

ハーモニーフライトいばらき2017報告書

ノルウェーに学ぶ 女性活躍と支援の仕組み

いきいきいばらき女性塾事業



目 次

研修の日程	01
茨城県知事挨拶	02
ハーモニーフライトいばらき 2017 リーダー挨拶	03
ノルウェーの基礎データ	04
女性活躍に向けた取組み／政府（オスロ市プロジェクト機関）	05
女性活躍に向けた取組み／団体（平等センター）	07
女性活躍に向けた取組み／企業（ツムラーレ）	09
女性活躍を支える取組み／子育て・教育（幼稚園）	11
女性活躍を支える取組み／高齢者福祉（介護施設）	14
研修の記録	17
ハーモニーフライトいばらき 2017 を終えて	20

研修の日程

実施日	内 容	
2017年 7月22日(土)	第 1 回事前研修	
8月19日(土)	第 2 回事前研修	
9月9日(土)	第 3 回事前研修	
9月24日(日)	成田空港出発 10:00 < KL862 > アムステルダム乗り継ぎ< KL1149 >にてオスロ空港到着 18:35	
9月25日(月)	【女性活躍を支える取組み / 子育て・教育】幼稚園 【女性活躍を支える取組み / 高齢者福祉】介護施設	
9月26日(火)	海外 研 修	【女性活躍に向けた取組み / 政府】オスロ市プロジェクト機関 【女性活躍に向けた取組み / 団体】平等センター
9月27日(水)		【女性活躍に向けた取組み / 企業】ツムラーレ
9月28日(木)		オスロ空港出発 9:20 < KL1142 >
9月29日(金)	アムステルダム乗り継ぎ< KL861 >にて成田空港到着 8:40	
10月14日(土)	事後研修	
11月18日(土) 12月16日(土)	報告書編集等会議	
2018年 1月16日(火)	ハーモニーフライト 2017 研修報告会	

今後の活躍を期待して

茨城県知事

大井川 和彦



国際的視野と指導力を持った地域の女性リーダーの育成を目的に、1982年度にスタートした女性の海外派遣事業は、今年35回目を迎えました。

これまで本事業に参加された皆様には、議会議員や自治体の委員をはじめ、保健福祉や環境、教育、農業など、様々な分野で、地域のリーダーとしてご活躍いただいておりますことを、県といたしましても大変心強く感じております。

事業の実施に、格別のご支援、ご協力をいただきました関係者の皆様方に、心から感謝申し上げますとともに、深く敬意を表する次第です。

さて、我が国で急速に人口減少や少子高齢化が進行する中、社会経済のグローバル化やインターネットを活用した様々なビジネス、人工知能の劇的な進歩など、将来の予測が難しく、変化が激しい時代を迎えております。変化に対応し、活力ある社会を築いていくためには、男性だけでなく、女性をはじめとする様々な人材が、その力をいかんなく発揮できることが極めて重要となります。

本事業が始まった35年前と比べ、女性の就業者は600万人以上増加いたしました。また、就業率も15歳から64歳の女性で14%、なかでも子育て世代にあたる25歳から44歳では18%上昇するなど、女性が活躍できる環境は着実に整ってきております。

一方、先般、世界経済フォーラムが発表した今年のジェンダー・ギャップ指数ランキングでは、144カ国中114位となるなど、依然として低迷しております。その原因としては、女性の政治参画の遅れや役員・管理職に占める女性割合の低さなど、政策・方針決定過程に関わる女性がまだまだ少ないことなどが挙げられており、今後、質の面でも改善していくことが急務となっております。

こうした中、今年は、富田リーダーをはじめとする12名の方々が、男女共同参画に向けた先進的な取り組みや女性の活躍を支える仕組みなどを学び、地域や職場でその知識を活かすべく、研修に励まれました。

特に、海外研修では、ジェンダー・ギャップ指数ランキングで2位、世界幸福度ランキングでも1位を獲得し、男女平等や社会保障の面で世界的に注目されているノルウェーに6日間にわたり訪問いただき、これまでの取り組みや現状、そして今後の課題等を学ばれたと伺っております。

研修員の皆様には、今回得られた貴重な経験とネットワークを活かし、地域や職場のリーダーとして、今後益々ご活躍いただきますことをご期待申し上げます。

ノルウェーに学ぶ女性活躍と 支援の仕組み

ハーモニーフライト 2017 リーダー

富田 教代



今回で35回目という伝統ある「ハーモニーフライトいばらき2017」のリーダーの大役を務めさせていただきました。この取組みは、全国で一番歴史があるものです。

今年度の視察先は北欧ノルウェーです。世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数（GGI）が第2位であり、「男女平等」という目標の下、政治、企業にクォータ制を、家庭にはパパ・クォータ制を導入し、女性の社会進出や男性の家事育児参画の拡大を図ることで、今日のGGI 2位や様々な世界一を達成しています。2017年の世界幸福度ランキング1位にも選出されました。私たちは、この国での女性活躍に向けた取組み、女性活躍を支える取組みの2つに課題を設定いたしました。

出発前の研修では、「日本における女性活躍の現状」「いばらき高齢者プラン21」「大好きいばらき次世代育成プラン」「県政の方向性について」、「ノルウェーの文化、歴史、男女平等」について学びました。そして現地での役割分担や訪問先の質問、グループ等での自主研修を終えて、9月24日から29日まで5泊6日の研修に出発いたしました。

15時間のフライト後オスロに到着いたしました。そこは別世界でした。凛として研ぎ澄まされた街、短い昼間の太陽がもたらす光の美しさ、夕方に仕事を終え保育園から迎えた子どもをバギーに乗せて通りを歩くパパ達の子育てに未来の日本を感じました。

現地での研修では、活躍されている女性の方々との交流を通して、女性活躍に向けた取組み（政府の取組み、企業の取組み、団体の取組み）と女性活躍を支える取組み（子育て・教育分野における取組み、高齢者福祉分野における取組み）を学びました。

石油産出国という財政的に恵まれた立場にあるとは言え、政府開発援助でも世界に誇る拠出をし、難民や移民の受け入れという難しい課題にも前向きに取り組んでいる国です。グローバル化に対応し、多様な人材と共生しようとする背景には、平等な社会づくりへの長い歴史とそれを支える幼い頃からの教育の力が基盤であることがわかりました。男女共同参画社会の実現への近道は、家庭、学校、社会での教育を通じて一人ひとりが自立した市民になることであると今回の研修で実感いたしました。

最後に本事業の取組みを継続し、この研修の機会を与えてくださった茨城県知事様、応援してくださいました茨城県女性のつばさ連絡会の諸先輩方、ご支援いただきました企業の皆様、講演や資料のご提供をいただきましたノルウェー王国大使館の皆様、すべての関係の方々に心より御礼申し上げます。今後この取組みがますます発展し、研修の学びが「活力があり、県民が日本一幸せな県」の茨城の発展に貢献できることを期待いたします。

