

民放労連

女性協議会第33回定期大会議案書

- 2006年度 -

「第四十三回 民放労連全国女性のつどいin札幌」アピール

第四十三回民放労連全国女性のつどいは、まさに桜の満開を迎えたさわやかな大地、北海道の札幌で開催されました。総勢一七六名（子供二十一名含む）が全国各地から集まり、今回のスローガン「GIRLS BE AMBITIOUS」自然体でいけばいいしょーいいでないかい北海道！の下、活気あふれる議論が交わされました。このスローガンの「GIRL」には、単に「女性」という意味だけでなく、いろいろな役割を背負う前の「本来の私」であり、そんな「私」がのびのびと、しつかり大地に立つ姿がスローガンに込められていました。まさにそれを体現した二日間だったといえます。

記念講演では、自身も社会人として均等法と同じく歩まれた香山リカさんが精神科医という立場からみた女性たちについて、話しました。男性が客観的評価を重んじるのに対して、女性は肩書きよりも内面の満足度に価値を見出す傾向にあります。より「自分らしさ」を追い求め、「自己実現」という魔法にかかっている現代で、「自分の価値」を見失いがちである女性の例を挙げて、今の私たちの問題を大変わかりやすく、提示していただきました。

分科会では今回二日間わたり行い、より深い議論を行うことを目指しました。改正の要の年である中での「均等法から男女平等法へ」や、憲法改正の動きの中での「明日のメディアの中での放送とは」、「育児休暇を取得した男性をゲストに迎えた「働く親の産・育児」など六つの分科会に分かれ、活発な討議や交流が行われました。

懸念される政治の動きには、愛国心や共謀罪など「日の丸・君が代」賛美の戦前に戻るかのような不安を感じます。そして私たちにとって大きな問題「男女雇用機会均等法」は、「改正」という大きな転機を迎えていましたが、五年後に見直しはするものの、望んでいた「男女平等法」には程遠いものとなりました。間接差別を解消すべく、まだまだ私たちは、高い志を持ち闘い続けなければなりません。様々な年代・地域の女性たち、実行委員会を共に担ったたくさんのお母さんたち、そして子供たちとの、桜咲く札幌での記憶は、かけがえのないものとなるでしょう。

「GIRLS BE AMBITIOUS」
自分自身の中にある本来の自分が、自分の意志で行動し発言していくことの大切さを信じ、進んでいきましょう。ここで培った力を明日への活力とすることを確認し、「女性のつどい」のアピールいたします。

二〇〇六年五月十四日 第四十三回 民放労連全国女性のつどいin札幌

2006年9月16日(土)~ 17(日)

場所：主婦会館 プラザエフ（東京・四谷）

民放労連 女性協議会

目 次

はじめに	1
課題別の方針	2
「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法へ」	2
次世代を育むための社会整備	3
放送のあり方と私たち	5
活力ある組合運動の基盤作り	6
平和と民主主義を守るために	7
男女雇用機会均等法を抜本改正し、男女雇用平等法の実現を求める決議	9
【参考資料】平成18年度版男女共同参画白書より	10
2005年度の活動日誌	15
各地連のこの一年	16
新しい仲間	21
決算報告	23
民放労連女性協議会規約	24
「第43回全国女性のつどい」報告	27
「女性のつどい」開催マニュアル	29

諸制度の各社一覧表はありません。資料が更新できない状態にありますので、定期大会で改めて情報の種類・収集方法などを討議する予定です。進捗状況は随時女性協HPメンバーサイトで公開していきます。(最終ページ参照)

はじめに

「少子化」は今を表すキーワードのひとつです。

2005年の合計特殊出生率1.25という数字はひとつの事実ではありますが、それは現代社会の表層に現れた一つの現象でしかありません。

かつて私たちは「仕事と子育ての両立」を目指していました。そして先輩達の闘いの結果、働く女性を支援する環境も整備されていきました。しかし90年代から出生率は下降線をたどるばかりです。

それはなぜでしょうか。

「少子化」が語られる時、これまでは子を産む年代の女性の働き方に焦点が当てられました。しかし、人口減少時代が来て私たちはようやく気づき始めました。社会全体が次世代を育むためには困難な形をしており、結果として子どもを産み育てる者たちに負担を強いているのです。

長時間労働、様々な雇用格差、成果主義、パワーハラスメント。「少子化」という側面から見えてくるのは、働く誰もが 男性も女性も、若年層も管理職層も 現在の「働き方」そのものを変えていかねばならないということ。子供たちに託せる未来がある社会とはどんな社会か？どんな社会にすべきなのか？それぞれの立場で見直す必要があります。

その上で、これから私たちが意識しなければならないのは「仕事と子育ての両立」はなく、「仕事と生活のバランス」なのではないでしょうか。幼い子供の「育児」だけに留まらない家族の一人としての家庭生活、趣味や生涯学習、老後も含んだ長期的な個人の生活、地域コミュニティにおいて培われる暮らし。そうした「生活」と現在の「働き方」のバランスを取る（＝ワーク・ライフ・バランス）という意識がこれからは必要なのではないでしょうか？

長時間労働、「働きすぎ」の改善。ワークシェアリング。様々な雇用格差の是正。

目指すのは、次世代を担う子供たちへ託す未来がある社会、将来に希望を持てる社会です。

現在、戦後最長の「いざなぎ景気」を超える好景気の只中であると言われていています。しかし、バブル崩壊後の歪みと萎縮を引きずった社会構造においては、好景気という実感が伴いません。不条理な犯罪が次々に起こり、それがニュースで繰り返され、社会には漫然と不安感が広がります。

しかしながら、時代は進んでおり、私たちは後戻りすることはできません。前進することしかできません。過去から学ぶことはできても、過去に戻ることはできません。だから私たちは正しい方向へ足を向けなければなりません。時にはそれは修正するための歩みであるかもしれません。

そして、私たちは公共にメディアを発する側にいます。それらを受けとめる人たちのことを考える責任を負っています。よりよい放送を生むために私たちが踏み出す歩みは正しい一歩でなくてはなりません。

私たちができること、また、私たちがしなければならないことは、たくさんあります。

そのための一歩を踏み出しましょう。

「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法へ」

1985年に男女雇用機会均等法が成立して20年、1997年に同法が改正されて8年が経過していますが、女性の平均賃金は未だに男性の約3分の2であり、改正均等法が施行された1999年と比較しても、わずか2.2ポイントの上昇にとどまっています。日本政府に対する、ILOや国連女性差別撤廃委員会の勧告でも指摘されている通り、日本の差別撤廃の遅さが厳しく指摘されました。

そして、今年2006年6月14日に男女雇用機会均等法改正法案が衆議院厚生労働委員会で可決されました。この改正案の評価すべき点は「セクハラ対策」や、「妊娠出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止」が盛り込まれたことですが、『間接差別』や『コース別雇用管理』など、大きな問題点も残しました。『間接差別』とは、形式的には男女一律に適用される基準としながら、実状は男女の格差をもたらし、女性に不利益を与える差別をいいます。（「女性であることを理由」とする差別が『直接差別』）

新たな差別のしくみが巧妙につくられた場合にも対応できなくなる危険をはらんでいるこの改正案。改正を重ねて、よりいいものにしていけるか否かは私たちにも責任があります。批判するだけでなく、よい提案をできるよう、私たちも学び、考える必要があります。コース別雇用管理や、雇用形態による賃金差別、管理職登用の男女差などは、放送業界をとりまく我々の身近な課題のひとつです。まずは自分のまわりにある間接差別についてはっきり確認することが必要です。そして、一時的な優遇措置（ポジティブアクション）など、今男性にある優遇措置をゆり戻すようなことも積極的に推進すべきです。

男女雇用機会均等法の精神とするところを重視し、法規制の条件にとらわれることなく、真の「結果の平等法」を目指しましょう。

要求

1. 採用基準・昇進昇格基準を明確にすること。
2. 積極的格差是正措置（ポジティブアクション）を義務づけること。
すべての職位・役職での社内の女性比率と同等にすること。
社内プロジェクト・制作決定現場・意思決定機関での女性比率をあげること。
3. 結婚、出産、年齢などを理由とした退職勧奨、処遇への差別をおこなわないこと。
4. 派遣労働者のほとんどが女性である現実を踏まえ、派遣労働は臨時的・専門的な仕事に限定し、導入と労働条件については労使協議の議題とし、労使協定の締結を求める。請負を偽装した契約を派遣契約に改めさせ、会社に派遣法・安全衛生法の遵守を要求すること。

とりくみ

1. 同じ職に就きながら、僅差を意図的に生じさせられやすい労働環境に身をおいていることを常に自覚し、意識の共有を保持できるようにする。
2. 間接差別の温床となるセクシャルハラスメント、ジェンダーハラスメントのない職場をめざし、具体的な救済措置、予防策を講じる。

3. “女子保護”撤廃を理由とした女性への深夜労働の押し付け、休日出勤増などの一方的な労働条件の不利益変更に反対する。
4. 男女雇用機会均等法、男女共同参画法を積極的に活用する。
5. 労基法を最低基準とし、それ以上の労働条件を獲得する。

次世代を育むための社会整備

晩婚化、晩産化が進み、出生率はますます低下、国内在住の日本人は統計開始以来初の自然減となり、少子化が昨今ますます深刻になってきています。

しかし、「子供は欲しいけど、増やさない」という意識調査結果も出ており、経済的な問題、仕事への影響の問題などをはじめとした理由で、欧米のように「子供は欲しい数だけ増やす」ことに男女ともに積極的ではありません。

また一方で、夫の家事や育児への協力度が高いほど、妻が欲しいと思う子供の数が多い傾向にあることも報告されています。家事や育児を夫婦で分担することで、家庭作り、子供の成長を夫婦で共有できることが、そういった意識を生んでいるのではないのでしょうか。

子供を産み、育てるためには、経済的援助と時間の援助が必須です。女性への妊娠中および出産後の支援策はもとより、男性が家事や育児に協力しやすい制度作りや社会環境作りも早急に整備しなければなりません。

「もう子供は増やさない」から「もう一人産まれても大丈夫。産んでみよう」と思える社会を、国、会社、個々人が作り上げるための努力が必要です。

要求

1. 次世代育成支援法によって、積極的に育児休業取得を奨励し、ファミリーフレンドリーな企業を目指すこと。
2. 子供が健やかに成長するために必要な環境を脅かすような配属・転勤を行わないこと。

とりくみ

1. 育児・介護休業制度、時短制度を本人への精神的負担をも考慮した上で確立する。
2. 男女ともに、子供の有無に関わらず、家族責任について共通の認識を持ち、取得者とともに問題解決に努める。

育児・介護休業法の要求基準

1. 賃金を6割以上保障すること。
2. 男女とも適用すること。特に男性の取得を積極的にすすめること。
3. 現職復帰を原則とすること。休業中の情報伝達手段を確保すること。
4. 代替要員を確保すること。
5. 休業期間は、育児休業の場合、3年間を限度に必要期間とし、看護・介護休業はその都度必要期間とすること。

