

共同参画



内閣府

Special Feature

特集／男性視点からの男女共同参画



共同参画に寄せて

foreword

家事にどのような姿勢で関わるか

私たちの生活に身近な家事には、一見異なる2つの側面があります。

一方で、家事にはアンペイドワーク（無償労働）の側面があります。衣・食・住を支えるのに欠かせない仕事でありながら、家庭の外での仕事とは異なり、賃金が支払われません。

それなのに、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業規範のもとで、家事は女性の責任とされてきました。そのため女性は、家庭の外で働いて経済的に自立し、社会的に活躍するチャンスが制限されてきました。近年、男性に家事参加が求められていますが、それは、女性の経済的自立と社会的活躍のためには、女性だけに家事を押しつけず、男性もその責任を分かち合うことが不可欠だからです。

他方で、家事には趣味的な側面もあります。そこまでしなくても生活できるのに、好きだから、こだわりがあるから、とことんやってしまう場合があります。週1回掃除機をかけて夕食は総菜でOKという人もいれば、毎日床磨きをして夕食に3品以上手料理が並ばなければ気が済まない人もいます。家事をどのように、どれだけやればよいのかの基準は人それぞれです。

夫婦の働き方や家族のライフスタイルが多様化してくると、家事を誰がどれだけすべきかの絶対的な正解はなく、双方にとってより不満が少ないやり方を模索するしかありません。ただし、「家事は女性の役割」というアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）によって、男性はうっかりすると女性に家事を押しつけてしまいがちな点には注意が必要でしょう。

仕事と家事の両立を図るには、家事の分担の仕方を話し合うのに加えて、少し手を抜いて家事の総量を減らすことも検討してみるはどうでしょうか。もちろん、逆に余裕があるときに、生活の潤いを求めて、あえて家事に手間暇掛けることがあってもよいでしょう。

性別に関わりなく仕事でも家庭でも生き生きと過ごせるよう、こうした家事の二面性を理解しながら、家事にうまく関わっていききたいものです。



関西大学文学部教授
多賀 太
Futoshi Taga

目次

Contents

| | | |
|-----------------|----------------------------------|---------|
| Special Feature | 特集 | |
| | 男性視点からの男女共同参画 | page 02 |
| Topics | 行政施策トピックス1 | |
| | スポーツ分野における女性の更なる活躍推進に向けて | page 06 |
| Topics | 行政施策トピックス2 | |
| | 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者の取組 | page 08 |
| Topics | 行政施策トピックス3 | |
| | すくらむ21の防災事業 | page 09 |
| Column | コラム | |
| | おとう飯大使石橋の にちにちこれこうにち | page 10 |
| News & Info | ニュース&インフォメーション | |
| | 男女共同参画推進フォーラム実施報告 | |
| | ほか | page 11 |



男性視点からの男女共同参画



「逃げ恥」から家事育児の分担を考える

大和総研 金融調査部 主任研究員
是枝 俊悟氏

古くて新しい家事労働の経済価値

2016年に放送されたテレビドラマ「逃げるは恥だが役に立つ」（逃げ恥）は放送から4年を経てもなお人気を保っている。このドラマでは夫（平匡^{ひらまさ}）が雇用主、妻（みくり）が従業員となって家事労働の対価として月19万4,000円の給料を渡す「契約結婚」が描かれていることから、再放送のたびに家事の経済的価値についてもSNSで話題にあがる。

もっとも、家事労働の経済価値を金銭換算で示すという発想は「逃げ恥」で初めて提唱されたものではない。今から25年前の1995年に北京で開かれた世界女性会議にて、家事・育児・介護などの無償の労働の大部分を女性が担っているにもかかわらず、それが金銭として評価されていないことが問題視されたことをきっかけに、日本政府も1997年から定期的に家事労働の経済価値を算出している。

実は、ドラマで用いられた月給も当時の最新の報告書（図表1の出所参照）に掲載されていた「機会費

用法」に準拠して算出されていた。家事をすればその時間は仕事をするができないので、外で働けば得られたはずの1時間あたりの賃金（機会費用）に家事に費やした時間を乗じたものを家事労働の経済価値とするのだ。

当該報告書では女性労働者の平均賃金を1時間あたり1,383円としていた。これに、ドラマでは1ヵ月の家事時間である140時間（子どものいない世帯における専業主婦の家事時間の平均に近い値）を乗じ、月給を19万4,000円として算出した（図表1参照）。もちろん、機会費用や家事時間は人それぞれではあるが、月19万4,000円は子どもがいない世帯の専業主婦の家事の経済的価値の水準としてはまずまず妥当な水準だったといえる。

「雇用型」モデルの限界

家事の対価を妻に支払う場合、その金額に加えて夫自身の生活費も必要だ。夫婦で同等の生活費を使

図表1 「逃げ恥」における家事労働の経済価値の計算方法

内閣府の推計における算定式（機会費用法による）

家事労働に費やす時間

1時間あたりの機会費用
(外で働けば得られるはずの賃金)

家事労働の経済価値

ドラマでは…

月140時間



1,383円/時間



月19万4,000円

内閣府男女共同参画局では、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的役割分担の意識の解消に向けた取組を行っています。今回は男性から見た家事や育児の分担の在り方について、令和2年度男女共同参画週間に御協力いただいた2名の方にお話を伺いました。

えるようにするには、夫の収入は「家事の対価」の約2倍が必要になる。すなわち、月19万4,000円を妻に支払うには夫の収入はその2倍の月38万8,000円程度が必要となるが、20代や30代の男性でこれだけの収入がある人は多数派ではない。ドラマでは夫役となる平匡が比較的高収入だったためこの取引は成立したものの、実際には、家事に対して仕事と同程度の「魅力的な労働条件」を提示できる男性は限られてくる。

