

私らしく あなたらしく 一人ひとりが輝く社会へ

はあもにい1

【熊本市男女共同参画情報誌】

特集

仕事や育児への姿勢、
変わった!?
パパたちの育休のリアル



○報告

- ・DV防止セミナー「“殴る蹴る”だけがDVではありません～DV法改正を考える～」
- ・男女共同参画型再就職支援事業
「ITスキルアップ・テレワークで働きたい女性のためのリスタート就職セミナー」
- ・性的マイノリティへの理解促進に向けた講演会
「知って欲しい性の多様性～誰もが、自分らしく～」

○講座・イベントレポート

はあもにいフェスタ2022トークショー／はあもにい防災出前講座／子どもに伝える「性」の話

○令和5年度の講座案内・募集

仕事や育児への姿勢、変わった!?

パパたちの育休のリアル

育児・介護休業法改正で改めて注目を集めている男性の育児休業取得。今回はアンケート調査や育休を取得したパパたちのエピソードなどから、男性育休の実態を考えます。



男性が育休を取ること自体は「賛成」

しかし、「男性育休」に対してリアルな意見も…

積極的に活用してもらいたいが、不足分の人員を補うための制度や環境が整備されていないイメージが強い
(30代男性)



夫婦で協力して子どもを育てていくことの大切さを、さまざまな角度から学ばないと男性育休の理解が得られにくい
(60代男性)

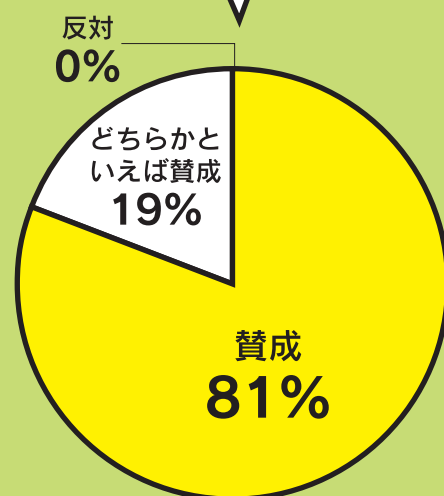
男性が育休の意味や意義、休業中に何をすべきか理解してから取らないと意味がない
(40代女性)



復帰後の職場の環境次第で、育休の取りやすさが変わってくる
(50代女性)



男性の育児休業取得について



回答期間: 令和4年12月9日(金)~20日(火)
回答数: 59件 (10~60代 男性47%、女性53%)

※熊本市男女共同参画センターはあもにいが「同市在住、勤務、在籍する人」に実施

産後うつ等の予防のほか業務効率化などの機会にも近年、共働き世代の増加など家族の在り方が変化する中で、家事や育児を男女が共に担うことが求められています。しかし、熊本県の育児休業取得率を見ると、女性は96.3%と全国(81.6%)より高いものの、男性は7.0%と全国(12.65%)を下回っています(令和3年度版熊本県男女共同参画年次報告書より)。

なぜ育休を取得する男性は増えにくいのでしょうか。上記のアンケートからは「人員不足」「前例がない」という企業の課題のほか、「育児は女性がするもの」という意識が、子育て当事者と会社両方にある」といった「無意識の思い込み」が、男性の育休取得の妨げになっているという声がありました。

そのような中、夫婦が協力して育児休業を取得できるようにするため、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。翌年10月からは「産後パパ育休」や育児休業の分割取得の制度がスタートし、柔軟に休業を取得しやすい仕組みになってきています(詳細は4ページ)。

子どもを女性だけでなく男性や社会で育てていく雰囲気づくりが求められています。今回の特集を通して、パパの育休取得をより知るきっかけにしませんか。



パパたちの 育休ストーリー

育休を経験した熊本市在住のパパたちにインタビュー。
子育てや家事に奮闘したエピソードをうかがいました。

社内初の男性育休

第1子を授かった時、周りから「子どもが小さいうちにたくさん抱っこした方がいい」「産後はママの体を休めることが大切」と聞き、半月の育休を取ることを決めました。会社で育休取得推奨の取り組みが始まった時期と重なったのも後押しになりました。

寝落ちの日々だった 3人目の育休 大変な時間もいい思い出

ただ、当時は社内で育休取得



家事育児の大変さを痛感

の前後がなかったため、取引先との打ち合わせ内容を念入りに引き継ぎするなど、業務が停滞しないための工夫を自分なりに考えました。

第1子と第2子の産後は妻の実家で一緒に過ごし、義母から身の回りのことや育児のサポートを受けられていました。

第3子の時は長男のことも園の送迎があつたため、産後から自宅での5人暮らし。育休前もできる限りの家事はやっていましたが、育休中は掃除や炊事、洗濯など、一通りの家事と長男や次男の世話も私が担いました。8月は長男のことも園で給食がないので、不慣れながら毎日弁当も作りました。長男を送った後は、次男と遊びながら家

