



# 2018 カン★イイ男 IN ZAMA フォトコン結果発表



# あくしゅ

〈発行・編集〉  
座間市男女共同参画推進委員会  
座間市市民部広聴人権課  
〒252-8566 神奈川県座間市緑ヶ丘1-1-1  
☎046(252)8087(直) FAX 046(252)0220

再生紙を使用しています。

## 男女共同参画社会とは？

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。  
(男女共同参画社会基本法第2条)

## トミー パパの肩車は日本一

肩車しているだけでここまで子どもの笑顔を引き出せるうちのパパは日本一です！

## 最優秀賞受賞者のコメント

**Q1. 受賞された感想は？**  
この度は、大好きな家族の写真でこのような賞をいただき大変うれしく思っております。これからも家族の写真をいっぱい撮って、思い出を作っていきます。  
**Q2. あなたにとって「イクメン」とは？**  
仕事でどんなに疲れて帰ってきても子供と遊んであげられる余裕のある男。



## ひまわり 仲良くお片づけ

夫が食後の片づけをしてくれている時に3歳の娘がお手伝いに来てくれました。仲良く並んでお皿を洗っている姿がとても微笑ましい光景でした。



## Ali ひいひみ～えた！

初めて持った双眼鏡で、大興奮の息子。それを見て楽しかったじいじが、いろいろな表情で孫と戯れた時の1枚。

**イクメン** 育児を楽しむお父さん  
**イクジイ** 育児を楽しむおじいちゃん  
**カジ男** 家事に積極的に取り組む男性

※コメントは応募者からのコメントを掲載しています。



## 宿り木 深夜3時の2人

子育てはママだけの仕事じゃないと深夜に起きてミルクをあげて寝かしつけてくれたり、毎日お風呂に入れてくれるステキなパパです。



今年度はFMヨコハマの「おはよう！ ネンコさん」でお馴染み、ノンフィクションライターで自己尊重トレーナーの北村年子さんを講師としてお招きしました。「男女問わず全ての人が輝くために、自尊心を育てましょう」というお話と、幸せホルモンを高めてくれる呼吸法などの自己尊重トレーニングの一部を参加者全員に体験させていただきました。

もっと自分を好きになるために  
女性も男性もかかやく社会

## 第16回 あくしゅフォーラム 開催報告

一番大事なことは「まず、自分を愛してあげましょう。自分がありがとうといましよう」ということだと伝えてくれました。  
そして、その自尊心が育つところは、「マイホーム(家族)・ホームルーム(仲間)・ホームタウン(地域)といった、安心できる人とのつながりがある居場所」で、助けを求めることができる3つの「ホーム」だそうです。  
年子さんのとても優しい言葉は、心地よく、講演が終わった時、「私はわたし。ありのままに尊厳を存在なんだ。ここに生きていくだけで価値ある存在なんだ」と、もっと自分を好きになれました。  
年子さんの声をまた聴きたくなったら、FMヨコハマで!!  
(第2、第4火曜の朝8時台)



きたのらとして  
北村年子さん



## 活動報告 平成30年度

**6月23日(土)**  
『あくしゅフォーラム』の開催  
市民文化会館(ハーモニーホール座間)小ホール  
講演 『もっと自分を好きになるために～女性も男性もかかやく社会～』  
講師 北村 年子氏  
(ノンフィクションライター・自己尊重トレーナー)

