

フレンテ

フレンテとはスペイン語で「前向き」という意味です。

Frente

vol.40
2010.1

15th
ANNIVERSARY
Report

男女共同参画フォーラム ～みえの男女2009～

topics

基盤は男女雇用機会均等法

『働き方』のこれまでとこれから

赤松良子さん 基調講演



topics

これからの三重の働き方は？

今、働き方検証中！

一人ひとりの働き方、生き方
シンポジウム さまざまな視点から

ますますひろがる「働きがい」のある職場環境づくり

2009

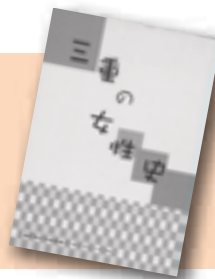
男女がいきいきと働いている企業
受賞企業紹介！



次へと繋ぐ女性史を

『三重の女性史』

発刊&発刊記念イベント



一人ひとりが働きやすい
社会をめざして

シリーズ

コラム

高齢社会を
生きる 2

より良い高齢社会を望んで

「男女共同参画」社会とは、一人ひとりが性別にかかわらず自立した個人として自分の個性や能力を十分に発揮することのできる社会のことです。このフォーラムは皆がいいきと暮らせる男女共同参画社会づくりのために県内各地の人々が一堂に会し、さまざまなテーマで考え交流する場です。

男女共同参画フォーラム ～みえの男女ひと2009～

11.13金 14土

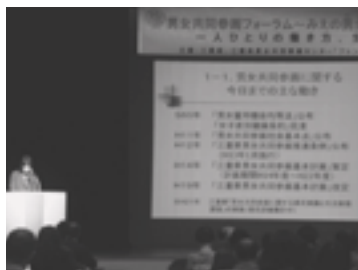
2009年は国連で「女子差別撤廃条約」が採択されてから30年、国で「男女共同参画社会基本法」が制定されてから10年、そして三重県男女共同参画センター開館15周年、県民のみなさんと協働で作成した『三重の女性史』発刊と記念すべき年でした。

「男女共同参画フォーラム～みえの男女ひと2009～」では「一人ひとりの働き方、生き方」をテーマに、男女共同参画のあゆみを振り返り、現在の状況と新たなステージに向かう男女共同参画の課題について参加者のみなさんとともに考えました。さまざまな分野のプログラムに県内各地から延べ860名以上の方にご参加いただき男性の参加者も過去最高となりました。



三重県における男女共同参画の10年の軌跡

データからみた男女共同参画社会の形成の状況



全体会では三重県生活・文化部 男女共同参画・NPO 室が最新の県民意識調査のデータを用いて全国的な傾向と過去から現在の状況について説明しました。「男女共同参画の理念は10年前より前進した」と考えられているものの、今なお性別役割分業意識が強いという三重県の特徴などが示されました。今後は、実践的な男女共同参画を推進する第2ステージとして県民とともに社会・地域づくりに取り組んでいきますと話されました。

企業の取組

ひろがれ！
男女共同参画の職場



三重県の「男女がいいきと働いている企業」三重県知事表彰式、ワークショップ「我が社の自慢～人を活かすと企業が伸びる～」を開催し、企業の方にも大勢参加いただきました。

またフレンテみえでは、登録企業に対し男女共同参画に関する情報提供等を行っています。今回のフォーラムでは、登録企業のみなさんにご協力いただき、パネル展で誰もが働きやすい職場づくり、女性の管理職等への登用について各企業での取組を紹介しました。

あらゆる分野で男女共同参画を

さまざまな分野の“働き方、生き方”



「働き方、生き方」をテーマに労働、子育て、農山漁村、女性研究者支援、女性の参画加速プログラム、そして女性史など合計8つのワークショップを開催。各分野での取組について話し合われました。

子育てパパから発信！

男性講座 修了生によるカフェがopen。コーヒーと手作りお菓子のサービスとともに、“家事育児も男女共同参画で”のメッセージが届けられました。



学生からの発信

“働く”課題をともに学ぼう！



会場では学生による「フレンテ記者クラブ」が2日間を通して活躍。各会場をまわって取材し、記事にまとめて速報を作成しました。できあがった速報を翌日の会場にお越しのみなさんに配布しました。

