

# 男女共同参画社会へ向けての啓発誌



第31号

## 特集

## ワーク・ライフ・バランスの すすめ



### ～目次～

- 「ワーク・ライフ・バランス社会への展望  
～時代の変化が求める新しい働き方～」  
大沢真知子さん(日本女子大学人間社会学部 教授) …… 2
- 事例紹介  
我が社におけるワーク・ライフ・バランスの取組 … 4
- 県内トピック …… 6

\*

\*

男性のための生活自立支援セミナー (ビフォー&アフター報告会)

## 世界に一つだけの物語 ～あなたが変わる あなたが変える～

とき 平成23年12月3日(土) 10:00～15:30

ところ 県立男女共同参画センター **あすてらす** (JR大田市駅西隣)

定員 290名 ※先着順、要申込

<リレートーク> [ホール] (10:00～11:30)

### 暮らしを豊かにする家事楽のすすめ

ゲスト 安藤哲也さん (NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事)  
江川佳代さん (ハウスキーピングコーディネーター)  
佐藤亮介さん (整理収納アドバイザー)  
中村 学さん (介護福祉士)  
西本敦子さん (フードコーディネーター)  
コーディネーター  
宗像佳代さん (劇団プレイバックズ代表)

<プレイバックシアター> [ホール] (12:30～14:00)

### わたしの気づきをみんなで共有

出演 劇団プレイバックズ(横浜市)、ご来場のみなさん

●プレイバックシアターとは…  
あなたの体験や思いを台本なしの  
即興劇で再現する(プレイバック)  
ことにより、参加者とともに感動  
を共有できる心の贈り物です。



<アフターカフェ> (14:15～15:30)

ゲストや来場者のみなさん同士が交流できる、またとない楽しい  
機会です。 (立食形式/参加費500円)

※詳細は財しまね女性センターにお問い合わせください。

主催/財しまね女性センター

共催/出雲市・江津市・雲南市・津和野町・スキップの会・やすぎ女男輝り会・海士町社会福祉協議会・隠岐の島町社会福祉協議会

後援/安来市・邑南町

## 特集 ワーク・ライフ・バランスのすすめ

# ワーク・ライフ・バランス社会への展望 ～時代の変化が求める新しい働き方～

日本女子大学人間社会学部 教授 大沢真知子

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事も生活も充実させる生き方のことですが、今、日本のみならず多くの先進国で、このワーク・ライフ・バランスが注目されています。経済のグローバル化が進み、将来への不確実性が高まる中で、各国が競争力を維持しながら持続可能な社会を築くには、ワーク・ライフ・バランスの考え方が一つの解決策を提示していると考えられるからです。

### 1. いま日本社会に何が起きているのか

日本では主に90年代以降の社会・経済の変化により、かつての右肩上がり経済前提の雇用システム（終身雇用制、年功序列賃金制）が機能しなくなってきました。コスト競争の激化にさらされた企業は、それまでの「社員の能力開発に会社が責任を持ち、社員を会社に長く縛りつける代わりに、その家族を含めた生活を保障する」という考え方を見直し、雇用保障を縮小して柔軟に活用できる非正規雇用の労働者をどんどん取り入れることで、コストを削減する方向にシフトします。しかし、この方法は、短期的には人件費削減になるものの、長い目で見た競争力の継続や企業の発展を考えるなら、賢い選択とは言えません。非正規の労働者は、たとえ一生懸命働いても仕事の成果がほとんど待遇に反映されないため、やる気、能力ともになかなかアップしませんし、職場への定着率も低く、こうした非正規の増加が、人員削減された正社員の負担を一層増幅して、職場としての意欲や生産性（＝効率）を低下させるからです。そして、この事が結局、企業ひいては日本社会全体の活力を奪うことにつながるのです。

