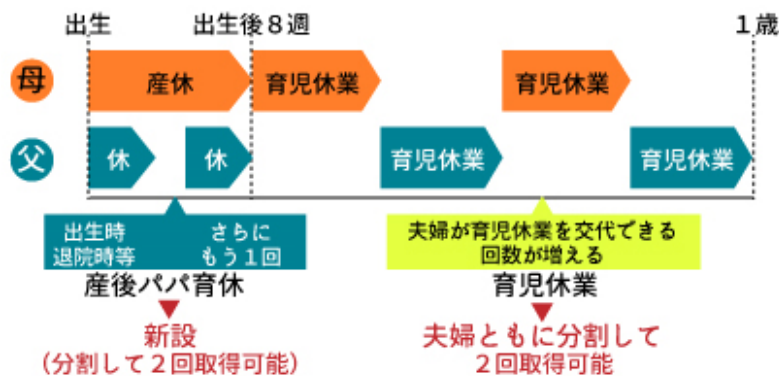


世界一と評価されている日本の男性育休制度

前回のコラムでは、男女の賃金格差の要因研究で評価され、ノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドティン教授が、日本の父親の育休制度を「最も優れた政策の一つ」と発言したことに触れました。

ユニセフの報告書（2019）でも、日本の父親の育児休業制度が、育休中に給付金を受給できる期間の中で「給与の満額支給相当」の換算期間が最も長いこと等から、OECD と EU のいずれかに加盟する41 か国の中で 1 位の評価を得ていますⁱ。

2022 年には「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が施行され（右図）、さらに充実度を増しました。また現在、夫婦ともに育休中の手取り収入が育休前の「実質 10 割」になるような（現在は約 8 割）育児休業給付金の拡充案を厚生労働省が検討しています。



(厚生労働省 ミニリーフレット「イクメンのススメ」を元に作成)

しかし、多くの父親が取得できていない実情がある

このように優れた制度が整っていますが、実際の男性育休取得率は 17.1%（2022 年度）ⁱⁱと未だ低く、女性取得率の 80.2%とは大きな差があります。民間の調査ⁱⁱⁱでは、これから子どもが生まれるとしたら育休を取得したいかと聞かれた男性の約 9 割が「取得したい」と答えているにもかかわらず、取得率が低い理由は何にあるのでしょうか。

同調査で男性育休取得率が低い理由は何だと思うか男女に聞いたところ、全体トップは「育休を取得しづらい雰囲気がある」で、「職場が人手不足」と続きます。

男性育休取得促進から、すべての人の働き方改革へ

「育休を取得しづらい雰囲気」はパルシティ通信 Vol.51（2023 年 3 月 20 日発行）でも取り上げた「オールドボーイズネットワーク（男性中心の組織文化や人間関係）」とも関連がありそうです。家事育児介護などのケア労働の心配をせずに、長時間働ける人が評価されてきた社会文化は、人々の意識・社会構造の変化とともに変わりつつあります。

例えば、今の職場で誰かが育休をとると想定すると、あなたはどのような準備を始めるでしょうか。多くの人が、属人化の見直し・業務プロセス全体の効率化・チームメンバーの育成等を進めるのではないのでしょうか。これは、育休取得者に限らず、子どものお迎えや介護等で就労時間に制限がある人等を含め、職場全体にプラスをもたらすでしょう。

男性育休取得促進は、取得するメンバーやその家族のためになるのは勿論のこと、長時間労働の是正や古い固定観念の払拭など、新たな社会文化醸成への歩みとなり、男女間格差の解消に向けた一歩となることが期待されます。

2024 年 2 月 15 日に豊洲シビックセンターにて、江東区内中小企業向けセミナー
「男性育休促進が中小企業にもたらす『付加価値×生産性』」を開催予定で、現在受講者募集中です。
HP よりお問い合わせください。