充範さんの育休中(第3子)のある一日

7:00	起床、朝食準備 子どもを起こし、ご飯を食べさせる
8:30	子どもと自分の身支度 歩いて長男を保育所へ送迎 (散歩がてら次男も連れていく)
9:30	帰宅後、掃除、洗濯 次男と公園へ
12:00	昼食準備(次男と妻、自分の食事) 昼食後、次男の寝かしつけ(一緒に休憩したり、掃除したり)
15:30	長男のお迎え 帰宅後、夕食準備、子どもたちのお風呂入れ
19:00	夕食、片付け 子どもたちと遊ぶ、洗濯物をたたむ
21:00	寝かしつけ(一緒に寝落ちすることがほとんど)

妻・ちよさんより

夏は庭で上の子たちと水遊びをしたり、次男の誕生日にはハンバーグを作ったりしてくるなど、本当に助かりました。私も育児を楽しむ余裕が生まれ、何より子どもたちが寂しい思いをせずに過ごせたことが良かったです。

取得を諦める前に、職場に相談し業務の状況に合わせて工夫するなど、取得に前向きになってほしいと思います。

前向きな育休取得を

あらためて家事育児の大変さが分かり、復帰後も早く家に帰ることを意識しています。

育休中は家事と育児に追われて、育児の面白みを感じる余裕もありませんでした。しかし、後から写真で子どもの成長を振り返ると、大変だった記憶もいい思い出になり、育休を取得して良かったと感じています。

私の取得をきっかけに、育休を取る男性社員も増えました。仕事への影響を心配して育休

会社よりメッセージ

当社では1カ月以上の育休取得の推進と業務のサポート体制の整備を進め、これまでに9人の男性社員が育休を取得しています。育休中に貸付制度を利用でき、生活費の補填も可能です。また、会社での出来事や業務連絡などを育休中に閲覧できる仕組みがあり、スムーズな育休復帰をサポートしています。



九州電設株式会社
代表取締役社長
川内 省三さん

九州電設株式会社

皆本 充範さん(38)

電気工事を担当。2018年に約半月、20年に約1カ月半、22年に3カ月間育休を取得。家族構成は専業主婦の妻(38)、長男(5)、次男(2)、三男(0)

子ども3人
取得3回

自分も会社も 進化できる育休 「分割取得」も視野に



子ども1人
取得1回

カローラ熊本店
島村 貴之さん(42)

営業を担当。2022年に2週間の育休を取得。
家族構成は同社勤務の妻(41)、長女(0)

上司よりメッセージ

周囲の信頼が厚く、店舗内でもリーダーシップを発揮している島村さん。育休取得時も、前後の仕事を計画的に調整しながら好実績を残していました。今後も取得しやすい雰囲気・環境づくりに努めていきたいと思います。

カローラ熊本店 営業1グループ
グループリーダー 豊田 秀博さん

仕事を離れる不安も

妻から育休取得の希望があり、第1子が生まれて3カ月目に2週間、取得しました。深夜3時まで寝ないで子どもを見守る日もありました。育休を通して、母親としての妻に対する理解が深まったように思います。

入社した頃は、がむしゃらに仕事をする時代でしたし、私自身もそうでした。実際、取得する時もワーク・ライフ・バランスと、成績を上げたい思いとの葛

藤がありました。しかし「進化」のない姿は社会や時代に取り残される。変わることは大切だ」とも社内外で教わり、育休を取得することを前向きに捉えることができました。

育児記録アプリを活用

復帰後もスマホの育児記録アプリでミルクやおむつ交換、睡眠時間などの記録を妻と共有しています。また子どもを連れて出かけるなど、妻が一人になる

貴之さんの育休中のある一日

7:00	起床、朝食準備 おむつ交換、授乳
8:00	朝食、掃除 子どもの世話
12:00	昼食、子どもの世話
13:00	両家の実家へ家族で お出かけ
15:00	帰宅
17:00	お風呂、風呂掃除
20:00	夕食、寝かしつけ、 妻との会話の時間
	子どもが起きたら寝 かしつけ
1:00	就寝

妻・由利子さんより

初めての育児に夫婦で奮闘した貴重な時間でした。体力面だけでなく精神的にも助けられました。

進化が求められる時代

育休取得に二の足を踏んでいる男性は少なくありません。しかし育休を取得しながら成果も出していく姿を職場の先輩たちが率先して見せていけば、後に続く人たちが受け入れやすくなるはず。 「進化」するこれからの時代に、一歩踏み出す男性が増えるといいですね。

育休取得に二の足を踏んでいる男性は少なくありません。しかし育休を取得しながら成果も出していく姿を職場の先輩たちが率先して見せていけば、後に続く人たちが受け入れやすくなるはず。 「進化」するこれからの時代に、一歩踏み出す男性が増えるといいですね。

先輩パパに
聞く！

職場の理解を得るための工夫や準備
育休取得に向けて職場の理解を得るため、先輩パパが行った準備や工夫などを紹介します。

熊本市文化市民局人権推進部
男女共同参画課

桑原 孝徳さん(35)

子ども1人
取得1回



妻と長女の3人家族。
育休取得期間は5カ月

育休を取る前の準備

早めに上司に伝える

少人数の部署に所属するため、仕事の引き継ぎを考慮し、予定日の6カ月前に上司に相談。取得期間などを決めました。早めに伝えたことで手続きや引き継ぎも余裕を持って行えました。

