

MIW通信 41

MIW（ミュウ）は、千代田区男女共同参画センターの愛称です。公募で区民から寄せられました。MIはman（男性）、WIはwoman（女性）、Iはintercommunication（情報や意見交換）の頭文字です。

2017

特集
1

あなたの家族、わたしの家族
家族の多様性を考える

特集
2

女性活躍推進法1年
課題とこれから

みゅうじろう
MIWマスコット
キャラクター





特集 1

あなたの家族、わたしの家族 家族の多様性を考える

家族という言葉からどんなイメージを持つでしょうか？ 同性カップルの家族、離婚して再婚同士の家族、夫婦だけの家族、3～4世代が一緒に暮らす家族、国際結婚の家族…。今回は、さまざまな家族にお話を伺い、多様な家族の形について考えます。



左からリル・ウィル (Lil Wills) さん (38 歳、カウンセラー)、息子さん (3 歳)、青山薫さん (55 歳、大学教員：社会学)

同性カップルと 子どもの家族

同性カップルで3歳の子どもを育てている青山薫さんとリル・ウィル (Lil Wills) さんに、家族について伺いました。

イギリスで出会って

薫さん (以下薫) 私達はイギリスの法律上の市民パートナー契約 (Civil Partnership) を結んでいます。今、日本で生活し、2人で3歳の息子を育てています。リルとは、イギリスに留学していた2003年に知り合い、2008年にパートナーになることを決め、翌年、イギリスで法的な手続きをし

ました。

リルさん (以下リル) イギリスでは、2004年に市民パートナーシップ法ができ、2013年には同性婚を認める法律も出ています。市民パートナーとして登録すれば、結婚している配偶者同士とほぼ同等の権利が認められます。本人が行う事前の手続きに1ヶ月ほど必要なので、一度日本に帰った薫がまたイギリスに来て手続きと登録をし、その後私が日本に来ました。

薫 日本で生活すると決めたのは、私が日本で職を得ていたことが大きいです。残念ながら、日本では私たちは一緒に生活していても法的にはパートナーではありません。

2人の子ども

薫 イギリスは、日本より両親と一緒に子どもを育てる意識が強く、例えば離婚後も原則は共同親権です。市民パートナー同士である私達2人にも共に、息子を育てる扶養義務があります。

リル 私は、薫とパートナーになった時から子どもをつくるつもりでした。そのた

めに、男性のドナー (精子提供者) を探していました。イギリスでは、同性パートナー間で子どもを持つための情報がたくさんあるけれど日本では少なく、ドナー選びが難しかったです。

薫 子どもを産む女性が外国人で父親が日本人、その上、この2人が結婚していない場合、父親が認知しなければ子どもは日本国籍が取れません。私たちは子どもを日本で育てるには日本国籍があった方が絶対いいと思っていました。しかし、そのために認知をすれば、「父親」となる人には法的に扶養責任が生じ、子どもの側にも、例えば「父親」の財産に対する相続権などが発生します。認知してくると「ドナー」を探すことは難しくなります。

私たちは信頼のおける友人の紹介で「父親」になってくれる人を見つけ、よく話し合ってから自分たちで契約書をつくり、弁護士にもチェックしてもらって契約しました。

リル 日本の法律では、子どもは私の婚外子で、私はシングルマザーになっています。

イギリスの市民パートナー法 (Civil Partnership Act)

2005年12月5日、「同性市民パートナー法」が施行された。イギリスでは登録した同性カップルには、遺産や社会保障の相続や、生殖補助医療を含む子どもを持つことの権利、子育ての共同責任等、婚姻しているカップルとほぼ同等の権利が認められる。2014年3月29日には同性同士の結婚を認める法律 (Same Sex Marriage Act) も施行された。

日本での同性カップルの行政対応について

2013年、大阪市淀川区が全国に先駆けLGBT支援宣言を行う。2015年に、渋谷区では条例に基づき、同性のカップルに一定の条件を満たした場合にパートナーである事を証明する「パートナーシップ証明書」を交付。また、同年、世田谷区は要綱に基づき、同性カップルの気持ちを受け止める取組みとしてパートナー宣誓書を受付、受領書を発行している。2016年、伊賀市、宝塚市、那覇市、2017年、札幌市でも同様の行政対応を開始。ただし、日本は、法律で男女間でのみ婚姻が認められている。イギリス以外にもオランダ、ベルギー、フランス等で同性婚法が施行。今年、アジアで初めて台湾で同性婚法が成立。

薫 外国籍の母には戸籍が無いし、父と母が結婚していなければ父の戸籍にも入りませんから、外国人の母の婚外子で日本国籍の父の認知がある子どもは、出生して日本国籍を取ると同時に、自分だけの独立戸籍を持つことになりました。その際は姓は何にしてもOKなんですって。

リル イギリスでは同性同士、離婚した同士、シングル親の家族であること等をオープンにすることがほとんどです。色々な家族があることが当然のこととして受入れられています。うちの子どもも「父親」のことは知っていて、年に3、4回は会っています。

