

パートナーシップおかや

No. 32

岡谷市男女共同参画推進市民の会

「男女共同参画社会」実現への希求

岡谷市男女共同参画推進市民の会 山口 俊雄



「かるた」の読み札とマイクを手に(長地小学校体育館にて)

○平成27年4月に「男女共同参画おかやプランV」をスタートさせ、3年が経過した。この間、地域、事業所、行政、学校、各種団体の皆さまが努力され、また、近隣市町村や他県との交流、事業所との交流を図りながら、取組みに対する工夫・改善・努力が積み重ねられた。その結果として、目指す数値目標は、少しずつではあるが改善している。

○一方で、各種事業や講演会などにおける参加者の数や年齢構成・層はあまり代わり映えせず、意識改革の広がりは今ひとつである。

私は、このような現状認識に立ち、自らが歩んできた来し方も振り返りつつ、「男女共同参画社会」実現のために、今後、次の3点を大切にして参りたいと考えています。

①「働き方改革が男女共同参画社会を実現する」

私は40歳～50歳台、企業戦士として必死に働いていた。毎日残業し、土・日の出勤も厭わなかった。当時中学生だった長男から「僕はお父さんのようにはなりたくない」と冷たい目を向けられた。家庭は妻に任せきりだった。古希を迎えた今、体調を崩した妻をサポートすべく家事全般を担う毎日である。妻の生きがいへの気配りや、子どもたちとのコミュニケーションが如何に足りなかったか、じっくり噛み締める今日この頃である。

②「アンコンシャス・バイアス」に気付く

最近知った言葉である。“無意識の偏見”と訳される。差別する意図はないのに、生来身についた価値観で認識・判断し、発言し・行動してしまう。企業や事業所を例にとれば、上司と部下の関係(指示・命令)や男性と女性の間(話し合い)等において、“無意識の偏見”により、相互に歪んだ判断・理解がなされ、曲解・誤解、延いては「やる気に水を差す言動がなされた」と受け止められてしまうことにつながっているようである。

これを防ぐために、「制度」や「ルール」を作り守らせようとするが、これが“他人ゴト”として受け止められてしまい機能しにくく、期待する効果は得られていないようである。自己防衛意識過剰とならず、「相手のために貢献したいと思う意識」を持ちたいものである。

③傾聴を心掛けた「コミュニケーション」を大切に

人間関係力を育てる原点は家庭にあると思う。相手の状況や想いを受け留めながら「私はこの人にどんな貢献が出来るのか」と考えつつコミュニケーション(傾聴)を図り、人間関係力を育てていきたい。そうすることで家庭・地域・学校・職場や社会、そして世界で、男女の違いを超越していきいきと生きていきたいと思う。

「問題意識」を共有しあえました…女性市議会議員との懇談(意見交換)会

1月30日(火)午前、市民の会は、「岡谷市における男女共同参画の現状と課題」をテーマに、岡谷市の女性市議会議員のお2人(笠原順子さん、遠藤真弓さん)と懇談(意見交換)の場を設けました。

やや緊張した雰囲気の中、1時間40分程度の懇談会となりましたが、市民の会(小池会長)からは、市民の皆さまの「男女共同参画の意識高揚」を願って取り組んでいる活動について具体例をあげて紹介するとともに、①自治組織(21区・地区)への働きかけ、②学校・PTAへの協力要請、③子育て支援団体への協力要請の現状と課題等について報告しました。その上で、「市民の会」の運営について「会員数の減少、とくに現役世代の会員が少ない」「企業・会社組織等との連携に困難さを感じている」「市内の他の団体と虚心坦懐に連携していくことの必要性を痛感している」等の本音もお伝えしました。

市議のお二人からは、日頃の議員活動を通じての感想とともに、各種の講演会やワークショップに参加しての感想(後記の①～③項)等を踏まえ、「『女性が経験値をあげていく仕組みづくりのバックアップ』を要望(平成30年度予算編成に向けた意見書として提出)していきたい」などと表明されました。

①「男女共同参画は『働き方改革が大きなカギ』と論じられているのに、講演会等に企業経営者等の参加がほとんど見られない」②「女性の活躍を妨げているものは、家事育児の負担だけではなく、地域や組織の風土も障害になっている」③「男・女ともリーダーになっていくためには経験を積む必要があるが、女性にはその経験値を上げていく仕組みが用意されていない」…このように、私たち「市民の会」が活動を進めていく上で「問題意識」として共有すべきポイントについても触れて下さいました。

