

Moving



vol. 47

ムービング

2007年1月20日発行(季刊誌)

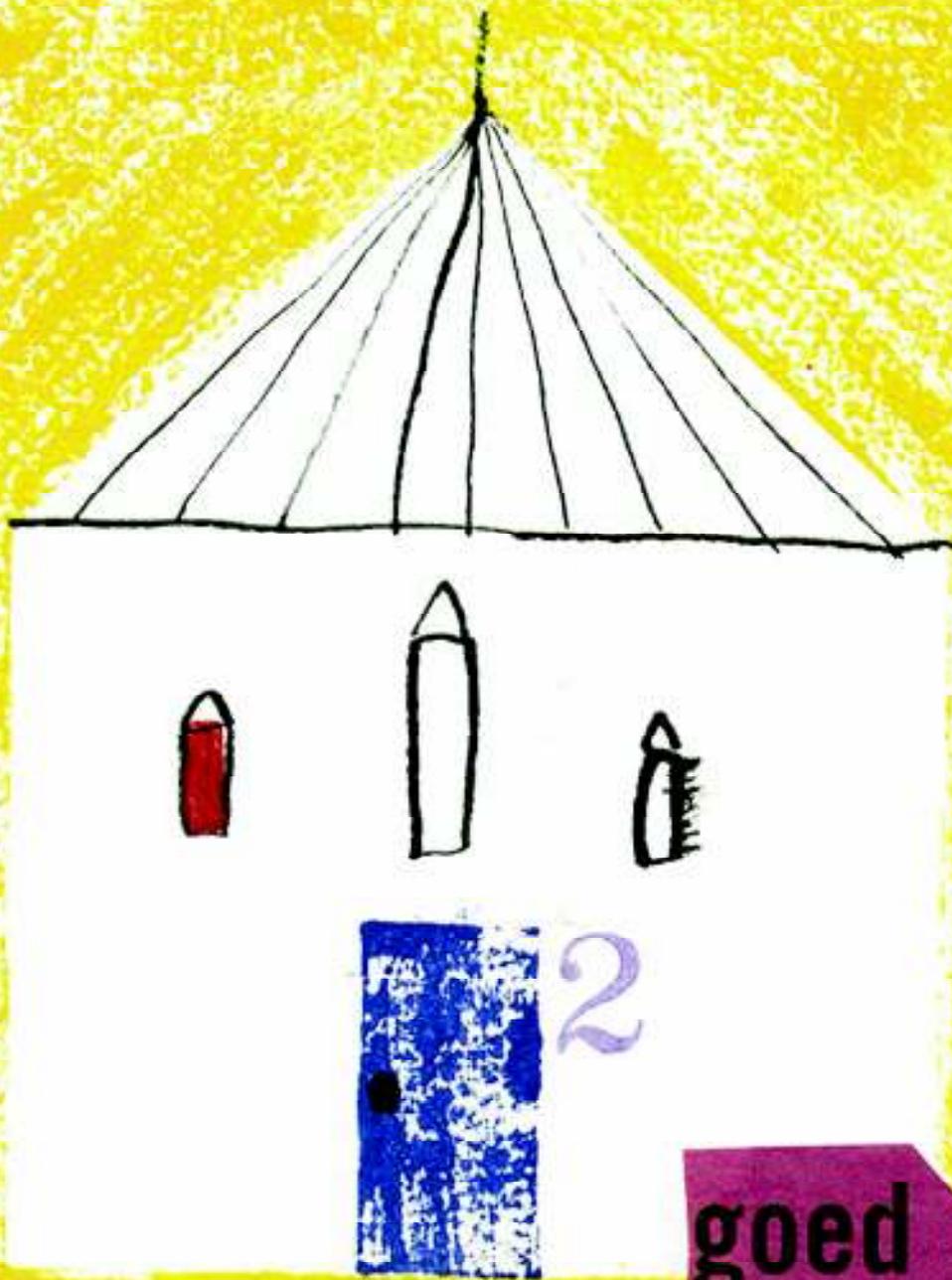
北九州市立男女共同参画センター

ムーブ"情報誌

特集

シリーズへ企業のトップに聞く
男女がきらめく企業を目指して

—TOTTOの取組みに見る男女共同参画—



CONTENTS

- 誌上講座 指導的地位の女性を増やす
第4回「ストップ! 偽装処遇」
鹿嶋 敬 (実践女子大学人間社会学部教授
内閣府男女共同参画会議議員)
- 第4回ジェンダーの視点で読む読書感想文コンクール
入選者発表
- 厚生労働省「女性起業家向けメンター紹介サービス事業」
について

シリーズ＜企業のトップに聞く＞ 男女がきらめく企業を目指して — TOTOの取り組みに見る男女共同参画 —

明けましておめでとうございます。

少子高齢化等、経済や社会情勢が急速に変わってきている現代、男女がともにいきいきと活力のある社会を作っていくためには、とりわけ女性が能力を充分発揮できる社会の構築が求められます。企業においても女性能力の活用・活躍推進は、組織の活性化の観点からも重要であり、企業戦略としても取り上げられるようになってきました。

今回の新春特集では、男女がきらめく企業を目指し、女性の活躍推進に積極的に取り組まれているTOTOの取締役社長 木瀬照雄氏に、企業における男女共同参画のあり方について、北九州市立男女共同参画センター所長 羽瀬川順子がお話をお伺いしました。

■ 伝統と変革と

羽瀬川 大正6年に創業され、今年、平成19年に90周年を迎えられるそうですね。福岡県北九州市に本社を置かれ、日本国内は言うに及ばず、海外にも拠点をどんどん広げていらっしゃるTOTOさんですが、まず、企業価値を向上させるための基本理念をお聞かせください。

木瀬 私どもの会社は、国民の生活文化を向上させたい、また世界の需要に応えていきたいという強い意志で90年前にできた会社です。これまで衛生陶器やユニットバス、ウォシュレットなど住宅の水まわりにかかわる独自の商品世界各地に展開してきました。企業価値というのは、お客様の住生活における想いを受け取り、きちんと応えるということ、そこを越えて色々なことに挑戦することにあると思います。そのためにTOTOには二つの部分から構成される理念体系があります。ひとつは、創業当時から企業文化として断々と受け継がれているもの。もう一つは、時代に応じて変わっていくものです。引き継いでいくものが企業理念であり、変わっていくものとは現実の事業活動におけるビジョンやミッションです。このふたつを念頭において経営していくことが必要です。日本は成熟社会に突入していますから、ものづくりもお客様の期待以上のサービスや商品を提供できないといけません。そういった中で、女性の力は非常に重要です。なぜならばTOTOの商品を実際に使ったり、掃除など手入れをするのは女性であることが多いからです。生活者の価値観がよくわかっていないと、よいものはできません。



