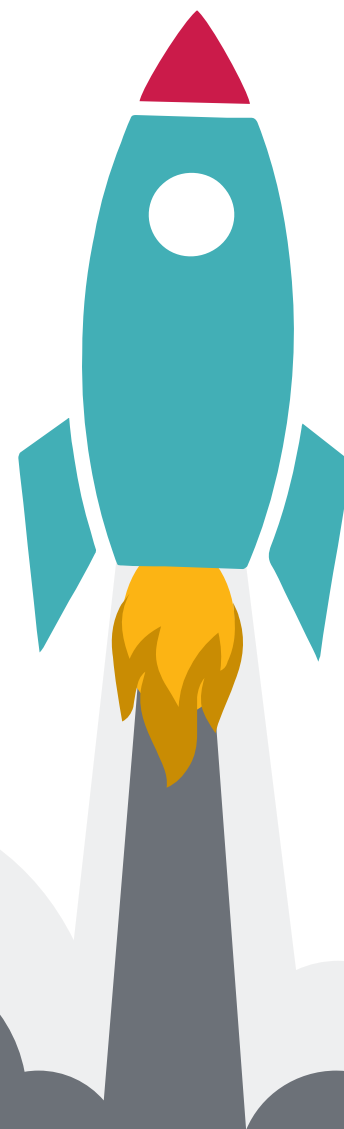


働き方改革

～労働における男女不平等～



菊池ゼミ

4年 青木 将史 ・ 楠本 悠太 ・ 遠藤 亮浩
3年 黒川 佳純 ・ 嶋村 優 ・ 杉本 裕佳子 ・ 福島 遼太郎 ・ 中村 小春
2年 大谷 理夏 ・ 城崎 のぞみ ・ 平出 久里子

Agenda



01 現状の法制度

02 諸外国との比較

03 労働における男女格差

04 政策提言



現状の法制度

【男女雇用機会均等法】

現状の法制度

第8条

女性労働者についての措置に関する特例

女性労働者の取扱いが原因で生じている男女間格差を是正するために、女性のみを対象としたり、女性を優遇する措置は**法5, 6条**に違反しない

第5条：
事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない

第6条：
事業主は、労働者の配置、昇格等について、労働者の性別を理由として、差別的扱いをしてはならない

第9条

婚姻、妊娠、出産等を理由とする 不利益扱いの禁止等

ex:
女性労働者を妊娠中、又は出産後1年以内に解雇することは、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効となる

【女性活躍推進法】

現状の法制度

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図る

国・地方公共団体・事業主

〈国〉

優れた取り組みを行う
一般事業主の認定

①女性の活躍に関する状況の把握
⇒女性採用比率、勤続年数等

②状況把握、分析を踏まえて「女性活躍推進計画」の策定・公表等

③女性の活躍に関する情報の公表

【雇用保険法】

現状の法制度

育児休業中の生活を補償するための給付

育児休業給付

休業開始時日額×支給日数×67%
(ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%)

支給開始～6か月

休業前の賃金日額×67%

6か月目～休業終了

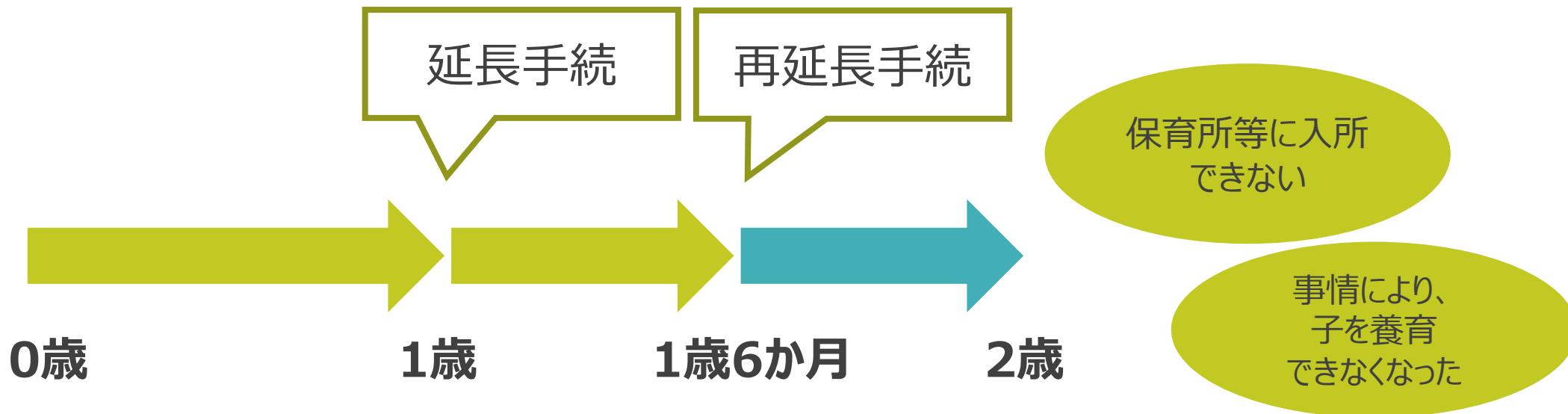
休業前の賃金日額×50%

【育児・介護休業法】

現状の法制度

労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業

育児休業



0歳

1歳

1歳6か月

2歳

延長手続

再延長手続

保育所等に入所
できない

事情により、
子を養育
できなくなった

【育児・介護休業法】

現状の法制度

半年ずつの育休取得で**1年間割増給付**が可能

両親の育児休業取得促進のための制度



【育児・介護休業法】

平成29年10月 改正

現状の法制度

育児目的休暇の新設

目的： **男性の育児参加促進**

内容： 事業主に、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が**育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務**を創設

【育児・介護休業法】

平成29年10月 改正

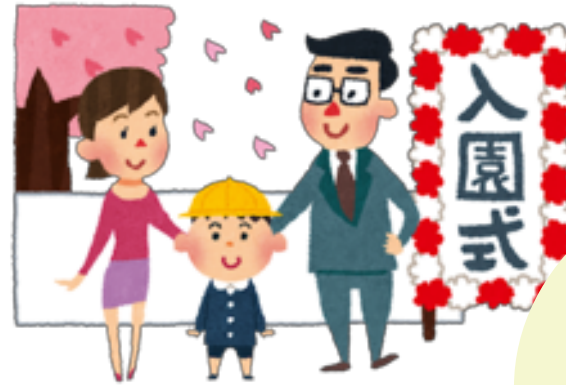
現状の法制度

育児目的休暇の新設

〈従来〉



看護休暇



有給休暇

【育児・介護休業法】

平成29年10月 改正

現状の法制度

育児目的休暇の新設

〈改正後〉



看護休暇



育児目的
休暇

【休業・休暇制度例】

現状の法制度

● 東京都庁

制度	内容
育児休業	3歳未満の子供 を養成するため、休業することができる。
育児時間	生後1年3カ月未満の子供を養成するため、休暇を取得することができる（1日2回各45分）。
育児短時間勤務	小学校就学前の子供を養育するために、勤務時間を1日3時間55分（週19時間35分）などに短縮することができる。
子どもの看護休暇	中学校就学前 の子供の看護のために年5日（対象となる子供が複数の場合は10日）の休暇を取得することができる。



