

男女平等推進  
from  
むさしの

# まなこ

## それぞれの キャリア

自分らしく選ぶわたしの生き方



多様な選択肢から自分らしいキャリアを選ぶには .....P.2  
 サラリーマンも主婦も、複数の本業をもつ生き方へーパラレルキャリアとは .....P.4  
 人事制度は職員の幸せづくりー地域先進企業のキャリア形成への取り組み .....P.5  
 「転妻」の悩みが共有できる場を .....P.6



# それぞれのキャリア 自分らしく選ぶわたしの生き方

社会環境の変化に伴い、男女ともに働き方・生き方は多様化しています。「キャリア」とは、ひとつの会社に勤め続けるという価値観も変わりつつあります。私らしい生き方とは？ 考えてみませんか。

## 多様な選択肢から自分らしいキャリアを選ぶには

出産・育児・介護・パートナーの転勤など、キャリアを断絶しなければならぬケースに遭遇することがあります。これらの課題をどのように解決していけばよいか、治部れんげさんに伺いました。

### 出産・育児でキャリアは途切れるか

法律ができてから、それが社会に定着するまでには10数年の時間がかかりました。例えば育児休業(以下育児)を取りやすくなったのは育児休業法が制定されてからだ。10年が経つてからでしょう。周りに取る人が増え始め、会社も、育児取得を認めないなどのマタニティ・ハラスメントは社会的に批判されると認識するようになってきました。

また、女性の場合、一度退職して家庭に入ってしまうと、総合職や専門職として活躍していた人でも、再就職時には学生のアルバイトと同程度の時給しかもらえなくなる可能性があります。こうした実態が知られるようになり、若い世代の女性には出産時に退職せず、育児を活用し復職するようになってきています。

男性の育児については、最近、新し

い動きがあります。ある住宅メーカー

では、妻が就労しているかどうかにかかわらず、男性社員に育児を1カ月取らせる「男性育児の完全取得」を目指しています。取得に際しては、夫婦で入念に話し合い、家事・育児分担シートを定める作業をします。社長がスウェーデン出張中、昼間に男性が子育てしているのを見て、社内でも男性に育児に参加するよう提案、実践することになったのです。社員は、育児の経験を仕事にも活かしているようです。

小さい子どもがいる核家族家庭で夫婦共働きが多いのは、首都圏の場合は通勤時間が1時間圏内でしょう。武蔵野市は、ぎりぎり入ると思います。40〜50代の女性の労働力率は全国や都平均より低いです。郊外では通勤に1時間半かかるので育児との両立が難しく片働きが多くなりがちです。

### 介護では

育児と違い、介護は先が見えません。都会と地方の違いがあるかもしれませんが、妻が義理の両親の面倒をみることで減り、また、独身の男性が親の面倒をみることも増えています。仕事との両立に悩むケースも多いでしょう。男性が介護する場合には、家事に慣れていないとさらに大変です。岩手県で歯科医が開業した男性向けの教室を取材したことがあります。鍋を使わず、袋に材料を入れ温める簡単な調理法や、食が細かい高齢者のために、マヨネーズを加えカロリーを足すなど、手軽にできる内容でした。介助方法も教えていることが重要です。教室を通じてネットワークができて、看取った後の男性の孤立も防げていました。

### 転勤では

20年前の大企業では女性は一般事務職として採用されていましたが、最近では業種によりですが総合職の採用が男女比半々という企業も増えてきました。総合職は安定雇用と引き換えに、会社の都合で全国どこへでも転勤すること



治部れんげさん

ジャーナリスト、東京大学大学院情報学環客員研究員。G20に女性政策を提言する公式グループW20運営委員。第5期東京都男女平等参画審議会委員。著書に「炎上しない企業情報発信・シエンターはビジネスの新教養である」(日本経済新聞出版社)、「稼ぐ妻育てる夫・夫婦の戦略的役割交換(勁草書房) など

を受け入れてきました。女性が仕事を諦め転勤先に帯同しても、転勤手当だけではその負担感は解消されないのではないのでしょうか。

働きやすくなってくると思います。どうしても転勤をなくせないならば、配偶者のキャリアの継続を支援する制度を進めていくべきです。たとえば、地銀では転居先の地銀を配偶者に紹介し、就労を支援しています。アメリカでは別居離婚で、単身赴任はほとんどありません。能力ある女性に海外の大使館に赴任してもらいたいときは、国務省が配偶者の仕事を赴任地で見つけるなど手厚いのです。

