

男女がお互いを尊重し、その人らしく生きる。
仕事も暮らしも楽しむ。
そんなあなたを応援する情報誌です。

特集

多様な性ってなんだろう？

～互いの違いを受け止めあえる

社会を目指して～



P6

今日から私たちができること

P8

令和元年度
男女共同参画フォーラム

P10

パパが作ってみた！
おいしい離乳食作り

P11

男性の育児参加を
促進しよう!!

特集

多様な性ってなんだろう？

～互いの違いを受け止めあえる社会を目指して～

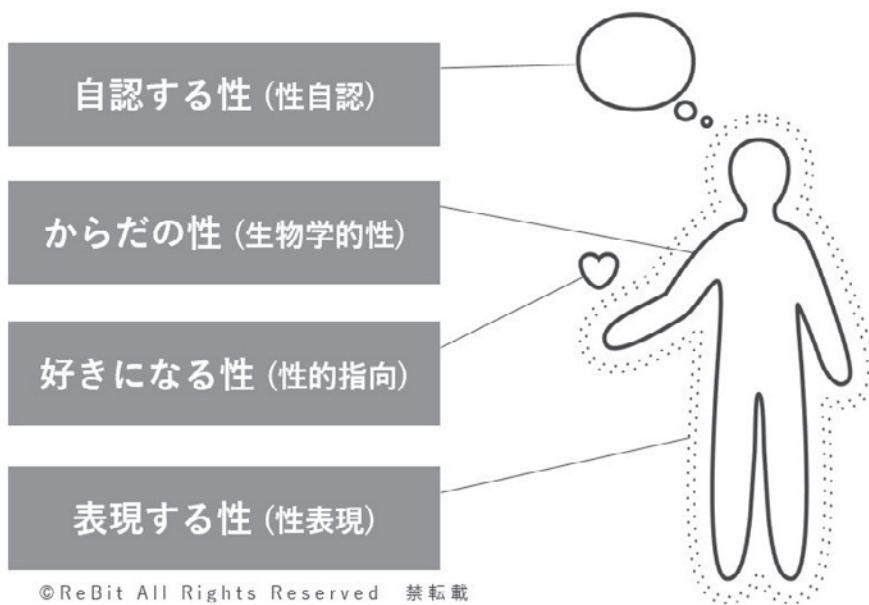
「LGBT（エルジービーティー）」「SOGI（ソジ）」という言葉をご存知ですか？ いずれも人の性にまつわる言葉です。性はその人のアイデンティティを表す重要な要素の一つです。だからこそ、性の問題は人権の問題でもあります。

今号では、多様な性のあり方や課題について、認定特定非営利活動法人ReBitの教育事業部マネージャー 小川奈津己さんに教えていただきます。

性のあり方の4要素

人の性は、男性か女性かの二つだけなのでしょうか？ また、それはどのようにして判別できるのでしょうか？ 実は、人は誰もが「セクシュアリティ」という、その人の性のあり方をもっています。そしてそれは、主に次の四つの要素から成り立つといわれています。

セクシュアリティの4要素



©ReBit All Rights Reserved 禁転載



ReBitは、LGBTを含めたすべての子どもがありのままでも大人になれる社会をめざす、認定NPO法人です。ReBitという団体の名前には、「少しずつ (Bit)」を「何度でも (Re)」繰り返すことにより社会が前進してほしいという願いが込められています。

全国の学校や行政等で、児童・生徒や教職員等に、性の多様性についての出張授業・研修を年間約150回実施しています。新宿区では、区民向け講座の開催のほか、平成30年には区立中学の2年生に出張授業を行いました。

また、性の多様性やインクルージョンについての企業研修を年間約100回実施するほか、定期的なキャリアカウンセリングや支援者養成などを行っています。

その他、行政等と連携して、性の多様性や働き方に関する書籍や映像を制作しています。

① 自認する性

自分の性別をどのように認識しているか。

② からだの性

外生殖器・内生殖器・性染色体・性ホルモンなどからだのつくり。

男性にも女性にも様々なからだの状態があります。

③ 好きになる性

恋愛や性愛の対象になる性別。

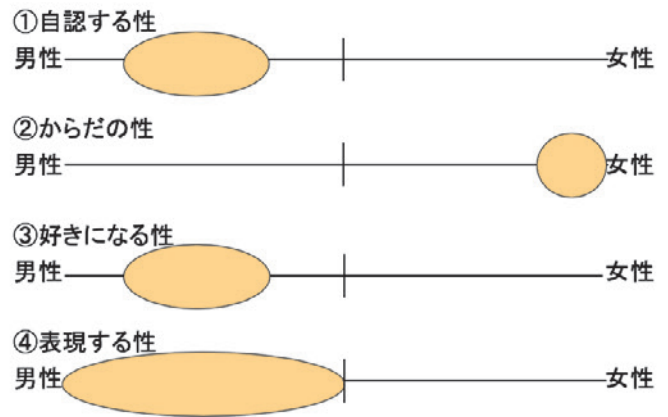
④ 表現する性

服装・言葉づかい・しぐさなどから見る社会的な性別。

これらの組み合わせにより一人ひとりのセクシュアリティを表現します。たとえば、筆者（小川）の場合は次ページのようになります。

ここで注目していただきたいのは、印の位置や形です。端にある小さい印もあれば、端から離れた大きい印もあります。これらはすべて、筆者自身がどのように感じているからそのように表現しているにすぎません。つまり、セクシュアリティに「こうでなければいけない」というものはなく、その人の認識こそがその人のセクシュアリティを決定づけるのです。

