

- 令和5年度ジェンダー平等・男女共同参画講演会  
「D&Iがなぜ組織の成長に必要なのか? ~ダイバーシティ&インクルージョンの本質に迫る~」
- 男性の育児参加に向けて ~育休の取得を考えてみませんか~
- 書籍紹介  
『LGBTヒストリーブック 絶対に諦めなかった人々の100年の闘い』
- インフォメーション
- 編集後記

# かがやけ地球

VOL.135



藤沢市

# DiverCity D&I Inclusion

## がなぜ組織の成長に必要なのか？ ～ダイバーシティ&インクルージョンの本質に迫る～

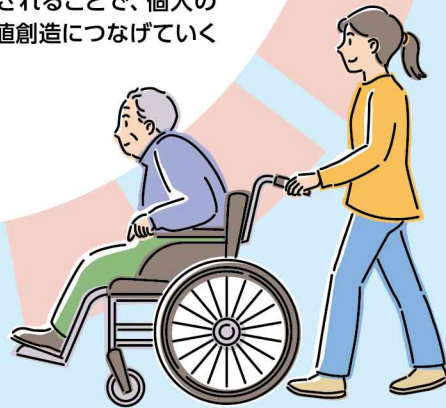
2024年2月8日(木)に、Fプレイス(藤沢市藤沢公民館・労働会館等複合施設)ホールで、令和5年度ジェンダー平等・男女共同参画講演会が開催されました。



最近、企業をはじめ多くのところで使われるようになってきたD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)※

講演では、D&Iがどのようなもので、なぜ必要なのかについて、羽生祥子さんと若濱靖樹さんにお話をいただきました。

※ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包摂性)の略。一人ひとりが尊重され、多様性が受容されることで、個人の力が発揮され、組織や社会の発展や価値創造につなげていくこと。



### 講師紹介



#### はぶ さちこ 羽生 祥子さん

作家・メディアプロデューサー、株式会社羽生プロ代表取締役社長

京都大学卒業後、就職氷河期の波を受け渡仏。帰国後に無職、フリーランス、ベンチャー、契約社員など多様な働き方を経験。2018年「日経xwoman」を創刊し総編集長。内閣府・厚生労働省の有識者委員として活躍し、働く女性の声を発信する。

#### わか はま やすき 若濱 靖樹さん

アフラック生命保険株式会社  
ダイバーシティ&インクルージョン推進部長

2003年新卒でアフラックに入社し、代理店営業、契約管理部門を経て、同社の日本法人化のプロジェクトに従事。2018年からダイバーシティ推進部で育児や介護と仕事との両立、女性社員のキャリア支援、男性育休の取得推進、LGBTQへの理解促進等に取り組んでいる。



### 編集員の感想

最近、企業の部署名になるなど、耳にする機会が増えたD&I... 今、何故D&Iが必要なのか、具体的な理解をしてみたいと思い受講しました。

1

### 多様性の中で特に遅れているのは

性別・年齢・民族・国籍・宗教・LGBTQなどの属性の中でも、多様性として日本で特に遅れているのが性別による偏在であり、他の多くの国と比べ教育投資の男女差が圧倒的に大きい。教育を受けることができても、その後社会に出た時に、女性が賃金を得にくい社会になってしまっているということだ。

2

### 多様性の意義は

同じ属性が集まった組織の場合、「みんなとは違う意見だから発言するのはやめよう」と意見が言えない雰囲気になりやすく、新たな視点が生まれにくかったり、外部の意見を受け入れられなかったり、組織としてのリスクが大きくなりやすいとされている。

多様性が尊重され、性別による偏在を解消することで、長時間労働をはじめとした猛烈型の組織や、女性を戦力外扱いする組織が改められる。その結果、女性や若手を惹きつけ、多様化・複雑化する社会の価値観に対応し、イノベーションを起こす組織力が高まるという好循環が生じる。

私も会社に勤務していた頃は、女性の家事貢献に敬意を抱き、その分自分では外で頑張るものだとの思いで務めてきました。しかし、今回、D&Iという価値観に触れ、家事・育児等の負担が女性に偏ること、長時間労働の慣行が変わらないことで、女性の社会での活躍が遅れ、社会にさまざまな歪みを生じさせていることを感じました。

