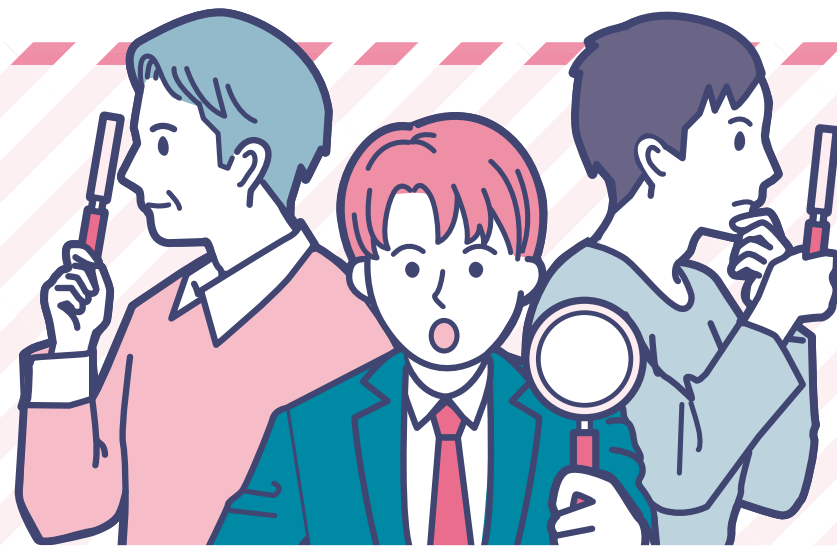
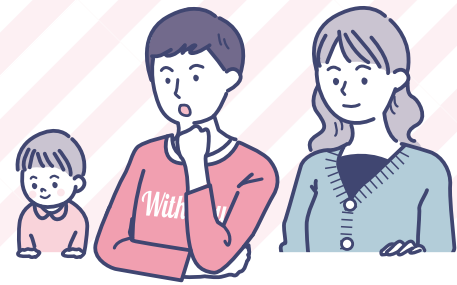


# 男性から見る男女共同参画

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

育児

家事

Housework

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。

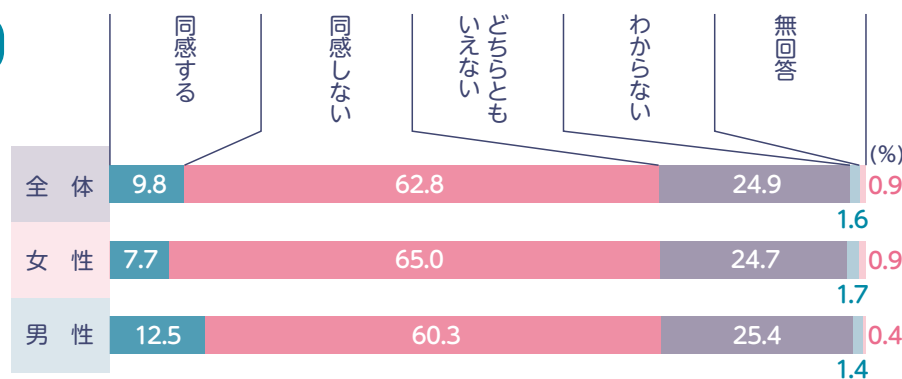
日本の育児休業制度は世界各国と比べ、とても充実していると言われていて、それなのに、なぜ男性は取得できない(取得できない)のでしょうか。

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○)

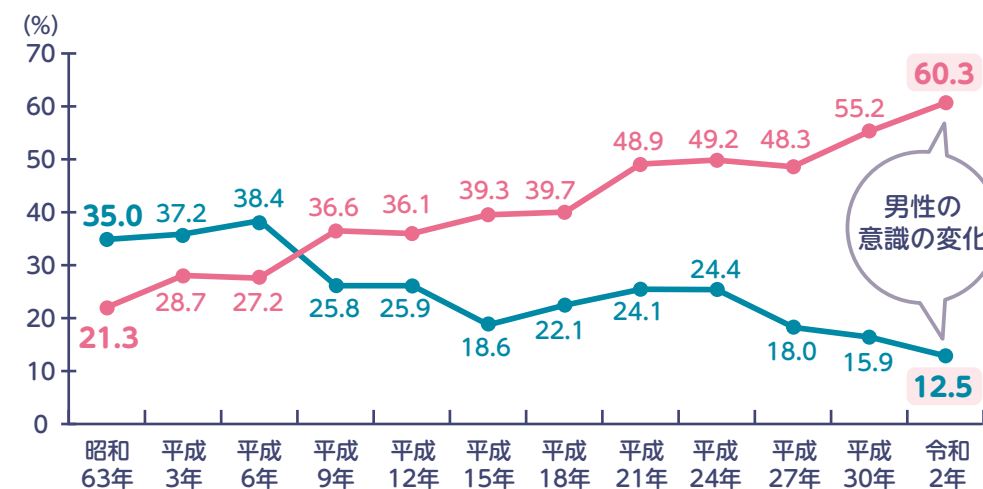
出典:埼玉県男女共同参画課「令和2年度 男女共同参画に関する意識・実態調査」より



