

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

制度だけでは増えない女性管理職 誰もが平等にキャリアを実現する 企業の在り方

株式会社サイバーエージェント

河合 典子 さん P.2



特集

女性が自分らしく働き続けるために
企業が取り組むべきこと、あなた自身ができること P.6

～ガマンしてない？ 見過ごしてない？～
男性も女性も知っておきたい
女性のカラダとココロのこと P.10

《未来をつくるチカラ》座談会
進路もキャリアも私らしく
もっと知りたい「リケジョ」の素顔 P.14

《データ・ウォッチング》
約8人に1人がデートDV被害を経験 P.17

家事育児サポート事業 P.18

INFORMATION (募集・講座・編集後記) P.19-20

制度だけでは増えない女性管理職

誰もが平等に キャリアを**実現**する 企業の**在り方**

わが国では女性の管理職はいまだ少数派。「彼女たちは仕事のために出産・育児を諦めているのでは」というイメージもあるかもしれません。株式会社サイバーエージェントの河合典子さんは、20代で管理職に抜擢されたのちに結婚・出産を経験し、現在も子育てをしながら第一線で活躍しています。なぜこのようなキャリアを実現できているのでしょうか。その秘密を探ります。



河合 典子さん

株式会社サイバーエージェント
執行役員

Profile

2011年入社。インターネット広告事業本部大阪支社を経て2014年東京へ異動。営業の新部署立ち上げに参画。2016年インターネット広告事業本部統括および執行役員に就任。2019年産休・育休取得。2022年サイバーエージェント執行役員就任。

就活時からキャリアを意識

入社決め手は「抜擢文化」

—河合さんは現在、どのような業務を担当しているのですか。

インターネット広告事業本部の営業部門のリーダーとして、200名のメンバーのマネジメントを行いながら、広告事業の経営に参画しております。

また、自らも現場で営業活動を行っています。

—サイバーエージェントには新卒で入社されたのですよね。

はい。学生時代から、結婚して子どもを持ちたいけれど、仕事でも活躍したいと考えていたので、就職活動では「20代のうちからいろいろな経験を通じて成長でき、出産・育児などのライフイベントを経験する前に、自身の市場価値をしっかりと高められる環境がある会社を軸にしました。

キャリアに関するリアルな体験を聞きたかったので、就職活動をしている間とはとにかくたくさん先輩社員に会うようにしていましたね。その中でもサイバーエージェントの先輩たちは、誰もが仕事について本気で楽しそ

部下の覚醒を目の当たりにし

マネージャーとしてのやりがいを実感

—新規部署の立ち上げに参画した翌年には、管理職(局長を経験されています)。

もともと私は「マネージャーよりもプレイヤーでいたい」という意識が強くて、実は入社2年目にマネージャーになって早々に辞退した経験もあるんです。そのため、前任の局長から局長への打診を受けた当初はためらいもありました。でも、上司である前任者の立場になって考えたとき「上司は

きつと、私がこの部署で常に成果を目指して仕事に取り組んできた姿を見てくれていたんだ。だからこそ私に声を掛けてくれたんだ」と気付いて、最終的には私がやるしかないと思えなくなりました。

—葛藤もありましたか。

「20代のうちから管理職としてバリバリ働いていたらプライベートが犠牲になるんじゃないか。それで将来、結婚や出産が遅れたらどうしよう」といった悩みは当然ありましたね。ただ、色んな先輩に相談しながら、見えない未来に悩むより、目の前のチャン

スに飛び込んで、今できる経験をいろいろと積もう。未来のことは実際にそのときになってから考えようと思つようになつて踏ん切りがつかしました。

変化の速いインターネット業界に身を置いていたからこそ、こつこつとした発想が身に着いたのかもしれないが、先が見えないのは今やどの業界も変わらないのではないのでしょうか。

—実際に管理職になってからはいかがでしたか。

プレッシャーに押しつぶされそうになりました。サイバーエージェントの「局」はいわば一つの会社のようなもので、局長はいわば局の経営者です。事業計画や採用計画の策定、実行など、非常に責任の重い仕事を任せられます。

また、年上のメンバーをマネジメントする難しさもありました。実際に「河合に評価されたくない」「女性だから下駄をはかされているのだから」という声も耳にしましたね。

「若くして管理職に就任されたことに加え、女性という点でも大変だったんですね。どう乗り越えたのでしょうか。」

上司からのアドバイスを受けて「批判を気にしすぎず、努力すれば成果も人望もついてくる」と自己暗示を掛けていましたね。あとは休みの日にスポーツで体を動かしたり、旅行したりしてストレスや不安を解消して。そうやって意識的にメンタルをコントロールしながら自分のやるべき仕事に集中しているうちに、私に批判的だったメンバーも信頼してくれるようになりました。

どういうときに自分は落ち込むのか、逆にどうすればモチベーションを上げられるのかを自分の中で早めに見つけておけたので、難しい局面にも対処できたのかなと思います。

「管理職として奮闘する中でやりがいを感じたことはありますか。」

ある女性のメンバーがなかなか成果を出せなかったとき、思い切ってミッションを大幅に変えてみたところ、一気に成長して成果を出し、会社で表彰されるまでになったんです。機会の与え方によって人の仕事振り、もっといえばその人の人生はこんなにも変わるんだと強く実感しました。



与えられた機会によって人が仕事を通じて覚醒し、ワクワクする人生を送れるようになる。そうした瞬間に何度も立ち会えるのがチームのマネージャーを務める喜びなのだと思ってきましたね。プレイヤー志向だった私がマネージャーとしてのキャリアを意識するようになったターニングポイントです。

「印象的な出来事ですね。実際にはそうした理想的なマネジメントはなかなか難しく、悩む管理職は男女問わず多いと思います。」

私自身、機会を与えてもらったから

「こそ今があるので、同じことをメンバーにもしてあげたいという気持ちが強いです。私自身は特に秀でているわけではなく、リーダーシップがあるようなタイプでもありません。それでも私が管理職になれたのは、私より優秀な

苦勞した子育てとの両立 組織を挙げてサポートしてもらえた

「その後、執行役員に抜擢され、ほとんど出産・育児を経験。育休から復歸したときは苦勞されたのでは。」

コロナ禍中に復歸したこともあり、最初はパニックでした。パートナーとは事前にしっかりと話し合って育児や家事の役割分担を決めていましたし、職場にも復歸前から連絡を取って社内状況把握していたので、時短勤務で慣らしながら復歸していきこうと考えていたんです。ところが、コロナ禍で保育園が休園になったこともあり、やはり育児前と同じように仕事をするのは物理的に不可能で。経営陣からの期待を感じて、私自身、意気込みすぎたところもあったと思います。

「どう対処したのでしょうか。」

復歸後、女性役員に相談しました。

「フォロワーが多いからなんです。私のダメなところを理解して助けてくれる人たちが周りに集まってくれて、そんな環境を作れるようなコミュニケーションができるところが、私が管理職に抜擢された理由なのかなと思います。」

「なぜ早く相談しなかったんだ」と叱られましたね。それから業務の洗い出しをして、私ができる範囲だけ取り組めるよう、トップダウンの号令で運用を全部変えてもらいました。同じように育児を経験してきた役員が多いので、対処は早かったです。おかげで自分なりに仕事と育児を両立しやすい環境をつくれ、新しい仕事の仕方確立できました。時間が限られる中でどう成果を出すか考え、周りのメンバーにもどんどん任せるワークスタイルになりましたね。」

