

りいぶる



表紙デザイン作者：のい ぷらこさん (イラストレーター、和歌山県和歌山市在住)

りいぶる★アイ 男女共同参画週間特別公開セミナー 渥美由喜さん
魅力ある女性リーダー養成講座
特集「男性の家事・育児参画で幸せな未来へ！」
講座レポート



おかげさまで
80号



男女共同参画週間 特別公開セミナー

企業の成長・家族の幸せを約束する “男性の子育て・家事参画”

講師： ^{あつみ なおき} 渥美 由喜さん [内閣府 地域働き方改革推進会議委員]
民間シンクタンク研究主幹

令和4年6月1日（水） 和歌山ビッグ愛1階大ホール

今年4月に、「育休・介護休業法」が改正され、10月から「産後パパ育休制度」が始まることに因み、男性の育児・家事参画がいかに家庭にも企業にもメリットがあるかについてお話いただきました。

講師の渥美さんは、「イクメン」という言葉の生みの親であり、ご自身の二度にわたる育児休暇取得体験と豊富なデータから、具体的で説得力のあるお話を展開され多くの学びや気づきを与えてくれました。

人口減少が進む現代社会は少数精鋭の時代であり、育児・介護・看護などリスクマネジメントの面でも70%の力しか使わなくても効率よく90点の仕事をする工夫が必要であること、休職する人の仕事を他の職員へバトンリレーできるようにする仕組み作りが大切だと語られました。

また、休暇を取りやすくするため、育休代替職員がいない場合は、職員全員が他の職員の仕事もできるようにしておく「水平型ジョブローテーション」と、育児休業制度取得者の仕事を他の職員が複数でカバーする「垂直型ジョブローテーション」の工夫が有効だと紹介されました。

同時に、仕事の効率化（適切な仕事量）を図るため、仕事の見直しも必要で、業務のシンプル化、ボトムアップなどはトップとの距離が近く変革を早く取り込める中小企業に向いていると話され、講師が改革に携わった育休が取りにくい業種とされる建設業の会社の取組例をあげ解説されました。この会社では、社員と一緒に課題を洗い出し徹底的に仕事を見直すとともに、アイデアを出し合いITの活用により効率化を図った。その結果社員の90%が育休を取得し5年で業績も上がった。改革を漢方薬にたとえ、社員の幸せや、社員の家族を大切に考えると、社員はより懸命に会社に貢献しようと仕事に向き合い、ひいては会社の発展につながるのとことでした。

最後に、ご自身が経験されたトリプルケア体験（育児・父親の介護・次男の看護）から、3つの「CH（チェンジ・チャレンジ・チャンス）」の観点で、何かが変わる（起こる）とそれに挑戦する機会が生まれ、そのときにこそチャンスが訪れることから、「幸せは不幸が起きないことではなく、不幸から逃げずに乗り越えること」であり、「ワーク・ライフ・バランスは“幸せ”への道しるべ」だと結ばれました。

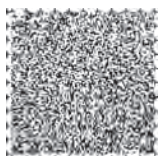
参加者からは、「アクシデントや家族のケアなどの課題があっても働き続けていける職場にしていきたい」「男女の育休100%取得が有給取得率や業績が上がるというデータに考えさせられた。育休中の人の仕事に対応するための職員のスキルアップは理に適っていると思った」などのお声がありました。



【渥美さんが育休を取得し、自分の仕事を人に任せた時に気をつけたこと】

1. 育休を取った人の浮いた賃金をカバーしてくれた人に賞与として支給する。
2. カバーしてもらいたい人に自分の知識やノウハウを伝授する。

育休が終わって復帰しても、カバーした人がキャリアアップして自分と同じレベルの仕事ができるので、育休取得者はさらに他の仕事ができ効率が良い。そして、それは会社のメリットにもなる。



