

文京区

BUNKYO GENDER EQUALITY CENTER

# 男女平等センターだより PARTNER

2015

No.

79

Topics

## 文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定

### Contents

- 文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定 2
  - 株式会社小野組／藤田観光株式会社 3
  - 株式会社松下産業／スズデン株式会社 4
- 文京区男女平等参画セミナー（出前講座）
  - 文京区立第九中学校／文京区立第六中学校 5
- プラスワンセミナー Ⅲ 「身近な人からの性暴力とDV」 6
  - Ⅳ 「女性の人権としてのリプロダクティブ・ヘルス/ライツ」 7
  - Ⅴ 「職場の女性差別」 8
- 未来の女性科学者育成事業／区政を知る懇談会 9
- 文京区男女平等センター登録団体企画助成事業 10
- 利用者アンケート結果速報／相談室案内 11
- 新刊本紹介／これからのセンター事業のご案内 12

2015年3月25日発行

発行／文京区女性団体連絡会 会長 岡田伴子  
〒113-0033 文京区本郷4丁目8番3号  
TEL.03-3814-6159 FAX.03-5689-4534

文京区男女平等センターは  
文京区女性団体連絡会（文女連）が  
指定管理者として管理・運営しています。

# 文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定

～ 家庭生活と社会活動の調和 ～



左から / スズデン株式会社様、株式会社 松下産業様、子育て支援部長、株式会社 小野組様、藤田観光株式会社様



～ 募集概要 ～

区内に本社又は主たる事業所がある企業で、以下の取組みを行っている企業

- 仕事と子育て・介護の両立支援
- 男女共に働きやすい職場づくり
- 地域活動への参加

2月2日(月)文京シビックセンターにおいて、平成26年度文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定授与式が執り行われ、更新企業4社が認定されました。

「家庭生活と社会活動の調和」は文京区男女平等参画推進条例の第10条に定められた推進の柱の一つであり、認定企業各社からの推進報告は、現在の区内企業の推進状況について直接現状を確認できる大変貴重な時間となりました。

委員からの質問では、建設業界の現場における女性登用の推進状況や、地域・社会貢献への取組みと危機管理体制について、また、介護短時間勤務取得者の継続的な支援体制と職場における相互理解などについて、活発な質問が上がっていました。



## 女性の立場から・・・

この度の認定企業の報告会では、企業推進セッションより女性社員の方も参加され、日々の取組みの様子と働きかけの方法などについて伺いました。

女性が就業を継続できる環境づくりのための情報収集、各種研修実施とキャリアビジョンの提供、産休等による復職者とその職場への体制フォロー、会社への推進取組の提案など、女性だけでなく、職場全体に配慮された心配りを感じるお話でした。

各企業ともに、会社と社員各々の将来というビジョンを具体的に描きながら、取り組まれていることが良くわかりました。



男女平等参画推進会議での報告会



# 株式会社小野組

(所在地) 文京区後楽1丁目1番13号

主たる事業 建設業

設立 1952年4月23日

従業員数 合計23名 (女性 4名 男性 19名)



創立記念日に区内の金刀比羅宮にて安全祈願

## 〈企業コメント〉

ワーク・ライフ・バランスを推進するため社員からの提案等を取り入れながら企業内改革を実践し、一人ひとりが生活のモチベーションをさらにアップできるよう取り組んでいます。その一環として優秀提案者には感謝状と賞品授与し感謝の意を表しています。

平成24年度の認定から推進を継続し、介護における部分休業社員をサポートする社内風土と、相互理解の醸成に努め、平成26年度のワーク・ライフ・バランス推進企業の認定を更新しました。

短時間勤務制度の導入による支援は、今後も予測される大介護時代や少子高齢化に対し、社員を支援する大切な制度だと捉え、現在も社員への周知と推進に努めています。

また、地域活動参加支援としてボランティア休暇制度を取り入れ、社員の地域参加への支援を推奨しています。

働きながら、自身や家族、地域そして職場の同僚と両立支援への理解の輪を広げ、一人一人のワーク・ライフ・バランスが充実できるよう、今後も取り組んでまいります。

# 藤田観光株式会社

(所在地) 文京区関口2丁目10番8号

主たる事業 サービス業

設立 1955年11月7日

従業員数 4,796名 (女性 2,482名 男性 2,314名)