### キャリアを断絶しないようにするには

まず、企業は制度として転勤をなくし、働く側も男女問わず地域総合職を選べるようになれば、子育てしながら

次に賃金体系の問題として、新卒者を終身雇用で雇い、年功序列で賃金を上げていく制度を変え、仕事の成果に合わせて支払う体系にする必要があります。そうすれば若手やパートの方も報われるでしょう。1970年代に、スウェーデンが片働きより共働きを税制上優遇する制度に変更したように、日本も大きく構造を変えないとならないと思います。

社員が育児・介護制度を利用しても職場がきちんと回るようにするには、マネージメントでできる人を昇進させるべきです。休暇を取りやすい職場環境かどうかも重要です。育児中だったり、介護中だったり、表立って話せてフォローできる体制、かといって独身者にしわ寄せがいくことなく、趣味やスポーツなど「大変でない」理由でも有休を気軽に取れるような職場が好ましいです。

働く側も、年齢や労働時間ではなく

成果で判断されるように意識を変えていかないと仕事を失ってしまいます。上司に客観的な成果を日常的にフィードバックしてもらえば、個別の事情が出てきてもキャリアを継続できる可能性が高まると思います。

個人でできることは、結婚前に、相手の仕事の状況が家庭参加できる状況かどうか、どういった家庭を築くか具体的に話し合うことです。恋愛で高揚してしまいがちですが、結婚式場や旅行先、家を買った買わない、結婚式場や旅行先、家を買った買わない、いくらしか話さず生活を始めてしまうと妻側にモヤモヤが起ります。いざ子どもができて、ワンオペ育児を強いられるのは妻は、夫には嫌な顔をされたくないで「平日、早く帰ってきて家事育児を手伝ってほしい。土日家にいるなら、やってよ」とは直接言わないで、かわいい妻を演じてしまつのです。

### ライフも含めて考える

キャリアというワードワーク(有償労働)の部分に注目しがちですが、働くことにまつわる生き方も含めて考えていくべきです。これまで、学校のPTAや地域の活動は、専業主婦や定年退職した世代が担ってきたところが多いと思います。けれども学校では、先生だけでは回らないことを地域と保護者が助け合えないといけない場合があります。フルタイムで働いている人も、働き方を見直して、月1回くらい学校に関わることをしていく。会社も社員を労働時間ではなく

成果で評価することに転換し、快く地域やPTA活動に送り出していくようにすべきです。私の子どもが通っていた保育園では、夕方から保護者会を行うので3分の1は父親が参加していました。先生だつて子育て中ならば、子どもの発熱で休むこともあるということを見せるのも、教育なのではないかと思っています。

### 今、転機を迎えている人に

再就職を考えている人は資格に走り過ぎない方がいいです。簡単に取得できる資格は仕事に結び付かないことが多いです。もともと総合職だった人即戦力を必要とする中小企業とをマッチングするベンチャー企業があります。その企業の取り組みに、再就職希望の主婦を中小企業にインターンシップさせるものがあります。主に総合職の経験がある方が対象で、実際にインターンとして1〜2カ月出社します。企業が求めているのは資格ではなく、臨機応変に対応したり分からないことを調べたりするマインドであることが分かれます。またインターン期間に家族の協力体制が整ってきます。

誰でも希望と現実の間にはギャップがあります。それでも、自分で考えて選択したことは、納得感が得られます。困難があつた場合、前向きに取り組む乗り越えやすいと思います。

取材 藤田和香子/取材・文 島崎理恵

### ■キャリアの定義

「本来キャリアとは、就職・出世・現在の仕事等の点や結果を指す言葉ではなく、働くことに関わる「継続的なプロセス(過程)」と、働くことにまつわる「生き方」そのものを指しているのです。

つまり、キャリアを積むということは、この仕事の経験を積むという事だけではなく、その仕事に取り組むプロセスの中で、身につけていく技術・知識・経験に加えて、人間性を磨いていくこと、そしてプライベートも含めた自分自身の生き方を磨いていく事なのです。」

