

きょう★COLOR

人権総合情報誌 19
2023.8 VOL.

我ら、企業市民

株式会社
ニッセンホールディングス

特集企画

親子でトライ!
じんけんクイズ

輝き☆People

映像プロデューサー・タレント

国山ハセンさん

抽選で3名様に
国山ハセンさんのサイン入り色紙
+
ニッセンの猫 Feel 抱き枕
をプレゼント!

誰もが安心して
育休を取れるように

誰もが安心して育休を取れるように

映像プロデューサー・タレント 国山ハセンさん

元TBSテレビアナウンサーの国山ハセンさんは「news23」のメインニュースキャスターを務めていた2022年、3週間の育児休暇を取得しました。男性へのパタニティハラスメント(※)が問題になっている昨今、育児生活でハセンさんが体験したことは?そこから見えてきた子育て、そして御自身のライフプランとは?誰もが安心してライフイベントを迎え、キャリアを築いていけるように育児の大切さについてお伺いしました。

※パタニティハラスメント…パタニティ(父性)に基づき、男性が育児による短時間勤務や育児を請求・取得することに不利益な扱いや、嫌がらせを受ける行為、言動。

くにやま
国山ハセン

1991年東京都出身。2013年TBSテレビに入社し、アナウンサーとして「news23」「Nスタ」「アッコにおまかせ」等、報道番組キャスターからスポーツ、情報、バラエティ番組まで幅広く担当。昨年に退社後、2023年1月よりビジネス映像メディアPIVOTにプロデューサーとして参画。番組出演・企画制作を担当する傍らタレント活動も行っている。

現在は映像プロデューサーとして活動

育児取得の理由と、開始まで

私が育児を取ることを意識し始めたのは、妻が妊娠して安定期に入った4カ月目あたりです。それまでに、国会議員の育児取得の話題や、日本の企業における男性育児取得率の低さなどを取り上げた番組の影響もあったと思います。妻の妊娠・出産を支えなかったのはもちろん、男性の育児取得への理解向上のために何とかしたい、という思いもありました。

運よくTBSテレビには3人目のお子さんの出産時に育児を取得した、蓮見孝之アナウンサーという先輩がいました。他局でも同じように育児を取得した男性アナウンサーの事例もあり、まったく前例のないことをしたわけではありません。ただ「news23」でメインキャスターを務めていたことから、育児の間の代わりは誰が務めるのか、そもそも長い休みが本当に取れるのか、不安もありました。そのため、「いつまでに」上司から休みを取る許可を得るか、「どれくらいの長さ」の休みを取るか、かなり具体的なプランを自分なりに考え、上司に相談したのが2021年の年末です。あらかじめ休みを取る時期と、休みの期間は「3週間」と決めていたので、快く許可を得る

ことができました。引継ぎや同僚との調整もスムーズに進み、私の育児取得には皆さん協力的でした。

出産のサポートもしたかったため、2022年の5月から育児を開始。本当は2カ月くらい取りたかったのですが、仕事との両立を考えると、3週間は適度な長さだったと思います。

育児生活で実感したこと

育児が始まって実感したのは、「子育てを『手伝う』』というような思いではまったく不十分だということ。「育児を取る」というのはこれから続く子育てのスタートに過ぎないということ



「news23」のメインキャスターを務めていた頃に育児を取得

です。育休期間中は子どもが夜泣きすれば起きてあやし、ミルクは妻と交代で用意。おむつを替えて、寝かしつけて、沐浴し、だっこ紐をつけて近所を散歩し…といった育児のあらゆる役割を担いました。新生児が生まれると、家庭の生活はすべて赤ちゃん中心に変わります。妻をサポートするのではなく、自分がメインになり二人三脚で子育てをするつもりで臨みました。

私にとっても妻にとってもこれが初めての出産・子育て。想像していた以上の激務で、世の中のお母さんがこうしたことをすべて一人でこなさないといけないとなれば、とても不安になるだろうと実感できました。夫婦どちらかが、片方に育児を任せても安心できないようになること…これは夫婦お互いが同等の努力をしなければなりません。

