性センター「ブリーケ21」を開設しました。

男女共同参画行動計画は、社会環境の変化等に対応して改定を重ねてきましたが、「中央区男女共同参画行動計画2008」の計画期間が終了することに伴い、本区における現状や課題を踏まえ、今後5年間の基本的な方向性を示すとともに施策を総合的に推進するため、このたび、「中央区男女共同参画行

動計画2013」を策定しました。

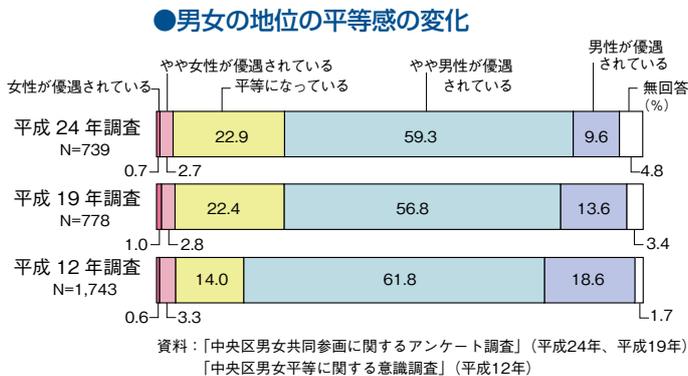
◆中央区男女共同参画行動計画2013

「中央区男女共同参画行動計画2013」は、「男女一人ひとりの人権と個性が尊重され、みんなが能力を発揮できる地域社会の実現」を基本理念とし、めざす方向として次の3つを掲げています。

- 男女平等意識を高め、一人ひとりの人権と個性が尊重される社会をめざします。
 - すべての区民が性別にとらわれない生き方や働き方を柔軟に選択でき、いきいきと健康で充実した生活を実現できる社会をめざします。
 - 生涯にわたって男女がともに家庭・学校・職場・地域のさまざまな場面でいきいきと参画できる社会をめざします。
- 基本理念とめざす方向を実現し

