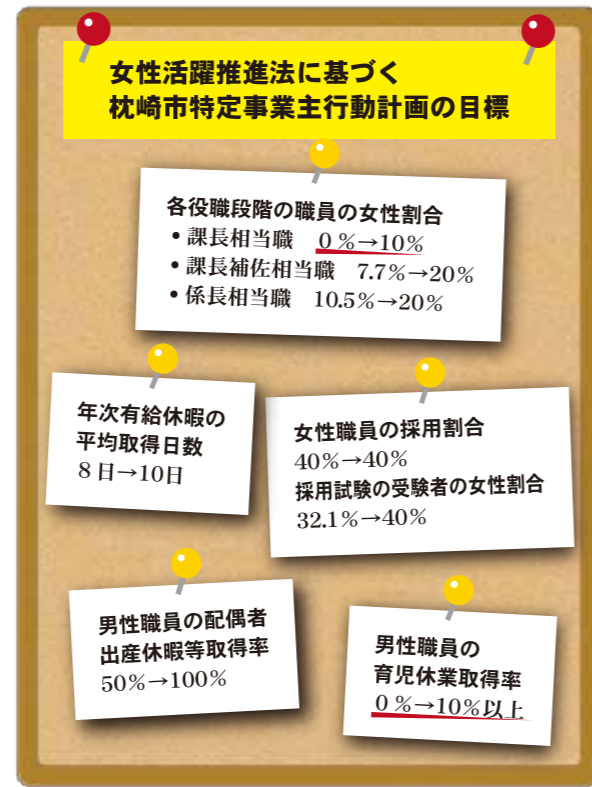


Women's Power

～求められる女性の活躍～

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が平成28年4月1日に施行されました
 男女共同参画については、これまでも取り組みがされてきた中でなぜ今、女性の活躍が求められるのでしょうか
 今回は、さまざまな取り組みを取材し、女性の活躍には何が必要なのかを考えてみました



※「枕崎市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、市ホームページ等で公表しています。

「ちがいを認め合う」

子どもの頃から男女共同参画への理解を深めてもらおうと、鹿児島県男女共同参画センターが主催する「子どもたちの男女共同参画学びの広場推進事業」が12月14日、桜山中学校で全校生徒を対象に実施されました。

この事業は、第2次鹿児島県男女共同参画基本計画において、子どもの頃から男女共同参画について理解を深め、教育現場で

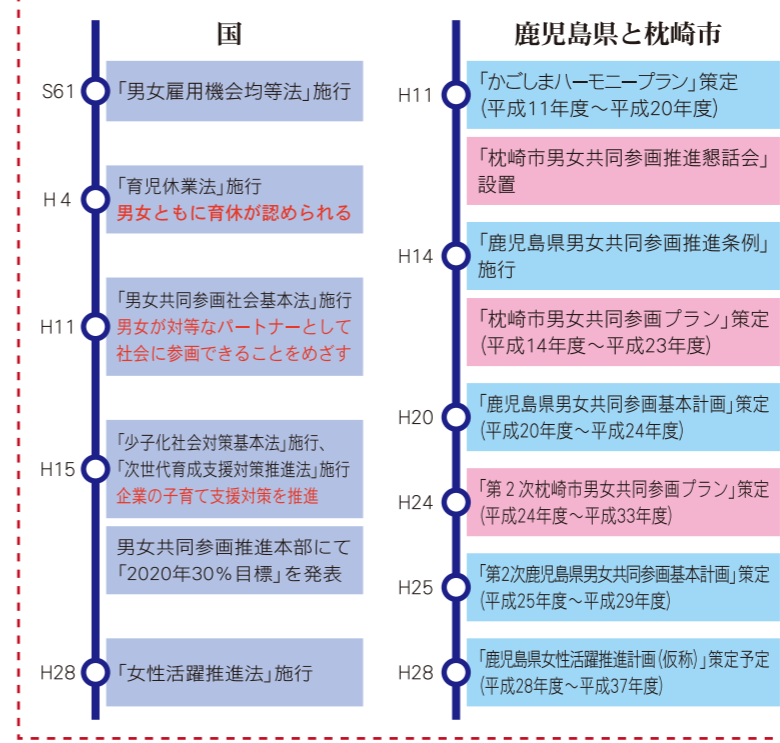
取り組みを進めています。取り組みを推進することを目的に、平成25年度から県内の小・中学校で実施しています。本市では、今回が初めての実施でした。同校の生徒たちはコーディネーターの高崎恵さんの指示のもと、簡単な絵を描きました。生徒たちは互いの絵を見せ合い「似ている人もいたし、全然違う人もいた」など、互いの「ちがいを」実感しました。高崎さんの「描いた絵の違いは年齢や性別によるものではなく、年齢や性別によるものではないか」と思っています。私たちは一人ひとりに素晴らしいところがあることを互いに認め合ってほしいです」というメッセージに、それぞれが「多様」な存在であることを学びました。

