

ウィズセンター情報誌

With

2013

Vol. 63

特集

誰もが働きやすい職場づくり

～ 制度と風土の両輪で～



ビザビグループ（平成23年度受賞）

『女性の感性が会社を支える！』



4つの関連会社からなるビザビグループは毎年、岡山で就職したい企業ランキングの上位に位置しています。社員が生き生きと働き続けることができる独自の取り組みとは？人事総務担当課長の額田和将さんにお話を伺いました。

まず、正社員に占める女性の割合が高く、特に出版部門を担当する(株)ビザビレーションズでは44名中女性が30名と、実に68%を女性が占めています。昨年は産休・育休を取得後、一時短時間正社員制度（※1）を利用する編集長が誕生しました。制度導入以来、初めてのことで、「女性の力なくしては会社が立ち行かない」との女性に対する期待と、それに応えようとする社員の姿勢が伺えます。家庭と仕事の両立支援については全社員に制度の内容や考え方について研修を行い、制度利用を推進しているそうです。



額田和将さん

特筆すべきはフルタイム勤務の正社員を対象に導入しているフレックスタイム制です。1ヶ月分の労働時間を自己の都合に合わせて、一日の労働時間に割り振ることができるこの制度は、経営者側からは残業時間を削減し、効率的な仕事が行えるようにとのねらいですが、社員にとっては仕事の量に応じて勤務時間を調整することができるワーク・ライフ・バランス（※2）の観点からも非常に柔軟な働き方と言えます。「この制度を利用して、子ども

の参観日に出席したこともありますよ」と額田さん。

短時間制度を利用した後、フルタイム勤務に戻った人もいます。そういう先輩がいることは心強いとの声もあり、後に続く人たちにとって、ひとつのロールモデル（※3）となりました。育休取得後の復帰支援にも力を入れています。復帰までに2回の面談を行い、スムーズに職場に戻れるよう配慮しています。「仕事のノウハウを身につけた女性が出産を機に退職してしまうのは会社にとっても損失。経験のある方が戻ってきてくれるのは大変な財産です」復帰支援も功を奏し、最近ではほとんどの社員が復帰しているそうです。

最近始めた新しい取り組みであるグループミーティング研修では若い女性社員が「女性の活用について考える」というテーマを提案。自発的に改善に向けて取り組み内容を考えているそうです。「女性の活用をもっと広げ、経営を司るところへ女性を登用しなければならない」とのトップの考えのもと、消費をリードする女性の感性を活かした職場づくりが進められています。



女性の働き方について自ら検討する女性社員

ビザビグループ

所在地：岡山市北区内山下1-3-1

従業員数：男性74人、女性58人（平成25年7月現在）

業種：広告・イベント企画実施・web制作・出版・人材サービス等

家庭と仕事を両立し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、誰もが働きやすい職場をつくることが不可欠です。育児休業、介護休業、短時間勤務等の制度の充実や女性の能力活用・職域拡大など、平成23、24年度に岡山県男女共同参画社会づくり表彰を受賞された事業所の取り組みを紹介します。

医療法人緑風会（平成24年度受賞）

『安心して働ける職場づくり』



岡山市大福の県道21号線(岡山児島線)沿いに建つメルヘンチックな建物が目を引く三宅医院。ここに医療法人緑風会があります。平成6年に設立以降、歯科、クリニックを開設し、総合的な医療を提供しています。CSR^(※4)を含め、地域に貢献している先進的でユニークな取り組みを事務局顧問の石井誠さん、課長の江國那津季さんにお伺いしました。

まず、注目したいのが「誠実」「温かさ」「意欲」「責任感」「協調性」の五つの項目を掲げた行動指針です。「バリュー」と銘打って、職員一丸となって取り組んでいる指針ですが、この中の一つ「意欲」というところでは能力開発のための資格取得を推奨し、類を見ない自己啓発支援となっています。医師以外の職員が博士号を取得したり、衛生管理士やその他医療現場に必要な様々な技師の認定資格など、勤務をしながら取得に挑戦しています。そのために必要な時間や資金もサポートしてもらえるとのこと。多くのスタッフが積極的に活用し、ステップアップしています。



江國那津季さんと石井誠さん

医療という業種は看護師をはじめとして、当然ながら女性の多い職場です。働く母親の就業支援として保育所の整備は欠かせません。法人設立の半年後には、保育園を設けました。現在「たいよう保育園」は開園20年目、4人の保育士が常駐し、6ヶ月から3歳までの子どもたちが日中を過ごしています。通常は朝8時から夕方6時までですが、勤務終了までの延長保育も可能です。また、お盆や夏休みには一時保育として小学校2年生までを預かってくれます。加えて、保育料を事業主が半額助成してく

