むさしむらやま男女共同参画情報誌

Vol. 58 2022.12

YOU（ゆう）★I（あい）

多様性って？

ゆうあい人 杉瀬佳奈子さん／多様な性ってなんだろう？

ワーク・ライフ・バランス推進認定事業所インタビュー

「教育」で変える無意識の差別／講座開催報告／本紹介

ゆーあいワード／一人で悩んでいませんか

ご自身のこと、家族のこと、友人関係、職場関係などで一人で悩んでいませんか。

例えば…

- パートナーの暴力に悩んでいる
- 気持ちが落ち着かず毎日起きるのが辛い
- 離婚したいけど どうしていいか分からない
- 相談する人が周りにいない
- 仕事が長続きしない

専門の相談員がお話をうかがいます。お気軽にお問い合わせください。

女性弁護士による法律相談

- 毎月 第3水曜日 午後5時～7時
- 毎月 第3土曜日 午後2時～4時
- 一人につき 25分

こころの保健室（一般相談）

- 毎月 第2土曜日 午後2時～4時
- 一人につき 40分

※状況により電話相談のみになる場合があります

来所相談・電話相談どちらもお受けしますが、コロナ感染対策により変動することもありますので事前にお電話にてご確認ください。ご希望があればご相談中の保育も可能です。

お電話でお気軽にお問い合わせ下さい ☎042-590-0755

起業・創業・再就職・キャリアアップなど あなたが抱える不安や困りごと ぜひご相談ください

女性のためのチャレンジ相談会

今よりステップアップしたい…

悩みや不安を解消したい…

起業を考えているが何から始めたらいい？ など

そんな女性を対象にした無料相談会です！

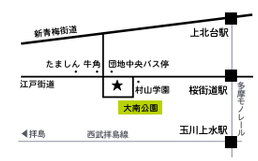
- **相談料無料**
- **1人40分**
- 開催日時は市報・HPでお知らせ
- 月に1回開催
- 講師は森林育代氏（株式会社シーズプレイス代表取締役）

お電話でお気軽にお問い合わせ下さい オンライン相談も可

☎042-590-0755

男女共同参画センターゆーあい（武蔵村山市立緑が丘ふれあいセンター）は

性別や年齢などの属性に関わらず、誰もがその人らしく活躍できる多様性のある社会づくりを目指す武蔵村山市の施設です。男女共同参画社会、ダイバーシティの推進に関する情報及び学習機会の提供、また資料、図書などの展示・貸出し、各種自主事業、性別や世代に関わらず多様な人々のつながりのきっかけづくりを行います。



WEBで最新情報

HP https://fureai.csplace.com

face book https://www.facebook.com/furesen/

LINE

フリーWi-Fi

男女共同参画センターの図書コーナー、多目的室1・2、学習室でフリーWi-Fiがご利用いただけます。なお、快適なWi-Fi環境を保つため一度に使用できる台数を5台に限らせていただきます。受付にてパスワードをお伝えいたしますのでお声掛けください。

C's PLACE 株式会社東建社

男女共同参画センターゆーあい（武蔵村山市立緑が丘ふれあいセンター）は、2019年4月1日より指定管理者として株式会社シーズプレイスと株式会社東建社グループが武蔵村山市より指定を受け、管理運営しています。

むさしむらやま男女共同参画情報誌『YOU★I』Vol.58 2022年12月発行

編集・発行：武蔵村山市男女共同参画センター「ゆーあい」（武蔵村山市立緑が丘ふれあいセンター） デザイン：株式会社シーズプレイス

〒208-0012 東京都武蔵村山市緑が丘1460番地1111号棟1F ☎042-590-0755 Mail：fureai@csplace.com HP：https://fureai.csplace.com/

武蔵村山市で活躍している個人・団体を紹介

ゆうあい人

LUSHイオンモールむさし村山店 店長
杉瀬（すぎせ） 佳奈子（かなこ）さん

武蔵村山市で、LUSH（ラッシュ）イオンモールむさし村山店の店長を務める杉瀬佳奈子さん。仕事の中で大切にしていることや、6月に開催したゆーあいとのコラボイベントについてもお尋ねしました。