フォーラムで情報交流

2日間のフォーラムの締め括りは交流会。講師も参加されフレンテみえ企画・運営サポーターの進行で参加者のみなさんとともに和やかに情報交換されました。



『働き方』のこれまでとこれから

基調講演からのメッセージ

講師 赤松 良子さん

(元労働省婦人局長、元文部大臣、財団法人日本ユニセフ協会会長)



男女雇用機会均等法の作成をめぐる

この度発刊された『三重の女性史』には私が忘れることのできない鈴鹿市出身の山野和子さんが出てきます。彼女とは均等法を巡って大バトルを展開しました。しかし心の底ではともに一つの目的を共有していました。それは1979年に国連で採択された「女子差別撤廃条約」を日本が批准すること。それは日本の女性の地位向上につながるからです。批准には雇用の場での女性の差別をなくす法律の制定が条件、その実現は容易なことではありませんでした。

当時の職場においては男性は重要な戦力だが女性はその補佐。平等に扱われておらず、賃金体系も昇進も全然違い、女性の結婚退職・30歳定年制が常識。結婚退職制を無効にした裁判もありましたが、法律さえあれば裁判せずとも企業に規制ができる、あるのとないのでは大違い。そのための法律を作りたいと長年思っていました。山野さんも法律自体には賛成でしたが、作成には労働基準法の中の女子保護規則を大幅に変えないといけないという大きな問題がありました。女性を保護するために多くの規制をして「男女を同じ条件で働かせろ、差別するな」と言えないのが労働省の私の立場。一方山野さんたち労働組合は、保護規制がなければ女性がひどい条件で働かせられると考えていました。一方で企業は女性への差別をなくす法律を作ったら企業は潰れると主張。法案作成の審議会で労働者側代表の山野さん、雇用者側の日経連（現在の経団連）代表者とは常に対立、私は間に入って法案準備を進める役目でした。しかしとにかく条約批准に間に合うには企業にまず法律作成だけは認めてもらう必要があり、調整しながら法案を作成。時期も迫った最終段階、対立で身動き取れなくなった私は辞任を覚悟して山野さんを説得、彼女は最後の審議会で法案を認めてくれました。基盤となるこの法律ができないと「女子差別撤廃条約」が批准できない、今はまず条約批准が大事なことだ、と2人とも心の奥底で分かっていたからでした。

制定後の変化

均等法の成立で女性の働き方は大きく変わりました。規制が弱く、企業に対する努力義務を書いたものだったので、できた当初は批判をたくさん受ける不十分な法律でした。しかし、未熟な法律でも歴史的に大きな意味がありました。それは「職場で女性を差別することは良くない、努力して徐々に無くしましょう」と法律として社会全体に知らしめたことです。このことは女性の働き方、生き方に大きな影響を与えました。1986年以降女子学生の多くが4年生大学に進学、短大からシフトしたのがこの時期。これは女性が働き方をきちんと考えるようになったということ。均等法を作ったときはそこまで高望みしていなかったけれど結果良い方向に影響しました。就職後すぐ辞めて子どもが大きくなったらパートに出るような働き方では、女性の人生も中途半端。それではちゃんとした職業人にはなれない。途中で退職せざるを得ないような制度はやめてもらいたい。もちろん個人の好きなように選択すれば良いが、その後どうなるかをよく考えて選択すべきだと思う。そのためにも選択の可能性を広げておく必要がある。あの山野さんも「女子差別撤廃条約」を批准するために均等法制定を認めてくれた。それほどこの条約が重要で条約への多くの人の思いがあったと今なお覚えることはできません。この条約がきちんと機能する社会になってほしいですね。

