

性別にかかわらず、みんなが尊重し合い、その人らしく生きる。
仕事も暮らしも楽しむ、あなたを応援する情報誌です。

男女共同参画推進センター40周年記念特集号

新宿区立男女共同参画推進センター「ウィズ新宿」設立
40周年のあゆみ 年表..... P.2

新宿区立男女共同参画推進センター
「ウィズ新宿」40周年に寄せて..... P.4

特集記事

令和4年度男女共同参画フォーラム

講演 水無田 気流

「あなたの居場所と時間は
ありますか
～輝いて生きるために～」

..... P.5

ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰..... P.8

新たに認定された
ワーク・ライフ・バランス推進企業..... P.10

《INFORMATION》
新宿区の子どもショートステイ協力家庭になりませんか
東京都の里親制度..... P.11

ウィズ新宿と区民団体との連携講座公募
これから開講予定の講座
「ウィズ新宿」編集委員会がスタートしました..... P.12



婦人情報センターとして設立してから、センターの名称は変われども『性別にかかわらず、みんなが尊重し合い、その人らしく生きる』ことができる社会を目指し、運営してきました。この40年の歴史を踏まえ、多様性を互いに認め合う男女共同参画社会実現への取り組みの拠点としての役割を担い、新宿区が誰にとっても暮らしやすいまちになるよう、これからも啓発活動を続けてまいります。

西暦	元号	区の施策とウイズ新宿の事業	社会の動き
1983年	昭和58年	「新宿区立婦人情報センター」開設 「婦人情報」創刊 婦人総合相談を婦人情報センターに移設	
1984年	昭和59年	「婦人問題解決のための第2次新宿区行動計画(昭和59～61年度)」策定	
1985年	昭和60年		「男女雇用機会均等法」公布 「女性差別撤廃条約」批准
1987年	昭和62年	「婦人問題解決のための第3次新宿区行動計画(昭和62～平成3年度)」策定	
1991年	平成3年		「育児休業法」公布
1992年	平成4年	「新宿区社会福祉計画(平成4～12年度)」策定	
1993年	平成5年	「婦人情報センター」から「女性情報センター」へ名称変更 情報誌「婦人情報」から「女性情報」へ名称変更	国際 国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択
1995年	平成7年		「育児・介護休業法」公布(「育児休業法」改正)
1997年	平成9年	「新宿区社会福祉計画(後期)推進計画(平成9～12年度)」改定 一般公募によりセンターの愛称「ウイズ新宿」に決定	「男女雇用機会均等法」改正
1998年	平成10年	「新宿区女性問題懇談会」を「新宿女性団体会議」に改組 情報誌「女性情報」から「ウイズ新宿」へ名称変更 エンパワーメント講座開始 性と生の講座開始	
1999年	平成11年		「男女共同参画社会基本法」公布
2000年	平成12年		「東京都男女平等参画基本条例」公布 「ストーカー行為規制法」公布
2001年	平成13年	「新宿区男女平等推進計画(平成13～19年度)」策定 パートナーシップ講座開始	「DV防止法」公布
2002年	平成14年		「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート2002」策定
2004年	平成16年	「新宿区男女共同参画推進条例」公布 「女性情報センター」から「男女共同参画推進センター」へ名称変更 新宿区男女共同参画推進会議発足 センター運営委員会発足	「DV防止法」改正および同法に基づく基本方針策定
2005年	平成17年	館内図書電子データ化と区内図書館との相互貸し出し始まる	「第2次男女共同参画基本計画」策定
2006年	平成18年		「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 「男女雇用機会均等法」改正

