



Mar.2018 NO.6

ウィング



～キラキラ人探求！神成田夫妻にインタビュー～

::*:*:* Contents *:*:*:*:*

- キラキラ人探究！ 神成田 長光さん・久子さんご夫妻
- 開催報告
 - ☆鹿嶋市女性ネットワーク会議 視察研修
 - ☆攻めのワーク・ライフ・バランス戦略セミナー
 - ☆鹿嶋市女子フェスタ2017with スポーツフェスタ
- 女性活躍推進で得られる企業経営上の4つのプラスの効果
- 職場内などにおける男女差別、ハラスメントなどに悩んでいませんか？

2017年度事業（第3四半期まで）を振り返って

パパ*ママ応援イベント★
2人でつくる
産後のHAPPYライフ
 7月30日(SUN) 鹿嶋市保健センター
 Open 12:30 Close 16:00



2017.7 パパ*ママ応援イベント★ プレパパ・プレママ講座では、(株)アイナロハ 渡邊大地さんを講師に、産後クライシスの乗り越え方について、夫婦で一緒に考える講座や子育て支援団体等の紹介、親子で参加できるワークショップなどを実施しました。



研究しましょう！愛され*サロンの作り方！
人気サロナーゼが もっと 教える
成功の秘訣
 8月23日 水 鹿嶋市保健センター
 12:30~15:30

2017.8 サロナーゼのための勉強会&交流会 茨城県よろず支援拠点 宮田貞夫さんをコーディネーターに、先輩サロナーゼのトークセッションや交流会を通じて、女性が起業で成功する秘訣を探りました。

「聞いて 自分らしく生かされる楽しさ」プロジェクト事業 ※ 第1回 かしまスポーツコンベンション
鹿嶋市女子フェスタ with スポーツフェスタ
2017
Kashima Women's Festa
 - Live, Love, Laugh and Be Happy -
 2017.10.28 sat 10:00-16:00
 会場：カシマスポーツセンター メインアリーナほか



2017.10 鹿嶋市女子フェスタ 2017with スポーツフェスタ 順天堂大学女性スポーツ研究センター長小笠原悦子さんを講師に、女性がベストコンディションで活躍するために必要なことについて学ぶほか、スポーツワークショップ、マルシェなどを開催しました。

み~つけた!

キラキラ人 探究!

このコーナーでは、男女共同参画を实践され、イキイキと輝いている方の秘訣をご紹介します。今号は、ボランティア活動をはじめ、地域のさまざまな分野で熱心に活動される神成田さんご夫妻にお話しをうかがいました。

◆ 神成田 長光さん・久子さんご夫妻

たくさんの縁(えん)に恵まれて…ふるさとガイドなど趣味と社会貢献を兼ねて地元のために活躍!



▲鹿島神宮にて、鹿嶋ふるさとガイドとして熱心に案内する長光さん

現役時代、消防署に勤めていた長光さん。退職後は週3回タクシー運転手として仕事をす
る傍ら、ボランティアの鹿嶋ふるさとガイドとして、鹿島神宮での観光ガイドをはじめ、鹿嶋市に伝わる神話や民話の語り部として、小学校や高齢者施設などに出向くなど、熱心に活動をされています。これらで得られた知識は、タクシー運転手としての仕事にも活かされ、お客様を送迎する間に鹿嶋の歴史などをご案内し、大変喜ばれているそうです。

活動のきっかけは、歴史好きが高じて、何気なく民話の語り部とふるさとガイドの講座を受講したのが始まりだったそうです。昔から人と話すことが好きだったという長光さん、消防署で勤めていた経験もあって、「幅広い年代の人と話すこと、人前で話すことや言葉を伝えることが自然と身についていたこと、これまでに会ったたくさんの人の縁に恵まれ、すべてのことが今の活動につながっています」と話してくれました。

フラワーデザイナー、ボランティアなど多方面で活躍される久子さん、夫の存在

一方の久子さんは、第1子が生まれ8ヶ月が過ぎた頃、このまま、家と子どものことだけでいいのかと悩まれたそうです。というも、幼い頃の実母の、好きなことをするわけでも旅行に行くわけでもなく、自分の時間もないまま家事に育児にと懸命に家を守り、苦勞していた姿を見ていたからだそうです。

そこで、これからは自分の大好きなお花、フラワーデザインを仕事にしていきたいと一念発起し、その当時は電車もない時代、水戸の教室にバスを乗り継いで1日ばかりで通い、5年かけて講師の資格を取得されたそうです。今から40年ほど前のことです。

そんな教室通いを支えてくれたのは、久子さんの気持ちに寄り添い、気持ち良く送り出してくれ、時にはお姑さんとの間に立ち、家の中のことでストレスがないようにと心を配ってくれた長光さんの存在が大きかったそうです。それだけではなく、掃除や洗濯など身のまわりのことは長光さんが、教室に通う際の子守りはお姑さんや実母が協力してくれるなど、「家族のサポートがあって外に出ることができた、本当にありがたかったです」と話してくれました。

