声を綴った……

21世紀にむけての 四日市市女性施策プラン

懇話会報告

四日市市

♡女性たちの声を綴った〝女性施策プラン〟です

それぞれのセクションで　このプランの実現を図ってください

高齢社会を乗り切るキーワード〝男女共同参画型社会〟にむけて今　社会は変化しています

もくじ

はじめに …… 1

課題１．**仕事と育児を支える条件整備**〝仕事も育児も楽しめる社会へ〟 …… 3

課題２．**男女平等教育のすすめ**〝少女は大志を抱けるか〟 …… 7

課題３．**審議会等への女性の登用** …… 11

（その１）審議会委員〝住みやすいまちに〟 …… 12

（その２）市役所の女性職員〝男女の平等な就労をめざして〟 …… 17

（その３）地域リーダー〝地域にはもっと女性の声が必要です〟 …… 28

課題４．**女性のための施設整備**〝こんな女性センターがほしい〟 …… 42

課題５．**相談体制づくり**〝声なき声を聴く〟 …… 50

課題６．**更年期女性への配慮**〝更年期の苦しみは女性問題である〟 …… 53

課題７．**単身女性等の不利益の除去**〝単身女性は増えていく〟 …… 59

男女共同参画型会社の実現にむけて …… 64

感想／プランづくりを終えて —— 懇話会メンバーからの手紙 …… 65

はじめに・・・・・

● 女性課のしごと

テーマ　**しあわせな表情・しあわせな暮らし・しあわせな地域**　女性からの発信

コンセプト

1．女性が“天の半分”であることの認識を広め深める

2．21世紀を展望し女性が

“安心して子を産み育てるために”

“安心して働くために”

“安心して老いるために”

の

女性施策の推進

＜方向＞

◆女性問題の解決

◆女性の生き方発見

◆自立した男女の共生

＜課題＞

男女の固定的な役割分担意識の是正

人にやさしい地球にやさしいまちづくりへの女性の参画

↑
現代的課題
女性のライフサイクル

1．女性施策に関する行動計画の策定と実現
↑
推進システムづくり
懇話会
情報の収集
調査
研究
啓発

2．人材養成・発掘
持続的な学習活動派遣事業

3．女のネットワークづくり
女性のつどい
情報の提供・交流
グループ活動の支援

4．相談事業

5．各課女性施策の連絡調整
↑
推進システム

＜方法＞

1．市民の自発的活動の支援

2．条件整備

3．意識改革

4．総合的行政の推進

ひとりの女性の発想をどう施策に反映するか・・・

⇩

平成5年度（女性課誕生の年）の業務をとおして明確になった＜7つの課題＞

- 仕事と育児を支える条件整備
- 男女平等教育のすすめ
- 審議会等への女性の登用
- 女性のための施設整備
- 相談体制づくり
- 更年期女性への配慮
- 単身女性等への不利益の除去

この＜7つの課題＞について具体的な施策の方針をたてる。

●懇話会メンバー

1	コーディネーターとして 大学助教授 （地域社会づくり専攻）	寺　口　瑞　生	
2	女性学学者	若　尾　典　子	
3	共働きの男性会社員	太　田　義　男	
4	若い女性	早　川　奈緒美	
5	発想豊かな男性	増　田　喜　昭	
6	主婦	平　野　時　子	（幹事） 企画調整課長 地域振興課長 女性課長
7	市役所女性職員による 女性施策検討会議のメンバー	市　川　典　子	
8	市民部長	小　畑　廣　次	

●進め方

課題1
（仕事と育児を支える条件整備）

課題2
（男女平等教育のすすめ）

課題3
（審議会等への女性の登用）
→市役所女性職員による＜女性施策検討会議＞で草案づくり

課題4
（女性のための施設整備）
→「女性カレッジ修了生」を中心にした企画グループが草案づくり

課題5
（相談体制づくり）

課題6
（更年期女性への配慮）
→相談窓口のまとめ＋各課関係相談員会議での話し合いをまとめる

課題7
（単身女性等への不利益の除去）

草案を懇話会で検討する

21 世紀にむけての女性施策プラン

仕事と育児を支える条件整備

・課題 1

21 世紀にむけての女性施策プラン

仕事と育児を支える条件整備

・課題 1

〝仕事も育児も楽しめる社会へ〟

● **四日市市の女性カレッジ修了生により構成されている子育てサークル「すくすくポン」の女性たちの声**

> 核家族化や隣近所のつきあいがなくなって今子育てが困難であること、家庭で孤独に子育てが行われていることは、女性自身にとっても子供にとっても良いことではないので働く女性が安心して子を産み育てることができるような社会的支援をお願いします。

● **3 人の子どもの父親であり学童保育の充実に力を入れている懇話会メンバーの声**

> 女も男も働くのが当たり前という、私たちの常識が職場や社会の常識と衝突したりすることは勿論であったが、家庭内においてさえ小さな紛争を起こしたりもした。なぜなら、共働きの私たちの場合にも女が働くことへの抵抗はなかったものの、まさか自分がオシメを替えたり、料理を作ったりすることになろうとは思いもよらなかった。
>
> しかし、子どもを育てることは同時に大人である私たち自身が自らの生き方、働き方、夫婦の関係を見つめ直すこと、即ち「育自」であることを少しずつ学んでいった。
>
> 共働きの子育ては、しんどいと思うことと同じくらい楽しいこともいっぱいあった。言いたいことは、しんどいな、もう仕事なんかやめようと思った時に支えになってくれたのが保育園で知りあった仲間の存在であり、この出会いを用意してくれた保育園こそ私たちにとって大きな財産だったということです。

仕事は楽しいので続けたい、結婚もしたい、子どもも産みたい
でも、とても大変!! —— そんな男女を支援したい

⇩

女と男が、そして地域が子育てを楽しむまちづくり

〝安心して働けるための思い切った施策づくり〟

プランづくりの視点

- 女性の多様な生き方の選択を尊重する
- 子育てをおおらかに —— 母親の孤独な子育てからの解放
- 男性の子育てへの参加をすすめる
- 幼児に対する尊厳を持つ
- 老人と子どもの接点を視野に入れる
- 地域で子育てを考える

まちづくりのスタート地点として幼児を考える……子どもに人とつき合うことのおもしろさを早く知らせる

プラン

1 ゆったりした家族のような保育園づくり ―― 人づくりにお金をかける

小さくてもいい、既存の建物を利用してもいい

きめ細かいニーズにあった保育サービス

- 父母のどちらかが仕事を終えて迎えに行くには午後７時までの保育が必要です
- ０歳児保育のニーズは高い ―― 全園で０歳児を受入れる
- 産休あけなど年度途中の入園ができずに困っている人が多い ―― 年度途中の入園への対応を考える
- 園児が病気の時などに対応できる病児保育所を整備する

＜行政の窓口の対応＞

保育園についての相談を受けた時「できません」と回答するだけでなく、どこに住んでいる人がどういう要求をしているかを記録し、後に要求に対して情報提供していくニーズの顕在化が必要です。

保母の資質や待遇を高める

- 現在、保母の人員不足をパートで対応しているが人を育てるためにはもっとお金をかける
- 中学生や高校生の〝保育園における体験学習〟などを通じて保育に魅力を感じるチャンスを与え、保母・保父になりたい若者を育てる

保育園と地域との結びつきを強める　　〝保育園は地域の子育てセンター〟

- 「保育に欠ける」子どもだけでなく地域の子どもに開かれた保育園にする
- 保育園を自分の子どもを育てるためだけではなく、地域が子どもを育てる世代交流の場とする
- 〝子どものことで今悩んでいませんか ―― 保育園へ来て下さい〟と言える保育園
- 専業主婦も未婚の女性も保母さんの専門性の活用ができるような地域交流のある保育園

＜母親の育児不安が顕著です＞

離乳食の作り方がわからない…　子どもが泣く時どう対応したらよいのか…　オムツがとれない…
夫は仕事で帰ってこない　相談する人はいない…
疲労とストレスで母親はイライラしています。

2 子どもたちの行き場所づくり ―― 子どもたちが行きたいと思う場所は多い方がいい

放課後の子どもたちは今、塾通いや習い事などで極めて多忙です。
しかし、地域の未来を担う子どもたちにとっては地域の中で遊び、地域の情報をつかみ、地域とともに生きていくことが必要です。学童のための地域における条件整備はとても重要です。

学童保育所を充実させる

- 学童保育所は小学校区に必要です
- 学童保育所は子どもを管理するところではなく出来る限り自由でありまた来たい人を拒まないのがよい
- 学童保育所の補助基準を改め、父母の負担を軽くする

いろいろな形で小学校を開放する

- 老人や子どもに開放する
- 料理室を開放して子どもたちに暮らしを実感させる

地域における学童の多様な受皿を整備する

- 子どもたちが行きたくなるような公園……木にのぼったり、穴を掘ったり
- キャッチボールのできる空地

3 地域でファミリーサポートシステムづくり

地域においてそれぞれが相手の立場を理解し、尊敬し、互いに支え合うその地域に合ったサポートシステムづくりは子育てに不可欠です。

- 援助を行う人と受けたい人を結びつける相互援助活動の仕組みづくりをすすめる
- 労働省から子育て支援事業として出されているファミリーサポートセンター事業を素朴に地についたものとして考え、計画していく

老人と子どもをつなぐ　　"老人は子どもと遊びたいのではないか"

- 小学校、保育園と老人施設、スーパーなど連携できるような施設配置を計画する
- 集会所や地区市民センター図書室の活用

> 市内のある公民館で子ども文庫をやっている女性が軽い痴呆症の老人を預かって子どもと交流させている。
>
> 痴呆の症状が落ちついてきて今ではその老人が一人で文庫へ出かけ子どもと遊んでいるという。このような場が地域に多く出来るといい。

4 男性の子育て参加のすすめ

子育てはしんどいけど楽しいと懇話会の男性メンバーは言っています。子育てを女性にのみゆだねることは男性にとっても不幸なことかもしれません。

子どもと触れ合う喜びを体験し、男女の固定的役割分担意識を変えていかねばなりません。

- 保育園や学校で父親同士の交流の場をつくる
- 保育園に保父を配置する

5 意識を変える

- 女性が子育てをしながら働くことを積極的に評価する
- 保育園や学童保育所を「救貧的」とするとらえ方を改める
- 育児休暇制度が充実すれば保育園はいらないということはない。一対一の子育てではなく豊かな人間関係の中で子育てをするという考えが必要

行政の対応

- 窓口対応の際の子育てに関する情報を共有し、縦割行政の弊害をなくす
- 入園に当って相談に来る人の事情を十分考慮する
- 保育園の入園相談と再就職の相談を連携させる

母親が再就職する時、職業安定所は〝保育園が決まらないと仕事は斡旋できない〟と言い、市の児童福祉課では〝仕事が決っていなければ保育園には入れない〟と言う

（資料）市政アンケートより（平成5年9月実施）

● 質問／年代別にみた女性の「男性にしてほしいと思う家事育児」

	第1位	第2位	第3位
20歳代	子供の世話、子供のしつけ	高齢者や弱者介護	掃除
30歳代	子供の世話、子供のしつけ	高齢者や弱者介護	掃除
40歳代	子供の世話、子供のしつけ	高齢者や弱者介護	掃除
50歳代	子供の世話、子供のしつけ	高齢者や弱者介護	買物
60歳以上	買物	子供の世話、子供のしつけ	高齢者や弱者介護

◎ 質問／年代別にみた男性の「男性がしてもよいと思う家事育児」

	第1位	第2位	第3位
20歳代	買物	子供の世話、子供のしつけ	掃除
30歳代	買物	子供の世話、子供のしつけ	掃除
40歳代	買物	子供の世話、子供のしつけ	掃除
50歳代	買物	掃除	子供の世話、子供のしつけ
60歳以上	買物	掃除	子供の世話、子供のしつけ

● 質問／少子化傾向の理由（働いている女性からみた順位）

	第1位	第2位	第3位
20歳代	教育費が高い	女性が仕事と両立させることがむずしかいから	子育てが大変
30歳代	女性が仕事と両立させることがむずしかいから	教育費が高い	子育てが大変
40歳代	女性が仕事と両立させることがむずしかいから	教育費が高い	子育てが大変
50歳代	教育費が高い	女性が仕事と両立させることがむずしかいから	子育てが大変
60歳以上	子育てが大変	女性が仕事と両立させることがむずしかいから	教育費が高い

21世紀にむけての女性施策プラン

男女平等教育のすすめ

・課題２

21 世紀にむけての女性施策プラン

男女平等教育のすすめ

・課題２

〝少女は大志を抱けるか〟

「男だから」「女らしく」このような言葉は私たちの日常生活にあふれています。でも、このような言葉にあらわされている考え方が、結果的に「男は仕事、女は家庭」という、男女の役割分担を固定化し、男女平等の実現を妨げています。女も男も、自分の生き方を自由に選択できる、そんな社会にするためには、家庭や学校、地域や職場できめ細かな男女平等教育を行う必要があります。

＜市政アンケート＞より

「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきである」という考えに対して「そのように思う」とする回答は全体で60％であった。

男女別にみると、男性の72％が「そのように思う」と回答しているのに対し、女性は51％にとどまっており、男女間の意識の相違がみられた。

＜若い人たちはどう思っているか＞

「男女差別を感じたことがありますか」の質問に次のような声を聞くことができました。

● 専門学校の女性の声

- サッカー部に入りたかったけど、女だからできなかった。
- 冬でも制服がスカートなのは寒すぎる。
- 共働きなのに、家事は母の仕事で父はまったく関係ない顔をしている。母が夜お酒を飲みに行くと、女は夜出歩くもんじゃないと不機嫌になる。居酒屋で若い女性が酔っぱらっているとみっともないという —— 酔っぱらいはおじさんでも若者でもみっともないのに、若い女性だと言われるのは変だ。
- 女には門限があって、男にはない。男と女に対する親の態度が全然違う。
- 生理の時、伊勢神宮に参拝できなかったことをすごく恨みに思っている。
- 男だから泣くなというのもおかしい。男も泣いていいんじゃないか。
- バイト先で男の方がバイト代が高い。
- 中学校の中距離競争で女子は800m、男子は1500m だった。女子でよかった。
- 男と女は別なのが当たり前だ —— 私は社会に出て働きたいとは思わない。本当にしたいことができたら結婚しないと思うから、その時差別は感じるかも。
- 主婦になりたい —— 女性は家事をして男性は働いて家を守ると祖母たちに言われてきたせいか、なぜ男性が家事をしないのかと思ったことはない。育児も女性の特権だと思っている。当たり前だと思って過ごしてきたし、これからもそうやって女がすると思って過ごすと思う。
- 男女差別を強く感じたことがありません。男と女は力も体も違うし、すべて同じというわけにはいかない —— 社会に出たらまた違う意見になると思う。

若い女性の素直な声を聞くと、それぞれの育ってきた過程で、男女差別についてかなり幅のあるとらえ方があることがわかります。その中に、「いままで学校で話し合ったり、このように書かされたこともない」という意見もありました。

● 懇話会の若い女性メンバーの声

- 名簿が男子から始まったり、学級委員の男子が学級長であることを気にすることもなかったが、大学４年の就職試験の時、「今年は女子の採用がありません」と言われて納得のいかないところが多くなってきた。その頃に、家の中で父が家事を一切しないということも納得がいかなくなった。
- 女のくせにということは嫌いだけど、女らしくしろには抵抗を感じない。