れるなど、まさに充実した制度で働くお母さんの強い味方となっています。利用者からは「職場の中にあり、送り迎えに便利」「職場が隣なので、何かあれば声をかけてくれる」など、安心して預けることができると好評です。

こうした仕事と家庭の両立支援のもと、家庭を持ちながら管理職に就く女性も増えています。昇進・昇格への人事評価の参考となるシステムも確立されており、「個人目標設定シート」「バリューチェックシート」により自己の振り返りを行い、今後の改善に役立てます。

職場内での協調性を養うため、運動会を企画。岡山ドームを借り切り、毎年家族や業者も一緒に参加して行う運動会は綱引き、リレー、パン食い競争など、イベント委員が練った競技で盛り上がります。部署別のチーム対抗戦では応援団も活躍し、緑風会ならではのちびっこレースが笑顔を誘います。ワーク・ライフ・バランスの視点も取り入れた独自の催しで、日頃多忙な業務をこなす従業員がリフレッシュできるひとときです。

きめ細やかな制度の導入と自らのチェックによる職員の成長で、ますます女性が活躍できる職場環境が整えられるとともに、風土の改善も進められています。



ママも安心。職場に隣接した『たいよう保育園』

医療法人緑風会

所在地：岡山市南区大福369-8

従業員数：男性4人、女性36人（平成25年7月現在）

業種：医療

岡山商工会議所（平成24年度受賞）

『自然体で女性管理職の登用を』



地域貢献や経済の活性化を主な目的として明治12年、中四国で初めて設立された岡山商工会議所。現在、岡山市内約6000の事業所が会員となって、地域の発展のためにさまざまな活動を行なっています。男女ほぼ同数の職員数である職場で、どのような働き方がされているのか、事務局長の鶴岡良孝さんにお聞きしました。

女性職員の比率が高い理由をお伺いすると「ちょうどバブル期の頃、女性を多く採用し、男性をあまり採用しなかった時期があるのです」との答え。当時、好景気ゆえ男性は民間企業への就職希望者が多く、人材が集まらなかった。ところが女性の希望者は多く、優秀な人材が集まった、というのがその理由です。バブル崩壊後は女性の離職率も低くなりました。女性の職域を拡大するためにも、男女同一賃金形態を採用し、能力のある人は責任ある仕事を任せざるべきでは…と管理職に登用していったということです。特にポジティブ・アクション^(※5)を意識することなく、必然的に女性の管理職が増えていきました。



鶴岡良孝さん

そんな中、女性の方からアクションが起こったこともあります。今では女性の制服を廃止している事業所がほとんどですが、岡山商工会議所でも10年前から、制服貸与は中止しました。女性たちから「制服はやめたい」との声があがったのです。というのは

《制服イコール事務員》というイメージが強く、責任ある仕事に就いているにもかかわらず、補助的な立場である印象を与えてしまうからです。「制服」という殻の中に逃げ込まず、責任のある仕事にも積極的に取り組んでいこうとの意識も生まれました。

職場への復帰支援としては、育休取得中の職員に対し会報やメールを送り、職場の情報を届けています。女性の多い職場だけに理解者も多く、育休取得率は100%だそうです。育児熱心な若い男性職員も多く、ほぼ全員が自称「イクメン」だとか。

「性別で職種を限定することはなく、チャンスは男女とも平等にあります。女性の管理職には若い男性部下の模範になるような仕事をして欲しい」と自身も家庭を大切にしてきたという鶴岡事務局長からエールの言葉も飛び出しました。



中小企業からの経営相談を担当する女性管理職

岡山商工会議所

所在地：岡山市北区厚生町3-1-15

従業員数：男性23人、女性22人（平成25年4月現在）

業種：経済団体

用語解説

※1 短時間正社員

正規型のフルタイム勤務と比べて労働時間は短いがフルタイムと同じ役割・責任を担い、同様の能力評価や賃金決定の適用を受ける正規型の労働者

※2 ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和。仕事と私生活の両方を支援することで、業務効率を回り、生産性を高め、かつ優秀な人材の確保、モラル向上などをめざすもの

※3 ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデル

※4 CSR

企業の社会的責任

※5 ポジティブ・アクション

積極的改善措置。過去における社会的・構造的な差別によって現在不利益をこうむっている集団（女性やマイノリティー）に対して、一定の範囲で特別な機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的とした暫定的な措置

※6 くるみんマーク

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた事業所が使うことができる次世代認定マーク

※7 CS

顧客満足度

※8 メンター

支援者、助言者



((公財)日本女性学習財団の「キーワード・用語解説」より一部引用)

(株)岡山村田製作所 (平成24年度受賞)

