

市会ジャーナル 第224号

令和3年度 Vol.11

政策調査レポート



特集 男女共同参画

～性別にかかわらず仕事や家庭で活躍できる社会の実現～

男女共同参画社会

横浜市男女共同参画行動計画

データから見る男女共同参画(横浜市)

横浜市の取組

他自治体の取組

雇用主としての取組事例

～男性の育児休業等の取得促進～

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

5 ジェンダー平等を
実現しよう



発行:横浜市議会事務局 政策調査課
令和4年3月10日発行

市会ジャーナル 第 224 号 令和3年度 Vol.11
政策調査レポート

特集 男女共同参画

～性別にかかわらず仕事や家庭で活躍できる社会の実現～

はじめに	1
第1章 男女共同参画社会	2
1 男女共同参画社会とは	2
2 男女共同参画社会実現に向けた 国内と横浜市の動き	3
第2章 横浜市男女共同参画行動計画	4
1 位置づけ	4
2 基本理念	4
3 第5次横浜市男女共同参画行動計画	5
(1) 計画期間	5
(2) 基本姿勢	5
(3) 4つの成果指標	5
(4) 施策体系	6
(5) 施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進	6
第3章 データから見る男女共同参画(横浜市)	7
1 女性の就業ニーズ調査(令和元年度)	7
(1) 調査対象者について	7
(2) 収入を伴う仕事をしている人について	7
(3) 収入を伴う仕事をしていない人について	9
2 男女共同参画に関する市民意識調査(令和2年度)	10
(1) 調査対象者について	10
(2) 男女の地位の平等感の有無	11

(3) 生活の中で各活動に費やしている時間	12
(4) 理想とする家事、育児、介護などの分担	13
(5) 実際の家事、育児、介護などの分担	13
(6) 男性が育児や介護のために休業や休暇を取得することに 対する意識	14
(7) 男性が育児や介護のための休業や休暇をとることについての 社会や企業の支援・理解が十分だと思うかどうか	15
第4章 横浜市の取組	16
1 家事シェアシート(協力:横浜DeNAベ이스ターズ)	16
2 家事シェアセミナー(ライオン株式会社共同開催)	16
3 地域における父親育児支援	17
コラム よこはまグッドバランス賞	17
第5章 他自治体の取組	18
1 神奈川県	18
(1) 男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム	18
(2) かながわパパ応援ウェブサイト「パパノミカタ」	19
2 東京都	19
(1) 男性の家事・育児みんなで考え変えていくサイト 「TEAM 家事・育児」	20
(2) 男性の家事・育児参画を応援するサイト「パパズ・スタイル」	20
(3) 働くパパママ育休取得応援奨励金	20
3 愛媛県	21
(1) カジダン実践講座	21
(2) カジダンネットワーク	21
(3) 男性の家事参画環境づくり事業	21
(4) カジダンハンドブック・カジダンロールモデル集	21

第6章 雇用主としての取組事例	22
～男性の育児休業等の取得促進～	
1 育児休業について	22
(1) 育児休業制度	22
(2) 男性の育児休業のメリット	23
(3) 育児・介護休業法改正のポイント	24
コラム 育児休業中の経済的支援	25
2 国家公務員による取組事例	26
(1) 国家公務員における主な取組	26
(2) イクメンサポート	26
3 地方公務員による取組事例	27
(1) 横浜市	27
コラム 情報提供・周知の強化	28
(2) 千葉市	29
(3) 福岡市	30
4 企業の取組事例	31
(1) 積水ハウス株式会社	31
(2) ボッシュエンジニアリング株式会社	33

掲載している図や表が不鮮明な場合がありますので、参考・出典に記載のウェブサイト等も併せてご参照ください。

男女共同参画

～性別にかかわらず仕事や家庭で活躍できる社会の実現～

男女共同参画社会基本法が 1999(平成 11)年6月に公布・施行されてから 20 年以上が経過しました。この間、様々な取組が行われていますが、世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数 2021(※1)において、日本は 156 か国中 120 位となりました。特に経済分野(156 か国中 117 位)と政治分野(同 147 位)が低く、男女平等や女性活躍の取組において国際的に後れを取っている状況が明らかになっています。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用環境の悪化や DV の深刻化、性別役割分担意識を背景とした家庭生活の負担増など、負の影響が目立ちます。一方で、テレワークの拡大や男性の在宅時間の増加など、男女共同参画社会の形成に向けた契機とする状況もあり、社会を挙げて今後の実践が問われています。

グローバル化の進展や絶え間ない技術革新、そして新型コロナウイルス感染症拡大に伴う世界的な危機など、激動と不確実性の時代を乗り越えるためには、誰もが性別にかかわらず、自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが重要です。

市会ジャーナルは過去に2回、女性活躍に関する特集号を発行しました(※2)。

本ジャーナルでは、性別にかかわらず仕事や家庭で活躍できる社会の実現に向けて、男性の家事・育児・介護参画と性別役割分担に関する意識改革の視点で、「第5次横浜市男女共同参画行動計画」(2021(令和3)年3月策定)、横浜市民の男女共同参画に関する意識調査、自治体や企業の事例を紹介します。

(※1)ジェンダー・ギャップ指数 2021

世界経済フォーラム(World Economic Forum: WEF)が 2021 年 3 月、「The Global Gender Gap Report 2021」を公表し、各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)を発表しました。この指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

2021 年の日本の総合スコアは 0.656、順位は 156 か国中 120 位(前回は 153 か国中 121 位)でした。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となりました。

(※2)2014(平成 26)年度発行:女性の活躍

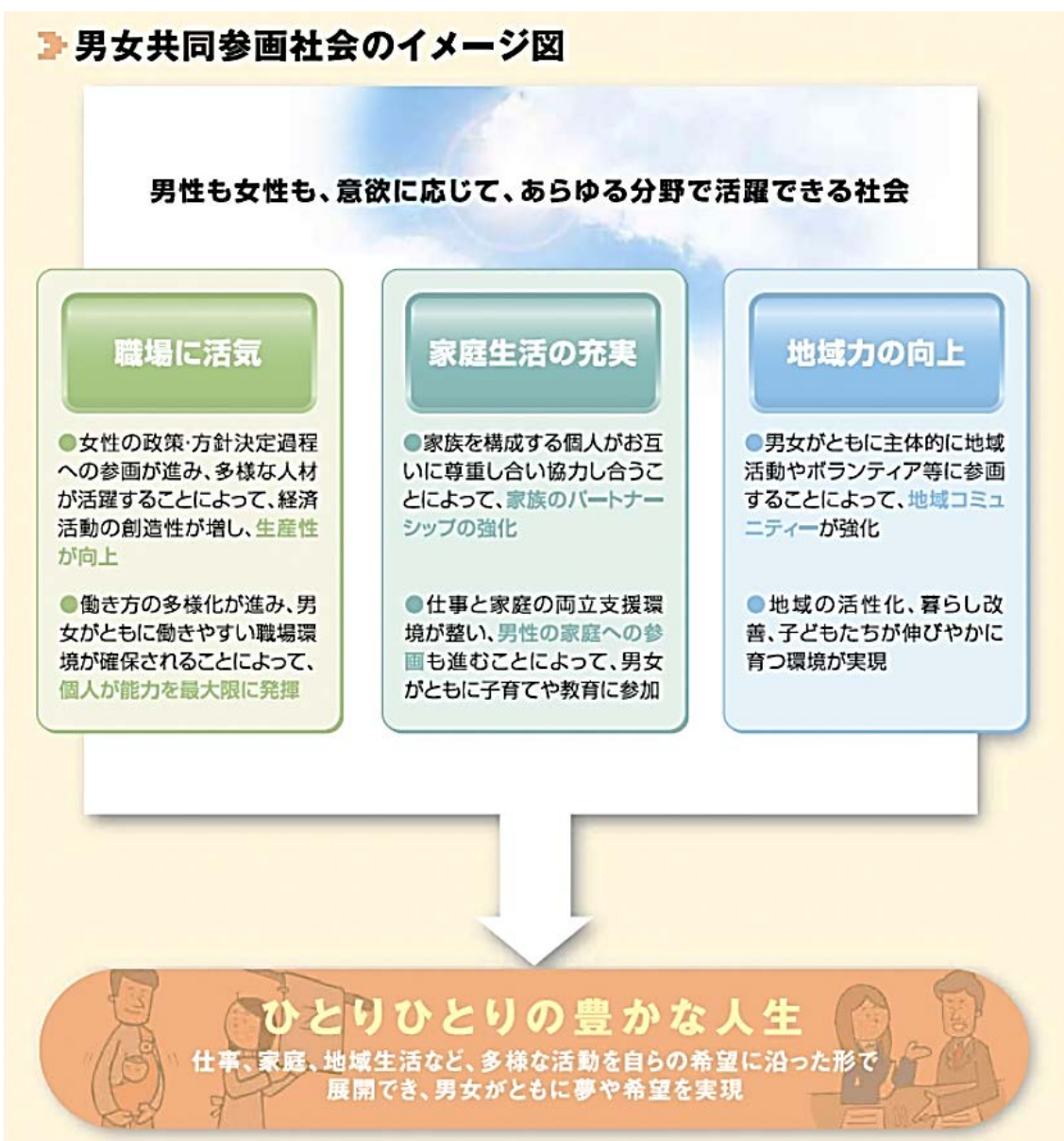
2016(平成 28)年度発行:女性の就労支援～就職支援から継続就業の推進まで～

1 男女共同参画社会

1 男女共同参画社会とは

男女が、社会の対等な構成員として、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機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会(男女共同参画社会基本法第2条)です。

男女共同参画社会のイメージ図



出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会」って何だろう」

<https://www.gender.go.jp/about/danjo/society/index.html>

2 男女共同参画社会実現に向けた 国内と横浜市の動き

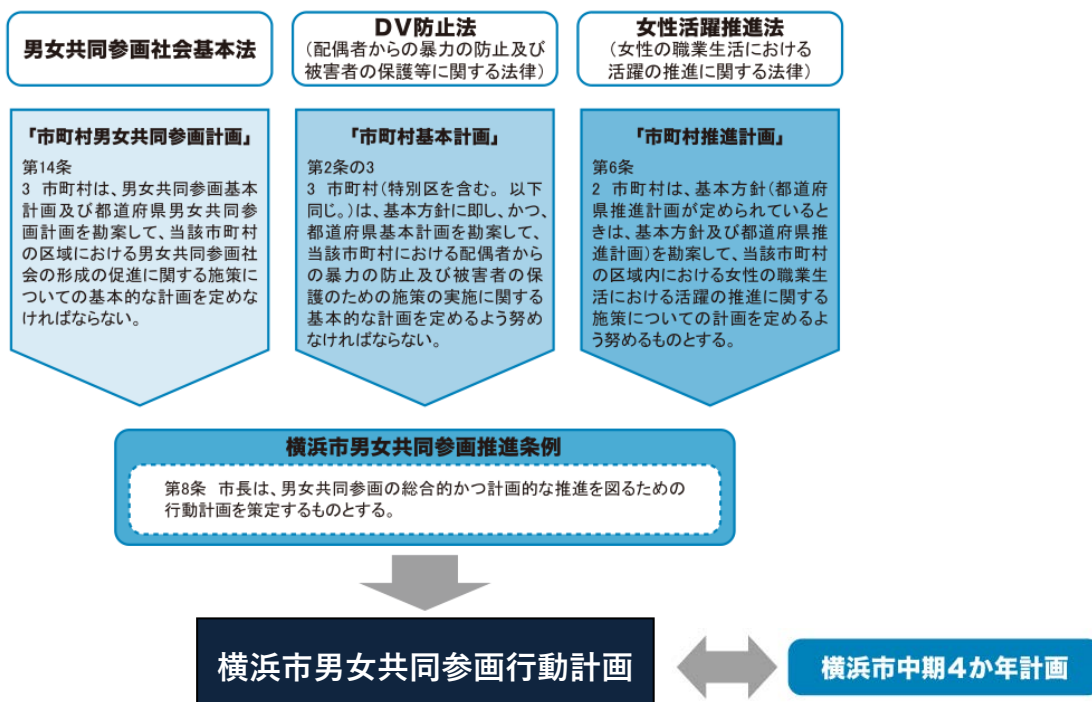
男女共同参画社会基本法の公布・施行以降の、国及び本市における法令等の施行や、法令等に基づく計画の策定状況は次のとおりです。

