

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

(2) 女性に偏る我が国の家事・育児・介護等の負担

女性に家事・育児・介護の責任が偏在していることで、キャリアアップを断念せざるをえず、女性管理職が少ない一因。(塚本委員②)

子育て世代の女性に対して、女性が負い目を感じずに家事・育児を委ねることができる意識改革をしなければならない。(三木委員①)

(福井県では)女性が働いて当たり前のものであっても男性は家事をあまりしないので、結局女性が賃労働と家事・育児・介護と多重負担になっており、女性の時間的なゆとりが非常に乏しい。(塚本委員②)

日本は「共働き」ではあるが、「共育て」になっていない。男性の無償労働時間と女性の睡眠時間を比べると、女性が寝ないで働いている状態。女性が無償労働も有償労働もになっている。(白河委員①)

(3) 社会構造の変化

片働きでは社会も家計も維持不能。女性がマルチタスク化するだけでなく、女性も収入を得るから、男性も家事・育児をするというようなアプローチはどうか。(和泉委員①)

介護離職者が多くいる現状。企業が労働者のケア役割や私生活を考慮せずにいられた時代ではない。(鍋山委員②)

日本のワーク・ライフ・バランスは介護と仕事の両立から主流化する。(鍋山委員②)

老親のケアについて、誰もが関わるということであれば、そういう目線も一緒に持ちながら考えたほうが効果的では。(和泉委員②)

労働力の減少、高齢化等、中長期的な人口構造の変化を基礎に、どの労働者も、ケア責任をまねがれないという想定が必要。(鍋山委員②)

いまや介護休業取得者が育児休業取得者を上回っている。日本のWLBは介護と仕事の両立から主流化するといえる。家事・育児だけでなく、「介護」という用語も明示すべき。(白河委員②)

2 男性の暮らし方・意識の変革を進める意義

男性でも自分がやるべき事柄として、家事・ケアというのを役割自覚するということが非常に大きなポイント(鍋山委員②)

スケジュールや時間の使い方を意識して、仕事の時間にしっかりメリハリをつける。その工夫をした後に柔軟化が起きると非常に効果的(白河委員③)

時間の意識の話は極めて重要。意識の変革をゆっくりやっていくのは、もちろん一つの手かもしれないが、待っていると優秀な人がどんどん日本から出ていく。(家本会長③)

欧州諸国では、父親の育児参加が社会の競争力にかかわる問題であると認識されていることから男女の均等な育児分担にアクセル(白河委員①)

OECD24か国における女性の労働力と合計特殊出生率を見ると、女性が働くと出生率が上がる。(白河委員①)

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) 男性も家事・育児・介護を担う必要があるという認識の共有 男性の育児・家事参加が進まない理由として、1. 社会通念・意識上の課題（社会的固定観念）、2. 男性の価値を経済力、女性の価値を「家事の卓越さ」で測る社会的傾向、3. 育休や時短勤務によるキャリア上の機会損失懸念がある。（和泉委員①） 仕方なく働いているという意識を持っている女性が多い。男女の意識をともに変えていくことがとても重要。（白河委員②） 男性も家事や育児を「やらなければならない」「やるのが当たり前なのだ」という意識づけと、その効用（個人と夫婦、家族と社会にとって）を広く知らせ、同時に、男性が家事育児をできる制度作りを進めるべき。（鍋山委員（追加意見）） 「家事をすべき」という義務感ではなく、やりたい、やったほうがいいと思わせる仕掛けが必要。 ・男性の家事を講義、セミナー化するオトコカジproject ・社会で成功しているビジネスマンや著名人を掘り起し、ロールモデル化 ・イクメンは育児に特化している雰囲気があり、家事についても恰好よいというイメージづくりが必要。イメージづくりにつながるイベントの実施 ・ロールモデルを活用したイベント ・段取り力や経済感覚が身に付くという仕事にプラス ・男の進化・自立をストーリー化（イクメン⇒カジメン⇒イクメン⇒イクボス⇒ケアメン） （川島委員②） 男性が家事・育児に関わることが格好いいというイメージを作ることができれば、やらなくてはいけないという義務感が、やってみたいという方向に意識が向くようになる。（三木委員②） （企業の取組として、2021年以降に向けた、雇用形態の多様化、新しい企業と個人の関係の構築の課題について）国内外から人財を引きつけるには、アライアンス型も含む多様な働き方の選択肢を提示する必要があり、企業側のマインドセットの変革、働き方の特性の十分な認識と人財活用能力を磨く必要がある。（伊藤委員③） 家事の満足度は、分担割合ではなく、家事についての話し合い（コミュニケーション）が夫婦の中でどれだけ行われているかによる。（三木委員①） 3世代同居の場合、上の世代の意識が変わらないと、男性の家事参加の障壁になる。（塚本委員②） 親世代への啓発が必要。親世代が変わらなければ、若い世代の新しい意識が潰されてしまうことも視野に入れ、抱き合わせでやっていく必要（和泉委員①）
(2) 男性の家事・育児・介護への参画を難しくしている職場環境 男性が家庭に参画できる時間を増やさなければならない。働き方改革、長時間労働の是正が必要（全員） 経営トップ自身が持っている性別役割分業感を変えていく必要がある。経営へのメリットを認識させる必要。（鍋山委員②） 中長期的な人事経営戦略、すなわち今後の人出不足への危機感から、男性にも家庭に帰ってもらって、生産性を挙げてもらう形で好影響を会社にもたらすという認識を持たせる必要。（鍋山委員②） （中小企業における）ワーク・ライフ・バランスが、「女性の両立支援」だけでなく、「男女の労働者にとっての働き方改革」であるという認識を徹底する。（鍋山委員②）