(前田 記)

### ダイバーシティ&インクルージョンは「三人寄れば文殊の知恵」

近年、多くの企業や自治体が社会課題の解決や業績の向上に向けて女性活躍推進やダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組み、多様な意見や価値観を組織運営に活かしています。

私は仕事でダイバーシティ&インクルージョンを推進していますが、私生活でも他の人と話すことで、自分にはなかった発想や考え方があることに気づかされます。そんな時に思い出すのが「三人寄れば文殊の知恵」ということわざです。これは、異なる意見を持った三人が集まって意見を出し合い、「なるほど、そういった考え

方もあるのか!」とお互いの違いを尊重する事で、知恵の神様である文殊菩薩のような新たなアイデアが生まれてくるということだと思っています。

ダイバーシティ&インクルージョンと聞くと、少し扱いにくいように感じるかもしれませんが、新しいアイデアが出てくる楽しい取組だと私は考えています。皆さんの職場や地域でも取り組んでみませんか。

アフラック生命保険株式会社 若濱 靖樹さん



# 男性の育児参加に向けて



## ～育休の取得を考えてみませんか～

仕事と育児を両立できる社会の実現をめざして、2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年10月から「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が創設されました。

「産後パパ育休」制度は、男性が子どもの誕生日から8週間以内に最長4週間の育休を取得できる制度で、初めにまとめて申し出れば、分割して2回取得することも可能なため、家庭の事情に合わせて、産後の女性のサポートや子育てに加わることができます。

現在も、「職場に迷惑をかけたくない」と育休取得を躊躇する人も少なくないと聞きますが、厚生労働省イクメンプロジェクトが実施した調査によると、企業における男性の育休取得率向上の取組が、育休取得を希望している当事者だけでなく、他の従業員のワークエンゲージメントや人材確保にもつながっているとの結果も示されています。

厚生労働省の育児休業特設サイトには、制度の詳細や好事例などがまとめられていますので、男性育休について考えるきっかけとしてご覧になってはいかがでしょうか。

[厚生労働省イクメンプロジェクトホームページ](#)



[厚生労働省育児休業制度特設サイト](#)



### 育休を取得した市役所で働く男性職員にインタビュー

#### 育休取得には周囲の理解が大切

初めての子育てに関する不安や今後のキャリア形成など、夫婦で話し合い、育休を取得することを決めました。相談した上司も、自身の育休取得が叶わなかった経験から背中を押してくれました。

#### 初めての育休取得、不安を感じることも…

職場は応援してくれましたが、当時はまだ男性で育休を取得した人が非常に少なく、まわりに迷惑をかけてしまうのではないかと、キャリアへの影響が出るだろうかと不安がありました。

#### 育休を取得しやすくするために

男性が育休を取得しやすく、また有意義なものとするには、常に仕事の整理をしておくことが必要です。育休に関わらず、出勤できなくなった時、誰がいても回る職場づくりが大切です。収入の減額など、育休取得による作用についても知っておくとよいのではないのでしょうか。

長いキャリアにおいて育児に専念できる期間があるのは幸せなこと。育休の取得を検討してみてください。



(鈴木 記)

