

TOKYO 人権

●インタビュー／杉山文野

本当の自分を
伝えられない苦しみを乗り越えて

●特集

競争力向上の鍵を握る
LGBT

●図書館で始まる

字幕制作者養成講座

本当の自分を 伝えられない 苦しみを乗り越えて

性同一性障害とは、心の性別と身体の性別が一致していない状態の診断名です。当事者は全国で推計4万6千人といわれますが、社会の理解が進んでいないために差別や偏見を受けやすく、周囲に理解されない苦しみは当事者の自殺につながることもさえます。

杉山文野さんは、女性の身体を持って生まれましたが、幼い頃から自分は男性であると確信していました。死を考えるほど苦しんだ少年期を経て、自伝を出版し、現在はテレビ出演や講演会、当事者のための居場所づくりなど、精力的に活動しています。そんな杉山さんに、お話をうかがいました。

すぎやまふみの
杉山文野さん
(性同一性障害者
東京レインボープライド 共同代表)

— 心と身体の性の不一致を自覚したのはいつ頃ですか？

ものごころがつく頃には自分は男だと思っていました。3歳のとき、幼稚園の入園式でスカートをはくのが嫌で泣いていたのを覚えています。その後、私立の女子校に入学し、はじめて自分が女に属するのだと知りました。非常に驚くとともに、生まれ持った身体が女であることに強い違和感を覚えるようになりました。

小学校から高校までの12年間、女子の制服で通学しましたが、毎日「女装を強いられている」気分でした。自分が学校の友人たちとは何か違うようだと感じながらも、「変な人」だと思われなくなかったのですが、だれにも相談できませんでした。当時は今よりも性同一性障害についての情報が乏しく、もちろん学校でそのことについて習うこともありませんでした。テレビでは中性的な男性を「おかま」と嘲笑し、みんなが「気持ち悪い」と言っていました。とても自分の悩みを打ち明けられるような雰囲気ではありませんでした。

— 生きること自体が
つらい時期もあったそうですね。

年齢が上がるにつれ、心は男性として成長するのに、身体は女性として成長していきます。まるで「女体の着ぐるみを身に着けている」かのような違和感は日増しに強くなっていきました。学校では「女同士」としての友人もでき、放課後はフェンシングに熱中して、毎日充実していましたが、解決できない悩みを一人抱え続ける状況に変わりはなく、いつも死んでしまいたいと思っていました。しかしそうせずに済んだのは、僕に大きな愛情を注いでくれた家族のおかげです。そんなに愛されなければ楽に死ねるのにと、思っていましたね。自ら命を絶ったら家族が悲しむ。だから、どんなにつらくても、それだけはできないと思ったのです。

高校生のとき、ついに苦しさに耐えかねて家族と友人にカミングアウト（告白）したことが大きな転換点になりました。本音で話せる場ができたことで、先の見えない絶望感から少し抜け出すことができたんです。

とはいえ、両親に受け入れてもらうまでには、やはり時間がかかりました。僕の親くらいの世代は性的マイノリティの存在はよくないものと教えられて育ち、正しい知識も持っていなかったから、それも仕方のないことです。しかし、今は情報化社会です。もう「知らなかった」では済まない時代になったと思います。

—学校ではLGBT^{*1}を どのように教えるべきでしょうか？

*1 P.6用語解説を参照

中学生のとき、保健体育の先生に一度だけ「性同一性障害を扱ってほしい」と書いて提出したことがありました。当時は応えてもらえませんでした。24歳で自伝『ダブルハピネス』を出版したとき、その先生に「あのときはどう扱えばよいか分からなかった」と言われました。また、学校で講演会を行うと多くの教員の方が「知らずに生徒を傷つけていたかもしれない」と言います。情報を得られやすくなっているとはいえ、ほとんどの教育現場には、いまだ教員が十分に生徒を指導できるほどの情報は届いていません。

その大きな原因の一つに、学校教育ではLGBTの話“性教育”だととらえている点が挙げられます。性の話は子どもたちには時期尚早だというわけです。しかしこれは、自分は何者なのかという“アイデンティティ”に関わる重大な問題なのです。だから保健体育ではない、社会科や人権学習など他の教科の枠組みで教えるべき内容だと、僕は考えています。