男の人の気持ちを実感

薫 普段子どもは、私のことを「お母さん」、リルのことを「ママ」と呼んでいます。眠たい時やぐずる時は「ママ、ママ」って、リルのところに行きます。家事育児はなるべく分担しているけれど、主な稼ぎ手は私で、父親的役割を果たしているかなという感じですか。法的に息子とは「関わりがない」ので私は育児休暇や扶養控除は受けられませんでしたが、**リル** 薫は子育ての経験があるから助かっています。

薫 私が産んだ2人の子どもたちはもう大人です。今

私たちがハッピーでいることが偏見を変える



薫さんと息子さん



リルさんと息子さん

リルの出産に立ち会って、子どもを産むことのパワーに圧倒されました。自分自身の時はそれどころじゃなかったからわからなかったけど、本当にすごい！と思いました。

産院では「普段お父さんにへその緒を切ってもらっているの、どうぞ」と言われ、そこでもなんちゃって「父」の感じでした。

私たちは、同性カップルで暮らしていることをオープンにしています。子どもが生まれた時は、とくに職場の男性同僚から同情の言葉をもらいましたね(笑)。「連れ合いが子どもを産むって、大変なんだよねえ...」って。産みの親と同じように仕事も子育てもしているつもりでも、子どもはいざという時は「ママ、ママ」だし、寝不足も腰痛も同じなのに誰も気にしてくれないし。男親の社会的な立場がちょっとだけ理解できませんでした(笑)。

勤め先の労働組合と教職員懇親会からは「誕生祝い金」をいただきました。公の組織は法に縛られるので、共済組合からはただけませんでした。

子どもがかわいそう? ?

リル 同性同士で子どもを育てていて、日常生活で嫌な思いをしたことはありません。

薫 ただ、公共の場、講演会などで、自分たちのことを話すと「親の勝手に子どもがかわいそう」と言われることはあります。

リル かわいそうと思うのは、子どもがいじめられると思うからじゃないかな。そう言う人は、いじめを無くすように頑張ればいいと思います。

家族の多様性これから

リル 同性カップル家族であることを、出来る人からカミングアウトをしていけば、多くの人たちに様々な家族がいることを知ってもらえるようになるでしょうね。

薫 カミングアウトね。私は教育者でもあるので、私たちの存在を伝えるのは社会的な責任だとも思っています。

リル 自分たちの存在を隠すと自信がなさそうに見えるし、結局弱みを持っていることになります。そうではなく、私たち自身が悩むこともあるしハッピーでもある姿を見せようって、社会の偏見もなくなっていくと思います。



特集1

あなたの家族、わたしの家族
家族の多様性を考える

ステップ ファミリー

ステップファミリー（離婚した人同士の再婚家族）について、
植田雅恵さんに伺いました。



昨年の結婚式の写真。左から植田穂香さん（長女14歳）、鋭司さん（38歳、自営業）、
雅恵さん（39歳、会社員）、慎太郎さん（二男12歳）、優太郎さん（長男17歳）

結婚への娘の一言、 母の後押し



長男と雅恵さん

雅恵さん 私たちは小学校と高校の同級生で以前から知り合いました。2人が同窓会の幹事だったことがきっかけで、友達として近況を話すようになりました。彼は離婚経験者で私は離婚手続き中ということもあり相談ののつもらいました。その後、私の子どもたちと一緒に食事や遊びに行くようになりました。私は3人の子どもを自分一人で育てていこうと決心していたので、再婚はまったく考えていませんでした。職任接近で職場の理解や母親のサポートもありましたが、シングルマザーとして働ながら3人の子どもを育てることはやはり大変でした。

再婚を考える時に一番大事にしたのは子どもたちの気持ちでした。男の子たちは彼に懐き一緒にいたがりましたが、長女は少し距離がある感じでした。それでも彼は子どもたちの話を真剣に聴き、私が忘れていたことも覚えていてくれたり、誠実に子どもたちに接してくれました。子どもぐるみで付き合い始めて2年、「結婚してもいいよ」との娘の言葉で決意しました。「二人で無理しなくていいんじゃない？」との母の言葉も背中を押してくれました。



背中を押してくれた母と二男

新たな人生にチャレンジを

現在の5人の生活は楽しいです。彼自身が小さい頃から家事一般をやってきているので、当然のこととして一緒に家事を手伝ってくれます。特に料理は得意で、子どもたちとたこ焼きやお好み焼きをこれでもかといっぱい作ります。チャーハン

は彼担当です。以前の生活からは考えられません。彼には「20歳までに子どもたちに生きていくための生活スキルを身につけさせたい」との思いがあり、彼の背中を見て、子どもたちは今まで以上に手伝いをするようになりました。

私たちは再婚家族であることをオープンにしていることで、嫌な思いをしたことはありません。たまに「お父さんにソックリね」と言われて子どもたちは苦笑いしています。子どもたちの姓は、新学期や入学を機に変更しましたが、名前を変えることに抵抗はなく、かえって嬉しかったようです。現在の家族の関係がそうさせているのかもしれないね。