魅力ある女性リーダー養成講座

Part 1 スキルアップ講座 「アサーティブコミュニケーションを学ぼう」

令和4年8月3日（水）“りいぶる”会議室 A

講師：谷水 美香 さん

〔ヒューマン・トータルバランスサポートりと代表 /
アサーティブコミュニケーショントレーナー / 精神保健福祉士〕



最初に講師は、アサーティブとは、「適切な自己主張」のことで、相手を尊重しつつ言うべきときに自分の要望や提案を伝えるコミュニケーションの形と定義し、日本では男女平等の社会に向かってはいるが、未だに家事・育児・介護の多くを女性が担っており、仕事と家庭の両立を余儀なくされる女性こそ自分が所属するコミュニティでアサーティブを実践する必要があることを話されました。

コミュニケーションには①自分の言い分を主張する「攻撃型」、②自分の意思を伝えない「受身型」、③直接相手に伝えず、人を介して察してもらおうとする「操作型」の3つのクセがあるが、自分の考えや要求を相手に率直に伝え、相手の言い分にも耳を傾け、相手と一緒に考える「アサーティブ型」を加えると自分の新たなスキルにつながると説明されました。

さらに、私たちにはコミュニケーションにおける権利（自己表現の権利）があること、また実践の心構えを理解したうえで、相手に伝える前に内容を整理することが大切だと語られました。問題は何かという【事実】を明確にし、事実に対しての自分の【感情】を言語化し、【要求 / 提案】として相手に1つだけ具体的に今後どうしてほしいかと伝える、という順番で、参加者それぞれの課題に当てはめながら実践しました。



<参加者の声>

「職場で今困っている事例に対して、すぐに活かせる内容でした」

「学んだことを実践できる機会が持てた講座だったので、とても有意義な時間でした」

「コミュニケーションが苦手と思い込んでいましたが、自分の改善すべき点が明確になりました」

Part 2

① リーダーシップ講座

② ロールモデルによるパネルディスカッションと交流会

令和4年8月24日（水）“りいぶる”会議室 A

講師：本庄 麻美子 さん（和歌山大学経済学部准教授・キャリアコンサルタント）

パネリスト：飯田 みなみ さん（株式会社インテリックス縫製加工事業部受注統括課 主任）

石井 美菜子 さん（太洋工業株式会社営業部電子機器課 副主任）

中村 真紀子 さん（独立行政法人国立高等専門学校機構 和歌山工業高等専門学校総務課 課長）



飯田さん

石井さん

中村さん

最初に講師は、日本は今、世界で類をみないスピードで少子高齢化が進んでおり、労働力人口が減少している中、女性リーダーの創出が求められていると話されました。

そして、このような状況の下で経済を発展させるためには、①男女ともに働く。②短時間で効率的に働き、労働時間が短くなった分を家族との交流の時間に充て、消費活動につなげていく。③多様性を重んじ、育児・介護や病気治療等と仕事が両立できる、誰もが働きやすい環境の整備が必要。という3点を挙げられました。さらに、加速する高齢化社会において、女性もひとつの生き方だけでなく複数のキャリアを積み、本業以外にもボランティアや地域活動などに関わっていくことが必要になってくると話されました。

また講師は、「サーバント・リーダー」についても説明され、部下に対して「何か困ったことはないか」と声をかけるなど、他者に対する思いやりや奉仕の気持ちが先にくるこのリーダー像が、今の時代には重要だと話されました。

パネルディスカッションでは、管理職として働く3人の女性が自身の人生を振り返り、仕事だけでなく家事・育児や病気治療などの両立により得た経験を語っていただきました。

参加者からの「リーダーになって良かったこと」との質問に対し、「人に任せるという新たな視座で活躍できる」「チームで成果を出す面白さを実感できる」「キャリアを前向きに考えられるようになった」などと回答されました。

その他、後輩との接し方や仕事のやりがいなど、女性リーダーの魅力が話され、参加者との意見交換も活発に行われました。

<参加者の声>

- ・リーダーとしての考え方やモチベーション等、気付くことが多く、若手育成や業務への取り組み方など参考となりました。
- ・今後の自身のキャリアイメージだけでなく、担当する研修に役立てることができそうな内容が豊富でした。
- ・自分が普段どのような気持ちで仕事に取り組んでいるのか改めて見つめ直すことができ良かった。





