

キラリ☆かがやく人 interview

久留米でいきいきと自分らしい生き方をしている方をご紹介します。

ふくだ あい
福田 愛さん

消防士、久留米消防消防隊出陣所勤務。火災出動時には消防車、救急出動時には救急車に乗って業務をこなす。趣味はボウリング、登山。



●今までの仕事で印象に残っていること

救急出動した際に心肺停止状態だった方が、社会復帰ができるまで回復したこと。バイスタンダー（救急現場に居合わせた人）が胸骨圧迫による救命処置を行い、救急隊がAEDを使い電気ショックを与えながら病院へ搬送しました。その方は心拍・呼吸が回復し、入院後に社会復帰されました。早期の救命処置を行うことで助かる確率がグッと上がります。バイスタンダーから救急隊への連携が、人の命を繋いでいくのだと実感しました。

●なぜ消防士になろうと思ったのですか

中学生の頃、「め組の大吾」という消防士を主人公にした漫画を読む機会があり、消防士という職業を知りました。2004年に新潟県中越地震が起きたとき、東京消防庁のハイパーレスキュー隊が、土砂で埋もれた車の中から二歳の男の子を救出する様子をテレビで見ました。当時、高校生だった私はその生中継を見て感動し、人を救う仕事に就きたい、消防士になりたいという意識が芽生えました。

●これからチャレンジしたいこと、好きな言葉

消防士になって9年目、まだまだ勉強したいことがあります。今後は火災の予防技術検定や消防設備士の資格を取得し、知識を増やし、業務に活かしたいと考えています。後輩を目指してもらえそうな消防士になりたいです。

高校時代の恩師が贈ってくれた「汝の立てるところ深く掘れ。そこに良き泉あらん」という言葉があります。自分が今いる場所を好きになり、大切にいくことで良いことがある、と励みになっています。

新着DVD

図書情報ステーション

図書情報ステーションで所蔵している視聴覚資料の中から、視聴覚ホールで毎月上映会を実施しています。これらの資料は貸出も行っていますので自宅でお楽しみいただけます。図書情報ステーションの視聴ブースでもご覧いただけます。



森の中の淑女たち (101分) 1990年 カナダ

エンジントラブルを起こしたバスの女性ドライバーと7人の乗客が、森の中でサバイバル生活をする。遭難という状況の中で、それぞれの個性・特技を活かし困難を乗り越えていく。過酷な生活の中で生き生きと輝く彼女たちの姿に勇気づけられ、前向きになれる映画。

家で死ぬということ (104分) 2012年 日本

末期がんに侵され家で死にたいと願う母は、東京で看病したいと思っている娘と意見が合わない。説得のためやってくる娘の夫は母と一緒に暮らし始める。義理の親子の結びつきを通し、「これからどのように生きていくのか?」「人は何のために生きているのか?」「最期はどうしたいのか?」を考えさせられる。

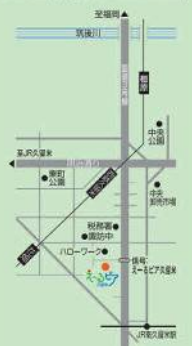


人生、いろいろ (112分) 2012年 日本

人口の半分以上が高齢者という道徳地を舞台に、シルバー世代の女性が手で採れる葉っぱを売ってビッグビジネスを成功させる。事業を通して夫婦や家族のきずな、これからの生き方を見つめ直していく。自分を変えて町を蘇らせた女性たちの実話。年齢や性別に関係なく「夢は叶う」と力が湧く。



●編集・発行●
平成26年8月
久留米市男女平等推進センター
〒830-0037
久留米市扇町野町1830-6
久留米市久留米内
TEL:0942-30-7800
FAX:0942-30-7811
URL: http://www.city.kurume.fukuoka.jp
E-mail: daigo-c@city.kurume.fukuoka.jp



■徒歩/自転車久留米駅から約10分 (約700m)
■バス/西鉄久留米駅から約5分
3分久留米駅から約20分
〔徒歩〕徒歩3分
〔自転車〕徒歩3分
●特筆事項(有料)はございますが、お貸出の際はなるべく公共交通機関をご利用ください。

