

クローバー Clover

第30号

特別記念号

平成27年9月

特集

女性活躍シンポジウム
明日を担う女性たちの交流会in豊田市
～ものづくりの地で、ビジネスで活躍する女性になる!～
開催レポート

特集

「第3次とよた男女共同参画プラン」
を策定しました

- ▶ あっちでも こっちでも イクボス活躍中!
- ▶ あなたのセンスがキラリ☆輝く 情報発信力
- ▶ キラリ☆輝く いきいきキャリアを磨く女性インタビュー Vol.2
- ▶ 第12回 男女共同参画川柳優秀作品紹介
- ▶ クローバーコール ～ある日の相談室～
- ▶ その行為、法に反します! -職場における「マタハラ」-

「とよた男女共同参画プラン」では、人の生涯をクローバーにみたて、それぞれのライフステージを葉の一枚で表現することとし、広く親しんでいただけるよう、通称を「クローバープラン」と名づけました。

このクローバーのマークには、どのライフステージにおいても充実した生活を送ることができる「バランスのとれた社会」をめざすという意味合いも持たせています。

キラッ☆とよた(とよた男女共同参画センター)

〒471-0034 豊田市小坂本町1-25

豊田産業文化センター2階

TEL(0565)31-7780 FAX(0565)31-3270

E-mail clover@city.toyota.aichi.jp

ホームページ <http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/>

豊田市

豊田市では、男女共同参画週間中の6月27日（土）に働く女性を対象とした交流会を開催しました。

「女性の活躍推進」は、国の成長戦略の中核であると同時に、第3次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅢ）の重点取組のひとつでもあります。今、女性が社会で活躍することに注目が集まっています。

そのような状況の中で、製造業を中心とした「ものづくりの地」である豊田市に、第一線で活躍する女性リーダーが集結！働く女性たちへのエールを送り活躍を後押しするとともに、働く人全体のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の重要性など内容に盛り込んだ、エネルギーが満ち溢れるシンポジウムと交流会を実施しました。その内容をご紹介します！

1 基調講演 「女性が元気に働き続けられる愛知をめざして」

吉本 明子さん
愛知県副知事



＜経歴＞岐阜県出身。昭和60年東京大学経済学部卒業後、労働省入省、ハーバード大学ケネディスクール（行政大学院）留学、秋田県、自治省、石川県小松市、農林水産省勤務を経て、平成21年厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長、平成24年職業能力開発局総務課長、平成25年7月より現職。
平成27年7月31日厚生労働省大臣官房審議官（労災担当）に就任。



＜基調講演の主な内容＞

- ・「女性の活躍」は、労働力人口の減少への対策という人的な側面と、サービスに新たな付加価値を生むという点においても求られている。
 - ・愛知県は、20歳代後半から40歳代前半にかけて女性の労働力率が下がる傾向が、全国平均に比べてやや強く出ている。
 - ・愛知県では、「女性の活躍推進」のため企業向けに様々な取組を行っている。
- (例) 「あいち女性の活躍推進行動宣言」を募集（現在140社程度）
「女性の活躍促進サミット（仮称）」を今秋開催予定
女性の活躍推進の取組を行った中小企業に対する「奨励金の支給」
あいち子育て女性再就職サポートセンターの運営、インターンシップの実施、起業家セミナーなどによる女性の再就職支援
「あいちイクメン応援会議」「イクボス養成講座」など男性の働き方改革を視野に入れたワーク・ライフ・バランス推進の取組 など…

2 パネルディスカッション 「ものづくりの地で、ビジネスで活躍する女性になる！」

第一線で活躍する女性リーダーの皆さんが、これまでのキャリアを振り返りながら、働く女性たちへの熱いメッセージを語りました。それぞれのパネリストの経験に基づく心のこもったお話に、約220人の参加者の皆さんは真剣に耳を傾け、多くの共感、気づき、教訓・・・様々なものを感じ取りました。

☆ コーディネーター、パネリスト紹介

コーディネーター&パネリスト



岩田 喜美枝 さん
(公財)21世紀職業財団 会長
＜経歴＞1971年労働省入省、2003年(株)資生堂入社(代表取締役副社長などを歴任)。現在、同社顧問を始め複数の企業の社外役員、政府関係委員などを多数務める。

パネリスト



河合 博美 さん
トヨタ自動車(株)
国内サービス部技術業務室 室長
＜経歴＞1993年入社、第4パワートレイン部、海外カスタマーサービス部、海外サービス地区担当部グループ長を経て、2013年より現職

パネリスト



大矢 由理佳 さん
中部電力(株)
国際事業部 部長
＜経歴＞1988年入社、豊田営業所営業課、法務室副長、経営戦略本部副長法務部課長、国際事業部海外企画G課長を経て、2014年より現職

パネリスト



塩崎 敦子 さん
(株)エステム
常務取締役
＜経歴＞1991年入社、エンジニアリング事業部、名古屋営業所所長、環境ソリューション部部長、執行役員、取締役(技術統括)を経て、2014年より現職

☆ これまでの職業人生と、自分の成長を実感できた経験

(以下、敬称略)

