

未来館

MIRAIKAN NEWS

自分らしさを生かした未来へ

2005.3

No. 19

◎特集

未来館フェスティバル 「いま輝く女性経営者たち」



福島県男女共生センター広報誌

「いま輝く女性経営者たち」

平成17年3月12日に、未来館フェスティバルのシンボルイベントとして「いま輝く女性経営者たち」を開催しました。

第1部では、大河原愛子氏（（株）ジェーシー・コムサ代表取締役会長）による基調講演を、2部では、パネルディスカッションを行いました。それをまとめた内容をご紹介します。

第1部 基調講演：「私が歩んできた道」

（株）ジェーシー・コムサ代表取締役会長 **大河原 愛子氏**

私は、（株）ジェーシー・コムサの代表取締役会長を務めています。私は、食のビジネスを通して、日本人の食文化を豊かにしたいと考えています。

私は、今から約40年前に、まず、ピザという新しい食文化を紹介しようと、日本で初めて冷凍ピザの販売をしました。今日は、私が日本にピザという商品でどのようにビジネスを展開したかなどをお話します。

〔ピザが知られていない頃〕

当時、日本の主婦はほとんどが専業主婦でした。そして家族は皆、お母さまの手作りの食事を楽しみにしていますので、冷凍食品を食べる家庭は本当に少なかったのです。冷凍食品なんて絶対食べませんという家庭もありました。今日本でピザを知らない人はいないと思いますが、そのころは、誰も買ってくれないといわれた時代でピザを売るには大変でした。誰もピザを商売にしていないので、どうすればいいか教えてくれる人は当然いません。それで、自分で滑ったり転んだりしながらもなんとか道を開いて歩くしかないのです。

でも、誰もやっていないということは、自分が考えたとおりにできるということでもあります。「ピザはこういうものだ」と言ってしまうと、皆そうかと思えます。自分でルールをつくれるという良い点もあります。

〔ビジネスに必要な要素〕

どのビジネスでも成功するためには3つの資源が揃ってなければなりません。それは、物・人・金です。

まずは、物について。いい商品でなければいけないのですがピザのようになじみの薄い食べ物ではなかなか売れませんでした。そこで、なぜピザが売れないかを考えたところ、日本の家庭にオープンがないからだと思いました。では、オープンがなくてもピザが焼ける代用品がないかと考えたらフライパンやお鍋があるじゃないですか。ではフライパンで焼いてみたら、最初は、生地の下が焦げて失敗しましたが、次に、アルミホイルを生地の下に敷いて蓋をかぶせたらピザがうまく焼けたのです。そして、ピザの袋の裏にうまく焼ける焼き方のイラストを書いて販売したら、どんどん売れはじめたのです。オープンがないからそこであきらめてしまうのではなくて、今あるものをどう活用するかを考えることが重要なのです。

次に、人ですが、私の最初の工場は19坪で、工場長が1人、女性のパート社員が10人ぐらいの小さなものでした。1960、



70年代は日本の高度成長の時代で、大企業はいくらでも人を雇えたのですが、なかなか中小企業には人が来てもらえなかったのです。商売が軌道に乗って売上げが少し伸びたとき、人が足りなくなりました。ピザは一つひとつ手作りだったので、本当に大変な作業でした。私もよく工場に入ってピザを作りました。社員を確保するために、パート社員の時給を上げることも考えましたが、私の会社で10円、20円上げても、大企業は30円、40円も上げられる状況でしたし、もっと違う事を考えないといけなと悩み、そして東京都内で人が集まらなければ、地方ではどうかと思いついたのです。それから九州の福岡の郊外に農業用倉庫を見つけ、ここに新たな工場をつくることにしました。九州では、近所の農家の女性たちに喜んで働いてもらいました。中小企業は大企業と同じ様な考えではとても勝てません。ですから、違うことをやるということはとても重要なのです。

最後に、お金の問題ですね。製造業は設備投資などで常にお金が必要になります。銀行にお金を借りに行きましたが、奥の方に支店長が座っているのが見えるんですけど、「店長はいません。」と言われました。居留守を使ってなかなか会ってもらえなかったんです。そこで、原材料の仕入れ先への支払いサイトを90日にしてもらうなどして自転車操業的に運営していくことになったのです。資金繰りには大変苦労したことを覚えています。

