

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）	44

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 29 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>

（略）

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、（中略）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。

（略）

<成果目標>（※抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
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）。

＊ 男性の育児休業取得率の現状は、国家公務員 5.5%（平成 27 年度）、地方公務員 2.9%（平成 27 年度）、民間企業 2.65%（平成 27 年度）となっている。

1 (略)

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>

(略)

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。

(略)

<成果目標> （※抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
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）

（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）。（P7注の再掲）

* 民間企業における男性の育児休業取得率の現状は、2.65%（平成27年度）となっている。

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	
(略) 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 (略) 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。 (略) ・ 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の、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。 (略) ②～④ (略) 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。 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。 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。 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。 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、法的措置も含めて必要な対応を検討する。	厚生労働省 内閣府、厚生労働省 厚生労働省 国土交通省、関係府省 厚生労働省 厚生労働省

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。 エ 女性が活躍するための前提となる人材育成 (略)	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>

(略) 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。

(略)

<成果目標>

(略)

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	
(略)	
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 (略)	内閣府、関係府省
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。	
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 (略)

4 (略)

5 (略)

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

（略）

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）

（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

(1) (略)

(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)