6. 上記休業期間中の社会保険料は、全額会社負担とすること。
7. 休業期間は勤続通算すること。「評価なし」期間とならないような配慮をすること。
8. 代休、年次有給休暇の基準は本人の任意選択とし、規制を加えないこと。
9. 休業を理由に一切の不利益扱いをしないこと。

母性保護

1. 生理休暇は本人の請求により、必要な期間を有給で保障すること。
2. 産休は産前産後8週間通算16週以上を保障すること。
3. 通院休暇は医者からの指示に従って、必要な時期に必要な回数を有給で保障すること。
4. 妊娠障害、流産休暇は必要日数を有給で保障すること。
5. 妊娠時短は1日1時間以上、医者からの指示に従って必要な時間を有給で保証すること。
6. 授乳時間として労働基準法で定められている1時間の時短とは別に、それを超え、男女とも取得可能な育児時短を1日1時間以上、有給で保障すること。
7. 妊産婦の危険有害業務、深夜労働、時間外労働を禁止すること。

【参考：仕事・育児両立へ基本法、与党検討】

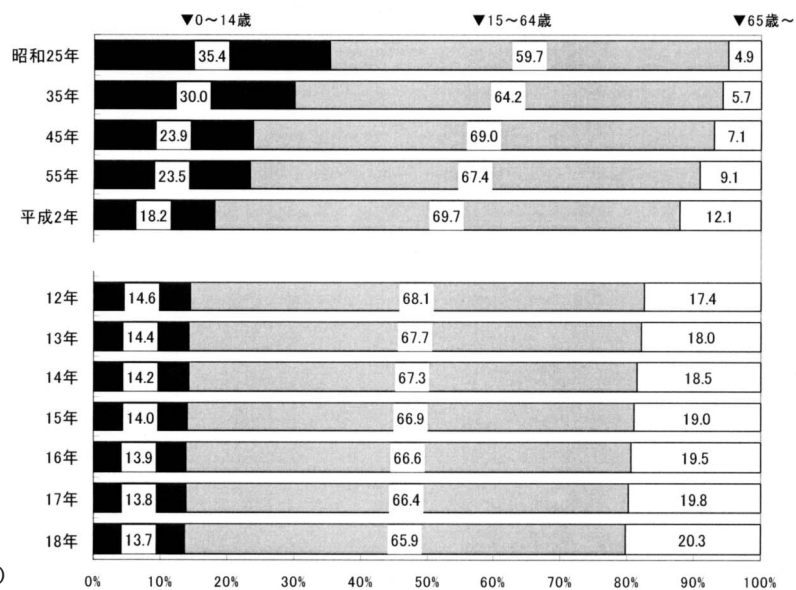
与党は共働き夫婦でも子育てをしやすい職場の環境づくりに向け、基本法を制定する方向で検討に入った。従業員による仕事と家庭生活の両立を支援するため、行動計画を設けるよう各企業に求めるとともに、その実施状況を毎年、公表するのが柱。人口減少時代の到来を踏まえ、少子化対策への一層の協力を企業側に促す狙いだ。

名称は「仕事と生活の調和推進基本法案」（仮称）。公明党が策定作業に着手しており、8月にも原案を取りまとめる方向。早ければ秋に予想される臨時国会に議員立法で提出・成立させたい考えで、原案がまとまり次第、自民党との本格調整に入る。

企業が作成する行動計画の項目としては、家庭に乳幼児のいる労働者の残業抑制や男性の育児休業取得促進策などを検討している。企業によって内容に大きなばらつきが出るのを防ぐため、国や自治体が事前に行動計画づくりの指針を示す。

2006年7月24日（日本経済新聞）

【参考：推計人口の推移】



放送のあり方と私たち

放送メディアでの女性比率は徐々に上昇傾向にあるものの、まだまだ低いといえます。『放送ウーマン2004』データによれば、全体の女性比率は15.4%。中でもアナウンス部門・編成広報系部門では30%を超えています。いわゆる現場（制作系・報道系・スポーツ系）の比率は11%～22%であり、10人のスタッフのうち女性が1～2名であることが伺えます。これは『メディア表現の中でジェンダーに関してアンバランスを生み出しやすい環境』を作りやすく、また、『周囲を男性に囲まれていると意思決定や傾向が男性志向に傾く場合がある』（放送ジャーナル06.1月号小玉美意子）という指摘どおり、メディア表現でしばしばこのようなジェンダーバランスを欠く場合があるのはこのためだといえます。

また、管理職比率は部長以上でやっと3.9%と遅まきながら上昇してきてはいますが、その職場は限定的といえます。現場での実感としては、出産、育児などのために、デスクや演出、監督、プロデューサーとして現場での決定権を持つ立場までに至らず、現場を離れるケースが多くみられます。今後そういった世代が現場に復帰する時代が来ることを期待していますが、実際両立するためには大変な負担であることは傍目にも明らかな状況であり、改善が必要です。そのためにも、「育児支援」を意識する経営者・管理職の育成が急務でしょう。

制作プロダクションでは、女性比率は放送局より高く、役員の女性比率も8.4%です。但し、これは会社の規模やプロデューサー・ディレクター、営業を兼務している例が多いという意味合いであって、実際女性比率にしても契約社員や嘱託社員が多く、身分が不安定なので女性が多いという構図にもなっています。

また、制作プロダクションが放送局からの発注という形をとっている以上、最終的な決定権は放送局側にあり、受注は死活問題です。その中で特にジェンダーバイアスの問題は放送局内でも議論が分かれるだけに、制作会社側にいかに女性が多くても、またバランスをもった男性の意見にしても、放送局担当者のスタンスによってはタブー視される例があるのも現実です。

局側にも制作側にも、いろいろな家庭環境をもった（女性）スタッフが増加することによって、そこに多様な議論が生まれ、提供する情報の内容が一方の視線に偏ることが防止されると期待されます。また、条件面での待遇がより改善されれば、日常的に育児に携わり、家族との交流を持つことが男性にも女性にも可能になり、より一般市民の生活に近い感覚からの番組作りが可能になると思われます。結局のところ、「家庭生活」「市民生活」を営めない状況で、放送を作っていることが本当に「メディアの責任」を全うするに値するのか？ということに帰着するのではないのでしょうか。

昨年、世間を賑わした「放送の公共性」という言葉は、一般的には揶揄をもって議論される事態となりました。これは放送が築いてきたはずの「信頼性」に対しての、想像以上の拒絶反応に他なりません。なぜそのようなことが起きたのか？

これは決してインターネット業界との軋轢によって生じたものではなく、NHKの改ざん問題などにみられるような政府の介入や、一企業としての利益追求のための放送（という概念をおしつけられている）という側面が、この20年あまりの間にじわじわと放送局を蝕んできたといえます。視聴者のため、市民のためであるはずの放送が、いつの間にか「権力と手を組み、利益をむさぼっている」存在に感じるという人が増えているのは残念ながら事実です。ですが、これは振り返ってみると、自分

たちの主張が権力によって握りつぶされ、「お前はなにも知らなくていい」と言われていた戦前の女性たちの姿にも似ています。今、昭和憲法によって、法律的には保障されているものの、未だに「男女の役割分担意識」は至るところにはびこっており、「ジェンダーバッシング」といわれるように、またそのゆり戻しの気配も強まってきています。明治時代に始められた「男女の既成概念」の亡霊に追いかけることなく差別を見分け、平等への意識啓発を意識的行わなければ、本当の男女平等法は成立しません。私たちは、メディアに身をおいているひとりひとりの「人間」です。世代の自然淘汰ではなく、自らがあべき「放送のあり方」を模索して発信すべきではないでしょうか。

同じモニター上にネットやケーブルテレビが映る状況においては、自らの手足を縛ってきた不偏不党・公正中立な放送すらも、見分けがつかない状態になっています。その流れは誰にも止めることはできません。しかしながら、「個人」に置き換えれば、自由度の高い社会こそ、個々の力は発揮できるはずで、すべてが共存する世の中で、変えていく原動力は柔軟な発想と日常感覚であり、そのキーは女性にあると考えます。

< 要求 >

マスコミが社会に与える影響を今一度自覚し、ILOからも指摘されている、「男女の役割分担認識」を刷り込むような放送内容に気をつけ、あらゆる年代への「平等への意識啓発」「次世代育成への支援」となるような表現を意識すること。

< とりくみ >

1. 視聴者の半数以上が女性であることを放送局に自覚させ、全ての番組に対して「男性目線」だけの放送にならないように働きかけること。また、男女ともに家庭との両立を図り、その上で番組など放送現場への女性の積極的な登用を行う。
2. 次世代育成の観点から、会社として地域や社会への貢献を行うよう、働きかけること。同時にそれを放送人自身が放送へ役立てる。
3. 地域の視聴者・聴取者との交流をもち、放送について話し合う機会を積極的に進めること。その際、放送やその他の情報の特性を理解してもらうことで、テレビとの付き合い方を学ぶ、メディアリテラシー（media literacy）は相互にとっての接点となりえるため、この推進に努める。
4. 国連・女性差別撤廃委員会勧告にもある「男女の役割分担認識を変え、平等への意識啓蒙」をメディアの中で意識し、推進する。

活力ある組合運動の基盤作り

我々の働く放送業界は、放送局だけでなく、制作プロダクション・放送関連企業など多種多様な職種があり、抱えている問題も多岐にわたっています。その悩みに加え、少数派である女性ならではの問題も少なくありません。成果主義の導入やコース別人事、差別雇用拡大、女性の昇進、間接差別、セクシャルハラスメント…。その一方で、派遣社員の雇用が増えて正社員が減少することによる組合員の高齢化、減少化等、組合活動（特に女性部）の活動は縮小傾向にあることも現実です。

女性協議会では年2回拡大常任委員会を開催し、各地連委員がそれぞれの単組の悩みや問題、成果など、活発な情報交換をおこなっています。また、来期44回目を迎える女性のつどいは、毎年大変な盛り上がりで、女性のパワーを実感し元気の源となるイベントです。その他、働く女性の中央集会や日本母親大会は、業種を越え、全国から集まった仲間たちと意見を交える貴重な場であり、大きな視点で自分たちの問題を捉えなおす機会でもあります。

悩みをひとりで抱え込まず、声に出して、行動を起こしてみましょう。同じ悩みを持った仲間と情報を共有することで、問題解決の糸口が見出せるかもしれません。厳しい環境に置かれている今こそ、労働組合の必要性は高まっています。「集いの場」としての組合を育て、みんなが働きやすい環境を目指して力を結集していきましょう。

<とりくみ>

1. 第44回全国女性のつどいを成功させる。
2. 女性部の活性化をはかり、執行部に女性執行委員を選出する。
3. 女性部がない場合は、執行部として男女共生の問題解決を目指し、女性が定期的に集まる場を確保する。
4. 未組織者も参加できる学習、交流の場をつくる。
5. 地連女性協の強化、組織づくりに努力する。
6. 各地にマスコミ文化情報労組会議の女性連絡会をつくり、同じ要求、運動のために共闘を進める。