『充実した子育て支援制度』



瀬戸内市内の清流、吉井川のほとりに建つ(株)岡山村田製作所はムラタグループの中でも新しい生産拠点として、1992年に設立されました。現在、男性社員1271人、女性社員189人が働く工場内では社員一丸となって働きやすさに向けて取り組んでいます。事務課の泉賢治さんと尾堂陽子さんにお話を伺いました。

電子部品メーカーである(株)岡山村田製作所の製造部門での勤務形態は、交替勤務となっています。そのため、女性社員が少ないのですが、近年は女性の交替勤務社員の採用も進めています。現在、女性社員の30%弱が製造ラインで勤務しています。男女を問わず誰もが働きやすい職場づくりを進めるため、育児休業制度をはじめ、出産休暇（配偶者が出産した際の特別有給休暇）、時間単位有休制度等で、法定基準プラスαの制度を整えて、育児支援を行なっています。2009年と2012年には、ひとりずつ男性の育休取得が実現しました。そのうちの一人の方が「初めての子どもの成長を間近に見ることができ、

いる男性が増えていると感じました。こうした経緯もあり、2010年には「くるみんマーク」^(※6)を取得することができました。

女性の活躍という点では、女性社員によるCS^(※7)向上グループが発足し、来客への工程案内、顧客の声や要望の社内発信などにおいて、女性ならではの細やかな配慮を活かした取り組みが効果を上げています。2010年には女性エンジニアから『男女別の制服の色を統一して欲しい』との希望があり、ブルーに統一した結果、性別意識の解消につながりました。

「メーカーは男性が多い職場なので、女性への支援はあまり得意じゃないところがある。出産後の女性の就業機会をなくさないようにという視点で、あえて目を向けています。」と泉さん。

従業員の平均年齢は33歳と若い会社であるからこそ、育児支援が重要だとも言えます。働き続けられる環境を整えること、女性のメンターモデル^(※8)を示すことなどで、従業員一人ひとりがやりがいと充実感を感じられる職場づくりが進んでいます。



泉賢治さんと尾堂陽子さん

妻の負担の軽減にもなった。職場では快く休ませてくれ、家事や育児に専念することができた。生まれてすぐに育休を取得したことで、より強く父親の自覚を持つことができた」とそのメリットを語ってくれました。ちなみに悪かったことは何もなかったそうです。もちろん、女性の育休取得率はほぼ100%。復職率も94%と出産後も働く女性が多い職場となっています。有給休暇の取得率も73%と高く、「男性が家族のためにとっていることが多いですよ」と尾堂さん。家族と過ごす時間を大切に



社長表彰(「ものづくり 学びと発信・伝承コーナー」企画・作成)を受賞した女性社員グループ。受賞記念写真

(株)岡山村田製作所

所在地：瀬戸内市邑久町福元77

従業員数：男性1,271人、女性189人（平成25年7月現在）

業種：電子部品製造業

取材を終えて

内閣府が「女性の活用」を今後の成長戦略の中核と位置づけている中、各事業所の先進的な取り組みに驚くとともに、岡山の企業の意識の高さを誇らしく思いました。細やかな制度のもと、男女ともに仕事も家庭も大切にしながら、いきいきと働き続けることができる社会が実現しますように！

(情報コーナー 小林鈴代)

[Fathering=父親であることを楽しもう]という考えを持つ若い世代の父親を応援するために、2006年に「NPO法人ファザーリング・ジャパン」を設立し、働き方の見直しや企業の意識改革、地域の再生など、次世代育成を目標に、企業や一般向けのセミナーなどで、全国を飛び回る安藤さん。「育メン・域メン」について、楽しく、テンポ良く、熱く語ってくれました。

講演

「育メン・域メンでいこう！ ～男の人生の楽しみ方～」

講師

安藤哲也さん (NPO法人ファザーリング・ジャパン
ファウンダー／副代表)



我が家は「共働き・共育て」

現在50歳、二男一女(現在、高校生・中学生・5歳)のパパです。妻は、大手保険メーカーにフルタイム勤務、今日も僕が朝食を作って上の子どもたちを送り出してから、下の子を保育園に預けて、東京から岡山に来ました。帰りも迎えに行きます。夫婦協力し合って、共働き、共育てというシステムで生活をしています。

ファザーリング・ジャパンを立ちあげた理由

大学を卒業してから22年間企業で働いてきました。当時、仕事仲間である多くの男性たちは、長時間労働の残業ライフ、妻とゆっくり過ごす時間はなく、結婚はしていても「家」にいない。一方、定時に帰って家庭で過ごす時間がたっぷりある男性たちの家族は増えていった。「日本が少子化になる原因はコレだ」と、こんな単純なことに気づきました。まず男性は、働き方の見直しをすることが必要だと考え、育児に関わることの楽しさを追求するNPOを作ろうと思ったのです。父親の意識を変えることで、家庭や、地域と関わることの大切さを知る。そうすれば、離婚によるひとり親家庭、DVや虐待も減っていくと確信しています。

