

男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策

～未来を拓く男性の家事・育児等への参画～

(案)

平成29年2月

男 女 共 同 参 画 会 議
男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会

目次

はじめに	1
I 男性の暮らし方・意識の変革の背景・意義及び課題	3
1 男性の暮らし方・意識の変革が必要となる背景	3
(1) 男性の参画度合の低い我が国の家事・育児等の状況	3
(2) 社会構造の変化	5
2 男性の暮らし方・意識の変革を進める意義	8
3 暮らし方・意識の変革を進める上で施策を重点的に実施すべき対象	14
4 男性の暮らし方・意識の変革を行っていく上での課題	17
(1) 男性の家事・育児等への参画の意義の社会的浸透	17
(2) 男性の家事・育児等への参画に重要な職場環境	18
(3) 家事や育児等に対する知識等の不足と男女間のギャップ	20
(4) 家事・育児等の軽減	20
II 男性の暮らし方・意識の変革による家事・育児等への参画拡大	22
1 男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進に関する世論形成	22
(1) 家事・育児等への参画の促進に向けた各界トップを巻き込んだ官民の連携	22
(2) 男性が家事・育児等への参画を自らのことと捉える取組の推進	23
2 男性の家事・育児等への参画機会の創出	26
(1) 子の出生に伴う休暇・休業取得の促進	26
(2) 地域における参画機会の創出に向けた取組の推進	27
3 家事・育児等を軽減する取組の推進	28
(1) 乳幼児の育児期間中における外出時の負担軽減	29
(2) 乳児用液体ミルクの開発・普及に向けた取組の推進	29
参考資料	32
資料 1 男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会委員名簿	33
資料 2 男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会の開催状況	34
資料 3 新たな専門調査会の設置について（抄）	35
資料 4 第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）（抄）	36
資料 5 女性活躍加速のための重点方針2016（平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抄）	55

はじめに

この報告書は、男性の暮らし方・意識の変革を進めるための具体的方策について議論した成果を取りまとめたものである。ここにいう「男性の暮らし方・意識の変革」とは、男性が家事、育児、介護等の家庭生活を営む上で生じる様々な活動に積極的に参画していくこと（以下、「男性の家事・育児等への参画」という。）が広く国民一般に当然のこととして受け入れられるよう、個々人のライフスタイルや、その根底をなす意識を変え、それを実際の行動につなげていくことを指す。

現在の我が国において、男性の家事・育児等への参画は、従来にもまして大きな意義を持つようになってきている。その一方で、我が国の現状は、男性の家事・育児等への参画が進んだ社会とは言い難い状況にある。

男性の家事・育児等への参画が持つ意義には、いくつかの面がある。

まずは、他ならぬ男性自身にとってみると、男性の家事・育児等への参画は誰よりも自分自身にとってプラスであり、むしろ「関わらなければ損」とさえいえよう。子育てを通じて子供の日々の成長を実感することで幸福感が向上したり、様々な家事に関わったりすることで生活者の視点や経済感覚等が身につく、多様な視点で世の中を見ることができるようにもなる。相協力して家事や育児に関わっていくことで家族の絆が深まることは言うまでもない。

また、男性の家事・育児等への参画は、政府がこれまで進めてきた「すべての女性が輝く社会」の実現にも寄与することになる。男性が、家庭での責任を女性と分かち合うようになれば、その分、女性が社会に参画していくためのハードルは低くなる。現在、政府においては、「働き方改革」に取り組んでいるところであるが、「男性の暮らし方改革」ともいえる取組を推進していくことは、こうした政策と表裏一体の動きをなすものといえる。さらに、女性の負担が軽くなることで、子供を生み育てようというマインドが広がっていくことも期待される。即ち、少子化対策の面からも男性の家庭への関わりは重要な意味を持つといえる。

さらに、これらを企業の立場からみれば、女性社員がますます能力を発揮しやすくなるとともに、男性社員がより多様な視点を持つことで、組織としてのダイバーシティが向上し、ひいては業績にも好影響をもたらす、そうした企業が増えていくことで、我が国経済・社会全体の発展・成長にもつながっていくことも期待できるであろう。

このように、男性の家事・育児等への参画は様々な意義を持つが、翻って我が国の現状を見た場合、こうした意識や現実の行動が国民の間に広く浸透しているとは言い難い状況にある。詳しい状況は後述するが、我が国の男性が家事・育児等に費やす時間は、欧米の主要国と比較した場合、短時間となっており、それは特に家事において顕著である。政府は、第4次男女共同参画基本計画において、週全体平均1日当たり

の男性の家事・育児関連時間について平成 32 年までに現状の 67 分から 150 分とする数値目標を閣議決定し、その実現に向けて様々な取組を行ってきた。しかし、その数値目標もほとんど国民の間では知られておらず、まして、個々の男性のライフスタイルや意識を大きく変えるまでには至っていないと言わざるを得ない。これまでの取組の成果等を検証し、より効果的なものにしていくとともに、新たな視点に立った方策を講じていくことも必要であろう。

さらには、家庭における家事・育児等の活動状況を認識・評価し、分担や負担そのものの軽減を図っていくことは、国際場裡においても広く認識されている課題である。平成 27 年に国連総会において採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」では、17 の目標のひとつとして男女平等が掲げられているが、その達成のための指標の中で、家事・育児等に関する事項が採り上げられているところである¹。

こうした国内外の諸々の状況を踏まえれば、まさに今、我が国として、この課題に正面から取り組むのは時宜に叶ったことであるといえる。政府においては、本提言も踏まえ、速やかに具体的な取組を検討し、着実に実行に移していくことを期待するものである。

¹ 無償の家事労働への 3R（Recognize, Reduce and Redistribute：認識・削減・再分配）は、CSW（国連婦人の地位委員会）2016 合意結論（2016 年 3 月）、Women-20（G20 の下部組織）会議コミュニケ（2016 年 5 月）等、様々な国際文書においても言及されており、国際的なメイントピックとなっている。

また、SDGs では、目標 5「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」の中に、「公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。」ことが掲げられている。

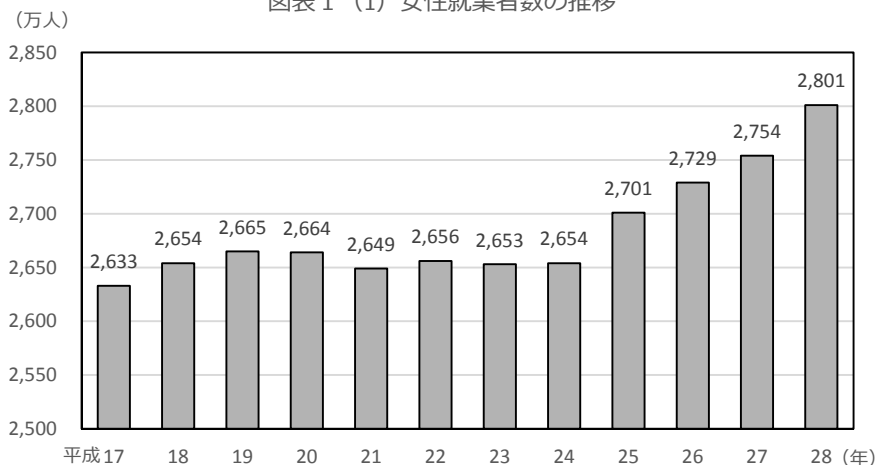
I 男性の暮らし方・意識の変革の背景・意義及び課題

1 男性の暮らし方・意識の変革が必要となる背景

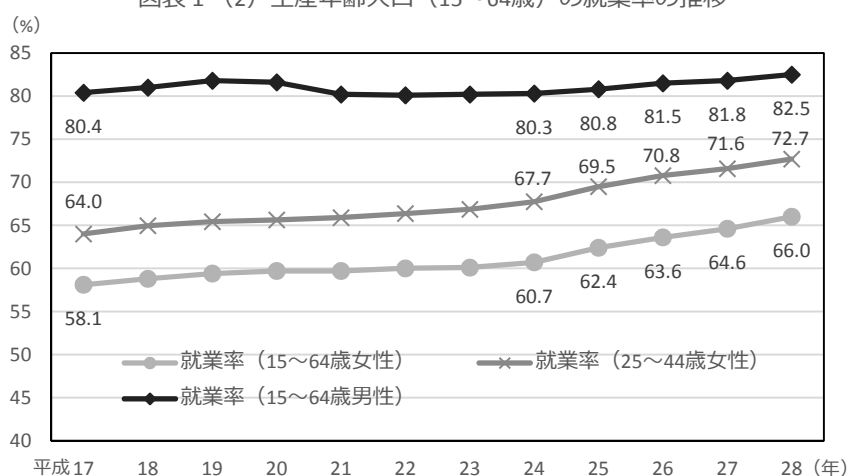
(1) 男性の参画度合の低い我が国の家事・育児等の状況

我が国は、男性も女性も、互いを尊重し、男女がともに充実した職業生活その他の社会生活と家庭生活を送ることができる男女共同参画社会を目指し、政府は様々な施策を実施している。

図表 1 (1) 女性就業者数の推移



図表 1 (2) 生産年齢人口 (15～64歳) の就業率の推移



(備考)

1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成。
2. 平成 17 年から 23 年までの値は、時系列接続用数値を用いている。
3. 就業者数及び就業率の平成 23 年値は、総務省が補完的に推計した値。

そのような中、女性の就業者は増加し就業率も上昇する(図表 1)など、職業生活における女性の活躍が進みつつあるが、家庭生活における家事・育児等は主に女性により行われている。

我が国と欧米の主要国における 6 歳未満の子供を持つ夫の週全体平均 1 日当たりの家事・育児関連時間(家事・育児等に費やす時間をいう。以下同じ。)を比較すると、我が国の 67 分に対し、各国は 150 分から 200 分程度で、そのうち育児に費やす時間は、我が国の 39 分に対し、各国は 60 分程度とその差は家事に費やす時間の差と比べて小さくなっている。

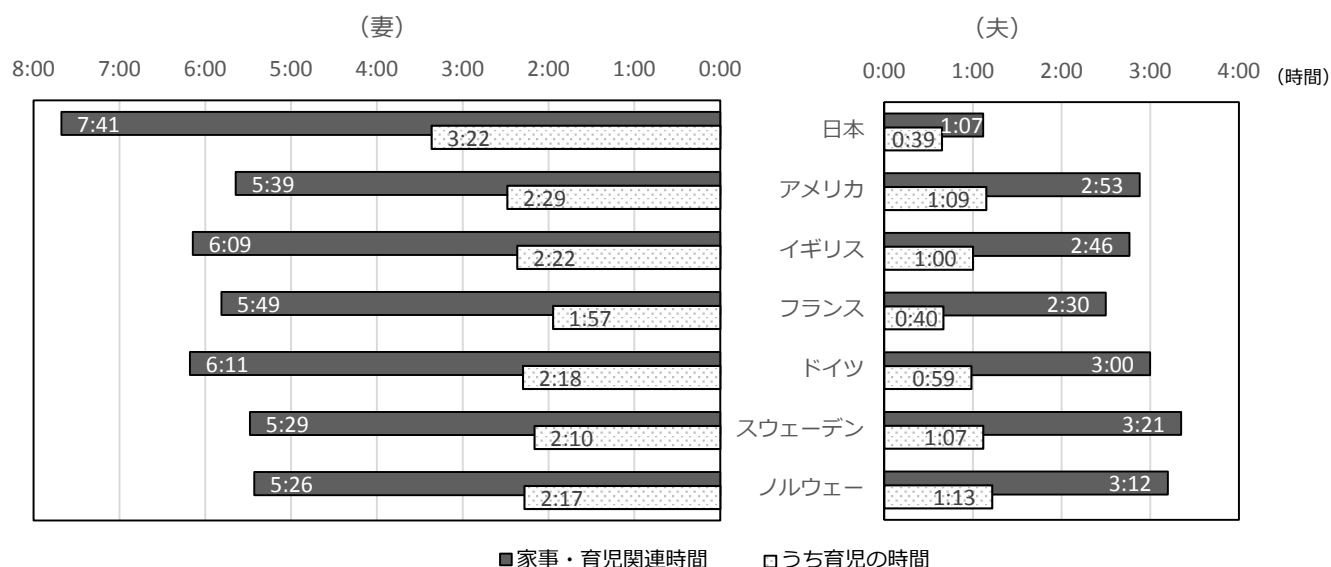
これらのことから、我が国の夫の家事・育児関連時間は各国より非常に短く、特に家事を行っていないことがわかる。

男女間で比較すると、我が国の夫の家事・育児関連時間は 67 分であるのに対し、妻は 461 分とその差は約 7 倍である。夫と妻の家事・育児関連時間の合計は、我が国も各国もほぼ同程度の長さであるが、各国においては、我が国と比べて男女間におけ

る時間の差は小さい。このことから、我が国では各国に比べて、妻の家事・育児等の分担割合が高いといえる（図表2）。

また、我が国においては、週平均で1日当たりの家事・育児関連行動者率を見たところ、6歳未満の子供を持つ夫の84.5%が家事を、69.1%が育児をそれぞれ行っていない（図表3）。さらに、介護や看護を理由とした離職・転職者数は10万人²を超えているが、うち女性が8割を占めており（図表4）、介護・看護の偏りも女性の職業の継続を断念せざるを得ない要因となっていることがうかがえる。

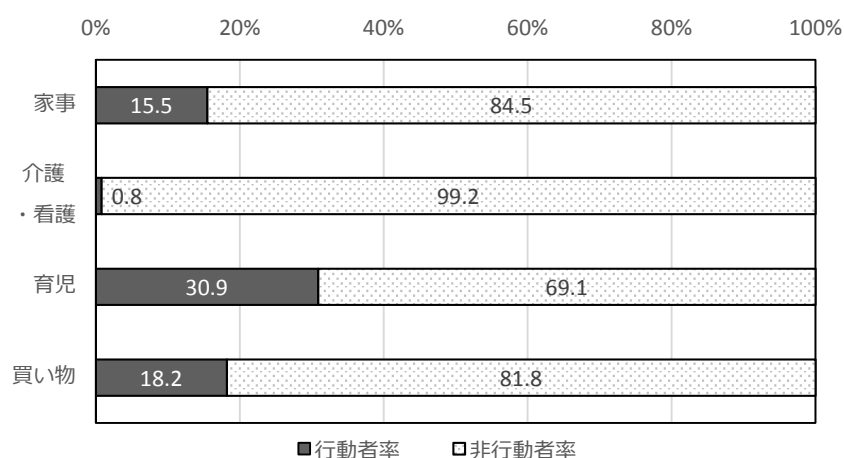
図表2 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体1日当たり）



（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」（平成23年）、Bureau of Labor Statistics of U.S. “American Time Use Survey”（2015）及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。
3. 日本、アメリカは、末子の年齢が6歳未満、EU諸国は6歳以下。

図表3 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率（週全体1日当たり）

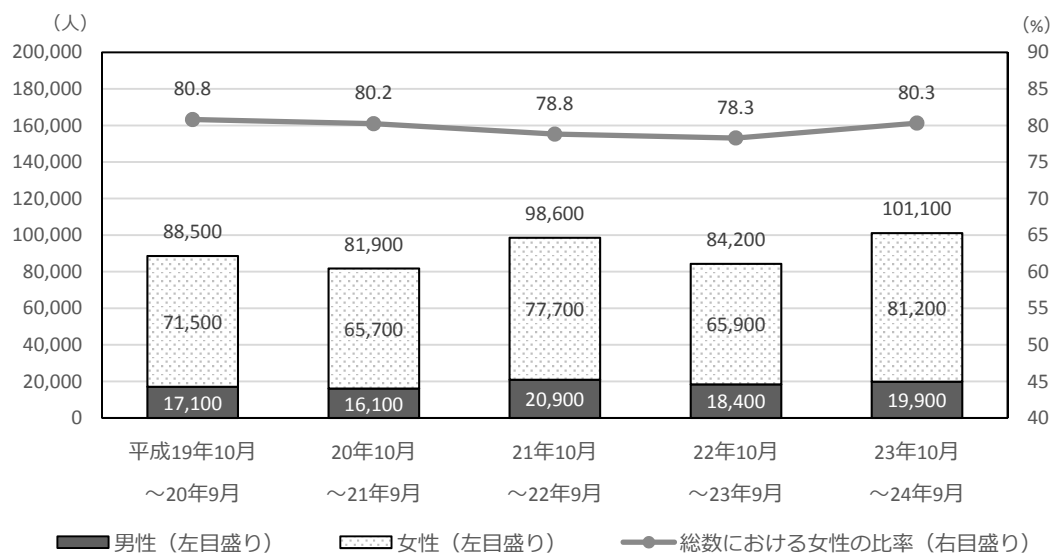


（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」（平成23年）より作成。
2. 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子供を持つ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者率（週全体）。
※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合（%）
※非行動者率…100%－行動者率で算出している。

² 介護や看護を理由とした離職・転職者数は、平成23年10月から24年9月の1年間で10万人を超えた。

図表4 介護・看護を理由に離職・転職した人数

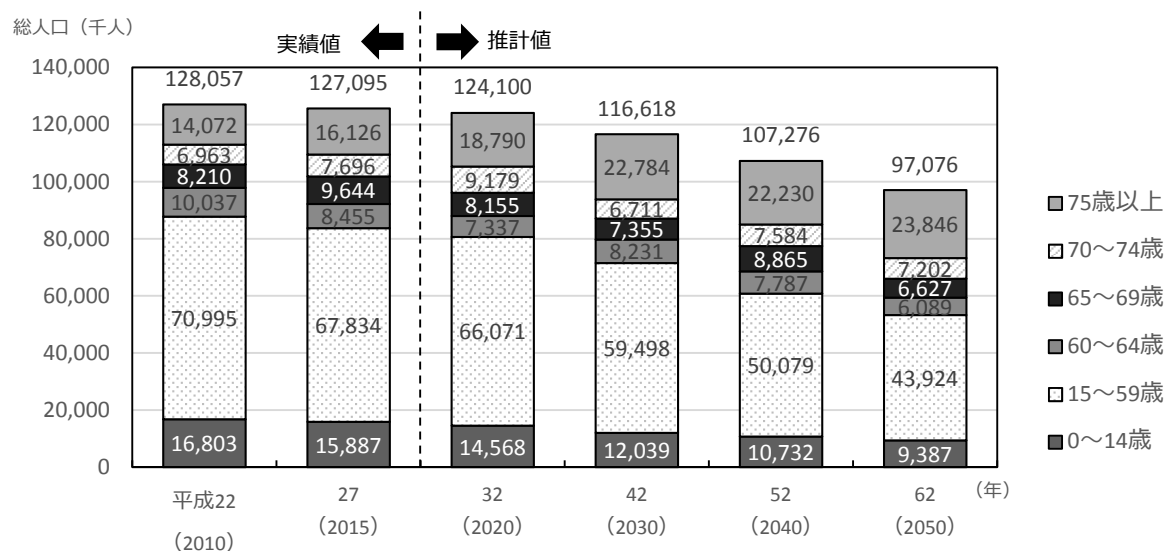


(備考)
総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。

(2) 社会構造の変化

我が国では近年、社会構造の変化が著しく、少子高齢化の急速な進展により、介護や看護を必要とする人口が増加し、それを支える現役世代の人口が減少する傾向は今後も継続することが推計されている(図表5)。