TOTO取締役社長 木瀬照雄氏

■ 積極的な女性社員の活躍推進について

羽瀬川 平成17年10月には、本気で女性の活躍を推進しようという画期的な大会、「全社女性きらめき大会」を開催されましたが、これも変革の部分のひとつであるわけですね。

木瀬 まず、平成16年度に、男女を問わずに個々の能力を十分に発揮して仕事している状況を目指して、女性社員の率直な視点で課題を洗い出し、解決の方向性を提示するために、全社横断型オープンプロジェクト「女性きらめきP」(プロジェクト)を結成しました。このプロジェクトのアウトプットとして女性の活躍のための具体的な提言がいくつかあり、そのうち、女性の新卒採用50%と社長直轄の専任組織「きらめき推進室」の新設を即了承しました。そのはじめの活動として、女性への会社方針伝達の徹底を図るために開催したのが「全社女性きらめき大会」です。そこで私は参加した女性の皆さんに仕事に本気で取り組むビジネスのプロとしての覚悟をもって欲しいこと、またTOTOというライフステージで充実した会社生活を送り自らの夢が実現できるように、自分が先頭に立っていくので皆さんもチャレンジして欲しいということを伝えました。この大会では、いつも大勢の男性の中で仕事をする立場にある女性が、いかに心細いかということを感じてもらおうと、210人の女性社員の間に執行役員を含む30名の男性役員をばらばらに配置して、実際に体感してもらいました。



全社女性きらめき大会(H17.10.11)

羽瀬川 面白いアイデアですね。女性の活躍推進に取り組むきっかけはどういったものだったのですか？

木瀬 われわれメーカーが、商品をお客様に知ってもらう直接の場所がショールームです。

ショールームが最前線であり、その一番大事なところをショールームアドバイザーが担っている訳ですから、彼女たちが本当に活躍しないと、われわれが作った商品の価値はきちんとお客様に伝達できません。TOTOでは単に商品を取り替えるだけではなく、取り替えることにより生まれる新しい生活価値の実現を目指してリフォームを超えた「リモデル」に力をいれていますから、ショールームでの生活価値の提案はとても重要なのです。現在ではそういう

新年のご挨拶



北九州市長
末吉 興一

新年明けましておめでとうございます。
皆様それぞれに、新しい年にふさわしく期待に胸を膨らませていることと存じます。

男女共同参画センター「ムーブ」は、指定管理官制度の導入から二年目を迎えます。導入初年度の事業を検証し、本格的な取り組みを始める重要な年となります。北九州市の男女共同参画社会の形成推進の拠点施設として、力強い事業の実施を期待しています。

急速に少子高齢化が進行する日本では、将来の労働力人口の減少が懸念されており、全国平均よりも速いスピードで高齢化が進む北九州市にとっては、さらに深刻な問題です。この問題に対処するためには、例えば、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができ、意欲のある女性が就業を継続しやすい環境を整えることや、男性が家事・育児に参画しやすい仕組みを作り、女性も安心して子どもを生み育てることができるようにするなど、男女共同

参画社会の実現の推進が必要とされています。

また、2007年には団塊の世代が定年を迎え始め、これまで専業主婦など女性が中心として活動が行われてきた地域に、これらの人々をいかに上手く取り込むかが課題となっています。現在、北九州市では、「豊れた資源」と「市民のおもてなしの心」で本市を訪れる人を増やし、長く滞在してもらうことでまちに賑わいをもたらそうという、ビジターズ・インダストリー（賑わい産業）の取り組みを進めています。全市的な施策はもちろんのこと、個人的な趣味や活動といった小さなことまで幅広く取り組もうというビジターズ・インダストリーにおいては、「市民全体が主役」となって推進することが強く求められています。

市民の皆様におかれましては、引き続き市政へのご理解とご協力をお願い申し上げますとともに、本年が皆様にとっても素晴らしい年であることをお祈り申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

役割を女性社員がしっかり担い、お客様からの評価も上がってきています。このような、女性の強みである生活者としての視点、発想を仕事の中で活かしたいというビジネスニーズをきっかけに女性の活躍推進に取り組み始めたわけです。

その仕掛けのひとつである全社大会がきっかけになり、話す機会も少なかった男性役員だけでなく、職場の異なる女性職員も、今ではコミュニケーションをとることができるように変わってきています。全社大会に続き、各職場で行われている啓発活動「きらめきコミュニティ」では、企画や運営のほとんどを各部門・事業所の女性が工夫しながら行っており、きらめき活動がたいぶ根づいてきたなと感じています。

羽瀬川 上司も女性の意見を聞いて、初めて気付かれることもあるでしょうし、女性のほうも自分たちの思いを伝えられて、応えてくれるのであればやる気も出ますね。でも、何よりも影響力があったのは、社長自らが本気で女性の活躍推進に取り組むことを全社員に示されたことではないでしょうか。

■ 具体的な取り組みについて

羽瀬川 「きらめき推進室」を設置され、女性社員活用に向けての仕組みが整ってきました。そこで、積極的な女性の活躍推進に向けての具体的な取り組みをお聞かせください。

木 瀬 平成17年度は「きらめき全社大会」のような意識改革を中心に取り組んだのですが、平成18年度は個人が持つ能力やスキルを新たな価値創造に結びつけるために、実際にそれぞれの事業所や部門にて、女性がどのようにTOTOの価値創造プロセスに参加できるかを模索しながら、推進しています。具体的には商品開発や、セールス、ショールームアドバイザー、カタログ製作などの場面で力を発揮してもらっています。例えば、商品開発や評価といったものづくりの各段階で女性の視点を入れていく。また営業所でも大手の建築業者さんに、女性の生活者の視点を入れた上でのご提案をしようということで、最前線のセールスの現場でも女性が活躍しています。

羽瀬川 なるほど、まだスタートしてから年数が経たないのですが、具体的に変わった点、成功につながりそうな芽が出てきたというところがあればお聞かせください。

木 瀬 画期的な商品が生まれたというのはまだまだですが、商品企画・開発の流れなど会社の仕組みは変わってきています。必ず

女性たちの評価を通らなければこの商品は出せない、とかそういった社内でのひとつのクッションができたということですね。お客様に対する提案も、今までの買ってくださいというセールス活動から、こういうのが今求められていますよ、というようなご提案が個別にできるようになりました。