諸外国との比較

法制度・政策



ドイツ

「両親手当」 育児のために休業もしくは部分休業する親の所得損失分の67%を補填する制度

ノルウェー

「パパ・クオータ制」 賃金全額保障で44週間の育児休暇のうち、6週間は男性だけが取得可能。男性が育児休暇を取らなければ、その権利も消滅する。

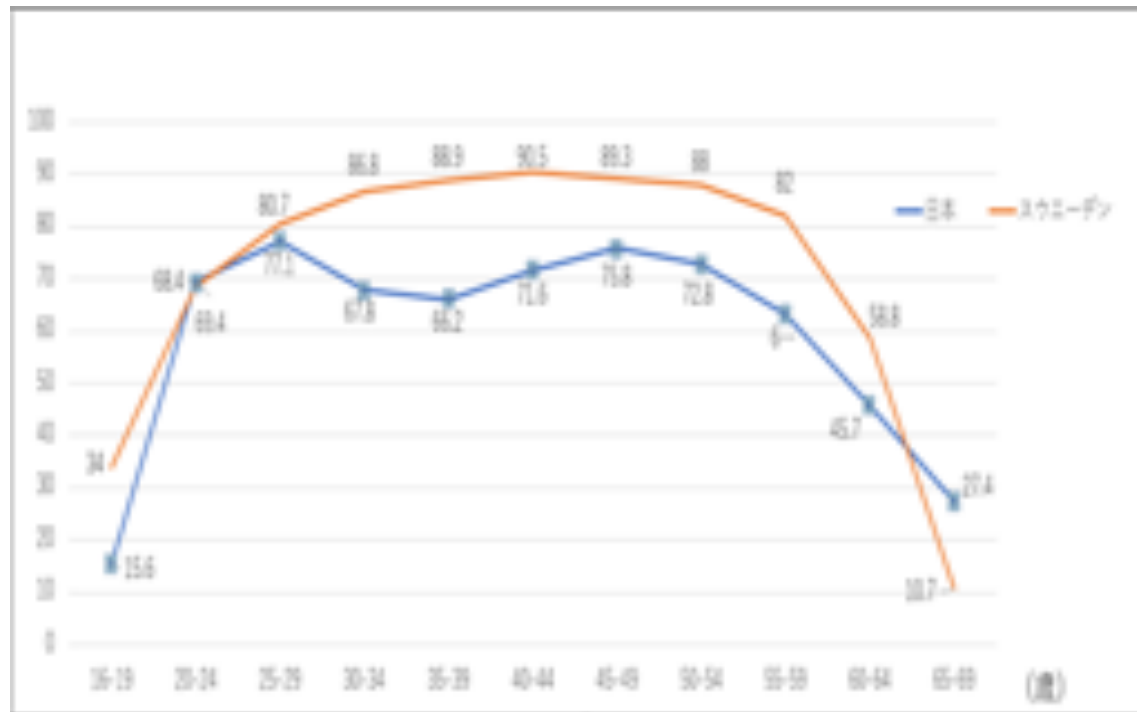
スウェーデン

「両親休暇法」 子が8歳になるか基礎学校の第1学年を終了するまでに、合計480日間を取得できることになっている。

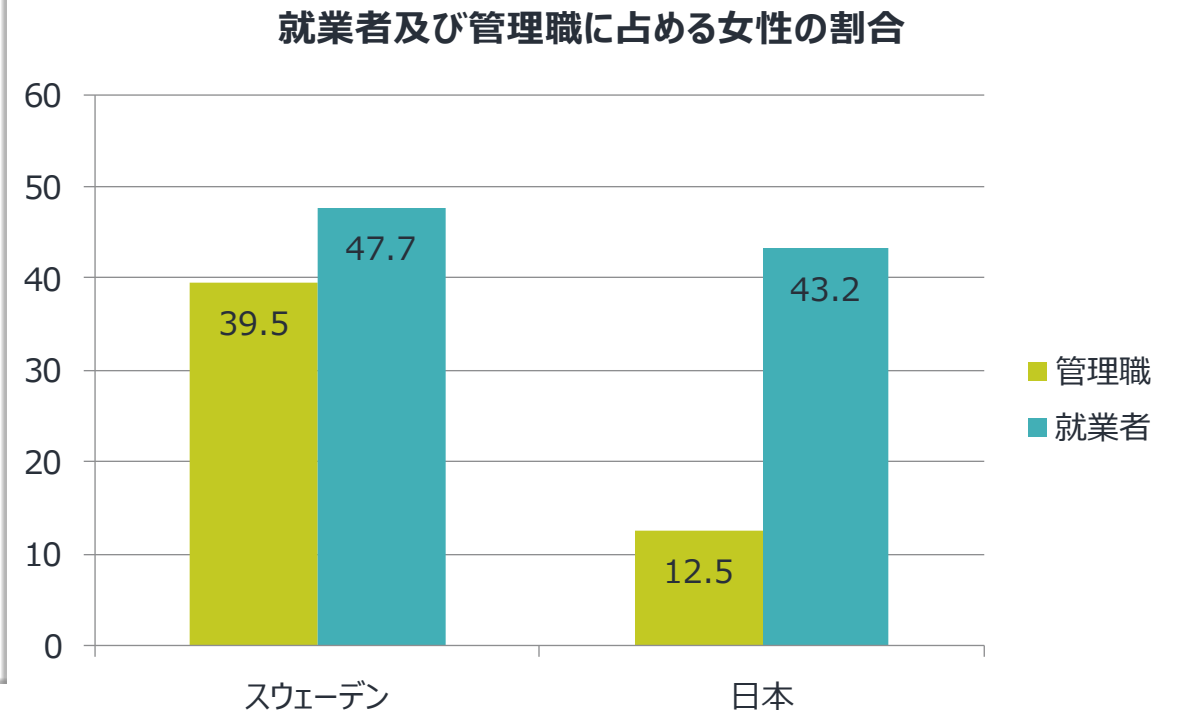
諸外国との比較

データ比較①スウェーデン

- 女性の年齢別就業率



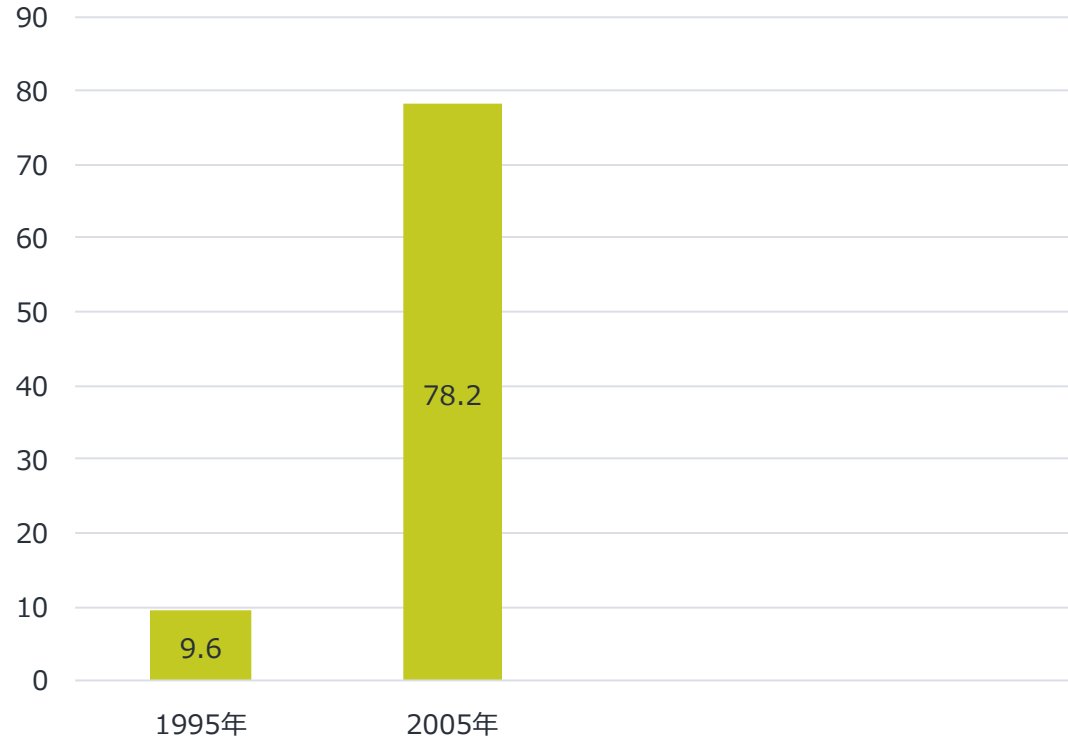
- 女性管理職の割合



諸外国との比較

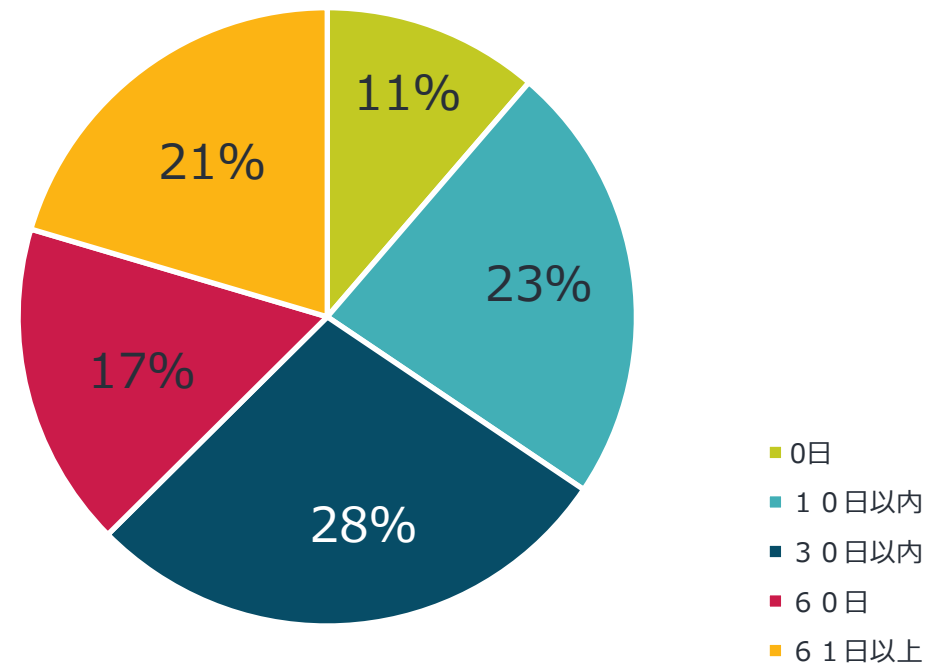