年	国内の動き・横浜市の動き
1999 (H11)	【国】男女共同参画社会基本法の公布・施行
2000 (H12)	【国】「男女共同参画基本計画」策定
2001 (H13)	【市】横浜市男女共同参画推進条例制定・施行 【国】配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行
2002 (H14)	【国】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の一部改正施行(仕事と家庭の両立支援策の充実) 【市】「いきいき 未来 計画(横浜市男女共同参画行動計画)」策定(計画期間:H14~18年度)
2005 (H17)	【国】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の一部改正施行(育児・介護休業取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設) 【国】「男女共同参画基本計画(第2次)」策定
2007 (H19)	【市】「よこはま男女共同参画行動計画」策定(計画期間:H18~22年度) 【国】雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正施行(性別による差別禁止の範囲拡大)
2009 (H21)	【国】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の一部改正公布(短時間勤務制度の義務化、所定外労働時間の免除の義務化、子の看護休暇の拡充、公表制度及び過料の創設等)
2010 (H22)	【国】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の一部改正施行 【国】「男女共同参画基本計画(第3次)」策定
2011 (H23)	【市】「第3次横浜市男女共同参画行動計画」策定(計画期間:H23~27年度)
2015 (H27)	【国】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律成立 【国】「男女共同参画基本計画(第4次)」策定
2016 (H28)	【市】「第4次横浜市男女共同参画行動計画」策定(計画期間:H28~32年度)
2018 (H30)	【国】政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布・施行 【国】働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律成立
2020 (R2)	【国】「男女共同参画基本計画(第5次)」策定
2021 (R3)	【市】「第5次横浜市男女共同参画行動計画」策定(計画期間:R3~7年度) 【国】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の一部改正(男性の育児休業取得促進ほか)

2 横浜市男女共同参画行動計画

1 位置づけ

横浜市男女共同参画行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例(以下「条例」、2001(平成13)年3月制定)第8条に基づく行動計画であり、男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に規定する計画にあたります。



2 基本理念

条例第3条では次の7つの「基本理念」を規定しています。

- 1 男女の人権の尊重
- 2 性別による、固定的な役割分担等が男女の活動の自由な選択に影響を及ぼさないように配慮すること
- 3 施策及び方針決定に共同して参画する機会の確保
- 4 家庭生活における活動とその他の社会生活における活動とが円滑に行えるよう配慮すること
- 5 男女の互いの性の理解と決定の尊重、女性の生涯にわたる健康の維持
- 6 国際的な理解と協力
- 7 夫等からの女性に対する暴力等の根絶

3 第5次横浜市男女共同参画行動計画

2021(令和3)年3月に策定した本計画では、新たに基本姿勢を掲げ、目指すべき社会の達成状況を測るための数値目標として、計画全体に対して4つの成果指標を設定しました。

また、10の施策の中で、「市役所の取組」及び「多様な性のあり方への支援と理解の促進」を新たに打ち出しています。

(1) 計画期間

2021(令和3)年度から2025(令和7)年度までの5年間

(2) 基本姿勢

- ・SDGs(持続可能な開発目標)の視点を踏まえた計画の推進
- ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取組
- ・市役所が率先する姿勢

(3) 4つの成果指標

* 令和7年度までに達成を目指す数値

成果指標	現状値	目標*
管理職に占める女性の割合	市内企業 課長級以上 17.2%(令和2年度) 市役所責任職※1 課長級以上 17.9% 係長級以上 23.7%(令和2年4月1日)	30%以上
男性の育児休業・休暇取得率	市内企業 育児休業 17.6%(令和2年度)	30%
	市役所※2 育児休業 16.5% 1か月以上 10.2%(令和元年度)	1か月以上 30%※3
	市役所※2 育児関連休暇※4 78.0%(令和元年度)	100%
家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合	33.0% (男性 40.9% 女性 25.3%) (令和2年度)	10ポイント増
市民のDVの理解度※5	精神的暴力 59.8% 性的暴力 74.1%(令和2年度)	各10ポイント増

※1:教職員及び特別職を除く

※2:企業局職員及び市立学校教職員を除く(ただし、市立高校教職員は含む)

※3:育児休業取得率(全数)の目標値は、次期横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム策定年度(令和3年度)に設定

※4:「配偶者のための休暇」「男性職員の育児参加休暇」を3日以上

※5:男女共同参画に関する市民意識調査における精神的暴力、性的暴力について「暴力にあたると思う」と答えた市民の割合。精神的暴力は6事例、性的暴力は2事例の平均値

(4) 施策体系

基本姿勢を重視しながら、横浜市の現状と課題を踏まえた「3つの政策」と「10の施策」「行政運営」により、計画を推進します。

なお、男性の家事・育児・介護参画に関する内容は、主に施策8に位置付けられています。

政策1 女性活躍のさらなる推進	施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
	施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり
	施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革
政策2 安全・安心な暮らしの実現	施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶
	施策5 困難を抱えた女性への自立支援
	施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援
	施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進
政策3 誰もが活躍できる 豊かな地域・社会づくり	施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進
	施策9 地域・教育における男女共同参画の推進
	施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成
行政運営	計画の推進に係る体制整備

(5) 施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進

ア 目標と方向性

長時間労働の抑制など働き方の見直しや、男女の性別役割分担に関する意識改革を進め、男性の家事・育児・介護への参画のきっかけづくりや具体的な機会を提供することにより、誰もが共に主体的に家庭生活を営むことができる社会の実現を目指します。

また、家庭における家事・育児の負担軽減や、市民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けて「家事・育児を社会が担う」という視点から社会資源との連携を推進します。

イ 活動指標

指標	現状値	目標(令和7年度)
平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合	4:1 (令和2年度)	3:1
地域の父親育児支援講座の参加者数	728人 (令和元年単年度)	7,640人 (令和2~6年度 累計)

ウ 主な取組(事業)

- ・ 男性の家事・育児・介護への参画促進
- ・ 家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用
- ・ 市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

3 データから見る男女共同参画(横浜市)

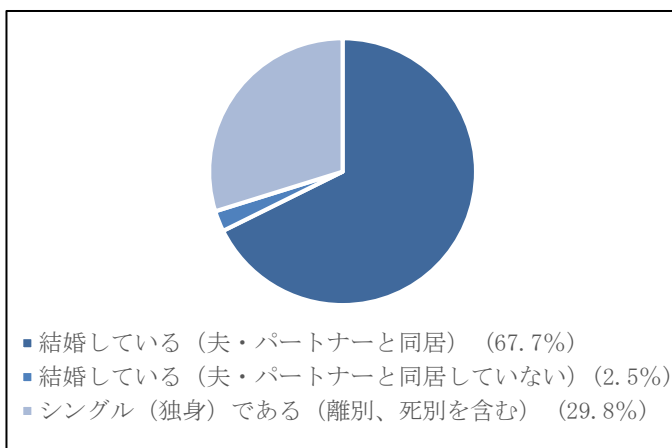
1 女性の就業ニーズ調査(令和元年度)

第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定に向けて、女性の就業に関する状況、希望や悩み、必要とされる支援などを把握し、横浜市の施策や市内企業の取組をさらに進めるための基礎資料とすることを目的に実施した調査です。

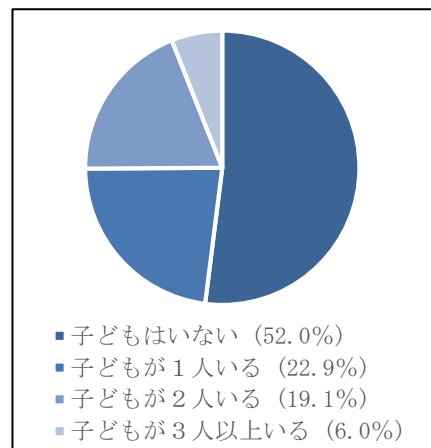
(1)調査対象者について

調査対象者は、横浜市内在住の満20歳以上49歳以下の女性1,000人(収入を伴う仕事をしている500人、収入を伴う仕事をしていない500人)で、回答者の属性は次のとおりです。

図表 1-1 結婚の有無



図表 1-2 子どもの有無



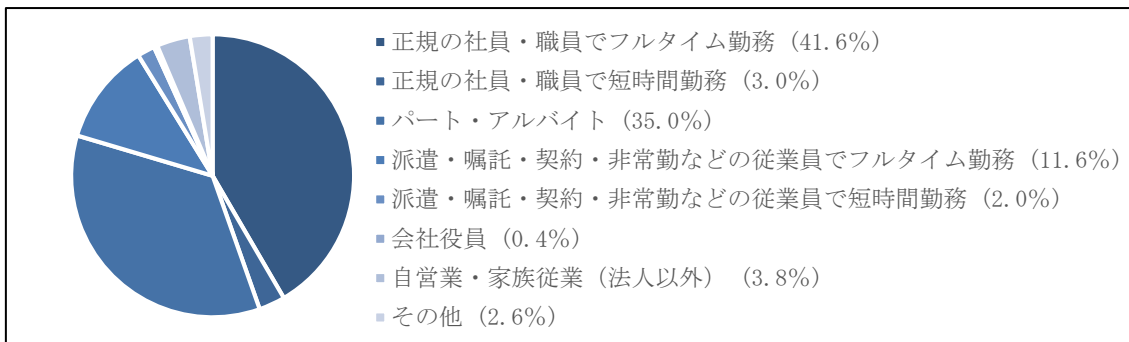
(2)収入を伴う仕事をしている人について

収入を伴う仕事をしている人のうち、「経営層(本部長、執行役員以上)」、若しくは「管理職(部長、課長、係長)」の職に就いていると回答したのは合計で2.6%でした。(図表 1-4)

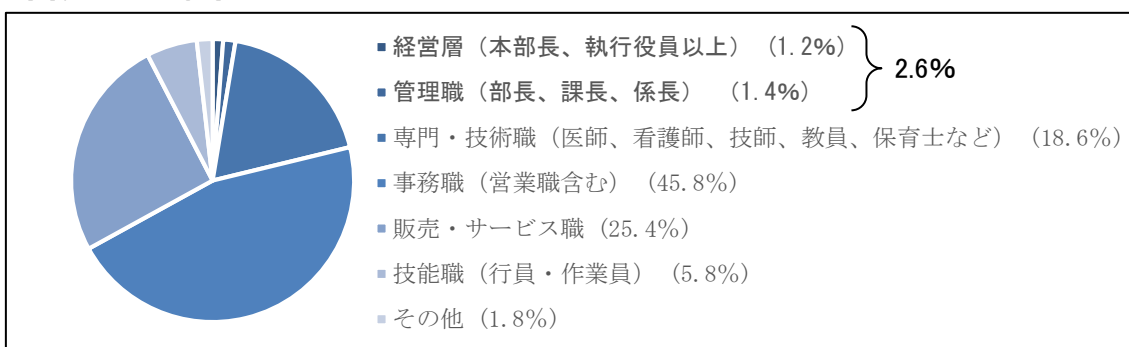
また、経営層、管理職の職に就いていないと回答した人のうち、将来、管理職に「なりたい」、若しくは「どちらかと言えばなりたい」と回答したのは合計で18.9%でした。(図表 1-5)

経営層、管理職の職に就いていないと回答した人のうち、将来、管理職に「なりたくない」、「どちらかと言えばなりたくない」、「わからない」と回答した理由の上位は、「責任が重くなるから」、「仕事と生活の両立が困難になるから」でした。(図表 1-6)

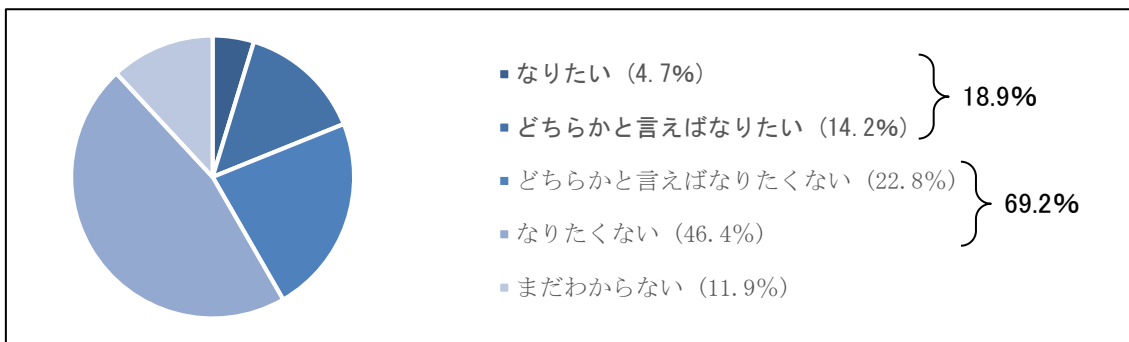
図表 1-3 働き方(雇用形態)



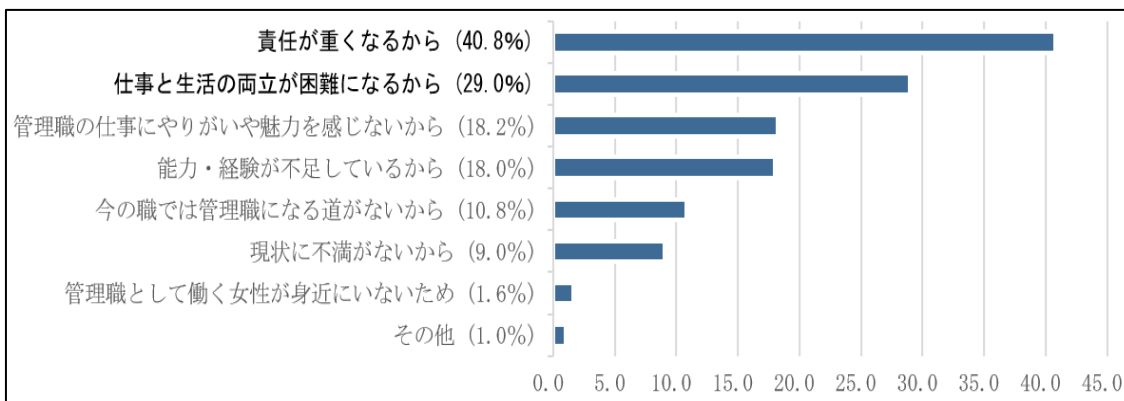
図表 1-4 職種



図表 1-5 将来、管理職になりたい



図表 1-6 管理職に「なりたくない」、「どちらかと言えばなりたくない」、「わからない」を選択した理由(複数回答)