日本のサービス産業の生産性は世界の中で低いと言われていますが、当社では働き方の抜本的な改革を進め、これに正面からチャレンジしていきたいと思えます。これまでとは発想を変え、サービスの質の向上と生産性の向上の二兎を追っていきたく考えています。

良い会社の条件は二つあると思えます。一つは高収益企業であること、もう一つは従業員が働きがいを感じ、働くこと自体に喜びを感じていることだと思えます。ただし高収益は目標ではありませんが目的ではありません。“収益”は我々の事業・サービス・商品がお客様にご評価いただいた結果だからです。また、従業員一人ひとりが“自立した個人”としてワークライフマネジメントし、充実感を得て仕事に取り組むことができれば、お客様へ自然とそれが伝わりより良いサービスが生まれます。CSの前にESありです。従業員が働くこと自体に喜びを感じ、その結果として事業を通じ社会に貢献し高収益となるような会社を目指して参ります。

## 〈企業コメント〉

藤田観光は戦後の荒廃した人心に安らぎの場を提供することを念願し、目白椿山庭園等の名勝地を広く一般に開放してきた歴史があります。設立60周年を迎える現在もこの伝統を重んじ、健全な憩いの場と温かいサービスを提供することによって、潤いのある豊かな社会の実現に貢献することを企業使命としています。



代表取締役社長 瀬川 章 氏

# 株式会社松下産業

(所在地) 文京区本郷1丁目34番4号

主たる事業 総合建設業

設立 1964年12月3日

従業員数 226名(女性14名 男性212名)

私達は、お客様の真の目的を叶えるお手伝いをする事が目的であり、建設は夢や目標を形にする一つの手段であると考えています。それには、近江商人の「三方よし」にある様に、従業員の幸せが必須のものと考えます。

組織という集団でものごとを考えていた時代から、個を尊重する時代へと変わるべきです。多様な価値観を尊重し、女性やシニアの活用、子育て世代、介護世帯への支援、次世代育成支援など、一人ひとりが生き生きと生活できるための方策を考え、推進していくことがこれからの企業に求められていると考えています。

ワンストップで採用、教育、自己啓発、資格・技術習得、確定拠出年金(401K)、マネープラン、心身の健康管理、労働時間管理・有休取得推進等を行う、「ヒューマンリソースセンター」を設立し、実効性あるワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、多数の中学生の職場体験受け入れなど通じ次世代育成も図っています。

## 〈企業コメント〉

創業55年の総合建設業。建てるだけでなく、コンシェルジェのようにお客様のご要望にも対応し、リニューアル、企業の本業支援、不動産活用、個人のファイナンシャルプランも含め新しい価値を創造している。



代表取締役社長 松下 和正 氏

# スズデン株式会社

(所在地) 文京区湯島2丁目2番2号

主たる事業 卸売業

設立 1952年12月27日

従業員数 463名(女性165名 男性298名)



## 〈企業コメント〉

私たちスズデン株式会社はFA機器、電設資材など幅広い商材を取り扱っています。「もの造りサポートカンパニー」として、お客様の求める自動化・省力化・生産性向上・品質・安全・環境改善などの問題と一緒に取り組んでいます。

近年は女性の社会進出もさらに進むなど、当社においても社員により長期に働いてもらえる会社を目指し、社内制度など環境整備を進めて参りました。新入社員に対してはブラザー&シスター制度を設け年齢の比較的近い社員を1人につき1人配置し、新社会人として不安が多い時期に相談相手を明確にする事で、悩みを解決しやすい環境を提供しています。教育制度についても「スズデンカレッジ」という制度を設け、階層別や各メーカーの研修など様々実施しています。

通信教育も補助金制度を設け少しでも社員が自己研鑽を積めるようにしています。また、産休や育児休暇制度の利用も年々増加傾向にあり、現在は正社員に限らずパート社員の方にも取得の実績があります。残業についての取組みも行っています。ノー残業デーを週に1回程度設定し社員が定時退社する意識を高めてもらえるように工夫しています。少しでも働きやすい職場になるように小さい事から少しずつ改善を進めています。