パートナーを支えることが肝心 子どもができたらOS(父親ソフト)を 入れ替えよう

「男は仕事。女は家事・育児。」といった古い役割分業の価値観(古いOS)を捨てる必要があります。まずは「ママや子どもたちが笑顔でいるためには？」を考えてみましょう。男性は子どもを産むこと以外ではできません。今までの人生の中で、子育てをする父親のロールモデルを見てきていないから想像できないのです。ママが倒れたら家事を、育児を、誰がするのですか？父親が育児に参画すれば、これまで見えてこなかったことが見えてきます。「離乳食～入浴～オシメ交換」を行い「ママを応援する」(新しいOS)。男性が家事にい

そしむことで夫婦の絆がより強まります。将来的な介護の予行練習にもなり、ゆくゆくはケアメン(介護をする男性)につながっていくのです。ただし、男の育児は、質より量、「イトコドリ育児」はやめましょう。男性は「家事は女性がやるものだ」という刷り込み(古いOS)を捨て、やった家事をいちいち自慢しないで、「手伝ってやる」という意識を持たないようにする。仕事と同じで、何も言わないから評価されるのです。

子どもは地域へのパスポート 父親が変われば、家庭が変わる 地域が変わる

子どもを通して「地域」とのかかわりが深まります。地域活動を通じて友達も増え、父親としての世界観が広がり、定年後や老後も地域の中で孤立することなく、楽しい人生をおくることができます。普段仕事で家を空けることが多いからこそ、地域の人たちが、子どもたちを見守ってくれているから安心できるのです。緊急時には『遠くの親戚より、近くのパパ友』。しかし、現代のパパたちは、「地域」とかかわるといふ感覚がまるでない。「地域で役割を果たすことも大事だ」という発想すらない。外で働き家族を養うことだけが父親の役割ではないのです。ですから、僕たちはあえて【域メン】というキーワードを作って啓発しています。家庭や地域のなかで男性が育っていくためにも「父親って楽しいんだよ」と僕たちは伝えているのです。

父親が育児に関わるメリット

- 母親の育児ストレスが軽減される。
- 夫婦関係(パートナーシップ)が強まる。
- 子どもの成長にいい。言葉や社会性が早く身につく。子どものよきモデルとなる。
- 自活力がつく。地域に友達も増え、定年後～老後も安心。
- 仕事で有効な能力も身につく。アイデアが仕事に活きる。
- 父親自身の世界が広がり、人生が楽しくなる。

「仕事だけ人間」であることに疑問を感じ、職場の人間関係でモンモンとしながら、地域や家庭で自分自身の存在が希薄になっていった体験から、仕事以外の自分を大切にしたいと活動を続けてきたお話にいろいろな気づきを得ることができました。

講演 「男性の視点からみた男女共同参画」

講師 中村 彰さん (オフィスなかむら代表)



「女性政策」から「男女共同参画」へ

長い歴史の中で、男女共同参画は「女性政策」「婦人問題」として行政サイドでいろいろな取り組みがされてきました。しかし、女性への手立てだけで世の中変わっていくのか？男性への取り組みも必要なのでは？「男女共同参画」はそこから生まれたのだと思います。1999年6月「男女共同参画社会基本法」ができました。人権感覚に敏感だった当時の官房長官がこれを最優先課題かつ自分自身のライフワークとして熱心に取り組んだ結果、全会一致で成立となったのです。

かつて「男女共同参画の時代」があった!?

戦国時代を中心とした中世、たくさん働く女性がいました。「男女共同参画」というとアメリカやヨーロッパが先進地のように思えますが、私たちの国はかつてそれを経験した時代があったのです。例えば平安時代、紫式部をはじめとする女流文学が花を咲かせた時代がありました。男性の名前で作品を発表した国もあった時代に多くの女流作家が文学作品を書き上げ、またその需要があったというのは、世界広しといえども日本だけです。

つくられた性別役割

性別役割がつくられたのは明治時代ですが、もとは江戸時代の武士階級の発想だったようです。明治政府がそれを理想と考えたのです。私も団塊の世代ですが、この世代は一人の収入で生活が成り立ったので、女性が専業主婦を占める割合が多いのです。仕事、趣味、地域活動も含めてそれぞれが関わっていけることが大切で、性の違いによって価値観を統一することには問題があります。

女性たちとの出会いから

30代の後半、女性センターで学んだ女性たちとの出会いがありました。お墓の問題を取り上げ、「夫の両親と同じ墓はイヤ!」「夫と同じ墓もイヤ!」と声をあげる女性たち。三世同居のしんどさのみならず、夫婦と子どもだけの世帯でさえも悩みを抱えている女性たちがいました。では、男である自分はどうか？

