

つながる、つなげる。そして広がる…。
「にじ」は、女性も男性も共に輝ける明日へのかけはしです。

虹

にじ

No.17

平成 24.10.1 発行

墨田区男女共同参画情報誌

- 02 巻頭インタビュー
自分らしく輝くためのヒント
元女子プロレスラー／タレント

北斗 晶さん

- 04 ■ 特集

「父親の育児休業 それって、あり？なし？」

男性の育児休業取得率は 2.6%。
少しずつ増えている父親の育児休業に注目！

- 06 育休パパ Talk

そんなわけで僕たち、育児休業しました

- 08 Information インフォメーション

- 10 ツアコンすみこさんとめぐる
世界ツアー【世界のジェンダー事情】
オランダ王国

- 11 イクメン カジダン 投稿写真

- 12 People Voice はじめの一歩
子育てサポーター 服部 弘さん



pick up

北斗晶さん

自分らしく輝くためのヒント

元女子プロレスラー／タレント

ぶつかる壁はいろいろ：でも

傷付いている時間ももったいない！

「今に見てろよ」と自分のバネにしています。

profile 北斗晶 (Akira Hokuto)

昭和42年7月13日、埼玉県吉川市生まれ。昭和60年女子プロレスラーとしてデビュー。「デンジャラスクイーン」と呼ばれ、人気を博した。平成14年に引退し、現在は2児の母。「鬼嫁」タレントとして幅広く活動する一方、夫である佐々木健介のマネージャー兼セコンド、また健介オフィスの代表取締役社長としても活躍中。厳しくも優しく、情熱的なキャラクターに、多くの人が魅了されている。

元女子プロレスラー、今はタレント兼健介オフィスの敏腕社長として活躍されている北斗さんですが、人生の転機などを教えてください。

女子プロレスラーを引退してから、数か月間は憧れの専業主婦をしていたのですが、夫の健介が所属する会社が倒産してしまい、プロレスラーといっても無職になってしまったんです。途方に暮れていたときに、健介が先輩に「お前には信頼できる母ちゃんがいるじゃないか」と言われたんです。それで私が健介のマネージャーをすることになりました。また、「北斗晶といえば鬼嫁」と言われていますが、これはある

記者さんがつけた呼び名なんです。今思えばその方にヒット賞をあげたいくらいですが、当時は「何これ」と思っちゃいました。私はマネージャーをしながら、健介のセコンドもしていました。仕事とは言え、夫が試合中に攻められていけば、腹が立つわけですね。その時の顔が鬼の形相だったらしく、「鬼嫁」と書かれ、それが広まって定着してしまいました。当時はリストラがとんでも騒がれていた頃でしたから、景気が悪くなって無一文になっても、夫婦二人三脚で生きる私たちに共感して応援してくれる方もいて…。夫の尻を叩きながら、「あなたならまだできる、いけいけ」というふうに叱咤激励、いえ叱咤、叱咤、叱咤激励かな(笑)、そうやって乗り越えてきました。

● **ご自身の活動を通して、こんな姿を見せたい、伝えたいということなどを教えてください。**

女性誌の相談コーナーを担当しているのですが、もっと身近で悩みに気付いてくれる人や、気軽に話せる人がいいのになあ…と思っています。私にはその

人の本当の環境がどういうものかはわかりませんが、アドバイスというより、私とその人の友人ならどう答えるかな、と考えて答えるようにしています。だから一緒に悪口も言ったりします。私への相談がきっかけで、周りの人にも気軽に話せる勇気を持ってもらえればいいなと思っています。

今、家族4人でチャリティーマラソン(※)に出演するために、ヒーヒー言いながら走る練習をしています。家族一丸になることは私たちの一番のテーマです。たすきがつかげながらなら終わりますから。歴代ランナーの方に比べたら、一人の走る距離が短いのですが、「家族が家族につながる」という人間の原点を大切にしたいです。

家族にはいろんな形があつて、母子家庭だったり父子家庭だったり、天涯孤独だという人もいるかもしれませんが、でもこの世に存在しているということは、親がいたということ。家族愛は生きているから感じるだけではないと思っています。だから、生きている家族には手を触れてもらいたいし、亡くなられている家族には、手を合わせて気持ち

だけは近付けるようにしてもらいたい。私たちが伝えられることは、それしかないんじゃないかなあと…。そんな思いから、子どもたちと一緒に走らせていただけのことをとてもありがたく感じています。未来をつくるのは、大人ではなく今の子どもたちだと思っんです。だから、子どもを走らせることを快く思わない方もいらつしやるかもしれませんが、うちの子たちが走ることで「僕も、私も頑張ろう」と思ってくれる子どもが一人でもいてくれたらと思います。そのために、一生懸命練習して、できる限りの力で走ってほしいです。そんな私が一番足をひっぱりそうなのですが、未来につながるために私たち大人も頑張ります。

● **いつもテレビなどで元気いっぱいの北斗さんですが、その原動力は何ですか。**

皆さん、「家族」という答えを期待するんですけど、家族が力になるというのは当たり前なんです。私の原動力は生きている証、命です。以前、子どもに「この世で一番大切なものは何？」



と聞いたら、「家族」って答えたんです。でも私は「違うよ、命だよ」って話しました。家族を大切にしている優しい気持ちも大事だけど、自分自身の命が一番大切なんだよ、ママはママの命を大切にしているよ、と伝えました。だからご飯も残さず食べなさいって言っています。生きるためには食べることが必要で、食べられることにも感謝です。農家育ちだから余計にそう思います。

● 北斗さんのように、自分らしく輝きたい女性たちにメッセージをお願いします。

女性は内に秘めた強さを持っています。健介のマネージャーを始めた当時、契約相手に「あなたと交渉事をするんですか？」と言われたことがあります。とても悔しかったです。「今に見てろ」と思いました。私はその悔しさと怒りをバネにして、いつか大きい試合で健介にオファーが来たときに断つてやるんだと自分に言い聞かせてきました。今もそれくらいの強い気持ちを持ってやっています。同時に、たとえ小さな仕事でも、先に声をかけてく