出展: [https://www.manpowergroup.jp/column/career/140620\\_01.html](https://www.manpowergroup.jp/column/career/140620_01.html)  
参考: 厚生労働省『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会』報告書 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3.html>



### サラリーマンも主婦も、複数の本業をもつ生き方へーパラレルキャリアとは

会社員として勤めながら、フリーランスの研修業を営み、「2枚の名刺」を持って働く声沢さんに、パラレルキャリアとは何か、これからの働き方・生き方とはどうあるべきかについて伺いました。

パラレルキャリア（複業）とは、複数の本業、期待役割を持つ生き方・働き方のことです。小遣い稼ぎにとどまる「副業」とは異なり、「複業」は社会との関係性の上に成り立ちます。また、いわゆるボランティア活動ではなく、適切な対価を得ることで、専門性をより高め、自立していることもポイントです。

今までの「60歳までは仕事で、老後は余生」という区切りのある過ごし方は変わりつつあります。経済成長率も低下し、人生100年時代は貯蓄と年金だけでは暮らせません。生涯にわたり学び、稼ぎ、暮らすことを並行させる生き方のなか、個人のキャリアは組織が用意するのではなく、自ら創るものになっていきます。国も、人口減少のためこのままでは既存の社会サービスレベルは維持できないという状況を背景に、多様性の推進という点から、個人が複数の能力を生かす複業を促進しています。

私は、現在も会社員として1つの会社に勤め続けていますが、「2枚目の名刺」を持つようになったのは、入社して16年後のことでした。人事部の人材育成担当として研修講師などを務め、もともと大学では教育学を専攻していたこともあり、「自分を生かせる、やりたいことはこれだ！」と感じるようになりました。しかし、5年半後、営業部へ異動となりました。い

わゆる花形のポジション。がんばろうと気合をいれましたが、バワハラもあり、なかなかうまくいかず試行錯誤していた矢先、家庭では妻が妊娠中に入院。頻繁に病院に通う状況が重なりました。肩力が入りすぎたのでしょうか、ある日冷や汗が止まらなくなり、最終的に初期のうつ病と診断され、3カ月間休職しました。30代前半のことでした。これが自分と正面から向き合う機会となりました。

その後復職しましたが、もう今までと同じ生き方はできない、明確になったやりたいことを実現してやろうと、2013年に「スキルノート」を創業。個人事業主として開業届を出しました。自主事業として行う講座にはこれまで約700人が参加くださり、自治体や企業などからの依頼もいただいています。なお、現在でも会社に片足を置いているのは、理解のある環境があり、リスクを分散するためという理由のほか、会社員でいたほうが同じ立場である講座参加者に価値を提供できるという思いもあります。

2つの本業をもつようになり、会社員としての仕事時間への集中力、段取り力は格段に上がりました。自分の講座を待っている方がいたら、残業どころか最短距離でやりきろうという気持ちになります。一方、周囲の理解を得るためにも、会社の自分の仕事を片手間でなくきちつと行うことは大

原則です。ただ、複業のメリットは労務双方に多々あります。経験や人脈を本業にも生かせるし、会社仕事が冷静に見える切り切りができるので、ストレスも減ります。何より楽しい。1つより2つのほうがうまくいくことを実感しています。

収入面でも複数のお財布を持つことはリスクの分散になりますし、平均寿命が延びる中で年金以外に収入を得る方法を備えることにもなります。また、「自分はこれできます」と言えるものを磨くということは、自分で自分の保障を作っているということ。私は2年前、収入は減っても転動のない人事ポジションを選びました。3年程度での人事異動では専門性は育ちませんし、長期的な展望も描けません。専門性を磨き、人材価値を高めれば、労働市場における優位性が獲得できます。肩書があつて初めて仕事に圧力的に価値が異なるのです。

そもそも収支の価値も変わってきているのではないのでしょうか。暮らしても大切にしなから適度な収入を得、自分にあつた支出をする。働き方と暮らしが密接になっていきます。複業も、すぐには収入に結びつかず、私の場合も500円の講座を主催し、知り合いが3人来てくれたところから始まりました。でも「始める」ことがとても大切です。お客様からフィードバック

### 人事制度は職員の幸せづくりー地域先進企業のキャリア形成への取り組み

社内で女性役員第一号の高橋さん。さまざまなハードルを越えるには、就労環境に恵まれたことや国の制度の前進もありました。しかし、最大の決め手は、ご自身の仕事に対するゆるぎない姿勢でした。