しかも、この家事の経済的価値には子どもが生まれた後の育児の分は含まれていない。子どもが生まれたら専業主婦が担う家事・育児時間は子どもがいないうきに比べ約2倍に増加する（総務省「平成28年社会生活基本調査」による）。これに単純に時給を乗じて対価を計算したら夫はとてもしきれない。夫を雇用主、妻を従業員と見立て、家事や育児に対価を支払う「雇用型」のモデルにはどうしても無理がある。

「共同経営者」という発想

ドラマでは二人に恋愛感情が生まれ、平匡が「契約結婚」から従来型の結婚に移行しようと提案するものの、みくりは、それでは今まで受け取っていた家事の対価がタダになって「好きの搾取」をされてしまうとして反対する。

雇用型では報酬を払いきれず、従来型の結婚では納得できない。それでも一緒に生活していきたいと思った二人がたどり着いたのは「共同経営者」という考え方だった。二人の家庭を企業に見立て、お互いがその共同経営者となる。収入を得る仕事も無償の家事もいずれも一つの企業が行う事業として扱い、週に1度の経営会議でお互いに納得のいく分担のあり方を模索していくのだ。

持続可能な仕事と生活の姿へ

では、ドラマのように「共同経営者」という視点で平匡やみくりと同世代（20～30代）の日本の夫婦の役割分担を見たら、どのようなことが分かるだろうか。

過去10年ほどの間、育児休業制度の拡充や保育所の定員が増設されたこともあり、女性が正社員の職を保ったまま、結婚・出産を経て職場に戻ってくるのが一般的になってきた。しかしながら、夫婦とも正社員として働いていても、なお家事や育児の8割は妻によって行われている（図表2参照）。

図表2 夫婦とも正社員で6歳未満の子がいる世帯の生活時間

(週あたり、時間)

| | 仕事 | 家事・育児 | 仕事と家事・育児の計 | 休養・娯楽等 | 睡眠 |
|---|------|-------|------------|--------|------|
| 夫 | 52.4 | 11.6 | 63.9 | 19.0 | 53.0 |
| 妻 | 27.4 | 41.9 | 69.3 | 12.8 | 52.5 |

(注) 家事・育児には「介護・看護」、「買い物」を含む。
休養・娯楽等は、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」の計。
(出所) 総務省「平成28年社会生活基本調査」をもとに大和総研作成

妻は仕事の時間を週27.4時間まで削ってもなお、家事・育児時間の合計では週69.3時間と夫より週5.4時間長くなっている。また、妻の休養・娯楽等の時間は週12.8時間と夫より6.2時間短くなっている。やりたい仕事ができなかったり、自分の時間が取れなかったりすることは妻にとって大きなストレスとなる。メンバー間の負担に大きな偏りがある状況を「共同経営者」の視点で見れば、事業の継続性に危機感を覚えないだろうか。

新型コロナウイルスの感染拡大は経済や社会に甚大な被害をもたらしたが、一方で、男性も含む多くの会社員が時差出勤や在宅勤務を経験する契機となり、働き方の選択肢が広がった側面も持つ。今後、家事や育児をどのように分担し、どのようにお互いのキャリアを高めていくのか。いちど夫婦で持続的な仕事と生活の姿を話し合う「経営会議」を開いてみてはいかがだろうか。



「イクボス」のススメ

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事
川島 高之氏

「イクボス」とは、以下3つを満たす上司・管理職・経営者のことです。

① 「部下の私生活とキャリアを応援」

子育て・介護・勉強・地域活動など、部下が大切にしている私生活の時間を取れるように配慮し、かつ部下の仕事の成長やキャリアを応援すること。

② 「自らもワークライフバランス (WLB) を」

仕事一辺倒ではなく、自分や家族を大切にし、充実した人生を送っている上司であること。

③ 「組織の成果達成に強い責任感を持つ」

優しいだけの上司は部下や組織にとってマイナスで、厳しさも兼ね備えること。

私が理事をしているNPO法人ファザーリング・ジャパンが、2014年にイクボスを世に出したところ、瞬く間に全国に広がり、大手企業など2,000社以上がイクボス企業同盟に加入し、知事や市長など300人を超える行政トップが「イクボス宣言」をしています。

若い世代は、女性の勤務や男性の家事・育児に抵抗がありません。また、地域活動や社会貢献、勉強や趣味、親の介護や子の看護、自身の傷病などにより、働く時間と場所に制約のある「制約社員」が急増して

います。

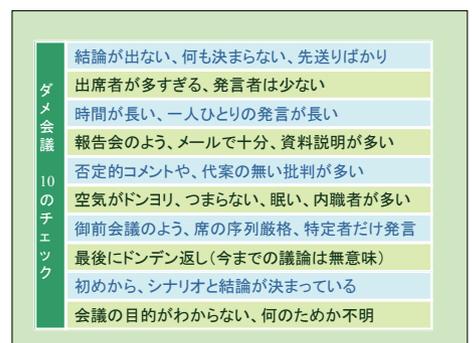
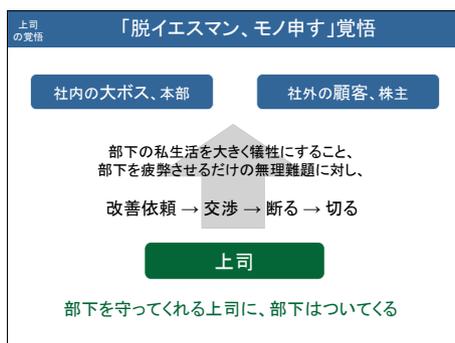
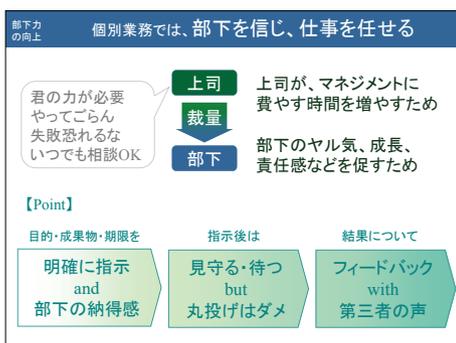
更にコロナ禍で、働き方を大きく変革させる必要が出てきました。