れた方とのご縁を大切にしてお優先させるといった、自分流のやり方を守るように心がけています。

男も女も同じ人間です。男だとか女だとか、そんなふうにくる人もいますが、ばからしいことです。そんなことで傷付いている時間があったくない。人生にはいろいろな壁がありますが、そういう体験がその人自身のバネになるんだと信じています。

女性の中にも素晴らしい能力を持つている人がたくさんいますから、働きたいと思っても働けないような世の中ではないかと思っています。そして、そのためにはたくさん人の協力が必要です。私もバリバリ仕事をしていますが、それは周りに支えてくれる人がいたからこそ。とても感謝しています。能力のある女性が内にこもるのではなく、どんどん活躍できる世の中であってほしいと思っています。

※日本テレビの「24時間テレビ35 愛は地球を救こ」(平成24年8月25日〜26日)にチャリティーマラソンランナーとして家族4人で出演。

このインタビューは平成24年6月27日に実施しました。



父親の育児休業 それって、あり？なし？

男性の育児休業取得率は2.6%。
少しずつ増えている父親の育児休業に注目！

父親の育児休業に、今、注目が集まっています。子育てに積極的な男性が増え、条件があれば、産後の妻のサポートをしたいと考える人が増えているようです。平成22年6月30日から施行された改正育児・介護休業法により、これまでよりも育児休業の取得方法の幅が広がりました。父親の育児休業の「今」、そしてメリット・デメリットを紹介します。



なぜ父親の育児に注目が集まっているのでしょうか？

子育てを積極的に楽しむ「イクメン」という言葉がすっかり定着し、最近は男性の育児休業が注目されるようになりました。「父親の子育て」がさまざまな場面で取り上げられるようになってきた背景には、急速に進む少子化の問題があります。子どもを産み育てようと思える環境の整備が急務となっている中で、調査では、夫婦間の家事・育児の分担度が高い家庭ほど、第2子以降の出産率が高い結果になっています(★データ1)。父親の働き方や、育児・家事へのかかわり方が、少子化対策の大切なキーワードになっているようです。

育児・介護休業法の改正で、何が変わったのでしょうか？

具体的に男性が育児休業をとりやすくなった点はどこでしょうか？
これまでは、配偶者が専業主婦(夫)であったり産休・育児休業中であった場合は、労使協定によって労働者本人の申請を事業者側が拒める制度がありました。それが廃止され、配偶者の状況にかかわらず、本人の希望するタイミングで育児休業を取得することが可能になりました。さらに、「パパ・ママ育児プラス」が新たに盛り込まれました。これは、母親だけでなく父親も育児休業をとる場合、休業可能期間が通常よりも2か月加算されて、子が1歳2か月に達する日までに延長できる制度です。

国は、平成22年6月に新成長戦略を閣議決定し、平成32年までに第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に、男性の育児休業取得率を13%にするという具体的な数値目標を掲げました。また、同じく平成22年6月から、男女がともに育児や介護を両立できる働き方の実現をめざした改正育児・介護休業法(平成21年6月改正)がスタートしました。

また、これまで育児休業の取得は原則1回限りでしたが、父親が配偶者の出産後8週間以内に育児休業をとった場合には、特別な事情がなくても、もう一度育児休業をとることができる仕組みになりました。
こういった制度の改正により、例えば産後すぐに育児休業をとった父親が、いったん職場復帰し、母親の育児休業が終わる頃に、2度目の育児休業をとることも可能になりました。

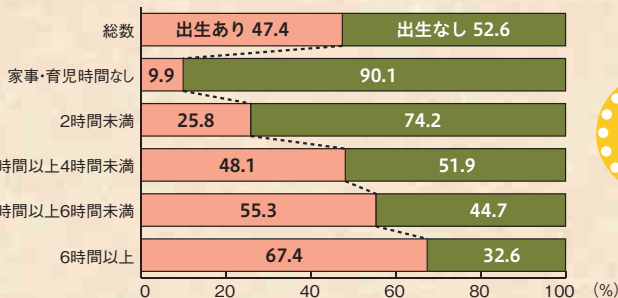
育児休業取得率の推移(男性)



統計資料：厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査(事業所調査)」(平成24年7月)

注)平成23年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

夫の休日の家事・育児時間別みたこの8年間の第2子以降の出生の状況



統計資料：厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(平成24年3月)

データ1

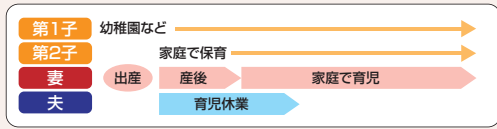
データ2

例えばこんな取得パターンがあります。



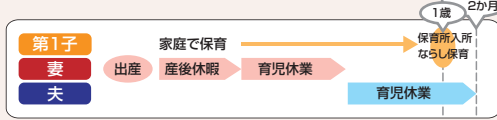
【パターン1】妻の産後8週のうちに夫が育児休業取得～出産直後をサポート～

動機：出産後の妻をサポートするため(家事や上の子の世話など)
 期間・タイミング：第2子出産直後から、夫が育児休業取得



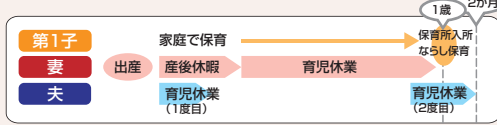
【パターン2】妻と交互に育児休業取得～妻の職場復帰をサポート～

動機：「できるだけ早く職場に復帰したい」という妻の希望、
 本人の「育児を経験してみたい」という気持ちなど
 期間・タイミング：妻が育児休業取得後、夫が育児休業取得