データ比較①スウェーデン

• 男性の育児休暇取得率



日本の男性の取得率は
1割にも満たないが、
スウェーデンでは8割

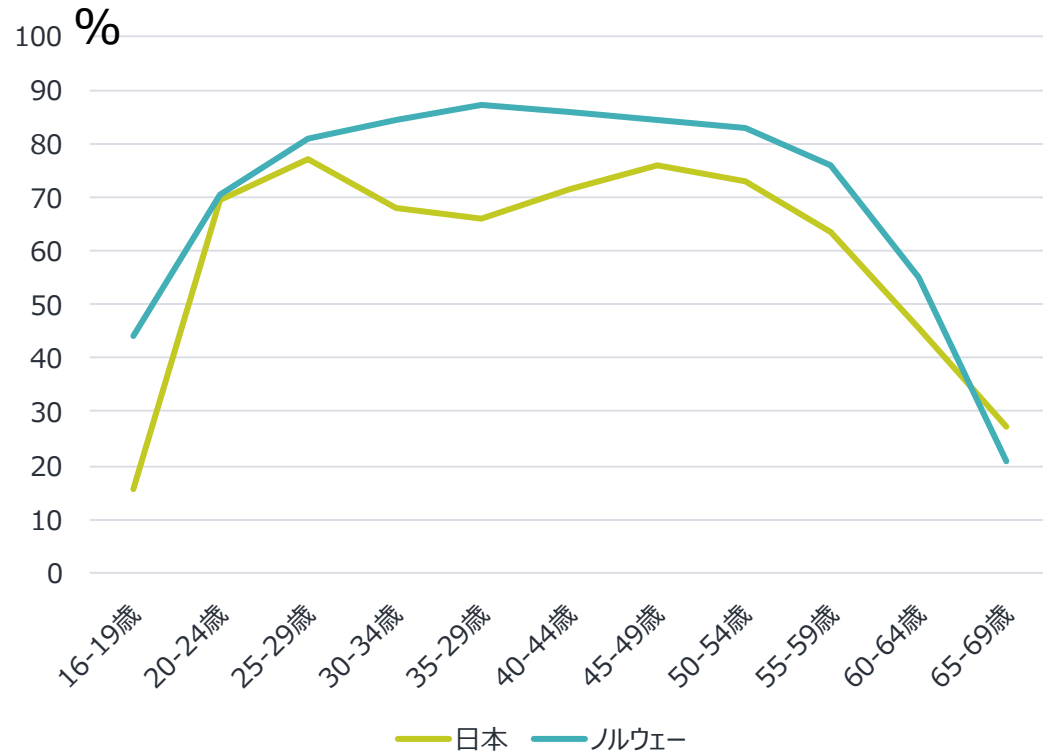
• 男性の育児休暇取得日数



諸外国との比較

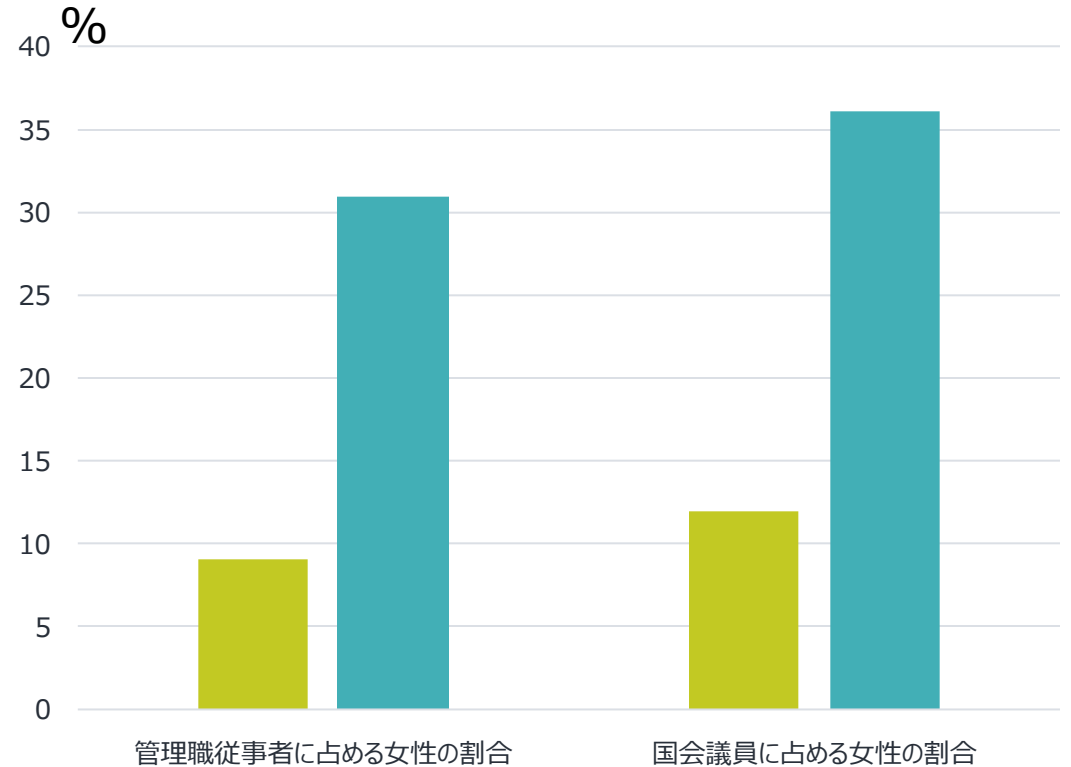
データ比較②ノルウェー

• 女性就業率



出所 OECD 2010

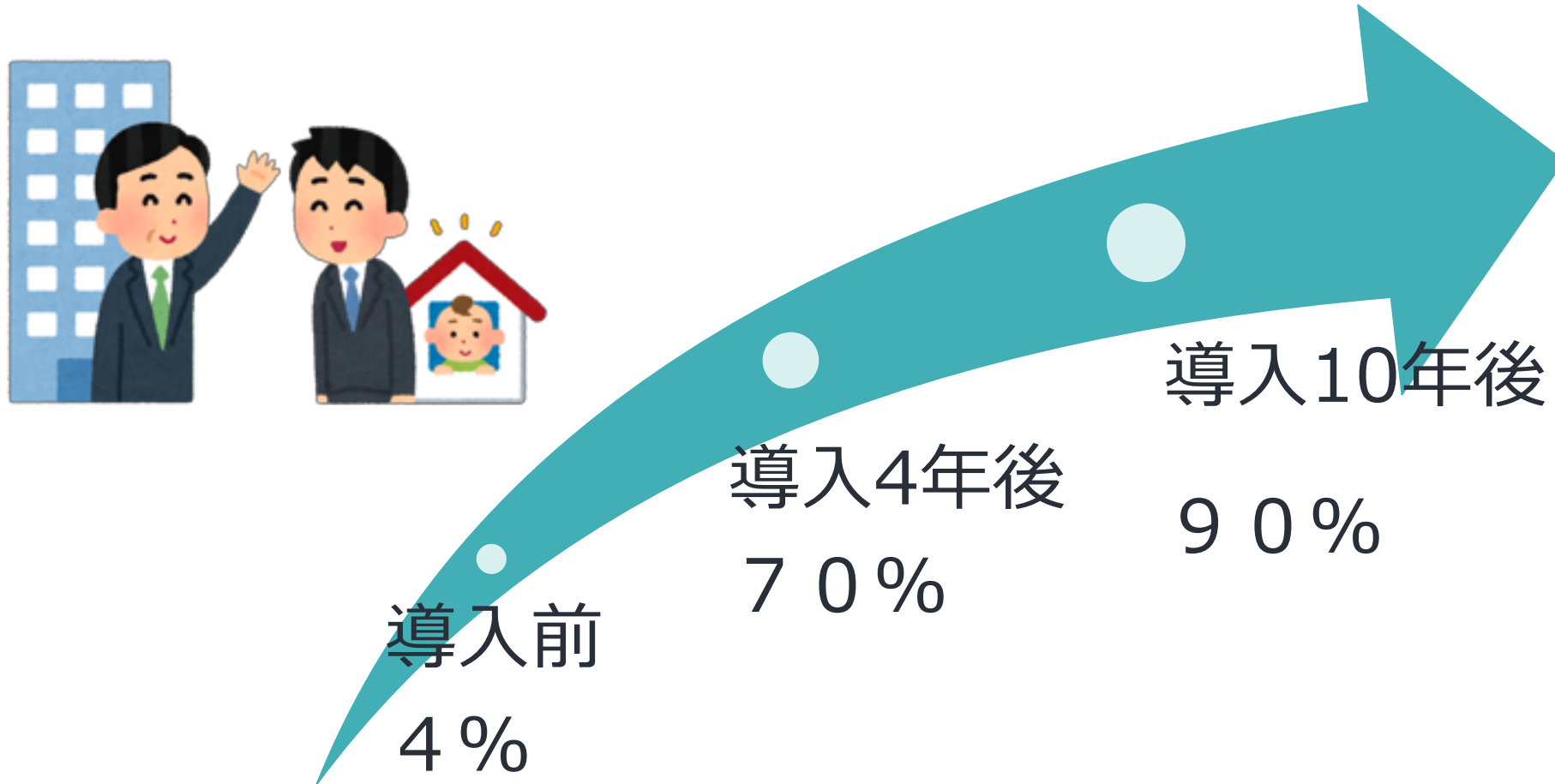
• 女性管理職の割合



出所 国連開発計画「人間開発報告書」

女性管理職の割合が多い
→昇進のモデルになる

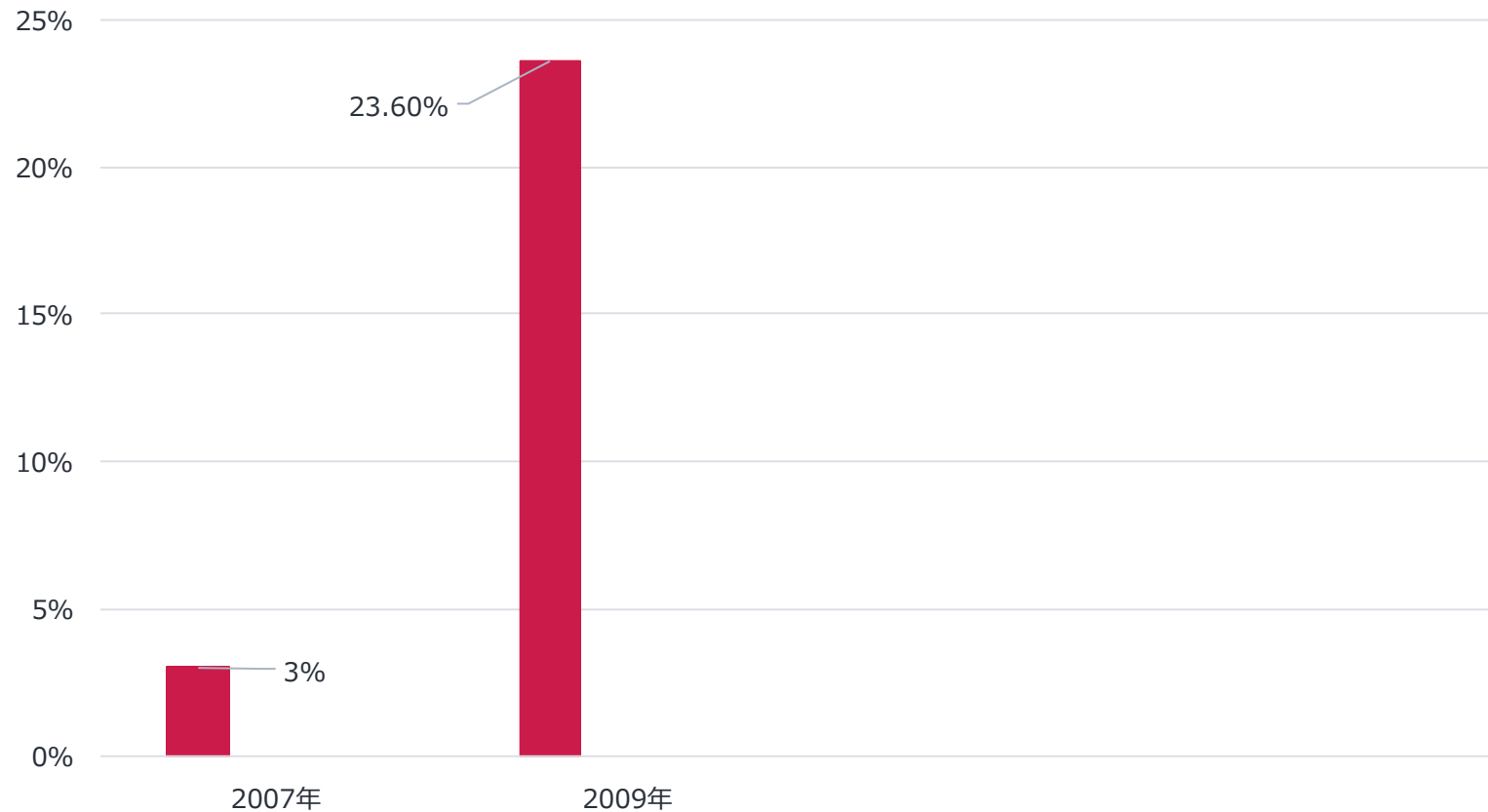
ノルウェー パパ・クオータ制の成果 2年



諸外国との比較

データ比較③ドイツ

男性の育児休業取得率



諸外国との比較

データ比較③男性の育児関連時間

