



Exploring the Future of Diversity

彩の国 ダイバーシティ社会への道標

～女子学生へのメッセージ～

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)

彩の国女性研究者ネットワーク

埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス

目次

女子大学生、女子中・高校生の皆さんへ

- 第1章 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム 1
- 第2章 障がい当事者が政治に関わるということ 13
戸田市議会議員 佐藤 太信 氏
- 第3章 学ぶことは生きること：夜間中学の映画を撮る 15
夜間中学校と教育を語る会 森 康行 氏
- 夜間中学の歴史と現在、そしてこれから 19
夜間中学校と教育を語る会 関本 保孝 氏
- 第4章 性とダイバーシティ 23
入間市議会議員 細田 智也 氏
- 第5章 経営者に学ぶダイバーシティ 29
サイタマ・レディース経営者クラブ
- 第6章 人生100年時代に学ぶダイバーシティ 43
BABALab/シゴトラボ合同会社 代表 桑原 静 氏
- 第7章 「宙に浮いた移民」とダイバーシティ 49
クルド日本語教室 小室 敬子 氏
チョラク ヤセミン 氏
-



女子大学生、女子中・高校生の皆さんへ

ダイバーシティとは、多様な人材を積極的に活用しようとする考え方のことです。多様な人々の能力や経験は、様々なイノベーションへと繋がります。私たちは、多様性を受容して、多様性を繋ぎ、より良い研究、より良い教育、より良い社会貢献を行うことを目標としています。

教養学部、経済学部、教育学部、理学部、工学部の5学部すべてが1つのキャンパスに集う埼玉大学では、学生や職員一人ひとりが、個性を発揮し、持てる力を発揮できるよう、ダイバーシティ環境づくりを行っています。その一環として、令和元年度、後期基盤教育科目の授業として、男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィスコーディネータの幅崎麻紀子准教授により、「ダイバーシティ論入門」が開講されました。このロールモデル集には、「彩の国女性研究者ネットワーク」シンポジウムで発表をしてくださった方々、ダイバーシティ論入門にて講義をしてくださった方々が登場します。埼玉県を中心に、首都圏でダイバーシティ社会を目指して活動をする方々です。女性研究者・技術者の方々、女性の経営者の方々、組織で初めての管理職としてキャリアを切り拓いている方々、障がい当事者の方、性的マイノリティの方、外国籍の方、高齢者の活躍する場を創造する方など、ダイバーシティ社会をつくるために活動をする方々が登場します。それぞれに、ワークとライフのバランスを取りながら、多様な人々にとって住みやすい社会を目指して、柔軟に、力強く活動している姿を知ることができるでしょう。

このロールモデル集を、大学生、中高校生の皆様にお届けします。みなさんが様々な困難や差別に出会った時、偏見に捉われそうになった時、みなさんの身近なところで、差別や偏見に捉われることなく、ダイバーシティ社会への道を切り開く人たちがいることを忘れないでください。そして、このロールモデル集が、次世代を担うみなさんがダイバーシティ社会の未来を切り開いていく一助として役立つ一冊となることを願っています。

埼玉大学男女共同参画室

彩の国 女性研究者ネットワーク シンポジウム (第3回)

～埼玉県の女性研究者・技術者の活躍推進と次世代育成にむけて～

埼玉県の女性研究者と技術者が相互に交流し、活躍推進を図るために、

埼玉大学と埼玉県が連動して立ち上げた「彩の国 女性研究者ネットワーク」。

2019年11月15日(金) 埼玉大学にて第3回女性研究者ネットワークシンポジウムを開催しました。

プログラム

(敬称略)

第一部 研究機関と研究・技術開発紹介－学生の進路選択・就職活動についてのアドバイス

森山 麗 日本信号株式会社

荒井 亜也 株式会社フェニックスエンジニアリング

笹尾久美子 公立大学法人埼玉県立大学

清水 理恵 ポッシュ株式会社

井口 一世/小野 由樹 株式会社井口一世

江口 保子/高橋 明弓 日本ピストンリング株式会社

第二部 女性研究者・技術者の管理職への道

高崎 浩美 マレリ株式会社

鈴木 幸子 埼玉県立大学

飯塚 由利 日本信号株式会社

川合 真紀 埼玉大学



「安全と信頼」への取り組みとワークライフバランス創造

日本信号株式会社 森山 麗氏



日本信号株式会社の森山です。埼玉大学在学中は理工学研究科で燃料電池の研究をしていました。今は、交通系インフラ技術の安全に関する研究に従事しています。日本信号は、昨年90周年を迎えた鉄道信号分野で国内

トップクラスの老舗メーカーです。東京本社をはじめ、久喜・宇都宮に事業所があり、支社、支店、営業所等、国内外に約20カ所の拠点があります。主な事業は、鉄道信号保安システム、駅務自動化システム、道路交通安全システム、駐車場システムです。

私が所属する「安全信頼創造センター」は、創業以来の安全と信頼のものづくりのDNAを未来へ継承していく拠り所として設立されました。

皆さんは「安全」という言葉の定義を意識したことがありますか。国際規格では、「安全」とは「受け入れ不可能なリスクがないこと」と定義されています。例えば大勢の方が亡くなったり傷ついたり、頻繁に不便を受けたりするような事象のことを「リスクが大きい、許容できない領域」と言います。一方、現実世界では、絶対的な安全、つまりリスクが0ということはありません。万が一発生しても、ちょっとした不便程度で済む場合や、そもそもほとんど起こりえないような場合を、リスクが小さく、受け入れ可能、「安全」と言います。

ところで、英語では日本語の「安全」のことをsafetyとsecurityの2つの言葉で表します。それぞれの対策として、safetyのほうは危害を加えないようにすることが対策であり、securityのほうは被害を受けないようにすることが対策といわれています。safetyは事故や火災などの突発的・偶発的な被害から守るための対策で、securityは悪意がある脅威、犯罪やサイバー攻撃から守るための対策と考えられています。

今、私たちの研究室ではData Safetyについて研究しています。私たち日本信号は、大小さまざまなシステ

ムを製造・販売しています。システムを動かしている内部コンピューターは、プログラムとデータで動いています。そうしたシステムの中にはコンピューターが入っていますが、コンピューターはプログラムとデータで動いています。そこで私たちは、データそのものの安全性確保も重要だと考えています。

さて、私自身のワークライフバランスを振り返ると、結婚・妊娠・出産、子どもたちの進級・進学、パートナーの転勤など、ライフステージの変化は仕事にも影響がありました。今は毎日、会社、小学校、保育園、自宅と、忙しく動き回っています。会社員になり、10年余りが経ちました。新人の頃は24時間、365日仕事一色といった時期もありましたが、今は、仕事も頑張りたい、でも育児の責任もある、と板挟みで苦しいときもあります。どうしたら働き続けることができるだろうか悩み、模索し続けています。そうした中で、ワークライフバランスを改善しようと始めたのがテレワークです。娘の夏休みの時期と合わせて、会社のテレワーク制度を使い始め、週1~2回程度、自宅や外出先で仕事をするようになりました。時間や場所にとらわれない新しい働き方を模索しつつ、研究と家庭・育児の両立を図っています。女性だから、男性だからと言うことではなく、自分らしいワークライフバランスを創っていただければいいと思って取り組んでいます。

最後になりますが、ご清聴いただいている学生の皆さんお一人お一人が、いつかご自分にとってベストなワークライフバランスを創っていただけるよう祈念しております。ありがとうございました。

大学教員の活動と作業療法のご紹介

公立大学法人埼玉県立大学 笹尾久美子氏



私の所属先である埼玉県立大学は埼玉県越谷市にあり、全国初の保健医療福祉学部としてスタートしました。学部には看護学科、理学療法学科、作業療法学科、社会福祉子ども学科、健康開発学科の5学科があります。

社会福祉子ども学科は社会福祉学専攻と福祉子ども学専攻に、健康開発学科は健康行動科学専攻、検査技術科学専攻、口腔保健科学専攻にさらに分かれます。学部生数はおよそ1,700人、大学院も設置されており博士前期課程と博士後期課程があります。

私は作業療法学科に所属しています。作業療法学科では、作業療法士というリハビリテーション専門職を目指す学生の育成を行っています。卒業要件を満たすと、作業療法士の国家試験の受験資格が得られます。作業療法士はリハビリテーション専門職の一つですが、リハビリテーション専門職には作業療法士以外に、理学療法士、言語聴覚士と呼ばれる職種があります。理学療法士は日常生活を行う上で基本となる動作を回復・維持できるように支援する専門職です。言語聴覚士はコミュニケーションの面から豊かな生活が送れるように、言葉や聞こえ、また食べることに問題がある方を支援する専門職です。作業療法士は生活に支障を来した人やその可能性がある人を対象に、その人らしく生活できるように、実際の生活上の行為（作業）が可能になるように支援する専門職です。作業療法という作業とは、人の日常生活に関わるあらゆる活動のことをさし、例えば食べること、着替えることなども私たちの領域では作業と呼びます。

作業療法が対象とする人も領域も非常に幅が広いいため、作業療法学科の教員の研究テーマも非常に多岐にわたっています。中には工学系の方々と一緒に機器の開発やシミュレーション医療教育用ロボットアームの開発をし、特許を取得している人もいます。

私自身について、ご紹介させていただきます。私は

大学卒業後に作業療法士として現場経験を積んだ後大学の教員になり、教員として勤務をしながら大学院に進学をして学位を取得しました。私の領域では、当時、大学院が少なかったこともあり、まずは現場経験を持ち、教員になってから学位を取得するというプロセスはあまり珍しいものではありませんでした。

私は現在、教育、研究、臨床と3つの柱で活動をしています。主な研究テーマは、手を切断された方（上肢切断者）への支援や、上肢切断者が使用する道具（義手）に関連したものとなっており、担当科目もそれに関連した科目を中心に担当しています。臨床活動は月に数回、現場に赴いて病院を退院後、地域生活へと移行する方への支援を行っています。

プライベートでは、現在、幼児の子育て中です。産前は残業も休日出勤も思いのまま行うことができましたが、産後は残業や出張が難しく、仕事ができる時間が限られるようになりました。そのため、仕事も家事も効率化が求められますが、なかなか思うようにはいなくて、試行錯誤を繰り返した毎日を過ごしています。

本学は労働裁量制の勤務時間となっており、始業・終業時刻や勤務時間の時間配分が本人の裁量に委ねられるといった制度を取っています。その日のスケジュールに合わせて仕事をする時間を自分で調整することができるので、子どもの行事や保育園の送迎、通院などにも柔軟に対応でき、とても助かっています。子育て休暇も、年休とは別に付与されておりよく活用しています。また、学内の皆さまからもサポートしていただき、早い時間帯や遅い時間帯の業務や休日業務への配慮等をいただきながら働いています。

株式会社井口一世における女性技術者の働き方について

株式会社井口一世 小野由樹氏



株式会社井口一世における女性技術者の働き方について、お話しさせていただきます。最初に会社の概要についてのお話ですが、業種としては製造業の中でも精密板金加工を行っています。設立

が2001年で、今年で19年目のまだまだ新しい会社です。埼玉県所沢市にあり、男女比が4対6で、女性のほうが多い会社です。管理職の男女比も4対6で女性が活躍している会社です。

次に、私の経歴と自己紹介ですが、私は2014年に入社し、製造グループへ配属されました。1年目はさまざまなマシンでの加工を覚え、覚えてはマシンを壊し、壊しては直し、直しては壊しを繰り返しながら、様々なことを学びました。翌年に生産技術グループへ異動し、ものをつくる仕事から、ものをどのようにつくるかを考える仕事に変わりました。社会人3年目には、管理職の見習いである番長という役職に昇進しました。2017年、出産のために産休と育休を取得しました。保育園へ息子を預けることができたので、2018年の4月に職場復帰し、2019年の3月に主任へ昇進しました。その後、7月に製造部へ異動し、今は製品をどうつくるかを考えつつ、製造部の上司や同僚、部下たちと協力して製造現場を回しています。

今の私の仕事は製品をどうつくるかを考える仕事です。品質の良い製品をつくるにはどんな順番で加工したら無駄なく加工ができて、どんな工具を使って加工したら安定した加工ができて、どんな検査機器で検査をしたら正確に検査ができるのかななどを日々研究しています。また、弊社はビッグデータを活用したものづくりを行っています。社内で独自に作ったシステムにベテランの職人さんの勘や感覚、知識や技術をデータ化してため込んで、これをビッグデータとして構築し、最新鋭のマシンと組み合わせて活用しています。現場では1人1台、端末を使用し、過去のデータを確認するだけではなく、新しく加工したデータや行ったこと、

逆にうまくいかなかったことなども蓄積して、より高品質な製品を作れるように日々研さんしています。

基本的に定時で帰りますが、忙しい時期は夫に残業をしたいと相談して、残業を行っています。息子が熱を出して会社を休むことも度々あり、その際は夫と相談して交代で休んでいます。休みが長引く際は、両親に協力を要請して家に来てもらう、または実家に連れて帰るなどの対応をしています。

学生の皆さまへの就職活動へのアドバイスを5つさせていたただきたいと思います。まず就活というのは社会人になるための関門だと思ってください。学生という保護者や先生から見守られている期間から社会人という自分の力で立つ「自立」と、自分を律する「自律」の2つの「ジリツ」を求められる期間への移行をする準備段階です。

加えて社会人にとっては、あいさつは基本中の基本です。どんなに恥ずかしくても大きくはっきりとした声で、相手の顔を見て行いましょう。

次に、採用を行う会社は自分たちが一緒に働きたいと思える人材を探しています。就職活動をする皆さんも、自分が一緒に働きたいと思う人々や会社を探してください。福利厚生も大事ですが、人と人との相性もとても大切です。一番合うと思う会社を見極めてください。

また、自己分析も非常に重要です。自分の内面や興味のあること、向き・不向きなどを把握していると、面接などで受け答えに困らないと思います。

最後に、内定をもらえるかどうかは運と相性が大半の要因だと私は思っています。内定の数イコール評価や実力ではありません。肩の力を抜いて、限りある学生生活を楽しんでほしいと思います。ご清聴ありがとうございました。

会社紹介及びワークバランスの取り組み

株式会社フェニックスエンジニアリング 荒井亜也氏



フェニックスエンジニアリングの荒井です。私は2000年に理工学部機械工学科を卒業して、当社で初の女性設計者として入社しました。当社は1972年に設立、今年で48年目を迎える設計会社です。従業員数は約130名です。埼玉大学から当社へは羽倉橋を渡り車で約20分の距離にあります。当社の事業内容はエレクトロニクス製品の設計です。自社商品をはじめ、大手メーカーの音響機器、通信機器、車載機器、OLED照明、通信機器のアクセサリなど、さまざまな製品が世に出ています。

技術職が80%以上を占め、エレクトロニクス製品の機能の部分である設計を行う電気回路設計、ソフトウェア設計、外装の部分である設計を行う機構筐体設計、包装設計の4職種から成り立っています。「ここが当社の一押し」を若手社員に聞いたところ、機能・スペックを調べるのに重要な測定機器がそろっていること、新しい部品のサンプルを部品メーカーからいち早くもらい、次の設計開発をできることなどだそうです。外装の設計の魅力は、成型がしづらいなどの苦難を乗り越え、デザイナーに設計の指名をもらえるような設計の腕を磨けるところにあります。

私は2000年に入社し、初めは機構設計担当をしていました。3年目には包装設計課の立ち上げ、設計担当、新規顧客の獲得営業も行いました。2004年には1人目の子どもを出産して復帰、そして2008年に2人目の出産と復帰をしました。今は2人とも中学3年生、小学5年生まで成長しました。

仕事と育児の両立には、自分で感じたことですが、20代で業務把握を行い、技術習得をして一人前となり、それから育児をすると、現場に行かなくても仕事の状況

を想像することができ、チームで協力して仕事を行えます。当社は社内設計を行うことができるので、私は育児をしながら社内設計をし、極力外出を控えてきました。打ち合わせは時間内に行い、出張も日帰りとするなど、周囲の協力を得て両立してきました。

子育ては数年続きます。保育園は、融通の利く無認可保育園を選びました。バス送迎や急な延長も可能ですし、またご飯も出るので、仕事から帰って子どもの食事が済んでいるとお風呂に入れて寝かせるだけでしたので、自分の時間を持つことができました。小学校に入ってから学童に入り、同居している祖父に送迎をお願いしました。

現在は管理部人事で、採用活動、インターンシップの企画・運営、社内の教育強化、社内外広報活動を進めていて、業務の幅が出てきたと感じています。また、私に続く女性設計者が仕事との両立をしやすいように、制度の提案もしています。

当社の時短勤務は、子どもがいる人だけでなく、希望者に与えられています。期限もありません。時短勤務を選択することで、いろいろなことをすることが可能です。産休・育休も希望者が100%取れます。半日休暇も上限なく取得することができて、子どもを病院へ連れていくときや授業参観へ半日出てから出社など、さまざまなシーンで活躍しています。今後、在宅勤務やフレックスタイムの導入の検討もしています。働きやすい環境が整えられるよう、これからもサポートしていきたいと考えています。ご清聴ありがとうございます。

こだわらない就職と拘る働き方

ボッシュ株式会社 清水理恵氏

こんにちは。ボッシュ株式会社の清水です。私は東京工業大学の生命理工学部に入社し、学部卒業後、修士・博士課程へ進学しました。学部4年から生分解性プラスチックを生産する微生物の研究を6年間行い、博士課程2年の時に学術振興会の特別研究員に採択されました。博士号取得後は研究員を辞退し、研究とは全く関係のない車のエンジンシステムなどを扱う、外資系のボッシュ株式会社

に入社しました。ディーゼルシステム事業部・営業統括部門に配属され、営業プロジェクトマネジメントの仕事が始まりました。入社1年半程度で入籍、その後出産し産休・育休を2年弱取得し、現パワートレインソリューション事業部の同部門、違う部署にて復職しました。

ボッシュ株式会社はドイツに本社があり、その100%子会社で、日本の本社は渋谷にあります。私は埼玉県の東



松山にある営業部門に所属しており、女性社員は車の会社だから少なく、14%程度です。平均年齢も割と高く、役職者も女性は6%程度です。

営業プロジェクトマネジメントとは？それは車メーカーである顧客の窓口として、プロジェクトのハンドリングをすることです。プロジェクトは2～3年後に量産を開始する車のエンジンシステムの開発のことです。このエンジンシステムには多数のコンポーネント、つまりハードウェアだけでなくキャリブレーション・ソフトウェアなどのサービスも含まれるため、プロジェクトのメンバーは多岐にわたります。プロジェクトメンバーに対して顧客の要求を的確に伝え、情報交換・タイムマネジメント・コストマネジメントを実施しています。ドイツ本社に進捗を報告し、プロジェクトの承認をもらう会議なども実施します。

お気づきかと思いますが、私は自分の研究を活かした就職先・仕事内容を選んでいません。それはなぜか？もちろん、ポスドクで研究を続け、キャリアを積むことも選択肢にありました。しかし任期付きの採用はやはり不安を感じ、専門性が完全にマッチする企業というものなかなか見つからない。そこで、専門性へのこだわりを捨て、自分自身を見て採用してくれる会社＝外資系なのでは？と考え、今の会社を決めました。

このような経歴なので、よく「専門性を発揮できないと採用されないのではないか」「研究してきたことが無駄になってしまうのではないか」と相談を受けます。しかし重要なのは自分がどのように歩んできたのか、自分の強みをどう活かすか、ということだと思います。専門性がマッチせずとも、活躍することは可能です。

このような経歴なので、よく「専門性を発揮できないと採用されないのではないか」「研究してきたことが無駄になってしまうのではないか」と相談を受けます。しかし重要なのは自分がどのように歩んできたのか、自分の強みをどう活かすか、ということだと思います。専門性がマッチせずとも、活躍することは可能です。

また、外資企業ならではの「英語ができないとダメ？」「業績を出さないとすぐに切られるのではないか」というような質問も受けます。正直英語に関しては、入社後どうにでもなります。「習うより慣れよ」です。業績に関しても大きなターゲットを掲げて、チームで取り組み、達成しています。

学生時代は時間の制限なしに研究に没頭し、ほとんど寝ないで実験に取り掛かる日も多くありました。会社では残業しないことが大前提なので、自分の時間を楽しめるようになり、On-Offを切り替える生活スタイルへと変わりました。さらに、結婚・出産を経て子供が産まれるとさらに大きく変化します。自分1人では家事・育児・仕事で成立しなくなり、各局面で大きなサポートが必要になりました。

家事・育児の面では夫から大きなサポートをもらっています。会社・部門が同じなので連絡が取りやすく、急な仕事が入った時に子供のお迎え対応してもらいます。また男性の育児取得率も高く、2人目が産まれたら夫も取得したいと話しています。また、仕事の面では会社の制度をフルに活用しています。ドイツとの会議が夕方多く実施されるので、在宅勤務制度を利用して自宅から参加します。家事が滞った時、Face to faceの必要がない会議など、自分に都合の良い形で在宅勤務しています。有給取得率が高いことも、子供がいる生活では非常に重要です。会社・夫のサポートを受けながら、仕事では短い時間でも高いパフォーマンスを出すよう心がけています。自分にとって有効な制度をフルに活用して、仕事・育児・家事をバランスよくこなすことが、働きながら子育てする上で重要です。

最後に、学生のみなさんに伝えたいのは「ライフスタイルは簡単に変わる」ということです。今大事にしたいと感じていることが、将来も同じか？変わった時にどうするか？柔軟に対応できるような会社・システム・制度をうまく選び、自分らしく働いてください。いろいろな考え方・視点で就職先や仕事をする、ということを考えてみてください。皆さんの実りある将来を祈っています！

NPR の女性エンジニアとワークライフバランス

日本ピストンリング株式会社 江口保子氏、高橋明弓氏

高橋氏：皆さん、こんにちは。日本ピストンリング株式会社（NPR）です。さいたま市に本社を置く NPR は85年を

迎えるものづくり企業です。全世界で3,000人ほどの社員がいます。エンジニアの大多数が男性ですが、女性のエ



ンジニアも活躍しています。

事業内容はエンジン部品、内燃機関の部品と、医療機器の製造・販売をしています。国内拠点は、さいたま市に本社とR&Dセンターがあります。工場は栃木に1拠点、岩手に2拠点、福島に1拠点あります。

海外にも、米国・ドイツ・中国・東南アジア・インド等、多くの拠点を有し、全世界でビジネスを展開しています。社員の女性比は20%弱です。管理職、監督職、役職が付いている女性社員が10%程度です。そのうちエンジニアは8名です。

