

福島県男女共生センター広報誌

未来館

m i r a i k a n n e w s

n e w s

2016 vol. **57**

CONTENTS

未来館フェスティバル 2015

シンボルイベント

上野千鶴子さん講演会

「真の“女性活躍社会”をつくるための処方箋」

福島のきらめく人



未来館フェスティバル 2015

シンボルイベント 「上野千鶴子さん講演会」

日時 平成27年9月5日(土)13:30~15:00

講演テーマ

「真の“女性活躍社会”をつくるための処方箋」



開館 15 周年を記念して開催した未来館フェスティバル 2015 のシンボルイベントは、日本の女性学の第一人者の上野千鶴子さんをお招きし、いま国が推進している「女性が活躍できる社会」は本当に実現可能か、そのためには女性や男性はどのように行動すればよいのかなどについてお話しいただきました。

女性の「活躍?」「活用?」

福島県男女共生センターからお声がかかり、これは行かないわけにいかないと思って参りました。本当にこの4年半、皆様は言葉に尽くし難い思いをされてきたと思います。今日、センターが 15 周年を迎える場に呼んでいただいて本当にうれしいです。

日本が不景気になって行革の嵐が吹き荒れた 15 年、よくぞ持ちこたえてきたと思います。女性センターはいつも足元を見られて、統廃合、お取りつぶしの危機に見舞われています。県民の皆様がこのセンターがなくては困るとなればずっと生き残ることができます。

さて、この「真の“女性活躍社会”をつくるための処方箋」というお題は「真の」がついているところがなかなか含蓄がありますね。政府は最初、「女性活用」という言葉を使っていましたが「活用」はあんまりだということで「活躍」に変えました。次に「女性が輝く社会」という言葉が出てきましたが、何だか気持ち悪いなと思いました。男女を入れ替えてみるとわかりやすいのですが、「男性が輝く社会」とは言わないからです。

政府は最近「女性活躍推進法」を制定しました。この法律は数値目標を定めていますが、努力義務で罰則はなく、効果があるかどうかわかりません。その一方で改正派遣法を成立させました。生涯派遣で使い捨てOK。政府は何を考えているのでしょうか。2020 年までにすべての分野における指導的地位の女性割合を 30%にと言っていますが、今、女性管理職の割合は上場企業で約 11%です。それが後 5 年で 30%になるなんてあり得ません。別に法律を変えなくても、選挙の女性候補者の割合を 30%にするなど、政党レベルでただちにできることがたくさんあるのにやろうとしません。

第二の敗戦、フクシマは水俣

雑誌「婦人公論」の連載で、林文子さんや石牟礼道子さん、澤地久枝さんなど、私が選んだ 12 人の女性との対談をしました。それを本にまとめたのが『ニッポンが変わる、女が変わる』です。震災・原発事故後、私たちは、日本は変わらなきゃ、3.11 の前と後で同じであっていいはずがないと思いました。では、変えるのは誰か、男性に任せておけない、女性が変わえようということで企画したのです。林さんは横浜市長で、待機児童数ワースト 1 位だった横浜市を 3 年半で約 82%減と劇的に減らしました。その気があればできるということです。

対談した 12 人の女性たちの中で、日本の将来に悲観的だったのはあの敗戦を知っている、作家の石牟礼さんや澤地さんたち 80 代の方たちでした。そして、澤地さんは、原発事故を「第二の敗戦」とおっしゃいました。負けるとわかってきた戦争を“やめられない・止まらない”で破滅した第一の敗戦。そして、いつかきっと何か起きるだろうと思いながら、また“やめられない・止まらない”で原子カムラ任せで起こった第二の敗戦。澤地さんは「このままでは第二のフクシマ、第三のフクシマがきっと起きるでしょう」と、石牟礼さんは「フクシマは水俣のようになるでしょう」とおっしゃいました。私は背筋がぞくっとしましたね。

第一の敗戦のとき、参政権がなかった女性たちは被害者だと言えるかもしれません。でも、学者の若桑みどりさんが「日本の女性は戦争のチアリーダーをやっていた」とおっしゃったように、戦争の応援をしていました。第二の敗戦については女性たちは責任がないと言えません。戦後、女性は参政権を持ちましたが政治は変わらなかったというのが政治学者の共通見解です。さらに