（３）低い男性の育児休業等取得率
父親の育児休業に対しての経済的負担は結構軽減しているが、職場レベルでは何も解決していない。社会のレベルでもメッセージ性の強いことは何も起きていない。（白河委員①）
制度を説明されて理解することに時間を取られるなら、有給と代休等を使って上手く休んだほうが気が楽。分かりにくい制度や制度に縛られることは避けたい。（古平委員③）
（４）家事や育児に対する知識や経験の不足
シェアに特化した、家事・子育てバイブルを制作する。点であちこちにある情報をまとめ上げるのは、民間ではなかなかできないことであり、国がやっていく意味が大きいと思う。（古平委員③）
育児も家事も楽しみながら、仕事も楽しんでいるパパの「仕事の活躍」を見える化する（フォーラムやプレゼン・アワードの開催等）。（古平委員③）
長時間労働が是正されたとして、生み出された時間でいかに家庭とかかわっていくのが良いかということと同時に考えていかななくてはならない。（三木委員②）
パパの自覚は、有用感（家事育児の役割を担い、それができること）をもち、自負につながることで芽生える。（三木委員①）
（５）男性の育児参画を推進していくための環境整備
送迎／移動の負担軽減（古平委員③）

Ⅱ 男性の暮らし方・意識の変革による家事・育児・介護等への参画拡大	
1 国民の各界各層を巻き込み、男性が家事・育児・介護等を行うことが当然という世論の形成	
男性の家庭参画のために必要なのは、社会の意識を転換するためのメッセージ性の強い施策+働き方改革で家庭に時間を返す働き方の見直し（白河委員①）	
気運醸成、合意を形成していく上でのポイントは、 ・「大義に共感」できるか。社会課題に、生活者が共感するか、生活者の気持ちがついてくるかというところがすごく大事。育児・家事回りだと、保育所待機問題のほうが社会問題であって、男性が家事・育児に参画することよりもそちらを解決しなければいけないよねというような空気感がある。 ・引っ張っていく「旗振り役の存在」が重要（古平委員③）	
企業経営者や幹部への働きかけ ・収益につながるという認識の変容 ・企業経営者や幹部が家事や育児を経験する機会を作る。保育園や学校に入り、子ども達と触れ合うことで、子育ての意義・楽しさ・大変さを知る（川島委員②）	
ある企業で男性の育休必須化を導入。常識を変えるのは実態、実態を作らないと変えられない。若い世代を中心に実態をどれだけ多くつくっていくかが、気運を加速させていくことに必要。（古平委員③）	
ワーク・ライフ・バランスのイメージを進化させるべき。ワーク・ライフ・バランス2.0宣言。短い時間で生産性をどう上げるかという質。（古平委員③）	
母子包括支援センターができるが、母子支援ではなく、親子支援あるいは父母子支援というように、男性が関わるという視点をしっかり入れていくべき。（白河委員②）	
2 男性の家事・育児等への参画機会の拡大	
（2）子の出生に伴う休暇・休業取得の促進	
男性の育児休業に対して、家計（収入減）、職場、社会の意識レベルの3つが解決すると、取得率が上がる。（白河委員①）	
男性が育児を“手伝う”という意識がよくなって、父親が主になってやれば、自分が一人で全部やるチャンスであるという考えがすごく大切。（和泉委員①）	
フランスの父親休暇は、意識的に男性を父親にすることが目的とされている。父親休暇は3日間の出産有給（雇用主負担）と+11日間の「子どもの受け入れと父親休暇（国負担）」という構造となっている。（白河委員①）	
フランスでは病院で助産師の指導を受けるとき、父親がいつ病院に来院するかスケジュールをちゃんと把握して、一緒に指導を受けて、2人で同じだけの技量を身につけて、家に帰ったら同時にスタートアップする。日本もそのような、生まれてから病院にいる間に学ぶときに父親と一緒に学べるような制度ができるとよい。（白河委員③）	
ドイツでの（育休）取得率が上がった具体策は、両親手当プラスやパートナーシップボーナス、大臣からの強いメッセージ（白河委員①）	
育児休業制度の出産直後取得に対する奨励。父親という意識をきちんと最初に植え付ける。（和泉委員①）	
妻の出産前後の男性の異動・仕事に対する配慮（和泉委員資料①）	
男性の育休取得に対し、給付金の率および上限の優遇（和泉委員資料①）	