図表5 年齢区分別将来人口推計



(備考)

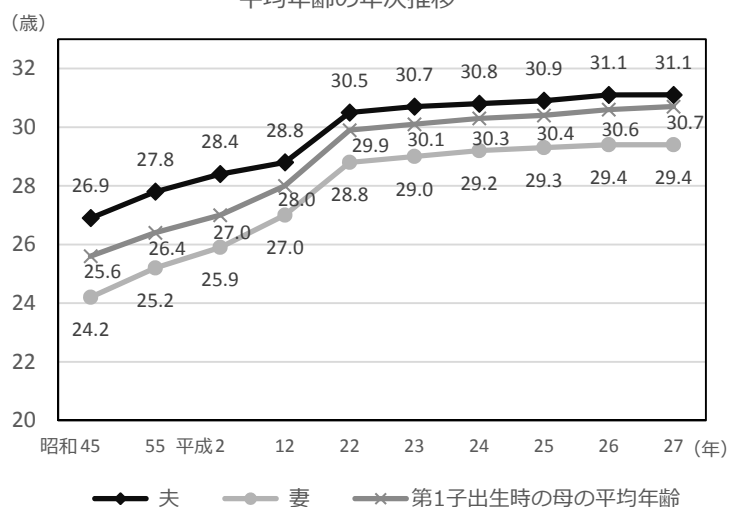
1. 平成27年までは総務省「国勢調査」、平成32年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果より作成。
2. 国勢調査の結果の総数は年齢不詳を含む。

また、平均初婚年齢は上昇傾向を続けており、男性は31.1歳、女性は29.4歳であり、第1子出生時の女性の平均年齢は30.7歳となっている（図表6）。育児と介護の二つのケアを同時に担う、いわゆる「ダブルケア」を行っている年齢層は、30歳代から40歳代で全体の約8割を占めるとい調査結果もある（図表7）。

加えて、世帯構成も変化しており、共働き世帯は年々増加し、平成27年においては、共働き世帯数は、男性雇用者と無業の妻からなる世帯数の1.6倍に達している（図表8）。さらに、核家族世帯も増加しており（図表9）、頼れる親や親族が近くにおらず、家事・育児等の担い手が限られる家庭は増加している。

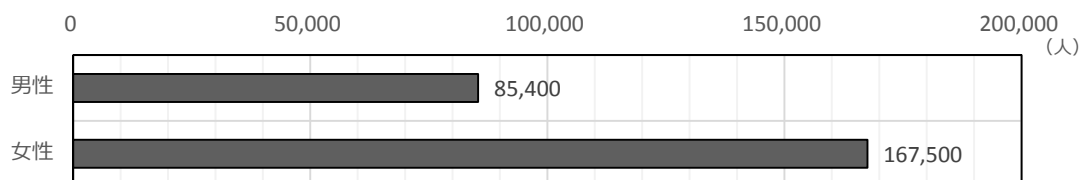
このような社会構造の変化から、男性も女性同様、家事・育児等に関わっていく必要がこれまで以上に高まっているといえる。

図表6 平均初婚年齢と第1子出生時の母の平均年齢の年次推移

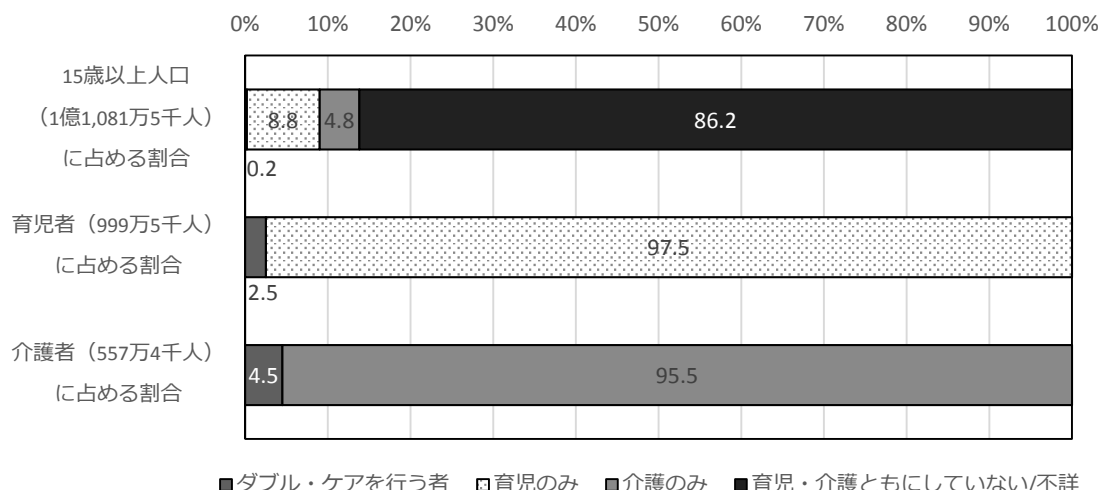


(備考)
厚生労働省「人口動態統計」より作成。

図表7 (1) ダブルケアを行う者の人数 (性別)

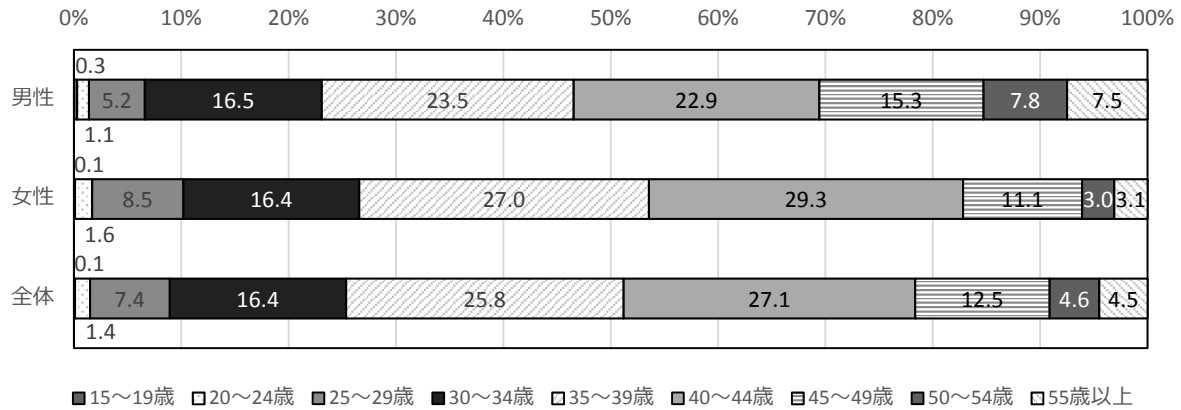


図表7 (2) ダブルケアを行う者の割合



■ダブル・ケアを行う者 □育児のみ ■介護のみ ■育児・介護ともにしていない/不詳

図表 7 (3) ダブルケアを行う者の割合 (年齢構成別)



図表 7 (4) ダブルケアを行う者の平均年齢

	男性	女性	全体
ダブルケアを行う者	41.16 歳	38.87 歳	39.65 歳

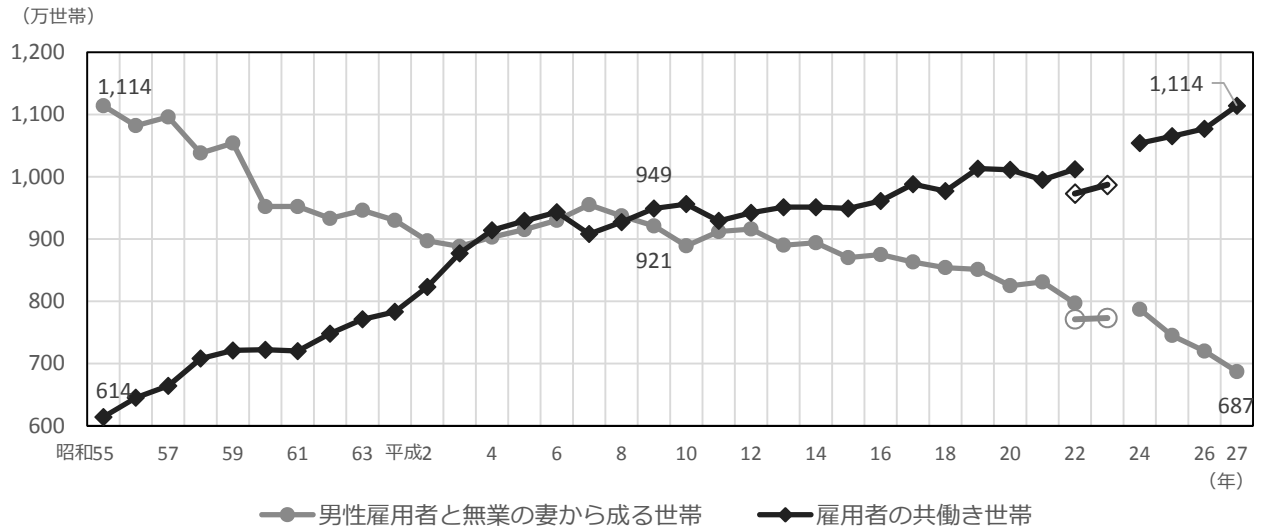
(出典)

内閣府「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」(平成 27 年度)

(備考)

1. 総務省「就業構造基本調査」(平成 24 年) による推計。
2. 就業構造基本調査における「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を「ダブルケアを行う者」として集計。

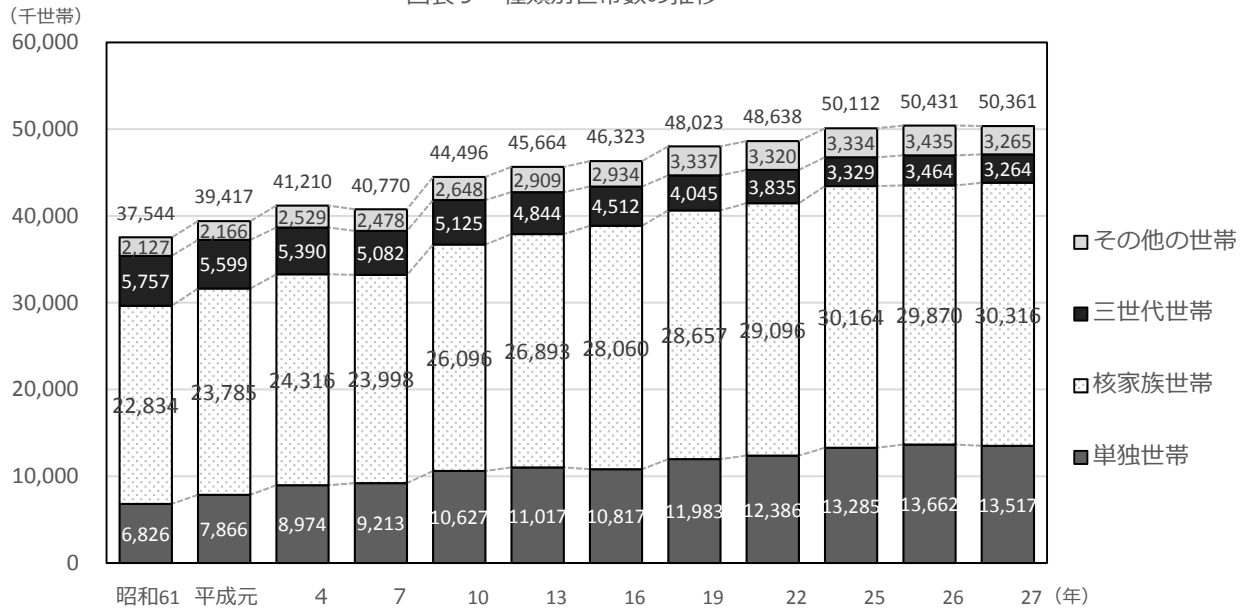
図表 8 共働き世帯数の推移



(備考)

1. 昭和 55 年から平成 13 年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年 2 月。ただし、昭和 55 年から 57 年は各年 3 月) 、平成 14 年以降は総務省「労働力調査 (詳細集計) 」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査 (詳細集計) 」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者 (非労働力人口及び完全失業者) の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者 (非正規の職員・従業員を含む。) の世帯。
4. 平成 22 年及び 23 年の値 (白抜き表示) は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表9 種類別世帯数の推移



(備考)

1. 厚生労働省「平成27年国民生活基礎調査の概況」より作成。
2. 核家族世帯は、「夫婦のみの世帯」「夫婦と未婚の子のみの世帯」「ひとり親と未婚の子のみの世帯」の合計。

2 男性の暮らし方・意識の変革を進める意義

家庭生活を営む上で、家事・育児等を男女が相協力し行うことは双方の役割であるが、特に男性が暮らし方や意識を変え、家事・育児等に参画する意義としては、多くのプラス面が挙げられる。

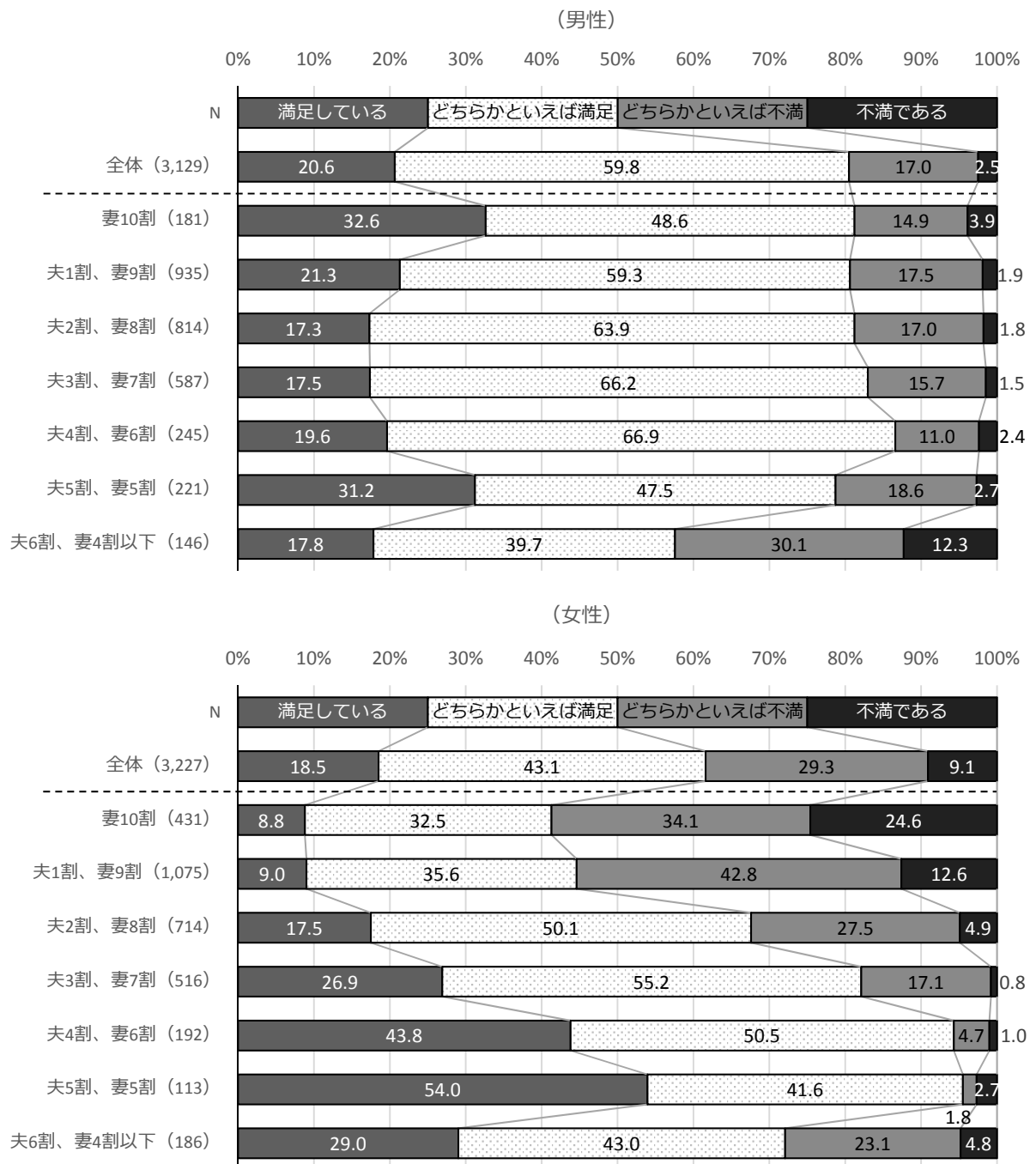
まず、男性自身の家庭生活にとって、家事・育児等に参画することは、夫婦で過ごす時間も増え、満足度の向上や子供への好影響につながると考えられる。意識調査によれば、夫婦間の家事・育児分担について、男女の分担割合が同等に近づくほど、男女ともに満足度が高くなっている（図表10）。また、男性が家事・育児を行うことのイメージについて尋ねた調査では、「子どもにいい影響を与える」と回答した者の割合が最も高い結果となっている（図表11）。

また、男性の家事・育児等への参画は男性自身の職業生活にとっては、仕事では得ることのできない家事・育児等の多様な経験が、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じて職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも寄与する。実際に育児休業を取得した男性からは、家事も仕事も行う中で、時間当たりの生産性を上げる力が養われ、多様な状況下での経験により柔軟性が身に着いたなどの意見がみられる（図表12）。管理職においては、部下の早く帰ろうという意識から日常の業務の効率化ができ、残業時間を減らしながらも生産性を上げることができた、仕事を最適な形で割り振ることにより、仕事に対する満足度の向上が図られたなどの意見もみられている³。