言えば、戦後長きにわたる保守一党支配を支えてきたのは、家族票の一部として動いてきた女性有権者だったことは残念ながら事実です。だから、女性もあの原発を推進した原子カムラとその背後にある国策について共犯者だったと言うしかありません。

婦人参政権運動に一生をささげられた市川房枝さんが、戦後、男女同権が実現した後にも政治が変わらないことを嘆いて「権利の上に眠るな」とおっしゃいました。この状況を見ると本当に痛恨の思いです。

戦後、女性たちの生きづらさは変わったか？

1970年代にウーマンリブが生まれ、これが第2波フェミニズムと言われています。第1波は、青鞥の平塚らいてうさんたちのときです。戦後20年以上も経ってウーマンリブがなぜ生まれたか、それは男女同権になったのに女性の生きづらさはどうしてなくなるのかと女性たちが疑問を持ったからでした。ウーマンリブから45年たった今、情けないことですが今の世の中は女性にとって生きやすくなったとは言えません。日本はGDP世界3位の大国で、教育水準や寿命などの指標はとも高いです。しかし、ここに男女差の指標を入れた男女平等指数(GGI)で見ると、とたんに順位が転がり落ちます。年次推移を見ますと98位、101位、105位、持ち直して2014年度報告では104位、「何だ、これは」という順位です。

私の所属していた日本学術会議でも、女性会員を増やせということで女性が2割を超えました。女性が増えるとジェンダー研究者が増えるので、2010年にその女性研究者が集まり、「日本のジェンダー平等の達成と課題を総点検する」というシンポジウムを開催しました。開催のきっかけは、前年に国連から、国内法の整備や民法改正など20年以上前から何もしていなかったため、男女平等の推進勧告を守っていないことを厳しく指摘されたからです。DV防止法はできましたが、加害者の処罰規定がありません。さらに、慰安婦問題が解決していないこと、男女の労働格差がよくなるどころか開く一方であること、こんな状況を放っておいていいのかと国連から突きつけられました。

その3年後、もう一度学術会議の女性研究者が集まって日本女性にとっての最重要課題である「労働」をテーマに「雇用崩壊とジェンダー」と題したシンポジウムを行いました。1985年に国連女性差別撤廃条約を批准して約30年経ちますが、その間に日本はそれなりに法的

整備をしています。1999年に男女共同参画社会基本法をつくり、その前文で「21世紀のわが国の社会における最重要課題は男女共同参画である」とまで言いました。その裏側で、1985年雇用機会均等法をつくった年に労働者派遣事業法もつくりました。派遣事業は右から左に働く人を動かすだけで労せずお金が入る、悪く言うとピンハネ事業です。福島原発労働者の方たちは、下請けの下請けでそのつどピンハネされ、元々は大変高い賃金を税金で払っているのに、現場の労働者までそのお金が回りません。だから公的機関が責任を持ってやろうとつくったのが公共職業安定所、今のハローワークです。ですが、これを1985年に金もうけのために解禁し、その後規制緩和の改革が続きます。これを新自由主義改革またはネオリベリズム改革(ネオリベ)と言います。

男女平等政策の推進と労働の規制緩和を並べてみると、手に手を取って進んできた関係性がみてとれます。結果として女性に悪影響を与えました。雇用機会均等法は男女が同じ労働条件で採用された後に異なる処遇を受けたら差別だと言える根拠法で、総合職と一般職、正規と非正規のように採用条件が最初から違っていたら、異なる処遇でも差別だと言うことさえできません。この均等法の最大の皮肉は、法律はできたけれど適用外の女性が膨大に増えてしまったことです。均等法成立後約20年が経ち、非正規労働者は全労働者のうちの約4割になりました。そのうち約7割は女性です。

労働者3つの型、男女共同参画と“ネオリベ”の関係

就職氷河期だった1995年に日経連(2002年に経団連に統合)は『新時代の日本的経営』というレポートを出しました。これには労働者を3つのグループに分けるとあります。第1に、これまでどおり新卒採用で配置転換を繰り返して幹部コースに進む「長期蓄積能力活用型」。この型はイスの数が少なくて競争が激化し、男性の就活も厳しくなりました。第2に、法律の専門職などを会社で抱えるのをやめて全部外注にする「高度専門能力活用型」。第3に、景気の変動に応じて自由に使い捨てる「雇用柔軟型」。ここに女性と若者を組み込もうと決めたのは、政界・財界・官界そして、労働組合のおじさんたちです。組合のおじさんたちは、自分たちの雇用さえ守られたら、後から入ってくる女性と若者は割を食ってもいいとしてしまったのです。不況は長く続かな

