

男女共同参画サポーターの
**又エック研修
レポート!**

1月27日から30日まで、埼玉県にある国立女性教育会館「NVEC(又エック)」で「女性のエンパワーメント支援セミナー」が開催されました。以前からNVECに関心を持っていたので、参加する前から期待に胸をときめかせていました。予想通りの環境の良さとそこに集まった講師陣、スタッフ、そして参加メンバーの方々のテーマに迫ろうとする意欲的な姿勢に快さを感じ、(日々の現実社会の矛盾が見え隠れしながらも)学習しながらストレスが解消できる充実した5日間(私は前泊だったので)を過ごすことができました。

私は男女共同参画サポーターとして、生涯学習と地域社会での課題解決といった視点をもって臨みました。全国から集まった参加者は、大都会や田舎、行政や民間と立場が異なり、違った観点からの意見が交され、違うからこそ見えてくる課題解決のヒントが多々ありました。

また、続々と増えているNPOの理念は大変魅力あるものでした。島根県のような地域こそ、これからの社会のあり方として、積極的に展開していきたいものだと思います。NPOで活動している人たちを見ると、思考から行動に移るエネルギーのたくましさに関心しました。

今回のセミナーにおいては、今までの経験と知恵を基にして未来に対する夢と期待を込めた意見を出し合い、新しい発見をすることができました。雇用システムが

変化し、就労に対する価値観も変わった今の社会で、自己実現や新たな生きがいの場を求める時、女性ならではの多様なキャリアが評価されることが大切になります。そのためにエンパワーメント支援の実践的なプログラム、及び必要な視点と留意点を学びました。

昼間の学習の成果と同じくらい、夜の部の学習も魅力あるものでした。男女共同参画の先進的な取組の事例研究や、大学の先生とのざっくばらんな話し合い等、数多くの交流がありました。広い敷地内には日本家屋のお茶室があり、忙しい中にも憩いのひとときのある研修となりました。

島根県男女共同参画サポーター(仁多町)
吉川しのぶ



ワークショップでの活動の様子

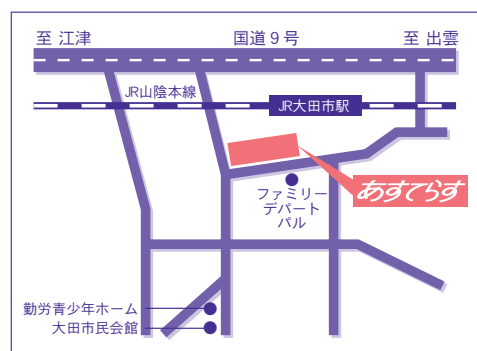
あすてらすからのお知らせ

**あすてらす
フェスティバル2004**

男女共同参画社会の実現をめざし、今年もあすてらすフェスティバルを開催します。あなたの日頃の活動成果を発表し、交流の輪を広げてみませんか。

- 期 日/平成16年 6月12日(土)・13日(日)
いずれも10:00から16:00まで
- 開催場所/県立男女共同参画センター
あすてらす (JR大田市駅西隣)

自主企画出展募集!! (締切/4月15日必着)
●募集内容/ワークショップ・展示・販売・パフォーマンス



島根県立男女共同参画センター

あすてらす

〒694-0064 大田市大田町大田イ236-4 (JR大田市駅西隣)
TEL 0854-84-5500(代) FAX 0854-84-5589
ホームページアドレス <http://www.asuterasu.pref.shimane.jp/>

- 利用のご案内** ((誰でも気軽に利用できます!))
- 開館時間/9:00~19:00 (貸し出し施設については21:00まで)
 - 休館日/毎週月曜日・国民の祝日・年末年始(12月29日~1月3日)

男女共同参画社会へ向けての啓発誌

しまねの
女と男
ひとひと



特集

職場で女性が能力を発揮するために

- 働く女性が活躍できる職場づくりに向けて ~課題と具体策のすすめ~ 2
財団法人21世紀職業財団島根事務所所長 稲生田妙子さんに聞く
- 職場における女性の能力発揮に向けた取組と実態 4
◎県内事業所における女性の役職登用の状況
◎男女格差解消の措置(ポジティブ・アクション)の実態と効果
- 紹介します 事業所での取組と活躍する女性 6
- なぜ必要か? 職場における女性の登用 ~男女平等な労働環境に向けて~ 12
加藤 敏明(立命館大学 大学教育開発・支援センター教授)
- インフォメーション ~事業紹介~ 14

働く女性が活躍できる 職場づくりに向けて

～課題と具体策のすすめ～

財団法人 21世紀職業財団島根事務所 稲生田妙子 さんに聞く

労働分野において男女が均等に処遇・評価され、活躍の場を与えられることは、男女共同参画社会の実現のためにも大変重要ですが、現実には、戦後急速に広まった「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担の慣習によって、働く女性は男性の補助的役割を負うことが多く、本来持っているはずの力を発揮する機会が十分には与えられてこなかった面があります。

1999年に施行された改正男女雇用機会均等法には、こうした女性の状況を踏まえ、働く女性の活躍を促す内容として、募集・採用・昇進等における差別の禁止などの項目に加え、ポジティブ・アクション^(注1)の促進も盛り込まれています。均等法の改正から5年が経とうとしている今、この間の働く女性の活躍を進める動きと課題等について、財団法人21世紀職業財団島根事務所所長の稲生田妙子さんにうかがいました。

(財) 21世紀職業財団では、働く女性の活躍の推進に向けて、どのような取組を行っているのですか？

当財団の主要な事業には、①女性の能力発揮促進事業、②職業生活と家庭生活の両立支援事業、③短時間労働援助事業の3つがありますが、働く女性の活躍の推進に深く関わる事業としては、①の「女性の能力発揮促進事業」の中に大きく分けて2つ含まれています。一つめに、企業でポジティブ・アクションをすすめるための会議や研修を実施しています。内容としては、業種別使用者会議といって、同じ業種の10数社の人事、労務担当責任者に集まってもらい、その業種の特性に合った先進取組事例を提供して、情報交換を行います。さらに、「自分の会社の現状分析を行う」→「問題点を洗い出す」→「問題解決のための実行可能な計画を作成し、実施する」というステップを踏んだ取組を行ってもらうよう支援をしています。会議は通常2年間に渡って実施することにしていて、これまでに建設業や製造業、電気工業等でやってきました。今年度から来年度にかけては卸小売業で取組を始めてもらっています。また、女性社員向けのものとして、勤続10年前後の中堅女性社員を対象に、キャリア・アップセミナーを行っています。これからの自分のキャリア・イメージを描き、そのために必要な能力をどうつけていくかを研修内容の中心としています。このセミナーは、毎回人気が高く、今年度も県内2会場で行いましたが、定員以上の申し込みがあり、一つの事業所から多数申し込まれたところは人数制限させていただきました。

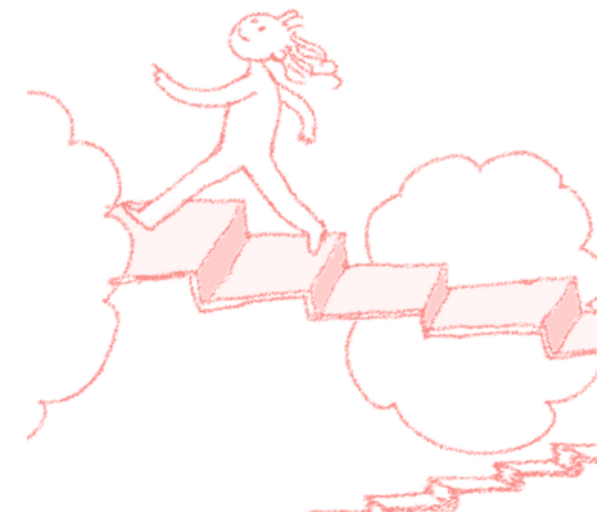
これは、女性の活躍に対して、企業の期待度が高いことの表れだと思っています。

もう一つは、今年度から新しく始めた「ベンチマーク事業」と呼ばれるものです。これは、当財団本部から「女性の活躍推進状況診断書」を企業に送付し、回答があった企業のデータを分析し、診断結果を個々の企業に返送するものです。診断結果には、診断企業の推進状況を各平均との比較や同産業との比較により、どの程度の位置にあるか数値等で示しています。県内では約80社に診断結果をお知らせし、そのうち35社については、当事務所の専門アドバイザーが直接訪問し、診断結果の見方等について、説明・助言を行いました。診断数は、全国平均よりかなり多いと聞いており、今後、この結果をポジティブ・アクションの推進に活かしていただきたいと思います。