「育休」について理解・整理する

育休中は、授乳やおむつ替え、沐浴、夜泣きといった赤ちゃんのお世話に加え、掃除や炊事、洗濯、買い物など、夫婦で予想以上のタスクに追われ、あらためて「男性育休」の重要性を感じました。休業前に「育休をなぜ取るのかを整理し、夫婦で育児や家事の分担について話し合うことで、育休中の意見の食い違いを防ぐことにもつながると思います。

外部への連絡方法を整理する

育休中に外部機関や関係者から来るメールには、育休を取得していることや問い合わせ先などが自動返信されるシステムを利用し、業務が滞ることがないように対応しました。

職場の理解は

日頃の信頼関係作りから

育休中の仕事は職場の誰かがカバーすることになります。日頃から周囲とコミュニケーションを取り、他の人のサポートを進んで行うなど信頼関係を作り、周囲の支援が受けられやすい雰囲気を作ること大切だと思います。

育休取得が決まったら

引き継ぎ書の作成

初めての長期休業。自分には分からない仕事があつては職場に迷惑が掛かるため、異動する気持ちで引き継ぎ書を作り、上司に確認してもらいました。

関係部署に周知する

日常的にやり取りのある部署に、業務の中で育休取得の期間や後任者について報告しました。

育児介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されています。改正のポイントを紹介します。



詳細は厚生労働省HP⇒

point ①

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の義務化

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備②妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、個別に育児休業制度などを知らせること、休業取得の意向確認 ― が事業主に義務化されます。

point ②

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

育児休業の場合、取得要件の「引き続き雇用された期間が1年以上」が撤廃されました。要件は「1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない」ことのみになっています。

point ③

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

育休とは別に「産後パパ育休」が取得できるようになりました。出生後8週間以内に4週間まで取得可（2回に分割取得可）。労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能となります。

point ④

育児休業の分割取得

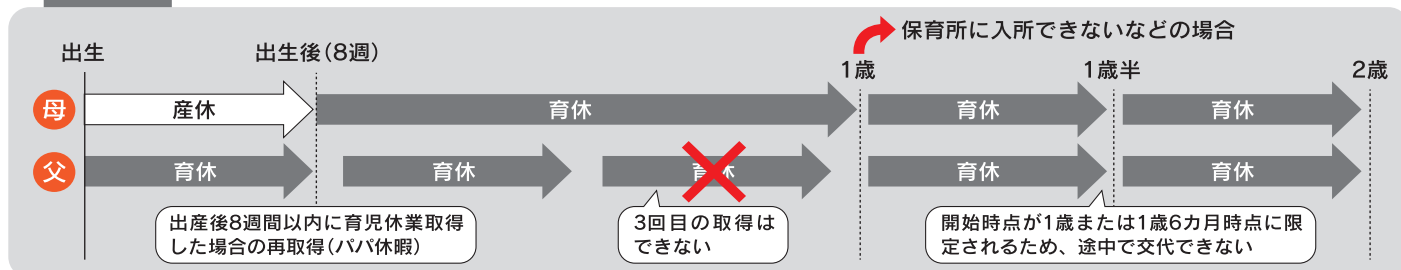
原則分割取得不可であったものが、分割して2回取得可能に。
※詳しくは下記取得例へ

point ⑤

育児休業取得状況の公表の義務化

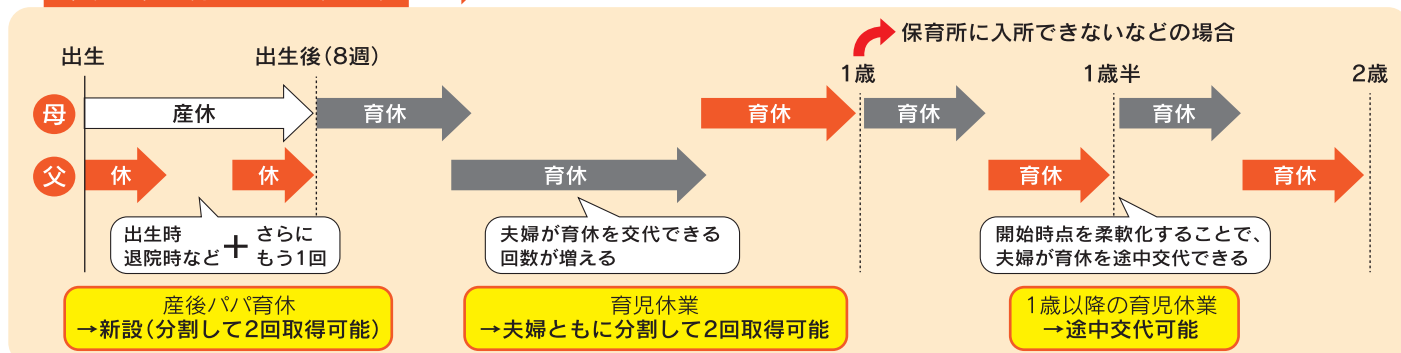
従業員数1000人超えの企業は、育児休業などの取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。（令和5年4月1日～）

改正前



令和4年10月1日から（一例）

⇒ …今回の改正で新たにできるようになったこと



（出典：厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」）



特集の取材を終えて

育児や家庭のことになると「仕事に逃げる」ことを思いつのは世代を超えて同じ一面も。発展してきた育休制度を活用できる環境と、制度のない自営業者を含めて「社会で育てる風土」を語らう取材にもなった。

