多摩市男女平等・男女共同参画情報誌
Vol.70

たまの女性

アイスランド共和国大統領
グズニ・トルラシウス・ヨハネソン

株式会社サンリオエンターテイメント
代表取締役社長
小巻　亜矢

特集トークセッション

男女平等世界１位の国の大統領と女性活躍推進企業代表取締役社長が語る

これからのジェンダー平等社会に向けて

Office of president of Iceland

女性活躍推進企業ファイルin多摩市009　株式会社インフォテクノ朝日 …… 4
多摩市長インタビュー
「多摩市パートナーシップ制度のこれまでとこれから」…… 6
よくある更年期のQ&A　～こんなときどうすればいいの？～ …… 7
TAMA女性センター相談室のご案内 …… 8

特集トークセッション

男女平等世界１位の国の大統領と女性活躍推進企業代表取締役社長が語る

これからのジェンダー平等社会に向けて

※この記事は、「国際女性会議 WAW！ 2022」出席のため来日したアイスランド共和国グズニ・トルラシウス・ヨハネソン大統領（以下、大統領）がホストタウンである多摩市へ訪問され、令和４年12月３日サンリオピューロランドにて株式会社サンリオエンターテイメント小巻亜矢代表取締役社長（以下、小巻社長）と対談された内容の概要を記事形式にしたものです。一部発言に省略や修正を加えています。

●まず、株式会社サンリオエンターテイメント（以下、サンリオ）における、企業理念や男女平等に関する取組についてお話しいただけますでしょうか。

小巻社長

女性という括りでなく、一人ひとりの家族構成であったり、キャリアプランや夢であったり、パーソナルな対話ができているかということが大事ではないかと思っています。

サンリオグループの理念に「みんな仲良く」があります。それは「みんなと仲良くできる自分である」という意味もあり、**自分を大切にすることができてはじめて周りの人たちと良好な関係が築ける。**そのような未来を体現した働ける場所から、世界平和に繋がっていくといいなと思いながら仕事をしています。

●それでは大統領、アイスランド共和国（以下、アイスランド）の男女平等の形成について教えてください。

大統領

アイスランドは小さな国ですが、豊かな国です。そして強調したいのは男女平等の国であるということです。

まず大切なのは、国レベルで企業や家庭における**男女平等を進めるための法整備をすること。**そうでないと「公正な社会」を作れません。そして**社会として男女平等の考えを持っていくことが大切**であり、それらが正しい方向へ向かっていけば必ず変化はおきます。

●サンリオではコミュニケーションを大事にしているとのことですが、どのように社内に浸透させているのですか？

小巻社長

対話・コミュニケーションについては仕組化して、定期的に機会を設けるようにしています。仕事の内容というよりは、本人がどういう人生にしたいか、どんな会社にしたいかなど、パーソナルな対話を行うことで、互いの理解が深まる、そんな風土があります。

●アイスランドでは、コミュニケーションの取りやすさというのはありますか？

大統領

小さい国はそれを強みにできます。コミュニケーションも取りやすいですし、大きな国と比較しても物事が進みやすく、互いをよく知っている。小さな国であることをネガティブに捉えず、ポジティブに捉えています。

また、小さい国であることから、**皆にチャンスがあるという雰囲気**があります。そこには障害、性別、皮膚の色、宗教などのバリアが全く無いようにしています。頑張れば自分も何かできる、夢が叶う。小さい国であるゆえに、**皆が社会に参加するという気持ちを持つことで、今でも繁栄できる**と思っています。

●バリアが無くみんなにチャンスがあるということは、アイスランドとサンリオの共鳴するところではないかと思います。それでは、将来の男女平等と女性活躍を推進するための課題と目標について、まず大統領からお話しいただけますか。

大統領

男女平等については終わりがありません。現在、企業では性別よりも、「その人」が何をできるのか、本人がどういう人なのかを聞くことが必要です。

アイスランドが良い例かと思いますが、必ず変われます。良い方向に向かっているのであれば、そんなに時間をかけずに変われると私は信じています。その良い例がサンリオだと思います。

●ありがとうございます。それでは小巻社長、これからの企業の取組に必要なことについて教えてください。

小巻社長

思い込み、最近では**「アンコンシャスバイアス」と言われていますが、それをはがしていく作業がまだまだ会社や国で必要かなと感じています。**

私自身メディアなどでとりあげられるときは「女性社長」と、必ず枕詞に「女性」がついています。**公平性や人権の問題について、リーダーシップを持つ人はもちろん、働いている全てのスタッフ自身も理解することが変化の第１歩になるのではないか**と思っています。