また、LGBT当事者が自殺をすると「心が弱い」など、何かしら本人の側に問題があるかのように語られることが多い点も改めるべきだと感じています。当事者が絶望して自ら命を絶つほど、社会の側に理解がなく、正しい知識が浸透していないのだと知ってほしいのです。こうした発想の転換は、教育現場だけでなく社会全体にも必要ではないでしょうか。

—生きることに前向きになれたのは なぜですか？

僕は小学生の頃から「30歳までしか生きない」と漠然と思っていました。高校生でカミングアウトした後も、心のどこかでそう思い続けていました。それほど、この世の中に、僕が生きていける場所があるとは思えなかったのです。

僕が今日まで生きてこれたのは、正直な自分でいられる場所を増やすことができたためです。これも家族や、僕を受け入れてくれる多くの仲間たちのおかげです。そしてもう一つ大きな要因は、仕事を通じて社



女子校に通っていた高校生のときの杉山さん（右から3人目）

会人としての自信を得ることができたことです。

僕は自伝の出版を機にメディアに取り上げられるようになったため、テレビ業界に就職するよう勧められました。しかし、LGBTの職業がテレビタレントか“水商売”しかイメージできない状況は当事者全体にとってよくないと考えていました。実際にはさまざまな職場で働くLGBTがいるはずですが、当時の僕にはその様子はほとんど見えませんでした。そこで僕は、性同一性障害であることを明かして、就職活動することにしました。だからなのか、なかなか採用してもらえませんでした。最終的に就職したのは社員1,300人の外食産業の会社でしたが、実は最初、面接で落とされたんですよ。でも、社長が僕のことを面白そうな奴だと気に入ってくれたので入社できました。後で聞いたら、LGBTだと承知のうえで採用した前例が無かったから、最初は躊躇^{ちゅうちゅう}してしまったのだそうです。

仕事はとてもハードでした。いつも心と身体の不一致の悩みが心を捕らえて離さなかったのに、それを忘れてしまうほど忙しかったです。しかし、働けば働くほど、性同一性障害であること以前に一人の人間として仕事で認めてもらいたいと思うようになっていきました。最初は物珍しさから僕に声をかけてくださった取引先が、いつの頃からか能力を認めてくれるようになったときは、すごくうれしかったですね。このことは、僕にとって大きな自信となりました。それまでは、性同一性障害が僕のアイデンティティの全てだと思われているようで抵抗がありましたが、仕事で自信を得たおかげで、ようやく「性同一性障害も自分の大切な“一部分”だ」と思えるようになったんです。

—退職して、飲食店をオープンしたのは なぜですか？

さまざまな人が、垣根を越えて集まることのできる場づくりをしたいと思ったからです。僕自身、多くの人との出会いを糧にして、今こうして生きています。



たくさんの当事者に会って気づいたのは、ちょっとした出会いやきっかけがあれば、人の生き方は前向きに変わるということです。飲食店なら、当事者とさまざまな人が互いに会い、家や学校、会社では言えないことを自由に話せる場にできると考えました。

また、当事者は、家族や友人をLGBTと関わりのある場に連れてくることをためらったり、当事者同士の集まりを敬遠したりすることがあります。しかし、料理屋なら「とりあえずおいしいものを食べよう」という理由で立ち寄れるので、心理的なハードルを下げることができると思いました。

「我らに人権を！」と拳を振り上げ「なぜ分かってくれないんだ！」と叫ぶことは、場合によっては当事者と非当事者の溝を深くしてしまうこともあります。僕が今、世の中に一番必要だと考えているのは「自分のすぐ隣にもLGBTがいるかもしれない」と大勢の人たちに気づいてもらうことです。その意味でも、地域に愛される飲食店を目指すのは、初めの一步としていいんじゃないかと思っています。

この考え方は、僕が共同代表を務める「東京レインボー*4プライド」にも通じています。東京レインボープライドは、LGBTが差別されることなく、自分らしく前向きに生きていくことができる社会を実現するために設立されました。多くの人たちにLGBTの存在を身近に感じてもらうため、5月のゴールデンウィークを「レインボーウィーク」と銘打ち、さまざまなイベントを開催します。たくさんの人たちに会場へ足を運んでもらえたらうれしいです！ *4 P.6用語解説を参照

