

ふじざくら



やまなし女性の知恵委員会(10月28日)



やまなし女性のチャレンジ・シンポジウム(1月26日)

目次

特集 第3次山梨県男女共同参画計画の策定	2
企業における男女共同参画推進セミナー	5
新 我が社のワーク・ライフ・バランス	6
チャレンジインタビュー	7
やまなし女性のチャレンジ・シンポジウム	8
やまなし女性の知恵委員会	10
DV防止啓発講演会	10
日本女性会議2011松江	11
NWEC (ヌエック) フォーラム	11
県からのお知らせ	12



計画の策定にあたって

～山梨県の第3次計画がスタートします!～

○計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現に向けて、さらなる施策を推進するため、現状や課題、国の第3次基本計画等を踏まえながら、今後の指針となる計画を策定

○計画の性格 男女共同参画社会基本法及び県条例に基づく計画

○計画の期間 平成24年度～平成28年度<5年間>

○計画策定の背景



山梨県の男女共同参画の現状と課題

(1) 現 状

① 県民意識(H22)

「固定的性別役割分担意識」 賛成 40.6% 反対 45.7%
 《全国 賛成 41.3% 反対 55.1%》
 「男女の平等感」家庭・学校・職場・地域・社会全体のうち学校以外は
 不平等感が強い

② 政策・方針決定過程への女性の参画(H22)

県の審議会等委員に占める女性割合 37.0%(全国 32.2%)
 市議会議員に占める女性割合 10.9%(全国 12.9%)
 町村議会議員に占める女性割合 6.4%(全国 8.1%)

③ 仕事と生活の調和(H18)

夫と妻の1日当たりの家事関連時間(6歳未満の子どもがいる世帯)
 夫 55分(全国 58分) 妻 6時間36分(全国 7時間21分)

④ 雇用の場における女性の参画

女性公務員の管理職の状況(県)(H22) 3.6%(全国 6.0%)
 管理的職業従事者に占める女性の割合(H17) 11.0%(全国 11.9%)

⑤ 地域における女性の参画(H23)

自治会長に占める女性の割合 2.0%(全国 4.3%)

(2) 第2次計画における目標指標の達成状況(H23.4月末現在)

計画前よりも改善はしているものの、20項目中10項目は未達成

(3) 課 題

- ① 固定的性別役割分担意識の解消とこれに基づく社会慣行の見直し
- ② あらゆる分野での男女共同参画の着実な推進

社会環境の変化等

(1) 社会環境の変化

- ① 人口減少及び少子高齢化の進行
- ② 家族形態の変化
- ③ 就業環境の変化

(2) 国の第3次基本計画の概要

重点分野を新設

- ・ 男性、子どもにとっての男女共同参画
- ・ 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援 等

(3) 第3次計画の策定に当たり特に重視する視点

- ① 女性の社会への参画促進
- ② 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進
- ③ 生活上の困難におかれている人々への支援
- ④ 地域社会の活性化と男女共同参画の推進
- ⑤ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- ⑥ 女性に対するあらゆる暴力の根絶

第3次山梨県男女共同参画計画の策定

第3次山梨県男女共同参画計画の内容

○計画の体系と内容

男女共同参画社会の実現に向け、「5つの基本目標」を掲げ、基本目標の下に「13の重点目標」と「施策の方向」を示しました。

基本目標Ⅰ

男女共同参画社会を形成するための意識改革

重点目標	施策の方向
1 男女共同参画の視点に立った社会慣行の見直しと意識改革	①男女共同参画の視点に立った社会慣行の見直しと意識の改革 ②男女共同参画に関する情報の収集や提供 ③メディアにおける男女共同参画の推進
2 男女共同参画を推進し、多様な選択を可能とする教育・学習の充実	①学校における男女平等を推進する教育と学習の充実 ②社会教育等における男女共同参画の推進 ③生涯にわたる学習活動の推進 ④エンパワーメントのための学習支援及び女性のチャレンジ支援
主 な 成 果 目 標	
1) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに反対する人の割合を、賛成する人の割合より高める	現状 (H22) 5.1ポイント 成果目標 (H28) 10.0ポイント
2) やまなし女性の応援サイトへのアクセス数	現状 (H22) 709,537件 成果目標 (H28) 1,320,000件

