

共同参画



Special Feature 1

特集1 / 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2019

Special Feature 2

特集2 / ジェンダー平等メディアの可能性

Special Feature 3

特集3 / 改正女性活躍推進法による、
女性の活躍状況に関する情報公表等の強化



共同参画に寄せて

foreword

いろいろ

「さいたさいたチューリップのはなが ならんだならんだあかしろきいろ どの
はなみてもきれいだな」とつい口ずさみたくなる季節がやってきた。私は歌が大好きで、替え歌を取り入れながら様々な講演を行っている。ユーモアあふれる「替え歌」作詞家(?)の友人のおかげでレパートリーも徐々に増え、10数曲ほどある。ここで紹介することはできないが、『人生いろいろ』（作詞：中山大三郎）の替え歌はウイットに富み、心当たりのある人にはグサッとくる言葉が並んでいる。

『人生いろいろ』がヒットしたのは「男女雇用機会均等法」が施行されてまもない1987年。十人十色、百人百様という言葉はあっても、固定的性別役割分担意識が根強く、およそダイバーシティとは程遠い社会だった。だから女性にとっては「人生いろいろ 男もいろいろ 女だっていろいろ 咲き乱れるの」の「女だって」に、そうそう！私の人生だっていろいろよ！と共感を覚えたのではないだろうか。今日でもまだ「無意識のバイアス」は解消されておらず、男女を問わず、生きにくさを感じている人が多いだろう。

そのような中、元気になる！歌に出会った。『限界突破×サバイバー』（作詞：森雪之丞）である。「可能性のドアは施錠（ロック）されたまま やれやれ…今度も壁をブチ破る 今だ！限界×突破」「ワクワクの羽根広げ 次の世界へ行こう」。歌うは、ジェンダーを越え、ありのままの自分を表現し、自分の個性で生きていくことを表明した氷川きよしさん。環境を変えるのは誰？自分でしょう！歌詞そのままに、心を決めたら、前進あるのみ。

ところで、冒頭の『チューリップ』を作詞（1番）された近藤宮子さんは「なにごとにも良いところがあるものです。とくに、弱いものには目をくばりたい」という思いをこの詞にこめていたことをつい最近になって知った。チューリップの花言葉は「思いやり」。色によって花言葉が異なり、「いろいろ”あることもわかった。



立教大学教授
萩原なつ子
Natsuko Hagiwara

目次

Contents

Special Feature	特集1	仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2019 特集「ワーク・ライフ・バランスの 希望と実際の一致状況」	page 02
	特集2	ジェンダー平等メディアの可能性	page 06
Special Feature	特集3	改正女性活躍推進法による 女性の活躍状況に関する情報公表等の強化	page 08
Topics	行政施策トピックス1	「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 09
	行政施策トピックス2	「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進」について	page 10
News & Info	ニュース&インフォメーション	Women and Men in Japan 2020 発行のお知らせ ほか	page 12



特集「ワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況」

内閣府男女共同参画局推進課

内閣府では、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和と推進のための行動指針」(2007年12月策定)に基づき、官民一体となって、様々な取組を進めています。「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」では、年度ごとに最新の取組状況と課題等を「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」にまとめ、公表しています。

今回は、令和2年3月末に発行した2019年度のレポートの中から、巻頭特集として取り上げた「ワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況」について御紹介します。

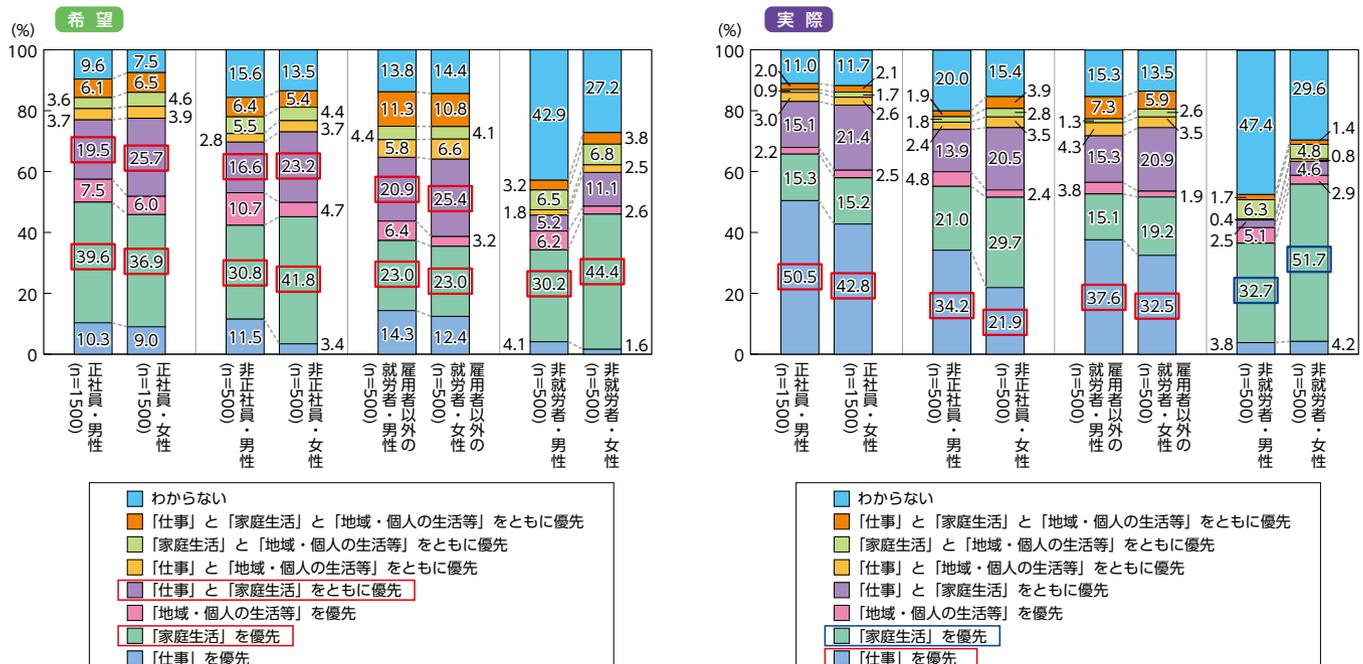
1. ワーク・ライフ・バランス優先内容の希望と実際の一致状況

ワーク・ライフ・バランスの実現状況について「仕事」「家庭生活」「地域社会・個人の生活等」の3つについて、何を優先したいか、希望を調査したところ、「『家庭生活』を優先」又は「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の回答割合が高くなっています(図表1)。