い、いつか景気が回復したら非正規の女性や若者たちが正規雇用となるだろうと思っていましたが、思惑が大きく外れ、今では非正規労働者がそのままアラサー、アラフォーになり、正規になることもなく自分たちの老後のリスクになってきています。

でも、こういうことをしてきた新自由主義改革の政治家たちは、なぜか男女共同参画もお好きです。それは、日本社会が、子どもが生まれず労働力が減少していく中、最後の資源は女性だと気づいたからです。女性に、働いて子どもも産んでもらいたい、だから本気で活用したいと考えています。でも、「活用」の仕方が問題なのです。このままでは活用されても使い捨てにされてしまうでしょう。

家計経済研究所が未婚の女性を10年間追いかけたパネル調査に基づいた『女性たちの平成不況』では、10年後の正規雇用の女性は、非正規の女性よりも結婚・出産の確率が高いという結果が出ました。非正規の女性の方が、結婚願望が強いのではないかと思う人もいるでしょうが、願望は実現するとは限りません。未来の夫に高い要求水準を持つほど、「いい人がいない」、「出会いがない」と晩婚化、非婚化する傾向があるようです。この結果からいかなる教訓を学ぶか。それは、女性に子どもを産んでもらいたければ安定雇用を与えよということです。

私の教え子である中野円佳さんは大企業の総合職、いわゆる勝ち組女性で、彼女が育休中に私のゼミに来て書いた修士論文を本にしたものが『「育休世代」のジレンマ』です。中野さんは、男性並みの就職・働き方をしたいいわゆる“勝ち組”の女性の方が離職率が高く、女性向きと言われる仕事を最初から選んだ女性ほど長く働くことや、妊娠・出産時に働きやすい職場を選ぶことすら潔くないと思った勝ち組女性ほど、刀折れ矢尽きて職場を去っていくことをデータに基づいて書きました。とても説得力のある本です。

勝ち組女と言われる女性たちは、大企業に勤めていますから育休は整備されています。また、若い人たちは権利意識があるから育休を取ります。育休取得後は時短勤務で復帰しますが、残業・出張をしないですむ代わりに責任のある仕事は任せてもらえません。そういう中で生きがいややりがいを失い、こんなことならと辞めていくか、その反対に、二流扱いだけど給料はもらえるし、福利厚生も悪くないし、このまま居座るかの二択となるのです。

戦後70年、自立を求めて女性も働きたいと言ってき

ましたが、気がつけば、「男性と同じく扱ってやるから男性並みに働け、それができなければ二流の地位に甘んじよ」か、「育児も介護も家庭責任があるからできませんと言うなら、割りの悪い派遣に甘んじよ」という働き方かの二択しかない状況を私たちはつくってきってしまったのです。

差別型企业と平等型企业

なぜ女性は不利な働き方をさせられるのか、経済学者の川口章さんは『ジェンダー経済格差』で、日本の企業は女性を差別することで利益を得ていると書いています。

では、女性を差別するシステムとは何か。それは、日本型経営終身雇用、年功序列給与体系、企業内組合の3点セットです。企業が性差別をしているかどうかは、第1に「正社員に占める女性の割合」、第2に「課長級以上の女性の割合」、係長クラスはもうすでに多くいます。第3に「35歳時の男女の賃金格差」、この3つで判断します。男女の別なく創造性の高い仕事を与え、女性を積極的に登用し、セクハラ対応を周知している男女平等型の企業は、女性正社員・女性管理職比率が高くなります。さらに、35歳時で男女の賃金格差が小さい平等型企业ほど売上高は小さくても利益率が高いのです。最終的には売上高経常利益率の高い平等型企业が競争に勝つでしょう。今はグローバル市場ですから、日本の差別型企业は外国の平等型企业と競争し、沈没していくと思います。