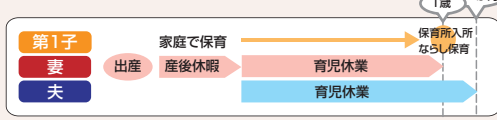
【パターン3】妻と交互に育児休業取得～出産直後と妻の職場復帰をサポート～

動機：出産後と復職後の妻をサポートするため
 期間・タイミング：妻が産後休暇中に夫が育児休業取得、
 保育所の入園にあわせて妻が職場復帰、
 そのタイミングで夫が再び育児休業取得



【パターン4】妻と同時に育児休業取得～夫婦でじっくり子育て～

動機：妻の希望と本人の「育児を経験してみたい」という気持ち
 期間・タイミング：妻の育児休業取得中に夫も育児休業取得



*原則、育児休業期間の上限は、夫の場合は1年間、妻の場合は産後休暇期間と育児休業期間を合わせて1年間です。

URL

内閣府「パパの育児休業体験記」

http://www.cao.go.jp/wlb/change_jpn/taikenki/h20/index.html

厚生労働省委託事業イクメンプロジェクト「育休・育児体験談」

http://ikumen-project.jp/ikumen_experience/

参照 1

業給付金」として、2か月に1回まとめて支給されます(雇用保険加入者の場合)。

男性の育児休業のメリット、そしてデメリットは？

男性の育児休業取得者は100人のうち2・6人とまだまだ少ないのが現状ですが、仕事も子育ても充実させたい、そんな価値観を持った男性が確かに増えています。父親が子育てにかかわることで、子どもの健やかな成長や発達に良い影響を与えたり、女性に偏りがちな家事や育児の負担が減り、夫婦の信頼関係にもプラスになるようです。何より、日々成長していくわが子とのふれあいの中で、自分自身が人間として大きく成長でき

たと実感している人が多いようです。

内閣府や厚生労働省委託事業イクメンプロジェクトが、ホームページ上で「パパの育児休業体験記」などを公開しています。その中で多くの男性が、育児休業の経験を通して、業務の効率化や時間管理能力、コミュニケーション能力がアップした点などをメリットとして挙げています。さらに、視野が広がり、仕事のアイデアや企画につながった例も述べています。(★参照1)。

また、企業が従業員の仕事と家庭の両立を支援し、働き続けやすい職場環境を整えることで、有能な人材を長く活用できるという好循環が生まれることも期待されています(★データ3)。

一方で、育児休業給付金の給付が賃金の30%から50%に増えたものの、やはり経済的な問題が大きいことも事実です。会社独自の助成制度があれば良いのですが、共働きでない家庭では、その負担は大きく、経済的な理由で育児休業の取得をあきらめたという声も、少なくありません。また、育児休業の取得により自分のキャリアにマイナスの影響があったり、同僚に迷惑をかけるのではと懸念する人もいます。

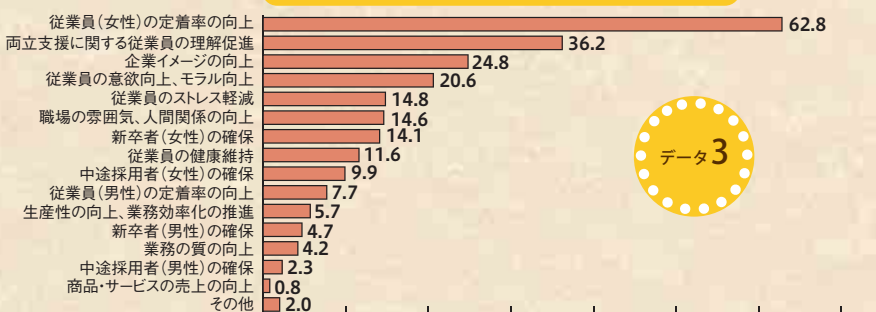
いずれにしても、出産を迎える夫婦にとって、お互いの育児休業について話し合ってみることは、これからの育児やパートナーシップを考える良いきっかけになるのではないのでしょうか。

Topic

介護休業と介護休暇～仕事と介護の両立支援のため～

家族の介護を行う労働者は、両親や配偶者などの対象家族が要介護状態になったとき、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの介護休業を取得できます。そのほか、就業しながら介護をするための短時間勤務制度等の措置が受けられます。さらに法改正では、従来の介護休業に加え、介護のための短期休暇制度が創設されました。これにより、要介護の家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日までの休暇を取得できるようになりました。

「両立支援制度導入・運用の効果があつた」企業における具体的な効果の内容



統計資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(企業調査)」(平成24年3月)

育児休業取得率の推移(女性)



統計資料：厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査(事業所調査)」(平成24年7月)

注)平成23年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

そんなわけで、僕たち、育児休業しました

育児休業を実際に取得したことがあるパパたちが集まって、男性の育児休業についてカフェトーク。

＜育休約10か月＞

次男誕生のときに取得。妻が先代から会社を継ぎ産後すぐ仕事に復帰しなくてはならなかったので…。



えのもと のりひろ
榎本 憲浩さん
42歳、会社員
＜家族構成＞
妻、長男(11歳)、次男(9歳)

＜育休約1年＞

妻の育休復帰後、引き継いで育休を取得。1年たっぷり子どもの成長を見守れました。



やまなか たいじゅう
山中 大樹さん
33歳、会社員
＜家族構成＞
妻、長女(2歳9か月)、10月に第2子が誕生の予定

＜育休約1.5か月＞

2人目を里帰り出産する際、妻の両親も仕事をしていた関係で、上の子の面倒を見るために…。



いとう だいき
伊藤 大気さん
33歳、団体職員
＜家族構成＞
妻、長女(2歳8ヶ月)、長男(3か月)