コミュニケーションの時間

また、育児に加え、育休期間に妻と十分にコミュニケーションを取ることができたのはとても良かったと思っています。

今直面している子育てのことはもちろん、これからの教育・進学のこと、そして私や妻のライフプランなどについて、二人でよく話し合いました。それまで私は「news 23」の仕事をしていたため、妻とは生活サイクルが異なり、これほどしっかりと話をする機会がありませんでした。仕事中心で生きてきた自分の価値観を見つめ直す、良い機会だったと思います。育児のこと、これからのことを時間をかけてしっかりと話した、あの3週間は私の「人生観」を変えました。家族と過ごす時間の優先度が高くなりましたし、「子育て」

「教育」など子どもに関するニュースはすべて「自分ごと」になりました。

復帰後、自身の体験を発信

3週間の育休を終え、職場に復帰。育児中の父親として番組でも積極的に情報を発信しました。たとえば、外出先では男性が利用できるおむつ替えスペースや授乳スペースが少なく、また、公共機関でのベビーカーの利用はエレベーターが見つからず右往左往することがあるなど、まだまだ不便な点がある一方で、飲食店等では赤ちゃん連れに対してミルクのお湯を提供してくれることが意外と多かったりと嬉しいこともありました。こうしたことを自身の経験として語れたことは、大きな意義があったと思います。

育児のルーティンを把握できたこともあり、復帰後も妻と協力しながら子育てを行っています。それでも仕事が忙しくなると、育休期間のように子育てに時間が割けなくなり、妻一人に任せてしまう時間が増えてしまいました。そのことで妻と衝突したこともあります。

子どもと二人きりになったとき、父親であれ母親であれ、子育てに関して「このやり方でいいの？」と不安になることがとても多いですが、不安にな

るのは当然です。そんなときに、たとえば自分の親に相談してみるという方法もありますが、やはり親の世代と私たちの世代の子育てでは世代間のギャップは否めません。男性が積極的に育児をする、というようなことはこれまでなかったのですから。私たちの世代の場合は、子育て応援アプリなどを活用していくのも有効な手段です。

育休を取得しやすい社会に

その後、私は2022年の年末にTBSテレビを退職し、翌年1月にWEBコンテンツ会社のP・V・O・T株式会社に転職しました。それを決断したのは、育休期間のこと。自分がこれからのどんなことをやりたいのか、これからのワークライフバランスをどうしていくべきなのか、果ては自宅の購入の計画などもじっくり考え、妻と話し合っただけでした。あらゆる意味で育休は私の人生の転機になったと言っても過言ではありません。

とにかく、男女を問わず産休・育休を取得しやすくするためには、社会全体が大きく変わる必要があります。コロナ禍ではリモートワークの推進など、「働き方」に大きな変化がもたらされました。同じように、子育てに対しても世の中は大きく変われるはずです。



育休期間はのんびりと近所の公園にお散歩も



「沐浴も慣れたもんです」instagramにアップ

たとえば職場は人手不足で、誰かが欠ければ仕事が回らなくなる、という声があります。しかし、社内のメンバーがいつでも休みを取れるように、皆で助け合い、知恵を出し合えば、「できない」と思っていたことも可能になるはず。P・V・O・T株式会社は全員で30人にも満たない小さな組織ですが、私が入社したことにより、育休を取得しやすい環境になったと思います。私も育休を取る社員に様々なアドバイスをしています。企業の規模や人員の数に関わらず、誰もが育休を取る体制をつくることは可能だと思います。育休経験者が自らの経験を伝え、それにならった人がまた次の世代に伝える…そんな好循環が生まれることを期待しています。

これからも私たちの世代で育休を

経験する男性が増え、そのお手本を社会に示していくことが大切だと思います。育休経験者の体験を共有するような研修を社員に対して行えば、企業でもさらに理解が深まるのではないのでしょうか。また、働く人々が自らの勤め先の産休・育休に関する取り決めについて、積極的に知識を得ることも必要です。新入社員研修の時期から、総務や人事が社員に対して説明することも大切でしょう。将来的には上司から部下に「どれくらい育休を取りたい？」と尋ねるくらい、育休取得が当たり前になればいいと思っています。

私の世代の責任

育休の重要性について述べてきましたが、子育てにおける育休はあくまで選択肢の一つ。ただ休みを取得すればよい、というわけではありません。家庭によつて事情は違うし、子どもが何人目か、家庭状況はどうか、ということなどで仕事と子育てや家事をどう分担するかや育休取得の時期は変わります。その家庭にとつて一番何が必要なのか、考えていくことも大切でしょう。

