

性別にかかわらず、みんなが尊重し合い、その人らしく生きる。  
仕事も暮らしも楽しむ、あなたを応援する情報誌です。

特集インタビュー

## “アンコンシャス・バイアス”を 意識することは 周囲の人、一人ひとりを 尊重し互いを認め合うこと

治部 れんげ さん ..... P.2

特集

～アンコンシャス・バイアスに気が付くと、 選択肢が増える～ 一人ひとりが生き生きと活躍する社会に！ .....	P.6
女性、高齢者、障害者、外国人 多様な視点で考える防災・減災 .....	P.10
「働く」「育てる」を叶える、これからの男性育休 ～誰もが働きやすい社会へ～ .....	P.14
《データ・ウォッチング》 セクシュアル・マイノリティ(LGBT) .....	P.16
《未来をつくるチカラ》 それぞれの良さを活かせば現場にも社会にもメリットが 男女比をイーブンにして誰もが働きやすい未来にしたい .....	P.17
家庭でできる子育て支援「新宿区子どもショートステイ」 協力家庭になってみませんか .....	P.18
INFORMATION (募集・講座・編集後記) .....	P.19-20



# “アンコンシャス・バイアス”を 意識することは 周囲の人、一人ひとりを 尊重し互いを認め合うこと

女性なのに、男の子なんだから、40代にもなって、ふつう日本人なら、関西の人って、だから昭和の人は…。勝手に属性の枠に入れられたり、決め付けられたりして不快に感じたことは、誰しも一度や二度ではないでしょう。でも、私たち自身もまた同様に、他者を傷つけたりモヤモヤさせたりしている可能性が高いのです。

近頃話題になることが多い“アンコンシャス・バイアス”。悪意がないからこそ厄介な不用意発言とその背後にある価値観の偏りに、私たちはどう向き合っていけばいいのでしょうか？

## 治部 れんげさん

東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授  
ジャーナリスト

### Profile

東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授。日経BP社にて経済記者を16年間務める。ミシガン大学フルブライト客員研究員などを経て2021年4月より現職。内閣府男女共同参画計画実行・監視専門調査会委員、東京都男女平等参画審議会委員、豊島区男女共同参画推進協議会会長、日本メディア学会ジェンダー研究部会長など。一橋大学法学部卒、同大学経営学修士課程修了。著書に『稼ぐ妻 育てる夫：夫婦の戦略的役割交換』（勁草書房）、『炎上しない企業情報発信：ジェンダーはビジネスの新教養である』（日本経済新聞出版社）、『「男女格差後進国」の衝撃』（小学館）、『ジェンダーで見るヒットドラマー韓国、アメリカ、欧州、日本』（光文社）、『きめつけないで！「女らしさ」「男らしさ」：みんなを自由にするジェンダー平等』1～3巻（汐文社）等。



## 型々にあてはめることが 相手を傷つけ意欲をうばう

——この数年、アンコンシャス・バイアス(Unconscious Bias)以下、無意識バイアス(という言葉を耳にする)が増えてきたと感じます。内閣府でも「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査」(本編記事7頁参照)が行われるなど、特にジェンダーに関わる場面では、無意識バイアスをそのままにしておくことの問題点が指摘されるようになってきました。

女性活躍のよつに、女性を支援する枠組みの会議などで、特に無意識バイアスに基づいた発言が出やすいと感じています。

会議を運営している人たちは、より良い社会づくりのために、善意で悪気なく口に出しているのですが、例えば、女性活躍推進が議題になると、女性の参加者に対して「女性らしい感性を活かした意見を期待していますよ」などと言ってしまう。働いている女性の多くが、おそろしく感じたことを言われた経験があると思うのですが、「女性

だから女性らしい感性を持っている」と思うこと自体がすでに思い込みであり決め付け、つまり無意識バイアスなのです。

その言葉をかけられた人は、女性だからではなく、その人個人として議論に興味を持ったから参加しているのかもしれないよね。それが、いきなり「女性」という属性にひも付けられてしまうと、「なにか女性らしい発言をしなればいけないのだろうか」とプレッシャーを感じるかもしれませんし、人によっては「私個人ではなく、女性枠」として見られているのね」と、参加意欲を失ってしまうかもしれません。

——悪気はなく、良かれと思って発言したことで、相手がやる気をなくしたり傷ついたりするのは確かに問題ですね。

いろいろな組織や自治体が、「多様なバックグラウンドや属性を持つ人が活かされるのが望ましい社会である」と言っていますが、その属性に基

づいて、相手を型に当てはめることは違いますし、場合によっては個人の尊

## 不快を感じたら「無視」していい

ほかにも無意識バイアスの例が多く見られるのは、しつけや教育のシーンです。「男の子は泣くな、女の子は優しく」と言われる幼少期にはじまって、ランドセルの色問題、「女子は文系、男子は理数系」という進路の話にいたるまで、親の無意識バイアスが子どもに影響するケースはとても多い。

私は今、理工系の大学で教えているのですが、学生たちの話を聞いていると、「男は理系に行け」と親に言われて(この大学に)来ました」と話す男子学生が多い一方、「女の子だからそんなに頑張らなくても」と家族に言われ、博士課程に進むことをあきらめる女子学生もいます。

理数系の女性は日本では本当に少なく、全体の2割もいません。これは、男女の能力差ではなく親の期待のかけ方の男女差です。女性の場合、妊娠・出産のタイミングを考慮する必要もありますが、こうした親の

敵に関わってくることもあると思います。

無意識バイアスが進学機会に影響することは明らかですし、場合によっては子どもを追い詰めることもあると思います。

——こうしたことをなくしていくには、どうしたらいいのでしょうか。

誤解しないでほしいのは、無意識バイアス自体は誰にでもあるものだということ。ジェンダーの文脈以外でも、「モデルさん」痩せている「アジア系ではない見た目の人」欧米で生まれ育つたなどと思うことは、これまで積み重ねられてきた学習パターンから自動的に思考されるプロセスで、完全になくすることはできません。ですから、まずは「誰にでもある」「自分も持っている」という前提に立って、自身を振り返ってみる。そして、自覚していくことが大切だと思います。

——とはいえ、自分が「当たり前」と思っていることが無意識バイアスだと気付くのは、なかなか難しいですね。「意図せず周囲をモヤモヤさせているかも…」と気づくと、ちよつと怖いのです。

おそらく、そう思っている方は気遣いのできる方なので、案外大丈夫ですよ。むしろ「自分は大丈夫」と思っている方のほうが無意識バイアス的な発言が多い傾向にあるような気がします。自信たっぷりは無意識バイアス発言をされると、周囲も指摘しにくくて、「どうしたものか」となりますよね。

年上の人、上司などに言われると反論しにくいかもしれませんが、あなたが、対等な立場で話している相手が無意識バイアスに基づく発言をしたなら、注意したほうがいいです。放っておくと、同じような発言を続けることになりまます。ただ、両者に年齢差や立場の違いがあると、なかなか難しい場合もあるでしょう。

——「言う側にならないように気を付けることも大切ですが、自分が言われた側になってモヤモヤしたとき、なにか良い対処法はあるのでしょうか？」

こうした問題は、言う側が気を付けるべきことなので、言われた側が対

処法を考えるのは違つと私は思いますが。ハラスメントと同様で、本来は「する側」に問題があるのに、言われた側が「短いスカートをはかないように気を付ける」といった対応をしなければいけない考え方には違和感があります。

ただ、言われたことに対してモヤモヤ感が残る場合は、気持ちを隠さなくてもいいと思います。例えば、会議の場で「女性らしい発言」を求められたら、無表情で無視してもいいのではないのでしょうか。子どもを父親が迎えに行つて、「お母さんじゃないんですか？」と聞かれても、わざわざ説明しなくていい。無視で構わないと思います。

不快なことを言う相手に配慮してあげる必要はありません。相手に配慮せず、笑顔もつくらず、視線を合わせることもなくスルーする。これが、抵抗の第一歩になると思います。

もちろん、相手の発言が無意識バイアスではなく、差別にあたるものであれば、対応が変わってくることもあります。実は、アンコンシヤス・バイアスという言葉が一般的になるにつれ、性差別のみならず、人種差別、民族差別なども無意識バイアスに分類しようとする傾向が出てきて、とても気になっていきます。

