

令和7年度

# 地域社会の中の ダイバーシティ(多様性)

@埼玉大学

令和7年5月28日～7月16日(全8回) 埼玉大学大学会館



パートナーシップさいたま  
さいたま市男女共同参画推進センター

## 趣旨

地域社会は多様な人たちによって構成されていますが、物事を決める場には、女性が少なく、男性が多いといった性別による偏りや、障害がある人への合理的配慮の欠如など、現実には様々な課題が存在しています。

この講座では、多世代の対話をベースに、地域の中のダイバーシティに目を向け、現に生じているジェンダーをはじめとする課題などに焦点を当て、一人ひとりが多様な選択肢を持ち生きていける地域社会のあり方や課題の解決策について考えあう時間をつくっていきます。

# プログラム ※時間はいずれも10:40~12:10

	日程	内容	講師	詳細
1	5/28	講義&グループワーク	瀬山 氏	<女性の参画> というテーマを考える
2	6/4	ゲスト講師 講義	若尾 氏	「地域課題を解決する実践について」
3	6/11	グループ/テーマの決定	瀬山 氏	参加者でグループづくり・関心のあるテーマを決める
4	6/18	テーマについてのディスカッション	瀬山 氏	参加者同士で、テーマについて調べてきたことを出し合う
5	6/25	テーマについてのディスカッション	瀬山 氏	参加者同士で、テーマについて深める・課題発表に向けた準備
6	7/2	課題発表の準備	瀬山 氏	参加者同士で、課題発表の準備
7	7/9	課題発表の練習	瀬山 氏	参加者同士で、課題発表の練習
8	7/16	発表&講評	瀬山 氏	課題発表・講評・ふり返し 【講評者】 ・さいたま市議* ・イクボス共同宣言事業者**

## 講師

- ・ **瀬山 紀子 氏** (埼玉大学ダイバーシティ推進センター准教授)

大学院で社会学・ジェンダー論を専攻後、大学等で講師をしながら台東区、港区、埼玉県の男女共同参画推進センターで事業コーディネーターとして勤務。2022年6月より現職。共著書:『障害があり女性であること: 生活史からみる生きづらさ』(2023)、『災害女性学をつくる』(2021)。

- ・ **若尾 明子 氏** (認定NPO法人クッキープロジェクト代表理事)

2007年から活動をスタートし、2016年にNPO法人(2023年～認定NPO法人)となり、2017年には埼玉県立小児医療センターに常設店舗「おかし屋マーブル」を、2020年には北浦和に「cafe マーブルテラス」を開き、障がいのある人ない人が“まぜこぜ”になって暮らす社会をめざして活躍中。

講義

# <女性の参画>というテーマを考える

瀬山 紀子 氏

(埼玉大学ダイバーシティ推進センター准教授)

# 講義

## ◆ダイバーシティの推進という課題

- 1)ダイバーシティ／多様性の推進という課題は、現にある「画一性」と「排除」について考えていくこと
  - ・社会の制度は、マジョリティにとって生活しやすく、マイノリティの人たちには生きづらさをもたらしている
  - ・制度設計や環境づくりの場に、誰の声が反映され、誰の声が反映されていないかを考えていく
- 2)決めごとの場の画一性について考えるために性別による偏り(ジェンダー)に視点を置くこと
  - ・さまざまな決めごとの場はどのような構成になっているのかを、特に性別による偏り(ジェンダー)に視点を置いてみていくこと
  - ・政策・方針決定過程への女性の参画、現状はまだ偏りがある
- 3)いまの社会のなかにある課題にどう気づくか
  - ・自分のなかに他者の視点をもつこと
  - ・社会のなかの自分の立ち位置を確認すること

## ゲスト講師 講義

「地域課題を解決する実践について」

障がいがあってもなくても誰もが安心して暮らせる包含社会を目指して

若尾 明子 氏 (認定NPO法人クッキープロジェクト代表理事)

