

FRENTE

vol.

7



ねえ、
あなたらしく生きてる？

特集

男女共同参画を考える

その1 オトコの生き方

男女共同参画に関する基本計画の策定に向けて
はい！フレンテみえ相談室です
地域だより
編集委員雑記
イベントカレンダー
インフォメーション

男女共同参画を考える

その1 オトコの生き方

私たちが目指す男女共同参画社会は、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野に共に参画し、共に責任を分かち合う社会、つまり、男も女も多様な生き方ができる社会です。

では現実はどうでしょう。性別による固定的な役割意識を無意識に抱えていますか？

とりわけ男性のみなさん。「男は一家の大黒柱であらねば」と自分を奮い立たせていませんか？

男性たちは、長時間労働や単身赴任を余儀なくされ家庭や地域との関わりを失っています。

女性とはという能力に見合う職務や賃金を与えられず、

家庭との両立を押し付けられて職場を去り、ますます男性は仕事に追われているのが現実です。

今の社会は女性のみならず、男性にとっても暮らしにくいものではないでしょうか。

このため今回は、固定的な役割意識にとらわれない男性の生き方や企業の姿について特集を組み、

男女共同参画社会のあり方を考えてみることにしました。

会社人間をひとやすみ

男性が家庭に入る。

そう聞くと、まだまだ違和感をおぼえる人は多いのではないのでしょうか。

かつて、仕事を辞め、『主夫』を体験したことがある男性がいると聞き、

お話をうかがいました。

人生の転機

「俺が仕事を辞める。子どもも俺が見る。」

人材派遣会社の営業マンだった遊

免（ゆうめん）昇司さん（36）「名

張市在住」が、妻 真由美さん（30）

にそう告げたのは二年前。当時、長

女、瞭華（はるか）ちゃんは一歳、

次女、彩花（あやか）ちゃんは一歳、精密機器会社に勤めていた真由美さ

んの職場復帰を機に下した一大決心でした。

結婚当初から共働きだった遊免さ

ん夫妻、瞭華ちゃんが生まれてから

は、真由美さんが育児休暇と、再雇

用制度を利用して子育てに専念して

きました。真由美さんの会社の再雇

用制度は、一度、退職の形をとり、

遅くとも二年後には復職しなければ

正社員としての道が開けません。

「子どもはどうしよう。」保育所

に預けることも一案でした。が、昇

司さんは当時、奈良県の営業所で勤

務し、朝は六時前に出勤。真由美さ

んも七時には家を出る生活。保育

所は午前七時十五分が開所時間で利

用は困難です。

「民間の託児所に預けようかって

話したこともあります。でもそこま

で無理して、働くのもどうかなくな

って思えて…」そう話す真由美さん

は一度は会社に辞める意志を伝えま

した。が、「このチャンス逃したら、

正社員として働けないだろうな

あ」と心は揺れ動きました。

夫婦で話し合い、最終的に選んだ

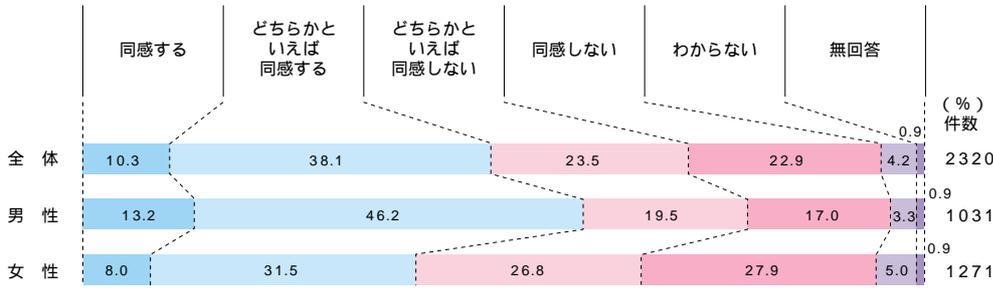
道が昇司さんの退職でした。



たことが、昇司さんの決心を後押ししました。「一人の給料にそんなに差はなかったですから…」対等に働いてきたからこそできた選択、と言えます。

育児休暇をとるという方法があったかもしれませんが、社内では前例もなく、とれる雰囲気ではありま

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



性別でみると、男性は『同意する』と答えた人の割合が59.4%で過半数となっており、女性は『同意しない』と答えた人の割合が54.7%となっています。

『男女共同参画に関する県民意識と生活実態調査』平成13年3月三重県

せんでした。辞めることにはもちろん、葛藤や不安があったそうです。でも、仕事に追われ、家族と過ごす時間を持ってなかった昇司さん。「このまま定年まで会社にしばらくいられてもいいのかなあと迷い始めていた時期でもあったんです。」

会社につづもれるか、自分の人生を生きるか。悩んだ末、昇司さんは、自分の人生を選びました。

遊免パバの奮戦

一九九九年六月一日。真由美さんは職場に復帰。『主夫』になった昇司さんの一日は、瞭華ちゃん、彩花ちゃんの起床とともに始まりました。オムツ替えに始まって、朝食の準備、あとかたづけ、洗濯、掃除…。朝は息つくひまありません。

「いわゆる『公園デビュー』も体験しましたよ。」お母さんの輪に入るのはちよつと緊張したけれど、物おじしない子どもたちが背中を押してくれたそう。育児サークルや、真由美さんが所属していた子育てママの集まりにも積極的に参加。戸惑いながらも徐々に周囲に溶け込み、遊免パバは子どもたちの人気者に。

