

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

育休期間の 「家庭訓練」を経験して、 僕たち家族は 一つになれた。 P.2

つるの剛士さん



特集

家事・育児の見直しは、家族みんなの幸せ
～コロナが私たちに気付かせてくれたこと～ P.6

あなたの気がきがDV防止に！
～コロナ禍、私たちにできることがあります！～ P.10

女性活躍推進は待ったなし P.14

《データ・ウォッチング》
日本における理工系女性研究者は15%以下 P.16

《未来をつくるチカラ》
鳥人間プロジェクトでリーダーを経験。 P.17
海外建築の現場で手腕を発揮するのが夢

ウィズ新宿BOOK CLUB P.18

INFORMATION (講座・募集・編集後記) P.19-20

育休期間の

「家庭訓練」を経験して、

僕たち家族は一つになれた。

MANIFOLD

新型コロナウイルス感染症の蔓延は、私たちの生活に大きな変化をもたらしました。4人目と5人目のお子さんが生まれた際に育児休業(育休)を取得するなど、イクメンとしても知られるタレントのつるの剛士さんに、育休取得までの経緯とその実情について伺いました。育休をきっかけに始まったつるの家での家事・育児シェアやコロナ禍での家族のあり方についてのエピソードは、私たちにも参考になりそうです。

for all,
for one.



タレント
つるの剛士さん

Profile

昭和50年5月26日生まれ
福岡県北九州市出身 藤沢市在住
「ウルトラマンダイナ」のアスカ隊員役を熱演した後、平成20年に“羞恥心”を結成しリーダーとして活躍。一躍時の人として人気を博す一方で、平成21年にカバーアルバム「つるのうた」をリリースし35万枚を売上げオリコン1位を記録。続いてセカンドカバーアルバム「つるのおと」では25万枚を売上げ、トータル60万枚のセールスを記録し、以降精力的に音楽活動を行っている。
将棋・釣り・楽器、サーフィン・バイクなど趣味も幅広く、好きになったらとことんやらなければ気が済まない多彩な才能の持ち主。二男三女の父親。

4人目の誕生を機に、

One All

育休取得を宣言！

「つるのさんが最初に育休を取られたのは平成22年と、比較的早いタイミングでした。取得されるきっかけがあったのでしょうか。」

最初に育休を取らせていただいたのは4人目が生まれたときだったのですが、それまで僕自身も仕事ばかりで、家のことをなかなか省みることができない状況でした。でも、生活拠点を東京から湘南の方に変えて生活環境が変わったところに子どもが増え、物理的にママの手だけじゃ足りなくなってきたいました。そのため、夫婦間での喧嘩がとて増えましたし、いがみ合うこともあって「果たしてこのままで大丈夫なのかな」と思っていたのです。

そこで、平成21年の夏にベストファーザー賞をいただいた際、その会見の壇上で、ある意味ゲリラ的に「来年の1月から育児休業を取りたいと思います」と宣言しました。

「大胆な策にできましたね。それで、育休を取るのはすぐに認められたのですか。」

いや、実は宣言してからが大変でした。事務所には僕から「家庭が大変だし、4人目が生まれたらますます大変になると思うので、育休を取らせてください。できれば1年、もしくは半年でも」と伝えたのですが、事務所からは、「いや無理だから1カ月にしてくれ」と言われてしまいました。でも、「1カ月では取った意味がないから」と僕も粘って、何とか2カ月の育休を勝ち取りました。

「つるのさんの育休取得は、ファンの方をはじめ、世の中にも大きなインパクトを与えましたね。」

当時は、周りに育休をとった男性はいなかったし「イクメン」という言葉も生まれる前だったので、センセーショナルだったようです。ただ、それをきっかけに男性が育児参加しやすくなったとか、社会が動き出した感じはありました。でも、僕は妻を助けたくて育休に入っただけなので、「イクメン」と言われるのはすごく照れくさかった(笑)。

育休は「休み」ではなく、

「家庭訓練期間」

「育休をスタートしてみたいかですか。」

僕は家事がまったく初めてで、恥ずかしながらお皿の場所はどこか、どこに靴下が入ってるかなど、家庭内での基本的な事柄だと思うのですが、それすら分からなくて、妻にいろいろ教えてもらいながらやっています。でも、お弁当作りにも挑戦したりして、最初はすごく楽しかったです。

それが、2週間目ぐらいからだんだん家事するのが辛くなってきたんですね。外で働いているときは、目標の達成感も得られるし、誰かから褒められたり、評価される機会があるじゃないですか。

でも家事って、やるのが当たり前だと思われていますよね。それを誰かから評価してもらえないわけでもないですし、いちいち「ありがと」と言ってももらえることもないので、正直なところモチベーションを保っているのが難しかったです。

「つるのさんご自身がそのような経験をされたことで、ご夫婦の関係性は変わりましたか？」

もちろん変わりました。僕が家事をするようになって、家の中に、家事や育児についての妻の理解者が増えましたから。

それまでは、仕事から帰ってきて妻の話の聞くときも「とりあえず僕が話を聞けば妻の機嫌が直るだろう」と、右から左へ聞き流している感じだったのです。でも、今は言われていることがちゃんと理解できたうえで受け答えができる。一つの家庭で家事と育児を担う、同志としての会話が成立するようになってきました。

僕は、夫婦が理解し合えることがとても大事だと思っているので、それが本当の意味で実現できたことが一番素晴らしいと思っています。

妻も夫に話を聞いてもらうことで気持ちが入りやすくなり、お互いを理解した上で夫婦のコミュニケーションを深められるので、結果的に家庭も円満になりました。

「一つのさんが家事や育児を行っている、何か気付いたことはありますか。」

自分が経験してみようと思うのですが、家事や育児って、口先で分かったようなことを言うのは簡単ですが、実際にやってみないとその大変さは分からないですよ。

例えば、男性はお皿を洗ったら、それで終わった気分になって「やったぜ」とドヤ顔にもなるのですが、実は食事の後片付けとお皿洗いのほかに、またくさんの作業がある。

お皿を洗ったあとにシンクの排水溝にあつた生ごみを捨てるとか、空になったペットボトルがあつたらラベルを取って分別するとか。でも、それって、やってみないと作業の存在にすら気付かない。

男性側はその辺が分かっていないから、ずっと家事を担ってきた女性から

育児休業取得を機に

夫婦共にバージョンアップ

「一つのさんにとって、育児はどんな意味がありましたか？」

そうですね、僕の妻は、スタイリストとしてバリバリに働いていたんですが、育児中は仕事をセーブした時期も

すると「ありがたいけど、そこだけじゃないんだよね」とモヤモヤを溜めていく。その限界を超えると険悪になってしまうこともあると思うのです。

ただ、男性側は自分が家事をしたことを誇らしく感じているので、アドバイスをする場合は、まず「ありがとう」と感謝の気持ちを伝えてから、穏やかに話してもらえたら嬉しいかな。

実際にやってみないと分からないことはたくさんあるから、育児は男の家庭訓練だと考えて欲しいと思っています。名前は「育児休業」であってもお休みではなく、男性が家の中の仕事を「訓練」としてやってみるいい機会だと僕は思っているのです。

最終的に、大変さを理解すること、夫婦で共有して、お互い「ありがとう」を自然に言い合える関係がつけられたらいいですね。

あつたんです。僕の方は、出産や育児で今までのキャリアとかを中断させるのが申し訳ないなと感じていたのですが、その時彼女が「私は子どもができてからこそ、このスタイリストって仕



事をまた一つまったく違う視点で見られるような気がする」と言っていたんです。子育て中のママが久しぶりにパパとデートをする時のスタイリングとか面白いと思わない？」とか「子ども服とかも興味あるんだよね」とも話していた。彼女は、先々のこともしっかり考えていたんです。