—生きづらさを感じている人たちに伝えたいことはありますか？

多くのLGBTは、本当は親しい人に自分のことを

知ってほしいと感じているだろうと思います。けれど言えないさまざまな事情があるんです。それは当事者にとって本当につらいことです。

かつての僕と同じ苦しみを、今感じている人たちに、「生きていればいいことがあるよ」とか「つらいだろうけど何とかなるよ」だなんて、軽率なこととはとても言えません。しかし、それでも僕は33歳になり、素敵なパートナーにも出会うことができ、毎日幸せに暮らしています。僕のような人生もあるのだと、一つの例として知ってもらえたらと思います。

つらい状況にあると、人生すべてを悲観してしまいがちです。みんなにぜひ伝えたいのは、考え方の違いで、見えてくる世界も変わるということです。

たとえば、同じ状況でも「もうこれだけしかない」と思うか「まだこんなにたくさんある」と思うかで、気分は変わるものです。「自分にはあれもない、これもない」とネガティブなことに目を向けるのではなく、「あれもある、これもある」と、良いことを見つけるように、ポジティブに考えてみてはどうでしょうか。そうすることで、先の見えなかった人生が開けてくることもあるのではないかと、僕は思っています。

インタビュー／鎌田 晋明（東京都人権啓発センター 専門員） 編集／小松 亜子
撮影（表紙・2・4ページ）／細谷 聡
取材場所／irodori

profile



● 杉山文野（すぎやま ふみの）

1981年、東京都生まれ。性同一性障害者。女性の身体を持って生まれたが、幼少期より自分は男性だと感じていた。小学生のころからフェンシングを始め、2004年にフェンシング日本女子代表に選出され、世界を転戦した。早稲田大学大学院でセクシュアリティを研究し、2006年にその研究内容と性同一性障害である自身の体験を織り交ぜた自伝『ダブルハピネス』（講談社）を出版。それが多くのメディアで取り上げられ、テレビやラジオへ出演するようになる。2012年、NHK Eテレ「Our Voice」でMCを担当。2014年、垣根を越えて人々が集うアジア多国籍料理店「irodori」をオープン。現在は「東京レインボープライド」の共同代表を務めるほか、講演活動や歌舞伎町の街づくりなど、さまざまな社会活動に取り組んでいる。



『ダブルハピネス』
杉山文野 著／講談社 刊

● 杉山文野 公式ホームページ
<http://fuminos.com/>

● 東京レインボープライド2015
<http://tokyorainbowpride.com/>
フェスタ：2015年4月25日(土)・26日(日)
パレード：2015年4月26日(日)
会場：代々木公園イベント広場他
※4月25日(土)～5月6日(水・祝)を「レインボーウィーク」として、都内を中心とした全国でさまざまなイベントを行います。詳細はホームページにて。

**TOKYO
RAINBOW
PRIDE**

● irodori（アジア多国籍料理店）
<http://irodori-newcanvas.com/>
渋谷区神宮前 2-14-17 1F
TEL 03-6804-3736

irodori

バリアフリー映画でひとり親家庭支援 図書館で始まる字幕制作者養成講座

視覚や聴覚に障害のある人が、家族や知人と一緒に楽しめるバリアフリー映画。新宿区立角筈図書館ではバリアフリー映画の字幕制作者養成を始めました。受講対象は原則としてひとり親家庭の母親。企業や団体と連携しながら、障害者支援をひとり親家庭の経済的な自立支援へとつなげる新しい取り組みをご紹介します。

「バリアフリー映画」には字幕と音声ガイドが付いています。字幕はセリフ以外の効果音や音楽なども表示し、聴覚障害者に配慮したものになっています。

図書の音訳や対面朗読など、障害者サービスに力を入れてきた新宿区立戸山図書館は都内でさがけて図書館でのバリアフリー上映会を開催してきました。障害のある人だけでなく音が聞こえにくくなった高齢者などにも好評です。

一般的に映画は“娯楽だから”ということでバリアフリー化が遅れています。一方で、障害者差別解消法が 2016年 4月から施行されると、映画やテレビなどの映像も視覚や聴覚に障害のある人への情報保障が求められるようになります。しかしバリアフリー字幕の制作には高度な技術が必要なため、人材の養成が急務となっています。そこで新宿区立角筈図書館では養成講座を開講することとなりました。

