

大阪府生活協同組合連合会

〒542-0012大阪府中央区谷町7-4-15 大阪府社会福祉会館内
tel.06-6762-7220 fax.06-6762-7296
URL : <http://osaka-union.coop/>

会報

KAI-HOU

No.350
2021.1.1



生協大会（オンライン開催）

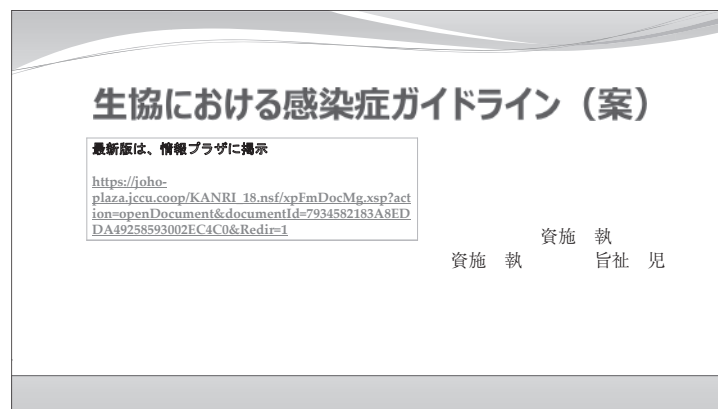
| | | |
|----------|-----------------------|----|
| | 新年のご挨拶 | 1 |
| [開催報告] | 2020年度第4回理事会 | 2 |
| [開催報告] | 生協大会 | 4 |
| [開催報告] | 生協おける感染症BCPガイドライン学習会 | 5 |
| [開催報告] | 居場所づくり活動交流会 | 6 |
| [連載] | 「サラダボウル～ひとりひとりが輝いて～」① | 7 |
| [連載] | 「サラダボウル～ひとりひとりが輝いて～」② | 10 |
| [スケジュール] | | 12 |

12月8日(火)、「生協における感染症ガイドライン学習会」をオンライン開催し、12会員生協、他県生協等から、25名が参加しました。

コロナ禍を受け、日本生協連が会員生協における感染症BCPやマニュアルの作成に参考としてもらう為に、感染症BCPガイドラインを作成されていることから、会員生協のBCP担当を対象に学習会を開催しました。

日本生協連 総合マネジメント部長スタッフの岡田篤さんから、全国の生協での感染状況、ガイドラインのエッセンス、参考とした書籍等について説明されました。

その後、大阪いずみ市民生協 常務理事 本多敬さんから「感染症BCP策定の経過」、コープこうべ組織管理部 総務統括 竹森三季子さんから「新型コロナウイルス感染症対応について」と題して、職員の感染対応、感染症BCP策定や各種様式など取り組みについて報告があり、参加者で感想の交流をしました。



日本生協連 生協における感染症ガイドラインについて



大阪いずみ市民生協 感染症BCP作成の経過



コープこうべ 新型コロナウイルス感染症対応について

「居場所づくり活動交流会」を開催しました

12月11日(金)、「居場所づくり活動交流会」をオンライン開催し、15会員生協から、68名が参加しました。

地域での「居場所」や「たまり場」など、地域生協・医療生協では、地域の人が集う場、地域の活動拠点などを設置する取り組みが行われています。

生協によってさまざまな目的や問題意識から、進められている地域における「居場所づくり」は、その方針や運営など、似ているようで違ったり、生協での特色があることから、今回の交流会を企画しました。

特徴的な活動を進めている大阪いずみ市民生協、コープ自然派おおさか、医療生協かわち野生協、ヘルスコープおおさかの4生協から報告があり、その後、グループ別交流会で、感想や質問、活動の悩みや課題などについて交流しました。

参加者からは「もっと深く学びたい」「他生協の施設を見学したい」「持続可能な取り組みをしていく必要がある」「コロナ禍で、活動が制限されている中、オンラインで他生協の人との交流が出来たことがよかった」など好評でした。



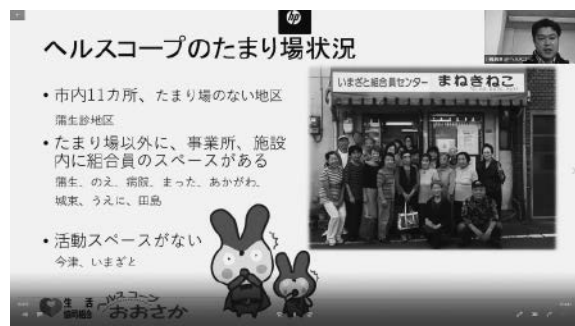
大阪いずみ市民生協



コープ自然派おおさか



医療生協かわち野生協



ヘルスコープおおさか

サラダボウル

～ひとりひとりが輝いて～①

日本の男女平等について改めて考える（3・最終）

文責：タン ミッシェル

大阪府生活協同組合連合会 会長理事

この連載の第1回では、国際的合意に基づく「女性登用30%」の達成に向けた国内政策の動向を辿ってみました。第2回では、ジェンダーの格差を指数化している世界経済フォーラムのデータを紹介しました。今回は、今まで述べてきた実態を踏まえて、今後の方向性について考えてみたいと思います。