平和と民主主義を守るために

<言論・表現の自由が危ない！>

6月18日に閉会した通常国会では「教育基本法改正案」「国民投票法案」「共謀罪法案」「防衛庁省昇格法案」などの重要法案が次々に上程されましたが、秋の臨時国会で継続審議となりました。国の行く末を左右する重要法案を期間中に成立の見込みもないのになぜあわてて提出するのか、与党の一部からさえ疑問の声が上がりました。

憲法改正の具体的な手続きを定める「国民投票法案」はメディア規制は消えたものの、大きな問題を残す形になっています。国会議席数に比例した政党の意見広告を無料で新聞、放送でおこなうことができることされている上に、投票の7日前までの意見広告も自由であるため、メディアが改憲派の広告で一方向的に埋め尽くされる危険性すらあります。

「言論・表現の自由」に対する権力の抑圧傾向が強まる中、「共謀罪」新設・導入の危険な意図にいち早く反応し警鐘を鳴らした番組や新聞報道があったことにエールを送りたいと思います。

<全国で民放が指定公共機関に>

指定公共機関をめぐる取り組みも引き続き重要です。国民保護法による指定がなされたことによって、有事体制への放送局の組み込みが完了したわけではありません。むしろ指定機関となったことによって、これから組み込みの具体化が始まるのだということに注意が必要です。

放送局は決して「国民保護訓練」には参加せず、訓練への参加を求められた場合はそれを拒否するよう、強く求めていかなければなりません。今後も各単組において、指定地方公共機関の辞退・返上

を求めていくとともに、業務計画作成や訓練について予想される問題点を組合員全体で共有し、そして市民や視聴者へも、この問題の危険性を周知するよう努めていく必要があります。

<日本を「戦争する国」にさせないために>

作家の澤地久枝さんは今年の日本母親大会の記念講演で「日本はすでに強大な軍事力をもっている国です。さらに、どんどん自衛隊法を変えたり、教育基本法を変えたり、人々の心をつくりかえ、愛国心を強制し、憲法、特に9条を骨抜きにしようとならわれています。9条を骨抜きにすることとは、基本的人権、男女の同権、その他あの憲法が約束した日本人が手にしたすべてのものを空文にするということです。そんな重大なことを“日米関係の障害になっている”とアメリカ側の政府要人や軍人たちが、公式に言い出す情勢になっています。二度と、命が軽く扱われる時代にはしてはならない。私たちは、ここから1ミリもひくわけにはゆかない。1ミリでも前進しましょう。平和を願う世界中の人たちと手をつなぎ、私たちの思いを引き継いでいく人たちを育てていくことを願っています」と語りました。

民主主義の成立に欠かすことのできない要件である報道の自由と独立を守り、「恒久の平和を念願し」守り続けてきた「平和憲法」の精神を世界に広く訴え、子どもたちの未来が「平和な社会」であるようがんばりましょう。

<とりくみ>

1. 憲法改悪の動きに反対する。女性部や組合で学習会を開催したり、地域や職場の「9条の会」の結成や活動を可能な限り積極的に支援する。
2. 民放を「指定公共機関」「指定地方公共機関」とすることに反対し、報道機関としての独立、自律のため指定の返上を引き続き求めます。「国民保護協議会」や「国民保護訓練」への参加に反対し放送局が有事体制に巻き込まれないよう監視を続け、経営者に参加しないよう求める。
3. 憲法改悪に道を開き、テレビCMなどでの公平なルールが懸念される国民投票法案の成立に反対し廃案を求める。
4. 内心の自由を奪い、労働組合の弾圧にも悪用される危険のある「共謀罪」の新設に反対する。
5. 民放労連、MICなどの平和への取り組みに積極的に参加しよう。

男女雇用機会均等法を抜本改正し、男女雇用平等法の実現を求める決議

【提案・本部】

男女ともに仕事と家庭を両立して人間らしく働き続けられる社会を目指し、男女双方に対する差別を禁止し、平等に働くための「男女雇用平等法」の実現をここに強く求める。

先日、厚生労働省労働政策審議会(雇用均等分科会)で、男女雇用機会均等法改正案の建議がまとめられ、同省ではこの建議をもとに、今年の通常国会に改正案を提出することとなっている。

男女雇用機会均等法制定から二十年。今回の改正は、女性労働者から大きな期待が寄せられているが、この「建議」はその期待に充分応えられるものとならなかった。

最も大きな問題点は、国際的にも指摘されている「間接差別の禁止」について、具体例を挙げることによる弊害を指摘していたにもかかわらず、間接差別の対象基準が「列挙方式」となったことにある。間接差別を「募集・採用における体力要件」、「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」、「昇進における転勤経歴要件」という三点に限定したことにより、それ以外の間接差別はすべて容認されることになりかねない。間接差別はその三点にとどまらず、家族責任をもつ人間の働き方に制限をかける社会的要因のひとつであり、法的な定義、禁止の明記を強く求めていたにもかかわらず、それが反映されなかったことは極めて遺憾である。

民放の現状はといえば、均等法施行以来二十年を経ても、従業員数における女性比率は二〇%台を横ばい状態であり、全役付き従業員に占める女性の割合は二〇〇四年度で八・五%とやはり横ばいである。契約・派遣で働く身分の不安定な職での女性の比率は高くなっている。なかでも制作プロダクションでは、その傾向が顕著となっている。また、ポジティブアクションの積極的運用は不可欠であるにもかかわらず、拘束力は大変に心もとないものになっている。

法律的な制度は、多少整いつつあるものの、実践は著しく低水準であり、男女ともに実行可能な環境作りが求められているのは明らかである。

また、放送はその大きな影響力をもって、社会に問題提起をしたり、世論を喚起したりするという役割を自覚し、仕事と生活、自分らしく生きる時間とまた多様な価値観を持つことによつて、よりよい放送を送り出せると確信する。

家族責任をもつ男女が仕事や家庭を両立して人間らしく働き続けられる社会であるために、男女雇用機会均等法を抜本改正し、本来の意味での「男女雇用平等法」の実現を強く求めるものである。

右、決議する。

二〇〇六年一月二十九日

日本民間放送労働組合連合会
第一〇二回臨時大会

【資料】平成18年度男女共同参画白書より

(人間開発に関する指標)

2005(平成17)年に国連開発計画(UNDP)が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は人間開発指数(HDI)が測定可能な177か国中11位、ジェンダー開発指数(GDI)が測定可能な144か国中14位であるのに対し、ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)は測定可能な80か国中43位となっている。GEMの順位はHDI、GDIの順位に比して低く、日本は、人間開発の達成度では実績を上げているが、女性が政治経済活動に参加し、意思決定に参加する機会が不十分であることが分かる。

GEMの上位5か国は、ノルウェー、デンマーク、スウェーデン、アイスランド、フィンランドであるが、これらの国では、HDI及びGEMの順位がともに高くなっている。

第1-1-12表 HDI、GDI、GEMの上位50か国

(1)HDI(人間開発指数)			(2)GDI(ジェンダー開発指数)			(3)GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.963	1	ノルウェー	0.960	1	ノルウェー	0.928
2	アイスランド	0.956	2	オーストラリア	0.954	2	デンマーク	0.860
3	オーストラリア	0.955	3	アイスランド	0.953	3	スウェーデン	0.852
4	ルクセンブルグ	0.949	4	スウェーデン	0.947	4	アイスランド	0.834
4	カナダ	0.949	5	カナダ	0.946	5	フィンランド	0.833
6	スウェーデン	0.949	6	スイス	0.946	6	ベルギー	0.828
7	スイス	0.947	7	ルクセンブルグ	0.944	7	オーストラリア	0.826
8	アイスランド	0.946	8	米国	0.942	8	オランダ	0.814
9	ベルギー	0.945	9	ベルギー	0.941	9	ドイツ	0.813
10	米国	0.944	10	フィンランド	0.940	10	カナダ	0.807
11	日本	0.943	11	アイスランド	0.939	11	スイス	0.795
12	オランダ	0.943	12	オランダ	0.939	12	米国	0.793
13	フィンランド	0.941	13	デンマーク	0.938	13	オーストリア	0.779
14	デンマーク	0.941	14	日本	0.937	14	ニュージーランド	0.769
15	英国	0.939	15	英国	0.937	15	スペイン	0.745
16	フランス	0.938	16	フランス	0.935	16	アイスランド	0.724
17	オーストリア	0.936	17	ニュージーランド	0.929	17	バハマ	0.719
18	イタリア	0.934	18	イタリア	0.928	18	英国	0.716
19	ニュージーランド	0.933	19	オーストリア	0.926	19	コスタリカ	0.668
20	ドイツ	0.930	19	ドイツ	0.926	20	アルゼンチン	0.665
21	スペイン	0.928	21	スペイン	0.922	21	ポルトガル	0.654
22	香港(中国)	0.916	22	香港(中国)	0.912	22	シンガポール	0.654
23	イスラエル	0.915	23	イスラエル	0.911	23	トリニダード・トバゴ	0.650
24	ギリシャ	0.912	24	ギリシャ	0.907	24	イスラエル	0.622
25	シンガポール	0.907	25	スロベニア	0.901	25	バングラデシュ	0.615
26	スロベニア	0.904	26	ポルトガル	0.900	26	リトアニア	0.614
26	ポルトガル	0.904	27	韓国	0.896	27	ポーランド	0.612
28	韓国	0.901	28	キプロス	0.884	28	ラトビア	0.606
29	キプロス	0.891	29	バングラデシュ	0.876	29	ブルガリア	0.604
30	バングラデシュ	0.878	30	チェコ共和国	0.872	30	スロベニア	0.603
31	チェコ共和国	0.874	31	ハンガリー	0.860	30	ナミビア	0.603
32	マルタ	0.867	32	マルタ	0.858	32	クロアチア	0.599
33	ブルネイ	0.866	33	ポーランド	0.856	33	スロバキア	0.597
34	アルゼンチン	0.863	34	アルゼンチン	0.854	34	チェコ共和国	0.595
35	ハンガリー	0.862	35	エストニア	0.852	35	エストニア	0.595
36	ポーランド	0.858	36	リトアニア	0.851	36	ギリシャ	0.594
37	チリ	0.854	37	スロバキア	0.847	37	イタリア	0.589
38	エストニア	0.853	38	チリ	0.846	38	メキシコ	0.583
39	リトアニア	0.852	39	クウェート	0.843	39	キプロス	0.571
40	カタール	0.849	40	クロアチア	0.837	40	バハマ	0.563
40	アラブ首長国連邦	0.849	40	バーレーン	0.837	41	マケドニア	0.555
42	スロバキア	0.849	42	ウルグアイ	0.836	42	タンザニア	0.538
43	バーレーン	0.846	43	ラトビア	0.834	43	日本	0.534
44	クウェート	0.844	44	コスタリカ	0.829	44	ハンガリー	0.528
45	クロアチア	0.841	45	ブルガリア	0.807	45	トモニカ共和国	0.527
46	ウルグアイ	0.840	46	メキシコ	0.804	46	フィリピン	0.526
47	コスタリカ	0.838	47	バハマ	0.800	47	ボリビア	0.525
48	ラトビア	0.836	48	トリニダード・トバゴ	0.796	48	ペルー	0.511
49	セントクリストファー・ネイビス	0.834	49	マケドニア	0.794	49	ボツワナ	0.505
50	バハマ	0.832	50	マレーシア	0.791	50	ウルグアイ	0.504

