

# MIW通信 53

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。

2023

MIWマスコット  
キャラクター  
みゅうじろう



左上から 前田晃平さん、塚田泰弘さん、杉谷昌彦さん、小田川仁さん。  
中央 関東大震災時に建てられた罹災者収容バラックの写真（千代田区教育委員会  
所蔵）、中右 浅野富美枝さん。  
左下から 千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアムのみなさん、  
田邊典代さん、小川英人さん。



◇ 特集 1

## 男性の育休はいま

インタビュー 「男性育休当たり前」社会に向けて…p2  
3人の育休パパの座談会 それぞれの育休体験を語る…p4

◇ 特集 2

## 千代田区から考える防災

インタビュー 関東大震災から100年～災害と女性…p6  
区民・企業・学生と取り組む地域防災…p8

# 男性の育休はいま

## 「男性育休当たり前」社会に向けて

2022年4月、改正育児・介護休業法が施行され、男女に関わらず育休を取れる制度の整備が進んでいますが、欧米諸国と比較すると、わが国は男性の育休取得が進んでいないと言われています。いま、男性の育休はどんな状況なのか、また、これから男性の育休取得は進むのか、『パパの家庭進出がニッポンを変えるのだ!』著者、前田晃平さんにお話をうかがいました。



まえだこうへい  
前田晃平さん

1983年生まれ。株式会社リクルートホールディングスの新規事業開発室でプロダクトマネージャー、認定NPO法人フローレンスの代表室長を経て、現在は行政官。妻と娘3人暮らし。

### 前田晃平さんインタビュー

#### 改正育児・介護休業法について

改正を重ねて、法律としてよく整備され、さまざまな施策が実施されています。2022年秋に産後パパ育休<sup>\*1</sup>が始まり、2023年4月から従業員1,000人以上の企業は育休の取得率の公表が義務づけられました。給付についても、社会保険料の免除を含めると8割程度の給付があり、世界一と言ってもいい制度になっています。道具は揃ったので、あとはこれをどう使いこなすかだと思います。まだまだこの制度を知らない人や企業も少なくないので、もっと多くの人に知ってほしいです。

厚労省の調査結果<sup>\*2</sup>ではこの1、2年で取得率が増え、13・97%という数字が出てい



前田さんの著書です

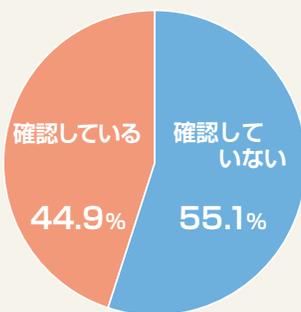
前田晃平  
『パパの家庭進出がニッポンを変えるのだ!』  
(光文社)

ますが、政府が掲げる目標<sup>\*3</sup>にはまだまだ遠いと言えます。**制度があっても取らないのは**

法律では育休について上司や人事担当者が個別に面接して意向を聞くことを義務づけていますが、それが守られているのは、4〜5割程度という調査結果もあります<sup>\*4</sup>。男性の育休が取りにくい一番の原因は「上司の後押しがない」ことも同じ調査<sup>\*5</sup>からわかりました。上司の理解や職場の雰囲気によって育休が取りやすくなるのが考えられます。今後、企業が法律を実行する環境づくりがいつそう進められると良いでしょう。

育休取得がキャリアへ影響することを気にする人もいますが、キャリアをどう考えるかで変わってくると思います。ひとつの会社で勤め上げるために、競争してトップを目指すというのはいまの社会ではオプシヨンの一つ。子どもが生まれて、育休という機会をどう捉え、どう使うかはその人に任されています。柔軟なキャリア論のようなものが形成されていくと良いのではな

会社からの育休制度の周知・育休取得意向の確認



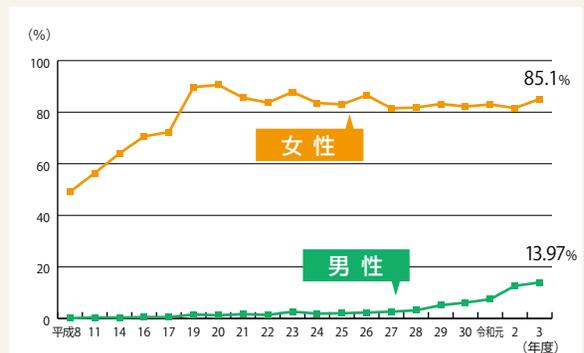
確認していないとは…

- 会社から確認されなかったため、自分から督促して、会社(人事担当部署・上司)と面談した
- 自分から育休の申請を出すまで、会社から何の動きもなかった
- 会社から確認されておらず、自分も確認していない