その言葉を聞いて「彼女は子どもができるたびにバージョンアップしているのに、こつちがアップデートできていないとダメだな」と思いました。それが育児を取ったきっかけにもなりまして、結果的に家族の絆を強くしたと思います。後日談になりますけれど、彼女は今、実際に子ども服の仕事もやっている。すごいですよ。

「素敵なお話ですね。ところで、「育児を取りたくても取りにくい」と感じている男性も世の中にはまだまだ多いと思います。先輩として、そんな男性にアドバイスをお願いします。」

僕は、育児を取った男性が、どれだけのものを得て職場に戻ったかという情報を社会で共有することが大切だと思っています。今の僕の話のように「家庭が本当に良くなりました」「家に理解者が増えたことで、仕事もしやすい環境になったし、家庭もすごく円満になりました」という情報が、もっと共有されれば良いな。

僕が最初の育児を取った頃から比べると世の中がだいぶ変わってきていて、今は、国が男性の育児取得にむけて積極的に働きかけていますよね。10年かかっただけで来たので、今度はそれを追い風に、育児を取った男性が良かったことを情報発信して、新たな潮流にしていけることがすごく大事だと考えています。今はまだ「育児を取りたい」と言い出すのにも勇気がいると思いますが、誰もが遠慮なく取得できる世の中になつたら素晴らしいですよ。

みなさんと仕事の業種は違いますが、僕は育児を経験して本当に良かったと思っているので、経験者として言えることは、これからもどんどん発信していきたいと思っています。

コロナ禍で絆が深まったつるの家

「コロナ禍で家族関係に変化はありましたか。」

僕の仕事はもともと不規則ですの
で、我が家に大きな影響はありません
でした。でも、コロナによるライフス
タイルの変化で、世間での育休取得への
抵抗が良い意味ですごく減ったと感
じています。特別に育休を取らな
くても、在宅勤務をする人が増えて、子
どもと関わる時間が増えた男性はと
ても多いと思うので、いわば、世の中全
体が育休状態になったというか(笑)。

男性も、家にいる以上は家事をしな
ければいけなくなった面もあると思
いますし、そこで実際に手を動かして
みることで得られる気付きは大きい
と思うのです。

「家ではお子さんもお手伝いをさ
れるのですか。」

はい。うちは、昔はお手伝いがお小
遣い制になっていまして、毎月開くお
小遣い会議でのパパの評価、ママの評
価によって、お小遣いの金額が変わる
仕組みでした。

お小遣いを決めるために僕と妻と
の会話も増えるし、子どもたちの一
日の行動もわかるから一石二鳥だね、と
いうことでやっていたのですが、その

ことを通じて、子どもたちも気が付い
たことを自主的にやる習慣ができた
ようです。結果的に、コロナ禍から
というのではなく、手伝いを当たり前
のこととしてやってくれています。

「巣ごもり生活の中で工夫をされて
いたことはあるのですか。」

こういふときだからこそ楽しんだ方
が良いなと思って、今までと違うこと、
面白いことをやってみようと、子ども
たちといる工夫をしていました。
例を挙げると、自宅にあるキャンピ
ングカーの中で息子と2人で住んでみ
ました。1カ月間車中泊をしていたら、
ぎっくり腰になったのですが(笑)。あ
と、庭で一緒に食事を食べる機会はす
ごく増えました。

「つるの家は、コロナ禍で絆が深ま
ったように感じられますね。」

うちは家族が多いので、普段はみん
なバラバラなのです。子どもたちは、
習いごとに行ったり学校に行ったりし
ていて、一堂に集まることが多くない。
でも、コロナ禍で自粛生活をしなければ
ならなくなったおかげで一緒にいる
時間が増えて、みんなの気持ちが一
つになれたことが、僕にとってはとても
良かったです。

「コロナ禍が家庭を見直すきっかけに
なったということですね。最後に読者
へメッセージをお願いします。」

僕は、コロナ禍を経験して、人々が許
し合って信頼し合うことが大切な世の
中になってきたと思うのですが、
そのためにはまず、家庭という小さな
社会の中で、許し合いや信頼関係が築
かれていることが大切だと感じていま
す。そして、夫が家事や育児に参加する
「家事・育児シェア」は、間違いなくそ
のきっかけになると思っています。

家事・育児シェアを行う上で重要な
のは、「コミュニケーション」とくに感謝
の気持ちを素直に伝えることではな
いかと思っています。家事をしたときに
「ありがとう」と言われたら、めっちゃ
くちや嬉しいし、次も頑張れますよ
ね。おうち時間が増えている今だから
こそ、皆さんにも、小さなことから
良いので始めてみて欲しいなと思いま
す。

「今日は参考になるお話をたくさん
伺うことができました。ありがとうご
ざいました。」



家事・育児の見直しは、家族みんなの幸せ

「コロナが私たちに気付かせてくれたこと」

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、私たちの生活は大きく変わりました。報道などで気になるのは、テレワークの普及や学校・保育園などの臨時休校・休園といったステイホームにより、家事・育児に係る女性の負担や悩みが増えている状況です。家族と過ごす時間が増えた今は、実は家事・育児の役割分担を見つめ直すチャンスです。コロナ禍を逆手にとって家族みんなを支え合い、家族の絆を強くする方法を考えてみませんか？

「コロナ禍によって女性(妻)の負担が増えています」

皆さんのご家庭では、家事・育児を誰が行っているでしょうか？

共働きの家庭、3世代家庭など取り巻く環境や事情は、家庭によって異なりますが、家族みんなが納得した上で行われていますか？

内閣府の行った調査(表1)によると、6歳未満の子どもを持つ共働き夫婦が家事・育児等に費やす時間は、妻365分に対し夫82分、専業主婦の世帯においては、妻564分に対し夫74分と、依然として女性(妻)がその役割を担って

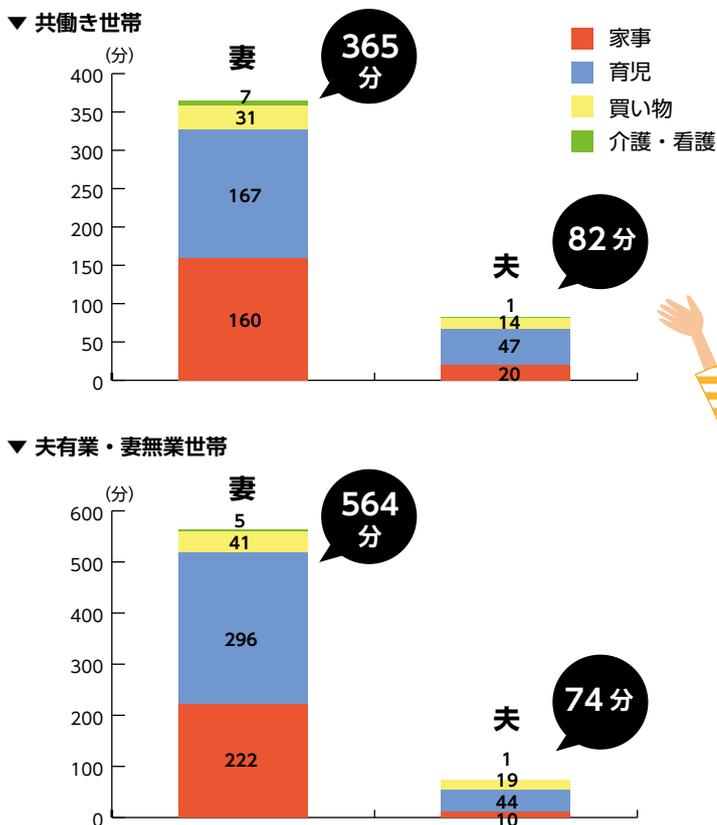
います。

このような状況の中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、テレワークなどが推進されました。拡大前と比べ、家族と過ごす時間が増え、家事・育児に費やす時間は、男性は38%、女性は43.9%が増加したと回答しています(表2)。