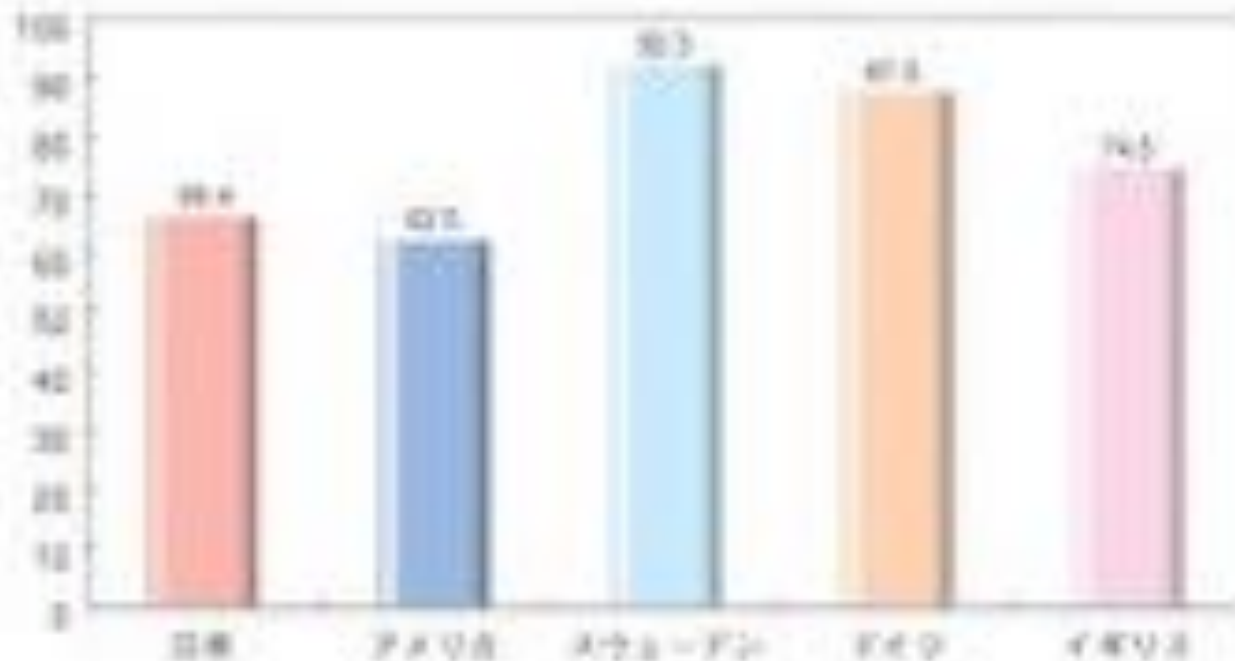


出所 2015年度版「男女共同参画白書」

諸外国との比較

データ比較④パートタイム労働の均等待遇

第15図 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準（女性）



フルタイム労働とパートタイム労働の賃金差が少ない



パートタイム労働者が多い



時短勤務により、家庭で過ごす時間が増える

【資料】 1. 日本は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成25年）より作成。
2. アメリカは、スイスは、フランスは、OECDのEmployment Outlook（2007）より作成。
3. イタリアは、Euro Employment Survey（2004）より作成。
4. 資料は2007年、アメリカは2006年、スイスは2005年、フランスは2005年、イタリアは2006年。

