

2021.2

MOVING

ムービング



vol.93

CONTENTS

特集	2
少子化対策と男女共同参画社会	
誌上講座【北京+25】	4
ジェンダーの分水嶺としての北京+25 2030年までに目指すべきこと	
講座・講演会報告	5
お知らせ	9
Cutting_Edge	10
おすすめ講座紹介	12

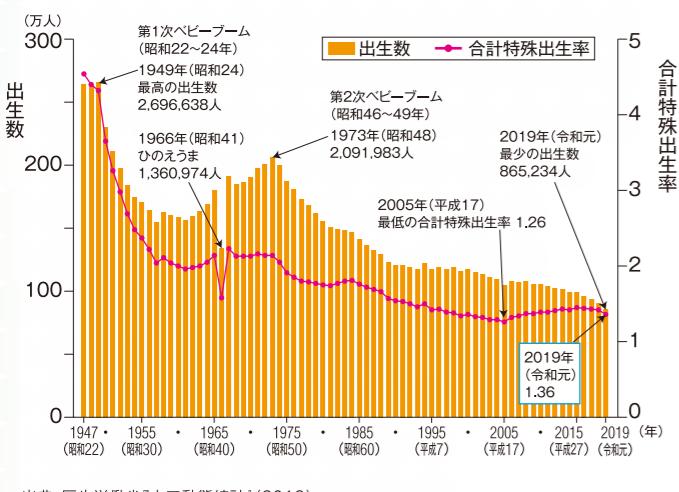


少子化対策と男女共同参画社会

1. 少子化対策と男女共同参画の遅れ

日本では、少子高齢化が深刻となっている。一昨年(2019年)の出生数は86万5,234人と史上最低を更新。更に、昨年(2020年)の出生数もコロナ禍前の妊娠にもかかわらず、一昨年を下回る水準で推移している(本年2月末に結果が報告される)。昨年の妊娠届け数が大きく減少しているので、今年の出生数は80万人を切ると予測されている(1949年の約270万人と比べれば3分の1以下である)。1973年の209万人と比べても2分の1以下である。

図1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



出典:厚生労働省『人口動態統計』(2019)

1989年の合計特殊出生率(女性1人当たり生涯に産む子ども数の目安)が戦後最低となり、1990年に「1.57ショック」という言葉が作られて30年以上経つ。

1990年に少子化が認識されて以降、1994年エンゼルプランに始まる様々な少子化対策が打たれる。2003年に少子化社会対策基本法が成立し、何度も少子化対策が叫ばれるも、結局、少子化傾向は反転するどころかむしろ定着し、ほぼ一世代に渡って、合計特殊出生率が1.6を下回る状況が続く。2010年ごろには人口の減少が始まり、2020年には高齢化率(65歳以上の人口割合)は、28.7%と世界最高を更新中である。

つまり、ここ30年、少子化対策といわれるものは、ほとんど効を奏していないということになる(拙書『日本の少子化対策はなぜ失敗したのか?』参照)。



中央大学 文学部 教授
やまと まさひろ
山田 昌弘さん
プロフィール —
東京大学大学院修了。東京学芸大学教授を経て、2008年より中央大学文学部教授。専門、家族社会学、バラサイトシングルの他、格差社会、婚活の名付け親でもある。近著に「日本の少子化対策はなぜ失敗したのか?」(光文社)

対策がなされても、なかなか前に進まないのは、男女共同参画も同じである。

女性の社会進出の必要性が叫ばれ、1985年に男女雇用機会均等法が成立し、35年経つ。1999年に男女共同参画社会基本法が制定された。それから何次にも渡って男女共同参画基本計画が策定されたが、女性活躍の指標の1つである「女性管理職比率」は、14.8%と目標の30%に遠く及ばない(2019年)。女性議員数もほとんど増えていない(衆議院比率10.2%)。世界経済フォーラムが出す「ジェンダー・ギャップ指数」では、2006年115カ国中79位(初回)だったものが、ほぼ毎年順位を下げ、2020年には、153カ国中121位と先進国中最底の水準にある。

