



平成30年度

地域のリーダーを目指す
女性応援研修 報告書

FY2018

Women support training
for local leaders
report

はじめに

少子高齢化が進行する中、地域社会が活力を維持し、持続的に成長、発展していくためには、男女がお互いを尊重し、あらゆる分野で性別に関わりなく個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会を実現することが重要です。

このため、県では、福岡県総合計画において「女性がいきいきと働き活躍できること」を施策の重要な柱の1つと位置づけ、地域や職場における女性の活躍を積極的に推進しています。

「地域のリーダーを目指す女性応援研修」は、国際的な視野を持ち、地域の男女共同参画の推進役として積極的に取り組むリーダーとなる女性を育成するため、昨年度から実施しており、今年度は、県内各地の団体や自治体の推薦を受けた女性15名が参加しました。

研修生は、「政策・方針決定過程への女性の参画を考える」をテーマに、基礎研修では、男女共同参画の基礎知識として、アジア各国におけるジェンダー問題の展開や取組、福岡の男女共同参画の現状等を学びました。また、県外研修では、女性議員が約4割を占める神奈川県大磯町議会の女性議員と意見交換を行ったほか、NWEC（国立女性教育会館）のグローバルセミナーに参加し、アイスランドの女性活躍促進に向けた取組等を学びました。

併せて、4つの班に分かれ、自ら「地域における女性リーダーの育成」や「固定的性別役割分担意識の解消」などの課題を設定し、アドバイザーの助言の下、調査や議論を重ね、結論をまとめました。5か月間の研修で、新たな視野や知識を得、活動の幅を広げられたことと思います。今回の研修で学んだことを生かし、今後、それぞれの活動の場で、一層活躍されるものと期待しています。

本報告書は、研修生が学んだ内容をまとめたものです。男女共同参画社会づくりを推進する多くの方にご覧いただければ幸いです。

最後に、本研修の実施に当たり、御助言、御協力を賜りました関係者の皆様に感謝申し上げます。

平成31年3月

福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課長

間野 小代美

目次

はじめに	1
------	---

概要

地域のリーダーを目指す女性応援研修 概要	4
研修生一覧	6

基礎研修 講義

基礎研修 I 講義 I 「アジア各国におけるジェンダー問題の展開と取組」	8
田村 慶子（北九州市立大学 教授）	
基礎研修 I 講義 II 「福岡の男女共同参画の現状と女性リーダーの必要性」	10
神崎 智子（福岡県男女共同参画センター「あすばる」センター長）	
基礎研修 II 講義 I 「伝える力で組織は変わる」	12
阿部 博美（株式会社オフィスat 専務取締役）	
基礎研修 II 講義 II 「地域コミュニティの課題解決と女性リーダー」	14
富永 桂子（NPO法人ジェンダー平等福岡市民の会 理事長）	

県外研修

神奈川県大磯町議会	18
公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センター	19
NWECグローバルセミナー	20
「女性の活躍促進に向けた取組み アイスランドの経験から学ぶ」	
地域における男女共同参画推進リーダー研修	22
「アンコンシャス・バイアス ～チーム力を高めるリーダーに必要な気付きとは？～」	
アンガーマネジメント研修	23
「アンガーマネジメント ～怒りの感情と上手に付き合う手法を学ぶ～」	

自主研究報告書

自主研究の概要	26
1班 私たち女性もキラキラと活躍しよう！	
地域コミュニティの中で、どうすれば女性が活躍できるのか	27
2班 単身男性高齢者の孤立を防ぐための取組	33
3班 性別役割分業解消に向けた提言	37
4班 ユニバーサルな視点で柔軟性のある「ゆるっと」した「つながり力」を考える	43
報告会・修了式概要	47
所感	48



概 要

地域のリーダーを目指す女性応援研修 概要

目的

国際的な視野を持ち、地域男女共同参画推進に向けた活動に取り組む女性の人材を育成する。

主催

福岡県

事業内容

基礎研修

基礎研修 I

9月25日 (火)

- 9:30～10:00 開会式・説明会
- 10:00～11:30 講義 I
- 11:30～13:00 ランチ交流会
- 13:00～14:30 講義 II
- 14:30～16:00 自主研究

基礎研修 II

10月25日 (木)

- 9:30～11:30 講義 I
- 11:30～12:00 説明
- 12:00～13:00 ランチ交流会
- 13:00～14:15 講義 II
- 14:25～15:55 自主研究

県外研修

12月6日 (木)

14:00～16:00 神奈川県大磯町議会

12月7日 (金)

9:00～11:10 公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センター

13:00～16:30 グローバルセミナー (NWEC主催)
「女性の活躍促進に向けた取組み
アイスランドの経験から学ぶ」

19:00～21:00 自主研究

12月8日 (土)

9:00～12:00 地域における男女共同参画推進リーダー研修

13:00～15:00 アンガーマネジメント研修

自主研究

地域が抱える課題を解決するため4つの班に分かれ、班ごとに課題を設定。調査、研究、まとめを行い、成果を発表。各班に配置されたアドバイザーが、調査方法や進め方等について助言を行った。

報告会・修了式

平成31年2月23日 (土)

福岡県中小企業振興センター301会議室

参加費

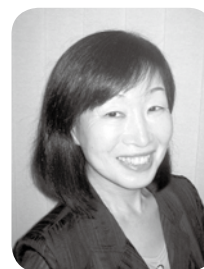
55,000円

研修生一覧

市町村	氏名	ふりがな	所属
北九州市	PEARSON CHRISTINE RAE	ピアソン クリステイン レイ	PERFECT+WORD STUDIOS 日本人の外国人妻の会
福岡市	山口 雅子	やまぐち まさこ	平尾校区人権尊重推進協議会
福岡市	山本 清子	やまもと せいこ	九州日本香港協会
直方市	西原 美幸	にしはら みゆき	直方市役所
直方市	野村 史子	のむら ふみこ	直方市役所
飯塚市	金子 加代	かねこ かよ	いいつか男女共同参画推進ネットワーク
大野城市	廣保 晴美	ひろやす はるみ	大野城女性の会
古賀市	飯尾 みどり	いいお みどり	古賀市男女共同参画啓発推進委員会
福津市	羽田野 美奈	はたの みな	福津市役所
三潞郡大木町	北島 理香	きたじま りか	女性ネットワークおおき
三潞郡大木町	馬渡 克代	もうたい かつよ	大木町婦人会
田川郡添田町	川添 良子	かわぞえ りょうこ	添田町役場
田川郡添田町	山内 菜美	やまうち なみ	添田町役場
田川郡糸田町	長末 和子	ながすえ かずこ	たがわ21女性会議
築上郡上毛町	八田 淳子	はった あつこ	宇野垂水自治会

基礎研修 講義

アジア各国における ジェンダー問題の展開と取組



北九州市立大学 教授
田村 慶子

基礎研修
講義

I ジェンダーギャップ指数

日本のジェンダーギャップ指数 (GGI) は世界第114位です。2017年総合1位はアイスランドで、2位ノルウェー、3位フィンランドとなっています。GGI総合1位のアイスランドの指標内訳を見ていきますと、男性を1とした場合の女性の所得は0.73、15~65歳の労働参加率は、男性88%に対して女性は83%、一方、政治分野の行政官・上級公務員・管理職に占める女性の比率は34.2%に留まっていますが、国会議員に占める女性の比率は47.6%で、国会議員の約半数を女性が占めています。また高等教育機関に在籍している女性の割合は男性を1としたとき、1.71と非常に高くなっています。

アジアにおいて、GGIが継続的に上位なのがフィリピンです。2006年の総合順位は6位、2017年は7位と常に上位に位置しており、アジアでは突出して1位です。これは、政治分野の行政官・上級公務員・管理職に占める女性比率、国会議員に占める女性の比率、高等教育機関に在籍者の比率が高いためです。アジア2位のシンガポールの総合順位は2006年が65位、2017年も65位ですが、今年2018年は順位が上がると考えられます。その理由は今年、女性が大統領に選ばれたからです。このように、首相や大統領が女性になると政治分野の比率が上がります。中国、日本、韓国は共通して2017年は前年より下方に転じています。

ジェンダー格差国別順位と指標内訳 (対象144カ国)

2017年 M=男性、F=女性

国	総合順位 (2006-115カ国)	所得 (M=1.0)	15~65歳の 労働参加率 (%)	行政官・上級公務員・ 管理職に占める女性比率	国会に占める 女性議員 (%)	高等教育機関 に在籍者 (M=1.0)
アイスランド	1 (4)	0.73	F=83 M=88	34.2%	47.6%	1.71
フィリピン	7 (6)	0.69	F=52 M=81	47%	26.9%	1.28
フランス	11 (70)	0.74	F=67 M=75	32.9%	39%	1.23
ドイツ	12 (5)	0.68	F=73 M=83	29.3%	37%	0.96
アメリカ	49 (23)	0.65	F=66 M=77	43.4%	19.4%	1.73
シンガポール	65 (65)	0.70	F=66 M=83	34%	24%	—
タイ	75 (40)	0.77	F=70 M=86	34%	4.8%	1.41
中国	100 (63)	0.62	F=70 M=84	16.8%	24.2%	1.19
日本	114 (79)	0.52	F=66 M=85	12.4%	9.3%	0.93
韓国	118 (92)	0.45	F=56 M=76	10.5%	17%	0.77

出典：World Economic Forum (2017), *The Global Gender Gap Report 2017*.

日本はアジアの中でもGGI順位が低い国の1つと言えます。日本の具体的な数字をみていきますと、男性を1とした場合の女性の所得は0.52、15~65歳の労働参加率は男性85%に対して女性は66%、政治分野の行政官・上級公務員・管理職に占める女性の比率は12.4%、国会議員に占める女性の比率は9.3%、高等教育機関に在籍している女性の割合は、男性を1としたとき、0.93という状況です。

世界銀行の推計では、経済的な男女平等によってGDPは上昇し、米国で1兆7,500億ドル、日本では5,500億ドル、フランスで3,200億ドル、ドイツは3,100億ドル、中国は2.5兆ドルの経済効果があると推定されています。

II フィリピンのジェンダー主流化への動き

アジアでも世界でもGGI上位のフィリピンはなぜその順位を維持しているのでしょうか。まずは、以前は人口が少なかったために男女ともに働かなければならなかったという理由が挙げられます。次に家族制度が双系制 (父系・母系のどちらでもない家族で、結婚すればその夫婦は夫方、妻方のいずれにも属さない) で家族の境界線が低く、女性が外に出て働きやすいことも理由の1つです。一方、女性の政治的・社会的地位は長い間低いままであり、女性の教育の無視や遅れ、幼児婚や重婚といった問題は「女性の問題」として後回しにされてきました。

このような状況を変えた要因は大きく分けて2つあります。1つは「国際社会の動き」です。国連は1976年~85年を「国連女性の10年」とし、1979年には、女性差別撤廃条約 (CEDAW) を採択しました (1981年発効)。1970年代の「開発と女性」という考え方から、1980年代後半には「ジェンダーと開発」へ移行しました。それは開発計画に女性を割り当てるだけでなく、ジェンダーが平等になるように、女性のエンパワーメントを通じて性別格差の是正、解消を目指す

いう考え方です。すべての分野の政策、プログラムの立案、策定、実施、評価にジェンダーの視点を組織的・制度的に組み込むことで、女性の意思決定への参加を促進するという「ジェンダーの主流化」という考え方が国際的に定着しました。

さらに1995年に北京で開催された第4回世界女性会議によって、ジェンダーの主流化は国連機関、各国政府、NGOにとって取り組むべき課題となりました。

そしてもう1つの要因は、革命(民主化運動)です。

1986年にそれまでの抑圧的な政治体制を倒す民主革命が起り、女性のコラソン・アキノ大統領が誕生しました。そして、1987年、新憲法で、法の下での男女平等や社会的弱者(女性やマイノリティ)に下院議席の20%(50議席)を割り当てるというパーティリスト制度ができました。

また、新家族法が制定され、夫と妻の双方が海外赴任者、一家の稼ぎ手、家庭の運営者となり、夫が妻の賃労働に異議申し立てをする権利は失われました。

さらに、1994年、ジェンダー予算(gender budget)が国家予算に組み込まれ、これにより開発における女性の視点の導入および女性の参画をめざし、国際援助の最低5%をジェンダー主流化のための事業に割り当てることが定められました。

III インドネシア、シンガポール、中国、フランスの取組

インドネシアでも同じことが言えます。

2001年の女性大統領誕生は女性団体が非常に活気づく契機となり、民主化運動と国際社会のジェンダー主流化がジェンダー平等を後押ししていきました。

シンガポールの女性の社会進出を促した要因は3つあり、1つ目は、1980年代の労働力不足による女性の雇用の奨励、2つ目は、産業の高度化政策(金融、サービス産業重視)による知識集約型産業への転換、3つ目は、1978年の外国人メイド法の制定です。

中国では、1949年の建国時、毛沢東が「天の半分は女性が支える」とし、男女平等や本人の意思による婚姻、男女平等の土地配分が奨励され、国家が社会福祉を負担したほか、企業内に保育所なども設置されました。しかしジェンダー規範はなかなか変わりませんでした。

1990年代になって、国際社会の動きの影響を受け、ジェンダーの概念が導入され、初めて女性学が生まれました。その一方で、市場経済化も進み、国营企業の民営化が促進され、社会福祉が切り捨てられるようになりました。これにより非正規雇用の増加や女性失業者の増大、男女の賃金格差の拡大といった問題が起きています。

GGIが2006年の70位から2017年の11位へ飛躍的な上昇を遂げたフランスは、2000年、選挙の候補者を男女同数とすることを決める、パリテ法を制定しました。フランスの選挙制度では、下院は小選挙区制で、候補者の男女差が2%を超えると政党助成金が減額されます。また上院は比例代表制で、候補者名簿の登載順を男女交互とすることが定められており、違反すると罰金刑に処されます。これは地方議会にも適用されるという非常に厳しい法律です。

IV おわりに

アジアでほぼ最低の順位、また11年間で35位も順位を下げた日本ですが、各国の歴史、各国の取組をみて、日本はどのような政策を取捨選択すべきか考えていかなければなりません。

研修生の感想

- それぞれの国が持つ特性や法律の施行などで、ジェンダー格差指数が決まっていく理由がわかった。日本の「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」がどう使われていくか、国民の問題だと思った。
- 1994年からのフィリピンのジェンダー予算をつける政策やシンガポールの男女同等の賃金などアジアは大きく変わりはじめていると感じました。
- アジア諸国の「革命→女性リーダーの進出」という流れも興味深いと思った。また、家族の在り方が男女観に及ぼす影響の大きさ、そこから考え方を变えることは非常に難しいことで、私自身古い価値観にとらわれているのではないかと思った。

福岡の男女共同参画の現状と 女性リーダーの必要性



福岡県男女共同参画センター「あすばる」センター長
神崎 智子

I 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会基本法第2条には「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」という文言があります。参画という言葉は「企画や方針決定に関わる。これから作るものに参加する」という意味です。

なぜ男女共同参画社会の推進が謳われるようになったかは、男女共同参画社会基本法前文にあるように、1つは国際社会における取組と連動してきたということ、またもう1つは日本の社会経済情勢の急速な変化へ対応することが必要となったためです。

II 国際社会の取組

国際連合が出来たのは1945年、第二次世界大戦後、平和な社会を作るためでした。平和な社会を作るためには人間尊重、人権擁護、男女平等が基本であり、これを受けて、国連は1975年を国際婦人年とし、第1回世界女性会議を開催、翌年の1976年から1985年までの10年間を「国連婦人の10年」と定めて、女性の地位向上のためのキャンペーンを大々的に実施しました。そのキャンペーン中の一番大きな成果が、1979年、女子差別撤廃条約が採択されたことです。この条約に日本は、1980年に署名し、1985年に批准しました。女子差別撤廃条約は「世界女性の憲法」といわれています。この条約の基本は「あらゆる形態の差別を撤廃する」ことですが、「母性保護のための特別措置」と「男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置」の2つは差別に該当しないとされています。そして、もう1つ大事なのが、子どもの養育は男女の共同責任であり、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成

に必要であることが、明文化されているのです。

「国連婦人の10年」の最終年1985年、第3回世界女性会議においてナイロビ将来戦略が採択されました。その内容は、西暦2000年までに男女平等と開発への女性の参画を阻む障害を取り除くよう、各国政府に求めるものでした。1995年、第4回世界女性会議（北京）において「ジェンダーの主流化」や「女性のエンパワーメント」という言葉が出てきました。この時期以降、各国が、男女共同参画への動きを活発化させます。この流れの中で、1999年、日本は男女共同参画社会基本法を制定、施行しました。

III 社会経済情勢の変化への対応

男女共同参画社会の推進が言われるようになったもう1つの理由が、少子高齢化、労働力不足、経済の成熟化、グローバル化、価値の多様化などの社会経済情勢の急速な変化への対応です。

女性に対する政策の主たる視点は時代ごとに推移してきました。戦後、まず取り組まれたのは「女性保護」でした。女性（特に未成年の女子）が劣悪な労働環境で働かされていたためです。1947年に制定された労働基準法に、男女同一賃金と女子保護規定が明記されました。しかし、この法律では「女性保護」はされましたが、賃金以外の男女の待遇の平等はなかったため、働く場における女性の地位向上は進みませんでした。しかし、女子差別撤廃条約に署名したことから、1985年に、「男女平等」の視点が盛り込まれた男女雇用機会均等法が制定されます。

男女雇用機会均等法は何度かの改正を経たものの、なかなか職場での男女共同参画は促進されませんでした。少子高齢化による労働力不足など社会経済情勢の変化に対応するためもあり、今度は政策の視点を「男女平等」プラス「女性活躍推進」へと発展させていきました。

2015年に制定された女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とし、基本原則で、「男女間の格差の実情を踏まえ、女性に対する機会の積極的な活用を行うこと、固定的役割分担を反映した職場慣行が女性活躍に及ぼす影響があることを考慮すること、男女を問わず家庭責任を果たせるよう男女の仕事と家庭の両立を図ること」が掲げられています。「女性の」活躍推進法であるのに、「男女の」という表記がなされ、男女ともにワークライフバランスの必要性が謳われたのです。

IV 福岡県における男女共同参画の取組

男女共同参画推進の3点セットといわれる「担当組織」「計画」「活動拠点」について、福岡県では、「担当組織」として福岡県男女共同参画推進課、「計画」として第4次福岡県男女共同参画計画、「活動拠点」として福岡県男女共同参画センター「あすばる」があります。

そして福岡県男女共同参画推進条例があります。県内の60市町村中、男女共同参画に関する条例が制定されているのは、平成30年4月現在で50市町村です。条例には、計画策定に関する規定が盛り込まれますので、条例があることにより、その自治体の首長が代わっても計画が継続されます。

市町村議会、審議会等に占める女性の割合は、内閣府男女共同参画局HP「見える化^{*}」データを参照ください。
※<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/government.html>

V 女性リーダーの必要性

高度経済成長期には「男性の労働力」が必要でした。同じものを大量に生産していた時代には長時間労働こそが労働力として重宝されたのです。しかし現代は、ニ-

ズが多様化し、大量生産より頭脳生産が問われ、生産力よりも発想やアイデアが重宝される時代へと変わっています。このため、女性が参入できるというより女性の視点が求められるようになります。だから女性のリーダーは必要なのです。

地域においても女性のリーダーが必要です。県内各地で、女性はこれまで地域活動の多くを担ってきました。私がいつも感じて、女性の皆さんに伝えているのが、女性は、活動の多様性や重層性（いろんな役割を担っている）、伝統、地域網羅性など、いろいろな財産を持っているのに、自分たちが財産を持っているという認識がないことです。もっと自覚し、もっと勉強してその財産価値を高め、その財産を使ってほしいと思います。皆さんには是非とも、サポーターからリーダーへと挑戦していただきたいと思います。

職場や地域で女性リーダーが必要な背景や理由をまとめると、次のようになります。

- ①公正
- ②多様な価値観、顧客ニーズへの対応が可能
- ③ケア労働の当事者としての視点、地域活動の当事者の視点
- ④地域における横のつながり、コミュニケーション力
- ⑤家族や地域への波及効果
- ⑥変革の可能性

thinkはgloballyに、actはlocallyに活動してほしいと思います。

最後に日本の目標は、「202030」です。2020年までに、社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待することです。しかし、世界の目標はもう3年前から「203050」なのです。日本はどれだけ遅れているかわかります。まだまだ努力が必要です。

研修生の感想

- 1945年国連設立から現在に至るまでの、男女平等への取り組みを時代の背景も交えての神崎センター長のお話は大変解りやすく、改めて聴くことで再認識でき勉強になりました。
- 男女共同参画の定義やこれまでの日本と国際社会の流れなど基礎的な部分を学ぶことができたので良かった。また、日本や福岡県の男女共同参画、女性活躍に対する目標や取組について話を聞き、女性リーダーがなぜ必要とされるのかを知ることができた。
- 地域活動は女性が多く担ってきた。女性団体の多様性、重要性、伝統、地域網羅性という財産を生かしたまちづくりへの参画とする、という言葉が心に残った。私たちのもっている財産を有効活用したいと思う。