自分のキャリア、人生をどう考えるかという対話を社内で続けつつ、さらに世の中の変化を正確にとらえるためにも、多くの業種とのネットワークを積極的に作りながら、みんなで情報発信してジェンダー平等に向けて努力を続けていきたいと思います。

そしてテーマパークならではのジェンダー平等の取組として、女性の健康課題などタブーとされているものをあえてテーマパーク内のイベントで発信することも継続して行っていきたいと考えています。

© 1990 SANRIO CO., LTD. APPROVAL No.P1412272

●最後に大統領、皆さんへメッセージをお願いいたします。

大統領

日本はとても福利厚生が進んでいると聞いています。その評判をさらに上げるには、男女平等は必要です。今の世界は競争が非常に激しくなっていますが、**男女平等は経済面においての競争にも貢献できるものです。日本の男女平等は必ず成功すると信じています。**

●質問コーナー

大統領に聞いてみた！

Q1　日本は出生率が下がっています。アイスランドにおいて、男女平等が進んで出生率が上がった事例はありますか？

A1　男女平等が直接出生率の上昇に貢献できるかどうかはわかりません。しかし公正な社会が浸透すれば、女性が子どもをもつことに負担を感じず、子どもを産みたいと思うようになるのではないかと思います。

Q2　日本は共働きやイクメンなど徐々に社会が変わっている一方、仕事がない、女性の賃金が低いなど、まだまだバリアの無い社会にむけて課題があります。アイスランドはどのように克服していったのでしょうか。

A2　アイスランドの取組がどの国にも当てはまるとも言えません。しかし、皆、社会と繋がっているという気持ち、仕事はだれにでもある、バリアはないという気持ちを分け合うことが大切です。

Q3　アイスランドの学校では、男女平等や家庭像などを教えることはありますか？

A3　ジェンダー平等については、平等であることが普通になっているので、今ではわざわざ教える必要が無くなっています。ただ、DV や性被害が起こるなど、まだ完璧ではありません。これからも力を入れ、継続して取り組んでいかなければならないと思っています。

女性活躍推進企業ファイル in 多摩市 009

株式会社インフォテクノ朝日

このコーナーでは女性活躍推進に取り組んでいる多摩市内の企業・事業所を紹介していきます。

社員全員が働きやすい会社にするために様々な取組を進めている株式会社インフォテクノ朝日。今回は社内制度の活用や育休取得のご経験がある３名の方へ、社内で推進している取組や、実際に制度等を活用して感じたことなどのお話を聞いてきました！

企業プロフィール

設　　立：1983 年 4 月 1 日
所 在 地：多摩市鶴牧 1 － 2 3 朝日生命多摩本社ビル
業務内容：朝日生命グループの保険業務等、社内業務で使用するシステム開発
社 員 数：512 名（2022 年 4 月 1 日現在）
社員平均年齢：37 歳（女性 32 歳、男性 38 歳）
社員男女比：　女性 4　：　男性 6

■インフォテクノ朝日で活躍する皆さん

石塚　沙紀 さん
（人事部 グループマネージャー）
趣　味：写真撮影と映画鑑賞
最近ハマっていること：焚き火と BBQ

太田　真里子 さん
（人事部 スペシャリスト）
趣　味：コーヒーとチョコ
最近ハマっていること：子供と公園・遊園地巡り

本澤　江里 さん
（オフィスソリューション部 コールセンターグループ グループマネージャー）
趣　味：散歩、観劇
最近ハマっていること：パン屋巡り

■ワークライフバランス推進のために

――貴社には「働き方改革委員会」と「ワーキンググループ」というものがあると伺いました。

石塚　はい、当社では、主に以下２つの組織（表①参照）が社内の働き方改革を推進する役割を担っています。

表①　社内の働き方改革推進に向けた取組

働き方改革委員会	「社員一人ひとりの価値観や特性に合わせた働き方の実現」を目指し、長時間労働の削減を始めとした働き方の抜本的な改革を全社で推進する事を目的に 2016（平成 28）年 1 月に発足。当時の社長が先導をして改革を推進した。
ワーキンググループ（以下、WG）	改革の具体的な取組内容の検討・実施にあたっては、全社員の意見を取り入れるために、性別・年齢・役職・勤務形態など、幅広い層の社員で構成される WG を設置している。 定期的に働き方改革の取組に関する意見・情報交換を行い、働き方改革委員会にも出席して各種取組に対する意見や提言をしている。

