

## ○ 市町長インタビュー（P 26～）

### ～市町長インタビューとは？～

基礎的自治体である市町が男女共同参画や女性のチャレンジ支援を積極的に展開するためには、市町長のリーダーシップが不可欠です。

インタビューを通じて市町長が男女共同参画や女性のチャレンジへの思いを公表することで、

- ・その自治体の男女共同参画行政の推進に寄与
- ・地域住民の意識を男女共同参画へ進める
- ・女性のチャレンジ支援のための環境づくりに取り組む

きっかけとするために実施しています。

## ○ 三重県内の主なチャレンジ支援機関（P 36～）

### ～チャレンジ支援機関とは？～

県内には、三重県が設置する「みえチャレンジプラザ」をはじめ、チャレンジ支援を推進するさまざまな機関があります。

女性のチャレンジ支援を、三重県のあらゆる分野において推進するためには、民間や各種関係機関との連携が欠かせません。

三重県では、各種関係機関等からなる「みえチャレンジネットワーク」を設置し、チャレンジ支援のための情報交換や連携強化をはかっています。

（平成21年12月現在、30の団体・機関と連携）

8月3日 日沖靖いなべ市長へ、  
門脇よし系チャレンジサポーター  
(いなべ市在住) から男女共同参画  
画に関するインタビューを行いました。

## いなべ市における男女共同参画の状況

**門脇** いなべ市において、男女共同参画に関する条例や計画が策定される前に実施された意識調査（平成18年度）の結果をみると、男女共同参画社会とはどのようなものか、市民にあまり知られていないように思います。

その後、計画において「平成24年度における男女共同参画の認知度の目標値を70%とする」という数値目標も掲げられるなど、様々な取組が行われていると思いますが、いなべ市として今後どのように男女共同参画を進めていくおつもりですか。

**市長** 「男は仕事、女は家庭」という固定的役割分担意識は徐々に解消されてきていますが、社会通念上、色濃く残っている場面もあるように感じています。



日沖市長

民間団体等の協力もいただきながら、工夫した啓発を地道に進めていきたいと考えています。例えば、今年度は「弘道お兄さんの子育て論」と題した啓発事業を金曜日の夜に開催したのですが、当日は若いお母さん方にたくさんお越しいただきました。その時間帯に若いお母さんたちに外へでいただくためには、家庭内での協力・理解が必要となりますし、そういった層に直接なり間接的に呼びかけできた意義は大きいと考えています。

今後も、男女共同参画とは一部の人のためのものではない、みんなのためのものだよ、ということをわかりやすく伝え広げていきたいと思っています。

**門脇** 平成17年に策定された国の男女共同参画基本計画（第2次）の重点事項の一つに「新たな分野への取組」があります。具体的には、

防災、地域おこし、まちづくり、観光、環境、科学技術分野といったこれまであまり女性の進出がなかった分野への取組ですが、いなべ市においてこれらの取組はどのような状況でしょうか。

**市長** 例えば、防災の分野についてみると、災害現場のトップには、男女関係なくプロがいくべきでしょう。ただもちろん、昼間地域にいるのが女性やお年寄りが多い現状を考えると、だれもが初期の防災活動ができることが必要です。実際、地域の防災訓練などは力をいれてやっています。

**門脇** 先日のサポーター全体会議の中で、神戸から引越しされてきたサポーターさんのお話を伺いました。防災計画にせよ避難所の運営にせよ、計画段階から女性の視点が反映されたものであることが重要だと、あらためて認識するきっかけとなりました。

**市長** 実際に機能するということは本当に大事ですよ。そのためには女性の視点が欠かせないものだと考えています。

## 市役所内の取組

**門脇** いなべ市役所における女性管理職の状況はいかがでしょうか。

また、育児休業は快くとらせてもらっているという話を聞いて安心しているのですが、復帰したあとも気がかりです。仕事をしやすい環境となっているでしょうか。

**市長** 昨年度の結果としては、育児休業については対象となる女性職員すべてに取得いただいています。期間についても長期化の傾向があります。復職にあたっては、本人の希望を聞き取り、残業の少ない職場への異動や、慣れた職場がよいということであればそうするなど、それぞれの希望に応じたきめ細かい