諸外国との比較

意識の比較①

- **スウェーデン**：仕事よりも家族優先だが、ほとんどの女性が働いており、専業主婦が少ない。
(NGOで働く20代のサラ・ビアタ・ハグストロームさん)
- **ノルウェー**：仕事を早めに終わらせて家族と過ごす時間を長くすることが最優先のため、フルフレックスや通勤時間の発生しないリモートワークも非常に普及している。
(在日ノルウェー商工会議所専務理事のミカール・ルイス・ベルグ氏)

諸外国との比較

意識の比較②ドイツ

Work to live, don't live to work.

仕事よりも家庭、という意識が強い

『仕事が残っていても、社員は有給を取ります。やりきれない分は、休暇後でも間に合うか、それとも他の人がやるか、いずれにせよ解決策を考えます』

(コンピューター部品製造会社で働いているシュターディーさん)

→部下の休暇がとれないのは上司の責任という意識

諸外国との比較

まとめ

- 諸外国「仕事よりも家庭」

- 男性の育休取得率の高さ

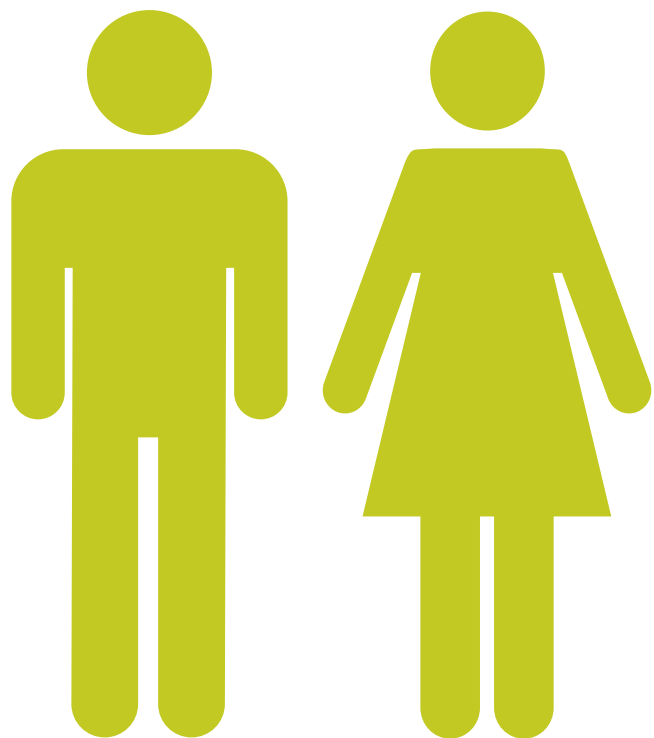
- 女性が長期間働くことができる職場環境



- 日本「家庭での時間 < 就業時間」

- 男性の育休取得率の低さ

- 女性の離職率の高さ



労働における男女格差

労働における6つの男女格差

採用
の格差

育児に伴う
格差

出産に伴う
格差

社会復帰
に伴う格差

昇進
の格差

賃金
の格差

総合職採用者に占める女性割合は **22.2%**

一方、**一般職採用者**の女性割合は8割超