働く女性の活躍の推進に向けて、各事業所の姿勢はいかがですか？

「意欲、能力のある女性には大いに活躍してもらいたい」と今ではどの企業も考えているところです。ただ、その意欲や能力を引き出したり伸ばしたりする体制の整備や教育・研修の機会ということになると様々で、結果的には女性の力を活かしきれていないところが見受けられます。

1986年に、男女雇用機会均等法が施行され、女性の職場進出は確実に進みました。その後好景気が続き、労働力不足ということもあり、今まで男性の仕事と言われてきた職種にも女性を採用する企業が増えました。



女性の採用増や職域拡大にはつながりましたが、女性が長く勤め続けられる環境整備や人材育成の機会を意識的に整えた企業は、そう多くありません。男性が長く働くことを前提にできている職場の体制の中で、女性が辞めてしまった場合、「女性とはそんなもの」とか「女性は家庭を大事にすべき」などとしてしまい、「何がネックになっているか」、「どうしたらそのネックを取り除くことができるか」に対応できなかったため、折角の女性の採用もその後の能力発揮につながらないケースもあって、残念に思っています。

最近も同様の傾向なのですか。

ある意味、よりシビアになっているとも言えます。長引く不景気で各企業とも人手を増やす余力はありませんから、今いる社員には男女問わず本気で活躍してもらわねばなりません。だからと言って教育や研修にお金や時間をかけてじっくり女性を育てるという余裕があるわけではありません。今は、女性をターゲットにした新しい試みや積極策を打ち出すといった取組は、むしろ消極的と言えます。

こうした状況であっても、着実に力をつけてきている女性がいることは確かですし、企業の姿勢も、従来のように「男だから」とか「女だから」といった性別に着目した評価でなく、個人の能力を見る評価方式に変わってきています。また、「我が社にも女性管理職がいます」と単に企業イメージを良くするポーズとしての女性の登用ではなく、登用するからには企業も本気です。これも意欲のある女性にとってはチャンスと言えます。



稲生田妙子 ●いなうだ・たえこ

●プロフィール

松江市生まれ。1966年、労働省(現厚生労働省)入省。島根、広島、鳥取の各労働局女性少年室に勤務の後、島根労働局雇用均等室長として、男女の雇用均等に向けて取り組み続けた。2003年3月、同室長を退任。同年4月より財団法人21世紀職業財団島根事務所所長。

現在の状況は、働く女性にとって、両面あるということですね。

良い面と厳しい面ですね。能力のある女性は正當に評価される素地が企業に整いつつあるという面と、しかしその能力は誰かが引き出し伸ばしてくれるのを待っているのではなく自分自身でつけなければいけないといった面が出てきています。これからの世の中は、ますます実力主義的な傾向になってきますから、企業の体制の不備を言うのではなく、女性の側にも自分自身で能力を磨く、チャンスをつかむといった積極的な姿勢が一層求められるようになってきます。

ただ、そうは言っても、男性中心の企業風土や男性管理職の意識がなかなか変わらないこと、育児・介護休業法があるといってもまだまだ仕事と家庭が両立しにくい等、働き続けていく上で、女性の方に高いハードルがあることは確かです。当財団としても、今後も様々な活躍事例を提供し、各企業で女性の活躍に向けてできることから具体的、実効的な取組が進むよう一層の支援をしていきたいと思っています。

[注]

(1) 従来の慣行や固定的な意識に根ざした雇用管理の結果として、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するための積極的取組。(財団法人21世紀職業財団「ポジティブ・アクション推進マニュアル」2002)

取・材・メ・モ

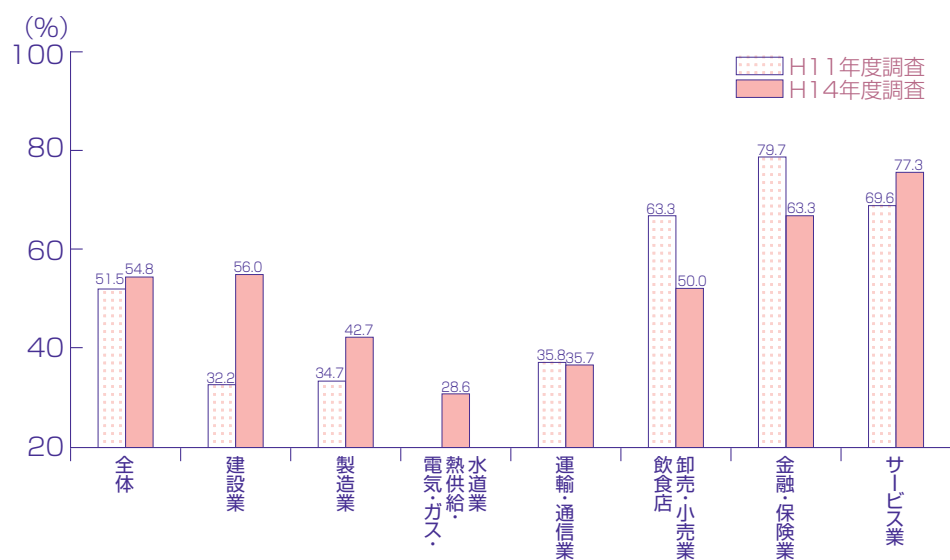
「現場をずっと歩いていて、なかなか一朝一夕には変わらないなあと思っていても、ふと5年前、10年前を振り返ると、着実に女性は力をつけてきたと気づくことがあります。それがいいの。それで、よし、私達がやってきたことは無駄じゃないって、またその先もやる気が出てくる。」とおっしゃる稲生田さん。常に現場主義を貫き、この前向きさとねばり強さで、男女の雇用均等に取り組んでこられた姿に、自らの意欲で能力を発揮し、活躍する女性の原型を見た思いでした。

(インタビュー・編集: (財)しまね女性センター 小川洋子)

職場における女性の能力発揮に向けた取組と実態

【県内事業所における女性の役職登用の状況】

① 女性を役職に登用している事業所の割合

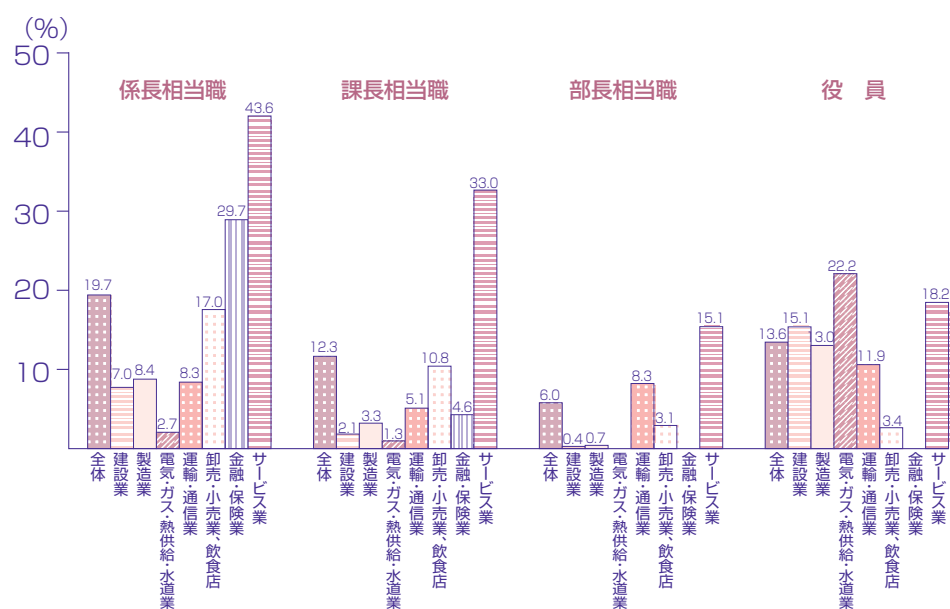


資料：島根県「平成11年度島根県労務管理実態調査」／島根県「平成14年度島根県労務管理実態調査」

(注)H11年度調査の電気・ガス・熱供給・水道業については、有効回答が僅少のため、集計数値を表示していない。

平成14年度調査では、いずれかの役職に女性を登用している事業所は全体で54.8%となり、平成11年度調査より3.3ポイント高くなっています。産業別では、「サービス業」、「金融・保険業」で女性の役職登用の割合が比較的高い状況です。また、「金融・保険業」、「卸売・小売業・飲食店」では平成11年度調査より登用割合が落ちているのに対して、「建設業」、「製造業」では登用割合が大きく伸びています。