一方、実際の生活においては、「非就労者」を除いて「『仕事』を優先」と回答した割合が高く、希望と実際の働き方のギャップが存在しています。ただし、「非就労者」では「『家庭生活』を優先」と回答した割合が希望・実際ともに高くなっています。

なお、非就労者の就労についての意識を見てみる

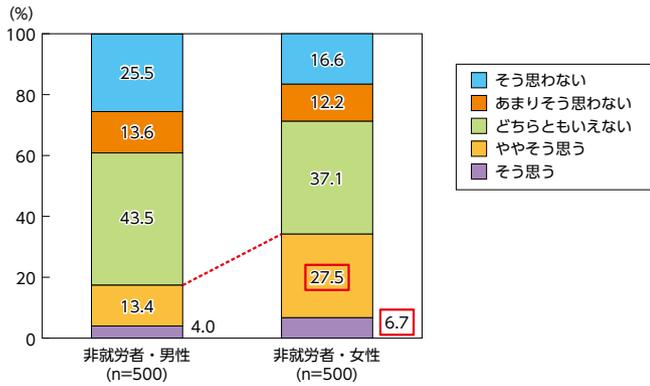
【図表1 WLBの優先内容の希望と実際】



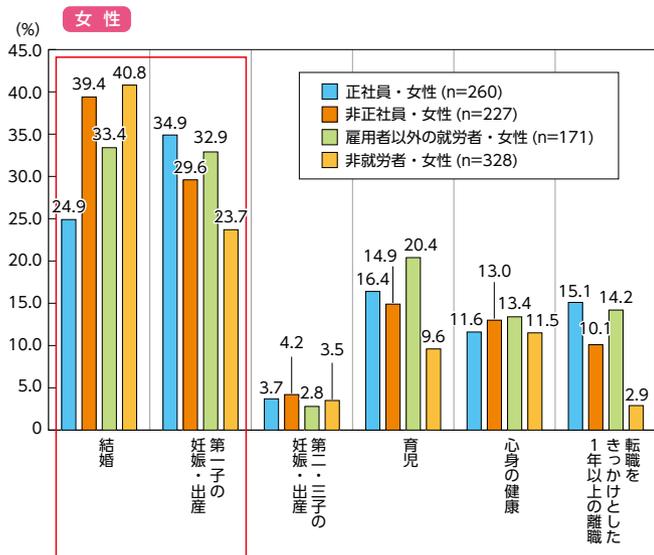
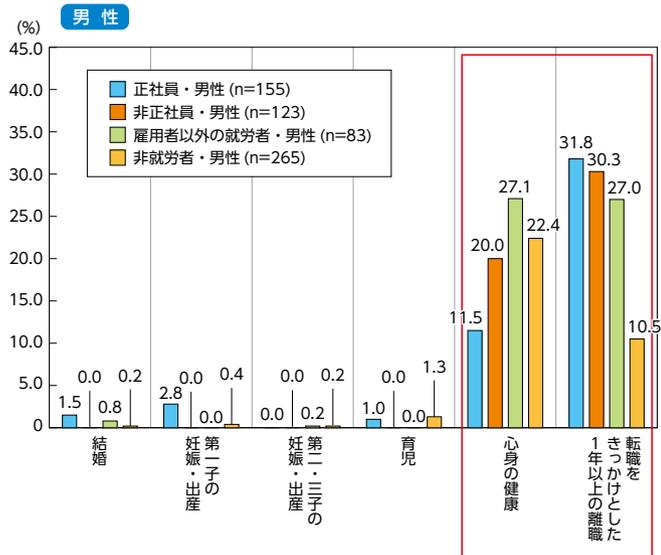
(備考) 平成30年度内閣府委託事業「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書」より作成

今回は、令和2年3月末に発行した2019年度のレポートの中から、巻頭特集として取り上げた「ワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況」について御紹介します。

【図表2 仕事を通じて、社会との関わりを持ちたい】



【図表3 離職のきっかけ】



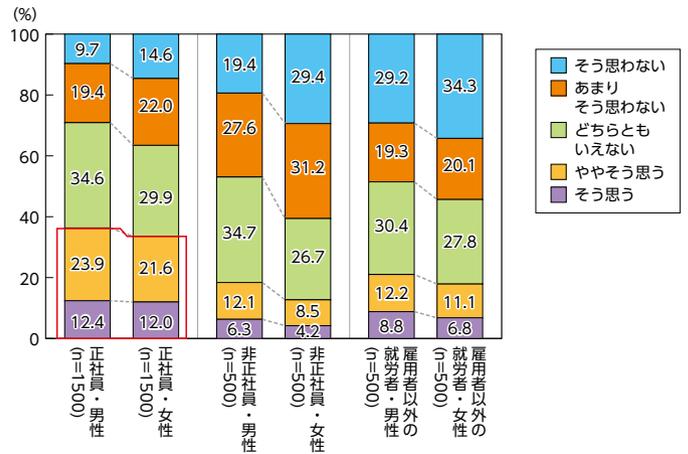
2. 働き方の実態

主な仕事の週当たり労働時間については、「正社員」では男性・女性とも「週40～50時間未満」の回答割合が最も高く、また、「正社員・男性」「雇用者以外の就労者・男性」で約3割が「週50～60時間未満」又は「週60時間以上」と回答しています。