確かに前進はしているにせよ、その歩みは大変のろい。こちらも、拙書『女性活躍後進国ニッポン』を参照いただきたい。

2. 変わらない「性別役割分業」の構造

対策を打てども、止まらない少子化、進まない男女共同参画、この両者には共通点があると判断している。それは、日本において、「性別役割分業を前提とした社会の仕組み」が根本的に変わらないからである。

日本では、「男は仕事、女は家事」という仕組みが変わっていないというと、必ず、「共働き夫婦が増えているではないか」という反論がくる。確かに、共働き夫婦の割合は、増えている。1980年には専業主婦世帯1,114万世帯、共働き世帯614万世帯だったものが、2019年には、それぞれ、582万世帯、1,245万世帯と逆転する。

また、子育て期に低くなる女性労働率のM字型カープも浅くなり、30歳前後で働く女性が増えている。30歳前半女性の労働率は、1979年47.5%だったのが、2019年には、77.5%に増大している。

しかし、その中身をみてみると、男女が平等化しているとは言いかねる状況がある。

まず、子育て期に働く女性が増えたのは、第一に、30歳前後の女性の未婚率や離婚率が高まったからである。専

業主婦が一般的だった時代でも、結婚、出産までは女性の大多数は外で仕事をしていた。2015年の30代前半女性の未婚率は約34%にまで増える。だから、子育て期の女性の労働率は高く見えるのである。実際に結婚している女性の労働率は、60%程度にとどまっている。

そして、確かに、30年前に比べ専業主婦は減少し、共働き夫婦は増えた。しかし、統計によると、既婚女性でフルタイムで働く人はほとんど増えておらず、パート等で働く既婚女性が大きく増えている。2019年では、女性の非正規雇用率は56%(1990年には38.1%)に達している。1985年には、フルタイム既婚女性は、462万人、パートタイム既婚女性229万人、一方、2019年ではフルタイム495万人に対し、パートタイムが682万人にまで増大している。

仕事をする女性は増えたかも知れないが、働き続ける未婚者が増えているのと、パートなど非正規で働く既婚女性が大幅に増えているだけなのだ。既婚女性でフルタイムで働く女性の人数は、1980年代からほとんど増えていない。フルタイムには契約社員や派遣社員も含まれるので、正社員はもっと少なくなっているはずである。結局、専業主婦がパート主婦に置き換わり、未婚で働き続ける女性、それも派遣や契約社員など非正規雇用者が増えたというのが、日本の女性を巡る労働の実情なのである。

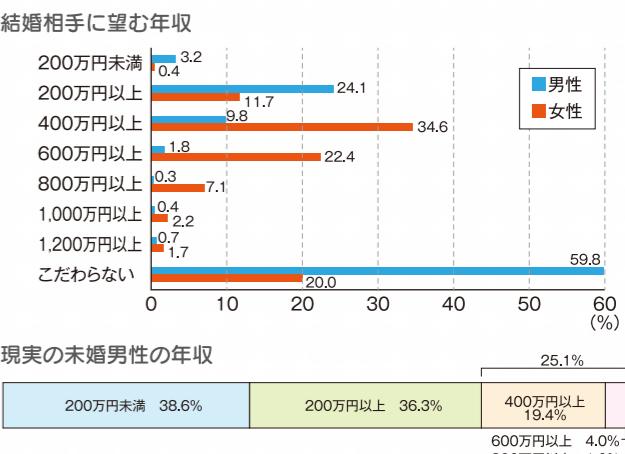
3. 「主に夫の収入で生活する」状況の維持と少子化

これが意味するのは、子育て期には、「主に夫の収入」で生活する夫婦が、2019年の時点でも、未だ多数派ということである。この状況は、1980年代とほとんど変わっていない。