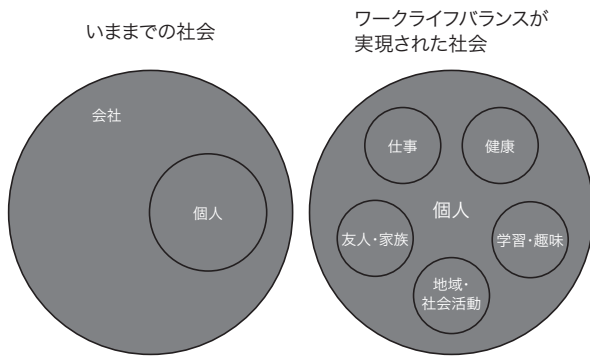
では、企業がコスト意識を持ち続けつつ、従業員の意欲・能力や仕事の生産性をも保つまたは高めるためにはどうすれば良いのでしょうか。その解答こそが、ワーク・ライフ・バランスだと私は考えています。実は、個人の側からすれば、雇用保障が縮小されたことで、否応なくワーク・ライフ・バランスを進める時期に来ています。以前は安定した雇用保障のもと男性（夫）が稼ぎ主として専業主婦の妻や子どもの生活を支える役割を担っていましたが、保障が弱まった今、所得が停滞し、妻も働いて家計を支えるようになったからです。共働きが多数派となったため、夫婦（男女）ともに働きながら家族のケアも同時に行う、男女共同参画視点でのワーク・ライフ・バランスが不可欠となっているのです。

でも、現在のような、厳しい社会・経済状況でワーク・ライフ・バランスなどと言うと、「そんなものは夢物語で、今すぐ取り組める余裕などない」という反応が企業側からは返ってきそうです。ワーク・ライフ・バランスの典型的取組に、休業・休暇制度の充実や労働時間の短縮などがあるために、これを従業員の仕事と家庭の両立支援策として企業が福祉的に行うコストと捉える向きがあるからでしょう。ですが、本当にそうでしょうか。確かに厳しい時代ですから、企業が今まで同様従業員の家族の生活まで保障し続けることは難しくなりました。だからこそ、保障は縮小する代わりに、従業員が自己責任を負える働き方を提供することが、今の企業の責任であるし、長期的視野に立てば、結局はその取組が企業側に利益となって返ってくると私は考えます。ワーク・ライフ・バランスを進め、働き方の多様化を図ることで、従業員が会社に丸抱えされる代わりに自ら能力開発出来るようになるのです。ただ、その場合に注意しなければならないのは、雇用保障の縮小とは言っても、正社員の安定した雇用契約は維持することと、非正規であっても正規との間の労働条件に出来る限り差が生じないようにする環境づくりです。

### 2. なぜ進めるべきか、なぜ進まないのか

では、ワーク・ライフ・バランスを進めることで、企業が受けるメリットとは何でしょうか。端的に言えば、労働生産性が上がることです。仕事だけでなく生活も重視することで、仕事一辺倒だった時には気づかなかったような新しい発想が生まれたり、生活時間を確保するために就業時間中も仕事を効率よく進める社員が増えることが期待できるからです。実際、ワーク・ライフ・バランスが図られていると考える人の方が、仕事への意欲が高いという調査結果もあります。とは言え、利点があっても、実際にそれを職場で導入しようとする、一筋縄でいかないことも確かです。①従業員の長時間労働を抑

図：ワーク・ライフ・バランスふたつの円



大沢真知子（おおさわまちこ）さん

## ●プロフィール

1980年南イリノイ大学経済学部博士課程修了。1984年Ph.D(経済学博士)。シカゴ大学ヒューレット・フェロー、ミシガン大学助教授、亜細亜大学助教授を経て現職。専門は労働経済学。女性の就業機会や結婚・家族形成の変化、グローバル化する経済の中での就業形態の変化を国際比較の視点から研究している。

著書に、『日本型ワーキングプアの本質—多様性を包み込み活かす社会へ』（2010.岩波書店）、『ワークライフシナジー—生活と仕事の(相互作用)が変える企業社会』（2008.岩波書店）、『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の働き方』（2006.岩波書店）、『21世紀の女性と仕事』（共著 2006.日本放送出版協会）など。

制し、②働き手のニーズに合う柔軟な働き方を提供するという取組に、現状では様々なハードルがあるのです。

まず、長時間労働の是正ですが、日本の賃金制度が勤続年数をもとに決められる「職能給」であることが、労働時間の短縮を難しくしています。ワーク・ライフ・バランスの進んだ欧米のように、業務内容によって賃金の決まる「職務給」でないため、チーム内での個人の仕事の権限や責任範囲が明確でなく、たとえ自分の仕事が早く終わっても他の仕事を任されるというように、効率よい人ほど仕事が増え長時間労働になる、という悪循環に陥りやすいのです。この職能給は、税や年金もこの制度を補完する形で整備されていることから、なかなか見直しが難しいのですが、企業は「長時間労働する社員の方が仕事熱心で良い社員」という考え方自体を転換し、良い発想をしたり企業の業績に貢献した社員を報酬や昇進で評価する人事・給与体系と併せて、戦略的にワーク・ライフ・バランスを導入することが大切です。そうしてこそ、残業の削減や有給休暇の取得率アップに加えて、日本では簡単に進まない短時間正社員制や在宅勤務制度、またそれらを保障する代替要員の確保など、働き手のニーズに合う柔軟な働き方の取組も進むでしょう。