一方で、女性にかかる負担がより一層大きくなったという声を耳にするようになりました。

家族が会社や学校に行っていれば、平日は自分の昼食の準備だけで済んだところを、テレワークや休園・休校により家族全員の昼食を毎日作る必

【表1】6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間 (平成28年(2016年))

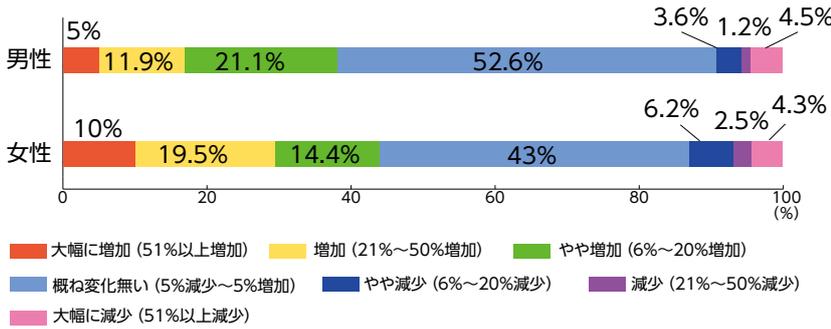


※家事・育児関連時間は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計 (週全体平均)
出典:内閣府「男女共同参画白書 令和3年度版」から抜粋



【表2】家事・育児時間の変化（18歳未満の子を持つ親）

※令和元年12月（感染症拡大前）からの変化を令和3年9～10月に質問



出典：内閣府「第4回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

要が出てきて「食事作り」の負担が増えたというご家庭もあつたかと思えます。この食事作り、「炊事」とひとことで片付けられないほど、実際にはいくつものプロセスが含まれています。献立を考える、買い物に行く、調理する、食器を洗う、シンクを綺麗にして生ごみを

まとめる、食器をしまう…などなど。時間にして、1回当たり短くても1時間強はかかっているでしょう。

朝昼晩、毎日ごはんを作り続けるということは、1日3回このプロセスをひたすら繰り返すということ。休日だけならまだしも、コロナ禍では家族が家に居れば、その状態が続きま

す。共働きであれば、女性も仕事をこなしながらの状態です。さらに、乳幼児がいて保育園などが臨時休園になっていたらなどと想像すると、女性にかかると肉体的・精神的負担が増えているといつことを容易に想像できるのではないのでしょうか？

こうしたことの原因は、日本独特の「性別役割分担意識」が強く影響を及ぼしていると考えられます。

日本に根強く残る「性別役割分担意識」とは？

皆さんは、ご家庭での夫婦間の役割分担は、どのようにされていますか？

「家事・育児は女性がやるべきだ」とまでは思っていないでも、育児のことは妻でなければ分らない、家事は自分の方がやるよりも妻が行った方が効率

的だなど、無意識のうちに判断してしまっている可能性もあるのではないのでしょうか？

このように「外で働くのは男性で、家事・育児を担うのは女性」といった性別を理由として役割分担を決めようとする考え方を、「性別役割分担意識」といいます。日本においては、性別役割分担意識の影響が根強く残っており、女性の社会進出を図っていくことを阻害する要因にもなってきました。

男性自身・女性自身も無意識のうち「自分は女性なのだからこれはダメ」「男性だからこうしたしなれば」と思い込んでいることもあるのではないのでしょうか？

考えてみたら、幼稚園・保育園にお迎えに行くのは男性でも構いませんし、ファミリーサポートなどの行政サービスを使う方法だってあるはずで、家族の間での話し合いもしないまま「お迎えはお母さん」と決まっていたり、男性だけが仕事を理由としてお迎えをしなくてもよいという考え方が通用したりする状況、皆さんにも思い当たるふしはありませんか？

「性別役割分担意識」はこのように日常のさまざまなところに残っているのです。

男性にとって育児参加は、家事に比べてハードルが高いように思われるかもしれませんが、身近な参加から始めることもできます。例えば「絵本の読み聞かせ」はいかがでしょう？

「絵本の読み聞かせ」は、子どもの言語能力を芽生えさせるだけでなく、親子間のコミュニケーションを深める効果があるといわれています。男性が読み聞かせをしながら子どもを寝かしつけてくれたら、就寝前のひととき、女性がホッと一息入れる時間を作れることもできるでしょう。

コロナ禍で女性の負担が増加したように、性別役割分担意識の分かりやすい表われが、女性への家事・育児負担の偏りです。あなたの家庭の女性（お母さん、パートナー、娘）の負担を少しでも軽くするために、まずは家族全員で話し合い、家事・育児のやり方や分担を見直すことから始めてみるというかもしれません。

詳しい方法については、ぜひ次ページのヒントを参照してください。ここでは、家事を分担して家族の関係を良好にするための方法をいくつか考えてみました。

今日からでもすぐに取り組むことができるとばかりですので、ぜひ試してみてください。

家事を“見える化”して、 家族でバランスの良い分担を実現しましょう



7割近くが共働きとなっている現在、家事・育児を担う比率は女性の方が多く、「私も忙しいのになぜ?」と疑問や悩みを感じている女性は少なくないと思います。

そこで、女性に偏りがちな家事を家族みんなが理解し、バランス良く分担するための方法を紹介します。

●家事ってこんなにたくさんあるの?

家事一つに対してもたくさんのプロセスが含まれているものが少なくありません。

例えば、食器洗いについて考えてみると、下記に示したプロセス以外にも、シンクやガス台の掃除、周囲にはねてしまった水拭き、生ごみの処理など、キッチンを元の状態に戻すための細かな作業が必要です。これらの作業は普段家事をしていない人にとっては気が付きにくいものです。

また、家事の中にはトイレトーパーの補充や風呂場の排水溝の髪の毛取りなど“名もなき家事”といわれる家事が多数存在します。一つひとつは小さいけれど積み重なることで、大きな負担となる家事です。

こうしてみると、家事の種類は本当にたくさん存在していることが分かるはず。だからこそ家族みんなで適切に分担する必要があるのです。

●家事を“見える化”して分担しよう

まず、今おもに家事を担っている人が、普段から行っている家事をできるだけ細かく書き出して、家族に見てもらいましょう。「こんなにたくさん家事があるのか!」という驚きや発見を家族みんなでも共有できれば、家事分担の話合いもスムーズに進みそうです。その際、台所

や洗面所といった場所ごと、毎日、週一、月一といった発生頻度ごとに分けて表にすると分かりやすいです。

こうして“見える化”した家事を家族みんなに振り分けます。それぞれのできる時間帯や曜日に合わせてお互いが納得できるかたちで担当を決めます。

●アプリを使って楽しく分担!

家事分担を上手く進めるツールとして、スマートフォンの家事シェアアプリを活用するのも一つの方法です。アプリでは、家事の“見える化”作業や分担が簡単にでき、家族みんなでも情報を共有することができます。メッセージ機能を使うことで、突然の用事でできなくなった家事をほかの家族がフォローしたり、直接伝えるには気恥ずかしい感謝の気持ちを伝えたりすることもできます。ゲーム感覚で家事ができるため、子どもも一緒に楽しんで参加できます。

●家事は家族みんなて

細かな家事を“見える化”することで、家事の多さや偏りに改めて気付くことができます。家事の大変さを家族みんなが理解することは、バランスの良い分担への第一歩です。また、お互いへの気遣いや感謝の気持ちが生まれ、家族の絆もさらに深まるかもしれません。

ゴミ捨て

- ①家の中のゴミを集める
- ②ゴミを種類ごとに分別する
- ③ゴミ箱の汚れを落とす
- ④決められた日にゴミを出す
- ⑤新しいゴミ袋をセットする
- ⑥ゴミ袋を補充する



気付いている? こんな作業

洗い物

- ①使った食器を洗い場まで運ぶ
- ②洗い物を水につける
- ③食器、コップを洗う
- ④洗った食器を食器棚に戻す
- ⑤ふきんを洗う
- ⑥洗剤の補充をする





育児サポート情報を活用しよう!