生活者視点に立つ商品評価に取り組む社員

羽瀬川 女性にとっても、新しくいろいろ試されているわけですね。女性の皆さんの反応はいかがですか？

木 瀬 とっぴなことを提案するのではなく、普段自分が物を買うときに「私だったらこれだったら買いたい」「自分だったらこういう言い方をされると興味がわく」といった女性自身の私生活体験をお客様や建築業者さんにお話しているという感じですので、無理なく取り組めているようです。

羽瀬川 今までそういう意見が吸い上げられにくい仕組みだったのが、商品などに反映されるようになってきた、ということですね。

木 瀬 キッチン収納にしても男性が作るとたくさん入ればいいだろうと、女性はそうじゃないですよ、使いやすくないといけなとかね。男性の場合は、実際やらないものだからどうしても頭の中だけで考えてしまう。最近では新商品の発表会もほとんど女性が参画し、企画・運営しています。100人以上の記者の前で実際にプレゼンテーションを行うのも女性が多いですね。キッチンの新商品を出して、男性が説明しても全然リアリティがないですからね。

羽瀬川 これまで女性が入ってなかったところに生活者としての女性の視点が入ったと。当センターでもシンポジウムなどを行ったりするのですが、そのとき視点の違う方が入ると、ものすごく内容の幅が広がり、深まってもきますね。

木瀬 ただし、女性は女性で本当に取り組む場合、覚悟が要りますよ。これまで女性がマネジメントすることを身につけるような場がなかったので、会社としても、そういった研修の場をきちんと提供していきます。言うだけじゃだめですからね。特に女性はキャリアを考えるきっかけになるような先駆モデル(ロールモデル)がないですから、キャリアを自分で考えられるような育成環境の整備を、やっと最近はじめたところですよ。

羽瀬川 女性もがんばらないといけない。仕組みも大切、自分の気持ちもすごく大事ですよ。女性社員の職群変更もかなり行なわれているようですが。

木瀬 チャレンジする女性社員も増え、最近私はこういう仕事したいからあそこだ、という感じで能動的な動きになっていますね。それに、女性が働きやすい環境という、なんとなく、やさしくすればいいというようなイメージがあるけれども、そうじゃないですよ。お互い、ある面、厳しくというところがより求められます。前向きな女性に対しては、どんどん場を与えるし、そうでない人も本当はボトムアップしないといけない。仕事ですから、それについて来られなかったら、どこかできちんとと言わないといけないと思います。

■ 男性管理職の意識改革について

羽瀬川 そこはなかなかシビアなところですよ。平成18年度の春の新卒者の採用では、女性が42%を占めているそうですが、女性の活躍推進について男性の方々はどうな感じでしょうか。抵抗がありそうですか？

木瀬 抵抗はないでしょうね。ただ、男性管理職にももとのマネジメント能力がないと、初めて女性の総合職を持った場合にどう扱っていいのかわからない、というのはあると思います。女性から何かを相談されても、どう答えていいかわからないわけです。どの程度、厳しくしていいものか。本当は、仕事でやっているわけですから、マネジメントする場そんなこと関係ないんですけどね。



北九州市立男女共同参画センター
所長 羽瀬川 順子

羽瀬川 そこが課題ですね。女性をつぶすか、伸ばせるか、キーパーソンはやっぱり男性の管理職だと思うのですが、このあたりについてはどうお考えですか？

木瀬 男性の管理職を續けないといけないと思います。女性社員への対応だけに限ったことではなく、外国の方とか、今までのやり方では通用しないような人が来たときの対応力を身につけておくべきです。

羽瀬川 管理職に対する意識改革という意味での教育も大切ですよ。若い世代についても採用したからには、男女とも同じように伸ばしてゆくという教育も重要ですね。

木瀬 社員一人一人の感性、受け取り方がちがうのだから、その力をうまく引き出すことが必要です。特に女性の持てる能力を十分発揮できるようにしないとイケない。多様性の尊重が第一歩です。それぞれで全部違いますからね。今は全管理職に対しても、女性の活躍の推進を業績目標に入れるよう義務づけています。

羽瀬川 今、女性の管理職の方はどのくらいいらっしゃいますか？

木瀬 全部で60名弱くらいですね。本当のラインマネージャーになると、20名弱ですね。TOTOは今管理職が2000名いる中での60名ですから、まだまだ少ないです。

平成19年度も新卒者を男女半々位で採用していますが、彼女たちがそこに到達するのはまだ時間がかかりますね。

羽瀬川 でも、今のようないい仕組みが出来上がれば確実に活躍されるでしょうし、また活躍してもらわなければ企業の発展にもかかわってくる問題ですね。

木瀬 今、雇用系統でいえば、派遣とか契約社員の方がたくさん入ってきています。男性も女性もそうなのですが、正社員として入ってきた以上、ワンランク上の仕事をしていただかないといけません。これからは、男女とか年齢とかじゃなくて、役割できちっと分けていく必要があります。

■ 仕事と育児の両立支援について

羽瀬川 そうなってくると厳しくなってくるのは、結婚して子どもが生まれた後からですが、仕事と育児の両立支援についてはどんなふうに考えていらっしゃいますか？

木瀬 貴重な人材の流失につながる恐れがあるので、両立支援はしっかりしたいと考えています。しかし、それをどうするかでやるのか、やっぱり難しいですね。基本的に製造メーカーですから、工場や営業所などが全国100ヶ所以上の地域に分散している。それぞれどうやっていくか、簡単なことではありません。基本的な制度はもちろん整えています。例えば、配偶者が転勤した場合など、その勤務地に近いところへの転勤を考慮すると、一時的に仕事のペースダウンができるよう、より働きやすい場所をTOTOの社内できがしてあげるとか、もう少し柔軟で、きめの細かい取り組みも検討しなければなりません。両立支援については、企業の努力ももちろんですが行政や地域とのネットワークも必要だと思います。

羽瀬川 これまでの男性の働き方に合わせて仕事をするとなると、子どもを生んだカップルは子育てが困難ですよ。両立するには、子育ての時間をどう捻出するか、ワーク・ライフ・バランスが大変大きな課題になってきますが、そのあたりはどうお考えですか？