女子差別撤廃条約、男女雇用機会均等法がもたらしたもの

今なお改めて実感する 施策の重要性

これからの働き方へ

しかし、まだクリアすべき課題が残っています。それは人間の意識や生き方です。この条約が目指しているのが、固定的な男女の役割分担を変えようということ。男女いろんな生き方があっていい、だけど男はこうでなければ、女はこうでなければいけないというのはおかしい。一人ひとりが自分で考えて、自分の生きたいという生き方ができるようになる社会が理想というのが基本的な考え方です。そう簡単に人間の意識や社会全体の仕組みは変わるものではないから今なお取組は続いています。今日の課題として、それぞれが自分のやりたい生き方を選択できるように選択の幅を広げ、社会が柔軟な対応をするのが良いことだと思います。仕事と人生がよい調和をとれた形で送れる人生、すなわちワーク・ライフ・バランスが今日の私たちが目指す生き方ではないでしょうか。

映像で見る功績

NHK 津放送局の協力のもと、赤松さんが「男女雇用機会均等法」の制定に至る過程と当時の状況についてまとめたドキュメンタリー番組「プロジェクト X」の一部を上映しました。この法律ができて国の男女共同参画社会への動きが前進したときに思いを馳せながら映像を見つめた参加者の中には感動で涙する人も。



一人ひとりの働き方、生き方

シンポジウム 今、働き方検証中！ ～一人ひとりが働きやすい社会をめざして～

赤松さんの基調講演を受けてこれからの「一人ひとりの働き方」を実現していくために行政、企業、働く女性の立場から現状と取組について話し合いました。

また、ワーク・ライフ・バランス研究の第一人者からは未来を見据えた企業での働き方などの情報も。一人ひとりができることについて、それぞれの視点から提言をいただきました。



鈴木里美さん

三重労働局 雇用均等室長

未来につながる働き方を

三重県の女性の働き方で特徴的なのは「子どもができたらいったんやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と考える人が大変多いこと。県の調査では58.7%と全国の倍近い数値です。また「子どもが産まれても仕事を続けるのがよい」は県19.6%、全国40%以上。このギャップに三重県の特徴が表れていると思います。県内では製造業に従事する人の割合が高い。子育て中の女性は製造業の特徴である3交替シフトに従事しづらいし、持ち家や3世帯同居が多く世帯所得も高いため、無理して仕事を続けようという意識が低いのではないのでしょうか。三重県では失業率が全国と比べて低く有効求人倍率が高かったため、いったん退職しても簡単に再就職できると考えていた人が多かったのでは。しかし昨年秋以降非常に雇用情勢が厳しくなっており、働く女性の意識も徐々に変化しています。実際に労働者の方からの相談内容も変化し、件数も増えています。

このことが県の調査数値にも徐々に変化をもたらしていくのではないのでしょうか。

一方、企業での女性の活用が進まず女性が働き甲斐を持たずに、妊娠したら退職する現状がまだあります。働き方は一人ひとりの考え方、生き方で、個人の自由です。でもその結果については十分考えていただきたい。男女間の賃金格差は女性は男性の約7割。生涯賃金に大きな差を及ぼし、母子家庭や高齢単身世帯の貧困問題などに繋がります。それを承知のうえで「私は再就職組でいい」と思えるかどうか。

雇用均等室では、まずポジティブ・アクションの推進に努めており、女性の活躍を進める企業の取組を後押ししています。さらに企業だけでなく、「働き続けたい」という希望を持つ人への支援にも取り組んでいきますので、三重の女性にもぜひがんばっていただきたいです。

男女問わず全ての従業員がその能力を十分に発揮してもらう環境づくりのためワーク・ライフ・バランス(以下 WLB)を積極的に推進しています。当今の女性従業員の割合は正社員の4割、パートを含めると6割近くに達します。女性の活躍如何によって銀行の活力が左右され、女性の安定雇用は必要不可欠。しかし女性は男性に比べて結婚育児等の影響で働き方に大きな制限を受けるのが実態。そこで女性にとって働きやすい職場づくりが肝心と考えています。まず女性管理職への登用・活用を積極的に促進。平成12年に女性支店長が初めて誕生し、現在120名程の女性管理職が活躍しています。また銀行の画一的なイメージを払拭するため女性の事務服を廃止したり、パートからのキャリアアップ制度を設けて正社員登用の門戸を広げ、モチベーション向上につながっています。次世代育成支援では育児休暇期間を延長、常時20