伝える力で組織は変わる



株式会社オフィスat 専務取締役
阿部 博美

Ⅰ はじめに

スーパーで売っているものの8割は女性が購入するのに、消費者視点に欠けた企業も見受けられます。例えば化粧品メーカーの幹部は男性ばかりだとか、大手下着メーカーの研究所の社員の多くが男性であるのを見ると感じます。使用する人と研究する人では視点が違うのですが、私は女性側の視点をマーケティングに取り入れるという仕事をしています。

私は10年以上人材派遣の仕事をしていました。当時は女性の多くが事務職に従事しており、女性に気持ちよく働いてもらうという点に心を砕いてきた13年でした。その後、10年在籍した地元放送局の関連会社では広告部門に異動になり、そこでテレビコマーシャルを作る仕事をするようになりました。職場では私以外はほぼ男性でした。女性の視点を考えずに広告が作られていくのは、どこか気持ちが悪く、購買意欲を煽るばかりであったりして、私だったらこの商品は買わないだろうなと思いながら広告を作っているのがすごく嫌でした。当時の私は経験もなく、本当に買いたくなるようなコマーシャルが作りたいたのだけ意見が言えず、作られたコマーシャルが全国へ流れていきました。

そういった経験から、まずはしっかりとマーケティングを勉強しなければいけないと思いました。そして、出会った本に「マーケティングに女性の視点を取り入れる」ということが書かれているのに感銘を受け、4か月後にはその著者の会社に転職しました。その後、5年前に独立して今の会社をやっています。

今日は男女平等ということに加えて、自分と違う考えの対の存在がいるということを知ってもらいたいと思っています。

Ⅱ メンバーのやる気を引き出す伝え方

私は人材派遣や、女性チームとか主婦チームとかをたくさん抱えています。チームのメンバーに自主的に動いてもらうことに心を砕いているわけですが、今、若者や女性に限らず求められているリーダーシップはコーチ型リーダーシップです。これは指導者が命令を出すのではなく全員で共に考えて、各々が自主的に動くのを見守りながら、自分も動くという方法です。

例えば主婦のチームに何かをやってもらう場合、ビジネスですので、決定事項に従って、方向性を示さなければならないことがあります。そういった場面で、最初からこっちだよと言うとやはり納得されません。本人の中から答えを引き出す働きが必要なのです。方法としてまず「答えは本人の中にある」ということを信じて付き合うということ、それからポテンシャルを信じ、出来ないという人には出来る声掛けし、その人の可能性を信じることです。また、意見を出せない人などには1人でさせるのではなく複数若しくはパートナーと組んでさせるという場合もあります。その方がお互いに切磋琢磨しながら伸びていきます。次に「出力し、明確にする」ということが必要になります。これは、頭で考えているだけではなく言葉にすることです。思考は言葉で出来ていますので言葉にしないと明確になりません。ティーチングとは違い、本人の中にある答えを引き出して実力を伸ばす指導法がコーチングなのです。

私はママワーク研究所というNPOをやっています。これはいったん退職した母親をパートだけではなく、企業に再就職させる活動をしている団体です。この団体では「再就職をしてもらう」というベクトル（最終目的）を一致させて活動しています。検討事項が生じた時、自分たちの組織は何をする組織なのかということ全員で共有していることが大事だと考えているためです。

今の自分がどこに目標を定めているのかが明確になっていけば、やるべきことが決まっていきます。私

の団体では目標が決まっていることで、行動をするかしないかがジャッジできるようになりました。目標を明確にすることが大事だといえます。

Ⅲ ミスコミュニケーションを防ぐ伝え方

相手に何かを伝えるということは、まず相手のことを知らないといけません。こちらが言いたいことよりも相手が知りたいことを聞くことの方が大切です。

相手の背景や文化を知らないと言言の意図はわかりません。人には仕事の価値観や性格のちがいで分けられる傾向があります。

○縦割りタイプと平等タイプ

縦割りタイプは組織的で秩序を重んじる、成果にこだわりたい、隠蔽気質、できないと言えないという特徴があり、平等タイプは組織的な発想からは自由である、調和を乱したくないと考える、できないと言ってしまおうという特徴があります。

○鳥の目タイプと猫の目タイプ

鳥の目タイプは全体を俯瞰で見る、早く結果が知りたい、全体像が知りたい、プロセスは省きたい、常に目的を意識するという特徴があり、猫の目タイプは近くを凝視する、経過を楽しむ、時系列に説明する、プロセスも大事、目的を忘れがちになるという特徴があります。

○集中脳タイプとマルチ脳タイプ

集中脳タイプは表現はストレートに、目的に向かって一直線に進む、事実は事実と考える特徴があり、マルチ脳タイプは表現は婉曲的に、時系列でガラガラ進む、事実から妄想するという特徴があります。

相手がどんなタイプの人間かを判断して的確な行動をすることが重要です。

Ⅳ 交渉を成功させる伝え方

交渉を成功させるには、まずは相手にとってのメリットを伝えないとけません。しかし、メリットだけではなくそのメリットを受け入れた場合、相手がどのように幸せになるかということ（ベネフィット）を伝えないとなかなか人は動きません。そのベネフィットがピンと来た時に人はその商品を買うのです。相手がどうなりたかということとベネフィットを合致させることが交渉やマーケティングにおいて大事なこととなってきます。マーケティングとは相手側にどうやって受け入れてもらえるかを考えることです。このためには、多くの価値観を知り、引き出しを多く持っていることが重要です。

また、伝わる文章を書くためには、「何をあなたが伝えたいのか？」ではなく「何を、どういう順番で、相手が知りたいのか」が大切です。企画書を書く時やプレゼンでも常に相手側の意識に立って、相手が何を思うのかということを想像し、相手の疑問を先回りすることが必要です。プレゼンなどでも文章ばかりではなく図やグラフを活用して視覚に訴えたり、1記事、1文には伝えるべきメッセージは1つにする等の手法もあります。

Ⅴ 最後に

私は30年間働いてきて、やはり男女の違いというのは感じます。世の中のビジネスが縦割り組織になっていることも明治のころから男性が作ってきたからだと思います。マイノリティである女性はそこに合わせてきたのです。女性のリーダーがたくさん出てきてくれないと、いつまでも世の中はマイノリティに寄り添った考えの社会には変わらないと考えます。本日参加していただいた女性の方々には、リーダーとして積極的に社会に出ていただいて、後進をぐいぐいと引っ張ってってもらいたいと考えます。

研修生の感想

- 分かりやすく、納得するところの多い講義でした。講師の阿部さんの経験と学びの蓄積によるお話は大変興味深いものでした。一番印象に残ったのは伝え方、常に相手の立場に立って、「何を、どういう順番で、相手が知りたいのか」。今からでも自身のために訓練しようと思いました。それと、データ（裏づけになるもの）と鳥の目の必要性、ワークシートの問いかけも考える材料になってよかったと思います。
- 男女の違いを理解するには、まず価値観や考え方の違いを理解することが大事だという点に共感した。そのためにはコミュニケーションを欠かさず、歩み寄ることが必要だと思う。また「相手の立場に立つ」ことを念頭に、話し方や伝え方を考えていきたい。
- 自分が伝えたいことが、相手には全て伝わってないのは、自分や相手が悪いのではなく、それぞれ考え、ものの見方が違うから伝わっていないというのもよくわかりました。

地域コミュニティの課題解決と 女性リーダー



NPO法人ジェンダー平等福岡市民の会 理事長
富永 桂子

基礎研修
講義

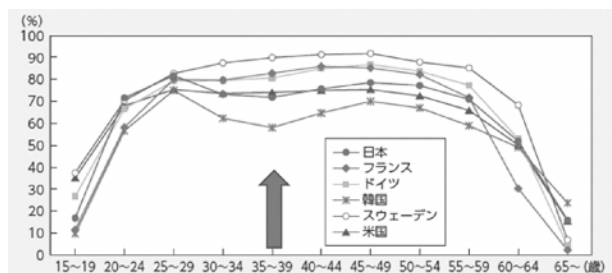
I 地域コミュニティを支える男女の自立

本日のテーマの「地域コミュニティの課題解決と女性リーダー」は、ジェンダー平等をグローバルな視点で進めるための重要課題といえます。私どもは女性の自治協議会会長やPTA会長のような地域リーダー増加に向けた活動を行ってきました。現在こうした役職に就かれている女性の数は少しずつ増えていますが、男女が同数というにはほど遠い状況です。地域コミュニティを男女が平等に支えるには自身が経済的にも生活的にも自立していなければ難しいと思われま

す。では、男女が自立するための条件とは何でしょうか。身近な例で考えてみたいと思います。まず〈年齢階級別女性労働力率国際比較〉で見ると日本では結婚や出産により30代後半で退職する女性が多くなっています。この女性のみ退職ということは、他方で男性の生活の自立が困難であるという現実を浮き彫りにしています。こうしたライフイベントをクリアし、女性の就業継続と男性の生活の自立を可能にするために、①企業、②家庭、③自治体の取組をみてみたいと思います。

① 出産・育児と仕事の両立が可能なように、労働時間が柔軟に選択できる制度を整備している企業があります。また同じ企業では、地域活動が社員研修代わりに推奨されており、PTA会長などの地域の役職をすると地域活動支援金の支給などで積極的に応援しています。

約4割の女性が第一子の妊娠を機に退職
〈年齢階級別女性労働力率国際比較〉



- ② 共働きをしながら夫婦で家事・育児・地域活動をシェア出来ている家族がいます。
- ③ 男性の平均育児休業取得率が3%という現状に対し、対象男性職員の60%が取得している自治体があります。実現の理由として取得者が「給与面でマイナスにならないこと」や、「育児休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり」が挙げられています。

II 高齢社会を担うシニア女性たち

2018年9月時点で日本の高齢者の割合は28%を超え、超高齢社会となっている中、様々な分野でシニア女性が活躍しています。民生委員・児童委員は女性比率が最も高い地域活動です。他方で、女性は経済的自立という点で課題を抱えています。地域コミュニティを支えるために、男女の自立の重要性について申しましたが、女性は男性との賃金格差も大きく、また非正規職も多く、これらが年金に反映してきます。夫が定年退職し、家にいる家庭では、妻は育児期と同程度の時間をかけて無償労働を行っています。これは夫が定年退職後に家にいることで家事労働が増える一方、男性に家事を分担する意識もスキルも無いため妻が大半の無償労働を引き受けているためです。65歳以上の単身女性世帯のうち半数以上が年収120万以下の貧困世帯ですが、これはパート勤務が長かったために厚生年金に加入できていなかったことや親の介護等で家を離れられなかったことが原因と考えられます。シニア単身女性世帯の貧困とシニア男性の生活の自立は超高齢社会の大きな課題です。

III 避難所の運営と女性リーダー

阪神淡路大震災及び東日本大震災における避難所の管理運営は主に男性が行っており、そのために様々な問題が生じました。具体的には、①女性のみが炊き出しや掃除を任されて仕事に行けない②罹災の現場で男

性の仕事（土砂の撤去等）は有料、女性の仕事（食事の世話、掃除）は無料であること③避難所・避難先での性暴力やDVの増加、その他男女別のトイレや授乳室が無いなど、女性は色々な困難を強いられました。しかも女性はそうした問題を声に出して言えず、我慢させられてきたのです。

このような経験から女性も避難所の運営に積極的に参画しようという動きが出てきています。熊本地震の際の女性リーダーが行った避難所運営はとても参考になります。性別役割分業は災害時においてさらに強く貫徹されてくるところから、性別にとらわれないくらしを日々つくり上げていくことが必要です。平常時に出来ないことは非常時にはなおさら出来ないのです。

女性が被災者支援に取り組んだもう1つの事例として朝倉災害母子支援センター「きずな」があります。「きずな」は全国初の母子・女性限定の避難所として開設されました。この取組では女性のネットワークが、設立時の支援や専門職ボランティアのマッチングなどで重要な役割を果たしました。

被災した女性たちの経験が共有され、災害時の男女共同参画の重要性が認識されるようになって国も様々な取組を行っています。災害対策基本法の改正で、「地域防災計画の『策定への参画』」という文言が『多様な主体の参画』へと改められました。これまで行政の防災会議の委員はほとんどが男性で構成されていましたが、多様な主体、つまりは女性や障がい者が防災会議に委員として出席することが可能になりました。また内閣府では男女共同参画の視点にたった避難所チェックシートを作成しています。

IV 政治分野における男女共同参画と女性リーダー

日本は女性議員が少なく、国際比較ではいつも下位にあります。多くの国ではクォータ制（割り当て制）を導入しており、2000年にこの制度を導入した韓国では、女性議員の数が増えてきています。男女半々の議会と男性が多数を占める議会ではどのような違いがあるのでしょうか。2013年当時女性議員50%だった大阪府三島郡の島本町議会議員に議会の様子をうかがいました。女性議員の話から、議会での議論が活発化し、透明性が重要視されている、という印象を持ちました。また水に関わる環境問題に取り組んだことがきっかけで議員になったり、現役の女性議員が後続の女性を見つけてくるなど、女性議員を増やすヒントも頂きました。

2018年5月、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。この法律の目玉は、政党が女性候補者の比率について努力目標を掲げるという点にあります。福岡ではこの法律に反応して、さまざまな動きがありました。「福岡・女性議員を増やす会」は、議員に立候補したい人、候補者を支援したい人を対象に「女性のための政治スクール」を6月に発足させました。また9月には私どもNPOが、この法律に関して全政党の代表者と市民との懇談会を開きました。その中でクォータ制の導入について積極的に発言したのは一政党のみで、本制度の啓発・運動の必要性を感じました。来年統一地方選挙や参議院選挙があります。男女共同参画が一番遅れている政治の分野にたくさんの女性が出ていくことによって大きく政治が変わると思います。その実現に向けて頑張りたいなと思っています。

研修生の感想

- 地域コミュニティを支えるためには、女性のみならず男性の自立も必要であると理解できた。また妊娠、出産、育児を経ても女性が就労継続するためには、企業・地域・パートナーの理解や支援が必要不可欠で有り、その裏付けとしての条例制定が急がれることが判った。
- 女性が不自由に感じるポイントは男性には分からず、女性が声をあげなければ気づかないということ。そしてそれは避難所という特異なケースだけではなく、地域活動においても職場においてもありうるのだと感じました。政策決定する立場に女性が多く関わることは、男女が共に生きやすい社会を作るために必須だと感じました。女性リーダーを増やす方法として、まずはクォータ制や候補者の数について目標を定める等は有効な手段だと感じます。
- 条例制定の大切さ、重要さをとても理解することが出来ました。具体的なお話を聞いてよかったです。



基礎研修
講義



県外研修

神奈川県大磯町議会

平成30年12月6日(木) 14:00~16:00

女性議員が約4割(議員定数14名中6名)を占める神奈川県大磯町議会。2003年の選挙で女性議員が半数となって以降、女性議員の数が男性の数を上回ったこともあります。政府は、2003年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げていますが、全国の市町村議会議員に占める女性の割合は13.1%(H29.12.31現在)であり、大磯町議会は、これを大きく上回っています。

今回の研修では、大磯町議会事務局から大磯町の概要の説明を受け、議場を見学した後、現役で活動している議員と、議員となった動機や現在の活動内容等について、意見交換を行いました。

主な質疑応答

研修生(以下◇) 議員になったきっかけは?

町議員(以下◆) 地域で活動している中で、町政に疑問を抱き、女性というより生活者の目線と意識でダイレクトに町政に参画したいと思った。

◇立候補することにハードルはなかったか?

◆女性が立候補するということがハードルはなかった。女性はクリーンなイメージがあるようだ。女性、男性というより、個人としての考えで活動している。

◆家族(夫)の反対があったが、最後は賛成してくれた。

◇女性議員が多いことでできた政策は?

◆あまり女だから男だからという発想はない。女性議員からの提案に対し、男性議員も一緒に取り組みたいとの要請があったことはある。生活目線というところでは、確かにメリットがあるのかもしれない。

◇大磯町はなぜ女性議員が多いのか?

◆特段、何か取組を行ったわけではない。全体的には保守的な地域であるが、2011年6月の選挙では、24人が立候補したが、落選した10人は全て男性だった。

◆議員の半数を女性が占めたのが、今から15年ほど前なので、今では議会に女性がいて、当たり前のような雰囲気がある。

◇後継者の人材育成は?

◆女性議員の後継などは考えていないが、女性も立候補しやすい風土はある。

研修生の感想

● 15年以上の女性参画の歴史と実績が「男性、女性を意識したことがない」という発言に繋がるのだと思う。とにかく女性が入ること、増やしていくことが大事なことだと感じた。

町政を「誰かがやるもの」ではなく「自分たちがやるもの」という町の政治との近さを感じた。

● 大磯町女性議員の方々の「あまり女性を気にしていない」という発言が印象に残りました。それは既に議席の半数を女性が占めていることにより、性別を気にせず個人として尊重され、活動できているのではないかと感じました。

● 自分の思いを大切に、そして発信し共鳴を生み何期も議員を務められている事はとても素晴らしいと思いました。



大磯町議会の皆さんと研修生

公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センター

平成30年12月7日(金) 9:00~11:10

公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センターは、創設者市川房枝の信念と実績を踏まえて、女性が民主的ガバナンスの積極的な担い手となるために、政治的エンパワーメントの総合的な資源となって、国内及び国際社会との連携の日本の拠点となることを目指した施設です(同法人ホームページより)。

今回、研修生は、センターに常設されている市川房枝記念展示室で、市川房枝の年譜や解説パネル、色紙や愛用品などを見学し、活動を紹介するDVDを視聴しました。

その後、理事長の山口みつ子氏の講話を受講しました。市川房枝の公設第一秘書でもあった山口理事長は、市川房枝を実際に知っている数少ない語り部であり、そのお話を聴くことは、大変貴重な経験となりました。

山口みつ子理事長講話

市川房枝は、参議院の役割を衆議院の行き過ぎを防ぐものとし、無所属・中立であり続けた人です。住所を書かずに名前だけでも郵便物が届くほど有名で、とにかく人気がありました。選挙にお金をかけないため、宣伝カーには乗らず、ポスターも貼らず、公園の一角やお寺の境内で演説をしました。女性であるがゆえに困難な状況にある人を守るため「売春防止法」や「酔っ払い防止法」などの法律制定に尽力しました。

私は市川房枝の秘書をしたことで、国会の仕組みや議会活動のやり方、裏付けをとる勉強の仕方を学びました。

市川房枝が言っていた言葉に「権力に阿諛(あゆ)するな」という言葉があります。阿諛するとは、すり寄ること。批判力を持つために、情報を集めることが大切です。



市川房枝氏



山口みつ子理事長



展示室の見学

研修生の感想

- 議員後継者の政治教育、人材養成に女性と政治センターの役割は大きいと感じました。現在では考えられない位に女性の一人の人間としての尊厳が守られていない時代を生きた市川房枝さんの実績は大きく、現代の日本社会へ大きな影響を与えており、女性が自由に言動・行動出来ていることに繋がると思います。
- 一番に印象に残ったことばは、「権利の上に眠るな」。今、「政治分野での女性の男女共同参画推進法」ができましたが、自分のこととして考えることのできる人がどれだけいるんだろう、市川房枝さんが生きていたらこの状況をどのように思い、行動するのだろうと考えました。
- 現地に行くことで、市川房枝さんが一生をかけて大事にしてきた「婦選は鍵なり」という言葉の意味を理解することができました。女性の政治教育の拠点として、女性市民のための政治教育プログラムや地方議会へ女性の進出を促す住民参画型選挙運動の普及、現職議員のための政策研修等、これから地域リーダーになる女性には必要になる政治センターです。真摯な生き方を学びたいと思いました。

NWECグローバルセミナー

平成30年12月7日(金) 13:00~16:30

女性の活躍促進に向けた取組み アイスランドの経験から学ぶ

第I部 基調講演

「ジェンダー平等な未来に向かって

ーアイスランドの取組みから」

アイスランド女性権利協会 事務局長

ブリュンヒルデ・ヘア・オグ・オマースドッティル

アイスランド女性権利協会（IWRA）は、女性の参政権を求めて活動するために、1907年に設立されました。IWRAの使命は「社会のあらゆる領域において、女性の権利およびあらゆるジェンダーの地位の平等に向けて取り組み、人権を包括的な視点から捉え、あらゆる差別に立ち向かうこと」です。

アイスランドは、根本的にはいまだに不平等な社会ですが、私たちは男女間、ジェンダー間の格差を縮めるべく、設立以降、長い道のりを歩んできました。私たちは、より平等な社会を構築するために、法的・政治的手段や、政治運動を用いてきました。社会の変革は、法改正からもたらされるのではなく、政治活動からもたらされるものだったからです。女性の政治運動なくしては、何も変わりません。変化や平等を求めるのは、私たち有権者にかかっているのです。

