

文京区

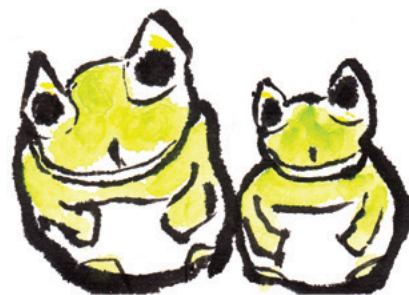
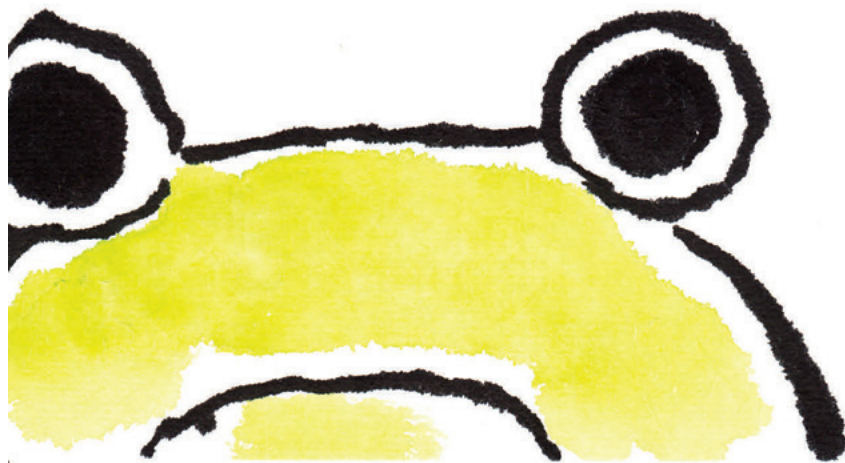
BUNKYO GENDER EQUALITY CENTER

男女平等センターだより PARTNER

2016

No.

83



男女平等センター30年のあゆみ

Contents

- 男女平等センター30年のあゆみ 2,3
- 文京区男女平等センター30周年記念
男女共同参画週間記念シンポジウム 4,5,6
- トーク&コンサート 7
- スウェーデン文化から学ぶ男女平等 8
- トーク&シネマ 9
- 女性再就職支援セミナーと個別相談会 10
- シリア難民支援募金 11
- 第31回文京区男女平等センターまつり
これからのセンター事業のご案内 12

Topics

2016年7月31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。

文京区男女平等センターは、 平成25年11月に男女平等参画社会推進の 拠点として位置づけされ今年で30周年を迎えます。

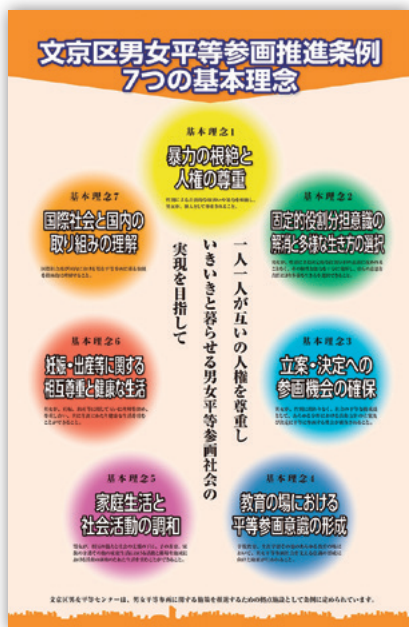
男女平等センターは、区民に学習および交流の機会ならびに活動の場を提供し、女性を取り巻く諸問題の解決、性別役割分担意識の是正、男女それぞれが従来参画の少なかった分野への積極的な参画の支援等を通して、豊かで活力ある男女平等社会を実現することを目的とし、様々な情報の発信と啓発を目的とした事業に取り組んできました。



婦人センター開設テープカット風景（昭和61年9月）

男女平等センター30年のあゆみ

昭和50年（1975年）に国際婦人年世界会議「世界行動計画」が採択されました。それを受けて、世界から日本へ、日本から東京へ、東京から文京区へと女性の地位向上・社会参加のための活動が根付いていきました。



文京区は「文京区婦人行動計画」に基づいて、女性問題解決の拠点として昭和61年（1986年）に文京区婦人センターを設置しました。

同センターは平成3年（1991年）に文京区女性センターと改称、さらに「文京区男女平等参画推進計画」に基づき、設置目的を男女平等参画社会推進の拠点として平成14年（2002年）に文京区男女平等センターと改称、平成25年「文京区男女平等参画推進条例」が制定され条例の中に男女平等センターが活動の拠点施設と位置付けられました。

