

「交流ネットセミナーに集えば」

ウィルあいち交流ネット参加グループ

男女共同参画人材育成セミナーを卒業し、2年目の☆きりり24☆です。せっかく縁あって知り合った仲間です、細くていいから長〜く続けていこうと発足しました。

昨年度のウィルあいち交流ネットセミナーは、3月16日に行われました。この時、私達☆きりり24☆の面々は初めて参加したわけですが、各年度で旧交を温め合う姿が会場内に溢れていました。そんな雰囲気何かいいなと、その時思いました。

今年度の交流ネットセミナーは10月26日に開かれました。徳島大学准教授の中里見博氏を講師にお迎えして、「性の売買と人権 — 北欧モデルの可能性」というタイトルで講演していただきました。日本が性的人身売買や売春の大国であることを初めて知りました。特に厳しい状況にある女性たちが、経済的に他の手段がないところで、だまされて、性的人身売買に引きずり込まれたりするそうです。雇用の喪失が、収入と経済的地位を危うくし、男女の賃金格差や、女性の非正規での雇用が増えているため、低賃金の仕事に従事する女性たちは、人身売買に陥りやすい状態にあるそうです。とてもとても重い内容の講演でしたが、女性たちが権利としての人権を得られるように制度等を変えることが必要であると思いました。

以前、新聞の記事で、女性の社会参画について話す「みえ女性活躍推進連携会議」の初会合において、男性出席者から「我々は古い人間だから『女は下、女のくせに』という思いが頭から逃れられない」という発言を伝えた記事に対して、批判のツイートを集めたという記事を読みました。「男女平等」まだまだ道険し感であります。流れが変わってきたかなとも思われる今日この頃です。

また交流ネットセミナーでお会いしましょう。

(きりり24 鈴木伊代子)



- *さわらび会
- *メンズリブ名古屋
- *ア・コール
- *女性学'98の会
- *IPA
- *メディアの会かたつむり
- *ウィル10
- *A・B・C・Net
- *C・C・C
- *グループ・キートス
- *クラリネット'99
- *2000女性学の会
- *ウィル2000
- *I. W. L
- *ウィル・ミニ・ボックス
- *ウィルD○2002
- *平成いちご会
- *きらら2005
- *サーティネット '05
- *ベリーズ18
- *Step07
- *トライアングル '08
- *まちづくりファシリテーター勉強会
- *Fem.'09
- *Amelie' 10
- *なでしこAICHI
- *きりり24

ウィルあいち交流ネットとは…

ウィルあいちセミナー等の受講修了生による自主活動グループで組織された団体です。



男女共同参画 全国の現場から (7) 後を継ぐ女性

昔の鉄道会社には「車掌や運転手は男性に限る」という内規があったそうだ。車掌にも運転手にも、若い女性が増えたと今になってみると、その内規がいかなる根拠に基づいたものだったのかわからない。昔は牢固としてあった、「鉄道は男の世界だ」とか、「女には車掌や運転手は勤まらない」という社内通念、いや社会通念は、ここ10数年ほどの間にどこかへ消えてしまった。通念というのはそんなもので、広まっている間はまるで独裁者のように人を支配するが、なくなるときはするするすると頭の中から消えてしまう。

これと対照的に、一昔前と比べてまったく変わっていないものが、企業や役所や諸団体のトップや幹部の性別だ。上に行くほど男ばかり。「トップや幹部は男性に限る」という内規があるわけではあるまいが、「当社は男の世界だ」とか、「女には幹部は勤まらない」というような、組織内通念が強く存在しているのだろう。いやもう少し正確に表現したい。「深夜残業を厭わず働く者だけが幹部になれる」とか、「肝心なときに休みをとっていたような人物は昇進させない」などの通念が、誰が決めたのでもなく、従って誰が廃止することもなく、組織構成員の頭にこびりついているのではないだろうか。その通念が、子供を持つ女性や、仕事以上に家族を大事にするタイプの男性が幹部になる可能性を、摘み取ってしまう。

「それは仕方ないのではないか」とお考えの方。よくある「日本の常識 = 世界の非常識」に囚われていないか。海外の企業や公共体の幹部には、どうして女性の数がずっと多いのか。彼女たちはどうして、幹部やトップになっていくだけのキャリアを積むことができたのか。長時間労働が昇進の条件

にはなっていない、休みを取らない自己犠牲が評価されるのでもない、精神論ではなく仕事の内容重視の成果指標を持つ組織に属しているからだろう。日本的なやり方がそんなに優れているのならば、日本の世界での存在感はどんどん高まるどころだが、実際はそうではないことを素直に反省すべきではないか。改めるべきは、日本の組織文化の方である。

だが日本にも例外がある。数として多いのは同族企業を経営者として継いだ女性だ。この夏から秋にかけて、佐渡、天草、静岡で、立て続けにそんな方々にお会いした。佐渡では、朱鷺の舞う地元の田んぼでできた米を使って日本酒を造りながら、世界に販路を開拓している人。天草では、県内最大級の重度心身障害児養護施設兼老人福祉施設の経営を、創業者である父から継ごうとしている人。静岡では、富士山とともに世界文化遺産になった三保の松原の保全活用を、多年にわたって進めている旅館経営者。いずれも経営者として精勤するだけでなく、地元の良さを周囲に先んじて理解し、周りを巻き込んでそれを磨き上げる努力を続けている。組織の内側だけでなく周囲にも、そして次世代にも目を向けるその視野の広がりや、多くの男性こそ学ぶべきものだろう。

企業・役所・諸団体のトップや幹部に、女性を意図的に増やす取組みこそ、逼塞する日本の現状を前向きに変えていくトリガーになるものだ、筆者はじめ現場から発想する者たちは確信している。

[編集後記] 1年がものすごい勢いで過ぎていきます。一日一日を大切に生きていきたいですね。S.I

編集発行：ウィルあいち交流ネット

編集協力：(公財)あいち男女共同参画財団