家族ケア休暇等に対する制度整備。中小企業はニーズ対応型が多くみられるため、先を見据えた整備していく働きかけをしていかなければならない。（鍋山委員②）
出生時両立支援助成金の認知度を上げるためには、少しネーミングを考えては。男性の育児休業取得のための助成金だとわかるネーミングをすれば、さらに浸透していくのではないかと。（西本委員③）
育休中の過ごし方をしっかり伝えとくか、プレパパ・プレママに対して、育休中にどういふことをパパたちに学んでもらわなくてはいいけないのか、どういふ過ごし方をしなくてはいいけないのかをしっかりと伝えていくことがすごく重要。（三木委員③）
（３）あらゆる機会を活用した家事・育児等への参画
（結婚時）
婚姻届とともに、家庭マネジメントの冊子を配布、夫婦学級の開催（和泉委員①）
結婚、あるいは子供を産むというライフステージの瞬間を捉えて啓発（和泉委員①）
（育児期）
子どもの定期健診に合わせた産後のパパ学級の義務化（パパと新生児がともに参加）（和泉委員①）
保健師さんの中には、母親の自覚を促す意図で、母親は子供にとって特別だから子育てをしっかりと頑張てねというようないふ働きかけをされる方も多い。お父さんも当然のこととして一緒に育児をするという意識づけを、保健師さんのほうの教育のところからも入れていかなければいいけない。（鍋山委員③）
（学校・教育）
高校での家庭マネジメント教育の強化（和泉委員資料①）
ライフ・キャリアの考え方を広めていくことが意識改革につながる。（和泉委員①）
プレママ、プレパパ、学生、子供たちに対して、家事をシェアしたり育児をシェアしたりする暮らし方が当たり前ののだということを根づかせる、次世代の育成が必要。（三木委員①）
教育機関の取組について、小中学校レベルから人財の育成について体系化・実践が必要。こうした教育を担う教員育成には、企業や民間教育機関の積極的な連携が不可欠。（伊藤委員③）
母親が担うべきとされていた役割の見直しと共に、次世代を育成していくことが大事。例えば、小学生になったらもう朝御飯を自分でつくろうといった、次世代育成も含めた、新しい文化をつくっていくことがあるのでは。“新習慣・文化”づくり（古平委員③）
（夫婦間での意志疎通）
コミュニケーションシートを活用した理想の家庭マネジメントプランの作成・実行（和泉委員資料①）
スケジューラーにフォーカスして調査を行ったところ、スケジューラーの仕様前後で、 ・家事・育児の分担についてのストレスが減る。 ・夫婦間での家事分担が明確になった、あるいは家事に取り組む意識が強まった、育児に取り組む意識が強まった という変化が起きた。（山本委員③）
ICTを活用して、いかにスマートに情報共有できる夫婦になるかというトライアルができないか。 ・ICTリテラシーの底上げのトレーニング ・ハウツーの動画、eラーニングで学べる、パンフレットなど（山本委員③）