この会報誌は環境に配慮し、再生紙を使用しています。

JOURNAL



平成24年度男女共同参画フォトコンテスト優秀賞「救います!この命! (訓練中)」 鮫久 美代子さん

Contents

- 誌上講座レポート…男女共同参画週間記念講演会……………2
- 事業紹介…育児ママのしぶふ計画セミナー……………3
- 特集…女性の活躍推進について……………4,5
- 事業紹介…図書情報ステーションの活用について……………6
- 相談室だより…「リベンジボノ」の恐ろしさについて……………7
- 男女平等政策課からのお知らせ…審議会等委員への女性の登用率……………7
- キラリ☆かがやく人 interview……………8
- 図書情報ステーション…新着DVD……………8
<http://www.city.kurume.fukuoka.jp>

2014
vol.47



男女共同参画で社会を変える

～生きにくさをのりこえていくために～

講師:戒能 民江 さん (お茶の水女子大学名誉教授)

※このレポートは、平成26年6月28日に行われた講演の一部をセンターで要約したものです

男女共同参画の現状は?

1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、それに伴い様々な施策が取り組まれてきた。しかし、民間企業での取締役や管理職、行政や地域での委員・役員や議員など、意思決定の場での女性の割合が少なく、女性や社会的少数者の意見が反映されていない。また、労働面では業種で男女の偏りがあったり、正規・非正規雇用、賃金格差の問題、長時間労働によりワークライフバランスが実現できないなど働きにくい現状がある。さらに、教育の面では大学進学率や研究者の比率などに男女の格差があったり、健康面でも女性の健康問題に関する法律がない等、男女平等とは言えない状況である。国際的にみても、男女共同参画が進んでいないのが日本社会の現状である。

男女平等でないために起る女性の就労と貧困

働く女性は増えてきている。しかし、豊かになったのかという疑問である。離婚の増加による母子家庭は生活が厳しく生活保護の受給率も高い。シングルマザーの働き方として非正規雇用が多くダブル・トリプルワークの女性もいる。母子家庭では教育にお金がかからないため、子どもの学歴も低くなり、子どもも非正規雇用、そして結婚できないなど、貧困の連鎖を招く。

また、最近注目されてきた問題として、若い女性の貧困がある。「若年無業者(フリーター)」も短大卒業では男性に比べ女性の方が多い。家庭や学校・職場などで孤立したり、人間関係が作れないなど経済的な自立だけではなく自立もできておらず、親の社会的期待は低いなど、さまざまな困難を抱えていることが多い。このように、学校にも行っていない、仕事もしていない女性は、自分自身で自立してやってくれるような教育を受けておらず、「家事手伝い」として表されるため、実際見えない存在となっている。

5本の柱

男女共同参画社会基本法のいう「男女共同参画」とは①人権の尊重、性差別されないこと、個人の能力を発揮する機会の確保②社会慣行や職場などでの中立性(男女どちらかに偏らない)③仕事と家庭・地域・個人生活との両立(ワークライフバランス)④意思決定の場への参画も国際的な協調、の5本の柱から成っている。このことは「職場に活力」「家庭生活の充実」「地域力の向上」を目指して男女共同参画社会を形成するということが、日本社会の『たてまえ(原則)』になったということである。

誰もが暮らしやすい社会に向けて

国の法制度や民間企業、行政などの仕組みは男性基準で作られている。家事・育児だけでなく障害者・高齢者の問題など、ケア責任は女性の責任になっている。労働面では女性の非正規化や男性の長時間労働などがあるので、働き方の見直しをしたり、制度や法律、仕組みなどを変えていく必要がある。その改革をするためにバックアップとなるのは市民の力である。

地域の希薄化、危機意識を感じているのはネットワーク力やコミュニケーション力を発揮して地域に根ざした活動をやっている女性である。誰もが暮らしやすい社会に変えていくためには、女性が、具体的な活動の中から見えてくる様々な課題を拾い上げて訴えかけ、意思決定の場に参画し政策に反映していくことが大事である。

相談室だより

●リベンジポルノとは?

