

With

特集

- ◆ 岡山の「イクボス」発見!!
- ◆ 知事と一緒に生き生きトーク



表紙

平成28年6月25日にウィズセンター会議室で、一般社団法人 岡山県笑いヨガ協会 会長の まんだい きょうこ 万代 京央子さんをお迎えしてウィズカレッジ企画講座「健康は笑いから～笑いヨガで右脳を活性化してハッピーライフ～」を開催しました。

自分の心が全てを決める。笑うことでものの見方が変わるかも。万代さんと一緒に笑いに包まれた会場は、楽しい人生へのパワーが満ちあふれていました。

岡山の「イクボス」発見!

男女が共に充実した職業生活、家庭生活、社会生活を送るためにも*「男性中心型労働慣行」を変えていく必要があります。働き方を変えるにはトップの意識改革が重要です。そこで今回は岡山県内のもんげー「イクボス」社長を訪ねてみました。

岡山市南区米倉にある株式会社サンキョウ - エンビックスを訪ねました。前社長が急逝し、突然社長に就任したという有松さん。就任当時は社内をまとめるのに大変苦労されたそうですが、15年目を迎えた今では社員一丸となってさまざまな改善に取り組んでいます。その経緯をお聞きしました。

株式会社サンキョウ - エンビックス

所在地：岡山市南区米倉66-2
従業員数：32名（うち女性15名）
業種：環境コンサルティング業務、環境管理支援業務

ありまつ しゅういち
有松 修一さん

◎ 働きやすい会社にするために取り組んだことは？

A 育児休暇と子どもの看護休暇を有給休暇にしました。社員の残業削減や有休を取りやすくするためにパート社員を増員しました。新しい制度でも習慣化すると「普通」になります。これまでに、男性の育休取得者も3人います。

◎ 社員の皆さんの反応はいかがですか？

A 育休を取ったパート社員の代わりに派遣社員を雇用したことがあります。すると社員が協力してくれるようになりました。この4月に育休を取った男性社員の奥さんから「助かる」という声をきいており、育休中の女性からは「慣れた職場に復帰できる」と喜ばれています。

◎ 社内の雰囲気が変わってきたのですか？

A 社員間に協力体制が生まれました。お互いのことがわかり、相乗効果が生まれています。「経営指針書」は社員と一緒に作ることにしています。それにより、会社の方向性や計画が共有でき一丸となって働けます。また、業務の効率アップで有休取得率は平均70%になりました。改善提案もたくさん出てきます。社員が応えてくれるから会社側もそれに応えようとよりよい労働環境を整備しています。今では「海外旅行に行きます」と休みを取っている社員もいます。自然に誰かがカバーしてくれる、「お互い様」が普通になったのです。

◎ 職場で心掛けていることは？

A 「教育」より「共育」の考え方を浸透させるようにしています。相手の立場に立って物事を伝えるのが習慣化すると、教える側も謙虚になり、教えられる側も素直になれます。自分自身も勉強するようになります。そのためにも職場体験の学生を中学生から大学生まで10数人受け入れています。

◎ 「ワーク・ライフ・バランス」に取り組もうと思ったきっかけは？

A 子どもが小さい頃、妻から「うちは母子家庭と同じだ」と言われたことがずっと頭に残っていました。その頃は、

日曜日でも仕事を家に持ち帰っていて、子どもの参観日にも行ったことがありませんでした。社員にはそんな寂しい思いをさせたくないと、*「プラチナくるみん」を取るぞ!と社員一丸で取り組んでいます。そのためには会社として仕組みや技術力がレベルアップしないといけません。

◎ どんな「イクボス」でありたいですか？

A 利益を出し、それを会社の成長や福利厚生などの社員満足度につなげていきたい。社員と意見交換しながら改善点を見つけ、やると決めたらやり遂げる。

チャレンジ制度を更に発展させ、プライベートの充実や自己啓発推進、社会貢献活動にもつながるようにしていきたいと思います。

トップリーダーとして誰からも信頼される魅力ある人間を目指しています。

「「イクボス」なんて考えたこともない」という有松さんですが、社員とともに会社の未来を考え、一緒に実行する姿はまさにイクボス!!「プライベートが充実しないと良い仕事もできない」をモットーに、自らもウルトラマラソンに挑戦されるなど、公私ともにチャレンジし続ける笑顔は輝いています。