【出典・引用・参考文献】

- i. ユニセフ調査：男性育休制度で日本は世界 1 位だが… <https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00500/>
- ii. 厚生労働省 令和 4 年度雇用均等基本調査 事業所調査結果 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>
- iii. エン・ジャパン（株）「男性育休」に関する調査レポート 2023 年度版 <https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/33169.html>

アンコンシャス・バイアス解消にむけて～実践編～

誰もが自分らしく暮らせる社会の実現のためには、固定的性別役割分担意識をはじめとする固定観念やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）の払拭が欠かせません（パルシティ江東通信 vol.50（2023年1月発行）参照ⁱ）。これらは無意識のうちに形成され、何気ない発言や行動として現れます。また、自らのバイアスによって、自分にも周りの人にもさまざまな影響を与えてしまうため、とても厄介です。

今回のコラムでは、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた実践的なステップを紹介します。

ステップ ① 自己評価と省察

まずは、自分の思考や行動に潜んでいるバイアスに気づくことが第一歩です。しかし、自然と身についてしまっているバイアスに自分だけで気づくことはとても困難です。内閣府男女共同参画局公式 YouTube では、調査研究を基に制作した『性別による無意識の思い込みの解消等にむけた普及啓発用動画～Part2～』を令和5年10月に公開しましたⁱⁱ。わかりやすいドラマ仕立てになっているので、自身のバイアスをふりかえる材料にしてみてください。

ステップ ② バイアスによる弊害の理解

例えば、「子育て中の女性には夕方以降の会議に参加させない」という事例で考えてみましょう。「こどものお迎えがあるだろう」「帰って夕食の支度をするだろう」という思い込みから、本人の意思を確認することなく“良かれと思って”このような配慮をしたのだとしても、対象の女性は会議に出席できない事で、責任のある業務を担うチャンスを喪失してしまうかもしれません。また、この配慮は「子育てや家事は女性がするもの」という固定観念によってなされており、女性の活躍にネガティブな影響をもたらします。リーダーにふさわしい能力のある女性が、このように機会を逃してしまうのは組織として大きな損失につながります。思い込みで、誰かの可能性を狭めてしまっていないかを、立ち止まって考えることも大切です。



ステップ ③ 行動の変化と波及

最も重要なステップは、行動を変えていくことです。自身の中にあるバイアスを認識したら、意識的にバイアスに反する行動を選ぶよう努めることが有効です。「〇〇であるはずだ」と決めつけず、相手とコミュニケーションをとりましょう。また、こどもや若い人たちに、意識的にバイアスのない言葉をかけることで、ジェンダー平等の推進やハラスメントの防止、キャリアの可能性が広がる等、未来の社会に良い影響を与えることができるでしょう。

私たち一人ひとりが自分の中にあるアンコンシャス・バイアスに向き合い、発言や行動に注意を払うことで、少しずつ社会全体が変わっていきます。本コラムをきっかけに、それぞれの立場から周囲を巻き込み、アンコンシャス・バイアスの解消に向けたステップの実践に取り組んでみてはいかがでしょうか。

【出典・引用・参考文献】

i. パルシティ江東通信 vol.50「気づこう、『アンコンシャス・バイアス』」

<https://www.city.koto.lg.jp/O55201/palcityinfo/documents/palcitykoto46-50.pdf>

ii. 内閣府男女共同参画局公式 YouTube『普及啓発用動画 ～Part2～』

<https://youtu.be/4claY959uhU?si=B0OGsO99gT4QOLe3>



パルシティ江東通信 vol. 58

「LGBT 等の子どもたちが安心して相談できる大人になるために」

令和 6 年度から小学校の保健体育で使われる教科書では、性の多様性についての記述が増えるなど、教育の場でも性的指向や性自認にかかわる理解が広がってきています。「LGBTQ」や「LGBTQIA+」という言葉を目にする機会も増えた一方で、身近な存在として感じている方はどのくらいおられるのでしょうか。電通が行った調査¹では、「LGBTQ+層の割合は 9.7%」という結果となりました。これは、学校の 1 クラスに 2～3 人ほどの割合になります。それだけ身近な存在であるにもかかわらず「自分の周りにいない」と思われてしまうのは、当事者が安心して「ここにいるよ」と言えない環境だからかもしれません。性別に違和感を持ったり、悩んだりしている子どもたちに、私たち大人はどう向き合い、寄り添っていけるのでしょうか。