会社勤めをしていたころは、家事はもちろん、子どもをお風呂に入れることさえ、真由美さん任せだった昇司さん。慣れない家事、育児に苦戦しながらも、毎日が楽しかったそうです。

「ずっと働いていたから、自分の時間や子どもとの時間を持つことが新鮮で、うれしかったですね。」

真由美さんにとっても、新しい生活は心地よいものでした。「正直、育児に疲れていたから…。」母親業から距離を置く時間を持てたことで、心身ともにリフレッシュ。「子どもを安心して任せられたから、仕



事に没頭できて本当に楽しかった。夫がうまく子どもをあやしている姿に「すごい」と思ったことも。子ども達と触れ合う時間は少なくなりましたが、悩みから開放された分、冷静に向き合えるようになったそうです。まさに、二人にとっては一石二鳥の選択でした。

家族を生活の柱に

「男は仕事、女は家庭」という考え方があります。その枠にあてはめると、遊免さん家族の生き方は異色なのかもしれません。

三重県が昨年、県内在住の二十歳以上の男女五千人を対象に「男女共同参画に関する県民意識と生活実態調査」を実施しました。その中で、「男は仕事、女は家庭」の考え方をどう思つかと尋ねたところ、「同意する」と答えた人は四八・四%。男女別で見ると、男性は五九・四%の人が『同意する』と答えています。

グラフ参照

昇司さんも、周囲の人に、「働いてないの?」「早く、働かなきゃね」とよく声をかけられたそうです。「僕たちは、これが一番よかれと思つて選択した生活スタイルなんですけどね。」

『主夫』になってよかったことは何かと昇司さんに尋ねてみました。「家族との距離が縮まった感じ。それまでは、仕事さえしてればいいと思つてたから…。家族を中心にものこるを見るようになりましたね。」

一年二か月の『主夫』生活を経て、昇司さんは、昨年八月、損害保険会社に就職しました。長女、瞭華ちゃん、次女、彩花ちゃんが保育所に入所したのを機に、就職活動を開始。会社選びでは出社時間を重視したそうです。朝が早い真由美さんに代わって、二人を保育所に送り届けるために。

昇司さんの再就職から四か月後の昨年十二月には三女、百香(ももか)ちゃんが誕生。真由美さんが育児休暇に入り、再び一家の大黒柱になりました。「いざ、仕事を始めると、また仕事人間になつてるなあ」と苦笑する昇司さん。

真由美さんの育児は一年。その後、どうするのか。共働きを続けるか、どちらかが家にいる生活を選ぶのか。その答えは今のところ、白紙です。

でもきつと、「男だから」、「女だから」にとらわれない柔軟なライフスタイルを、見つけていかれるのではないのでしょうか。

企業の中では

「男女共同参画社会の実現には、企業の理解も不可欠!!」
そこで、企業の取り組みを紹介するため、伊勢市にある御木本製薬株式会社へお伺いしました。こちらは、平成11年度に女性少年室長賞を受賞されている、いわば均等推進の先進企業です。

総務部の松本道利人事担当部長にお話を伺いました。

最初に、女性少年室長賞受賞の実績を踏まえて、特に職場における男女の均等に対する具体的な取り組みや動機などをお尋ねしました。する



と、「男女差は、創業当初よりあまり意識しておらず、会社の性格上も」とも男女1対1のバランスがベターな姿として展開してきました。しかしながら、「法の整備に伴って求められる休業（例えば育児休業）であれば取りやすい環境を整えました。また部署のチームのリーダーとして女性が活躍しており、職種に応じた給与体系はあるものの、入社後個々が技能を伸ばし、相応のレベルになれば昇格のシステムによってそのチャンスがあります。とりたてて男だから、女だから、という区別は意識したことはなく、会社はチームを組んでやっていくわけですから、忙しい時には助け合い、いかに和気あいあいと効率よく仕事ができるかに気を配ってきています」とのことでした。どうやら、この辺りの社風の積み重ねに受賞のポイントがあったようです。

お話を伺っているうちに、たいへ



ん重要なテーマがあることに気づきました。会話の中で松本部長は「男性の特性、女性の特性」ということをよく口にされました。その点についてお伺いしたところ、「女性はどちらかと言うと、緻密に積み上げていくことが得意な人が多く、逆に男性は大枠を決めて進めていく人が多いように思う」とのこと。その違いを個性として活かしている姿勢が伺えました。そして他にも「個々の特性を生かす」、「知識を知恵に転換していく」、また「自分の特性を發揮する」、さらに「個々の特性や専門性を評価する」というフレーズをよく耳にしました。中でも「個々の特性や専門性を評価する」ことは実際には10年来の取り組みで、その結果昇格している女性が出てきているとのことでした。男女の特性というよりは、むしろその根底には性別に関わりなく一人ひとりの個性や能力を重視している会社の姿勢を感じ取ることができました。

取材の終盤 男女の均等の課題な

* 社員総数254名。

うち男性122名（全社員の48%）、女性132名（同52%）、職種別では、研究・生産70%、事務・営業30%（平成13年5月末日時点）。

** 女性少年室長賞

現労働局長賞。

男女雇用機会均等及び母性保護の分野で、女性労働者の能力発揮を促進、また女性の活用を図るために積極的に取り組んでいる均等推進企業に対し、厚生労働省（旧労働省）が平成11年度より均等推進企業の表彰を実施している。