みなさんも、自分だったらどの位置にどのような形の印がつくか、あるいはつかないか、考えてみてください。



「性はグラデーション」

前ページで紹介した四つの要素の組み合わせによって、セクシュアリティにはさまざまな名前がついています。

レズビアン ≡ L

自認する性が女性で、好きになる性も女性という人

ゲイ ≡ G

自認する性が男性で、好きになる性も男性という人

バイセクシュアル ≡ B

好きになる性が男性の場合も女性の場合もある人

トランスジェンダー ≡ T

自認する性と出生時からの性の性をもとに割り当てられた性が異なる人

これら4つのセクシュアリティの頭文字からなるのが「LGBT」という言葉です。性的少数者（セクシュアルマイノリティ）の総称として使用されることもあります。L・G・B・T以外のセクシュアリティには、次のような人もいます。

アセクシュアル

恋愛対象や性愛の対象をもたない人

Xジェンダー

トランスジェンダーの中でも特に、自認する性が男女どちらでもない、または男女どちらかだけにはあてはまらない人

クエスチョニング

自分のセクシュアリティがわからない、またはあえて決定しない人

このように、セクシュアリティの名前は実にたくさんありますし、言葉の上では同じセクシュアリティでも、図にすると印の位置や形が異なることもあります。このことから、「性はグラデーション」であるといわれます。

なお、LGBTなど、セクシュアルマイノリティの割合について、国内のさまざまな調査では約3〜10%いるといわれています^{*1}。



SOGI とは

「Sexual Orientation」（性的指向＝好きになる性）と「Gender Identity」（性自認＝自認する性）の頭文字からなっています。全ての人の性のあり方を人権として考える際に用いられる表現です。

性的多数者（セクシュアルマジョリティ）にも名前がついています。

●ヘテロセクシュアル

自認する性が男性で、好きになる性が女性の人。または、自

認する性が女性で、好きになる性が男性の人。異性愛者。

●シスジェンダー

自認する性と出生時からの性の性をもとに割り当てられた性が一致する人。自認する性とからだの性に違和感のない人。

この両方にあてはまる人がセクシュアルマジョリティです。セクシュアルマイノリティもセクシュアルマジョリティも、すべての人がセクシュアリティをもっているという前提のもと、それぞれのセクシュアリティを尊重しようという背景から誕生したのが「SOGI」という言葉です。

セクシュアルマイノリティの 人たちが抱える困難と解消の ための取り組み

このように、私たちの社会は多様なセクシュアリティを持った人が共生しています。しかし、その多様性が尊重されているとはまだまだいえません。たくさんの課題があり、セクシュアルマイノリティの人たちはさまざまな困難に直面することがあります。

学齢期

学校で自分らしく

性別による区分は幼少期・学齢期から始まっています。

子どもたちにとって、学校で自分らしくすごせることはとても重要です。しかし、セクシュアルマイノリティの子どもたちには、必ずしもそうではないことも多いのです。

トランスジェンダーの人が性別に違和感を覚え始めた時期は、小学校入学前までが56・6%、中学校入学前までが80%、高校入学前までが89

・7%という調査があります。約9割が義務教育修了までに自覚しているのです^{*2}。

また、小学生から高校生の間にいじめや暴力の被害を経験したLGBTの人々は68%と、非常に高い割合であることがわかります^{*3}。国の「自殺総合対策大綱」でも、性的マイノリティは自殺のハイリスク層の一つであるとされています^{*4}。

どんなことに困るのか

トランスジェンダーの場合、男女別の制服・名簿・呼称・学用品などで、違和感や嫌悪感をもったり、我慢を強いられることがあります。また、トイレ・更衣室などの男女別の施設、プール・健康診断などで体を露出することなどは、トランスジェンダーに限らず、レズビアン・ゲイなどの人たちにとっても深刻な問題となることがあります。

日常会話の中にも困難は潜んでいる

ます。「ホモ・オカマ・オネエ」などがネタとして嘲笑されていること、それを誰も注意してくれないこと、「男らしく・女らしく」といわれること、恋愛トークになったときに嘘をつかなければならないことなどです。

大人は何ができるか

このような状況の中で、周囲の大人がどのような対応をするかはとても重要です。

小さな子どもたちは周囲の大人の言動に影響を受けやすいものです。もし、家庭で家族が、テレビを見ながら「このタレントさん、なよなよして気持ち悪いね」と言っていたらどうでしょうか。また、「女の子だから、ピンクのランドセル」と、子どもの希望を聞かずに自分の思いを押し付けてはいませんか。

