

女性グループをはじめとする男女の皆さんが地域を越えて情報を交換しネットワークをつくるために利用する施設の紹介

**福岡県男女共同参画センターあすばる**

〒816-0804 住所 春日市原町3-1-7 クローバープラザ内  
 電話 092-584-1261 FAX 092-584-1262  
 開館時間 9:00~21:00(平日) 9:00~17:00(日曜・祝日)  
 休館 毎週月曜日(祝日にあたる日はその翌日)、年末年始

**福岡市男女共同参画推進センターアミカス**

〒815-0083 住所 福岡市南区高宮3丁目3-1  
 電話 092-526-3755 FAX 092-526-3766  
 開館時間 9:30~21:30(平日) 9:30~17:00(日曜・祝日)  
 休館 毎月第2火曜日及び最終火曜日(祝日の時は翌日)、年末年始及び施設保守等のための臨時休館日

**相談窓口**

	所在地	受付時間	電話
<b>「就業」</b> 福岡南公共職業安定所 (ハローワーク南福岡)	春日市春日公園3-2	平日 9:00~17:00	092-513-8609
<b>「労働」</b> 福岡中央労働基準監督署	福岡市中央区長浜2-1-1	平日 8:30~17:00	092-761-5605
<b>「働く女性」</b> 福岡労働局雇用均等室	福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎	平日 9:00~17:00	092-411-4894
<b>「総合相談」</b> 福岡県男女共同参画センター あすばる相談室	春日市原町3-1-7 クローバープラザあすばる内	(火~金)9:30~16:00 (金)18:00~20:30 (月曜日が祝日にあたる 日は翌日休館)	092-584-1266
<b>「人権相談」</b> 福岡法務局筑紫支局	筑紫野市二日市中央5丁目 14番7号	平日 8:30~17:00	092-922-2881
(月・水・金曜日の9:00~16:00は人権擁護委員が相談を受けつけます)			
<b>「無料法律相談」</b> 那珂川町社会福祉協議会	筑紫郡那珂川町大字西隈66-3	第1.2.3水曜日 13:00~15:00	092-952-4565 092-952-7321
(要予約 当日の午前9時以降に申込みください)			

	受付時間	電話
<b>「家庭問題・女性への暴力」</b>		
ちくし女性ホットライン	平日 10:00~17:00	092-513-7335 (月曜日~金曜日)
女性への暴力ホットライン	19:00~21:00	092-725-7497 (毎週水曜日)
ミス・リリーフ・ライン(福岡県警)	平日 8:30~17:15	092-632-7830

お問い合わせ先 那珂川町住民生活部 人権・同和政策課 092-953-2211(186)



**特集**

- 男女共同参画啓発冊子(パートナー21)発行にあたって .....①
- 町民意識調査 .....②
- ジェンダーすごろく .....③~④
- インタビュー/育児休業奮闘記  
那珂川町役場職員 市川竜太郎さんに聞く .....⑤~⑥
- 男女共同参画社会基本法、那珂川町男女共同参画プラン .....⑦
- あなたの疑問に答えます .....⑧
- 用語解説 .....⑨~⑩

## 男女共同参画啓発冊子(パートナー21)発行にあたって

性別にかかわらず、一人ひとりの個性と能力が活かされ、いきいきと自分らしく暮らしていける社会を実現することは、すべての人の希望です。

国は、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現を「21世紀のわが国の社会を決定する最重要課題」と位置づけ、国の指針を明らかにいたしました。

近年の少子高齢化の進展、情報化、国際化などにみられる急激な社会経済情勢の変化は、これまでの高度経済成長期に形成された社会通念や社会形態では対応することが困難になってきています。

この変化に対応し、今後活力ある社会を維持するためには、多様な経験、価値観を持つすべての人が、自らの意思であらゆる分野へ参画すると共に、多様な生き方を選択できるよう、個性と能力が十分に発揮できる社会づくりが必要となってきます。