私は結婚に一度失敗しているのが再婚は不安でした。子どもがいることで踏みとどまってもいきました。けれど、チャレンジすることは大事だと実感しています。結婚式で娘から「ママ、再婚してくれてありがとう」と言われ、本当に決心してよかったと思っています。



鋭司さんと子どもたち



大好きなアーティストのライブ会場にて



長女の入学式で



特集 1

あなたの家族、わたしの家族
家族の多様性を考える

夫婦ふたりの 家族

現在、6組に1組の夫婦が不妊に悩んでいると言います。不妊治療を経験した中辻尚子さん、正則さんに家族について伺いました。



2人での旅行が楽しみです



左から中辻正則さん(40代、会社員)、尚子さん(40代、不妊カウンセラー、「ハチドリキャリア」を主宰し、不妊当事者へのライフキャリア支援をしている)



子どもは授かるもの...

尚子さん (以下尚子) 私たちは大学時代の民族舞踊部の先輩・後輩として出会いました。一緒に汗を流し倒れるまで踊るといった体育会系のサークルで、気楽な仲間のような存在でした。

正則さん (以下正則) ダンスは距離が近いせいか緊張もしましたが、練習で一緒にいる時間が長く自然に付き合いつつ始めた感じです。私が29歳、彼女が27歳の時に結婚しました。

尚子 漠然と30歳ぐらいまでに子どもが欲しいなどの人生設計はありました。結婚して1年間、私は専業主婦でしたが、その後、食やライフスタイルを提案する協会の事務局職員として働き始めました。

働き始めると残業も多忙しくなり、昇進もしていききました。33歳頃、子どもをと思いましたがなかなか授けられず、不妊治療を始めました。不妊治療のスケジュールと仕事との調整などが難しく、女性としてキャリアを重ねる時期と子どもを考えるプライベートの時

期がちょうど重なりました。仕事を続けられるかどうかとても悩み、文字通り眠れない日が続きました。**正則** 尚子さんに言われて治療の必要性を考えるようになり授かるものと思つていて、夫婦で一緒にいる感じではなかったですね。その頃の彼女の気持ちはわかっていなかったと思います。**尚子** 3年ほど治療を続け、体外授精で一度は妊娠、胎児の心拍を確認出来たのですが、流産してしまいました。その後、治療を続けるかどうか2人で考える時間が必要でした。

正則 夫婦でカウンセリングを受けました。「次、頑張ればきつと」と私は前に進みたい気持ちがあり、続けないといけないと思つていましたね。

尚子 でも、私は本当につらい。2人が思っていることを面と向かつては話せない時期がありました。**正則** 自分の考えを整理し、感情的にならずに尚子さんの話を冷静に聴こうとしました。

尚子 でも、私は冷静に返答されることよりも一緒に気持ちを感じてほしい。アドバイスされるよりも気持ちを受け入れてほしいと思つていました。

「こんな夫婦でいいよね」

尚子 私たちは、ある時期に2人で生きていこうと決心した訳ではありません。不妊治療の経験を通して、「こんな夫婦でいいよね」という気持ちになっていった感じでした。

正則 子どもがいる場合とない場合の生活を思い描いて、子どもに何を望んでいるのかも考えました。子どもと経験を共有したい、子どもを育てることで一人前になれると思つている自分にも気づきました。

尚子 私も自分の経験を子どもに伝え、子どもと共に人生を体験したいと思つているのだと気づきました。私たち夫婦にとつて、子どもとは？家族とは？を見つめる時期だったと思います。

今の形を2人で受け入れて

尚子 今でも「お子さんは？」と、子どもがいるのが当然のように聞かれることはあ

ります。そのことを気にはしません。まだ、子どもがいて「家族」という見方はありますよね。

正則 子どもがいるかどうかのこだわりは昔ほどではなく考え方も多様になりました。私たちは子どもが欲しくてできなかったことを、結果として2人で受け入れてきました。どんな形の家族でも、自分たちの今の立ち位置でいい、自分たちらしく生きていくと思えたらいいと思います。

尚子 子どもとの存在も含めた人生設計や、そのための情報も大事だと思います。でも、計画しても人生はどうなるかわからない。思い描いたようになくても、もう一度人生をデザインし直す力、やり直すためのレジリエンス*が大事。そして、そのレジリエンスを持つために、その時、その場で一緒にいてくれる存在、それが本当に大切だと思います。

*「復元力、回復力、弾力」などと訳され、「困難な状況にもかかわらず、しなやかに適応して生き延びる力」との意味合いを持つ。

女性活躍推進法1年 課題とこれから

働く女性たちのジレンマと
多数派均質文化を変える

女性活躍推進法が施行されて1年。変化した現状と課題、そして、これらについて、ジャーナリストの中野円佳さんに伺いました。



中野円佳さん（ジャーナリスト／研究者）

女性活躍推進法施行後
1年の変化

この法律は、企業が自社の女性活躍に関する現状を把握して課題を分析し、それに基づき目標を達成するため行動計画を作るもので、世の中の流れや空気を作る側面はあると思います。301人以上の大企業が対象で多くの人は関係がないと思われるかもしれませんが、比較的恵まれている環境ですら女性活躍はまだ道半ばで、あらゆる層での底上げが必要だと思っています。日本はジェンダーギャップ指数*111位と、国際的にみて、女性活躍が遅れています。大企業の正社員の女性を少しでも活躍させなさいと企業に課したこと