② 役職段階別 女性の人数割合



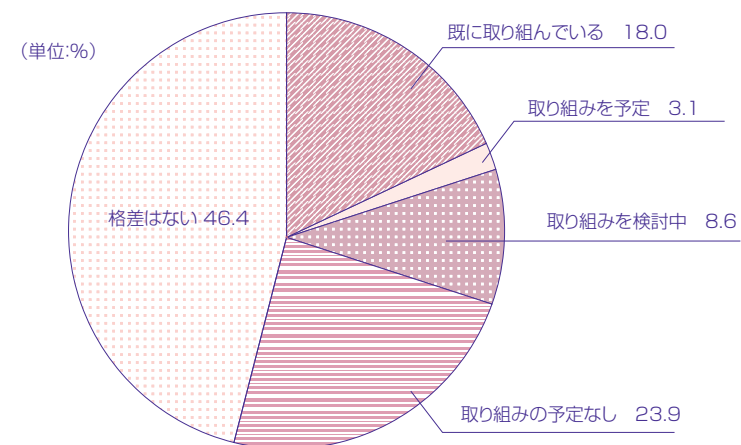
資料：島根県「平成14年度島根県労務管理実態調査」

(注)女性の人数割合とは、それぞれの役職段階における労務者に対する女性の労務者の割合を示す。

全体的には、「係長相当職」への女性の登用が最も進んでいて、「役員」がそれに続いています。産業別では、係長・課長・部長相当職では「サービス業」の女性管理職が多くなっています。また、役員では「電気・ガス・熱供給・水道業」が22.2%と最も高くなっています。

【男女格差解消の措置（ポジティブ・アクション）の実態と効果】

③ 男女格差解消の措置状況

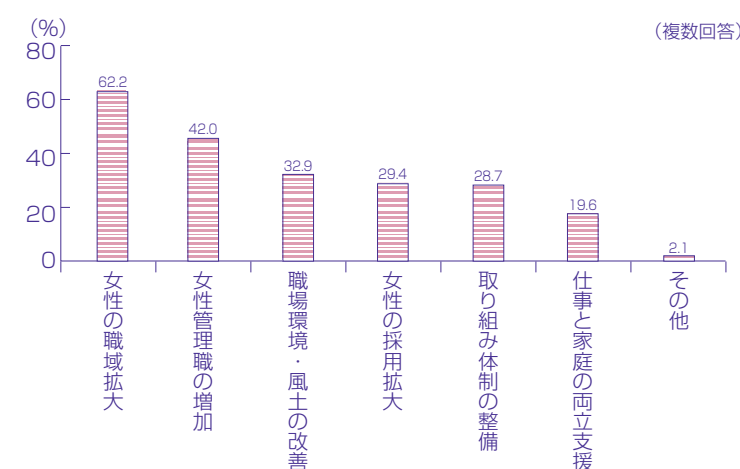


資料：島根県「平成14年度島根県労務管理実態調査」

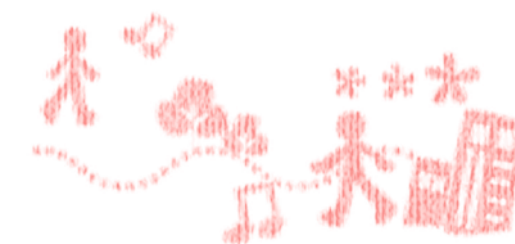
(注)男女格差とは、例えば職種により男女の差がある、管理職は男性のみである、等が挙げられる。

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置の実施状況を尋ねたところ、「男女の格差はない」と回答した事業所が半数近くを占めています。また、「既に取り組んでいる」と「取り組みを予定」、「取り組みを検討中」を加えたポジティブ・アクションの実施・検討割合は3割近くに上っています。

④ 男女格差解消の措置内容



資料：島根県「平成14年度島根県労務管理実態調査」



男女格差解消の措置状況の設問で、「既に取り組んでいる」、「取り組みを予定」、「取り組みを検討中」のいずれかと答えた事業所に、その措置内容を尋ねたところ、「女性の職域拡大」が最も多く、「女性管理職の増加」がそれに続いています。

⑤ 女性社員の活用と経営業績との関係

女性の活用状況	経営業績	競争相手の企業と比較した自社の業績に関する評価 (%)					5年前と比較した売上指数(注)
		良い	やや良い	ほぼ同じ	やや悪い	悪い	
女性の能力発揮促進の取組に関する自己評価	進んでいる	11.5	19.2	38.5	15.4	3.8	111.5
	ある程度進んでいる	12.0	19.4	33.1	19.4	12.0	112.9
	あまり進んでいない	4.6	15.8	36.7	27.0	13.3	106.8
	進んでいない	2.9	17.6	20.6	20.6	32.4	97.8
5年前と比較した女性管理職比率の変化	大幅に増えた	25.0	14.3	39.3	7.1	7.1	173.7
	やや増えた	12.4	15.5	31.8	25.6	10.1	110.9
	現状維持	3.8	18.7	35.7	22.1	16.2	102.6
	やや減った	—	20.0	40.0	25.0	15.0	93.1
	大幅に減った	—	16.7	—	50.0	33.3	83.5

資料：(財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年)

(注)5年前の売上高を100とした場合の現在の売上高。

全国規模で行われた調査では、ポジティブ・アクションへの取組や女性社員の管理職への登用が進んでいる企業ほど、企業経営の業績や売上は良好という関係がみられます。(厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『平成14年版 女性労働白書』2003)

紹介します 事業所での取組と活躍する女性

島根三洋工業株式会社

女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行っている企業が、厚生労働省から「均等企業表彰」されていることをご存知でしょうか。島根三洋工業株式会社（本社：木次町）は、今年度、島根労働局長賞（優良賞）を受賞されました。女性活用の取組について、取締役管理部長の半田宏平さんにお話をうかがいました。

(H16.2.19取材：(財)しまね女性センター 小川洋子)



島根三洋工業株式会社 取締役管理部長 半田宏平さん

— この度は受賞おめでとうございます。最初に御社の事業概要や従業員の構成などをお聞かせください。

当社は、三洋電機（株）のグループ会社として、1976年に設立され、当初はオーディオ製品の生産を主に操業を開始しました。後に、市場動向の変化や製造ラインの海外移転に伴い、扱う製品もOA関連機器に変化し、1995年からはパソコン等の部品の製造、最近では太陽電池セルの生産へと取扱製品も変化・拡大しています。従業員数は、現在全体で約440名、そのうち女性はおよそ56%と男性より多く、平均勤続年数も、女性が約13年、男性が約10年と女性の方が長くなっています。これは従来、製造のライン作業には女性の方が多く、もともとは全従業員の8割程度が女性だったことと関連しています。その後、1995年に交替制勤務を取り入れた時には、女性の深夜勤務は禁じられていたため、今度は男性の割合が徐々に増え、今のような男女比となっています。また、勤続年数で女性の方が長いのも、会社設立時から女性が多いことに加え、育児休業の取得率が高いことや、女性従業員に多いパートタイムには子育て期が終わった方も多いという理由があると見えます。