**6月23日(土)～29日(金)**  
『男女共同参画週間』  
市民ホールの特設啓発ブースで、男女共同参画の意識や考え方についてのチラシと啓発物品を配布

**6月27日(水)**  
『男女共同参画社会づくりに向けての全国会議』  
東京国際フォーラムにて行われた、内閣府男女共同参画局主催の会議に出席

**8月31日(金)**  
委員研修  
国立女性教育会館(嵐山市)の施設見学

**11月18日(日)**  
座間市民ふるさとまつりで、男女共同参画に関する市民の皆さんへの意識啓発、イイ男フォトコン応募作品の掲示

**平成31年3月15日(金)**  
情報紙「あくしゅ」の発行  
企画・編集は平成30年夏ごろから随時

今号の「あくしゅ」はいかがでしたでしょうか？  
「あくしゅ」は記事の方向性を考えるところから、執筆、構成まで委員自身が行っております。ですから産みの苦しみが多い分、出来上がった時の喜びは、何にも代えがたいものです。  
今回の特集記事は初の企業訪問と書くことで、いつも以上に緊張感をもって臨みました。少しでもみなさまの心に届いたらと思います。  
わたしたち座間市男女共同参画推進委員会は座間市から委託を受けた市民で構成されています。  
毎年この情報紙「あくしゅ」の編集作業の他に、男女共同参画週間(6月23日～29日)にあわせて開催している「あくしゅフォーラム」や、イベントなどでの啓発を主な活動としております。  
また、委員のスキルアップのため男



情報誌「あくしゅ」のバックナンバーはこちらから！  
様々な相談・支援窓口の紹介「あくしゅインフォメーション」はこちらから！  
(PDFでご覧になれます)



※QRコードが使用できない方は、  
座間市 男女共同参画 検索  
で、検索して下さい。

## 編集後記

女共同参画に関連した施設見学や講演会に参加して学んでおります。現在委員は年齢も職業もさまざまな男女あわせて15名で活動しています。毎回、和気あいあいと会議をしておりますが、それぞれの立場で考える男女共同参画の意見を聞くだけでも面白いです。  
新たな委員をまた募集していますので、これを読んでいただいているみなさまも仲間になっていただけたら嬉しいですね。





横浜銀行といえば、神奈川県内に多くの支店があり、地域に密着した身近な銀行としてご存知の方も多いと思います。

その横浜銀行は、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし」の最高ランクである「えるぼし3段階目(※)」に神奈川県内では初めて認定されています。

そこで私たち委員会で調べてみたところ「えるぼし」が施行される10年以上も前の2005年から「女性行員バリューアッププログラム」(詳細は、横浜銀行のホームページをご覧ください)を立ち上げ、女性行員の働く環境づくりに真剣に取り組んでいることがわかりました。



今回の訪問でいろいろなお話も教えていただきました。

最近の報道によれば、医療も企業も教育にもAIが導入され、車までもがそのうちにAIで自動運転が出来るようになる時代です。もちろん横浜銀行も導入しているそうです。最近ではAIを含めたプログラムを効率的にコントロールする人材が必要のため、理数系出身の社員が増えてきたそうです。新人のうちは誰もが営業から始め、社会人としての基本を学び、それから配属先が決まるそうです。

都市銀行のように日本中に支店を持ち、転勤になるという心配がないため、横浜銀行には長く勤務することを希望する人が入社してくるそうです。そしてこのプログラムに沿って経験やキャリアを積んでいくことが会社にとって大きな財産になっているのだと思われ

ます。このインタビューを通して「女性行員バリューアッププログラム」の大きな実績と女性を支えているところとする横浜銀行の意気込みを感じ、「えるぼし」を取得しているのは当然だと感じました。また、これからの企業は「えるぼし」取得が必要不可欠で有効な制度だと実感しました。

最後にお忙しい中、にこやかにお話ししてくださいましたお二人に感謝申し上げます。ありがとうございました。

委員会として「ぜひ直接お話を伺いたい」となり、桜木町にある横浜銀行本店を訪れました。そこで岡村健寛さんと垂水早弥香さんが対応してくださいました。



総合企画部広報室長  
おかもらたけひろ  
岡村健寛さん



人財部企画グループ調査役  
兼ダイバーシティ  
&インクルージョン推進室 調査役  
たるみさやか  
垂水早弥香さん

Q. 2005年1月に「女性行員バリューアッププログラム」を立ち上げられたきっかけと、そのほぼ10年後に「えるぼし」を取得された経緯を教えてください。

そもそも総従業員数の半分は女性ですが、結婚や出産のタイミングで退職せざるを得ない優秀な人材に何とか留まって欲しいと思う会社と、仕事と家庭に挟まれて家庭を選択して退職していく女性行員の苦悩、これらが以前からの課題でしたが、2005年に社内の働

