



# Rotary Weekly

Rotary



## 広島空港ロータリークラブ週報

2022年6月15日発行

SERVE TO CHANGE LIVES  
奉仕しよう みんなの人生を豊かにするために

会長 熊谷祐司/副会長 鶴田秀樹/幹事 森崎正治/SAA 澤井一徳

事務局 三原市本郷南6丁目3-26番地 三原臨空商工会 2階

TEL 0848-86-0986 ・ FAX 0848-86-0992 ・ E-mail h.kukorc@vega.ocn.ne.jp

2021-22年度

国際ロータリーテーマ

例会場 広島エアポートホテル TEL 0848-60-8111

6月 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30  
休会 例会 例会 休会 最終夜間例会 休会

### 本日のプログラム (6月15日)

岡田 雄幸 会員

「臨済宗 応海山 棲真寺と土肥実平・遠平父子について」

### 次回のプログラム (6月25日)

最終夜間例会

(19:00~21:00)

## 第1231回 2022年6月8日 例会記録(フォレストヒルズガーデン)



点 鐘 熊谷会長

国歌斉唱 ロータリーソング「四つのテスト」

### ビジター紹介

(西 条)藤原昭典さん

### 出席報告

	会員数 名譽・シニア	出席者	メイク	欠席 (免除)	出席率
本 日 (6/8)	27 2	20 0	2	4 1	84.61
メイク	佐々木・川本				

### 食事時間



### 会 長 時 間

皆さんこんにちは。

今日は、松本さんにご出席いただきました。11 カ月ぶりに元気なお姿を拝見できて大変うれしいです。



さて、5月28日(土)、広島で地区大会の会長幹事会が開催され、私と森崎幹事が出席しました。会長幹事会では、杉川ガバナーの挨拶があり、その後RI会長代理の菅原裕典様から基調講演がありました。そして休憩後に、地区委員会から各々の報告がありました。そして最後に、RI会長代理ご夫妻歓迎晩餐会が開催されました。また、翌日の5月29日(日)、地区大会記念チャリティーゴルフ大会(190名参加)には、当クラブから4名(楠部会員・三好会員・小島会員・川本会員)が参加してくださいました。ありがとうございました。

いよいよ、私の会長年度もあと3週間を残すのみ、となりました。1年間は「アットいう間」でした。4、5年前に町内会長を終えましたので、これが、恐らく私の生涯最後の「会長」となるでしょう。(会場笑い)ご協力ありがとうございました。会員の皆様、役員の皆様には、最終例会で、改めてお礼を申し上げたいと思っています。

### 幹 事 報 告

《配布物》卓話資料・週報1230号、

ロータリーの友・ガバナー月信6月号

《回 覧》今後の例会出欠予定表・近隣RC例会変更

《お知らせ》例会終了後、合同理事会を開催します。

## 卓 話 時 間

三原市 人権推進課  
向井美穂 様



### 「働きやすい職場づくりについて (職場におけるダイバーシティ)」

#### 私らしく暮らせるみはらプラン令和4(2022)年3月策定

##### ●概要

三原市男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画。計画期間は令和4年度～8年度。  
第4次三原市男女共同参画プラン

##### ●計画名称

性的少数者に配慮して、性別を男女のみに限定せず、性の多様性を受け入れる姿勢を表す名称

#### 「私らしく暮らせるみはらプラン」の新たな視点

- ①女性活躍の推進(就労支援・事業所の職場環境整備支援・フェムテックの活用等)
- ②デジタル技術を活用した働き方改革の推進(テレワークの推進等)
- ③性の多様性の理解促進(パートナーシップ宣誓制度・性別表示欄見直しの推進等)
- ④新型コロナウイルス感染症の影響への対応(ひとり親家庭への支援・生理用品の配布等)
- ⑤男女共同参画の視点を取り入れた防災の推進(防災分野の女性の視点及び参画拡大等)

#### 「私らしく暮らせるみはらプラン」の中のダイバーシティ

##### 「性の多様性の理解促進」

性的少数者に配慮した取組の実施

##### ●パートナーシップ宣誓制度の導入

【令和4(2022)年1月～】

##### ●公文書における性別記載欄等の見直し

性別【① 男性 ② 女性 ③( )】  
※自認する性をお書きください。

##### ●講演会等開催による啓発

#### ダイバーシティとは・・・

多様性。集団において年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好など様々な属性の人が集まった状態のこと。多様な人材を登用し活用することで、組織の生産性や競争力を高める経営戦略として認知されている。

