



アマランスフェスタを開催しました!



PROFILE

やまだ りょう

山田 亮さん

(家事ジャーナリスト、スーパー主夫)

香川県高松市出身。さまざまな職を経験し、佛教大学を卒業と同時に社会福祉士試験に合格。その後結婚し、キャリアウーマンである妻を支え、主夫をしながら佛教大学博士課程に進学。

現在は、ロジカルな視点で「楽に家事をする」方法を日々実践し、「楽家事ゼミ」を主宰して、情報提供や家事指導を行うほか、執筆活動、テレビ出演、これまでの研究教育経験や社会福祉士の視点から、家族や家事の在り方を考える「家事ジャーナリスト」として、各地で男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等についての講演を行っている。



基調講演

きっと毎日が楽しくなる!

スーパー主夫のワーク・ライフ・バランス提案

長崎市では、長崎市男女共同参画推進条例の施行を記念して、10月1日からの1週間を「パートナーシップ推進週間」とし、「アマランスフェスタ」を毎年開催しています。

今年度は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、男女共同参画推進センター（アマランス）で10月2日（土）に開催予定だった各種講座やイベントを中止し、基調講演は、講師に家事ジャーナリストの山田 亮さんをお招きし、10月3日（日）にオンラインで開催しました。

家事や育児は、「現代における家族の共同機会」

共働きの世帯も増えてきて、なかなか夫婦間、家族間で話をする時間や、何かを共有する時間が昔に比べると減ってきています。山田さんのご家庭も最初はそうだったそうです。ただ、夫婦で、家族で**共家事**（家事共同、子育て共同）をはじめたことで、ひとりの人間として自立していくことにつながるだけでなく、夫婦、家族での時間を**共有**し、**共感**し合い、家族の**つながり**も深まっていった、と山田さんにお話いただきました。また、途中、参加者からのチャットを受け付け、楽に家事をするための方法も教えていただくほか、参加者の質問にも答えていただきました。

参加者からは、「**当たり前の思いやりや感謝の気持ちの大切さを改めて考える機会になった**」「**早速家族で家事育児の共同を実践してみようと思った**」などの感想が寄せられました。

夫婦、家族の中で何かを共有する時間を作ることがなかなかできないかたもいると思います。

毎日を楽しく、自分や家族が望むワーク・ライフ・バランスで過ごすため、家事や育児などを家族と一緒に取り組み、その時間を共有することからはじめてみましょう。



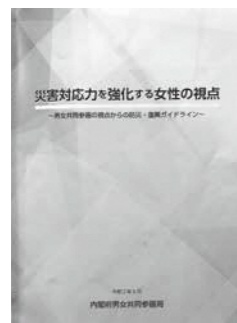
男女共同参画の視点での防災を考える

～平常時でも非常時でも「違い」に配慮する長崎へ～

平成 28 年の熊本地震の後、長崎市男女共同参画推進特集号第 4 2 号の特集「もしも今、災害が起きたらどうしますか?! 男女共同参画の視点で災害への備えを考える!」で、特に女性の視点から防災について考えてみました。その後も日本中で大きな自然災害が発生し、令和 2 年 7 月には、同じ九州の熊本県で豪雨災害が発生しました。今の時代、いつ、どこで大きな災害に遭うかわかりません。今回は、もう一度男女共同参画の視点から防災について考えていきます。

01

内閣府が「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を作成しました!



こればい!!

これまでの災害対応において、
 ●さまざまな意思決定過程への女性の参画が不十分
 ●女性と男性のニーズの違いなどが十分に配慮されていない
 といった課題が生じていました。
 そこで、内閣府はガイドラインを作成し、各自治体が災害対応にあたって取り組むべき事項をまとめています。

～ガイドラインで掲げる7つの基本方針～

ガイドラインでは、下の7つの基本方針を掲げており、各自治体はこの基本方針に基づき、防災に関する取組みを進めていく必要があります。

- ① 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
- ② 女性は防災・復興の「主体的な担い手」である
- ③ **災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮する**
- ④ 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
- ⑤ 女性の視点を入れて必要な民間との連携・協働体制を構築する
- ⑥ 男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置付ける
- ⑦ 要配慮者への対応においても女性のニーズに配慮する

今回の特集では、特に上の③に注目して考えていきます!

