



- アマランスフェスタ2015を開催しました ..... 1
- 特集「イクメン」に続け!  
「イクボス」～これからの新しい働き方～ ..... 2、3
- 平成27年度男女イキイキ企業表彰 ..... 4
- パートナーシップ推進週間にかかる受賞作品「川柳」 ..... 4

# アマランス

## ◆ アマランスフェスタ 2015 を開催しました ◆

長崎市では、10月1日からの1週間を長崎市男女共同参画推進条例の施行を記念して「長崎市パートナーシップ推進週間」とし、「アマランスフェスタ」を毎年開催しています。今年は、10月3日と4日の2日間にわたり、「アマランスフェスタ2015」を開催し、延べ959人の皆さまにご来場いただきました。

1日目は、アマランスの登録団体や運営協力委員等の企画・運営による講座、相談、健康体験、バザーなど多彩な催しがあり、その中で「体験ヨガ」と「骨盤体操」は大変好評で、体験された方からは「家



私の歩み  
～家族も、夢(仕事)も、国際交流も～

でも続けられそう」「徐々にリラックスできました」等の感想が寄せられ満足度が高かったようです。

また、基調講演のテーマと連動した企画『じげもん・よそもんサミット』では、「長崎の持つ魅力や可能性、課題等について考える機会となった」「人こそが資源なんだ」等の感想が寄せられました。



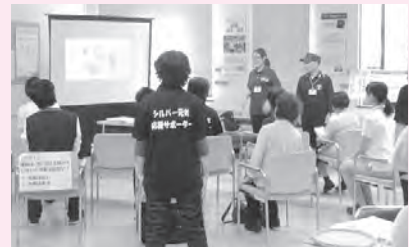
長崎の女性団体によるバザー



骨盤体操  
～カラダの基本は骨盤から～



じげもん・よそもんサミット  
～人も長崎もイキイキと～



イキイキ健康チェック

2日目は、会場をメルカつきまちの市民生活プラザホールに移して「男女イキイキ企業表彰」「パートナーシップ推進週間にかかる作品『川柳』の受賞作品の紹介」と、藻谷浩介さんによる基調講演「長崎の未来を変える力～ひとまちもイキイキと～」を行いました。

講演では、人口減少や高齢化社会の実態について、長崎市の人口推移のデータをもとに、他都市とも比較しながら、藻谷さん自身が長崎の地を歩いて、見たり、聞いたり、実感した内容で、長崎市が直面している問題を鋭く指摘されました。

また、日本経済再生の鍵は、「女性就労促進」であり、男女間の賃金格差を解消し、女性の収入の増加こそが景気回復拡大策であると語られました。

参加者のアンケートでは「データに基づいた解説は説得力があった」「辛口なコメントが良かった」「長崎の課題が明らかになった」「話に引き込まれた」「目からウロコが落ちた」など、講演に満足された多くの感想が寄せられました。



講師：藻谷 浩介さん  
株式会社日本総合研究所 主席研究員

「アマランス」とは、ギリシャ語が語源で、常花(とこはな)という意味です。古代人の間では、アマランスが永遠にあざやかな深紅色の花をつけ咲き続ける不死性の象徴とされたことから、一人ひとりが生き生きと活動したいという願いが込められています。

「イクボス」はまだまだ少ないようですが、どうしてなの？  
街の声をきいてみました！



今すぐ、社会一般にイクボスが定着するのは難しいかな？  
パワハラやセクハラのように、あと20年位経つと当たり前の時代になっているかも。



(40代男性)  
共働き



(50代女性)  
共働き

早く帰りたいけど仕事が終わらない。  
責任もあるし、仕事と家庭の折り合いをどうつけるかが問題よね。

女性上司は、自分の過去の経験から逆に否定的な場合があるかも。  
また、制度があっても利用できない状況もある。キャリアプランは、若い女性に浸透していないのかな？



(40代女性)  
共働き



(30代男性)  
共働き

部署によって、考え方が違う。  
年配の男性上司の場合、仕事より家庭を優先する職員の気持ちがわかりづらいようだ。

女性は昇進する際、仕事と結婚(出産)を天びんにかけて、仕事を選んで、結婚(出産)を諦めるケースが多いような気がするわ。

今の若い世代が、幹部になる頃には、働き方が変わって、早く帰れるようになるんじゃないかな？

目の前に山積みの仕事があると、上司も立場上つらいし、プレッシャーを感じていると思うよ。



(30代男性)  
共働き



(40代女性)  
共働き

子育て中の働く女性は、親の手助け(孫の世話)等がないと、とても働けないよね。

## 「イクボス」が増えて、イキイキした社会へ！

共働き世帯が増えており、家事や育児に抵抗がない男性が増えてきている。

### 一方、職場での理解が得られない場合がある

- ・上司の中には、性別役割分担意識や価値観、仕事のやり方などの固定概念にとらわれている人もいる。
- ・長時間労働等により、ワーク・ライフ・バランスがうまくいかず、育児休業や介護休暇を取りづらい状況がある。

### 「イクボス」が増えたら…

- ・従業員の満足度が高まり、事業所は生産性の向上や利益拡大が期待できる。
- ・個人は多様な生き方・働き方ができ、能力を発揮できる。

「イクメン」が育って、やがて「イクボス」となり、  
部下の「イクメン」を育てる…。  
そして、社会全体が、イキイキとしてくるといいですね！

## 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立！(平成27年8月28日成立)

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要です。

この法律の施行により、平成28年4月1日から、国や地方公共団体、民間の事業主は「事業主行動計画」の策定が義務付けられます。(労働者300人以下の民間事業主は努力義務)

- ① 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
  - ・女性採用比率
  - ・勤続年数男女差
  - ・労働時間の状況
  - ・女性管理職比率
- ② ①の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」を策定し、公表
- ③ 女性の活躍に関する情報の公表