また、柔軟な働き方の導入には、正社員と非正規との均衡処遇の取組も大きな要素です。コスト削減のために多くの企業が取り入れた非正規の大量採用が、長期的には企業にとってプラスにならないことは先に述べました。理由は、正社員とのあまりに大きな待遇格差が確立していることにあります。この克服のためにも、賃金や教育訓練、福利厚生面の見直しや、正規／非正規間の柔軟な転換制度の導入などを進め、非正規の戦力化を図ることで企業は競争力を維持しなければなりません。そのためには、どのような就業形態であっても適用される社会保険制度など、日本社会全体としての制度転換ももちろん必要です。

## 3. ワーク・ライフ・バランス社会に向けて

これまで、ワーク・ライフ・バランス社会こそが、企業や社会全体にとって時代の要請であることを中心に説明してきましたが、ワーク・ライフ・バランス社会とはどういうものなのか、個人にとっての俯瞰的イメージで見てください。左側の図は、これまでの社会です。大きな円（会社）の中に個人があり、会社が社会そのものでもある企業中心社会で、この会社という組織に属してこそ生活の安心が得られるイメージです。対して右側は、ワーク・ライフ・バランスが実現した状態です。左側との大きな差は、あくまで個人が中心、主役であるということ。その中に、仕事、健康、自分を成長させるための学習・趣味、友人・家族、地域活動・社会貢献活動の5つの要素を入れました。これからの社会は、個人が自分の生涯を、この5つの領域に渡って自分なりに配分し、その人なりの人生をデザインしていく時代になるでしょう。それぞれの領域の大きさ（優先順位）は、人生の各地点によって変わっていきませんが、大切なことはどれも個人の中にちゃんと入っていること。そのバランスを保つために、どの領域に関しても限界まで頑張るのではなく、自分にとっての適量、ちょうど良い基準を持ち、「足るを知る」感覚を持つことが、これから私たちがワーク・ライフ・バランスを実現する鍵になるでしょう。

※平成23年7月1日（金）に「学生向けライフデザイン支援講座」でお話された内容をもとに編集・加筆いただいたものです。



## 【事例紹介】 我が社におけるワーク・ライフ・バランスの取組

# 社会福祉法人 <sup>ばい じゅ かい</sup> 梅寿会(益田市)

益田市内で、老人福祉施設、短期入所施設、デイサービスセンター、ホームヘルプセンター等を運営する社会福祉法人梅寿会では、平成21年度～22年度の職場風土改革促進事業をきっかけに、ワーク・ライフ・バランスを進めてきました。当初から、働きやすい職場づくりに向けて、この取組を進めてきた本部事務局次長の服部祐子さんに、その内容と成果、今後についてお聞きしました。



はっとり ゆうこ  
服部 祐子さん

(H23.9.27取材: 助しまね女性センター 小川洋子)

### — ワーク・ライフ・バランスを導入するのは難しいという事業所も多い中で、どのようにして始められたのですか。

意識的に取組を始めたのは、(助)21世紀職業財団に勧めていただいた、従業員の仕事と生活の両立支援を後押しする職場風土改革促進事業からです。ご存知のように、介護職はハードな現場で慢性的な職員不足という課題がありますし、女性の多い職場でもあり、仕事と家庭の両立を促し、働きやすい環境を整えて長く働き続けてもらおうという認識がもともとありました。育児休業取得や子育て中の職員への配慮など、ある程度の素地があったため、比較的スムーズに導入できたと思います。とは言え、なぜ事業所全体として取組が必要か、特に管理職や、子育て中ではない職員にも理解してもらった上で具体的な取組を進めないと、現場ごとに大きな差が生じたり、「取組で一部の職員だけが優遇される」と誤解されないとも限りません。そこで、ワーク・ライフ・バランスをテーマに、まずは管理職だけの研修を、その後職員全体が対象の研修を実施することにしました。

