

ウィズセンター情報誌

# With

2014 Vol.65



特集

**すべての女性が輝く社会に！**

～あなたも shining woman に！～





成長戦略の中核と位置付けられている「女性の活躍」。現在、国では2020年までにあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になることをめざして、ポジティブアクション等に取り組んでいます。

岡山県内でも女性の活躍が促進され、管理職に占める女性の割合も増えてきました。今回は、岡山県警察に勤務する約310人の女性警察官のうち、4人の警部の一人である杉田理佳警部(岡山中央警察署岡山駅東口幹部交番所長)にインタビューしました。

**Q: 警察官になろうと思ったきっかけは?**

**A:** もともと教員志望で、中学校の教育実習に行ったとき、授業に出てこない生徒を見て、子どもたちと1対1で向きあえる職種に就こうと思ったのです。公務員志望でしたので、警察官になろうと決めました。

**Q: 実際に警察官の仕事に就いてみていかがでしたか?**

**A:** 幅広い仕事の内容に驚きました。例えば、生活安全部門ではごみ問題、ストーカー、DV、行方不明者への対応など、さまざまな業務を扱っています。平成12年にはストーカー規制法が施行され、翌年、ストーカー対策係の初代メンバーになりました。初の女性捜査員として失敗は許されないとのおもいで、ライフワークとして取り組みたいと思いました。

**Q: 仕事の上でのロールモデルはいましたか?**

**A:** 女性警察官の中で一番早く昇任していたので、見習う人はいませんでした。ただ警察庁に出向していた時、子育てを経験された内閣府の女性課長の「なんとかなる!」の言葉に支えられました。



**Q: 結婚・出産への不安はありませんでしたか?**

**A:** 不安はありませんでしたが、仕事が好きで突っ走ってきたので、結婚・出産で仕事の評価

がどう変わるのだろうか?と少し不安も抱いていました。一人目を出産後、8カ月で復帰しようとしたところ、後輩から、「幹部がしっかり育休を取る前例を作ってくれないと…」と諫められ、結局1年半の育児休暇を取りました。



**Q: 仕事と家庭を両立するためには何が必要だと思われますか?**

**A:** 職場の理解がどれだけ得られるかが重要だと思います。上司が「男女共同」にとっても理解があり、夫(警察官)が休むことも推奨してくれています。

**Q: パートナーは最初から協力的でしたか?**

**A:** 私が現場に出てから変わりました。子どもの送りはすべて夫です。片方が洗濯物を干していたら片方が洗いものをするとか、何事も協力し合っていますが、夫として父親として良くやってくれていると思います。

**Q: 働く女性たちにエールをお願いします。**

**A:** まず、言いたいのは「なるようになる!」頼れるところは甘えていいと思いますが、妊婦だから、子育て中だから、という事は言うて欲しくない。職業を持つ女性として、常に全力で仕事をする。そうすれば、何かあっても普段の姿勢で職場の人に認めてもらえると思います。

平成7年(1995年)に岡山県警察官に採用された杉田警部。この年から、警察学校では男女共に同じ内容の授業を受けるようになったとのこと。ところが、夜勤や転勤という特殊な業務の中でキャリアアップを目指す女性は少なく、モデルケースもありませんでした。そんな中、県警の女性警察官として初の警部に昇任後、第1子を出産、2年後には第2子が誕生しました。

「いま、女性たちは見えない子どもを抱えて就活しているといわれます。警察官を目指す女性たちからは、『出産はできますか?』との質問を受けることもあります。私も2歳と4歳の子どもを育てながら、仕事を続けています。『できないことはない』と言っています」と力強くエールを送ってくれました。自分自身は、上司や周囲の方々に恵まれていたと言います。

岡山県警察では、平成32年までに警察官に占める女性警察官の割合を10パーセントにとの目標を掲げています。「後に続く人たちがガッカリしないように、お手本となるべく女性のキャリアアップ支援をしていきたい。それがキャリアアップしている者の使命です!」と力強く語ってくれました。

(取材: 情報交流員 小林)

## 岡山県警察の取り組み

岡山県警察では、約310人の女性警察官が、交番勤務を始め、捜査・鑑識活動、安全対策業務や交通指導取締り等、警察業務全般に配置され、それぞれが能力を発揮しながら、治安の維持に貢献しています。

中でも、4人の女性警察官は、警部として、警察署交番所長や生活安全課長、また、警察本部の課長補佐として活躍しています。

また、女性警察官の採用・登用拡大に伴い、仕事と家庭の両立支援の拡充や女性用施設の整備を始め、装備品の充実等、女性が働きやすい職場の環境づくりにも取り組んでいます。(警察本部警務課)

## 岡山県の女性の活躍促進に向けて

県では、平成25年度から、管理職への登用が期待されている企業や団体等で働く女性を対象に、将来の管理職となる女性の人材を育てるために必要な能力開発・能力発揮に関する実践的な講座「働く女性のステップアップ事業」を開催しています。管理職を目指す動機付けを行うとともに、キャリア形成を支援する内容となっています。

ここでは、平成25年度の事業内容を紹介します。



### 輝きたいあなたへのメッセージ ～女性管理職の体験談より～



この講座では、県内で働いている2名の女性管理職の方に、体験談をお話いただきました。

株式会社シンフォーム  
総務・経理部 課長  
本川恵子さん



#### 若い内にやっておくこと

20代で周りから認められるような実績を「意識的に」作っておくことが大事だと思います。信頼貯金を増やしておけば出産後なども環境の変わらない同じポジションへの復帰もしやすいです。

