

第20回 With You さいたまフェスティバルより

With You さいたまでは2月4日(金)～6日(日)まで、男女共同参画の視点で様々な活動をしている県内14の団体・グループによる活動発表会「第20回 With You さいたまフェスティバル」を開催しました。

第20回 With You さいたまフェスティバル 出展参加団体一覧  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/event/list/fes20thdantai00.html>

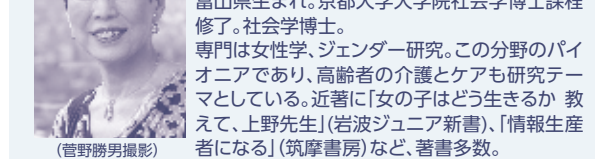
また、2月6日(日)のフェスティバル講演会は、社会学者・東京大学名誉教授・認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク(WAN)理事長の上野千鶴子さんを講師に、リモート配信で実施しました。

第20回 With You さいたまフェスティバル講演会

ジェンダー平等のためにあなたができること  
～若い世代も若くない世代も～

フェミニズムが変えたこと、変えられなかったこと、そしてこれから変えなければいけないこと、社会を変えることができるのは一人ひとりの思いや行動であることなどを、講師の経験も交えてご講演いただきました。

家庭科男女共修やお茶くみの廃止など、フェミニズムは多くのことを変えてきましたが、女性が家事育児を負担することや女性の政治参加の低さは今も変わっていないこと、そしてジェンダー不平等を目の当たりにした時には傍観者にならずに、皆がその時・その場でイエローカードを出すことが大切であるとお話いただきました。



上野 千鶴子 うえの ちづこ  
社会学者、東京大学名誉教授、認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク(WAN)理事長  
富山県生まれ。京都大学大学院社会学博士課程修了。社会学博士。専門は女性学、ジェンダー研究。この分野のパイオニアであり、高齢者の介護とケアも研究テーマとしている。近著に「女の子はどう生きるか 教えて、上野先生」(岩波ジュニア新書)、「情報生産者になる」(筑摩書房)など、著書多数。

コラム 「男性だから」と相談をためらっていませんか?

家族のこと、友人関係のこと、職場での人間関係のこと、ひとりで悩みを抱えていますか? 「男性だから弱音を吐いてはいけない」「相談するほどのことではない」といった思いから誰かに話すこと、相談することを躊躇していませんか?

With You さいたまには、男性からの相談も数多く寄せられています。困りごとや、悩みごとを相談員と一緒に考え、整理して、必要により専門機関を紹介します。また、男性臨床心理士による「男性のための電話相談」も実施しています。

電話相談の他に、24時間利用できるインターネット相談もありますので、是非ご相談ください。

With You さいたま 電話相談  
TEL 048-600-3800  
受付時間 月～土 10:00～20:30 (祝日・第3木曜日・年末年始を除く)

インターネット相談 24時間受付  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/counsel/guide.html>

情報ライブラリーより



マチズモを削り取れ  
武田砂鉄/著 集英社 2021年7月  
請求記号: 367.21/マ

著者は「男、めっちゃ有利なのだ」と冒頭で宣言し、朝の埼京線や高社の食堂、不動産業界や大学など様々な場所で取材し、身近な日常や公共空間に蔓延するマチズモ(男性優位主義)の実態を明らかにする。この本は

解決策が並んでいるわけではないが、削るならここからだな、といういくつかの問題を提起している。内心に潜む「できればこのままバズりたければ自分たちは心地よくいられるのに」。自分には関係ないではなく、もう関係しているのだ、ということを知ってほしい。



男も育児って、あり?  
羽田共一/著 電書社 2021年8月  
請求記号: 599.04/オ

国立大学附属小学校の教師が、3か月の育児休業を取得して得た成果は「親としての自覚」を持っていたこと。第二子の出産に際しても3か月の育児を取ったことの結果が書かれているが、「仕事」だけを楽し

むのではなく、家族を含めた「人生」を楽しみたいという、仕事人間から変化した心境が吐露されている。葛藤もあったという経験談は、育児に興味を持っている男性に向けて役立つ内容となっている。