プロフィール／1987年愛知県出身、武蔵村山市在住。出生地である愛知県のイオンモール内にあるLUSHでパートとして働き始め、現在はイオンモール武蔵村山店で店長（ショップマネージャー）を務める。

―お仕事内容と、この仕事を選んだ理由を教えてください。

イオンモールむさし村山店内でフレッシュハンドメイドコスメを取り扱う店舗「LUSH」の店長をしています。LUSHで働き始めたきっかけは、友人の勧めでした。学生時代に友人と買い物に行った時、パート募集の知らせを見た友人から「雰囲気合ってるし、やってみなよ」と勧められ、当時違う仕事をしていましたが応募し、地元である愛知県の店舗でアルバイトからスタートしました。そこから契約社員、社員となり、ステップアップしたいという希望もあり、副店長にも挑戦しました。その後、イオンモールむさし村山店の店長が異動されると聞いて店長にチャレンジしようと思い、転勤を決意しました。10年間愛知にあるイオンモール内の店舗で働いていたので、その強みを生かした店舗経営や接客をしています。

―今回、ゆーあいとのコラボ企画をやってみようと思ったきっかけは何でしたか？

LUSHの企業理念の中に「人権と環境保全と動物の権利」があります。日本ではまだ同性婚が認められておらず、その状況の中、参議院選挙があったので小さな革命が起こせたらと思いました。

地域で「同性婚」や「性的マイノリティ」について情報発信をしている団体とコラボすれば、より多くの方に知ってもらえるきっかけになるのではないかと考え、今回、ゆーあいさんとコラボしたイオンモールのイベントを企画提案しました（イベント内容についてはP10参照）。

店頭にはお肌と心がよろこぶ、自然の恵みたっぷりのスキンケア・ヘアケア製品、石鹸、バスボムなどが並ぶ。

―なぜこのような企画内容にしたのですか？

今年6月24日から7月10日、LUSHで日本における同性婚の法制化に向けた啓発キャンペーンの第2弾「結婚の自由をすべての人に」を開催しました。その時に「結婚すること」と「パートナーシップ制度」の違いを明確に理解することが出来たこと、また自身を当事者に置き換えたらとても辛い気持ちになったことがきっかけです。当事者の方たちがカミングアウトできない環境はまだまだあると思います。そこで、同性婚の啓発キャンペーンを広めるために店の外で興味を持っていただける方をもっと増やしたいと思い、このような企画にしました。

LUSHはイギリス発のスキンケアブランドで日本全国にも148店舗ある。全ての商品はラベルに至るまで手作り。

LUSHでは、会社のポリシーに反れていなければ、アントレプレナーシップ*というオーナーシップの形で、従業員がやりたいものや興味がある企画を提出し、実行することが出来ます。今回の企画も、「やってみて」という感じで承認をいただいたので、プレッシャーを感じることなく実行することができました。

*アントレプレナーシップ：新しい事業を創造しリスクに挑戦する姿勢のこと。自ら新しい事業を起こそうとする精神を持って行動する人や、将来的に起業したいと考えている人を指す言葉

―仕事をする上で大切にしている事を教えてください。

日本で言う「ワーク・ライフ・バランス」、LUSHの企業理念にある「ハッピー&ヘルシーライフ」という言葉を大切にしています。お客様やスタッフ、自分自身にも「ハッピーと健康な生活」を還元できることは非常に重要であると考えているからです。

自分がハッピーでなければ相手にもハッピーが移らないし、お客様にもハッピーになってもらえない。そう思ったら自分のハッピーやヘルシー、みずみずしさを大事にしなければ、相手に冷たい態度を取ってしまうと思います。LUSHで働いて、自分を大事することで他人も大切にできることを学びました。

―今後の夢、展開を教えて下さい

仕事というか、LUSHの考え方が私は好きです。先程お話したように、アクションしたいことをお店で出来ることや、人として学びたいことをLUSHからたくさん得ています。なのでLUSHで働き、まだまだ学んでいきたいです。会社の理念の「環境、人権、動物の権利」は自分たちに返ってくることなのでこれらを学び、その吸収から発信につなげていきたいと強く思います。また、むさし村山店をそういったことに気が付いてもらえる場所にしたい。そして、興味を持って来てくれる人がたくさん増えたら嬉しいです。