山口 達也 編集員



育休中から「妻を助けたい」「赤ちゃんをたくさん抱っこしたい」と考えていた皆本さん。男性育休の取得をきっかけとして、皆本さんのご家族のように、子どもを産むのは女性だけれどもその後の育児や家事には男性も主力となって取り組むという家庭が増えていくことを期待します。それが不安なく実現できる社会であってほしいです。

徳永 邦子 編集員



桑原さんが経験した5カ月の育休は、育児「休業」ではなく、育児「業務」専念期間だったのだと思いました。育休を取得したくても、職場環境や経済状況によっては、踏み出せない人も多い現状。将来、本紙を読み返した時に「当時はまだ男性の育休が少なかったんだね」と言える日が早く訪れることをパパ、ママ、赤ちゃんのためにも願っています。

中津海 麻紀 編集員



桑原さんの『休む』ではなく『育児という仕事をする』意識が、パートナーとのその後の関係に影響する」という言葉に心を動かされました。女性の社会進出も、男性の家事・育児参画も、こうした一人一人の踏み出す一歩から始まるのだと思いました。

池田 恵美 編集員



ご意見募集

今回の特集「仕事や育児への姿勢、どう変わった!? パパたちの育休のリアル」について、あなたのご意見・ご感想をお聞かせください。宛先は巻末へ。

熊本市・男女共同参画課 DV防止セミナー

『“殴る蹴る”だけが DVではありません ～DV法改正を考える～』

身体的暴力だけではない、見えにくい・気付きにくいDV(ドメスティック・バイオレンス)被害。DV法改正を考えるDV防止セミナーを、熊本市公式YouTubeで動画配信しました(視聴期間:2022年9月1日～2023年3月31日まで)

講師 ^{えん どう} 遠藤 ^{とも こ} 智子さん (一社)社会的包摂サポートセンター事務局長

1989年より日本フェミニストカウンセリング研究会(現:NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会)に参加。全国運営委員。99年よりDV被害者支援のネットワーク全国女性シェルターネットに参加し、2003年より事務局長としてDV法の改正に取り組む。11年より現職。主な編著書『女性たちが変えたDV法』(新水社)他多数



**DV被害と気付きにくい
目に見えない暴力**

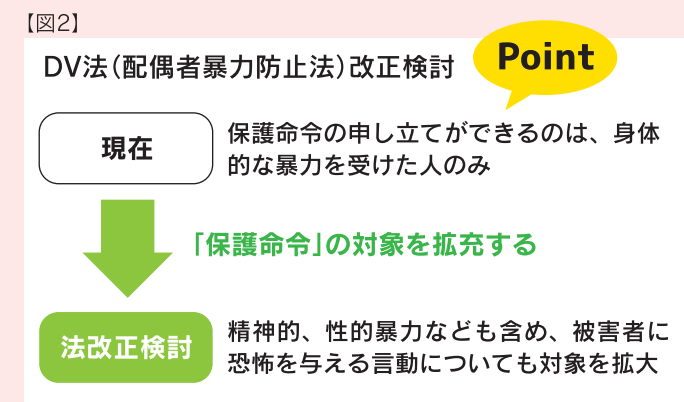
配偶者や恋人などから振るわれる暴力を指す「DV」。暴力は身体的なものだけでなく、精神的、経済的、性的、社会的なものも含み(図1)、それらで相手を支配・コントロールしようとする行為を指します。親密な関係の中におけるDVは性別を問わず発生しますが、圧倒的に女性の被害が多いのが現状です。

新型コロナウイルス感染症のまん延に伴い、内閣府が全国対象に電話やSNSで24時間相談できる「DV相談プラス」を新たに設置。相談窓口を拡充しました。相談内容で最も多かったのが、ひどい言葉で罵倒する、車から突然降ろす、無視するといった「精神的暴力」でした(総数の62.6%)。しつけなど

精神的暴力を受けている被害者の多くは、子育て中の場合「家事も育児もうまくできない私が悪い」などの思い込みで自分を責めたり、また、周囲から「夫婦なんだからもう少しくらい辛抱しないと」言われ、我慢を強いられています。遠藤さんは加害者の意識の深いところにある「男尊女卑」や、被害者の自責の念、周囲の人たちに刷り込まれている性的役割分担意識などが原因に挙げると指摘。無意識の思い込みにより、暴力が軽く捉えられがちになると考えられています。



と正当化し相手の心を傷つける精神的暴力は、身体的暴力と同様に被害者の健康面や生活面などに、あらゆる負の影響を及ぼすことが相談内容から分かってきました。しかし、「目に見えない暴力は当事者も周りもDVだと気付きにくい」と講師の遠藤智子さんは語ります。



プが発足し、DV法(配偶者暴力防止法改正)の方向を検討しています。現在、保護命令の申し立てができるのは、身体的な暴力を受けた人のみです(図2)。精神的な脅迫や性的暴力を受けている被害者に対象を広げる他、通報や保護命令のあり方、加害者更生プログラムの実施、DV対応と児童虐待の連携、被害者が逃げずに安全を確保できる選択肢などが検討されています。

