



# You & I

～あなたと私の男女共同参画～

You(あなた)とI(私)が互いに支え合い、尊重しながらともに歩んでいける社会をめざすため、男女共同参画について考えるコーナーです。

■問合せ 企画調整課政策推進係 TEL72-1111(内線219)

女性活躍推進法<sup>※</sup>が施行されてから1年が経ち、「女性活躍」、「男女共同参画」という言葉を耳にすることが多くなったのではないだろうか。みなさんは、その言葉を見たり聞いたりして「難しそうではない」、「女性のためのもので男性には関係ない」と思っていますか。

今回は、男女共同参画がどういうものなのかを紹介します。

## 男女共同参画って何だろう？

男女共同参画とは、一人ひとりが持つ「性別」のイメージや考え方に捉われずに、それぞれの個性や能力を尊重し、それを生かしていくという考え方です。例えば「女なんだから」、「男のくせに」と、耳にすることがありますが、できることやできないこと、考え方、性格などは「性別」による違いではなく、「個性」による違いです。

男女共同参画は、「性別」によって一人ひとりの考え方や行動を決めつけるのではなく、自分自身やお互いの気持ち・考え方を大切にしていこうというものです。

## 男性にも関係があるんです

男性の方で、次のようなことで、「つらいな」、「しんどいな」と思ったことはありませんか。

・何かにつけて「男のくせに」と言われたり、「男らしさ」を求められる

・家庭の大黒柱として男である自分が家計を支えなければいけない

・男がリーダーシップを取らなければならぬ

・子どもが生まれたから、育児休業を取りたいが、言い出しにくい雰囲気職場にある

女性だから抱える問題があるように、男性だからこそ抱える問題もあります。

## ■進まない育児休業の取得

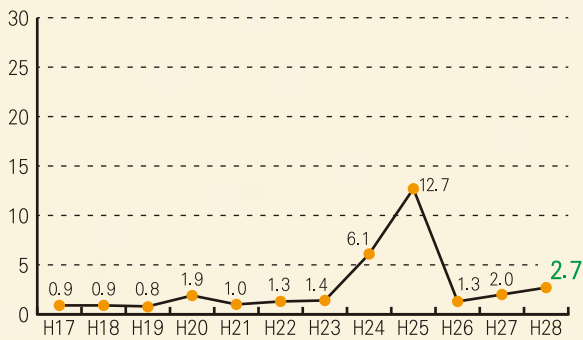
高度経済成長期に「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識がつけられ、広まってきました。その結果、男性を中心とした職場環境や長時間労働が当たり前になり、家事や育児、介護などの家庭のことは女性に任せられてきました。しかし、1990年代半ばを境に、共働き世帯が増え始め、最近では共働き世帯は一般的になってきました。また、育児休業制度や子育て支援の充実などで、子どもを育てながら働き続ける女性は増えていきます。では、男性の状況はどうでしょうか。

平成22年12月に決定された、国の第3次男女共同参画基本計画では、男性自身の男性に関する固定的性別役割分担意識の解消と長時

間労働の抑制等による働き方の見直しにより、男性の地域生活や家庭生活の参画を進めるため、男性の育児休業取得率や子育てサポート企業(くるみんマーク)の認証企業数を増やすなどの成果目標が掲げられています。

また、最近では「イクメン(子育てを楽しむ、自分自身も成長する男性)」という言葉もよく耳にするようになり、昔と比べると子育てなどに対する意識や価値観が変化しています。しかし、県が実施した「鹿児島県労働条件実態調査」によると、平成28年度の男性の育児休業取得率は2.7%となっており、育児休業などの制度は整備さ

●県内の男性の育児休業取得率



れているものの、その利用にはまだまだ大きな壁があることがわかります。

育児だけでなく、もっと地域の活動に参加したい、家族の介護をしたいという男性もいるのではないのでしょうか。また、ほとんどの仕事には定年退職があり、男性もいずれば家庭や地域に帰っていくこととなります。地域や家庭へ参画しやすい状況をつくるためには、性別による役割分担やさまざまな社会制度・慣行を見直し、長時間労働が前提の働き方を変えること、そして、男性自身も暮らし方を変えていくことが大切です。

男女共同参画について考えるときは、女性だけでなく、男性も自分自身のこととして考えなければいけません。そして、それが私たちの社会の未来につながります。

一人ひとりが置かれている状況はそれぞれ違うことを理解し、自分の望む生き方や働き方を選べるような社会をつくるために、「男性だけ」、「女性だけ」ではなく、みんなが一緒になって考え、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めていきましょう。

※女性活躍推進法：自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であることから、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るとい法律