

「女性が働き続けることを考える！」

日時：2016年12月 3日（土）
 10：00～12：30
 場所：東京都生協連会館 会議室1、2
 講師：萩原なつ子先生（立教大学社会学部教授）
 参加者数：31名（事務局含む）
 参加生協：コープみらい、パルシステム東京、東都生協、
 パルシステム連合会、中央地連
 主催：東京都生協連 男女平等参画担当者連絡会



司会：牧野洋子さん
 （パルシステム連合会）



開会挨拶：遠藤陽子さん
 （中央地連）

◆◆◆プログラム◆◆◆

- 10：00 開会、あいさつ
- 10：05 第1部【講演】
「女性が働き続けることを考える！」
- 11：05 休憩
- 11：15 第2部【ワールドカフェ】
- 12：25 アンケート記入

昨年好評だった、生協の女性職員を対象とした学習・交流会を今年度も開催しました。立教大学の萩原なつ子先生を講師にお迎えし、お話をお聞きしながら、これからも元気に働き続けるためには何が必要か、どのような視点が大切なのか、これからどんな仕事をしていきたいのかなど、ワールドカフェ方式で交流し、みんなで話し合ってみました。



萩原先生の自己紹介を受け、グループの中でも「9マス自己紹介」をしました。A4のコピー用紙を9つに折って、真ん中に呼んでほしい名前を書き、その周りに出身地や家族、血液型、好きな食べ物、趣味など、何でも書いて発表し合いました。

誰もが子どものころに聞いたり、歌ったりしたことのある、「そうさん」の歌。この歌が「人権」の歌だと、先生のお話を聞いて初めて知りました。鼻が長くて、短くていい、それぞれの特性を活かす、「違い」を認め合って理解をしていく社会を作っていく、そういう考えの下に作られた歌だそうです。そこから、男性・女性の中の多様性（ダイバーシティ）の話をしていただきました。いろいろな働き方があって良い、様々な違いを尊重して受け入れ、違いを積極的に活かす環境にしていくことの大切さを教えていただきました。生協の宅配利用者が、だんだん共同購入から個人宅配に変わってきている。それは、共働き家庭が増えてきたため、そういった消費者のニーズに応じて宅配のシステムを変えて来たように、働く人たちのニーズも変えていかないといけない。「なるほど！」と納得できました。また、「ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）」という言葉も初めて聞きました。「男性だから強くないといけない」「お茶くみをするのは女性の仕事」といった考え方はこの「ジェンハラ」に当たるそうです。私たちは気づかぬうちに、この「ジェンハラ」をしているかもしれません。男性が女性を養うという考えは、経済的固定観念にあたり、この考えも変えていかないとわかりました。一般に、女性の方が差別されているイメージが強いですが、男性に対する差別も多くあるということもわかりました。「ワークライフバランス」については、「働き方を時と場合に応じて変化させる」ことが必要だと教わりました。「ライフ」の中に「ワーク」が入るような生活を目指したいと思いました。



講師：萩原なつ子先生

ワークライフ
 バランスのカギは、
 時間のマネージメント
 と作った時間で何
 をするか！

ワールドカフェで交流♪



萩原先生のお話をお聞きした後、3～4人ずつのグループで、今、自分たちが抱えている様々な問題を出し合ってみました。途中、2回席替えをして、違うメンバーで話し合いを繰り返しました。(内容抜粋)

- ◆仕事が多い。
- ◆長時間労働。
- ◆休みがなかなか取れない。
- ◆子どもの学校の用事で休みたくても休めない。
- ◆人手不足。
- ◆ライフよりもワークを優先してしまう→自分の時間がない。
- ◆男性が家事を充分に出来ないので、女性がやることになる。
- ◆お互いの状況を知らない→コミュニケーションが足りない。
- ◆子育てや介護との両立が大変。
- ◆仕事を時短にすると、賃金も減ってしまう。→生活が厳しくなる。

これらを解決するために…？

ワールドカフェとは…

ワールドカフェは、小グループで席替えを繰り返しながら、あたかも参加者全員が話し合っているような効果が得られる話し合いの手法。



自分自身を見つめ直し、『明日から出来る取り組み』をみんなと話し合い、グループごとに報告しました。(順不同)

- ◆ライフの充実→趣味を作る。
- ◆お互いを知る。「人」を知る。受け止め合える。
- ◆「お互いさま」を意識する。意識改革。
- ◆お互いを知る。理解する。
- ◆思っていることを声に出していく。
- ◆コミュニケーションをとる。横のつながりを作る。
- ◆仕事や生活の中に小さな喜びを見つける。
- ◆仕事の見直し。無駄な仕事を無くす。



以前開催された、『M1世代のキーパーソン』という取り組みの報告の中から、明日から出来ることのヒントをいただきました。「打ち合わせは30分以内で、立ったまま行おう」、「帰ります宣言」、「今日は〇〇時に退社します」と席に貼っておく、「おめでとう WEEK」を導入し、社員の誕生日、結婚記念日など何でも書くとその週は早く帰って良い→それを見ることでその人のことが分かり、「お互いさま」という意識につながるなど、組織改革にまで発展した事例を伺い、私たちもすぐに実行していきたいと思いました。

★アンケートより抜粋(アンケート提出28枚)★

▶いろいろな生協、職種の方の意見を聞いて、新しい考え方や価値観に触れることができ、とても良かったです。

▶ワークライフバランスを考えるためには、固定観念を変えていく、挑戦していくことだと学びました。お互いの個性を認め合う環境を職場にも作ることで働き方の多様性を築ききっかけになるのではと思います。知らずに持っている自分の固定観念にも気づき、変えていきたいと思います。

▶萩原さんの講演を聞き、自分は固定観念にとらわれない人間だと思っていたことが既に固定観念にしばられていたことに気づかされました。自分のいる組織「生協」も男女平等参画という名のもとで男性並みに働ける女性しか働き続けることができないのではという危機感を新たに感じました。

▶「ジェンハラ(ジェンダーハラスメント)」という言葉初めて聞いて、女性に対するものだけでなく、男性に対するものもたくさんあると知って考えさせられました。男だから…女だから…ではなく、家庭でも職場でも、それぞれの得意なことを活かしつつ、お互いをフォローし合えると良いなと思いました。

▶日ごろ、皆さんがどういう気持ちで仕事をしているか、課題の発見がありました。他生協での様子はなかなかわかるものではないので、とても参考になりました。ワークライフバランスについては、グループの皆で「小さな喜びを見つける」という方向で頑張ろうと一致団結し、終えられたことで、明日から自分だけでなく、今日出会った生協職員の方々と志高く仕事に向かおうと思いました。