

“自分らしさ”を生かした未来へ——

未来館

News

* 特集

「子育て支援対策と 男女共同参画」

一県の次世代育成支援対策海外調査から



「子育て支援対策と男女共同参画」

—県の次世代育成支援対策海外調査から

1.はじめに：子育て支援と男女共同参画

「子育ては誰が担うべきか」という問いに対し、「女性(母親)が担うもの」という答えではなく、近年は、「女性(母親)のみでなく男性(父親)も担うもの」そして「社会全体で担うもの」という答えも返ってくるようになりました。子育ての負担をもっぱら担ってきた女性が、それゆえに生き方を制限され、自己実現できないことが問題視されています。また、一家の大黒柱、企業戦士という考えに縛られ、長時間労働を強いられてきた男性のあり様にも疑問の目が向けられています。

これからの子育て支援策には、女性のみならず男性も子育てに関われる条件を整えること、さらに、子育ての社会化により子育てを担う人々の負担を軽減することが期待されています。もちろん、子どもを生むか生まないかの選択は、個人の自由に委ねられるべき事柄であり、この点に、国や自治体

という公が口を差し挟むことは許されません。したがって、国や自治体の子育て支援を行う場合、女性に子どもを生むことを強いることがないよう、細心の注意を払う必要はあります。

他方、男女共同参画社会の実現という視点からも、子育てへの男性の参画や子育て支援策の充実が求められています。1979年に国連総会で採択された女性差別撤廃条約の前文は、「子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要である」としています。また、2006年3月に改訂された「ふくしま男女共同参画プラン(改訂)」は、現在女性が多くを担っている育児について、男女が協力して担うことや社会全体で支えることができるよう、多様な子育て支援の充実など環境を整備し、家庭生活と職業生活を両立できる就業環境を整備し、さらに、男性の家庭生活への参画を支援することにより、男女がともに家庭と仕事を両立できるようにすると謳っています。

女性も男性も子育てを行い、それを社会全体が支えるようになれば、働く女性が仕事と子育ての両立に行き詰まるということもなくなり、また、家庭にあって子育てを担う女性が負担感や孤独感を覚えるといった問題を克服できます。さらに、男性も、仕事中心の生き方のなかで、子育てという創造的な営みに関わることは難しいとされてきましたが、働き方の見直しが進めば、状況は好転するでしょう。男女共同参画の視点に立って子育て支援を考えることにより、人々が子育てを楽しめる社会が実現し、子どもも幸せのうちに成長することができると期待されています。

2.県の次世代育成支援対策海外調査の目的

2005年の日本の合計特殊出生率は1.26、福島県のそれは1.49でした。人口置換水準(人口が増えも減りもしない状態を維持するために必要な合計特殊出生率の水準)の

藤野 美都子氏(ふじの みつこ)

福島県立医科大学医学部人文社会科学講座教授。専門は、憲法・社会保障法。東京都文京区男女平等参画推進会議会長、福島県ポジティブ・アクション推進協議会座長などを務める。福島県男女共生センター公募研究「国・自治体等政策・方針決定過程への男女平等参画」(代表:辻村みよ子)の研究分担者。主な共著書は、「少子化と社会法の課題」(法政大学出版局)、「21世紀の女性政策」(中央大学出版部)など。平成18年9月まで、人権や男女共生を担当する県政策推進監を務める。



2.08を大きく下回り、急速に進む少子化そして人口減少は、社会の重大な関心事です。出生率が低下した背景には、人々に子どもを生み育てにくいと思わせる社会的な要因があると考えられています。この社会的要因を除去し、子どもを生みたいと考えている人々が生むことを躊躇しなくてもよい環境を整えることが、国や自治体には求められています。

そこで、福島県では、このような環境づくりに向け新規施策を検討するに際し、有識者の方々6人を県にお招きし、有識者懇談会を開催し、様々な専門分野からのご提言をいただくこととしました。有識者懇談会の内容については、県のホームページで紹介されています (<http://www.pref.fukushima.jp/angelnet/kondan/myweb/kondantop.htm>)。それと同時に、男女共同参画が進み、子育て支援が充実しているフランス(2004年の合計特殊出生率は1.90)、デンマーク(同1.78)およびスウェーデン(同1.75)を対象に、次世代育成支援対策海外調査を行いました。以下、この県の海外調査から得られた知見のいくつかを紹介したいと思います。

海外調査は、「安心して子どもを生み、育てることのできる環境づくり」を目的とし、2006年5月28日から6月9日までの2週間にわたり実施されました。保健福祉部次世代育成担当理事の古川雅之を団長に、少子高齢社会対策グループの緑川茂樹および角田和行、子育て支援グループの熊川恵子、教育庁社会教育グループの瀬谷真理子、商工労働部労政グループの五十嵐卓児、生活環境部人権男女共生グループの坂本桂一、そして私の8人が調査に参加しました。このような部局横断的なメンバー構成には、子育て支援策を多角的に検討するという意図が込められています。



福島県次世代育成支援対策海外調査団—ストックホルム
筆者:左から2人目

3.海外調査の概要

調査団は、途中、2班に分かれ調査を行いました。ここでは、私が参加した調査の概要を紹介します。別行動をとった班の主な調査先は、以下の通りです。29日のパリ母子保健

センターと全国家族協会、30日の労働総同盟、その後調査先をデンマークに移し、31日の使用者連盟、6月1日のヘルシンガー市の青少年課、学童保育と余暇クラブ、および労働総同盟、2日のジール・アンド・ファーマ社と社会研究所・モーエンス・クリストファセン博士、そしてスウェーデンでの最後の調査日となった8日のジェットロストックホルム事務所・三瓶恵子氏およびオーリンヌ社です。