子どもを取り巻く環境と、大人ができること

学校生活では、見た目の性と性自認が一致していない場合、修学旅行などの行事、更衣室、トイレなど、さまざまな場面で困難を感じる事が想像できます。困難に対し、「これが正解」というひとつの解決策があるわけではなく、それぞれの不安や悩みに耳を傾け、ていねいに話し合いながら解消に向けて一緒に歩いて行くことが大切です。

また、自分の性別に違和感を持つ子どもがひとりで不安を抱え込んでしまわないためにも、多様な性に関する本を図書室や教室、家庭に置いたり、ニュースの話題を取り上げ、語り合ったりすることで必要な情報を届けることができるでしょう。



子どもが安心して相談できる大人になるためには、性に関する知識・意識をアップデートし、子どもからの信頼を得ていくことが重要です。必要な知識を身に付けるだけでなく、普段から「男だから/女だから」といった性別によって価値観を押し付けてしまうことや、テレビ等に出てくる当事者に対してネガティブなコメントをするなど、何気なく発した言葉によって子どもの心を傷つけてしまうことのないように意識や行動を変えていきましょう。

アウティングは絶対にしない

他の人のセクシュアリティを「許可なく」「第三者に」伝えることをアウティングと言います。相談を受けた際、良かれと思っての情報共有や、自分ではどうしたら良いのかわからないから、と相談された内容を他の人に話してしまうことも、アウティングにあたります。過去には「アウティングをされたことでいじめが起き、自ら命を断ってしまった」という痛ましい出来事もありました。アウティングは誰かの命を奪う可能性のある行為であることを、知っておいてください。

●江東区 LGBT 等相談について…LGBT 等当事者やその周囲の方（家族・友人・学校関係者・職場の方など）が抱える悩みに対し、電話又は対面で相談をお受けしています。詳しくは HP をご覧ください。

●江東区総務部人権推進課では「LGBT 等の理解促進」を含むさまざまなテーマで、区立中学校向けの出前講座を行っています。生徒向け・教職員向けに実施できますので、意識向上にお役立てください。

（※区立中学校には、4 月 24 日付でチラシを配布しております。）

パルシティ江東通信 vol. 59

「恋する前に知ってほしいこと～デート DV～」

カップルの間に潜むデート DV とは？

政府は、令和 2 年に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を固め、令和 5 年度から文部科学省がこれを含み込んだ「生命（いのち）の安全教育」¹を全国の学校において推進しています。中高生を対象としたカリキュラムの中には、カップルがお互いに適切な距離感を保ち、依存や執着のない心地よい人間関係を築くことが、自分と相手の大切な心と身体を守ることにつながる、というデート DV の予防に関する内容が取り上げられています。

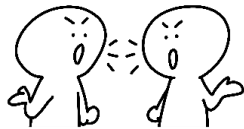
デート DV とは、カップルの間で起こる暴力のことですが、身体に対する暴力だけを差すのではなく相手の心や身体を傷つけるすべての行為が暴力にあたります。

恋する 2 人～「束縛」は「愛」のかたち？

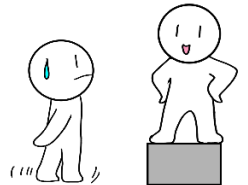
デート DV には、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力があり、そこには「力と支配」による上下関係が成り立っています。身体を傷つけられる、言葉で傷つけられる、いつもお金を支払わされるなど、交際する 2 人のうちの一方が恐怖感により従わざるをえない、という不平等な状況です。そのような暴力は、決して他人事ではありません。例えば、「好きだから」という理由で「メールにすぐに返信させる」「相手がいつ、誰と、何をしているのか逐一報告させる」といった束縛を「愛情の証」とすることは、対等性を失った支配と服従の関係を作ってしまう。愛情を装ったゆがんだ関係は、当人たちが気付かないままエスカレートすることもあります。