なぜ女性の活躍が求められるのか

女性の活躍を求める背景には、少子高齢化や人口減少に伴い、労働力が不足していくことが予想され、女性の潜在的な能力の活用が求められてきたことや、産業構造の変化により多様な人材を活用していくという機運が高まってきていることなどがあげられます。これまで国の施策として、男女雇用機会均等法や育児休業法、次世代

育成支援対策推進法の制定など、仕事と家庭の両立や男女の均等な雇用が進められてきました。しかし、働く場において女性の活躍が進まなかった理由として「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による固定的役割分担への根強い意識があることもあげられています。女性活躍推進法では、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の職場風土に関する意識の改革や長時間労働の是正など働き方の改革に向けた取り組み

女性活躍を巡る施策の流れ



これらの現状を踏まえ、枕崎市役所も組織全体で継続的に女性職員の活躍を促進するため「枕崎市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、目標の達成に向けて取り組んでいます。

また、仕事と家庭の両立のためには男性の育児への参加も必要になりますが、男性職員の育児休業取得率は0%で、これまでに育児休業を取得した男性職員はいません。

また、仕事と家庭の両立のためには男性の育児への参加も必要になりますが、男性職員の育児休業取得率は0%で、これまでに育児休業を取得した男性職員はいません。

市役所の取り組み

鹿児島県や枕崎市においても国の動きに合わせて、男女共同参画に関する条例や計画を策定し、さまざまな取り組みを行っています。男女共同参画社会を目指す枕崎市として、まず枕崎市役所の現状をお知らせします。

みも求められています。そして、より実効性を高めるため、国や地方公共団体、民間企業(常時雇用労働者301人以上)に事業主行動計画の策定・公表を義務付けています。

桜山中学校の生徒たちのワークショップ



高城 琴音さん(3年)

「男子や女子」、「大人や子ども」といったくりで相手を見ないという点が心に残りました。自分や相手を分類することを無意識のうちにやっていたのですが、これからは相手を1人の人としてきちんと向き合っていきたいです。みんな違ってみんないい、十人十色だと思えるような素敵なワークショップでした。



アイスブレイク(導入)

自分の利き手ではない方の手で自分の名前を書いて、近くの人と感想を話し合いました。初めてのことで、慣れないことはみんなにとって難しいことを実感しました。



お絵かきタイム

コーディネーターの高崎恵さんが出す6つの指示を聞いて「しゃべらない」、「のぞかない」のルールのもと、自分の思うままに絵を描きました。



グループ分け

みんな目をつぶり、一人ひとりの背中にさまざまな色の円形のシールを貼り「しゃべらない」というルールのもと同じ色同士の人でグループを作るゲームをしました。



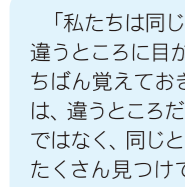
グループで話し合い

分かれたグループで「絵を描いているときの気持ち」、「絵を見せ合った感想」をみんなでお話ししました。この時のルールは「私はこう思う」という「私」を主語にして話すこと、みんなの意見を否定しないことです。



発表

グループで話し合ったことを各グループの代表が発表し、さまざまな意見が出ました。



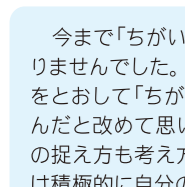
上園 美空さん(3年)

「私たちは同じところがたくさんあるのに、違うところに目がいきやすい」。これは私がいちばん覚えておきたいと思った言葉です。私は、違うところだけ、嫌なところだけを見るのではなく、同じところやその人のいいところをたくさん見つけていきたいです。そうすることで、いろいろな人が楽しく生きられる社会になるのではないかと思います。