ノルウェーの基礎データ



1 面積：38.6 万平方キロメートル（日本とほぼ同じ）

2 人口：525 万 8317 人（2016 年 12 月 31 日）

3 首都：オスロ

4 公用語：ノルウェー語

5 宗教：福音ルーテル派

6 略史：1380 年～ 1814 年 デンマークと同君連合形成

1814 年 デンマークがノルウェーをスウェーデンに割譲、憲法制定

1905 年 スウェーデンとの同君連合を解消し独立

1910 年 女性に地方選挙権が付与される

1913 年 女性に国政選挙権が付与される

1945 年 第二次世界大戦後、ナチス・ドイツの占領より解放される

1978 年 男女平等法成立、翌年「男女平等オンブツ」設置

1981 年 初の女性首相誕生（第一次 ブルントラント内閣）

1993 年 パパ・クォータ導入（育児休業のうち父親が 4 週間を利用するものとする）

2004 年 政府系企業に役員クォータを義務付け

2006 年 一般株式会社に役員クォータを義務付け

2008 年 取締役会のクォータ制に罰則規定

2013 年 二人目の女性首相誕生（アーナ・ソールバルグ内閣）

2015 年 女性の徴兵制開始

2017 年 総選挙において女性議員の割合が 41.4%となり、はじめて 4 割を超える。

7 政体：立憲君主制

8 議会：一院制（任期 4 年解散なし。議員数 169）

（参照）外務省ホームページ、駐日ノルウェー大使館「ノルウェーにおける男女平等の主な出来事」

9 ノルウェーの世界ランキング

・世界繁栄指数（イギリス「レガタム研究所」2015 年版より）1 位（142 か国）

経済、新事業の可能性、政治の健全性、教育、健康、安全、個人の自由度、社会資本といった側面から分析し総合的に評価

・民主主義指数（英誌「エコノミスト」2015 年版より）1 位（167 か国）

：選挙過程と多元主義、政治機能、政治参加、政治文化、市民的自由の観点から評価

・人間開発指数（HDI）（国連「人間開発報告書 2016」より）1 位（188 か国）

：教育水準、健康・寿命、所得水準から各国の人間的な生活の度合を測る

・世界で最も家事時間の男女差が短い国（OECD 2012 年）1 位（25 か国）（男性 184 分 / 女性 215 分）

・お母さんにやさしい国ランキング（Save the Children「母の日レポート 2015」より）1 位（179 か国）

：母親の健康や教育、経済的・政治的機会を与えられているかを評価

・グローバル・エイジウォッチ指数（「ヘルプエイジ・インターナショナル」2014 年版より）1 位（96 か国）

：収入、健康、教育と雇用、生活環境の分野で高齢者の生活の質を評価

・ビッグマック指数 2017 年 2 位（55 か国）669 円：各国のマクドナルドのビッグマック価格のランキング



ノルウェーの平等主義に学ぶ

～平等主義の歴史と現在の課題～

●訪問日 2017年9月26日（火）

●説明者 シニアマネージャーAstrid Bjerke(アストリ・ビエルケ)さん

●担当 石井、岩本、大友、豊田

●視察先 Oslo Region European Office

(自治体内の地域活性化プロジェクト機関)

(場所 TUMLARE CORPORATION)



1 視察の趣旨

1985年、日本では男女雇用機会均等法が制定された。だが現在も、出産・育児のために退職する女性は多く、女性管理職は少ない。育児休業を取得する男性の割合も低い。男女平等の先進国として名高いノルウェーでは、どのような経過を経て男女平等を獲得し、仕事や家庭で生かしているのか、そのあゆみと政府の取組みについて学びたい。そこから日本の女性活躍を推進する手がかりを考えてみたい。

2 Oslo Region European Officeの概要

Oslo Region European Office（自治体内の地域活性化プロジェクト機関）とは、ヨーロッパにおけるオスロ地域の諸活動（地域のイノベーション・開発 / 環境エネルギー / 観光文化 / 福祉・教育 / 輸送）の促進やサポートを行う組織である。今回、ヨーロッパの他の自治体と共同でオスロ市内の地域活性化に取り組んでいるプロジェクトのシニアマネージャーであるアストリさんよりレクチャーを受けた。

3 男女平等獲得までのあゆみ

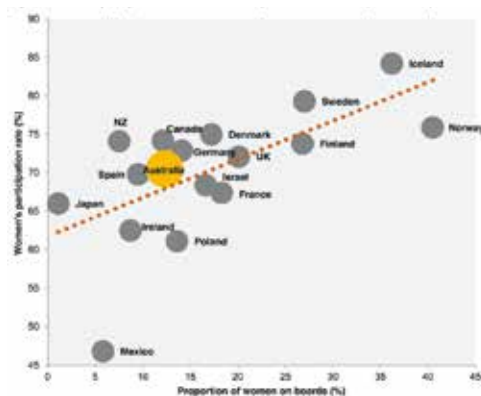
農業が主の時代、農家では男女ともに重要な役割を担っていたが、19世紀に工業化が進むと男性は社会に出て、女性は家庭にという役割分担が生まれた。当時のノルウェーでは、25歳以上の未婚女性には、男性と同等の法的権利が与えられていたものの、婚姻により消滅するものであった。1913年になって、成人の男女すべてに選挙権が与えられた。しかし第二次世界大戦後も男性が外

へ働きに行き、女性は家庭という考えが理想とされた。

20世紀半ば以降、高等教育を受ける女性が増えた。1970年代、女性運動が起こり女性を巡る多くの法律が制定され始めた。1978年、最初の平等主義に関する法律である男女平等法ができ、どの分野でも男女平等であると定められた。ノルウェーで男女の平等が徹底しているのは政党で、候補者名簿も男女交互の順で並んでいる。また性別クォータ制は公的に任命される委員会、理事会、審議会にも導入されており、1988年には男女平等法において両性が最低40%を占めなければならないと定められた。2005年には地方自治体法が改正され、議会における男女の構成比率をそれぞれ40%以上とするとされた。

2014年のデータでは高等教育を受けている割合は、女性のほうが男性を上回っている。管理職の割合は女性35.8%、地方公務員では女性39.0%である。2004年の会社法改正では、公営企業が、2006年には民間企業のうち株式上場企業に対し、取締役会における性別クォータ制度（企業の規模により異なるが、取締役が10人以上であればいずれの性別も40%を下回ってはな

◆女性の職業従事率と役職に就いている割合



グラフ縦軸は女性の職業従事率、横軸は役職に就いている女性の割合。ノルウェーは女性の約75%が有職で約40%が役職である。一方、日本は役職に就いている女性が5%にも満たない。