アイスランドの女性たちは1907年、レイキャビクでの地方選挙に投票する選挙権を獲得し、翌年には自分たちの政党（女性リスト）を結党し、市議会に立候補しました。アイスランド初の女性の政党は立法の場で大勝し、レイキャビク市議会において最大の単独政党になりました。新しく有権者となった女性たちと対話しようとしたのは、女性リストだけだったからです。1915年には女性が国政における選挙権と被選挙権を獲

得し、1922年には女性初の国会議員が誕生しています。

アイスランドの議会において女性議員の数が男性とほぼ同数になったのは、2009年以降、この10年のことです。2008年の世界金融危機を受け政府が崩壊した後に実施された2009年の解散総選挙において、議会に占める女性議員の割合は31.7%から42.9%となりました。それ以降、議会に占める女性議員の人数は、全体の3分の1を下回っていません。女性たちが政府の最高レベルで、平等な代表権を持つことの意味は、「提案された法案が、より包括的な内容となりうる」ということです。

20世紀、男性で占められていた議会の射程には入っていなかった女性保護、男女平等問題、保育制度問題など、1980年代に女性リストが政治問題に取り上げるまで、政治問題ではなかった事案が次々と法案化されたのです。

例えば2000年に可決された育児休暇法案では、子どもの出産後、もしくは養子を引き取った後、最長9ヵ月間、出産休暇および男性の育児休暇が保証されています。現在では8割近くの父親が育児休暇を申請しています。

2009年には、買春が禁止され、2010年、50名以上の従業員を雇用する企業の取締役会にジェンダー・クォータ制が義務付けられました。2011年には、警察にDV加害者を加害者の自宅から退去させられる権限が与えられました。2012年、雇用主が給与を差別できないようにする給与管理制度、男女同一賃金基準を導入しました。2015年には、政府予算がジェンダーに配慮したものとなることを要求する法案が可決されました。

一方で、現在でも課題はあります。男女間の収入格差です。アイスランドでは男女同一賃金基準を義務化し、雇用主にはこの基準を採用することが求められています。アイスランドの女性たちは、ジェンダー間の収入格差に抗議するため、6回ストライキを行っています。

アイスランドを、よりジェンダー平等な国にしたものがひとつあるとすれば、それは強固な女性運動です。私たちは社会の構造的な不平等に抗議するために団結しました。アイスランドをよりよい社会にするために変えることができたのは、草の根レベルの団結によるものなのです。完璧ではありませんが状況は改善しています。

私たちは現在、学校教育のあらゆる段階において、



ジェンダー学を必修科目にするようロビー活動を行っています。教育によってのみ、恒久的に世界を変えられるからです。

第Ⅱ部 パネルディスカッション

「アイスランド専門家との対話

－ジェンダー先進国を目指して

「雇用労働における女性活躍のために

－日本が取り組むべき課題

独立行政法人労働政策研究・研修機構

経済社会と労働部門 研究員

高見 具広

雇用問題における日本の問題点として、女性管理職比率の低さがあげられます。2015年の女性活躍推進法の制定などジェンダー平等に向けて法令の整備は進んでいるものの、女性管理職比率は国際的にみて依然低い水準です。企業が考えるその理由のひとつに女性の「昇進意欲の低さ」が挙げられます。男性に比べて昇進意欲が低くなるのは、企業における基幹的職務の経験割合の男女差や、長時間労働文化等によるものだと考えられます。こうした状況を変えるには、男性も含めて働き方の見直しが必要です。残業のない企業では女性活躍が進む可能性が大きいと言えるのです。

「意思決定部門への女性の参画・政治参加をめぐる課題」

公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センター

常務理事

久保 公子

女性の政治参画の現状として、日本の国会議員に占める女性比率は10%で、世界193ヶ国中162位です。地方議会では、女性議員が1人か2人という議会が多く、女性議員ゼロの議会も2割あるのが現状です。女性の政治参画を阻む要因は、政党制や選挙制度、性別役割分業意識、長時間拘束されがちな政治家の仕事内

容等が挙げられます。

こうした要因を解決するために、制度改革として選挙制度の改正や、子育てと両立できるなどの環境整備、意識改革として、学習機会の提供や女性同士のネットワークづくりなどがあります。政治参画の目的は、主権者としての民主政治の発展と自らの意見の政治への反映です。そのために、政治意識を高める（政治教育・主権者教育）こと、女性が経験値を上げること、ロールモデルを作ること、地域の女性センターを拠点にすること、「推進法」をツールにすることが挙げられます。

「日本における男性・男子にとってのジェンダー平等」

京都大学 名誉教授、京都産業大学 教授

伊藤 公雄

日本は1970年代以後の国際社会のジェンダー平等の流れに乗ることが出来ず、未だ離陸できないでいます。1970年にはOECD諸国でも第2位の女性の労働力率を誇っていたのに2000年には多くの国に追い越されたまま停滞してしまっています。1970年代以降、男性中心の長時間の労働慣行が定着し、一方、女性は家事・育児を担いながら、労働条件の悪い非正規労働に従事するようになりました。男性に「下駄」をはかせる一方で女性の潜在能力は活用されてこなかったのです。

しかし1990年代後半以降、男性の労働状況は悪化し、「下駄」をはかされてきた自覚のない男性の中には、女性活躍の動きの中で剥脱感を感じる男性もいます。

女性のエンパワーメントに向けた政策の一層の充実の一方で、もうひとつのジェンダーである男性向けのジェンダー平等政策の必要性も高まってきています。

なお、男性の中にも、男性主導社会の矛盾に気づき行動を始めた人たちがいます。ファザーリング・ジャパンの活動やホワイトトリボンキャンペーン・ジャパンの設立などです。男性の変化を促すために、男性に気づきのチャンスを提供することも必要です。

研修生の感想

- 基調講演では、アイスランド女性権利協会のブリュンヒルデ・ヘア・オグ・オマースドットイルさんが生き生きと女性の権利について話されており、アイスランドはジェンダー格差指数では1位となっているが、まだまだ改善点があると語っており、教育こそがジェンダーフリーの社会をつくる鍵だということばが印象に残りました。

パネルディスカッションでは、女性の雇用労働、女性の政治参画、また、男性のジェンダー平等という3つの観点からお話をいただきました。女性が労働、政治分野で活躍することは社会のためにとっても役に立つし、男性にもいいことがあるし、何より女性が自分の人生を自分で楽しむことができるんだと確信しました。この研修の「Think in global, act in local」を肌で感じる事ができました。

地域における男女共同参画推進リーダー研修

平成30年12月8日(土) 9:00~12:00

アンコンシャス・バイアス ～チーム力を高めるリーダーに必要な気付きとは?～

国立女性教育会館事業課 専門職員 小笠原 泰代

アンコンシャス・バイアスとは何か?

アンコンシャス・バイアスとは、誰もが潜在的に持っているバイアス(偏見)のことです。育つ環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに脳に刻み込まれた、既成概念、固定概念のことです。バイアスの対象は、性別、人種、貧富などと様々ですが、自覚できないために自制することも難しいのです。

無意識のバイアスは色々な判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たします。

特に、採用や昇進人事の場では、無意識のうちに「バイアス」が働き得ることがわかっています。

アンコンシャス・バイアスは

- ①疲れている時、判断を急いでいる時、いろんな情報でいっぱいいっぱいの時、
- ②評価の対象となっているのがマイノリティの時、
- ③その人個人の情報が少ない時に表れます。

その弊害として、

- ①その人の希望や能力を正しく評価できない、
- ②その人の希望や能力にそぐわない対応をしてしまう、といったことにより
- ①レッテルを貼られた人に後ろ向きの効果を与えてしまう
- ②信頼関係にマイナスの影響を与えるといったことが考えられます。

日本における固定的性別役割分担意識もアンコンシャス・バイアスの1つと言えます。

アンコンシャス・バイアスがあらゆる男性・女性がその能力を十分に発揮し、社会参画することを阻むものとなります。

それでも私たちは、「無意識のバイアス」が、いつ、どのように現れるかを知ること、その影響を最小限に抑えることが可能です。

アンコンシャス・バイアスへの気付きがなぜ必要か

そもそもなぜアンコンシャス・バイアスへの気付きが必要かということ、生産年齢人口が減少し続けていること、人生100年時代が到来したことで、職業に費やす時間が長くなってきたことが挙げられます。働く上でバイアスによって不利な扱いを受けることがないよう、まずアンコンシャス・バイアスを払拭していくことが大切です。

男女とも偏見を取り払い、長い職業人生を全員参加型の社会システムの中で過ごせるようにしていかなくはなりません。

皆さんがリーダーとして企画を立てるとき、誰でも分かりやすいように、現状課題いわゆる実態を「見える化」し、実践に結び付けることが必要です。皆さんだけが努力するのではなく、地域社会に男女共同参画の視点を持つ人を増やすよう働きかけることが大切なのです。

研修生の感想

- アンコンシャス・バイアス。男女共同参画の視点だけでなく、日々の人間関係の中で、このアンコンシャス・バイアスはとても働いていると思います。「知識」として頭の中で知っていても、自分がそうになっているとは思っていない。気が付いていない。そこに気づいてもらうには、その方たちにもこのような研修を受けてもらい、同じことを知る、同じ知識を得ることがまず一歩だと感じます。
- 少子高齢化で女性も働き手として必要となった中で、多様性を受け入れて活かす全員参加型の社会システムが求められ、その目を皆が養っていかなければならないと実感しました。

アンガーマネジメント研修

平成30年12月8日(土) 13:00~15:00

アンガーマネジメント ～怒りの感情と上手に付き合う手法を学ぶ～

一般社団法人 日本アンガーマネジメント協会
アンガーマネジメントシニアファシリテーター

アンガーマネジメントコンサルタント特定社会保険労務士 片岡 正美

県外研修

アンガーマネジメントとは、「怒らなくなること」と捉えがちですが違います。

アンガーは「怒り」、マネジメントを私たちは「後悔しないこと」と解釈し、怒る必要のあることは上手に怒り、怒る必要のないことは怒らないように済むようにコントロールすること、これがマネジメントなのです。私たちは怒りの感情で後悔してしまうことが多くあるのではないのでしょうか。「あんなに怒る必要がなかったな」反対に「なぜきちんと怒れなかったのか」等のように考えて後悔してしまう。しかしアンガーマネジメントを身に付けると、このような怒りの感情による後悔をしないで済むようになるのです。まずは怒りの感情とはどういうものかそのメカニズムを紐解いていきたいと思います。

怒りの感情は、人間にとって自然な感情の1つで、怒りのない人はいないし、なくすことも不可能なものです。また怒りの感情は身を守るための感情(防衛感情)ともいえますので、否定すべきものではありません。しかし、問題となる4つの怒りというものがあります。

小さなことでも激昂する、強く怒りすぎる「強度が高い怒り」根に持つ、思い出し怒りをする「持続性がある怒り」しょっちゅうイライラする、カチンとくることが多い「頻度が高い怒り」他人を傷つける、自分を傷つける、モノを壊す「攻撃性がある怒り」です。これを理解しておくことが重要です。また、怒りは、第二次感情なのです。コップの中に悲しみ、寂しさなどのネガティブな第一次感情がたまって溢れでると第二次感情の怒

りが発動するのです。頻度が高い=ネガティブな感情がたまっている、と考えることもできます。ということは、コップが満杯になる前に対処できるということです。

怒りの感情は長くて6秒とされています。

反射的に行動するとろくなことはありません。そういった反射的衝動をコントロールするテクニックとして、深呼吸する、数をカウントする、イライラ・怒りの温度(点数)をはかる、落ち着く言葉(コーピングマントラ)を唱える等、自分にあったテクニックを見つけることも有効です。

怒りの感情を言葉で表すとたくさんの言語で表すことが出来るように、怒りの感情は幅が広いものです。ボキャブラリーを豊かにして、自分の怒りがどのような怒りでどんな強度なのか、言葉で明確にすることも怒りの感情とうまく付き合っていくことのテクニックの一つです。

私たちの怒りの正体は、「こうあるべき」という考え方と現実とのギャップであり、怒りの原因は自分の中にあるのです。自分の思考をコントロールすることはできます。怒りの行動もコントロールできます。その怒りの原因は重要か重要でないか、変えられるか変えられないのか判断して行動を起こすことが重要なのです。

怒りは、高いところから低いところへ流れる、身近な対象ほど強くなる、矛先を固定できない、伝染しやすい、エネルギーになるといった性質があります。怒りの感情は連鎖します。すべての人が自分の感情に責任を持てれば、私達は怒りの連鎖を断ち切ることができると信じています。

研修生の感想

- 怒りとは、人間にとって自然な感情の一つで、怒りのない人はいないし、なくすことも不可能だということばを聞いてとてもすっきりしました。また、怒りが自分の身を守るための感情ということもとても腑に落ちることばでした。怒らせるものの正体は、人や物でなく、自分の中の理想と現実のギャップで、「～すべき」という気持ちと、怒りにつながっていることもよくわかりました。自分の中の「～べき」をできるだけ減らすと人間関係がかわってくると思いました。
- 怒りの構造を知り、相手の怒りの背景を想像することで、かなりスムーズな人間関係を築けそうで、ぜひ実践してみたいと感じました。
- 自分の怒りの特性を分析して評価してみることで、より理解が深まり、自覚しコントロールしやすくなるということでしたが、やってみて、自分の怒りを冷静な時にですら判断するのは難しいと感じました。



県外研修



自主研究報告書

1班

研究課題：私たち女性もキラキラと活躍しよう!
地域コミュニティの中で、どうすれば女性が活躍できるのか

メンバー：ピアソン クリスティン レイ、山口 雅子、山本 清子、山内 菜美

2班

研究課題：単身男性高齢者の孤立を防ぐための取組

メンバー：馬渡 克代、野村 史子、川添 良子、長末 和子

3班

研究課題：性別役割分業解消に向けた提言

メンバー：廣保 晴美、西原 美幸、北島 理香

4班

研究課題：ユニバーサルな視点で柔軟性のある
「ゆるっと」した「つながり力」を考える

メンバー：飯尾 みどり、金子 加代、羽田野 美奈、八田 淳子

自主研究の概要

研修生は、地域が抱える課題を解決するため、4つの班に分かれ、自主的に課題を設定し調査研究を行いました。課題の設定、現状の把握、課題解決に向けての既存の事例研究などを通して、課題解決のプロセスを学びました。5か月間、独自に集まったり、SNSで連絡を取り合ったりして、自分たちが明らかにしたいことは何か、議論を深め、報告会に向けて資料を作りこんでいきました。

各班にはアドバイザーを配置し、課題の設定や研究方法など、随時、指導していただきました。

アドバイザー紹介

1班 私たち女性もキラキラと活躍しよう！

地域コミュニティの中で、どうすれば女性が活躍できるのか

九州女子大学 人間科学部人間発達学科人間基礎学専攻 教授 大島 まな

2班 単身男性高齢者の孤立を防ぐための取組

NPO法人福岡ジェンダー研究所 理事 倉富 史枝

3班 性別役割分業解消に向けた提言

NPO法人ジェンダー平等福岡市民の会 理事長 富永 桂子

4班 ユニバーサルな視点で柔軟性のある「ゆるっと」した「つながり力」を考える

NPO法人福岡ジェンダー研究所 研究員 武藤 桐子



1班



2班



3班



4班

1 班

研究課題：私たち女性もキラキラと活躍しよう！

地域コミュニティの中で、どうすれば女性が活躍できるのか

メンバー：ピアソン クリスティン レイ、山口 雅子、山本 清子、山内 菜美

I. 研究テーマと背景

1. 背景

1975年に第1回世界女性会議が開かれてから43年。国際社会の場、日本社会の場で、先人たちが「男女共同参画社会」を目指し、あらゆる場で活動（推進）がなされてきた。しかし、先人の英知を学びながらも、現代、本当にどの場面に置いても女性の活躍がなされているのであろうか？そして、私たちも含めた後人たちへのロールモデル（お手本となる人物）となるアクションプラン（ライフ・キャリアプラン）は、あるのだろうか？

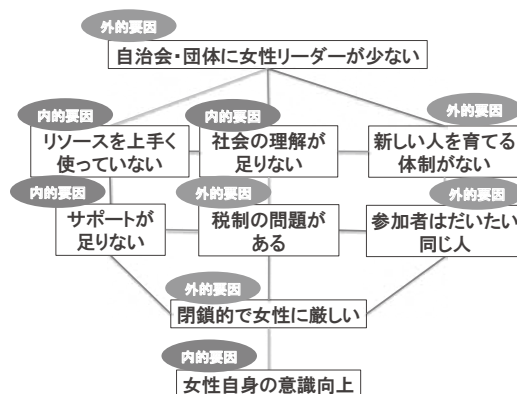
2. テーマ設定と仮説

1班はそれぞれのフィールドでの活動から、現状や疑問点、問題・課題についてディスカッションを重ねたところ、阻害要因として「外的要因（自己コントロールできない外部環境のこと）」「内的要因（自己でコントロールすることが可能な内部環境のこと）」があることに気づき整理した。

<女性の活躍を阻害する要因>

外的要因	閉鎖的で女性に厳しい	参加者はだいたい同じ人
	人材育成の体制がない	高齢者が多く女性が入りにくい
内的要因	女性自身の意識が低い	社会の理解が足りない
	無意識の偏見がある	リソースを上手く使っていない

図1 現状の課題



そこで私たちは、男女共同参画社会の実現を目指し、「地域コミュニティの中で女性リーダーが少ない」現状を問題提起とし、社会的に女性リーダーを増やす必要があることを主張する。私たち女性もキラキラと活躍したい想いを込めて、「地域コミュニティの中で、どうすれば女性が活躍できるのか」をテーマとした。

II. 現状把握

表1 市町長・副市町長に占める女性の割合 H29.4.1現在

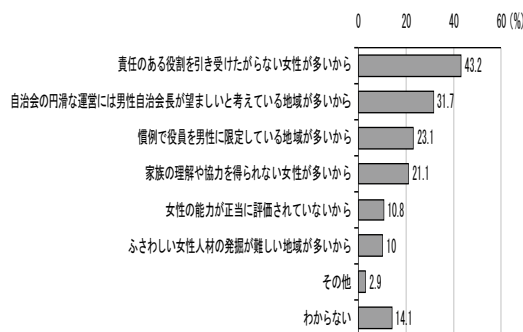
市町村名	市町長数 (人)			副市町長数 (人)		
	うち女性(人)	女性比率(%)		うち女性(人)	女性比率(%)	
北九州市	1	0	0.0	3	0	0.0
福岡市	1	0	0.0	3	1	33.3
添田町	1	0	0.0	1	0	0.0

表2 自治会長に占める女性の割合 H29.4.1現在

市町村名	自治会長数(人)	うち女性 (人)		女性比率 (%)
		うち女性 (人)	女性比率 (%)	
北九州市	2830	494	17.5	
福岡市	150	7	4.7	
添田町	34	0	0.0	

出典：平成29年度福岡県男女共同参画白書（P 64-65）

自治会役員に女性が少ない理由（福岡県）



出典：平成29年度福岡県男女共同参画白書（P 20）

表1・2は市町長・副市町長及び自治会長に占める女性の割合である。この2つの表から、女性の参画の実態がうかがえた。そして、自治会の役員に女性が少ない理由として、①責任ある役割を引き受けたくない女性が多いから②自治会の円滑な運営には男性自治会長が望ましいと考えている地域が多いから③慣例で役員を男性に限定している地域が多いから④家族の理解や協力を得られない女性が多いから、などが挙げられる一方、自治会の役員など意思決定の場へ積極的に女性が参加することについては、90.1%の人が「必要」との見解を持っている。

さらに私たちは実態把握のため、アンケート調査を実施した。58名：20～70歳（うち、男性6名）による結果は以下のとおりである。

質問：「あなたは地域で女性の参加が進み、女性リーダーが増えるとどのような影響があると思いますか？」（複数回答）
 答え（多かったもの）：

- a) 男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる（69%）
- b) 多様な視点が加わることにより、新たな価値が創造される（66%）
- c) 女性の声が反映されやすくなる（66%）
- d) 男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる（50%）

質問：「あなたは地域コミュニティ活動に参加していますか？」

答え：はい（69%） いいえ（31%）

（いいえと答えた場合）「参加していない理由」（主なものを抜粋）：

- a) 時間に余裕がないため
- b) 以前は参加していたが仕事が忙しいため
- c) 独身なので地域コミュニティ活動の情報がこない
- d) アパートでの一人暮らしであることも理由だが、活動への参加を求められていないため

質問：「地域コミュニティで活躍している女性の割合がもっと増えた方が良いと思いますか？」（複数回答）

答え（最も多かったもの）：性別に関係なく適切な人がなればよい（76%）

質問：「あなたは地域コミュニティで女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いますか？」（複数回答）

