

男女共同参画 計画策定専門調査会 人材・地域・意識WG



株式会社 ファミリーエ代表取締役
NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事
徳倉 康之

徳倉康之 自己紹介

法政大学卒業後、東京にて大手日用雑貨メーカーに営業職として10年勤務しその後NPO法人ファザーリング・ジャパン事務局長として3年間勤め、2015年に故郷の高松市にUターンし独立。

- ・ 株式会社ファミリーエ代表取締役
- ・ NPO法人ファザーリング・ジャパン 副代表理事
- ・ NPO法人たかまつ男女共同参画ネット理事長

<主な公職>

内閣府 男女共同参画専門調査会委員（計画実行・監視）

子ども家庭庁 子ども子育て支援等分科会委員

厚生労働省 イクメンプロジェクト推進委員

内閣府 調査企画委員

「令和モデル」における全ての人が活躍できる働き方と仕事時間に関する調査

「昭和モデル」

- ・いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦から成る世帯を前提とした制度
- ・固定的な性別役割分担を前提とした長時間労働や転勤を当然とする雇用慣行



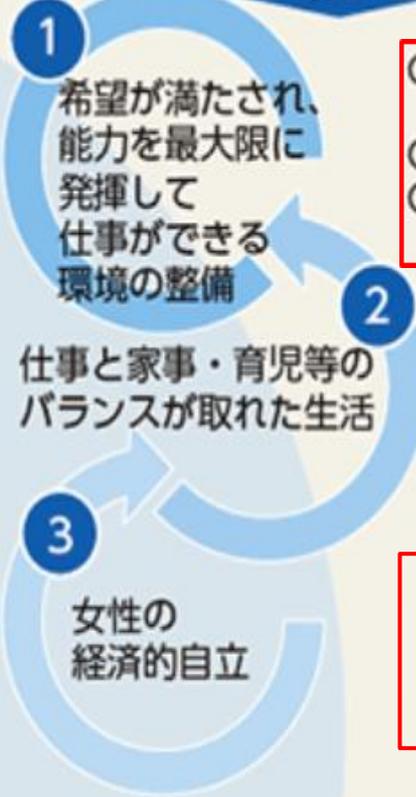
新しい生活様式・働き方

- ・若い世代を中心に、生活様式、働き方についての考え方が変化、多様化
- ・家族の姿の変化、人生の多様化
単独世帯、ひとり親世帯、共働き世帯の増加

変革

「令和モデル」

職業観・家庭観が大きく変化する中、
全ての人希望に応じて、
家庭でも仕事でも
活躍できる社会の実現へ

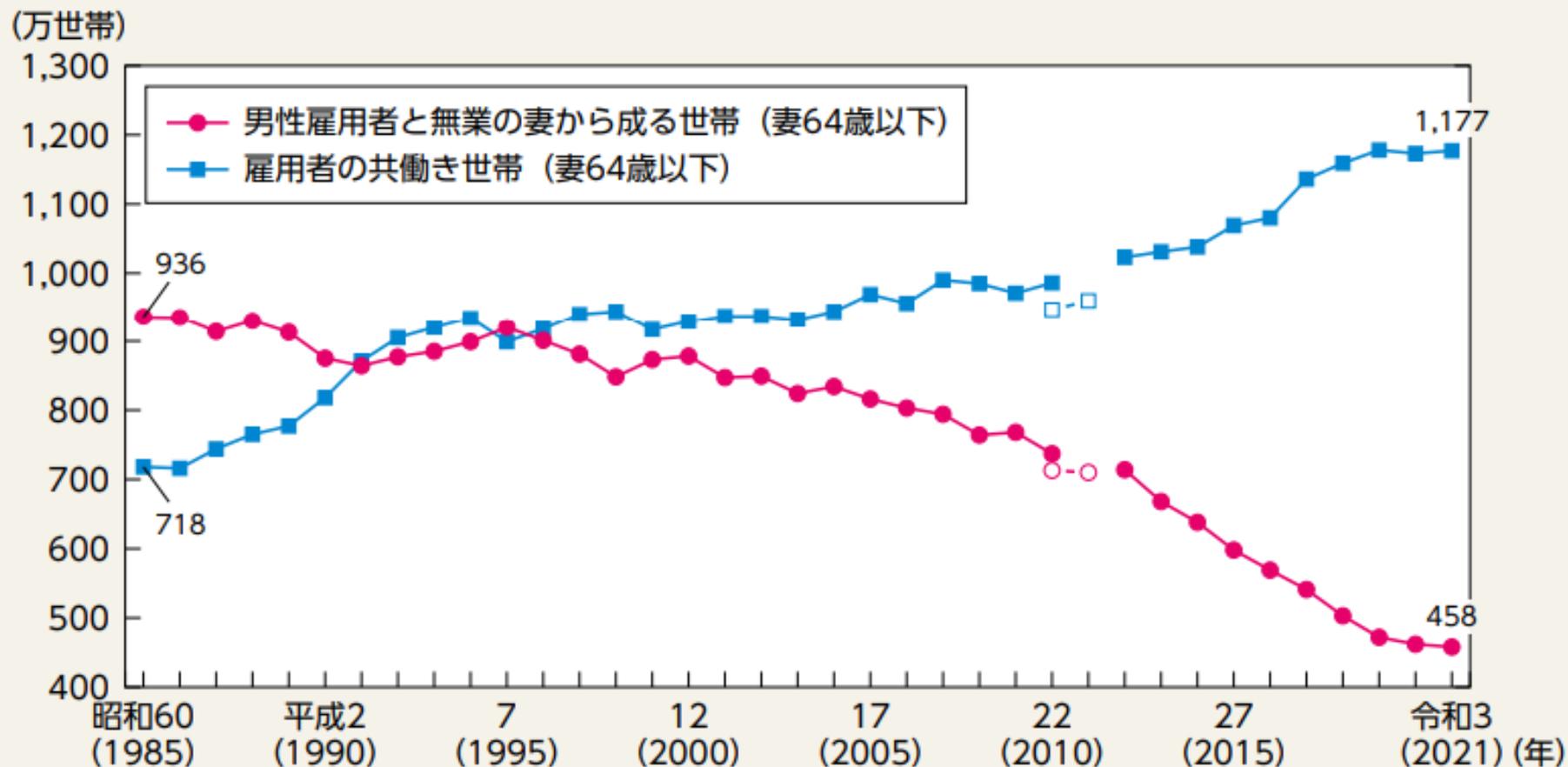


- 柔軟な働き方の浸透、勤務時間にかかわらず仕事の成果を評価され、昇進を目指すことができる環境の整備
- 指導的役割に占める女性を増やすための取組の加速
- 再就職の際、またはキャリアアップを目指す際に能力やスキルを向上できるよう、リスキリング等の機会の提供

- 長時間労働の是正
- 男性の育児休業取得の促進
職場での業務の見直し、効率的な業務配分

- 男女間賃金格差の是正
- 成長分野への円滑な労働移行
能力向上支援、デジタル人材の育成等
- 女性の就労の壁となっている制度・慣行の見直し
- 養育費を支払うのは当然であるという意識の定着