らない) が適用されている。導入時には男性への逆差別が生じるなどの反対論もあったが、現在では概ね定着している。

ノルウェー政府は家庭でも女性だけに育児の負担が重くならないよう、父親の育児参加を促進するため、1993年、父親の4週間の育児休業制度（パパ・クォータ、母親に譲渡不可能な権利）を導入。2009年7月より10週間に延長された。育休制度は男女分けて利用でき、10週は父親がとらなければならない期間である。約70%の父親が育児休業を全部取得している。授乳期の子どもがいる母親には、勤務中でも授乳時間が与えられる。

4 ノルウェー社会の課題

(1) 移民問題

2012年時点でノルウェー国内の移民は総人口の13.1%を占めている。出身国は様々で、男女平等の概念がない場合もあり、意識を高める方を検討していく必要があるとのことであった。政策として、無職の母親にノルウェー語の教育や職業訓練を提供する、無収入でいる場合の支援金を減らす、幼稚園を作り子どもを預ける際に補助金を出す、などがある。

(2) 男性の育児休業の期間

現在のアーナ首相（女性）は、男性の育児休業の割当を10週から6週に減らし、それ以外の期間は、どちらが取得するか夫婦で決められることができるという方針を打ち出した。その結果、男性が仕事か育児かというジレンマが生じるのではないかという懸念がある。

(3) 男女間の賃金格差

比較的女性が多い職は給料が低いため、平均の給料は女性のほうが低い状況である。看護師、保育士、教員は70%が女性であり、民間で給料が高い石油関係の仕事では、男性が占める割合は60%となっている。

男女で就く業種に違いがあること、女性はパートタイムでの勤務が多いため、男女の賃金格差が依然として縮まっておらず今後の課題となっている。

5 研修を終えて

「法律」で定められたことだから権利として認められている、とノルウェーでの研修中「法律」

という言葉は何度も耳にした。男女平等に関する法律は国民の生活を網羅しており、国の政治、政策が国民の生活と直結していて、国民の声が届きやすいようだ。政治家は国民の今の声に耳を傾け、それを迅速に政治に反映して法律として定めていく。一方の国民は要望をくみ上げてくれる政治家を信頼し、法律に則って男女平等を遂行していくという相互関係がうまく形成されているのを強く感じた。国民の政治への関心も高く、2013年の国政選挙の投票率は約80%である。人口が日本の25分の1以下という規模が、迅速な法制化を可能にしている要因の一つだと思うが、近年の日本の国政選挙の平均投票率が50%台であることと比較すると、政治への関心度には大きな差異がある。日頃から政治に関心を持ち、自分たちの要望を政治に反映できるよう行動を起こす姿勢の重要性をノルウェーで学ぶことができたと思う。母親だけに家事・育児の負担が大きく、離職する割合が高くなっている日本の現状を変え、保育施設の充実や男性の育児休業取得率を上げようとするならば、市民、特に女性の強いリーダーシップのもと、積極的に産業界へ働きかける行動を起こすこと、そして、粘り強く政治に訴えていくことが必要だろう。

1973年生まれのアストリさんにとって男女平等は普通のこと、彼女自身、女性として差別をされた経験はないという。私のことは私が決める、自分の生き方は自分で決めるという生き方だと述べられていた。移民や男女間の収入格差という課題を抱えつつも、男女平等が様々な経過をたどり社会全体に根付いたノルウェー。今後は平等という自明の権利のもと、法律に頼らずとも市民自らが判断し、男女共同参画社会を維持していける時代の到来を感じた。

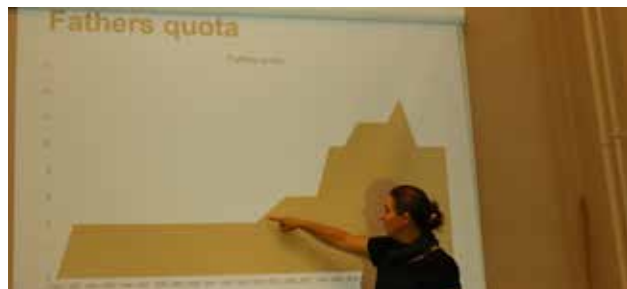


×××××× 平等を支える仕組みを学ぶ ××××××

～パパ・クォータ制の現状と課題～

●訪問日 2017年9月26日（火）
●視察先 Likestillingssenteret
（シーケスティリングスセンテレット、平等センター）

●説明者 シニアアドバイザー Frøydis Sund（フロイディス・スン）さん
●担当 小森谷、内藤、藤森



1 視察の趣旨

少子高齢社会となり、日本が経済成長をとげていくには女性の社会進出は必要不可欠であり、女性の社会参画は、男性の家庭参画の問題でもある。

男女平等が確立しているノルウェーにおいても、40年前は日本と同様、女性は家庭にいるものとされていた。しかし、1970年代から政府主導により、男女平等の法律・制度が作られ、改革を経て現在に至っている。その歴史について知りたい。

また、福祉国家であり世界幸福度ランキング1位でもあるノルウェーの男性自身の意識や、家庭の中や社会の中での家族としての役割を知り、日本での女性の社会進出を促進する手がかりを考えてみたい。

2 平等センターの概要

1983年に設立された非営利団体で、女性大学という名のもと、女性の地位向上を目指して、研究やセミナー、外部への情報提供等を行っている。現在は、男女平等、移民格差、LGBT等、同権・平等を勝ち取るための研究・プロジェクト活動を職員5人で行っている。

3 パパ・クォータ制 Fathers quota

(1) パパ・クォータ制とは？

子どもの成長にとって父親の存在は大切であり、子どもと父親の関わりが子の成長に与える影響が大きいことから、育児休業の一定期間を父親に割り当てる法制度である。

(2) 事例と現状

パパ・クォータ制を導入する前は、若い女性はすぐ結婚してしまうので雇いづらいつと考える企業も多かったが、パパ・クォータ制導入により、若い男性を雇っても同じだと考えるようになるほど、制度は企業の考え方に影響を与えた。

3人の子どもの父親であるフロイディスさんの夫は、1人目の時は4週間、2人目の時は10週間、3人目の時は14週間、法律で育児休業を取るよう定められていた。

実際、3人目のときにはさらにプラスして25週間の育休を取得した。おむつも変えるし、食事も作ってくれたそうである。

制度内容は、政権交代により左右されるが、現在は夫婦で計49週間取得した場合には、給料の100%を支給（高額給与の場合、100%支給とは限らない）、もしくは、59週間で80%支給を選択でき、最低でも両親共10週間は取得することとされている。

パパ・クォータ制を2008年は対象者の60%、2015年には75%が取得している。取得しなかった理由としては、仕事を離れられず代替できないほど特殊な職業のため、制度利用条件である母親の勤務実績（出産前の10カ月間に6か月間勤務）がないため権利が得られなかったためなどが考えられるとのことであった。

(3) 各世代からみたパパ・クォータ制

「制度導入前の世代の人たちの受け止め方に違いがあるか？」と質問したところ、前の世代の人たちの意識改革は難しく、賛否両論であるとのことだった。

ハーメル市の市長は、制度自体を否定している訳でないが、自分の息子が孫の育休を取得した際に、育休取得は意思疎通できるようになる3歳ぐらいになってからで良いのではと考えているとのことであった。