「時短勤務などの制度だけでなく、悩みを抱える女性社員や女性管理職が周りに相談できる環境も大切なのだなと思います。」

現在、事業部内で取り組んでいる

トップアッププロジェクト「WE(ウーマンエンパワーメント)」では、まさにそのような環境づくりに取り組んでいきます。どのような悩みがあるときも社内を理解者はいて、気軽に相談してもいいはずですが、何かきつかけがないとできない。私自身もそうでしたので、そのきつかけとなるような場を作れたらと思っています。

例えば、女性マネージャーを対象に、過去を振り返って未来のビジョンを描くキャリアワークショップをしたり、失敗を乗り越えたエピソードを共有するケーススタディーを行ったりしています。実際に横のつながりができ始めていて「困ったときに相談できる相手が増えた」「キャリアに困ったときに退職という選択肢を選ばず、新しいチャレンジができる環境をつくれた」といった声も上がっています。手ごたえはありますね。

今後は、女性管理職としての実務に必要なスキルを身に付けられるような、例えばロジカルシンキングや経営学を学べるようなプログラムも充実させたいと思っています。仕事を頑張りたい女性をフォローアップし、女性の管理職比率をもっと向上させるのが目標です。

「女性だから」「ママだから」 女性自身も思い込みを捨てて

— 昨今、女性活躍推進の重要性が層強く叫ばれていますが、河合さんは現状をどう捉えていますか。

社会全体がともポジティブな方向に進んでいるのは確かだと思います。法律で女性管理職比率の情報公開がルール化されたり、それによって社内での女性の登用を促すような制度が整備されたりすれば、女性が挑戦できるチャンスは確実に増えます。「女性だから」という固定観念にとらわれない価値観へ日本全体が向かっていますよね。

ただ、たとえ女性管理職比率などの数値が改善しても、実が伴っていないければ意味がないと思います。制度や仕組みを整えたり、数値目標を達成したりするだけでなく、環境を整える取り組みも大切。女性だから、男性だから、若手だから、ベテランだからではなく、性別も年齢も問わず、その人だからこそ活躍できる機会を与える職場のカルチャーをつくるのが、本当の意味での女性活躍推進だと思います。とても難しいですが、まずは社内にもロールモデルをつくることから始めるのがよいかなと思います。

育児と仕事を両立している女性社員、女性管理職・役員としてキャリアアップしている社員のお手本のような存在ですね。サイバーエージェントでも、私が育児復帰時に相談した女性役員が一つのロールモデルになっています。女性従業員にとって頼もしい社内の相談先になりますし、実際にいろいろな課題の解決策も探りやすくなるはずです。

— 河合さん自身の今後の展望をお聞かせください。

管理職としては、自分もそうしてもらったように、やる気とセンスのある「原石」を埋もれさせないよう、積極的に見つけて機会を与えていきたいです。そうすればおのずと、社内の女性リーダーもどんどん増えていくと思います。個人的には、子どもに誇れるママであり続けたいですね。自分自身が誇りを持って楽しく仕事をしている姿は、子どもにもきつといい影響を与えると信じています。

— 素敵ですね。最後に、キャリアや仕事と家庭の両立に悩む女性に向けてアドバイスをお願いします。

「女性だから」「ママだから」といった思い込みにとらわれないで、諦めずにチャンスをつかんでほしいです。家事や育児も「全部自分でやらなきゃ」と思わず周りに頼ったり、家事代行サービスやベビーシッターに頼った方がいいと思います。100パーセント完璧にしなければいけないと思わなくてもいいと思います。ロールモデルの話をしましたけど、ロールモデルに縛られる必要はありません。自分自身が幸せなこと、楽しいこと、やりたいことを思い描いて、実現できるような挑戦してほしいですね。



女性が自分らしく働き続けるために 企業が取り組むべきこと、 あなた自身ができること



働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できるように取り組む「女性活躍推進」。わが国では1985年の男女雇用機会均等法制定から取り組みが本格化し、近年では企業のダイバーシティやイノベーションにもつながるとして、ますます重要性が高まっています。

いま、企業はどのように女性活躍推進に取り組むべきでしょうか。また働き続けたい女性が自らできることはあるでしょうか。

日本は先進国最低レベル?! 国内の女性活躍の現状

男女雇用機会均等法が制定されて約35年、わが国における女性の就労状況は着実に改善してきました。就業者に占める女性の割合は2022年時点で約45%とほぼ半数に。結婚や出産を機に仕事を辞めてしまう女性も減少しています。

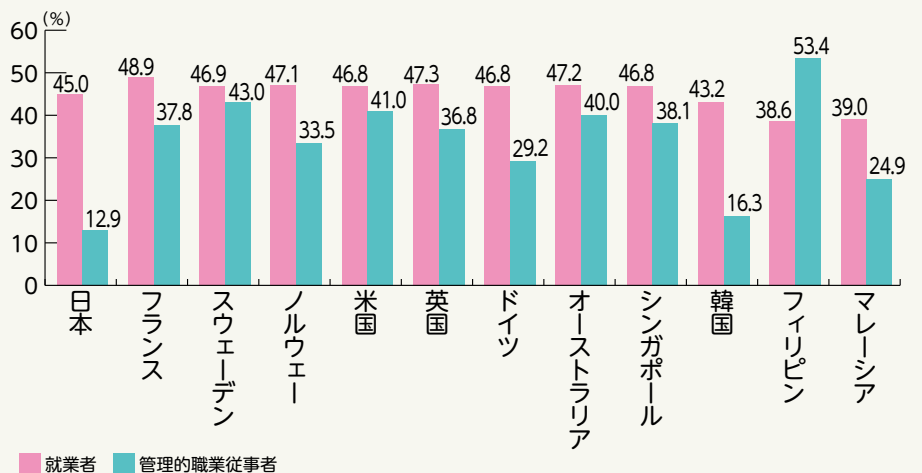
しかし、海外各国と比較すると、わが国の女性活躍推進は、後れを取っているのが実情です。スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」が公表している『ジェンダー・ギャップレポート2023』によると、日本は全146カ国中125位と、順位は先進国最低レベルとなっています。その要因になっているのが、政治分野、経済分野における女性参画の後れです。

例えば、職場における管理的職業従事者(役員・管理職)の女性比率について、主要先進国ではおおむね30%以上となっているのに対し、わが国ではわずか12.9%に留まっています【図1】。原因としては、より業務量

が多く責任も重い管理職の仕事と家庭との両立に女性が難しさを感じやすいことや、女性管理職が少ないため身近にロールモデルがおらず、困ったときに女性の相談相手が職場にいないことなどが考えられます。

また別のデータでは、わが国の男女間賃金格差の問題も浮き彫りになって

【図1】 諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



出典：令和5年版男女共同参画白書

います。男性の給与水準を100とした場合の女性の給与水準は、OECD（経済協力開発機構）加盟国の平均が88・1（2021年）となっているのに対し、日本は77・9と低い水準にとどまっています。

こうした問題意識に加え、年々深刻化する少子高齢化と労働力不足も背景に、近年、女性活躍推進の取り組みが国を挙げて強化されています。2023年6月には政府より「主要企業における女性役員比率を2030年までに30%以上にする」という目標も公表されました。わが国の女性活躍推進は、次のステップへと進みつつあるのです。

離職防止にもつながる！ 企業でできる取り組み

女性活躍のまさに現場である企業においては、2016年4月に施行された女性活躍推進法により、女性活躍推進に関する行動計画や現状のデータを公表して求職者が参考にできる状態にすることが義務化されました。

中でも男女間の賃金格差に関する情報（男性の給与水準を100とした場合の女性の給与水準）については

2022年7月以降、従業員301人以上の事業主を対象に公表が義務化。また、企業への投資に関わる有価証券報告書においても、2023年3月期以降は管理職（課長以上）の女性比率の記載が義務化されています。