(備考)1.国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2005年版)より作成
2.測定可能な国数は、HDIは177か国、GDIは144か国、GEMは80か国

HDI 人間開発指数 (Human Development Index)

「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数。具体的には、平均寿命、教育水準(成人識字率と就学率)、調整済み一人当たり国民所得を用いて算出している。

GDI ジェンダー開発指数 (Gender-Related Development Index)

HDIと同じ側面の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したもの。

HDIと同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差が不利になるようなペナルティを科すことにより算出しており、「ジェンダーの不平等を調整したHDI」と位置付けることができる。

GEM ジェンダー・エンパワーメント指数 (Gender Empowerment Measure)

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは、能力を活用する機会に焦点を当てている。

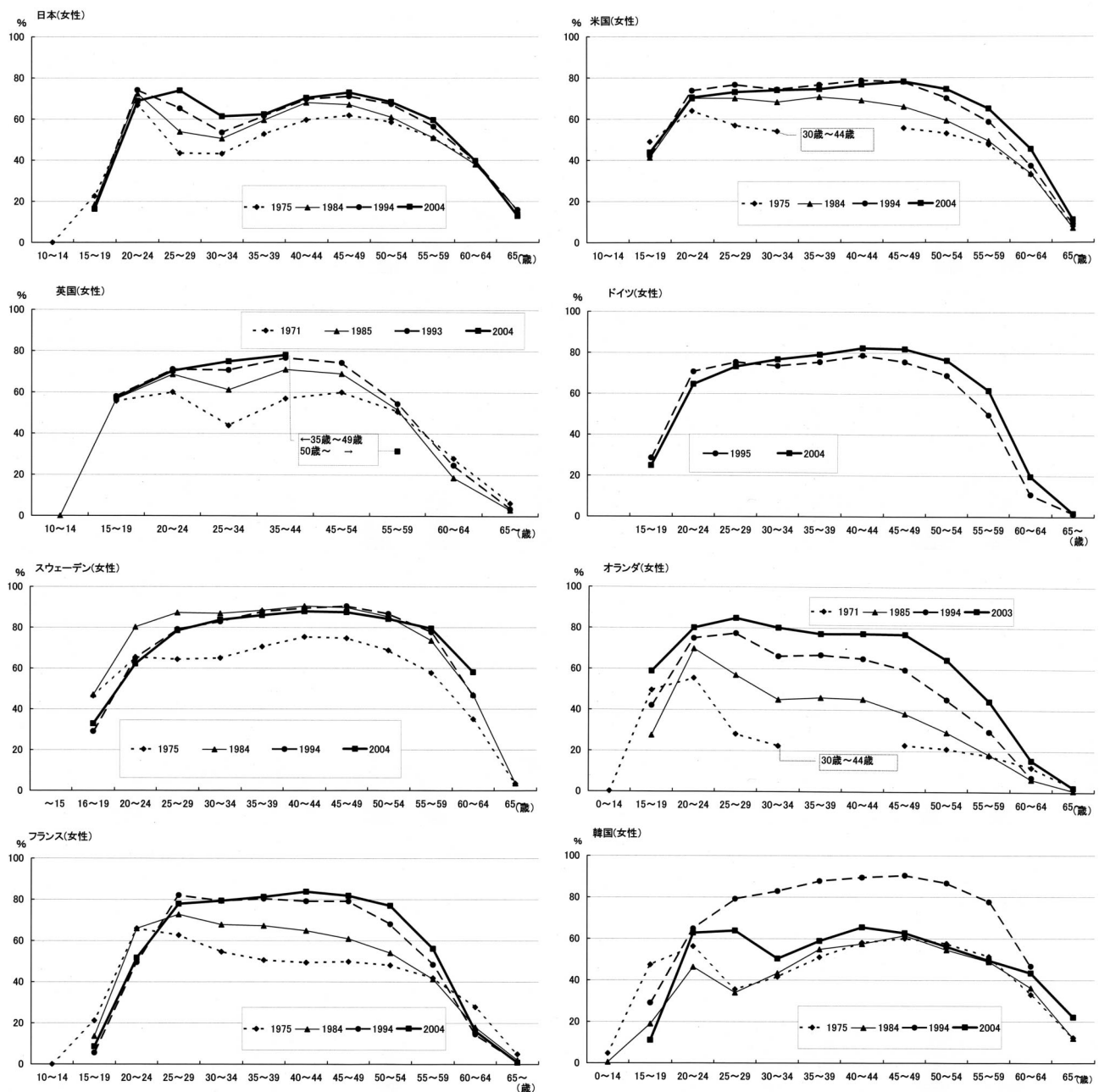
具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出している。

(日本の女性労働力率はM字カーブを描く)

日本の女性の労働力率を年齢階級別にみると、子育て期に当たる30歳代前半で低下するM字型カーブを描く。1975年にはこのM字型カーブの底は25～34歳であったが、2004年には30～39歳が底となり、また、底が上がってきているという変化はみられる。このような変化は、女性の晩婚・晩産化による子育て期年齢の上昇や、少子化による子育て期間の短縮などによるものと考えられる。

外国の女性の1970年代からの年齢別労働力率の推移をみると、全体として労働力率は概ね上昇している。年齢階級別に各国女性の労働力率の変化をみると、米国、スウェーデンについては、1980年代には既に逆U字カーブを示している。英国、ドイツについても、2004年には完全にM字カーブの底が消滅して逆U字カーブを形成している。このように、欧米諸国において逆U字カーブを示している要因としては、働き方の柔軟性が高いことや、地域の子育て環境が充実していることなどが考えられる。

第1 - 特 - 1図 各国年齢階級別労働力率



(備考) 日本は総務省「労働力調査」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。

(進む雇用の非正規化と急増する派遣労働者)

雇用者のうち、正規の職員・従業者に占める女性割合は約3割で、昭和60年以降、概ね横ばいで推移している。一方、全体の女性雇用者数は増加しており、非正規雇用者数の増加がみられる。非正規雇用は男性でも増加している。

正規の職員・従業員が役員を除く雇用者(非農林業)全体に占める割合を男女別にみると、女性は昭和60年に68.1%であったが、平成17年には47.6%にまで減少している。男性についても、昭和60年は92.8%であったが、平成17年には82.4%に減少している。これに伴い、男女ともパート・アルバイトなどの非正規労働者の割合が上昇しており、特に女性はその割合が昭和60年の31.9%から平成17年には52.4%にまで上昇、女性を中心とした労働者の非正規化が急速に進んでいる。

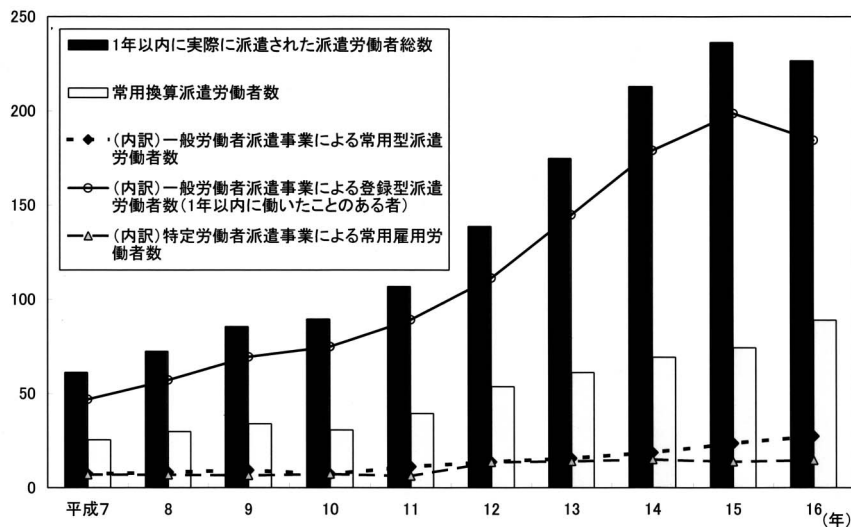
第1-2-5図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移



(備考) 昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より、16~17年は「労働力調査(詳細結果)」より作成。

また、近年、パート・アルバイトという形態の非正規雇用のほかに、派遣労働者が急増している。厚生労働省「労働者派遣事業報告書」によると、平成16年度の年間の派遣労働者数は約227万人で前年より4.1%減となっているが、これは重複登録の減少や派遣期間の長期化により登録型派遣労働者数が減少したことによると考えられ、実際の労働量を示す指標である常用換算派遣労働者数は増加が続いていることから、労働力としての派遣労働者の役割は引き続き増大している。