河合：入社後10年技術部門でエンジン開発に携わり、サービス部門へ異動。自分の成長を実感できることは、一緒に仕事をしている仲間や社外の方から「あなたに相談すると責任を持って解決してくれるから頼りたくなる」と言われるとき。転機は、身近にロールモデルがいない中、仕事でやりたいこととライフイベントのバランスがつかず悩んでいたとき、上司に「フロントランナー（先駆者）はフロントランナーらしく走るしかないでしょう」と言われたとき。その一言で吹っ切れた。もう1つの転機は、技術者としていい車を作ろうと思っていたがお客様感覚を身につけたいという想いが強くなり、サービス部門へ異動をしたとき。これまでの経験から自分を育ててくれたものを振り返ると、上司がほどよく自分の実力プラスαのことを任せてくれたことが良かったと思う。当時は無理と思ったことも、仲間と協力しながら乗り越えてきたことが、今の自分に繋がっている。

大矢：入社当初は、いつ辞められても困らない仕事しか与えられず、悔しい思いをした。当時の上司からの「今の仕事でも工夫して、仕事ができるということを証明しないと周りの目は変わらない」という助言から一念発起。知的財産管理の機械化に携わったり、海外研修への打診もためらうことなく受けるなど、実績の積み重ねで信頼を得た。大切なことは、期待をかけられたらそれに応えること、信頼を勝ち取るように努力すること。

塩崎：エステムは、もともと男女区別なく扱う社風で、現場で働きたい思いで入社。しかし、入社当初は現場に出ている女性が少なく、比較的きれいな仕事ばかり与えられていた。当時の上司に「一人前になり認められる仕事がしたい。現場を知らなければ良い仕事は出来ないから、現場にいかせてほしい」と直訴し、現場へ。

それからは仕事が本当に楽しかった。最近、経営に携わる新しい喜びも知った。**会社が変わるのを待っているのではなく、自分から変えていく**という思いでやってきた。「ワーク・ライフ・バランス」と言われているが、私にとってはライフとワークはブレンドされている。ワークがライフでライフがワーク。

岩田：第1ステージは労働省、第2ステージは資生堂、第3ステージは現在の様々な企業の社外役員や政府の審議会などの仕事。自分のキャリアを作るものは、仕事体験そのもの。どんな仕事をやってきたかである。慣れた仕事はキャリアアップに繋がらない。

実力以上の仕事を担当すること（一皮むける経験）をいくつ重ねるかである。難しそう、責任の重そうな仕事をぜひ引き受けてほしい。異動の話もポジティブに捉え、挑戦してほしい。労働省時代は異動を17回経験し、仕事を早急に覚えてベテランのような顔をするということが求められた。このような経験を繰り返す中で鍛えられた。

☆ 管理職、役員になって



塩崎：出世欲がなく現場が好きだけの技術屋の私がなぜ役員に？と聞かれたら、「**やってみる？**」と言われたことに対して「いや」と言わない、それだけだと思う。初の女性課長になったとき「君

が失敗したらしばらく女性課長は出ないね」と言われ、部長になったときは新しい部署編成の部長という抜擢だった。泣けてしまうほどの怖さと不安もあったが「絶対やってやる」「このチャンスを逃すな」という思いで奮起してきた。いつもより少しでも違う立場に立ってみると、景色が変わるし、周りからもよく見てもらえる。皆さんもぜひ挑戦してみてください。ベテランの女性が辞めてしまうのは、会社にとって本当に損失。働き方をサポートし、男性も女性も、全員が働きやすい職場にすることを目指している。部下には、少し背伸びした仕事を体験させることを心掛けている。

大矢：初めて管理職になったときは、部下を育成しつつ、上司とともに部としての立場を保っていくことがとても大変だったが、その経験が身になった。管理職の楽しさは、**視野が少しずつ広がっていくこと**。今は、社全体のこと、日本全体のことを考えられるようになった。経営陣には必要な情報を提供しつつ、誰に何をどのように任せるか考えることが楽しくなってきた。

国際事業部は、性別のみならず海外とのカルチャーギャップがあるため、コミュニケーションを大切にしている。男性と女性も、コミュニケーションと相互理解が大事。**女性には時間外の「飲みケーション」に参加しにくいというハンディがある。時間内に話し合うことを意識している。**

河合：管理職になっての変化は、プライオリティ（優先順位）が自分から部下に変わったこと。今まではフロントランナーとして自分ががむしゃらにやればよかったが、今は**皆で一緒に走るにはどうしたらいいかとうことを考えるようになった。**

醍醐味は、自分の成長より周りの皆の成長を見られること。

自分らしいリーダーシップは、人を見る観察力を活かしながら発揮。古くからある部署の管理職に配属され、あるべき姿に縛られて困ったこともあったが、それでも**自分の色を出していくことを大切に**した。

岩田：役員になると、視野が広がるだけでなく、会社全体のことがよく見えるようになる。会社を変えたいと思うなら、より上のポストの方が実現できる。また、役員になると時間管理も自由にでき、より働きやすい。**義母の在宅介護の時期と重なったが、役員だったため両立しやすかった。**そして、役員になったことで、責任の対象が社員、顧客、地域社会…様々なものに広がり、覚悟をもって仕事に臨むようになった。