基本目標Ⅱ

男女共同参画による豊かな地域社会づくり

重点目標	施策の方向
1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	①県の政策・方針決定過程への女性の参画促進 ②市町村、企業等への取り組みの支援 ③女性の人材育成
2 地域社会への男女共同参画の促進	①自治会活動等地域社会活動への男女共同参画の推進 ②地域おこし、まちづくり等における男女共同参画の推進 ③男女共同参画の視点を取り入れた防災・災害復興体制の確立 ④山梨県立男女共同参画推進センターの機能強化
3 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進	①男性の家庭や地域への参画に向けた意識啓発、支援 ②事業者等に対する働きかけの推進 ③男性の心身の健康維持の推進 ④子どもにとっての男女共同参画の理解の促進 ⑤子どもが健やかに育つ生活環境の整備
4 多様な人々が安心して暮らせる環境整備	①高齢者の社会参画の促進 ②障害者の自立した生活の支援 ③外国人が安心して暮らすための情報提供等の充実 ④生活上の困難に直面する男女への支援 ⑤社会環境の整備
5 活力ある農山村の実現に向けた男女共同参画の推進	①農山村における意識改革と政策・方針決定過程への参画促進 ②農村地域の就業条件や環境整備の促進 ③農山村の住みやすく活動しやすい環境整備
主 な 成 果 目 標	
1) 県の審議会等委員への女性の登用率	現状 (H22) 37.4% 成果目標 (H28) 40.0%
2) 自治会長に占める女性の割合	現状 (H22) 1.6% 成果目標 (H28) 5.0%
3) 議会推薦による選任女性農業委員数	現状 (H22) 14人 成果目標 (H28) 27人

基本目標Ⅲ 男女がいきいきと働くことができる環境づくり

重点目標	施策の方向		
1 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保	①男女の均等な雇用機会と待遇の確保の促進 ②女性が能力を発揮しやすい職場環境の整備促進		
2 女性の就労の場における活躍への支援	①女性の能力発揮促進のための支援 ②多様な生き方、能力を発揮するための支援		
3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	①仕事と子育て・介護等家庭生活との両立に関する普及啓発の充実 ②仕事と生活の調和のための制度の定着 ③仕事と生活の調和を可能とする働きやすい環境の整備		
主な成果目標		現状 (H22)	成果目標
1) 山梨県男女共同参画推進事業者等表彰（事業者表彰）数 2) ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の紹介		11企業 (H19-H23) -回	20企業 (H24-H28) 10回 (H24-H28)

基本目標Ⅳ 女性の人権と健康に配慮した社会づくり

重点目標	施策の方向		
1 女性に対するあらゆる暴力の根絶	①女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための社会づくり ②配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進 ③性犯罪被害者への支援と潜在化の防止 ④売買春への対策の推進 ⑤人身取引への対策の推進 ⑥セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進 ⑦ストーカー行為等への対策の推進		
2 生涯を通じた女性の健康支援	①生涯を通じた健康の保持増進 ②妊娠・出産等における女性の健康支援 ③生涯を通じた健康づくりの情報や学習機会の提供 ④健康をおびやかす問題についての啓発活動の充実		
主な成果目標		現状 (H22)	成果目標 (H28)
1) 夫婦間の暴力についての認識率 2) 女性の健康に関する学習機会の提供（リプロダクティブ・ヘルス/ライツの学習機会）		79.0% 3回	100% 20回 (H24-H28)

基本目標Ⅴ 国際社会を視野に入れた男女共同参画の促進

重点目標	施策の方向		
1 多様な文化の尊重と理解の促進	①国際社会における取り組み等の情報収集、提供、施策への反映 ②あらゆるレベルでの国際交流や協力の推進		
主な成果目標		現状 (H22)	成果目標
1) 国際的な情報の提供		2回	25回 (H24-H28)

企業における男女共同参画推進セミナー

11月2日、山梨県立文学館にて「企業における男女共同参画推進セミナー」を開催しました。このセミナーは企業の経営者や人事労務担当者などを対象に開催し、働く場における男女共同参画の理解を深めて、その実現に取り組んでいただくことを目的に開催したものです。104名の方に御参加いただきました。事例発表と講演の一部を紹介します。



ソフトウェア開発やシステム販売、ネットワークの構築・運用支援、コンピュータ機器類の販売業務などを手がける。次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」を取得。

男性の育児休暇取得実績があり、フレックスタイムや週2回ノー残業デーを設けるなど、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる。

※次ページの特集に具体的な取組を紹介しています

事例発表

「我が社のワーク・ライフ・バランスの取組 ～仕事と私生活の相乗効果を高めよう～」

株式会社YSK e-com 総務部 課長代理 依田 安史 氏

2006年からさまざまな取組を実施し、「社内規程及び諸制度の充実」「若手社員にとってのロールモデルの誕生」「会社イメージの向上」という成果が得られました。企業としては生産性が向上し、離職率が低くなり、優秀な新規学卒者の確保ができたというメリットがありました。また、社員一人ひとりにとっても非常に充実した生活を送ることができるようになりました。

双方にとって大きなメリットがある、これこそが本来のワーク・ライフ・バランスの形なのではないかと思っています。

この成功の鍵は、良い人間関係を築いていくことではないかと考えています。人間関係が成り立っていく中で、制度の利用者が増えて、制度の利用者が増えることで、制度が利用しやすくなって、利用しやすくなれば利用者が増えるというように循環していくわけです。あまり難しく取組にくい、理想の高い目標を立てるよりも、達成しやすい身近な目標を立てる方がいいのではないかと考えています。



1931年、中国・上海に生まれる。1965年、未来工業株式会社を設立し、社長となる。1991年には、名古屋証券取引市場第二部に上場。岐阜県中小企業家同友会代表理事、同会長の他、岐阜県電機工業会会長なども歴任、地元の産業界にも大きく貢献する。2000年に同社相談役に退いた。