用語解説

* 男性中心型労働慣行：勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

(第4次男女共同参画基本計画より)

* プラチナくるみん：「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた事業所が使うことができるマーク。

(厚生労働省HPより一部引用)

「イクボス」って何？

部下が仕事と生活を両立できるよう考え、組織の業績を上げつつ、自分も仕事と私生活を楽しむ上司のこと。

津山市にある共和機械株式会社は、特殊な技術を活かして鶏卵の選別包装機と割卵機などオンリーワンの製品を生みだしている企業。常に時代の先を読みながら「おもしろいからやってみよう!」と新しいことを柔軟に取り入れ、チャレンジし続ける社長の友末さんに、お話を伺いました。

共和機械株式会社

所在地：津山市河面375
従業員数：80名（うち女性14名）
業種：鶏卵処理に関する関連機械装置の製造・販売

ともすえ たくま 友末 琢磨 さん



◎ 働きやすい会社にするために取り組んだことは？

A 「くるみん」マークの取得をする際に就業規則を見直して、フレキシブルに休みが取れるようにしました。また、「子育て応援宣言企業」にも登録。その時取材された記事を社内報へ掲載したり、掲示版・朝礼で周知を図り、活用できるように促したりしました。

◎ 社員の方の声を聞かせてください。

A 育児休暇は取得した男性社員には大変好評でした。周りのみんなも興味を持って温かい声を掛けていました。うれしいことは「雰囲気的に取りにくかった育児休暇を男性が取ったことで、産休・育休がすごく取りやすくなった!」という女性社員の反応があったことです。

◎ 社内の雰囲気は変わりましたか？

A 専門的な仕事を任せているだけに、忙しい時には休みを取りにくい状況があるのではないかと感じていました。もちろん、働いてくれていることで会社が成り立っているのですから、ありがたいことなのですが、休まないとからだを持ちません。仕事は大切ですが休暇も大事です。制度を利用して休暇の目的をはっきりさせることで、休みやすい雰囲気を作ることができたと思います。創業当時は山の近くに工場があり、社員に兼業農家が多かったので、農繁期には休みを融通し合うなど、もともと助け合う土壌があったのも良かったと思います。

◎ 職場で心掛けていることは？

A 会社全体を大きな家族と考えており、コミュニケーションを大切にしています。そのために、部活動として自転車部、ボウリング部、園芸部などを設けています。私は自転車部の部長をしているのですが、趣味を通じて横のつながりができ、仕事にも役立っています。夏には会社の敷地内でバーベキューやビンゴ大会を開き、まさに家族ぐるみで楽しむ機会を作っています。社員の家族の協力があるからこそ社員もいい仕事ができると感じています。

◎ 「ワーク・ライフ・バランス」に取り組もうと思ったきっかけは？

A 創業時の就業規則がよく整っていたことは、財産です。「くるみん」マークの取得の際も、そんなに大きなハードルとは感じず、取り組むことができました。「子育て応援宣言企業」に登録した時には、子育てが終わった世代が取れる休暇についても考え、介護休暇や、孫育て休暇を導入しました。制度をどんどん新しくしていく社風もあります。退職後も再雇用で働きたいという人が7割近くおり、ありがたいと思っています。

◎ どんな「イクボス」でありたいですか？

A 世界的にも同業者が少ない特殊な機械を作っている会社ですから、共和機械で担当している仕事は、もしかしたら世界でもその人にしかできない仕事かもしれない。そういう気概と誇りを持って働いて欲しいと、社員にはいつも話しています。ここのところ機械の販売が好調で大変に忙しい状況が続いていますので、今年の8月からは、*「ポジティブ・オフ」を導入します。お互いを支えあう社風を損なうことのないようにリーダーシップを発揮していきたいと思っています。

日本国内に留まらず世界各地をトップセールスで飛び回る一方、プライベートでは趣味の自転車や料理を楽しみ、家族との時間を大切にされている友末さん。出張などで忙しい社員にも「なんとか休みを取らせてあげたい!」という言葉が印象的でした。

人と人とのつながりを大切にしながら、新しい制度を柔軟に取り入れる姿勢は、まさに「イクボス」の鏡ですね! 若々しくさわやかな姿に、次世代の風を感じました。

用語解説

*「ポジティブ・オフ」運動：休暇を取得して外出や旅行を楽しむことを積極的に促進し、休暇(オフ)を前向き(ポジティブ)にとらえて楽しもう、という運動。

(内閣府ホームページより)