● 懇話会の女性メンバーの娘の声

- 大学に入って、「女だからクラブの部長になれないね」と男性に言われてショックだった ―― その男性は当然と思って言っている。

このように、学校教育における男女平等教育はまだまだこれからと言えそうです。

⇩

これでは少女は大志を抱けない

そこで ▶ 懇話会の意見

男女平等教育のすすめ

● 学校教育では…

思考の柔軟な子どもたちの頭や心に入ってくる教師の言葉はとても大きい

- 教師が、おんな・子どもという発想をもっていないか　家事・育児は女の仕事と思っていないか
- 学校の中にある男女不平等に気づいているか

教師に男女平等について考える機会をつくる
教師希望の大学生に男女平等教育の副読本を渡す

教科書のなかの男女不平等

- 歴史の偉人はみんな男性になっている

教科書のなかの男女不平等を点検し、男女平等を考える材料にする
男女平等の視点にたった教科書を選択する
女の子が元気になるようなおもしろい副読本があるといい

男女平等教育のすすめ

男女混合名簿の導入

- 教師も子どもたちもいつも男が先になっていることに疑問を持っていない
- 四日市市の小・中学校では数校が実施しているにすぎない

人を性で分けるのではなく、アイウエオ順などの混合名簿の導入をすすめる
女性を先にする名簿があってもいい ――「どうして女性が先なの？」という声が出て考える場になる

教育現場の男女平等

- 女性教師の数は多いが校長、教頭の数は少ない
- 家庭科が男女共修になったけど…

女性教師の管理職登用をすすめる
男性教師の家庭科担当をつくる

● 社会教育・家庭教育では…

《キーワードは〝男性の家庭参加〟》

現状 ―― ・大学生の一人住まいで味噌汁も作れない
・（懇話会の男性メンバーの体験）
外国からの客があった時、〝なぜお茶や食事の準備に妻だけ働くのかあなたの客なのに〟とその客から指摘された
妻がするのが当然という考えがしみついていた。その方が居心地もいい。
・家事労働の評価が低い ―― 天下国家を論じている男の仕事がすごいことで、茶碗を洗うことがすごくないことなのか

↑懇話会での声

■40歳代～50歳代の男性の意識改革

- 身近にいる大人を観察することでお父さんは何もしていないことがわかってくる……この気づきが男女平等教育の始まり
- 男性対象の講座の開催

＊地区市民センターに配属された女性職員が企画した「男性のための料理教室」や「男性セミナー」など平等教育の講座が評判である。

■保育園・幼稚園・小・中学校で行われている家庭教育講座で男女平等教育を

- 家庭教育講座で3歳までは母親が子育てをという講師の話になっていないか

男女平等教育のすすめ

■家庭では子どもに幼い頃から家事の分担を —— とりわけ男の子の教育

- 生活力の原型を小学生時代につくる —— 家族の中での役割分担を小さい時からまわりとともに考え、子どもに生活感覚を身につけさせる
- 家事は母親だけの仕事ではない —— 今日のご飯は誰がつくるかといった具体的なことで夫婦や子どもとの対話が生まれるのではないか

■地域活動での男女平等

- イベントなどで、食事の用意や洗いものは女の仕事という固定的役割分担をなくす
- ＰＴＡは母親が中心に活動しているのに会長や主な役員は男性のものになっている
- ＰＴＡや子ども会で子どもの保護者欄を男性中心にするのはおかしい

● 何よりも市役所から…〝変わる〟

女性学の視点を市役所に ——→ 職員研修に男女平等教育

- お茶くみは女性だけの仕事ではない
- 研修、出張、会議への参加は平等になっているか

ひとつの提案

市役所の男性職員が率先して保育に関わることを市民にアピールする

- 職員の１日保父さん体験学習
- 市の催しの託児は男性職員が順番で当たる

● そしてこんなことも…

- 女性が自分の名前を書く運動を
  宅配便の受取人には世帯主の名前ではなく自分の名前を書こう
- 「男らしい」「女みたい」「主人が…」などをふだん何気なく使っている言葉をチェックしあおう

「ある役所に行くと、若い男性職員がさりげなくお茶を出してくださった。その自然さがとてもすがすがしかった」これはある懇話会メンバーの体験です。男女平等というとき、理念ではわかっていても、なかなか具体的な姿を描くことはむずかしいものです。しかし、学校においては男女混合名簿が使われ、家庭では妻への来客に夫がお茶をいれる、そんなことが当たり前のように行われる社会、それが男女平等に向かって進む社会と言えるのではないでしょうか。

21 世紀にむけての女性施策プラン

審議会等への女性の登用

・課題３

21 世紀にむけての女性施策プラン

審議会等への女性の登用　……市役所女性職員で構成する「女性施策検討会議」で草案づくり

・課題３

＊平成５年４月、四日市市に新しい風が起こった。

四日市市に女性課ができました。すべての女性が自分らしくいきいきと暮らせるように。女ゆえの不合理や憤りを感じなくてすむように、行政としてやらねばならないことをする。そのための課です。

＊でも、何から、どうやって、変えていくの？

やるべきことは、いっぱいある。でも、いま、行政が、しなくてはならないことは何なのか。どうやって、どこから手をつければいいのか。そのことを市政を担う行政ウーマンとして考えよう、という目的で女性施策検討会が発足しました。

＊どんなことが話し合われたの？

１年目は課題さがしから。まず、わたしたちのステージ、四日市市役所で、どんな問題があるのか職場内アンケートでさぐりました。市役所では、男女差なんて、ない？仕事も待遇もおんなじ？　たてまえ上、男女差はないはずの市役所でさえ登用面、職務分担、意識面などで、あきらかに違いがあり、「女だからしかたがない」と感じている男性、女性の姿が浮き彫りにされました。

２年目は、具体的なプランづくりです。女性課１年目の業務のなかから、明らかになった７つの課題のうち、わたしたちは行政ウーマンとして、課題③「審議会等への女性の登用」を担当することになりました。

＊「女性の登用」って、ひとくちに言うけれど・・・

どんな場で、どのように登用をすすめていけばいいのかしら？

市民生活のあらゆる場面で　女性がその能力を力いっぱい発揮できるようにすることが必要ですが、とくに市民の気持ちを代弁する人材として「審議会委員」「行政職員」「地域リーダー」に女性がもっと登用されることがすべての女性の気持ちの反映につながります。それでわたしたちは、この３つの場面で、どうすればもっと女性が登用され、生活者としての意見を反映させることができるのか、を３つのグループにわかれて話し合いました。

以下、３つのグループがそれぞれ「審議会委員への女性の登用」「女性市職員の職域拡大」「地域リーダーへの女性の登用」について、議論した結果です。

審議会等へ女性を登用するための方策

（目標）

審議会等への女性の登用率は、（将来的には50％をめざすべきであるが）当面は平成7年度末までに15％、平成12年度までに30％以上を達成することを目標とする。

現状

（平成6年度）

☆現在の審議会等への女性の登用率

――――――――― 10.6％

☆65の審議会のうち15％以上

――――― 10（審議会数）

☆女性委員0の審議会

――――― 29（審議会数）

☆「審議会、委員会等の委員の選任について」

〔平成4年11月5日　人第386号による通知〕

で、女性の登用を図るよう通知がなされているにもかかわらず、実際には効果が上がっていない。

（方策）

1．委員の構成等見直し

審議会等の委員構成や委員の資格要件自体の見直しが必要。場合によっては、条例・規則の改正を行なう。

①あて職の見直し

肩書きによるあて職については、必要なものにとどめ、それに代えて市民代表の枠を広げる。委員として登用できる能力を持った女性がいる場合は、その推薦を相手機関に働きかけることができるよう、規則改正等を行なう。

☆上記通知では、条例の手直しについては、強制していない。

あて職の選任が多く、結果的に男女比は、変化していない。

②一般公募制の導入

生活者の視点をより重視し、幅広い年齢層の意見を取り入れるため一般公募枠を設ける。だれでも参加しやすいように会議の開催時間等を配慮し、育児中の女性のため開催時における託児サービスなどを必要に応じて実施する。

☆四日市市消費生活モニター、市政モニターは、公募制を実施

女性の登用率は高い。

消費生活モニター ―― 100%

消費生活は、男女とも密接に関わりがある。

男性のモニターも必要である。

市政モニター ―― 50%

男女比を半々に調整している。小さい子どものいる人に託児の必要を感じる。

2．登用方法の見直し

①兼職制限

女性に限らず、委員の固定化を防ぎ多様な人材を登用していくため、兼職は、最低限にどどめ在任期間については、長期化を避ける。

②団体への依頼方法の見直し

推薦を依頼する団体が固定化していないかを改めて見直す。また団体の長でなくてもその団体の中で実質的に活動・研究・学習等をしている女性を推薦してもらうように、積極的に働きかける。

また、民間企業に依頼する場合においても、同様に働きかける。

☆四日市市婦人会連絡協議会会長

10の審議会委員を兼職

四日市市婦人会連絡協議会副会長

5の審議会委員を兼職

女性の委員数は、全体でも非常に少ない。貴重な委員であるにもかかわらず、兼職が多い。市民代表の枠として選出されている団体も固定化している。

3．人材づくりと情報の発信

①人材づくり
女性が、市政に対しより容易に参画できる環境を整備するため、講座等の強化をはかる。

②情報の把握と発信
積極的に人材を集め、その情報をＣＴＹ・広報タウン誌で発信する。

③人材の活用
養成された人材や地域で活動する女性の人材を生かすために審議会に推薦する。

☆地域環境リーダー養成講座（環境保全課）
☆女性の自主研究グループ支援（女性課）
☆『女性カレッジ』の開催
↓
修了生を対象に
審議会委員の予備軍を養成するための『女性自治ゼミナール』を開催（女性課）
ワンランクアップの人材育成をめざしている。

☆『婦人国内交流集会』『高齢社会をよくする会』等への派遣　（女性課）
☆ネットワークづくりの支援
『女性のつどい』『地域会議』等（女性課）

4．推進のために

①強制力をもったチェック機能を設ける。

②内部啓発
女性登用推進の趣旨を市の組織および職員に啓発する。

③市民啓発
市民に対しても同様に機会あるごとに啓発し、協力を求める。

☆現在、人事課にチェック機能があるが、強制力はない。

5．その他

審議会そのものの見直しを行い、有名無実の会がないようにする。

☆年間を通して一度も
開かれていない審議会 —— 5
年間を通して一度だけ
開かれた審議会 —— 9
形式だけを整え、審議会に何を期待しているかが窺えない審議会が多くある。

平成６年度　女性施策検討会議開催日時

【全体会】	【　グループ　】
6.4.27　AM	
6.5.31　AM	
	6.6.29　PM ――― 会議
6.6.30　PM	
	6.7.13　PM ――― 会議
	6.8.4　PM ――― 会議
6.8.12　AM	
	6.8.19 ――― 調査
	6.8.24 ――― 調査
	6.8.25 ――― 調査
	6.8.29 ――― 調査
	6.9.1　PM ――― 会議
6.9.20　AM	
	6.10.12 PM ――― 会議
6.10.28 AM	
	6.10.28 PM ――― 会議

グループ１　メンバー

山　下　芙美代（商工振興課）

藤　井　由紀子（保護課）

伊　藤　多恵子（保健福祉課）

平　林　早百合（文化振興財団）

●課題３ —— 審議会等への女性の登用 —— その２＜市役所の女性職員＞

男女の平等な就労をめざして

—— 市役所内からの出発 ——

2050年の四日市市役所

2050年○月○日、新たに友好都市関係を結んだ某国某市から、使節団が四日市市に到着。使節団の代表は女性、一方迎える四日市市の助役も女性であるが、そんなことはニュースにもならない。男女共生社会が実現した現在、全国的に女性の登用が進み、女性の管理職、助役は珍しい存在ではないからだ。半世紀前には、女性問題の解決を目指す女性課なるものが存在したことを若い職員は知らないだろう。

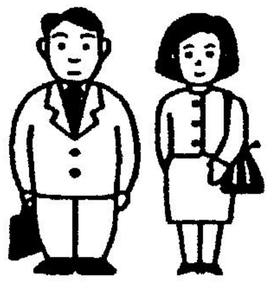


天の半分は……女性！（もちろん！）

四日市市民の半分は……女性！（そうです！）

市職員の半分は……女性？（そうでもないかな？）

管理職の半分は……女性？？？（ま～だ、まだ？？？）



市民の生活全般に携わる市役所の仕事は、様々な場面で生活者の視点が欠かせません。

老・若・男・女ともにいきいき暮すために、市民の半分を構成する女性の意見は、果たして十分に反映されているでしょうか？

施策立案に女性の意見が十分に反映されているでしょうか？

昭和61年4月には「男女雇用機会均等法」が施行されました。
その精神は果たして十分に生かされているでしょうか？

ここでは、市役所の中での女性の仕事をめぐる現状を分析し、目標を達成するための対策を考えたいと思います。

男女雇用機会均等法
（昭和61年4月施行）

「法の下の平等を保障する日本国憲法にのっとり、雇用の分野における男女の均等な機会、及び待遇が確保されることを促進すると共に、女子労働者について職業能力の開発及び向上、再就職の援助、ならびに職業生活と家庭生活との調和を図るなどの措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」

◆◆テーマは「固定的な性別役割分担意識からの脱却」◆◆

～女だから、男だからと、こだわらずに同じように仕事をしたい～

「あなたは、人当たりが柔らかいから ―― 」
「あなたは、若くてきれいだから ―― 」
「あなたは、よく気がつくから ―― 」との甘いささやきと
「謙虚は美徳」「内助の功」「女らしく」などの呪縛から
今、解き放たれて ――

◎まずは、一般事務職から

四日市市は、第六次基本計画の中で「男女共生社会の形成」をうたっています。男女が共に家庭・地域・職場から社会の発展を支えていくためには、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識を是正していかなければなりません。

そのためには、私たちはこの項の焦点を一般事務職に絞りました。市職員には、一般事務職、看護職、保母職、労務職、その他の専門職などさまざまな職種がありますが、とりわけ市政施策を立案・遂行する一般事務職の意識改革は、市民生活にも大きな影響があり、「男女共生社会の形成」を進める上で重要と考えるからです。

◎つぎのステップアップめざして
市役所内から発信！発進！

今回、ここで取り上げることができなかった一般事務職以外の職種にも、それぞれ深刻な問題があります。中には、相談業務や一般事務等で重要な職務を担っているにも関わらず、嘱託職員や臨時職員として不安定な身分で働かざるを得ない人もいます。それらの嘱託・臨時職員はほとんどが女性であり、その背後には女性の労働を補助的なものと見なす、日本型雇用の考え方が存在します。本来ならば、それぞれの職種が抱える問題や嘱託・臨時職員の待遇についても検討すべきですが、これらの課題は日本の社会問題ともいえる側面があり、ここでそれを全部取り上げる事は不可能でした。

しかし、ここをスタートラインと考え、男女の平等な就労を推進する立場にある市役所内から、一つ一つ問題を解決していくことこそ、「男女共生社会の形成」に繋がる道であると確信します。

市役所の姿勢こそが問われているのです。

◆◆　目　標　◆◆

女性の職域拡大

―― 男女の仕事を決めつけていませんか？ ――

- 女性のいない職場をなくそう
- 庶務、窓口業務からの脱出

管理職への女性の登用促進

―― ポストが人を育てるのです！ ――

- まずは、係長級への男女平等な登用から
- 女性も能力を磨いて管理職へ

方策１　女性職員の職域拡大と管理職への登用を・・・・・

１．スタートがまず肝心〜採用を男女平等にしよう

《市役所の現状》（表１）大卒女性はいらない？

一般事務職の大学・大学院卒業の受験者数の男女比と、合格者数の男女比を比べると、男性の合格者の割合が多くなっています。これは、男性の受験成績が女性よりも上位なのか、男性の採用枠が多いのか明確にされていませんが、高校卒採用が、倍率から算出した推測合格者数と大体一致しているところから推測すると、大卒については男性を多く、女性を少なく採用しているようです。

《具体的に何をすべきか》〜採用を男女平等にしよう

女性職員の絶対数を増やし、層を厚くするためには、女性の人材集めに消極的な現在の採用の方法を見直すことが必要です。

（表１）● **一般事務職　採用状況**

		平成３年度				平成４年度				平成５年度				平成６年度			
		受験者数	合格者数	想定合格者数	倍率	受験者数	合格者数	想定合格者数	倍率	受験者数	合格者数	想定合格者数	倍率	受験者数	合格者数	想定合格者数	倍率
院・大	男	67	25	22	3.1	116	24	21	5.4	194	12	8	24.0	184	19	14	13.1
	女	35	8	11		73	11	14		142	2	6		131	5	10	
短	男	4	2	0	8.3	8	0	0	25.0	13	0	0	37.5	17	0	1	27.0
	女	21	1	3		42	2	2		62	2	2		64	3	2	
高	男	10	1	1	10.0	13	1	1	17.0	12	1	2	7.5	13	4	3	4.1
	女	10	1	1		21	1	1		18	3	2		20	4	5	
計	男	81	28	23		137	25	22		219	13	10		214	23	18	
	女	66	10	15		136	14	17		222	7	10		215	12	17	

