

しもに

男女共同参画社会の
実現をめざす情報誌

2022.10
72号



特集

男性の家庭・地域社会における活躍について P2~P4

● 殴る 蹴る だけがDVじゃない P5

● キラリ輝く人in相模原 P6~P7

相模原市役所で令和4年度に新設された「人権・女性活躍担当部長」
として活躍している柿山清美さんにインタビュー

● ソレイユさがみ通信 P8



特集

男性の家庭・地域社会における活躍について



我が国の男女共同参画の現状は、諸外国に比べて立ち遅れている状況にあります。その背景には、昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など、制度・慣行・意識の3つの要素が相互に強化し合っているという構造的な問題があると考えられています。

とりわけ、人生100年時代を迎え、女性の人生と家族の姿は多様化しており、もはや昭和の時代の想定が通用しない現状にあります。

女性の経済的自立や固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現などを着実に実行するため、重点的に取り組むべき事項を国が定めています。

また、男女共同参画を進めて行くためには、男性が家庭生活や地域社会に積極的に参画しやすい環境をつくり、活躍できることも大切です。

※(参考)内閣府「女性版骨太の方針2022」

1 家事役割分担の状況

内閣府の調査によると、男女とも若い世代ほど、「家事を配偶者と半分ずつ分担したい」と希望する割合が高い傾向にあり、特に20～30代男性の7割以上が妻と半々の分担を希望しているとあります。

総務省「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果」によると、家事関連時間*を男女別に2016年と比べると、男性は51分で7分の増加、女性は3時間24分で4分の減少となっています。(表1)

過去20年間の家事関連時間の推移をみると、2001年に比べ、男性は20分の増加、女性は10分の減少となっています。男女の差は2時間33分と2001年の3時間3分と比べると30分縮小していますが、依然として差は大きい状況です。

(表1、図1)



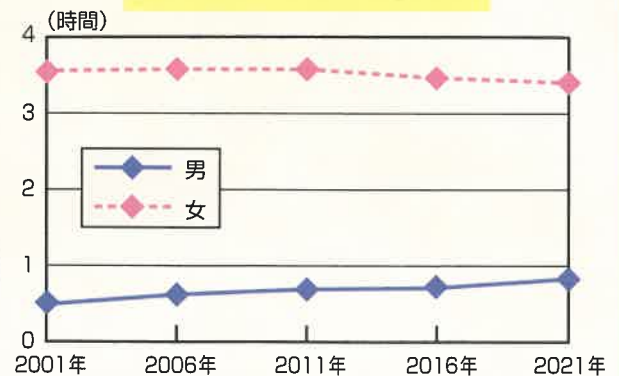
表1 男女別家事関連時間の推移
(2001年～2021年)－週全体

(時間.分)

| | 男 | 女 | 男女差 |
|-------|------|------|-------|
| 2001年 | 0.31 | 3.34 | -3.03 |
| 2006年 | 0.38 | 3.35 | -2.57 |
| 2011年 | 0.42 | 3.35 | -2.53 |
| 2016年 | 0.44 | 3.28 | -2.44 |
| 2021年 | 0.51 | 3.24 | -2.33 |

※「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の時間

図1 男女別家事関連時間の推移
(2001年～2021年)－週全体



2 男性の育児参画を阻む身近な慣行

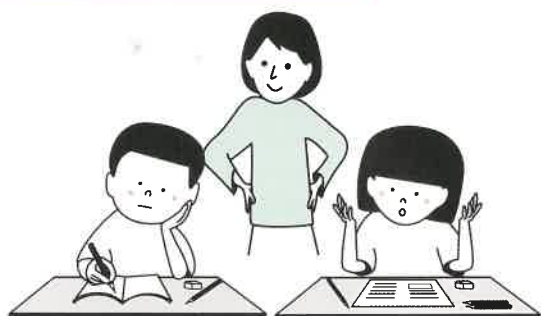
内閣府が令和3年度に実施した「仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査」において、仕事と子育て等の両立を阻害する様々な慣行やしきたりが明らかになりました。