しかし、経営者や上司の固定化した価値観・仕事のやり方・男女の役割意識が、WLB・働き方改革・女性の社会活躍・男性の家庭活躍の妨げとなり、社員の意欲減退、出産や介護離職者の増加、ひいては組織の競争力低下につながっています。

そのため、イクボスの存在が全ての組織に求められているのです。イクボスが多い組織では、社員の満足度・健康度・愛社精神・仕事能力・貢献度などが高まり、また多様性のある集団となり、新しいモノや考え方が組織内に生み出されます。結果、組織の生産性向上と利益拡大に繋がり、WLB & 成果アップという相乗効果を生むのです。

実は私が、イクボスの定義と、イクボス10カ条(後述)を作りました。これらは、私が総合商社の管理職時代と、関連の上場会社で社長をしていた中で、心がけてきたことをそのまま列挙したものです。社長を担っていたその会社では、イクボスをやってきたおかげで、社員の笑顔があふれ、私自身も私生活を満喫できました。そのうえ、3年間で利益は8割増、時価総額(株

イクボスの心得(例)



男性視点からの男女共同参画

内閣府男女共同参画局総務課

価)は2倍、残業は1/4、社員満足度調査の結果は過去最高を更新という、まさに「三方よし」でした。

私の会社以外にも、このような事例は多数見られません。

上司や経営者がイクボスになると組織の成果(業績)が高まる理由は3つあります。

1つ目は、部下や上司の「個人力」が高まるからです。仕事以外の人々と接し様々な経験をすることで、視野や人脈が広がり、多様性や柔軟性が身に付き、コミュニケーション能力などが高まります。また、仕事時間を濃縮し生産性を高めていく過程で、効率的で段取り上手になります。更に私生活の充実で、働く意欲と集中力が向上します。

2つ目は、組織力が高まるからです。優秀な社員が集まり易くなり、会社の知名度や信用力も高まります。引継ぎにより業務の見直しと属人化の回避となり、脱“モノカルチャー”でイノベーションな組織になります。お互い様の精神でチームワークが向上し、多能工の社員が増えます。

3つ目は、組織のリスクが軽減するからです。部下のメンタル不全、ブラック企業と流布されるリスク、事故やミス、離職率などが軽減するのです。

働く時間や場所に制約がある社員も活躍でき、仕事と私生活の両立が可能な職場にする。そのために働き方・意識・組織などの改革を断行していくイクボスは、今後更に求められていくことでしょう。

実は、2014年にイクボスの定義と10カ条を生み出した私自身が、ここまで日本中にイクボスが広がると

は想像もしていませんでした。またコロナ禍となった今、「イクボスの必要性が再認識された」という声を多く聞くようになりました。厳しい現状を乗り越え、次世代の子ども達により良い日本を残すためにも、皆が一丸となって、イクボスの普及を進めていきましょう!!

参考<イクボス10カ条> 2014年に策定

- ① 「理解」 部下の生活環境・家庭事情・健康状態などを理解し、可能な限り配慮をし、部下の人生を応援する。
- ② 「多様性」 仕事をする上での「制約条件」と、考え方や価値観の「違い」などを受け入れ、多様な人材を活かす。
- ③ 「知識」 育休などの社内制度や、労基法などの法律に関し最小限は知り、部下への助言や後押しに活用する。
- ④ 「浸透」 権利主張の前に職責を果たそうという意識と、私生活充実の大切さの両方を、全体に浸透させる。
- ⑤ 「配慮」 転勤や単身赴任など、部下の私生活に大きく影響を及ぼす人事について、最大限の配慮をする。
- ⑥ 「業務」 休暇や時短者が出て、成果を出し続けるために、チームワーク醸成・情報共有・ICT化などに注力する。
- ⑦ 「時間捻出」 会議・書類・メールの削減、やらない事を決める、迅速な意思決定などで、時間を捻出する。
- ⑧ 「育成」 部下をコントロールするのではなく、部下のチカラを信じて裁量権を渡し、成長をサポートする。
- ⑨ 「率先垂範」 ボス自ら、休暇取得や早帰りを実施し、Work・Life・Socialの3つとも充実した生活を心がける。
- ⑩ 「業績責任」 組織の長として、職責にコミットし、計画や目標達成に強くこだわっている。

チーム力の強化 公私ともに「お互い様」と「仲間」

仕事

他者をカバーした人を人事考課で高く評価

組織全体の仕事の見える化、共有化

定例会や社内Web等で好事例を発表・共有

| | | |
|----------------|-----------------|-------|
| 個人の成果 50点満点 | 他者をカバー 50点満点 | 今後の予定 |
| | | A事業 |
| | | B |
| | | C |

私生活

私生活みな平等
休暇理由は問わない

私生活予定を共有化
互いに協力し合う

| | | |
|------|-----------|----------|
| 個人予定 | ゴルフ 休職 | 家族 旅行 |
| 〇〇氏 | お帰 入 | |
| □□氏 | PTA 参加 | 卒業式 |
| *** | | |

全員の心持 常套句は「権利主張の前に、職責果たそう」

普通に、ワーク・ライフ・バランスを進めると、ぶら下がり型や権利主張型の部下が増える

そうならないために↓

ワーク・ライフ・バランスとは

私生活時間の死守 & 仕事の信頼を失わないこと
だから、「緩い」のではなく、「厳しいもの」

という意識付けを

- イクボスチェック
- ① 部下と、プライベートな雑談をよくする。
 - ② 部下の「大切な私生活や生き甲斐」を、知っている。
 - ③ 部下の「やりたい仕事や将来の希望」を、把握している。
 - ④ 休んだ部下を他の部下がカバーする組織になっている。
 - ⑤ 部下への指示が明確で、部下に仕事を任せている。
 - ⑥ 決断から逃げず、迅速な意思決定をしている。
 - ⑦ 率先して、会議・書類・メールの削減に取り組んでいる。
 - ⑧ 自分の上司に対し、反対すべきことは反対している。
 - ⑨ 自分自身も、家庭・趣味・社会貢献などを楽しんでいる。
 - ⑩ 自分の責務遂行や組織の成果に、強くこだわっている。

