

Frente



三重県男女共同参画センター
フレンテみえ
フレンテとはスペイン語で
「前向き」という意味です。

2021.8
vol.86

特集!

もっと「パパ」を楽しもう!

『シン・イクキューセイド』

改正育児・介護休業法のポイント

制度も風土も“オンド”で変わる。

音頭

温度

事業案内

- 種まきプロジェクトII “働く”編
「近未来リーダー☆育成プロジェクト」
- 母娘関係に悩む女性のためのグループ
- フレンテまつり2021オンライン
with 謎解きゲーム ジェンダー城のナゾ! 2
ほか

特集!

- 荻原くるみの「紹介したいまち!」
第2回 兵庫県豊岡市
- フレンテスタッフエッセイ
第2回「子どものころの記憶～珈琲の香り～」

事業報告

- 種まきプロジェクトIII “社会の課題”編
「子どもたちに大切なことを
伝えられる大人になる」
- 「理想の母親/今の私」



もっと「パパ」を楽しもう!(^^)!

シン・イクキューセイド 改正育児・介護休業法のポイント



民間企業で働く男性の育児休業取得率(令和元年)は7.48%ととても低いです。ここ数年で徐々に上昇傾向にはあるものの、女性の育児休業取得率は83.0%であるのに対して、大きな開きがあるのが現状です。(厚生労働省「雇用均等基本調査」より)しかし、「将来子どもがほしい20代から40代の独身男性」のうち「育児休業を取りたい」と答えた割合は78.1%(株式会社パートナーエージェンシー「理想の父親」に関するアンケート調査)より)という結果もあり、以前よりずいぶん意識は変わりつつあります。

国が目標とする男性の育児休業取得率は、令和7(2025)年までに30%。その男性の育休取得をよりいっそう後押しすることをめざし、2021年6月3日に改正「育児・介護休業法」が可決されました。今回の情報誌では、令和4年から段階的に施行されるこの新しい育児・介護休業法の改正ポイントから男性育休の様々な情報をまとめてご紹介します!

改正育児・介護休業法「5つのポイント」

今回の改正で大きく変わったのは次の5つの項目です。新たに設けられた新制度を確認しましょう!新制度はすべて現行制度に加えて取得可能(現行制度はそのまま)で、もちろん男性だけでなく女性にもかかわるものです。

現在

① 期間・回数(分割)

1歳未満の子ども一人につき原則一回の育児休業を取得できます。(保育所に入所できないなどの特別な事情があれば最長2歳まで延長可)

② 育休中の就業

原則就業不可。ただし、子の養育をする必要がない期間に限り、労使の合意により一時的・臨時的にその事業主の下で就労することができます。恒常的、定期的に就業させた場合は育児休業にはなりません。

③ 意向確認の義務化

事業主が育児休業等の対象者を知った時には個別に周知するよう努力義務があります。

④ 取得状況公表義務

「プラチナくるみん」の認定を受けた企業は、一般事業主行動計画の策定・届出をする代わりに、毎年、少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況の公表が義務化されています。

※「プラチナくるみん」とは…

「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けた企業のうち、さらに高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合に受けられるのが「プラチナくるみん」。令和3年5月末時点で400を超える企業が認定を受けています。

⑤ 有期雇用者の要件緩和

育児休業は、①引き続き雇用された期間が1年以上、②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないという2つの要件を満たした者が取得できます。

改正!

「出生時育休(男性版産休)」新設!

これまでの育児休業に加えて、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な育児休業制度が新たにできました。2週間前までの申請で取得可能で、分割して2回取得可能です。なお、現行の育休制度も2回まで分割が可能ですので、最大4回の分割取得ができるようになります(2022年秋から)。

【パパ・ママ育休プラス】

育児休業は原則、子が1歳までの休業が可能ですが、両親がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月まで延長される制度があります。今回新たに創設された制度に加えて活用することで、より柔軟な育児休業取得が期待されています。

改正!

休業中「就業」可能!

上記「出生時育休」中は、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で就業することが可能です(2022年秋から)。大切な業務に携わる間でも、出産直後の時期に育休を柔軟に取得できます。

改正!

「プッシュ型」意向確認!

妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認が義務化されます。個別周知の方法は面談での制度説明、書面による制度の情報提供など、複数の選択肢から選択することになる予定です(2022年4月から)。より取得しやすい環境整備への第一歩です。

改正!