#### 意識を変えると行動が変わる

女性は仕事に対する視点が、「私としては頑張った…」など矢印が自分に向いていることが多いですが、仕事は「相手のために、結果を出すため」にしている、その結果、自分が頑張ったと思えてやりがいにつながるという風に矢印の方向が外向きに変われば、もっと仕事が面白くなると思います。

#### 管理職になってよかったこと

管理職になると会社の方針もスピーディーに伝わるようになるので、今、自分が何をやるべきかがわかるようになり、早い決断ができるようになります。また時間や仕事内容の裁量権を手に入れることができるため、自分のやりたいスタイルで仕事が行えるのも、管理職になってよかったと思うポイントです。立場が変われば景色も変わります。仕事のおもしろさを経験しながら、モチベーションアップやステップアップしてください。

#### 女性管理職として気をつけていること

社内のコミュニケーションでは、感情的にならずに自分の意見をストレートに、シンプルに言うことを大事にしています。判断の基準を公平なところに持っていれば、みんなの納得を得やすいので、軸がぶれないようにしています。

#### ワーク・ライフ・バランスの大切さ

家事と仕事の両立はバランスが大事だと思います。どちらにも全力をかけているのは疲れるので、うまくやっていけばいい、というのが正直なところ。会社に期待や依存をせずに、バランス良く、ニュートラルでいることが大切です。

#### 自分らしさを大切に

女性管理職のロールモデルはあくまで参考に。いいところは学び、その人になる必要はないと思っています。自分のキャリアは楽しみながら切り拓くのが一番。自分らしさを大事にして、「自分にしかできない道」を見つけていただけたらと思います。

株式会社トマト銀行  
岡山駅前支店長 ※  
橋本恭子さん



※現在は鶴形支店長

#### 女性が働き続けるということ

働き続けることは男性にとっては当たり前ですが、女性にとっての壁は大きいと実感しています。結婚、出産、育児、介護いろんな転機の間、私自身も悩み続けて今に至りますが、働き続けることは素晴らしいと強く思っています。

#### 心の変化と家族の支え

就職当時は結婚したら辞めようと思っていました。出産をして、社会から取り残されたような気持ちになり、夜中に泣きました。そんな私を見て夫は、「この人は働いた方がいいのかもしれない」と思ったようです。

昇進の話があった当時は、家庭を持った女性に声がかかることは珍しく、チャンスを逃さないようにと思いました。昇進後は思った以上にしんどく、何のために働いているのかわからなくなっていた頃、実父を亡くしました。一番苦しかった時期に、義母から「自信を持って！」と励まされ、子どもや夫、両親のためにもがんばろうと思えました。

#### 仕事で実践していること

明るくあいさつや声かけをし、前向きな仲間を大切にしています。信頼が一番。正直に、自信を持って決断するようにしています。批判されるのではないかと悲観的になってしまいうこともありますが、いつも堂々としていたいと思っています。

#### 仕事と家庭のバランス

目の前の仕事に懸命に取り組み、社会にとって「必要な人」になりたいと思ってきました。仕事をしている時は、家のことも忘れるくらい全力でやっています。妻、母、嫁、そして社会人として、「あるべき」理想像とのギャップがありますが、体はひとつ。自分を追い詰めず現在ある姿を認めて、苦しめないようにすることが大切だと思っています。

#### メッセージ

一人では何もできません。職場でも家でも助け、助けてもらいながら何とか生きています。女性が元気な企業はますます発展すると思っています。経済的にも人間としての成長のためにも、男女がともに働いて、本気で生きていく。その先に明るい未来があると信じています。



## グループディスカッション

理想の働き方やロールモデルとなる女性管理職の体験談を聞いた後、グループに分かれてディスカッション。励みになったこと、見習いたいと思ったことなど時間が足りない程積極的に意見交換が行われました。

管理職になりたいですか?の質問から座談会が始まったグループでは、明確に「なりたい」という方から、まだよくわからずこの場にいるという方まで様々でしたが、皆さん根底には、「仕事が好き」という共通点があったようです。

「仕事をしない時間（産休・育休）を過ごしてみて、それまでは、仕事を好きだとは考えていなかったのに、将来的には管理職を目指したいと思えるようになった」との発言も。生の体験談を聞き、自分の悩みの解決策が見えてきたという方は、「仕事も育児もバランスをとり、働きやすい職場づくりを目指したい」との決意を發表されました。

また、別のグループでは、「お互いの職場での悩みや状況を共有でき、似たような悩みを持っていることがわかり、具体的な対応方法などが聞いて良かった」という意見も。将来を期待された中間的な立場の方が多く、管理

も仕事も求められ、部下を叱れない悩みが聞かれました。これに対して、「人を叱るのではなく、その行動を叱る」というアドバイスがありました。また、「職場内のコミュニケーションをとるために『Thank Youカード』を使っている」、「朝礼の場で『ありがとう』を發表する場を持っている」などモチベーションをアップさせる方法を紹介しあって、信頼関係をつくっていくヒントを共有しました。