スポーツ分野における 女性の更なる活躍推進に向けて

内閣府男女共同参画局推進課

スポーツ分野における女性の活躍は目覚ましいものがあります。その更なる推進には、女性競技者が、女性特有の課題に悩むことなく、健康で活躍できる環境を整えることが必要です。対策の一つが、女性スポーツ指導者による、男女の身体構造等の違いを踏まえた支援体制の整備です。競技経験のある女性スポーツ指導者なら、高い競技技術の提供に加え、自身の経験を踏まえた課題解決への提案が可能です。そのため、女性競技者が現役引退後も引き続き、監督・コーチ・スタッフ等として活躍できるよう、現役時代からセカンドキャリアを見据えた準備を支援する取組を始めています。

以下、日頃から女性競技者の健康支援に携わっていらっしゃる有識者のお話と、スポーツ分野の女性活躍を推進する政府の取組等について御紹介します。

有識者のお話

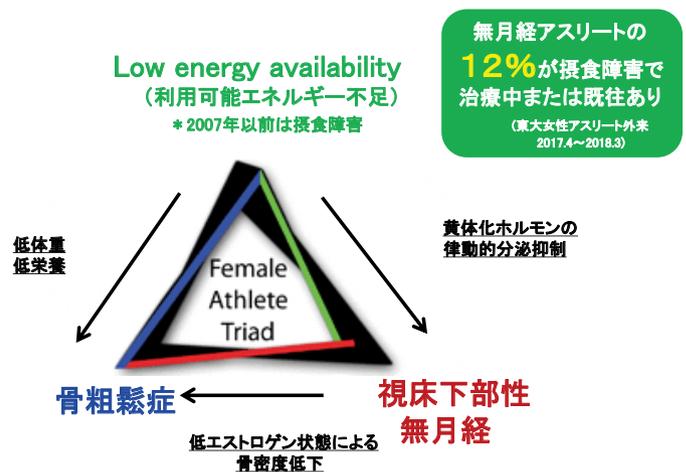
東京大学医学部附属病院 能瀬さやか医師に、女性アスリートの健康課題についてお話をお伺いしました。

東京大学医学部附属病院女性診療科・産科には、女性アスリート外来があります。最も多い相談は、3か月以上月経が止まる「無月経」という症状です。その原因は様々ですが、多くは利用可能エネルギー^{※1}不足によるものであり、これは日常的に激しい運動をする女性アスリート特有の問題ともいえます。

2014年に国際オリンピック委員会が合同声明として発表した「RED-S (Relative energy deficiency in sport)」という概念を御紹介します。アスリートが適切なエネルギーを摂っていない状態でスポーツに参加すると、発育や発達、精神、骨、代謝等全身に悪影響を与え、パフォーマンス低下につながります。この中で、利用可能エネルギー不足、無月経、骨粗鬆症の3つの問題が、特に女子アスリートに多い問題であり、『女性アスリートの三主徴』と呼ばれています(図1)。

運動によるエネルギー消費量に見合った栄養摂取がなされていないと、女性ホルモンであるエストロゲンの分泌が低下して、月経が止まります。エストロゲンの分泌低下は、若い女性においても骨粗鬆症の原因となります。また、利用可能エネルギー不足は、低栄養、低体重につながります。低体重は、骨量増加のために必要とされる荷重負荷が不足すること

図1 女性アスリートの三主徴 (能瀬医師御提供資料)



(図の作成: アメリカスポーツ医学会)

Rebecca J et al, International Journal of Women's Health, 2014

となり、この低体重も骨粗鬆症の原因となります。この様に、3つの問題(利用可能エネルギー不足、無月経、骨粗鬆症)の相関が三主徴の考え方であり、この事象の発端は利用可能エネルギー不足であるとされています。

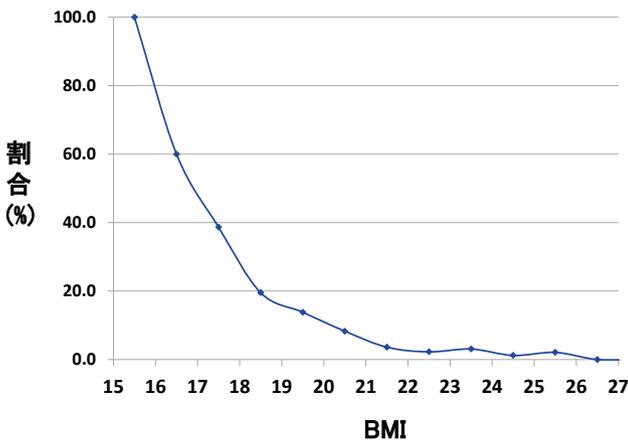
我々が300名の競技レベルの高い選手を対象に、三主徴の割合を調査した結果、利用可能エネルギー不足は14%、無月経は39%、低骨量は22%でした。このデータを見ると、10代、20代の若い選手で、既に低骨量や骨粗鬆症を抱えている選手が4~5人に1人いるという計算になります。

※1 「利用可能エネルギー」とは、「食事からの摂取エネルギー」から「運動により消費されるエネルギー」を引いたもので、基礎代謝や日常活動に使用可能なエネルギー量のこと。