新宿区立男女共同参画推進センター「ウイズ新宿」設立 40周年のあゆみ 年表

2023年	令和5年	ウイズ新宿開館40周年	
2022年	令和4年	新宿区性自認・性的指向に関する職員ハンドブック作成 男女共同参画およびワーク・ライフ・バランスに関する区民・企業・従業員 の意識・実態調査実施 「パートナーシップ講座」から「ウイズ新宿と区民団体との連携講座」 に名称変更	都 「東京都男女平等参画推進総合計画」改定 「東京都パートナーシップ宣誓制度」開始
2021年	令和3年	新宿区第三次男女共同参画推進計画の見直し	国 「育児・介護休業法」改正
2020年	令和2年		国際 国連女性の地位委員会「北京+25（ニューヨーク）開催 「第5次男女共同参画基本計画」策定
2019年	令和元年		都 「女性活躍推進法」改正 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定
2018年	平成30年	新宿区第三次男女共同参画推進計画策定（平成30～令和5年度） 「新宿区職員スマートフォン・アクシヨンプラン」策定	国 「働き方改革関連法」公布 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布
2017年	平成29年	配偶者暴力相談支援センター事業開始 区長、副区長、教育長が「スマートフォン・キング・リーダー」宣言	都 刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等） 「東京都男女平等参画推進総合計画」策定
2016年	平成28年	男女共同参画およびワーク・ライフ・バランスに関する区民・企業・従業員 の意識・実態調査実施	国際 G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動 指針」および「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ （WINDS）」合意
2015年	平成27年	新宿区第二次男女共同参画推進計画の見直し	国際 国連女性の地位委員会「北京+20」（ニューヨーク）開催 「女性活躍推進法」公布（16年全面施行） 「第4次男女共同参画基本計画」策定
2013年	平成25年	DV防止啓発講座開始	都 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定
2012年	平成24年	「第一次男女共同参画推進計画及び配偶者等暴力防止及び被害者支 援基本計画（平成24～29年度）」策定	都 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定政労使合意 「第3次男女共同参画基本計画」策定
2010年	平成22年	若者応援講座開始	国 「育児・介護休業法」改正
2009年	平成21年	男性のための男女共同参画講座開始 男性の育児・介護サポート企業認定モデル事業開始（平成24年度よ り事業名「男性の育児・介護サポート企業応援事業」に変更）	都 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定
2008年	平成20年	「新宿区男女共同参画推進計画（平成20～23年度）」策定 子ども家庭部男女共同参画課設置（組織改正） センター開館日の変更（月曜日も開館） 自主企画講座 育児ママの再就職準備講座開始	都 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定
2007年	平成19年	情報誌「ウイズ新宿」編集委員公募開始 ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度開始	都 「男女平等参画のための東京都行動計画」チャンス&サポ ー ト2007」改定 「DV防止法」改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と 生活の調和推進のための行動指針」政労使合意

新宿区立男女共同参画推進センター

「ウイズ新宿」40周年に寄せて

誰ひとり取り残さず、

一人ひとりが自分らしく生きる社会をつくりだすために

新宿区男女共同参画推進センター

「ウイズ新宿」設立40周年おめでとう
ございます。

日本の男女平等の現状を世界的な視野でとらえますと、2022年のジェンダーギャップ指数は146の国と地域の中で116位でした。世界の多くの人々がジェンダー平等の社会をつくる努力をしている中で、日本は取り残されていると言わざるを得ない結果です。子どもの幸福度も先進38か国中20位で、特に精神的幸福度は37位と最低ラインにあり、近年子どもや若者の死亡者の中で自殺がトップの要因だとの報告も聞かれます。

大人も子どももそれぞれが自らの存在を大切にして生きられるような社会をつくり出すことが急務の課題となっ

ています。

新宿区は、2004(平成16)年に

「男女共同参画推進条例」を制定し、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会における制度、慣行の見直しに取り組み、男女共同参画社会を実現することを目指すと宣言しました。私は男女共同参画推進委員として、委員や職員の皆さまが意見を交し、学び合い、男女差別の解消や社会的に弱い立場におかれている人々のために尽力されている姿に接してごました。日常の暮らしの中に人権を根づかせる大切な取り組みだと思います。

昨年度、区は、次期の男女共同参画推進計画を策定するために、「男女共同参画に関する区民及び中学生の意識・実態調査」を行いました。この中で、

男女の地位の平等に関する回答は、社

会全体としてみると「男性が優遇されている」「どちらかと言えば男性が優遇

されている」が8割近くあり、前回よりも増加しています。他方、性別役割分担に「賛成」「どちらかといえば賛成」は、前回調査から16.7ポイント減少し、「反対」「どちらかといえば反対」は

19.1ポイントも増加しています。男女共同参画に関する制度や法律に関する認知度も前回より上がっていますので、現実の問題をとらえる力が高まっているということの表れといえるのかもしれません。また、区民の性的マイノリティに関する認知度も9割台半ばと高まり、前回調査より18.6ポイントも上昇しています。今日、性は多様性、グラデーションであり、一部の人々の困



新宿区男女共同参画推進会議 会長
早稲田大学文学学術院 教授

村田 晶子さん

り事の問題ではなく、全ての人の人権問題だというところさえ方(SOG)も広まっています。

男女平等な社会の実現と同時に「男女」二元論を超えて、多様性、個性を尊重しつつ、相互に人権を尊重しあう社会をつくり出すことを求める声が高まっているのを感じます。

社会的に弱い立場の人々の声を聴きとって誰一人取り残さない全ての人の人権問題に敏感になることを大切にしたいと思います。今を生きる人々の豊かな人生を実現し、次の世代がよりよく生きていける社会を手渡すために、「ウイズ新宿」を拠点に学び合い、日々の暮らしの中から実のある取り組みを発展させていく大切さを改めて感じています。