平成28年（2016年）9月にセンター開設30周年を迎えます。

昭和63年（1988年）12月に設立された文京区婦人団体連絡会が活動の中心を担ってきました。平成3年（1991年）文京区女性団体連絡会（文女連）と改称し、同年文京区から自主管理を引き受け、平成18年（2006年）4月より指定管理者に指定され大切な拠点としての男女平等センターの運営を任されています。

- 文京区男女平等センターは年間11の事業、文京区女性団体連絡会独自の6つの事業に取り組んでいます。
- その他、保育園情報展示、事業報告展示などロビー展示、環境問題への取り組みとして紙パック回収、ペットボトルのキャップ回収など行っています。
- センター内に相談室を設けています。



年 表 (あゆみ)

昭和56年 (1981)	3月	文京区婦人会議から「文京区婦人行動計画策定のための基本的考え方について (答申)」を区長に提出
昭和57年 (1982)	3月	「文京区婦人行動計画」を策定
昭和61年 (1986)	4月	「婦人青少年課」設立
	9月	「文京区婦人センター」開設
	11月	婦人の意見がより多く反映されるようにするため、「運営協議会」設置
昭和62年 (1987)	3月	「婦人センターだより」第1号発刊
	11月	「利用者懇談会」発足 利用者の声を反映させるために開催
昭和63年 (1988)	12月	「文京区婦人団体連絡会」設立
平成3年 (1991)	4月	「文京区婦人センター」を「文京区女性センター」に改称 「文京区婦人団体連絡会」を「文京区女性団体連絡会」に改称 「婦人青少年課」を「女性青少年課」に改称
	4月	文京区女性団体連絡会が文京区から管理委託を受ける 「文京区女性センター」の自主運営を開始
平成14年 (2002)	4月	「文京区女性センター」を「文京区男女平等センター」に改称
平成18年 (2006)	4月	「文京区女性団体連絡会」が「指定管理者」として 「文京区男女平等センター」の管理・運営を開始する
平成24年 (2012)		第3次男女共同参画基本計画に基づき「未来の女性科学者育成事業」始まる
		ワーク・ライフ・バランスの啓発事業として「父と子の料理教室」始まる
平成25年 (2013)		男女平等センター利用申し込みがインターネット使用可能となる
	3月	災害時の女性・子どもの二次的な避難所に指定される
	11月	「文京区男女平等参画推進条例」施行
平成28年 (2016)	2月	登録団体活動報告会開催 (第1回) 男女平等参画推進のための団体活動報告と交流の場
		文京区男女平等センター30周年記念行事および 30周年記念誌発行



文京区男女平等センター30周年記念 男女共同参画週間記念シンポジウム

「いきいきと！ くらしも仕事も地域でも」



- 日時：平成28年6月25日(土) 午後2時～4時
- 基調講演：堀内 光子さん（文京区男女平等参画推進会議会長）

文京区男女平等センターが開設30周年を迎えるにあたり、これまでの30年と今後を考えるためにシンポジウムを開催いたしました。

コーディネーターを務められた堀内光子さんはじめ各界でご活躍されている3人のご意見は、男女平等を推進する上での課題を示唆するものでもあり、大変有意義な内容となりました。

文京区男女平等センター開設30周年ということですので、この30年間、何が違って、何が変わらなかったのかを中心にお話しさせていただきます。このセンターが開設されたのは、ちょうど男女雇用機会均等法が実施された年です。したがって、男女雇用機会均等法ができて30年経ったわけですが、30年経ったにもかかわらず、女性が意思決定に参画する割合はわずかながら増えておらず、日本はまだ課題の多い国だと感じています。

みなさまはすでにご存じのことと思いますが、毎年、世界経済フォーラムが発表する男女格差指数の日本の順位は、2015年、145か国中101位でした。この指標は2006年から発表されていますが、日本の改善は遅々として進んでいません。他のアジアの国々を見ましても、その多くが日本より上位です。ちなみにフィリピンは常に10位以内をキープし、去年は7位でした。