※上記の本は、With You さいたま情報ライブラリーにて、貸出しをしています。

コラム 「思い込み」から自由になろう

男女共同参画社会を実現するための第一歩

アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)は、他人に対してだけではなく、自分に対しても持っています。「男性だから安定した職業を選ばないといけない」「女性だから家事・育児をしなくていい」などといった思い込みによって、自分自身の成長や可能性を狭めたことがあったのではないのでしょうか。せっかく持っている個性や能力を生かすことができない社会では、自分らしく生きることはできません。

たとえば今や共働き世帯数は専業主婦世帯数の2倍以上になり、固定的な性別役割分担意識に違和感を持つ人も増えました。時代の変化に合わせて、価値観や考え方も変化してきています。(\*)アンコンシャス・バイアスは無意識なだけになかなか気づくことが難しいですが、「自分も、自分以外の人も必ずあるもの」と認識することが大切です。そして、多様な人やグループと接して違う視点や価値観に触れるようにしたり、自分の常識が覆る体験をした時には「別の世界の話」と思うのではなく、学びの経験を得たと考えたり、意識的に行動することで気づきが生まれます。アンコンシャス・バイアスに気づくと、一人ひとりが異なる存在として個性を尊重し合うことができます。

アンコンシャス・バイアスへの気づきを深め、行動することで、男女共同参画社会への実現に一歩ずつ近づいていきましょう。

(\*)「令和2年度 埼玉県男女共同参画に関する意識・実態調査」より「男性は仕事、女性は家庭」という考え方(性別役割分担意識)に、「同意する」と回答した人は9.8%、「同意しない」は62.8%。

令和3年度 埼玉県荻野吟子賞 受賞者決定!

埼玉県では、本県出身で日本最初の公認女性医師・荻野吟子にちなみ、男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人や団体、事業所を表彰しています。令和3年度の受賞者は以下の方々です。

※受賞者のプロフィールは受賞時点のものです。

大賞 個人・団体部門

さいとう まりこ 佐藤 麻里子 さん  
(有)佐藤酒造店社氏 (越生町在住)

- 県内初の女性社氏となり、酒造りの責任者として職人を率いている
- 女性や若い世代のニーズに答える酒造りに取り組み、自ら新商品の開発やデザインも手掛ける



令和3年度 埼玉県荻野吟子賞表彰式  
前列左から、サイタマ・レディーズ経営者クラブ 栗田美和子会長、佐藤麻里子さん、(有)福祉ネットワークさくら 横山紀子代表取締役、(株)矢口造園 矢口光太郎代表取締役 後列左から、神尾真知子選考委員会座長、梅澤佳一県議会議長、大野元裕知事、小林哲也熊谷市長、真砂和敬県民生活部長

サイタマ・レディーズ 経営者クラブ

- 女性経営者異業種交流団体(越谷市)
- 都道府県レベルとしては全国初の女性経営者・幹部による異業種交流団体
- 勉強会や講演会、異業種交流を実施し、女性活躍を推進。県内大学・高校などでも講義を行い、若い世代の育成にも尽力

奨励賞 個人・団体部門

やまもり るな 山守 瑠奈 さん  
京都大学フィールド科学教育研究センター 瀬戸臨海実験所 助教(朝霞市出身)

- フィールド科学分野において先駆的な研究に取り組み、多数の功績を収める
- 性別を問わずフィールド科学分野に興味を持ってもらえるよう、中高生への授業や講演・交流会等に尽力

いきいき職場部門賞 いきいき職場部門

有限会社 福祉ネットワークさくら  
福祉サービス事業(さいたま市浦和区)

- 柔軟な働き方制度を導入し、ライフステージの変化による離職を防ぐ
- 男女ともに働きやすい職場環境を提供

株式会社 矢口造園  
造園土木事業、公園管理(北本市)