令和4年度

男女共同参画フォーラム

開催日

令和5年
2月18日(土)

内容

第1部

ワーク・ライフ・バランス
推進優良企業表彰式

第2部

講演 水無田 気流

「あなたの居場所と時間はありますか
～輝いて生きるために～」

区では、男女共に活躍できる社会づくりへの意識を高める
催しとして、男女共同参画フォーラムを開催しています。新型
コロナ感染予防対策として、令和2年度、3年度はオンライン
で講演を行いました。

今回は、3年ぶりに対面での開催となりました第19回男女
共同参画フォーラムの様子を、一部抜粋してお届けします。

講演者

みなした きりう
水無田 気流さん

Profile



1970年生まれ。詩人・社会学者。詩集に『音速平和』(思潮社)、『Z境』(思潮社)。評論に『無頼化した女たち』(亜紀書房)、『シングルマザーの貧困』(光文社新書)、『「居場所」のない男、「時間」がない女』(ちくま文庫)、『背表紙の社会学』(青土社)、『多様な社会はなぜ難しいか日本の「ダイバーシティ進化論』』(日本経済新聞出版社)。本名・田中理恵子名義で『平成幸福論ノート』(光文社新書)など。

第1部

ワーク・ライフ・バランス 推進優良企業表彰式

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」を意味する言葉です。新宿区ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業の認定を行っています。令和4年度は、その中から特に優れた取り組みを行っている区内企業3社を表彰し、吉住健一区長から表彰状と表彰楯が贈られました。

各企業の表彰のポイントについては、8・9ページをご覧ください。

第2部

講演 水無田 気流 「あなたの居場所と時間はありますか ～輝いて生きるために～」

詩人で社会学者の水無田気流さんを講演者に迎え、ジェンダー平等、ワーク・ライフ・バランスについて他国と比較しながら日本の現状をお話しいただきました。

はじめに

講演のテーマは「あなたの居場所と時間はありますか」ということですが、このタイトルは私の著書『「居場所」のない男、「時間」がない女』から考えていただきました。今回は主にこの内容についてお話しさせていただきます。

幸福論

この本を書く前に、『平成幸福論ノート』という新書を出しました。幸福論に関するいろいろな本を読む中で、ボストン大学の教授・社会学者のジュリエット・ショアの論文に当たりました。戦後豊かになっていく社会の中で、1人当たりGDP(国内総生産)が上昇すると、それに並行して幸福度を表す生活満足度も一緒に上昇するが、ある程度豊かになったらそれ以上いくらGDPが上昇しても生活満足度のほうは反比例して、むしろ下がっていく現象が見られたといえます。物的な豊かさにはキリがあるけれども、人間の欲望にはキリがない。幸福って、周囲との比較や自分の以前の状態との比較で相対的に感じるものなのですね。そこでジュリエット・ショアは様々な統計

調査結果に鑑みて、物的、経済的な豊かさによらない人間の生活満足度を上げるものは2つあると結論づけました。それは「良好な人間関係」と「自由になる時間」です。

男性の「関係貧困」と女性の「時間貧困」

なるほどと思って、これを日本に当てはめて検証してみました。まず男性ですが、OECD(経済協力開発機構)の調査によると、先進国の男性同士を比べた場合、日本の男性が一番友達がいまません。仕事以外の人間関係がほとんどないか、全くないという人が突出して多いです。次に女性ですが、先進国で一番自由になる時間がありません。有償労働と家事・育児・介護などの無償労働を含めると、先進国の中で一番働いています。

ジェンダー格差

これは私の専門でもあるジェンダー論の話になります。ジェンダーとは文化的、社会的な性差を意味しますが、日本ではこれによってライフコースは

異なりますし、日常的な生活パターンも大きく異なるのです。日本は個人の個性や適性以上に、性差がライフコースに与える影響力が大きい社会と言われています。例えば先進国の中で日本は、高卒男性の管理職の割合が、大卒女性の管理職割合より高い。これは極めて珍しい。国税庁が出している民間給与実態統計調査によると、日本の女性の給与は平均して男性の半分程度です。これは年間を通じて給与所得がある人で非正規も含んでいるのですが、この差は非常に大きいです。女性の被雇用者の6割が非正規ですし、管理職に占める女性の割合は1割ちょっと。このように、ジェンダー格差が大きい社会と言つことができます。

社会的孤立に陥りやすいのは男性

では、日本は「男性天国」なのかということについて。先程述べた、日本の男性は友達がない「人間関係貧困」であるのみならず、命に関わる問題については男性のほうがずっと深刻です。自殺と孤独死の約7割は男性です。男性は自分の心身の不調を抱えるとき、周りに訴えない方が多いです。男は弱み