対応を行っています。

ただ、残念ながらまだ男性の取得者は一人もいません。特に夫婦で市職員の場合などについて、積極的に男性が取得するように勤めているのですが、合併したとはいえ、住民の方と市役所は本当に近いですから、昼間、育児のために男性が家にいるというプレッシャーも大きいかもしれません。

管理職については、59名のうち女性は3名のみと非常に少ない状況にあります。昨年度までは、女性のトップが収入役という点では、進んでいるといえたのですが。

**門脇** 私が町役場で在職中には、結婚しても辞めずに働き続け、かつ、子どもを出産しても辞めなかった女性職員は私が初めてという状況でしたが、節目節目に、上司に「辞めなくていい、がんばれ」といっていただきました。



門脇さん

係長になったとき、自分の中では、もういかなという気持ちもあったのですが、「女の能力はそこまでか」などと思われるのは悔しい、なんとかして続けようと思ってやってきました。さすがに管理職は無理だと思いましたが、町長からも後押ししていただくなど、もう頑張るしかない状況に追い込まれて（笑）。最後は管理職にもならさせていただきましたが、ものすごいプレッシャーでしたね。

**男女共同参画・NPO室** 女性の管理職を増やしていくためには、ロールモデルやメンターの存在が大事だと言われていますが、そういった人たちがいない環境の中で先駆者としてがんばってこられた門脇さんは本当にすごいと思います。現在は県や市町でも実施されていると思いますが、若いときから男性も女性も区別なく様々な業務を経験することが大切ですよ。そのことで、自信をもつ女性が増え、女性管理職の数が増えていけば、気負わずやってみようと思っていただける方も増えると思うのですが。

**市長** そういった意識改革も必要だと思っています。そこで、市役所では女性職員のキャリアアップのための研修を開催するなど、意識や能力の向上に努めています。ただ、管理職への昇格を希望しない女性職員が多いことや、介護を理由として辞めなければならない現状もあるように感じています。

異動については、異動までの期間を長くし、男性、女性に関わらず適材適所が大事だという観点で行っています。また、管理職・育児休業中の職員・育児中の男性職員が参加する「子育てのつどい」を開催するなど、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組なども進めています。

### 子育て支援について

**門脇** 核家族が増えてきている中、子育て中のお母さんは、いろいろわからないことがあったりして一人で悩んでいる方も少なくないと思います。

いなべ市には、ファミリー・サポート・センター、子育て支援センターなどありますが利用状況はいかがでしょうか。また、実際に利用されている方の声などは聞いたことがありますか。

**市長** 平成17年度からファミリーサポート事業を実施しています。会員数は増えてきていますが、利用回数については、年によってばらつきのある状況です。地域において他の支援メニューの広がりがあるなどの関係だと思っております。

**門脇** ファミリーサポート制度は素晴らしいと思うのですが、特に初めて利用するときなど、勇気がいるようにも感じています。

その他、いなべ市が今取り組んでいる子育て支援で、子育て中の方に活用して欲しい事業、アピールできる事業などを、学童保育についてのお考えもあわせて教えていただけますか。

**市長** 子育て支援について、いなべ市では子が2歳になるまでに保健師・保育士が5回訪問するなどの機会を設けています。

特に生後2～3ヵ月児を対象に実施する「こ

んにちは赤ちゃん訪問」事業において、保健師が全戸訪問するのは、全国的にこの事業を展開するにあたって国がモデルとしたところ です。

また、今年度は『いなべパパの子育てガイドブック』を作成し、0～2歳の子どもを持つ父親に配布いたします。父親ができる赤ちゃんとの遊び方や、困ったときに頼れる行政窓口の案内等を掲載しており、子育てに、協力・参加ではなく、父親にも主体的に参画してもらえればと考えて作りました。

学童保育については、理想は小学校区に一つだと考えています。ただ、地域によっては、児童数が少なかったり、3世代同居が多いなどニーズが少ないということもあります。ニーズに応じた子育て支援事業の展開、また学童保育の立ち上げについては応援したいと思 います。