上野千鶴子 (社会学者・東京大学名誉教授)

「ダイバーシティを推進した組織の業績が上がること

はデータでも出ているが、企業の儲けのために女性登用を進めるのではなく、子育てや介護など弱者をケアしてきた女性の経験を社会に持ち込むことが、男女平等を推進する本当の効果。それが多様な社会のサステナビリティに繋がる」

参考文献 (2021 サステナブル・ビジネス・マガジン「オルタナ」

「男女平等をダイバーシティでごまかすな」)

### 三原市の女性活躍推進状況

県の男女共同参画に関する年次報告(令和2・3年)

市内事業所職場環境調査(令和2年11月)

	令和2年		令和3年		目標値
	三原市	県	三原市	県	三原市 (令和6年)
管理職 (部長・課長級)	10.1%	16.4%	9.5%	17.2%	15%以上
審議会登用	26.7%	26.5%	28.7%	27.8%	33%
市内事業所管理職 (部長・課長級)	10.6%	16.0%	—	—	—

### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査(1)

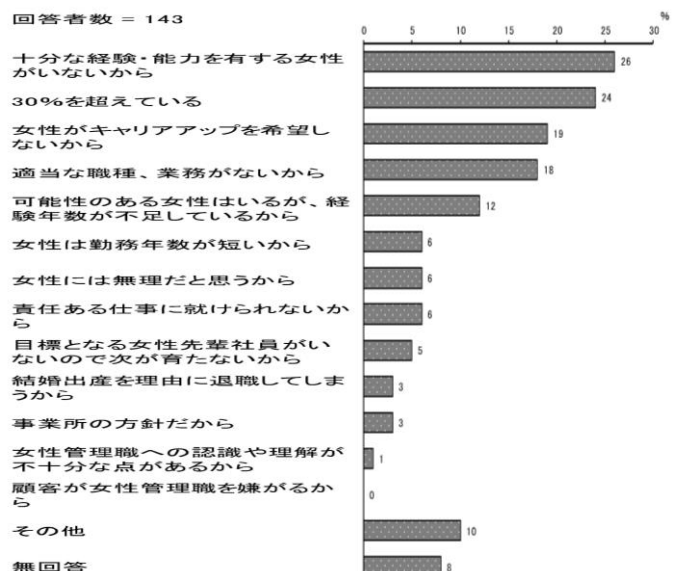
令和2年度、地域戦略協働プロジェクト事業として、県立広島大学とともに、市内事業所を対象に「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」を実施。

市内事業所の職場環境の整備状況を把握するとともに、性別に関係なく働きやすい環境の整備等の施策の参考にした。

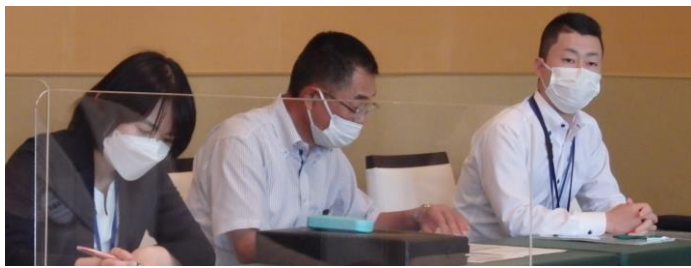
項目	内容
調査対象	三原市内で従業員が7人以上の事業所
調査方法	郵送配布～郵送回収
調査期間	令和2(2020)年11月16日(月)～12月6日(日)
配布数	589社
回収数・率	174社 29.5%(有効回答:143社 24.3%) *回答数が多い産業 製造業:36社, 医療・福祉:27社, 建設業:21社, 卸売業・小売業:20社, *事業規模別 10人以下:29社, 50人以下:65社, 100人以下:19社, 300人以下:13社, 300人以上:16社

### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査(2)

市内事業所の管理職(部長・課長級)は10.6%  
管理職が30%目標に満たない理由



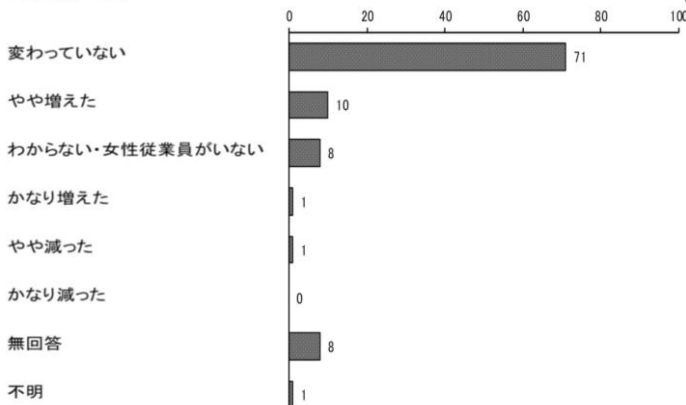




### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（3）

過去5年間(平成27～31年度)の女性管理職の人数の変化(課長以上)