☆ 働く女性たちへのメッセージ

河合：①**女性であることで不利な点ばかりを見るのではなく、有利な点を活かすこと。**「本当に強い人間は優しくないといけない」と思う。女性ならではの特徴を活かしてほしい。②**体力をつけて健康を維持すること。**女性は、男性に比べて体力的に不利な面はあると思うが、努力でなんとかなる部分で物理的なマイナス部分をカバーする。

大矢：①日本人は自己犠牲をしがちだが、子育てなど上手に周りに頼んで、自己犠牲をし過ぎると自己実現ができない。やりたいことをやればいい。**積極的に自分の人生を生きよう。**②女性ももっと自己主張を。それとともに、**やることをきちんとやって信頼を勝ち取る。**③**ポジティブに楽しく。**子どもを保育園などに預けるときも、「子どもがかわいそう」ではなく「子どもの自立の良い機会」など前向きに捉えて。

塩崎：①新しい仕事、役割を与えられたら「やります!」と言ってほしい。「できる」「できない」ではなく、「やるか」「やらないか」。管理職は、部下の能力や可能性をきちんと見て任せようとしている。男性でも女性でも、新しいことに挑戦して自分の幅を広げていける人を組織は望んでいる。②仕事、家庭、趣味、ママ友、クラブなど…部分人格を積み重ねて全人格。**いろいろなフィールドで自分を育ててほしい。**

岩田：①**子育てと仕事の両立は必ず誰でもできる。**②**キャリアは自分の思い通りにならない。**時代、会社、上司、結婚相手、偶然、いろいろな制約の中で決まる。達観した目も必要。③引退するとき、自分のキャリアを振り返って「まあまあだな」と思えたら最高。途中ではいろいろあると思うが一喜一憂しない。**与えられた仕事の中で最大限の仕事をする。**

「女性の活躍は経営戦略だと、やっと多くの企業が気づき始めている。時代は変わってきている。これから必ずチャンスは来るから、何があっても諦めず、自分のキャリアを磨いてほしい」とまとめました。

このあと質疑応答がありました。一部をご紹介します。

【質問】：がむしゃらに時間をかけて働くことと時間外労働の削減は相反するように思えるが管理職の立場から思うことは？

【答え】：長時間労働を推奨するのは、高度経済成長期の働き方。残業は臨時的なものであり、普段は残業をしないが当たり前前にしないといけない。それが管理職の仕事。**1時間あたりの生産性をいかに高めるかを意識してほしい。**例外的には、一皮むける経験をするときには、しっかり仕事ができる環境を整えること。頑張り時である。そういう時には、子育てを言い訳にしないで乗り越えてほしい。

3 交流会 「つながる、拡がる、踏み出す女性たち」

シンポジウムの後、交流会へは約70人の女性が参加しました。吉本副知事やパネリストたちと直接話をしたり質問をしたり、参加者同士が名刺交換をして横のつながりを深めたり・・・笑顔とパワーが溢れる、とても有意義な交流会となりました。

☆ 交流会の様子

パネリストの岩田さんと話を
する参加者。女性として、
社会人としての仕事のヒント
を得ようと、その表情は真剣
そのもの！



参加者の職業は実にさまざま。
名刺交換をして、パネルディスカッ
ションの感想や普段の仕事ぶりな
どを情報交換。異業種の方々との
交流は、とても刺激的！



最後は全員で記念撮影。
皆さんの輝きが一層増した交流会となりました！

☆ 参加者インタビュー

参加者の皆様から、たくさんの前向きな声をいただきました！そのほんの一部ですがご紹介します。

専業主婦である親との考え方のギャップ
に悩んでいましたが、今日のお話で改め
て「仕事頑張ろう！」と思いました。



私は名古屋に本社がある会社の札幌支店に勤
務しています。東京でもなく、大阪でもなく、
この地域ならではの良さを、感じる事がで
きたと思います。



今回は「託児あり」だったので、子どもを預けて
参加することができました。子育て経験者のパネ
リストの話は特に参考になりました。



私自身、5月に異動をしています。悩むことも
ありましたが、パネリストの話を参考に「異動
は自分の成長の機会」とポジティブに捉えて頑
張りたいです！



とても楽しかったです！仕事と子育てを
両立する中で「子どもを犠牲にしている
のでは…」と思うこともありましたが、
これからは前向きに考えます。



キャリアアップのために自分がどんなことをす
ればいいのか、見えてきた気がします。実力以
上の仕事にも逃げずに取り組んでいきたいです。



パネリストたちが自分自身の言葉で話してくれたのは、
とても説得力があり、感動しました！皆さん、自己表
現が上手だなと思いました。



今回は、働く女性としてはもちろんのこと、性別に関係なく
社会人として備えておきたい心構えが満載の、とても中身の濃
いシンポジウム・交流会となりました。

愛知県の調査によると、「女性管理職が増加した企業で業
績が向上している」というデータもあります(※)。

女性が働きやすい職場は、皆が働きやすい職場です。「女
性の活躍推進」という企業戦略に、取り組んでみませんか。

豊田市では、9月に「子育て・介護との両立」をテーマとした
企業向けセミナーを実施します。ぜひご参加ください！

(※ H26愛知県女性の活躍状況「見える化」調査)