―最後に

もし興味があったらお店でお話しましょう。ぜひむさし村山店にいらしてください。

取材を終えて

取材中に「結婚」と「パートナーシップ制度」という言葉が出てきましたが、分かれた2つの制度が存在しているということは、日本の結婚制度は大切に思い合う人間同士のための法律ではないのだろうかと考えさせられました。日本の法制度の遅れを実感し、同性婚合法化までSNSなど様々な形で声を上げる必要があると感じました。

インターン生 O

INFORMATION

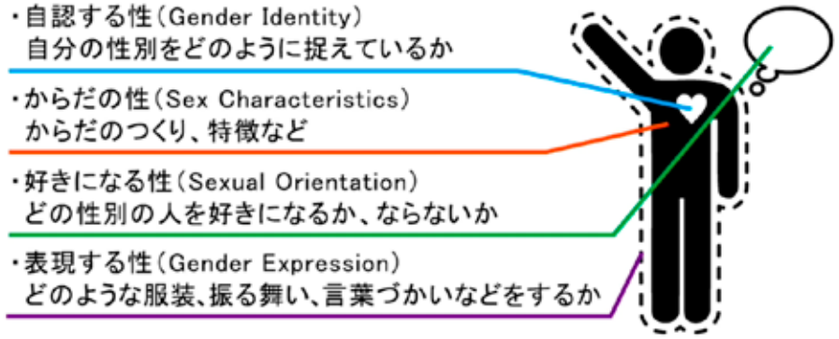
LUSH
イオンモールむさし村山店

営業時間・休み
共にイオンモールむさし村山に準じる
〒208-0022 武蔵村山市榎1-1-3
イオンモールむさし村山2F
https://www.lush.com/jp/ja

特集

多様な性ってなんだろう？

LGBTQを含めたすべての子どもがありのままで大人になれる社会を目指す、認定特定非営利活動法人ReBit（リビット）の小川奈津己さんに、「性の多様性」について、ご寄稿いただきました。



多様なセクシュアリティ

人は誰もが「セクシュアリティ」という、性のあり方をもっています。そしてそれは、主に次の四つの要素から成り立つといわれています（上図参照）。そして、セクシュアリティを表す言葉には、例えば次のようなものがあります。

自認する性に関係する言葉

●シスジェンダー
自認する性と出生時のからだの性をもとに割り当てられた性が**一致する**人。

●トランスジェンダー
自認する性と出生時のからだの性をもとに割り当てられた性が**異なる**人。

●Xジェンダー、ノンバイナリー
トランスジェンダーの中でも特に、自認する性が**どちらでもない**、または男女**どちらかだけにはあてはまらない**人。

好きになる性に関係する言葉

●ヘテロセクシュアル
自認する性が**男性**で、好きになる性が**女性**の人。または自認する性が**女性**で、好きになる性が**男性**の人。

●レズビアン
自認する性が**女性**で、好きになる性が**女性**の人。

●ゲイ
自認する性が**男性**で、好きになる性が**男性**の人。

●バイセクシュアル
好きになる性が**女性の場合も男性の場合もある**人。

●アセクシュアル
恋愛や性愛の対象を**もたない**人。

このうち、シスジェンダーかつヘテロセクシュアルという人が**セクシュアルマジョリティ**、そうではない人が**セクシュアルマイノリティ**にあたります。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった「**LGBT**」、そこにクエスチョニング（セクシュアリティがわからない人、定めていない人）のQを加えた「**LGBTQ**」が、セクシュアルマイノリティの総称として使用されることもあります。もちろんこの他にも様々なセクシュアリティがあり、「性はグラデーション」であるともいわれます。