(1) フランスにおける調査

調査の初日5月29日は、フランス厚生省家族会議関係省庁連絡会を訪問し、ジュラルディン・シカノ氏から説明を受けました。家族会議は、政府、議会、企業、労働組合、家族団体等の代表者が出席し、家族政策の方向性を決定するため、年1回政府主催で開催されます。連絡会が、諸団体からの要望を取りまとめ、首相と協議の上政府の取り組むべき重要課題を絞り込み、家族会議で合意を得ることとなっています。合意された施策には、重点的に予算が配分されることから、毎年の家族会議のテーマを追うことにより、家族政策の大まかな動向を把握することができます。このような家族会議という手法をとる政策形成過程は、フランスの家族政策の一つの特色ともなっています。

同日午後には、全国家族手当金庫を訪問し、広報担当理事のフィリップ・ステック氏から説明を受けました。家族手当金庫は、家族給付の財源の管理・運営を行う組織です。フランスの家族給付は、水準が高いことそして種類が豊富なことで知られていますが、近年、金銭給付のみならず、その財源を利用して、社会福祉サービスにも力をいれています。子育て支援としては、自治体や企業がつくる保育所の建設費や運営費の補助事業が重要で、関連予算はこのところ毎年7%以上の伸びを示しています。フランスの出生率が回復してきた背景には、急速に進む保育サービスの充実があるといわれています。この点については、高額な家族給付を支給しているにもかかわらず、両立支援が遅れているドイツの出生率が低いことと比べることにより、両立支援策の有効性が理解されるでしょう。

翌30日は、労働省女性の権利課を訪問し、広報担当のソフィー・デル＝コルソ氏から説明を受けました。2004年、政府は、①パリティ(政策・方針決定過程への女性の進出を促進するための措置)、②雇用における男女平等、③平等へのアクセス、④仕事と家庭の両立支援の4つをジェンダー主流化政策の柱として据えました。フランスにも、日本の企業認証・表彰制度と同様の平等ラベルという制度があります。また、両立支援のため、政府は近年保育所の整備に力をいれています。フランスでは、3歳以上の子どもは、ほとんどが保育学校に通っているので、3歳未満の子どもの預かりが課題



フランス労働省女性の権利課—パリ

となっていました。認可保育ママによる預かりが相当の割合を占めてきましたが、保育所整備を促進することとなり、企業内託児所を設置した企業に対する減税措置等が導入されています。さらに、フランスでも固定的な性別役割分担意識は根強く、男性の育児参画を進めるための父親休暇制度の法制化が目を見ます。父親休暇は、子どもが生まれた場合や養子を迎えた場合、父親に11日間の休暇を認めるもので、その取得率は現在59%に上っています。後日の調査において、子育てをしながら働く2人の女性からお話を伺い、育児休業を取得する男性が少ないことに対する女性たちの不満は強いこと、他方、短いとはいえ父親休暇が法律で認められたことに対する評価は高いことなどを、お聞きすることができました。

私たちの班は、その日の午後、知事の欧州調査団と合流するため、フランス北東部に位置するバラン県のストラスブル市に移動しました。

31日はストラスブル市の「子どもの家」を訪問し、館長のグザヴィエ・セルビノ氏およびストラスブル市の保育行政担当者のガブリエル・ウリッゲル氏から説明を受けました。ここは、保育所、一時預かり所、親子つどいの広場、母子保健センター、認可保育ママ連携所および保育ママ研修所等の機能を備えた複合的な市立の施設です。子育て支援に関する機能が集約されているため、これから子どもを生むという人が訪れ、出産後の生活設計を立てることもできます。市の保育所整備は、他の自治体よりも進んでおり、保育ママの利用者と保育所等の利用者の割合はほぼ半々となっていますが、保育所の待機児童が多いという問題に直面しています。なお、看護休暇が年間12日間認められているので、病後児保育は実施されていません。「子どもの家」の館内には、食事の部屋、遊びの部屋、工作の部屋、お昼寝の部屋など、用途に応じて多数の空間が用意されており、その豊かさに圧倒されました。また、子どもたちが料理をするための子ども用の台所がいくつもあり、食にこだわるフランスらしさを感じました。な

お、夕方訪問した学童保育にも、子ども用の台所は整備されていました。子育て支援にお金が掛けられていることは一目瞭然です。

午後は、親がアソシエーションといわれる日本のNPOのような組織をつくり運営をしている親共同保育所「偉大なものたちのすみか」、親子つどいの広場「かぞく」、そして学童保育を訪問しました。現在18人の子どもを預かっている親共同保育所の保育料は、市の保育所と同額ですが、各々の親が1週間に4時間保育にかかわることにより、7時から19時までの長時間保育が実現しています。このような親の保育参加を可能とするフランスの働き方は、うらやましい限りです。つどいの広場は、事前の登録を必要とせず、利用したい親子あるいは保育ママと子どもたちが、ふらりと立ち寄れるようになっています。学童保育は、小学校に併設されており、一部設備を共同利用しています。また、この学童保育とは別に、学校が休みの水曜日や休日に子どもを受け入れる余暇センターもあります。訪問が夕方17時であったため、保護者が次々と訪れていましたが、この時間帯でも男性のお迎えが多いことに驚きました。