### — 研修によって、取組の土台づくりができたわけですね。

研修は、やってみて良かったですね。管理職向け研修では、ワーク・ライフ・バランスが職場にどんな効果をもたらすか認識してもらった上で、具体的な要望や改善策も提案されました。また、全体向け研修では、職員が勤務する事業所が数カ所に分かれている上に、勤務時間もばらばらなので、同じ内容の研修を3回行い、都合の良い日時・場所を選ぶ形で、200名以上の職員のほぼ全員に参加してもらいました。職員からはアンケートなどを通して様々な感想があったのですが、「他の現場の職員と家庭の話ができたこと自体有意義だった」という声に加え、世代や性別が違う人同士の交流で、「子育てとの両立の大変さがわかった」、「女性の目線で両立について考えられた」、「結婚・子育てについて将来を考える参考になった」など当事者意識を持つきっかけとなったと伺えるものもありました。また、「育休が1日からでも取れると初めて知った」、「ワーク・ライフ・バランスは子育て中の人だけのものではなく年齢によってそのバランスは異なることに気づいた」など研修が新たな知識獲得の役割を果たせた面もあったようですし、少なくともワーク・ライフ・バランスの必要性について前向きに関心をもってもらえるようになりました。

### — 研修後は、具体的にどのような取組を？

研修で要望が多かった、時間外労働の削減と仕事の効率化・簡素化については、まず、これまで勤務時間後に実施することの多かった会議や研修を、時間内に行うよう徹底するなど、残業が当然とされていた仕事への意識を改める取組を始めました。また、いくつかある事業所の中で、時間外労働の削減に向けて意識的に勤務の効率性を上げてもらうモデル事業所を設定しました。少人数の事業所の方が取組を始めやすく、効果も比較的早く現れるかと職員が11名の事業所にしたのですが、それまで月平均10.9時間だった時間外勤務が3.8時間に減り、他の事業所にとっても良い見本となっています。

また、最も要望が多かった、休暇取得の促進や特別休日の増加についてですが、年次有給休暇の取得率を上げるために、毎月の勤務計画を立てる際に、各職員が月1回程度は年休取得日を入れて予定を提出してもらうやり方を導入しましたし、年1日、誕生月に有給で取れる「パースデー休暇」を新設しました。まだ、取組を始めて日が浅いものの、休暇を取ることにに対する意識は確実に高くなったと思います。

さらに、これまでも女性職員はほぼ100%育児休業を取得していたのですが、男女に関わらずより安心して育児・介護休業が取れる職場環境を整えようと、休業制度をわかりやすく解説した「育児・介護ガイドブック」を作成し、各部署に配布しましたし、育児・介護に関する相談窓口も新しく設置しました。実は、私自身が相談カウンセラーに選任されているのですが、育児や介護についての困り事の相談や利用可能な制度の紹介・情報提供など、気軽に利用してもらって、今後はまだ実績の少ない介護休業や男性の育休取得にも役立ててもらえればと思っています。

研修で出された要望には、人員の配置・増員や事業所内託児所の設置など、現段階では具体的に対応していない事柄もあります。たちまち取り入れることは難しい要望もありますが、新しく始めた取組の成果を見つつ、今後検討する内容も出てくる可能性はあるでしょう。いずれにせよ、折角生まれたワーク・ライフ・バランス推進の気運を保ちながらより良い職場環境づくりを進めていきたいと思っています。

# フジキコーポレーション株式会社

## (松江市東出雲町)

鳥根県では、従業員が仕事と家庭を両立するため、子育て支援に積極的に取り組む企業を「こころカンパニー」として認定しています。山陰地方を中心にギフトの専門店を展開するフジキコーポレーション株式会社は、「こころカンパニー」の中でも特に優れた取組を行っている企業として、平成21年度、鳥根県知事より表彰されました。子育て支援を含め、従業員のプライベート充実と、働きやすい職場づくりのためにワーク・ライフ・バランスに取り組む、取締役営業部長の大畑強さんにお話を伺いました。



おはた 大畑 強さん

(H23.9.29取材:財しまね女性センター 漆谷佑美子)