厚生労働大臣優良賞・努力賞と都道府県労働局長賞がある。

どを含めて、企業の円滑な運営の極意についてお伺いしました。「たいへん難しい問題」と前置きのあと、「問題を明確にし、その問題をチームで共有すること」、そして問題解決に向けて「リーダーが同じ目線で課題を見つめ、押しつけではなく、自分が率先して課題に取り組んでいくこと」だとお話されました。これはお話をくださった部長さんのお人柄を通してそう感じたのかもかもしれませんが、リーダーが、男女の性別を超えて一人ひとりの「らしさ」と課題の「中身」を見出すところに、企業の発展と「雇用における男女の均等」の鍵があるように思いました。

機会均等、言うは易し……企業のホンネ

均等推進の優良企業にお話を伺いましたが、そもそもその土壌に男女差を感じさせない「企業文化」があるようでした。しかしその様な文化を持つている企業は現実では多数派ではないでしょう。また、法や制度が整い始めたとはいえ、男女雇用機会均等はまだまだ道険しの感が拭えません。そこである企業の経営者に本音のところをお伺いしました。

お話を伺ったのは津市の建築資材販売会社の経営者。この会社は、従業員46名、うち女性の比率は約4割でその全てが事務職です。そこでまず性別で職種の振り分けをしているのか、その点をお聞きしました。

「実は以前営業職の女性もいました。でもあまり成績が上がらなかつたんです。」

それは何故なのでしょう？

「顧客先は建設業など男社会の企業が多く、女性だけで行かせづらいうところがあります。また営業には顧客との関係の積み重ねがものをいうのですが、うちの会社の場合、女性は若年退職者が多く、相手方との人間関係や営業ノウハウの蓄積ができませんでした。もちろん女性に営業が無理といつているわけではありません。しかし営業はうちの会社の基幹になる仕事ですので、このような現実を考えると、女性には任せ難い



というのが正直なところです。」

それでは給与面では男女差があるのでしょうか？

「給与体系は男女同じです。ただ、現実には営業職重視になっていきますので、結果として男性の方が給与が高くなることとなります。」「ここに均等法下の現実が見えるようです。」

また、女性が長続きしない理由は何なのでしょう？女性の退職理由で一番多いのは結婚だそうですが、「それも転居が理由のことが多いで

す。でも中には元々長く働く意志がなかったような人も見られます。結婚前にやめるケースも多いですね。」

その一方で、長く働いている女性もいらつしやるそうです。

「出産後も働いている女性の中には管理職になっている人もいて、そのうちの30代の女性には子どもが2人います。もう一人管理職に女性がいるのですが、こちらは大ベテランの方です。」

しかし近くに実家など安心して子どもを預けられるところがあるからこそ、子どものいる女性が仕事を続けられるように思われます。

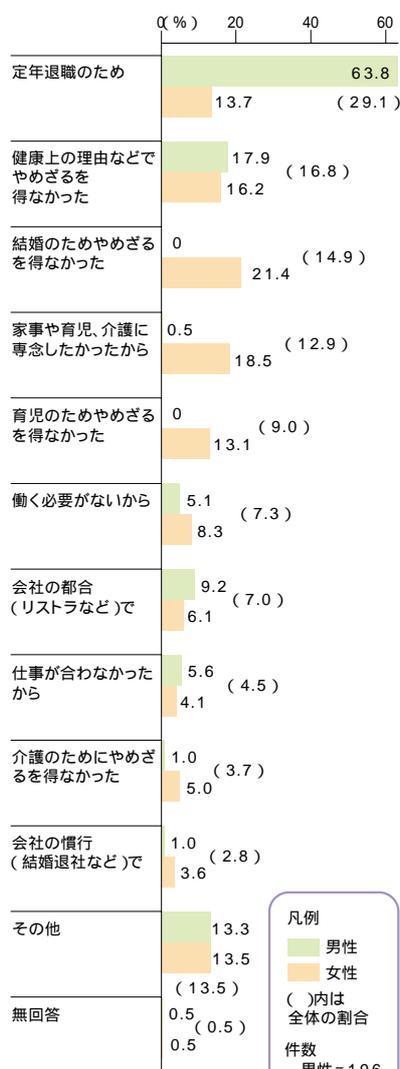
女性とは対照的に男性の退職はほとんどないようですが、その背景にはやはり男性には一家を背負っている

という意識が強く感じられるそうです。

育児休暇を取得した社員は男女ともまだ少ないようですが、就業規則には明文化しており、「法律上の規定もあつて、申請があれば休暇を認めます。」しかし、実際に会社の基幹部分を担っている男性がそのような長期にわたる休暇の取得を希望したらどうでしょうか？「できればと欲しくないというのが本音ですね。ただ幸か不幸かその様なケースはまだありません。」

昨今の厳しい経済事情の下、余裕をもって人員配置ができないことも職場環境に影響しているようです。

仕事をやめた理由



『男女共同参画に関する県民意識と生活実態調査』
平成13年3月三重県

凡例
 ■ 男性
 ■ 女性
 ()内は全体の割合
 件数
 男性=196
 女性=444
 全体=640

特集を振り返って

「一家の大黒柱でいるのもけっこうつらいですよ」

今回の特集号を編集する中で、ある五十代の男性が、ポツリとそうおっしゃいました。「わかるなあ」と共感された方、いませんか？

今、日本には男女雇用機会均等法、育児、介護休業法などの法律があり、男女が平等に働き、ともに家族の一員として、育児や介護などを担う環境が制度的には整えられています。

