男女共同参画だより

令和元年5月 No.82

- ▶ あなたの溜息、その柔軟剤"スメルハラスメント"になっていませんか?
 - ▶ 6月23日~29日は「男女共同参画週間」です

あなたの溜息、その柔軟剤"スメルハラスメント"になっていませんか?

史上初の 10 連休GWも過ぎ汗ばむ季節になりましたが、二オイ対策は どうされていますか?

最近ではパワハラやセクハラと並び、二オイによって他人を不快にさせる スメルハラスメント (スメハラ・香害含) も認識され始めています。たかが二オイ、されど二オイ。二オイが気になり集中できない、めまいや頭痛がするといった深刻な体調不良にも。売上等業績や効率に影響するため、職場での意識改革や二オイケアセミナーに取り組む等、スメルマネジメントカを求める企業も増えています。



代表的なスメル

- ▶ 体臭 汗や加齢臭、脇や足の二オイの他、過度のストレスやダイエットにより汗とともにアンモニアが多く排出されたり、ケトン体という二オイ物質が発生することも。
- ▶ 口臭 ― 歯周病や虫歯、舌苔や胃腸環境の他、タバコや食事内容が二オイの原因に。
- ▶ 香水や化粧品、ヘアフレグランス、柔軟剤等
 - 一 香水等の場合は「コスメティック・バイオレンス」とも。つけすぎの他、最近は芳香性の強い柔軟剤が多くでています。慣れにより二オイを自分で認識しにくくなります。

とはいえ、「**ちょっとニオイますよ**」とは中々言えないし、本人は気づかない・・・知らず知らずスメハラになっていた、というのがこの問題の難しいところ。指摘方法によっては、過度なストレスを与え、スメハラ被害者がハラスメント加害者にもなりかねません。

ですが、対策自体は実行に移しやすいものが多いのもスメハラの特徴。「自分は大丈夫」ではなく、まずは1人1人が周りを気遣う気持ちで。他人の二オイが気になったら、自分の二オイも見直すことが重要です。

※二オイチェックで早期発見!

二オイの中には、何かしらの病気が原因の場合もあります。気になる場合は、早めの受診を!

裏面 で

Let's チェック&トライ ※あくまで一例です。また、体調等によっても変わりますので目安にどうぞ。

体 臭

- □ 仕事終わりに服のワキ・襟口・背中部分等の二オイを嗅ぐ。
- □ お湯だけで手を洗い、頭皮や耳の後ろ等をこすり二オイを嗅ぐ。

▶ こまめに汗を拭く。制汗剤(汗をかく前)・消臭剤を活用する。

汗(バクテリア)、加齢(ノネナール)、疲労・ストレス・過度なダイエット(アンモニア・ケトン)

▶ シャワーのみでなく、湯船につかる。=リラックス、汗かきトレーニング

▶ 食生活の改善 - ・加齢臭には、抗酸化成分(ビタミンCやE、ポリフェノール等)

・疲労臭には、クエン酸でアンモニア臭予防

・ダイエット臭には、大豆や海藻類等のアルカリ性食品

ロ 臭

□ マスクをつけ息の二オイを嗅ぐ。

□ 腕をなめて 10 秒後に二オイを嗅ぐ。

食事、タバコ、アルコール、腸内環境

▶ 食後の歯磨きを習慣化する。マウス ウォッシュも活用すると◎

▶ 喫煙・飲酒後にミント菓子を活用。

▶ 水溶性・不溶性のバランスよく食物 繊維をとる 香水・柔軟剤等チェック

- □ 普段の生活中で、二オイを感じる。
- □ 「何か使っているの?」等と言われた ことがある。(「いい匂いだね」含む。嫌味 の場合も…)

つけすぎ、香料へのアレルギー(香害)

▶ 適正量・つけ方を再確認する。

スメハラのうち、人工香料へのアレルギーの 場合、特に香害と言われます。海外では、公 共施設での香水等使用規制の動きも。

ポイントは、少しでも自分の二オイを感じたら、他人はより強くその二オイを感じている、ということ。 また、二オイの感じ方は人それぞれですが、ストレスや妊娠等によって過敏になることも。その場合には、 心療内科等でストレス軽減の治療をすることで、症状が軽くなることもあります。

気にしすぎると苦しくなってしまいますが、みんなで過ごしやすい環境を作っていけると良いですね。

6月23日~29日は男女共同参画週間です

今年のキャッチフレーズでは、『男女共同参「学」』と『知る 学ぶ 考える 私の人生 私がつくる』の2作品が最優秀作品に選ばれました。

平成 11 年 6 月 23 日に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されたことに基づいて、毎年行われる本週間は、この法律の目的や基本理念への理解を深めることを目的として様々な取組が全国で行われます。この機会に身の回りの男女のパートナーシップについて、考えてみませんか?全国での取組事例等、詳しくは、内閣府男女共同参画局のHPをご覧ください。http://www.gender.go.jp/public/week/index.html