02

災害後の時間の経過やその人の立場などによって、状況や必要とするものが異なります!

避難所で生活をしていくなかで、さまざまな問題が起こります。たとえば・・・



下着・生理用品がない(足りない)・・・
配っているのが男性で受け取りにくいなあ・・・



仕切りや更衣室がなくて
プライバシーが十分確保されていない・・・



夜になると男性に体を触られたりするけど
誰も助けてくれない・・・



避難所が段差ばかりで、スロープや手すりがないと
大変なんだよなあ・・・



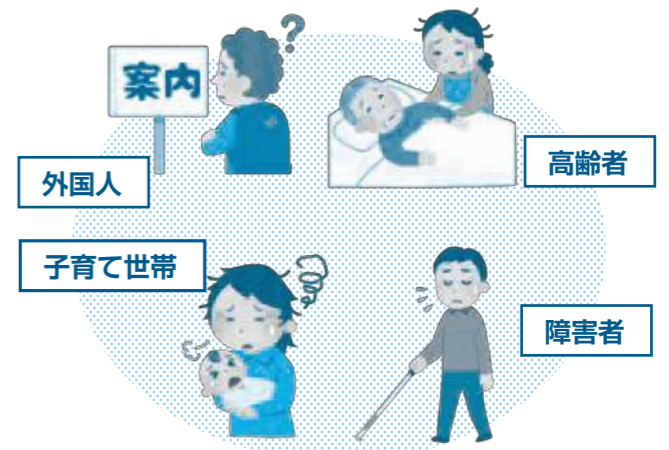
避難所運営は男性ばかりで
なかなか相談がしにくいよね～・・・



物資を運んだり避難所の運営を行うのは男性ばかりで
負担が大きいなあ・・・

左の例のように、災害発生から時間が経過するとともに、その人のおかれた立場によってさまざまな困難やニーズがあります。

ほかにも・・・



など、それぞれの人が必要としている支援や配慮は異なります。

03

普段から「違い」に配慮した避難生活や防災について考えてみましょう!

たとえば・・・



「男性が物資を運ぶ力仕事をして、女性は炊き出しをするべきだ」



「避難所の運営は男性のほうがふさわしい」

こういった性別に対する思い込みで避難所の運営や避難生活を送っているとどうなるのでしょうか?

- 避難生活で起こるさまざまな困難やニーズに対応できない!
- 男性にも女性にも過度に負担がかかってしまうことがある!
- 避難生活の長期化で問題が深刻化するおそれがある!



だから「違い」に配慮した体制や支援が必要なんだ! ちなみに、長崎市の防災は、どんな「違い」への配慮や取組みを行っているのかな?

ちょっとだけ紹介!

長崎市地域防災計画には、「男女共同参画等の多様な視点を取り入れた防災体制の確立」「自主防災組織やその活動に女性など多様な主体の参画促進」を掲げているほか、災害時だけでなく普段から男女共同参画の視点を反映したさまざまな取組みを進めています。

(主な取組み)

- ・ ニーズに合った防災備蓄品(生活必需品等)の整備
- ・ 避難所要員に女性を配置して女性が相談しやすい環境づくり など



そのほか、男女共同参画推進センター(アマランス)では、男女共同参画の視点を踏まえた防災に関する講座を開催しています!(左写真)

ココ大事!!

普段から男女共同参画の視点での防災の取組みや準備ができないと災害時にも対応できません!!