また、20年間政治家として活躍している現職大臣（40歳）が、「僕はもう十分だ。2歳の子と一緒に過ごすために、政治とは関わりたくない」「政治家と父親は両立は難しいので、政治家をやめる」と話

しているとのことで、このようなことは、以前は、女性しか言わなかったことであるが、今は男性も言うようになったと、国民は感じているそうである。

(4) パパ像変革

社会における男性像はさほど変わっていないが、パパ・クォータ制導入によりパパ像は30年間で劇的に変化した。

フロイディスさんは、「私の父は、私のおむつを替えたことがなかったものの、母親の具合が悪い時には食事を作ってくれた。」と話した。現在ノルウェーの家庭では、男性も女性も同じ割合で食事作りもするし、おむつ替えもする。しかし、美味しい食事を作り、家族の健康に留意するママ像は変わっていない。家事負担については、女性が多いのは否めないという現実もある。

(5) 課題

パパ・クォータ制は権利として大切な事だという意識が多くの人々に浸透している。

問題点としては、自営業や営業のように歩合制で基本給が低い職業の人たちは、基本給部分の保障があるとは言え、生活できる十分な保障にはなっていないこと、規模の小さな会社や個人事業主は、休業中の人員の補填が困難なため、育児休業取得が難しいことである。

4 平等とは？

フロイディスさんに、平等について聞いたところ、「誰もが違う資質を持っていて、それを活用しなければならない。男性と女性は違う見解を持っている。男女平等は基本的な人間の権利だと思う。法律は整っている。」との返答であった。平等主義の障害になるのは人の意識。例えば、買い物するとき店員から「男の子か、女の子か」と尋ねられる。日本同様、男の子はブルーや怪獣、女の子はピンクやお人形を勧められる。問題は色にあるのではなく、これらの態度に象徴されるように男の子と女の子への期待の違いから、子どもへの周りの扱い方が違くなり、男の子らしさ女の子らしさが子どもの記憶にインプットされると、将来選ぶ職業も偏ってしまう。

これは、幼稚園における平等教育についても関連しており、男女を同じように扱えない時、性差を感じないような表現をするよう職員をサポートし、男女どち



らにも、同じ機会を与えることが重要である。

5 研修を終えて

男女平等政策において、パパ・クォータ制の導入により、父親の家事労働時間が増え（日本では、6歳未満の子どもを持つ夫婦において一日の夫の家事労働時間は1時間7分、妻は7時間41分で、その差は約6時間半。ノルウェーでは夫3時間12分、妻5時間26分で差は、約2時間15分である。）ノルウェーでは男性も家事・育児にも関わることにより、パパ像が劇的に変化した。

ノルウェーの食事は、朝食はパンとハム、チーズ。昼食はサンドイッチ。ディナーは1ディッシュ(中華レストランでも1皿)であり、食器洗いも一日分まとめて食洗機で行う。食材が日本のように豊かではないという事情もあると思うが、男性の家事負担の割合を増やそうと考えるのならば、これまでの女性と同様の家事の質や在り方を求めるよりも、考え方を切り替えることも必要かと感じられた。

40年間、平等を確立するために戦ってきたノルウェー。法が整備されていても、幼稚園から平等教育を受け、また自立した生活が身についているノルウェー人でも、人の意識の変革がまだまだ必要であり、「これからも可能性を追求し、権利獲得のために常に邁進していきます！」と最後にフロイディスさんは語られた。

日本においては、法を整備する国会議員(衆議院、定数465)に占める女性の割合は約10%。やはり女性の政治参画が今必要なのではと感じられた。

また、「イクメン・イクジイ・イクボス」など、ファッションのトレンドのように取り扱うのではなく、しっかりと意識へ投げかけていくこと、また、幼少期より平等意識を育むことの大切が感じられた。

◆ノルウェーのママ&パパの実態（平日の日の姿）



✕ ノルウェーの労働環境と女性の活躍の現状 ✕

～ツムラーレを訪ねて～

●訪問日 2017年9月27日（水）
●視察先 Tumlare Corporation AS
（ツムラーレコーポレーション）

●説明者 オスロ支店長 Ingunn Sakshaug（イングン・サクスハウグ）さん
●担当 宇佐美、桜田、和田、渡邊



1 視察の趣旨

日本では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が2016年4月に完全施行された。この法律は、働く女性の活躍を後押しする趣旨があり、少子化による急速な人口減少により、将来の労働力不足が懸念されている中で、女性の労働市場への参加が必要になってきたという背景がある。現在、わが国の女性の就業率は、少しずつ上昇してきているが、出生率は2005年の1.26ショックまで低下し続け、その後若干の改善は見られるものの、低位で横ばいの状態が続いている。また、ライフステージの変化に伴い離職するケースが少なくないというのが問題となっている。

今回、ノルウェーと日本における女性の就業率、女性管理職の比率、出生率の違いに注目し、なぜノルウェーの職場で女性が活躍しながら、子育てと両立できているのか、その事例等の情報収集をしたいと考えた。

そこで、ツムラーレのオスロ支店で女性管理職として活躍されているイングンさんの話を実際に聞くことにより、日本の女性活躍を推進する労働環境について考えてみたい。

2 ツムラーレの概要

ツムラーレコーポレーションは、1978年の会社設立以降、ヨーロッパのツアー・オペレーターとして日本人観光客に向けてニーズに合わせたきめ細やかなサービスの提供をモットーに歩んできた旅行会社である。今回はオスロ市中心部に位置するオスロ支店を視察した。オスロ支店は合計31名の職員（うち日本人職員4名）で運営され

ている。オフィスには北欧で当たり前になってきている昇降式デスクが設置されており、社員の健康に留意していることが伺えた。

3 ノルウェーの働く女性

お話を伺ったのは、オスロ支店長のイングン・サクスハウグさんである。ビジネススクールを卒業後、ツアーガイド、ホテルのマネージャーを経て、3年前に当社に入社した。30人の部下を持つことは大変エキサイティングで楽しいことだと語った彼女は、10歳の女の子のシングルマザーでもある。「両親のサポートがあったからこそまでやってこられた。現在は一週間毎に元夫と交代で育児を行っており、娘がいないときに仕事を集中させるなどの工夫をしている。娘には色々な経験をし、何でも挑戦してほしい。」との話であった。彼女の両親も15歳の時に離婚したが、行事の際には集い友人としての付き合いがあるとのことだ。彼女のある一日のスケジュールは、下記のとおりである。

6：45 起床

7：15 娘を起こす

8：00 娘を学校に送り出す

8：30 出勤

15：30 早めに退社、娘とブラスバンド（地域活動）の練習へ

18：30 帰宅、先に帰宅した娘が作った夕食を食べる

23：00 就寝

終業時間は16時であるが、帰宅した後も30分から1時間程度仕事を行い、休日も常にメールチェックを行う。また、何か問題が起きればいつでも対応できるようにスタンバイする等リーダーとしての職を全うしており、定時より30分早く帰宅しても問題ないとのことである。