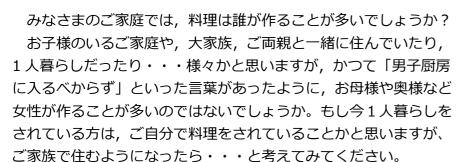
常総市では、専門家による女性相談の機会をご用意 しています。ひとりで悩まずに、ご相談ください。



男女共同参画だより

- ▶ 料理は女性がつくるもの・・・なの?
 - ▶ 男女共同参画推進セミナー「俺のキッチン! | を開催しました
 - ▶ 国の進める男件の家事・育児等参画企画 「おとう飯」

料理は女性がつくるもの・・・なの?



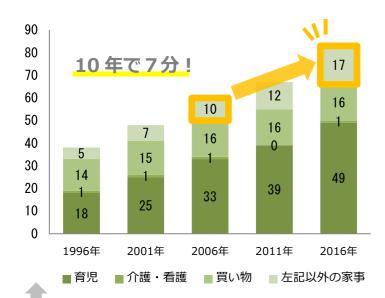
料理の得意な女性って素晴らしいですよね。母の味は、大人にな っても良いものです!でも、女性が料理をする、それが"」当然。" になっていないでしょうか。

料理ができる・趣味だ、という男性を「料理男子」なんて言 ったりしますが、「料理女子」って聞かないですよね。



なんで全部私がやらないといけないの?

総務省が5年に1度実施している統計調査に、家庭での育児・家事関連時間に関するものがあります。統 計上,「6歳未満の子どもをもつ夫」についての結果ですが、2006年から2016年の10年間で、育児や家 事に関わる時間は1日平均で約23分増加しているそうです。そのうち、育児や介護、買い物の時間を除く 家事では7分の増加がみられました。



6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間の統計調査結果 (総務省 統計局平成 28 年社会生活基本調査より)

各ご家庭での事情があるので、一概に言える ことではありませんが、増加がみられるのはとて も喜ばしいことかと思います・・・が!10年で 7分, 妻の日平均 229 分に対して 17 分は考えさ せられる数字だと思うのです。

家事は家庭でのお仕事です。「誰かがやるもの」 ではなく、責任は家族全員にあります。料理だけ でなく, 家庭でのお仕事について, どんな家事が あって今は誰が担っているのか等々, 誰かひとり が大変にならないよう、この機会に是非話し合 ってみてください。

男性向けに実施した料理教室についてご紹介します

男女共同参画推進セミナー「俺のキッチン!」を開催しました



8月25日(日)に、市内の女性団体の代表によって構成される 女性団体じょうそう事業委員会と市の共催により、男女共同参画推 進セミナーの一環として

男性向けの料理教室「俺のキッチン!」

を開催しました。

家庭での男女共同だけでなく、女性が様々な場面で活動するには 男性の理解と協力がかかせません。昨年までは、小学生までのお子 様連れの方を対象に「パパ・おじいちゃんと一緒にキッチン」とし て実施していた事業ですが、パパやおじいちゃんだけでなく様々な 年代の方に積極的に家事に関わっていただきたく、今回は個人で参 加いただける事業として開催しました。

講師は、市内浪漫亭の大山店長にご協力いただき、お店でも大人 気のネギ塩ダレをかけた鶏の唐揚げ等々を教えていただきました! 特別な日の料理だけでなく、日常的に活用できる。料理メニューや そのアレンジを知っていただくことで, 気軽に料理に踏み出すきっ かけになったのではないでしょうか!

・・・とはいえ, もちろん 特別な日にも 作れるとなお良いです よね!! また, 今回も参加したかったのに都合がつかなくて…という 方, 知らなかった…という方, ご安心ください。例年1回のこの事業,









今年度は2回目があります!

第2回 俺のキッチン!は、冬季に開催予定となっています。冬季といえば、クリスマスにお正月と特別 な日がたくさんありますよね。詳細が決まり次第,市の HP や facebook,ポスター等でご紹介しますので, ぜひご参加ください。

国の進める男性の家事・育児等参画企画 「おとう飯」

平成 27 年 12 月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」では、6 歳未満の子どもを持つ夫の 週平均1日あたりの家事・育児関連時間を、平成32年(令和2年)までに2時間30分にする目標が掲げ られています。

内閣府男女共同参画局での子育て世代の男性の家事・育児等の内、料理への参画促進を目的とした取組で は、簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くてもおいしい料理を「おとう飯(はん)」と命名しキャンペー ンを行っています。詳細は内閣府男女共同参画局 HP

(http://www.gender.go.jp/public/otouhan/index.html) にてご確認ください。

メニューの紹介も!