- 女性が働きやすい職場環境づくりに取り組み、女性の新規採用や正社員登用に繋げる
- 性別と家庭の両立を支援し、柔軟な勤務時間の設定が可能

第12期 埼玉県男女共同参画審議会 委員募集

任期 令和4年7月1日～令和6年6月30日  
 応募資格 ①県内に在住(勤)し、令和4年4月1日時点で満18歳以上であること(公務員を除く)  
 ②平日の昼間の会議に出席できること(年2～4回)  
 応募方法 (1)提出物  
 ・作文テーマ「男女共同参画社会の実現に向けて」  
 御自身の男女共同参画の推進に関する活動を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けて、本県においてどのように取組を進めていけばよいか、御自身の考えをお書きください。(800字程度。ワープロソフトの場合は、用紙A4・文字13ポイント)  
 ・応募用紙 当該で定めた様式による応募用紙  
 (2)提出方法 郵送、電子メールにより提出してください。  
 (3)募集期間 令和4年3月7日(月)～4月15日(金)当日消印有効  
 応募・問合せ先 埼玉県県民生活部男女共同参画課  
 TEL 048-830-2921 E-mail a2920-02@pref.saitama.lg.jp

※詳しい応募方法は、埼玉県ホームページから「男女 審議会」で検索してください。  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/index.html>

女性リーダー 育成講座 終了報告

女性の声で地域を変えよう! 「女性リーダー育成講座」(全9回)が終了しました!  
 東京オリンピック開催中の8月、24名でスタートした女性リーダー育成講座は、分野別課題学習成果レポートの提出と3月12日の成果報告会をもって終了しました。  
 当講座は、女性の貧困問題や地域の様々な課題の解決に男女共同参画の視点を持って取り組んでいく地域の女性リーダー育成を目的として開催されました。

本年度は、国立女性教育会館客員研究員の中野洋恵さんをスーパーバイザーにお迎えし、講義で幅広い分野の知識を身につけ、また地域における「貧困」「防災」「政治参画」の課題分野から一つを選び、主体的に取り組む個人学習を行いました。  
 コロナ禍の影響で何度か変更を余儀なくされましたが、そのような中でも受講生は8か月にわたり積極的に学び、出会い、地域での課題解決に向けて実践できることを考えてきました。それぞれがチャレンジしたこの学びはきっと地域で活かされることでしょう。

※詳細はWith You さいたまホームページをご覧ください。  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/event/report/r3/03leaderreport.html>

講座やイベントの申込み方法

市町村、男女共同参画関連施設、図書館、公的施設などに開催日の約1か月前からチラシが配布される他、With You さいたまホームページにも掲載します。

保育サービスを実施しています(予約制)

With You さいたま主催の講座への参加や面談などの際に、6か月から未就学のお子様(講座・イベントにより小学校3年生まで)の保育サービスを実施しています。  
 ▶保育料 お子様1名につき300円

With You さいたま 埼玉県男女共同参画推進センター

〒330-0081 さいたま市中央区新都心2-2  
 TEL 048-601-3111  
 FAX 048-600-3802  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/>

開館時間  
 月曜～土曜 / 9:30～21:00  
 日曜・祝日 / 9:30～17:30  
 休館日 / 年末年始、第3木曜日  
 貸出施設のご利用時間  
 午前 / 9:30～12:00  
 午後 / 13:00～17:00  
 夜間 / 18:00～21:00  
 ※利用時には、準備及び後片づけの時間も含まれます。

With You さいたま相談

電話相談 TEL 048-600-3800  
 受付時間 月曜～土曜 / 10:00～20:30 (年末年始、祝日、第3木曜日を除く)

埼玉県女性キャリアセンター

電話相談 TEL 048-601-1023  
 受付時間 月曜～金曜 / 10:00～11:30 12:30～16:30

面談相談予約 女キャリア TEL 048-601-5810  
 セミナー受付

受付時間 月曜～土曜 / 9:30～17:30 (年末年始、祝日、第3木曜日を除く)

ハローワーク求人情報の提供

求人情報の検索 月曜～土曜 / 9:30～17:30  
 求人情報の紹介 月曜～土曜 / 10:00～17:00



With You さいたま ホテルプリンス武蔵野3・4F  
 さいたま新都心駅から徒歩5分 北与野駅から徒歩6分



埼玉県男女共同参画推進センター With You さいたま広報紙 vol.67

# With You さいたま

3月号  
2022 March

## 男性から見る男女共同参画

特集 Special Feature

開館20周年!