**門脇** 子育て支援センターや保育園にも来ない親子が心配ですね。そういった把握もできるといいですね。また学童については、指導員の確保が難しいとよく聞きます。

**市長** 保健師や保育士が家庭を訪問しているのはまさにそういった意味からです。子育て支援センターに来所できない家庭には、公民館などに出向く「出前ひろば」や公園などでの「出前テントひろば」に参加を呼びかけています。そして、保健師と保育士が定期的に会議を持ち、全数把握に取り組んでいます。また学童保育で今後、指導員不足が運営上大きな課題になるようであれば登録制度等も検討していく必要があるかと思 います。

### さいごに

**門脇** 市長のお仕事は大変お忙しいとは思いますが、家庭ではどのような夫・お父さんでいらっしゃいますか。

**市長** 正直、ほとんど家にいないのでなんとも言えません。皿洗いとか草刈りとかはしますが。子どもとは、けんかしたり宿題を一緒にしたりすることがスキンシップでしょうか。

ちなみに、いなべ市では、男性に家事・育児・



介護などへもっと目を向けてもらうきっかけづくりとして「男性のための料理教室」や「そばうち体験」などを行っています。市では「そばうち人口、日本一」をめざして取り組んでいるのですが、男性に人気のそばうちから入って、その後家事全般への興味に広がればいいなと考えています。

意識の面と同時に環境整備として、介護施設の充実と介護事業者の誘致などにも力を入れています。様々な観点から、男女共同参画社会づくりに向け、今後も取組を進めていきます。

### 取材を終えて

私自身、長年行政に携わってききましたが、今回はサポーターの立場で市長から多岐にわたり話を聞くことができ、男女共同参画の認知度が意識調査ではまだ目標値には遠いものの達成に近づく努力がなされていると感じました。

また、育児休業を安心して取得できる環境が整い、私が産休を取得した頃と比べると随分変化していることに安心しました。子育て支援についても、保健師と保育士との連携などで子育て中の家庭が安心安全に守られているので、地域でも環境づくりの必要性を痛感しました。

今日は、市長を身近に感じ穏やかに対談させていただき、本当にありがとうございました。

チャレンジサポーター 門脇 よしゑ

8月12日 石原正敬菰野町長へ、  
山下欣子チャレンジサポーター（菰野町在住）から男女共同参画に関するインタビューを行いました。

## 男女共同参画・女性の活躍について

**山下** 最初に町長の男女共同参画についての思いなどを教えていただければと思います。

**町長** 男女共同参画社会の実現については、それに向けてやっていかないといけないという問題意識はありますが、しゃくし じょうぎ杓子定規には考えていません。家庭であつたり、職場や地域社会など、それぞれの状況、またそれぞれの場面において様々な形があると考えています。

個々人が深くしっかり受け止めていくことが、まず一つ重要なことだと思います。行政としては、これからも取り組むべき課題ですが、職場としては女性を育てていく視点が大事だと考えています。管理職に占める女性の割合や、男性の育児休業の取得率といった数字の面だけでなく、組織として男女共同参画の視点で職場が運営されているか、うまく回っているかが大事なことであり、数字というよりもそういったことを重視していきたいと思います。

**山下** 男女共同参画というと、働く女性を支援する事業がクローズアップされているように感じます。

私は27年間専業主婦としてやってきましたが、私たちのような主婦が地域においては、特に高齢者の方々の役に立っている部分があると考えています。日常のつながりから、緊急時における対応など、地域の安心感に役かっている部分も大きいと思います。

働く女性だけでなく、地域でさりげなく活躍する女性も重要だということが認識できる社会になればいいなと思います。

**町長** 男女共同参画やジェンダー（※注釈）



石原町長

という問題は、もともと社会の問題として広がってきたという認識があります。企業や勤労、雇用といった今ある社会システムに対して、男女共同参画はどのような意味をもっているかという問いが大きくクローズアップされてきました。

もちろん、始まりはそうであったかもしれませんが、それをもう少し広い視野で捉えていくと、地域社会や家庭などにおける男女共同参画も同様に考えていかなければならない重要なことです。