今回の執筆にあたって、ジョアン・リップマンという米国のマスコミ関係者が執筆した「That's What She Said: What Men Need to Know (And Women Need To Tell Them) About Working Together（それは彼女が言ったこと：一緒に働くことについて男性が知っておくべきこと。そして女性が男性に伝えるべきこと）」を読みました。

リップマンさんは、米国企業における男女平等をテーマに、3年をかけて関係者へのヒヤリングなどの取材、様々な調査研究データおよびご自身の経験をもとに、米国の実態を興味深い一冊にまとめています。残念ながら、日本語版はありませんが、ここで、リップマンさんが言及したことの一部をごく簡単に紹介します。

1) 女性の活躍は企業の収益性につながる

企業内の男女平等に積極的に取り組んでいるCEOや経営層の人たちは、男女平等や人権をいう前に、女性の活躍は経営上の必須事項だと考えています。それは、女性の活躍と収益の上昇に関連があるからです。このことを裏付ける様々な調査研究があります。例えば、ある実験では女性が男性のみのチームに加わると、男女別のチームより、課題解決がより創造的になることが証明されました。その理由は、同性のグループは、すぐに合意できるが、そこで生まれた解決案（アイデア）は創造性に欠けていたからです。一方、男女混合のグループは多様な視点から課題に取り組んだことにより、はるかに革新的な解決ができました。

2) 男女平等に社内のアンコンシャス・バイアス研修が有効だ

最近、米国ではアンコンシャス・バイアス研修に期待が寄せられています。アンコンシャス・

バイアス研修は、男性を「加害者」と捉えがちな従来のダイバーシティ研修と違い、男女を問わずどの人も「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」で、人を判断する傾向があることを前提としています。つまり、誰でも持っている「偏見」は全員の共通課題となります。例えば、男性の75%、女性の80%が、仕事を男性、女性を家族、と無意識のうちに同一視するという研究データがあります。このような男女それぞれに対する偏見は、「ジェンダー・バイアス」といいます。

アンコンシャス・バイアス研修では、受講者が職場での様々な場面においてどのような偏見（バイアス）を持っているのかを意識させ、解消方法を教えます。

3) 男女平等に男性の役割が不可欠だ

これまで男女平等が女性自身の課題であり、自ら声をあげて変革を起こす必要性が強調されてきました。リップマンさんは、この考え方が間違っていると訴えます。なぜなら、男性も女性と一緒に、職場内あるいは社会全体における男女平等の実現に取り組むことで効果が上がることが明らかであるからです。つまり、協働的關係が成果につながる秘訣となります。もちろん、そのために男性は女性の考え方を理解していなければならないので、意見交換の場を作ることが重要です。

また、職場内の課題だけでなく、男女平等に不可欠な社会的インフラの改善（産休、保育など）にも、男性の役割が不可欠です。リップマンさんによると、その結果としての働き方改革は、男性のためにもなることを強調しています。

以上、リップマンさんの本のごく一部を紹介してきました。この本を読んだのは、第1回の原稿を執筆する前でしたが、つい最近、日経新聞がオンラインで主催した「ジェンダー・ギャップ会議」を視聴し、さらに様々な参考になる情報を得ました。テーマは、「ニューノーマル時代に『個の力』を生かせる組織とは？先進企業に見るダイバーシティ経営」というものでした。日本の企業で経営層までキャリアをアップした女性の体験談などは、大変良い参考になります。そして、同会議を聴きながら、日本の女性と米国の女性の状況が思ったより似ており、共通の課題がたくさんあるという印象を受けました。

様々な女性の中で、全社的にD&I（ダイバーシティ&インクルージョン^(注1)）に取り組んでいる東京海上日動火災保険の執行役員を務める森美智子さんの話に感動しました。まだ若いうちに部長に昇進した森さんは、「初めて全国の部長会議に参加した時に、自分がマイノリティであるということを痛感したと同時に、男性の部店長の堂々とした立ち振る舞いや発言に、自分との違いを目のあたりにしました。男性と違うことの居心地の悪さや自信のなさから、男性に同化しようと、ものの考え方や発信の仕方を真似ることに取り組んだ時期もあります。」との苦労話をしました。