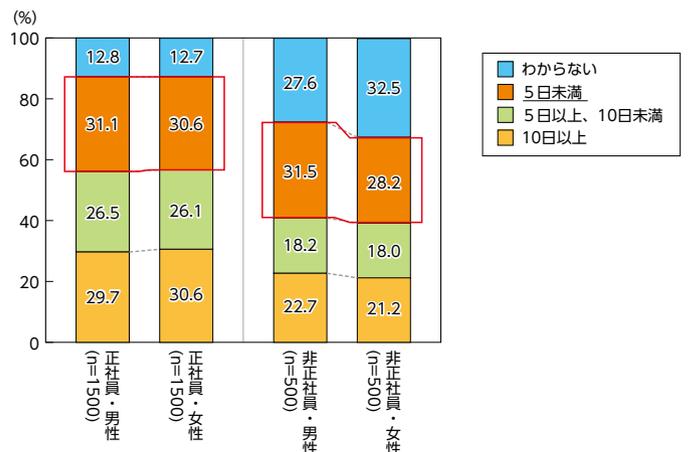
「労働時間が長い」と思うかどうかについては、「正社員」で「そう思う」又は「ややそう思う」の回答割合は男性36.3%・女性33.6%に上ります(図表4)。

年次有給休暇の取得状況については、「非正社員」よりも「正社員」の方が休暇の取得日数が長い傾向にあります。しかし、「5日未満」(*)の回答割合は「正社員」「非正社員」とともに約3割となっています(図表5)。

【図表4 労働時間が長い】



【図表5 年次有給休暇の取得状況】



* 労働基準法の改正・施行により、平成31(2019)年4月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む。)に対して、年5日は、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。

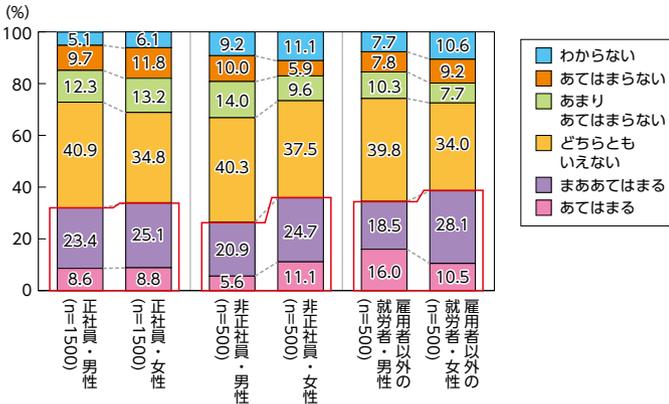
(備考) 平成30年度内閣府委託事業「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書」より作成

次に、雇用者の柔軟な働き方に関する希望と実態を聞いたところ、「正社員」男女ともに4割を超える回答者が、「始業時間・就業時間の繰上・繰下を柔軟に変更する」「勤務時間中に、数時間程度中抜けをする」「フレックスタイム」「テレワーク・在宅勤務」のいずれについても、「してみたいが、できていない」と、答えています。

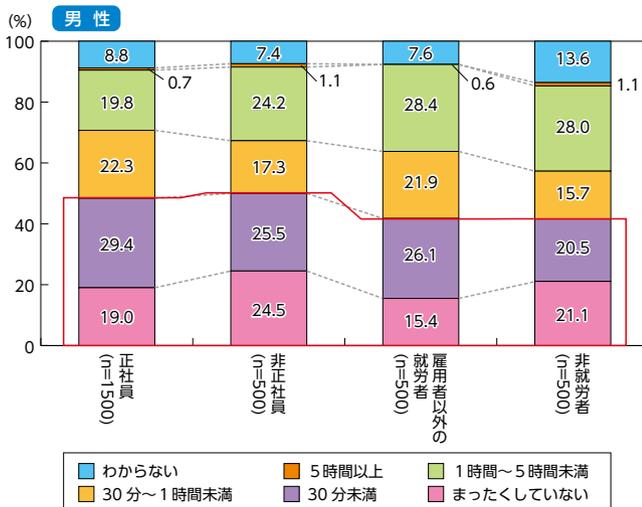
このことから、柔軟な働き方をしたいとの希望を持っているものの、実際にはできていない状況がわかります。

さらに、「長く働くことよりも、効率よく働くことが評価される」とした回答割合が、約3～4割である(図表6)ことから、柔軟な働き方ができる制度を利用して効率よく働くことが、正当に評価されにくい状況があることが考えられます。

【図表6 長く働くことよりも、効率よく働くことがよしとされる】



【図表7 回答者本人の平日における家事時間】



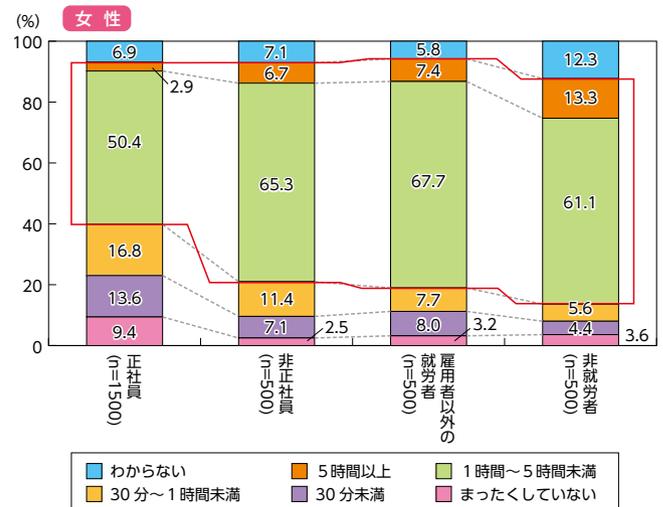
3. 生活時間の実態

平日における家事時間について見てみると、男性は、「まったくしていない」又は「30分未満」の回答割合が「正社員」「非正社員」で約5割、「雇用者以外の就労者」「非就労者」で約4割です(図表7)。一方で女性は、「1～5時間未満」の回答割合が「正社員」で約5割、「非正社員」「雇用者以外の就労者」「非就労者」で6割以上となっています。このように家事時間の長短については、就労形態よりも性別による差が大きく、家事の担い手が主に女性であり、負担が偏っていることの表れと考えられます。

