

# 活動事例発表

## 若草プロジェクトについて ～大人が変わり 地域が変わり 未来が変わる～

京都府更生保護女性連盟 会長 齋藤常子氏

*Saito Tokiko*



### 「若草プロジェクト」とは

京都府更生保護女性連盟は、普段は縁の下の力持ちということで、犯罪や非行した人の更生活動に力を入れております。「若草プロジェクト」って何だろうと思われる方がほとんどだと思いますので、若い女性や青少年を支援する活動とはどういふものか、先日、ETV特集で放映されたビデオをご覧くださいと思います。(ビデオ放映)

皆さま、いかがでしたでしょうか?きっと「知らなかった世界だわ」と思われた方が多いと思います。売春をする少女たちというのは、「あの子が悪いんだ」、「あの子が不良だ」という視点でどうしても見られてしまいがちです。

更生保護の世界で青少年たちを見ておきますと、少年院に入っている子どもの7割が親から、また驚くことに、学校の先生からも性的虐待を受けて育っています。そのような実情が表に出ず、「あの子たちが悪い」ということで処理されてしまっている社会に今あるということも、もう少し皆様を知っていただきたいとの思いから「若草プロジェクト」が立ち上がりました。

先日開催した「若草プロジェクト設立2周年シンポジウム」では、「若草プロジェクト」の代表呼びかけ人である瀬戸内寂聴さんや村木厚子さん等により、若草プロジェクト事業に関するご講演などをしていただきました。その中で、瀬戸内さんからは、刑務所や少年院に入らざるを得ない子どもがたくさんいるということを知り、なんとか支援できないか、村木さんからは、冤罪で矯正施設に入られたご経験から、その時に若い女の子たちが炊事や洗濯をしている姿を見て、どこを見ても何か悪いことをしたと思えないかわいい少女たちが矯正施設の中で働いている、何か彼女たちのためにしたい、という設立の思いをお話し頂きました。

### 活動内容について

私たちは、犯罪や非行がないように青少年の健全育成をし、また、一度犯罪や非行した人でも立ち直れる、「人は変わる」という思いで、青少年の支援に取り組んでいるボランティア団体です。

主な活動は、刑務所や少年院に入って罪を償って帰って来る人たちの居場所づくりです。親が「悪いことした人間は帰って来てもらったら困る」、「地域の皆さんに顔向けできないから帰って来てもらったら困る」という理由で見放した、行き場所がない人たちのために、京都府内3カ所にある更生保護施設へ夕食づくりに行くなどのフォローアップ事業を行っています。しかし、いずれ出ていかなければならない人たちは、出て行っても行くあてがなく、色々な相談をしに親元の代わりに施設へ帰って来る人が多いです。そのような人たちを元気づける行事として、お餅つき大会やクリスマス会、流しそうめん大会なども実施しております。また、犯罪予防活動ということで、山田知事が実行委員長を務めて下さっている、犯罪や非行の防止と罪を犯した人たちの更生について理解を深め、犯罪のない地域社会を築こうとする「社会を明るくする運動」を行っています。こちらは子どもたちから作文を募集して、全国コンクールへ出しております。

地域での活動では、題名にもあるように、大人が変われば地域が変わり、そして未来が変わるという思いから、ミニ集会を通じて、会員が更生保護の心を皆様に伝える使命をもって活動しております。乳幼児の子育て支援や、東日本大震災後は、災害が起きても自分たちで生きていける力を子どもたちにつけようと「小学校でのサバイバル料理教室」も始めました。このように地域活動をステップアップさせ、若い少女たちの支援をおこなっています。

## これから

今年の3月に実施した「私たちは買われた展」は、東京、滋賀に次いで、京都で行いました。また、「若草プロジェクト」というのは全国組織ですが、今年度は1月に、「若草プロジェクト in KYOTO」と題し、シンポジウムを開催する準備をしております。

このようにシンポジウムを開催して、皆様にまず、実情を知っていただくという事に努力しております。少女をつなぐネットワーク活動をおこなっておりますが、さあ活動しようとしても、細々とした資金活動しか出来ません。しかし、生きづらさを抱える少女たちに寄り添える社会をつくりたい、皆で支え合って生きていく社会をつくらなければいけないという思いでやっております。少女たちの生きづらさを取り除く、逆境の波に呑み込ませない、このようにまず私たちが信頼できる大人になろう、そして少女たちが信頼できる大人を増やそうと動いております。