子育て世帯の方に、ネットでも見られる子育て支援情報を発信しています。パパ向けに家事・育児のヒントになる情報をお伝えします。



『しんじゅく子育て応援ナビ』



乳幼児のお子さんを連れた外出時に便利な、授乳スペース・おむつ替え設備・ベビーチェア付きトイレ等のある区の施設や区内の子育てに優しいお店を検索できるスマートフォンアプリです。また、妊娠期から就学前のお子さんがある方を対象に、健診・予防接種・イベントなど子育てに関する情報を、プッシュ通知でお知らせします。

【問合せ】子ども家庭課管理係 ☎03(5273)4260

『パパス・スタイル』



パパの家事・育児が笑顔になれる

育休を取得した先輩パパのインタビュー、地域のパパコミュニティの活動内容などを配信。またパパ同士の悩みを話し合う「パパトーク」や地域とパパをつなげる役割を担っているパパネットワークの活動なども紹介しています。地域のパパのコミュニティの情報が得られます。

『ファミリーサポート事業』



自宅から保育園や幼稚園までの子どもの送り迎え、休園時に子どもを預けたいとき、パパ・ママがリフレッシュしたいときなどにご利用できます。子どもを預けたい方と子どもをお預かりする方が会員となり地域で支え合う会員制の区委託事業です。

【問合せ】新宿区ファミリー・サポート・センター(社会福祉協議会内) ☎03(5273)3545

『Fathering Japan』



育児も楽しみたいパパに!

パパのために、子どもとおもちゃを使って遊ぶ講座や、子育て家庭の悩み解決のヒントを学べる子育て支援講座、パパ同士が交流できるイベントなどを全国各地で開催。パパ同士の交流の場の提供にもなっています。理事のコラム、幼少期の親子のコミュニケーションについて書かれたパパの育児書などのメディア情報も掲載しています。

家族の気持ちを楽しむ 家事・育児の考え方

① 自分のことは自分でする

自分が使った食器はシンクまで自分で持っていく、脱いだ洗濯物は衣類ごに分けて洗濯カゴへ入れるなど自分のことは自分でするようにしましょう。

② やり方を見直す、やめる

今まで通りのやり方にこだわるとは、例えば、衣類を畳まずハンガーに干したままの状態でクローゼットに仕舞うようにしたり、毎日行っている掃除機掛けや風呂掃除の回数を減らすなど、簡単な方法へ変えていく視点で考えてみましょう。

③ 便利家電、外部の力を借りる

ロボット掃除機、食器洗い乾燥機などの便利家電、家事代行サービスや育児サポート情報などを活用するのも一案です。

④ 苦手なことはあつて当たり前

家事とひと口に言っても、洗濯と料理では必要となるスキルが異なってきます。得手不得手もあるでしょう。全てをオールマイティーにできる人などいません。お互いに得意な作業を分担すると効率がよくなるかもしれません。

コロナ禍は、家族の絆を 強めるチャンス?

「コロナ禍でもたらされたさまざまな変化を受け止めることによって、発見したこと、見つめ直したこともあったかと思えます。家族で一緒に過ごす時間が増えたからこそ、家族との結びつきが明らかになったという人もいらっしゃるのではないのでしょうか？」

内閣府が行った「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、テレワークの実施などにより、感染症拡大前と比べ、「仕事よりも生活を重視するようになった」と回答した人は、34.4%となっています。特に、子育て世帯では、48.6%の人が「家族で過ごす時間が増加した」と回答しており、そのうちの56.3%の人が「今後も家族と過ごす時間を保つていきたい」と回答しています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による生活の変化を、家族のあり方、支え合うことの大切さを見つめ直すきっかけにしませんか。家族みんなの幸せのため、一度、家事・育児について本音で話し合ってみましょう。



あなたの気づきがDV防止に！

— コロナ禍、私たちにできることがあります！ —

ドメスティックバイオレンス(以下DV)とは、配偶者や恋人など親密な関係にある(あった)人から一方的に振るわれる暴力をいいます。「そんなことは知っているよ」と思われるかもしれませんが、その形は、殴る蹴るだけではありません。精神的なもの、経済的なもの、社会的なものなど多岐にわたります。新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、DV被害の深刻化が懸念されています。DVをなくすためにはどうしたらいいのか、一緒に考えていきましょう。

新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症が蔓延した令和2年以降、DVの相談件数が増加しています。DVは、第三者の発見が難しい家庭内で行われることが多く、潜在化しやすいことがもともと課題でした。相談窓口などに助けを求めることができれば良いのですが、相談すらできずひたすら暴力に耐えている潜在的な被害者の存在も少なくないといわれています。

令和2年以降に増えたDV相談の原因の全てを「コロナ禍のせい」とは言いえないものの、やはり環境や人々の心の変化は、DV被害の実態に少なからず

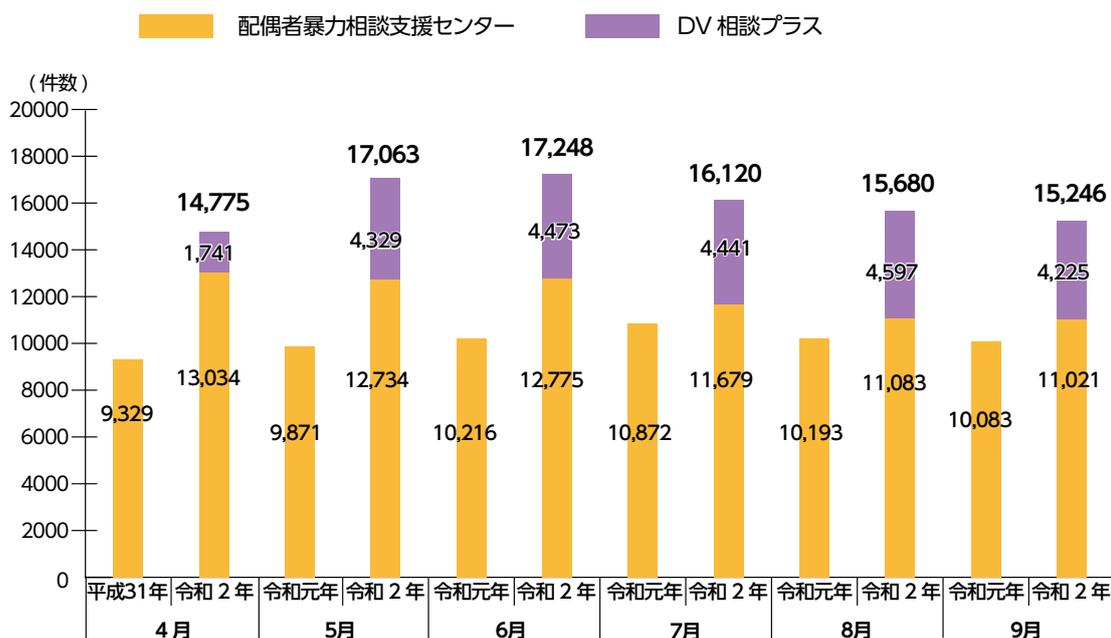
影響を及ぼしていると推測されます。

これまでの違いとしては、まず、外出自粛や休業、テレワークなどで配偶者の在宅時間が増えたことが考えられます。これによって、家庭という閉ざされた狭い空間で、配偶者と四六時中顔を突き合わせなければならなくなつたのです。

また、コロナの影響で収入が減つた不安から、それまで攻撃的な傾向のなかつた人でも加害者になつてしまったケースもあるようです。さらに問題なのは、常に同じ空間にいる状況で、被害者の「逃げ場」がなくなり、助けを求めることもままならなくなつてきていることです。



DVの相談件数の推移



出典：内閣府男女共同参画局調べ ※全国の配偶者暴力相談支援センターからの相談件数は、令和3年9月30日時点の暫定値

DVとはどんなもの

DVはさまざまな暴力を使って相手を思い通りにしようとする行為で、精神的に追い詰め、支配しようとすることです。殴る蹴るなどの身体的暴力に限らず、精神的、社会的、性的、経済的と、それぞれに特徴があり、多くの場合、複数の暴力が重なっています。このページ下の囲み「DV5つの種類」に記載しています。