「女性はまだまだ発言の場が少ない。上司へどう発信していくか、そのあたりをセミナーで持ち帰りたい」「少人数の会社では取組みがなかなか難しいが、他業種の方の話を聞くことは考え方の幅が広がり、パワーをもらった。少しずつでも意識改革していきたい」「管理職を堅いイメージでとらえるのではなく、女性(自分)ならではの持ち味も活かしながら、プラス面に目を向けて人間関係をつくっていきたい」など、このセミナーを今後活かそうという参加者の思いが、会場を熱くしていました。

## キャリアデザインの作成

「ワーク・ライフ・バランスの実践術」の研修を開発、女性のキャリア開発研修などの講師もされている(株)日本マンパワーの小出真由美さんをお招きし、ライフイベントを踏まえた長期的なキャリアデザインの作成について学びました。



### 働く女性の環境や意識

国の取組みはもちろん、企業としても、女性ならではの視点や長所（コミュニケーション能力、協調性、柔軟性など）を活かしてもらいたい、リーダーとしても活躍してもらいたいというニーズが高まっています。一方で、約5割の女性ができることならリーダー・管理職になりたくないと感じている半面、前向きな将来イメージが女性の自信になっているという調査結果があります。

#### 【ワーク①】これまでの自分とこれからの自分 ～サークル・オブ・ライフ～

【過去の経験を振り返り、自分が何の影響を受けているかを知り、これからどういう価値観を残していきたいかを選択する】

グループで主役と聞き役になり、社会人になってからの出来事や思いを紹介し、聞き役がその主役の強みや持ち味などをフィードバックしました。プラスのメッセージを伝えてもらうことで、さらに新たな気づきがあり、主役

がこの先大切にしたいテーマを考えていきました。

#### 【ワーク②】セルフブランディング～信頼を高める～ 【自分の持ち味を活かしながら、自分にとっての魅力的な働き方やこれからの考える】

自分が大切にしたいテーマは何か、なぜそれを大切にしたいのか、それを実現した自分は、周りからどう見られたいのか（ブランド）、120%の状態が実現できたらどんな良いことがあるのか、また、そのための工夫、態度、仕事ぶり、表情など具体的にどうしていけばいいかと常に先を考えていきました。

### まとめ

キャリアは自分ひとりの力ではつくれません。自分でやりたいこと、目指したい未来をテーマに自分から発信して行動や言葉に表し、協力者を得る、周りを巻き込んでいくことが重要です。そうすれば、周りも変わり、どんどんなりたい自分に近づいていきます。



## ビジネススキル実践

“叱りの達人”で著名な(有)ハートプロ代表取締役の河村晴美さんに、部下のやる気を引き出す指導法など女性管理職に必要な実践的なビジネススキルを学びました。

### 人を動かすために必要なこと

職場でのコミュニケーションは人を動かすことが重要です。情報を伝えることも重要ですが、部下が自らがんばる意欲に火がつくように、感謝、ねぎらいなどを言葉と表情で伝えないと、人は動いてくれません。上司の目配り、気配り、心配りがあってこそ、部下は上司の本気、情熱に触発されて、期待以上の仕事をしてくれるのです。

目標設定のレベルも重要です。いきなり高すぎる目標を掲げると、部下の気持ちが萎えてしまったら本末転倒。目標達成する意義やイメージがわくように関わるのが重要。上司の役目は、部下を勝利に導くことです。

### ティーチングとコーチング

ティーチングとは、知識や経験がない人に教えること。例えば、ペットボトルを見たこともない人に、いきなり飲む行動を指示しても相手は戸惑ってしまいますよね。どうすれば相手が「ペットボトル飲料を飲む」行動を実践できるかという、飲み方について、具体的に行動を分けて教えるのです。『分かる』とは『分解する』。

仕事のできる人ほど、説明を省略し「しっかりやりなさい」など抽象概念で言い、大事なことが伝わっていないことが多いのです。

コーチングとは、一定のレベルの知識や経験がある人へ能力を引き出す関わり方です。コーチングの基本スキルは傾聴、承認(ほめるを含む)、質問の3つ。なかでも重要なのが質問です。なぜかという、質問は相手の思考の道筋を作るからです。思考の道筋とは、時に思考を誘導し、やる気を引き出すこともできるのです。質問の活用の中に、否定質問と肯定質問があります。否定質問は、例えば「なぜできなかったのか？」これだと、質問文の中に否定形「ない」があるので、相手はできないイメージが脳で映像化され、その結果、言い訳をします。一方、肯定質問は「どうしたらうまくいくと思う？」こう聞かれたら、脳は「できる！」と、達成可能を前提とした実行策、チャレンジを脳で映像化します。達成結果をイメージした時点で、相手はポジティブな気持ちになっているのです。この時の部下の発言は、建設的内容に変わっていると思いませんか。

### 編集委員から一言

ウィズ情報誌の編集委員であり、企業経営者でもある林明美さんに「女性の活躍」について、意見を寄せていただきました。



生産年齢人口の減少にともない、中小企業はどう生き残るか？！という選択に迫られている昨今、大企業だけでなく、中小企業にも管理職として、社員として頑張っている女性たちがいます。生活者の視点を持っている女性の感性は商品開発や販促においても大きな力を発揮しています。女性の管理職はまだまだ少ないですが、経営者と社員をつなぐという役割を果たす意味でも、女性の幹部を登用し、意見を取り入れていく必要があると思います。