＜育休約3か月＞

里帰り出産の予定でしたが妻の実家が福島だったため、震災の関係で急ぎよ僕がとることになりました。



たかだ おさむ
高田 修さん
34歳、会社員
＜家族構成＞
妻、長女(9か月)

育児休業を取得した4人のパパが集合

【山中】娘が1歳半の時、妻の職場復帰と入れ替わりで約1年間の育児休業を取得しました。妻と私は同じ職場で、周囲にはすでに育休をとられた男性もちらほらいたので、私から妻に提案しました。仕組みが充実してきて、とりやすくなってきたのかなと思います。私が育休をとったのをきっかけに、自分もとったという人もいます。実家には出世の心配をされましたが…。

【榎本】僕が取得したのは9年前。当時、男性で育休をとるのは1%にも満たなくて、自分は100人に1人もいないその1人なのかと変な気分でした。妻が会社の社長で、家と会社が同じ建物だったので、条件が整っていたのだと思います。会社でも上司がロールモデルになることで、部下も制度を利用しやすくなるのでは、という考えもあつたと思います。

【伊藤】僕は妻の希望もありましたが、2人目の時は育休をとると決めていたので、職場には数か月前からあらかじめ相談していました。女性陣の応援があったり、先輩の中に賛同してくれる人が増えたりして、ありがたかったです。子どものためというよりも、産後の妻を支えることが目的でした。

【高田】うちは、震災のために妻が里帰り出産できなくなり、急ぎよ仕方なく取得しました。「休職」という形で上司に相談したら、「育

休制度があるから使えばいい」と言ってもらい、とることにしました。

パパの育休体験談と職場復帰後の生活

【伊藤】お母さんは四六時中子どもの面倒を見て家事もして、本当に大変です。子育て支援総合センターにも行きましたが、そこで出会うお母さんがたは、「男性も育休をとらないと本当の育児の辛さはわからないでしょうね」と話されていました。上の娘とずつと一緒に過ごし、共に戦った同士のように思えました。

【榎本】男性の場合、往々にして進んで育休を取得したいわけではないと思うんです。僕はかなり抵抗がありました。家事も育休をとる前は全くしてませんでしたね。洗濯物もたたまずテレビを見ていたり…。今は妻があればやっていたりから自分はこれをやらなきゃ、みたいなクセがついたかな。妻に教えてもらって離乳食をつくったり、おむつ替えも得意になりました。この時に親としての自信がついて、今の子育てにも生きています。

【高田】僕は家事が全然できず、妻に任せてもらえませんでした。子どもが生まれてからは妻も多少のことは目をつぶってくれ、今も5分5分とはとても言えないですが、子育て以外の家事もやっています。育休中によく僕だけで買い物に行っていたのですが、友人に「平日の昼間に仕事はどうしたのだろう」と噂されていたように

す。

【榎本】世代によって考えが違いますよね。うちは親世代に近いほうかもしれませんが、社会の変革期にいるギャップが大きく、男は外で女は家、そういう考えが未だにあります。

【山中】私はあまり抵抗がなくて、家事も育児もこの機会に全部やっておこうと思いました。妻も「いいんじゃない、それなら全部よろしく」という感じでした。家事をすることも自分のスキルアップのひとつととらえていました。

【伊藤】僕も家事は好きで、効率良く動くよう妻に教育されました。今日は昨日よりも1分早く洗濯物を干せたとか。それが喜びになっていきました。(笑)

【榎本】自分の時間をつくるための作戦を考えますよね。

【伊藤】それが仕事にもプラスになっています。僕は育休が1か月半と短かったので職場復帰には特に支障がなく、逆に半年くらいとれば良かったと、今は後悔していません。現在は保育園のお迎えのために勤務時間を短縮しているのですが、今日やれることは何なのか効率性を考えて動いています。育休明けから事務処理が相当スピードアップしています。子育てと家事の効率化を常に妻から教育された成果でしょうかね。

【高田】僕も保育園のお迎えや育児のため、残業の少ない部署に異動させてもらいました。出世に響くかもしれないとか、残業をしない分金銭的にも不安があります。でも共働きなので、妻と話し合っ



て今の状況を選んでいきます。

【山中】私も育児を機にお願いして部署を変えてもらいました。比較的女性が多く、何かあればお互いカバーしあう良い雰囲気職場です。やはり限られた時間でどう行動するかを意識しています。育児の間にコミュニケーション能力も身についたように思います。私の育児中は完全無給でしたが、経済的には厳しかったのですが、育児中の育児の体験や、家族との思い出が何ものにも代え難い財産になりました。

【伊藤】育児中に出会ったお母さんたちは、「夫にも育児をとってほしいけれど経済的に無理」と話していました。うちも給料が減る分、これだけ貯めなきゃと、育児前に妻が計算をしていました。

【榎本】振り返ると、10か月の育児中は自暴自棄になったりすることもありました。ふと「自分は何をやっているのだろう」と。復帰後のスキルアップのためにパソコンで勉強しましたが、あまり効果はなかったですね。代わりに精神面がかなり鍛えられました。忍耐とか根性とか。

【山中】なんだかんだ言っても、育児は経験してみないとわからないですよ。それまで育児に協力していたつもりでも、育児をとるまでの自分は、家事や育児をどこか妻に任せていました。でも自分の育児中は、夜泣きでも何でも自分が見ないといけないんです。そんな当たり前のことに気が付きました。

男性も育児に積極的に なれる社会へ

【榎本】育児をとる状況は人それぞれなので、とるべきかどうかは別にして、多少は良いお父さんでいられる自信も湧いてきますので、多くの人に経験してほしいと思います。子どもに父親の子育ての記憶が残り、いずれ自分の子どもに子どもができたときに、お父さんがそうだったから自分も、と思ってくれたらうれしいですね。