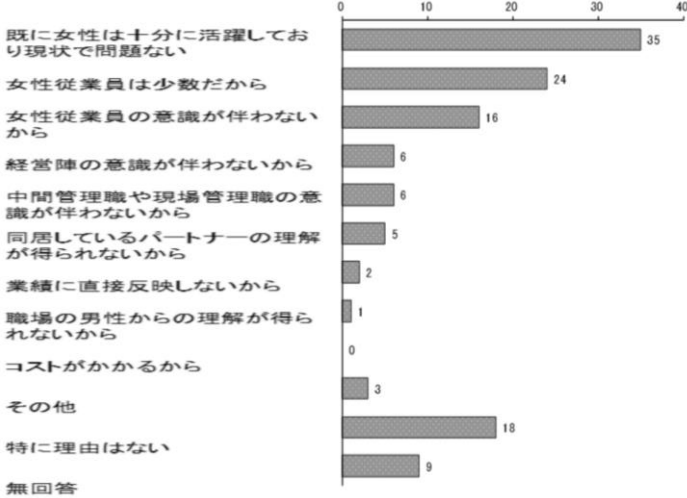
回答者数 = 143



### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（4）

女性のキャリア形成の取り組みができない理由

回答者数 = 143



### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（5）

28. 休業制度の定着への問題

n=143



### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（6）

雇用形態について

実際と事業者の希望のズレ

→ 女性の希望する働き方が尊重されていない可能性

①女性の実際の働き方（上位3点）

- ・勤務条件を変えず継続：57（育休など利用）
- ・勤務条件を変えて継続：20（正社員で短時間勤務）
- ・勤務条件を変えて継続18（フルからパートへ）

②事業者が希望する働き方(上位3点)

- ・勤務条件を変えず継続：64（育休など利用）
- ・勤務条件を変えて継続：34（正社員で短時間勤務）
- ・勤務条件を変えて継続36（フルからパートへ）

### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査（7）

県立広島大学の調査との比較

①職場で働き続けるうえで必要なこと 管理職と学生のギャップ  
学 生：職場環境重視(職場の支援, 上司・同僚の理解)  
管理職：本人のやる気重視

②行政に望むこと 管理職と学生のギャップ

学 生：男性への働きかけ(意識啓発)重視  
管理職：女性の能力や、やる気重視

### 三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査(8) 提言

①女性ではなく男性に働きかける取り組みを強化すべきである。

②女性のやる気をそがない経営が望まれている。

③職場環境を学生は重視する傾向にあり、イクメン・イクボスに注力した取り組みからイクボスと女性職員をつなげるメンターの養成へ比重を移していく必要がある。

④女性に対する理解のステレオタイプの理解をやめ、脱パターン化・脱単純化を図り、個々のニーズへの向かい合う必要がある。

⑤女性が活躍できない、もしくは軽視される職場の環境は、人口減を招く要因であり、職場環境の改善はその点において行政の責任でさらに推進すべき課題である。

⑥零細・中小企業は取り組み年数が浅く、行政との連携した取り組みが一層望まれる。



本日は、出前講座を通じて、三原市の取組や調査結果をお伝えする機会を頂きありがとうございました。





**三原市 商工振興課 國廣和也様**  
**企業向け女性活躍推進セミナーのご案内**

**日時** 第1回 7月27日(水) 13:30~15:00  
 第2回 8月3日(水) 13:30~15:00  
 (※内容はどちらの日程も同じです。)

人材採用において、ハローワークに仕事の内容だけを出していれば人が来るとい時代は、確実に終わりつつあるのかなと思います。そんな中、経営者の皆様方は、既に取り組みられていると思いますが、注目されるのが、潜在的な就労を希望する女性です。

このセミナーは、スキルと経験ある女性人材をどう確保し、業務成果につなげるか。長期目線での活躍支援までお伝えします。

**講師**

Workstep株式会社 代表取締役 田中 彩氏  
 (産業カウンセラー、社会保険労務士)