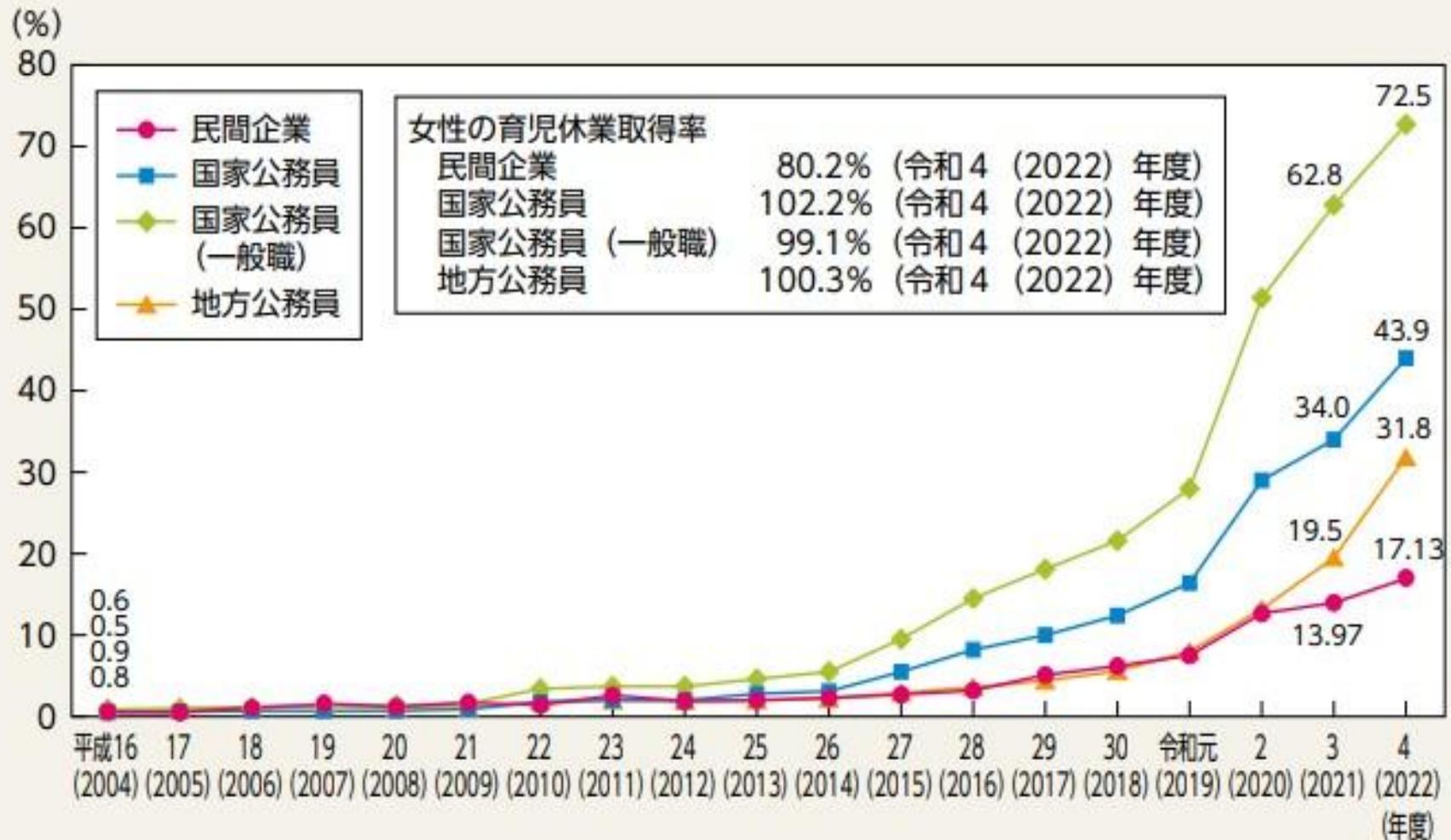
特-7図 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