しかしながら、女性が幹部や管理職のポストに就くにはまだまだ男性の理解が必要です。「女性の活躍」を推進するには、女性の意識はもちろんですが、経営者や上司、同僚の男性の意識が重要なのです。女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすく、ひいてはユニバーサルな職場になっていくと考えます。

ともあれ、男性の意識が「女性の活躍推進」の鍵を握っているのではないのでしょうか。

### 男女共同参画 豆情報

#### 管理的職業従事者に占める女性の割合

(都道府県ランキング上位10県)

1	高知県	21.8%
2	青森県	20.3%
3	和歌山県	18.4%
4	徳島県	17.4%
5	熊本県	17.2%
6	広島県	17.2%
7	岡山県	17.2%
8	京都府	16.6%
9	長崎県	16.4%
10	東京都	15.8%

総務省「平成24年就業構造基本調査より」  
※同じ割合で順位が異なるのは小数点第2位の値によるもの

UNDP（国連開発計画）ニューヨーク本部へ勤務し、世界中の発展途上国を訪ね、女性たちのおかれた立場を目の当たりにしてこられた経験をもとに、世界のジェンダー平等と女性のエンパワーメントに必要なものを国際的視野からお話していただきました。

講演

## 「グローバルな社会を生き抜くために ～ジェンダー・ギャップ指数105位の日本がすべきこと～」

講師

大崎麻子さん（関西学院大学総合政策学部 客員教授）



### ジェンダー問題をライフワークとして

貧困や女性問題に関して特に敏感ではなかった私が、出産をして世界観が変わりました。人権問題に目覚め、国連の人権センターでインターンを経験しました。各国から届く人権侵害を訴えた手紙や写真に大変ショックを受けました。その後、UNDP（国連開発計画）に就職し、ジェンダーチームに配属されました。多国籍のメンバーで諸問題に取り組んだ結果、ジェンダー問題は私のライフワークになったのです。

### 経済発展支援の裏で

開発支援は、国連の活動の大きな柱です。当初は経済成長を促すための支援、例えばインフラ整備などの経済開発が主流でした。その後、保健や教育など社会開発も両輪で行われるようになります。80年代にアフリカで大規模な飢餓が発生し、その遠因が政治の腐敗による経済破綻とそれを救済するために実施された構造調整政策にあることがわかります。財政を立て直すために教育や保健セクターの削減や民営化を進めたり、外貨獲得のために自分たちの食糧を作る畑をコーヒー豆のような輸出用作物の農園に変えていきました。ところがコーヒー豆の国際市場価格が暴落し、不幸なことに干ばつも起こりました。飢餓は、自然災害に加え、失策によって拡大したと言われています。90年代は、「ひとりひとりの人間」に主眼を置いた「人間開発」が提唱され、市民が政治や意思決定に関与していくことの重要性が認識されるようになりました。

### HIVエイズはジェンダー問題!?

90年代にアフリカで蔓延したHIVエイズ。ある時点から貧困層の若い女性の感染者が急増します。最初は医療の問題とされていましたが、アナン事務総長（当時）は2000年に「これはジェンダー問題。寝室に

おける男女の力関係の問題なのだ」と明言します。性交渉における女性の自己決定権が無い、女性が感染予防のためのコンドームの着用を要求できない、といったことが様々な調査でわかったからです。また、エイズ患者の看護や孤児の世話を女性が無償で負担しているという現状もあります。これに対してケニアの女性たちが「公共政策としてクリニックをつくるべきだ」と声をあげました。

### 内戦の中で起きていること

「二度と世界大戦を起こさない」をスローガンに国連が設立されましたが、1989年ベルリンの壁の崩壊、つまり冷戦構造の終結とともに、国対国ではなく、民族紛争や内戦が激増しました。内戦では民間人がターゲットになってきます。敵にダメージを与えるための戦術としてレイプが常態化していきました。武装集団が女性や少女を誘拐し、ケア労働に従事させたり性的搾取をする等、日本ではあまり報道されませんが、世界各地で頻発しています。

### 意思決定過程に参画していくこと

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが国際社会共通の目標です。男女が等しく権利、機会、責任を持ち、意思決定にも対等に参画できるような仕組みをつくること、そして、女性たちが人生や日常生活におけるあらゆる選択肢を自分の意思で選び取り生きていくための力、意思決定に参画するために必要な力をつけることを目指しています。現在、根本的なジェンダー課題として議論されているのは、無償ケア労働をどう軽減、再分配するか、女性に対する暴力の根絶、意思決定過程の場にどれだけ女性を増やすか。日本も同じです。女性が「真に」輝く社会を築くために、私たちも機会をとらえて、しっかりと関与していく必要があります。

“パパ料理で、家庭の食卓を笑顔にする” パパ料理研究家として、料理教室やセミナーの開催、TV・ラジオ等で活躍中の滝村雅晴さん。「パパ料理」を実践して気づいたこと、また、その効用について熱く楽しくお話していただきました。



講演

## 「家庭にもっとパパ料理を ～オヤジの味で社会を豊かに～」

講師

滝村雅晴さん (パパ料理研究家／株式会社ビストロパパ 代表取締役)