――働き方改革委員会に所属している経営層の方に向けて、現場の声をあげるためにWGを設置したそうですね。

石塚　WG の活動を通して社員が考えたアイデアを制度に反映させたり、新しい施策をやってみたりと、会社と社員が一体となった運営をしています。具体的には、オンライン会議環境の整備や、オフィスカジュアルの導入などが採用されています。

■女性活躍の推進

――社員全体の働きやすさだけでなく、女性活躍推進にも積極的に取り組まれていますね！

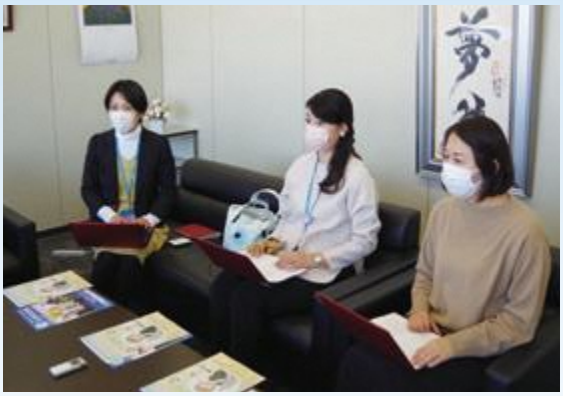
石塚 ダイバーシティの観点から、様々な意見や気づきを経営に取り入れていく必要性が高まっています。会社経営にも女性の視点を取り入れていける体制づくりを目指して積極的に推進しています。

――具体的にどのようなことに取り組まれていますか？

石塚 主に、以下の制度（表②参照）で女性の活躍を後押ししています。

――実際に制度を使われてみて、いかがでしたか？

本澤 スポンサーシップ制度を活用して、管理職という役職を知っていくなかで、「自分にもできるかもしれない」と気持ちの変化がありました。経営視点の考え方やキャリア形成について助言いただくことで、心の準備の時間が持てたのは良かったです。また、管理職になってからも１年間は制度を継続できるため、管理職になった後も不安や悩みを相談できたので安心しました。



表②　女性活躍推進に向けた制度

上級スポンサーシップ制度	社長、人事担当役員がスポンサー役（サポート役）となり、女性管理職を対象に、経営視点の習得やキャリアビジョンに対する意識付け、キャリア形成に向けての機会創出等を通して、ステップアップを支援する。
スポンサーシップ制度	経営視点を身につけることによる、女性社員のキャリア形成や更なる成長の促進。経営幹部層から、本人の能力・可能性について助言することで、自身のポテンシャルが更に大きなものであることを気づかせる。
メンター制度	ライフステージ、ライフスタイル等の個々の状況に合わせたキャリア形成のサポート。管理職層からの助言や指導を通して、女性社員のキャリア形成の促進およびロールモデルとなる女性社員を拡大させる。

【補足】スポンサーシップ制度、メンター制度は、互いに気兼ねなく話せるよう敢えて違う所属の組み合わせでペアを作り、行っている。

■ウチの会社はここがイイ

――ワークライフバランスを保ちながら働こうと考えた時、「うちの会社はここがいいな」と思う点はありますか？

本澤 女性に限らず、誰もが柔軟な働き方を実現できる所がいいと思います。時間単位の休暇や時差勤務が細かく設定でき、それらを組み合わせて働き方を自由に決められるため、プライベートの時間を理想に近づけることができました。

■育休取得後の復職率 100%！！

――育休取得後の復職率が 100% と伺いました。

石塚 育休者に対して、人事部主催で定期的な情報交換会を開催しています。育休期間中も会社と繋がりを感じる場であり復職支援の場にもなっています。

太田 育休期間中も、所属から定期的に連絡が入ったり育休取得者同士で集まったりする機会もあります。会社と繋がっている安心感があって、そういった取組が復職率 100% に繋がっているのではないかと思います。

――太田さんはお子さんが３人いらっしゃると伺っていますが、育休は取られましたか？

太田 私は３回取りました。周りの方も快く送り出してくれますし、男性社員もしっかり育休を取っています。

■復職後の働き方とキャリア

――先ほど「誰もが柔軟な働き方を実現できる」と仰っていましたが、育休からの復職後も同様なのでしょうか？

太田 子どもの成長に合わせて働き方を変えていました。育児と仕事の両立で大変なこともありますが、女性が長く働くキャリアデザインの施策や研修等が毎年開催され、常に会社に見守られていると感じることができ、復職後も頑張れます。

石塚 柔軟な働き方はワークライフバランスを保つためになくてはならないものです。働き方改革委員会の活動も含め、会社が積極的に制度改正や施策を実施すると決めているのは大きいと思います。