総務部 澤田 友紀子

# 区立中学校で人権や国際学に関する出前講座を行いました

## ～ 文京区男女平等参画セミナー（出前講座）～

文京区男女平等参画推進条例（平成25年11月1日施行）では、「文の京」である区の特徴を反映し、あらゆる教育の場において男女平等参画社会を支える意識形成への取組みが行われることを基本としており、学校においても、各教科・道徳・総合的な学習の時間・特別活動等を通じて、人権尊重と男女の本質的平等の視点に立った学習活動の充実を図っています。

今回は、区立中学校3年生を対象に、いじめ・虐待・性的マイノリティー・国際社会の現状などから、子どもの人権やダイバーシティ（多様性）などについて、教育現場や支援の現場でご活躍の講師を迎え講座を開催いたしました。

### 【子どもの人権って何だろう～いじめ・虐待・少年非行の現場から】 / 文京区立第九中学校



区立第九中学校での出前講座の様子

講師自らが取り組まれている、子どもたちのシェルターや自立支援ホームの運営を通じ、いじめ・虐待・性的マイノリティー・DVなどにより居場所をなくしてしまった子どもたちとの出会い、苦悩、寄り添いと絆による、現在も続く支援について体験談を通じて、子どもの人権とは何かを考えました。

「このようなことに直面したとき、どこに相談すれば良いですか…」との生徒からの質問に対し、真摯に答えられていた姿が印象的であり、大人や社会が子どもたちと向き合うべき姿勢を問われる講義でもありました。

- 実施日 平成27年3月6日（金）午後1時25分～午後2時15分
- 対象 区立第九中学校（文京区本駒込3-28-9）3年生
- 講師 坪井節子氏（文京区教育委員・社会福祉法人カリヨン子どもセンター理事長・弁護士）

### 【これからの世界で生きていくために大事なダイバーシティの話】 / 文京区立第六中学校

「ダイバーシティ（多様性）」をキーワードに、これから世界で活躍していくために大切な事について、講義とグループディスカッションを通じた学習を行いました。

国外と国内での「ダイバーシティ」への捉え方の違いや文化の違いを知ることが、大変重要であり、性別・年齢・宗教・外見・人種・性的志向などの違いを認め合うことは、いまや世界では当たり前となっていること。

また、「人と違うことを怖れないこと」「自分と違う人を認めること」などについて学びました。

生徒からは「日本と海外には文化や様々な意識の違いがあることがわかりました。これからも、このようなことに興味を持っていきたい」といった感想が聞かれました。



区立第六中学校での出前講座の様子

- 実施日 平成27年3月9日（月）午前10時40分～午後0時30分
- 対象 区立第六中学校（文京区向丘1-2-15）3年生
- 講師 治部れんげ氏（昭和女子大学現代ビジネス研究所）

## 身近な人からの性暴力とDV ～ 被害の実態と支援 ～

●日時：平成26年11月21日(金) 午後1時30分～3時30分

●講師：高橋 久美子さん（シェルターけやき代表）



2013年全国の警察が把握したDV（ドメスティック・バイオレンス）被害者数は5万件近くで、これは過去最悪の数値となっています。内閣府のデータによると、日本女性の3人に1人が何らかの形でDV被害を受け、そのうちの10人に1人が過度の暴力を受けているそうです。何故それほどまでにDV被害が多いのか、その原因から話を始めましょう。

わたしはジェンダーバイアス（社会的・文化的性差別）が、その大きな原因のひとつだと考えています。男性は外で働いて妻子を養うもの、女性は家庭を守るもの、女性は社会性に乏しく理性的でない等の固定的考え方が根付いたために男女差別が起こり、また、男性は女性を支配してもいいという勘違いの発想が生まれるのです。

また、前述のデータによると、4人に1人が配偶者から暴力を受けたことがあると回答していますが、そのうち誰かに相談したことがある人は、わずか4割だそうです。被害者の多くが

問題を表面化せず堪え忍んでいるのも、DV被害が拡大している原因だと考えられます。

それでは何故、被害者は現状から逃げ出さないのでしょうか。

その理由として多く挙げられているのは、「逃げ出しても生活再建の目途が立たないから」です。また、「子どもが心配だから」という声も多く挙げられています。

ですが、社会にはDV被害者を救済する方法がいくつか用意されています。

民法では、離婚の原因としてDVが認められていますし、裁判所に申請すれば、DV加害者に対して接近禁止命令や住居からの退去命令を出すこともできます。

また、行政窓口相談すれば、シェルターに一時的避難をすることもできます。シェルターには、突然飛び込んできても生活できるように基本的な家財道具と1週間分の食料等が用意されています。都営住宅などの空きが見つかるまでのわずかな期間に、被害者が暮らすための住居です。