「公表義務」拡大!

従来の公表義務に加えて、従業員数1,000人超の企業は育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。公表する内容は「男性の育児休業取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」となる予定です(2023年4月から)。これにより企業の社会的評価や投資・就職先としての判断基準への影響なども考えられます。

改正!

「取得要件」緩和!

「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃されます。ただし、労使協定により「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者を対象者から除外することができます(2022年4月から)。

男性育休の よくなる「？」

大企業しか取得できない？

育休取得の権利は組織の大小にかかわらず法律で定められているもので、各々の企業に制度や規程がなくても申請・取得が可能です。(雇用期間など対象となる要件に沿っているかどうか、最終確認をしてください)

専業主婦家庭は取得できない？

2009年の法改正により、現在は専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになっています。いま深刻な課題となっている「産後うつ」のリスク軽減という側面からも、男性の積極的な育休取得が呼びかけられています。

収入が落ちて生活が苦しくなる？

雇用保険に加入していれば育児休業給付金として月給の67%(6ヶ月以降は50%)が支給されます。また、社会保険料も免除されますので、平均的な会社員なら休業前の9割程度(6ヶ月まで)の手取り収入が見込めます。

長期で休んだら出世にひびく？

育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いは法律で禁止されています。また、関連する嫌がらせ(パタハラ※)も、その防止措置が事業所に義務付けられています。人財の長期不在は業務の効率化や属人化解消のチャンスと捉え、組織・個人ともメリットを生む方法を探してみましょう。

会社の負担が増えて迷惑をかける？

育児休業給付金は雇用保険から支給されるので企業の負担はありません。また、社会保険料の免除や両立支援に関する助成金制度もありますので、状況により増収になることもあります。その分を業務負担が増えた他の社員へ手当として還元している企業もあります。

男性ができる育児はない？

男性は育休をとってもできることが少ないと思われがちですが、最大の誤解。母乳以外の育児はすべて男性にもできます！また、直接育児に関わらなくても、家のことや妻に関することを主体的、積極的に担うことで、家事育児の分担にも繋がります。まずは視点を変えて、話し合うことから始めましょう。

※「パタニティ・ハラスメント」…男性が育児参画する権利や機会を侵害する行為。育児のための休暇や時短勤務等の制度利用を希望する男性に対する嫌がらせなど。

いまなぜ「もっとイクキュー」？ 男性の育休取得でうまれる「よいこと」

家庭

男性が育休を取得して経験する育児では、時間や仕事を気にすることなく刻一刻と変化する子どもの成長を身近で感じ、他に代えがたい幸福感を得ることができるだけでなく、常に“イレギュラー対応”でもある育児経験は親にとっても貴重な成長の機会であり、職場復帰した後、自身の視野の広がりやスキルアップを実感したという声も多く聞かれます。また、夫婦にとって家事・育児の分担と共有ができることも貴重な財産となり、その後の家族のワーク・ライフ・バランスにも良い影響を及ぼします。

国立成育医療研究センター調査によると、産後の女性の死因1位は「自殺」。「産後うつ」によるものと言われ、そのピークは出産後2週間から1ヶ月とのこと。まずはこの期間に育休を取得し、妻の負担を減らすことができれば、妻の心身の健康だけでなくお互いの信頼関係を深めることができます。また、過酷な「ワンオペ」家事&育児は、ストレスを抱える親だけでなく、そのような親と常に一緒に過ごすことになる子どもへの影響も考えられます。お互いの目的や希望に沿った「シェア」は、家族全体に良い影響を及ぼします。

企業

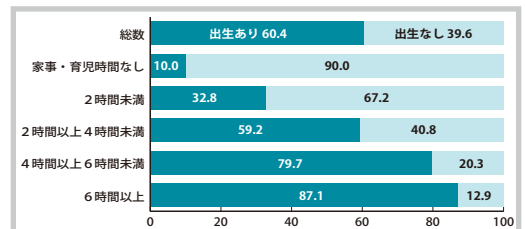
いま、特に若い世代では、男性も育休取得を希望する声が大きくなっています。また、出産後も仕事を続けたいと考える女性も主流となり、希望するワーク・ライフ・バランスの実現や真の女性活躍がかなう職場こそ魅力ある企業だと捉えられています。次世代から選ばれる企業になることは優秀な人財の確保へとつながり、組織の将来を左右します。男性育休の推進は、今後必要な経営戦略のひとつとなっているんですね。また、もしそれらがしっかり実現できれば社会的評価が上がり、持続的な企業活動においても様々なメリットがあるとされています。