幼稚園・保育園・認定こども園等

- ◆ 保護者会等の役員は母親が前提となっている風潮がある。
- ◆ 緊急時の連絡先に父親の番号を書いても母親の番号を聞かれ、連絡は母親の職場に来る。



小学校・学童保育等



- ◆ 保護者会が平日午後で開催され、父親の出席率が低いため、父親が行きづらい雰囲気がある。
- ◆ PTAや学校行事に参加するのは母親ばかり。

地域・外出先



- ◆ 公共施設、商業施設において、男性用トイレにおむつ替え台やベビーチェアがない。
- ◆ ベビールームに男性が入れない。子ども用トイレや子どもと一緒に入れるトイレの数が少ない。
- ◆ 母親は子ども会、父親は自治会と性別で役割が決めてしまう。

家庭(炊事・洗濯・掃除等)

- ◆ 男性の家事・育児参画に関して、職場・上司の理解が不十分と感じる。
- ◆ 男性が家事・育児のために帰宅することに、理解のない同僚がいる。



習い事・課外教室等

- ◆ 少年野球等で、父親はコーチ、母親はお茶出しや配車といった性別による分担がある。

その他行事等

- ◆ 自治体の乳幼児健診や子育てイベントが、母親の参加を念頭に置いており、実際の参加者も母親がほとんど。



(参考)内閣府「仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査」より作成。

このように、仕事と子育て等の両立や、男性の育児参画を阻む壁は身近にあります。市では男女共同参画社会の実現のため、市民や事業者等の皆様と連携・協働して、様々な施策に取り組んでいます。

男女共同参画に関する講座やイベントを開催しています！

ソレイユさがみ
(相模原市立男女共同参画推進センター)



「家事シェア」について、家族で話し合ってみませんか？

「使ってみよう！わが家の家事シェアチェックリスト」



3 育児・介護休業法の5つの改正のポイント

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和3年(2021年)に「育児・介護休業法」が改正され、令和4年(2022年)4月以降段階的に施行されています。

| | | |
|---|-----------------|--|
| ① 育休を取得しやすい雇用環境の整備と個別の制度周知・意向確認の措置の義務付け | 令和4年 4月1日施行 | 事業主は従業員に対し、産後パパ育休などの周知や取得の意向確認を義務付け |
| ② 有期雇用労働者の取得要件の緩和 | | 「引き続き雇用された期間が1年以上」という雇用期間要件を撤廃 |
| ③ 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 (※育休とは別に取得可能) | 令和4年 10月1日施行 | 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能。 (2回に分割して取得可能) |
| ④ 育児休業の分割取得が可能に | | 子が1歳に達するまでに分割して2回まで取得可能 |
| ⑤ 育児休業の取得状況の公表の義務付け | 令和5年 4月1日施行 | 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主を対象に、育児休業等の取得状況について公表を義務付け |

相模原市役所男性職員の育児休業の取得率

| | 数値目標 | 目標年次 | R2年度実績 | R3年度実績 |
|-----------|------|------|--------|--------|
| 学校職員を除く職員 | 30% | R6年度 | 29.4% | 26.4% |
| 学校職員 | | | 3.2% | 12.3% |



～相模原市役所男性職員に聞きました！育児休業取得体験談～

子どもと毎日過ごすことができ
とても幸せな時間でした

男性
育休取得
期間
2カ月
Aさん

●育休を取得するきっかけ

育休を取得した経験のある男性の先輩や友人から、父親が育休を取得する意義など、実体験を踏まえて勧められたことがきっかけの一つです。

また、自分自身、市の職員として児童福祉や子ども・子育て支援に携わってきたため、その意味でも子育てに興味を持っていました。

●育休を取得するに当たって調べたこと・調整したことなど

出産時期は事前にわかっていることなので、育休を取得したい時期や期間などについては、早い段階で上司と相談していました。

また、家庭においては、授乳以外の世話は全て習得できるよう、育休中の役割分担などを調整しました。

●育休を取得しての感想

育休を取得することのメリットは数えきれないほどありますが、何より可愛い我が子と毎日過ごすことができ、とても幸せな時間でした。また、今後の子育てについて妻とゆっくり話したことも有意義だったと思います。協力していただいた職場の皆さんには感謝しかありません。

●配偶者の方からの一言

夫には育休を取得してほしかったので、受け入れていただいた職場の皆様には感謝しています。今後、第2子に恵まれることがあれば、育休を取ってほしいので、その頃には、男性育休取得率の上昇など、さらに育休を取得しやすい社会になればいいなと思います。