わたしが1998年にシェルターを開設したその3年後の2001年、DV防止法が施行されました。ですが、この内容にも見直すべき点が多く、近頃多く見られるデートDVなどは対象から外れており、徹底されていません。女性の人権に関わるDVについて、さらに深い理解が社会に必要だと感じています。



## 女性の人権としてのリプロダクティブ・ヘルス/ライツ ～ 産む・産めない・産まない、そして性暴力～

●日時：平成26年12月12日(金) 午後2時～4時

●講師：大橋 由香子さん（編集者・ライター）



リプロという考え方は、女性の運動から生まれた概念であり、母子保健や妊娠・出産の権利と同義語ではありません。産むか産まないか、性に関してなどは、国や第三者によって決められるべきではなく、その意思決定はカップルに委ねられ、最終的には女性に決定権があるべきものです。

しかし、長い間世界各国では人口政策が行われ、避妊手段もないままに妊娠したら産むしかないという状況のもと、多産や非合法の中絶によって多くの女性たちが心身ともに傷つき、命さえ落としてきました。一方、子どもが欲しいにも関わらず、人口の質を重視する思想により「産むべきではない」「子育ては無理」と第三者からみなされて、永久避妊手術や中絶を強要されてきました。

戦前の日本は、まさにその国家政策が如実に表れていた時代です。「生めよ、増やせよ、国のため」を合言葉とし、優良多子家庭が表彰される反面、産児調節は危険思想と見なされ、逮捕投獄にまで至った加藤シヅ子等の例もあります。

西洋のキリスト教では中絶が禁止されており、日本でも明治時代以降現在まで、墮胎罪が存在しています。さらに1948年に施行され1996年に母体保護

法と改訂された旧優生保護法は、母体を保護するという名目で、不良な子孫の出生を防止するための法律でした。その第一条には、

次のように述べられています。「この法律は、優生上の見地から不良な子孫の出生を防止するとともに、母性の生命健康を保護することを目的とする。」この「不良」とは、病気や障害などのことです。

世界各国でも、中絶が禁止されているための非合法中絶による妊産婦死亡率増加、親が育てられないために手放され路上やマンホールなどで暮らしているストリートチルドレン、安全性が不確かな避妊方法が横行しているなど、多くの問題が存在しています。

そんな中、1984年にオランダで開催された「女と健康国際会議」では、「人口管理はいらない、女が決める」がスローガンに掲げられました。1994年にカイロで開催された「国際人口開発会議」では、リプロダクティブ・ヘルス/ライツという概念が提唱されました。これは、産む産まないについて、各個人が責任をもって自由に選択できる権利を有するということです。生む=○、産まない=×ではなく、すべての人がそれぞれ尊重され、安心して暮らせる社会、多様性（ダイバーシティ）も唱えられました。

このように、カイロ会議以降リプロダクティブ・ヘルス/ライツが言われるようになりましたが、男女平等の推進を過度だという意見や性教育の前進に対して難色を示す気配があるために、その動きも10年ほど前から停滞しつつあります。

ですが、未だ女性の健康や権利が十分保障されていない現実がある以上、これからも声をあげていく必要があると考えています。



# 職場の女性差別 ～ セクハラ・パワハラ・マタハラの実態 ～

- 日時：平成27年2月13日(金) 午後6時30分～8時30分
- 講師：南部 美智代さん（連合副事務局長）



働く女性が増える中、職場でハラスメントが起こる背景を共有したいとの思いで、統計データを参考資料にお話しいただきました。

日本の人口推移を見ると生産年齢人口の割合は2010年には63.8%だが、2060年には50.9%になると予想されており、このため政府は、65歳以上の高齢者、女性、外国人を活用しての労働人口を増加させる動きがある。また現在、働く女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いているが、就職希望予想者が約300万人いると総務省の労働力調査で予測されている。

