

「ひとが人として認めあい、ともに育つ地域社会」

第22号
男女共同参画広報紙

H29. 2. 25発行

は～とふる 日光

女性が働き続けられる環境づくり



今、学校で
「キャリア教育」について教えて!

キャリア・マネジメント
講座参加者の声



私、起業しました
(ドッグ・ドレーナー)

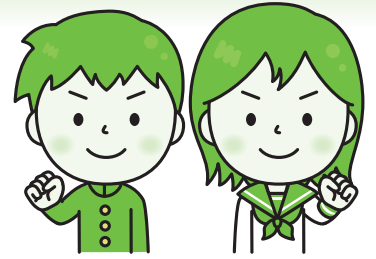
『知っていますか?』

平成29年1月1日より
改正育児・介護休業法が
施行となりました。



Q「キャリア教育」って何ですか?

現在の子どもたちに乏しくなったといわれる勤労観や職業観などを育てるとともに、社会的な自立に向けて必要な能力や態度を育てる教育です。どんな生き方をしていくのか、どんな仕事をしていきたいかなど、自分の将来について小・中学校時代から、授業や様々な活動場面で考えていく学習を行います。



Q具体的な取り組みを教えてください。

大桑小 自分に自信をもって生きていけるために取り組んでいることを2つ紹介します。

①ポートフォリオを取り入れています。

授業や行事などで、やれるようになった、自信がもてるようになったことなど、希望や夢、経験、思いを記録に残すためファイル形式で蓄積していきます。自己紹介など共通のシートが6枚ありますが、児童自身が自由にファイリングしていきます。

②「学び合いのできる子ども」を心がけています。

今の子どもたちは自分の思いをうまく表現することが得意でない子が多いようです。良いコミュニケーションがとれるように、授業では、自分の思いや考えを伝え合うこと、訊き合うことができる子どもを育てています。



東原中 例えば、友達と協力する、目標に向かって努力するなどということは社会に出てからも大切なので、行事に取り組むときや振り返りのときなど、学ぶこと、学んだことが将来どんなところで役立つか考えることで、「この学習は、こういうときに役立つんだ」と気付かせるようにしています。

学校行事では、2年生で職場体験学習（マイチャレンジ）があり、直接働くことを体験します。体験先は本人の希望で決めます。5日間の体験を通して働くことのイメージがつかめ、勤労観や職業観に変化が見られます。体験後は、学習したことを発表することで、互いの学びを深め合います。

Q「キャリア教育」に大切なことは?

子どもたちが自分の生き方を考えるためには、学校だけではなく地域や家庭が大切な役割を果たしています。変化の激しい時代、今まで以上に自分のあり方、生き方を考えることが大切です。この学びが、周りを大切にしながら自分らしさを発揮してよりよい人生を生きる基礎となるのだと思います。

日常の何気ない生活や様々な人たちの関わりの積み重ねが「キャリア教育」ということなんですね。

早く対応してくださった2校の先生方、ありがとうございました。



キャリア・マネジメント講座

日光市「女性の活躍」
応援プロジェクト

「キャリアマネジメント」…

自分を取り巻く環境に目を向け、社会の仕組みや制度、働く場についての知識、情報収集・活用方法などを学び、いかに自分らしくいきるかを考えます。

参加者の声



参加してよかったことや気づいたこと



具体的な行動方法が示されたので、実践してみようという気持ちになるとともに、社内の女性リーダーにも伝えたいと思いました。

仕事だけでなく子育てにも活かせると思いました。

畑違いの部署へ半年ほど前に異動がありました。社歴も年齢もチームで一番上なのに、その職務歴が短いのでずっと不安でしたが、今日の研修を受けてやるべき役割があるということがわかったので安心しました。

傾聴など部下だけではなく上司や同僚、後輩などと接するときに実践していきたいことを、学ぶことができました。

働く上での心構えやコミュニケーションスキルをわかりやすく話していただき、勉強になりました。



このような、参加してよかったという意見が多く寄せられました。キャリアアップだけではなく、子育てにも役立てることができるなんて素晴らしいですね！



あなたの職場に産前産後休業・育児休暇制度はありますか？

ありません。

有休制度はありますが、人手不足などで、取得しづらさがあります。産休への理解や協力体制が不足していると思います。

あります。

休暇制度があっても、全く取得できないのが実情です。有休などは、退職時に溜まった有休を消化するのが通例です。

あります。

有休・介護・時間休制度があります。職場のリーダーが制度改革に積極的なので産休も取りやすいです。時間休制度があるため、育児や介護をしながら仕事を続けていくことができます。しかし、男性が育児休暇を取得した人はいません。