私にとつて育休期間は、学びの多いものでした。何より、これからずっと続く育児の楽しさを知ることができ

た機会でした。こうした経験をこれからも積極的に発信し、その後の世代に伝えていくことが、私の世代の責任だと感じています。

御案内

男女共同参画“はじめの一步”BOOK 2022

発行・企画・編集：公益財団法人京都市男女共同参画推進協会

京都市や国のデータを通して、男女共同参画とジェンダーの“今”を知るブックレットです。

日常の中の「男らしさ／女らしさ」、日本や地域のジェンダーギャップ、ワーク・ライフ・バランス、暴力、LGBT…など多様なトピックを盛り込んでいます。「男女共同参画」を知るための“はじめの一步”に。ぜひ手に取ってみてください。

※当協会の出前講座や研修で活用するほか、ウイングス京都館内でも配布しています。

※当協会ホームページからPDFをダウンロードすることができます。

<https://www.wings-kyoto.jp/association/publications/>



プレゼント サイン入り色紙・ニッセンの猫Feelを差し上げます!

国山八森さんのサイン入り色紙とニッセンの猫Feel抱き枕(詳しくはP6へ)をセットで3名様にプレゼントします。

※抽選に外れた方にも、Wチャンスでニッセンの猫Feelブランケットを3名様にプレゼントします。

応募方法 以下のいずれかの方法で御応募ください。

- ①ハガキに郵便番号・住所・氏名・年齢・電話番号を記入のうえ、以下の宛先に郵送
- ②京都市共生社会推進室公式ツイッター「Live Together」(@kyosei_kyoto)をフォローし、ハッシュタグ「#きょうCOLOR」を付けてツイート

※②でお申込みいただき当選された場合は、ダイレクトメッセージにより、必要事項を確認します。

※いずれも必ず本誌への御意見・御感想をお書きください。

どしどし御応募ください!

京都市共生社会推進室公式ツイッター「Live Together」



(@kyosei_kyoto)是非フォローしてください!



締切 **令和5年11月30日(木)**(当日消印有効)

宛先 〒604-8571(住所不要)

京都市共生社会推進室「きょう☆COLOR」Vol.19プレゼント係



★抽選結果の発表は発送をもって代えさせていただきます。

仕事と生活の調和



家族で満喫！
仕事に活力！

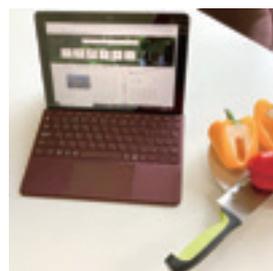
僕も食器洗いたいなあ～
もうちょっと大きくなったらね！



仕事も育児も頑張ろうと思える一枚。これからも二人の絆を育みたいと思います。



在宅ワークは効率的。でも、仕事から0秒で家事に移行できてしまう・・・うまく休まない。



あなたならではの「真のワーク・ライフ・バランス」を一緒に考えてみませんか？



多彩な文化に囲まれた、京都ならではの「真のワーク・ライフ・バランス」の実現へ



競技カテゴリーは違うけど、同じ大会でがんばった！



京都の地で、子どもたちに受け継がれていく伝統文化

地域の放置竹林を整備する活動にお休みの日に参加しました。



色々な人と出会えるボランティア活動は人様のお役に立てるし、学びもあるけど、単純に「面白い」んじゃないかと思っています。

心豊かな人生

平成30年度から令和2年度にかけて、SNS等を通じて市民の皆様から「あなたにとっての真のワーク・ライフ・バランス」を表す写真とコメントを募集し、計555点の応募をいただきました。ここでは、その一部を紹介しています。

「真のワーク・ライフ・バランス」とは？

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に加え、地域活動や社会貢献活動等に積極的に参加することで、心豊かな充実した人生を送ることができるという、京都市独自の考え方です。

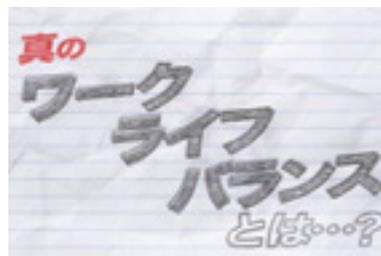
「真のワーク・ライフ・バランス」の取組を見てみよう！

ポータルサイト『京都style「真のワーク・ライフ・バランス」応援WEB』では、「真のワーク・ライフ・バランス」を実現するためのヒントとなるような情報を掲載！

（主な掲載内容）

- ・ 働き方改革や女性活躍等に関する企業向けの認証制度や補助金の情報・各種イベント情報
- ・ 市民・企業・京都市役所の実践例
- ・ あの人に聞く「真のワーク・ライフ・バランス」（門川大作京都市長、俳優の本上まなみさん、タレントのギャル曽根さん、映画監督の河瀬直美さんなど）

サイトはこちら!!