き方を変えられるタイミングがあり、就業継続やキャリア開発について取り組み始めました。その結果、出産による退職率の低下や女性従業員の増加などの成果が得られました。さらに2014年にはプログラムを進化(深化)させ、育児休業を対象とする復職支援力リキラムや働き方改革にも取り組み、多様な人材が活躍できる職場づくりを推し進めてきました。こうした取り組みの結果「えるぼし」を取得できました。

Q. 「えるぼし」を取得した後社内、社外での反応はいかがでしたか?

社内では、「女性が活躍している会社」と改めて認識されたのではないのでしょうか。また、社外では「いち早く女性の働き方について取り組んだ会社」としてお取引先や他の地銀の人事部の方と情報交換する機会が増えました。

Q. 2017年3月現在で、23名の女性管理者(支店長級)がいらっしゃるようですが、ワークライフバランスを保つ秘訣などありましたら教えてください。

2015年より「働き方改革」に取り組み、長時間労働の削減の

一環として、「朝方勤務(夜間の時間外勤務の抑制)」や「今年度からは「フレックスタイム制」や「時間単位での休暇制度」を導入して、「自分に合った働き方」を各個人が考え実現するようにしています。会社としてはいろいろな制度を整備していますが、価値ある働き方を表現するのは、ひとりひとりの取り組みだと考えていますので、活躍している女性管理職の方はそれが実践できているのではないのでしょうか。

Q. 女性管理職が増えることで得られるメリットはどんなものでしょうか?

女性が多い環境において女性の管理職が増加すると、「自分も活躍できるかもしれない、活躍したい」と考える女性が増え、みなさん生き生きと働く組織になると思います。

Q. 横浜銀行が考えられている男女共同参画社会とはどんなものでしょうか?

男性、女性が平等の立場であるということはもちろんですが、性別にかかわらずすべての人が「やり甲斐」「生き甲斐」「働き甲斐」を実感し、生き生きと生活する会社だと思います。

## 政治分野における男女均等法

日本は先進国の一員ですが、世界経済フォーラムによるとジェンダー・ギャップ指数が、149カ国中110位(G7中最下位)です。その原因の一つに、政治分野での女性の参画が遅れていることが指摘されてきました。具体的には女性議員割合が少ないことです。

日本の女性の国会議員の割合は2018年6月現在で衆議院で10.1%、参議院では20.7%にすぎません。特に衆議院は世界平均の23.8%の半分以下で、193カ国中158位と先進国では最低水準です。地方議会では13%程度です。1,788ある地方議会のうち、約20%にあたる349市町村議会では女性議員がいない状況です。

〔朝日新聞〕2018年11月19日。言い換えれば、男性議員が圧倒的に多い世界であり、少子化やセクハラ対策などが遅れている原因とも言われています。女性議員が少なすぎるとい

う認識が広がり、市民団体・学会、議員連盟による運動が展開され、議員立法により平成30年5月23日に「政治分野における男女共同参画推進法」が施行されました。議会に女性を増やすことを後押しする日本でも初めての法整備です。有権者の半数である女性を送り込みやすくし、様々な民意を反映できるようにし、「男女が共同で参画する民主政治の発展」を目指しています。

別名「候補者男女均等法」といわれるように、国会や地方議会の選挙で、政党に男女の候補者の数をできる限り「均等」にすることを求める内容です。候補者数の目標など政党に女性を増やす自主的な取り組みを求めています。本法の施行によって、まずは日本の男女の議員数が不均衡であることに多くの国民が目を向け、議論を始める契機になることが期待されています。

今後は、様々な場で本法をテーマとし、女性が政治の担い手になることが当たり前であるという認識を社会の中に育てる実践が重要でしょう。