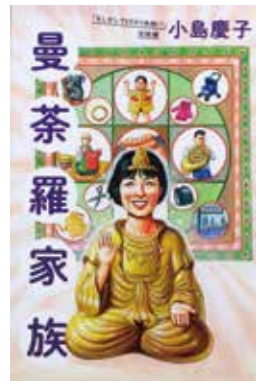


パレア9階情報ライブラリーでは、男女共同参画、生涯学習、NPOに関する図書などの貸し出しを行っています。どうぞお気軽にお立ち寄りください。



まんたら
曼茶羅家族
「もしかしてVERY失格!？」
完結編
小島 慶子 著
光文社 出版

雑誌『VERY』(光文社)で約10年連載された、タレント・エッセイスト小島慶子さんのエッセイシリーズ第3弾。2016年から2019年の連載をはじめ、「父の話」「エア離婚」の書き下ろしや、男性の生きづらさとその本音をつづつた作品が話題の著者・白岩玄さんとの対談も収録されています。一家の大黒柱として移住先のオーストラリアと日本を往復する日々を記したエッセイ。2016年当時中学2年生と小学5年生だった息子たちの成長過程やこの時代に子育てすることの考察が描かれています。また夫婦関係の葛藤を通じて、教育制度や働き方、フェミニズムへと視野を広げてきた小島さん。誰にも言えない悩みや迷いを抱えるママたちに寄り添ってくれる、そんな1冊です。



さよなら!
ハラスメント
自分と社会を変える11の知恵
小島 慶子 編著
晶文社 出版

2018年、性暴力被害者の支援者として自らの被害を訴えた伊藤詩織さんが中心となって#WeTooJapanという呼びかけが始まりました。それをきっかけに、小島慶子さんは、自分がハラスメントを受けてきても気付かず、嫌と思っても受け流してきたこと、そして自分が加害者にもなっていたようだと思えます。そこで行ったのが、小説家桐野夏生さんやライター武田砂鉄さんなど11人の識者に対するハラスメントのインタビュー。メディアによる影響、法律の必要性、男性学との関係性など、さまざまな分野から考察してあり、現代社会の課題が浮き彫りになります。人の尊厳をないがしろにするハラスメントがない、より多くの人が安心して暮らせる社会へのヒントが詰まっています。



幕末の頃、益城町の矢嶋家に誕生した四姉妹(竹崎順子、徳富久子、横井つせ子、矢嶋楯子)。自ら行動を起こし、男女平等社会の礎を築くことに尽力した四賢婦人にまつわるストーリーを紹介します。

「四賢婦人物語」に学ぶ
～時代を切り開いた矢嶋姉妹 その⑥

文・齊藤 輝代

女性たちの政治参加で
社会を変える



さいとう・てるよ
益城町在住。2014年度「熊本県民文芸賞」一席受賞。2015年「短編小説集百年の綿菓子」出版。2016年「第1回安川電機九州文学賞」大賞受賞。2018年「まんが四賢婦人物語」出版(原作者)。2019年現代誌部門「詩と真賞」受賞。

小学校2年生で終戦を迎えた知人女性から聞いた話です。当時、授業で選挙や投票について学び、実際に投票の練習もしたそうです。担任の女教師は参政権を得た喜びを、未来を担う子どもたちにいち早く伝えたかったのでしょう。活き活きとした授業の様子が想像できます。

女性が参政権を獲得するまでには50数年の先人たちの根強い取り組みが必要でした。明治23年に国会が開かれましたが、女性は傍聴することすら許されませんでした。矢嶋楯子は傍聴権を得るため、21人の同志と陳情書を提出し、その年の12月には権利を獲得します。大正13年、大叔母楯子の意志を継ぐ久布白落実(はくらくつ)は、ガントレット恒子(作曲家山田耕稼の姉)と共に参政権獲得のための連合委員会を組織します。志を持つ60人程の婦人が集まり運動を進めました。昭和20年、日本国憲法で女性の参政権が保証され、翌年戦後初の衆議院選挙で39人の女性議員が誕生しました。

は画期的なことでした。さて、現在の女性議員はというと、わずか46人で男性議員数の一割にも及びません。先輩女性たちの苦勞に感謝しつつ、私は必ず一票を投じます。現代は18歳から選挙権が与えられています。政治に関心を持つ若い世代が増えることは頼もしく心強いことです。さらに、女性の政治参加の意識や周囲の理解が深まり、議員の数が男女同じに近づけば、真に男女共同参画社会が実現できるのではないのでしょうか。まずは政治を熱く語る「政女」になりませんか。



1946年5月16日、衆議院本会議場の女性議員
写真提供: (公財)市川房枝記念会女性と政治センター

熊本県事業レポート
企業トップセミナー

ダイバーシティ&
インクルージョンが
未来を拓く鍵!

～男女共同参画・女性活躍の先進企業に学ぶ～

熊本県は12月14日、男女ともに働きやすい職場づくりの推進を目的に、県内企業の経営者や人事労務管理者を対象とした「企業トップセミナー」を開催(参加者約90人)。三井住友海上火災保険株式会社の女性初の執行役員である本島なおみさんによる基調講演と、県内3社による事例発表が行われました。



女性総合職第一期生として入社し、婚約直後の海外勤務、夫の赴任先の長野に東京から毎週末通った苦勞話や、出向先で営業目標達成のプレッシャーに悩んだ日々などを語る本島さん



左から、大和リース株式会社熊本支店の管理課主任の相馬美代さん、株式会社熊本放送総務部長代理の齊藤晴美さん、株式会社ネイチャー生活倶楽部発起人の垂見和子さん

鍵は本人、上司、会社の三者一体となった取り組み

急激に変化する社会において、多様な人財一人一人が力を発揮することが企業の成長につながる「ダイバーシティ&インクルージョン」という考え方が広まっています。三井住友海上火災保険株式会社の本島なおみさんによる基調講演「未来を切り開くD&I経営」も多様な人財を企業競争力の源泉にすることは、その第一歩として、女性活躍を推し進めるために、

①女性が活躍できる労働環境の整備
②キャリアパス(キャリア)の道筋をイメージしやすくする
③管理職の性別や年齢などに対するアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)の認識と意識改革
④産休・育休を経て復帰するのが当たり前の社内風土づくりの大切さが示されました。

また、本島さん自身の入社から現在に至るキャリアパスとモチベーション曲線を用いて、女性がキャリアアップするには、「女性の仕事に対する継続意欲や昇進意欲の向上、管理職である上司の理解やサポートと性別役割分担意識の解消、会社が男女差なく配置や異動を行うなど、本人と上司、会社が三者一体となって取り組む改革が欠かせません」と言います。重要で負担の重い仕事を部下に頼むとき、相手が男性だと迷わないのに、例えば小さな子どもがいる女性だと迷ったり頼まなかったりする。ことなどを挙げ、「上司のアンコンシャスバイアスによって、意図せず女性社員のキャリアアップの機会を奪うことになってしまいます」と刷り込まれた性別役割分担意識を自覚し、コントロールする必要性を訴えました。

職場環境の整備が女性社員の定着へ

続く事例発表では、県内の女性活躍推進に取り組む3社がそれぞれの実践例を紹介しました。大和リース株式会社熊本支店の相馬美代さんは、引き継ぎから復帰までをサポートする育児休業者復職支援について、株式会社熊本放送の齊藤晴美さんは、女性が産休・育休を取得し復帰するのが当たり前という社風が根付いている一方で、進まない男性の育休取得の推進について話しました。株式会社



会場となった熊本県庁地下大会議室では、県内から集まった経営者らが熱心に耳を傾けていました