(テーマ)子どもの自己肯定感や自尊感情を育てるにはどうしたらよいか
「パートナーシップ講座」開催・・・子どもたちの健やかな成長を願う大人の役割を再認識

1月24日(水)夕刻、イルフプラザ(カルチャーセンター多目的室)を会場に、標記テーマ(副題に「デートDVや自殺防止のために」)を掲げ、竹内未希代さんを講師に招き、パートナーシップ講座が開催されました。(主催:市民の会 岡谷市)

講師・竹内未希代さんは、人間関係と性の問題を解析、思春期の発達支援、性と生を専門とする岡谷市内在住の「教育スペシャリスト」。

これまでに高校・大学や看護専門学校等で「性教育(人間関係と性)」を講義する非常勤講師として、また地域の中で中高生や保護者向けに講演する専門講師として、多くの実績を積まれるとともに、「子どもへの暴力防止プログラムCAPしなの」設立(2000年)・同代表、「性と自尊感情」教育研究会を設立(2016年)・主宰されるなど、「性と生」に関する研究成果を公にされつつ、後進の人材育成にも努めておられます。



講師:竹内未希代先生 熱心にメモをとりながら傾聴

1)竹内先生は、「非行」や「問題行動」を繰り返す思春期の青年や子供たちは、「他者」のみならず「自分自身」をも「粗末」に扱い“粗暴な振舞い”をしまっている多くの事例に着目、「自分の命(生)・性・周囲(とくに親)との関係」を肯定的・建設的に認識できず、否定的・消極的・(時には)破壊的に捉えてしまっていると分析、青年心理「ヒトの求愛12段階説」を援用されながら次のように説かれました。

○人は小さいころから**大切に扱われる**ことによって、自分が大切な存在であるに気付き、自尊感情を育み、自分や他人を大事にすることが出来るようになる。

○人は「**生まれてきて良かった**」と自ら思えるところまでたどり着けないと「自己肯定」出来ない。

○人は誰でも思春期になると自分の存在について悩む時がくる。この際、周囲(親・大人)は、「**ありのままでもいいんだよ=You are OK**」という**支援**が大切になってくる。それにより、「**I am OK**」という自己肯定感が自覚でき、その自覚を大きく育てていく力になる。

2)また、竹内先生は、「生」と「性」の不可分な関係と問題点について、本講座後半に行われた「CAPの理解につなげて欲しい」との思いをにじませながら、次のように説かれました。

○人は、理性的な精神生活を大切にしよう進化を遂げてきたが、「**本能としての生殖**」は人間にもある。「性」と「生」の問題は、人間がどのように進化していこうと「**ついて回る問題**」である。

○したがって、誰でも「**性を理路整然と正しく語れる**」ことが求められるが、こんな大切なことを学校では教えてくれないし、大人にも(親になっても)出来ない。

○インターネットやSNSの普及などに伴い、**無責任な性情報が氾濫**するようになり、生や性について考える思春期前に性行動を始めてしまう子どもが増えてきてしまった。

3)賛助講師として竹内先生に同道いただいた「CAPしなの」の講師(小林みち子さん・腰原祥子さん)からCAPについて、「**大人に出来ること、して欲しいこと**」を中心に基本的な解説をしていただきました。



「安心」「自信」「自由」は必須の権利

①**CAP**とは、「子どもへの暴力の防止」ということであり、子どもたちが、暴力に遭ったとき・遭いそうになったとき何が出来るかを伝え、子どもが自分を大切に思える気持ちを育てる**人権教育プログラム**である。

②**暴力**とは、「**人の心とからだを傷つけること**」であり人権侵害行為である。人権侵害とは、「**安心して生きる権利、自信をもって生きる権利、自由に生きる権利**」を奪うことである。この「**安心**」「**自信**」「**自由**」の3つは、子どもが自己肯定感・自尊心をもって成長していく上でも必須となる権利(人権)でもある。

③「**防止**」について・・・大人として何に気付き、どんな防止策をとってやるべきか・・・ i)子どもは、何故暴力を受けやすいのか、大人はどのような防止策をとってきたかを考えてみよう。 ii)3つの権利(「安心」「自信」「自由」)が誰にもあることを教え、人権意識に目覚め、自分も他者も大切にすることを育ててあげよう。 iii)権利を奪われたときにどう対処するか考えてあげよう。