真の“女性活躍社会”をつくるための処方箋

女性の人生にはいろんなバランスがあります。ワーク・ライフ・バランスといっても子どもを産んだ直後、人生の最優先課題は子育てになるのは当たり前のことです。女性がそうだったら、男性がそうでない理由はありません。男性にとっても育児・介護はもちろん大事なことです。女性が働いて、子どもも産んでもらうための処方箋はあります。それは、1日8時間で週5日の40時間労働を男女共にやることです。労働時間を短くする必要はありません。保育所が充実し、毎日定時で帰ることができれば、子どものいる労働者は働けますし、子育てもできます。現に、ヨーロッパでは女性が労働市場にどんどん出ていき、子どもも産める社会を実現しています。

もう一つは、長く居座るほど得をするという年功序列と、その入口である新卒一括採用をやめることです。私

は、これを続けている企業は女性の活用に積極的ではないと断言します。男女を問わずそのつど採用し、自分が働きたい曜日や時間帯に合わせて、その分だけ同じ条件で賃金をもらう同一労働・同一賃金を実現すればいいことです。雇用形態の柔軟化自体は悪いことではなく、その柔軟化が差別を伴わなければよいのです。

また、これからは企業も行政も、ダイバーシティー（多様性）を取り入れなければいけないと思います。例えば、西日本と東日本でカップ麺の塩味が違うように、きめ細かなローカルマーケットへの対応が必要です。マーケットは一樣にグローバルなものではなく、小さいローカルマーケットの集積です。だから、子どもがいる女性への施策は、子どもがいる女性が担当すればいいのです。マーケットに応じた多様性を組織が自ら取り込むことが必要です。このように、企業も、政治も、行政も変わってほしいと思います。

つながり、行動することの大切さ

これから超高齢社会を迎え、誰もがいつかは弱者になっていきます。私は「よわい（齢）を重ねる」は「よわい（弱い）を重ねる」と同じと言っているのですが、自分が昨日できたことが次第にできなくなっていきます。弱者は支え合うためにつながることが大事です。なぜだか弱者よりも強者の方がつながるのが上手ですね。世の中は皮肉なものです。

そのような中、つながって行動した人たちの話をご紹介します。毎週金曜日に行われている脱原発デモは、最盛期に約 20 万人が集まりました。このデモに集まった人たち取材した社会学者の小熊英二さんは著書「原発を止める人々」の中で、2 年間原発ゼロを実現した日本人は誇りをもってよいと書いています。国民が 2 年間原発を再稼働させなかったのです。その他にも今年の 1 月 17 日に、女性たちが政治への怒りを表そうと立

ち上がりました。女性解放のシンボルは赤色ということで、何か赤いものを身につけて国会前に集まることになりました。国会を一周取り囲むには約 15,000 人が必要ですが、なんと約 45,000 人が集まり、国会を 3 周しました。その後 6 月にも行いましたが、そのときは 7 万人集まりました。マスコミは取り上げてくれないので、この様子は「ウイメンズアクションネットワーク」のサイトにアップされています、ぜひ見てください。

皆様は主権者です。その権利を行使するのは選挙に行くことですが、1 票を投じて政治が変わるわけじゃなし、無力を感じます。これまで私が投票した人が当選したことはほとんどありません。山崎望さんという若い政治学者は、代議制民主主義とは投票によって意思決定権を代表に託すエリート政治の一種で、その背後に衆愚への警戒心や愚民観があり、政治参加を 4 年に 1 回の投票に限定することは、市民の政治参加を促進するよりも実は抑制するシステムだと言いました。なるほど、やる気がなくなるのがよくわかりますね。でも、代議制民主主義だけが民主主義ではありません。8 月 30 日にいわゆる安保・戦争法案に関するデモに約 12 万人が国会を取り囲みました。60 年安保のピーク時が約 30 万人でしたから、30 万人が国会を取り囲めば政治は変わります。

そのデモで若者がラップ調で「民主主義って何だ？民主主義って何だ？民主主義ってこれだ！」と訴えました。自分たちがここにいて声を上げることが民主主義だと言うのです。自分たちが主権者だ、主権者が政治家に言うことを聞かせるのが立憲主義だ！と声を上げる人たちが、今、登場してきています。この中にももちろん女性もいます。この社会を次の世代に手渡すには、自分たちが、今怒らなきゃ、今動かなきゃどうするんだということを最後に皆様にお伝えしたいと思いました。お聞きくださりどうもありがとうございました。

