

令和3年度

# 地域のリーダーを目指す 女性応援研修 報告書





## はじめに

県では、平成29年度から、国際的な視野を持ち、地域の男女共同参画の推進役として積極的に取り組むリーダーとなる女性を育成することを目的とした「地域のリーダーを目指す女性応援研修」を実施しています。昨年度は、新型コロナウイルス感染症拡大により、残念ながら開催できませんでしたが、令和3年度は無事研修を開催することができました。

新型コロナウイルス感染症によるパンデミックの影響は、人々の生活様式の変化をもたらすだけでなく、日本のジェンダー平等の遅れを改めて浮き彫りにしました。ジェンダー平等・男女共同参画の重要性が再認識されている中、様々な視点から課題解決を進め、男女が共に意思決定に参画することがますます重要になっています。

このような状況の中、今年度は14名の方が研修生として参加し、講座・ワークを通して、ジェンダー平等・男女共同参画についての基礎的な知識や国際的な動き、リーダーに求められるコミュニケーションなど幅広く学びました。また、県外研修では、岡山県倉敷市を訪問し、先進地で活躍する女性リーダーとの交流や、西日本豪雨の際、避難所となった小学校における「子どもの居場所づくり」などの取組みを通じて見聞を広めました。

こうした学びを踏まえて、3つの班に分かれ、地域が抱える課題解決に向けて自らテーマを設定し、アドバイザーの助言の下、調査や議論を重ね、結論をまとめました。約6か月間の研修で、新たな視野や知識を得、活動の幅を広げられたことと思います。今回の研修で学んだことを生かし、今後、それぞれの活動の場で、一層活躍されるものと期待しています。

本報告書は、研修生が学んだ内容をまとめたものです。男女共同参画社会づくりを推進する多くの方にご覧いただければ幸いです。

最後に、本研修の実施に当たり、御助言、御協力を賜りました関係者の皆様に感謝申し上げます。

令和4年3月

福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課長  
柳瀬 留美

# 目 次

## はじめに

### 概要

---

地域のリーダーを目指す女性応援研修の概要	1
研修生一覧	3

### 講座

---

第1回	男女共同参画の基礎知識と女性リーダーの必要性	
	福岡県男女共同参画センター「あすばる」センター長 神崎 智子	5
第2回①	持続可能な開発目標(SDGs)とジェンダー平等	
	JAWW(日本女性監視機構)副代表 織田 由紀子	7
第2回②	地域の課題を国際的な視点で考える～ネパールの事例から	
	福岡県立大学准教授 佐野 麻由子	9
第3回	ほんとうのリーダーって？～求められるコミュニケーション	
	社会心理学講師・カウンセラー 市場 恵子	11
第4回	思いが伝わる言葉のチョイスと文章構成	
	リムリムラボ代表 村山 由香里	13

### 県外研修

---

地域に根差す大原美術館・語り座大原本邸の活動	17
女性地方議員との交流	18
西日本豪雨避難所運営の経験から学ぶ・倉敷市立蘭小学校	19

### 自主研究報告

---

自主研究の概要	22
A班 アンコンシャス・バイアスの解消に向けて	
～日常生活の中でのモヤモヤから～	23
B班 『ジェンダーの視点』をいかに無関心層に届けるか	31
C班 女性リーダーを増やすためにはどうすればいいか	
明日からできる 女性がリーダーになりやすい環境づくり	39

### 成果報告会・修了式・研修生所感

---

成果報告会・修了式の概要	48
研修生所感	49

# 概 要

# 地域のリーダーを目指す女性応援研修の概要

## 趣旨

国際的な視野を持って、地域における政策・方針決定の場に参画することができる女性または、地域の課題解決に向けて行動を起こし、周囲を巻き込みながら、リーダーとして活躍できる女性を育成する。

## 主催

福岡県

## 事業内容

### 講座

#### ■ 第1回 男女共同参画の基礎を学ぶ

日時・会場 9月10日(金) 10:00~16:30

オンラインで実施

スケジュール 10:00 開会

10:10 講座

11:30 令和元年度研修生講話

12:45 自主研究

16:30 閉会

#### ■ 第2回 国際的な動向を知り、グローバルな視点から地域課題を考える

日時・会場 10月15日(金) 9:30~16:30

オンラインで実施

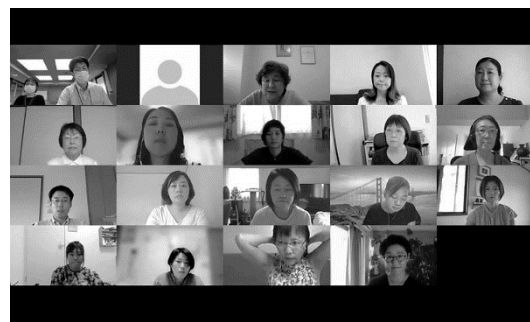
スケジュール 9:30 開会

9:40 講座①

11:10 講座②

13:30 自主研究

16:30 閉会



### ■ 第3回 自他を大切にできるコミュニケーションを身につける

日時・会場 11月13日(土) 13:20~16:40  
倉敷市男女共同参画センター(県外研修の一部として実施)

スケジュール 13:20 開会  
13:25 講座・ワーク  
16:40 閉会

### ■ 第4回 リーダーとしての表現力を磨く

日時・会場 12月6日(月) 10:00~16:30  
福岡県中小企業振興センター

スケジュール 10:00 開会  
10:10 講座・ワーク  
13:15 自主研究  
16:30 閉会



## 県外研修 (11月12日(金)~13日(土) 岡山県倉敷市)

---

- |      |                                   |
|------|-----------------------------------|
| 1 日目 | 13:00 公益財団法人大原美術館理事長 大原あかね氏講演     |
|      | 14:00 語らい座大原本邸館長 山下陽子氏講演          |
|      | 15:40 岡山県議会議員 大塚愛氏・真庭市議会議員 黒川愛氏講演 |
| 2 日目 | 9:30 倉敷市立蘭小学校校長 高津智子氏講演           |
|      | 11:00 蘭小学校施設見学                    |

## 自主研究

---

地域が抱える課題を解決するために3つの班に分かれ、班ごとに課題を設定。調査、研究、まとめを行い、成果を発表。各班に配置されたアドバイザーが、調査方法や進め方等について助言を行った。

## 報告会・修了式

---

日時・会場 令和4年2月19日(土) 13:00~16:10  
福岡県中小企業振興センター 202 会議室  
(一部研修生および一般参加者はオンライン参加)

## 研修生一覧

市町村	氏名	ふりがな	所属
北九州市	岩谷 かおり	いわたに かおり	北九州ESD協議会
福岡市	加藤 美樹	かとう みき	特定非営利活動法人アジア女性センター
福岡市	三根 せりか	みね せりか	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン九州
飯塚市	石川 華子	いしかわ はなこ	いづか男女共同参画推進ネットワーク「サエラ」
飯塚市	渡邊 福	わたなべ さき	いづか男女共同参画推進ネットワーク「サエラ」
行橋市	中原 政子	なかはら まさこ	行橋市
春日市	本多 須美子	ほんだ すみこ	特定非営利活動法人アジア女性センター
古賀市	三輪 里絵	みわ りえ	小竹区分館女性学級
朝倉市	桑野 博子	くわの ひろこ	男女共同参画ネットワーク朝倉
糸島市	澤野 香織	さわの かおり	一般社団法人ママトコラボ
那珂川市	常深 陽子	つねふか ようこ	那珂川市王塚台公民館
那珂川市	八代 由美	やつしろ ゆみ	那珂川市区長会
大木町	石川 咲絵	いしかわ さきえ	大木町
大木町	渡邊 みのり	わたなべ みのり	女性ネットワークおおき





# 講座

## 男女共同参画の基礎知識と女性リーダーの必要性

福岡県男女共同参画センター「あすばる」センター長  
神崎 智子



### 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、男女は社会の対等な構成員、つまり平等であるということ、そして自分が望めばあらゆる分野に参画することができ、利益と責任を共有するという事です。「参画」とは、すでにあるものに加わる「参加」とは異なり、これからつくるものの企画や方針決定に関わるということです。

1999年に施行された男女共同参画社会基本法は、男女共同参画の推進を21世紀の最重要課題と位置付けています。基本法が制定された背景には、国連を中心とする国際社会の取組みとの連動という側面に加え、社会経済情勢の急速な変化に対応するために、男女共同参画をしなければ、もはや日本社会は成り立たないということがあります。

### なぜ男女共同参画の推進が必要か

国連は、1975年を国際婦人年と定め、これを契機に、世界規模での男女平等に向けた取組みをスタートしました。3回の世界女性会議を開催し、第4回の1995年北京会議は大変な盛り上がりを見せ、日本からも多くの女性たちが参加しました。そのような流れの中で、基本法は制定されました。

もう1つの背景が、社会経済情勢の変化です。高度経済成長期には女性の専業主婦化が進みましたが、その後共働きが増加し、1990年代には共働きと専業主婦世帯がほぼ同数となりました。1990年の「1.57ショック」以降、少子化による労働力の減少が問題視されるようになり、女性の労働に期待がかかりました。そして、大量生産の時代から多品種、少量生産の時代に変化する中で、女性の労働力だけでなく、女性の知識やイニシアティブが必要とされるようになりました。さらに、終身雇用・年功序列賃金体系も揺らぎ、夫だけが働き妻が家庭を守るという構図が成り立たなくなりました。このような状況に

対応するために、男女共同参画が必要なのです。

### 女子差別撤廃条約はパラダイムチェンジ

さらに法制度に関する話をしますと、1979年に女子差別撤廃条約が採択され、日本は国内法の整備を行い、1985年にこれを批准しました。女子差別撤廃条約は、あらゆる形態の差別の撤廃を目指すものですが、妊娠出産という母性保護のための特別措置や、男女の事実上の平等を促進することを目的とする特別措置、すなわちポジティブ・アクションは差別に当たらないと規定しています。その一方で、男女の伝統的役割の変更や、固定的な役割に基づく偏見や慣行を撤廃することが盛り込まれています。日本がこの条約を批准したということは、このような基本的な考え方のパラダイムチェンジを受け入れたということなのです。

### 21世紀の国際社会の動向

21世紀の国際社会の大きな変化の1つに、世界銀行や世界経済フォーラムなど、経済界がジェンダー平等は経済合理性があり取り組むべき課題だと認識し始めたことが挙げられます。2006年からは世界経済フォーラムがジェンダーギャップ指数(GGI)の発表を始めました。GGIは、各国の男女の格差を示す指標で、2021年の数値では日本は156か国中120位と低位に位置しています。特に経済参画と政治参画が低迷し、全体の順位も以前よりも低下しています。

国際社会に目を向けると、多くの国でクォータ(割り当て)制やパリテ(男女同数)法などが導入され、ジェンダー平等推進のペースが加速しています。国連女性の地位委員会も、2030年までに指導的地位につく女性の割合を50%にするという目標を打ち出しています。

日本でも、女性活躍推進法や政治分野における男女共同参画推進法など、取組みが進められています。しかし、2003年に設定された、2020年までに指導的地位の女性割合を30%にするという「202030」の目標は未達成です。国際社会のペースに追いつけていないというのが日本の現状です。

### 福岡県における男女共同参画の取組み

基本法では、都道府県に対して男女共同参画計画の策定を義務付けており、市町村に対しても努力義務が課せられています。福岡県は、県内市町村に対して計画を定めるよう要請をしています。行政は、計画があり、そこに予算を付けて執行していきますので、計画を策定することが重要なのです。さらに、男女共同参画条例を制定し、計画策定を盛り込むことで、計画作りが担保されます。現在、県内60市町村のうち、51の市町村で条例がつくられ、全市町村で計画が策定されています。

第5次福岡県男女共同参画計画では、3つの柱を掲げています。1つ目が「男女がともに活躍できる社会の実現」で、働く場での女性の活躍推進や働き方改革、方針決定過程への女性の参画推進などが掲げられています。2つ目は「誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現」で、DVなどの暴力の根絶、困難に直面する女性等への支援、防災・復興における男女共同参画などが盛り込まれています。そして3つ目が「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進」です。

### アンコンシャス・バイアス

意識改革に関連して、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」という概念が注目されています。アンコンシャス・バイアスは、人が本人も気がつかないうちにもってしまう思い込みのことで、経験や周囲の環境などを通して身につけていきます。

アンコンシャス・バイアスのひとつに「ジェンダー・バイアス」があります。男性や女性に対し、「こうあるべき」と考えられている役割や行動規範、社会によってつくられた偏った女性像や男性像です。近年、ジェンダー平等がなかなか進まない理由の1つに、アンコンシャス・バイアスがあると考えられています。「女性は家庭があるから管理職の仕事させるのは

気の毒だ」「女性ならではの発想で」「女性は感情的だ」など、無意識のうちに性別によって活動を制限したり、判断をゆがめたりする可能性があるのです。

### 女性リーダーの必要性

女性リーダーが必要な理由は、まず、男女平等は基本的人権であるということです。それから、女性を含めた多様な人が意思決定に参画し、様々な視点から物事を見ることで、多様な価値観や顧客ニーズ、リスクへの対応力が高まります。これまで地域活動やケア労働を担ってきた女性の当事者の視点を取り込むことにもつながります。女性は地域等での横のつながりを持つことが多く、そのコミュニケーション力を生かすことで家族や地域への波及効果も期待できます。新しい視点が持ち込まれることで、変革の可能性が生まれます。

女性活躍は、女性が男性の上に立つことだと考える人がいますが、それは誤解です。男女共同参画は、何かをやりたい人、できる人に場と機会を与えることです。それは誰もが輝くまちづくりなのです。ですから、男女共同参画についてお話しするときには、男性にも「女性のリーダーをサポートしてほしい、それが組織や地域を強くします」と伝えています。

地域活動を担ってきた女性たちは、地域を最もよく知っている「人財」です。しかし、女性は自分がそのような財産を持っているという認識が薄いようです。ぜひその財産を活かしてまちづくりに参画してほしいと思います。

#### <研修生の感想>

- ・「男女共同参画は何かをやりたい人に場と機会を与えること」との言葉にハッとしました。
- ・「アンコンシャス・バイアスはだれもが持っている」ということが印象に残りました。
- ・男女共同参画の基本知識を再度学ぶことができました。わかっているつもりでも実践できていない部分もあり反省させられました。
- ・男女共同参画社会の定義など、本当にわかりやすくポイントを押さえてお話しいただきました。

## 持続可能な開発目標(SDGs)とジェンダー平等

日本女性監視機構(JAWW)副代表  
織田 由紀子



### コロナ危機と日本のジェンダー課題

2020年4月、内閣府男女共同参画局により「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」が発表されました。そこでは、新型コロナウイルス感染症拡大の影響は男女で異なって現れることから、性別で異なる取組みが必要だとされています。

さらに、コロナ危機下においてジェンダー不平等が拡大し、もともと不利な状況にあった女性がさらに不利になっていると指摘しています。具体的には、DV相談や女性の自殺の増加、女性が多く従事する産業や非正規雇用の労働者、シングルマザーへの経済的な影響、一斉休校による母親の家事・育児・介護負担の増加などです。

これらの問題が、データに基づいて明らかにされました。そして、現在の社会のシステムは、高度経済成長期の家族がベースになっており、今日の個人々の生き方や家族の多様化、経済の変化に対応できていないこと、男性中心の旧態依然とした慣行を見直す必要があると指摘されています。

コロナ禍で顕在化した問題を見据えて、今こそジェンダーの視点を入れた政策立案と既存の制度や慣行の見直しが必要と述べられているのです。

### 持続可能な開発目標(SDGs)とは

SDGsとは、2015年に国連で採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれた、2030年までの達成を約束した国際目標です。スローガンは「誰一人取り残さない」です。SDGsは、2030アジェンダの一部で、17の目標と169のターゲットから成っています。

2030アジェンダの重みは、環境、経済、健康などの様々な危機に直面するなかで、国際社会が、これまでのやり方を変えなければならないということに

合意したということです。SDGsは、この新しい世界をつくるための目標であり、世界を変えようという思いの表れであるといえます。

### SDGsとジェンダー平等

では、ジェンダー平等はどのように位置づけられているのでしょうか。2030アジェンダの前文では、「ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワメントは、すべての目標とターゲットの進展に死活的に重要である」と述べられています。さらに、アジェンダを実施するにあたっては、ジェンダーの視点を主流化することが不可欠だとも述べられています。これは、環境、経済、エネルギーなどのあらゆる分野で、ジェンダー別の影響を考慮しなければならないということです。加えて、目標5として「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワメントを行う」という、独立した目標があるのです。

皆さんの地域でSDGsに取り組む際にも、まずは前文のように、ジェンダー平等を目指すことを、全体の目標として高位に位置づけることが必要です。そして、より具体的に取り組むべき目標として、ジェンダー平等に関する独立の項目を入れていくこと、さらに、ジェンダー以外の目標に、ジェンダー視点を入れることが重要となります。

目標5には、「あらゆる形態の差別の撤廃」「あらゆる有害な慣行の撤廃」「決定参画と平等なリーダーシップの確保」など、9つのターゲットがあります。これは、自治会長や地方議会に女性が少ない、職場で掃除が女性の仕事とされているなど、皆さんの身近で起きている問題や、皆さんが日ごろ感じている疑問が、実はSDGsのターゲットに含まれていることを示しています。皆さんが地域でSDGsに取り組むということは、まさにジェンダー平等を進めることであり、またとないチャンスといえます。