中村 光汰くん(2年)

絵を描くときは他の人と相談したり、他の人の絵を見たりしてはいけなかったと、とても不安でした。でも、絵を見せ合ってみると、同じような絵を描いている人もいたし、全く違う絵を描いている人もいたので、とてもおもしろいと思いました。



上村 踊さん(1年)

今まで「ちがいを」あまり意識したことがありませんでした。でも、今日のワークショップをおして「ちがい」があることは当たり前なんだと改めて思いました。一人ひとりの物事の捉え方も考え方も全然違うので、これからは積極的に自分の考えを発表していきたいです。そして「ちがいを」個性として考えて、大切にしていきたいと思いました。



医療法人二三和会
理事 尾辻 里佳子さん

職員をブランド力に

医療法人二三和会（ふみや）は枕崎市内で病院や介護施設を運営し、約70名の職員が働いています。同法人では性別や年齢等に関わりなく、多様性を尊重しあう「ダイバーシティ」の視点を取り入れた職場環境づくりに取り組んでいます。どのような取り組みを行っているのか、理事の尾辻里佳子さんにお話を伺いました。

——取り組みを始めたきっかけは何ですか？

離職率を下げて職員の定着を図りたい、人材の育成を進めたい、管理職をもう少しパワーアップしたい、この3つの悩みを解決するためにいろいろな方に相談

をしました。そして、社会保険労務士の方から職員の定着率向上を図ることを目的にした県の「公募型処遇改善支援事業」のモデル事業所になってみてはどうですかと勧められて、平成27年から取り組みを始めることになりました。

それから、枕崎市も人口がどんどん減ってきていて、そうすると職員の数も利用者（患者）の数も減ってきてしまう。そんな中でこれから先、経営をどうやっていったらいいかと考えていた時に、多様性を尊重しあう男女共同参画について話を聞く機会があり、「これしかない」と思っただけです。職員一人ひとりが、より働きやす

い環境を整備するために「ダイバーシティ」の考え方を取り入れて、取り組んでいかないといけないなと思っただけです。

——現在、どのような取り組みを行っていますか？

個人的には、職場のダイバーシティを進めていくために、男女共同参画の基礎講座などを受講して、一人ひとりに合った働き方を考えるときなどの参考にしていきます。法人としては、「公募型処遇改善支援事業」を活用して、社会保険労務士や人事コンサルタントの方に協力をいただきながら、企業理念に基づく行動指針を考える「コンピテンシー研修」や管理職研修などを昨年3月まで行いました。その研修を通じて「できる職員の行動」という冊子を全職員で話し合っ作りました。この冊子には、「誠実さ」や「コミュニケーションの充実」等、5つの項目について、働くときにどういった行動を取ったらいいかなどが示されています。うれしいことに、研修会には多くの職員が積極的に集まってくれます。約60名は集まりますね。そこはちょっと手ごたえはあります。また、年に2回、職員面談を行っています。その資料として「できる職員の行動」を取り入れて自己評価を行ってもらっています。



▲研修会で意見を出し合う職員

す。まず職員と管理職が面談をして、経営者側と管理職が面談をするという流れで、年の初めに各部署で目標を立ててもらい、自分の役割を決めてそれを評価してくださいというスタンスを取っています。上から「こうしなさい」というやり方ではなく、「どうしたらいいと思いますか」というように投げかけて、職員自身が行動目標と自己改善を考えることにより良い環境づくりができるのではないかと思います。

——今後の目標や課題を教えてください。

今後のビジョンとしては、枕崎での「医療法人二三和会」の存在意義や立ち位置を確立したいということと、「医療法人二三和会」にはこんなに素晴らしい職員がいるのだという意味で、職員を法