本町におきましては、国の方針に基づき、平成15年3月に「那珂川町男女共同参画プラン」を策定し、様々な取組みをおこなっておりますが、今回はじめて啓発冊子を発行いたしました。今後この啓発冊子等を通して、さまざまな男女共同参画に関する幅広い情報や行政の取組みを、町民の皆様提供していきたいと考えております。

最後になりましたが、男女共同参画社会の実現のため、町民の皆様とともに取り組んで参る所存です。なお一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

平成16年10月

那珂川町長  
後藤良助

## 意識調査

### ～ 固定的性別役割分業意識 ～

2002(平成14)年1月、那珂川町では男女共同参画の現状と課題を把握するために、意識調査をおこないました。

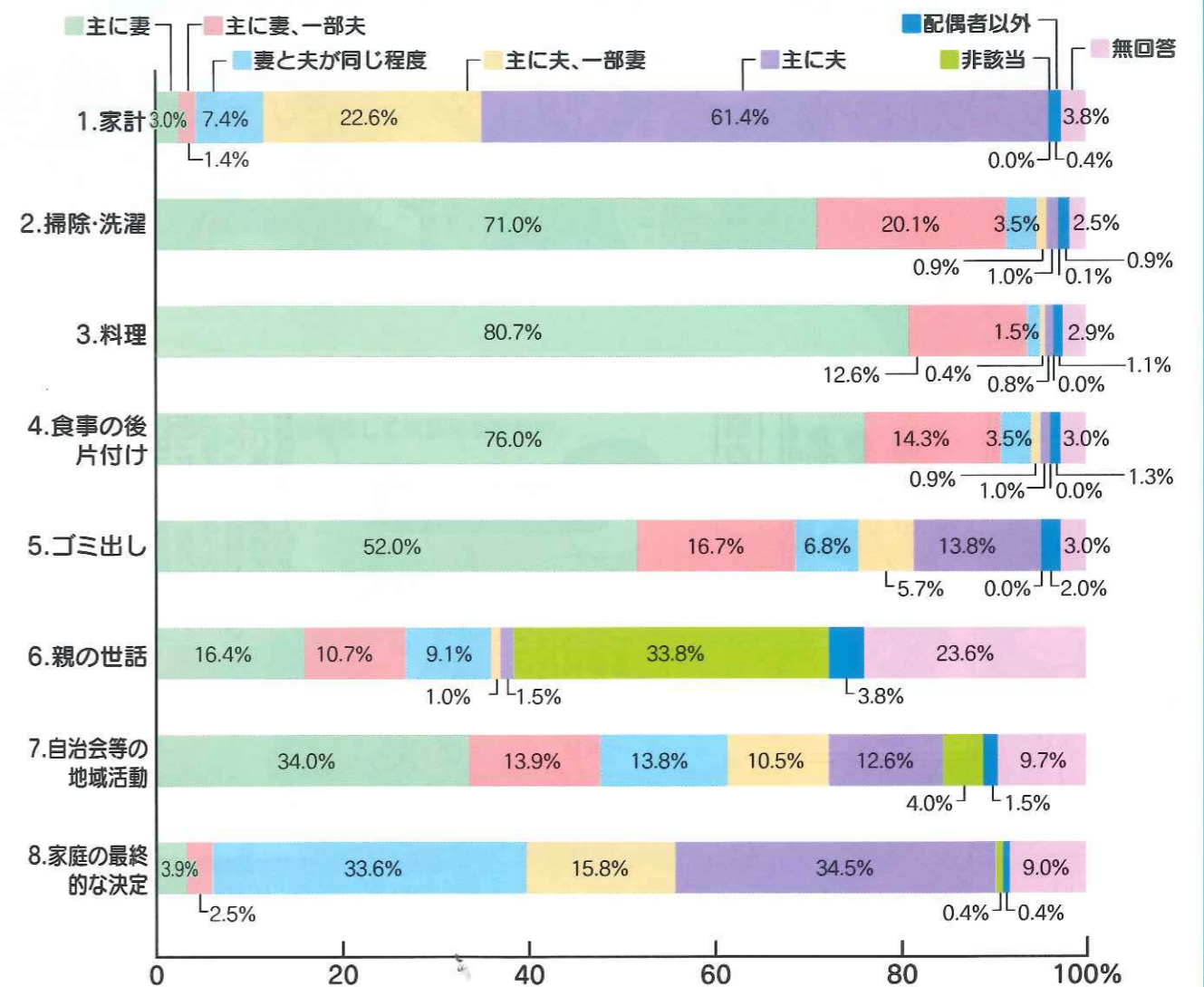
性別役割分担について見てみると「男は仕事、女は家庭」について同感しないと答えた人は全体で60%以上、女性では70%を超えています。女性も男性も「男は仕事、女は家庭」という役割分担への反対意識は高いといえます。

