



大田区男女共同参画のための情報誌



パステル

No. 128
2022
Autumn

巻頭インタビュー

歌手

早見 優さん

特集

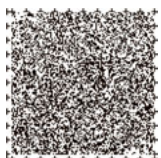
ジェンダー平等を
実現しよう

ひと・まち・カラフル
おおたの窓から

view 3

医療法人社団 松和会
池上総合病院

Information
「エセナおおた」に行こう！
相談窓口のご案内



このマークは、目の不自由な方などのための「音声コード」です。コードの位置を示す切り込みを入れています。スマートフォンや専用の読み上げ装置で読み取ると、記載内容を聞くことができます。



子ども時代を海外で過ごしたそうですね。

3歳の時、祖母・母とともにグアムに移住しました。祖母はドイツ生まれのイギリス育ちです。語学に堪能で在日アメリカ大使の秘書を務めていたことがあり、とても格好良い人でした。グアムへの移住は祖母が現地のホテルに勤務するためでした。その後、母がツアー会社を起業することに決め、3人でハワイに移り住みました。

女性が働くことが当たり前の環境で育ち、私自身も、周囲に支えられつつ、2人の娘を育てながら仕事を続けてきました。娘たちにも、やりたいことを見つけて、キャリアを積んでほしいと願っています。

巻頭インタビュー

歌手

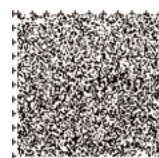
早見 優さん

Yu Hayami



Profile

3～14歳をグアム、ハワイで過ごす。14歳でスカウトされ、日本に単身帰国。昭和57年歌手デビュー。海外での経験や語学力を生かしてメディアで活躍。アイドルとしての活動のほか、地球サミットなど国際交流活動にも参加。YouTubeの「Yu Hayami's Channel」も話題を呼んでいる。





日米の文化の違いを教えてください。

ハワイで暮らしていた時は、「私は日本人だ」というアイデンティティがありました。ですが、14歳になり帰国すると、逆に「日本人らしくないね」と言われてしまいシヨックを受けました。アメリカでは、周囲から認められるためには、自分の意見をはっきり主張し、堂々と振る舞うことが大切です。一

方、日本には衝突を避けて調和を重視する傾向や、謙虚さを美德とする価値観があります。そうした違いが分かるまで苦労しました。10代を振り返ると、ディレクターに「こんな曲を作りた」と言ってみたり、マネージャーに仕事の内容について尋ね、「優は、なぜが多いよ」と呆れられたりしていました。当時は、意見や質問ばかりするアイドルなんて少なかったもので、「めんどろな娘」だったと思います。でも、少しずつ日本文化を理解し、円滑にコミュニケーションがとれるようになりまし。最初から自分の考えを述べるのではなく、まずは相手の話に耳を傾け、「そうですね」としっかり受け止めたうえで「〜はどうでしょうか?」と提案してみたら、すつと受け入れられました。私らしさを生かしてもらうことができ、

性別にとらわれず、1人の人間として向き合うことが第一歩。

嬉しかったですね。相手の文化を尊重して伝え方を工夫すれば、きつと理解し合えるはずだと考えています。

ご家族について教えてください。

夫と娘2人の4人家族です。夫は娘が赤ちゃんの頃から子育てに積極的でした。初めてお世話をお願いした日をよく覚えています。私が帰宅すると、部屋が嵐の後のように散らかっていて…。「いったい何が起ったの!?!」と詰め寄りたい気持ちをもぐつと抑え、夫に「今日ほど

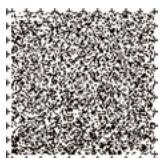
うだった?」と聞いてみると、「マザーズバッグをこんな風にパッキングして、公園に連れて行って…」と、目をキラキラさせて話してくれたんです。それを見て、思い切つて夫に任せ、子どもと過ごす機会を作ってみることに大切さに気づきました。以来、任せるところは任せつつ協力して育児をすることができ、夫に感謝しています。娘たちはすつかり大人になり、最近は成長に驚かされます。娘たちから学ぶことも多いです。例えば、次女が仕事で大きな機材を運んでいた時、「重たそう、大変ね」なんて声をかけたら、

「(男女問わず)みんなやっていることだよ」と言われてハツとしました。男女平等やジェンダーについては、私なりに理解し、意識しているつもりでしたが、これらの考え方はどんどん更新されています。海外では三人称に「He」や「She」ではなく、性別を限定しない「They」を使うことが増えているそうです。新たな考え方を私も柔軟に受け入れていきたいです。「男だから」「女だから」ではなく、人と人が「1人の人間」として向き合い、心地良い関係を築けると良いですね。