なお、LGBTQの割合については様々なデータがあり、国内の調査では約3～10％いるといわれています（＊左コラム参照）。

認定特定非営利活動法人ReBit
教育事業部スーパーバイザー
小川 奈津己（おがわ なつき）

認定特定非営利活動法人ReBit教育事業部スーパーバイザー。元・中高教諭。現在は多様な性に関する授業・研修・教材開発等を担当するとともに、大学でジェンダー・セクシュアリティに関連する学生支援をおこなう。共著に『改訂新版LGBT ってなんだろう？自認する性・からだの性・好きになる性・表現する性』（合同出版）がある。

カミングアウトとアウティング

人のセクシュアリティは、本人が話してくれるまで、外見からはわかりませんし、勝手に判断すべきものでもありません。セクシュアルマイノリティの人が、本人の意思でセクシュアリティを打ち明けることを「**カミングアウト**」といいます。カミングアウトをするかしないか、いつ、誰に、どこまで伝えるかは、その人次第です。強制したり、逆に禁止したりすることがあってはなりません。

もしみなさんが誰かからカミングアウトを受けることがあったら、まずはその人の話を受け止め、「大切なことを話してくれてありがとう」と伝えてください。そこからは対話が重要です。その人が何を求めているのか、誰にどこまで伝えているのか、自分にできることがあるか、などを可能な範囲で尋ねてみるのも良いでしょう。

反対に、絶対にしてはいけないのは、本人の同意なく第三者にセクシュアリティを暴露する「**アウティング**」です。これは重大な人権侵害であり、相手の居場所をなくしてしまうかもしれない行為です。一人で受け止めきれないときや誰かに相談したいときは、共通の知人などではなく、匿名の相談窓口などを利用するようにしましょう。

アライになろう

カミングアウトを受ける前からできることもあります。それは「**アライ**」であることです。アライとは、LGBTQの理解者・支援者・味方である人のことです。アライになるためには、セクシュアリティ・ライフプラン・家族のあり方などが多様であり、その人のアイデンティティに関わるものであると意識すること、そして、自分の身近にもLGBTQの人がいるかもしれないと想定することが大切です。

マイノリティにとって過ごしやすい社会は、きっとすべての人にとって過ごしやすい社会です。一人ひとりが多様性を尊重することで、共にそのような社会を形成していきましょう。

LGBTQの割合って？

LGBTQやセクシュアルマイノリティの推計には、様々な国内の調査があります。「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム（2019）「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」ではLGBTが2.7%、「アセクシュアル」「決めたくない・決めていない」を含めると8.2%。株式会社LGBT総合研究所（2016）「LGBTに関する意識調査」では、LGBTが5.9%、LGBTを含めたセクシャルマイノリティが8.0%。電通ダイバーシティ・ラボ（2018）「LGBT調査2018」では、LGBTを含む性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）が8.9%。日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」（2018）「多様な性と生活についてのアンケート調査」ではLGBTQが10.0%。岩手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会（2013）「高校生の生と性に関する調査」ではセクシュアルマイノリティが10.1%。

たくさんあります　多様な性に関する本

ReBit

認定特定非営利活動法人ReBit（リビット）
LGBTQを含めたすべての子どもがありのままで大人になれる社会をめざす認定NPO法人。①教育現場における授業・研修等を軸とした教育事業、②企業における研修、就労支援者の育成、LGBTQのキャリア支援等をおこなうキャリア事業、③複合的マイノリティも安心して利用できる就労移行支援事業所の運営をはじめとする福祉事業を展開。

ワーク・ライフ・バランス 推進認定事業所 インタビュー

令和3年度に**武蔵村山市ワーク・ライフ・バランス推進認定事業所**に選ばれた7社の中から、明治安田生命瑞穂営業部、多摩信用金庫村山支店の管理職、従業員の方々に「ワーク・ライフ・バランス」についてインタビューしました。

インタビュアー：ふれあいセンターセンター長　清野智美

明治安田生命　瑞穂営業部

代 表 者：伊藤康洋(営業部長)
事業内容：生命保険・損害保険等の募集・保全サービス業務など
従 業 員：53人(男性2・女性51)
インタビューさせていただいた方
(左)営業部長：伊藤 康洋さん(30代)
(右)営業部マイリンクコーディネーター：喜瀬 遥さん(20代)時短勤務中(10時～17時勤務)