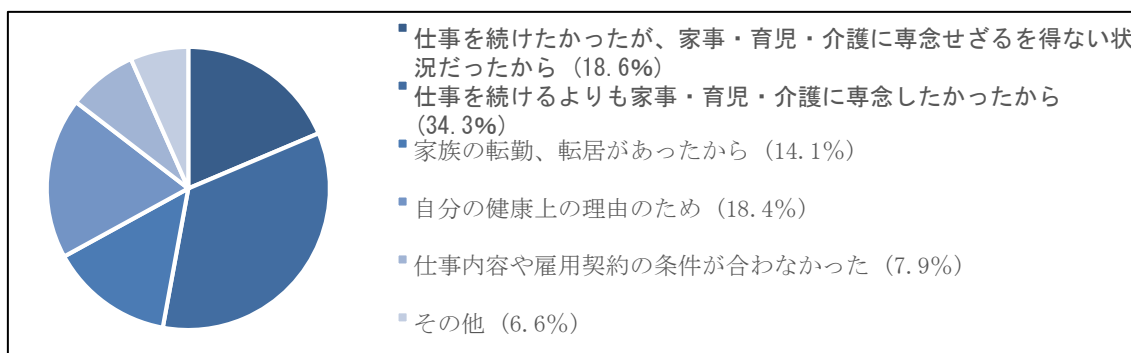
(3)収入を伴う仕事をしていない人について

収入を伴う仕事をしていない500人のうち467人(93.4%)は過去に収入を伴う仕事をしていたことがあり、仕事を辞めた理由は、家事・育児・仕事に専念せざるを得ない・したかったことが半数以上(52.9%)を占めていました。(図表 1-7)

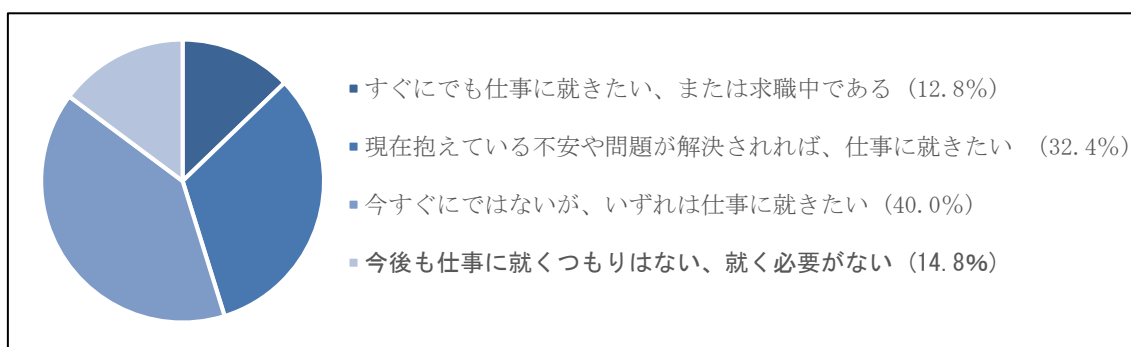
「今後も仕事に就くつもりはない、就く必要がない」と回答したのは14.8%でした。(図表 1-8)

また、仕事をしようとする上で不安に思うことや問題になることの上位は、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができるか」、「自分の体力・健康」でした。(図表 1-9)

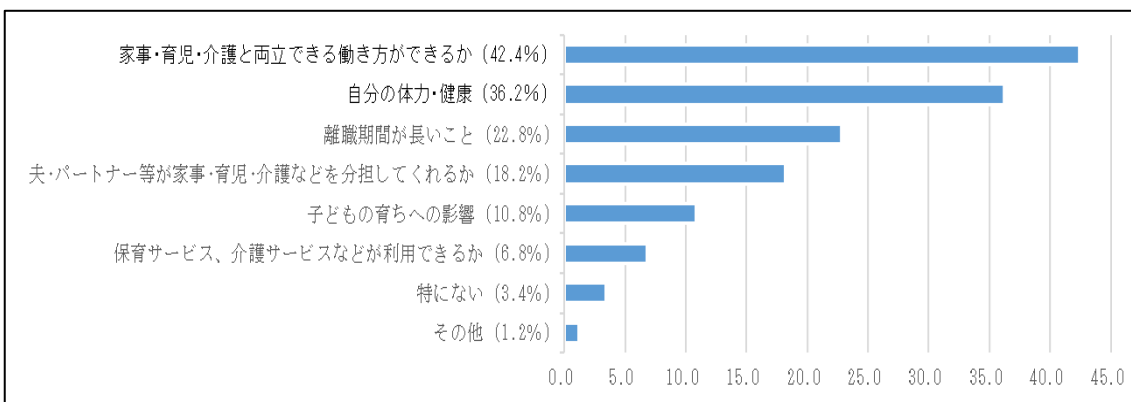
図表 1-7 仕事を辞めた理由(過去に収入を伴う仕事をしていたことがある人)



図表 1-8 就業ニーズ



図表 1-9 仕事をしようとする上で不安に思うことや問題になること(複数回答)



出典(図表 1-1~9):横浜市「令和元年度 女性の就業ニーズ調査」

https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/chosa/R01_joseineeds.html

2 男女共同参画に関する市民意識調査(令和2年度)

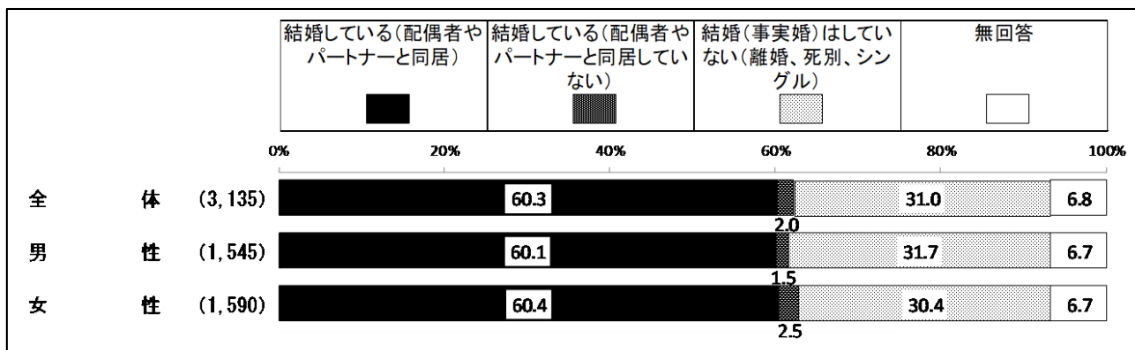
横浜市民の男女共同参画に関する意識、実態等の現状及びその推移を明らかにすることで、横浜市における男女共同参画推進に関する課題を把握し、市の施策をさらに推進するために実施した調査です。

(1)調査対象者について

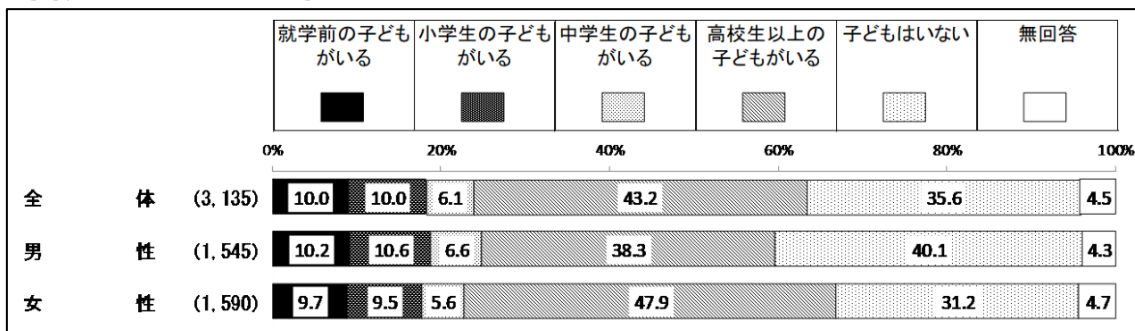
調査対象者は、横浜市内在住の満18歳以上の男女(外国籍市民を含む)で、3,135人(男性1,545人、女性1,590人)から有効回答を得ました。

なお、回答者の属性は次のとおりです。

図表 2-1 結婚の有無



図表 2-2 子どもの有無



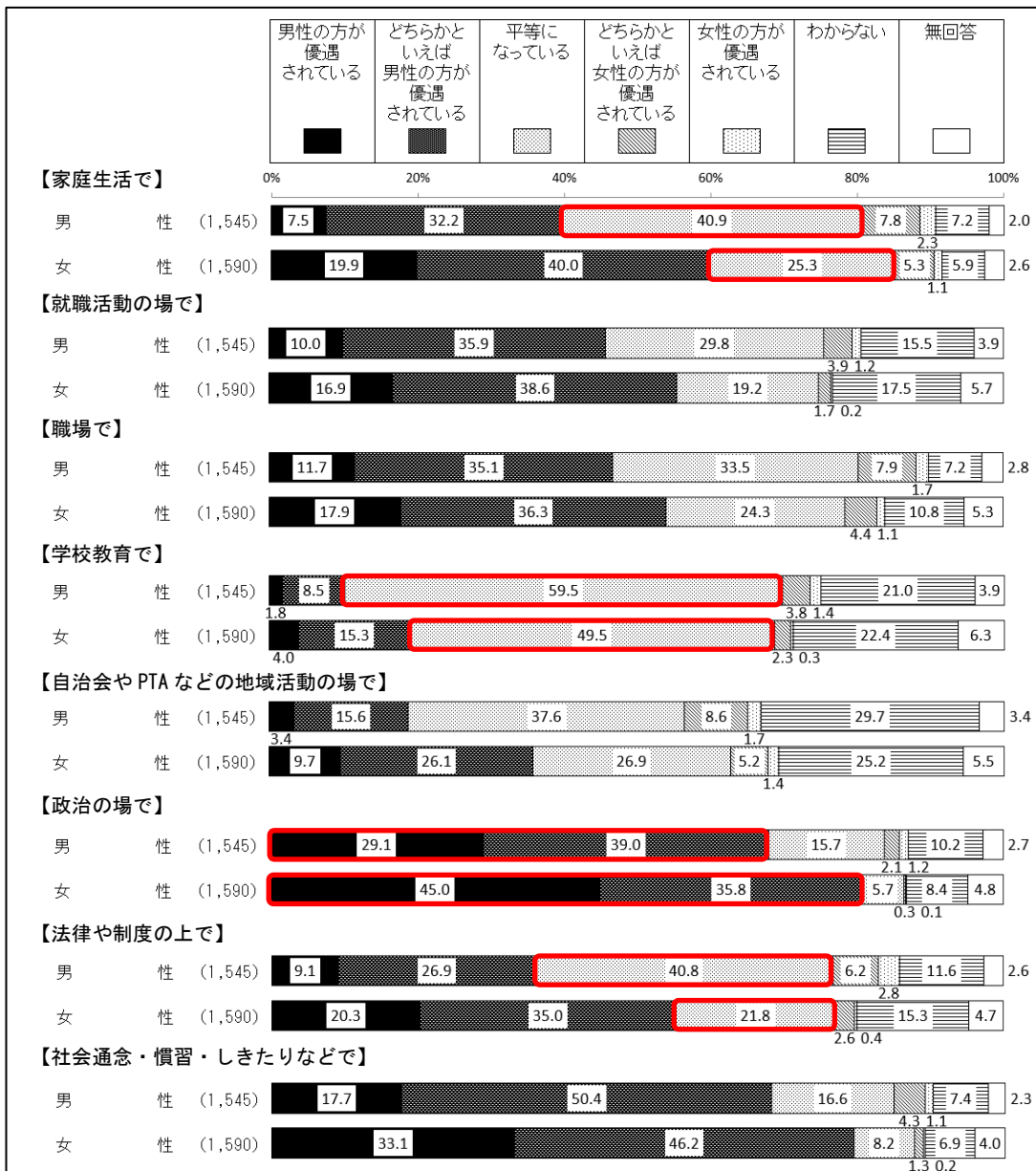
(2)男女の地位の平等感の有無

社会における各分野で、男女の地位が平等になっていると思うかどうかをたずねました。

“男性の方が優遇”(「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計)されていると思う分野は『政治の場で』が男女ともに高いです。

「平等になっている」と思う分野は、『学校教育で』で男女ともに最も高いです。「平等になっている」の男女差は、『法律や制度の上で』、『家庭生活で』で開きが大きいです。