別の調査では、BMI^{*2}が低いほど無月経の割合が多いこともわかりました（図2）。

図2 BMIと無月経の頻度（能瀬医師御提供資料）

《国立スポーツ科学センター1,534名、40種目での調査》



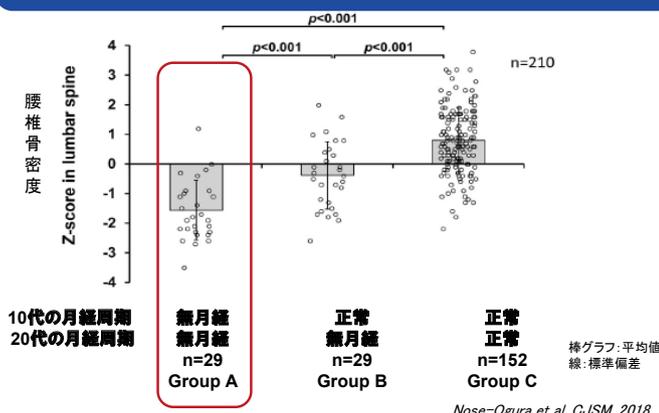
能瀬ら, 日本女性心身医学会, 2014 データ一部改変

日本人女子選手を対象に競技レベル別に無月経の割合について調査を行ったところ、無月経は競技レベルの高いトップの選手に限らず、様々な競技レベルの選手において、同様の割合で起こっていることが明らかとなりました。

また、別の調査では、三主徴は疲労骨折と関連があることが明らかになっています。三主徴を抱える競技者ほど、(中でも20代よりも10代のほうが) 疲労骨折のリスクが高いという結果が出ました（図3）。

図3 低骨量/骨粗鬆症の関連因子（能瀬医師御提供資料）

- 10代で1年以上無月経を経験している(エストロゲン分泌の低下)
 - BMIが低いこと
- 10代でのエストロゲン分泌と適切な体重が重要



Nose-Ogura et al, CJSM, 2018

女性は20歳前後で最大骨量を迎えますが、三主徴を抱える競技者は、10代で骨量を十分に獲得できず、生涯にわたって骨量が低いまま経過します。低骨量は競技生活における疲労骨折のリスクを高めるだけでなく、高齢期の骨折のリスクも高め、寝たきりや認知症の発症につながります。したがって10代の時期に低骨量のリスクがある人を早期にスクリーニングし医学的介入を行うことは、女性個人の生涯の健康をもたらすばかりか、社会的には医療費削減にも貢献すると思います。

しかし現時点では、骨量が低い若い選手たちに対する確立した治療法がありません。閉経後の女性の骨粗鬆症治療薬はありますが、選手ではドーピングの問題が、若年者では安全性等様々な問題があって使えないため、食事療法、栄養指導で予防するしかないので。

この傾向は、一般女性に対する問題でもあります。現在、痩せの女性、ダイエットによる無月経、骨粗鬆症、摂食障害の女性も少なくありません。10代からの月経教育、そして問題の早期発見のため、学校現場と専門家が連携し、相談・支援できる体制の構築が必要と考えています。

国の取組

スポーツにおける女性特有の課題への対応として、主にスポーツ庁が中心となって、①女性特有の疾患・障害等における医・科学サポートプログラムの提供、②女性を対象としたスポーツ指導等のためのハンドブックの作成、③女性特有の視点とアスリートとしての高い技術・経験を兼ね備えた女性コーチの育成等に取り組んでいます。

内閣府では、第5次男女共同参画基本計画策定に当たり、スポーツ分野の女性活躍促進についても検討しています。引き続き、スポーツ分野において女性が活躍できる環境づくりを推進してまいります。

*2 「BMI (Body Mass Index)」はボディマス指数と呼ばれ、体重と身長から算出される肥満度を表す体格指数のこと。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言賛同者の取組

内閣府男女共同参画局総務課

平成26年6月に策定された本行動宣言は、現在240名を超える男性リーダーが賛同しています。今月は2名の賛同者の取組を御紹介します。

心から必要とすることで活躍環境は作れる



オイシックス・ラ・大地株式会社
代表取締役社長
高島 宏平

「おかえりなさい!」こんな掛け声とともに、復帰部署メンバーからのメッセージの入った入社証書ならぬ、“復職証書”の授与を行う“復職式”。2017年より復職社員を対象として実施している、当社の特徴的な取組のひとつです。復職に向けたプログラムも充実させており、当社の女性社員の産休・育休取得率は100%、育休後復帰率も保育園が見つからないという理由を除き100%です。コロナ禍においては、学校が休校になり、子どものいる社員は家に子どもがいる時間が長くなるため、子どもの世話をする時間を考慮した「細切れリモートワーク」制度を開始しました。例えば「朝3時間」「午後3時間」「夜2時間」と細切れで勤務をしても1日分としてみなされます。

当社は食品宅配の事業を行っており、共働きの子育て家庭など、忙しくても良い食生活を送りたい、というお客様に向けて、食材とレシピがセットになったミールキット「Kit Oisix」を展開しています。お客様の属性が、復職する社員と似ているからこそ、復職のしやすさと、復職した後の環境づくりが当社にとっては重要です。リアルなお客様の目線をもつ社員が、サービスや商品開発をすることができるからです。本当に、心からその人のことを必要とすれば、活躍環境は作ることができます。



復職式の様子

うどん県。女性が輝く香川県。



香川県知事
浜田 恵造

香川県では、「女性が輝く香川の実現」を重点施策の一つに掲げ、安心して子育てができる香川づくりや、女性が働きやすい環境整備などを通して、あらゆる分野における女性の活躍を推進しています。

県庁では、様々な分野で女性が活躍できるよう、キャリア形成の支援や管理職への登用等を進めるとともに、男性職員の育児休業の取得を促すなど、仕事と家庭の両立支援を推進しています。