伊藤さん

Q1.ワーク・ライフ・バランスの主な取組を教えてください

① 各種特別休暇 (キッズサポート休暇・子の看護休暇等)の充実
② 子育てしやすい環境確保を中心とした勤務時間の調整や短時間勤務が可能
③ 令和3年度の有給取得率100%

Q2.ワーク・ライフ・バランス実現に向けて個人として、チームとして取り組んでいることはありますか？

年次有給休暇の取得状況を個人ごとに管理しており、取得への推進を促しています。チームとしては週に1度程度を目安に早期日を設定し、早帰り推進担当(※絆運動のひとつ) を中心として所属全員で声を掛け合い、早く帰ることを徹底しています。
※絆運動：新しい仲間を増やす活動チーム、地域社会貢献チーム、従業員満足度を向上させるチームなど。

Q3.ワーク・ライフ・バランスは意識していますか？

家に帰るとお母さんになる方ばかりなので、夕方の時間帯は意識して調整したいと思っています。キッズサポート休暇や子の看護休暇は積極的に取ってもらうように話をしています。

Q4.ワーク・ライフ・バランスを取り入れてどんな効果がありましたか？

育児に関する勤務調整や休暇制度に関して、今まで育児との両立が困難でやむなく仕事を続けられないというケースがありましたが、現在のように柔軟な働き方の実現に向けて制度の活用を推進していくことで会社としての生産力向上につながるとともに、従業員の仕事への意欲向上につながる効果があったと振り返ります。私も営業所職務が3か所目ですが、制度はここ1、2年で柔軟になってきた印象があります。介護面での取得や日単位ではなく時間単位で取得できるようになったことも、従業員の声が届いていると実感しています。

喜瀬さん

Q1.どんなお仕事をしていますか？

生命保険の営業です。主に個人のお客様のご自宅へ訪問し、現在のご契約内容の確認やアフターフォロー、保障内容の確認から提案へとつなげるコンサルティング活動をしております。現在3年目です。

Q2.ご自身のワーク・ライフ・バランスに関する考えと経験を教えてください

私の子どもが未就学児であることから、幼稚園まで送り届けてから仕事をしたいと考えております。会社の理解があり、出勤時間を1時間調整して出社しております。その他子どもの参観や急な体調不良があった場合に取得できる休暇制度 (時間単位での取得も可能) があり、実際に活用しています。資格取得などの勉強もするので、知識が増えて仕事のみならず自分のためにもなっています。

Q3.現在ワーク・ライフ・バランスはとれていますか？

取れていると思います。出勤時間もそうですが、終業後、子どもの習い事の送り迎えの時間を確保することも出来ています。

多摩信用金庫　村山支店

代 表 者：井上昇一(支店長)
事業内容：信用金庫法に基づく金融業務全般
従 業 員：20人(男性12・女性8)
インタビューさせていただいた方
(左)窓口担当：北島 早さん(30代)時短勤務中(8時45分～16時45分勤務)
(右)支店長：井上 昇一さん(50代)

井上さん

Q1.ワーク・ライフ・バランスの主な取組を教えてください

①連続休暇の取得について規程を整備(1年に1度、5日間連続休暇取得の実践)
②職員の生活様式に応じて、勤務時間の調整や短時間勤務が可能
③育児休業者復帰時面談やジョブリターン制度の整備
その他、毎月1回の有休取得を推進。育児休業取得時と復帰時は、本人と面談を行うことで生活に負担が無いよう支援しています。

Q2.ワーク・ライフ・バランスは取れていますか?

最近は取れていると感じています。昔は業務中心の生活がずっと続いていましたが、子どもが生まれてからは家庭のことや、自分の資格取得の勉強の時間も確保しなければならないので、ワーク・ライフ・バランスは意識するようになっています。

Q3.ワーク・ライフ・バランス実現に向けて個人として、チームとして取り組んでいることはありますか?