〔転機と決断〕

どの企業にも社運を左右する転機があります。そして経営者は、リスクなどを検討し、「よし、やろう」と決断しなければならぬときがあります。私の会社の転機になった2つのことをお話しします。25年程前、とあるパーティーに行ったとき、江頭さんという方が九州でアメリカのウェスタンスタイルのレストランを開くということを聞きました。江頭さんとは、後に、ファミリーレストラン「ロイヤルホスト」の会長になられる江頭匡一さんのことです。私は、アメリカンスタイルのお店だったら、きっとピザも売れるんじゃないかと思い、翌日、ピザを売り込むために江頭さんに会いに九州に行ったのです。

江頭さんは、これから始めるファミリーレストランのメニューを検討している最中だと言いました。そこで私は「アメリカのファミリーレストランはどこもピザを出していますよ。」と言いました。私の張り切りようと熱意が伝わったんだと思います。江頭さんは、レストランの花形メニューとしてピザを入れてくれたのです。

2つ目は、私の会社は、冷凍ピザを主力商品としてスタートしてきましたが、もっと広くていい売り場として、チルドコーナーに目を付けました。その広さだったらもっと売れるんじゃないかと思ったのです。

しかし、問題があります。工場は九州にあり、メインの市場は東京です。鮮度を一週間から十日間しか保てないチルドの商品を、何日もかけて輸送できません。遠い工場から持ってくるできないとなると、さあどうしようと思いました。他の商売相手に先を越される前に、すぐチルドをやらなきゃいけない。それで、私は、新しい工場を千葉県の成田につくろうとしたのです。それはリスクが大きすぎると、夫やまわりのみんなに反対されました。私は、確かにリスクはありますが、まだ誰も売っていないチルドのピザは絶対に売れると確信していました。すぐに決断し、成田に土地を買い、工場を建てましたが、その後、みんなに言われた通り大変でした。素人を集めてピザをつくっていたので生産性も上がらず、ピザも売れず、ということで赤字になりました。もうつぶれるぞと言われ、私は必死でどこか提携する会社を探さなければならなくなったのです。思いついたのは、ハムメーカーです。自社のチルド商品の販売ルートがありましたし、当社はピザのトッピングとしてハムとかソーセージを使うわけですから、これはハムメーカーにとってプラスです。私は、伊藤ハムの常務に売り込みに行きました。しかしすぐ良い返事は返ってきませんでした。それでも週一回、常務がいても居なくても名刺を置き、半年くらい通いました。そして、年末にお世話になりましたとあいさつをしに行った時、突然「年明けにピザを入れて下さい。」と言われたのです。大変大きな注文でしたので、これでつぶれなくて済むと思い、本当に嬉しかったです。

〔上場した経営者として〕

いくら社長だといっても、女性を経営者としてまだ部外者扱いでした。認められないまま仕事をしていくのは大変です。どうしたらいいのかと考えたら、株式を上場すればいいだろうと思いました。それで、18年前に上場することを決断しました。

当時、当社は36億円の売上しかありませんでしたので、5年間で3倍の100億円にしてから上場しようと思いました。それは無理だと笑われたり、信用しなかった人たちも多くいましたが、残った人たちに向かって100億円に売上げを伸ばす宣言をし、絶対上場するんだという気持ちを持ち続けました。私は、大きな夢を持ち、それを実現するための小さなステップを一つひとつ達成することが大切だと思います。そして、12年前の1993年に100億円売上と上場という目標を達成したのです。

チャンスをつかむためには、いろんな方向にアンテナをたてて、さまざまな情報をつかまなければなりません。そして情報を知っても、すぐ行動しなければ意味はないのです。経営者にはその決断が必要なのです。

第2部 パネルディスカッション

パネリスト:大河原 愛子氏（(株)ジェーシー・コムサ代表取締役会長）

池田 章子氏（ブルドックソース(株)代表取締役社長）

小川 善美氏（(株)インデックス代表取締役社長）

河野 栄子氏（(株)リクルート取締役会長）

小林 照子氏（(株)美・ファイン研究所代表取締役社長）

コーディネーター／パネリスト:

下村 満子（福島県男女共生センター館長）

下村 さて、これからパネルディスカッションに入ります。皆さんには、会社のことを含めて自己紹介をお願いします。

池田 私共の会社は1902年、明治35年の創業で、皆さんご存じのとおり、ウスター・中濃・トンカツソースなどを中心に約400種類ほどソースをつくり、販売しています。今回は女性経営者ということで、ふさわしい話だと思いますが、ソースの発祥の地はイギリスで、ソースの名前にもついているウスター市の主婦がソースの原型をつくりました。お肉や野菜の残り物をつぼに入れて塩・こしょうをして封をしました。それを忘れていた頃、そのつぼからとてもいい匂いがしていたので、ふたを開けてみると液体ができていて、それを試しにお肉の料理に使ってみたらとてもおいしかった。それが評判になってソースがビジネスになったのです。

私は、短大を卒業後に入社しました。初めはまずは半年間の勤務ということでしたので半年後、総務部長に確認したら部長はそのことをすっかり忘れていて、「君はいたいだけいいよ。」と言ってくれました。今と違って、なんとこのんびりとしている会社だったか。それから41年が経ちました。

小川 私は総合職という制度ができて3年ぐらい経った頃、大学を卒業して総合商社に入りました。総合商社は、アタッシュケースを持って飛び回るといったイメージでしたが、いくら総合職でも最初は、男性と同じようにはなかなかできませんでした。入社してか

ら3年後、子会社に出向を命じられ、周りは若くして左遷というか本流から外れてかわいそうのような見方でしたが、私はこれでいろいろ経験できると思い喜んで出向しました。出向先ではパソコン通信のニフティサーブ向けにサービスを提供していました。

子会社がそこそこ成功して、自分たちだけでできると思って独立してみましたが、それが現在のインデックスですけど、思ったより大変でした。子会社の時は銀行がいくらでもお金を貸してくれましたが、それは親会社の看板、信用があったからです。前と同じメンバーで同程度の規模の会社なのに銀行はビター文貸してくれません。そこで世の中は厳しい、自分達の力なんて大したこと無いと痛感したのです。何とかしようとして考えたことが、携帯電話へのサービスです。今やパソコンは一家に1台以上の時代ですが、当時の90年代後半は、パソコンがある家庭は珍しかったと思います。でも、携帯電話は皆さん持っていました。その携帯電話でパソコン通信のように情報を見たりコミュニケーションしたりできないかと思い、電話会社に話を持ちかけたところ、幸運にも「これからそういうサービスを考えていました。もし面白い企画があったら連絡してください。」と言われ、それで恋愛の神様という占いの企画を出しました。携帯ブームが追い風となり成功することができました。今では、Iモードなど携帯電話のコンテンツを100種類以上手がけています。最近では、玩具メーカーのタカラさんと協力して、パウリンガルという犬の翻訳機をつくりました。

河野 リクルートは1960年の創業で、当時は大学新聞広告社という名称でした。古くから広告業をビジネスとしているのですが今は、就職・住宅・教育・旅行・結婚など多角的に情報サービスを行っています。

私は1969年に大学を卒業しましたが、当時、女性の総合職はおろか、求人もなかなかなく、運よく見つけたとしても自宅から通勤のできる者という条件がありました。私は兵庫県



小川 善美氏

出身で東京の大学に出て来たので、自宅通勤は当然できませんから、採用してくれる会社はほとんど無かったのです。

私は、最初自動車会社の営業をしていました。会社からは、女性が営業をするのは厳しいと思ったのか、ショールームや事務職とかで働くことを提案されましたが、私は営業職を選びました。女性でも営業であれば、少しは格差がありましたけど、男女ほぼ同じ賃金で、ある程度生活ができました。

しばらくして、リクルートが新聞に、営業・編集など様々な職種で求人広告を出していることを知り、応募しました。リクルー



河野 栄子氏

トは、現在4,500人の会社ですが、当時は数十人の中小企業でした。その頃、リクルートもなかなか人を採用できず、男女にこだわらず採用しようという感じだったと思います。入社してみたら、女性の営業職の先輩はいないので、私は初の女性営業職となりました。そして、取締役になったのは38歳の時です。若い女性で珍しいのでメディアにも取り上げられました。よくなぜそんなに出世できたのですかと聞かれますが、その時は一生懸命頑張って、気づいたら取締役になっていたという感じです。