第1-2-6図 労働者派遣された派遣労働者数等の推移

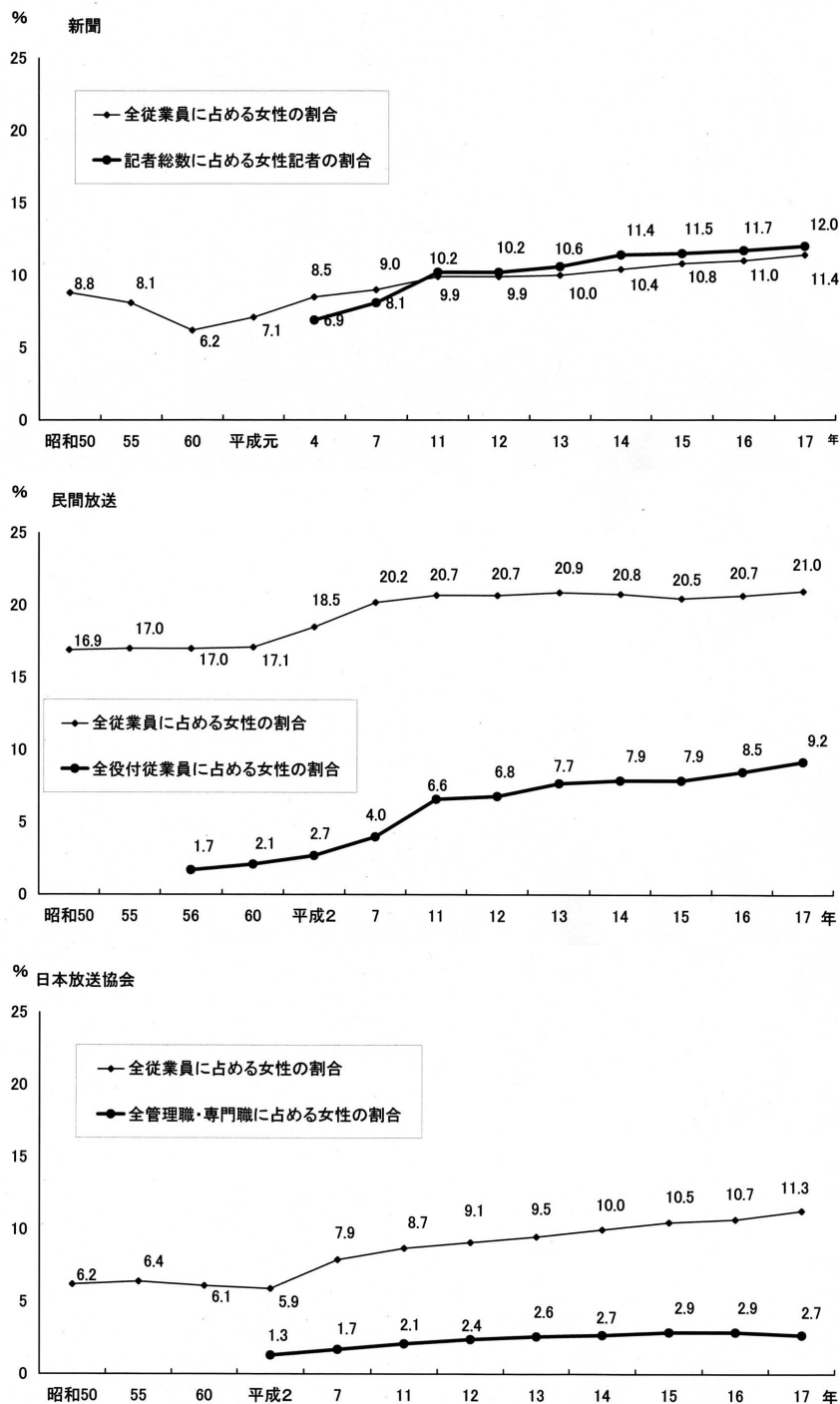


(備考) 1. 厚生労働省「労働者派遣事業報告書」(平成16年度)より作成
 2. 「常用換算派遣労働者」は一般労働派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者(常用換算)数並びに特定*派遣労働者派遣事業における常用雇用労働者の合計

(徐々に進むメディアにおける女性の参画)

新聞や放送などのメディアの分野における女性の参画は、提供する情報の内容が偏ることを防止したり、性・暴力表現の規制等、メディアが自主的に女性の人権に配慮した表現を行うように取り組んでいく上で重要な役割を果たすものと期待されている。新聞及び放送業界における女性の参画状況についてみると、新聞、民間テレビ・ラジオ、日本放送協会の全従業員に占める女性の割合、女性記者の割合、管理職割合は全体として徐々にではあるが進展している。

第1-7-2図 各種メディアにおける女性の割合

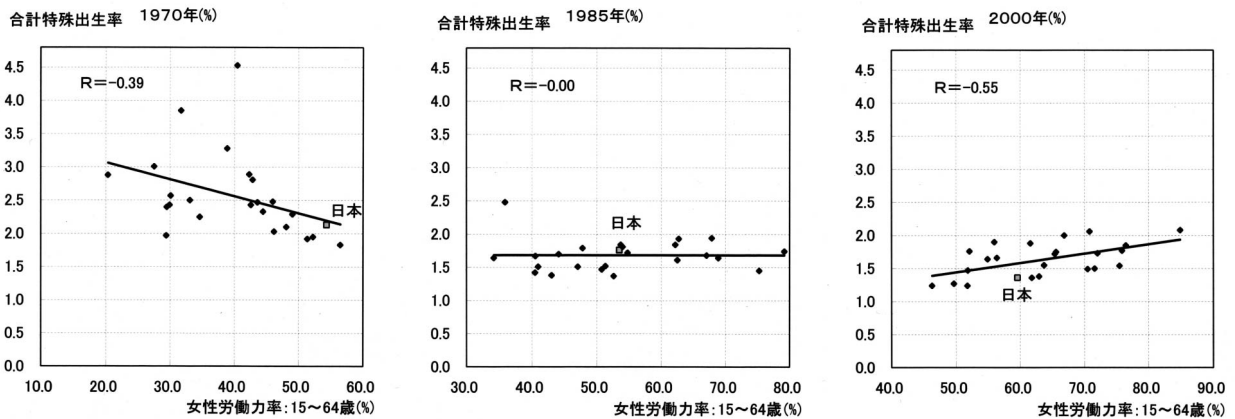


(備考) 新聞 (社)日本新聞協会資料より作成
 民間放送 (社)日本民間放送連盟資料より作成
 日本放送協会 日本放送協会資料より作成

(女性の労働力率と出生率の国際比較)

OECD24か国(1人当たりGDP1万ドル以上)のデータによると、1970年時点では、女性の労働力率の高い国ほど出生率が低いという傾向にあったのに対し、2000年時点では、女性の労働力率が高い国ほど、出生率が高いという傾向がみられる。この背景としては、30年の間に、子どもを産み育てることと仕事の両立が可能な社会環境を整えてきた国があり、それらの国においては、女性の労働力率を伸ばしながら出生率も回復してきているということがある。

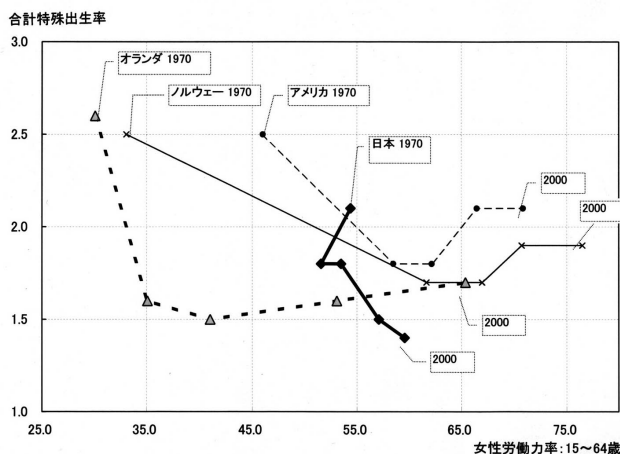
第1-3-8図 OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率



(備考) 内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成

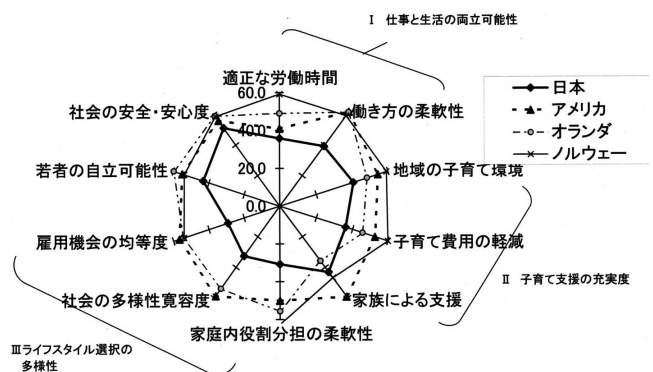
1970年には、アメリカやノルウェーなどに比べ日本の女性の方が多く働いていた。しかし、70年以降、アメリカやノルウェーなどは女性労働力率を上昇させながら、80年代半ば以降、出生率も回復してきているのに対して、日本は、女性労働力率の上昇幅は小さく、出生率は下がり続けている状況である。アメリカやノルウェーなど、女性労働力率を上昇させながら出生率も回復してきている国の社会環境には、男性も含めた「働き方の柔軟性」、「ライフスタイル選択の多様性」などが確保されているという特徴がある。

第1-3-9図 日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの女性労働力率と合計特殊出生率



(備考) 内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成

第1-3-10図 日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの社会環境



(備考) 内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成

2005年度の活動日誌

10 / 1	第32回女性協定期大会（東京）
10 / 6	M I C 女性連絡会・均等法学習会
10 / 8～9	全労連女性部第16回定期大会
10 / 15～16	東北地連女性協定期大会
10 / 22	中四国地連女性協定期大会（広島）
10 / 25	女性協常任会議
10 / 30	九州地連女性協第32回定期大会（福岡）
11 / 8	女性協常任会議
11 / 11～13	第43回労連学習会（東京）
11 / 17	M I C 年末闘争決起集会
11 / 19	第50回はたらく女性の中央集会（東京）
11 / 29	女性協常任会議
12 / 15	M I C 女性連絡会

2006年

1 / 24	女性協常任会議
1 / 26	M I C 女性連絡会
1 / 28～29	第101回労連臨時大会（東京）
2 / 23	M I C 女性連絡会
2 / 25	九州地連春闘学習会「春を呼ぶ女性をつどい」（福岡）
3 / 8	国際婦人デー中央大会
3 / 10	女性協常任会議
3 / 11	女性協拡大常任委員会（東京）
3 / 16	M I C 06春闘決起集会
3 / 19	地連・単組代表者会議
4 / 7	M I C 銀座デモ
4 / 20	女性協常任会議
4 / 22	放送レポート200号記念シンポジウム・パーティー
4 / 25	M I C 女性連絡会学習会「メンタルヘルス」
4 / 29	全国女性をつどい 実行委員会（札幌）
5 / 1	第77回メーデー
5 / 13～14	第43回全国女性をつどい（札幌）
5 / 26	フジテレビ労組、結成40周年パーティー
5 / 30	女性協常任会議
6 / 23	M I C 女性連絡会
7 / 1	女性協拡大常任委員会（東京）
7 / 8	第23回東京支社に働く女性をつどい・東京支部連（日本プレスセンター）
7 / 22～23	第52回日本母親大会（長野）
7 / 28～30	第103回労連定期大会（仙台）
8 / 24	M I C 女性連絡会
9 / 9～10	全労連女性部第17回定期大会（東京）
9 / 16～17	第33回女性協定期大会（東京）

各地連のこの一年

北海道

女性協の活動が活発ではない北海道ですが、北海道地連との共催で今年5月13日～14日に「女性のつどい」を初めて開催した事が本当に大きな出来事です。

ご存知の様に北海道地連は「北海道」という単一県の4単組で構成され、女性組合員の総数は約40名です。女性部がある組合はSTV労組のみで、女性のつどい経験者は4名程。若手女性社員の組合への関心はあまりない中での「女性のつどい」開催の効果は計り知れません。

まず横のつながりが生まれました。仕事の悩みも外部スタッフとは共有しづらいもの。組合員同士顔を合わせれば自然と情報交換になり、自分の職場の疑問や問題が意識されます。

また北海道地連との共催という事で、各単組執行部の男性組合員がスタッフとして「つどい」に参加し、女性が普段感じている悩みを知るという効果もありました。

そんな「女性のつどい」開催を通じた実りの多い、北海道この一年でした。この場を借りてお世話になった関係各所の皆様にお礼を申し上げます。

東北

組織率の低下や、ますます広がる差別雇用、さらにパワーハラスメントとも受け取れる問題に加えて、激務からくる心の問題と、東北の女性組合員を取り巻く劣悪な状況が浮き彫りになった一年でした。

男女雇用機会均等法スタートから20年を経て、たとえば「男性アナウンサーは社員で、女性アナウンサーは契約で」が当たり前になりつつあり、産前産後休暇の有給化すら実現していない単組も数多くあります。

