

製造業界で働く女性の

環境づくりのための

静岡県は全国的にみても製造業が盛んな地域である。しかし「令和4年度静岡県雇用管理状況調査結果報告書」によると、静岡県の製造業の管理職に占める女性の割合はわずか10.7%で「2020年までに女性管理職30%」という政府目標には程遠い。

「男性の職場」というイメージが強い製造現場で、労働組合役員という立場から改善に取り組む河野由香里さんに、活動と女性管理職の必要性について聞いた。

50年間で初めての女性組合役員

裾野市に本社機能がある矢崎グループは、自動車機器と生活環境機器を主軸に置く総合メーカーです。また、世界46カ国でグループ会社を展開し、約24万人の従業員がいます。

創業当時から家族を大切にすることで、「従業員は皆家族」とい

うコンセプトのもと、敷地内保育園は1968年から、夏休みに従業員のこどもたちを海外に連れて行くサマーキャンプは、1977年からあります。

私は、矢崎社員・準社員で構成される「全矢崎労働組合」に所属し、組合員6千人の中から選出された役員の一員として働いています。組合では会社に対して、労働

条件の改善や賃金交渉などを行っています。

労働組合結成50周年のときに役員になったのですが、私が50年間で初めての女性組合役員でした。組合側30人と経営側30人の折衝の場で、組合側の女性は私一人だけでしたし、経営側にも女性は一人もいません。従業員の男女比は8対2と圧倒的に男性多数です。

矢崎は福利厚生が充実している

河野由香里(こうのゆかり)さん

1997年矢崎部品株式会社入社。

全矢崎労働組合中央副執行委員長

日本ものづくり産業労働組合 (JAM)

女性協議会(with)議長

静岡県労働委員会委員



女性が働きやすいということは、男性も働きやすいということ

現場の女性従業員の声を集め、実態調査をし、要望にまとめるのは、12ある支部の女性組合員で構成されたダイバーシティ委員会という組織で行っています。

最近では、時間単位で取れる有給休暇の申し入れを交渉して実現しました。これはまさに女性からの声で、何年も前から要望がありました。こどもの学校面談などで数時間の休みを取りたい場合でも、一日や半日単位でしか有給が取れないと、すぐに有給がなくなってしまう。しかし、もともと有休というのは一日しっかり体を休めるためというのが根強い認識で、時間単位で取りたい理由

が（労使ともに）男性中心の考え方の組織にはなかなか伝わりませんでした。

社宅制度についても、これまで配偶者がいないと入居できなかったのですが、今年要望が通ってシングル世帯も利用できるようになりました。

私が特に改善したいと思っていたのは不妊治療の支援です。キャリアを積む時期に、不妊治療と仕事を両立できず離脱していく女性が多くなりました。その状況を変えることが女性の活躍につながると思ひ、不妊治療の制度の申し入れをし、実現しました。

最近の組合の交渉内容には、女性発信の申し入れが上がるようになったと感じます。これは組合員の男性に、比較的家庭的役割を担っている若い人が増えてきたというのに関係していると思ひます。今の子育て世代の男性従業員は、積極的に育児を取ります。「仕事は何とかなるけれども、こどもは何とかならない」と、ある男性従業員が発言していたのが新鮮でした。社会での男性の役割も変わってきていますし、以前は女性

だけが抱えていた課題を、男性も共有するようになってきたのだと思ひます。男性側の意識の変化は心強いです。女性が働きやすい会社は、男性にとっても働きやすい会社だということです。

女性管理職はなぜ必要か

議決の場に女性を増やすには、まずは女性が経験を積むことが、キャリアアップする上で必要なことだと思ひます。

そのためには、現場での大事な決定を女性にも任せてほしい。そうすれば女性は経験により自信がつき、男性側も今まで見えてこなかった女性の能力に気づき、意識が変わってくるのではないのでしょうか。家庭でも、家を買ったり、車を買ったり、女性も大きな決定をする場面では男性任せにせず、経験を積むことが大事だと思ひます。

私はもともと、職場の労働環境にあまり違和感を持ってはいませんでした。そんな中で参加したもののづくり労働組合（JAM）の女性協議会で出会った、

女性の労働環境の改善に取り組む人たちがすぐキラキラ輝いて見えたんです。そういう外の風に触れて足元を見てみたら、自社の女性従業員の労働環境の課題に気づきました。それで、誰かが声をあげる必要があると思ひ、言える立場にいる私が声をあげようと思うようになりました。