男性に向けてアンケート調査を行ってみることにしました。「何故、そんな質問をするのか?」「アンケートで問うほどの問題か?」との批判もありましたが、何人かにとっては自分を見つめる機会となりメンズリブの活動へとつながったのです。男たちも女たちがやってきたように、思いに寄り添う活動をしてみよう、と『男たちの語りの場』を作ったりしました。男性も自己開示できるのでは?と男たちが集まってきましたが、女性からの意見は「男たちは全然自己開示していない」というものでした。

1991年にメンズリブ研究会を立ち上げ、1995年からはメンズセンターというスペースを用意しました。男たちの悩みに寄り添う電話相談も始めました。メンズリブという市民活動が生まれ、男性学、ジェンダー論などへつながっていったように思います。男たちが自分というものを本音で発信し、地域の中で男性女性ともに物ごとをシェアし、対等目線で工夫を重ねていくことが大切なのではないでしょうか。

クイズやワークショップを交えながら、いろいろな気づきを提供してくれた中村彰さん。神戸の震災時、男性の孤独死を見てきた経験からコミュニケーションやストレスなど多くの問題に突き当たりました。さまざまな提言から改めて男性の視点での男女共同参画に目を向けることができた講座でした。

家族社会学とジェンダー論をご専門に研究しておられる李璟媛さんに学生の意識と、そこからみえてくる社会の状況や今後に向けての視点について、お話しいただきました。

講演

「男女共同参画は進んでいるのか —大学生のアンケート調査からみえてきたこと—」

講師

イ キョンウォン
李 璟媛さん (岡山大学大学院教育学研究科 准教授)



男性に求められる経済的責任

「男女共同参画社会基本法」が成立してからすでに10年以上過ぎました。その間に第3次「基本計画」も発表され、「男女共同参画社会の実現は、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会を作ることである」ことが強調されていました。「女性にとっても男性にとっても生きやすい社会」。本当に望むところですか。

2012年の内閣府の世論調査によれば、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業意識を支持する人は、女性が48.4%、男性が55.1%で、2009年の調査と比べると、男女ともに約10ポイント増えています。性別役割分業意識が変わらない背景に何があるのでしょうか。2000年に大学生を対象に行った調査では、性別役割分業に反対する人が多く、女子学生は7割弱、男子学生は6割弱でした。しかし、反対する学生のうち半数以上が、夫には家族への経済的扶養義務があると答えていました。また、結婚相手の条件として「男子学生は家事能力を求め、女子学生は経済力を求めて」いました。性別役割分業を否定しながらも、男性が経済的責任を担うのを当然とする大学生の姿が浮き彫りになりました。

最近では、妻にも経済的負担を共有してもらい、自分は家事や育児に積極的に関わりたいと思う男性も増えています。家事能力をアピールする男性も増えています。しかし、女性に経済力を求めることをアピールする男性はそれほど見当たりません。既婚女性の就業が当たり前になり、女性の家計貢献度の決して低くない今においても、性別役割分業意識がなかなか変わらないのは、経済的責任を男性に求める根強い意識がその背景にあるのかも知れません。

変わること！

学生たちに30歳になった時の生活を想像してもらおうと「自分は専業主婦になり、子育てを楽しみ

たい。夫には経済的責任者として、一か月の生活費として40万円くらい稼いでほしい」と語る女子学生がいます。女子学生は静かにうなずき、男子学生は溜息をつきます。

これだけ聞くと、「今の女子はいったい何考えているんだ」とカツを入れた方もいるかも知れませんが、しかし実は、結婚しても働き続けたいと思っている女子学生は少なくありません。ただ、周りの先輩や親が仕事と育児で疲れきっている姿を見ていて、仕事と育児の両立の負担が女性に重くのしかかることを懸念して、悩んでいます。また、男子学生は、家事育児を積極的に行いたいと思いつつも、長時間労働に押し潰されることを懸念し、妻に経済的に頼りたい思いをなかなか口に出せず、悩んでいます。学生たちの議論のスタートですね。学生たちは、性別役割分業は反対しながらも、結婚相手の条件や相手にいろいろな細かい要求を根強く持っている自分たちの矛盾した考えに気づき、男女共同参画社会を迎えるためには、法制度の整備だけでなく、一人ひとりの変化が必要であることに気づくようになります。さらに、相手に変化を求めるだけでなく、自分も変わらなければならないことを自覚するようになります。しかし、自分が「変わる」ことには負担も感じているようでした。

キーワードは「ワーク・ライフ・バランス」

大学生の多くは「育児を楽しみながら、仕事もしたい(女子学生)」、「仕事だけではなく、育児も楽しみたい(男子学生)」と望んでいます。男女ともに家庭生活も仕事も楽しみながら生きやすい社会を望んでいます。当たり前すぎますが、やはり、求められているのは「ワーク・ライフ・バランス」です。「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、まずは、「私が変わる」、「私を変える」ことから進められたらいいですね。もちろん、整備されつつある法制度を思い切り活用して。