小林 私は、メイクアップアーティストとして、美容の研究を50年間続けています。子どもの頃の私は、演劇に興味を持ち、サークル活動などをしていました。演劇の世界は、舞台上で登場人物のいろんな個性が必要です。私は、外見を創り、個性を見出すことに夢中になりました。その外見を創るための技術を持とうと疎開先の山形から東京に戻り、美容学校に入ったのが20歳の時です。それからは、美容の道をまっしぐら。コーセーという化粧品会社が出していた新聞広告に美容指導員募集という小さな文字が、私には大きく、飛び出してくるかのように見えたのです。何かの縁ですね。コーセーには、35年間在籍し、演劇のメイクも含め、美容に関して多くのことを体験できました。その最後の6年間女性初の取締役を務めました。私は、社員・管理職・取締役をコーセーという会社でできたことが幸せだったと思っています。

私は今、美・ファイン研究所とフロムハンドという二つの会

社を経営しています。人を磨いて、自信を持たせてステージにあげるのが私の仕事です。また、幸いなことに、私はコーセー時代に人材を育てる学校を任せていただきました。コーセーだけではなく広く社会で活躍できる人材を育てる学校です。その経験を今の会社運営に活かしています。

下村 皆さん、ありがとうございました。最後に私ですが、今、私も経営者です。私は25歳の頃に朝日新聞社に入社し、女性初の特派員や編集委員、朝日ジャーナルの編集長を務め、女性のジャーナリストで初めて「ボーン上田国際記者賞」をいただきました。私は死ぬまでジャーナリストでいようと思い、世界に飛び出し、もっと自由に活動できるフリーのジャーナリストになる準備を進めていました。ところが、100年以上も続いた医療財団の経営者だった父が亡くなり、後継者の問題が出てきました。医者である母は、今93歳でびんびんしていますが、一応、父の亡くなった直後、しばらくは理事長をつとめました。高年齢ということもあり、財団を運営するには難しくなってきたのです。私はあまり気が進まなかったので、1年半くらい逃げ回っていましたが、親孝行するのは今しかないと思い直し、経営を引き受けたのです。

私が経営についた頃、バブルがはじけ、赤字経営でした。私は悩みました。赤字ということは、出血している病人のようなものですから、とにかく止血することを考え、社員全員にお願いして賞与を一部カットし、私も伝票を一枚一枚チェックして無駄を省き、さまざまな新しい医療事業もはじめ、社員全員が一丸となって取り組んだ結果、次の年から大黒字になったのです。2年前には、地下1階地上8階2,000坪のメディカルセンターを東京にオープンするまでになりました。

それでは、パネリストの皆さんにお伺いしたいと思います。皆さんが、トップになられたきっかけなどを教えていただきたいのですが。



下村 満子

池田 私はお茶くみをしていた時代、今でも忘れられないことがあります。社長に来客があって、お茶を出しましたが、お客様ではなくて工場長だったのです。さらに、社長には最後

にお茶を出してしまい、後から社長に呼ばれました。君はどういう家庭の教育を受けたのかと言われ、自分は何もできないと大変ショックでした。周りの方も見かねたのか、お茶の出し方、電話の受け答えなどを接客管理と言いますが、その研修に行きなさいと言われたのです。それで、知らないことは自分が学ばなければいけないことを教えてもらったのです。それから様々な研修に行きました。そうして30歳を過ぎた頃、上司が、どうもお嫁に行く気もないみたいだから何か少し責任ある仕事をさせたいということで、厚生課という課を作り、そこ

で社員教育と福利厚生と社内報を担当しました。仕事がある程度はできるようになって、若気の至りで仕事を自分のためと思っていた。しかし、どんな仕事でも必ず相手があってのことです。相手が喜び、納得する仕事をしないと信頼してもらえない、自分の可

能性も見つけられない。40歳くらいでしたが、そのことに気づいたところが転機だったのかなと思います。

小川 私も入社した頃は、「総合職であっても女性に変わりはない。毎朝早く来てお茶くみや机を雑巾で拭きなさい。」と言われ、お茶くみも経験しました。最近は急速に社会が変わり、女性を取り巻く職場の雰囲気も変わりました。インターネット業界は、男女で扱いの差がありません。やる気と能力があれば女性でもやりがいのある仕事ができます。

下村 河野さん、38歳で取締役になられたということは本当にすごいことです。トップとして会社全体を統率する力が必要になると思うのですがいかがでしょうか。

河野 リクルートは、成果主義の会社です。

そして私も営業の現場にいた時代から、まわりのみんなと同じやり方ではなく、自分なりにどうしたら成果が出るのかを考えて行動してきました。リクルートでは、営業成績のランキングが毎日出ます。そして自分が課長になった時、売れない営業がなぜ売れないのかが分かりました。そこで私は、こうし