セクシュアルマイノリティに対する受容度の調査によれば^{*5}、年代が上であるほど受け入れることが難しい傾向にあります。子どもは敏感に親や祖父の反応を感じ取ります。小学生から高校生の間に自分のセクシュアリティを打ち明けた相手は、父親が10%、母親が23%、教師が13%、14%であるのに対して、同級生は72%となっており、そもそも子ども

はあまり大人に相談しようとしていないことがわかります^{*3}。

こうした状況を鑑みると、大人が「みんな大切な子ども」「相談しても大丈夫だよ」というメッセージを、日ごろから子どもたちに伝えていくことが大切だといえるでしょう。

就活・就労期

就職活動での困難

就職活動も障壁の一つです。トランスジェンダーの87・4%、同性愛者や両性愛者の42・5%が、就職活動時にセクシュアリティ由来した困難を感じるといいます^{*6}。

トランスジェンダーの場合は、履歴書・エントリーシートでの性別欄、男女別のスーツなど、男女の区分で、大きな困難があります。その他のセクシュアルマイノリティの人も、公正な採用選考を受けられないことも多いのです。そのため、カミングアウトしたくてもできないジレンマを抱える人もいます。

職場でのハラスメント

また、就職活動を乗り越えても、セクシュアリティ由来する困難は継続する傾向にあります^{*6}。カミングアウトをしない場合、セクシュアルマジョリティを前提とした会話

の中で自分を偽らなければならないなど、常に居心地の悪さがあります。逆に、カミングアウトをした場合には、最悪の場合、偏見や無理解により解雇されるなどのおそれもあります。

もちろん、男女差別の激しい職場や、日常的に「ホモネタ」「オカマネタ」が飛び交うような職場では、どんな人でも安心して働くことは難しいでしょう。

広がる対応

近年ではダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業が増加し、性の多様性への対応も広がっています。

厚生労働省は2017年から「公正な採用選考の基本」の中で「LGBT等性的マイノリティなど特定の人を排除しないことが必要」と言及しています^{*7}。また、いわゆる「セクハラ指針」においては、同性間での性的な言動もセクシュアルハラスメントにあたること、性的指向や性自認に関する差別的な言動もセクシュアルハラスメントであることが明記されました^{*8}。さらに、今年公布されたいわゆる「パワハラ防止法」では、「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」^{*9}や「機微な個

人情報」であるセクシュアリティを本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」もパワーハラスメントに該当すると明記されました^{*9}。こうした性的指向・性自認にまつわるハラスメントを総称して「SOGIハラスメント」といいます。誰もが加害者にも被害者にもならないために、一部の人のだけの問題ではなくみんなの問題として捉えることが大切です。

SOGIハラスメント

- 差別的な言動や呼称、嘲笑をふくむ表現
- 不当な入社拒否・異動・解雇、不当な入学拒否・転校強制・退学強制
- SOGIを理由としたいじめ、無視、暴力行為
- 望んでいない性別での生活の強要
- 施設やサービスの不当な利用拒否
- アウティング行為

日常生活の中にある困難

書類上の性別と見た目の性別が異なる人の場合、必要以上に本人確認をされる、役所や病院の窓口でフルネームをよばれると周囲の人からジロジロと見られる、といったストレスを抱えることがあります。戸籍上同性のパートナーがいる人の場合、病院などで家族と認めてもらえず、入院や手術の同意書にサインができなかったり、緊急時に連絡が来なかったりすることがあります。

また、災害のときや犯罪にあったとき、困窮状態のときなどは、普段以上にマイノリティのさまざまな困難が浮き彫りになりやすいといわれています。例えば、災害時の避難所はプライバシーがない上に共用部分は男女別になっていて使いにくい、DVに遭っても同性パートナーからの被害が想定されておらず相談先がないなどです。また、トランスジェンダーであるという理由で緊急避難のシェルター利用を拒否された、といった事例もあります。非常時という意味では、現在のコロナ禍の状況もあてはまります。

こうした障壁を一つひとつ取り除くことは、すべての人が権利を行使できるようなことにすることもつながります。その意味では、ユニバーサルデザインやバリアフリーといった見方をする際に、SOGIの観点からも検討することも有効でしょう。

コロナ禍における困難の例

- カミングアウトしていない家族と同居している、またはカミングアウトをしても同居の家族の理解がなく、ステイホームが息苦しい
- 当事者同士が交流できるイベントなどが中止になったため、話のできる相手がおらず、孤独感を深めている
- 会社では一人ぐらしといていたが、オンライン会議で、同性パートナーと同居していることが知られてしまった
- ホルモン投与のための通院や手術のための渡航ができなくなった

今日から 私たちができていること

私たち一人ひとりにできることもたくさんあります。

カミングアウトと アウティング

みなさんも、もしかしたらLGBTの人たちから相談を受けることがあるかもしれません。本人の意思でセクシュアリティを打ち明けることを「カミングアウト」といいます。

もしみなさんが誰かからカミングアウトを受けることがあったら、まずはその人の話を受け止めてください。そして、「大切なことを話してくれてありがとう」という一言を伝



えてみてください。カミングアウトするのは、非常に緊張するものですが、その一言で、「嫌われるのではないだろうか」「いいふらされるのではないだろうか」といった不安が解消されるかもしれません。