久子さんは、その時取られた資格を活かし、自宅で教室を開くとともに、小学校や介護施設などでのフラワーデザイン体験ボランティアの講師として活動されるほか、茨城県でのボランティア活動をきっかけに県が実施するハーモニーフライト(女性の海外派遣研修事業)の企画・運営に携わった経験を活かし、現在では、そこで出会った仲間とともに新たなグループを立ち上げ、これまでの経験や知識、人脈を活かし、「誰も置き去りにしない」をモットーに、日々活動されています。



▲小学校でのボランティアのときに、子どもたちと

夫婦であっても一人ひとりの人生は一度きり… お互いの活動を応援したい！！



▲趣味の踊りの発表会にて
(カメラが趣味の長光さんが撮影)

長光さんのお話で印象的だったことは、「お互いに自慢できる関係でいること、夫婦であっても一人ひとりの人生は一度きり、好きなことをさせてあげたい」と話されていたことでした。

久子さんは、「息子たちには、およめさんがしたいということはさせてあげてほしい、ストレスなく子育てできることが自分の幸せになるんだよということを話しています」と教えてくれました。そんなお二人ですが、お互いの活動をサポートしたり、差し入れをし合ったり、お互いの仲間とも交流があるとのこと、「ふたりで応援しあっているんです」と、にこやかに話してくれました。

これからの活動への思い 次の世代につなげていくために…

久子さんは、「人のためになるボランティアを継続していくことは大変です。今の若い世代は、忙しくて出来ないだろうと思います。それでも、自分たちが活動している姿を見せるといこと、見せていかないと次にはつながっていかないのだと思っています」と柔らかな笑顔で語ってくださいました。

長光さんは、「これからも、ふるさとガイド、民話の語り部、タクシー運転手など身の丈にあったことを元気に限り続けていきたいです。目標は80歳！！」と力強く語ってくださいました。

ケンカなんてしょっちゅうですよと話しながらも、インタビュー中のお二人のお互いを思いやる様子から、日頃の様子が少しですが垣間見えた気がしました。神成田さんご夫妻のますますのご活躍を期待しています。

*** 平成29年8月29日実施 鹿嶋市女性ネットワーク会議*視察研修 ***

日本の子どもの7人に1人が貧困の状態にあると言われていています。子どもの貧困対策の取り組みとして、「無料塾・こども食堂」を運営する、NPO法人NGO未来の子どもネットワーク代表の笠井広子さんにお話を伺いました。無料塾・こども食堂の立ち上げの経緯から運営、家庭に出向いての生活支援、今後の出張食堂の展開についてのお話がありました。「困った人は、(実は)困っている人であるということに心に留めて支援することが大切」と結ばれ、フードドライブなど身近なところから、私たちにできることは何かを考えるきっかけになりました。

*鹿嶋市女性ネットワーク会議
…市内で女性を中心に活動する団体で構成する組織のこと

鹿嶋市のフードドライブ 食べずに捨ててしまう “もったいない”を“ありがとう”へ



『きずなBOX』

鹿嶋市社会福祉協議会では、食品の寄附を受け、生活困窮者などへ無償で配分するフードバンク事業の一環として、『きずなBOX』を総合福祉センター玄関口に常設しています。

ご家庭で眠っている食品がありましたら、「きずなBOX」へのご協力をお願いします。

【回収できる食品】お米、インスタント食品、レトルト食品、パスタ、乾物（うどん、そうめん等）、缶詰（瓶詰）など。※ただし、常温保存ができ、賞味期限が2か月以上あるもの。

*** 平成30年3月7日開催 攻めのワーク・ライフ・バランス戦略セミナー ***



▲(株)高正建設 による事例紹介

企業の経営者などを対象に、講師に(株)キャリアアンドブリッジ取締役 遠藤 和さんを迎え、中小企業における人材確保・定着、業績向上を目指し、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組む意義やその取り組み方法などを紹介するセミナーを開催しました。

第1部の講話では、「中小企業こそ、ワーク・ライフ・バランス！」と題し、遠藤さんから「WLBは、福利厚生ではなく、経営戦略であり人材戦略。多くの企業が働き方改革に乗り出している今が、WLBのスタート期。事業所規模に関らず、まずは自社の現状と課題を見える化・把握し、その解決に取り組んでいくことが大切」など、WLBに取り組む意義とその手法についてお話いただきました。

第2部の事例紹介では、(株)高正建設 代表取締役 高橋 昌文さん、常務取締役 高橋 文男さんから、「経営トップ自らが指揮すること、限りある時間の中でベストを尽くすために、各々がムリ、ムラ、ムダを削減するなど仕事の仕方を見直し、経営者・管理職・働く従業員全員が同じベクトルで取り組んでいくことが成功の第一歩である」と、従業員の働き方改善、意識改革についての取り組みなどの紹介がありました。