男女の区別なく、誰もが安心して働ける。
そんな職場には発展と未来への回答がある。



我ら、 企業市民

株式会社 ニッセン ホールディングス

通信販売でおなじみの株式会社ニッセンホールディングスは、1985年に制定された男女雇用機会均等法以前から、男女の区別なく多様な人々が活躍してきた企業です。現在、女性社員の割合は57%と半数以上。女性管理職の割合は3割と、全国平均12.3%（※）の倍以上です。また、産休・育休からの復帰率100%という実績も。その実情について、同社執行役員・管理本部部長の小原電生さんにお話を伺いました。



※厚生労働省
「令和3年度雇用均等基本調査」

性別にとらわれず、 多様な人々が働く

「もともと私たちの通販事業では、お客様の約8割が女性です。取り扱う商品も女性用の衣服やインナーが多い。そういう商品の開発に向け、女性社員の『こんなのがあったらいいな』という意見や感性を大事にしてきました」と小原さん（以下、同）。

現在、株式会社ニッセンホールディングスの通販はネットが主流ですが、かつては電話注文が主流でした。お客様からの注文を直接お聞きするのは、コールセンターで働く多くの女性たち。彼女たちからの「お客様からはこんな声が多い」「ここをこう改善すればいいのでは」という声を社員が受け取り、サービスの向上に反映させてきた実績が同社にはあります。

「男女雇用機会均等法が施行されたとき、女性社員を総合職、一般職に分けて採用していた企業が見られましたが、当社は男女の区別なく採用していました。以前から女性の管理職もいたので、部署の上司が女性という環境も男性社員は特別なことと考えていません。2022年には株式会社ニッセンで女性の執行役員も誕生。彼女は育休のあと復帰し、子育てしながら活躍しています」



▲株式会社ニッセン執行役員 中田夏世さん。京都市内にて専門学校生にニッセンの事業案内やプロジェクト内容などを講演。

同社では、新規卒業者だけではなく、1990年代からは就業経験を持つ人々を対象としたキャリア採用も積極的に行い、様々な学歴の人が働いています。性別や学歴の区別なく、多様な人々が働く環境からは、身体の大きな人に向けたブランド、背の高い人や低い人に向けたブランド、さらにLGBTQの人々を対象とした下着ブランドなど、多様性を見据えた商品が次々と生み出されてきました。

また、障害のある人を直接雇用し、社内カフェや事務、社内メール便の受け渡しなどの業務を担う特例子会社「株式会社u&n」の存在も、社内さらなる多様性の風土をつくり出しています。



▲商品の撮影現場。年齢も経歴も様々な社員が協力して業務に従事している。

産休・育休を取りやすい
職場づくりのために

同社では産休・育休を経験した社員の100%が離職せずに復帰。さらに、社員の特別な希望がない限り、元の部署に復帰するのが原則です。

「これまでに産休・育休を取得した社員に話を聞いたり、要望を聞いたりしながら社内検討を続け、時代に合わせて就業規則の改定を行ってきました。その結果、ここ5年間は産休・育休復帰率100%を実現することができました」

たとえば、同社の本年度の年間休日128日と、年間休日総数の1企業平均107日（厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」）よりかなり多いですが、加えて有給休暇を使い切っても、子どもや親の看護や本人の疾病に利用することができる「ライフサポート休暇」が毎年10日間付与されます。

また、産休・育休取得中の社員には職場の上司ではなく、人事部が定期的に連絡を取ります。

「直属の上司が連絡を取ると仕事を意識して、休暇に専念できなくなりますからね。何か連絡事項があれば人事担当者が橋渡しをして、本人の悩み相談にも応じます。復職後は社内制度などが大きく変わった場合などを想定して、説

明会を実施。そうして社員が、浦島太郎にならないように配慮しています」



▲女性の活躍推進のばし認定^{※1}で最高ランクの3つ星を取得。人事部門も女性社員が多い。
※1 厚生労働省により認定。女性活躍推進に関する状況などが優良な企業に発行される認定マーク。