一方、女性の継続就業状況は、女性が一旦仕事を辞めると正規雇用に復帰するのは難しいにもかかわらず、約6割の女性が第1子出産を機に退職している。このことが、男女間の賃金格差拡大の要因のひとつである。日本は「夫による家事育児参加時間」が国際的にも低水準であり、家事育児は妻ひとりの

負担になっている。その背景には、男性の働き方に問題があり、日本企業の長時間労働が家事育児に参加したい男性の妨げとなっている。

2014年6月、連合では「マタハラ」のネット調査を行った。（連合非正規労働センター調べ）その結果、5割の女性が職場でハラスメントを受けたと感じており、働く女性の多くが「産休・育休の権利は法律で守られていることを知らない」ことが明らかになった。「マタハラ」を受けたときの対応では、「あきらめて仕事を辞めた」非正規社員は正規社員の2倍もの数字になっている。

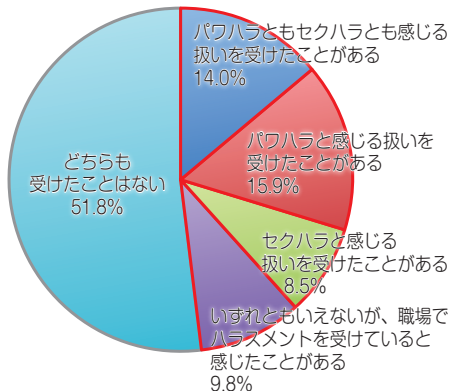
また、職場でマタハラが起こらないようにするための対策としては、「理解者となる育児経験のある女性のマネジメント・管理職への登用」が51.1%と高く、経験者、理解者となりうる女性の管理職登用を望む声が多くあった。また、制度の整備や理解促進のための上司や同僚の意識改革も重要だと具体的な声があげられた。

一方、育児のために休暇や時短などを申し出る男性に対するいやがらせ、パタハラ（パタニティ・ハラスメント）も問題となっている。仕事と子育てについての実情調査では「仕事を優先」する男性が20代では33.3%であるが、40代になると62.4%と意識の変化がある。パタハラが起こる原因は、「上司や同僚の理解や協力が無い」が57.3%、その他「会社の制度・設計や運用の不足」「性別役割分担意識」等の回答が寄せられた。（連合男女平等局調査2014年1月）

今後の男女平等社会実現のための課題として、非正規雇用から正規雇用への転換（働く女性の53.9%、1,296万人）、男女間賃金格差、仕事と生活の調和の実現、あらゆるハラスメントの撲滅等がある。

男女平等社会の実現に向けて、働く仲間の連合としてあらゆる場面を通して、皆様と一緒に活動を進めたいと思っています。

Q. 職場での女性へのハラスメントとして、「マタハラ」のほかにも「パワハラ」や「セクハラ」があげられますが、あなたはそういったハラスメントを受けたと感じたことがありますか？  
(n=634)



約5割の女性が、職場でなにかしらのハラスメントを受けたことがあると感じている

連合非正規労働センター調査（2014年6月）



## 「女子中学生のための科学への招待席」

●日時：平成26年12月23日(火・祝) 午前10時～正午 ●講師：森 義仁さん（お茶の水女子大学理学部教授）

今年度2回目の科学教室が、冬休み直前の祝日に開催されました。

今回の実験は、「樟脳ボートの交通渋滞」と「化学反応による色の繰り返し変化」です。2つのグループに分かれて、お茶の水女子大学環境科学倶楽部のメンバーに手伝ってもらいながら実験を進めました。

樟脳ボートの実験では、ボートに見立てた丸い紙に樟脳を染み込ませて、水を張ったプラスチック容器の水面に浮かべました。樟脳の香は強い＝ガスとなる、すると、樟脳のガスが周辺の水面に届き水面のエネルギーを変化させ、その結果、紙がすばやく動き始めました。水面のろ紙を次々に増やしていくと、それぞれが停滞したり動いたり、さながら交通量の多い道路を見ているようです。

化学反応による色の変化の実験では、水に硫酸やマロン酸などの4～5種類の薬品を、決まった順番で加えていきました。出来上がった液体は薄い黄色でしたが、しばらく観察していると時折緑に変化します。この色の変化の繰り返しが起こりました。これは、液体に含まれている無数の反応物質粒子が、一斉に繰り返し変化することによって見られる協同現象だそうです。例えるならば、