図表 2-3 男女の地位の平等感の有無



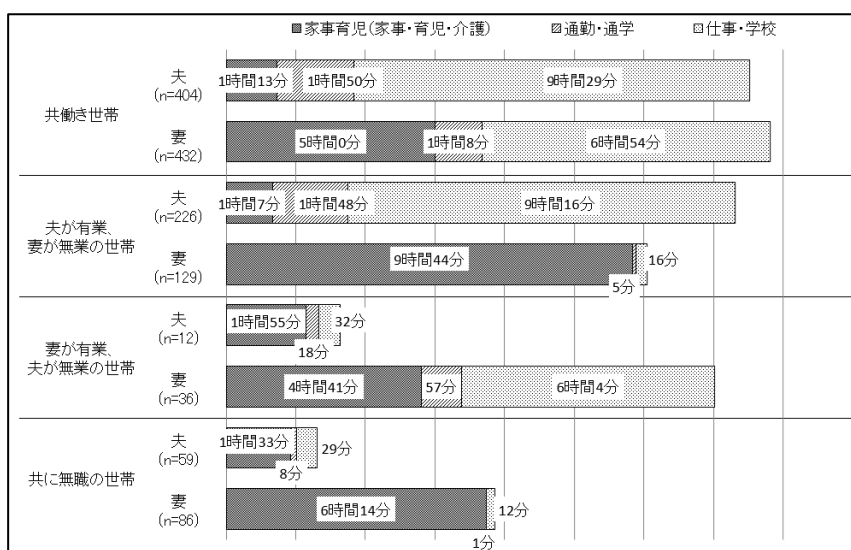
(3)生活の中で各活動に費やしている時間

日頃の生活の中で、各活動に費やしている時間はどの程度かを、仕事や学校のある日と休みの日・仕事や学校のない日にわけてたずねました。

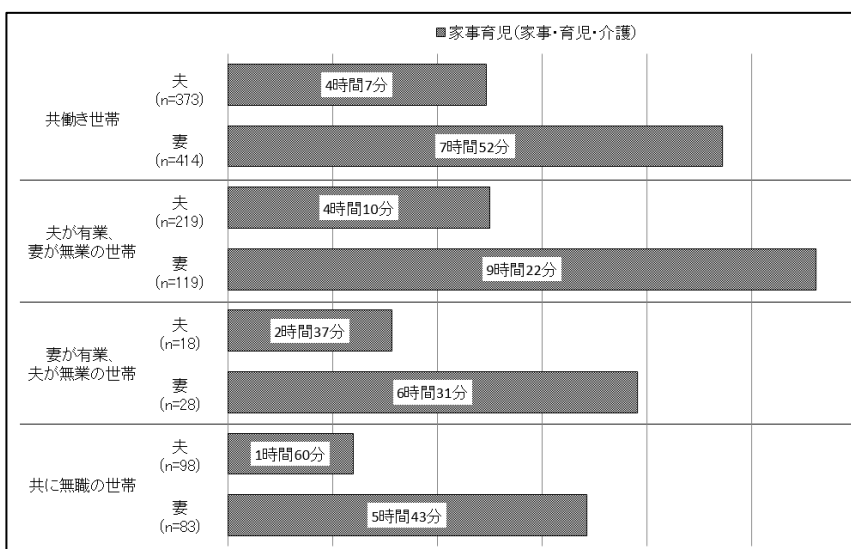
妻・夫の有業・無業にかかわらず、全世帯において夫より妻の家事育児時間が圧倒的に長くなっています。

仕事や学校のある日において、共働き世帯の「家事育児(家事・育児・介護)」に費やす時間をみると、男性(1時間13分)と女性(5時間0分)は約1対4となっており、仕事がない日においても男性(4時間7分)と女性(7時間52分)は約1対2となっており、依然として女性に偏っています。男性は女性よりも、仕事や学校に費やす時間が約3時間、通勤・通学に費やす時間が約40分長くなっています。

図表 2-4 生活の中で各活動に費やしている時間【仕事や学校のある日】



図表 2-5 生活の中で各活動に費やしている時間【仕事や学校のない日】



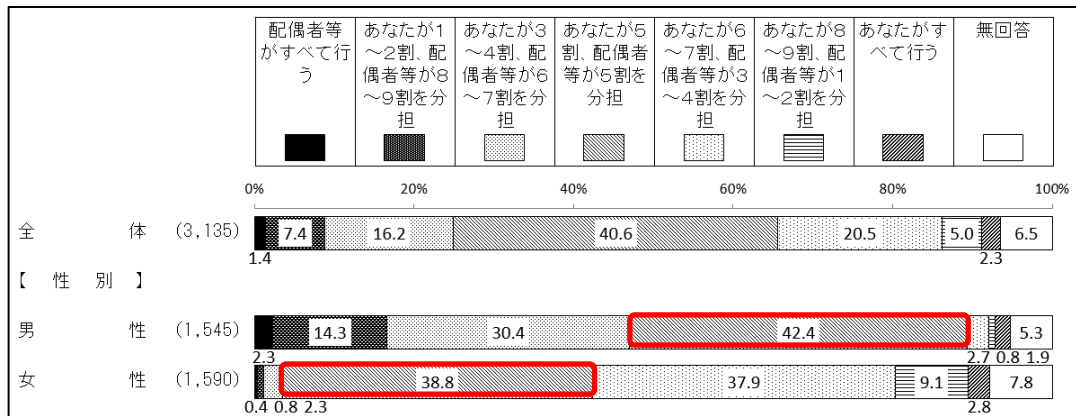
(4)理想とする家事、育児、介護などの分担

配偶者等の有無や、家事、育児、介護などを行っている、していないに関わらず、理想とする家事、育児、介護などの分担についてたずねました。

全体では、「あなたが5割、配偶者等が5割を分担」(40.6%)の割合が最も高くなっています。

性別で見ても、男女ともに「あなたが5割、配偶者等が5割を分担」が最も高くなっており、男性(42.4%)が女性(38.8%)を3.6ポイント上回っています。

図表 2-6 理想とする家事、育児、介護などの分担

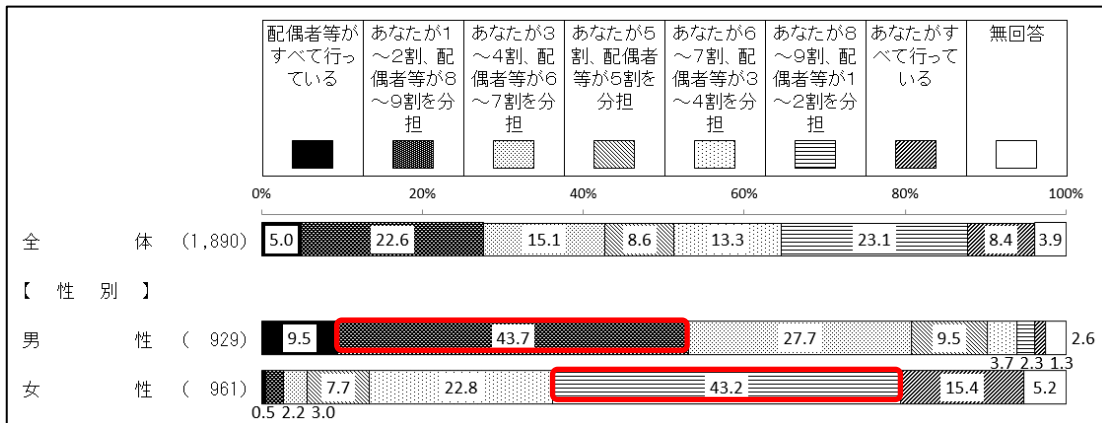


(5)実際の家事、育児、介護などの分担

配偶者やパートナーと同居している方に、実際の家事、育児、介護などの分担についてたずねました。

性別で見ると、男性では「あなたが1～2割、配偶者等が8～9割を分担」が43.7%で最も高く、配偶者が8割以上を分担している割合は53.2%となっています。女性では「あなたが8～9割、配偶者等が1～2割を分担」が43.2%で最も高く、8割以上を分担している割合は58.6%となっています。

図表 2-7 実際の家事、育児、介護などの分担

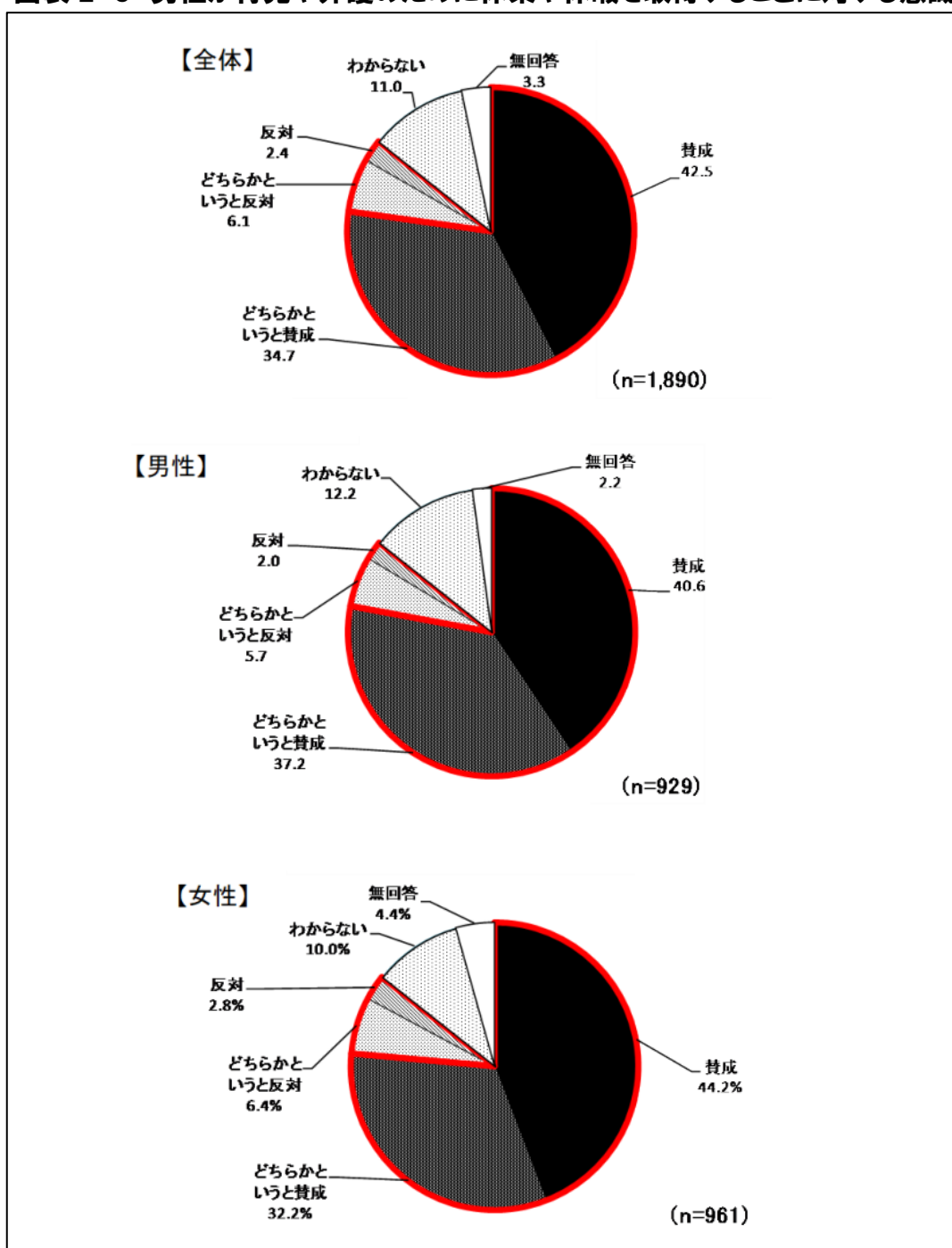


(6)男性が育児や介護のために休業や休暇を取得することに対する意識

男性が育児や介護のために休業や休暇を取得することについてどう思うかをたずねました。

全体、男性、女性いずれも、“賛成”(「賛成」と「どちらかという賛成」の合計)が8割近くとなっており、“反対”(「反対」と「どちらかという反対」の合計)の1割未満を大きく上回り、取得することに対する“賛成”という意見が圧倒的に高くなっています。