【高田】多くの男性が育児をとれば、より利用しやすい制度になると思うので、今検討している人にはぜひとってもらいたいですね。ただ「イクメン」という言葉は恥ずかしいです。みんなが育児するのが当たり前であれば、なくなっていく言葉なのかなと思います。

【伊藤】社会的な制度や道路の整備など、育児をとるまで気付かなかったことがたくさんありました。子育てに積極的なこと、また社会と二つ繋がった、成長したという感じがします。それから、妻との子育ての価値観の違いなどもわかりました。妻とは夫婦であり恋人であり、ともに戦う同士。肩を支え合って突き進むしかないという意識になりました。

【山中】やはり価値観、育児観のすり合わせが必要になるので、妻と話をする機会が増えました。家族のコミュニケーションが密になります。育児で夫婦関係も良くなるのかなと思います。今年、妻が2人目を出産予定なので、状況が許せば産後の少しの間だけでも、

もう一度育児をとりたいと思っています。

【榎本】本来は制度を思い切り使えばいいのですが、規定通りに育児をとれる会社もあれば、そうはいかない場合もありますから、お互いの折り合わせが必要ですね。

【伊藤】僕の場合も、育児を取得する3か月ほど前から相談して、どうカバーしてもらうか、打ち合わせを重ねました。復帰する際には、職場の全員に感謝の気持ちを伝えるようにしました。

【榎本】身内の不幸のときに仕事を休むのは、みんな当たり前と思っていきますよね。新しい命が生まれたときにも、同じような感覚で休めるようになればいいですね。制度を利用する人が多くなれば、それが自然になってくるものだと思います。後世の人のためにも、男性の育児休業の取得が当たり前になるといいですね。

※この座談会は平成24年6月に墨田区役所内で実施しました。

育児パパのママメッセージ

■共に子育てをしたいと思っていたからうれしかった。■子育てや家事を分担でき、成長を共に喜べた。■男性が長期の育児を取るのにはレアケース。良い面もあるけど、夫にとってマイナスな影響も考えられたので心配だった。■上の子には寂しい思いをさせてしまったが、夫のおかげで乗り越えられた。■家事、育児に専念することの難しさや面白さを、夫が深く理解してくれたことで、夫婦間で協力する思いがさらに強まった。■妻が一家の大黒柱になる体験ができた。■妻の職場復帰時に夫が育児休業を取得していると、安心感から職場環境や職務に早く慣れることができる。■夫の料理のレパートリーが増えた。■出産直後は女性にとって心身ともに大変な時期。男性も仕事ありきではなく、家事・子育てありきで考えられる環境がもっと社会的に広がるべきだと思う。■金銭的な影響が大きい。困難は多々あったが、育児休業を取得できる時期は人生においては一瞬。我が家は補って余りあるほど充実した一年を過ごせた。■日常の家事分担や職場復帰後のフォロー、金銭面の都合など、夫婦両方にとってストレスの少ない方法を選ぶことが重要。■メリットとデメリットがある。よく考えて。■体験者として、母と子の関わる時間を必要以上に減らすことには反対。「子育てをしながら仕事をする」と「仕事をしながら子育てをする」は違うので。

パパ思い出の一品



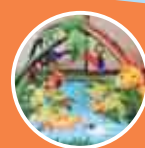
榎本 憲浩さんの一品
時間が空いたときに離乳食を何種類も作りおきして冷凍していました。



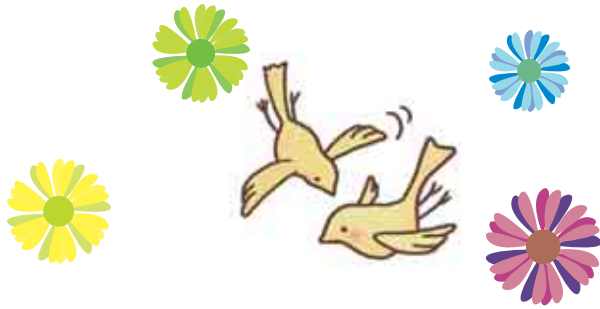
山中 大樹さんの一品
育児中に撮りためた写真でアルバムを手作りし、クリスマスプレゼントに…。宝物です。



伊藤 大気さんの一品
晴れた日も雨の日も、この乳母車に乗って、興味津々に景色を眺めていました。



高田 修さんの一品
4か月の娘に送ったクリスマスプレゼント。声を出して興奮していたのを覚えています。



墨田区男女共同参画推進委員の委嘱を行いました

墨田区男女共同参画推進委員会は、男女共同参画施策を推進するため、区長の付属機関として設置され、学識経験者、地域団体の代表の方など15人で構成されています。

前委員（平成22年度・23年度）の任期が終了したため、新たに委員の選任を行い、5月17日に委嘱式を行いました。

新委員の任期は、平成26年3月31日までの2年間です。

委嘱式後は、現行の男女共同参画推進プランの見直しについて区長が諮問し、第1回男女共同参画推進委員会の中で、今年度の施策や事業等について活発な議論が行われました。



第1回墨田区男女共同参画推進委員会の様子

私たちは、区民と区政をつなぐパイプ役



墨田区男女共同参画推進委員会
会長 山下 洋史

これまで男性優先の傾向、とりわけ性差による固定的役割分担の意識が色濃く残っていた日本社会を、「男女共同参画社会」へと変革していくとする動きが活発化しています。墨田区でもこうした動きを受けて、平成18年4月に「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を施行いたしました。この基本条例の大きな特徴は、その名称を「男女共同参画」ではなく、日本で唯一「女性と男性の共同参画」としているところにあります。従来は、どうしても男性優先の意識になりがちな地域・職場・家庭に対して、警鐘を発しようとしたのです。