など

出典:「隠れ育休調査2023」特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン

育児休業取得率の推移



出典:「令和3年度雇用均等基本調査」厚生労働省

\*1「出生時育児休業(産後パパ育休・男性版産休)」パートナーの産後8週間以内に、男性は4週間まで2回に分けて取ることができる。

\*2「令和3年度雇用均等基本調査」厚生労働省 \*3「次元の異なる少子化対策」では2025年までに取得率50%を掲げている。

\*4「隠れ育休調査2023」特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン [https://fathering.jp/user/news/1308/01rd3ew3c5\\_372b4itxhtsvp7\\_-z46jn.pdf](https://fathering.jp/user/news/1308/01rd3ew3c5_372b4itxhtsvp7_-z46jn.pdf) \*5 前掲調査

いでしょうか。

そして、教育の影響も大きいと考えます。両親学級で産後6週間の産褥期の女性について学ぶことがあってもいいかもしれません。産褥期の女性には身体的・精神的に危機的な状況に置かれていて「産後うつ」を発症することが少なくなく、産後の女性の死因の第1位が「自殺」で、その9割は「産後うつ」と言われています。パートナーがそんな状況にあるときに、ひと肌脱ぐのが当たり前だと思いますが、知識がないと「たいしたことない」と思いがちです。先ほどの調査でも、両親学級を受講する男性が4割で、そのうち8割が育児休業を取得しているという結果が出ています。学ぶことが行動につながっていきます。

### 男性の育児は当たり前？

1990年代後半〜2000年代前半に生まれた若い世代では、1か月以上の育児を取りたい男性が8〜9割を超えていると言われています。子どもができたら自分も子育てするのは当たり前と考え



育児中の前田さん。子どもと一緒に掃除機をかけます。

のがもはやマジョリティです。現在、男性の育児取得は増加傾向とはいえ微増に留まっています。ある時にティップングポイントを超えて一気に増加する可能性が期待できます。そうなると、企業の姿勢が変われ、経営戦略として男性の育児にしっかりと取り組む時代になると思います。

### ご自身も育児を取られましたか

独身時代から仕事を最優先する働き方をしていましたが、育児を取って育児に関わってみると、今まで見えていた世界がまったく違って見えるようになってきました。子どもがいると、それまでの「24時間働けますか？」モードは続けられません。そして世の中が子



子どもが寝ている間に爪切りをします。育児中はそれまで意識しなかった家事、育児のタスクに気づくことが多かったと言います。

育てにやさしくないことにも驚きました。男性が家庭に進出しないことで、女性の働く権利と男性の育児する権利が奪われ、そのことが日本社会のさまざまな問題の根源、最大のボトルネックになっているということをブログに綴り、それが本の出版につながりました。育児はこれから始まる長い子育てのスタートダッシュのようなもの。お父さんもお母さんも子育てがどんなものかを認識し、主体的に子育てに関わる最初の一步にしたいです。

## 男性の育児に関わる千代田区の支援

### 男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金

#### ■ 交付要件

- 育児・介護休業法に定める育児休業・育児のための短時間勤務制度（育児短時間勤務）を就業規則に定め、労働基準監督署に届け出を行っていること。
  - 男性従業員が育児休業（連続14日以上）または育児短時間勤務（継続1か月以上）を取得していること。
  - 育児休業・育児のための短時間勤務制度を取得した男性従業員を、雇用保険の被保険者として申請日時点で継続して雇用していること。
- ※育児短時間勤務の場合
- 育児短時間勤務を取得終了後の従業員の給与水準が、短時間勤務開始前の給与水準と同等以上であること。