4. 誰もが希望を実現するために

今回の調査によって、就労者の多くが仕事を優先することによって、ワーク・ライフ・バランスの希望を実現できていない状況や、女性が家事に多くの時間を費やしたり、ライフイベントを機に離職を選択したりしている状況があることが示されました。また、非就労の女性は、男性に比べ、仕事を通じて社会との関わりを持ちたいと考えている割合が高い傾向にあることもわかりました。

この状況を踏まえ、社会全体としてワーク・ライフ・バランスを実現するためには、まず家事・育児等の家



(備考) 平成30年度内閣府委託事業「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書」より作成

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019

特集「ワーク・ライフ・バランスの希望と 実際の一致状況」

内閣府男女共同参画局推進課

庭責任が女性に偏っている状況を解決する必要がある、引き続き、男性の家庭生活(家事・育児等)への参画を促進することが重要です。そのためには、育児の分担、家事の合理化・省力化(便利家電の活用など)について夫婦間で話し合うことや、家族・夫婦の協力体制を整えるという考え方を共有することも、家族との充実した生活への第一歩となるのではないのでしょうか。

加えて、多くの男性が家庭生活を優先したいと回答していることも見逃せません。企業等による柔軟な働き方の制度の導入とともに、制度を利用しにくい職場風土を改善し、利用促進のため制度自体の周知を行うことや、制度利用の手続き簡素化等の運用改善を図ることが必要と考えられます。

さらに、企業や個人がモノやサービスを調達・消費する際に、取引先やそこで働く労働者のワーク・ライフ・バランスを考慮する、過剰なサービスを求めない、といったことも社会を変える一つの方策となると思われます。

以上のことから、引き続き官民一体となって、個の希望が叶えられる社会を目指し、具体策の検討に資する更なる現状分析や先行事例の収集及び周知、普及を図ること等により、仕事と生活の調和の実現を目指していく必要があります。

5. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組事例

誰もがワーク・ライフ・バランスの希望を実現できる社会をつくるためには、国や地方公共団体、企業が一丸となり、女性の活躍推進や男性の育児参画を支援することが重要です。

2019年度のレポートでは、そのような取組の一環として、第二東京弁護士会によるクオータ制の導入や、フィンランド政府による切れ目のないファミリー子育て支援(図表8)、神奈川県庁によるパパの子育て参加促進施策(図表9)を御紹介しています。

○ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019の詳細は、HPをご覧ください。



ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン
Change! JPN 

【図表8】母子の無料相談所「ネウボラ」(フィンランド)



【図表9】父子手帳「パパノミカタ」とパパサークルの活動(神奈川県)



1. 文系花形職業の現在

文系花形就職先であるメディア企業は、いまのところ圧倒的に男性優位だ。業界労働組合の調査でも、管理職にずらりと男性が占めている(表1、表2)。他方で、近年では新卒採用に女性が半分ほどを占めると聞く。たとえば、毎日新聞は、2015年、同社に男女半々17人ずつが新卒で入社したというコラムを載せた。実際、かなり以前から新卒レベルでの女性優位傾向は続いていたようで、2018年の東京医科大学による男子受験生への加点スキャンダルが表沙汰になるまでは、採用担当者たちは「女性のほうが優秀だからいかに男性にゲタを履かせるかに知恵を絞る」と半ば公言していたのだ。

そういうわけで、メディア業界では、すでに「女性の問題」は解決済みとする空気も強い。いま採用される世代が40代、50代になれば、やがて「自然に」女性管理職が増えて、男性に偏重したメディアのあり方は変わるだろうというのだ。

しかし、私は、この楽観的な意見に賛成しない。ここではその理由を述べるとともに、メディアの男性偏重傾向がこのまま「自然に」解決すると考えている態度こそ、現在のマスメディア・ジャーナリズムの危機的状況を端的に表していることを主張したい。

2. 男性性を内包する「ジャーナリスト記者」の職業倫理

世界でもメディア産業はいまだに男性中心の職業だ。少し古いが、2009年国際メディア女性財団の調査では、男女共同参画が進んでいる北欧諸国でさえ、役職が高くなるほど男性の比率が高くなる。たとえばノルウェーでは経営トップの女性の割合は30%をわずかに上回る程度だった。

こうした「男高女低」には、メディアの歴史が深く関係している。メディア産業の主要事業である報道は、ジャーナリズム19世紀後半以降、帝国主義と科学技術の重なりの中

で産業として発達していった。日本では、日清戦争、日露戦争を経て、現在の朝日新聞、毎日新聞、読売新聞が、交通と印刷技術の発達とともに売上を伸ばし、新聞購読を社会に定着させていったことが知られている。帝国主義、戦争、商業主義—いずれも家父長制、男尊女卑、女性の商品化といった近代の女性差別と抱き合わせの歴史である。

記者はまた、長らく社会の外側で、だれからも影響されない「孤高の人」を理想としてきた。余計な荷物ケアワークを背負わず、報道による社会への影響を恐れず、いつでもどこでも取材に飛んでいき、次々とスクープを飛ばす記者—これが理想の記者像である。しかし、そうすることができるのは、家庭のこと、地域のことを心配しないですむ、一部の特権的エリート男性だ。生活世界での無責任さが、「よき記者」と「よき報道」をはぐくんできたことは否めない。

3. 日本型年功序列・終身雇用制

日本の場合、この職業倫理の上に、日本型年功序列・終身雇用制といった企業体質が加わる。共に過ごす時間量が出世の目安となるこの制度は、長時間労働を肯定する。介護や子育てを担う女性にとって圧倒的に不利である。

さらに、こうした企業での職能訓練は社内教育が中心だ。企業の記者の場合、最初の数年は先輩について「鍛えられ」、そこで頭角を現した者が選抜されていく制度ができあがっている。ちなみに、多くの女性記者たちはこの「訓練」の時代に、社内と社外でセクハラ、あるいは性的暴行に遭っていることが、2020年に出版された『マスコミ・セクハラ白書』(文藝春秋)で明らかになった。また、こうした社内訓練は、普遍的な職能より、先輩から社風に合ったローカルな職業倫理を叩き込まれる。したがって、長い時間と膨大なリソースをかけるわりに、体得する知識は転職に役立つような汎用性が育たない。