## 地方創生とSDGs

日本政府はSDGs実施指針を定め、毎年SDGsアクションプランを発表しています。アクションプランでは、「Society5.0」の推進、地方創生、次世代・女性のエンパワーメントを3本の柱としています。地方創生も女性のエンパワーメントも私たちの課題です。日本では、とりわけ地方においては、少子高齢化に歯止めをかけ、人口減少と地域経済の縮小を克服することが急務となっています。そうしたなかで、SDGsを地方創生に絡める方針が打ち出されているのです。

SDGsにジェンダー・女性を入れた具体的な事例を紹介しますと、例えば福井県鯖江市では、家族経営が多いという地域の特性を活かし、女性活躍プラットフォームの創出、女性起業家の育成などに取り組んでいるそうです。

また、北九州市の魚町商店街は、商店街として「SDGs宣言」を行い、ホームレス自立支援・障がい者生活支援などの社会的包摂に視点を置いた活動やフードロスの削減、若手起業家やワーキングマザーのための環境整備などの取り組みをしており、「誰一人取り残さない」を形にしています。

とはいえ、ジェンダー平等を柱にした、SDGsの視点からのまちづくりの取り組み事例は多くはありません。あなたの地域が好事例となるチャンスです。

## ジェンダー平等をめぐる国際的動向

2020年は「北京+25」、つまり1995年に開催された国連第4回世界女性会議(北京会議)から25年後にあたる年でした。北京会議は非常に画期的な内容で、活発でした。会議の成果として「北京宣言」と「行動綱領」が採択され、そのなかで「ジェンダー主流化」という言葉が初めて使われました。会議が日本にも大きく影響し、男女共同参画社会基本法の制定や男女共同参画基本計画の策定、地方公共団体での条例制定や計画策定が進みました。

しかし、北京会議から四半世紀を経ても、ジェンダー平等に関しては多くの課題があります。そのため、国連女性機関(UN Women)が中心となり、ジェンダー平等達成を加速させるため、2021年にメキシコシティとパリで、「平等を目指す全ての世代のフォーラム」が開催されました。フォーラムの成果として、

400億米ドルの資金拠出の約束が示され、今後の取組みの重点分野も発表され、一層の推進の弾みになりました。

また、2021年8月には、G20の女性活躍担当大臣会合も開かれました。会合では、STEM(科学・技術・工学・数学)、デジタル、金融リテラシー、環境と持続可能性について話し合われました。男女間のデジタル格差解消のための教育や訓練の重要性、デジタル・トランスフォーメーションを通じて生まれる雇用機会を女性が最大限活用でき、エンパワーメントできるよう取組みを強化・発展させる必要性や、固定的性別役割分担意識をなくすことが不可欠であることなどが確認されました。SDGs、デジタル、環境は、新たな世界の構築に向けてのキーワードとなっています。

## 地域課題解決にSDGsとジェンダー平等を活かす

現在、私たちは以上のような国際的な流れの中にあります。SDGsは、今後、地域でどのように活動を進めるかを考える際の大きなカギといえます。

コロナ禍を経験し、ジェンダー不平等は危機の影響を悪化させるということを私たちは実感しました。ポストコロナの時代において、以前の世界に戻りすることはできません。これからは、危機に対応できる、ジェンダー平等な社会に変えていかなければなりません。皆さんの地域でジェンダー平等を進め、新しい社会をつくっていくために、ぜひSDGsを使いこなしてください。SDGsはよりよい社会にするための道具です。

### <研修生の感想>

- ・SDGsについて、言葉としては知っていても身の回りにあるものとしてとらえていませんでした。視野が広がりました。
- ・SDGsをチャンスととらえて地域での活動を続けることができると、少し勇気をもらった気がしました。
- ・ジェンダー平等だけでなくSDGsとコラボすることで、地域での理解や推進につながるという事例の紹介が印象的でした。

## 地域の課題を国際的な視点で考える ～ネパールの事例から

福岡県立大学准教授

佐野 麻由子



### 日本とネパールにおける女性の状況

世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数(GGI)について、日本とネパールを比較してみると、ネパールは2006年の111位から、2021年には106位に上昇しています。一方、日本は2006年の80位から、2021年は120位に順位を落としています。

日本では経済分野と政治分野が低い順位となっていますが、ネパールでは近年、経済分野と政治分野で女性が躍進しています。その反面、健康分野と教育分野では日本に比べて低い順位となっており、課題となっています。

### 国際開発とエンパワーメント

エンパワーメントという用語は、「権利や権限を与えること」という意味の法律用語として、17世紀に使用されるようになったといわれています。その後、1950年代以降の公民権運動やフェミニズム運動をきっかけに、一般的に普及しました。さらに、開発援助の分野では、1980年代頃から「力を奪われた人々が力を獲得し社会に参画すること」という意味で頻繁に用いられるようになりました。

A.センは、「本人が価値をおく理由のある生を生きられること」、つまり、個々人が「こんな生き方がしたい」と理想とする生を生きられることが、力を獲得することだと述べています。このセンの定義を、より現実の問題把握や政策に橋渡しするため、M.ヌスバウムが「価値をおく理由のある生」の中でも人間として達成されるべき最低限の状態をリスト化していますので、後ほど紹介します。

### N.カビールによる「3つの力」

では、どのような力を獲得する必要があるのでしょうか。開発とジェンダーの論客であるN.カビール

が提示する「3つの力」に沿って考えてみましょう。

1つ目は、行為者の問題把握や目標、関心の意識化といった、個人の意識の変化に関わる「内側からの力」です。ヌスバウムの達成されるべき最低限の状態のリストでいえば、生命の維持や身体的健康、あるいは感覚や想像力といったものが該当します。また、本研修との関連でいうと、女性がリーダーになることを躊躇するといった状況は、この力に関わると考えられます。

2つ目は、個人が状況を集合的に変革するための戦略となる、結束や連帯によって得られる「連帯する力」です。ヌスバウムのリストでは、他者との連帯や自然との共生などがこれに当たります。カビールは、女性は男性に比べて他者との関係性に規定されるような生き方をする傾向があり、他者と協力しながら状況を変革する力が特に重要となるといいます。

3つ目は、自身の目標を遂行するために資源を制御したり障害に対処したりする「働きかける力」です。目標達成のために、身近な手段を活用したり、障害に直面してもそれに対処し切り抜ける力のことです。ヌスバウムのリストでは、環境のコントロール、すなわち自分の周囲の状況を制御する力ということになります。

センは、開発の目的は、貧困や圧政、社会的窮乏、公的な施設の欠如、抑圧的な国家の不寛容や過剰行為など、潜在能力の発揮を阻害する要因を取り除くことだと述べています。つまり、開発とエンパワーメントの最終的な目標は、個人の自由を阻む国家の仕組みや制度を、個人の自助努力に任せるのではなく、集合的な力で変えていくことだといえるでしょう。

### エンパワーメント理論と地域での女性活躍

制度を変えるには、政治への関心が必要です。国

際的な調査をみると、日本では女性の政治への関心はアジアの他の国に比べ決して低くありませんが、女性議員の割合が非常に低くなっています。

2019年に飯塚市で実施した調査では、地域課題に対処するにあたって、リーダーシップを取ろうとする人は男性より女性の方が低くなっています。また、地域の役職への就任についても、女性の方が躊躇する傾向がみられます。その背景として、男女平等が達成されていないと感じている女性が多いことも示唆されました。

以上のことから、必要なのは関心を行動に変えることができる、そしてそれを効果的に継続できる環境や制度をつくることだと考えられます。地域課題を自分ごととして考える機会や実際に参加する機会を確保するとともに、女性が行動を起こし、それを継続できる環境や制度をつくっていくことが重要です。

#### ネパールのクォータ制

ネパールでは、2000年代に国会議員の女性議員の割合が飛躍的に増加しました。大きな転機となったのは、内戦終結と新憲法の制定です。1990年代後半から国軍とマオイストの紛争が始まり、その後2006年に包括的和平が合意されました。2007年には国連による停戦監視が始まり、暫定憲法が制定されました。その際、選挙の比例区において女性や不可触民であるダリット、少数民族などの割当制が定められました。

このような規定により、2008年に実施された制憲議会選挙において、女性議員の割合が33%と飛躍的に向上しました。2015年に制定された新憲法でも、連邦議会の3分の1を女性とすること、大統領または副大統領のどちらかを女性とすること、市町村・州議会においても議員の3分の1を女性とすることなどが定められています。

また、女性の躍進を可能にした背景として、マオイストにおいて人民解放軍の30%を女性が占めていた他、女性のリーダーが多く活動していたことが、女性の役割を再定義し、女性の議席確保の道筋をつくったとみられています。

#### 日本の地域で女性の活躍を推進するには

ネパールでは憲法が変わることで議会において

女性が躍進しましたが、日本において同様の変化を期待することは難しいかもしれません。では、私たちにどのようなことができるのでしょうか。

まずは、内側からの力を発揮すること、日頃から「こうなったらいいな」「こんなことをしたいな」ということから始めることではないかと思います。身近で気になっていること、自分の特技が活かせること、仲間と一緒にならできそうなことに取り組むことが、内側からの力を発揮する第一歩になるでしょう。

次に、身近な資源を活用することです。社会運動論において、成功する社会運動に必要とされているのは、運動の促進・制限に関わる制度的環境と、運動組織の能力に関わる資源の2つです。前者は法制度や、広報のためのメディア、運動に対する周りの人たちの許容度などです。後者には、金銭や活動の拠点、人員、宣伝媒体、リーダーシップなどが含まれます。そのような意味では、近年活用されているクラウドファンディングは、注目すべき資源獲得の手段と考えられます。

東京都市大学の中村雅子教授の調査では、クラウドファンディングの5割以上は、知り合いからの支援だったそうです。見ず知らずの人から金銭的支援を受けるといったイメージがあるクラウドファンディングですが、実は知り合いとの関係が大きな力となっています。連帯する力は資源獲得につながります。この研修で誰かとつながることが、お互いの資源になり、力を獲得することにもつながるのではないのでしょうか。この研修で、夢を語り合える仲間、夢を実現できる仲間をみつけてほしいと思います。

#### <研修生の感想>

- ・エンパワーメントは、自ら発し、仲間と協力し活動することで発揮されるのだとわかりました。
- ・どちらかと言えば発展途上国的な感覚で眺めていた国が、実は日本よりもジェンダー平等の観点から優れていたという事実に驚かされました。
- ・内戦を契機とした政治への多様な人々の関わりの歴史を知り、大変興味深かったです。

## ほんとうのリーダーって？ ～求められるコミュニケーション

社会心理学講師・カウンセラー

市場 恵子



これからのリーダーは多様性をふまえて

リーダーに求められるコミュニケーションというテーマに基づいて、本日は「傾聴」と「アサーション」について話します。

リーダーのタイプには大きく分けて2つあります。まずは、業績を目指して、「俺についてこい」とメンバーを引っ張るリーダー、いわば、高度経済成長期時代のタイプです。体罰や暴言さえよしとしていました。もう1つは、人権を踏まえたくて、一人ひとりの良さを見つけて伸ばしていくリーダー、これからの時代に求められるタイプです。人権に関しては、性の平等という点でも日本は後進国。ジェンダーギャップ指数が156か国中120位と低く、諸外国に後れを取っていることがわかります。とはいえ、草の根の力で、少しずつ人権意識は育まれてきました。

これからのリーダーは、広い視野をもち、多様な背景や文化を持つ人たちがいることを理解して、自分たちの活動の中に含みこんでいける人です。「エンパシー」(他人と自分を同一視することなく、他人の心情をくむこと)を育みながらリーダーとしての力をつけていってほしいと思います。

### コミュニケーションのための安全ルール

コミュニケーションのワークショップをするために、この場でのルールがあります。それが「安全ルール」です。安全と感じる場所では、自分を開きやすくなります。オープンな心で交流すれば、他者の違いを受け入れやすい。多様性の理解が深まります。

まず「参加」。自分を開く一歩を、勇気をもって踏み出してみてください。次に、「尊重」。相手を一方的に批判したり、説教したり、自分の意見を押し付けないでください。お互いの違いから学んでいただきたいのです。人と違う自分を隠したり、抑えたりもしな

いでください。周囲と丸く収まるように人に合わせるのは、協調というより同調ですね。忖度し過ぎると、自分が何を考えているかわからなくなります。そして、「対等」。いばらず、卑屈にならず、リーダーはメンバーとの対話を心がけ、率直な意見や多様な提案を出し合えるよう、民主的な運営を心掛けたいですね。

### 内面の力を引き出すエンパワメント

赤ちゃんは自分の命を全肯定して生まれてきます。100%自分が好きです。しかし、家庭や学校・園、地域や社会に存在する抑圧(比較や評価、暴力や支配、差別や偏見など)によって傷つくようなことがあると、次第に自分を好きになれなくなります。外的抑圧には、ジェンダー差別(女らしく・男らしく／伝統的性別役割)やDV、虐待、性暴力なども含まれます。

外的抑圧が内面に取り込まれると、いつしか自分で自分を抑え込み、言動を制限するようになります。差別や暴力、抑圧に傷ついたメンバーがいたら、「あなたは悪くない」「あなたは一人じゃない」「応援してるよ」と肯定的な言葉をかけ、勇気づけてほしい。人は信頼し、共感できる仲間とつながることで、本来の力を発揮できるようになります。これをエンパワメントといいます。

エンパワメントとは、差別や抑圧を跳ね返す内面の力を引き出すこと。自尊感情を育み、権利の回復をはかること。多様な選択肢があれば、一人ひとりの個性や可能性を発揮しやすい。反対に、「これしかない」という思い込みの強いリーダーのもとでは、メンバーがはじき出されてしまいます。個々の主体性や多様性を尊重し、互いを生かし合えるような関わりを育みたいですね。



## 話を「聴く」ときのコツ

聴く力はこれからのリーダーに必須です。自分と違う意見に共感できないときは、どういう理由でそう考えているかを相手に聴いてみましょう。相手の立場に立ち、当事者性をもって考えると、意見に同意できなくても理由は理解できます。そこから、話し合っ

て歩み寄りながら物事を決めていきましょう。「聴く」とは、相手に肯定的な関心を向け、話に耳を傾け、心を添わせていく行為です。さあ、二人組になって傾聴の練習(ロールプレイ)をしてみましょう。温かいまなざしを向け、頷いたり、相づちを打ちながら聴く。口を挟まず、真剣に聴かせてもらおうと、相手も安心して心を開きやすくなります。どうでしょう。たった3分間でしたが、傾聴してもらうことで、心が温かくなっているのを感じませんか？

相手の気持ちに寄り添うことを「共感」といいます。気持ちにいい悪いはありません。また、傷ついた感情は我慢したり、抑え込んでもなくなりません。誰かに話すことで気持ちが落ち着き、次にすべきことが見えてきます。リーダーはメンバーのよき聴き手になってあげられるといいですね。

## アサーティブに気持ちを伝えるには

対人パターンには主に次の4つがあります。①非主張的:相手に遠慮して自分のことは後回し ②攻撃的:自分の欲求や感情を優先し、自己中心 ③作画的:陰でこそこそ、ずるいやり方 ④主張的:相手の気持ちも大切にしながら、自分の気持ちを率直に伝える。リーダーは、④のアサーティブな態度を率先して身に付けたいものです。

外的抑圧や内的抑圧に支配されていると、自己主張ができなくなります。「目立つな」「逆らうな」「控えめに」などの思いが、自分らしく生きることを邪魔してはいませんか。自分を否定する「呪いの言葉」を主張的なメッセージに入れ替えてみましょう。

誰でも「自分の感情と意見をもち、それを表明する権利」があります。「権利」は「～してもよい(may)」「～できる(can)」という言葉に置き換えることができます。権利があるから言わなければならないわけではありません。言っても無駄な時やリスクが大きいと思う時には、「意見を主張しなくてよい権利」もあるのです。

アサーティブトレーニング。「NO」という練習をしてみましょう。2人組になって、相手の要求に「イヤです」「できません」と言ってみてください。さて、やってみてどう感じましたか。演技にもかかわらず心がざわついた人は、日ごろから「断り下手」かもしれませんね。逆に、「NO」と言われて傷ついた人は、日ごろから人に頼むのが苦手です。何でも自分でやっておうとしていませんか。どうか、「断られ」慣れてください。断られたとしても、そこであきらめるか、再度交渉するかを考えればいいのです。リーダーは一人で仕事を抱え込まず、適材適所で人に振っていきましょう。そうすることで、メンバーが育ち、チームワークができます。「NO」は、相手と自分に誠実でありたいから言う言葉、おかしいことにおかしいと言って立ちあがる勇気の言葉です。

## 今と自分は変えられる

自分のやりたいことやほしいものは何かを自分で知っておきましょう。人に話して言語化するのはよい方法です。自分の意見は、相手の気持ちを汲んだうえで言うと、相手も話を聴いてくれやすい。提案するときは建設的に。他人をほめるときは率直に。まずは自分を肯定することから始めてください。伝えたいことは、主語を「私」にして「Iメッセージ」で伝えましょう。正当な批判は受け入れ、不当な批判は否定して自分の気持ちを伝えましょう。短所も長所も含め自分のことを受け入れ、好きでいてください。