©大田区

※このインタビューは、令和4年4月19日に行いました。



特集

ジェンダー平等を実現しよう

SDGsから世界と日本の「今」を知る

SDGsと各国の 現状・課題

SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) は、2015年(平成27年)、「国連持続可能な開発サミット」で掲げられた目標です。社会、環境、経済に関わる課題解決に向けた17の目標があり、目標5は「ジェンダー平等を実現しよう」です。ジェン

ダー格差の解消や女性のエンパワーメントを意味し、女性差別や性的搾取の廃絶、政治・経済を含む全ての分野の意思決定における女性参画、教育・就労機会や社会資源等の獲得における男女平等などを含みます。

国際連合が発表した「持続可能な開発目標(SDGs)報告2022」によると、日本のSDGs達成度スコアは79.6で、163か国

中19位。1位はフィンランド(86.5)で、北欧をはじめとする先進国が上位を占めています(図1)。目標5の結果に注目すると、日本はジェンダー平等に向けて「適度な改善」が見られつつ、「深刻な課題」が残っている

状況です。日本は、教育を受ける平均的年数の男女差や労働参加率における男女比率で目標値を達成している一方、国会における女性の

議席割合が1割未満であること、男女の賃金格差が大きいことなどが大きな課題です(図2)。

世界経済フォーラム公表の「ジェンダー・ギャップ指数2022」でも146か国中116位と、特に政治・経済分野で改革が求められています。



未来を変える目標 SDGsアイデアブック (Think the Earth)



マンガやイラストによる図解で、子どもから大人までSDGsを楽しく学べるビジュアルブックです。

SDGsのきほん 未来のための 17の目標 (6) (ポプラ社)



男女格差についての基礎知識が集約。絵本や資料も付いた中身の濃い一冊です。



おすすめ本

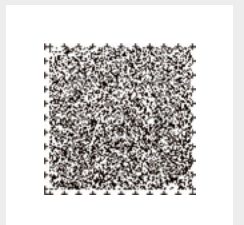
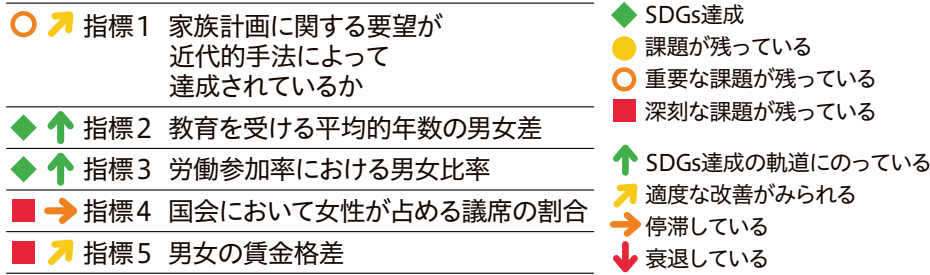


図2:目標5「ジェンダー平等を実現しよう」について、指標ごとに見る日本の達成状況



参照:国際連合「持続可能な開発目標(SDGs)報告2022」

図1:SDGs達成度ランキング

		スコア
1	フィンランド	86.5
2	デンマーク	85.6
3	スウェーデン	85.2
4	ノルウェー	82.3
5	オーストリア	82.3
	⋮	
19	日本	79.6
	⋮	

参照:国際連合「持続可能な開発目標(SDGs)報告2022」

世界の取組と日本の動き

ジェンダー平等に向けた取組の一つに「クオータ制」(政治・経済分野で、議員や役員において女性の比率または男女の比率を割り当てる制度)があります。政治分野では2022年(令和4年)7月現在、130か国以上で取り入れられ、経済分野でも導入事例が増えています。例として、フランスでは2011年(平成23年)に「取締役クオータ法」を制定し、上場企業等の役員のうち4割以上を女性とすることを義務付けました。その後、2020年(令和2年)に女性役員比率45%を達成し、翌年には対象企業を拡大する法案が可決されています。一方、ノルウェーでは父親に一定の育児休暇取得を割り当てる「パパ・クオータ」を導入。2018年(平

成30年)現在、男性の育児休暇取得率約7割と高水準に達しています。

日本では、2021年(令和3年)、東京証券取引所が上場企業の経営指針「コーポレートガバナンス・コード」に「企業の中核人材における多様性の確保」という項目を追加。上場企業の女性登用活性化が期待されています。また、看護休暇や生理休暇の導入、LGBTフレンドリー(※1)への取組等、ジェンダーに関わらず働きやすい環境を整備する企業が増えています。