みんなで語った 女性活躍 ～制度を活かして働きやすい環境をつくるために～

「生き活き岡山」の実現を目指して、県民の意見や提言を県政に反映させ、参画を促進するために開催している『知事と一緒に生き活きトーク』。各分野で活動しているみなさんのお話を知事が直接伺う貴重な機会です。

今回は「女性の活躍」をテーマに、女性管理職・リーダーや、女性の活躍を推進する企業の人事担当者、子育て中の女性、大学生など9名が参加し、自身の思いやそれぞれの分野での取り組み、これからの課題などについて、積極的な意見交換が行われました。



女性管理職・リーダーより

- 女性のキャリア形成や能力開発に取り組む中で、**働くことの厳しさ**と**喜び**の両方を伝えていきたい。
- **制度を活用できる**よう周知し、使う側も管理する側も意識を変えていくことが必要だ。
- 深夜まで働く男性に、「**早く帰って、家庭のこと大事に**」と**全管理職**が言えるような環境づくりが重要だ。
- 苦しいことに直面し、踏ん張ることが必要な時期もある。働くことに**責任と覚悟**を持ち、子育てや昇進・昇格などの局面も乗り切っていくほしい。
- 力になってくれる男性上司の存在は心強い。
- 受け身ではなくて、**能動的に行動を起こす**ことも大切。

子育て中の女性より

- 子どもが保育園に入れないと仕事を決められないというジレンマがある。
- 再就職活動でつらい思いをした。
- 再就職を目指している若い母親たちはみんな口をそろえて自信がないと言うが、隠れた能力がたくさんある。
- ライフステージにあわせて**家庭と仕事のバランス**をとりながら、自分らしく前向きに働き続けていきたい。
- 企業には、**男性が早く育児参加できるような体制**を作してほしい。そうすれば、意識も変わり育児にもチャレンジできるのでは？
- パートから契約社員へ、そして正社員へという**働き方の選択**が可能であれば是非それを提示して欲しい。

女性の活躍を推進する企業より

- 積極的に女性の採用を進めている。
- 女性が働きやすい**職場環境、風土の改善**をしている。
- 社長が女性社員の意見を聞き、「**やる気になれば何でもできる!**」と安心して働けるように作った社内保育園の利用者は、8割方が男性社員の子どもたち。行政には法的な底上げもお願いしたい。
- 「男は仕事、女は家事・育児」という意識が変わらないことが問題。企業としても発信をしていきたい。
- 段階を踏んだスキルアップ、レベルアップを図りたい。
- トップや人事が「**パワハラやセクハラを許さない**」姿勢を示し、細かい指導や教育をしていく必要がある。

大学生より

- 企業の紹介文に育休など「女性をサポートする体制が整っている」と書かれていても、**実際に制度として活用されているかどうか**分からず不安。
- アルバイト先でリーダーになった時、「女のくせに」という周囲の目を感じた。このようなことも女性が管理職を敬遠する意識につながっているのでは、と思う。
- **昔の家制度**が女性の自信のなさを生んでいるのかもしれない。女性は家において子育てをするものだという意識が依然としてあると思う。
- **育児休業制度**などに意欲的に取り組んでいる会社が評価されるような仕組みを、行政は作って欲しい。



知事のコメント

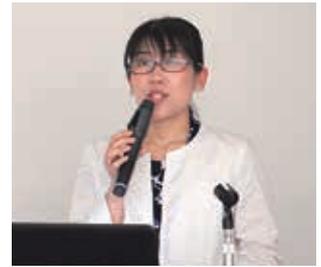
- 育児は本質的には喜びの部分が多い。残業や子どもの発熱等で業務が困難になった時、会社や家庭、行政がどうサポートできるか、効果的な対策を考えたい。**女性が活躍できる社会づくりを強力に進めなければならない。**
- **理解ある上司がふえること**、かつ、女性自身も**自ら手を上げ**チャレンジすることで、活躍の場もさらに広がっていく。
- 男性と同等に働こうとしてもままたらなかつた苦勞もあつたと思うが、その先輩の思いや行動が**後に続く女性たちへの道**を切り拓いてきた。**仲間や協力してくれる人**を大切に、男女ともに意識改革を進めていきましょう。

内閣府の平成28年度「男女共同参画週間」のキャッチフレーズは、『**意識をカイカク。男女でサンカク。社会をヘンカク。**』です。先進的な取り組みをしている企業や様々な立場の女性の意見から、まず「**トップの意識カイカク**」が必要であることを感じます。男女ともに働きやすい会社にするために、そして誰もが生きやすい社会を実現するためにも制度をしっかりと活用すると同時に、『**イクボス**』といわれる理解ある上司の存在が欠かせませんね!