木瀬 子育てにあてる時間の確保という意味では、時給制度の導入もひとつの案ですね。部合のいい時間に働いて、働いた時間分お金を払います。時給制にすれば、人を増やせるわけですよ。空いた時間は他の人を雇って、戻ったときはまた、きちんとした形で雇用する。

羽瀬川 それをやっていたら、たいぶ違ってくると思います。第一子出産後、約7割の女性が退職しているという統計もあります。

木瀬 うちの場合は、出産はクリアできるようになってきましたが、出産に続く子育てではまだまだですね。親御さんが近くにいる人はまだいいですけど。



羽瀬川 そうですね。ただ、その親御さんも時間がたてば、今度は介護が必要になるかもしれませんし、働き続けるというのは、やはりハードルが高いです。子育てのために仕事をやめたとして、その何年か後に再雇用の制度によって正社員で雇っていただけるということになれば、女性も安心して子育てができます。そこを考えていただくと大変優しく思います。また、TOTOさんでは、今は女性が生活の部分が多く担っているの、生活者としての女性というところに力点を置いて、女性の意見を聞きましようという形になっていますが、男性がもっと身近なところに関わってくれば、男性からも生活に密着したアイデアが出るのではないかと思います。まだ今は、女の人は働いていても生活者である、男の人は働いているけれど生活者じゃない、みたいな区分けがありますから。もっと男性も女性もそういうことができるよう、企業も取り組んでくださるといいなと思います。

木瀬 生活者の視点でいうと、若い人たちは男女の区分けはなくなってきましたね。

羽瀬川 若い人に期待したいですね。経営者として、これからの女性社員に求めるものは何ですか？

木瀬 男性も女性も同じですけど、やっぱり自律した社員にならないといけないということです。自分を律するといいますか、自分のことは自分で責任を持つといいますかね。甘えではなく一人ひとりが努力して、明るい会社にしていこうと。会社は会社できちんとやることはやります。会社は若い世代がずっと働き続けたいと思うような魅力がないといけないし、個人もずっと働いて欲しいと期待されるような人間にならないとですね。お互い適度な緊張関係ですよ。

羽瀬川 社員にとっては、嬉しくもあり、ある意味厳しいですね。

木瀬 ちゃんと働けば評価されます。

羽瀬川 今まで頑張っていたのだからうけれども、評価されなかったり、仕組みがなかった。それが日の当たるところに出てきたというのは大変いいことですね。

■ 男女共同参画と企業のあり方

羽瀬川 男女共同参画を進めるうえで企業の役割については、どのようにお考えでしょうか。

木瀬 どうすれば、きちんと会社の中で個人が持っている個性とか、力を十分に発揮してもらうことができるか、あるいは阻害している要因は何か、そういうハンディキャップがある期間に対処するには、会社としてはどうすればいいのか、といった建設的なところを取り入れて仕組みを変えたり、応えていかなければならないと思います。きらめき活動での取り組みは、そういう女性が本当に力を発揮できる職場はどういうところかを考えて、そして、そこに優秀な人材を配属し、ロールモデルを作るということです。ロールモデルが出てくると女性も、この会社ではこんなことが実現できる、というのがわかってくる。今はまだ言葉だけですからね。

羽瀬川 どのくらい後にその成果が見えてくるようになると思われませんか？

木瀬 そういった年齢というか、ある部分経験を積まないといけないところもあります。一番がんばっている女性でも今は部長クラスが一番上。まだまだないですよ。昔は、総合職を採っていま

せていたから、まず社内の中で総合職が変わって、それを乗り越えた女性で、しかもマネジメントというのをきちっと身につけた人じゃないとね。そういう意味でも、若い世代を育てるという意味でも、時間はかかります。

羽瀬川 男女共同参画社会の実現のためには、男女が共に輝ける職場環境づくりと育児と仕事の両立支援の充実がより一層大切になってきます。どうぞTOTOさんには、北九州だけではなく全国の企業の牽引役になっていただくことを期待しています。



■ 未来のビジョンについて

羽瀬川 創業90周年の節目にあたり、TOTOさんの今後の目標をお聞かせください。

木瀬 TOTOが、お客様や社会にとってなくてはならない会社になることです。われわれは、水まわり専門メーカーですから、そういった部分での社会貢献、そのほかにも水に関する社会貢献をやっているといけないと思っています。TOTOしかできない、TOTOだからできる、というところに集中して行って、それが世の中のお客様のための本当に役立つんだというふうに、社員みんなが考えていければいいと思います。

羽瀬川 団塊の世代でもいらっしゃる木瀬社長さんから、同じ世代の皆様へエールなどございましたらお願いします。

木瀬 どんどんお金をつかってください。(笑)ということですかね。戦後からこれまで、どんどん変わっていく世の中の最前線でがんばってきた世代です。少しゆっくりして、今まで好きなことをやれていない分、自分の好きなことをやってください。

羽瀬川 最後に好きな言葉をお聞かせいただければ。

木瀬 「出会いですね。「出会いを大切に」ということです。

羽瀬川 本日は本当に素晴らしい「出会い」をいただきました。今後とも、TOTOさんの取り組みには注目させていただきたいと思えます。お忙しい中、ありがとうございました。

TOTO取締役社長 木瀬 爾雄 氏

1970年京都大学教育学部卒、TOTO入社。
96年取締役経営戦略室長、2002年取締役専務執行役員販売促進グループ長を経て、03年取締役社長に就任。第27回「毎日経済人賞」受賞。

東陶機器株式会社 (TOTO LTD)

大正6年5月15日創立。
従業員数7,960人、うち女性1,704人(単独、平成18年4月時点)
生活空間の水まわり商品を主に、世界各国で「生活価値を創造し提供していく企業」として事業を展開している。現在は光触媒・超親水性技術やニューセラミック分野においても、広く支持を集めている。

「おんなの軌跡・北九州」を読みこなす

ジェンダーの問題をさまざまな角度から取り上げている男女共同参画講座。

今年度は、毎月一回、北九州市女性の100年史「おんなの軌跡・北九州」をテキストに日本の近代化を支えてきた北九州の女性の暮らしや自立への歩みを学んでいます。全12回のうち11月末現在、第8回まで終了しました。毎回講師として参加される各章の執筆者の方々からは、様々な話を聞く事ができ、女性史を読み深めるよい機会となっています。