2013年10月8日、三鷹市で女子高校生が殺された事件では、同時に「リベンジポルノ」の恐ろしさを痛感しました。日本の社会では「リベンジ」とは「雪辱を果たす」といった意味合いで使うことが多いのですが、本来は「復讐・仕返し」という意味です。したがって「リベンジポルノ」とは、別れた恋人や配偶者に対する「仕返し」を目的として、交際時に撮影した相手方の性的な写真や動画を、インターネットなどで不特定多数に配信するという嫌がらせ行為及びその画像を言います。

●若い人たちの交際について

昨今の若い人たちの間では、交際相手とは別々に生活しているにもかかわらず、携帯電話で互いに心身の自由を縛りあう実態があります。友だちや親や買物に行っても食事に行っても、相手方とその風景や店の中、食事の内容等を携帯電話で画像にして送らなければならぬといった支配・管理が当たり前に行われています。

交際相手の「嫌われたくない」という心理につけて「愛しているならできるだろう」と、裸の写真やメールで送らせるということが増えていきます。また、嫌だと思っただけでも自分たちの性行為を写真に撮られる場合もあり、中には知らない間に撮られている場合もあります。そしてこれらの映像の問題性が顕著に現れるのは別れ話をしたときです。

●「NO!」と伝える力をつける教育を

このような映像を求めるような相手は、もともと自分にふさわしい相手ではないという考え方ができる教育と、愛情に絡ませて求められたときにきっぱりと「NO!」と伝えて自分を守る、自分の心と身体を大切に性教育の必要性を痛感します。



～男女平等政策課からのお知らせ～

審議会等委員への女性の登用率 44.4%

男女共同参画社会とは、男女が互いにその人権を尊重しながら、責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会です。久留米市では、男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画を進めています。

市の審議会等における女性の登用率は、平成26年4月1日現在の44.4%でした。前年度から1.1ポイント上昇して、目標値の42.0%を達成することができました。

審議会等における女性の割合は、年々増えていますが、地域、職場、団体等における女性の役員や管理職は未だに少ないのが現状です。国は、2020年までに行政のみならず地域や企業を含むあらゆる分野で指導的地位に占める女性の割合を30%にするという目標を立てています。久留米市の現状は、校区コミュニティ組織の役員14.6%(H26.6月現在)、5人以上の事業所の部長級11.9%、課長級17.3%(H23.6月現在)、久留米市役所の管理職6.6%(H26.4月現在)とまだまだ低い状況です。活力ある地域社会を創っていくために、政策や方針を決める過程に女性が参画しやすい環境づくり・意識づくりを進めていきましょう。

久留米市の各分野の女性割合

(平成26年4月1日現在)

名称	定数	現委員数			女性の比率%	
		女	男	計		
市議会議員	38	5	33	38	13.2	
教育委員会	6	2	4	6	33.3	
選挙管理委員会	4	1	3	4	25.0	
公平委員会	3	1	2	3	33.3	
監査委員	4	0	4	4	0.0	
農業委員会	44	1	43	44	2.3	
固定資産評価審査委員会	12	3	7	10	30.0	
審議会等委員割合等	区分	現委員数			女性の比率%	
		女	男	計		
	法律・条例等による	83	521	670	1,191	43.7
	設置要綱等による	24	198	231	429	46.2
計	107	719	901	1,620	44.4	

図書情報ステーションのご案内

図書情報ステーションでは、男女平等社会の実現に向けた学習活動を支援するために女性・男性問題に関する図書、行政資料、雑誌、ミニコミ誌、ビデオ、DVDを収集し、提供しています。全国の男女共同参画センターが発行する情報誌をはじめ、女性問題の解決を目指すグループが発行するミニコミ誌も揃えています。