企業は、時代の要請もあつて、多様で柔軟な働き方や職場づくりを目指した改革を進めています。私は、その基本となる人事制度は、職員の幸せづくりのためにあると思っています。そのため当社では、採用から退職まで、職員とその家族のことまで考えた制度になっています。

#### マミートラックに陥らないように

当社の育児休業（以下育児）の取得率は100%。子育てで辞める職員はいません。育児後の職場復帰には特に力を入れていきます。仕事と育児の両立セミナーの開催や、復帰後の面談で、家族の状況などを上司に徹底的に理解してもらっています。育児に入る前に、会社と本人とで出産の時期や必

#### 高橋尚子さん

たかはし なおこ  
多摩信用金庫常勤理事・人財サポート部担当（同金庫初の女性役員、東京信用金庫健康保険組合常理事、東京社会保険協会理事・立川支部長）



要な手続き、さらには育児時の心構えなどについて、女性職員が作った「仕事と育児の両立支援ガイドブック」を基に確認しています。

育児期間は最長2年ですが、職員は現場から離れるのが気がかりのようで、保育園さえ決まれば短い人は6カ月ぐらいで戻ります。この時期、マミートラックになりがちなので、復帰が順調かどうかを確かめています。会社としては、無理強いはいしません。できれば子育てをしながら職業能力を高めてもらいたいと思っています。人生100年時代を迎え、就業期間が長くなるので、今のままのフィールド（同じ立場の仕事）で長く働くのか、昇進昇格してより上位の仕事につくのか、実際に昇格した場合としかかった場合の20年、30年後の給料差を見てもらい、その判断は自分たちですと示しています。

#### ワーク・ライフ・バランスをめざして

復職後の配属には、個人の状況を考え、保育園の送迎まで含めて通勤の時間距離が長過ぎないように工夫しています。勤務時間を短縮できるのは最長2時間で、特に、業務に支障はありませんが、問題は突発的な休みです。本人は心苦しいし、周囲はお互いさま、大丈夫というけれど、皆が疲弊してしまつ。これが問題です。当社は、多摩地域に83拠点あるので、突発的な人員不足を店舗間でフォローする制度を作りました。また、地域限定の企業なので転居を

伴う人事異動はありません。

育児中の情報は、当社のポータルサイトにあり、職員番号でログインでき、育児だけでなく自己啓発の教材もあります。したがって、育児中でも勉強ができるようになっていきます。5、6年前に比べると残業時間は急激に減りました。いわゆる、付き合い残業はほとんどありません。有給休暇の取得率は、現在63%で、さらに前向きに進めています。規則で年に5日連続で取れることになっており、一般職員は、交代で積極的に取るようにしていますが、課題は管理職です。最近はお祭りや地域の行事などが増え、振替出勤の休日があつてしまつたのです。

#### 大切なのはキャリアの積み重ね

私は、当社で初めて育児取得者となり、女性初の役員（理事）に就任することができました。自分でも、それなりに努力をしたつもりですが、何といつても多くの上司の指導のおかげです。また、時代が大きく味方してくれたとも思っています。1986年の男女雇用機会均等法が施行された年に就職しました。それまでの教育研修は、内容も含め男女別々でしたし、検定試験などの申込用紙も女性には回ってきませんでした。結婚して子どもを産む前年に育児休業法が施行されました（1992年）。もし、出産がそれ以前だったら退職していたでしょう。職場では、終業時間になつてもいつも管理職が在席していましたし、

#### 声沢壮一さん

あしざわ そういち  
はたらくを楽しく創るスキルノート主宰・ファイナンスライター  
金融機関に入社後、人材開発部門での研修開発、講師などの経験を活かし、2013年「スキルノート」を起業。複業フリーランスとして公開講座や研修を実施。専門はコミュニケーション、キャリアデザイン。週末は畑仕事を楽しむ。2児の父。



クをもらい、どうしたらより満足していただけなのか、どう集客できるのかを具体的に考え、実践するようになり。パラレルキャリアはなにも会社勤めをしている人だけのものではありません。専業主婦だつて、家事育児という本業で「はたらいっている」わけですから。マルシェへの出店など、さまざまなアクションに見えるかもしれませんが、自分の力でお客様から対価を得るのは小さな価値ではありません。「かせぐこと」「はたらくこと」「くらすこと」の境目がどんどん重なり合