図表 2-8 男性が育児や介護のために休業や休暇を取得することに対する意識

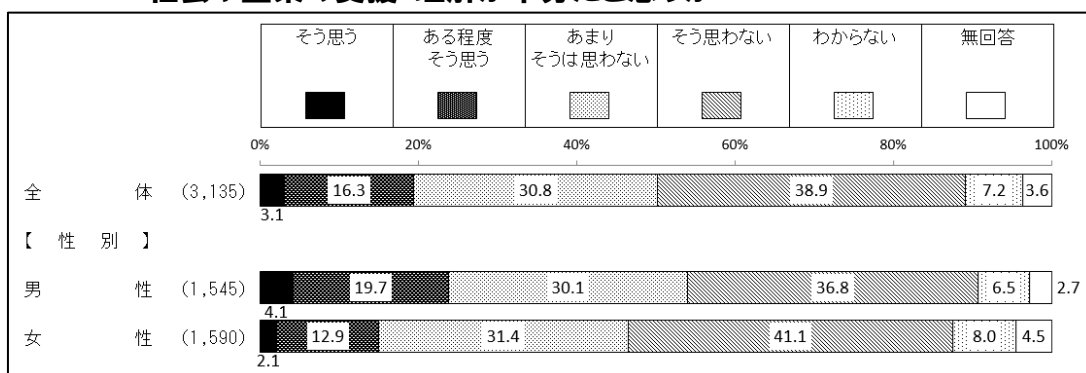


**(7)男性が育児や介護のための休業や休暇をとることについての
社会や企業の支援・理解が十分だと思うかどうか**

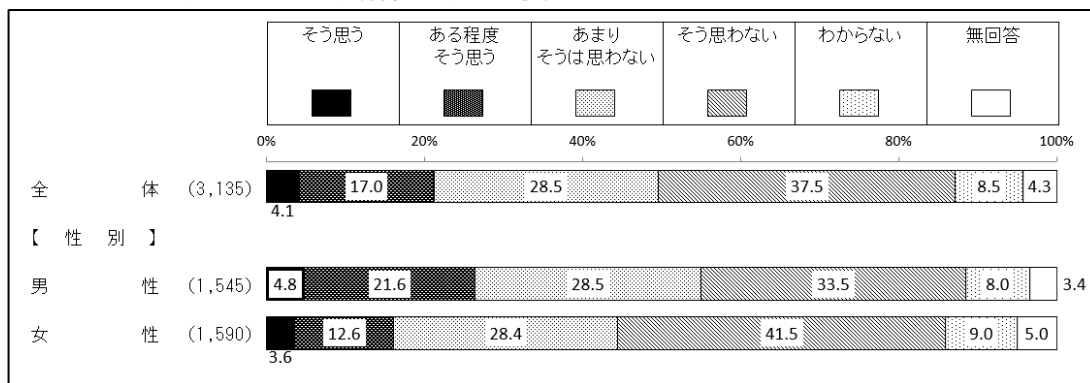
男性が育児や介護のための休業や休暇をとることについての社会や企業の支援・理解が十分だと思うかどうかをたずねました。

「育児」「介護」いずれの項目でも、“そう思わない”（「そう思わない」と「あまりそうは思わない」の合計）が7割前後となっており、社会や企業の支援が十分ではないと考えられています。

**図表 2-9 男性が「育児」のための休業や休暇をとることについての
社会や企業の支援・理解が十分だと思うか**



**図表 2-10 男性が「介護」のための休業や休暇をとることについての
社会や企業の支援・理解が十分だと思うか**



出典(図表 2-1~10):横浜市「令和2年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/chosa/R02_shimin.html

4 横浜市の取組

1 家事シェアシート(協力:横浜DeNAベイスターズ)

男性の家事・育児参画を進めるためのリーフレット「家事シェアシート」を横浜DeNAベイスターズの協力により作成しました。家事シェアのヒントや横浜DeNAベイスターズの選手が実践している家事シェアの実例を紹介するなどして、市民の皆様へ家事シェアについて考えてもらうきっかけとなる内容になっています。

2 家事シェアセミナー(ライオン株式会社共同開催)

2021(令和3)年9月にライオン株式会社と男女共同参画推進に関する連携協定を締結し、その第一弾として10月にオンラインで日頃の家事を見直す「家事シェアセミナー」を共同開催しました。

セミナーには45組が参加し、3名の講師から食器洗い・お風呂掃除の科学的・効率的なやり方や、家事を通じて家族のコミュニケーションを円滑にするコツなどを紹介し、アンケートでは9割を超える方が「大変よかった」「よかった」と回答しました。

【「家事シェアセミナー」様子】





3 地域における父親育児支援

父親が楽しく積極的に子育てに関わる機会を増やし、父親の子育てに対する理解促進と取組の拡大を図るために子育てパパ応援ウェブサイト「ヨコハマダディ」を運営しています。地域のパパ講座情報や講座レポート、横浜で暮らす(在勤を含む)父親のインタビュー記事等の子育てに役立つ情報を発信しています。

また、夫婦のパートナーシップや子育てのノウハウなどを学ぶ、乳幼児の父親やプレパパを対象とした「父親育児支援講座」を地域子育て支援拠点などで開催しています。

コラム よこはまグッドバランス賞

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内企業等を、「よこはまグッドバランス賞」として認定しています。

2007(平成 19)年にスタートし、初年度は認定企業数が10社でしたが、その数は年々増加し、15年目となる2021(令和3)年度は過去最多の205社となりました。

認定されると、市が様々な場面で企業の取組をPRするほか、企業の名刺やホームページ等で認定ロゴマークを使用するなどして、「よこはまグッドバランス賞認定企業」であることを対外的に表明することができます。

認定企業からは「採用への応募者数が大幅に増えた」、「社内にワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、業務効率が上がった」等の声をいただいています。



**Yokohama
Good
Balance**

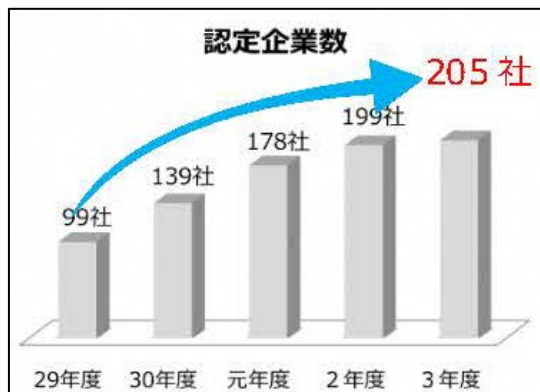
【審査項目】

1. 経営者の理念表明と推進体制
2. 長時間労働の是正と休暇取得
3. 多様で柔軟な働き方
4. 仕事と育児・介護との両立
5. 女性活躍の推進
6. 働きやすく・働きがいのある職場づくり

【認定期間】

応募の翌年1月1日から2年間

- ・令和2年度に認定された企業の場合
(令和3年1月1日～4年12月31日)
- ・令和3年度に認定された企業の場合
(令和4年1月1日～5年12月31日)



5 他自治体の取組

1 神奈川県

神奈川県では、長時間労働や日本一長い通勤時間などが、夫の家事・育児時間が妻に比べて極めて短い要因となっています。女性と男性がお互いを尊重し、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、より実効性のある取組を行うため、2018(平成 30)年3月に「かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)」(計画期間:2018(平成 30)年度から2022(令和4)年度までの5年間)を策定しています。

プランでは、施策の基本方向の1つとして、「家庭・地域活動への男性の参画」を掲げており、若年層のうちから、「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識の解消を図るとともに、各種啓発・セミナー、ウェブサイトでの情報提供を通じ、男性の家事・子育て等への積極的な参画を促進していくとしています。

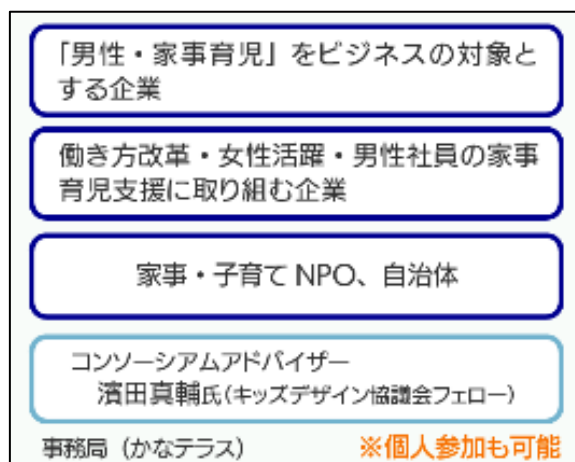
(1) 男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム

男性の家事育児が十分なレベルで日常的に当たり前となる社会環境を形成するため、「男性・家事育児」をビジネスの対象とする企業、働き方改革や女性活躍、男性社員の家事育児支援に取り組む企業、NPO、行政等が参加し、2019(平成 31)年に発足しました。(事務局:かながわ男女共同参画センター(かなテラス))

新型コロナウイルス感染症が拡大する以前は、企業等の事例発表や参加者が自由にアイデアを出し合うグループワークなどを実施していましたが、現在は、コンソーシアム通信発行等によるメンバー同士の情報共有、コンソーシアムホームページや Twitter による情報発信を実施しています。



【コンソーシアムの構成】



出典:かなテラス 男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム
https://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/dki_consortium/index.html

(2) かながわパパ応援ウェブサイト「パパノミカタ」

かながわ版父子手帳として2017(平成29)年2月に開設し、子育て初心者のお父さんの子育てを支援するために、パパになる方の「味方(ミカタ)」になる情報を集めています。

パパの「ミカタ」とチームで子育てすることをコンセプトに、子育てに関する基礎知識や親子、ママ、祖父母とのコミュニケーションのヒントのほか、地域で活躍している子育てパパのサークルや父親の子育てを応援する団体の紹介、パパにお勧めのお出かけスポットなど、さまざまな情報を発信しています。



出典: かながわパパ応援ウェブサイト パパノミカタ
<https://c.rakuraku.or.jp/mikata/>

2 東京都

東京都では、すべての都民が性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、2017(平成29)年3月に「東京都男女平等参画推進総合計画」(計画期間:2017(平成19)年度から2021(令和3)年度までの5年間)を策定しました。計画では、男性の家事・育児等のための環境づくりの促進や啓発を行っていくとしています。

また、2022(令和4)年3月末を目途に改訂を予定している計画素案においては、柱の1つに「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」を掲げ、その中で男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革等に取り組んでいくとしています。

なお、2021(令和3)年3月に、新たな都政の羅針盤として策定された都の総合計画である「未来の東京」戦略では、戦略3「女性の活躍推進戦略」において、男女とも無理なく仕事と家庭を両立できるよう、男性の家事・育児参画の促進に向けた多様な気運醸成の取組の展開等を掲げています。



出典: 東京都「未来の東京」戦略

<https://www.seisakukikaku.metro.tokyo.lg.jp/basic-plan/choki-plan/>

(1) 男性の家事・育児みんなで考え変えていくサイト「TEAM 家事・育児」

男性も女性も当然に家事・育児分担を分かち合う社会を実現するため、2021(令和3)年10月に、「TEAM家事・育児」を開設しています。

男性の家事・育児参画に取り組む企業の好事例、インフルエンサーの家事・育児実践動画、男性の家事・育児が当たり前になった2040年から2021年を振り返るアニメーションなど、男性の家事・育児を切り口に、あらゆる人々に向けたメッセージを発信しています。



出典: 東京都「TEAM 家事・育児」

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/wlb_top/0000001589/



(2) 男性の家事・育児参画を応援するサイト「パパズ・スタイル」

2018(平成30)年から、男性の家事・育児参画に向けた気運を幅広く醸成していくため、ウェブサイト「パパズ・スタイル」を開設しています。月1回程度、都における男性の家事・育児参画の現状や、家事・育児の事例・実践法、妻(パートナー)・親・上司等、周囲の人に向けた情報など、男性のみならず、周囲の人や社会全体に向け、幅広く情報を発信しています。



出典: 東京都「パパズ・スタイル」

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/wlb_top/0000001091.html

(3) 働くパパママ育休取得応援奨励金

2018(平成30)年から、公益財団法人東京しごと財団と連携して、育児中の女性の就業継続や男性の育児休業取得を応援する企業を支援しています。

従業員に1年以上の育児休業を取得させ、育児中の雇用を継続する環境整備を行った都内中小企業・法人等を支援する「働くママコース」と、男性従業員に連続15日以上育児休業を取得させ、育児参加を促進した都内企業・法人等を支援する「働くパパコース」の2種類があります。

東京都 東京しごと財団 都内企業のみなさま

令和3年度 働くパパママ 育休取得応援奨励金

従業員の育児休業^{*}取得を推進する 都内企業等のみなさまを支援します

*育児休業とは、育児休業法第15条第1項第1号に規定する育児休業を指します。

男性従業員に育児休業を取得させた 都内企業等対象(企業・法人規模不問)

育児休業連続15日取得 25万円支給 15日取得以降15日ごとに25万円加算 上限300万円(年度内1回のみ)

働くパパコース

従業員 従業員数300名以下の中小企業等の自費は条件により経費処理が異なります

従業員に育児休業を取得させ職場環境を整備した 都内中小企業等対象(従業員数300名以下の企業・法人)

125万円支給(年度内1回のみ)

働くママコース

育休から復帰し、3か月経過後に申請可能です!