を見せてはいけない、弱音を吐いてはいけないという男性ジェンダーの抱える大きな問題だと思えます。ストレス自体は女性のほうがたまりやすいそうですが、男性に比べて愚痴を言ってスッキリできる相手がたくさんいます。ですので、男性は、心身に不調を抱えたら周りに言うておくといでしょう。これは自分の問題を周りの人たちとシェアしておく、情報共有だと思えばいいのです。そうすることで、しばらく姿が見えなかったときに、「持病があつてつらい」と言っていたわね、見に行こうかしら」といったように、周りの人に気にしてもらえることもあるのです。

日本の男女の平均寿命格差

先進国はいずれも男性の平均寿命のほうが女性より短い、これは皆さんご存じだと思います。その中でも日本の男女の平均寿命格差は先進国の中では極めて大きいです。平均寿命格差が小さい国はノルウェー、スウェーデン、アイスランドなど、男女平等度が高い国が目立ちます。女性の社会進出が進んでいる国は、男性の家庭進出や地域社会進出も進んでいて、居場所があ

るのです。加えて、健康管理を自分でできる男性が多いです。ところが、日本の男性は残念ながら自身のケアをあまりしません。なぜかと言えば、妻がケアしてくれるものとして生きてきたからです。

女性は働き過ぎている

妻はなぜそんなに夫が邪魔なのか。結論から言つと、夫が家にいる時間は妻の労働時間、ケアワークタイムだからです。女性に家事、育児、介護などが集中してしまっているので、例えて言うならば『自分の直属の上司が24時間ずっと自宅にいて、世話をしなければいけない状態』ってどう思いますか。日本の女性が置かれている状況はそれに近いものがあります。「家事なんていくらでも手抜きできるのでいいですか」、「時短や効率よくやればいいいのではないですか」と質問を受けることもあります。日本は、日本の女性、特に「既婚女性に要求されている家事・育児」というのは、先進国で一番水準が高いです。にもかかわらず、日本の女性は忙しいのに忙しいと思われておりません。日本の夫婦の家事総量を100とした場合、妻の負担割合は85%を超えます。



フルタイム勤務の妻の3分の2が家事を80%以上担っていて、13.7%の夫が、つまり約7人に1人が全く家事をやらないという統計がでています。ということは、家事も育児もワンオペで、フルタイムで働いている女性が相当数いるということですね。

男女が共に 幸せになるために

こうした問題解決のためには、全方的な就業環境の改善が必要です。時短と時間当たりの生産性の向上、有給

休暇取得率の向上が必要になってきます。また、女性はどうせ辞めるから同じ条件だったら男性を優遇するということや男性であるということのみを重視して、賃金を割り増しするなどの職場における統計的差別やアンコンシヤスバイアスを払しょくすることも必要になってきます。

さらに、すでに先進国で一番負担の高い日本の女性の家事育児全般をダウンシフトすること、男性に対しては家計責任の重さをもっと軽減していく必要があります。家事・育児などについては、家庭内で協業を促進するだけでは共働き世帯にはそれでも不足なので、社会化・市場化を行うための工夫が必要です。

ジェンダー平等というのは、女性のためのものであると思われている方が多いと思います。しかし、命に関わる切迫した事柄に関しては、女性のためどころか、男性にとっても大いに利益があります。実は、ジェンダー平等は男性のためでもあるという部分が非常に大きいのです。男女問わず総合的な働き方・暮らし方の見直しを行うことによって、「働き方改革」が現在進んでいます。それと同時に、「暮らし方改革」が必要なのではないでしょうか。

フォーラム実行委員からの一言

実行委員として活動したことで貴重な経験と多くの学びを得たことに感謝します。水無田先生の講演が開催できたことは本当に嬉しく思いました。事例を入れて分かりやすくテンポの良い話し方に思わず引き込まれ楽しく学ぶことができました。男女共同参画意識啓発事業で学んだことが現在の大切な活動や生活の中で活かされてきたと実感しています。

(金長 のぶ子)

男性の中に女性が一人だと「紅一点」、今回の実行委員会のメンバーは、女性の中に男性は私一人。本来の言葉の意味は、「男女関係なく、唯一異彩を放つもの」のようです。私の状況も紅一点、またメンバー10人が、それぞれの場面で紅一点ではなかったでしょうか。有意義な10回のミーティングでした。

(川副 剛之)

男女共同参画の活動を通して尊敬できる友と出会えた。友は最後まで走り切れず、無念にも亡くなった。委員長を中心に、10か月間話し合いを繰り返し、作業・準備を続けてきた。準備を重ねることに会場を来場者で満員にしたいという願望が募る。誰もが自分らしく生きられる社会を目指し、長年共に語り合った友の言葉が心に響いている。

(君塚 礼子)