障がいのある人ない人“まぜこぜ”

になって暮らす社会をめざす

## ゲスト講師 講義

### クッキープロジェクト設立まで・・・

- ・「身体・知的・精神」等、障がいのある人は国民の約9.2%にあたる。
- ・家にいるのは飽きたけど1人では不安で就職活動に踏み出せない若年無業女性“半歩さん”へ、仲間と出会い、仕事と出会うための「半歩」を応援！
- ・週5日8時間ではなく、いろんな働き方があってもよいと考える。
- ・「かわいそうだから」ではなく、「プレゼントしたいから」買う“**脱同情買い**”へ

**「支援」ではなく発想の転換で人をつなぐ！**

## ゲスト講師 講義

### クッキープロジェクトの設立

- ・ 障害のある人もない人も、会社員も学生もフリーターも、大人も子どもも、いろいろな人が「**まぜこぜ**」になって暮らす社会をめざし、活動をはじめ。
- ・ 広報プランナーやホテルシェフ等によるPR塾やクッキーバザール等の活動を経て、2017年に**埼玉県立小児医療センター内に常設店**、2020年に**マールテラスをオープン!**
- ・ 「おさんぽ市」や近所のアート教室の作品展、モルック等様々なイベントでの交流。
- ・ 「仕事をシェアして、みんなで少しずつ」「スキルを磨くより、コミュニケーションで元気に」「まぜこぜな人の関わりから、ヒントが見つかる」がクッキープロジェクトの働き方のスタイル。

**カフェはまぜこぜの舞台！ 出会い方の工夫次第！**

## 成果報告 テーマ

- ◆ 男性の育児休業取得率を上げるためには
- ◆ 教育におけるジェンダーバイアスについて
- ◆ 性の多様性への理解を広めるために
- ◆ 現代の女性参画状況と改善策

## 成果報告会 講評者

- 「さいたまミモザの会」より  
相川議員、池田議員、稲川議員、佐伯議員、  
佐々木議員、添野議員、鳥羽議員、西山議員
- さいたまイクボス共同宣言事業者より  
株式会社埼玉りそな銀行 人財サービス部 友松 秀索 様  
損害保険ジャパン株式会社 埼玉中央支店 さいたま第二支社  
支社長 倉島 愛 様

## 講評より

- ▶ 「男性」「女性」ではなく、「人」として見られる社会になると良い。
- ▶ 女性の政治参画について、今後はより気軽に立候補できるような制度に変えていきたい。
- ▶ クオータ制の話にもあったように、まずはやってみるという精神が大事である。
- ▶ 社会を変えていくためには、「制度」と「風土」を変えていくことが大切である。
- ▶ 様々な課題を子ども主体で考え、小さな成功体験を積むことが大切。その延長戦に政治がある。
- ▶ 制度と現場の理解にはギャップがあり、それが今後の課題である。
- ▶ 今後こうしていきたいという考えを持って行動し、社会を変えていってほしい。
- ▶ 世代を超えて意見交換ができる環境は貴重、この学びを大切にしてほしい。
- ▶ 根本の仕組みを変えていくことの重要性を再認識した。
- ▶ どの場面においても、社会の意識改革をしていく取組が必要である。

## 参加者感想より

- ▶ 学生と市民が共有して課題に取り組む事ができました。今後も引き続き皆様と取り組む機会があれば参加させて戴きます。
- ▶ 8週間はあっという間でした。男性育児プログラムを取入れた「男を褒めて育児に参加させる」点は良い切り口かと思いました。
- ▶ 私たち一般参加は学生たち授業と一緒に受けながらテーマに沿って話し合いをし、いつもと違う時間を過ごすことができ幸せでした。それぞれの発表は素晴らしく「知っているつもり」だったことをあらためて学ぶことができ勉強になりました。
- ▶ 思い切って申し込み、参加してよかったと思っています。さいたま市で行なっていることで知らなかったことも多かったです。女性議員の方々の学生の声を聴く姿勢や主張に触れる機会がありました。そして我が子世代の方々とお話でき楽しく学べました。
- ▶ ダイバーシティがテーマの講座に(学生の割合が多いものの)いろいろな年代の方々がひとつの教室にいることもとても意味深いものでした。多様性を受け止めることは個を知ること、それを毎回の講座の中で丁寧に考える機会をくださり、理解を深めることができました。
- ▶ 私にとってこの二ヶ月は今までにない濃密で刺激的な時間でした。瀬山先生はじめ、パートナーシップの皆様方のご尽力心から感謝いたします。