勇気をもって一步を踏み出してください。過去と他人は変えられませんが、今と自分を変えられます。

### <研修生の感想>

- ・まず自分を受け入れ、大切にするという話をされたのが意外でしたが、自分の特性を理解することで、相手を尊重することができる。リーダーに求められる姿勢は一人ひとりの良さを見つけることが出来る受容性だと感じました。
- ・参加者に安心・安定感を与えるワークショップを自分もやってみたくと思いました。
- ・他者を理解する事と同時に、「自己尊重」もトレーニングしたいと感じました。

## 思いが伝わる言葉のチョイスと文章構成

リムリムラボ代表  
村山 由香里



### 伝える力の重要性

私は1993年から25年にわたって『アヴァンティ』という雑誌をつくってきました。『アヴァンティ』は、「女性が自分の可能性を発揮して生き生きと輝ける社会へ 社会変革の原動力になる」を企業理念に、「女性だからとあきらめないで」「一歩前に入る勇気を持とう」というメッセージを込めてつくられた雑誌でした。

それと並行して、2010年から2015年の5年間、福岡県男女共同参画センター「あすばる」の館長として働きました。その際に力を入れたのは、広報に関する大改革です。モノクロで12ページだった広報誌を、オールカラーの16ページに変更し、特集記事を充実させました。そのため予算はついていませんでしたので、雑誌づくりをしてきた知識と経験を活かし、印刷会社と交渉をして実現しました。

また、当時はSNSが普及し始めた頃でしたので、FacebookやTwitterについての職員研修を実施し、おそらく福岡県の関連施設やセンターの中では最も早く公式Facebookページを作成しました。ホームページも改修し、それまで電話かファックスのみだった講座やイベントの申込を、オンラインでできるようにし、業務の簡便化をはかりました。また、県内300人のロールモデルの取材記事を掲載しました。これらの改革に取り組んだことで、ホームページのアクセス数が約6倍に増加しました。

このように、ICTを積極的に活用して男女共同参画についての発信を行いました。これにはかなり効果があったと考えています。

### 伝える側の視点を意識する

地域情報誌の編集者として35年、読者の女性たちと語り合いながら、女性たちが今何を思い、どんな問題意識を持っているのかを探りながら、企画を

つくってきました。男性の家事育児参画や、女性のリーダーに関する事など、かなり早い段階から取り上げていたと思います。

心がけていたのは、楽しい情報の中に男女平等の視点をしっかりと入れていくことでした。文章には、作り手の視点が反映されます。例えばインタビュー記事など取材された人が語っているようにみえるものでも、取材する側がどのような視点を持っているかによって、取材の内容や表現の仕方が変わってきます。そのため、『アヴァンティ』では、「男女平等の視点で企画し、男女平等の視点で取材し、男女平等の視点で原稿を書く」を編集方針としていました。

### とにかくたくさん書く

現在は、誰もが文章を書き、発信者になれる時代です。PTAなどの所属団体の広報誌、ブログやホームページ、SNSなどを通して、自分が考えていることを発信することができます。

文章がうまくなるには、「とにかくたくさん書く」ことに尽きます。例えば、ブログを毎日更新する、日記をつけるといったことでも構いません。自分が考えていることを言葉にすることで、モヤっとしたものを形にすることができます。口に出すだけでなく、文章にすることが大事です。

どんな文章であっても、そこには自分が表現されます。その人が今までどう生きてきて、何を考えて、何を大事に思っているかということが、文章には現れます。最初のうちは気恥ずかしく感じるかもしれませんが、自分が思っていることを表現することが楽しくなる瞬間がやってきます。その様な経験をたくさん積み重ねることが、文章を書くうえでとても大事です。

## 文章を書くコツ

以上を踏まえたうえで、文章を書くコツをいくつか挙げてみたいと思います。まず、誰に伝えたいのかを明確にすることです。『アヴァンティ』は働く女性を対象とした雑誌でしたが、働く女性には、独身の人も結婚している人も、子育てしている人もいますし、年代も様々です。伝えたい対象を限定して書くことにより、よりメッセージが伝わりやすくなります。

次に、伝えたいテーマをしぼることです。中心的なテーマを決めずにあれもこれもと盛り込んでしまうと、焦点がぼやけた文章になってしまいます。特に雑誌や広報誌などの場合は、キャッチコピーや冒頭の文章でその後を読んでもらえるかどうかが決まってきます。ぱっと見が大事なのです。自分が伝えたいことを明確にすることがとても大切です。

また、単に事実を記述するのではなく、読む人が情景を思い浮かべられるような表現を心がけてほしいと思います。その場の空気感や匂いなど、自分がそのとき何を感じたのか、読み手に何を感じてほしいのか、そういうものを伝えられるように工夫してください。

他にも、言葉の重複を避ける、一文や段落を長くしすぎない、主語と述語を合わせるなど、基本的なことももちろんですが、文章を書き終えたら声に出して読んでみるのが大事です。読み上げてみたときに何か引っかかる場合は、目で読んでいてもスツと心に入っていないので、声に出して確認してください。

何より大切なのが、何度も推敲することです。最初に書いた文章には、必ず余分な言葉が入っています。何度も何度も推敲し、削りに削ることが重要です。その際、初めから短い文章にするのではなく、ある程度の長さの文章を書いたうえで、そこから言葉を選んでいく方がよい文章になります。

今回の講座では、文章の内容をより短い文字数で表現することに挑戦してもらいました。約700字の文章を、500字、300字、50字と、少ない文字数でいかに表現するか。このような訓練を重ねることで、自分が本当に伝えたいことを表現する力が磨かれていきます。力作もたくさんありました。

## インタビューの仕方、まとめ方

最後に、インタビューの仕方、まとめ方についてお話しします。

まず、インタビュー前に相手のことを調べておくのは大前提です。依頼する際には、どんなメディア、どんなページに掲載するのかについての情報や、その人に話を聞きたい理由などを、必ず相手に説明しましょう。

質問項目は事前に渡しておきますが、インタビューする時は、質問項目を読み上げて語りかけるようにしてください。また、事前に渡した項目についてだけ聞くのではなく、キャッチボールをするように、相手の回答についてさらに質問し、深掘りしていきましょう。

インタビューでは、できるだけその人が語った言葉を大切にしてください。相手が語った言葉の中でキラリと光る言葉を見つけることも重要です。「いい言葉だな」「この言葉、気になるな」と思ったことはどんどんメモしておきましょう。一方で、わかりづらいところがある場合にはそのままにせず、「それはこういうことですか？」と確認するようにしましょう。

文章にまとめる際には、ポイントをしぼってわかりやすく書くように心がけます。ありがちなのは、その人の経歴をダラダラ書いてしまうことですが、これは読んでいてつまらないですね。また、変に相手をほめすぎてしまうと返って嘘っぽくなってしまいますので、注意が必要です。

そしてやはり、インタビューする際も文章にまとめる際も、男女共同参画の視点をもつことが重要です。文章は書けば書くほど上手になります。どんどん表現して、皆さんの思いや空気感が伝わるような文章を書けるようになってください。

### <研修生の感想>

- ・文章をうまく書くためには沢山書くこと！今から書く練習を頑張りたいと思います。
- ・自分を表現することを恐れず何でもいいから継続して書くこと、それがとても大切と教えていただきました。
- ・「取材した人の価値観が文章に現れる」という言葉が一番印象に残り、文章にする責任を改めて感じました。



# 県外研修

## 地域に根差す大原美術館・語らい座大原本邸の活動

100年近い歴史をもつ大原美術館初の女性理事長である大原あかねさんと、旧大原家住宅を展示・施策・交流の場として多彩な取組みを行う、語らい座大原本邸館長の山下陽子さんにお話をうかがいました。

### 1. 地域に根差した美術館として

大原あかねさんが大原美術館の理事長に就任することに関しては、大原家直系の10代目ということもあり自然な流れだったと話されました。

大原家の先人たちが行ってきたことは、地域の人々の抱える問題を根本的に解決する、現代におけるSDGsの社会、まちづくりに即していました。紡績工場、電力や銀行の運営などをする傍ら、社会実業家として孤児院や保育園の設立、紡績工場で働く婦人たちに向けて定期的な勉強会を行うなど女性の参政にも尽力していました。

7代目大原孫三郎は「古典を知ることが最先端を知ること」という言葉を残しています。土地の歴史に学び、そこから見える未来に向かってやるべきことをすれば、必ず未来につながっていく。その教えを守り、大原さんが理事長として現場の声に耳を傾け、地域社会と連携して芸術家の若手育成支援や未就学児童を含めた芸術鑑賞支援などに取り組んでいます。その中には、団体を対象とした学芸員によるギャラリーツアーもあります。地域と民間に開けた美術館の運営をされていることに感銘を受けました。



大原あかねさん

### 2. 人と人をつなぐ「語らい座」



語らい座にて山下陽子さんと

地方から東京へ進学した山下さんは、就職活動で初めて男女差別や地域格差という壁に突きあたります。教員という職に就いてからは、「世の中をよくするには、目の前の課題を自分事として考える人を育てなければならない」とキャリア教育を推進。多忙な校長時代は単身赴任の管理職というだけで独身と勘違いされたという、女性へのバイアスについても触れられました。

教員を退職後、語らい座の館長に就任。国の重要文化財である旧大原家住宅を一般公開するにあたり、人と人をつなぎ触発しあう場にしたと、「触媒 catalyzer」と名付けました。

現在は、学校と街と企業をつなぐ結節点を目指し、さまざまな対象者向けのプログラム、例えば、企業の新人社員や倉敷商業高校、岡山大学教育学部の学生を対象とした教育プログラムや市民対象の「くらしき未来K塾」などを開催されています。ホームページでは随時案内が行われています。

#### <研修生の感想>

- ・山下さんが教員在職中に大原さんに講演依頼したところ、自転車で行って来て驚いたというエピソードに、大原さんの飾らない人柄を感じました。私立の一美術館として、芸術・文化の振興や社会還元している功績は他に類を見ないと思います。個人で訪れただけではなかなか得られない興味深い話をきくことができました。
- ・理事長という立場をそれも大原家に生まれた運命と受け入れ、反対にその立場を利用して社会貢献する姿勢に感動しました。また、そんな大原さんを支えながら、教職のキャリアを活かして、どんどんアイデアを出し大原邸を市民や学校、企業をつなげる結節点として活用されている山下館長のファンになりました。
- ・大原さんが「我々は現代のみに生きているのではない。歴史を学んで見習う事を大事にしたい」という大原家代々の歴史から行動し、山下さんが共感し仲間となった経緯が素晴らしいと感じました。

## 女性地方議員との交流

岡山県議会議員大塚愛さん、真庭市議会議員黒川愛さんに、議員としての現在の活動や議員を目指した動機や経緯をお聞きました。

### 1. 岡山県議会議員 大塚 愛さん

東日本大震災の影響で福島から故郷の岡山に戻り、そこで「子ども未来・愛ネットワーク」を立ち上げました。避難移住者のサポートや受け入れなどを行う中で、一人の女性県議会議員と出会い、その方の後継者として立候補しました。出馬にあたっては、家族の反応や議員の仕事の具体像がわからないなどの葛藤やハードルはありましたが、市民活動の経験から行政による支援の大きさを知り、今度は議員として行政サービスに関わりたいという思いをモチベーションに出馬を決意しました。



大塚愛さん

議員活動は、地域を知ること、市民活動を応援すること、色々な人と繋がることだと考え、とにかく自分なりにやってみようと思い、活動してきました。様々な人がつながることで見えてくる課題に対し、議論の場をつくり、みんなの声を議会に届けていくことで、取組みを進めていきたいと考えています。一方、議員活動を始め多忙になり、家庭を振り返る時間が少なくなった私に、夫が激怒し家出をする事態も発生しましたが、家族で話し合い、ルールを決めることで何とか乗り切ることができました。

### 2. 真庭市議会議員 黒川 愛さん



黒川愛さん

旅行で訪れた真庭市が気に入りに、自分のキャリアを考え直すタイミングでもあったため、移住を決意しました。地域の文化事業等に携わる中、議員を辞めるといふ議員に出馬しないかと声をかけられました。地域に親戚も知り合いもないので難しいのではないかと声もありましたが、出馬を制限する要因も特になく、女性議員を増やしたいという思いもあったので、出馬を決意しました。

議員当選後に、ある人に「ずっと笑っていてほしい。議員は楽しくやりがいのある仕事だと若い人に伝えてほしい」と言われたことが印象に残っています。議員活動を行ううえでは、地域の文化を大切に、すべての人が笑顔になり共生できる社会づくりを心がけています。また、市民が知らないうちに物事が決まるのではなく、どのようにすれば市民の声が市政に届きやすいのかを考え、日々の生活がよりよいものになるようにしていきたいと思います。男性議員の方の応援や、この街が好きだという思いも、議員活動を続けるモチベーションになっています。

お二人とも、とにかく自分なりにやってみようと議員の世界に飛び込み、活動されていました。女性議員が発言することで、すぐには大きな変化はないけれど、周りの気づきやそこから議論を深めるきっかけになると話されたことに納得し、住民のくらしを決める重要な場には、もっと女性の参画が必要だと感じました。

#### <研修生の感想>

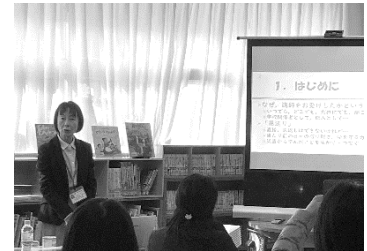
- ・地元に基づ盤が無い中での議員活動は、ハードルが高いものではないかと勝手に想像していました。しかし、周囲の人の後押しや、現場で繋いだ人との縁があれば乗り越えられると気づきました。未知の環境に飛び込みチャレンジするお二人の姿に、背筋が伸びる思いでした。
- ・お二人が葛藤やハードルを乗り越え活躍されているお話をお聞きし、力をいただきました。「私でよければ頑張ります」という気持ちを持って、前向きに色々な事に取り組んでいきたいと思いました。

## 西日本豪雨避難所運営の経験から学ぶ・倉敷市立藺小学校

2018年夏に西日本豪雨により甚大な被害を受けた倉敷市真備町。避難所となった倉敷市立藺小学校を訪問し、校長の高津智子さんに当時の活動とその後の取組みについてうかがいました。

### 1. 豪雨災害発生直後

7月6日、夜間に大雨特別警報が発令され、避難所である小学校に1000名を超える近隣住民が避難して来ました。ずぶ濡れの人々の中には、子ども連れの家族や高齢者、妊婦さんもいました。想定外の出来事に、筋論・マニュアルは一切通用しません。即座に臨機応変な対応が必要となり、マニュアルにはなかった教室を開放するなど、様々なニーズに覚悟を持って対処していった高津校長でした。



高津智子さん

### 2. 避難所運営

翌日、食料が足りない、水が出ないためトイレが詰まるなどの問題が次々に発生。避難してきた女性達のアイデアと協力により、温かい食べ物を提供するための炊き出しをスタート。簡易トイレを設置。9日からは、集合した教職員、それぞれの能力を生かした協力体制を敷きました。各種団体からの支援を積極的に受け入れ、避難所の環境を整えて行きました。災害発生から一週間後には、体育館をいくつかのエリアに分け、段ボールベッドを設置しました。そして、男性のみが代表になることを避けるため、各エリアそれぞれ男女1名ずつの代表による自治運営が行なわれました。

### 3. 学校再開・その後の取組み



避難所となった体育館

9月に学校が再開し、子ども達の笑い声が学校に戻りました。家族と連携し災害を語る場を作り、心のケアを行いました。また、学校防災マニュアルを見直すと共に、避難所運営に必要な物資の備蓄等の情報をまとめ、広く提供しています。支援団体の方々から受けたご恩を次に繋げる「恩送り」として、救缶鳥プロジェクト(備蓄食の缶詰を、賞味期限が近づいたら義援物資として災害地などに届ける取組み)の活動も行っています。防災教育として、子ども達と共に副読本やカレンダーを制作し、個人・団体等に配布しています。

お話をうかがい、緊急事態時、覚悟を決めて自分が良いと判断したことをその場で実行すること、そして自分自身が本当にそのことを実行できるのか、ということを考えるきっかけになりました。

#### <研修生の感想>

- ・災害以前から、子どもたちの命と安全を守ることを第一に考え日々活動していた高津校長。「緊急事態への対応はその延長線上にあった」という言葉が印象深かったです。
- ・藺小学校の避難所運営の成功は、校長の人柄と地域の中で積み重ねてきた信頼があったからこそだと思います。自分の所属するコミュニティの防災を考える上で、重要なポイントだと思いました。
- ・避難した経験がないため、今まで実感を持つことが難しかったです。校長の講話を聞くことで、防災教育の必要性を強く感じました。藺小学校の取組みを福岡で伝えていきたいです。



# 自主研究



## 自主研究の概要

研修生は、3つの班に分かれて研究テーマを設定し、調査研究を行いました。

第1回研修では、各自が事前に考えてきた「男女共同参画やジェンダーに関して気になっていること」を発表し、それらを内容に応じて分類、整理して課題を抽出しました。

第2回研修では、班分けを確定し、リーダーと副リーダーを決定しました。前回抽出した課題をもとに、各班で具体的に研究テーマを設定し、調査方法や調査対象、役割分担などを話し合いました。

研究テーマ決定後は、第3回(県外研修)、第4回の研修時はもちろん、自主的に対面やオンラインで議論を深め、班員で分担をして調査の実査や報告書の原稿作成、成果報告会の資料作成を進めました。