#### ■ 交付金額

1件につき3万円、1企業年間5件まで

#### ■ 問い合わせ

地域振興部国際平和・男女平等人権課男女平等人権係 TEL：03-5211-4166 FAX：03-3264-1466

千代田区は、仕事と子育て・介護の両立を推進する中小企業等に、奨励金・助成金の支給を行っています



## 3人の育休パパの座談会～それぞれの育休体験を語る

厚生省発表の2021年度の男性の育休取得率は13.97%\*。だんだん増えてきていますが、女性の育休取得率85.1%に比べるとまだまだ少ないのが現状です。男性育休と一口に言っても、家庭環境も仕事も性格も違えば、パートナー、生まれた子ども、育休を取るタイミングによってもまったく異なります。MIW登録団体の方から紹介された3人の育休パパにオンラインで集まっていたいただき、「三者三様」の男性育休のリアルをうかがいました。



塚田泰弘さん(右) 株式会社HRインスティテュート勤務。

杉谷昌彦さん(中) ミテモ株式会社勤務。  
(取得時メーカー勤務)

小田川仁さん(左) みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社勤務。  
(取得時IT企業勤務)

### 育休取得のいきさつ

**塚田** 3人目ができたときに「取ろう！」と決めました。ちょうど産後パパ育休制度が始まったばかりで、制度を理解して申請するのが結構大変でした。仕事柄、先の予定がすぐ埋まるので、仕事の段取りに苦労しました。

**杉谷** 職場の制度は整っていましたが、自分の所属する部署では「君のキャリアにとって大丈夫なの？」などと心配され、あまりウェルカムな雰囲気ではなかったです。しかし、キャリアを大事にする妻が産褥期明けから復帰する予定で、自分がやるしかないとなりが育休を取るようになりました。

**小田川** 前々職に在職中、第2子で育休を取りました。第1子は東日本大震災直前に生まれ、世の中がとんでもない中で育児が始まりました。それで第2子の時は絶対取ろうと思っていました。以前から周りに「育休取ります」と言っていて、特に職場の驚きはなかったです。人事担当だったので「人事部が率先して育休を取ることで社内外に良いイメージになるのでは」と上司

### にアピールしました。

### 育休期間中の過ごし方

**塚田** 妻からは「育休取らなくともいいよ」と言われつつ取得したので、「取っても何もやらない」と言われないように、家事や上の子の世話全般をやっていました。ランチでは豆乳チゲに夫婦ではまったのは楽しい思い出です。並行して通っていた大学院も佳境だったので、とても忙しかったです。

**杉谷** 妻がすぐに仕事に復帰したので、基本的に家のこと、子どものこと、すべてワンオペでした。うちは完全ミルク授乳だったので、夜間の授乳もほとんどやったという感じがす。閉ざされた環境で家のことしかしていないと病むな〜と思ひ、意識的にほかの活動をして、パパ団体や地域の団体の立ち上げに参画しました。

**小田川** うちは完全母乳だったので、授乳以外は全部やるって決めていました。産後の



塚田さんは第1子9歳、第2子7歳、第3子0歳のパパ。第3子のときに3か月間の育休を取得。

杉谷さんは第1子4歳、第2子2歳のパパ。第1子のときに半年間の育休を取得。



妻にストレスを与えないよう、妻から教えてもらったやり方で家事をやりました。ひたすら家事・育児をやった外との接点がなくなると精神的に追い詰められることを実感。それからは意識してほかのことをやるようにしました。正直、育児より家事の方がたくさんあって、上の子の世話もあり、手いっぱいでした。

### 育休終了後の復帰について

**塚田** ほかの人にシフトできる業務は育休前に整理していったので、かえって余裕ができて復帰後は新しいことに取り組みました。仕事の棚卸にもなったと思います。

**杉谷** 職場復帰はきわめて順調で、戻ってすぐに即戦力として働くことができました。ただ日々の生活に育児がはいることで使える時間の短さに気づき、キャリアや仕事観が

\*「令和3年度雇用均等基本調査」厚生労働省 令和4年発表

小田川さんは第1子12歳、第2子8歳。第2子のときに2.5か月間の育休を取得。



合わなくなり、復帰後半年で転職しました。

**小田川** 私も職場復帰はぜんぜん問題はなかったですね。育休を取ったことで、いろんなところで「話を聞かせて」と言われ、相談に乗ることが多くなりました。

**育休を体験して**

**塚田** 何よりも子どもとの時間は、今しか持てない貴重な時間。子どもとのコミュニケーションも増えて良かったと思います。ただ育休を取ったとか、イクメンとか、声高に言うのもなんだかなあと感じます。育児は2人がやるのが基本だし、子どもともっと時間を過ごしたいとか、家事にもっとコミットしたいと思うなら育休を取れば良い。まずは取りたい人が声をあげることが大事だと思います。