あります。

その他にも有休や介護、リフレッシュ休暇が認められています。休暇は上司から積極的に取るように指示されています。男性の育児休暇もありますが、取得した方はいません。

ありません。

自営業のため休暇制度はありません。土日は休業していますが、顧客対応で休みという休みはありません。



職場に産休や育休制度がある企業が増えてきています。しかし、男性で育児休暇を取得する方は、まだまだ少なく、積極的に制度を利用できる環境づくりも大切ですね。

『知っていますか？』

平成29年1月1日より改正育児・介護休業法が施行となりました

女性が働き続けられる環境づくりと男性の育児等の参加のために

子の看護休暇が半日単位での取得が可能になり、有期契約労働者の方がより育児休業を取得しやすくなりました。

男女雇用機会均等法も改正となり、いわゆるパワハラ・マタハラ防止措置についても事業主への義務付けが強化されています。

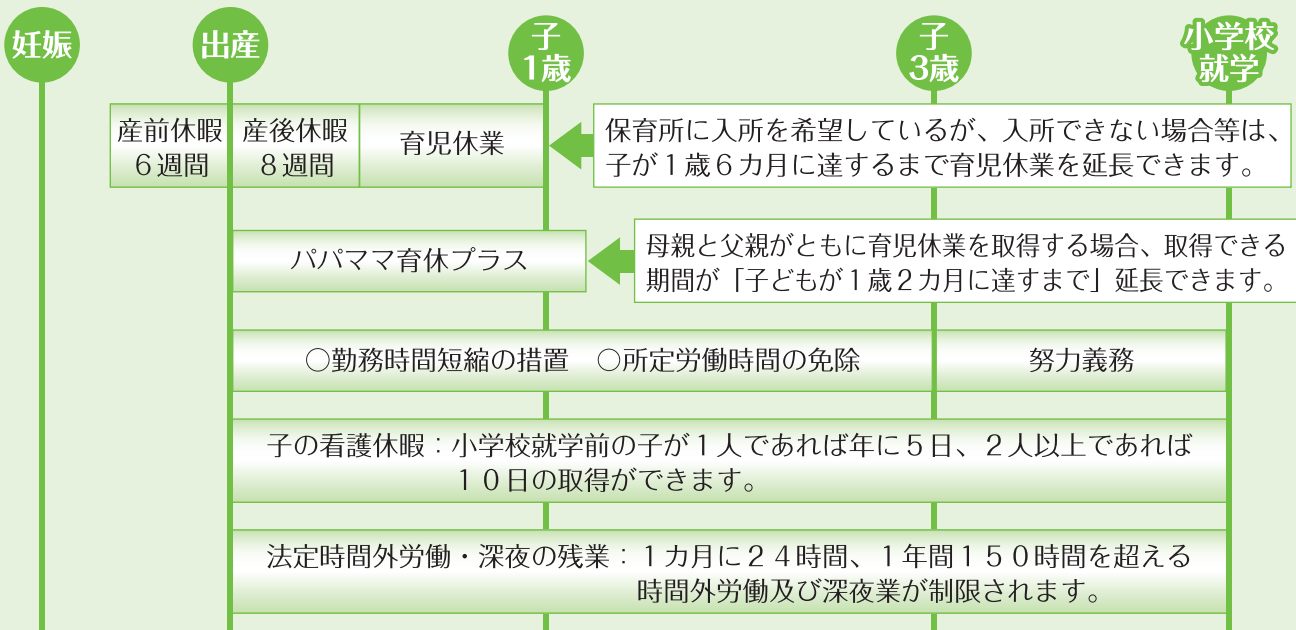
現状

- 出産・育児を理由に離職する女性は多く、第1子出産を機に約6割の女性が離職しています。
- 本市の男性の育児休業取得率は、4.8%と低い水準になっています。また、本市の「男性の育児や介護休業制度を利用できない、またはしない理由」についての調査結果をみると、「職場に休める雰囲気がないから」が62.1%と最も高く、次いで「経済的に生活がなりたたなくなるから」が53.8%となっています。*

※資料：日光市男女共同参画に関するアンケート調査結果
(平成26年度調査)

- 妊娠・出産・育児などのライフイベントにあわせて活用できる制度を知って準備しておきましょう。
- 女性も男性も育児休業等が気兼ねなく取得でき、男女ともに働きやすい職場を目指しましょう。
- 事業所は、女性の継続就業を促進しましょう。また、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を促進しましょう。

妊娠から産休、育児休業、復帰後の流れ



この他、努力義務として、フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げなどの制度があります。取得には原則として、取得しようとする労働者からの事前申請が必要です。事業所に確認して、ライフイベントに備えましょう。

詳しくは厚生労働省栃木労働局のホームページをご覧ください。

URL http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/ikujikaigo.html



とちぎ次世代人材づくり2015に参加して

わたなべなおみ

平成27年度とちぎ次世代人材づくりに日光市から参加した渡邊直美さんに感想を伺いました。

Q とちぎ次世代人材づくりに参加していかがでしたか。

『とちぎ次世代人材づくり』では、5～6名程のメンバーで班を構成し、それぞれにテーマを持って取材・調査を行い、地域の課題や解決策を探ります。私たちの班では女性5人で、少子高齢化社会を踏まえた「子育て環境の改善」について考えました。