☆想定合格者数は、倍率から計算した合格者人数。



２．女性職員の職域拡大をしよう

《市役所の現状》（表２…26頁）〜庶務・窓口＝女性の仕事……？

男性は、若いうちから庶務も含めいろいろな仕事を体験し、年齢とともに管理監督、企画立案、渉外など所属課の事業を推進していきますが、女性は年齢が上がっても「経理」「庶務」「窓口」です。

保母を除く一般事務職の女性管理監督者のうち、半数近くが窓口職場です。特に、22地区市民センター窓口担当主任は全て女性、地域社会づくり担当主任は全て男性です。

《具体的に何をすべきか》～固定的役割分担を徹底的に見直そう

①窓口職場（特に地区市民センターや市民課）へ男性職員の配置をすすめます

⇨一人でも多くの女性職員が新たな分野へ配属されることをすすめます

②「職場にひとり庶務の女の子がおればよい」の観念を改めます

⇨細かい雑用や単調な仕事を女性職員に寄せ集めるのでなく、課全体で分担します

庶務以外の仕事を女性にも分担できるような状況をつくります

③女性０人職場への女性職員の配置をすすめ、新たな分野に女性の意見をとりいれます

男性０人職場への男性職員の配置をすすめます

⇨新たな分野への配属をすすめます

職員採用時に、現在圧倒的に少ない女性技術者や、

男性保育者の採用をすすめます

３．管理職への女性登用をすすめよう —— まずは係長級へ男女の平等な登用を（表４）

《市役所の現状》～係長級の昇格時点で女性は乗り遅れている。

男性は35・36歳から係長級に昇格しはじめますが、女性の昇格は遅れる傾向にあります。その後の昇格も遅く、補佐級、課長級となると、年齢差がますます顕著になります。年齢的に順調に上がっていく男性に比べて、女性は全体的に昇格が遅れる傾向にあります。

《具体的に何をすべきか》

- 係長級への昇格の男女年齢差をなくします。しかし、圧倒的に多い男性管理職に部下の係長昇格の裁量を任せている現在のやり方だけでは、女性の登用はすすまないので、男女を問わず、意欲のある人材を登用するために、内部試験制度を含め、ある程度客観的な制度の実施を検討します。

以上、女性の職場拡大・管理職への登用を着実にすすめるために

①人事異動業務に女性職員も配置します

②女性課は、状況分析を行い、登用推進に努めます

方策２　職場での教育・訓練を男女同じに･･･

《市役所の現状》　―― 研修は男女平等？ ――

「公務員の待遇は男女平等、当然研修も平等に受ける機会が保証されている…」そう思っている職員が大半ではないでしょうか。でも、少し考えてみてください。仕事をしていくうえでのさまざまな能力は、体系的な職員研修の場だけでなく、実際の業務をこなす中での体験を通して培われるもの。業務を通しての教育・訓練は、本当に男女平等に行われているのでしょうか。

～アンケート・懇談会の声から～

- 男性は、若いときから先輩職員に付いて出張・渉外の場に出る機会が多いけれど、女性はデスクワークが多く、男性と同じような経験がなかなか積めない。
- 企画・立案に係わるような会議に、女性は参加する機会が少ない。
- 女性は、男性を補佐するものといった雰囲気がある。
- プロジェクトチームを作ったとき、私より若い男性職員がメンバーに入った。最初の段階から育てられ方が違う。

このように女性の側からは様々な声が寄せられます。現在のあなたの職場ではいかがでしょうか。上記のような事例に思い当たることはありませんか。

～アンケート・懇談会の声から～

- 男性と女性の育てかたを見ると、「女性はいつ仕事からリタイアするかわからないから、差をつけても当然」と思われているようだ。

管理職の大半をしめる男性は、女性は家庭や育児の負担があるから、責任ある仕事をまかせたり、戦力とみなすことができないと考え、大して期待もしない。「男性の方が仕事をする上で優れている」という意識は、男性の側に多くの教育訓練や経験の機会を与え、女性職員の経験や訓練を積む場を狭めています。このような積み重ねが男性と女性の仕事をする上での能力の差をさらに広げるといった、悪循環に陥ってはいないでしょうか。

《なぜ教育訓練の平等が必要か》　―― 性差でなく、個人差こそを考慮 ――

増大する一方の行政課題、しかし定員増は難しい……限られた人員で仕事をしていくためには、一人ひとりの能力をフルに活用することが重要になってきます。女性・男性を問わず仕事のなかで能力を生かしきれない人がいることは、人的資源の無駄づかいといえます。女性も男性も、誰もが十分に能力を発揮でき、協力して住民のために働ける職場、それは納税者である住民にとって、当然の要求です。女性・男性といった性別で区別するのではなく、個々人の能力・条件に応じた育て方をすることが、組織の活性化につながると考えます。

《具体的に何をするのか》　―― 市役所が変われば、市民も変わる ――

1．一般職員の意識改革

平成５年度に実施した「市役所で働く男女の意識調査」から、男性職員の声、女性職員の声をひろってみました。

女性から、女性が不利だと感じること ⇦

♡小さい子がいるからということで、残業のない仕事しかもたされなかった。
♡時間外勤務ができる職員が有能である、との意識があるので、家事・育児でそれが出来ない女性は不利。
♡女性がはたらくための条件整備ができていないので、家族に何かあるとすぐ女性に負担がかかる。
♡男のする仕事、女のする仕事が暗黙の内に決まっている気がする。
♡補助的な庶務的業務が多く、仕事場の具体的な内容からは外されている。
♡地区において重要な会議や、市において重要な会議にほとんど参画していない。
♡お茶くみの負担が大きい。
♡人数が１人のため意見が通らないことがある。
♡女性の特権をわりと利用しているので問題なし。

男性から、職場の女性への意見・期待 ⇨

♤いつも笑顔であってほしい。
♤何も出来ないくせに主張するのは本末転倒である。
♤気が強いのも良いが、女性であることを意識し、朝くらいは職員全員にお茶くらいくばってもバチはあたらないと思う。
♤女性の役付き職員を増やしたければ、出産休暇など女性特有の条件を男女同じにすべきである。１年も休んでいて言うだけ言うのは勝手である。
♤遠慮せずに積極的に職務に参加すること。
♤仕事に対する責任感を持つべきである。
♤男女ともそれぞれの良い特質を生かして働けばよい。
♤家事・育児を優先する考えを改めなければ、女性は男性と同等に仕事をしていくことは難しい。
♤市役所の職員同士の結婚は女性を退職させるべき。共働き夫婦の廃止。
♤当職場に女性は不必要。
♤男女差別は当然である。

ここに取り上げた意見が、男性あるいは女性全体の意識を代表しているとはもちろん言えません。

しかし、男性の声の中には、自分が今まで一緒に仕事をした少数の女性職員の印象を画一的に女性全体にあてはめているものや、女性はこうあってほしいという役割分担意識にとらわれているものが見受けられます。女性職員にもいろいろな人（責任感の強い人、論理的な人等）がいるし、男性にもいろいろな人（仕事より家庭優先の人、感情的な人等）がいるのです。男性だから、女性だからと決めつける前に、個人差を見て冷静に判断したいものです。

また、女性の声の中にも、女性だからという甘えが感じられるものがあります。職場の中で男性・女性が対等の立場で協力しあって仕事をするためには、男性職員の意識改革が必要なのはもちろん、組織の中で良く言えば保護されてきた、悪く言えば甘やかされてきた女性職員も意識を変えていく必要があります。一般職員の意識改革を進めるために、

① 新規採用職員研修を含め体系的な研修の中に、「女性は職場の花ではなく、仕事をする上で男性と対等な立場にある」ということを認識できる研修プログラムを組み入れる

② 日常の中で、偏見や誤解に基づく意見や行動があった場合に、職場の中で話し合って解決していけるような、職場づくりをする

2．管理職の意識改革

女性の意識や能力を引き出すためには、上司の果たす役割が大きいといえます。そのため、直属の上司が「女性には大事な仕事を任せられない」、「男性の方が仕事をする上で優れている」といった固定観念にとらわれていると、職場内での教育訓練を効果的に進めることができません。管理職の意識改革を進めるために、

① 男女平等観に立った女性活用のノウハウを学ぶカリキュラムを管理職研修に取り入れる

② 人事考課の中に、女性に対する指導・育成についての評価項目を入れる

3．職場の体制の見直し

① 会議・打合せの場に、女性職員を参加させる

② 宿泊を伴う出張等も、女性だからという理由で制限したりしない

③ 管理職は、職場内の細かい雑用が特定の職員に集中していないかチェックし、男女を問わず、個人の適性・能力に応じた育成・指導を行う

方策３　女性のワークスタイルを大事に　～長時間労働はやめて、女性も男性も働きやすい職場に～

《市役所の現状》

- 男性が構築した社会のしくみの中で、女性たちは、男性の尺度で評価され、判断がなされています。
- 長時間働くことがいい仕事をしている、と見なされています。反面、長時間労働をしている職員は、一市民として地域を知ることが出来ません。

～懇談会の声から
「残業出来ないので女はダメとされるなら、女も出来るように仕事を変えていきたい」
「条件の揃う人だけが出来るのではなく、誰でも出来る仕事に変えなければ」
「男ができる仕事、女ができる仕事と分けるのではなく、男も女も出来る仕事に、職場に」
「時間外が出来ないから、時間内に中身の濃い働きをしようとする」
「男にも大変な職場が見直されていない」

《なぜ、働き方を変える必要があるのか》

市行政は、市民あっての仕事であり、住民の意識を肌で感じながら施策を行っていく必要があります。長時間労働によって、生活者感覚が薄くなった職員が施策を立案して、果たしていい市政が行えるのでしょうか。職員は地域住民として地域活動に参加し、住民ニーズを把握し、施策に反映させるとともに、地域のオピニオンリーダーとしての役割をはたしていかなければならないと考えます。また、近い将来、高齢社会・少子社会が現実となる現在、労働の担い手として女性を積極的に活用しなければ将来に備えられません。

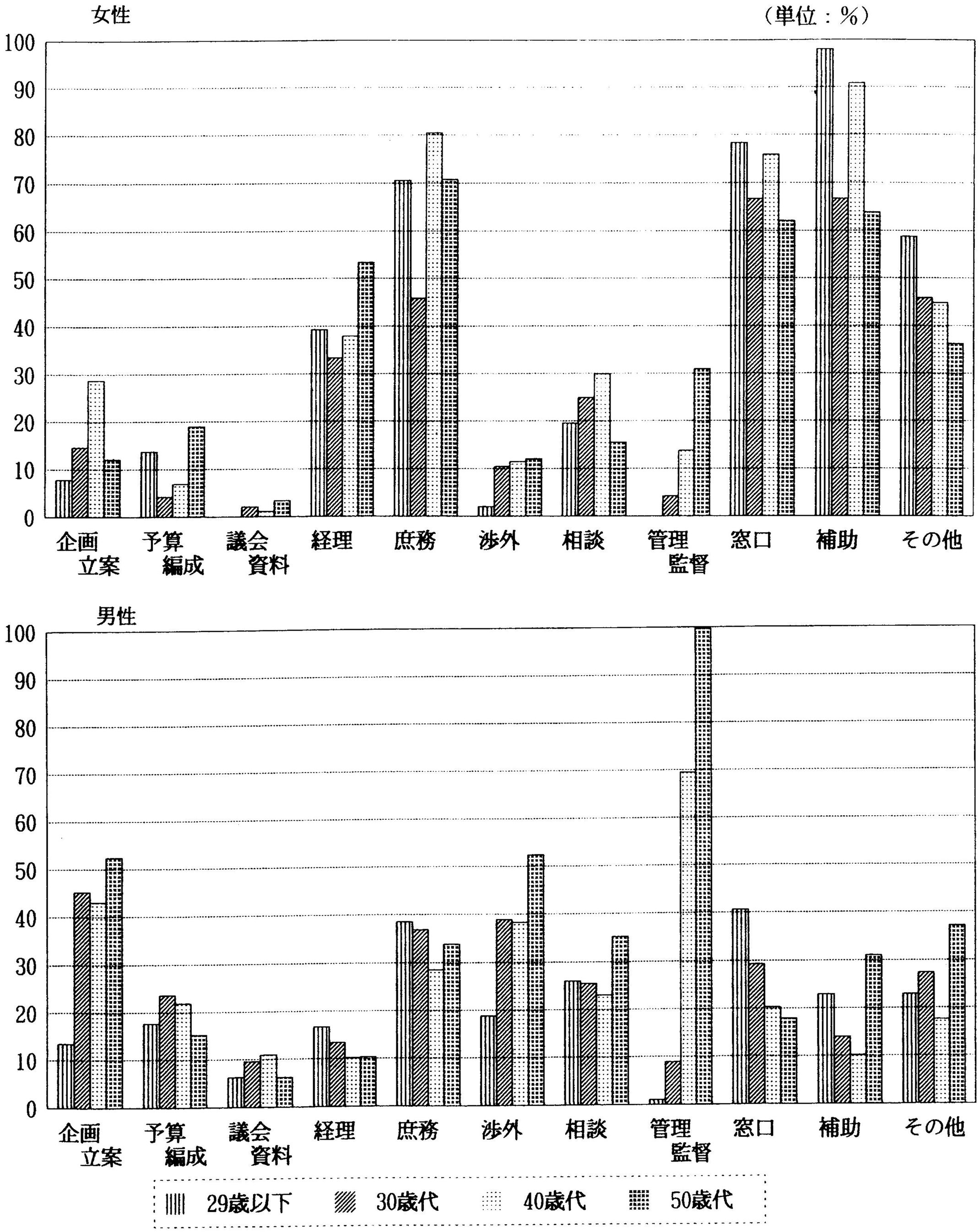
さらには、長時間労働そのものが個人や家族の豊かな生活を蝕んでいるということを各人が自覚する必要があります。

《具体的に何をするのか》

① 男女がお互いの特性、個性を生かして共に働きやすい職場にするため、職業人、家庭人、地域社会人の顔を持ち、バランスよく係わることを目指します。ノー残業デーとタイアップさせて、地域活動を奨励します
② 残業をしなくても良い体制づくりをします。欠員は補充します
③ 女性が余儀なく仕事をやめなくても良いような環境整備をすすめます
- 育児休暇を男性職員もとりやすい風土づくりをします
- 育児時間を男性職員もとれるよう制度を見直します
- 家庭での男女の固定的役割分担を職員自ら見直すようにし、育児、介護の負担が女性にだけかかることのないよう、啓発を進めます

（表２）

あなたは主にどのような仕事をしていますか？



「市役所で働く男女の意識調査」（平成５年度実施）結果より

（マルチアンサーのため、合計は 100％になりません）

（表３）

所属（部）別男女職員・管理職（主幹以上）配置一覧

（平成６年４月現在）

部	男	女
市長公室	東京 港湾 24(20)　4(3)　1(1)	5(0)　1(1)　1(0)
計画推進部	20(17)	2(1)
総務部	84(53)	23(5)
財政部	94(51)	24(5)
市民部	地区市民センター 42(25)　72(71)	36(9)　68(27窓口+2地域)
保健福祉部	保育園 83(48)　1(1)	111(24)　334(20)
商工部	33(25)	3(2)

部	男	女
農林水産部	56(38)	5(1)
環境部	清掃工場 32(23)　170(12)	8(0)　1(0)
都市計画部	100(55)	7(2)
建設部	86(44)	4(3)
下水道部	浄化センター 85(44)　65(5)	3(1)
収入役室 議会事務局 監査事務局	24(17)	13(2)
教育委員会	118(82) 内25人指導主事	32(14)内７人指導主事