では、変わったのは何か。それは、1990年代を通じて、男女とも特に若者の正社員(正規公務員も含む)が減少し、非正規社員が増えたことである。

子育て期には主に夫の収入で生活するとなれば、夫の収入は安定していた方が望ましい。しかし、安定した正社員の男性割合は徐々に減っている。そして、女性未婚者も収入が高いキャリア女性も多少は増えたが、それ以上に、不安定な非正規雇用に就く女性が増大している。20~34歳の未婚女性の約半数は正社員ではない。非正規雇用者、フリーランス、無職なのである。彼女らは、正社員の男性と結婚しなければ、子育て期の生活が成り立たない。不安定収入の男性と結婚するくらいなら、結婚せずに親元にいた方がましと考える。明治安田生活福祉研究所が行つた調査(2010年)によると、未婚女性の3分の2は、結婚相手として年収400万以上の男性を求めるが、それに見合った未婚男性は約25%しかいないのだ。

図2 結婚相手に望む年収と現実の未婚男性の年収の比較



出典:明治安田生活福祉研究所『生活福祉研究74号』(2010)

データは2009年明治安田生活福祉研究所「結婚に関する調査」
(全国ネット20~39歳、4,120名の未婚者が回答)

若い男女とも、惨めな経済環境で子どもを育てたいとは思わない。現状でそのリスクを避けようすると、収入が安定した男性と結婚する以外に方法なく、それができなければ結婚、子育てを諦める。これが、未婚化が進行し、少子化が深刻化する根本的な原因である。

4. 男女共同参画が少子化対策に不可欠

結局、多くの女性が自立できる収入を得られていない現状が、日本の少子化をもたらしている。

男女共同参画社会の実現には、リーダーとして活躍する女性を増やすことも必要だが、それ以上に、地域社会で働く女性が子どもを育てても自立できる収入を得られるようになる事が重要である。

私は、昨年末発表された第5次男女共同参画基本計画の調査会の「地域」担当主査を務めさせていただいた。分科会では、地方に女性が正社員として活躍する場が少ないから、若い女性が都会に出て行って帰ってこないという切実な訴えが述べられた。その結果、子育て世代の女性の人数が減少し、子ども数の急速な減少が起きている地域が広がっているのだ。

地域社会で若い女性が正社員として活躍できる状況を整備して、収入が不安定な男性と結婚して、子育ても経済的に大丈夫、という状況を作り出さない限り、日本社会の少子化は止まらないだろう。逆に言えば、若い女性の活躍の場を増やすことができれば、地域だけでなく、日本社会全体の未来を明るくするに違いない。

参考文献

- 内閣府『男女共同参画白書(令和2年版)』
- 山田昌弘『女性活躍後進国ニッポン』岩波書店
- 山田昌弘『日本の少子化対策はなぜ失敗したのか?』光文社

誌上講座

北京+25

ジェンダーの分水嶺としての 北京+25 2030年までに目指すべきこと

この原稿を執筆している2020年末時点で、新型コロナウイルス感染者数は日本でも世界でも引き続き増加し続け、飲食店や旅行業をはじめとする産業の状況は厳しく、経済的・社会的弱者にしわ寄せが行きがちで、世界中で中間層以下の社会に対する不満が増大し、米中に象徴されるように国際的分断も深化してしまった感があります。

しかしながら一方で今年、サステナビリティやSDGsに対する取り組みは、明らかに新型コロナウイルスの感染拡大下にも関わらず大きく「加速」した、というのが私の実感です。時代の大きな節目です。パリ協定から5年ということもありますが、新型コロナのショックにより2030年までに10年かけてやれば良いと思っていたさまざまな社会課題が一気に10年前倒し、「いま」取り組まねばならなくなりました。多くの企業が自らの社会的存在意義「パーパス」を真剣に考え始め、超長期ビジョンを持ち、お金儲けと社会的価値創造を同一線上で考え始めたのです。