³ 厚生労働省「イクボスアワード2016受賞者に聞く！『イクボスインタビュー集』」（平成28年10月）（部下の仕事と育児の両立を支援する管理職に対するインタビュー集）より。

加えて、男性の家事・育児等への参画は、女性の家事・育児等の軽減につながることから、女性の職業生活と家庭生活の両立が容易となり、さらなる女性活躍の推進につながる事となる。企業としては、男性、女性を問わず多様性を持つ従業員の活躍が、企業の成長に不可欠であると考えられることから、多様な価値観を持つ人材が組織の中に増えていくことにより、企業の業績等に好影響を及ぼすことも期待できる。

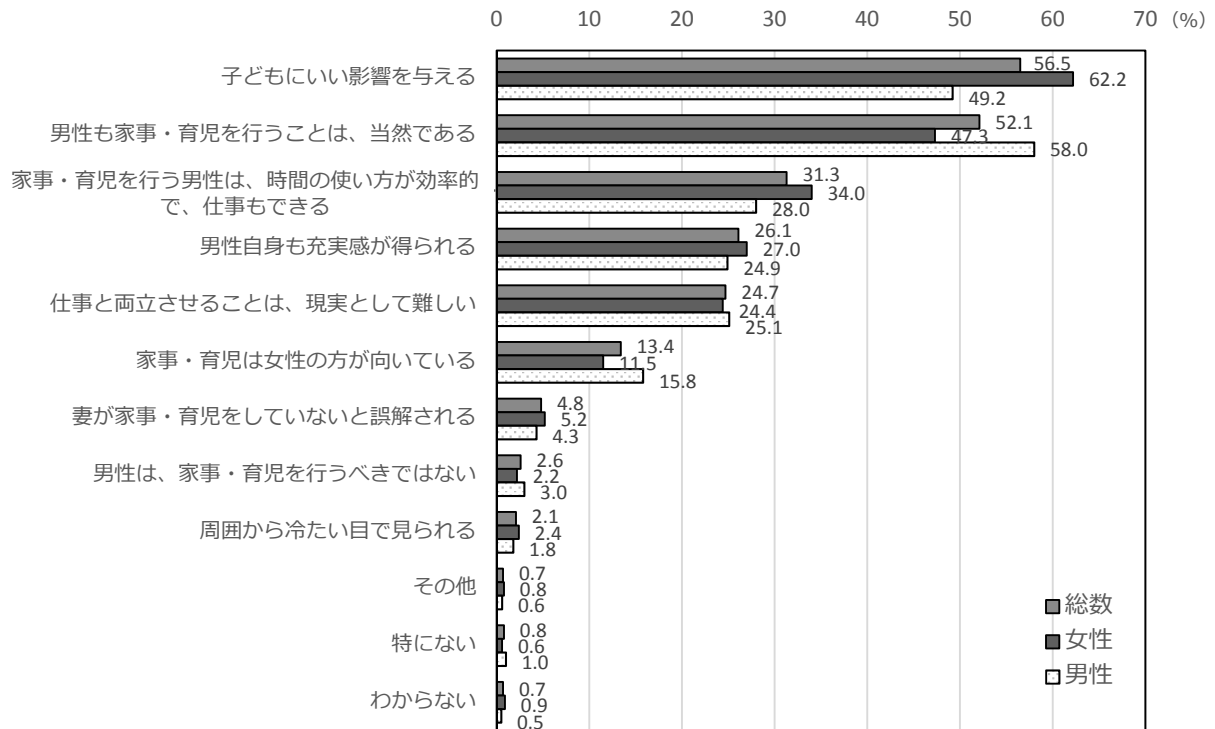
図表 10 家事・育児の分担の満足度



(備考)

1. 内閣府「インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査」(平成21年度)より作成。
2. 満20～49歳のインターネット登録モニター10,054人のうち、結婚していると回答した者。
3. 設問「あなたは、現在の家事・育児の分担に満足していますか。」に対する回答。

図表11 男性が家事・育児を行うことについてのイメージ



(備考)

1. 内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成 26 年）より作成。
2. 設問「あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。この中からいくつでもあげてください。」（複数回答）（(ア)男性も家事・育児を行うことは、当然である、(イ)家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる、(ウ)男性自身も充実感が得られる、(エ)子どもにいい影響を与える、(オ)仕事と両立させることは、現実として難しい、(カ)家事・育児は女性の方が向いている、(キ)妻が家事・育児をしていないと誤解される、(ク)周囲から冷たい目で見られる、(ケ)男性は、家事・育児を行うべきではない、その他、特になし、わからない）に対する回答。
3. 全国 20 歳以上の 5,000 人を対象（有効回収数 3,037 人）。

図表 12 内閣府「パパの育児休業体験記」より（抜粋）

会社員 30 代前半（本人・妻・子 2 人）

休みを終えた復帰後は、1 カ月の家事から身に着けた効率性の非常に高い仕事方法で残業をすることはほとんどありません。さらに、1 カ月で身に着けた主夫の視点から、ビジネスを多角的に取り組むことができます。家族と過ごして得た気づきや経験をビジネスに活かすことができている。

公務員 30 代後半（本人・妻・子 3 人）

（育休を取得したおかげで）子どもと共に平日昼間の地域を闊歩し、多くの人々と触れ合うことで初めて「地域の人」となり、ユーザーとして行政の縦割りの弊害も実感（できた）。

会社員 30 代後半（本人・妻・子 3 人）

（育児に関わったことで）周囲の協力への感謝を想起させ、人を思いやる気持ちがますます強くなった。このことは、今、私の仕事に取り組む姿勢に繋がっており、部署のメンバーやお客様とコミュニケーション、コラボレーションを大切にしながら常に困難なテーマにチャレンジしている。仕事と生活の両立は何よりも仕事面で高いパフォーマンスを挙げるために必須であると感じた。

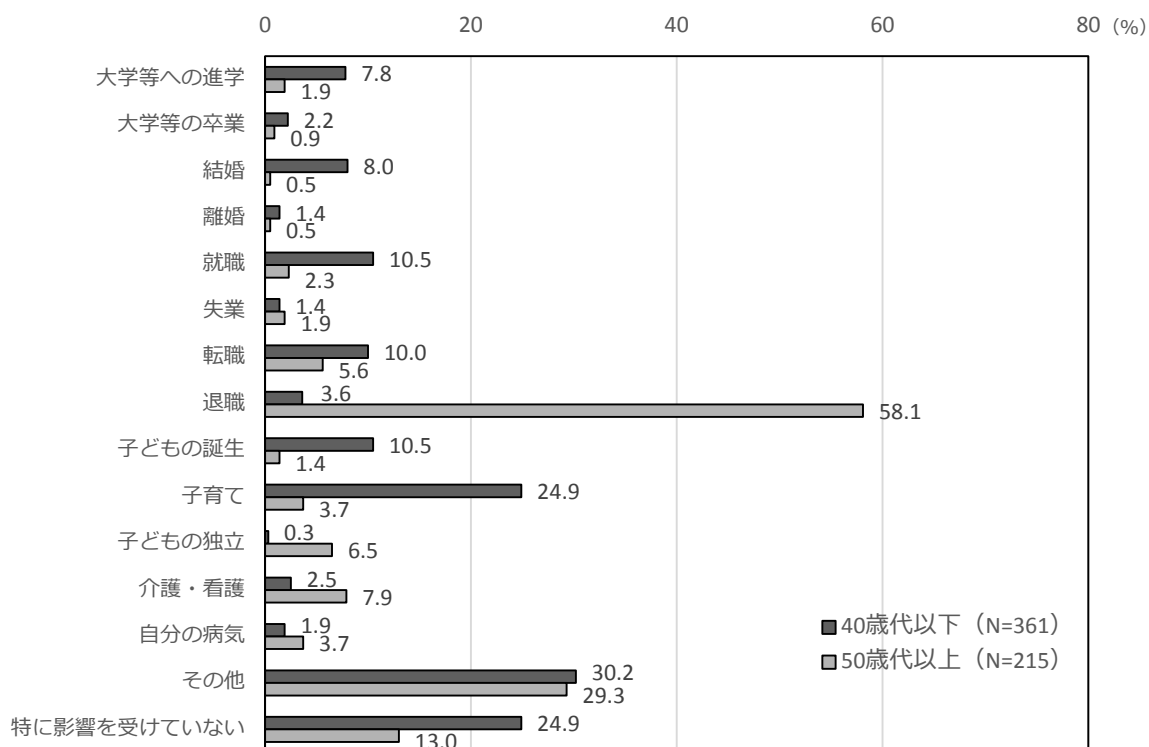
(備考)

内閣府「パパの育児休業体験記」（平成 20 年 12 月）

さらに、男性が育児をきっかけに地域活動に参加することを通じて、男性自身が新たなネットワークを構築することができる。地域活動を行う男性を対象とした意識調査によると、40歳代以下の男性が地域活動を始めたきっかけとしては、「子育て」や「子どもの誕生」が挙げられており、育児は、男性にとっても地域との関わりをもつ大きな契機であるといえる。また、地域活動が自分自身にもたらした変化については、「地域のさまざまな人とのつながりができた」、「価値観を共有できる仲間ができた」を挙げる割合が高い（図表 13）。

なお、男性の家事・育児関連時間が長い世帯ほど、第2子以降の子が多く生まれている（図表 14）。これは、男性の家事・育児等への参画により、女性の負担が軽減されることや、夫婦の満足度の向上を通じて子を産み育てていくことへの意欲が高まるためと考えられる。また、昨今の少子化の主な原因は結婚をする男女が減っていること、いわゆる非婚化、晩婚化とも指摘されているが、結婚相手に求める条件として、人柄に次いで「家事・育児の能力」を重視する者は男女とも多く、特に女性において高いとの調査結果も報告されている（図表 15）。男性の家事・育児等への参画の促進に行政が取り組むことは、少子化対策としても有効であるといえる。

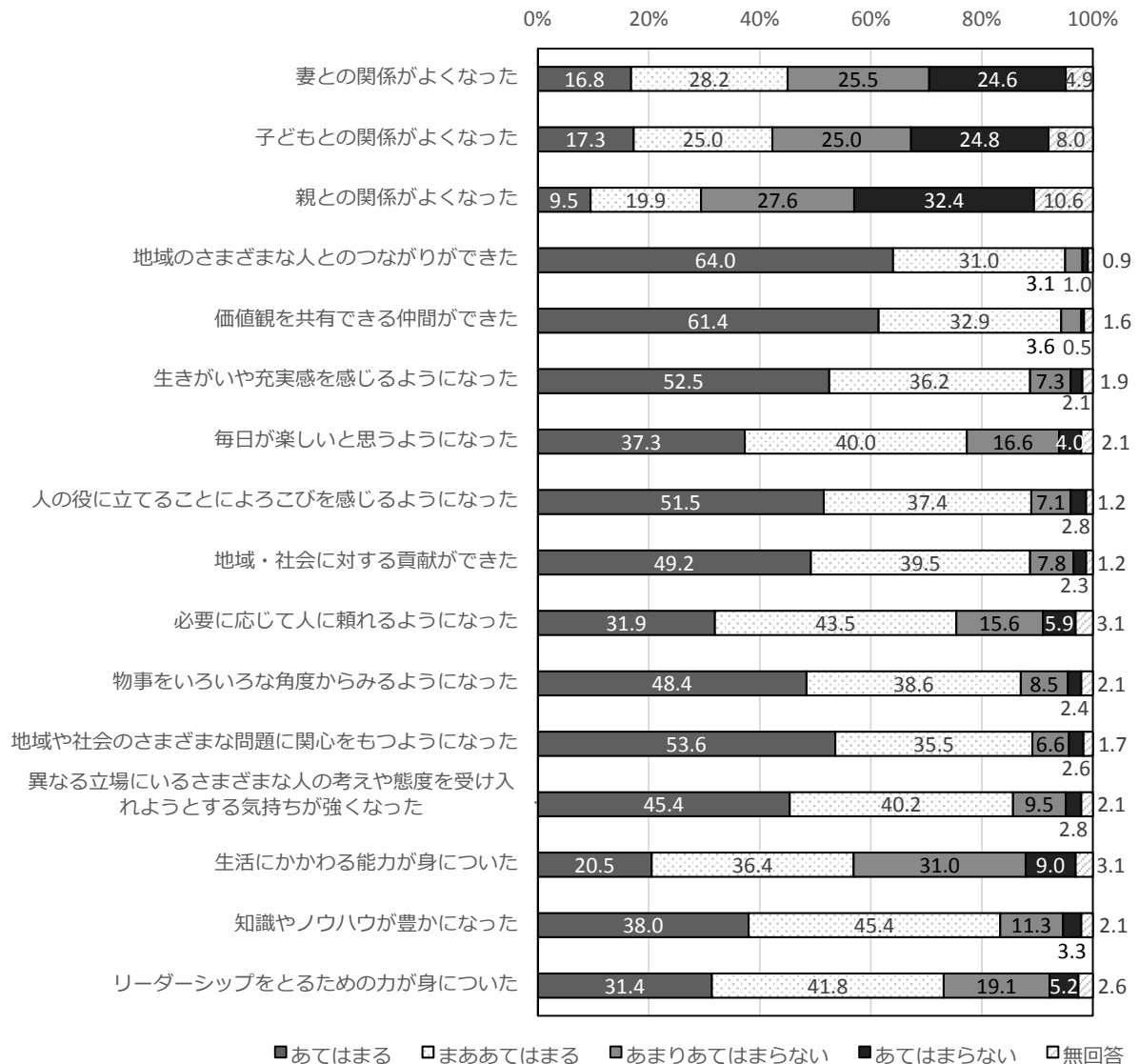
図表 13（1）地域活動を始めたきっかけ：影響を受けたライフイベント



（備考）

1. 独立行政法人国立女性教育会館「男性の地域活動および男女共同参画に関するアンケート調査—地域活動を行う男性を対象として」（平成23年度）より作成。
2. 設問「地域活動をはじめたきっかけとして、特に影響を受けたライフイベント（人生の節目となるような出来事）は次のうちどれですか。あてはまるものの番号をいくつでも○で囲んでください。」に対する回答。
3. 「地域において団体・グループ、NPO法人、ネットワーク等の中核として活動し、積極的に地域づくりをおこなっている男性」を対象に調査票を配布（調査票の配布数は679（有効回収数577））。

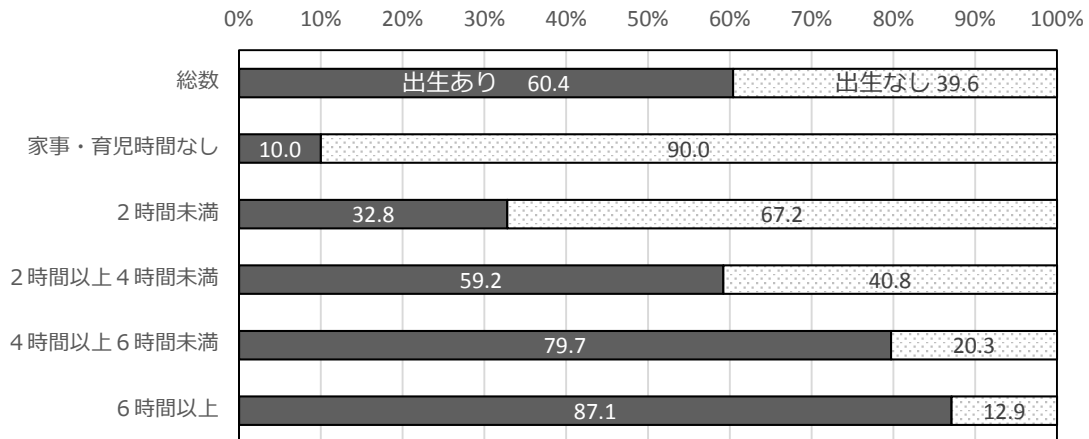
図表 13 (2) 地域活動に参加したことの自分自身への効果・成果としてあてはまるもの



(備考)

1. 独立行政法人国立女性教育会館「男性の地域活動および男女共同参画に関するアンケート調査—地域活動を行う男性を対象として」（平成 23 年度）より作成。
2. 設問「今まであなたがおこなってきた活動が、あなた自身にもたらした変化・効果として、次の事柄はどの程度あてはまりますか。各項目ごとに、1～4 のうちあてはまる番号を○で囲んでください（活動する以前と比べて変化しないものは「あてはまらない」または「あまりあてはまらない」を選んでください。）」（1 あてはまる、2 まああてはまる、3 あまりあてはまらない、4 あてはまらない）に対する回答。
3. 「地域において団体・グループ、NPO 法人、ネットワーク等の中核として活動し、積極的に地域づくりをおこなっている男性」を対象に調査票を配布（調査票の配布数は 679（有効回収数 577））。

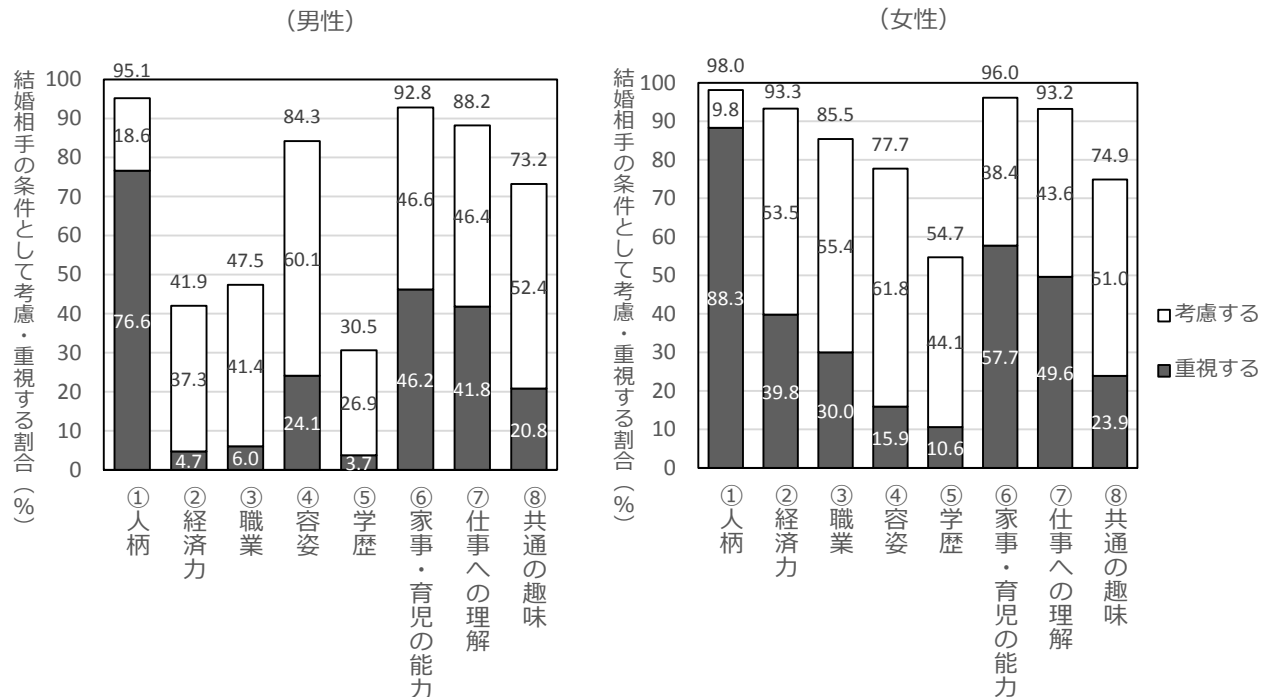
図表 14 子供がいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの 13 年間の第 2 子以降の出生の状況