注：　=10人　=100人を表す。／　　=８人配置で、内６人（黒色部分）は8(6) 管理職（主幹以上）であることを示す。

グループ２の取り組み

６．４．27（水）	9:30～	全体
５．31（火）	9:30～	全体
６．22（水）		全体
７．13（水）		全体
８．３（水）	13:30	ワーキング
８．12（金）	9:00	全体
８．30（火）		懇談会……私達グループと若手男女職員との懇談会
９．13（火）	13:30	ワーキング
９．20（火）	9:00	全体
10．13（木）		ワーキング
10．28（金）	9:30	全体
11．14（月）	9:30	ワーキング
11．25（金）		全体
11．28（月）	13:30	ワーキング
11．29（火）	15:00	ワーキング
12．６（火）	13:00	全体

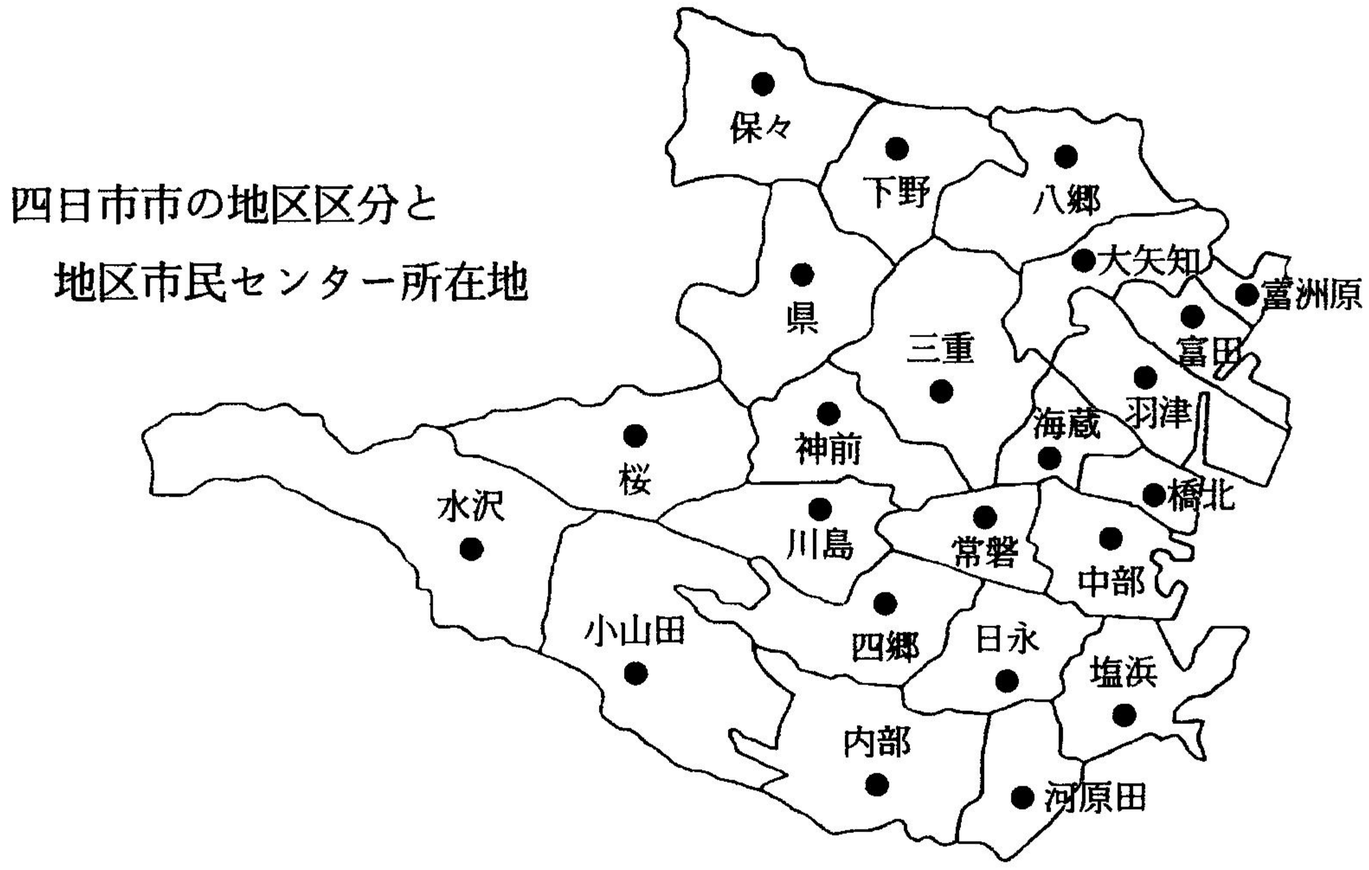
グループ２：メンバー

藤山　逸子（障害福祉課）
片岡千都子（市立病院業務課）
市川　典子（八郷地区市民センター）
伊藤　幸子（職員研修所）
伊藤　佳代（社会教育課）

●課題３ —— 審議会等への女性の登用 —— その３＜地域リーダー＞

地域にはもっと女性の声が必要です

—— 充実した地域社会づくりのために ——



ち 地域は市民ひとりひとりにとって、家庭の次に身近な生活の場です。
家庭の中だけでは処理できないゴミの問題や、家族だけでは抱えきれない
子育てや老人介護の負担も、助け合って、支え合って解決していくところ、
それが地域です。

い 今、しかし、地域での結びつきは薄れ、子育てや老人介護が家族の、特に
女性たちの肩に重くのしかかって、行政の手の届かぬところで、女性たちは
悲鳴を上げています。
少子化の問題は女性たちの声なき訴えであり、高齢社会への危機感は、
男性たちよりはるかに女性たちの方が不安を募らせています。
ホームヘルパーやボランティアに圧倒的に女性が多いのは、世話をする
ことが女性に向いているのではなく、女性がそれだけ地域のニーズを
つかんで、そのために動かずにはいられないからです。

き 来るべき超高齢社会に向け、安心して楽しく暮らせる地域社会づくりのためには
もっと女性の声を地域に活かしていかなくてはなりません。
実践をして、発言もする。地域リーダーに必要なこの２つの言動は、どちらか
に偏ることなく男性も、女性もともに行ってこそ暮らしやすい地域になるの
だと思います。

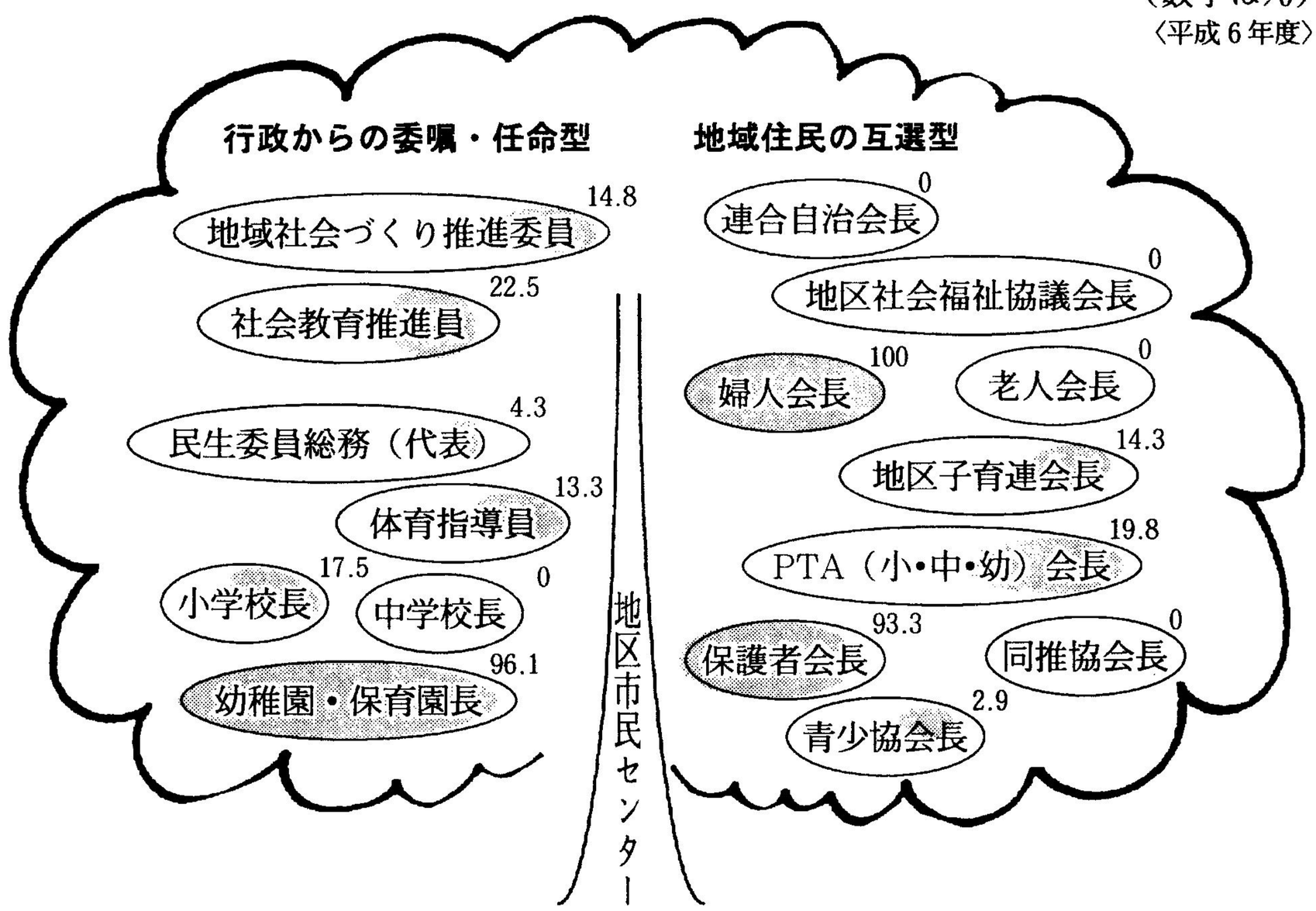
地域社会づくりを担う　現在のリーダーたち

私たちの住む地域をどうつくるかは、住民の中から様々な立場を代表した人々が意見を出し合いながら方向づけられますが、その地域リーダーには**行政側から委嘱・任命するものと地域の住民が選ぶもの**とがあります。

下の図は、地域を担うリーダーの現状を示したものですが、女性がいかに少ないか一目瞭然です。では、地域で活動するのは男性だけかというと、実際は女性がたくさん活躍し、ＰＴＡや育成会は女性が中心に運営しているのが実態なのです。

問題は、政策を決める場に女性がいないことです。特にハード面を中心に地域の方向づけを決定している自治会長には女性は稀で、市内662単位自治会のうち女性はわずか4名（0.6％）しかいません。

＝女性の占める割合
（数字は％）
〈平成6年度〉



一方、地域社会づくりを行政の側から支えるセンター職員の配置は、下表のようになっています。

〈平成6年度〉

	館　長	副館長	地域社会づくり担当			窓口担当	
			地域主任	主幹・主事・嘱託	指導員	地域主任	主幹・主事
男性	23	23	23	3	2	0	0
女性	0	0	0	12	25	22	36

市内23地区市民センターの職員のうち、館長・副館長、地域社会づくり主任はすべて男性となっていて、男女の役割分担がはっきりしています。センター職員のあり方は、とても重要な意味をもっています。

現状ではこんなところが問題だと思うのです。

① 地域の方向性を決定するのに大きな力を持つ自治会長に女性がいない。

開発計画をはじめ、行政が地域で事業を行おうとする場合には、まず自治会長に対して説明会が持たれ、承諾を得て、事業が具体的に進められていきます。地域がどのように変わっていくかについては、自治会長の意見が大きくこれを左右することになります。自治会長に女性がほとんどいない現状では、地域をつくる最も大切な部分に女性の意見が取り入れられません。

② 行政が委員会等の設置の目的を十分吟味せず、あて職で委員を選んでいる。

ほとんどの地区で、団体の長のあて職によって委嘱されている地域社会づくり推進委員会では、女性の委員が婦人会長のみといった地区が少なくありません。「地域の特性を生かしたまちづくりの推進と心のふれあう地域社会を実現するため」に設置されていますが、年間の会議の開催数も少なく、活発な意見が交わされているわけではありません。

また、１小学校区に１名ずつ委嘱されている社会教育推進員は、複数校区で全て男性となっている地区もあります。「地域の社会教育推進のため」の設置ですが、実際には具体的な活動もなく、名ばかりの委嘱となっています。

あて職による弊害は、必ずしも意識を持った委員が委嘱されないこと、委員の顔ぶれが固定化してくること、女性の代表＝婦人会長で選出され、女性の所属団体が限られていることです。

③ 実際の活動は女性で、役員あるいは会長が男性の名前になっている。

子供会の育成者やＰＴＡなど、夫の名前で役員を引き受け、実際の活動は妻がするということが少なくありません。

また、民生委員は女性も半数近く活躍していますが、地区の代表（総務）には互選の結果、男性に決まるなど、団体の長には男性を据えることが人々の暗黙の了解のようになっています。

④ 女性が婦人部長や母親部長になることが、団体自体の長になることを阻んでいるのでは？

民生委員会やＰＴＡなどには、婦人部あるいは母親部などがあって活動をしていますが、女性がこの部長におさまることで、団体の長は男性にという図式があるように思われます。

団体の本来の活動の中で、あるいはそれ以外の面で、婦人部や母親部として活動する意味はどこにあるのか、改めて考えてみてもいいように思います。

女性は婦人会で、自治会は男性といった意識の上での構造は問題だと思います。

⑤ 地域社会づくりを担当する地域主任以上に、女性職員が配置されていない。

地域の委員を入選し、推薦するのはほとんどの場合、地区市民センターの地域主任以上の職員です。館長、副館長、地域主任までが全て男性で、窓口職員は全て女性という男女の役割を固定的にした職員配置になっています。地域社会づくりを支えるはずの行政の場で、すでに男性の意見に偏ったものになっています。



地域リーダーになろうとすれば、
女性はいくつもの意識のハードルを
越えなければなりません。

男性の地域リーダーが圧倒的に多いなかで、女性が地域リーダーになることはそれだけで精神的に大きな負担です。ましてや、地域にはこれまでに培われた人々の根強い意識や慣習があり、それらが女性自身の意識の中にも壁となって立ちはだかって、辛い思いをしてまで自分がその壁を乗り越えようとする気持ちを起こさせません。男性に任せておけばよいのではないか、という考えが女性自身の中にもあります。保守的な考えの強い地区ではこの度合いはますます深まり、女性の地域リーダーが生まれない土壌をつくっています。

さて、地域リーダーになろうとする女性が破らなければならない意識の壁、越えなければならないハードルとは・・・

長は男がするもの

長を男性にすればすわりがよく、会議が安定する。
ex. 自治会長＝男性

女はでしゃばるとよくない

女が目立つのは見苦しい。夫の名で役員となり、活動は妻が行う。夫の陰で妻が支えることは美徳である。

夜は女は出にくい

夕食の支度や子供の世話など妻や母としてやらなければならないことが多く、家をほうったらかしにしてできない。だから、夜の会議には出られない。
夜家をあけることに夫がイイ顔をしない。



会議に出て意見を言う自信がない

多くの女性は人前で自分の意見を言うことに慣れていないため、会議にでることにしり込みをする。

近所の人に変な目で見られたくない

目立った発言や行動をすることで自分の存在が浮いてしまうのはいやだ。みんなと同じようにしていればよい。

これらのことを克服する気持ちが女性自身にも育たないと地域での女性リーダーの登用が進まないのです。

地域リーダーに地域のことを聞いてみました。

地域の人々の意識を変えることは容易ではありません。長い年月もかかります。

しかし、女性の地域リーダーを増やしていくためのヒントはないか、実際に地域リーダーとして活躍されている方々に「地域の声」を伺ってみました。

「自治会長に女性はなれますか？」の問いに、
宇佐美正二郎さん
（四日市市自治会連合会長）は

ひとつ風穴があけば…

ハード面での整備が済んでいる新興住宅地なら、なりやすいかも知れない。自治会長は地域のコミュニケーションがよくとれる人がやるべきで、いわば世話係。女性も充分やれる。ひとつ風穴があけばパァーッと広がって女性の自治会長も増えるのではないか。