私の居場所はどこかと思案しながら、コロナで動きが止まり苦しかったときのことを思い出しました。今、関わっている全ては私にとって、とても大切な所であったと認識、感謝できたことが一番の収穫でした。講演では、少子化が進む中で夫の家事・育児に関わる時間が増えると、2人目以降が産まれる割合が高まることを知り、早くそんな世の中へ変化することを期待しました。

(中村 和子)

心が動く。フォーラム終了後、会場から出てくる参加者の表情から、一人ひとりに新しい風が吹き変化している様子を覚えた。誰もが悩みを抱えている時代。問題は一つではない。できるだけ問題を解決しようとする、その力に人の優しさを感じる。前向きになれたり、誰かの心が動くようなフォーラムをこれからもつくっていききたい。

(長崎 恵子)

水無田先生の講演は、男女共同参画社会のためには女性のみならず男性にも支援が必要であることなど、多くの気付きがある充実した内容でした。実行委員になり、毎月1回、防衛省に程近い男女共同参画推進センターに通い、ほかの委員の方と活発な意見を交わし、これからの生き方を考える貴重な機会を得られて良かったと思います。

(西尾 直子)

コロナが落ち着き、いろいろな活動が普通に戻りつつある1年でした。会場での開催ができることとなり、検討し準備しました。しかし、当日は人数が集まらず非常に残念でした。水無田先生の講演は実に興味深く面白い内容でした。来年度は会場があふれるばかりの人々で埋め尽くされる講演会を開催したいです。

(藤野 美千代)

緊張の本番、パートナーにも恵まれ台本通り司会を務めることができました。また水無田先生の講演、観客席からちょっとだけ拝見、豊富なデータと独自の視点からのお話が、イメージ図を駆使し専門的でもありながら、分かりやすい内容と語り口、非常に良かったと思いました。来年もぜひ成功させましょう!!

(盛 十和子)

コロナ禍での活動が解禁され、行事が重なった中での開催でした。講演内容は、聴いた人の心を打ち、有意義な時間を過ごされた方が多いことが感じられました。講演終了後のロビーで、パープルリボンに関心を持たれた方、水無田先生のサイン入りの著書を購入された方々から、面白かった、聴いて良かった!と感想がありました。

(山本 房枝)



ワーク・ライフ・バランス 推進優良企業を表彰しました



ワーク・ライフ・バランス推進優良企業

継続して総合的に優れた実績を有し、
今後も継続して取り組むと認められる企業

株式会社ねぎしフードサービス

所在地 | 新宿区西新宿七丁目22番36号
三井花桐ビル4階
代表者 | 代表取締役 根岸 榮治
事業 | 飲食業
従業員 | 1,734名(男686名、女1,048名)
HP | <https://www.negishi.co.jp/>
※令和4年11月30日現在



新人社員フォローアップ研修で恒例の高尾山登山

表彰のポイント

従業員の就労環境改善を経営課題の中核に置き、各分野とも高い水準の取り組みが長年継続して行われている。

- ①「人は財産である」という経営理念の下、経営会議では社員の能力開発や職場環境の改善等について話し合い、経営理念の共有を図っている。店舗間の協力体制を整え、ワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れることで、働きやすい職場環境の実現や従業員の定着に結びつけている。
- ②「ねぎし新宿クリーン作戦」という区内の清掃活動を、継続して行っている。また、区内の中学校や高校、特別支援学校の職場体験の受入も行っており、職場体験を経験した若者が社員として就業した実績もある。

従業員の声

職場環境の改善と共に、女性活躍推進の取り組みで女性店長の育成に取り組んでいます。また、性別に関係なく育児休業取得を積極的に推進し、会社全体で計画的に取得しやすい仕組みを整備しました。男性の育児休業取得率は90%を超え、取得者からは、「夫婦二人での育児の大切さや父親として子どもの成長を間近で感じることができて良かった。妻も喜んでくれた」など、感謝の声が多くあがっています。

ワーク・ライフ・“ベスト”バランス賞

バランスの取れた取り組みを行い、実績のある企業

株式会社熊谷組

所在地 | 新宿区津久戸町2番1号
代表者 | 取締役社長 櫻野 泰則
事業 | 建設業
従業員 | 2,746名(男2,240名、女506名)
本社・首都圏支店 1,281名
(男1,022名、女259名)
HP | <https://www.kumagaigumi.co.jp/>
※令和4年12月1日現在