東京ドームの観衆がそれぞれ黄色と青いパネルを持っていて、その全員が何の指示もないにもかかわらず一斉に青と黄のパネルを交互に上げるのと同様で、奇跡のような現象だということです。



最後は、「18世紀は女性の時代～軽やかな科学の時代」と題して、華やかなサロン文化で活躍していた女性科学者の話や、高校生向けキャリア講座で挙げた質問を基に、理系を専攻した学生の学生生活や進路、将来についてなど、これから進路を考える中学生のヒントになるような話題も上りました。

### 【参加者の感想】

- ◆知らなかったことがたくさんあってとても楽しかった。
- ◆今まで詳しくやったことのない分野だったが、実験と解説でとてもよくわかった。
- ◆身の回りのものだけでこんなにたくさんの興味深い実験ができて驚いた。

## 区政を知る懇談会

## 「今知りたい… 危機管理課の仕事」

●日時：平成27年2月6日(金) 午後1時30分～3時

●講師：土田 ひろみさん（文京区危機管理室危機管理課課長）

文京区の危機管理課は、平成19年に創設されました。それまでは自然災害が防災安全課、それ以外の災害については対応する所管それぞれが対応していました。創設理由としては、地下鉄サリン事件に代表されるテロ行為やさまざまな感染症などの対策が従来の組織では難しく、全庁的な対応が必要となったからです。

具体的な仕事内容としては、安全・安心まちづくり推進地区の活動支援としての防犯ビデオカメラ設置資金助成制度や、自主防犯パトロール活動（青色防犯パトロール）の活動支援を行っています。

また、文京区独自の試みとして、平成16年6月の国民保護法制定を受けて平成19年2月に文京区国民保護計画を策定、平成23年3月の東京都暴力

団排除条例施行を受けて、平成20年4月に独自の基準による文京区暴力団排除条例を施行しました。



新しい取り組みとしては、空き家対策事業が挙げられます。これは、住民不在のまま放置された空き家の撤去費用を区が負担する代わりに、その後の10年間、区が無償でその土地を有効利用するという23区初の制度です。区内には現在140軒ほどの空き家があり、防犯及び安全面で問題になっています。危機管理課では、制度の利用者を募るとともに、近隣住民の苦情も同時に受け付けています。みなさまもお気軽にご相談ください。

**講演会****真に「女性が輝く社会」のために  
～ 私たちが求める男女平等 ～**

●日時：平成27年2月8日(日) 午後1時30分～3時30分 ●講師：杉浦ひとみさん(弁護士)

2月8日杉浦ひとみ弁護士を講師にお招きし、文京区男女平等センターの登録団体企画助成事業講演会が開かれました。雨の日曜日でしたが、20歳代から70歳代までの多彩な顔ぶれの方にお集まり頂きました。パパに連れられて小学生も来てくれました。

はじめに杉浦講師は「長い歴史の中で女性は差別の対象であった」ことを具体的に取り上げて説明。世界では国連を中心に「差別との闘い」が取り組まれてきたことを3つ挙げました。①「女性の地位委員会」は女性の平等と差別撤廃のための国際的なガイドラインを作成。②ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関「UN-Women」を設置。③「女子に対する差別撤廃委員会」は1979年の「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」の締約国が実施しているか監視し、男女平等の原則を実現するための進捗状況を評価。その上で日本の女性の状況について日弁連の資料から説明。

日本の男女格差は136カ国中105位という低さ、男性よりも女性の貧困率が高く、20歳未満の子どもを抱えた母子世帯の貧困率は57%にも達している。働いているのに貧しい原因は、男女の賃金格差及び不安定で低賃金の非正規雇用が付かざるを得ないということが考えられる。女性が輝きを失う状況については、個別に関わる夫婦(同棲)関係では密室の中での力関係で生ずるDV、モラルハラスメントがあること。雇用関係ではそもそも自分が権利の主体であるという認識が持たないで諦めてしまうことなど、女性の置かれた状況と心理について提起がありました。弁護士という仕事柄、DVや離婚など相談を受ける時は、少女の頃や学生時代に輝いていたことを思い出してもらおうようにしていると話されました。