報告者プレゼン資料

成果報告会

「地域社会の中のダイバーシティ」

# 男性の育児休業取得率を 上げるためには

～よりよい男性育児休業への課題～

植木 清水 松井  
田中 河畑 中川

## 男性の育児教育も大事に...

	スウェーデン	日本
育児休業取得率	約90%	30.1% (令和5年度)
制度	<ul style="list-style-type: none"><li>• 両親休暇</li><li>• 妊娠、出産にかかる費用は基本的に無料</li><li>• ヴァブ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 産後パパ育休</li><li>• 育休制度</li><li>• パパ・ママ育休プラス</li><li>• 育児短時間勤務</li></ul>

## イクメンプロジェクト

参照：[男性の育休に取り組む企業・管理職の方 | 育てる男が、家族を変える。社会が動く。イクメンプロジェクト](#)

# 父親として求められる こととは？



## 父子手帳ってなに？

• 今回は、0歳から14歳のお子さんを持つパパ・ママに、「父子手帳」を知っていますか？とたずねてみたところ、回答は

• ・知っていた…42% ・知らなかった…58%

• <https://chanto.jp.net/articles/-/139054?display=b>

## 父親教育プログラム！！

- 父子手帳を広める >>> 自治体によって違う
- パパスクール
  - パパ友づくり、地域参画
  - 活動に参加したくなるようなこと、、内容、特典
  - 自治体の活動に父親が参加できるように企業がバックアップする

