

あさひかわ男女共同参画だより

ハーマニー

○平成29年度下半期の事業の経過報告

- | | |
|-------------------------------|-------|
| ・男女共同参画出前講座（下半期） | 1P |
| ・男女共同参画パネル展 | 1P |
| ・旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰 表彰式 | 2P~3P |
| ・男女共同参画研修会Ⅲ 「性的マイノリティについて知ろう」 | 4P~5P |

○お知らせ

- | | |
|---------------------------------|----|
| ・御寄付をいただきました | 1P |
| ・旭川市ワーク・ライフ・バランスアドバイザーを御利用ください！ | 3P |



(発行)

旭川市総合政策部政策調整課（男女共同参画担当）
〒070-8525 旭川市6条通9丁目46番地
電話：25-5358

E-mail：seisakuchosei@city.asahikawa.hokkaido.jp

HP：http://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/files/seisakuchosei/





平成29年11月以降の各種取組経過についてお知らせします。

◆男女共同参画出前講座(下半期)

日時	受講団体	テーマ	受講者数	講師
11月7日(火) 14:00~16:00	旭川地方検察庁	ワーク・ライフ・ バランスの推進に ついて	30人	男女共同参画担当課長 男女共同参画担当職員
11月17日(金) 17:30~18:30	旭川市体育協会	男女共同参画って なに？	12人	男女共同参画担当課長 男女共同参画担当職員
11月29日(水) 13:30~16:30	生命保険協会 旭川協会	キャリアデザイン研 修	19人	監査事務局長 男女共同参画担当課長 男女共同参画担当職員
12月1日(金) 9:30~11:00	旭川市医師会 看護専門学校	DV, 児童虐待につ いて	36人	子育て支援課主査 子ども総合相談センター 主査
12月5日(火) 13:25~15:15	旭川工業 高等学校	デートDVについて	275人	ウイメンズネット旭川代表 子育て支援課主査
12月21日(木) 10:00~11:30	旭川工業高等 専門学校	男女共同参画 セミナー	26人	男女共同参画担当課長 男女共同参画担当職員
1月16日(木) 10:00~12:00	神居女性大学	“気づき”の男女共 同参画	29人	男女共同参画担当課長 男女共同参画担当職員

◆まなびピアパネル展



2月10日(土)~2月11日(日)にかけて開催されたまなびピアにて、男女共同参画パネル展を実施しました。会場はフィール旭川6階で、男女共同参画社会実現に向けた啓発活動を行いました。



★御寄付をいただきました

国際ソロプチミスト旭川若葉様から、旭川市の男女共同参画に役立てて欲しいと、金3万円をいただきました。

寄付金を活用して、性別にかかわらず個性を認め尊重することの大切さ、生き方の多様性を認めることの大切さを感じることができる絵本を購入しました。たくさんの方に読んでいただけるように、子ども総合相談センターや児童センターに設置していく予定です。

【購入した絵本】

「しごとをとりかえただんなさん」、「300年まえから伝わるとびきりおいしいデザート」、「金曜日はいつも」ほか、全21冊各施設に数冊ずつ配置し、定期的に施設間で入れ替えます。

◆平成29年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰 表彰式

平成29年11月20日に、平成29年度ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰 表彰式を行いました。

■旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰とは

旭川市では、ワーク・ライフ・バランスに関する意識の向上や、男女が共に安心して働くことが出来る職場環境づくりを推進するため、平成28年度から「旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰」を創設し、平成29年度は2回目の実施となりました。

表彰対象は、市内に事業所があり、「残業の削減」、「有給休暇の取得促進」、「仕事と育児の両立支援」など、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる事業者です。

平成29年度は、有限会社アウトバーン様、株式会社グリーンフォレスト様、日東石油株式会社様の3事業者を表彰しました。

■ワーク・ライフ・バランスの重要性

適切な労働時間で働き、適度に休暇を取得することは、仕事に対するモチベーションを高めるとともに、業務効率を向上させる効果が期待されます。ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進すると、従業員の能力がより発揮されやすくなり、生産性の向上、収益の拡大、人材の定着や優秀な人材の参入、ひいては企業の成長・発展につながります。

一方、長時間労働やなかなか休暇が取れない現実があります。ワーク・ライフ・バランスが崩れた状態が常態化すると、従業員のメンタルヘルスに悪影響を及ぼし、生産性の低下や離職、従業員が定着しないことによる教育コストの上昇やイメージダウンなど様々な問題を引き起こすおそれがあります。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員にとっても、企業にとっても必要な取組です。

西川市長と受賞者のみなさま
(それぞれ向かって)

右お2人:株式会社グリーンフォレスト様

左お2人:有限会社アウトバーン様

左3人目:日東石油株式会社様

●受賞事業者の取組紹介

有限会社アウトバーン様

保険



有限会社アウトバーン様は、「従業員の長期にわたる生活の安定と業界の健全な発展に寄与し、継続的に会社を発展させ次の世代に引き渡す」を経営理念に掲げ、保険代理店事業、車両事業、ウォーターサーバー事業、リフォーム事業を核として全国展開している企業です。