江口氏：NPRの女性エンジニアとワークライフバランスについてお話する前に簡単に自己紹介をします。私は理学部化学科を卒業し、有機物の構造解析に使う分析機器のオペレーターとして仕事を始めました。結婚でいったん退職し、その後、NPRに入社して、知的財産に関わる仕事をずっと続けています。子どもが2人いて、修士課程2年と大学1年です。会社から車で15分ほどの所に住んでおり、恵まれた環境で働いています。

NPRの女性エンジニアは、人数こそ非常に少ないですが、年代は20代から50代まで幅広いです。既婚者も独身の方もいます。それぞれ新製品の開発や開発に関わる知的財産、生産技術など、学生時代の専攻に関わらずいろいろな仕事を担当しております。

子どもがいる3人の女性エンジニアの話をしたと思います。3人とも育児休業をフルで1年取り、元の職場に復帰しています。会社の制度を有効に活用して、働き続けています。上司も子育てに理解があり、休みも取りやすい環境です。仕事では情報を共有化し、業務の効率化を意識しながら働いています。開発部門の女性の意識調査結果を見ますと、「今の仕事にやりがいがある、仕事を続けたい、キャリアアップを目指している」と考えている人が多いです。とても働きやすい、いい会社だと私も思っています。

私個人の話をしていただきますと、私は、雇用機会均等法が施行される前に働き始めました。今と違って、ワークライフバランスのための制度もない中でやってきました。

振り返ると、子育て中は、育児の比重が高くて、家事は必要最小限にしようとか、自分が倒れないようにとにかく休もう等の意識でいたと思います。育児は予想不可能なことがいっぱい起きますし、コントロールできないということが本当に多かったです。子どもが熱を出して休まなくてはならない時もあるので、仕事でゆとりを持ったスケジュールを組み、前倒して仕事を進めて行きました。加えて、予め上司との情報共有化もしておき、急に休んでも何とかするという状況を作っていました。これが精神的な余裕につながったと思います。

また、普段から定時退社を心掛けました。その代わりに業務に優先順位を付け、今日中に終わらせなくてはならない仕事は絶対に終わらす意気込みで取り組みました。それから、周りに自分のことを知ってもらって協力を得て、いい意味で上司に頼りながら仕事をしてきました。仕事以外については、子どもと向き合うときは100%向き合い、そのほかは適度に手を抜くことを覚え、わずかな時間でも自分の心にゆとりができるようにしてバランスを取っていたと思います。

私が働き続けられた理由は、今の仕事が好きで、絶対に働き続けるという強い信念があったからだと思います。それから、与えられた環境の中で、よりベターと思える選択を繰り返してきたつもりです。また、意識して私が私に戻れる時間を見付けてきました。

周りの環境にも恵まれました。職場は業務内容に男女差はありませんし、自己裁量である程度業務スケジュールを組めました。また、幸運にも母の強力なサポートをもらうこともできました。今は、子どもはもう既に手を離れ、仕事に100%向き合い、思い切り働いています。自分のやりたいことをやれます。

当社でも妊娠・出産・育児に関していろいろな支援が充実しています。育児時短ももちろんありますし、子どもの看護休暇もあります。それ以外にも年休を計画的に取得できるような制度もあります。

皆さんには、自分の好きなこと、やりたいことを見付けて仕事または会社を選んでほしいと思います。仕事が好きなら続けられます。いろんなライフイベントがありますが、それにかかわらず生き生きと働き続けてほしいと思います。NPRは働く主婦・母親に優しい企業として、女性エンジニアを応援しています。ご清聴ありがとうございました。

女性管理職になって感じる事

マレリ株式会社 高崎 浩美氏



皆さま、こんにちは。マレリ株式会社の高崎です。5月にイタリアのマニエッティ・マレリという会社と合併いたしました、10月1日付けで社名がカルソニックカンセイからマレリとなりました。当社の設立当初は車のエンジンの冷却をするラジエーターが主力製品でしたが、今やメーターやマフラー、ライト、サスペンションなど、随分と幅が広がり、多くの車の部品に携わる会社となりました。

弊社は、製造業であり、実に男社会です。私は、生産本部という部署におり、工場に關係する仕事に従事しています。現在、部長という、管理職を担っており、二十数名の部下がいますが、全員男性です。上司も男性です。入社は1987年で、三十数年この会社で働いておりますが、会議に出るとほぼ女性は1人でした。結婚しておりまして、家では主婦業もやりますが、これだけ長い間男社会で働いていると、家に居ても自分が女であることの意識が薄れてきます。

私が入社した年は、男女雇用均等法が施行された2年目でした。会社側は女性を活用するという意識が高い状況でしたが、当時は「3年腰掛け」という言葉があり、女性は入社3年以内に結婚して、専業主婦になり、いいお母さんになることが女性の理想像でした。私も専業主婦にあこがれていたのですが、人生とは思いつりに行かないもので、気が付いたら三十数年も働いていました。

私は工学部出身です。大学では化学を専攻しましたが、家から近いという理由だけで、日本ラヂエーター（カルソニックカンセイの前身）という機械系の会社を選びました。入社当初は設計部に配属され、ドラフターで図面を描いていました。学生の時とは質の異なる仕事でしたが、設計の仕事も面白かったです。自分の描いた図面（絵）が実際部品になり、車へ搭載されていく喜びを感じました。

設計の仕事は楽しかったのですが、2年～3年経験していくと自分の中でマンネリ化し、だんだん退屈になってきました。私はこの状態で一生を送るのかと悩み、27歳ぐらいのときに、会社を辞めて留学しようと思いました。当時、グローバル化が始まっていて、英語を使った仕事にあこがれ、語学留学を考えたのですが、会社を辞めなくても語学の勉強は出来るという結論に達し、結局、留学せずに会社を継続しました。

30歳前後は悩み多き時期で、友人達が結婚し始めると、結婚か仕事を悩んだこともありました。当時、結婚適齢期は26歳と言われていたので、結婚ということに焦りを感じた年齢でした。結局適齢期を過ぎた34歳で私は結婚したのですが、親にはずいぶんと心配をかけたようです。しかし、なぜあの時期、あのように思い悩んだのか、今では不思議な感覚を覚えます。それぞれに適齢期は異なるということを当時は理解できませんでした。

仕事を続ける中で、男性陣は、やがて管理職になっていくのですが、マネジメント層も面白そうだと感じている頃、私にも課長になるチャンスが訪れました。男性の場合、入社後15年くらいから課長になりますが、私は男性陣より5年くらい遅れて課長になりました。更に、同僚の男性陣は、海外赴任という経験を積んでいきますが、私にも海外赴任のチャンスが訪れ、夫を置いて、タイへ単身赴任しました。タイでは、工場長というポジションを3年間経験しました。今振り返ると仕事は大変だったと思うのですが、不思議とタイの思い出は楽しいことしか記憶にありません。

タイの工場は、50%ぐらいが女性。部長、課長、現場を仕切る係長・班長にも女性がいました。日本にいると男ばかりですが、タイでは女性に元気をもらいました。お子さんがいても働いている方がいたので、「子どもはどうしているの？」と聞くと、お姉さんに子どもを預けたり、ご両親が近くにいる面倒を見てくれているということでした。

女性が働く上で育児の課題は大きいと思います。子どもを連れて出社し、帰りも一緒に帰れる制度があったらどんなにいいかと思います。幸い弊社のメキシコ工場には託児所があります。そういう施設、制度があればもっと女性が働きやすいのになと感じています。

長い会社人生の中では、視野や幅を広げるために、数々

の部署を異動して行きますが、異動の度に不安はありましたが、異動後は必ず、不安は解消され、新しい仕事を楽しんでいる自分がいました。皆さん、安心して変化を楽しんでください。

長い会社人生が決してスムーズにいったわけではなく、時には悩み、常に周囲の協力を得ながら、今の私があります。私は子どもがいないので、夫の理解が得られれば、海外出張も思うように行くことが可能です。こういった家族の理解にも感謝しています。お子さんのいる方の話を聞くと、仕事も育児も中途半端なのだと言いながらも、工夫して仕事と育児・家庭を両立させていることは、

素晴らしいと思います。

今私は日本で働いていますが、女1人という孤独感を感じることもあります。しかし海外を見てみると、女性の部長クラスはたくさんいます。今、私がコンタクトしている方々にも女性がたくさん居ますし、男性の方と話をしても、私が女だということを全く意識せず、対等に話をしてくれます。ですから、こういった女性活躍のシンポジウムがあること自体が日本は遅れているのかなと感じてしまうことがあります。皆さん、世界は広いです。私のような存在が皆さんの参考になれば幸いです。ありがとうございました。

キャリア形成とライフプランのバランス

日本信号株式会社 飯塚由利氏

皆さん、こんにちは。日本信号株式会社の飯塚由利と申します。私は埼玉県に生まれて育ち、さいたま市が地元です。大学は工学部の計測数理工学科という学科を卒業しました。専門は情報系です。家族構成は電気工事施工管理会社を営んでいる夫と、大学生の息子と、高校3年生の娘の4人家族です。私の座右の銘は、人事を尽くして天命を待つということで、人としてやれることはやり抜いて、あとは運命に任せる気持ちで、日々行動しています。信条としては強い志と女性らしいしなやかさ、柔軟性と受容性を大事に、日々アクティブに活動しています。

当社は設立が1928年で、今年、90周年を迎える企業です。売上高がグループ全体で約1,000億円、従業員数は約3,000名で、東証一部上場企業の中では中規模な企業です。久喜事業所には主に鉄道信号事業、宇都宮事業所では主に駅務自動化システムの設計・製造を担っています。

女性社員比率は約15%です。一般事業主行動計画では、女性の技術者を、2016年4月から2021年3月の5年間で25名から35名に増加するという目標を掲げて、毎年2名ずつ採用することで、35名を早くも達成することができました。女性の管理職を積極的に登用しており、係長、課長、部長が2007年には2名でしたが、現在は24名で、12年間で12倍となりました。その中で、女性技術者の

管理職は3名です。このような取り組みを評価していただき、埼玉県の多様な働き方実践企業のゴール認定を頂きました。

次に、私の25年間の経歴をお話しします。技術系出身だったので、最初は交通情報システム技術部に配属になり、8年間設計業務をしていました。その後、資材部に12年間在籍し、その間に資材部の課長に昇格しました。その後、経営管理本部の人事部で部長に昇格し、研修センター自啓塾塾長、今年、IT企画部部長という経歴です。

これまでに、3つのターニングポイントがありました。入社したのは1994年ですが、初の理系大学女子の採用だったので、採用面接で「結婚しても子どもを産んでも辞めないよね」という確認をされました。そこで「辞めません」と言い、会社はずっと続けようという強い意志を持って入社しました。2010年のときが2つ目のターニングポイントです。会社の「10年後の私」という企画で、自分の10年後を考える機会を頂きました。そのときに10年後は、管理職をイメージし、社長にアピール、そして、管理職の道を歩むこととなりました。3つ目のターニン



第3回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

グポイントは、2015年の東京丸の内での勤務です。東京に勤務することになり、社外の方にもお会いして、経営視点でいろんなことを考えるようになりました。

未来には、皆さんのような女性技術者が活躍する場がたくさんあります。女性技術者の皆さんへ、3つのメッ

セージを送りたいと思います。1つ目は、技術者としてのプライドと学び続ける強い意志と、2つ目は、与えられたキャリアに柔軟に対応してその機会を大事にすること。3つ目はネットワークを大切に、モチベーションをコントロールすること。ありがとうございました。

看護系大学女性教員の現状とキャリア支援の経験

埼玉県立大学 鈴木幸子氏



こんにちは。埼玉県立大学の鈴木です。現在、私は看護学科の学科長をしています。看護学科は看護職になる人たちを教育する学科で、職種でいうと看護師、保健師、助産師です。若干名ですが養護教諭の養成もしてい

ます。私自身は、卒業してから間もなく結婚しました。同時に助産師として就職しました。程なく子どもを産んで、子育てを中心とした生活をしていました。この頃に培った人脈、地域生活力がその後いろんな支援を頂ける資源にもなっています。助産師として数年間働き、その後恩師の勧めもあり、助手の職位で学校へ入りました。30代は子育てをし、看護師・助産師の教育にどっぷり漬かっていた時代です。私にも転機があり、修士課程を修了した同僚が入職してきました。私はその頃進学を考えたことはなく、講師、准教授、教授に昇進していくとも思っていなかったのですが、その方に刺激を受けて、大学院に行ってみようと思い始めました。3人目の子どもが2歳のときです。また恩師から、「子どもが大きくなったんだから、大学院に行きなさい」と言われ、大学院に進学しました。博士課程まで、仕事をしながら大学院の学生生活を続けました。論文を書き上げる頃、夫が海外に単身赴任をしてしまい、シングルマザー状態が3年続きました。そのときに地域の方が助けてくれました。ママ友やマンションの管理人の方がすごくよくしてくれて、学童が終わった後に引き取って、夜に自分のアパートでうちの子どもの面倒を見てくれました。

現在は学科長として学生600人、教員58名の管理をする仕事をしています。プライベートでは孫育ての応援をしています。自分のときには夢中でしたが、今は、孫の成長をじっくりと見守っています。また同時に、親の介護が必要な年代にもなりました。

看護系大学の特徴として、教授が少なく助手・助教が多いんです。これは臨床実習に教員が付いていかなければいけないという特徴があるからです。助教であっても助手であっても他分野では学位があるのが普通だと思いますが、学位の取得者が3割程度と非常に少ない状況です。また、女性が圧倒的に多いため、男性の教員は1割もいません。男子学生は1割ぐらいいるときもありますが、まだそれでも少ないです。女性の職場であるため、男性を差別しないように気を遣います。

大学化したのが遅かったので、40代、50代以上の方は、先生自身が大学を経験していないで教員になっている人もいるという特徴があります。看護分野は実学ということもあり、現場経験を経てその中から自分で研究テーマや問題意識を持ち、それを深めていくという形が一般的なので、まず現場に入ります。それから、教員になって大学院に行く人、大学院に行ってから教員になる人など、多様な筋道があります。他分野の人と違って30代、40代、遅い人では50代ぐらいになってから大学院に進学するという状況がありますので、仕事と子育てだけでなく、キャリアアップのために大学院へ行く時期がかぶるということになります。

実習指導で病棟・病院に行きます。朝は8時ぐらいから始まりますので、その前には行かなくてはならず、保育園・学童保育が朝早くから空いていないため、二重保育になったり、いろんな人の手を借りることもあり

ます。それから、今はまだ新設の看護学部が多いわけですが、大学を移ることで短時間で昇格していくため、職位に応じた訓練や経験ができないという問題点もあります。教育の中身についての研修はあるのですが、マ

ネジメント能力を育てる土壤がないということもあります。今の看護系の大学の状況についてお話をいたしました。ありがとうございました。

どうしたら大学教授になれますか？

埼玉大学 川合真紀氏



埼玉大学理工学研究科の教授の川合真紀と申します。現在、工学部・環境共生学科の学科長と大学院・環境制御システムコースのコース長を務めています。埼玉大学の工学系組織の中で初の女性学科長、コース長だそう

です。本日、モデレーターを担当されている日原先生も、理学部系で初の女性学科長・コース長ということで、奇しくも現在、理工学研究科の長が集まる会議に出席しますと、女性学科長が二人いるという大変珍しい光景になっております。このような会議はこれまで男性教員のみで運営されていたと考えると、大学の状況が大きく変わりつつあることを感じます。

今日は、女性が上位職で働くことを考える場ということで、「どうしたら大学教授になれますか？」というタイトルを付けてみました。実際に学生さんや若手教員と話しをしていて尋ねられる質問ですが、これに対して私は「努力するしかないです」とか「最終的には運ですかね」などと曖昧に答えることが多いのですが、今日は少し深く考えてみたいと思います。

私の専門は生物学です。近年、「ポストドク問題」という言葉が話題になり、大学や研究所などのアカデミックなポジションを得ることが難しいと言われがちです。実際、自分が求めるポストに巡り合えるかどうかは運の部分が大きいと思っています。ですが、これはただ待っていれば良いというものではありません。自分のステップアップにつながるポストがあった時に自ら手を挙げる必要がありますし、あるいは「ここでこんな公募が出ていたよ」、「このポストがあなたに向いているのでは？」と

声を掛けてもらい挑戦する機会を得られることが必要です。これはとても重要です。最後は人と人のつながりが大事だと強調したいです。

私自身のこれまでの歩みですが、もともと子供の頃から植物が好きで大学では生物学を専攻しました。卒業研究をはじめたころには、できることなら研究職につきたいと思うようになりました。たまたま、私の所属していた大学に5年一貫制の大学院が設置されており、あまり悩むことなく研究が好きだからという理由でそのまま進学する道を選びました。

博士の学位を取得した後は日本学術振興会の特別研究員（ポスドク）になりました。ポスドクは、研究者を目指す人にとっては、一番研究に打ち込める時期であると同時に一番不安を感じる時期です。私の場合は研究機関の博士研究員を含めて5年間のポスドク経験があります。この間に結婚し、海外留学を経験しました。任期付きですし、次に自分がどこに行くのかも分からない不安を抱えていましたが、この間に行った研究成果が認められ、助手（今の助教）のポジションにつくことができました。また、この間に出産しました。夫は、分野は違いますが同じく大学の教員です。海外の学会に参加するために1週間家を空けたり、入試業務や研究会で週末に仕事が入るなどというもお互い様で、完全に家事は当番制で等分しています。もし一方が会社員であつたら、このような生活サイクルをつくれたのか自信はありません。

大学には、企業とは違うキャリアアップのステップがあります。大学を卒業し、博士後期課程を修了して博士の学位を得るのが20代後半、その後、企業に就職する人もいますが、博士研究員（ポスドク）を経て大学にポストを得る場合、30代でしょうか。大学にポストを得れば、今だと助教、准教授、教授とキャリアアップして

第3回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

いきます。研究者特有のシステムもあります。これがPI (Principal Investigator)で、研究者として一つの境目になっています。PIは、研究室を主宰する研究者という意味です。つまり、自分が指導教員として学生の指導をする権利を得て、自分の獲得した予算で研究室を運営するということです。PIになることが、研究者としての一つのステップアップになります。

私の場合は、2008年に埼玉大学に准教授として着任しました。その時、初めて大学の中に自分の研究室を持ち、自分の研究費で研究室を運営する立場になりました。40歳くらいですね。人によっては助教のときからPIという方もいますし、教授になってPIになる方もいます。2014年に教授になり、その後は、学科長・コース長になったり、学外の委員会の委員長、学会の専務理事など、重い役目もまわってくるようになりました。

埼玉大学・理工学研究科は工学系と理学系を併せた構成です。教員(教授、准教授、助教)は217名います。そのうち女性は21名で、女性教員比率は9.7%です。文系も入れた埼玉大学全体では18.9%です。理工系分野の女性教員比率は、数年前は7.5%でしたから、ここ数年のダイバーシティの取り組みを経て増えてきていることを実感しています。職位を見ても、助教の女性割合は20%になっています。職位が上がると女性比率は下がり、准教授は9.9%、教授は3.5%が女性です。現在、若い方がどんどん助教として入ってきているので、彼女たちがキャリアアップしていくことによって、この数値は上がっていくと思います。女性比率が増えていくということは、女性の管理職が増えていくこととなります。従来、女性は補助的な役割が得意であるというような社会認識が主流であった時代があります。私自身、子供の頃には、小学校のクラス名簿は男子が先でした(今

は男女混合ですね)。生徒会の会長は男子で女子が副会長(今は、女子の会長も普通ですよ)、という社会の中で育ち、そうした意識が染み付いてしまっている感があります。しかし、時代は変わり、そうも言っていられなくなりました。正直、上に立たなければならぬ立場にプレッシャーを感じることもあります。しかし、せっかくもらったチャンスであれば挑戦するしかないというポジティブな気持ちで、日々仕事をしています。「立場が人を育てる」という言葉があります。現在、職位が上の方をお願いしたいのは、是非、たくさんの人に挑戦する機会を与えてほしいということです。そして、そのような機会が巡ってきた人は、その期待に応える努力をしてほしいと思います。ただし、人間が使える時間は無限ではありませんから、全部を完璧にやろうとは思わないことも大事です。全部を一人で抱え込まない、仕事も家事も、分担できるものは分担し、人にお願いできるのはお願いする。やれる範囲のことをちゃんとやるというのが私の信条です。改めて考えてみると、今、こうして子育ても一段落し(中学生になりました)、大学教員として充実した毎日をおくれているのは、たくさんの人の手を借りたからである今回、強く感じました。

「どうしたら大学教授になれるか」という最初の問いに戻りたいと思います。最終的な答えは自分自身もまだ見つけられていませんが、第一に、「自分には無理」と思わないこと、「とりあえずやってみよう」と考えることが始まりだと思います。そしてやるからにはきちんと責任を持ってやり切ってください。そうすれば自ずと道は開けるということでしょうか。私自身も手探りしながら進んでいるところですが、今後も、まだまだ新しいことに挑戦したいと思っています。これからもどうぞよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。



シンポジウム登壇者の皆さま



聴覚障害のある議員

- 初めての地方議員
- ・2001年 長野県白馬村
 桜井 清枝 (すみえ) 氏
- ・2015年 東京都北区 斉藤里恵氏
 兵庫県明石市 家根谷敦子氏

2019.10.04 第2章
障がい当事者が
政治に関わるということ
戸田市議会議員 佐藤 太信 氏 たかのぶ

佐藤 たかのぶ 太信 Profile

戸田市議会議員1期目
臨床心理士、第二種電気工事士の資格保有。会社経験を経て児童福祉施設勤務、都内ろう学校乳幼児教育相談、スクールカウンセラーに。誰もがいつかは、年を重ね、動きづらく、聞こえづらく、見えづらくなります。すべての人にとって住みやすい街づくりを目指しています。

みなさん、こんにちは。戸田市議会議員の佐藤太信です。

障害のある議員は、全国にどのくらい活動しているかご存知でしょうか。聴覚障害で初めての地方議員となった人は、2001年で、長野県白馬村の桜井清枝（すみえ）氏でした。2016年には、東京都北区で齊藤里恵氏、兵庫県明石市で家根谷敦子氏が議員として当選されています。日本では、現在障がいを抱えながら議員として活動している人は、大変少ない状況です。昨年、参議院議員にALS（筋委縮性側索硬化症）を抱える船後康彦氏、重度障害を抱える木村英子氏が当選したのは、記憶に新しいことだと思います。それまでも、国会議員の中には車いすを使っていたり、視覚障害の議員の方は何人かいました。しかし、そうした人たちが自由に活動できるほどには、慣習が邪魔していることもあり、議会の環境は十分には整っていません。そうした状況は当事者が入っていかなければ変わらないのです。