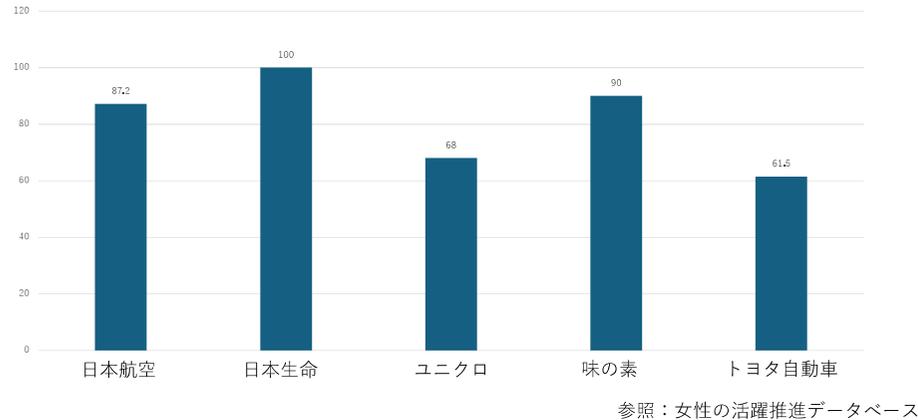
× 男性に協力してもらおう ○ 一緒に

・ ほめて伸ばす

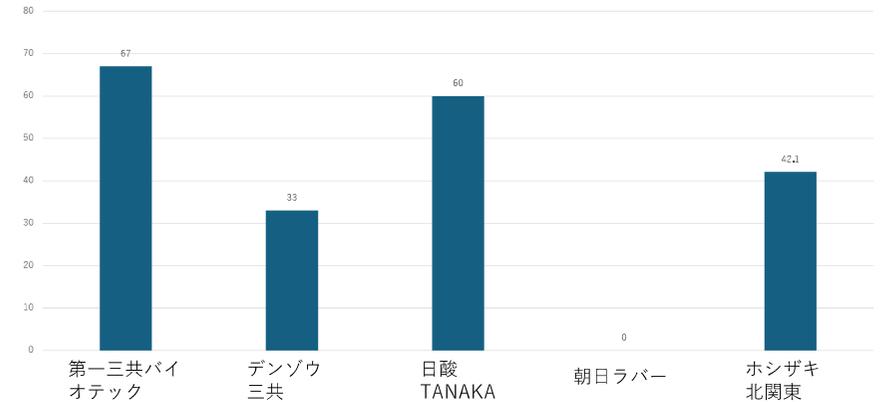
## 企業の育休に関する義務、取り組み

- 育休制度の周知・意向確認
- 育児休業の就業規則への明記
- 取得を理由とする不利益取扱いの禁止
- 育休、男性の育休取得率を公表（労働者300人超の企業）
  
- 職場復帰へのサポート

## 大企業の男性育児休業率



## 埼玉県企業の男性育児休業



## 日本生命の取り組み



- 妊産婦検診休暇
- 育児休業制度（2歳～2歳半まで育児休業を必要な人が受けられる）
- 保育所利用補助制度（満3歳の誕生日以降最初の3月31日まで補助を受けられる）
- 育児短時間勤務制度（小学校就学後、最初の8月末まで希望で短時間に勤務時間を設定できる）
- 保育所紹介制度

## ユニクロの取り組み



- 育児休業制度（1歳未満の間取得できるが保育所に入れないなどの特定事由がある場合2歳未満まで）
- 育児短時間勤務制度（子供が小学校4年まで、最大2時間の時短勤務が可能）
- 子の看護休暇（子供1人に付き年間5日、二人以上は10日）
- ベビーシッター補助制度

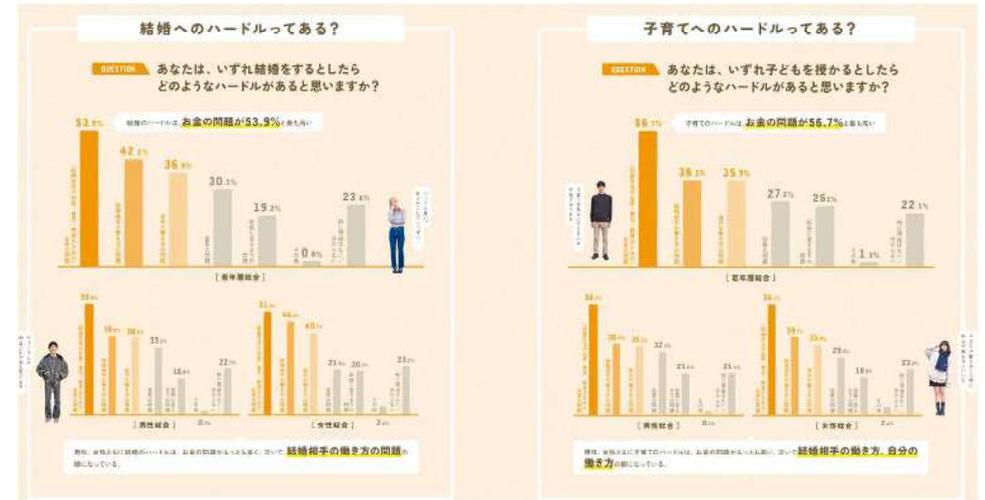
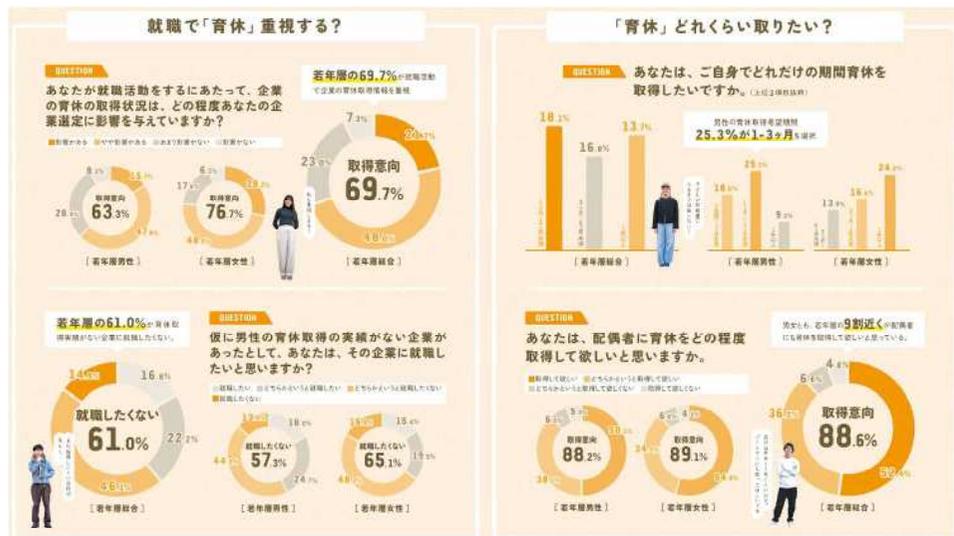
# トヨタ自動車の取り組み