差別は法律でも禁止されていること。例えば、雇用における性差別のよ

うなことで無意識バイアスと混同すると、本来あつてはならない差別への対応がゆるくなつてしまうので、ぜひ皆さんにも気を付けていただきたいと思ひます。

——ブルーするのは、場の空気を壊しそうでドキドキします。良い雰囲気のまま状況を変えることはできま

## 本質にあるのは、相手に「意地悪をしない」

アンコンシヤス・バイアスもそうですが、近年、ジェンダーや社会規範に関するカタカナ言葉が飽和気味ですよ。大学でも「僕はジェンダーやダイバーシティといった言葉が嫌いです」と話す学生が多いです。そういう方たちにお伝えしたいのは、アンコンシヤス・バイアスという言葉自体を覚える必要はないですよ、ということ。です。

私の子どもが通っていた幼稚園では、教室にドレスが置いてあつて自由に遊べるようになっていました。ある日、そのドレスを着て娘が友だちと遊んでいると、男の子たちが「仲間に入れてほしい」と言つてきた。「じゃあ、

せんか？

物事を変えるには「リスト」が必要なので、現状を変えたいなら、意思表示をする必要があります。昔と比べて今はだいぶ性差別が減りましたが、それは、過去に女性たちが勇気をもって異議申し立てしてきたからです。

男の子だから王子様役をやつて」とお願いすると、彼らは「ぼくらもドレスを着てお姫様をやりたい」と言つたそのなです。ドレスは人数分あつたので、「みんなでドレスを着て、お姫様になって遊んだの。王子様はいなかったけど、楽しかったよ」と言つた娘からの話を聞いて、私は「あなたの園はいいわね、バイアスがなくて」と言いました。すると娘は「ママ、それはジェンダーの話じゃなくて『友だちには意地悪をしない』って話だよ」。

確かにそうですね。私は仕事柄、なんでもジェンダーの枠で考えがちなのですが、「お姫様をやりたい」と言つた子

がいて人数分ドレスがあるのなら、みんながお姫様をやればいいのです。「ドレスを着るのは女の子だけ」という決まりはどこにもありませんね。

——目の前の相手を、属性ではなく「個」で考えるというのですよね。

はい。個の尊重です。無意識バイアスにまつわる一連の話は結局、多様な性的話なのだと思います。ドレスを着たい男の子もいるし、結婚したい人もしたくない人もいます。昇進だつて男女問わず、したい人もあればしたくない人もいます。結婚については、「人は結婚をするのが幸せ」「結婚をしよう」と一人前と信じて疑わない人がいたりするので、特に親族間で集まったときに厄介な話題になりがちですけれど。

でも人間って、一人ひとりかなり違います。いま目の前にいる相手は、たとえ自分と同じ性別で同じ年代だとしても、ほぼ全てが違っていると思うくらいでちょうど良いのかもしれない。一人ひとり違うからこそ、「この世代の人ってこうだよ」といった言い方はしないようにする、自分がしないであろう選択を他の人がしても否定せず、「そうなんだね」と受け入れるようにすることが大切なのだと思います。

——今おっしゃっていた、世代間の無意識バイアス。これも多いような気がします。

## 目の前にいる相手の「個」を尊重する習慣を

——いろいろな世代の人たちが働いている職場では、エイジズム的な無意識バイアスが起きやすそうですね。

性別役割分担意識が強い高度経済成長期に育った上司が、配慮しているつもりで育児中の女性に補助的な仕事を担当させ、転勤や重要な仕事に男性に割り振りがちというのはよくある話です。今や昇進意欲の高い女性がいる一方で、育児にもっと参加した

そうですね。エイジズムというのですが、最近では年代に対する偏った見方も増加傾向にあるように感じています。

い男性も、親の介護を担っている男性もいる。でも、専業主婦の妻と生活している上司はそういう想像ができないのです。

ただし、かつての画一的な属性の職場ではなく、本当に多様な人々が働いている昨今のオフィスで、一人ひとりの状況を察してもらうには限界もあります。上司は上司で、及ばないながらも配慮はしているので、部下のほうも「もっと働きたい」「昇進したい」「しばらく育児にウエイトをおきたい」ということを伝えてみれば良いと思います。

日本人の傾向として、「自分からは言わないけれど察してほしい」というのがありますよね。でも、言わなければ伝わりませんし、気付いてもらえません。よく「うちの職場は古いから男の自分が育休を取るのはムリ」といつ

たばやきを耳にしますが、思いきつて上司に言ってみたら案外すんなりとOKがもらえたというのも、近頃よく聞くあるあるです。「この場合は、部下のほうで上司に対する無意識バイアスを持っていたことになりませぬ。

——相手に聞いてみる、意向を確認してみるって、考えてみたら「コミュニケーションの基本」ですよね。

男の子のランドセルは黒、女の子は赤と決め付けられていた時代を経て、無意識バイアスのような言葉が出てくると、「男の子だつてピンクのランドセルがいいよね」とか、「性別で分けずに全員緑にすれば平等」といった、別方向の決め付けが現れたりします。

繰り返しになりますが、そうではなく、人それぞれなのだと意識することです。女の子でもピンクが好きならそれでいいし、ある子は茶色かもしれないし紫色かもしれない。でも、どの子が何色がいいのかは本人に聞いてみなければ分かりません。まずは、決め付けずに聞いてみる。あてがわれた色に違和感を持ったら「違う」と言えること。そうしたらやりとりを一人ひとりが誠実に繰り返していくことで、世の中は少しずつ変わっていくのではないかと思います。



～アンコンシャス・バイアスに気が付くと、選択肢が増える～

# 一人ひとりが 生き生きと活躍する社会に!

「アンコンシャス・バイアス」という言葉を、最近ひんぱんに耳にするようになりました。この「無意識の思い込み」と訳される“偏り”は誰もが持ち合わせているものです。「悪気なく」「なんとかなしに」発せられる言動が、意図せず相手を傷つけたり、可能性を狭めてしまったりと、ネガティブに作用することも多いようです。

アンコンシャス・バイアスは日常にあふれていますが、今回は特に、「性別」に関する思い込みに着目してみましょう。



## 男女の無意識の 思い込みとは?

「アンコンシャス・バイアス」とは、Unconscious(無意識の)とBias(バイアス・先入観)という言葉を組み合わせてできた造語です(以下、無意識バイアス)。過去の経験や周囲の環境に影響を受けて、自分では気が付かないうちに身に付いた、ものの見方やとらえ方の「ゆがみ」や「偏り」をいいます。

例えば「エプロン」と聞いて、ぱっと「お母さん」を思い浮かべたり、「警察官」と聞いて「男性」を連想したり、「女の子」などから、お行儀良く「男ならデート代は払うべき」と無意識に決め付けている。こうした思い込みは誰にでもあるものですし、それ自体に良い悪しはありません。解釈は人それぞれであり、感じ方もその時々で異なります。ただ、性別に関する固定的な思い込みは特に根強く、さまざまな場面で影響を及ぼしているのが現状です。

## 根強く残る 性別役割分担意識

専業主婦が多かった昭和の時代は、「男は仕事、女は家庭」という考え方が一般的でした。しかし、1990年代には専業主婦世帯よりも共働き世帯のほうが多くなり、出産後も働き続ける女性が増えました。学校教育では、技術・家庭科が男女別修から共通必修科目に変わっています。さらに現在は、女性も定年退職まで仕事を続ける一方で、男性も家事・育児を担うことが普通になりました。にもかかわらず、日本にはいまだにかつての性別役割分担意識が根強く残っています。

【表1】内閣府男女共同参画局「令和3年度性別による無意識の思い込みに関する調査結果(概要)」を見ても、男性だから女性だからこうあるべきという風潮が根強く残っていることが明らかです。

男女ともに1・2位となった、「女性には女性らしい感性があるものだ」「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」の項目では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という回答が50%前後と高い割合になっていますが、その他の項目については、全体的に男性のほうが性別役割分担意識が強い結果となっています。また、こうした性別に関する無意識バイアスは、異性に対してだけでなく、自分を含めた同性に対しても向けられる傾向が見られます。

【表1】性別役割に対する考え 「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計

男女両方で上位10位に入っている項目

男性	上位10項目	回答者数：5069	(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ		51.6
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		50.3
3	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		37.3
4	女性は感情的になりやすい		35.6
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		31.8
6	男性は人前で泣くべきではない		31.0
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.3
8	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		29.8
9	家事・育児は女性がするべきだ		29.5
10	家を継ぐのは男性であるべきだ		26.0

女性	上位10項目	回答者数：5165	(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ		47.7
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		47.1
3	女性は感情的になりやすい		36.6
4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		30.7
5	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		23.8
6	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		23.2
7	家事・育児は女性がするべきだ		22.9
8	組織のリーダーは男性の方が向いている		22.4
8	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		22.4
10	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		22.1

## 思い込んでいませんか! これがアンコンシャス・バイアス

学校・家庭・仕事場などで、こんな言葉を聞いたことはありませんか?