は評価できると思います。

政府の動きはこの半年で、女性活躍から「働き方改革」に進んでいきました。女性だけでなく、そもそも働く人たちの全体の働き方が変わっていないと、女性が働き続けられない側面があります。女性たちに頑張れ、昇進しろと言っただけでなく、上司の女性社員へのバイアスや育成の仕方を見直さなくてはなりません。法律施行1年で効果が出るものではなく、複合的な改善を3～5年かけて続けることが大事です。

女性活躍から「働き方改革」へ

昨年1年で、女性向けや管理職向けに研修がかなり実施されるようになってきたと思います。国のプレッシャーによって一歩、踏み出さざるを得なかったところがあります。また、管理職の男女の比率の問題から、人事や経営サイドはなぜ女性が管理職になっかないのかを考え、「働き方改革」をしなければだめだと、企業内でも議論が進んだと思います。良くも悪くも、女性活躍にこだわって成果をあげることに関心がいった結果、働

く人全体の働き方の改革が話題の中心になったことが評価されるのではないかと思います。

Q 女性が十分に活躍できない原因を本質的に考える企業が出てきていますか。

そうですね。ワーキングマザーが多い会社など本気でやらなくてはと思っっている先進的な企業*は出てきています。時短勤務や在宅勤務をして良いと言われても、ワーキングマザー本人は自分達だけだと申し訳なさを感じる、そうした制度は使いにくいと言います。例えば、リクルートグループの一部は昨年から全社員対象のテレワーク**を始めました。経営戦略の面からも全員に認めた方が組織として成長が見込めると考えてのことです。結果的に、ワーキングマザーも申し訳なさを感じずにテレワークを利用でき、育児や子どものお迎えが仕事の制約にあまりならない働き方が実現できるようになっています。全社員対象のテレワークを全面的に、半ば強制的に進めることで、実施に懐疑的だった人たちも女性活躍だけでなく、働く人全体への成果を認めて

きたところがありますね。

組織内での少数派の問題が浮き彫りに

これまででは、人事制度の変化や経営レベルでの推進についての話でした。私は大手広告代理店の女性社員が長時間労働で自殺した事件をきっかけに、働く女性たちの声を集めました。そこで、職場のミクロのレベルでの上司と部下の関係、特に男性の上司と女性の部下の関係が見えてきました。さらに言うと、小規模な組織・グループ単位での、女性だからというよりもマイノリティ（少数者）であることの問題でした。

今、私がシンガポールに来て思うのは、日本は均質性がすごく強いということ。マジョリティが均質的すぎて、その他の人たちが活かされません。それを見直さないと労働力も確保できないし、個人が能力を発揮することもできないと思います。

さらに、日本では女性に二重、三重の規範が求められます。「仕事は男並みにやる」、さらに、「美しく、職場の花でいること」、「結婚して子育てもする」など、いくつもの役割を女性に求めている空気があるのです。いじめは男性にもありますが、女性には男性とは異なる規範を求め、その中でコミュニケーションをとるやり方自体が、私からすれば、前時代的です。

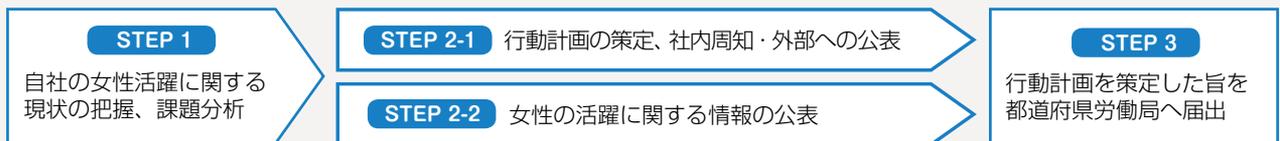
女性に対して、仕事という視点でフェアに評価し認めるカルチャー（文化）を作っていく、「働き方改革」をもっと進めてマイノリティを受け入れる多様な人財を育てる環境整備をしなくてはならないと思います。

「働き方改革」を進めるために必要なのは、まず管理職向けの研修です。多数派文化を作っている上司と少数派の部

* 2016年、世界経済フォーラムが発表した男女平等の度合いを示す指数
** 『MIW 通信』39号特集「ワーク・ライフ・バランスの現在（いま） 進む柔軟な働き方」、40号特集「管理職の意識を変える取組み」を参照
*** 情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

女性活躍推進法の概要

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律。自社の女性活躍に関する現状を把握、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標（1つ以上）、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込む必要があります。



えるぼし認定マーク



女性活躍推進の実施状況が優良な事業主は、えるぼし認定マークを受けることができます。「L」には、Lady（女性）、Labour（働く、取り組む）、Lead（手本）などさまざまな意味があり、「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