人の「ブランド力」にしたいと思っています。そのためにも「できる職員の行動」がまだ抽象的な部分が多いので、もう少し具体的なものにしたいです。それぞれの部署で話し合っ、現場に即したものに作り上げていきたいと思っています。外部講師の方に協力していただいている間はうまく進められていたのですが、これからは自分たちの力で継続していかなければいけない。どうやって継続していくのか、それが課題です。また、管理職の育成でマネジメントの強化を図りたいという思いがあるので、管理職の勉強も計画しています。職員数はそこまで多くはありませんが、病院や介護施設は場所が離れていてなかなか目が届きません。そこは管理職の方々が登場して、それぞれの部署で職員とコミュニケーションを取っておけば少しの変化にも気付くことができる。それができればリスクマネジメントやメンタルヘルス対応にもなりやすよね。そういった意味でも管理職は非常に重要な役割ですから。数年後に振り返ってみて、「よくなっていた」ということを実感したいというのが理想ですね。結果として、それが事業所のためであり、職員のためでもあると思っています。

女性活躍の必要性について、長年、男女共同参画行政に携わる、鹿児島県民生活局男女共同参画室長の日高照子さんにお話を伺いました。

「人口減少に伴う労働力不足が進む中、価値観の多様化、国際化への対応などが求められるようになってきました。それらに対応するには、柔軟な姿勢や新たな視点が必要になり、企業等においては多様性（ダイバーシティ）を重視した人材の確保が不可欠となります。そのような人材を確保・育成し、その個性や能力を組織の活力につなげていく、いわゆる「ダイバーシティ経営」が求められています。そして、その中核となるのが女性の活躍であり、女性の個性や能力を生かすことが企業の経営戦略のひとつでもあります」

トップの意識

「鹿児島県では、働く女性が多い一方で、結婚や出産・育児を理由に仕事から離れる女性も多く、また、役員や課長等の管理的地位に占める女性の割合は依然として低い状況です。これは、女性の管理職登用に消極的な経営者が多いことや、出産や子育てのために仕事を途中で辞めたり、研修を受ける機会が少ないなど、

「多様性」への理解



女性が経験を積み機会がなかったことが原因と考えられます。また、仕事と家庭を両立することの難しさなども、女性自身の昇進欲の低下につながっています。男性も女性も能力に差はありませんから、同じような経験を積んでいくことが大事だと思います。女性の活躍推進には、これまでのやり方を変え、組織自体の考え方を改めていく必要がある

取り組みの加速化を目指す

「県は、『第2次鹿児島県男女共

鹿児島県総務部県民生活局
青少年男女共同参画課
男女共同参画室長 日高照子さん



同参画基本計画』を平成25年3月に策定しました。一人ひとりの人権が尊重され、個性と能力が発揮できる社会づくりを目指し、就業環境の整備やワークライフバランスの推進など女性や企業に対する支援等に取り組んでいます。女性活躍推進法の制定を踏まえて、これまでの取り組みを加速化するために、現在『鹿児島県女性活躍推進計画（仮称）』の策定を進めています。計画には、県内の女性活躍に関する企業実態調査の結果をはじめ、昨年6月に設立した経済団体等で構成する『鹿児島県女性活躍推進会議』やその中に設置した『女性ワーキンググループ』等からの意見を反映し、より良い計画の策定を目指します」と話す日高さん。男女がともに個性を発揮し、いきいきと働くことができる「鹿児島」の実現に向けて、更なる取り組みを進めています。

変わりつつある県民意識

県が昨年行った男女共同参画に関する県民意識調査で「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という性別による固定的役割分担の考え方について、肯定的な人が45・8%、否定的な考えの人が48・3%と、初めて否定的な意見が上回りました。また、女性が職業を

持つことに関しては「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」と回答した人が最も多く、初めて「子どもができたから職業を辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」を上回りました。この結果を受け、県民の意識が少しずつ変わってきていると日高さんは言います。また「家庭では、男性も家事や育児に『協力する』のではなく、状況に合わせて一緒に『やる』こととお互いを支え合うことが重要です。男性には女性のキャリアについても応援してほしいです。そうやって女性も男性も育児・介護等しながら、当たり前にも職場でも活躍できるように、少しでも前に進んでいきたいですね」と日高さんは話しました。

これからの社会では、職場や家庭において女性も男性も今までとは異なることへのチャレンジが求められます。性別、年齢、立場、考え方などいろいろな「ちがいを」一人ひとりの個性として捉え、互いを理解しあうことが大切だと思います。そうすることで、みんなが働きやすく、暮らしやすい社会を実現できるのではないのでしょうか。誰もが個性や能力を発揮し、いきいきと活躍できる社会を目指して、できることから始めていきましょ。