これまで、先輩たちは、「子育てしながら元気に働くことができるように」がんばってきましたが、今、東北の仲間たちを取り巻く状況は、かつて経験したことがないほど逼迫したものになっています。こうした中、来年の全国女性のつどいが東北で開催することになったのは、「原点に戻って、行動する」大きなチャンスとなりそうです。

私たちは、年明けからすぐに集まりを持つとともに、東北地連や各単組のバックアップで、ことしの北海道のつどいには、東北から18人を派遣することができました。

そこでは、普段なかなか会うことのできない、東北の仲間たちと「現状打破」などについてたっぷり話し合いました。来年の全国のつどいは、宮城県で5月の中旬に開催予定です。ネットの時代とはいえ、やはり、「会って、話して、笑って…」これが、私たち組合員の「連帯」と明日へのエネルギーのもとです。こんな時代だからこそ、一歩でも前に進むために、「パワーアップ」のために、「団結」を強めましょう。

来年宮城でお目にかかれるのを楽しみにしています。

北 信 越

女性協が地連に入り2年が経ちましたが、未だ窓口も決まらない単組が多く状況がなかなか把握できないのが現状です。と同時に女性組合員の多くが報道制作に属しており非現業職場は契約社員や派遣社員がほとんどです。そのため正社員が集まることもままならず最近ではメールの返事をもらうのもなかなか困難です。そのうえローカル局では今年、その多くがデジタルの開局を迎えます。が、人員は補充されず各職場では過重労働も見受けられ代休等も取れない状況です。

富山テレビでは今年6月に50代の女性の在職死亡がありました。これをうけ、今後は人間ドックの見直しと婦人科検診の補助を訴えていくつもりです。各単組男女を問わず表にはでないいろいろな病もあるようで、命と健康の要求は今後ますます重要になってくるのではないのでしょうか。安全衛生委員会も定例化されているところは少なく見直しが必要です。

春闘では各単組、育児休業制度、看護・介護休業制度の改善を要求しましたが、進展は見られませんでした。ねばり強く要求していかなければなりません。

福井テレビでは4月に女性2人が専任部長に昇格し、同時に嘱託の女性1人が正社員になりました、これは登用試験制度ができて3人目にあたります。富山テレビでも4月に初めての女性副部長が誕生しました。今後も女性の地位向上を目指していきます。

しかしそんな中、女性の組合員の減少は進んでおり、たとえ組合員であっても意識の薄さは年々多くなっていくように思います。現在地連のHPに女性協のページを充実して取り込むことを検討中です。そうすることにより状況が今までより少しでもわかればと考えます。

関 東

関東地連内の女性協はこの10年間停止状態です。民放労連女性協の常任委員も定員に満たない状況が続いており、両方を兼ねる形を続けています。残念ながら、キー局中心の情報に偏りがちです。まずは情報の収集が必要ですので、民放労連女性協への積極的な情報提供を改めてお願いする次第です。キー局でも、分社・統合と労働過密が加速しています。

しっかりとした現状認識とその意識共有をしていきたいものです。

東 海

東海地連は女性協議会がありません。

6単組で構成されていたものが、05年にはクロステレビ労組の解散・脱退で5単組になってしまい、活動の幅がさらに狭まったと言わざるを得ません。

名古屋地区ではSFユニオンの3名、静岡地区では2単組合わせて20名前後です。

05年は北海道での全国女性の集いにおいては、1つの分科会を東海地連で担当させていただきました。「男女雇用機会均等法」の間接差別のDVDを上映したことで、実態を目の当たりにし、問題意識が全国に広がったものと思います。

なんとか細々活動していますが、「活性化するためにはどうしたらいいのか?」「後輩を育てるためにはどうしたらいいのか?」皆どこの地連単組も同じ悩みを抱えている中で、少しでも顔をあわせ、話をする機会を増やすという古典的なシンプルなところから、改めてはじめてみようと考えています。

近畿

近畿地連女性協は残念ながら積極的な活動はできていません。準キー局では育児に関する支援制度が比較的早くから整っているため、各局とも女性に関する（と思われる）要求があまり強く出ないという状態です。この春夏闘では、これまで育児関連の制度が整っていなかったラジオ関西労組が育児休業中の賃金一部支給や育児時短などを獲得しました。女性社員が6人（組合員は1人）という極めて少ない状況での育児関連制度の獲得は大きな前進であり、女性社員数・組合員数の少ない単組の活動に好影響があればと思います。また、読売テレビ労組は関連会社エイデックにも育児看護休暇（有給）年間5日を制度化させました。少子化が進む中、男性への育児支援（時短など）の相談に応じるという会社も出てきました。育児・介護は女性に限ったことではありませんが、事実上「女性の権利」として要求している組合は多いです。今後は女性に限らず全体的に取り組まねばならないと考えています。

朝日放送労組は、常勤嘱託（女性のみ）と社員との待遇格差是正のため長年闘ってきた結果、この春夏闘で特別職（社員の再雇用）とほぼ同等の選択年金制度の新設にこぎつけました。賃金・昇進に加え、再雇用や年金制度についても男女差別を撤廃する運動が今後ますます必要になると思われます。

平和運動の一環で昨年30万円を出資したアニメーション映画『NAGASAKI・1945～アンゼラスの鐘～』（被爆60周年平和記念作品）の上映会を8月13日（日）に京都で開催しました。京都放送労組をはじめ、京都総評や関西M I Cなど15団体が宣伝やチケット販売に協力、150人が参加しました。



上映会の前に講演したTV長崎の橋場記者



京都で地域医療に従事されている早川医師により「戦争と医療～私の戦争体験～」の模様

中四国

今年度一年間、広島地区での女性協は毎月定期的に集まり、情報交換や会議準備などの活動をしてきましたが、なかなか四国など他地区の女性の方と会う機会がなく、また女性の組合員がいない単組もあり、それらの単組の女性の声や問題が届きにくい状況にあります。

全体を通しての問題としては、女性正社員の雇用減、契約社員の女性アナウンサーや派遣社員の増加など、差別雇用の拡大が挙げられます。また今年度はデジタル化に際しての諸問題や再雇用問題、人件費削減など取り組むべき問題も多く、各単組において女性に関する要求が活発に行われたとは言えないという印象です。

そのような中、具体的な成果としては中国放送での育児・介護担当者の始業時間の繰上げ・繰下げ、ホームヘルプ制度の具体的な見直し、広島テレビ放送の育児・介護休業規程の改善などが挙げられます。また5月に行われた「全国女性のつどい in 札幌」では、中四国女性協から目標人数を上回る18名が参加したことも、一つの成果と言えるでしょう。

今後、デジタル化を乗り切る為のコスト削減という会社側にとっては大命題の前に、女性にとっての職場環境はますます厳しくなっていくと思われます。女性の問題を女性だけが声をあげても、届きにくい状況があると感ずます。男性組合員の理解を求め、会社に対しての要求を粘り強くしていかなければならないと考へます。

九州

「心や体の病気を抱えている人がいます」、超多忙な職場状況とそこで苦しんでいる人に関する報告が増える中、九州地連では今年度「仕事とストレス」についてのアンケートを実施しました。02年度に続いて2回目の実施で派遣スタッフ等を含めた17事業所379人から回答を得ました。心療内科医の武井美智子教授と鹿屋体育大学の志村正子教授に監修して頂き、06年4月の代表者会議では志村教授を招いてアンケート結果についての分析報告も行っていました。ストレスと残業時間との関係など、放送局で働く女性たちの現状をデータ化することで把握し改善していく材料、またきっかけになったと思ひます。

3年前から最大の目標として掲げている「全単組の産休有給化」については、今年度は成果が得られず、引き続き団結して粘り強い活動を続けていく方針です。

宮崎放送労組の組合員が2人となり、実質の活動休止となりました。その他の単組でも女性正社員の新規採用がほとんどない中、女性部としての活動の難しさが報告されています。まずは各単組の女性組合員同士が、ランチ会などを通じて日頃から気持ちを分かち合い、そこから問題を吸い上げることが出来る環境づくりを引き続き呼びかけています。

沖縄

沖縄地連は4単組で構成されています。女性部が組織されているのは琉球放送労組・沖縄テレビ労組・FM沖縄労組の3単組。ラジオ沖縄労組は女性部が組織されていませんが全体交渉の中で取組んでいます。

この一年の活動を報告致します。琉球放送労組は今年度2名の退職者があり、現在1名が育児休暇中です。女性社員が減ってゆく中で結婚・出産・育児の環境を作ってゆくことは必須。先輩から後輩に引継がれてゆくべき家庭と仕事を両立させるノウハウも滞り気味となっています。大手企業では出産・育児等に関する環境整備が進む中、単組の女性を取巻く環境の整備を強く求めていきたく思っています。ここ数年、全ての部署に女性定期採用を強く求めていますが、今年アナウンサーが新規採用されたものの女性の採用はありませんでした。

沖縄テレビ労組においては開局以来初めて女性管理職が誕生したことは大きな成果でした。しかし長年に亘り要求してきた女性の雇用率アップについては会社の努力が見られず、社員に占める女性の割合は15%と依然低い状況にあります。引き続き女性雇用率のアップ、女性管理職の登用を求めて行きます。又、改正育児休業法については、法律は遵守するという会社の取組は確認されているものの、

次世代育成支援対策推進法については行動計画の策定まで至っておらず早期策定を求めています。その他社員・契約社員全員が心身共に健康で仕事に従事出来る職場環境を求めています。

F M沖縄労組女性部は3人。男性の育児休業取得に関して、組合内でも話し合いたいと、女性部としてではなく全体交渉の中で取り組んでいます。

ラジオ沖縄労組は新規採用をはじめ組織拡大が最重要課題であると同時に、全ての労働条件の改善向上、職場環境の整備等を求めています。

東京支部連

今年で23回目を迎えた「民放・東京支社に働く女性の集い」を7月に開催、50名が参加しました。悲しい事件や事故が多い上、日常の忙しさに、つい心までとげとげしくなってしまうがちな昨今、少しでも気持ちをまあるくしたい！という思いを込めて、今年のテーマは“まあるい地球”としました。第1部では、元T Xアナウンサー宮崎絢子さんを迎え“日本国憲法”をその成り立ちから紐解き、第2部の記念講演では、漫画家の石坂啓さんを講師に迎え、戦争や家族、教育について、漫画だから描ける本音などをざっくばらんに語っていただきました。特に憲法9条の改正については、大切な人を失う大きな危険性を秘めているのに、多くの人がまだ遠い空の上のこととしか認識がない現実を痛感。一日を通して「平和」という言葉の意味が、強い説得力を持つ内容となりました。

初夏の札幌で開催された“全国女性のつどい”には、支社から7名が参加。「自然体でいいっしょ」という励ましキーワードとエネルギーをもらってきました。

恒例の海苔販売は、今年も順調に行われ、その利益は全国女性のつどいの参加費用の補助や支社の集いの開催補助など、女性部の活動に大きく貢献しています。また、第2・4水曜日の昼食会や機関紙「ほっぷ」の発行など、多忙なスケジュールの中で合間をぬって、マイペースで継続しています。