何故日本がこのような状況になっているかといいますと、原因は雇用と政治の分野です。経済活動と政治の分野で、日本の女性の状況は男性に比してかなり低くなっています。これが、日本が残念な結果になっている原因です。日本の企業では、女性の管理職が非常に少なく、また、男女間の賃金格差も大きいです。政治エンパワメントもかなり遅れています。日本の男女間格差を是正するためには是が非でも、この2分野を改善する必要があると思っています。

次に、センターが開設してからの30年間、世界や日本の動きはどうだったのでしょうか。前年の1985年に第3回世界女性会議がナイロビで開催されました。その年に日本は、国連女子差別撤廃条約を批准しました。批准するために作ったのが、男女雇用機会均等法です。

その後、1995年に第4回世界女性会議が北京で開催、今から17年前の1999年に男女共同参画社会基本法が施行されました。そして昨年2015年には女性活躍推進法が施行され、事業主の行動計画策定（30人以上の事業主は義務）が4月から施行されているという状況です。

一方、文京区では1986年に本センターが開設されて以来、2001年には男女平等参画推進計画が策定され、現在は2017年改定のための作業を行っています。また、2013年には、文京区男女平等参画推進条例が施行されました。条例は法的枠組みの一部であり、文京区民や事業主も条例に基づいて行動するのが責務ですので、条例の制定とは文京区にとって大きな成果だと思います。

今後の文京区の課題を考える場合、まず留意しなければいけないのは文京区が都市型社会であり、雇用問題が重要な課題であるということです。長時間労働などを改善する働き方の改革が是非とも必要だと思っています。その他の課題としては、地域社会のリーダー的存在への女性の参画、増加している若い既婚女性が抱えている子育て問題の解消、安心・安全な生活環境の整備などです。

最後になりましたが、現在、国内の100歳以上人口が5万人を超えるほど、日本は超高齢化社会となっています。若年層の抱える子育て問題と同様に重要なのは、高齢者が地域でいきいきと活躍できる社会の確立です。本日出席のパネリストの発言に期待させていただき、私の話を終わらせていただきます。ありがとうございました。



●小林 千恵さん（日産自動車ダイバーシティデベロップメントオフィス室長）

新卒で入社し、25年以上になります。3年前から現職にあります。2005年にブラジルへ出向しましたが、その時は夫とは別居、子どもだけつれて赴任いたしました。この10年間、弊社では10人の女性が海外出向をしています。近頃では夫が仕事を休職または退職して妻の赴任先へ付いて行くという例も多くなり、時代も変わったと驚いています。

私が所属している部署では、女性の活躍を経営戦力の一部として位置づけています。各部門の役員や生産部門の副社長などと協議し、仕事とライフの両立という視点から生産ラインや販売など、さまざまな部署にダイバーシティの視点を入れることを意識的に行っています。

ダイバーシティデベロップメントオフィス設立当初、女性の管理職は1.6%ほどでしたが、今年の4月には約9%となり250人ほどになりました。そのうち部長職は60人以上います。このように進められた要因のひとつとして、キャリアサポートの制度があります。産休に入る前に60歳になるまでのキャリアを考えさせるプレマセミナーや育児休暇、時短勤務、そしてそのような部下を抱えるマネジャーの意識改革にも積極的に取り組んでいます。

近頃の課題としましては、男性も含め社員の中で責任のあるポストを積極的に望まないという声が無視できない数値で上がっていることです。仕事重視の人生よりも、仕事と同様にライフも楽しみたいという考えがその根底にはあります。ライフを犠牲にしない、みんなが望む働き方を役員も管理職もできるような改革の必要性を感じています。



●光畑 由佳さん（有限会社モーハウス代表）

会社名のモーハウスは、マザーのMoから命名しました。お母さんのお母さんによるお母さんのための会社という意味です。肌を露出せず自然に授乳ができる服を広め子育て中家庭にこもらないようにすることで、社会と子育てをもっと混ぜる、社会の中での子育てを推進しようという取り組みをしています。

以前、私がこの服を着たときに、「子育ては大変だけど、どうにか頑張ろう」から「子どもがいるからこそ、楽しい」に自分の考えが180度変化しました。その気持ちを若い女性に説明するときには、例えばパスポートを手に入れたときのような、初めて一人暮らしをしたときのような気持ちと伝えています。文化大学の先生と調査した数値でも、普通の服で授乳した時のストレス数値は上がるのに、授乳服の場合はストレス数値