親共同保育所「偉大なものたちのすみか」
—ストラスブル

6月1日は、家族手当金庫バラン県支部を訪問しました。29日に訪問したパリの全国金庫の下に設置されている地方支部のひとつです。家族給付の財源、種類と内容、さらに金庫が担っている社会福祉サービス等について、ミッシェル・ライゼール事務局長や広報担当クリスティン・ベナ氏等から説明を受けました。基本的な家族手当、育児休業中の所得を保障しあるいは保育ママの雇用を援助する乳幼児受入手当にはじまりバカンスクーポンに至るまで、様々な手当が支給されています。また、社会福祉サービスの65%は、子どもの受入に関するもので、前日に訪問した「子どもの家」、「偉大なものたちのすみか」、「かぞく」等への補助が行われています。

午後は、家族協会バラン県支部を訪問し、協会長代理のジャン＝クロード・ファンベル氏および事務局長のノポテール・ボーゲル氏から説明を受けました。この支部には、現在70の団体が加入しており、支部は、これら諸団体の要求を全国家族協会に伝えるとともに、家族手当金庫や社会保障金庫等に代表を送り、家族の利益を代表する機能を果たしています。また、家族給付が子どものために使われるよう支援する家族給付後見制度や成年後見制度を担い、さらに、困難な状況にある家族のための緊急保護施設を運営しています。家族協会の果たす役割の大きさを理解することができました。

2日は、パリに戻り、企業内託児所の開設・運営事業を展開するピープル・アンド・ベビー社を訪問し、経営者のオディール・プログラム氏から説明を受けました。政府が保育施設の充実を優先課題としていることから、企業内託児所開設の動きが活発であり、積極的な事業展開を図っていること、さらに企業が集積している地区に自社で託児所を開設し、権利を分割して地元自治体や企業に販売する事業にも着手したこと、これらの事業展開が可能となった背景には、家族手当金庫からの財政支援や託児所開設企業に対する減税措置があることなどを説明していただきました。

午後は、テュアンヌ社を訪問し、社長のエリザベス・デュコテ氏から説明を受けました。35時間労働と子育て中の労働者に認められている短時間勤務制度により、近年は、従業員の仕事と家庭の両立は容易になったそうです。子育て中の同社の従業員の方からもお話を伺いたかったのですが、金曜日の午後に会社に残っているのは、子育てを終えた従業員ばかりであるということで、インタビューは実現しませんでした。35時間法制のもとで短時間勤務制度を利用すると、労働時間は極めて短くなり、企業が特別の配慮をしなくても、両立は可能になるようです。



テュアンヌ社・デュコテ社長とパリ

(2) スウェーデンにおける調査

4日早朝にパリを立ち、私たちは、スウェーデンの北に位置するウメオ市に向かいました。6日(火)は国民の祝日であり、3日(土)から6日までを連休とする人が多く、この間に調査をすることは不可能に近いことから、福島県と交流のあるウメオ市のマリー・ルイズ・レンマーク市長が特別に受け入れてくださったのです。夏の休暇のために、この時期に別荘等の手入れをする人が多いということで、休暇を大切にスウェーデンの人々の生活のあり様を垣間見たように思います。

5日は、知事の欧州調査団、スウェーデンLL事業ミッション団とともに、ウメオ大学を訪問し、様々なプログラムに参加しました。その中で、ウメオ市の保育担当者のレナート・ヨンソン氏等から市の保育行政と保育の実際について、ウメオ市のオーロラ・モベルグ氏から市の男女平等政策について、それぞれ説明を受けることができました。また、ウメオ市のサンドバックケン保育所も見学しました。この保育所でも、子どもたちの活動ごとに様々な空間が用意されており、日本の各クラス原則一部屋という保育所を見慣れた目には、新鮮に映りました。



サンドバックケン保育所-ウメオ市

6日はストックホルムに場所を移し、午後、使用者連盟を訪問し、ホーカ・エリクソン氏から、雇用の場における男女平等、仕事と家庭の両立支援に関する企業の取組みについて説明を受けました。スウェーデンの企業は、優秀な人材の確保、多様な意思の企業活動への反映、従業員の働きやすい職場環境の維持等の市場からの要請により、男女平等、両立支援に取り組んでいます。具体的には、育児中の短時間勤務選択制度、育児休業中の所得保障の上乗せ(法定8割に対して企業が独自に上乗せし9割とするなど)、女性従業員のネットワーク作りへの支援、ノー残業への取組み、8時前あるいは16時半以降の会議の禁止、在宅勤務制度の導入など、様々な取組みがなされています。具体的な事例が多数紹介され、大変参考になりました。

7日は、労働省男女平等部を訪問し、ビルギッタ・オーセスコーク氏やヘレーナ・ハーゲロード氏から、スウェーデンのジェンダー主流化政策について説明を受けました。1980年の雇用機会均等法制定により、女性の労働力率が高くなりました。1974年に導入された育児休業制度については、15ヶ月のうちの2ヶ月をパパ月として割り当てる改正により男性の取得率が上昇しました。1999年には罰則付きの買春防止法も施行されています。こうして、スウェーデン社会は、着々と男女平等への道を歩んでいるのです。さらに、パート労働に関する規制や企業の役員会へのクォータ制等の導入も検討されているそうです。