女性に対する暴力、差別を排除し、安心して生活できる社会こそが、持続可能な社会の前提です。DV法改正に注目し、DV被害がなくなるよう考え、声をあげていきましょう。

※2022年9月時点

熊本市男女共同参画型再就職支援事業

ITスキルアップ・テレワークで働きたい女性のための リスタート就職セミナー



熊本市は、新型コロナウイルス感染症の拡大による失業や収入減などの影響を受け、コロナ禍に左右されない再就職を目指す女性を対象に、2022年9月29日(木)～翌年1月19日(木)、再就職支援セミナーを開催。20人が参加しました。

コロナ禍でも自分らしく働く！
オンラインでITスキルアップ

今年度のセミナーではWordやExcelなど基本操作だけでなく、テレワークでのコミュニケーションやチャットワーク、ZOOMといったツールの使い方などITスキルの基礎40項目がしっかりと学習できるコンテンツを提供。コミュニケーション力アップやキャリアアップの描き方もフォローし、最終日には、IT人材を求める企業やテレワークを行う企業11社と受講生とのマッチング交流会を実施しました。

受講生はオンラインによる学習フォローを在宅で受けることで、さらにITスキルをブラッシュアップ。交流会で興味を持った企業にインタビュとして参加しました。その後は個別キャリアカウンセリングを受けながら、再就職に向けて確実な一歩を踏み出しています。

受講者の声

- 今まで経験した事がない業種の方々とお話ができ、不安を払拭する事ができました！
- 通常の合同説明会や求人などでは知り得ない、出会えない企業ばかりで驚きました！
- インタビュ制度があるので相互理解できるので、誤解も生まれず納得して働けると思いました。WEBリクルートよりも断然満足度がありました。

性的マイノリティへの理解促進に向けた講演会

「知って欲しい性の多様性～誰もが、自分らしく～」

熊本市は1月30日(月)、市民が性的マイノリティへの理解を深めるための講演会を熊本市男女共同参画センターあもにい多目的ホールで開催しました。



講師(右から)こうぞうさん/ゆうたさん

こうぞうさん/熊本市在住の会社員。2000年頃、周囲に同性愛者であることをカミングアウト。県内教育機関などで講話活動を行う。「くまにじ」メンバー。「結婚の自由をすべての人に」訴訟熊本原告

ゆうたさん/こうぞうさんのパートナー。熊本発の文芸誌「アルテリ」にエッセーを寄稿している。「結婚の自由をすべての人に」訴訟熊本原告

一人ひとりが違うからこそ
身近な存在に寄り添って

LGBT当事者は10人に1人いるといわれていますが、カミングアウトをしていない人も多くいます。カミングアウトは本人が決めることで、親など近しい存在に伝える場合は特に葛藤が大きくなるものです。カミングアウトされたときの対応に明確な正解はありませんが、「たった一つの言葉が人を深く傷つけることもある、生かすこともある」とこうぞうさん。自分が打ち明けられたときは、まず本人の気持ちをよく聞き、「誰かに伝えているか(伝えていいか)」「秘密の守り方」「困りごとはないか」などを確認することが大切、と伝えました。

困りごとへの配慮も、本人の性自認(自分がどの性別かの認識)や性的指向(恋愛感情や性的関心の対象がどの性別に向いているか)により異なります。一人ひとりが違うからこそ決めつけず「私は何ができる?」と寄り添って考えてほしいとも。

また、ゆうたさんは「当事者が身近にいることを前提に、世の中で『普通』と言われるものの根拠は何か、ときに立ち止まって考えてみてほしい。誰しも、『偏見や差別はいけない』と分かっている、受け入れられないことはある。そんなときは、なぜ自分がそう思うのか、原因を深掘りしてみることも大事。それが多様性を受け入れることにつながる」と語りました。

「わたしらしく、あなたらしく 生きるために」

講師: **KABA.ちゃん**

男女共同参画について触れ、楽しく学ぶ「はあもにいフェスタ」(昨年11月12・13日開催)。12日のトークショーでは、タレントで振付師のKABA.ちゃんを迎え、性自認に関する悩みを抱えながら自分らしく生きようと模索してきた半生について語ってもらいました。当日は308人が来場し、時には笑い声が上がるなど会場は大いに盛り上がりました。



福岡県出身。1996年に小室哲哉氏プロデュースの音楽ユニット「dos」のメンバーとして芸能界デビュー。その後、タレントや数多くの著名なアーティストの振付師として活動。2002年、性同一性障害を公表。16年に性別適合手術を受け戸籍を女性に変更。20年6月より渋谷区観光大使に就任し、同区と共にダイバーシティ&インクルージョンを推進している。

**どうせいじめられるなら
自分らしくありたい**

物心付いた頃から「自分は女の子、将来の夢はお嫁さん」と性自認は女性だったと語るKABA.ちゃん(52)。小学5年生の時の保健体育の授業で男女に分かれ、性教育を受けた際に「自分は男だったんだ」と現実を突きつけられました。成長と共に体と心の違和感が膨れ上がったようです。