私は、2歳半の頃に、高熱のため聴力が低下し、失聴しました。それから、発音の訓練などを小学校6年生まで行って行っていました。その訓練は、とても厳しかったことを覚えています。当時は、「つんぼ」と言われ、いじめを受けることがありました。投げかけた同級生はなぜ「つんぼ」という言葉を知っていたのでしょうかと今でも疑問です。私は、通常学級に通っていましたが、聴覚障害は他にはおらず、私だけでした。周りが健聴者ばかりなので聞こえるのが当たり前環境であり、私は友達との会話も時にはわかったふりをしていたのを覚えています。

小学校、中学校、高校、大学と進み、会社に入りました。同僚と話をしても、集団での会話はほとんど聞き取れませんでした。会社内でのコミュニケーションが思うように取れずに悩んでいた時に、地域の手話講習会に通い、他の聴覚障害の人たちと出会いました。私は「障害受容」という言葉はあまり好きではありませんが、他の聴覚障害者の人たちとの出会いにより、自身の聞こえないことを受け入れ、周囲に聞こえないこと、どのような配慮が必要かを相手に伝えることが大事だと思うようになりました。

会社で働いていた時には、会議が多く、情報が得られず苦勞しました。以前から臨床心理学に興味があり、自分で技術を身につけたいと考えました。そこで、

会社で10年働いた後、臨床心理士を目指し、大学編入、そして大学院へ入学、修了し、資格を取得しました。当時、聴覚障害を持つ臨床心理士は3人目でした。臨床心理士を取得するまでは、手話通訳やノートテイク制度を活用して勉強をしました。しかし、実習では大変苦勞をしました。アルバイトで働いていた先の施設長でもある東京都のろう学校の元校長に実習先を紹介していただきました。

その後、海外留学したりと紆余曲折はありましたが、社会を共生社会に変えていくには、当事者が声をあげなくてはならないと思い、以前に手話言語条例請願運動でお世話になった現職市議に相談し、市議を目指すことを決意しました。地方議員の役割は、行政と住民の懸け橋です。市民の声を市政に届ける役割を担っています。市議会議員選挙に立候補し、当選。現在3年目になります。

戸田市の議会内の情報保障として、手話通訳者や音声認識システムを導入していただきました。音声認識システムは、発言した内容がモニターに表示されるシステムですが、まだ誤変換が多く、そのままでは使い勝手が良いとはいえません。議会を傍聴する人については、手話通訳の派遣制度がありますが、どのように派遣を依頼するのか、その方法がわからない人も少なくありません。市内には他にも、視覚障害者のための音響式信号、点字ブロックが不十分など、課題がたくさんあります。

私は、共生社会に向けた取組において、当事者に関わることを当事者抜きにして決めて欲しくないと考えています。障害のある人が議会に入ること、議会が変わり、意識が変わる。そして行政施策に反映されるようになり、街全体が誰にでも住みやすい環境に変わるようになります。そして、これから、障害のある人もない人も、分け隔てなく、住みやすい街にするために、活動をしていきたいと思っています。全ての世代が、戸田市に住んで良かったと思えるような街にするよう、尽力していきたいと考えます。

ご清聴、ありがとうございました。



2019.10.19 第3章
学ぶことは生きること
：夜間中学の映画を撮る

夜間中学校と教育を語る会 森 康行氏

森 康行 Profile

1950年静岡県生まれ。1978年、短編の文化映画『下町の民家』（東京都の制作）で初監督。以後、数多くの短編記録映画を生み出すと共に、テレビ・ドキュメンタリーの演出をてがけている。主な作品は、1990年、被ばくの問題を現代の視点で考えようとする高校生を描いた記録映画『ビキニの海は忘れない』、1994年、郷土史をひも解く中で朝鮮人強制連行の足跡に出会う高校生が大きな歴史の流れを問直す記録映画『渡り川』、2003年、夜間中学の学びをみつめた記録映画『こんばんは』など。

私は、16年前に「こんばんは」という映画をつくりました。墨田区立文花中学夜間学級というところを舞台にして、三年間に渡って作成した映画です。公立の夜間中学というのはふつうの中学です。管理を市町村が行っています。

自主夜間中学は、ボランティアの人がお金を出し合っ
て学びたい人に来て貰って、週1から2回やっています。

この映画は学ぶべきときに学べなかった人たちが、
語りたくない過去や話したくなかったことを、「夜間中

学の学びとはどういうものなのか」「学ぶことは生きること
にどのようにつながるのか」ということを多くの方々に知って
いただくために、彼らが勇気を出して語ってくれた短編映画
です。この映画に出てくる人たちは「夜間中学」「自主夜間
中学」で学んだ、生まれたところも、年齢も違う人たちです。

今日お話ししたい事は、なぜ夜間中学の映画を撮ったのか
ということ。私が夜間中学の映画を撮りたいと思ったのは、
「学校って何だろう」「教育って、何だろう」「学んで何
だろう」ということを、もう一度見つめてみたいと考えた
からです。その答えは、映画の最後に出てくる「学ぶことは
生きること」という言葉にあります。

私も、小学校、中学校、高校、大学へ行くことが当たり
前だと思っていました。私は社会に出て、何をしようかと
悩まずに過ごしてきました。そんな中、1991年に、夜間
中学を知りました。日本で義務教育を受け

ていない方がこんなにいるんだ、読み書きの出来ない方がこんなにいるんだということを知り、非常に驚きました。1991年はバブルの終わりの時代でした。バブルの時代は、内定がとれたら、海外研修と称して海外旅行や国内旅行へ連れて行ってくれた時代です。私はその頃、テレビの仕事をしていました。テレビの仕事というのは極めて華やかな所です。多額のお金を使って番組を作成したりしていましたが、いつまでも続く訳にはいかないということに不安を抱いていました。

1991年、ユネスコの仕事で、タイのバタヤビーチから入った小さな村を舞台にして撮影しに行きました。キャッサバ畑が広がっていて、農家が転々としているというところで、一本だけ道が走っていました。バス停に、独りのおばあさんがたずずんでいました。おばあさんは町に出るバスを待っているというんです。そのバスは一日一本しか走っていない。しかも、その時間は、過ぎてている。どうして過ぎた時間のバス停にいるのかと尋ねると、そのおばあさんは数字が読めないということでした。いつもそういうことをしているのかと訪ねると、そういうことはしょっちゅうあるということでした。数字が読めないということはどういうことなのかと思い、非常に驚きました。

その小さな村に、ようやく学校が始まりました。子どもたちは昼間、3時間くらい学校で勉強して、帰ってから家の手伝いをする。そして、夜になると、高床式の家で、自分のお母さんに、ろうそくの炎の元で字を教えてあげるという光景がひろがっていました。まるで、映画のワンシーンのような非常に美しい光景でした。

そのロケから帰ってきたときに電車に乗っていたら知り合いに会いました。知り合いは、「日本でも撮影するものはたくさんある」と言いました。松戸の自主夜間中学に取材に行ってきたところだったそうです。夜間中学を知らなかったので、すぐに見学に行きました。それから2~3ヶ月後、夜間中学の見城先生の講演「豊かな日本の中で」がありました。バブルの一方、貧しさゆえに働きながら夜間中学で勉強している人の話を聞きました。私は非常にショックを受けました。私が生きてきた世界とは全く違う世界の人たちのいる夜間中学とはどのような所なのだろうか。もしかすると、夜間中学をみつめることによって、私たちが生きていく時代とはどのような時代なのかを見つめることができるのではないかと思います。たとえば、戦争、差

別、貧困、引き上げ帰国者の方、虐待とか、いじめとか、そういう諸々の社会の矛盾がみえてくるのではと思います。

そこで、映画を作ろうと思って見城先生と話をしていたら、「山田洋次監督が「学校」という映画を作るんですよ」とお話をされ、私の地味なドキュメンタリー映画では、対抗できないと思いました。

1998年になって、また、夜間中学のドキュメンタリー映画を撮りたいので、勉強をしました。昼間、映像の仕事をして、夜一緒に授業を受けて、最初は、非常に疲れるなあと考えたのですが、通っているうちに非常に晴れやかな気持ちになりました。温かい雰囲気がありました。私が通った中で、通うのに嬉しくなるような学校は無かったなあと思いました。いろんな試練を受けてきた人たちの中にいると非常に嬉しく思いました。一年くらい経ってから、ようやくドキュメンタリー映画を撮ることになりました。

【夜間中学に行って感じたこと】

実際に通い始めて、最初に思っていたことは完全に覆されました。夜間中学は明るいところです。居るだけで楽しい場所。暖かい雰囲気に満ちているところだと感じました。どの授業も、教師が工夫を凝らし、わかりやすく面白いものでした。中国帰国者の方たちが多いクラスからは、「北国の春」の大合唱が聞こえてきました。中国で流行っている「北国の春」を教材として、音楽の授業で合唱の練習をしていたのです。先生は役者を目指していた方です。ユーモアたっぷりに授業を行ない、朗読の時間になれば情感たっぷりに物語を読むという風に、毎晩刺激に溢れた授業をしていました。生徒が毎晩行きたくなるのは当たり前です。その中で、ゆっくりと少しずつ、生徒は自分にとって必要なことを学んでいきます。

夜間中学には様々な人たちが通っています。あいうえおや小学校の算数から始める人もいれば、高校受験を目指す人もいます。私が「こんばんは」を撮ったクラスには、15歳から91歳までの人たちが学んでいました。戦後すぐに韓国から来た人、中国残留孤児だった人、貧困のため義務教育を受けられなかった人、旦那さんの仕事で日本に住むようになった中国の人、不登校の少年など、平均年齢69歳のクラスでした。ですから、競争やテストによる順位付けはありません。

皆楽しそうに学校に来て勉強をしている。これはどう
いうことだろう？私たちが受けてきた教育とはあまり
の違いに、今まで受けてきた教育は一体何だったのだ
ろうかという疑問がわいてきました。

【文字が読めない、計算できないと はどういうことだろう？】

文字の読み書きや計算が出来ないとはどういうこと
なのだろう？日常暮らしていくのに、どのような苦労
や不便があるのだろうか？どんな思いでその人たちは過
ごしているのだろうか？

「こんばんは」で出会った人たちの中にMさんとい
う方がいました。Mさんは敗戦の時、小学校6年。空
襲疎開でまともに学校にも通っていなかったといいま
す。戦後も食べていくのに精いっぱい、学校どころで
はありませんでした。67歳で夜間中学校に入るまでは、
文字の読み書きもおぼつきませんでした。一番困った
ことは病院や市役所に行った時です。文字が書けない
Mさんはどうするかというと、薬局で包帯を買い、指
や腕に巻き、けがをしていると言って看護師さんや事
務員さんに書いてもらっていたそうです。仕事で日報
を書かなければならない時、同僚に頼み込んで書いて
もらったそうです。夜間中学に来る生徒さんたちは皆、
文字が読み書きできなかつたり、簡単な計算ができな
かつたりということで差別されるので、自信を無くし、
一人ひとり、心に大きな傷を負っています。しかし、
どんなにつらいことがあっても、一歩学校の門をくぐ
れば心が晴れます。その気持ちを表した一編の詩があ
ります。

学校に来て「こんばんは」というと

みんなの返事がかえってくる。

その声を聞くと、今までの出来事が

よいことも わるいことも かなしいことも

みんな消えて 学校に来たよるこびで

いっぱいになってくる。

最初、私は夜間中学を撮影する中で世の矛盾と切り
結べばと考えました。しかし、夜間中学に通う中で、
夜間中学と生徒さんの「ありのままの姿」になるべく
近いものを撮れば、必ず多くの人共感してくれると
感じるようになりました。

【その中で、夜間中学独特の教育が 生まれてきています。】

夜間中学には「生活基本漢字」というものがありま
す。カタカナ、漢字などは、大人になってから覚える
のは、大きな困難を伴います。中でも最も困難なのは
漢字です。常用漢字2136字を習うというのは不可能
です。やさしい字から学んでいく時間もゆとりもない
し、それでは学習効果もあがらない。多少難しい漢字
であっても、それが生活に欠かせないものであるとす
れば意欲的に学ぼうとするし、定着も早い。そこで考
え出されたのが「生活基本漢字」です。381字覚えて
いれば、日常生活で使えます。例えば、働いている人
ならば、給料明細書が読めなければ困るし、職をもと
めている人なら履歴書が必要になります。町会の回覧
板や学校・保育園などからのお知らせが読めなくては
困ります。病院や郵便局・銀行などでも。夜間中学の
国語教員は生徒さんが日常生活でかかわる漢字を精選
して「生活基本漢字381字」をつくりました。時代時
代に応じて異なる漢字を入れ替え、今も使われていま
す。これさえ覚えれば新聞記事の七割は読めると先生
方は自信をもって言っています。

夜間中学の教育は、通常行われている義務教育では
成り立ちません。年齢も、生まれた国も、育った文化・
環境も異なる人たちが一つの学校を作っています。そ
れぞれ一人ひとりにあった学びとは何か。本来義務教
育で求められている生きる力を身につけることが出来
るのか。そのことが、夜間中学の最も大きな教育的課
題として、いつの時代も揺らぐことなく受け継がれて
きたように思います。

【自分の人生を切り開く 基礎的力をつける夜間中学】

夜間中学では、優劣を付ける必要がありません。自
分が必要な学びに繋がっていくのか、生きる力を付け
る、基礎能力を付ける、日本教育のあり方…いろん
な可能性があります。多くの人たちは、よい学校に入
るため、良い就職をするため、それが幸せになるためと、
勉強をしてきました。だから、楽しくなくても勉強しな
ければならないとうという考えにとらわれてきました。

これが唯一の価値だと、日本の学校教育は持ち続け
てきたように思います。しかし、本当は“学ぶこと”
は楽しいことではないでしょうか。教育学者の大田堯

先生はこう言っていました。

人間は一人ひとり違う。しかし、誰でも自ら変わる力を持っている。

その力を十分に発揮するために援助する。それが教育だと。

夜間中学こそ年齢も国籍もちがう多様な人々が学ぶ学校です。生きた多様性の世界を学ぶ場でもあります。知らなかったことを真底理解し、その人の世界が広がっていく瞬間は、誰にとっても感動的なものです。さまざまな国の人たちが教えあい、自分たちの文化を話し合い、生活する中でその国のことを知り、その人個人を知る。そうして、世界にはさまざまな人たちが生きているのだという創造性を養うことにつながるのではないのでしょうか。「こんばんはⅡ」に出てくる人たちも、皆、様々な困難な人生を歩んできた人たちです。それとともに、“今”という時代の証言者たちです。

【夜間中学は時代と社会を映す鏡】

「いじめ」にあって学校に行けなくなった人。心に抱える病によって学びから遠ざかってしまった人、カンボジアから来た人は相次ぐ戦争の中で学ぶことができませんでした。これは今も、世界各国で多くの子供たちが犠牲になっていることに通じています。そして、貧困のため母国で義務教育を受けることが出来なかった人。それらの人たちが日本に来て、夜間中学で学び、人生をも取り戻しています。その人たちの言葉は、「学ぶということは生きること。生きるとは学ぶこと」という普遍的な真理を伝えています。

【夜間中学から見た現代の教育】

今の学校を見た場合はどうでしょうか？子どもたちは、“学ぶ”ことを楽しいことだと実感しているのでしょうか？あるコラムニストは夜間中学を見学してこう書いています。「学ぶことは卒業や高校受験やさらに実用のためにあるのではなく、本来、学ぶこと自体がたのしいものなのだ。自分の頭で考え、問題を解くことの楽しさは、アインシュタインでも、小学生でも、夜間中学生でも変わらない」

これから日本では多くの外国の人たちとの共生の時代が否応なく訪れます。地球に生きている人たちには「教育を受ける権利」（世界人権宣言・ユネスコ学習権宣言・子どもの権利条約）があります。それぞれの文

化と歴史を尊重し生きていく時代の到来に、教育の持つ力は大きなものがあります。

私たちはなぜ学ぶのか、この映画で証言している人たちの言葉を足掛かりにこれから訪れてくる多文化共生社会の在り方を考えていく一助になればと思っています。今日は教師を目指している方もいらっしゃると思います。

教育という仕事は感動的なものであると思います、その中で大田堯先生が常々言っていた言葉を思い出します。「教育は命響かすアートだ」と仰っていました。教育という仕事は、子どもと相対して文化を分かち合うこと。一人ひとり違う子どもと付き合うことによって一致点を見いだしていき、そのユニークな命と響きあう仕事です。これは決まった手法があるわけではなく、一回勝負みたいなので、アートというほかない」と語っていました。

様々な理由によって義務教育を受けることが出来なかった人たちに、それぞれに合った方法で自分の足で自分の人生を歩いていく基礎を学びあう、これこそが教育が目指さなければいけない目標であると思います。この「こんばんはⅡ」また「こんばんは」に出てくる夜間中学生たちは、学びを通じて、生きなおすことの勇気を与えてくれ、学びとは人間が生きていくうえでかけがえのないものだ伝えてくれているように思います。

映画を作り始めたときからこの詩をエンディングにしようと思っていました。学校というところはどんな所なのか非常に端的に表した詩だと思います。学校とはどういう所なのかなあ、学ぶとはどういうことなのか、いろいろな形で問われてくると思います。夜間中学が果たす役割は非常に大きなものになると思います。

学校（詩）

学校はおもしろいところです

学校はなんでも教えてもらえるところです

学校はちょっぴりつかれるところです

学校は先生が親切です

学校が一番いいところです

学校は夢があるところです

学校は宝物があるところです

学校は勇気をつけられるところです

学校は私たちのふるさとになるところです

（荒川第九中学校の九人が文化祭で作った詩）

2019.10.11

夜間中学の歴史と現在、 そしてこれから

夜間中学校と教育を語る会 関本 保孝氏

関本 保孝 Profile

- ・元夜間中学教員 基礎教育保障学会事務局長 えんびつの会ボランティア ピナット子ども学習支援教室コーディネーター
- ・1978年より約36年間、都内夜間中学4校の日本語学級で外国人に日本語を教える。2014年3月定年退職
- ・共著：『いのちに国境はない～多文化共創の実践者たち』（2017年2月慶應義塾大学出版会）他

【これまでの歩み】

「夜間中学の歴史と現在、そしてこれから」ということとお話をさせていただきます関本です。

私は中学校の社会科の免許をとり、1978年9月に墨田区の曳舟中学校、今は統合されて文花中学といいますが、そこへ赴任しました。前任の方が若い方だったので退職されて、墨田区から声がかかり、「中国残留孤児で日本語がわからない人に日本語を教える仕事

なんですが大丈夫ですか」と訊かれました。また試験を受けるのが嫌だったので、墨田区の方に、「粘り強い性格ですから、大丈夫です」と答えました。候補者は4、5人いましたが、他の人は夜間中学にあまり興味がなかったようで、それが功を奏したのか、1978年9月1日に採用されました。3年経ったら昼間の学校に行こうと考えていましたが、結果的には、35年7か月、5年前の2014年3月に定年退職するまで、夜間中学の日本語学級で、残留孤児や外国人に、日本語をずっと教えてきました。今は無職と称して、ボランティア団体や夜間中学を増やす活動をしています。

【夜間中学の歴史】

次に、夜間中学の歴史を見たいと思います。1947年、大阪の生野第二中学校に、二部夜間学級ができました。戦前は小学校6年間で義務制でした。戦後は47年から、

六三制が義務制になります。その時は東京・大阪をはじめ、空襲で多くの都市が焼かれてしまい、皆、貧しい状況でした。生野第二中学は女子中学だったそうです。その地域の生徒は、貧しくて10パーセントの人が学校に行けなかったそうです。それで先生と保護者が相談して、校長先生・市と相談し「夕間学級」を作りましたが、文部省の圧力により、数年でなくなってしまいました。

東京では、1951年に足立区でも、中学校へ通えない人が1,200人いました。それはもう大変なことです。子どもたちは貧しくて学校へ行けない戦災孤児などいて、文部省の調査では、1948年時点、12万人の孤児がいました。1953年9月1日に大田区糎谷中ができたとき、東京駅のガード下にいた戦災孤児が、新聞を敷いて寝ていたんですが、その新聞に大田区糎谷中に二部ができることが書いているのを見て、教育委員会に電話しました。すると、「どこに住んでいるんだ」と聞かれたので、東京駅だから「千代田区に住んでいます」と答えたら、学校に行き、校長先生が面談してくれることになりました。校長先生は話を全部聞いて、「よし、すぐ来なさい」ということになり、それで朝とお昼のお弁当を毎日持って夜間中学に通うことになりました。

命の恩人ですよね。すばらしい校長先生だと思います。小林俊之助先生、その先生がご健在の時に、お話を伺いましたけれども、その生徒さんは高校へ行き、のちに裁判所の職員にもなって、戦争孤児が夜間中学へ行ったことを一人芝居にして伝えました。

夜間中学ができたのは、貧困と孤児がたくさんいたこと、中学生の年齢の子どもたちが、仕事をせざるを得ない状況があったからなんです。その後、60年代後半から70年代は、子どもの時に学校に行けなかった人たちが大人になって入ってくるようになったんです。

関西では、在日韓国、朝鮮人の方が特に多かった。戦争が終わった時に、日本には200万人以上の在日の人たちがいたと言われます。その人たちが、小学校に一年もいっていなかった、特に女性は学校へいっていない方が多かったんです。そして、70年代になると不登校問題が起きています。私も78年に教員になったときに、不登校の子がいました。

1965年には韓国との国交が回復して、1972年には中国との国交回復をして、そして残留孤児が帰ってくるようになりました。埼玉県所沢市には、かつて、中国帰

国者定着促進センターがありました。帰国者は、そこで4か月ほど日本語などを勉強して、各地に散らばっていききました。1975年にはベトナム戦争が終わり、ポートピープルとして、体制に反発する人が日本にも来ました。難民センターを出て、高校進学をしたいという人たちが、80年位から夜間中学に来るようになりました。そして、2000年前後からは新渡日外国人が来ています。