結婚・出産をしても仕事を継続する女性が年々増えています。2010～2014年の調査^{*1}では、第一子出産後も仕事を継続した人の割合は53.1%にものぼりました。また、育児休業取得率^{*2}は女性では85.1%、男性では13.97%で男性の取得率は過去最高となりましたが、まだまだ少ないのが現状です。

今回は、10月1日から新しく始まる『産後パパ育休（出生時育児休業）制度』を含めた男性の仕事と育児・家事の両立について考えていきます。

※1：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より ※2：令和3年度雇用均等基本調査より

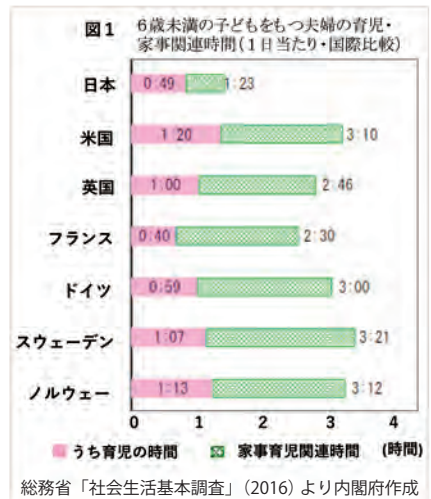


日本のパパたちが育児・家事をすることで変わること

日本男性の1日当たりの家事関連時間は1時間23分、うち育児の時間は49分と他の先進国や男女平等が進んでいる北欧と比べて、育児時間だけでなく、家事関連時間も短いです（図1）。また別の調査^{*3}では男性の育児・家事時間が増え、妻の出産後の継続就業率が高くなり、さらには第2子、第3子が生まれる割合も高くなること示されています。

女性の継続就業率があがれば、女性がキャリアアップし企業の成長、少子化への歯止めにもつながり、また男性が働き方を見直し、育児・家事時間が増えると、家族と過ごす時間が増え、特に父子の結びつきが強まり、趣味や地域活動の時間をもつことができ、働き過ぎを防いで豊かな生活を送ることができるのではないのでしょうか。

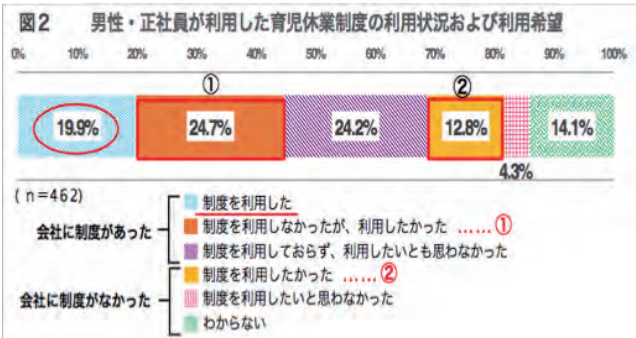
※3：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2020より



うちのパパは育休とるのかなあ？

育児休暇を取得したいと思っている男性のなかには、「会社と同僚などに迷惑をかけるのではないか」「昇進や給与に影響するのでは？」と、制度を利用したり会社に相談したりすることをためらう人もいるかもしれません。実際、正規職で働く男性で「育児休業制度を利用した」人の割合は19.9%にとどまり、「会社に制度があり利用しなかったが利用したかった・会社に制度がなかったが利用したかった人」（図2の①+②）の割合は37.5%に上り、半数以上が育児休業取得を希望していることがわかります（図2）。

まずは職場で相談してみましょう。



三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（2018年度）より作成

皇帝ペンギンのパパは子育て名人★

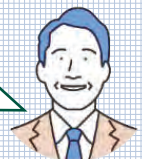
今年の4月から育児・介護休業法が改正され、10月1日から始まる『産後パパ育休制度』では、会社側は働く男性が妻の妊娠・出産を報告した際に、育児休暇の説明と取得するかどうかの意思の確認を義務付けられています。



男性社員

課長、実は妻が妊娠しました。予定は10月半ばです。

それはおめでとう！
それで、育児休業はどのくらい取るんだい？
「産後パパ育休制度」も利用できるよ。



上司

10月から

「産後パパ育休(出生時育児休業)制度」がスタート!!