公益財団法人 東京しごと財団 雇用環境整備課

出典: 公益財団法人東京しごと財団 働くパパママ育休取得応援奨励金

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/papamamaikukyusutoku.html>

3 愛媛県

愛媛県では、6歳未満の子どもがいる世帯の夫の家事・育児時間が全国平均より少なく、男性の家事等の取組が進んでいない現状(平成28年社会生活基本調査(総務省))を踏まえて、家事を楽しみ、積極的に取り組む男性「カジダン」の輪を拡大し、男性の家事等の実践を支援するため、2020(令和2)年度から「男性の家事参画推進事業」として、家事実践のノウハウを学ぶ講座の開催やカジダンネットワークの拡大のほか、若者の視点からカジダンが活躍できる職場改革に取り組んでいます。

また、「第3次愛媛県男女共同参画計画」(計画期間:2021(令和3)年度から2030(令和12)年度の10年間)では、重点目標に「男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり」を掲げ、男性の家事・育児・介護等の参画推進に取り組むこととしています。

(1) カジダン実践講座

カジダンの必要性等の理解を深めるため、家事のノウハウなどを学ぶ講座を開催しています。2021(令和3)年度は料理編、整理整頓編、洗濯編の全3回行い、延べ94名が参加しました。

(2) カジダンネットワーク

カジダンに係る取組みの共有や支援を行い、カジダンの普及拡大を図るため、カジダンネットワークを運営しています。月に1回程度、メールマガジンで仕事にも応用できる段取り力などの家事スキル向上に関する情報提供等を通して、男性の家事参画の取組みを広く周知・支援しています。また、ネットワーク内での交流を促進や、カジダンの輪を拡大することを目的として、2021(令和3)年度には交流会を実施しました。(2022(令和4)年1月末現在で参加者731名(団体))

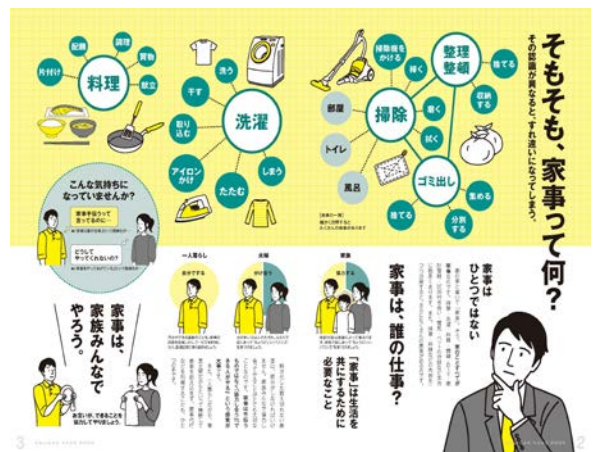
(3) 男性の家事参画環境づくり事業

若者に支持される職場環境に対する理解促進を図るために、今後就職や結婚に直面する大学生に対して、大学のキャリア形成等の授業を活用して、ワークライフバランスに関する講座を開催しています。

2021(令和3)年度は、愛媛大学で2回、松山東雲女子大学・短期大学で2回、松山大学で1回の計5回、講座を実施しました。(参加者約480名/5回)

(4) カジダンハンドブック・カジダンロールモデル集

カジダンの必要性や家事スキル等を紹介した『カジダンハンドブック』及び、家事シェアを実践している男性の取組みや効果等を紹介した『カジダンロールモデル集』を作成し、配布するとともに、県ホームページに掲載しています。



6 雇用主としての取組事例 ～男性の育児休業等の取得促進～

この章では、男性の家庭参画のうち、特に育児への参画促進に関して、育児休業制度や最近の法改正の概要について触れたのち、国や自治体、企業による取組を紹介します。

1 育児休業について

(1) 育児休業制度

「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」(通称:育児・介護休業法)で定められています。

※公務員の育児休業制度については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」、「地方公務員の育児休業等に関する法律」等が適用されます。

育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる男女労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき1回。ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで

ポイント 妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能

ポイント 派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

育児休業取得の申出の時点で次の①②を満たす労働者が取得可能

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

○両親で協力して育児休業を取得するための特例

ポイント 「パパ休暇」
出生後8週間以内に、育児休業を開始し、かつ終了した場合、再度の取得が可能！

ポイント 「パパ・ママ育休プラス」
両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能！（取得期間は産後休業期間を含め1年間）



出典:厚生労働省「男性の育児休業取得促進研修資料(中小企業における取組促進)」
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/download/training2021.pdf>

(2) 男性の育児休業のメリット

ア 組織(企業・職場等)にとってのメリット



- 男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる
- 仕事の進め方を見直すきっかけに
(業務の棚卸し・見える化の促進や、業務の属人化の排除、業務効率向上など)
- 組織に対する満足度・帰属意識の向上
- イメージの向上や人材確保にも寄与
- 離職率の低下

イ 同僚にとってのメリット



- 自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけに
(業務の平準化等によって、自身のワークライフバランスの向上)
- お互いにサポートしあう関係の構築
- 育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーがスキルアップ

ウ 育児休業取得者(本人)にとってのメリット



生活面

- 家事・育児に主体的に取り組める
- 子どもに必要とされていることを実感でき、自信がつく
- 育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができる

仕事面

- 業務のやり方を見直すきっかけに
- 時間管理能力、効率的な働き方が身に付く
- 周囲の協力へ感謝の気持ちから、社内コミュニケーションも良好に

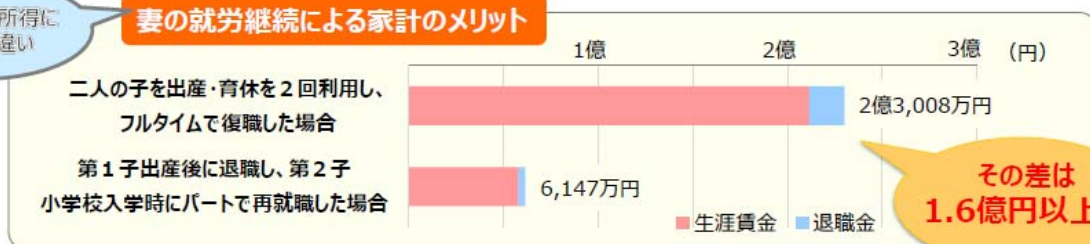
エ 家族にとってのメリット



- 配偶者の育児不安、ストレスの軽減
- 配偶者の就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持
- 良好な夫婦関係を構築
- 家計も二人で担うことで、経済的不安が軽減

妻の生涯所得に
大きな違い

妻の就労継続による家計のメリット



出典：ニッセイ基礎研究所 ニッセイ基礎研究所Vol.61
「大学卒女性の働き方別生涯所得の推計」図表10 女性の働き方ケース別生涯所得 より一部抜粋 H29年6月

出典：厚生労働省「男性の育児休業取得促進研修資料(中小企業における取組促進)」
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/download/training2021.pdf>

(3) 育児・介護休業法改正のポイント

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、2021(令和3)年6月に育児・介護休業法が改正されました。

2022(令和4)年4月1日 施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

➤ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

事業者は制度に関する研修実施や相談窓口設置などの措置をとること

➤ 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

事業主は対象の労働者に対し、育休制度や給付、社会保険料の取り扱いなどについての周知や休業取得の意向確認を個別に行うこと

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現 行	令和4年4月1日～
(育児休業の場合) (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない	(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い (引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は 労使協定の締結により除外可) ※※育児休業給付についても同様に緩和

2022(令和4)年10月1日 施行

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能	再取得不可

2023(令和5)年4月1日 施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表すること

出典:厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

コラム 育児休業中の経済的支援

➤ 育児休業給付(雇用保険からの給付)

原則として休業開始時賃金月額×67%(休業開始後6か月以降は50%)支給

※一定の要件あり

※法定の育児休業制度の期間(22頁参照)

※給付は非課税のため所得税はかからず、翌年度の住民税算定額にも含まれない。

➤ 育児休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の免除

手取り賃金で比べると、休業前の約8割が支給されます!

育児休業前		〈収入のイメージ〉	育児休業中	
給与	230,000円	➔	育児休業給付金	154,100円
所得税	5,000円		所得税	0円
社会保険料	30,000円		社会保険料	0円
雇用保険料	1,200円		雇用保険料	0円
住民税	15,000円		住民税	15,000円
手取り	178,800円		手取り	139,100円

- 育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません(翌年度の住民税算定額にも含まれません)。
- 育児休業中の社会保険料は、**労使ともに免除されます**。給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。
- 住民税の徴収猶予制度が利用できる自治体もあります(詳しくはお住まいの市区町村へお問い合わせください)。

出典: 厚生労働省「育児休業給付金が引き上げられました!!」

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h26_6.pdf

育児・介護休業法改正(24頁参照)と併せて、雇用保険法も改正され、育児休業給付に関する所要の規定が整備されました。

- ・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受給可能
- ・3回目以降の育児休業でも例外事由に該当する場合は、回数制限から除外
- ・育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間に、夫婦それぞれ1回に限り受給可能
- ・産後パパ育休を取得した場合でも、育児休業給付金を受給可能

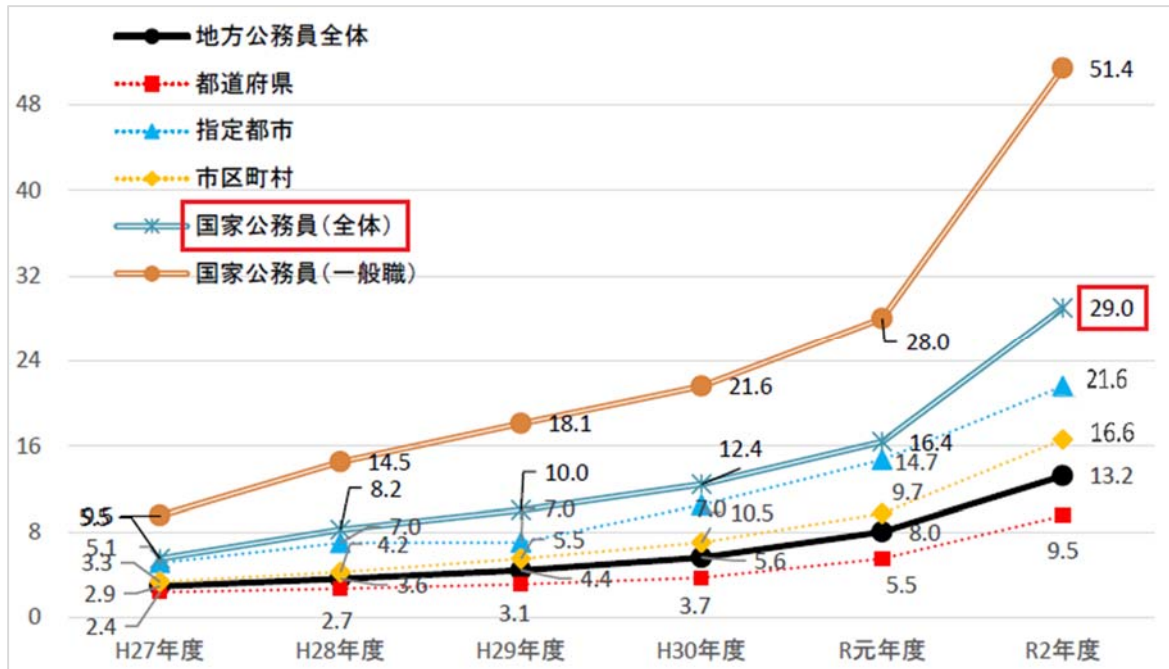


2 国家公務員による取組事例

「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」(以下、取得促進方針)に基づき、2020(令和2)年度から子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組が進められています。

取組の結果、2020(令和2)年度の数值では、男性職員の育児休業取得率は29%となり、国の第5次男女共同参画基本計画に定める2025(令和7)年までの成果目標である30%に迫っています。

図表3-1 男性職員の育児休業取得率



出典: 総務省通知「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の一層の推進について」(令和3年12月24日)
https://www.soumu.go.jp/main_content/000785399.pdf

(1) 国家公務員における主な取組(「取得促進方針」の要点)

- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針、目標の明確化
- ・対象となる男性職員の確実な把握
- ・質問、相談窓口の設置
- ・取得計画の作成
- ・業務面での環境整備
- ・人事評価への反映



出典: 内閣官房「男性職員・管理職のための育休取得促進ハンドブック イクメンパスポート」
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/male_childcare/index.html

(2) イクメンパスポート

2021(令和3)年3月に内閣官房内閣人事局が、国家公務員の男性職員、管理職のために男性職員の積極的な育児参加と、そのために不可欠な、上司をはじめとする周囲の理解の促進を目的とし、育児休業等を取得した男性職員や育児休業等を取得した男性部下を支えた上司からのメッセージ、有識者からのアドバイス、利用可能な制度等を紹介しています。