### — 御社では、なぜワーク・ライフ・バランスに力を入れておられるのですか。

約3年ほど前になりますが、就業規則を見直すことになったのが直接のきっかけです。元々働きやすさの観点から福利厚生面の充実は図っていたのですが、就業規則が時代に合わないままであったため、見直しの必要がありました。その見直しの過程で、(財)21世紀職業財団からご指導いただき、育児や介護に関する支援も充実させようという流れになり、時間外労働の削減も含め、職場の風土改革に取り組むことにしたのです。当社は「Smile for all～すべてはお客様の笑顔のために」を経営理念としていますが、これは従業員が笑顔になれないとできないことです。従業員が仕事とプライベートの両方を充実させ、いきいきと働ける職場づくりのためにも、ワーク・ライフ・バランスは当社にとって不可欠と考えています。

### — 具体的にはどのような取組をされていますか。

まず就業規則ですが、育児と介護に関して、基本となる部分がきちんとしていないと休暇取得も困難となるので、新たに細かく規定を設けました。さらに、その中から要点を抜き出してQ&A方式で解説したり、休暇申請の際に必要な書類をまとめた「育児・介護ガイドブック」を作成し、パート社員や契約社員も含め誰もが手に取りやすくするため、就業規則とともに全ての部署に配置しています。また、啓発を促したり、質問や悩みに対応するための相談窓口も新設しました。

時間外労働の削減にも積極的に取り組んでいます。それまでは全体的に残業が多く、定時になっても帰らない、帰れない雰囲気が蔓延していたため、会社全体の意識を変えることに随分力を入れました。まずは店舗ごとの状況を把握することから始め、遅くまで残っていることが決して良いことではなく、時間内に集中して効率よく仕事をするべきという意識を、従業員に徹底しました。研修や、週1回の店長会議を通して、周知に取り組むことで従業員の根本的な考え方が変わりましたし、さらに「終業後の心得と残業をおこなう上での要点(七か条)」を作成・配布するなどして、働き方のしくみを見直した結果、全体的に退社時間がとても早くなりました。家と職場の往復で一日が終わるのではなく、プライベートな時間を持てるようになり、みな喜んでいきます。

さらに平成22年度からは、新たにリフレッシュ休暇も導

入しています。これは、勤続10年以上の従業員が、勤続年数に応じて年次有給休暇とは別に3～6日間の休暇が取得できるというもので、5年ごとに対象となります。勤続年数にともなって責任も大きくなるので、立場上休暇を取りづらくなることへの配慮ですが、年度初めに勤続表彰と合わせて対象者に案内をし、休んでいない対象者には取得期限が近づくと再度案内をして、積極的に取得を促します。まだ始めたばかりの制度ですが、取得率100%を目指しています。

### — 充実した取組や制度の数々ですが、その利用やワーク・ライフ・バランスへの理解について、男女で意識の差を感じられることはありますか。

男性社員を対象に、昨年、父親の子育て支援に関する研修を行いました。正直なところ意識の差は感じています。性別だけでなく世代によっても差があるので、関心の低い従業員にいかにか理解してもらうかが今後の課題ですね。また、店長の考え次第で店舗によって取組の差が出る場合もありますので、店長会議ではきちんと理解してもらうことを徹底し、従業員全体の理解・促進に努めています。男性の育児休暇については1名の取得実績がありますが、希望があっても言えないことも考慮して、もっと取得しやすい環境づくりをしたいと思っています。

女性は、多くの方が育児休暇や介護休暇を利用しています。当社は、ギフト専門店として高いレベルの知識と接客サービスが求められますが、従業員の7割が女性という数字が示すように、女性の活躍は不可欠であり、働きやすい環境を整えて、優秀な方に長く勤めてもらうことが会社の発展にもつながります。女性に多いパート社員、契約社員には、子育てが一段落して再就職した社会経験豊富な方が多く、即戦力として活躍していますが、能力と意欲の高い方については正社員に登用するなど、雇用形態の転換にも積極的に取り組みたいと考えます。最近新たに2名を正社員登用しましたが、まだ明確な基準がないためきちんと制度化することも含め、優秀な人材の確保と、従業員のワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、今後さらなる向上を目指したいと考えています。



Topic 1 **日本女性会議2011松江** 語ろう・紡ごう、“だんだん”の縁を世界へ

(主催:日本女性会議2011松江実行委員会・松江市)