そこからは対話が重要です。どのような意図でカミングアウトをしたのか、その背景はさまざまです。何か相談をしたい場合もあれば、これ以上嘘をつきたくないからという場合もあるでしょう。その人が何を求めているのか、誰にどこまで話しているのか、自分にできることがあるか、などを可能な範囲で尋ねてみるのもよいでしょう。

また、「カミングアウトはプロセス」ともいいます。もし、最初うまく対応できなかったとしても、時間をかけて関係を修復したり、最初は受け入れられなかったとしても、徐々に理解に努めることもできるでしょう。

反対に、絶対にしてはいけないの

は、前出の「アウティング」です。重大な人権侵害であり、相手の居場所をなくしてしまうかもしれない行為だからです。一人で受け止めきれないときや誰かに相談したいときは、共通の知人などではなく、匿名の相談窓口などを利用しましょう。

アライになるう

「アライ(ally)」という言葉をご存知ですか？「アライ」とは、LGBTの理解者・支援者のことです。職場にアライがいると心理的安全性が高まるとの調査もあります^{*10}。

アライになるためにはどうすればよいのでしょうか？大切なことは、セクシュアリティやライフプラン、家族のあり方は多様であり、その人のアイデンティティにかかわるものであると意識することです。そして、自分の身近にもセクシュアルマイノリティの人がいるかもしれないと想定することです。そうすればおのずと、セクシュアリティを揶揄するような言動や、固定観念・先入観・差別・偏見のまなざしはなくなっていくことでしょう。

レインボーを掲げよう

セクシュアリティが見た目では判

別できないのと同様に、アライかどうかも見ただ目ではわかりません。そのため、「自分はアライである」ということを積極的に表明していく必要があります。その手段の一つが、LGBTの国際的なシンボルである6色(赤・橙・黄・緑・青・紫)のレインボーを掲げることです。レインボーをデザインしたステッカーをパソコンなどに貼付したり、レインボーアクセサリを身につけたりすることができます。「レインボーグッズ」などのワードで検索すると市販の商品や無料ダウンロードできる素材が見つかるでしょう。



マイノリティにとってすごしやすい社会は、きつとすべての人にとってすごしやすい優しい社会です。一人ひとりが多様性を尊重することで、ともにそのような社会を形成していきましょう。



お勧め図書

特定非営利活動法人 ReBit 監修(2018)

『ふつうってなんだ？ LGBTについて知る本』

学研プラス



豊富な漫画・イラストと丁寧な解説でわかりやすい。主な対象は小学校中学年以上の子どもだが、大人にとっても読み応えのある一冊。

薬師実芳ほか(2019)

『改訂新版 LGBTってなんだろう？ 自認する性・からだの性・好きになる性・表現する性』

合同出版



教職員と保護者が、LGBTの子どもたちを理解するための本。50人の学生・若者のリアルな声が収録されている。

東優子ほか(2018)

『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック だれもが働きやすい職場づくり』

日本能率協会マネジメントセンター



入門書から一歩踏み込み、組織としての姿勢・方針のあり方と、具体策について解説した本。職場づくりに最適な一冊。

三成美保ほか(2019)

『LGBTIの雇用と労働 当事者の困難とその解決方法を考える』

晃洋書房



企業における取り組みについて、国際的な視点や法的な視点を織り交ぜて紹介した本。こちらも職場づくりにオススメ。

相談窓口

よりそいホットライン

<https://www.since2011.net/yorisoi/>



東京都性自認及び性的指向に関する
専門電話相談

<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/lgbt-soudan.html>



東京都性自認及び性的指向に関する
専門LINE相談

<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/lgbt-soudan2.html>



新宿区男女共同参画課
悩みごと相談室

https://www.city.shinjuku.lg.jp/kusei/file12_01_00008.html



アライになるために 今日からできること(一例)

- ☑ ホモ・オカマ・オネエといった言葉をつかわない、LGBTをからかいのネタにしない
- ☑ 「男(女)は～」 「男(女)らしく～」といった発言をしない
- ☑ 会話の中で性別をきめつけるような表現をしない
彼氏(彼女) → 恋人・パートナー
夫(妻) → 配偶者・パートナー
お父さん(お母さん) → 保護者の方・ご家族の方
息子さん(娘さん) → お子さん
- ☑ プライバシーを必要以上に詮索しない