(1)職場での性差と、男女の育成・キャリアプランについて

ノルウェーでは男性の〇〇、女性の〇〇など性別を明記した求人広告を行うことや女性に対して出産の予定があるかなど質問することも禁じられ



ており、一旦会社に採用されれば男女関係なく同じ扱いであるとの話であったが、一般的に男性は仕事ができることをアピールしやすく、女性は褒められるのを待っている傾向があるとのことである。

また、フォータ制により女性の議員や会社役員が40%を占めていることに男性はどのように思っているのかという質問に対し、以前は、女性であるという理由で多少能力が低くても女性を登用する可能性があることにに対し否定的な意見もあったが、今は女性の実力が上がってきており、そのような議論にはならないとのことである。

(2)ダブルケア（子育てと介護）について

日本では晩婚化と高齢化が進んでおり、子育てと介護の時期が重なる人が増え、仕事と子育てと介護の両立が課題になっている。ノルウェーにおいても高齢化が進み初産年齢は平均で29歳となっているが、元気な高齢者が多く介護制度が整備されていることから、自分で親の介護を行うことはなく、ダブルケアについては問題になっていない。当社でもダブルケアを行っている者はいないとのことである。

(3)職場の雰囲気・風土について

日本において有給休暇や産休・育休等の長期の休みは取りづらい雰囲気があり、休業前後に手土産を配るなど周囲に気を配る傾向があるが、ノルウェーでは、出張時にはお土産を買ってくることはあるが、休業は周囲に気兼ねすることなく取得できるとのことである。

産休・育休取得時には代替要員や夏休みにはサマーヘルプというアルバイトを雇うのであるが、事前に休業取得時期が分かっているので仕事ができる人を見つけて雇うようにしているとのことである。

また、クリスマスなどのイベント時期には、子どもがいる人の仕事を独身者がカバーをする状況があるが、常にミーティングを行い、社員の代表者の声を取り上げ、社員間の不公平がないように



配慮している。今は子どもを持っていない社員でも、いつかは子どもを持つだろうという自分の将来の問題として考えることができるので、今のところ問題は起こっていないとのことである。

最後に、ノルウェーでは、どうしてもやらなければならない仕事があり残業した場合は、延長した分だけ翌日早く帰る、または残業時間を溜めてまとめて休むことが常識であり、残業代ではなく休むことが対価となっているとのことである。

4 研修を終えて

ノルウェーでは、女性の社会進出を支える制度・システムが十分整っているため、女性が働きやすい環境にある。働く女性が結婚し、出産・子育てのライフイベントを迎えても働き続けられる社会なのである。子育てを含む家事は、女性だけでなく男性も一緒に行うというのが社会の常識となっていて、男性の労働環境も、それを可能にしている。ノルウェーの食事内容もとても簡単だということ、待機児童がゼロというのも、女性の社会進出を助けている大きな要因となっている。

2016年度の総務省「社会生活基本調査」によると、6歳未満の子を持つ夫婦の育児時間は5年間で、妻が23分増の3時間45分。それに対して夫は10分増の49分という結果であった。男性の育児休業取得や働き方改革という政府の取組みにも関わらず、まだまだ女性の負担がかなり大きくなっている。男性優位の日本社会、長時間労働を改善し柔軟な働き方の導入を進めないかぎり、子育てしやすい社会になるのはまだまだ遠いのではないかというのが正直な感想である。

最後にイングンさんから「日本人の社員はモラルも高く、よい結果を出そうと努力している。ノルウェー人として見習うことがたくさんある。」ということ、そして、働く日本の女性へアドバイスとして、「自分自身を信じて、一歩前に出ること」という言葉があった。とても嬉しく誇らしく思うと同時に、自信と元気をいただいた。

✕ 平等を意識したノルウェーの幼児教育の現状 ✕

～Tjuvholmen barnehage（幼稚園）を訪ねて～

●訪問日 2017年9月25日（月）
●視察先 Tjuvholmen barnehage
（テューヴホルメン・バーネハーゲン）

●説明者 園長 Eva Sand（エヴァ・サン）さん
●担当 石井、宇佐美、大友、桜田、豊田、渡邊



1 視察の趣旨

「男女共同参画推進に必要な意識を作るための幼少期の教育、環境作りを知りたい」というテーマで男女平等の先進国であるノルウェーの幼稚園を視察した。現地の教育の実情に触れ、その優位点を紹介し、ひいては、日本の子どもたちの育成方法について考えてみたい。

2 ノルウェーの幼稚園事情

ノルウェーの幼稚園は、教育的な役割の幼稚園機能に加え、福祉的な役割の保育園機能も併せ持っている。ノルウェーでは共働が多いことから、子どもたちは幼稚園に平均10時間滞在しているようで、幼稚園は社会で重要な役割を持っている。その一方で、待機児童はほとんどいないとのことであった。



ノルウェーの勤務時間は8時から16時であり、幼稚園の開所時間は7時から17時頃。延長保育はなく、先生も17時には帰ることから、サービス業や病院関係者など24時間体制の仕事の場合は、17時以降の子どもの居場所は自ら確保する必要がある。

幼稚園の費用は月額2,330クローネ（約33,000円）で、どの幼稚園でも一律。他に、こ

の幼稚園では、1日3食の食事代750クローネ（約10,000円）がかかるが、お弁当持参の幼稚園もある。

ノルウェーでは、毎日の送り迎えは両親で分担することが多く、参観日や、1年に2回の面談などの行事にも両親で参加する。また、ノルウェーでは離婚率が高いが、離婚後も、ほとんどの両親がそろって行事に参加する。離婚しても子どもにとって親であることに変わりはない。両親は子どもの近くに住み、1週間ごとにそれぞれの家で生活することも多い。保護者が全員参加するPTAのような組織はなく、保護者の代表者と先生の代表者から成る協力委員会があり、どうすれば園がよくなるか話し合いをもっているとのことであった。

3 テューヴホルメン・バーネハーゲンの概要

北欧諸国とオランダで幼稚園を展開する企業ノランダディアが運営する私立幼稚園で、2013年に開設された。アーケル・ブリッケエリア（日本の六本木と、横浜みなとみらいを足して2で割ったような、高級で洗練された湾岸地区）に立地しており、オスロで一番高級なホテルに隣接している。ホテルのバルコニーが園庭に面しているため、「『園児の声がうるさい』などのクレームがないのか？」と聞いたところ、「ゴミが落ちていて、こちらからクレームを出すことはあっても、開園以来、クレームが来たことはない」とのことで、近隣住民の反対で用地確保が難しい日本と、社会の受け入れ体制の違いを感じた。