社会

内閣府の資料によると、第1子の出生時に夫の家事・育児への参画時間(休日)が長い家庭ほど第2子以降が生まれていることがわかります。また、夫婦にたずねた理想的な子どもの数の平均値は2.32人(2015年、国立社会保障・人口問題研究所調査より)。希望どおりの出産・子育てを叶えるには、もちろん様々な課題がありますが、実は男性の家事育児参画もとても大切な要素であると言えます。男性の育休取得は、少子化対策という側面でも大切なことなんです。

ほかにも、男性も女性も家事育児と仕事を両立する意識が高まることで、長時間労働の是正や働き方改革を推進するといったあらゆる社会課題の解決にも貢献すると考えられています。

夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況



「令和3年版 少子化社会対策白書」(内閣府)よりフレンテみえ作成

実は、日本の男性育休制度はとても手厚く「世界一」とも言われていますが、取得はなかなか進みません。政府は「2025年までに取得率30%」という目標を掲げていますが、制度は良くても風土、特に「育児は女性」という根深い固定観念やそれに基づく習慣が邪魔をしてしまいます。まずはそれぞれが思い描く『家族のスタイル』を楽しく語り合うことから始めてみませんか。そして、自分に機会が訪れたら、そのスタイルを実現させるための「武器」のひとつとして、この世界一の制度もどんどん活用していきましょう！



ている可能性があることがわかりました。産後1年以内の女性の死因の1位が自殺というデータもあり、懸念されています。リスクを減らすには、周りのサポートを増やし母親のストレスを減らすことが重要。本人は自身が危険な状態になっていることに気づけないことが多いため、周囲が「元気がない」「眠れていない」などの変化に気づき、声をかけることが大切です。

事業報告

令和3年度 フレンテみえ 種まきプロジェクトⅢ “社会の課題”編
子どもに大切なことを伝えられる大人になる
 ～いのちと愛の防犯 今、伝えたい親から子どもへの性教育～



開催日

7月4日
日

近年テレビや新聞などでも取り上げられる機会が増えてきた子どもへの性教育。今年度の種まきプロジェクト“社会の課題”編では「子どもに正しく『性』について伝えられる大人を増やす」をテーマに、とにかく明るい性教育「パンツの教室」協会よりさいとうまささんを講師にお迎えし、会場とオンラインどちらからも参加いただけるスタイルで開催しました。定員20名のところ50名を超える多くの申込をいただき、開始前からみなさまの関心の高さが感じられました。講師の先生と相談し、みなさまに参加いただけるようにと定員を拡大し実施しました。



インターネットなどには性の情報があふれており、子どもたちは親の知らないうちにうっかりアクセスしてしまいます。正しい知識を得て、男の子も女の子も被害も加害も防げるようにすること、性の話を通して、いのちの大切さや愛情を子どもたちに伝えることなどについて例を交えながらお話しいただき、最後に今後それぞれが取り組んでいきたいことについて宣言シートに記入し、共有しました。

受講生からは「とてもハードルが高いことのように感じがちだったが、楽しく体のことについて話すところから始めてよとわかった」「今日からできるヒントがあり、始めてみようと思った」などの声が聞かれました。

「理想の母親／今の私」

開催日
5月12日 6月2日 6月23日
水 水 水

講師は、母親と子どものための活動経験豊富なフェミニストカウンセラーの加藤伊都子さん。親子の関係が描かれたさまざまな題材を元にしなが『理想の母親とは何か』について考えていきました。

理想の母親とはどんな母親なのでしょう。料理上手?いつも笑顔?子どもの気持ちをくみ取って、ありのままを受け入れてくれる? 加藤さんは「理想の母親は誰かの個人的な意見であり、人によっても子どもの年齢によっても違うあてにならないもの。世の中に未熟でない親はいない。『こんな母親でごめん』と思わなくていいですよ」「母親自身が自分の不安と問題に向き合い、肯定感を取り戻すこと。子どもは色々言うかもしれないが、母親自身が楽しく一生懸命生きていることが子どものモデルになる。大切なのは子どもが自分で作った人間関係の網の目を切らないこと」と話されました。