そのうち、森さんは「自分らしさ」を失っていることに気づき、悩んでいたところ、先輩の部長の女性が、何のために部長になったかを改めて考えてみてはどうと声をかけてくれたことが、自分を取り戻すきっかけとなったそうです。結局、人との違いは、自分らしさだと気付いて、自信を持つようになったといいます。

自信がないため、森さん同様、男性と同化しようと苦しむ女性は、日本、米国だけでなく、世界中に数多いことでしょう。リップマンさんも、女性のキャリア構築に課題として挙げているのは「自信がない」ことで、男性管理職の理解と解決能力が重要である、と訴えています。森さんの話を聞きながら、リップマンさんが指摘したことを思い出しました。先輩が、もし女性ではなく、男性だったならば、森さんの立場を理解した上で適切なアドバイスができたかどうか、とふと思いました。

最後に、将来についての期待を述べて、連載を終わります。

日本の女性活躍推進法が2019年に改正され、101人および301人以上の社員を持つ2種類の企業は、女性の活躍に関する現状の把握、課題の分析、数値目標を含む行動計画の策定、情報公開などの義務が強化されています（準備期間を設けて、2020年4月1日、同年6月1日、2024年4月1日の3段階で施行されます）。一方、本稿の第1回目に取り上げた「女性登用30%」の政策は、2020年度という達成年限を諦めた^(注2)ものの、菅政権のもと継続されることになりました。

前回の最後に述べたように、これだけ日本政府として網羅的な政策が推進されているにもかかわらず、企業部門での女性登用30%を含む女性の活躍推進が遅れているのは、おかしなことです。企業の経営層から一般社員まで、意識改革が急務だと思います。幸い、一生懸命取り組んでいる企業は、少しずつ増えており、好事例も蓄積されつつあるようです。2020年代の初期に、男女平等、および男女共同参画が進むと同時に、LGBT、外国人、障がいのある人などのマイノリティも含め、日本に住むすべての人にとって、ダイバーシティ（多様性）を重視した、より暮らしやすい社会となるように期待したいと思います。

注：

1. 株式会社マツリカが発信している mazrica times（働くことに関する多様な情報提供サイト）によると、D&I（英語：Diversity & Inclusion、和訳：多様性と包括性）とは、アメリカ生まれの考え方で、「ダイバーシティでは多様性を尊重し積極的に採用を行うものの、社内環境が多様性に追いついていない、つまり「多様性を受け入れただけ」で終わってしまい、離職率改善や人材定着の根本的解決につながらないことが問題視されていました。そこで、多様な人材一人ひとりを活かすインクルージョンと合わせて考える「ダイバーシティ&インクルージョン」という考え方が主流になりました。」出所：<https://times.mazrica.com/column/what-is-inclusion-and-diversity/>
2. 菅政権下では、「女性登用30%」の達成年限について、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」と政策修正の方針が示されている。出所：内閣府男女共同参画局公表の「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」9頁。https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/5th/pdf/master_01_houshin.pdf

サラダボウル

～ひとりひとりが輝いて～②

2020年度ジェンダーフォーラム協議会の活動について

大阪よどがわ市民生活協同組合
理事 宮原 智子

ジェンダーフォーラム協議会は毎年テーマを設定し活動を行なっています。2016年からは「ワーク・ライフ・バランスについて考える」をテーマに、2016～2017年度は「若年層」の視点から大学生の学生生活とお金の事情を知る学習会、「子育て層」が気軽に参加でき学べる企画を開催してきました。また、2018～2019年度は「仕事との介護の両立」との視点から、会員生協に実態調査アンケートを実施して支援制度や現状の課題について社会保険労務士の先生をお招きして学習会を開催しました。

2020年度第1回目の協議会開催が7月でしたので、2020年度はコロナ禍の中、活動をどうしていったらいいのか？と、委員の中で悩みましたが、「ジェンダーフォーラム協議会の活動内容はとても重要。学習会開催ができる時の為に準備はしておかなければ」との意見になり、今年度の活動テーマとまず今委員会のできる事を模索しました。

活動テーマ案としては、「女性の視点から」や「LGBTなど多様な性について」などの意見がでました。日本では10人に1人が性的マイノリティに該当する調査結果（LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」）を知り、身近にLGBTの人はいない気がするが、もしかしたらLGBTであることを隠して生活している場合が多いのではないかとこの問題について理解を広げていく事は大変重要な課題だと意見が一致。今年度の活動テーマを「多様な性について考える」とし、生協の組織として「よりよい職場づくり」と組合員活動を通じて「偏見や差別をなくす」社会づくりを推進していく事になりました。そして、まず委員会で出来る事は？との課題について、①映画「性別がない！」を委員会で視聴、②「SOGI（性的指向・性別自認）の多様性」の学習会を委員会内で開催しました。