この講座、じつは企業や団体の支援・協力によって実現したものでした。同館館長の松永剛政さんは次のように言います。「戸山図書館でバリアフリー上映会が実現できたのは、映画のバリアフリー化を支援する住友商事の協力があったからです。当事者だけでなく、より多くの人に映画のバリアフリー化の大切さを知ってもらえたと思います」。上映会の成功は、次の試みにつながります。「住友商事が佐賀県で東日本大震災の避難者やひとり親を対象に字幕制作者の養成講座を行なっていることを知り、東京でも開催できないかと相談したのです。ビジネス街に近く、起業支援を行っていた角筈図書館なら養成講座を開催するのに相応しいと考えました」（松永さん）。



松永剛政さん

情報を社会に届けることが図書館の役目。私たちの社会になくってはならない公共施設です。

日本ではひとり親家庭の貧困問題が大きな課題となっており、経済的な自立支援が求められています。「字幕制作は、一定のパソコン技能が必要ですが、在宅ワークが可能ですから、“シングルマザー”の自立支援に適しています」（松永さん）。



2014年12月に行われた説明会には、定員の2倍を超える40人が参加。

東京都ひとり親家庭支援センターはあと立川(以下、はあと立川)では、東京都の委託を受けて在宅就業支援プログラムを行っていますが、実際に仕事につなげることが課題となっていました。「字幕制作者養成は、在宅ワークの受注拡大につながると、はあと立川の賛同が得られました。そこで、はあと立川を通じて、パソコンスキルがあり在宅ワークという就業ニーズを持つ方にこの講座を紹介してもらいました」（松永さん）。

養成講座の講師は映像のバリアフリーに取り組むNPO法人メディア・アクセス・サポートセンターが担当。説明会で熱心に話を聞く参加者について、松永さんは「就業支援を受けた方は、今度は自分が『社会に貢献できる』という側面にも意義を感じてくれている」と言います。

「図書館は社会のためにもっとできることがある」と語る松永さん。字幕制作者養成を社会的弱者の支援につなげたいとの思いが一致した企業、団体との連携により始まったこの取り組みは、図書館の姿を変えていく新たな試みともいえそうです。

インタビュー／林 勝一（東京都人権啓発センター専門員）、編集／脇田 真也

字幕制作者としての技能を身に付ける 5か月間のこの養成講座の特色は、受講者を原則としてひとり親家庭の母親に限定したことです。

- 新宿区立図書館 <http://www.city.shinjuku.lg.jp/library/>
- 住友商事株式会社 環境・CSR <http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/>
- NPO法人メディア・アクセス・サポートセンター <http://npo-masc.org/>
- 東京都ひとり親家庭支援センターはあと <http://www.haat.or.jp/>

競争力向上の鍵を握る LGBT

企業にとって社員の多様性を 活かすメリットとは

LGBT^{*1}の当事者は、企業の理解が進んでいないために、就労の場面で偏見や差別を受けることが少なくありません。しかし、2014年7月に施行された男女雇用機会均等法の改正施行規則では、LGBTに対する差別的な言動もセクシュアル・ハラスメントであるとされ、職場の人権問題として取り組むことが、すべての事業者に義務づけられました。先駆的な取り組みを行う企業と、LGBTの就労支援を行うNPOにお話をうかがいました。

就労における LGBT の現状

日本におけるLGBTは人口の約5%＝20人に1人存在するといわれています。最近はメディアに登場する当事者が増えてきたことから、認知度も上がってきましたが、多くの就労の現場では、いまだ理解が進んでおらず、当事者が就職活動で困難を感じたり、職場でセクハラを受けたりするケースが少なくありません。

「たとえば、トランスジェンダーは、履歴書を書く段階ですでにハードルがあります。心と身体の性が一致していないため、性別欄の記述をどうすべきか悩むのです。さらに、性差が明確なリクルートスーツが求められる風潮も当事者にとってつらいものです」と、LGBTの就労支援に取り組むNPO法人ReBitの代表理事、薬師実芳^{リビット}さんは言います。