同日午後には、文部科学省を訪問し、ウルスラ・アルムブルスター氏から保育サービスについて、ケント・エリクソン氏から男女平等政策について説明を受けました。子どもが保育サービスを受けつつ学び育つことを重視するという考えから、保育行政の所管が社会省から文部科学省に移されています。保育所の整備が進み、現在1歳から5歳までの子どもの77%が施設サービスを受けており、利用希望者の要求をほぼ満たすことができるようになっています。なお、保育ママの利用者は6%程度です。GDPの2%（国防費も同程度）を児童福祉に充てることにより、質の高い保育サービスが確保されています。また、スウェーデンの男女平等政策の特徴は、小さいときから徹底した男女平等教育を行うという点にあります。そのための詳細なカリキュラムが作成されており、国は、5年に1度自治体に男女平等教育に関する報告書の提出を求め、各自治体に男女平等教育担当者を配置する予算を組んでいます。

8日には、ストックホルム市のオープン保育所を訪問し、施設長のケルスティン・オケージン氏から説明を受けました。訪問したオープン保育所の利用者は0歳から100歳までといわれるだけあって、育児休業中の親と子、保育ママ、高校生などなど様々な人々が訪れていました。建物自体は質素ですが、広大な敷地を擁しており、人々が三々五々集まり、あちら



オープン保育所—ストックホルム

こちらで思い思いに過ごしていました。平日の午前中にもかかわらず、子どもを連れて父親の姿が目立ちましたが、育児休業期間中の父親が、子どもとの時間を楽しむため、また自分自身も楽しむために利用するのだそうです。

午後は最初に労働総同盟を訪問し、トード・ペーターソン氏とオーサ・フォルセル氏から説明を受けました。労働総同盟は、108年前に創設され、組織率80%以上を誇るブルーカラーの労働組合で、女性組合員の割合は、現在46%です。社会に対する強い発言力を保持しています。組合としては、男性の育児参加を促進するため、育児休業の父親割当を見直し、3分の1は父親、3分の1は母親、残りは自由にという提案をしているそうです。

最後の訪問となった社会省では、シヴ・ティランダー氏から「両親とも働きながら子どもを育てる」ということを基本に据えるスウェーデンの家族政策について説明を受けました。1971年に課税単位が世帯から個人に変更されたことが、スウェーデンの女性の社会進出を促進したこと、育児休業中の所得を8割保障する両親保険の充実が育児休業を定着させたことなどの説明を受けました。手厚い家族政策が展開されているなかで、片親家庭への支援については、課題が残されているそうです。

以上が、2週間にわたる調査の概要です。

4.おわりに： 男性も子育てを、社会全体で子育てを

今回の調査から、安心して子どもを生き育てることのできる環境をつくるためには、保育サービスの充実、仕事と家庭の両立を可能とする雇用環境の整備、男女共同参画の推進という3点が重要であるということ結論として引き出すことができるでしょう。就学前の保育サービスのみならず就学後の学童保育を整備することにより、親は安心して働くことができます。また、労働時間の短縮や育児休業制度の定着により、仕事と子育ての両立が容易になります。さらに、男女共同参画の進展により、子育て中の女性も男性も生きがいをもって働くことができるようになります。

「百聞は一見に如かず」といいますが、今回の調査が子育て支援をテーマとしていたこともあり、訪問先の説明者には殊のほか女性が多く、管理的な立場への女性の進出が着実に進んでいることが分かりました。また、充実した保育施設等を見ることにより、高福祉高負担政策の現実を知ることができました。福島県でも、今回の海外調査の結果を踏まえ、女性も男性も楽しみながら子育てを、社会全体で子育てをという社会が実現されることを願っています。

チャレンジする 女性

青年海外協力隊平成18年度第2次隊員 宇佐美香織さんをご紹介します。

昨年10月に、候補生として、任務地での活動をスムーズに行うために必要な語学力や異文化適応力を向上させる訓練を受けている宇佐美さん取材しました。

ー任務地はアフリカのジンバブエと伺いましたが。

宇佐美:ジンバブエはアフリカ南部に位置し、2002年に発生した食糧危機が深刻化して、経済状況とともに治安は悪化し、AIDSウイルスの感染が大規模な広がりを見せている国です。私の任務は、そこで教育大学の学生にHIV/AIDSやその他の性感染症一般に関する講義を行うことです。教師の卵たちと一緒に学ぶことは、これからジンバブエの教育をどうしていくかに繋がりとても重大な任務だと思っています。

ー宇佐美さんが、途上国で活動したいと思われたきっかけは何ですか？

宇佐美:マスメディアの影響が大きかったのかもしれません。80年代半ば、当時自分は7、8歳でしたが、アフリカで起こった大きな飢饉のことが、日本でも取り上げられて、かなり衝撃を受けました。

大学では初め地学関係の勉強をしていましたが、漠然と抱えていた想いが形になるきっかけは、大学生の時にインド、ネパール、カンボジア、ミャンマーなど途上国と呼ばれる国を一人旅したことでした。自分とは全く違う暮らし。貧困な状況にある人達に、何か健康改善に繋がるようなことができないか？その中で、協力隊のような仕事が選択肢として浮かび上がってきました。それで、大学院に進むにあたり、アフリカなどで国を揺るがす問題になっていたAIDSをテーマに研究しようと専攻を変えたんです。