山下さんはじめ、現在自然体で行っていたいている、地域社会におけるそのような女性の活躍は欠かせないものですし、実際みなさんが、地域にとって意味があるという実感をもってやっていただいております、それは地域社会の構築にとって貢献していることだといえると思っています。

## 介護の取組

**山下** 4人の子どもの子育ても義母の介護も経験しました。3世代の同居は子育てに非常にプラスになりましたが、段々と弱くなる義母の世話は言葉に表せないくらい大変だったのが事実です。

介護の中では、まだ女性が中心となっている風潮が強いと思います。介護の担い手を助けるような制度・施設などがもっと充実していけばいいなと考えています。

**町長** ハード面では、財政上の問題の関わりが大きいので、「どんどん施設を作ります」などは、なかなか簡単には言いにくい状況です。

ただ、ソフト面としては、情報提供を充実させるとか、介護を担っている方の負担を軽減させる取組を実施したりすることはできると考えています。例えば、介護を担っている

方に休養をとっていただくためのショートステイを実施したり、また日々の生活の中で、この部分を助けて欲しいというものがあれば、臨機応変に対応するなどです。

個別の課題のなかで解消していく、例えばケアマネジャーの介護の計画にもっと柔軟性をもたせるという考え方や、使い勝手の悪い制度については、柔軟に対応できるように心がけていくことは非常に大事だと思います。

山下 ここへ電話すれば、適切なアドバイスがもらえるというような窓口があればありがたいのと、それが広く知られるようになれば救われる方も多くいると思います。

ところで、今はご健在の町長のご両親が、もし介護が必要となった場合どうしていきたいとお考えですか。



山下さん

**町長** 親の介護について

は、子どもとしてやらなければならない責任だと考えています。そのときの自分の状況や親の介護度の状況にもよるので、自分の手でやることになるかどうかはわかりませんが、できるかぎり自宅で見ていきたいと考えています。

その先、自分だけで対応できなくなった場合に、どのようなやり方があるかについては、いろいろな仕組み等を活用しながら対応していきたいと思います。

### 農業の場で

山下 菰野は農業中心に発展している地域だと思います。最近畑仕事をするようになり、男性女性かかわりなく、また農業だけに限らず、シルバー世代の方の技術を若い世代に継承していく重要性を感じています。

町長 農業に携わっている女性の方から、「世間では『男女共同参画を』とが言っているけれども、農業の場合はそもそも男女共同参画でないと成り立たない産業だ」とご指摘をいただいて、なるほどと感心した記憶があります。

農業というのは、家族や地域に密接に関わらないとできない産業構造ですので、町として農業を推進していくことは、地域の絆、家庭の絆を再度見直すことにつながるかもしれません。ただ、行政主導というより自然な形でやられることが望ましいですね。

さらに農業の分野については、シルバー世代の方も一定の役割を果たすことができると思います。町では地産地消にも力をいれており、例えば「菰野のかやく飯」を民間事業者が売り出していますが、その野菜は地域の高齢者が中心となったグループを契約農家としています。その高齢者の方と話す、生きがいややりがいをもたれていることが分かります。地域と農業と観光とを結び付けていくことで、地域の人々のやりがいにつながるという実感をもっています。

山下 とくに菰野町においては、町名の由来にもなった「マコモ（真菰）」を特産品にしていこうとする取組みもされていますよね。道の駅こものふるさと館での加工品の販売や、湯の山温泉街の女将の会が料理などマコモを使ったおもてなしの取組を推進していると思います。

例えばこのような特産品をアピールしていくなかで、女性が活躍していける場があればさらによいと思いますし、菰野町の独自性を出していただければよいと思います。

町長 マコモを特産品として売り出していくことは、ひとつの手法だと考えています。その下に、地域や農業の発展であったり、女性の働く場であったり、高齢者の生きがいといったものがあるかもしれません。

また、特産品は役場だけががんばっても広がらないもので、そこに民間事業者だったり、それをおもしろいと思ってくれる方がいて初めて成り立つものだと考えています。特産品を創っていくには、やるうという気運を高めながら息の長い取組が必要だと考えています。