### 仕事中心の生活から「パパ料理」研究家へ…

大学卒業後、PR会社に就職し、その後IT企業に就職し結婚。超仕事人間で、ほとんどキッチンに立ったことがなかったのですが、長女が生まれたことをきっかけに料理に目覚めました。休日のたびに、道具にこだわり、レシピ通りにスーパーで食材を探し回るといって『こだわり料理』を作り続けました。しかし、後片付けは全て妻任せ、自分の好み優先の「趣味料理」は実は家族にはあまり歓迎されていなかったのです。その後、家族のために作る料理を「パパ料理」と名付け、これをもっと広めたいと思うようになり、「株式会社ビストロパパ」を起業しました。パパには忙しい時こそ料理をして、子どもとのコミュニケーションを図って欲しいと思います。

### パパの料理研究家ではなく「パパ料理」の研究家です!

「男の料理」とは男の趣味料理で自分のお腹が減ったときに、自分の食べたいものを、自分の都合で作って食べる自分軸の料理。「パパ料理」とはお父さんの家庭料理で妻や子どもがお腹が減った時に、気づいて作る相手軸の料理です。「パパ料理」の目的は「家族の笑顔を引き出すこと」。家族と一緒にご飯を食べる「共食」(きょうしょく)を大切に、パパが子どもと一緒に料理をする。今や共働き世帯の増加に伴い「男は仕事、女は家庭」という時代ではなくなってきました。相手を思いやる気持ちを持って、家族のために料理をするパパが増えれば、世の中がもっと良くなるのではないのでしょうか。

### 「ワーク(仕事)ライフ(生活)&ソーシャル(社会・地域)バランス」

妻の妊娠中に、大阪から東京に転勤になりました。住居探しの際には、妊娠・出産・子育て環境の条件よりも通勤に便利な駅の近くを優先させました。女性は妊娠から出産で「母親」になろうと頑張っている時に、男性はまだまだ独身気分だったりします。戸籍上は父親になれても気持ちの上では父親になりきれない、大きな温度差があるのです。子育てを通じてパパ友ができ、学校行事や地域活動への参加などから、ワーク(仕事)以外にライフ(生活)があり、その先にソーシャル(社会・地域)の輪があることに気づきました。『役割分担』ではなく『役割判断』、気づいた人が行う「思いやり社会」ができればいいと思います。

### 「料理といのちのおはなし」天国に旅立った娘へ

「食べることは生きること」です。健康な食生活のためには栄養を考え、バランスのいい食事を心がけることが大切です。長女が小学一年生の時、難病に罹り、食生活で治そうと、食事について一生懸命勉強しました。娘が「パパ料理研究家」への道を作ってくれたのです。今、娘が手描きしたイラストのついたエプロンを着けて「パパ料理」を広めるために全国を駆け回っています。「作ったものを食べてもらえる人がいることの幸せ」こんな当たり前のことを、すごいことだと教えてくれた今は亡き娘に「生まれてきてくれてありがとう」と伝えたいです。

#### 夫が言ってはいけないNGワード

- ★手伝おうか?
- ★俺だって疲れてるんだよ!
- ★そんなに大変なの?

- ★ちゃんとやっといってくれよ～
- ★まかせろよ
- ★めし、まだかよ。なんだ出来てないのかよ

★ごみがおちてるぞ

スウェーデンに42年間滞在し、作業療法士として障害児教育、障害者リハビリに携わってこられた経験から、日本とスウェーデンの視点の相違について、分かりやすくお話していただきました。

今回は県内で幅広く福祉分野の活動に取り組んでいる糸山智栄さん(フードバンク岡山代表)に感想を寄せて頂きました。

講演

## 「医療福祉における スウェーデンと日本の視点の相違」

講師

こうもと よしこ  
河本佳子さん (医療福祉コンサルタント)



スウェーデンで活躍しておられた素敵な作業療法士さんが赤磐市におられると聞いていた。「ひょっとしてこの方ではないのか?」とウィズセンターからのチラシを見て、ぜひお話を聞いてみたいと即、申し込んだ。当日はヘルパーの仕事の後ギリギリで飛び込んだので、ありがたいことに最前列でしっかりとお話を聞かせて頂くことができた。

スウェーデンは『長靴下のピッピ』のふるさと。ピッピは世界一力持ちの女の子。河本さんもピッピのような方だった。河本さんは作業療法士として、こども病院で障害児の支援をしておられたとのこと。それぞれの子どもに支援チームが作られていて、医師、教員、理学療法士、作業療法士、レクリエーションの専門家もいるとのこと。子どもは遊びや経験の中で育つのだ、いや、育てるのだと改めて感じた。

北欧の公平平等は等分に分けることではない。「必要な人に必要なだけ」である。以前、訪れたフィンランドも、友人に聞いたデンマークもそうだった。ピザやケーキをどう切り分けるか?日本人は人数分に切って、お皿に載せて配る。北欧では取り皿とナイフを置いておく。食べたい人が必要な分だけ自分で切って食べるなど、医療福祉においてニーズ優先の支援社会。日本ではなかなか考えにくいけど、この発想でうまくいくことはたくさんありそうだ。今、私が取り組んでいるフードバンクの活動はまさにこれだ。

北欧の社会が薔薇色なわけではないだろう。税金は高い。なんでもかんでも医者にかかれるわけでもない(必要最小限の医療)、公務員は時間きっちり、ボランティアという発想は無い、などなど。

いいところを取り入れて、いい社会を作りたい。もっともっと河本さんのお話を聞きたいと思った。

実践活動  
支援事業

ウィズセンターの登録団体が自主的に企画・実施する活動(講座開催等)のうち、ウィズセンターが男女共同参画を推進する活動と認めたものに対し、会場・設備の提供及び広報の協力を行うものです。貴団体からの企画をお待ちしております。