「私たちは買われた展」を開催した時も、若い方がたくさん来てくれました。私たち大人が、何か声を掛けるということは誰でも出来ることであるにもかかわらず、少女に声を掛けるのは、ほとんどがJKビジネスのスカウトマンです。彼らに、「ご飯食べたの?」、「今日、寝るところあるの?」と優しい言葉を掛けられ、ついていくと売春などを斡旋され、最後にはそこから抜けることができないという社会の負のスパイラルが発生します。一方、朝方の帰りの電車の中で、どこかのおばさんが「あなた、真冬にそんな格好で寒くないの?」、「お家に帰りなさい」と声を掛けてくれ、「心がフッと暖かくなった」と少女たちは言います。短いスカート、金髪の髪形、すごく派手な格好をしている少女たちにも、声は誰でも掛けられます。同じこの社会に住んでいる大人が心がけて声を掛け、皆が共生できる社会をつくるという思いで行動することで実現出来ると思います。

そして今日午後より、「少女の生きづらさと依存症はつながっている」というワークショップを行います。アルコール依存、薬物依存、買い物依存など、様々な依存症がある中、万引きをせざるを得ない人等を助ける活動をされている「京都マック」の施設長 榎原節子さんを中心にワークショップをしたいと思っておりますので、ご参加いただけたらと思います。



# 女性活躍シンポジウム

## はじめに



### リーダーシップ111代表 佐村 知子氏

リーダーシップ111は、平成6年に発足した働く女性のネットワークです。企業を背負わず、メンバー各自のポテンシャルを活かし、より良い社会づくりや女性のキャリアサポートなどのために活動しています。私自身、4年ほど内閣府と内閣官房で、男女共同参画・女性の活躍、地方創生の仕事に携わり、日本の元気は女性の活躍が鍵であると強く感じました。

京都は、ものづくり産業はもとより、観光客が押し寄せ、地方創生の一環として文化庁の全面的移転が決まるなど全国をリードしているところですが、低出生率や若い世代の流出、地域差が問題でもあります。また、女性活躍推進法に着目すると、大企業は事業主行動計画の策定は進んでいますが、中小企業はまだまだのところも多い状況です。

京都府では、若い世代や女性が残る、または戻って来るような魅力ある地域であるために、男女ともに働きやすく、やりがいを持って働き続ける事が出来るよう支援する拠点「京都ウイメンズベース」を立ち上げ、1周年が過ぎました。

今日は、地域の女性団体の方々も多く来ておられますので、京都府の女性活躍推進についてお話し、私どもリーダーシップ111がお役に立てることも考えていきたいと思っております。

## 輝く女性リーダーのご紹介

### 京都ウイメンズベース センター長 中西 たえ子氏



私は平成9年に突然、株式会社鼓月の社長の座に就くことになりました。主婦からの大転換で、不安でいっぱいでしたが、社員の生活を支えている責任を感じ動き出しました。

まず、京阪神で開催されている経営者対象の講演会などに参加し、財務諸表で会社の状況を把握することや、社員に対して公平な優しさを持つということを学び、夜間の簿記学校にも通いました。そして、気が利くだけでなく状況を察して行動を起こすという「気働き」を大切に今日に至っています。ここまで多くの家族や友人、社員に支えられてきました。私の実感として、自身の仲間や家族を作ることがとても大切だと思います。女性の生き方は100人いれば100通りの生き方があり、女性の様々な価値観をそれぞれに尊重しなければならぬと考えています。そして、その思いを形にしていくために、「京都ウイメンズベース」の存在があると思っています。

それでは、開設から1年が経ちました「京都ウイメンズベース」を振り返り、ご説明をさせていただきます。平成27年3月に、行政や経済、女性団体などを含む21団体で構成される「輝く女性応援京都会議」が発足し、平成28年3月に、「京都女性活躍応援計画」を策定しました。そして、計画を集中的に実施するための拠点が必要であることから、「輝く女性応援京都会議」の事務局として「京都ウイメンズベース」を開設しました。このように、オール京都体制で取り組んでいる府県は他になく、全国初の試みとして国からも高く評価されております。