各班にはアドバイザーを配置し、課題の設定や研究方法の決定、分析の方向性や資料の扱い方などについて、随時指導をしていただきました。

### ■各班の研究テーマ

A班	アンコンシャス・バイアスの解消に向けて ～日常生活の中でのモヤモヤから～
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>澤野 香織                      渡邊 福 岩谷 かおり                      本多 須美子</p> <p>アドバイザー： 福岡女学院大学准教授 寄藤 晶子</p> </div> <div style="width: 45%; text-align: right;">  </div> </div>	
B班	『ジェンダーの視点』をいかに無関心層に届けるか
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p>三根 せりか                      加藤 美樹                      石川 華子 常深 陽子                      中原 政子</p> <p>アドバイザー： 福岡県立大学講師 坂無 淳</p> </div> <div style="width: 35%; text-align: right;">  </div> </div>	
C班	女性リーダーを増やすためにはどうすればいいか 明日からできる 女性がリーダーになりやすい環境づくり
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>石川 咲絵                      渡邊 みのり                      八代 由美 桑野 博子                      三輪 里絵</p> <p>アドバイザー： リムリムラボ代表 村山 由香里</p> </div> <div style="width: 45%; text-align: right;">  </div> </div>	

## I. 研究テーマと背景

A班は、各自が持ちよった男女共同参画に関する課題から、「性別役割分担の刷り込みから抜け出せない」「『イクメン』『主人』等の言葉が耳につく」という議論を重ねた。中でも、夫婦を呼び表す際の呼称では、「主人」「夫」「だんなさん」「奥様」「妻」「嫁」「連れ合い」「配偶者」「パートナー」など様々な呼称があるが、中には主従関係や固定的な性別役割を連想させる呼称もあり、「呼び方や呼ばれ方でもやもやする」という共通の問題意識に注目した。法律婚、事実婚、同性婚、同居といった多様な関係を尊重し合おうという社会の変化の中で、“夫婦”の呼び方に潜む意識や無意識についても、日本だけでなく国際的な視野も含めて分析できたらと考えた。

福岡県女性の活躍推進ポータルサイトによれば、アンコンシャス・バイアスは「多くの過去の経験や周囲の意見、日々接する情報から形成されるもの」で、「判断の単純化や決めつけの助長といった悪影響を及ぼす可能性がある」<sup>(注1)</sup>とされる。夫婦間での呼称や、第三者に対して夫や妻を表現する様々な呼称、そしてその呼称にまつわるエピソードを収集し、その呼称を選択していることと、本人が持つ思い込みや偏見、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み・偏見)との関連を検討する。「気づき」や「学び」を通して、アンコンシャス・バイアスの解消に向けたファーストステップとしたい。

## II. 研究方法

日本ルーツや外国ルーツの知り合い約30人に配偶者等をどのような呼称で呼ぶか、周囲の人たちに配偶者等をどのような呼称で紹介するかについてインタビューを実施した。日常生活のさまざまな場面での夫婦の呼称についての事例を収集するとともに、呼称への戸惑いや感想について聴き取りを行った。その結果をもとに、アンコンシャス・バイアスに気づくための方策およびお互いが対等な立場だと感じられる呼称の検討を行った。

- 1) 対象:事実婚、同性婚を含む配偶者等のいる人、いた人
- 2) 調査方法:半構造化インタビュー(共通の質問を基本に、対象者の回答によってさらに詳細に尋ねる手法)
- 3) 共通質問項目
  - ① 年代 ② ジェンダー(性別) ③ 出身地 ④ 相手との関係性 ⑤ 2者の時パートナーを何と呼ぶか
  - ⑥ 他者に紹介するときの呼び方 ⑦ 好きな呼び方、呼ばれ方、いやだと思ふ呼び方、呼ばれ方

\*特別に出身を記さない場合は日本ルーツの方の発言。語り中の( )は聞き手発言。

## III. インタビュー結果と分析

以下に、主なインタビューの結果と分析を記す(《》はインタビューアの発言を示している)。

### ① 同調圧力ってやつです】専業主婦 Yさん 女性 39歳 既婚

配偶者のことは、同年代のママ友の間では「だんな」と言う。「だんなさん」とさん付けで呼ぶことはまずない。「さん」はなんか気恥ずかしい。少しインテリジェンスな人たちと話すときは、努めて「夫」と呼ぶように意識している。「夫」は周りでも使っている人が少ない。なのであえて「夫」とスマートに言えるようになりたいと思う。そんな自分を目指す(笑)「主人」って言いたくないんです。《それはなぜ?》地域の人(年上の女性たち)が結構「主

(注1) 福岡県女性の活躍推進ポータルサイト

[https://joseikatsuyakuoentai.pref.fukuoka.jp/unconscious\\_bias/about/](https://joseikatsuyakuoentai.pref.fukuoka.jp/unconscious_bias/about/)(2022年2月25日取得)

人」って使っていて、一緒に話すときは自分も同調して「主人」を使うようにしているが、自分の中で無理して使っている感じもあり、「主人」は抵抗がある。同調圧力ってやつです。私は夫に「うちの嫁さん」と言われている。夫の同僚には「嫁さん」だけど、かしこまった場や、目上の人には「妻」と言っていると思う。なかなかそういったシチュエーションに遭遇しないのでわからないけれど、特別「嫁さん」に対して嫌な感じは抱いていない。愛称みたいな感じ。欲を言えば名前で言ってくれと嬉しいかな。

周囲の同調圧力によって、本人の意思を抑えて呼び名を意図的に変えて使っていることがわかる。「夫」という呼び名には格式の高さを感じている。夫の「嫁さん」も職場の同僚が皆そう呼ぶから合わせている。このように周囲による影響で呼び名が決められてしまうケースはとても多い。わかってはいるけれど、どうしても周囲の空気に合わせて呼び名を変えざるを得ない状況がある。

### 【② 共感できるロールモデルがいた】 介護士 Kさん 男性 24歳 未婚

パートナーとの関係は「恋人」です。《第三者に紹介する時は？》家族や身内の間では、もう知っているので名前と呼んでいます。最初の紹介は「今付き合っている人」として紹介して名前を言います。《2人でも第三者がいる時も呼び方は変わらない？》変わらないです。結婚した場合、「嫁」は嫌。前の職場で基本的に「嫁」と呼ぶ人(既婚の人)が多かった。偉そうな感じだから。仲のいい先輩が1人だけ「嫁さん」「嫁ちゃん」と呼ぶ人がいた。どうしても聞くと、「嫁」だとえらそうで上から目線な感じがする、と言っていたから、自分にも当てはまって、共感できた。その先輩の影響もある。絶対自分も「嫁」はありえないと思って、絶対この人(先輩)についていこうと思った。相手のパートナーの名前を知らないうちは「嫁さん」「嫁ちゃん」と言うけれど、名前がわかってからは「〇〇さん」と名前を使うようになった。その人と関係性を持つてくると「嫁さん」から「名前」に変わってくるのかな？って思う。

Kさんは、恋人を他者に紹介する際「今付き合っている人」と言って名前で紹介しており、「彼女」や「彼氏」などジェンダーを特定する呼び方はしない。結婚した場合、相手を「嫁」と呼ぶのは偉そうで嫌だという。親しくしていた先輩が1人だけ「嫁さん」「嫁ちゃん」と呼んでおり、偉そうに上から目線で呼び捨てにしないという考えを知って共感したという。身近なところに、対等な呼び方をするロールモデルがいることが、偏見のない呼び方を生む可能性を示しているといえるのではないだろうか。

### 【③ 職場の異動で変わった】 公務員 Iさん 男性 30代 既婚

配偶者のことは「妻」と呼ぶ。「妻」と呼ぶとかっこいいという気持ちがある。「嫁」というと見下し感があるじゃないですか。誰だったか、芸能人で落ち着いた人が「妻」と呼んでいて、かっこいいと思ったことがある。男性に対しては「夫さん」とか普通にいますよ。「おつれあい」はあまり使わないですね。「配偶者の方」とかですかね。呼び方を意識するようになったのは、ここ(男女共同参画の部署)に来てからかもしれませんね。ここに来て5年なんですけど、その前の部署では「奥さん」普通に使ってました。《他の部署に行ったら、元に戻りますか？》それはないと思いますよ。戻っちゃいけないと思っているから、それは抜けないと思います。どこの部署でも、こういう視点は必要ですし、短い期間でもこういう部署に来るのは大事だと思います。

メディアや、勤務先の雰囲気や慣習などが、配偶者呼称や男女平等意識に良い影響を与える好例と言える。職場が変わったことによって呼び方や意識が変化したという発言からは、社会人にとって、所属する組織の人権感覚や研修機会のあり方などの環境の影響が、アンコンシャス・バイアスの解消に大きな効果を持つことがわかる。このことは逆に、職場での男尊女卑の慣習が個々人にもたらす影響の大きさや、そのために働きにくさを感じさ

せる可能性も示唆している。こうした慣習をなくすためにも、法律や条例のほか、研修を実施することへのインセンティブの設定といった企業への働きかけが、重要な意味を持つのではないだろうか。

#### 【④ アドバイスという形の…】 保育士 Mさん 女性 30代 既婚

もともと「主人」という言葉は使いたくなかったが、以前の職場(幼稚園)で、先輩保育士たちから「きちんとした場では『主人』と言った方が良い」とアドバイスを受けた。以前、夫が自分のことを職場の人に紹介するときに「嫁」という呼称を使ったので、とてもイヤな気持ちになった。まるで所有物や家来のような気分になった。友人たちには「だんなが…」と言っているが、他人に紹介するときに、何かよい呼び名はないかと思っていた。

インタビューを進めるうちにMさんは、以前の職場の先輩たちから、夫のことは「主人」と言うように助言されたことを同時に思い出した。また、夫から「嫁」という呼称で第三者に紹介され、所有物のような気分になって嫌だったことを思い出した。配偶者呼称への違和感を持ちながらも、波風を立たせまいと「アドバイス」を受け入れてきた過去の体験と「嫁」という呼称に対する嫌悪感が結びついたためではないだろうか。職場という環境に、かなりの影響を受けているように見える。今回の「配偶者の呼称」から得た気づきを、夫婦間で話し合うことで、より対等な関係を築ききっかけになるのではないだろうか。

#### 【⑤ インタビューがきっかけで】 会社員 Tさん 男性 31歳 既婚

《配偶者のことを普段なんて呼んでいますか?》名前と呼んだり、子どもの前では「ママ」と呼んだり。《他の人に紹介するときは?》「嫁」かな。《へ～、若いのに意外》俺、古いのかな。元々家がそういう男尊女卑が強い傾向にあったからかも。自然に嫁って言ってる。あまり考えたことなかった。《逆に何て紹介されてる?》「夫?」いや「主人?」かな。あまり意識して聞いたことがなかったから、よくわからない。呼び名は特になんでもいい。

配偶者を「嫁」と呼ぶことに関して、本人に男尊女卑の意識はないと言い、無自覚で使用している。生まれ育った環境が配偶者の呼び名に影響したパターンと考えられる。男尊女卑の傾向にある家だと本人も自覚している。一方、会社の同僚である⑥の女性たちの意見を聞き、世間ではどう呼び合ったり紹介したりしているのかすぐにインターネットで調べていた。様々な呼び名がある中で、「嫁」に対する女性の嫌悪感の割合が高いのを見て愕然としていた。インタビューをしたことで、世間で「嫁」と呼ばれる女性の意見や他にどんな呼び名があるのかなど、配偶者の呼び名に興味を持ち、自分の「嫁」という呼び方がどうなのか考えるきっかけになった。「配偶者をめぐる呼称」の問いかけは、アンコンシャス・バイアスに気づききっかけとして有効だと言えよう。配偶者の呼称をテーマに皆で話し合う場を設けることは、個人の気づきや発見、そこからの変化を生み出すと考えられる。

#### 【⑥ かつこいい呼ばれ方】 会社員 Iさん他同僚 女性 20～30代 未婚・既婚

※インタビュー⑤と⑥は同じ会社の同僚

「お互いのことは名前と呼び合っています」《配偶者から紹介されるときは?》「うちの嫁って言われている。すごく嫌だ」《なんて言って紹介してもらいたい?》「妻とか、名前がいい」「嫁ってなんかエラそう」(それを聞いていた他の女性社員たちの意見)「若いのに嫁って珍しいね」「確かに嫁ってなんかやだ」「妻ってかつこよくない?」「夫って紹介するかな」「私は特にないかも。結婚してる人です…みたいな」「友達や職場で話すときはだんな。目上の人にはかしこまって主人って言うかな。夫ってあんまり使わない」(そのうち未婚の20代女性)「私はだんなさんに奥さんって呼ばれるのが憧れです」《理想の呼び方はありますか?》「妻の〇〇です」と名前も同時に言ってほしい。だけど、『夫の〇〇です』はちょっと違うかも。『夫です』『主人です』とシンプルな表現で紹

介すると思う。親しい間柄には『夫の〇〇です』も多少ありかな」

偉そうな感じがする、昔の人が使う古い呼び方に聞こえるなどの理由で、「嫁」に嫌悪感を抱いている人が多いことがわかる。一方「妻」や「奥さん」に憧れを持つ人もいる。使う呼称では、「奥さん」「だんなさん」「だんな」が主流で、少しかしこまった場面では「妻」「夫」「主人」を使うことが多いが、「夫」の使用頻度は少ないという人もいた。使い分けをするのは、本人の嫌悪感よりも「聞こえがいい」「フォーマル感がある」など、周囲の空気に合わせることを優先している。理想は相手に「妻の〇〇です」と名前で呼ばれることだが、「夫の〇〇です」と自分が呼ぶのは少し違うという。自分は名前で呼ばれたのに、男性を名前で紹介するのは抵抗があると感じているところにアンコンシャス・バイアスが潜んでいると考えられる。「妻」「夫」と呼ぶことに、かっこいいイメージを持っていることから、憧れの呼び名スタイルを流行りのファッションのように仕掛ければ、世間一般で呼び名を定着させることができるのではないだろうか。

#### 【⑦ 思い切って変えてみた】 団体職員 Dさん 女性 68歳 既婚

普段は夫を3種類の呼び方「おじいさん」「おとうさん」「あなた」と呼んでいる。他者に紹介するときは「主人」と言っていた時もありますが、今は「夫」と言います。ずいぶん前から、「夫」という言葉に変わりました。結構ジェンダーに関心がある時期があって、その頃からかな。今の職場に来てからぐっと背中を押された感じ(笑)「主人」から「夫」に変えたときは、自分自身では思い切りが必要で、少し緊張しながら使い始めたことをおぼえている。自分の夫の事を「夫」というのはたやすいが、話している人の夫を「夫」とは言いにくい。「夫さん」は職場で使うが、プライベートでは使いにくいので「ご主人」になってしまう。名前も知らないし困る。英語なら「Mr.〇〇」といえばいいのだけれど。

ジェンダーに関心を持ったころから「主人」ではなく「夫」と呼ぶようになったが、変えた時には「思い切りが必要」で「少し緊張しながら使い始めた」という。年代を想像しても、その緊張は決して小さくなく、勇気が必要だった事が推察できる。ジェンダー平等についての学びや意識がパートナーの呼称に影響を与えたといえる。呼ばれ方が変わったことを当の「夫」はどう感じたのか聞いてみたいが、他者の配偶者を「夫」とは言い難く、結局「ご主人」と呼ばざるをえないという点に、日本の呼称の難しさが表れている。周囲とのコミュニケーションを優先して、状況に合わせて呼称を変えて使用しなければならぬという同調圧力がここでも感じられており、悩まずに使用できる新たな呼称の必要性を再確認した。

#### 【⑧ 家内と呼ばれたい】 専業主婦 Nさん 女性 70歳 既婚

《配偶者のことを呼ぶときは?》「うちのお父さん」と呼びます。夫(73)は亭主関白で男尊女卑の考えが強く、俺様気質で、私のことは「おい」「お前」と呼ぶのが日常です。昔(30代頃)はお互いの名前で呼びあっていましたけど。「お前」は、何か指図をされるときにこう呼ばれるので、腹が立つし嫌悪感しかありません。「お前」と呼ぶのは地域性もあるのかもしれないけれど。《なんとって紹介してもらいたいですか?》そうですね、「家内」がいいです。「家内」はニュアンス的に柔らかな印象でしょう?今まで言われたことがないし、「家内」で紹介してもらいたい。「家内」と言う呼ばれ方に憧れがあります。主人は私のことを「うちのが」「かみさんが」と言って紹介していると思います。かしこまった場では「妻」でしょうか。

妻のNさんに対して、夫は常に命令口調で「お前」と指図している。Nさんにとしてみると、何か指図をされるときにこう呼ばれるので、腹が立つし嫌悪感しかないと言う。「お前」は明らかに上からものを言っているのだが、「お

前」という呼び方自体は出身地の地域性(佐賀県のとある地域では性別関係なくこのように呼び合っていた)の影響も考えられる。他者の前で「お前」ということはなく「妻」と呼んでいるが、妻自身は意外にも「家内」が希望の呼び名であるという。言葉の意味は気にしておらず、言葉の音に柔らかなニュアンスを感じ、優しい印象のある「家内」に憧れている。