このように女性活躍推進は、人材確保や資金調達といった経営的な側面からも重要になっています。言い換えれば、企業は「法制度で義務化されたから対応する」といった消極的なスタンスではなく、積極的・能動的な姿勢で女性活躍推進に取り組むことが求められるようになっていくのです。

具体的なアプローチ方法は、多様な働き方の制度整備からキャリアサポートまでさまざま、現にそれらを経営的成果につなげている国内事例も少なくありません。

例えば、育児休業に加えて時短勤務制度やフレックスタイム制度などを導入し、女性人材の採用数アップにつなげたケースや、女性従業員に特化したキャリアサポートを積極的に行った結果、女性の管理職登用を増やすことができたケースなどが見られます。ぜひ、自社でできるところから制度、環境の整備を検討してみてくださいはいかがでしょうか。

●柔軟な働き方ができる制度の整備●

従業員が育児や介護などのプライベートと仕事を両立しやすくする勤怠制度を整えます。離職の防止、イメージアップによる求人応募の増加、女性管理職の増加などの効果が期待できます。

例) 時短勤務、フレックスタイム制、テレワーク、子連れ出勤制度 など

●賃金格差の解消に向けた社内制度の見直し●

男女間の賃金格差が生じている原因を分析し、社内の人事、評価、給与制度を見直します。性別に関係なくキャリアアップを目指せる職場環境になることで優秀な人材が集まりやすくなります。

例) 非正規社員から正社員への転換制度、勤務地・仕事内容・勤務時間のいずれかを限定したジョブ型正社員制度、配偶者手当の廃止 など

主な 取り組み

●健康を支援する制度・環境の整備●

月経・PMS（月経前症候群）や更年期症状など女性特有の症状を含む健康を支援する制度・環境を整えます。不調によって低下していた生産性の向上、不調を原因とする離職の防止などに繋がります。

例) 通院や育児・介護など幅広い用途で使える独自の有給休暇制度、医療専門職と連携した健康窓口の設置、女性特有の健康課題の理解を深めるセミナー など

●女性向けのキャリア形成サポート●

女性が出産・育児などのライフイベントを経ても主体的にキャリア形成ができるようマネジメントしたり、制度や組織風土を整えたりします。女性従業員比率増加、女性管理職比率増加などにつながると考えられます。

例) 女性従業員向けキャリア研修、女性管理職によるメンター制度、産休・育休からの復職サポート など

「こころ」をチェック！ 女性が働きやすい企業の 見分け方

働く女性自身も、職場環境が改善するのを待つだけでなく、自分らしく働き続けるためのキャリアプランをしっかりと描いて、自分に合った働き方や職場を主体的に考えることが大切です。特に就職・転職活動の際には、志望する企業をリサーチし、女性が働きやすく、活躍できる職場環境がどうかを見極めましょう。

例えば、育休明けに正社員として活躍している女性社員がいるか、復帰後の仕事内容が限定されていないかなどをチェック。また、「男性は外回り営業」「女性は内勤」のように男女間で仕事内容や職種に偏りがなく、男女でキャリアアップに差が出たり、生涯賃金の合計額が変わってくる可能性がありません。

こうした情報をリサーチするにあたっては、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」の活用がおすすめです。同データベースでは現在2万9,000社以上の女性の活躍状況に関するデータが公表され

【データベースでチェックできる項目例】

項目	内容
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 労働者に占める女性労働者の割合 	女性が多い職場か、少ない職場かが分かります。
<ul style="list-style-type: none"> 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 	女性管理職比率、女性役員比率が分かります。
<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 	平均勤続年数の男女差から、女性が出産や育児などで離職せずに働き続けやすいかが分かります。
<ul style="list-style-type: none"> 男女の賃金の差異 	100に近いほど賃金の男女差が少なくなります。
<ul style="list-style-type: none"> 男女別の育児休業取得率 	男女問わず育児休業の取得率が多い場合は、育児を理由に離職することなく働き続けられる環境が整っている可能性があります。
<ul style="list-style-type: none"> 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要 	女性のキャリア形成や女性の働きやすさを実現する社内制度が紹介されています。
<ul style="list-style-type: none"> 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要 	男女問わず、ワークライフバランスを実現できるような社内制度が紹介されています。

ており、複数の企業でデータを比較することもできるようになっています。就職・転職活動時はもちろん、現在自分が働いている企業でどの程度女性活躍推進が進んでいるかを把握したいときにも役立ちます。

また「えるぼし」や「くるみん」の認定を受けているかどうかを職場選び

の基準の一つにしてもよいでしょう。新宿区内でも多数の企業が「えるぼし」「くるみん」の認定を受けています。認定企業の一覧は厚生労働省のWEBサイトに掲載されているほか、女性の活躍推進企業データベースでも認定状況が確認できます。

▼「えるぼし」認定マーク



女性活躍推進の取り組みが優良な企業を3段階で認定する制度。女性の平均勤続年数や、正社員に占める女性の割合を基準に評価されます。特に優良な企業は「プラチナえるぼし」に認定されます。

▼「くるみん」認定マーク



仕事と育児の両立に向けて取り組みを行っている企業を認定する制度。両立支援が計画的に行われているか、実際に目標を達成しているか、男性の育児休業取得が進んでいるかなどで評価されます。高水準の取り組みを行っている企業は「プラチナくるみん」に認定されます。

女性がいきいきと

働く企業は

時代を生き抜く強い企業

企業が女性活躍推進へ積極的に取り組むこと、また働く女性自身が自らしく活躍し続けられるキャリアプランをしっかりと描くことは、当事者で

女性活躍推進で企業の課題を解決！

Point 01

男女問わず働きやすく、活躍できる職場環境を整備すると…



▲ 出産や育児、介護による離職の防止

▲ 求職者の求人応募数アップ

Point 02

組織のダイバーシティの実現
多様な人材が意見をぶつけ合える組織になると…



▲ 市場のニーズを捉えた商品、サービスのイノベーション創出

▲ リスクの防止、リスク対応力向上

ある女性にメリットをもたらすだけではありません。女性がいきいきと働けるようになることは、企業のさまざまな課題解決にもつながります。

もつとも分かりやすい課題解決の一つが人手不足の解消です。わが国では3割もの働く女性が第一子出産後に退職しており、また約171万人（2021年）もの女性が働きたいにもかかわらず、育児や介護などを理由に求職していません。こうした女性が就労をあきらめずに活躍できる職場環境を整えれば、優秀な人材の獲得、離職の防止、さらにはノウハウ喪失の防止も期待できます。

また、女性活躍推進は多様な人材が活躍するダイバーシティの実現に直結し、イノベーションを生み出しやすい組織づくりにつながります。例えば、子どもを抱っこしたままでも、車に足をかざすだけで後部座席のスライドドアを開閉できるハンズフリータイプのスライドドアは、現在では国内主要自動車メーカーが提供するメジャーなオプション機能になっていますが、もともとは商品開発に女性視点を取り入れた結果生まれたものとして知られています。

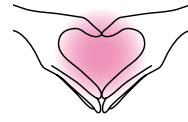
さらに、ダイバーシティは組織のり

スフ対応力を高めるためにも欠かせません。似たような人材ばかりが集まる組織は、都合の悪い情報を遮断したり、物事を過度に楽観的に捉えたりして、適切な意思決定ができなくなる傾向にあることが研究で分かっています。過去の国内企業の不正事件もこうした状況が原因であると考えられているケースは少なくありません。こうした「グループシンク」と呼ばれる状況を避けるためには、多様な人材が多様な視点からリスクを適切に把握し、不正に対してNOといえるような組織の確立が大切です。