### 学校で

えっ、  
女子の制服が  
スボン!?



#### こんな言葉も

「女子だし、大学院まで行かなくてもいいんじゃない?」  
「応援団長は男子で、チアリーダーは女子だよ」

### 家庭で

夫の親の介護は  
妻の役目でしょ!

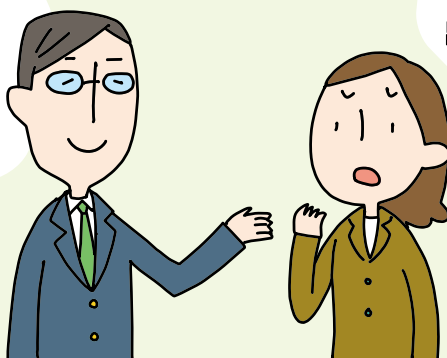


#### こんな言葉も

「男なんだから、もっと仕事をがんばって稼いでほしい」  
「女の子なんだから、料理を手伝いなさい」

### 仕事場で

君は子どもが  
いるから、  
今度の出張は  
〇〇君に頼んで  
おいたよ



夫が在宅勤務  
だから、いつでも  
出張行けるのに...

#### こんな言葉も

「育休とる男性社員は、昇進意欲が低いよね」  
「女性の上司はイヤだなあ...」  
「あ、秘書って男性だったんですね」

## アンコンシャス・バイアスの 問題点

無意識バイアスの特徴の一つに、善意のつもりで発した言葉や行動が、時として「決め付け」や「押し付け」になり、意図せずに相手を傷つけてしまうということがあります。

「やっぱり女性の机の上はきれいだね」と言われて、評価されたと感じる人もいるでしょう。逆に、「女性って言葉必要？」と不快に思う人もいます。世の中にはきれいな好きな男性もいれば、掃除や片付けが苦手な女性もいます。机の上がきれいなことと性別は関係ありません。

また、子どもの送り迎えをする父親をねぎらうつもりで、「お母さんの代わりは大変ね」と声をかけたとしても、違和感を覚える父親もいるのではないのでしょうか。子どもは、へうち他の家とは違うのかなと疑問に思ってしまうかもしれません。

もう一つの問題点に、自分自身に向けられる無意識バイアスがあります。性別への固定観念から「どうせムリ」「挑戦するだけムダ」、そんな言葉を口にしたことはありませんか？

「女だから管理職なんて引き受けら

れない」とか、「僕は非正規雇用だから結婚なんてできない」とか。そのような決め付けが、いつのまにか自分を追い詰めたり、たくさんの可能性や選択肢を奪ったりしてしまっているのです。

### 思い込みの連鎖に注意

私たちはいろいろな出来事に対して、過去の経験から「きっとこうだろう」という予測や思い込みを持つようになりがちです。無意識バイアスは子どもの頃からの経験の積み重ねであるともいえるのです。

子育てやしつけの場面で、「男の子なんだから泣かないで」のような言葉を聞くことがあります。この「男の子なんだから」は本当に必要なフレーズでしょうか。深い意味はなく発せられた言葉でも、小さな頃からこのような言い回しを聞き続けた子どもは「男の子はこうあるべき」「女の子はこうしてはいけない」を当たり前と思うようになってしまいます。

幼稚園や保育園では「まず男の子、次に女の子」と、物事が性別順に行われることがあります。このような何気ない習慣から、「性別によって人を二つ

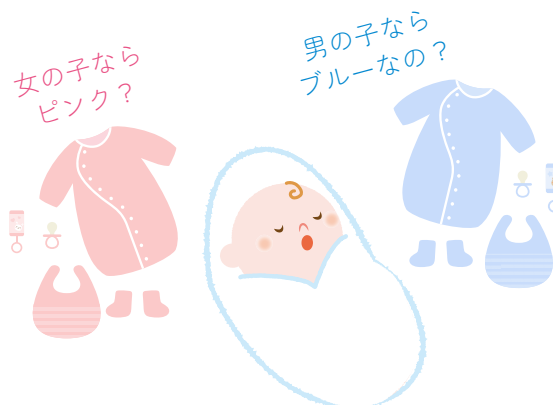
## 生まれてすぐ押し付けられる 「女の子らしさ」「男の子らしさ」

友人や親戚から「赤ちゃんが生まれた」と報告を受けたら、あなたはどんな言葉を返しますか？「おめでとう」「いつ生まれたの？」…それに加えて子どもの性別を聞く人が多いのではないのでしょうか。

話題の一つとして性別を聞くのは自然なことでしょう。でも、例えば出産祝いやプレゼントを選ぶ際、「女の子だからピンクのベビー服かな」「男の子だから乗り物のおもちゃがいいかな」と、赤ちゃんの性別を一番の「基準」にして考えてはいませんか。

実際、ベビー用品メーカーやおもちゃメーカーの通販サイトでは、検索画面で「男の子向き」「女の子向き」と、商品が性別で分類されていることが多いです。

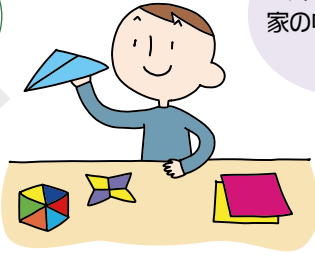
生まれたばかりの赤ちゃんは、当然ながら自分の好みが決まっていないことがほとんどです。そのような時期から、周囲の大人が自分の思う「女の子らしさ」「男の子らしさ」を押し付けたくないものです。





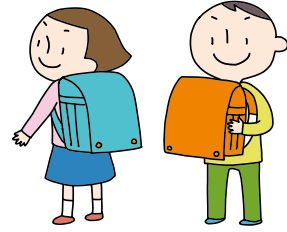
## 【決め付けないコミュニケーション】

男の子は  
外で遊ぶよ!



外で遊ぶ?  
家の中で遊ぶ?

女の子は  
ピンク系の  
ランドセルが  
いいよね!



ランドセルは  
どんな色が  
いい?

男の子はんだから  
泣かないの!



悲しかったら  
泣いても  
いいんだよ

結婚したら  
夫の姓にするのが  
普通だよな。



結婚したら  
どちらの  
苗字にする?

自分の価値観を押し付けず、まずは相手に「聞いてみる」「相談する」のが良いでしょう。

「男の子だから」「ママだから」の「だから」も、当たり前ではないかもしれません。

性別で一律に判断するのではなく、「あなたは どう思う?」とお互いに個人を尊重できるようになると良いですね。

### 相手を尊重する

#### コミュニケーションへ

に分けること」「男の子は女の子よりも先であること」「が、あたかも、当たり前であるかのように子どもに刷り込まれてしまいます。時を経てその子どもが親になり、その価値観がまた次の子どもに引き継がれる...という連鎖を断ち切るためにも、まずは大人が自分の言動に意識を向けたいものです。

無意識バイアスは、無意識である以上、完全になくすることはできません。では、私たちは無意識バイアスとどのように付き合っていくべきなのでしょう。

まずは「普通は〜するもの」「常識的には〜するべき」「女性は〜であるもの」と自分が発言しそつになつたとき、「本当にそうか?」「全員がそうか?」「立ち止まって考えてみましょう。」

特に「若い女性は〜である」「日本人は〜である」といった、主語が大きい発言には、自分の思い込みが現れやすい傾向があります。仮に発言してしまつた後でも、「あれは自分の思い込みだったかな」と振り返れば次に生かすことができます。

上記の【決め付けないコミュニケーション】のように、まずは相手に尋ねて、その考えを受け入れてみると、相手は「自分は尊重されている」と感じ、お互いの関係がスムーズになるでしょう。