～30名が育児休暇を取得しています。産前産後を含めて2年近く職場を離れる不安解消のために、育児休暇取得者ミーティングを開催し、現行の業務説明と復帰後のWLBのさまざまな制度を案内しています。育児取得者同士の情報交換の場となり大変好評です。復帰後も勤務地の考慮や保育所送迎のためマイカー通勤許可などの対応も。男性へも有給育児休暇を設け取得を促しています。結果、女性社員の勤続年数が東海近畿地域の地方銀行で一番に。全国でも屈指の長さとなりました。

制度を整えてもすぐには利用者が増えにくいのが現状。今後はさらに情報を周知し、取得しやすい環境づくりに注力していきたい。また女性のみならず男性もさまざまな問題に直面している、育児や介護と仕事の両立に正面から対応したいと考えています。

制度づくりから環境づくりへ



荒木田 豊さん

株式会社百五銀行 人事部 人事課長



垣本美和さん

日本土木工業株式会社 取締役 経理部長

次へと続く働き方を

私は32歳で入社、6年足らずで経理部長になりました。私の肩書きを見て「社長のご親戚ですか?」とか、「経理の責任者を」と呼ばれて私が出るのと「男の人はいませんか?」と言われることもありました。

部長になり、現場監督志望の女性の面接に立ち会いました。小柄で若い彼女に現場で女性が働くことの大変さを伝えましたが、彼女は「結婚して子どもが生まれたら『ここがお母さんの作った現場だよ』と見せるのが私の夢」と。入社後彼女は現場で「女性だから」と軽くあしらわれ、下請け業者の男性に仕事の指示を無視されるなど悪戦苦闘の日々を過ごしました。でも現在は、1級土木施行管理技師に合格し国土交通省の現場で現場代理人を務めるまでになっています。今春、地元高校の建設工学科で学んだ女性が現場監督として入社。彼女に続く人材になってもらえればと期待しています。彼女たちを見てると、

性別で職域を狭めることの無意味さを痛感します。やりたい仕事なら本気で頑張れるし、頑張ることを楽しいと思えるはず。私はそういう社員がいる会社はきっと伸びていくと信じています。

建設業の工事現場ではたくさんの人たちが一緒に働いて、男女共同参画の意識が浸透しづらいつい面もあります。社会の中には能力が高く愛社精神があっても女性が管理職になれない現状がまだあるのではないのでしょうか。会社のトップや働く人たちが男女共同参画の意識と女性登用のメリットをどれだけ理解しているかの違いに他ならないと思います。一番大きな壁は赤松さんが法律を整備して取り除いてくれました。これからは私たちが責任を持って働き、よい仕事をしていくことで、「肩書きをもった女性=身内」、「責任者=男性」といった考え方が当たり前ではなくなる、本当の意味での男女共同参画社会実現のためにも頑張っていきたいです。



渥美由喜さん

株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ & ワークライフバランス研究部長

ワーク・ライフ・バランスで相乗効果を

現在ワーク・ライフ・バランス(以下 WLB)は、進んでいる地域や企業とそうでないところが二極化していると言えます。WLBとは簡単に言うと「ワークとライフのどちらかを取るか」ではなく、ワークの土台にはライフがあって、質の高い生活は質の高い仕事につながっていく、「ワークとライフの相乗効果」のことを意味します。

ライフの中でも地域生活が一番効果として大きい。内閣府の研究でも、女性が働きやすく、子どもを育てやすい三重県のような先進的な地域と、そうでない地域の大きな二極化が示されています。次世代育成支援の分野でも、三重県は企業とNPOがつながるようなネットワークが日本で一番進んでいて、企業・住民・NPOが連携して上手く地域を作ろうとしています。WLBを地域として取り組んでいるところは活性化していき、地域全体が暮らしやすく、女性が働きやすい、子どもを育てやすい。大きなメリットがあると思います。