い、自分の期待役割を自分で作り磨いていく。それが求められ、可能な時代です。  
取材・文 小西美穂子/取材 三枝良子

\* 厚生労働省は、平成25年1月「モデル就業規則」を改定し、労働者の選考事項の「許す可く他の会社等の業務に従事しないこと」という規定を削除。副業・兼業について届出制とした。  
参考：厚生労働省「内閣府」「副業・兼業」を検索

長時間労働ができる人でないとメインになれませんでした。その中で自分がやれたのは、家族の協力にも助けられたからです。女性の先輩がいなかったため、上司（男性）の判断力とか対応の仕方を見ながら学んできました。オファーがきたら、男女平等の教育を受けているし、男の人ができるなら自分もできるだろう、また、相手も自分の能力を見込んだからとも考えました。辞退したら次はもうないとも思いました。こうした経験の積み重ねがあつたからこそ、重責を果たすことができたのだと思います。

#### ロールモデルになるつもりで頑張る

今後、制度上は急速に男女差がない社会になっていくでしょう。企業は、思い切つて新しい流れに挑戦していくべきです。職員は、その上をしっかり乗って、自分の選択したキャリア形成（デザイン）に努力してほしいものです。また、会社や周囲の人は、女性に過剰な配慮は無用です。配慮されるとそれに乗りがちですが、自力でロールモデルになるつもりで頑張つてほしいと思います。また、公平な評価も大切です。近年、育児をしやすい環境になってきました。しかし、それは周囲の人たちのフォローとか犠牲による場合が少なくありません。お互いさま精神だけでは人間関係は悪くなります。会社は、こうした支援する人の評価を、処遇上でも的確に形で見ることが大切だと思います。 [取材・文 大久保力]

\*1 マミートラック 出産・育児・復職の時期に、諸環境や自身の心情的変化によって、昇進・昇格の望めない仕事に限定・固定されている状態。  
\*2 ポータルサイト インターネットに接続する時の入り口（ポータル）となるウェブサイトのこと。  
\*3 ロールモデル 手本になる人物。



# 「転妻」の悩みが共有できる場を

「転妻」とは転勤族の夫を持つ妻のこと。武蔵野市で「転妻カフェ」を開催されている久富明美さんにお話を伺いました。

「転妻カフェ」を始めたきっかけを教えてください。

夫の転勤で滞在していた海外から、2015年秋に帰国しました。赴任中は会社の都合で当初の予定が変わり、先の見通しがなかなか立たない苛立ちがあったり、帰国後も再び生活に馴染むまでに予想外に時間がかかったり、かなり戸惑いがありました。同じような思いを共有できる人も少なく、ストレスを感じていました。私は転勤前も武蔵野市に住んでおり、同じ場所に戻ってきましたが、転勤で見知らぬ場所を転々とする方にとってはもっと大変だろう、

## 久富明美さん

武蔵野市男女平等推進センター企画運営委員。夫の海外転勤に帯同した経験から、転勤族の夫を持つ妻が交流できる「転妻カフェ」を企画運営する。



もし悩みを共有できる場があったら転勤に對するストレスが減るんじゃないかと、思ったのがきっかけです。市の男女平等推進センターでの企画運営委員の活動に加わり、2018年に初めての「転妻カフェ」を企画しました。

悩みをお互い共感し合うことを大切にしたいと、カフェという形式にしました。同じようなことに悩んでいる人がいるということがわかるだけでも気が楽になります。引越してきて、おしゃべりする機会すらなく、久々にまともに大人と会話ができなかった、という声もあり、開催してよかったです。

今年開催した2回目では、自身も転妻として各地を転々とされた経験がある方を講師に招き、収納術について教えていただきました。毎回の引越してみなさんが苦労される収納について知り、また、転妻の生き方の一つの例を伝える良い機会となりました。

### 「転妻の困りごと・ニースはどのようなものがありますか？」

転勤の内示から辞令、発令までの期間の短さは悩みの一つです。企業にもよりますが、2週間くらいで引越す、という話がよく聞きます。それから情報収集に苦労することもあります。インターネットで手軽に情報が手に入る一方で、幼稚園や学校、