ー宇佐美さんは、学生時代を札幌で過ごしたそうですが、そこでも多様な生き方や価値観に触れるきっかけがあったそうですね。

宇佐美:北海道を中心にAIDSや性感染症の予防の啓発をしている「レドリボンさっぽろ」というNPO法人があって、そこでの活動はジェンダーを意識させてくれるものでした。セクシュアルマイノリティーと呼ばれる方たちが多く活動に参加されていて、自分とは異性愛者として少数派。自分の価値観が揺さぶられました。「ジェンダー」のイメージは、女性が社会的に抑圧されているという状態を強く想像するのですが、男性も生きにくいということを学びました。男らしくあらねばな



らない、頼られる存在であるべき、強くなければ・・・等そのしんどさを男性の口から聞いたときは、目から鱗、でしたね。この経験が、自分のフラストレーションを柔らかく解消させてくれました。

ージンバブエの都市部とはいえ、治安の悪い、遠いアフリカの地に娘を行かせるご両親の気持ちは？

宇佐美:もちろん、心配はあるのですが、私がずっと温めていた想いを知っていたので、「応援する」と言ってくれました。

今回の青年海外協力隊へのチャレンジを選択した生き方には祖母や母親の存在が大きいと思います。その時代の社会背景的なこともあり、二人とも専業主婦で、社会に出て積極的に活動することはありませんが、その中で、社会的性差というものを自分の中でどう受け入れて、妥協できる部分とそうでない部分を自分の中でどう整理するかを考えて生きてきた人だと思います。与えられた環境の中でよりよく生きるには、自分もそういうことを考えるようになりました。

ー訓練が始まって2週間ですが、訓練生活はいかがですか？

宇佐美:大変なこともあります。日々発見の毎日で、楽しいし充実感があります。不安がないと言えば嘘になりますが、「私はこれを知っていてあなたはこれを知っている、それを交換する、という姿勢で臨めば」との周囲の人たちからのアドバイスに救われています。海外での活動の中で何を見てどんな人に会えるのか、今からとても楽しみです。

「これから自分の人生がどんなふう展開していくのか、先のことはわからないけれど、とにかく夢に向かって今を精一杯生きる」と言う、彼女の瞳は静かに輝いていました。

※二本松青年海外協力隊訓練所の入所候補生数は、平成12年度からは毎回女性が男性を上回っています。

※宇佐美さんは、この取材後平成19年1月に、青年海外協力隊平成18年度第2次隊員として、任務地へ派遣されました。

「輝く女性でいるために」

JA東西しらかわ主催「女性部めぐり講座」より

昨年11月に、JA東西しらかわ主催「女性部めぐり講座」において、当センターの下村館長が講演を行いました。その内容をまとめてご紹介いたします。

白河には以前に一度「未来館トークサロン」でお邪魔しています。

現在私は、東京で医療財団を運営していますが、父も母も福島の人で、私のDNAは純粋な「福島産」です。終戦後、中国から引き上げてきて、二本松の祖母の家に預けられ、2年間過ごしました。そのような縁もあり、男女共生センターの館長をお引き受けして6年目となりました。

今回のテーマは「輝く女性でいるために」ということですが、自分の人生は結局のところ自己責任です。私のお話が、皆さんが生き活きと生きるための何らかのヒントになれば幸いです。

（男女共同参画社会は世界の大きな流れ）

世界の中における日本の女性の活躍度を国連の人間開発報告書でみると、ジェンダーエンパワーメント指数では日本は66カ国中32位。経済の面では、世界で第2位といわれていますが、世界経済フォーラムの国際競争力報告では、日本の女性の経済活動状況は75カ国中69位です。このように、日本の女性の学歴は高い水準にある一方で、その能力が十分に生かされていない現実があります。途上国と呼ばれる国々においては、特権階級とそうでない人々との乖離が激しいという一面もありますが、トップで活躍する女性が非常に多い。そういう意味で、男女共同参画社会を進めるために福島県男女共生センターがすべきことはまだまだたくさんあると考えています。しかし、一方において、6年前にセンターが開館した当初と今日を比べると、相当に変化していると感じています。まして、私が大学を卒業した頃を思うと、隔世の感がありますね。

男女共同参画は全世界的な流れで、歴史の必然とでもいいたいでしょうか、地球規模の大きなうねり、文明の大きな転換の中で起こっていると捉えています。日本だけで、「女性は家庭に帰れ」などとそれを押し返そうとしても、それは意味のないことでしょう。

男女共同参画の動きは、最初にアメリカで始まり、その後欧州、日本へと広まりました。先進国で工業化が進み中産階級社会が出来上がってきたことにより、教育の

レベルが高くなり、以前は高い教育を受けることのできなかった女性も、男性と同じように教育を受け、自分の人生を自分が考えることができるようになってきたわけです。

（人生80年の時代）

人生50年から80年の時代になり、平均寿命では女性が男性より7年くらい長生きするといわれていますので、もし、女性が年上の男性と結婚した場合は、尚更のこと夫に先立たれてからの人生を考えなくてはなりません。そもそも、昔、人生が40年、50年であった時代は、結婚して出産、子育てが終わる頃に、ちょうど良く人生も幕を閉じる。それが、この豊かな文明社会では、例えば生物としての生殖の役目が終わった後にも、更に同じくらいの時間を生きることになります。これは、女性に限ったことではなく、男性にとっても生殖や社会における労働力としての役目が終わった定年後の人生は、新たな自分のための人生です。女も男もその後の自分の人生を、人間としてどう生きるかが重要なテーマになってきました。人類の文明の歴史において、こうしたことは、前例のないこと、我々は初めてそれを経験する時代と言ってもいいでしょう。

