

男女共同参画とは、文字通り【男女】が【共】に【同】じ目的のために関わり、【参画】その一員となり行動を共にすることです。つまり、男らしく、女らしくではなく、一人一人が自分らしく幸せに生きるという同じ目的に向かって、性別に関わらず共に行動することです。

では誰もが自分らしく幸せに生きるためには、どうしたらいいのでしょうか。それには、性別による固定的な役割分担意識を取り払い、誰もが個性と能力を発揮して活躍するために、一人一人違う人間であることを理解し、お互いに話し合い、歩み寄り、認め合うことが大切です。

男女共同参画社会を実現するためには、家庭・職場・地域など社会の一員である市民の皆さんに、男女共同参画とは何かを知ってもらうことが大切です。本年度は「話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も」をキャッチフレーズとした第2次恵那市男女共同参画プランのスタートの年です。話し合い、支え合うことで、みんなが自分らしく幸せに生きられる恵那市をつくる。男女共同参画を進めることは、恵那市の将来においてとても大切なことなのです。

男女共同参画は、男性も女性も、子どもから高齢者まで、みんなが幸せに生きるための無限の可能性を秘めています。

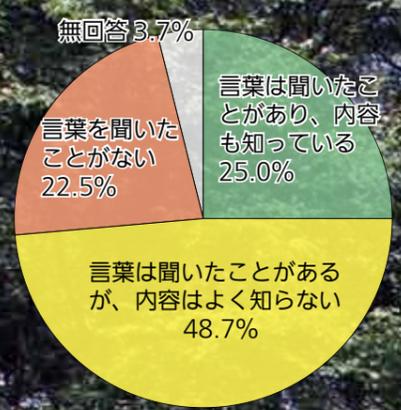
男女共同参画で、みんなが幸せな恵那市を実現しましょう。

□問い合わせ 総合戦略・人口減少対策チーム 261-2111 (内線327)