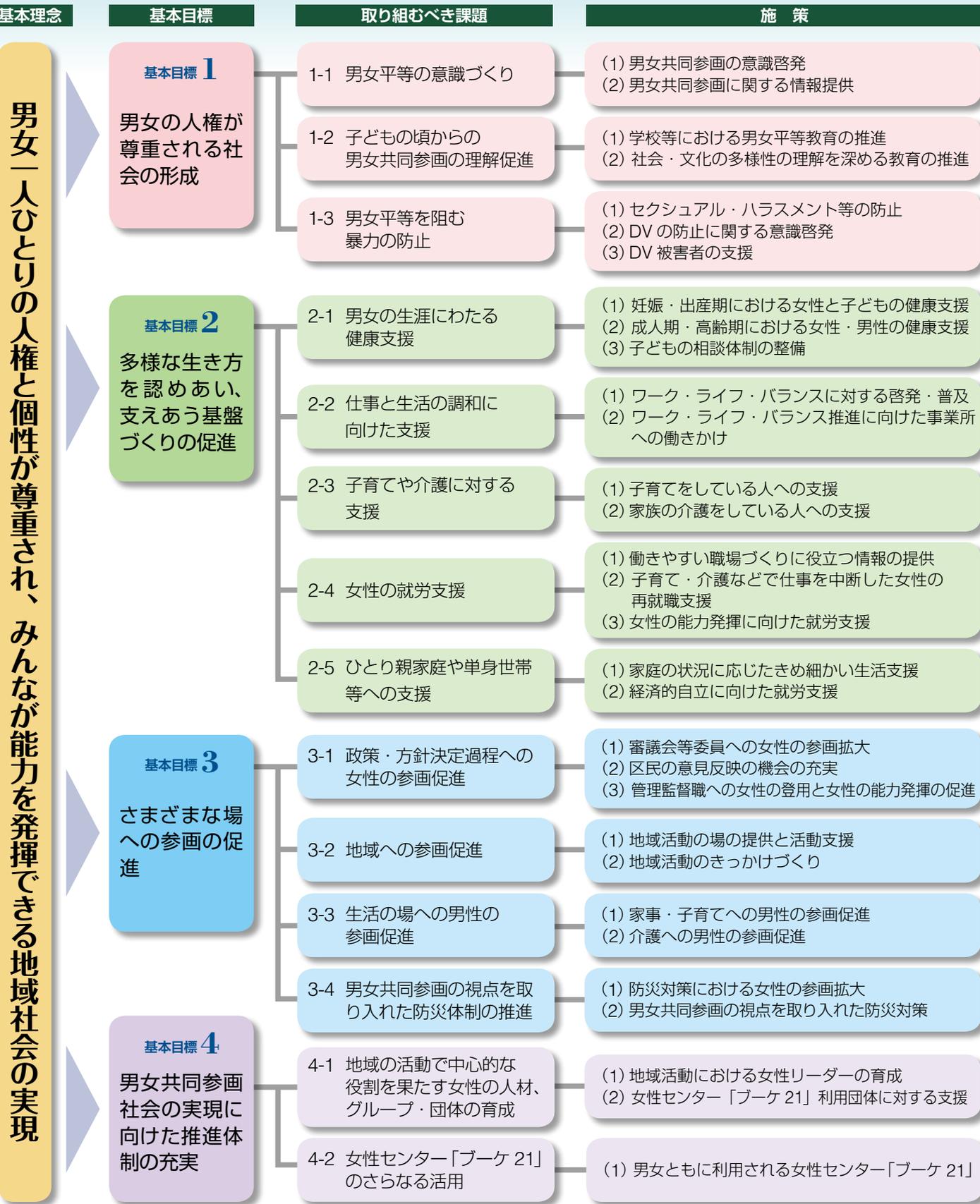
社会全体における男女の地位の平等感の変化

社会全体における男女の地位の平等感について、区民意識調査でたずねています。「平等になっている」と感じている人の割合は、平成12年調査では14.0%でしたが、徐々に増え、平成24年調査では22.9%となっています。



ていくために、4つの基本目標と14の取り組みべき課題を設定し、それぞれについて現状と課題、今後の施策の方向を示しています。

中央区男女共同参画行動計画 2013 計画の体系



閲覧
できます

「中央区男女共同参画行動計画 2013」の詳しい内容は、女性センター「ブーケ21」、区役所1階まごころステーション・情報公開コーナーで閲覧できるほか、区のホームページにも掲載しています。ぜひご覧ください。
中央区ホームページ <http://www.city.chuo.lg.jp>、中央区立女性センター「ブーケ21」ホームページ <http://bouquet21.genki365.net/>

・ バランス推進企業を認定しました



「中央区男女共同参画行動計画2013」では、基本目標2に「多様な生き方を認めあい、支えあう基盤づくりの促進」を掲げ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた支援に取り組んでいます。その具体的な施策の一つとして、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進している中小企業等を認定する「中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定」制度を設けています。平成24年度は7社を認定し、4月4日に認定式を行いました。

3歳まで取得できる 育児休業

アステラス製薬の営業オペレーション部門として設立された会社です。「従業員こそが財産」という理念のもと、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを通じて人的資源活用と社員の活き活き働く環境作りを目指しています。

育児との両立支援策としては、育児休業が3歳まで取得できます。また、職場復帰時に保育所に入所できない場合には、託児費用の一部を補助する制度もあります。お子さんが小学校4年生に達するまでは、2時間までの短縮勤務も可能です。

就労時間については、毎週金曜日をE-day（ファミリーフライデー）という名称で通常より1時間45分短い勤務時間としています。他にも、家族が余命宣告を受けたときの寄り添い休業制度を新設するなど、更なる取り組みの推進をしています。

**アステラス営業
サポート株式会社**

会社の理念は「従業員こそが財産」

医療・福祉
中央区日本橋本町 2-5-1

メンタルヘルスの不調も 気軽に相談

情報処理サービスを行う当社は、業務の特性上、長時間労働が課題でした。このため、残業削減による社員の健康増進、生産性の向上を目指し、毎週水曜日のノー残業デー、有休取得奨励日の新設、代休の取得徹底などの施策を実施し、長時間労働の削減に至っています。

また、メンタルヘルスなどの健康相談は、匿名でも受け付け、気軽に相談できるようにし、さらに社内イベントを実施し、従業員同士のコミュニケーションにも配慮しています。

育児と仕事の両立については、育児休業の復帰後に1時間から2時間の育児単時間勤務制度を設け、さらには「育児休業や給付などに関するQ&A」を作成し、社内広報にも努めています。今後は、長期休暇制度など、より働きやすい環境を目指す予定です。

株式会社インプレス

認定証書授与の様子

情報通信業
中央区日本橋人形町 2-26-5
NEX 人形町ビル5階

熟練技術をもつ 高齢者の再雇用を整備

金属刻印機械の製造・販売を行っています。設計と製品加工に熟練技術を要することから、区のアドバイザー派遣制度を利用し、高齢者の継続就労に向けて嘱託規定を整備しました。2011年は定年退職者3名の再雇用を行っています。その一方で、若い社員を入れて技能継承を進めるなど、代替可能な状態を目指しています。配偶者が出産したときには休暇もあり、実績も出ています。