答え（多かったもの）：

- a) 家事負担が大きいこと（47%）
- b) 保育・介護・家事などにおける夫などの家族の協力・理解が十分ではないこと（41%）
- c) 女性自身がリーダーになることを希望しないこと（33%）
- d) 保育・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと（24%）

質問：「あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか？」（複数回答）

答え（多かったもの）：

- a) 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと（48%）
- b) 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと（40%）
- c) 女性が地域活動のリーダーになることについて、情報提供、研修を行うこと（28%）
- d) 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること（22%）

アンケート調査を行った結果、様々な阻害要因があることが判明した。多くの人から女性リーダーが増えると、「男女問わず優秀な人が活躍できるようになる」などプラス意見が出たものの、「家事負担が大きい」や「家族の協力・理解が十分でない」などの阻害要因があることがわかった。この結果を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けて、一人ひとりが自分の意志で「どうやって生きたいか」を考え、実行していくことが大切であると気づいた。

Ⅲ. 成功事例&ライフ・キャリアプラン

アンケートに加えて、地域コミュニティにおける女性活躍の現状を把握し、どうすれば女性がキラキラと活動、活躍できるのかを考察するために、地域コミュニティにおける女性リーダー3人（プロフィール右欄参照）にインタビューを実施した。インタビューの内容としては、「地域に入ったきっかけ」、「過去と現在の活動内容」、「現在に至る経緯」、「活動することによる自分の中の変化」、「支援してくれる人やサポートの内容」、「活動に対する達成感・満足感や障害」、「将来やりたいこと」、「他の女性へのアドバイス」などであり、さらに、どういった活動が活躍する女性を増加させるのかについても貴重な意見を伺うことができた。

インタビューにおいては、共通して重要なキーワードが現れた。彼女たちは、地域への恩返しのため、PTAの委員会や子育てのボランティア活動から一歩踏み出した。学習し新たな知識を得ると同時に、明確な目標を設定。地域の人と人をつなげることによって、上手に周囲の人の力を借りて、地域ネットワークを作り、家族や先輩や後輩などのサポートを得てきた。また、チャンスが与えられた際には、その機会を逃すことなく、自分の信念と方針を忘れずに継続的に行動をしてきたということである。そして、これを実現するために、この先の10年間に注目し、10年後の自分を想像した上で、戦略を立てた。1班は、この「10年間」は、女性も男性も活躍できる環境を作るための鍵だと考えていたため、ここで「10年間ライフ・キャリアプラン」を提案する。

地域コミュニティの女性リーダーたち

古川裕子

北九州市若松区
 東28区（島田）
 自治会 会長
 花房地区まちづくり協議会 会長

熊本市出身。
 現在、北九州市若松区在住。
 2女1男、孫3人。
 幼稚園・小学校・中学校・高校の
 PTA、若松母の会、子ども会育成部
 や生涯学習推進コーディネーターと
 して活動。その後、社会教育主事補、
 北九州市立市民センター館長を歴任。
 現在は、リーダーとして「学び」を大
 切にした地域活動を実践しながら夫
 とセカンドライフを楽しんでいる。

重(じゅう)要は10！ ～10年間のライフ・キャリアプラン～

ライフ・キャリアプランは「人生設計」のことである。人の役割は生涯で一つだけではなく、年齢とともに変わってくる。このマルチステージの人生にはいくつかのステージがあり、だからこそ、今、私たちはこの社会の中で生きている意味があるという考え方は重要である。

地域コミュニティの中で女性の参画が進むとともに、女性のリーダーを増加させる方法について、アンケートに加えて、3人の地域コミュニティリーダーのご経験を基に、ここで10年間のライフ・キャリアプランを作成、提案する。なお、10年間のライフ・キャリアプランには、目標を達成するために、10年間の間に個人・家族、キャリア、財力、健康、興味・趣味などの観点から行うべきことを含めるものとする。

地域コミュニティの中で女性の参画が進むとともに、女性のリーダーを増加させる方法について、アンケートに加えて、3人の地域コミュニティリーダーのご経験を基に、ここで10年間のライフ・キャリアプランを作成、提案する。なお、10年間のライフ・キャリアプランには、目標を達成するために、10年間の間に個人・家族、キャリア、財力、健康、興味・趣味などの観点から行うべきことを含めるものとする。

事例のプロフィール

田中圭子さん(仮名) 35歳 子:小学校1年生(6歳)、幼稚園児(4歳)、未就園児(2歳)。現在、パートタイムで自宅で英語を教える仕事をしている。

1年生の長男が通っている小学校では、保護者に対して、一子につき6年間の中で1年間PTAの委員として活動することを義務づけている。PTAの委員会はいくつかあり、現在、圭子さんは学年委員長として活動している。子ども達が小さい頃から支えてくれた地域に恩返しをしたいと思っていたが、時間の余裕はあるものの、自分には力不足だと思っており、また家族の支援が十分でなければ悪い影響が出てくるのではないかと不安に感じ、決心がつかずにいた。しかし、PTA執行部副会長の励ましにより背中を押され「活動しよう!」と思い立った。そこで、圭子さんは「10年間のライフ・キャリアプラン」を作成して、主な目標、次のステップ、考えられる問題などを把握することにした。

まずは、「家から一歩出ていこう!」から始めて、次のステップとしてPTA会長を目指し、最終的には自治会の会長に就任し、地域の住民にとってより住みやすい環境を作るために、全世代の人と人をつなげること(ネットワークづくり)で、「現世代がより暮らしやすい地域(環境)をつくり、次世代へ住みよい地域(環境)を残したい」との目標を立てた。

圭子さんの目標

10年後に、自治会長として、「現世代がより暮らしやすい地域(環境)をつくり、次世代へ住みよい地域(環境)を残す」ために人と人のネットワークを作りたい。

このような環境を作るために、地域の「住みよいマップ」を作成。①地域の魅力などがわかりやすくなるように、一般情報(病院、レストラン、など)、②郷土料理、名所や地域文化、③防災(山が多い地域で発生する山崩れなどのための避難場所)、④環境保護(ホテルの保護活動)に関する情報などを地図の形で住民や地域に訪れる人に配布し、観光のみではなく、伝統的な文化や防災、及び環境の面から最新情報を提供する。

地域の保育園・幼稚園、小中学校、高校、市民センター、シニアケア施設、障がい者向け施設、外国人向け施設、男女共同参画センター、他の自治会及び行政などと連携しながら、できるだけ地図を作成するプロセスに多くの住民が参加してもらえるように取り組む。特に、学生による高齢者訪問を行い、インタビューを通して伝統的な料理、文化や名所などに関する情報を収集したり、市民センターや祭りなどで世代や国籍、障がいの有無など分け隔てなく様々な住民と交流できる場を提供したり、男性と女性がお互いにより活動しやすい環境をつくるために男女共同参画センターの専門家や行政などと協力し、住みよいマップを作成する。

この地図は、多くの住民がアクセスできるような形にして、各家庭へ配布し、(リサイクル)紙はもちろん、施設などに掲示するポスターの作成や、スマートフォン用に情報をアップしたり、各言語(日本語、シンプルな日本語、英語、中国語、韓国語)にも対応し、さらに点字や大きな字体でも作成することまで検討している。

この活動の目標は、人と人をつなげることにより、コミュニケーションがよりオープンになり、すべての人が地域に誇りを持ち、互いに助け合って、楽しく快適に暮らせるようなまちづくりをすることである。

香月利都子

北九州婦人教育研究会 会長

昭和55年から10年間学習塾を経営。その間、幼・小(会長)中高校PTA役員としての関わりや地元新興地での子どもたちの故郷づくりや地域コミュニティ絆づくりを目指す自主地域婦人部を立上げ地域活動。

平成3年以降、北九州市教育委員会嘱託職員。公民館主事、館長、社会教育主事等で23年勤務。仕事の傍ら現在も地域まち協や青少協、社協に関わり、また北九州婦人教育研究会会長、若松署少年補導員連絡会副会長等も務める。

服部多恵子

吉田市民センター 館長

平成7年より子育て支援グループ「みつばちクラブ」を立上げ。子育て情報誌発行・ファミリーコンサート・フリースペース開催等子育て支援活動を行う。北九州市の社会教育委員・図書館協議会委員・指定管理推進委員等歴任。幼稚園・小学校・中学校PTA活動や小学校・中学校の朝自習読み聞かせボランティア活動に参加。平成23年より「小倉南区小学校読み聞かせ交流会」を立上げ、読み聞かせ活動を支援する。

	現状 (35歳)	1 - 2年目 (36 - 37歳)	3 - 4年目 (38 - 39歳)
10年後の目標：以下の目標を忘れずに、戦略を作成・実践する！ 全世代の人と人をつなげること（ネットワークづくり）で、「住みよいマップ」を作成して、「現時代がより暮らしやすい地域			
アクション	ステップ1 家から一歩出てみよう！PTAについてより理解して、ネットワークを作る	ステップ2 PTA執行部の会計担当としてより活躍する、ネットワークを広げる	ステップ3 PTA副会長として求められるスキル・知識を高めながら更に活躍の場を広げる
状況 (Situation)	子育て中(6歳、4歳、2歳)で、英語の教室を管理運営しながら、PTAの学年委員長として活躍している(月1回くらい) PTA以外に「利用者」として市民センターで子育て講座や生涯学習市民講座など、色々な講座に参加したり、ストレス発散のために卓球クラブに入ったり、子どもも楽しい時間を過ごせるように近隣の子ども会や市民センターの子育てフリースペースにも参加している	子育て中(8歳、6歳、4歳)で、英語の教室を管理運営しながら、PTAの執行部の会計担当として活躍している(月2回くらい) PTA以外に「利用者」として市民センターで色々な講座に参加したり、卓球クラブへ参加も続け、下の子どもも楽しい時間を過ごせるように近隣の子ども会や市民センターの子育てフリースペースにも参加している	子育て中(10歳、8歳、6歳)で、英語の教室を管理運営しながら、PTAの執行部の副会長として活躍している(月3 - 4回くらい) PTA以外に「利用者」として市民センターで色々な講座に参加したり、卓球クラブへ参加もし続け、子どもも3人とも学校に入り余裕ができたので、「利用者」から「支援者」へ、先輩ママの立場に変わり、若いママ、そして、年配の方のためにもボランティア活動を広げようとしている。子どものために子ども会にも参加している
自己 (Self)	家庭への影響 ：それほど大きく影響がないと感じる 自分のやっていること(仕事と趣味)とのバランス ：PTA活動は午前中なので、英語教室にも影響がない 自分の姿勢(信念・方針)を持つ ：すべての人に住みやすい環境を提供するために、前向きに活動を行い、家庭・仕事・ボランティア活動とうまくバランスをとること、またすべての経験から学ぶこと	家庭への影響 ：それほど大きく影響がないと感じる 自分のやっていること(仕事と趣味)とのバランス ：PTA活動の回数が月2回に増えたが、午前中と19:00以降なので、仕事にも影響がない。夕食については多少検討しなければならない 自分の姿勢(信念・方針)を持つ ：すべての人に住みやすい環境を提供するために、前向きに活動を行い、家庭・仕事・ボランティア活動とうまくバランスをとること、またすべての経験から学ぶこと	家庭への影響 ：影響が出てきた。しかし、子ども3人とも小学校に入り、学童に行っているため、子どものケアに関してはそこまで影響がないと感じる。夫も協力的で、家にいるときは子どもの面倒も見る 自分のやっていること(仕事と趣味)とのバランス ：PTA活動の回数が月3 - 4回に増えたが、学校や学童などをうまく使い、英語教室の時間もうまく調整して、影響をできるだけ減らすようにしている 自分の姿勢(信念・方針)を持つ ：すべての人に住みやすい環境を提供するために、前向きに活動を行い、家庭・仕事・ボランティア活動とうまくバランスをとること、またすべての経験から学ぶこと
支援 (Support)	家庭面 ：夫、祖父母やPTAの仲間・先輩方が支援してくれている。小学校の学童や幼稚園の延長保育を利用して、下の子どもと一緒にイベントに連れて行くこともできる。または、夫が面倒みる 地域面 ：地域や行政のサービス(子育てや祖父母のケア)を利用しながら、少しでも時間の余裕をつくる	家庭面 ：夫、祖父母やPTAの仲間・先輩方が支援してくれている。小学校の学童や幼稚園の延長保育を利用して、夜の会議などには子ども3人を連れていく。または、夫が面倒みる 地域面 ：地域や行政のサービス(子育てや祖父母のケア)を利用しながら、少しでも時間の余裕をつくる	家庭面 ：夫、祖父母やPTAの仲間・先輩方が支援してくれている。小学校の学童を利用して、夜の会議などには子ども3人を連れていく。または、夫が面倒みる 地域面 ：地域や行政のサービス(子育てや祖父母のケア)を利用しながら、少しでも時間の余裕をつくる
戦略 (Strategy)	<ul style="list-style-type: none"> □ PTAの執行部に入って会計を担当する □ 自分や家族の現状を把握する □ 他のPTAメンバーや委員長や執行部委員と相談しながら、委員会や執行部の各役割を調べる □ PTAの経験から得るスキルを把握して(スキルアセスメント)、足りないスキルを獲得するためにやらないといけないことを把握した上でスキルアップのための講座などを調べる(圭子さんの場合は、人の前で話すのは苦手) □ 後継者を育てる □ ネットワークを作り、活用する □ 上記を把握した上で執行部の会計担当になるため手を挙げる(ボランティアの人手不足の為、容易に実現可能) 	<ul style="list-style-type: none"> □ 会計を担当しながら、予算、決算、お金の使い方についてより勉強し、PTA全体運営体制を把握する □ スキルアップする(特に、人の前で話す！) □ 執行部の会議で会計の事情について発表し、また市民センターでスピーチサークル(トーストマスターズ)に入る □ PTAのニーズやアイデアを継続的に把握する □ 後継者を育てる □ ネットワークを作り、活用する □ 副会長になるために先輩と相談した上で立候補の手続きを調べ、手を挙げる(ボランティアの人手不足の為、容易に実現可能) 	<ul style="list-style-type: none"> □ 副会長として自分の担当している役割をきちんと把握し、PTA全体運営体制を把握する □ スキルアップする(特に、人の前で話す！) □ 執行部の会議でできるだけ多く発言し、また市民センターのスピーチサークル(トーストマスターズ)に継続的に参加する □ 女性の会長が少ないので、現在の女性会長と相談する □ 後継者を育てる □ ネットワークを作り、活用する □ 他のPTAのメンバーと相談しながら、ニーズやアイデアを整理して、リーダーシップを発揮し、自分が会長になる意思を伝えて、サポートを得る □ 3年目から会長になるために立候補の手続きを調べ、手を挙げる(「女性だから」という壁があると認識し、事前にサポートを探す)

5 - 8年目 (40 - 43歳)	9 - 10年目 (44 - 45歳)
(環境)をつくり、次世代へ住みよい地域(環境)を残したい]	
<p>ステップ4 PTA会長としてPTA全体を運営して、会長として求められるスキル・知識を高めながら、他のPTAや地域とより深く連携する</p> <p>子育て中(14歳、12歳、10歳)で、英語の教室を管理運営しながら、PTAの執行部の会長として活躍している(月5-8回くらい) (注:一度会長として立候補しようとして、うまくいかなくても、その経験から学び、諦めず次の機会に備える)</p> <p>PTA以外に「利用者」として市民センターで色々な講座に参加したり、卓球クラブへ参加も続け、子どもも3人とも学校に入り余裕ができたので、「利用者」から「支援者」へ、先輩ママの立場に変わり、若いママ、そして、年配の方のためにもボランティア活動を広げようとしている。子どものために子ども会にも参加している</p>	<p>ステップ5 自治会の会長としてすべての住民と連携して現世代がより暮らしやすい地域(環境)をつくり、次世代へ住みよい地域(環境)を残す。地域の「住みよいマップ」を作成する</p> <p>子育て中(16歳、14歳、12歳)で、PTAの執行部の会長として(月5-8回くらい)活躍しながら自治会の会長として立候補すること (注:1回目、2回目自治会長として立候補しようとして、うまくいかなくても、その経験から学び、諦めず次の機会に備える)</p> <p>「利用者」として市民センターで色々な講座に参加したり、卓球クラブへ参加続け、子どもも3人とも学校に入り余裕ができたので、「利用者」から「支援者」へ、先輩ママの立場に変わり、若いママ、そして、年配の方のためにもボランティア活動を広げようとしている。子どものために子ども会にも参加している</p>
<p>家庭への影響:影響がでている。子ども3人とも小中学校に入り、学童に行っているので、子どものケアに関してはそこまで影響がないと感じる。しかし、子どもの部活と習い事もあり、8年目になったら、上の子は受験生になるので、時間的には影響が出る。夫も協力的で、家にいるときは子どもの面倒も見ると</p> <p>自分のやっていること(仕事と趣味)とのバランス:PTA活動の回数が月5-8回に増えて、学校や学童などをうまく使い、英語教室の時間もうまく管理して、影響をできるだけ減らせるように調整している</p> <p>自分の姿勢(信念・方針)を持つ:すべての人に住みやすい環境を提供するために、前向きに活動を行い、家庭・仕事・ボランティア活動とうまくバランスをとること、またすべての経験から学ぶこと</p>	<p>家庭への影響:影響がでている。子ども3人とも小中学校、高校に入り、学童や部活に行っているので、子どものケアに関してはそこまで影響がないと感じる。しかし、子どもの部活と習い事もあり、10年目になると、真ん中の子は受験生になり、時間的には影響も出る。夫も協力的で、家にいるときは子どもの面倒も見ると</p> <p>自分のやっていること(仕事と趣味)とのバランス:PTA活動の回数が月5-8回に増えて、自治会会長となったら、出る回数は毎日となるので、後任を探して、英語教室をやめ、引き継ぎ、会長の仕事に集中できるように調整する</p> <p>自分の姿勢(信念・方針)を持つ:すべての人に住みやすい環境を提供するために、前向きに活動を行い、家庭・仕事・ボランティア活動とうまくバランスをとること、またすべての経験から学ぶこと</p>
<p>家庭面:夫、祖父母やPTAの仲間・先輩方が支援してくれている。小学校の学童を利用している。夜の会議などに子ども3人を連れていく。または、夫が面倒みる</p> <p>地域面:地域や行政のサービス(子育てや祖父母のケア)を利用しながら、少しでも時間の余裕をつくる</p>	<p>家庭面:夫、祖父母やPTAの仲間・先輩方が支援してくれている。小学校の学童を利用している。夜の会議などに子ども3人を連れて行かなくてもよくなる</p> <p>地域面:地域や行政のサービス(子育てや祖父母のケア)を利用しながら、少しでも時間の余裕ができる</p>
<ul style="list-style-type: none"> □ 会長としてPTA全体運営体制を把握しながら管理していく □ 他の地域のPTAとうまく連携しながら、同じような立場の人との人間関係を構築し広く共存的な活動をする(特に、保育園・幼稚園、小中学校、高校、市民センター、シニアケア施設、障がい者向け施設、外国人向け施設、他の自治会、男女共同参画センター及び行政など) □ スキルアップする(人の前で話すことができるようになった!) □ PTAや地域のニーズやアイデアを継続的に把握していく(オープンコミュニケーションを大事にする!) □ 女性の会長が少ないので、現在の先輩の女性会長と相談することと、後継者のフォローをする □ PTAや地域内のネットワークづくりの成功事例がある市町村を見学する □ 地域のためにどんなことをしたいかを考える(子育て中の家庭、エルダーケア中の家庭など) □ 英語教室の後任を探し、業務を引き継ぎ退任する □ ネットワークを作り、活用する □ 5年目から3年間をかけて自治会長になるために立候補の手続きを調べる(「女性だから」という壁があると認識し、事前にサポートを探す) 	<ul style="list-style-type: none"> □ 継続的にスキルアップしていく □ ネットワークを作り・活用する □ 地域のニーズやアイデアを継続的に把握しながら、オープンコミュニケーションを大事にする □ 他の地域とうまく連携しながら、お互い協力できるようなことを模索する □ 女性の会長が少ないので、現在の先輩の女性会長と相談することと、後継者をフォローする □ 地域を住みやすくなることを考え、すべてのステークホルダーと相談しながら、実践する(注:必要なスキルを把握し、足りないところをスキルアップ!)