ご自身が出産や子育てで一度リタイヤされ、その後復帰をされた経験をもとに、女性目線、企業目線両方に立った講師実績が多数ある方をお招きしてお話ししていただきます。多くの事業所、経営者の方に参考にしていただきたいと思ひます。

更に一步踏み込んだ取組を目指す企業に向けて、女性活躍推進アドバイザー派遣についても、セミナーと合わせてご興味、ご関心を寄せて頂けますと幸いです。

従来、会社を選ぶ価値観であった、会社の規模、給料などに加え、女性の活躍やきめ細やかな配慮をしている取組といったこと自体が、今後人材獲得や経営戦略において価値を生み出すものになっています。

どうぞお忙しいことと存じますが、ご検討をお願いします。

企業・事業所向け

女性人材と出会う  
 “ジョブカフェ”  
 開催予定

# 女性活躍 推進セミナー

人材を確保できない・・・  
 思うような人材を採用できない・・・  
 主に子育てと家庭との両立期にある女性が  
 働きやすい環境を整えることで  
 多様な人材の確保・定着を目指します!

人口減少が進む中、人材採用で注目されるのが、潜在的な就労を希望する女性です。スキルと経験ある女性人材をどう確保し、業務成果につなげるのか。長期目線での活躍支援までお伝えします。

※新型コロナウイルス感染症の影響により、オンライン開催とさせて頂く場合があります。

**日時** 第1回 7月27日(水) 13:30~15:00  
 第2回 8月3日(水) 13:30~15:00  
 (※内容はどちらの日程も同じです。)

**対象** 市内事業所の  
 経営者・管理職・人事採用担当者など

**参加費** 無料 (※サテラス提携駐車場2時間無料です。)

**会場** 三原駅前スペース「SATELLACE (サテラス)」  
 (三原市城町一丁目3番2号) 会場アクセス▶

**定員** 20社/回 (※申込多数の場合は抽選とさせていただきます。)  
 (※会場は1社につき1名様までとさせていただきます。)

**講師**

Workstep株式会社  
 代表取締役 田中 彩氏



産業カウンセラー、社会保険労務士  
 経済産業省「未来の教室」実証事業の一環として復職  
 女性のリカレント教育、インターンシップを実施。  
 企業、行政向けの女性人材活用に関する講師実績多数。



+ @ さらに一步踏み込んだ取組を目指す企業へ

**女性活躍推進アドバイザー派遣**

広島県認定の「女性活躍推進アドバイザー」を派遣し、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の策定支援を行います。支援のフローは裏面をご参照ください。 [裏面へ]

**[セミナー申込フォーム]**

右のQRコードまたは  
 裏面の手書き記入フォームより  
 お申込みください。



[市HP]▶  
 市ホームページにも  
 情報を掲載しています。



申込締切  
 7月20日  
 (水)

主催：Jデスクみはら (三原市・三原商工会議所・三原臨空商工会・三原公職業安定所)

**女性活躍推進アドバイザー 支援の流れ**  
 (女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援)

2022年(令和4年)4月から改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されました。



4  
 カ  
 月  
 程  
 度  
 (月1回訪問)

**ステップ① 初回ヒアリング・数値目標項目の決定**

担当アドバイザーをはじめとしたスタッフが企業の現状や課題をヒアリングし、取り組むべき項目とその目標設定を一緒に決めていきます。ステップ②までの間に数値目標を作成していきます。

**ステップ② 具体的数値目標の確認・行動計画策定着手**

作成した数値目標をアドバイザーが確認し、一緒にブラッシュアップします。ステップ③までの間に行動計画を作成していきます。

**ステップ③ 行動計画の内容確認・実行アドバイス**

作成頂いた行動計画をアドバイザーが確認し、実行に向けた具体的な取組を一緒に考えていきます。ここから計画を実行していきます。

**ステップ④ 行動計画の取組状況確認・フォローアップ**

一定期間後に、行動計画の取組状況を確認しアドバイザーと一緒に点検していきます。その後の発展的取組について意見交換をして支援は終了です。

**対象** 市内に事業所を有する中小企業者(事業所単独で採用及び労務管理の機能を有すること)

※ 原則は訪問4回としますが、訪問2回~3回でのご検討もご相談に応じます。

※ 新型コロナウイルス感染症の影響により、訪問をオンラインに代えさせて頂く場合があります。