

春を呼ぶ女性のつどい

九州地連女性協議会

九州地連女性協では20

25年3月16日(日)「春を呼ぶ女性のつどい」をオンラインにて開催致しました。

第一部では各単組より、春闘の結果を報告しました。物価高上昇が続く中、各単組、ベアの要求を重点的に掲げているところが多くみられました。

第二部では、ゲストに大野萌子さんをお迎えし、「生きやすい人間関係を創るには自分と相手を大切にすコミュニケーション」

といった題材の元、講演を

していただきました。

大野さんは企業内健康管



コミュニケーションの学習会もありました

理室カウンセラーとして二五年の現場経験を生かした、人間関係改善に必須のコミュニケーション、ストレスマネジメント、ハラスメントの分野を得意とされています。日々の忙しさを

ていただきました。日常生活の中で最近起きた「喜怒哀楽」を考えながら生きる、自分の気持ちに気がつくポイントになることをご教示いただきました。

さらにはストレスがたまってきたサインや強制的にリセットする時間を創ることで、自分自身で心のケアを行ってほしいと話されました。

また社内での効果的なコミュニケーション方法としてトラブルを生まないために、「否定」「非難」「批判」「比較」の四つを避け、シンプルに穏やかに伝えること、相手が受け取りやすい伝え方について具体的なアドバイスをいただきました。

日々の仕事に追われ自分

の気持ちを後回しにしがちですが、自分を大切にすることが結果として相手を大切にすることに繋がるとの

ことでしたのでした。すぐに実践できるものを教えていただきとても参考になる貴重な二時間でした。

民放労連第60回全国女性のつどいin大阪

変えてかなあかん！

業界のリスタートを大阪から

2025年3月1日に大阪の大阪産業創造館で「全国女性のつどい」が対面ありのハイブリッド形式で開催されました。全参加者三



多彩な講師に多くを学びました

八名中三四名が対面で参加で、全国の仲間と直接交流する喜びを共有しました。冒頭では民放労連の岸田花子委員長が挨拶し、性暴力事件やフジテレビの騒動に触れながら、女性の権利保護の取り組み拡大を訴えました。

今回のテーマは「変えてかなあかん！業界のリスタートを大阪から！」でした。

大阪教育大学副学長の藤井睦子さんによる基調講演「くじけない力〜男女協働・コロナ対応を振り返って〜」では、キャリア形成の困難に

基調講演

くじけない力〜男女協働・コロナ対応を振り返って〜

大阪教育大学副学長 藤井 睦子さん

基調講演では、「くじけない力〜男女協働・コロナ対応を振り返って〜」をテーマに、大阪教育大学副学長の藤井睦子さんをお迎えしました。

藤井さんは新型コロナウイルスが蔓延した際、大阪府健康医療部長としてコロナ対策のキーパーソンとなつた方です。

藤井さんが自分らしいスタイルを見出すまでの過程や、相次ぐパンデミックへの対応に奔走した経験を通じて、個人と組織の視点からくじけない力“の大切さをお話いただきました。

地方公務員を目指し、「男



豊富な経験を披露していただきました

『チームで動ける力』『軌道修正できる力』や『反省はしてもくじけない力（レジリエンス）』は、リスク

立ち向かった経験や、前向きに挑戦し続けるための「くじけない力」について語られました。

一つ目の学習会では作家のアルティシアさんが「ジェンダー知らなきやババい時代がやってきたー」というテーマで講演。ユーモアを交えながらジェンダーに関する課題を分かりやすく解説してくださいました。

二つ目の学習会ではジャーナリストの浜田敬子さん「メディアで女性の意思決定層が増えれば何が変わるのか」について講演し、多様化の重要性と日本企業特にメディア業界の女性登用の遅れについて指摘されました。

同日に開催された民放労連女性協定期大会では、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数で日本が一四六か国中一八位だったことに触れ、女性登用を求める運動方針が承認されました。

学習会①

ジェンダー知らなきやババい時代がやってきた！

作家 アルティシアさん

学習会①はこれまで数多くのジェンダーに関する本を執筆されている作家のアルティシアさんに「ジェンダー知らなきやババい時代がやってきたー」をお話いただきました。アルティシアさんの軽快なトークに会場は終始笑い声が絶えず、あつという間の一時間



情報量満載の学習会になりました

受け流すことしかできなかった自分にとって一番大きな収穫となりました。早速実践しようと思ひます（笑）。

（福島放送労組 八代愛梨）

学習会②

メディアで女性の意思決定層が増えれば何が変わるのか

ジャーナリスト 浜田 敬子さん



オンラインでの講演になりました

講師は、元「AERA」編集長で、ジャーナリストの浜田敬子さんでした。1989年朝日新聞に入社し、地方支局や『週刊朝日』編集部を経て「AERA」編集部へ異動。女性メディア編集長の経験から、今求められるリーダー像についてもうかがいました。

まずAERAでは女性が多く、各自が主張できる活気のある職場だったそうです。ワーキングマザーが多いため、雑誌の作り方を根本から見直し、会議時間を短縮するなど無駄を省き、編集長時代は結果を出した人をほめることも務めてきました。

それらの経験から、今のメディアへのアドバイスになったのが「多様性のニーズにこたえるには、作り手も多様でなくては」ということでした。これまでのメディアのやり方、延長線だと、新しい価値を生み出せ

ないし、優秀な人材が来ないという言葉は、心に残りました。会社の中の意思決定層は男性が占め、過去の成功体験に依存し、人権やガバナンスを勉強して来なかった人が多いです。日常に「統計的差別―間接差別―好意的差別」を無意識にしている傾向が高い！例えば、転勤や長時間労働ができる人を評価、育休から戻った社員に過剰に配慮して重要なプロジェクトに加わらせないなどです。その原因は「メディアはずば

特別な業界という意識や、年功序列で、意思決定層の年齢層が高いことがあげられます。また、リーダーに女性が少ない原因の一つに、「インポスター症候群」という心理状態があるようです。女性は、大きなプロジェクトなどに対して、自分に完璧なスキルや150%くらいの自信がないと手をあげにくい場合が多いにあるといわれます。しかし、女性に能力がないのではなく、家事や子育ての負担が圧倒的に大きい日本の構造上の問題と言えるのです。

まず会社ができることは、若いときに積極的にチャンスを与え経験を積ませること。出産・育児などから復帰したときにその経験が自信となっているはず。確かに！管理職になるための要件自体も見直すこと。メンバーを尊重し、変化にも柔軟な対応ができる人で、やはりコミュニケーション能力の高い変革型リーダーが求められ、女性はこの変革型に向いているそうです！みなさんの会社でも「未来の」良きリーダーの育成に力を入れてもらいましょう！

（広島テレビ労組 西名みずほ）