性別に関係なく、男女ともに、人間としていかに生きるか、そのテーマにまじめに取り組み自分の人生を生きるということが、男女共同参画では大事であり、時代がそれを求めているにもかかわらず、そのことを真剣に考えていない人が多いように思います。あらゆる世代で、お互いに尊厳を持って生きるという「男女共同参画」的な生き方が問われ、必要とされています。家庭で、学校で、職場で、社会で、地域社会で「男女共同参画」というものを考えていかなければなりません。

（男女の協力体制の変化—役割分担のボーダレス化）

「男女平等」は憲法に謳っている「理念」で絶対的なものですが、「男女共同参画」は「男性と女性がともに助け合って生きていく」という当たり前のことで、何も難しいことではありません。

男は外で働き、女は家庭のことをする、男性は肉体労

働を担い、女性は家事や子育てをするという、労働力とその再生産のための分業体制は、以前は合理性があり、それ自体悪い考えではありませんでした。しかし、コンピューター化された今の社会では、労働も製造業からサービス業にシフトしてきて、男の役割とされた筋力が必要な肉体労働は減り、女の仕事とされた家事は家電製品の普及や外食産業等の広がりとともに手がかからなくなって、男女の役割分担はボーダレスになってきています。

「家族として今までも協力してやってきたのに、何を今更」という方もあるかもしれませんが、男女の協力の体制が、外と内に分れていたものが、外でも内でも両方で協力していくということです。また、中産階級社会では、夫一人の収入だけでは、なかなか思うような生活ができず、特に経済が厳しい状況になった日本では、結婚しても共働きをする世帯が増え、妻が働きにでるためには夫も家事や育児に積極的に協力しなければうまくいきません。職場では、男性の補助的な仕事をしていた女性が、男性と同じような仕事をするようになります。

（男女共同参画は論じる時代から、 アクションを起こす段階へ）

重要なことは、女性が決定の場に参加することです。人間は男だけでも女だけでもありません。あらゆる分野において男性の考えだけでなく、女性の発想や感性を反映した決定を行ってこそ本当の男女共同参画になるのです。女性も自信を持って、自分の考えをしっかりと持ち、それを発信することが大事で、その訓練をしていくことが必要です。

男女共同参画は論じる時代から、アクションを起こす段階に入りました。自分のできる小さな一歩から始めてみましょう。そうすると次の扉が見えてきて、その扉を開けてみようかなと思うと、開けることができる。それがまた、自信になり次の扉につながっていくのです。あまり高くを望まずに、足下を見て地道に一歩一歩登っていけば、知らない間にたどり着いているということもあります。

（内面から輝く女性に）

今、教育や子どもの問題がいろいろありますが、それは社会が人間として何が大事かということを見失ってしまっているためではないかと思います。人のために役立って、自分も幸せに感じる「利他の精神」で地域の子どもたちに関わっていくべきだと考えています。

私は以前から、地域社会が心身ともに健やかな子どもたちを育てるために「寺子屋」を開設すべきだと提唱して

います。子どもたちに対して難しい話をする必要はありません。自分のライフストーリーについて話して聞かせたり、童話や古典の本を読んで感想を述べあったり、挨拶や礼儀などの当たり前のことを教えるだけで、それは簡単なことです。

そして、食育ということでは、「動物や魚や野菜の命をいただいて生かしていただいている」という大自然への感謝の気持ちを教えなければいけません。そうして生かされた大切な命を、どうすれば人様のお役に立てることができるか、それが大事です。そういうことは、命を育む性として、女性がもっと取り組まなければならないことではないでしょうか。このことを、ぜひ皆さんにお願いしたいと思います。

「輝く女性でいるために」ということでお話してまいりましたが、利他の精神を持って生きて、人の役に立ちハッピーな気持ちになって笑みがこぼれた、そのときの顔が、一番輝いていると私は思います。



下村 満子 (しもむら みつこ)

ジャーナリスト、医療法人社団「こころとからだの元氣プラザ」・健康事業総合財団〔東京顕微鏡院〕理事長
慶應義塾大学経済学部卒業。ニューヨーク大学大学院経済学修士課程修了。朝日新聞社入社、「週刊朝日」記者、朝日新聞ニューヨーク特派員。ハーバード大学ニーマン特別研究員、「朝日ジャーナル」編集長、朝日新聞編集委員などを経て、フリーのジャーナリストに。同時に、(財)東京顕微鏡院理事長に就任。ポーン・上田国際記者賞を女性で初めて受賞。米国コロンビア大学医学部アテナ賞を受賞。その他、経済同友会副代表幹事、福島県男女共生センター「女と男の未来館」館長、外務省外務人事審議会委員、東日本高速道路株式会社コンプライアンス委員、(財)資生堂社会福祉事業財団評議員などを務める。

平成18年度

男女共同参画基礎講座

県内の各市町村やNPOなどの市民団体と連携して講座を企画・運営する取り組みも2年目となり、今年度は、郡山市男女共同参画センター「さんかくプラザ」、福島市男女共同参画センター「ウヰズもとまち」と「ふくしま女性フォーラム」と連携し、それぞれ5日間ずつ講座を運営しました。