**杉谷** 育児・家事を「参画するもの」ではなく、そもそも自分

がやるもの、というマインドセットを持ち、スタートラインに一緒に立つて、一緒に歩いていくことを我が家では大事にしました。そういう意味で育休は2人で同時に親になるために重要だと感じます。あとは育休を取りたい人が取れる社会になってほしい。育休を取ることが、職場に対して、自分のキャリアに対して、家庭に対してどういうことなのか、男性も女性も考えられるようになればいいと思います。

**小田川** 育児って育休取って終わりじゃないと思います。子どもは生まれてきて、育ててみないとわからないので、頭でつかにいろいろ考えていても全部覆されることが出てくる。育休を取る取らないは個人が判断することだけど、取れる環境にあるなら、とりあえず取ってみるのが良いと思います。私自身は育休を取って良かったです。妻と2人で共同体として子育てしている実感を強く持てたと思います。それは育休を取ったからではなく、1人目の時から積み重ねてきたからだと思っています。

## 男性育休取得100%を目指す!

### 大王製紙株式会社

大王製紙株式会社(千代田区)は2020年度に6%だった男性育休取得率を2022年には83%に引き上げました。コーポレート部門総務人事本部の田邊典代ダイバーシティ推進部長にお聞きしました。



田邊典代さん

当社で取得が進んだ理由の一つとして、経営陣のリーダーシップがあります。2021年に現社長による新体制が発足し、ダイバーシティ推進を掲げて働き方改革に取り組み、その施策の一環が男性育休取得の推進でした。

2021年に「男性育休取得100%宣言」への賛同を表明、法改正の後押しもあって本格的な取り組みがスタートします。プレパパを対象に企業

業主導型の父親学級の開催と管理職への男性育休の必要性理解研修の実施が始まりました。

当社には24時間稼働している工場があり、交替勤務の社員

も育休を取れるようにするための職場体制づくりが不可欠でした。そのために当社独自の「3か月ルール」を設定し、出産予定日の3か月前に会社に報告してもらい、その時点で上司、人事部同席で育休についての説明と育休取得を推奨します。その際、使うのが、育休関連の法律の説明、申請書類、取得した社員の体験談などの内容が詰まった、通称「パパ読本」と呼ばれる社員向けの冊子です。その後も段階を経て育休取得の確認を行い、スムーズに職場の体制を組めるようになりました。その他にも、経営トップからのメッセージ発信、育休推進のイベントなども開催し、会社の本気度が徐々に社員に伝わっていきました。

製紙会社という装置産業で、もともとは男社会で重厚長大な企業の典型でした。しかし、経営理念として「安全で働きがいのある企業風土づくり」を掲げ、ワークよりも先にライフがある「ライフ・ワーク・バランス」を重視し、働き方改革を進める方向に大きく舵を切りました。おむつを作る会社にふさわしく、育児・介護にやさしい働き方を社員自身ができるようにしていこうということです。今後もこのダイバーシティ推進の流れをさらに推し進めていきたいと考えます。



通称「パパ読本」。育休に関する情報が満載。

# 千代田区から考える防災

## 関東大震災から100年～災害と女性

近代日本の首都圏を襲った未曾有の災害、関東大震災から今年の9月1日で100年が経過します。過去の災害から今日、私たちは何を学べるのでしょうか。女性や被災者の視点から関東大震災を振り返ると、災害の新たな側面が見えてきます。災害と女性についての研究者である浅野富美枝さんにお話を聞きました。



あさの ふみえ  
浅野富美枝さん

元宮城学院女子大学教授。家族社会学・女性学専攻。東日本大震災以降、被災女性支援と女性視点での地域防災の実践と調査研究に取り組む。退職後埼玉に戻り、東日本大震災と福島第一原発事故による広域避難者との交流活動に携わる。著書に『災害女性学をつくる』（共編著、生活思想社、2021年）他。現在吉川市防災会議委員、同市男女共同参画審議会会長。

### 浅野富美枝さんインタビュー

関東大震災では、火災で多くの死者が出たために性別不詳が多く、女性の被害状況がよくわかっていません。女性たちが集団で被災した例として、吉原遊郭の娼妓たちと紡績工場の女工たちがあります。吉原遊郭では400人以上の娼妓たちが犠牲になり、紡績工場では5,000人を超えて死傷者が出たと言われます。いずれの女性たちも日常的に拘束状態に置かれ、逃げ場のない状況で被災し、多くの被害が出ています<sup>\*1</sup>。