たら売れるよという方法を部下に教えまして、結局、私の課の営業全員が社内のトップ10に入るようになったのです。

下村 小林さんのビジネスコンセプトについてお聞かせください。

小林 社員が私の会社にいる間本当に幸せだと感じてくれることですね。会社を飛び出した人もそこにいたから今があると思ってもらえたらいいなと思っています。私は、コーセーという会社に大事に育てられたと心から思います。ですから、私は自分も、小さいけれどそういう会社をつくりたいのです。

スキンケア、メイク、ヘアスタイル、スタイリングなど、適切な指導によってお客様が自信を持ち、人生というステージで成功して下さることが私たちの幸せです。それぞれに喜びのある仕事をしていけたらいいなと思っています。

下村 ここにいらっしゃる方は例外かもしれませんが、昔はビジネスは男性のものという意識がありましたし、今でも完全になくなっていないと思います。それで大河原さんにお聞きしたいのですが、そもそもビジネスには何が大切なのかお話しして頂けますか？

大河原 私は、多様性ということがとても大事だと思っています。外国人、お年寄り、若い人、女性、男性、いろんな方が社会の中で一緒に生きていきますよね。そして会社は、小さな社会なのです。会社では、当然女性も男性も責任を持って働かなければなりません。特に、日本はもっと高齢社会に向かいます。今、十分に活用されていない高齢者や女性の能力を活かさなければならぬ時代にきています。私の会社は、社員が全体で1,250人、そのうち正社員は400人です。製造業ですので基本的に男性社員が多いですが、正社員の15%は女性です。そして、私はポジティブ・アクションを導入





大河原 愛子氏

しました。5年後に女性を25%にします。そして今、女性管理職は、9%ですが、15%まで増やします。先ほど、河野会長が女性でも営業ができるとおっしゃいましたが、私も女性が営業をすることは重要だと思っています。でも、残念ながら私の会社ではなかなか女性の

営業職が育たないのです。経営者になるためには人事とか総務からは、なかなか管理職になれないのですよ。やっぱり、常に売上げ、利益を追求する営業経験者の方が向いているかと思います。日本では、なかなか営業を好む女性がいないように感じます。女性管理職数を増やすには、もっと女性のチャレンジが必要だと思います。私の会社には工場が5つありますが、そのうち1つの工場長は女性です。将来の役員として考えています。

今までの経営者イメージは、強い軍人のような感じで「ついて来い!」というリーダーシップでしたが、女性はそれがあまり好きではないようです。しかし、私は21世紀のリーダーシップは違うと思います。チームワークで、みんなでやっていこうじゃないかという形が21世紀に求められるリーダーシップだと思います。

下村 トップはやはりリーダーシップを示すことが必要ですね。

池田 リーダーシップというのは、影響力があるかどうかですから、明確に自分が何をするかを描けなければいけないと思います。それから、自分から一早く行動することです。そして、今は変化が早くなり、スピードが求められる時代になりましたので、先を読む力が必要です。また、まだまだ男性社会ですから、その中で女性がコミュニケーションを取ることは大変なことです。女性は、自分の意志を伝えるコミュニケーション能力が求められると思います。

小川 この業界は、本当に移り変わりが早く、1年先のこともわからない状況なので、社員にとっては、これから会社がどうなるのかがはっきり見えない不安があると思います。会社を

成長させるために、今はとにかくこうしますという明確なメッセージを常に出し、それを実現させて安心するという積み重ねが大事です。それが私の会社で必要なリーダーシップだと思います。

河野 男女の差にはいろんな議論がありますが、先進国と比べ、男女の固定的な役割分担に行き過ぎた社会通念があります。女性がリーダーとして不適だとは全く思いません。女性は男性の後ろに控えている方がいいという考えはつくられた社会通念です。そういう意味では、社会からの目に対しても客観的に見る目を持たなければいけないと思います。

小林 私は、自分がやって来たことに対して信念を持つことがリーダーシップの条件だと思います。私がお客様の外見を磨くのは、それが心を磨くことにつながり自信をつけることになるという信念を持って、この思いを人に伝えてきました。これからの私の人生というのは、人を育てることに費やそうと考えています。