組合では、女性従業員の自己啓発やキャリアアップを目的とした知識や経験をえられる研修を行っています。

現場での女性管理職も少しずつですが増えてきました。組合の女性役員も今までずっと私一人だっ

たのが、昨年からは4人に増え、発言力も上がりました。

現在、JAMの女性協議会でも、なぜ女性の声を女性が届けなければいけないのかを、誰でも答えられるようにハンドブックなどを作って啓発しています。

目標は、あらゆる場面に女性の顔が見え、男性だけの会議体をつくらないことです。

現場には、役員や管理職になれる能力のある女性がたくさんいます。あとは、チャンスが来るように、来たときにつかめるように、製造業界全体で女性の管理職が増えるよう、これからも活動していきたいと思ひます。

あとがき

女性自身が今まで決定する立場にいなかったことの背景には、社会の性別役割分担意識があった。しかし、女性も社会の構成員なのだから、男性と同じように大事なことを決定する場に参加することはおかしくない、と河野さんは語ってくれた。

女性活躍の推進を図るために、仕事でも日常生活でも、物事を決定する経験を重ねて、社会に対して声を上げる力を、私も身につけていきたいと思ひます。

定年後の男性の暮らし



～なぜ働くのか、どう生きるのか？～

高齢化社会が進行し、全人口に占める高齢者の割合が増加している。それに伴って、定年退職後も働きたい、あるいは働いている高齢者の数が増えてきている（図1参照）。

「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分業意識が見直されつつある現在。特に定年退職した男性の働き方や暮らし方は、昭和・平成から大きな変化を迎えているのではないだろうか。

しずおかジョブステーション中部の高齢者雇用推進コーディネーター菅原洋之（すがはらひろゆき）さんに、令和に生きる高齢男性の定年後の働き方や同機関の取り組みを聞いた。そして定年退職後「自分らしく、生き活きと生きること」を実践している編集員の身近な人たちにインタビューした。

しずおかジョブステーションの役割

求職者の就職に関するお悩みに対応して、必要に応じて国や市町の施設でも出張相談をしています。しずおかジョブステーション中部に來所する高齢求職者の約6割は男性で、抱えていらっしゃるお悩みは多様です。就職活動に行き詰まり困っている方や、ハイスベックな就職先を求める方もいます。

応募書類の書き方や模擬面接の指導等も行いますが、私が重視しているのはその人の人生観や現在の状況、今後の希望について深掘りして相談に応じることです。

「自己理解」の大切さ

ご高齢の方からの相談を受けるとき、特に重要だと考えているのが、「ご自身の自己理解」です。つまり、自分の強みや弱み、価値観、興味があること、やりたいこと。これらを求職者自身がよく理解し、整理できていることが不可欠です。昭和から平成にかけて働いてきた方々は「終身雇用」が中心で、会社が敷いたレールに乗っていれば安心だったこともあり、定年後を見据えた準備をあまりしてこなかった。そのため、いざ定年を迎えたとき、「どうしたらいいのかわからない」という方が多いですね。中には「自己理解なんが必要ない」という方もいますが、自己理解を重視する方は納得のいく就職先が見つかり、早期離職しにくくなる傾向があります。一方、自己理解を意識しない

方は自分に合った仕事が見つからず、就職活動が長期化する傾向があります。

これは企業側にとっても課題だと言えます。特に中小企業では、従業員に対して、定年後のセカンドキャリアに関する研修等があまり実施されていないようです。今後はこうした研修の実施及び充実が企業に求められていくと思います。

しずおかジョブステーションでは、高齢の方の求人開拓の一環で企業の採用手法に関するアドバイスも行います。例えば企業側と仕事内容の検討をして、一つの仕事を午前と午後に分けて、二人の高齢者の新規就労につなげた事例もあります。こうしたニーズとのマッチングを考えるうえで、企業側も自社の業務に対する理解が必要だと感じています。