また、産休・育休復帰率100%を支えるためには、産休・育休を取った社員本人に加えて周囲の人々へのサポートも必要だと小原さんは語ります。

「マネジメントを行う管理職は、定期的にメンタルヘルス研修を受けています。全社員に対してメンタルヘルス状況を確認する調査を行い、結果を踏まえて専門家による研修を実施。職場チームの状況にあわせて改善策を検討していきます」

世間では産休・育休に対する無理解から、職場におけるマタニティハラスメント（※2）や育休取得を希望する男性社員に対してのパタニティハラスメント（P1参照）が問題になっています。産休・育休を取ることで「職場のみんなに迷惑を

かける」という思いが、こうした問題の原因となっているようです。

「もともと当社ではお互いをサポートし合う風潮があり、休暇を取りやすい空気がつくられてきました。加えて、1人か2人の社員の休暇が『ほんとうに業務全体に影響するの？』という視点に立ち、必要な業務とそうでない業務を見分け、「減らすべきを減らす」のが管理職の仕事と考えて、定期的に『業務の棚卸し』をしています」

管理職と人事部が一体となり、チームの仕事を把握・整理することで、業務の担当を柔軟に組み直します。これを恒常化させ、1人か2人の欠員は常に補える状態を作っているそうです。

※2 マタニティハラスメント：出産を理由に女性労働者を解雇する、妊娠した女性労働者に退職を促す、育児のための時短勤務をしている女性労働者に嫌味を言うなど、妊娠・出産・育児を理由として女性労働者が職場で受ける不当な取扱いや嫌がらせのこと。

復帰した社員たちが
職場に新たな活力を

現在、同社では子育て世代の男性社員が女性社員と比べて少ない状況ですが、管理職の男性には「後

の世代のためにぜひ育休をとってほしい」とお願いしたという小原さん。現在、社内での男性育休取得率は100%とのこと。

「女性社員で産休・育休を経験してから職場復帰した人は、休暇前に比べて格段に生産性が高くなる傾向があります。家族のための時間をしっかりと確保するために、仕事の効率がとても良くなる。そんな女性社員の姿は、男性社員にとっても良い刺激を与えているようです。男女いずれにしても家庭生活が安心だと、良い仕事が生まれますね」

産休・育休を積極的に取ることが職場全体の活性化につながる、誰もが安心して働き続けられる：株式会社ニッセンホールディングスの姿勢には、働く人を大切にしながら事業を発展させる「働き方」のヒントが豊富にありました。

プレゼント

本誌への御意見・御感想を送ってくださった方に

ニッセンの猫Feel[※]をプレゼント!

※まるで猫!のようなモフモフの手触りの抱き枕、ブランケット(色:ロシアンブルー(グレー系))

応募方法についてはP3 プレゼントコーナーを御覧ください

※応募者多数の場合は抽選となります。



親子でトライ! じんけん クイズ

子どもが持っている代表的な4つの権利、
いくつ知っていますか?



4つの権利 A 答え

1

たたかれたり
ひどいことを
言われない



2

元気に・健康に
毎日をすごして
成長する



3

保護者の人から
育てられる
守ってもらえる



4

自分の意見を言う
話を聞いて
もらえる



子どもがもっている権利

子どもがどんな権利をもっているのかを定めたのが「子どもの権利条約」です。日本をふくめ、世界196の国と地域がこの条約を守ることを約束しています。

京都市の
取組



京都市では、子どもたちの今と未来のため、大人としてどう行動すべきかを示した「京都はぐくみ憲章（子どもを共に育む京都市民憲章）」の理念のもと、子どもを笑顔で温かく見守り、地域や社会の宝として大切に育む「はぐくみ文化」が息づくまちづくりを進めています。

身近な取組など
公式SNSで
発信中!



こんなことをされていませんか？

大人から体罰や暴言を受けたり、そういうことをしている大人を見つけたとき、まわりに相談できる人がいなかったら電話してください。

児童相談所
虐待対応ダイヤル

いち はや く
189

通話料無料

※一部のIP電話からはつながりません

(京都市)
24時間子ども虐待SOS

専用電話

☎ **075-801-1919**

(24時間・365日対応)