【⑨「モヤモヤ」は、言葉尻を捉えているだけ】 自営業 Wさん 男性 60代 既婚

《好きな呼ばれ方は?》名前が普通なので、それでいい。愛称とか名前とか。「家内」「連れ合い」「妻」正直あまり意識しない。「連れ合い」は社会的に浸透していないから使わないんだと思う。「家内」も意識しないで使っていたから、何と呼ぼうと、呼ばれようと大きな問題とは思っていない。言葉だけで差異が生じるというより、実際は接し方の問題だと思う。そこを取り上げていろいろ言う人がいるが、そこにずれが生じていると思う。言葉を間違ったら責められるというのは、だいぶなくなってきたかとは思っている。言葉尻を捉えて攻撃するのが男女を問わず一番問題だろうな。要は接している内容が大事。会社でもパワハラ、セクハラ、モラハラは言葉のつかい方、誰が言うかによって生じる問題。自分優位に見せてこうあるべきという価値観の押しつけが弊害を生んでいる。

Wさん自身は呼称を意識していない。むしろ、「言葉だけで差異が生じるというより、実際は接し方の問題。(中略)言葉尻を捉えて攻撃するのが男女を問わず一番問題」と話し、そもそもの呼び方に非対称的な権力関係やジェンダー格差があり、呼称にモヤモヤする人がいることや、気づきにくい差別を再生産しているかもしれないという本研究の問題意識に対して批判的見解を示した。対等に呼び、対等に呼ばれたいという問題意識に対して、「要は接し方の問題なのだ」と語るのは相手を黙らせることにつながるが、こうした主張は社会において決して少なくない。

【⑩ 決まりとかあるんすか?】 学生 Bさん 男性 20代 未婚

外では「俺の彼女」って呼ぶ。親しい友達と話すときは名前。もし結婚したら相手のことは「奥さん」って呼ぶかな。え、嫁さん?普通は何て言うんですか?決まりとかあるんすか?難しいっすね。でも名前で呼ぶは変わらないと思います。

Bさんは、恋人女性のことを名前で呼んでいるが、第三者に紹介するときは「俺の彼女」と言う。結婚後の相手のことは「奥さん」と呼ぶ(紹介する)可能性を示しつつ、「普通はなんていうんですか?決まりとかあるんすか?難しいっすね。」と戸惑いを見せ、「でも名前で呼ぶのは変わらないと思います」と語った。夫婦をどう呼び表すかという呼称の「普通」が、いかに歴史の中で作られてきた文化的なものなのかを考えさせられる。裏を返せば、名前を含めた「奥さん」以外の呼称が「普通」となる可能性も示唆される。男女共同参画やジェンダー平等などを、義務教育課程で学習してきた世代にとっての「普通」を抑圧するのではなく、新たに共に作っていく希望と可能性を感じさせられる。

【⑪ 「パートナー」は便利】 保育士他 Dさん 女性 40代 同性婚を認める国で既婚

お互いのことは名前で呼ぶ。下の名前で。ファーストネームの呼び捨て。他の人に紹介するときは「パートナーの〇〇」と呼ぶ。パートナーも同じように私を紹介する。「パートナー」は便利だと思う。「だんなさんは?」と聞かれることがあって、そうすると言いなおして「私のパートナーは外国人です」と言う。おそらく聞いている人は男性を想定しているけれど、私としては女性を想定していて、一度しか会わないような人のときには、相手が男



性と想定していても、まあいいかって。嘘はついていないし、グレーゾーンに入れるという便利さがあるから。外国では「パートナー」と私が言った場合、次にその人は私のパートナーのことを言う時に「she」を使ったりする。「パートナー」という言葉は、LGBTQ当事者たちが使う言葉としても認知されている。日本では、私が「パートナー」と言った時点で、「だんな」を使わない「枠」、カテゴリーに入れられる感じがする場合がある。ジェンダーにセンシティブな人たちの枠みたいなものに。「パートナー」はジェンダーを気にしない方がいい。

呼称「パートナー」は、ジェンダーのみならず性的マイノリティの方への区別や差別を回避することができるといえるかもしれない。日本ではいまだ同性婚は認められてはいないが、パートナーシップやファミリーシップの家族が増えつつある現在、「パートナー」は多様なカップル、家族を包括する言葉として、また、ジェンダーを固定しない呼称として浸透させていきたい言葉といえる。また、日本では「パートナー」といった時点で、「だんな」を使わない「枠」、カテゴリー、ジェンダーにセンシティブなカテゴリーに入れられる感じがすると語ったのが印象深い。このような会話の中では、場合によっては相手から否定的に捉えられることもありうる。そうした「枠」に対する偏見を和らげ、「主人」呼称の直接的・間接的な押し付けが見直されるための足場を築く意味でも、「パートナー」使用が拡大し、地域コミュニティなどでも一般的に使用されるようになることが求められる。

#### IV. 考察

今回、メンバーが常日頃感じている「配偶者の呼称」をめぐるモヤモヤの1つが、アンコンシャス・バイアスの気づきにつながらないか考えた。研究方法として、質問相手に詳細に尋ねていく半構造化インタビューを選択したことで、メンバー自身も多くの「学び」と「気づき」を得ることができた。

その一つが、①、⑦の中に登場する根強い同調圧力の存在である。①では、学生時代にジェンダー平等の教育を受けてきたはずが、社会に出ると配偶者等への呼称にも指導やアドバイスが入ることがあると述べられていた。「主人」や「嫁」という呼称に対して違和感を持ってはいるが、場面上どうしても周囲の空気に合わせて呼び名を変えざるを得ない状況がある。

しかし、②、③のように、より対等な呼び方をするロールモデルが周囲にいることや、所属企業の人権感覚や研修機会のあり方が、アンコンシャス・バイアスの解消に大きな効果をもたらすことがわかった。メディアの力も依然として強力なので、③に登場するような影響力の強い芸能人や著名人が増えてくることが望まれる。

また、着目すべきは、④と⑤のように無自覚だった人たちがインタビューをきっかけに違和感に気づいた点である。④は無意識下にあった違和感を思い出し、⑤は無自覚であった自分自身に気づかされた。⑤の男性は、すぐにインターネット等で調べたり周囲の意見を聞いたりして、⑥のような女性たちの気持ちを知り驚く。このことから、夫婦間で話し合うことで、同調圧力の影響から逃れ、より対等な関係を築いていけるのではないかという希望が持てる。

⑦、⑧、⑨は、年齢が60代以上のインタビューである。⑦の女性のように勇気を出して変えてみようとする姿に、「何歳になっても変えることはできる！決まりなんてない！」という希望を見いだすことができる。結局は、自分自身が行動しなくては何も変わらない。⑨に代表される言説には、私たちにも理論を準備しておくことが必要であることを痛感する。③のように、出身地での呼び方が影響することもあるので、場面だけ切り取って外から評価するのも困難であるが、日常的に見聞きする当事者以外にとっては主従関係を強く感じさせる呼称でもあり、解決は難しい。

しかし、⑩のように柔軟な思考をもつ若い世代には、幼い頃からの適切な「学び」と、背中を押してくれるロールモデルの存在の働きかけが必要である。特に今回のような半構造化インタビューがもたらす効果を鑑みても、ワークショップやグループディスカッションなど身近なテーマで共に考える「場」を作ることが重要であると考えられる。また、⑪のインタビューから、「パートナー」という呼称が、性別を固定しないためLGBTのカップルにとって便

利な言葉であることがわかった。これも大きな「気づき」となった。

#### ■最後に、一人一人の感想と、夫婦の呼称について

サワ： インタビューを通して自分の中のアンコンシャス・バイアスに気づけました。只今「夫」と紹介する練習真っ最中!! 今後も呼称に関する問いかけを周りにもしていきます!

さき： ファーストネームって大事! ○○のママや○○の妻でもなく、自分自身の名前を大切にしていきたいと思いました。これからは、日常的に「パートナー」という呼称を用いて、周囲を感化させよう(新たな同調圧力!?)と企んでいます。

すみこ： 対話を通して、態度や言葉の裏にある潜在意識に気づかされた。その意識を説明する自分自身の言葉を持ち、対話を続けたい。呼び名は、「パートナー」や「相方」などジェンダーレスに変容中。

かおり： まずは知ることって大事だなと思った。このインタビュー調査を通して男女共同参画をもっと若い世代から意識できるように教育現場で取りあげられたら私みたいに「夫」と呼ぶのがドキドキせずに堂々と使えるのかな?と思いました。お互い! 嫌な思いをしないように…「パートナー」って言葉は個人的に気に入っていて最近使っています!

#### <謝辞>

貴重なお時間を割いて、本研究のインタビューにご協力くださった皆様に、この場を借りて御礼申し上げます。



## I. 研究テーマと問題意識

SDGsのスローガンでもある「誰一人取り残されることのない社会」に向けては、ジェンダー平等は取り組むべき重要課題である。一方、福岡県が令和元年度に実施した「男女共同参画社会に向けての意識調査」では、男女の地位の平等感について、全項目で「男性優遇」と感じられているという結果が報告されている<sup>(注1)</sup>。

このような状況を改善するために、男女共同参画についての啓発が重要だが、啓発の方法について班で意見交換をしたところ、啓発イベントの参加者がいつも同じ顔ぶれであったり、仮に問題意識を持つ人がいても安心して話し合う場がないという課題があるなどの意見が出た。また、班の話し合いのなかで、ジェンダーに無関心な層にどのようにアプローチできるか、男女共同参画やジェンダーという言葉が難しい印象を与えていないか、言葉の持つ力に注目することが重要ではないかという観点を得た。また、カルタ発祥の地である大牟田市がカルタを使った啓発を行っているとも聞いた。そこで、「笑い」や「ユーモア」の要素を取り入れたサラリーマン川柳の例や、地元の男女共同参画センターがジェンダーに関するカルタを作成している例に注目することとした。

以上のことから、我々は以下を研究テーマとすることとした。研究の目的は、ジェンダーの視点に関心のない無関心層にジェンダーの視点をどうすれば届けられるかを明らかにすることである。そのための方法として、①ジェンダーに関する川柳やカルタなど、言葉を用いた企画やイベントなどをすでに行っている先行事例を調査する。②静岡市女性会館の行ったジェンダー川柳から11句の川柳を選び、どのような川柳がどのような人に共感されるかの川柳アンケートを行う。これらの結果から、無関心層にジェンダーの視点をどうすれば届けられるかを考え、最後にジェンダーの視点が無関心層にも届くような架空のイベントを企画する。

## II. 研究方法

### 1. 先行事例の聞き取り調査

以下の5つの先行事例について、インタビューや電話、メールにて、イベントの詳細や歴史、成果と課題について調査を行った。

- ①ジェンダーに関する川柳を使った啓発の取組みで応募者多数の静岡市女性会館
- ②10年前に川柳に取り組んでいた、いづか男女共同参画推進ネットワーク
- ③カルタを用いた参加型研修が好評の福岡市男女共同推進サポートクラブ
- ④カルタ大会で100名を超える参加者を集めた福岡県男女平等推進センターアスカーラ
- ⑤カルタの発祥地、福岡県大牟田市の「女性問題学習会オオムタ・翼の会おおむた・ガールスカウト福岡県第7団」のカルタの取組み

### 2. ジェンダー川柳に関するアンケート調査

多くの人に関心をもってもらうにはどのような言葉が有効かを探るため、また、ジェンダー川柳を実際に読んでもらうことでジェンダーに関心をもつきっかけになればという意図もあり、先行事例の静岡市女性会館の許可を得て、ジェンダー川柳2021一般の部・高校生の部の入賞作品の中から11句を選び、アンケートを行った。また、協力者の何人かにはアンケート記入後に、ジェンダーに関するイベントの参加について、インタビュー調査も行った。

(注1)福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課(2020)『男女共同参画社会に向けての意識調査 報告書』  
[https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/life/526095\\_60259343\\_misc.pdf](https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/life/526095_60259343_misc.pdf)(2022年2月17日取得)

### 3.考察

先行事例の調査、アンケート集計、インタビュー調査の結果を踏まえ、どのようなイベントを企画すれば無関心層にジェンダーの視点を届けることができるか考えた。

### 4.イベント企画

上記の調査と考察から得られた知見を活かして、架空のイベントを具体的に企画し、チラシを作成した。

## Ⅲ.調査結果

### 1.先行事例の聞き取り調査

#### 1-1.川柳募集の取組み

##### ①静岡市女性会館(静岡県静岡市)

日常生活の中にあるジェンダーバイアスに気づいてもらうため、風刺も含まれる川柳募集という形で企画した。2019年～21年に実施をし、3年間の取組みの中で川柳の内容がジェンダーを理解しているものが年々増えてきた。また若年層からの応募もあり関心度の高まりを感じている。募集方法はチラシや広報だけではなかなか集まらないのでSNS等も活用した。また、高校や中学校には団体応募を直接呼びかけた。2021年は一般2055句、高校生748句と多くの応募があった。審査は一般上位30句、高校生10句その中から一般投票と審査員長で最優秀賞を決定した。入賞作品はホームページに掲載している。

##### ②いづか男女共同参画推進ネットワーク(福岡県飯塚市)

2010年、市長や議員など男性の割合が多い来賓を招いた新年交流会の企画で、男女共同参画にちなんだ川柳を役員会で作成し発表した。男性はお互いを指さして笑い合い、女性からは共感の笑いが起こり好評だった。それを踏まえて、同年のサクスフォーラムで改めて市民を対象とした公募事業を企画した。52句の応募から「サクスフォーラム」にちなんだ6句を選考し表彰した。サクスフォーラムは飯塚市民の男女共同参画意識の醸成をはかり、男女共同参画社会づくりの推進を目的に、毎年開催している。

#### 1-2.カルタの取組み

##### ③福岡市男女共同参画推進サポートクラブ(福岡県福岡市)

2017年、人権、ハラスメント、働き方等の要素も盛り込んだ「今の時代にあったカルタを作ろう」と企画。サポートクラブメンバー10名程度で、読み句を作成・決定。カルタのみでなく、解説シートやワークシートも制作し、セットに含めている。解説シートは読み句の内容がわからないひとにも理解しやすいように、ワークシートはカルタを活用した研修をする際のプログラム案として機能するように工夫している。また、カルタを用いた参加型研修はとても好評で、地域にも注文販売するようになり、これまでに200セット以上の注文があった。

##### ④男女平等推進センターアスカーラ(福岡県大野城市)

2016年アスカーラ20周年事業の一環で2年間構想を練ってカルタの制作に至った。読み句はホームページで募集し1200句集まり、そのほとんどが市内からの応募であった。また、アスカーラの理事長が画家だったこともあり、市の中学校美術部の子どもたちと、絵柄や色遣いについて一緒に考え制作した。子どもたちと取り組むことで、カルタをより身近なものに感じてもらえた。20周年事業でカルタ大会を開催し、100名を超える参加者があり大盛況だった。また、カルタは市内の小学校、中学校、近隣市町村の団体へ配布されている。

⑤女性問題学習会オオムタ・翼の会おおむた・ガールスカウト福岡県第7団のカルタの取組み(福岡県大牟田市)  
 あすばるフォーラム2012のテーマ企画としてカルタを制作した。2006年に施行された「大牟田市男女共同参画推進条例」の啓発・浸透を目的としている。「女性問題学習会オオムタ」と「翼の会おおむた」に所属するメンバーが中心となり、カルタを制作した。また、現在3作目のカルタを制作中である。「翼の会おおむた」と「ガールスカウト福岡県第7団」の合同学習会にて前身のカルタについて学び、読み句を作成した。SDGsについての学びを表し、地域へのアドボカシー活動を起こすという意図がある。

## 2. ジェンダー川柳に関するアンケート調査

先述のように、静岡市女性会館(2022)のジェンダー川柳2021一般の部・高校生の部の入賞作品<sup>(注2)</sup>の中から11句を選びどのような川柳が共感を得ているのか、アンケートを行った。

### 2-1.川柳アンケートの詳細と回答者の属性

#### ◆川柳アンケート内容<sup>(注3)</sup>

①11句の川柳についてあなたのご意見をお聞かせください。

- ・あなたが共感できる川柳を選んでください。
- ・共感できる理由を教えてください。

②あなたのことについて教えてください。

- ・年齢は？ 性別は？ 職業は？
- ・あなたは子育て中ですか？

③あなたは男女共同参画に関するイベントに参加したことがありますか？

- はい →具体的にはどのようなイベントですか？
- いいえ→どのようなイベントであれば参加したいですか？

◆期間:2021年12月10日～12月26日(17日間)

◆回答方法:Googleフォームまたは調査票で回答

◆回答の依頼方法:B班の班員のつながりを中心に、SNSで直接依頼した。また、依頼先から次へつなげてもらった。

◆インタビュー調査:川柳アンケート内容の①川柳についての意見と、③イベントの参加については、アンケート配布時10人にインタビュー調査も行った。

図1 アンケートに使用した川柳一覧

A アンケート 聞かれる性別 なぜ2択	B 「手伝うよ」 家事もあなたの 仕事です	C 「男なら」 その一言が ブレッシャー	D 彼競馬 私は出馬 思案中
E 気づいたら 俺もうっかり 森発言	F 「お医者さん？」 いえいえ僕は 看護師さん	G 彼女とか いないの？ います 彼氏なら	
H 告白は どちらからでも いいんじゃない？	I 育児する 母が言われぬ 子煩悩	J 座に一人 男がいれば 〇〇長	K コロナ禍で 仕事辞めるの なぜ私