このように画期的な名称の条例を持つ墨田区の男女共同参画推進委員会では、区民の方々の意見交換会・シンポジウム・講演会や男女共同参画推進プラン等を通じて、地域に男女共同参画の考え方を広めると同時に、区民のご意見を区政につなげるよう、区民と区政との間のパイプ役の役割を果たそうと考えておりますので、こうした活動への皆様の積極的な「参画」をお願い申し上げます。

このように画期的な名称の条例を持つ墨田区の男女共同参画推進委員会では、区民の方々の意見交換会・シンポジウム・講演会や男女共同参画推進プラン等を通じて、地域に男女共同参画の考え方を広めると同時に、区民のご意見を区政につなげるよう、区民と区政との間のパイプ役の役割を果たそうと考えておりますので、こうした活動への皆様の積極的な「参画」をお願い申し上げます。

区民公募により委員となられた2名の方に聞きました。

- 1 区民公募に応募したきっかけは何ですか？
- 2 「男女共同参画」と聞いて思い浮かべることが何ですか？
- 3 墨田区区政に望むことは何ですか？



委員 佐司 美幸

1 墨田区役所の他の課とのかわりを持つ中で、行政が今どのようなことをやっていて、私たちの生活とどこに接点があるのか興味があり、応募させていただきました。

特に、男女共同参画推進委員会とは、一体どんな活動をされているのか、大変興味があります。

2 男女が共に、生活の中で支え合いながら、生きてゆくこと。しかし、今の時代には合わない言葉でもあると感じています。

3 今、すみだではガバナンスという考え方を推進しています。私も、ガバナンスリーダー養成講座にかかわらせていただいている中で、男女問わず区民と行政が同じ目線で、まちの課題解決に挑んでゆく絶好のチャンスだと思っています。行政が出来ること出来ないことをハッキリと示した上で区民と信頼関係を築いていかなければ、地域の社会問題

は解決されません。そのためにもぜひ、行政自身が横のつながりをつくり、共に活動させていただきたいと望んでいます。



委員 武笠 和夫

1 私は日頃、教育評論家として活動をしています。石原町で生まれ、育ちも墨田区のため、地元にも少しも自分の活動を還元し、お役に立てれば良いと思い、2年前から男女共同参画推進委員として活動しています。

2 老若男女すべての人が、幸せに生きることをめざす社会です。男女ともそれぞれの能力と個性を発揮する社会づくりの大切さを感じます。

3 東日本大震災と福島原発事故に遭遇し、安全な環境の中で生きる権利を保障できる新しいコミュニティや自治体制を男女共同参画の視点で再構築する必要があります。区政には、人権と生命・身体を守るために、男女共同参画社会実現に向けたさまざまな取組を推進していただきたいです。

子育て支援をはじめ、女性への再チャレンジ支援の情報の共有化など、暮らし・生活の変化に対応した活動を展開するとともに、男女共同参画の学習の場、エンパワーメント（自らの意識や能力を高め、行動できる力を身につけること）の場を創造して欲しいと思います。

**男女共同参画に関する
区民意識・実態調査を
実施しました**

区では、平成21年3月に「男女共同参画推進プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな施策に取り組んでいます。平成25年度にこのプランの改定を行います。

プラン改定の基礎資料とするため、6月下旬に2000人の区民の方を対象にアンケート調査を実施しました。アンケートにご協力いただきました皆様、大変ありがとうございました。ご協力ありがとうございました。

調査結果をまとめた報告書は、11月頃から、区のホームページに掲載するほか、すみだ女性センターや区立図書館などで閲覧・貸出等を行います。



【問合せ】
人権同和・男女共同参画課(区役所12階)
TEL : 03-5608-6512
墨田区公式ホームページ
<http://www.city.sumida.lg.jp/>

**男女共同参画社会づくり
に向けての全国会議が
開催されました**

内閣府では、男女共同参画社会基本法の公布・施行日(平成11年6月23日)にちなみ、毎年6月23日から29日まで「男女共同参画週間」を実施しています。今年度は男女共同参画の中央行事として、6月22日に東京都港区のメルパルクホールにて「男女共同参画による日本再生」をテーマに「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」が開催されました。全国から大勢の方が参加し、第一部では男女共同参画は日本の希望」と題して中央大学文学部教授山田昌弘氏の基調講演、第二部では3名のパネリストによるパネルディスカッション「女性の活躍による震災復興と経済活性化について」が行われました。



すみだ女性センターからのお知らせ

**すみだ女性センターは
男女を問わず利用できます**

男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな講座や講演会を開催しています。男女共同参画関連の情報資料の貸出・閲覧のほか、ホールや会議室などの施設の貸出(有料)も行っています。

また、専門のカウンセラーが女性の持つさまざまな悩みやDVに関する相談をお受けします。お気軽にご相談ください。

今秋以降に実施予定の事業

- 働く女性のためのセミナー
- 女性のための再就職支援講座
- 女性のための護身術講座
- イクメン講座
- 中高年男性のための講座

各事業の詳細な内容や日時、申込方法は、すみだ女性センターへお問い合わせください。区報等でもご案内します。

**男女共同参画社会推進のための拠点施設
すみだ女性センター ~すずかけ~**

【開館時間】

月曜日～土曜日 午前9時～午後9時
日曜日・祝日 午前9時～午後5時
〒131-0045
東京都墨田区押上二丁目
12番7-111号
TEL 03-5608-1771
FAX 03-5608-1770

**女性のためのカウンセリング&
DV相談**

【相談日時】

月・火・水・金曜日、
第2土曜日
午前10時～午後4時
要予約 TEL 03-5608-1772



**従業員数が100人以下
の事業主の皆様へ
改正育児・介護休業法が
全面施行されました**

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現をめざし、平成21年、育児・介護休業法が改正されました。

平成24年7月1日の全面施行に伴い、全ての事業主について改正・育児介護休業法が義務化されました。これにより、これまで適用が猶予されていた従業員数100人以下の事業主にも、次の制度が適用になります。