(備考)

- 厚生労働省「第 14 回 21 世紀成年者縦断調査（平成 14 年成年者）」（調査年月：2015 年 11 月）より作成。
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の出生前データが得られていない夫婦は除く。
 - 第 1 回調査から第 14 回調査まで双方が回答した夫婦
 - 第 1 回調査時に独身で第 13 回調査までの間に結婚し、結婚後第 14 回調査まで双方が回答した夫婦
 - 出生前調査時に子どもが 1 人以上いる夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第 13 回調査時の状況である。
- 13 年間で 2 人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

図表 15 結婚相手の条件として考慮・重視する項目



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」（平成 27 年）より作成。
- 「いずれ結婚するつもり」と回答した 18～34 歳未婚者を対象に、設問「あなたは結婚相手を決めるとき、次の①～⑧の項目について、どの程度重視しますか。それぞれあてはまる番号に○をつけてください。」（1. 重視する、2. 考慮する、3. あまり関係ない）に対する回答。

3 暮らし方・意識の変革を進める上で施策を重点的に実施すべき対象

現実の個々の家庭の状況は様々であり、家事・育児等の具体的な役割分担について一律のイメージを当てはめることは適当ではない。ただ、そういう中にあっても、2で述べたような男性の家事・育児等への参画の意義が広く国民一般の意識の中に浸透していくよう、必要な説明や働きかけを行っていく必要がある。

その意味では、本報告書に盛り込んだ様々な取組は、特定の年代層や世帯層のみを対象としたものではないが、特に念頭に置くべきものとして、次の対象が想定される。

ア 子育て世代

結婚や子の出生は、個人のライフスタイルが変化する時期であると考えられる。特に、子の出生により新たに育児という行為が生まれるとともに、家族が増えることによって、これまで以上に家事も増える。これがいわゆる核家族世帯であれば、妊娠中に女性が体調を崩した場合や、子の出生直後で女性の体調が十分に回復していない場合には、特に夫（父親）である男性が家事・育児等を行う必要がある。このため、男女が互いに協力して日々の家庭生活を営んでいく必要性や重要性は、子育て世代において特に高いといえる。中でも、家事・育児等にほとんど関わってこなかった男性への働きかけが重要となろう。

イ 子育て世代の親や職場関係者等

例えば、年次有給休暇を取得することについて、周囲に迷惑がかかるからといった理由で取得にためらいを感じるとの声がある（図表 16）ように、上司や同僚などをはじめとした職場の雰囲気は、男性の家事・育児等への参画に向けた実際の行動に少なからぬ影響を与えると考えられる。こうした職場関係者も、施策を考える上での重要な対象である。

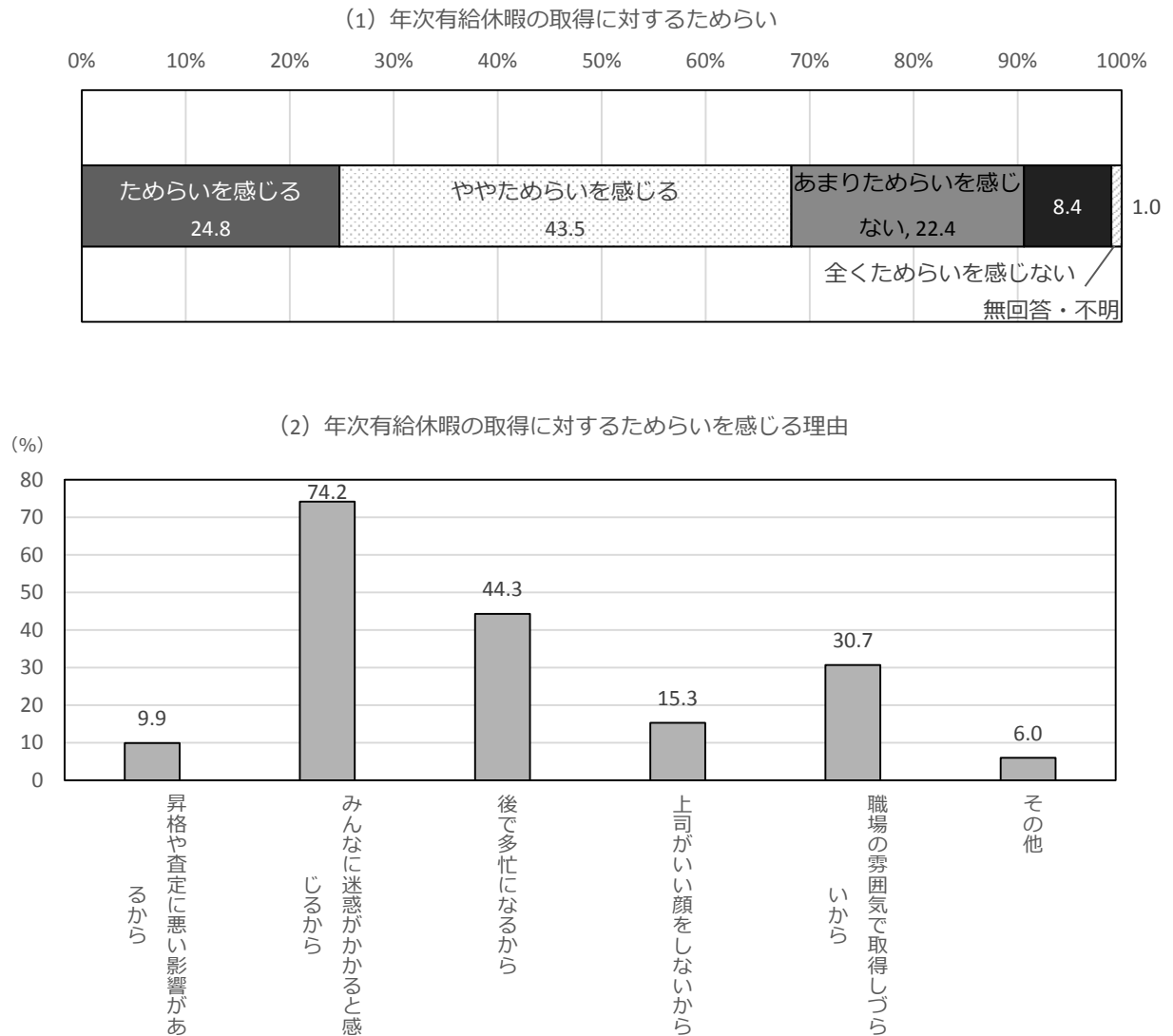
また、個々人の家事・育児等への参画についての考え方には、彼らの両親の考えが影響を与えていることがうかがえる調査結果⁴もあり（図表 17）、子育て世代の親世代への働きかけも重要であろう。

ウ 若年世代

未婚の若年世代は将来の子育て世代のいわば予備軍であり、両親からも様々な影響を受けていることも考えられる。未婚の若年世代の頃から必要な啓発等を行っていくことは、結婚、子育てに直面する際に、男性の家事・育児等への参画をより円滑にする点からも効果的であろう。

⁴ 仕事や家事、育児に関する両親の意識が、『『男性も家事育児に積極的に参加すべきだ』に近い』と小さい頃に感じていた男性の家事・育児時間は、『『男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ』に近い』と小さい頃に感じていた男性に比べると長い結果となっている。

図表 16 年次有給休暇の取得に関する意識



(出典)

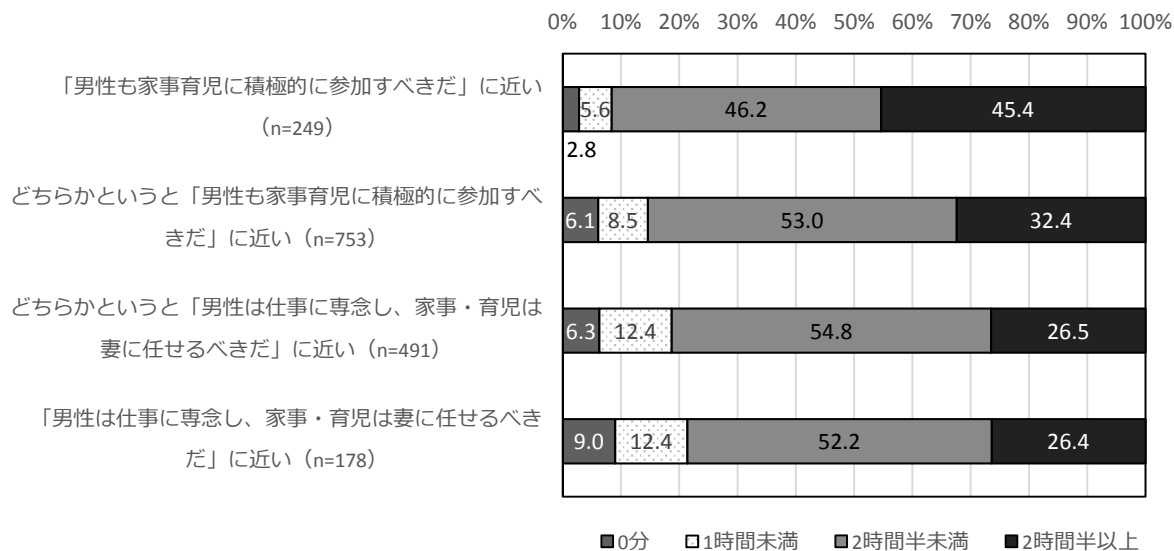
仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2015」（平成 27 年度）

(備考)

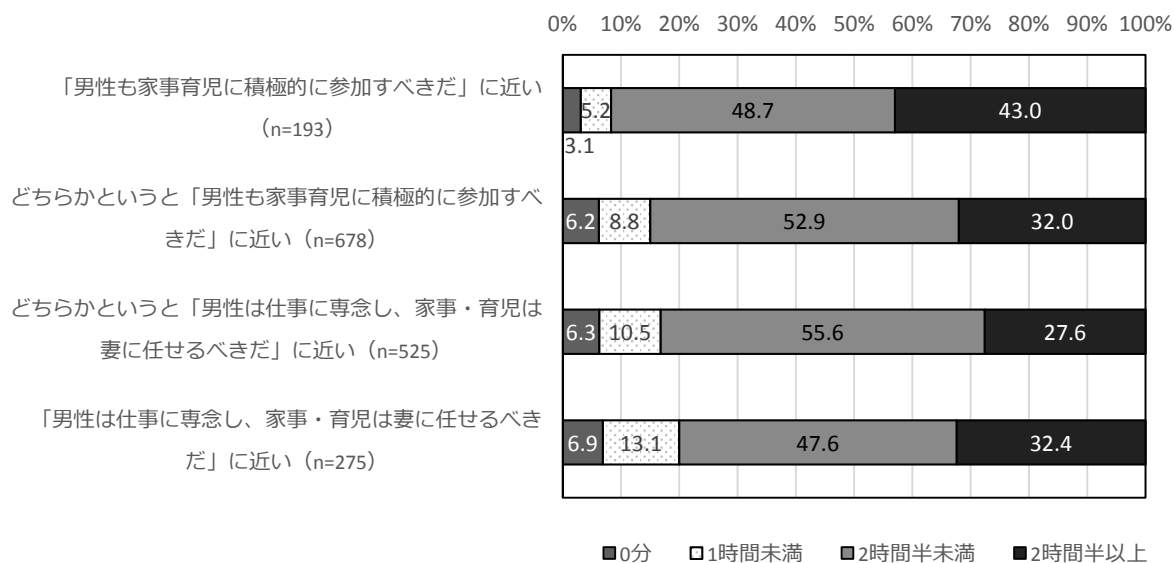
1. 厚生労働省「労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」より作成。
2. (2) の対象は、(1) で「ためらいを感じる」又は「ややためらいを感じる」と回答した者（複数回答）。
3. いずれも平成 26 年の数値。

図表 17 家事・育児参加に関する両親の意識別にみた男性の家事・育児時間

(1) 家事・育児参加に関する母親の意識別 男性の家事・育児時間



(2) 家事・育児参加に関する父親の意識別 男性の家事・育児時間



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(平成 25 年度)より作成。
2. 6 歳未満の子(第 1 子)及び配偶者と同居中で、企業(従業員数及び業種は不問。)に雇用されている 20 歳以上の男性(正社員)1,671 名が調査対象。
3. 設問「あなたは小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下、「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。」(A「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」、B「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」)に対する回答。

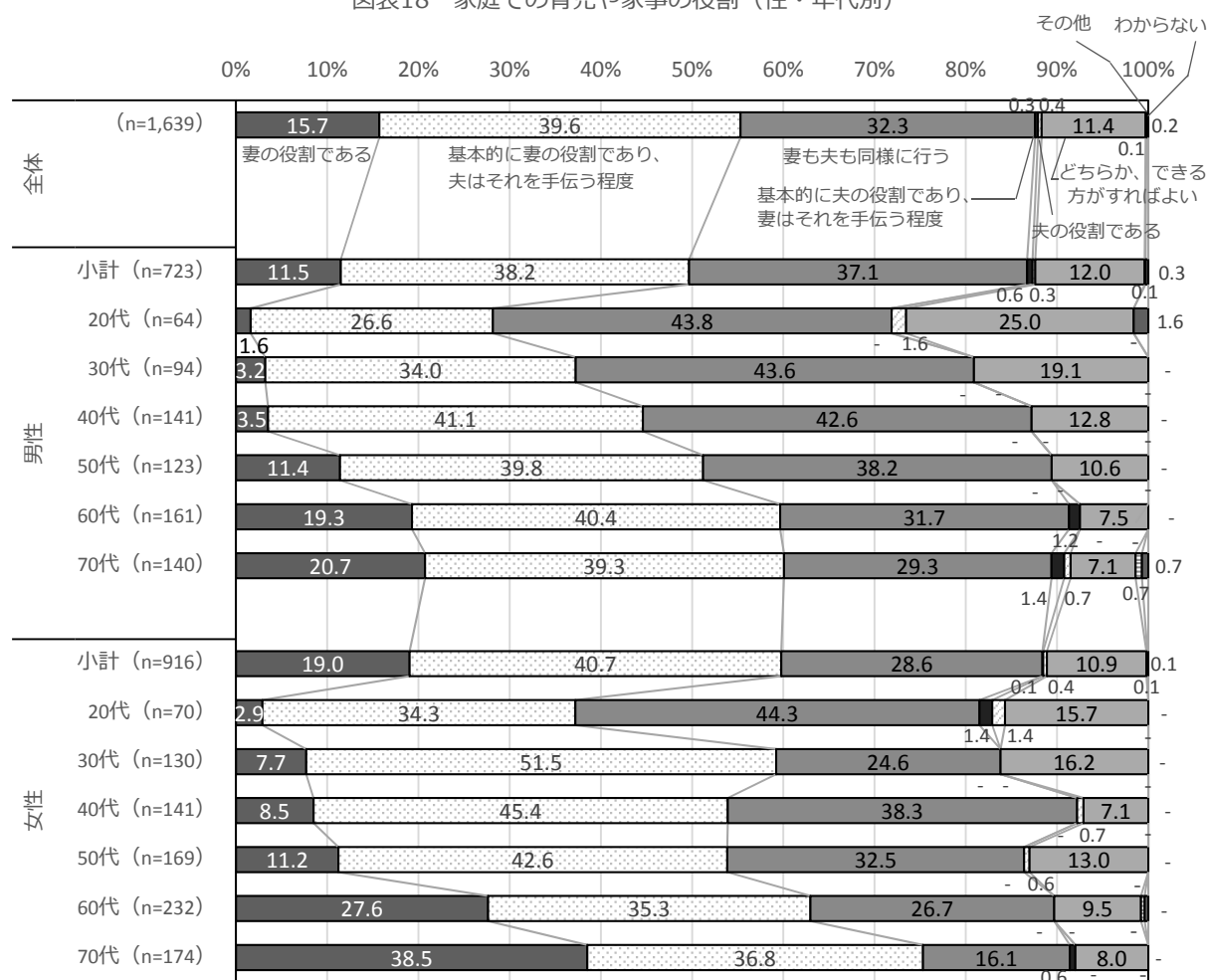
4 男性の暮らし方・意識の変革を行っていく上での課題

(1) 男性の家事・育児等への参画の意義の社会的浸透

意識調査によると、家庭における家事や育児等を「妻も夫も同様に行う」と考えている者の割合は、年代によって著しく異なる。「妻の役割」もしくは「基本的に妻の役割」であるとの回答は、年齢が上がるにつれて割合が高くなり、60歳代では男女とも6割程度であるが、20歳代男性では3割に満たない。また、20歳代では男女ともに、「妻も夫も同様に行う」と回答する者が最も多い(図表18)。一方、1(1)でみたように、家事や育児を実際に行っている子育て世代の男性の割合は極めて低い現状となっている(前掲図表3)。

このように、若年世代については意識と行動との間にギャップがあると考えられることから、家事や育児に関わろうという思いを実際の行動につなげられるよう、若年世代の意識に沿った暮らし方を実現するための政策や、親の世代等の意識に対する働きかけも重要である。また、男性の家事・育児等への参画がポジティブに捉えられるよう広く発信していく取組が重要となる。

図表18 家庭での育児や家事の役割(性・年代別)



(備考)