9月16日(水) 14:30~

「仕事と育児・介護の両立ができる職場づくり」 を開催します！

子育て・介護との両立は、企業にと
っても重要になっています。優秀な
社員が継続して働ける環境も必要で
すね。

詳しくは、同封のチラシ、キラッ☆
とよたのホームページをチェック！



ゆっちでも イクボス活躍中！ こっちでも

～「イクボス」が人を、職場を、社会を変える！～

「イクボス」とは

職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司を指します。上司自身の育児などの経験の有無や、当然女性・男性も問いません。



一人ひとりを理解することが大切です

「イクボス」ここでも活躍中！

今回は、第1回はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰「イキイキ大賞」を受賞した豊田信用金庫の本店個人営業部 部長の須賀さんにお話を伺いました。

〔イクボス10か条〕 いくつ当てはまるかチェックしてみましょう！

1. 理解	現代の子育て事情を理解し、部下がライフ（育児など）に時間を割くことを理解している	
2. ダイバーシティ	ライフに時間を割いている部下を差別（冷遇）せず、ダイバーシティ（多様性を尊重）な経営をしている	
3. 知識	ライフのための社内制度（育休など）や法律（労基法など）を知っている	
4. 組織浸透	所轄している組織（部・課）全体に、ライフ（生活）を軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めている	
5. 配慮	家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしている	
6. 業務改善	育休などの取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じている	
7. 時間捻出	部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めている	
8. 提言	ボスから見た上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言している	
9. 有言実行	イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを実証し、社会に広める努力をしている	
10. 隗 <small>かい</small> より始めよ	ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しんでいる	

出典：NPO法人 ファザーリングジャパン

どんな職場ですか？

個人のお客様に営業を展開する新しい部署として、営業の仕事に強い意欲のある4人の女性スタッフからスタートしました。今では20代から40代の女性を中心に大所帯となりましたが、営業の仕事に意欲のある人たちが集まるという流れは変わっていません。

一言でいうと、やる気と能力が活かせる、そして、さらに伸ばせる職場です。

ボス（須賀部長）とスタッフの皆さんの関係は？

とにかく一人ひとりに声を掛けるようにしています。部下の女性役職者2名もそうですが、チームワークのためにコミュニケーションを大切にしています。仕事に限らずライフステージに伴うプライベートのことで、スタッフ一人ひとりを理解することがとても大切だと思います。

ダイバーシティの基本ですね。さて、ご自身のワーク・ライフ・バランスはいかがですか？

休みの日でも仕事の事が頭から離れないのも事実ですが、有給休暇も計画的に取得し、趣味のゴルフやテニス、旅行などでリフレッシュしています。

ワーク・ライフ・バランスの実現のための“制度”の充実とともに“風土”が根付いているように感じました。須賀さんご自身は「イクボス」を意識したことはないようですが、まさに「イクボス」です！

「イクボス10か条」、皆さんや皆さんの上司はいくつ当てはまりますか？

さて、「イクボス」という言葉からは、育児について理解を示す上司をイメージしがちですが、決して育児に限ったことではありません。上司自身にとっては年代的にも間近に「介護」に直面する可能性が大きく、イクボス10か条にもあるように上司自身のワーク・ライフ・バランスの実践も大切です。さらに、今後は育児と介護の両方をしながら働く人が増えることも予想されます。多様な生き方、働き方、能力を尊重する、すなわちダイバーシティによって人・組織をマネジメントするイクボスは、会社はもちろん部下やその家族、そして社会全体に良い影響をもたらすキーパーソンとして、その活躍に大きな期待が集まります。

「イクボス宣言」をする企業や自治体も増え、これからの上司としてのロールモデルと言えそうです。

「豊田市ワーク・ライフ・バランス キャンペーン2015」【11月7日（土）～23日（月）】を開催します。

詳しくはキラッ☆とよたホームページで！



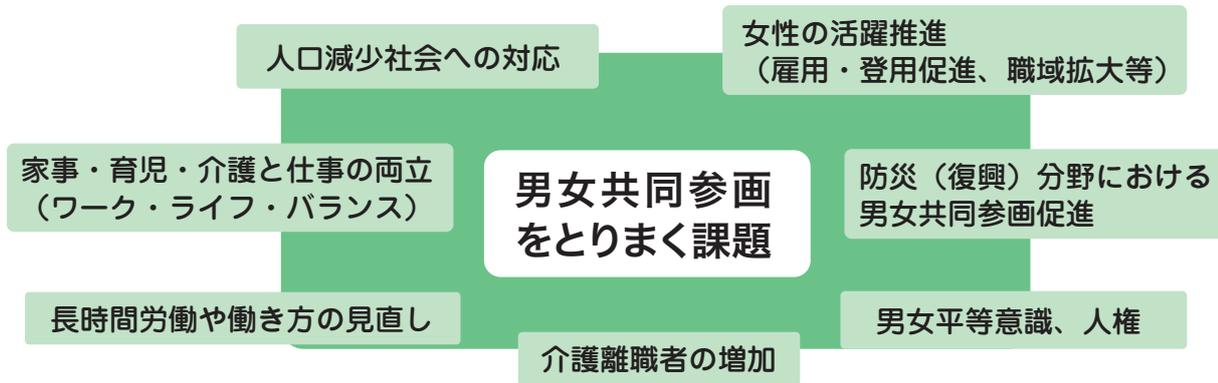
「第3次とよた男女共同

豊田市では、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とする新しいプラン「第3次とよた」とする「第2次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅡ）」の取組の成果や課題、市民の意識