2011年10月14日(金)～16日(日)松江市で日本女性会議が開催され、全国各地から多数の方が参加されました。

**10月14日(金) 分科会** 会場:くにびきメッセ、松江テルサ

1日目は2会場で10の分科会が開催されました。うち4つを紹介します。

**●第2分科会**

「超高齢社会を切り拓く  
～高齢社会の未来を島根にみる」

講師・コーディネーター等:春日キスヨさん  
(松山大学人文学部教授) ほか

前半の基調講演では、「家族」「ジェンダー」「福祉」の観点で、一人親家族、要介護高齢者と暮らす家族等の生活問題等を研究されている春日キスヨさんから、家族介護が可能だった20年前と比べ、現在は家族の関係性の変化と少子・高齢化の進行にともなって、介護をめぐる状況も大きく変容している様子がデータを交えながら解説されました。

後半のパネルディスカッションでは、高齢化先進県である島根県で、地域に根ざした活動を行っている4名のパネリストが、高齢者医療・介護、無縁サポート、行政、地域振興の各分野から、日頃の取組について報告し、意見交換を行いました。

最後に春日さんから、高齢社会を生き抜くためには、老若男女が家族以外の人たちとの関係を築くことが必要であり、そのような関係の中では、老いても日々変わり続けることを問われるとの指摘がありました。介護や高齢者虐待などの問題が山積しているからといって、高齢社会を単に暗い時代と考えるのではなく、一人ひとりが新しい暮らし方を切り拓く時代とプラスに捉え、ともに明るい未来を目指すきっかけとなる分科会でした。



**●第5分科会**

「女性への暴力  
～支援現場から見える新たな課題～」

講師等:伊田広行さん  
(大学非常勤講師、デートDV防止・認定ファシリテーター) ほか

前半の基調講演では、DVをテーマとする日本女性会議の分科会で初めて、「貧困」を主な課題に取り上げ、伊田広行さんが話されました。DVと貧困との関わりは、被害当事者の生活再建や就労等の長期的サポートが不足している状態に陥りやすいばかりでなく、「DVされている状態自体が貧困といえる」という指摘や、そもそも女性(ジェンダー)と貧困問題は密接に繋がっていると説明があり、非常に説得力がありました。

後半のパネルディスカッションでは、以上の課題に加え、被害者支援に取り組む現場からの様々な課題がパネリストらから提示されました。そして、未だ新たな改定予定のないDV防止法の第3次改定に向けて、行政の責任による被害女性の就労の場の提供、被害者・子どもへの長期的支援を行う民間シェルターへの財政的支援、加害者への処罰や暴力再発防止プログラム受講の義務、など8つの提言が満場一致で採択され、参加者一人ひとりがその実現のために少しずつでも自ら行動を起こしていくことが確認されました。



**●第6分科会**

「命を守る・地域医療支援  
～存亡の岐路に立つ地域医療の現状と再生の処方箋」

コーディネーター等:飛田憲彦さん  
(島根県立こころの医療センター医師) ほか

過疎地や離島を抱える島根の地域医療の厳しい現状について、医師、病院経営者、行政、報道機関、患者の方が、それぞれの立場から意見や取組、体験談等の発表を行い、そこから見えてくる課題や自分たちで何ができるかについて様々に意見交換しつつ、会場が一体となって考えました。

島根では東部と西部の医療体制の差が大きく、医師不足等により救急搬送と妊産婦の受け入れが困難な病院が相次いでいることも大きな問題となっています。解決の糸口として、病院では将来の医師や看護師確保のために独自の人材育成を実施するほか、医学生や外国人留学生をはじめ、中学生や高校生も積極的に受け入れて教育の場を提供していることや、行政では大学の地域枠推薦入試の実施や奨学金返還免除の制度を設けるなどの取組が紹介されました。

また、一般的に女性医師は30代以降になると出産や育児のために現場を離れることが多く、島根でも働きやすい職場環境の整備によって、男女関係なく優秀な人材確保に繋がるとの指摘もありました。私たちの生活に医療は欠かせません。病院、行政、地域と一緒に考えていくことが必要であると改めて気付かされた分科会でした。



**●第9分科会**

「ワーク・ライフ・バランス  
～雇用環境の変化から見てきた課題と必要性を探る」

講師・コーディネーター等:大沢真知子さん  
(日本女子大学人間社会学部教授) ほか

はじめに、大沢真知子さんの講演では、経済のグローバル化により、国と会社と個人の関係が変化する中、多様な人材の活用が不可欠で、そのためには、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)が必要とお話されました。また、日本のWLBは、正社員の働き方に重点をおきすぎ、女性を中心とした非正規社員の働き方や、非正規社員の増加という問題を正面から扱っていないことが課題と指摘され、国がリーダーシップをとって、①非正規と正規の壁をなくす、②同一価値労働同一賃金の原則を徹底する、③保育所や介護施設を充実させ家族依存の福祉政策を改めることが必要であると提案されました。