今、日本には270万人くらいの外国人がいますけれども、仕事・国際結婚・両親が仕事で来ているネパールの人が、東京では今一番多いと思います。中華料理のcockさんとしてお父さんが来ると、その子どもがくる。学齢を超えていると昼の中学校には入れないので、夜間中学に入ってくるというパターンです。そういう人が非常に多くなって、これは何らかの教育機会を確保しなくてはならないと、国も動いている所です。

アジア・アフリカの難民の方もいます。私が遭遇したのは、アフガン難民の人たち。家族が皆殺しにされたという理由で日本にきています。あるいは脱北者の方も、東京にはいます。それから無戸籍・居所不明の若者です。東京には無戸籍の人が多いです。明治民法です。離婚から300日以内に生まれた子供の戸籍は、前夫の戸籍に入籍するとありますが、DVで別れた人の場合、離婚が成立しないまま新しいパートナーを見つけて出産した場合、前の夫の戸籍に子どもを入籍しなくてはなりません。しかし、「前夫の戸籍には絶対入れたくない」と悩みます。だから、出生届を出しません。子ども達は戸籍がないから住民票もない。パスポートも作れない、運転免許も作れない。もう本当に大変です。今でも離婚後、子どもの戸籍に関しては300日というのが残っています。

無戸籍の人は、私が知る限りでは、数年前には東京に10名くらいいました。15歳から30歳までの若者。夜間中学に福祉関係から連れてこられて、真面目に勉強して、卒業していくというパターンが多かった。他にも、大阪では、親がどこかへ行ってしまうと、福祉がその子を保護したところ、学校へ行っていないということが多かったです。

【社会に働きかけてきた夜間中学】

21世紀の新しい貧困です。人数は少ないけれども、夜間中学を見ると、日本の矛盾がわかってきます。

夜間中学校が、社会や行政に対して声をあげなかつ

たら、こういう人たちに日が当たらない、改善されないという理由で、全国の夜間中学校全教職員で1954年に「全国中学校夜間部教育研究協議会」（後に「全国夜間中学校研究会」に改称）を結成しました。1976年からは、要望書を国へ毎年出すようになり、一県一校の夜間中学を設置してほしいと要望書を提出しています。

今、国は最低一県一校と言っています。実は43年前から、全国夜間中学校研究会は要望書を出しています。今年は川口と千葉の松戸にできました。急にできたわけではありません。2003年に、全国夜間中学校研究会では夜間中学校増設をもとめて、日本弁護士連合会に人権救済の申し立てをしました。日弁連はそれを受けて、2006年に国に意見書を提出しました。

15歳を超えているか否かにかかわらず、国に教育の場を要求する権利を持つということは素晴らしいことです。学齢超過を理由に、中学へ行くことをあきらめてしまった人がいるんです。日弁連が「これは、あなたたちのせいじゃない！」「当然教育の場を要求する権利があるんだよ」と。国は迅速に全国調査を行い、夜間中学を含む施策を行いなさいということになりました。

全国夜間中学校研究会では、2008年に、いつでもどこでもだれでも、つまり「何歳でも、どこに住んでいても、どの国籍でも、基礎教育としての義務教育は保証される」ことを目指し、「すべての人に義務教育を！21世紀プラン」を作りました。

一県一校以上必要だということを含め、積極的に運動をすることが大事だと思います。しかし全国での増設の動きが見えませんでした。1980年代の半ばから、川口自主夜間中学がありました。川口市と埼玉県に、公立夜間中学校を作るよう、要望してきました。川口市に行くと「全県的な問題なので県に行ってください」と言われ、埼玉県教育委員会に行くと「設置者は市なので、市へ行ってください」と言われました。つまり、「たらい回し」が三十数年も続いてきたんです。

埼玉だけではありません。そこで全国の夜間中学校研究会の関係者がどのようなことを目指したかということ、法律で定めないとたらい回し状態を突破できないということでした。そこで、議員立法をつくる取り組みを始めることになったんです。その時に、特定の党派だけではだめなので、自民党から共産党まで、超党派の議員さんに働きかけました。2012年から集会を開き、北海道から沖縄まで、自主夜間中学の人も含めて当事者

あるいは当事者を支援している人、国会議員もたくさん来しました。在日の人、日本人、不登校の人、新渡日外国人。当事者の話というのは、国会議員の心を打つんです。

今の文部科学大臣の萩生田さんも2011年に夜間学級を視察しました。そして、生徒と話をして、「夜間中学校はただの日本語学校だと思っていたけど、そうではなかった、多様な人を受け入れている学校だった」と、ブログに書き、夜間中学のファンになったんです。国会議員は国民の代表ですから、国会議員が動けば行政が動くんです。文科省が一県一校夜間中学を作る施策を打ち出しました。

もうひとつ重要なのが、2015年、卒業証書を持っていても、不登校等で勉強が出来なかった場合は、夜間中学に入学できることになりました。今何人くらいそういう人が勉強していると思いますか。2018年の9月では、31校で119人が勉強しています。7%です。今まで30年間要望してきましたが、文科省はそれを受け入れませんでした。国会議員が動く中で、方向をチェンジしました。

変わってきたというのは、引きこもりが多くなっていることと関係します。今、引きこもりの方は115万人います。15歳から64歳までです。2015年の調査では15歳から39歳までで54万人、2018年の調査では、40歳から64歳までで61万人いました。合計すると115万人です。人口の1%です。埼玉県は700万人だから、7万人はいるという計算です。

夜間中学がないと中卒の資格を得て高校にも行けない。教育機会を提供したい。不登校・引きこもりの教育機会を保障するセーフティネットを拡充していく必要があるのではないかと国としての考えもあるように思います。

2016年に待望の義務教育機会確保法が成立しました。重要なことは、年齢国籍にかかわらず、教育の機会を保障しているということです。

【夜間中学の現状とこれからの取組】

夜間中学の生徒は、2018年9月には1,699名、多くは日本語力が十分でない新渡日外国人が71.5%、日本人が16.6%、中国等帰国者が8.2%、在日の方はぐっと減りました。年齢は、10代が344名、70代が165名、80代以上が69名いるんです。50年前、60年前の子ど

も時代に、貧しくて勉強できなかった人たち、憧れの勉強が、今、できるようになった人たちです。一生懸命勉強しています。

もう一つの問題は男女比です。男女比は1:2です。かつて女性には学問はいらないと日本でも言われていました。そして、いわゆる発展途上国と言われている地域では、今でも続いているところもあります。それを大きく反映しているのではないのでしょうか。夜間中学にいた学生は三分の二が女性です。手紙が読めず、買い物で割引の計算ができない、選挙では名前を書くだけの人もいます。私が教員になって2、3年後のことでした。中学校を卒業していないことが分かり、離縁された30代くらいの女性もいました。そして、地方には、日本人男性と再婚した女性の子どもが、中国から来ましたが、15歳を少しだけ超えていたので、教育委員会から、「年齢超過だから行けません」と言われてしまいました。そのお母さんと子どもは上京して、アパートを借りて東京の夜間中学に入学をしました。

東京の夜間中学では、だいたい1時間40分で4時間、週に20コマ、給食もあります。これが一般的です。昼と同じような学校行事があります。健康診断、遠足、移動教室、修学旅行、運動会など。作品展もあるし、卒業式。昼との交流もあります。最後にいた墨田文花中学では交流もしました。2年生になると、昼間の2年生が、クラスに分散して入り、自分のおばあちゃんくらいの年齢の生徒に算数を教えるなどの交流をしています。すごくいいと思います。

教える内容も柔軟です。今、文部科学省も容認していますが、日本語の授業をしています。日本語学級で集中的に日本語を勉強して、日本語がある程度できるようになったら、翌年は普通学級で9教科勉強します。そして、若者の多くは2年間で中学を卒業し、高校へ進学しています。生徒の就職活動の付き添いで、ハローワークへ行きましたが、正社員の募集は高卒以上でなければ1つもありませんでした。だから、それを見せて、「頑張って高校へ行って勉強しなさい」と外国人に指導しました。それが日本の現状です。

高校等進学率は、昨年は98.8%です。中学校を卒業していない1~2%の人たちは、自分を隠すように生活しています。文字を書けない人は、役所へいくときに、手に包帯を巻いていくんです。「怪我しちゃったんで、出生届自分で書けません。」これはたくさん聞いていま

す。

東京の夜間中学の卒業生は55%が進学しています(2006年度~2015年度卒業生)。全日制の高校にも行っています。受験指導もしています。頑張って、大学へ行く人もいます。夜間中学に行かなければ、今でも引きこもっていたかもしれない子もいます。2010年の国勢調査によると、未就学者、つまり小学校へ行ったこともない・小学校を中退した人が、全国に12万8187人いました。外国人が約8,000人、外国人の未就学者は日本人の5倍です。つまり、夜間中学は全国各地に必要なということです。そこで、全国夜間中学研究会が2000年から働きかけた結果、2020年の国勢調査では、小学校と中学校を分離して調査をすることになりました。これまでの調査では、小学校だけ卒業したのか、中学校まで卒業したのか、区別がつかいません。そこで、20年がかりで国に丁寧に働きかけてきました。

そうすると、夜間中学が必要であることを、財務省に対して説得する材料ができるんです。文科省がいいことを言っても、財務省が首を縦に振らなければ、実施できません。文部科学省内では、2020年から24年までの5年間で、全都道府県、全政令市へ一挙に夜間中学を開設するという考えを持つようになりました。この前、文部科学省の政務官に会いに行き、「全国夜間中学キャラバンに協力してほしい」とお願いしてきました。

ひとり一人の人生が輝くために、義務教育未修了者にとっては夜間中学が重要です。その役割を多くの方に知ってもらうために、今年、「こんばんはⅡ」を完成させました。また、1県1校の夜間中学の開設を目指して、1年がかりで日本全国を回っています。

私は、夜間中学生や夜間中学で日本語を学ぶ人たちは、誇りに思った方がいいと思っています。苦難の人生を歩んできたわけだから、夜間中学でぜひ学んでいただきたいと思っています。社会が、社会的な弱者に対しても目を向ける。それこそがダイバーシティです。義務教育未修了者もダイバーシティの範疇に入る、非常に重要な人たちだけれど、なかなか表に出られないんです。我々が目を向けて、そういう人たちに対して、「勉強していいんだよ」というメッセージを発信していくことが、社会の豊かさ、ダイバーシティの発展に繋がっていくのではないかと思います。

ありがとうございました。



2019.10.18

第4章

性とダイバーシティ

入間市議会議員 細田 智也氏

細田 智也 Profile

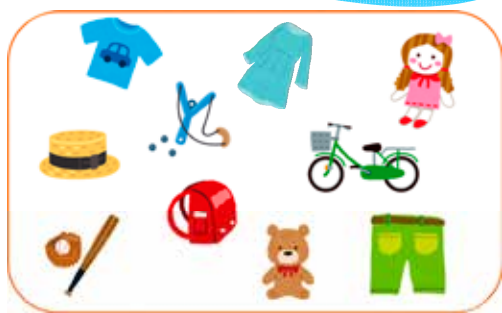
1991年生まれ トランスジェンダー当事者
帝京大学医療技術学部臨床検査学科卒業 臨床検査技師として病院勤務を経て25歳最年少で入間市議会議員となる。女性から男性へ戸籍をかえた地方議員では世界初であり、2020年2月現在も未だ他にいない。学校・企業へ「自分らしく生きる」をテーマに講師として講演会活動にも尽力。

みなさん、こんにちは。私は埼玉県の入間市の市議会議員の細田智也と申します。私は女性から男性に戸籍を変更した初めての地方議員です。本日は「性とダイバーシティ」をテーマに、LGBT や性への多様性について、私が性別に違和感を感じたところから現在に至るまでの当事者としての体験談を交えながら、お話をさせていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

【性とは何か】

みなさん、「性」と聞いて何を思い浮かべるでしょうか。性というのは、「あのひととデートしたいな」、「彼氏彼女になりたいな」と思う、恋愛や性愛の対象となる性別です。では、「みなさんの好きになる性は？」と聞くと、男性だったら女性、女性だったら男性を思い浮かべる方が、大多数かと思います。しかしそれだけが正解ではなくて、男性として男性が好きの人、女性として女性が好きの人がなかには、いらっしゃいます。

下のイラストで「らしさ」を感じるものは？



では、次にこのスライドを見て「男の子らしさ」「女の子らしさ」を感じるものはありますか。

青いTシャツに車の絵が描いてあるものは、多分男の子らしいもの、赤いランドセルは女の子らしいと、みなさんは思うのかなと思います。では、そもそも「男らしさ女らしさって？」、つまり、このスライドに書いてあることは、みなさんにピッタリ当てはまることでしょうか。

当てはまるものもあるけど、違うものもあると、大半の方が思うと思います。「らしさ」のイメージは曖昧で、住んでいる場所や環境・年齢によっても変わってきます。あなたの知っているお友達や兄弟を思い浮かべてみてください。男の子らしいとされるイメージに当てはまる子どもは男の子だけでしょうか。女の子らしいとされるイメージに当てはまる子どもは女の子だけでしょうか。男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしくするというのが、当たり前とされていますが、当たり前は一つではありません。実際には、男の子らしいとされる要素を持つ女の子、女の子らしいとされる要素を持つ男の子がいるように、一人の人間の中には様々な要素が併存していて、それが折重なって個性となっています。

「みなさんに性は何通り？」と聞くと、おそらく「2通り」と答えます。女性と男性と答える方がほとんどだと思いますが、性は4つの特性から成り立っているとされています。

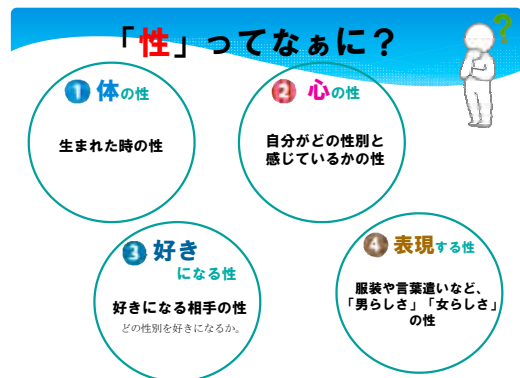
1つ目は、体の性、生まれたときに「男の子です。女の子です。」と言う際に判断する外性器、つまり、皆さんが思い浮かべる外見から見える性別になります。

二つ目が、心の性です。自分が感じている性別になります。「私は女だ」、「俺は男だ」と自分が感じている性別です。次の性は、冒頭にお話をしましたが、好きになる相手の性別になります。どちらの性別も好きになるか、またはどちらの性も好きにならない、という無性愛者の方も中にはいらっしゃいます。次の性別は、あまり聞きなれないですが、「表現する性」というものです。服装や言葉遣いなど、男らしき女らしきと言われていた性別になります。

みなさんの体の中には、外性器、内性器、性染色体があり、性染色体から体の性は決められています。

次に心の性、「性自認（ジェンダーアイデンティティ）」という言い方をします。自分の性別をどのように認識しているか、その核心状態についての認識です。心の性と体の性が一致していない場合、今ではあまり使われない言葉になってきていると思うんですが、「性同一性障害」や「性別違和」という言い方をされてきました。

四つ目の「表現する性」ですが、どんな表現が女らしいか男らしいかは社会によって異なるため、性表現は「社会的な性別」という言い方もされます。例えば、髪形をロングヘアにする、スポーツ刈りにする、リボンをつけて女の子らしくするなど、自分自身を第三者にどのように見てほしいかというものの性になります。



【性にまつわる用語】

用語の説明を少ししましょう。色々なメディアと接触する機会が多いと思うのですが、セクシャルマイノリティという言葉をご存知ですか。日本語にすると、セクシャルマイノリティとは「性的少数者」という意味です。「セクシャルは性的、マイノリティは少数派」を意味します。最近では、

セクシャルマイノリティを略して「セクマイ」と呼ぶ当事者や若い年齢層の人もいらっしゃいます。またセクシャルマイノリティ・性的少数者を表す言葉として、「LGBTQ」や「LGBT」が使われています。

「LGBTQ」の「L」はレズビアン、心が女性で女性が好きな人。女性同性愛者になります。「G」がゲイで、心が男性で男性が好きな人。男性同性愛者になります。「B」がバイセクシャル。同性も異性も好きになる両性愛者です。「T」に私が当てはまるわけですが、トランスジェンダーで、心と体の性に違和感がある人、しっくりこない人と言います。「Q」というのはクエスチョニングのQで、心の性や好きになる性のはっきりしない人、どちらにも決められない人をクエスチョニングという言い方をします。

ここで少し誤解している方も多いので覚えておいてほしいのですが、性同一性障害=トランスジェンダーではありません。トランスジェンダーという言葉は、広い意味で使われている医学用語です。今では性別違和という言い方をしています。例えば、職場では生まれたときの性別でいられるけれど、日常生活・私生活では反対の性別で生活したい人の場合もトランスジェンダーと言います。

私は戸籍まで変更しているトランスジェンダーのひとりではありますが、戸籍の変更まで望まないという方もいらっしゃいます。アメリカのデータによりますと性的指向の少数者は、3.5%とされています。トランスジェンダーにいたっては、0.3%という数値が出てきています。

【カミングアウトの難しさ】

日本では、セクシャルマイノリティの人口は約5~8%いると言われていています。この数字は、血液型がAB型の人の数や、左利きの人の数、名字が佐藤さん、鈴木さん、田中さん、高橋さんは日本のトップ4の名字で、だいたい日本の5~6%いると言われていています。そう考えると、この数字5~8%というのは、とても身近な数字だと思いませんか。

おそらくこれらの人たちには会ったことがあるけど、LGBTや性的少数者に会ったことがないという人もなかにはいらっしゃると思います。では、なぜいないと言えるのでしょうか。

それはいないのではなくて気付いていないだけなのです。あるデータによりますと、LGBTの当事者が「自分はこうなんだ」と、友達にカミングアウトしている人の割合はだいたい13%です。家族には10.4%で、カミングアウト率がとても低いのが現状です。特に家族へのカミングアウトが

一番難しく、家族にSOSが出しづらいという状況に置かれています。

多数の当事者が「親に心配を掛けたくない」「家族にもし受け入れてもらえなかったらという不安で怖くていえない」のです。セクシャルマイノリティは、「自分が周りの人と違うかもしれない」と思うと、なかなか打ち明けられません。特にLGBTや性的少数者は、性に関する悩みなので、親や兄弟には言いづらいと思います。

【私の性別への違和感】

私が性別に対する違和感を感じ始めたところから現在に至るまでを、経験談としてお話をします。よく、みなさんに、「性別に対する違和感を感じ始めたのはいつ頃ですか」と聞かれますが、それは物心がついた幼稚園児の頃からありました。当時は「俺は男だ」とはっきりとした自覚があったわけではありませんが、性別に対する違和感やもやもやした気持ちがありました。幼稚園で、制服のスカート、プールやお遊戯会の配役、音楽会の分担楽器などで、女の子が太鼓をやりたいといっても男の子が太鼓で、女の子は小太鼓みたいな暗黙の了解があり、性で分けられるのがとても嫌でした。

七五三の着物や化粧がいやでいやで、逃げ回っていたのを今でも覚えています。そんなもやもやした気持ちを抱えつつ小学生になりました。小学生時代は、1クラスに23~24人しかなくて、女子が6人~8人でした。学校生活は男女仲よく過ごしていましたが、男女別の名簿やプールの水着、習字道具や絵の具道具セットなど、学用品の色選びがとても嫌でした。

例えば、私が習字道具セットで緑色を選んだ時のことです。先生が飛んできて「細田さん、女の子はみんな赤なのに赤じゃないの」と訊かれました。本来であれば、好きな色を選んでいいのにも関わらず、「どうして先生からそんなことを言われなければいけないんだろう」と、とてもショックだったことを今でも覚えています。私の中では、大きな葛藤の一つでした。

高学年になると体が女性らしく変化してきて、いつかこうなるとは思っていましたが、実際に体に変化があると、想像以上に戸惑いました。胸が大きくなってきたことや生理が来たということも、とてもショックだったということを今でも覚えています。しかし一方で、もしかしたら、成長するとともにこの体に対する嫌悪感は、薄らいでいくのではないかと、密かな期待を抱いていました。

中学生になるのも、とても嫌でした。一番嫌だったのは制服があるということです。いやでいやで仕方なかったのですが、自分の気持ちをごまかしながら毎日制服を着て通っていました。ごまかしながら着ていたので、それを忘れるため、スポーツに打ち込んでいました。

多くの方に「プールは休まなかったの」とか、「制服じゃなくてジャージで登校すればよかったじゃないか」、「不登校にならなかったの」と聞かれますが、私はプールも学校も休んだことはありませんし、中学高校としっかりと6年間制服で通っていました。なぜならば、「少数派にはなりたくない、浮きたくない」という気持ちが一番にあったからです。プールを休むことやジャージで通うというのは少数派だと思います。「なんで休んだの」「なんでジャージなの」「なんで学校に来ないの」と聞かれることがとても嫌でした。人と違うことをすることを極力避けていたせいも、一度もいじめにあうこともなく、それなりに楽しく高校・大学へ行きました。

私が高校生のあるまで、トランスジェンダーという言葉すら、そういう人が存在することすら、知られていませんでした。私がある存在を知ったのは、高校の頃にやっていた夕方のニュースです。その時には「こんな人もいるんだー」くらいにしか、思っていませんでした。このころも性別に対する違和感はありませんでしたが、テレビの中のメディアにしか存在しないと思っていました。だから、まさか自分が…とも思いもせずに、高校を卒業し大学に入学をしました。

大学1・2年生の頃が一番つらかったです。大学は臨床検査技師になる専門の学部を選んで入学しましたが、女性の検査技師として働く自分のイメージが全く湧きませんでした。そんなふわふわとした気持ちで過ごしていたので、2年生で留年をしてしまいました。その時に立ち止まって何度も自分自身と向き合って、何が問題だったのか考えました。もちろん勉強が足りなかったということもありますが、根本的に問題があると思いました。出た答えが性別に対する違和感でした。

「自分はトランスジェンダーかもしれない、男として生きていけるかもしれない」と思ってから、とても気持ちが楽になりました。例え性同一性障害と診断がついたとしても、この思い・この状態は、一人ではないんだと思うと、ほっとした部分もありました。それからパソコンでどうしたらカミングアウトできるのか、どういう人がいるのかを調べました。無料の相談を受けているサイトを見つけ、当事者に会うことにしました。あとで考えたらネットで出会っ

た人と会うのは怖いことだったと思うんですが、藁をもすがる思いで会いに行きました。

その出会いが私の人生を大きく変えました。その人も手術をし、女性から男性に戸籍を変更した人でした。楽しそうに笑う笑顔を見て、手術をして戸籍を変更してもこんなステキな笑顔で生きていけるんだと、生きる勇気と希望をもらい、私自身もカミングアウトすることを決意しました。大学2年生20歳のときでした。