郡山市では「DV(ドメスティック・バイオレンス)」に、福島市では「男女共同参画の今」にそれぞれ視点を当てて内容を設定しました。その内容を報告します。

会場：郡山市

講座名

DV(ドメスティック・バイオレンス)防止セミナー ～知っていますか? それも「暴力」なんです!～

○8月23日(水) 13:00～15:00

「ジェンダーってなに? ～「つくられた」性役割意識～」

講師:福島大学 行政政策学類 教授 後藤史子さん

ジェンダーとは何か、どのようにして作られてきたのかについて、性自認、セクシュアル・ライツ、男らしさ・女らしさなどをキーワードに、小説や映画の話を織り交ぜながら話を進められ、今後の課題などについてのお話がありました。

○8月30日(水) 13:00～15:00

「DVの現状と背景 ～DVの「なぜ」を考える～」

講師:福島県女性のための相談支援センター 所長 堀 琴美さん

高校生向けの「デートDV」出前講座の事例発表や支援センターの相談事例を元に、加害者のタイプが変化していることなどのお話や、「束縛のチェックリスト」を用いたグループワークが行われました。

○9月6日(水) 13:00～15:30

「男の自立 ～なぜ男は暴力を「選ぶ」のか?～」

講師:東北大学大学院 文学研究科 教授 沼崎一郎さん

対談者:福島県男女共生センター 職員 岡部貴敏

「男は暴力を選んでいる」をキーワードに、DVが犯罪で

あること、男性加害者の実像とその対策のあり方、DVと児童虐待の関係、「女性に依存しない」男となることが男に暴力を放棄させることにつながるというお話しの後、当センター職員の岡部と、男の生き方はどうあるべきかについて対談を行いました。

○9月20日(水) 13:00～15:00

「女の自立 ～見つめなおませんか? 自分のこと～」

講師:ふくしま女性フォーラム/福島大学行政政策学類 教授 栗原みさん

自身の生い立ちやジェンダー主流化への取り組みなどにふれながら、女性の自立とはどうあるべきなのかについてお話がありました。

○9月27日(水) 13:00～15:00

「相手を受け入れるコミュニケーション法

～二次被害を防ぐために～」

講師:学校心理士/福島県立福島北高等学校 教諭 立花正人さん

ソーシャルワーカーの役割や相談のポイント、来談者へのアプローチの仕方などのお話しの後、参加された皆さんにロールプレイングを通じて相談体験をしていただきました。

会場：福島市

男女共同参画基礎講座「ブラッシュアップ講座」(*ブラッシュアップ:磨きをかける)

◎前期:ベーシック編 ～自分らしく、輝くために～

○9月20日(水) 19:00～20:30

「ジェンダーってなに?

～社会に出て初めて気づくカベ～」

講師:ふくしま女性フォーラム/福島大学行政政策学類 教授 栗原みさん

ジェンダー主流化とは何か、北京会議に参加して以降の取り組みなどにふれながら、女性の自立とはどうあるべきなのかについてお話がありました。

○9月27日(水) 19:00~20:30

「男女共同参画の「いままで」と「これから」

～法制度を辿る～

講師:弁護士/福島県男女共同参画推進委員 大峰 仁さん

男女共同参画社会基本法が成立するまでの経緯や、性差別をなくすために何が必要か、基本法の問題点や県の条例に期待されていることなどについてのお話がありました。

◎後期:ディテール編 ~自分らしく、生きるために~

○11月16日(木) 19:00~20:30

「パネルディスカッション

子育て支援企業の挑戦 ~子育てと企業の今~」

・コーディネーター

福島大学 行政政策学類 教授 千葉悦子さん

・パネリスト 次世代育成支援認証企業 担当者

東邦銀行 人事部 人事課長 穴戸英裕さん

福島芝浦電子 事務部 部長 根本清市さん

第一印刷管理部マネージャー 渡辺幸子さん

なぜ認証を受けるに至ったのか、その経緯や成果と見てきた課題などについてパネリストのみなさんにお話しいただきました。また、この制度への今後の展望について

もお話しいただきました。

○11月22日(水) 19:00~20:30

「座談会 対等であるための恋愛講座

～親密な関係にひそむ危険～

・座長 福島県女性のための相談支援センター 所長 堀 琴美さん

・対談者「デートDV防止プロジェクトチーム」メンバー 矢吹準子さん 遠藤 恵さん 丸山八重子さん

デートDVとは何かについて、各高等学校への出前講座をしている事例を通して10代の子どもたちが抱えている課題についてや、これらの問題に対して今後社会がどのように取り組むべきかのお話がありました。

○11月29日(水) 19:00~20:30

「メディアにおけるジェンダーメッセージ

～真実を理解する力を養おう～

講師:福島民友新聞報道部 記者 藍原寛子さん

メディアによって伝えられる情報に含まれている、様々な性差別表現について、具体例を挙げながら、改善に向けた取り組みや、アメリカでの事例などについてのお話がありました。

コミュニケーション上達講座

アサーティブ・トレーニング基礎編

日程:平成18年11月18日(土)・19日(日)

会場:福島県男女共生センター 第2研修室

講師:平井ゆき子さん(人材育成コンサルタント、文京学院大学・産能短大講師)

研修助手:牛島のり子さん(アサーティブジャパン所属トレーナー)

自分らしく生き生きと生きていくために、相手を尊重しながら自分の要求・感情などを表現する方法を習得していただくことをねらいとして、「アサーティブ・トレーニング基礎編」を実施しました。