表1 テレビ：在京・在阪 キー局・準キー局女性比率調査 (単位=%)

出典：2020年3月6日発表民放労連資料

	NHK	TBS	テレビ朝日	テレビ東京	フジテレビ	日本テレビ	毎日放送	朝日放送テレビ	テレビ大阪	関西テレビ	読売テレビ
社員	18.6	20.5	22.2	24.5	24.7	23.3	16.8	20.7	21.2	24.8	19.1
役員	9.1	4.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
局長		6.7	0.0	0.0	7.1	5.9	0.0	0.0	0.0	21.4	0.0

2018年10月～2020年1月の任意の時点のデータ。読売テレビは2019年6月時点、毎日放送は2020年1月末時点のデータ。

なお、「在京・在阪局ともに、報道部門、制作部門、情報制作部門の局長には女性はひとりもいない」として、コンテンツ制作を統括する女性のトップがいないことが調査結果として指摘されている。

表2 新聞：新聞社における女性割合調査

出典：日本マスコミ文化情報労組会議 (MIC) 資料

	従業員総数	役員数 (会社法上の役員)	役員数 (執行役員を含む広義の役員)	管理職数 (管理的商業従事者)	管理職数 (デスクやキャップなど社内 で指導・教育的立場にある 従業員を含む広義の管理職)	記者数
全体	22,593	319	397	4,565	6,326	9,635
女性	4,501	10	16	352	538	2,160
回答社数	38	38	37	38	35	37
女性割合	19.92%	3.13%	4.03%	7.71%	8.50%	22.42%

年功序列・終身雇用制度の残る社風では、長時間労働を厭わず、うまく社の空気を読める人が重用される。メディア企業の人事担当者たちは、このような人事評価制度を「男女分け隔てなく」適用する。不平等な制度を平等に適用することは、一層不平等を拡大させることに気づかない。

4. 問われるジャーナリズムのあり方

このような職場で働く女性は、まじめな社員ほど、職業倫理や企業文化を内在化させていく。これまで、多くの研究では、メディア企業に女性の頭数が増えたからといって、メディアの内容が女性の権利を守るものにはつながらないという結果が明らかになっているが、その理由はまさにこうした歴史によって説明できる。

ならば、希望はないのか。

そうではない。しかし、改革は難しいことも確かだ。日本のメディアは、いま話題の働き方改革の実行はもとより、これまでの「記者」や「報道」のあり方そのも

のを組み替える必要がある。「報道の自由」はどこまで許されるのか。社会の「事実」は誰がつくり出しているのか。報道(情報)は誰のためにあるのか。これらの問いは、男性権力と責任の所在を明らかにしようとするフェミニズムの問いに重なる。メディアで働く人たちは、男性も女性も、こうした基本的なフェミニズム的視点を身に着けていかない限り、やがて社会との接点を失い、人々からはそっぽを向かれるだろう。「メディアにおけるジェンダー平等」というテーマはつまり、メディアがいかに社会と接点を持ち続け、存在意義を主張し続けることができるかという問いなのである。



東京大学大学院
情報学環教授
林 香里さん

改正女性活躍推進法による 女性の活躍状況に関する情報公表等の強化

内閣府男女共同参画局推進課

令和2年6月1日に一部施行される改正女性活躍推進法により、女性の活躍状況に関する情報公表が強化されるととともに、現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし認定」制度が始まります。

■ 女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法は、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性とその思いを叶え、男女が共に多様な生き方や働き方を実現できる豊かで活力あふれる社会の実現を目指しています。

■ 令和2年6月1日施行の改正内容

・情報公表の強化

常用労働者301人以上の民間企業等（一般事業主）、国・地方公共団体には「職業生活における機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立」に関する女性の活躍状況の情報公表が義務付けられます。情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して、勧告に従わなかった場合には企業名を公表できる規定も加わりました。

・事業主に対するインセンティブの強化

女性活躍に関する取組の実施の状況が特に優良な事業主に対するプラチナえるぼし認定制度が始まります。プラチナえるぼし認定等を取得した民間企業等を国の機関や独立行政法人等の調達において加点評価する取組も実施していますので、この機会に認定取得を目指して取組を進めましょう！

なお、令和4年4月1日には一般事業主行動計画の策定・公表義務及び情報公表義務の対象が常用労働者301人以上の民間企業等から101人以上の民間企業等に拡大されます。

■ 公表された情報の更なる「見える化」

事業主が公表した女性の採用割合や管理職割合、平均残業時間、男女の育児休業取得率、有給休暇等取得率などの情報は、政府のウェブサイトで一覧化し情報提供しています。学生や求職中の方の職業選択や資本市場で活用されることで事業主の積極的な取組を促進しています。

・民間企業等（一般事業主）：女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



・国・地方公共団体（特定事業主）：女性活躍推進法「見える化」サイト（内閣府）
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

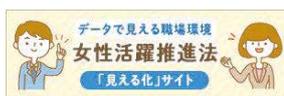


女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 （平成27年法律第64号）の概要

※下線部分は令和2年6月1日施行

【制度の概要】

- ①民間企業等（一般事業主）、国・地方公共団体（特定事業主）は、職場の女性活躍に関する状況の把握、課題の分析を行い、これを踏まえて、数値目標を含む「事業主行動計画」を策定・公表する。
- ②常用雇用労働者301人以上の民間企業等、国・地方公共団体は、
 - ・職業生活に関する機会の提供に関する実績（女性の採用、管理職割合等）
 - ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（平均継続勤務年数、残業時間、男女別の育休取得率等）
 からそれぞれ1項目以上の情報公表を行う。
- ③女性活躍の取組が優良な事業主への認定（プラチナえるぼし認定、えるぼし認定）、公共調達における受注機会の増大を図る。



「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月に本行動宣言を策定し、現在は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紹介します。

女性活躍支援としての次世代育成



EY Japan
Chairman & CEO
辻 幸一

EY Japanは公認会計士、税理士、弁護士、コンサルタントなど、様々な専門家で構成されるプロフェッショナル・ファームです。従業員に占める女性は31%、管理職に占める女性は17%です（2019年6月末時点）。