ところが、現実はどうでしょう。特集で取り上げた育児を機に仕事を辞めた男性、男女の均等に悩む中小企業の事例に見られるように、「男は仕事、女は家庭」の考えが根強い、というのが実情ではないでしょうか。

でもそれは、男性の側に立って見れば、人生の選択肢をせばめているのかもしれない。

たとえば、仕事に性にあわず、退職を考えたとしても、でも一家の大黒柱という役割を背負わされていたらどうでしょう。

特集に登場していただいた遊免昇司さんは、仕事を辞め、『主夫』の道を選択したわけですが、パートナーである真由美さんが、収入面で大差なく働いていたからこそできた選択だと言います。

男性だけが働く、という考えの中では成り立たない選択肢でした。

もう少し、違った視点で考えてみると、過労死や、中高年の男性の自殺が増加している問題も、大黒柱でいることの重圧が無関係とは言えないような気がします。

「大黒柱でいることもつらい！」という男性の悲鳴に応える意味でも、男女が平等に働ける環境

を整えておくことは重要なのではないのでしょうか。

今回の特集からも、いくつかの課題が見えてきました。

中小企業の社長が、女性は事務、男性は営業に何となく振り分けていると、本音を語ってくださいました。個人の能力以前に、男女で振り分けを行っている企業は少なくありません。職種が異なれば賃金が違ってきます。つまり、自然に男女の賃金格差が生まれてしまいます。

育児休暇や介護休暇はどうでしょう。男性にはまだまだ取得しにくい制度のようですが、育児や介護の負担が女性だけにかかっているのは、仕事を辞めざるを得なくなりそうです。

もちろん、これらの課題は個人の力だけで解消できるものではありません。が、個々の意識を変えることから始まるような気がします。

みなさん、男だから、女だからにとらわれない生き方をしてみませんか。



職場の男女共同参画推進のために

職場での男女共同参画の取り組みについては、企業によって差が生じているのは否定できません。この現状に対し、行政はどのような施策を考えているのでしょうか？

雇用の場における男女の均等を推進するため、労働局三重雇用均等室が法の周知や相談・助言・指導を行っています。また、(財)21世紀職業財団では働く女性の能力発揮支援、育児・介護休暇に基づく両立支援、短時間労働支援を柱に意識啓発のためのセミナー開催のほか、フリーフレール・テレフォンの設置や各種助成金の支給を行っています。

今年度はまだ企業の理解度の低いポジティブ・アクション(積極的改善措置)の周知に重点を置いて事業展開をしていく予定です。

三重県では勤労福祉課が中心となり、働く女性の環境づくり、労働者の意識啓発、ファミリーサポートセンター設置促進のための事業を展開し、企業や勤労者にたいする普及、啓発事業を行っています。

雇用の場での男女共同参画は企業の意識改革はもちろんのことですが、男女を問わずそこで働く一人ひとりの勤労者の意識改革が求められます。

職場での男女の均等をより一層推進していくためには、女性も仕事に対する情熱、責任感を持つて臨むことが求められるでしょう。

一方で、家事も育児も仕事も多くの負担を背負わされている女性が多いのは事実です。休暇が取得しやすい雰囲気づくり、一時保育や託児施設の充実、短時間勤務制度のような柔軟な勤務形態など、女性が働きやすい環境の整備を行っていくことも求められます。また、女性が管理職やより責任のある職務で活躍できるよう、教育制度の充実も求められます。

これらの問題を解決していくためには、今まで以上に行政・企業・県民が一体となった取り組みを進めていかなければならないと思います。

女性を優遇するというものではありません。女性や家族にやさしい環境は、つまり男性にもやさしい環境と思いませんか？

本当に大切なもの

最後に、主夫でもない、企業戦士でもない人生の選択をされた方たちをご紹介します。

お話を伺ったのは、桑原清志さん(35)、西尾直樹さん(33)、鈴木正史さん(32)、新城(あらしる)哲也さん(30)。

四人は今、熊野市で定置網漁業に従事しています。桑原さんは13年目、鈴木さんは5年目、西尾さん、新城さんは今年の4月からです。それぞれ会社員からの転身です。Uターンイターン、きっかけは様々ですが、熊野市が催した一週間の体験漁業(県の後継者育成基金事業)に参加後、漁業を職業として選択した人もいます。会社の閉鎖、家族と過ごす時間を持ちたい、子どもを良い環境で育てたい、今までの生活の中で疑問に思ったことを、より良い方向にそれぞれが少しずつ軌道修正した結果です。

定置網の仕事は、朝3時の網おこしに始まり、市場に出荷する昼頃に終わります。現場の休日は、流通市場に合わせ、土曜日が休みです。休日も交代で休みを取りながら、毎日網おこしをするそうです。

多くの勤労者が抱える問題、子どもの起きている顔に会えないということはありません。子どもの起きている顔、それも活動中の顔を見ることができるとは、とても貴重なことです。日常をともに過ごすことができ、同じ時間を経験することは、子

どもの成長において大切なことであり、うらやましい思いを抱く人は少なくないでしょう。

子どもを含めた家族との関係ではいいことづくめですが、熊野は年間を通じて定置網が張れる条件に恵まれた土地柄であるとはいえ、自然相手の仕事ゆえ人間のペースでの段取りができません。