本澤 育休から復職を経て女性管理職となった社員はまだ少ないですが、柔軟な働き方や女性活躍推進の取組によって、今後、女性管理職は自然と増えていくと思います。

↑もっと知りたい方はこちらも

多摩市長インタビュー

「多摩市パートナーシップ制度のこれまでとこれから」

令和４年２月１日から多摩市パートナーシップ制度がスタートし、制度開始から１年が経過しました。１年が経過した現在の気持ちと、今後の展望について市長にお話を伺いました！

――「多摩市パートナーシップ制度」がスタートしてから１年が経過しました。制度が開始してから既に何組かの方に宣誓していただきました。

一緒に連れ添い、暮らしを育んでこられた、お二人にパートナーである証明する制度ができたことと、一方で、長くお待たせしてしまったことをお詫びしながら、心から「おめでとう」と申し上げることができました。お二人の前途を祝福すると共に、制度をスタートできたことの喜びも感じました。

――宣誓者の方々とお話しする機会があったかと思いますが、実際にお話しして感じたことを教えてください。

この制度には婚姻届に準ずるような法的拘束力はありません。しかし、宣誓者の方とお話しし、改めて自治体の長が発行する「宣誓書受領証」の重みを再認識しました。この制度を開始したことへの感謝の言葉をいただき恐縮すると共に、同性婚という制度がないことから、不動産を借りる時、救急搬送の時、行政での様々な手続きの時など、言葉に言い表せない苦しみが多々あったかと思うと、心の底から祝福を申し上げたい気持ちになりました。

――条例の制定時に、当時としては先駆的に「性的指向」「性自認」を盛り込んだ思いや、制度開始までの経緯やこれまでの思いを教えてください。

この条例は、もともと固定的な性別役割分担意識の中で苦しんできた多くの女性たちの想いを条例制定という形で突破したいとの市民活動の中で生まれたものです。大学の先生たちの協力を得て、自主的に学習を重ね、市民案としてまとめ、その原案をベースに市として市民参画による審議を経て、議会で議決され制定されました。その条例に、恋愛感情がいずれの性に向かうのか、自分がどの性別なのかという「性的指向」「性自認」を盛り込むことができたのは、ジェンダー平等を目指す先に、性差を超え、LGBTQ ＋の人々と共に生きる社会を創っていこうとの市民の想いがあったからに他なりません。改めて先人たちの苦労に感謝し、今日この日があることを喜びたいと思います。

――LGBTQ+ の当事者は、なかなか他の人に相談できずに、１人で抱えこみ、様々な困難に直面している方もいらっしゃいます。より多くの方が「多様な性」を理解し、すべての人が住みやすく暮らしやすいまちにしていくための、市長のお考えを教えてください。

そもそも、人は、十人十色。みんな違っていいと思っています。一人ひとりの想いや人権が尊重され、多様性ある幸せにあふれた社会を創っていきたいですね。

――多摩市だけでなく、東京都や他の自治体でもパートナーシップ制度を導入する自治体が増えてきました。今後、パートナーシップ制度がどう深化していくべきでしょうか。

パートナーシップ制度を導入している自治体だけでなく、日本国内そして世界各国、各地域で、自然に、このような考えや仕組みが基準となる社会にしていきたい、と思っています。

――最後に市民のみなさまへメッセージをお願いします。

幸せのモノサシや基準は人によって異なります。全ての人がお互いを認め合い幸せに生きられる、差別のない、争いのない、平和な社会を共に創っていきましょう。

よくある更年期のQ&A
～こんなときどうすればいいの？～

女性のライフステージの中で誰もが迎える更年期。ホルモンバランスの変化により、身体的にも精神的にも不調になることがあります。更年期に関連したよくある質問について、日本医科大学多摩永山病院の関口先生へお話を伺いました。ネガティブなイメージを持たれがちな更年期ですが、自分の性別に関わらず正しい知識を身につけて、「ポジティブ」に、「自分ごと」として考えてみましょう。

先生のプロフィール

関口　敦子　先生
日本医科大学多摩永山病院
女性診療科・産科　部長・病院教授

●閉経は大体いつ頃なの？

45～55歳頃と幅があり、50歳前後の方が多いです。更年期は閉経の前後5年ずつを足した10年を言います。

●閉経が上記の時期より早い場合や遅い場合の心配は？

少しのずれは問題がない場合もありますが、一度病院を受診して、病気が隠れていないか確認をしておくと安心です。

●この不調は更年期のせい？

更年期障害の代表的な症状には「ホットフラッシュ」と呼ばれるほてり・発汗発作がありますが、他にも様々な症状があります。しかし、体調の悪さの原因が全てホルモン変化とは限りません。加齢による変化もあり、内科や整形外科の病気が隠れていることもあります。家庭や職場環境の変化など、社会的、精神的な因子も症状に影響します。