- ・産前・産後休暇制度（出産前6週間、出産後8週間取得可能）
- ・育児休業（子が生後2歳に達するまで取得できる、分割取得可能）
- ・産後パパ育休（この出征後8週間以内で最大4週間まで取得可能）
- ・社内託児所
- ・子の看護休暇
- ・育児短時間勤務制度（子が2歳まで1日4時間勤務に短縮可能）
- ・制度周知や社内研修

# 若者の声

- ・自分のタイミングでとれるのか？(26歳,男性,会社員)
- ・休み＝ブランクの考えを変えたい(27歳,女性,理容師)
- ・完全な休みではなく、部分的な勤務やリモートワークを混ぜた育休が欲しい(24歳,女性,映画ライター)
- ・育休をとった後のキャリアが不安(24歳,男性,会社員)
- ・どのくらい取れるのか分からない(21歳,女性,フリーター)



[jakunenso\\_voice.pdf](#)

# 教育における ジェンダーバイアス について

伊藤 伊藤 吉川 清水 白鳥 我妻

ご自身の学校で、  
ジェンダーバイアスを感じた  
経験はありましたか？  
(教師から、学校全体の雰囲気、  
進路選択においてなど)

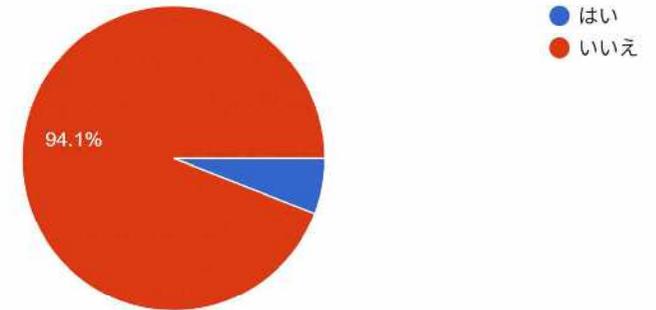
- 裁縫があまり得意でない女の子が先生に「女の子ならできるようにならなくちゃ」と言われていたのを見たことがある。
- 身体検査で男子は上裸を当たり前前に強いられた。
- 中学の運動会で団長をやりたいかったけれど、例年男子が務めていたためやりたいと言い出せなく、副団長になってしまった。
- 高校で、女子生徒が生理で体育の授業を見学する際、生理ということを手直接男性の先生に伝えることができず無断欠席とみなされ不当な成績をつけられたこと。
- 女だから大学いかななくていいって言われた。