続いて行われたパネルディスカッションでは、コミュニティユニオン運営委員、研究者、地元新聞社論説委員の3人のパネリストが各々の立場から、WLBを実現するために、「男女平等賃金にしてシングル単位の社会保障制度をつくる」、「頑張ることを強制しない社会づくりが大切でセーフティネットとしての介護支援の充実が図られるべき」、「WLBは企業にとって短期的にはコストがかかるが長期的にみれば投資である」などの意見を述べられ、様々な角度からWLBの重要性を考えることができた分科会でした。



## 10月15日(土) 全体会 会場：くにびきメッセ



記念講演 田部井淳子さん

はじめに基調報告として内閣府の岡島敦子男女共同参画局長から、まず国の第3次男女共同参画基本計画の概要と今後の課題について説明があり、次に東日本大震災を受けて、男女共同参画の視点を取り入れた被災者支援と、復興へ向けた取組が示されました。

続く登山家の田部井淳子さんの記念講演では、女性として世界初のエベレスト登頂に成功された経験などを元に、意志こそ力であり、強い意志があれば、性別に関係なく困難も必ず乗り越えられるとお話されました。小さなことをひとつひとつ積み重ねていくこと、そして、与えられた環境の中で前向きに物事を考え、解決できる力を持つことの大切さを、ユニークなエピソードを交えながら明るく、かつ力強く話される姿に、会場からは大きな拍手が送られていました。

午後のシンポジウムでは、国際女性の地位協会会長の山下泰子さんがコーディネーターを務め、国連女性の地位委員会日本代表の橋本ヒロ子さん、㈱資生堂(取締役副社長)の岩田喜美枝さん、「言行ふいっちな族」<sup>(注)</sup>として活動する福岡正久さんの3名がパネリストとして、各々の立場から意見を述べられました。橋本さん

は、ジェンダー視点からの統計を元に日本女性の地位の問題を明らかにされ、岩田さんは労働分野における女性の問題と、企業の課題、自社独自の取組についてお話されました。また、福岡さんは島根県を代表して、地域における男性主体の男女共同参画推進の取組を発表され、世代を超えた地域活動の様子は、全国でも応用できると評価されました。最後に山下さんが、民法改正など日本は国際社会から出されている「宿題」に真摯に取り組むべきとの見解を述べられ、第三次男女共同参画基本計画を暮らしに活かすため、パネリストの方々が指摘された課題を含め、実現に向けて協働しようと会場に呼びかけました。

最後に共同宣言が行われ、家庭や職場、地域などで一人ひとりが支えあい、ともにいきいきと暮らせる社会を目指して、身近なところから男女共同参画を進める新たな一歩を踏み出そうと宣言されました。県内外から集まった2,200名の参加者たちは、「だんだん」の縁で紡いだ松江での交流、学びを忘れず、地域に帰って実践することを決意も新たに誓い合いました。

(注)男女共同参画社会の実現に向けた活動を行う、県内在住の5人の男性からなるグループ



シンポジウム

## Topic 2 あすてらす講座のご紹介

### 【男女共同参画テーマ別お届け講座(雲南会場 第2回)】

### 「素敵にコミュニケーション ～私OK、あなたOKの関係のために」

日時:9月28日(水)13:30~16:00 会場:雲南市 市議会議場 [主催:島根県 共催:雲南市]

男女共同参画に関する様々なテーマのお話を、県内各地域で行うお届け講座。今年度は初めて連続形式を取り入れ、雲南市との共催で「自分力UP講座」として連続3回講座を開催することになりました。この「自分力UP講座」は、「男らしさ／女らしさ」にこだわらず自分の力を引き出し、自分力を高めるレッスンをしようというもので、今回はその第2回目。雲南市のみならず市外からの希望者も含め、男女約80人が意欲を持って参加されました。

講師は「HEALホリスティック教育実践研究所」所長である金香百合さん。講演では、響き合う関わりを生むコミュニケーションのために必要な①人間力、②社会力、③対話力のポイントを説明され、自尊感情(自分のありのままを肯定し好きになると同時に、相手のことも受け入れ大切にす=私OK、あな