家庭の事情で小学6年生の時に熊本市へ。両親から「男らしくいなさい」と言われ、本来の自分を隠して過ごしていましたが、「違和感」を察知したいじめつ子の標的になり、ひどいいじめを受けました。中学進学を機に「どうせいじめられるなら、本来の自分でいこう」と決意。「お前、おかまかよ」とからかう同級生に「そうだよ。なんか悪い?」と強気で返すなど、ありのままの自分をさらけ出したところ、いじめられるどころか、みるみる人気者になっていったそうです。自分を受け入れられた熊本での中学3年間がその後のKABA.ちゃんの心の支えとなりました。

カミングアウトは焦らずに

17歳で本格的にダンスを始め、18歳で上京。ダンススクールで頭角を現し、留学を勧められニューヨークへ。現地で性的マイノリティが周囲

から受け入れられ、自分らしくいられる環境に感銘を受けたと言います。帰国し、ダンス講師や振付師として活動する中、音楽ユニット「dos」に加入しました。KABA.ちゃんの事情を知るプロデューサーの小室哲哉さんからは「隠さないでいいんじゃないの?」と言われていましたが、レコード会社などの意向で伏せたまま活動していました。

カミングアウトしたのは、当時出演していた「笑っていいとも!」(フジテレビ)の番組内。「恋愛の話になって、司会のタモリさんが『そういうのはKABA.ちゃんの恋愛対象はどつちな?』って。お客さんもタモリさんも言いやすい環境を作ってくれたんです」

また、自然と公表できたのは、番組出演前に家族に自分が性的マイノリティであることを伝え、家族がそのことに理解を示し応援してくれたことも大きかったといいます。「無



ナビゲーターの江上浩子さん(RKK熊本放送・中)とタレントの渡辺大輔さん(左)。和やかにトークが展開

理にカミングアウトしなくても、周囲の状況が整うタイミングが来る」と同じ悩みを抱える人々へ心強いメッセージを送りました。

女性として人生を歩む決意

カミングアウトを機に仕事の依頼が増え、バラエティ番組でも活動の幅が広がったKABA.ちゃん。恋人ができて体が男性のままということが自分の心のかせになっていました。そんな時、乳がんにかかった姉からの「後悔しない人生を歩みなさい」という言葉に背中を押され「残りの人生、女性として生きよう」と決心。2016年にはタイで性別適合手術と声帯手術を受けました。

現在は戸籍上も女性となり、両親から「一華(いちか)」という名前を付けてもらったそうです。「今後はLGBTQという枠でなく、一人の人間の個性として当たり前に認められる時代にしていきたい」と締めくくり、会場は盛大な拍手に包まれました。

参加者の感想

- 自分のことを認めて、自分らしく生きていくことの強さややすばらしさを感じました。
 - 人生のターニングポイントことに思い切った決断し、自分らしい生き方にたどり着いた姿に勇気もらいました。
- (市民編集員 池田恵美さん)



はあもにい 講座・イベント

Report

はあもにいでは、男女共同参画社会の実現に向けた講座や講演会、イベントを開催しています。令和4年度に行われた主なものを紹介します。

はあもにい防災出前講座

防災に必要な男女共同参画の視点を学ぼう



開催場所ははあもにいでも可。ポイントBOOKは参加者全員にプレゼントします

熊本地震後からはあもにいが行っている「男女共同参画の視点から見た防災」無料出前講座。今年度は市内の9団体から申し込みがあり、5月から実施しました。

オリジナルの防災ポイントBOOKを用い、はあもにいスタッフが申し込み団体先に出向いて講話を実施（オンラインでも実施）。男性・女性といった性別をはじめ、高齢者、障がい者、外国人、LGBTQなどさまざまな立場によって困りごとは異なります。また、時間の経過とともにそれぞれのニーズが変わってきます。講座では、平時から



少人数での申し込みOK。対象・希望に合わせた内容で伝えています

ら防災に関する話し合いや準備に多様な人たちの参画が重要であることを伝えました。

今年度の申し込み団体は、女性支援を行う団体や企業、学生、放課後等デイサービス、地域活動に取り組むグループなど。災害が起きた時に支援者となる職能団体などからも申し込みがありました。

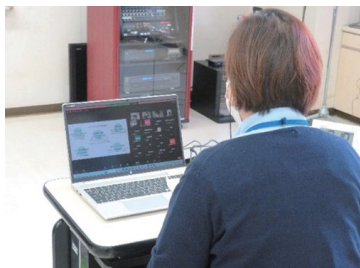
参加者からは「災害時には他者を思いやる気持ちが大切だと改めて気付いた」「ジェンダーの考え方が防災にどのように関わっているかを学ぶことができてよかったです」という声が寄せられました。

「どうしよう…」「どうこたえる？」子どもに伝える「性」の話

性教育を通じて、大人も子どもも幸せに生きるためのポイントを学ぶ



講師の松元かおりさん



寄せられた質問には講師がリアルタイムで回答

子どもに「性」についてどう伝えるか悩む大人は少なくありません。11月22日（火）、子どもに寄り添った対応法や言葉のかけ方などを学ぶオンライン講座を開催。保護者や保育関係者28人が参加しました。