病院、周辺地域の生の情報を知りたいという強いニースがあります。送り迎えのある幼稚園などに通う子どもがいる場合は他の保護者との関わりができませんが、子どもがいない、または子どもが未就園児や学童期以上の場合には、人と接する機会がぐっと減ります。ちょっとしたことを聞く相手がなく、困っているということがあります。

また、将来設計についての悩みも大きく、住宅購入や、子どもの進路、子どもが何歳くらいまで転勤に帯同するかなど、今後住むところが安定しないために、先が見通せない不安があります。自身のキャリアに対する迷いも出てきます。転居により仕事を続けることが難しく、辞めてしまう方がほとんどです。ちょうど子育て期が重なるということも多く、引越して先で仕事を探そうとしても、子どもの預け先が見つけられないという問題に直面することもあります。

「転妻カフェ」でも、今後キャリアについて取り上げたいと考えています。キャリアと一言で言っても会社勤めの仕事だけではなく、地域活動やボランティアなどもあります。他にも、趣味を生かしてハンドメイド作品の販売を始めたり、資格を取ってインストラクターになったり、起業をしたり、場所にとらわれない仕事の形を選ぶ方もいます。私も、企画運営委員をする中で刺激を受け、新たな勉強を始めました。自

### 「今後、どのような活動にしていきたいですか？」

「転妻カフェ」は、細くても長く続く活動にしていきたいです。毎年多くの転妻が武蔵野市に引越してきますし、企業によって転勤のサイクルが異なり、そろそろ次の辞令が出そう、という方が常にいます。そういったときに思い出して、転勤に對しての不安を和らげる機会になれば嬉しいです。

転勤の帯同は、引越してから始まり、見知らぬ土地でまた一から人間関係を形成し生活を作り上げるという、大変なパワーが必要になります。一人でのような苦労を抱え込まず、まずは、「引越して新生活が始まりました！すごい！」と自信を持ってほしいです。落ち着いたら外に出て、楽しみを見つけてください。地域によって文化の違い、今までの常識が通用しない場面もあると思いますが、新しい気づきや経験がキャリアや強みの一つになるはずなので、前向きに楽しんでほしいと思います。

取材・文 若林優香



転妻カフェの様子

## ヒューマンあい だより

### TOPICS

#### フェイスブックで情報発信しています

男女平等推進センター「ヒューマンあい」の取り組みを、フェイスブックで情報発信しています。右のQRコードからアクセスしてみてください。



市ホームページでも「まなこ」を掲載しています。 武蔵野市 まなこ

### にじいろ電話相談(性的指向・性自認に関する相談)を開設しました!

専門相談員がセクシュアリティ全般や性的指向・性自認に関する悩み・相談に応じます。ご本人のみならず、ご家族や支援者の方などからの相談にも応じます。一人で悩まず、どんなことでもお気軽に、まずご相談ください! **秘密厳守・予約不要・相談無料**

※詳しくは下記(相談窓口のご案内)をご覧ください。

だり、相手を尊重しつつ自分の思いを伝えるコミュニケーションを学んだりしました。

#### ●映画「そして父になる」上映とトークカフェ

日時>令和元年9月28日(土) 14:00~16:30

会場>市民会館 集会室

映画鑑賞のあとでお茶を飲みながら参加者同士で感想や家族について感じたことなどを語り合いました。

#### ●育休ママ・パパのための職場復帰応援セミナー

日時>①11月4日(月・祝)・②17日(日) 14:00~16:00

会場>市民会館 集会室

講師>①矢澤弘美さん(育休後アドバイザー)

②東浩司さん(NPOファザーリングジャパン理事)

育児休業から復帰する方を対象に、保育園入園の準備、職場とのコミュニケーション、育児や家事と仕事の両立、夫婦での協力体制などについて、講師からお話を聞き、意見交換をしました。

そのほかにも、

●シングルマザー座談会

●デートDV出前講座 その恋本当に大丈夫?

を開催しました。

## BOOKS

男女平等推進センターの蔵書から 貸し出しています!