質問タイムには次々手が上がり、悩める参加者に優しく心強い言葉で丁寧に答えていただきました。「質問の時間だけでもう一講座ほしい」というコメントが複数寄せられました。



事業予告

9/29

「母娘関係に悩む女性のためのグループ」

娘にとって母親との関係はなぜ難しいのでしょうか。母親への満たされない期待、母親からの価値観の強制に息苦しさを感じていませんか。母親に対する罪悪感やしんどさなど今あなたが持っている感情や、「娘」であることから逃げられない現状を、同じ思いを持つ人同士で語り合いませんか。

安心して自分の気持ちを言葉にし、受けとめてもらう。他の人の話を聴き、違う価値観に出会って自分について考える。1960年代後半にアメリカで女性たちの活動として広がったCR(コンシャスネス・レイジング)。お互いを尊重しながら、少人数のグループで自分の気持ちや経験、悩みを言葉にする中で、自分が何に価値を感じ、どう生きたいかを見つめなおす機会となることをめざします。

月に一度、母娘関係が自分の生きづらさにどうつながっているかに気づき、役割にとらわれない自分らしい生き方を考えていきましょう。5回すべてにご参加いただくことを前提にお申し込みください。



日時

9月29日、10月27日、
11月24日、12月22日、
1月26日 各水曜日 13:30~15:30参加
無料

会場

三重県総合文化センター内
三重県男女共同参画センター
「フレンテみえ」2階 セミナー室Aほか

対象

母親との関係に悩む県内在住・在勤・在学の女性

定員

12名

託児

あり 要事前申込
1歳6ヶ月~小学3年生程度
子ども一人につき500円
託児申込締切…各回の2週間前まで

事業予告

11/10

フレンテみえ種まきプロジェクトII “働く”編 『近未来リーダー☆育成プロジェクト』第2期

昨年度新たに始まった働く女性と男性のための人“財”育成講座。2年目は「レベルアップYEAR」と題して、働く私たちが業務や職場対応の幅を広げるために必要な知識や意識、視点などを学ぶ3テーマで実施します。自分だからこそ描ける未来に向けて、ぜひ職場の皆さまお誘い合わせのうえご参加ください!

- vol.1**：『いまさら聞けない“マーケティング”基礎講座』 11月10日（水）
企業活動に密接に関わるマーケティング。なんとなく解っているつもりでいませんか。業務の幅を広げ効率的な働き方を進めるためにも、改めてその基礎を学びましょう。
講師：平林 滋さん（百五総合研究所コンサルティング事業部部長、主席研究員）
- vol.2**：『知るほど役立つ「ビジネス法令」』 11月17日（水）
コンプライアンス（法令順守）は今、企業活動のスタンダードです。その根拠となるビジネス法令を学ぶことで、組織も顧客も護る健全な職場への一歩を踏み出しましょう。今回は労務管理等に関する法令を中心に話をうかがいます。
講師：前川 光子さん
（社会保険労務士、(公財) 21世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタント）
- vol.3**：『三重の産業 過去・現在・未来』 11月24日（水）
地域産業の特徴や傾向を正しく知ることは、持続可能な企業活動にとって大切です。地域に貢献しながら共に成長する組織の未来について一緒に考えていきましょう。
講師：松下 功一さん（三重県雇用経済部副部長）

日時 11月10日、17日、24日
各水曜日 13:30～15:30

参加
無料

会場 三重県総合文化センター内
三重県男女共同参画センター
「フレンテみえ」3階 特別会議室

対象
A. メイン参加：社会人経験2～3年程度の女性
（三重県内在勤）
※ご希望によりこれ以外の経験をお持ちの方も参加可能です
B. ペア参加：メイン参加者と同じ組織に勤める男性
（メイン参加1名につき1名まで）
※男性のみでの申込はご遠慮ください
C. 管理職参加：メイン参加者の直属上司
（管理職ポジションの方。年代性別不問）
※A・Bの参加者に加えて申込可。
詳しくはご相談ください

定員 各回15名程度
託児 あり 要事前申込 1歳6ヶ月～小学3年生程度
子ども一人につき500円
託児申込締切 各回の2週間前まで

その他
※本講座はオンライン受講も可能です。会場での参加かオンライン参加か、いずれかをお選びください。（今後の感染拡大状況により、オンライン開催のみとなる場合もございます）
※お申込みは、フレンテみえホームページ「申込フォーム」からのみとなります。お電話やFAXなどではお受け付けいたしかねますので、ご了承ください