DVは決して特別なことではなく、誰の日常にもその芽が潜んでいる可能性があります。コロナ禍のような条件下であれば、さらにその可能性は高まります。私たちは被害者にも加害者にもならないために、DVを正しく認識することが必要です。

相手が怒り出すと「悪いのは私かもしれない」と思ってしまうかもしれませんが、しかし、悪いのは被害者ではありません。相手を支配しようとする一方的な暴力は、どのような理由があっても決して許されるものではありません。

まわりの人に対しても

もしかするとあなたのまわりにも、DVと気付かずに不当な支配を受けている人がいるかもしれません。もし、まわりの人が被害に遭っていたら「それは

DVかもしれないよ」と、被害を受けていることに気付くような言葉をかけてあげましょう。

DVの被害者は、暴力や暴言によって尊厳を奪われるために自己肯定感が下がり、自分を責めてしまう傾向にあります。また「子どものために我慢する」と言いますが、DVは被害に遭っている本人だけではなく、そばで見ている子どもの脳の発達や心にも影響を及ぼします。

「家庭内のことを知られるのは恥ずかしいから」などの考えは、プラスにはならず、子どもたちを守ることもなりません。

「配偶者との関係性がツライ」「どうしてこのような態度を取られるのだろう?」「と悩んでいる人は、ぜひ信頼できる誰かに相談してみましょう。また、もし自分がDV被害に遭ってしまったときのために、行政やNPO法人などが開設している相談窓口があることもぜひ知って欲しいです。

次のページでは、その相談窓口や、具体的な相談のしかたなどをお伝えします。寄り添ってくれる専門家のインタビューもぜひ参考にしてください。

自分のため、子どものため、そして周囲で被害に遭っている誰かのためにも、行動することの大切さに気付いていただけたらうれしいです。

DV5つの種類

1 身体的暴力

- 殴る・蹴る・髪を引っ張る
- ものをぶつける
- 突き飛ばす など

2 精神的暴力

- 急に怒り出す
- 高圧的な態度をとる
- 無視して口をきかない など

3 社会的暴力

- 交友関係を制限する
- 行動を監視する
- スマホをチェックする など

4 性的暴力

- 性行為を強要する
- 避妊をしない
- 嫌がるのに撮影する など

5 経済的暴力

- 生活費を渡さない
- 働くことを禁止する
- 働くことを強要する など

よくあることと
見過ごさないで!
これも「DV」
なんです!

- 「自殺するぞ」と脅して思い通りにする。
- 大事な日記帳や卒業証書を捨てる、破る。
- 可愛がっているペットを傷つける。
- 「『〇〇しろとお父さんが言っている』とお母さんに言ってこい!」と子どもに命じる。
- いったん説教が始まると何時間も止まらない。



コロナ禍のDV被害 今何が起きているのか



佐光 正子さん

《Profile》

NPO法人コミュニティ・ネットワーク・ウェーブ理事・相談事業担当、世田谷区DV防止ネットワーク代表者会議・世田谷区要保護児童支援全区協議会委員。

男女共同参画センターの相談員・都内婦人相談員を経て、現在DVなどの暴力被害に遭った女性たちやさまざまな悩みを抱える女性たちがより生きやすくなるよう総合的な支援をめざし活動している。相談者のニーズにあった中長期的な支援の確立をめざして回復へのサポートの場などを提供している。

NPO法人を設立し、これまでDV被害の相談を受けてきた佐光正子さんに、昨今のDV被害についてお話を伺いました。DVの恐ろしさは、家庭内という閉じた場所で起きているために見えにくくなってしまふことで、助けを求められず、被害が深刻化する人を一人でも減らすためにはどうしたらよいのでしょうか。

▶緊急事態宣言が出たとき

最初の緊急事態宣言の出た令和2年の春、コロナ禍によって助けを求められない被害者が増えDVが今まで以上に潜在化してしまうことに対する強い危機感を抱き、私たちは、電話相談窓口を設置し、被害者がすぐ避難できるステップハウスをつくりました。

このような緊急事態下でなくても、相談できずにいるDV被害者は被害者全体の4割いるといわれています。家に閉じ込められる時間が長引くと、被害者は人と会う機会が奪われ、孤立しやすくなります。相手を孤立させて力を奪い、自分のコントロール下におき、支配していくことがDV加害者の目的です。そのため、コロナ禍は絶好の機会になってしまうのです。

▶実際の相談は

コロナ禍での対応にあたって窓口を増やしたときに一番最初に来た相談は、「小さな子どもを連れて家を出たい」というものでした。その方はDVに関する知識がなく、配偶者の態度が暴力に当たるという自覚はないようでした。しかし、夫との暮らしにとにかく限界を感じ、家を出たいのだとおっしゃっていました。コロナ禍で、潜在化していたDVが激しさを増し、顔を出してきたと強く感じました。

またDV被害の当事者でない方、例えばその方の親戚や知り合いからの相談などもありました。そういった場合、相談窓口の番号をご相談くださった方にお伝えして、ご本人から電話がかかってくるのを待つ、ということになっています。大切なことは、被害を減らす第一歩として、まずはご本人に相談できる窓口の存在を知ってもらうことなのです。

▶DVから脱出するにあたって

仕事などの収入源やご自身が使えるまとまった貯金などを持っていないと、DVから脱出した後も自立して生活していくのは難しい場合が多

いです。いざというときにタクシーに乗って逃げるお金すらないと、文字通りどこにも行けなくなってしまいます。

実際、離婚や脱出を決断できるのは仕事を持っている人、または実家に逃げられる人が圧倒的に多いです。今は仕事をしていなくとも、資格などをお持ちで就労できる可能性が高い人は、やはり離婚に踏み切れる傾向があるように感じています。仕事を持っていない人が相談をためらってしまうのは、今の家を出ても生活していける、子育てできる社会でないことが大きな原因だと思います。

もし、加害者からの追跡や嫌がらせから身を守ることができて、住居支援があって、なにより経済的支援が受けられる世の中であれば、すぐに避難して身の安全を守る行動を取れる人がもっと増えるのではないのでしょうか。

いま私たちには「地域力を高める」こと、被害者が孤立しないように誰もが人と繋がり、相談を受けられる場所を作ることが求められています。DVは命の問題で、暴力被害を受けた人が生きていけない社会であってはならないと思います。

DV相談窓口

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か国語対応は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	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 9:00～20:00 (祝日・年末年始を除く)
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)

※緊急時は警察へ(110番)

相談窓口で相談する際の心得

★手帳やメモへの記録

窓口での相談は時間制限があることが多いです。その中で、相談したい内容などを書きつけたものがあればとても相談しやすくなります。

★あきらめずに何度でも

勇気を振り絞って相談したものの、期待していた答えや自分に合ったアドバイスが得られないことがあるかもしれません。しかし、そこで気落ちする必要はありません。納得いかなければ別の相談窓口を当たってみてもいいのです。

★「分かりません」は言っても良い

相談員からの質問に答えにくかったり、意図が分からなかったりすることがあると思います。そんな時、「答えなければいけない!」と思わなくても大丈夫。「分かりません」と言ってもまったく問題ありません。「家を出たらどうするつもりですか?」「手伝ってくれる親族の方はいますか?」といった質問も、分からなければ「分かりません」と回答してもいいのです。



DVを埋もれさせないために

暴力によって心身が傷つけられ、外部に相談する気力も残っていない状態の被害者を救えるのは家族、隣人、知人のあなたかもしれません。まずは、被害者の話を否定せず、じっくり聞いてあげることが重要です。

「大ごとにしたくないから相談できない」と言う人もいます。そんな被害者に代わって窓口で相談したり、窓口の存在を本人に教えたりすることが、埋もれがちなDV被害に光を当てるのです。