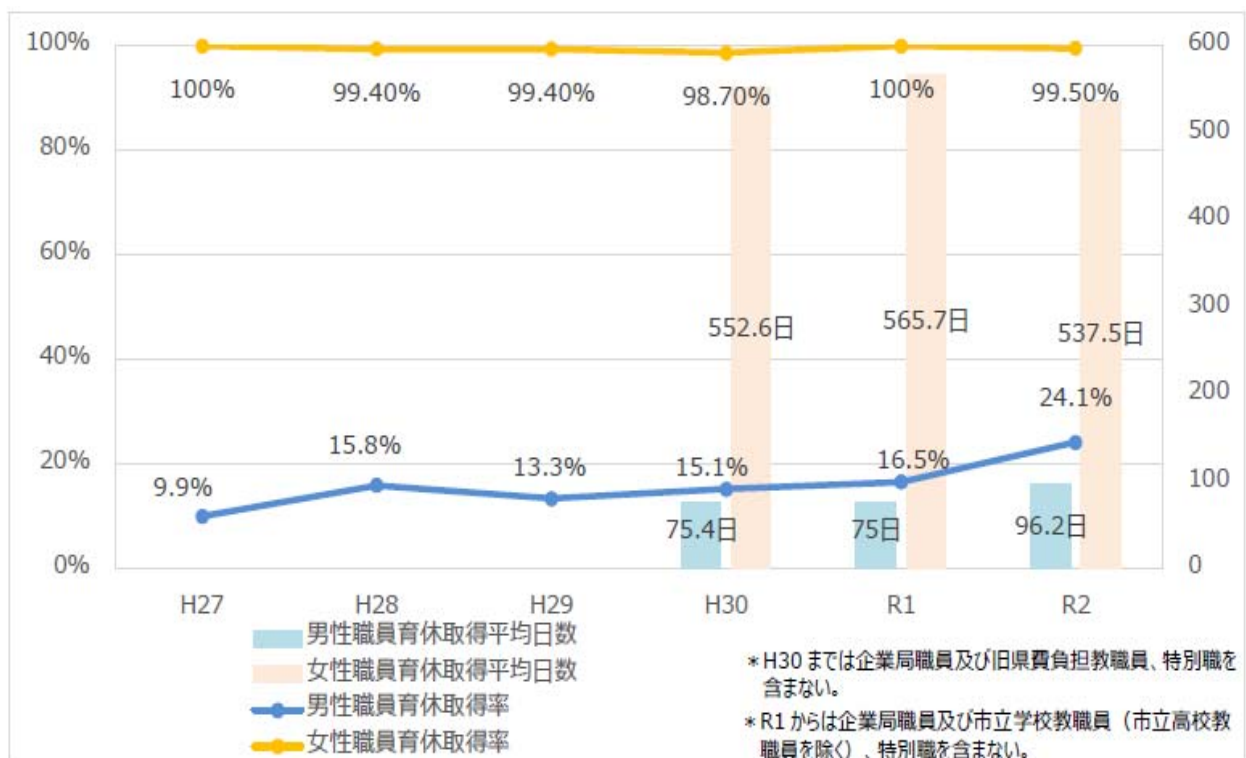
3 地方公務員による取組事例

(1) 横浜市

横浜市では、女性職員の育成・登用を進め、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくり、その力を高め、市民満足度の高い市政の実現を目指しています。第5次横浜市男女共同参画行動計画でも、施策3「市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革」を新たに打ち出しています(6頁参照)。

2016(平成 28)年3月に、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を整理・統合して「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」を策定し、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進と併せて、男性の育児休業等の取得促進についても取り組んでいます。2020(令和2)年度には「男性職員の育児休業取得率」の数値が、目標値の 20%を超え、24.1%となりましたが、国の取得率等(26 頁参照)を踏まえると、さらなる促進が求められています。この計画の期間は 2016(平成 28)年度から 2021(令和3)年度(2019(令和元)年度に一部改訂あり)としており、2022(令和4)年3月には次期計画を策定予定です。

図表3-2 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数



出典:横浜市「データで見る横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況」
https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/potential/wprogram.files/0026_20211012.pdf

ア 男性の育児目的の休暇等※1の取得促進の取組

- ・利用可能な制度や取得モデル等の情報提供の強化
- ・責任職による、対象職員への子育てや配偶者支援のための休暇取得の促進や、制度を利用しやすい職場環境づくり
- ・対象職員自身による、積極的な育児参画への心がけと、配偶者の産前産後の休暇取得

※1 男性職員が子どもの出生時・子育て始期に利用できる特別休暇(有給)のこと。

配偶者の出産のための休暇(3日)、男性職員の育児参加休暇(5日)がある。

イ 育児休業等の取得促進

- ・安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりの推進
- ・責任職による、育児休業を取得できる職場風土の醸成や、対象職員に対する育児休業の取得促進
- ・人事担当課による、対象職員に対する制度や職場復帰支援策等の説明
- ・特に男性職員の育児参画を更に促進するため、制度等の周知強化のほか、本人や責任職の意識を変え、男性職員の育児休業等取得がより身近なものとなるような取組の強化

コラム 情報提供・周知の強化

職員向けの通信や庁内イントラネットを活用して、男性を含む職員による育児に関する体験談や、休暇制度等についても分かりやすく紹介しています。

2021(令和3)年には、庁内イントラネットに「男性職員の育児休業・育児関連休暇取得促進ページ」を開設し、育児休業等に関する疑問や不安の解消に役立つ情報を掲載しています。

- ◆休暇・休業のモデルケース(男性職員の育児関連休暇・育児休業の取り方)
- ◆男性育児参加セット(休暇・休業制度の概要、育児プランシート、面談シート等)
- ◆育児休業にまつわるオカネの話、育児休業手当金シミュレーター
- ◆男性職員の育児休業の体験談

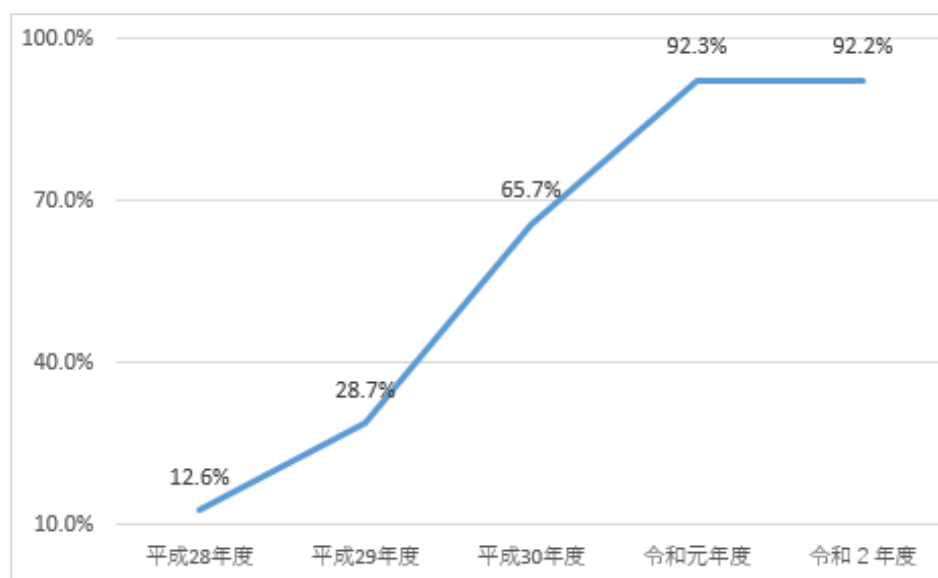
<休暇・休業のモデルケース>

<p>ケース1</p>  <p>妻は里帰り出産の予定。出産時には休暇を取得して立ち会いたい。 産後1か月ほどして、妻と子が自宅に戻ってくるタイミングで育児休業を取得したい!!</p>	 <p>★(=出産日)の前日から入院付き添いと立ち会いのため、(=配偶者の出産のための休暇)を取得。 翌週3日間は、(=男性職員の育児参加休暇)を取得して子の世話。自宅に戻って子の受け入れ準備をしつつ、業務整理や引継ぎをし、妻と子が戻ってきたところで育児休業スタート!</p>
<p>ケース2</p>  <p>2人目の子が生まれるにあたって、1人目の時は育休が取れなかったので、今度こそ取得したい! 出産前後の妻の入院時は、上の子の世話のため休みをとらなきゃ。</p>	 <p>出産予定日前からスムーズに休暇に入れるように業務を整理。 ★(=出産日)から3日間は、(=配偶者の出産のための休暇)を取得、その前後に1人目の子の世話などのため、(=男性職員の育児参加休暇)を取得。 翌週から育児休業スタート!</p>
<p>ケース3</p>  <p>出生時には最繁忙期が重なり、少ししか休みを取れなかった… 翌年度4月からの妻の復職と保育園の入園にあわせて、ならし保育の期間は自分が育休を取りたい。</p>	 <p>出生時には★(=出産日)翌日から、(=配偶者の出産のための休暇)を、入院中の配偶者の世話や出生届の手続きのため取得。 翌年度の子の入園に伴う、ならし保育の予定期間(1か月)で育児休業を取得!</p>

(2) 千葉市

千葉市は、「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果(総務省)」において、男性職員の育児休業取得率(首長部局等、消防部門、教育委員会の全合計)で92.2%と、指定都市で第1位となっています。2016(平成28)年度までは12.6%でしたが、2017(平成29)年度からは、職員が育休を取得しない場合に上司が理由を聞き取る調査を開始したことなどを受けて、2017(平成29)年度は28.7%、2018(平成30)年度は65.7%、そして2019(令和元)年度には92.3%に上昇し、一人ひとりが積極的に育児休業を取得して「育休は男性職員も取得して当たり前」という意識が定着しました。

図表3-3 男性の育児休業取得率(千葉市)



・全所属長を「イクボス」として位置付け

所属長以上の職員が「イクボス」としてのリーダーシップを発揮することを目的として、年度当初に「イクボス宣言」を実施し、宣言を各所属内に掲示しています。

・育児休業の取得予定等の聞き取り

2017(平成29)年度から2019(令和元)年度にかけて、扶養認定申請の情報から子の出生があった男性職員を確認し、その所属長あてに、対象職員が育児休業を取得するか、取得しない場合は理由を回答する調査を実施しました。また、所属長への調査送付前後には、個別に対象職員に連絡し、育児休業制度について説明しました。

2020(令和2)年度からは、所属長が対象職員の休暇・休業の予定を確認し、「男性職員に関する休暇等取得計画書兼フォローシート」を作成することとしています。

・「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」の作成

新任の所属長など、子育て支援制度について十分な知識のないイクボスでも、支援に取り組むことができるようチェックリストを作成しました。所属長は対象職員と面談し、チェックリストを作成することで、職員の状況を把握し、休暇・休業の取得を促すほか、業務の進捗状況や今後の業務計画について調整することとしています。

・「子育て応援タイムズ」の発行

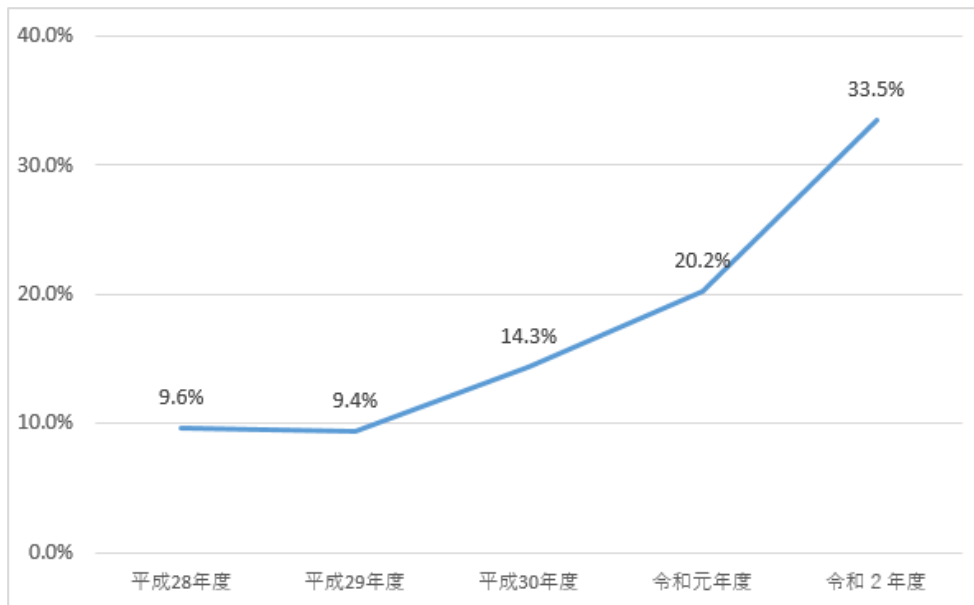
子育てに関する取組や各種制度をお知らせするため発行しています。

(3) 福岡市

福岡市は、「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果(総務省)」において、男性職員の育児休業取得率が大きく上昇しました(2019(令和元)年度 20.2%→2020(令和2)年度 33.5%)。

男性が育児に参加することは、本人のワーク・ライフ・バランスの実現のほか、女性が社会で活躍する機会を創出することにも繋がるとの観点から、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた全庁運動「パパ・すくすく子育て運動」を実施しています。

図表3-4 男性の育児休業取得率(福岡市)



・啓発リーフレットの配布

年度当初や勤務成績評価の時期に啓発リーフレット(男性職員向け・上司向けの2種)を周知するとともに、扶養手当の申請により出生の事実が把握できた場合には、男性職員及び所属長に対して啓発リーフレットを配布します。