しかし実際は、下のグラフのように掃除、洗濯、料理といった日常的な家事は90%以上の家庭が「妻が主体となって行っている」ということが分かりました。

この結果、女性は仕事を持つのもいいが家事はきちんとしなければならない(して欲しい)という意識があるのではないかと考えます。

また、「男らしく、女らしく」という考えに対して、賛成派の割合は、全体で67.1%、男性と女性を比較した場合、女性59.2%、男性75.8%、となっており、男性の方が固定的性別役割分業意識が強い傾向にありますが、女性も多くの方が賛成していることがわかります。

### Q あなたの家庭での役割分担は・・・



# ジェンダーさざりく

**スタート**

女の子誕生  
男の子誕生

幼稚園 保育園 入園

〇〇ちゃん

〇〇ちゃん

小学校入学

中学校入学

入学式

前が見えないよ～

男だつて痛かつたり泣くぞ。

ほらっ男の子なんだから泣かないの!

お花持ってきてくれたのね! 女の子らしいわね!

〇〇ちゃん

就職

高校入学

大学?

〇〇ちゃんこの企画書を出してみないか?

僕には荷が重過ぎだよ...

私に任せろ! あいませ! 名前を覚えてあげますから。

そんなことはうちの女の子にやらせませうから。

私に任せろ! 任せろ!

そこまでやってくれなくていいよ、それは男のやる仕事だから。

大学に行きたい!

大学に行かないと将来いい仕事に就けないぞ。

ほく、勉強きらいなんだけどなあ

課内会議

結婚・出産・育児

え!?

私だつて課の一人なのに

〇〇さんはいいんだ、それより電話番号を頼むよ。

子育ては楽しいけど...自分の時間はないし、夫の仕事は仕事って言うてるし...

思い切つて育児休業を取つたけど、言いつて思ったより大変! でき、新しいことを発見できてるし、いろいろ経験ができて、毎日が充実しているよ。

男性も育児休業を取得

生まれてから、私たちは日々様々な形で固定的性別役割分担意識がつけられています。この「ジェンダー」に基づく行動は、無意識に行われることが多いので、自分がジェンダーに縛られた考え方をしていることに意外と気づきにくいものです。

職場に復帰

出産・子育ての経験から視野が広くなり、プロジェクトチームを編成して新製品を開発中。

今まで気が付かなかった企画やアイデアが浮かんでくるよ

男女共同参画社会は、性別にかかわらず一人ひとりの個性が尊重され「ジェンダー」にとらわれない生き方ができる社会です。つくられたジェンダーの枠を意識的に外して、ものごとを見ることからはじめてみませんか?