上記の活動を通して、PDCA*サイクルを実行することにより、継続的に活動のクオリティを改善していくことができる。
*PDCAサイクル：4段階の繰り返し（計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action））

圭子さんは子どもたちが幼いときから、いわゆる「利用者」または「住民」として地域のサービスを利用していたが、子どもたちが成長するとともに、「利用者」から「支援者（サポーター）」という立場へと変わってきた。それによって利用者としても支援者としても、地域コミュニティに参加するプロセスを通して、地域の現状を知り、地域課題を把握した上で、人・もの・コトの地域資源を認識し、人的ネットワークを作ることが可能となるだろう。また、色々な活動に参加しながら、市民センターのスタッフやボランティアの地域の方などと交友関係を広げていくこともできるし、ボランティア団体ともつながるきっかけにもなるだろう。さらに10年間の間に、様々な世代の住民の現状と将来に対する希望についても把握でき、生活課題とその解決方法を明確にすることができるようになるだろう。

圭子さんに対するサポートに関しては、家庭面において、夫と子どもたちが協力することはもちろん大事であるが、学校や仕事などの事情で協力できない場合でも、地域や行政のサービスへ頼ることができれば、あまり負担を感じることなく活動を続けることはできると思われる。

男女が平等に活躍できる環境づくりに関して重要なことは、女性・男性自身の意識向上だけでなく、地域コミュニティで女性が活動できるための不可欠なツールとして、地域で行われているステップアップコース（生涯学習）、交流会などでの顔合わせとネットワークづくり（協力）、メンターリング制度（知識を共有、後継者の育成）などがあげられる。

ここで重要なカギとなるのが、次の10年間プランを継続的に準備することである。これにより、リソースをうまく使っていない、周囲の人の理解が足りない、後継者を育てる体制がない、サポートが足りない、閉鎖的で女性に厳しいなどという壁を10年間ライフ・キャリアプランを通じて想像することができるため、諸先輩たちと相談しながら、自分なりのサポートネットワークを作り、これを活用することによって、これらの壁を越えることができるであろう。

古川さんと香月さんの先輩である亡き三隅佳子さん（元NPO法人北九州サステナビリティ研究所理事長／UN Women（国連女性機関）日本国内委員会副理事長・北九州会長）は、3つの信念を持って活動を行われていた。その信念とは、何をやっても楽しくやること、女性としてたくましく頑張ること、また自分自身をしっかり持つことである。これらを心に留め、10年間ライフ・キャリアプランに活かし、まずは家から一歩踏み出してみれば、必ず目標を達成できるであろう。

IV. 総括と提言

「家から一歩出てみよう！」

私たちは自主研究を行った結果、地域コミュニティの中で女性の参画が進み、女性のリーダーが増える方法の一つとして、「10年間のライフ・キャリアプラン」の作成が有効であるという結論にたどり着いた。まず大きな目標を立て、それを達成するための小さな目標を立てる。そしてそれに向かってスキルアップしたり、多方面からサポートを得てリソース（人など）をうまく活用したりして、小さな目標の達成を積み重ねることによって、大きな目標も近くなってくるだろう。

ライフ・キャリアプランは、住んでいる地域・活動したい場所等により異なるため、もしプラン作成に迷った時は、福岡県男女共同参画センターあすばるなど地域の男女共同参画に携わる施設等で相談し、自分なりのプランを見つけてほしい。

人生100年時代と言われる今、第一線を退いた後の地域コミュニティとの関わりは、「孤独や孤立」という観点からもますます重要になってくるだろう。このライフ・キャリアプランを推進し、活躍する人が増えていくと、今はまだ活躍を望んでいない人に対しても、地域コミュニティに入っていくこと、活躍することに対するプラスイメージが持て、私も一歩踏み出してみようという相乗効果が生まれるのではないかと考えている。

女性の考えや知恵を活かせる場面はいくつもある。まずは家から一歩出てみよう！そして、将来、私たちも含め、一人でも多くの女性がキラキラと活躍する社会が来ることを期待している。

最後にこの研修の機会を与えていただいた福岡県、自主研究に際し、さまざまなアドバイスをいただいた九州女子大学の古川まな教授、女性の活躍についてインタビューに応じていただいた北九州市若松区東28区自治会花房地区まちづくり協議会の古川裕子会長、北九州婦人教育研究会の香月利都子会長、北九州市立吉田市民センターの服部多恵子館長、その他多くの方のご協力をいただき自主研究を行うことができました。この場をお借りして、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

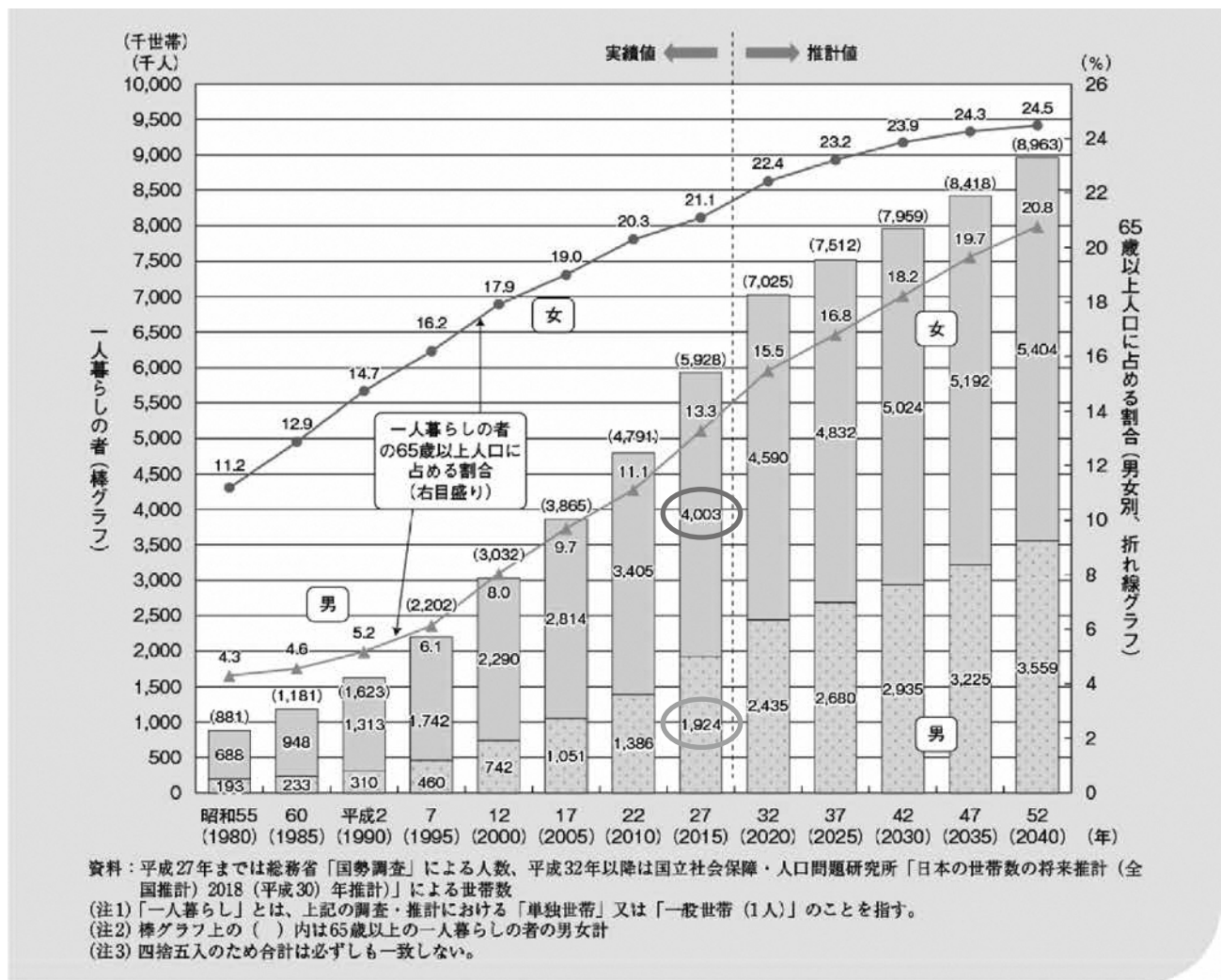
I. 課題設定の背景

日本は昭和45年に高齢化社会、平成6年に高齢社会となった。さらには、超高齢社会へ突入したとされている。これに伴い「単身高齢者世帯の増加」および「単身高齢者の孤独死の増加」が問題視されている。特に単身男性高齢者は地域で孤立しがちであり、こうした課題に対して地域でできることを探る。行政・地域の取組に着目しながら、それぞれの効果や問題点を調査する。

II. 現状把握

昭和55年には65歳以上の一人暮らしの者は、男性約19万人、女性約69万人、一人暮らしの者が65歳以上人口に占める割合は男性4.3%、女性11.2%であったが、平成27年には男性約192万人、女性約400万人、一人暮らしの者が65歳以上人口に占める割合は男性13.3%、女性21.1%となっており、その増加は顕著である。

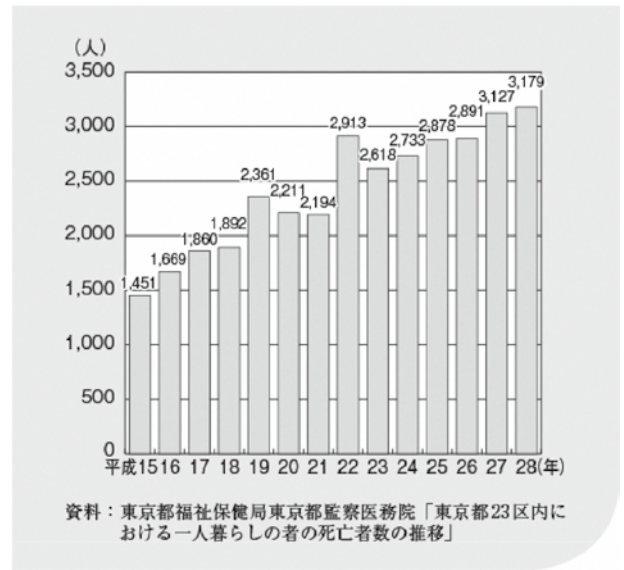
図1 65歳以上の一人暮らしの者の動向



【出典：平成30年版高齢社会白書（内閣府）】

死因不明の急性死や事故死した人の検案、解剖を行っている東京都監察医務院が公表しているデータによると、東京23区内における一人暮らしで65歳以上の人の自宅での死亡者数は、平成28年には3,179人となっており、いわゆる「孤独死」をする高齢者は年々確実に増加している。

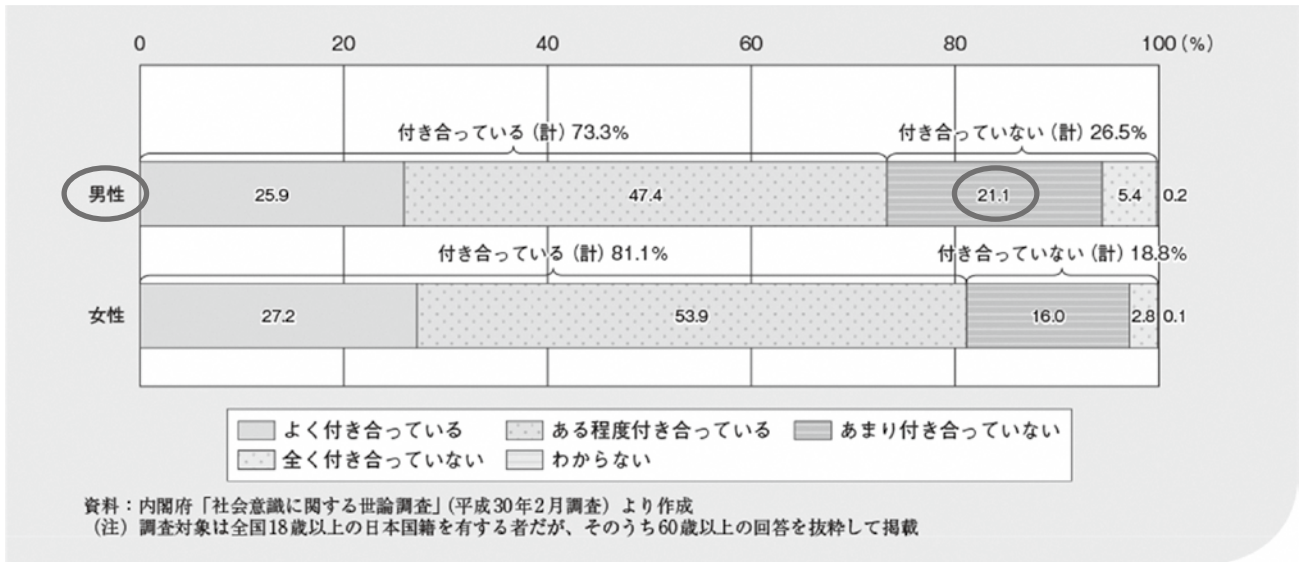
図2 東京23区内における一人暮らしで65歳以上の人の自宅での死亡者数



【出典：平成30年版高齢社会白書（内閣府）】

また、「地域コミュニティからの孤立」も同様に問題視されており、「男性は女性よりも地域の交流が少ない」ことが分かった。

図3 地域での付き合いの程度



【出典：平成30年版高齢社会白書（内閣府）】

Ⅲ. 調査（現状把握）

高齢者の孤立を防ぐ取組について、行政・地域それぞれの取組を調査した。

【行政の取組】

直方市の事例（主なもの）	添田町の事例（主なもの）
<p>配食サービス（平成12年度開始）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○延べ利用人数…（平成29年度）2,360人 ●市内の弁当業者が、平日から土曜日までの夕食を、原則手渡しで配達する。 	<p>定期巡回・随時対応サービス等推進事業 （テレビ電話事業）（平成22年度開始）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○延べ利用人数…31人（平成29年度） ●町が整備した光ケーブル網を活用し、インターネットによるテレビ電話を通じ、定期的な見守りコール（最低週1回）を行う。 ●悩み相談、安否確認、生活状況の把握、生活指導を実施。
<p>緊急通報装置貸与事業（平成17年度開始）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○延べ利用人数…（平成29年度）284人 ●単身高齢者世帯に貸し出す。（人感センサーおよび据置型または携帯型装置）緊急時にボタンを押すと、委託業者が救急要請や協力員への連絡、駆けつけ業者への連絡などを行う。長い間動きがないときも作動。 	<p>避難行動要支援者台帳整備事業（平成23年度開始）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○延べ利用人数…735人（平成29年度） ●平常時の見守り活動の支援、災害時・緊急時の避難支援、安否確認に資するデータベースの構築を行う事業。 ●民生委員児童委員の協力で対象者から同意を得て登録。支援担当者、支援連絡先等を記載した防災カードを要援護者宅に配布し、専用の収納ケースを冷蔵庫に設置。 <p>実態把握のため、毎年訪問調査を行い、情報更新をしている。（要援護者、希望者）</p>
<p>民生委員による見守り</p> <ul style="list-style-type: none"> ●市の高齢者支援係で単身高齢者のリストを作り、各民生委員に配布。リストは住民票そのままではなく、生活実態を調べ、単身で生活している人を洗い出している。 	

効果…数日間配食サービスの食事の受け取りがなく、自宅に入ってみると、転倒してベッドの上で動けなくなっていた対象者を発見・緊急搬送したなど、異常の早期発見につながった例は多数ある。

課題…サービス提供日以外（特に休日）の対応が遅れやすいこと、見守り対象者との人間関係構築、行政サービスを受けていない人への支援が難しい。

【地域の取組】

●古賀区ささえ隊（大木町）

活動内容…隣組制度を活用し、各班長が1年間の任期中、担当隣組の住民の状況や要望を把握する。要望があれば、ささえ隊で検討し支援する。原則各戸訪問のうえ、要望聞き取りを行うが、その場で聞き取れなければ聞き取り用紙への記入を依頼し、後日提出してもらう。

活動開始…平成30年9月16日

始めたきっかけ…古賀区437人中、65歳以上の人は106人。4人に1人が高齢者という状況で、高齢者が安心・安全に生活していくため、地域住民が、生活面・身体面から支援していく仕組みを作ろうということから。

課題…要望が出ない。1回目の聞き取りでは要望が1件も出なかったため、2回目の聞き取りを実施。（平成31年1月）どうしても出ない場合は、古賀区総会（平成31年3月末予定）にて、古賀区ささえ隊の内容を詳しく説明し、もう一度理解を得る。

ねらいと期待される効果…積極的に地域活動に参加できない人のニーズを掘り起こす。まだ始めたばかりで要望が出ていないが、上手くいけば、地域と交流が少なく、家にこもりがちな男性高齢者の意向を聞くことに活かせるのではないかと。

●桃山 気ままで「サロン」（糸田町）

活動内容…コーラス、出前講座、季節によりバスハイクや演奏会など

活動日…月1回（第4月曜日）

活動開始…平成24年7月23日

参加人数…35人（男：女＝11：24）…平成30年11月調査、参加人数は担い手含む。

※初回は実質男性1人だったが、6年間で男性参加者は実質8人に増えた。

始めたきっかけ…地域の実情に精通している区長の妻が、将来自分が孤立してしまうことを心配したのがきっかけ。「地域の人のため」というよりは「自分のため」という思いから、公民館長や副公民館長を巻き込んで発足。

男性参加者が増えたきっかけ…サロンで弁当を提供するようになったこと。単身男性高齢者の「自分ひとりのために食事を作るのは面倒」「一人で食事するのは味気ない」といった心理にうまく合致したと思われる。また、女性にも「食事の準備をしなくて済む」「サロンでゆっくりできる」と好評。

行政との関わり

- バスハイク時のバスの貸し出し
- 「介護予防ポイント手帳」の申請（年に一度、担い手がサロン参加者全員の申請を一括して代行している。また、このサロン自体ポイント対象事業になっている）
- 補助金の支給（もともとは地区単独でサロンを開催していたが、活動の活況ぶりを行政が知るところとなり、現在は補助金が支給されている）

特色および効果

- 担い手に、男性と女性の両方がいること
- 行政任せではなく地域が主体となっているため、地域の実情に即した活動ができていくこと
- 行政もサロンの状況を知っているため、困ったときに連携できる



地域の特性・住民の特性に合わせた地域主体の運営、それをサポートする形での行政の関わり方が、男性高齢者の孤立を防ぐ取組につながりつつある。

IV. 結果と考察

行政の取組・地域の取組のメリットとデメリットを、下表にまとめた。

	行政の取組	地域の取組
メリット	<ul style="list-style-type: none"> • 他機関（医療機関や介護施設等）との連携や情報提供の仕組みが整っている • 異変が発覚したときの対応が早い 	<ul style="list-style-type: none"> • 地域の特性や実情に合わせた取組ができる • 異変の発覚が早い • 平日休日関わらず、状況を察知できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> • 休日対応が遅れる • 地域の人との信頼関係構築に時間を要する • 行政サービスを利用していない人への介入が難しい 	<ul style="list-style-type: none"> • 対象者の異変に対して、適切な（専門的な）対応がしづらい • 地域に関わろうとしない人への介入が難しい

おおむね、行政のデメリットを地域のメリットが、地域のデメリットを行政のメリットが補っている。ただし、双方のデメリット欄の最下部が補えないため、このような状況に対して、私たちができることを考えた。

行政の立場から	地域住民の立場から
<ul style="list-style-type: none"> • 部署を越えて連携する • 地域のキーパーソンとのつながりを持つ • 住民との意見交換の方法を見なおす • 行政サービス・事業の周知を工夫する 	<ul style="list-style-type: none"> • 声かけを心がける • 異変の早期発見に努める • 自ら地域の世話役になる • 各種サービスの情報提供（例：食事に困っている人へ宅食や配食サービスを提案）

単身男性高齢者の孤立を防ぐためには、地域と行政が**情報共有し、連携しながら**これらを実践することが鍵となる。そうすれば、これまで支援の手が届かなかった人たちを、一人でも多く支えていくことができるのではないだろうか。

3班

研究課題：性別役割分業解消に向けた提言

メンバー：廣保 晴美、西原 美幸、北島 理香

I. 課題設定の背景

一昔前まで、「良妻賢母」「男のくせに」「女のくせに」という性別で社会や家庭の役割やイメージを決めてしまう社会状況があった。このような考え方は固定的性別役割分業意識とよばれ、「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などのように、男性・女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方である。このような意識を解消する手立てを見つけたいと考え、テーマを設定した。

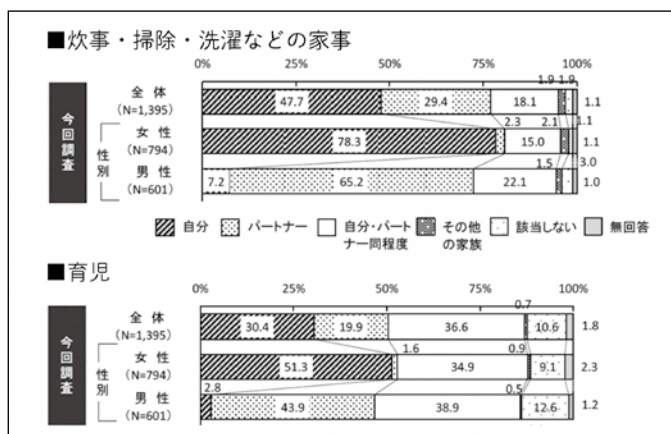
II. 現状把握（性別役割分業意識の現状）

福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」報告書（平成26年）によると40代以上の男性では性別役割分業意識への賛成が多い。（図1）また、実際の家庭内の役割分担の状況を見てみると、家事を主に行うのは、女性は「自分」が約8割、男性は「パートナー」が約6割、育児を主に行うのは、女性は「自分」が約5割、男性は「パートナー」が約4割となっている。（図2）このように、性別役割分業意識がまだまだ根強く、特に40代以上の男性にその傾向がみられることがわかった。