臨床心理士として、企業・組織で働く人々のメンタルヘルスサポートのための専門組織を運営するかたわら、多くの講演をこなす本多公子さん。「今日はここでしかできない体験をしてもらおうと思います」のひとことから始まった講座は楽しく、多くの気づきを得た有意義な時間となりました。

講演

「幸せのタネの育て方

～あなたらしく輝くためのメンタルヘルスケア～

講師

本多公子さん (株式会社アウラ心理教育センター代表取締役/臨床心理士)



『心の健康』のためには、何かが起きたとき、その場で対処できることが必要。今日は明日以降使えるプチ知識から始めるので、腑に落ちるものを持って帰っていただきたい」といくつかのワークを体験しました。

体験その①



「名札にそれぞれ『芸名(今、ここの場での名前)』を記入して、2グループに分かれ、輪になって自分の誕生日を言葉を使わずに伝え、順番に並んでください」
誕生日を言葉を使わずに伝える?! 難しい...と思いつつ、ジェスチャーで伝えていきます。さて結果は...? 多少の違いはありましたが、見事順番どおりに並ぶことができました。

気づいたこと

身振り、表情、声のトーン、視線、姿勢、服装など非言語的コミュニケーションは言語的コミュニケーション以上に使っている。コミュニケーションは「伝えたい気持ち」と「理解したい気持ち」から始まる!

体験その②

「Aさんは今食べたいものを頭に思い浮かべてください。Bさんには質問しながらAさんの思っていることを当ててもらいますが、Aさんは質問に『はい』か『いいえ』だけで教えてください」
二人組になって早速、ワークを始めました。「わらびもち」「コーヒー」など、早いグループはどんどん当てていきました。

気づいたこと

いろんな角度から、相手を理解する投げかけができていくか。相手を理解するためには多くの選択肢を用意し、気持ちに寄り添っていくことが大切。



体験その③



「ここに一本のボールペンがあります。それはAさんにとって、とても大切なものです。Bさんはそれを思いっきり引っ張ってください。今度はそのボールペンはAさんにとって、とても嫌なものです。それを思いっきりBさんの方へ押しやってください」
一本のボールペンを引っ張り合ったり、押し合ったり。大事なものと思えば、力いっぱい引っ張り、嫌なものと思えば、何が何でも押しやる。そんな体験から感じたことは...

気づいたこと

同じ物でもナラティブ(物語)が付随すると、気持ちが違ってくる。客観的事実と主観的事実を混同すると誤解が生じる。人にはそれぞれの物語がある。それを理解することが大切。

体験その④

「500円玉の形をすべて書いてください」配られたA4の用紙にそれぞれ500円玉の形を書きました。「メソッド オブ コイン」という本多さん独自のメソッドによるこの体験では、円形を書く位置や模様のあるなし、はたまたま長方形を書く人など。まさに様々な500玉の形が出来上がりました。

気づいたこと

「500円玉の形を書いてください」との指示に十人十色の反応が! 解釈は人それぞれ。人はある側面だけを見る習性がある。よく知っている物、人、事柄ほど少し離れて客観視することが大切。そして、単純なメッセージほど、いろいろな反応が生まれる。さまざまな反応を避けたければ具体的なメッセージを出すことが必要。



参加したみなさんの感想

本当にそれぞれの考え方、思いがあるのだと気がついた。



客観視の大切さを再認識した。

いろいろな角度から物事をとらえること、相手を知ろうとすることが大切。



いくつかのワークを通して、「気持ちを伝える」「相手を理解する」といったコミュニケーションの極意を体験することができました。

幸せのタネを上手く発芽させるには雨や風(強いストレス)を感じたとき、対処できる力を養っておくことも必要。

より良い人間関係を築いて、発芽したタネを大きく育てていきたいものです。

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！

岡山県では、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24年度に実施された事業を紹介します。

良きパートナーとなるために 参画まにわ(真庭市)

「パートナーとしての意識の在り方を考える」ことを目的に、大阪大学大学院の石藏文信准教授(現在は大阪樟蔭女子大学教授)を講師に招き、「男もつらいよ！からだココロのSOS」をテーマに講演会を開催しました。

10年前から開設している男性更年期外来での経験などを踏まえお話いただきましたが、夫婦間のパートナーに対する思いのギャップがとても大きいことをあらためて実感させられました。夫は、「妻は絶対に病気をしない(自分より先には死なない)」、一方妻は、「本当の幸せは、夫と顔を合わさなくてすむこと」などと思っている！?