このように女性活躍推進は、女性を雇用する企業にとっても多くのメリットをもたらします。逆にいえば、女性活躍推進を自分事として捉えられず、現状に甘んじたままの組織は、経営に直結する課題を解決できず、これからの時代を生き残れない恐れがあるといつても過言ではないのです。

あなたの会社は、女性が自分らしく活躍し続けられる職場になっていますか。そうした職場づくりのために、自らできることは何でしょうか。改めて振り返ってみてはいかがでしょうか。

〜ガマンしてない？見過ごしてない？〜



男性も女性も知っておきたい 女性のカラダとココロのこと

女性のライフステージと 健康課題のメカニズム

女性の体と心の状態は、体内で分泌される女性ホルモンによって大きな影響を受けます。個人差はありますが女性ホルモンの分泌量は年代によって変化するため、下の図の通り、ライフステージによって起こりやすい症状や病気も異なります。

思春期(10歳前後〜18歳前後)になると女性ホルモンが急激に増え始め、

月経が始まります。体つきが女性らしく変化し、心もアンバランスになります。

性成熟期(20歳前後〜45歳前後)になると女性ホルモンは比較的安定して多く分泌されるようになります。妊娠、出産を経験する時期ですが、出産回数の減少に伴って月経回数が増えたり、月経に関する疾患で悩みやすい

更年期障害

45歳過ぎから起こる体や心の不調で、症状には個人差が大きい。老年期が近づくと軽くなる傾向にある。

症状: 月経異常、のぼせやほてり、めまい、イライラ、肩こり、意欲の低下 など



退職

骨粗鬆症・生活習慣病 など

50代

60代

月経不順や更年期症状など、女性特有の健康課題はなかなか話題にしづらくな、女性が働きづらさを感じる要因の一つとなっています。女性にとっては、不調を感じているときにどうSOSを出せばいいのか、また男性にとっては、どう配慮してコミュニケーションを取ればいいのか、お互いに分からないことも多いのではないのでしょうか。

女性のカラダとココロについて知り、あなたの職場や家庭にいる身近な女性、そして女性自身ももっと働きやすくなるために何ができるかを考えてみましょう。

年代です。また、妊娠を望むものの不妊症に悩み、治療を受ける人もこの年代で増えています。不妊の原因は女性側だけでなく、男性側にある場合もあり、年齢の上昇に伴って不妊治療の成功率は下がる傾向にあります。

45歳を過ぎると女性ホルモンの分泌量が低下し始め、いわゆる更年期症状が現れるようになります。体調の変化からメンタル不調まで症状はさまざまです。QOL(生活の質)の低下につながる

不調や治療を理由に キャリアを断念する女性も

こうした女性特有の健康課題は、これまで公の場で話題にすることがタブーとされてきた背景もあり、特に男性には理解されていない部分も多くあります。また女性自身が不調のメカニズムを正しく理解せず適切に対処できなかつたり、「通院して治療をするほどこでもない」と痛みを我慢してしまったりするケースも少なくありません。

その結果、仕事と不調の両立を難しく感じている女性が多くなっています。

例えば、20〜40代の女性が悩みやすい月経やPMS(月経前症候群)については、月経時に取得できる「生理休暇」が労働基準法で制度化されている

場合もあります。そして閉経以降(55歳頃)は分泌量がさらに減り、女性ホルモンによって抑えられていた生活習慣病の発症リスクも高まります。

このような女性ならではの健康課題を抱えながら、女性はさまざまなライフイベント(進学、就職、結婚、出産、子育て、退職など)を迎えます。女性は一生を通じて、体の不調と勉強や仕事、家庭生活の両立に日々頑張っているのです。

ものの、その請求率は令和2年時点ですでに9%^{*1}にとどまっています。更年期についての調査^{*2}では、その症状が原因で離職した40代、50代の女性は46万人にも上るといふ結果も出ており、体調不良そのものに加え、「職場に迷惑がかかるから」といった職場環境によるものも離職の理由として挙げられています。

さらに、近年では不妊治療と仕事の両立の難しさを訴える声も多数上がっています。調査^{*3}では、不妊治療のために働く女性の43%が仕事を辞めた、雇用形態を変えた、もしくは不妊治療そのものをやめてしまっていることが

【女性のライフステージにおける健康課題】

月経困難症

月経時、子宮の激しい収縮が原因で起こる不調。月経初日〜2日目頃の出血が多いときに痛みが強い。

症状: 下腹部痛、腰痛、吐き気、頭痛、イライラ など

PMS(月経前症候群)

月経前3〜10日前から始まる不調。月経開始とともに和らぐことが特徴的。

症状: 情緒不安定・集中力の低下・めまい・頭痛・むくみ など

不妊症

妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず一定期間(一般的に1年)妊娠をしない状態。20代前半から見られ、年齢が上がるとともに多くなる。

症状: 妊娠できない不安、「自分が不十分な人間である」との思い込みからくるストレス、検査時・診察時の痛みや精神的苦痛、薬による副作用(吐き気・頭痛など) など



子育て

妊娠・出産

結婚

就職

仕事

子宮内膜症・
子宮筋腫・子宮頸がん など

乳がん・卵巣がん・子宮体がん など

年齢

思春期

20代

30代

性成熟期

40代

更年期

*1 厚生労働省 令和2年度「雇用均等基本調査」

*2 独立行政法人労働政策研究・研修機構 令和2年11月JILPTリサーチアイ第70回「働く女性の更年期離職」

*3 平成29年度厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業」

明らかになりました。理由としては、治療に対する体力的・精神的負担に加え、通院と仕事の日程調整の難しさなども挙げられており、国も職場におけるサポートの重要性を強調しています。

このように健康の悩みによって働く女性の仕事の生産性が低下したり、自分の望むキャリアを諦めてしまう女性がいったりする状況は、女性本人の生きがいやそこなうだけではなく、女性従業員を抱える企業にとっても損失になります。

女性の健康のために 自分で・職場で・家庭でできること

女性が特有の症状と向き合いながら自分らしく仕事を続けられるようになるためには、女性自身だけでなく、職場や家庭などの周りの人々が健康課題を正しく理解し、積極的に対処することが大切です。

女性自身でも努めたいのが、自分で健康や医療に関する正しい情報を入力し、理解して行動に移す「ヘルスリテラシー」の向上です。不調で仕事や日常生活に支障を感じる際には、我慢せず婦人科などの医療機関を受診しましょう。深刻な病気が隠れている可能性も否定できません。

りかねません。経済産業省がまとめた資料^{*4}によると、月経に伴う労働損失は年間4,911億円にも上ると試算されています。また、不妊治療や更年期症状と仕事との両立が困難なために離職する人材が増えると、人手が不足したり、社内からノウハウが失われてしまったりといった問題にもつながります。いまや女性の健康は女性個人の問題ではなく、社会にも影響を与える重大な課題になっているのです。

また月経不順や月経困難症も、低用量ピルや鎮痛剤を処方してもらったことで症状が改善する場合もあります。そのほか、女性の健康管理を助けるサービス「フェムテック(Femtech)」を活用して、自身の体調を把握し生活習慣の改善につなげたり、通院の目安にしたりしてもよいでしょう。

スマートフォンで生理日・生理中の体調を記録したり、排卵日や妊娠しやすい時期を予測したりできる「月経管理アプリ」や、自身が持つ卵子の数を自宅でチェックできる「卵巣年齢チェックキット」などが代表的です。