また、就職できたとしても、職場に理解がない場合は長く勤めることが難しくなるといいます。

「たとえば、ゲイ男性は恋愛対象が女性でないため、『彼女いるの？結婚しないの？』など『異性愛であるのが当たり前』という前提での質問にプレッシャーを感じやすいです。異性愛者として振る舞うためにうそをつかなくてはならず、うわさをたてられ、それがセ

クハラにつながることもあります」(薬師さん)。

ReBitでは、LGBTの就活・就労の現状を改善しようと、企業の採用担当者や就労支援者に向けた研修を実施してきましたが、2013年からは当事者向けの「LGBT就活セミナー」も始めました。セミナーでは「自分にとって働くとはどういうことか」について参加者同士で意見交換をしたり、就活・就労の際の不安について、社会人のLGBTがアドバイスをするなどして、それぞれの進路について、考えるきっかけをつくります。



NPO法人 ReBit 代表理事
薬師 実芳さん

「社会に出て働くLGBTの大人が可視化されにくいことや、企業の無理解などから『自分は就労できないのでは』と感じるLGBTは少なくありません。そのため、セクシュアリティも含めて、自身の就活・就労について考えることができる場が必要なんです。社会や

企業、自立就労支援機関の理解の向上も必須ですが、同様にLGBT自身も生き活きと働くことで、次世代を変えていくことができると思います」(薬師さん)。

多様性を尊重する企業の取り組み

なかなか理解が進まない職場がある一方で、当事者への対応の改善に着実に取り組んでいこうとする企業も見られるようになってきました。背景には、社員のさまざまな属性や多様性を認め、貴重な戦力として活かしていく“ダイバーシティ・マネジメント”の広がりがあります。

証券会社大手の野村ホールディングス(株)は、2008年に投資銀行のリーマン・ブラザーズ社から事業を継承した際、ダイバーシティ・マネジメントのコンセプトも引き継ぎました。社内の国際化が一気に高まったことから、この考え方を導入しなければ、さまざまな国籍や価値観を持つ社員同士の円滑な協働と、グローバルな成長はできないと判断したためです。

用語解説

NPO法人 虹色ダイバーシティによる『LGBT基礎用語』を基に一部加筆修正しました。

*1 **[LGBT]** レズビアン[lesbian](女性同性愛者)、ゲイ[gay](男性同性愛者)、バイセクシュアル[bisexual](両性愛者)、トランスジェンダー[transgender](身体の性と性自認が一致しない人。性同一性障害を含む)の頭文字。性的マイノリティのこと。

*2 **[ホモネタ]** 性的マイノリティを揶揄する悪質な冗談等のこと。また、「ホモ」や「レズ」は短縮形で、短縮形の呼称は一般的に侮蔑的な意味合いを含む。

*3 **[アライ ally, allies]** 英語で盟友や味方の意。性的マイノリティを支援する当事者ではない人のこと。

*4 **[レインボー]** 性の多様性を表わす虹色はLGBTのシンボル。赤、橙、黄、緑、青、紫の6色で構成される。

野村證券で「ダイバーシティ&インクルージョン」のジャパン・ヘッドを務める東 由紀さんは、LGBTに関する取り組みについて次のように話します。

「LGBTへの偏見が少ない外国での生活が長かったので、友人や会社の同僚に当事者がいるのをごく自然なことだと思っていました。社員の多様性が尊重されている企業は競争力も高いので、LGBT当事者が働きやすい職場にしていけることは、他の社員にとっても、会社全体にとっても有益だと考えました」。

2010年、最初に具体的な活動として取り組んだのは、野村グループ全体の倫理規定を改訂することでした。「人権尊重」の項目に「性的指向」「性同一性」を追加し、当事者に差別を行わないことを明文化しました。さらに2014年には、同社の新任管理職向けのダイバーシティ研修に、LGBTを理解するための内容を組み込みました。

「研修では、次のような事例を紹介しています。ある営業担当者がお客様を訪問しました。“ホモネタ”^{*2}でお客様のウケを狙おうとしたところ、実はお客様自身がLGBTの当事者だった

ため、営業担当者の非常識な発言から顧客を失うことになってしまった…。このようなリアルなビジネスシーンに結びつけると、とても理解しやすいのではないのでしょうか」(東さん)。