— 受賞にあたって評価された取組についてご紹介いただけますか。

まず、従来はほとんど女性のいなかった営業や技術（設計）部門に、女性の採用を広げる努力をしています。男女雇用機会均等法も改正され、求人自体は男女差なくやってきていたのですが、実際の応募者に女性も見え始めたのは3年くらい前からで、まだ実績としての採用人数は少ないものの、きちんとやってくれていますし、今後も採用の拡大を続けていく方向です。

次に、職域の拡大とそれに伴う女性従業員への配慮があります。かつては部品製造部門は交替制勤務だったため、男性のみで行っていましたが、2年ほど前から女性も希望者を募って配置して



製造行程での作業風景

にしか従事していなかったきらいがありましたが、最近ではメーカーとの交渉も含めて任せるなど、現場レベルでの女性の仕事内容の幅も広がり、女性活用の重要性は高まっています。

ただ、目に見える変化という点では、主任以上の役職者にはまだ女性がおらず、ここが一番の取組課題と言えるでしょう。女性のリーダー育成という視点では、かつてはあまり積極的とは言えなかった昇格試験への受験の奨励や社外でのリーダー養成研修への参加などを女性に促しているところです。制度的にも昇格・昇進の基準の明確化を図っていますから、近い内に主任となる女性が出てくる手応えは感じています。

— 様々な取組を始められて、これから成果が見えてくる段階ですね。

ポジティブ・アクションに特化せずとも、男女双方が働きやすい職場である方が、経営側にとっても効率の向上につながるわけですから、職場風土の改善も継続的に行っています。男女の役割分担の慣行を見直し、お茶くみや事務所の清掃を当番制にしたり、セクシュアル・ハラスメント防止の取組（管理職向け研修、啓発冊子の配布、相談窓口の設置）なども進めているところです。また、育児休業の取得については、正社員・パートタイム問わず法整備以前から取り組み始めたこともあり、かなり定着しています。基本的に休業前と同一部署・同一待遇が保証されていますから、現在も14名の従業員が育児休業中ですし、ほとんどの方は1年間取得されます。介護休暇も過去に数名取得者がいました。

— 最後に、今後の取組についてはどう考えておられますか？

やはり、取組が具体的な成果につながるような道筋をつけるための体制づくりが大切だと考えています。女性活用のための取組は、雇用機会均等法が改正され、労働局等からの助言や情報提供によってその重要性に気づいた面もちろんありますが、そもそも会社のトップがこれからの発展を考えて、方針発表の中で謳っていることでもあります。しかし、全社的に具体的な取組のための意識が広がっているとは言い難い部分もありますし、何より女性社員自身の意識にも開きがあります。ポジティブ・アクション推進のための専従の従業員などもない中で、いつまでに管理職を何人といった目標値を定めたりすることは難しくもありますが、女性活用の効用を理解してもらいつつ、(財)21世紀職業財団が進められている取組計画書づくりも視野に入れて、今後も少しずつでも前進していけたらと考えています。

特集
職場で女性が
能力を発揮するために

有限会社Will さんいん 代表取締役

長谷川陽子さん

「長谷川さんと話す元気になる」「話しているうちに進むべき道が決まった」…出会った人たちからの声が、私が前進するための何よりの支えとなっています。

そう語る、今、県内で最も注目されている起業家の一人、長谷川陽子さんに女性経営者としての思いや活躍の様子などをうかがいました。

(H16.2.16取材：(財)しまね女性センター 福岡祐子)



有限会社 Willさんいん
代表取締役 長谷川陽子さん

— 会社の設立経緯や業務内容を教えてください。また「Willさんいん」という名称にはどんな思いが込められているのですか？

平成11年11月に行われた全国マルチメディア祭に係わったことをきっかけに、翌年3月個人で「m-n-e-tさんいん」を発足し、さらに平成13年6月に現在の「有限会社Willさんいん」を設立しました。現在、WEB作成、パソコン研修、メールを活用したビジネスマナーの研修など幅広いパソコン関連業務を受注しています。営業活動はもとより、山陰在住のSOHOという形態で登録した70名のワーカーたちを束ねるのが私の主な役目です。

社名にある「will」には、この山陰を自分の手で変えていくんだ、という意味の強いメッセージを込めています。私はあくまでも「自分」を大切に考えています。自分自身をきちんと認識した上で、人の意見を聞くことのできる、それが私の理想です。

※SOHO (Small Office Home Office)

インターネットに接続したパソコンを使って、自宅やオフィスなどで仕事をするワークスタイル

— SOHOワーカーという女性、それも主婦が自宅であるというイメージもあるかと思いますが、実際の登録者の構成はどうですか？

以前は登録者数が約120名で、子育ての一段落した主婦や副業の会社員もいましたが、昨年より自分探しの場所としての登録をお断りして、SOHOをこれから本気でやってみようと思う、よりプロフェッショナルな考え方の人々で再構成し始めました。バブルの時代に就職し結婚・育児などで退職した30代半ばから40代初めの女性たちの中には、子育てが一段落した時に安易に職が見つかるものと思っている人もいました。そんな意識ではおのずと仕事に対して責任を持っていない状況になることも少なくなかったのです。

最近の傾向としては、20～30代の男性登録者が増えてきています。彼らの多くは、大企業の一歯車としてより、余力のあるうちに自分の力を試したい、あるいはもっと家族との時間を大切にしたいという思いからの転職です。現在は登録者の2割が男性になっています。

— 強い信念を持って会社を運営していらっしゃる様子がうかがえますが、これまでに女性であることでハンディを感じたことや悩みはありますか？

仕事上で「女性だから」と一人前に扱われず悔しい思いをしたことは何度もあります。同業種の方の中には面と向かって「女

がホームページなんか作れるのか」と言われた人もいます。小さなことまで思いつきがなく、その度に腹を立てていては体がもちませんから、気に留めないよう心がけています。仕事以外でも、口にくそささないけれど、女性を下に見る態度をありありと感じる場面が結構あります。

でも、企業のトップの中には「今の男性中心の社会構造はダメだ。これからの島根を変えられるのは女性だから、どんどん思ったことを発言しなさい。」と力強いエールを送ってくださる男性もいらっしゃいます。こんなふうに、私の場合は時代の波と共に、たくさんの人とのいい出会いが今のビジネスに繋がっています。悩みといえば、個人事業主から会社のトップになって、得意だった営業だけでなく、法人としての経営知識・感覚を持たないといけなくなったので、それを身に付けるための時間がいくらあっても足りないことでしょうか。

— 昨年は「お！かいものネット」でしまねIT大賞ビジネス部門準大賞を受賞されるなど、ますますのご活躍ですが、起業をめざす女性たちへのメッセージや今後の展望などを聞かせていただけますか？

10年前に松江市にUターンした時、都会ですぐに手に入れることが当たり前だった情報が、島根県ではどこに聞けば、どこをさがせばいいのか分からないことがたくさんありました。私が「あったらいいな」と思う情報などを、周囲の関心のある人たちと共有して形にしていたことが現在の仕事に結びついて行きました。「自分がやりたい、やってみたい事」があればまずは行動を起こす。行動することからどうすればいいのか成すべきことが見えてくると思っています。

今やパソコンは日常生活に深く浸透し、幅広い層の人々の生活に役立っています。でも、私はパソコンをあくまでもより豊かな生活を送るための道具と考えています。現在はそれぞれがパソコンを生活に取り入れるかどうかの過渡期です。今はちょっと難しいと感じる操作も、これからどんどん簡素化される時代になれば、過疎・高齢化の進むこの島根県で暮らす私たちにとってより便利なものになっていくでしょう。そんな時代にこそ様々な情報を提供し、いろんな人と出会ってつなげて行き地域に役立つことをし続けたいと思っています。