ジェンダーバイアスを  
解消するための  
教育があったか？

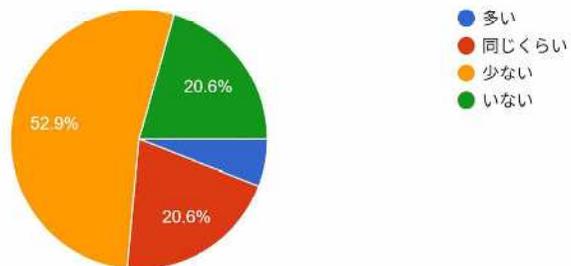
学生(18~19歳)  
なかった 10 / 27

地域の方々(30~40代)  
なかった 4 / 7

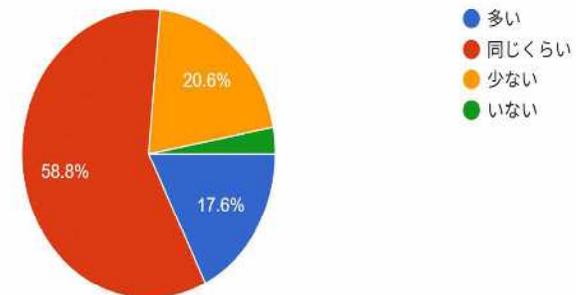
ご自身の学校に、男性の養護教諭はいましたか？  
34件の回答



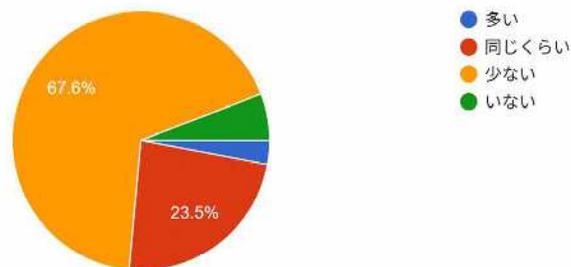
ご自身の学校で、女性の管理職の教員は、男性のそれと比べてどれくらいいらっしゃいましたか？  
34件の回答



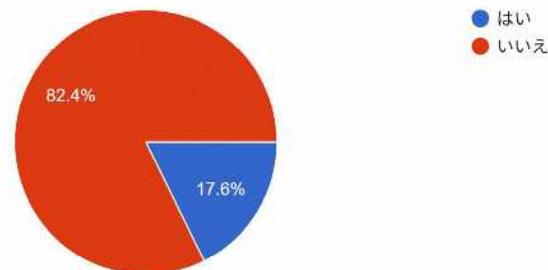
ご自身の学校で、文系科目の男性の教諭は、理系科...のそれと比べてどれくらいいらっしゃいましたか？  
34件の回答



ご自身の学校で、理系科目の女性の教諭は、文系科目のそれと比べてどれくらいいらっしゃいましたか  
34件の回答



現在日本には共学と別学の学校が存在しますが、あなたはすべて共学にするべきだと思いますか？  
34件の回答



## はいと答えた方

- それも伝統だから
- 入りたくても入れない人ができるから
- 別学だとジェンダーバイアスを共学より感じやすうだから。
- 男女ともに教育を受けられる時代なのに別学にするメリットはないと思うから。

## いいえと答えた方

- 別学も含めて学校の進路選択の自由度はあっても良いのではないと思うから。
- 学校の特徴のひとつとしてあってもいいと思うから。また、男女別学を選択することで、異性の目を気にせず学びたいことを自由に学べる人もいると思うから。
- 進んで別学を選択する人の意思を尊重したいと思うから。
- 過去のトラウマなどから異性に対して恐怖心を覚える人もいると思うため。男女別の方がのびのびと学生生活を送ることが出来ると感じる人もいると思うため。