また、自分自身を縛り付けている無意識バイアスにも目を向けて、性別にとらわれるのではなく、まずは、「自分はどうしたいのか?」「自分らしい選択とは?」を自らに問いかけ、それを相手に伝えることがとても大切です。感じ方や考え方は、一人ひとり違つていて良いのです。自分自身への縛りに気付くと、周りに対しても思い込みのない接し方ができるようになるかもしれません。

自分の中にある無意識バイアスに気付くことで、家族間の信頼関係が強くなつたり、子どもたちが自分らしい進路を選べるようになつたり、職場では誰もが自分の能力を発揮できるようになつたりと、たくさんの可能性が広がっていくでしょう。

無意識の思い込みに意識を向けてみることは、周りの人や自分の選択肢を狭めることなく、一人ひとりが生き生きと活躍できる居心地良い社会をつくる一歩となります。あなたも試してみてください。

# 女性、高齢者、障害者、外国人

## 多様な視点で考える防災・減災

近年、自然災害による被害が日本各地で毎年のように発生しています。災害はいつ自分の身に降りかかってくるかわかりません。新宿区は、単身世帯比率が高く、外国人の住民が多いなど多様性に富んだまちと  
いった特徴があります。女性、高齢者、障害者、外国人など多様な視点から防災を考えてみましょう。

### 新宿区の特徴と

#### 多様な視点で考える防災・減災

わが国では、1995年の阪神淡路大震災以降、東日本大震災(2011年)、熊本地震(2016年)などの大地震が数年ごとに発生していますし、大雨による大規模水害も多発しています。近年、特に指摘されているのが、災害時の避難所運営に「女性の視点が欠けている」ということです。災害の際に  
しわ寄せを受けるのは、女性をはじめとした弱い立場の人々です。

新宿区は、単身世帯比率が6割を超えており全国的に見ても高いことに加え、高齢者世帯の比率も比較的高く、さらに外国籍の住民が区民の約1割

を占めるなど、多様性に富んだ国際色豊かな地域です。それだけに災害対策のハードルも高いといえるでしょう。

#### それぞれが自分に合った準備を

被災した際、災害規模や被災状況によつては避難所で生活する必要が生じることがあるでしょう。それぞれの事情に合わせて自分に必要な物品をまとめ、持ち出しやすい場所に置いて速やかに避難できるよう、準備しておくことが大切です。避難所で準備されている備蓄品には、限りがあると考えておきましょう。

小さな子どもがいる家庭と単身高齢者世帯とでは必要なものが異なるは

ず。自分の家族構成を考えた上で、持ち出し袋に準備する物品を揃えましょう。また、いざというときに助け合える「近所さんをつくる」ことも大切です。高齢者や障害者の方は、災害時に自分にはどのようなサポートが必要かを知らせておく必要もあります。

#### 女性からも

#### 積極的なアプローチを

今までの防災や災害対策は男性が中心に行われてきましたが、令和2年に女性が防災の「主体的な担い手である」という国の方針が発表されています。

東京都では、女性の防災人材を育成

するため、防災コーディネーター研修が行われているほか、被災した自治体などでは過去の経験を踏まえて、女性の視点を取り入れた防災対策が発表されています。こうした機会や情報を活用して防災に関する知識を高めるのも良いでしょう。

また、町会の防災会議などで意見を求められたり、実際の避難所運営でも女性が責任ある立場に加わるなど、これからは女性も防災活動に関与することを期待されるようになるでしょう。新宿区でも「新宿区防災サポーター」制度を実施しているので、ぜひ登録して、防災スキルアップ講習会や避難所運営支援活動などに積極的に参加してみてください。



# ～ 防災に生かす、生活に根ざした「女性視点」～

## 女性全般

災害時は、食糧や飲料水など、生きるために必要な物資の供給が優先されがちです。生理用品など「女性ならではの」必需品は、各自で持ち出し袋に入れておくと安心です。

また、残念なことですが、阪神淡路大震災や東日本大震災の際に、年代にかかわらず多くの女性たちが、さまざまな場所でDVや性暴力の被害を受けていたことが明らかになっています。暗い場所や人気の少ない場所に一人で行かない、緊急用ホイッスルを常に持ち歩くなど、自分の身を守るための行動をぜひとも心掛けてください。

自分に必要なものを準備しましょう!

### 《準備しておくもの》

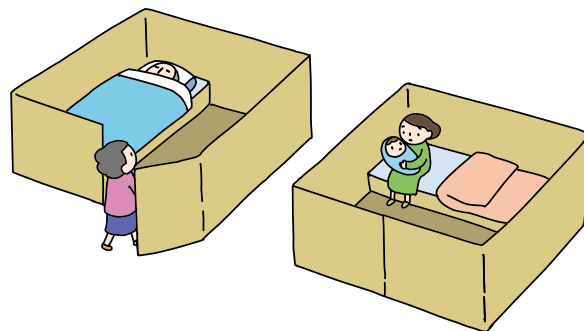
- 生理用品  
(ナプキン、ショーツ、ビタなど)
- 身支度グッズ  
(マスク、帽子、ヘアゴム、化粧水、リップ、クレンジング、くし、鏡 など)
- エッセンシャルオイル
- ストール など



災害などの非常時でもみんなが安心して生活できるよう、多様な視点を避難所の運営等に生かすため、女性の意見は重要です。

過去の被災時には、避難所でプライバシーを確保するのが難しく「女性が着替える場所がない」「洗濯しても下着を干せない」「お母さんが赤ちゃんに授乳するのに周りに人がいて難しかった」などのさまざまな困りごとが実際に起こっています。こうした細かい配慮が求められる事態が起こった際には、当事者である女性が希望や意見を伝えることが避難所運営に役立ちます。

地域の防災訓練などに参加し、普段から準備を進めていくことが望ましいですね。



## 妊産婦

妊娠中は、胎児の成長のための大切な時期であり、特別なケアが必要とされます。

災害によるストレスで早産や流産の危険が高まる可能性もあるため、避難所でも必要に応じて身体を休められる場所を確保したり、授乳期のママが安心して赤ちゃんに授乳できるコーナーを設けるなどの配慮が必要です。

### 《準備しておくもの》

- 出産が近い場合は、入院用の準備
- 母子健康手帳
- 健康保険証とかかりつけ医の診察券
- 生理用品・清浄綿
- お菓子やゼリー飲料など栄養補給できるもの など



## 子育て中世帯

保育園や小学校に通う子どもとの連絡・お迎えについての確認、また、被災時の家族間の連絡方法を決めておくと安心です。

避難の際には、持ち出し袋に子どもが好きなお菓子やおもちゃを入れるなど、子どもの気が休まるよう事前に準備をしておきましょう。また、避難所では子どもがいる家庭を近くに集めるなど、子どもがいない人への配慮も考えたいですね。

### 《準備しておくもの》

- 母子健康手帳
- 健康保険証と診察券
- 液体ミルク・ハッピーフード
- 哺乳瓶・保温ポット
- 離乳食
- おむつ/おしりふき
- 子どもが好きなお菓子
- おもちゃ など

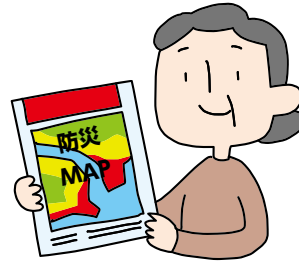


## 高齢者

### 準備も避難も“早め”を意識

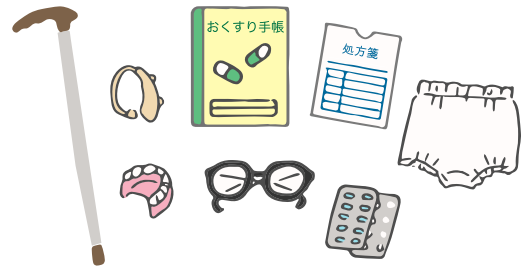
高齢者は、若い人と比べると身体の動きがゆっくりで行動できる範囲も狭いため、早めの行動を心掛けましょう。例えば、区から「高齢者等避難（警戒レベル3）」が発令されたらすぐ避難所へ、また、区から発令がなくても、自らの判断で安全が確保できる場所に早めに移動できるといいですね。一人暮らしや夫婦のみの高齢者世帯の方は、普段から近隣とのお付き合いを心掛け、お互いに連絡を取り合えるようにしておくことが、いざというときのセーフティネットにつながります。