小林 照子氏

下村 ありがとうございます。経営者として何が一番大事か、少しオーバーな言葉で言えば、哲学や理念をトップが持たないと会社が駄目になってしまう。そしてトップは、社員とコミュニケーションを取りながら、進むべき方向性を一致させることが大切です。その舵取りをするのがトップです。今まで男性は必要以上に肩書を大事にし、上下関係でものを考えてきましたが、これからは、社長がトップでその下に管理職といったピラミッド型ではなく、水平型と言いますか、ネットワーキング型の組織の時代です。女性のリーダーシップというのは、井戸端会議みたいなネットワーク型ですね。何かサークル活動みたいに楽しいことをみんなでしているうちに、何かが生まれてくる、これが女性のリーダーシップのスタイルだと思います。だから、これからは女性の経営者の時代だということで、締めくくりたいと思います。今日は本当にありがとうございました。

未来館フエスティバル 会場の様子

「一人ひとりの幸福論、さがそ。」というテーマで、3月11日、12日の2日間盛大に開催し、3,000人以上の方々にご来館いただきました！

4回目のフェスティバルとなる今回は、にぎわいとはなやかさをこれまで以上に演出し、これまで当センターの活動の中で考えてきた自分らしさについて、楽しみながら考えることのできる催しとなりました。

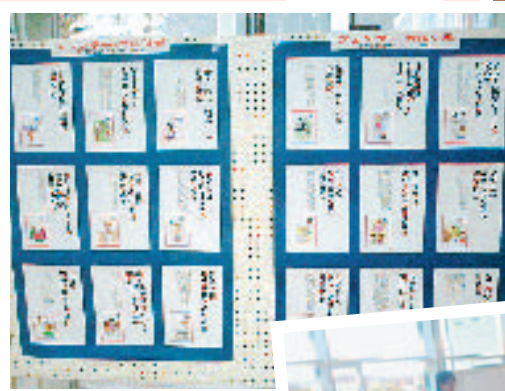


◀エレベーター裏側の垂れ幕で皆さんをお迎えました。

▼1階エントランスホールでは、県婦連の展示や安全・健康・環境を考える趣旨での試食などがあり、大勢の人でにぎわいました。



◀「自分らしさ」を出すことのできる織物「さをり織り」にチャレンジ！



▲▶ジェンダーと人権について気づき、考えるワークショップ。ジェンダーカルタの展示もありました。



◀北海道を代表する鍋「石狩鍋」で、食文化の交流をしました。



◀紙芝居などで遊びながらジェンダーについて学びました。



◀女性の政治参画をテーマとして話し合いました。



▲性的問題は、自分らしく生きるため重要な人権問題です。



▲▶ポニーへの乗馬などができる「ふれあい動物園」、アクアマリンから出張した「さわれる水族館」には子どもたちに大人気。いのちの共生もテーマです。



シンボルイベント



こんのひとみライブ

シンガーソングライターのこんのひとみさんが、HNKみんなのうたでもおなじみの「パパとあなたの影ぼうし」を歌い、こんのさん原作の絵本「くまの校長先生」の朗読、そして会場の皆さんが書いたメッセージから即興で創った歌を歌いました。とてもこころあたたまるステージとなりました。

北海道・福島県 男女共同参画フォーラム

～北の大地とつづくしま 共に拓く女と男～

北海道と福島県の交流はもうすぐ200年を迎えます。両道・県の男女共同参画社会の実現に向け、さらなる交流を図ろうと企画したフォーラムです。1日目のシンポジウムでは、高齢社会とジェンダーというテーマで意見交換をしました。



寺脇研さん



阿部泰宏さん

未来館シネマクラブ

韓国女性が見たい映画ナンバーワンの「子猫をお願い」の上映に先立ち、文化庁文化部長の寺脇研さん、福島韓国語・韓国文化ネットワーク代表のちゃん・ひょんしるさん、福島フォーラム支配人の阿部泰宏さんの3人で、日・韓・福島の文化交流と自分らしさについてのトークショーを行いました。