経済的にも前職に比べて、決して恵まれているとはいえないそうです。自治体からの助成が漁業に従事後二三年間に限り月額二万円ありますが、例えば保育料の負担が家計に重くのしかかっています。しかし家族とともに過ごす時間はお金には換えられないものであり、「今の生き方を選んでよかったと思うている」とおっしゃって見えました。

会社勤めの頃は家に仕事を持ち帰ることも多く、帰宅後も仕事のことや頭から離れなかつたそうです。しかし現在は肉体的には決して楽では



ないけれども、仕事が終われば自分の時間が持てるし、それを自分の楽しみのために使えるのが何事にも代え難いとおっしゃって見えました。

また、おつれあいも思う存分子どもを外で遊ばせることができ、時間の余裕をもつことができるようになった夫、子どもと遊び、家族と食卓を囲む、そんな家庭らしい暮らしを取り戻すことができた現在に、大いに満足されているそうです。「他の人にも勧めますか」と質問したところ、「それぞれ適正や考えのあることだから、一概には言えない」という答えが返ってきました。

定置網の模型を見せてもらいながらのインタビュー、かつて私達が持っていた漁業へのイメージはなく、ある面スマートさを感じたのも事実です。将来は会社組織化して福利厚生にも力を注ぎたいという桑原さん。ゆったりした時間の流れの中、豊かな自然と人間関係のある地方の良さを残しながらよりよい町にしたと、熱い思いを語ってくれました。

現在は、第一次産業の魅力：成果が見える、自然が相手、大漁時の達成感：に満たされて大変充実した日々を送っているそうです。

彼らのように、一挙に生き方を変えたり生活環境を変えることは、誰にでも可能という訳ではありませんが、今の暮らしの中で少しでも生きやすい方法はないかと考え、それを実行することが、変化への第一歩につながると思います。

ファミリーフレンドリー企業とは

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、労働者が多様で柔軟な働き方を選択できるような取り組みを行っている企業で、厚生労働省が平成11年度から「ファミリーフレンドリー企業表彰」を実施しています。

具体例として以下のような取り組みがあげられます。

法を上回る基準の育児・介護休業制度

休業期間が1年を超える育児休業の制度
休業期間が3ヶ月を超えるなどの介護休業のための制度

柔軟な働き方ができる制度

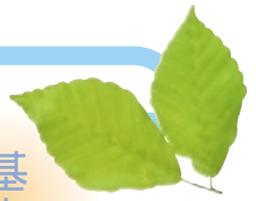
育児・介護のための短時間勤務制度
フレックスタイム制
家族看護のための休暇を認める制度

仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度

事業所内託児施設の設置
育児・介護等を理由に退職した労働者を再雇用する制度
育児・介護休業中の従業員への経済的援助制度
育児・介護サービス利用の費用助成

またファミリーフレンドリー企業をめざす取組を実施する中小企業事業主団体に対して、実施費用を2年間助成します。

ひとくちメモ



男女共同参画に関する基本計画の策定に向けて

基本計画とは

男女の人權が尊重され、性別にかかわらず自分らしく生きることが出来る社会の実現をめざして「三重県男女共同参画推進条例」が今年1月1日から施行されました。県では、今年度、この条例に基づいて男女共同参画の推進に関する総合的な計画を策定することとしています。

この計画は、今後10年間を用途に、男女共同参画社会の実現にむけて取り組んでいくための基本的な計画です。

計画を策定するにあたっては、審議会や県民の皆さんから意見を聴き、議会の議決を経ることとなります。

このため、県は、まず、計画策定にあたっての基本的な考え方について、三重県男女共同参画審議会に対して意見を求めています。

このたび、審議会からこれまでの協議をもとに「中間とりまとめ」が公表されました。今後、県民の皆様から寄せられた意見を反映させて、秋には答申が出される予定です。

県では、この答申をもとに、県民の皆様、事業者、市町村と協力して男女共同参画を進めていくために、わかりやすく、具体的な計画を策定していきたいと考えています。



中間とりまとめの概要

第1部では基本的な考え方について述べられています。主な内容は次のとおりです。

私たちが目指す社会は、すべての人々の人權が保障され、性別にかかわらず、その能力と個性が十分に発揮することができる社会であり、男女が対等な立場で社会のあらゆる分野にともに参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会です。

家庭・地域は生活の基本となるべきものであり、男女共同参画が女性の社会進出を促すだけに終わり、家庭・地域の空洞化につながるものであってはなりません。

男女共同参画社会の実現に向けて、わかりやすく、できるだけ具体的な目標をかけた基本計画が策定されることを期待します。

第2部では次の7項目について、施策の基本的な方向について述べられています。

- 1 男女共同参画意識の普及啓発
- 2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 3 雇用等の分野における男女共同参画の推進
- 4 農林水産業、商工業等家族的経営における男女共同参画の推進
- 5 家庭・地域における生活の充実支援
- 6 性別に基づく暴力及び性的いやがらせの防止
- 7 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

第3部では計画推進のために必要なことが述べられています。

県が男女共同参画を効果的に推進していくためには、実態把握、成果の評価、県民への情報提供が必要。また、相談体制及び男女共同参画センター機能の充実とともに、市町村・団体等との連携・協働の強化が求められます。