11/23

女性に対する暴力防止セミナー 『これからの男の子たちへ』

皆さんは「スカートめくり」って、されたことがありますか？または、したことがありますか？

「男の子は、好きな女の子にやっちゃうことあるよね。悪ふざけだよな。」このように、意地悪は好意の裏返しだと言う方も少なくないかもしれません。では、「妻を愛しているから殴った」という言葉をどう思いますか？妻を殴る夫を「愛情を暴力で表現しただけだ」と許せますか？実は、スカートめくりと性暴力やDVは、とても密接な関係があるのです。

今年度の女性に対する暴力防止セミナーは、ベストセラー「これからの男の子たちへ」の著者である弁護士の太田啓子さんを講師に迎え、DVや性暴力をなくすためには子どものうちからの教育が重要であることについて、お話を伺います。



イラスト・マシモウ

日時 11月23日 火祝
13:30～15:30

参加
無料

会場 三重県総合文化センター内
三重県文化会館1階 レセプションルーム

対象 テーマに関心ある方
定員 70名
講師 太田啓子さん（弁護士）
託児 あり 要事前申込
1歳6ヶ月～小学3年生程度
子ども一人につき500円
託児申込締切 11/9



主催 三重県
三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」

開催中

フレンテまつり2021 オンライン with 謎解きゲーム ジェンダー城のナゾ! 2

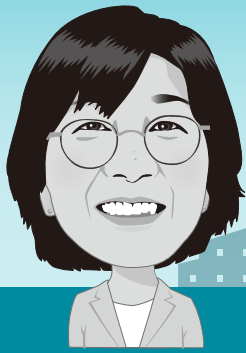
毎年恒例のフレンテまつり、今年は初のオンライン開催となりました。男女共同参画週間の始まりに合わせて、6月23日から「フレンテまつり2021オンライン特設サイト」を公開。公開直後から多くの方にアクセスしていただき、登録団体の皆さんの活動をご覧いただいたり、謎解きゲームに挑戦していただいたりしています。謎解きゲームはかなりの高難度という声も!

特設サイトは8月31日(火)までの期間限定公開の予定です。また、期間中はフレンテみえエントランスでも登録団体活動発表パネル展示を実施中。今年はいつもとちょっと違う形式のフレンテまつりをお楽しみください。

「フレンテまつり2021」で検索、または右のQRコードからアクセスしてみてください!

フレンテまつり 2021





フレンテみえ所長の荻原が、皆さんにぜひ知っていただきたい「まち」をご紹介しますシリーズ。第2回目は、三重県総合文化センターとも演劇を通して交流のある「兵庫県豊岡市」をご紹介します!

フレンテ所長
荻原くるみの

紹介したいまち!

第2回 兵庫県 豊岡市

豊岡市は、兵庫県北部の日本海に面したまち。城崎温泉など有名な観光地も多い豊岡市が今年の春、男女共同参画社会の形成を目指した女性教育に関するナショナルセンター「国立女性教育会館(NWEC)」の「地域における男女共同参画推進リーダー研修」の中で、「ジェンダーギャップ解消」に向けた先進的な取組について報告されました。

ぜひ情報誌をご覧の皆さんにも詳しくご紹介したい!と感じ、今回、豊岡市「ジェンダーギャップ対策室」の原田さんにお話をうかがいました。



【豊岡市】マンガで考えよう!ジェンダーギャップ

第5話「男性の育児休業取得!!」



豊岡市ホームページ

「マンガで考えよう!」
ジェンダーギャップ

<https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihoseisei/1007000/1016830.html>

■ 豊岡市が「ジェンダーギャップ解消」に力を入れるようになったきっかけは?

豊岡市の人口減少の最大の要因は、若者の社会減にあります。2015年国勢調査によると、豊岡市の男女別若者回復率(10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数の占める割合)は、男性52.2%、女性26.7%。進学等で転出した若者のうち女性が戻ってくるのは男性の約半分しかない事実と大きな危機感を持ちました。

「女性が戻ってこない、入ってこない理由の一つとして、豊岡市が男性中心の社会であり、女性にとって魅力的ではないまちだからではないか」という仮説を立てて、2018年度から、まずは、職場のジェンダーギャップ解消の取組をスタートさせました。

■ 「ジェンダーギャップ解消戦略」を策定されていると伺っています。どんな戦略ですか?