■ 講師プロフィール



上野 千鶴子(うえのちづこ)さん

社会学者・立命館大学特別招聘教授・東京大学名誉教授・認定 NPO 法人ウイメンズアクションネットワーク(WAN) 理事長。専門は女性学、ジェンダー研究。この分野のパイオニアであり、指導的な理論家のひとり。高齢者の介護問題にも関わっている。『女ざらい』（紀伊國屋書店）、『生き延びるための思想』（岩波現代文庫）、『上野千鶴子の選憲論』（集英社新書）、『何を怖れる』（岩波書店・共著）など、著書多数。新刊に『おひとりさまの最期』（朝日新聞出版）。

※WAN ホームページ <http://wan.or.jp/>

未

2F

来館

フェスティバル

1F

9月6日



認知症介護セミナー
「認知症の基礎理解と介護の実際」
認知症への理解を深め、認知症の方が地域で暮らすためのセミナーを行いました。



介護&子育てガイドのティールーム
【NPO法人まごころサービス福島センター】
お茶を飲みながら介護から子育てまでの語らいの場になりました。



ふくしま型ユニバーサルデザイン実践発信事業【福島県男女共生課】
ユニバーサルデザインの用具を紹介しました。



ヒップホップダンスパフォーマンス
【パラダイス BOX NEO】
子どもたちの元気いっぱいパフォーマンス!



知ろう!活かそう!福祉用具
たくさんの方に福祉用具を体験してもらいました。



こおりやま思春期サポーターの会活動紹介
【こおりやま思春期サポーターの会】
若者の性についての実態からその問題に向き合うための取組を紹介しました。



木の枝クラフト
【NPO法人福島県もりの業内人の会】
木の枝や松ぼっくりを使って、オリジナルマスコットを作りました。

2015



きらめくひとに、
会いに行こう。



新しい食品表示と環境について考えてみませんか?
【福島県消費者団体連絡協議会】
安全で安心な生活、環境に優しい生活について考える機会となりました。



3.11 後のセンターのあゆみ展
センター開館15周年記念展示として、震災後のセンターの取組を紹介しました。



～話してみませんか～
女性のための電話相談
ふくしまから見える女性が抱える問題とは?
【NPO法人ウィメンズスペースふくしま】
福島の女性の現状について報告しました。



第6回からふるカフェ
外国人に「やさしい日本語」で伝える災害情報
【福島移住女性支援ネットワーク(EIWAN)】
災害時、日本語の災害情報を外国出身者に提供するための方法を勉強しました。



一店逸品運動
【二本松商工会議所】
地元二本松市のこだわりめいた自信の「逸品」を紹介・販売しました。



介護事故を防ぐ為の福祉用具の使い方説明会
【(一社)日本福祉用具供給協会福島県ブロック】
福祉用具の安全な使い方を説明しました。



家計管理の胸前チェック・貯金箱製作
【福島県金融広報委員会】
家計管理に関するノウハウを分かりやすく説明しました。



5F



ハンドメイド@カーolin二本松
【YWCA活動スペース「カーolinふくしま」】
「サシェ（香り袋）」を作りながら、これまでの講座やワークショップの紹介をしました。



大盤ふるまい
【二本松市婦人団体連合会】
そうめんとキュウリの漬け物を大盤ふるまい。



高齢者疑似体験
【福島県社会福祉協議会】
疑似体験用具を着用して、加齢による身体機能の変化を体験しました。



4F



語り聴く「戦争体験」
【福島県立福島高等学校（現福高）
昭和21年度卒「藍の会」】
戦争体験を振り返り、人権や平和などについて語り合いました。



未来館ネットワークカフェ
「できたらいいな」をシェアして、動き出すためのプチ交流会！
センター開館15周年を記念し、県内外の団体が今後活動を広げているために交流しました。



ジェンダー・ワークショップ
【女/男で福？女/男で得？】
【NPO法人市民メディア・イコール】
ジェンダーについて分かりやすく考えるワークショップを行いました。



ワークショップ「明日からできる！
男女共同参画の視点ですめる復興支援
展示「男女共同参画の視点で復興を！
【復興庁男女共同参画班】
男女共同参画視点での復興支援促進のためのワークショップと、パネル展示を行いました。