・育児休業、介護休暇制度があり、復帰後の勤務についても、業務内容や勤務時間の変更など、従業員の状況に合わせて調整している。

・従業員が働き続けることができるように、勤務地の変更を従業員の家族の状況や生活環境の変化に合わせて、相談しながら柔軟に対応している。

・通常の休日と合わせて年次有給休暇が自由に取得できるほか、連続5日のリフレッシュ休暇を導入している。



株式会社グリーンフォレスト様

株式会社グリーンフォレスト様は、動物はもちろん飼い主さんの側に立った「寄り添う診療」をモットーとした市内及び札幌市に動物病院を展開する企業です。

「人と動物が共生できるやさしい街」を目指したNPO活動も積極的に行っています。

・ITシステムの導入、シフトの見直しなどにより、業務の効率化を図り、所定外労働時間を削減している。

・育児休業制度、短時間勤務制度を導入して、従業員が家庭環境に応じた勤務ができるようにし、働きやすい環境を整えている。

・年次有給休暇申請の手続きを簡略化し、取得促進を図っている。



日東石油株式会社様

日東石油様は、市内及び札幌・深川エリアにガソリンスタンドを展開する企業です。

ガソリンスタンドの他にも車検整備や一般修理、自動車用品販売など車に関する業務を幅広く行っています。

・社内に時間管理委員会を設置し、従業員一人一人の勤務時間表を作成し、所定外労働時間や休日の取得状況を把握することで、業務の効率化を図り、所定外勤務時間を削減している。

・従業員を増員し、余裕のある労働環境を整えている。

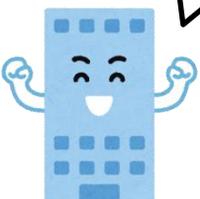
・月に1回年次有給休暇の残数の告知を行い取得促進に努めているほか、会社の休日と年次有給休暇を合わせて3日以上以上の連休を取得することを推奨している。



2017/11/20 14:28

★旭川市ワーク・ライフ・バランスアドバイザーを御利用ください！

効率化で働きやすい職場を目指しましょう！



支援内容

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に配慮した職場環境づくりに取り組もうとする事業者に対して、社会保険労務士をワーク・ライフ・バランスアドバイザーとして派遣します。

- ・労働時間の短縮、業務効率の改善その他生産性の向上
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・育児や介護・看護のための休業制度の導入及び活用
- ・就業規則等の整備・見直し
- ・女性の活躍促進
- ・その他ワーク・ライフバランスの推進

◆男女共同参画研修会Ⅲ「性的マイノリティについて知ろう」

平成29年11月22日(水)に、「性的マイノリティについて知ろう」と題し、旭川大学短期大学部教授の伊藤隆雄さんと札幌市役所の男女共同参画課長の廣川衣恵さんを講師に迎え、開催しました。

この講座は、全ての人々が尊重され、生き方の多様性が認められる社会を目指し、性的マイノリティに関する理解を深めることを目的として開催したものです。45名に参加いただきました。

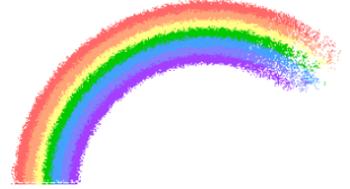
講演「性的マイノリティとは」

講師:旭川大学短期大学部 生活学科生活福祉専攻 教授 伊藤 隆雄氏

精神科専門医である伊藤教授からは、医学的見地から、性の多様性や、性的マイノリティの歴史などについてお話をいただきました。



～ 講義メモ ～



性の多次元性

1. 生物学的性



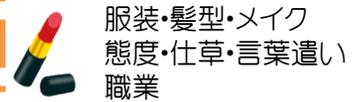
2. 性自認



3. 性的指向



4. 性役割・性表現



生物学的な性と性自認は一致するものだ、異性を好きになるのが当たり前だと考える人が多い。しかし、上記の4つの次元の組み合わせは、人によってさまざま、生物学的な性と性自認は必ずしも一致せず、必ずしも異性が恋愛対象になるわけではない。

生物学的な性と性自認が一致していて、異性を好きになる人が多いことから、「身体の性は男性、性自認は女性」「身体の性も性自認も女性、好きになる性別も女性」など、多数派と異なる組み合わせを持つ人は「性的マイノリティ」と呼ばれている。

LGBTとは

レズビアン(Lesbian: 女性の同性愛者)、ゲイ(Gay: 男性の同性愛者)、バイセクシャル(Bisexual: 両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender: 生まれついた、あるいは社会的な性別を超えて生きる人)の頭文字を取って組み合わせた言葉です。