・パパ・すくすく子育て面談

- ① 子どもが生まれる予定の男性職員に対して上司が面談を行い、育児休業等の積極的な取得を働きかけるとともに、育児休業等を計画的に取得できるよう、職場全体でサポートする職場環境づくりを推進しています。
- ② 人事担当課が面談の実施方法等を定めた「パパ・すくすく子育て面談」実施要領を作成して、各所属部署に通知しています。
- ③ リーフレットには、面談のポイントとして、
 - 育児休業の取得が人事評価においてマイナス評価とならないと伝えること
 - 職場への配慮から育児休業の取得に消極的な場合には、本人へ促すとともに、職場の理解や協力が得られるよう働きかけや業務分担の見直し等について配慮すること
 - 面談後の上司の取組などが示されています。

4 企業の取組事例

(1) 積水ハウス株式会社

『わが家』を世界一幸せな場所にする」とグループのグローバルビジョンを掲げる積水ハウス株式会社では、以前から男性育休取得率は高水準だったものの、取得期間は短く2～3日でした。そこで、2018(平成30)年に「男性社員1か月以上の育児休業完全取得」を宣言し、「特別育児休業」制度を導入しました。2019(平成31)年2月の本格運用以降に、取得期限を迎えた男性社員1,146名全員が1か月以上の育児休業を取得しています(2021(令和3)年11月末時点)。

ア 男性社員の育児休業取得データ

年度	育休取得率(対象者人数)	平均取得日数
2018(平成30)年度	—	—
2019(令和元)年度	100%(415人)	31日
2020(令和2)年度	100%(426人)	31日

イ 主な取組

・「特別育児休業」制度

- 法定を上回る3年間が取得可能期間
- 育児休業1か月以上の完全取得
- 最初の1か月を有給(性別不問)とする
- 休業(1か月以内)が昇給昇格・賞与・退職金の算定に影響しない
- 最大で4回の分割取得可能
(ただし産後8週間内は、分割回数にカウントせずに1日単位で取得可能)

・「家族ミーティングシート」

- 家事・育児の役割分担(現状、育休中、復帰後)等について家族でコミュニケーションを図りやすくするツールと
- 同社の公式サイトで一般向けにも公開

・「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」

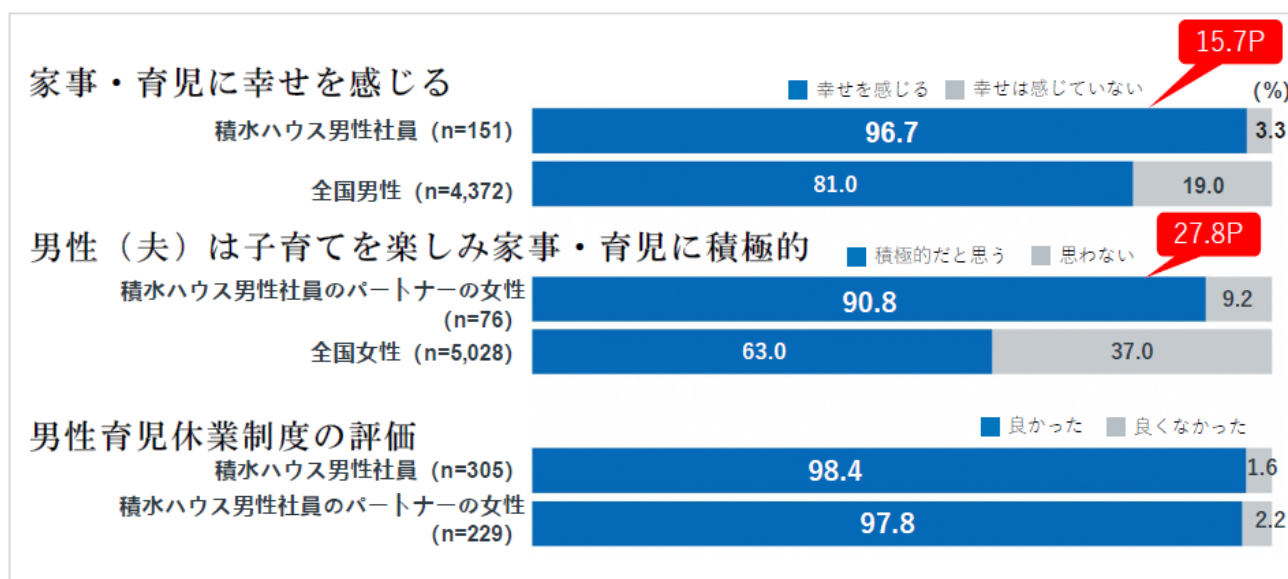
- 3歳までの子を持つ男女社員とその上司は必須参加
- 対象社員のパートナーも参加可能(任意)



ウ 効果

- ☺ 対象となる男性社員は全員1か月以上の育休を取得しており、取得率 100%を維持。
- ☺ 「特別育児休業」取得後アンケートの結果(2021(令和3)年)
 - 組織の協力体制はどうだったか？ ➡ 「協力的だった」93.5%
 - 休業前と比較し、職場でのコミュニケーションは？ ➡ 「取りやすくなった」51.8%
 - 男性育休を通じて職場の風土は変わってきた？ ➡ 「変わってきた」71.8%
- ☺ 職場でも家庭でもコミュニケーションが活性化し、助け合いやお互い様の風土も醸成。
- ☺ 「特別育児休業」の取組は、お客様や就職活動生などからも好印象。

図表3-4 育休を取得した同社男性社員の変化



提供:積水ハウス株式会社

エ 会社概要

会社名	積水ハウス株式会社
本社	〒531-0076 大阪市北区大淀中一丁目1番88号 梅田スカイビル タワーイースト
設立	1960(昭和35)年8月1日
資本金	2,025億円 9,120万円
代表者	代表取締役 社長執行役員 兼 CEO 仲井 嘉浩
従業員数 ※就業人員数	16,595名 (2021(令和3)年4月1日現在)
事業内容	建築工事の請負及び施工、建築物の設計及び工事監理 ほか
その他	厚生労働省「イクメン企業アワード2020」グランプリ受賞

(2) ボッシュエンジニアリング株式会社

ドイツで創業したボッシュ株式会社の子会社であるボッシュエンジニアリング株式会社は、グループの理念である「Invented For Life」(人と社会に役立つ革新のテクノロジーを生み出すこと)の実現のため、従業員の人生の豊かさに対しても真摯に考え、多様な背景を持つ一人ひとりが活躍できる環境づくりと向き合っています。

ア 男性社員の育児休業取得データ

年度	育休取得率(対象者人数)	平均取得日数
2018(平成30)年度	100%(1人)	31日
2019(令和元)年度	該当なし	—
2020(令和2)年度	100%(2人)	291.5日

イ 主な取組

- ・社員全員を対象にした育児と仕事の両立に関する実態調査
- ・積極的に男性も育児に参加出来るようモデルケースの開示
- ・本人の業務のバックアップサポート体制
- ・今後、育児休業を取得した男性社員から、メリットやデメリット等のヒアリング

ウ 効果

- ☺ 会社全体で男性育児に対するサポートが周知され、進んで育休が取りやすくなった
- ☺ 採用面でもPRができるメリットになっている



<同社による「イクボス宣言」>

エ 会社概要

会 社 名	ボッシュエンジニアリング株式会社
本 社	〒220-6218 横浜市西区みなとみらい2丁目3番5号 クイーンズタワーC18階
設 立	2006(平成18)年11月1日
資 本 金	1億円
代 表 者	代表取締役 龍崎 浩太郎
従 業 員 数 ※ 就 業 人 員 数	57名(2022(令和4)年1月現在)
事 業 内 容	自動車部品のソフトウェア開発及びアプリケーション(適合)開発などのエンジニアリング業務、モータースポーツ製品の販売
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ・よこはまグッドバランス賞 2018(平成30)年度認定企業特別賞受賞(認定回数2回) ・横浜健康経営認証 2019「クラスAAA」認証事業所 ・厚生労働省「日本総イクボス宣言プロジェクト!!」にて 2017(平成29)年に「イクボス※宣言」 ※「部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司」 のこと

【参考・出典】

- ・内閣府男女共同参画局「共同参画」2021年5月号
https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105_05.html
- ・内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会」って何だろう
https://www.gender.go.jp/about_danjo/society/index.html
- ・第5次横浜市男女共同参画行動計画
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/keikaku/kodokeikaku/dai5jikeikakusakutei.html>
- ・横浜市 令和元年度 女性の就業ニーズ調査
https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/chosa/R01_joseineeds.html
- ・横浜市 令和2年度 男女共同参画に関する市民意識調査
https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/chosa/R02_shimin.html
- ・横浜市 家事シェアシート(協力:横浜DeNAベイスターズ)
https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/kigyuu/kajishare_sheet.html
- ・政策局男女共同参画推進課 令和2年6月2日 記者発表資料
「横浜DeNAベイスターズ協力 “家事シェア”で暮らしを快適に！」
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/koho-kocho/press/seisaku/2020/kajishare.html>
- ・政策局男女共同参画推進課 令和3年9月15日 記者発表資料
「LIONと横浜市が連携協定を締結 男性の家事参画推進に向けたオンライン講座を実施します！」
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/koho-kocho/press/seisaku/2021/0915seisakudanjo.html>
- ・ライオン株式会社 もっと効率的に！もっとハッピーに！家事のコツは自宅で学べる！？
～Kaji×Kaji ハッピーシェア×横浜市 オンライン家事シェアセミナーレポート～
<https://www.lion.co.jp/ja/sustainability/kajikaji/yokohama/01.php>
- ・横浜市 パパ育児をおもしろ楽しくするサイト「ヨコハマダディ」
<https://hamadaddy.city.yokohama.lg.jp/>
- ・横浜市 よこはまグッドバランス賞
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/balance/hyoshou.html>
- ・政策局男女共同参画推進課 令和3年12月9日 記者発表資料
「2021年度 よこはまグッドバランス賞認定企業が決定 認定ロゴマークをリニューアルしました！」
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/koho-kocho/press/seisaku/2021/1209seisakudanjo.html>
- ・横浜市 男女共同参画貢献表彰
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/koken/koukensha.html>
- ・政策局男女共同参画推進課 令和4年1月14日 記者発表資料
「横浜市男女共同参画貢献表彰 令和3年度受賞者が決定しました」
<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/koho-kocho/press/seisaku/2021/danjo20220114.html>
- ・神奈川県 かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)
—ともに生きる社会、ともに参画する社会へ—
<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m8u/4plan.html>
- ・かなテラス 男性×家事育児×オープンイノベーション・コンソーシアム
https://www.pref.kanagawa.jp/osirase/0050/dki_consortium/index.html
- ・かながわパパ応援ウェブサイト パパノミカタ
<https://c.rakuraku.or.jp/mikata/>
- ・東京都 東京都男女平等参画推進総合計画(平成29年3月)
<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/danjobyodo/0000000929.html>
- ・東京都 「東京都男女平等参画推進総合計画(素案)」の公表及び都民意見の募集について
<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/danjobyodo/0000001670.html>
- ・東京都 「未来の東京」戦略
<https://www.seisakukikaku.metro.tokyo.lg.jp/basic-plan/choki-plan/>
- ・東京都 2021年10月27日 報道発表資料
「男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジキャンペーンの実施」
<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2021/10/27/11.html>
- ・東京都 男性の家事・育児みんなで考え変えていくサイト「TEAM 家事・育児」
https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/wlb_top/0000001589/

【参考・出典】

- ・東京都 2018年11月30日 報道発表資料 Web サイト「パパズ・スタイル」本日オープン！
<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2018/11/30/16.html>
- ・東京都 男性の家事・育児参画を応援するサイト「パパズ・スタイル」
https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/wlb_top/0000001091.html
- ・東京都 2018年5月11日 報道発表資料 「働くパパママ育休取得応援事業の受付を開始します」
<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2018/05/11/09.html>
- ・公益財団法人東京しごと財団 働くパパママ育休取得応援奨励金
<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/papamamaikukyusutoku.html>
- ・愛媛県 第3次愛媛県男女共同参画計画
<https://www.pref.ehime.jp/h15200/keikaku/r0303keikaku-index.html>
- ・愛媛県 男性の家事参画推進に関すること
<https://www.pref.ehime.jp/h15200/kajidan.html>
- ・厚生労働省 イクメンプロジェクト
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>
- ・厚生労働省 「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>
- ・総務省通知 「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の一層の推進について」
(令和3年12月24日)
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/josei_hatarakikata.html
- ・総務省通知 「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた更なる取組について」
(令和3年1月25日)
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/josei_hatarakikata.html
- ・内閣官房 「イクメンパスポート2021」
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiyoku/male_childcare/files/ikupass_2020.pdf
- ・横浜市 「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム Plus☆」
https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/potential/wprogram.files/0013_20200529.pdf
- ・横浜市 「データで見る横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況」
https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/potential/wprogram.files/0026_20211012.pdf
- ・厚生労働省 「イクメン企業アワード2020 受賞企業の取組事例集」
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/pdf/award_company2020.pdf
- ・厚生労働省 『日本総イクボス宣言プロジェクト！！』(ひろがれイクボスの輪)
<https://www.mhlw.go.jp/ikubosu/index.html>
- ・横浜市 「2018年度企業のためのワーク・ライフ・バランスガイド(よこはまグッドバランス賞取組事例集)」
https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/balance/goodbalance4.files/0014_20190327.pdf