●更年期は治療を受けたほうがいいの？？

心身に不調を感じる場合、まずは産婦人科へご相談下さい。女性ホルモンを補うことで大変楽になる場合もあります。しかし、女性ホルモン補充も万能ではありません。漢方治療など、他の治療の選択肢もあります。

●40～50歳代の不正出血は様子をみて大丈夫？

閉経前の不正出血はホルモンバランスで起きることが多いのですが、自己判断で様子をみるのは危険です。不正出血は、子宮頸がんや子宮体がんのサインである場合もあります。がんの出血は、おりものに少量のピンク色や薄茶色が混じる程度の出血から、通常の月経よりも多い出血まで様々な出血があり、痛みもないことが多いです。ほかにも、子宮筋腫や子宮頸管ポリープなどの良性の病気や、妊娠で出血している可能性もあります。

●月経不順と不正出血の違いはどうやってわかるの？

出血を見ただけでは、なかなか判断できません。月経周期がずれても数日以内で、出血量・色・期間・出血時の体調変化が毎回ほぼ一定である場合には、月経である可能性が高いです。基礎体温を測定していれば、判断の参考になります。

●子宮頸がん検診を受ければ、子宮がんは全部わかるの？

子宮がんには、子宮頸がんと子宮体がんがあり、この２つはそれぞれに合う方法で検査しないとわかりません。自治体で行う検診は子宮頸がん検診です。最近は子宮頸がん・子宮体がんともに増加しています。

●閉経したら、婦人科の病気は気にしなくていいですか？

子宮頸がん・子宮体がん・卵巣がんのリスクは、閉経後もあります。また、卵巣がんは無症状の場合がほとんどで、おなか周りが太ったと思って病院を受診したときには、既に進行していることもあります。卵巣の異常の発見には超音波検査をおすすめします。どんな病気も早期発見・早期治療が一番です。①市の検診を利用する②自主的に人間ドックに入る③一度ご近所のドクターを受診してみる、などをおすすめします。

あなたのモヤモヤした悩み引き受けます！

TAMA女性センター相談室のご案内

ＴＡＭＡ女性センターでは各種相談業務を行っています。
ＴＡＭＡ女性センターの相談業務の１つである「女性を取り巻く悩みなんでも相談」では、下記のような相談を受け付けております。

などなど、その他あなたが抱えているモヤモヤした悩み、なんでも引き受けます。
まずはＴＡＭＡ女性センターまでお問い合わせください。

●女性を取り巻く悩みなんでも相談

女性を取り巻く様々な悩みやＤＶの相談等、専門の相談員（女性・心理カウンセラー）が相談をお受けします。

面接相談（予約制）：　毎週火・金曜日　９:30 ～ 12:30
　　毎週土曜日　13:30 ～ 16:30
電話相談（予約不要）：毎週木曜日　10:00 ～ 13:00 ／ 13:30 ～ 16:30
　　電話相談専用番号：☎ 042-355-2111

また、その他にもＴＡＭＡ女性センターでは下記相談業務もおこなっています。

●女性のための法律相談

弁護士（女性）が、面接（予約制）で相談をお受けします。　毎月第３水曜日　9:30 ～ 12:00

●ＬＧＢＴ電話相談

豊富な経験を持つ専門の相談員が、電話で相談をお受けします（予約不要）。

毎月第３火曜日　偶数月（4・6・8・10・12・2月）　14:00 ～ 18:00
　　奇数月（5・7・9・11・1・3月）　16:00 ～ 20:00
　　電話相談専用番号：☎ 042-355-2112

面接でのご相談は**予約制**となっております。
事前にＴＡＭＡ女性センターまでご連絡ください。

ＴＡＭＡ女性センター相談予約受付番号

☎ 042-355-2110

多摩市立ＴＡＭＡ女性センター
東京都多摩市関戸 4-72
ヴィータ・コミューネ７階
☎ 042-355-2110

アクセス
京王線聖蹟桜ヶ丘駅徒歩２分

発行･編集／令和５年３月発行　多摩市くらしと文化部　平和・人権課（平和・人権・男女平等参画担当）
印　　刷／（株）共同印刷所
編集後記／小巻社長とグズニ大統領の対談を通して、男女平等参画推進を進める意義や重要性を改めて学べました。企業インタビューではお話を伺う中で、女性活躍の推進、働き方改革等、１つ１つの取組が社員一人ひとりのワークライフバランスの実現につながると感じました。