マコモについても、ようやく町民のみなさんに知られ始めたかなと感じているところです。さらに浸透すればやっとな次のステップに進め

るかなと思いますが、このように成果を急がない施策も大事だと考えています。そうしないと、地域に根付かないし、地域を活性化していくことにつながらないと考えています。

### さいごに

山下 町長のブログで「生物多様性アジアユース会議エクスカージョン」が三重県民の森で行われたと知りました。自然豊かな菰野町をアピールできるという点でもうれしいですね。また、一般の散歩コースや福祉面での施設も整っていると感じています。現在少子高齢化が進み、その対処方法も困難になってきていますが、女性の意見もどんどん聴いていただける町にしていただければありがたいと思います。

町長のご家庭も3世代同居と伺いました。実体験から3世代同居により、子どもたちに自然に老いていく姿や共同して生きていく姿を教えていくことができたことは、本当によかったと感じています。核家族が増えていますが、家族のあり方を再度見直すときかもしれません。

**男女共同参画・NPO室** 大家族でお互いが助け合って暮らしていくことにより、子どもたちもより心豊かになりますね。ただ心配なのは、長年の慣習による固定的な男女の役割分担意識が残っていないかということ。このような意識は、男女共同参画社会を実現するうえで課題だと考えています。家族みんなで助け合いながら、男性も女性も、また世代を超えて、それぞれがみんな生きやすいと思うやり方が普通にできる社会・家族であることが大切だと思います。

**町長** 男女共同参画は社会のシステムに対してまず問われてきましたが、地域社会や家庭で男女共同参画を進めるためには色々な弊害もあるし、慣習的な問題などクリアしていくべき課題も多いです。



私としては、家族の有り様は、それぞれだという認識が強いです。どのような家庭であっても問題は抱えているでしょうし、そこをクリアしていくこと自体に意味があると感じています。例えば育児でも介護でも、だれかが何かしなくてはなりません。その中に喜びもあるでしょうが、時間も手間もかかります。その前提に立った上で、みんなで取り組んでいくことが重要です。

山下さんが今、3世代でよかったというのは悲喜こもごもあつたことも総括してですから重みがありますし、農業が楽しいのも、その次の段階としてチャレンジされたからだと思います。

それぞれが自分のこととして受け止めて、みんなが共同して暮らしていくことが重要ですね。

### 取材を終えて

チャレンジサポーターとなってまだ4ヶ月。「男女共同参画とは？」というところから学び始めた矢先に、最初の仕事「町長インタビュー」でした。

緊張して町長を訪ねましたが、普通の Cutterシャツ姿で、クリクリとした大きな目の町長を見た瞬間少し落ち着きました。一つ一つの質問にも同じ目線で答えてくださり、そして身近な男女共同参画の場である家庭のことも、本音で話してくださったことに感謝しています。

チャレンジサポーター 山下 欣子

※ ジェンダー…人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

8月21日 櫻井義之市長へ、  
一見八郎・佐野孝子チャレンジサ  
ポーター（亀山市在住）から男女  
共同参画に関するインタビューを  
行いました。

## 亀山市男女が生き生き輝く条例

**一見** 昨年亀山市で男女共同参画の条例が制定され、名称が「亀山市男女が生き生き輝く条例」と他市と比べてもユニークなもので、また内容もすばらしいものだと思います。

私自身も思い入れのある条例ですが、市長の条例に対する思い、また実効性のあるものにしていくにはどうしたらよいかについてお伺いします。

**市長** 「亀山市男女が生き生き輝く条例」がスタートして、ちょうど一年が経過しました。男女共同参画が、自然体で、まさに生き生き輝く男女により、実践されていく地域、暮らしといったものを創り上げていきたいと思っています。そのためには、条例が制定されたことに大きな意義があったと考えています。



櫻井市長

ここに至るまでには、いどばたクラブ（亀山市男女共同参画推進講座企画会議）や様々な分野で頑張っていた女性をはじめ、多くの皆様にその風土を創り上げてきていただきました。条例の趣旨をより広く市民の皆様にご理解いただくため、広報や具体的な事業など創意工夫をもって取り組んでいきたいと考えています。