(**NO**=「いや」「やめて」と自分の意思をきちんと表明する。 **GO**=その場から遅滞なく逃れる・離れる。
TELL=誰かに相談する)

4)講座に参加された28名(内「市民の会」会員9名)の皆さんから様々な感想やご意見をいただきました。

○子どもへの性教育は小学校の適切な時期にプロが計画的・科学的に行うことが絶対必要であることが理解できた。○人間が人間として生きるのに、自らの性・体のみならず、他人(相手)の性・体を知ることの大切さを再認識することができた。○本意ではない暴力を受けそうになったときこそ、自尊感情をあらわに「**嫌だ!**」と強く言える人(女性)であれと教育すべきだ。○こども時代に「**自己肯定感**」を身につけ、「**自尊感情**」を育てていくことの大切さがよく理解できた。子どもの周囲にいる大人(親)が心得ておくべきこと、サポートしてあげることの重要性についても理解できた。○思春期前夜の子どもがいるが、これまで上の子と比較して「**You are not OK**」と言ってきてしまった。その結果傷つけてきてしまったことを反省、これからは、「**You are OK**」との声掛けをしていきます。(本稿の文責:三澤 勲)

今年も開催されました「長野県男女共同参画による地域づくり交流会」

開催日時：3月12日(月) 午後1時～3時40分、 開催場所：長野県庁講堂(長野市)
主催：長野県男女共同参画推進県民会議 長野県(県民文化部人権・男女共同参画課)

「地域づくりワークショップを通じて地域間の交流を図る」をコンセプトに開催されました。県内各地から104名(事務局集計)、内 岡谷市からは13名(＝連合婦人会、栄養士会、男女共同参画審議会、市民の会、市事務局、他より)の皆さんが参加されました。

交流会は、午後1時開会。長野県男女共同参画課・宮村課長のあいさつの後、2件の活動取組み事例の発表がありました。



岡谷市から参加された皆さん

1) 降旗幸子さん(安曇野市男女共同参画推進会議 会長)の事例発表

○旧5町村(豊科町、穂高町、明科町、堀金村、三郷村)が合併して誕生した安曇野市には各地域に支部組織があり、特色ある「地域コミュニティー」が作られてきた。○“あいとびあ”の白鳥所長を講師に招いてレベルアップのための研修会を開催、成果をあげている。○推進会議として市内の高校に出向き、若い世代と「共生社会の意味」を考える意見交換会を行った。高校生から前向きな意見を聞くことができ、学校からも好評を得た。

2) 森田 舞さん(ゆめサポママ@ながの 共同代表)の事例発表

○長野市内を中心に、「ママになるっていいね！」を合言葉に、ママだからできることをSNSを使って発信中。「子育て」しながら「働くこと」も「人との交流もしたい」ママのために「プチ起業」「フリーランスの仕事」「在宅ワーク」「ダブルワーク・トリプルワーク」等に関するセミナーやイベント情報を発信している。○これからの世代の人たちに「ママになることはいいことだ」と思ってもらえる情報発信を続けていく



引き続き、萩原なつ子さん(立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授)を講師に、「男女共同参画による地域づくりワークショップ」が開かれました。

参加者(104名)は、出身地域横断的に「5～6人のグループ」に分かれ、ポスツイトを活用するなどして、「グループ討議」を行い、「男女共同参画社会」・「共生社会」実現に向けてのアイデア・持論を披露・主張し合いました。

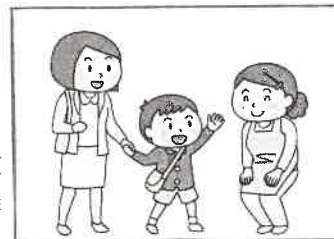
最後に、グループ討論結果を簡潔にまとめて発表し合いましたが、「男女共同参画社会」という言葉とともに、「共生社会を創る」というキーワードが頻繁に遣われていたことがとくに印象に残りました。

注目 円滑に進んで欲しい・・・非正規雇用の処遇改善＝無期雇用への転換

パートや契約社員など「有期雇用契約」の労働者が、1,500万人を超えたと報道されています。日本の64歳までの労働力人口は5,900万人(2017年)ですので、実に25%(4人に1人)以上の労働者が「有期雇用＝非正規」の契約の下、いつ雇い止めをされるか分からないという不安を抱えながら仕事に就いているのです。