が下がるという結果が出ています。

かつての日本の農村などでは、労働の場に子どもがいて当たり前環境がありました。現在の都市部ではなかなか難しいことですが、弊社では赤ちゃんを抱っこしながら働いています。赤ちゃんのいるオフィスで仕事ができるのか疑問に感じる方もいると思いますが、会社を訪れた人はその静かさに驚きます。このように社会の中で子育てする、みんなで子育てすることが大切だと思っています。

現在、弊社で作った授乳服や下着は、母親ばかりでなく年齢層を限らず乳がん患者の方々にも注目され始めています。また、女性にやさしい社会は男性にもやさしい社会だと思っています。私たちの活動は本当に小さな活動ですが、それを通してすべての人間がいきいきと生きられる、そんな活動に広げていきたいと考えております。



●和田 悠さん（立教大学文学部准教授）

8歳と5歳の父親として、地域社会の活動に関わってきました。自分自身は転勤族の父親、専業主婦の母親の家庭に一人っ子で育ちましたので、自分が子育てする以前は小さな子どもはもちろん、地域とのつながりも積極的に持ったことはありませんでした。

結婚して子どもを授かったとき、つれあいが正規職員、自分が大学の非常勤講師という非正規雇用労働者だったこともあり、待機児童問題を回避できて保育園に入園することができました。保育園に入園してからの経験は、保育士との行事経験や反省会での保護者同士の交流など、こんなに楽しい世界があったのかと開眼し、地域デビューを果たしました。

これまで地域でさまざまな活動をしてきました。

「知」を地産地消しようと始めた地域にテーマを限定した講座や0歳児布おむつ継続運動などです。2010年6月からは、父母連の会長も務めさせていただきました。

このような活動のなかで見えてきた今後の課題として、①子育てに父親を巻き込む難しさ ②保育士に根強いジェンダー意識 ③企業はもちろん、社会としての育児休業制度の拡充、等が考えられます。

2006年から始まったイクメン現象にも物足りなさを感じています。男性の育児休業取得率がわずか2%に留まっているのも問題ですし、イクメンブームのポイントである「子育てを楽しもう」というメッセージ性にも疑問を感じています。男性性を今一度捉え直し、男性が地域で気負うことなく自然体で生きて行けるような社会こそが、女性にとっても生きやすい社会になるのだと考えています。

パネルディスカッション

堀内：日本の労働者の9割近くの方が企業で働いていますが、そこでは、家庭、企業、地域の生活の分離が起こっています。男性の育児休業取得率を上げるためには、急進的ではありますが、男性の育児休業取得を法律で義務付ける必要性も感じています。男性の育児というものについて、企業社会と地域社会それぞれでの課題について補足をお願いします。

和田：自分は企業で働いたことがないので何ともいえませんが、小林さんの話にあった管理職になりたがらない男性社員という現状から、男性側のジェンマが感じられます。企業社会だからという理由で、妻が夫の自立を免罪してはいけません。いい意味での生活共同を夫婦間で確立すること、家庭の中での人間関係を動的に考えることが必要だと思います。

堀内：企業の中でもいろいろな配慮をしてくれていると思いますが、仕事も生活も楽しみたいから管理職は望まないという社員がいる状況です。今後すべきことは、どのようなことでしょうか。

小林：情報化社会が進んだことによって常に新しい情報に対応するなど、管理職も以前より忙しくなっているのが現状です。弊社では長時間労働を減らす取り組みとして、1日8時間勤務を推奨しています。業務内容を見極めて無駄を排除する、毎週進捗管理をするなど、一人ひとりの職場での取り組みが不可欠だと思います。

堀内：働き方が課題だとおっしゃいましたが、先進国では日本が極めて長い労働時間になっています。その理由は何だと思いますか。

小林：国民性なのでしょうか、メンタリティの問題だと思います。欧米では休暇中の1か月間は、メールボックスさえ開かない人が多いです。ですが、日本人は休暇中に起こったことまで把握しようとしています。欧米では、休暇中に起こったことを責任者が知らなくても非難されませんが、日本では休暇中であっても把握しておくのが当然という空気になりますから。



堀内：働き方もしくは職場という点からいうと、光畑さんの会社は子どもを職場につれていくという環境ですね。その環境は、日本または海外でどのような捉え方をされているのでしょうか。