# 男性職員育児休業奮闘記

「地方公務員の育児休業等に関する法律(育児休業法)」では、男女の別なく育児休業を取る機会が与えられています。しかし、男女共同参画社会を目指す今日でも、職場への影響などから男性の育児休業取得者はまだまだ少ないのが現状です。そこで、那珂川町で男性職員として第一号の育児休業を取得した市川竜太郎さんに、育児休業制度の利点、業務との融合面などについて伺うことにしました。



那珂川町総務部総務課人事係 市川 竜太郎さん

## 育児休業第一号

結婚9年目の平成14年6月、わが家に初めての子どもが生まれました。妻の2カ月の産後休暇が半分過ぎた頃、係長から「役場の男性職員第一号で育児休業を取って見ないか」と声をかけてもらいました。私が所属している総務課人事係では、日頃から育児休業のことがよく話題にのぼっており、男性職員の育児休業取得を推進する立場にあります。育児休業を取るのに一番の障害となるのは、やはり職場への影響。男性職員の取得者がなかなか増えないのもそのためです。それが私の場合、仕事柄とはいえクリアでき、めったに巡りあえない機会なのだから、思い切って取ってみることにしました。

しかし、私が休暇を取るということは、福岡市役所職員の妻はそれだけ早く復帰しなくてはなりません。

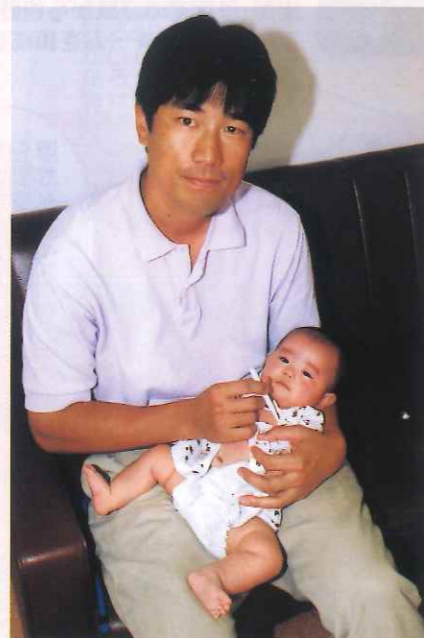
そこで、妻と話し合いの結果、妻が8月中旬から6カ月間、その後私が2月中旬から1カ月間、育児休業をそれぞれ取ることで決定。お互いの仕事を調整し、私が休む時期と妻が復帰したい

時期とをうまく合わせられたことも背景にあります。私の場合、3、4カ月休むとなると大変だったかもしれませんが、1カ月の短期間休業だったので取りやすかった面もあります。いずれにしても職場と家庭、両方の環境が整うことが育児休業取得の基本条件になりますので、職場や夫婦間で事前に休暇の取り方をよく話し合うことが必要だと思います。

## 子どもって最高

育児休業の期間は、ミルクや離乳食作りなど子どもの世話だけでなく、妻に代わって洗濯や掃除、食事の支度など家事も担当。それはもう失敗の連続で、冷や汗ものの体験もたくさんありました。平日の昼間、ベビーカーを押

してスーパーマーケットに行ったり、離乳食の本を買うため書店の赤ちゃんコーナーに行ったり、初めての経験ばかり。最初のうちは1日が終わるとぐったり疲れるほどでしたが、日が経



▲最初はおっかなびっくりだった育児

つにつれ、少しずつ育児にも慣れて要領を得るようになっていきました。毎日一日中子どもと接していると、少しずつ成長していくのが手に取るようになります。育児休業が終わる頃、子どもが妻より私のところに寄ってくるようになったときには、顔には出さずでしたが心の中ではバンザイをしていました。

終わってみての感想を一言で表現すると、「楽しかった」です。実際には苦労も多く大変だったのですが、その大変さを楽しさに変えてくれる子どもの力はすごいものです。育児休業とは数カ月間、子どもと一日中一緒に過ごすものであり、長い人生の中でもとても印象に残る貴重な経験。今後、男性職員で育児休業を取得したい人がいたら、ぜひ勧めたいと思います。