中間とりまとめについての意見募集

審議会では、「中間とりまとめ」について、「県民の意見を聴く会」を開催するほか、8月31日まで郵送、ファックス、電子メールで意見を募集しています。「中間とりまとめ」は、県のホームページに掲載しているほか、各県民局・市町村の窓口にて用意しております。

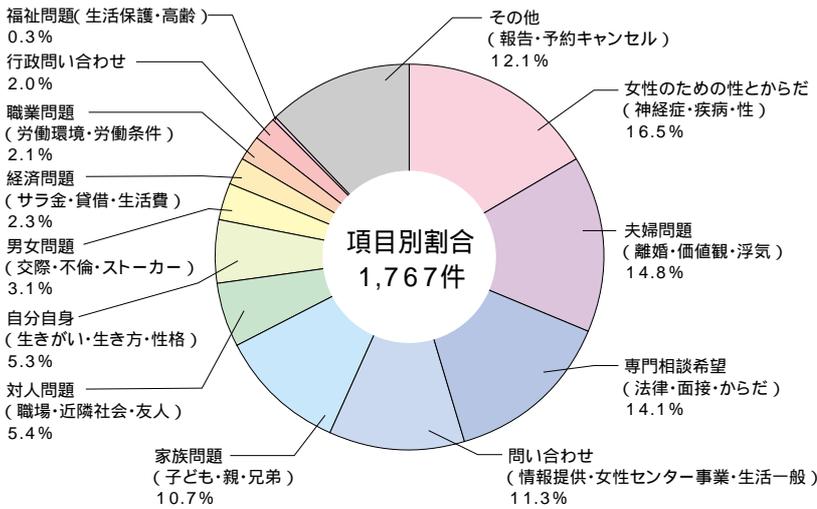
「県民の意見を聴く会」8月の日程 お誘いあわせのうえ、ご参加ください。

伊賀地域	8月 3日(金)	13時30分～	県上野庁舎
津地域	8月 8日(水)	19時00分～	嬉野町生涯学習センター
伊勢志摩地域	8月 9日(木)	13時30分～	御園村ハートプラザ
鈴鹿・亀山地域	8月10日(金)	13時30分～	亀山市総合保健福祉センター
松阪・紀勢地域	8月21日(火)	19時00分～	いつきのみや歴史体験館(明和町)
桑名・員弁地域	8月23日(木)	19時00分～	東員町総合文化センター

詳しいことは、三重県生活部男女共同参画担当までお問い合わせください。

電話 059-224-2225・2403
ファックス 059-224-3076 E-mail iris@pref.mie.jp
ホームページアドレス <http://www.pref.mie.jp/>

電話にこんな相談が寄せられました



平成12年度種類別相談件数

	電話相談	面接相談	法律相談	女性のための性とからだ相談	合計
件数	1,767	61	120	107	2,055

相談の曜日・時間

	日	月	火	水	木	金	土
電話相談	10:00~15:30		10:00~15:30				
面接相談(予約制)						10:00~15:30	
法律相談(予約制)							第1・第3週 13:30~16:30
男性のための相談							第4週 10:00~12:00
女性のための性とからだの相談及びグループ学習(予約制)						第2週 13:00~15:00	
三重県立看護大学助産婦による相談					13:00~15:00 注1		

注1...更年期、子育て、妊婦・お産、思春期と性など、女性の生涯にわたる、からだと性についての相談

はい!

フレンテみえ相談室です

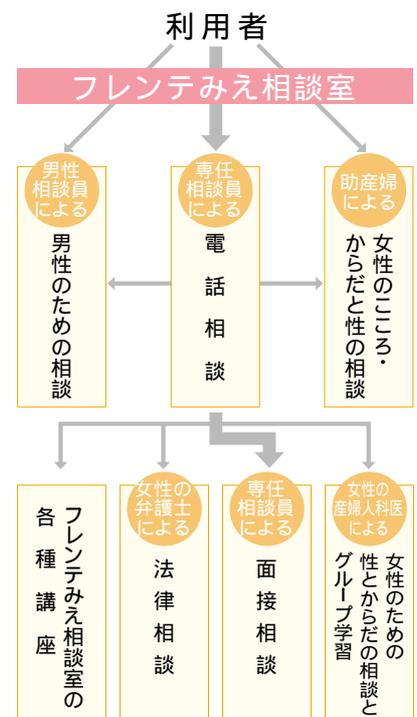
困ったなと思ったら
ひとりで悩まないで...。
まず電話相談のご利用を

電話だけでは解決がつかない場合、面接相談を利用することもできます。

さらに専門的な助言が必要な場合には、女性の弁護士、女性の産婦人科医師による専門相談も利用できます。

相談の内容によっては専門の相談機関を紹介します。

問題解決への流れ



『電話相談』及び予約お申し込みは **059-233-1133**

『男性のための相談』及び『助産婦による相談』は **059-233-1134**

「地域の、私自身の男女共同参画」



東員町 山崎まゆみ



分の足元・居住する地域に同志を集める手腕もなく、地域から離れた所での活動に比重がかかってきていました。

そのような中、本年4月に我が東員町に男女共同参画係が新設され、専任の職員が配置されました。大歓迎で大喜びした住民の一人として、思い切った気の弱い自分の性格を叱咤し、生まれ変わることにしました。

議員でもないのに役場庁舎担当課に行くのはとても勇気のいることですが、わずかながら学習した専門家？の顔つきで、配置されたばかりの職員の方と話をしに通り始めました。「当地にあった男女共同参画をどのように推進していったらいいのか」「具体的にどんな展開をしていくのか」「周辺とのネットワークは」など参考資料を持参しながら。