職員との個別面談を計画的に行い、コミュニケーションを図ることで、相談しやすい環境の整備、人間関係の構築に取り組んでいます。毎月、月末週を除いた水曜日に『早帰りデー』として定時退社を行っています。やはり週に1日早帰りがあると予定も立てやすいですし、早帰りはほぼ達成しています。

Q4.ワーク・ライフ・バランスを取り入れてどんな効果がありましたか?

昔は残業も多く、仕事からプライベートに切り替えられる時間があまりありませんでしたが、制度の構築・活用により、今は切り替えが出来るようになりました。余裕ができた時間を有効に使うことで、気持ちのリセットや自己啓発によるスキルアップに繋がっています。

北島さん

Q1.どんなお仕事をしていますか

窓口(テラー)業務を行っています。現在15年目です。

Q2.ご自身のワーク・ライフ・バランスに関する考えと経験を教えてください

育児休業から復帰した際に、比較的自宅から近い職場に配属してもらい、育児短時間勤務制度を利用することで仕事と家庭 (育児) を両立できています。保育園からの急な呼び出しにも臨機応変に対応できています。通常の就業時間より30分早く帰っていますが、保育園のお迎えなど、帰ってからがまた忙しいので時短勤務をさせてもらい助かっています。ジョブローテーションにより、担当職務以外のスキルも身につけることで、より職員同士が助け合うことができると思います。

Q3.ワーク・ライフ・バランスは意識していますか?

改めて意識してはいませんが、意識しなくてもそれが普通になっています。

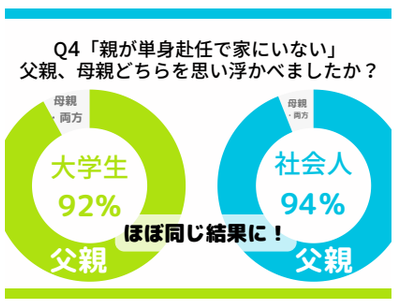
Q4.現在ワーク・ライフ・バランスはとれていますか?

勤務地が近いのもですし、時短勤務や子どもに関する行事の参加、突然の早退等に現職場は理解があるので、家庭と職場生活をバランスよく送れています。毎月の有休や5日間の連続休暇も取得できています。

特集

「教育」で変える無意識の差別

この夏、多摩地域の大学生がインターン生としてふれあいセンターに来ていました。ジェンダー問題の一つである「アンコンシャスバイアス」について、事前に約100人にとったアンケートを元に、4人が座談会を開き、感じたこと考えたことをまとめました。



メディアとの付き合い方 自分と他人はちがう

「アンコンシャスバイアス」とは、無意識に〝こうだ〟と思い込むこと。無意識にとらわれている思い込みや偏ったものの見方のことを指します。これは日常に溢れている身近なもので、誰にでもあるものです。私達はこのアンコンシャスバイアスに関する認識の現状を知るため、老若男女100人に、独自のアンケートを行いました。

アンコンシャスバイアスはまわりの環境や経験からつくられるものですが、その一つにメディアの影響があります。メディアは、多くの人に情報を伝える装置として存在する一方、雑誌やテレビ、メディアによる刷り込みが挙げられるように、場合によっては悪い薬にもなります。問題や現状を取り上げ、より多くの人に届け、知ってもらい、自分ごとにしてもらう。このような力を持つメディアを有効活用するためには、発信側も受け取る側も、メディアや情報をどう使うかという視点が必要です。

さて、本アンケートQ4の結果を見ると、母数は異なるものの、大学生と社会人どちらにおいても、大半の人が父親を思い浮かべたことがわかります。このことから私達は、人は判断や選択をする上で、育った環境や個人の価値観を基にする、つまり自分自身を比較対象としていることに気が付きました。また、話し合う中でアンコンシャスバイアスの問題は、自分自身の当たり前や普通、慣習を、他人に押し付けてしまうことにあると考えました。現状を知って、自ら感じ、自分なりの想いを持つことに良い・悪いはありません。ただし自分と他人の意思は切り離すこと、そして相手を尊重する姿勢が必要なのです。