ただし女性は総合力と分析力をもってほしい。自分の意見をもって一匹狼でもやっていけるくらいの精神的な強さをもってほしい。

女性リーダーである
松岡きく子さん（常磐中学校ＰＴＡ会長）は、

休まず、率先して動く

地区の会議には何よりもまず休まず出て、率先して準備や片付けに動きます。今度のＰＴＡ会長はあかんといわれないよう、そういうところで少しずつ存在が認められていくのです。

おかあさん方の会議では最初の一言が出るまでが一苦労です。私も女性だからその気持ちがよくわかる。だから面白い事を言って笑わせ、気持ちをほぐします。

ＰＴＡの会議ではお茶をなくしました。お茶を用意し、片づける時間がもったいない。みなさんお忙しいですから。

現在、地域での女性の代表として位置づけられている婦人会ですが、山下ふみゑさん
（四日市市婦人会連絡協議会長）は、

時代の要請と地域の課題をもっと学んで

四日市市の婦人会の会長として、私も多くの審議会に出席しますが、ひとりに集中することなく、多くの女性がいろいろな会議に分散して出た方がいいと思います。けれど、市の方から「会長」ということで決められて委嘱されるので止むを得ません。出席しなければならない市の会議が多いうえ、地元の会議にも出なければいけないので毎日のように会議会議です。

今、婦人会は若い人が入らず、高齢化しています。また女性カレッジなどには学習しようという意欲と意識のある人が集まっていますが、地域の婦人会ではそんなわけにはいかない苦労があります。

これからの婦人会は、ちょっと声を掛け合う福祉の活動とか、地域の課題についてもっと勉強していかなければいけないと思います。

宇佐美正二郎さんの言われる「自治会長は地域の世話係。女性の充分やれる」のことばは、「地域リーダーは地域の世話係。女性も充分やれる」に言い換えられます。

松岡きく子さんが実践されている「休まず、率先して動く」という責任感と行動力には、女性としてハッと気づかされるものがあります。

また、山下ふみゑさんのことばには、婦人会活動が地域で大切な力でありながら、現在の多様化した女性の意識を捉えているものではないことが感じられます。

こうしたことも踏まえながら、地域リーダーへの女性の登用の具体的な方法を考えてみます。

対策　女性の声を地域で活かすために

① 行政が地域で委嘱する委員には、女性を50%登用する。

あて職や団体に属する人のみでなく、意識を持った個人を人選します。そのためには、地域に住む人材を常に把握する必要があります。

地域社会づくり推進委員会については、まちづくりのねらいをしっかりと捉え、シンクタンクとなり、また実働部隊として充分に活動しうる人選を行います。

50%の登用率は努力目標ではなく、これを設置要綱の中で義務づけ、チェック機能も設けます。また、必要に応じて託児も設けます。

② 地域市民センターの館長、副館長、地域主任のいずれかを女性にする。

地域の人々をバックアップしていくべき地区市民センターからの改革が必要です。手始めに地域主任への女性職員の登用を進めます。

③ 地域の人材を把握、活用する。

環境リーダー養成講座や女性カレッジ、女性自治ゼミナールなどを受講した修了者の名簿を地区市民センターで保管し、意識のある女性たちを地域で委員として委嘱したり、あるいは事業の企画、運営に関わってもらったり、講師として依頼するなど活用を図ります。こういった人材養成の講座には、地区市民センターの地域社会づくり担当職員も受講することによって、地域の人材をより把握でき、連携がとれて有効です。すぐに人材を活用できない場合も、修了者に対しセンターからさまざまな情報を文書等で流すなどして、つながりをもつように努めます。

④ 女性が集まって来やすい場所を提供する。

地区市民センターに自然と女性を集まってくる地域サロンの機能を持たせます。常時、開放した部屋で喫茶コーナーもあり、上記の情報コーナーも設けたりして、仲間がほしい女性たちが子育てや介護などのさまざまな悩みを話し合える場にします。

時には保健婦やホームヘルパーなど専門的な立場から指導を得たり、相談にのってもらえる場としても機能すれば充実したスペースになります。

ここでは、地域の女性たちのニーズも把握でき、集まって来る中から人材発掘もでき、地域社会づくりへのヒントも得られます。女性のニーズに合った地域社会づくりによって、地域に対する女性たちの関心も高まります。

また、地区市民センターは女性のグループを支援するため、地区を越えた会員のいるグループに対しても、支障のない範囲で学習の場として会場を提供します。四日市市では、市域全体を対象とした講座修了者の、自主的な学習活動を支援するための会場提供が充分であるとはいえません。特に小さい子どもを抱えながらも学習を続けたい母親たちにとって、駐車場のある地区市民センターは便利です。優秀な人材が育つ意味も含め、女性センターができるまでの措置として、地区市民センターを会場として提供していきます。

こうして、地域に帰ってからの活動をつなげるためにも、地区を越えた人材の交流、あるいはグループ間の交流を積極的に進めます。

⑤　人材を養成する・・・地区市民センターの講座を充実し、継続的に開催する。

子育てや老人介護、環境問題など地域に合った課題について、人材を活用しながらの講座を開催します。地域社会づくり推進委員会のねらいとするまちづくりにもつなげてテーマを企画すれば、より一層内容が深まります。

また女性のさまざまなライフステージに合ったテーマ講座内容の設定や会議の進め方、地域の組織や各種団体、センターの業務など地域について知る女性自治セミナーの地域版など継続して開催することが必要です。なお、講座開催時には必ず託児の配慮をします。

⑥　意識啓発によって、地域で女性リーダーが育つ土壌づくりをする。

女性も男性も意識啓発が必要です。そのために夫婦や家族で参加できる講座を開催したり、保育園の保護者会や幼稚園、小・中学校のＰＴＡなどでも講演会を開催します。これを継続して行うことによって、地域社会づくりに新しい発想や柔軟な考えの人材を、男性、女性に限らず委員として人選していく対象と考えます。そうした中で、妻自身の名で役員を引き受けたり、女性も会長を引き受けるという方向づけをします。

⑦　地域の問題に取り組む様々な女性団体を育成し、まちづくりに生かしていく。

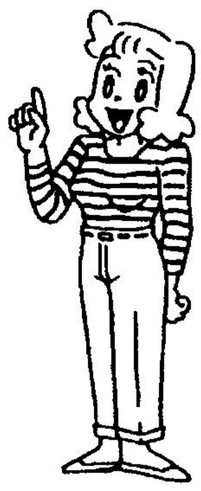
女性の生き方や意識が多様化してきた現在、婦人会は必ずしも地域の女性全体の意見を反映しているとはいえません。

しかし、地縁を生かした婦人会の組織力が、高齢社会に向けた地域の助け合いに役立つことは大いに可能です。時代の変化や地域の課題を常に捉えた活動目標の設定や、そのための研修など婦人会の今後の活動に期待したい、と思います。

一方、行政もこれまでのように地域で女性の組織を補助的な場合に利用することを改め、今後は時代の流れを掴み、婦人会を始め、地域の問題に取り組む様々な女性団体の育成を行い、団体相互の連携を図りながら、地域で活動する女性の声を積極的にまちづくりへと生かしていくことが必要です。

⑧　地区市民センター窓口に情報コーナーを設ける。

窓口に用事に来て、待ち時間に手軽に見てもらえるような女性のための図書や情報誌を置きます。窓口でノートに記名するだけで貸出もできるようにします。



最　後　に

地域社会づくりを担当する職員として感じたり、調べ、話し合ったことを報告してきましたが、日常感じる地域の人々の厚い意識の壁に、本当に壁は崩れていくのだろうか、という懸念を抱きながらの報告、というのが正直なところです。

しかし、地域のニーズとは離れたところで、建前だけでカラ回りしているように思える委員の委嘱や会議の内容は、このままではよいとは思えません。

男性の中には、地域リーダーを名誉職と捉え、権威を持つ者であるかのように行動されている人もいないわけではありません。行政もそのことを助長してきた面もあります。

地域リーダーは報酬もなく、ボランティアで活動し、しんどいことばかりが多く、そのくせ責任は押しつけられる損な役回りです。地域リーダーの男性にしても、本当にやりたくてなっているわけではない、というのも事実です。損な役回りの地域リーダーとして矢面に立たされることからは、逃げの一手の女性たちの姿もあります。

しかし、地域リーダーを上に立つ者、建前だけの会議の場に出なくてはならない者というイメージを取り払い、地域の世話役、みんなの代弁者として会議でも気軽に本音が話せるなら、女性の数は確実に増えるだろう、と推測できます。

地域社会づくりは堅苦しい話合いの雰囲気の中で進められるものではなくて、本音で自分の意見が出せるところからの出発だと思います。そうなれば男性も女性も参加しやすく、活発で充実した地域社会づくりになるはずです。

地域リーダーへの女性の登用を考えることは、地域リーダーの質を問い、地区市民センターの果たすべき役割を考えることにほかなりません。その意味で、「女性の登用」は真の地域社会づくりへの鍵を握っています。

全体会	グループ3の取り組み		
6. 4.27 （水）午前			
6. 5.31 （火）午前			
	6. 6. 8 （水）	午前	インタビュー
	6. 6. 9 （木）	午前・夜間	インタビュー
	6. 6.14 （火）	午前	インタビュー
	6. 5.31 （火）	午前	会議
6. 6.30 （木）午前			
	6. 7.11 （月）	午前	会議
	6. 8. 1 （月）	午後	会議
6. 8.12 （木）午前			
	6. 8.18 （木）	午後	会議
	6. 9. 6 （木）	午後	会議
6. 9.20 （火）午前			
	6.10. 6 （木）	午後	会議
	6.10. 9 （水）	午前	会議
6.10.28 （金）午前			
	6.11. 8 （火）	午前	会議
	6.11.15 （火）	午前	会議
6.11.25 （金）午前			
6.12. 6 （火）午後			

グループ3：メンバー

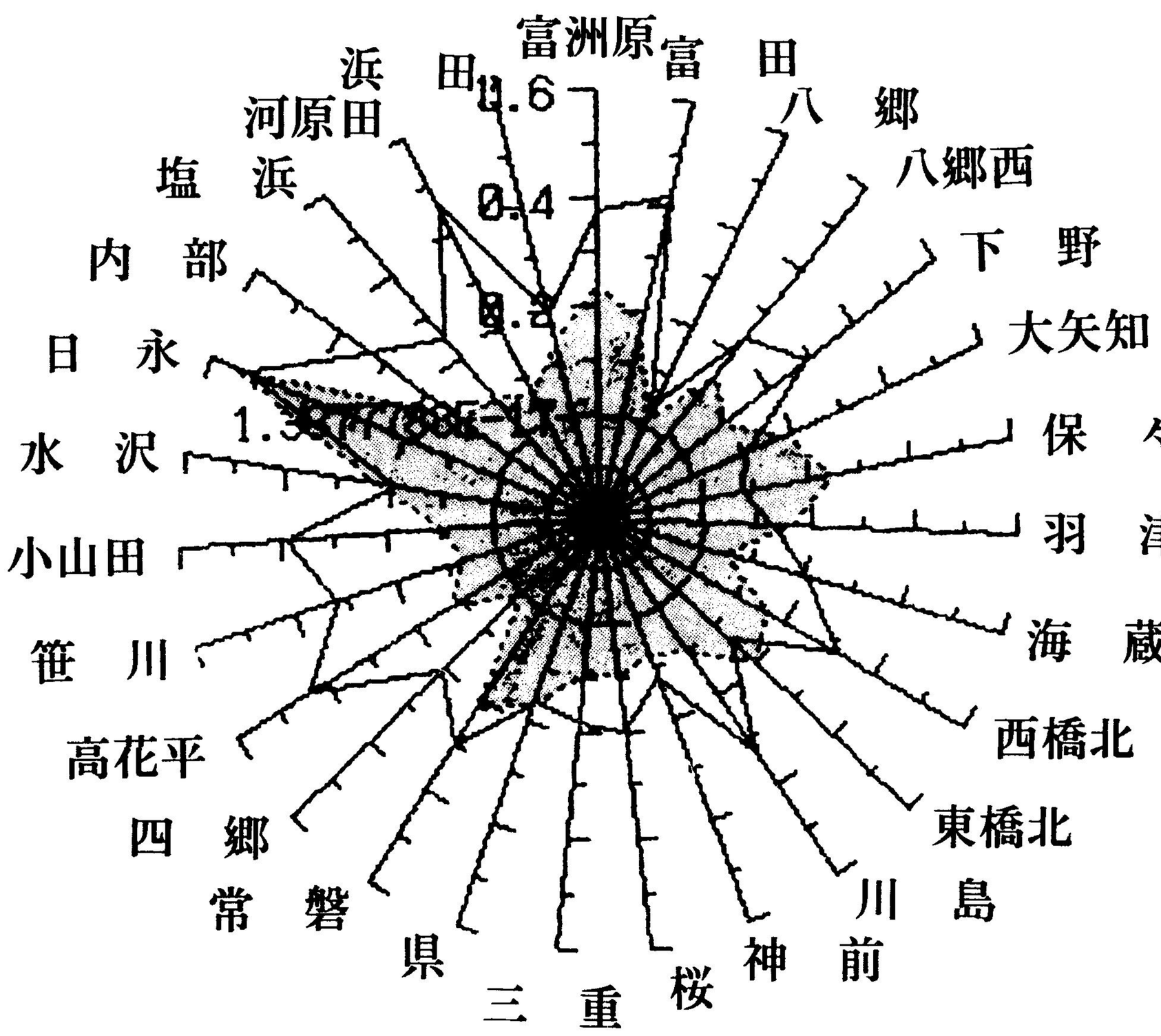
伊藤　尚美（あけぼの学園）
奥田かなえ（川島地区市民センター）
中川　米子（河原田地区市民センター）
八巻　恵子（橋北地区市民センター）
小林　春美（桜地区市民センター）

各地区社会福祉協議会

（　）は女性のうち数

地区名	構成員数	比率%	役員会	比率%	四役	女性の所属団体等
富洲原	117 (44)	37.6	17 (4)	23.5	5 (1)	婦人会長
富田	229 (96)	41.9	33 (6)	18.2	6 (0)	
八郷	28 (1)	3.6	13 (0)	0.0	5 (0)	
八郷西	30 (7)	23.3	13 (2)	15.4	5 (2)	民生委員、婦人会長
下野	75 (22)	29.3	22 (2)	9.1	7 (2)	婦人会会長・副会長
大矢知	64 (7)	10.9	22 (4)	18.2	5 (1)	社会教育推進員
保々	25 (2)	8.0	8 (2)	25.0	8 (2)	婦人会長、ボランティア
羽津	46 (6)	13.0	12 (2)	16.7	12 (2)	民生委員、婦人会長
海蔵	68 (14)	20.6	20 (1)	5.0	6 (1)	婦人会長
西橋北	85 (27)	31.8	36 (6)	16.7	8 (2)	民生委員、婦人会長
東橋北	37 (5)	13.5	5 (1)	20.0	5 (1)	婦人会長
川島	143 (47)	32.9	10 (1)	10.0	5 (0)	
神前	59 (7)	11.9	13 (1)	7.7	5 (1)	婦人会長
桜	99 (20)	20.2	10 (1)	10.0	4 (0)	
三重	136 (25)	18.2	11 (1)	9.1	6 (0)	
県	162 (26)	16.0	12 (2)	16.7	6 (2)	民生委員、自治会
常磐	93 (28)	30.1	9 (2)	22.2	4 (1)	婦人会長
四郷	28 (6)	21.4	9 (0)	0.0	5 (0)	
高花平	74 (32)	43.2	8 (1)	12.5	5 (1)	民生委員
笹川	145 (46)	31.7	15 (1)	6.7	8 (0)	
小山田	116 (45)	38.8	30 (4)	10.0	4 (1)	婦人会長
水沢	59 (11)	18.6	18 (4)	22.2	4 (1)	保育園保護者会
日永	175 (91)	52.0	11 (6)	54.5	5 (3)	福祉員、婦人、青少年育成
内部	102 (34)	33.3	8 (1)	12.5	6 (1)	婦人会長
塩浜	85 (21)	24.7	20 (2)	10.0	6 (2)	婦人会会長・副会長
河原田	74 (34)	45.9	15 (1)	6.7	5 (1)	婦人会長
浜田	40 (8)	20.0	7 (1)	14.3	4 (1)	婦人会長
平均	88.7 (26.4)	25.7	15.1 (2.1)	14.5	5.7 (1.1)	