これまでWLBに取り組んでいる国内外の企業を分析して、不況期を脱して2~3年後に業績が上がる企業の多いことがわかりました。つまりこの不況期にWLBというコストのかかることはやりにくいという企業(一般企業)がある一方で、

先進的な企業はいずれハイリターンとして返ってくる投資だと考えているのです。経営環境が悪化した1990年代に、一般企業では売上が2割減少していますが、先進企業では3割近く伸びています。

WLBの大きな効果は3つ。1つ目はいい人材を惹き付ける人材確保、2つ目はモチベーションの向上、3つ目は効率的な組織になる効果。人材確保には2年程、モチベーション向上には5年程、効率的な組織づくりには10年程かかりますが、どんなに効果が出るのが遅い業種でも10年経つとコストよりベネフィットが大きく上回り、そこから先は業績が上がる一方の時期に入ります。WLBは即効薬のように1、2年で効果が表れるものでありません。でも取り組むと確実に企業体制が強靱になっていく、言うなれば漢方薬です。先進企業は働きやすく人が集まる筋肉質な職場。一般企業は、働きづらい、やる気が下がる、人がどんどん辞めてしまう、無駄な仕事の仕方を全然見直さないメタボ体質な職場。こういう不景気だからこそ、WLBに力を入れて、一人ひとり、誰もが働きやすい職場を目指すことが重要なのです。

赤松さんから最後に感想をいただきました!



東京でもこのようなシンポジウムは開催されるけれど、今日は本当にすばらしいと思います。4名の方のプレゼンテーション、企業を良くしようとする責任感、働いていらっしゃる方の熱心な努力、本当に頭が下がる思いです。三重はすごいという感想で帰ります。



平成21年度「男女がいきいきと働いている企業」(第8回)知事表彰

「男女がいきいきと働いている企業」受賞企業 紹介!



三重県では、男性も女性も各々が持てる力を十分に発揮できる「働きがい」のある職場環境づくりを目的に、男女共同参画や仕事と生活の調和などに積極的に取り組む企業を表彰しています。この賞に毎年挑戦し、更なる取組を進めている企業も出てきています。表彰式は男女共同参画フォーラムの舞台上で執り行われました。受賞企業から今後の取組についていただいたコメントを紹介しします。

ベストプラクティス賞

井村屋製菓株式会社

【代表者】取締役社長 浅田剛夫
【所在地】津市高茶屋7-1-1
【業種】菓子食品の製造販売
【従業員数】872人

人材の人財化に向けた教育、男性の育児休業の取得促進、現状運営しております社内託児所の更なる充実、育児休業規定を含む制度の見直しなど、従業員の声を聞きながら改善していきます。そしてより「働きやすい職場づくり」の実践を目指しながら、その中に「井村屋らしさ」も盛り込んでいきたいと思っています。

グッドプラクティス賞

日本土木工業株式会社

【代表者】代表取締役 晴地一弘
【所在地】南牟婁郡御浜町大字引作141-52
【業種】総合建設業
【従業員数】37人

当社では縦の関係、横の関係ともにコミュニケーションを大切に「話しあえる環境」をつくることとお互いを理解し認め合うためにも必要だと考えています。性別や年齢に関係なく話し合う機会を持ち個々に対応することで、それぞれの能力を最大限に活かすことを心がけています。

グッドプラクティス賞

株式会社モビリティランド 鈴鹿サーキット

【代表者】取締役総支配人 山下 晋
【所在地】鈴鹿市稲生町7992
【業種】サービス業
【従業員数】584人

男女共同参画社会の実現は、行政機関の指導だけではなく、企業そのものが積極的に活動していかなければならないと思います。今回の受賞によって、あらためてグループの根幹である「人間尊重」の精神と、法遵守と公平・公正の体制づくりが大切であると実感しました。