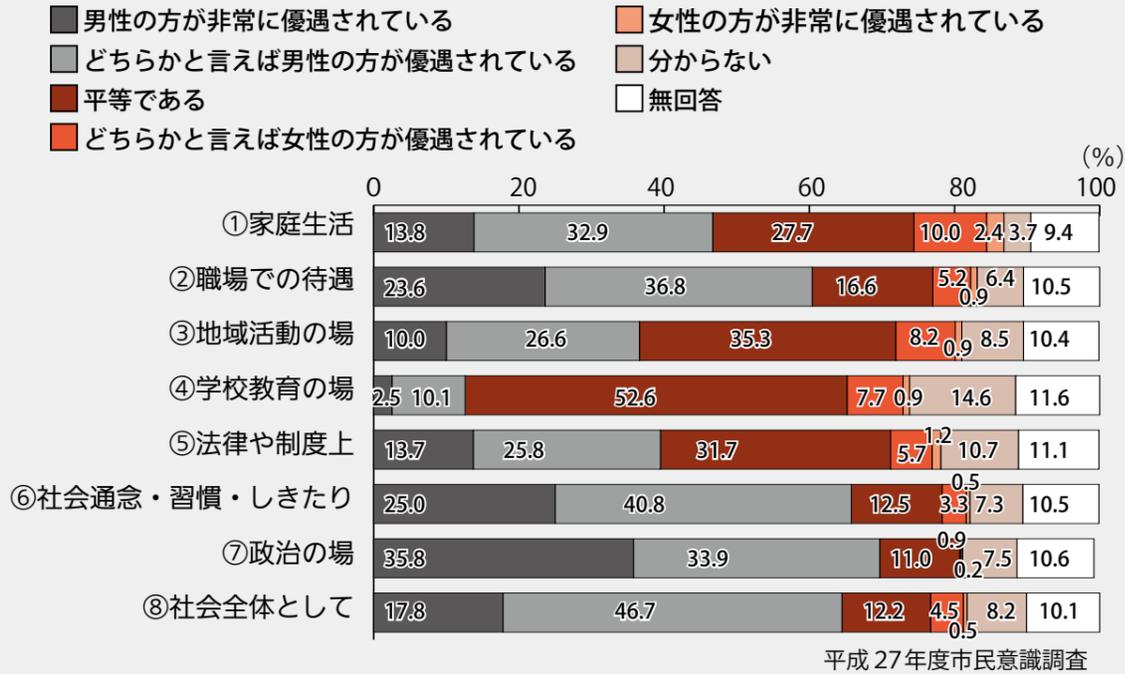
—第2次恵那市男女共同参画プラン—
話し合い支え合おうよ
わが家も恵那も

男女共同参画を知っていますか

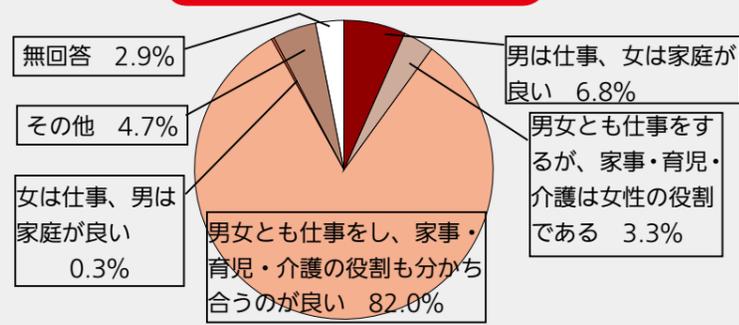
昨年度、2千人の市民を対象に行った意識調査では25・0%の方が「言葉を聞いたことがあり、内容も知っている」と回答しています。



場面による男女の優遇差



性別による役割分担



82%が男女が共に役割を担うべきと回答

平成27年度までの第1次プランでは、日常生活の場である「家庭」「地域」「職場」をプランの柱として位置付けましたが、主にそれぞれの場での意識啓発の取り組みにとどまりました。

その結果、恵那市の男女共同参画

もう一段階上の男女共同参画を実現するためには、第2次プランの三つの基本目標が示すように、「意識づくり」に加えて、行政だけでなく市民・地域・事業者・各種団体などが、それぞれの立場から家庭・地域・

第2次プランの推進を

目指して

全体としては、性別による役割分担の意識が薄れつつありますが、家庭、職場、地域、政治の場などを個別に見ると、まだまだ男性が優遇されているという感覚があるようです。

の現状はどうなったのでしょうか。平成27年12月に実施した市民意識調査で、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方など、男女の役割意識について質問したところ、このページの円グラフのような結果となりました。「男性は仕事、女性は家庭」という旧来の性別役割分担から、「男女が共に仕事・家事・育児・介護の役割を担う」という男女共同参画の考え方に変わってきています。

では、「場面による男女の優遇差」はどうでしょうか。学校教育の場では、男女が平等であるという回答が過半数となりましたが、それ以外の場面では、いまだ男性の方が優遇されているという回答が多くなっています。

第2次男女共同参画プランの概要

昨年度一年間をかけて、恵那市男女共同参画プラン策定委員会で検討の末、「第2次恵那市男女共同参画プラン」を策定しました。平成28から37年度の10年間、このプランに沿って、本市の男女共同参画を推進していきます。

さまざまな取り組みが、男女共同参画社会の実現につながります。一人一人が自分にできること、会社でできること、地域でできることを考え、小さなことから始めてみましょう。