- 出典など
- *1 LGBTやセクシュアルマイノリティの推計には様々な国内の調査がある。「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム(2019)「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」ではLGBTが2.7%、「アセクシュアル」「決めたくない・決めない」を含めると8.2%。株式会社LGBT総合研究所(2016)「LGBTに関する意識調査」では、LGBTが5.9%、LGBTを含めたセクシュアルマイノリティが8.0%。電通ダイバーシティラボ(2018)「LGBT調査2018」では、LGBTを含む性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)が8.9%。日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンドみえ(2018)」多様な性と生活についてのアンケート調査」ではLGBTQが10.0%。岩手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会(2013)「高校生の生と性に関する調査」ではセクシュアルマイノリティが10.1%、などがある。
 - *2 中塚幹也(2017)『封じ込められた子ども、その心を聴く…性同一性障害の生徒に向き合う』ふくろう出版
 - *3 いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン(2014)「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書」
 - *4 内閣府(2012)「自殺総合対策大綱…誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して」
 - *5 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也(2016)「性的マイノリティについての意識」2015年全国調査報告書」
 - *6 認定特定非営利活動法人 ReBit(2019)「LGBTや性的マイノリティの就職活動に関する現状調査」
 - *7 厚生労働省(2017)「公正な採用選考の基本」
 - *8 厚生労働省(2013・2016)「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」
 - *9 厚生労働省(2019)「改正労働施策総合推進法」
 - *10 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ・国際基督教大学セクエンダー研究センター(2020)「LGBTと職場環境に関するWebアンケート調査 n i j i v o i c e 2 0 1 9」



令和元年度

男女共同参画 フォーラム

日時 令和2年2月15日(土)

会場 四谷区民ホール

オープニング

四谷第六小学校2年生5年生有志
合唱とコカリナ演奏

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

講演 小堀鷗一郎「ささえあう多くの命の物語～
訪問医と共に考える～」

2月15日(土)、第16回男女共同参画フォーラムが行われました。新宿区では性別にかかわらず、誰もが活躍できる社会を目指して、公募で選ばれた区民による実行委員会と区が協働で、フォーラムを企画・運営しています。

当日は、訪問診療医の小堀鷗一郎さんの講演を聴こうと多くの方々が来場しました。

オープニングでは四谷第六小学校2年生・5年生の有志の児童に合唱とコカリナ演奏を披露していただきました。

客席の皆さまからは、「子どもた

ちの元気にこちらも元気を頂きました。」「元気いっぱいよく練習されているのがわかりました。」との感想もいただき、子どもたちの明るい歌声と澄み渡るコカリナ演奏で会場を盛り上げました。

第一部

ワーク・ライフ・バランス 推進優良企業表彰式

認定企業の中から優れたワーク・ライフ・バランスの取組みを行って2社を表彰し、吉住健一区長から表彰状と表彰楯が贈られました。ワーク・ライフ・バランス推進優良企業にフコクしんらい生命保険株式会社、ワーク・ライフ・ベストバランス賞に株式会社ねぎしフードサービスが選ばれました。各企業の表彰のポイントについてはウイズ新宿136号をご覧ください。

第二部

講演 小堀鷗一郎 「ささえあう多くの命の物語 ～訪問医と共に考える～」

小堀鷗一郎さんは東京大学医学部附属病院第一外科・国立国際医療研究センターに外科医として約40年間

勤務した後、埼玉県新座市の堀ノ内病院に赴任し、80代の現在は訪問診療医として在宅診療に携わっています。冒頭、司会者よりパンフレットに記載されている小堀先生のメッセージを読み上げた後、背筋をピンと伸ばし軽やかに登壇されると会場からは大きな拍手が起りました。

「女性の仕事」から 介護の社会化へ

明治30年代の女性教育の「実践家政学講義」では、亡くなった方をきれいにお湯で拭いて、しかるべき処置を行うなどの死後処置のやり方が書いてあり、これは家庭の婦女子の仕事であったといえます。死後処置をやるくらいなので当然介護はすべて女性の仕事というふうに決められており、「介護」という言葉がなかった1970年当時から女性は介護を担ってきました。現代では高齢化が進み、女性が家庭の介護の重荷を負うのではなく、社会が負うべきであるという流れに変わってきました。介護の社会化が起ること、全部は、お金の問題が出てくる、全部は社会が持ってくれるわけではないので、介護度に従って、個人もお金を払わなければいけない、社会格差が問題になってきます。小堀先生が勤

実行委員からの一言



講師の小堀先生はご自身の体験を通して、支えあう命の物語について教えて下さり、たくさんの気づきと学びがありました。「男女共同参画社会とは、全ての人が性別にかかわらず、互いを尊重し職場や学校、地域、家庭でそれぞれの個性と能力を発揮できる社会」です。私たち区民が、人権の尊重を基本理念に定めている「新宿区自治基本条例」を暮らしや活動に活かすと、人権意識が大切にされ、人に優しい地域社会が築かれると納得し、やりがいを感じました。参加者と関係者すべての方々に感謝の思いを深くしました。(石田孝子)

富士山を望む晴天に、たくさんのご参加をいただき大成功。心から感謝申し上げます。フォーラムは、区民の発表・企業の表彰・講演会で構成。いずれも、区民として分かち合いたい大切な企画です。特に、小堀先生は「なぜ女性が介護の担い手になったのか」という話題にも触れくださり、男女共同参画にふさわしい講演となりました。フォーラムは、区民が講演者を直接選ぶことができる希少な機会。ぜひ、実行委員にご参加下さい。(石橋裕美)

コロナ問題で開催を心配しましたので、無事開催終了できたことにまず感謝です。今回は早くに講演者が決まり、時間的余裕があったのですが、「死」というテーマに向かい合い、個人的には重く考えめぐらすことの多いものでした。講演は、先生のお人柄でしょう、会場から柔らかな笑い声の間こえる、明るく軽やかな雰囲気、この姿勢なら「死」と向かいあえると思えるものでした。先生の、現実を見据えながらも、まるごとの「人」を見る目が印象的でした。(加藤秀子)