- 内閣府「家族と地域における子育てに関する意識調査」(平成25年度)より作成。
- 設問「あなたは、家庭での育児や家事は、だれの役割だと思いますか。この中から1つ選んでください。」(ア)妻の役割である、(イ)基本的に妻の役割であり、夫はそれを手伝う程度、(ウ)妻も夫も同様に行う、(エ)基本的に夫の役割であり、妻はそれを手伝う程度、(オ)夫の役割である、(カ)どちらか、できる方がすればよい、その他、わからない)に対する回答。
- 全国20歳~79歳の男女3,000人を対象(有効回収数1,639人)。

（２）男性の家事・育児等への参画に重要な職場環境

男性の家事・育児等への参画には、職場における上司や同僚等の意識が重要である。世論調査によると、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこととして、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」という回答が、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」に次いで多い回答となっている（図表 19）。また、年次有給休暇を取得することについて、7割がためらいを感じるとの意識調査があり、その理由として、周囲に迷惑がかかると感じることをその理由とする人が多くなっているなど（前掲図表 16）、職場の意識が、男性の家事・育児等への参画に向けた実際の行動に少なからぬ影響を与えと考えられる。

民間企業等では、部下の仕事と家庭生活の両立を支援する上司を増やしていこうとする取組（いわゆる「イクボス」に関する取組）が進められており、男性の育児への参画に対する周囲の理解を進めることの重要性が認識され始めており、こうした取組を加速し、職場の意識改革を進める必要がある。

図表 19 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと



（備考）

1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成 28 年）より作成。
2. 設問「今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。この中からいくつでもあげてください。」に対する回答（複数回答）。
3. 全国 18 歳以上の 5,000 人を対象（有効回収数 3,059 人）。

育児休業を取得し、乳幼児の世話に主体的に関わることは、その後の男性の家事・育児等への参画を促進する効果が大きいと考えられる。我が国の労働者は男女問わず、子を養育するために育児休業を取得することができる⁵。政府は、男性の育児休業の取得促進を目的に、パパ・ママ育休プラス⁶や、育児休業給付金の引き上げなど制度を充実させてきた。しかし、民間企業における直近の育児休業取得状況⁷をみると、男性の取得率は2.65%⁸であり、女性の取得率81.5%に比べて、極めて低い取得状況となっている。国家公務員については、平成27年度中の男性職員の新規育児休業取得率は5.5%、地方公務員については、平成26年度2.2%となっており、いずれも前年度より上昇しているものの、女性の取得率がほぼ100%であることに比べ水準は低い。男性の家事・育児関連時間が長い世帯ほど、第2子以降の子が多く生まれていることから、男性の育児休業の取得は、少子化対策にも寄与するものと考えられ、男性の育児休業のさらなる取得が望まれる。

国家公務員については、男性職員は、子の出生に際し取得できる配偶者出産休暇⁹及び育児参加のための休暇¹⁰について、平成32年までに全ての男性職員が両休暇を合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図るとされている¹¹ものの、平成27年度において5日以上取得した職員の割合は30.8%であり、前年度に比べると6.1ポイント上昇しているが目標と比べて低い状況にある。これに関しては、平成28年12月に開催された国際女性会議WAW! (WAW! 2016)において安倍内閣総理大臣が「家事や育児は夫婦で共に担う。子供が生まれた直後から夫が育児に取り組めるよう、男性の『育休』に加え、妻の出産直後の休暇、いわば『男の産休』の取得を推奨していきます。まず隗より始めよ。妻が出産する国家公務員には、全員、妻の産休中に数日間の休暇、つまり『男の産休』を取得してもらいたいと思います。」と発言していることも踏まえ、男性職員が子の出生前後の時期を契機として家事・育児等に関与していくためにも、こうした休暇の取得促進に向けた取組について、さらに強力に推し進める必要がある。

⁵ 「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」（平成3年法律第76号）、「国家公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第109号）、「地方公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第110号）

⁶ 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長される制度。

⁷ 平成25年10月1日～平成26年9月30日に出生した者又配偶者が出生した者のうち、調査時点（平成27年10月1日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合

⁸ 育児休業給付金の給付率引上げ後の取得状況については、平成29年度に公表される調査に反映されることになる。

⁹ 妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内に2日の範囲で取得可能。

¹⁰ 妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内に5日の範囲で取得可能。

¹¹ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）

また、育児休業については、第4次男女共同参画基本計画における国家公務員、地方公務員、民間企業の男性の育児休業取得率を、平成32年にそれぞれ13%とすることを目標として掲げており、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策を検討していく必要がある。

（３）家事や育児等に対する知識等の不足と男女間のギャップ

男性の家事・育児等への参画を促進するためには、家事や育児等に対する知識やスキルが女性に比べて不足していることへの不安を解消することも必要である。ワーク・ライフ・バランスに関する調査では、男性の家事・育児関連時間を増やすために必要なこととして、職場環境に関する事項以外で回答割合が高かったのが、「配偶者とのコミュニケーションの向上」であり、次いで「家事・育児のスキルの向上」であった¹²（図表20）。家事も育児も、その知識やスキルをあらかじめ系統立てて教わらなければできない、やらないという性格のものではない。しかし、知識やスキルに差があるために、家事の分担が思うように進まないことは現実には起こり得よう。育児の場合も、出産前の子育て講座等に参加するのが専ら女性であれば、結果的に男女間で知識やスキルに乖離が生じてしまうことになるであろう。

こうした知識やスキルの不足は、特に夫婦間で円滑なコミュニケーションがなされない場合には、相手方への負い目や家事等に関わる意欲の喪失にもつながり、結果として、家事・育児等の適切な分担を妨げることになる。

夫婦間で円滑に家事・育児等の適切な分担を図っていくためには、結婚初期、あるいは結婚前の段階から、家庭における家事・育児等、さらには仕事も含めた暮らし方全般についてコミュニケーションを図ることや、例えば男性向けの料理教室などのように、知識やスキルのギャップを埋めるための支援を充実させていくことも有効であろう。

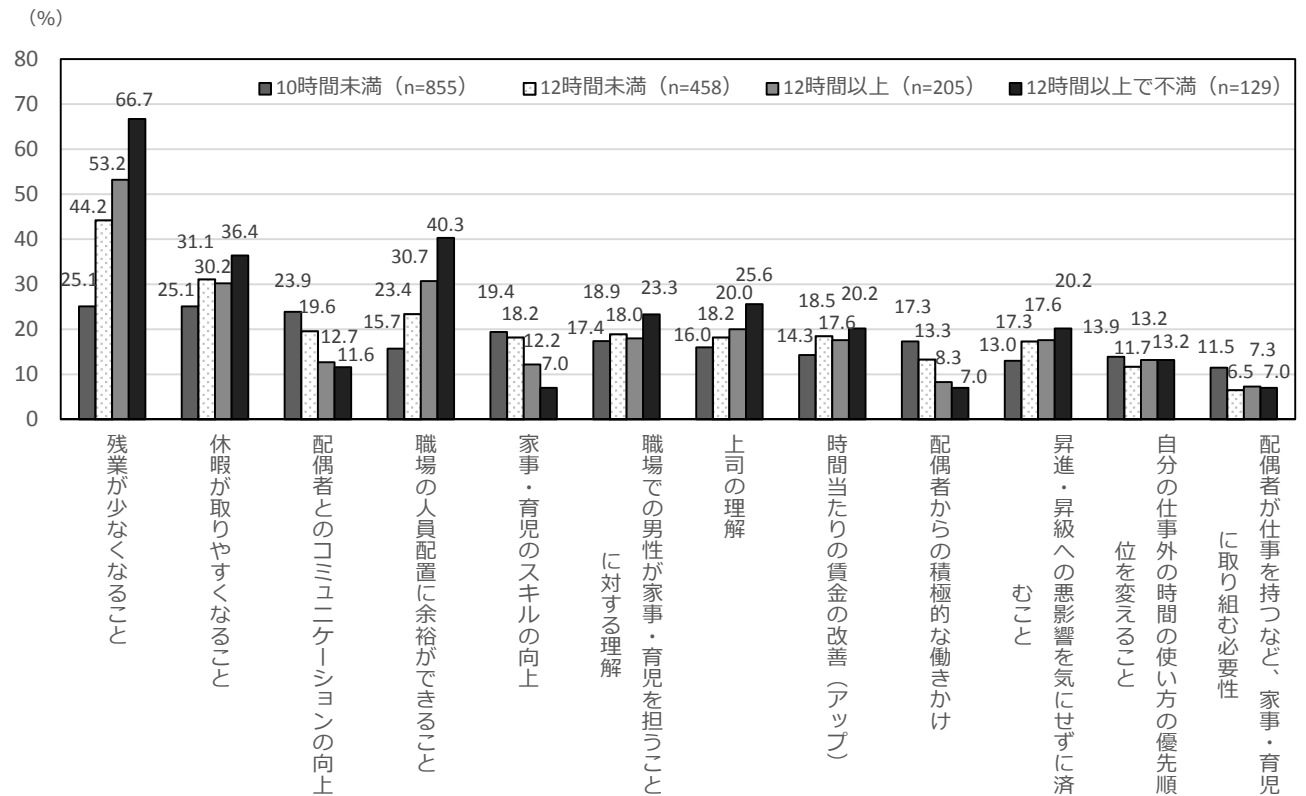
（４）家事・育児等の軽減

男性も女性も活躍できる社会の実現に向けて、職業生活と家庭生活を無理なく両立できる環境をつくり、男性の家事・育児等への参画を促進するためには、家事・育児等に関わる新たな商品、サービスによって、利便性を向上するとともに楽しさが感じられるものとしていくことも重要である。例えば、乳幼児を伴って外出するときには、子を伴わない場合と比べておむつや着替え等の荷物が増えることが多く、また、幼児同乗用自転車やベビーカー等の移動手段を必要とする。加えて、子の安全への配慮などが必要となる。安全性の観点から義務付けや規格が定められているチャイルドシートや幼児2人同乗用自転車など乳幼児期の一定期間のみ利用することになる製品も

¹² 1日の労働時間が長い男性ほど、「残業が少なくなること」、「職場の人員配置に余裕ができること」を挙げる割合が高い結果となっている。他方、1日当たりの労働時間が短い男性正社員は、「配偶者とのコミュニケーションの向上」に加えて「家事・育児のスキルの向上」を回答する割合が高くなっている。

多くあり、経済的な負担も増加する。男性の育児への参画を促進するためには、移動、外出に伴う育児に関する負担の軽減も必要であろう。

図表 20 労働時間別にみた家事・育児時間を増やすために必要なこと〔個人調査〕（男性・正社員）



（出典）

仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2015」（平成 27 年度）

（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（平成 25 年度）より作成。
2. 6 歳未満の子（第 1 子）及び配偶者と同居中で、企業（従業員数及び業種は不問。）に雇用されている 20 歳以上の男性（正社員）が 1,671 名が調査対象。
3. 上位 10 項目と 2 項目（12 位、16 位）を抽出している。
4. 「12 時間以上で不満」は、1 日当たりの労働時間が 12 時間以上で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人。
5. 複数回答。

Ⅱ 男性の暮らし方・意識の変革による家事・育児等への参画拡大

1 男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進に関する世論形成

男性の家事・育児等への参画に関して、政府のほか、NPOや企業等、民間団体による多様な啓発や取組がこれまでなされてきているものの、国民一人ひとりが自身や自らの家族に関わることで認識し、男性が家事・育児等へ参画することの意義が社会全体に浸透するまでには至っていない。

このため、男性の意識を変革するための取組は、個々の取組と相互に連携して相乗的な効果を発揮できるよう、政府として主導していく必要がある。また、今まで考えられてこなかった分野の政策とも連携を図り、男性の家事・育児等への参画の意義等の理解のための、政府広報をはじめとする様々な媒体を通じて、政府として積極的に情報発信しポジティブなイメージの形成を行っていくべきである。

(1) 家事・育児等への参画の促進に向けた各界トップを巻き込んだ官民の連携

男性の暮らし方・意識の変革に取り組む上では、組織内外への影響力の大きい、各界のトップのコミットメントが効果的であるが、官民一体で取り組むことにより、さらに効果的となる。また、取組を行う際には、関連する取組の連携により相乗効果を上げることも検討すべきである。

例えば、政府においては、社会全体で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組を推進するため、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を構築し、経済界、労働界、国・地方公共団体が連携した取組を推進している。また、内閣府においては、女性活躍に積極的に取り組む男性経営者等による「輝く女性を応援する男性リーダーの会行動宣言」への賛同者の拡大を通じ、官民一体となって女性活躍を推進している。このような官民での連携体制を活用し、組織トップの率先した取組を促すなど、具体的な施策を行うことが必要である。

また、企業等が、自社の製品やサービス等の提供やその広報を通じた男性の家事への支援やポジティブなイメージの発信、また、自社の男性社員が家事・育児等を行うことに対する支援¹³等についての宣言を行うことを促すなどの取組を検討すべきである。宣言を行った企業等の取組内容の広報等を通じて、国民各界各層における、男性の家事・育児等への参画の意義に対する理解が深まり、また、男性の家事・育児等を支援する企業等が拡大していくことが期待される。このほか、こうした取組を促進するべく、自社製品・サービスの開発・提供を通じて、男性の家事への参画を支援する企業を表彰するなどの取組も検討すべきである。

¹³ 自社の従業員に対するワーク・ライフ・バランスの推進、育児休業・休暇取得の奨励などの取組が挙げられる。このほか、子育て経験のない管理職が共働き家庭の日常生活を体験するプログラム等、子育て世代の男性の周囲にいる関係者等の意識の醸成等の支援が考えられる。

（２）男性が家事・育児等への参画を自らのことと捉える取組の推進

男性の家事・育児等への参画を促進するためには、男性自身が家事・育児等を自らのことと捉えることが重要である。このため、国及び地方公共団体においては、次の点を踏まえて施策を推進すべきである。

ア 男性が施策の対象であることの明示

育児関連の施策においては、母と子が中心の課題であるとの従来からの認識等により、広報啓発資料に男性の姿が掲載されていないなど、男性に対する視点が必ずしも明確でなく、育児を主に担うのは女性であるとの印象を与えかねない状況が見受けられる。広報啓発資料には必ず男性、女性とも掲載するなど、男性自身も施策の対象であることを明示する必要がある。

イ 育児関連施策における男性の家事・育児等への参画促進の視点の反映

地方公共団体においては、母子健康手帳の配布と併せて、父親向けに育児に関する情報を掲載した小冊子を配布するなど、育児関連施策において男性への啓発が実施されている場合がある。しかし、家事への参画の重要性等まで含まれているものは決して多くない。子の出生に伴い、家事についてはそれまでより効率的に対応する必要が生じるため、育児に関する啓発と併せて、家事へも男性が参画することが重要であるとの認識を持つよう働きかけるべきである。

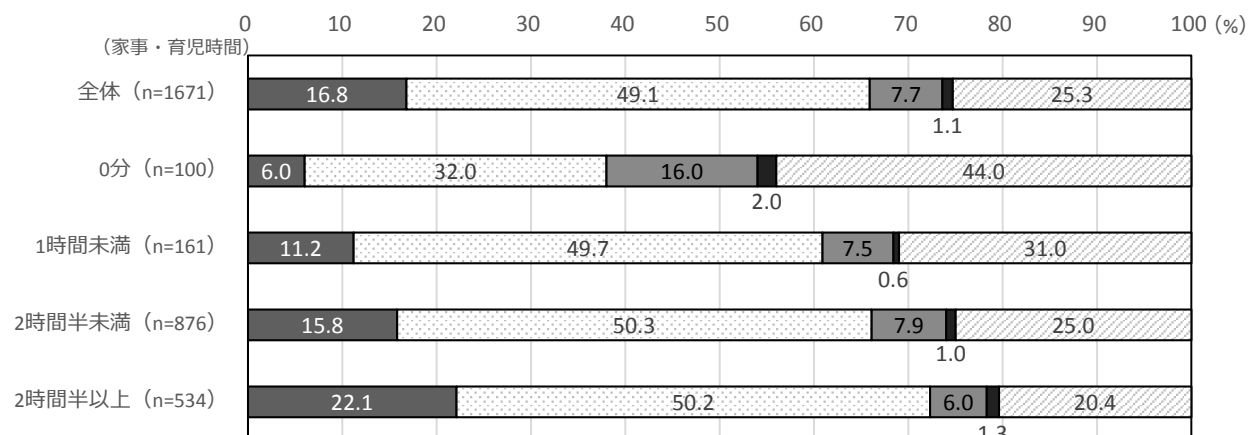
ウ 家庭内のコミュニケーションの促進

平日の家事・育児時間が長い男性ほど、配偶者が第１子を妊娠してからその子が１歳になるまでの間に、夫婦で家事・育児の分担や配偶者の就業継続などについて話し合って納得した割合が高いとの調査結果もある（図表 21）。家事・育児等を適切に分担するためには、家庭内での夫婦間の円滑なコミュニケーション等が重要であると考えられる。

夫婦間で円滑なコミュニケーションを図り、家事・育児等の分担について夫婦が話し合う契機としては、個人及び家庭の収入及び支出、家族構成等の将来設計を行うライフプランニングの実施が有効であり、こうした機会において日常生活における時間配分を考えることが有効と考えられる。このようなテーマの講座、セミナー等の開催により、家庭内のコミュニケーションが促進される機会を提供していくべきである。

内閣府では、平成 28 年度に家事・育児等の分担を可視化して、夫婦間で話し合いを促すことを目的としたワークシート「夫婦が本音で話せる魔法のシート〇〇家作戦会議」（図表 22）を作成し、これを活用したイベント等を実施している。この取組も参考に、家庭内でのコミュニケーションの促進に向けた取組を進めるべきである。