基本理念
プランの総合目標

基本目標
基本理念達成のための三つの基本目標

施策の方向
三つの基本目標達成のための16の施策の方向

基本理念	男女共同参画社会を実現するために、一人一人違う人間であることを理解し、お互いに話し合い、歩み寄り、認め合える社会を目指します。 キャッチフレーズ 「話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も」
基本目標	<p>(1) 意識づくり・・・男女共同参画に関する認識を深め、定着させる</p> <p>男女が共に輝くためには、人権を理解、尊重できる人づくりが必要です。そのため、固定的性別役割分担意識など旧来からの社会制度や慣行にとらわれない男女共同参画の意識定着を進めるとともに、性差別による暴力などの重大な人権問題を許さない意識づくりを進めます。</p> <p>■施策の方向 ①男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 ②男女平等教育などの推進 ③男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集 ④DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり ⑤あらゆる暴力への対策など</p> <p>(2) 環境づくり・・・市民一人一人が個人として個性と能力を発揮する機会を持つ</p> <p>市民一人一人が個人として個性と能力を発揮するためには、あらゆる分野において男女共同参画を促すことが必要です。そのため、政策・方針決定過程への女性参入や、性別にとらわれず、個性と能力を発揮して働くことができる職場の環境づくり、家庭生活や地域活動で男女が共に責任を担える意識啓発と環境づくりを進めます。また防災などの新たな分野へも、幅広い視点で男女共同参画を推進していきます。</p> <p>■施策の方向 ①政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 ②就労の場における男女平等の確保 ③「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援 ④家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進 ⑤防災における男女共同参画 ⑥相談窓口の充実と連携強化</p> <p>(3) 安心して生活できる体制づくり・・・生涯を通じて健やかに安心して暮らすことができる</p> <p>自分らしい生き方を実現するためには、生涯を通じて健やかに安心して暮らすことのできる社会をつくるのが大切です。そのため、地域や働く場など社会に参画しながら子育てできる体制づくりや、高齢者福祉、障がい者福祉サービスの充実などを進め、社会全体で支え合う体制づくりを進めます。また、多様な家族形態、多様な生き方、多様な文化に対する理解促進など、一人一人が自分らしく暮らせる体制づくりを進めます。</p> <p>■施策の方向 ①子育てに関する支援体制 ②生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり ③高齢者や障がい者（児）への支援 ④多様な家族形態や多様な生き方への理解と支援 ⑤多様な文化への理解と交流の促進</p>



インタビュー
市男女共同参画プラン推進委員会
会長 坪井弥栄子さん
(三郷町地域自治区会長)

男性も女性も少しの勇氣と行動を

——男女共同参画プランを進めていくことによって得られるもの。
第一に言えることは、住みやすい恵那市になると思います。今は男性は主に仕事、女性は仕事の他に家庭と、役割分担意識がまだまだあります。地域を見ると男性社会で、男性がいろいろなことを決めて進めることが多くあります。女性は補助的立

場で、率先してやるべきではないと引いています。それを男性も女性もお互いに意見を出し合うことで住民みんなのものになって、住みよい地域になってきます。
——男女共同参画プランを進めていく上で必要なこと。
男性も女性もお互いに、少しの勇氣と行動を持つことが大事だと思います。

市は第2次男女共同参画プランを着実に推進するため、市民、地域、事業者、各種団体などを構成員とする恵那市男女共同参画プラン推進委員会を設置しました。プランの進捗管理や施策に関わる事業の提言、旗振り役などを担っていただきます。
ここでは、推進委員会の坪井弥栄子会長にプランの推進などを伺いました。

ます。男性のポストは、次も男性がやるのが当たり前になっていきますが、それを少し考えて、男性は席を譲る勇氣、女性はせつかく空けてくれた席を受け取る勇氣です。そうすると、自然にこれは男性のポスト、女性のポストと言わずに、みんなができるようになります。
かつては市の各種審議会や委員会には、必ず一定以上の割合で女性の委員が入っていました。最近ではそれも崩れつつあるように思われます。女性側もそういう場にいきなり出されても、何も分からないとみじめな思いになって、かえって後ろ向きになってしまうこともあります。
審議会や委員会に出てくる女性の基礎をつくるのは地域だと思います。地域の役割を知っているという自信が出てきて、それを持って審議会へ出ることもでき、会議の中でいろいろな話が出たときに、うちの地域はこうだったなと考えると、それが発言につながります。女性に自信をつけることが大事だと思います。

女性では無理ではないかという考え方が、まだまだ往々にしてありますが、一人でも多くの女性を公の場へ出してもらうことが大事です。

女性も女性も少しの勇氣と行動を

——女性の参画が増えることで何がかわるか。
女性の視点、観点は男性と違うところがあります。女性の目で見ると恵那市、女性の目で見ると各種の審議会など、新しい風が吹いてくる気がします。それまで気が付かなかった点が埋まることも期待できます。