Interview 「不妊治療経験者の声」

「職場にもっと相談できたら」

Aさん 40代 事務職
治療期間：約1年9カ月

生理痛がひどく婦人科にかかった際に「自然妊娠が難しい」と指摘を受け、不妊治療を始めました。

治療内容は人工授精^{*5}(2カ月)、体外受精^{*6}(1年半)で、仕事を続けながら月に平均3~4回通院しました。不妊治療を始めた頃は正社員勤務で、少人数の職場だったこともあり、社長や人事部のスタッフには不妊治療を始めたい旨を伝えていました。しかし、仕事と治療の両立を支援する制度はなく、個別にサポートしてもらえるような環境も整っていませんでした。そのため、通院日と勤務日が重なる場合は、年次有給休暇(1日または半日)を利用して通院しましたが、仕事が忙しい時期は休暇が取得できず、通院できないこともしばしばありました。年齢からの焦りもあり、やむを得ず治療を中断せざるを得なかったときは、とてももどかしかったです。

その後、治療とは関係なく転職し、パート勤務となったからはフレキシブルな対応が可能になり、病院の予約時間に合わせて勤務できるようになりました。一方、時給制のため、勤務日数、時間数を減らすとその分収入が減ってしまう悩みもありました。

体調面でも精神面でも少なからず負担を感じていましたが、周囲のささやかな支えで救われたこともあります。私の場合は職場の不妊治療の経験者同士で情報交換をすることもでき、今なおとても感謝しています。家族も治療に協力的で頼もしく感じました。そのため、公的な相談窓口や外部のサポートは利用しませんでした。最終的には治療を成功させることができましたが、振り返ってみると、仕事でも私生活でもゆとりを持てていれば、精神面、体調面の不調にももっと対処しやすかったらと思うと。

治療のタイミングでは月に数回は必ず通院があるため、そうした状況を職場に知ってもらえたらよかったです。また、現実的には年次有給休暇だけだと足りないため、不妊治療に利用できる休暇があれば理想だと思います。

公的な相談窓口やサポートも多くの方が利用しやすいように、どこに行けばいいのか、どのような対応をしてもらえるのかなど、もっと分かりやすくなっているといいと感じました。

*5 子宮に精子を注入し妊娠の確率を上げる方法

*6 卵子と精子を体外で受精させ、できた受精卵を数日培養したのち子宮に戻す方法

女性の健康を思いやるコミュニケーションを考えてみよう

職場で

つらそうな女性社員がいたら…

具合が悪そうだけど大丈夫？
半休を取ってもいいからね。



具体的な言葉で声掛けしたほうが
思いやりが伝わります

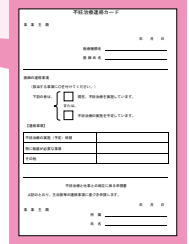
不妊治療を始めたら…

大丈夫よ！



不妊治療を始めました。
通院のため
仕事の調整をお願い
することがある
かもしれません。

通院中の医院で作成してもらえる
「不妊治療連絡カード」も
活用してみましょう



家庭で

生理2~3日目は
家事を多めに
お願いしてもいい
かな？



もちろん！
予定日をカレンダーで
共有しよう。

パートナーと生理予定日を共有しておくくと不調の時に相談しやすくなります

女性の健康について 困ったときの相談窓口

● 新宿区女性の健康専門相談

(https://www.city.shinjuku.lg.jp/kenkou/yotsuya-h01_001061_01.html)



思春期からの女性のからだや婦人科系の症状、更年期、妊娠や不妊について、女性の産婦人科医師などに相談できます。

● 東京都福祉局

妊娠支援ポータルサイト
「東京都妊活課」

(<https://www.ninkatsuka.metro.tokyo.lg.jp>)



妊活や不妊の悩みに答えるQ&Aや、不妊・不育に関する助成金の情報を掲載しています。

● 厚生労働省

働く女性の心とからだの応援サイト
(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>)



女性労働者や企業担当者が知っておきたい、女性の健康に関する正しい知識や取り組み事例などを発信しています。

職場では、女性が健康課題を抱えながらであっても働きやすい仕組みの整備が求められます。先進的な企業では、女性が相談しやすい健康相談窓口や、月経時だけでなく不妊治療も含む女性の健康の悩みで幅広く活用できる休暇制度などの導入が進んでいます。家庭でも、互いの様子を見守り、気になるときは言葉をかける「コミュニケーション」を心掛けてみてはどうでしょうか。女性側の月経に伴う症状がづらい場合は、カレンダーを使ってパートナー間で共有しておくのもよい

かもしれません。女性自身が自分の体を思いやること、そして周りの一人ひとりが身近な女性の健康を思いやること。その積み重ねが、男女問わず誰もが生き生きと働ける世の中につながります。あなたの周りの女性も健康の悩みを抱えながら、控えめにSOSを出しているかもしれません。まず、女性自身が、そして周りの人もその心の声に耳を傾けて、「コミュニケーション」や心掛けを変えてみませんか。

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します

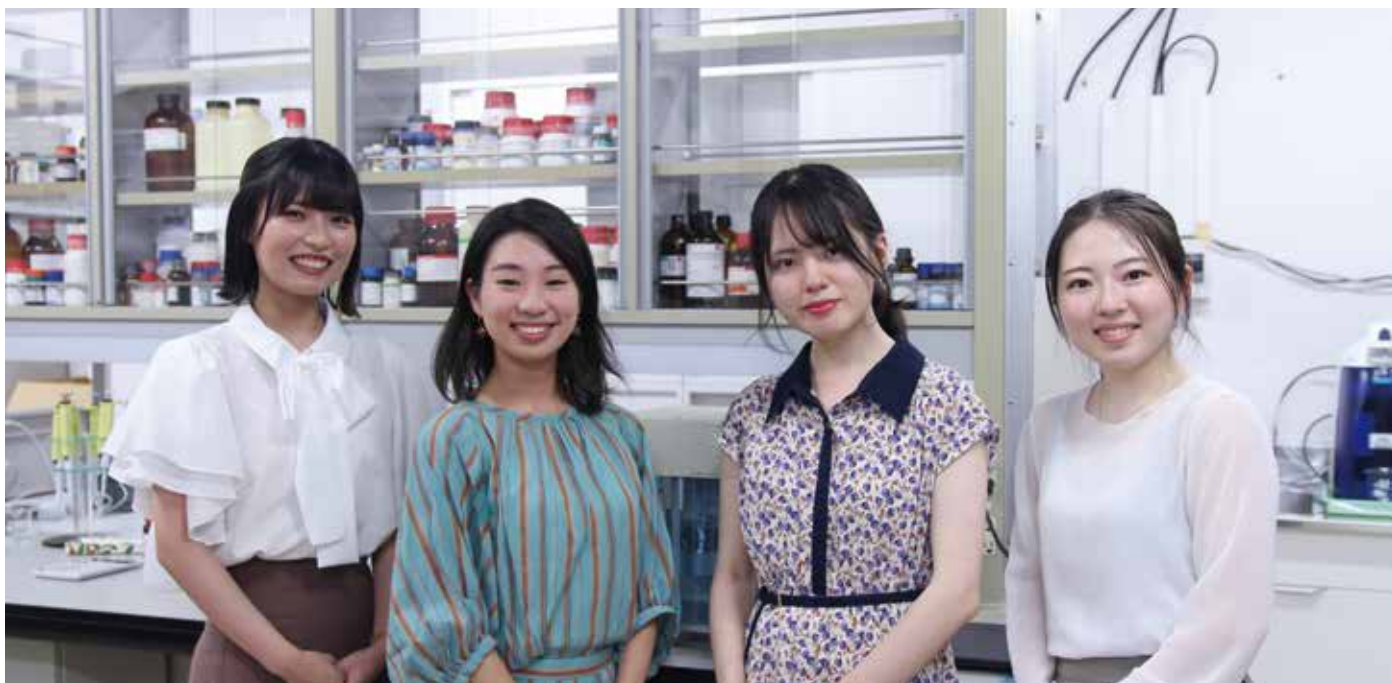
理系女子、略して「リケジョ」という言葉が出てきたのは、今から10年ほど前。とはいえ、いまだに理系を選択する学生といえば男性のイメージが強いのではないのでしょうか。実際に、大学入学者に占める女性比率の全国数値は、「理学」分野が30.2%、「工学」分野が15.2%に留まっているという調査結果*もあります。