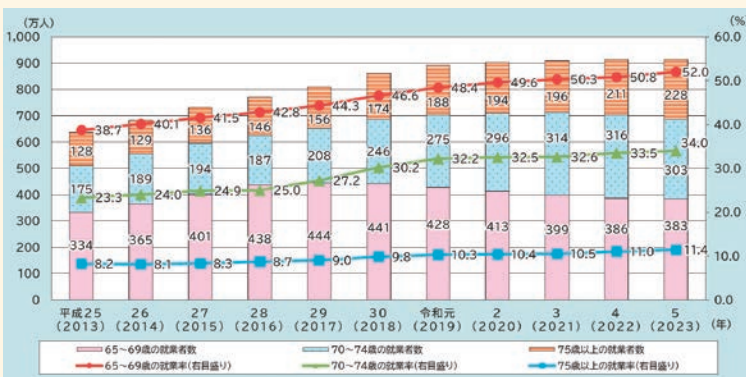
定年後に大切なこと

高齢求職者に働きたい理由を何うと、大半は、「生活のため」と言います。しかし、掘り下げて聞くと「生きがいを求めたい」という答えも多いです。定年後の人生や働き方を考える場合、モチベーションの原動力となるものが大切です。よりよい就職ができる方は「趣味がある人、楽しめることがある人」であることも多いのです。定年後に就職活動をする方には十分な「自己理解」をしてほしいと思っています。しずおかジョブステーションではそのお手伝いをしています。そして高齢求職者の方には「健康で、明るく前向きに！」というエールを送りたいですね。

しずおかジョブステーション

静岡県が運営する総合就職支援機関で、学生・若者から中高年齢者、育児中の人まで、世代や事情を問わず、一人ひとりに寄り添った支援をしている。県内には東部・中部・西部の3ヶ所（沼津・静岡・浜松）に設置されている。

ホームページ
<https://jobsta.pref.shizuoka.jp/>



資料：総務省「労働力調査」
(注1)年平均の値
(注2)「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

図1. 年齢階級別就業数及び就業率の推移（出典：総務省「労働力調査」）

Mさん

静岡県出身、
愛知県在住69歳

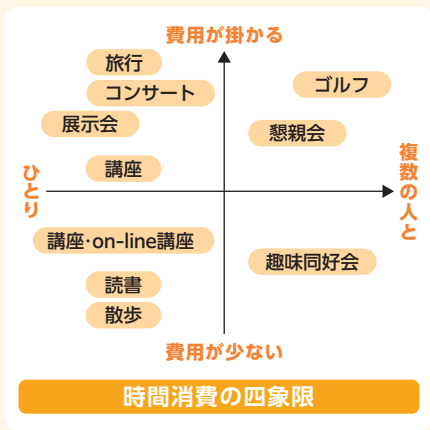
の場合

約5年前に定年退職し、再就職せず、

会社員時代の精神的・時間的拘束から解放された自由で有意義な時間を楽しんでいます。定年前は、典型的な「夫は仕事、妻は家庭」の生活スタイルでした。今は生活全般を妻と平等に分担しています。家事は「協同」で、私は調理・洗い物・洗濯など積極的に行っています。妻からしたらまだまだかもしれません(笑)

社会の固定的な性別役割分業意識は、時代の流れで大きく変わってきていますね。息子たちは、会社を休んで孫たちの学校行事に出席しているし、育児休暇も普通に取っている。時代のうねりを感じます。

40代の頃に海外の人と仕事をする機会があり、彼らが美術・音楽・ファッション等々、仕事以外の話題が豊富なことに触発されたことが今の生活につながって



※参照 Mさん提供図

います。そこから自分のやりたいことは何かを考え始めました。50代半ば頃には「老後生活とは時間消費である(※図参照)」と気づき、定年後を見据え、さらに自己分析を始めました。その結果、地球科学や天文学への知的好奇心を見だし、今は大学のオンライン講座で勉強しています。また元々クラシック音楽が好きだったので、大学の公開講座に参加した縁で想像もしていなかった新たな人脈が生まれました。

自分の経験から、定年後の生活を充実させるために大切なのは、定年前から好きなことをみつめて、知的好奇心を満足させるために学習を続ける、趣味を深掘りする、そして継続すること。交友関係も、会社員時代に培ったものももちろん、新たな学びの場に出会った人とのつながりを大切にしていけば、おのずと広がっていくと思います。

私は「定年退職」を、人生の通過点として「卒業」と捉えています。これからもポジティブに、自分らしい人生を送りたいです。

Fさん

静岡県
西部在住、69歳

の場合

63歳で教員を退職しました。元教え子から、「自分たちのことにも勉強を教えて欲しい」と頼まれて、退職直後から夜自宅で個別指導塾を開いています。昼間は趣味やウォーキングをしています。特に健康維持には気をつけています。動け