(子育て世帯の周囲にいる人たち向け)
イクボスの普及（川島委員②・白河委員①②）
イクボスが主流となっていることで、管理職がカバーしなければいけない部分が増えているという悲鳴が聞かれる。マネジメントの仕方を丁寧に教えてあげなければいけない。（和泉委員②）
イクボス実践度をボーナスに反映する北九州市の取組例（西本委員①）
独身上司（男女とも）が部下の、特にワーママの家庭を体験するのが、イクボス養成にも役に立つ。（白河委員①）
（育ボスブートキャンプ参加者へのインタビューで）ワーク・ライフのわかるマネジャーとしてマネジメントができるようになる。やはり座学の研修を行うだけではできない理解が生まれていた。（白河委員③）
（育ボスブートキャンプ参加者へのヒアリングで）自分の労働時間がその後すごく減った。今までは別に帰る理由もないので際限なく働けていたけれども、すごく減ったと。それから、部下とのコミュニケーションがすごく増えたという。（白河委員③）
共働き家庭の体験。自分と全然違う環境や役割をこなしている人を実際に見ると、家族の多様性が腑に落ちて分かる。（塚本委員①）
親世代から育児のサポートが受けられるというのは、子育てしやすさの特徴。3世代近居的な住宅政策などのほうがまだ現実性がある。（塚本委員②）
(地域・その他)
NPO等によるパパ活の促進（和泉委員資料①）
地域の収穫祭や地域の伝統料理の伝承と食育を絡め、男性が料理をするきっかけを作る。地方創生との連携（川島委員②）
男性にとっても食育は大事なことだという意識で中央からは出されていても、これが地方の社会教育におりてきたときには、食育の充実イコールお母さん頑張れになる。（鍋山委員③）
上の世代（祖父母）は、自治体の講座などにも興味を持ちやすい。自分の子がイクメンであるか、ケアメンになれるかを考えるなどのセミナーができるのでは。（三木委員②）
3 家事・育児・介護等の負担や負担感を軽減する取組の推進
(2) 育児中の外出に関する負担を軽減する環境整備
家事軽減（または男性の家事参加促進）商品開発企業への優遇（和泉委員①）
保育園／駅における、駐輪場の整備 および優先的な利用。保育園送迎時／通院時の交通費／駐車場代／タクシー利用の補助。自転車通勤／自家用車通勤の緩和（企業への要請）（古平委員③）
病児／病後児保育サービスの助成金（古平委員③）

（３）乳児用液体ミルクの開発・普及に向けた取組の推進
母乳の推進を阻害するものでもなく、選択肢を増やす一つというところで、政府としては後押しをしていけばいいのではないかと。（鍋山委員②ほか）
液体ミルクが、コンビニエンスストアや自動販売機で手軽に買えたり、レストランなどで提供されたり、色々なところに準備されるような開発がされると、男女ともに家事・育児の負担軽減になる。（和泉委員②）
災害時のために、液体ミルクを日本で生産していただきたい。（西本委員②）
今まさに赤ちゃんを育てている方の意見というのを常にインプットしていくような仕組みが重要。（古平委員②）
今ある海外商品を普及させ認知度を高めて、抵抗を取り払ってから、日本製が参入できれば良いのでは。（白河委員②）
液体ミルクについては、有用性の話などは、第2回の議論で十分皆さんでコンセンサスのとれる話だった。いろいろな選択肢があるということの取組の中で、有用性は理解できたということは調査会の中での一つの意見としてまとまるのでは。（家本会長③）