※全国で認定を受けた企業 360社
(H29年6月30日現在)



トークイベントに登場する中野さん(中央)

ダイバーシティ時代の
“管理職 1000 人の本音”
調査

◆調査基本情報◆

■調査実施主体
P&G（プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社）の啓発組織「P & G ダイバーシティ&インクルージョン啓発プロジェクト」

■調査方法
インターネット調査

■調査期間
2017年2月24日～25日

■調査対象
従業員100人以上の企業で働く管理職（課長クラス以上）

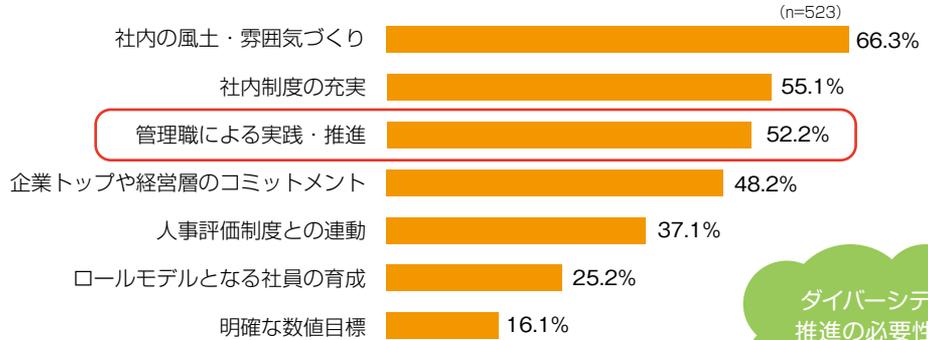
■調査人数
1,000名（男性978名、女性22名）

■調査監修
中野円佳氏（ジャーナリスト／研究者）

Q あなたの職場で、ダイバーシティの推進は必要だと思いますか？



あなたの職場でダイバーシティを推進するために重要だと思うことは何ですか？



ダイバーシティ推進の必要性はまだ半分しか認識されていない

ダイバーシティ時代の“管理職 1000 人の本音”調査（詳細左記）

組織のパワーバランスを変えることが必要

均質性が大前提となっている職場では、同じ価値観の6人の男性の中に女性が1人加わった時には、研修をしても、

下との関係を変えるロールプレイ的な研修を取り入れるなど、偏った見方や空気を認識する必要があります。

女性をサポートする制度を入れていっても、根本的にそのチームのパワーバランスは変わらずダイバーシティは実現できません。本当の意味で職場が変わるためには、中途採用者や外国人などが入り、職場のメンバー構成が多様になることが必要だと思います。

人手不足が深刻な業界ほど、望んでも望まなくても、いろいろな人を雇わざるを得ず、結

果的に組織のパワーバランスが変わってきています。多様な人と働くことで、「いろんな人がいるってこんなことなんだね」と実感を持って学んでいくことが大事です。

Q 多様性を尊重する事は、均質的な日本では「めんどくさい」と思われる側面があります。

そうですね。ワーキングマ

カエルチカラ

目の前の課題を変えるための一歩を踏み出せる人を増やすことを目指すプロジェクト。女性を中心に何らかの困難を抱える当事者が、個人の問題を社会課題として認識し、データを集め、適切に言語化し、発信することで、少しでも改善につなげたい。「どうせ変わらない」という諦めや、泣き寝入りではなく、「問題を解決できる」「社会は変えられる」と信じることができる人が増えることを願い実施。



現在住んでいるシンガポールで



「カエルチカラ」言語化塾 Facebook ページ

働き方改革

一般事業主行動計画

一億総活躍社会の実現に向け、女性も男性も、高齢者も若者も、障害や難病のある方も、一人ひとりのニーズにあった、納得のいく働き方を実現するための国の計画です。
平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定

「働き方改革」実行計画の主な内容

- ・同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
 - ・賃金引上げと労働生産性向上
 - ・罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
 - ・柔軟な働き方がしやすい環境整備：テレワーク等
 - ・女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備：多様な女性活躍の推進等
 - ・病気の治療と仕事の両立
 - ・子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
 - ・雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
 - ・誰にでもチャンスのある教育環境の整備
 - ・高齢者の就業促進、外国人の受入れ等
- 首相官邸 HP「働き方改革実行計画」
H29年3月28日働き方改革実現会議



中野円佳（なかのまどか）さん
ジャーナリスト／研究者

1984年生まれ。東京大学教育学部を卒業後、日本経済新聞社に入社。大企業の財務や経営、厚生労働政策を取材。育休中に立命館大学大学院先端総合学術研究科に通い、2014年に『「育休世代」のジレンマ』を出版。翌年より（株）チェンジウェブ、東京大学大学院教育学研究科博士課程。厚生労働省「働き方の未来2035懇談会」、経済産業省「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会」「雇用関係によらない働き方に関する研究会」委員。2児の母。シンガポール在住。

均質カルチャーの人たちに、違う考え方の人がいることを伝え、つながるといいと思っています。そうした取り組みの中で女性だけでなく多様な人たちが働きやすく、結果、全体の働き方が変わってほしいですね。