## ウィズカレッジ・企画講座

2014年6月5日(木)



### いざというとき役に立つ「女性のための護身術!!」

現役警察官を講師にお招きして、被害にあわないために、日常生活において気をつけるべき細かい注意点や心構えなどを具体的に教えていただきました。また、参加者が二人一組になって、ちょっとしたコツをアドバイスしてもらいながら、実際に身体を動かして護身術を学びました。

#### 護身術、3つの心得

- ①「危険を事前に察知する」 ひどけ 例：人気のない暗い道など危ない場所を避ける、夜遅い時間に出歩かない etc.
- ②「大声を出す」
- ③「物に対する執着心を捨てる」

Point! ▶ 相手から離れたら振り向かず前を向いて逃げること!

#### 岡山県警「ももくん安心メール」のご案内

安全対策に役立てていただくため、警察に寄せられた「不審者情報」、「交通安全情報」等を、希望者の携帯電話にメールで配信しています。登録方法は、お持ちの携帯電話から、

momo@psmail.jp

あてに空メールを送信→自動で返信がある→表示されるページに従って登録するだけです。



#### 被害にあわないための防犯対策、(被害にあった時・目撃した時に通報を!!)

「自分の身は自分で守る」という意識を持つことが大切。女性の一人暮らしだと気づかれないよう、郵便物、洗濯物、カーテンの色、表札などは要チェック。また、スマートフォンや携帯電話を操作しながら歩くと隙ができるので狙われやすくなります。自分は大丈夫だと思わないようにしましょう。

そして、被害に遭ったり、不審者を見たりした時には、迷わず110番通報をしてください。わずかな情報でも、複数の情報が集まれば犯人に結びつくことがあります。



# ウィズ・ パートナーシップ 推進事業

## 男性や若い世代を対象とした男女共同参画の啓発を進めています！

県では、男性や若い世代の男女共同参画についての理解を促すための事業（ウィズ・パートナーシップ推進事業）を募集し、提案団体に委託しています。今回は平成25年度に実施された事業を紹介します。

### 自己ブランドイメージで夢をかなえる！

NPO法人吉備野工房ちみち(総社市)

「NPO法人が自立するためのブランディング戦略」をテーマに、岡山出身の経営ストラテジストである**坂之上洋子さん**をお招きし、講演会と意見交換会を開催しました。

- ・時間を忘れて熱中できるものを見つけ、楽しんで取り組めば、アイデアが生まれ、人もお金もついてくる。
- ・夢をかなえる人や成功する人は、自分自身の夢や自分はどのような人間なのかを多くの人に素直に伝えている。そうすることで、夢を実現していくための「情報」や「人」に出会うことができる。

等々、具体的なたくさんヒントをいただきました。

キャリアを築くうえで軸となるブランディングについて考えるきっかけとなり、自分の軸を意識し、工夫して自己紹介をするなど、行動にも変化が起きました。

特に若い人たちは自分の夢や生き方を考える上で多くの気づきを得たのではないのでしょうか。



### 男性の育休取得のおすすめ

たかはし With フォーラム(高梁市)

イクメンパパ写真コンテストの表彰式と合わせて、「育児休業制度の周知とその促進」をテーマにリレートークを行いました。はじめに、イクメンの代表として育休取得経験者の**大島望さん**(山陽新聞社記者)をお招きし、講演いただきました。

大島さんからは「4か月間の育児休業を通して、子育ての大変さを実感しました。娘の成長を真っ先に発見できる嬉しさや自分育ちの時間を持てた喜びを、妻と会社に感謝したい。チャンスがあれば是非取得をお勧めしたい」とのお話がありました。

男性参加者からは「男性の育休取得は中小企業ではまだハードルが高い」、女性参加者からは「せめて出産時の休暇を取ってほしい」などの意見が出ました。働きながら、楽しく安心して子育てができる職場づくりが必要だと実感しました。



### 性暴力を受けた子どもへの支援

パープルネットかさおか(笠岡市)

「性暴力を受けた思春期の子どもへの支援」をテーマに、**小畑千晴さん**(岡山大学女性サポート相談室)を講師に招き、講演会を開催しました。

性暴力を受けた子どもの特徴のひとつに、性的問題行動（12歳以下の子どもが示す健康な発達から逸脱した年齢にそぐわない性的言動や他児童への性加害行為）があります。性的問題行動を示す子どもに対する支援としては、健康的なつながりが持てるような指導が必要とのこと。これについて、人と人とのつながり方に関する心理学理論である『原子価論』の視点からお話いただきました。

参加者からは、「原子価論は難しかったが、普段聞けない内容で興味深かった」などの意見があり、私たちの大切な子どもたちを被害から守るにはどうしたらよいのか考えるよい機会となりました。また、地域で啓発活動を行うことの大切さを改めて感じました。



### 掃除・裁縫の体験や詩の朗読を通して

赤磐市男女共同参画団体ネットワーク(赤磐市)

私たちの団体は、詩人・永瀬清子さんの生家にて「築100年の町家で挑戦！雑巾がけと布絵づくり、そして朗読」と題し、家事労働について考える座談会などを開催しました。

永瀬さんは「私が豆の煮方を」という詩の中で、社会的な事業をこなしていく男性に比べて、女性である自分のなすこと（子どもに髪飾りを買ってあげることや炊事をする）は小さなことだが、それは「あなた(夫)」の助けになってはいないのでしょうか、と切々と訴えています。

参加者からは、「掃除・裁縫の体験や詩の朗読を通じて、互いを認め合い、男女共同参画について語り合いながら、充実した時間を過ごせました」との感想もあり、改めて性別による固定的役割分担について考えるきっかけとなりました。





『なぜ、女性が活躍する組織は強いのか?』

— 先進19社に学ぶ女性の力を引き出す「仕組み」と「習慣」

- ・ 麓幸子・日経BPヒット総合研究所 編
- ・ 日経BP 社

女性の力を活かす組織マネジメントとは!? 女性が活躍する会社が、必ず実行している5つの施策とは?