「男性だからこの仕事、女性だからこの仕事」というように性別によって役割分担を決めない、避難所運営には、男性と女性の両方が参画し、避難している人のさまざまなニーズを把握するなど、普段から男女共同参画の視点に立って考えることで災害時の安心安全につながります。

まとめ

- ★自分自身の性別に対する固定観念や思い込みを見直してきましょう
- ★普段から「災害が起きた時にどんなことが課題になるのか、どんな支援が必要になるのか」を考えてみましょう

令和3年度 長崎市男女イキイキ企業表彰



「長崎市男女イキイキ企業表彰」
とは…

【左から】株式会社イグアス様、三井住友海上火災保険株式会社長崎支店様、トランスコスモス株式会社様、田上市長、オリックス生命保険株式会社長崎ビジネスセンター様、株式会社ニーズウェル長崎開発センター様

市内の事業所を対象に、性別にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりに取り組み、実践している事業所を表彰する制度です！

今年度の受賞事業所は次の6事業所です!!
おもな取組みを少しだけご紹介いたします!!



詳しくは右のQRコードからアクセスしてね!



株式会社ニーズウェル長崎開発センター

- ① 休暇を取得しやすい職場環境
- ② セクハラ・パワハラ、メンタルヘルスに関する相談窓口の設置
- ③ 女性の採用、人材育成、社員を即戦力とする取組み
女性と男性の採用比率はほとんど変わらず、また、長崎で新卒採用後、希望により1~2年本社(東京)に配属、経験を積んだ後に長崎開発センターへ異動することがあり、即戦力として活躍することができる。

オリックス生命保険株式会社長崎ビジネスセンター

- ① ワーク・ライフ・バランス支援の取組み
心身のリフレッシュを目的とした連続5日間の特別休暇取得で、奨励金5万円を支給する「リフレッシュ休暇取得推進制度」を導入。また、資格取得やスポーツジム利用などのサービスに利用ができる6万円相当のポイントを毎年付与し、社員の自己研鑽や健康増進を支援している。
- ② 従業員が働きやすい環境づくり
- ③ 女性の積極的登用

トランスコスモス株式会社 BPOセンター長崎、BPOセンター長崎中央

- ① ワークとライフの両立支援に向けた取組み
- ② 心の健康サポートの取組み
- ③ 女性の採用、積極的登用
いずれも従業員の女性比率は80%を超えており女性の採用比率がとても高い。管理者層(責任者クラス)の64%が女性となっており、大いに活躍している。

三井住友海上火災保険株式会社長崎支店

- ① 男性の育児休業取得促進
2021年6月以降に子どもが生まれた男性社員に対し、1か月(20営業日)以上の育児休業取得を必須としている。男性社員の取得実績あり。
- ② 在宅勤務制度の導入
令和3年7月現在、在宅勤務率は約30%。業務用パソコンの貸与や、自宅にWi-Fi環境がない場合は費用を補助している。
- ③ 女性の積極的登用

株式会社イグアス

- ① 休暇を取得しやすい職場環境
- ② リモートワークの推進
- ③ セクハラ・パワハラ、メンタルヘルス等の防止や対策
業務委託者の中にあるカウンセラーへ相談できる環境づくりを行っている。また、カウンセラーの資格を持つ役員との定期面談を行うことで働きやすい環境づくりを整えている。
- ④ 女性の採用、経営への参画状況

【編集後記】派遣職員として2年間東北地方で生活し、派遣期間中には、これまで経験したことのない台風や大きな地震に遭いました。昨年4月に長崎に戻ってきてからも夏には台風が上陸するなど、最近には特に自然災害と隣り合わせに生活していると感じます。いつでもどこでも大きな災害が起きてもおかしくありません。今回の特集が、みなさんが改めて防災について考えるひとつのきっかけになれば幸いです。(うじ)

発行 ■ 令和4年3月 編集 ■ 長崎市市民生活部人権男女共同参画室
〒850-0874 長崎市魚の町5番1号 長崎市民会館7階 TEL095(826)0026
E-mailアドレス ■ jinkendanjo@city.nagasaki.lg.jp

「長崎市男女
共同参画推進
特集号」は
こちらから→