計画策定の背景

❁ どうして男女共同参画が必要なのでしょう？

旧来からの社会制度や慣行等に影響された「女らしさ」や「男らしさ」によって、一人ひとりが持つ個性や能力の発揮が妨げられる社会は女性、男性双方の人生の選択肢を狭め、自分らしく生きることを困難にします。少子高齢化の進行や人口減少社会の到来、産業構造や雇用の変化等、下記のような近年の社会問題や課題に対応するには、男女がともに支え合い、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が欠かせません。



計画のポイントと体系図

❁ 第3次プランのポイントは？

上記の計画策定の背景を踏まえ第3次プランのポイントをまとめました。

- 従来の男女共同参画の理念だけでなく、女性の働き方も踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進の必要性を反映したプランとしました。
- 意識啓発だけでは進まないため、市民が行動に移せるように、これまでよりも一歩踏み込んだ企業等の働きかけ・連携した取組を進めます。
- 市民の意識や国の政策や方針を踏まえ、豊田市における女性の就労支援を推進します。

❁ 第3次プランの将来像や体系は？

将来像

男女共同参画によって誰もが自分らしく豊かに暮らせる社会

基本指針

- 市民と行政の共働による取組の推進
- 企業と行政が連携した取組の推進
- 意識啓発から直接的な働きかけの転換

重点取組

- ① 仕事・子育て・介護等の両立を図るワーク・ライフ・バランスの推進
- ② 豊田市の女性の働き方の希望を踏まえた就労支援の充実
- ③ 若者とともに進める男女共同参画活動の実践

「とよた男女共同参画プラン」では、人の生涯をクローバーに見立て、ライフステージを4つの葉に分けて表し、それぞれに基本目標を定め取組を進めていきます。また、すべてのライフステージに関わることについても新たに基本目標を設定しました。

右図の18施策、それに連なる77事業を通じて、上記の将来像の実現目指し、基本指針、重点取組に沿って進めていきます。詳細は、プラン本編及び概要版をとよた男女共同参画センターのホームページなどに掲載していますのでご覧ください。

「参画プラン」を策定しました

男女共同参画プラン（クローバープランⅢ）」を策定しました。平成26年度までを計画期間の変化を踏まえつつ、男女共同参画をより推進していくための取組をまとめています。

豊田市の現状や特徴は？ そこから見えてくる課題はなんですか？

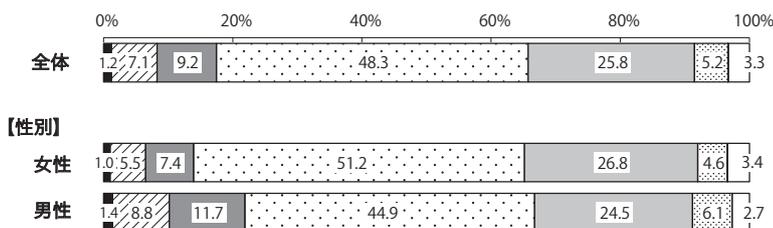
平成22年度から男女共同参画の実現に取り組んできた「第2次とよた男女共同参画プラン」の総評と、市民意識調査から、豊田市の現状と特徴が課題として以下のように浮かび上がってきました。

課題① ワーク・ライフ・バランスがとれていると思う市民の割合が伸びていない

課題② 女性の潜在的に高くなっている意欲が就労につながっていない
(子育て後の再就労の意向が強い(図1参照))

課題③ 全国と比較し、意識は高いものの、依然として実践や行動につながっていない

■ 図1 女性の望ましい働き方



- 女性は仕事を持たなくてもよい
- ▨ 結婚するまでは仕事を持つ方がよい
- 子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい
- 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい
- 子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい
- ▨ その他
- 不明・無回答

資料：平成25年度 豊田市男女共同参画社会に関する意識調査

ライフステージ

基本目標

施策

★…重点取組（施策）

ライフステージⅠ
「命をはぐくむ」

1 命をはぐくみ、育てるための男女共同参画社会の実現

- (1) 安全・安心な妊娠・出産のための支援の充実
- (2) 男女共同による子育ての推進
- (3) ひとり親家庭の自立支援

ライフステージⅡ
「個を尊び・育てる」

2 人権の尊重と男女共同参画を学ぶ教育環境づくり

- (4) 男女共同参画意識を育てる教育環境の整備
- (5) 人権と性の尊重意識の醸成
- (6) 若者への啓発事業の推進 ★

ライフステージⅢ
「共に働き・共に生きる」

3 様々な分野で男女共同参画を実践する職場・家庭・地域づくり

- (7) あらゆる分野での女性の参画促進
- (8) 女性の就業促進に向けた支援 ★
- (9) ワーク・ライフ・バランスの推進 ★
- (10) 男女の活躍を支える教育・保育サービス等の充実
- (11) 介護による離職に関する対応についての調査・研究
- (12) 家庭や地域活動における男女共同参画の促進
- (13) 男女共同参画に関する啓発や意識・機運づくり