今日から始めるSDGsアクション

個人ができる前向きな取組として、ジェンダーバイアス(社会的性差における偏見)について学び、行動や発言を変えていくことがあ

られます。例えば、子どもの送り迎えをする男性に「ママはどうしたの?」と尋ねたり、気配り上手な女性に「女子力が高い」と言うことは、「男性だから」「女性だから」というジェンダーバイアスに基づいています。こうした無意識の偏見に気づき、周囲への接し方を工夫してみることは、ジェンダー平等実現の第一歩につながります。また、ダイバーシティ推進企業・団体等の取組を紹介した記事などについて、SNSを活用した情報収集もおすすです。普段の生活の中で、できることからぜひ始めてみましょう。

※1 LGBTの人々に対する理解や配慮がなされている状態。例えば、LGBTに対するハララスメントや差別禁止を社内規定に盛り込んだり、多様な性について学ぶ研修の実施、相談窓口の設置等を行う企業などがある。

SDGs目標5 | ジェンダー平等ってなに?【アニメでわかるSDGs】

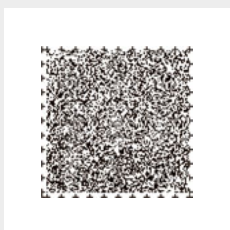
(SDGsジャーナル)

アニメーションを見ながら、普段の生活でジェンダー平等が問われる場面を学ぶことができます。



こちらをチェック

プラスアルファ
見て学ぶ



ひと・まち・カラフル

おおたの窓から

地域であざやかに活躍する「ひと」。

十人十色のひとが調和する「まち」。

おおたの窓を開けると、飛び込んでくるのは、いきいき、カラフルな地域の風景です。

view
3

医療法人社団 松和会
池上総合病院



看護師 橋本一紀さん

看護師を志した経緯を教えてください。

子どもの頃、祖父が癌を患い気管切開をされました。幼かった僕は「どうして声が出ないの?」と聞いてしまい、その言葉が祖父を傷つけたのではと深く反省しました。高校生になり進路を考えた際、その経験を思い出し、人に寄り添う仕事をしたいと看護師を目指すことに決めました。当時、看護学校の生徒に男性はわずか1割。女性に囲まれて、正直圧倒されました。一方、人前で話すことが苦手だった僕にとって、女性たちの発言力やリーダーシップはとても心強かったです。

最近では男性看護師が増えていますね。

看護師として13年目を迎

えますが、年々男性看護師が増えていますね。かつては院内に「男性看護師の会」があり、他愛ない話や情報交換をしていました。当時はそのような場がなければ男性看護師と交流する機会がありませんでしたが、今は自然と接する環境になり、僕の所属する集中治療室にも4人の男性看護師がいます。

業務上、気をつけていることはありますか?

学生の頃、看護実習で女性患者に触れることを躊躇ちゆうちゆうしてしまい、実習先の病院から「もう、来ないでください」とお叱りを受けたことがあります。その時、大きな挫折を味わい、看護人としての意識に欠けていたと反省しました。以来、女性患者を看護する際、清拭等



の場面で「同性看護師を希望しますか?」とお聞きする

など配慮しつつ、いざ

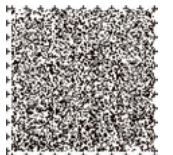
対応する時は性別を問わずプロとして接しています。

男性看護師は控えめな人も多いのですが、今後は男性も看護師長等の役職に就くことが必要だと感じます。男性の意見や視点も反映しながら、より良い看護現場が実現できると良いですね。



View of the Area 地域とのつながり

池上総合病院では、地元商店街との看護連携、区内学校の職業体験受入等、地域との縁を大切にしており、新型コロナウイルス感染症の状況を鑑みながら今後も地域連携に取り組むそうです。

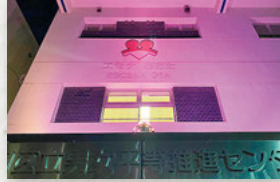


Information

「女性に対する暴力をなくす運動」

令和4年11月12日(土)から25日(金)までの2週間

大田区では、この期間に合わせ、展示や、男女平等推進センター「エセナおおた」のパープルライトアップなどを行います。詳細は、エセナおおたツイッターなどをご覧ください。