# With You さいたま

2022年、With You さいたまは開館から20年を迎えます!

# 20th anniversary

Contents

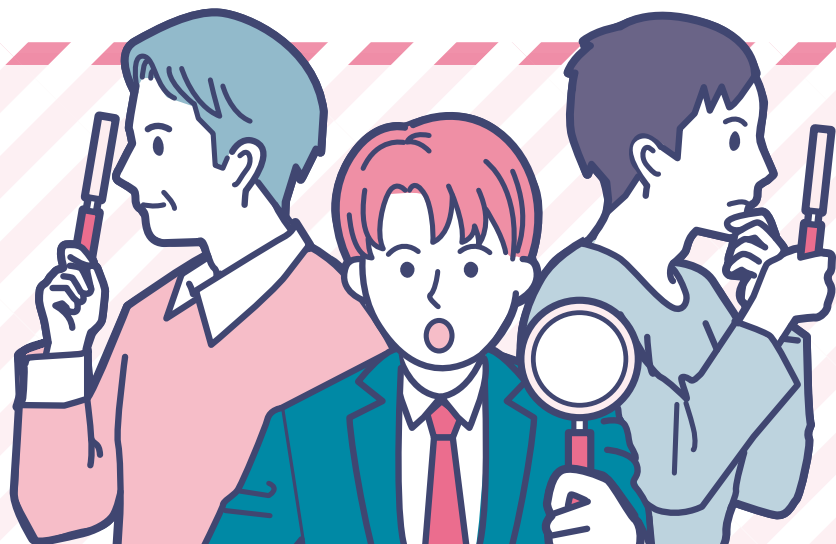
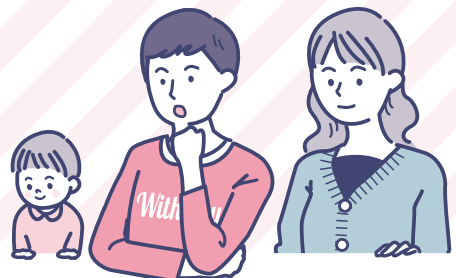
- P.5 第20回 With You さいたまフェスティバルより
  - 情報ライブラリーより
  - コラム「男性だから」と相談をためらっていませんか?
  - コラム「思い込み」から自由になろう
- P.6 令和3年度 埼玉県荻野吟子賞 受賞者決定!
  - 第12期 埼玉県男女共同参画審議会委員募集のお知らせ
  - 令和3年度 女性リーダー育成講座 終了報告

[With You さいたま]は、埼玉県の男女共同参画社会づくりのための総合拠点施設です。



# 男性から見る男女共同参画

男女共同参画と言うと、男性も女性も「これは女性の問題」と思っている人が多いのではないのでしょうか。しかし、本当にそうでしょうか。そこで今回は男性の視点から男女共同参画社会を考えてみましょう。



仕事

Work

Childcare

家事

Housework

育児

Male dominated society?

男社会?

## 1 家事・育児に見る男性の意識

かつては、既婚男性の多くは「日中は家の外で働いているのだから昼間の家事・育児ができなくても仕方がないでしょう。それでも朝のゴミ出しや子供の見送り、仕事が終われば買い物をして帰ります。たまの休みには晩御飯も作ると、妻にはゆくりしてもらっています。できる限りの家事・育児をしているのだから十分でしょう。」と考えていたのではないのでしょうか。

埼玉県が実施する「男女共同参画に関する意識・実態調査」の昭和63年度(当時は「女性問題意識調査」)では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に「同感しない」男性は21.3%でしたが、令和2年度には60.3%となり初めて6割を超えました。逆に「同感する」男性の割合は

年々減少し(昭和63年度35.0%→令和2年度12.5%)、男性の意識の変化が見られます。

また、民間団体が新入社員に実施した平成29年度の調査では、男性の79.5%が「子供が生まれたときには育児を取得したい」と答えています。しかし実際に男性の育児取得率は女性と比べて著しく低い状況です。