講師 金香百合さん  
(HEALホリスティック教育実践研究所所長)

たOKの気持ち)を高く持ち、性別によるこだわりを捨てて幸せに元気に生きようとお話されました。また、話すことと聴くことのバランスを取りながら対話力を磨くため、普段話すことのない方同士で二人組になり、ペアワークを行いました。初めのうちはぎこちなかった参加者たちも明るくパワフルな講師にリードされ、お互いを尊重しながら、自分のことを笑顔で語り合う素晴らしい時間を共有することができました。良い聞き手がいると、話したくなり対話力が上がります。「コミュニケーションは性格の結果ではなく、習慣の結果。家庭や職場、地域でチャレンジし、習慣を変えていくことが幸せに生きるコツ。」とのアドバイスもいただき、各自が自尊感情を高め、自分らしさを向上させることにつながる大きな一歩となりました。



ペアワークの様子



## 二輪草の会「出前講座」に チャレンジして

二輪草の会は、飯南町在住の鳥根県男女共同参画サポーターを中心に結成された団体ですが、その活動も今年で5年目を迎えました。今年度は、(財)しまね女性センターが川柳を募集して作成した「男女共同参画かるた」の出前講座に取り組んでいます。現在のところ、元気な活動をしている町内の頓原婦人会の研修と、中高年教室に呼んでいただきました。

内容を紹介しますと、研修では、まず二輪草の会の趣旨を説明して、かるた取りをします。次に、参加者の年齢から、特に共感できるかるたを選んで、それをみんなで



写真：藤原春美さん(前列右から二番目)二輪草の会のメンバーと、紙芝居ライブを披露した「よしとひうた」さんと一緒に

囲みながら会員の所感を述べ、最後にまとめの話で締めくくります。中高年教室では、昨年保育所にお呼びして好評だった『「よしとひうた」さ

んの歌って踊れる紙芝居』も企画し、童心に返って楽しかったと喜んでいただきました。講座の終わりにはアンケートを取りますが、“現実には厳しい”“男性にも聞いてほしい”等の率直な声が参考になります。次回は異世代交流のサロンに出前の予定ですが、お年寄りにも取り組みやすいよう考慮して準備をすすめています。

かるたを使った出前講座は、参加者と楽しく男女共同参画が学べるという利点があると同時に、講座の中で自分の言葉で話す力量のない自身を思い知ることでもありました。また、講座を申し込んでも、“自分の地区には男女共同参画なんか必要ない”と拒否され、きちんと説明し、切り込んでいく力のない自分に直面しました。それは、口ではきれいごとを言いながら、地域の中で嫌なことから逃げずに、腹をくくってやってきたのかという自分への問いかけにつながりました。いろいろな課題を投げかけてくれる出前講座ですが、それに向き合い、会の中で本音で語り合いたいと思います。二輪草の会では、人の話を聞き、自分の思いを表現し、討議を重ねて形をつくっていくというプロセスを大切に、会員同士が切磋琢磨しながら楽しい出前講座に取り組んでいこうと思います。

鳥根県男女共同参画サポーター(飯南町) ふじはら はるみ 藤原春美

## あすてらすからののお知らせ

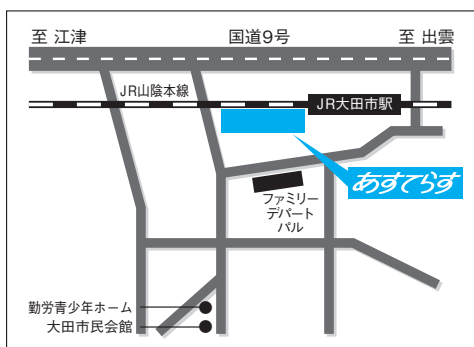
平成23年度 女性に対する暴力をなくす運動事業

### ドメスティック・バイオレンスに関する公開講座 「学校とデートDV ～人権としてのセクシュアリティ尊重度～」

と き 平成23年12月1日(木) 13:30～15:30  
ところ 県立男女共同参画センター あすてらす  
(JR大田市駅西隣)

講 師 たかはし ゆうこ 高橋裕子さん  
(元高等学校養護教諭、  
現多摩市TAMA女性センター運営委員長)

参加料 無料 定員90名 託児も行います(要予約)



鳥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-shimane.or.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)