こうした中、新宿区にキャンパスを構える東京理科大学では、2024年度入試から女子学生募集枠を設けるなど、女性の在学を増やす取り組みに挑んでいます。

「リケジョ」ってどんなひと？ 同大学神楽坂キャンパスに通う4人の素顔に迫りました。

座談会

進路もキャリアも私らしく もっと知りたい「リケジョ」の素顔



理学部第一部 応用化学科4年生

澤田奈都美さん

理学部第一部 応用化学科4年生

遠藤咲乃さん

理学部第二部 化学科4年生

宮崎蒼生さん

理学部第一部 応用化学科4年生

古川幸佳さん

身のまわりにある理科が進路選択のきっかけに

—それぞれの研究内容や、そもそも理系に進んだ理由を教えてください。

遠藤 小学生の頃から理科や算数が好きだったので、自然と理系に進みました。祖父が医療器具の企業を経営しており、メスの開発・製造などが身近だったのもありますね。現在は生体親和性、免疫学など医療分野に用いる材料の研究に取り組んでいます。

澤田 私は中学生のときに出会った塾の先生からの影響が大きいです。薬学部の大学生で、化学の魅力を熱く語ってくれました。特に金属によって炎の色が変わる炎色反応の実験が楽しくて。今は洗濯柔軟剤の分子について研究しています。

古川 私も理科の実験は小学生の頃から好きでしたね。「どうして寒天が固まるの？」「食塩も水も単体では電流を通さないのに、食塩水になると電流が流れるようになるのはなぜ？」といった、ごく身近な化学反応を解き明かすのにハマりました。現在は酵素について研究しています。

宮崎 幼い頃から動物が好きで、中学では生物を選択しました。高校から理系の学校に進み、ハチミツの抗菌作用をテーマに研究もしました。獣医にな

* 内閣府委託調査「女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究」(2022年3月発表)

りたい時期もあったのですが、メスを入れることに抵抗があり、大学で化学に転向しました。今はヒトの皮膚などの主成分のリン脂質を研究しています。

——理系を選択したとき、周りの反応はいかがでしたか？

宮崎 家族の中で私だけが理系なので珍しがられましたね。

遠藤 家族以上に、友人たちに驚かれた記憶があります。女子高出身で、同級生には文系が多かったのです。

古川 私の場合は家族、特に祖父が喜んでくれたのが印象に残っています。

澤田 私の両親も応援してくれました。特に父は自動車のエンジニアでものづくりの楽しさを教えてくれたのを覚えています。

女性の先生が増えてほしい！

理系大学へのホンネ

——実際に東京理科大学に進学してみていかがでしたか？

古川 普段は「リケジヨ」だつてあまり意識していませんね。

澤田 理学部第一部の男女比は大学全体の平均と同じ75：25くらいですが、化学科だけで見れば65：35ほどだと思えます。特に男性が多くなりがち

な工学部などと比べると、私たちの周りは女性が多いと感じやすいかもしれません。

遠藤 実際の大学生活の中でも、女性だからといって窮屈に感じる場面はあまりないです。特に私たちが入学したのはコロナ禍の真っただ中で、全ての授業がオンラインでスタートしたこともあり、男性の先生だから質問しづらいとか、男子とはグループワークがしづらいなどとは感じませんでした。

澤田 学力面でも当然男女で評価が変わることはなく、実力主義ですね。

宮崎 「リケジヨ」をポジティブに捉えてもらっているともよく感じます。家庭教師のアルバイトをしていたのですが、理系をを目指す女の子の保護者の方は、目標になるような同性の先生を望まれるみたいです。

——メリットを感じるシーンが多いのですね。反対に「大変だな」と感じた経験はありますか？

古川 文系の学生と比べて、休みの日をつくりにくいのは大変かな。文系の友人は講義がない日を通3日はつくれると言っていますが、私たちは必修科目や実験がほぼ毎日あつて、週6日は学校に来ている人もいるので……。

研究室に自分用のスリッパを持ち込んだり、即席スूपやお菓子を常備したりして、もはや大学に「住んでいる」

状態です。

遠藤 あと、先生たちが男性ばかりなのは気になるかな。

澤田 女性では、准教授の先生がお一人いらつしやいます。とても優秀な方で尊敬しているからこそ、もつと同性の研究者のモデルとして、教員陣に女性が増えてほしいです。

宮崎 学内の施設や設備も、どうしても男性の研究者を前提とした造りが残っていますし。

古川 古い棟は女性用トイレが少ないですね。

遠藤 実験で使うオイルバスなど必要な器具が当たり前のように高い棚に置かれていたり。私たちには手が届かないので、ちよつと不便だなと思います。

就職？ 独立？

——理系学生の卒業後のキャリアについて、最近の事情はいかがですか？

澤田 東京理科大学では学部卒業生の約5割が大学院に進学します。

遠藤 就きたい職種、進路を決めてから大学院に進む場合が多いですね。

澤田 というのも、大学の学部を卒業した時点、つまり学士で就職すると、例えば化学系のメーカーに就職しても、営業など総合職として働くことに

なるケースが多いんです。研究職に就きたければ大学院に進んで、修士号を取得するのが最低条件だと思います。

古川 就職自体は、女性研究者にとつて今後有利になっていくと期待しています。2016年に内閣府が「第5期科学技術基本計画」を打ち出した際、研究開発法人の女性研究者の新規採用割合を3割にする、という目標値を掲げたのは大きな動きだと思いますね。

——皆さんの理想の働き方やライフプランがあれば教えてください。

古川 自分の興味を突き詰めたり、目の前の研究にコツコツ取り組む、そんな自由な働き方ができそうな研究職に就きたいです。研究内容としては、みんなに愛される身近な食品の開発をしたいですね。体脂肪を減らしやすくするお茶や、動脈硬化予防につながる高力カロチンコレートなど、おいしい機能性表示食品を作りたいです。

また働きやすさを考えて、できれば実家の近く、首都圏で就職先を決めたいと思っています。母の影響もあり、いずれば家庭を築くのも夢です。

澤田 企業に就職して、シャンプーや歯磨き粉など衛生用品の開発に携わりたいと考えています。将来のパートナーが共働きOKなら、結婚後も仕事を続けたいです。地方に移住して働くのも面白そうだと思います。

遠藤 私は医療器具、特に身体の不自由な方を助けられるような車椅子やコルセットの開発をしてみたいです。ただ、医療器具メーカーには中小企業が多く、どうしても仕事に比重をとられる生活になりそうなので、起業も選択肢として考えています。そのため、最近は一スタートアップを目指すイベントや勉強会にも参加しています。

ただ、一つの物事だけに興味を絞ると、根を詰めて倒れるまで張り切ってしまう性分なので、いろいろなことに挑戦し続けたいです。部活動に入っただけでいる社交ダンスを極め、日本の強化選手になりたいという夢もあります。