震災による失業は、男性に比して女性が圧倒的に深刻で、東京商科大学の福田徳三の調査によると、完全失業率は女性が男性の倍以上だったといふことです。また当時の新聞には女性への暴力被害についての記事や投書が散見され、災害時に女性が襲われる事件や性暴力が頻発していたことがわかります。

#### 千代田区で住民たちによる救援・救護がありましたか？

神田和泉町・佐久間町の住民の消火活動によってこの一帯の延焼を奇跡的に食い止めたことが語り継がれています。地区が焼け残った背景には、消火活動以外にもそれを可能とする好条件があったそうです<sup>\*2</sup>。南側に神田川、北東方面にはレンガ建築などの不燃建造物に囲まれていたこと、消防ポンプや消防水利が利用できることなど、火災に強いまちづくりというハード面での整備が役立ったことが指摘されています。いちはやく体の不自由な人、子どもや高齢者を上野方面に避難させ、避難困難な人を安全な場所に移した上での消火活動であったといふことです。

#### 女性たちも支援活動・救援活動に関わりましたか？

女性たちが支援活動に携わったことは、これまであまり語られてきませんでした<sup>\*3</sup>。震災直後から動いたのは愛国婦人会です。九段下の本部を開放して避難所にし、無料の相談所や診療所の開設、妊産婦の巡回救護班を組織したので、9月4日には日本基督教婦人矯風会が職業紹介を始め、東京女子大学の学生が寝具を作って寄贈しています。11日には日本女子大学の桜楓会が授産所を設置、20日には自由学園が衣類や布団の配布を始めています。

女性たちの被災者支援は自発的な取り組みで、震災前から女性が抱える多様な問題に取り組んでいた団体が、そ

\*1 『女たちが立ち上がったー 関東大震災と東京連合婦人会』折井美耶子・女性の歴史研究会編著（2017）ドメス出版

\*2 『神田和泉町・佐久間町における住民の消火活動』中央防災会議専門調査会報告書コラム1  
[https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kyokun/kyoukunnokeishou/rep/1923\\_kanto\\_daishinsai\\_2/pdf/7\\_column1.pdf](https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kyokun/kyoukunnokeishou/rep/1923_kanto_daishinsai_2/pdf/7_column1.pdf)

\*3 前掲書



自由学園女学生によるミルク配り(自由学園)

の活動の延長として個別の支援活動を始めました。その後、乳幼児へのミルク配布のために、思想信条の異なる42もの団体が大同団結して東京連合婦人会が生まれ、幅広い活動を行いました。避難生活の場や食事の提供、衣類や布団の配布、相談事業の実施、独自の個別カードを用いた訪問対面調査、さらに授産所の設置や職業、内職のあっせんなども行ったということです。

### 関東大震災から今日私たちが学ぶことはなんでしょう？

神田和泉町・佐久間町の住民による消火活動や女性たちの支援活動の実践から、平時からの地域防災の活動、地域ネットワークの重要性が確認できます。

安全・安心のまちづくりの必要性についてもあらためて認識されますが、そのためには災害対策に多様な人の意見を取り入れる必要があります。国、市区町村の防災会議に、女性をはじめ多様な人々の参画が望まれます。過去の例からも災害時には「男性は管理的な役割や力仕事、女性は炊き出し」のような性分業が増加しがちです。性差別が社会的に作られたものとする「ジェンダーの視点」を忘れてはならないと考えます。

『千代田区女性史』  
の中で語られた  
大震災



『千代田区女性史』(2000年刊行)第3巻に関東大震災についての聞き書きがあります。これらが当時の体験を伝える貴重な生の言葉と言えるでしょう。

女優の清川虹子さんは「関東大震災は小学校5年生のときでした。……交差点のところで、ウインドウに飾ってあった写真や、市電までが大きく揺れているんです。すぐ横の道路がパカッと割れてました。大きな余震のなかをやっと家に帰り着いて、母と一緒に背中に荷物をしょって神田橋のほうへ逃げたんです。誰かが『河岸へ行ったら危ないよ!もどれ!』って叫んでました。それで上野に向かったんです