※ 詳細については「内閣府 男女共同参画局」のホームページをご覧ください。

# 「イクメン」に続け! 「イクボス」 ~これからの新しい働き方~

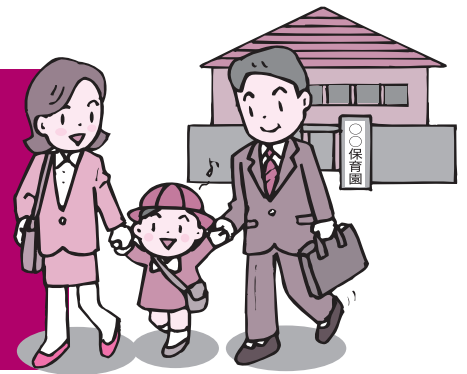
近年、男性が積極的に家事や育児を行う「イクメン」や、祖父が育児等に参加する「イクジイ」も少しずつではありますが、広まっているようです。

また、最近では、さらに新しい言葉「イクボス」(俗語)も耳にするようになりました。

## 「イクボス」とは…



職場において、部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しつつ、組織の業績を上げ、自らも仕事と生活を楽しむことができる上司や経営者のことで、男性に限らず、女性の場合もあります。



## 「イクボス」十カ条

(出典：NPO法人ファザーリング・ジャパン作成資料より)

- 1) 理解 「ワーク」一辺倒ではなく、「ライフ」にも時間を割くことに、きちんと理解を示していること
- ※  
2) ダイバーシティ ライフに時間を割いている部下を、差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営をしていること
- 3) 知識 ライフのための社内制度(育休や介護休暇の制度など)や法律(労働基本法など)について、知っていること
- 4) 組織浸透 管轄している組織(部長であれば部内)全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し、広めていること
- 5) 配慮 家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響をおよぼす人事については、最大限の配慮をしていること
- 6) 業務改善 育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むようにするために組織内の情報共有の仕組みを作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化、テレワークなど、可能な手段を講じていること
- 7) 時間捻出 部下がライフの時間を取りやすいように、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること
- 8) 提言 ボスから見た上司(大ボス)や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をする重要性について積極的に提言していること
- 9) 有言実行 イクボスのいる組織や企業は業績も向上するということを実証し、社会に広める努力をするということ
- 10) 腕より始めよ ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しんでいること

「イクボス」十カ条に、いくつ当てはまりましたか?  
5個以上、当てはまる人が「イクボス」です!



アマランス  
イメージキャラクター  
アマラちゃん

※ダイバーシティ(多様性)…… 様々な違いを尊重して受け入れること。違ったものの見方ができること。多様な人材を積極的に活用しようという考え方のことなど。



## 平成27年度男女イキイキ企業表彰

性別にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりを実践し、働く人も会社もイキイキとした会社を「男女イキイキ企業」として表彰しており、今年は次の事業所を表彰しました。

### 株式会社 亀山電機（長崎市弁天町）

#### ◎女性の積極的な登用や能力の活用

- ・性別にかかわらず、人材育成の一環として、人間力や専門分野の技術力向上のため、教育訓練や外部講師を招いて講習を実施

#### ◎男女の人権に配慮した働きやすい環境づくり

- ・ハラスメントに関する調査や一般社員、管理職向けに教育を実施
- ・全従業員が共通認識を持って働きやすいように、経営者の思いや経営状況等を把握するための経営計画書を手帳タイプにまとめ、全従業員に配付

#### ◎ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の推進

- ・育児・介護休業、復帰後の育児短時間勤務、時間外労働制限などの制度をパートタイマーまで含めた全従業員を対象に導入
- ・1時間単位での有給休暇取得の導入
- ・休業中であっても会社情報を取得し、情報共有できるようなシステムを完備



株亀山電機の北口代表取締役社長(右)と前田総務部長(左)



毎年恒例の全社員による花見（龍馬像前）

長崎市の地元企業として、組織の規模にあった制度を導入しており、人の発展が企業の発展であるという人間性尊重の様々な取組みを実践している素敵な企業です。

## パートナーシップ推進週間にかかる受賞作品「川柳」

パートナーシップ推進週間にちなんで「性別にかかわりなく、その人の個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現」をテーマに川柳を募集したところ、たくさんのご応募をいただきました。その中から、次の作品が最優秀賞、優秀賞に選ばれました。



### 最優秀賞

育休で  
育児の楽しさ  
知る夫

ペンネーム  
マリーゴールドさん



### 優秀賞

職場での  
配慮の一声  
人活かす

吉田 次郎さん



### 優秀賞

「手伝うよ」  
ホッと笑顔が  
あふれるね

山口 真希さん

男女イキイキ企業の表彰企業とパートナーシップ推進週間にかかる受賞作品は、アマランスのエンタランスに展示し、アマランスのホームページに掲載していますので、どうぞご覧ください。

〈編集後記〉編集会議に参加して、色々な意見を聴くことができました。そこで、男女共同参画（三角）より四角。もっと、角が取れて丸い社会を目指して、みんなで協力できるといいなと思いました。いつか、イクメン、イクボスが当たり前の世の中になって、死語になるといいですね。【永尾】

発行■平成27年12月 編集■長崎市民局市民生活部人権男女共同参画室・長崎男女共同参画推進センター  
〒850-0874 長崎市魚の町5番1号 TEL 095(826)0018 FAX 095(826)2244  
ホームページアドレス■<http://www.city.nagasaki.lg.jp/shimin/190000/193000/p000374.html>  
E-mailアドレス■[jinkendanjo@city.nagasaki.lg.jp](mailto:jinkendanjo@city.nagasaki.lg.jp)