エセナおおた
ツイッター



東京都の審議会等でクォータ制が導入されました

東京都では、政策の決定過程に多様な価値観や発想を反映することを目的として、男女の比率を割り当てるクォータ制を導入しました。審議会等の委員選任にあたり、「男女いずれの性も40%以上」とする努力規定および「一つの性のみで組織しない」規定が定められました。

東京都
公式HP



「令和4年版男女共同参画白書」が公表されました

「男女共同参画白書」では、政治・経済への女性参画、女性の貧困、性差別等、男女平等に関する様々な実態がまとめられています。また、特集は、「人生100年時代における結婚と家族～家族の姿の変化と課題にどう向き合うか～」です。



内閣府
公式HP



「みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等」について

イラストやデータを参照しながらジェンダーギャップについての基礎を学ぶことができます。中学生向けの副教材として作成されたものであり、大人が読んでも分かりやすい内容となっています。



内閣府
公式HP



「リコチャレ」をご活用ください

理工系分野に関心のある女子中高生・女子学生の進路選択(理工チャレンジ)を応援する取組です。理工系分野が充実している大学・企業の紹介やイベント情報等が掲載されています。



内閣府
公式HP



「女性デジタル人材育成プラン」が決定されました

コロナ下における女性の就労支援や、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消等を目指したプランです。デジタルスキル習得支援をはじめ、関係府省の取組例が提示されています。

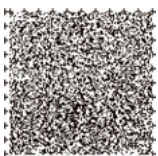
内閣府
公式HP



今号の
キーワード

フエムテック

フエムテック(Femtec)とは、Female(女性)とTechnology(テクノロジー)をかけあわせた言葉です。女性の健康課題をテクノロジーで解決できる商品やサービスのことを指し、吸水ショーツや月経カップ、生理・妊娠等の体調管理アプリ等があります。女性特有の健康上の困りごとや悩みを可視化して向き合う動きとして、注目が集まっています。



「エセナおおた」に行こう!

エセナおおたは、
男女共同参画社会の実現を目指す活動拠点施設です。
講座・講演会の開催、情報収集・発信、
交流の場の提供などを行っています。

大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」
〒143-0016 大田区大森北4-16-4
TEL:03-3766-4586 FAX:03-5764-0604



QRコードから
アクセス



JR京浜東北線 大森駅より徒歩8分。
駐車場はありません。

EVENT REPORT 親子向け広場を 開催しています

ぴよたまクラブde えほんのじかん

NPO法人ネットワークBearによる絵本の読み聞かせや手遊びなど、子どもと一緒に楽しめる広場を開催しています。0歳からの参加が可能で、事前申込不要のため、お気軽にご参加いただけます。隔月で開催していますので、ぜひお越しください。



同じ月齢位の子との
ふれ合いや
様々な手遊びが
とても良い刺激に
なったと思います!



パネルシアターや
大型絵本の読み聞かせは
家ではできないので
貴重な機会でした。



EVENT SCHEDULE 今後の注目イベント

令和4年11月6日(日)、13日(日)
10:00~12:00
パパのための
わくわく親子あそびと
子育ての流儀

令和4年11月23日(水・祝)
10:00~12:00
多様な働き方の時代に
俺たちはどう生きるか

令和4年11月26日(土)
令和5年1月28日(土)、3月25日(土)
14:00~15:00
ぴよたまクラブde
えほんのじかん

※日程変更など最新の情報や詳細
はエセナおおたホームページをご
覧ください。



相談窓口のご案内

相談無料、秘密厳守

相談内容	TEL	相談日時	
女性のための たんぼぼ相談	03-3766-6581	月・金……………10:00 ~ 13:00 火・木……………13:00 ~ 16:00 水……………18:00 ~ 21:00 土……………13:00 ~ 19:00 (年末年始を除く) ※相談受付は終了時間の30分前まで	詳細内容は QRコードから アクセス 
DV相談ダイヤル	03-6423-0502	月~金……………9:00 ~ 17:00 (祝日・年末年始を除く)	詳細内容は QRコードから アクセス 
男性相談ダイヤル	03-6404-6020	第2・4金曜日 17:00 ~ 20:00 (祝日・年末年始を除く) ※相談受付は終了時間の30分前まで	

※臨時休業や時間変更など最新情報は、大田区ホームページでご確認ください。

編集・発行/
大田区 総務部 人権・男女平等推進課
〒144-8621 大田区蒲田5-13-14
TEL:03-5744-1610 FAX:03-5744-1556
令和4年10月発行



過去のバックナンバーは
大田区ホームページに掲載しています。
ご意見・ご感想もこちらの
ホームページからご入力いただけます。