が、神田橋のほうへ行った人は、みんな押されて川へ落ちて死んだということでした。……震災の悲惨さは、子ども心にも忘れられません」と話されています。

ほかにも「うたのお姉さん」で知られた松田トシさんの記述も残っています。



▲ MIW で貸出しできます。

そして、情報の問題も非常に重要です。関東大震災では情報の不足からデマ、流言飛語が広まり、自警団等による暴行・虐殺など悲惨な事態を招きました。今日ではSNSやその他のメディアなど情報過多によりフェイクニュースやヘイト情報が一気に拡散する危険性も考えられます。災害時の情報発信・収集のあり方を関東大震災の教訓として心しておきたいと思います。



救援衣料の分類・整理(桜楓会)

## 区民・企業・学生と取り組む地域防災



### 千代田区の地域特性を踏まえた災害支援 ～災害時の支援は日頃のつながりから

ちよだボランティアセンター

災害対策には国や自治体の防災・減災対策とともに、地域コミュニティによる「協助」が重要な役割を担います。千代田区で地域防災に欠かせないネットワークづくりや在住・在勤・在学者によるボランティア活動の推進に取り組む「ちよだボランティアセンター」の小川英人さんにお話をうかがいました。



ボランティアセンター小川英人さん

#### 地域防災への取り組み

災害が起こったからといって、急に協力し合える関係ができる訳ではありません。普段から地域のつながりをつくり、地域の課題に目を向けておくことが重要です。区内で災害時も協働できるような顔の見える関係づくりを行うことが「ちよだボランティアセンター」が取り組む役割の一つと考えています。

#### 災害関連の事業について

ちよだモデルネットワーク（CMN）として災害時に区内の団体が協働できるネットワークづくりをしています。企業やNPO、大学、病院、福祉施設などが加入し、定期的に学習会を行います。学んだ成果は具体的な支援策行動になるように「行動指針」としてまとめています。



発災時、どのようにボランティアセンターが機能するかをシュミレーションする訓練。実際に手順を体験することで、見えていなかった課題に気づくことも。

「災害時寄り添いサポーター養成講座」は、高齢者や障害者など配慮が必要な方に寄り添う心構えを学ぶための講座で、年3回実施し、これまでに約250人が受講しました。

「災害ボランティアセンター」の開設・運営の模擬訓練も行っています。職員、団体や区民と一緒に、発災後の地域の困りごとを聴き取り、ボランティアを派遣する手順や流れをシミュレーションします。

ほかにも啓発イベント「災害ボランティアフォーラム」の開催や、冊子「知っておきたい！災害ボランティアのこと」の発



災害ボランティア活動に参加する場合やボランティアを受け入れる時に知っておきたいポイントをまとめたハンドブック。

行など、多種多様な取り組みを行っています。

#### 災害時の千代田区の地域特性

昼夜間人口に大きな差があり、昼間の人口は夜間の13倍。昼間の災害だと59万人を超える帰宅困難者が発生すると予測されています。区内ではマンション住民が9割を占め、在宅避難が推奨されています。さらに在住外国人が多いのも特徴です。こういったさまざまな地域特性を踏まえた上で、「ヌケ・モレ」のない対策を考える必要があります。

災害が起きると公助だけではカバーできないところが出てきます。地域の皆さんと協働して災害支援ができるようにしたいと考えます。

ちよだボランティアセンター

〒102-0074 千代田区九段南1-6-10 かがやきプラザ4階 TEL:03-6265-6522 FAX:03-3265-1902 開室時間:月～土曜日 8:30～17:15

## 学生、大学、地域が連携した防災！帰宅困難者支援施設運営ゲーム

### 千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアム

大学間の連携と千代田区の地域発展の推進を図るために、「千代田区内近接大学の高等教育連携強化コンソーシアム」を区内の近接5大学が設立し、さまざまな取り組みを行っています。2021年度からは帰宅困難者支援を目的とした施設運営ゲーム(以下KUG)を実施しています。KUGに参加した5大学の学生5人にお話をうかがいました。

左から 細谷萌乃さん(大妻女子大学)、河井悠希さん(法政大学)、田村綾菜さん(東京家政学院大学)、氏家沙織さん(共立女子大学)、TAさん(二松学舎大学)