〔図1〕男は仕事、女は家庭という考え方についてどう思うか

	標本数	同感する	する程度同感	なあまり同感し	同感しない	無回答	賛成派	反対派
全体	1,395	106	557	440	279	13	663	719
	100.0	7.6	39.9	31.5	20.0	0.9	47.5	51.5
年代別								
女性:20代	47	8.5	42.6	29.8	19.1	-	51.1	48.9
女性:30代	121	6.6	45.5	25.6	22.3	-	52.1	47.9
女性:40代	157	7.6	33.1	29.9	29.3	-	40.7	59.2
女性:50代	141	4.3	29.8	40.4	25.5	-	34.1	65.9
女性:60代	203	5.4	36.9	38.4	17.7	1.5	42.3	58.1
女性:70代以上	120	12.5	39.2	28.3	16.7	3.3	51.7	45.0
男性:20代	46	6.5	32.6	41.3	19.6	-	39.1	60.9
男性:30代	62	6.5	33.9	27.4	29.0	3.2	40.4	56.4
男性:40代	101	6.9	45.5	23.8	23.8	-	52.4	47.6
男性:50代	98	6.1	44.9	37.8	11.2	-	51.0	49.0
男性:60代	172	10.5	41.9	25.6	19.8	2.3	52.4	45.4
男性:70代以上	118	10.2	55.1	28.8	5.9	-	65.3	34.7
無回答	9	-	33.3	44.4	22.2	-	33.3	66.6

〔図2〕家庭内の役割分担の状況



出典：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」報告書（平成26年）

III. 研究方法

- 1 男女共同参画に関する世界・国内の動きと「教育」等の主な流れを年表にし、その関連を調べることで解消のカギを探っていく。
- 2 性別役割分業解消が進みつつある教育分野については、特に「技術・家庭科の男女共修」「男女混合名簿」を調査し、解決策のヒントを得る。
- 3 日本の課題である労働人口に係る出生率、育児・介護の担い手の問題は性別役割分業解消とどうかかわっているのかを調べ、解決方法を探る。

IV. 研究内容

1 男女共同参画に関する世界・国内の動きと「教育」等の主な流れを年表にし、その関連を調べることで解消のカギを探っていく。

男女共同参画に関する世界・国内の動きと「教育」等の主な流れは次のとおりである（年表 42頁参照）。

昭和54年に国連総会で「女子差別撤廃条約」が採択され、日本では昭和60年に「女子差別撤廃条約」が批准された。男女平等の視点に立った国内法制の見直しが行われたことで、昭和61年「男女雇用機会均等法」が施行され、男女の賃金格差は違法との判決につながった。さらに、昭和63年には「改正労働基準法」が施行され、労働時間の短縮、妊産婦の就業制限、働き方の弾力化等の改善が行われた。また、教育においても平成元年に「学習指導要領の改訂」が行われ、平成5年4月から中学校における「技術・家庭科の男女共修」がスタートした。

昭和54年12月	第34回国連総会 「女子差別撤廃条約」採択
昭和60年6月	「女子差別撤廃条約」批准
昭和61年4月	「男女雇用機会均等法」施行
昭和61年12月	東京地裁 男女差別賃金は違法と判決
昭和63年4月	「改正労働基準法」施行 (労働時間の短縮、 妊産婦の就業制限、働き方の弾力化等)
平成元年4月	「学習指導要領の改訂」施行
平成5年4月	技術・家庭科の男女共修がスタート

2 性別役割分業解消が進みつつある教育分野について、特に「中学校技術・家庭科の男女共修」「男女混合名簿」を調査し、解決策のヒントを得る。

意識や家庭のあり方を変えたものとして、教育の力が大きいのが、とりわけ「中学校技術・家庭科」の男女共修や教育内容、関連の深い教育体制の「男女混合名簿」について取りあげた。

戦後の昭和22年の中学校職業・家庭科は建前は男女共修だったが、実質的には別内容のものだった。昭和33年の指導要領の改訂により、「職業・家庭科」から「技術・家庭科」に変わり、男子は技術科、女子は家庭科の別学を学ぶことになった。さらに、家庭科は中・高等学校の女子のみ必修になったので、家庭科の男女共修をすすめる運動が起きてきた。さらに、昭和54年に国連における「女性差別撤廃条約の採択」の流れから、家庭科の男女共修の運動が高まった。世界の動きによって日本でも、昭和60年に「女性差別撤廃条約」が批准されたが、中学校「技術・家庭科」は男女別展開の教育のため差別であり、女性差別撤廃条約の趣旨に抵触することから、平成5年に中学校での「技術・家庭科」が男女共修になった。続けて次年度高等学校での家庭科も男女共修になった。

このように、「国連における女性差別撤廃条約」採択の流れから、日本での批准がなされ、その趣旨に抵触する中学校技術・家庭科（教育課程における男女別展開は差別）も男女共修の流れにつながった。政策によって教育が大きく変わっていくことになった。そのことによって、家庭科の内容も大きく変わっていった。

【家庭科の歴史】

- 昭和22年 小学校に家庭科 中学校に職業・家庭科 高等学校実業科（家庭）試案
- 昭和33年 学習指導要領の改訂により、中学校「職業・家庭科」→「技術・家庭科」
- 昭和46年 文部省告示の「高等学校学習指導要領」公示
※家庭科は中・高等学校の女子のみ必修化



家庭科の男女共修をすすめる運動

- 昭和49年 京都府下で「家庭一般」を男女共修で開始
- 昭和49年 「家庭科の男女共修をすすめる会」（代表世話人市川房枝）の発足 男女共修を推進する運動
- 昭和50年 国際女性年世界会議開催
- 昭和54年 国連における女性差別撤廃条約の採択
- 昭和56年 国連における女性差別撤廃条約の発効
- 昭和60年 女性差別撤廃条約の日本批准



家庭科の男女共修の取り組み

家庭科における男女別の性別分離教育の変化

- 平成元年 学習指導要領の改訂
- 平成5年 中学校で家庭科の男女共修
- 平成6年 高等学校で家庭科の男女共修

・教育課程における男女別展開は差別
→家庭科の女子生徒のみの必修や、教育内容や方法における男女差別規定が同条約の趣旨に抵触する可能性が生じた

【技術・家庭科の内容】

次の写真は、昭和45年と平成30年の「中学校技術・家庭科」の教科書である。昭和45年の教科書では、写真は女性ばかりで、男性の姿は見られない。一方、平成30年の方は、男女均等で、対等・平等が目に見える形でイメージが作られている。

内容についても、冒頭に「家庭分野の全学習内容」を示すことで、家庭や生活での自分の一生を見つめさせている。さらに、家庭分野のめざすものは、共生社会や持続可能な社会を意識しながら、生徒が自立（生活自立・経済自立・精神自立）することであり、それは、性別にとらわれることなく人として生きていくことの大切さを述べている。特に、自立することについては、「自立ってどんなことだろう？」と生活の中において、イラストを入れながら具体的に述べている。身の回りを片づけたり、自分で起きたり、自分で洗濯したり、自分で弁当を作ったりすること等である。このことは、中学校技術・家庭科が男女共修になったからできたことであり、この教育を受けた中学生の考え方に大きく寄与していると思われる。この世代が家庭を持ち、共働きになった場合、男性も女性も家事能力をもち、よりよい家庭をイメージして協力しながら家事分担や育児・介護を担っていくものと考えられる。教育によって、意識改革がなされている。

男女共修を調査した「藤田 智子氏調査-男女共修を学んできた大学生たち-2010.4」によると、図3のように「家庭科を男女ともに学ぶ必要があるか」については、①当然 ②必要 ③自立するために学ばなくてはならない・・・と男子も家庭科の男女共修を当たり前のように捉えている。

また、図4のように家庭科の男女共修に対する考えとして「良い・大切・必要」とした女子が8割、男子が7割みられ、「当然」とした女子が1割、男子が2割みられた。

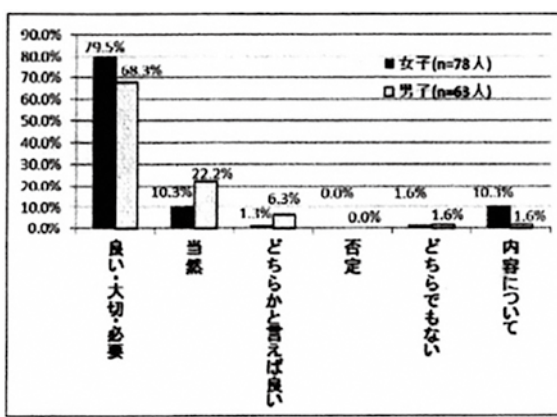
「どちらかと言えば良い」も含めると肯定的な記述が女子で約90%、男子で約95%となり、否定的な意見は見られなかった。



【図3】 家庭科の男女共修を肯定的に捉える理由

男女とも同じように学ぶ必要がある	性別
当然・当たり前・ふつう	男子(9名)
必要。ジェンダーフリーとかあるし。	男子
あたりまえのこと。男女に関係なく、自立した生活を行うためには学ばなければならない。	男子
大賛成。男女の差を気にしない風潮もあることだし。	男子
男女問わずやる必要があると思う	女子
必要だと思うが、男女どちらもが興味を持つような授業とする必要がある	女子
絶対賛成!!男だから～、女だから～の時代は終わった	女子
性別に関係なく、学ぶことが大切	女子
男女で考えや能力に違いがあるからこそ、共に学ぶべき	性別
(男女)お互いのウィークポイントを補えるから良いと思う	男子
女性力をアピールするチャンスだと思う	男子
男女の得意、不得意が理解できる機会になる	男子
お互いのできることを分担して補い合える	女子
それぞれの価値観の違いが見られて楽しい	女子
お互いが助け合ったり(力仕事?は男の子、わからなかったら女の子に聞く)	女子

【図4】 家庭科の男女共修に対する考え



出典：藤田 智子氏調査-男女共修を学んできた大学生たち-2010.4

【男女混合名簿】

混合名簿は女子差別撤廃条約批准運動の流れの中で、昭和58年から国立市で男女平等の取組として出席簿、整列、運動会種目の3つが男女混合で行われた。平成8年には国立市では小学校98%、中学校では33%が実施されている。全国では、実施にばらつきがあり、平成30年現在でも行われていない市町村がある。平成28年度日本教職員組合全国調査では、小学校86.7%、中学校では67.2%、高等学校では98.5%である。

混合名簿を早期に実施した学級の子どものアンケート調査から次のような結果を知ることができた。

※平成2年3月22日 国立第七小学校6年3組（女子17名 男子14名）担任 吉田 英子先生 調査

- 1～4年生 男が先・女が後の男女別名簿、男子1列女子1列の並び方
- 5～6年生 男女混合名簿、混合並び方

で過ごした後のアンケート

1 男女混合名簿と男女別名簿とどちらの方が良いと思いますか（理由）

- ①同じ人間なんだから分けなくてもいい。男女別の名簿を作ると男と女が同じなんだとはどうしても思えなくなってしまう。
- ②男女の関係を意識せずに、普通に話ができて仲よくなれる。男女で話することも多くなり、とても楽しい。
- ③男女別名簿だと、男が先だから女は損をすることが多くて嫌だ。

2 男女混合名簿は、男女平等の考え方につながるといいますか？（理由）

- ①男女平等に当然つながると思う。それは、男子が先とかないし、みんな一緒だから。
- ②名簿だけでなく、朝礼の並び方などもそうだけど、男女平等でなければ、必ず女は後だから、男が偉いんだと思う人が出てくるといいます。そういうのをなくすためにも、このような名簿を作った方がいいと思います。男だって女だって、みんな同じように生きているから。
- ③今まで、いつも男子が先に呼ばれていた。でも、どうして男子の方が先なのか、2、3年のころに思ったことを覚えています。どうして男子の方が偉い！というようになっているのか・・・私は不思議でしよがなかつた。やっぱり、男女混合名簿はとってもいいものだと思覚した。このように混合名簿や混合並び方を受けてきた児童は、小学校の段階でさえもしっかりと人権意識に気づいている。そのため、「男だから」「女だから」という性別役割分業意識に出合ったとき疑問を持つかもしれない。さらに中学校で家庭科を男女共修で学ぶことで、その思いを強くもつと考えられる。義務教育の中で、毎日見続けた風景は、無意識のうちに身につきその考え方が定着していくと思われる。そのことから、教育現場での教師の言動、考え方、指名の仕方、掲示物、学校行事の方法等、性別役割分業につながる「隠れたカリキュラム」を意識し、その改善に努めていくことが大切である。

〔表1〕 男女混合名簿に対する考え

表1	女子	男子
男女混合名簿	16	14
男女別名簿	0	0
どちらでもよい	1	0

〔表2〕 男女混合名簿は男女平等の考え方につながるか？

表2	女子	男子
思う	16	12
思わない	0	2
わからない	1	0

3 日本の課題である労働人口に係る出生率、育児・介護の担い手の問題は性別役割分業解消とどうかかわっているのかを探る。

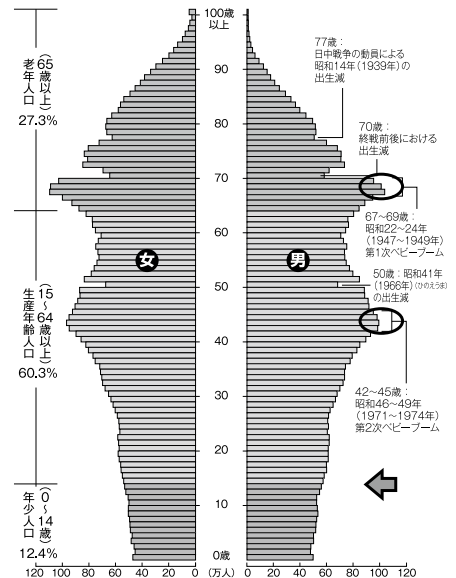
右の図5は2017年の人口である。これを見て分かるように、70歳前後は戦後の第1次ベビーブームで生まれた世代である。また、45歳前後は第2次ベビーブームで生まれた世代である。しかしそれ以降、第3次ベビーブームは起こらず、むしろ子どもの人口は減ってきた。そのことは、将来の労働人口が減り、日本の経済が下降してくるという予測につながってくる。

では、どうして第3次ベビーブームが起きなかったのだろうか。女性のライフプランの選択肢が多様化し、戦中戦後、高校卒業後就職し、25歳までに結婚をするやとすぐ仕事を辞め、家庭に入るといった選択が少なくなったからではないかと考えられる。経済力を持たなかった女性にとって結婚は生きていくために避けて通れないことだったのかもしれないが、現在では、結婚も仕事もという選択が可能で、経済的に安定していればあえて結婚しなくてもよいという価値観も珍しくなくなってきた。

しかしながら、働く女性の約4割は第1子出産後に退職しており、その理由は「両立できない」等、依然女性が家事や育児の責任を担ったままという現状がある。未だ性別役割分業が解消されていないのである。

家庭の中でも、男性と対等な関係を持ちながら、家事・育児を分担し、協力し合うことが重要である。そのためには、さらなる行政の積極的な子育て支援・介護支援が大切だと考える。

〔図5〕 人口の年齢構成は壺型で、底辺が先細りしつつある人口ピラミッド（2016年）



V. 考察

以上の調査の結果、家庭科を男女共修で学んだ世代は、家庭科共修に好意的で、性別役割分業意識解消への好影響が期待できる。法律ができ、具体的な政策が積極的に始まるとそのスピードは速いことがわかった。しかし、その影響を受けにくい家庭での意識の改革はなかなか進まない。

「家庭科共修」や「男女混合名簿」等の環境で学んだ40歳以下の若年層は意識改革を行える機会がある。女性で家庭科の男女共修で学んでいない年齢層でも、中学・

高等学校で家庭科を学んできているので「生活の自立」はすることができる。さらに今後、労働人口や年金の問題から働かざるを得ない状況が多々ある。社会に出ることで、経済的自立・精神的自立も可能になってくる。

従って、性別役割分業意識の影響を大きく受けているのは、家庭科で男女共修を学ばなかった40歳以上の男性で、とりわけ高齢者は、長年にわたって、教育や社会の慣習から多大な影響を受けている。また、「生活の自立」を可能とする知識や技術を学んでいないため、性別役割分業に依存することになる。

そのため、高齢男性の意識改革や技能を高めるために次のような講座を地域の公民館やコミュニティーで行うことが必要だと考える。最初に、社会の慣習や技術・家庭科等の固定的な性別役割分業意識が育ってきた自分の社会的歴史を知ること、自分の考え方を作ってきた環境を客観的に見つめなおし、基本的な生活技能を学ぶことで、自立した生活をする力を身につけることができる。できれば10年間ぐらいいは、会社においても50歳から「自分の人生設計サポート講座」として受講できるようになるとよい。

	家庭科男女共修 男女混合名簿	家事能力を 学ぶ機会	役割分業意識解消 につながる機会
若年層（男女） 20～40歳	○	○	○
女性 40歳以上	×	○（家庭科で）	△
男性 40歳以上	×	×	×

未来を生き抜く男性の生活力UP！講座 計15回 ※40歳以上対象

いつまでも若くありたい皆さん、男性も女性も自分らしく楽しく、生き生きと「人生100年時代」を過ごしたいですね。自分の生きてきた社会の時代背景を知り、生きる能力・技術を身につけ、これからの人生に自信をもって生きていきましょう！

＜講座＞

1 自分たちが生きてきた社会・時代背景

2 今の家庭科の教科書（昔と今を比べて）

3 グループトーク・まとめ

自分の考えを作った社会・時代背景から見えてきたこと → これからの時代の在り方 → 自分らしく生きる、そのための能力

4 自立するための 食

①健康であるための食の知識

②健康であるための食の技能

③調理実習 ○ご飯・味噌汁 ○酢の物・野菜炒め ○カレーライス

5 自立するための 衣

①気持ちのよい衣生活の知識

②上手な洗濯の仕方・これがあると便利品

③手縫いの仕方・ミシンの使い方 → 雑巾作り

6 自立するための 住

①新しい掃除用具の紹介・掃除の仕方 → 雑巾の絞り方

②モップの使い方 → 実際に掃除してみよう

7 自分を振り返って → グループトーク → これからやってみたいこと

8 修了証授与

国際婦人年以降の国内外の主な動きと教育・社会関係

年	世界	日本	教育
1975年 (昭50)	国際婦人年 6月「国際婦人年世界会議」 開催 (メキシコシティ) (世界行動計画採択)	9月 総理府に 「婦人問題企画推進本部」設置 「婦人問題企画推進会議」設置 「婦人問題担当室」設置	
1976年 (昭51)			9月 家庭科共修の会13団体 シンポ「家庭科はいつまで女性だけ？」 11月 国際婦人年連絡会、家庭科男女共修を文部省に申し入れ 12月 教育課程審議会、「中学校技術・家庭科は男女別領域、 高校女子のみ必修は変わらず」と答申
1977年 (昭52)		1月 「国内行動計画」策定 7月 「国立婦人教育会館」設置 10月 「国内行動計画前期重点目標」 発表	※女性学の学会発足
1978年 (昭53)	国		12月 教育課程審議会「中学校技術・家庭科は男女別領域、高校女子のみ必修は変わらず」と答申
1979年 (昭54)	連	12月 第34回国連総会 「女子差別撤廃条約」 採択	
1980年 (昭55)	婦	7月 国連婦人の10年中間 年世界会議開催 (コペンハーゲン) (女子差別撤廃条約署名式)	7月 女子差別撤廃条約署名
1981年 (昭56)	の	9月 女子差別撤廃条約 発効	5月 「国内行動計画後期重点目標」 発表 3月 日弁連、高校家庭科女子のみ必修は違憲とする意見書を関係 官庁に提出 7月 国立大の女子受験制限撤廃(神戸商船)
1982年 (昭57)	十		1月 国際婦人年連絡会が中教審に対して家庭科の男女共修とあ らゆる教育課程における性差別的撤廃を正式に要請 4月 東京都教育庁、中小高校教師用に「男女平等教育推進のため の資料」を作成配布。全国初
1983年 (昭58)		2月 「国連婦人の10年」 1985年世界会議 準備委員会	※教職員組合国立支部女性部 男女平等の取り組み(出席簿・整列・ 運動会種目の男女混合) ※国立市で男女混合名簿始まる
1984年 (昭59)		5月 国籍法及び戸籍法の一部を改正 する法律公布(S60.11施行)	6月 文部省、家庭科教育に関する検討会設置 6月 家庭科共修の会、文相に署名と共に男女共修実現要請
1985年 (昭60)		7月 「国連婦人の10年」 最終年世界会議 開催(ナイロビ)	5月 「男女雇用機会均等法」公布 6月 「女子差別撤廃条約」批准 7月 同条約発効
1986年 (昭61)		4月 「男女雇用機会均等法」施行	7月 教育課程審議会総会、中・高家庭科の男女共学選択必修の基 本方向を決定 10月 教育課程審議会「中間のまとめ」発表、小中高家庭科の男女 必修を国の方針とする決定 ※男女平等教育の取り組みの具体化(出席簿・整列・運動会・卒業式)
1987年 (昭62)		5月 「新国内行動計画」策定	6月 女性による民間教育審議会、女性の視点から138の最終教育改 革提言を発表 12月 教育課程審議会最終答申、中学・高校家庭科の男女共修確定
1988年 (昭63)		4月 「改正労働基準法」施行	
1989年 (平元)		4月 学習指導要領の改訂 (高等学校家庭科の男女必修等)	2月 文部省発表 高校家庭科は男女必修 4月 文部省「婦人の生涯学習促進事業」開始 8月 短大を含む大学進学率、初めて女子が男子を上回る 女36.8% 男35.8%
1990年 (平2)	5月 国連経済社会理事会「ナ イロビ将来戦略の実施 に関する第1回見直し と評価に伴う勧告及び 結論」採択		8月 女子短大・大学生100万人突破(文部省調査) ※男女混合名簿 国立市 小学校は過半数を超える
1991年 (平3)		5月 「新国内行動計画」 (第1次改定策定) 「育児休業法」公布 11月 「婦人関係行政推進会議」から 「女性行政推進会議」へ、「婦人 問題懇話会」から「女性政策懇 話会」へ、「婦人対策課」から「女 性政策課」へ名称変更	1月 女性校長(小・中・高)全国で1035人 男女比2.7% 1月 ニチイ「育児勤務制度」導入、子持ち女性勤務時間短縮
1992年 (平4)		4月 「育児休業法」施行	
1993年 (平5)	6月 世界人権会議(ウィーン) 12月 第48回国連総会「女性 に対する暴力の撤廃に 関する宣言」採択		4月 中学校で家庭科の男女必修スタート 5月 大学審議会組織運営部会、女性教員の登用を提言 4年制大学教員中女性は9.6%(92年) 10月 奈良女子大、家政学部を生活環境部に改組、国立大の家政学 部消滅
1994年 (平6)	9月 国際人口・開発会議 (カイロ)	6月 総理府政令一部改正により総理 府に「男女共同参画室」と「男 女共同参画審議会」設置	4月 高校家庭科の男女必修必修実施 9月 国連、家政学会を表彰、国連家族年に貢献