## 夫婦はパートナー

今回の育児休業では、育児と家事を同時にこなさなければならない大変さを身をもって体験しました。そこで強く感じたのは、妻にすべて任せるのではなく、二人で協力していくことが必要だということです。

現在、子どもの保育園の送り迎えは地元で勤務する私がしています。今では、他のクラスの園児からも「パパ〜！」と声をかけられるほど、子どもとの接し方も優しくなりました。帰宅後も、福岡市内から帰ってくる妻をじっと待つのではなく、何かしら家事をする



▲現在すっかり子育てが板についた市川さんときりりちゃん。

ようになり育児休業がよい事前トレーニングになりました。

お互い公務員ですが、この先どちらか土日出勤の職場に異動することもあって、病気になることもあるでしょう。そのとき、夫は子守りも家事もできないでは困ります。また、趣味や職場の付き合いも子どもがいるからとあきらめるのではなく、夫婦が協力することでお互いに自由な時間が作れるはず。もしそうした負担を女性だけに強いるとすれば、子どもの考え方も偏ってしまうのではないのでしょうか。男性も育児に参加してこそ、子どもの教育に口が出せるし、子育てを通じて夫婦が協力することで、結果的に家庭もうまく行くようになるという気がします。

## 何事もチャレンジ

取得に際しては、「言い出しにくい」「その間の仕事をどうするか」の問題があると思いますが、休業中は臨時職員を雇用する制度もあります。また、同僚に仕事を頼むことへの遠慮もあるでしょうが、むしろ行政組織においては情報の共有化を図り、その人がい

ないと機能しないという業務を作らないようにすることは大切なことです。早めに申請して周囲に迷惑をかけないように準備をすればよいことだし、育児休業は自宅にいる機会が多いので、何かあれば職場から電話してもらおうようにしておけばいつでも対応できます。あまりマイナスに考えずにチャレンジしてみるのだと思います。

全国の地方公務員における男性の育児休業取得者は、平成12年度で123人(町村では2人)、平成13年度で162人(町村では8人)。増えてはいますが、男女共同参画社会といわれ、セクハラやジェンダー、ドメスティック・バイオレンスなどの問題に関心が高まる昨今でも、育児休業の取得だけはまだまだ男女差があります。男女雇用機会均等法が施行されてすでに18年。働く機会が同じなら育児参加の機会も同じであることが自然ではないでしょうか。夫婦共働きが一般化する中、雇用機会均等法と育児休業法は両輪となって機能していくものだと考えます。



## 男女共同参画社会基本法(1999(平成11)年6月に成立)

男女が互いに人権を尊重し、性別にかかわらず、対等な立場で社会のあらゆる分野の活動に参画し、責任や利益を共に担うべき社会である「男女共同参画社会」を形成するために、行政や国民が果たすべき役割について示した法律です。

我が国では、男女共同参画社会の実現を21世紀の社会を決定する最重要課題と位置付け、男女共同参画社会形成に向けての国の指針が明らかにされています。

## 那珂川町男女共同参画プラン

那珂川町では、2003(平成15)年3月に「那珂川町男女共同参画プラン」を策定し、基本目標に基づき、様々な取組を行っています。

### 家庭

- 子育て、介護の男女平等化を図ります。
- 男女の人権を擁護します。
- 仕事と家庭生活との両立のための条件整備を推進します。
- ライフステージに応じた健康管理を推進します。