ライフステージⅣ
「老いを生き・老いを支える」

4 男女がともに高齢期を豊かに過ごせる環境づくり

- (14) 高齢期の男女への意識啓発と生きがいづくり等の推進
- (15) 男女共同参画の視点に立った介護、介護予防等の推進

5 男女が互いに尊重し合い、安心して暮らせる社会環境づくり
(すべてのライフステージに関わるもの)

- (16) 防災における男女共同参画の促進
- (17) あらゆる暴力の防止
- (18) 性別や年代に応じた心身の健康づくりへの支援

あなたのセンスが
キラリ☆輝く

情報発信力

文章が！ 表現が！
写真や映像が！
自分の意識が変わる！

私たちは“より効果的に”情報を発信するためにさまざまな工夫を凝らすあまり、時には差別につながったり、知らず知らずのうちに人権への配慮に欠ける表現を使ってしまっていることがあります。情報を「どのように伝えるか」とともに、**あらゆる人が「どのように受け止めるか」**にも気を配りたいものです。

今回は、キラッ☆とよた流・情報発信のポイントをご紹介します。あなたのセンスに磨きをかけませんか？
よくあるケース -人物表現-

Aさんは今月の社内報の作成を任せられ、職場のランチタイムの様子を取り上げることにしました。掲載する予定で撮影した3枚のスナップ写真は、職場でよく見かける光景です。それぞれのタイトルもご覧のとおり決めました。



『OLはやっぱり軽めのランチが主流』

ポイントその1 公平な人物表現・呼称を用いましょう

よく見聞きする“OL”“営業マン・サラリーマン”は、人物としてのイメージがしやすいほど浸透していますよね。ところで、“OL”や“〇〇マン”の反対語って何？



男女特有の呼称・表現を避けることが情報発信力アップの第一歩です。女性社員・男性社員に置き換えることで解決！

看護婦⇒看護師 保母⇒保育士 父兄⇒保護者
フレッシュマン⇒新人 などを参考に。

ポイントその2 価値観の押しつけはNG

“愛妻弁当”に憧れる人が多いかもしれませんが、お弁当を毎日作るのは、果たして妻の役目？ 良い妻の象徴？ “愛妻”のように一部の男性の一方的な価値観や、主人や亭主、嫁や家内のように、かつての家制度に由来するとされる言葉が今も残っています。



男女どちらかを指して「主流」「定番」を用いることは、性別によって考え方や行動、興味などを決めつけてしまうことにもなりかねません。また、何気なく使っている言葉の意味や由来を知ると、今の暮らしや価値観との食い違いに気づきます。

独身営業マンは
バランスよりも
ボリューム

『独身営業マンの定番はガッツリ系弁当』



『嬉し恥ずかし“今日も憧れの愛妻♥弁当”』

ポイントその3 視覚に訴えるときに気を付けたいこと

チラシやポスター、映像は大きな情報伝達力があります。“どのような情報”を“誰に受け取って欲しいか”に対し、登場/起用する人物はマッチしていますか？



例えばポスターの構図は、男女で「主従・上下・優劣」の関係が表れていませんか？ 単にアイキャッチのために女性/男性を多用していませんか？ イメージアップのつもりでも、かえって反感を買うこともあるので、十分に注意が必要です。

※「よくあるケース-人物表現-」は本誌が創作したものです。写真はイメージです。

情報は、受け手の価値観をも変える力があります。情報発信者として、旧来の性別による役割分担の助長につながったり、性・暴力などの表現に接することを望まないなど**受け手側の自由、表現される側への配慮**も忘れてはなりません。メディアリテラシー（受け手として情報を整理し本質を読み解き選択する力、発信者として正しく伝える力）の必要性を認識する人が増えつつある今、こうした情報発信者や企業の姿勢を敏感に感じ取る受け手も多くなっていることを忘れずに！

キラリ☆輝く

いきいきキャリアを磨く女性



インタビューVol.2

地域で輝く

農業女子



旭地区在住 横江 晴菜さん

女性の活躍推進・女性の管理職登用などが多く取り上げられていますが、女性力はそれだけではない！地域でキャリアを磨く女性に目をむけたらどうだろうか…と、最近、話題になっている農業に従事する女性取材しました。空き家情報バンク制度を利用して他市から旭地区に来られた横江晴菜さんをご紹介します。

晴菜さんと農業の出会い

晴菜さんは、調理の専門学校を卒業後、レストランに就職されました。その時に日本の季節を感じることで、旬の野菜を知ること魅了され、オイスカ四国研修センターでの研修に参加し、農業と農作物の加工を学びました。さらに、そこで現在の夫・克也さんと出会い、意気投合し、共に就農する道を歩むことを決めました。住まいと土地を探していたところ、豊田市の空き家情報バンク制度を知り、見せてもらった物件の日当たりのよさも気に入り、旭地区へ引っ越してこられました。