野村證券(株) 人材開発部
東 由紀さん

「アライ^{*3}」= LGBTの理解者を社内に増やす

野村グループでは、ダイバーシティ・マネジメントのコンセプトの中核ともいえる「社員ネットワーク」の仕組みも取り入れました。社員ネットワークとは、さまざまな問題を解決するために、希望する社員がボランティアで活動する組織で、社内における“NGO・NPO”のようなものです。“政府”にあたる会社が、費用を負担するなどしてその活動を支援します。野村ではテーマ別にチームを設けており、そのうち、LGBTを含む多様性の理解を進めるのが「マルチカルチャーバリュー」(以下、MCV)です。

MCVでは、外部から当事者を招いての講演会や、LGBTに関わるイベントへの参加・協賛などにも取り組んでいますが、当事者には活動への参加をあえて求めています。社としてダイバーシティに取り組んではいても、各々の部署にそれが浸透するには時間がかかります。そのためLGBTであることを公表することは、当事者にとっては依然大きなリスクです。当事者に活動を担うことを求めないのは、社としてダイ



野村證券の社員食堂に置かれたパンフレット。写真右は自分がアライであることを示すレインボー^(※4)カラーのステッカーをパソコンに貼った様子

バーシティをさらに推進していくためでもあるのです。

MCVは、活動を通して社内に「アライ」=LGBTの理解者を増やすことを現在の目標にしています。2014年には「アライになろう!」と呼びかけるパンフレットを作成し、社員食堂に設置しました。

「アライになろうと思った人には、自席のパソコンにステッカーを貼ってもらいます。すると、当事者が社内に“味方”を見つけることができ、職場全体に安心感が生まれると思うんです」(東さん)。

将来的な企業のメリット

東さんは、これからLGBTへの対応に取り組む企業に対し、次のようにアドバイスします。

「ダイバーシティの推進が当事者の働きやすさにつながれば、優秀な人材がセクシュアリティを理由に流出するのを防ぐことができ、さらに、多様性を認める社風への期待から人材の獲得にもつながります。まずは人事部が研修会などに参加し、正しい知識を得ることが先決です。すると、それぞれの企業でさまざまなニーズが見つかります。それを踏まえた上で、意識の高い人から順に啓発していく。セミナーを企画したり、ランチミーティングで意見交換をしたり、できることから少しずつ始めるのがよいと思います」。

これらの取り組みが即座に収益に反映するわけではありません。しかし、多様な価値観と人材を尊重することが企業の価値を向上させ、それが顧客の信用を得て、やがて利益につながっていきます。国際的な競争力が求められている今だからこそ、LGBTダイバーシティに取り組む意義があるのではないのでしょうか。

インタビュー／鎌田 晋明(東京都人権啓発センター 専門員) 編集／小松 亜子

●NPO法人 ReBit

<http://rebitlgbt.org/>

『LGBTってなんだろう?』

薬師実芳 ほか 著
合同出版 刊



●野村グループ

ダイバーシティ&インクルージョン

<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/employee/di.html>

野村グループの最大の財産は、人材です。 > 職場 × 多様性

http://www.nomuraholdings.com/jp/di/diversity_hr.html

東京都人権プラザ 展示室のご案内

東京都人権プラザには、現代社会が直面する様々な人権課題について分かりやすく解説した展示室があります。
今春、展示替えとなる「企画展」と「クローズアップ人権」コーナーについてご案内します。

●平成27年度 第1期企画展「読む人権 じんけんのほん」 いま読みたいマンガ50 (仮題)

「読む人権 じんけんのほん」シリーズの5回目。今回のテーマは、幅広い世代に愛読され、ビジュアルやストーリー性から訴求力の高さが注目されるマンガ。「人権」を考えるヒントに満ちた作品を読んでみませんか。

●会期 平成27年 4月4日～7月26日 (予定)

無料

●「クローズアップ人権」コーナー 平成27年度テーマ ひとり暮らしと地域をつなぐ (仮題)

ひとり暮らしの高齢者は、地域社会との接点が少なく、孤独死や悪徳商法、災害時の孤立など、さまざまな問題を抱えています。高齢者を地域コミュニティにつなげていくための取り組み事例を紹介します。

●会期 平成27年 3月27日から1年間

無料

会場 東京都人権プラザ 展示室 (台東区橋場1-1-6) 開館時間 9:00 ~ 17:00 (土日祝も開館)