また、この園は園庭が狭いため、オスロで初めて室内の遊び場を設け、ロッククライミングができる壁があったり、怪我をしないように床がクッション性に富んだ素材で作られていたり工夫されていた。

ノルウェーの幼稚園も日本と同様に女性が多い職場で、13名の先生のうち男性は1名とのこと

◆高級ホテルに隣接した園庭



◆室内の遊び場



であった。この13名で、25ヶ国58人の子どもを預かっている。ノルウェーは油田があるため、石油関係の仕事に携わる外国人も多く、日本人のお子さんも2人在籍していた。また、先生の補助をするヘルパーがいることも大きな特徴である。

4 テューヴホルメン・バーネハーゲンにおける教育の特徴

(1) 多様性を受け入れる教育

25ヶ国の子どもを預かっているのので、日本で想像していたような男女平等だけでなく、出身地や肌、髪の色、宗教、さらには障害の有無などで差別することなく、どの文化も尊敬し、どんな人にも同じ価値があることを教えている。また、無意識にステレオタイプの性差を刷り込まないように気を付けており、例えば、女の子に「かわいいお洋服ね」、男の子に「カッコいいお洋服ね」とは言わず、男女ともに「素敵なお洋服ね」と褒めるようにしている。また、遊びについても、おままごとや戦いごっここと性別に偏らないよう遊びをクロスさせるなどの工夫をしているとのこと

◆子どもたちの出身国を地図に示した掲示物



あった。

(2) 教育の工夫

幼稚園での教育は理論と実践が密接に関連しているとともに、幼いころからの自立の教育が徹底されていることも印象的であった。例えば、食事はバイキング方式で、子どもが自分で好きな物を好きな量取るスタイルになっているほか、園内のおむつ交換台には階段がついており、自分で登れるようになった子どもは自分で台に登っているなど、自分でできることは自分で行う環境が作られていた。

◆バイキング方式の給食



また、子ども同士がケンカした場合には先生が仲裁に入り、何が原因か、どう行動すればよいかを子どもと話し合うようにしているとのことであった。一方的に叱ることは良い結果にならないので、必ず人前ではなく先生

◆自立を促すおむつ交換台



女性活躍を支える取組み（幼稚園）

の横に呼んで静かに注意し、どう振る舞えばいいのかを話し合い、子どもに考えさせるようにしている。一方、褒めるときには他の子どもたちに良い行動を知らせるようにして、子どもの自尊心を高めるとともに、周囲の子どもへも良い行いをすよう促しているとのことであった。

さらに、いじめ問題の取組みについても話を聞いた。様々なシチュエーションが描かれた動物のカードを使って、子どもたちにケーススタディをさせている。例えば、動物の笑顔のカードや、ケンカしたり、いたずらしているカードを見せて、自分や相手の気持ちを想像させたり、気持ちの伝え方や、断り方を教えている。

◆ケーススタディの様子



5 北欧ならではの特徴

一番印象深かったことはお昼寝の様子である。日照時間が短いノルウェーでは、日の光と、新鮮な空気を大事にする習慣があり、マイナス10度までは、ひさしのある屋外のスペースに置いたベビーカーで昼寝をさせているとのことであった。保護者からは、外で活動する時間を長くしてほしい

◆屋外でのお昼寝の様子



いと要望はあるが、お昼寝を外ですることに苦情がきたことはない。自然環境の厳しい土地ということを実感する場面であった。

6 研修を終えて

ノルウェーでは、国を挙げて、男女の平等、人の平等というテーマに真剣に取り組んでおり、幼稚園では平等を意識した教育に取り組んでいる。それは、実際の保育・教育方法や先生と子どもの向き合い方、子どもたち同士の関わり方、両親と幼稚園の関わり方など、すべてに現われ、実行されていた。幼少期から、多文化共生の環境を自然に受け入れることができている。

参観日やイベントは、どちらか一方の親に片寄るのではなく、離婚しても父母そろって参加する。子どもは2人で育てるものという意識が高いように感じた。また、延長保育がなく、大臣といえども、16時には退勤し、子どもを迎えに行かなくてはならないということが、ノルウェーの常識になっている。これらの点は日本とは大きく異なっている。

日本において両親そろっての子育てへの参画が難しい背景には、長時間労働、男性は外で働き、女性は家庭で子育てを、という旧来からの考えが根強く残っているからではないだろうか。

真の男女共同参画社会を目指すならば、幼少期からの意識教育は、大人が実際の生活の中で実行してみせることが重要ではないかと思う。ノルウェーは、それらが実際に取組まれており、その成果も出ていることを、この研修をとおして実感した。



福祉先進国ノルウェーに学ぶ

～高齢者ナーシングホームを訪ねて～

●訪問日 2017年9月25日（月）

●視察先 Paulus sykehjem（ポウルス・シーケイエム）

●説明者 施設長 Silje Haugo（シリエ・ハウゴ）さん

●担当 岩本、小森谷、内藤、藤森、和田



1 視察の趣旨

福祉先進国といわれるノルウェーの介護施設を訪問し、施設の運営理念、システムおよび職員の能力開発と教育・訓練などの実情に触れ、日本に取り入れられるシステムなどを考えるとともに、ノルウェーの人々が望む終末期について考えてみたい。

2 ノルウェーの高齢者福祉の現状

ノルウェーでは、80歳以上の高齢者人口がこの20年間に倍増し、2015年の年金生活者（67歳以上）の人口は全人口の約7分の1にあたる72万3千人となっている。一方、現在施設への入居待ちはなく4万人がナーシングホームに入居、22万5千人が自宅で看護や介護サービスを受けている。

介護施設の運営主体は国であり、国と自治体の入札システムにより、半分は市、残り半分は教会や民間企業に委託し運営されている。運営方針は法律で定められ、行政との契約書により施設ごとに決定される。現在、機能回復するためのデイセンターやショートステイはあるが、その先は終末期・看取りを行うナーシングホームとなってしまうため、これからは中間的な施設としての介護付

き高齢者住宅が必要と考えられている。なお、ナーシングホームはオスロ市内に50～60施設ある。

施設への入居条件は身体状況により行政が認定し、費用は利用者が年金の75%を納め、残りは国が負担している。高額所得者はこの金額を超える額を納める場合があるが、サービスは同等である。日本のように、金額によってサービスを選択することはできないが、今後は選択したいという利用者も出てくると考えられるとのことであった。（今後の負担予想）年金生活者数及び年金生活者1人を支える納税者の割合

2000年 19万人／4.7人で負担

2030年 32万人／3.5人で負担

2050年 50万人／2.9人で負担

◆理事長、施設長、文化担当



◆フリースペースで談話中の入居者



女性活躍を支える取組み（介護施設）

今後ますます負担が増大すると予想されることから、政府は若い人に早く働き始めてもらい、できるだけ長く税金を納めてもらいたいと考えている。また、学生ボランティアの活用や家族、親族の介護参加が必要になってきている。