10月1日から「産後パパ育休制度」が施行されます。これは従来の育児休暇とは別に育休を取得できる新たな制度です。また従来の育児休業制度についても改正があります。

産後パパ育休制度

- ◆ 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- ◆ 原則休業の2週間前までに申し出る
- ◆ 分割して2回取得可能
- ◆ 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

産後パパ育休制度の給付金

雇用保険の被保険者の方は、産後パパ育休を取得した場合に一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支給を受けることができます。

◆ 支給要件

- ・ 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上あること。
- ・ 休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下であること。

◆ 支給額

休業開始時賃金日額(原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で割った額) × 支給日数 × 67% ※

※支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限度日数である180日に通算される。

◆ 申請期間

出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで

<ポイント>

- ・ 育児休業給付は非課税
- ・ 育児休業期間中に勤務先から給与が支給されない場合は、雇用保険料の負担はない。

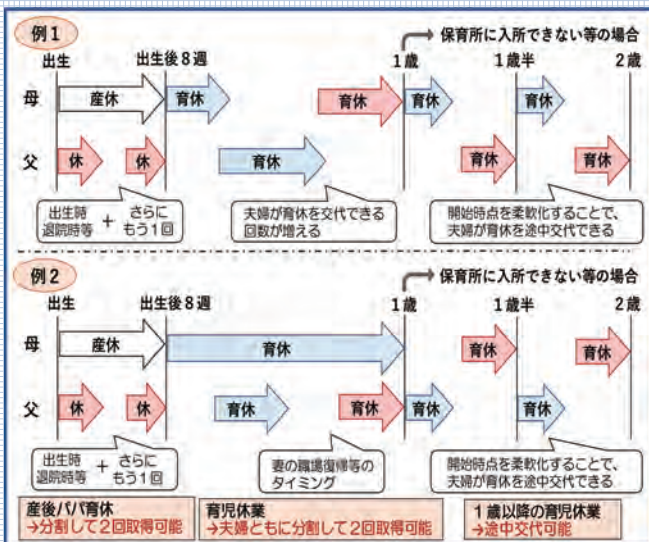
※各々の雇用形態や制度が違うため、育児休暇の取得を希望するときは、まず会社に確認・相談してください。

※現行の育児休業制度について、詳しくは厚生労働省のHPをご覧ください。

厚生労働省 HP より

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

⇒ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになったこと



育児休業を理由とするハラスメントは法律で禁止されているよ!!
育児休業を希望する人もしない人も、個々の思いを大切にしよう。
会社もそれに対応できるように、働き方を改善していこう。

インタビュー

2ヶ月の育児休業を取得した和歌山県田辺市在住の

森 通さん(34歳・看護師)にお話を伺いました!

昨年8月から2ヶ月間育休を取りました。幸い職場も理解し、受け入れてくれました。育休を取ろうと思ったのは出産後の妻の体が早く回復するように、また母乳のため母子の時間がゆっくり持てるようにサポートしたいと思ったからです。育休中一番大変だったのは食事の支度で、妻の健康と母乳のことを考えて手抜きはできない!と頑張りました。毎日の献立、買い物、調理、どれも得意ではなく「料理って大変なんだ」と改めて気づきました。慣れてくると、子供が泣くのも、おむつ交換なのか、お腹が空いているのか、室温が合わないのか、次第に原因が分かるようになりました。仕事に復帰してからは、自分の引き出しが増え同僚と子育ての会話ができるようになりました。妻は「子育てのことを一緒に考える共通の基盤ができた」と、喜んでくれています。そして何よりも、子供と過ごした時間は愛情の形成につながると思うので、親子3人で過ごせて幸せな時間でした。本当に育休を取りたい人すべての人にとって、取得しやすい社会や環境であってほしいと思います。





“りいぶる” 語り合い広場

多様な性を考えよう

～基礎知識と身近な人からの

カミングアウト(打ち明け)を受けたなら～

講師：いわたにてるこ さん(カラフルチャイルド代表)