## 性の多様性への理解を広めるために

西 町田 小野寺 齋藤 宮井



## 発表の流れ

- ①用語解説
- ②課題
- ③制度・仕組みについて
- ④まとめ

## 性の多様性に関する言葉①

「**LGBTQ**」：Lesbian（レズビアン）  
Gay（ゲイ）  
Bisexual（バイセクシャル）  
Transgender（トランスジェンダー）  
Questioning（クエスチョニング）

## 性の多様性に関する言葉①

☆「**LGBTQ+**」：性の多様性がグラデーション  
状の構造を有することを表す

## 性の多様性に関する言葉②

「SOGIESC（ソジースク）」：

Sexual Orientation（性的思考）

Gender Intity（性自認）

Gender Expression（表現の性）

Sex Characteristic（身体的特徴）

☆「SOGIESC」≠「LGBTQ+」

"自分の性"は"多様な性"の1つである

## 性の多様性に関する言葉③

「アライ(Ally)」：

性的マイノリティ当事者を理解,支援し,  
差別,偏見をなくすために行動する人

☆「Ally：同盟,協力者」が語源

☆誰もが生活しやすい社会のために,アライの存在が  
重要

## 日本の制度

- ・ 性別適合手術の保険適用
- ・ 啓発冊子、動画
- ・ 相談窓口（精神保健センター、電話相談など）
- ・ LGBT理解増進法

## 海外での取り組み

### 台湾

2019年 同性婚法の合法化

権利を尊重する国際的イベントの開催

### スウェーデン、フィンランド

同性愛の合法化、法制化

## 埼玉大学での取り組み①

### Saito

- ・ コミュニティスペース
- ・ 個別相談
- ・ 学生同士がゆるくつながれるイベント



## 埼玉大学での取り組み②

### Rainbow Umbrella

- ・ むつめ祭での展示、ワークショップ

### Spring Up

- ・ 無料の生理用品
- ・ SNSでの発信



## 課題

### ○アンケート調査の結果

調査方法：Googleフォームにてアンケートを作成  
班のメンバーの所属するコミュニティ  
にて調査

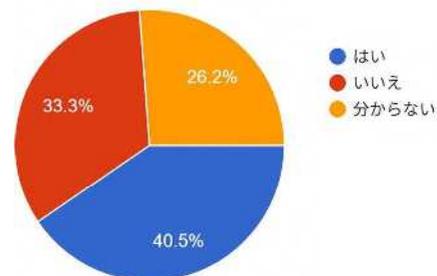
質問項目：次のスライドにて紹介

回答数：42件

## 課題

### ○質問項目①

あなたの周りに性的マイノリティ(LGBTQ+)の人が居たことがありますか？



はい：40.5%

いいえ：33.3%

わからない：26.2%

## 課題

### ○質問項目②

あなたは性的マイノリティについて、どう思いますか？  
匿名なので、率直な意見を聞かせてください

#### 【肯定的な意見】

- ・特に気にならない
- ・自分の生きやすいように生ければいいと思う
- ・2人知っているが仕事熱心で明るい人だったからいい印象を持っている
- ・興味湧くかも

## 課題

### ○質問項目②

#### 【否定的な意見】

- ・めずらしい、正直変だとってしまう
- ・性別に対して色々な思いがあると思うが結局は男と女の2つしか性別はないとおもう

#### 【無関心】

- ・意識したことがない
- ・正直自分のことではないのでどうでもいい

## 課題

### ○質問項目②

#### 【肯定的だがよくわからない】

- ・身近にいたということを認識したことがないので、まだなにか不思議な存在のように感じる
- ・特になんとも思わないけど、逆に気を使ってしまうかもしれない
- ・もしかしたら何気ない一言で傷つけたりしてしまうかもと考えると少し接するのが怖い