宮崎 私も将来は結婚して子どもを産んで家庭を持ちたいと思っています。働きながら産休や育休をとるつもりですが、出産したら一度会社を辞める可能性も考えています。ヒトの皮膚の研究をしているので「化粧品メーカーで開発に携わりたい」と一度は思いましたが、再就職する可能性を考えると、国家資格を取っておきたい。

そこで、ジェネリック薬品など、先発の製品を追いかける形の開発に不可欠な特許権、商標権などの知的財産部門にも興味があると気がきました。申請書や契約書作成の際に、理系である強みや知識を生かせたいという。将来は企業の知的財産部門で、弁理士として

活躍するのが目標です。今、夜間に講義のある理学部第一部に所属しているのもそのために、昼間の時間を資格取得のための勉強に充てるようにしています。

理系の醍醐味は
「未来の深掘り」

——改めて、4年間の大学生活を振り返ってみていかがですか。

古川 理系を選んだ段階で、大学院への進学は決まっていたようなものと納得していますが、24、25歳でようやく社会人になって、それから人生設計を立てるとなると不安があるのも正直なところなんです。特に結婚、出産については文系の方たちより遅れそう。

宮崎 忙しい学生生活の中でも、サークル活動として小・中学校にお邪魔して実験イベントを開催したり、震災ボランティアで福島に行ったり、子どもたちと交流できたりと、貴重な経験がたくさんできました。

澤田 私も、幼い頃から何かにつけ

て」どうして？」と聞きたがる子どもだったので、自分の気が済むまで、興味の赴くままに勉強できたことがなにより財産だと思っています。

——最後に、理系に進みたいと思っっている後輩の女子たちへアドバイスやエールをお願いします。

宮崎 数学、算数は理系に進むための必修科目なので、苦手意識を持たないようにはしてほしいです。

古川 理系の学びでは特に自主性が大切。そつでないし実験も続けていけないので、「理系って面白い」という気持ちで大切にしたいと思っています。教科書や参考書の文章だけでなく、目で見て、耳で聞いて面白いと思うものから興味を持ってもらえたらいいかも。私も小学生のとき、教科書よりも資料集を読んでいるのが好きでした。

澤田 プログラミング教室に通ったり、実験イベントに参加したりするのもよさそう。私もそろばん教室に通っていました。

遠藤 理系の学問は先人のいない未来を深掘りすることに意味があり、だからこそ面白いのだと思います。今の大人たちにとって未知の領域を研究する道はリスクも伴う反面、わくわくするような航路でもあります。一緒に理系分野を盛り上げてくれる仲間が増えるといいですね。

取材を終えて

学びの場だけでなく、

社会における真の男女平等を

お話しいただいた皆さんの軽やかな素顔を知り、女性が理系を選択すること、研究分野で思う存分力を発揮することがこれまで以上に「当たり前」になってほしいと感じました。

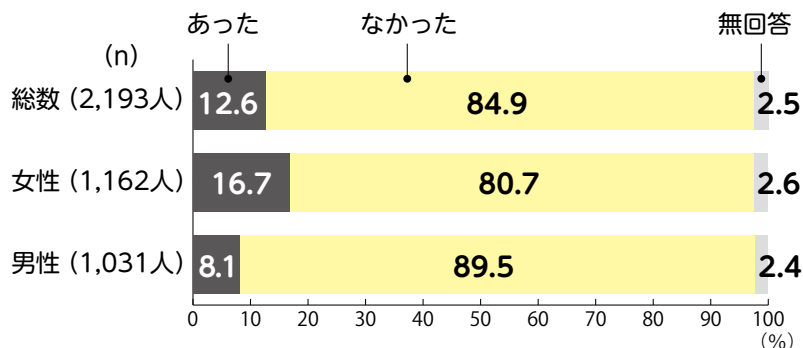
OECD諸国の中で、高等教育機関における理系分野の女子生徒の割合がいまだ最下位の日本。その理由の一つとして、女性研究者に対する社会の理解がいまだ進んでいないこと、そのために女性研究者のキャリア形成が難しく、未来像を描きにくい実態があるのではないのでしょうか。

起業を志す学生を支援するのはもちろん、女性の理系人材が既存の業界・企業で自分らしくキャリアを積み重ねられるよう、これからも社会の在り方を真剣に検討し続ける必要があると考えます。「女性だから」という理由で可能性を遮ることのないよう、今こそ意識改革をすべきだと感じました。



約8人に1人がデートDV被害を経験

交際相手からの被害経験の有無



※内閣府男女共同参画局 令和3年3月「男女間における暴力に関する調査」より

デートDVの種類と例

身体的暴力：殴る、蹴る、ものを投げつける など

精神的暴力：大声で怒鳴る、脅す、長期間無視し続ける など

経済的暴力：バイト代を勝手に使う、デート代や高額なプレゼントを無理に要求する など

社会的暴力：友人や家族とのかかわりを制限する、電話やメールを細かく監視する など

性的暴力：嫌がっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しない など

DV (ドメスティックバイオレンス) は家庭内だけの問題ではありません。交際相手による暴力「デートDV」にも多くの人が苦しんでいます。

女性の被害者は男性の2倍以上

内閣府の調査によると、12.6%の人が交際相手から暴力の被害を受けたことがあると回答しています。男女別では女性が16.7%、男性では8.1%と女性の被害者は男性の2倍以上ですが、男性の被害者が少なくない点も見逃せません(上表参照)。ここでいう「暴力」とは「殴る」「蹴る」などの身体的な暴力だけではなく「人格を否定するような暴言」など精神的な暴力、「デート代や生活費を無理やり払わされる」といった経済的な暴力、更に「嫌がっているのに性的な行為を強要する」などの性的な暴力も含まれます。

こうした被害を受けた人の多くが「自分に自信がなくなった」「携帯電話の電話番号やメールアドレス、SNSのアカウントを削除した・変えた」「加害者や被害時の状況を思い出させるようなことがきっかけで、被害を受けたときの感覚がよみがえる」といった生活上で悪影響を受けています。更に被害を受けた人のうち「命の危険を感じたことがあ

る」と回答している人も18.8%存在します。

親密な「主従関係」が暴力を深刻化させる

なぜデートDVが深刻化してしまうのでしょうか。背景には「男らしさ」「女らしさ」など性別による偏った固定観念があることが考えられます。その結果、恋人同士という親密な関係にもかかわらず上下関係・主従関係が生じ、加害者・被害者双方に複雑な心理状況が生まれているのが、デートDVの状況です。

加害者側の心理の根底にあるのは「相手を独り占めしたい」「自分の思いどおりに動いてほしい」といった独占欲、支配欲です。激しく暴力をふるったかと思えば、別人のように優しくなり反省を見せるのも、相手が離れないようにするため、いわば相手をコントロールするためだといえます。

一方の被害者は、加害者に対して恐怖や息苦しさを感じながらも「好きだから」「嫌われたくないから」と我慢したり、相手に謝られると「今度こそやめてくれるかもしれない」と信じてしまいやすい傾向にあります。

内閣府の調査でも、デートDV被害について誰にも相談しなかった人の

43.4%が「相談するほどのことではないと思ったから」と回答。また、被害を受けながら相手と別れなかった人の50.0%が「相手が変わってくれるかもしれないと思ったから」、44.0%が「別れるとさみしいと思ったから」と別れなかった理由を回答しています。

専門窓口を活用して被害者のサポートを

デートDVは明白な人権侵害であり、どのような理由があっても許されない行為です。被害を受けている人は「自分が悪いから」「自分さえ我慢すれば」と思う必要はありません。少しでも交際関係に違和感を覚えたら、一度相手から離れてみるのも大切な選択です。