常総市では、専門家による女性相談の機会をご用意 しています。ひとりで悩まずに、ご相談ください。



- ▶ あなたは、あなたの上司は、イクボスですか??
 - ▶ 結局 イクボスってどんなボス?
 - ▶ なぜ 企業や自治体がイクボス宣言を進めているのか



あなたは、あなたの上司は、イクボスですか??

イクボスという言葉を知っていますか?浸透してきた「イクメン」に対し、「聞いたことない」「言葉は 知っているけれど良く分からないな」という方も多いのではないでしょうか。

言葉自体は2013年群馬県発祥で、群馬県庁 HP (2020年3月1日現在)によると・・・ イクボスとは「 職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス (仕事と家庭の両立) を考え、 その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむこと ができる上司のこと」と記載されています。まさに求めていた上司像はこれだ!な感じではないでしょう か。

結局 イクボスってどんなボス?



では実際のところイクボスとは、どんなボスなのでしょうか。NPOファザーリング・ジャパンでは、 「イクボス10か条」のうち過半を満たしていることが、イクボスの証である、としています。

理

現代の子育て事情を理解し、部下がライフ(育児)に時間を 割くことに、理解を示していること。

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

ライフのための社内制度(育休制度など)や法律(労基法など)を、 知っていること。

組織浸透

管轄している組織 (例えば部長なら部) 全体に、ライフを軽視せず 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。

配

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 を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。

育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、 組織内の情報共有を作り、チームワークの醸成、モバイルや クラウド化など可能な手段を講じていること。

時間捻出

部下がライフの時間を取りやすいよう、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。

ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した 経営をするよう、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していること。

□ 塊より始めよ

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

※ダイバーシティな経営:ダイバーシティとは多様性のことで、年齢や性別、性的指向、性自認はもちろん、学歴や職歴、国籍・人種・民族等様々な面で、 制限せず積極的に採用しその能力を生かしていく経営

> なぜ 企業や自治体が イクボス宣言を進めているのか

なぜ 企業や自治体がイクボス宣言を進めているのか

イクボスは、2014 年に NPO 法人ファザーリング・ジャパンが立ち上げた「イクボスプロジェクト」の キックオフイベントにおいて定義づけられ、世に広まっていきました。イクボス宣言をする企業や自治体 も年々増え、常総市でも2017年3月にJA常総ひかり農業協同組合と共同で宣言を行っています。

内閣府の『男女共同参画白書(平成30年度版)』によると、1980年以降 共働き世帯は年々増加し、 1997年に男性雇用者と専業主婦による世帯を上回り、2017年には1.188万世帯が共働きの状況にありま す。女性の 就業継続 割合も増加傾向 にあり、性別役割分担意識(「夫は外で働き、妻は家庭を守 るべき」等といった考え方)に対する反対する割合が男女とも増加傾向にある等、家庭や働き方等に対す る意識が変わってきています。その一方で、子育てだけでなく **高齢化に伴い 介護・看護 等による離職** は2017年に10万人(過去1年間)に達する等、雇用形態や働き方に配慮が必要な方が増加してい ます。

社会の進歩は目まぐるしく、人手不足なのにやる事は日々増え続け、働き方改革だと残業削減が叫ばれ る、そんな中で業績やクオリティを維持・向上させるためには、これまで辞めざるを得なかった方が無理 なく生き生きと能力を発揮できる職場づくりは欠かせません。

イクボスには、人材の確保・育成・定着や業務効効率化等、様々な面で期待がもてるのです!

とはいえ 、何か始めたものか・・・という方、いざ男性部下が育児休業を取得したら、業務が 滞りなく進むか不安な方もいらっしゃるかと思います。まずは、内閣府が2010年に提示したワークライ フバランスの実現に向けた「10の実践」から始めてみませんか。

会議のムダ取り

会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている。

社内資料の削減

職場内での作成資料の分量は適切である。

書類の整理整頓

共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる。

標準化・マニュアル化

大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある。 他人が見てもわかるように作成している。

労働時間を適切管理

のサポートをしている。

業務分担に偏りがないか常に見直し、特定の人が残業や深夜業 を行うようなことはない

担当以外の業務を知る

担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている。

スケジュール共有化

上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している。

がんばるタイムの設定

仕事効率化策の共有

上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下 仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している。