その他のご意見
【働き方改革】
36協定の法改正（川島委員②）
長時間労働に上限規制。リモートワークの推進が必要。（白河委員①）
テレワークは、仕事の柔軟化ではあるけれども、それ自体は別に効率化を促す仕組みではない。（白河委員③）
企業が働き方改革を行う際に、風土や評価の方針を変えなければ、男性の家事・育児の参画は進まない。（和泉委員①）
子育て世代の男性に対しては、働く時間を改善して、家庭にコミットできる時間を増やさなければならない。（三木委員①）
日本の労働法や労働慣行は、「所定の場所」「所定の時間」に「労働時間と成果が比例する業務」を前提としており、こうした変化に十分に対応できていない。（伊藤委員③）
企業の取組として、働き方改革によるスマート・ワークの実現など、これまでに提言してきており、その確実な実行・実践を求めている。（伊藤委員③）
兼業禁止規定の緩和（伊藤委員③）
労働法制について、全ての「労働」を一律に保護・規制するポジティブリスト方式から、自由な運用の中で保護・規制が必要な「労働」を限定的に規制化するネガティブリスト方式への転換が必要。（伊藤委員③）
契約自由の原則を前提にした、労働条件を労使で柔軟に決定できる仕組みの導入が必要。（伊藤委員③）
新しい働き方を選択した個人事業主の権利保護の仕組みの導入、新しい働き方に対応する社会保障の再設計、柔軟で安定した労働市場の構築が必要。（伊藤委員③）
個人の取組として、自己のキャリアを会社任せにせず、オーナーシップを持って、市場価値を意識しながら自律的にキャリアを形成する意識を強く持つ必要がある。（伊藤委員③）
企業において「働きやすさの追求」は福利厚生ではなく経営戦略であるという認識を持つ必要。（鍋山委員②）
（WLBについて）大企業における制度では、地方のほうはダイレクトに影響を受けない。（鍋山委員②）
（WLBについて）大企業の成功事例ではなくて、中小企業で横並びで見た成功事例を多く出していくことが経営のメリットを認識するのに有効。（鍋山委員②）
中小企業に特化した奨励制度の活用が中小企業を動かす。（鍋山委員②）
（福井県は）働き続けている女性が企業に多くおり、ロールモデルになっている。（塚本委員①）
【その他個別の提案】
水曜日のノー残業デーを活用し、「保育園パパお迎えデー」（和泉委員①）
いわゆる首都圏の大企業型の制度によって解消するだけでなく、制度は大企業ほど整っていないくても、カルチャーを変えていくことで地方の中小企業も変わる。既にうまくいっているところにもっと光を当ててもいいのではないか。（山本委員②）
保育園や幼稚園からの情報発信のデジタル化にはまだまだ課題がある。そこを補助金としてサポートするようなことも必要。（古平委員③）

（バイブルは）子育て中のパパが全員滞りなく手にすることができる環境はものすごく大切。両親学級等いろいろあるが、開催している自治体によって伝えている内容やレベル感が結構違ってきたりする。ある程度統一化させていくことがすごく重要。（三木委員③）
（男性は）どうやったらシェアができるか、方法論が知りたいのだと思う。例えばテクノロジーを活用した方法や、アプリの紹介、eBookでタッチすればそのままアプリがダウンロードできるといった形にしていくことで、男性でも使いやすいものができていくのではないかな。（三木委員③）
【その他】
「父親は育児をしたいと思っている」という意識の高い父親が前提となっているのでは。議論が「育児や家事を積極的にやりたい夫」という前提で進むと実態から離れてしまう。（鍋山委員（追加意見））
固定的な性別役割分担の意識改革か、男性の意識改革か、女性の活躍推進か、人口減少の是正か、競争力強化か、豊かな社会づくりか、これら全てをどういう順番でやっていくのかを、いま一度整理が必要だと思う。（伊藤委員③）
固定的な性別役割分担の意識改革を進め、多様な働き方・暮らし方を推進するのであれば、結婚や家族の再定義が不可欠になるのでは。学校の義務教育からそういった多様な結婚のあり方とか家族のあり方、形というものを違和感なく受け入れるためのカリキュラムが必要となってくるのでは。（伊藤委員③）
（地域との関わりについて）切り口がなかなかわからなかったりする中で、周りのパパからどう背中を押してもらえるか。例えばフェイスブックやLINEなど、デジタルのツールの中で、こういうことをやっている人たちがいるんだ、何となく自分でもできそうかな、ということから入っていくのはあるのではないかな。（家本会長③）
何の施策が一番影響があるのか、施策の寄与度、貢献度を、国家公務員において実験的に実施してみるのが良いのでは。分析がされると議論が進むと思う。（和泉委員③）
施策は、表現や名前の付け方、言葉をわかりやすく丁寧にしていくことが重要。（白河委員②）