株式会社一畑百貨店

武田順子さん

職場において男女間の格差がなくなれば、女性の活躍できる素地が生まれ、管理職にももっと多くの女性が登用されるはずですが、現実にはなかなかそうはいきません。そんな中で、株式会社一畑百貨店は、男女問わず能力を評価する体制を整え、現在課長以上の女性管理職が16名（部長1名、課長15名）に上っています。仕事と家庭を両立しながら、着実にキャリアを築いてきた、服飾雑貨部の武田順子課長にお話をうかがいました。

(H16.2.19取材：(財)しまね女性センター 小川洋子)



株式会社一畑百貨店
服飾雑貨部 服飾第一課長兼服飾第二課長 武田順子さん

— 入社されてからこれまでの経歴と現在の仕事内容についてお聞かせください。

昭和48年に入社して以来、ずっと服飾関係の部署で働いています。入社一年目から出雲店に勤務し、課長になったのは10年くらい前だったでしょうか。平成12年松江店に異動になりました。松江店の1階フロア全体を占める服飾雑貨部には、化粧品・アクセサリ・婦人用品売場の服飾第一課と、バッグ・婦人靴・ティファニーとコーチの2ショップの服飾第二課とがありますが、昨年の9月からこれら両方の課長を兼務しています。

課長の仕事は多岐にわたっていますが、現在、服飾第一課と第二課には、一畑百貨店が雇用している社員約30名と各メーカーからの派遣社員約30名とが所属しており、課長としての最大の仕事は、これら売場の各メンバーをやる気にさせ、それぞれの力を引き出すことだと思っています。

— 仕事を続け、管理職に就かれるにはいろいろとご苦労もあったのでしょうか。

結婚や出産後も仕事を続けるというライフスタイルは、私くらいの年代がその先駆けだったように思います。もともと私自身、「やりがいのある仕事をしたい」という思いが強く、自らの人生を考える時に仕事をしていない自分というものが想像できず、結婚や出産で仕事を辞めるという気持ちが全くありませんでした。家族もそんなものだと受けとめてくれていたようで、夫も積極的に育児や家事に協力するというわけではないけれど、仕事について反対されたことはありません。育児休業の制度もなくはなかったのですが、当時は使う人も少なく、私は両親と同居してきましたので、実際の家事や育児は随分母親に協力してもらいました。

職場でも、仕事を継続されているモデルとなる先輩がおられなかったのは確かですが、だからといって自分が先駆けだからつらいとか、先輩として頑張らなければといった不安や気負いはあまり感じたことはありません。全体的に女性の多い業界なので、男女差をあまり意識せずにすんだ面もありますし、出世や肩書よりも「やりがいのある仕事」、「自分だからできる仕事」を大切にやってきた結果、自然と今の自分があるような気がしています。また、職場の体制も、特に最近は整えられてきたから、より女性が能力を発揮しやすい雰囲気になってきていると思います。やはり、女性の多い職場ですので、それを活用しないと厳しい競争に生き残っていけないわけですから。

— 会社の戦略としても、男女平等な職場環境が整えられつつあるわけですね。

女性も強力な戦力だし、女性の管理職も当たり前という職場風土が定着しつつありますね。私の部下にも男性はいますが、上司が男性か女性かということより、自分よりどれだけ経験を積んでいるのかといった面を見てくれていて、違和感なく女性の上司を受け入れていると感じます。

ただ、それでも、「女性」であることを理由に「男性」より軽く見られることがないわけではありません。例えば、苦情で来られたお客様に私に対応した場合と男性に対応した場合とで、お客様の反応が違うと感じることなどもあります。もっと若い時にはこうした時にカリカリしていたこともありますが、それが現実という面もありますし、何より今はいくらか経験も積んで精神的にも余裕が出てきたのか、悔しくても深刻に考えず受け流せるようになりました。

— では最後に、後進女性へのアドバイスをお聞かせください。

最近では、家庭と両立させつつ仕事を続ける女性が増えています。頼もしく思う反面、家庭があることを理由に安易に「できません」と仕事を断ったり、自分に甘えていると感じるような女性も見受けられます。そういう女性がいると周りも迷惑するし、職場にとってもそういう人は魅力のある人材と映らないでしょう。しかも、こうした姿勢が「どうせ女性は・・・」という女性一般への評価につながれば、他のやる気のある女性の足を引っ張ることもなりかねません。やはり、一人の大人として仕事をし、男女平等な権利を得ようとするなら、仕事への自覚と責任感も必要だと思います。

女性が仕事を続けキャリアアップしていくための環境や条件は、徐々に整いつつありますが、まだまだ難しい面があるのも事実です。ただ、そうした障害を乗り越えられるか否かは、結局は自分の考え次第でもあります。「継続は力なり」という気持ちを持って、前向きにねばり強い姿勢で取り組んでほしい。その時、継続を支える力の源となるのは「仕事のやりがい」だと思いますが、これは誰かが与えてくれるのを待つばかりではなかなか手に入るものではありません。些細なことでも工夫する気持ちを忘れず、やりがいのある仕事を自分で見つけてほしいですね。

出雲消防署本署 救急隊 消防副士長

長谷弓子さん

現在島根県内で活躍する女性の消防士は5人。その中で初めて救急隊員となったのが長谷弓子さんです。まだまだ女性が少なく「男の世界」というイメージの強い分野ですが、出迎えてくださった長谷さんは、笑顔が素敵な、とっても自然体の方でした。救急隊員の仕事内容や女性として実感していることなど、お話をうかがいました。

(H16.2.17取材：(財)しまね女性センター 木戸友子)



出雲消防署本署 救急隊 消防副士長 長谷弓子さん

— 救急隊員の仕事内容について教えていただけますか？

急に具合が悪くなった人や、けがをした人を応急手当しながら病院まで搬送するのが救急隊の仕事です。出雲市外4町広域消防組合管内において、一日平均8～10件、年間約3,500件の出動があります。救急車には3人の救急隊員が乗車し救急出場しますが、様々な状態の傷病者がいる為、時には力の必要な場合もあります。男性に比べ筋力に差が出るわたしは、搬送の際に用いる布の担架に補助ベルトをつけるなどして工夫しながら、不足部分を補い一緒に活動しています。

救急出場以外の仕事としては、搬送した患者の容態を確認しデータとしてまとめたり、救急法や応急処置についての指導に出かけたりします。また、救急は覚えなければならないことがたくさんあって、これで終わり、ということはありませんので勉強も必要ですし、人命を救う大切な仕事ですので体力トレーニングも欠かせません。

勤務体制は2交替制で朝8時半より翌朝8時半までの24時間勤務を1日おきに繰り返します。勤務中はいつ出動指令がかかるかわかりませんので、常に緊張感を保たなければなりません。

— 救急隊員はまだまだ「男性の仕事」というイメージが強いと思うのですが、長谷さんが救急隊員になろうと決めたきっかけは何ですか？

私が救急隊を志したきっかけは、短大の時に遭った交通事故での体験からです。意識確認のため手を握られたのですが、男性隊員に囲まれて戸惑い、かなり不安な気持ちになったことを覚えています。その後、ホテルで3年間勤務したのですが、滞在中に体調を崩すお客様を介護する際、自分に出来ることが少ないことを歯がゆく思いました。その一方で駆けつけた救急隊員が手際よく応急処置を行う姿に、自分もあんなふうにならなりたいと立ちたい・・・と憧れを抱くようになりました。そして、交通事故のとき感じた不安感がよみがえり、女性が救急車に乗っていたらいいのに・・・いや、私が救急隊員になればいいのだ！と思うようになりました。

— 実際に救急隊員になられて、周りの反応はいかがでしたか？また、実感したことはどんなことですか？

平成10年に消防吏員を拝命しましたが、採用試験の際、初めての女性受験者ということもありびっくりされた方も多かったようです。

男性の多い職場ですが、女性だからと特別扱われることはなく、状況に応じて自然にサポートしていただいています。救急隊員として現場に出るようになり丸2年が経ちますが、体力や精神面での厳しさを思い知らされ、なぜ今まで男性中心の職