こうした動きは特にESG投資(環境・社会・ガバナンスに配慮した長期投資)の中でまず環境に対する配慮として現れており、2050年までに二酸化炭素排出量ゼロを目指さない企業に対しては、最終的に投資家が議決権行使して、取締役の再任を妨げるという流れまでできてきています。また、「ビジネスと人権」分野では、サプライチェーンの上流まで配慮した生産活動を行わなければ評価されない、というソフト・ローが生まれつつあり、2019年以前に比べると大いに企業の姿勢が変わってきました。

そうした中、北京から25年を経てジェンダー平等と女性のエンパワーメント、そしてより広い文脈では「多様性と包摂(Diversity and Inclusion: D&I)」が、極めて大きな論点となっていることは非常に重要です。すでにグローバルな経済においては、例えば女性取締役がまったくない会社は会社としても信頼されず、また将来的にも成長しないのではないかとみなされます。こうした動きはここ数年加速度的に「数値化」されつつあって、女性管理職比率とか、育休を取った男性の数などがその企業の潜在的な成長性を推し量るベンチマーク(指標)となってきています。

ただ、ここで注意したいのは、「女性と男性が平等に社会に参画できるべき」という権利性を土台とした「権利性のD&I」と「多様な会社の方が競争力が高いのだ」という「経済合理性のD&I」のうち、日本はどうしても後者の「経済



SDGパートナーズ有限会社
代表取締役CEO

た せ かずお
田瀬 和夫さん

プロフィール
外務省で北京会議における野坂首席代表演説の調整を担当。2000年より緒方貞子氏の補佐官として人間の安全保障担当。10年の国連勤務を経て民間に転じ2017年SDGパートナーズを設立。

合理性のD&Iの方ばかりが経営者に説得力を持って受け取られてしまう点です。たしかに多様な組織は強いのですが(そしてそのことは論理的にも証明できるのですが)、それだけだと、「では強ければ女性活躍は進めなくてよいのか」ということになってしまいます。今必要なことは、権利性と経済合理性の両面を理解し、どちらの観点からも「女性活躍推進以外に生き残る方法はないのだ」くらいの認識を特に男性経営者の間で浸透させることであると感じています。

多くの日本の男性経営者は、(時代錯誤ですが)同一一枚岩の組織の方が強いのだとまだ感じていますし、女性が職場で抜擢されることを「下駄を履かせる」ことだと思っています。ご自分たちが履いてきためちゃくちゃ「高〜い下駄」にはまったく気づいておられません。こうした男性経営者の認識を強力に変えていかなければ、日本の企業は強くも正しくもなれないので。幸い新しいタイプの男性経営者は出てきています。これから「ジェンダーで生き残れる会社」と「ジェンダーで消えていく会社」の二分化が見られると感じています。北京+25を経て課題感は変わりつつありますが、引き続き力を緩めてはなりません。

いつも申し上げていますが、SDGsの目標5は日本全体、世界全体で社会をよりwell-beingに向かわせるための決定的な「てこの力点:レバレッジ・ポイント」です。企業も社会も学術界も生活者もそろそろこのことに気づきましょう。そうすれば次の10年はもっと人と人間にとつてよい時代となると確信します。

まず男性経営者に認識を大きく変えていただく必要がある



講座報告

第23回 ジェンダー問題 調査・研究報告会 北九州地域における“ひきこもり・生きづらさに悩む女性”に関する調査・研究

令和2年10月31日(土)13:00~14:30 ムープ5階 大セミナールーム

ジェンダー問題 調査・研究支援事業に採択された市民グループが研究成果の報告を行った後、コメントターから今回の研究テーマについての講評と実際の経験を交えてのお話をいただきました。



研究報告者
北九女子一歩会 会長
半田百合枝さん



研究報告者
北九女子一歩会
西本祥子さん



コメントター
ジャーナリスト
KJH全国ひきこもり家族会連合会 理事
池上正樹さん

こもりの当事者は世の中に絶望している中、自死という選択ではなく、生きていれば誰かが待っていてくれるかもしれない、何か希望があるかもしれない、生き続けるための選択肢としてひきこもるという行為になっている。そのことをぜひ知ってほしい。