各地区社会福祉協議会における
女性の占める割合



— 構成員　····· 役員

地域社会づくり推進委員会への女性の登用率と出身団体

（　）内は女性のうち数

地区名	委員数	比率	女性の所属団体等
富洲原	20（6）	30.0%	婦人会長4、子連会長2
富田	19（4）	21.1	婦人会長1、民生委員1、ボランティア2
八郷	20（1）	5.0	社会教育推進員1
下野	20（5）	25.0	婦人会長1、保護司1、女性代表2、ボランティア1
大矢知	15（2）	13.3	婦人会長1、社会教育推進員1
保々	25（3）	12.0	婦人会長1、木の実会長1、母子寡婦福祉会1
羽津	20（3）	15.0	婦人会長1、民生委員／保護司1、小校長1
海蔵	21（3）	14.3	婦人会長1、婦人会副会長1、小校長1
橋北	30（5）	16.7	婦人会長2、社教推員1、幼園長1、小校長1
川島	19（4）	21.1	婦人会長2、子連会長1、幼Ｐ会長1、幼園長1
神前	20（1）	5.0	婦人会長1
桜	23（2）	8.7	婦人会長2
三重	20（2）	10.0	婦人会長1、元中ＰＴＡ会長1
県	23（7）	30.4	中Ｐ会長1、育成会長1、サークル代表1、有識者2、交通安全協会1、人権擁護委員1
常磐	24（5）	33.3	婦人会長1、中Ｐ会長1、社会教育推進員1、体育指導員1、幼稚園長1、保育園長1
四郷	21（1）	4.8	婦人会長1
笹川	23（2）	8.7	社会教育推進員1、体育指導員1
高花平	19（2）	10.5	自治会婦人部長1、副部長1
小山田	20（2）	10.0	婦人会長1、母子寡婦婦人会長1
水沢	21（2）	9.5	婦人会長1、保護者会長1
日永	22（5）	22.7	福祉員会長1、サークル代表1、社会教育推進員1、体育指導員1、消費者モニター1
内部	18（2）	11.1	婦人会長1、小校長1
塩浜	21（1）	4.8	婦人会長1
河原田	20（4）	20.0	婦人会長1、小校長1、市政モニター1、サークル代表1
中部	25（4）	16.0	婦人会長1、保園長1、社教推員1、体指員1
平均	21.88（3.24）	14.8	

地域社会づくり推進委員会構成図

各地域社会づくり推進委員会委員の団体別人数表

	自治会	ちく社協	民生委	社教推	体 指	老 人	婦 人	ちく子連	青少協	同推協	PTA	園校長	館 長	ボランティア	サークル	体 育	人 権	史 跡	女 性	安 協	学 識	その他	計
富洲原		3	1	1	1	1	4	3	1		2	2	1										２０
富　田	3	2	2				1						1	3								保存会7	１９
八　郷	1	2	1	2		2		民１			4	3	1		1	1					1	健推協1	２０
下　野	5	1	1				1		1		1	1	1	1		1	1	1	2			保護司1　ごみ対策委員会1	２０
大矢知	2	3	1	1		1	1	1	1		2		1			1		木の実１					１５
保　々	１４		1	1		1	1	1	1	1					1	1		母子力１					２５
羽　津	3		1	2		1	1		1		3	3	1			1				1		青年団1、スポーツ少年団1	２０
海　蔵		3	2	1		1	2	2	2		2	1	1			1						厚生1　水防1　園芸家1	２１
橋　北	4	2	1	2		2	2	2	2		3	4	1			2						区画整理委2　消防分団1	３０
川　島	2	3	1	1		1	1	1			3	3	1									青年団1　前地域社会づくり委員1	１９
神　前	１０		1	1		1	1	1			1	3	1										２０
桜	9	1	1	2	2	1	2	1			1	1	1								1		２３
三　重	5	5	1	3		1	1				1		1								1	企業1	２０
県	4	2	1	1	1	1		1	1	1	2	1	1		1		1	有識者２		1		消防分団1	２３
常　磐	3		1	1	1	1	1	1			3	5	集２	1	1		1			1		心身障害者の会1	２４
四　郷	7	1	1	1	1		1	1			2		1							1	1	郷土史研究家2、有識者1	２１
笹　川	１４	1		2	1	1		1					1								1	園芸家1	２３
高花平	１０	1		1		1		1							1			自治会２			1	みどりの少年隊1	１９
小山田	１０		1	1	1	1	1	1				2	1					母子力１					２０
水　沢	１１		1			1	1	1			2	1	1		1							保護者会1	２１
日　永	6		1	2	1	1		1	2				1	1	1	1					1	みどりの少年隊、市政モ1消費モ1	２２
内　部	3		1	1	1	1	1	1	1		3	3	1			1							１８
塩　浜	6		1	1	1	1	1	1	1		3		1								3	商工会1	２１
河原田	6		1	1	1	1	1		2		1	2	1		1							農協1　市政モニター1	２０
中　部	5		1	4	1	1	1	1	1		3	4	1			1						保護司1	２５

地域社会を担う主な団体の長

団体名		団体数	女性数	比率％
地区連		28	0	0
自治会		662	4	0．6
地区社協		25	0	0
民生委協		23	1	4．3
社教推員		40	9	22．5
老人会		28	0	0
婦人会		24	24	100．0
ちく子連会		35	5	14．3
PTA	中学校	21	1	4．8
	小学校	40	0	0
	幼稚園	22	12	54．5
学校	中学校	21	0	0
	小学校	40	7	17．5
	幼稚園	22	21	95．5
市民センター		23	0	0
体育指員		83	11	13．3
青少教		35	1	2．9
同推協		21	0	0
保護者会		30	28	93．3
保育園		30	29	96．7

21 世紀にむけての女性施策プラン

女性のための施設整備

・課題４

21 世紀にむけての女性施策プラン

女性のための施設整備 ……「女性カレッジ修了生」を中心にした企画グループで草案づくり

・課題４

〝こんな女性センターがほしい〟

●私たちのイメージ

- 一人でふらりと行けるところ、一人でふらりと行って何か情報をつかんでこれるところ
- 一人が何かしたいことを持っていけるところ
- 子どもと老人、女性も男性も障害を持った人も外国の人もいけるところ
- 今までの市の施設を利用したことのない人も行きたくなるようなところ
- 元気な老人が家にいる女性は遠慮して外出しにくい。両方が楽しんで参加できるところ
- 子育ての中の若いお母さんが子どもと一緒に不安なくこれるところ
- おしゃべりスペースの広がりがあるところ
- 入口スペースは待ち合わせの場所
- ボランティアのネットワークができるところ……女同志の助け合いがほしい
- 自分の住んでいる地域と結びついているところ……23地区市民センターの情報を知りたい
- 授産施設があるところ —— 元気な高齢者が働く
- いろんな相談に行くところ（悩みごと、就労、生活情報）
- 学習しに行くところ
- “お借りします” ではなくて女性とセンターが共に活動できるところ

キーワード

＜自　由＞　　＜信　頼＞　　＜自　立＞　　＜共　生＞

●まず地区市民センターを女性の目で点検——ポイント探しの導入として

・・・私たちが住んでいる　日永、四郷、三重、川島、富田、大矢知、羽津地区のセンターを訪ねる・・・

①入口のタイルは雨が降るとすべりやすい

②ロビーがない　センターは住民の出会いの場と言いながら話し合える場所がない　ボンヤリする場所がほしい

③カウンター　老人や車椅子用の低いカウンターがほしい

④ロッカーがほしい

⑤託児室がない……子育て中の女性が利用しにくい

⑥階段に手すりがない

⑦廊下がせまくて暗い

⑧手を洗う場所　トイレと調理室だけ

⑨トイレがせまい　おむつを変えるスペースがいる

⑩図書室を図書室として開放しているセンターはよく利用されている

- 子どもの本が天井まで並べてある……とれない
- パイプ椅子は小さい子どもには危険　• 古い本が多い
- 多目的に使われていて図書室の利用がしにくい

・２階にあるので目につきにくい

⑪調理室

・冷蔵庫が小さい
・つり戸棚が高すぎて利用できない
・調理台の高さが一律で使いにくい……背の高い人　低い人　車椅子用
　子ども用を考える

⑫住民の活動スペースが２階なので老人や身障者が使いにくい

⑬センターはぎっしり使用されているが

・顔みしり同志の利用　・サークル利用の固定化が問題
・働く女性の利用も少ない

⑭新しい建物ほどゆとりもあり明るい

⑮住民が単にお客さんになっている

⑯センターは地区住民の利用が優先となっている……市内の仲間が集まる場所がほしい

⑰センターは目的がないと行けないところとなっている

※まとめてみると――――

1．弱者の視点が乏しい　（身障者／老人／若い母親）
2．調理室など使い勝手が悪い……利用する者の声が届いていない
3．図書室を住民がふらりと行ける場所にしてはどうか
4．託児室の必要性
5．サロンがほしい　（一服するところ／ふれあう場として）

⇩

女性センターにも不可欠

企画グループの山中さんの言葉

私自身、地区市民センターを利用したのは、子ども会のときに会場を借りたりしただけであまり利用したことはありませんが、もし21世紀に向けての市民センターの役割を思うならば、各地区の市民センターと児童館をいっしょに作り、できれば地区市民センターのパーキングとは別の広場を作り、ゲートボールや子どもたちの遊び場が一体となっているようなセンターができればいいなあと思います。今の日本の現状を思うとき、共働きの家庭が半数を越えている今、主婦にとって一番気にかかるのは子どもと老人のことではないかと思います。そこで、各地域に安心して遊ばせておける児童館や老人たちがなんとなく集まれる広場があれば、核家族がふえてもおじいちゃんおばあちゃんとのふれあい、そしておじいちゃんやおばあちゃんからすれば、孫みたいな子どもたちとのふれあい、そんな関係がうまくいけば子どもたちの情操教育にもなり、おじいちゃんおばあちゃんの生きがいにもつながるのではないかと思います。

●先進地の女性センターのいいところ・悪いところ　　参考として

京都市女性総合センター

ウィングス京都

○照明、カーテンのセンスがいい
○オープンスペースが素晴らしい
○入口の吹き抜けがいい
○入口に情報コーナーがあるのがいい
○街の中にあるのがよい
○男性の姿が見られた
×台所が白い部屋できれいだけど汚れる
×お役所的である —— 設備は最高だが印刷室にはいつも鍵がかかっている
×玄関にパソコンが置いてあるが冷たい感じがする
×ロビーに椅子がない
×○○教室が中心の利用で活動的な雰囲気がない
×複合なのでフィットネスルームなど女性が使いにくい（青年の家と複合）

静岡市女性センター

アイセル

○中央公民館と女性センターがうまく共生している
○廊下が広く情報がいっぱい
○各部屋のドアにガラス —— 活動がみえる・明るい
○給茶スペースが広いしフロアの中央に２ケ所ある
○団体やグループ同志が交流するスペースはオープンで広い
（ロッカーやとメールボックスそれぞれ１００個）
○情報室には人が配置されていて相談に応じてくれる
○建設までに女性の声を充分聴いている
×１階は入ったところが暗く冷たい
×相談室は立派だが建物の端にあり相談者の出入口が別になっている（出入口を別にする必要はない）
？赤や緑を使った外観

福岡市女性センター

アミカス

○駅と百貨店と女性センターが地続きになっている
○活気がある
×活動は役所主導型に思えた（貼ってある情報から）

名古屋市女性会館

イーブネット

○印刷室は誰でも使えるオープン
○出入りが自由で親しみやすい
○サークルが自由に使える身近さがある
○夜９時までの開館――働く女性が使える
○地下鉄を下りて５分の便利な所にある
○利用料がとても安い
○人がいっぱいで活発
○トイレが建物の中央にあって使いやすく明るかった
×グループが行政絡みのものが多いと感じた
×嘱託職員の割合が多すぎると不満の声を聴いた

三重県女性センター

○庭が見える各部屋の大きな窓ガラスがいい
○お茶室には風情がある
○部屋の使用目的に合った椅子への配慮がいい
×総合施設なので巨大な感じがする ―― ○○大会でないと行けないみたい　よそゆきの感じがする
×交通の便が悪い ―― 隔離されたようなところ
×資料が少なすぎる
×総合施設にしてはレストランがせまい
×学習中心のイメージ ―― 人が少ない

横浜女性フォーラム

○健康食品のレストランと売店がある
○トイレに誰もが気持ち良く利用できるような心にくい配慮がある
○木の香りがするオープンな生活工房が新鮮
○いろいろな材料や道具の置かれた部屋がある
○託児室は採光もよく子供本位に設計されている
○乳児のための配慮がなされている（おむつ交換、授乳）

●建設にあたって大切に思うこと ―― 他市の女性センターを視て

1．複合施設や多目的施設ではなく独立の建物にする

2．入口のイメージ

　　・自由に出入りできること　・入った時のあったかい雰囲気

3．自由なスペースをつくる ―― ふらりと行ける、交流ができる

4．気楽におしゃべりできる場所をつくる

5．作る側だけでなく使う側の声を大切にする

6．遠慮して借りるのはいや ―― お客さんでなく自分で使える施設

7．学習センター中心では閑古鳥が鳴く

　　授産施設やフリーマッケット、ティールーム、就労案内などを置く

8．四日市にしかない特色がいる

　　・23地区市民センターの情報

　　・子どもと老人のために何かを考える。

9．弱者への配慮

10．企画スタッフ制度があるといい ―― そのスペースも用意する

○こんな場所がほしい

①学習したり会議する部屋 ┐
②企画する部屋 ――――――┘― ビデオ

③就労情報の部屋（求人ボード、職業安定所の出張相談）

④相談室（面接室、電話相談室、グループ相談室）

⑤フィットネスの部屋（シャワー、更衣室、資料棚）

⑥団体やグループのミーティングフロア（メールボックス、ロッカー）

⑦サロンスペース（情報交流ボード、ティールーム）

⑧展示スペース（個展用の小さな部屋、廊下）

⑨授産施設（パンとお惣菜づくり・高齢者人材活用）

⑩子どものための小劇場（人形劇や紙芝居）

⑪ゆったりした給湯スペース

⑫トイレは広く（母子が使える）

⑬小ホール

⑭生活工房

⑮講師控室

⑯ライブラリー

⑰広報制作室

⑱託児室

⑲フリーマーケットの部屋

⑳スタッフルーム（ミーティングルーム付）

㉑コインロッカー室

㉒静養室

情報コーナー／・ビデオテープがあり自由に観られるとよい
・女性に関する図書、雑誌、新聞、ビデオ／他のセンターなどとのネットワーク
・録音室があるとよい（耳の不自由な人のための対面朗読室）

フリーマーケットの部屋／・古着やリフォームした物を並べる
・ミシンを置いて“ちょっと直し”が出来る場所
・リフォームアドバイスコーナー

授産施設／・パンをつくる
（ばーばら工房）・女性に欠乏しがちな栄養のある惣菜、お土産用クッキーをつくる
・営業用ガスコンロ、調理台など
・床は水が流せるといい

託児室／・１階にあって外の庭に出られるといい
（ちょっとした運動場と砂場と洗い場と草花）
・陽当たりのよい場所
・布のおもちゃ、子どもの背に合わせた丸い椅子、書棚、おもちゃ箱、簡単な調理コーナー、子ども用洗面所、トイレ、落書きコーナー、くつ入れ、荷物入れ、子ども用ベッド、授乳コーナー