**佐野** 市長が個人として、男女共同参画について家庭や地域で何か念頭において実践されていることはありますか。

また、もともと男性優位の社会で、男女共同参画が盛んに言われ、女性の社会進出や管理職への登用などが進められてきましたが、男女共同参画は男性・女性ともに取り組んでいく必要があると思います。特に男性への啓

発などにあたっては工夫していく必要を感じています。

**市長** 政治の世界へ入る前、民間のシンクタンクで3年ほど仕事をしましたが、そこでは女性のコンサルタントが多く、彼女たちが日常的にキャリアを磨いている姿に接してきました。また、私の母は県が実施したアイリスの翼（三重県女性の海外研修）の1期生でもあり、若い頃そのような女性が周りにたくさんいたことは、自分の今日の考え方に影響を与えていると思います。

現在の若い世代は、男女の固定的な役割分担にとらわれることなく、比較的対等なパートナーシップが実践されてきているように見えます。まだまだ課題は多いですが、政治の仕事、まちづくりの仕事、人づくりの仕事の中で実践していくための努力を重ねたいと思います。

また亀山市歳末コンサートの第9の合唱がスタートした8年前から毎年参加しています。参加者の世代も幅広く、男性も女性も参加する混声合唱の様々なパートを担当する中で、一つに調和するという感動的な経験をしてきました。男女のハーモニーというものを、自然と経験したのではないのかと感じています。

## 女性リーダーを増やすために

**一見** 私も合唱をはじめ、趣味のサークルや市民活動などいろいろと行っています。その中では、女性の活躍が目立ちますが、リーダーになる方がなかなか現れないという現状があります。自治会についても、亀山市では女性の自治会長が多い方だと聞きましたが、もっと増えて欲しいと思います。女性のリーダー養成講座など行政で土壌づくりをしていただくとよいように思います。



**市長** 男女共同参画社会の実現のためにも、男女を問わず地域や家庭で活躍いただくリーダーは必要だと考えています。亀山市では、女性がいろいろな分野に参画していただいております。市民活動や自治会長として活躍する女性も着実に増えてきています。

今ある環境市民大学でも、例えばバージョンアップとして男女共同参画の視点などを加えたような生涯学習のメニューも充実させていければと思います。そうやって、いろいろな分野のリーダーを育むことができるような体制を組み込んでいきたいと思っています。

**一見** 本当に女性の活躍が目立つのですが、推薦してもなかなかリーダーにはなっていないのです。

**市長** 政策決定のレベルで女性に参画をいただくということは課題ですね。市では、平成23年における審議会等の女性の登用率40%必達をめざして取組を進めています。そういう中でリーダーはもちろん、幅広い世代に入ってくださいと努力を続け、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）として取り組んでいきたいと思っています。結果的にその方たちがリーダーとして羽ばたいていただくことにつながると考えています。

### 男女共同参画「亀山モデル」

**佐野** 実際に子育て中の女性が就業をはじめとした様々な活動をしようと思うと保育の問題などが生じます。亀山市には保育所や学童保育は充分にありますか。



佐野さん

**市長** 市内には、11小学校区ありまして、保育所13箇所、幼稚園5箇所、学童保育所については7箇所あります。学童保育については全ての学区に整備したいと考えていますが、現在のところ大規模な学童保育への対応を強化したり、保育所については待機児童解消に向けての取組を進めています。



また現在、次世代育成支援行動計画の見直しのために、幼稚園と保育所、小学校の保護者等を対象にニーズ調査を実施しているところです。

子育て支援の施策は非常に充実させており、県内の市では先陣を切って中学校卒業までの医療費無料化を10月1日からスタートさせます。子育てしやすい環境を提供することは、女性が社会参画しやすいことにつながるという信念をもとに力を入れて頑張っていきたいと考えています。

かつて県の女子師範学校は亀山の地にありましたが、亀山は教育のまちと称された時代がありました。『教育・子育てのまち』これは亀山として大切にしていきたいまちづくりのキーワードです。