なくなると、いろいろな活動ができなくなりやすから。忙しい毎日を過ごしている。また、

子どもたちは独立して、今は妻と二人暮らしです。ずっと共働きで、家庭のことは定年前から分担していました。「自分のことは自分でやる」という体制で、現在も継続しています。得手・不得手に応じて、男女関係なくやるのが大切だと思っています。

定年後、家に引き込まれないで豊かに生きる秘訣は「自分から出て行くこと、思いついたらすぐやること」。昔からバンドをやりたいと考えていて、ギター教室に通い始めました。今はそこで知り合った気の合う仲間とバンド活動をしています。

面白そうなことには自分からどんどん入っていくようにしています。失敗することもありますが、そのときはやめればいいと思っています。

それから、人と会って社会とつながることも大切だと改めて思います。昔からの付き合いを深めたり、外に出ていくことで新しい関係を作ったり。人付き合い

いも失敗することがあるかもしれませんが、無理せず、気の合う人と付き合い合えばいい。

人生100年時代。体が動くうちは今の仲間たちと仲良くやっていたいし、動けなくなってきたりここかの施設に入っても、その中でまた仲間を作ってみんなと仲良くしていきたいですね。

Fさんの1週間のスケジュール

曜日	午前/午後	夜
月	午前 整体	塾/個別指導
火	午後 ギター・ボカルの練習	塾/個別指導
水	ウォーキング/喫茶店でトーク	-
木	午前 体操教室	塾/個別指導
金	ウォーキング/午後 町内の用事	塾/個別指導
土	休養と家事(炊事・洗濯・掃除)	塾/個別指導
日	午前 ウォーキング	-

あとがき

「定年後の生活とは時間消費である」というMさんの言葉が印象的だった。充実した時間を過ごすためには、定年前から準備することが大切。そして菅原さんが言うように、自分のこれまでを振り返り、自分と向き合うこと、自己分析と自己理解も重要である。まずは自分を知ることが生き生きと生きるための出発点である。働き方や生き方は人それぞれだが、Fさんのように新しい環境を受け入れて、積極的に楽しむことも、定年後の人生を豊かにする秘訣だろう。

多様な児童生徒が 安心して過ごせる学校を目指して

～教員の視点から～

性的マイノリティの多くは若いころから自身の性のあり方を自覚し、とりわけトランスジェンダーの多くは、小学校低学年までに性別の違和感を持つ傾向がみられます。学校現場では、こうした性的マイノリティの生徒を想定した対応が求められています。

現役の教員であり性的マイノリティの当事者でもある小谷しずくさんに、これまで経験したきたことや日頃から実践していることを聞きました。



こたに 小谷しずくさん

焼津市出身。2010年に静岡県教育委員会に採用された。2020年に性別にとられない服装・身だしなみで教壇に立つことを決意。性の多様性に取り組む人々との交流や、“性的な違和感”を抱える生徒と保護者、教員からの相談・支援も行う。

その後、任意団体「しずおか虹と風の学校」を設立。教員の傍ら、学校・教育現場における個性と多様性を尊重し合う意識を高め、差別や偏見に対する人権意識の向上を目指して活動する。

私が自分らしさを 獲得するまで

私は幼少期から、性別によって選びたいものが選べないという経験を何度もしてきました。特に中学・高校では、女子は髪を伸ばしても良いのに男子は丸刈りにしなければならぬなど、「男子はこう、女子はこう」と何もかもが男女で分かれて厳密に決められた当時の校則を疑問に思っていました。

教員を目指すようになったきっかけは、中学の頃に受けたたいじめです。その頃の荒れ果てた学校での経験から、「学校はすべての人が生き生きといられる場所であればならない。そのために、私が将来教員になって学校や教育を変えよう」と決意しました。

大学で教員免許を取得し、卒業後は非常勤講師をしながら、東京都内にある女装バーの系列店でも働いていました。系列店ということもあり、女装とは無縁の勤務ではありませんでしたが、何よりも心は解放されていました。ずっと自分のセクシュアリティについて、おかしいのかな、間違っているのかなと自問自答しながら生きてきたので、バーで出会った人たちの生き方を知り、自分は間違っ

いないのだと気づきました。

自分らしさについて理論化できるようになったころ、静岡県の教員採用時の年齢制限が撤廃されました。私は40歳を超えており、同時期に本店の社長から正社員として女装バーで働かないかとオファーされたこともあり、お店を続けるか悩みました。しかし、最終的に採用試験を受け合格し、社長たちの激励に意を決し、二丁目から新天地へと旅立ちました。そして今、セクシュアリティを隠すことなく、自分らしい姿で教壇に立っています。