### 『たてがみを捨てたライオンたち』

白岩玄 著(集英社)

ライオンのたてがみは自分の強さを誇示するためにあるらしい。人間も同じで、大抵の男性には「見えないたてがみ」がある。社会に根強くある、男とはこうあるべき、という通念は男性自身に染み付いて弱音を吐けない。背景や立場の違う3人の男性が登場し、それぞれが自分の「たてがみ」に気付き、捨てようとする。自分ひとりでは変わらないが、他者との関わりや対話を重ねることでだんだんと変わっていく過程に、男性も女性も共感できるだろう。[文 三枚良子]



## 相談窓口のご案内

相談無料 秘密厳守

### ◆女性総合相談

女性が暮らしの中で抱える様々な悩みについて、女性の専門相談員がお話を伺い、解決に向けて一緒に考えます。夫やパートナーとのこと、家族のこと、職場や学校でのことなど、どんな些細なことでもかまいません。誰かに話すことで、気持ちが楽になることもあります。お気軽にご相談ください。

【相談方法】 面接・電話による相談

【相談時間】 (1回50分/予約制)

第1土曜日	①13:00~ ②14:00~ ③15:00~
第2金曜日	①18:00~ ②19:00~ ③20:00~
第4火曜日	①9:00~ ②10:00~ ③11:00~

### ◆女性法律相談

離婚・扶養(養育)・相続などの法的な対応や手続きについて、女性弁護士が相談に応じます。

【相談方法】 面接による相談

【相談時間】 (1回30分/予約制)

第1土曜日	①9:30~ ②10:10~ ③10:50~ ④11:30~
-------	--------------------------------

【申込み方法】 「ヒューマンあい」窓口または、電話にて予約を受け付けます。

【予約電話番号】 0422-37-3410 (木曜・年末年始を除く午前9時~午後10時)

### ◆にじいろ電話相談(性的指向・性自認に関する相談)

セクシュアリティ全般や性的指向・性自認に関する悩み・相談に専門相談員が応じます。ご本人のみならず、ご家族や支援者の方などからの相談にも応じます。一人で悩まず、まずご相談ください。

【相談日時等】 ※予約不要

毎月第2水曜日 午後5時30分から8時30分  
(1人30分から1時間)  
電話番号 0422-38-5187

## 武蔵野市立男女平等推進センター「ヒューマンあい」ご利用案内

〒180-0022 武蔵野市境2-3-7 市民会館1階  
電話: 0422-37-3410 FAX: 0422-38-6239

開館時間: 午前9時~午後10時(木曜・年末年始 休館)  
Eメール: danjo@city.musashino.lg.jp



『まなこ』は文字通り「まなこ」眼。人やまちや文化や地球を、男女平等推進の視点で「まなこ」で見たい！という思いで名付けられました。1991年創刊以来、市民が企画・編集にかかわっています。

令和元年第2回サポーター会議

106号「第四次男女平等推進計画ができました！」を読んで

第四次男女平等推進計画の解説を読んで、具体的な内容をもっと知りたくなった。渋谷区パートナーシップ制度の記事はインパクトがあった。こういうことは本当に時間をかけながら社会の理解が進んでいくものと感じている。



7月10日(水)男女平等推進センター会議室にて

ひとり親の家庭で、当座の食べるものがないなど、本当に困っている世帯が武蔵野市にもあるはず。支援にたどり着くために、相談窓口の情報は市報等をみればわかるが、実際に差し迫った状況ではSNSなどで情報を集めたいというニーズが多いだろう。

学校の隠れたカリキュラム、に興味を持った。千田さんのお話にでてきたことはすべての学校で当たり前を知りたい。市内でも特に進んでいる学校の事例を知りたい。また、私立の男子校・女子校では、男女平等というテーマをどのように捉えているのか気になる。

その他、今後取り上げてほしいテーマについて活発なご意見をいただきました。  
【文 二枚良子】

旧姓(旧氏)併記の登録が始まりました!