Web会議ツールを利用した男性育休取得者座談会

表彰のポイント

育児・介護支援や地域貢献活動、働きやすい職場づくりなど、幅広い分野でバランスの取れた取り組みを行っている。

- ①建設現場の設備を点検する「ダイバーシティパトロール」を実施し、トイレや更衣室を含む現場全体の環境が誰にとっても働きやすいものになっているかを確認している。現場が抱えるさまざまな問題をすくい上げることで、就労環境の改善に貢献している。
- ②『働き方改革アクションプラン』を策定し、ペーパーレス化等、ICTツールを活用した業務効率化に取り組んできた。また、有給休暇の取得促進や両立支援ハンドブックの配布等、従業員が働きやすい職場環境の整備に力を入れている。

従業員の声

両立支援制度をより利用しやすい環境をつくるためにさまざまな取り組みを行っており、2021年度には男性の育児休業取得率は31.4%と徐々に育児休業を取得する社員が増えています。育児休業取得経験のある男性社員で座談会を開催し、2回目の座談会には社長も参加しました。社長自身の経験との比較も交えながら、和やかな雰囲気で行われました。

株式会社 インターエデュ・ドットコム

所在地 | 新宿区西新宿三丁目16番6号
水野ビル11階
代表者 | 代表取締役社長 我妻 真孝
事業 | 受験情報ポータルサイト運営等
従業員 | 55名(男16名、女39名)
HP | <https://corporate.inter-edu.com/>
※令和4年12月31日現在



株式会社インターエデュ・ドットコムスタッフ

表彰のポイント

ワーク・ライフ・バランスに関する独自の取り組みを行い、実績を上げている。

- ①全従業員を対象に、出勤時間を日ごとに7パターンから選択できる時差出勤制度(WLBシフト)を導入しているほか、短時間勤務制度(5時間/6時間/7時間)が整備されている。また、時間外労働の上限を自ら選択することが可能であり、従業員それぞれの家庭の状況に合わせた柔軟な働き方が推進されている。
- ②有給休暇とは別に、子どもの誕生日に取得できる「子どもバースデー休暇」や年に一度好きな日に休める「記念日休暇」等の特別休暇を複数整備することで、従業員がプライベートの時間も大切にできるよう取り組んでいる。

従業員の声

女性社員の一人として、仕事と家庭が両立できているのを実感します。残業時間も少なく仕事のときは家庭のことを気にせず仕事に集中でき、さまざまなライフイベントを経験した女性管理職の活躍も間近で見ているので、今後のキャリアも描きやすいです。最近では、健康診断の有料検査を一部会社負担にするなど、新しい制度も生まれやすい活気ある職場だと感じます。

ワーク・ライフ・バランスで社員も企業も元気に!!



ワーク・ライフ・バランスとは、個別の事情や希望に応じて、「仕事」と「仕事以外の生活」の調和が図られている状態をいいます。

柔軟な働き方ができる環境を整備することは、個人のライフステージに応じた働き方ができるだけでなく、業務効率のアップや優秀な人材が企業に定着する等の効果が期待でき、企業の生産性向上につながると言われています。



ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

新宿区では、国や他自治体に先駆けて平成19年度から「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」をスタートさせ、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業、またこれから取り組みたいと考えている企業をサポートしています。取り組みを進めるため、コンサルタント派遣や関連するセミナーの開催などを行っています。

取り組みが進んでいる企業
推進企業

2つの区分で認定

これから取り組んでいく企業
推進宣言企業

4つの分野で認定

子育て支援

- 女性も男性も育児休業を取得しやすい環境整備
- 子育てしやすいようにするための制度の導入など

地域支援

- 企業として地域活動に貢献
- 従業員が地域活動等に参加しやすい環境づくりなど

介護支援

- 介護休業・休暇が取得しやすい環境整備
- 介護しやすいようにするための制度の導入など

働きやすい環境づくり

- 長時間労働の防止
- 休暇取得しやすい環境整備
- 能力開発やキャリアアップの支援など

令和4年度に新しく認定された ワーク・ライフ・バランス推進企業を紹介します



※従業員数は認定当時のもの。

アクセス株式会社

代表者 | 代表取締役社長 小堀 一雄
事業 | エンジニアリングサービス事業等
従業員 | 776名(男484名、女292名)

認定のポイント

- 子どもが3歳になるまで取得可能な育児休業や小学校就学始期までの育児短時間勤務など、法定以上の制度が整備されている。
- 年1回、モチベーションサーベイを実施。職場環境の改善について、従業員の要望や意見を受け入れる体制が整っている。

株式会社オカダヤ

代表者 | 代表取締役社長 蛭川 勝五
事業 | 手芸材料用品、婦人肌着・下着の販売等
従業員 | 486名(男43名、女443名)

認定のポイント

- 残業をしないで帰宅できる職場運営を徹底しており、各店舗における時間外労働が非常に少ない。
- 両立支援の制度を整えており、育児をしながら働く従業員も多いことから、育児休業を取得し復帰しやすい職場風土が醸成されている。