そして、何よりもDV被害から脱出するためには、まずDVとはどういうものかを知る必要があります。なぜなら、自分(または周りの人)が置かれている状況を「これはDVだ」と冷静に判断できることが、解決へむけての最初の一步になるからです。

支配される関係性に漠然と苦痛を感じていたり、怖いと怯えているだけでは状況は何も変わらないのです。

この記事を読み返し、「ご自身の置かれている状況がDVだと気付いたら、勇気をもって専門の窓口へ相談し、解決策と一緒に考えてもらうこと」をお勧めします。

女性活躍推進は待ったなし



女性活躍推進は、「女性従業員のためだけに行うもの」と思われがちですが、最終的には、男女ともに働きやすい職場を作ることによって優秀な人材を確保し、社員のパフォーマンスを引き上げ、企業の業績の向上にもつながります。改正女性活躍推進法(※1)が令和4年4月に施行されるのを前に、女性活躍推進について一度おさらいをしておきましょう。

女性活躍の必要性

日本の総人口は平成20年をピークに減少が続いています。今後、人手不足が深刻化するのは時間の問題でしょう。

そうした中で期待されているのが、女性の活躍です。ただし、今までのような「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分担意識が強い社会のままでは、女性が職場で十分に能力を発揮し、パフォーマンスを上げるのは難しいかもしれません。

優秀な人材の確保に不可欠な「女性活躍推進」

女性が働きやすく、やりがいを感じられる職場は、①多様性があり、②平等で、③性別や学歴等にとらわれず、④持っている能力や経験が認められて仕事に参画できる、といった特徴を持つといわれています。こうした職場は、女性に限らず、全ての従業員にとって働きやすい職場であるはずで、女性活躍の推進や子育て支援に積極的な企業に与えられる「えるぼし」や「くるみん」というマークを目にしたことがあるでしょうか。就職活動を行う際、学生の多くは、志望する企業がきちんと休みを取れるか、子育てと仕事の両立がしやすいか、昇進等に男女

格差がないか、などを重視しており、これらのマークは、男女にかかわらず、学生が企業を選択する際の指標としても活用されています。

若い世代の多くは、性別に関係なくワークライフ・バランスを大切に考えています。男性新入社員の約8割が育休を取りたいと考えているというデータもあるなど、女性活躍に後ろ向きな企業は、女子学生だけでなく、男子学生にも敬遠されてしまう可能性が高いといえます。人手不足が深刻化する今、採用の成否は企業の未来にも大きな影響を与えかねません。こうした背景からも「女性活躍の推進」は企業にとって、まさに「待ったなし」の必須の施策といえるでしょう。

優良企業の認定「えるぼし(認定)」

女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、一定基準を満たした企業が認定されます。



子育てサポート企業「くるみん」マーク

労働者の(男女共に)育児休業等取得率、労働時間など、「子育てサポート企業」として一定の基準を満たした企業に認定されます。



女性活躍が進んでいる企業は高収益

女性活躍を進めるメリットとして、業績向上につながる可能性が挙げられます。経済産業省と東京証券取引所は、毎年、女性の活躍を推進する上場企業を「なでしこ銘柄」として公表していますが、令和元年度に「なでしこ銘柄」に選定された46社は、東証1部全体の平均と比較すると、利益率が高く、市場全体と比べても株価が好調という結果が出ています。女性活躍が進んでいる企業は「業績が良く、成長性が高い」と株式市場で評価されています。

こうした結果を受けて、大手企業では「女性の管理職比率を〇年までに20%を達成する」などの具体的な数値目標を掲げ、実行する会社も増えています。男性と異なる視点を持った女性が管理職に登用され主要な役割を担うようになることで、男性では気づきにくい問題を発見し、改善につなげたり、また、新商品開発に知見が活かされるといったことも増えていくでしょう。

女性活躍を進めるために、若手の女性社員に研修を実施したり、ロールモデルになる先輩社員と交流を図る機会を設ける先進企業は多くなっています。こうしたことにより社員の

※1 令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に令和4年から適用される。

モチベーションが上がり、管理職への昇格に前向きな女性社員が増えるなどの効果が見られたとの事例もあります。

また、部下を評価する立場である管理職に対して、上司が性別にかかわらずメンバーの能力を正當に評価できるように、研修を行っている企業もあります。さらに、製造部門でのキャリア女性の定着を図るために、女子トイレや更衣室の拡充等、インフラ整備を行ったという例も見られます。

発想を転換してみよう！

例えば、コロナ禍がきっかけでリモートワークを積極的に取り入れた企業も多いと思いますが、こうした施策は、育児や介護などにより働き方に制約があった従業員の働きやすさをサポートすることにもつながります。

誰もが仕事と育児・介護を両立できるようにになれば、離職する従業員は減少し、採用や教育にかかる費用の削減につながります。企業側にも働く側にもメリットになることではないでしょうか。

女性活躍を推進することは、女性ばかりでなく、男性社員、そして企業全体にもプラス効果が期待できます。

企業が活性化することで社会全体にも好影響が及ぶでしょう。法改正をきっかけに取り組みをスタートさせてはいかがでしょうか。

interview /

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制度」において、平成25年度ワーク・ライフ・“ベスト”バランス賞、令和元年度ワーク・ライフ・バランス推進優良企業を受賞したフコクしんらい生命保険株式会社に、具体的な取り組みについて伺いました。

人事部サイドから

真田 亜紀子さん

フコクしんらい生命保険株式会社
人事・総務部
人事・総務グループ マネージャー



当社は、「自律型人材を継続的に生み出す」と方針を掲げ、全社に発信しています。この方向性に沿って、研修の強化に加えて、チャレンジを推奨する人事制度に変更しました。女性に限らず、社員一人ひとりが最大限に能力発揮できるよう、支援しています。具体的には、新しい取り組みを会社に提案する「提案制度」の導入や、目標難易度や取り組み工程を加味した評価の実施などにより、チャレンジ行動を引き出し、年齢や性別等に関係なく、前例に捉われずにチャレンジする人を評価しています。

女性に特化したところでは、人事担当者とのメンタリング(※2)の導入や、ワークショップの実施など、育児休業からの復帰者のサポートにも力を入れています。また、一度退職しても要件を満たした場合に再入社できる「ジョブリターン制度」は、将来の見通しが立てやすく、ライフステージが変わっても働き続けられると社員からも好評です。社員の安心感につながることで、業務上の成果も向上していると思います。

女性管理職代表として

八木 紗友美さん

フコクしんらい生命保険株式会社
人事・総務部
人事・総務グループ マネージャー



私は、当社が社員の新卒採用を開始した平成22年に第1期生として入社しました。当社は、新卒採用は総合職のみ、しかも、男女半々ずつ採用するとの方針を掲げていたので、入社後も性別に関係なく責任ある仕事ができることに魅力を感じていました。

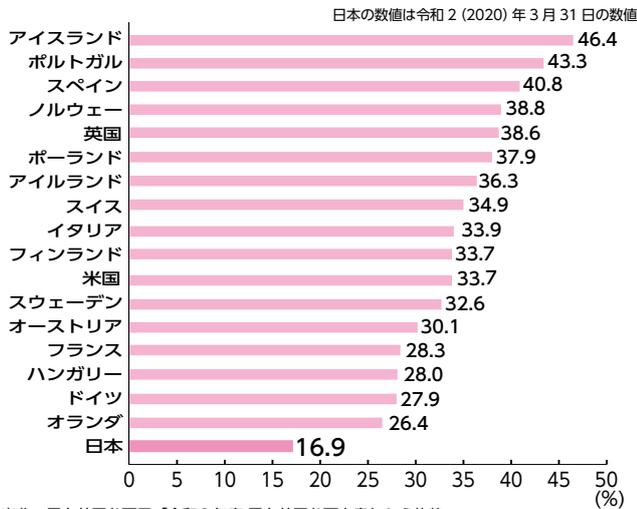
制度面で女性だけを引き上げるのではなく、若いうちから性別に関係なく開かれたさまざまなプロジェクトに参加する機会が多かったことで、自分でも成長が実感できました。ですから、昨年(令和3年)6月に昇格の発令が出た際も、自然な流れとして受け止めることができました。