ところで、2013年施行の「改正労働契約法」には「無期転換ルール」が導入され、パートや契約社員など有期雇用契約の労働者が同じ職場で5年を超えて働くと、雇用者(会社・事業者)は、正社員のように期間の定めのない「無期雇用」に転換しなければならないということになりました。このルールの運用は本年4月から本格化します。施行から5年が経過し、適用される対象者が始まるためです。

25%以上もの労働者が「有期雇用＝非正規」で雇われている、ということは、企業にとって不可欠な「恒常的労働力」になってきているということでもあるのです。その中には「家計の担い手」も多くいる筈です。その家計の担い手の中には、「女性の占める比重」も増えてきています。したがって、「有期雇用＝非正規」労働者の不安定な働き方を見直し、処遇改善を着実に進めていくことは、社会の「成長戦略」としても、「男女共同参画・共生社会」を築いていく上でも極めて重要なことになってきました。



無期転換は、本人の申し出が前提となります。申し出があれば、企業・会社(雇用者・事業者)は拒否することが出来ません。また、転換した後の職務や処遇をどうするか、については、企業側の努力に期待するルールになっています。新ルールが規定するのは、雇用期間を無期に変更するだけで賃金や昇進まで正社員と同一にすることは求めていません。多様な働き方を保証しつつ、職場内でバランスのとれた処遇となることを期待しているためです。

無期雇用への転換を機に、職務や勤務地、働く時間を限った「限定正社員」に転換する会社が出てきています。限定正社員は制約がある分、賃金や雇用保障(転勤・配転・出張、等)の面で一般正社員との差は生じ得ますが、昇進・昇格は可能になっています。この「限定正社員」の普及は、残業や転勤が出来ない子育て中の女性の皆さんの活躍・キャリア形成につながっていくものと期待できます。

人手不足を背景に、既に非正規雇用の無期転換や正社員登用を進める企業も多くなってきました。一方では適用を避けるために、勤続5年を前にした雇い止めや、更新に上限を設ける動きも見られるといわれています。私たちは、新ルールの内容周知に努めるとともに、ルールが期待している効果を減殺するような動きにも警戒の目を向けていきたいと思えます。

納得

しましよ

日本の「ジェンダー格差指数」 過去最低を更新=114位に 2016年と1986年のM字カーブを比較して見えてくるものは？

「世界経済フォーラム」は、昨年11月、男女格差の度合いを示す「ジェンダー格差指数(GGI)」の報告書(2017年版)を発表しました。日本は世界144か国中114位となり、過去最低だった前年の111位からさらに後退させてしまいました。

順位	国名	スコア
1位	アイスランド	0.878
2位	ノルウェイ	0.830
3位	フィンランド	0.823
4位	ルワンダ	0.822
5位	スウェーデン	0.816
6位	ニカラグア	0.814
7位	スロベニア	0.805
8位	アイルランド	0.794
9位	ニュージーランド	0.791
10位	フィリピン	0.790

順位	国名	スコア
11位	フランス	0.778
12位	ドイツ	0.778
13位	ナミアブ	0.777
14位	デンマーク	0.776
15位	イギリス	0.770
16位	カナダ	0.769
17位	ボリビア	0.758
18位	ブルガリア	0.756
19位	南アフリカ	0.756
20位	ラトビア	0.756

順位	国名	スコア
49位	アメリカ	0.718
100位	中国	0.674
114位	日本	0.657
118位	韓国	0.650
144位	イエメン	0.516

ジェンダー格差指数は
①「経済活動への参加と機会」②「政治への参加と権限」③「教育の到達度」④「健康と生存率」の4分野の14項目で「男女平等の度合い」を指数化して順位が決められ、指数が

“1”に近いほど「平等」と評価される

とくに「政治参加」の悪化が際立っています(前年103位→123位)。項目別にみると「国会議員の男女比(122位→129位)」、「閣僚の男女比(50位→88位)」。報告書は、「日本は政治参画の各項目で後退が著しく、経済参加で一部改善が見られたものの、政治参加の大きな後退をカバーできず、順位を下げた。」と論評されています。