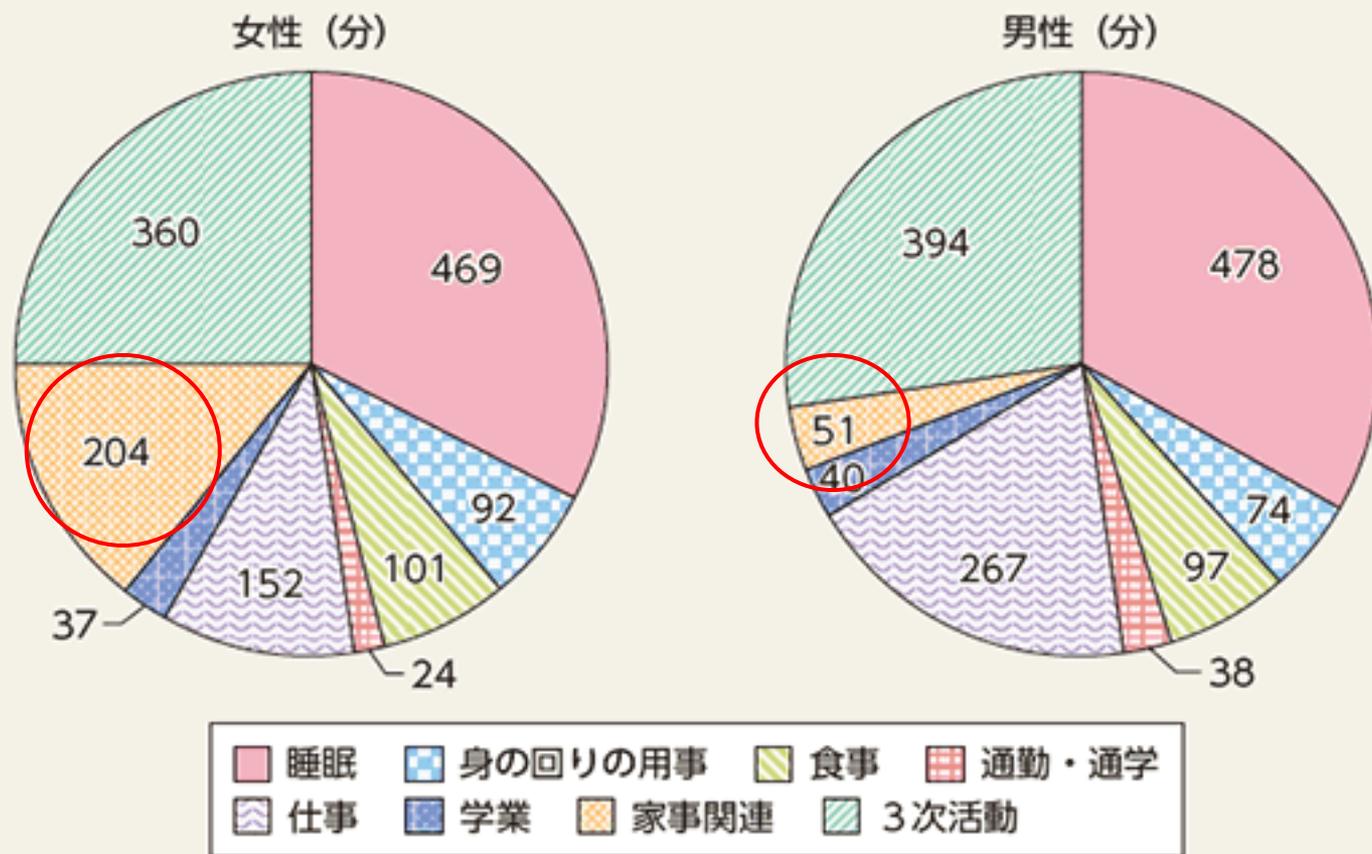
- (備考) 1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ妻が64歳以下の世帯。
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。

2-9図 男性の育児休業取得率の推移

○近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和4（2022）年度では、民間企業が17.13%、国家公務員が43.9%（一般職72.5%）、地方公務員が31.8%。



特-7図 1日の時間の使い方（週全体平均）（令和3（2021）年）



- （備考）
1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 対象は我が国に住んでいる10歳以上の人。
 3. 「家事関連」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計。
 4. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動（1次活動）、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動（2次活動）以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動（通勤・通学を除く）」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練（学業以外）」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