当初は行政から求められるところが敬遠されているのを肌で

20代後半の地域自治会役員の経験で、女性の自立と社会参加・男女共同参画社会形成の必要性に目覚めました。以来、新しい社会づくりのために必要な研修・講座・情報収集の場を求め、決して近距離ではない県の女性センター、市町村に通い続けました。飢餓状態の子が食糧にむさぼりつくかのように。講座受講生どうしてエンパワメントしようとするグループを結成し、ジェンダーに関する調査研究等をしたり、互いに刺激を与えながら「日本女性会議2000津」実行委員として活動したり。自

感じましたが、通いつづけるうちに次第に話し易い雰囲気になってきました。男女共同参画について啓発活動がゆっくり進行中です。

地域の運営主体は行政だけではない、地域住民も自治体職員も議員（住民の代表ではありません）も、自分たちの町を考えていこうと言われます。地域での同志は徐々に集まりそうです。私自身の男女共同参画はようやく軌道にのってきたような気がします。



編集委員 雑記

今年度の『フレンテ』は公募の編集委員が中心となって作っています。委員の方々に編集を通じて気づいたこと、考えたことなどを提供してもらいました。

各々が仕事を持っている夫婦が、「子どもの出生後子育ては誰が中心になるか」という選択を迫られると、妻は母親を選びます。それはとりもなおさず、経済的理由からそうなるのでしよう。私も、子どもが乳幼児のころの子育てを女性が担うのは役割分担と考えていましたが、今回の取材を通して、そうとも言い切れないと思いました。その理由は、経済的問題をクリアできれば、選交代できる場合もあることがわかったからです。もっともこれが一番やっかいな問題なのですが、そこには固定観念にとらわれていた自分がありました。

固定観念や変化を嫌う気持ちは、「それぞれが自分らしく生きる」ことを邪魔しかねません。変わっていいんだ、代わっていいんだ、休んでいいんだ、ということを受け入れる柔軟性が大事だと思っています。

長谷川 京子

Event Calendar

県内各地のイベント

日程などは変更される場合があります。
詳細については主催者までお問い合わせください。

8月

17日

ポストれいんぼうフォーラム2001「パートナーの日」
場所 / いせシティプラザ

伊勢市

・伊勢市男女共同参画都市宣言
・記念講演、写真展、トークなど
講師 / 中山 千夏、落合 由利子
伊勢市男女共同参画課
TEL : 0596-21-5513

22日

女性のための健康セミナー
「更年期の体のお話」とグループワーク
場所 / 四日市市女性センター

四日市市

四日市市女性センター
四日市市保健センター
TEL : 0593-54-8331

23日

男女共同参画推進セミナー
場所 / 御園村中央公民館
御園村

「女性のこころとからだ」
講師 / 三重県立看護大学 永見 桂子
御園村役場 企画室
TEL : 0596-22-0235

30日

市民講座 「北欧の風をすずかへ」
場所 / 鈴鹿市文化会館 さつきプラザ
鈴鹿市

ノルウェーがどのような経緯をたどって世界一男女平等の社会といわれるようになったのか、その実情を知り、自分達の男女共同参画推進について考える。
講師 / 女性政策研究家 三井 マリ子
鈴鹿市人権啓発課男女共同参画室
TEL : 0593-82-9043
FAX : 0593-82-7607

9月

3日

桑名市男女共同参画推進協議会
場所 / 桑名市役所
桑名市

男女共同参画条例制定に向けての会議
桑名市政策課女性係
TEL : 0594-24-1413
FAX : 0594-24-1412

5日

女性のための健康セミナー
クッキング・わたしのためのランチ

場所 / 四日市市保健センター
四日市市

四日市市女性センター
四日市市保健センター
TEL : 0593-54-8331

6日

男女共同参画推進セミナー
場所 / 御園村中央公民館
御園村

講師 / 三重県男女共同参画室長 小田秀雄
御園村役場 企画室
TEL : 0596-22-0235

19日

女性のための健康セミナー
リラックスしましょう
場所 / 四日市市女性センター
四日市市

四日市市女性センター
四日市市保健センター
TEL : 0593-54-8331

19日、20日、26日、27日

保育サポーター養成講座
場所 / 桑名市民会館 会議室
21世紀職業財団 桑名市

子育てを助ける保育サポーターを養成するためのセミナー
桑名市政策課女性係
TEL : 0594-24-1413
FAX : 0594-24-1412

10月

26日

男女共同参画講演会
場所 / 桑名市民会館 ホール
桑名市

桑名市政策課女性係
TEL : 0594-24-1413
FAX : 0594-24-1412

☪ Coffee Break ☪ ~ 家族での会話もはずむ、楽しい名曲コンサート ~



家族そろって楽しめるコンサートシリーズ

伊藤 恵 ピアノ・コンサート

1983年、ミュンヘン国際音楽コンクールピアノ部門で日本人初の優勝を皮切りに、その活躍ぶりがいま最も注目されている正統派ピアニスト。誰もが知っている名曲集を、楽しいお話とともに贈りする、和やかで親しみやすいコンサートです。