図表 21 平日の家事・育児時間別 夫婦の役割分担について等の話合いの納得度（男性・正社員）

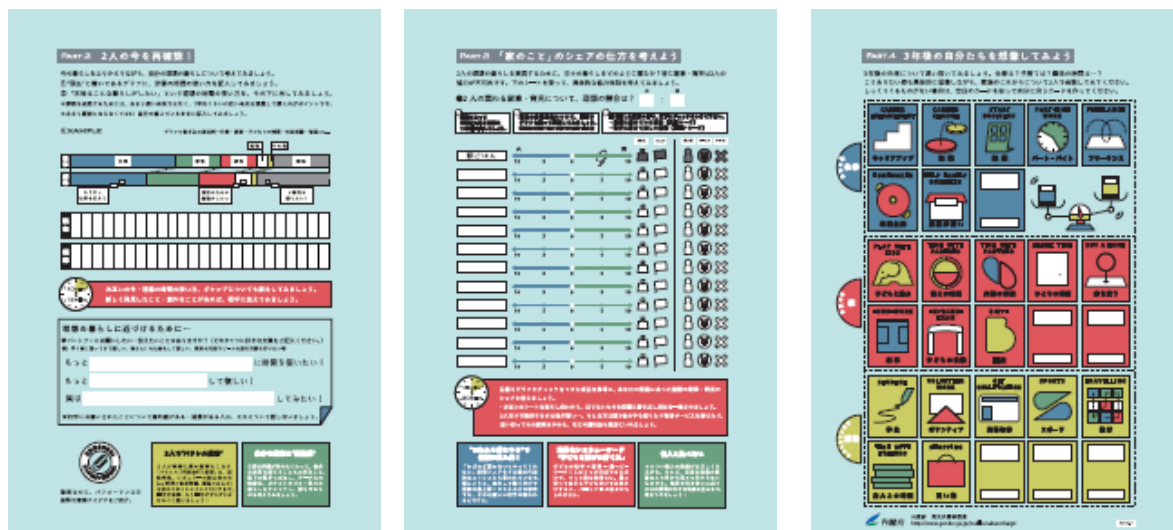


■ そう思う □ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない □ 話し合わなかった

(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（平成 25 年度）より作成。
2. 6 歳未満の子（第 1 子）及び配偶者と同居中で、企業（従業員数及び業種は不問。）に雇用されている 20 歳以上の男性（正社員）1,671 名が調査対象。
3. 配偶者が第 1 子を妊娠してからその子が 1 歳になるまでの間における、家事の分担や育児の分担などの話し合いについて、「夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得した」に対する回答を、平日の家事・育児時間ごとに分類したものの。

図表 22 内閣府「夫婦が本音で話せる魔法のシート『〇〇家作戦会議』」

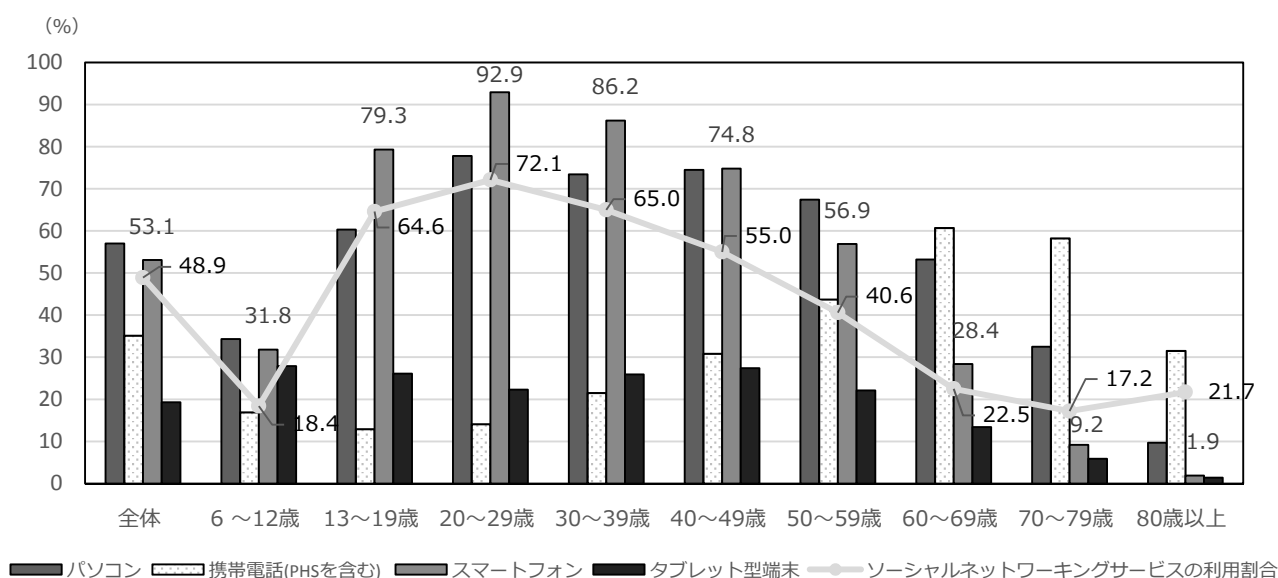


エ 様々な媒体を活用した広報の展開

ア～ウで述べた取組を行うにあたっては、訴求対象の特性も踏まえ、様々な媒体を活用していくことが重要である。

例えば、現在及びこれからの子育て世代は、スマートフォン等の情報通信機器を使って日常的にコミュニケーションを図っている。20歳代及び30歳代において、スマートフォンの保有率は約9割であり、SNSの利用者の割合は約7割と、他の年齢層に比べて高い（図表23）。スケジューラー等を活用して夫婦間で、子供の行事や夫婦の各々の仕事や家事分担等のスケジュールの可視化を行うことにより、互いの家事・育児分担の程度を認識しやすくなるなどの実証実験¹⁴の結果等を踏まえ、ICTの活用による男性の家事・育児等への参画を促す取組を実施していくべきである。また、我が国男性の家事・育児等への参画の現状を分かりやすく紹介したポスターの作成・配布等を行っていくことも有効であろう（図表24）。

図表23 年齢階層別主な情報通信機器の保有状況（平成27年末）

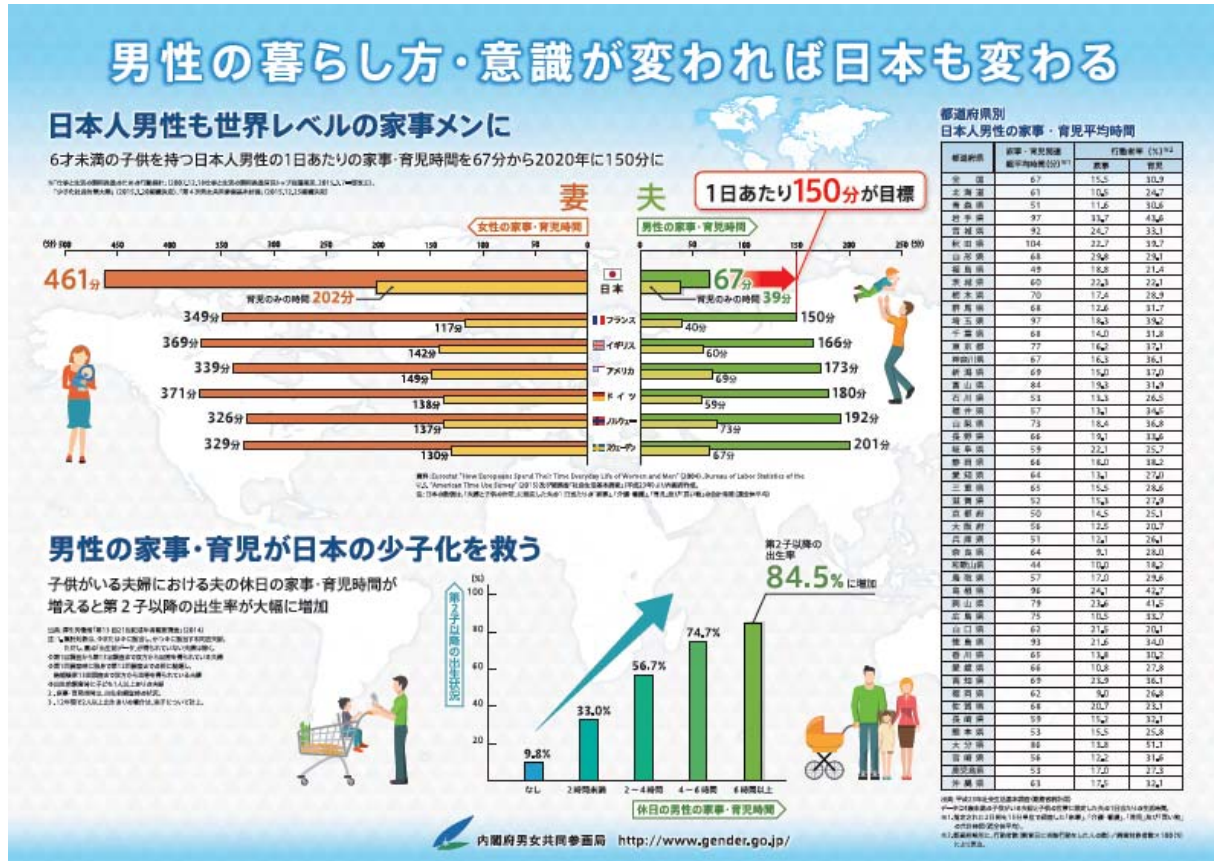


（備考）

1. 総務省「通信利用動向調査」（平成27年）より作成。
2. 20歳以上の世帯主がいる世帯及びその6歳以上の構成員40,592世帯を対象（有効回収数14,765世帯、36,402人）。
3. ソーシャルネットワーキングサービスの利用割合は、インターネット利用者に占める割合。

¹⁴ Googleが行った共働き夫婦のテクノロジー利用調査によると、スケジューラーの利用により夫婦の予定を共有すると、家事、育児の分担についての取組意識が高まった（第3回専門調査会における委員報告）。

図表 24 内閣府「男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる」(ポスター)



2 男性の家事・育児等への参画機会の創出

前述のとおり、結婚や子の出生は、個人のライフスタイルが変化する契機であると考えられ、特に子の出生による生活の変化は大きい。また、子の成長につれて、学校や地域の様々な活動との関わりも増してくることから、各地域における取組を充実させていくことも重要である。

このため、必要に応じて、期間を限定した取組や男性を対象を絞った取組等、実効性の高い方策についても検討を進めるべきである。

(1) 子の出生に伴う休暇・休業取得の促進

男性が育児休業を取得しなかった理由については、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」、「残業が多い等、業務が繁忙であったため」という職場環境に関する理由のほか「休業取得による、所得減等の心配があったから」、「配偶者や子の祖父母等、自分以外に育児を担う人がいたから」という家計、家庭環境に関する要因が上位を占める調査結果がある(図表 25)。

こうした要因に対し、職場環境に関しては I 4にあるように、民間企業等において部下の仕事と家庭生活の両立を支援する上司を増やしていこうとする意識啓発などが進められてきている。また、男性の育児休業取得率 100%を目標に掲げる企業や達成した企業も出てきている。

所得の不安に関しては、平成 22 年にパパ・ママ育休プラス制度が施行され、父母がともに育児休業を取得する場合には、従来は 1 年だった育児休業期間を 2 か月延長できるようになり、男性の育児休業取得に対するインセンティブが設けられた。さらに、従来は休業開始前の賃金の 50%だった育児休業給付金支給率が、平成 26 年に 67%に引き上げられた¹⁵。父母一人ずつが 67%給付される期間は 6 か月¹⁶までとなっており、男性への育児休業取得を促す効果が期待された。しかし、育児休業取得率の現状は、I 4（2）で述べたとおりである。

子の出生の直後は、男性がその後も継続的に家事・育児等に参画するために極めて重要な時期であり、集中して関わる時間や環境を整備することが必要である¹⁷。そのため、まずは育児休業の取得を促進すべく、対象となる男性や事業主に現行制度の周知徹底を進めるべきである。

また、国家公務員については、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」¹⁸において、配偶者が出産した全ての男性職員が配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を合わせて 5 日以上取得することが目標とされており、取得率が 100%となるよう、組織的に該当者への働きかけを徹底するなど、取得率向上に取り組むべきである。

（2）地域における参画機会の創出に向けた取組の推進

地方公共団体によっては、男女共同参画センター等も含め、男性を対象とした家事・育児等に関する講座等が開催されており、こうした取組をさらに加速するために財政的支援を積極的に実施すべきである。また、こうした講座等に、より多くの男性が参加しやすいよう、就労中の男性も参加しやすい開催日時を設定するなどの工夫を行うことも重要である。国は、各地域の参考となる好事例を収集するとともに、広く情報提供を行うことなどにより、各地方公共団体の取組を促していくべきである。

また、国や地方公共団体が実施する様々な行事やイベントにおいては、それらを男性の家事・育児等への参画の契機として活用できないか検討すべきである。地方公共団体では、少子化対策として結婚支援事業等が実施されているが、結婚する意思のある未婚者が結婚相手に求める条件として、「家事・育児の能力」を重視する者は男女とも多いとの調査結果も報告されている（前掲図表 15）。これを踏まえると、料理等の家事能力の向上を目的とした講座・セミナー等を結婚支援事業において実施することも有効であると考えられる。このほか、成人式や食育関連事業、各地域で行われる農業祭や収穫祭等においても同様に、料理等の家事能力の向上をテーマとした、男性の家事・育児等への参画を促す取組を検討すべきである。

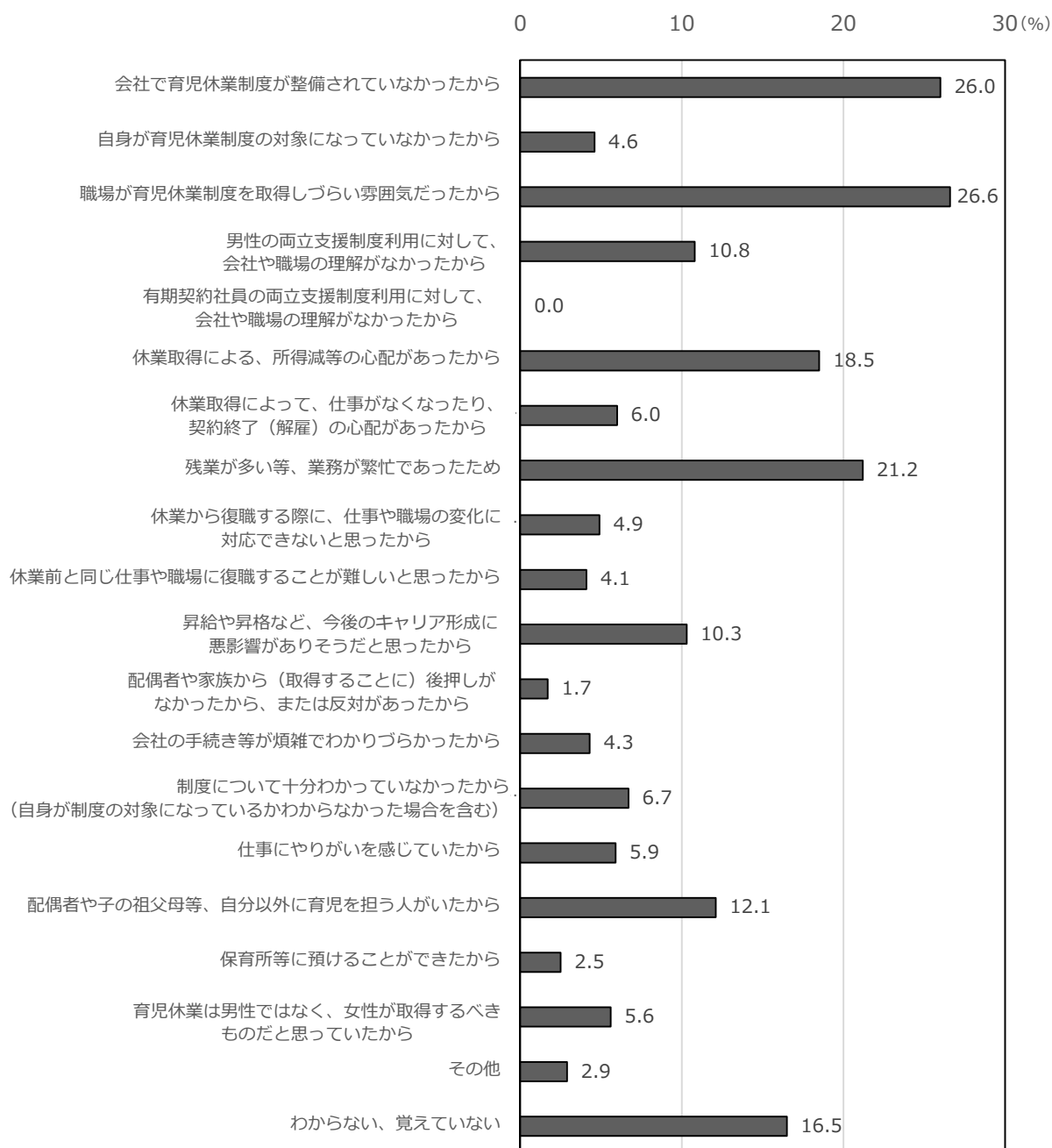
¹⁵ 育児休業給付金は非課税のため、休業開始前の手取り賃金に比べて実質 8 割程度が支給される。

¹⁶ 6 か月（181 日）目からは、従来どおり休業開始前の賃金の 50%が支給される。

¹⁷ フランスでは、子の出生に合わせて男性が 11 日間、所得が保障された上で休暇を取得することが可能である。

¹⁸ 平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定

図表25 育休を取得しなかった理由



(備考)

1. 厚生労働省委託調査「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」（平成27年度）より作成。
2. 育休を取得しなかった者を対象に、設問「末子出生時に育児休業を取得しなかった理由として、あてはまるものをすべてお答えください。」（複数回答）に対する回答。
3. 末子が3歳未満の男性正社員・職員、20歳～49歳の1,500人を対象に、WEB上でのモニター調査により実施。

3 家事・育児等を軽減する取組の推進

男女問わず、仕事と家庭の両立を図る上では、家事・育児等の分担に加え、家事・育児等を軽減することも重要である。企業等においては、利便性が高く、家事等が軽

減される製品・サービスの開発や提供が進んでいる¹⁹。また、現在、海外で流通しており、我が国で流通していない製品やサービスで、家事・育児等の軽減につながるものの普及も同様に有効である。

（１）乳幼児の育児期間中における外出時の負担軽減

Iで指摘したように、乳幼児を伴った外出時は、子を伴わない場合と比べておむつや着替え等子供の荷物が増えることが多く、また、幼児同乗用自転車やベビーカー等の移動手段を必要とする場合もあることから、外出時の育児の負担軽減も含め、様々な取組を進める必要がある。

乳幼児連れの親が駐車しやすいスペースを用意する取組²⁰や、ベビーカーや幼児2人同乗用自転車の購入に対する経済的な補助、貸出等の取組を実施している地方公共団体²¹もみられる。こうした取組も踏まえ、乳幼児連れでの外出時の移動がしやすくなるよう取組を検討すべきである。