光畑：日本では、まだまだ珍しいと反応されます。以前、テレビ番組で弊社の取り組みを在日外国人に紹介して感想を聞くという場面がありました。欧米の方々は今の時代だったらあり、という反応だったのですが、アジアアフリカの方々の反応は自分の国では無理、でした。また、国際会議で日本の現状を紹介する機会をいただいたとき、他の国でも都市部では同様の問題が起こっている、という反応でした。そこでさらに言われたことは、日本は他の国よりも育児休業制度など充実しているにもかかわらず、何故それを利用しないのかということです。そこで、私は「ガラスの天井」という言葉を思い出しました。女性自身が、自分の行動を自ら制限してしまっているのです。その殻を破るためには、是非とも大きな外からの力が必要だと思います。堀内先生のおっしゃった男性育児休暇取得の法律など、大きなパワーが必要だと思っています。

堀内：大きな力でガラスの天井を破るとともに、トップの行動の有り方も見直さなくてはなりませんね。みなさま、本日は貴重なご意見をありがとうございました。



クラシック音楽にも男女平等を!!

～女性の作曲家たちのかくれた名曲を聴く～

- 日時：平成28年6月4日(土) 午後2時～4時
- 出演：小林 緑さん(お話・進行／国立音楽大学名誉教授)
- 吉川 真澄さん(ソプラノ)・上野 由恵さん(フルート)
- 山本 直輝さん(チェロ)・鷲宮 美幸さん(ピアノ)



男女平等センター開設30周年を記念して、6月4日、文京シビックホール小ホールにて、トーク&コンサート「クラシック音楽にも男女平等を!!」が開催されました。

梅雨入り前の晴れやかな空模様のもと、応募者多数のため抽選により選ばれた300名様が来場。熱気に包まれる中で、華やかにトーク&コンサートが始まりました。今回のテーマは「女性の作曲家たちのかくれた名曲を聴く」こと。

クラシック音楽界において、バッハ、モーツァルト、シューベルト、ブラームスなど、音楽史に名を刻んでいるのは男性ばかり。ところが、無名ではあっても、それらの巨匠たちと同じように才能あふれる女性たちが、実はたくさんの名曲を遺していたのです。なかには、誰もが耳にしたことのある名曲で、実は女性の作曲家によるものだった、というものも。

そんな歴史をひもとき、女性の作曲家による

すばらしい作品の数々を紹介してくれたのは、国

立音楽大学名誉教授の小林緑さん。毎年6月は男女共同参画社会基本法が施行されて以来、全国各地で記念イベントが開催されることもあり、この企画は文京区を含め三都市で開催されるとのこと。小林さんはトークの中で、「音楽の世界において、男女の創造力に差はない。あるのは個性の違いだけということを知ってもらいたい」と、熱く語りました。

今、活躍中の4人の若手演奏家たちによって披露されたのは、テクラ・ボンダジェフスカ＝バラノフスカの『乙女の祈り』、クララ・ヴィーク＝シューマン(天才少女時代の名前)の『ピアノ協奏曲イ短調作品7』など。国内からは、戦前から反戦や女性の自立を訴え続け、何度も投獄されながらも信念を貫いた吉田隆子の作品『君死に給うことなかれ』(詩：与謝野晶子)他

が紹介されました。演奏後、余韻にひたるような一瞬の静寂ののち、客席からは割れんばかりの拍手が沸きおこっていました。

演奏会で配られた「女性作曲家ガイドブック2016」は、今回紹介された女性作曲家を含む26人の略伝が記されています。冷遇されてきた女性たちに光を当てた、永久保存版の貴重な資料になること間違いありません。

(工藤玲子)



【来場者の感想から】

- ◆今まで知らなかった女性作曲家や曲のことを知れて良かったです。(20代女性)
- ◆シンプルだけど迫力に満ち、新しい「気持ち」と「知識」が沁み入ってきました。(40代女性)
- ◆音楽愛好家に紹介してほしい名曲が多かった。楽しく聴かせていただいた。(70代男性)
- ◆「君死に給うことなかれ」に曲がついていたのをはじめて知りました。テレビやラジオでも演奏してほしいですね。(70代女性)
- ◆フルートがとてもすばらしかったです。ピアノは早いのによくひけていました。チェロと歌はすごくきれいでした。(9歳女子)