ザーや、育児を積極的にやる男性たちが、今までのような働き方ではやっていけず、辞めていっています。それまでの上司の働き方ではついていかず、マネジメント側も働き方を考えなくてはならないようになっていきます。しかし今はまだ、現状を維持しようとする力と変えようとする力が拮抗しています。まだまだ「古いやり方でなぜだめなの？」と考える上司が多いので、一部の女性が声を上げると、わがままだと言われ、育児休暇を取りたいと言う男性が左遷される現状があるのです。理想は、そうした人たちの声が届くようマネジメントが変わるのですが、現実的には互いによつ

りあって、声を上げる側が犠牲を払わざるを得ない状況です。

働く女性が声を上げること「カエルチカラ」プロジェクト

女性たちは、私が発信していることに共感はしてくれなくても、自分からは発信しない。何か不満やジレンマがあっても、基本的にみんな口をつぐむんですね。理由の一つは、女性が声を上げるとヒステリーだと言われ、逆に返り打ちにあうことを見聞きしているからです。同じ女性から「あなたは大企業の総合職、正社員。高収入の夫もいて、相対的にみたら恵まれている

んだからせいたくな悩み」だと言われる。「現状がおかしい、変えたい」と発信する女性たちの足を引っぱって、下の方向に合わせようとする力があるのです。みんながよくなる方向に進めばいいのにそうはならない。基本的には声を上げない文化が強烈に根強い。それを解きほぐしていくことが大切だと思います。

Q 当事者である女性達が他の人も巻き込んでいく考え方や方法はありますか？

フェミニズム*で、「パーソナル・イズ・ポリティカル」（個人的なことは政治的なこと）という言葉があるように、個

人の問題から社会の問題につなげるができると思えます。当事者の経験を発信するだけだとブログの域を出ません。それを一般化して、世の中に問題提起をする。「これは私が経験したことだけど、他の人の問題にもつながる」と拡張していくことで、自分関係ないと思っている人にも届けられます。発信している本人が自分のわがままで言っているのではなく、世の中が少しでもよくなるように発信する方法です。

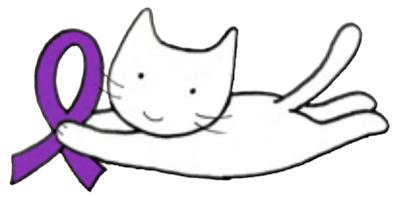
いま私を取り組んでいるのが「カエルチカラ」プロジェクト（P8参照）です。目の前にある不満や課題に対して、特に声を上げない傾向にある女

性たちが、ロジカルに、根拠を持った発信ができるように文章作成や伝え方のノウハウを学べる場所を作ることができたらと思っています。

昨年度から「カエルチカラ」の中の言語化塾で、会社員の6人の女性がそれぞれの職場で感じたことを文章にし、公開記事として媒体に掲載して、拡散しました。直接的に言うのではなく、発表したことを外部から上司に知ってもらいたいという人もいました。自分の思いや意見を直接言いたい相手ではなく、回り回って届ける事で変化が起きるかもしれない。直接的なやり取りでは評価してもらえなくても、自分の問題が一人だけの問題ではないと社会にアピールし、世の中

*女性の社会的、政治的、経済的権利を男性と同等にし、女性の能力と活躍の機会を広げる主張・運動。

新しい男女平等推進行動計画ができました！



千代田区では今年3月、「第5次千代田区男女平等推進行動計画」を策定しました。「性別による不平等がなく、だれもが自分で生き方を選ぶことができ、その選択が認められて参画できる社会の実現」を目指します。計画期間は今年度から5年間です。この計画に基づき、MIWの事業も展開していきます。

施策体系



パパと子どもと一緒にの講座風景
男性を対象に子育てや家事・介護をテーマにした講座も実施します



MIW 祭り交流会風景
区民との協働で地域での男女共同参画を進めます

基本理念
性別による不平等がなく、だれもが自分で生き方を選ぶことができ、その選択が認められて参画できる社会の実現

非暴力をアピールするパープルリボン。DVやデートDVの防止啓発・対策を進めます



基本的な考え方

性別や性的指向、性自認にかかわらず、だれもが尊重される社会をめざす

基本的な考え方

多様なライフスタイルが実現できる社会をめざす

基本的な考え方

互いに認め合い、だれもが参画できる社会をめざす

目標①

人権を尊重し、健康的な生活を支援する

施策の方向

- (1)人権尊重・男女平等に対する意識啓発
- (2)多様な機会・場における人権・男女平等教育・研修の推進
- (3)男女の性や健康に関する理解促進と支援
- (4)性的マイノリティへの理解促進と支援

目標②

配偶者・児童等への暴力や性的いやがらせ行為・性暴力を根絶する

施策の方向

- (1)DV・デートDVへの対策の推進
千代田区配偶者暴力対策基本計画
- (2)児童・高齢者・障害者に対する虐待への対策の推進策の方向
- (3)性的いやがらせ行為・性暴力等への対策の推進