家庭内での家事時間 における意識変革は

男女の賃金格差是正と教育分野・社会
活動分野の責任層（管理職層）の女性
比率が重要と考えます。

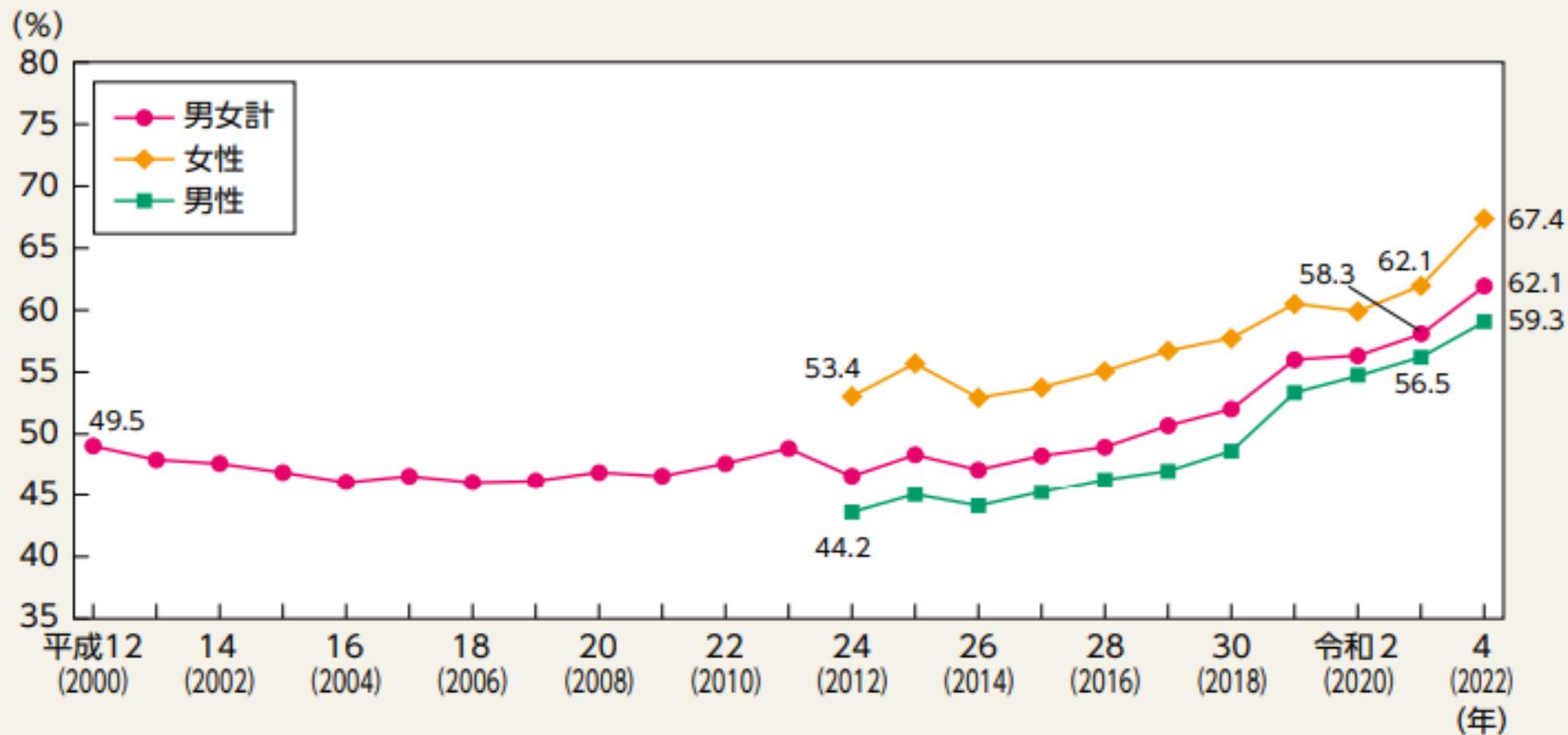
日本国内すべての組織で
働き方改革の第一歩は
定時退社（長時間労働抑制）と
有給休暇取得（多様な生活の尊重）
にあると考えます