3 ポウルス・シーケイエムの概要

運営会社 Attendo は北欧地域で高齢者・障害者ケア等の事業を展開しているリーディングカンパニーであり、約 2 万人の従業員を抱えている。ノルウェーでは高齢者ケアに特化し、在宅ケアやナーシングホームを運営している。日本においての運営理念は入居者に対してのものだが、ノルウェーでは入居者は施設を選ばず、行政の入札により施設の運営者を決定することから、運営理念は、「看護・介護のスペシャリストであり、運営費用を安価で抑えられること」という行政向けの内容となっている。

現在の入居者数は 92 名で 6 つの病棟に分かれており、そのうちの 1 つは重度の認知症者用（隔離病棟）である。個人差はあるが入居者の 80～85% に認知症の傾向がある。自立した生活ができなくなるまで自宅で過ごした入居者が多く、40% が 1 年以内に亡くなる終のすみかとなっている。

職員数は総数 120 人（1 年当たりフルタイム賃金 85 人分の予算がある）、平均 30 人の職員が勤務しており、男女比は 3：7 である。将来的には男性職員を増やす予定とのことである。各病棟にリーダー（看護師資格を持ち、リーダーとしての教育を受け、職員の管理も行う）と看護師が各 1 名、計 12 名、夜間は 4 名で入所者の対応

◆施設内ライブラリー



◆隣人との交流マルシェ



にあたっている。平日は医師 1 名在勤、休日は救急病院へ搬送している。他に、理学療法士 2 名、作業療法士 1 名、文化担当 1 名、管理担当 1 名の専門スタッフがいる。

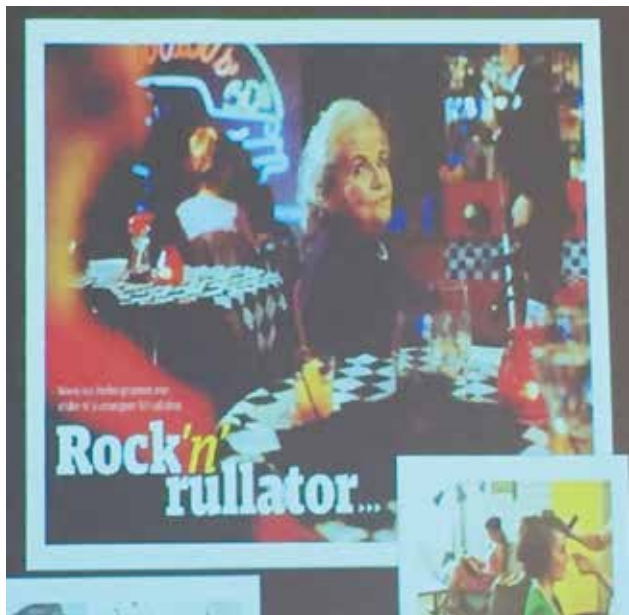
食事については、朝食、昼食は施設内でスタッフが調理、夕食は外部委託したものを再加熱して提供している。すべて法律で定められた基準に基づき対応しているとのことである。

4 開かれた施設

介護施設は社会から隔離されているイメージであるが、この施設はオスロ中心部という立地条件を生かし、近隣アパート住民や幼稚園との交流により、社会との繋がりを持って生きているという自覚を得ることを目指し、文化担当を置き、地域や子どもたち、動物とのふれあいを増やしている。主な活動は下記のとおりである。

- ・入居者と様々な世代とのコミュニケーションを増やすことを目的に、誰もが利用できるカフェやパブを併設
- ・入居者も参加できるように地域のコーラス部に活動場所を提供
- ・隣接のアパートの住人との交流を増やすためマルシェを開催
- ・大学生と共に鳥や魚、植物の世話をを行う
- ・若い頃を懐かしんでもらうため、スタイリストを呼び、60 年代の装いでパーティーを開催
- ・1 日 1 回のトレーニングや音楽活動などに参加
- ・子どもたちと童謡を歌うことで古い歌を次世代に継承するとともに、最近のロックを聴くことで脳への刺激を与える

◆ 60年代のパーティーのためにメイクアップする入居者



◆ 1960年代を再現した部屋



5 研修を終えて

かつて家族が担ってきた終末期の介護を今、国、地方自治体が行っている。日本同様にノルウェーでも家族構成が小さくなってきており、18歳で子どもは自立し、親とは同居しない。ノルウェーでは住み替えは当たり前で、歳をとって自分で生活できる範囲が狭まると小さな家に引っ越す。狩猟民族と農耕民族の違いを感じた一面である。

また、女性も仕事を持っているため、家族による介護や看取りは不可能なのが現実であり、現在は独居老人が増えている。生活の保障はあるが、自分の望む介護を受けられるとは限らない。お金

◆ 階段の踊り場に飾られた昔のオスロの街並



を出せば、望む介護が受けられる日本をうらやましいと思う高齢者もいるとのことであった。

福祉先進国でも日本同様に、人材不足や質の低下が課題となっているようだ。看護師の人材確保のために、働くことに励みになるような取組みや人材を大切にする試みを行うとのことであるが、具体的な取組みはまだないとのことである。介護士には、移民の活用（言葉の壁を乗り越えるためノルウェー語を習得できた人、興味のある人のみ）をしているとのことである。

施設で提供されるサービス内容は、日本と比べて特に目新しい取組みはないように思えた。しかし、費用負担と提供されるサービスのあり方、すなわち、日本では利用者が希望する介護サービスを1割ないし2割の負担で受けられる一方、ノルウェーでは受給する年金の額に関わらず75%を納めることで一律のサービスを受けられるという点に両国の大きな違いを感じた。



－ 国内研修 －

7月22日



昨年度研修員による研修報告



研修中打合せの様子

9月9日



ファイフ先生によるノルウェー講座



壮行会の様子

－ 海外研修 －

9月24日



成田空港から出発



機内で折った鶴と亀の折り紙と
浮世絵の木版画のお土産

9月25日

幼稚園 (テューヴホルメン・バーネハーゲン)



9月25日 高齢者ナーシングホーム (ポウルス・シーケイエム)



ノーベル平和センター



オスロでの食事

9月26日 オスロ市プロジェクト機関



研修の記録

9月26日

平等センター（シーケスティリングスセンテレット）



オスロ市庁舎にて



オスロの街並み

9月27日

ツムラーレ





「私の生き方は私が決める」

石井 雅美

人々が自立して生きるノルウェー社会。レクチャーで、「私のことは私が決めるという生き方」と話されたワーキングマザーの自信にあふれた笑顔は輝いていた。これまでの私は、仕事も家庭も抜け目なく、長女として両親の期待にも応えたい・・・あるべき姿に縛られて、本当の自分に向かい合っていなかったかもしれない。今後は「私」の生き方を奏でていこう、そんな勇気をくれたノルウェー研修だった。