男女共同参画の機運の高まりは、平成11年に国が、日本全体で男女共同参画社会を実現するために、「男女共同参画社会基本法」を新たに制定したことによります。その中で男女共同参画社会とは、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」と位置付け、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した日本の重要な課題とされました。

男女共同参画社会は理想的な社会ですが、その実現がなぜ、重要な課題なのでしょう。
平成13年から本市の男女共同参画の取り組みに関わっていただいた当時の岐阜大学教授、小林月子さんは、男女共同参画が日本の社会において重要な課題として、次の二つの背景を指摘していました。
①日本の男女共同参画の遅れ
②男女共同参画を進めないと成り立たない日本社会の将来
一つは、国際的に比較して日本は、女性の能力が生かされていないと言

働く場などの「環境づくり」や「安心して生活できる体制づくり」のたのめ取り組みを考え、実行していくことが必要です。(その際には、依然として男性優位という状況の改善に向け、「女性の活躍」という視点を持って進めます。)
これを踏まえて、第2次プランを進めるにあたっては、次の三つの手法を取り入れます。
①推進組織の設置
②「環境づくり」「安心して生活できる体制づくり」に向けた具体的な取り組みの実施
③目標指標と目標値の設定による検証・評価

労働者不足の加速化により女性の潜在的能力の活用が求められてきたことや、産業構造の変化により多様な人材を活用していこうという機運の高まりから、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(通称「女性活躍推進法」)が制定されました。この法律は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するためのものです。平成28年4月以降、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、女性登用の数値目標などを定めた一般事業主行動計画の策定が義務付けられました。

われ、世界や国連から「もっと男女共同参画を進めなくてはいけない」と背中を押されていたこと。
そしてもう一つ、もっと大きな背景として、少子高齢化が進み人口減少社会、とりわけ若い人が減り、支えられる人が増えて、支えていく人が減ってしまおうという、人口構成の逆ピラミッド状態に突入した日本の将来を考えた場合、どうしても男女が同じように社会を担い、平等に支えていかないとやっていけないことが、明らかになったからです。
これからの時代は、女性の力無く



【撮影協力】山田さんご家族(明智町)
前列左から魁唯君、惺徠君、翔愛君、後列左から幸太郎さん、江美香さん。イワクラ公園(山岡町)で。
ご主人の幸太郎さんはトラック運転手。休日に奥様の江美香さんが仕事のときは、朝から洗濯、子どもたちの朝食の準備、昼食、夕食作りまでこなします。家族や夫婦の生活パターンに合わせて、自然に支え合う二人。
「奥さんは仕事に行くようになったし、子どもたちの習い事の送迎も忙しくなってきたから、自分もやれる事はやらない」と言った幸太郎さん。周りの3人の子どもたちも奥様も、笑顔がとても素敵でした。

第2次男女共同参画プランは、市のウェブサイト (<http://www.city.ena.lg.jp/>) で公開しています。また詳細が知りたい方は、総合戦略・人口減少対策チームへお問い合わせください(内線327)。



岐阜県子育て支援エクセレント企業

こう 有限会社耕グループ くわのみ



▲子ども連れの出勤も認められており、施設利用者と子どもたちが交流する姿も見受けられる

■有限会社耕グループ
平成16年7月設立。「くわのみ」の名称で①認知症高齢者グループホーム②認知症高齢者デイサービス③訪問看護ステーション④居宅介護支援事業所⑤看護小規模多機能ホーム⑥ホームヘルパーステーションの6種類の福祉介護事業を展開。
平成28年2月、岐阜県子育て支援エクセレント企業に認定
職員は男性15人、女性62人、計77人（8月1日現在）
岩村町飯羽間1616番地