2019年7月には、EY新日本有限責任監査法人の理事長に片倉正美さんを選出し、日本の大手監査法人初の女性トップの誕生となりました。

この10年のさまざまな努力もあり、EY Japanの女性の割合は増加していますが、海外のEY (Ernst & Young) を見渡せば女性が半数を占めている拠点も多数あります。会計、税務、法律、経営の知識は、さまざまな組織でその専門スキルが生かれます。また年金なども自分で運用していくこれからの時代に個人の自立も助けます。まさに女性活躍が期待される分野です。

今後については、現在行っている、中高大学生向けのキャリア教育、ファミリーイベントでの小学生向けの会計士・税理士・コンサルタント教室や英会話教室などのプログラムを更に充実させ、会計士、税理士、弁護士、コンサルタントのキャリアを選択する女性が増えてくれたらと考えます。また、EYが女性に選んでもらえる職場になるように、働き方改革や男性の意識改革などの環境整備も引き続き行っていきたいと考えています。



ファミリーイベント「EY Japan Family Day 2019」*で登壇する辻CEO (左)

*オフィスツアー、こども公認会計士・税理士教室、こどもコンサルタント教室、英会話教室などのプログラムを実施。(2019年12月開催)

詳しくはこちら

<https://www.eyjapan.jp/about-us/diversity-and-inclusiveness/women/index.html>



女性活躍が組織文化を変える



東海村長
山田 修

東海村職員は、40歳以下に絞って見てみますと、6対4で女性職員の割合が多くなっています。その中には、今後のキャリアアップが期待される人材も豊富に揃っていますが、今後は、やる気の上げ方が課題だと感じています。

一般的に、女性は、ライフイベントに伴い働き方が変わっていく傾向にあり、自らやる気を上げられないケースも多く見られます。「女性のエンパワーメント」の視点は、もはや常識だと思われそうですが、役場の組織文化がその潮流に追い付いていないと感じています。

私は、定期的に女性職員との意見交換を実施しており、一人ひとりの職員と向き合いながら、ワークライフバランスやキャリア形成などについて率直に話し合い、自らのやる気に気付いてもらえるよう、その背中を押ししていきたいと考えています。

一方で、男性職員のマインドセットも変えていかなければなりません。女性活躍の重要性は理解されており、今後は、組織文化を変えていくために、私自身が、その実現に向けたコミットメントを強く発信していかなければならないと考えています。



女性職員との意見交換

詳しくはこちら

https://www.vill.tokai.ibaraki.jp/machizukuri_somminkatsudo/somminkatsudo/danjokyodosankaku_joseikatsuyaku/index.html



「国家公務員の男性職員による育児に伴う 休暇・休業の取得促進」について

内閣官房 内閣人事局

男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭の両立のみならず、女性の活躍促進等の観点からも極めて重要です。

国においては、民間部門を含めた我が国全体の育児休業等の取得率向上につなげていくためにも、国家公務員が率先して思い切った取組を進めることとし、令和2年度から、子供が生まれた全ての男性国家公務員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得することを目指すこととしました。

ここでは、取組の背景や取得促進策の概要について、紹介します。

1. 男性が育休をためらう要因

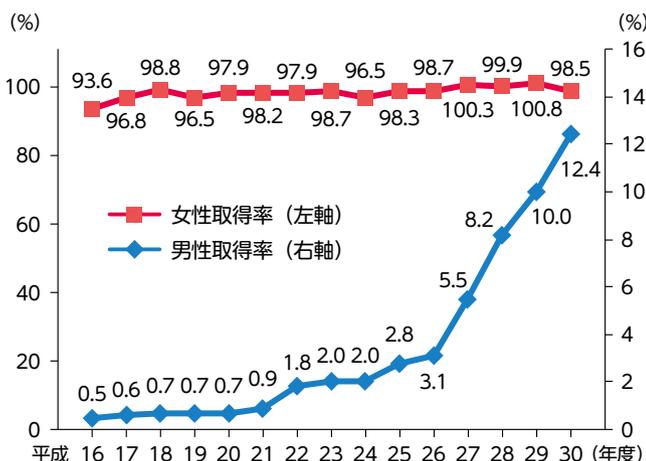
男性国家公務員の育児休業取得率は12.4%と民間企業の6.16%と比べて高いですが、取得期間は短期（1か月以下が68.7%）で、女性の取得状況（取得率98.5%、平均取得期間14.3月）と比べて差が大きく（※1）、取得促進に向けて一層の環境整備が必要と考えられています（図1）。

国家公務員への調査では、男性職員（50歳未満）の「育児休業」の取得意向（潜在的なものも含む）は8割を超えています。一方、取得をためらう要因として、収入面の懸念のほか、業務の多忙さや職場の雰囲気等を挙げる者が多く、これは民間企業とも同じ傾向にあります（※2）。

（※1）内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（令和元年11月公表）、厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」

（※2）出典：内閣人事局「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート調査」（令和元年12月中間集計公表）、厚生労働省「平成30年度 仕事と育児等の両立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）」

図1 国家公務員の育児休業取得率



2. 取得促進策の概要

これらを踏まえ、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進には、本人のみならず上司をはじめ職場全体で取り組むことが重要との認識のもと、昨年末に決定した政府方針（※3）では、具体的な取組として、①上司である管理職員による取得計画の作成や業務面での環境整備、②幹部職員や人事当局の積極的な関与、③取組状況の人事評価への適切な反映などに取り組むこととしています。

（※3）政府として決定した「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）」

3. 取得期間「1か月以上」とその考え方

取得促進に当たっては、期間について、育児に参画する時間をきちんと確保する観点から、原則として子の出生1年後までに「1か月以上」を目途としています。また、収入減への懸念や柔軟な取得への要望も踏まえ、多様なニーズに対応できるよう、育児休業のみではなく、「男の産休」（※4）、育児時間、年次休暇等を幅広く対象とし、育児に伴う休暇・休業全体で、取得の促進に取り組むこととしています。また、取得時期については、本人の判断によりますが、特に、出産後の女性の心身両面の負担を踏まえ、配偶者の出産後8週間経過する日までに一定期間まとめて取得することを推奨しています。