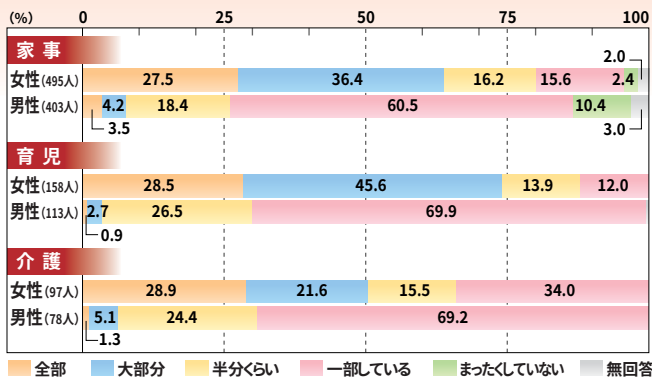
ちゃん・ひょんしるさん

いま輝く女性経営者たち

大河原愛子さんの基調講演「私が歩んできた道」に引き続き、日本トップの女性経営者たちが、自分の経験と経営者として必要な視点などについて、話し合いました。

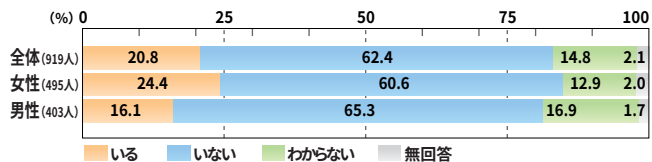


グラフ④―「家事・育児・介護の負担割合」

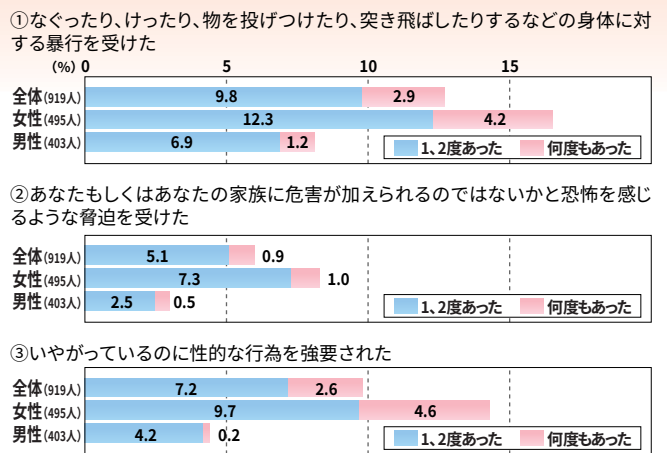


○被害経験者のうち、「誰にも相談しなかった」とする人が44.1%いたことやほとんどの人が公共機関に相談していないことから、被害が潜在化していることが推測されます。このようなことから、相談窓口に関する啓発が今後も重要だと考えられます。(グラフ⑦参照)

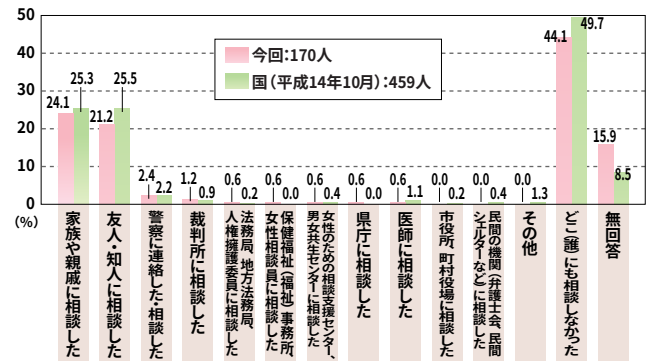
グラフ⑤―「身近で配偶者から暴行を受けている人の有無」



グラフ⑥―「配偶者等からの被害経験」



グラフ⑦―「暴力についての相談経験」



DV被害をなくすためのセミナー ～現場で使える法律講座～ を開催しました

○とき／平成17年3月17日(木)
○ところ／福島県男女共生センター研修ホール

角田由紀子弁護士を講師にお迎えし、「DV被害をなくすためのセミナー～現場で使える法律講座」を開催しました。講演後、引き続き角田弁護士、福島県女性のための相談支援センター所長堀琴美氏と福島県婦人保護推進会長黒須敦子氏による鼎談「対等なパートナー関係を築く～DVのない社会を目指して～」を開催しました。

はじめに、角田由紀子弁護士が、「DV相談に法律をどう活かすか」と題して講演を行いました。角田弁護士は、1992年に日本で初めてドメスティック・バイオレンスの実態調査を行った当時と現在を比較し、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が制定され、社会的関心が高まるとともに周囲の理解も進んできたように見えるが、弁護士として様々な法律に関わり、DVや離婚に係る裁判を担当した経験から、DV防止法だけでは解決できない問題点が多く残されていると話されました。