採用
の格差



是正が急速に進んでいるとはいえ、
総合職において男女の採用格差がみられる。

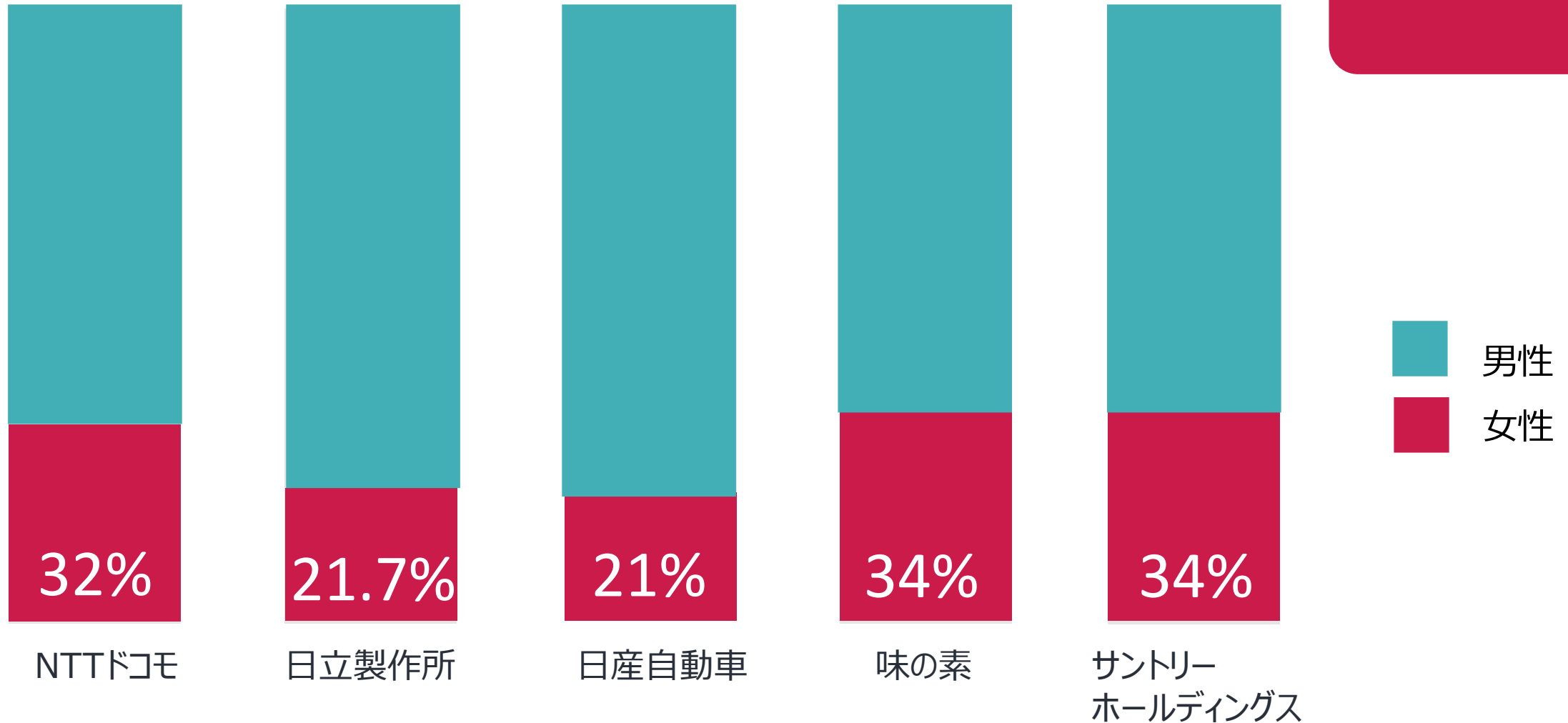


出産・育児などによる
ライフイベントが関係している。

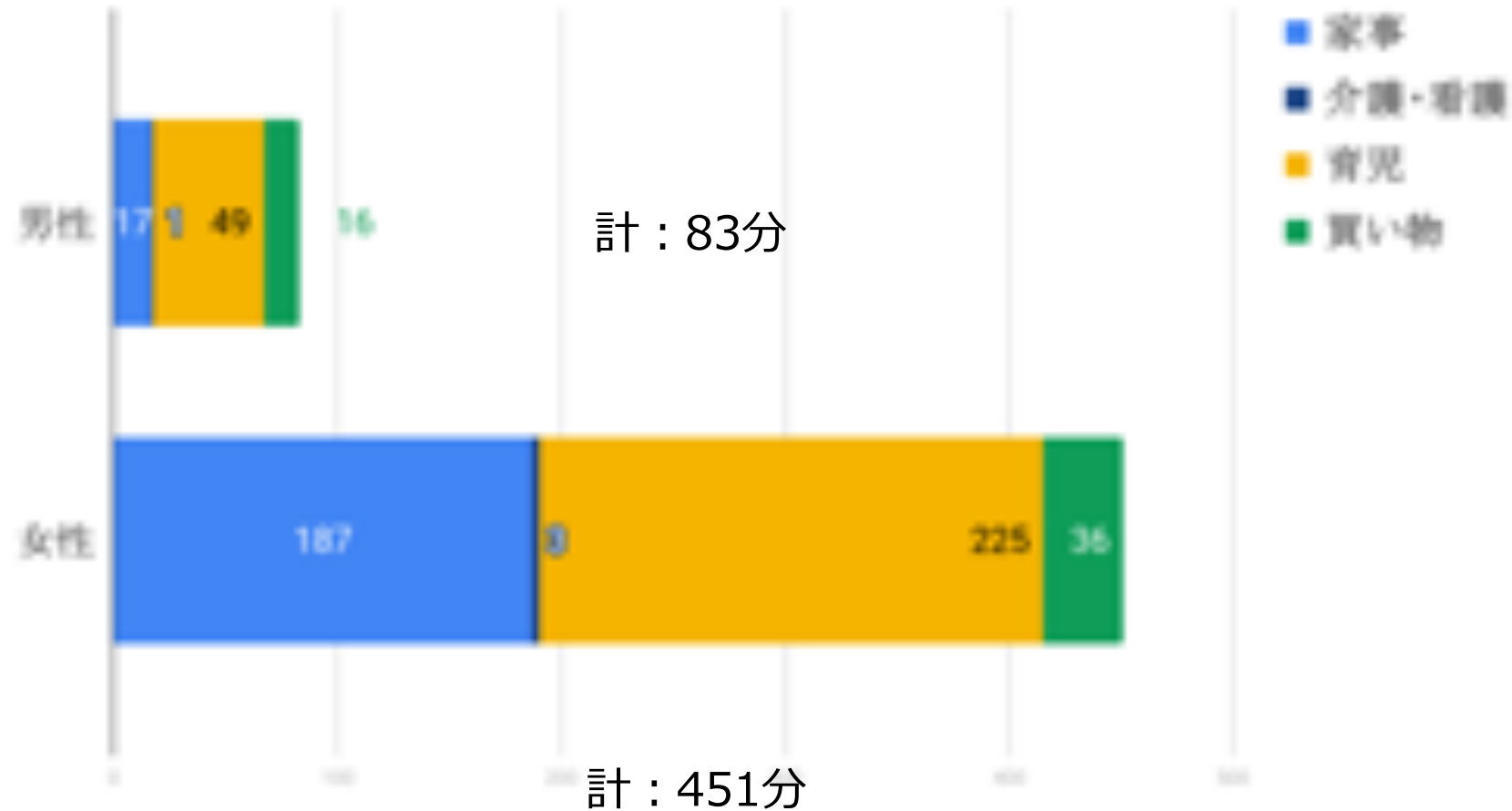
【採用に占める女性の割合】

総合職、一般職といったコース別採用をしていない企業でも格差は顕著である。

採用
の格差



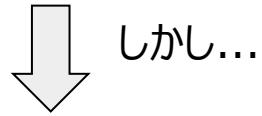
6歳未満の子をもつ男女の家事・育児関連時間の内訳



育児に伴う
格差

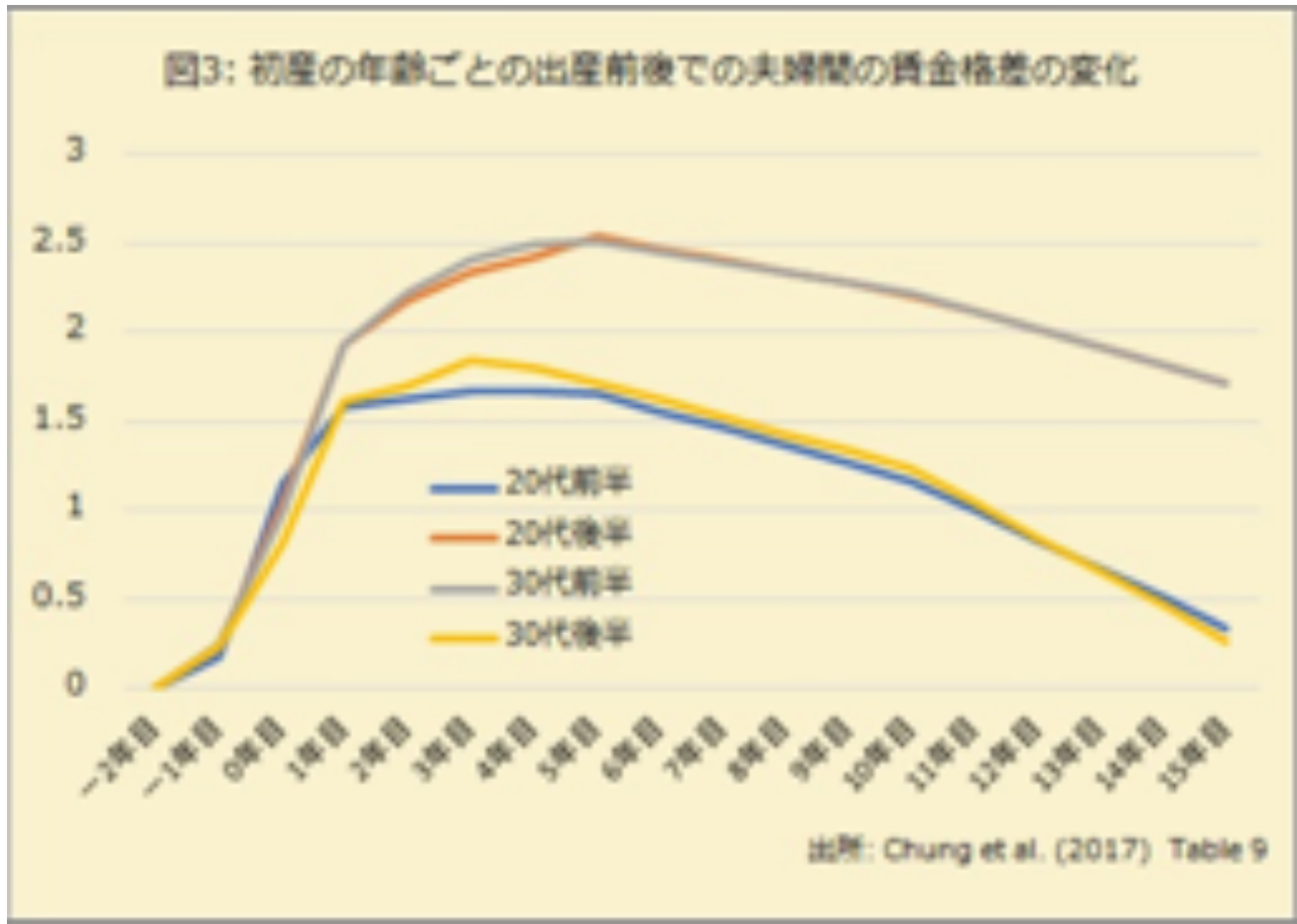
妻と夫の家事・育児関連時間の差は、約**5.5 倍**である。

子供の誕生による賃金への影響が男性には全く見られない。



女性が出産前の賃金水準に戻るのにかなり時間を要しているため、子供の誕生によって女性の働き方や働き口が変わる。

出産に伴う 格差

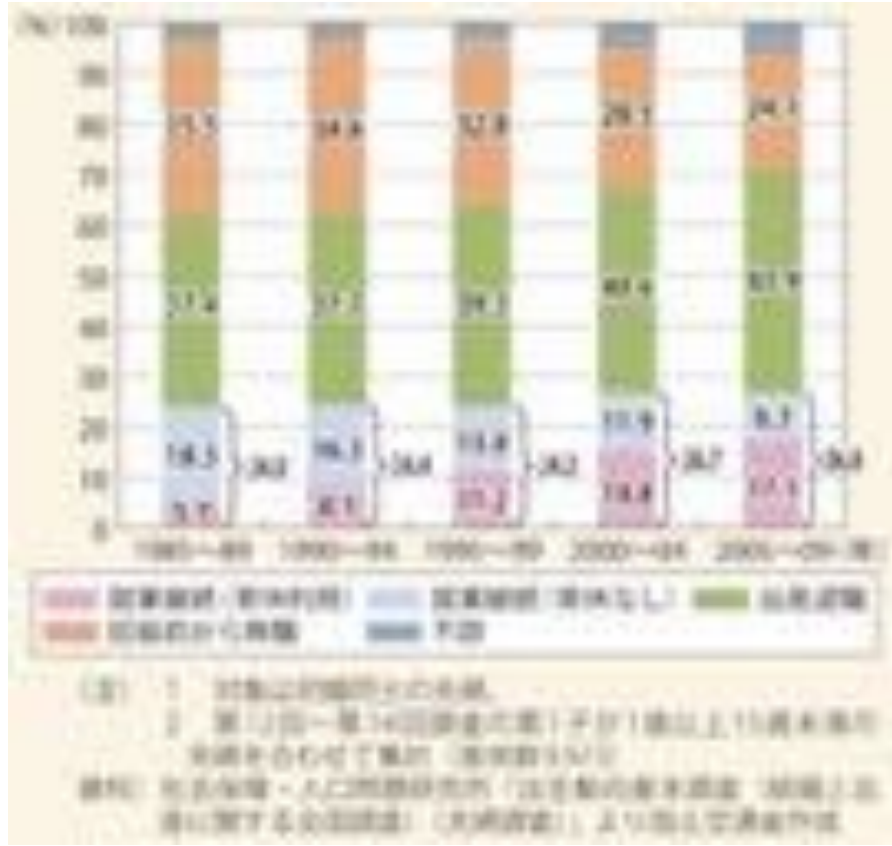
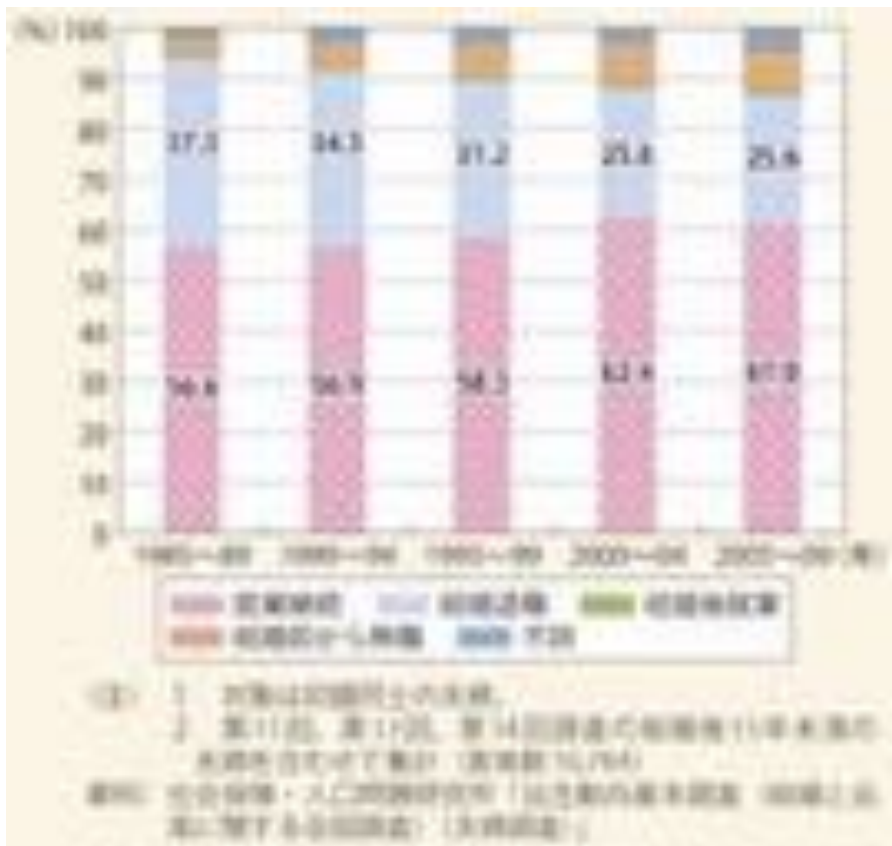


一般的に男性は育児によって働き方をほとんど変えていないことが世界的にみられる現象であることが示唆される。

結婚年別に見た 結婚前後の妻の就業変化

第1子出生年別に見た 出産前後の妻の就業変化

社会復帰
に伴う格差



《主な原因》



保育所不足

(働く時間の制約、急な休み)