◆これまでの講座の内容（～11月まで）

時間は毎回13:00～15:30

回	日にち	内容	講師
1	4月29日(土)	開講/序章	折井 美耶子(女性史研究者) 篠崎 正美(熊本学園大学教授/ (財)アジア女性交流・研究フォーラム主席研究員) 藤岡 佐規子(北九州市保育所連盟会長) 三隅 佳子((財)アジア女性交流・研究フォーラム理事長)
2	5月27日(土)	第1章 家族・家庭	田中 慎一郎(北九州市立大学名誉教授) 花崎 正子(前東筑紫短期大学教授) 力武 由美(北九州市立男女共同参画センタージェンダー問題専門スタッフ)
3	6月24日(土)	第2章 教育	村上 孝枝(元九州女子短期大学講師) 松井 明子(九州崇徳福祉大学講師) 品川 洋子(福岡教育大学講師) 山口 保夫(前北九州市立中央図書館長)
4	7月22日(土)	第3章 労働・職業	市川 嘉男(元「ひろば北九州」編集長)
5	8月26日(土)	第4章 性 からだ	芳岡 美子(前北九州市教育委員/子どもの性と命の教育コミッティ代表) 田辺 むつみ(郷土史家)
6	9月16日(土)	第5章 創造・表現と女性	本田 幸信(北九州文化連盟副会長) 後藤 みな子(作家) 藤 良子(北九州市立中央図書館職員) 花崎 正子(前東筑紫短期大学教授)
7	10月28日(土)	第6章 制度・女性の地位	日比野 利信(北九州市立自然史・歴史博物館学芸員) 三隅 佳子((財)アジア女性交流・研究フォーラム理事長)
8	11月11日(土)	第7章 社会活動・社会運動	松井 明子(九州崇徳福祉大学講師) 山崎 克明(北九州市立大学名誉教授) 藤本 新二(北九州市社会福祉協議会総合企画委員会委員長)

(敬称略)

特別編 現地探訪バスツアー

11月23日(木・祝)、特別編として現地探訪バスツアーが開催されました。

天気はあいにくの雨となりましたが42名の方が参加し、田川市や若松などを巡りました。講師の市川嘉男先生(元「ひろば北九州」編集長)や各施設の方に丁寧に説明をしていただき、参加者の方は熱心に聞き入っていました。明治期の建築様式の建物をそのままに残した、若松の料亭 金鍋での豪華昼食も好評でした。「おんなの軌跡・北九州」の中に登場する場所を実際に訪れ、当時の人々の生活に触れることで、通常の講座とはまた違った形で北九州市女性史を学ぶことができました。

バスツアー行程表

小倉駅北口(集合・出発)
田川市石炭・歴史博物館
金鍋(昼食)
火野壺平旧居「河伯洞」
火野壺平資料館
旧ごんそう小屋
旧古河鑛業若松ビル
東筑紫短期大学 宇城記念館
小倉駅北口(解散)



火野壺平旧居「河伯洞」で説明に聞き入る参加者



平成18年度 自己表現セミナー おとことおんなのコミュニケーション講座

●日時:平成18年11月 5日(日)13:30~16:30
11月12日(日)10:00~16:30

今年の自己表現セミナーは、コーチングに取り組んでいるプロフェッショナルコーチの本山晴子先生をお招きして、「おとことおんなのコミュニケーション講座」を開講しました。

1日目には、参加者それぞれが質問するコーチ役、話し手となるクライアント役、聞き手となるオブザーバー役となり、意識的に相手の話に耳を傾ける(傾聴)姿勢を学ぶグループワークを行いました。

2日目には、動きを伴うワークやグループでの対話、一人きりでの想像などを通して、自分自身を振り返りながらどんな自分になりたいのかをイメージし、新たな自分の一面を発見する作業を行いました。また、その中から人との関係のあり方についても学びました。

今回は20代から60代の幅広い年齢層の方々から応募があり、2日間にわたりさまざまなグループワークへの取り組みを通して、コミュニケーションの大切さ、面白さを感じることができたという感想をいただきました。



ムーブ女性起業家支援塾2006

●日時:平成18年10月21日(土)~11月4日(土)
までの土・日曜日5日間 10:00~17:00

自己実現や経済的自立等のために起業を目指す女性を支援するため、女性起業家支援塾を実施しました。

今年受講生23名が、起業する上で必要なビジネスアイデア、経理・財務の基礎知識、融資制度、事業計画書の書き方などについて講義を受けました。

また、先輩の女性起業家の方々の体験談をお聞きするとともに、女性起業家と受講生の交流会を開くなどしてネットワークづくりを行うこともできました。

講義中は、受講生から活発な質問が出され、また少数ゼミナール形式でのビジネスプランづくりでは、講師の中小企業診断士に個別に率先して相談するなどして、みなさんが自分の夢を実現するために熱心に取り組まれていることが伝わってきて大変盛り上がりました。

夢はカフェや手作り雑貨のお店等それぞれ違いますが、夢に向かって頑張る女性の姿はとても素敵でした。



女性への暴力ゼロ運動



女性への暴力ゼロ！ホットライン＆法律基礎講座 ～これって暴力？～&パネル展示

昨年に引き続き、ムーブでは「女性への暴力ゼロ運動」を行いました。国の「女性への暴力をなくす運動」期間(11月12日~25日)に、弁護士会・配偶者暴力相談支援センター・北九州市共催の「女性への暴力ゼロ！ホットライン」、法律基礎講座～これって暴力？～、パネル展示の3つの取り組みを行いました。

ホットラインは、11月22日の終日、弁護士、警察官、子ども家庭相談コーナー職員、ムーブ相談員が女性への暴力に関する相談を受けました。

11月18日の「法律基礎講座～これって暴力？～」は、女性が受ける暴力、特に精神的暴力にスポットをあて、暴力の認識に関する簡単な質問の後、DV、セクハラ、ストーカーについて、弁護士より解説してもらいました。質疑応答の時間では、具体的な質問が多く、熱のこもったものとなりました。

今回、初めての試みとして、交流広場でのパネル展示を行いました。内容としては、DV、セクハラ、ストーカーに加えて、デートDVを取り上げました。デートDVでは、デートDV傾向チェックリストを設置し、手に取れるよう工夫しました。実際の被害者だけでなく、ムーブ利用者に広く、これら暴力につ

いての啓発を行うことができたのではないかと、思っています。

最後になりましたが、多方面の方々からご協力をいただいたことに対し、改めて、感謝の意を表したいと思います。



第4回ジェンダーの視点で読む読書感想文コンクール 入選者発表!!