女性たちが「和・和」話の中心に
～新しいまちづくりを考える～
【県北地区誓青の会】

県内各地区におけるまちづくりの取組を紹介しました。



活動報告
【会津若松を会場にした日米高校生との交流会・いわきでの留学生との交流会】
【国際女性教育振興会 福島県支部】

震災後、日米高校生の交流を通して、福島の現状を伝える活動の報告・展示を行いました。

3F



チャリティーバザー
【二本松市婦人団体連合会】
お得な掘り出し物がたくさんありました。



手作りパンと授産製品の販売
【NPO法人シャローム】
豊富な種類の手作りのパン、授産製品を販売しました。



「イップク イカガ」…点だし(たてだし)
【安達高校茶道部】
【茶道宗儀流福島西文部伊藤宗正社中】
安達高校茶道部の皆さんがお点前を披露しました。



室内レクゲーム
【福島県レクリエーション協会】

子どもから大人まで脳のスポーツ「マンカラ」を楽しく体験。



バルーンアート
【新福島芸能倶楽部】
風船で作ったカラフルな花や動物たちが大人気でした！



昔なつかしい かみしばいやさん
【じゃくく あまの】
福島県クイズもあり、盛り上がりしました！



あの日を忘れない、復興への一行
図書館の震災関連の本を、印象的な一行とともに展示しました。

屋外



特製 たくみ農園カレー
【レストラン「たくみ農園」】
フェスティバル特製カレーや自社農園で採れた美味しい野菜の販売を行いました。



人権啓発【福島県人権擁護委員協議会
二本松支部会】
今年も人権イメージキャラクターあゆみちゃんとまもるくんが人権の大切さを啓発しました。



お楽しみスマートボールゲーム大会
たくさんの家族連れでにぎわいました。景品は、センター特製缶バッジ！

福島の きらめく人

今回は、東陽電気工事株式会社代表取締役社長の石川格子（いしかわのりこ）さんにお話をお伺いしました。昭和8年に祖父の盛蔵さんが創業され、平成25年11月に格子さんが3代目社長に就任し、女性経営者が少ない建設業界で活躍されています。

■ 会社を継ごうと思ったきっかけは何ですか

2代目社長の父が高齢になりこれから会社をどうしようかという話になった時、このままなくなってしまうなら、私が後を継ごうと思いました。両親は無理に継ぐことはないと言ってくれましたが、チャレンジしてみたいと私から申し入れました。祖父が創業し、父が続けてきた会社を大事にしたいと思ったからです。

以前、塾講師をしていた頃は後を継ごうとは思っていませんでしたが、今から5年前に会社に入り、営業を中心に3年半勤務した後社長に就任しました。電気工事関係の勉強は入社してから、専門用語辞典片手に取り組み、社員の助けもあり資格も取得することができました。最初は何が書いてあるか全くわかりませんでしたが、勉強していくうちにだんだん面白くなっていき、とても充実した時間でした。

■ 男性が多い職場で女性経営者として御苦労はありますか

従業員の中には、私が子どもの時からこの会社で働いている方も多く、いきなり年下の女性が社長になったわけですから、そのような体制をすんなりと受け入れてもらうことは難しかったと思います。しかし、私も社員も同じ目標に向かって進んできましたので、社長になってから2年になりますが、少しずつ認めてもらえるようになった気がします。



石川 格子さん

しかし、今でも現場に入ると女性だから資格を持っていないとか、専門的な話をしても分からないという先入観を持たれて話をされることがあります。

最近では、工事に必要な資格を取得したり、現場で作業している方とコミュニケーションを取ったりすることで少しずつ認めてもらい、以前に比べよい環境で仕事ができるようになってきた気がします。

■ 今後取り組んでみたいことはどんなことですか

私どもは運良く長年勤めておられる技術社員がいますが、業界全体としては、技術を持った職人さんが減ってきているので技術者を育てるようなプログラムに関わりたいと思っています。工業高校では資格取得のための時間が少なくなってきており、また実際の職場に触れる機会も多くありません。弊社では、現在も工業高校生の職場体験やハローワークのインターンシップの受入を行っていますが、学生が現場で学ぶ環境をこれからの技術者のために提供する機会を増やすような取り組みを行っていければと思っています。



東陽電気工事株式会社

西白河郡西郷村字道南西85番地
tel. 0248-22-6262 fax. 0243-22-6165

福島県男女共生センター広報誌

未来館

miraikan news

news

2016
Vol. 57

※当センターに対する御意見・御質問等がありましたら、下記までお問い合わせください。

(公財) 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)23-8314
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

女と男の未来館

SEARCH