【私がカミングアウトをした時】

私は、いちばん最初に、母親にカミングアウトをしました。大多数の当事者が、親しい友人にカミングアウトすると言われていて、ですが私は、最初にカミングアウトするのは、産んでこまで育ててくれた母親にと決めていました。カミングアウトした時には、ビックリはされましたが、ただビックリしただけではなくて、「ここまで悩んで辛い思いをしていたとは思わなかった」と言われました。その時に、今後戸籍を変更して、男性の検査技師として働いていきたいと伝えました。母親は、「あなたが幸せならいい」とひとこと言ってくれました。その言葉に驚かされたと同時に、有りがたいと思いました。それから、戸籍を変更した人に会って情報収集をし、私自身の戸籍変更までの道筋を立てました。

【カミングアウトをされた時に 思い出して欲しいこと】

みなさんに「カミングアウトすることは絶対必要ですか」と聞かれるのですが、カミングアウトは自分自身が自らを受け入れるのと同時に、自分に素直に生きるスタートラインに立つことだと思っています。もちろん焦ってカミングアウトする必要性があるとは思っていません。しかし、本当に苦しくなったときに話せる人がいてくれるということは、とても重要なことだと思います。自分を解放できる相手がいると、自分自身、世界や価値観が広がりますし、周りの景色が輝いて見えてくるかと思っています。

カミングアウトされたときには、ぜひ、この6項目を思い出してみてください。1.「最後まできちんと話を聞く」。当事者は緊張してしまって、うまく伝えられない方もいらっしゃると思います。その時に話の途中で「はいはい、わかったわかった」ということで話を打ち切ってしまうのではなく最後まで傾聴してくれると嬉しいと思います。2.「セクシャリティを決めつけない」。その人のセクシャリティ

と性別を決められるのは、その人だけです。男、女と決めつけるのではなく、その方自身を受け止めてあげてください。3.「話してくれてありがとう」。話している最中に打ち切ってしまうずに「話してくれてありがとう」と一言言ってくれるだけで、すごくホッとすることかなと思います。4.「どうして伝えてくれたのか」、「日常生活で何に困っているのか」ということを聞いてみることも良いと思います。5.『誰かに話しているの』『誰に話していいのか』を確認する。」性の相談だけでなく、日常生活の会話でも、勝手に第三者に話されるのは気持ちのいいものではありません。特に、性別、性的少数者の悩みは、勝手に第三者に話されるのはとても嫌だと思います。その方を信頼してカミングアウトしていると思いますので、「あの人ゲイなんだって」「あの人レズビアンなんだって」ということは、決して口にしてはいけないことだと思います。もし、カミングアウトされた側もひとりでは抱えきれない場合には、「一人じゃ抱えきれないから誰かに相談してもいいかな」ということを、その方に相談してください。6.「繋げられるための情報を伝える」。LGBTの書籍や団体があったら、当事者の方に教えてあげるのもいいのかなと思います。

言葉は時として残酷です。悪気はなく冗談半分で、「同性愛って気持ち悪いよね」とか「ホモ」とか「オカマ」、「レズ」、「おねえ」、「そっち系なの?」「おとこおんな」、「あの子って男?女?」「彼氏いるの?」「彼女いるの?」という言葉は、傷つきます。私も学生のときに、いろんな人に聞かれて、とても困りました。私自身も気を付けなければいけないと思います。

また、これは異性愛を前提としている言い方になっているので、例えば「好きな人いるの?」とか「付き合っている人いるの?」などの、異性愛を前提としないような言い方が聞いていて心地よいと思います。

【私がカミングアウトをしたきっかけ】

私は大学時代に臨床検査技師になるために、病院実習がありました。私は女子学生として大学に入学しているので、どうしても男子学生として実習に行きたいと、先生に相談をしました。大学側と病院側に配慮をしてもらい、男子学生として三か月間実習に行けることになりました。その時には、私は戸籍上の名前を女性名から男性名に変更していましたが、周りの学生には一切言っていませんでした。実習中には、病院に入ったら名札を付けて、病院から出たら名札を取っていました。実習が終わりに差し掛かった頃、

病院を出るときにも名札を掲げたまま出てしまいました。その名札の名前に気付いた友人に、「名前が違う」と言われ、心臓が止まるくらいドキドキしていました。やってしまったという感覚がありました。ちょうど昼休みで「夕方まで待っているから、名前が変わった事情を説明してくれ」と言われました。午後の実習は頭に入らないくらい、ドキドキしていました。後悔とこの先の不安、自分でも驚いたことに、もう隠さなくてもいいんだという安堵感もありました。その時、家族以外の人に初めてカミングアウトしました。

自分の不安とは裏腹に、受け入れてくれました。みんなびっくりはしていたのですが、「あんまり気づかなかった」と言われました。その時には、ホルモン注射を打っているため、声も低くなり、顔つきも男性っぽくなっていましたが、毎日会っていると気づかなかったようです。

カミングアウトを聞いてくれた友人とは、今でも交流があって仲よくしています。その時に言ってくれた一言で印象的だったのが「昨日の細田も今日の細田も何も変わらない」と言う言葉です。そんな言葉を掛けてくれると思っていなかったもので、嬉しかったことを今でも覚えています。

【名前を変えること】

性同一性障害や性別違和を抱えている人は、生まれたままの名前では心理的な違和感や精神的な苦痛があり、改名をする方が多数います。女性名なので女性として周りから見られる・扱われる、女性に振り分けられる、自己紹介や面接、就職試験の時に、フルネームを言う場面があると思います。病院でもフルネームで言われる場面がまだあるかと思っています。そういうところが、とても苦痛になってきます。

私の経験談から話しますと、保険証の名前が女性名にもかかわらず、容姿が男性の場合、「本人の保険証を持ってきてください」と言われてしまい、なかなか本人のものだと理解をしてもらえず、20分、30分待たされるというのが当たり前のようにあります。病気で辛くて行っているにもかかわらず、そこでわざわざ名前の説明をしなければいけないなど、日常生活に支障が出てきます。

私のもとの名前は、「美香（みか）」でした。私は生まれたときに名前を一生懸命考えてくれた親に「もう一度、名前をつけてくれないか」とお願いをし、親から一文字ももらって、画数を考えてもらって決めたのが「ともや」でした。

【戸籍の性別変更の要件】

日本ではこの5つの条件を満たすことによって、戸籍の性別変更が可能です。特に3番目と4番目の項目が日本では厳しいと言われていています。私が戸籍を変更していろいろ活動していく中で知ったのですが、結婚をして子供を産んで子どもを育てている最中でも「やっぱり自分は別の性別で生きていきたい。」という人がなかにはいらっしゃいます。実際に私の知り合いにも、子どもが小学生で、男性ホルモンを注射して、容姿は明らかに男性なのでパパが2人いるって状態の人もいらっしゃいます。しかし、その方は未成年の子がいるので、他の4つの要件を満たしていたとしても戸籍が変えられないという状態にあります。

4番目の「生殖腺がないこと」とは、男性から女性ですと、精巣がない状態や、女性から男性ですと、子宮・卵巣がない状態ということを指しています。この条件は健康な体にメスを入れなければならないということで、物議を醸しています。実際に体にメスを入れなくても戸籍を変更することはありますので、今でも論議がされている最中でありです。

【戸籍の性別を変えても、今まで見ていた風景は変わらない】

私は今戸籍を男に変更していますし、男にしたことを公表して仕事に就いていますが、私は戸籍を変更したら絶対にある一定の人にしか言わないで、ひっそりと生きていこうと思いました。色々な苦勞を乗り越えて性別を変更したひとりです。だからこそ、わざわざ元の性別を言う必要はないと思っていました。戸籍の性別変更の承認を家庭裁判所でもらい、市役所に届出をして戸籍謄本を手にする際、どれだけ嬉しいのか、すごくワクワクした気持ちでいました。しかし、周りの目や今まで見ていた風景はいっさい変わらなかった。安堵感はありましたが、どこか寂しさを覚えるようなそんな感じがしました。ただの紙上でしかない、そんな紙上の一文字でもある男・女という性別に、23年間、この世に誕生してからずっと悩まされてきてしまったという引っ掛かりを心のどこかに感じた自分がいました。

幼いころからの性別に対する嫌悪感、自分自身の体への嫌悪感、明るい将来のことを考えられず、悩み苦しんだとき、自分は「何者」ということを常に考えて過ごした思春期時代、恋愛・友情・人生いろんなことを考えました。迷いながらも、一歩ずつ踏み出し、多くの人との出会いで考えや価値観が変化し、新しい自分を発見してきました。普通と言われている人が当たり前のように過ごしている日常で悩

み苦しみましたし、辛い思いをし、絶望にかられたこともありました。ここまでくるには、本当に長い道のりでした。

【周囲のやさしさ】

私は思春期の頃、この先、自分は女性として生きていけるのだろうかと常に頭の中を巡っていました。

将来に明るい未来を描くことも、希望を持つこともできませんでした。今、カミングアウトをして、細田智也として人間市民の信頼を、夢を、希望をいただき、市民のみなさまの声を市政に届ける役割をさせていただいています。周りの友達は今でも「昨日の細田も今の細田も変わらない。」と言ってくれます。

LGBTの人、性的少数者の人はいじめられることが多いんじゃないかと言われますが、私はいじめにあったことはないです。声を大にして言えるのは、みんなの優しさが今の自分を作ってくれたということです。

【気づいてほしいこと】

性的少数者はすぐ隣にいるかもしれない。それを、ただの強い個性として受け止めてほしい。みなさん、周りの友達を見渡してみてください。女でも男でも誰一人同じ顔・好きになるもの・好きになる人・人生背景などすべて同じ人はいないです。目に見える違い・目に見えない違い・変えられる違い・変えられない違い、私たちはひとり一人、みんな違う人間として、多様な性格や外見・特徴を持ち合わせています。環境や見方が変われば、誰しもが少数派になり得ます。今は居心地よく生活していたとしても、自分の家族がLGBTであったり、病気や事故で障がいをもってしまったり、いつこれまでの当たり前が変るかはわかりません。

でも同じこともあります。それはすべての人が自分の性について自分らしい表現で誇りを持ち、自分の望むように生きる権利があるということです。ぜひこのメッセージを少しでも心に留めておいていただければと思います。



2019.10.25

第5章 経営者に学ぶ ダイバーシティ

サイタマ・レディース経営者クラブ

サイタマ・レディース経営者クラブとは、昭和62年に結成し、創立から32年目を迎える埼玉県の女性経営者が集まる異業種交流のグループです。会員数は約90名で、業種は建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業、サービス業等、幅広い分野の女性経営者が所属しており、県レベルの女性経営者グループとしては、全国初のグループです。サイタマ・レディース経営者クラブの12名が7班に分かれ、ダイバーシティ論入門のゲスト講師として、企業経営の側面から見たダイバーシティについて、学生の皆さんと意見交換をしました。



サイタマ・レディース経営者クラブ会長知久氏のご挨拶

	講師名 (敬称略)	会社名	役職	業種
1班	知久 公子	司法書士ちく事務所	代表	司法書士
	清水 真理	セレモニーサロン (株)	代表取締役	冠婚葬祭業
2班	雪山 光恵	(有) 雪山堂	代表取締役会長	額縁・額装・表装・修復
	岩見 真理子	me life woman	代表	キャリアコンサルタント・FP業
3班	大原 佳子	(株) アイオプト	代表取締役	メガネ・コンタクト販売
	今江 純子	(株) 西部綜合サービス	代表取締役	ビルメンテナンス業
4班	兼杉 文子	(有) アップオンリープロデュース	代表取締役	イベントプロデュース等
	吉田 きく江	(株) クリエイト	代表取締役社長	冷媒フロン破壊・再生事業
5班	福永 正子	(有) 福永不動産鑑定事務所	代表取締役	不動産鑑定業
	川合 恵子	川合運輸 (株)	専務取締役	運輸・倉庫保管業
6班	土橋 智恵	(株) 武蔵産業	代表取締役	安全作業用品卸業
7班	栗田 美和子	(株) クリタエイムデリカ	代表取締役	食品製造販売

第1班 講師：知久氏、清水氏



知久氏

私は司法書士で、知久事務所を経営しています。従業員は3人で、事務所には全員で5人います。なぜサイタマ・レディース経営者クラブに入ったかという、司法書士会の方で、会社を作りたい人たちの相談を受けるという事業を毎月していました。そこでお話しをしている間に、たまたまレディースクラブの女性会員から「一緒に勉強しましょう」と誘われたのがきっかけでした。自分の仕事関連以外のところで、普段聞けないような勉強ができて、司法書士にとって顧客になる人の悩み話を聞くことができることは、とても参考になります。私の所は小さい事務所ですが、オールマイティ、にやれる仕事は全部やるようにしていて、特色のある司法書士事務所です。債務整理だけではなく、難しい訴訟も入ってきます。自分の時間が一番ないです。社員はお休みをとれるようにしているので、「今日は誰もいない」というときがあって、非常に苦しい思いをすることもあります。

【働き手はいるが、 上手に働けていない】

いろいろな世界で多様性が求められています。言葉の壁がある中、外国人が従業員として入ってきて、きちんと教えられるかが大変難しい問題です。文化の違いがあり、衛生面の考え方がなかなか浸透しない場合もあります。最近では、社長は日本人、作っている人はみんな外国人という企業もあります。保育士さんの世界にも、外国の女性の方が資格をとって入ってきています。けれども、なかなか難しい。

今は人手が足りない時代です。でも、実際に働い

ていない人はたくさんいます。40代くらいの男性で8040（はちまるよんまる）として知られていますが、親の介護をしながら家にいて親の年金で生活している方もたくさんいます。なぜ知っているかというと、生活保護の申請や自殺対策を司法書士がやっていますが、彼らは親を置いて働きにいけないそうです。だから、深夜のアルバイトくらいしかできません。つまり、働き手はいますが、上手に働けていない。上手に使えていないのは、政府や社会が改革していかなくてはならないレベルだと思います。

【いくつになっても働ける働き方】

私の所ではダイバーシティの1つとして、「いくつになっても勤めていい」ということをしています。最近雇用した方は55歳の女性ですが、お仕事はできますが、お子さんや配偶者が定年になるまではパートで勤めることを希望していました。わがままだと思いましたが、「あと2年我慢すると夫が定年になるので正社員にしてください」と言われ、「いくつまで働きたい？」と聞いたら、「体が動くうちは働きたい」とのことでした。「定年はないのでいつまで働いてもいいよ」と話し、雇用しました。

【会社全体を 働きやすい場とするために】

会社に入り、「なんでもやりなさい」と言われたときに、学生の皆さんはどんなふうに感じますか。私はこれだけをやりたいといっても、会社組織では色々な仕事をしなくてはならないと思います。今、うちにいる若い人は、言われたことは全部やりますが、「なんでそれをしなくてはならないのですか」とすぐに言ってきます。関連しているので、勉強だと思って一緒にやりましょうと言っても、「別の人ができなかつたらやります」と言われてしまい、困っています。

前にいた男性もそういうところがあって、パソコンばかりやっているのを声をかけたら、「僕はパソコンをするために入りました」と言っていました。3年いましたが、仕事はしているし、辞めさせられない。「他にもっとパソコンのスキルを活かせるところへ行ったらどうですか」と言いました。

みんなで手を携えて、会社全体が動きやすいようにやっていくとしたら、みなさんはどのようなことを提

案しますか。色々な人がいて、色々なことをしているけれども、みんながばらばらでやっている、うまく回りません。中小企業の場合は、分業だけではなく、協力が重要だと考えています。

清水氏

私は、川越で冠婚葬祭、お葬式と結婚相談、婚活のイベント、セミナーなどをやっている会社を運営しています。私が代表で、2000年に開業しました。ブライダル結婚相談の方は、お見合いパーティーをメインにしたのは10年前で、「スマレクラブ」という名前を付けたのが、5年前です。

秩父は過疎化が進み、秩父だけでなく、埼玉県全域で、結婚子どもを産む人が少なくなっていました。さいたま市や川口市は人が入ってきますが、秩父・本庄・深谷などでは、どんどん人が出て行っているそうです。埼玉の人口が減ってしまうと、収入も減ってしまいます。だから大変になるということで、去年、県が肝いりで「SAITAMA出会いサポートセンター」を作りました。アプリの登録料が2年間で16,000円です。AIを使ったお相手探しのお見合いシステムがあるのです。そのサポートセンター協議会委員と埼玉県結婚応援サポーターをしています。県のサポーターとして、お見合いパーティーや男性向けのスキルアップ教室をしています。結婚したい男の人は結構います。出会いサポートセンターに登録している人は30代～50代の男性も多く、その人たちを支援するセミナーです。

葬儀の方は、埼玉県内や東京都内の葬儀を受けています。スタッフは、葬儀の方の部隊に男性が1人、ブライダルの方には4人いて、子育て中の女性が2人います。

サイタマ・レディースに入会したのは、10年位前、私の子どものママ友のおばあちゃんがサイタマ・レディース経営者クラブに入っていて、バーベキューに呼ばれた時にパンフレットをいただいたのがきっかけです。

【葬儀業界は男性社会】

学生のみなさんは、自宅で葬儀を出したことはありますか。人が葬儀を経験するのは、25年に1度くらいです。葬儀業界は男性社会です。私が20年前に入った時は、「女・子供は汚らしいから来るな」「女にはできない」と言われていた業界でした。今でこそ女性の

司会者や、セレモニーレディーという名称で女性のスタッフはたくさんいますが、男社会で組みたいなものにも入れてもらえませんでした。意地悪もされました。今はだいぶ変わってきて、お客さんから、「女性の人はいないですか」と聞かれたりします。私にとっては、だいぶやり易くなりました。

でもこの仕事は本当に大変です。24時間365日、亡くなった方が出ると、「迎えに来てください」「仕事の打ち合わせは出来ますか」と電話がかかって来るので、お休みがありません。私がこの業界に入った時は、結婚したばかりの頃でした。父が急に葬儀社を立ち上げて、すぐに嫌になりまして、「お前がやれ」と言われ、私が葬儀社の社長になりました。わけがわからずで、夫の家族にも怒られるし、「結婚したばかりなのに、休みがなくて24時間仕事とはどういうことなの」と叱られました。でも、従業員の結婚をしている男性を5人雇っていたので、辞めるわけにはいきませんでした。私、遺体を見るのも初めてで、びっくりしながら、泣きながらやりました。もう19年経ちましたから、遺体を見てもびくつかないし、慣れましたが、本当に葬祭業は大変な業界です。

【葬儀からブライダルへ】

この業界は男性社会で、女性が全くいなかったの、初めは意地悪をしますが、人に対して優しさを持っている人が多いように思います。人の最期をつかさどることは大変なことだから、思いやりや優しさを兼ねていないとできない仕事です。それをしている社長さんたちは、やさしい方が多く、女性だから逆に受け入れられ続けて来られたと思います。

葬儀は亡くなった人を送り出すという意味ではパワーを取られ、疲労してしまいますが、お家の中の中まで入る仕事なので、「うち、こういう孫がいるのだけれど」「息子がいるのだけれど、どなたか結婚相手いますか」という履歴書を預かることが多かったです。それが結婚相談の始まりです。うちの従業員に「社長、どうするのでしょうか、それ」と言われて、「結婚相談しようか」ということで始めたのがブライダルです。パーティーやイベントができるようになり、県のサポーターになって、いろんなイベントをやらせてもらえるようになりました。

【子育て中のママを積極的に活用するために】

多様な人を雇用するという「ダイバーシティ」については、子育て中のママを積極的に採用しています。「子育て中のママ、3時間からOK週に3回以上」と求人を出すと、この間も40人くらい来しました。葬儀だと人が全然来ないので、「スマレクラブ」というブライダル事業部で募集すると、優秀な人が応募してきます。でも、子育て中だから「10時から14時までがいいです」という人が多くて、子育てが終わって配偶者の扶養の範囲内で働きたい人とをうまく組み合わせて働いてもらっています。

第2班

講師：雪山氏、岩見氏



雪山氏

【仕事について】

私の会社は、私と主人が脱サラをして、額縁のメーカー「株式会社アルナ」を立ち上げました。末端のお客様の声を聞きたいと、10年目に別会社「雪山堂」を設立しました。

今年、株式会社アルナは、あるデザイナーさんと一緒に開発を重ねて、グッドデザイン賞をとりました。今は息子が社長をしています。昔のように、額縁にただ絵を入れるだけではなくて、社員と知恵を出し合っただけでなく、ユニフォーム額、野球のバットを入れるフレーム、ボールを入れるフレームなどを制作しています。またそこに人工芝生を入れて付加価値を高めています。絵を入れるだけではない商品を開発しているので業績も伸び、額縁業界以外の販路も広がっています。

どんな業種もそうだと思いますが、常に新商品開発をしていかないと、世の中から取り残されてしまいま

す。額縁の小売りをして43年、額縁にはじまり、画材を取り入れ、絵画ブームになり、10年前は表装に目をつけました。額縁だけではなく、何か次の物はないかと、常に考えています。

今取り扱っている我が社の商品は、油絵を入れたり、子どもの絵を入れたり、取り付け作業などもします。最近では、お皿やお子さんのはじめて履いた靴をフレームのなかに入れるなどをして、客層を伸ばし、売り上げ単価を伸ばす工夫をしています。

【多様な働き方の実践】

当社は子育てにも配慮してきました。4店舗目に上尾店を開いた時、知人の紹介で、生後数か月のお子さんのいる、シングルマザーのMさんを採用しました。会社と本人とで保育所を探しました。店舗は土日でも忙しかったのですが、Mさんは土日出勤ができません、遅番もできません。仲間が協力し、シフトを回していき、仕事に師匠は出ませんでした。Mさんは素晴らしい仕事ぶりです。店長になりスタッフを管理し、業績も上げ続けました。会社としても、その子が大学を出るまではとの思い出、協力しました。また、産休中のスタッフの代わりに入った短期契約勤務のスタッフも、短期契約終了後もそのまま残り、現在は店長代理として勤務しています。このような働き方で、平成24年、埼玉県より「多様な働き方実践企業」の認定を受けました。平成28年にはレベルアップし、ゴールドの認定となりました。