★未来工業株式会社

電気設備資材などを手がけ、スライドボックス市場で8割の高シェアを誇る。年間140日の休日、年末年始は19連休、残業ゼロ、ノルマなし。しかし、給料は地域一番で経常利益率は常に15%以上。ホウ・レン・ソウは不要、契約社員採用はしないなど、ユニークな経営手法でも知られている。

講演

「休んで儲ける秘訣 ～ライフ・ワーク・バランスの推進による生産性の向上～」

未来工業株式会社 取締役相談役 山田 昭男 氏

中小企業が儲けるためには、大企業と同じ事をやっては儲からないので、大企業の逆をやれば良いと考えてホウレンソウ(報告・連絡・相談)を禁止した。社員が全部自分で考えて勝手にやれというのが私どもの方針です。

社員のことを「人材」と言う。漢字で書くと人材の「材」は木偏です。それでは社員は材料なのか？会社で使う場合は人材の「材」は貝偏で書くべきだと僕は思う。貝偏で書いたら財産の「財」。材料扱いする位なら、財産扱いした方が良い。一番大事なことは社員達が頑張ってくれないと会社は発展しない。社員達が頑張ってくれば会社は発展し、儲けられる。そこで社員達が頑張ってくれるにはどれだけ社員達を優遇できるかとなる。これがワーク・ライフ・バランスにつながる。喜びがあってこそ人間は働く気になるんだから。

そもそも「ワーク・ライフ」では駄目。「ワーク・ライフ」というと仕事が優先する。仕事が優先するとライフが飛んでしまう。会社の一番の目的は「ライフ」であり、飯を食うために「ワーク」がある。だから必ず「ライフ・ワーク・バランス」。会社の方針は「ライフ」を優先しないと僕はこの「ライフ・ワーク・バランス」というのは出来ないだろうと思っている。

＜未来工業株式会社における取組の実例＞

- ①ホウレンソウ(報告・連絡・相談)の禁止
- ②成果主義・ノルマ主義禁止
- ③年功序列
- ④休暇中の副業の容認
- ⑤定年は70歳
- ⑥従業員は全て正社員
- ⑦残業禁止 など

新 我が社のワーク・ライフ・バランス Vol.1

(株)YSKe-com (甲府市)

ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を紹介します!

企業概要



所在地	〒400-8560 甲府市湯田1-13-2		
TEL	055-236-1111	FAX	055-236-1166
社員数	181名 (男性146:女性35)		
資本金	1億円	年商	31億円
事業内容	(業種):情報サービス業 ●ソフトウェア開発・システム販売 ●コンピュータ機器類販売 ●ネットワーク関連業務		
その他	2006年 ファミリー・フレンドリー企業表彰山梨労働局長賞 2008年 くるみんマーク認定 2011年 山梨県男女共同参画推進事業者 2011年 甲府市子育て応援優良事業者		

● ワーク・ライフ・バランスに取り組む経緯

ソフトウェア開発を本業とする弊社では、“人”そのものが商品であり、働いているすべての社員が会社の財産です。仕事をしていく中で培ったノウハウや取引先とのパイプが、結婚や出産あるいはその他の私情により失われてしまうのはあまりにももったいないことです。また「質の高いソフトウェアは人間味豊かな人材が生み出す」という企業理念のもと、直接業務に関係のないプライベートな時間や事柄も、人間力を養うという意味では非常に重要な役割を果たしています。こうした考えの中、従来から働きやすい職場環境作りを取組んできましたが、2006年のファミリー・フレンドリー企業表彰を機に取組の明確化を図るため、ワーク・ライフ・バランスへの本格的な導入が始まりました。

● 我が社の取組内容・考え方

はじめに、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで社員の理解と協力が必要不可欠であると考え、年度初に行われる全体会議にて社員への意識づけを図りました。次に、全社員参加型の“教育研修”や“社内報”への掲載を通じて、取組の詳細を社員に周知・啓発していきました。同時に、週報(毎週提出する作業報告書)の意見要望欄や世代別のランチミーティング等からも現場の声を吸い上げ、社員の立場に合った内容を取り入れていきました。一方、各部署の管理職者に対しては、社会保険労務士を講師として招いた個別のセミナーを開催するなど、ワーク・ライフ・バランスの重要性を浸透させていきました。また、各種制度の内容やそれに伴う社内規程などを社員がいつでも閲覧できるように、全社員共有のWeb掲示板に掲載する方法を採用しました。

弊社が特に着目したのは、次世代育成支援対策に関する取組です。具体的には、経営トップの「子育てできる環境を確保するには、仕事以外のプライベートの時間を増やすことが何よりも先決」という考えのもと、“ノー残業デー”の実施や“休暇制度の見直し”など、いわゆる労働時間に関する取組を行ってきました。ノー残業デーは、毎週水・金曜日を17時30分の定時退社日とし、単なる掛け声に終わらないよう18時には管理職者が実際に現場を見回り、残っている社員に退社を促しています。休暇制度の見直しについては、全社員を対象とした“一斉休暇取得日”を設けるなど、年次有給休暇の取得促進を図っています。また、“半日休暇制度”を設けることで、弾力的な休暇取得が可能となり、学校行事等への参加も容易になりました。その他の両立支援として、子どもの出生時における男性社員の特別休暇や子どもの看護休暇、また家族参加型の社内レクリエーションの実施など、社員とその家族の交流も深めています。

● ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ成果など

取組を具現化することにより、自社に合った本当に必要なものが明確化され、それが効果的に利用されることで社員満足度の向上が図られ、結果生産性の向上へと繋がったと考えられます。また、若手社員に与える影響として、仕事と私生活を充実させている先輩社員の姿は憧れの社会人像でもあり、ロールモデルとして離職率の低減に大きく貢献しています。何より対外的な評価として会社イメージの向上は大きな成果といえます。知名度が上がることによりお客様からの信頼度も増し、人事採用面においては優秀な新規学卒者の採用が可能となりました。今後も社員の自発性と積極性を促すことのできる人事施策を心掛け、IT企業として雇用の場を提供しながら山梨県の発展に貢献できる企業を目指していきます。



原稿作成者:総務部 依田安史さん

社内運動会より

チャレンジインタビュー

Vol.50

【働く】誇りを持って地場産業を世界に

いちのせ あい
一瀬 愛さん (株)大直 SIWA・紙和 営業開発 プロデューサー
(市川三郷町)



■ 家業のお手伝いから“新しいブランドの担当者”に

家業の仕事を始める前は東京で別の仕事をしていました。今年で11年目になる弊社の直営店が吉祥寺にあるのですが、当時の店長が産休に入る時にちょうど私の仕事の契約が終わるタイミングだった事もあり、それがきっかけで大直の仕事を手伝うようになりました。

店長として働き始めて半年くらいからは営業もするようになりました。最初はアルバイトのような気持ちで入ったのですが、やり始めると自分だったらこういうお店がいいな、こういう商品が欲しいなということを考えるようになりました。

私が仕事を始めてから6年目にこれまでとは全く違う新しい事業を始めるからその担当をするように言われました。それが今のSIWA・紙和ブランドです。私の中で長年、性別や年齢を問わない幅広い方を対象とした新しい製品を作りたいという思いがありましたので、非常に大きな期待を持ったスタートを切りました。

■ 思いを形に～自分の仕事はブランドを育て上げること～

新しい事業の立ち上げにあたってはデザインを外部のデザイナーにお願いしゼロから動き出すことになりました。そのデザイナーが山梨県出身で日本を代表するプロダクトデザイナーの深澤直人さんです。深澤さんにデザインとブランドコンセプトを依頼して、素材の良さを活かし現代の生活に合ったシンプルな製品を企画していただきました。こうして新しい事業が『SIWA・紙和』というブランドとして形になっていきました。



SIWA・紙和の製品は、和紙の持つ魅力がありながら、耐久性と強度があり破れにくいもので、それは使っていただくとわかっていただけたと思います。

SIWA・紙和ブランドが立ち上がったからの私の仕事は、大きく分けて2つあります。営業の中でお客様からいただいた意見を反映させ、次のシーズンにはどのラインナップをやっていくかを考え、それをデザイナーに投げかけて一緒に新作を開発していく仕事。それから「ブランドを育て上げる」仕事です。

ブランドとは、製品だけをつくるのではなくて、トータルをプロデュースしていく事が非常に大切です。例えば製品と同じイメージを持ったカタログがあり、展示会があり、プレス内容があるので、その全てにおいてトータルでブランドをプロデュースし、ぶれないブランドを作り上げていくことが私の大きな役割です。

■ 仕事を通しての出会いを大切に ～出会いが世界に広がる～

2008年に東京ビッグサイトで開催された展示会「インテリアライフスタイル」に出展し、大きな反響をいただきました。今は国内での認知も広がっていますし、さらに購入されたユーザーさんがブログに感想を発信するなど口コミで広がってくれていて、本当にありがたいと思っています。

また、海外向け事業として毎年フランスで開催される展示会に出展しています。海外では紙という素材でバッグや服を作るという発想が新鮮ということで注目をいただいていると感じています。

国内外とも製品を通してこれまでには出会えなかった人達との出会いがあります。私たちの製品は市川大門の土地で長い歴史を持って生れた和紙という地場産業で、ここにしかない製品です。その誇りを持ち世界中からこの製品が欲しいと言っていたいただけるような活動ができたかと思っています。

一瀬さんのこれまで

19歳：東京直営店の店長と営業を担当。

2007年：深澤直人氏と共同で開発する新ブランドに担当として関わる。

2008年：新ブランドの第1段を発表。インテリアライフスタイル初出展。「日経デザインアワード」を受賞。

2009年：フランスの展示会(メゾン・エ・オブジェ)に初出展。海外からの反響も大きい。

現在：営業開発 プロデューサーとして山梨と東京を行き来する毎日。

これからチャレンジする女性へのメッセージ

子どもの頃から毎年、一年の抱負を書き初めに書く習慣でした。その習慣は今も続けており、毎年お正月の三ヶ日には新しい手帳にこの先何をしたいということを常に書き綴ります。私の夢をかなえる為の何より大切にしている事は、「自分の思いを超えることはない」と意識する事です。自分の思いや考えを高くする事で実際の自分もそうなるので、まず“何を思えるか”を大切にしています。