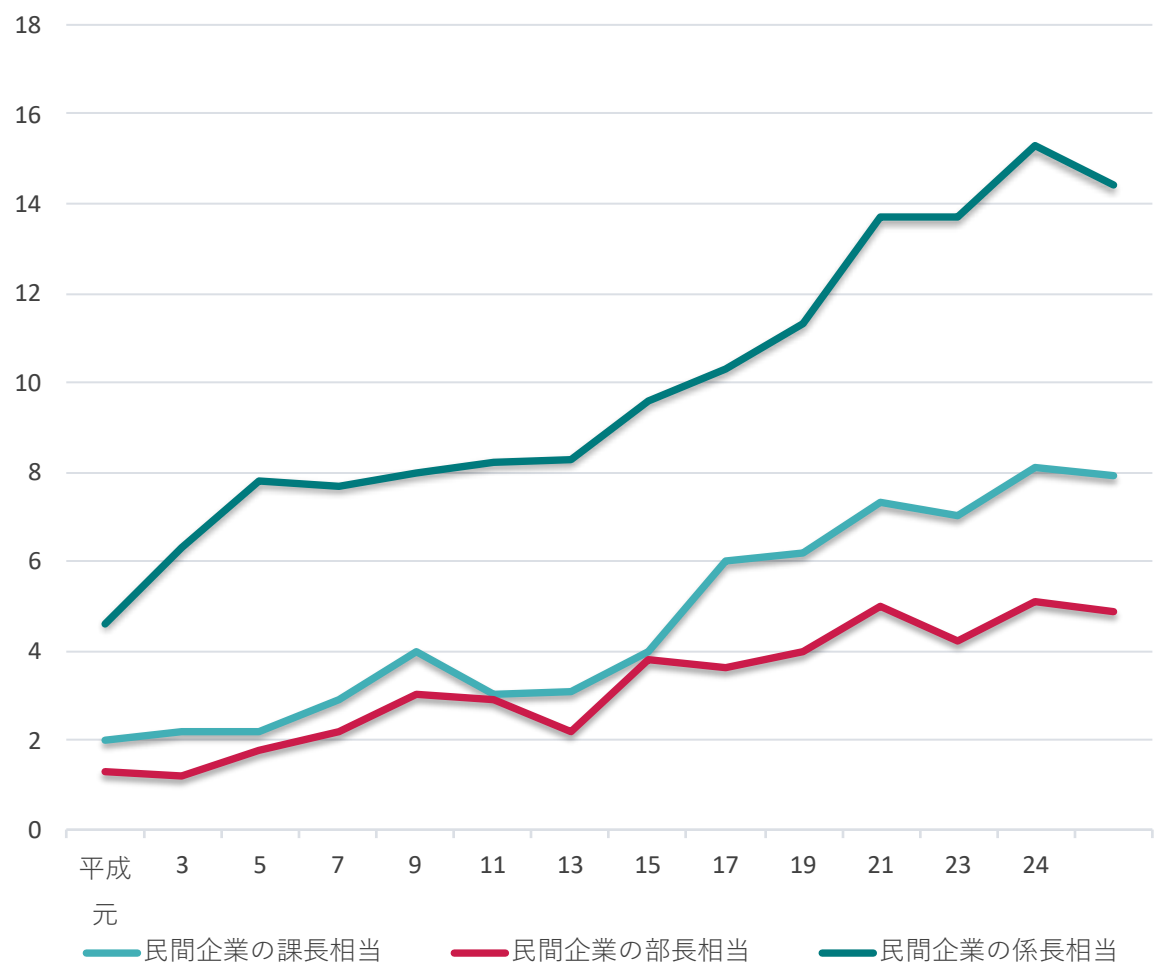
社会復帰
に伴う格差



スキル低下

昇進 の格差

役職別管理職に占める女性の割合



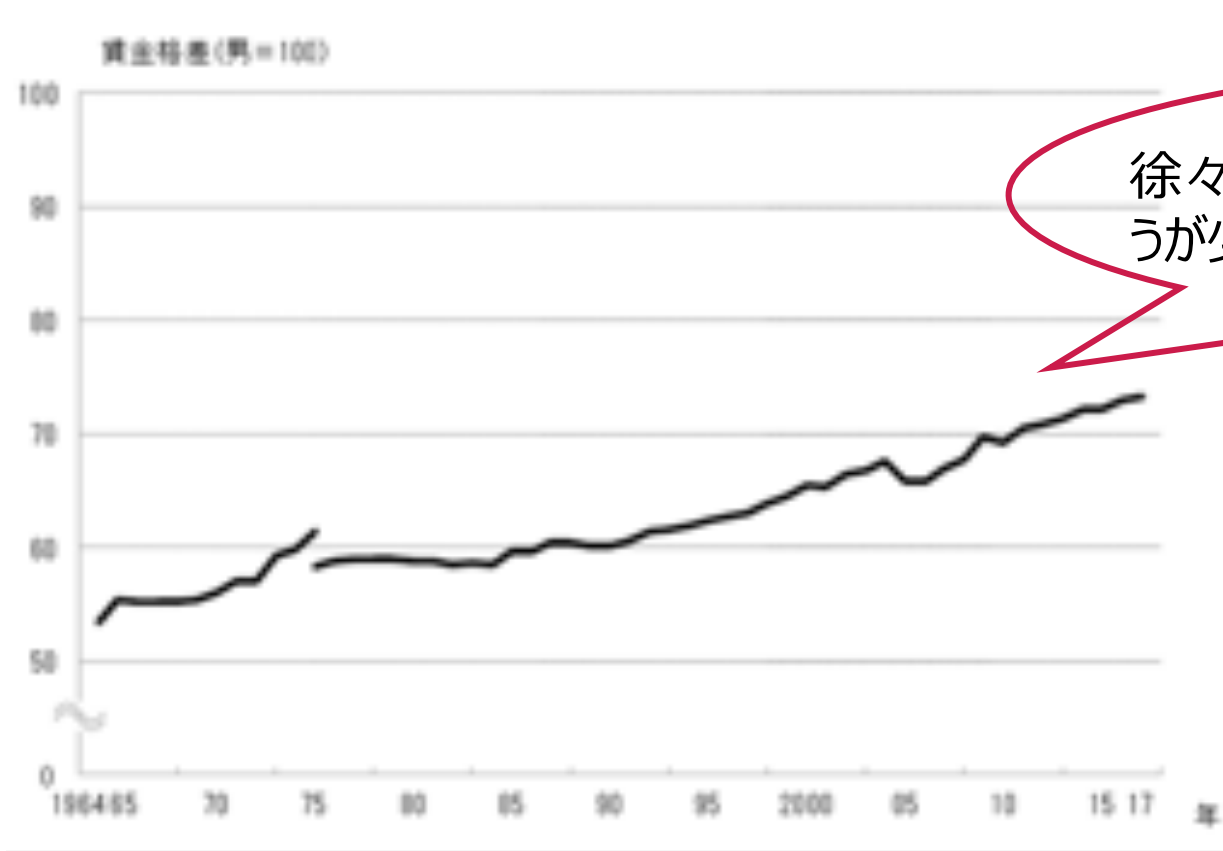
政府：
「**2020年**に指導的地位に
占める女性の割合を**30%**にする」



～2017年度～
課長職以上に占める女性の割合…**8.6%**
係長以上の女性の割合…**14.5%**

《管理職を引き受ける人の割合》
男性：44.9%
女性：15.9%
(「引き受けない」：29.1%)

男女間賃金格差：女性は男性の**71.3%**（平成25年）



徐々に格差はなくなってきているが、いまだに女性のほうが少ない。



- 理由：①使用者差別仮説
②統計的差別仮説
③昇進による違い

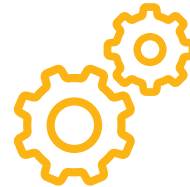
男性と比べた女性の賃金割合

なぜ労働に男女格差があるのか

2つの側面から



歴史・風潮



雇用形態



歴史・風潮

①戦前(~1945)



「夫は仕事、妻は家事」

②戦後の社会変革(1945~)



- ・アメリカの占領
- ・1945年 女性参政権
- ・1947年 日本国憲法
- ・男女共学制、女子大の創設

③高度経済成長(1954~1973)



- ・根強く残る
「夫は仕事、妻は家事」
- ・1961年 「配偶者控除」
- ・分業モデル cf)履修科目



歴史・風潮

④男女雇用機会均等法(1980s~2000)



- ・1986年
男女雇用機会均等法施行
- ・男女の賃金格差問題
- ・1997年
片働き世帯 < 共働き世帯

⑤不景気の波(2000s)



- ・バブル崩壊
- ・2008年 リーマンショック
- ・失業、非正規雇用の増加

⑥現代(2010s~)



- ・2016年 女性活躍推進法
- ・ワークライフバランス



歴史・風潮

現在

社会的風潮

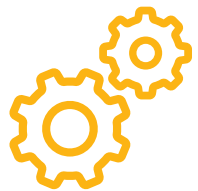
「夫は仕事、妻は家事」

法制度

1945年