薬やお薬手帳<sup>つえ</sup>、杖や入れ歯、メガネなど、自分にとっての必需品もあらかじめ持ち出し袋に入れ、準備しておきましょう。避難所では、具合が悪くなったら遠慮をせず、早めに避難所運営管理協議会役員に相談するようにしましょう。



#### 《準備しておくもの》

- 成人用おむつ
- 折りたたみできる杖
- 入れ歯、入れ歯用洗浄剤
- いつも飲んでいるお薬
- お薬手帳や処方箋
- 補聴器（予備バッテリーも）
- メガネ
- 健康保険証・介護保険証
- かかりつけ医の診察券
- 家族やケアマネジャーの連絡先メモ など



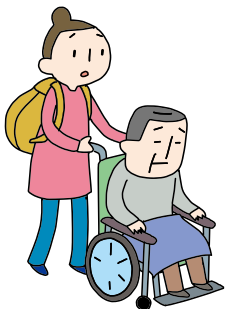
## 障害者

### 自分に必要なサポートを知って準備

障害者自身が、自分には災害時にどのようなサポートが必要かを知り、普段からサポートしてくれる人に伝えておくことが大切です。東京都では、東京都心身障害者福祉センターが障害当事者に向けた防災マニュアルを作成しており、「視覚障害」「聴覚障害」「知的障害」「高次脳機能障害」のある方向けに4種類のマニュアルを準備しています。

ぜひ、この防災マニュアルを一読して、必要な準備を進めましょう。上記とは異なる障害がある人は、これらのマニュアルを参考にしながらかかりつけ医に相談するなどして、自分に必要なサポートは何かを考え、準備しておきましょう。

また、障害のある人は、新宿区で作成している「災害時要援護者名簿」に登録しておく、安否確認などの際に活用されます。



災害時要援護者  
名簿の登録  
(高齢者・妊産婦含む)



障害当事者向け  
防災マニュアル



## 外国人

### 「違い」を相互に理解する姿勢で

新宿区のホームページでは、自動翻訳で多言語による情報発信をしています。災害時には災害モードに切り替わり、最新情報が見られるようになります。また、NHKでは外国語によるニュースや災害情報を発信しています。

避難所での生活では、宗教や生活習慣の違いにも注意が必要です。こちらのやり方を一方的に押し付けることがないよう気を付けましょう。また、日本語が通じないと決め付けず、まずはわかりやすい日本語で話しかけてみましょう。そして日本語を話せる外国人や外国語を話せる日本人に、積極的に協力を仰いで相互理解を深めるなど、避難者の国籍にかかわらず協力体制を築くことが大切です。



新宿区外国語  
防災情報



NHK外国語  
防災情報



## 多様性のまち、 新宿の防災

全国的に自然災害が相次ぎ“女性の視点”を取り入れた災害対策が喫緊の課題となっている中、東京都では地域の防災活動を担う女性リーダーを育成する取り組みである「防災コーディネーター研修」が行われています。

昨冬、研修を修了し、地域のまちづくりの活動もされている稲葉弘子さんにお話を伺いました。

### 女性目線の防災対策

これまでの防災は平等・一律が前提でした。しかし、防災コーディネーター研修に参加してまず感じたのは、いま求められているのは立場の違いを尊重し合い、みんなが助かる方法をみんなで考えていく防災であり、そのファシリテーションをするのが防災コーディネーターの役目なのだということです。

「防災対策には女性の目線が必須である」といわれ続けてきました。新宿の各町会長はほとんどが男性であるものの、会長を支える重要な役割は女性が担っているケースが多く、女性の声は反映されやすくなってきていると感じます。防災備蓄品の手配にも女性が関与し、不足しているといわれていた“女性目線”は徐々に補われてきています。

その一方で私は、「家族構成の違いや、国籍による文化の違いが防災活動の妨げになる可能性が高いのでは?」と、新宿区においては特にそう思うようになりました。

### 新宿区に特有の課題

新宿区は、単身世帯が6割を超え、住民の1割以上が外国人という全国的にも特殊な地域です。

外国人の割合が特に高い地区では、宗教・宗派の違いにより食べられない食品があるなど、日本人の生活習慣との違いが避難所生活を難しくしてしまう可能性もあります。

さらに私が懸念しているのは、半数以上を占める単身世帯の方たちの、防災に対する関心の低さです。

マンションなどで一人暮らしをしている方は、日々の



稲葉弘子さん

新宿区に生まれ育ち、現在、内藤町まちづくり推進協議会会長。舞台の裏方で劇場管理、システムエンジニアなどを経て企業のBCP(事業継続計画)やDRP(災害復旧計画)作成や評価に従事した経験を持つ。令和2年度防災コーディネーター(※)研修修了。新宿区防災サポーターに登録し、地域の避難所運営を担当。

仕事に追われていれば、家は夜遅くに帰って寝だけの場所という方が大半なのではないでしょうか。

### 避難所の役割とは

避難所とは、建物崩壊、焼失等で住む家を失った人が生活する場所ですが、それと同時に地域の情報を集約させ応急活動をする活動拠点でもあります。被災状況、ケガ人の数、必要な物資などの情報を町会単位で集めて行政と連携し、支援が円滑に行われるよう調整する場所。つまり避難所は、災害時に全ての情報の拠点になる所だと認識してください。

### 区民の皆さんにお願いしたいこと

まずは一人ひとりが防災の知識を身に付けることが重要です。避難所に行けば何でも用意されているわけではありません。自分のことは最低限ご自身でまかなえる自助の意識を持っていただきたいと思います。

手軽でおすすめなのが東京都の防災アプリです。いざというときの行動を学習できる「シミュレーションゲーム」や「地域危険度マップ」「備蓄品チェックリスト」などのコンテンツも充実しているので、スマートフォンを持っている方はぜひ活用してください。

单身の方は、地域に頼れる人を見つけましょう。ご近所づきあいを大切にすることが自分の身を助けます。

そして、ともに活動してくださる女性の防災リーダーが、新宿にもっと増えること。それが私の願いです。

今年度は新宿区防災サポーターにも登録し、私は最寄りの地区の避難所を担当することが決まりました。これまでの経験を活かし、より精力的に新宿区の防災活動に取り組んでいきたいと考えています。

現在、e-ラーニングにて「防災ウーマンセミナー」開催中。  
(令和5年1月31日まで)



東京都防災アプリ

※東京都防災コーディネーター  
発災時に地域や職場の防災活動のリーダー的人材となる女性の育成を目的とした研修を東京都実施しており、修了者は「防災コーディネーター」として修了証とIDタグが授与される。

# 「働く」「育てる」を叶える、これからの男性育休 ～誰もが働きやすい社会へ～



これまでの日本では、「男は仕事、女は家事育児」という固定観念などが原因で、育児に満足に参加できない男性やキャリアをあきらめる女性が多かったです。そんな中で「育児・介護休業法」が改正され、男女それぞれが望むワーク・ライフ・バランスの実現が期待されています。法改正のポイントと、男性の育児休業（以下、育休）取得が進むことによる企業側、従業員側それぞれのメリットについてお伝えします。

## 背景には育休取得の男女格差

今回（2022年）の法改正では、特に男性の育休の取りやすさに焦点があたっています。

男性の育休取得率は少しずつ上昇し、2021年は13.97%と、1割を超えるようになりました。しかし女性の取得率（85.1%）とは大きな差があるうえ、取得期間は半数以上が2週間未満とまだまだ短期です。そこで男性の育児参加をさらにつなげ、男女ともに仕事と育児を両立できるように、「育児介護休業法」が改正されました。夫婦のどちらも育児に参画することで、女性の家事・育児の負担を軽減し、一人ひとりが望む働き方を実現できるようになることが期待されています。

また、「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識が根強く残る日本では、現在も出産を機に30%程度の女性が仕事を辞めています。少子高齢化で労働力不足が社会課題となつている今、女性が働き続けるためには、男性の育休取得推進が欠かせません。

## 育休の分割など

### 柔軟な使い方が可能に

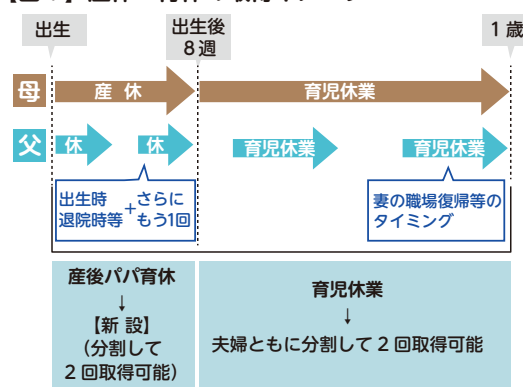
育休の分割は、子どもが1歳になるまでに2回に分けて取得できるようにになりました。さらに保育園に入所でき