男性は既存の社会の枠組みの中で考え行動しがちですが、女性は「ダメなものはダメ!」と言えます。き

っかけがあれば女性はひとりでも行動できます。その例が先日の「女の平和 国会ヒューマンチェーン」です。少子化問題で都議会議員が野次った言葉は本音でしょう。まだまだこういう考えは根強くあります。だから、女性の代表を政治に多く出すことが必要です。と主体性を持って生きましょう!と女性に熱いエールを送られました。

世界に目を向ければ、普通の生活ができない戦争や避難、貧困などの中で生きる子どもたちがいます。そのことを発信していた後藤健二さんの4ヶ月前の肉声(大竹まことさんと対談・You Tube(ユーチューブ))が紹介されました。

講師から「女性の輝きを阻むもの、何がありますか?」「小さな取り組みで誰にでもできそうな活動があれば教えてください」との問いに会場から発言を頂き交流しました。

最後に皆で歌を歌って閉会しました。

参加者の皆様にはアンケートにご協力いただきました。沢山の貴重なご意見は今後の活動に生かします。

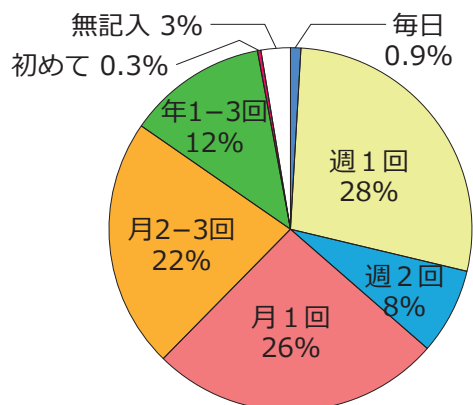
男女平等センター登録団体207の中から選出して頂き、はじめての経験で細かいルールなど理解するのに戸惑いましたが、参加することに意義がありました。



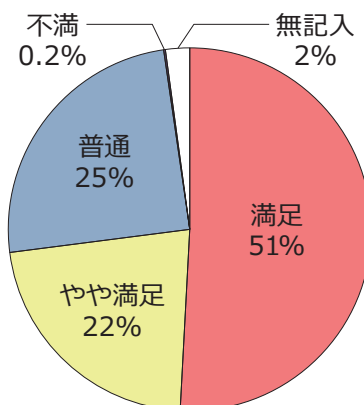
## ★★★★★利用者アンケート結果速報★★★★★

当センターでは、センター利用者の方々の声をセンター運営に生かしていくために、年3回の利用者懇談会と年1回の利用者アンケートを実施しています。

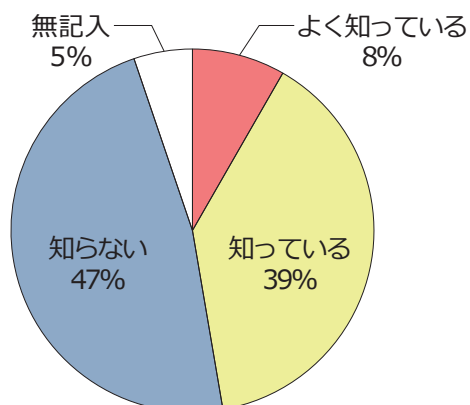
今年度末に実施いたしましたアンケートの一部をご紹介します。当センターは、男女平等参画に関する施策を推進するための拠点施設となっていますので、今後ともご理解の上ご利用ください。



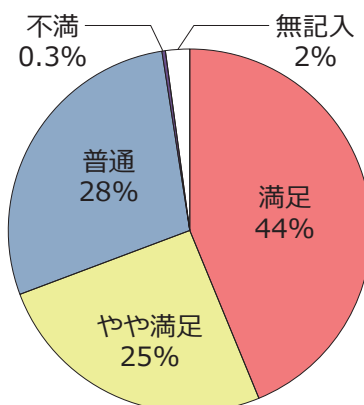
利用頻度



施設の清潔さ



男女平等参画推進条例



総合的な感想

## ● 男女平等センター相談室 ●

皆さんが抱える様々な問題をサポートしています。お気軽にご相談ください。夫婦や親子などの家族関係、職場や地域、学校での人間関係、自分自身の生き方、パートナーからの暴力など、専門のカウンセラーが応じます。