場であったのかをしみじみと実感しています。私にとってどんな状況においても冷静に対応できる強靱な精神力と、体力を身につけていくことが一番の課題です。

また、ハード面として女性職員専用の仮眠室、浴室があり設備が充実している点にはとても感謝しています。以前の庁舎ではトイレは男女共同でしたので、設備面での改善は大きいと思います。

— これから救急隊員になりたいと考えている女性にメッセージをお願いします。

これから消防士を目指す方には「自分は貫ける！」という自信を持って頑張ってもらいたいと思います。これは、日々壁にぶつかり落ち込んでくじけそうになる私自身へのメッセージでもあります。

まだまだ男性中心の職場なので、女性は結婚したら退社するというイメージを持っている方も少なくありません。でも私は、結婚してもずっとこの仕事を続けていきたいと思っています。最近制度も充実し、家事と仕事を両立できるような環境が整っていますので、次に続く女性のためにも、私がパイオニアとなって示していかなければと思っています。この職場にも、女性がどんどん増えてほしいですね。



— 最後にこれからの目標をお聞かせください

現在の目標は救急救命士の資格を取ることですが、最終的には、どんなときにも同じ目線で話せ、安心感を与えられる、地域に愛される消防士になりたいと思います。そのためにもこれから一生懸命取り組んでいくつもりです。例えば、子供に接するときは、ぬいぐるみやシールで気持ちをほぐしたり、不安を感じている患者であれば手を握って励ましたり、私なりではありますが「手当て」という言葉が表すように人のぬくもりを大切にしていきたいと思っています。また耳の不自由な方には手話で対応できるように講習会に参加したり、いろいろなことに興味をもって、自分にたくさんのポケットを用意して「私に出来る最善のこと」を追求していきたいと思っています。

なぜ必要か？ 職場における女性の登用

～男女平等な労働環境に向けて～

立命館大学 大学教育開発・支援センター 教授 加藤 敏明

男女共同参画の考え方では、男女が優劣や上下関係をつけられ、異なる扱われ方をされている状態を是正することが目指されていますが、これまでこの考え方は、主に社会学や文化人類学、心理学等での研究を中心に進められてきました。これに対して、男女共同参画と経済学との関わりは、まだ始まったばかりと言えます。しかし、経済学的側面から男女平等の問題を見ても、結論的にはやはり男女共同参画を進めていかなければならないことがわかります。以下では、その理由を解説した上で、今後の経済、労働に関する方向性についても考えてみたいと思います。



加藤 敏明 ●かとう・としあき

●プロフィール

立命館大学産業社会学部卒業。共同通信社記者、日経事業出版社編集長等を経て、1997年9月より2003年8月まで札幌国際大学助教授、2003年9月より現職。インターンシップに代表されるキャリア教育に取り組む他、専門の労働経済学の立場から、女性の登用を通じた健全で活力ある社会形成の必要性を提唱する。著書に『女とオトコの経済学』(2001、寿郎社)他。

1 経済学と男女共同参画社会

まず、経済学的側面から男女の状況を見た場合、何が問題となるのでしょうか。

現在の日本は、GDP（国内総生産）が世界第2位のいわゆる経済的に豊かな国とされています。たとえば、「悪いことをせずに真面目にやってさえいれば、①高等教育を受けられ、②結婚でき、③子どもを持ち、④車や、⑤家を持ち、⑥老後の生活も保障される」というのが意識として定着しています。しかし、バブル経済崩壊後は、空白の10年と言われるように、平均すると経済成長率がほぼゼロという状態が続いています。これは、それまでの一般的な意識の否定を意味します。現在の豊かな生活レベルを維持していくためには、安定的に2～3%程度の経済成長率の継続が必要なのです。この安定成長が維持されなければ、たとえ一生懸命努力したとしても私たちの後の世代は、先に挙げた①～⑥の全てを手に入れることは極めて難しくなることでしょう。現状維持でさえ、経済成長は必要なのです。ですから、天然資源の少ない日本でこの安定成長を獲得し続けるために、量より質の高付加価値な商品やサービスで勝負するしかありません。そして、この高付加価値産業を支えるのがまさにアイデアであ

図1

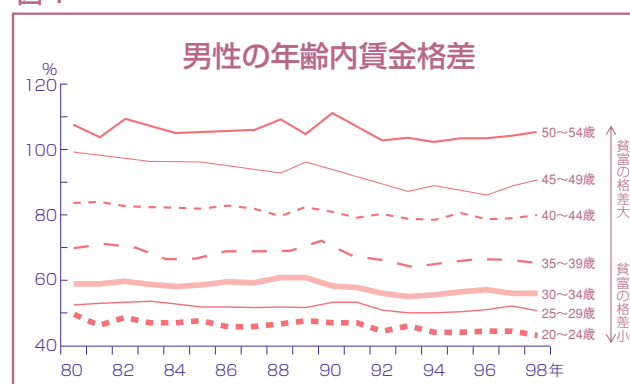


図2

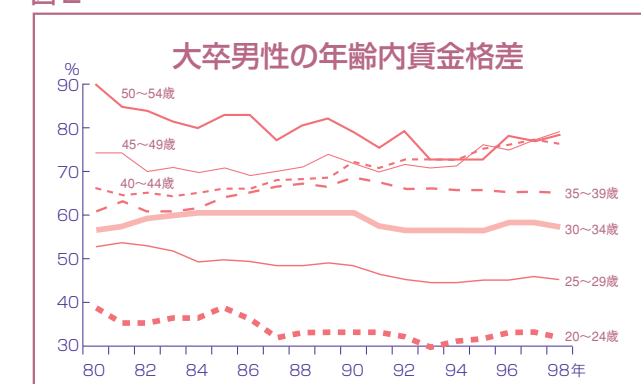


図1、図2とも出典：大竹文雄 大阪大学助教授研究チーム資料

り、そのアイデアを生み出す頭脳、人材なのです。

アイデアを創出する能力に性差はありません。男性からも女性からも、優秀な頭脳からユニークなアイデアが生み出されます。ですから、経済学分野では男女共同（協働）の社会環境づくりを日本経済の生命線の一つと見なすのです。性差にとられず能力のある人材を最大限生かし、その才能を十分に活用することがこれからの社会ではますます求められますし、とりわけ日本ではそうしないと生き延びられません。男女で役割分業が固定化して、女性の能力や才能が発揮されず埋もれている現状は非常に問題と言わざるを得ません。

2 「貧富」の経済学

さて、次に現在の日本における個々人の状況を経済学の視点で検証してみましょう。

わが国では今、貧富の格差が広がりとつあると言われています。所得の不平等度を表す「ジニ係数^(注1)」の推移を見てみると、日本では1970年に世界最低を記録して以来じわじわと上がっています。高度成長期に「一億総中流」といわれ比較的平等な状態になったものが、特に1980年代後半以降不平等化が進んでいるのです。その要因は次の3つです。

(1) 高齢化

日本の男性の年齢内賃金格差^(注2)の推移を見ると、年齢層が若い初任給の頃には所得格差があまりないのに、年齢が上がるにつれて査定や昇進、業種や企業規模の差が反映されて格差が広がる状態が、過去20年ほど安定的に続いています(図1)。これは、20年間にわたり日本経済が長期雇用や年功賃金体系の下で、安定的に成長・推移してきたことを意味します。ですから、結果として、人口の高齢化が進むと富の格差の大きい年齢層の割合が高くなるので、日本全体の不平等度も高まることになるわけです。

(2) 悪しきリストラ

次に大卒に限定して男性の年齢内賃金格差の推移を見ますと、1990年以降40歳代の賃金格差だけが広がっていることがわかります(図2)。90年頃はバブル経済崩壊期にあたります。長期の経済低迷と特定の年齢層の貧富の拡大から導き出される回答は、リストラです。つまり、90年代以降、我が国で急速に普及したリストラは、特に40代を狙い撃ちにしたものであることが分かります。