株式会社小山

代表者 | 代表取締役社長 小山 真一
事業 | ねじ等金属部品・設備商材卸売等
従業員 | 102名(男75名、女27名)

認定のポイント

- 両立支援やハラスメント防止に関する周知パンフレットを作成し、働きやすい職場環境を整えている。
- 部所長の面談や、人事総務グループの営業所訪問を通して、職場環境改善のための取り組みを行っている。

株式会社サンシア

代表者 | 代表取締役社長 望月 敏行
事業 | WEBシステム受託開発等
従業員 | 75名(男53名、女22名)

認定のポイント

- 働きやすい職場づくりのための委員会の設置や、社内イベントの実施により、自由な意見交換をしやすい職場風土の醸成に取り組んでいる。
- キャリアアップやスキルアップ支援として、資格を取得した従業員に対し奨励金を支給している。

株式会社建築画報社

代表者 | 代表取締役社長 櫻井 ちると
事業 | 建築専門誌出版・建築関係カタログ作成等
従業員 | 7名(男3名、女4名)

認定のポイント

- 在宅勤務時は中抜け制度(都合のよい時間に1時間業務を抜けられる)があり、短時間の所用がある場合に多く活用されている。
- 短時間勤務・コアタイム・在宅勤務制度等、柔軟な働き方ができる環境の整備に注力している。

NEXCO中日本サービス株式会社 東京本社

代表者 | 代表取締役社長 青山 忠司
事業 | 人材派遣業務・研修・人材開発業務等
従業員 | 463名(男125名、女338名)

認定のポイント

- ワーキンググループ(女性活躍推進・健康経営・SDGs)の取り組みが活発であり、従業員からのさまざまな提案を受け入れる仕組みが整っている。
- 有給休暇の積極的な取得を推奨しており、有給休暇取得率が80%に達している。

インフォテクスコンサルティング 株式会社

ステップアップ企業*

代表者 | 代表取締役 勝又 愛仁
事業 | システム開発・ITコンサルティング等

認定のポイント

- コアタイムなしのフルフレックス制度や在宅勤務制度を導入することにより、柔軟な働き方が可能となっている。
- 育児や介護などの特別な事由がなくとも、上司との相談により短時間勤務を選択可能である。



*ステップアップ企業・・・推進宣言企業に認定後、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進し、推進企業としての要件を満たした企業。

家庭でできる子育て支援

新宿区の子どもショートステイ協力家庭 になりませんか

協力家庭とは	保護者の入院、出産、介護、出張、育児疲れ等で、昼夜を通してお子さんを養育する方がいないときに、区内の協力家庭でお預かりする制度です。協力家庭には1泊につき10,000円が支払われます。
どんな人がなれますか	区内在住の25歳以上の方で18歳以上の同居人がいる方(要研修受講等)
対象のお子さんは	区内在住の生後60日から18歳未満のお子さん
どんなことをしますか	保育園、小学校等への送迎とともに、ご家族の一員として衣食住をともにし、児童に合わせた遊びや学習の支援をいただいています。



※午後5時～10時にお預かりするトワイライトステイ協力家庭も募集しています。

お問い合わせ先 >>> 新宿区立子ども総合センター総合相談第一係 ☎03-3232-0674

新しい家族のかたちです

自身の家庭での生活が難しい子どもたちを、一定期間、ご家庭に迎えて養育してくださる方を必要としています。

東京都の里親『養育家庭』制度

	養育家庭(養育里親)	親族里親	養子縁組里親
里親の種類	さまざまな事情により家族と暮らせない0歳～18歳までの子どもを、養子縁組を目的とせず、一定期間、自分の家庭で養育する里親	実親が死亡、行方不明などにより養育できない場合に、祖父母などの親族が子どもを養育する里親	養子縁組によって養親となることを希望する家庭で、養子縁組が成立するまでの間、里親として子どもを養育していただく家庭。25歳以上の夫婦が対象
	専門養育家庭 専門的ケアを必要とする子どもを一定期間預かり育てる里親 ※養育家庭(親族) 子どもの扶養義務がないおじ、おば等は、親族里親ではなく養育家庭の対象になります。		


養育家庭になるには

- 都内にお住まいの方(年齢要件はありません)
 - 家族構成に応じた適切な環境(部屋の広さ)があること
 - 経済的に困窮していない、世帯収入が生活保護基準以上
そのほか、東京都里親認定基準をご確認ください。
 - 養育費として、子どもの生活費、教育費、里親手当が支給されます。健康保険の範囲では医療費はかかりません。
 - 児童相談所などの職員がチームで養育家庭をサポートします。
 - 一時的に子どもを預けるなど子育てを支えるサービスがあります。
 - 里親同士が交流する機会があります。
 - 子どもと実家族との交流がある場合もあります。
- 「里親制度」以外にも、児童養護施設や乳児院などの施設で生活している子どもたちを夏休みや週末などにお預かりいただく「フレンドホーム制度」もあります。お申込窓口は、各施設です。