(注2) 静岡市女性会館(2022)「2021年度 ジェンダー川柳入賞作品」 <https://aice121.jp/wp/wp-content/uploads/2021/07/2edb0c51390e99b536b7bcf7d06532f7.pdf> (2022年3月1日取得)

(注3) データのエディティング(回収後の点検と回答の不備の修正作業)

アドバイザーの助言と班員協議により、「職業欄」の「その他」の自由記載を選択肢の似ている項目に変更したものが1件(それ以外のもの職業は「その他」として集計した)。共感する川柳について、操作誤りによる誤回答らしき回答については、「選んだ理由」から判断し、確実にこちらに修正だと言えるものだけ修正することにし、班員協議の結果、2件を修正したうえで集計した。

◆集計結果:回答総数241人。回答者の属性は、次の通りである。

性別は、「女性」が64.7%、「男性」が31.5%、「その他・回答しない」が3.8%となっている。年齢別では、「40代」が28.6%で最も多い。次いで「30代」が23.7%、「50代」が17.8%、「20代」が12.9%、「60代以上」が11.2%、「10代」が5.8%となっている。また、職業を見てみると、「会社員・公務員等」が52.7%と最も多く、次いで「自営業・フリーランス」と「パート・アルバイト」がともに13.7%、「学生」が10.4%、「専業主婦・主夫」が6.2%、「その他」が3.3%となっている。ちなみに「専業主婦・主夫」はすべて女性である。子育ての状況は、現在子育て中の人が47.3%であった。

## 2-2.共感できる川柳とクロス表による分析

共感できる川柳として選ばれた川柳の分布は、次の通りである。(回答は1つのみ選択)

表1 共感できる川柳 (単位:%)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	計
9.1	42.3	8.7	0.4	5.8	2.5	6.2	4.6	13.3	4.6	2.5	100(241人)

支持率は、Bが群を抜いて高く、続いてIとなっており、家事・育児に関するものに回答が集まった。

表2 性別と共感できる川柳のクロス表 (単位:%)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	計
女性	10.9	47.4	6.4	0.7	4.5	1.9	4.5	3.2	14.7	4.5	1.3	100(156人)
男性	2.6	36.8	14.5	0.0	9.2	2.6	6.6	7.9	11.8	4.0	4.0	100(76人)
その他 回答しない	33.3	0	0	0	0	11.1	33.3	0	0	11.1	11.2	100(9人)

女性はBやIという家事・育児に関するもの、男性はCの男性に対する強さの押し付けへの疑問と女性ほどではないが家事・育児に関するもの、その他・回答しないではAやGなど性別を2つで考える固定概念への疑問に共感が集まった。

表3 年代と共感できる川柳のクロス表 (単位:%)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	計
10代	42.9	28.6	14.3	0	0	7.1	7.1	0	0	0	0	100(14人)
20代	19.4	38.7	19.4	0	0	0	3.2	9.7	3.2	3.2	3.2	100(31人)
30代	7.0	42.1	7.0	0	5.2	1.8	7.0	5.3	15.8	3.5	5.3	100(57人)
40代	4.3	42.0	5.8	1.5	4.4	1.5	10.1	7.3	15.9	5.8	1.4	100(69人)
50代	0	58.1	7.0	0	4.8	2.3	2.3	0	20.9	2.3	2.3	100(43人)
60代以上	11.1	29.7	7.4	0	22.2	7.4	3.7	0	7.4	11.1	0	100(27人)

世代ごとの特徴をみてみると、10代、20代の若年層では、AやCなど性別を2つで考える固定概念や、男性に強さを求めることに疑問を感じている。30代～50代(主に子育て中、子育て後半の人が多く含まれると考えられる)では、BやIなど家事・育児に関するものに共感が集まり、また60代以上の世代ではEが選ばれ、「森発言」<sup>(注4)</sup>への関心が高いことがわかった。

(注4) 2021年2月3日の日本オリンピック委員会臨時評議員会での、東京オリンピック・パラリンピック大会組織委員会森喜朗会長(当時の)「女性がたくさん入っている会議は時間がかかる」等の発言が性差別的だと批判を受けた(後に撤回)ことを指す。

#### ◆共感できる川柳を選んだ理由

自由記載による回答である。50%強が自分事としての共感を理由としているが、「ハッとしたり、気づいた」ことを理由に挙げているものがかなり見られた。特に、Iを選んだ女性では「子煩悩」と言われることはないという川柳について、「ハッとしたり、気づいた」という回答が多数あった。また、自分事としての共感ではなく、友人や家族など自分以外の誰かを思い浮かべての共感を理由に挙げているものも複数見られた。

#### 2-3.アンケート自由記載部分とインタビューの分析

「あなたは男女共同参画に関するイベントに参加したことがありますか？」との質問への回答は「はい」が46%、「いいえ」が54%であった。「はい」と答えた人に「具体的にはどのようなイベントですか?」、「いいえ」と答えた人には「どのようなイベントであれば参加したいですか?」と自由記載の質問を続けた。また、友人・知人など個人的な繋がりのある10人にインタビューを行い、詳しく話を聞いた。

#### ◆参加したイベントとして多かったもの

【種類】講演会、講習会など受動的なイベントの割合が多く全体の71%。

【主催者】県や市町村などの自治体が多い。他に、労働組合、教育委員会、PTAなどが主催のイベントに参加した人も比較的多い。

【テーマ】男性の家事育児推進、女性活躍推進、女性の地位向上が多い。

#### ◆参加したいイベント

わからない、参加したいと思わない、特になしの回答が一番多く、全体の25%。次に多かったのが、参加型・体験型のイベントの20%だった。その他、楽しいイベント、家族で参加できるもの、などの回答もあった。インタビューでも同様に「やっぱり、楽しめるイベントじゃないとね〜」、「体験型のイベントなら参加したい」、「男女どちらも参加しやすいイベントとか、家族で参加できるマルシェとかならいいかも」などの意見が出た。

#### ◆『男女共同参画』という言葉への抵抗感

インタビューでは、『男女共同参画』という言葉やイメージに対する抵抗感がみられる回答が複数あった。例えば、「男女共同参画に関するイベントには参加したことがないなあ」、「つまらなそうなイメージがある」、「男女共同参画とかでやっているとかになると、行く気なくなる」などの声があがった。

### IV.考察

今回の調査結果から考察できることとして、次の3点がある。

#### ①川柳やカルタを用いたイベントの効果と多くの人たちへ届けるための工夫

先行事例より、川柳やカルタを用いたイベントには男性や若年層といった幅広い層への啓発の効果が見られる。しかし、それだけではイベントがすでに男女共同参画の活動に関わっている人たちや、ジェンダーの問題に関心のある一部の人にしか届かないことがあるのではないかと。調査した先行事例のように様々な工夫を加えることで、より多くの人たちへ届けることができる可能性がある。例えば、アスカラのカルタでは、絵札の制作に大人だけでなく中学生も関わっている。また、静岡市の事例では、多くの方に関心を持ってもらうために、SNSの活用をしているなどの工夫が見られた。

#### ②年代や世代ごとの関心の違い

共感できる川柳のクロス表の分析からは、年代ごとにジェンダーに関する関心の違いが見られる。10～20代



は「男なら、女なら」といった固定観念や性別二元論に抵抗があるのではないかと。対照的に、60代以上の世代では、「森発言」を通じて、固定観念や性別二元論にハッとした気づきがあったことがうかがえる。また、30～40代女性は、育児家事などの労働が自分に偏っていると感じている傾向があるのではないかと。このようにジェンダーといっても年代や世代、またその人の置かれている状況に応じて関心の高いテーマには違いがあることが推測される。

### ③参加型のイベントの需要

自由記載・インタビューからは、男女共同参画に関するイベントでは、講座型イベントへの参加が多かったことがわかった。しかし、実際に参加したいイベントとしては、参加型で楽しいイベントを求める声が多かった。また、「男女共同参画」という言葉への否定的なコメントもあった。

以上の調査と考察を踏まえて、どのようなイベントを企画すれば、より多くの人たち（「ジェンダーの視点」に無関心な層も含めて）に参加してもらえるのか、班で話し合いを行った。「参加型で楽しめる内容が必要なのではないか」、「世代をミックスするようなイベントを企画してはどうか」との案が出た。例えば、若者と年配者が一緒に参加するワークショップなどである。また、川柳アンケートにより、無関心層からも様々な意見が出たことから、川柳を活かしたイベントの企画を考えることにした。

## V. 架空のイベント企画案

◆タイトル:『ジェンダー漫才ワークショップ』

◆会場:クローバープラザ(福岡県春日市)  
(あすばる男女共同参画フォーラムの一環をイメージ)

今回アンケートに用いたジェンダー川柳を題材にした漫才を脚本から制作し、演出、発表するまでのイベントを企画。演者もすべて参加者が行う。題材の川柳は、それぞれの世代で支持を集めたA、B、C、E、Iの5句。

5グループに分かれて、題材に指定された川柳の状況を、定められた形式で漫才を作成、表現する。対象者は老若男女問わず誰でも。グループを作る際は、性別・年齢をできる限り多様にする。各グループ2～3人程度(最大15人まで)。

◆タイムスケジュール(週末イベント)

・1日目(土曜日)

お笑い芸人(例:福岡よしもと)を講師に招いて、漫才を制作してもらう。

・2日目(日曜日)

参加者による漫才の実演

(午前中:リハーサル 午後:漫才をステージイベントで披露)

(ふるさと産直ふれあい市、バザーなどが同時に開催されているイメージ)。

図2 イベントチラシ案

あすばる男女共同参画フォーラム2022

アンケート  
聞かれる性別  
なぞを紙  
集ついたら  
漫才っか  
森発言

**ジェンダー漫才  
ワークショップ**  
2022.11.26(土)・27(日)  
クローバープラザ (ホール・会議室)

おもしろ川柳を題材に漫才づくりステージで発表する、  
2DAYSのワークショップを開催します。  
ゲスト講師・審査員は、人気お笑い芸人の○○○さん!  
楽しむ気持ちがあれば、どなたでも参加可能。  
さあみんなで、ジェンダーを笑おう!

**DAY1**  
○○さんに学ぶ、漫才講座  
グループ・テーマ決め  
漫才づくりワークショップ

**DAY2**  
リハーサル  
ステージで漫才披露  
○○さんより講評

ゲスト講師・審査員  
○○○ (福岡よしもと)

ジェンダー視点アドバンス  
日理メンバー

主催:福岡県地域のリーダ者を目指す女性応援研修日曜  
※このワークショップは、架空のイベントです。

なお、今回は県のイベント内での実施を想定した規模での企画だが、職場・労働組合・教育委員会・PTA 等主催のより小さな身近なイベントでも、この企画を修正して実施できるところは多いと考える。身近な場でのイベントであればあるほど、参加者も参加しやすく、また訴求効果があるとも考えられる。

## VI.総括

以上、本研究では、ジェンダーの視点をいかに無関心層に届けるか、言葉を使った企画やイベントに着目し、研究を進めてきた。その結果、男女共同参画やジェンダーという言葉は、ジェンダーに関心のある一部の人にしか届かないという課題があり、また言葉そのものに抵抗感を感じる人がいることもわかった。一方で、この研究で見えてきたように、「楽しい」「面白い」「参加型」などのキーワードを取り入れ、すべての人が「自分にも関係のあること」と思えるようなイベントを実施することができれば、それが無関心層にジェンダーの視点を届ける一つの入り口になると考える。





# 女性リーダーを増やすためにはどうすればいいか

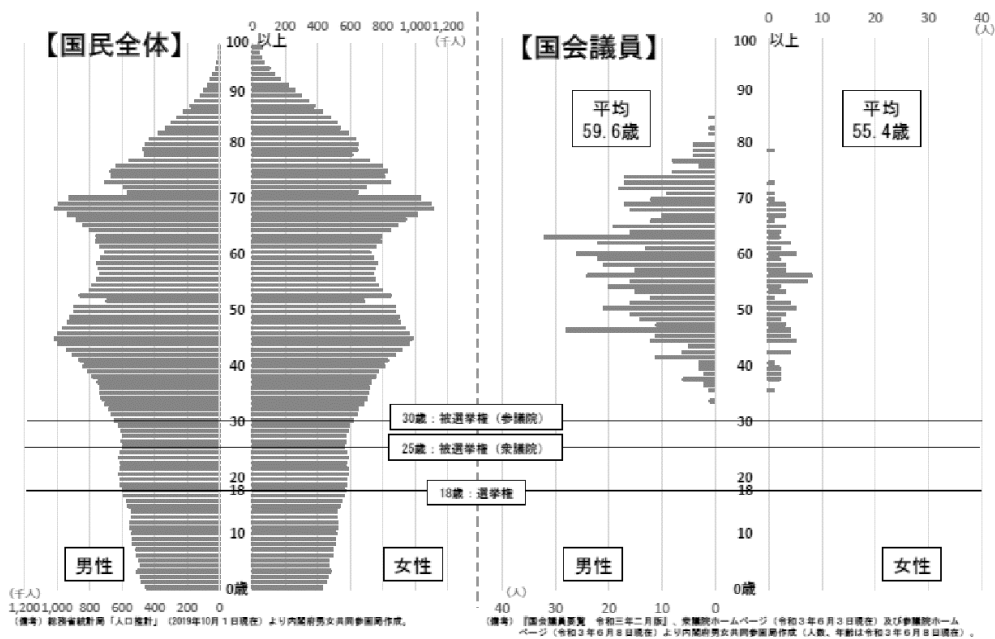
明日からできる 女性がリーダーになりやすい環境づくり

石川咲絵 渡邊みのり 八代由美 桑野博子 三輪里絵

## I. 問題意識

「男女共同参画基本法」が1999年に制定され23年経つが、そこに謳われている「男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会」になっているだろうか。経済活動や地域活動を維持していくために、あらゆる場面で女性の積極的な活躍が求められているが、なぜ女性の力が必要なのか改めて考える。

図1 国民の年齢分布と国会議員の年齢分布



(出典:内閣府男女共同参画局ホームページ<sup>(注1)</sup>)

上図左グラフは日本の国民の男女比である。2020年の国勢調査では男女比率が女性100に対して男性94.6と5.4ポイント女性が多くなっているが、大きな差はない。対して、右グラフは国会議員の男女比である。明らかに女性が少ない。他にも、管理的職業従事者は13.3%、自治会長は6.1%<sup>(注2)</sup>と、リーダーと呼ばれるポジションに占める女性の割合は低い。

日本は人口減少や超高齢化、気候変動など、多様な問題を抱えている。女性リーダーが少ない現状ではどのような影響があるだろうか。

女性リーダーが少ないと、女性特有の課題が社会に届きにくいと考えられる。例えば、月経や妊娠、不妊といった悩みは同じ女性でもすべてを理解するのは難しいが、男性では更に理解が難しいと推察される。セクハラやマタハラといったハラスメントはいまだ解消されていない。

(注1) 「我が国国民と国会議員の性別・年齢構造」

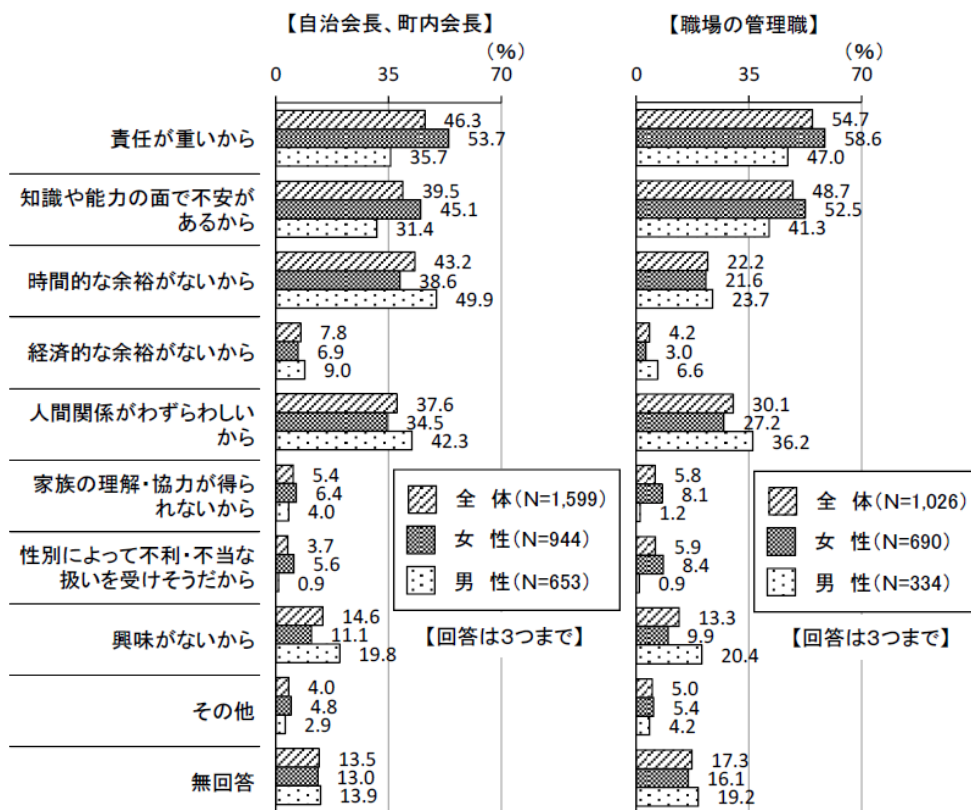
[https://www.gender.go.jp/policy/sejibunya/sejibunya\\_yousei.html](https://www.gender.go.jp/policy/sejibunya/sejibunya_yousei.html)(2022年2月1日取得)