内閣府の調査では「家事従事」という役割で、女性のひきこもりが少なく把握されていた。また、支援機関につながる女性は男性に比べて少なく、支援機関よりも医療機関につながる傾向があること、支援機関に女性を対象にしたプログラムが少ないと、女性は家事をしていることがカモフラージュとなって、ひきこもりが見過ごされるケースがあり、そこには固定的性別役割分担意識が影響していること等が今回の調査で明らかになった。

今後も、ひきこもり・生きづらさに悩む女性たちが安心して集まる女子会の定期的な開催や、当事者の体験談を掲載した冊子を発行するなど積極的な情報発信を行い、当事者が一步を踏み出すきっかけとなる活動を継続していく。

【講評】

相談を受けている実感としては、つながりを求める相談者は男女半々ぐらいだが、公的な機関の調査では女性の方が少ない。そこには、女性は家に居るのが「普通」とする社会の中の性別役割分担意識によって、ひきこもりとみなされない「見えないひきこもり女性」が存在している。ひき

こもりの当事者は世の中に絶望している中、自死という選択ではなく、生きていれば誰かが待っていてくれるかもしれない、何か希望があるかもしれない、生き続けるための選択肢としてひきこもるという行為になっている。そのことをぜひ知ってほしい。

では実際に当事者への接し方や家族への支援はどのように行えばよいのか。当事者はそれまで否定ばかりされ、生きている価値がないのではないかと、自分を肯定することができない。これまで頑張っても傷つけられてきた心情を想像できる理解者との出会いが非常に大事である。本人の内面にある良い部分を褒め、いてくれることに感謝する

ことが、当事者にとっては魔法の言葉になる。当事者の家族も、ずっと頑張ってきた自分自身を褒め、もっと自分を思

いやう。家族がますます自分の人生を生き、幸せな気持ちになることで、当事者も呪縛から解放され、ほっときて救

われるという事例がたくさんある。当事者本人よりもまず家族をサポートし、具体的にアドバイスすることが支援者には求められる。

マガジンリサイクル御礼!!

令和2年11月7日(土)~11月29日(日)
ムープ1階 図書・情報室入口



ムープ図書・情報室の蔵書のうち、保存期限を過ぎたため除籍した図書や雑誌等、約1500冊を無料でお持ち帰りいただきました。皆さんには、密にならないようご協力をいただきました。おかげさまで、たくさんの方にリサイクルできました。

おはなし会

〈第1回〉
令和2年12月9日(水)
〈第2回〉
令和3年2月3日(水)



ムープ1階図書・情報室で「おはなし会」を開催しました。図書室職員による絵本の読み聞かせや、手遊び、工作などで、親子が絵本に親しみ楽しく時間

講演会・講座報告

男女共同参画講座

山口 真由さん講演会

新しい女性の働き方～自分らしく輝く女性に！～

令和2年9月19日(土)14:00～15:30 ムーブ2階 ホール

男女共同参画をテーマに、その理解の促進を図ることを目的に毎年開催している「男女共同参画講座」。今年度は、財務省での勤務経験に加え、日本及びニューヨーク州の弁護士資格を有し、メディアでも活躍中の山口真由さんをお迎えしました。学生時代のエピソードや官僚としての勤務経験から得た思いを最新の社会情勢と絡め、女性が自分らしく輝くことのできる社会についてお話しいただきました。

女性が「女性」という属性ではなく「個人」として評価され輝く社会とは？ということについて、お話ししたいと思います。

私は高校進学と同時に郷里・北海道から上京しました。学生時代は誰よりも時間をかけて努力（＝勉強）することを自分に課しました。努力の前には男も女もなく平等。在学中に女性差別を感じたことはありませんでした。

財務省に入省して感じたことは、組織が極めて家族型だということ。個人に対するケアが手厚い反面、コントロールも強く存在し、両者が分かちがたく結びついている。さらに、女性は「女性」という役割を背負わされることにも疑問を抱き、自分で自分の人生をコントロールしたいと願い、弁護士に転身しました。

