

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
- ▶ 国の進める男性の家事・育児等参画企画 「おとう飯」

料理は女性がつくるもの・・・なの？



みなさまのご家庭では、料理は誰が作る人が多いでしょうか？
お子様のいるご家庭や、大家族、ご両親と一緒に住んでいた、1人暮らしだったり・・・様々かと思いますが、かつて「男子厨房に入るべからず」といった言葉があったように、お母様や奥様など女性が作る人が多いのではないのでしょうか。もし今1人暮らしをされている方は、ご自分で料理をされていることかと思いますが、ご家族で住むようになったら・・・と考えてみてください。

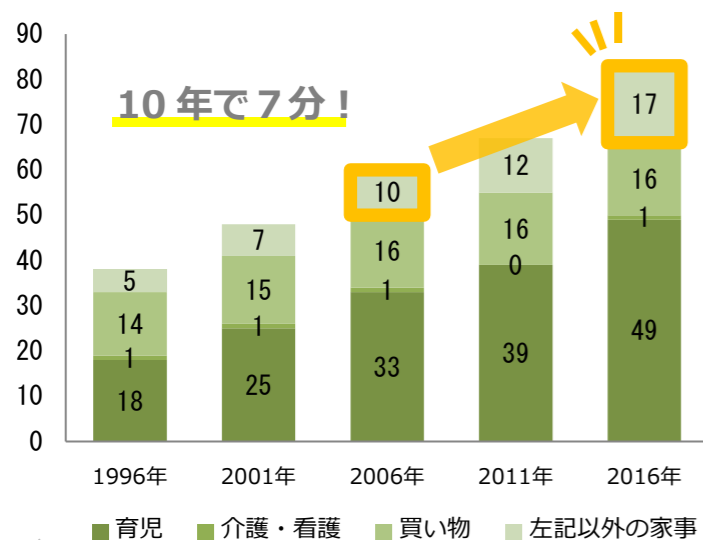
料理の得意な女性って素晴らしいですね。母の味は、大人になっても良いものです！でも、女性が料理をする、それが“**当然**”になっていないのでしょうか。

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。



今帰ってきたばかりなのに…
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。



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えます・・・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、どんな家事があつ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。

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)

裏面では、
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のでしょうか！

・・・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!! 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。



共同参画だより



- ▶ 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のでしょうか。

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。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。

イクボス10か条

NPO ファザーリング・ジャパンHPより

- | | |
|--|--|
| 1 理解
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。 | 6 業務
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。 |
| 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。 | 7 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。 |
| 3 知識
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。 | 8 提言
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。 |
| 4 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。 | 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事実を、社会に広める努力をしていること。 |
| 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」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。 | 10 塊より始めよ
ボス自ら、ワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいること。 |

※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。

10の実践

- | | |
|--|--|
| 1 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。 | 6 業務分担の適正化
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 |
| 2 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。 | 7 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。 |
| 3 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。 | 8 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。 |
| 4 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、他人が見てもわかるように作成している。 | 9 がんばるタイムの設定
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。 |
| 5 労働時間を適切管理
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のサポートをしている。 | 10 仕事効率化策の共有
仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している。 |



イクボスについてもっと詳しく知りたい！
という方は、市のHPをご覧ください