スウェーデン文化から学ぶ男女平等

～スウェーデン料理をつくってみませんか～



●日時：平成28年7月3日(日) 午前10時～午後1時

●講師：スベン・オストベリさん（スウェーデン大使館参事官）

スウェーデン大使館・UN Women日本事務所・文京区総務部ダイバーシティ推進担当・文京区女性団体連

絡会の4団体で企画運営を行った「スウェーデン文化から学ぶ男女平等」～スウェーデン料理を作ってみませんか～が開催されました。

今回のスウェーデン料理を教えてくださいるのは、サッカーのスウェーデンチームのユニフォーム姿のオストベリ参事官です。通訳は日本チームのユニホーム姿のアップルヤード和美政治経済担当官です。ちょっとコックハットを斜に構えた出で立ちのユーモアたっぷりの話から入りました。

メニューは「空飛ぶヤコブさん」と「アップルシナモンクランブル」。

はじめは、デザート「アップルシナモンクランブル」作りです。グループごとにビニール袋の小麦粉にサイコロ大のバターを入れて良くもみ、ポロポロ状態になるまでチームワーク良く頑張り見事なクランブルが出来、鉄板に並べたスライスリンゴの上にのせてオーブンに入れました。

焼き上がりを待つ間に「空飛ぶヤコブさん」作りです。これは、空輸会社に勤めるヤコブさんが妻の留守中に家族のために冷蔵庫の中のもので作った創作料理です。鶏肉、ピーナ



ッツ、ベーコン、バナナ、生クリーム、チリソースetcと皆さんどんなものが出来てくるのかオストベリさんの手元の動きを真剣に見て、それぞれのグループで分担してあっという間に3つの鍋から美味しいにおいがしてきました。

最後はサラダを各グループで作リ、炊きたてのご飯の横に「空飛ぶヤコブさん」を盛りサラダを添え、焼きたてのアップルクランブルには、アイスクリームをのせてメニュー全てが出来上がり、全員でさっそくいただきました。

一口食べたその感想が「いやー想像していたより美味しい!」「家で作れそうだね」など皆さん満足な笑顔で残さず食べ終わりました。

お腹もいっぱいになったところで、スウェーデンの男女平等の政策や如何に男性が家事や子育てに積極的に関わる等の話を、オストベリ参事官より伺いました。

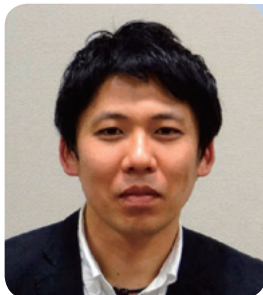
続いて、福鳶所長から昨年文京シビックセンターに開設されたUN Women日本事務所を紹介していただきました。

お腹も満腹、スウェーデンの家族像も料理も学んだ20名の男性参加者の皆さんは新しいものをひとつ掴んで、最後にはスウェーデン語で「ありがとう」とオストベリ参事官に伝えて帰って行かれる方もいて、終始和やかな男女平等を学ぶ機会となりました。

(福永喜美代)



小澤雅人監督が語る 「家族と子どもの幸せについて」



- 日時：平成28年3月19日(土) 午後2時～4時
- 講師：小澤 雅人さん（映画監督）
- トークゲスト：杉山 春さん（ルポライター）

今回は小澤雅人監督を講師に迎え、短編映画「微熱」上映後、杉山春さんとの話を交え

ながら、現代の家族像の闇の部分に焦点をあてる監督の考えを語っていただいた。

「微熱」はギャンブル依存症の父親をもつ家族を描いた内容で、今年1月に公開されたものだった。この映画の下地には平成24年公開の「^{かざきりば}風切羽」（過去に児童虐待を受けた少女を題材にした内容）があり、この2つの映画で監督は「機能不全家族」を描きたかったのだと言う。また、トークゲストの杉山春さんもルポライターとして活躍され、児童虐待関係の書籍を執筆されている方である。

映画の撮影現場では、ギャンブル依存症で崩壊した家族を表現するため、監督のイメージに合うまでとことん演技指導をした成果が表れていて、父親の冷たい目線や温かさの無い家庭の世界、そこで過ごす子どもの悲しさや辛さがとてもよく表現されていた。

この映画の根底には監督自身の子どもの頃の経験があり、自分の当時の環境が他の家族と違うことに、大人になってから初めて気づいたのだと話され、性虐待の子どもにもそのことがあてはまるとも言われた。この作品は、限りなくリアルに描き、さらけ出し、ドキュメンタリーに限りなく近い内容の映像にしたかった。見た人それぞれが、終了後にちょっと考えを巡らせてもらえる、そんな映画にしたかったと語られた。