互いを尊重した対等な関係性を築けているかどうか、改めて振り返ってみてください。

こうした問題が生じたときには当事者だけでの解決が非常に難しいため、信頼できる身近な人やDVに関する専門窓口にご相談してみましょ。もし周りにいる人からデートDVの相談を受けた際にも、決して被害者を責めたり否定したりせず、本人が専門機関へ相談できるようサポートしてください。

DV相談窓口情報はP.19へ

家事育児サポート事業

利用助成


ベビーシッター利用支援事業 (一時預かり利用支援)



非課税

リフレッシュ目的のお出かけにも！ 所得制限なしで誰でも使える！


日常生活上の突発的な事情等（保護者の残業や病気、自己実現、学校行事など）により、一時的にベビーシッターによる保育を必要とする方に対し、利用料の一部を助成します。

対象	区内在住の0歳～未就学児がいる家庭
利用時間	24時間365日
助成金額	子ども一人1時間当たり2,500円(7:00～22:00利用分) 3,500円(22:00～翌7:00利用分)
利用方法	対象となる民間事業者のベビーシッターサービスを利用した後、郵送により申請してください。対象事業者や申請方法など、詳しくは新宿区ホームページをご確認ください。 
問合せ先	株式会社パソナライフケア(新宿区委託事業者) ☎0120(646)634 [受付時間]平日9:00～17:00(年末年始除く)

産前産後支援事業

妊娠中や出産後の家事や育児の支援（洗濯や清掃、買い物、きょうだいの世話、育児に関する相談や助言など）を行うヘルパーまたは産後ドゥーラを派遣します。



対象	区内在住で、次のいずれかに該当する方。①妊婦の方、②0歳の子がいる家庭、③0～2歳の多胎児(双子や三つ子)がいる家庭、④1～2歳の子とも4歳未満の兄弟がいる家庭
利用時間	毎日(年末年始を除く)9:00～20:00
利用料	1時間当たり1,000円 ※産後ドゥーラ(原則として生後4カ月まで)は1,500円
利用方法	事前に利用登録が必要です。電子申請・郵送および窓口のいずれかの方法で申請してください。詳しくは、新宿区ホームページをご確認ください。 
問合せ先	子ども総合センター 総合相談第一係 ☎03(3232)0675 【FAX】03(3232)0666

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5年度は、年間テーマを「コロナ禍の後における子どもと大人」とし、下記の公開講座等を実施しました。

【公開講座】

●「子どもへの虐待がない社会をつくるために」

講師：高祖常子 氏（認定NPO法人児童虐待防止全国ネットワーク理事）

●「子ども食堂の活動から考える周囲の大人ができること」

講師：六鹿篤美 氏（認定NPO法人全国子ども食堂支援センター・むすびえ）

【日帰り研修会】・独立行政法人国立女性教育会館 NWEC

・原爆の図 丸木美術館

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 (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 (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カ国語対応は24時間 日本語・タガログ語は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。



理系女子的生き方のススメ
【発行】岩波書店
【著者】美馬のゆり



男性中心企業の終焉
【発行】文藝春秋
【著者】浜田敬子



ぼくたちが 知っておきたい
生理のこと
【発行】辰巳出版
【著者】博多大吉、高尾美穂

令和6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(予定)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」令和6年3月15日号を参照

【募集期間】令和6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・特別出張所・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等を学び、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5年度 男女共同参画フォーラム(予告)

内容 ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰式

山田邦子氏(お笑いタレント)講演

「笑顔で行こう!

～応援してくれる人は必ずいる～

※「広報新宿」令和6年1月25日号でお知らせする予定です。

開催日 令和6年2月17日(土)

会場 四谷区民ホール



今後開催予定の講座



① DV防止啓発講座

「デートDV-なぜ別れられないのか?」

(オンライン:令和6年1月12日(金)～25日(木))

内容:いつの間にか相手を支配し、対等な関係が築けなくなるデートDV。当事者・家族・友人にできることは?デートDVのメカニズムと予防・対策について講話していただきます。

② 育児ママの仕事支援講座

「笑顔とゆとりを生むタイムマネジメント術」

(対面:令和6年1月17日(水)開催、託児あり)

内容:育児や家事に追われ、時間に余裕が無いと感じていませんか?時間を使い分けることで、仕事も家庭も自分も大切にできるタイムマネジメント術を学びます。

※詳細は上記二次元コードから、区ホームページをご覧ください。

144号の編集を終えて

- 新宿区民として区内の活動に参加してみたいと思い、以前から興味があった編集に携われる本講座に参加させていただきました。編集の基礎を学んだり、社会経験豊かな方々と関わったりする中で大きな刺激を受け、深い学びを得られました。私自身、キャリアや社会について考える機会にもなりました。今回の経験で学んだ「思考を言語化する大切さ」を今後も活かし、さまざまなことに挑戦していきたいです。(和泉奈央)
- 途中から家庭の事情で編集作業に参加できず皆さまには大変ご迷惑をおかけしました。リケジョ座談会のインタビューでは学生さんたちから直接話を聞くことができ、とても貴重な経験でした。皆さん現代的でしっかりした自分の意見を持っていて、良い刺激を受けました。(N)
- ウイズ新宿での講演を聴講したことをきっかけに男女共同参画に問題意識を持ちました。応募して運よく編集に参加できたものの、かなり大きなテーマで捉えどころを難しく感じたところもあります。講師の丁寧なご指導で問題点を絞り込むことができました。この経験は、人生のどこかの局面で必ず役に立つであろうと信じます。(藤井明)

- 女性の体は本当に繊細なのだと感じました。体の不調は誰にでもあります。我慢しないで助けを求めることも大切だと知りました。仕事を頑張っている女性も自分のホルモン値や妊孕力(健康的に妊娠できる力)などを知ること、新たなライフプランの可能性にも気付けるのではと思いました。(SUMIYO)
- 東京理科大生の座談会を担当しました。大学のキャンパスにお邪魔し、しっかりと未来を見据えた彼女たちの話を伺えて、楽しいだけではなく自分自身を振り返るキッカケをいただきました。とにかく眩しかったです。半年間でゼロからページを作る面白さを体験できました。(羽田祥子)
- 身近では女性の部長や課長が次々と生まれている。やはり社会はゆっくりと、しかし着実に変わっているのだろう。以前から関心を持っていた「女性の管理職」について区の情報誌で書くことができ本当にうれしい。(河野暁)
- 記事の担当パートナーが医療関係者であったことから働く女性の健康課題の現状を詳しく教えていただくことができました。また、二人一組での編集作業も面白くとても勉強になりました。これからも、陰ながら新宿の活動を応援したいと思います。(善光美智子)

編集後記

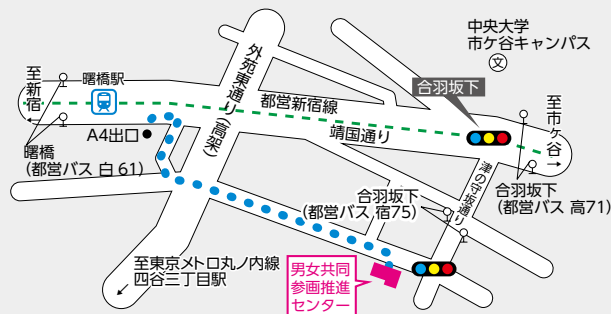
今号は女性の悩みに焦点を当てました。多くの人が望む働き方ができるようになるには、制度の周知や使いやすい環境も必要ですが、まずは周りに目を向け、身近なことから少しずつ意識を変え、考えることが大切だと感じました。



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5年12月13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。