なかつた場合などに備え、子どもが1歳になったあとの延長もしやすくなっています。

さらに、育休とは別に「出生時育児休業（産後パパ育休）」が創設されました。子どもが生まれてから8週間以内に、4週間までの休暇を2回に分けて取ることができるといふものです。

今回の変更点を活用すると、例えば子どもが生まれた際に1回、さらに8週以内にもう1回を夫が「産後パパ育休」で取得。その後も「図1」のように育休を2回取得するなど、個々の希望に応じて柔軟に組み合わせられるようになります。

【図1】産休・育休の取得イメージ



出典：厚生労働省 リーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

## 企業は育休取得の意向確認などが義務化

そして企業には、いくつかの義務が課されました。主に以下の2点です。

◆環境整備：育休に関する研修や相談体制の整備などを行う必要があります。

◆育休の周知、取得の意向確認：妊娠・出産を報告した従業員に、育休の制度などについて面談やメールで伝える必要があります。このとき、「人手不足なのに」などと、取得しにくくするような伝え方は認められません。

さらに、2023年4月から従業員が1000人以上の会社は、男性の育休取得率を自社のホームページなどで毎年公表することも必須となります。

## 一人ひとりが望むキャリアを実現できる社会へ

男性が育休を取得した前例がない企業では、最初は大変かもしれませんが、属人化しやすい業務の見直しや効率化をして生産性の向上を図るきっかけになるかもしれません。男性の育休に限らず介護や治療との両立など、従業員の状況を理解し尊重することは、さまざまな立場の人が働きやすい職場づくりにもつながるでしょう。

また家庭でも、夫の育休取得をきっかけに夫婦がさらに協力することで、「男は仕事、女は家事育児」という固定観念にとらわれない、一人ひとりが望むワーク・ライフ・バランスを実現しやすくなるのではないのでしょうか。

新宿区内に事業所があり新宿区が実施する「ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰」において、令和3年度ワーク・ライフ・バランスアイデア賞を受賞した株式会社システムリサーチさんにインタビューを行いました。2022年3月末現在、男性の育休取得率が47%まで上昇しており、従業員が業務と子育てを両立できる環境を提供する「イクボス宣言」も実施しています。

今回は、具体的な取り組みについて、実際に育休を取得した男性社員とその上司の方それぞれの視点でお聞きしました。

坂本 晃洋 さん

株式会社システムリサーチ  
東京システム事業部  
東京システム1部 第2グループ  
勤続年数:3年  
家族構成:妻と子どもの3人

育休取得  
しました



現在はシステム開発の案件リーダーとして、常駐先でチームをまとめたり、新しくプロジェクトに参画する方の申請を担当したりしています。

育休を取ろうと思ったきっかけは、妻のつわりがひどく、私がいらない日中の生活が心配だったからです。上司や同僚に早めに育休の相談をしたところ、チームリーダーから「プライベートを優先して大丈夫だよ。チームで動いているから上手く協力して育休を取れる体制にしよう」と言ってもらえました。

育休期間中の業務の引き継ぎは、私が育休に入る前までに、終わらせる業務範囲をあらかじめ決めておき、別の方にスムーズに移行できるよう計画的に準備を行っていました。

私の育休取得が決まったとき、妻の家族や友人には一様に驚かれました。世間一般には取得しにくい雰囲気もありますし、実際に育休を取得したかった友人は上司に掛け合っても、「忙しいから無理」と言われる

など、取得が難しいのが現状のようです。

育休に入った当初は、妻と家事を分担していたのですが、実際に子どもが生まれると、のんきに分担などしてられず、どちらか片方が子どもを見ている間にもう片方が家事をやる、といった形に変わりました。

このような経験で、子どもの面倒を見ながら家事をする大変さが分かりました。仕事に復帰した今、私が働いている間にも、妻が一人で子どもの面倒と家事をしてくれているかと思うと、自然に感謝の気持ちもわいてきます。育休を取得してみて、「男性も育休を取得したほうが良い」というのが私の実感です。週末の休みのときだけ子どもを見るのと、まとまった期間に毎日きちんと子どもの世話をするとでは、大変さがまったく違います。私は育休期間中、実際にツラくて育児が嫌になりそうな瞬間が何度もありました。それでも子育ての大変さを夫婦で共有することができたので、仕事に復帰した後でも子育てに主体的になれるし、夫婦で協力し合いながらしっかりと育児に向き合えるので、二人の関係も良好です。

また、仕事面においても、計画を立てながら決まった時間内で効率的に進められるようになり、そのメリットも実感できています。

中島 崇詞 さん

株式会社システムリサーチ  
東京システム事業部  
東京システム1部 第2グループ  
シニアマネージャー

育休推進  
しています



社内規程に育児休業制度はあるものの、ロールモデルとなる男性社員が少ないことや、「周囲に迷惑がかかるのではないだろうか」と取得を躊躇してしまう社員、中には制度そのものを把握していない社員もいたため、かつては男性社員の取得率は7%と、まだまだの実績でした。そこで「ダイバーシティ推進委員会(2021年4月にサステナビリティ推進委員会に改称)」の取り組みの一環として制度そのものを社員に周知し、希望者全員が育休を取得しやすい雰囲気をつくるために、実際に育休を取得した男性社員の声を

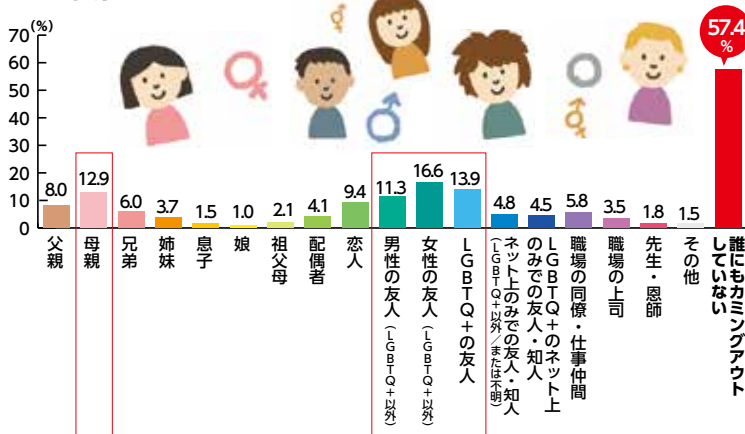
定期的に社内掲示板で発信しました。

当社はSIサービスを主力事業としているため、お客様先に常駐して働くエンジニアが多いのですが、スムーズな育休取得のためにも、予定の半年前から早めにお客様と相談するよう取り決めました。しかし、お客様への遠慮がどうしても出てきてしまうので、本人が言いにくい場合は、上司や営業担当などからお客様にお伝えする仕組みも作りました。その結果、2022年3月末現在、育休取得率は47%にまで上昇。実際に私の部署でも、男性育休の取得が今回(坂本さん)で3人目になります。

当社が男性育休を推進している会社だと周知することで、男性の時短勤務にも理解のあるお客様が増えました。今後は、多様な働き方ができる企業として人材確保にもつながると期待しています。

# セクシュアル・マイノリティ (LGBT)

2020年調査 (n=LGBTQ+層 555)



出典：電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査 2020」LGBTQ+当事者であることをカミングアウトしているかの質問

セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)を表す略語の一つにLGBTがあります。

- L レズビアン**  
自認する性が女性で、好きになる性も女性という人
- G ゲイ**  
自認する性が男性で、好きになる性も男性という人
- B バイセクシュアル**  
好きになる性が男性の場合も女性の場合もある人
- T トランスジェンダー**  
自認する性と出生時にからだの性をもとに割り当てられた性が異なる人

また、これら以外にも自分のセクシュアリティが分からない、またはあえて決定しない人など、性のあり方は多様で「LGBTQ+」と表現することもあります。

セクシュアル・マイノリティの人たちの存在を社会が受け入れることが大切になっています。

## ◆割合はどのくらい？

民間の調査によると、近年では3～10%程度の人が「私はセクシュアル・マイノリティである」と回答しています。日本では左利きの人の割合が1割程度だといわれていますので、意外と身近な存在であることが分かります。