令和4年7月23日(土) 場所：田辺市民総合センター

この講座は、性的少数者に関する基礎知識と当事者が抱える心理的問題や当事者を取り巻く環境について知り理解につなげるとともに、身近な人からカミングアウト※を受けた時の対応について考えることを目的に開催しました。

最初にDVDを視聴し「性別は外見で判断できるものではない」との共通認識を持ちました。次に、LGBTQ(「L」レズビアン、「G」ゲイ、「B」バイセクシャル、「T」トランスジェンダー、「Q」クエスチョニング)についてそれぞれの意味と「セクシュアリティ」の4指標について丁寧に解説があり基礎的な知識をもちました。(別表参照)

また、講師は自身の子供からのカミングアウトの経験を率直に話され、カミングアウトを受け入れるには、セクシュアリティに関する知識を学ぶ場や正直に話せる場が必要であることや、親の心理的葛藤について、親は喪失感、ショックと混乱から否認を経て「家庭環境や育て方が原因ではないか」との自責の念を持つため「親のせいではない」ことを伝えることが重要だと語られました。

一方、当事者が抱える心理的問題として、家族にも秘密にしているため家庭内で安心感がないこと、自分に正直に生きていない自覚があるため生きづらさがあることや自己尊重感の低さや強い自責感・罪悪感などがあることに言及されました。

さらに、文部科学省の調査に基づく教育現場の現状についても説明があり、具体的な事例も示されました。多様な性に関して学びの機会がないために生じる無理解や無知が性的少数者への蔑視や嫌悪となり、ひいては差別や偏見となって、性的少数者に精神的苦痛や経済的不利益を与えカミングアウトを難しくさせる。性的少数者も“同じように普通に暮らす市民である”という意識の希薄さが問題であると警鐘を鳴らされました。

※カミングアウト：打ち明けること。人に知られたいくないことを公表すること。



「セクシュアリティ」の4指標

- 『**こころの性：性の自己認識**』 自分の性別に対する認識や確信。
- 『**表現する性：性表現 / 性役割**』 服装、話し方、振る舞い、役割等にみる社会的な性。
- 『**からだの性：生物学的性**』 外性器、内性器、性腺、染色体等の分化状況。
- 『**好きになる性：性的指向**』 恋愛や性愛の対象とする性別。

カミングアウトを受けたら・・・

- 自分が信頼されていることを自覚し、否定的な言葉は言わない。
- 支援者として偏見や差別を許さない。
- 許可なく他の人に言わない。



「スウェーデンのパパたち」写真展 を開催しました!



協力
駐日スウェーデン王国大使館



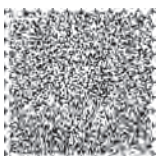
開催期間：令和4年8月9日～18日までの8日間(休館日を除く) 会場：“りいぶる”会議室A

スウェーデンには、父親と母親合わせて「480日間の育児休暇」を取得できる制度があり、このうち「90日間」は男性専用とするパパのクオータ制(割当制)となっています。自身の子供と少なくとも6ヶ月間一緒にいることを選んだお父さんと子供の姿を、写真家のヨハン・ベークマン氏が撮影した写真を展示しました。期間中、約300人の方がご覧いただき、感想をいただきました。ご来場、ありがとうございました。



【感想】

- ・素敵な写真ばかりで、幸せな気持ちになりました。子供の人格が形成される貴重な時期に育児休暇を取得して、子供と過ごす事はとても大切。
- ・北欧は男女平等が進んでいるということは知っていましたが、実際の制度や暮らしを見ると日本とこんなにも違うのかと驚愕しました。
- ・スウェーデンでは育児休暇が特別なことではなく、ごく自然なことなんだと思ひ、感動しました。これからの日本にも期待したいです。