「微熱」に描かれていた家族は、今年6月に公開された小澤監督作品「月光」に登場する家族の6年前の話で、一連のつながりを表現したものなのだという。映像でリアルに虐待



などを描く監督と、緻密な取材から文章で表現する杉山さんとの会話は、とても真実味のある内容で考えさせられるものばかりだった。

家族がなぜ、子どもを痛めつけるのか。なぜ子どもは、そんな家族にとらわれ続けるのか。引きこもりや虐待問題を追及し、さまざまな形の家族を表現することであぶり出される問題を直視することで、幼い子どもを救うきっかけとなって家族と子どもの幸せに結びつくのではないかと、ふたりの話を聞いていて感じた。

途中で平成18年に制作した、引きこもりの少年と少女を題材にした短編映画「hard cold greenhouse」も鑑賞したが、10年前の作品なのに現代の若者の貧困にも繋がる内容であった。

子どもの頃に両親の離婚や性虐待から受けた傷は、大人になっても持ち続ける傷となるため、行政のきめ細やかな対応が是非必要である等、より多くの人に関心を持ってほしいと、杉山さんも語ってくれた。

最後に、クラウドファンディングで資金を集めて制作したという「月光」の予告を見て終了となった。

（福永喜美代）

*クラウドファンディング…不特定多数の人がインターネット等を経由して、他の人々や組織に財源の提供や協力などを行うこと。

女性再就職支援セミナーと個別相談会

●主催：公益財団法人東京しごと財団 ●共催：文京区

- 日時：平成28年4月27日(水) 午前10時～12時
- 会場：男女平等センター 研修室A (参加：64名) ※託児実施

就職活動をする際、漠然と求人情報を眺めた経験はありませんか。

今回のセミナーでは、納得して働くための具体的な仕事探しのポイントを就職活動中の方やこれから働きたいと思っている女性を対象に、再就職を支援するセミナーとして開催しました。

①働くための自己理解 ②働くための市場理解 ③求人情報の種類を知る

といった、採用までの道のりについて具体的に解説いただき、沢山ある求人情報から自分が求める企業を求め、読み解くためのスキルについて学ぶことで、キャリアアップを念頭に置く方々にも大変参考になるお話でした。



内田 ひとみ 氏
(2級キャリアコンサルティング技能士)



希望者の方にはセミナー後、キャリアカウンセラーによる個別相談会を開催し、面接時の対応や離職期間の不安などについても相談を実施し、再就職活動へのアドバイスをを行いました。

←配布された就職支援へのテキスト

男女平等センター相談室

自分自身の生き方や、家族・職場・地域での人間関係、パートナーなどからの暴力、SOGI(性自認、性的指向)や性(性被害)などの相談(カウンセリング)

所在地：文京区本郷4-8-3

電話：03-3812-7149

開室時間：月曜日 10:00～16:00
(受付は15:00まで)

水曜日 14:00～20:00
(受付は19:00まで)

金曜日 10:00～20:00
(受付は19:00まで)

★祝日と年末年始(12/28～1/4)及びセンター休館日の相談はありません。



★電話・面接相談ともに事前に電話でご予約願います。

6月は男女雇用機会均等月間

厚生労働省では、男女雇用機会均等法(以下「均等法」)の公布日(昭和60年6月1日)を記念して、昭和61年以降毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労働者や使用者を始め社会一般の認識と理解を深める機会としています。

また、東京都では6月は就業差別解消促進月間、男女雇用平等推進月間としても推進しており、文京区においても近隣区と連携し、事業者を対象として就業差別への改善を目指し、セミナーを実施しました。

日時：平成28年6月20日(月)、21日(火)

会場：銀座ブロッサムホール

主催：ハローワーク飯田橋、東京労働局、東京都
共催：千代田区、中央区、文京区

内容：「ハラスメントを予防して明るく活力のある職場を！」／「フェアな会社で働きたい」／「公正な採用選考について」

ドイツ連邦共和国カイザースラウテルン市の 難民の若者にご寄付をお願いします。

文京区姉妹都市カイザースラウテルン市には、戦禍を逃れ、親族等の同伴者もなくたどりついた若者たちが、2015年秋にできた専用施設でドイツの言葉や生活文化を学び、友達との交流や働くための準備をしています。

新たな人生をスタートする若者のため、皆様のご協力をお願いいたします。

【寄付の方法】

①納付書での払い込み、窓口払い

納付書を郵送いたします。担当までお問い合わせください。

☆領収証等は、法人税の損金やふるさと納税（個人住民税の寄附金控除）の対象となります。所得税確定申告が不要の方で、「ワンストップ特例制度」をご利用希望の方は、お申し出ください。