今、「ポリティカルコレクトネス（政治的正しさ）」の動きが世界中で進んでいます。ポリコレは、弱い立場の人を差



【講師】信州大学特任准教授、
ニューヨーク州弁護士
山口 真由さん

別としてはいけないという考えに基づき、元々は人種問題に端を発しますが、今や性的多様性の問題にも波及し、「男らしさ」「女らしさ」といったステレオタイプな概念が崩されようとしています。新しい価値観が次々に生まれ、言葉や感覚もどんどん変化しています。

日本社会が、従来の「らしさ」に縛られず、一方で欧米のような極端な個人主義に陥ることなく、家族型のよいところを残しつつ女性が輝ける社会になっていくにはどうしたらよいでしょうか？そのヒントはケア（気遣い）だと思います。私たちが互いを気遣い合い、相手の気持ちに思いを馳せることです。「男らしさ」「女らしさ」というコントロールから脱し、ケアの感情を束の様に連ねて信頼関係を築くことで、女性がその人らしく輝ける社会になっていくことを願っています。



おとこのライフセミナー

堀尾 正明さん講演会

つながりひろがる -力を合わせて輝くまちづくり-

令和2年11月7日(土)13:30～15:00 ムーブ2階 ホール

【講師】フリーキャスター、
明海大学客員教授、
早稲田大学講師
堀尾 正明さん

さまざまな分野で活躍されている男性講師を招いて、ご自身の体験や生き方などをご講演いただく、「おとこのライフセミナー」。今年度は、元NHKアナウンサーで現在はフリー キャスターとしてさまざまなメディアでご活躍の堀尾正明さんをお迎えしました。実例を挙げながら、地域での支え合いの仕組みづくりについてお話しいただきました。

日本の人口は2004年をピークに減り続けています。出生率も依然、下降の一途をたどっています。高齢者が働き、地域のために貢献しなければいけない時代になってきました。地域に人が減っていく、その中でどうすればよいでしょうか。地域おこしの「あいうえお憲法」があります。

- ・アイデア アイデアを持ちましょう。
 - ・インタレスト 多くの住民の人達が興味を持つ事に関心を持ちましょう。
 - ・ウォーク 自分で歩いて取材して自分の目で見て確かめましょう。
 - ・エキサイト 行動に情熱を持って取り組みましょう。
 - ・オリジナル 各地域のオリジナリティを持って取り組みをしましょう。
- このような「あいうえお憲法」によって行動している自

治体、グループは成功しています。これから高齢化、人口減少がすすんだ時にどうやってこの町を回していくかということは行政も含めて皆さん自身のアイデアなんです。

埼玉県の幸手団地では、高齢者の雇用創出、一人暮らしで困っている人たちをどう助けていくかという取り組みがあります。特殊サギや犯罪から、高齢者を守る仕組みづくりも名古屋や大阪などで行われています。

うれしいと感じるとセロトニンとかドーパミンという「幸せホルモン」が脳から出てきます。自分の幸せ感のために、人のために何かをしようという結論になります。年齢にこだわらず、皆さん一緒に頑張っていきましょう。幸せホルモンを出すように人のため、自分のために行動してください。地域活動を成功させるいろんな仕組みを作ってください、そして、サギにあわないように（笑）

働く女性のためのステップアップ講座

令和2年9月5日(土)、9月26日(土)、10月10日(土)（全3回）

10年目を迎える本講座は感染症対策のため定員数を減らしての募集でしたが、地元企業からの推薦も含めた21名の受講生を迎え開催しました。講座を通じて、働く女性たちのスキルアップやキャリア開発を支援するとともに、組織を超えたネットワークづくりができました。1～10期までの修了生（約280名）を対象に、今後もフォローアップセミナーなどを開催しながら、期を超えた働く女性のためのネットワークの拡大を目指します。