今まで顕在化してこなかった「非正規職シングル女性の貧困問題」に焦点を当てて実施した調査。なぜ、女性の非正規雇用が問題にならなかったか？シングル女性への支援がなかったか？調査からわかってきたことを詳しいデータをもとにお話しいただきました。

講演 「女性の貧困 ～非正規職シングル女性の今～」

講師 うえの 植野 ルナ さん (公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会)
男女共同参画センター横浜 事業課長



男性の非正規労働の「問題」化

働く女性の非正規雇用の割合は56.3%と高いにもかかわらず、「女性は望んで非正規で働いている」「いずれ結婚して夫に養われる」などと考えられ、問題視されてきませんでした。ところが近年、ニート、ひきこもりなどの若年無業者や男性の派遣労働が増加すると、「一家の大黒柱として家族を養う」ことが期待される男性の非正規については問題とされ、若者の就労支援など対策が講じられるようになりました。しかし、女性の非正規雇用や無業については、問題ではないとされてきたのです。

女性の非正規雇用が「問題」とならなかった理由

夫ひとりが働いて家計を支えるという「男性稼ぎ主モデル」では、女性には夫という主たる稼ぎ主がいるはず、女性の仕事は補助的労働にすぎないという考え方になります。これを元に作られた社会制度や雇用のあり方では、女性は働いてもひとりで食べていくことができず、貧困に陥るリスクが高くなってしまいます。実際、シングルマザーや単身女性の貧困率はとても高いのです。

非正規職シングル女性支援に向けて

横浜市男女共同参画センターでは女性の就業支援事業を、再就職をめざす主婦や育休取得者、シングルマザー、若年無業女性などを対象に行ってきました。しかし若年層でもなく、シングルマザーでもない、非正規で働くシングル女性への支援が、社会の中でまったく無いことに気付いたのです。今回、非正規職シングル女性への調査を行った結果、低収入と雇用不安定という悩みを抱え、貯蓄もできず、医療にもかかりづらい、資格を取る時間や経済的余裕もないという声が、回答者から寄せられました。

「女性の貧困」はみんなの問題

非正規労働者に既婚女性のパート割合が高いのは事実ですが、「パートがいい」「パートしか無理」の裏側には男性の長時間労働があります。非正規職シングル女性を含め、女性が経済的に自立できないことは個人の問題ではなく、社会（みんな）の問題。これを解決し、女性たちがシングルでも貧困に陥らず、社会の支え手になれる環境を作っていく必要があると思います。

高校の校長を早期退職し、講演を行うなど、男女共同参画社会に向けての啓発活動を行っている奥山さん。「女らしさ」「男らしさ」という「イメージ」が作られた背景や、その問題点について、具体例を挙げながらわかりやすくお話しくださいました。

講演 「男女共同参画 “途中の一步” ～「しか」から「でも」へ～」

講師 おくやま かずひろ 奥山 和弘 さん (男女共同参画かたりすと)



“途中の一步の意味”

「かたりすと」とは英語で「触媒」の意。日本語の「語る」も掛けて活動しています。話の内容は“初めの一步”ですが、1999年に男女共同参画基本法が成立してから17年ですので、今さらという思いがあります。そこで、“途中の一步”としました。「男女共同参画を今始める一步」という意味です。

「女らしさ」「男らしさ」の「イメージ」が作られた背景

「女性は、妊娠・出産の機能を持つ可能性がある」には誰もがうなずけるでしょう。この生物学的な違いが拡大解釈されて、「女は育児や家事に向いている」という「イメージ」が作られました。「育児＝授乳」ではないから、これは事実とは言えませんし、家事に至ってはなおさら根拠は見いだせません。