ちなみに、40代はいわゆる働き盛りです。最も生産性の高い世代であることが確認されています。本来なら、リストラの影響を最も強く受ける年代は、最も生産性の低いその上の50代であるはずですが。しかしながら、既得権益（人事権など）を持つ50代がリストラを回避し、すぐ下の稼ぎ頭の年代に振り向けられた悪しき組織の構図がここに浮かび上がってくるのです。貧富の格差が拡大した40代が、日本社会の不平等化に90年以降強い影響をもたらしたことは間違いありません。

(3) ダブル・インカム(夫妻共働き、以下D I)世帯の増加

既婚女性の働き方の変化を見ると、1980年代までは、夫の収入が上がるにつれ本格的に働く妻の比率は下がりました。これを経済学では「ダグラス=有沢の法則」と呼びます。高所得の夫を抱える家庭は経済的にゆとりがあり、あえて妻は働かず専業主婦に転じていたのです。しかし、90年代に入るとこの相関関係は崩れ、夫の収入が高くても妻は必ずしも仕事を辞めなくなり、現在では夫の年収700万円以上の世帯でも半数前後で妻が本格的に働いているのです。特に妻が高学歴の場合、この傾向は強まります。お金のためにだけ働くのではなく、自分の能力を生かしたい、生きがいを得たいという意識が高学歴化とともに女性に強まっているのです。日本は高学歴化の一途です。高学歴で高所得のカップル(D I)は増加し続けることが見込まれます。D I世帯の総収入と、夫のみが働くシングル・イ

ンカム世帯とでは世帯収入に大きな格差が生じます。世帯間での所得の不平等度が高まり始めているのです。

このように、不平等度の上昇（＝貧富の格差の広がり）という現象を経済学の視点で検証すると、高齢化以外に夫の収入の不安定化（悪しきリストラ）やD1世帯の増加など、男女共同参画に深く関わる要因が導き出されます。次の章で触れますが、一方で税率や保険料率の上昇が近い将来見込まれています。少子・高齢社会に伴う高負担社会の到来です。貧困層に陥らないために、生きがいを失わないために、今後ますます市場労働分野への女性の参画は進むでしょう。

「負担」の経済学

今度は、国など行政側の状況を経済学的手法で分析してみましょう。2002年度の国の一般会計予算は81.2兆円でしたが、そのうち税収から賄われた分は42兆円にすぎませんでした。残りは赤字国債の発行などで補ったわけです。このように先細る税収に対して、莫大な借金をしてまで支出を増大させてきた結果、2003年度時点で国と地方の累積赤字額は、実に700兆円超にも上っています。一説では、もう一度高度経済成長が実現すれば返済できると言われていますが、現実には低成長も難しい時代です。このまま低成長が長く続けば、法人税や所得税といった直接税の伸びは望めません。消費不況が続けば、消費税に代表される間接税もまた、低迷が予測されます。それなのに、2004年度政府予算案を見る限り使うお金は増えるのです。少しでも借金を減らす財政に持って行くために、国は税収を増やす次のような方策を真剣に検討し始めました。

(1) 消費税など間接税の増額

2000年の国の公式見解によると、2015年には年金、医療、介護、福祉といった社会保障の4つの柱の財源をすべて消費税で確保しようとする、41%の税率になると言います。実に現在（5%）の8倍強です。目がくらみそうですね。41%が極端だとしても、現在5%に押さえられている消費税率を段階的に引き上げ、最終的に13～15%のヨーロッパ並みにするべきというのは、かなり現実的な話となってきました。

(2) 専業主婦優遇税制の再点検

アメリカでも、専業主婦に対する税の優遇措置があります。年間、400ドル（約44,000円）程度です。イギリスでも週に70ポンド（約14,000円）以上の収入以下ならば、税金も保険料もかかりません。逆に言えば、この金額を超えた人は誰もが、税金も保険料も

等しく支払う義務があるのです。働いた者が皆で高負担社会を支えてゆこうという考え方です。

これに対して、日本には税金や保険料の負担を免れている大きなグループがあります。いわゆる「100万円の壁」と呼ばれる専業主婦に対する優遇税制です。99万円以下ならば住民税がかからず、103万円以下だと所得税が免除され、130万円以下ならば社会保険料の支払い義務はありません。現在日本には、パート労働者が800万人以上存在します。その多くが女性であり、所得調整を行う専業主婦も数多く含まれます。国の財政が非常に逼迫している中、こうした何百万人もの優遇されている層が存在すること自体、制度の矛盾と言わざるを得ません。近い将来、見直しが進むことでしょう。

これまで述べてきたように、経済学からの男女共同参画へのアプローチは、男女の人権の尊重という考え方を基本とする従来の倫理的なアプローチとは異なりながらも、結局到達するところは一緒です。女性も男性も、ともに働き能力を発揮し、負担し社会を支え合おうのです。その結果、豊かな私たちの社会は次の世代に受け継がれてゆくのです。

しかし、それは険しい道のりでもあります。男女ともに経済的に自立することは、自己責任をとるのみならず、才能の発揮には、相応の努力が要求されます。その厳しさを乗り越え男女が手を携えて経済的にも精神的にも自立し成長すれば、日本の未来は間違いなく明るいものとなるでしょう。



[注]

- (1) ジニ係数は、資源配分の不平等度を表す尺度で、社会の成員すべてに等しく資源が配分されている完全平等の場合は0（ゼロ）、一人が総資源を独占している完全不平等の場合は1の値をとる。
- (2) 日本男性の各年齢層の、賃金が高いグループ（10%）の平均額が、低いグループ（10%）の平均額と比べて何%高いかを表したものを。

※平成15年11月16日（日）に「男女共同参画講座・応用編」第1回としてお話しされた内容をもとに編集・加筆いただいたものです。

職場における女性の登用について ひとこと言わせて!!

「男女共同参画講座・応用編」第1回では、講師の加藤敏明さんの講義に続いて、島根県内での事業所の取組を2名のゲストスピーカーの方々に紹介していただきました。また、講座に参加された受講生の方々からも活発な質問や意見が出されました。その一部をご紹介します。



「男女共同参画講座・応用編」第1回
事業所の取組を紹介する三代豊さん（右）と石原奈津子さん（左）

[ゲストスピーカーより]

株式会社イズコン 取締役総務部長 三代豊さん

●女性の登用を進めている事業所の人事担当者として…

職場における男女平等や女性の登用をいきなり実現しようと思っても、難しいのが現実です。根本的に大きな改革をしようとしても、続かず挫折してしまえば元も子もありませんから、まずは身近なことや社内の小さなグループでもできることから始めようという姿勢で取り組んできました。職場でかつて男女で偏りのあった役割分担は、よくよく考えてみると、それまで男の仕事/女の仕事と思いついて単に手をつけていなかっただけで、機会さえ与えられれば、男/女関係なく、できないことはほとんどないように思います。

※株式会社イズコン（本社：出雲市）は、今年度厚生労働省の均等企業表彰において、島根労働局長賞（優良賞）を受賞されました。

有限会社茄子の花 代表取締役社長 石原奈津子さん

●女性起業家として…

かつての女性起業家は、「女性ならではの視点を生かして…」といった前置きのもとに注目されていたようなところがありましたが、最近では良くも悪くも男女差がなくなりつつあります。女性であっても男性と同様の教育や経験の機会が得られるようになってきたと同時に、男性経営者相手でも女性起業家同士でも競争が厳しくなっているということです。これからの起業家は、男女の別なく一人の経営者として、また一人の人間として、どこまで日々の困難や課題を解決し乗り越えていけるかが成功の鍵になると思います。

※有限会社茄子の花（本社：松江市）は、農林水産省主催「地域に根ざした食育コンクール2003」において、優秀賞を受賞されました。

[講座に参加された方々より]

これまでは経済のことなどほとんど考えず、「男は仕事、女は家庭」といった男女の役割も「これが当たり前」くらいにしか思っていなかったもので、目から鱗のお話でした。

今日の講義は、女性の社会進出の必要について説明する時に強力な武器になると思いました。

これまでは、仕事をしすぎる男性の問題が指摘されることが多かったけれど、今後女性の登用が進めばこの問題は解決されるのだろうか。逆に、がんばりすぎる女性の大量生産につながったら怖いです。