（※4）男の産休：配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）

4. 取得しやすい環境整備の工夫

実際に取得を検討していく際には、部下本人からは言い出しづらい雰囲気を払しょくするため、管理職が取得勧奨を行い、本人の意向を確認して管理職が取得計画の作成を行うこととしています。また、休暇・休業等を取得した場合の業務分担の見直し等についても管理職においてしっかり対応することが求められます。こうした環境整備について、幹部職員や人事当局が積極的に関与することとしており、その取組状況は、(本人ではなく)管理職等の人事評価にも適切に反映することとしています。(図2)。

また、休暇・休業の取得が自己目的化することなく、当該期間はもちろん、その後の育児にとってもできるだけ意味があるものとなるよう、先進的な取組を行っている企業の協力もいただき、家族の役割分担等を考えるための材料として「家族ミーティングシート」を作成し、各府省に提供しています。

政府が決定した方針に限らず、各種計画書や家族ミーティングシートなどについては、内閣人事局のHPでも公表しており、ぜひ御覧になっていただければと

思います。(図3)。

男性が安心して育児に参画することができる組織、社会づくりに向けて、こうした政府の取組が参考になれば幸いです。

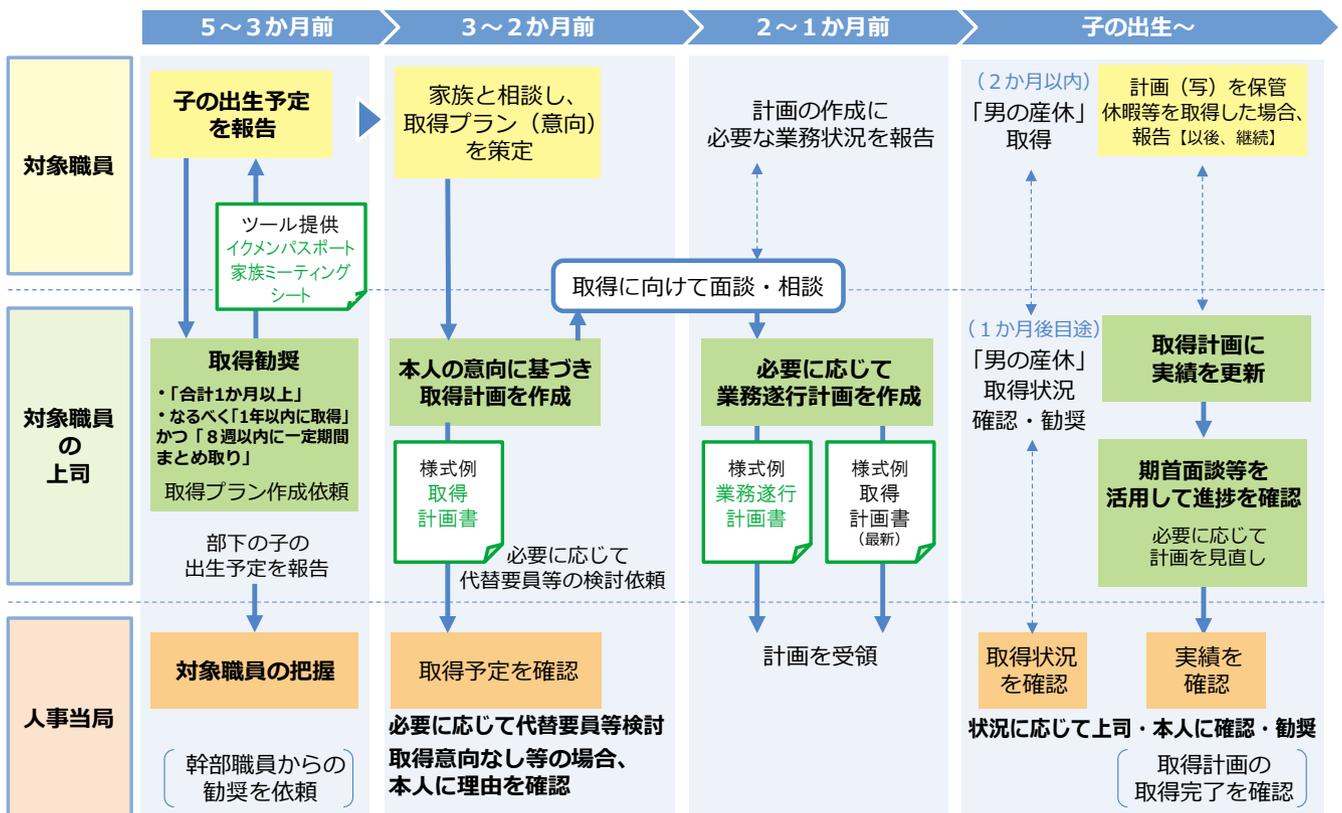
詳細は、こちらをご覧ください。

男性職員による育児に伴う
休暇・休業の取得促進特集ページ
http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/male_childcare/index.html



図3 家族ミーティングシート

図2 標準的な取組の実施方法の例と役割分担のフローイメージ



News & Information

1

News

内閣府

Women and Men in Japan 2020 発行のお知らせ

「Women and Men in Japan」は、男女共同参画局において、海外への情報発信用に発行している英文パンフレットです。

以下のとおり、三部構成となっています。

第1部：Facts and Figures（日本の男女共同参画に関する統計データ）

第2部：Progress and Achievements（女性活躍の取組と成果）

第3部：Measures for Gender Equality（日本の男女共同参画に関する各種施策）

第1部「Facts and Figures」では、7つの分野の統計データ（人口・家族・世帯、政策・方針決定、就業、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、教育・研究分野、女性に対する暴力、男女共同参画に関する意識）を掲載しています。