また、「男は力がある」という平均値的としての事実が、「男は強い」「女は弱い(やさしい)」などの「イメージ」を生み出しました。さらにそれは、「女性は家庭に入り、男性は外で働くのがふさわしい」という「イメージ」を支えてきました。女性も男性も個人差があります。平均値への疑問を持ってください。

「隠れたカリキュラム」が及ぼす影響

無意識のうちにメッセージが刷り込まれることを「隠れたカリキュラム」と呼びます。ある市では、男女のエネルギー代謝の

差を理由に給食のパンの厚さが1センチ違い、「男はたくましく」というメッセージを発し続けていました。また、「社会科学習ノート」に掲載の24個のコラム全てが働くおじさんの話で、働く人は男性。女性は二流の労働者という「イメージ」を持たせた例もありました。

「イメージ」を問題にする理由

「男らしく」には「がんばれ!」というメッセージが感じられるため、時には追い詰められて「助けて!」と言えず死を選んでしまうことも起こります。「女らしく」には「でしゃばるな!」という抑制のメッセージがあり、固定的性別役割分担意識につながっています。「〇〇は男の仕事」、「〇〇は女の役割」という「イメージ」が、「多様な活動の選択」をさまたげることがあるのです。

男女共同参画社会についての誤解と「しか」から「でも」へ

「女性も働け」「男性も家事や育児をしろ」と強制しているのでも、「性別の解消」を目指しているのでもありません。家庭、地域も含めてあらゆる分野で男性も女性も生き方を選択できる社会を目指しているのです。

男性(女性)に「しか」できないと言われてきたことも、実は女性(男性)「でも」できる人がいる。平均値の「しか」から「でも」へ。やれる時にやれる人がやれることをする、「適材、適時、適所」がいいと思います。

男女共同参画社会を実現するための重要な課題の一つがDV（ドメスティック・バイオレンス）の根絶です。長年にわたり取り組んでこられたDV被害者の支援活動から見てきた実態や当事者の心理などについてお話していただきました。



講演 「DVの被害者・加害者にならないために」

講師 かい はら み よ こ 貝原 己代子 さん（特定非営利活動法人さんかくナビ 理事長）

女性の人権問題としてのDV被害者支援活動

民間のグループで「女性の人権」について取り組んでいるうちに、行き着いたのが「女性に対する暴力」です。被害者は公的な行政の支援にたどりつかない場合が多く、なんとか民間で支援できないかと考えました。支援事業の一つとして民間シェルターを運営しています。入居者の状況や年齢は実にさまざまですが、支援を通して見えてくるのは「ジェンダーバイアス」の存在です。男女は対等であると思っていない意識が権力（パワー）と支配（コントロール）でDVを引き起こす原因になっています。

DV家庭で育つ子どもが受ける負の影響

子どもの心の回復支援事業にも取り組んでいます。子どもたちは乾いたスポンジが水を吸い込むように周囲の環境から被害を受けます。何らかの障害（精神障害、身体障害など）が見られる場合もあります。性暴力を受けた子どもは自分の殻に閉じこもり、自傷行為をしたり、自殺願望を抱くこともあります。中には幻聴や幻想が出る子どもも

いますが、安心して暮らせるようになると回復してきます。

私たちにできる支援

「なぜ、相談をしないのか?」「なぜ、逃げないのか?」といった質問は被害者に「相談しても責められる」と感じさせ、出来ない自分に対して罪悪感を増長することになり、自立への自信を失ってしまいます。被害女性へは「もう頑張らなくていい」と伝える必要があります。子どもに対してはスキンシップや日常的な会話を通して大切にされているという安心感を持たせること。そして、よほど危険なことがない限り怒らないようにします。

被害者にも加害者にもならないために

加害者は自分に自信がないために相手を自分の思い通りにすることで自分を肯定しています。被害者はこの人は本当はかわいそうな人だと思い、何とかしてあげたいと我慢します。理由を付けて暴力をふるう加害者に罪の意識はありません。何とかするのは被害者の役目ではないのです。加害者自身が変わりたい!と思うことが必要です。

ストップ・DV講座（デートDV講演会）

ウィズセンターでは、デートDVについての正しい理解を深め、その防止を図るため、県内の高校生や大学生等を対象に講演会を開催しています。2016年6月20日には岡山県作陽高等学校で1年生に向けた講演会が行われました。



デートDVとは何か、多くの具体的事例を挙げながら身近な問題として説明され、「彼女と彼が良い関係」になるためには、お互いを大切に、絶対に暴力を認めないという考えが重要であるということを知りやすくなりました。