女性の場合、土日や遅番の勤務を希望しない方が多くいらっしゃいます。子育て、介護と、働く側の環境も変わってきているので、やむを得ません。他社に比べると、当社は採用では恵まれていると思います。社員の勤続年数は長く、仕事のプロとして、会社への貢献度は高いです。待遇面をよくすること、それが経営者としての大きな課題です。

岩見氏

【仕事について】

ファイナンシャルプランナー（FP）とは何かについてお話しします。FPには、6つの分野があります。一つ目が、ライフプランニング部門です。ライフプランとは長いスパンで、子育て中の不安や退職後の不安

に対してアドバイスをします。2つ目は不動産部門です。日本の経済は不動産でまわっていますので、不動産を知ろうという部門です。3つ目は税金部門です。4つ目は相続事業承継、5つ目は資産運用、6つ目はリスクと保険です。6つの分野すべてをFPがカバーすることはできません。例えば、税金については、いい税理士さんとネットワークをもって、良いサービスを与えているのがFPです。証券会社に入った方は、FPの資格を取れと言われます。証券会社でFPをとった方は、資産運用が中心のFPの場合が多いです。不動産会社に勤めている方だったら不動産に特化したFP。それぞれに特化したFPになりますが、その大元にあるのはライフプランを立てるということです。

例えば、不動産を買う場合に関わってくるのは税金です。税金とライフバランスがベースにあります。私は保険会社に勤め、営業をし、女性の社員教育を20年近くしていました。そこでFP資格をとりました。会社勤めをしていると安定しているので、お金のことを考えずにいました。とりあえず会社に行っていればお金が入ってくるという安易な考えがありました。三年前にFPとして独立し、個別相談とセミナー中心にやっています。一年前にはキャリアコンサルタントの資格をとり、今は、キャリアコンサルタントFPと名乗って、仕事の支援とライフプランを併せた形で仕事をしています。

埼玉県の男女共同参画との共催事業で、40歳以上の子育てが終わった方たちの女性を対象に、これからのライフプランを考えるというセミナーを開催しています。個別相談もしています。ある結婚相談所と提携し、結婚後の生活や家庭環境の相談、企業の個別相談もしています。企業向けに行っているのが、セルフキャリアドックというものです。ドックというのは人間ドックのドックで、自分のキャリアを自主的に考えるという制度を作るのをセルフキャリアドックといいます。その制度を企業が導入するよう、支援をしています。

【男女格差の有無】

絶対に男女格差はあります。お給料を考えただけでも、女性は男性の7割しかない。同じ仕事をしていても。社会に出ると男女格差は存在するので、いまから免疫を付けて社会に出てねということを言っています。今の時代は男女の差があまりありませんが、女性が課長や部長になると、馬鹿にされてしまうようなことがあ

りました。女性にも甘えがありました。男性にも、生活を支える、家族を支えるという考えがありました。今の若い人たちは、同じ仕事をするのだったら待遇も同じという世の中になりましたから、やりやすいと思います。自分の能力を發揮し、人それぞれ能力が違いますので、そのいいところをなるべく引っ張り上げて、企業にいい仕事をして貰おうという傾向にあると思います。

【育休を取る人が増えた企業は？】

ある化粧品メーカーは、育児休暇が多い会社でした。育休をたくさんとる方が増えすぎてしまい、それが自身の若い女性にしわ寄せがきてしまいました。そのため、「育児をしている職員も土・日曜日に出勤してください。残業もしてください」ということになりました。子育て中のお母さんがどうしたかと言うと、そこではじめて夫に相談して、子どものお迎えをどうするかを相談したそうです。そのため、家庭が良くなってきたと聞いています。

【SDGsについて】

サイタマ・レディースでもSDGsに取り組んでいますが、サイタマ・レディースとしてセミナーを3回行っただけです。SDGsが何かをわかりかけてきました。17項目の目標の中で、「ジェンダー平等」に取り組んでいきたいと思っています。

【女性が働きやすくなる社会とは】

当社のような小売業には、パートの方がたくさんいらっしゃいます。正社員であっても、結婚して子供が来るとパートにならざるを得ない。結婚すると子供中心の働き方になるので、介護や子育てが終わった後に戻ってくる方は、自分の経験を活かすことができるからだと思っています。

終身雇用ではなくなってきている現在、上の年代の働き方をまねしていても駄目だと思います。昔は、一つの会社に勤めて、会社の方も辞めてほしくないから、給料も上げるし退職金も出る。子どもを作って、60歳まで働いて、年金をもらってという理想的なモデルプランがあったのですが、いまはそうはなりません。自分たちで考えなくてはならない時代になっています。単純作業はAIが行う時代になってきているので、自

分をいかに高めるかが大事な時代です。男が働いて女が家庭をとることがすり込まれていて、稼ぐのは男で、女性は片手間で働いてもいいのだという気持ちが根強く残っています。男性も、奥さんが自分より稼ぎが良いのは嫌だと思っています。目に見えない気持ちの部分を変えることが、とても難しいのです。制度としては、育児休暇もしっかりしてきたし、保育園の無償化も始まっています。制度を旨く利用しながら、夫婦で話し合っていくことで、女性も働きやすくなると思います。

第3班

講師：大原氏、今江氏



大原氏

【経営する企業について】

私は株式会社アイオプトの代表をしています大原佳子です。業種としては、眼科の先生が開業されている所で眼鏡とコンタクトの店舗展開をさせていただいています。半分が医療、半分が販売という業種業態をしています。開業したのは今から32年前。夫が医師で、開業するにあたって、私も手伝い始めました。眼科は、今とは違い、診療以外のことに対して利益をだしてはいけないという縛りがありました。しかし、眼鏡やコンタクトを眼科で合わせたい人に、見えづらいなどの問題があった時に簡単に返品や交換ができるよう、自分のところで販売したいというのがありました。そこで、アイオプトの前身で日進コンタクトという会社を立ち上げました。社員もなく、店舗も持たず、患者様から「コンタクトを作りたい」、という時に販売することを、10年していました。

また、30年前は「患者は言うこと聞いていればいい」というような医療が多かったのですが、そういう中で、

夫は「自分の医療はサービス業だ」との理念で始めました。そうしたら、地域の方から大変好評をいただき、たくさんの患者さんが集まってきて、自社ビルを持つようになりました。そのビルの中で、今度は私が、眼鏡とコンタクトももっとしっかりやりたいと考え、店舗を持つようになりました。今は、埼玉県内で6店舗を展開しています。

【経営者とスタッフの考えの違い】

埼玉県は上田前知事が、女性の活躍推進ということに力を入れていて、後任の大野知事も「女性活躍推進に力を入れましょう」と言ってくれています。なので、女性経営者は、今、やりやすい方向に進んでいると思っています。私の所は、女性活躍推進企業の承認を受けた時に、埼玉県が行っている企業向けの発表の機会を頂き、女性がどうしたら活躍できるのかをスタッフと一緒に考える機会をいただきました。その時に感じたことは、自分が良かれと思ってやっていることも、スタッフからすると、ズレてしまう事があるという事です。

例えば、残業代を払えば働いてくれるのかなと思っていましたが、そうではないという人がいることです。「残業ではなく、しっかり帰れる方が良い」という意見の人たちがいるということです。学生のみなさんにとって、「働く」とは何でしょうか。今、自分の中では、混乱しています。なぜかという、私は女性活躍推進を進めていますが、ちょっとズレているのではないか、スタッフの人たちが求めている企業とは違うのではないかという気がしています。

なので、女性が活躍するということ、学生のみなさんはどのようにイメージしているかを教えて欲しいのです。例えば、女性が自分の上のポジションで入ってきた場合、男性が上にいても女性が上にいても同じように感じているかを知りたいです。今、うちの企業の中でも起きていますが、奥様が一生懸命働き、男性が早く帰ってくる場合、奥様が働きやすいよう、男性が家事をすることをどのように考えているかということです。

女性活躍ということで、今回、初めて女性の店長を置きました。本人も頑張ってはいますけれども、他の店長はみな男性で、1人だけ女性の店長なので、あまり居心地が良いとは感じていないようです。会議でも

5対1のようになってしまっています。

女性と男性の違いというのは非常に難しいのですが、思考回路が違うのかなと感じる時が、時々あります。その辺も学生のみなさんとお話をしたいと思います。つたない話になりましたが、ご清聴、ありがとうございました。

今江氏

【経営する企業について】

こんにちは。株式会社西部総合サービスの今江純子です。よろしくお願ひします。私の会社はサンエス警備保障という警備会社が親会社で、私がサンエス警備保障に入って5年目になります。私が入って2年ほどたった頃、社長から、「会社を川越に買おうと思うのだけど」と言われました。私は会社の社長になりたかったというよりもシングルで、子どもが大学生だったので、経済的なことを考え、「もしかして給料がアップするのではないか」と簡単に考え、「やります」と答えました。2年前の4月から、西部総合サービスの社長としてやっています。

実は買収をした会社は創業40年で、先代の社長さんがいました。先代社長と奥様で、西部総合サービスとブリランテの両方を経営していました。ブリランテの方は介護事業をしている会社です。訪問介護や居宅介護の場合、厳しい縛りがあり、経営状態が苦しい会社でした。私は新しいことに取り組みました。処遇改善など、いろいろなことに取り組んできたのですが、どんなに募集をしても、若い方は入ってきません。ブリランテで働くヘルパーさんの平均年齢は70歳です。そこで、ブリランテを昨年の12月で閉め、今は新規の事業をしています。先代社長夫妻にも退任していただき、今、私は「みんなで一緒に作ってこう」というスタンスで、会社を経営しています。

色々な意見を聞き、社員の意見を取り入れながら、社員がどんなことをやりたいのかを常に聞いています。そうすると、「ビルメンテナンスだけではなく、ハウスクリーニングをやりたい」などの意見が出てきます。それを営業に伝えると、ハウスクリーニングの営業をかけるというようなくみです。現在、270~280名のパートさんがいますが、70代が一番多いです。80代も10人くらいいます。社員は15名いますが、平均で30代です。

【女性社長への風当たり、持ち前の明るさで頑張る】

警備会社にもビルメンテナンス業にも同業で組織している協会がありますが、協会へ行くと女性は私しかいません。歓迎して下さる方もいれば、女性がわざわざ来なくてもいいんじゃないかと言っている方もいます。なかなか女性が活躍しづらい業界です。でも私はそれを逆手にとって、「女性ならでは」という企業を目指しています。

サンエス警備保障には3,800人の警備員がいます。その他に社員が200名位いますが、その中で、女性で社長になったのは私だけです。女性の役職で一番上にいる人は主任です。20年働いていても主任なので、社長になった私への風当りは非常に強かったように思います。

でも、持ち前の明るさで頑張るしかないと考えています。同性からも妬まれます。だったらみんなも頑張ればいいと思いましたが、選ばれるには、人よりも頑張らなくてはいけないというふうに思っています。せつかく私を選んでくれた社長が嫌な思いをしないように。「今江さん、頑張っているじゃない」と言われるように。誰よりも早く会社に行きましたし、色々な勉強会にも出ました。営業も一生懸命しました。その結果が、今の代表取締役という立場につながっているのだと思います。

【社員を活かしていくために】

うちの会社では、女性の主任を係長に昇格しました。その方の配偶者も一緒にうちの会社で働いています。今、お子さんが3歳で、家事育児が忙しい時ですが、男性の方は保育園へのお迎えもしていないそうです。その女性の係長は、会社にとっては重要な存在です。いろんなことをその方がまとめてくれているので、彼女がいないと困ります。片や旦那さんは、今朝、私に電話で注意をされ、2日前には幹部6人それぞれから注意を受ける人ですが、全く変わりません。女性社長だから、馬鹿にされているのか、それとも私の仕事ぶりを見て、それでいいと思っているのかわかりません。(でも今はとても一生懸命頑張ってくれています。)

ビルメンテナンス業界はすごく資格が大事です。資格がないと現場が取れません。一人に一つの資格しか使えません。だから何人も必要になります。資格を持っているので、胡坐をかいている人もいます。注意をす

ると、不貞腐れます。そうすると、現場でお掃除をする人たちが何を聞いても口も利きません。その人が課長ですから、その人に聞けなくなると、その下の人たちが困ります。下の人たちが困らないように、注意をしていなかったのですが、その考え方が間違っていたのかもしれない。そのへんについても、学生の皆さんから意見を聞きたいと思っています。よろしく願います。

第4班

講師：兼杉氏、吉田氏



兼杉氏

【経営する会社について】

私は1998年に起業しました。娘が小学校一年生の時でした。私は経営者一族です。起業した会社も小さく、引き継いだ会社も小さいですが、現在、3社の代表をしています。アップオンリーという会社は、カルチャースクールの企画運営と物販、家具の販売、名入れのグッズ作成などをして来ました。小学校一年生の子どもは、学童に入れなかったので、子育てと会社の運営とを両立しなくてはなりません。会社をリフォームして、カルチャースタジオをつくって、そこに娘のバレエの先生、ジャズダンスの先生、ボイストレーニングの先生を呼んで、一石二鳥方式で仕事と子育ての両方をやってきました。

今はイベント業の会社も経営しておりますがベースは2002年、サッカーワールドカップの経験が活かされました。ワールドカップに付随した商店街のお祭りを北浦和や浦和の駅前広場などで展開しました。長い年月、子育てをしながら仕事をしてきましたがイベントは準備が大切なので、夜中までかかったり、時間が不規則になり両立の苦労もあります。32歳で起業して、

ちょっとずつ声がかかるようになって、外のカルチャースクールでも講師をアテンドすることになりました。埼玉県北部や群馬、都内、神奈川の子ども向けに、チアリーディングやバトントワリングもしています。幅広く何でもやりました。クリスマスネイル、ビーズアクセサリー、アロマのハンドトリートメントなど、今はどこでもやっていますが、昔は埼玉ではあまり行われていませんでした。イベント業、カルチャー業をしてきたおかげで、楽しいことに取り組んでいく、ベースの何もないところから取り組んで行くことが、性にあっていると自分では思っています。

有限会社アップオンリープロデュースの後、2005年に株式会社アップオンリーADという会社を作りました。この会社は、サッカーの大宮アルゼージヤがJ1に行く際、「代理店をやりませんか」との声がかかり、その時にスタートした会社です。代理店として、協賛企業でスーツサプライをしてくれる会社を探し、成約をさせていただき今でもその縁がチームに繋がっております。

【企業活動とダイバーシティ】

ダイバーシティのお話を少ししますと、私の7歳上の兄が生まれた時、仮死状態で脳性小児麻痺になり、障がいがあります。両親は他界していますが、その兄の面倒を見るために私は生まれてきたというところがあって、小さい頃から兄の分まで頑張れよと言われて育って来ました。だから頑張っています。毎日、夫か私か娘が兄を送り迎えに行き、ダウン症の子やハンディキャップのある方々と毎日触れ合っています。会社にも、お茶を飲みにきたり、会話をしに来てくれます。本当は、障害者を雇用できたらいいと考えています。

もう1つの会社は、ツルゲン情報(株)といいますが、親一族から引き継いだ会社です。その会社は家具の設営、オフィス環境に必要な備品の供給、学校の備品や会社の備品を揃えて納入する商社です。どこに何を置くかということ、イベントの仕事ステージをどこに置くかという事は似ています。大学や行政でもお仕事をしていた^{兼杉氏}、起業した会社で様々なイベントを経験させていただいたことが役に立っております。アップオンリーADの広告の仕事では、さいたま市の媒体をいくつか入札で落札し、指名を続けて受けております。

正社員数は少ないですが、外部の^{吉田氏}の方が多

いです。70代の昔の社員もまだがんばってくれていますし、10代からの若手社員も育成して来ました。幅広い年代と関わり、埼玉を軸に幅広いビジネスをこれからも展開していきたいと考えています。ありがとうございました。

吉田氏

【経営する会社について】

株式会社クリエイトの吉田です。私の会社では、冷媒フロン破壊・再生事業を行っています。少し説明しますと、地球の周りにあるオゾン層を破壊するのがフロンガスです。成層圏を守るにはオゾン層が必要ですが、オゾン層が破壊されて穴が空いてしまうと地球に有害物質が入ってきてしまいます。それは人体に影響があり、温暖化にも繋がります。私の会社では、フロンガスの無害化処理とリサイクルをしています。

フロンガスを多く使っているのは、ルームエアコン、冷蔵庫です。遠洋漁業の漁船も使っています。冷凍倉庫の中にも入っています。フロンガスは我々の生活を便利にするために使われている商品なのです。フロンガスがオゾン層を破壊すると言うことが知られていなかった20年くらい前には、大気に放出していました。新しいエアコンに取り替える時、業者さんは配管を切っていました。すると、フロンガスが放出されてしまいます。何十年と行ってきたことが、現在、非常に厳しい問題となってしまったのです。そこで、国としてもフロンガスを処理しましょうと言うことになりました。京都議定書が出された頃から、環境問題について、国も力をいれてやっていくようになり、私の会社の仕事も成り立っています。

【社長として取り組んでいること】

私は急に社長になったわけではありません。25歳で結婚し、26歳の時に子どもが生まれ、夫と二人で会社を立ち上げました。今年で39年になります。17年前に夫が亡くなり、私が社長をしています。同じ世代としては体力に自身があり、体力作りをしてきました。女性経営者のネットワークをつくる活動もしています。

「この社長さんは何だ、女なのか」と言われる方もいますが、企業はお仕事をもらい、良い仕事をするためにあります。同業者からのバッシングもあります。

「どうせ女の社長だから出来ないだろう」などと言われることもあります。でもとんでもありません。私の会社はフロン処理業界では、トップクラスです。

社員は他人ですが、私は、家族だと思っています。今週の朝礼のときも泣いてしまったのですが、先週オーストラリアに行き、ゴールドコーストやブリスベンで女性経営者のセッションに参加しました。なぜ泣いてしまったかという、二年前に土地を買って工場を建てたのですが、私が一週間工場を空けていたのに、社員が台風の後、一生懸命に働いてくれて、私が帰ってきたときには工場が出来ていました。「ありがたい」と言う気持ちで泣いてしまいました。働いている人たちは、家族なのです。

うちは化学工場で、プロパンのボンベには高压ガスのフロンガスが、一斗缶には低压のフロンガスが入っています。大きさも様々です。いつもは華やかな格好はしません。お客様には安全な状態で対応することが一番大事だと思っています。性格はのんびりで、のんびりしていますが、夫もいないので、状況的には厳しいです。化学工場の社長を女性が出来ると言うことは、本当に幸せだと感じています。

「ダイバーシティ」について調べました。多様な人びとが会社にいると良いのですが、なかなか海外の方に来ていただくことが難しいです。うちの会社は男女混合チームで、20代から70代の幅広い年齢の社員が20名います。昨年からは、シルバーの方を雇用したので、今までにはなかった雰囲気を取り入れてくれています。若い社員が、「おじいさん大丈夫」という感じで、色々工夫しています。お年を召した方は、屈むのが大変なので、おじいちゃんたちが作業しやすいように工夫しています。会社全体が良い感じになってきたので、シルバーさん達を入れたのは成功だったと思います。

私には子供が一人しかいないのですが、お婿さんが入ってきて、専務として働いてもらっています。彼が、「社長、求人をかけても人が集まらないから、シルバーさんに声をかけましょう」と言ってくれて、それが大成功でした。本当にありがたいです。

孫は4人います。仕事が終わるとふつうのおばあちゃんです。切り替えをしながら仕事をするのが大事だと思います。人と比べる必要はないです。自分を大事にして、家族を大事にして、社員を大事にするという生き方で、なんとか今までやってこられたのかなと思

います。社長になってから、環境問題についての勉強をしながら現在に至っています。私は主人が作った会社を引き継いだわけですが、若い世代、社員や息子達に会社をバトンタッチ出来たらHappyだと思っています。

【これからの活動・学生の皆さんへ】

私が現在、65歳になって考えていることは、自分がいかに全力をだせるか、色々な人たちと出会い、困っている人たちにどれだけ援助の手を差し伸べることが出来るか、そういうことができる出来る大人が一番幸せだと思っています。ボランティアとして、母子家庭の子や孤児院に入っている子どもに大学へ行くことを支援する活動にも参加しています。お給料のなかから寄付をしています。少しでもそういう子ども達の力になればいいと思いながら、生活をしています。

今回のテーマ「ダイバーシティ」は、とても大きなテーマです。色々なポイントの絞り方がありますが、海外の方を雇用すると良いと思いますが、うちの会社では出来ていません。言葉の問題や住まいなども考えなくてはなりません。今は、社長が女性なので、産休がとりやすいイメージがあるようです。出産して復帰される人、悪阻がきつくてお休みされている人もいます。多分、女性の社長だから言いやすいのだと思います。男の社長さんだと分からないこともあります。社員がいつでも職場復帰出来るような雰囲気作りをしたいと思っています。

私はプライベートでは旅行が大好きで、社長に向かないかもしれません。皆さん、これから日々素晴らしい人生が待っていると思います。海外でボランティアをしても良いと思います。困っている方がたくさんいらっしゃいます。ぜひ、ダイバーシティに取り組んでいただきたいと思います。

第5班

講師：福永氏、川合氏



福永氏

【不動産鑑定士の仕事とは】

私は不動産鑑定業をしています。不動産鑑定士という資格を持って仕事をしています。みなさんは不動産業と不動産鑑定業の違いは分かりますか。不動産鑑定士は国家資格です。1月1日時点の土地の価格を公表する国が実施している地価公示や、都道府県が7月1日時点の価格を調査する都道府県地価調査は、全国の不動産鑑定士が鑑定評価した結果です。相続時に相続税が土地や家屋にかかりますが、その算定には、一般的には路線価を使いますが、それは不動産鑑定士による評価などを基にしているものです。また、固定資産税には固定資産税路線価が使われていますが、市区町村が3年に1回実施しています。それを「本鑑定の年」といいます。皆さんのお家にも、固定資産税の請求書が4月ごろに行くと思いますが、その基礎となっている土地の価格の評価を、私たちがしています。

私は、今、埼玉県不動産鑑定士会の会長をしています。鑑定士全員を集めて、固定資産税の評価委員会議というのを昨日やりました。

他にも、一般企業から、会社の資産を出す際の土地・家屋の鑑定を頼まれることがあります。不動産業はみなさんが土地・家屋の売買をする時の仲介業です。鑑定業とは全く違います。不動産業も宅地建物取引士という国家資格を持っている人が、必ず一人はいる必要はありません。私自身は4~5つの資格を持っており、その中で不動産鑑定士の仕事を主にやっています。