『ホワイト企業 女性が本当に安心して働ける会社』

- ・ 経済産業省 監修
- ・ 株式会社文藝春秋 (2013年)

母でもある経済産業省の室長が、知る人ぞ知る女性が「働きやすく」「活躍しやすい」、優良「ホワイト企業」を紹介。



『母と娘の「しんどい関係」を見直す本』

- ・ 石原加受子 著
- ・ 学研パブリッシング (2014年)

母と娘がストレスから解放される37のコツとは!? 読むと心が楽になる、関係改善のヒントが満載の一冊。

10月～12月の上映予定

◇ 10月23日(木)

「ぼくのおばあちゃん」

◇ 11月20日(木)

男女共同参画推進月間特別企画

「みすゞ」上映と朗読会

(この回はお申込みが必要です)

◇ 12月11日(木)

「植村直己物語」



「映画のつどい」はお申込みなしでご参加いただけます。(11月20日(木)分はお申込みが必要です)

当日の開始時刻(いずれも13時30分から)までに、ウィズセンター会議室へお越しください。ご参加をお待ちしています。

※やむを得ず上映作品が変更になることがありますので、ご了承ください。

相談コーナーから

精神的な暴力 ～暴言、無視、見下すなど～  
がまんしないで！ ひとりで悩んでいませんか？

「誰のおかげで飯が食えると思っているんだ」「怒らせるおまえが悪い」「役立たず」「男なら当然でしょ」……こんなことを言われたことはありませんか。

辛くて何も言い返せない、言い返せばひどい喧嘩になる、物に当たられるので怖いなど感じたことはなかったでしょうか？

はじめは「何か変だ」と思っている、繰り返す否定的な言葉を浴びせられ、行動を制限されたりすると「悪いのは自分なのかもしれない」「自分さえ我慢すればいいんだ」と思うようになり、自分らしさや自尊心を無くしてしまったり、気づかぬうちにコントロールされて、心身に不調をきたすことがあります。

否定的な言葉で相手を見下したり、無視するなどの態度は「精神的な暴力」と言えます。「身体的な暴力」と比べると、受けている本人にも周囲にもわかりにくいので、誰にも相談できずに孤立しがちです。あなたが悪いわけではありません。がまんしないでいいのです。辛いと感じて当然です。

気持ちを言葉にして話すことが自分の置かれている状況に気づききっかけになります。

相談できる窓口がウィズセンターにあります。相談員は、相談者の気持ちを受け止め、相談者が本来の力を取り戻し自分を大切にできるようにお手伝いをしています。

がまんしないで、相談してください。

■ 受付時間 火～土曜日(祝日を除く) 9:30～17:00  
(受付は16:30まで)

■ 相談専用電話 ☎086-235-3310



# ウィズセンターからのお知らせ

## 男性だって弱音をはいていいんです。 (男性相談員による男性のための電話相談)

男性の相談員(臨床心理士)が、家族問題、人間関係、生き方、配偶者からの暴力など悩みごとの相談を電話でお受けします。

「男は一家の大黒柱だから自分ひとりで家計を支えなければならない」、「生活費を稼ぐのは夫の役割」といった固定的な考えから、過度のプレッシャーを感じていませんか。また、男性であるがゆえに誰にも打ち明けられないことはないですか。

男性だって弱音をはいていいんです。  
他人に聞いてもらえるだけで気持ちが楽になることもあります。  
ひとりで悩まず、お気軽に・・・



### ■男性相談実施日及び時間

原則として、毎月第2金曜日  
午後5時から午後8時まで

※相談日は、都合により変更することがあります。  
※相談は、電話によるもののみで、面接相談はおこないません。

### ■男性相談専用電話

い つも なやみ ぜろ  
☎(086)221-1270

## ウィズセンターの公式フェイスブックを開設しました!!

平成26年6月、ウィズセンターの公式フェイスブックを開設しました。

ウィズセンターが実施する男女共同参画を推進するための講座など各種情報をお届けしてまいります。

県民の皆様にはウィズセンターをより身近に感じていただければと職員一同で取り組んでおりますので、是非一度ご覧ください。アカウントをお持ちの方は、「いいね!」はもちろん、どんどんシェアしていただけるとありがたいです。



<https://www.facebook.com/withcenter>



## 『おかやまマザーズハローワーク』がウィズセンターにやってくる! マザーズ出張相談 開催中!

■開催日時 毎月第3・火曜日 13:30~16:00

■対象者 お仕事等をお探しの

- ✳️子育て中の女性
- ✳️子育てを予定されている女性
- ✳️子育てを卒業された女性
- ※年齢を問わず、頑張っているすべての女性  
父子家庭の方

■開催場所 岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター)

相談希望の方は、事前にお電話ください。

【お申込み・お問い合わせ先】



おかやまマザーズハローワーク

〒700-0901 岡山市北区本町6-36 第一セントラルビル7階  
(ハローワークプラザ岡山 内)

☎ 086-222-2905 FAX 086-222-7888

(月~金: 8:30~17:00、1・3土: 10:00~17:00 ※休日: 土曜日・日曜日・祝日)



仕事と子育てに  
ガンバルあなたを  
応援します!