家族と充実した時間を過ごせて
貴重な体験ができました

男性
育休取得
期間
2カ月
Bさん

●育休を取得するきっかけ

長女の時は里帰り出産をしましたが、コロナ禍のため、里帰りもお互いの実家から応援に来てもらうことができませんでした。育休制度があることを知っていたため、取得することにしました。

●育休を取得するに当たって調べたこと・調整したことなど

所属長に育休取得期間などを相談しました。育休制度の詳細についてはあまり理解していなかったため、取得のために必要な提出書類などを職場で教えていただきながら準備しました。

●育休を取得しての感想

育休を取得する前は、夜中の育児や沐浴など、新生児の育児にどのように関わっていけばよいのか、という不安がありましたが、育児に関わり子どもはとても可愛いと思いました。また、家事にも積極的に取り組みました。家族ととても充実した時間を過ごすことができ、貴重な体験をすることができました。

●配偶者の方から一言

「育休を取る」と言ってくれて、とても嬉しかったです。長女の時には里帰りしたため、夫には新生児期の関わりを持たせてあげられなかったため、新生児期から次女の育児と一緒に経験でき、よかったです。2カ月の育休の間、次女の入浴の際、準備から片付けまで毎日やってくれたことが一番ありがたかったです。夜中の育児は授乳が主となるため、私が行うこととしましたが、日中、夫は次女の育児だけでなく、長女の育児や家事も積極的にしてくれ、とても助かりました。このため、里帰りをした時よりも気持ちに余裕ができました。仕事のことも気になっているようでしたので、2か月という育休期間もちょうど良かったと思います。

11月12日～25日は、女性に対する暴力をなくす運動期間です

殴る 蹴る だけがDVじゃない

身近な人からの暴力に悩んでいたら相談してください

新型コロナウイルス感染症対策に伴う外出自粛などにより、DVの増加や深刻化が懸念されています。殴る、蹴るなどの身体的暴力だけがDVと思われがちですが、それだけではありません。

「何かおかしい」「これはDV？」と思ったら、一人で悩まずに相談してください。

※DVとは、配偶者や恋人など親密な関係にある人からの暴力のことです。

こんな行為もDVにあたります(一例)

- 暴言を吐く
- 何を言っても無視する
- 親族や友人との付き合いを制限したり、電話やメールを細かくチェックしたりする
- いやがっているのに性行為を強要する
- 生活費を渡さない
- 子どもの前で暴力をふるう(面前DV)※

※児童虐待防止法では、子どもが両親の間の暴力を目撃することは、子どもへの虐待とされています。



相模原市

相模原市配偶者
暴力相談支援センター
DV相談専用電話

☎042-772-5990

毎日 午前10時～午後5時(火・木は、午後6時まで)

※第4月曜日、年末年始を除く。 ※性別を問わず相談できます。

※ご相談は匿名でも可能です。また、秘密は必ず守ります。

国

プラス
DV相談+

電話相談 24時間受付

☎0120-279-889

メール相談 24時間受付

チャット相談 毎日正午～午後10時

※チャット相談は、次の外国語相談にも対応

英、中、韓、スペイン、ポルトガル、タガログ、
タイ、ベトナム、インドネシア、ネパール

性暴力に関するSNS相談
Cure time

SNS相談(日本語、外国語対応)

メール相談(日本語のみ)

毎日午後5時～午後9時 ※年末年始を除く。



soudanplus.jp



神奈川県

かながわDV相談LINE

月・火・木・土 午後2時～午後9時

※祝日、年末年始を除く。



女性相談員による相談

☎0466-26-5550

月～金 午前9時～午後9時 土・日 午前9時～午後5時

※祝日、年末年始を除く。

男性のためのDV相談

被害者の方の相談

☎045-662-4530

月～金 午前9時～午後9時

※祝日、年末年始を除く。

DVに悩む方の相談

☎045-662-4531

月・木 午後6時～午後9時

他にも様々な
相談窓口があります。



※緊急時(身の危険を感じたとき)は、110番してください。

キラリ輝く人

in 相模原

柿山清美 さんにインタビュー

相模原市役所で令和4年度に新設された「人権・女性活躍担当部長」として活躍している柿山清美さんにお話を伺いました。



Q 市役所職員を選ばれた理由はなんでしょうか？

A 元々教員を目指して勉強していましたが、地道に色々なことを成し遂げる我慢強い性格から、市役所職員(行政職)としても長く勤めることができると考え、市役所職員の道を選びました。