教員たちが抱える課題とは

認定NPO法人ReBitの調査※によると、中・高校生の8割近くは性の多様性を尊重しない言動を日常で見聞きしているという結果が出ています。一方で、当事者かもしれない生徒からカミングアウトや相談を受けた経験のある教員は少なく26.1%。また、教員養成課程で「LGBTQの子どもの課題や適切な支援について学んだ経験がある」と回答した教員はわずか13.0%で、教員になる前に学ぶ機会が不足していることも指摘されています。

性的マイノリティの認知が広まり、自身の性のあり方について悩んでいる児童生徒がいるということ、学校現場でも知られるようになってきました。しかし、性的マイノリティ当事者である児童生徒に対して学校は何を求められているのか、何をしたらいいのか、何をしたいか、何をまだ整理できていない感じがします。

そもそも、性的マイノリティは、当事者本人の意思表示がなければ周囲に認知されません。教員側としては、情報も少なく当事者からの意思表示もない(見えていない)ために、具体的な取り組みには至らないままになっているのではないのでしょうか。「意思表示がない」当事者がいない、いなから何もしくなくていい」という風。

加えて、教員は日々の業務に追われていて、性的マイノリティ当事者の児童生徒からの意思表示も見えないので、教員同士で対応方法話し合う機会を作りません。結果として、性的マイノリティ当事者の児童生徒が、学校に対して求めることを言いにくいような環境になってしまっている気がします。

※認定NPO法人Rebit「学校における性的指向・性自認に係る取り組み及び対応状況調査」(2022年度版)より

様々な児童生徒の多様性を尊重するための実践

学校生活では、制服や頭髮の指定など、決められたルールからはみ出さないことを良しとする空気があります。一般に性的マイノリティ当事者の児童生徒は、自分は周りや違っているという意識から、自己肯定感が低く抑圧的になってしまいう傾向もみられます。そこで、全ての児童生徒たちが多様性や違いを尊重しながら自己決定ができる機会を作るように意識しています。

私の授業では、生徒が黒板に答えを書くときに、たくさんの色のチョークの中から好きな色を選んでいきます。小さな選択を積み重ねていくことで、いつか大きな選択をするときに、周りを気にせず自分自身の意見を言うようになればいいと思うからです。周りを気にし始めると、自分の意見は言えなくなってしまうんです。チョークひとつであつても自由に選べることで多様性が意識でき、色々な意見を出せるようになっていくのではないかと思います。

私は教員研修を受けに行くとき、必ずと言っていいほどスカートスーツでかつこよく決めていきます(笑)。これが本当の私であるとアピールする

るのです。

そんな私の姿をみて、同期の教員たちが協力してくれるようになりました。「一緒に活動をしよう」と立ち上げたのが、任意団体「しずおか虹と風の学校」です。性的マイノリティの児童生徒に向けたアプローチを行う団体は多いのですが、学校のあり方を当事者の教員とともに考える団体は多くありません。私が性自認を隠した姿で活動していたら、仲間が増えなかったかもしれない。ここにいるよ、ということを目視化して正解だったなと思っています。

これはすべての人、特に児童生徒に言えることですが、「あなたの人生なんだからあなたらしく」と言われても困るんです。「自分らしさと



はなんだろう」というのは、すごく悩んでしまう。でも、そのことに悩み迷うことは一番大事な時間です。だから、学校がやるべきことは「児童生徒が悩み、自由に意思表示できる安全な場所をつくること」。そのために、まずは教員自身が周りに配慮せずに自分の考えをオープンにして、教員同士で色々な意見を交わし合い、多様性とともに生きていくこと。そして、その生き様を児童生徒に見せていくことが大切です。この実践の積み重ねから、学校が多様性に満ちた優しい環境になっていくといいなと思います。

あとがき

記事に書ききれないほどたくさん熱い想いを語ってくれた小谷さん。取材の中で特に印象的だったのは、思い悩む児童生徒には、とことん思い悩む時間を確保することとおっしゃっていたことです。自分らしさに悩んだときに、学校の先生など身近な大人に肯定してもらえることができたら、児童生徒たちも伸び伸びと学校生活を送ることができるようではないかと思いました。