育てているもの

横江さんファミリー★
克也さん・晴菜さん・お子さん



日頃、克也さんは名古屋コーチンの平飼卵や有機野菜を育て、晴菜さんは漬物やジャム作りをしています。それら収穫物を宅配したり、イベントとして田んぼ体験や味噌づくりもしています。養鶏も畑も作物を作るという感覚ではなく、それらの成長を手助けしてあげて育てているのだと言われました。そうして収穫したものをおすそわけする気持ちで販売しているそうです。

さらに旭地区ではお菓子やパンを作ることが好きな女性たちが旧保育園を改装して工房を立ち上げることで、地域の交流の場や新たな事業立ち上げの礎にしようとわくわく事業^(※)に申請しています。晴菜さんもその仲間として関わっているそうです。

※わくわく事業…地域資源(人・歴史・文化)を活用し、地域課題の解決や地域の活性化に取り組む団体を支援する新しい発想の豊田市の地域活動支援制度



晴菜さんはお子さんを出産したばかり。いま、母親としての経験も重ねています。様々なライフイベントを乗り越え、女性が自らの希望を実現して輝くことにより、国の潜在力である「女性の力」が十分に発揮されるのではないのでしょうか。

地域のつながりを生かしつつ、地方で女性の就業の場の拡大が進めば、地方は女性にとってより魅力のある場所になると考えられます。



第12回 男女共同参画川柳 優秀作品紹介

今回で12回目となる男女共同参画川柳には、1,253人から1,870作品の応募をいただきました。

若い世代からも、新しい男女共同のスタイルを当たり前と捉えた作品が多く寄せられ、頼もしさを感じています。

平成27年2月14日に開催された「さんかくフェスタ2015」の中で優秀作品の表彰式が行われました。優秀作品の一部を紹介します。



入選	ベストカップル賞	キラッ☆とよた賞	キラッ☆とよた賞	豊田市教育委員会賞	豊田市議会議長賞	豊田市長賞		
								
<p>▲ 母が言う “男のくせに...” もう古い へだてなく 育児育休 介護まで</p> <p>三浦 亜樹人</p>	<p>▲ パパのごはん ぐちゃぐちゃだけど 全部好き 全部好き</p> <p>井上 信子</p>	<p>▲ 育メンは 手遅れでしたが 今祖父(じじ)メン パパとママ 家事をシフトで 時を分け</p> <p>豊田 幸代 豊田 守男</p>	<p>▲ おふくろと おやじの味が あるわが家</p> <p>石原 ゆみ子</p>	<p>▲ オレは今 家庭部男子 委員長</p> <p>岡本 彩愛</p>	<p>▲ 夢・キャリア 夫婦そろって 掴む社会</p> <p>ペンネーム OWD48+2</p>	<p>▲ ママ産休 とったら次は パパ育休</p> <p>川内 誠仁</p>	<p>▲ 日本初 リケジョが開発 育児ロボ</p> <p>粕谷 里美</p>	<p>▲ もうひとこえ 育休すすめる 会社の声</p> <p>山田 華鈴</p>



男女共同参画川柳優秀作品集を作りました。
ご希望の方は、『キラッ☆とよた』まで！



女性のための電話相談室

無料

秘密厳守



「クローバーコール」

あなたのために
あなたの周りの
大切な人のために…

(0565) クローバー
☎ 33-9680

・毎週 火・木・金・土曜日
・毎週 水曜日

午前10時～午後4時まで
午前10時～午後1時まで
午後4時～午後7時まで

【年末年始・祝日休み】

毎年11月12日から25日は、国が定めた「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。

豊田市では、この期間に合わせて中央図書館（参合館）5階展示コーナーに特設展示を行う予定です。

DV^{*1}が起こる要因のひとつとして、相手に言うことを聞かせたいという支配欲や、ジェンダー^{*2}の考え方が影響すると言われています。これは、男女がともに対等なパートナーとして社会を築いていく「男女共同参画」の実現の妨げにもなっています。

この機会にDVについて理解を深め、一人でも多くの方が生きやすい社会になるために、あなたにできることは何か、考えてみませんか。

平成26年度 展示の様子



夫婦間、交際中の男女のちょっとした一言…
「え？これもDVになるの？」
意外と知らないDV情報、満載です。

DV関連書籍の紹介。
書籍はキラッ☆とよたで貸出し中です。
関心のある方はぜひご来館ください。



クローバーコール
では、DVに関する
相談も受付けて
います。
一人で悩まず、
相談しまし
ょう。



※1 ドメスティックバイオレンスの略。配偶者や内縁関係者の間で起こる家庭内暴力のことをいいます。暴力には、殴る蹴るなどの身体的な暴力のみならず、威嚇する、生活費を渡さない、仕事に就かせない、性行為の強要など精神的な苦痛や経済的な抑圧なども含まれます。
※2 生物学的ではなく、社会的、文化的に作られた性差のことを言います。「女のくせに男に意見するな」、「男のくせに頼りない」など、性別を理由にした固定的な価値観は、個人の生き方の幅を狭め、DVを助長する原因にもなります。