それでは、開設から1年が経ちました「京都ウイメンズベース」を振り返り、ご説明をさせていただきます。平成27年3月に、行政や経済、女性団体などを含む21団体で構成される「輝く女性応援京都会議」が発足し、平成28年3月に、「京都女性活躍応援計画」を策定しました。そして、計画を集中的に実施するための拠点が必要であることから、「輝く女性応援京都会議」の事務局として「京都ウイメンズベース」を開設しました。このように、オール京都体制で取り組んでいる府県は他になく、全国初の試みとして国からも高く評価されております。

「京都ウイメンズベース」では、「輝く女性応援京都会議」行動宣言の各項目に沿った形で、4つの事業メニューを展開しています。一つ目は、企業の事業主行動計画の策定支援です。法律により、従業員301人以上の企業は策定が義務付けられており、100%近くが策定済みです。しかし、従業員300人以下の企業は、努力義務のため策定が進んでおりません。そのため、女性活躍応援マネージャーや社会保険労務士のチームが、企業を直接訪問し、計画策定のお手伝いや女性活躍推進のアドバイスをさせていただきます。また、今年の7月には、70名の京都企業の経営者からなる「京都女性活躍応援男性リーダーの会」

を結成し、女性活躍のための、さらなる事業の展開にご協力をいただいております。

二つ目は、女性活躍に向けた総合的な人材育成の取り組みです。京都府の調査によると、将来の管理職候補である女性社員が不足しております。しかし、管理職を目指すばかりではなく、管理職になりたがらない女性もいるとお聞きします。女性がそれぞれの価値観に基づいて働くことができるよう、様々な研修メニューを実施していく必要があると思っております。

三つ目は、企業における働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進支援です。人生の時期に応じて、仕事と生活のバランスは違っているべきだと思っています。最近では新入社員だけではなく、子育てが一段落した女性の人材を、新入社員とともに4月に迎え入れる企業が増えております。仕事と生活を両立し、その個性や能力を發揮して活躍していくことが必要です。

四つ目は、女性ならではの視点を活かした起業など、女性の多様な働き方の支援です。京都府は南北に長い地形ですが、今後は、自然や人などの地域資源を活用した地域を元気にする企業が増えること、まさに、京都府が提唱されている海の京都、森の京都、お茶の京都に期待するところです。

このように、「京都ウィメンズベース」は職場で働く女性を応援する拠点ではありますが、会社の時間だけを応援するものではなく、総合的に支援したいと考えております。



## リーダーシップ111 小林 照子氏

私は美容について研究しており、人生100年の時代に、いかに皮膚が若々しく艶めいて生きることができるかを研究のテーマとしています。

私は56歳で起業しました。その前は、株式会社コーサーという化粧品会社に33年間勤務しており、女性の多い会社でしたが、女性初の取締役を務め、当時は新聞に堂々と紹介されるほど事件のような出来事でした。その後、私は東京でプロのメイクアップアーティストを養成する学校を始めました。美容やメイクアップというと、ただ美しく飾ることだと思われそうですが、私の目指す美容では、人に対する思いやりをベースに、自信のある人にはもっと自信をもって活躍していただく、自信がない人やつらい人には寄り添ってその人を抱きしめるような美容、また居場所と技術を与えることで夢をもつことができるような行為を意味します。

高校生活は、髪を切ってはいけない、染めてはいけないなど、先生や大人の言うとおりにいい子になろうとし、夏休みには金髪に染めて反抗するというようなことが地域で見られます。私は、高い美意識を持っているが、社会に居場所がない子どもたちを、そのような二重人格に育てるのではなく、若い子の“かわいい文化”や美意識を閉ざすことなく、思春期のパワーを人を美しくすることに活かすことができるよう、美意識を基本から育てたいと思います。そして、人をきれいにするというノウハウを育てていくことで、自分自身を磨くことができると思います。

7年前からは、京都と東京から世界に発信できる素晴らしい人材を育てることができると確信し、私の考えるトータルビューティーを実現するため、京都で高等学校を始めました。きっかけは、15年ほど前、当時副知事の佐村さんや女性リーダーの方々と交流をした際、いかにキャリアを積んでいくかということを中心に、地域のこともよく考えておられ、自分自身から、地域、そして社会と、真剣に考えている女性たちとお話することができ、京都って素晴らしいと思ったことからです。

私の将来の目標は、「人を育てる」ということです。美容の本質的なものというのは、まさに思いやりの文化、そして共生の文化、居場所のない人たちに居場所を与えるというような文化にあります。