子育て経験のない方も



子育て中の方も

詳しくは
 
 で検索



東京都福祉保健局少子対策育成支援課

お問い合わせ先 >>> ● 東京都児童相談センター ☎03-5937-2316
 ● 社会福祉法人二葉保育園二葉乳児院
 二葉・子どもと里親サポートステーション ☎03-3351-3108

募集

ウィズ新宿と区民団体との連携講座 男女共同参画をテーマに区と協働で講座を企画してみませんか!?

区と連携して講座の企画運営をする団体を公募します。

区内で活動している団体の企画で、次の全てに該当する講座に限ります。

- ▶ 令和6年3月25日(月)までに対面またはYouTube配信等のオンラインで実施
- ▶ 男女共同参画をテーマとする
- ▶ 団体の構成員以外も受講できる
- ▶ 営利・宗教・政治目的ではなく、受講料を徴収しない ほか

詳しくは、区のホームページからチラシ(応募要項)をダウンロードするか、男女共同参画課☎03(3341)0801までお問い合わせください。

募集期間 12月15日(金)まで

団体のメリット

- ① 講師謝礼は区が負担(※区の基準上限額まで)
- ② 区広報等に講座の案内を掲載
- ③ 団体が作ったチラシを、出張所や図書館等の区施設に配架

区HPから➡

https://www.city.shinjuku.lg.jp/kusei/danjo01_001057.html



オンライン講座 申し込みはホームページからできます

①「僕と育休、その先にあったもの」 [YouTube限定公開にて配信](#)

申込期間:7月26日(水)まで

配信期間:7月14日(金)~7月27日(木)

講師:魚返 洋平氏(株式会社電通・コピーライター)

②ワーク・ライフ・バランスセミナー [YouTube限定公開にて配信](#)

(区内企業向け)

~社員の定着率を高めるポイント解説セミナー~

申込期間:7月18日(火)まで

配信期間:7月7日(金)~7月20日(木)

講師:井上 洋市朗氏(株式会社カイラゴ 代表)

対面講座 申し込みは電話かFAXでウィズ新宿へ

③ちい先生のパパと作るキッズ工作教室

日時:7月22日(土)午前10時~12時

会場:男女共同参画推進センター(ウィズ新宿)3階会議室

講師:井上 智陽氏(イラストレーター・図工教師)

定員:先着15組

詳細は広報新宿や区ホームページ、さらに、特別出張所、地域センター、図書館などの区立施設に配架してあるチラシでお知らせします。ただし、状況に応じて予定が変更される場合があります。

令和5年度 『ウィズ新宿』編集委員会が スタートしました

新宿区では、公募の中から選ばれた区民の編集委員と区の協働で、年1回『ウィズ新宿』を発行しています。5月には7名の委員が2日間の編集講座で編集の基礎や男女共同参画について学びました。6月からは次号144号(12月発行予定)に向けて、編集会議を重ねながら記事を執筆していきます。どうぞご期待ください。



▲編集講座の様子

編集後記

今号は40周年記念特集号として、センターの簡単な年表で振り返ってみました。大きく、一方では少しずつ進み方はまちまちですが、確実に社会の変化が起きていると感じます。そして、令和4年度男女共同参画フォーラムでは水無田 airflow さんに講演いただいた中から一部抜粋させていただきました。とても軽妙で分かりやすく、会場も盛り上がっていました。働き方改革と暮らし方改革。自分がこれから先、どんな生活を送りたいのか思い描いてみるころから始めませんか。

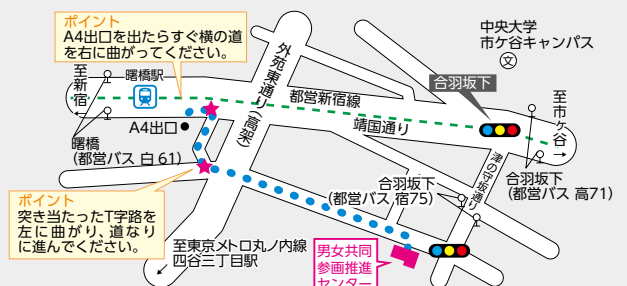


発行 | 新宿区子ども家庭部男女共同参画課
新宿区立男女共同参画推進センター

〒160-0007 東京都新宿区荒木町16番地
TEL:03(3341)0801 FAX:03(3341)0740

発行日 | 令和5年6月28日

この印刷物は再生紙を使用しています。



駐車場・駐輪場はありませんので、公共交通機関をご利用ください。