ありきたりかも知れませんが、私が大切にしているお守りのようなものですので、お勧めします。

Vol.49以前のインタビューは、やまなし女性の応援サイト
<http://www.pref.yamanashi.jp/challenge/interviewlist.php>をご覧ください。

やまなし女性のチャレンジシンポジウム

～『地域活動の担い手にチャレンジ!』～

1月26日、甲府市総合市民会館にてチャレンジシンポジウムを行いました。今年のシンポジウムでは未曾有の大災害を経験し、地域社会をどう築くのかに大きな関心が集まっている中で、誰もが安心して暮らせる地域社会をつくるためには、女性をはじめとしてさまざまな立場の人々が参画し、活動を担っていく必要があると考え「地域活動の担い手にチャレンジ!」と題して、萩原なつ子先生をコーディネーターに迎え、県内で活動されている3名のパネリストから活動報告をいただきました。またその後はパネリストとともに「ワールドカフェ」を行い情報や意見を交換しました。どのような内容の話が出たのでしょうか。御紹介します。

パネリストの活動報告

【勝村 ケサエさん(甲府市在住)】

自治会長を4年間務めさせていただきました。最初はお断りしましたが、これまで女性市民会議などで勉強してきた経験があり、多くの方から「やってみれば」「何のために勉強してきたんだ」と応援をいただきました。今まで勉強した事を自分で実践しなければいけないと思ひ引き受けました。

自治会長としての成果はイベントに力を入れました。そしてゴミネットの申請、災害を考えて自主防災組織づくりや消火栓の使い方講習、消化器の設置などに取組ました。

女性でなければ目が届かないところがあると思います。各組長さんからも女性の自治会長でよかったと言ってくれる方もいました。もちろん反対もありましたが、女性として自治会長をやって良かったなと思います。とても勉強になりました。

地域にはいろいろな問題があります。特に災害時には女性が動かなければいけないと思いますので、男性ばかりが自治会長をやるのではなく、みんなで自治会長をやるのがいいと思います。そうすることで、地域のこと、特にどこに誰が住んでいるかということがよく分ると思います。



【川村 克美さん(富士吉田市在住)】

自分は退職してから地域に貢献したいという思いがありました。東日本大震災をきっかけに同じ思いを持った「仲間達と高齢者の居場所がないね」ということを声に出すようになりました。自分達の地域の事は自分達で解決しようと地域の中の「居場所づくり」としてコミュニティカフェを運営しようと決めました。その思いに共感してくださる方から場所の提供があり1年間の準備期間を経て2月10日にオープンします。

このコミュニティカフェを「レイホーさろん」と名付けました。子ども達から高齢者までが集い楽しめる場所を目指し、カフェの他にイベントや、寺子屋的な事業として地域の人材によるゼミや体験教室、そして親子のふれあいサロンなどの事業もやってきたいと考えています。将来的には一人暮らしの方へのお弁当の宅配も考えています。

私たちのレイホーさろんは「ふれあいの広場 地域で支え合い 助け合い 誰もが楽しみながら生きがいを創る場所」をモットーに運営をしていきたいと思っています。



【斉藤 節子さん(南アルプス市在住)】

私の住んでいる南アルプス市は平成15年に合併し、その当時はなかなか地域の方が一つの市としての目標を作りづらいと感じました。私は社会福祉協議会の職員として、またそこに住む住民として南アルプス市が暮らしやすい地域にするにどうするのかを考え、防災という切り口で地域づくりをやっていたいこうと考えました。

社協の職員達と豪雨の被災地に支援に行きました。その時、災害というのは昨日まで普通に暮らしていた人達が、普通に暮らせなくなるのだということを感じました。また、復興や防災・減災の取組というとどうしても男性の取組と思いがちですが、実は女性の力がとっても必要なんだということを感じました。それからは災害マップづくりや防災講座をスタートさせ、想像よりもたくさんの女性の方が受講してくれました。

個人の活動としては、防災ボランティアの仲間と寸劇を使った啓発活動をしたり、仲間と「防災女の手帳」というものを作成し、女性の視点をいかした防災情報や女性の立場から避難所で女性が安全で安心して生活ができるよう情報を掲載しました。女性の視点で防災を考えていくことはとても大事なことだと考えています。



まとめ(萩原教授より)