### 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)

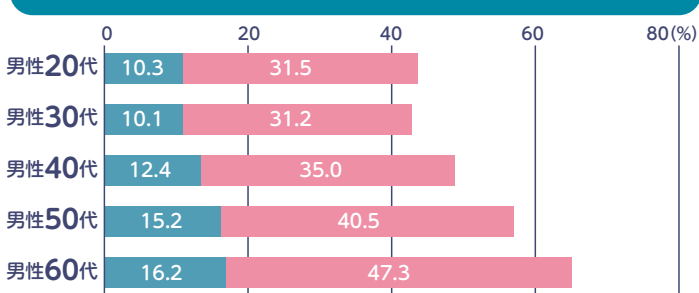
男性に「育児休業を取得したい」という意識がある一方でこのような調査もあります。

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。

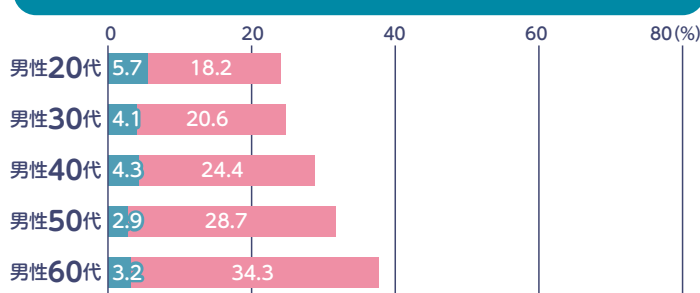
この調査から、男性にこうした性別役割や思い込みについて直接言ったり、言動や態度から感じさせたりしたのは、「父親」「男性の知人・友人」、職場シーンでは「男性の職場の上司」が多く、それは家庭や職場にかかわらず生活全体に大きな影響を与えていることがわかりました。また、同じ男性でも世代によって差があり、特に50-60代で性別役割意識(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」傾向)が強いこともわかります。



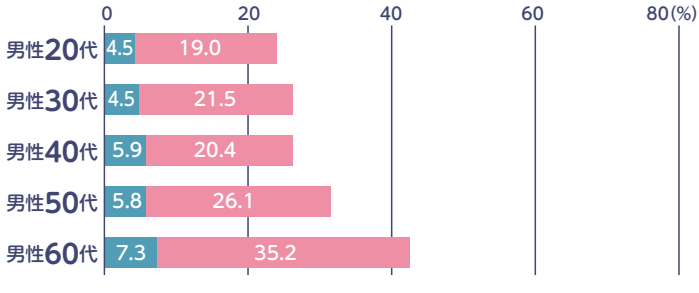
### 男性は仕事をして家計を支えるべきだ



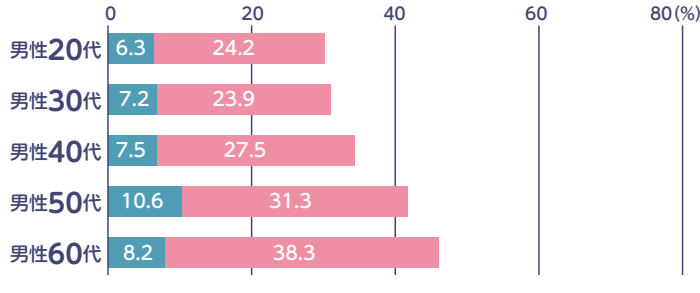
### 家事・育児は女性がするべきだ



### 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