たたく・ける



長時間の正座



どこかに
とじこめられる



無視される



きょうだいと
比べてけなす



産まれてきたこと
を否定される

これらはすべて「体罰」です。

「体罰」は国の法律で禁止されています。

「言うことをきかないから」「悪いことをしたから」「しつけのため」など、どんな理由があっても子どもに「体罰」を与えてはいけません。

「しつけ」と「体罰」はちがいます

「しつけ」とは

子どもの人格や才能などを伸ばし、
社会において自律した生活を
送れるようにすることなどの目的から、

子どもをサポートして
社会性を育む行為

です。



「体罰」とは

子どもの
身体に何らかの苦痛を
引き起こし、または
不快感を意図的に
もたらす行為(罰)

です。



体罰等に頼らないで子どもへの理解を深め
より温かい関係を築くためのヒントを紹介します

<https://www.mhlw.go.jp/no-taibatsu/>

親子のための相談LINEや動画解説などはこちら ▶



いじめ・体罰・不登校・児童虐待
など子どもの人権にかかわる問題
について法務局職員または人権
擁護委員が相談に
応じます。

こどもの
人権110番

いやなことが
あったら
でんわしてね

☎ **0120-007-110**

【時間】月～金

午前8時30分～午後5時15分
(祝日除く。上記以外は留守番電話で対応)



こどもの人権
SOS eメール

いじめしない! させない! 見逃さない!

メールでも
そうだん
できるよ

知って
ください

お買い物での困りごと

店員さんに聞きたいことがあっても…

何に困っているんだろう…?
何を伝えようとしているんだろう…?

文字や言葉は難しい…
どうやって伝えよう…

耳が聞こえなくて、
店員さんが
何と言っているのか
分からない…



そんなときは…

「コミュニケーション支援ボード」を 活用しましょう!



「コミュニケーション支援ボード」って?

イラストや記号などを指さすことで自分の意思を伝えられ、会話にむずかしさを感じる方のコミュニケーションを助けるツール。お店のメニューやよくある質問などもまとめておくと便利です!

便利なセルフレジですが…

どこに何のボタンがあるんだろう…

操作が分からない…
どうすればいいの?



実は…

金額が
読み上げられないから、
いくら分からない…

知的障害、発達障害、視覚障害のある人などの中には、セルフレジの操作が難しいと感じる人もいます。
操作の手助けや**有人レジでの対応**などのサポートをお願いします。

また、電子決済などに慣れていない方のために、**現金支払いへの対応**も引き続き必要です。



レジに並ぶとき…

列の最後尾は
どこだろう…

見かけたら…



列が進んでいるのか分からない…



列に並んだあと、前の人が進んだことに気付いていない時には、「**進みましたよ**」などのお声がけで教えてくださいと助かります!

視覚障害のある人は、レジの列の最後尾がどこにあるのかを見つけて並ぶことが難しいことがあります。迷っている方には**最後尾への案内**をお願いします。



お店の方や周りの方の少しの工夫・気遣いで、
障害のある方も安心してお買い物できます。御協力をお願いします。

「人の世に熟あれ 人間に光あれ」全国水平社創立記念碑 移設

令和5(2023)年1月、全国水平社連盟本部の初代事務所跡を記した石碑が楽只公園内に移設されました。

全国水平社が創立された大正11(1922)年当時、全国水平社連盟本部の初代事務所は、初代中央執行委員長であった南梅吉の自宅に置かれており、本石碑には、「人の世に熟あれ 人間に光あれ 全国水平社連盟本部初代事務所の地 是より南三十米」と、その当時の場所が記載されています。

みなみうめ きち

南梅吉(1877年～1947年)

明治期から昭和期にかけて活動した部落解放運動家

全国水平社初代中央執行委員長

滋賀県出身(1894年 野口村(千本地域)に移住)



全国水平社創立記念碑(楽只公園内)

京都市人権資料展示施設「ツラッティ千本」では、当時の千本地域の町並みを再現したジオラマや千本地域の人権資料を多数展示しておりますので、この機会に是非御来館ください!