ティールーム／・女性が考える女性のためのティールーム
・安心できる材料と調理法で軽食が用意できるといい
・食のアドバイスができるといい
・カウンター式がいい

フィットネスルーム／・３面は鏡にする
・ロッカー、シャワー室、トイレ、資料棚

相談室／・面接室のほかに電話相談室（ボランティア）、グループ相談室があるといい

廊下／・スロープもほしい
・通路としての機能だけでなく座るスペース、花を飾るスペース、情報スペースもほしい

トイレ／・女性用を多く、広く
・女子トイレ、男子トイレに男子子ども用（小便）を
・わかりやすい場所に
・幼児用の台（ベルト付）を設置し母子が一緒に入れるようにする
・トイレに荷物台を
・全身用鏡を
・蛇口は自動に

● こまごまと望むこと —— No. 2

コインロッカー／・冷蔵用のものもほしい
・お金が戻るコインロッカー（買い物かごをさげて行ける女性センター）

その他／・公衆電話　・テレフォンカード販売機
・宅配便の取次ぎを行う

21 世紀に向けての女性施策プラン

相談体制づくり

・　課題 5

21世紀にむけての女性施策プラン

相談体制づくり

・課題5

〝声なき声を聴く〟

◎女性課が受けた相談状況から

年度	保護更生	夫婦離婚	男女問題	家庭問題	生活に関する問題	性に関する問題	職業に関する問題	健康問題	その他	計
4	39	77	16	27	20	1	1	21	1	203件
（児童福祉課で対応）	19%	38%	8%	13%	10%	0.5%	0.5%	10.5%	0.5%	
5	41	132	30	51	56	5	17	38	86	456件
（女性課へ移行）	9%	30%	6%	11%	12%	1%	4%	8%	19%	
6	29	172	21	107	45	5	11	15	59	464件
（平成7年1月現在）	6%	37%	5%	23%	10%	1%	2%	3%	13%	

○相談件数が増えている

“女性課へ移行して倍増”〔考えられる理由〕

①相談員が常駐している

②福祉部から市民部女性課に移行したことで受け付ける問題の範囲が拡大された

③「女性課」という名前を見て相談にのってもらえると思ったとの声

④「自分らしく生きたい」と思う女性たちの行動の現われ

○相談内容は多様であり、また一人の女性がいくつもの問題を抱えている

ケース例Ⅰ

A子さんは夫と小学校へ通う2人の子どもさんと共に生活しているが2～3ケ月前から家にいると気分がモヤモヤする。皆とテンポが合わないし自分だけが何かはずれているという気がして、出口がみつからないと訴える。(29歳)

ケース例Ⅱ

夫はまじめに働いているが、家に帰ると妻に暴力をふるう。障害を持った子どもがいるので妻は働きに出ていない。離婚したいが子供をどうするか。住む家はあるか。仕事はみつかるか。実家では老いた両親が市営住宅で細々と暮らしている。妻は昨夜も暴力をふるわれたと言ってふるえている。(38歳)

●女性課の実践

①悩める女性に対するカウンセリングを重視する

- 相手の立場に寄り添ってまず聴く、そして共感する
- 生き方を決めるのは本人である（指示をしない）

②問題解決のために市役所内の各課と連携する

（今までに連携した課）

- 児童福祉課（母子寮・保育園入所、母子貸付）
- 老人福祉課（施設入所、ヘルパー派遣）
- 保健福祉課（児童扶養手当）
- 教育委員会（児童の転校、登校拒否）
- 保健センター　など
- 保護課（生活保護）
- 障害福祉課
- 市民課（外国人対応）
- 住宅課（市営住宅）

③さまざまな機関へつなげる

- 婦人相談所
- こころの健康センター
- 北勢児童相談所
- 母子寮（四日市、伊勢）
- 精神薄弱者更生相談所
- 四日市北警察署
- ハローワーク
- 水沢病院
- 四日市保健所
- 市立四日市病院（ケースワーカー）
- 家庭裁判所四日市支部
- 婦人保護施設（あかつき寮）
- 保護観察所
- 四日市市社会福祉協議会
- パートバンク

④女性問題と関係の深い市役所内の各種相談員とともに連絡調整会議や研修会を開催する

相談員	担当課
生活保護面接相談員（1人）	保護課
老人福祉相談員（1人）	老人福祉課
福祉住宅相談員（1人）	障害福祉課
家庭児童相談員（2人）	児童福祉課
母子相談員（1人）	児童福祉課
市民相談員（2人）	地域振興課
婦人相談員（1人）	女性課

（平成7年3月末日　現在）

- 申し合わせ事項

相談の第一報を受けた所が相談窓口の役割を果たし、たらい回しだと思われないように配慮しながら他の相談員へつなげていく。

●今後の課題

—— 前述の　女性課の相談状況、女性課の実践より ——

《まず第１の課題》

相談員の専門性を重視する
- 悩みを受けとめる力量 —— カウンセリングの技術
- 問題解決のためにさまざまな専門家につなげる力量

- 現在は嘱託職員で対応しているが、今後は採用時から専門性を考慮する必要がある
- 相談員研修（ケース検討、カウンセリング研修、フェミニストセラピィ研修、現代的課題研修）を充実させる

《次に相談内容から出てきた課題》

①夫婦、離婚の相談内容は約40％を占めているが慰謝料や財産の問題、子どもの親権の問題など法律と関わる相談が多い⇨女性問題の視点に立った弁護士につなげる体制づくり

②40歳代、50歳代女性の経済的自立は困難な状況にある⇨再就職相談窓口の必要性

③相談に来る女性のうち精神疾患の治療を受けている人、または神経症的傾向のみられる人が全ケースの16％ある⇨女性問題の視点に立った精神科医との連携体制をどうするか

④夫の暴力、酒乱などで一時保護の必要がある女性の数も増えている。平成５年度、婦人相談所への一時保護依頼は２件あったが６年度はすでに７件あった⇨女性が身を守ることは大事なことである。近い所で一時気持を落ちつかせる場所としてもシェルターがほしい

女性センターに総合的な女性相談室……親しみやすい名称……

《さらに今後検討すべき課題》

①24時間電話相談（フリーダイヤル相談）の計画をすすめる

②外国人への対応を検討する（中国、ペルー、タイ他２年間で７件あり）

③当面の課題としてわかりやすい相談窓口の案内（広報、電話帳、パンフレット）を整備する

ボランティア養成とネットワーキング

●相談業務の重要性

“悩みごとの相談か”と軽く考えられがちであるが相談業務は一人ひとりの人間の生死に関わるほどの重大な問題であり、その悩みには情のあるまちづくりをすすめるための課題が多くひそんでいる。女性の悩みは市民の声、とりわけ弱者の声、声なき声として大切に受けとめなければならない。今後ますます相談業務が増えることが予想されることもあり、相談業務の重要性を市役所全体が認識することがまず大切である。

21 世紀に向けての女性施策プラン

更年期女性への配慮

・　課題 6

更年期女性への配慮

・課題 6

〝更年期の苦しみは女性問題である〟

女性課相談室を訪れた一人の女性の訴え

肩こりがひどく頭がいつも重い。腰も痛い、時々顔がのぼせてくる。
言うに言われぬ不安感におそわれる。
思い余って病院に行く。
　産婦人科では忙しくてじっくり話を聴いてもらえなかった。腰が痛いと言ったので整形外科へまわされた。ねむれない、気が沈むと言うと精神科へとたらい廻し。でも、これは精神病ではないのにと思い不安がつのる。
家では
　「更年期はおまえだけじゃない元気にしている人もいる」
　「そんなむさ苦しい姿見たくない」と夫に言われる。
誰にもわかってもらえない苦しさでよけいに症状が悪くなる。

この言うに言われぬ苦しみを私だけでなく、更年期の女性たちは味わっているのではないでしょうか。

⇩

これは

- この女性一人の悩みではなく、閉経期前後の女性が多かれ少なかれ直面している問題であろうと思われます

- 人生50年代には問題にならなかった人生80年代の現代的課題として更年期女性の問題はクローズアップされてきている状況があります

- 更年期は「男は仕事」「女は家庭」という固定的役割分担によって、自分らしい生き方をおさえて生きてきた女性たちの、無意識のうちに蓄積されたうっぷんが表面化する時期でもあるという見解も出されています　とすれば更年期をどう過ごすか、また思春期から更年期までをどう生きるかというテーマは女性問題そのものです

――― そこで、更年期女性への配慮として行政で何ができるか施策プランづくりが必要になります

まず、更年期女性あるいは更年期に関心をもつ女性の声を集めることからはじめる。

↓

・講演会を開催

●講演会

更　年　期
と
つきあう

講師
青木孝允
愛知県総合保健センター
婦人科診断部部長

●1994．7月23日（土）午後1時30分～3時30分

●四日市市立労働福祉会館3階第2会議室

——— 中央緑地入口 ———

・無料　　・定員５０名

お申込み・お問合わせ

四日市市役所　市民部　女性課
四日市市諏訪町１－５　☎５４－８２０２（直通）

どうぞお気軽にお出かけください。お待ちしています。

→ 107人が集まる

・講演会参加者に対してハガキアンケートを送る

50人より回答（回答率46.7%）

1．貴女の年齢は？　　＿＿才

2．貴女は更年期障害が有りますか（有りましたか）……どちらかに○をつけてください

①有りません　②有ります（有りました）

※　有ります（有りました）とお答えになった方、更年期障害で症状の重かったものを3つお書きください

3．更年期障害で悩み・苦しむ女性のために、市役所に対して望むこと（施設、催し、制度……等）を具体的にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

アンケートまとめ

●更年期障害の有無

（単位＝人）

		更年期障害あります	〃ありません
３０歳代	7	——	7
４０歳代	１５	6	9
５０歳代	２２	１３	9
６０歳代	6	4（ありました　3）	2

- ４０歳代、５０歳代に更年期障害は出ている
- ６０歳代の人のうち現在も続いている人が１人いる
- ５０歳代になると５９％の女性に障害が出てきている

●症状のいろいろ

（単位＝人）

頭痛	１５	不安	2	人と話したくない	1
のぼせ	8	物忘れ	2	寝つきが悪い	1
イライラ	6	うつ的	2	無関心	1
肩こり	5	寒気	1	生理不順	1
汗がふきでる	4	耳なり	1	自律神経失調	1
眠れない	3	無気力	1	腰のかゆみ	1
手足が冷たい	3	視力低下	1	便秘	1
高血圧	3	めまい	1	動悸が激しくなる	1
息切れ	2	腰痛	1	背中にチョロッと虫が這う感じ	1

- さまざまな症状がある
- ５０歳代の人の症状には上の表のすべてがあげられていた

声

- 毎夜、頭を冷やして寝てました
- 夫の協力、励ましがなかったら、私は死にたいと思ったくらいひどかった
- 不安感があり夜寝つきが悪く、すぐ目を覚ます。イライラしていました
  ６４歳ですが、今だに気分の悪い時や憂うつな時があります

●行政に望むこと

―― 更年期の女性が孤独にならないようにすることがまず大切 ――

※ 更年期を乗りきった体験談を聞きたい ―― そこに医療関係者がいれば
まず安心できる

声
- 更年期は５～１０年と長く続くので経験を多くもった人たちが集まり話し会える場を定期的につくってほしい
- 人それぞれに症状が違うのでいろんな人の体験を聞きたい
- 言葉で説明がつかないような不安を出し合う場がほしい

※ 相談に行く場所がほしい

声

病院

- 精神的な悩みを訴えられる医師がいてほしい
- 更年期のカウンセリング窓口がほしい

相談窓口

- 子どものこと、主人のことなどの悩みや更年期の症状に困っている話を聞いてもらいたい
  ―― 女性課と保健センターは連携を
- 常時相談できる場がほしい
- 専門家による電話相談がほしい

はがき

病院にかかっても一口に更年期障害ということで片づけられた。わかりやすく説明してくれたら気持ちも落ちつけたのに

はがき

愚痴を聞いてもらいたい
カウンセリング受けたい

※ 学習する機会がほしい

声
- 更年期を乗り切るパワーあふれる講演会を開いてほしい（更年期の女性対象）
- 知識がほしいので医師の話が聞きたい

※ 気持ちの晴れる催しの開催 —— ストレスがたまっている

“体を動かすことがよい”

声
- 運動できる施設（ジム）が地域にほしい
- 健康体操教室の開催

はがき
地区市民センターのヨーガ教室でよみがえりました
59歳

※ その他

声
- 働く女性に対して生理休暇のように、更年期障害休暇の制度があればよい

—— これから更年期を迎える人のために必要なこと ——

声
- 女性の生理、健康管理など更年期にむけての教育を学校教育でしてほしい
- 予備知識としてのイラスト入り小冊子をつくる
- ボランティア活動などへの積極的な参加をすすめる

はがき
2、3年の間に症状が自然に終ったのは打ち込む仕事と、友と更年期を語ることがよかったと思う

はがき
ボランティア活動への参加で心身ともにリフレッシュ

はがき
生きがいを持っていれば更年期は乗り切れる
生きがいづくりの場を考えてほしい

まとめ・・・更年期女性への配慮

思春期から更年期に至るまでの女性へ

●女性の社会参画のすすめ

“更年期は思春期を終えた時からはじまっている”

1．予備知識の小冊子を発行する

2．更年期に至る女性の生理を学校教育で

更年期の女性へ

●そのための条件整備

1．市立四日市病院 ― • 病気ではなく更年期症状であることの診断がまずあって安心する → たらい廻しをしないように更年期外来を設置する

• いかに更年期と仲よくするか

↓

カウンセリングの窓口を設置する

2．保健センター
各地区市民センター
女性課などが
連携して

①体験談を話し合うサロンづくり
②相談体制を充実する
③自助グループへの支援
④更年期に関する学習会の開催
⑤体を動かすスペース、フィットネスルームの整備

⇩

• ①②は保健センターと女性課が連携してできることからはじめる
• 女性センター構想には①～⑤を考慮する

男性へ

●男性の家庭参加のすすめ

“更年期女性にとっては、男性とりわけ夫の理解が必要である”

1．更年期女性への理解を得るための小冊子発行
2．講座の開催

21 世紀に向けての女性施策プラン

単身女性等の不利益の除去

・ 課題 7

21世紀にむけての女性施策プラン

単身女性等の不利益の除去

・課題７

〝単身女性は増えていく〟

単身女性＝ここでは単身女性及び母子世帯、寡婦世帯の女性を含んで考える

相談例

A子さん（２５歳）

平成３年現夫と結婚、翌年長女を出産。夫は最初から気に入らないことがあると物を投げ暴力をふるう人だったため、平成５年子どもを連れ実家へ戻り離婚調停の申立てを行う。

夫には離婚意思がなく健康保険から本人と子どもを抜く手続きをとろうとしない。したがって国保への加入は困難となり、本人が就労し社会保険に加入できるまでは医者にもかかれないこととなる。 —— 半年後に就労が決定、社会保険に加入。子どもも保育園入園となったが、この間A子さんは子どもに病気をさせられないとの思いを持ちながら、仕事を探し調停にのぞむという精神的な負担を負いつづけていた。

B子さん（３７歳）

夫婦の関係は数年前から冷えており今年に入って正式に離婚。しかし住むところがないので家を探す間、１ケ月くらい夫の家に同居させてもらうこととした。市営住宅の申込みを行うも「元夫と同居しているということでは別世帯とは認められない」ということで手続きがとれない。民間のアパートは家賃が高いし女性は敬遠される。

C子さん（３０歳代）

今までに何回も浮気を繰り返している夫、今回どうにも我慢できなくなり離婚を決意、家裁への調停申立てを行う。子ども達（小３、５歳）を連れて家を出たかったが、経済的な理由により今は本人のみ家を出ている。４月から子どもと一緒に住める家も探しているし、保育園の入園手続きも行った。しかし、離婚が成立していないのに保育料は夫の前年度の税額で決まるので払いきれるか・・・（夫は月収７０万円程度ある）