A 参考図書

調べものをした際は、こちらをご利用ください。事典や白書・データ集・年鑑・資料集も揃っています。

E 行政資料

男女平等推進に向けた全国の政策の情報が掲載。他の地域の男女平等推進の状況が分かります。

F 一般図書

女性学やジェンダーの視点で書かれた読み物や小説も揃っています。センターの講座に関する図書も収集しています。

B 絵本・児童書

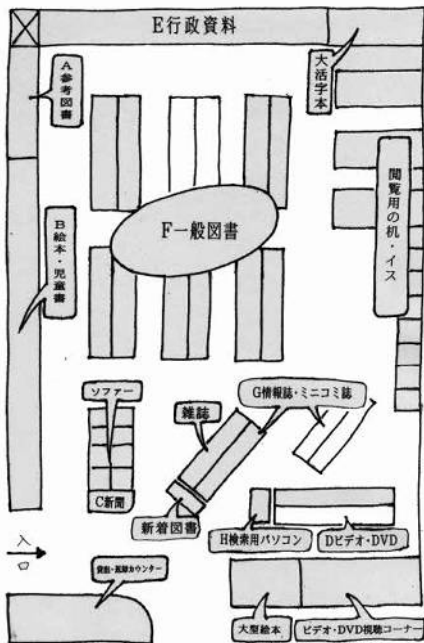
自分らしさが描かれた絵本や児童書をたくさん揃えています。

C 新聞

「朝日新聞」「西日本新聞」「日本経済新聞」「毎日新聞」「読売新聞」をご自由に閲覧いただけます。他にも「[女のしんぶん]」「新婦人しんぶん」「ふえみん」を揃えています。

D ビデオ・DVD

学習会でご利用できるビデオをはじめ、自宅で楽しめるDVDを貸し出しをしています。専用ブースで観ることができます。



G 情報誌・ミニコミ誌

全国の男女平等を推進するための情報が掲載です。

H 検索用パソコン

久留米市内の図書館で所蔵している本の検索と予約ができて便利です。

※レファレンス

ご希望の本が見つからないとき、調べたい情報があるときは気軽にスタッフに声をかけてください。

※リクエスト

図書情報ステーションで所蔵がない本は、市内や市外の図書館から取り寄せて貸出をしています。借りられた本は久留米市立図書館の全ての図書館返却ができます。

～育児も自分も大切にしたいあなたへ～ 5月16日～6月12日(全5回)

事業紹介

育児ママのじぶん計画セミナー

子育て中はどうしても子どものことで頭がいっぱい。そんな育児期の女性を対象に、自分自身の未来の姿を考えるセミナーを開催しました。

セミナーでは、自分自身を振り返ることで改めて自分の気持ちに気づいたり、バランスボールで体を動かしたりと体をリラックスさせたりしました。最終日には、受講生の自主活動グループ「きゃんず」が立ち上がりました。



「心の声を聞いてみよう」

夫や子ども、友人などに伝えたい気持ちを文字にすることで、心の中が整理できました。



「私のやりたいことって?」

夢への第一歩はまず「自分を知ること!」講師の大石先生から5年後、10年後の自分を見据えた人生設計の考え方を学びました。



「産前よりも美しい心と身体へ」

身体を動かすことによって緊張がほぐれ、子育てで悩んでいるママたちと話すことで気持ちも楽になり、心身のバランスを整えることができました。



『男女共同参画社会ってなに?』

クイズ形式で楽しく学びました。家の中の仕事を見つめ直し、誰かの負担が重くなっている時には家族一人ひとりが役割を分担していくことが大事だと気づきました。

☆ 参加者の声 ☆

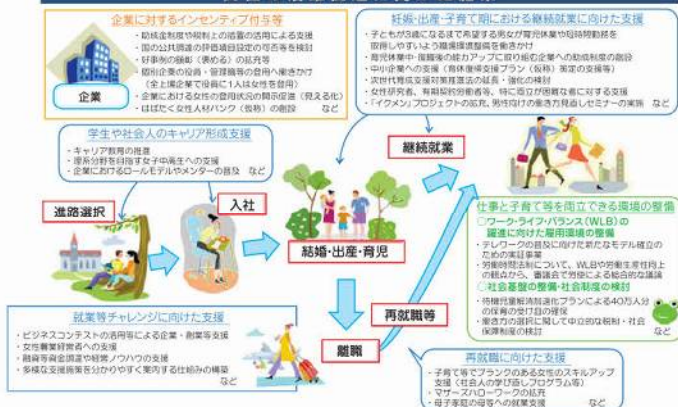
- ・日々の育児で忘れていた未来の自分の姿を考える事ができました。
- ・他のママの話を開けたこと、出会いに感謝しています。
- ・育児、家事に追われて自分の事は後回しになっている中で、自分について考える事ができました。