管理職になって他の人の成果を上げることも自分の役割に加わったので、今後はチームの育成など、リーダーシップを発揮できるように力をつけていきたいというのが当面の目標です。

※2 他部門の人材や先輩(役職の無い人材)をメンターとし、日頃の悩み相談、キャリアパスの見本となる人材を割り当てること。

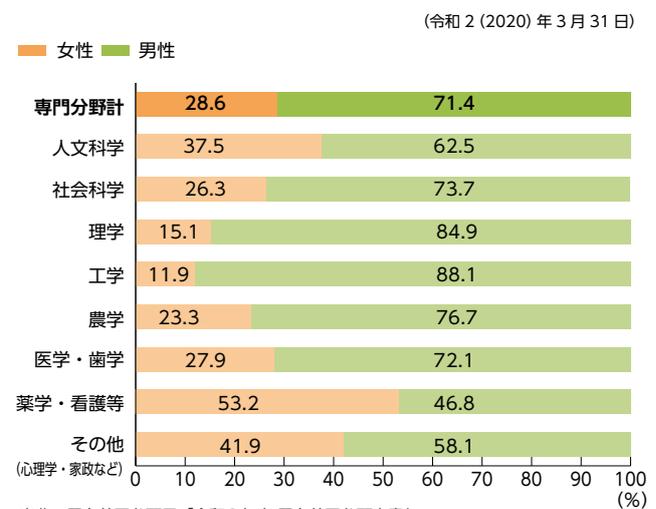
日本における理工系女性研究者は15%以下

【表1】研究者に占める女性の割合（国際比較）



出典：男女共同参画局「令和3年度 男女共同参画白書」から抜粋

【表2】専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合



出典：男女共同参画局「令和3年度 男女共同参画白書」

国際的にはかなり低い水準にある日本の女性研究者。特に理工系が少ない理由、女性研究者を増やすために国や企業はどんな取り組みをしているのでしょうか。

女性研究者は北欧の半分以下

日本で研究者に占める女性の割合は、総務省「科学技術研究調査」によると、平成12年の10.6%に対して、令和2年は16.9%となり緩やかな増加傾向にあります。

しかし、上記の【表1】で諸外国と比べると、日本の女性研究者の割合は、国際的にかなり低い水準であることが分かります。最も女性研究者の割合が多いアイスランドでは半数に近い46.4%、英国などの欧州各国が約35%~40%、米国でも33.7%という割合に対し、日本は北欧や欧州各国の半分にも達しません。さらに日本での女性研究者の活躍の場は大学等が主になり、企業では働きにくい環境にあるのが現状です。

圧倒的に少ないのが理工系

大学や専門学校などの研究者について専門分野別に男女の割合を比較すると【表2】、工学が最も少ない11.9%、次いで理学15.1%。理工系の女性研究者は他の分野に比べて圧倒的に少なく、専門分野の合計の28.6%と比較しても、約半分の割合となっています。

その一方で大学院(博士課程)学生に占める理学・工学の女子学生の割合も2割程度といわれています。

ではなぜ女性研究者が少ないのでしょうか。平成28年男女共同参画学協会連絡会の調査によると、一番の理由は「家庭と仕事の両立が困難」。次いで「育児期間後の復帰が困難」「職場環境」「男女の社会的分業」という結果になっています。

これは、研究などの業務の特性から、長時間労働になりやすいことや、労働時間が不規則なことなども要因として考えられます。また、日本では「女子は文系」という風潮があったことも起因していると考えられます。

国が女性研究者の活躍を促進

理工系の女性研究者を増やすための取り組みの一つとして内閣府男女共同参画局が中心となった「理工チャレンジ」(リコチャレ)があります。女子中高生・女子学生が理工系分野に興味・関心を持ち、将来像をイメージして進路選択できるように応援するもので、理工系の職場見学・仕事体験・女性研究者との交流などのイベントを開催しています。

さらに文部科学省では、大学や公的研究機関を対象に女性研究者が出産・育児と両立して研究活動を継続するための環境整備を支援する取り組みも進められています。優れた研究者が出産・育児によって研究を一時中断した後も、円滑に現場復帰ができるよう国が研究奨励金を支給しています。企業においても、女性研究者の育成や働きやすい環境整備などにより、今後、科学技術分野の女性研究者の増加と活躍が期待されています。

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

鳥人間プロジェクトで リーダーを経験。 海外建築の現場で 手腕を発揮するのが夢

工学院大学 建築学部 建築学科 3年
カピー アレクスイーさん



子どもの頃から建築に興味

木造でも大きな地震にも耐えられる宮大工の技術などに興味を持ち、中学生時代から建築を学んでみたいと思っようになりました。大学進学後は、建築物の設計やデザイン以上に、スケジュールやコストの管理をしたり、多くの人が関わる建築現場で旗振り役を担ったりするプロジェクトマネジメントの仕事に、とくに惹かれるようになりまし。

その一因となったのは、学内の鳥人間プロジェクト「Birdman Project Wendy(以下B.P.Wendy)」で活動したこと。「子どもの頃から好きだった番組『鳥人間コンテスト』に参加できる！」とワクワクしながら参加しましたが、実は1年生のときは、B.P.Wendyは大会出場を見送りまし。さらに2年生の時の大会は新型コロナウイルス感染症の蔓延で中止。翌年の出場に賭けるしなくなってしましました。

そんな中「ミーティングでもよく発言するから」と、私が新リーダーに任命されるこ



▲テスト飛行の現場で、指揮をとるカピーさん

とに…。2年生ながら、コロナ禍でプロジェクトを統括する立場になってしまったのです。

憧れの大会への出場を実現

40名ほどのB.P.Wendyのメンバー構成は、女性が8名であるとはずべて男性。自分とは違う学部のメンバーもいますし、3、4年の先輩もまだ在籍しています。流体力学を専門に学ぶ機体製作に詳しい人もいる中で、いかに説得力を持ってみんなを巻き込み、引く張っていくのかがとても難しかったです。

ただ、よく考えてみるとこれは、私が目指しているプロジェクトマネジメントの仕事そのもの。前年の活動でリーダーシップを発揮していた先輩の手法をまねしてみたり、オンラインでメンバーを統括する方法を試行錯誤してみたり。佳境に入ると授業との両立が大変でしたが、その甲斐あって、昨年(令和3年)2年ぶりに開催された『鳥人間コンテスト』への出場が叶い、人力プロペラ機部門で「かさぎⅡ」号は418.9mの定常飛行に成功しました。定常飛行は鳥人間界隈では高いハードルの一つといわれているので、1000mという目標には届かなかったものの、大きな功績が残せたと思っ

ます。リーダーとして指揮を執りながら主翼の製作にも携わってきたので、「かさぎⅡ」号を飛ばすことができ、て本当にうれしかったです。

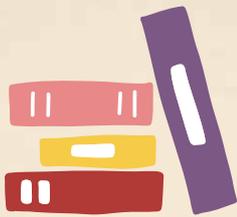
男女のカベ取り払う存在に

大会が終わり、私の課題は次世代への引継ぎへと移行しています。少し寂しいですが、チームにとっては後輩育成も大切な仕事。鳥人間生活とは間もなくお別れです。

B.P.Wendyでプロジェクトマネジメントを実践し、深く学ぶ機会を得たことで、建築現場の監督や施工管理が行える会社に就職したいという気持ちますます強くなっています。

日本の建築現場にはまだ女性が少なく、体力面やライブイベントへの対応など、企業側からも心配されること少なくないと感じますが、私は自分の強みをしっかり活かせば、十分に活躍できると考えています。「女性でもできる」ではなく、むしろ「男女のカベなんてそもそもなかったね」と、皆さんに感じてもらえる働き方ができたら良いですね。