講師の候補は実行委員がそれぞれ数名の方を挙げ、順番にアタック。今回は小堀鶴一郎さんに決まりました。外科医として国立病院に四十年勤務され、定年退職後は埼玉の病院で訪問診療医として、患者がどのように死を迎えていくのか、自宅で先生に訪問して頂くのか、病院で治療を受けながら死を迎えるか、その方によって違います。先生も患者の考えを尊重し、その考えに添って行かれています。私も自分の死はまだ先の事と考えておりましたのでこれからの人生、死について考えて行きたいと思っております。(川端喜美)

コロナウイルスの影響から、企画・運営に関わる私たちも心配と不安を抱えての、フォーラム当日でした。何よりも無事に終わることを一番に願う一日となりました。私事ですが、義母を亡くして間もなく、テーマである命の終い方「死」について考えることは、気の重い内容でした。介護に携わる間は、日々問題が生じると即座の判断が必要となります。小堀先生の講演から、誰もが迎える最期をどこで、どのように命を終るのかを考えておく大切さをご指摘いただきました。とても貴重な機会となりました。(君塚礼子)

今回の講演を無事に終了出来たこと自体にまず感謝したいと思います。講演は、人生の最期をどのように迎えるかについて一人ひとりが具体的に考えて家族にも伝えて置くことが大切であることを看取りの事例を交えて話されたので大変参考になりました。死について考えることは忌避されがちですが、死を具体的に考えることで人生最期の選択が出来ることを知り、死について思考停止状態にあった自分に気づくことができ大変有意義でした。企画から参加して司会の大役まで務めさせて頂き感謝しています。(齋藤 朗)

新型コロナウイルスの不安の中無事開催できたことは本当にラッキーでした。初めてフォーラム実行委員として参加して、一年近く準備した講演会が終わってホッとしています。今回は講師が早々に決まったことで準備も時間をかけてしっかりできました。講演会のタイトルやサブタイトル、ポスターやチラシの内容についてこまですること、内心驚くほど丁寧に検討を重ねました。回を重ねるごとに進化していく過程が素晴らしいと実感しました。とても貴重な経験をさせて頂きまして、ありがとうございます。(中垣り)

フォーラム開催後、世界は最大の危機を迎えた。大事な「命」の講演を聞いた直後の世の中で、人と人との繋がりが如何に大変で、そして如何に大切なものなのか、今まで以上に考える機会となった。男女共同参画社会…本当に大事なものは何なのか、自分の心に問いしてみると、他者を思いやる気持ちで世の中は変わり、それこそが一番の社会形成の礎ではないかと思う。難局のこの時代に共に生きている喜びを感じ、必ずや明るい穏やかな光が私たちを包んでくれる日を、ともに迎えること、それを信じている。(長崎恵子)

日本人にタブー視されがちな「死」をテーマとする講演について、実行委員各々が死を見つめ考える機会を持ち、話し合ったことは有意義でした。小堀医師と患者又その家族との「心の絆」に触れ、人間にとって大切なものを、再認識することができました。来場者の小堀医師への共感を強く感じ、嬉しく思いました。男女共同参画社会を実現していく上で、今回のテーマがいかに重要なことが気づくことができましたのは収穫でした。(山本房枝)

人生の最後とどう向き合いたいですか

訪問診療の先には大体の場合は死があります。その時、小堀先生が医師として大事にしてきたことは、人生を通してその人が何を生きてきたかを知り、患者が最後に過ごしたい生活を出来るだけ実現するよう



「迷惑を掛けたくない」「延命治療は受けたくない」「胃ろうは嫌だ」といった漠然としたフレーズではなく、人生の最後にどういう生き方をしたいのか、

に努力することだと言えます。自身を含め多くの医師は、救命根拠、延命を最優先に考えますが、場合によっては、「死なせる医療」もいつかは考えなくてはいけないと、きが来るといふことを知っておいてほしいと言います。そして、患者自身は「迷惑を掛けたくない」「延命治療は受けたくない」「胃ろうは嫌だ」といった漠然としたフレーズではなく、人生の最後にどういう生き方をしたいのか、

死をめぐって

「あなたはどこで死にたいですか」これは戸山高校での講演で小堀先生が生徒に問いかけたテーマです。校長先生から少しテーマを変えていただきたくと言われたそうです。小堀先生は「社会が死を認めない」と問題だと思っているの、若い人に考えていただきたい、考えるこ

死を健康に近づけて

最後に、糸井重里さんと対談した時に言われた「死を健康に考える」という言葉を紹介されました。「死とちゃんと手をつなぐことができれば、若い時から死について考えることが大切なのだ、と穏やかな口調で語り、講演を締めくくられました。

「1才からのチーズ」で作る 具たくさんスープ



材料 (1人分)

「1才からのチーズ」※	1/2本	水	100~150ml
鶏ひき肉	20g	サラダ油	少々
たまねぎ	10g	塩	適宜
にんじん	5g	水溶き片栗粉	少々
さやいんげん	1本		