目標③

ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍を支援する

施策の方向

- (1)働きたい・働き続けたい女性に対するキャリア形成の支援
 - (2)男性の働き方に対する意識改革に向けた啓発
 - (3)家事、育児、介護等と仕事の両立に向けた支援
 - (4)働きやすい職場づくりに向けた情報提供・啓発
 - (5)区内中小企業の意向をとらえた支援
- (1)~(5)千代田区女性活躍推進計画**

目標④

地域社会における男女共同参画をすすめる

施策の方向

- (1)意思決定過程への女性の参画の推進
 - (2)子育て・介護をしている人や退職した人等の社会参画の支援
- (1)~(2)千代田区女性活躍推進計画**
- (3)多様性に配慮した防災・まちづくりの推進

目標⑤

行動計画の推進体制を充実する

施策の方向

- (1)男女共同参画センター MIW の充実
- (2)区役所内推進体制の充実
- (3)区民との協働による推進体制の充実

平成33年度末の数値目標

男女の性別により不平等があると思う人の割合 ※1
27.3% → **15%**

「性的マイノリティ」という言葉の意味を知っている人の割合 ※2
74.6% → **95%**

DVをされたことのある人の割合 ※2
男性 6.2%
女性 23.6% → **半減**

性的いやがらせ行為を受けたことがある人の割合 ※2
22.2% → **半減**

高校生・大学生に向けたキャリア形成支援事業の実施 ※3
年4回

男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の新規申請企業数 ※3
年5社

審議会等における女性委員の割合 ※3
33.5% → **40%以上**
60%以下

避難所運営協議会委員における女性委員の割合 ※3
34% → **40%**

区役所内の管理・監督者（係長級以上）に占める女性の割合
25.8% → **40%**

千代田区男女共同参画センター MIW を知っている人の割合 ※2
33.5% → **65%**

※1 区民世論調査に基づく ※2 区民アンケート結果に基づく ※3 事業実施状況に基づく

第5回

MIW祭り

10/6 (金) ~ 7 (土)

場所：千代田区役所区民ホール、10階 MIW

多くの方のご参加をお待ちしています

10月6日 (金) 12:00 ~ 13:00
区民ホール

オープニングイベント

ヘルマンハーブの演奏



演奏は「ヘルマンハーブちよだ」の皆さん



私たちがMIW祭りの実行委員です。



実行委員の皆様が、毎月1回和気あいあいと会議を重ねています。

テーマ

みんなで わいわい 和話輪



~和やかに話そう輪になって~

トークセッション

結婚について
みんなで語ろう!

パネリスト&
ファシリテーター
木村宣貴さん
(選択理論心理士、
M&F Relations 代表)

10月6日 (金)
18:30 ~ 20:30
区民ホール



ゲストパネリスト
土堤内昭雄さん
(ニッセイ基礎研究所
主任研究員)



左から高橋江美さん (パネリスト、子育てが楽しくなるママカフェ@千代田)、清水詩絵さん (パネリスト、Smile 研究会)、本間敬孝さん (司会、九段労務研究会)



キッズ
コーナー

魚釣り、バルーンアート、
ミニボーリングで遊ぼう!

参加する登録団体 (登録順)

- ◆ ちよだ女性団体等連絡会
- ◆ (一社) 東京建築士会福祉まちづくり・バリアフリー特別委員会
- ◆ 千代田区女性史サークル
- ◆ ホームヘルパー全国連絡会
- ◆ 東京パツイチ応援倶楽部
- ◆ ななかまど
- ◆ NPO 法人エガリテ大手前
- ◆ すずらの会
- ◆ Smile 研究会
- ◆ 神保町応援隊
- ◆ (一社) 裁判員ネット
- ◆ (公財) 東京 YWCA
- ◆ 九段労務研究会
- ◆ キララ・ソーイング
- ◆ 家庭栄養研究会
- ◆ 千代田アマ・ビデオクラブ
- ◆ 子育てが楽しくなるママカフェ@千代田
- ◆ NPO 法人国際朗読ことば協会
- ◆ 障がいをもつ子どもの現在と未来を考える会



登録団体紹介のパネルを見ながらクイズラリー

フィリピンの女性の
手作り作品 (スルシ)



手作り小物や
フェアトレード商品
の販売もあります

千代田区内の大学

- ◆ 明治大学男女共同参画推進センター
- ◆ 上智学院男女共同参画推進室
- ◆ 中央大学学事部・中央大学 NHP (ノンハラスメントプロジェクト)

企業と団体

- ◆ 佐川急便 千代田営業所
- ◆ 日本政策金融公庫 東京支店
- ◆ 興産信用金庫
- ◆ 東京商工会議所
- ◆ ジョブ・サポート・プラザちよだ
- ◆ NPO法人女性ネット Saya-Saya
- ◆ エシカルショップ 株式会社スルシ



DV防止キャンペーングッズ等
(NPO法人 女性ネット
Saya-Saya)



みゆうじろう
のパン



クイズラリーに
参加された方に
もれなく景品を!