## ◆カミングアウトの現実

カミングアウトとは、これまで公にしていなかった自らのセクシュアリティや出生、病状などを、本人の意思で表明することです。

調査で「私はLGBTQ+である」と回答した人も、カミングアウトには慎重な意見が多く、2020年の調査では、実に57.4%の人が「誰にもカミングアウトしていない」と回答しています。

自分自身がセクシュアル・マイノリティであることを公表することは、簡単なことではありません。上記のデータからも、たとえカミング

アウトができたとしても、その相手は家族や親しい友人など、プライベートでの身近な人との人間関係が中心であり、職場などのオフィシャルな場での公表は少ないことが分かります。

また、本人の同意なくセクシュアリティなどを第三者に暴露することは、「アウティング」といいます。重大な人権侵害であり、絶対にしてはいけません。

## ◆パートナーシップ制度

2022年11月1日から、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が始まりました。

セクシュアル・マイノリティの人とパートナーシップ関係にある人が、日常生活のさまざまな場面で手続きが円滑になるほか、例えば都営住

宅への入居申込など、新たにサービスが受けられるようになります。また、新宿区でも区立住宅への入居申込等で当制度が活用されます。

## ◆新宿で交流してみませんか

多様な性に対する理解は進んできていますが、「セクシュアル・マイノリティ」なのでは？ということで本人が悩んだり、LGBT当事者の周囲の人が接し方に苦慮したりすることがあります。

新宿では、当事者はもちろん、LGBTに関心のある全ての皆さんに向けたコミュニティセンターが運営されています。悩みを共有したり、イベントやワークショップに参加したり、LGBTに関するさまざまな情報を知ることができるので、立ち寄ってみてはいかがでしょうか。

### コミュニティセンター「akta」

HIV予防啓発を目的に開設されたセクシュアルヘルスのコミュニティセンターで、どなたでも利用できるオープンスペースです。(厚生労働省委託事業)

住所：新宿区新宿2-15-13

第二中江ビル301

URL： <https://akta.jp/>



### プライドハウス東京レガシー

全ての人に扉を開く常設のLGBTQ+センターです。

LGBTQ+の情報を発信し、安心・安全な居場所を提供することを目的としています。

住所：新宿区新宿1-2-9

JF新宿御苑ビル2F

URL： <https://pridehouse.jp/legacy/>





# 未来をつくるチカラ

区内の学校で活躍する  
輝く若者をご紹介

それぞれの良さを活かせば  
現場にも社会にもメリットが  
男女比をイーブンにして  
誰もが働きやすい未来にしたい



上智大学 総合人間科学部 看護学科2年

上崎 秀造さん

## 母の入院から保健師を志望

父の海外赴任中、母が突然の入院をすることになりました。勉強をしながら、自分で炊事洗濯などの身の回りの家事をしなければならなくなり、生活が一変。お弁当ばかり食べていたら、あっという間に4 kgほど痩せてしまいました。高校時代のこの経験から、「誰かが健康を損なうと、患者だけでなくその周辺にも困る人が生まれる可能性がある」と気付き、地域社会、地域保健といった言葉が気になるように。もともと医師を志望していましたが、「高齢化が進むこれからの社会では、こうしたリスフがますます高まるのではない」「そんな人たちの役に立ちたい」との思いが強くなり、より地域の人々と密接に関わることでできる保健師を目指そうと決めました。

## 女性の仕事イメージ、なぜ？

進学にあたって壁となったのが、この領域における男女比の偏りでした。保健師資格の取得には看護師資格が前提。そのため、志望する学生は大学や専門学校でまず「看護」を学ぶ必要があります。女性になるものというイメージが強かった看護の仕事は、いまだ男性従事者が1割に届かず、当然、

学んでいる学生も圧倒的に女性が多数です。事前にいろいろ調べ、その点は覚悟のうえでの受験でしたが、志望校を報告したときの担任の戸惑った表情や友人からの「オマエが看護？ウケる」といった反応で、気持ち折れかけたことが何度もありました。

そんな中で、新型コロナウイルス感染症が蔓延。保健師の仕事がにわかにクローズアップされ、現場の過酷な様子が連日報道されるようになりました。僕はどちらかというとピンチに燃えるタイプ。「これほど大変な仕事だからこそ、絶対にやってみたい」と決意をあらたにしました。

現在70人いるクラスメイトのうち男性は4人。最初こそ緊張したものの、打ち解け合うにつれ、看護師を目指すということに男女差はないと感じるようになりました。だからこそ、看護職の担い手が女性に偏っていることに疑問を感じるようにもなりました。

女性医師の診察を希望する女性患者がいるように、男性看護師にケアをしてもらいたい男性患者もいる。体格の良い患者さんのケアなどは男性が対応したほうが安全でスムーズです。実習などを通して実感するのは、男女比がイーブンのほうが現場としても社会的にもメリットが大きいのでは？

ということでした。

## コロナ後の社会を支える保健師に

いま関心を持っているのは、「アフターコロナの保健師のあり方」。コロナ禍を経て変わってしまった地域社会の中で、次世代の保健師はどんな働き方をするべきか？ 新たな仕組み作りや次世代の日本の保険制度に携われるような仕事ができたらいいですね。

保健師の活躍の場を広げるために、いま自分が直面している男女比の課題は解消したいですし、そもそもの知名度も上げていきたい。僕は、たまたま母が病気をしたことで保健師の存在を知りましたが、それがなければ決して目指そうとは思いませんでした。

それに、実際に足を踏み入れてみると、この領域には明らかに若い力が不足していると感じます。SNSを活用した情報発信など、僕ら世代ならではの手段を使って、行政と地域をうまくつなげたり、仕事の魅力を広めて志望者を増やしたりといった活動もしていきたい。少数派だからこそ、挑戦できることもまだまだたくさんありそうだし、いまは卒業が待ち遠しくなることも多いです。

## 「新宿区子どもショートステイ」

### 協力家庭 になってみませんか



子どもショートステイ  
協力家庭とは？

保護者の入院、出産、介護、出張、育児疲れ等で、  
昼夜を通して児童を養育する方がいないときに、  
ご家庭（協力家庭）に7泊を限度に、  
お泊まりでお預かりいただく制度です。  
協力家庭には養育費として  
1泊につき10,000円が支払われます。



どんな人が  
なれますか？

区内在住の25歳以上の方で  
原則として18歳以上の  
同居人のいる方  
(要研修受講等)

対象の  
お子さんは？

新宿区に住んでいる  
生後60日から18歳未満までの児童です。  
(協力家庭には主に3歳以上の児童を  
お願いしています)



我が家の末っ子は、妹ができたよう  
に、お世話をしていました。

大人ばかりの生活が、久しぶりに、  
にぎやかになりました。

預かっているお子さんの保育園に迎  
えに行ったところ「もっと早くお迎  
えに来て。早くお家で遊びたいか  
ら」と言われて、嬉しかった！

協力家庭さんの  
声から

詳しく知りたい方・お申し込み先

新宿区立子ども総合センター  
総合相談係

住所：新宿区新宿7-3-29

TEL：03-3232-0675

FAX：03-3232-0666

詳しくは [新宿 協力家庭](#) で検索

## しんじゅく女性団体会議

区内の女性団体の連携と女性のエンパワーメントをめざし、年6回の定例会を行っています。現在10団体で活動中です。令和4年度は、年間テーマを「コロナ禍における子ども・女性支援」とし、下記の公開講座等を実施しました。

### 【公開講座】

#### ●「ユーモアイラストで楽しく学ぶSDGs」

講師：本田亮氏（環境マンガ家）

#### ●「学校のいまを知り、家庭・地域とともに何ができるか考える」

講師：妹尾昌俊氏（教育研究家）

【日帰り研修会】東京都北区防災センター

新規団体を随時募集しています。下記の要件を満たしている団体が申し込みできます。

- ①区内に活動拠点をもち、2年以上継続的に活動している。
  - ②女性の地位向上と一般的な教養を高める活動を継続して行っている。
  - ③会員数が20名以上で、構成員の半数以上が女性かつ8割以上が新宿区民
- 【問合せ】男女共同参画課 ☎03(3341)0801