**佐野** 一方で、現在大変な不況ですよ。女性が働くとなると出産・育児ということがついてきますし、新聞でもいわゆる育休切りなどが問題になっています。コンスタントに働けない人は切られるというようなことが亀山では起こっていませんか。

**市長** 昨年来の経済危機の中で、雇用の状況も男性・女性とも非常に厳しい状況にあり、有効求人倍率も0.26（平成21年6月現在）と県内最低ラインにあります。派遣切り、育休切りについては、正確に具体的には把握していませんが、厳しいのは懸念しています。

働きやすい環境を事業者の方へもお願いしたり、そういう環境を作っていただくためにもいろいろなメッセージを発信していきたいと考えています。

**佐野** 医療費の無料化はすばらしいと思いますが、財源は大丈夫なんでしょうか。

**市長** 亀山市では、現在政策の優先度をかえていこうとしているところです。「クオリティ・

オブ・ライフ（暮らしの質）」を高めるための政策を優先的に行う、医療や健康づくりや子育てや環境などへ重点的にシフトしていく作業を現在行っています。今後持続可能なまちにしていくためにも、時代にふさわしい行政経営を展開していきたいと考えています。

**一見** 男女共同参画や女性の活躍は本当に大事なものですので、くれぐれもよろしく願います。

**市長** そういったことは、しっかり組み込んでいき



一見さん

たいと思います。挑戦したり活躍できる舞台をもっているまちは活力あるまちだと思います。女性の起業家、若い世代の起業家など、あらたなチャレンジを応援できるような政策制度を「亀山モデル」として創っていきたい。さらには『男女共同参画の「亀山モデル」』といったものも、皆様の創意工夫をいただきながら創りあげていきたいと思っています。

### さいごに

**一見** 公募による「道の駅」関宿の初代駅長を務めましたが、次はぜひ女性に引き継ぎたいと考えていました。当時、道の駅がブームでしたが、女性の駅長は確かいなかったと思いました。現在、実際に女性の駅長に活躍いただいており、苦労も多いようですが、ぜひ市役所の中でも、女性職員に対する研修などを充実して、女性の管理職が増えるようにお願いしたいと思っています。

**市長** 日頃から心がけています。今年4月の女性の管理職登用率は19.8%となっています。役所内で私に一番近い企画政策部広報秘書室の室長も女性で、これは県内でも珍しいことです。

今後も更に、能力ある女性を積極的に登用するなど、努力を続けていきたいと考えています。

役所内に限らず女性のリーダーが増えていくような風土環境づくり、そして全体の裾野

を広げられるようなよい流れができていければと思います。

**佐野** 亀山市の男女共同参画の取組は進んでおり、女性の活躍も目立つとは思いますが、地域によってはまだまだなところもあり、課題も感じています。

**市長** 地域性というものもありますよね。市としては、まち全体が次の世代も含めいろいろな価値観のぶつかりあいのなかで、相対的に新しい時代の価値観やライフスタイルなどを互いに受け入れていくような度量をもてるようになればよいと考えています。そのようなまちの度量をもてれば、男女共同参画社会の持続性が可能になりますし、男女が支えあうことが自然にできていくのだらうと考えています。言葉ではそういうことなのですが、実践についてはむしろかしいですね。今後も皆様とともに考えながら着実に取組を進めていきたいと思っています。

### 取材を終えて

市長の個人的なこと、家庭のこと、市政の中の男女共同参画について考え、取り組んで実践しておられる事を、雑談を交え詳しく聴かせていただきました。男女がいきいき輝く亀山市に向かって、数値目標をかがげ、マニフェストに邁進しておられ、最後に心強い握手をいただき、安心いたしました。

チャレンジサポーター 一見 八郎

亀山の男女共同参画の状況がよく確認でき、嬉しく思っています。またマニフェストを忠実に実践していこうとされる市長の態度に信頼感を強くしました。この男女共同参画の進んでいる亀山の地であって、私も自分の地域を一步でも前進させていけるよう努力をしていかなければならないと決意を新たにしました次第です。

チャレンジサポーター 佐野 孝子

# 今回インタビューを実施した市町



菰野町

平成21年 8月12日



いなべ市

平成21年 8月3日



亀山市

平成21年 8月21日