「経済参加」は、働く女性の増加により改善しています(前年118位→114位)。他国の指数も改善が進んだこともあり、順位は、「給与格差(指数 0.672)」が世界平均(指数 0.634)を超え改善した以外は前年並みか、下落しました。とくに「幹部・管理職での男女比」は、GGIトップのアイスランド(指数 0.519)、世界平均(指数 0.320)にも遠く及ばず0.142であり、「働く女性は増えているが、管理職になる女性は少ない」現実がGGIにもはっきりと表れています。

「教育」の分野は、76位。初等・中等教育の在学率、識字率はいずれも「指数1」で男女平等と評価されましたが、高等教育の在学率は改善が進んできましたが、ここに来て、女子の高等教育在学率が伸び悩んでおり、「構造的な女性差別は教育の分野でも起きている」と分析されています。

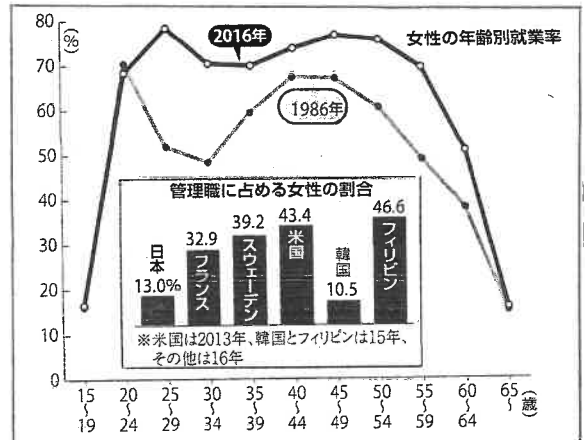
「厚生労働白書」からデータを拾い出し、右の2つのグラフにまとめてみました。これからも、次のような事実・実態が見て取れます。

①働く女性は増えてきているが、管理職に就く女性は13.0%と、依然として少ない。(注:フィリピン 46.6%、米国 43.4%)

②2016年のM字カーブを、「女性の活躍」という言葉すらなかった1986年のカーブと比較してみると、

i) M字カーブの谷が浅くなったものの、30年間で5年ほど後方にシフトし、35歳~40歳台に底をつくようになった。これは、日本の働く女性は、人生で最も活力ある30歳~39歳という年齢時に(結婚)・出産・育児・介護等の理由で「キャリアの中断」を経験することが多いと理解できる。

ii) 日本の働く女性の多くは、「キャリア中断明け(40歳台)」以降のキャリアを、「非正規雇用で再構築する」選択をせざるを得ない環境に置かれている。



報告

「国際理解セミナー」公開講座 「平和の大切さをどう伝えたらよいか」に参加しました

開催日時: 2月4日 13:00~15:30 会場: 長野県男女共同参画センター「あいとぴあ」

主催者: 国際女性教育振興会 長野支部

貴重な講演を2つ聴くことが出来ました。「基調講演: 満蒙開拓の史実に学ぶもの~講師: 寺沢秀文さん」、および「海外視察報告: ポーランド視察=アウシュビッツ強制収容所を中心に~講師: 中島美千代さん」の2つです。

○満蒙開拓団の送り出しが全国で一番多かったのは長野県33,000人。下伊那・飯田地区が最も多く8,389人、次いで諏訪・岡谷地区2,975人が渡満した。○大切な家や農地を半ば強制的に奪われた現地・中国の人々の悲しみと怒り・恨みは計り知れないものがあつた。○日本人の都合で、「自分たちだけが幸せになろうとしたことが間違いだった。たとえ狭い国土であっても、自分の国の中で自分の掌の中で幸せを捜すべきだった」との開拓団の方の言葉には強い感銘を覚えた。○たとえ国策であるとしても、「これはおかしい」と想像できる感性を、この苛烈で極めて重い過去の史実に向き合うことで育てていくことが大切である。

○アウシュビッツの事実を若者たちに正しく教え・伝えることが重要であると欧州の人々は考えている。子どもたちが強制収容所を訪ね、戦争の恐ろしさと愚かさについて学習している。

戦争の悲惨さを二度と繰り返さないためにも、不都合な事実を目を瞑るのではなく、これに向かい合い、きちんと学んでいくことが必要だと思いました。平和は当たり前、永遠に続いていくものと思っておりましたが、「平和を守り、平和の尊さを次の世代に伝えていくことの大切さ」を痛感して参りました。

(今井 和子)