男性の参加者からは、「男性として耳の痛い話であったが大変参考になった」との感想もあり、男性にとっても男女共同参画について考えるよいきっかけとなったのではないのでしょうか。



男性の介護 ウィズせとうち さざなみ(瀬戸内市)

私たちの会では「男性の介護」をテーマに取り組みました。多くの地域の人たちに足を運んでもらいたいと思い、山陽新聞に『アルツハイマーの母を支えて』を連載された野田明宏さん(フリーライター)を講師にお願いしました。

10年近く介護されてきたお母様を平成24年3月に亡くされたばかりの野田さんは「アルツハイマーの母を支えた9年8ヶ月」と題して体験談を熱く語ってくださり、約60名の参加者は熱心に耳を傾けました。ひとり息子として母親の介護はやむを得なかったとはいえ、大変な介護の日々と余りある母親への愛情が伝わってくるお話でした。

オープニングには「男性介護者へメッセージ」のDVDも鑑賞し、あらためて「男性の介護」について考える機会となりました。



男性の料理教室 にいみフォーラム(新見市)

「やる気で広がる私の出番～プロから学ぶ料理のコツ～」をテーマに、プロの料理人、井上富男さんを招いて、「男性の料理教室」&交流会を開催しました。

団塊世代の男性を対象に、地域社会へと活動の場を広げたり家事参画へのきっかけづくりになればと考え実施しました。

参加者は、調理体験の楽しさを味わうことにより「家庭でも料理を作ってみよう」「他の家事でも自分ができることがある」などの気づきがあり、男性の家事参画への意欲を引き出すことができました。また、午後の調理実習班ごとの交流会

(意見交換会)では、参加者同士の繋がりができ、地域との積極的な交流を望む声も多く聞かれました。



パパのキャラ弁教室 里庄セミナー～なぎさ～(里庄町)

家事や育児で自分の時間を持つことが難しい親子にリフレッシュしてもらおうと、「一日おやこ広場」を開催しました。

対象は子育て中の親子を中心として、幸せを運ぶ四つ葉のクローバーをイメージして、パパのキャラ弁教室、お抹茶体験、似顔絵教室、ネイルアートコーナーと4つの広場を設けました。

このうち、里庄町のマスコットキャラクター「里ちゃん」のキャラ弁作りは特に人気で、多くの親子が挑戦し、出来上がったキャラ弁を親子で美味しく味わっていました。男性にとっては、育児の大変さを理解し家事参加について考えるきっかけになったことと思います。

ほかの広場では、ネイルアートをしたママに、パパから「キレイだね!」と言われ、うれしそうに微笑むママの姿。似顔絵を描いてもらって「家族の宝物が増えた…」と喜んでくれた参加者の姿に無償の喜びを感じた一日でした。



活動団体紹介コーナー

県内で男女共同参画推進活動を活発に行なっている団体・グループを紹介するコーナーです。今回は「You-me(夢)」と「やかげ女性連絡協議会」です。

You-me(夢) (倉敷市)

倉敷市女性大学3期修了生の有志の集りで、今年で発足15年になります。毎月1回、倉敷市男女共同参画推進センターで、環境、福祉、ジェンダーなど日常の暮らしに関する話題に、新聞の切り抜きなど持ち寄り、情報を共有しながら意見交換をしています。昨年は「『歌って、ゆったり、もったり』と皆でリラックスしよう!」と市民の皆さまに呼びかけ、大いに楽しみました。

また、倉敷市男女共同参画推進事業の委託を10年続けて受け、ワークショップ、講演会、「家族観の変容に関するアンケート調査」などを行いました。

平成17年度のアンケート調査結果を、倉敷市男女共同参画フォーラムのワークショップで発表し、「あなた、人生の後半をバラ色に!!～家族を楽しもう～」と題し、狐塚和子倉敷市立短期大学助教授(当時)をアドバイザーにお願いして、会場に来られた方々と「家族と私」について話し合いました。

平成23年度には、辻信行さん(三宅商店店主)を講師にお迎えし、「倉敷ってどんなまち」をテーマに講演会を開催したところ、男性が多く参加され、時代に合った話を聞いてくださいました。

今後も、人材養成講座の修了生という自覚と責任を忘れないように、「自ら考え、自ら行動する」活動を続けていきたいと思っています。



倉敷市男女共同参画推進事業委託「歌の広場」の合唱風景

やかげ女性連絡協議会 (矢掛町)

矢掛町では、昭和63年に、それまで続いていた婦人会が休会を余儀なくされました。その後、婦人会に代わる女性団体の育成へ向けて、長い期間話し合いや視察がなされ、平成7年に町内7地区公民館の生活部を母体に現在の「やかげ女性連絡協議会」が設立されました。