「第4回ジェンダーの視点で読む読書感想文コンクール」は、子どものころからジェンダーの視点で物事をとらえる力を身につけることが大切である、という考えに基づいて実施したものです。全国から306点の応募作品が寄せられ、12月に開かれた審査会で、以下のように入選者ならびに特別協力学校賞を決定しました。

課題図書部門

(敬称略)

	小学生下学年	小学生上学年	中学生
最優秀賞	秋本 奈美 みんながって (福岡県：北九州市立小倉中央小学校)	田村 典子 「世界中のひまわり姫へ」から学んだことは (福岡県：北九州市立若園小学校)	宮崎 愛 「生命科学者 中村佳子」を読んで (福岡県：学校法人 明治学園中学校)
優秀賞	加来 梨夏子 「こまるなあ お父さん」を読んで (福岡県：北九州市立引野小学校)	瀧田 桜子 気づいたよ、考えたよ (福岡県：北九州市立深町小学校)	高橋 麻衣 クリスマスの魔術師を読んで (福岡県：北九州市立真流中学校)
佳作	吉本 安那 みんながっていい (福岡県：近江八幡市立武佐小学校)	浦岡 明美「世界中のひまわり姫へ」を読んで (福岡県：北九州市立深町小学校)	田上 智也 男女の差別 (福岡県：北九州市立引野中学校)
		鍋島 菜摘「サンタのおばさん」を読んで (岡山県：岡山市立大元小学校)	
		栗林 優子「虫めづるひめぎみ」を読んで (福岡県：北九州市立霧ヶ谷小学校)	

教科書部門

	小学生上学年	中学生
佳作	近藤 遼平 「カレーライス」 を読んで (兵庫県：神戸市立高丸小学校)	北村 麻美 男らしさ？女らしさ？自分らしさ (福岡県：春日市立春日野中学校) 原田 悠我 語られない世界を目指して (福岡県：北九州市立千代中学校)

※教科書部門の小学生下学年は該当者なし。
また、最優秀賞、優秀賞も該当者なし。

特別協力学校賞

北九州市立光真小学校(福岡県)／北九州市立吉田小学校(福岡県)
北九州市立通川小学校(福岡県)／北九州市立霧ヶ谷小学校(福岡県)
大牟田市立上宮小学校(福岡県)／北九州市立徳力小学校(福岡県)
北九州市立引野小学校(福岡県)／北九州市立広徳小学校(福岡県)
北九州市立清水小学校(福岡県)／北九州市立引野中学校(福岡県)
阿座上塾 岩校(福岡県)

★審査委員

栗口 眞一郎氏(北九州市立大学特任教授)
守田 孝子氏(北九州国語教育研究会副会長)
アーサー・ビナード氏(詩人)
羽瀬川 順子(北九州市立男女共同参画センター所長)

総評 審査委員長 草谷 桂子氏(児童文学作家)

今回のコンクールの総応募数は306点。この数は、ジェンダー関連の企画としては大変大きな数といえます。

審査会では、「自分の言葉で語っているか」「未来への展望があるか」「ジェンダーや人権問題について理解し深めようとする姿勢はあるか」などを審査基準とし、熱い討議の末、最終候補作品25編の中から入選作を決定しました。どの原稿の行間からも、書き手の皆さんの息づかいや生活や家族や学校の様子、そして、思いや決意が伝わってきました。本を読むことで、身近な生活の中に素朴な疑問を見つけ、何かに気づき、男女平等の問題や社会の中の人権や差別への問題に目を開き、さらに自分や社会への問い掛けに広がっていく…そんな過程が兒事に表現されている感想文にたくさん出会えたコンクールでした。



水 厚生労働省より 女性起業家向けメンター紹介サービス事業

厚生労働省では、起業してから経験の浅い「駆け出し」女性起業家に対して、先輩として助言する女性起業家(メンター)を紹介する「女性起業家向けメンター紹介サービス事業」をWWBジャパンに委託して、全国的に実施しています。

★メンター(mentor)とは★

女性起業家の先輩として、メンタリング(相手のことを理解して、経験に基づいた助言をあたえる)を行う人のことです。

★メンター紹介サービス事業とは★

起業して1、2年程度の経験の浅い女性起業家を中心に、直面する様々な悩みについて相談できる先輩起業家(メンター)を紹介し、無料で1年間継続的な相談サービスを提供するものです。

◆詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/06/h0613-1.html>

ストップ！ 偽装処遇

男女雇用機会均等法が改正され、今年の4月1日からは差別禁止の対象が女性のみならず、男性にも拡大される。文字通り、男女差別禁止法になるわけだが、この法律は働く女性の地位向上にどのような貢献をしたのだろうか。多から20年前の1986年12月29日、日本経済新聞に掲載された、当時デスクだった私の署名記事を手掛かりに、それを検証し、かつ課題を探ってみよう。

均等法が施行になったのは86年4月である。記事は施行後9ヵ月を経て、企業はどう対応しているのか、どんな問題点をはらんでいるのかなどをまとめたものである。論旨を列挙すると、次のようになる。

①企業は従来の男女別管理から能力主義による個人別管理を徹底し始めた。

②総合職と一般職の区分けによって「意欲と能力」をふるいにかけているが、総合職に配属になる女性は一握りで、新たな差別が生まれようとしている。

③一部の女性はエリート男性と肩を並べて仕事ができるようになったが、職場の男女平等とは“強者”だけが居心地のいいことだったのか、女性が男性化することだったのか。

④こくわずかだが、コース分けにあたって一般職を希望する男性が登場しており、家庭重視はオトコ社会を根底から揺るがしかねない。人事担当者はショックを隠しきれない。

手前味噌で恐縮だが、改めて拙稿を読み返してみても、今につながる問題点を均等法の施行直後にかなりの確信で指摘していたのではないかと考えている。その「問題点」とは何か。要するに、男女別管理から個人別管理に人事管理の重点が移行したというものの、実態は“偽装管理”であって、性別にポイントを置いた人事が施行当初から今に至るまで少なからず続いているということである。

コース別雇用管理制度などという人事管理の手法が生まれたのも、偽装には誠に都合のいいアイデアだったからだ。なぜそうした制度が生まれたかについては、1989年に上梓した拙著「男と女 変わる力学」(岩波新書)に詳しい。金融機関の機関誌に掲載された、その「なぜ」を解く手掛かりになる文章を、拙著は次のように要約している。