家庭科の男女共修の動き
があってから約20年

研究課題：ユニバーサルな視点で柔軟性のある「ゆるっと」した「つながり力」を考える

メンバー：飯尾 みどり、金子 加代、羽田野 美奈、八田 淳子

I. 問題意識と研究課題

1. 問題意識

私たちの暮らす日本は、世界と比べても類を見ないスピードで少子高齢化と人口減少が訪れている。高齢化にともない、年金や医療、介護などの社会保障費用は急激に増加し、一方生産年齢人口の減少で税収は大幅に不足し、国の歳入の約3分の1を借金（国債の発行）に頼る状態である。

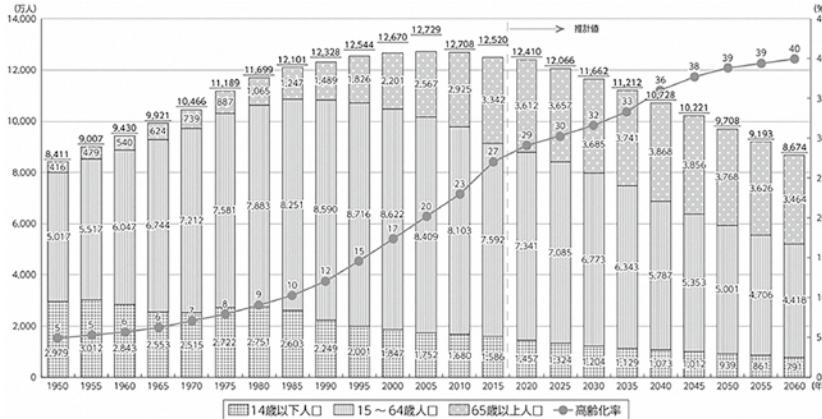
このような人口減少は行政サービスの低下、地域公共交通の縮小、生活関連サービスの縮小、住民組織の担い手不足などを招き、地域コミュニティの機能を低下させる。この地域コミュニティの衰退は、個人や家族の孤立を招き、孤独死や虐待、生活困窮など様々な問題を引き起こしている。地域再生への取組はあるが、担い手の不足などにより、これまでの社会システムでは解決が困難となっている現状がある。

2. 研究課題の設定

地域の中には、いろいろな価値観を持つ人がおり、様々な課題を抱えている。なかでも、支援や援助の要請を発信できず（せず）に、ひとりで抱え込む人も存在する。そういった人たちが、どうすればSOSを出せるか、また支援する側もどうすれば、そういった人たちの課題を察知し解決に導き孤立を防げるか、というところから話し合いを始めた。

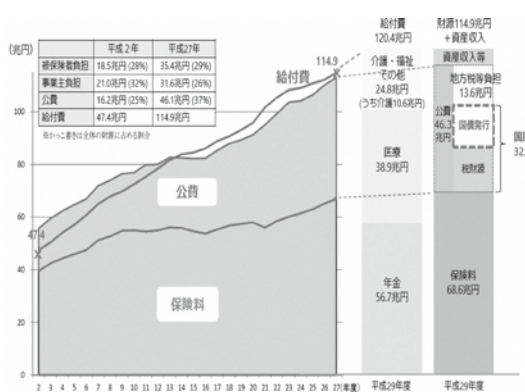
誰もが住み慣れた地域で安心して暮らしていくためには、どういう働きかけが必要で有効なのかを考える中で、地域の人たち自身がそれぞれ出来ることで役割を担い、新しく入ってきた住民もコミュニティの一員として相談しやすく、参加しやすい仕組み作りが必要なのではないか。そのためには、緩やかでしなやかなつながりがポイントなのではないかと考え、それらの課題を解決していくための「つながり力」をキーワードとして研究をした。

図1 <我が国の人口の推移と高齢化率>



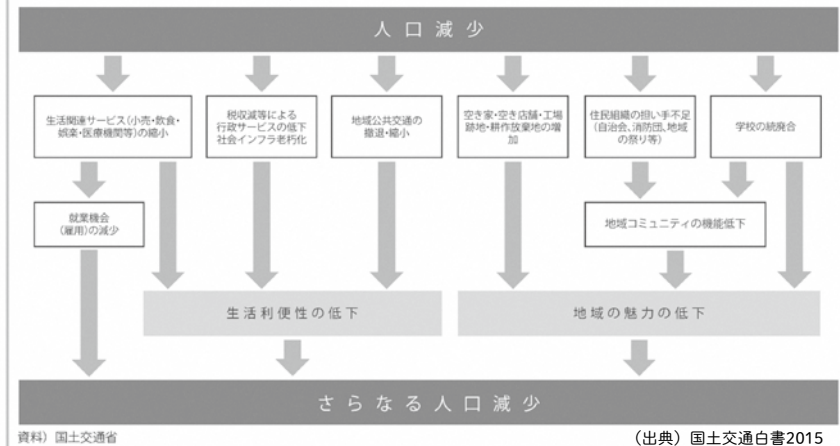
(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を除く)、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

図2 <社会保障給付費の推移>



(出典) (2018年4月11日の財務省財政制度等審議会財政制度分科会の資料「社会保障について」)

図3 <人口減少の悪循環のイメージ図>



資料) 国土交通省

(出典) 国土交通白書2015

Ⅱ. 地域での取組や実践事例

社会的背景を受けて、全国的に地域サロンのような「寄りあいの場」が増加しつつある。それらの取組を調査する中で、特に福岡県内においての3つの実践事例に着目した。これら3事例はいずれも地域の課題を地域で解決しようとしており、それぞれ独特の「つながり力」を発揮している。

事例報告Ⅰ

《くらしのサポートセンター「サンクス」／福津市》

1. 誕生のいきさつ

「サンクス」は昭和鉄工株式会社保養所跡地を活用し、住民がいつでも気楽に集まり、知恵を出し合い、協力し合う場所として、平成28年7月にオープンした。当初、自治体からの財政支援はなく改修工事も全て住民による手作りで行われたが、現在では介護予防事業として電気やガス代が支給されるようになった。

2. 活動の内容

- ① 寄り合い場
- ② 集いの広場
- ③ お困りごと支援
- ④ 買い物サポート
- ⑤ 子育て支援（多世代間交流）

3. 体制

● 運営委員方式

サポート隊、チーム53（ゴミ）、サロン、見守り隊、シニアクラブ、子供会、区三役、区三役経験者、民生委員・児童委員、公民館主事など住民の有志で構成

4. 特筆すべき点（活動による地域の変化、活動継続のカギ）

立ち上げの発起人は民生委員の60代男性である。この地域は高齢者が多く、買い物に困っている方も多いなど、ちょっとした生活上の困難が多々あり、気軽に集まりを持てる場所もなかった。発起人は、交流＝つながりを作るには、場所が必要と考えていたところちょうど地域の中心に使用されなくなった企業の保養所があり、企業と賃貸契約して拠点とすることができた。改修工事は地域住民で行い、サンクスはスタートした。

このサンクスが出来たことで、これまで外出を億劫がっていた高齢者も立ち寄ったり、催しに出かけるようになり、子どもたちや学生といった若い世代も参加するようになった。「これまで顔を合わせたことのなかった人々が顔を合わせ言葉を交わすようになり笑顔がふえた。」とサポーターの一人が話してくれた。

最近では福津市「あんずの里市利用組合」から、出張販売車が来るようになり、さらに賑わいが生まれている。企業や自治体等、沢山の人がかかわることで、より交流が拡がり、「つながり力」を生んでいる事例である。

事例報告Ⅱ

《若木台3区サポートの会／福津市》

1. 誕生のいきさつ

民生委員歴19年の女性の呼びかけで自治会と連携し、「自分にできる範囲でいいなら！」とサポーター50人が集まった。

『「助けてー」とご連絡ください！』の声掛けから、お困りごとサポートを開始した。

2. 活動の内容

- ① 安否確認・見守り・声かけ
- ② ごみ出しの手伝い
- ③ 冷暖房器具の出し入れ
- ④ 簡単な剪定
- ⑤ 買い物の同行、代行
- ⑥ 簡単な大工仕事
- ⑦ 体調不良のときの家事手伝い
- ⑧ 子育て中の家族への支援

3. 体制

● 運営事務局設置によるサポーター方式

地域住民からサポートの依頼を受けたら、運営事務局が役割分担してサポーターに連絡する。

サポーターは原則2名体制で住民のサポートにあたる。

※活動にあたり社協のボランティア活動保険や買い物サポート専用車両の自動車保険に加入する。

※運営と活動を支えていくため、サポートの依頼者は1回200円を負担する。

4. 特筆すべき点（活動による地域の変化、活動継続のカギ）

2名体制はサポーターの負担感や依頼者の不安感（家族以外の方が家に入ることへの）の軽減につながり、1回200円（低額ではあるが無料ではない）を負担することは、依頼者の若木台3区サポートの会への貢献となっている。また、活動のメニューには「日ごろは料理も家事もやっているが、病気の時だけちょっと助けて欲しい」「自分（母親）が病院に行きたいけれど、子どもは病院に連れて行きにくい。ちょっと預かってほしい」など、家事・育児でよくある小さなお悩みも取り入れるなど、女性ならではの細かい気遣いが感じられる。発起人は「向う三軒両隣の地域を作りたい」「サポーターの人もいずれ依頼者側。そのお互いさま感がよいのでは。」と話してくれた。隣近所の「つながり力」の事例である。

事例報告Ⅲ

《明星（あかり）サロン／飯塚市》

1. 誕生のいきさつ

市内の60歳代男性が子育てサロン開設の相談に、飯塚市役所子育て支援課を訪問。他の子育て支援センターが遠く、乳幼児を持つ親子が行けないので自分たちの活動地域で行いたいという要望だった。それに応えようと手を挙げたのが庄内子育て支援センターで、相談に行った男性と共同で実施することになった。

2. 活動の内容

①月1回、平日午前中開設

②食事づくり

参加者親子とスタッフが一緒に調理し、一緒に食べる。

③その時期の季節のイベントを取り入れる。

（例：クリスマスや七夕など）

3. 体制

実施するメンバーは以下のメンバーである。（1回につき7～9名）

- ・相談に行った男性
- ・庄内子育て支援センター：スタッフ4名
- ・大学教授
- ・読み聞かせグループ（ボランティア団体）
- ・助産師
- ・地域の子育てを終えたボランティア
- ・その他、地域活動をやっている人など

4. 特筆すべき点（活動による地域の変化、活動継続のカギ）

このサロンは、子育て世代が孤立しているのではないかと、という地域の男性の心配から始まった。

開設当初は参加者が少なく、子どもがいる世帯を個別に訪ねて案内をしても断られることが多かった。サロンに来た参加者も初めの頃は、スタッフから離れたところで子どもと遊び、スタッフや他の参加者と関わることに消極的のように見受けられたが、3年経った現在では、参加者から要望や提案（調理メニュー、ハンドメイド作り）が出るようになり、最近では「ここは甘えていい場所、甘えていい人たち」といった安心感や信頼感が参加者の中に芽生えているように感じられる。

地域の人たちも参加するようになり、徐々に子育てサロンを通じて、多世代間での「つながり力」が出来てきた例である。

事例から気づいたこと

これらの3つの事例の共通点は「つながり力」である。住民と地元企業や、自治体とのつながり力、向う三軒両隣という隣近所をつなぐ力、子育てサロンという場で生まれた若い子育て世代とシニア世代の多世代間つながり力である。

そして、これらの事例がうまく稼働している要因は、発起人であるキーパーソンが存在である。行政ではカバーできない地域の課題に危機感を持ち、自ら行動を起こすことから、つながりが始まり、それに賛同する人々の知恵と力が集まった。いろいろな個人、団体、企業を巻き込んでいく「つながり力」が成功の鍵といえる。

Ⅲ. 提案 ～循環型の三方よしを実現する～

①いろいろな年代が集まれる場と機会をつくる（事例Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）

- ・誰もが集まれる「場」づくり。気軽に行ける、安心して居られる「居場所」をつくる。集まることで交流が始まり「つながり」が出来る。
- ・「体験を共有する」ことで関係性構築の機会を作る。
例：明星サロンの食事づくり。みんなで作って参加者もスタッフもみんなで食べることで「つながり」が出来る。
- ・地域の中に甘えられる人がいる、甘えられる場所がある安心感を提供する。そして甘えられる嬉しさを感じてもらう。
例：見守り隊という活動を高齢者が担い、子どもの登下校を見守っている。そして高齢者が活動を休むと、子どもが高齢者の不在を学校に伝えることで、高齢者の見守りにもつながっている。

②役割をつくる（事例Ⅱ）

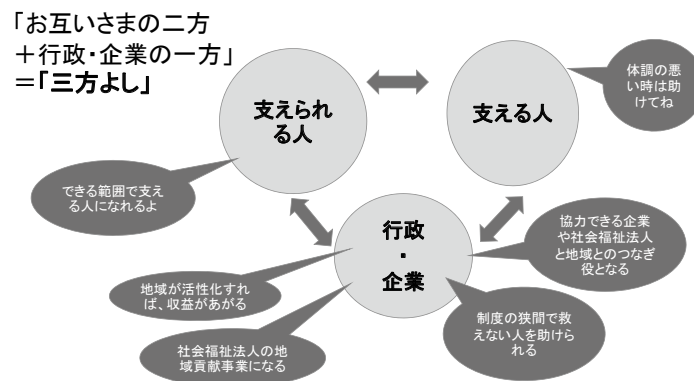
- ・「できることをできる範囲で、好きなことでお願いします」と声かけをすることで、高齢者や障がい者、外国人、子育て中の保護者もスタッフとしてかかわってもらう。
例：料理が得意な人は配食担当。運転が得意な人は移動支援。犬の散歩が趣味の人は安否確認。
- ・「してあげる」「してもらう」だけではない。一方通行でなく、循環する関係をつくる。
- ・役割を担うことからつながりと居場所ができる
- ・いろいろな人がかかわることのできるサポートメニューづくりに努める。
例：誰かの役に立っていることが一番の介護予防。
- ・立場はフラット「いつかは自分も」というお互いさま意識を育む。
例：いつかは私も支えられる側。元気なうちは支える側。

③地元企業や自治体なども巻き込んでサポート体制を構築する（事例Ⅰ・Ⅲ）

- ・地域の社会資源として地元の企業や自治体の協力を得る。
- ・社会福祉法人の社会貢献事業などを活用し、インフラや福祉人材の提供をしてもらう。
- ・その地域にある企業や団体、行政などとの繋がりを大事にして、困ったときにいつでも相談することができる関係をつくっておく。

循環型の三方よし

あるときは支える側、あるときは支えられる側、その時々で支え合うお互いさまの気持ちを地域の中で育むような仕組み作りが必要なのではないか。そこに自治体や企業の支援が加わると、三方よしになり、より円滑に「つながり力」が生み出していく循環型の関係を実現するカギがあるのではないか。



Ⅳ. 総括

～「つながり力」が地域を救う～

今回、私たちは自主研究で、地域の「つながり力」をテーマに研究した。自主研究を進めていくうちに見えてきたのは、これまでのような自治体主導から始まる地域づくりではなく、まずキーパーソンとなる住民がアクションを起こし、そこから沢山の人が繋がっていくという力強さだった。誰かが誰かのことを気かけ、手を差し伸べるコミュニティ。人と人が繋がりながら、体制や活動内容が整えられていくゆるやかさ。「お互いさま」という二方向に加え、さらに自治体や企業の支援が加わり三方よしの地域コミュニティを実現するという良い事例だった。行政の考える「何とかしなければ」、ではなく「自分たちの地域を何とかしたい!!」という強い気持ちで伝播していく。それが「つながり力」の源ではないかと感じた。

以上のことから、それぞれの地域が抱える課題を解決するために「つながり力」が重要であることを実感できた。すべての人が当事者として、地域の課題解決に参画していける社会。それが本当の意味での共生社会ではないだろうか。

報告会・修了式概要

平成31年2月23日（土）
報告会13：00～15：15 修了式15：30～16：00
福岡県中小企業振興センター

平成31年2月23日、研修生15名による報告会を開催しました。研修生は、昨年9月から5か月間、基礎研修及び県外研修で学んだ内容や班ごとに自主研究を行った成果を報告しました。会場となった福岡県中小企業振興センターには、約80名が集まり、研修生の発表に熱心にメモを取る姿が見られました。

修了式では、福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課の間野課長から研修生一人ひとりに修了証が手渡されました。間野課長からは「今後も研鑽を重ね、いつか地域のリーダーとなるべく努力してほしい。」と激励の言葉が贈られ、研修生全員が「今私が生きている地域で何ができるかを整理して考えることができました。」「研修は終わりましたが、学んだことを今後どう活かしていくのが重要だと思います。」と、一言ずつ今後の展望と決意について述べました。



報告会



修了式



ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包括性)を実現する社会へ ピアソン クリスティン レイ (北九州市) PERFECT+WORD STUDIOS / 日本人の外国人妻の会

北九州市に24年間住んでいる間、仕事とコミュニティの中で様々な活動をしてきました。その中で2019年に創立50周年を迎える「日本人の外国人妻の会」の会長として2年間ボランティアで活動し、海外からきた女性が日本の生活に慣れるため、また社会のメンバーとして活躍できるようにサポートしてきました。更に、イギリスで開発され、現在45カ国で実施されている、女性の活躍を推進する自己啓発プログラムを、日本にいるすべての女性たちのため、友だちと全国に広げていけるように努力しています。

このプログラムを通じて、普段に会う機会がない人と交流する機会があり、今まで想像したことない新しいアイデアを発見することができました。研修に参加しながら、

自主研究を行いながら特に印象に残るのは、女性には様々な考え方や生き方があり、女性が政治家としても地域コミュニティリーダーとしても活躍できるように画一的な解決方法はないことです。

日本の社会が、性別、国籍、障がいの有無にかかわらず、すべての人がキラキラと活躍できる、ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包括性)を実現した社会となるよう、この研究を通して学んだことを実践していきたいと思います。

福岡県をはじめ、1班のメンバーとアドバイザー、及びこのプログラムに参加したおかげで初めてお会いした地域コミュニティの女性リーダーやその他の受講生に感謝の気持ちでいっぱいです。



新しい価値観を自分の中に

山口 雅子 (福岡市) 平尾校区人権尊重推進協議会

地域やPTA活動に10年以上関わる中、活動を通して新しい人との出会いや新しい知識など学び多く、成長できる場となりました。

この研修会は仕事のパートナーからのお誘いで知りましたが、地域の中で活かせると共に、仕事の中、日々の生活の中でも活かせる研修カリキュラムに惹かれて参加を決めました。