## DV相談窓口 DVで悩んでいる方へ ～一人で悩まずご相談ください～

※緊急時は警察へ(110番)

名称	電話番号	受付時間等
新宿区配偶者暴力相談支援センター	DV相談ダイヤル：☎03(5273)2670	月～金 9:00～17:00 (土日祝日・年末年始を除く)
新宿区男女共同参画推進センター 悩みごと相談室	①女性相談員：☎03(3353)2000 ②男性相談員：☎03(3341)0905	①月～土 10:00～15:30 ②土 13:00～15:30 (①②ともに日祝日・年末年始、 12:00～13:00を除く)
新宿区生活福祉課相談支援係	女性相談：☎03(5273)3884	月～金 8:30～17:00 (土日祝日・年末年始を除く)
内閣府 「DV相談+(プラス)」	①電話相談：☎0120(279)889 ②メール相談 ③チャット相談	①②24時間受付(日本語) ③10力国語対応は24時間 日本語は12:00～22:00
東京都 東京ウィメンズプラザ	一般相談：☎03(5467)2455 DV専用ダイヤル：☎03(5467)1721	毎日 9:00～21:00 (年末年始を除く)
東京都女性相談センター	電話相談：☎03(5261)3110 夜間休日の緊急の場合：☎03(5261)3911 来所相談：☎03(5261)3110へ予約して来所	月～金 9:00～21:00 土日祝日・年末年始 9:00～17:00
配偶者やパートナーからの 暴力被害に関するLINE相談	「ささえるライン@東京」	毎日 14:00～20:00 (土日祝日も実施。年末年始、7月第3日曜日は除く)



### ● ウィズ新宿 BOOK CLUB ●

今号の記事に関連する書籍をご紹介します。ウィズ新宿にも所蔵していますので、興味のあるテーマについてより知識を深め、暮らしの中でも上手に活用していきませんか。



きめつけないで!「女らしさ」「男らしさ」  
～みんなを自由にするジェンダー平等～(全3巻)  
【発行】汐文社  
【著者】治部れんげ



クイズでわかる生き残り大作戦!  
防災のサバイバル  
【編集】朝日新聞出版  
【監修】国崎信江、山本典生  
【マンガ】韓賢東



新版 総務担当者のための  
産休・育休の実務がわかる本  
【発行】日本実業出版社  
【著者】宮武貴美

## 令和5年度『ウイズ新宿』 編集委員を募集します



そんなあなた!一緒に『ウイズ新宿』を作りませんか?初心者でも大丈夫です。男女共同参画について一緒に学びながら、プロの編集者の指導のもとで情報誌を作りましょう。皆さまのご応募をお待ちしています。

**【応募資格】**編集講座(2日間、午前10時～午後3時)と編集会議(6月～9月の毎月1～2回、土曜日午前)に全て出席できる方で、区内在住・在勤・在学の18歳以上の方。Wordで文章の作成ができる方。インターネット環境が整っている方など。

\*詳細は募集要項または広報新宿3月15日号を参照

**【募集期間】**令和5年3月中旬～4月上旬(予定)

募集要項は男女共同参画推進センターのほか、区立図書館・出張所・地域センター等で配布します。また、新宿区のホームページからダウンロードもできます。

**【活動内容】**男女共同参画の基本的な知識と視点、情報誌の役割や企画の立て方、取材方法、読みやすい文章の書き方を学び、企画立案、取材や記事の執筆を行います。

**【問合せ】**男女共同参画課 ☎03(3341)0801

## 令和4年度 男女共同参画フォーラム(予告)

### 内容

【第一部】ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰式

【第二部】水無田気流氏(社会学者)講演

「あなたの居場所と時間はありますか  
～輝いて生きるために～」

**日時** 令和5年2月18日(土)  
13時30分～16時(終了予定)

**会場** 四谷区民ホール

詳しくは「広報新宿」令和5年1月25日号や  
区ホームページでお知らせする予定です。



## 今後開催予定の講座

### ①絵本とジェンダー ～わたしらしくあるために～ (オンライン:1月13日～1月26日配信)

**内容:**多様性について、理解を深められる絵本を紹介いただき、大人も子どもも偏見や差別に気付き、多様な性やジェンダーバイアスについての意識向上を図ります。

### ②育児ママの仕事支援講座②「再就職に役立つイメージアップ術」～似合う色とメイクのポイント～ (対面:2月28日開催、託児あり)

**内容:**似合う色を知り、メイクやファッションに取り入れて、イメージアップをしませんか。自信を高め、再就職を応援する講座です。

※詳細は広報新宿や区ホームページ、区立施設に配架してあるチラシでお知らせします。ただし、状況に応じて予定が変更される場合があります。

## 142号の編集を終えて

- 編集・ライティングの基礎を学び、取材して記事を書くという経験は、本業の仕事にも大いに役立ったと実感しています。社会の多様性や地域の諸問題について具体的に考える機会があり、これまであまり意識していなかった問題を捉え直す良いきっかけとなりました。(井田圭一)
- 企画立案や原稿執筆など、普段の仕事とは毛色の違う作業に苦労しました。あらゆる場面でコンテンツの「消費者」に徹していましたが、このたび生産者側にまわることで、どんなコンテンツの背景にも「生みの苦しみ」があることを実感しました。(栗田紗季)
- 最近、カラフルなランドセルを背負った小学生の姿を目にするようになりました。男の子だから女の子だからではなく、好きな色を選ぶ子どもたちの未来は、きっと今とは違うはず。キラキラした未来づくりの一端を担えるよう、私もしっかりとアンコンシャス・バイアスに向き合っていこうと思います。(幸田小鈴)
- 今回は、「防災」についての記事を担当させていただきました。大きなテーマで記事をまとめるのに苦労しましたが、記事作成のために防災に関する自治体での取り組みの記事などを読み、とても勉強になりました。防災には備えと協力が大切、人ごとではない、というのが実感です。(武内紀子)

### 《編集後記》

- 今号は公募による編集委員と区の協働で制作することができました。制作の過程では、編集委員の方々から多様なアイデアをいただき、取材にもご協力いただきました。今回の特集は最近よく耳にするアンコンシャス・バイアスについてです。今号が自分の思い込みや偏見について考えるきっかけとなれば幸いです。

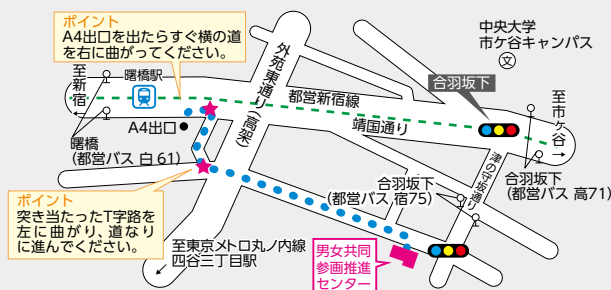
- 編集を通して、これまでなんとなくモヤモヤしていた社会課題の構造や問題点を具体的に理解でき、整理することもできました。担当させていただいた男性の育児は、誰もが明日から役立つ内容ではないかもしれませんが、“知っている”ことの重要性を感じました。これからも知識のアップデートを続けていきたいと思えます。(長濱ゆり)
- 新宿区の広報として活動できて、地域のことを考えたり、新宿区の取り組みを知る良い機会となりました。また、社会問題に関心のある方達と意見交換して新しい考えや気付きを得られました。編集会議の中で取り上げた内容に関心をより持つようになり、日常の会話でも仕事仲間や友達とも話しました。新宿区は私のような一人世帯が多いので、是非このような活動に参加して、地域とのつながりを感じてほしいと思います。(三浦幸子)
- 期せずして種々のライフイベントとタイミングが重なってしまい、当初は編集委員を辞退することも考えましたが、運営の皆さまのあたたかいサポートのおかげでなんとか記事を仕上げることができました。ご一緒させていただいた編集委員の皆さまも意識の高い方たちばかりで、とてもステキな刺激をいただくことができました。(山田泰輔)



発行 | 新宿区子ども家庭部男女共同参画課  
新宿区立男女共同参画推進センター  
〒160-0007 東京都新宿区荒木町16番地  
TEL:03(3341)0801 FAX:03(3341)0740

発行日 | 令和4年12月15日

この印刷物は再生紙を使用しています。



駐車場・駐輪場はありませんので、公共交通機関をご利用ください。