- ◎令和元年11月5日から、住民票・マイナンバーカードなどに、届出により旧姓が併記できるようになりました。
- ◎日本国籍を有し、戸籍に初めて記載されてから現在までに氏の変更があったかたが対象です。
- ◎登録できる旧姓は、戸籍に記載されている過去の氏です。



登録した旧姓は住所や戸籍の氏が変わってもそのまま使用できます。



登録後に削除や変更もできます。

必要書類

- ・旧姓が記載された戸籍から現在までの連続した全ての戸籍謄本
- ・本人確認書類(運転免許証など)
- ・マイナンバーカードまたは通知カード

登録窓口

市民課、各市政センター(夜間窓口・休日開庁は手続き不可)

お問い合わせ先

市民課 0422-60-1839 または「武蔵野市 旧姓」で検索



「まなこ」サポーターの200字コラム

それぞれのキャリアについて思うこと

息をするのもキャリア

麻生明子 ● 吉祥寺東町

よちよち歩きの娘を全身全霊で遊ばせて、しっかり疲れさせて(母も疲れ)、やっと眠ってくれてよし!コラムを書くぞ、と思ったら、起きてアキアキと騒ぎ出す... ああ、私のキャリアはこうして中断していくのね、よしよし...と思うけれど、きつと一連のすべてがキャリア(意味ある経験)なんだと思つて、うん、そうなんだと思います。育児は育自。母を育ててくれてありがとう娘。大好きだよ...でも、いつ寝るの?笑

ワーママって誰のママ?

竹内直美 ● 境

時短料理、時短メイク、時短○○:ワーママをもつと楽に!というコンテンツが世の中あふれている。私も外で働きながら子育てをしている身として利用させてもらっているけれど、ペイドワークだけが「ワーク」として特別視されていいの...?

育児休業中、家事育児を全て一人でこなす毎日だけれだけ大変か、知った。家事育児も立派な仕事。そう認めてほしかったら他人も認めてあげよう。みんな「ワーキング」してるママ、ハハバ。

遠くのキャリア、近くのキャリアを思う

西口周三 ● 境

キャリアといえば、ハンブスを履いて大手町を、ネクタイを締めて霞が関をさつそうと行き交う、ヒエラルキーに組み込まれた人々を思い浮かべてしまふ。一方、かつて私の周りに多くいた職人、熟練工や生き字引の先輩が、本来的な意味でのキャリアとして私たちの社会生活を確かに支えていた。しかし、ITの普及により社会は一変。IT時代の若者にとつての指標は今や先人の「社会経験(キャリア)」より「ネット検索」にあるようだ。

Editors' Notes 編集 \* 後記

高橋さんのお話は、男女平等社会実現への企業のあり方や、女性自身の心情の持ち方など、環境の整わない中での女性の社会進出(活躍)の一つのロールモデルを示しているものと感じました。(大久保力)

変化の節目にいるんだなあと実感する取材だった。自分の中では「まなこ」も複業的な存在。この学びを自分のキャリアとして捉えることが大事と教えてもらった。(小西美穂子)

自分は考え納得したキャリア形成をしてきたのだから問われているように、人生後半戦に入った私にはうらいた集内容でした。(島崎理恵)

「制度を作っても皆が利用できないならマネジメント側の力不足」「かわいい妻問題」。私たちが日頃感じるモヤモヤの正体に気付けるようなお話でした。(藤田和香子)

家事育児は本業、プラス社会とつながる何かができればきつと両方でうまくいく。子どもの成長に合わせてバランスを考えたい。(三枚良子)

私も転業のひとり。会社勤めの仕事をするのが難しい今、どのような道があるのか、自分が納得できるキャリアを探し続けたいと思う。(若林優香)

\* STAFF \*

- サポーター 麻生明子 稲本伴子 竹内直美 西口周三 山口麻衣  
取材・編集 大久保力 小西美穂子 島崎理恵 藤田和香子 三枚良子  
若林優香 武蔵野市男女平等推進センター担当職員  
編集協力 栗原 毅  
表紙デザイン ふじわりわ  
レイアウト 上田 ジュンコ  
印刷 PICOプリンティングイン株式会社

『まなこ』は市役所、市政センター、図書館、コミュニティセンター、駅、医療機関、理美容院、大型店舗、金融機関、おふろやさんなど市内の約490か所に置いてあります。バックナンバーをご希望の方は、男女平等推進センター「ヒューマンあい」まで。

\*配布は、公益社団法人武蔵野市シルバー人材センターのご協力を頂いております

市ホームページでもバックナンバーを閲覧いただけます。 武蔵野市 まなこ 🔍 検索

◎綴じ込み返信はがきで、ご意見やご感想をお寄せください。次号は令和2年3月発行予定です。