—ある日の相談室—

娘が交際相手から暴力をふるわれたと電話してきた

（相談内容から創作したものです）

他県の大学に通うため、ひとり暮らしをしている娘がいる。娘からは時折、学生生活などについて電話がある。最近社会人の彼氏ができたようだ。彼は、会社が休みの日には大学まで送り迎えしてくれる優しい人だが、とても心配性で焼きもちやき、と娘は言う。大学の友だちと出かけたり、サークル活動するのを嫌がり、アルバイトも反対されている。娘は「愛されている」とのろけていたが、昨日喧嘩して殴られたと電話してきた。でも、好きだから別れられないと言う。私の友人に相談したら「それはデートDVだから別れさせないと大変なことになる」と言われた。私は一度くらいの喧嘩で別れさせないでいいと思う。娘も愛されていると感じているなら見守るつもりだが、友人の話が気になって電話した。

【相談員より】 娘さんと遠く離れているだけに心配ですね。友人の助言のように、交際相手にふるわれる暴力を「デートDV」といいます。行動や交友関係を制限することも暴力です。たった一度の暴力でも、その後エスカレートすることもあります。娘さんの話をよく聴いてあげましょう。もし、彼の顔色を伺って自分の意見が言えなかったり、彼の存在にびくびくしてしまっているなら「よい恋愛」とはいえません。少しくらいの暴力と考えてその環境に長く留まれば、本来持っている力も奪われ、彼との関係から逃れられなくなることもあります。娘さんは、デートDVについての知識はありますか。娘さんがあなたに相談できている今の関係は、とても重要です。娘さんの気持ちを尊重しながら、孤立してしまわないよう、いつでもあなたに相談や助けを求められる関係を続けたいですね。専門機関から情報をもらいながら、娘さんとも連絡を取っていきましょう。娘さんから直接専門機関に相談することも勧めてみてください。



その行為、法に反します！

—職場における「マタハラ」—



部長：子どもができたそうだね。出産はいつなんだい？
Aさん：はい、予定日は3月です。
部長：年度末じゃないか。忙しい時期だということは君もわかっているよね？
そういうことは早く言ってもらわないと。
Aさん：すみません。
課の皆さんが、仕事の事は心配しないでって言うので、産前産後休業に引き続き、お言葉に甘えて育児休業の制度を利用したいと思っています。
部長：同僚や後輩の声を鵜呑みにしているのかね？
勘違いしないでくれ。休みを取って良いか悪いかは会社が判断することだ。

部長：ところで、君の家庭に口出しするつもりは無いが、子どもは何人ぐらい欲しいと思っているんだ？
Aさん：できれば、2人か3人と・・・。
部長：で、将来的には仕事はどうするつもりかね？
Aさん：今の仕事が好きでとてもやりがいを感じていますし、子どもが産まれても、このままずっと続けたいと思っています。
部長：なるほど。そのたびに休業を繰り返すというわけだ。君も子育てをしながら、今の働き方では大変だろう。この仕事がしたいのなら、パートとして働いてもらう。君にとって休みや時間の融通も利くし。いいね。
Aさん：えっ？一度退職して、パート採用ってことですか？産休や育休の制度を利用しながら、これまでどおり正社員として働き続けることはできないんですか？
部長：退職願は産休に入る前に出すこと。それが条件だ。



※ストーリーは本誌が創作したものです。
※写真はイメージです。

「セクハラ＝セクシュアルハラスメント」や「パワハラ＝パワーハラスメント」に対する認識は広く浸透し、皆さんの職場においても取組や対策が進んでいることと思います。一方、報道などで最近よく取り上げられる「マタハラ＝マタニティハラスメント」についてはいかがでしょうか？

今回のケースのように、妊娠・出産・産休・育休などを理由に解雇するなど、会社が働く女性に対して不利益な取扱いをすること（マタニティハラスメント）は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。もとより、加害者が会社ではなく個人であろうと妊娠・出産を迎える女性に対しての嫌がらせ自体、許されるものではありません。

もし、あなたや周りの人が被害者の立場になった場合は、愛知県労働局雇用均等室へ相談を！
(電話 052-219-5509)



男性のための電話相談室 つらい時は、つらいと言おう

メンズコール☆とよた

毎月 第2・第4金曜日 (0565) 37-0034
18:00~20:00
(年末・年始・祝日休み) 相談無料・秘密厳守

あなたの声をお聞かせください！

興味深かった記事、もっと知りたい、こんなテーマを取り上げてほしいなど、あなたの声をお寄せください。

編集後記

新しくクローバープランⅢが策定されました。誰もが豊かに自分らしく暮らせる社会が、「ミライのフツー」となるように、これからも市民の皆さんと一緒に取り組んでいきたいと思っています。

キラツ☆とよた(とよた男女共同参画センター)の案内

アクセス

名鉄豊田市駅から徒歩8分
愛知環状鉄道新豊田駅から徒歩3分

開館時間

9:00~21:00
日曜日は17:00まで
月曜日休館
(祝日は17:00まで開館)

夜間も開館しています！
お仕事帰りにも
ぜひお立ち寄りください