活動の柱として、男女共同参画社会の実現と、町内のすべての女性が幸福感の持てる住みよい町づくりをめざしています。現在の運営委員は12名、年間の行事は、総会&講演会、議会の傍聴(年4回)、研修視察、「やかげ女性交流会」、男女共同参画セミナーの講演会、「町長さんを囲んでさわやかトーク」などです。

「やかげ女性交流会」では、大正琴や二胡の演奏、日本舞踊、むかしばなしの語り、クイズ、スマイル体操など盛りだくさんで、楽しいひと時を過ごします。また、「さわやかトーク」では、町長さんへの提案や質問を行うなど「協働の町づくり」にも参画しています。

ウィズセンターからの情報も多いに参考にさせていただきたいと思っています。



研修視察で小豆島に行きました。

ウィズライブラリー ~新着図書より~



『社会を変える仕事をしよう』

- ・佐野章二 著
- ・日本実業出版社 (2013年)

10年間でホームレスに8億円の収入を提供した「ビッグイシュー」の仕組みとは? 社会問題をビジネスで解決する方法がある!



『産みたいのに産めない 卵子老化の衝撃』

- ・NHK取材班 編著
- ・文藝春秋 (2013年)

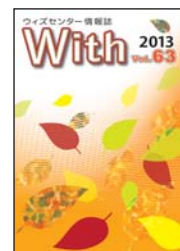
7000人のアンケートで明らかになった不妊大国・日本の姿。卵子の凍結、提供等、最先端医療から見えてくる不妊治療の実態に迫る。



『フィンランド流 イクメンMIKKOの 世界一幸せな子育て』

- ・コイヴマー・ミッコ 著
- ・かまくら春秋社 (2013年)

今、注目の「イクメン」。その先進国フィンランドからやってきた外交官の日本でのイクメン生活を紹介します。新しい子育てのかたちとは?



今号の表紙

デザイン

やまざきよしえ

山崎芳恵さん

(岡山商科大学 専門学校 DTPデザイン科)

(作品のコンセプト)

秋の紅葉、落ち葉が舞い散る躍動感を表現することで、さまざまな人がともに生きるイメージを表現しました。「With」ロゴの外側のラインの赤、落ち葉の赤で全体を引き締めました。

お詫びと訂正

平成25年2月発行の情報誌「With」62号3頁の講師のお名前に誤りがありました。正しくは「川畑のぶこ」さんです。お詫びして訂正いたします。

インフォメーション

ウィズフェスティバル2013

男女共同参画社会の実現に向けて、県民の積極的な参加と団体の自主的な活動及び交流を促進するため、女性はもちろんのこと、男性や若年層など幅広い県民が参加できるフェスティバルを開催します。

開催日 11月8日(金)～9日(土) 会場 きらめきプラザ

9日(土) 記念講演 13:20～15:30
 演題 「人生は8合目からが面白い」
 講師 田部井淳子さん (登山家)

8日(金) 登録団体企画
 ウィズセンター会議室及び7階会議室では講演会やワークショップ、バザーなど登録団体の企画事業を行いますのでご参加ください。

ワーク・ライフ・バランス推進フォーラムの開催

男性も女性も一人ひとりが、やりがいを感じながら働き、生活も充実できる「ワーク・ライフ・バランス」について一緒に考えてみませんか。

日時 平成25年10月25日(金) 13:00～16:00
 場所 倉敷市民会館大会議室 (倉敷市本町17-1)
 演題 「ワーク・ライフ・バランスの効果的な導入と環境作り」
 講師 家本賢太郎さん ((株)クララオンライン代表取締役社長)
 あわせて、「均等・両立推進企業表彰」も行います。

「男性のための悩み相談」の相談日の変更

岡山県では、男性相談員による男性のための電話相談を行っています。

男性相談専用電話番号 **(086)221-1270**

10月の相談日を都合により次のとおり変更させていただきます。

変更前 平成25年10月11日 (第2金曜日) → 変更後 平成25年10月18日 (第3金曜日)

映画のつどい

10月～1月の上映予定

◇10月24日(木) 「秋桜 こすもす」
 ◇12月12日(木) 「幸せの太鼓を響かせて」
 ◇1月23日(木) 「夢のまにまに」



「映画のつどい」はお申込みなしでご参加いただけます。当日の開始時刻 (いずれも13時30分) 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。

With

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

ウィズセンターはこんなところ

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
 ●メールマガジンの配信 (随時)

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



ウィ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) をお待ちしております。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-mailで、下記宛先までお送りください。

ウィズ63号 編集・発行 / 岡山県男女共同参画推進センター (ウィズセンター)
 〒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 (ウィズセンター)

ウィズセンター 検索



岡山県男女共同参画推進センターのホームページはこちら <https://www.pref.okayama.jp/soshiki/187/>