選考委員会奨励賞

株式会社前野建築設計

【代表者】代表取締役 前野初俊
【所在地】津市南中央6-6
【業種】1級建築士事務所
【従業員数】11人

いかにして三重県に根ざした本物の技術者を育成していくかが今後の課題。「人材=財産である」と考え、弊社では、3階フロアに育児をしながら仕事ができる環境を整え、産休後の社会復帰を積極的にサポートする環境づくりをしています。今後も、このような社内育児支援の充実を図りたいと考えています。

選考委員会奨励賞

株式会社光機械製作所

【代表者】代表取締役 西岡慶子
【所在地】津市一身田中野8-1
【業種】工作機械製造業
【従業員数】73人

弊社では、女性がそれぞれのスキルやセンスをいかして活躍しています。今後もセクハラ問題についての研修や情報の周知を継続します。また幹部候補を対象とした社長主催の定期的な経営塾を継続し(女性4名が出席)、女性のスキルアップとキャリアアップを実現してまいります。

選考委員会奨励賞

株式会社丸八土建

【代表者】代表取締役 橋本智弥
【所在地】多気郡大台町江馬668-1
【業種】建設業
【従業員数】14人

売上目標や利益目標を共有するために、会社の財務内容や決算内容の他、全てをガラス張りにし、定期的な全体会議で現状を周知。目標達成による賞与や昇進・昇格の基準を明確化する取組により、社員一人一人がやりがいを持って、もっといきいきと働ける企業をめざしています。

県民のみなさんとフレンテみえが協働で取り組んできた『三重の女性史』発刊記念！

『三重の女性史』完成！！ オープニング

発刊したばかりの『三重の女性史』を映像とともに監修の伊藤康子さん(三重の女性史編さん委員長)に紹介いただきました。5年の歳月をかけて調査研究に取り組んできた三重の女性史研究会のみなさんも壇上に並びました。三重の女性史研究会からは、フレンテみえと協働して行う今後の活動についても話されました。

パネル展 『時代を駆け抜けた三重の女性たち』

『三重の女性史』に登場した女性たちの活躍について、聞き書き調査からパネルを作成、展示を行いました。

多くの方が立ち止まり、各分野の第一人者として活躍された女性たちの“生き方”に興味深く見入っていました。

ワークショップ 『働き抜いた三重の女性たち』

「女性が働くこと」に焦点を絞って行われました。発刊に至るまでの調査活動などが苦労話を交えながら語られ、参加者の理解と共感を呼ぶものとなりました。また、紡績工場女性工員による「生活を記録する会」を発足させた澤井余志郎さんが講演され、「彼女たちの活動は女性工員の地位向上や生活改善に影響を与えたが県内であまり知られていない。『三重の女性史』に掲載されたことでやっと“三重で働いた女性”として知られるようになるだろう」と語られました。

どこで読めるの？



『三重の女性史』は、「フレンテみえ」情報コーナーの他、各都道府県男女共同参画センター・県内男女共同参画センター・図書館・市町担当課でご覧いただけます。

また、幅広い年代の方に読んでいただくことを目的に、県内の高等学校・大学にもお届けしています。

駆け抜けた、 三重の女性たち



写真は男女共同参画フォーラム～みえの男女2009～より。

上から、『三重の女性史』監修・伊藤康子さん/壇上に上がった女性史研究会のメンバーのみなさん/多目的ホール前で行った「時代を駆け抜けた女性たち」パネル展示の様子。

予告

男女共同参画フォーラム ～みえの男女2010～

日程決定！

平成22年
11/12(金)
13(土)

キーワードは
働き方 条例制定
10周年

会場：フレンテみえ多目的ホールほか

「三重県男女共同参画推進条例」は平成12年10月13日に公布、平成13年1月1日施行されました。

21世紀の最重要課題として男女共同参画の取組がスタートしています。

平成22年はこの条例が制定されてから10周年。男女共同参画フォーラムでも三重県での取組のあゆみを振り返るとともに男女共同参画の進捗と課題について県民のみなさんとともに考えていきます。