高校生を育て、やがて大人になって、どんな考え方を持って、どんな夢を発信していくのかということは未知数ですが、きっと東京と京都を中心に、伝統的な文化や思いやりの文化を身に着けた人たちが、世界へ発信できる人材になっていくに違いないと思っています。今、82歳である私の夢は、そういう人を育て、また私がいなくなっても、その考え方がずっと継承され、「日本は素晴らしい」と美容の本当の底力で、世界の人たちが驚愕するような文化を発信していくことです。

## リーダーシップ111 生越 多恵子氏



株式会社ハウスオブローゼは、京都で5店舗、そして全国で240店舗を展開している自然派化粧品の企業です。私は、まず、消費財を扱うジョンソンというアメリカの企業で23年、ハウスオブローゼという化粧品会社に合計して10年、京都の伝統ある部品の企業、オムロン株式会社に7年、そしてアスクル株式会社に移った後、再びハウスオブローゼに戻り、4社を経験しております。これらの会社に繋がりはなく本当に多種他業種で、様々な企業文化を経験させていただきました。一度入社したら、定年までというお考えの方からすると、4回も会社が変わって落ち着かない人だと思われるかもしれませんが、元の会社を自分の意志で辞めようと思ったことはなく、お声をかけていただき転職という形になりました。企業のトップ、社長というのは、現状維持ではなく何か変えたいという時に、外の人のパワーに期待をされるのだと思います。正直なところ、私自身も環境を変えるというのは非常に勇気のいることですが、また新しいチャレンジができると思うと、やはり引き受けてみようということで、結果として4社を経験させていただきました。

働き方は今、大きく変わっており、新規学卒就職者の大学生の3分の1が3年で会社を変えている状況です。転職はリスクを伴うため簡単なことではなく、必ずしも良いことばかりではないですが、大きな成長のチャンスを探めるということも言えると思います。今は、会社が社員に何をしてくれるかではなく、社員が会社にどう貢献ができるか、要するに自分の人生を自分でつくる、そしてチャンスは自分で掴む時代になってきているのではないかと思います。

オムロン株式会社で仕事をさせていただいていた時に、山田知事、京都府の皆さんにお世話になり、今も繋がりを持っていることを嬉しく思っております。京都は本当に様々な文化や歴史が生活の中にあり、自分の人生を振り返っても非常に充実した、心豊かな時間を過ごせたことが印象に残っています。また当時より、京都は新しい時代に勝ち残っていくため、伝統があるが故に、常にイノベーションを起こし、“古くて新しい”という挑戦をしている印象があります。私が勤めていたオムロン株式会社でも、常に新しいことを考え、そして躊躇なく実行せよという風潮があり、まさにこれが京都のDNAだと感じております。

大企業では女性の管理職や役員が多く出ておりますが、全ての会社がそういうわけではなく、女性の活躍はこれからだと思います。その原因は、制度が整っていないこと以外にも、管理職にはなりたくないという女性の声にもあり、女性の意識が変わっていくということが望まれていると思います。やはり企業では、意思決定をする場所に女性の数が増えないと変わってはいきません。ぜひ、そういうチャンスを得た女性の方は、勇気を持って挑戦していただきたいと思っております。また、育児や介護は、まだまだ女性の役割という認識があり、実際に仕事を続けていくことは大変です。一緒に働く仲間、上司、それから夫や家族の支援がない限り難しいと思います。先ほど中西センター長から、女性の活躍を応援する男性リーダーの会がスタートしたとお聞きし、とても興味を持っています。もちろん女性自身の問題でもありますが、やはりまだ組織に男性の上司が多い中、男性の理解と支援があると大きく変わっていくと思いますので、ぜひそういう展開が京都から全国へ広がっていくことを望んでおります。

### 京都府知事との意見交流 ～男女がともに輝き、活躍できる社会にむけて～

**佐村氏** 女性活躍に関する皆さんの積極的な活動や、様々な思いを聞くことができました。特に今は、女性の活躍のためには、積極的な男性リーダーの参画が必要ですね。

**小林氏** 「京都女性活躍応援男性リーダーの会」は素晴らしい活動だと思います。女性が主に介護や子育てに関わるのは、助けてあげたい、育ててあげたいというような母性として先天的に持っている思いやりの気持ちが強く影響するからだと思います。やらなければいけない、嫌だけれどやるのではなく、男性も女性も、思いやりをもって楽しんでやるということが大切です。例えば料理はやってみると非常にクリエイティブであり、そのクリエイティブな喜びを、男性も女性も共有できると思います。