- ◆ 適用猶予が解除される事項
- ① 短時間勤務制度
- ② 所定外労働の制限
- ③ 介護休暇

育児・介護休業等に関する規定例は、東京労働局のホームページからダウンロードできます。

【問合せ】
東京労働局雇用均等室
TEL : 03-6893-1100
詳しくは、東京労働局のホームページをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02.pdf>



キンデルダイクの風車
(写真提供 オランダ政府観光局 www.holland.com)



アムステルダム街の街並み

世界ツアー

世界のジェンダー事情
オランダ王国

日本とは4世紀にわたる長い交流の歴史があり、現在も経済など交流が盛んなオランダ王国。日本と同じ立憲君主制で、日本の皇室とゆかりが深いことでも知られています。国有面積は九州とほぼ同じくらい、ヨーロッパの宝石といわれる美しい運河のまち、アムステルダムが首都です。

人間開発指数 (HDI)		ジェンダー不平等指数 (GII)	
1位	ノルウェー 0.943	1位	スウェーデン 0.049
2位	オーストラリア 0.929	2位	オランダ 0.052
3位	オランダ 0.910	3位	デンマーク 0.060
4位	米国 0.910	4位	スイス 0.067
5位	ニュージーランド 0.908	5位	フィンランド 0.075
6位	カナダ 0.908	6位	ノルウェー 0.075
7位	アイルランド 0.908	7位	ドイツ 0.085
8位	リヒテンシュタイン 0.905	8位	シンガポール 0.086
9位	ドイツ 0.905	9位	アイスランド 0.099
10位	スウェーデン 0.904	10位	フランス 0.106
...
12位	日本 0.901	14位	日本 0.123

日本では「オランダ」って呼ぶけど、オランダでは「ネーデルラント」が一般的よ。英語では「ネザーラズ」。知ってた？



資料：国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書2011」

オランダの「パパ・デイ」「パパ・プラス」

「パパ・デイ」とは、男性の育児参加を促すため、育児のための休暇をとることができるようにした制度で、平成20年11月から始まりました。「パパ・プラス」は、パパ・デイの取得を推す男性の育児参加推進キャンペーンの総称です。オランダ最大の労働組合であるFNVは、「パパ・プラス宣言」を行い、パパ・デイを週に1日とりながら、キャリアアップもしていこうと呼びかけています。

オランダは、国際的にもきわめて女性の参画が進んでいる国として知られています。平均余命・教育・所得の側面から人間開発の達成度を測る「人間開発指数 (HDI)」では3位、男女の不平等により人間開発の度合いがどれだけ損なわれるかを表す「ジェンダー不平等指数 (GII)」では2位となっています。

オランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者が均等待遇であるよう、法が整備されています。パートタイム労働者よりも長時間働く「パートタイム・プラス」、逆にフルタイム労働者が労働時間を減らす「フルタイム・マイナス」の制度を認め、時間あたりの賃金は労働時間の変更前と同水準に維持される決まりになっています。そのためフルタイムかパートタイムか、人生のそのときにあった働き方を、自分で選択しやすい仕組みに

なっています。

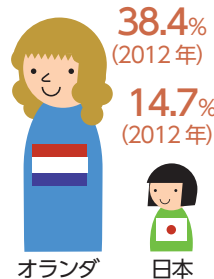
また政治分野では、女性国会議員の比率を高めるため、各政党が自主的に取り組んでいる点に特徴があります。一定割合の女性枠を設けるクォータ制や、比例代表名簿に男女の候補者氏名を交互に掲載するジッパー制、また各政党が議員候補者を勧誘するスカウト制などがあります。オランダの選挙制度は、政党の得票率に応じて議席を配分する比例代表制度に重点を置くことから、政党ごとの取組が女性議員比率上昇に貢献していると考えられています。

平成20年からは、企業と政府の合意書である「女性幹部数を増やすための憲章」によって、企業の自主的な「ポジティブ・アクション」の取組が進められています。同憲章に署名する企業は目標値を設定し、3～5年の間に自主努力で女性幹部数を増やす取組を実践しています。

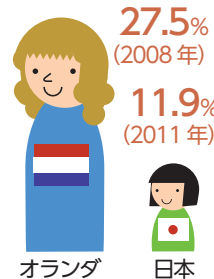
政府からの資金援助や税金控除等がなくても自主的に実行するケースが多く、雇用主団体は、女性を活用する政策が企業の経営効率を上げるとして、女性の新規雇用、昇進、在宅勤務制度、特別教育プログラムなどを推進しています。

そんな雑学をふまえて旅に出ると、オランダの街並みと道行く人々がさらに素敵に輝いて見えるはず。次回もまた、すみこと一緒に世界を旅してみよう。

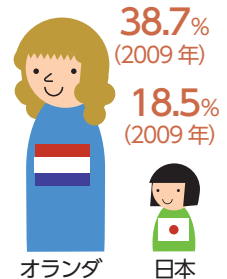
女性国会議員の比率



女性管理職の比率



第三次教育機関^{*} 教職員の女性比



オランダは先進地域である北欧諸国と比べると、伝統的な性別による役割分担意識が強いことでも知られているわ。そこから比較的短い期間で働き方に関する構造変化が起こり得た点に、日本も学ぶべきね。

※ポジティブ・アクション
男女の固定的な役割分担意識に根ざす制度や慣行によって、男女間に生じている格差を解消するため、企業などが自主的かつ積極的に取り組むこと。

統計資料：＜女性国会議員の比率＞両国ともに／列国議会同盟 (IPU) IPU-Women in parliaments : World Classification <女性管理職の比率＞オランダ／厚生労働省「働く女性の実情」(平成22年度版) 日本／総務省「労働力調査」(平成23年度版) <第三次教育機関教職員の女性比＞両国ともに／経済協力開発機構 (OECD) 「教育統計2011: OECD Indicators」

※第三次教育機関／大学・短期大学・高等専門学校などの高等教育機関



イクメン
カジダン

イクジイ
も可!

