



男女平等EXPO高岡2016が開催されました!

男女平等 EXPO 高岡は、市の男女平等・共同参画を考え、広めることを目的として、毎年ウイング・ウイング祭に合わせて開催しているものです。今年度のテーマは『勇気を出して育休取得!～みんなですすめるワーク・ライフ・バランス～』です。一級建築士、しかけ絵本技師の平塚 啓さんをお迎えし「男性が育児休業を取得した方がいい5つの理由」と題して、育児休業を取得し子育てと家事に取り組んだ自身の体験を交え、その喜びや苦労についてお話しいただき、自分に合ったワーク・ライフ・バランスについて参加者とともに考えました。またワークショップでは、ポップアップカード(開くと高岡大仏が飛び出すカード)を楽しく作りました。



女性に対する暴力をなくす運動

「女性に対する暴力をなくす運動」(期間:11月12日～25日)に合わせて、センターサロンでは、DV 予防女性に対する暴力の根絶を目指し啓発のためのパネル展示を行いました。またサロンに来られた多くの方々に展示してあるTシャツに暴力根絶のシンボルであるパープルリボンをつけていただき『暴力のない世界にしたい!』との意思表示をしていただきました。また、11月11日(金)7時40分から富山駅・高岡駅にて県・市職員や当運動に関わる人々による街頭ちらし配布も行い、市民の皆さんに当運動のついでの啓発を行いました。



高岡DV被害者自立支援基金パサバさんのポスター



【デートDV 予防啓発リーフレット】市内の全高校1年生を対象にリーフレット「デートDVを知っていますか?」を配布しました。

平成28年度「女性に対する暴力をなくす運動」ポスター(内閣府)

男女平等推進プラン(第2次)、DV対策基本計画(第2次)への意見募集について

男女共同参画社会の形成に向けた取り組みの推進及びDV防止と被害者支援のための計画策定に向け、ご意見をお寄せください。

閲覧期間: 12月15日(木曜日)まで

閲覧場所: 市ホームページ、男女平等・共同参画課、情報公開窓口、地域振興課(福岡庁舎)、伏木・戸出・中田支所

提出・問合せ: 所定の様式を、直接か郵送 FAX、Eメールで男女平等・共同参画課 (FAX: 20-1815、電話: 20-1812、Eメール: gender@city.takaoka.jp) へ。様式は、市ホームページから入手できます。

ワーク・ライフ・バランス推進事業所の紹介

高岡市では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現した社会に向け、仕事と生活の両立に配慮した働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業所を「ワーク・ライフ・バランス推進事業所」として平成24年度から認定しています。平成27年度(10月以降)、平成28年度(10月末)新たに認定した事業所では次のような取り組みが行われています。(※50音順に記載)

昭和建設株式会社

業 務: 建設業
従業員: 男性44人・女性4人
【主な取り組み】
◇従業員に資格取得、技能講習、外部研修会への参加機会の提供や、資格取得名簿を作成し計画的に資格取得を促す取組
◇子どもが生まれた際の父親の休暇制度や所定外労働等の制限の対象年齢を小学校就学前までと定め、仕事と子育ての両立を支援
◇定年は満65歳としているが、会社が必要と認めるときは嘱託として満68歳までの間で期限を定めて再雇用

大朋建設株式会社

業 務: 建設業
従業員: 男性7人・女性1人
【主な取り組み】
◇業務遂行に必要な資格の試験や研修会の費用を会社が負担し、資格取得や研修会への参加を促し、社員のスキルアップを図る取組
◇年次有給休暇を半日単位で取得できる体制を整え、公休と合わせ連休で取得できるよう業務の段取りを工夫する取組
◇育児介護休業法に規定された「要介護状態にある対象家族」の範囲を超えた家族の場合でも介護休業を取得可能

株式会社谷口

業 務: 建設業
従業員: 男性22人・女性4人
【主な取り組み】
◇新人研修の実施及び資格取得費用を会社が負担し、社員のスキルアップや資格取得を支援
◇育児休業希望者が休暇取得、職場復帰しやすい職場風土を醸成するため、説明会、研修を実施
◇定年後の再雇用契約の終期である65歳を迎えた社員でも、意欲と能力のある社員には契約を更に延長

西村工業株式会社

業 種: 建設業
従業員: 男性24人・女性3人
【主な取り組み】
◇有期雇用労働者を正規雇用に転換できるように就業規則を整備
◇資格取得費や研修費を会社負担し社員のキャリアアップを支援
◇配偶者出産休暇の創設や育児介護休業制度の整備を行い、対象者に説明し取得促進を図る取組
◇60歳の定年退職後も希望により65歳までの再雇用を実施し、65歳以降も意欲と能力のある社員は契約を延長

株式会社フジ創ホーム

業 種: 建設業
従業員: 男性2人・女性3人
【主な取り組み】
◇社内で研修を開催する際は、関係業者にも声を掛け、共に研修を受講し交流を深め、仕事を進めやすくする取組
◇半日や時間単位での有給休暇取得を認め、休暇を申請しやすい職場の雰囲気醸成
◇子どもの預け先がないときの子連れ出勤を認めたり、フレックスタイム制を導入したりして、柔軟な働き方を推進

株式会社室屋

業 種: 食品製造・卸売・販売業
従業員: 男性11人・女性24人
【主な取り組み】
◇毎日の朝礼で報・連・相の徹底を心掛け、月に一度検証ミーティングを行い、自由に意見を言える環境作りを推進
◇半日や時間単位で有給休暇を取得できるようにして取得を促進し、生活と仕事の両立を支援
◇育児休業からの復帰の際は事前打ち合わせを行い、不安なく復帰できるよう支援

山辺事務機株式会社

業 種: 卸売・小売業
従業員: 男性14人・女性5人
【主な取り組み】
◇新規採用の社員は所属部に配属される前に、他部署の仕事を経験して会社の仕事の流れを把握し、協力し合える体制を整備
◇ノー残業デーを設定し、所定時間内に仕事を終えるよう工夫や改善することを常に考える意識づくり
◇育児・介護によって出社が困難になった場合、在宅での業務を可能にするシステム構築

有限会社ワイズ工業

業 種: 建設業
従業員: 男性15人・女性4人
【主な取り組み】
◇毎日朝礼を行い、管理職員・若手職員を含めたコミュニケーション、情報交換、健康状態の把握を行う場を設定
◇安全と健康、社員の家族に考慮して、原則、時間外勤務は行わず時間内に仕事を終えるよう工夫しながら業務を遂行
◇フレキシブルな勤務を認め、必要な職員数を確保し、家庭や地域活動と両立できるよう支援