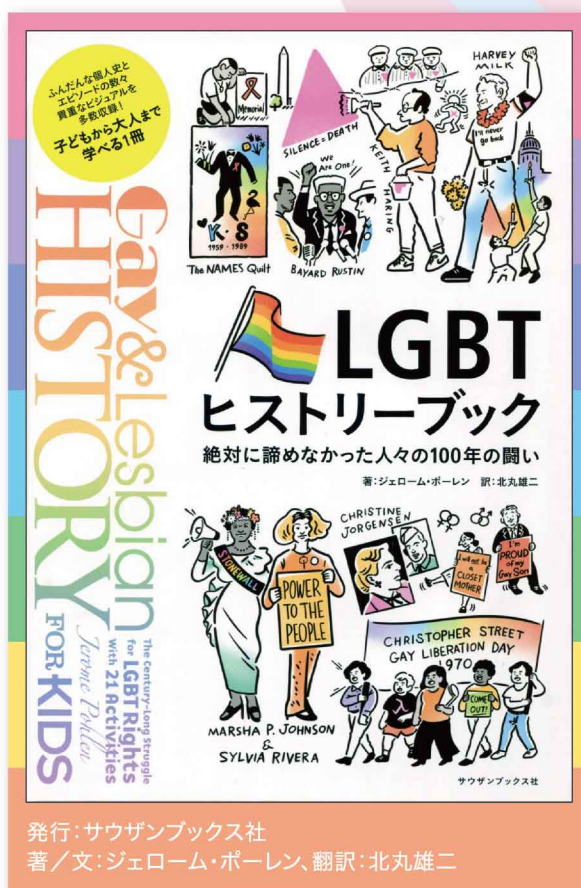
# LGBT

## ヒストリーブック

### 絶対に諦めなかった人々の100年の闘い

近年では法律で同性婚が認められるようになった国や、日本では自治体によって同性のパートナーシップ制度が導入されるようになりました。このようにLGBTの権利が認められるようになったのは、先人たちによる頑張りがあからず。『LGBTヒストリーブック』はLGBTの権利を求めために活躍した人たちのエピソードを知ることができます。

近代ゲイ人権運動の創始者であるカール・ハインリッヒ・ウルリクスについてのエピソードを紹介します。彼は初めて公的にカムアウト（自分がゲイであることを自発的に公表）した人です。ウルリクスは、「男性の肉体で女性の精神を持った人」のことを「ウルニング」と定義するなど、当時には存在しなかった考え方をした人でした。また、ウルリクスは自分の考えを文字に書き起こし、ヨーロッパ中の医師たちに送りつけました。ウルリクスの手紙を受け取った人のなかには、同性愛の合法化のために活動したケルトベニのように、ウルリクスの影響を受けた人がいます。



『LGBTヒストリーブック』は、著者のジェローム・ポーレンがLGBT活動に関して子ども向けに執筆した本で、子どもから大人までLGBTの権利を求めたヒーローたちの軌跡をわかりやすく学ぶことができます。

LGBTの歴史を学ぶうえで驚いたことは、昔はLGBTを認めるような制度がなかっただけでなく、ヨーロッパにおいてもLGBTを規制するような法律が存在した国もあったことです。不当な扱いを受けた人たちが、自分たちの権利を求めために活動したことは、今苦しんでいるマイノリティが認められるようにするために活動していく上で、活かせることがたくさんあるのではないかと思います。

## 6月23日から29日は、 「藤沢市ジェンダー平等推進週間」です

藤沢市では、国が定める「男女共同参画週間」の期間を、「藤沢市ジェンダー平等推進週間」として、藤沢駅北口サンパール広場で横断幕の掲出や、市役所本庁舎1階ラウンジでのパネル展などを通じて、ジェンダー平等・男女共同参画の啓発を行っています。

今年度は、横断幕を「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画～」に掲げる将来像「共に生き、共に創ろう、未来につなぐ、ジェンダー平等のまち“ふじさわ”」をイメージしたデザインに一新しました。一人ひとりが尊重され、多様性と包摂性のある社会に向け、身近なことからジェンダー平等について考えてみませんか。



▲藤沢駅北口サンパール広場に掲出の横断幕

### 編集後記

- ・今年の夏はいままで行ったことがない場所に行ってみたいです。(佐野)
- ・趣味を探してウン十年・・・もはや体験の大家(鈴木)
- ・多様性意識で人と他の生物までも広く能力に気づく機会になった。(前田)

かがやけ地球は、市民の編集員さんと  
協力し、年2回発行しています。

編集スタッフ

鈴木 悠子・前田 英孝  
佐野 夏央子・山中 亜莉沙

✉ ご意見・ご感想・今後扱って欲しいテーマなどをお待ちしております！

発行／2024年6月 藤沢市企画政策部人権男女共同平和国際課

〒251-8601 藤沢市朝日町1番地の1 TEL.0466-50-3501(直通) FAX.0466-50-8436

URL: <https://www.city.fujisawa.kanagawa.jp/jinkendanjyo/>

E-mail: [fj2-jinkendanjyo@city.fujisawa.lg.jp](mailto:fj2-jinkendanjyo@city.fujisawa.lg.jp)