#### KUGの進め方

各大学では、体育館や教室等を、帰宅困難者の支援施設としています。KUGとは、縮小した施設の図面を用い、ワークショップ形式で帰宅困難者を受け入れたり、滞留したりする上での課題やイメージを把握し、そのマニュアルを作成/更新するヒントを得るための図上訓練ゲームのことです。

まず、備蓄倉庫の場所や内容を確認しつつ、ゲームの災害シナリオに沿って受け入れの基準を決めます。次にカードを繰って、順番に帰宅困難者を受け入れますが、「足が不自由な方」とか「外国人の方」などの属性を考慮し、図面上の適正なエリアに配置していきます。トラブル等の出来事を書いたイベントカードにも対応していきます。ゲーム終了後は振り返り・討議を行い、成果や課題を発表します。

#### 参加した感想

「通学しているだけでは備蓄倉庫のことは知らなかった」「女性と子どもしか受け入れないと基準を決めたのに、お父さんと子どもが来て対応に悩んだ」「配慮が必要な方を受け入れるス

ペースが足りずに困った」「受け入れられない人を断るのがすごくストレスだった」などさまざまな感想が聞かれました。

また「実際の運営の予行演習になった」「想定やマニュアルと実態が違うことがわかった」などの気づきがあり、実際の災害時のことを考えてみる、リアルな模擬体験になったようです。参加したことで、防災について理解が深まり、家族や周囲の人と防災について話したという学生もいました。災害が起こったときには、自分たちのできることでボランティアに携わりたいと答えてくれました。

#### 大学は頼もしい存在

KUGを通して、学生・職員  
の防災・減災意識を高め、発生時の帰宅困難者支援施設を効率的に運営し、円滑な管理体制の充実と強化を目指しているという事です。これまで学生と職員を中心に進めてきたKUGは  
今後、地域連携版として地域に  
広がっていくことが検討されてい  
ます。区内における大学という  
地域資源が災害時にたいへん心  
強い存在になることがあらため  
て確認できました。

#### 酒井治子先生からのコメント

(東京家政学院大学教授)

今回、千代田区への共同提案事業として、学生と教員、さらには地域の方々と一緒に、災害時の帰宅困難者支援施設運営ゲームの実施に取り組んでいます。このプロジェクトをきっかけに、区内大学の学生が千代田区のことをもっと知り、地域を探索する目をもち、地域の資源を探し、一緒に巻き込んでいけるような活動へと広がっていければと思っています。今回のMIW通信の取材をきっかけに、男女共同参画の視点の必要性にも気づきました。まだスタートしたばかりですが、これから一步一步進めていきたいと思っています。



KUGの実施風景。1グループ5～10人で、①施設の図面、②帰宅困難者カード(属性・名前・年齢・性別・状況などを記したカード)、③帰宅困難者コマ(配置を検討するコマ)、④イベントカード(施設内で起こるイベント)を使ってゲームを進めます。

## 「LGBTQを知るハンドブック」を発行しました！

日本でのLGBTQ当事者は、人口の約3～10%（33人～10人にひとりの割合）と言われていますが、周りにいても知らなかったり、気づいていなかったりします。

こころの性、好きになる性、表現する性などは人それぞれで、人間が本来持っている多様性の一つです。誰もが安心して自分らしく過ごすため、どんな場にも当事者がいることを考えながら、それぞれの性自認や性的指向を尊重することが大切です。

千代田区が発行するハンドブックでは、「LGBTQについて知っておきたい基礎知識」「当事者が直面する困難さ」「困った時に活用してほしい相談窓口」などをわかりやすく紹介しています。

千代田区のHP ▶



“性のあり方”とは？

「性のあり方（セクシュアリティ）」は主に5つの要素から成り立っています。

### 1. こころの性（性自認）

自分をどのような性として認識するのか・しないのか

### 2. 好きになる性（性的指向）

どのような性別に恋愛感情が向くか・向かないか

### 3. 表現する性（性表現）

服装・振る舞いなど、外部に向けてどう表現しているか

### 4. からだの性（身体的性別）

身体的な特徴からある程度客観的に判断される性別

### 5. 戸籍の性（法的性別）

戸籍または住民票に記載されている性別。現在では一定の要件を満たせば変更できます。

ミュウ

第11回  
MIW祭り

# 第11回MIW祭りを開催します！

10月6日(金)12:00~20:00 ▶ 7日(土)10:00~14:00

千代田区役所区民ホール・男女共同参画センター MIW

テーマ

わたしはわたし

心地よく生きていく



MIW祭りは、地域で活動するMIWの登録団体が作るイベントで、「誰もが生きやすい、男女共同参画社会」について楽しみながら学べるお祭りです。今年のテーマには、わたしはわたしらしく、あなたはあなたらしく、そして個々のあり方を互いに尊重することが、多様な社会、平等で誰もが生きやすい社会につながるのでは、という思いが込められています。みなさんもMIW祭りで、楽しく男女共同参画社会について考えてみませんか？