### 今号の表紙

もりやす ひろき

デザイン: 守安寛起さん (岡山商科大学専門学校 ネットショップ構築・運営学科)

(作品のコンセプト)

中秋の名月をイメージして作成しました。月の光で照らし出される様子を描くのに苦労しました。満月を眺めて楽しめるように、うさぎ達が「もちつき」をしているように工夫しました。



# インフォメーション

## 11月は男女共同参画推進月間です!!

県では、11月を「男女共同参画推進月間」と定め、広く県民の皆様にも男女共同参画に対する関心を持っていただくため、様々な催しを開催します。皆様のご参加をお待ちしております。

### 推進月間特別企画 講演会

開催日：11月22日(土)13:30~15:30  
会場：きらめきプラザ3階301会議室  
演題：「強く優しく生きる！  
いわさきちひろの人生と平和」  
講師：海南 友子 (かな ともこ)  
(ドキュメンタリー映画監督)

### 登録団体自主企画

#### 世界女性会議岡山連絡会

北京会議参加者等の集い  
~この20年のエンパワーメントを語ろう~  
開催日：11月1日(土)13:30~15:30  
会場：ウイズセンター会議室

#### 岡山県婦人問題懇話会

パネルディスカッション  
テーマ：「ウイズセンターと男女共同参画のこれから(仮題)」  
開催日：11月8日(土)13:30~16:00  
会場：きらめきプラザ4階401会議室

#### さんかくナビ

ときめきカフェ&おしゃれなバザー

開催日：11月22日(土)  
会場：ウイズセンター交流サロン

#### 14期岡山県女性のバスの会

Let's 太極拳  
開催日：11月29日(土)14:00~15:20  
会場：ウイズセンター会議室

#### おかやま女性国際交流会

落語と漫才  
開催日：11月30日(日)13:00~14:30  
会場：ウイズセンター会議室

## キャリアアップ講座 今年度最後のチャンス!! もう一度働きたい「あなた」、まず一歩踏み出してみませんか

女性のチャレンジ支援事業として、結婚・出産・育児・介護等でいったん仕事を中断し、再就職を希望する女性を対象にエクセル3級程度のパソコン基本操作や就業に関する知識等を習得する講座を開催します。(受講料無料、但し、教材費、検定受験料は実費負担。合計約1万円)

実施期間	受付期間	会場
1月14日(水)~2月20日(金)	12月1日(月)~13日(土)	津山男女共同参画センター「さん・さん」 (津山市新魚町17 アルネ・津山5階)



ウイズセンターは**土・日曜日**も開館しています。  
お気軽に、お越しください。

### ウイズセンターはこんなところ

- 開館時間** 火~土曜日 / 9:30~18:00  
日曜日 / 9:30~17:00
- 休館日** 月曜日・祝日・年末年始
- 情報提供**
  - 図書・DVD・ビデオ等の貸出
  - 人材情報・各種団体の活動情報の提供
  - 男女共同参画に関する資料の閲覧
- 各種講座**
  - 男女共同参画に関する各種講座の開催
- 相談**
  - 相談員による一般相談  
火~土曜日(祝日を除く) 9:30~17:00  
(受付は16:30まで)
  - 特別相談(予約制)  
弁護士による法律相談 原則第2・4金曜日  
医師によるこころの相談 原則第1・3金曜日
  - 相談専用電話 ☎086-235-3310
  - 男性相談員による男性のための電話相談  
原則第2金曜日 17:00~20:00  
男性相談専用電話 ☎086-221-1270
- 就業支援**
  - 就業に役立つ講座の実施
  - 就業に関する情報の提供
- 交流**
  - 各種団体へ活動・交流の場と機会を提供
- 広報**
  - 情報誌の発行(年2回)
  - メールマガジンの配信(随時)



きらめきプラザ

ウイズセンター



**きらめきプラザ 6階**  
(県総合福祉・ボランティア・NPO会館)

ウイズセンターへお越しの際は、なるべく公共交通機関をご利用ください。

男女共同参画に関する投稿(100字以内)をお待ちしています。選考の上、情報誌「With」等で紹介させていただきます。お名前とご連絡先電話番号を明記の上、郵送、FAX、またはEメールで、下記宛先までお送りください。

ウィズ65号 編集・発行 / 岡山県男女共同参画推進センター(ウイズセンター)  
〒700-0807 岡山市北区南方2丁目13-1  
きらめきプラザ(県総合福祉・ボランティア・NPO会館)6階  
TEL(086)235-3307(代) FAX(086)235-3306  
Eメール: danjo@pref.okayama.lg.jp

ホームページ  
<http://www.pref.okayama.jp/>  
岡山県トップページ  
▷組織で探す▷県民生活▷男女共同参画推進センター(ウイズセンター)

ウイズセンター  検索