【埼玉県不動産鑑定士会の 初めての女性の会長】

埼玉県の不動産鑑定士の会員は170人いますが、女性は14人しかいません。その中で女性の会長は私が初めてで、全国でも女性の会長は私だけです。不動産鑑定士をしている人の出身大学は、理系の方がほとんどです。計算をして、鑑定評価額をだすことが目的なので。私自身は法学部出身です。今まで一番大きい評価額だった案件は、都内の日本橋付近の昭和通りの角の借地権の鑑定です。平米2000万円でした。さいたま市の中央区だと平米30万円前後です。2000万円だと、10坪で2億円になります。だから何十何億という鑑定評価書を書くわけですが、その数字が合理的に説得力ある説明になっていなければ、「この数字は勝手に作ったんじゃないか」という責任問題になります。裁判でも鑑定評価書を書いてくださいと弁護士から頼まれることがあります。相手方の弁護士も、別の鑑定士に頼んで2つ鑑定評価書がでできます。その根拠が納得できるものであるかどうか、鑑定評価書の命なわけです。

評価が納得できる鑑定士には仕事が来ますが、説明が不十分だと仕事が来なくなります。だから学生時代にあらゆる勉強をすることが鑑定士の基本です。一生その人の力になっていきますから、工学部だけでなく、法学部など、様々な学部で勉強の材料があります。法律の本を読んだり、色々な本を読んで自分の力を幅広くつけ、鑑定士になった後もずっと努力を続けていくと、みんなから信頼される素晴らしい鑑定士になります。会長という仕事も、こんなに大変なものだとは思いませんでした。

【様々な経験を持つことが大事】

色々な知識があった方がお客さんに説得力のある話ができます。なぜ私が会長になったかという、色々な知識があったからだと思います。行政書士の資格も持っていて、埼玉県の行政書士会でも会長選に出てくれと言われます。埼玉県だけで行政書士は2300人います。男性が約2000人、女性が300人くらいです。女性は、社会の中で、あまり踏ん張りが無いって言われますが、その人の努力の仕方によって男性に認められると思っています。

どんな話も男性と対等にできて、男性の先生たちを

助けたり、お互いにWinWinの関係になってくると、ジェンダーの問題にはなりません。私の場合も、男性の会員が押してくれたから、会長になっているわけです。だから、男性とか女性とか、あまり意識しないで仕事をして欲しいと思います。

私はいろいろな経歴を持っていて、若い時は塾をやっていたり、高校で教員として教えていたことがあります。何百人という生徒がいますが、一人一人を大事にすることが重要です。お客さんも一緒です。不動産の鑑定でも一緒に、一つ一つの案件を誠実にきちんとやっていく。今、忙しいからといい加減に仕事をするとお客さんもいなくなります。友人関係も一緒に、友達がそこにいたときは、正面を向いてちゃんと話を聞く、そうすると良い友達関係もでき、学生生活もきっと楽しくなります。色々な人のアドバイスや助けを得て、今も仕事をさせていただいています。

【誠実に勤勉に勉強を】

いまこそ自分の将来をよく考える時です。社会を見て、お父さんの話お母さんの話、親戚のおじさんやおばさんの話を聞いて、よく考えてください。自分を磨いて、この技術を持っていたら人には負けないという自信を持てるくらい、誠実に勤勉に勉強をしてください。

川合氏

【女性が運輸業に携わる事】

川合運輸株式会社の川合です。私はサイタマ・レディースに入り、6年くらいになります。自分で会社をおこしたわけではなく、嫁ぎ先の家業を手伝っているという形です。今は専務取締役です。子どもを育てている間は、役職にはついておらず、家にあるPCで、入力業務をするくらいのことしかしていませんでした。本格的に会社で仕事を始めたのは8年前です。経営に携わることを決心して、役職をつけて欲しいと頼み、会社に入りました。経営者側として経営に絡むためには、役職が必要でした。なぜかという、男性しかいない会社で、トラックにも乗れないので、「女がなに言うんだ。車も運転できないのに偉そうに」ということになるのではと考え、何でもいいから役職をくださいと社長にいいました。

今、女性が多くなりましたが、女性ができる仕事は

管理的な部分か、すごく大きなトラックに乗るか、軽トラックに乗るか、真ん中というのがあまりありません。私はオートマしか乗れません。大型トラックに乗る人は、重い作業が一切ないというのが通例なので、大きいトラックに女性が乗っています。

埼玉県トラック協会のマネジメントスクールに入りました。1年間、50名の経営者が、経営を学ぶスクールですが、女性は私だけでした。男性ばかりで、何となく怖いイメージがありました。たばこのにおいはすごいし、ガンガン飲むし、私がいるとセクハラになってしまうような、私の入れない話をしていました。そのような男社会の協会で、私は監事をしていますが、私は他の会社とは全然違うことをしています。例えば、楽器に特化して、ピアノ以外のものを輸送することにして、8年前にHPを立ち上げて宣伝を始めました。音大や音大生との付き合いが多いです。創業80年の会社です。3/4は企業とお付き合いをしながら、新規事業として、特色のある輸送をしています。

【経営者として多様な人が働けるようにすることが大事】

運輸業界の現場では人手不足が深刻です。人を雇用するのにも、とてもお金がかかります。うちは社員が10人です。小さな会社ですが、特徴のあることをやっているのを目立つ部分はありますが、雇用する時に人を選ぶことができません。入ってくる人は、人生の挫折を経験している人が多いです。例えば、人と関わりたくない、営業は絶対やりたくないと言います。前職の営業職で嫌なことがあったそうです。色々な人を見ているうちに、人の見方が変わり、こうでなければならぬという働き方をやめようと思いました。一人ひとりに、何が嫌なのかを聞いてから会社に入ってもらっています。多様な働き方、一人一人にカスタマイズされた働き方があるいいんじゃないかなと思います。長い時間をかけて説明をしています。働き方は女性・男性だけではなく、色々あるということを実感しています。多様な人たちをどうすると長く会社で働いていけるかということ、最近は考えるようになりました。これもダイバーシティなのだと思います。経営者側が多様な人が働けるよう、勉強しなければいけないと思います。

第6班

講師：土橋氏



土橋氏

女性経営者ならではの困難は、特に感じたことはありません。どの業界でもよくあることですが、男性の中に女性が一人ということが多く、顔を覚えてもらい易いという点では得していると思います。しかし私のほうでは覚えきれず、何度も同じ人に名刺を差し出してしまおうという失態を繰り返し、あえて困難を挙げるとすれば、これが一番の困難かもしれません。

根が鈍感なせいでしょうか、良く言えばポジティブな性格です。男性とか女性とかは、仕事の上では意識したことはありません。それでも経営者という立場ですと、社員にはわかってもらえない事もあり、同じ立場の人たちがいるサイタマ・レディース経営者クラブに入会しました。

ダイバーシティという文言や制度も特に意識せずに業務を行っています。後付けになってしまっていますが、従業員は多様な働き方をしています。少人数の会社なので、皆が働きやすいシステムをすぐに取り入れていくのも簡単です。正社員は男性2名・女性2名、パートタイマーの女性4名と一緒に働いています。子どもが小さいから、親の介護をしているから、と理由は様々ですが、敢えてパートタイマーとして都合の良い日に週に3~4日、一日に三時間程働いています。

それでも仕事中に学校や保育園からの呼び出しがあり、出勤するはずが家族の都合で急遽お休みをしなければならなくなります。でも皆嫌な顔をせずに快く受け入れます。お互い様、自分もそういう時があるからです。

男性正社員にも、積極的に家事・育児にかかわることを推奨しています。お遊戯会はいつ？入学式は？卒

業式は？最近、私がしつこく聞かなくても自分から申告してくれるようになりました。営業で日中はずっと外回りをしている人は、時間をやり繰りして授業参観にも参加するようになりました。これは、隣接市町村からの採用にこだわってよかったと思うところです。

居心地が良いと感じてくれているのか、有難いことに皆勤続年数が長いので、平均年齢が50歳を突破してしまいました。後継者として私の娘が入社しまして、少し平均年齢が下がりましたが、シニア活躍も意識していかなければならなくなってきました。

女性である・男性である、力が強い・弱い、これが得意・苦手、それが好き・嫌い、これは上手・あれは下手、全ての個性を認め合い助け合い、皆が生きやすい世の中になればよいと思います。

7班 講師：栗田氏



栗田氏

【100年企業を目指して 実行していること】

㈱クリタエムデリカの栗田といいます。当社は創業70年の企業です。特例子会社の株式会社スマートfunは、昨年の5月に設立し、今年の5月に特例子会社として厚生労働大臣から認定を受けました。特例子会社制度とは、障害者の雇用の促進を図るために、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社のことで、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されるとみなして、障害者の実雇用率を算定できる制度のことです。

前の私の会社の障害者雇用率は2.3%です。雇用する障害者の人数を増やすのは難しく、色々なアドバイスを受ける中で、特例子会社制度を使って新しく会

社を作ったのです。当社の場合、現状では9名です。100年企業を目指しています。今年71年目になりますが、昨年70周年の時に、みんなでどんな企業になるのかと言うことを考えました。私は、従業員一人一人が自ら考える会社としていきたいと考えていますが、弊社では1年間かけて、どのような企業にしていきたいか、19名の社員が集まって委員会をつくって取り組みました。

弊社はもともと製麺業としてスタートしています。ただ、時代の中で製麺業としては成り立たなくなり、平成元年くらいから経営が苦しくなりました。価格破壊がおこり、製麺業から撤退し、弊社は姿を変えました。今は、業界用語では「調理麺」という、すぐ食べられる商品をつくっています。年商は前期が59.5億円くらいです。従業員数は402名、直接雇用は約250名で、残りは派遣と言われる人たちです。24時間365日動いているので、特に夜の時間帯はベトナム人の留学生が働いたりしています。「昼間は働きたくない」という契約社員（うちではファミリー社員といっています）が、夜を支えています。正社員は80名います。この人達は、日勤夜勤または部署異動をしながら活動しています。本来ならば、新卒で入社し、各部署を経験して自分の合った部署で働いてもらいたいですが、なかなかそこまではいっていません。毎年、3名から4名の高卒と大卒の人が入ってきますが、人の定着が上手くいかない時があり、中途採用が多い状況です。営業部は100%中途採用です。

【会社が成り立つ上で大事なこと】

会社が成り立つ上で大事なことが3つあります。一つが、不の解消をする商品を作ること。製造工場として売れると思って物をつくりますが、売れないことがあります。売れなかったのは不の解消にマッチングしていなかったのだと思います。スーパーマーケット、生協など、110社くらいのお客様の出口があります。出口のない商品作っても売れません。「お客さまがほしいと思っている、自分がほしいと思っている」と良く開発の人が言いますが、われわれが思っている出口が、お客様のニーズとマッチングしないと出口になりません。お客さまの出口に合う、「不の解消」がないとだめですという話をしています。

損益分岐点、固定費、変動費、その分岐点を越えれ

ば、大きく利益が出ます。当社の製品は300円、400円が基本プライスです。お客様が払ったお金よりも付加価値が高くないとリピーターにならない。一週間に一回から月三回買ってもらうないと売上げが上がっていかない。払った金額以上に感動がないと、商品は売れていきません。

安全、安心、安定と言う言葉も大事です。一日に約10万食の食品をつくっていますが、その一つひとつが同じじゃなきゃいけない。今40アイテムから60アイテムの間、NB商品だとそのくらいあります。買う人にとっては1分の1であることを忘れないでつくりましょうと言っています。経営理念、ビジョン、ミッションでボトムアップの会社にして、幸せなコミュニティーをつくらうとしています。ただ食べ物をつくっているのではなく、食べ物をきっかけに話しが出来るように。ミッションが、身近な笑顔あふれる食卓提供です。

何をやってもいいのではなくて、従業員が誇りをもてる幸せと思える会社づくりをしています。行動規範も、我々が理想とする従業員とは何か、仲間を作るようにすること、独りではなく、パートナーを作っていないと続かないと言っています。独りで出来るのかもしれないけれど、分割すると休めるようになるし、そういう教え方をしていかないと上手くいかないという話をしています。

4つのこだわりもあります。一つが食材選びです。出来るだけ国産、海外でも自分たちが納得するようなものを使っています。祭事を広めるため、季節ごとの食べ物、昔からの食べ物を知っていただくようにもしています。味についてのこだわりは、女子栄養大学と産学連携を続けています。共育にも力を入れていて、私は3代目の社長で、社長について8年目ですが、昔ながらの「見て覚えろ」ということでは成長が止まると思い、共育チームを作りました。教えることに特化したチームを作っています。

【多様な人に働いてもらうためには】

平成28年にはシェアダイニング・サルーテというカフェをオープンしました。従業員の平均年齢は69歳です。平成21年度には保育所をオープンしました。開設当初は、保育園から呼び出しがあったら社員を帰さなくてはならないので、仕事にならないと言われました。しかし、今は、保育園から電話がかかってくたら、帰っ

ていいよということがいえるようになりました。育児が当たり前になったのは良かったと思います。

サルーテで働く人たちの働き方は、本人と話し合っていて、働ける時間に働いてもらっています。今は工場にも事務所にも70歳代の人が働くようになりました。スマートfunは「共生社会を楽しくつくりましょう」とスタートして1年強経ちました。始める前は、重度障害を持つ人は成長できないと思っていましたが、やれることを考えると出来ることが増えてくるようになりました。障害者雇用率が少ないと、罰金を払わなくてはなりません。別会社を運営する労力と経費と、罰金を払うのとどちらがすっきりするかを考えると、経営者としては経費をかけた方がすっきりします。

今年は会社でレクレーションをする「わくわく委員会」ができました。芋掘りや、お食事会などを行っています。お金を使うのだったら、従業員が楽しいほうがいい。私が楽しいと感じることと、従業員が楽しいと感じることは違うということも感じています。横断的に、知らない人と交流して、働き方改革を達成しようとしています。

【ダイバーシティに向けて】

女性経営者としての困難はありませんが、経営者が集まると、女性は私一人でした。男の人たちが話すのはゴルフ、病気の話です。私は、ゴルフはしないし、夜のキャバレーの話につきあう気にもならないし、孤立して動くようになります。会社の部長職はすべて男性です。どうすれば分かってもらえるのか、話し方に手法があると思います。男性中心の経営者の中で、異質でもいいやと割り切ります。女性同士だと協調したり、合わせたりする必要があるけれど、男性だから合わせる必要がない、独自に進めればいいやと割り切っています。

ダイバーシティという点では、スマートfunの障害者雇用のきっかけは東京オリパラでした。首都圏で経営者をしているのだから、何か関わりたいと言う思いがあって、東京パラスポーツ応援団の副会長を5年やっています。パラの選手はすごく素敵です。困っている時に、手伝いができたらと思っています。

学生の皆さんが考えるダイバーシティは何ですか。それを参考にさせていただき、社会に貢献していきたいと考えています。

2019.11.08

第6章 人生100年時代に 学ぶダイバーシティ

BABALab/ シゴトラボ合同会社 代表 桑原 静氏

桑原 静 Profile

BABALab/シゴトラボ合同会社 代表

企業のコミュニティサイトの企画・運営に携わった後、NPOで地域のコミュニティ構築支援を行う。2011年「シゴトラボ合同会社」を設立。100歳までいきいきと働けるものづくりの職場「BABALabさいたま工房」を運営するほか、シニアが活躍できる場づくりやシニア向けのサービスや商品開発を行う。広域関東圏コミュニティビジネス推進協議会幹事。

皆さん、こんにちは。桑原です。まずは、「BABALab (ババラボ)」の紹介をさせてください。

ババは“ばあば”のおばあちゃんのBABA。ラボが

研究所という意味です。おばあちゃん（おじいちゃん）たちシニアの力を使って、色々なことに挑戦してみよう！商品を作ってみよう！サービスを作ってみよう！おばあちゃんたちの働ける場所を作ってみよう！など、おじいちゃん、おばあちゃんを中心に色々な事業をしています。

写真に写っているのが、私の祖母絹子おばあちゃんです。90歳になります。祖母は10年位前に夫を亡くしました。それはそれは落ち込んで、おばあちゃんは洋服づくりがすごく好きで、毎日ミシンを踏んで裁縫しない日はなかったんですけども、おじいちゃんが亡くなってから、ミシンを踏む日がなくなって、食欲がなくなって、元気がない日が続いていました。

私はおばあちゃんとすごく仲が良かったので、「何かおばあちゃんのためにできないかな」と、「年を取っても楽しむこと、楽しめる場所を作ることができないかな」と思ったのが、BABALab というプロジェクトを始めるきっかけでした。

もう少し具体的に話すと、埼玉は東京から見たら田舎だなと思う人がいると思いますけど、全国的にみたらかなり都会の方です。地方に行くと年を取った人が働ける場所が結構あるんです。例えば朝ドラで人気があった「あまちゃん」の海女さん、海女の仕事は90歳になっても100歳になってもできます。若いころからやってきたことを死ぬまで続けることができる。田舎では、特技や趣味をやり続けることができるんです。

かたや、埼玉や東京などの都市部になりますと、サラリーマンが多くて、定年で仕事を辞めてしまうと、そこでキャリアがぱったりと途絶えてしまいます。65歳はまだまだ若いですよ。仕事を辞めてしまうと、好きなことだったり、得意なことだったり、今まで会社で頑張ってきたことなど、これまでやってきたことを活かすことができるところはほとんどありません。都市部であればあるほど、自分の好きなことや得意なことを活かして定年後働けるチャンスがあまりないのです。

それをみてきて、自分も埼玉にいるし、働いて辞めて戻ってもできることってあまりないと思うわけです。自分が年を取った時に、得意なこととか好きなことを活かせる職場、自分を活かせる場所がもっと都会にあるといいなという思い、そして、祖母が元気になれる場所が欲しいとの思いで、BABALab を始めました。

【BABALab を始めたきっかけ】

今、人口が少なくなって高齢化がどんどん進行しています。高齢者が、4人に1人という時代です。あと何十年かしたら3人に1人が65歳以上という状況になります。あと40年経つとみなさんが60歳になります。みなさんがシニアになる頃には、シニアとシニア以外の方が1対1の割合、つまり、2人に1人がシニアという時代になります。一人の若者が一人のシニアを支える時代です。

昔は若者が働いてきちんと税金を納めれば、シニアは年金がもらえたわけですよ。みなさんがシニアになる時は一人の若者が一人のシニアを支えなくてはな

らないのですが、支えられるわけはありません。我々が年を取るころには、若者に頼って年金をもらう時代ではなく、自らが働いたり、動かなくてはならない時代がやってくるというわけなんです。

この間、別のところでアンケートをしました。どんなアンケートかという、「『人生100年時代』と聞いてポジティブに感じますか。ネガティブに感じますか。」という問いをしました。ネガティブのほうが若干多いですよ。一番ネガティブに感じていたのが40代の男性でした。ほとんどがネガティブに感じていました。40代くらいになると、あと20～30年で高齢者になり、会社もいろいろ辛いし、つまり、現実も見ていられし将来も見えないということで一番悲観的になっている年頃です。最もポジティブに感じているのは80代男女。このまま楽しく年金もらえればと考える80代が多かったです。若ければ若いほど、まだ先の見えない将来に不安を抱えているという印象でした。

私もすごく不安です。ネガティブに感じています。今私たちがしていることは、みんなの不安を払拭できるのかなと考えています。要は年をとっても楽しく、年をとっても元気にいろんな人と関わりながら楽しく暮らしていくにはどうしたらいいか、私たちの活動はそのヒントになるんじゃないかと思っています。

【BABALab のスタート】

2011年、私はBABALab プロジェクトをスタートさせました。実際にどんなことをしたかという、近所のおばあちゃんたちを集めて、年をとっても、100歳になっても働ける職場をつくろうと考えました。埼玉大学からだ、自転車で10分あれば、着ける所、中浦和から徒歩8分くらいにある「鹿手袋」という場所です。そこに1軒屋を借りて、100歳まで働けるものづくりの工房「BABALab さいたま工房」をつくりました。



最初、おばあちゃんたちの職場をつくろうと思ったときに、何の職場にしようかと悩みました。お惣菜屋だっていいし、カフェだっていいし、レストランだっていいし、それこそ今、保育園もだいぶ今増えてきましたけれども、保育園やったらいいし、学童保育をしてもいいし、シニアでどんな場所を作ればいいのか。いろいろ画策しました。それでいろんなところに見学に行ったんです。

シニアが働けるところってどういうところだろう。というのも、60歳、70歳になって満員電車に乗って働きたい人はあまりいないと思うんです。シニアにアンケートを取ったところ、「週2、3回、近所で自転車もしくは徒歩で行ける所で働きたい」、「毎日疲れるような、若者みたいな働き方はしたくない」という意見が多かったんです。

本当は保育園や学童が良かったんですけど、そういうのを踏まえてシニアが働ける場を考えると、シニアで保育園をやるのは大変です。コミュニティカフェもいかなと思ったんですけども、色々なコミュニティカフェを周ってみると、だいたいうまくいっていない。採算が合わないところが多い。

いろいろ考えて原点に戻り、私のおばあちゃんが縫物が好きだったので、BABALab さいたま工房を始めるならば、私のおばあちゃんにも手伝ってもらいたいから、おばあちゃんの好きな裁縫「ものづくり」で場所をつくろうと思い、この工房という形式にしました。みんながアイデアを出して「もの」をつかって、それを売って、売ったお金で、おばあちゃんたちのお給料にするという仕組みです。2011年にBABALab さいたま工房をスタートしました。ただ働ける場所ではなくて、みんなでしゃべったり、交流しながら、なおかつお金が稼げて、自分のスタイルに合った働き方ができる、そういう場所を目指して、2011年にスタートしました。



【私自身について】

私は小さいころから漫画が大好きだったので、アニメの勉強がしたくて大学へ行きました。学生生活を送るうちに、だんだん気が変わってきて、CGの作品を作りたいとぼんやり考えていました。でも、満員電車での通勤が嫌だったので、結局就職せずに、友達とホームページ（HP）やCG作品の受発注をするような仕事をフリーランスでしていました。そのうちHPの制作をするようになり、SNSやサイト上での交流の仕組みを作るようになり、コミュニティづくりという企画もするようになりました。要はインターネット上でみんなが集まって交流する上でのテーマや、逆にどういことをするとみんながそこから離れてしまうのか、そういうことを考えながら仕事をしていました。そのうちWEB上のコミュニティの面白さに気づき、だんだんWEBじゃなくてリアルなコミュニティ、つまり実際の顔を合わせた地域のコミュニティに興味を持つてきました。30歳の時に思い切って地域のコミュニティづくりを支援する仕事に就きました。今年で45歳になりますが、それ以来、15年間ずっと、地域のコミュニティづくりをしています。