「金融機関の場合、給与システムとか退職金システムは、女性が一定年齢で辞めてくれることを前提に制度ができています。女性が長く居続けたら、そのシステムが壊れてしまう。だから均等法の施行後のことを考えると、女性が辞めなくなることを前提にしたシステムを構築する必要があります。そこで考え出されたのがコース別管理制度で、この制度は基本的には男・女の問題から出ている」

一部の女性は総合職として処遇するが、その他大勢は一般

profile



かしま たかし
鹿嶋 敬

実践女子大学
人間社会学部教授
内閣府男女共同参画
会議議員

千葉大学を卒業後、日本経済新聞社に入社。30年余にわたって、女性労働問題、女性問題などを取材。編集局生活家庭部長、編集局次長兼文化部長、編集委員などを経て、2005年から実践女子大学人間社会学部教授。

【主な著書】

『雇用破壊：非正社員という生き方』(岩波書店)
『男女共同参画の時代』(岩波新書)
『男女学際』(岩波書店)
『男の深層』(岩波新書)
『男と女 変わる力学』(岩波新書)

職に、という処遇形態は、見かけは性別が隠蔽されているものの、実質は男女別処遇に他ならない。このようなつじつま合わせをいつまでも行っている限り、女性の管理職など増えるはずがない。しかも最近、一般職の女性が担ってきた補助的な労働はアウトソーシング(外注化)などによって、パート、派遣社員などに代替している。それに伴って、女性の非正社員比率は高まる一方だ。

男女差別禁止法に衣替えした改正均等法には、間接差別を禁止する規定が盛り込まれた。間接差別とは、外見上は差別とは言えないが、男女いずれかに相当な不利益を与え、かつ合理的な理由がない措置を言う。そのような措置の一つとして省令は、総合職を採用するにあたり、全国転勤があることを理由に一般職に誘導することなどを挙げている。

措置例が3つしか挙げられていないのは、女性の採用・登用の道を拡大するという点で十分とは言えないが、86年の施行当時からの懸案だった間接差別の禁止を盛り込んだこと、同時に、総合職への高すぎるハードル、「転勤」に歯止めをかけたことは前進と見ていいだろう。企業もこの辺りではなんだかんだと注文をつけては女性の管理職登用の芽を摘むのではなく、本気で育てるという姿勢を打ち出してほしい。均等法の施行直後、ある業界団体は「こうすれば均等法をクリアできる」という趣旨の小冊子を出したが、「クリア」ではなく、趣旨を理解してほしい。

第2次男女共同参画基本計画は、政策・方針決定過程に女性が参画するメリットとして「新しい視点の提供」を挙げている。消費者ニーズが多様化する中、商品の送り手側も男性だけにとどまらず、多様な人材の知恵を結集する必要がある。その一角を担うのが女性社員であり、女性管理職だという認識が、経営者に是非ほしい。

「秋の三色すみれ」が上演されました！

「北九州市女性の100年史 おんなの軌跡・北九州」の発刊を記念して、地元劇団「再春座」により、北九州市女性史演劇「秋の三色すみれ」が平成18年11月11、12日北九州芸術劇場 大ホールで上演されました。北九州の女性たちが歩んできた歴史を、主人公の3姉妹の生きかたに重ねて、男女共同参画社会実現への想いや新しい生きがいへのチャレンジ、出産・子育てへの関わりなど、性別にとられないそれぞれの幸せの形が、様々な人生模様のなかで演じられました。

日頃、演劇を観る機会の少ない方にとっても、わかりやすく、身近に感じることができる内容だったのではないかと思います。出演者のうち、オーディションで選ばれた市民21人(7歳から69歳まで)も3ヵ月の舞台稽古の成果を発揮して、それぞれの役の熟演が観る人々の心を打ち、まさにメイドイン・北九州のお芝居という印象を強く持ちました。2日間で約1600名もの方が観劇され、ご自分の人生と重ね合わせられたのか、観劇後、目を赤くしておられた方が多かったのが、とても印象的でした。幅広い市民

の共感を得ることができたのではないかと思います。本で読むのとは、また一味も二味も違う北九州の女性たちのたくましさや優しさ、温かさにふれることができたお芝居でした。



「第17回アジア女性会議—北九州」が、「公正で豊かな未来を創る—持続可能な開発のための教育とは—」をテーマに平成18年11月18日(土)から19日(日)の2日間にかけて開催されました。海外から韓国、マレーシア、シンガポール、デンマークの4名、国内から9名のパネリストをお招きして、持続可能な開発とは何か、そのために必要な教育とはどのようなものかについて等、国内外の事例を学ぶことを通して、後世にむけてより良い社会を創っていくため何ができるかについて話し合いました。また、同時に、今年で第4回目を迎える「北九州市環境賞」の授賞式も行いました。

*平成18年11月18日(土)

※(1)北九州市環境賞授賞式

環境分野における卓越した貢献のあった団体、個人の功績を表彰しました。

大賞受賞者 グロ・ハルレム・ブルントラント博士
(元 環境と開発に関する世界委員会委員長)

※(2)シンポジウム

「公正で豊かな未来を創る—持続可能な開発のための教育とは—」

★コーディネーター★

○三隅 佳子((財)アジア女性交流・研究フォーラム理事長)

★パネリスト★

- 阿部 治(立教大学教授、ESD-J代表)
- サルファリナ・アブドゥル・ガイバー
(マレーシア科学大学講師)
- 鈴木 克徳(国連大学高等研究所上席研究員)
- パク・ウンギョン(韓国・環境文化研究所所長)
- 廣野 良吉
(KITA環境協力センター所長、成蹊大学名誉教授)

※(3)円卓会議

「アジアの共生、男女の共生」

アジアの共生とジェンダーを結ぶ試みとして、北九州地域で活動する(財)アジア女性交流・研究フォーラムの研究者とアジア共生学会の会員による円卓会議を開催しました。

*平成18年11月19日(日)

※(1)研究員活動報告会

当財団の客員研究員及び共同研究者が研究活動の成果を報告しました。

- ①「権利をよりどころにするアプローチの展開とアジアの女性エンパワーメント」
- ②「大連市に進出の日本企業における現地採用女性従業員の企業内教育と労働実態」
- ③「東アジアの人身売買被害女性から見た日本社会の問題点」

※(2)国際シンポジウム

「介護の未来に向けて—外国人介護スタッフとの共生—」

★コーディネーター★

○藤崎 正美((財)アジア女性交流・研究フォーラム主席研究員、熊本学園大学教授)