（２）乳児用液体ミルクの開発・普及に向けた取組の推進

ア 乳児用液体ミルクの特長

授乳は乳児期の育児において、大きな部分を占める。乳児期の栄養源としては、母乳が最良であり、啓発や育休の普及、授乳スペースの整備、授乳服などの商品開発等によって、母乳栄養の比率も近年増加しているが、一方、離乳食を開始する目安とされている生後5～6か月の時点において、母乳のみで授乳していた者は約3割であることを考えれば、母乳代替食品は非常に重要な製品である（図表26）。現在、我が国において母乳代用品として流通しているのは粉ミルクのみであるが、液状の乳児用液体ミルク（以下「液体ミルク」という。）が普及している国もある。

液体ミルクは、人工乳が液状で、長期保存でき、また製品では乳首がそのまま装着できる容器に密封されており、授乳時に調乳の手間を省くことができることから、粉ミルクに比べ、授乳者の負担軽減や安全面で、次のような利点があると考えられる。

- ① 夜間や共働き世帯で時間が限られているとき、保育者の体調がすぐれないとき、さらには母親が不在のときなどでも簡便かつ安全な授乳が可能となる。
- ② 調乳用の高温の水が不要であり授乳に必要な所持品が少なくなることや、調

¹⁹ 家事の時間短縮につながるものとしては、自動で掃除を行う掃除機等の家電製品、家事代行サービス等がある。

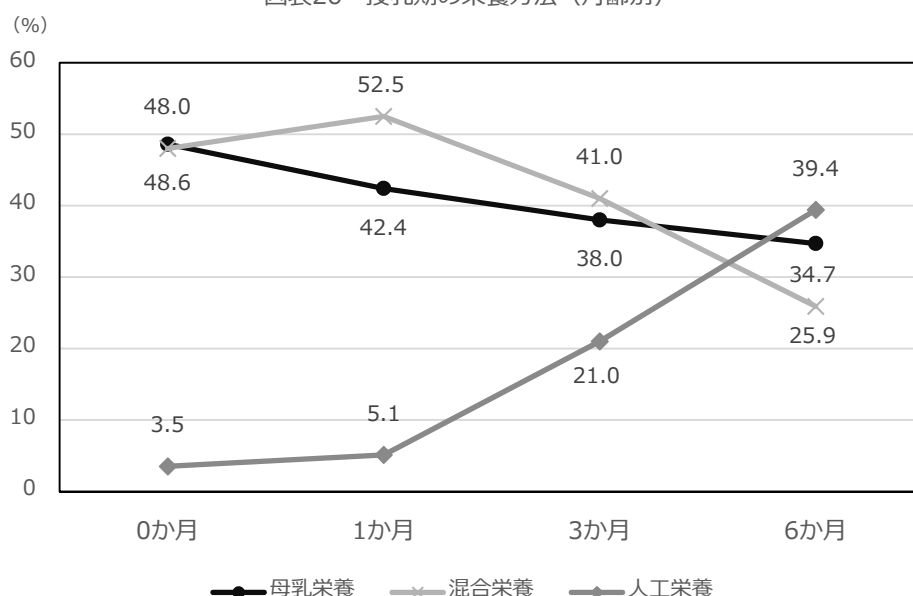
²⁰ 岐阜県において、妊婦・乳幼児連れの方が優先的に利用できる駐車場の整備の取組が実施されている。

²¹ 子育て家庭の経済的負担の軽減等を目的として、山口県萩市において、チャイルドシート・ベビーカー・ベビーベッド購入費助成が実施されている。群馬県前橋市等において、幼児2人同乗用自転車購入費を助成する事業が、また、茨城県古河市等では貸出事業が実施されている。

乳を行わずに済むことから、簡便に授乳を行うことが可能となる。

- ③ 地震等によりライフラインが断絶した場合でも、水、燃料等を使わずに授乳することができるため、国内の流通体制が整い、使用方法やリスクに関して十分に理解されることを前提として、災害時の備えとしても活用が可能である。
- ④ 乳児を伴って来日する外国人の利便にも寄与する。

図表26 授乳期の栄養方法（月齢別）



(備考)
厚生労働省「乳幼児栄養調査」（平成17年度）より作成。

イ 液体ミルクの開発・普及をめぐる我が国の状況

現在、我が国においては、食品衛生法²²に基づき、乳及び乳製品については、乳及び乳製品の成分規格等に関する省令²³（以下「乳等省令」という。）により、必要に応じて成分規格、製造基準等の規格基準が設定されている。乳等省令上、液体ミルクは現状では、「乳飲料」に分類される。「乳飲料」の規格基準を満たせば液体ミルクの製造等は可能である。したがって、液体ミルクの製造等自体が禁止されているわけではないが、乳児を対象とした液体ミルク独自の規格基準は設けられていない。

乳製品の製造に係る事業者団体である（一社）日本乳業協会は、平成 21 年に厚生労働省に対して液体ミルク独自の規格基準の設定について要望を行った。これに対し厚生労働省は、平成 21 年 4 月及び 8 月に薬事・食品衛生審議会 乳肉水産食品部会を開催し、当該規格基準の設定には安全性の観点から開封後の微生物の増殖データ及び保存試験のデータが必要であるとの理由から、事業者団体に

²² 昭和 22 年法律第 233 号

²³ 昭和 26 年厚生省令第 52 号

対しこれらのデータ提出を求めているところである。

（一社）日本乳業協会によれば、現在、データ提出に向けて、上記の課題への対応も含めた取組を実施しているところであるが、常温保存時の長期の品質保持、色調の変化や沈殿物の発生、使用時の衛生性の確保、容器の形状等の課題があり、データの提出には一定の時間を要するとの見解を示している。また、規格基準が設定された後、製品化の判断は各乳業メーカーが行うことになるが、母乳代用品の広告が母乳育児促進の観点から自粛されている中、現在国内販売されていない全く新しい製品の採算が課題になると見込まれる。

なお、液体ミルクを普及する段階で、販売に供する食品に母乳代替食品としての用に適する旨の表示を行うためには、健康増進法²⁴上の許可が必要となる。

ウ 今後の取組の方向

もとより食の安全を確保することは重要であり、乳児用の食品であれば、その開発・普及に当たって安全性が担保されなければならないことは言うまでもない。その上で、液体ミルクの有用性も踏まえ、母乳代用品の新たな選択肢として、液体ミルクの製品化に向けた取組を国、地方公共団体、事業者団体、民間企業等が連携して加速するべきである。

（一社）日本乳業協会から、必要なデータが提出された後は、液体ミルク独自の規格基準の設定に向けて、厚生労働省において、安全性に最大の重点を置きつつ迅速に必要な審査を行うべきであり、消費者庁においても、液体ミルクに母乳代替食品としての用に適する旨の表示を行うための許可基準の設定に向けて、迅速に取り組むべきである。また、新たな製品であることに伴う採算という課題に対し、地方公共団体の首長が公立保育所での使用のためにまとめ買いする意向を表明しており、製品化の後押しが期待できる。政府においては、様々な機会をとらえて、関係機関とも連携を図りながら、液体ミルクの製品化の後押しに向け、継続的な取組を行っていくべきである。

²⁴ 平成 14 年 8 月 2 日法律第 103 号

参 考 資 料

目 次

資料 1	男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会委員名簿	33
資料 2	男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会の開催状況.....	34
資料 3	新たな専門調査会の設置について（抄）	35
資料 4	第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）（抄） ...	36
資料 5	女性活躍加速のための重点方針 2016（平成 28 年 5 月 20 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抄）	55

資料 1

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会 委員名簿

平成28年10月7日現在
(50音順、敬称略)

※◎家本 賢太郎	株式会社クララオンライン代表取締役社長
和泉 昭子	生活経済ジャーナリスト、キャリアコンサルタント
伊藤 清彦	公益社団法人経済同友会常務理事
川島 高之	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事、 特定非営利活動法人コヂカラ・ニッポン代表
古平 陽子	電通総研 主任研究員
○白河 桃子	少子化ジャーナリスト、相模女子大学客員教授
塚本 利幸	福井県立大学看護福祉学部社会福祉学科教授
鍋山 祥子	山口大学経済学部経済学科教授
西本 祥子	北九州市立男女共同参画センター・ムーブ所長
三木 智有	特定非営利活動法人 tadaima! 代表理事、家事シェア研究家
山本 裕介	Google 株式会社ブランドマーケティングマネージャーWomen Will プロジェクト兼務

(◎印：会長 ○印：会長代理 ※印：男女共同参画会議議員)

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会の開催状況

【第 1 回】 平成 28 年 10 月 28 日

- ・ 専門調査会の運営について
- ・ 関係省庁ヒアリング
- ・ 地方公共団体ヒアリング
- ・ 専門委員による提言
- ・ 意見交換

【第 2 回】 平成 28 年 11 月 14 日

- ・ 乳児用液体ミルクに係る関係者ヒアリング
- ・ 専門委員による提言
- ・ 意見交換

【第 3 回】 平成 28 年 12 月 9 日

- ・ 関係省庁ヒアリング
- ・ 専門委員による提言
- ・ 意見交換

【第 4 回】 平成 29 年 1 月 20 日

- ・ 資料説明（事務局）
- ・ 報告書の取りまとめの方向性について
- ・ 意見交換

【第 5 回】 平成 28 年 2 月 22 日

- ・ 男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策（案）について

新たな専門調査会の設置について（抄）

平成 28 年 10 月 7 日
男女共同参画会議

平成 27 年 12 月に閣議決定した第 4 次男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）及び「女性活躍加速のための重点方針」（以下「重点方針」という。）に基づく各府省の取組を促進するため、以下の専門調査会を設置し、専門委員等による検討を行う。

【男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会】

働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について調査検討する。

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

I あらゆる分野における女性の活躍

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

<基本的考え方>

全ての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要である。女性の就業率が年々増加してきているなど、多くの分野において女性の活躍が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含め、まだ十分とは言えない。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかなければならない。

我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられる。

働く場面においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行（以下「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景となっている。また、生活の場面においても、これまで男性は、家事・育児・介護等への参画や地域社会への貢献などが必ずしも十分でない状況等により、家事・育児・介護等における女性側の負担が大きくなるなど、家庭以外の場所における女性の活躍が困難になる場合が多かった。他方、家事・育児・介護等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも重要な機会であるが、それを逃すことにもなっていた。さらに、男性は仕事が忙しくて自己啓発を行う余裕がないと感じる者の割合が高い状況がある。

このような中で、長時間労働を削減するとともに、個々人の事情や仕事の内容に応じてICTサービスを活用するなどにより、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方改革を推進する。さらに、ポジティブ・アクションにより職場における男女間格差を是正するなどを通じ、男女の働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、また、地域社会への貢献等、あらゆる分野において活躍するとともに、自己啓発等にかかる時間を確保できるなど、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。

加えて、現在の税・社会保障制度は、それぞれの政策目的により形成されてきたものである一方、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、家計収入の面からみた場合に、結果として就業を調整するように働く側面があることから、働きたい人が働きやすい社会となるよう見直しを行っていくことも併せて必要である。

このように、男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。

<成果目標>

項 目	現 状	成果目標（期限）
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	男性：12.9% 女性：2.8% （平成 26 年）	5.0% （平成 32 年）
男性の育児休業取得率		
国家公務員	3.1% （平成 26 年度）	13% （平成 32 年）
地方公務員	1.5% （平成 25 年度）	13% （平成 32 年）
民間企業	2.3% （平成 26 年度）	13% （平成 32 年）
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 （注 2）	—	80% （平成 32 年）
6 歳未満の子供を持つ夫の育児・家事 関連時間（注 3）	1 日当たり 67 分 （平成 23 年）	1 日当たり 2 時間 30 分 （平成 32 年）

（注 2）配偶者の出産後 2 か月以内に半日又は 1 日以上のお休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性の割合。

（注 3）6 歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の 1 日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。

1 長時間労働の削減等の働き方改革

施策の基本的方向	
少子高齢化の進展や共働き世帯が増加し、今後、育児や介護といった家庭生活における男性の役割が増加する中で、これまで長時間労働や転勤を当然とする働き方が多かった男性においても、短時間勤務や所定労働時間内での勤務等、労働に関する時間制約が生じる者の増加が見込まれる。男女が共に仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるよう、ICTサービスの利活用も含め、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。	
具体的な取組	担当府省
① 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導體制の充実強化を行う。また、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。	厚生労働省
② 長時間労働の削減等、働き方改革に向けた具体的な数値目標について、昨今の関連施策の進捗を把握し、必要に応じて見直しを行うとともに、政労使による具体的な取組の更なる推進を促す。	内閣府
③ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき府省ごとに策定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等が各職場における超過勤務や各種休暇の取得状況等、職員の勤務状況を直接把握し、徹底した削減、取得促進を行う。併せて、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組について数値目標を設定することも含め検討する。	内閣官房、全府省、(人事院)

2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

施策の基本的方向	
我が国においては、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、男性中心型労働慣行が維持されていることなどにより、男性の十分な分担が必ずしも得られず、家事や子育て等における女性の負担が重くなっているのが実態であり、その結果、女性が職場において活躍することが困難になる場合が多い。一方、男性は、家事に不慣れ等の状況や、孤立した介護生活となっている例もある。このため、男性に両立支援制度の活用を促すことにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要がある。	
具体的な取組	担当府省
ア 企業における経営者及び管理職等の意識啓発	
① 男性社員の育児休業取得促進に向けた企業の取組を促すべく、経営	厚生労働省

者等の意識改革や男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。 ② 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進するとともに、不利益な取扱いを行った場合には、是正指導を行う。	厚生労働省
イ 地域等における環境整備 ① 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子供連れの乗客への配慮等）を推進する。 ② 子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育の受入れ枠を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図るとともに、「地域包括ケアシステム」の実現等による家族の介護負担の軽減を進めるなど、男女が共に子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。	国土交通省、関係府省 内閣府、厚生労働省

3 男女共同参画に関する男性の理解の促進

施策の基本的方向	
固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動等を通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る。	
具体的な取組	担当府省
① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児への男性の参画、介護休業・休暇の取得を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画等するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。	内閣府、厚生労働省
② 男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、食育の推進、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。	内閣府、厚生労働省
③ 男性が家事や育児に参画することや、介護休業・休暇を取得することに対する周囲（女性、両親等の年配者、子供、地域、職場等）の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画等できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。	内閣府
④ 男性経営者等の理解の促進及びネットワークの構築支援等を通じ、男性経営者等が女性の活躍を応援する動きを拡大させる。	内閣府

⑤ 世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。	厚生労働省
⑥ 学校教育及び社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識が醸成されるよう、必要な取組を推進する。	文部科学省

4 （略）

5 （略）

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<基本的考え方>

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。しかしながら、我が国では、M字カーブ問題がいまだ解消されておらず、子育てや介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は303万人（総務省「労働力調査（平成26年）」）であり、非常に大きな損失となっている。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっている。

また、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（以下「マタニティハラスメント」という。）等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠である。

さらに、ポジティブ・アクションの推進等による職場における男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も必要である。

パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要である。

加えて、多様な生き方、働き方があることを前提に、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、再就職、起業、自営業等においても、女性が活躍できるよう就業環境の整備を進める必要がある。

以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

<成果目標>

項 目	現 状	成果目標（期限）
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	52.8% （平成 26 年）	100% （平成 32 年）
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	男性：12.9% 女性：2.8% （平成 26 年）	5.0% （平成 32 年）
年次有給休暇取得率	男性：44.7% 女性：53.3% （平成 26 年）	70% （平成 32 年）
6 歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間（注 3）	1 日当たり 67 分 （平成 23 年）	1 日当たり 2 時間 30 分 （平成 32 年）
民間企業における男性の育児休業取得率	2.3% （平成 26 年度）	13% （平成 32 年）
短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	14.8% （平成 26 年）	29% （平成 32 年）
メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業所の割合	60.7% （平成 25 年）	100% （平成 32 年）
25 歳から 44 歳までの女性の就業率	70.8% （平成 26 年）	77% （平成 32 年）
第一子出産前後の女性の継続就業率	38% （平成 22 年）	55% （平成 32 年）
起業家に占める女性の割合（注 5）	30.3% （平成 24 年）	30%以上を維持 （平成 32 年）
次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数（注 6）	2,326 社 （平成 27 年）	3,000 社 （平成 32 年）

（注 3） 6 歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の 1 日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。（P 7 注の再掲）

（注 5） 起業家とは、過去 1 年間に職を変えた又は新たに職に就いた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）である者。（P 15 注の再掲）

（注 6） 次世代認定マーク（くるみん）取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。

1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

施策の基本的方向	
働く女性が増加する一方、M字カーブ問題等がいまだ解決されていない中で、家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ILO第156号条約）の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定）を踏まえ、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。 併せて、パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを推進するとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う。	
具体的な取組	担当府省
ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等	
① 中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う。	厚生労働省
② 労働時間等設定改善指針の改正を検討し、休息时间（勤務間インターバル）の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」の導入、深夜業の回数の制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。	厚生労働省
③ 上記①及び②の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。	厚生労働省
④ 企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。	厚生労働省
⑤ 過労死等の防止のための対策に関する大綱を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。	厚生労働省
⑥ 女性活躍推進法に基づき、企業等における女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差、ワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組や労働時間の状況を含めた女性の活躍状況に関する情報開示を促進する。	厚生労働省
⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や	内閣官房、総務

「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」を展開する。	省、厚生労働省
⑧ 各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むことを支援する枠組みを構築する。	内閣官房、厚生労働省
⑨ 女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。	厚生労働省
イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現	
① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。	
・ 育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、育児・介護休業、短時間勤務制度の利用促進及び育休復帰支援プログラムの拡充等の事業主に対する支援を推進する。	厚生労働省
・ 高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策及び介護休業取得時の経済的負担の在り方等、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。	厚生労働省
・ 育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策を検討する。	内閣府
・ 労働者のライフステージに配慮し、必要な期間における勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰を支援する。	厚生労働省
・ テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置等場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務、フレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備を促進する。	総務省、厚生労働省、国土交通省
・ 特に子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。	厚生労働省
・ 配偶者の転勤や家族の介護等による転居に配慮したキャリア継続に関する仕組みの好事例の把握と情報提供を推進する。	内閣府、金融庁
・ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いをなくすため、企業におけるマタニティハラスメント防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。	厚生労働省
・ 中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者	厚生労働省、経