※1才から、歯が生えそろう前でもおいしく食べられるチーズです。1才未満のお子さまには、成長の度合いに応じ、離乳食でお使いください。

作り方 (調理時間 20分)

- ① たまねぎ、にんじんは5mm角に、さやいんげんは斜め薄切りにする。
- ② 鍋にサラダ油を熱し、ひき肉、たまねぎを入れ、そぼろ状に炒る。
- ③ にんじん、さやいんげん、水を加える。ふたをしてやわらかくなるまで煮たら（水分が少なくなっていた場合は足してください）、水溶き片栗粉でとろみをつける。
- ④ 5mm~1cm幅に切ったチーズを加え火を止める。
- ⑤ 味をみて塩でととのえ、器に盛る。
※塩はお子さまの成長の状態に応じ、必要な場合は少量（指先でほんの少しつまむ程度）加えてください。



スライスチーズを使って 大人向けにアレンジ

レシピ考案者

管理栄養士 矢野さんからのコメント

大人向けには、塩、黒こしょうで味をととのえて器に盛った後、スープが熱いうちに「スライスチーズ」を1枚のせてください。余熱でとろりとしたチーズがスープのうま味をさらに引き立てます。チーズのコクで野菜もたっぷり食べられるので、じゃがいもやキャベツも加えて具沢山にしても良いですね。

他にもいろいろなレシピを知りたい方は雪印メグミルクのHPへどうぞ。

雪印メグミルク レシピ 🔍



パパが作ってみた！ おいしい離乳食



新宿区ワーク・ライフ・バランス推進優良企業である雪印メグミルク株式会社にご協力をいただき、乳製品を使ったレシピを考案していただきました。大人向けに転用できる一品なので家族で楽しめるレシピとなっています。今回は11か月のお子さんを持つ区職員が実際に離乳食を作ってみました。



煮るのに弱～中火で15分くらいかかりました…にんじんは火が通りにくいので、煮る前にレンジでチンしておくとし短くなります。

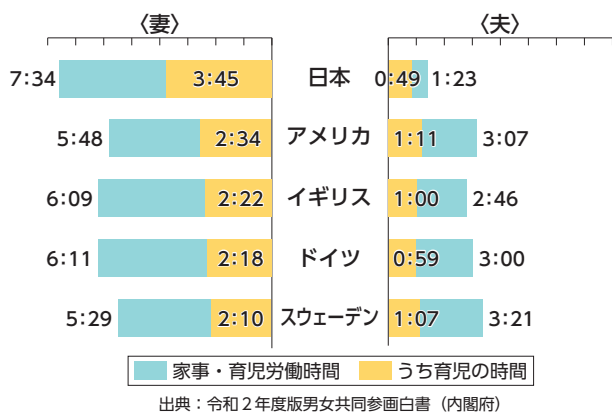


パパの感想

一から自分で調理した離乳食を息子に食べてもらえて、とても嬉しかったです。作り方も簡単だったので、家でも作ってみたいと思います。調理したものを味付けで大人用と子ども用に分ける方法も実践できて勉強になりました。

男性の育児参加を促進しよう!!

図1 夫婦の家事・育児関連時間国際比較（1日当たり）



子育て中の夫婦の、一日の家事・育児の時間を比較すると、妻は7時間34分に対し、夫は1時間23分です。日本の夫の育児等の時間は、国際的に比較しても非常に低い数値となっています（図1）。また、共働き世帯の、特に小さい子どもがいる世帯の妻の負担が一番大きいとの調査結果もあります。日本では男性の長時間労働が当たり前とされてきたことや、性別役割分担意識が根強くあったことなどから、男性が主体的に家事や育児に携わる時間をなかなか持てずにきました。確かに仕事と子育ての両立は大変ですが、子どもが小さい時期は長い人生の中で、ほんの

こんなにある!! 男性の育休取得メリット

育休取得者（男性）のメリット

ワーク面

- ・育休取得前に自分の仕事の棚卸しを実施
- ・業務の進め方の見直しができる
- ・限られた時間で成果を出す
- ・時間管理能力の向上、効率的な働き方が身に付く!

ライフ面

- ・夫婦の仲が深まる、家事・育児に主体的になれる
- ・子どもがなつく、父親としての自信が高まる

企業・職場にとってのメリット

- ・業務の効率化、長時間労働の抑制
- ・会社に対する従業員満足度・帰属意識の向上、転職意識の低下
- ・企業イメージの向上、人材確保への寄与
- ・職場の雰囲気が変わる、結束が強まる
- ・業務の属人化を防止、チームメンバーのスキルアップ

一時です。可愛いわが子の成長を見逃すのはもったいない、と考える若い世代の男性も増えています。

男性が育児休業を取得すると、企業にも多くのメリットがあります。新型コロナウイルスの感染拡大により、働き方の見直しに迫られている今、小さい子どもを持つ男性の育児参加を、社会全体で進めていきましょう。