☎03-3812-7149

曜日	相談時間	受付
月曜日	午前10時から午後4時まで	午後3時まで
水曜日	午後2時から午後8時まで	午後7時まで
金曜日	午前10時から午後8時まで	午後7時まで



※祝日、全館休館日、12月28日～1月4日はお休みです。(来所相談は、電話での予約が必要です。)

## 新刊本紹介

### 悲しみを抱きしめて グリーフケアおことわり

吉田利康著・日本評論社

「なぜ立ち直らなければならぬのか？ 悲しみを大切に持っているとはいけないのか？」

『多死時代』到来を前に、死別の悲しみへの向き合い方を西欧の『グリーフ』と比較しつつ、悲嘆を日本的にとらえる道を探っている。よく考えてみたい問題に思われた。

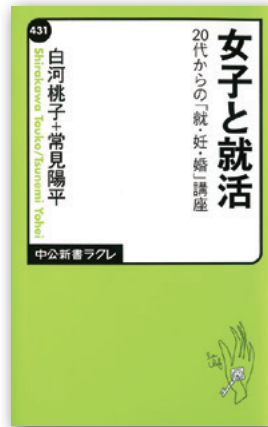


### 女子と就活

— 20代からの「就・妊・婚」講座

白河桃子+常見陽平  
中公新書ラクレ

女子を取り巻く社会状況あり、多くの会社の生の情報あり、就職活動に役立つ具体的なツールの紹介あり。果てには結婚、妊娠の女子ならではの人生の分岐点に対する最新の情報、説得力のある経験談を多数と、かなり盛りだくさんの内容。



### 女・東大卒、異国で失業、 50代半ばから生き直し

栗崎由子著・亜紀書房

タイトルにある『異国で失業』や『50代半ばから生き直し』という経験は著者ならではのもの。日本の書店で多く見かける成功者からの指南書の類の書籍とは異なり、全体を通じて、チャレンジし続けることの素晴らしさを学べた。



## これからのセンター事業のご案内

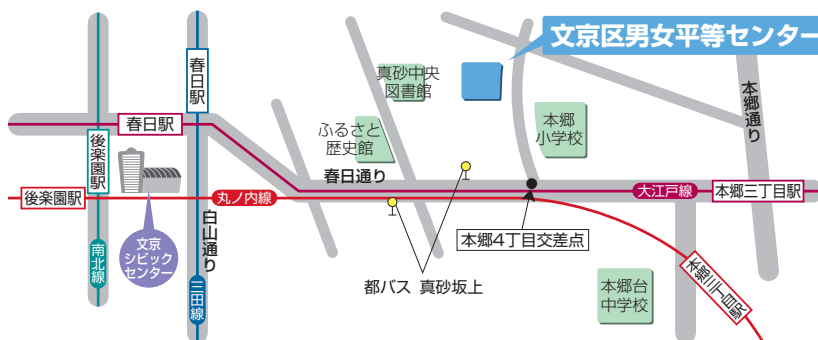
- ◆ 「男女共同参画週間記念講演会」 6月20日(土) 午後2時～4時

講師：宮子あずささん(看護師・随筆家)

- ◆ 「プラスワンセミナーⅠ」 5月開催予定

文京区男女平等参画推進条例の基本理念5「家庭生活と社会活動の調和」をテーマとして取り上げます。

【休館日】 4月7日(火) 6月17日(水) 8月20日(木)



#### 都営バス

真砂坂上下車 徒歩3分

#### 三田線

春日駅下車 徒歩7分

#### 大江戸線

本郷三丁目駅下車 徒歩5分

#### 丸の内線

本郷三丁目駅下車 徒歩5分

#### 南北線

後楽園駅下車 徒歩10分

お問い合わせ先

文京区男女平等センター 〒113-0033 文京区本郷4-8-3

TEL. 03-3814-6159/FAX. 03-5689-4534 <http://www.bunkyo-danjo.jp/>

## 編集後記

「PARTNER」と合併して1年が経過しました。今後もよりよい誌面づくりを心がけますので、忌憚ないご意見をお寄せくださいますようお願いいたします。  
(広報部：田中、高橋、竹内、松尾)