また、県内企業や県民の皆様に対しては、女性が能力を発揮できる職場環境づくりに向けてサポートする企業等が、その取組を宣言する「かがわ女性キラサポ宣言登録制度」を設け、取組の成果が認められる事業所には「かがわ女性キラサポ大賞」を授与し表彰しています。他にも女性リーダー養成講座を開催し、企業や地域における人材の育成に努めています。さらに、県庁舎内に民間企業による企業主導型保育施設の併設を視野に入れたオフィスを開設しており、子育てしながら輝く女性を支援します。

新型コロナウイルス感染症対策では、テレワークや在宅勤務の拡大など、女性の働き方にも大きな影響を与えています。こうした社会の変化を見極めながら、様々な女性団体との意見交換などを通して、引き続き女性の活躍を推進してまいります。



香川県女性リーダー育成講座

すくらむ21の防災事業

川崎市男女共同参画センター

すくらむ21とは

神奈川県川崎市唯一の男女共同参画推進拠点として1999年に開館しました。「すくらむ21」の愛称には、「男女が手を取り、肩を組み、助け合いながら活動の輪を広げ、男女共同参画社会の実現する21世紀に」との思いが込められています。指定管理者の事業には施設管理・貸出も含まれ、近年の平均年間来館者は約15万人です。事業は施策事業と自主事業に分かれ、施策事業は調査研究、相談、情報提供、学習研修、交流・ネットワークの5基幹事業と、それを支える一時保育で構成されます。自前の調査実施から他の事業（イベント開催、市内各所への出前講座、冊子の制作・配布等）へ展開できる点が特徴であり、強みです。

防災事業

すくらむ21では、東日本大震災を契機に、女性の視点を盛り込んだ防災事業に力を入れています。市民参画を促すために、『防災冊子制作準備のプロジェクト』を立ち上げ、女性市民の参加を得ました。2013年に冊子が完成した後、その女性たちが市民グループを結成し、「JKB（女性の視点でつくるかわさき防災プロジェクト）」と名乗り、すくらむ21とともに防災講座の企画や出前講座の開催、防災訓練参加、防災・減災冊子の制作・配布、普及のための情報発信などに取り組んでいます。



市役所危機管理室との連携・協力

所管課である人権・男女共同参画室だけでなく、複数の部署との連携に努めています。東日本大震災後、防災担当の危機管理室との連携を強め、被災女性たちが集える居場所「避難者ほっとサロン」（月1回）を始め、現在も継続しています。防災分野では、女性リーダー養成の重要性が強調されながら、当市でも防災に関わる市民は男性が多いため、その重要性について理解を広げていく必要があります。課題の共有のために、市（危機管理室）と市自主防災組織連絡協議会主催で防災シンポジウムを毎年1月に開催しています。今年1月には、女性の視点からの防災に関する講演会、事例発表を実施しました。先駆けて前年8～10月に市内7か所

（全7区）で市自主防災組織連絡協議会が主催する各区の自主防災組織リーダー等養成研修にて、防災女性リーダー養成研修プログラムを開催しました。

自主防災組織リーダー等養成研修の構成内容

- ① 被災地に学ぶ災害時の課題
- ② KAWAHUG（避難所運営ゲーム）
- ③ 振り返り・工夫点の共有
- ④ 女性の視点から避難所で生じる課題について考える
- ⑤ 平時の備えについて

研修参加者からは、「男性中心だと女性が必要なものが分からないので、運営の中に入ってほしい。」（男性）、「運営は男性が中心だし、男性にまかせておけばいいという自分の意識を反省した。」（女性）といった声が聞かれました。所管課の理解と後押しを得て、防災部署との連携が実現させた事業でした。

防災・減災冊子の制作・配布

2013年3月に防災冊子を発行したシニア版は、大好評で増刷を重ねました。いただいた感想や意見を踏まえ、シニアが欲しい情報、見やすい文字や色合いなどデザイン面での改善点を把握しました。2020年2月に、シニア版の改訂となる「シニアシングル女性のためのサバイバル読本」を発行しました。全国紙に取り上げられ、全国から問い合わせをいただき、これまで約280名に送付しています。ニーズは確実にあり、掘り起こされているはずです。各所での取組に役立てば、と思います。



HPから全文DL可

おわりに

すくらむ21では、「防災」を通じた男女共同参画の理解拡大を目指し、これからも市民とともに地道に取り組んでまいります。

詳しくはこちら！

すくらむ21

女性の視点を生かした防災への取組

https://www.scrum21.or.jp/disaster_prevention/gender/





おとう飯とは

これまで料理をしていない、料理をしたことはあるものの作ることをやめてしまったという男性の料理参画への第一歩として、簡単に手間を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理を「おとう飯」と命名しました。料理に対するハードルを下げ、男性の家事参画が広がることを目指しています。



我が家のハロウィンの過ごし方は誕生日パーティーです！



■ハロウィンがすっかり定着！

ハロウィンの時期がやって参りましたね！もうすっかり季節のイベントとして定着した感がありますが、よく考えてみると、ここ5、6年ほどの話なんですね。なぜここまで一気に定着したのか私なりに考えてみたのですが、仮装をする楽しさが大きい気がします。小さい子供達が仮装をしながら街を練り歩くイベントなんて、見ていと可愛くてホッコリしますよね。

■渋谷のゾンビをかき分け、息子の誕生日大阪へ…

さて、我が家のハロウィンなのですが、少しニュアンスが違っておまして、実は息子の誕生日がハロウィン当日なのです。6年前の10月31日に生まれて来てくれたのですが、ちょうど渋谷や六本木でのハロウィンのお祭り騒ぎが大問題になった頃です。妻は大阪での里帰り出産のため、入院しておまして、もう間も無く産まれると聞いた時の僕は、ちょうど渋谷の劇場に出演していました。夕刻の出番を終えて、急いで大阪へ向かう僕に立ちほだかったのは、渋谷中に溢れかえるゾンビ達でした。当時はまだ、コスプレのバリエーションが少なかったのだと思います。ボロボロの服を着たゾンビか包帯ぐるぐる巻きのミイラしかいない渋谷のセンター街に溢れかえったゾンビ達を必死に掻き分けて進むのですが、本当に人で、いやモンスター達でござった返して前に進めませんでした。ハロウィンでみんながコスプレしているなんて思ってもなかった僕は、日本どうなったんだ！？と思いながら大阪へ向かったのを覚えております。