本戦略の計画期間は、2021年度から2030年度までの10年間で、前期5年、後期5年として、適宜見直すこととしています。戦略の上位目的(5~10年で実現したい姿)は、「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている」、戦略目的(3年程度で達成したい姿)を「ジェンダーギャップ解消の必要性を自分ごととして捉え、行動する人が増えている」とし、6つの具体的手段を掲げました。

6つの具体的手段

- 「市民にジェンダーギャップ解消の必要性が知られている」
- 「地域において男女が共に意思決定・方針決定に参画している」
- 「女性も男性も働きやすく働きがいのある事業所が増えている」
- 「家庭において男女が家計責任(世帯収入)とケア責任(家事・育児・介護等)を分かち合っている」
- 「自分のありたい姿に向かって、経済的に自立し、いきいきと暮らす女性が aumentando」
- 「子どもたちがジェンダーギャップ解消の必要性を自分のことばで語っている」

■ その実働部隊が、原田さんのいらっしゃる「ジェンダーギャップ対策室」ですね。この戦略は、どのように策定されたのでしょうか?

まず、戦略策定に向けて、若い世代の意見を聞くため、2020年2月に「高校生」と「20代」の男女を対象としたワークショップを行い、シナリオプランニングという手法を用いて、私たちが住みたい、働きたい「ジェンダーギャップが解消したまち」と「解消されなかったまち」の未来像を描き、ジェンダーギャップを解消するためにはどのような短期的・中長期的なアクションが必要か、市に期待することは何かを取りまとめました。

9月には、ジェンダーギャップ解消戦略会議を設置し、商工会議所会頭、地域のリーダー、教員、経営者、子育てをしながら働く女性・男性、若者等の多世代、男女半々の総勢10名の委員が3回にわたってワークショップ形式の委員会に参加いただきました。まずは、先の高校生・20代の意見などを共有したうえで、未来像のシミュレーションを行い、ジェンダーについて学び、議論を重ねながら、「ジェンダーギャップ解消戦略策定に向けた提言」を取りまとめ、2021年1月に市長に提出いただきました。その後、市役所内での調整とパブリックコメントを経て、2021年3月に戦略を策定しました。

■ いろいろな背景の方が参加され、市民主体で議論をなされた結果ということですね。ユニークな手法として、演劇ワークショップを取り入れていらっしゃるのと同じです。その効果はいかがでしょう？

2020年4月に、東京駒場から豊岡市内に拠点を移された劇作家平田オリザさん主宰の劇団青年団の劇作家工藤千夏さんや俳優の協力を得て、演劇的手法を用いたワークショップを実施しました。効果としては、他人を演じることによって（例：男性上司が女性部下を演じ、その反対に女性部下が男性上司を演じるなど）、他者理解と自己理解を深めていただくとともに、自身にあるアンコンシャスバイアス（無意識の偏見・思い込み・決めつけ）への気づきや、コミュニケーション力を高めることや管理職のマネジメントスキルの向上にもつながっています。

2021年4月に、但馬で初となる4年制の県立大学「芸術文化観光専門職大学」が豊岡市に開学しました。学長は平田オリザ氏。芸術文化と観光の二つの視点から地域活性化を学ぶ日本で初めての大学で、日本各地から学生が集まり、地域創生、人口減少対策の切り札となることが期待されています。

■ 大学の開学が、最初にお話しいただいた若者、特に女性の若者の人口増に期待されますね。今後、特に重点的に取り組む施策があれば、教えてください。

まず、市民への意識啓発を重点的に行います。ジェンダーギャップ解消の必要性への理解を深めていただくとともに、無意識の偏見などに気づいて、行動変容につなげていただくことができるよう、地域向け、女性向け等の対象ごとにワークショップなどを実施します。

また、ジェンダーギャップ解消の意識啓発ツールとして、オリジナル短編マンガを制作し、市広報やホームページなどで広く周知するとともに、地域向けの講座などにも活用しています。