労働時間については、機材の性能と技術が向上したこともあり残業が軽減され、有給休暇についても高い取得率になっています。今後は、ノー残業デーや介護との両立に向けた取り組みなど、働きやすい職場づくりをさらに推進します。また、遠隔地からの勤務者に交通費の上限を設けず全額支給しています。優秀な社員を確保し、製品製造の向上につなげていきます。

近常精機株式会社

若い社員に技能を継承

製造業
中央区築地 3-4-7

中央区ワーク・ライフ

中央区男女共同参画行動計画 2013 の基本目標
 基本目標 1 男女の人権が尊重される社会の形成
 基本目標 2 多様な生き方を認めあい、支えあふ基盤づくりの促進
 基本目標 3 さまざまな場への参画の促進
 基本目標 4 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の充実

*ワーク・ライフ・バランスの推進は基本目標 2 の施策の一つです。

社宅にオフィス機能をもたせたテレワークを推進

株式会社クエスト・コンピュータ



オフィス機能を備えた社宅でテレワーク

情報通信業
 中央区新富 1-2-13 OXSON 5階

パソコン1台でこなせる業務が多いことから、テレワークによる在宅勤務を推進しました。社宅の一室をテレワークルームとしてオフィス機能をもたせ、WEB会議システムを使って、社員同士の顔を見ながらのコミュニケーションもできます。社宅は子育てや介護などがあっても長期にわたって安心して住めるように、広さや公園などの住環境も考慮した永住型の社宅を用意、社員が買い取ることもできます。現在、家族用には3名、単身用には2名が入居しています。テレワークルームの家具は入居者が選べることから、居心地のよい空間となり、仕事にもよい効果が出ています。

通勤時間の削減、生活のゆとりに加え、住居が安定することで仕事と生活の将来設計を描きやすく、社員のモチベーションの向上にもつながっています。

アンケート結果を分析し働き方を改善

新日空サービス株式会社



ノー残業デーの促進ポスター

建設業
 中央区日本橋本町 3-3-6
 ワカ木ビル

経営改革の一環として、区のアドバイザー派遣制度を活用し、社員意識調査や役員インタビューを実施しました。分析結果は社員にも報告し、そこでの意見や提案を受けて、業務改善のための勉強会などを実施しました。意思疎通が図れ、業務の効率化や残業削減など職場環境の改善につながりました。ポスター掲示に工夫をしたノー残業デーの推進など働きやすい職場づくりも進めています。

また、女性社員に対しては、全女性社員を対象として業務部長との意見交換会のほか、上司が同席しない女性社員だけの食事を実施して意見を交換しコミュニケーションの向上に役立っています。

当社は建設業の中でも、空調整備保守、メンテナンスという業務の特性上、夜間や休日に作業が発生しますが、代休の取得を推奨し年々取得率は向上しています。

働き甲斐や生産性を向上

セントワークス株式会社



ノー残業デーに働く人はマントを着用

複合サービス事業
 中央区八丁堀 2-9-1
 RBM 東八重洲ビル7階

2012年から長時間労働の削減に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスプロジェクトとして各部署での推進担当を設置し、「朝メール・夜メール」でのスケジュールの共有化による業務効率化やカエル会議の開催によって、一人当たりの所定外労働時間は4割削減できました。

社員向けワーク・ライフ・バランス研修も開催して意識啓発を図るとともに有給休暇の取得も促進しています。

残業が多く退職者も多い部署がありました。これらの取り組みによる残業時間の削減により、その部署での退職者はいなくなりました。

社長直轄のプロジェクトのため、経営者と従業員が一体となって、長時間労働の削減だけでなく、働き甲斐や生産性の向上に向けて推進しています。

従業員の声も取り入れて推進

日本証券金融株式会社



育児と仕事の座談会を開催

金融業・保険業
 中央区日本橋茅場町 1-2-10

1999年に育児と仕事の両立を中心としたワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み始めました。

それぞれの業務の関連性が高く、従業員同士でサポートしやすいため、短時間勤務もしやすく、育児休業から復帰してからも継続して働きやすい職場環境となっています。短時間勤務は各自の都合に合わせて3種類の時間の区切り方を選択することができ、小学校に就学するまで利用できます。

育児休業や介護休業の制度について分かりやすく説明している資料を作成し配布しており、制度の周知を図っています。

従業員が意見や要望を伝えやすい雰囲気があり、それらを積極的に取り入れています。例えば、半日有給休暇の取得回数の増加(12回から24回へ)など、従業員の声を取り入れ制度化しました。