**佐村氏** 「京都ウィメンズベース」の活動や、地域の方々がやっておられる料理教室にお父さんや子どもを巻き込んでいくなど、様々な方法があるかもしれないですね。これからの地域連携についていかがでしょうか。

**中西氏** 「京都ウィメンズベース」は、企業で就労する女性の活躍を応援しておりますが、男女共同参画のためにはやはり、男女ともに支え合い、一緒に様々なことに挑戦していくことが一番大事なことだと思っています。最近では、人生100年を

見据えた働き方、生き方も大切だと実感しました。そのためにも、現在60歳の定年退職を段階的に65歳、70歳と伸ばすことが必要であると思っております。全員が70歳まで働く必要があるというわけではなく、より多様な働き方を選択できる時代が実現できれば、男女ともに支え合って働くという環境が必要になると思っております。今後は、女性のライフスタイルの背景を考慮して、「京都ウィメンズベース」も進化していきたいと思っております。また、仕事とともに、地域や家庭の生活を個々人が充実させることが、この京都の地域創生につながると確信をいたしております。各地域が持つ自然、風土の素晴らしさ、このことに一人ひとりが気づき、大切にすることから、私たちの京都の地域創生は始まると思っております。小林さんにも生越さんにも、京都は素晴らしいと言っていたいただき、私たちがもっと自覚しなければならぬと感じました。リーダーシップ111の皆様にはロールモデルとして、今後も京都の女性活躍の取り組みにお力をお貸しいただきたく思います。

**佐村氏** それでは、山田知事より、今までの話をふまえ、京都府における女性活躍の取り組みに対する思いや、決意表明をお聞かせ願います。

## 京都府知事 山田 啓二



高度成長が終わり安定成長に入った今、日本の社会がこれから女性中心になるのは、大きな流れの中、必然だと思います。それは私が女性にゴマをするわけでもなく、世の中が変わってきているからです。先ほど、人生100年という話がありましたが、100歳の人口構成を見ると女性100人に対して男性は15人であり、男性は6人に1人になります。また、女性の年齢構成を50歳以下と50歳以上で分けると、最近まではまだ50歳以下の女性が多いのですが、近いうちに50歳以上の女性の方が多くなるとの予想もあります。

男性の方はいつまで経っても黒のスーツ、ネクタイぐらいは一生懸命派手にしていますが、基本的に男性の見たい目は黒という世の中です。ここで問題なのは、世の中の大きな流れを阻んでいる壁があると、世の中が前に進まなくなってしまうということです。社会が多様化してきた時代に、男性よりも女性の方が対応できると思うので、日本が元気になるためには、女性の活躍が必要であり、それを阻んでいると日本は衰退してしまいます。

私が知事になった時の最初の公約は、女性の副知事を起用することでした。それが佐村さんです。今、京都府の女性の管理職は14.8%、全国で3番目です。京都府職員の女性比率が30%弱で、役付きで見ると、女性の方が出世しているという状況になります。ただ、女性は、仕事だけでなく、私生活の充実を含むトータルバランスで物事を考える傾向があると思います。地域ビジネスや地域力再生でも活躍しているのは主に女性であり、また京都府が実施する子ども議会でも女子生徒が6割、留学生を募ると高校生で行くのは8割が女性です。京都では昔から女性が元気で、「KYOのあけぼのフェスティバル」も来年30回目を迎えます。京都府連合婦人会や京都市地域女性連合会、京都女性スポーツ女性の会、ステップあけぼのをはじめ京都の女性団体はもう何十年にもわたって女性リーダーを送り出してきています。女性のリーダーシップがなければ、この国の未来は救えないと思います。

## さいごに～佐村 知子氏～

山田知事からもお話がありましたが、例えば女性の労働力では、働いている割合、管理職の比率というのは全国一律ではなく地域による差があります。このような働き方が影響し、出生率も地域による差があります。一律ではなく、それぞれ地域ごとに自分のところに照らして分析をして、それぞれの地域で考えながら取り組むことが大事であり、国一律の施策による解決は無理だと思います。

京都は、新たに「京都ウィメンズベース」が開設し、女性活躍のためのネットワークが豊富です。皆さんが協力し、女性の活躍が益々進むことで、京都の取り組みがさらに積み重ねられ、全体の動きになって日本に広がっていくことを期待しております。