が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチングに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受入れのための体制整備に対する支援を推進する。	済産業省
② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図る。 ・ 女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。 ・ 子育て・介護等に携わる社員のマネジメントやキャリアアップを目指す女性社員の育成に必要なスキルを備えた管理職やメンターの育成を支援する。 ・ 部下の仕事と子育て等の両立を後押しするための上司に対する人事・評価制度の見直しを促進する。	内閣府、厚生労働省 内閣府、厚生労働省 内閣府
③ 働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり（コンパクトシティ）の形成を推進する。	国土交通省
④ 第9分野1イ記載の男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。	内閣府、厚生労働省
ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進	
① 男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。	内閣府、厚生労働省
② 世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。	厚生労働省
③ 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子供連れの乗客への配慮等）を推進する。	国土交通省、関係府省
④ 企業における男性社員の育児休業取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（見える化）を推進する。	厚生労働省
⑤ 高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担の在り方等、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も	厚生労働省

含めて必要な対応を検討する。 ⑥ 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、第1分野2ア②記載の企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。	厚生労働省
エ 女性が活躍するための前提となる人材育成	
① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。 ・ 各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備を促進する。 ・ 育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。	厚生労働省 内閣府、厚生労働省
② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定を始め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。	厚生労働省

2 (略)

3 (略)

4 (略)

5 (略)

第 10 分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

<基本的考え方>

男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に関する偏見の解消や人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが大きな課題となっており、国民の理解を促すための教育及び広報・啓発活動は、他の全ての取組の根幹をなす基盤的な施策と言える。なかでも男性の意識改革は男性自身にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものでもある点に留意する必要がある。

効果的に国民の理解を促進していくためには、国民一人一人の生涯の中で、職場、家庭、地域、学校、メディア等あらゆる場と媒体を通じた広報・啓発活動が総合的に実施されること、幼児から高齢者に至る幅広い層の発達段階を踏まえ、親しみやすく分かりやすいものとする必要がある。男女の主体的で多様な選択を可能とするため、そのエンパワーメントを促進する観点も不可欠である。

また、女性や子供を専ら性的ないしは暴力行為の対象として捉えた性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、女性や子供に対する人権侵害となるものもある。こうした観点から啓発を行うとともに、提供側のメディアにおける自主規制等の対策を働きかけるなどの取組が必要である。

さらに、子供に関する取組を行うに当たっては、子供の最善の利益に配慮する必要がある。

以上を踏まえ、教育機関、メディア、地方公共団体等との連携を深めつつ、男女共同参画の理解の促進に向けた教育及び広報・啓発活動を展開するとともに、その推進体制を強化する観点から、学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。

<成果目標>

項 目	現 状	成果目標（期限）
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性：66.3% 女性：61.3% （平成24年）	男女とも100% （平成32年）
大学学部段階修了者の男女割合	男性：54.9% 女性：45.1% （平成25年）	男女の修了者割合の 差を5ポイント縮める （平成32年）
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、 女性の教育委員のいない教育委員会の数	121 （平成25年）	0 （平成32年）
初等中等教育機関の教頭以上に占める女 性の割合	15.0% （平成25年）	20%以上 （平成32年）
大学の教員に占める女性の割合		
准教授	22.6% （平成26年）	25%（早期）、更に 30%を目指す （平成32年）
教授等 （学長、副学長及び教授）	14.4% （平成26年）	17%（早期）、更に 20%を目指す （平成32年）

1 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

施策の基本的方向	
人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に関する偏見を解消し、男女共同参画に関する認識やその意義に対する理解を深め、定着させるための広報・啓発活動を積極的に展開する。 また、男女共同参画社会の形成に向けて、国民の理解を得るための手立てをより一層講ずる。	
具体的な取組	担当府省
ア 男女共同参画に大きな影響を有する団体と連携した戦略的な広報・啓発の推進 ① 男女共同参画推進連携会議等の場を通じて、メディア各社の取組や課題を共有化し、女性の活躍等に関する積極的な情報発信の推進に役立てる。 ② 政府広報等の手段を使い、男女共同参画に関する広報活動を積極的に実施する。 ③ 職場、家庭、地域において、男女共同参画に関する理解を深め、定着させることを目的として地方公共団体、NPO等の協力を得つつ広報・啓発活動を行う。 ④ 「男女共同参画週間」、「行政相談週間」、「人権週間」、「農山漁村女性の日」等多様な機会、多様なメディアを通じて情報を発信する。 ⑤ 有識者、女性団体、経済団体、マスメディア、教育関係団体等広範な各種団体の代表から成る男女共同参画推進連携会議や地域版連携会議の活動を通じて、広く各界各層との情報及び意見の交換や広報・啓発を行い、男女共同参画社会づくりに向けての国民的な取組を推進する。 ⑥ 地方公共団体、NPO等との連携の下に、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の開催等全国レベル、地方レベルで関係者が一堂に会する機会を提供することにより、男女共同参画の課題に関する意識の浸透を図る。	内閣府 全府省 全府省 内閣府、総務省、法務省、農林水産省、関係府省 内閣府
イ 特に男性や若者世代を対象とした固定的性別役割分担意識の解消のための広報・啓発 ① 男女共同参画の意義についての理解の促進及び固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消を進める。特に若年男女及び家庭における夫・父親等、また、企業・団体における経営者・管理職等の指導的地位にある男性の意識を変えるための広報・啓発活動を進める。中でも新聞、テレビ、インターネット、ゲーム等訴求力が高いメディアに対し、男女共同参画の視点を意識するよう、業界団体等を通じて啓発を行う。	内閣府、関係府省

ウ 男女共同参画の必要性が共感できる広報・啓発活動の推進 ① 男性、子供、若年層等を含め、男女共同参画が必要であることをあらゆる人が共感できるよう、地域に根ざした身近な情報発信を推進する。	内閣府
--	-----

2 男女共同参画に関する男性の理解の促進

施策の基本的方向	
固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見について、時代と共に変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動等を通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る。	
具体的な取組	担当府省
① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児や介護への男性の参画を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。	内閣府、厚生労働省
② 男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。	内閣府、厚生労働省
③ 男性自身の意識だけではなく、男性が家事や育児、介護等に参画することに対する周囲（女性、両親など年配者、子供、地域、職場等）の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。	内閣府
④ 男性経営者等の理解の促進及びネットワークの構築支援等を通じ、男性経営者等が女性の活躍を応援する動きを拡大させる。	内閣府

3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

施策の基本的方向
学校教育及び社会教育において、教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発等に努めるとともに、男女とも一人一人が自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。
男女が共に、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を含む生涯学習・能力開発を推進する。特に、近年の女性の活躍推進に向けた動きも踏まえ、多様化、高度化した学習需要に対応するとともに、女性のエンパワーメントに寄与するため、生涯にわたる学習機会の提供や社会参画の促進のための施策の一層の充実を図る。

具体的な取組	担当府省
ア 男女平等を推進する教育・学習 ① 学校長を始めとする教職員や教育委員会が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修等の取組を促進する。 ② 初等中等教育において、児童生徒の発達段階に応じ、社会科、家庭科、道徳、特別活動等学校教育全体を通じ、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性、家族や家庭生活の大切さ等についての指導を行う。また、男女平等を推進する教育の内容が充実するよう、教職員を対象とした研修等の取組を推進する。 ③ 高等教育機関において、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究を促進する。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用し、社会への還元を促進する。 ④ 社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、地域における学習機会の提供を促進する。 ⑤ 独立行政法人国立女性教育会館において、国、地方公共団体、男女共同参画センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。 ⑥ 日本学術会議において、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、社会、経済、政策、健康、人口、暴力、災害、環境等の観点から多角的な調査、審議を一層推進する。 ⑦ 結婚、妊娠、子供、子育てに温かい社会の実現に向け、「家族の日」(11月の第3日曜日)や「家族の週間」(家族の日の前後1週間)において、様々な啓発活動を展開し、家族や地域の大切さ等についての理解の促進を図る。	文部科学省 文部科学省 文部科学省 文部科学省 文部科学省 内閣府 内閣府
イ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実 ① 子供の頃から男女共同参画の視点に立ち、ライフプランニングを踏まえた総合的なキャリア教育を推進する。その際、社会・経済・雇用等の基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスや、男女を問わず生活を営むために必要となる知識や技術を習得することなどの重要性について理解の促進を図る。 ② 人生を通じたそれぞれの段階ごとのニーズに即したライフプランニングや、男女が共に希望するときに希望する場所で参加できるような生涯にわたる学習機会の提供を推進する。 ③ 学校等に対して、進路指導に携わる教育関係者が固定的な性別による考え方にとらわれることなく、生徒等一人一人が主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けるような指導を行うよう促す。その際、女子生	文部科学省 文部科学省 文部科学省、経済産業省

徒等やその保護者に対しては、大学進学率に男女差があることを踏まえて女性が高等教育を受けることや、理工系分野等女性の参画が進んでいない分野における活躍の機会があることへの理解を深めるなど、多様な進路・職業選択を推進する。 また、学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。 ④ 大学や専修学校等と産業界が協働し、イノベーション人材の育成や、社会人等の就労、キャリアアップ及びキャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進する。 ⑤ 女性が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画するための力を付けるため、女性の多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応する生涯にわたる学習機会を充実させる。 ⑥ 結婚・出産等により職業生活の中断を余儀なくされた女性が、それぞれの希望に応じたチャレンジにつながるよう各種支援策の情報提供に努める。 ⑦ 独立行政法人国立女性教育会館の研修、教育・学習支援、調査研究、情報収集・提供等の更なる内容の充実・深化を推進する。	文部科学省、経済産業省 文部科学省 内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省 文部科学省
--	---

4 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等

施策の基本的方向	
メディア業界が自主的に行っている女性の人権を尊重した表現の推進のための取組を継続、拡大するよう働きかける。また、女性や子供の人権を侵害するような違法・有害な情報への実効ある対策を充実させていくとともに、特に、インターネット上の情報の取扱いについては、若年層も含めて広く啓発を行う。	
具体的な取組	担当府省
① 男女共同参画推進連携会議等の場を通じて、メディア各社の取組や課題を共有し、メディア自身による不適切な表現の防止に活用する。 ② メディア産業の性・暴力表現について、DVD、ビデオ、パソコンゲーム等バーチャルな分野を含め、自主規制等の取組を促進するとともに、表現の自由を十分尊重した上で、その流通・閲覧等に関する対策の在り方を検討する。 ③ メディアを通じて流れる様々な情報を国民が主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力を身に付けるため、メディア・リテラシーの向上を図る。	内閣府 内閣府、関係府省 内閣府、総務省、文部科学省

5 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

施策の基本的方向	
学校教育機関において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であるという認識の醸成を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。 世論形成に大きな影響力を持つメディア関係業界において、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。	
具体的な取組	担当府省
ア 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ① 初等中等教育機関における 30%目標に向けて、校長・教頭等への女性の登用について、具体的な目標を設定するよう要請するとともに、以下の取組を進める。 ・ 育児休業取得の実態把握等を行い、男女共に仕事と育児の両立が図られる学校現場の形成に資する取組を推進する。 ・ 独立行政法人教員研修センターが実施する校長・教頭等への昇任を希望する教員等が参加する各種研修等に女性枠を設定するとともに、当該研修等において、女性の校長・教頭等への登用に向けた意識付けや、女性管理職ネットワークへの参加を促進する。 ・ 独立行政法人国立女性教育会館においてロールモデルの把握も含めた女性教員の管理職登用に向けた調査研究を行う。 ② 女性の能力発揮が、それぞれの組織の活性化に不可欠という認識の醸成を図るとともに、そのための体系的・計画的な管理職の養成・研修について検討する。 ③ 高等教育機関の教授等における女性の登用について、30%目標に向けて、各大学における目標設定等男女共同参画の理念を踏まえた自主的な取組を促進する。その際、各法人が設定した目標の達成に向けて、国立大学法人評価等を通じ各国立大学法人による積極的な取組を促進する。また、公私立大学等についても自主的な取組を促進する。 また、教員等が安心して教育や研究と子育てを両立できるようにするため、高等教育機関における学内保育所の設置等、教員等向けの保育サービスの整備を促進する。 ④ 30%目標に向けて、学校関係団体の役員等における女性の登用について具体的な目標を設定するよう要請する。 ⑤ 学校教育機関等における取組を行う際、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。	文部科学省 文部科学省 文部科学省、厚生労働省 文部科学省 文部科学省
イ メディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ① メディア関係業界における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を含むダイバーシティに関する取組を促すとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する理解を深めるため、好事例の広報や周知に努める。	内閣府

② メディア分野の業界団体や企業における政策・方針決定過程に参画する女性の割合 30%目標に向けて、当該団体の役員・編集責任者等における女性の登用について具体的な目標を設定するよう働きかける。 その際には、次の点に留意する。 ・ 女性活躍推進法の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。 ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。	内閣府 内閣府、厚生労働省 内閣府、厚生労働省、経済産業省
--	---

その際には、次の点に留意する。

- ・ 女性活躍推進法の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。
- ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。

内閣府

内閣府、厚生労働省

内閣府、厚生労働省、経済産業省

女性活躍加速のための重点方針 2016（抄）

平成 28 年 5 月 20 日

すべての女性が輝く社会づくり本部

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が不可欠である。特に、女性は最大の潜在力であり、その能力が十分生かされていかなければならない。

そのためにまず必要なのは、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう、仕事の場において、女性の参画拡大のための取組を一層強力に推進していくことである。

また、女性が仕事と子育て・介護等とを両立できる環境の整備も大きな課題であるが、そのためには、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の実現を図っていくとともに、仕事や家事・育児等に対する男性の意識変革を強力に促していくことが喫緊の課題である。

さらに、女性が活躍していくためには、暴力や貧困、健康面での問題や不安にさらされることのない、安全で安心な暮らしの基盤を整備することが重要である。

こうした状況の中、本年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が完全施行され、女性活躍推進は新たなステージに入った。また、昨年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」（以下「基本計画」という。）を閣議決定し、女性の活躍や安全・安心の暮らしの実現に関して、12 の分野ごとに必要な具体策を取りまとめるとともに、2020 年を見据えた成果目標を掲げたところである。

今後は、女性活躍推進法や基本計画で定めた制度的枠組みや施策体系に基づき、まずは国における女性活躍の具体的取組をこれまで以上に加速させていかねばならない。同時に、地方公共団体や民間企業に対しても、必要に応じ国に準じた対応等を働きかけ、女性活躍推進の流れを全国津々浦々まで広げ、浸透させていく必要がある。

本重点方針は、以上の考え方に立ち、女性活躍の加速に向け、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめたものである。

I あらゆる分野における女性の活躍

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

女性の活躍には、男女の多様で柔軟な働き方ができることが欠かせないことから、働き方・暮らし方・意識の変革を進める。特に、男性が家事・育児等へ参画することが当然となる社会へ変革する。

(中略)

(2) 長時間労働の削減

- ① 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止や年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制を充実強化する。また、企業における時間外労働の実績等の労働時間の実態や長時間労働是正に向けた具体的な取組などに関する情報公開の在り方について検討するとともに、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて休息时间(勤務間インターバル)規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備、時間当たりの成果を評価する制度の普及に向けた取組等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。また、時間外労働規制の在り方について再検討を行う。

(3) 場所の制約を受けない多様な働き方の推進

- ① ICT 技術を活用したテレワーク等により、官民共にこれまで以上に柔軟で多様な働き方の促進を図る。サテライトオフィスの整備の拡大や昨年度までに行ったテレワークモデルの実証結果を踏まえた、テレワークモデルの構築及びその成果の普及等を通じテレワークを導入する企業を支援するとともに、地方創生の観点も踏まえ、中山間地域や地方都市などの企業等への専門家派遣の積極的な実施や気運醸成に向けたフォーラムの全国展開を図る。

また、政府共通プラットフォームのリモートアクセス環境提供サービスの利用拡大を図る等、在宅等でのテレワークを推進し、執務室勤務を前提としない働き方を積極的に導入することで、国家公務員のワークスタイルの変革を実現する。

(中略)

(5) 育児・介護休業等の取得促進

- ① 男性の育児休業取得の更なる促進のため、企業に対する支援を強化し、特に取得が困難になりがちな中小企業に対する支援の強化を図る。
- ② 出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等（平成 28 年 3 月成立）の平成 29 年 1 月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急に実施する。また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。
- ③ 男性が家事・育児に参画することが、長時間労働の是正とともに少子化対策として求められていることから、男性の配偶者の出産直後の休暇取得を促進する「さんきゅうパパプロジェクト」の取組を一層進めていくことにより、子育て世代の男性が家事・育児に参画することへの気運の醸成を図る。
- ④ 企業の中核を担う労働者が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行う事業主に対する支援の強化を図る。

(6) 男性が家事・育児等へ参画する国民全体の気運の醸成

- ① 男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向け、官民の有機的な連携を更に進め、都市部を中心としたキャンペーンを、特に若年世代を中心に実施する。また、企業や経済団体等との連携、地域における横断的取組、家事・育児等への参画を促す商品・サービスの普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する方策を総合的に推進する。
- ② 家事・育児等に男性が参画できるような環境の整備など働き方の変革につながった企業の先進事例の収集を行い、積極的に発信することで企業における取組の促進を図る。
- ③ 若年男性が子供の安全を含め多様な生活の視点を持ち、また、安心して家事・育児等に参画できるよう、地方公共団体や消費者関連団体等と連携して啓発手法の開発・実施を行う。

(中略)

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

１．子育て基盤等の整備

潜在力たる女性の活躍が不可欠となる中で、保育所に子供を預けられない、介護のために離職せざるを得ないとの国民の切実な声に応えるべく子育て・介護基盤を整備するとともに、家事等の効率化に資する支援を行う。

（２）家事・子育て・介護支援の充実

- ① 社会全体で子育てに取り組むため、男性の家事・育児への参画が容易となる、従来からの家事負担が軽減され、また、子育てをしやすくする商品・サービスの開発・促進に企業が積極的に関与することを目的とする企業コンソーシアムの組成を支援するとともに、開発された商品・サービスの普及を支援する。
- ② 仕事と家事等の両立支援だけではなく、女性が活躍する分野としての観点も含め、共働き世帯等の民間家事支援サービス利用の喚起や、家事支援サービスにおける担い手の確保を図るため、サービスの利用者や求職者のニーズ・条件等を調査分析し、ミスマッチの解決方法を検討の上、家事支援サービスの活用促進策を実施する。また、国家戦略特区における家事支援外国人受入事業の活用を図る。

（後略）