アクセス ●浅草駅から都営バス台東区循環バスで6分、下車徒歩4分 ●南千住駅から都営バスで6分、下車すぐ

お問い合わせ (公財) 東京都人権啓発センター 普及情報課 TEL 03-3876-5372 <http://www.tokyo-jinken.or.jp/>

電話相談のご案内

3月は東京都の 自殺対策強化月間です

東京都では、関係機関と連携して「特別相談」を実施します。
こころの悩みや生活のことなどでお困りの方はご相談ください。

特別相談

多重債務110番 東京都消費生活総合センター 03-3235-1155 3月2日(月)～3日(火) 午前9時～午後5時

	3月7日(土)	3月8日(日)	3月9日(月)	3月10日(火)	3月11日(水)	3月12日(木)	3月13日(金)
こころの悩み相談			東京都自殺相談ダイヤル ～こころのいのちのほっとライン～ 0570-087478 3月9日(月)～13日(金) 5日間とも24時間				
	54時間特別相談 東京自殺防止センター 0120-589-090 3月7日(土) 午前0時～9日(月) 午前6時			自殺予防のいのちの電話 0120-738-556 3月10日(火) 午前8時～ 11日(水) 午前8時			
遺族・自殺相談	全国自死遺族総合支援センター 03-3261-4350 3月7日(土)～9日(月) 午前10時～午後10時			グリーフケア・サポートプラザ 03-3796-5453 3月10日(火)～13日(金) 午前10時～午後10時			

●東京都の自殺総合対策のホームページ
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/tokyokaigi/index.html>



●お問い合わせ
東京都 福祉保健局 保健政策部 保健政策課
TEL 03-5320-4310

(公財)東京都人権啓発センター賛助会員募集のご案内

皆様とパートナーシップを築き、人権意識の高揚、人権問題の解決に向けて、ともに手を携えてまいりたいとの趣旨から賛助会員制度を設けております。趣旨にご賛同いただき、ご加入下さるようご案内申し上げます。

個人
賛助会員

一口 2,000円

団体
賛助会員

一口 30,000円

●お問い合わせ

(公財) 東京都人権啓発センター
総務課

TEL 03-3876-5371

※
団体
会員の
皆様

(公財) 東京都中小企業振興公社
(株) 首都圏環境美化センター
(公財) 東京都歴史文化財団
(株) ミライト・テクノロジーズ
東京都中小企業団体中央会
東京都下水道サービス (株)

(一財) 東京都営交通協力会
(一社) 東京都信用組合協会
東京都人権啓発企業連絡会
(公財) 東京都学校給食会
(一社) 東京都環境保全協会
(株) 東京国際フォーラム

東京臨海高速鉄道 (株)
(公財) 東京都環境公社
(有) 東京エイドセンター
東京都住宅供給公社
東京都職員信用組合
東京都商工会連合会

東京臨海熱供給 (株)
(株) 東京ビッグサイト
(公財) 東京観光財団
(公大) 首都大学東京
(一財) 東京都弘済会
自治労東京都本部

(株) 東京交通会館
東京食肉市場 (株)
NPO 法人 TEOS
(株) 日本アクセス
東京港埠頭 (株)
(株) ゆりかもめ

(有) ケアシス
(有) 関東紙業
(学) 高宮学園
(順不同)

●編集後記

此处にいると彼の地が“地続き”なのだと思ってしまう。LGBTだと生かされない国、女性だと制限される国、表現の自由がない国、寝ていると爆撃される国…それは果して彼の地だけの出来事か? (鮫)

誰でも自由に本を借りられる図書館は不可欠な公共財だ。さらに、図書館は“知のセーフティネット”とも言われる。蓄積される情報を生かして社会の課題解決に向けた取り組みが始まっている。(H)

TOKYO人権 Vol.65 2015年春号
2015年2月27日発行 (年4回発行)

●制作・印刷/ 株式会社トライ

●発行/ 公益財団法人 東京都人権啓発センター
〒111-0023 東京都台東区橋場1-1-6 東京都人権プラザ内
TEL 03-3876-5372 FAX 03-3874-8346
<http://www.tokyo-jinken.or.jp/>