講師は、子どもから大人まで幅広い世代に性教育の重要性を伝えるNPO 法人「せいしとらんし熊本」副理事の松元かおりさん。「恥ずかしい」と隠されがちで、学ぶ機会が少ないまま大人になった人も多い性の話題。しかし性について知ること、自分を大切な存在であると理解することにつながります。

講座では「性とは何か」を学び、絵本を使って子どもに伝える際に大切にしたいポ

イントを確認しました。また「赤ちゃんはどこからくるの?」のような子どもからの問いへの返答例や「子どもが何歳まで一緒にお風呂に入っている?」といった日常生活で気になることなどにアドバイスももらいました。『自分のことを分かってくれる』と思える人の存在が子どもの力になり、自分自身を大切にする心を育みます」と松元さん。「まずは大人が自分を大切に。一人で頑張りすぎず誰かを頼りましょう」

参加者からは「大人の都合で説明しようと難しく考えすぎていた。子どもが知りたいことに耳を傾け、一緒に考えていきたい」といった感想が寄せられました。

01



お先に失礼します！
共働きパパが見つけた
残業しない働き方

中村 一／著
KADOKAWA／発行

会社人間こそ読んでおきたい一冊

男性社員が育休を取りづらい最大の理由は、職場の雰囲気。この本は、IT企業に勤める兼業作家が、第一子の誕生をきっかけに決意した定時退社を6年間続けながら、第三子の誕生時に半年間の育休を取るまでの体験談です。定時退社や育休に対する同僚・上司の反応とそれへの心境、仕事の仕方の工夫など、パイオニアの苦勞と得たものをありのままに綴っています。同僚に気兼ねしてするダラダラ残業や育休を取得しない選択が、もったいないことに思えてきます。

テーマ

男性の育休取得を応援

02



男性育休義務化の基礎知識
男性育休の教科書

日経×WOMAN／編著
日経BP／発行

人事・管理職・パパ 必読

「育児・介護休業法」が改正され、2022年4月に施行されました。企業は男性の育休取得を促進するために、従業員に個別に働きかけ、育休を取りやすい職場環境を整備し、大企業は取得率を公表しなければならなくなりました。本書は、制度の変更点、ポイントを解説し、企業側の課題点と対応策、取得者側の事前準備などを具体的に説明しています。また、先進企業の取り組みも紹介。人事、管理職、パパの3者必読の育休入門ガイドです。

※紹介した本は、はあもにい1階情報資料室で貸し出しできます。

はあもにい 施設 ご利用案内

開館時間

ホール・研修室など貸室 9:00～21:30
施設予約受付・情報資料室 9:00～19:00

休館日

第2・4月曜日(ただし祝日の場合は翌日)、
12月29日～翌年1月3日

無線LANを完備した部屋

研修室 AとB、2室連結しての利用も可

研修室は、A・B・Cの3室あり、定員各36人。小規模のセミナーや会議利用に適しています。AとBには無線LANを設置。間仕切りの壁を外して、ひと続き(72席)にすると、ワイヤレスマイク(1本無料)、有線マイク(2本まで。有料)が使用でき、講演会なども実施できます。



料金	午前 (9:00～12:00)	午後 (13:00～17:00)	夜間 (18:00～21:30)
	2,000円	2,700円	3,200円

会議室 本格的な会議、セミナー利用に

円卓のテーブル(備え付け)、マイク付きの司会台を備えた本格的な会議室です。ワイヤレスマイク(1本無料)、有線マイク(5本まで。有料)を追加することで、より広い用途でご利用いただけます。収容人数50人(円卓着席数26、補助座席24)。



料金	午前 (9:00～12:00)	午後 (13:00～17:00)	夜間 (18:00～21:30)
	3,700円	4,900円	5,800円

※表記した使用料金は基本料金です。入場料を徴収するなど商業活動を目的とした使用の場合は、加算対象になります。



熊本市男女共同参画センター

はあもにい

講座案内・募集

📖 学ぶ・スキルアップ 👨👩 親子で楽しむ 🤝 市民協働 👤 男性の仕事以外への参画支援 🎵 市民文化振興

毎月開催	原則毎月第1火曜 11:00~11:30	👨👩 よんでよんでのかい	季節のテーマを盛り込んだ絵本や紙芝居、ふれあい遊びなどを親子で楽しみませんか。パパやおじいちゃん、おばあちゃんの参加也大歓迎。不定期でオンライン開催もあり。 対象: 小さいお子さんがいるご家庭 参加: 無料 予約: 不要
	原則毎月第3水曜 10:00~16:00	💡 働き方相談所	ハローワーク職員が月に一度はあもにいに出張し、就業相談を行います。再就職を考えている方、転職を考えている方、就業に不安を抱えている方など、お気軽にご相談ください。 予約: 要(開催日の8日前まで、一人あたり1時間) 託児: あり(1歳~未就学児まで、無料、10日前まで要予約)

はあもにいの最新講座情報は…

はあもにいホームページ、facebook、Instagram、はあもにい通信(毎月25日発行)、市政だよりをチェック!