(注2) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書令和3年版」より

また、2017年に発生した九州北部豪雨の避難所では、男女が同室となる、授乳時に覗かれる、トイレや洗濯物を干す場所に配慮がないなどのことから、女性が嫌な思いをしたり、危険な目に遭う事例が起きた。2011年に発生した東日本大震災時でも同様の問題がすでに指摘されていた。場所が変わり、年月が経っても改善されないこの現実を見れば、意思決定の場や現場においても女性参画の重要性が浸透していないと考えられる。リーダーとして活動する女性が増えれば、これらの悩みを理解し、配慮される場面が増えると期待される。

一方で、女性自身がリーダーに就くことに対して不安を感じていることもうかがえる。福岡県の調査では、自治会長職を「積極的に引き受ける」または「なるべく引き受ける」と答えた比率は、男性が約22%に対して女性が約14%<sup>(注3)</sup>と女性の方が低い。職場の管理職についても、男性が約59%に対して女性が約36%<sup>(注4)</sup>と、同じく女性の方が低い。役職就任を断る理由は下図の通りである。男女共に「責任が重いから」「知識や能力の面で不安があるから」が上位だが、その割合は女性の方が高い。

図2 役職就任を断る理由



(出典:福岡県(2020)「男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」)

このように、女性リーダーが少ないために社会問題に対して女性の声が届きにくい状況がある一方で、女性自身がリーダーになることにためらいを感じているという課題があると考えられる。

## II. 研究テーマ

社会問題解決のために女性リーダーを増やしたい、また、C班は地域で活動する女性で構成されていることから、明日から自分にもできるような身近な視点で「女性リーダーを増やすためにはどうすればいいか」とテーマを

(注3) 福岡県(2020)「男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」

(注4) 福岡県(2020)「男女共同参画社会に向けての意識調査報告書」

設定した。何かしたいと考えているけれども、一步を踏み出せずにいる女性の背中を押せるような提言としたい。

### Ⅲ.研究方法

地域活動や社会活動でリーダーとして活躍する女性がどのような経緯や思いで活動しているのかを知れば、女性リーダーを増やすための方策が見つかるのではないかと考え、インタビュー調査をした。生活に身近なリーダーに焦点を当てるため、自治会活動やNPO法人、地方議員と地域で活躍する7名の女性を対象とする。

- ・インタビュー方法      班員が対面またはオンラインで実施
- ・インタビュー項目      ①リーダーとして活動するようになったきっかけ  
                                  ②リーダーを続けているモチベーション  
                                  ③どうやったら女性リーダーがもっと増えると思うか

### Ⅳ.調査結果

以下に、インタビューの結果を記載する。

#### 1. 小郡市美鈴の校区長 近藤一代氏

①リーダーとして活動するようになったきっかけ	自治会回覧板で役員募集を見て、私によければという思いで引き受け、2年目で副会長、今年4年目でまさか区長に。日頃から自分の住む地域の課題は何だろうという思いがあった。翼の会活動で小郡市から補助金を頂いたので、お返ししたいという思いもあった。
②リーダーを続けているモチベーション	経験者の方々に相談に乗ってもらう。たまには非日常を味わうために、好きな場所、好きな人に会いに行き、好きな時間を過ごす。これらは反対意見に負けない活力。
③どうやったら女性リーダーがもっと増えると思うか？	・女性が女性を応援する 女性が女性の敵になる事もある。次は自分の番だと思えば、足を引っ張る事はないと思うのだが。自分が楽しく役員をする事を意識していたら、若いママが「近藤さんが来年も続けてくれるなら、私来年役員します」と言ってくれた。

#### 2. 那珂川市王塚台区自治会長 八代由美氏

①リーダーとして活動するようになったきっかけ	地域の組長や子ども会会長を務めたとき、自治会の運営方法に疑問を持っていたが、重要な役職にほとんど女性がおらず意見を聞いてもらえなかった。その後、公民館長を務めた。公民館長をやった人が前の自治会長から推薦をもらい就任するローカルルールがあったため、初の女性に難色を示す人もいたが、ルールを守ろうということで就任できた。 王塚台区は新興住宅地だったので、昔から代々住んでいる人がいない。そのため、地域の仕組みも長く続いているものはなかったのが、やりやすさの一因だったかもしれない。
------------------------	---

②リーダーを続けているモチベーション	地盤ができると背中を押してくれる。地域の女性から「会長が女性になって意見が言いやすくなった」と言われた。家事育児と並行したハードな生活だったが、新しい人と会うのが楽しい。非日常が好きで好奇心があるから、ちょっと面白そうと思いながらやる。自分の頑張りを見ている人がいる。
③どうやったら女性リーダーがもっと増えると思うか？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自信を育てる リーダーは自分の都合で会議の日程を決められるのがいいところだと伝え、その人が光っているところを褒める。直接褒めるだけでなく「この人はうちの宝」など外部に発信して間接的に褒めるとその人の自信になる。</li> <li>・一人でやると長続きしない 苦手なことは得意な人をお願いする。合議制にし、積極的に情報を共有する。</li> </ul>

### 3. NPO法人ママワーク研究所理事長 田中彩氏

①リーダーとして活動するようになったきっかけ	出産を機に再就職したが、負担が大きく退職。出産前までは仕事尽くしの生活。子育てとは別の充実感も得たくて悶々としていた。同じ悩みを持つ人がいるのではないかと、子育て中の女性を対象に、市の助成を受けて調査をした。すると、望む働き方で働きたい人が多数いると判明。そのような思いを受け止め、調査回答を預かった責任で母親の就労支援活動を始めた。
②リーダーを続けているモチベーション	回答者から願いを預かった者として、というベースがある。活動を続けるうちに参加者から「やって良かった」と言われることが増えた。かけたエネルギーが返ってくるから続けられる。本当は引込み思案で苦手だけど、「私がやらなくて誰がやるのだ」と鼓舞。
③どうやったら女性リーダーがもっと増えると思うか？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭をサポートする環境 女性の方が家庭責任を抱えていることが多い。パートナーの協力や外部に頼るなどの対処法があるといい。</li> <li>・実績のある方の後押し 「面白いね」「いいじゃん」と言ってもらえると自信になる。</li> <li>・主体的にかつ責任をもって物事に取り組む楽しさ 主体的に物事に向き合うことは、難しくても面白いという経験をもっと多くの女性に知ってほしい。</li> </ul>

### 4. NPO 法人子どもパートナーズHUGっこ理事長 梯裕子氏・同法人理事 加藤典子氏

①リーダーとして活動するようになったきっかけ	仕事や地域活動で子どもに関わる人たちの思いや悩みを共有する中で、課題を解決するためには思いを同じくする人たちがつながり行動を起こすことだと考え、「つなぐ」ことを大事に活動するうちにリーダーになってしまった…というところ。(梯) 子どもに関する悩みは、夫に言ってもわかってもらいにくい。だからママ友と子育てサークルを立ち上げた。昔からの知り合いや友達が身近にいない(頼る人がいない)ママ同士だから、一緒に始められた。(加藤)
------------------------	--

②リーダーを続けているモチベーション	子どもの笑顔。子どもが笑っていたらいいねと思える大人が増えたらいいなと思って活動している。(梯) 仲間がいること、自分は未熟だと自覚し他者の意見をよく聴くこと。(加藤)
③どうやったら女性リーダーがもっと増えると思うか？	・社会貢献への自覚(梯) 子育て世代が子どもを育てながらも社会貢献できることを世の中にもっと発信すること。女性が主体的に自分の人生を考えること。自由に動いている私たちの活動を見て気づいて欲しい。私にも「あなたがしたい事をしていいのよ」と言ってくれる先輩がいたから気づけた。 ・新しいことへのチャレンジ(加藤) 従来の価値観や前例踏襲ではなく、自分の頭で考える人が増えること。楽しいと大変は紙一重。

#### 5. 古賀市議会議員 伊東ようこ氏

①リーダーとして活動するようになったきっかけ	元々議員になりたいと思っていたわけではない。もっと住みたい街になるようみんなで考えようと活動しているふくおか市民政治ネットワークに出会ったことがきっかけ。子どもが3歳位の時、「スマイルママ」という活動に前議員から誘われ、子育てやまちについて困っている事をみんなで話し、それを議会で議員が伝えてくれることで改善に繋がることを実感したこと。
②リーダーを続けているモチベーション	議会で発言してもすぐに改善に繋がることは少ないが、仲間とともに提案していたことが実現し、誰かの役に立てたと実感するとき。
③どうやったら女性リーダーがもっと増えると思うか？	・女性の後押し 会議などの場で勇気をもって発言している女性を同じ女性が「そうだそうだ」と賛同し後ろからサポートする。女性が女性を応援する空気を作ることが必要。

#### 6. 那珂川市議会議員 稲生まりこ氏

①リーダーとして活動するようになったきっかけ	長子が生まれた時、3.11(東日本大震災)が起き、自分達や子ども達の未来を他人任せにはいけないと強く感じ、当事者意識が芽生えた。そこから自分達の地域は自分達で創っていこうという思いで、ふくおか市民政治ネットワークに入った。
②リーダーを続けているモチベーション	自分のためにやっていることが、結果的に社会や地域のためになるかもしれないと信じている。地方議員の面白さは、暮らしに近い所。子どもとの時間を犠牲にしない。子育て世代である事を堂々と周りに理解してもらい、できない事はできないと言う勇氣。 少子化で小学校の存続が課題となり、地域の方々の小学校をなくしてはならないという思いから、区長たちが活性化のために子育て世代の移住者を増やす働きかけをし、この世代の意見を聞くようになった。



<p>③どうやったら女性リーダーがもっと増えると思うか？</p>	<p>・少数意見も含めて最善策を考える空気  民主主義は少数派意見を反映してその中で最善の方法を考えていくべきもの。民主主義＝多数決という誤った所を変えるべき。どんな方であれ頑張る人を応援しようという空気も大事。学校教育も多数決を安易にしてほしくない。そんな所から変えられれば女性がリーダーシップをとりやすくなるのではと考えている。</p>
----------------------------------	--

## V. 調査結果の分析

インタビューを分析し、次の3点に注目した。

### 1. 気づきが出発点

はじめからリーダーをやりたいと考えていたインタビューは7人中1人しかいない。なりゆきで今の役職やポジションになったとの話だった。その一方で、全員に共通するのは、悩みや強い思いが活動のきっかけとなった点である。例えば、「3.11が起き、自分たちや子どもたちの未来を他人任せにはいけないと強く感じ、当事者意識が芽生え市民ネットワークに入った(稲生氏)」「子育てとは違う充実感を得たいが、再就職がしにくかったので、同じ悩みの人はいないか調査した結果、就労支援活動を始めた(田中氏)」「子どもに関する悩みを夫婦で共有できないから、ママ友と子育てサークルを立ち上げた(加藤氏)」などである。自分の悩みは社会の課題であるという気づきが行動に繋がっている。

### 2. 支援者の効果

活動に対して後押しやサポートをする支援者がいたことで、自信が持て、モチベーションを引き上げることが出来たとの話が多かった。例えば、「実績のある方に“面白いね”“いいじゃん””と言ってもらって自信になる(田中氏)」「私も昔“あなたがしたい事をしていいのよ””と言ってくれた先輩がいたから気づいたので、後輩ママたちにも自由に活動している私たちを見て気づいて欲しい(梯氏)」「会議などの場で勇気をもって発言している人を、同じ女性が”そうさそうさ”と賛同し、応援する空気が必要(伊東氏)」など、実績のある人物や先輩、女性といった存在が挙げられている。

また、「自分が楽しく役員をすることで“一緒に出来るなら私も役員します””と言われた(近藤氏)」”というように、女性リーダーが支援者側となり、女性のステップアップを手助けした経験談もあった。

### 3. 組織のルールや特性

地域の事情や組織のルールによって、女性がリーダーになりやすく、また活動を進めやすい環境が作られている場合がある。例えば、リーダーの決め方では、「自治会回覧板で役員募集を見て、私でよければと引き受け、2年目副会長、4年目で区長に(近藤氏)」「公民館長をやった人は前自治会長に推薦をもらって就任する規則に、女性だからと難色を示す人もいたが、ルール順守で就任(八代氏)」などのローカルルールが挙げられた。

また、地域の元々の成り立ちや、少子化のような社会の変化で活動がしやすくなった例がある。「新興住宅地なので長く続いている仕組みがなかった(八代氏)」「小学校の存続問題から地域の人たちが奮い立ち、子育て世代の意見を聞いてくれるようになった(稲生氏)」”といった話である。

以上をまとめると、本人が自分自身の強い思いや悩みに気づき、それを支援者や制度が後押しすることでリーダーへの一歩が踏み出しやすくなると考える。

## VI.提言

分析を元に3つの提言をする。

1. “モヤモヤ”を共有する
2. 発掘！良いところ
3. 見直しできそうなきまりごと探し

大きな取組みではなく、明日から誰にでもできる身近な行動に絞った。女性がリーダーになりやすい環境を作るために、同じ女性がまず一歩を踏み出す行動に使って欲しい。

1. インタビューはモヤモヤを共有したことで、多くの人の賛同や後押しを得た。そこで、モヤモヤを共有するために、家庭や職場、身近な人との会話で、意見の伝え方や受け止め方を変える。思いや考えは言葉にしなれば伝わらないことを意識し、「私はこう思う」と自分の意見として伝える。また、自分と違う意見も聞いて受け止める。反対の意見であっても尊重することで、合意形成できる機会やお互いを尊重する関係性が生まれると期待される。相手の意見に耳を傾け、コミュニケーションで課題を探り、解決に導く機会は日常生活にあふれている。例えば防災やSDGsなど、老若男女を問わず共通する問題について話す機会に「ジェンダーの視点って大切だよな」という誰かの一言で、女性自身がその視座に気づき、新しいモヤモヤ「こうなればいいな」が生まれて欲しいと考える。
2. 人の良いところを見つけて本人や周囲の人に伝える。そうすると、当事者が本人でさえ気づかなかった魅力を確認し、自信に繋がる。自信を持った人は、意見を伝えることも相手の意見を聞いて受け止めることも、より上手く出来るようになる期待される。また、会議の場や会話の中で、相手の意見を支持したいと思ったときは声を上げて応援することも大切だ。「そうだそうだ」と応援された人は、自分を認めてもらえたと自信がつく。これらの背中を押す姿勢がリーダーのエンパワーメントになると考える。また、現在リーダーを務める世代が次世代の良いところを発掘し、背中を押す支援者となれば、次のリーダー育成にも繋がると期待できる。
3. 身近なところで見直しができそうなきまりごとを探す。長年続いているから、という理由だけで続けている行動はないだろうか。例えば、夫名義の役割を家庭内で妻がしていることが当たり前なのか、家事は手伝ってもらうことなのか、などを再考する。そして、お互いの持ち合わせた能力を生かせるような役割分担に変更してもいいのではないだろうか。更に、この見直しを家庭内のような身近な範囲から組織や地域へ徐々に広げていく。リーダーの決め方や組織の運営方法といったきまりごとを見直すことで、知識や能力に不安があるといた女性の悩みを解消し、リーダーに就くことへの負担を軽くするようなやり方が生まれる可能性がある。女性に古い価値観のままリーダーを強いるやり方では、その人だからできるという間違った方向に見られることになり本末転倒である。次世代に繋がる仕組みや概念に変えていく必要がある。

今回は女性リーダーを増やす環境づくりについて、明日から誰でもできることという視点から研究を行った。しかし、この提言は「男たるもの、男らしさ」という古い価値観で縛られ責任を負ってきた男性にも共通すると考える。モヤモヤを気軽に共有し、互いの特性を尊重し合い、それぞれに縛られてきたルールを見直すことで、みんなが生きやすい世の中に変えられると期待される。すぐに沢山の問題を解決することは出来ないが、身近なところから見直し、出来ることから少しずつ実行することなら出来る。これらを一步一步積み重ねることで地域を豊かにし、ジェンダー平等が生きる社会へと繋げていきたい。

成果報告会・修了式・研修生所感



# 成果報告会・修了式の概要

令和4年2月19日(土)  
報告会 13:00～15:20  
修了式 15:30～16:10  
福岡県中小企業振興センター 202会議室

令和4年2月19日、地域のリーダーを目指す女性応援研修成果報告会を開催しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、一般参加者はZoomでのオンライン参加となりました。昨年9月から約6か月にわたる研修で学んだ研修生14名(うちオンライン参加者2名)は、岡山県倉敷市での県外研修の内容や、班に分かれて取り組んだ自主研究の成果を報告しました。

修了式では、福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課長から研修生一人ひとりに修了証を手渡しました。課長は、「皆さんが取り組まれた課題は県にとっても非常に重要な課題であり、今回の成果を今後の取組みに生かし、皆さんと共に頑張っていきたい」「この研修での出会いを大切に、これからリーダーとして活躍していただきたい」との言葉を贈りました。

最後に、研修生が「自主研究を通して自分や周囲の人に多くの気づきがあった」「みんなで作り上げた経験を地域で子どもたちに伝えていきたい」「研修で得た知識や経験を地域や仕事など様々な場面で活かしたい」「トップダウンではない、人に寄り添えるリーダーになりたい」など、研修の感想と今後の決意を述べました。