“りいぶる” 語り合い広場

「50(フィフティ)/50(フィフティ)な関係を考えよう！」

～コロナ下でも横並びで歩きたい～

講師：市場 恵子さん（社会心理学講師・カウンセラー）

令和4年9月3日（土） 場所：和歌山県男女共同参画センター“りいぶる” 会議室 A

コロナ下での生活が長引き、在宅勤務をはじめ家族が自宅ですごす時間が増えています。コロナ禍による不安やストレスも募るなか、パートナーとの関係に変化も現れています。令和3年度男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局発行）によると、全国の配偶者暴力相談支援センターや「DV相談プラス」に寄せられたDV（ドメスティック・バイオレンス）相談件数は、前年度比で約1.6倍に増加しました（直近値、令和2年度の数值）。そのような状況を背景に、改めてパートナーとの対等な関係を考える講座を企画しました。



ジェンダー（社会的性別）の視点を共通認識として話され、DVの基本的な説明のうえに、50/50な関係とはどのようなものか、横並びで生きていくとはどういうことかなどをお話くださいました。

「男性は〇〇であるべき」「女性は〇〇してはいけない」などジェンダーの抑圧があることに気づき、講師自身の「思い込みによる失敗体験」も披露しながら、アンコンシャス・バイアス（無意識な偏見）にとらわれないことが大切だと説かれました。いつ何がきっかけで怒り出すかわからない加害者を恐れて息をひそめて暮らす被害者の心情と加害者の考えなどを描いたDVDを視聴し、DVは決して個人だけの問題ではなく、社会全体の問題であると理解を深めることができました。

さらに、DV家庭の子供の半数以上が加害者から身体的暴力を受けていること、8割の子供は家庭で起きたDVの音や声、涙などでDVが起きたことを知っていること、また、人との対等で安定した関係を築き難いことなど、DV家庭の子供への影響についても解説されました。

そして、50/50な関係をつくるためには、お互いを尊敬、尊重し、まずは二人で話し合うことが大事と伝えられました。難しいですが実践していきたいと思いました。



“りいぶる” 図書室

☆スタッフおすすめ図書☆



パパの家庭進出がニッポンを変えるのだ！
ママの社会進出と家族の幸せのために



著者：前田 晃平
出版社：光文社

育休を取った著者が、自身の体験をもとに男性の育児参加が「幸せの鍵」であることを豊富なデータとユーモラスな文章で紹介する。日本の目指すべきは「男性が安心して家事育児できる社会づくり」であると、男女平等社会への核心に迫る。また、著者が社会的課題と考えている“保育・教育現場等での性被害をなくす”取組みにふれ、子供の安全・安心な環境整備にも鋭く言及。子育て前、子育て中の人、必読の楽しい一冊。

幸せの国スウェーデンから
くまさんと私のおもしろ
北欧デイレイフ



著者：やまだ あいこ
発行元：DU BOOKS

国際結婚により北欧スウェーデン移住歴3年の著者が感じた、スウェーデンの暮らしや文化などを日本と比較をしながらつづったコミックエッセイ。

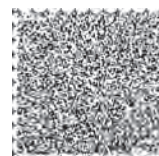
育児休暇を含む有給休暇の取りやすさ、白夜の夏と極夜の冬の過ごし方や1日に何度もとるコーヒーブレイク（Fika）など、スウェーデン生活への新鮮な驚きの数々がコミカルに描かれている。Lagom（ラーゴム）＝「ほどほどに」の考え方も興味深い。

あおいらくだ



作：茂田 まみこ
長村 さと子
絵：楓 真知子
出版社：北樹出版

旅に出た青い色の“らくだ”は茶色い“らくだ”に出会い、同じものでも、それぞれ捉え方や感じ方が違うことに驚きます。でも、一緒に旅をし、同じ体験をすることでお互いの感性を認めあい、前よりもっと豊かな気持ちになりました。この絵本は「誰もが自分らしく生きられる社会には、『違い』を受け入れることが大切では？」と魅力的な絵とことばで問いかけます。





自分を大切にするために…

“りいぶる” 相談室 相談受付専用ダイヤル

073(435) 5246

相談は無料。専門の相談員がお話をうかがいます。予約は、希望者本人に限ります。秘密は厳守します。ナンバーディスプレイは使用しておりません。また令和4年7月から、LGBTQ相談窓口を開設しました。