## 課題

### ○質問項目③、④

(当事者の方)周囲にカミングアウトをしたことがありますか？

カミングアウトをできた/できなかった理由を教えてください

⇒回答なし

## 課題

### ○アンケート調査から考察

- ・否定的な意見
- [・無関心
- ・肯定的だが、どう接したらよいかわからない



「無関心」「わからない」という人たちに、自分事として捉えてもらうにはどうしたらよいか？

## まとめ

- ・アライであることを言葉にすることが当事者の居場所づくりになる。また、アライであることを宣言しやすい環境をつくることが重要であると考える。(西)
- ・性に関して、分類によってひとくくりにすることができない多様性が存在することを改めて実感した。アライによる活動の知名度が非常に低いことを知り、活動を知る人から、活動の存在や目的を広げていくことが大切だと気がついた。(小野寺)
- ・無関心も差別という意識が浸透すればいいと思う。埼玉大学での取り組みなどを通じて、少しでも関心がある人が増えればいいなと思った。(町田)
- ・差別=区別+蔑視+排除という考え方。括るのならホモサピエンスとして括るのが良いのではないか。(宮井)

## 現代の女性参画状況と改善策

松下 板垣 石野 田森 山崎 瀧田 秋保

## 政治に対するイメージ

- ・難しい
- 政治において何が正解かがわからない
- ・深く考えてない
- ・修学旅行で国会議事堂を見に行く機会はあるけれども、「でかい」「豪華」としか思わない。
- ・身近な感じがしない
- ・学校では用語を覚えるくらい

## 女性議員が少ない理由

- ・女性は育児や家事をしないといけないというステレオタイプ
- ・選挙活動にかかる費用を払えない
- ・ハラスメントを受けやすい
- ・育児や家事との両立が難しい

## 日本の現状（女性議員の割合等）

国会議員の女性比率（2024年時点）

【衆議院】 15.7%（465名中73名）

【参議院】 25.4%（240名中61名）

【衆参両院】 19.0%（705名中134名）

## 日本の現状（女性議員の割合等）

さいたま市議会女性議員割合  
約25%（60人中16人）

- ・ 議会に保育所や授乳室がない
- ・ バリアフリー化がされてない

## 改善策として考えたもの

- ・ 一時的にクォーター制を導入（12年間）
- ・ 政治の施設に託児所、保育所を設ける
- ・ 若者にも政治の関心を向けさせる

## クォーター制について

- 政党による自発的なクォーター制  
政党が党の候補者の一定割合を女性にする
- **候補者クォーター制**  
憲法または法律で議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めるようにする
- **議席割当制**  
憲法または法律で議席のうち一定数を女性にする

## クォーター制のメリットとデメリット

- |       |  |
|-------|--|
| メリット  | 男女の差による機会の均等性が得られる。<br>多様な立場からの意見が得られる。<br>差別の解消につながる。 |
| デメリット | 実力主義の間接的批判になる可能性<br>実質的な平等につながらない                      |

政治に関心を向けさせるためには（特に子供）

- 楽しく政治を学ぶツールを提供する。  
Youtube,SNS,ゲームなど
- 投票以外で政治に参加できることを広める。  
（パブリックコメントや署名）
- 政治に関する研修、ワークショップの開催
- こども会議、こども選挙

こども会議、こども選挙とは

・ **こども会議**

→こどもが元気に楽しく暮らして行くには、  
どんな取り組みをしたらいいか考え、最後には知事に意見発表する

・ **こども選挙**

→こどもが市長候補への質問を考え、その回答を見た子どもが投票するという模擬選挙

SNSで広まるデメリットもあるが

- 多くの人々が政治に関心を持てる
- 衆議院は4年参議院は3年で再選挙が行える

まとめ

女性の政治参画を進めるためには、  
単に「女性の数を増やす」ことではなく、  
参加しやすい環境づくり・学びの機会・社会の意識改革が重要  
です。

「関心を持つこと」から変化は始まります。未来の政治や社会に、  
自分の声が反映される仕組みをつくることは、すべての人の権利  
であり責任でもあったと考えました。

個人でできることを見つけてやることも大切。