今回の講座は、文部科学省「福島女性キャリア形成支援プロジェクト」と当センターの共同主催、特定非営利活動法人「アサーティブジャパン」の協力により実施いたしました。

2日間に渡る講習で、「アサーティブネス」とは、「アサーティブ・トレーニングで語る私たちの権利」などについての講義を聴き、その後、「率直に頼む」「ノーといっってはっきり断る」「ほめる・ほめられる」をテーマにロールプレイを行いました。

参加された皆さんから、満足の声をいただいた講座でした。

☆参加された皆さんの声☆

- 自分の気持ちを言葉で表すと言うことはとても難しいことだけど、できたときはとてもすっきりすることが分かりました。
- 言いたいことを簡潔に、素直に言うことが、相手にとっても良いことで、とても大切であることがわかりました。
- 人の気持ちがわかったり、わかってもらったりするにはただのおしゃべりではなく言いたいことは何か、何を伝えたいかを自分の中で明確にすること、それが相手にもきちんと伝わること、お互いにより環境を作り良い関係になっていくことを学びました。

*「アサーティブネス(Assertiveness)」の訳語は、「自己主張すること」。しかし、アサーティブであることは、自分の意見を押し通すことではありません。自分の要求や意見を、相手の権利を侵害することなく、誠実に、率直に、対等に表現することを意味します。

(アサーティブジャパン「アサーティブ・トレーニング基礎編」テキストより)

企業レポート

株式会社 東邦銀行

お話を伺った方

株式会社東邦銀行 人事部調査役 円谷 緑さん

東邦銀行が目指しているのは、お客様・地域からの信頼に応え、市場・株主の皆様からも高く評価される金融グループ「21世紀のベスト・リージョナルバンク」です。そのために、従業員一人ひとりの能力が発揮できる働きがいのある職場環境の整備に努めています。

（仕事と家庭の両立支援のために）

従業員のうち男性の8割、女性の4割は既婚者であり、企業経営をプラスにする仕事と家庭の両立を支援していくことは重要なことです。

次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年度から5年間の行動計画を作成し育児休業取得の更なる推進、時間外労働免除対象者の拡充、有給休暇の更なる取得促進に取り組んできました。

育児休業については、女性行員の70%以上の取得率を目標にしていたましたが、平成15年度は45%、16年度は63%、17年度は77.7%と目標を上回る成果をあげています。昨年度は男性行員からも取得者がでています。

所定外労働の免除制度は、対象を「子が3才まで」から「小学校就学の始期に達するまで」に広げ、利用者がありました。

また、年次有給休暇制度の取得を進めるための「スポット休暇」という制度を設けています。上期と下期にそれぞれ1日ずつ取得でき、子の看護休暇等との連続取得も可能となっています。ほかに、法を上回る通算1年の介護休業制度、介護のための短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度を設けており、男性管理職を含め、介護休業制度を利用した従業員は全員復職しています。

（働き方の見直しとやりがいを感じさせる人事制度）

企業が家庭や地域とのパートナー意識を持つことは大切であると考え、ボランティア休暇を利用した、スポーツ少年団等の地

域貢献活動を支援しています。

銀行という業種で、ワークライフバランスを保つのは難しいのでは、との声をいただきますが、オンとオフのメリハリをつけるようにしています。遅くとも19時には退行しましょう、という「スマイルセブン運動」を進め、また、毎週水曜日は定時退行の日としています。

当行では、個人のライフスタイルを大事にした人事に配慮しています。行員は男女を問わず採用時にキャリアコースを選択することができ、そのコースは年齢に関係なく変更が可能です。全店全従業員を対象に、年1回の人事面接を行っていますが、現場の生の声は、より働きやすい職場環境の整備に生かされています。

現在、約770名のパート職員はほとんどが女性で、子育てに一段落した行員経験者はもちろん経験がない女性でも採用しています。研修の充実を計り、また、有期雇用者が最短2年で正行員になれる登用制度を進めています。チャレンジする女性が仕事に対する意欲や将来の夢を持ち続け、活躍できる職場環境をつくり、ダイバーシティマネジメントによる企業価値の向上を目指して、女性だけでなく、高齢者や障害者の雇用についても、積極的に取り組んでいきたいと考えています。

（企業は人である）

ワークライフバランスは、社員の福利厚生のみならず仕事意欲を引き出すのももちろんですが、企業経営の観点からも、少数精鋭の人員体制維持、新たな人材確保と人材育成の強化、人材の効果的活用のために企業戦略として重要であると考えます。ある程度制度の枠組みはできましたが、当行では今後も必要に応じて見直しを計り、また、制度の運用ではより利用しやすい環境、風土作りを努めていきたいと考えています。



会社データ

■株式会社 東邦銀行

- ・資本金 / 186億84百万円
- ・従業員数 / 約1,916名（うち女性約650名）
- ・本社住所 / 福島市大町3-25
- ・店舗数 / 114店（県内106、県外8）
- ・昭和16年11月に郡山商業銀行、会津銀行、白河瀬谷銀行の3行合併により設立。
- 規模は県内最大、東北では第2位の地方銀行

（平成18年3月末現在）

未来館

News

2007.1
No.25

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



所在地

二本松市郭内一丁目196-1
■JR東北本線 二本松駅より徒歩12分
■東北自動車道 二本松ICより車で5分



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。