※写真は昨年の例です。

URL <http://www.city.chiyoda.lg.jp/koho/kurashi/danjo/miw/index.html>

MIW 祭りの詳細はホームページまたは MIW 祭りパンフレットをご参照下さい。

■男女共同参画週間講演会

女性が輝くために
イクメンは？ワーキングマザーは？

■平成29年6月24日(土)

■〈ゲストスピーカー〉石橋尊久さん(吉本パパ芸人)、浜田敬子さん(「AERA」前編集長)〈ファシリテーター〉藤田結子さん(明治大学教授)

イクメンが増えつつあっても、まだまだワーキングマザーの負担が大きいのが現実。共働きで家事・育児をこなすゲストに夫婦の家事・育児シェア等についてお話をしました。参加者から積極的な質問もあり、充実したトークセッションになりました。

▶左から石橋さん、浜田さん、藤田さん



▼企画展示
「男女雇用機会均等法から30年」展



■MIW 講座 キャンプへの招待

■平成29年6月7日(水)

■講師:小林孝延さん(扶桑社編集局長)
アウトドアで子どもと一緒に楽しむための方法や家族とのコミュニケーションを学びました。MIWの交流サロンにテントを張り、牛乳と砂糖を、塩を加えた氷で冷やしてアイスクリームを作りました。



▲アイスクリーム作りに挑戦

▶講師持参のキャンプ用具がずらり



▲講座風景 講師の後ろにはテントが

■MIW 講座

人気ドラマ「逃げるは恥だが役に立つ」にみる現代結婚事情

■平成29年5月17日(水)

■講師:白河桃子さん(少子化ジャーナリスト)

▼講座風景

『婚活症候群』等の著者からテレビドラマを題材に、現代の結婚事情を学びました。



■MIW 講座

LGBTを巡る日本の歴史探訪

■平成29年7月7日(金)

■講師:三橋順子さん(性文化・文化史研究者)

多様な性を持つ人たちはどのような時代や地域においてもほぼ一定の割合で存在し、社会によってその扱いは大きく異なっていたことを、文献や図録をもとに解説していただきました。

▼講座風景



▲講師の三橋順子さん

MIW 相談室

MIWの相談室では、夫婦関係、男女の生き方・働き方、性に関すること、セクシュアル・ハラスメントや夫婦や親密な間柄での暴力などについて相談を受けています。面接でも電話でも相談できます。予約制です(区内在住、在勤、在学の方対象)。

※ 託児サービス(有料)があります。

☎03-5211-4316

無料カウンセラーや弁護士(ともに女性)が担当します。

◆相談日時

(英)=英語での相談もできます。

火曜日
毎週 16:30~20:30

法律相談(女性のみ)
第2 13:30~16:00

水曜日
第1・3・5 10:30~15:30
第2・4 16:30~20:30

木曜日
第1・3・5 16:30~20:30
第2・4 10:30~15:30

金曜日
第1・3・5 10:30~15:30(英)
第2・4 16:30~20:30(英)

土曜日
第1・3・5 10:30~15:30
第2・4 10:30~15:30(英)

MIW インフォメーション

MIW講座

女性のための護身術講座 ~自分自身のセキュリティ・マネジメント~

- ◆日時 10月26日(木) 18:30~20:30
- ◆会場 麹町区民館(千代田区麹町2-8)
- ◆講師 森山奈央美さん(東京都青少年治安対策本部委託講師)
- ◆対象 女性35名(申込順/区内在住・在勤・在学者を優先)
- ◆申込はMIWまで

ビデオサロン&カフェ

グッモーエビアン!

- ◆日時 10月20日(金) ①14時30分~②18時30分~
- ◆会場 MIW交流サロン

元パンクロッカーの母と中学生になる娘との生活に、突然やってきた破天荒な母の男友達。3人の葛藤をとおして、多様な家族があっていいと思える心が温まる作品。(当日直接会場へ/各回終了後カフェあり)

千代田区男女共同参画センター MIW (ミュウ)



所在地 〒102-8688 東京都千代田区九段南1-2-1 千代田区役所10階
交通機関 東京メトロ東西線、半蔵門線、都営地下鉄新宿線「九段下」駅下車、徒歩5分
開館時間 月曜日~金曜日 午前9時~午後9時 土曜日 午前9時~午後5時
休館日 日曜日、祝日、年末年始
TEL 03-5211-8845 / 相談予約受付 03-5211-4316 FAX 03-5211-8846
E-mail miw@city.chiyoda.tokyo.jp Facebook @chiyoda.miw
URL http://www.city.chiyoda.lg.jp (「暮らし・手続き」▶「男女平等・人権」▶男女共同参画センター MIW からお入りください)

■編集後記

MIW 通信をご覧の皆様、今年の夏はいかがおすごでしたか。この度、MIWはFacebookページを開設しました。MIWが実施する講座やイベントのご案内を中心に発信していきます。MIWマスコットキャラクターみゅうじろうもFacebookで活躍します。皆様からの「いいね!」、情報のシェアをお待ちしています。読書、食欲、スポーツの秋、MIWのこれからの講座や情報ライブラリを是非ご利用ください。(Y)