教育の変革の必要性 理解の相違

また、本アンケートより、私達は2点の見解を導き出しました。1点目は、世代間で認識に差がないことから、学校教育が昔から変わっておらず、移りゆく時代と価値観に対応していないのではないかということ。2点目は、アンコンシャスバイアスについて「言葉としての理解」であること、他方で社会人は「経験を踏まえた理解」であることが分かり、世代間で理解に相違があることです。学生からは、「自分は固定概念で物事を考えたりしないと思っていた」「理解することとダメージを減らすことが重要」など、大切だと知っていても自分ごとにまでは落とし込んでいないのではと推測しました。一方、社会人からは「自分のことを誰かが判断すると」という言葉、身近な存在である「メディア」をコメントで取り上げていることなどから、自分ごとに当てはめて捉えていることがわかりました。

また、教育や身の回りの大人の様子、風潮などにより、身近なアンコンシャスバイアス自体に気がつかないことが多くあります。学生は、社会に出ておらず直に差別を受けた経験がない可能性も相まって、言葉や概念として知っていても自分に置き換えて考えることが少ない傾向があることに気が付きました。私達は、学生の考えを形づくる教育の分野に変革を起こし、幼少期や小中学生の頃に、無意識の思い込みを植えつけない教育、アンコンシャスバイアスが身近なものだと気付けるような教育をしていくべきだと考えます。

「教える側」へのアプローチ

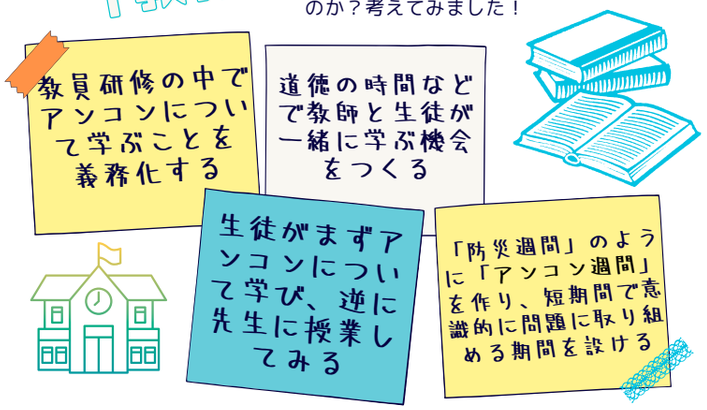
「教育」がキーワードということが分かりましたが、具体的にどのような、誰に向けての教育が必要なのでしょうか。

私達は、「教育する側が教育されること」が重要だと考えました。教育と聞くと教員による生徒への教育を思い浮かべると思いますが、教員がアンコンシャスバイアスについて知っていなければ、生徒に教えることはできません。数学を教える人が公式を理解していないのは困ります。まずは教員の理解から学生への理解につながるのではないかと考えました。

「教員への教育」と聞いて思い浮かべるのは「教員研修」ではないでしょうか。なぜ研修が行われるのかというと、教員には「教える」という自身の立場を理解した上で、学生と同じように学び続ける義務があるためです。そしてなぜ学び続けなければならないのかというと、教員は子どもたちに対し、常に時代に合った教育をしなければいけないからです。しかし今は、という今でも、学校では時代遅れの教育が行われています。「男性がリーダーで女性が副リーダー」「出席番号順は男子から」などは、典型的なアンコンシャスバイアスに基づく役割分担ですが、皆さんもこのように教わった人も多いのではないでしょうか。この問題は、教育する側が教育されなければ解決できないと私達は考えます。

私達が考える「教育」

どうすれば学校教育のなかでアンコンシャスバイアス(以下アンコン)を学ぶことができるのか？考えてみました！



最後に

人の意識を変えることは難しく、なかなか実現できることではありません。だからこそ「教育」が重要であり、変えていくべき領域なのではないかと思います。意識という根底の問題から変えていくことで、差別のない社会の第一歩を踏み出せると考えます。

講座開催報告

ゆーあいフェスタ 企画運営

2022年7月24日(日)

地域や近隣で活動する団体やハンドメイド作家さんが出店する「ゆーあいフェスタ」を、ふれあいセンターで開催しました。本イベントは、毎年恒例の起業を目指す女性のマーケットイベント「プチ起業フェスタ」が名称を変更したもの。