「関心をもって生きる」

岩本 恵美子

オスロの街並み、歩く人々、生き方に魅了された。小さな頃から（自分のことは自分で）という意識付けがされ、思いや考えを表現する術を学ぶ。一方で、コミュニケーションや話し合いを大切にしているとのことだった。男女平等や自立意識だけをひとり歩きさせず、政治・人・生活環境など多くのことに関心をもつことが、より良い生活につながると感じた。



「貴重な経験 多くの学び」

宇佐美 恵子

「ワンオペ育児」「イクメン」という言葉はノルウェーにはない。家事・子育ては夫婦で行うものというのが社会の常識だと言う。確かに母親に優しく、女性が働きやすい国であった。娘の出産を機に、働く女性のあり方について考えたいと思いこの事業に参加したが、多くのことを学びそして考え、とても貴重な経験になった。長時間労働を改善し、働き方を変えていかなければ、わが国の現状は変わらないだろうと痛感した。



「自分自身の力を信じて…」

大友 以久子

ノルウェーでは、誰もが平等に機会を与えられている。だが、自分の生き方は自分が選択して決める。自己実現社会は、冷たく感じるかもしれないが、自立した人間同士だからこそ、お互いを尊重しあい、対話によって相互理解できるのだと思う。研修先の女性管理職が贈ってくれた言葉「自分自身の力を信じて、一歩前進すること」を胸に、わたしは、「未来を創る子どもたち」をサポートするために何ができるかを考えたい。



「大人がモデル」

小森谷 直美

「女の子はピンク かわいい!」「男の子はブルー つよいね!」これが男女差別ということを知り、驚きました。男女の違いが子供の記憶の一つとして作られると、将来の職業選択をはじめ、生き方そのものに対しても影響を与えるということを知りました。法整備だけではなく、大人のことはや振舞いの重要性を認識しました。「同じ権利のもと、同じ機会を得て、違う選択をする。」この言葉を今後の活動に活かしていきたいと思います。



「子育てと介護のダブルケアと、 仕事と家庭を両立させるヒントを探して」

桜田 陽子

ダブルケア対応で時短勤務を始め、モヤモヤした気持ちを抱えて目にした研修員募集の記事。現地で、すぐマネできるポイントを2つ発見しました。「はっきり自分の意見や気持ちを言うノルウェー人の国民性」を見習い、主張するのを遠慮しそうな場面でも、「少数派の意見だからこそ、自分が話さないと考えが周囲に伝わらず、理解が広がらない！」と勇気を出し、行動すること。またノルウェーの「シンプルなメニュー」の食事は、料理の負担を減らし、子供も含めた家族の家事参加が容易になることです。



「テーマを持って生きる」

豊田 淳子

ここ何十年か、男女の平等なんて、すっかり遠ざかっていました。若い頃は考えもし、主張もしましたが、日々の忙しさに、又、言った所でという諦め感もあり、忘れていました。ハーモニーフライトは、私に社会を見直し、考えていくきっかけをくれました。研修の度に新しい世界が広がって行き、これからの人生何か社会の役に立つ事をしよう、したいと思うようになりました。



「ノルウェーで暮らすひとの“自立心”に触れて」

内藤 幾愛

熱く思いを語り、妄想を巡らせながら始まったノルウェー視察から感じ、学んだことは、国民の“自立”心の高さと、それを尊重した生活を支える法律や制度でした。ハーモニーフライトいばらき 2017 は、私に家庭や社会での役割、地域で暮らすことなど、断片的に考えていたことを繋ぎ合わせて考えるきっかけと、たくさんのひととの出逢いをもたらしてくれました。研修の参加にあたり、支えてくださった皆様に、心より感謝申し上げます。



「ヘルピングマインド」

藤森 結花

幼少期より自立を促され、ヴァイキング精神を誇りに全ての人と同権と平等を勝ち取る為、法を整備し、オンブットを設置する。政治と生活が身近であり、強い信頼感もある。そんなノルウェーでも平等主義の邪魔になるのは人の意識だという。日本にも「ヘルピングマインド」は脈々と受け継がれてきている。それを核に、個々が自己成長への確かな肯定感と行動力がもたらす幸福感の気づきがあれば、意識の変革への一歩が見えるかもしれない。



「自分の目で見たとノルウェー」

和田 千春

ノルウェーの現状を自分の目で見ると実感し、現地の生の声を聴くことができたことは、かけがえのない経験となりました。視察先を訪問する度に国民と政治の近さを感じ、働きやすい環境整備や政策を推進していくには国民の参加が大切だと改めて感じました。最後に、本事業でご支援いただいた県・企業・団体等多くの方々、また、研修を通して普段知り合うことができない方々と交流を持つことができたことに感謝いたします。



「自己実現のできる世の中へ」

渡邊 君子

ノルウェー社会は多様性に富んでおり、かつ、お互いがそれぞれの価値を認め合っているように感じました。女性が働きやすい法律が整備されていることもノルウェーの女性活躍の一因となっていますが、それ以上に個人のやりたいことを叶えるために、お互いを尊重し合うことで、男女関係なく社会で活躍できていると見受けられました。この研修をとおり、自ら行動し社会を良くしたいという勇気を得られました。



「ハーモニーフライト 2017 に同行して」

茨城県知事公室女性青少年課 課長補佐 佐久間 敏

今回、ハーモニーフライトに同行し、男女共同参画の先進地であるノルウェーを訪問できたことは大変有意義でした。今でこそノルウェーでは男女平等は当たり前ですが、その実現のために国が法を整備し、環境を整えてきた努力は、今後の私たちの活動に大いに参考になるものと考えております。団員の皆様には、研修で得た知識と経験、築かれたネットワークを活かし、それぞれの地域でご活躍されることを期待いたします。

表紙写真について

表紙の写真はオスロ大聖堂です。その庭にある印象的な赤いハートは、2011年7月22日に計77名の犠牲者を出したノルウェー連続テロ事件を慰霊するモニュメントです。ノルウェーは、近年、積極的に移民を受け入れてきました。この事件は、移民の受け入れ政策に反対する単独犯によるもので、平和で安定した社会を目指してきたノルウェー国民に大きな衝撃を与えたそうです。テロ事件直後から献花が絶えなかったオスロ大聖堂の近くに、この赤いハートのモニュメントと献花場が設けられたそうです。

視察にとどまらず、広くノルウェー社会が理解できるよう3日間の通訳・ガイドをしてくださったカツミ・チェルナスさんへの感謝の気持ちと、ノルウェーの平和を祈る気持ちから、この写真を表紙に選びました。

いきいきいばらき女性塾事業(ハーモニーフライトいばらき2017)
は下記の企業の御支援により実施しました。

株式会社常陽銀行 水戸ヤクルト販売株式会社 株式会社坂東太郎
株式会社筑波銀行 木内酒造合資会社



茨城県知事公室女性青少年課

〒310-8555 水戸市笠原町978-6
TEL.029-301-2178 FAX.029-301-2189
E-mail: josei1@pref.ibaraki.lg.jp