パネリストからの活動報告やワールドカフェで出された意見をもとに、地域社会をどう築き担っていくのかを萩原先生にまとめていただきました。

- ★今大事な事は「自助・共助・公助」です。特に自助が大事です。自助があつての共助で、共助あつての公助です。私たちの地域の防災・減災を考えたときにはもう一度地域を見直してみることが大事です。地域で災害の被害を少なくするために自分達はどうすればいいのかということを目ごろから考え用意しておきましょう。
- ★私は『リーダー三人説』と言っていますが、リーダーは三人いた方が良いです。多くの場合「会長」と「副会長」という組織ですが、「会長」と「会長」と「会長」といった感じでみんなで会長をやればいいんです。そのリーダーの三人の中に必ず男性も女性も入れればいいんです。その他にも若者や高齢者、障害をお持ちの方というような多様な人材がリーダーになることが大事です。地域には多様な人達が住んでいますので、リーダーも多様な人々が必要なんです。
- ★これまでの慣習などで女性が役職に就きづらい時は、最初は「女性枠」を設けてもいいと思います。そこでまず女性が役職を経験し、それが当たり前になってくれば、そのうち女性枠がなくなります。
- ★女性が社会で活躍するにはその女性を支援する応援団やサポーターが必要です。女性の応援団はもちろんですが、男性の応援団がとても大事です。
- ★「無縁社会」から「絆社会」です。私たちに『戦力的なお節介』が必要なんです。戦略的にお節介をしていくとはどういうことかということ、人と人をつなぐにはあまりお節介すぎると問題になるので、戦略的につないでいくような仕掛けをしていくということです。
- ★『ネットワーク』が大事です。ノットとは結び目という意味で、結んでいくということが大事です。人と人、組織と組織、人と組織を結んでいく、その役割が大切です。そして結んでいくときには「多様な主体の緩やかなネットワーク」がすごく大事だと思います。結びつきが強すぎると他の人が入る余地がありません。目ごろから多様な主体がゆるやかにネットワークをつくっておくことで、災害の様な緊急時に互いに協働していくことができます。
- ★性別による役割分業ではなく、個人の得意分野で分業しましょう。「男だから」「女だから」ではなく「私」はこれが得意ということをやっていくことが大事です。避難所の炊き出しは女性の役割でしょうか。男性でも料理が得意な方がいます。一人ひとりが得意な分野で地域への役割を果たしていけばいいのではないのでしょうか。



★チャレンジには3重の円があります。真ん中はコンフォートゾーン、その一つ外の円がパニックゾーン、一番外の円がグロウスゾーンです。コンフォートゾーンはそのまま心地良いという所ですが、そこにいる限り成長はありません。パニックゾーンはまさにチャレンジです。そこに一歩踏み出すことで失敗があるかもしれませんがチャレンジとは変化です。変化によってグロウスゾーン、つまり成長にいくことができます。「このままで良い」ではなくて、一歩踏み出す行動が大事なんです。

★「変わる」は受動的で、「変える」は能動的で、自分で何かを「変えて」いきましよう。一人ひとりが「変えて」いくことで地域が変わっていきます。その時は自分のメリット・デメリットで考えていては変えていくことは難しいので、自分が変えるという当事者意識を持ち、多くの人にどれだけ共感して感じ取ってもらえるのかということが大事です。

参加者の感想(アンケートより)

参加者の皆さまからたくさんの感想をいただきました

- ☆もっとチャレンジしてみようと思いました。まず応援団を擁して仲間を作って、ゆるやかな結びで地域を変えてみたいです。
- ☆各パネリストの皆様やこれまでのご苦勞が聞けて良かったです。今後の地域づくりのヒントになりました。
- ☆女性が活躍できるようになるにはサポーター、特に男性の応援者が必要であると感じました。
- ☆「震災では行政も被災する。自分に何ができるか」という言葉を地域住民全てに聞かせたい。
- ☆短い時間での事例発表であったと思うが、その他では語り尽くせない程のご苦勞もあったと思う。地域が自発的に行動する事で行政を動かし住みよい地域がつけられるのだと感じた。



参加者の皆様からの声をご紹介します



平成23年度 やまなし女性の知恵委員会

女性の知恵と感性を県政へ活かす「やまなし女性の知恵委員会」は、2グループに分かれ、検討会を3回開催してきました。その検討結果をまとめ、10月28日知事へ提案書を手渡し、活発な意見交換を行いました。

～提案書について～

『食の安全・安心を考える』

「食育推進県日本一やまなし」をめざして
～「食べる」ことは「生きる」こと～

『男女のワーク・ライフ・バランスを考える～子育ての視点から～』

みんなでつくろう!未来の山梨
～ワーク・ライフ・バランスで子どもたちもHappyに～

県のHPに掲載していますので、ぜひご覧ください!



委員長から知事に提案書を手渡しました

DV防止啓発講演会を開催しました!