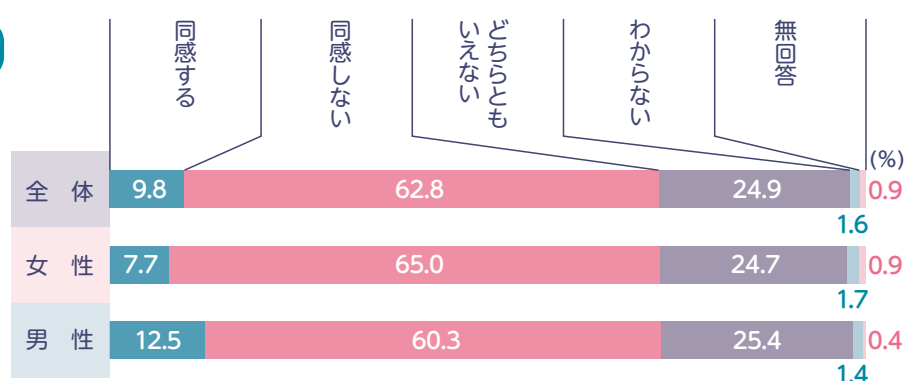
日本の育児休業制度は世界各国と比べ、とても充実していると言われています。それなのに、なぜ男性は取得できない(取得できない)のでしょうか。

その要因の一つとして、「固定的な性別による役割意識」の解消が図られていないことが挙げられます。

### 性別役割分担意識

問 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方がありますが、あなたはこの考えに同感しますか。(1つだけに○)

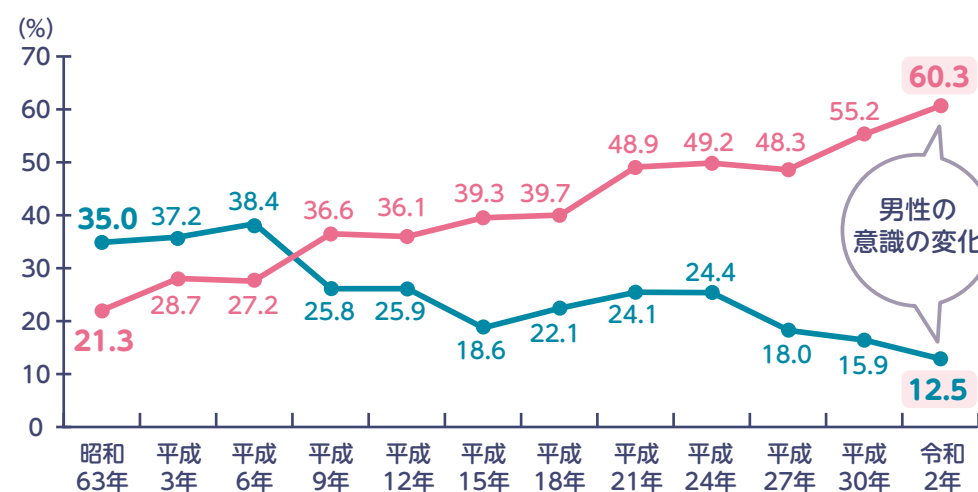
出典:埼玉県男女共同参画課「令和2年度 男女共同参画に関する意識・実態調査」より



### 性別役割分担意識 (時系列比較) 男性

● 同感する  
● 同感しない

出典:埼玉県男女共同参画課「令和2年度 男女共同参画に関する意識・実態調査」より



## 2 男性の無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)

男性に「育児休業を取得したい」という意識がある一方でこのような調査もあります。

内閣府男女共同参画局が行った「令和3年度 性別による無意識の思い込みに関する調査研究」の結果からは、男性のほうが女性よりも強く性別役割意識を持っていることがわかります。とりわけ「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」「男性は人前で泣くべきではない」「家を継ぐのは男性であるべきだ」「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」の4項目で男女差が大きく開きました。

この調査から、男性にこうした性別役割や思い込みについて直接言ったり、言動や態度から感じさせたりしたのは、「父親」「男性の知人・友人」、職場シーンでは「男性の職場の上司」が多く、それは家庭や職場にかかわらず生活全体に大きな影響を与えていることがわかりました。また、同じ男性でも世代によって差があり、特に50-60代で性別役割意識(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」傾向)が強いこともわかります。