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略は、豊岡市基本構想、豊岡市地方創生総合戦略をはじめとする各種計画に横串を通すものとして位置付け、ジェンダーの視点をあらゆる施策に反映（ジェンダー視点の主流化）することに努めます。2021年6月にジェンダーギャップ解消庁内推進委員会を設置し、9月からは市民主体のジェンダーギャップ解消戦略会議を予定しており、庁内推進委員会と連携して取組を進めていきます。

女性の社会進出と男性の家庭進出はセットで必要です。ジェンダーギャップ（社会的・文化的な男女格差）に関する意識と家庭の性別役割分担や時間の実態を把握するための市民アンケート調査「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」を2021年7月から実施し、今後の取組のエビデンスとして活用していきます。

■ 市民の方々の反応はいかがでしょう？

- 私たちの意見を聞いてほしい（60代の女性）、自分たちはどうしたらいいかわからない（60代男性）などの反応がありました。ご意見をうけて、今後、意見交換会を予定しています。
- 地域づくりに女性の視点を入れたいと、地域づくり計画の策定委員の半数を女性に担ってもらおうよう取り組まれる地域ができました。
- 男性だから「家族を守らなければならない、家業を継がなければならない」と、自分の将来の夢を断念し、選択の幅が狭められたことなど男性ならではの生きづらさがあったことをお聞きしました。
- 出前講座で、今まで当たり前だと思っていたことが、実は、固定的な性別役割分業意識に基づいた慣行であったことに気づいた、自分自身の無意識の偏見や思い込み・決めつけに気づくことができたなどの意見がありました。
- 女性が管理職やリーダー職に登用された際に、数合わせで昇任したと思われたくない、今のままでいい、男性優遇の社会で、女性活躍と言われても無理、などの意見もありました。

さしあたっての課題は、人々の行動変容につながる効果的な取組の検討・実施です。

■ 最後に、この計画は2030年までとのことですが、長期的にみた展開はいかがでしょう？

2030年のゴールイメージは、戦略の上位目的である「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支えあいながら、いきいきと暮らしている」です。この戦略では、「すべての人が生きやすく、生きがいのあるまち」をめざします。

ジェンダーギャップ解消の取組は、過去の地域社会のあり様や、人々の生活を否定するものではありません。産業構造や人口構成が変化する中で、人生100年時代を生きる私たち自身のために、そして次世代により良い未来を引き継ぐために、今までの価値観や固定観念、性別役割分業意識に捉われることなく、暮らし方、働き方といった文化を時代に適応させていく取組であるといえます。

この取組は、長い時間がかかることを理解したうえで、おひとりでも多くの方に、ジェンダーギャップの解消を自分ごととしてとらえて行動していただけるよう、対話と共感を大切にしながら、一歩ずつ取組を進めたいと考えています。



豊岡市ホームページ「ジェンダーギャップの解消」

<https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihososei/1007000/index.html>

ジェンダーギャップ解消は決して簡単な課題ではありません。しかし、多くの市民を巻き込みながら、組織やグループの垣根を越え時間をかけて取り組む豊岡市さんの“本気”に、敬服の外はございません。たいへん参考になるお話を、ありがとうございました。「紹介したいまち!」次回もお楽しみに。



6月6日に投開票された尾鷲市議選挙に、女性が4名立候補されていました。現職1名のほかに無所属新人3名。どうなるかと見守っていましたが、なんと4名全員が当選しました!これで尾鷲市議会議員の女性割合は40%となりました。全国の市議会全体での女性議員割合は16.2%（2020年12月末現在）ですから、これは快挙。全国でもトップクラスの数字です。

ほかの市町や県議会も、女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備を、さらに進めていってほしいと思います。

第2回

フレンテスタッフエッセイ

おうち時間「子どものころの記憶～珈琲の香り～」

ゆったりとリラックスしたい時やちょっと一息つきたい時、たまに珈琲がほしくなります。最近、もっぱらインスタント派の母。子どものころ、母が自分のために丁寧に淹れる、香ばしくて美味しそうな珈琲の香り。部屋がその香りで包まれるのが好きでした。ちょっとした憧れの記憶。