最後に遠藤さんから「ピンチをチャンスに。やるなら今！早く始めたところから結果がついてきます。自社で何ができるのかを考え、チャレンジしてください」との励ましのメッセージを頂戴し、セミナーを締めくくりました。参加企業からは、「地元企業の身近な事例が聞けて励みになった」「自社でもすぐに取り組みそうなことが見つかった」といった感想が寄せられました。

*** 平成 29 年 10 月 28 日開催 鹿嶋市女子フェスタ 2017 with スポーツフェスタ ***

昨年度初めて開催し、今回で 3 度目となる鹿嶋市女子フェスタ。今年は、「女性の健康とスポーツ」をテーマに、カシマスポートセンターを会場に開催しました。セミナー、雑貨販売やワークショップなどのマルシェ、バランスボール、キッドピクスのスポーツワークショップ、鹿嶋っ子たちが熱戦を繰り広げたかしまオセロ大会など、およそ 1,300 名の皆さまにご来場いただき、会場は大変な賑わいとなりました。



*** セミナーブース ***

テーマ：『女性の身体活動促進のキギは、「共感」！』
～イギリスから学ぶ日本の女性のアクティブライフ～
講師：小笠原 悦子さん（順天堂大学女性スポーツ研究センター長）

女性の健康は、女性ホルモンの影響を受けながら、結婚・妊娠・出産などのライフステージに大きく左右されます。女性を身体的にアクティブにするためには、女性自身の健康に対するセルフマネジメント力の向上と周囲の正しい理解・配慮が必要です。また、イギリスでスポーツをしていなかった女性 280 万人をスポーツへと突き動かした“*This girl can*”キャンペーンを例に、日本の女性をアクティブにしていくためのアプローチの手法についてお話しいただきました。

▲「“I can do it!!” 出来ないと思ったらそれまで。性別も分野も乗り越えて、いろいろな人とつながっててください。野望を持ち、努力していれば、必ずいつか実を結びます」と結ばれました。



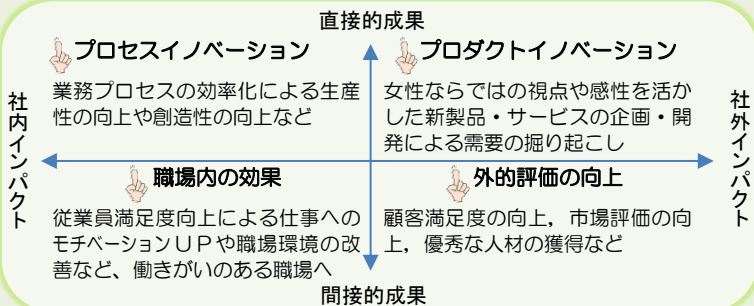
▲ Enjoy Sports ☆ スポーツWS ▲
(左) バランスボール / (右) キッドピクス

▲ かしまオセロ大会 (協力: かしま青年会議所)

かしまオセロ大会に参加し、くしくも負けてしまった鹿嶋っ子たちは、将来を担う子どもたちに、政治に興味を持って積極的に参画してほしい、との考えのもと開発された教育プログラム「みらいく」を使って、身近な学校の問題をテーマに、実際に市の選挙で使われている投票箱を使つての模擬選挙を体験しました。

*** 女性活躍推進で得られる企業経営上の 4 つのプラスの効果 ***

女性活躍推進のメリットとして、真っ先にあげられるのは、企業経営の根幹となる「労働力の確保」ということかと思ひます。人口減少により、働く場における人手不足が叫ばれており、もちろんそのことも間違いではありませんが、企業成長という面からのプラスのメリットとして、大きく分けて次の 4 つの効果がある、とされています。



女性活躍推進法の目指すところは、単なる「女性だけの活躍」ということではなく「女性活躍」を起点とした経営の革新です。つまり、「多様な人材がその能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営（ダイバーシティマネジメント）」を目指していくことです。女性の活躍はその第一歩、試金石(イントロダクション)に過ぎないのです。

*** 職場内などにおける男女差別、ハラスメントなどに悩んでいませんか? ***



職場や求人における男女差別、次のようなハラスメント、育児・介護休業法に関するトラブルなどで悩んでいませんか？
一人で悩まず、まずは、ご相談ください。

- ≪相談機関≫茨城労働局 雇用均等室
TEL 029-224-6288 平日 8 時 30 分～17 時 15 分
- ☆ パワー・ハラスメント (パワハラ)
上司から部下などに、精神的・肉体的な苦痛を与える行為のこと。
 - ☆ セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)
職場内において行われる「性的な言動」に対する労働者の対応により、労働条件などで不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為のこと。
 - ☆ マタニティ・ハラスメント (マタハラ)
職場内において、働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で嫌がらせを受けたり、解雇や雇止め、自主退職の強要などの不当な扱いを受ける行為のこと。
 - ☆ パタニティ・ハラスメント (パタハラ)
男性が育児休暇を取ったり育児参加で欠勤した際に、職場の上司や同僚などが嫌がらせや差別的発言をすること。