講演終了後、鼎談を行いました。堀琴美所長からは平成16年9月に実施した男女共同参画に関する県民意識調査から、DVに関する調査結果についてお話を頂きました。

黒須敦子会長からは、被害女性の自立支援に携わって約20年の経験から、いくつかの事例について話をされました。

角田弁護士からはDVにおける正当防衛について裁判官の理解が不十分であることや、DV防止法が改正されても保護命令の取得などに未だにジェンダーバイアスが潜んでいると指摘されました。

最後に角田弁護士は、DVの背景には男女間の経済力の格差があることを指摘したうえで、男女が対等なパートナー関係を築くためには、女性の自立を阻害してきた法律、社会制度の見直しが必要であると述べられました。

未来館 ネットワーク



「福島県警青の会」のみなさん

【問い合わせ先】

「福島県警青の会」

・会 長／遠藤 宮子

・事務局／〒960-0231

福島市飯坂町平野字壇の南1-4
(事務局長 佐藤 和子)

・電 話／024-542-3983
(FAX同じ)

福島県警青の会の会長遠藤宮子さんにお話を伺いました。

○会の結成までのいきさつ、現在の会員数などをお教えてください。

昭和47年に、福島県教育委員会が主催した「婦人教育指導者研修会」の受講者が1,000名を超えたとき結成した「福島県婦人指導者研修会修了者の会」が現在の会の前身です。その研修では、当時の婦人学級の講師など、県内各市町村の女性リーダーとして活躍する人材を育成するのがねらいだったようです。研修会場が、猪苗代町にある国立磐梯青年の家でしたので、会の名称を「警青の会」としました。最初は女性だけの研修でしたが、平成7年より、男女共同参画アドバイザー養成研修会となり、男性も研修に参加できるようになりました。

現在の会員数は、県内に2,070人おります。

○2,000人以上会員がいるというのはすごいことですね。まとめるのは大変なのではないでしょうか？

会員が多くても、県内7地区に分かれ、それぞれ地区ごとに地域に即した活動をしています。また、会員は、学んだことを県民の皆さんにお返ししたい、お役に立ちたいという気持ちを持っていますので、それほど大変ではありません。それにこれだけの人数ですとネットワークが広がり、心強いです。

○最近の活動などについて教えてください。

私たちは学習することを大切にしています。地区の活動に学習を取り入れ、研さんし、地域の公民館などで、運営審議委員、講師、アドバイザー、コーディネーターとして、また、公民館や図書館、まちづくり等のボランティア活動を積極的に行っています。

男女共同参画の取組みとしては、2000年に全県を対象に、男女共同参画の意識調査を実施しました。この調査により、男女共同参画社会を実現するための課題の根の部分が見えてきたような気がします。その根の部分の問題を解消するために多方面から取り組んでいます。

○今後の活動についてお話いただけますでしょうか。

昨年は、県民カレッジと連携し、事業の計画の段階から関わり、成果を挙げました。今後もさまざまな団体と連携し、行政ともパートナーとして関わり、男女共同参画社会の実現やまちづくりに取り組んでいきたいと思っています。

当面の課題は、後継者の育成ですね。私たちは、20世紀に生きた人間として、21世紀に生きる人たちに何を伝えるか、という視点で地域に根ざした活動を続けていきたいと思っています。

女と男の未来館メールマガジン 登録者募集中!!

当センター主催の各種イベント・講座に関する情報、図書室からのお知らせなどの情報を毎月お届けします! もちろん購読料は無料です。

メールマガジンの登録は、当センターのホームページからお申し込みください。また、ホームページからメールマガジンのバックナンバーもご覧いただけます!

<http://www.f-miraikan.or.jp>

未来館
MIRAikan NEWS

2005.3
No.19

■編集・発行

「未来館NEWS」

(財)福島県青少年育成・男女共生推進機構

福島県男女共生センター～女と男の未来館～

〒964-0904 福島県二本松市郭内一丁目196-1

TEL (0243) 23-8301(代) FAX (0243) 23-8312

ホームページアドレス <http://www.f-miraikan.or.jp>

メールアドレス mirai@f-miraikan.or.jp



この広報誌は、古紙配合率100%再生紙を使用し、環境にやさしい大豆インキを使用しています。