【全国水平社創立記念碑 位置図】

ツラッティ千本

電話：075-441-1011

所在地：京都市北区紫野西舟岡町2
ふれあい共生館内

開館時間：午前10時～午後4時30分

休館日：日、火、祝・休日、年末年始

入館料：無料

交通案内：市バス「千本北大路」または
「ライトハウス前」下車



殴る・蹴るだけが暴力じゃない！ それってDVかも。

DVとは「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」のことを指します。

身体的暴力

殴る、蹴る等、
直接身体に
傷を負わせる

精神的暴力

悪口や欠点を
責め立てる、無視する、
怒鳴る、物を壊す等
相手の心を
傷つける

社会的暴力

外部との連絡、
外出などを制限・
監視し、社会的に
孤立させる

経済的暴力

生活費の乱用・
独占、収入や財産を
知らせない、就業の
禁止等金銭面で
苦しめる

性的暴力

嫌がっているのに
性的行為や中絶を
強要する、
避妊をしない

子どもを 巻き込んだ暴力

子どもの面前での暴力・
暴言、子どもに危害を
加えると言って
脅す等

もしこの中に当てはまるものがあれば、
ひとりで抱え込まず御相談ください。

●女性の被害者の方

京都市DV相談支援センター
☎075-874-4971
(月～土曜 9:00～17:15)
※祝日を除く

●男性の被害者、加害者の方

ウイングス京都
男性のための電話相談
☎075-277-1326
(第2・第4火曜 19:00～20:30)
※祝日を除く

開催予定	令和5年10月20日	女性の活躍と多様な働き方の実現に向けて
	令和5年11月2日	外国人労働者の人権について
	令和5年11月8日	障害のある市民の雇用フォーラム
	令和5年11月22日	同和問題について

日時、会場、内容などの詳細は、
京都市共生社会推進室HPを
ご確認ください!



英会話などのスキルや資格を 身につけたいあなたに

京都市と(公社)ラポール学園では、
学識経験者や各分野のエキスパートの
講師陣から学べるパソコン講座や
英会話教室などを、
受講しやすい料金で提供しています。

私たちと一緒に
楽しく
学びましょう!



英会話教室の講師の皆様

ただいま受講生募集中!

あなたに必要な**スキル**や**知識**は何ですか。
情報発信力? 実務能力? デジタルスキル? 語学?

あなたのチャレンジを応援します。/

受講料 **2,500円~43,500円**

サイトはこちらから!



☎075-801-5925

新型コロナウイルス感染症
(令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが
5類感染症に移行)
—互いを尊重した社会の実現に向けて—

3月13日から
マスク着用は個人の判断が基本に

本人の意思に反してマスクの着脱を
強いることがないように、
また、個人の主体的な判断が
尊重されるよう、
御配慮をよろしくお願いいたします

柳原銀行記念資料館 芸大・世人研移転記念シンポジウム

「崇仁芸術の源流・雲龍図 —芸大・世人研移転に寄せて—」

日時 令和5年**10月28日(土)**
午後2時から午後4時30分まで

場所 **世界人権問題研究センター**—多目的スペース
(京都市立芸術大学A棟7階)

定員 **80名**(先着順、入場無料)



① 基調講演 「今村家文書と崇仁研究」

講師 小林文広
(世界人権問題研究センターPT2リーダー)

② シンポジウム

コーディネーター 淀野 実(世界人権問題研究センター事務局長)
パネリスト 小林文広(世界人権問題研究センターPT2リーダー)
山内政夫(柳原銀行記念資料館運営委員会事務局長)
佐藤知久(京都市立芸術大学芸術資源研究センター教授)

事務局 京都市文化市民局共生社会推進室、公益財団法人世界人権問題研究センター

編集後記

私は2児の母ですが、1人目の妊娠の時に夫が1年間の育休を申請しました。当時の夫の職場では男性の育休申請は初めてで、しかも1年ということで、労務の方が驚いていたと聞いています。私も同じく1年間の育休を取得し、夫婦で1年間一緒に育児をしました。

2人目の時は私一人だけで育児を取りましたが、1人目の時にしっかり夫が育児を経験していたため、日中の大変だったこともすぐに理解してもらえ男性が育休を取ることにメリッを感じました。

ハセンさんのインタビューにもありましたが、育休を取ることで夫の「人生観」が変わり、夫婦の絆が深まったと思います。(ハセンさんのインタビューは、本誌冒頭にございます。是非御一読ください!)

<法務省委託事業>

人権総合情報誌 きょう☆COLOR vol.19 (発行 令和5年8月)

発行:京都市文化市民局 共生社会推進室

☎075-222-3096 FAX075-366-0139

〒604-8571 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町488番地 分庁舎地下1階

URL <https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/soshiki/6-1-3-0-0.html>

この冊子はホームページでも御覧いただけます。また、区役所・支所、市役所案内所ほかで配布しています。



この印刷物が不要
になれば「雑がみ」と
して古紙回収等へ!



京都市は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

京都市印刷物第053079号