D子さん（２０歳代）

結婚できない男の人の子を妊娠、４ケ月後に出産予定、すでに胎児認定はしてもらっている。本人の両親はともに頼れる状態ではなく、本人が逆に援助しなければならないような生活を送っている。お腹が大きくなってきたので仕事に行けなくなり先週で止めた。現在はいままでの貯えで生活している。子どもを産むにあたって一人身でも安心して出産できる所や出産のための貸付制度がないのだろうか。

E子さん（６１歳）

長年夫のアル中に耐えてきた。子どももなく今日まで生活のため我慢してきたが、“これから先何年生きられるか”と考えた時、夫と一緒に居ることが耐えられず離婚したいと思うようになった。しかし今まで外で働いたこともなく貯えもない状態では民間アパートはとても入れない。市営住宅の申込みができないか・・・

●単身女性たちの悩みや意見を集めるため「はがきアンケート」を実施　（平成７年）

はがき

1．どちらかに○をつけてください。
　①母子世帯　　②寡婦世帯

2．貴女が子どもさんと、或いはお一人で今まで生活してくる中で困ったことがあれば、具体的に３つまでお書き下さい。

3．貴女が今までの生活を通して、市役所に対し望むこと（施設、催し、制度・・・等）を具体的にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

市内の単身女性は約4,000人いるが住民登録上の単身者であり実態はつかみにくい。

そこで四日市母子寡婦福祉会の会員1,025人を対象として実施した。186人より回答（回答率18%）

※アンケートまとめ

《今まで生活してくる中で困ったこと》

（母子世帯）

- 収入面、所得が低いため生活が苦しくて不安（１４人）
- 失業している時前年度の収入で税金がかかって困った
- 子どもの病気、看病、通院（５人）
- 子どもの進学、進路問題（３人）…母子家庭ということで大会社への就職はできなかった
- 学校行事への参加
- 子どもの教育費
- 子どもがいじめられたこと（２人）
- 学童保育がなかったこと（２人）
- 正職員としての就職ができない（３人）
- 失業したこと
- 仕事がいつまで続けられるかという不安
- 何かにつけゆとりがもてず忙しくて毎日が過ぎていく（３人）
- 子どもが成人するまでは男のかわりをしなければならなかったこと（２人）
- 生活保護の申請をしたら親戚にまで問い合わせに行かれたこと（２人）
- 私の入院
- 子どもの結婚をまとめる時の相手のきつい言葉
- 亡き夫の父親の面倒をみてきたこと（２人）
- 融資で不利だったこと

• 住宅も母子世帯では借りられない場合が多い
• 一人前に扱ってもらえないこと
• 男手がないこと
• 相談相手がいなかったこと
• 世帯主が女であると見下しがある
• 何かにつけ母子家庭のレッテルをはられたこと
• 町内の役に出ると男の半人前で出不足がいったこと

（寡婦世帯）

• お金のこと —— 収入が少なく生活が苦しかった
　　年金でこの先心細い
• 仕事のこと —— ５０才を過ぎて就職先がない
　　力仕事　高所での仕事
　　確実な仕事につきたかった
• 子どものこと —— 子どもが小さい時学校の行事に出られなかった
• 自分の病気 —— 体調をこわし動けなくなった時の不安
　　病気の時看病してもらえない
• 村の役 —— 一世帯に一人ずつ男が出る村役に女がでなければならなかった
　　組長も順番でさせられた
• 世間の冷たい視線 —— 一人になったら世の中の人が冷たくなった
　　主人のある家庭とは別の目で見て差別される
• 男性の態度 —— 男の人が何となくつけこんだ事を言ったりする
• 就寝中の不安感
• 話相手がいなくてストレスがたまる

《市役所にのぞむこと》

○子どものこと —— ・保育園から帰宅後、子どもを預かってくれるところを作ってほしい
　・学童保育の充実
　・学校での給食費やその他のお金を免除してほしい
　・１８歳になっても子どもが高校へ通っている間は扶養手当てがもらえると助かる
○仕事のこと —— 就職斡旋窓口を開いてほしい
○自分の病気のこと —— 病気で入院した時の手助け
○自宅のこと —— 住宅費を安くしてほしい
○老後のこと —— 安心して老後がおくれるように最低限の生活保障
○その他 —— ・母子医療を翌月来院しなくても当日窓口で処理してもらえるように
　・市・県民税の減額の割合を多くしてほしい
　・寡婦としての扱いが死別、性別によって違うのは理不尽
　・役所の業務をせめて月１日土、日曜日に受け付けてほしい

・もっと気軽に相談に行けるような受付、応対

・週休２日制にしてほしい

○市役所に期待すると後でみじめになるのでありません。

●単身女性は増える

平成５年国民生活基礎調査によると
・65歳以上のひとり暮らしは
S55. ９１万人
↓
１９９万人
その８割が女性

90年国勢調査
女性の生涯未婚率は
４．３％
↓
2025年には１１％に増えるだろうと厚生省

離婚（四日市市）
Ｈ５ ―― ６０１件
Ｈ３ ―― ５３５件

１９９４年は
国際家族年
↓
ねらいのひとつに

“いろいろな家族の
形態を認める”と
いうことが
あげられている

浸透しているか
↓
・単身女性家庭
母子家庭への偏見はないか

・行政の対応が夫婦家族単位本位になっていないか

課題１

高齢化、晩婚化、非婚化、離婚がすすむなかで単身用住宅のニーズがますますふくらむことが予想される。早急に単身者に対して住宅や住環境に関する調査を実施する必要がある。

↓

今後の住宅政策の指針づくりに入れる

課題２

各課の対応が“単身女性の不利益”となっていないか、きめ細かな点検をする

手続きから施策まで

・単身女性を視野に入れた新しい施策づくり

↓

人にやさしい行政

男女共同参画型社会の実現にむけて

“7つの課題に対する施策プランから”

女性たちは悩んでいる
自分らしく生きていない
自立したいと願っている

「男は仕事」「女は家庭」という固定的な役割分担意識が壁になる

仕事と育児を支える条件整備

課題1

男女平等教育のすすめ

課題2

審議会等への女性の登用

課題3

女性のための施設整備

課題4

女性センター

相談体制づくり

課題5

更年期女性への配慮

課題6

単身女性等への不利益除去

課題7

（拠点）

重点課題

- 男性の家庭参加のすすめ
- ファミリーサポートシステムの指向
  ＜地域での支え合い＞
- 相談体制のたて直し
  ＜相談員の力量がポイント＞
- 女性たちの、子どもたちの行き場所づくり
- まちづくり人材養成とネットワーク
- 女性の経済的自立への支援
  ＜住宅、就職＞
- 意志決定の場への女性の登用

まず市役所が変わる —— 職員の意識改革

管理職のリーダーシップ

女性の視点に立った施策
- 女性の声を集める
- 女性職員の管理職への登用

相手の立場に立った市民への応対
- 全職員に「カウンセリングの心」の研修

互いによきパートナーとして女性職員と共に生き生きと働く
- 職場会議

推進システム・推進状況チェックシステム（市民参加による）

感想

プランづくりを終えて ―― 懇話会メンバーからの手紙

単身赴任がはや6年。一人住まいの私の生活は、朝の電話で始まり、夜の電話で終わる。毎朝6時30分、ツレアイへのモーニング・コール。まぁ、3回に2回は寝ているね。こどもの弁当の都合もあるのでこれは欠かせない。そして夜12時のナイト・コール。これはお互いのその日の活動報告とスケジュールの確認。彼女は非常勤講師・カウンセリング・ボランティア・創作（油彩）と、まぁいろんな顔を持っているので、時には泊まりがけの出張も。互いに相手の予定を確認しておかないと、仕事にならない。

やりたいことがある。やらなければならないことは支えあう。そんな「原則」で始まった彼女との共同生活。そこで得たものは、世の中の男女差別を変えていくのは、もっとも具体的な男と女の関係を変えることから始まるということ。家事・育児・介護、つらいことは分担すれば楽になる。そんなことを一度彼（女）と話し合ってみませんか？

（寺口　瑞生）

四日市に通って一年。四日市の女性は、どんな問題にぶつかっているのかしら。ほんとうの声、具体的なつぶやきを聞きたい。それが、四日市に通う私の思いだった。

女性差別撤廃条約が成立したことにより、わたしたちの社会が、性別役割分担を打破し、女も男も、生計労働と家事・育児労働と余暇を、ともに楽しむ方法へと向かうことは、はっきりしている。だが、具体的な方法となると、そう簡単なことではない。

「お茶くみ」一つとっても、職場や学校など公的な場であれ、家庭のような私的な場であれ、あっさり女性の仕事だとされている。ときには「やはり女性がいれるお茶はうまい」と妙な誉め言葉さえ聞かれる。だが、「お茶くみは女」という考え方は、性別役割分担にもとづくものであり、「旧来の常識・これからの非常識」である。お茶くみを一方の性におしつけないことが、女と男の気持ちのいい関係をつくるポイントなのだ。しかし、女の入れるお茶をごく自然に飲んでいる職場の上司、同僚、教師、あるいは夫や父親を前にするとき、誰がどんなふうに問題を切りだすのか。「猫につける鈴」が鳴る。

だからこそ、四日市に生きる女性たちが抱えている具体的な問題を、みんなで共有することが、施策づくりの出発点となる。懇話会では、それぞれの委員が自らの生活体験を率直に語り合った。そのなかから、女性の声に耳を傾けることの重要性も困難さも、浮き彫りにされていったように思う。

ようやく女性施策プランができた。なにより、ここには、暮らしを担う四日市の女性の声、彼女らとともに生きようとする男性の声がある。プランを実施するなかで、もっと女性の声がはっきり聞こえてくるはずだ。楽しかった。楽しみだ。ありがとう。

（若尾　典子）

最初、懇話会にお誘いがあった時、私は自分の子育て体験が少しでも役に立つならと思い引き受けた。会自体はとても刺激的で有意義だったが回を重ね話が盛り上がるにつれ実際の行政にどこまで反映されるんだろうかという気持になった。

ある日、若いお母さんの仕事と子育ての両立が話題になり、子どもは社会の宝、子育ては社会全体でみるべきで、もっと人とお金を!!という意見が出され、私は意を強くしたのだが、話が財政や幼い子どもを預け働くことの是非、夫である男性の意識…に及ぶと世代・環境の差もあって焦点がボケてしまった。

その時の私の落胆の表情を察してか、別の40代の委員が、まあ焦らずボチボチ行きましょうや、若い人達は確実に変ってきているんだから…と言ってくれたのを今思い出します。

さて、この一年懇話会と同時進行で私の周囲で起こったこと、それは２つの学童保育所が貧しい施設ではありますがスタートできそうなこと、私の経験した10年前とは地域の眼差しは確かに変わってきています。もう一つ、延長保育の制度が変わりPM６～７時の利用料の一部が親の負担になったこと。なにがエンゼルプランや!?、子育て支援や!?という気もします。　最後に今度の提言がきっかけになり色々な所で議論が起り、私たちの住む四日市が様々な層の生活要求をきっちり受け止められるような骨太のまちに変わることを強く望みます。

（太田　義男）

今、私はお年寄りの施設で介護の仕事をしていますが、そこにいる人々は、男女不平等の時代を生き、それをあたり前として生活してきました。話をしている中で、それをはっきりと感じとれます。でもいつかは自分の人生を自分のために生きてきたという会話を、お年寄りと若い人の間で交わせるような社会を迎えられたらと思っています。そのために、これからますます女性課の活動は忙しくなるでしょう。

若い世代も無関心ではいられません。私は、メンバーに加えていただいたおかげで、自分にはまだ関係ないと思っていた「家庭」「育児」の問題がとても身近に感じられ、深く考えさせられるものになりました。そんな気持ちをもっと多くの若い女性に（男性にも）知っていただけたらいいなあと思います。

一年間、何も意見らしいものも言えませんので申し分けありませんでした。でも、私自身、本当に勉強させていただきましたので、参加して良かったと思っています。ありがとうございました。

（早川奈緒美）

敬愛していた永瀬清子という詩人がなくなった。永瀬清子の詩をすすめてくれた干刈あがたさんももうこの世にいない。とても不思議なことだが、女性課の懇話会に出席するたびに僕は家に帰ってから永瀬清子の詩を読んだ。

この懇話会でいろんな女性たちの声を聞き、二時間のあいだずっと集中して女性の立場でいろんなものを見たり考えたりした。

そうしてるうちに自分の母のことや妻や娘や、会社で共に働く女性たちの日々の生活のあれこれを想い巡らせていた。そうすると、永瀬清子の生き方考え方がぐーんと僕の心の中にしみ込んでくるのだ。

僕はけっこう自分では、社会の不平等や矛盾には抗議してきたつもりだったが、自分のまわりにいる女性たちをずいぶん傷つけていたことを知った。自分を犠牲にして生き続けてきた母のことを想いながら、やっと、永瀬清子の詩が少し理解できるようになった。

この一年間で僕は変わった。女性課の皆さん、懇話会のメンバーの皆さんありがとう。

（増田　喜昭）

市役所に女性課があるような、女性問題に先進的（？）な我が四日市市において、小学校40校のうち混合名簿を採用しているのは、公簿（出席簿）では０、学級名簿でさえ、わずか数校にすぎないと知り驚きました。

でも、考えたらこのような状態であるからこそ、女性課が必要なのでしょうね。

今までずっと続いてきた男子〝先〟女子〝後〟の名簿を何の疑問も持たずに踏襲していることに、あるいは、気づいていても改めようとしないことに、女性問題の根の深さがあるように思います。

「何時でも、何でも男子が先ばっかり」と小さな疑問を抱き始めた女子小学生もいます。混合名簿にする前に、女子を先にした名簿を一度こっそり作ってみて下さる先生が現れないかなと思っています。

きっと「あれ？いつもと違う」

「何で今年は女子が先？」

という声が児童の中から出てくることでしょう。そこから、人間としての個人を尊重する本当の男女平等教育が生まれてくるのではないでしょうか。

生まれたばかりの女性課ですけれど、早く女性課を置かなくてもよい社会になって欲しいと思います。「個人の尊重」と「法の下の平等」はもう半世紀近くも前に、憲法に唱えられているのですもの。

（平野　時子）

プランづくり懇話会のメンバーとしてのこの１年間は、私にとって自分自身の生き方を捉え直す作業の連続であったように思います。職場で家庭で地域で、「とにかくせいいっぱいがんばらなくっちゃ」という気負いが、懇話会に出て話をしている中で、だんだんと消えていきました。ひとりの女性として、もっと自然に自由に自分のやりたいことをしていいんだと納得でき、とても気が楽になりました。

とはいえ、周りを見回せば、まだまだ「ちょっとおかしいんじゃない？」と感じることが多く、自分ひとり悟っているわけにもいきません。まずは家庭から、自分の職場から、少しずつ変えていけたらと思います。社会も効率的に物を作り、売りまくれば良かった時代から、環境への配慮や地域への貢献が重視される時代へと変化しています。女性の感性がわかる男性、男性の視点をもてる女性が、今後は魅力的な人間といえるのではないでしょうか。

（市川　典子）

● 懇話会会議記録

第１回会議	平成６年３月28日	委員委嘱
第２回会議	平成６年５月27日	「仕事と育児を支える条件整備」について
第３回会議	平成６年６月24日	「仕事と育児を支える条件整備」について 「男女平等教育のすすめ」について
第４回会議	平成６年８月10日	「仕事と育児を支える条件整備」について 「男女平等教育のすすめ」について
第５回会議	平成６年10月12日	「男女平等教育のすすめ」について 「審議会等への女性の登用」について
第６回会議	平成６年11月29日	「審議会等への女性の登用」について
第７回会議	平成６年12月16日	「女性のための施設整備」について
第８回会議	平成７年１月20日	「相談体制づくり」について
第９回会議	平成７年２月28日	「相談体制づくり」について 「更年期女性への配慮」について 「単身女性等への不利益の除去」について
第10回会議	平成７年３月16日	懇話会報告書のまとめ

声を綴った…
21世紀にむけての四日市市女性施策プラン —— 懇話会報告

1995／3／31　　発行／四日市市役所　市民部　女性課　0593(54)8202