ケンカとデート DV の違いって？

【対等な関係のケンカ】
上下関係がない
支配する側・される側がない
お互いが不満をぶつけ合える
対等な口論
相互の関係



【デート DV の関係】
上下関係がある
相手を支配、束縛する
嫌悪感や緊張を与える
男はリード、女は従うという関係
好きなら〇〇できるだろうと脅迫



幸せになる権利

デート DV をしている側もされている側も、それがデート DV だと思わず、「一緒にいるとなんだかつらいな」「相手は自分のことをわかってくれなくてイライラするな」と悩んでいることもあります。もし身近なこどもたちがデート DV の当事者である事に気づいたら、どんな理由があっても暴力をしてはいけないこと、暴力を受けて良い人はいないことを伝えてください。

恋愛関係においても、自分らしく生きていくこと、自分や相手を尊重し、傷つけずに生きていくことが大切であり、それは自分が幸せになるための主張と権利です。

疑問に思ったり苦しくなったりしたら、1 人で悩まないで信頼できる大人や相談機関に相談してください。



◀ 江東区
女性のなやみと
DV相談



◀ 江東区
男性 DV 電話相談



◀ 東京ウィメンズプラザ
DV 専用相談

「多様な視点が災害対応力を強化する」

世界でも特に自然災害の多い日本

今年 1 月 1 日に発生した令和 6 年能登半島地震では、最大震度 7 が観測されました。また、8 月 8 日の日向灘を震源に発生した地震では、宮崎県日南市で震度 6 弱を観測したほか、東海地方から奄美群島にかけて震度 5 強～1 を観測しました。さらに 8 月後半に発生した台風 10 号では、記録的な大雨による土砂崩れや浸水など、各地で被害が広がりました。

災害時、顕著になる「性別役割分担」



これらの経験からも個人の防災意識はさらに高まっています。しかし、いざ災害が発生した際は、避難所での生活を余儀なくされることもあり、「町ぐるみで何ができるか」という視点をもつことも大切です。

能登半島地震の際、避難所では「男女の仕切りがなく着替えられなかった」、食料の確保が優先され「衛生用品は後回しにされた」などの声がありました。また、炊き出しやトイレ掃除などは当然女性がするものとされ、女性に負担が偏る傾向にあったようです。このように、災害時には日常に見られる男女の「性別役割分担」意識がより浮き彫りになることがわかりました。

「多様な視点」はなぜ必要？

内閣府の調査によると全国の市区町村の防災・危機管理部局に配置されている女性職員の割合は、平均で 11.5%にとどまり、女性がひとりもない自治体数は 996（57.3%）にのぼりました。一方、女性職員が 10%以上いる地域では「女性ゼロ」の地域より生理用品や乳児用ミルク、紙オムツなど多様な備蓄を備えている割合が高い傾向がありますⁱ。ニーズとリスクへの対応力を高めるためにも、意思決定の場や防災の現場に、女性を含めた多様な視点を増やすことが重要であることがわかります。

命を守るためにひとり一人ができること

内閣府男女共同参画局が令和 2 年 5 月にまとめた【災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインⁱⁱ】を抜粋し、以下にまとめています。これは、地方団体が災害対応にあたって取り組むべき事項がまとめられたものですが、私たちひとり 1 人が多様なニーズの違いを理解することで、いざというときには周囲の人と知識を共有し合い、助言をし合いながら共に困難を乗り越えていける、強い町づくりに繋がるでしょう。

【備蓄】
チェックシート



【避難所】
チェックシート



【男女別】
データチェックシート



【応急仮設住宅・復興住宅】
チェックシート



【授乳】
アセスメントシート



【出典・引用・参考文献】

i. 地方公共団体における男女共同参画の視点からの防災・復興に係る取組状況について フォローアップ調査結果（概要）

https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/pdf/chousa/r5_zentaigauyou.pdf

ii. 男女共同参画 災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン

<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/guideline.html>