◀ はあもにい
ホームページ



◀ facebook



◀ Instagram



◀ はあもにい通信
バックナンバー



令和5年度の講座案内・募集

第10期はあもにい ウィメンズカレッジ受講生 募集

各種審議会など政策や方針決定の場で発言できる女性や、地域リーダーとなる女性人材の発掘と育成を目指し、第10期ウィメンズカレッジを開講します。

開催日時 6月~翌年1月(予定)(月に1~2回、土曜に開催)

対象 熊本市在住、在勤、在学の18歳~の女性 費用 5000円(全9回)

内容 男女共同参画の現状や課題、ダイバーシティの視点など、毎回多彩なテーマでのカリキュラムを予定

申込方法 市政だより4月号、ホームページなどで掲載予定

男女共同参画の視点に立った 防災出前講座 募集

自治会、地域グループや学校、企業などさまざまな団体を対象に、はあもにいオリジナル「防災ポイントBOOK」を用いた出前講座を無料で実施。日時・場所は相談に応じます。オンラインでの講座も対応可。

期間 5月~2024年1月 費用 無料

場所 熊本市内。実施場所は申込団体側で確保

講師 はあもにいスタッフ

申込方法 電話ではあもにいへ

デートDV(ドメスティック・バイオレンス)防止出前講座 募集

デートDV(ドメスティック・バイオレンス)の意味や内容を正しく理解し、学ぶことのできる出前講座を実施。内容詳細については相談に応じます。グループ単位・クラス単位・学年単位など、対応人数もご相談ください。

期間 随時 対象 生徒・学生またはその保護者 費用 無料 講師 無料で派遣 申込方法 電話ではあもにいへ

講座への問い合わせ | 熊本市男女共同参画センターはあもにい ☎096-345-2550 FAX096-345-0373
〒860-0862熊本市中央区黒髪3-3-10 HP <https://www.harmony-mimoza.org> はあもにい 熊本 検索

※講座・イベントは予定です。変更になる場合があります。ご了承ください ※参加・受講には申し込みが必要です。詳しくはお尋ねください

information

男女共同参画課相談室のご案内

熊本市では、下記の相談窓口を開設しています。**相談は無料**、どなたでもご利用いただけます。各相談では、専門の相談員がお話を伺い、秘密は固く守られます。ひとりで悩まずに、お気軽にご相談ください。

	内 容	相談日時	電話番号
DV相談	配偶者等からの暴力に関する相談を相談員がお受けします	電話相談 月～金曜 8:30～17:15	096-328-3322 dv_soudan@city.kumamoto.kumamoto.jp
		メール相談 いつでも可能 ※ただし、回答に1週間程度かかります	
専門相談	DVに関する相談に弁護士がアドバイスします	面談相談 毎月第2、3木曜 13:00～16:00	面談には予約が必要です 予約専用電話 096-352-2587 (月～金曜 9:00～16:00)
	男女共同参画に関する法律相談	面談相談 毎月第4木曜 13:00～16:00	

※ご相談は、各区福祉課でもお受けすることができます

令和5年度 男女共同参画に関する基本的な講座(ウィメンズカレッジ市民公開講座)

比呂美のライフ! 万事OK ～わたしが熊本にいる理由～

サステナブルな熊本であるために大切なジェンダー、自然、etc…。
伊藤さんが熊本で、旅先の海外で考えたことを話します。
そして恒例の人生相談も!

なやみを持って
おいでください



日時 **5月21日(日)**

午後2時～4時(開場 1時半)

会場 熊本市男女共同参画センターはあもにい
多目的ホール

講師 伊藤比呂美さん(詩人)

対象 どなたでも

定員 100人(先着順) 料金 無料

託児 1歳半～未就学児。定員あり、
先着順、5月11日までに要事前申し込み

申込 4月5日(水)午前9時からあもにいへ電話
(096-345-2550)または
右の申し込みコードで受け付け



講師プロフィール

1955年東京都生まれ。青山学院大学卒業。
「ラニーニャ」で野間文芸新人賞、「河原荒草」で高見順賞、「とげ抜き新巢鴨地蔵縁起」で萩原朔太郎賞、紫式部文学賞を受賞、2019年第二回種田山頭火賞受賞。子育てエッセー「良いおっぱい悪いおっぱい」や遠距離介護を綴った「父の生きる」ほか「女の一生」「女の絶望」「閉経記」など著書多数。

ウィメンズカレッジとは

職場や地域などの方針決定の場に参画し、自らの考えを発信できる女性を育成する講座。男女共同参画の現状や課題を学ぶほか、合意形成や意見交換の手法など役立つスキルの習得も目指します。これまで1期～9期まで約200人が修了し、審議会委員などが複数名誕生しています。4月5日(水)から10期生の募集を開始します。申し込みに関する情報は本誌10ページをご覧ください。



発行者 編集・発行 〒860-8601 熊本市中央区手取本町1-1 熊本市文化市民局人権推進部男女共同参画課
〒860-0862 熊本市中央区黒髪3-3-10 熊本市男女共同参画センターはあもにい
市民編集員 池田恵美 徳永邦子 中津海麻紀 山口達也

▶ご意見・ご感想をお寄せください

©熊本市男女共同参画センターはあもにい info@harmony-mimoza.org ☎096-345-2550

熊本市男女共同参画センターはあもにいの詳しい情報はこちらから

はあもにい 熊本

検索