職場における 女性の登用について

官主導で女性の登用を進めたオランダのワークシェアリングのやり方を日本も見習ってほしいです。

経済的側面からの、女性登用の必要性の話は、とても説得力がありました。反面、これが社会の流れとは言え、実力主義の厳しい世の中だということを思い知らされました。

極端な能力主義が進むとしんどいけれど、加藤先生が紹介された「失敗しても何度でも挑戦できる教育・訓練システム」という方向での能力開発なら良いかも知れない。

インフォメーション INFORMATION

～事業紹介～

おしらべおたすけ道場（自主調査研究支援事業）最終報告会レポート

～これまでの道のりと最終報告会～

「おしらべおたすけ道場」は昨年7月から始まりました。グループに参加された個人個人が、それぞれの時間をやりくりしながら、男女共同参画に関する調査研究を進められました。

約7ヶ月という短い期間に、いずれのグループも20回以上の会合を持ち、アンケートやフィールドワークをし、さらに報告書にまとめるという作業をされました。各グループで自主的に調査の企画・実施・分析を進めるのは相当大変だったと思いますが、グループとその構成員である個人個人の底知れぬパワーにより、無事に最終報告会にたどり着くことができたのだと思います。

今後は、6月に開催する「あすてらすフェスティバル2004」で、さらにパワーアップした報告をワークショップでいただく予定です。今回の最終報告会を聞きそびれた方や各研究テーマに関心を持たれた方は、ぜひ、あすてらすフェスティバルにお越しください。



最終報告会での質疑応答の様子

～各グループの報告概要（最終報告会発表順）～

しまね女性塾2001

「少子化を考える」

～子育て・少子化についての世代間の意識調査からみて～

子育て世代と中学生・高校生・大学生を対象に子育てについての考え方や男女共同参画に関する意識などを調査し、少子化の対応に役立てようと、家庭や学校、企業での取組について行政に提言しました。

女性グループ「ステップ」

「公民館を考える」

～時代のニーズに合った公民館をめざして～

県内の全公民館を対象にしたアンケートと8公民館へのフィールドワークを通して、運営審議会や職員体制、事業内容について調査しました。そして、市町村合併が進む中、今後公民館が、男女共同参画の視点を持ちながら地域住民にとってより身近な活動拠点となるよう提言をしました。

イーブン²

「女性の政治参画構造に関する実証的研究」

～女性は議員になれる編～

女性の政治参画を促進するために、現役女性議員や支援者等への聞き取り調査を通じて女性が立候補する際の促進（阻害）要因や決断要因等を分析し、女性の議員を増やすための効果的な取組について検討しました。また、地域で今後望まれる具体的な活動内容とともに、行政の役割について提言しました。

ジェンダーフリー研究会

「ジェンダー・フリー保育プログラム研究」

保育所の保育者と保護者を対象に、ジェンダー意識等に関するアンケートを実施したり、子ども達がジェンダーにとらわれないことなく育つ環境づくりを進めている先進事例を調査しました。調査を踏まえて、実際に保育者の取り組み方を示したジェンダー・フリー保育プログラムを作成しました。

～事業後記～

各グループのみなさんには、それぞれにお忙しい中、予定をやりくりして、本当に内容の濃い活動をしていただきました。苦勞して作られた報告書ですので、みなさんの汗と涙の結晶として関係者や協力いただいた方々に配布する予定です。

ところで、最終報告会では、当日発表の道具として使うはずだった書画カメラの画像が出ないというハプニングが発生しました。急遽、OHCを借りて対応しましたが、使えなくなった2つのグループのみなさん、申し訳ありませんでした。

4つのグループのみなさん、本当にお疲れさまでした。そして、ありがとうございました。

男女共同参画サポーターの活動

今年度、島根県の男女共同参画サポーターに委嘱された48名の方々の活動の中から、今回は2カ所での取組の様子を紹介していただきます。

～ボランティア活動による手づくり学習会の取組～

島根県男女共同参画サポーター（瑞穂町） 日高政恵

瑞穂町では、平成13年に男女共同参画女性懇話会が設置され、10名の女性が集まり、男女共同参画社会についての住民のアンケート調査や部会別の研究等を行い、町へ報告を行いました。翌14年には、瑞穂町男女共同参画推進懇話会が設置され、12名の委員が町の計画書の基となる意見や解決策等について答申を行い、平成15年3月、瑞穂町男女共同参画計画が策定されました。この二つの懇話会では、私たちを取りまく家庭や職場・地域の現状や課題について熱心な討論を重ね、それらの解決策について語り合う時、それは「こんな社会を実現したい！」と、未来への希望と夢を語る会へと発展していきました。

昨年、サポーターの委嘱を受けた時、町の中で様々なパートナーシップが実現していくことの重要性を考え、町内全域での仲間づくりをしたいと思いました。男女共同参画懇話会に委員として参加された方に、「地域で男女共同参画を推進するボランティア活動をしませんか。」と呼びかけました。18名の方が参加していただき、「みんなで語る男女共同参画スキップの会」というボランティアグループを結成しました。

スキップの会では、身近な課題への気づきと意識づくりが大切だと考え、気楽に参加できる手づくりの地域学習会を会員の地元（町内5地区）で開催し、それらを持ち寄って全町レベルの会を開く予定です。その取組は進行中ですが、会員は地域の生の声に触れ、手応えのある報告が寄せられています。



手づくりの地域学習会の1コマ

市木地区	1月24日	浜田市での「男女共同参画セミナー」に公民館男子成人学級が参加。
高原地区	1月31日	高原公民館で啓発用ビデオを鑑賞し、参加者でグループ討議と意見交換。（助言者：(財)しまね女性センター木戸友子さん）
出羽地区	12月17日・2月7日(2回)	出羽公民館で啓発用ビデオを鑑賞し、参加者でグループ討議と意見交換。
布施地区	3月5日	アンケートを基に若宝会女性部で学習会。
田所地区	2月29日	田所地区婦人会総会で啓発用ビデオを鑑賞し、参加者でグループ討議。
	3月6日	山陰中央新報社記者の山本洋輔さんを講師に全町民を対象とした講演会。終了後、参加者でグループ討議。

～はじめの一步～

島根県男女共同参画サポーター（三隅町） 金本妙子（ひい・ふう・みすみ）

県の方から「男女共同参画サポーター協働事業」を三隅町さんでやってくださいませんかかと打診された時、私の脳裏には二つの思いが渦巻いていました。「だめだめ、三隅町でそんなことできるわけがない。」という思いと、「もしかしらこれがチャンスかも知れない。」という思いです。この背景には、三隅町が男女共同参画に関しては、まだまだ未開の地で、みんなに受け入れてもらえるだろうかと言うことが懸念されたからです。

男女共同参画に理解があり、機動力のある仲間が集まり、3つの柱を立てました。「男性向けの料理教室」、「講演会」、「読み語りグループへの研修」です。料理教室は12月に、講演会は県立大学の高橋睦子教授をお招きして2月に行いました。読み語りグループへの研修については、「ジェンダーで楽しむ絵本」を精選購入し、あすてらすから専門員の方に来てもらって3月にお話しして頂くことにしています。

一番の目玉であった講演会では、参加者はあまり多くはありませんでしたが、各種団体の長をしている方やそれぞれの委員といった肩書きを持っている方がほとんどで、男性の方も多く見受けられその影響力は大きいと期待されます。三隅町で男女共同参画に関する講演が行われたのは初めてのことなので、受け入れてもらえるだろうか不安が一杯でしたが、あとから個人的に聞いた話やアンケートを読んでその不安は一掃されました。「男女共同参画」という言葉さえ初めて聞いたという人も、100%の方がその必要性について認めていました。

不安いっぱいだったこの事業もホップ・ステップ・ジャンプのはじめの一步を歩み出し、「ひい・ふう・みすみ」というグループ名も「HE・WHO・MEも一緒に考えましょう。」という希望に少しずつつながっているようです。



高橋睦子先生の講演会