【BABALab さいたま工房に人が集まるまで】

最初は全然人がいませんでした。HPを作るのが得意なんで「BABALab さいたま工房」の写真を撮って載せました。これは実は近所の人に集まって作ったダミーなんです。HPを作り、チラシを作って、「いくつになっても働ける場所ができましたので、ぜひ参加してください」と言っていたのですが、全然人が来なくて苦労しました。最初は私と私のおばあちゃん二人だけ。「いいね」と言ってくれる人がいても、だれもないからつまらなくて辞めてしまうという状態でした。

どうやって人を集めたかと言いますと、待ってても来ないので、地元の公民館とかコミュニティセンターに出向いて、実際に手芸教室を開きました。教室を開くと、手芸好きのおばあちゃんたちが来るので、ひとりひとりに「参加しませんか」と声をかけていきました。それでもなかなか集まらなくて、5人の方に定着して来てもらうようになるまで、1年はおかかっていると思います。人が集まらなくて、近所の人間で、あそこはシニアが出入りしているから怪しいという噂が立っ

たこともあります。

そういうのを突破できたのは、埼玉新聞に「シニアの働ける場所ができました」と、記事を書かせてもらったからです。NHK さいたま放送局の番組にも、少しだけ取り上げてもらいました。新聞やNHKの番組を見た人が、「私も参加したい」と来るようになり、2,3年目から徐々に人が増えました。今では50名くらいのシニアの方が登録して、ここで働いています。

このおばあちゃんはいくつになるかな。昔、縫製の工場に働いていたおばあちゃんですけれども、この人も縫製工場に60歳くらいまで働いて、辞めてから働ける場所がなかったんですね。近所の人の洋服のお直しを細々とやっていたけれども、得意なミシンの腕を使って働ける場所がなかったそうです。BABAlab さいたま工房を見つけて、「ここが私の場所は」ということで来てくれました。

BABAlab さいたま工房に来てくれる人は、昔縫製をやっていたとか、シニアになって働く場所がなくて家にいたという人が多いと思います。実は60、70歳になって働いている人はすごく多いです。とはいえ、自分が好きなことではないのかもしれない。特に、男性はギャップを持つことが多いらしいです。企業の第一線で働いてきて退職してから人材センターに登録したりボランティアをやってみたりするけど、何となく物足りないと感じて困っている人は多い気がします。

どんな仕事をしていきたいのかというと、少なくともやりがいがあって、楽しい・仕事好きだな・仲間が好きだななど、やっぱりそういうところで働きたいと思います。私は、そういう働ける場所がどこかにないか、誰か作ってくれないかなと思っているだけじゃなくて、自分で作ろうと思いました。

【BABAlab さいたま工房の ものづくり】

実際に何を作っているのかといいますと、これも難題でした。シニアが作れるものって何だろうと、最初この事業を立ち上げたときに考えました。手芸が好きな人たちに、「何か作れるものある？普段作っているもので売れそうなものを持ってきてよ」と言ったら、ほとんどの人が袋を持ってきたんです。巾着とか小さい袋とか手提げとかです。袋を作る人はいっぱいいるけど、これじゃ商売にならないなと思いました。

おばあちゃんたちが作れて、なおかつきちんとお金をとれるものって何だろう。すごく難しいですね。みんなで温泉のお土産屋に視察に行ったり、百貨店に視察に行きましたけど、どれもピンと来なくて、試しに孫とお揃いで着れる洋服とかTシャツを作ってみました。全然売れませんでした。作っては売って、試しては売れないという時期が、結構続きました。

ちょうど自分の子どもが生まれたばかりの時、赤ちゃんをいろんな人に面倒を見てもらっていました。その時、孫の面倒を見るときに便利なものがないって話になりました。たとえば、今の哺乳瓶は、動物の形になっていたり、花柄が書いてあったり、おしゃれなんです。おしゃれはいいんですが、目盛りがどこに書いてあるのかわからないんです。花柄に紛れてしまって、おばあちゃんたちには目盛りが見えません。娘も一時期薄いミルクを飲まされていた時がありました。目盛りが見えなくて希釈を間違えていたんです。

また、最近では同居は減っているんだけど、近居っているのが増えているんです。親の近くに住んで子どもの面倒を親に見てもらおうのが増えています。親に手伝ってほしいけど、一緒に住むのは面倒くさいので、近くに住んで、子どもの面倒を見てもらったりご飯を食べに行ったりするというのが増えていて、そうすると、孫の面倒を見るおじいちゃんおばあちゃんの数も増えています。なのに、おじいちゃんおばあちゃんを使いやすいグッズというのが、あまり世の中になかったんです。

例えば、赤ちゃんは前側に抱っこします。前に抱っこするという事は、留め金が後ろについています。後ろに手が届かないシニアが多いんです。おじいちゃんおばあちゃんたちが孫育てで、困ったこととか失敗したことを商品にして「孫育てグッズ」という名前にして、売ったらどうかという話になりました。それで、今はシニアの孫育ての経験を活かしてものづくりをしようと、「孫育てグッズ」を作っています。

実際に一番売れているのが、この商品です。「抱っこふとん」という商品です。首の座っていない赤ちゃんの首はぐらぐらしています。この布団をかませることで、体の力を抜いて楽に抱っこできます。そのヒントになったのは、昔はよく座布団で赤ちゃんを抱っこしていたという話があって…。

「抱っこふとん」を作った後、さっき言った哺乳瓶の

話を受けて、哺乳瓶も作りました。目盛りが見やすく、持ちやすい哺乳瓶です。我々だけでは作れないので、芝浦工業大学と一緒に作りました。

前から見ると普通の瓶ですが、断面図を見ると花びらの形をしています。実験をしてみてわかったんですが、年を取ると、握力がなくなるから、手に力が入らないんです。だから、指先で持つようにするんです。指先で持つので、赤ちゃんの上に落とすなどの事故も多いです。なので指ががっちりとする花びら型の哺乳瓶にしています。



実験の中でいろいろ分かりました。哺乳瓶に熱いお湯を入れてミルクを作りますが、目盛りが見えないと片手で哺乳瓶を持ちながらお湯を入れるので、熱湯で火傷をする人が、意外と多かったんです。そういう弊害もあり、シニアにやさしい哺乳瓶を作りました。

埼玉大学とも一緒に商品を研究したこともあります。「ボケないおもちゃ」というのを開発して、要は孫とおじいちゃんおばあちゃんが遊ぶような玩具です。地図を作る街づくりのおもちゃです。それを使うことによって、脳が活性化してボケないという実験を工学部にお願いました。

【BABALab さいたま工房に 集まる若い人たち】

まとめますと、今、BABALab さいたま工房で、おじいちゃんおばあちゃんの意見を活かして、孫育てに便利なグッズを作り、販売して、そのお金が彼らの給料になるという仕組みで、シニアの働く場所を運営しています。

どのくらいお金をもらっているかと言いますと、すぐもらっている人で、月10万円くらいです。

平均的な金額は1~2万円くらいです。少ない人だ

と、月千円や2千円の人もあります。90歳位になって、働いて喜ばれる場所はあまりないです。だから、すごく喜ぶます。人によってはお金をもらうことがすごくうれしい人もいるし、みんなといろいろおしゃべりをするのが、すごくうれしい人もいます。やはり女の人は、結婚をして仕事を辞めてしまうと夫の給料で生活する人が多いです。人の稼いだお金で何かを買うことには、後ろめたさが常に付きまといまいます。「自由に使っていいよ」と言われているわけですが、月に5千円でも、何歳になっても自分の力で稼いで、そのお金で孫にプレゼントを買うとか、友達とランチに行き行ってビールを飲むとか、自分の稼いだお金で何かすることに喜びを得ている人が多いと日々感じています。

BABALab さいたま工房にはキッズルームがあり、若いお母さんも働きにきています。子連れできて、ここで遊ばせながら、縫う作業をしています。BABALabなのに、なぜ若いお母さんたちが参加するのか不思議に思ったんですけど、やっぱり私と同じで、今は若いけど、いつか年を取った時に、こういう場所が地域があればいいなどの思いから、応援したいと言ってくれています。また、おばあちゃんたちが頑張っている姿を身近で見ること、生きる希望になるという話をしてくれるお母さん方が多いです。

【BABALab さいたま工房は 働き方の実験の場】

今、働き方は大きな課題です。働き方改革と言われているんですが、一人の仕事量は増えていて、家に持ち帰って仕事したりしている人が多いんです。やっぱり団塊の世代が作ってきた高度経済成長期の働き方が残っているんです。皆さんの世代は、そういうしがらみがなくなってくると思うので、皆さんが提案していけるいい時代にもなれるんじゃないかなというふうに思っています。

私たちがその狭間の世代で辛いんです。高度成長期なんてとっくに終わっているのに、まだイケイケの世代が残っていて、その感覚で仕事を依頼されたりします。だからと言って、こんなゆるい職場ばかりだったらどうなのって感じもします。BABALab さいたま工房というのは実験の場なので、高齢者の働き方の実験の一つとして、いろいろなことをやっています。

8年間やってみて、ルールや働き方の制度、規則を

作ってみました、失敗や成功がありました。その中でずっと最初から残っているルールがあります。1つ目は、曜日を限ってオープンするという働き方です。シニアになると、毎日週5日通うのは正直しんどい。週に2〜3回働くのがちょうどいいかなと思います。週3日、自分が好きな時に出ると、全員と会うのが難しいんです。だから、週3日火水金だけ開けるので、その日に来てもらっています。最大週3日、最低1日来て、みんなとしゃべって、仕事をしています。

もちろん、物を売っているので、お客さん対応の人は別にいますが、おばあちゃん部隊は週3日または週2日、曜日を決めてきてくれています。孫連れだったり、夫連れも可能です。旦那さんが定年になって家にいると、外に出にくいという人が多いので、旦那さんも連れてきてもいいよって言っています。旦那さんも、ここで働くことができます。

2つ目は、一緒に同じメニューを食べるということです。給食の善し悪しはありますが、同じ釜の飯を食べるというのは、気持ちがつながります。毎週金曜日にみんなでカレーを作って食べています。みんな仲良くなって、仕事の情報交換をしながらカレーを作っています。

3つ目は「出入り自由」ということです。私が女性というのがありますが、女性は結婚して仕事を辞める人も多いし、出産や子育て、介護でも、女性のほうが、より多く外的要因に影響される人が多いという現実があります。そうすると、介護で休まなければならない時があります。年を取ってくると、体調の問題もあります。そんな時に、辞めるのではなく、出たり入ったりを自由にしています。

企業だと職を休むのはなかなか難しいと思うんですけど、うちは大きい企業ではありませんので、出入りを自由にして、いつでも自分の環境が落ち着いたら帰ってきていいよというふうにしています。

だから、超ワークシェアリングをしています。さっきの赤ちゃんのふとんをみんなで作っているんですけど、例えば30代のお母さんが一人で作っちゃえば、一人で全部の工程があつという間にできちゃうんですよ。それをわざと細かく区切っています。例えば、布を切るだけの人とか中の綿を入れるだけの人とか、細かく作業を区切ることで、年をとっても必ず何かしらできる作業を作っています。

年を取ると、1年ごとにできないことって増えていくんです。早く動けないし、力は落ちるし、それはどうしようもないことです。1年前は刺繍ができたのに、今年はできないとか、だんだんそうってくるんです。でもそんな時に、「刺繍ができなくなったらこっちのミシンできるんじゃない」と、言えるんです。ようは細かく細かくいろんな作業を用意することで、何かしら年をとっても必ずできることがあるということです。それもできなくなった人は、子どもの面倒を見るなど、何が何でもやることを作っています。

管理するのは大変です。若い人を雇った方が楽じゃないですか。でも、それだとこぼれる人ってどうしてもでてくるんです。今働き方改革って言われていますけど、今までの企業のやり方だと、健康で外的障がない人ほど、バリバリ働けます。家族に何かがある人は、すぐに漏れて行ってしまいます。それでいいのかな。それが今の課題だと思います。いろいろな工夫をすれば、もっといろんな人が多様に働けることができるのにと、私はいつも感じています。

【シニアが活躍できる 場づくりのポイント】

シニアが活躍できる場づくりのポイントは、シニアだけではなくて、色々な状況の中で、一人一人が働いて楽しくやっていけるポイントは何かを考えていくことが重要だと思っています。BABALab さいたま工房は年をとっても長く働ける場を作るとか、年をとっても元気に活躍できる場所を作るという課題に共感してくれた人たちが、事業を支えてくれています。ただ、ものをつくって売っているだけではなくて、地域で共感してくれた企業や個人、大学などに支えられていると思っています。

企業も働き方を変えていかなくてはならない時代でもあるし、企業もただものを作って売ればいっていい時代ではありません。いろんなところとつながりを持ちながら、共感されるような、事業体でないといけない時代がやってきているのだと思っています。ご清聴、ありがとうございました。

2019.11.22

第7章 「宙に浮いた移民」と ダイバーシティ

クルド日本語教室 小室 敬子氏 チョラクヤセミン氏

小室 敬子 Profile

1959年生。2014年から川口市の日本語教室でボランティアを行う。2015年5月より「クルド日本語教室」を主宰する。2018年、日本語教師養成講座420時間終了。2018年日本語教育能力検定試験合格。2018年4月より川口市立高等学校定時制にて日本語クラスを担当する。埼玉県在住のクルド人の生活支援を行っている。

小室氏：私はクルド日本語教室を4年前から主宰しています。クルドの方達と仲良く日本語を勉強して、クルド人の友達がたくさん出来ました。今日はチョラクヤセミンさんにもお越し頂きました。

ヤセミン氏：私は14年前から日本に来ています。クルド人です。よろしくお願いします。

小室氏：今日はクルドの方と関わっている中で気づいたこと、問題だと考えていることをお話させていただきます。皆さんも一緒に考えてください。よろしくお願いします。

【外国人の方を 支援するようになった経緯】

私は山形生まれの60歳です。私の育った町にいた外国の方は宣教師さんくらいで、在日韓国人の方はいらっしゃいましたが、皆さん日本風の名前なので、どの人が外国の方かは分からずに過ごしていました。東京に来て、学校を卒業したあと、設計の仕事を始めました。そこに、仕事をするために二人のスウェーデンの方が来日しました。その方に健康保険の仕組みなどを英語で説明する立場にあり、その頃はインターネットもなかったので、辞書などで調べながら英語を学びました。また、子どもが幼稚園に通っていた時に、そこで遠足のお手紙を見たフィリピン人のお母さんが、困惑した顔だったので、簡単に英語で訳したり、イラストで伝えたり、明日は集合時間何時ですよと訳してあげていました。子どもが小学校の時には、日系ブラジルの方がいたので、日本語の手紙を読むお手伝いをしました。

設計事務所にいた時に、中国の方を雇用するという話があり、日本の大学を卒業した中国の方なので日本語は上手ですが、ビザの関係で入国管理局に申請をしに行ったり、そのお手伝いをしました。以上が私の外国人との関わりです。それから2年前に会社を辞めて日本語を教えているのですが、今では、ほぼ毎日クルドの方と会う日々を送っています。

日本には、だんだん外国の方が増えてきています。私の住んでいる川口市は6%が外国人ですので、3万5～6千人の外国人がいるということになります。

今日のお話しには、テーマが三つあります。一つ目は、私が外国の方に日本語をどのようにして教えているのかということ。二つ目は、ヤセミンさんのように、日本に10年以上住んでいる方は、日本に長く暮らしていますが、日本でどのように暮らしているか、日本人と仲良く暮らせているかなどについて触れてみようと思います。三つ目は、日本にいる外国の方は今後増えていくので、日本人と外国人と一緒に暮らしていかなければならない未来があります。このまま何も対策をしないと日本という船は沈んでいくと思います。私は、日本が沈んで藻屑になるやも知れないと言う気持ちを持っているのですが、上手くみんなを操縦して、外国の方も日本の方も日々上手く暮らしていけたらと思っています。そのことについてお話しします。

【クルドの人々への支援】

皆さん、クルド人を見たことがある人はいらっしゃいますか？クルド人が日本に住んでいることを知っている人は？クルド人が川口市に住んでいることを知っている人は？クルド人は迫害に遭って日本に来ているのは知っていますか？

クルドの人々は、トルコ・イラン・イラク・シリアの四つの国に分かれて住んでいます。ヤセミンさんはトルコからきたクルド人です。本当はクルド人の国があってみんな一緒に暮らすことができればいいと考えているそうです。トルコではクルド人は、羊を放牧して暮らしている人が多いそうです。ヤセミンさんが住んでいた地域は電気は来ていないし、昔は水道もありませんでした。ガスもないので、枝を拾って集めて自分で鍋でご飯をつくっていました。不自由な生活でした。

様々な理由でトルコに住むことができなくて、日本に来ているクルド人がたくさんいます。この写真は、荒川の河川敷近くでクルドのお祭りがあり、クルドの女性たちが綺麗なドレスを着て踊っているところです。

私は最初、独学で学び日本語を教えていたのですが、それでは教えきれない仕事だと思いましたので、日本語教師になるための学校に行き、日本語教師の資格を取りました。ヤセミンさん達に集まって貰って、日本語を教えています。最初は、みんな平仮名が読めなかったのですが、平仮名練習用のカードを使って、一生懸命勉強をしました。

最近は、このクルド日本語教室にクルド人の小学生がたくさん集まってくるようになりました。「子どもの宿題を手伝ってほしい」とやってきます。また、学校からの手紙は、漢字交じりの日本語なので理解が難しいため、手紙の説明をすることもあります。手紙を翻訳して説明する人が必要なのです。

例えば、夏休みはいつまでなのか、子どもは分かっていますが、親はわからないのです。特に一年生は初めての宿題なので大変です。親が大事な手紙だとは思わず、捨ててしまうこともあります。宿題がわからず、夏休みの1行日記の宿題をやっていないこともあります。そういう宿題のサポートもしています。

ある時、植物の観察をして絵を描く宿題がありました。お母さんに「植物に水をあげてください」と言うのですが、「学校でやればいいのかになぜ親が学習に関わるのか」という考えを持っている方もあり、宿題一つについても

考え方の違いの難しさを感じたことがあります。それに加え、夏休みは毎日の1行日記や読書感想文を書かなくてはならず、読むのも書くのも大変です。音読の宿題が出ていることに何年も気がつかないお母さんもいますし、子どもが音読をしても、それをみてあげることができない方も多いのです。算数の九九はトルコとやり方が違うので、親のサポートが得られなくて、子どもは大変な思いをしています。

【日本人と仲良く生活するために必要なこと】

相手を知ること、文化的背景を知ること、個性を知ることなどが大事だと思います。日本語が上手ではないクルド人の方でも得意なことを共通点にしてコミュニケーションを取ると、親近感がわいてきます。今は、たくさんクルド人が色々なところで働いています。例えば、コンビニにお弁当が並ぶためには、どれだけ外国人の方が弁当工場に関わっているのかということに思いを馳せていただきたいと思います。

【クルド人の文化や生活】

ヤセミン氏：私は、外で鍋でご飯をつくったり食べたりしていて、大変でした。ガスもなく大変な生活です。自分で生活するために小枝を集めます。子供の時は、朝起きて山に小枝を取りに行くのですが、遠いです。雪が降ったり雨が降ったりすると、小枝を取りに行くことができません。冬も取りに行くことができないので、冬のために小枝をたくさん集めたりしています。

トルコでの環境と今の住んでいる状況が違うので、子ども達に交通ルールを教えるのも大変です。日本では「歩く人は右側だよ」と話をしますが、トルコでは子ども達には道路に左右という概念がありません。

私は22歳で結婚しました。日本で暮らして、特に誰かに説明された訳ではないけれど、日本の暗黙のルールというのがあって、何に気を付けなくてはいけないのか、ルールが分からないことがあります。外国人は日本とは違う文化背景で育っているのです。言葉で教えてもらわないとルールがわかりません。

小室氏：例えば、トルコでは、道路の歩き方にルールはありません。日本の学校で子供に教えていることは、トルコにはないルールなのです。PTAや町内会の掃除、ゴミの分別はヤセミンさんが住んでいた地域ではありま

せんでした。日本では、ゴミを個人が燃やすことは禁止されていますが、トルコの農村では各家庭でゴミを燃やして処理しています。日本に住んでいるクルドの人は、日本のゴミ分別方法を学び、分別しています。外国人だからといって、マナーが悪いわけではありません。

【日本に住むクルドの人々に日本社会の暗黙のルールを伝えるために】

日本では、上からものを掴むことはあまり良いことではなく、手のひらを上にしてものを貰うのがマナーだとクルドの子どもたちに教えています。部屋に入るときは挨拶をしてから入るなど、日本に長く住むのであれば知っておいた方がいいと思うことを教えています。他にも、夜11時から朝方の5時頃迄は、洗濯機を動かすことは良くないということなどです。マンションの管理組合で話し合いになったこともあります。暗黙のルールを誰がどのように伝えることが出来るか、そのルールは絶対守らなくてはならないのかなど、ルールを伝えることはとても難しいことです。ルールの伝え方は様々ですが、ルールをきちんと外国人に伝えることによって、日本で外国人の方と仲良く暮らせる国になる方向に舵がきれるのではないかと思います。

ありがとうございました。



彩の国女性研究者ネットワークとは

埼玉大学は、埼玉県の女性研究者・技術者が相互に交流し、女性研究者・技術者の活躍を推進するために、埼玉県の5つの研究機関（環境科学国際センター、衛生研究所、産業技術総合センター、農業技術研究センター、がんセンター臨床腫瘍研究所）とともに、2017年6月6日、「彩の国女性研究者ネットワーク」を立ち上げました。

埼玉大学ではこの「彩の国女性研究者ネットワーク」を県内企業、研究機関、大学等に拡大し、女性研究者・技術者の活躍により、埼玉県地域全体のダイバーシティ推進を図りたいと考えています。そして、多様な視点と発想による研究・技術開発のさらなる活性化を目指します。また、子育て・介護などのライフイベントを抱える研究者・技術者が働きやすい環境づくりに取り組みます。さらに、このネットワークを活かして次世代の女性研究者・技術者育成に努めます。

※本学は科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（特色型）」の平成29年度新規取組機関に選定されており、本事業の一部は、文部科学省の補助金により実施します。

埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス

所在地：埼玉県さいたま市桜区下大久保255

電話・ファックス番号：048-767-4011

メールアドレス：diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

2020年3月発行