墨田でキラリ! 投稿写真



初めての 沐浴

P.N.フラミンコさん

自宅にて初めての沐浴!娘のクネクネ動きにあたふたしながらも大成功!!お風呂上がり、記念にパチリ☆



いつでも 一緒

伊庭 容子さん

初めての家族旅行のときの写真です。とにかくパパが大好きな息子は移動中べったりでした。最終日疲れ切った二人は最後まで手を握ったまま寝るほど仲良しでした。

パパと お風呂♥

赤澤 由美子さん



お風呂が好きな大和くん。でもパパと入るのが一番好き♥

温泉 行くぞ!

P.N.ぼつじじさん

3歳の娘と初めて温泉旅行に行くときの写真です。娘は重たいバッグをひきずってはきってきます。



新米パパ 抱っこ☆

笹川 伸也さん



まだまだイクメンなんて呼ばれるには修行が足りませんが、子どもと一緒に成長できたらいいなと思っています。

キャンプ の朝

松村 昌幸さん

親子でキャンプに行った時の写真です。1歳半の次男と朝の焚火。うまく火が付くかな?



イクメン カジダンの写真を募集しています!!

応募規約

作品の応募にあたっては、「応募規約」に同意いただく必要があります。ご確認ください、同意の上でご応募ください。

募集写真の テーマ

イクメン/カジダン/イクジイの写真(1年以内に撮影したもの)
※応募者、被写体ともに墨田区内に在住、在勤、在学の方
※子育て、家事をしている男性(子どもがいない方も可)

応募方法

作品の応募は電子投稿(Eメール)のみとします。
以下の内容を記載し、Eメールで応募してください。

- 1) 写真のタイトル
- 2) 応募者(撮影者)の名前(フルネーム、本名)
- 3) ペンネーム(掲載する際に使用)
※記載のない場合は、本名を掲載します。
- 4) 写真についての50字以内のコメント
- 5) 被写体との関係(本人/友人/夫など)
- 6) 連絡先(住所、電話番号)

応募について

- メールの件名を、必ず「写真投稿」としてください。
- 写真のデータは2MB以内のJPEG形式でお願いいたします。
- 18号掲載投稿写真の応募受付期間は平成24年12月20日(木)までです。
- お一人様何枚でも応募可能ですが、被写体1人につき1枚の応募とします。
- 応募1回につき添付する画像は1枚とします。
- 郵送による投稿の受付は行っていません。

注意事項

- 作品は、著作権や肖像権、プライバシーを侵害するおそれのないものに限り、写真に写っている方に、必ず承諾を得てください。肖像権その他の権利は、応募者の責任において処理いただいた上でご応募ください。
- 応募作品の著作権は応募者に帰属しますが、応募者は区に対し無制限の使用権を許諾するものとします。(区の他事業等にも使用させていただく場合がありますので、あらかじめご了承ください。)
- 応募が多数の場合は選定の上、掲載させていただきます。
- 選定結果についての問い合わせにはお答えできません。
- 掲載枠の都合上、写真やタイトル、説明文等について、こちらで加筆や修正、トリミングをさせていただく場合があります。
- 本応募に起因して生じる損害に付き、区は一切責任を負わないものとします。

ホームページ <http://www.city.sumida.lg.jp/kakuka/soumubu/zinken/info/ikumen-photo.html>

墨田区男女共同参画情報誌「にし」

18号の応募締切は平成24年12月20日(木) niji@city.sumida.lg.jp



服部 弘さん
Hiroshi Hattori

会社を定年退職後、区の子育てサポーター養成講座を受講し、すみだ子育て支援ネット『はく(Hug)』の子育てサポーター・病後児サポーターに。区立保育園での保育補助やファミリーサポートのサポート会員としてなど、幅広く活躍中。

定年して時間ができたら

子どもとかかわる何かをやりたいと

思っていたのです。



子育て支援総合センターにおじゃますると、たくさんの子もたちの元気な声。今日は月に一度のひろば「おれんじたいむ」の開催日。遊具などで自由に遊べるほか、子育てサポーターと一緒に遊んでくれ、育児の相談などもできるので、ママたちに大人気です。区認定の子育てサポーターの一人として活動している服部弘さんにお話をうかがいました。

「会社を定年退職後、たまたま区報でファミリーサポートセンターの会員募集を知り、講座を受けてみようと思ったのが、きっかけでした。もっと安心してお子さんを預けていただけるスキルを身につけたいと思っていたところ、今度は子育てサポーター養成講座のことを知り、受講したいです。つい、男性でも受講していいですか？と聞いてしまいましたよ。(笑)」

「こやかに笑う服部さんのまわりには、いつも子どもたちが集まっています。道で偶然会ったときにも「服部先生、バイバイー」とあいさつしてくれるそうです。「別に先生じゃないのにね、そう言っ手ふってくれるんです。子どもはかわいいですよね。私自身の子育ては、共働きで保育園のお世話になっていました。今のように制度が整っていない時代でしたから、子どもの病気などいざというときは、やはり妻に任せっきり。24時間ほとんど働くそんな時代でしたから。今はその反省もふまえ、孫の世話をしたり、子育てのお手伝いをさせてもらっています。もともと子どもと遊ぶのが大好きで、時間ができたらず育てにかかわりたいと思っていたのです。」

「自分の子育てに積極的でなかった男性が多い世代ですけど、みんな孫ができるとかわいしくて、何かという気持ちにプラスして、もう一歩踏み出してもらえればいいなと思います。私自身も子どもを預かるという責任の重さがありますよ。」