総合相談

家庭や職場のこと、生き方への不安など、様々な悩みや相談に男女共同参画相談員が応じます。

電話相談

☎☎☎☎☎☎ 9:00～20:30
(受付は20:00まで)

〇〇〇〇〇〇 9:00～17:00
(受付は16:30まで)

面接相談【予約制・女性のみ】

☎☎☎☎☎☎ 9:00～17:30
(受付は16:30まで)

〇〇〇〇〇〇 9:00～16:00
(受付は15:00まで)

女性のためのカウンセリング

女性が抱えるこころの問題に女性力カウンセラーが応じます。

面接相談または電話相談

〇〇〇☎〇〇 13:00～15:40
※毎月第2・第4金曜日

予約制(匿名可)、各日3人まで。
相談時間は1人40分。

女性のための法律相談

夫婦、財産相続、金銭問題等、女性にとって身近な法律上の問題に女性弁護士が応じます。

面接相談のみ

月3～4回 13:00～14:50

※日程は“りいぶる”までご確認ください。

予約制、各日3人まで。
相談時間は1人30分。

男性のための電話相談

職場のストレスをはじめ、夫婦・家族・人間関係などの様々な問題に男性相談員が応じます。

〇☎〇〇〇〇 16:00～20:00
(受付は19:30まで)

※毎月第2水曜日 / 予約優先(匿名可)
相談時間は1人40分。

新設!

LGBTQ 相談

レズビアン(L)・ゲイ(G)・バイセクシャル(B)・トランスジェンダー(T)など、様々な性的指向や性自認の方のための専門相談窓口を開設しました。本人からの相談だけでなく、ご家族や友人、職場の関係者など周りの方からの相談もお受けします。秘密厳守、匿名での相談も可能ですので、安心してご相談ください。

面接相談または電話相談 〇〇〇〇☎ 14:00～18:00

※毎月第1または第2土曜日 / 予約制(匿名可) / 1日4人、相談時間は1人40分。

令和4年度の相談日: 11 / 5、12 / 10、1 / 7、2 / 4、3 / 4



性暴力について
相談したい…

性暴力救援センター和歌山 わかやま mine (和歌山県立医科大学附属病院内)

オーエンキューキュー

◆相談受付専用ダイヤル 073-444-0099

- 電話相談 24時間365日(但し、22時～翌朝9時と年末年始はコールセンターでの対応となります)
- 面接相談 9時～17時45分 ※要予約、土日・休日・年末年始を除く
- 緊急医療 24時間365日

ここからからの回復のために、女性支援員が細やかな支援を行います。ひとりで悩まずに相談してください。



☆表紙デザインについて☆

作者である、のいぶらこさんは、グループホームの介護職員、会社員デザイナーを経て、漫画家・イラストレーターとしてフリーで活動中。2020年にWebサイト「W e介護」にて『介護士のキモチ 特養どたばた日記』で漫画家としてデビューされました。2021年に旺文社「学校では教えてくれない大切なこと」シリーズまんが・キャラクター企画大賞特別賞を受賞。

表紙は、「様々な想いを届け、受け取り、そしてこれからも発信し続ける」というメッセージを込めて、子供たちが色とりどりの折り紙や紙飛行機を飛ばしている様子です。

“りいぶる”はフランス語で「自由な(libre)」という意味で、センターの愛称です。



◆発行◆

和歌山県

男女共同参画センター

“りいぶる”

〒640-8319 和歌山市手平2丁目1-2
県民交流プラザ和歌山ビッグ愛9F

TEL 073-435-5245 FAX 073-435-5247

E-mail: libre@sirius.ocn.ne.jp

【開館時間】 火曜～土曜: 午前9時～午後9時
日曜: 午前9時～午後5時30分

【休館日】 月曜・祝日・年末年始(12/29～1/3)

★新規開設★

LINE“りいぶる”
公式アカウント
はこちら



▼フェイスブックも更新中▼

りいぶる 検索

—企画・編集 特定非営利活動法人 和歌山 e かんばにい—