■誕生日は、仮装したりカボチャを食べる日と 思っている息子♪

そんな僕の思い出はさておき、我が家のハロウィンは、ハロウィンパーティーというよりは、息子の誕生日パーティーという感じが強いです。でもまあ折角のハロウィンなので、家族で仮装をしながらの誕生日パーティーになったりもします。これが息子からすると、「誕生日って仮装するもの」と思っていたりもして、少しややこしいのです。料理もそうです。せっくなのでカボチャを使おう！となるのですが、「誕生日の料理ってカボチャ出てくるよね」と息子は思っております。「カボチャのグラタン」は、簡単で美味しいのでたまに作るのですが、ハロウィンではない日に作ると「今日は誰の誕生日？」と聞いてきます。そんなこんなで、子供の誕生日と行事が重なるって、ややこしかったりもしますが、毎回ホッコリとした楽しい気分です。

それにしても、この「カボチャのグラタン」は本当にオススメです！簡単で美味しいので皆さんも是非作ってみて下さいね！！



フレ!! フレ!!



カボチャのグラタン



子どもも大人も大好き！

カボチャのグラタン レシピ

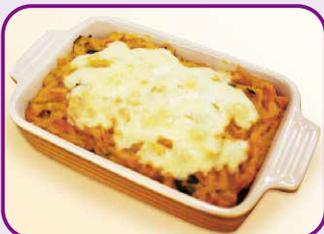
材料
※2~3人前

カボチャ：400g程度 牛乳：100cc ベーコンスライス：2枚
玉ねぎ：1/2個 コンソメ顆粒：小さじ2 油：大さじ1

作り方

- 1 カボチャのタネを取り除いてラップで包み、電子レンジ600ワットで7分加熱、耐熱皿に移してスプーンで潰いて潰します（マッシュポテトみたいになればOKです！）。
- 2 ベーコン2枚を1センチ程度に、玉ねぎは薄くスライスして、フライパンに油をひいて炒めます。
- 3 ①に牛乳、コンソメ顆粒を入れてよく混ぜたあと、②を加えてさらに混ぜます。
- 4 最後にとろけるチーズをかけて、オーブントースターで10分温めたら完成！

※電子レンジの出力に合わせて分数は調節してください。



フレ!! フレ!!



「おとう飯」始めよう！キャンペーンはコチラ！

「季節のおとう飯」や「日本全国のおとう飯」のレシピを公開中！

<http://www.gender.go.jp/public/otouhan/index.html>



News & Information

1

News

文部科学省

男女共同参画推進フォーラム実施報告

国立女性教育会館(NWEC)は8月27日~9月26日に、男女共同参画推進フォーラムを初のオンライン形式で開催しました。コロナ禍においても男女共同参画の歩みを進めようと、多彩なワークショップ、多数のパネル展示等が出展され、海外を含む各地からの参加者で賑わいました。

基調講演は、弁護士で、前国連女性差別撤廃委員会委員長の林陽子さんが、北京会議以後25年の国際的潮流とジェンダー平等実現に向けて日本が取り組むべき課題を力強く解説。シンポジウムでは、エッセイスト、タレントの小島慶子さんのコーディネートで、ジェンダーに基づく暴力撲滅に取り組む3名の方々と、暴力を引き起こす社会構造とその変革へのアクションについて考えました。また、内閣府、文部科学省、UNWomen日本事務所、全国女性会館協議会からビデオメッセージが寄せられました。

初めてのオンライン形式に戸惑う声もありましたが、「場所や時間の制約を超えて参加できた」「実践に結びつくネットワークを形成することができた」「オンデマンド配信を大学の教材に活用したい」といった感想も寄せられ、男女共同参画推進に関わる人々が組織、分野を超えてつながる場となりました。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/event/training/g_forum2020.html



2

News

文部科学省

次世代のライフプランニング教育推進事業「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」 オンライン開催について

国立女性教育会館(NWEC)は、文部科学省「次世代のライフプランニング教育推進事業」(男女共同参画の推進に向けた教職員研修モデルプログラムの開発)を受託し、11月下旬に初等中等教育諸学校の管理職・教職員及び教育委員会や教育センター等の職員を対象とした男女共同参画研修を行います。

女性の社会参画への期待が高まる中、政府は女性が活躍できるよう各種政策を推進しているところですが、諸外国の中において日本のジェンダー・ギャップ指数は低く、特に経済・政治分野で意思決定に関わる女性が少ない等の現状があります。

本研修では、児童生徒等が自身の将来を固定的な性別役割分担意識にとらわれず考えられるようにするため、指導的立場にあ

る教員が、学校現場で生じる「無意識の思い込み」(アンコンシャス・バイアス)のケース等について理解を深め、指導に役立つ気付きを得ることを目的としています。

ライブ配信によるワークとオンデマンドによる講義、事例報告、ディスカッション等を通じて、学校現場に潜むアンコンシャス・バイアスとはどういうものか、学校教育における男女共同参画推進の意義やジェンダー課題の解決につながるヒントとなる情報を共有します。参加費は無料で、10月下旬から申込開始予定です。

詳しくはこちらを御覧ください。

URL https://www.nwec.jp/event/training/g_yoin2020.html



男女共同参画推進連携会議との共催イベント等の年内開催予定

内閣府男女共同参画局と男女共同参画推進連携会議は、男女共同参画社会の実現に向けた諸課題とその解決策を共に考えるためのシンポジウムの実施や、男女共同参画に関する意識の普及啓発のための教材作成を行います。