★パネリスト★

- 西村 アーリン・クィソン(衆生病院介護スタッフ)
- 芳賀 祥泰(社会福祉法人 年長者の里常務理事)
- ヤオ S.A. プレンダ(国立シンガポール大学準教授)
- ティン・ロストガード(デンマーク国立社会科学院研究員)



このページに関する
お問い合わせは
KFAWまでどうぞ



KYUSHU FORUM ON ASIAN WOMEN
財団 アジア女性交流・研究フォーラム

〒803-0814 北九州市小倉北区大手町11-4 北九州市大手町ビル3F
TEL093-583-3434 FAX093-583-5195
E-mail kfaw@kfaw.or.jp http://www.kfaw.or.jp

男女共同参画推進部からのお知らせ

北九州市の男女共同参画の実施状況 (平成17年度事業実施分) について、 報告書ができました！

本書は、「北九州市男女共同参画社会の形成の推進に関する条例」第16条に基づく報告書であり、内容としては、平成18年度に第3期男女共同参画審議会が行った基本計画に掲げる154の具体的施策にかかる209事業に対する評価結果を踏まえて、「事業の実施状況」として説明したものです。

なお、評価結果の概要については以下のとおりです。

★総合評価★

総合評価としては、実施状況は概ね良好であると認められた。ただし、基本計画の今後の実施にあたっては、次の点に特に考慮する旨の提言が付記された。

- ・男女共同参画の理念が市民一人ひとりに行き渡るように広報・啓発方法を工夫すること。
- ・事業担当課等においては、男女共同参画について改めて認識し、常にこの視点を持って事業を実施すること。

★重点課題別評価★

重点課題別評価は、各事業の実施状況について、6つの重点課題ごとにまとめて評価を行ったもの。
(A、B、Cの3段階評価)

重点課題	事業数	評価	審議会のコメント概要
重点課題1 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	34	B	審議会等女性委員の参画率向上など、女性のリーダー育成について、これまでの取組が徐々に効果を現わしてきている。 今後、市及び民間企業等において、さらに性別にかかわらず管理職登用についても取り組む必要がある。
重点課題2 男女共同参画の視点に立った制度や慣行の見直しと意識改革・教育の充実	54	A	男女共同参画の視点に立った制度や慣行の見直しに関する講座等については、積極的に取り組まれている。 「男は仕事、女は家事」という固定的役割分担意識解消のためには、無関心層へのなお一層の取組が必要である。
重点課題3 少子高齢社会に対応した、家庭生活と地域生活・職業生活との両立支援	57	A	「一次保育」「休日保育」など多様な保育ニーズに対応するなど支援事業に積極的に取り組まれている。 今後、ワーク・ライフ・バランスの視点に立った働き方の見直しのため、市民、事業者、行政が一体となって取り組んでいくことが必要である。
重点課題4 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の推進	19	B	起業のための講座、開業資金融資等では多くの女性が参加・利用しており、評価できる。 女性の再チャレンジ支援策にも積極的に取り組む必要がある。
重点課題5 人権侵害行為を根絶し、一人ひとりが大切にされる取組の推進	32	A	子どもの出会い系サイト利用防止の啓発や配偶者暴力相談支援センターなど人権侵害行為を防止するための施策は、いずれも積極的に取り組まれており評価できる。 人権侵害行為の根絶には今後とも地道な啓発活動が望まれる。
重点課題6 国際的ネットワークの形成と国際協力の推進	13	B	(財)アジア女性交流・研究フォーラムが行う「KFAWカレッジ」や「英語スピーチコンテスト」などジェンダーの視点と国際的視野を持つ人材育成という観点から有意義な事業が展開されており、評価できる。今後とも国際協力、特にアジア地域との連携を図るとともに、市民へのPRを積極的に行い、理解と協力を得ながら進めることが必要である。

※詳しくは、北九州市のホームページ(<http://www.city.kitakyushu.jp/>)に掲載予定。
(北九州市ホームページ「行政情報」から「市役所の組織」/「組織別ホームページ一覧」/「総務市民局」/「男女共同参画推進部」/「北九州市男女共同参画基本計画」にお進みください。)

レディスもじ からのお知らせ

男女共同参画事業

◆今、どうなってるの!!「現代の社会情勢について」

現代の政治・経済などの社会情勢や今抱える問題など。

講師：九州大学 名誉教授 斎藤 文男氏

日時：平成19年2月24日(土)13:30～15:30

定員：80名

受講料：無料



◆デジタルで何が変わる?「テレビとの付き合い方」

テレビなど、情報の世界との上手な付き合い方について。

講師：FBS放送局 アナウンサー 古岡 ゆきひと氏

日時：平成19年2月17日(土)13:30～15:30

定員：80名

受講料：無料



場 所：レディスもじ(北九州市立東部勤労婦人センター)
対 象：北九州市内在住または在勤の方(学生は除く)
申込み：1月17日(水)午前9:00より電話または来館で受付

●主催講座には託児があります(1歳以上就学前まで/有料)。
事前にご相談ください。

北九州市立東部勤労婦人センター「レディスもじ」
〒800-0051 北九州市門司区下馬寄6番8号
TEL 093-371-4649 FAX 093-371-4268
<http://www.k-palace.com/moji/>

レディスやはた からのお知らせ

起業家応援セミナー

◆「経営・経済学入門講座」

日 時：平成19年2月17日・24日(土)14:00～16:00

対 象：北九州市内在住の起業を目指す方や起業して間もない方

定 員：30名(先着順)

教材費：200円

場 所：レディスやはた(北九州市立西部勤労婦人センター)

申込み：1月18日(木)午前9:00より電話または来館で受付

その他：託児あり(1歳以上就学前まで)申し込み時にご相談ください。

男女共同参画事業

◆「二人で楽しむ中国茶」講座

日 時：平成19年3月3日・17日(土)10:00～12:00

対 象：北九州市内在住在勤の男女・二人組(一人でも可)

定 員：10組(先着順)

教材費：1,000円 資料代200円(一人分)

場 所：レディスやはた(北九州市立西部勤労婦人センター)

申込み：2月3日(土)午前9:00より電話または来館にて受付

その他：託児あり(1歳以上就学前まで)申し込み時にご相談ください。

北九州市立西部勤労婦人センター「レディスやはた」
〒805-0059 北九州市八幡東区尾倉2丁目6番6号
TEL 093-661-1122 FAX 093-661-2714
<http://www.k-palace.com/yahata/>