けでした。エクセレント企業の認定を受けるための基準は29項目あります。具体的に社内体制を改めて見直し、会社の現状を各項目に照らし合わせてみた結果、ある程度のことには既に満たされていきました。基準を満たすために新たに始めたことは、ノーマル業務の導入だけです。あと、項目については、該当する項目を一つずつ結び付けていきました。例えば「子ども参観日」という項目がありますが、子ども参観日を具体的に設定してはいたわけではないので、子ども連れの出勤を認めています。当然的に同じ現場に子どもが居て、お父さん、お母さんの仕事ぶりが見えるわけです。それがイコール子ども参観日でクリアしていただきますねといった感じで一つずつ結び付けていった結果、今までやってきたことが、ほとんどの項目で基準を満たしていました。

休暇の取得と 研修体制も充実

介護業界は一般的に休みを取りづらいたと言われていますが、週休2日の他に月1回の公休日があり、さらに月1回は年次有給休暇を取得する方針でやっています。休みが多く、希望通りに休めることも特長の一つ

男女共同参画を進める上で欠かせないのが「ワークライフバランス」。仕事と生活の調和です。仕事と生活の両立を探るため、現在、市内で唯一県の子育て支援エクセレント企業に認定されている有限会社耕グループに伺いました。

子どもが居ても働き続けることができる会社に



代表取締役 繁澤正彦さん

ここに入ってくる職員は、ママ友のつながり、子ども園などでお母さん同士で誘い合って入ってくるものが多く、必然的に子育て世代が多くなります。一度勤めてもらった方には、できるだけ長く働いてもらいたいと思っています。長く働いてもらうことによって、利用者とも顔なじみの関係ができます。特に認知症のケアなどは、顔なじみの関係がとて大切ですね。また楽しく、働きやすい職場でないと、ケアの現場で職員の笑顔も出ません。利用者に対する影響も大きいので、そういう流れをつくりたいという思いがあり、子どもが居てもずっと働き続けることが



グループホームくわのみ副主任 山田麻理奈さん
入社6年目。月4、5回の夜勤をこなしながら3歳の育児にも奮闘中。

だと思っています。研修の機会を多くし、研修の日を勤務日として保証し、研修費用、旅費も会社負担としています。また資格を取るための受験料の補助はもちろんです。合格者には報奨金を出すなどして、みんなで健闘をたたえる機会を持っていきます。

産休と育休を1年間取りました。夜勤がある部署で育休を取りましたので、復帰したときは夜勤があることを承知で、家族の理解も得られました。また育休は2月に切れたのですが、年度が変わらないと保育園には入れないと言われたので、育休を延ばしてもらいました。その間、会社からは早く戻って来いとは言われず、融通を利かせていただきました。ありがたいことですし、恩返ししたいと思っています。それに子どもを連れて出勤ができる職場は、他にあまりないと思いま

できる会社に少しでもしたいという思いから子育て支援策を充実してきました。会社としてどれだけ多様な働き方ができる体制を整えられるかどうか。子どもができたときに、その後どういう選択肢があるか、目に見えてない不安だと思っています。選択肢がいくつかあり、見えていけば、その後が動きやすいと思います。それに対応できる体制をどこまで会社が整えられるかが大事だと思います。エクセレント企業になったことによって、さらに子育て世代がより働きやすい会社にするためにはどうしたら良いか、積極的に考えるようになりました。



総務課長 小林聖さん

エクセレント企業は、顧問の社会保険労務士さんからの紹介がきっかけ

です。子ども園が終わる時間は決まっていますので、会議があるときなどは、子どもを迎えに行って職場へ連れて来て、会議をしている横で子どもを遊ばせておくこともできます。多分そんなことができる会社はないと思います。子ども園に未満児で預ける人は正規職員で戻る人が多いので、子育てに対する不安と仕事の不安の両方を抱えることになりました。また仕事の環境で産めない人もいるのではないのでしょうか。まず安心して産める、産ませてもらえる環境があることと、育てるにもあまり不安がなく、仕事も楽しく続けられています。

■岐阜県子育て支援エクセレント企業
岐阜県が、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業・団体を「子育て支援企業」に登録しており、中でも一定の基準により優秀な取り組みがなされ、他の模範となる企業などを「子育て支援エクセレント企業」に認定しています。昨年度末現在で、市内には67の子育て支援企業が登録されており、そのうち耕グループ1社のみが子育て支援エクセレント企業に認定されています。