デートDV講演会

デートDVの相談を受けているカウンセラーやDV被害者の支援をしている団体の代表者などを講師として派遣します。

開催のご希望がありましたら、ウィズセンターまでお問い合わせください。

[連絡先]

TEL 086-235-3307

生徒の皆さんの感想

- 逃げたくても逃げられない彼女や、暴力を止めたくても止められない彼、こういう関係は怖いと思った。（男子）
- DVは身体的暴力のことだけだと思っていましたが、精神的に傷つけたり、傷つけられたりするのDVだと知りました。（女子）
- 「指でつかれたら痛い人もいれば、握りこぶしで殴られたら痛い人もいる」と言われていたのがとても印象に残りました。私は他人のことも自分の物差しではかるところがあるので、これからは気をつけたいと思います。（女子）
- 自分の意思をしっかりと持って、「嫌なことは嫌だ」と言うことが大切だと思いました。（男子）

お知らせ

あなたのための就活相談所 ～就活コンシェルジュ～

もう一度働きたい! だけど…

専業主婦が長く、
ブランクが不安
[就活相談]

家事や育児の合間に
働きたいけど、
採用してもらえない?
[就職情報]

働き続けたいけど、
保育所に預けられない
[保活相談]

しっかり働いて、
学費や生活費を稼ぎたい!
[マネープラン]

こんな「もやもや」をお持ちの方は、ぜひご連絡ください。
自身も子育てしながら働く相談員（コンシェルジュ）
がご相談に応じます。

あなたのライフステージに合わせた働き方を見つけましょう!
まずは、お電話又は専用申込フォームからご予約ください。

ご予約

• TEL 086-206-6611
[平日 9:00～16:00]

• 相談申し込み専用フォーム▶



ホームページ
<http://caravan.okayama.jp/2016/project02/>

『おかやまマザーズハローワーク』が ウィズセンターにやってくる!

マザーズ出張相談 開催中!

開催日時 毎週火曜日 13:30～16:00

対象者 お仕事等をお探しの

- ✳子育て中の女性
- ✳子育てを予定している女性
- ✳子育てを卒業された女性

※年齢を問わず、頑張っているすべての女性
父子家庭の方

開催場所 岡山県男女共同参画推進センター
(ウィズセンター)

要予約、事前にお電話ください。

【ご予約・お問い合わせ先】

おかやまマザーズハローワーク

〒700-0901 岡山市北区本町6-36

第一セントラルビル7階(ハローワークプラザ岡山 内)

☎ 086-222-2905

(月～金:8:30～17:00、土曜(第1・3のみ):10:00～17:00)

※休日:日曜日・祝日・年末年始



ウィズライブラリー

～新着図書より～



逃げたい娘 諦めない母

朝倉真弓 信田さよ子 / 幻冬舎(2016年)

母娘問題は永遠の課題。母の善意は、娘の憂鬱。モヤモヤを解決する7つの考え方と行動習慣で、親への執着や期待を手放せます。



主夫のトモロー

朱川湊人 / NHK出版(2016年)

会社が倒産して主夫になったトモロー。家庭からママ友、保育園デビューの悩みは男女問わず共感できます!さて、解決の方法は?



【ポケット版】「暮しの手帖」とわたし

大橋鎮子 / 暮しの手帖社(2016年)

朝ドラ「とと姉ちゃん」のモデルの大橋鎮子さんの自伝。戦後の働く女性の姿は今の女性にもきっと輝いてみえるはず!!女性起業家にも必読の書!

映画のつどい

10月～12月の上映予定

◆10月27日(木)

おかやまマラソン協働事業
「Goal in ゆきわり走」

◆11月24日(木)

岡山県男女共同参画推進月間企画
「いわさきちひろ
～27歳の旅立ち～」

◆12月15日(木)

「キタキツネ物語」



「映画のつどい」はお申込みなし
でご参加いただけます。当日の開始
時刻(いずれも13:30)までにウィ
ズセンター会議室へお越し下さい。
ご参加をお待ちしています。

※やむを得ず上映作品が変更になることがあ
りますので、ご了承ください。

インフォメーション

11月は岡山県男女共同参画推進月間です!!