なぜなら

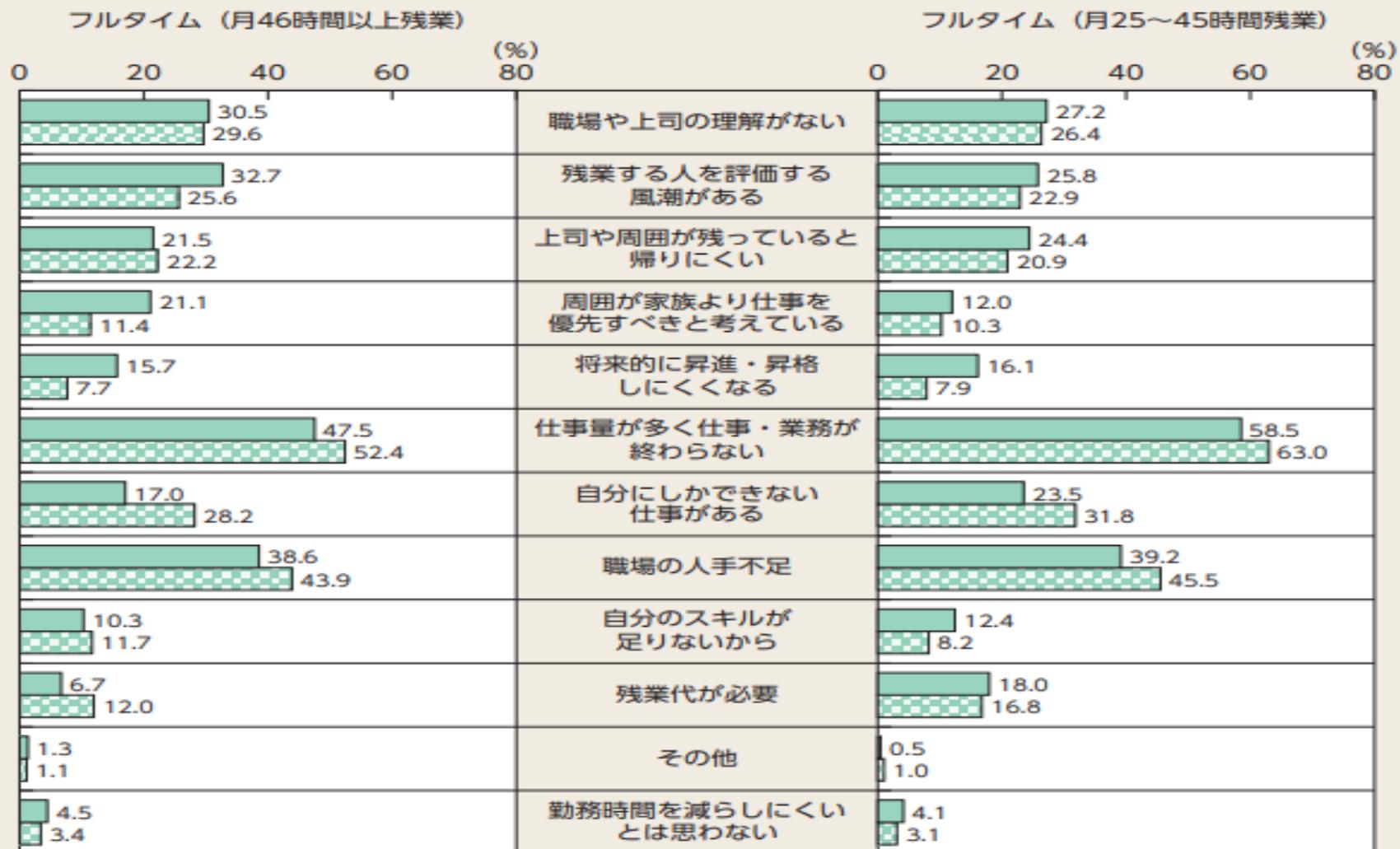
全ての働く人に共通する制度だから

2-7図 年次有給休暇取得率の推移

- 年次有給休暇の取得率は近年上昇傾向にあり、令和4（2022）年は62.1%。
- 男女別にみると、男性は女性より低く、令和4（2022）年の取得率は、女性67.4%、男性59.3%。