Q 入庁後に特に印象に残っているエピソードはありますか？

A 入庁後は大野中出張所(現在の太田中まちづくりセンター)に配属され、その後、教育委員会や税務、国民健康保険など様々な部署を経験しました。

特に印象に残っている所属は、平成23年度から5年間所属した環境政策課で、地域協議会を立ち上げたことです。さみはら地球温暖化対策協議会は、市民事業者、行政が連携・協力して、地域で地球温暖化対策に取り組む団体です。平成23年の東日本大震災以降、省エネ・節電に対する皆さんの意識の高まりもあり、参加いただける団体や事業者、自治会などにご協力いただきながら、市民の皆様への周知などを行い、1年を経て立ち上げることができました。

イベントでは、子どもから大人まで多くの方にご参加いただき、また、さみはら地球温暖化対策協議会のイメージキャラクター「さがぼーくん」を作り、皆様と協働して温暖化



さがみはら地球温暖化対策協議会
イメージキャラクター「さがぼーくん」

対策の啓発活動を行ったことが印象に残っています。

Q 入庁されてから、女性の働き方に変化はありましたか？

A 入庁したころは、女性が管理職になるということは考えられない時代でした。毎日のお茶出しや、庶務的な業務は女性の仕事という感じでした。

パソコンもない時代でしたから、女性職員の中で字のきれいな者は書類の清書をするようなこともあったように記憶しています。

現在、行政職の仕事内容は多様であり、また、色々な業務を経験をする中で、特定の分野に特化したスペシャリストを育成する専任職制度も出ています。自ら手を挙げてその分野のスペシャリストになる職員も出てきているということは、その職員のモチベーションの向上にも繋がると思います。

Q 女性が活躍できる社会を促進していくために重要なことなど、お考えをお聞かせください。

A 「男性は仕事」「女性は家庭」といった性別によって役割を固定化するような意識を変えていくことが重要であると考えます。国が令和3年度に「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」を実施したところ、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」では、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の割合が、男性20〜30代の約41%に対し、50代は55・7%、60代は63・5%と、年

代間で大きな意識の差が見られました。女性でも年代が高いほど性別役割分担意識が高い割合となっています。

さらに、「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」では、20〜30代の若い世代における男女の意識にギャップがあり、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の割合が、男性の方が高くなっています。

こうした結果からも、「男性は仕事」「女性 は家庭」という意識は、年代間で若干の異なりはあるものの、男女ともに根強く残っているものと感じます。まずは、そのような部分の意識改革をしていかなければならないと思っています。

また、海外と比べて日本は女性の社会進出が少ないと言われていますが、先ほどの調査結果からもわかるように、日本全体で、未だに性別役割分担意識が高いことが要因となっているのではないかと考えています。例えば、子どものころから家庭内での役割分担がないということ が実体験としてあれば、性別役割分担意識も薄れていくのではないかと考えます。あわせて、ワーク・ライフ・バランスの推進も必要です。女性が家庭や子育てにかかりきりになることなく、また、男性の長時間労働が解消されるような、男女が共に仕事と家庭を両立できる環境作りが重要だと感じています。

Q 女性活躍の分野において、手掛けていることなどありますか。

A 今年度、「男女共同参画に関する市民意識・事業所調査」を行う予定です。調査

結果により、令和元年度に策定した「第3次さがみはら男女共同参画プラン」の成果や効果、課題等が見えてくるので、そこから色々な部門や部署に対して働きかけをしていき、また、さがみはら男女共同参画推進員の皆様にもご協力いただきながら、男女共同参画に関する啓発事業などを行っていきたいと考えています。

民間事業者に対しては、女性管理職の配置や、どのように女性活躍の場を作っていくことができるかなど、女性活躍に向けた新たな施策を講じなければならぬと考えています。

Q 仕事をやる上で、大切にしていることを教えてください。

A 仕事をしやすい環境づくりとしては、職員の能力・個性を理解することや、職員間の協力体制を整えること、こちらから意見を聞くことや率直に意見を言しやすい環境を作ることなどを大切にしています。

また、部長になってからは、所属の職員と直接話す機会が減ってしまいましたが、機会をとらえて仕事の状況や雑談を含め、話をすることも大切にしています。

Q 市役所に、長く勤務を続けることができた要因などあればお聞かせください。

A 難しい仕事はやらなければならぬというプレッシャーもあります。また、やり遂げた時に喜びもあります。また、行政職は、税金部門や産業部門など、様々な部門へ異動することがあり、異動後はまるで転