県では、11月を「男女共同参画推進月間」と定め、広く県民の皆様にも男女共同参画に対する関心と理解を深めていただくため、様々な催しを開催します。皆様のご参加をお待ちしております。

推進月間特別企画 講演会

演題 誰もが生き生きと働ける社会の実現を目指して

講師：村木厚子(むらきあつこ)さん
(前厚生労働事務次官)
開催日：11月12日(土)
10:30~12:00
会場：きらめきプラザ3階会議室



登録団体企画

イースト岡山女性ネットワーク & メンズリブフォーラム岡山 「非暴力男子を増やそう!!」

講師：中村彰さん
(オフィスなかむら代表)
開催日：11月5日(土)
13:30~15:00
会場：ウイズセンター会議室

14期岡山県女性のバス 「家族とはじめる終活 ~愛する人へありがとう ツナガル想い~」

講師：川上恵美子さん
(上級終活カウンセラー)
開催日：11月26日(土)
13:30~15:00
会場：ウイズセンター会議室

さんかくナビ とぎめきカフェ&おしゃれなバザー

開催日：11月12日(土) 11:30~
会場：ウイズセンター交流サロン



講師：隈元美穂子(くまもと みほこ)さん
(国連ユニタール広島事務所長)
開催日：11月30日(水) 13:30~15:00
会場：ウイズセンター会議室

キャリアアップ講座 (倉敷)

もう一度働きたい「あなた」、
まず一步踏み出してみませんか

女性のチャレンジ支援事業として、結婚・出産・育児・介護等でいったん仕事を中断し、再就職を希望する女性を対象に**エクセル3級程度のパソコン基本操作や就業に関する知識等**を習得する講座を開催します。また、今年度は、仕事以外でも使えるパワーポイント講座も実施します。(受講料無料、但し、教材費、検定受験料は実費負担。合計約1万円)

今年度最後のチャンス!

実施期間	受付期間	会場
平成29年1月17日(火) ~2月24日(金)	平成28年12月6日(火) ~平成29年1月7日(土)	倉敷市男女共同参画推進センター (倉敷市阿知1-7-1 天満屋倉敷店6階)



ウイズセンターは
土・日曜日も開館しています。
お気軽に、お越しください。

開館時間 火~土曜日/9:30~18:00
日曜日/9:30~17:00
休館日 月曜日・祝日・年末年始

ウィズセンターはこんなところ

- 情報提供**
 - 図書・DVD・ビデオ等の貸出
 - 人材情報・各種団体の活動情報の提供
 - 男女共同参画に関する資料の閲覧
- 各種講座**
 - 男女共同参画に関する各種講座の開催
- 相談**
 - 相談員による一般相談
火~土曜日(祝日を除く)
9:30~17:00(受付は16:30まで)
 - 特別相談(予約制)
弁護士による法律相談 原則第2・4金曜日
医師によるこころの相談 原則第1・3金曜日
 - 相談専用電話 ☎086-235-3310
 - 男性相談員による男性のための電話相談
原則第2金曜日 17:00~20:00
男性相談専用電話 ☎086-221-1270
- 就業支援**
 - 就業に役立つ講座の実施
 - 就業に関する情報の提供
- 交流**
 - 各種団体へ活動・交流の場と機会を提供
- 広報**
 - 情報誌の発行(年2回)
 - メールマガジンの配信(随時)
 - フェイスブックによる情報発信(随時)



ウィズセンターへお越しの際は、なるべく公共交通機関をご利用ください。

男女共同参画に関する投稿(100字以内)をお待ちしています。選考の上、情報誌「With」等で紹介させていただきます。お名前とご連絡先電話番号を明記の上、郵送、FAXまたは電子メールにて、下記宛先までお送りください。

ウィズ69号
2016年9月発行

編集・発行 岡山県男女共同参画推進センター
(ウィズセンター)

〒700-0807 岡山市北区南方2-13-1
きらめきプラザ(県総合福祉・ボランティア・NPO会館)6階
TEL 086-235-3307 FAX 086-235-3306
Eメール danjo@pref.okayama.lg.jp

WEBアクセス ホームページ <http://www.pref.okayama.jp/>

- 岡山県トップページ
- ▷ 組織で探す
- ▷ 県民生活部
- ▷ 男女共同参画推進センター(ウィズセンター)

ウィズセンター 検索



ホームページ



フェイスブック



古紙配合率100%再生紙を使用しています