第2部「Progress and Achievements」では、女性活躍の取組の進捗状況と達成された成果を掲載しています。

第3部「Measures for Gender Equality」では、日本の男女共同参画に関する各種施策、主に「第4次男女共同参画基本計画」、「女性活躍加速のための重点方針2019」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大（ポジティブ・アクション）」、「女性役員登用に向けた取組」、「働き方改革」、「男性への働きかけ、意識改革」、「保育所の受け皿の拡大」、「教育・研究・科学技術・学術分野への取組」、「防災と復興」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組」、「国際協力」、「日本と国連の動き」を掲載しています。

なお、「Women and Men in Japan」は、男女共同参画局のHPにも掲載しています。ご覧ください。



URL http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men20/index.html



2

News

内閣府

『令和2年度 男女共同参画づくりに向けての全国会議』を開催します！

日時 令和2年6月29日(月) 13:00~15:30

今年度は、『自分らしい人生を実現するために、「仕事」や「家事・育児・介護」、「学び」、「趣味・娯楽」などに、どのように時間を使ってバランスをとるか、考える。』をテーマに、以下のプログラムを予定しています。

- 蝶野 正洋氏(プロレスラー)による特別応援メッセージ
- 自分らしい人生を実現するために、テーマにまつわる各分野で活躍する方々によるパネルディスカッション

※一般的な新型コロナウイルス感染症の流行への対応のため、どのような形での開催になるかは検討中です。詳細が決定しましたら内閣府男女共同参画局HPにて告知します。
(<http://www.gender.go.jp/public/event/index.html>)

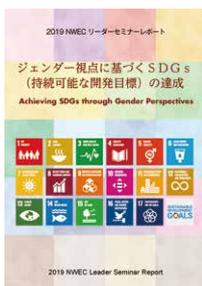


写真は昨年度開催の様子

3 Info

文部科学省

『2019NWECリーダーセミナーレポート』の刊行について



国立女性教育会館(NWEC/ヌエック)では、令和元年10月に実施した国際研修「アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」参加者の研修結果をまとめたレポート『ジェンダー視点に基づくSDGs(持続可能な開発目標)の達成』を刊行しました。

毎年、男女平等に関する喫緊の課題をテーマとして実施。令和元年度は日本政府や企業、国際協力NGOが実施しているジェンダーに配慮したSDGsの実践事例を学ぶことに主眼をおき、アジア5か国(カンボジア、インドネシア、韓国、ミャンマー、ベトナム)及び日本におけるSDGs推進のための課題や好事例について分析したレポートを収録しています。

詳しくは、こちらをご覧ください。

<https://www.nwec.jp/about/publish/2019/ecdat60000003fon.html>



4 Info

文部科学省

ベアテ・シロタ・ゴードン資料のデジタル化



国立女性教育会館女性アーカイブセンターでは、昨年度、図書館振興財団より助成金を受け、ベアテ・シロタ・ゴードン資料約500点(幼少期から晩年までの各時代の写真、日本国憲法草案作成に関わる資料、日本での講演のチラシ・パンフレットなど)をデジタル化しました。そして3月末に、女性デジタルアーカイブシステムに新たな資料群として「資料群40 ベアテ・シロタ・ゴードン資料」の公開を開始しました。

※女性デジタルアーカイブシステム

https://w-archive.nwec.jp/il/meta_pub/G0000337warchive



また、昨年度開催した「ベアテ・シロタ・ゴードン展 ~日本国憲法に男女平等の思いを込めて~」で作成したパネル10枚の貸出もしており、国立女性教育会館リポジトリからダウンロードも可能です。

※国立女性教育会館リポジトリ

<https://nwec.repo.nii.ac.jp/>

パネル貸出について、詳しくはホームページをご覧ください。

<https://www.nwec.jp/event/archivecenter/panel.html>



<資料解説>

ベアテ・シロタ・ゴードン氏(1923~2012)は、1929年に家族とともに来日、1939年にアメリカ・ミルズカレッジに留学するまでの10年間を日本で過ごした。1945年には連合国軍最高司令官総司令部(GHQ)民生局員として再来日し、日本国憲法草案作成に携わり、第14条「法の下での平等」、第24条「両性の平等の原則」の基となった条文を作成した。その後アメリカに帰国、ジャパソサエティ、アジアソサエティで芸術ディレクターとして活躍、退職した1993年頃からは、日本各地で日本国憲法に関する講演活動を活発に行った。死後、残された資料は母校ミルズカレッジに寄贈されたが、日本国憲法草案作成、日本での講演活動に関わる資料等の一部が、日本にベアテ氏を招いた女性団体の尽力により国立女性教育会館に寄贈された。

2020年度初回号になります。今月号より、制作チームも一新し、校正・印刷はアイネット、表紙のイラストはエフシージー総合研究所でイラストレーターキリコさんと協力して、お届けしていきます。今年度も、読者の皆さんに、興味を持っていただける内容を、さらに見やすく・読みやすくお伝えします!

さて、皆さんには、日夜、新型コロナウイルス感染拡大の防止にご協力いただいている中、「おうち時間」が増えて、どうやって過ごされていますか?私は、こんなとき「も」「おとう飯!」と、レシピを見ながらいくつかチャレンジしてみました。私は、お父さんではありませんが、おとう飯って、誰にとっても本当に簡単ラクチンなんですよ!この前、取材にいらした記者の方が、カボチャグラタンが本当に簡単で美味しい、と感想を教えてくださいましたので、普段の我が家では、煮付けに変身させられがちなカボチャを、グラタンにしてみたところ、「あ、ほんとにラクチン・・・美味しい・・・」と目から鱗でした。つつい流行りのエア飲み会で、ドアップで披露してみたりしました(笑)。

男性も女性もみんなで「おとう飯」を試してみませんか。

(編集員@テレワーク)



Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」5月号

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

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

第133号 ◆ 2020年5月11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

配偶者やパートナーからの暴力、 一人で悩まず、ご相談ください。

最寄りの相談センターにつながります。

DV相談ナビ

ここにでんわ

0570-0-55210



24時間電話相談や
SNSやメールでの相談もできます。

DV相談^{プラス}+ 

つなぐ はやく
24時間電話相談 0120-279-889

SNS相談・メール相談

12:00-22:00 随時受付 ※外国語対応あり

<https://soudanplus.jp/>