今年は、残念ながら定年卒業以外に複数の退職者がありました。こうした方々について、仕事に追われ、コミュニケーションの場、思うような情報交換の場を提供できなかったことが心残りです。東京支社で働く女性の抱える多くの思いをどう受け止めていくか、これまで諸先輩方が築いてきた“よりよい職場環境づくり”の意志を引き継ぎながら、今後、“忙しい中でも参加できる、誰でも気軽に参加できる”支部連のあり方を探っていきたいと思います。

テレビ朝日クリエイト労働組合

これまでテレビ朝日クリエイトには、会社経営に対して、一人では発言あるいは提案の場所・機会がありませんでした。私たちは、私たちの意見・提案を有効、且つ、具体的に会社経営に反映させ、安心して働き続けることのできる職場を作る為の手段として労働組合が必要であると判断し、5月10日、民放労連テレビ朝日クリエイト労働組合の結成に至りました。

私たち労働組合は、経営側と無益な対立を繰り広げるものではなく、顧客へのサービスの向上と企業倫理を確立し会社発展の為に会社が最適・最善の道を選ぶのに助力していく事を目指しています。

5月の結成以来、組合加入の呼びかけを全員ですすめ、6月22日現在、全従業員140名中、組合員数は86人（社員44人・契約社員42人）となっています。組合活動の初の取り組みとして手がけた夏の一時金要求については、粘り強い交渉を進めた結果、要求を上まわる回答を引き出しました。また、組合として初の労使協定となる36協定締結においても、まずまずの内容で締結出来たのではないかと考えています。

契約社員の社員化への取り組み、給料体系の抜本的な見直し等、早期に解決すべき難問は山積しています。今後もこれら問題解決に前向きに取り組み、従業員が経営者側と対等に話し合える場所・機会を作ること、そして経営側との話し合いを通じて、より良い会社にすることを目指していきます。



2006年5月10日

民放労連テレビ朝日クリエイト労働組合 結成大会

決算報告

2005年度 決算報告

2005.6.1 ~ 2006.5.31

項 目	予 算	実 績
定期大会費	850,000	984,059
女性の集い費	1,100,000	1,814,894
拡大常任委員会費	1,000,000	909,139
活 動 費	620,000	792,298
資 料 費	20,000	6,000
共 闘 費	100,000	112,240
ホームページ運営費	150,000	187,050
雑 費	10,000	0
計	3,850,000	4,805,680

女性の集い費は、2004年度女性の集い(鹿児島)2005年6月開催)分を含む。

2006年度 予算案

項 目	予 算
定期大会費	850,000
女性の集い費	900,000
拡大常任委員会費	950,000
活 動 費	830,000
資 料 費	20,000
共 闘 費	100,000
ホームページ運営費	190,000
雑 費	10,000
計	3,850,000

女性協議会 2005年度支出明細

項 目	2005年度決算	支 出 内 訳
定 期 大 会 費	984,059	定期大会諸経費
女 性 の 集 い 費	1,814,894	実行委員会打合せ費用、参加費 *2004年度、2005年度の2大会分を計上
拡大常任委員会費	909,139	拡大常任委員会(2回)諸経費
活 動 費	792,298	各地連女性協定期大会、臨時大会、 MIC女性連絡会、日本母親大会 などへ 参加
資 料 費	6,000	放送ウーマン 書籍代
共 闘 費	112,240	はたらく女性の中央集会、国際婦人デー、 日本母親大会 分担金
ホームページ運営費	187,050	女性協HP制作維持費(講習費含む)
雑 費	0	
計	4,805,680	

民放労連女性協議会規約

(名 称)

第 1 条 この会は民放労連女性協議会と称し、本部を日本民間放送労働組合連合会（略称・民放労連）本部におく。

(構 成 員)

第 2 条 この会は民放労連に結集するすべての労働組合の女性組合員もしくはこれに準ずるものをもって構成する。

(目 的)

第 3 条 この会は民放労連に結集する女性の団結によって、すべての女性の労働条件の改善、権利拡大、あらゆる差別の撤廃をめざし、女性の社会的地位の向上をはかることを目的とする。

(活 動)

第 4 条 この会は前条の目的を達成するために次の活動を行う。

- 1、民放労連の方針を発展強化させるための諸活動。
- 2、各労働組合女性部・各地連女性協議会の発展のために必要な活動を行う。
- 3、放送にはたらく女性の自覚をたかめ、言論表現の自由を守り、放送民主化のために活動する。
- 4、戦争に反対し、真の平和・独立・民主主義を実現するために活動する。
- 5、他産業のはたらく女性や民主的な団体・政党と協力して、目的実現のための諸活動を行う。

(機 関)

第 5 条 この会に次の機関をおく。

- 1、大会
- 2、常任委員会

(大 会)

第 6 条 大会は、会の最高議決機関で各組合女性部もしくはこれに準ずるものの代表 1 名と、役員及び各地連女性代表によって構成する。

第 7 条 定期大会は毎年 1 回 9 月に議長が召集して開く。
必要に応じて臨時大会を開くことができる。議決は参加代表の過半数の賛成によってきめる。

第 8 条 大会の議決事項は次のとおりとする。

- 1、総括及び活動方針
- 2、役員選出
- 3、規約改正
- 4、その他会の運営にかかわる重要な事項

(役員)

第 9 条 この会に次の役員をおく。

議長 1 名、副議長 1 名、書記長 1 名、書記次長 1 名、常任委員 4 名。
役員は、定期大会で選出し、任期は次期定期大会までとする。

(常任委員会)

第 10 条

常任委員会は、議長、副議長、書記長、書記次長、常任委員によって構成し、大会で決定した活動方針にもとづく会の運営に関する活動を行う。必要に応じて各地連女性協議長、または各地連女性部長を含めた拡大常任委員会を開くことができる。

(財政)

第 11 条

この会の財政は原則として民放労連の一般会計でまかなう。また、自主的財政活動を行うことができる。

(規約の発効)

第 12 条

この規約は1993年9月26日から実施する。

民放労連女性協議会 2005年常任委員

議長 神内 美香子 (NTV映像センター 労組)

副議長 曾我 有紀子 (日本テレビ 労組)

書記長 岩田 牧子 (テレビ東京 労組)

常任委員 中山 登紀子 (テレビ朝日 労組)

足立 美香 (日本テレビ 労組)

本部女性協担当中央執行委員兼務

川村 高子 (熊本放送 労組)

定年を迎えて

どちらかと言えば、済んだことをいろいろ考える性分ではありません。世に言われるB型人間の典型です。(意外って声もあるかと思いますが)前向きというか、忘れっぽいというか。はたまたマイペースというか。けれど定年を迎えるにあたって、さすがにあれこれ物思いにふける時間が増えました。

入社は1965年(S40・東京オリンピックの翌年)4月、退職は2006年9月。実に41年6ヶ月、嘗々と文化放送に通い続けてきました。結婚・出産・子育て、人生の殆どを過ごしてきたわけです。入社数年後に加入した労働組合、定年まで組合員でいられたことを秘かに誇らしくも思っています。仕事と組合は走り続けた私(燃費の良い小型車?)の両輪でありました。どちらが欠けても私の職業人生は成り立ちませんでした。沢山の出会いが長い旅の折々を彩り、豊かな時が過ぎせたと感謝しています。振り返ってみて、私の場合、特に女性たちの存在が大きかったように思います。

<職場の先輩・同僚>

入社したての18歳には先輩の女性たちがひどく大人に見えました。実に個性的で互いに譲らず、理不尽なことには一致団結で筋を通す、背筋を伸ばしたおしゃれな集団、或いはどっしりと職場に根を下ろした、私の母と同じ年代のマザー集団、女性の生き方は様々でいいと教えられました。同時にずっと働き続けることも可能なのだと、若いうちから考えることが出来る環境でもありました。入社後十数年は世の中も民放の職場も激動の日々でした。先輩の多くは関連会社に向向という名で放り出され、本社に戻るまでに長い裁判闘争を闘い、復帰後は昇格闘争でさらに都労委(東京都労働委員会)に通う、そのエネルギーが放送に向けられたらどんなに良かったかと今でも無念に思います。本社に残った私たちは査定や学歴でひどい賃金差別を受け、どんなに仕事で頑張っても昇格の壁は厚かったのですが、次第にその本領を発揮し、じわじわと職域を拡大し、格差は正も少しずつ実現して行きました。会社は、数年楽しく働いて結婚退職して行くものと採用した高卒の女性たちが、次々組合に加入し、結婚・出産後も働き続けるとは思ってもいなかった様です。結構嫌がらせもありましたが、裁判所で都労委で、堂々と意見を述べる先輩女性たちが前方を走っているのですから、私たちもめげずに元気に社内を自由に走り続けました。私はその中で24歳で結婚、25歳で出産、新婚3ヶ月で宮崎放送のロックアウト現場を体験し、ミニの妊婦服で深夜団交に、子連れで長期ストに参加した20代でした。

<民放労連女性協>

初めて参加した「全国婦人集会」は、1967年2月に東京読売ランドで行われた、「合理化と婦人労働者」がテーマのものでした。出向や配転が相次ぐ文化放送の職場状況がまさに合理化そのもの、全国からの様々な報告に耳を傾けていたと思いますが、なにしろ私はまだ20歳、非公然(組合脱退工作や差別が激しい時期で公然と加入ができなかった)で組合に加入するかしらないかの時期でしたから、250名近くの女性に只々圧倒されていたように思います。それから「全国婦人集会」は私の年中行事となりました。余程の事情が無い限り、毎年参加し続けました。婦人協の書記長として、あるいは集会の実行委員として、一参加者として。そこでの出会いもまた強烈でした。若年定年制、遠隔地・異業種配転、賃金昇格差別、差別雇用、長時間労働、結婚出産退職強要、職域拡大、さらには解雇撤回、果敢に闘う女性たちは、皆凛々しく美しく、大いに刺激を受けた30代でした。私は婦人協の書記長を7年務めました。この間、日本列島あちこちに出かけました。人と出会い、風土を知り、ひとり旅の楽しさも経験しました。仕事もあり、子育て真っ最中でもありましたが、忙しさの中に自分の時間を持てるいい時空であったことも事実です。

<仕事場で>

10回以上人事異動を経験しましたが、一番長かったのは編成部です。慣れた職場が変わるのは当座は大変ですが、違った分野の外部の人との出会いは新鮮でした。特に「落合恵子のちょっと待ってMONDAY」(1986年10月～1990年3月)という「女性の、女性による、女性のための番組」を立ち上げ、私の40代は「私の人生私のも」と突っ走った感じでした。

さていろいろ書いてきましたが、もうひとつ言えば子供を通して繋がった保育園やPTAにも素敵な女性との出会いがありました。とにかく自分が動けば楽しいことは沢山あるし、友人・知人も増え、人生多彩になっていきます。走り方は様々でもたゆまず走り続けること。最後にいつの時代にも生きていくエールを送ります。「しなやかに、したたかに」。皆さん、お元気で!