コロナ感染者が増加している中、どの様な感染対策をするか、安全安心に楽しんでもらうためにはどうしたらよいか、一般応募参加の運営委メンバーで試行錯誤を重ねました。

当日は250名の方がフェスタに来場され、たくさんの笑顔を見ることが出来てメンバーもとても嬉しく感じました。

この様な状況下でイベントを開催するにはどうしたらよいか、様々な事を想定しながら行ったイベント運営は、今後の活動にも役に立つのではないかと思います。

自分を大切にできる人になるために 子どもに伝えたい性のこと

2022年7月7日(木)

自分の身体と心のことなのに、どこかあやふやな性のこと。講師である医師夫婦ユニット・アクロストンのお二人からは、「性教育とは自分のからだ、自分の生き方をより幸せなものとしていくために科学的に正しい知識を身につけること」「触れる際には相手の同意を得ることが大切」と教えていただきました。

自分を大切にする意識は、他者を大切にすることにつながります。皆さんにとって自分を大切にすることを考えるきっかけとなっていれば幸いです。

LGBTQ+ワークショップ マクラメレインボーをつくろう!

2022年6月25日(土)

SDGs推進月間にイオンモールむさし村山さんで実施された「SDGsワークショップたいかんたいけん!」にてハンドメイド化粧品、バス用品メーカーの「LUSH」さんとのコラボイベントを行いました。

「性の多様性」「パートナーシップ制度」についてのパネル展示や、レインボーキーホルダー作りのワークショップを行い、多くの方にご参加いただきました

BOOK

男女共同参画センターゆーあいでは図書コーナーを設けております。一度に一人10冊まで・2週間借りられます。

今号は「ジェンダー」関連の本

『こどもジェンダー』

著者：シオリーヌ　監修：松岡宗嗣　絵：村田エリー／出版社：ワニブックス　2021年4月発行

「オトコノコなのにプリンセスをすきなのは、へん?」「オンナノコらしくって、なに?」など、子どもと一緒に考えたいジェンダー・セクシュアリティにまつわる36の質問に、助産師／性教育YouTuberとして活躍する著者がわかりやすく解説しています。

どうすればいいかな? こうつたえてみるのはどうかな? どうかんがえればいいかな? などがイラストと共に載っています。

『ジェンダーで見るヒットドラマ』

著者：治部れんげ／出版社：光文社新書　2021年6月発行

エンタメ性の高い連続ドラマには、必ずその国の世相が反映され、いまやビジネスにも家庭円満にも欠かせなくなった「ジェンダー視点」でドラマを観ると、様々なことに気づきます。

愛の不時着はなぜヒットした? 半沢直樹がウケる日本はヤバい? 欧米ドラマで夫がすぐに捨てられる理由は? 韓国ドラマの姑はなぜしつこい? など22本の韓国、アメリカ、欧州とカナダそして日本のドラマを、様々なメディアで活躍するジャーナリストで東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授の著者が、ジェンダー視点で読み解いています。

ご紹介した図書はふれあいセンターの図書コーナーにて貸出し可能です

ゆーあいワード

男女共同参画に関わる用語を分かりやすく解説します

【多様性(たようせい)・ダイバーシティ】

「多様性＝Diversity」とは、いろいろなものがあること、変化に富んでいること、といった意味になります。

「みんな異なる」というだけでなく、ある集団の中で年齢、性別、人種、経験、趣味嗜好などが異なる人が存在している状態において、その個性が認められる、相対的な考え方です。

例えば「多様性を認める」と言えば、いろいろな人がいる、いろいろな物ごとがある、といったように自分とは違うもの、考えがあっても当然であるという風に価値観を受け入れることです。

柔軟性を持ち、他の方法を取り入れる、様々な人材を雇うなど、環境を変化させていくことは、「多様性を発展させる」という風に言います。

「みんなちがって、みんないい」のフレーズで知られる童謡詩人・金子みすゞさんの言葉にもあるように、相手の良さを知り、認め合えるような社会を作っていきたいですね。