働く女性が増える中、安心して子どもを産み、育てるためにはどんな環境が必要なのか、という難しい課題でしたが、「シルバー世代の子育て参加」と「イクメンの定着化」の2つが最終的な提案として導かれました。「女性である自分たちに出来ることは何だろう」という点がスタートでしたので、シルバー世代の方と男性に焦点が向いたことを不思議にも感じますが、決して実現不可能なことではないとも思えます。

また、栃木県内の企業・団体のほか、岡山県の事例も現地で取材することができ、普段なかなか会えない企業のトップの方々とも意見交換できたのはとても貴重な体験になりました。

Q 研修を受けたことを地域でどのように生かしていきますか？

研究テーマについて、いろいろとリサーチする中で、対応いただくのは難しそうだと思ったところからも快い回答をいただけたりと、良い意味での予想外な展開もありました。そして、私も「まず、自分からアクションを起こしてみよう。できるかどうかは、やってみるまで分からない。」と積極的な姿勢になり、半年ほどで日光市安川町での起業に至りました。

売り場面積9坪程度の小さな雑貨店、「TEN to MARU」。店名には、ひとつひとつの出会い（点）が繋がって大きな輪（丸）になるようにと願いを込めました。世界遺産エリアに隣接していることもあり、県内だけでなく、県外、国外からのお客様にも利用いただいています。今後もひとつひとつの人との出会い、モノとの出会いを大切に、ここ日光に根を張り、枝葉を広げていきたいと思っています。また、これからのチャレンジをする方々も応援したいです。



わたなべなおみ

渡邊直美さん 起業した雑貨店前にて

（日光市からのお知らせ）

information

日光市も「とちぎ女性活躍応援団」に登録しました。「とちぎ女性活躍応援団」とは、女性の活躍を様々な角度から支援し、企業・団体・市町等あらゆる機関が連携して、オール栃木体制で女性の活躍に取り組むため栃木県が設立したものです。

県内に所在し、女性の活躍を推進する企業又は団体等、応援団の趣旨に賛同し登録を希望する企業等であれば、登録することができますので、ぜひご登録ください。



とちぎ
女性活躍
応援団

会員登録証



日光市女性相談ほっとライン TEL 0288-30-4140

電話相談受付時間 平日8:30～17:15（休日・祝日・年末年始休業日を除く）

一人で悩まず、お気軽にお電話ください。

家庭や健康のこと、仕事のこと、人間関係のことなどいろいろな相談に応じます。

私起業しました!

にしむらり さ
ドッグトレーナーの西村緑彩さんに
聞きました。

ドッグトレーナーとは、飼い主に愛犬の散歩・トイレ・留守番など、人と暮らしていくためのマナーを教える仕事です。犬との関係は「親子関係」に近く、子どもを育てるように「しつけ」を行います。また、犬だけでなく、飼い主をサポートするのもドッグトレーナーの仕事です。飼い主とのコミュニケーションもとても大切です。



Q いつ起業しましたか。

2003年です。

Q ドッグトレーナーになった動機は何ですか。

小さい時から動物がずっと好きで、中2の時にやっと犬を飼ってもらいました。しかし、近所の人に「雑種は覚えが悪い」と言われたのが悔しくて、どんな犬でも頑張ればできるということを学んで、証明したいと思ったからです。

Q どのような資格を持っていますか。

現在は、社団法人愛玩動物飼養管理士の上級管理士の資格を持っています。

Q 起業後、どのように広めていきましたか。

起業後、様々なトレーニング方法を取り入れ、実際にレッスンに参加されたお客様から口コミで広がりました。出産前までは、関東近郊の方々からのご依頼も受けていました。

Q 家族との関わりを教えてください。

34歳で結婚し、夫の両親も敷地内で同居しています。夫とは、別々の仕事をしており、お互いに独立しています。子どもが起きる前に自分の仕事をし、子どもが起きてからは子どもと犬中心の生活を心がけています。夫と義理の両親は、仕事を理解し、協力してくれます。

Q 今後の夢を教えてください。

子育てしながら仕事ができるよう、マイドッグランを持ちたいです。

Q どのような活動をしていますか。

家庭犬のしつけ相談、もっと犬と一緒に楽しんで学びたい飼い主向けにドッグスポーツ（フライボール・ドッグダンス）などを取り入れ、県内イベントなどへ参加しています。また、犬のモデル事務所、ドッグトレーナーとして、協力しています。

編集後記

「はーとふる」の編集を通じて、私たちも新たな法律、制度などについて勉強になっています。私たち市民が、関心を持ち、制度を利用することが、慣行・既成概念を変えていくことです。良い仕事と生活の調和を実現する一助となることを願っています。また、お忙しい中、今号の取材にご協力くださった皆様、ありがとうございました。

【取材・編集】 歌津 宏康（今市） 田邊 義彦（藤原） 金子 由佳（今市） 大野ひとみ（今市） 小松 三夫（日光）
渡邊 早苗（日光） 荒引 寿子（藤原） 桑原 弘子（足尾） 中山 京（足尾） 平野 啓一（栗山） 松本 祐子（栗山）