11月12日から25日の2週間は『女性に対する暴力をなくす運動』期間です。山梨県ではこの期間に合わせて多くの方にDV防止の必要性や被害者支援について知っていただくことを目的に講演会を開催しています。

今年度は、DV防止への理解と合わせてデートDV(恋人間の暴力)についても知っていただくため、講師にDV防止啓発に活動されているNPO法人レジリエンス副代表の西山さつきさんをお招きし講演をいただきました。

講演「DV・デートDVを理解する～身近な問題としてDVをとらえよう～」で話された内容を御紹介します。

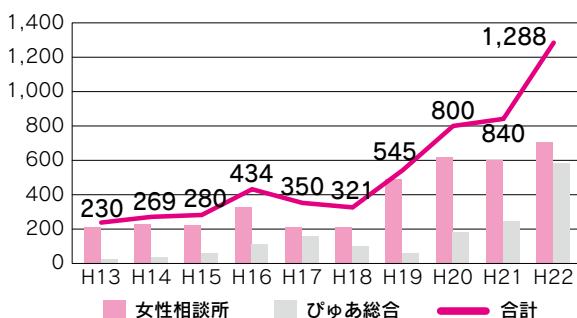
- DVとは、パワー(力)とコントロール(支配)の関係であり、そして暴力であること
DVをする人は「自分にとってメリットのある関係」と「見下してもよい関係」を使い分けている
- DVはとても身近な問題
自分自身が経験するかもしれない、友達が経験するかもしれない、家の中で起きているかもしれない
→他人事だと思わないことが大事
- デートDVで暴力にあっている女子高校生、女子大学生の数は5人中に1人(2007年:民間団体調査の結果)
- パワーとコントロールを感じる環境では、次のような状態になる
 - ・自分の意見が分からなくなり「あなたはどうしたいですか?」という質問に答えられない
 - ・自分らしさがなくなっていく。自分のやりたい事を自ら手放していく
 - ・常に緊張をしている状況になり、気が休まる時がなく疲弊していく

講演ではDVへの理解を深める説明と、その支援として「予防(講演等)」「介入(相談・シェルター)」「その後のケア」が大事であること、特に「その後のケア」は取組が少ないのでこれからの課題であることをお話いただきました。

山梨県の状況(山梨県配偶者暴力相談支援センターの相談件数)

山梨県によせられるDVの相談件数も増加しています。昨年度県の配偶者暴力相談支援センター(女性相談所・ぴゅあ総合)が受けた相談件数は1,288件で、これは前年度の1.5倍の件数です。

山梨県では相談体制を整えるとともに、相談機関の周知を行っています。しかし、相談に訪れる被害者は氷山の一角と指摘され、潜在的な被害者を相談機関につなげることが課題です。県民の皆様へDVについての理解を進める取組を引き続き進めてまいります。



日本女性会議2011 松江に参加しました

1984年に第1回大会が開催され、今回で28回目を迎えました。男女共同参画社会の実現に向けた課題の解決策を探るとともに、参加者相互の交流の促進や情報のネットワーク化を図ることを目的とした全国規模の会議です。参加された方の体験レポートをお届けします。

【富士川町】～日本女性会議2011 松江に参加して～

「語ろう・紡ごう、“だんだん”の縁を世界へ」をテーマに、松江で開催された2011日本女性会議。会場は牡丹の花と全国から集まった2200人余の人々の熱気に包まれ、たいへん爽やかな2日間でした。

記念講演は、登山家の田部井淳子さんの体験談。「夢を持ち、夢の実現に向けて“やるんだ”という意志をもって努力すること、ピンチに陥った時でも常に前向きに考えることが大切だ」と語られました。

日本のジェンダーギャップ指標が、世界の中で低いことも再認識させられ、いまだ根深い固定的役割分担意識を変えなければ世の中は変わらないと思いました。

(富士川町男女共同参画準備委員会

委員長 樋口高子さん)

【富士河口湖町】～日本女性会議2011 松江に思う～

1975年の「国連婦人年」、それに続く「国連婦人の10年」を記念して始まった日本女性会議は「語ろう・紡ごう、“だんだん”の縁を世界へ」をテーマに、松江市で28回目を開催。人の温もり溢れた城下町で行われた分科会、各シンポジウムは、「縁(えにし)」のとおり今まさに、人が出会い・気付き・学び・手を取り合っていく男女共同参画の推進の大切さを改めて感じました。

2012年大会は東北仙台。仙台市長の言葉は、深く心に響き大会参加を強く思うと共に、いつの日か富士の麓、郷土山梨での日本女性会議開催を願い、松江の大会に参加できたことを感謝する瞬間でもありました。

(富士河口湖町男女共同参画推進委員会

委員 堀内詠子さん)

NWECフォーラムに参加しました!

男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム(NWECフォーラム)が国立女性教育会館で開催されました。このフォーラムは毎年、全国で活躍する各団体が一堂に会して日ごろの成果を発表したり、情報交換を行う機会として山梨県からも多くの団体等が参加しています。

平成23年度は10月21日から23日の3日間にわたり開催され、参加した甲府市男女共同参画推進委員会に感想を伺いました。次はあなたも参加してみませんか!