LGBTだけが性的マイノリティではなく、もっと多様な生・性のあり方がある。

同性愛の歴史

欧米では1800年代、同性愛は違法行為とされた。

20世紀になり、医学の進歩により、同性愛は精神異常と見なされ、WHOの国際疾病分類では、1948年～1993年まで異常人格に分類されていた。それ以降は、病気ではなく「指向」となった。

トランスジェンダーの歴史

1990年代 トランスジェンダーは、性のアイデンティティーの問題として同性愛とは別のカテゴリーとされる。

1993年 国際疾病分類に性同一性障害(GID)が記載され、医療の対象とされた。

2013年 アメリカ精神医学会の診断分類で性同一性障害からGender Dysphoriaに変更。Dysphoriaは、違和感、不快感のことで、「障害」という概念が否定された。

2018年 WHOの疾病分類(案)では、gender incongruence(性別不一致)に変更。病理性を否定される。

「性的マイノリティ」の問題に限らず、高齢者や障がい者、少数民族、移民などのマイノリティや社会的弱者が切り捨てられたり、存在しないかのように処遇される社会は、全ての社会構成員にとって「生きにくい」社会ではないか。

差別や偏見は、容易に解消されるものではないが、まずは「知ること」でだれもが「生きやすい」社会の可能性が開かれてくるのではないか。

講演「札幌市の取組について」

講師：札幌市市民文化局 男女共同参画室 男女共同参画課長 廣川 衣恵氏

札幌市男女共同参画課の廣川課長には、性的マイノリティをめぐる日本の現状や、札幌市の取組、国際社会の動きなどについて幅広くお話をいただきました。



～ 講義メモ ～

例えば・・・

日本の現状 差別や偏見があるという認識はあるが理解が進んでいない。

- ・差別的な言動をされる。
- ・職場、学校等で嫌がらせ、いじめを受ける。
- ・入居、入店、宿泊、施設利用を拒否される。
- ・じろじろみられる、避けられる。
- ・就職、職場で不利な扱いを受ける。

性的マイノリティが抱える困難

- ・性的指向や性自認を理由にいじめを受けた。
- ・パートナーが入院したが、病室での付き添いや看護をさせてもらえなかった。
- ・パートナーとの死別に際して、財産を相続できなかった。
- ・性的指向や性自認を理由に、解雇や内定を取り消されたり、辞職を強要された。 など。

札幌市パートナーシップ宣誓制度

趣旨：互いの個性や多様性を認め合い、誰もが生きがいと誇りを持つことができるまちの実現を目指す。

制度の内容：

互いを人生のパートナーとし、日常生活において、経済的又は物理的、かつ、精神的に相互に協力し合うことを約した、一方又は双方が性的マイノリティである2人の者の関係をパートナーシップと定義し、その関係にある2人が市長に対して宣誓をする制度。（※法的な権利や義務を生ずるものではありません。）

対象者：

- ・双方が20歳以上であること。
- ・札幌市内に住所を有する、または、札幌市内への転入を予定していること。
- ・双方に配偶者がいないこと及び他にパートナーシップの関係にないこと。

性的マイノリティ支援のための暮らしと意識に関する実態調査(世田谷区)

経験したことのあるもの

自殺したいと思った 49.7%

子どもに困ったこと

ジェンダー/セクシュアリティに関する正しい情報の不足 66.6%

国際社会の動き

2008年 国連総会において「人権と性的指向と性的自認に関する声明」提出
(日本を含む66か国による共同声明)

2014年 IOC(国際オリンピック委員会)総会で「オリンピック憲章に性的指向による差別禁止」の明文化を決定

日本企業の動き

家族を対象としたサービスを、同性パートナーに適用する。従業員の同性パートナーに福利厚生を適用するという企業も出てきている。

知らないことから起こる性的マイノリティ当事者に対する自覚のない差別が存在するため、知識を身につけて、不毛な生きづらさをなくし、より良い人間関係と地域を創ることが必要。

参加者からの御意見・御感想

- ・性的マイノリティについての、基礎を知ることができて参考になった。
- ・LGBT以上の区分があることを初めて知りました。札幌市の取組も知りませんでした。本当に「知ること」は重要なことだと思いました。
- ・少数の存在を認めて、共に生きやすい世の中を作るのが、社会に活力を生むことがわかりました。
- ・性的マイノリティの方と職場で共に仕事をする場合、どのようなことを気をつけなくてはならないのかというお話が聞けると、よりイメージがわくと思いました。
- ・教育関係の研修も必要と思いました。
- ・もっと沢山の人の理解が広まれば良いと思いました。
- ・なんであれ、住みやすい社会であれば良いと思います。

研修受講者の方々には、性的マイノリティに関する理解を深め、すべての人が尊重される社会について、改めて考えていただけたのではないかと思います。

たくさんの御参加、ありがとうございました。