子育てに関する悩みの相談を受付けます。

### 教育

- 男女平等意識を育てる保育・教育を推進します。
- 性にとらわれない人権意識を確立します。
- 生涯学習を通して男女平等意識を確立します。



那珂川町の小・中学校の混合名簿使用率66.7% H.16.3現在

### 地域・社会

- 家庭や地域における社会制度、慣行の見直しを図ります。
- 女性の参画を拡大します。



政策・方針を決定する場に参画します。

### 職場

- 雇用の分野における男女共同参画を支援します。



事業所では男女共同参画推進のための啓発を行います。

### 行政

- 男女共同参画社会の実現を確かめ合い、推進していくための体制づくりに努めます。



行政サービスを男女共同参画の視点でおこないます。

※ 那珂川町男女共同参画プランの詳細な内容を知りたい方は役場人権・同和政策課に問い合わせください。

あなたの疑問に答えます。

# Q & A

## 男女共同参画

**Q** 男女共同参画は「女らしく」「男らしく」という考えを認めないと聞きましたが、人間を中性化しようというものなのですか？

**A** 女性と男性は、生殖行動や内分泌調整などの働きにおいては相違があります。しかし、人間の能力や個性とされる資質の形成については、男女の差というより、個人の差である環境や学習による社会的、文化的な影響が大きいといわれています。「女らしく」「男らしく」と性別によって決めつけ、固定的性別役割分担をすることは男性にとっても女性にとっても個性と能力を発揮するうえで大きな妨げになっています。

男女共同参画は、人間を中性化しようというのではなく、性別にかかわらず一人ひとりの個性を尊重し、多様な選択を認め合うことによって、個人の能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すものなのです。

**Q** 男女共同参画は家族の絆が強く離婚率も比較的低い我が国の安定した家族を不安定にするのではないですか？

**A** 離婚の原因は様々だと思いますが、日本においても年々離婚率は上昇傾向にあります。以前は、夫(妻)との間に深刻な問題があっても、世間体や経済的理由、子どもの養育などの理由で耐え忍んでいた妻(夫)が、近年では、離婚に踏み切るケースが増えてきたと思われます。妻や夫の一方が犠牲となっているのでは家族の絆が強いとはいえません。

男女共同参画は、夫婦それぞれが対等なパートナーとして、コミュニケーションを通じ互いに尊重しあうことによって形式的ではなく、実質的に絆の強い安定的家族をつくらうとするものなのです。

**Q** 女性も男性も社会に出て仕事をするようになると、いったい誰が子どもを見るのですか？

**A** 保育所や学童保育所の整備や職場の改善が課題にありますが、子どもは、子どもを取り巻く人々(保護者や近所の人、保育士など)が愛情を持って養育すれば、子どもの成長に支障は生じません。家族が仲良く、保護者が子どもに愛情を十分に注ぎ、子どもと一緒に過ごす時間が充実していることが重要です。

## ジェンダー

生物学的な性別（セックス）に対して、社会的・文化的につくられた性別をジェンダーと呼びます。例えば、態度や話し方、服装、役割、などに見られる男らしさ、女らしさのことです。

男女共同参画社会が目指すものは、ジェンダー意識である「男はこうあるべき、女はこうあるべき」といった性別による偏った見方や思い込みから自由になり、性別にとらわれない個性に基づいて自分らしく生きるということです。



## ドメスティック・バイオレンス

ドメスティック・バイオレンス（DV）とは、配偶者や恋人など親しい男女間における暴力のことです。

殴る、蹴るなどの身体的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力、したくないのにセックスをさせられるなどの性的暴力、言葉の暴力などの心理的暴力があります。

2001（平成13）年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」が成立しました。



## 固定的性別役割分担意識

男は仕事、女は家庭、男らしさ、女らしさなど、性別によって役割や能力、活動する分野があるとして、性別によって役割を固定化する考え方や意識のことを言います。



## セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させることです。

例えば、事業主が女性従業員に性的な関係を要求したが拒絶されたため、その従業員を解雇した。（対価型）また、職場にヌードポスターを掲示しているため、女性従業員が苦痛に感じ業務に専念できない（環境型）などがあります。

男女雇用機会均等法第21条において、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止のために、事業主は、雇用管理上必要な配慮をしなければならないと規定されており、配慮すべき事項については厚生労働大臣の指針が定められています。