公開講座 令和2年9月5日(土)13:30～15:45

第1部 講演 スポーツを通して見えた ジェンダー課題とキャリア形成 ～ニューノーマル時代のキャリアの築き方～

【講師】順天堂大学スポーツ健康科学部 助教、
S.C.P.Japan 共同代表 野口 亜弥さん



進行 (株)サイズラーニング
たかみまちこ
代表取締役 高見 真智子さん



第2部 パネルディスカッション 自分らしいキャリアを歩むには

オープニングでは、10年の振り返りを主旨に修了生を代表して2期生の土谷 和子さん、3期生の吉水 請子さん、9期生の岩崎 徳子さんをお迎えして、受講されるまでのお話、ムーブとの出会い、その後の変化やキャリアアップ、女性活躍推進への取り組み、チャレンジの経緯などをリレートークとして順番にお話しいただきました。

第1部は、野口 亜弥さんをお迎えして「スポーツを通して見えたジェンダー課題とキャリア形成～ニューノーマル時代のキャリアの築き方～」をテーマにご講演いただきました。野口さんは一人ひとりが自分らしく歩んでいける未来をつくるため、スポーツでそのきっかけをつくっていきたいと活動されています。初めにスポーツとジェンダーについて、男性優位・異性愛主義の歴史的または社会的立場に制約された考え方方は近代スポーツにより広まつたことを語られ、次に国内や海外での経験談をもとに、サッカーを続けてきたなかで感じたスポーツ界に見られるジェンダー課題について分かりやすく話されました。最後に女性とキャリアについて、「まずは自分の未来を決めて、アクションを続けて人と繋がっていく

(株)ゼンリン 本社統括本部
ダイバーシティ推進部 部長
平成24年度受講生
つちやかずこ
土谷 和子さん

極東ファディ(株) 取締役
商品営業本部 本部長
平成25年度受講生
よしみずしょうこ
吉水 請子さん

(株)スターフライヤー
アシスタントマネージャー
いわさきのりこ
岩崎 徳子さん

くことで実現させることができる」さらには「一人ひとりが自分のために次世代のために環境を変えていってほしい」と訴えられました。参加者からは「次世代の女性のために会社を変えていくようがんばります」などの感想が寄せられ、多くの方が共感や刺激を受けた様子でした。

第2部は、野口さん、土谷さん、吉水さん、岩崎さんにパネリストとしてご登壇いただき、(株)サイズラーニング 代表取締役 高見 真智子さんの進行で、「自分らしいキャリアを歩むには」をテーマにお話しいただきました。

参加者からは「様々なフィールドで活躍されている方からお話を伺えてよかったです、本当の意味で性別や全てを超えた社会をつくっていきたい」など、今後の自分自身の考え方や行動の参考になったとの感想が多くありました。



男女共同参画講座 ムーブ・レディス映画祭 ～自分の人生を生きる～

『一粒の麦 萩野吟子の生涯』上映&樋口 智巳さん(小倉昭和館 館主)によるお話

令和2年12月5日(土)13:00～15:20 ムーブ2階 ホール

ムーブとレディスもじ・やはたの3館連携事業として「ムーブ・レディス映画祭」を開催！今年は「自分を信じて進む道の先には」をテーマに、時代の背景や環境などの影響によるさまざまな問題に立ち向かう女性の生き方を描いた映画を上映しました。

7年目を迎える「ムーブ・レディス映画祭」ですが、レディスもじ、レディスやはたは3月末で閉館するため、3館連携事業としては最後の開催となりました。今年度は小倉昭和館(小倉北区)の3代目館主 樋口 智巳さんのご厚意により、3館それぞれにてお話をいただきました。withコロナの中での映画館の楽しみ方、北九州市にゆかりのある俳優や映画作品、上映映画の見どころなど、映画の魅力を情報発信している樋口さんのお話に、参加者は興味深く聞き入っていました。

上映作品

- 12月5日(土)『一粒の麦 萩野吟子の生涯』ムーブ
- 12月11日(金)『マダム・イン・ニューヨーク』レディスやはた
- 12月13日(日)『日日是好日』レディスもじ