そろそろ、老いてきた実親のサポート準備をと、一緒に暮らし始めて随分経ちました。性格や行動パターンは全く似ていないけれど、互いに影響をうけているのか、昔から何かと好みは似てきています。強制や束縛とも無縁に育ててもらえたので、今も一緒に過ごすときは自然体でいられる掛け替えのない時間です。いわゆる親子げんかもたくさんしてきています。表裏なくお世辞をいわない、好き嫌いが明確だけど悪口はいわない、頑張り屋で家族にさえ弱音をみせないところは困りごとでしたが、一生懸命に叱って後には残さない、反省顔にはニンマリと笑って返してくれる人です。何かと気に病みがちな私、いつも何もなかったようにケロリとしている母。些細なことにとられる自分がばからしく思えてきます。悩みはあるはずなのに、どうやって消化しているのか、ホントに不思議で、いつも元気づけられます。

中高生の頃に人の死を身近に感じはじめ、後悔する人の姿を幾度か目の当たりにしました。後悔を全くしない人はいないでしょう。それでも、なるべくなら後悔を残すようなことはしたくない、させたくない。つい発したケンカ別れの言葉が最期にならないように。ケンカはするけど、いたい事もいうけど、私もさっさとゆるして、さっさと謝ることにしています。まあいいか、と取り敢えず手放してみると、たいして執着しなくてもいいことばかりです。歳を重ね、今までどおりにはできないことがこれからも少しずつ増え、お互いの回路も複雑になっていくことでしょう。それでも、親子はいつまでも親子。

憧れていた珈琲。大人になれば美味しく味わえるのかと思っていました。香り豊かな美味しい珈琲を淹れられるようになりたくて、豆を選んでみたり、挽いて、幾通りの淹れ方を試してみたりしましたが、まだまだ上手く淹れることができません。

いつもの生活のなかで、珈琲を淹れながらふと思いつく子どものころの記憶。忙しくすれば、自分のことではいっばいになってしまう時こそ、こんな時間も大切にしていきたいと思っています。

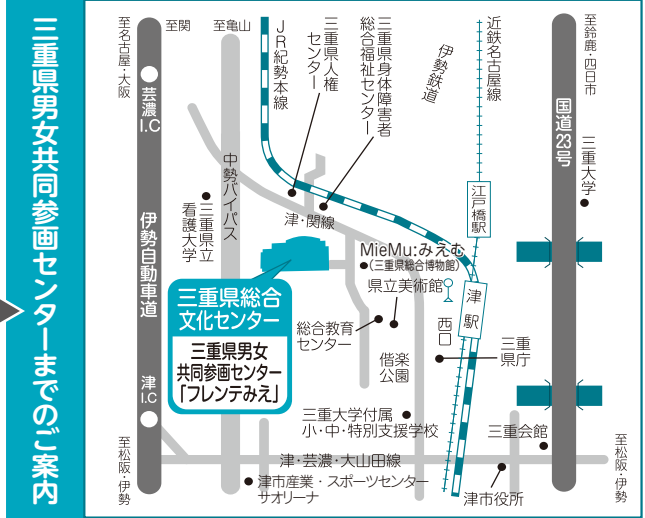
このコーナーでは、フレンテみえのスタッフが日常を過ごしながら感じていることを自由に綴ってまいります。息抜きとして気軽に読んでいただきながら、もしかしたらその奥からなにかの“気づき”を得ていただけるかも…。次回もお楽しみに！

フレンテみえって、なに？

三重県の男女共同参画社会を推進する拠点施設として津市の三重県総合文化センター内に平成6年オープン。情報発信・研修学習・相談・調査研究・参画交流および人材育成の「6本の柱」で、様々な事業を展開しています。ぜひ皆さま、お気軽にお立ち寄りください！

～詳しい情報はホームページまで～

フレンテみえ



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1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。

発行 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/frente/
E-mail: frente@center-mie.or.jp

生き方・家族・人間関係・離婚・職場 などなど…
男女がともに自分らしく生きるために、様々な悩みの相談をお受けします

女性のための電話相談 秘密厳守・相談無料

フレンテみえ相談室 専用ダイヤル 059-233-1133

相談時間	曜日	月	火	水	木	金	土	日
朝 9:00～12:00	休館日	●	●	●	●	●	●	●
昼 13:00～15:30	休館日	●	—	—	●	●	●	●
夜 17:00～19:00	※	—	—	●	—	—	—	—

※祝日の場合「朝・昼」相談あり(翌平日が休館日)

フレンテみえ相談室のご案内 (切り取ってご利用ください)

※本館は男女共同参画社会の推進拠点として、女性だけでなく、男性の悩みにも対応しています。詳しくはホームページをご覧ください。



再生紙を使用しています。