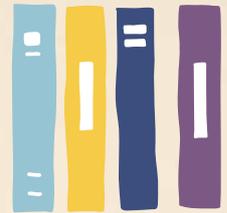
いずれ、経験を積んで海外の現場を任せられるようになり、日本と海外の橋渡しができる人材になりたいと思っています。



● 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、興味の湧いた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。



家事は8割捨てていい

【発行】宝島社

【著者】佐光 紀子

タオルを麻にしてみる、重曹を使ってみる…。一見すると「丁寧な暮らし」を目指しているようですが、家事の手間が省ける秘訣を紹介しています。日本人女性の家事負担に警鐘を鳴らした佐光紀子さんによる「家事の減らし方」の実践集です。



パパの家庭進出がニッポンを変えるのだ！～ママの社会進出と家族の幸せのために

【発行】光文社

【著者】前田 晃平

育休を取ったことで「パパの家庭進出なしにママの社会進出はありえない」と気付いた「普通のパパ」が、豊富なデータと実体験を交えて綴っています。



DV・虐待 加害者の実体を知る

～あなた自身の人生を

取り戻すためのガイド

【発行】明石書店

【著者】ランディ・バンクロフト

DV・虐待はなぜ繰り返されるのか。社会的通説に隠れ虐待を重ねるDV加害者の心理を暴き、その行動・手口を読み解きます。被害者にならないため、またDV加害者から逃れるためにはどうすべきか、具体策を提供します。



しごとをとりかえた だんなさん

【発行】童話館出版

【著者】ウィリアム・ウィースナー

つつがなく暮らしていた、おひやくしよの若夫婦。ある日、だんなさんは自分の畑仕事がおかみさんの家での仕事よりたいへんだと言いだし、仕事をとりかえます。しかし、オートミールの入ったポールを割ったり、りんご酒のたるのせんを閉めわすれたり、家の仕事をしようとするとだんなさんは、やることなすこと失敗ばかり！



女性の視点で見直す人材育成

～だれもが働きやすい

「最高の職場」をつくる

【発行】ダイヤモンド社

【著者】中原 淳/トーマツ イノベーション

「優秀な人材が辞めていく…育たない…」と悩むマネジャー・人事担当者・経営幹部必携!! あなたの育成力を高め、最高のチーム力を引き出す「職場の科学」です。



なぜ、あの会社は女性管理職が順調に増えているのか

【発行】日経BP

【著者】麓 幸子/日経BPヒット総合研究所 編

女性が離職せずに働いてもらうためには何が必要か、女性管理職を増やすためにはどんな研修をしたらいいのか、女性役員を誕生させるための秘策はあるのか、母親社員のモチベーションを上げるのはどうしたらいいのか……など、女性活躍に関するさまざまな疑問に具体的な事例でお答えします。





令和4年3月開講予定の講座

オンライン講座 ①～③

①「お金のプロと作る!初めてのライフプラン ー将来のために今できることー」



内容:若いうちはやりたいことが多く、時間に追われがちです。ライフプランを作ることによって何がいつまでに必要か、今できることを経済観点から考えることで、次の一歩にしましょう。

②「LGBTQの子どもたちが 安心して暮らせるために」

内容:性別違和を感じている子どもたちが、安心して暮らせる社会を目指して、一人ひとりができることを学び考えます。



講座の詳細情報、
申し込みサイトへは
QRコードから ⇨



③「アンコンシャスバイアス講座 ～身近に潜む無意識の偏見に気づこう～」



内容:若者や女性に向けられがちな、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)について、正しい基礎知識を身につけるとともに、自分の中に潜む偏見に気づきましょう。

※タイトルや内容について、予告なく変更することがあります。

講座について、詳しくは2月の広報新宿や区ホームページ、チラシでお知らせします。

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9団体で活動中です。令和3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、下記の研修会等を実施しました。

【研修会】

「ジェンダー平等から考える～私たちにできること」

講師：近江美保氏(神奈川大学 法学部 法律学科教授)

「女性の視点で地域防災力アップ～一人一人が備えること」

講師：浅野幸子氏(減災と男女共同参画 研修推進センター 共同代表)

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

令和4年度『ウイズ新宿』 編集委員を募集します



そんなあなた!一緒に本誌『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(Zoom等での開催になる場合があります)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4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・地域センターなどで配布します。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、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などを学び、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3年度 男女共同参画フォーラム(予告)

YouTube限定公開によるオンライン開催

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】上野千鶴子氏(東京大学名誉教授)
オンライン講演「最期まで自分らしく生き切る」

配信期間 令和4年3月18日～3月31日

申込期間 令和4年1月27日～3月24日

申し込み 区ホームページ(QRコード)から
お申し込みください。

対 象 区内在住・在勤・在学で、YouTube動画を視聴する機器を
お持ちの方



上野千鶴子氏(菅野勝男撮影)

140号の編集を終えて

●情報誌作りを通して、家事・育児シェア、DV、女性活躍推進などの課題を知ることができ、大変勉強になりました。今回の記事を読んでいただいた読者の方のお役に立てれば幸いです。(河合孝哉)

●男女共同参画の課題の中でも、最もヘビーと感じていたDV問題。避けては通れないと思ってはいましたが、今回早期にその機会を得ました。想像よりも根深く、知れば知るほど心が重くなりましたが、反面、支援してくれる自治体、悩みを共有してくれる地域の活動など、多々存在することも分かりました。気付くこと、正しい知識・情報を得ること、そして、私たちにもできることがあること。今回の編集を通して、一筋の光が見えてきた気がします。(幸田小鈴)

●DVのサブ特集記事を担当させていただきました。DV被害に耐えている方が昨日より一人でも少なくなることを願って書きました。パラパラとめくっていても、相談窓口の番号が、相談窓口があることが記憶に留まってくれたらと願っております。(笹森絵子)

●軽い気持ちで編集委員に応募いたしましたが、編集会議で記事の書き方や男女共同参画など多くを学ぶことができました。自身の固定的性別役割分担意識を再考し問い直す好機にもなりました。「ウイズ新宿」が読者の方にとってもお役に立てれば嬉しいです。(笹森栄)

●男女共同参画について興味があり参加しました。編集に携わることは初めてだったため、読者に興味を持ってもらえるような記事を書くことに苦戦しました。たくさんの方から意見を聞くことで、当事者の立場になって考えることができました。この経験を社会に出てから活かしたいと思います。(鈴木美桜)

●記事の書き方から編集の仕方まで、情報誌作りを一通り経験させていただくことができ、とても楽しかったです。家事シェアやDV、女性活躍推進など、コロナ禍での喫緊の課題も取り上げ、自分自身の新しい気付きにもつながりました。たくさんの方のサポートで完成にこぎ着けることができたことを感謝します。(武内紀子)

《編集後記》

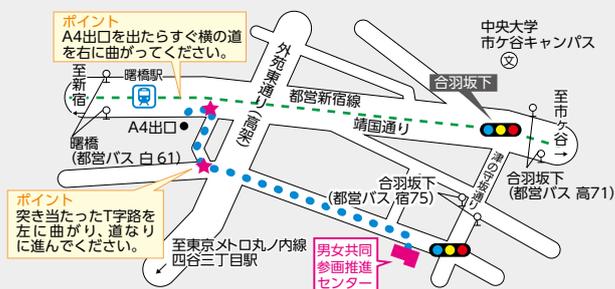
●新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、Zoomを取り入れながらの編集会議となり、難しさを感じる場面もありましたが、編集委員と区の協働発行で制作することができました。今号は編集委員の企画案をもとに家事・育児シェアについての特集をお届けしました。コロナ禍で家族と過ごす時間が増えている今だからこそ、家族で分担を話し合ってみてはいかがでしょうか。



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1月27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。