②募金箱（9時から17時まで。 ☆受領証等の発行はいたしません。）

平日…シビックセンター1階、14階、17階

平日、土日…男女平等センター事務室、各地域活動センター（礪川は平日のみ）

【寄付お申し込み・お問い合わせ先】 文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当

文京区春日1丁目16番21号文京シビックセンター14階

電話5803-1187（直通）



子育てフェスティバルへの出展

子育て期のお子さんがある方々に、多様な働き方や、地域への参加、区の子育て支援施策を知っていただく機会として、文京シビックセンターで「子育てフェスティバル」が開催されます。

ダイバーシティ推進担当でもジェンダー平等の推進として、家庭との両立支援や多様な働き方についての展示を行いますので、皆様ぜひ、ご来場ください。

日時：9月4日(日)
午前9時30分から午後4時30分
会場：文京シビックセンター1階
アートサロン



推進体制が変わりました

平成28年4月1日より、区の組織体制及び男女平等推進体制が変更されました。

今後も、男女平等センターを拠点施設として、女性の活躍推進、ドメスティックバイオレンスの防止啓発、仕事と家庭との両立支援の推進、SOGIへの理解啓発など、男女平等施策の推進を行ってまいります。

平成28年 3月31日まで	平成28年 4月1日より
男女協働子育て支援部	総務部
男女協働・子ども家庭 支援センター担当課	総務課
男女協働担当	ダイバーシティ推進担当

※SOGI（Sexual Orientation and Gender Identity）
：性的指向や性自認

第31回 文京区男女平等センターまつり

きのう きょう あしたへ
「歩みつづけて今ここに 私たちの男女平等！」

2016年 10月22日(土)・23日(日) 開催時間 9:30~16:30

10月22日(土) 午後2時30分~4時30分

講演会

講師：溝口 紀子さん

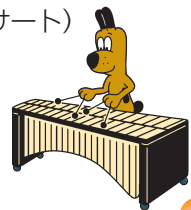
(静岡文化芸術大学教授／
バルセロナオリンピック 柔道 銀メダリスト)



10月23日(日) 午後3時30分~4時30分

まつりコンサート

PeCon (マリンバコンサート)

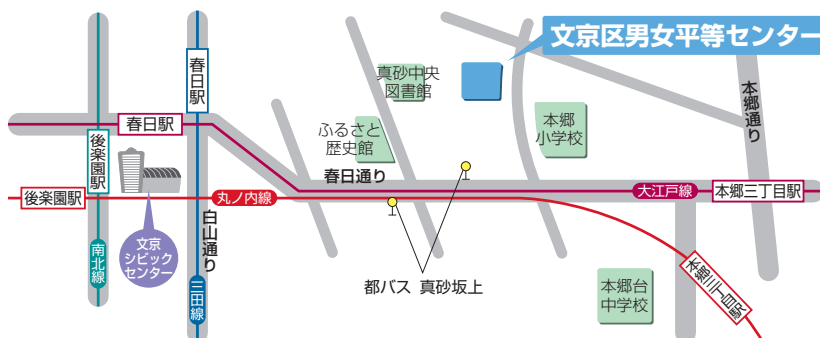


● これからのセンター事業のご案内 ●

- ◆ 8月6日(土)・7日(日) 午前10時~午後1時
「父と子の料理教室」 講師：石井 泰乃さん (料理研究家)
- ◆ 9月8日(木) 午後1時30分~3時
「区政を知る懇談会」 講師：危機管理室防災課 橋本 淳一課長
- ◆ 9月12日(月) 午後12時30分~4時「裁判ウォッチング」
- ◆ 9月24日(土) 午後1時30分~3時30分
プラスワンセミナーⅢ「仕事で女性活躍、子育て・家庭で男性活躍を進めよう！」
講師：治部 れんげさん (経済ジャーナリスト)



【休館日】 10月24日(月) 12月20日(火) 2月22日(水)



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

後樂園駅下車 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

文京区男女平等センターも開設30年目を迎え、多くの方のご協力をいただきながら記念行事を開催することができましたこと、感謝申し上げます。男女共に生きやすい社会を目指して活動してまいりますので、今後ともよろしくお願いたします。(広報担当)

表紙 「本郷絵手紙あいあい倶楽部」
男女平等センターで活動している
団体です。