年内の開催予定は以下のとおりです。

■お茶の水女子大学と共催

「女性起業家と企業の取引・協業の最新事情を知る～ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです～」

日時 令和2年12月下旬 開催場所 オンライン開催(予定)

■シンポジウム概要

“女性起業家と企業との取引促進”を目的に、女性起業家と取引企業のマッチング事例の紹介や、全国各地で活躍する女性起業家の取組事例を発表するトークセッション、さらに、企業が女性起業家と共に解決したい課題についてのショートプレゼンテーションを行う。

※今回掲載した事業の詳細や来年開催予定のイベント情報について、随時、男女共同参画局ホームページに掲載していきます。

「困ったら 一人で悩まず 行政相談」-10月19日～25日は行政相談週間です-

行政相談は、国民の皆さまからの行政に関する苦情、意見・要望を受け付け、その解決や実現を促進するとともに、行政の制度や運営の改善に生かす仕組みです。

総務省では、毎年10月に「行政相談週間」を実施しており、令和2年は、10月19日(月)～25日(日)になります。今年は、新型コロナウイルス感染症に関する相談活動や外国人からの相談対応のほか、令和3年に迎える行政相談委員制度60周年に関連した広報活動に重点的に取り組みます。

さらに、行政相談週間を中心に国の行政機関、地方公共団体や弁護士、司法書士などの各種専門家が参加し、行政に関する苦情、意見・要望などをワンストップで受け付ける、一日合同行政相談所を全国各地で開設します。相談は無料で、秘密は固く守られます。この機会に、「行政相談」をぜひ御利用ください。

詳細は、こちらを御覧ください。

URL https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/soudan_n/shukan.html



困ったら一人で悩まず
行政相談

令和3年度
行政相談委員制度60周年

社会福祉 医療保険や年金 連絡や公民館 役所の手続き のことなど、お気軽にどうぞ。
ご相談は、お近くの行政相談委員へ。または、下記の番号まで。

総務省行政相談センター
まぐみみ 0570-090110

インターネットでの相談受付もOK ▶ 行政相談受付 ▶ 相談無料・秘密厳守

総務省・各府省行政苦情相談連絡協議会

いくつかの台風が過ぎ去り、秋もどんどん深まっています。国会議事堂横の歩道には、銀杏の実が飛び散り、秋の薫りが。人の装いも、すっかり秋の色合いに。今年は秋もいつもとは違う。コロナ禍の新しい行動様式で、体育祭は中止、学園祭には保護者も入場禁止。コロナに関係ないですが、大好物のサンマが店頭にならなくなっていません。今年はなかなか秋の風物詩の経験できていません。ん〜、このまま冬になってしまうのも寂しい。そうだった、紅葉でも観に行こうと。さあ、いつ、どこに行こうかと。近場だと養老渓谷かなと。さて、いつ行くかと10月のカレンダーを見てみると、いつもとは違う感じが。えっ。今年の10月には祭日がないのですね。東京オリンピック開催延期措置で、すっかり失念していましたが、体育の日は7月に移行していましたね。しかも同じ祝日のない6月より、10月は1日長い大の月です。これは今年の秋はしっかり仕事に勤しめという声なのかもですね。

(editor)

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」10月号

 <http://www.gender.go.jp>

 <https://www.facebook.com/danjokuyodosankaku>

第138号 ◆ 2020年10月9日発行
編集・発行 ◆ 内閣府
〒100-8914
東京都千代田区永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局総務課
電話 ◆ 03-5253-2111 (代)
印刷 ◆ 株式会社アイネット
表紙デザイン ◆ エフシージー総合研究所
イラスト ◆ 小松 キリコ

1 Info

厚生労働省

あたたかい家庭を必要としている子どもたちがいます ～10月は「里親月間」です～

里親制度はさまざまな事情で家族と離れて暮らす子どもたちを、自分の家庭に迎え入れ、あたたかい愛情と正しい理解を持って養育する制度です。

厚生労働省では毎年10月を「里親月間」として、社会全体で支援する気運を高めるため、普及啓発を重点的に行っています。

期間中、全国各地で里親制度の説明会や里親経験者による体験発表会などのイベントを行っています。子どもたちの健やかな成長のため、そして明るい未来のために、参加してみませんか。

里親制度や月間中のイベント情報については厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。→



2 Info

法務省

全国一斉「女性の人権ホットライン」強化週間

法務省の人権擁護機関では、“配偶者やパートナーからの暴力”、“職場でのセクシュアル・ハラスメント”、“ストーカー行為”といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話として「女性の人権ホットライン」(TEL 0570-070-810(ゼロナナゼロのホットライン))を開設しています。

11月12日(木)から同月18日(水)までの7日間、「全国一斉『女性の人権ホットライン』強化週間」を実施します。期間中は、平日午前8時30分から午後7時まで(通常時は午前8時30分から午後5時15分まで)相談を受け付けるとともに、土曜・日曜も午前10時から午後5時まで電話相談を受け付けます。

詳しくは、「女性の人権ホットライン」のホームページを御覧ください。

URL <http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>





困ったら一人で悩まず

行政相談



Hello Kitty
©1976, 2020 SANRIO CO., LTD.
APPROVAL No. L810954



令和3年度
行政相談委員制度は60周年



行政相談マスコット
キクーン

- 社会福祉
 - 医療保険や年金
 - 道路や公共施設
 - 役所の手続き
- のことなど、お気軽にどうぞ。

ご相談は、お近くの行政相談委員へ。または、下記の番号まで。

総務省行政相談センター

お しまり なら まる まる くじょー ひやくとおばん

まぐみみ 0570-090110

インターネットでの相談受付もOK ▶ 行政相談受付



相談無料・秘密厳守

10月を中心に、全国各地で 一日合同行政相談所を開設します！ 詳しい情報は総務省ホームページへ



総務省・各府省行政苦情相談連絡協議会