甲府市男女共同参画推進委員会

寸劇「三角家の場合」の「参画」

平成23年10月21日(金)、甲府市男女共同参画推進委員会のメンバー13名は、埼玉県比企郡嵐山町の独立行政法人・国立女性教育会館で開催された「NWECフォーラム2011」に参加した。

今年は推進委員の活動も2年目に入ったことでもありワークショップを持つことになった。午後1時から3時まで開いたワークショップではタイトル「男女平等で甲府を変えるパートIV」、内容として「なぜ、男女共同参画は進まないか～甲府市の事例～自治会組織の現状と課題」をパワーポイントと寸劇で問題提起をした。

実は始まる前ワークショップの会場に何人集まるだろうかと心配だった。ところが中会議室の椅子が足りなくなるほど北海道、岩手、埼玉、長野、長崎など、全国から約40名の方々が参加して下さった。男性や大学生の姿も見えてホッとした。4班に分かれた意見交換ではファシリテーターを推進委員がつとめた。アンケートによると、震災の影響だろうか「自治会」というテーマに関心を示す参加者が多く我々にも参考になる意見や提案もあった。「自分から気がついて行動するのが参画」、「言われてするのは手伝い」等の寸劇の台詞に感動が集った。

(甲府市男女共同参画推進委員会 委員 志村康子さん)



県からのお知らせ



男女共同参画を積極的に推進している「男女いきいき・輝き宣言」を行っている企業を御紹介します！

山梨県では男女共同参画を積極的に推進する企業に「男女いきいき・輝き宣言」の宣言をいただいています。現在80社が宣言を行っています。

現在、宣言を行っている企業を紹介します！

(株)梶原乳販、(株)オフィス・パパドゥ、(株)山梨中央銀行、(株)ネオシステム、(株)降矢技研、(株)YSKe-com、(株)石友、新田産業(株)、NECコンピュータテクノ(株)、甲府信用金庫、山梨信用金庫、新日本通産(株)、(株)アドヴォネクスト、甲府通運(株)、(株)下部ホテル、社会福祉法人山梨県社会福祉事業団、(有)シラネパック、都留信用組合、(株)システムインナカゴミ、ミヤ通信工業(株)、NPO法人山梨県ボランティア協会、(株)オオキ、タカヤマ(株)、(株)マルモ、(株)エラン、勝沼醸造(株)、(株)フジパレス、シチズンセイミツ(株)、山梨県国民健康保険団体連合会、(株)光彩工芸、医療法人静正会三井クリニック、(株)はくばく、社会福祉法人山梨県社会福祉協議会、ヤマト運輸(株)山梨主管支店、医療法人財団加納岩、社会福祉法人清長会、医療法人社団篠原会甲府脳神経外科病院、社会保険山梨病院、医療法人銀門会甲州リハビリテーション病院、(株)ぎょうせい甲府事務所、(株)山梨県健康管理事業団、大和証券(株)甲府支店、日本労働組合総連合会山梨県連合会(連合山梨)、(財)やまなし文化学習協会、大和リース(株)山梨営業所、(株)リナン、山梨県中小企業団体中央会、(社)山梨勤労者医療協会甲府共立病院、(株)ケー・アール・ジー、(株)サンライフ寿、医療法人共生会介護老人保健施設NAC湯村、生活協同組合パルシステム山梨、(株)キトー、(株)佐渡屋、医療法人慈光会、NPO法人山梨県キャリアコンサルティング協会、医療法人石和温泉病院、(有)アドラック、(社)山梨県看護協会、医療法人笹本会、山梨県商工会連合会、中央葡萄酒(株)、(株)シャトー勝沼、社会福祉法人ゆうゆうすみよし愛児園、小林メリヤス(株)、株式会社清月、富士観光開発株式会社、株式会社NBCメッシュテック山梨都留工場、パークホンダ販売株式会社、有限会社トミ美容室、富士新幸株式会社、株式会社OMT、コニカミノルタ電子株式会社、公益財団法人やまなし産業支援機構、有限会社エルフィン・インターナショナル、学校法人駿台甲府学園、大和リース株式会社 山梨都留デポ、フルーツ山梨農業協同組合、株式会社東京パスカル、社会福祉法人櫻樹会 計80社(掲載は登録順)

各企業の宣言内容など、詳しくはこちらを御覧ください→

<http://www.pref.yamanashi.jp/kenmin-skt/30054557987.html>



『やまなし女性の応援サイト』を御利用ください

やまなし女性の応援サイトは、チャレンジしたいと考える女性が必要とする講座やイベントの情報、支援機関の紹介、現在チャレンジされている方のインタビュー記事といったさまざまな情報を掲載しています。ぜひ御利用ください。

詳しくはこちら→

<http://www.pref.yamanashi.jp/challenge/index.php>

編集後記

今年は例年になく寒さを感じる冬となりました。豪雪地帯からの大雪のニュースを聞くと、早く暖かい春になって欲しいと感じる毎日です。

さて特集でもお伝えしましたが、県では第3次山梨県男女共同参画計画を策定し、さまざまな取組を推進してまいります。男女共同参画社会の実現に向けて県民の皆様の御理解と御協力をいただけますようお願い申し上げます。



編集・発行

山梨県県民生活・男女参画課

〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 Tel. 055-223-1358 E-mail : kenmin-skt@pref.yamanashi.lg.jp

山梨県立男女共同参画推進センター

●ぴゅあ総合：〒400-0862 甲府市朝気1-2-2 Tel. 055-235-4171

●ぴゅあ峡南：〒409-2305 南巨摩郡南部町内船9353-2 Tel. 0556-64-4777

●ぴゅあ富士：〒402-0052 都留市中央3-9-3 Tel. 0554-45-1666