「男女共同参画フォーラム～みえの男女2010～」にぜひご参加ください！県内各地からのみなさんのお越しをお待ちしています！

詳しいスケジュール等はフレンテみえHP、3月に発行する年間事業パンフレットでご案内します。



坂倉 加代子さん
 1940年 四日市生まれ。
 『高齢社会をよくする女性の会』四日市グループ代表。
 NPO法人四日市男女共同参画研究所代表理事。

執筆
者

活動から学ぶ その1

よりよい高齢社会を望んで

『高齢者社会をよくする女性の会』四日市グループの活動を続けて十三年がたちます。この会は評論家の樋口恵子さんが代表の全国ネット。活動は、それぞれの地でやりたいことをやればいいのです。四日市グループが始めに取り組んだのは〈介護保険法〉の制定にむけて、介護する側・される側、いわゆる当事者の声を聴き取り、調査結果を国へ届けたことでした。

メンバーに介護の体験者や、真っ只中の者がいたからこそ、かゆいところに手が届く介護や支援、安心できる老後を願う気持ちには強いものがあるのです。

その後続けているのは、介護をテーマにした映画会や介護施設見学。2009年度の映画は『いのちの作法』。医療と福祉が一体となったためくもりのある町、岩手県沢内村を紹介したドキュメントです。

施設見学は愛知県長久手町にある『ゴジカラ村』。『ゴジカラ村』と名付けた雑木林に特別養護老人ホーム、託児所、幼稚園、ケアハウス、デイサービスセンター、看護福祉専門学校やサークル活動に使う古民家にレストランまであります。そこは自然の中で、高齢社会と子ども、子育て中の女性、学生が交じって時間を共有するコミュニティ。吉田代表がイメージするのは「時間に追われない園」だそうです。私たちが訪問したときは昨夜亡くなったおばあさんが古民家の座敷に安置されていました。一晩中おばあさんに付き添った施設長さんが「今日は園児たちも見送ります」を話されるのを聞き、私たちの望む施設の姿をひとつ見つけました。

次回は、「高齢者と子ども」がテーマの具体的な活動のお話です。なお『高齢社会をよくする女性の会』全国の活動はホームページ (<http://www7.ocn.ne.jp/~wabas/>) からご覧いただけます。

女性に対する暴力防止セミナー

平成21年11月21日(土)

伊勢市ハートプラザみその 多目的ホール

講演会 ストップDV！ “殴るだけが暴力じゃない” ～今、私たちができること～

講師：川喜田好恵さん

(日本DV防止・情報センター運営委員、フェミニストカウンセラー)

親しい関係の男女間で起こる暴力「DV」「デートDV」について、被害として見過ごされがちな精神的暴力に焦点をあてて解説されました。

孤立させる・脅す・お金を自由にさせない・パカにする等々の精神的暴力は、周囲から見えにくく、一つ一つは些細に思えるもの。しかし被害者は繰り返される行為に継続的なストレスを受け、身体的暴力に劣らないダメージを受けます。川喜田さんは「加害者が精神的暴力をふるうのは、相手を支配し、外では得られない自分の優越感を確認するため。でも被害者は“どうでもいい女にはこんなことは言わない”等と言われ、“支配・所有欲・嫉妬”を“愛情”と混同してしまう。この混同は被害者だけでなく周囲の人の中にもあり、DVやデートDVをわかりにくいものにさせている。DVやデートDVは、社会にあるジェンダーや男女の力関係が夫婦やカップルという個人の関係に現れている暴力だ」と述べられました。

三重県からのDVに関する報告

三重県健康福祉部こども局こども家庭室長の宮本隆弘さんから、DV防止法の経緯や三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画の概要、県内のDV相談の現状についての報告がありました。

- 参加者 アンケートより
- 自分たちが思っていたより大変なことになっているのがよくわかった。
 - DVについて現状がよく理解できた。
 - DVがこんなに多いとは…。社会全体で考えないといけない。

パネルディスカッション

今、地域や学校で起っていること

コーディネーター：川喜田好恵さん
 パネリスト：森田明美さん(弁護士)
 中川祥子さん(スクールソーシャルワーカー)