職したように仕事内容も変わります。そのような変化も、新しいことを覚えることができるというプラスの気持ちを持ち、新たなことへの取り組みは、自分自身にとって良い経験に繋がると思い聞かせてやってきました。長く続けることができた要因かと思っています。

また、プライベートではインドネシア語に興味があり、インドネシア語の勉強を続けていたことがありました。休日は、そのような勉強や旅行に行くなど、適宜気分転換を図っていたことも仕事を長く続けることができたことの要因の一つであると思います。

Q これから管理職になっていく女性達へメッセージをお願いします。

A 初めて課長になった時に、なぜ自分が？という思いから、全く自信がないままのスタートでした。しかし、仕事をしていく中で、所属には班長や担当者、もちろん上司もおり、すべてを一人でやるのではなく、協力して取り組んでいけば良いのだと考えるようになりました。

これから活躍される皆さんは、自ら限界を決めるのではなく、多くの協力をもらいながらやってみるのもよいのではないのでしょうか。そこから仕事ぶりが認められ、管理職となったら、チャレンジしてみてください。もちろん、管理職として困難に直面したり、決断しなければならぬこともあります。相談すること、意見を聞くことはできます。それから判断すれば良いのであって、初めから無理だと思わず取り組んでほしいと思います。

ます。

今は女性セミナーや女性リーダー育成に関する講座や研修が充実しています。それらの研修をチャンスと捉えて、受講してみることも良いと思います。仕事だけでは得られないような体験や、リーダーを目指す女性たちとのつながりもできるのではないのでしょうか。そして、自分が管理職になること、なったときなどをイメージしながら仕事を進めることで更にモチベーションが上がるのではないのでしょうか。

柿山清美氏 経歴

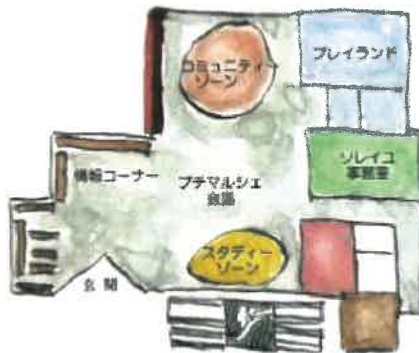
| | |
|-------|-------------|
| 昭和58年 | 相模原市役所入庁 |
| 平成28年 | 水みどり環境課長 |
| 平成30年 | 納税課長 |
| 令和2年 | 保険企画課長 |
| 令和3年 | 税務部長 |
| 令和4年 | 人権・女性活躍担当部長 |

もっと活用しよう！ ソレイユの各コーナー

お買い物に疲れたら、
少し足を延ばしてソレイユへ！
新設された窓辺のテーブルに
座って山並みを眺めポーとする
のもよいです。



♡ **コミュニティーゾーン**
話し合いの場所ですが、ひとり
読書もできます。



♡ **プレイランド**
未就学児のお子様と保護者の方が
利用できます。



♡ **情報コーナー(貸出可)**
市内唯一の専門図書として、男女
共同参画に関わる図書を主に収集。



♡ **スタディーゾーン**
男女共同参画の学びや勉強に
利用できます



♡ **プチマルシェ**
女性の起業支援の一環として、
毎月第2火曜日開催しています。

ソレイユさがみ(相模原市立男女共同参画推進センター)は、一人ひとりが自分らしくいきいきと生きることができる男女共同参画社会の実現を図るための活動拠点です。
〒252-0143 相模原市緑区橋本6-2-1(シティ・プラザはしもと内) JR横浜線・JR相模線・京王線橋本駅北口 徒歩1分 TEL.042-775-1775 FAX.042-775-1776
ソレイユさがみは、指定管理者「NPO法人男女共同参画さがみはら」が管理・運営しています。

E-mail jinkendanjo@city.sagamihara.kanagawa.jp 本号へのご意見・ご感想をお待ちしております。

発行 相模原市役所(人権・男女共同参画課) 〒252-5277 相模原市中央区中央2-11-15 TEL.042-769-8205(直通)
取材・協力 さがみはら男女共同参画推進員(石井あゆ美、井上幹夫、菅野茉佑、篠原直彦、新藤杏実、高宮剛、鍋谷帆花、長谷川涼子、備前響 50音順/敬称略)