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計

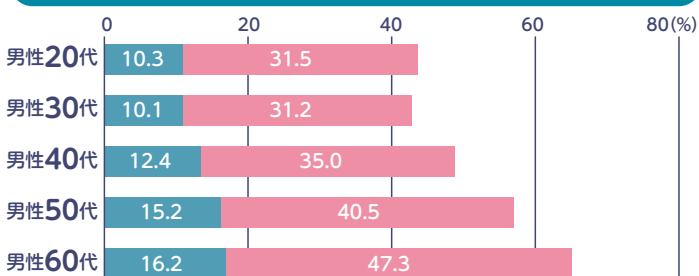
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ  
男性 37.3%  
女性 22.1%

男性は人前で泣くべきではない  
男性 31.0%  
女性 18.9%

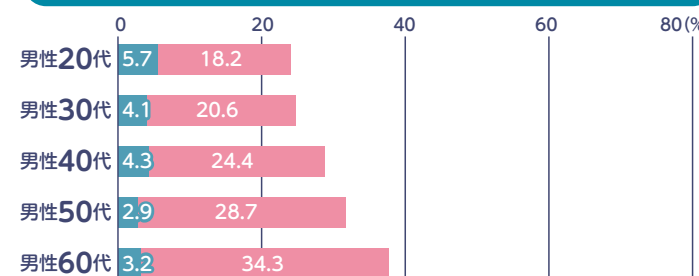
家を継ぐのは男性であるべきだ  
男性 26.0%  
女性 15.6%

男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ  
男性 20.2%  
女性 10.3%

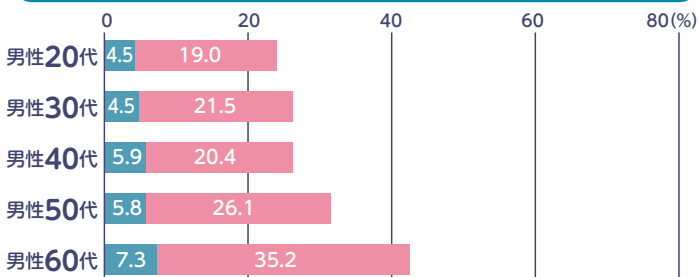
### 男性は仕事をして家計を支えるべきだ



### 家事・育児は女性がするべきだ



### 男性は結婚して家庭を持って一人前だ



### デートや食事のお金は男性が負担すべきだ



出典:内閣府「令和3年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」

## 3 これからの男性の働き方と暮らし方

令和3年6月に改正された育児・介護休業法には男性の育児取得をさらに進めるための制度が盛り込まれ、今年4月1日から事業主は育児休業の対象となる人には男女を問わず取得についての意向を確認することが義務付けられました。さらに10月1日からは新たに「産後パパ育児制度(男性版産休)」が施行されます。

改正をきっかけとして、どこの職場でも子供が生まれたら男性も女性も育休をとるものという考え方が定着し、多様な処遇や労働時間の柔軟な運用、育児休業が取りやすい職場環境づくりなどが加速することが期待されます。

若い世代を中心に、「長時間労働」や「ワンオペ育児」への違和感は強くなっています。今までの制度や慣習に縛られて不自由を感じていないか一人ひとりが見つめ直し、行動を変えていく必要があります。

そしてまた、変わろうとする本人だけでなく、男性を取り巻く環境——妻や親、学校の先生や地域の人、会社の同僚や上司などの意識——も変えていかなければなりません。

これまでの「時間的な制限なく仕事を優先する男性」を中心として作られた、性別役割意識を含んだ男性の働き方や暮らし方を見直すことは、女性の活躍の場を広げるだけでなく、男性にとってもより良い生活につながります。

With You さいたまではメンズプロジェクト講演会や男性相談を実施しています。今後も引き続き、様々な啓発、調査、相談事業を進め、性別役割にとらわれず誰もが自分らしく生きやすい社会を実現するために取り組んでいきます。

### 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 改正の概要

(令和4年4月1日施行は②と⑤)

#### ① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ① 休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。  
※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ② 分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

#### ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ② 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

#### ③ 育児休業の分割取得

育児休業(①の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

#### ④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

#### ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。



厚生労働省 公表資料より