日時 / 平成13年12月9日(日)
場所 / 三重県文化会館大ホール
開演 / 14:30 (開場 / 14:00)
入場料 /
S席(指定席) 1,500円
一般自由席 1,000円
チケット一般発売 /
9月16日(日)
シアターメイツ優先予約 /
9月13日(木)
チケット発売所 /
三重県文化会館チケットカウンター / チケットぴあ / 県内レコード商組合加盟店など

主催 / 三重県 三重県教育委員会 (財)三重県文化振興事業団
後援 / NHK津放送局

プログラム

ベートーヴェン ソナタ第14番「月光」
モーツァルト きらきら星変奏曲
シューマン トロイメライ
ショパン 幻想即興曲
ほか

【お問い合わせ】
三重県文化会館
TEL : 059-233-1122

フレンテみえからのお知らせ

使ってください！
このスペースこの時間

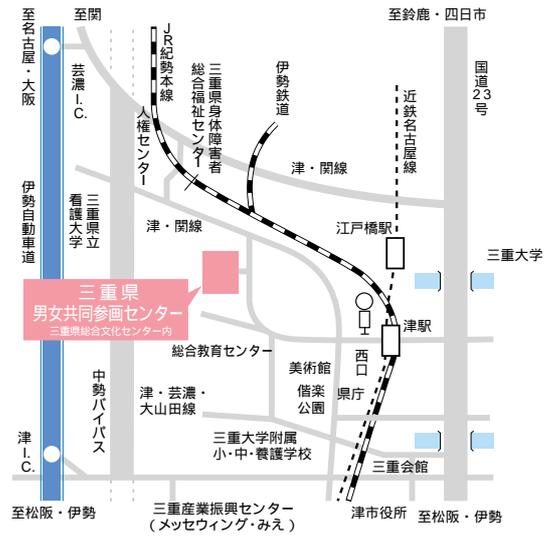
男女共同参画社会づくりの推進のための事業を行うグループに、フレンテみえの施設を無料で提供します。

1 応募を行うグループの活動が、男女共同参画社会づくりに資するものであり、事業の企画運営ができること。

2 施設を活動して行う事業が、男女共同参画社会づくりに資するものであり、一般の参加を呼びかけ行うものであること。

3 営利や宗教活動を目的とした活動でないこと。

三重県女性センターまでのご案内



休館日 毎週月曜日
年末年始
(12月29日から1月3日まで)

交通 バス/津駅西口一番のりばから約5分
徒歩/津駅西口から約25分
自家用車/伊勢自動車道芸濃インターから約15分津インターから約10分
駐車場は1400台(無料)できるだけ公共の交通機関をご利用ください。

MIE CENTER FOR THE ARTS
三重県総合文化センター
三重県男女共同参画センター フレンテみえ
〒514-0061 三重県津市一身田上津部田1234番地
TEL.059-233-1130 FAX.059-233-1135
URL <http://www.center-mie.or.jp/> E-mail frente@center-mie.or.jp

読者の声

結婚する、しない。子どもを持つ、持たない。フルタイムで働く、パートで働く、あるいは家事に専念する。女性には、今のところ男性に比べ多くの選択肢があります。

悲しいことに、違った生き方を選んだ女性どうしが批判しあうこともあります。お互いの立場を理解し、認め合うことは、男女間においてだけでなく、女性どうしの課題でもあります。

それぞれの価値観や経済状況によって、選ぶ方向は様々、自分だけの意志で決められない場合もあるでしょう。そんな時、ためらいも無理な負担もなく進むことができるよう、行政から社会から、地域からのサポートを切望します。

それによって、女性も、もちろん男性も、納得できる生き方ができたなら、違う立場であってもお互い尊重し合えるのではないのでしょうか。
(久居市 女性)

皆さんの声を、お聴かせください。



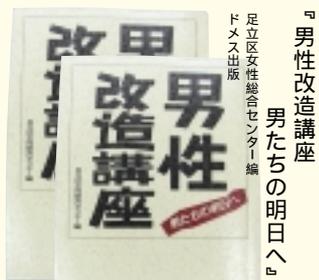
ご意見をお寄せいただいた方の中から抽選で3名の方に「図書カード」をプレゼント。

各コーナーへのご意見、ご感想はハガキ・ファックス又は、E-mailにて下記までお寄せください。

三重県男女共同参画センター フレンテみえ
〒514-0061 津市一身田上津部田1234番地
FAX.059-233-1135
E-mail: frente@center-mie.or.jp

Book & Video

特集に関連する図書・ビデオを紹介します



かなり挑発的なタイトルの本書、「オジサン」、「結婚と家族」などをキーワードに、男性の生き方を問い直しています。「女性問題は男性問題」の視点に立った男性論の好著です。



2組のカップルを通して恋愛、結婚、子育てにまつわる様々な問題を、ジェンダーの視点から考えます。

又エック女性学ビデオシリーズ『ジェンダー・フリーな社会をめざして』第3巻『今どき「女と男」事情(恋愛・結婚・子育て)』(42分) 国立女性教育会館

ビデオは、情報コーナーにあるビデオブースでご自由にご覧いただけます。図書は貸出も行っております。その際、利用者カードが必要になりますので、初めてご利用の方は、免許証・学生証・保険証など、現住所が確認できるものをお持ちください。

貸出対象者 / 小学生以上の三重県に在住、在勤、在学の方
図書貸出期間 / 2週間(1人2冊まで)
利用時間 / 午前9時から午後5時まで
休館日 / 毎週月曜日(月曜日が祝日の場合はその翌日)
年末年始(12月29日から1月3日まで)