特-49図 勤務時間を減らしにくい理由（男性）

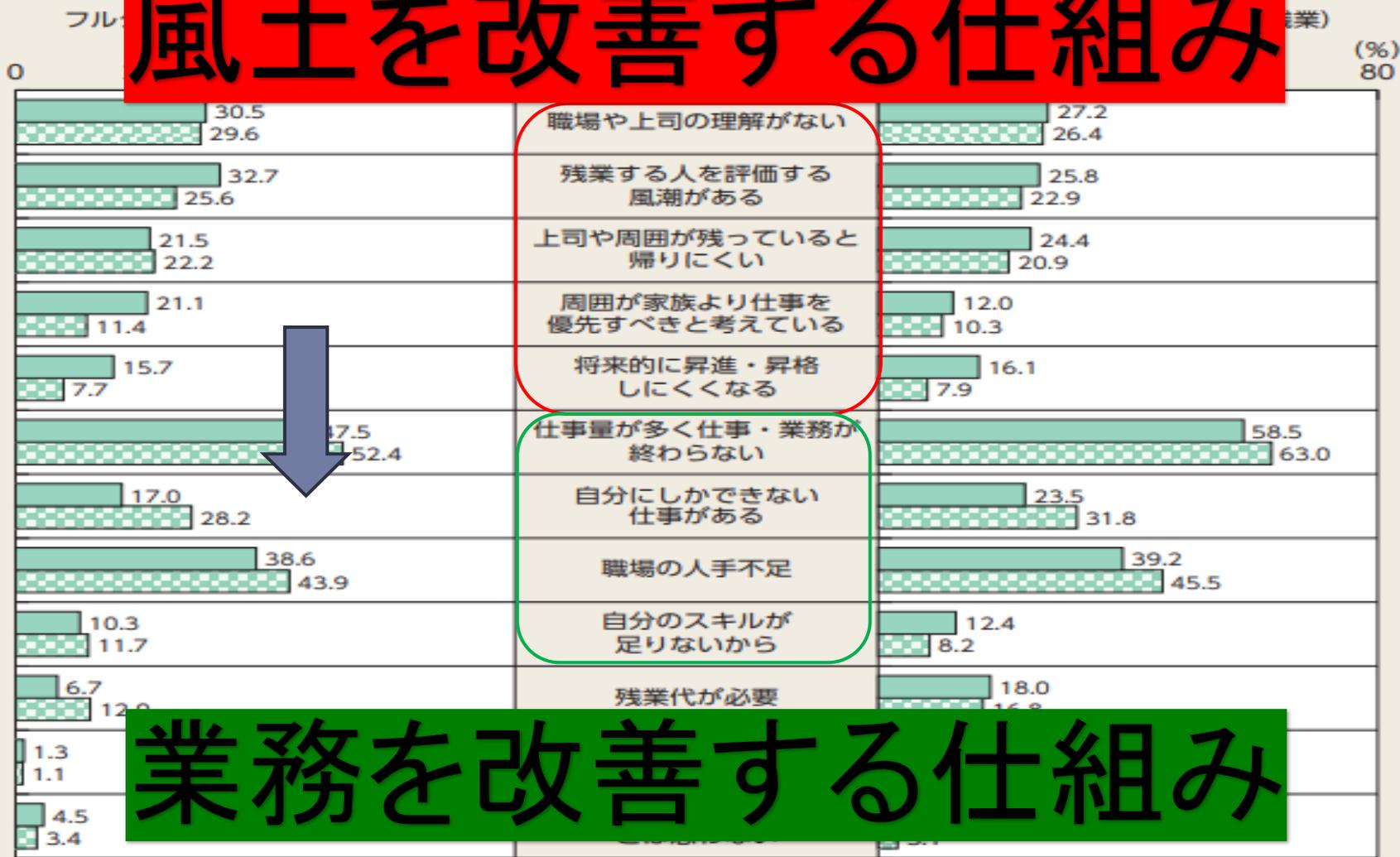


■ 男性20～39歳／フルタイム（月46時間以上残業）（n=223）
 ■ 男性40～69歳／フルタイム（月46時間以上残業）（n=351）

■ 男性20～39歳／フルタイム（月25～45時間残業）（n=217）
 ■ 男性40～69歳／フルタイム（月25～45時間残業）（n=292）

（備考） 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和4年度内閣府委託調査）より作成。
 2. 仕事（収入を伴う仕事、学業）の時間について「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」とした人が対象。

風土を改善する仕組み



業務を改善する仕組み

■ 男性20～39歳／フルタイム (月46時間以上残業) (n=223)
 ■ 男性40～69歳／フルタイム (月46時間以上残業) (n=351)

■ 男性20～39歳／フルタイム (月25～45時間残業) (n=217)
 ■ 男性40～69歳／フルタイム (月25～45時間残業) (n=292)

(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
 2. 仕事(収入を伴う仕事、学業)の時間について「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」とした人が対象。

経営者から見た今後のさらなる 労働環境の変化予想



制度が整いつつある日本社会において
風土を変えていく事が重要



風土を変革するために効果的なのが組
織における情報開示（男女平均賃金格
差、男性育児休業取率などの成果）