「女性リーダーの活躍・人材育成」をテーマに取り組んだ1班は、一人ひとり違うフィールドで活躍するメンバーと共に、それぞれの価値観・経験・思考を互いに受け入れ、この研修会そのものが私たちを成長させる場となりました。特に、外国人の方が2人いたので、価値観はもちろん、文書の使い方、文章作成、表現の仕方も視点が異なり、勉強になりました。

仕事においては、今までの知識や経験からアウトプットしてきたので、このような研修は新しい知識のインプットとして必要な要素であり自分自身の充電となりました。

地域活動においては、既にリーダーとして活動していますが、今後、これをどう展開していくか、緻密に段階を経て戦略を立てようと考えています。まずは、賛同する理解者・協力者となるサポーター(支援者)からと考えています。

このように、これからどうしていくかは、個々の考えと能力かと思えます。「女性が活躍する」ためにも、私たち自身の成長が重要であり、このような場があることに感謝いたします。今回学んだ新しい知識・価値観を家庭、地域、職場で「活用できる人財」となるよう、5年後、10年後の自分自身のキャリアデザイン・プランを描いていきたいと思えます。ありがとうございました。



アンコンシャス・バイアスにとらわれず、自分らしく生きよう

山本 清子 (福岡市) 九州日本香港協会

まず、今回の研修に参加させていただき心から感謝申し上げます。25歳の時、日本の福岡に留学生として来ました。大学卒業後、国際結婚、今18歳と14歳の2児の母です。2015年九州日本香港協会の会員として、「広州・中山・香港訪問団」に参加し、視野が広がりました。2017年ふくおか女性いきいき塾で8カ月間勉強し、一流の講師陣による貴重な講義、回を重ねるごとに自身の価値観が少しずつ変化し、視野が一層広がっていくのを実感しました。

今回、基礎研修・県外研修で学んだ新しい出会いと経験を生かし、地域コミュニティやこれからの人生の中で

いかし続けていきたいと思えます。

今回私は「現状把握」部分を担当しました。アンケート調査を行った結果、様々な阻害要因があることが判明しました。そして、様々な阻害要因の背景には無意識の思い込み「アンコンシャス・バイアス」があるのではと考えました。一方アンコンシャス・バイアスの存在を意識した上で、自分はどうか考えることが大切であります。女性自身が、周りの意見から解放され、自分の意志で選択していくことが一番の価値であり、労働力が減少する日本において、この問題に地域も会社も取り組むことが重要だと思えます。



研修を終えて

山内 菜美 (田川郡添田町) 添田町役場

今回、上司から男女共同参画に関する研修に行ってみないかとの提案がありこの研修の存在を知りました。地域活動を積極的に行っているわけでもない私が参加して良いのだろうか感じつつも、町の男女共同参画基本計画に「政策・方針の意思決定の場や地域・社会活動において女性の活躍を推進する」と示されているため、行政職員として町のために何かヒントを得られるのではないかと思います。思い参加することを決めました。

恥ずかしながら男女共同参画に対する知識がほとんどなく、研修で初めて知ることもありました。男女共同参画に係る先進国との大きな差、アンコンシャス・バイアスやアンガーマネジメントなど、行政職員としてだけで

はなく人として大切な知識を得ることができました。

自主研究ではどうしたら地域で女性が活躍できるのかをテーマとし、仕事との両立は大変でしたが班員の方にも恵まれ、協力し合いながら研究を重ねた結果、ライフ・キャリアプランの作成が有効であるという結論にたどり着くことができました。

研修は終わりましたが学んだことを今後どう活かしていくのが重要だと思います。今まで多くの女性が声を上げてきたから、今私たちが当たり前に進学・就職したり、選挙で投票したりできることに感謝するとともに、約半年間の出会いや学び・経験を活かして、私も新たな一歩を踏み出せるように努力していきたいと思っています。ありがとうございました。



出たい人より出したい人

馬渡 克代 (三潁郡大木町) 大木町婦人会

私がこの研修を通して感じたことは、男女共同参画といっても、男性女性という性別に関係なく、人としてどうあるべきか、どう生きるべきかということだと思いました。特に今回の研修で学んだ「アンコンシャス・バイアス」という概念や「アンガーマネジメント」は、「目から鱗」でした。私自身が、いっばいの偏見と怒りを持っていたことを知り、反省し、人間としてどうあるべきかということを考えさせられました。

60歳になって改めて勉強しようという意欲が湧いてきました。また、2班の中で自分が一番年上だと思い込み、班長を引き受けましたが、パソコンが得意でなく、自主研究の資料作りの時、班の皆様にご迷惑をおかけし申し訳なく思っています。60の手習いでパソコンも頑張ろう

と思いました。

元参議院議員の市川房枝さんの「出たい人より出したい人」という理想選挙を現実のものにしていきたい、それには、国民一人一人が、賢くなっていかなくてはならないと思いました。そして、大磯町議会のように女性が、堂々と活躍できる社会にしていきたいと思いました。

この研修で、福岡県の他の市町村の方と縁することができましたことを、とても感謝しています。

大木町婦人会会長様始め、社会福祉協議会等々、いろいろな方に応援を頂き、どうにか無事に研修を終えることが出来ました。今後は、大木町の一町民として、古賀区さえ隊の活動を少しでも応援して、前に進めていけると、思っています。ありがとうございました。



誰もが活躍できる社会づくりとは

野村 史子 (直方市) 直方市役所

「地域の女性リーダーを目指す」と言われても…というのが、この研修に対する第一印象でした。私自身が牽引力を持つ女性でもなければ、バリバリのキャリアウーマンでもない上に、そういう女性像を思い浮かべて「怖い」と思っていたからです。このように一抹の不安を抱いて参加した研修でしたが、この「思い込み」に潜む危険性こそが最大の気づきでした。「女性(男性)はこうあるべき」や「このような性格はリーダー向き」などの思い込みが、社会における個々の特性を活かした活躍を妨げているのです。

この思い込みを取り払うためには、男女ともに「男女共同参画」への理解を深めること、多様な視点を持って異なる価値観を受け入れることが第一歩となります。「男女共同参画＝女性が推進するもの」というイメージが強

く、学ぶのも実践するのも女性主体となると、女性の役割が多すぎて息切れしてしまいます。今後は男性にも学びを深めてもらい、お互いに協力していくことが、性別に関係なく誰もが輝ける社会づくりにつながるのではないのでしょうか。

また、グループワークでは立場の違う人と話し合うことの難しさや大切さを感じました。自分の考えが正確に伝わるように平易な言葉で分かりやすく説明すること、多様な意見を全員が納得いく形でまとめることに腐心しながら、何とか報告資料を形にすることができました。研修での学びとグループワークでの経験は、行政職員として、市民協働のまちづくりに必ず活かせるものだと感じています。このような機会を与えていただき、ありがとうございました。



研修に参加して

川添 良子 (田川郡添田町) 添田町役場

私は、添田町で研修を開催する係に所属しており、今回の男女共同参画の研修で、基礎知識や現在の動向などを学び、研修設定に役立てたいと思い参加しました。

第1回目の基礎研修で、他国の男女共同参画の状況について学び、初めて知る状況や今まで聞いたこともない制度に、驚くばかりでした。その上、参加者の皆さんの学びの姿勢や意識の高さに圧倒されました。昼食時間も惜しんで、話をしたことを思い出します。

東京での研修も、かなりのハードスケジュールでしたが、先進地への視察や女性議員との交流、フォーラムへの参加など貴重な体験をさせていただきました。

NWECグローバルセミナーでは、ジェンダー平等社会の先進地の状況を、アイスランド女性権利協会事務局長から直々に話を聞き、また、パネルディスカッションでは、日本の現状、課題を詳しく知る事ができました。また、基礎研修を受

けていたことによって、スムーズに話が入ってきて、とても身近なものとしてとらえることができました。

受講していくうちに、成果報告のまとめでもありましたが、「性別にとらわれず、その人自身をみる」という当たり前のことを学んだのだと、改めて実感しました。

自分たちが今いる環境にジェンダー平等の視点が足りないと思うのではなく、自分たちでジェンダー平等の環境を作るという意識を持って、学んだことを活かしていきたいと思います。

最後に、班ごとに取り組んだ自主研究ですが、班員みんな熱中して、毎回、時間が足りないほどでした。東京でも研修時間では足りず、班員の部屋で話したのがいい思い出になっています。皆さん多忙な中、LINEで連絡をとり、取材や資料作成に大忙しでしたが、とてもいい発表ができたと思います。

このような機会をいただき、お世話になった多くの方々に感謝いたします。



研究を終えて

長末 和子 (田川郡糸田町) たがわ21女性会議

今回の研究で得た知識は、私の残りの人生を大きく変えました。炭坑の町だったこともあり男性が強く私の家庭の中でも若い頃は、夫も九州男児そのものでした。

しかしながら子供達が、独立した後は少しずつ自ら家事をこなすようになりました。

私の家では、ちゃんと男女平等参画が成り立っていたのです。気づきです。

2班の仲間には、本当にありがとうと言いたいです。修了式後に野村さんが、言うように、2班は行政とボランティア活動などを行っている一般町民とのバランスが、2対2という事で、作業を円滑に進めるためには丁度良かったのです。助けて頂きました。

ノートパソコンを新たに購入して、練習する間もなく

てぶっつけ本番で、ワードの文章も後少しで出来上がる寸前にデータが消えて最初から作り直すという悲しいなあ・・・など、当時は苦しんでいましたが、今は楽しかったことしか思い出せないのです。

先は短いのですが、祖父が町長を務めた事があり、私もいつか町議会議員から挑戦出来たらいいかなと考えている自分がいます。

これから糸田町が、住みやすい町への道のりのお役に立ちたいという思いが強くなりました。

人権擁護委員の活動に今回取材したことや学んだことを活かして行動力に変えて頑張りたいです。

2班の馬渡さん、野村さん、川添さん、おかげさまで最後まで乗り越えられました。倉富先生を始め関係者の皆様、本当にお世話になりありがとうございました。



二つの学び

廣保 晴美 (大野城市) 大野城女性の会

この研修を通して、二つのことを学ぶことができました。

一つ目は自主研究への取り組み方です。課題に対して筋を通して物事を考えていく大切さと考え方を学ぶことができました。相手に理解してもらうためには、なぜその課題なのか、そのための調査は何が必要か、調べたことから見えてきたことは何なのか、だからどうしたらよいかを一貫性をもって述べることで、また、プレゼンと報告書の向き合い方の違いも知ることができました。私たち3班のテーマは「性別役割分業解消に向けた提言」でした。テーマが大きくてどこを切り口にするか迷いましたが、一番意識を大きく変えた教育の部分から考えることにしました。私自身、仕事の中で、時代の中で性別役割分業意識の大きな力を肌で感

じていただけに関心も強く、助言者の富永桂子先生からのアドバイスやいろいろな資料に触れることで、性別役割分業意識解消のカギが見えてきました。また、男女共同参画に関する世界の動き・法・政策・労働・教育・社会等の詳しい年表を創りあげの中でそれらの関係も実感でき、有意義な作業でした。

二つ目は、人との出会いを通しての学びです。大田区の女性議員さんとじかに話を聞くことができ、その意欲やパワー、配布物の表現力やものの捉え方等熱い思いを感じることができました。また、この6カ月の研修を一人で計画、運営、実践、まとめと取り仕切った大畑さんのキャリアウーマンぶりに女性パワーのすごさと感動を得ることができました。まさに「百聞は一見にしかず」です。



研修に参加してみても・・・

西原 美幸（直方市）直方市役所

今回研修に参加したのは、職場からの推薦でした。私の職場は、周りに女性があまりいない環境であり、今回の研修はかなり場違いではないかと感じていました。

しかし、実際研修に参加してみると、基礎研修や県外研修については、男女の考え方の違いや、これまでの女性の扱いや歴史を学ぶことができ、とても自分自身があまり知らなかった男女間の問題やアンガーマネジメントなど、色々な事が勉強になりました。

特に私は、県外研修でのアイスランドのNWECグローバルセミナーが心に残りました。

アイスランドは、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数が長年1位であり、女性の活動が活発に行われており、国全体で女性のために、政策を行っていることに感動しました。

そして、男性の育児参加についても積極的に国が推奨しており休暇取得率が高い確率で取得しており、とてもうらやましく感じました。日本もただ、取得しましょうというだけではなく、まずはだれでも取得しやすい環境作りから始めていくことが大事だと思います。

日本だけでなく、世界各国で同じような活動をしている人達がこんなにもいて、みんな同じように女性活躍のために活動している人がいる事に感動しました。

今まで、女性が社会で働くという事に関して、特に何も考えず過ごしてきましたが、この当たり前だと思っていた社会をここまで作り上げてきた女性達がいる事や、そこに至るまでに様々な女性運動活動があり世界でも広がっていることも、今回の研修を通して学ぶ事が出来て良かったです。



意識改革

北島 理香（三潁郡大木町）女性ネットワークおおき

「地域のリーダーを目指す女性応援研修」に参加して、自分の意識改革につながったと思いました。

これまでの私は、色々な事柄を知らなかっただけでなく、知ろうとしなかった事も多々ありました。少し面倒だな・・・と思うことがあり、知って分かったとそこに関わらないといけなくなるという事で避けていました。

しかし、今回研修を受けた事で、今のままの自分では駄目だなと思う事が出来ました。

特に東京の県外研修は感動と衝撃を受けました。大磯町女性議員の方々には、私が思っていた「女性議員は大変だろう」とは違い、伸び伸びと議員活動をされていて、希望を持つことができました。また、偉大な市川房枝さ

んという人物を知り、今の女性が活躍できる入口を作って頂いた事にとっても「感謝」「尊敬」しました。市川房枝さんの名前を聞いたり資料を頂いたりした事もありましたが、知ろうとはしませんでした。グループの自主研究においても多くの学びがありました。

この経験から、自分の気持ちに変化がありました。研修を終えたこれから、本当の成果を出していきたいと思っています。

最後に、3班の廣保さん、西原さんにはとても感謝しております。ありがとうございました。また、この研修で私たちのお世話を下さった大畑さん、大変だったとは思いますがありがとうございました。



女性応援研修に参加して

飯尾 みどり（古賀市）古賀市男女共同参画啓発推進委員会

全てにおいて学ぶことの多い研修でした。班全員で、顔を合わせ提案や議論をしながら作業を進める時間が少なく、思い違いが生じ大事なポイントの確認や共有に時間がかかってしまい途中まで右往左往したのですが、事例の研究を進めていくうちに、自身の地域の課題や男女共同参画の現在の状況を認識できた研修だったと思います。

また、私自身の希望は、研究の視点に男女共同参画を入れたかったのですが、メンバーとの認識の差に驚くとともに、自分の活動の在り方を見直すきっかけになりました。

女性の生きにくさ（特に女性のひとり親家庭、単身者、高齢女性、男女格差）が、まだまだ社会全体の問題として共有されていないこと、見えにくいことを実感した研修でもありました。今後、自身で調べようと思います。

ただ、この研修でなければ行けなかったところへ行き、いろんな方々とお会いし、お話を聴くことができたことを本当に有り難く思います。特に、大磯町は大変参考になりました。12月の研修後の感想シートでは、アンコンシャス・バイアスとアンガーマネジメントの講座について“福岡でも受けられるのでは？”と、書きましたが、帰ってから班の研究をまとめていく上で大変役に立ちました。

この研修は、人と経費と時間をかけた大きな事業だと思います。現在、人権や男女共同参画の活動をしている方たちが参加されるのも新たな視点や気づきを得られ活動がひろがるのでは、と思いました。

最後になりましたが、武藤先生、県の担当課の皆さま、アウルズの大畑さんには心より感謝申し上げます。



Think in global, Act in local, With smile

金子 加代（飯塚市） いづか男女共同参画推進ネットワーク

「地域のリーダーを目指す女性応援研修」に参加し、男女共同参画について、多面的に学ぶことができました。振り返る時に思い出すのが、「笑顔」です。基礎研修の講師、県外研修の大磯町の女性議員、市川房枝さん、山口みづ子さん、NWECグローバルセミナーの講師、そして、ともに研修を受けたメンバー。それぞれに困難はあるけれど、自分の意思を持ち、目的に向かって生きている人は輝いていると感じました。

中でも市川房枝記念会女性と政治センターの等身大の市川房枝さんの笑顔には感銘を受けました。「権利の上に眠るな」という言葉も胸に突き刺さりました。波瀾万丈の人生を女性の参政権のために捧げた彼女の生き様にふれ、私ができることを精一杯やっていたと思いました。

また、NWECグローバルセミナーの基調講演をしたブリュンヒルデ・ヘア・オグ・オマースドッティルさんが生き生きと語る姿も目に焼き付きました。男女共同参画推進社会を進めるためには教育が何より大切であるという言葉も心に残りました。

そして、研修をともに受けたメンバーと自主研修で語り合ったことは貴重な体験でした。

アイスランドの現状や歴史をはじめ、世界の女性の現状、日本の議会の現状と歴史を知ることができました。「自分の考えの伝え方」「アンコンシャス・バイアス」「アングーマネジメント」の研修も具体的な講座で日々のコミュニケーションにとっても役に立ちます。今私が生きている地域で何ができるかを整理して考えることができました。本当に充実した研修でした。ありがとうございました。



自分の成長のタイミングとして

羽田野 美奈（福津市） 福津市役所

時が経つのは早いもので、市役所に入庁し24年経ちました。私ももう少し成長しなくては！と思い、自分に刺激を与えるつもりで今回の研修に参加しました。この研修では多くの気づきと知識を得ましたが、特に2点心に残っています。

まずは、ジェンダーフリーについて考えるようになったことです。この少子高齢化・人口減少の危機をどう乗り越えるかは、私たちの意識改革にあるということ。子どもを出産することは女性にしかできませんが、育てることは女性だけでなく、男性も社会もできます。みんなで育てられれば女性にかかる負担は減りますし、女性も存分に活躍できます。男性も仕事の成果のみで評価されるのではなく、家族として、親として、パートナーとし

て必要とされることは、一人の人間として豊かなものになるのではないのでしょうか。そして社会も子育てしている家族は、未来の日本を救う重要任務を遂行しているとして、育児時間や職場での身分保障をしていくことが重要です。

もうひとつは、伝えるためのスキル修得です。基礎研修で伝える力について学びましたが、実際に自主研究の成果報告会に向けて報告書やPPTを作成してみ、適時アドバイスももらいながら修正していくことで、技術として修得することができました。スライド上での表現は工夫次第で、伝える力が格段に変わる様子は感激でした。

成長のタイミングは求める人に求めた分与えられるとすれば、私はその機会を逃さずキャッチしていきたいと思います。良い機会をいただきありがとうございました。



平成30年度「地域のリーダーを目指す女性応援研修」を受講して

八田 淳子（築上郡上毛町）宇野垂水自治会

平成30年9月から始まった本研修も、この所感の提出を以て一先ずの終着となります。約半年に及ぶ日々の中には、公私共に苦しく辛い時もありましたが、終わって振り返れば、得られたものは決して小さくありませんでした。

基礎研修として、二日間に亘り事前研修を受けましたが、初回での自己紹介の際、他の研修生の肩書や活動の立派さに、何だか気後れしました。「男女共同参画の事業にそれほど関わっていなかった私などが、参加しても良かったのだろうか…」と不安を覚えたことを思い出します。また班での自主研究の進め方にも戸惑いがあり、混迷は深まるばかりでした。

しかし研修が進むにつれ、新たに得る知見や交流が楽しくなり、視野が広がっていくことが喜びになりました。また、今までモヤモヤしていたものが、学びの中で整理統合され、スッキリとしていくことも快感でした。班の自主研究を進める時には、各メンバーの「思い」に共感し、「多くの価値観」を新鮮に受

け止め、そして深まる交流がとても嬉しかったです。（余談ですが、県外研修二日目の夜、自主研究の打ち合わせが終わった後で、蒲田駅前のパブで班メンバーと深夜まで語り合ったことは楽しい思い出になりました。）至らない私でしたが班員の皆様のお力があるって、報告書が形になったと感謝しています。

リーダーに必要な要件には「サポートを得られる」「助言を求められる」「周囲の理解を得られる」そして「決断力」などがあることを実感しました。更にそれらは備えられているものばかりではなく、自らの行動で「環境を整え」「関係を構築」していくことで得られるものと理解しています。

今研修を企画して下さった福岡県や担当課の皆様、運営事務局やコーディネーター様、その他関係の皆様、このような学びの機会を与えて頂き心から感謝申し上げます。この研修で得た学びと経験を、地域や社会の変化や向上へ寄与できるよう、今後の実践へ繋げていきたいと考えています。ありがとうございました。

**平成30年度
地域のリーダーを目指す女性応援研修
報告書**

平成31年3月

[編集発行]

福岡県人づくり・県民生活部 男女共同参画推進課
〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号
TEL 092-643-3391 FAX 092-643-3392
メールアドレス danjo@pref.fukuoka.lg.jp

福岡県行政資料	
分類記号 JD	所属コード 5200408
登録年度 30	登録番号 0002