## オープニングイベント

10/6(金)12:00~ 区民ホール

- 正則学園高等学校花いけ男子部による  
ライブ  
花いけLIVEパフォーマンス



- MIW登録団体や区内大学、地域団体のブースやワークショップなどを実施します！
- クイズラリーでMIWオリジナル携帯コップや景品をゲット！



## メインイベント

10/6(金)18:30~ 区民ホール

- 神田神保町から世界へ発信！  
はばたく女性監督  
～映画上映&トーク～

東京神田神保町映画祭のノミネート作品である、映画「虹色はちみつ」の上映と監督のトークのほか、映画祭実行委員会の取り組みを紹介！

※参加は要申込み



- 男女共同参画川柳コンテスト  
大賞・各賞発表



MIW祭りの  
詳しい情報は  
こちらから▶

MIW祭り  
実行委員会の  
みなさんです



ご参加お待ちしております！



ビデオサロン

MIWビデオサロンは、申込み不要でご参加いただけるようになりました。直接会場にお越しください。

日時：偶数月、第3金曜日

① 14:30～② 18:30～

会場：MIW交流サロン（区役所10階）

定員：各回20名（申込み不要・先着順）

※満員の場合は、ご参加をお断りすることがあります

今後の上映予定作品

令和5年10月20日「デザート・フラワー」

12月15日「コーダ／あいのうた」

令和6年2月16日「漂流ポスト」

MIWカフェ

LGBTQのためのほのぼのスポット Rainbow

ありのままの自分を受け入れる、癒しの場です。ファシリテーターと一緒に、テーマに沿って、気軽におしゃべりしながらひと時を過ごしませんか。

日時：令和5年9月14日(木) 14:00～16:00

会場：MIWミーティングルーム（区役所10階）

定員：5名（申込み順）

テーマ：自分らしく生きる

トランスジェンダー ライフ  
～ Transgender life ～

ファシリテーター：熟田桐子さん  
(心理カウンセラー)

申込みはHPから



▲ 熟田桐子さん

MIW 相談室

予約専用電話 03-5211-4316

夫婦やパートナー、家族との関係、働き方、ハラスメント、性に関すること、性暴力、犯罪被害などがあつたら、一人で悩まずご相談ください。予約制です。(区内在住、在勤、在学の方対象)

困っていることがあつたら一人で悩まずご相談ください



一般相談 月曜日・水曜日・木曜日・金曜日・土曜日

10:30～15:30

火曜日 16:30～20:30

法律相談 毎月第2火曜日13:00～15:30(女性のみ)

LGBTQ相談 毎月第2・4木曜日 16:30～19:30



みなさまからのMIW通信への感想、MIWへのご意見などお待ちしております。

◀メールはこちらから



MIWのホームページが新しくなりました！

さまざまな情報が、より伝わりやすくなるようなホームページになりました。イベント申込みフォームやお問合せフォームなども新設しましたので、ご活用ください。MIWマスコットキャラクターみゅうじろうの紹介ページなど、楽しいページもあります。ぜひご覧ください。

MIW公式インスタグラムも開設しました！フォローお待ちしております。



▲ホームページ



▲インスタグラム

みなさまのご利用をお待ちしています！



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メール miw@city.chiyoda.tokyo.jp  
URL https://miw.city.chiyoda.lg.jp  
SNS Facebook @chiyoda.miw Instagram chiyoda.miw

編集後記

『MIW通信』を手にとっていただき、ありがとうございます。今号では、男性の育休を取り上げ、3人の育休/パパにお話を聞きました。夫婦で共同体として育児に取り組む姿勢が印象的でした。MIWでも男性の育休に関する講座を開催予定です。ぜひご参加ください。(S)



◀ MIW講座情報等をお送りします。メールマガジンの登録はこちらへ