「第41回 女性のつどい in 高知」の後、
文化放送のみんなど / 本人中央

文化放送労働組合 加藤 好美

「第43回民放労連全国女性のつどい in 札幌」報告

今年で43回目となる「民放労連全国女性のつどい」が、5月13日、14日の2日間、札幌市で開催されました。5月とはいえ春が始まったばかりで、まだ少し肌寒い日のある北海道でしたが、全国各地から総勢155人が集まりました。今回のスローガン「GIRLS BE AMBITIOUS! ~自然体でいけばいいっしょ! いいんでないかい北海道~」のとおり、のびのびと活気あふれる議論が交わされました。また、北海道には女性協が無いため、北海道地連が力を合わせて開催することになり、実行委員として女性だけでなく多くの男性が積極的に参加し、活躍されていたことも印象的でした。精神科医の香山リカさんの記念講演、分科会、ワークショップ、交流会と充実した2日間になりました。心という内的要因と、均等法の改正などの外的要因と女性を取り巻く環境は日々刻々と変化していますが、この「つどい」に参加したことで、再び前向きな思いと元気を取り戻せる、まさに「女性のつどい」の意義を感じた集いでした。



藪崎実行委員長挨拶



実行委員は北海道地連の全面協力を得て、男女混合チームでした。

【記念講演】

テーマは、「この時代に、女が働くということ」。精神科医で帝塚山学院大学人間文化学部人間学科教授の香山リカさんの講演は、現在勤務されている女性専門外来に訪れる患者さんを例に、女性が本来の自分らしく人間らしく生きるためにどうすればいいのか、というテーマへの答えになるお話をいただきました。自分を信用し、寛大に見て、たとえ形になるような自己実現でなくても“私らしく出来ている”という評価をする、恐れずに休みを取って、息抜きをしながら長い目で自分を見ていきましょう、とのアドバイスがありました。「失敗してもそれが全てじゃない」、「また次がある」、「たまに立ち止まって一休み」、そういう気持ちの持ち方が、自分自身を見失わず、本当の意味で“自分らしく”あるための秘訣であることを教えていただきました。肩の力を抜いて、自分の価値を評価していこう、自分自身を見つめ直してみよう、心の余裕をもってみようと思える講演でした。



香山リカさんの記念講演

【分科会】

今年は、2日間に渡り1つのテーマを深く議論することで、活発な意見交換や交流が行われました。

改正の要の年である中での「均等法から男女平等法へ」や、憲法改正の動きの中での「明日のメディアの中での放送とは」、育児休暇を取得した男性をゲストに迎えた「働く親の出産・育児」など6つの分科会に分かれ、活発な討議や交流が行われました。いずれの分科会でも、納得できないものに私たちが声を上げていく重要性を指摘され、今後は意見を束ね全国的なネットワーク構築を行う必要性を改めて確認しました。この分科会で感じたことを持ち帰り、まずは自分の身近な周囲に対してできることを一步一步進めていこうと考えられる分科会でした。



分科の様相

均等法から男女平等へ ～男女雇用機会均等法改正にむけて～

講師：小山 洋子さん（おんなのスペースON）

子どもオトナもそれぞれ違ってそれでいい!!おたくの場合どうですか? ～働く親の出産・育児～

講師：矢羽々 洋之さん（北海道新聞）・瀬古 敏明さん（朝日放送労組）

ハードはできてソフトはどうだ!? その裏づけとなる憲法は... ～明日のメディアの中での放送とは～

講師：民放労連本部

ちょっと待った! 刷り込まれている、その“表現”にイエローカード!? ～放送の中のジェンダーを考える～

講師：小玉 美意子さん（武蔵大学教授）

心のデトックスしませんか? セルフヘルプを学ぶ ～バッチフラワーレメディ体験～

講師：富澤 登喜恵さん（NHK文化教室講師・英国Dr.E,Bach財団公認プラクティショナー）



交流会では本番間近のYOSAKOIソーランの参加チームである『平岸天神』のパフォーマンスが披露されました。



交流会のあとに行われた『運動は「運」を「動」かす』ワークショップ

「女性のつどい」開催マニュアル

名 称 民放労連 全国女性のつどい「～キャッチフレーズ～」

主 催 民放労連女性協議会。主体は各地連（女性協）が組織する実行委員会各単組から実行委員を募って構成。

開催日的 単組・地連で取り組んだ闘争や運動・活動をみんなのいる場で報告し、新たな支援や運動の前進、活性化を生み出す場
企業・系列・地域の違いを超えて、民放で働く全国の女性が交流する場
私たちをとりまく問題を中心に、歴史や文化まで広く学び、議論できる場
その地域で活動している市民と交流・連帯する場

開催地 全国各地連で決定しますが、原則持ち回りです。
但し、争議や闘争を抱える単組の地元での開催もあります。
2月の女性協拡大常任委員会でスケジュールを議論し、最終決定します。

開催時期 5月前後の原則土・日

参加者 民放労連加盟組合の女性組合員が原則ですが、未組織・未加盟の女性も歓迎です。労連中執や各地連中執ももちろんのこと、それ以外も男女問わず参加して頂いています。但し、講師への興味のみの方の参加はお断りするケースはあります。
参加者のカウントは講師・分科会の講師、ゲストも含みます。

予 算

- ・実行委員会方式による独立採算性。事前活動費～参加費に至るまでを当日参加者からの参加費でまかなうのが原則。
- ・事前活動費については各地連で話しあい、女性協の予算化または、地連の女性集会の予算から捻出する事もあります。
- ・女性協議会の予算からは25万円。やむをえない事情があれば、拡大常任委員会・常任委員会の会議にかけて本部予算から仮払いを行なうこともありえます。
- ・以上の他に、実行委員会で収入をあげる方法のひとつに物販があります。これまでの実績としては事前PRを兼ねたテレフォンカードの販売、当日お土産になるご当地ものの販売などの実績もあります。

スケジュール（下記参照）

もちろん、何事も早く決めてPRしたほうが効果的です。

引継ぎの効率化のためにも、資料は保存しておき、次回の集いの開催地連と女性協におくっておきましょう。HPも大いに活用してください。（紙と、テキストデータ・写真データがあれば完璧！）

実行委員会と常任女性協の役割

実際の運営は各地連の実行委員会ですが、常任女性協はオブザーバーとしてできるかぎり実行委員会に参加できれば・・・と思っています。各地での開催になるでしょうから、なるべく早めに、開催日時を決めていただけると人繰りも可能かと思しますのでよろしくをお願いします。

闘争報告のコーナーや大会アピールは本部女性協が作成します。テーマなどによっては実行委員会と相談の上、ワークショップや分科会の一部を女性協が担当することもあります。

開催までのスケジュール案(あくまで目安です)

時 期	会 議 太字は女性協の会議	内 容	行 動	
前年2～3月	拡大常任委員会	スケジュールを議論し、開催地の最終決定	開催場所のロケハン開始	
5月ころ	女性のつどい	できれば実行委員会をたちあげ、実行委員長を選出 大会終了時に実行委員長が次回の集いのアピールを行なう		
6月上旬 6月中旬 7月上旬	地連での準備会 拡大常任委員会 地連での準備会	開催場所の調査・実行委員会の名簿作成		
7月中旬	第1回実行委員会	選出状況の確認 会場調査の結果報告		
8月上旬	第2回実行委員会	実行委員選出状況・実行委員長/事務局長選出 集会日時・場所 内容・スケジュール		
9月中旬	第3回実行委員会	集会日時・場所の絞込み 実行委員の担当決め 発文書のスケジュール		
10月中旬	定期大会 第4回実行委員会	日時・場所の決定 メインテーマ・講演・分科会について		
11月中旬	第5回実行委員会	講師決定 分科会や講師について		
12月中旬	第6回実行委員会	当日のスケジュール案 メインテーマ・キャッチコピー メインゲストの議題 キャッチコピーの絞込み・決定 予算・見積もり		
年内中				実行委員会ニュースVOL1 同時に女性協HPにアップ
1月中旬	第7回実行委員会	分科会の進捗状況確認 ニュースのリリース		実行委員会ニュースVOL2
2月中旬	第8回実行委員会	予算・参加費について 分科会		
3月上旬	拡大常任 第9回実行委員会	各地連での動員目標の決定 分科会の決定・参加費の決定 当日の担当など	実行委員会ニュースVOL3 4/2発文書(申し込み)	
3月中旬	第10回実行委員会	参加費・分科会の詳細決定 分科会・当日 担務決め		
4月上旬	第11回実行委員会	配布資料作成	実行委員会ニュースVOL4	
4月中旬	第12回実行委員会		報告(ぶちまるしえ原稿)の執筆 会計報告 地連と女性協	
5月 終了後	女性のつどい 実行委員会 反省会			

HPでの申し込み

第43回大会から、HP上での申し込みを開始しました。実行委員会での手間が大幅に軽減されるので、なるべくならば今後この形を踏襲していきたいと思えます。但し、「書記局でまとめて振り込む為には手書きでない」「確認のメールがほしい」などの要望を頂いていますので、次回はよりバージョンアップしていく予定です。

申し込む側も実行委員も、なるべく『作業』を軽減して、「いかに内容をよくするか」に力を注げる形にしたいと思えます。そのためにもっと使いやすいフォームにしていく予定です。ご意見くださいませ！

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://women-jp.net/form/>. The page title is "第43回全国女性のつどい 参加申込みフォーム". The form includes the following fields and options:

- 名前: Text input field
- 性別: Dropdown menu with "女" selected
- 年齢: Text input field
- 勤続年数: Text input field
- 労組名: Text input field
- 地連名: Text input field
- 参加日程: Dropdown menu with "1.全日程参加 (15,000円)" selected
- 分科会希望 (第3希望までご記入ください): Text input field
- 第1希望: Dropdown menu with "男女雇用機会均等法改正にむけて" selected
- 第2希望: Dropdown menu with "男女雇用機会均等法改正にむけて" selected
- 第3希望: Dropdown menu with "男女雇用機会均等法改正にむけて" selected
- お子様同伴をご希望の方 (託児希望の方は「託児希望」を選択してください): Text input field
- Child registration fields: Four sets of fields for name (name and furigana), age, gender (dropdown with "女" selected), and childcare preference (dropdown with "交流会参加なし" and "託児不要" options).
- 送信: Submit button

託児サービス

今回初の試みとして有料の託児サービスを実施しましたが、その充実度は高評価でした。

今まで、実行委員の数名がボランティアとして行っていましたが、特に北海道では実行委員も男女混合チームであり、一人でも多くの実行委員に「つどい」に参加してもらうため、託児サービスをプロの方にお願ひしました。そのために有料化したわけですが、結果的にはやはりプロならではのケアやタイミングなど、親にも、もちろん子どもにも大変好評でした。子どもを連れての参加が年々増えている中で、このような方法はひとつの解決法ではないかと思われます。金額については多少見直しの必要（子連れでない人にとっての負担感の軽減など）がありますが、今後の継続を検討したいと思えます。