成果報告会・修了式の様子



## 夫婦呼称を周囲に問いかけ気づきの輪を広げる

澤野 香織(糸島市)●一般社団法人ママトコロボ

昨年、糸島市男女共同参画の小・中学生向け冊子を作る企画に参加し、ジェンダー平等やアンコンシャス・バイアスについて、子どもにどう伝えるかを考える機会がありました。所属団体の勧めでこの研修に参加しましたが、男女共同参画において意識の高い人たちと交流し、共同作業をするうちに自身のジェンダー意識も変わりました。

講座を通して女性リーダーとしての意義も当事者から学びました。女性ならではの発想と転換、柔軟な姿勢、しがらみのない行動力、一人一人の声を大切に、ともに考え未来に向けて行動する、他者も自己も受容できるリーダーとしての在り方を教わりました。

A班の研究は、夫婦の呼称から浮かんでくるアンコンシャス・バイアスを、インタビューを通して探っていくものでしたが、言葉の背景に根深いジェンダーバイアスが潜んでおり、身近な夫婦呼称の問いかけが双方に気づきを促し、ジェンダーについて考える良いきっかけになることを実感しました。今後も地道な活動として、周囲に夫婦呼称の問いかけをしていきます。また研修での学びを生かし、地域の中でも多様な声を尊重しながら共に考え、思いやりのあるコミュニティづくりを積極的に行っていきたいです。



## 対話を通していっしょに考える

渡邊 福(飯塚市)●いっづか男女共同参画推進ネットワーク「サエラ」

第一子の産後、密室育児に煮詰まり、子育てグループ活動に参加するようになりました。そこで、社会教育に心酔する初代代表と出会い、活動拠点が女性センター(当時)だったこともあり、男女共同参画の世界が一気に広がりました。もともと男尊女卑が根強い風土で男兄弟にはさまれて育ったためか、昔からジェンダーに対して敏感だったように思います。

いっづか男女共同参画推進ネットワークに参画し、活発に議論し合う諸先輩方の熱量や言葉の豊かさに翻弄され魅了されました。そして男女共同参画社会について、自分なりに考えるようになりました。それは、「社会進出する輝く女性」や「家事育児を率先して行う男性」だけを特化するのではなく、一人ひとりが「自分」を生きて、周囲もそれに干渉することなく尊重しあう社会なのではないかと…。

今回の県外研修で素晴らしい講師たちと出会い、ますますその感が強くなりました。また、寄藤先生のアドバイスのもと、身近な「呼称」について研究する中で、たくさんの気づきと学びを得ることができたと同時に、インタビューを通して対話のもつ影響力にも目覚めました。

今後は対話を大切にするリーダーをめざしたいと思います。



## 「学び」は「気づき」のきっかけ

岩谷 かおり(北九州市)●北九州ESD協議会

この研修に参加するまで何となくしか理解していなかった“男女共同参画”。私はあまり意識していなかったのですが、今回の研修に参加した時は、何か学びになるのだろうかと心配でした。

初日の研修の朝に足を骨折してしまい、出だしからすごいスタートになりました。県外研修で初めてみなさんとお会いした時にはもう治っていたのですが、『骨折してた人』と覚えていただけ嬉しかったです。

班での研究を行っていくうちに、いろいろな考え、想いがある中で、知識として男女共同参画をもつと学ぶ機会が必要だと思いました。それは、今から未来を生きる若い世代から学び、そして気づきを自分自身でみつけていくことが、自然と身につく第一歩だと思います。

私がこの研修で同じテーマで研究してきた、班のみなさんとアドバイザーの先生と、約6か月という短い期間でしたが、これから私は自信を持って、この研究が実践につながるように、学生たちに伝えていきたいです。



## “ジェンダー平等社会でのリーダーとは？”を問い続ける

本多 須美子(春日市)●特定非営利活動法人アジア女性センター

自主研究では、年の数も経験分野も多様な研修生同士が、コロナ禍での研修とあってほぼリアルでは初対面のまま企画し調査を進めていった。誰も誰かを引っ張らず、誰も誰かに追従しなかった。時間はかかったが、遠慮しがちに少しずつアイデアを出し、作り上げていく過程そのものが研修だった。研究で得たジェンダー平等や多様性を包括できる言葉を自分が使うことによって、またSNSを利用することによって発信していきたい。

県外研修のワークで学んだことは、簡単なようでとても難しい「傾聴」。特に専門性がある分野では、相手を遮って持論を持ち出しやすい。目の前の相手に敬意をもって信じ聴く姿勢こそが、リーダーの姿。所属しているアジア女性センターが大切にしている理念に通じると再認識した。

10代の時に出会ったアルバール・カミュの言葉に「私の後ろを歩かないで。私はリードしないかも。私の前を歩かないで。私はついていけないかも。私のとなりを歩いて友だちでいて」というのがある。長らく忘れていて、「ジェンダー平等」の意識の箱をあけてから思い出した言葉だ。地域では、誰かの隣を一緒に歩くファシリテーターのような存在になれたらと思っている。



## 自分を大切に、誰かのために一歩踏み出せる人へ

三根 せりか(福岡市)●特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン九州

縁あって本研修を知りました。魅力的なプログラムながら、「地域のリーダーを目指す女性応援研修」という響きにどっしり重たいものを感じ、ひるんだことを思い出します。研修を終えた今、あの時受講を決断した自分を褒めてやりたい気分です。

オンラインで、対面で、県外で、様々な女性リーダーの先輩方にあらゆることを教えていただきました。ご自身の在り方を大切に、誰かのために一歩踏み出してこられた方ばかりで、とても輝いておられました。

「早く行くならひとりで行け、遠くへ行くならみんなでいけ」というのはアフリカの諺だそうです。自主研究活動を通じ、これを体現することができました。限られた期間に焦りながらも、自分ひとりでは想像もできないような面白いところにたどり着けた気がします。B班のメンバーそれぞれの個性があってこそだと思います。坂無アドバイザー、あたたかく見守っていただきありがとうございました。

現在、父親支援団体「ファザーリング・ジャパン九州」の数少ない女性メンバーとして在籍しています。研修でのあらゆる学びを活かし、「三根せりか」という一人材として、もう一歩踏み込み、力を発揮していきたいと意気込んでいます。



## 向き合い、語り合い、できることをやって行きたい

加藤 美樹(福岡市)●特定非営利活動法人アジア女性センター

日本におけるジェンダー問題。関心はあるけれど、自分には関係ない。オンナ？オトコ？大切なのは性別じゃなくて個人。性別にとらわれず、世界中どこでも自由に生きていけるような人間でありたい。そう考えていた。でも、親になって、歳も取ってきて…そうも行かなくなってきた。ジェンダー不平等が当たり前にある社会。そこを問題視して対峙するってしんどい。でも、向き合ってみて。そんな時に「ジェンダー平等の実現に向け、仲間と一緒に学び、考えませんか？」この一文に出会い、研修への申し込みを決めた。

研修期間の6ヶ月、がっつりとジェンダー問題に向き合った。カフェで、研修会場で、ZOOMで、LINEで、仲間達と語り合った。コロナ禍で人と繋がりにくい今。だから尚更、貴重な時間だった。ジェンダーに関する本も色々読んでみた。わかったこともわからないままの事もある。これからどうするか。まずは自分の中のジェンダー平等をもっともっと探って行きたい。そして、自分らしくいられる場所を大切にしながら、できることをやって行きたい。

最後にこの場をお借りして。研修でお世話になった皆様に、心より感謝申し上げます。





## 研修を終えて

石川 華子(飯塚市)●いづか男女共同参画推進ネットワーク「サエラ」

この研修で、「あすばる」センター長の神崎智子さんに、女子差別撤廃条約からの国の法整備の流れとパラダイムチェンジ(パラダイムシフト)の必要性を、JAWW 日本女性監視機構副代表の織田由紀子さんにSDGsの推進はジェンダー平等と地域課題解決を進めるチャンスだと学びました。男女共同参画についていままでの歴史や時代背景を知り、次の世代の子どもたちに引き継がなければならないと思います。

研修がはじまって、研究テーマの「ジェンダー平等」と一緒に「アンコンシャス・バイアス＝無意識の偏見」を継続して考えてきました。人生や経験を短い限られた時間の中で語り合うと、自分のなかにさまざまな偏見があって、自発的に気づいたり、指摘されて気づくことができました。反省するのと自分を責めたり苦しい気持ちが入り交じりつらい時間もありましたが、あらためて自分の知識や情報に偏りがあると気づくよい機会になりました。

今後は、偏見で傷つく人がいることを念頭に常にフラットな視点を持ち続け、バイアスに気づいた人にも寄り添えるようなコミュニケーションをしていきたいです。



## 私にできることから

常深 陽子(那珂川市)●那珂川市王塚台公民館

声をかけてもらい参加した研修会。男女共同参画について、自分には知識のないところからのスタートでしたが、学ぶこと、知ることの楽しさを経験することができたこと感謝しております。

自主研究では、アンケートを通して言葉の中に込められた様々な人の想いを感じることができました。お互いを思いやり、尊敬すること。言葉にするのは簡単だけれど、行動に移すのはとても難しい。ただ、そういった当たり前のことかもしれないことを、共有して向き合う時間が私には大切な事だったと思いました。

また、グループのみんなで一つのことを作り上げる作業はとても面白く、それぞれ持っているスキルが適材適所をわかっていたかのように、ピタッとハマって組み立てられる感じがとても素敵だと思いました！できる人ができることをしましよ、とお互いを補う思いやりが、そこにはありました。

子どもたちと関われる活動をしている今だからこそ、伝えていきたい。男性の視点、女性の視点ということにこだわらず、「こういう事がやりたい！」「その考えいいね！」とお互い認め合うこと。今の私にできることから、伝えていきたいと思います。



## 小さな「ダイバーシティ・マネジメント」を体験して

中原 政子(行橋市)●行橋市

「研修かぁ…どうしよう…」受講を勧められ、戸惑った。この研修がハードであることを知っていたからだ。が、最近の私は「私でよければ」を心がけているし、他市の方々との出会いにも惹かれ、受講を決めた。

研修を通して感じたことは、“組織では多様性を尊重するマネジメントが本当に大変であると同時に、最も重要である”ということだ。想像通り、研修は大変ハードだった。特に自主研究…それぞれに仕事・生活があり、考え方も五者五様、スケジュール調整にも苦勞する。それでも、各々が個性を發揮しながら出来ることをやり、報告会にこぎつけた。

リーダーは、情報の共有と意見のすり合わせに注力してくれた。全員が全てに満足しているわけではないと思うが、私にとってこの経験は、かけがえのない財産になった。

5人のグループでも苦心した、それぞれの違いを尊重するマネジメントであるが、実社会の大きな組織における実践は、さらに困難であろう。だが、「誰一人取り残さない社会」の実現には、避けては通れないことだと思う。地域、家庭など小さな組織から根付いていくよう、微力ながら尽力したい。

最後に、この研修に関わってくださった皆様、ありがとうございました。



## 背中を押すバトンをつなぐ

石川 咲絵(大木町)●大木町

「しまった、場違いな研修に足を踏み入れてしまった」冷や汗をかきながら自己紹介したのは去年の9月のこと。地域や職場でのリーダー経験はゼロ。既に各地で活躍する研修生の皆さんについていけるだろうかと不安が募りましたが、みんなで学び互いの考えを共有する楽しさの方が次第に勝っていききました。

講義や自主研究に取り組む時間は、ジェンダー平等やリーダーシップなど、身に染み付いた価値観を問い直す時間でもありました。特に印象的だったのは、リーダーとして「まずは自分を受け入れ、大切にすること」との市場先生の言葉。相手を知るには自分を知り、違いを受け止めることができるのだと感銘を受けました。

自主研究ではおこがましくも班リーダーに立候補。経験豊富な班員の皆さんに盛り立てていただき、リーダーの実践訓練を積みながら課題に取り組みました。

強い思いをもって活躍する女性が沢山いることを肌で感じ、刺激を受けた半年間。私も周囲の方々に背中を押していただき、この研修に参加したので、今度は女性たちの背中を押せるような取組みを、町としても個人としても推し進めていきたいと思えます。



## なるほど！ そうなんだ！ の連続

渡邊 みのり(大木町)●女性ネットワークおおき

所属するグループに案内があり、研修に行ったことのない若手だという理由で研修への参加が決まりました。

私の男女共同参画に対する認識は、声を大にして言うほどの不満はないけれど、なんかねという感じでした。男女共同参画という言葉が反射的に拒絶する人には、私と同じように感じている人は多いのではないのでしょうか。知っていた方がいい現実だけど、それほど実感がない。しかし研修を重ね、研修生の皆さんと交流するうちに、多くの気づきをもらえました。これは声を大にして言ってもいいことだったのだ、とか。

自主研究では村山先生にアドバイスをいただきながら、女性リーダーを増やすことは、ジェンダーレスの社会に導きやすい仕組みに変わっていくことに繋がるのだ、と結論が出たときは何かが腑に落ちました。仕組みが変われば色々変わるかもしれないという希望。研修で学んだコミュニケーションの大切さ、伝えることの難しさ。私に今すぐ何か変えられる力はないけれど、C班でまとめた提言は身近な人にぜひ伝えて、実践して、住みよい家庭、地域、ひいては社会が出来ればいいなと思います。この所感もたくさん書いて削って出来ました。研修に参加できて良かったです。



## 災害が起こった時、何を大切にするか

八代 由美(那珂川市)●那珂川市区長会

西日本豪雨災害時(2018年7月6日～9月30日)に避難所となった、倉敷市立蘭小学校高津智子校長のお話をうかがった。「一人の人間として」何を大切にして判断するか、混乱時にマニュアルや筋論は通用しないことを話された。

例)①食糧の不足➡地域の女性の力で炊き出し ②簡易トイレが10セット来た時、女性用を6・男性用を4とした(国際基準では、女性用は男性用の3倍必要とされている)。設置場所も、暗くならない場所で男性用とは離す配慮が必要 ③ニーズに合わないものが来た時➡SNSで必要品を呼びかけた。

「できる事を、できる人が、できる時に」というのは簡単そうで一番難しい事であっただろう。解決策は、1日2回行ったミーティングとそのメンバー。男女共にメンバーになるような仕組みを作り、意見を取り入れた。また、「受援力」の大切さも話された。

大きな災害の陰で、逃げ遅れを見た児童の心の痛み、離婚、モラルハラスメント等、目に見えない影響があった。児童が作った絵本や防災教育副読本を作られていた。それを参考にして、私の地域にも防災力を活用していかなければと感じた。



## 出会いは宝物

桑野 博子(朝倉市)●男女共同参画ネットワーク朝倉

県外研修2日目に倉敷市立藺小学校を訪問しました。小学校が西日本豪雨の時に避難所になり、高津先生が中心に避難所運営をされたお話をお聞きしました。女性の視点で迅速に避難所運営をされたことに感銘を受けました。

朝倉市でも九州北部豪雨災害があり、今も爪痕が残っています。災害に備え、地域ぐるみで防災意識を高め、マニュアルの見直しをすることが必要だと思います。人の命や生活を奪う災害に向き合った時に、一人の人間としてどう行動するか正解はどこにもないので、できることをできる人が、できる時にすることが大切だと言われたことが心に残っています。この研修を参考に、朝倉市や職場の防災の見直しに取り組んでいきたいと思います。

地域のリーダーを目指す女性応援研修に参加して、講師の先生や班の仲間に色々なこととお聞きすることで、多くのことを学ぶことができました。コロナウイルス感染拡大のため研修もリモートが多く、班での作業もデジタル化で、悪戦苦闘の日々でした。この研修で学んだ方法を、自分の生活や仕事に、そして地域で生かしていきたいと思います。このような貴重な出会いを経験させていただきありがとうございました。



## 老若男女共同参画

三輪 里絵(古賀市)●小竹区分館女性学級

私は、「男女共同参画」という単語に何となく違和感がありました。何が気になるのか自分でもわからず今回の研修に参加しました。研修で「ダイバーシティ」を知り違和感に気づくことができました。

私には、単に女性参画を呼び掛けるより、ダイバーシティ(個々の違いを尊重すること)の方がしっくりきました。これからの社会では、多様な意見を尊重しあうことが、どんな会議の場でも大切です。多数決で早期解決を善しとする風潮をなくし、少数意見を尊重しどう協議していくかを、皆で考える場を増やしたいと強く感じました。

何故なら現在の私は、子育てサロンや子ども会等の子どもに関する活動に携わっており、少子化や共働き等でこれまで通りの活動が難しいと痛感していました。子ども会役員を負担に感じる親が多く、子どもの意思でなく親の都合で活動に参加できない子どもが増えているからです。子ども会なのに、子どもが出てこられない。「男女共同参画」ではなく、「老若男女共同参画」。子どもの意見も尊重していきたいと強く感じているからでした。

この研修でたくさん感動させていただきました。インプットばかりでアウトプットはまだ苦手ですが、この感動は原動力になりました。

福岡県行政資料	
分類記号 JD	所属コード 5200408
登録年度 03	登録番号 0002

令和3年度  
地域のリーダーを目指す女性応援研修  
報告書

令和4年3月

〈編集発行〉

福岡県人づくり・県民生活部 男女共同参画推進課  
〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号  
TEL 092-643-3391 FAX 092-643-3392  
メールアドレス danjo@pref.fukuoka.lg.jp