各パネリストは体験を元に、私たちができることとして「DVを正しく理解し、被害者のサインに気づき、相談先を教える」「被害者には単に別れるというのではなく丁寧な話を聴く」、公的機関に望むこととしては「生徒にデートDVを説明するのにパンフレットがあると便利」「被害者が逃げられる場所の充実や避難後の生活を支える経済的的制度(最低賃金保証、加害親からの養育費取り立て制度など)の確立を」などと話されました。



(主催：三重県、フレンテみえ 共催：伊勢市)

フレンテみえの事業を報告します

Review
1
9/5,19,26
10/17

フレンテみえエンパワーメント・スクール2009
女性のためのパワーアップトレーニング
～ためらう私からやってみる私へ～



女性が置かれている状況を読み解き社会参画力を身につける連続講座。県内外から集まった24名の女性たちが熱心に参加しました。

演習ではそれぞれの経験を分かち合いながら、女性の活躍や進出を阻む見えない“壁”の構造を分析。このトレーニング開発に携わった講師の中川和子さん（NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会所属フェミニストカウンセリング堺代表）から自らの力を失わないための考え方や行動のし方を実践的に学びました。

最終回は1人ずつの3分間スピーチ。「ためらう私からやってみる私へ」というテーマで熱い思いを披露した受講生たちは健闘を讃えあい、互いの成長を確かめていました。

講座修了後、受講生有志で作ったグループはその名も「2009パワーウーマン」。数ヶ月後の同窓会を約束して、それぞれの活動の場へと船出していきました！

Review
2
7/19,9/20,
10/24,11/14

まちづくり達人塾パート2
～まちのプロデューサーになろう！～

市民と行政が協働し、「男女共同参画」の視点によるまちづくりの企画を考える講座の第2弾を南勢志摩地域で開催。伊勢市、鳥羽市、志摩市から参加がありました。

講座を通して各市のチームをつくってまちの現状や課題を話し合い、解決するための企画を立てました。伊勢市は、家庭生活における男女共同参画の実践を目的に、20代～40代の未婚の男女を対象にした「パートナーさがしのきっかけづくり」、鳥羽市は「自分らしい生き方、働き方を探すこと」を目的に「ライフスタイルや今後の生き方を考える」講座、志摩市は「女性のチャレンジのきっかけづくり」を目的とした「女性のロールモデル」紹介なども含めた「志摩市の情報冊子づくり」を企画、発表しました。



「回数を重ねるごとに“男女共同参画”を進めるメンバーとして結束が強まった」との嬉しい声もいただきま

今後も企画の実施に向けて、各市では連携しながら準備を進めていきます！



ご利用ください！

情報満載の
ホームページ

フレンテみえのホームページではイベント案内や報告、啓発パネルや図書・ビデオの検索、県内外の専門家による男女共同参画ゼミ、県内で男女共同参画に取り組む方や企業紹介など幅広い情報を掲載！学習に！情報収集にアクセスしてください。

よりよい情報発信ができるように情報誌&ホームページへのアンケートを行っています。みなさんのお声をお寄せください！

三重県男女共同参画センターまでのご案内



平成22年度の情報誌 **Frente** でもさまざまな分野の男女共同参画の情報をお届けしていきます。4・7・10・1月の年4回発行の予定です。個人・団体・企業のみなさんにも定期的にお届けしています。詳細については「フレンテみえ」までお問い合わせください。
みなさんからのご意見・ご感想をお待ちしています！今後も情報誌 **Frente** をご愛読どうぞよろしくお祈いします。



THANK YOU! MIE CENTER FOR THE ARTS
三重県総合文化センター
三重県男女共同参画センター フレンテみえ
〒514-0061 三重県津市一身田上津部田1234番地
TEL : 059-233-1130 FAX : 059-233-1135
URL <http://www3.center-mie.or.jp/center/frente/>
E-mail : frente@center-mie.or.jp

交通 ■バス 三重交通路線バス 津駅西口から約5分 ■徒歩 津駅西口から約25分
■自家用車/伊勢自動車道芸濃インターから約15分、伊勢自動車道津インターから約10分
※駐車場は約1,400台(無料)できるかぎり、公共交通機関をご利用ください。