一冊の本との出会いであなたの心が豊かになる

特集 女性の活躍推進について

男女共同参画社会を実現するための1つとして、女性の活躍が掲げられており、管理職等への女性の登用促進や出産後も継続就業できるような施策等の具体策が、今後打ち出されてきます。

女性の活躍促進に向けた施策



女性の就業の現状について、第一子出産前後の就業継続率は、38.0% ※1) であり、上記施策に挙げられている仕事と子育てを両立できる環境が整備されることや、出産後就業継続しやすい環境が生まれることで、下記ケースのような、生涯賃金に大きな差が生じることが回避することができそうです。

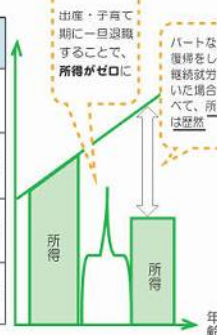
(※1) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より

【労働者】 いったん退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出る

大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産と仮定

	生涯所得 (退職金含む)	損失額
育児休業を利用せず、60歳まで継続就業した場合	2億7,645万円	—
育児休業を1年間利用した場合 (それまでの給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時に他企業に正社員として再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時にパート・アルバイトとして再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

出典：内閣府「平成17年国民生活白書」
生涯所得は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003)に基づいて計算。



市内で女性の活躍促進等に取り組む企業へ取材した内容をご紹介します。

ベストアメニティ株式会社

本社所在地：久留米市三瀬町
事業内容：食品卸売業・レストラン事業・直販事業・旅館事業・農業事業
管理職に占める女性割合 32.3%



取材に応じて頂いた
ゼネラルマネージャーの
内田幸子さん

会社の方針により、性別や雇用形態に関わりなく能力で評価し、素晴らしい人材は、パート社員から正社員、そして管理職になる機会が与えられます。それら社員の隠れた能力を見出すため、十分な予算を確保し、人材育成プログラムを入社時より継続的に行っています。研修は、接点の少ない他部署の人の仕事に対する考え方や、業務を遂行する上で、部署間における優先順位の意識統一を図るための良い機会となり、実務に活かすことができています。今期新しく、本社でワークライフ・バランスを目的とし、6月中旬からノ残業デーを毎日実施しています。効果としては、社員一人一人が勤務時間内に仕事を終わらせることを再認識しており、限られた時間を効率よく使ったメリハリのある職場作りができていていると思います。より定時退社しやすい環境を整えることで社員がプライベートの充実を圖り、柔軟な発想を生む様々な経験を積み、仕事で良い成果を出してくれることを期待しています。



リーダー以上の女性従業員が集合

津福工業株式会社

本社所在地：久留米市梅瀬町
事業内容：特殊空調設備・一般空調設備・省エネサポート事業・冷凍冷蔵設備・給排水衛生設備

社員が子育てを理由に退職することがないように、仕事と子育てが両立するシステムとして、短縮時間勤務の時給制を導入しています。また、入社時より資格取得の年次計画を作成し、社員の資格取得を会社が全面的にサポートしています。資格取得することが、社員自身のモチベーション向上につながっています。

産後、育児休暇を取得した事務職の女性社員の中には、自らの意思で設計の資格取得にチャレンジし見事合格。職場復帰後は、技術職へ転身した社員もいます。短縮時間勤務の制度を活用し仕事と子育てを両立しながら設計の一線で活躍しています。

また、社員に対して「人に仕事を付けるのではなく、仕事に人を付けること」といつも話しています。特定の社員しか分からない仕事が少ないれば、社員が休暇を取得したとしても、周囲の社員がフォローすることができます。社員の相互の信頼関係も芽生え、休みの取りやすい雰囲気になります。

今後の管理職の登用については、本人のやる気及び能力があれば、男女の性別に関わらず管理職に登用する考えはあります。



取材に応じて頂いた
代表取締役社長の
津福一宏さん

女性の活躍促進に取り組む企業の情報をお待ちしています。自薦・他薦は問いませんので、情報があれば、男女平等推進センターまでご連絡ください。