①映画「性別がない！」（渡辺正悟監督）はドキュメンタリー映画です。出演するエッセイ漫画家の新井祥さんは、結婚をして30歳まで女性として生きてきたけれども高校の時から自分の性に対して違和感があった為、染色体検査をする。その結果、2000人～4500人に1人という性分化疾患（インターセックス）という「男性でもなく、女性でもない」事が判明。自分の性に対して正直に生きる事を選び、離婚、今はアシスタントのこうくんと同棲生活を追った内容です。新井さんとこうくんと生活以外にも、女性として生ませてきたが、男性として生きたい事をカミングアウトしたが家族に理解してもらえない苦悩、タイで手術により男性の戸籍になった倉持さんの話や新井さんと同じインターセックスで漢方医の細細老師に香港で話を聞く、

タイに漫画の取材で行き、カトゥーイの学校の先生に会い日本との違いを実感するなど映画に収められています。この映画を通じて、「日本はまだ誰でも住みやすい社会ではない事を実感。すべての国民に人権が保障され、社会の貴重な一員として共存するために理解していく事の必要性を感じました。

②「SOGI (性的指向・性別自認) の多様性～差別や偏見のない社会づくりのために」大阪府立大学教授、東優子さんの学習会は、まず国連の取組みとして潘基文国連事務総長の演説を紹介。SOGI (ソジ) とは? Sexual Orientation (性的指向: 好きになる相手の性別) Gender Identity (性自認: 自分の認識している性別) の頭文字で、LGBT や性的マイノリティは「誰」を可視化する用語ですが、SOGI は「何」に焦点化した用語で誰もが「当事者」性をもつ言葉です。SOGI ハラスメントについて、大阪府立大学でトランスジェンダーの学生からの訴えから学校全体で「大阪府立大学 SOGI の多様性と学生生活に関わるガイドライン」を作成した話など、お話してもらいました。学習会の結びに「差別や人権問題というものは、圧倒的多数の人にとっては、なぜ困っているのかよく分からないという性質の問題。したがって、困っている側の主張に耳を傾け、なぜ困るのか、どれだけ困っているのかを「想像する力」を持つことが大切」という言葉を紹介されました。

「性別がない!」の映画、東先生の学習会を聞き、協議会主催の学習会をオンライン (Zoom) で開催予定です。

誰もが住みやすい社会になる為に、一緒に考えられるきっかけになればいいと思いますので、学習会開催の際は、是非ご参加ください。

スケジュール

1月

- 5日(火) 初出
- 8日(金) 健康チャレンジ実行委員会
- 12日(火) 日本生協連方針討論集会（オンライン）
- 13日(水) 第4回生協大会実行委員会
- 13日(水) 消費者支援機構関西（KC's）差止訴訟検討委員会
- 14日(木) 臨時ジェンダーフォーラム協議会
- 20日(水) 第1回文楽・コンサート実行委員会
- 20日(水) なにわの消費者団体連絡会幹事会
- 21日(木) 第5回理事会
- 27日(水) 第4回組織活動委員会
- 27日(水) 消費者支援機構関西（KC's）理事会
- 28日(木) 日本生協連第4回県連活動推進会議・関西地連第4回運営委員会
- 29日(金) 大阪府協同組合・非営利協同セクター連絡協議会第3回幹事会

2月

- 1日(月) 消費者支援機構関西（KC's）差止訴訟検討委員会
- 5日(金) 健康チャレンジ実行委員会
- 10日(水) 第1回文楽・コンサート実行委員会
- 17日(水) なにわの消費者団体連絡会幹事会
- 24日(水) 近畿農政局と近畿地区生協府県連との意見交換会
- 25日(木) 第4回大規模災害対策協議会
- 26日(金) 消費者支援機構関西（KC's）理事会

3月

- 4日(木) 第4回ジェンダーフォーラム協議会
- 4日(木) 消費者支援機構関西（KC's）差止訴訟検討委員会
- 5日(金) 健康チャレンジ実行委員会
- 10日(水) 第2回文楽・コンサート実行委員会
- 10日(水) 日本生協連関西地連非常用通信機器訓練
- 12日(金) 近畿地区生協府県連協議会（福井県）
- 14日(日) エイブル・アートSDGsプロジェクト2021
- 15日(月) 会報発行
- 17日(水) 第1回生協大会実行委員会
- 17日(水) なにわの消費者団体連絡会幹事会
- 18日(木) 第6回理事会
- 24日(水) 第5回組織活動委員会
- 24日(水) 消費者支援機構関西（KC's）理事会
- 31日(水) 日本生協連地区別方針検討会議・関西地連第5回運営委員会