新宿区では、以下の取り組みを推進しています

ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

企業の認定とともに、育休制度の整備や促進等、取り組みを進めたい企業への支援（コンサルタントの派遣）を行っています。

男性の育児・介護サポート企業奨励金制度

取得日数や代替要員の確保等、一定の条件を満たした区内事業者で男性従業員が育児・介護休業又は育児・介護短時間勤務制度を取得・利用した場合に奨励金を支給（最高で90万円）しています。

申請方法や詳細は区HPをご覧ください。

認定制度



奨励金



問い合わせ

新宿区子ども家庭部男女共同参画課

TEL 3341-0801

メール danjo@city.shinjuku.lg.jp

取り組み事例

マネージャーが育休を取得したためチーム業務を見直し、仕事の一部をチームメンバーが担うことに。新たな業務へのチャレンジでスキルアップにつながり、チームの力を底上げした。

⇒上位者の取得は部下のスキルアップのチャンス!

社員の育児休業取得のタイミングで縦割りの業務体制を見直し。チーム内で業務内容等を共有し、全体でフォローする体制を構築。互いにサポートできる体制となり、業務の停滞が少なくなった。

⇒より効果的な業務体制に!





暴力は許さない!

パープルリボンを知っていますか?

11月25日は国連の定める「女性に対する暴力撤廃国際デー」で、女性に対する暴力根絶を訴える啓発活動の象徴である紫のリボン（パープルリボン）を身につけて運動への賛同を表明します。日本では、11月12日～25日を「女性に対する暴力をなくす運動期間」として、さまざまな活動が行われます。今年度から令和4年度までの3年間は性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」です。「相手の同意のない性的行為をしてはならない」「性暴力はあってはならないものであり、悪いのは加害者である」ということを社会全体で意識することが必要です。



どんな暴力も、決して許されるものではありません。中でも性暴力、DV、売買春、人身取引、セクハラ、ストーカー行為などは、心身に長期間にわたる多大な被害を及ぼし、女性が被害者になることが多い暴力行為です。人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で絶対に克服しなくてはならない重要な課題です。

一人ひとりが暴力について正しく理解し、「お互いを尊重し合う」「暴力は許さない」という意識を持つことが大切です。

(1) パネル展示

期間：令和2年11月18日（水）～12月2日（水）

場所：新宿区役所本庁舎1階ロビー

(2) DV防止啓発講座（オンライン）

「あなたを支えてくれる人がいます～DVからの回復に向けて～」(仮)

動画公開期間：令和2年12月中旬（予定）

講師：佐光正子（NPO法人コミュニティ・ネットワーク・ウェブ理事）

【問合せ】男女共同参画課 ☎ (3341) 0801

令和2年度 男女共同参画フォーラム（予告）



今年度はオンラインでの開催を予定しています。

内容 ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰式

里中満智子氏（マンガ家）講演

「自分で決断したら、頑張れる～意志の強い女性主人公を通したメッセージ～」

【広報新宿】 令和3年1月25日号でお知らせする予定です

お知らせ

これから開催するオンライン講座

今年度は新型コロナウイルス感染予防の観点から、YouTube限定配信で実施します。



① DV加害者は変わるのか ～被害者支援の立場から～

動画公開期間：令和2年11月11日（水）～11月17日（火）

講師：山口のリ子／アウェア（aware）代表

② 「社員の仕事が見えない」を解決するためには？

～テレワーク下における人事評価 仕事の見える化の必要性～

動画公開期間：令和2年11月20日（金）～12月3日（木）

講師：大橋武広／人事コンサルタント

③ 誰でも簡単！ 自宅でできるストレスケア

～よりよい人生を生きるための認知行動療法～

動画公開期間：令和2年12月3日（木）～12月9日（水）

講師：小室知津子／認知行動療法士、看護師

④ オンライン上で「見栄えを良くする方法と伝わる話し方」

動画公開期間：令和3年1月7日（木）～1月13日（水）

講師：渡辺由佳／フリーアナウンサー

⑤ ひとりひとりの「性」を大切に社会へ(仮)

動画公開期間：令和3年2月（予定）

講師：遠藤まめた／にじーず代表

詳細は「広報新宿」でもお知らせします。区内施設に配架のチラシをご覧ください。区のホームページからもダウンロードできます。問い合わせは男女共同参画課☎ (3341) 0801へ。

令和2年度『ウィズ新宿』編集委員会が ようやくスタートしました!

新宿区では、公募の中から選ばれた区民の編集委員と区の協働で、『ウィズ新宿』を発行しています。8月末によく集合しての編集講座が開催できました。次号138号（3月発行予定）に向けて、各自企画を練り、執筆も始めています。



編集後記

コロナ禍で6月からの区民委員さんによる編集会議が出来なくなり、今回も男女共同参画課編集号となりました。特集は、性的マイノリティについて学ぶため、区内にあるNPO法人ReBitの小川さんに寄稿をお願いしました。「性的マイノリティの人が周りにいない」と思っていた方も、「実はそうじゃないかも」と気づいていただけたら嬉しいです。違いを認め合うことで「すべての人に優しい社会」を実現することはそんなに難しくないのでは。

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2年10月26日



この印刷物は再生紙を使用しています。