- ▶ 法制度や社会的風潮の改善により女性の労働機会の確保と社会進出が進んできたとはいえ、未だに「夫は仕事、妻は家事」の概念が根強いことが男女が平等に働くことを困難にしている。



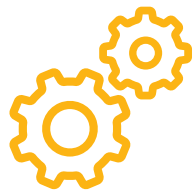


雇用形態

メンバーシップ型

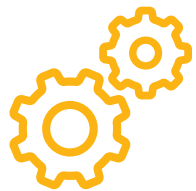
VS

ジョブ型



雇用形態

	メンバーシップ型 〈日本特有〉	ジョブ型 〈欧米諸国〉
職務	不明確	明確
採用	新卒一括採用	欠員補充
給料	職能給 (年功序列の勤続期間)	職務給 (従業員の能力)
教育	社内教育 (OJTや社内研修など)	企業外教育
異動/解雇	柔軟/一方的な解雇なし	(基本的に) なし/あり



雇用形態

メンバーシップ型

残業

流動的な労働内容

困難な再就職

新卒一括採用

ジョブ型

残業無用

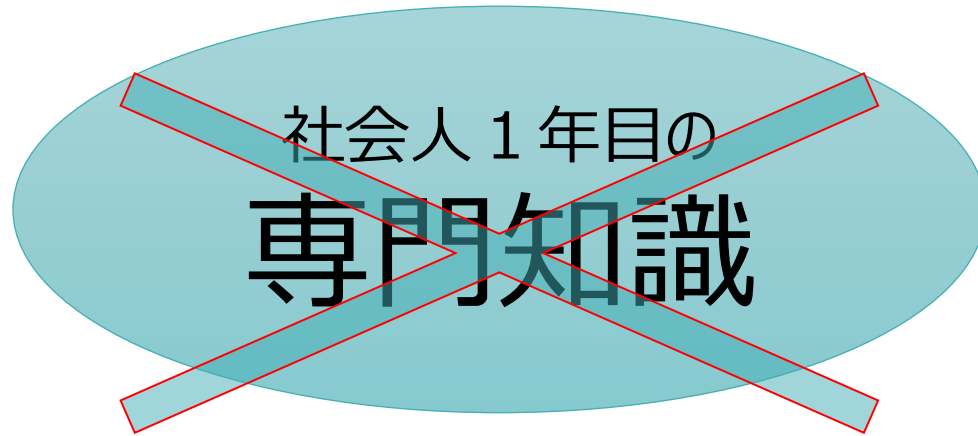
キャリアと
子育ての両立

固定的な職務内容
と勤務地

ミスマッチ防止

即戦力で欠員補充

それでは日本に**ジョブ型**を導入すればよいのでは？



また、税金による財源の違いもあるため、外国の制度を直接日本に適用するのは難しい。



日本特有の制度設計をしていかなければならない。

労働における6つの男女格差

採用
の格差

育児に伴う
格差

出産に伴う
格差


社会復帰
に伴う格差

昇進
の格差

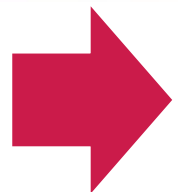
賃金
の格差

• 企業側の真意

採用
の格差



出産や育児で仕事を辞めてしまい、
長期間続けてくれない女性は
採用したくない！



- 女性が出産育児で仕事を辞めない環境を作ること
- 女性への差別意識を払しょくすること

の必要性

昇進 の格差

- 日本企業→年功制 = 長期間働くほどスキルが身につく、昇進

- 育児に伴って仕事を辞めてしまう

- 出産、育休でタイムラグが生まれてしまう

- 上記の理由で、

上司から「女性は仕事をやめてしまう」という偏見がある。

→昇進しにくい

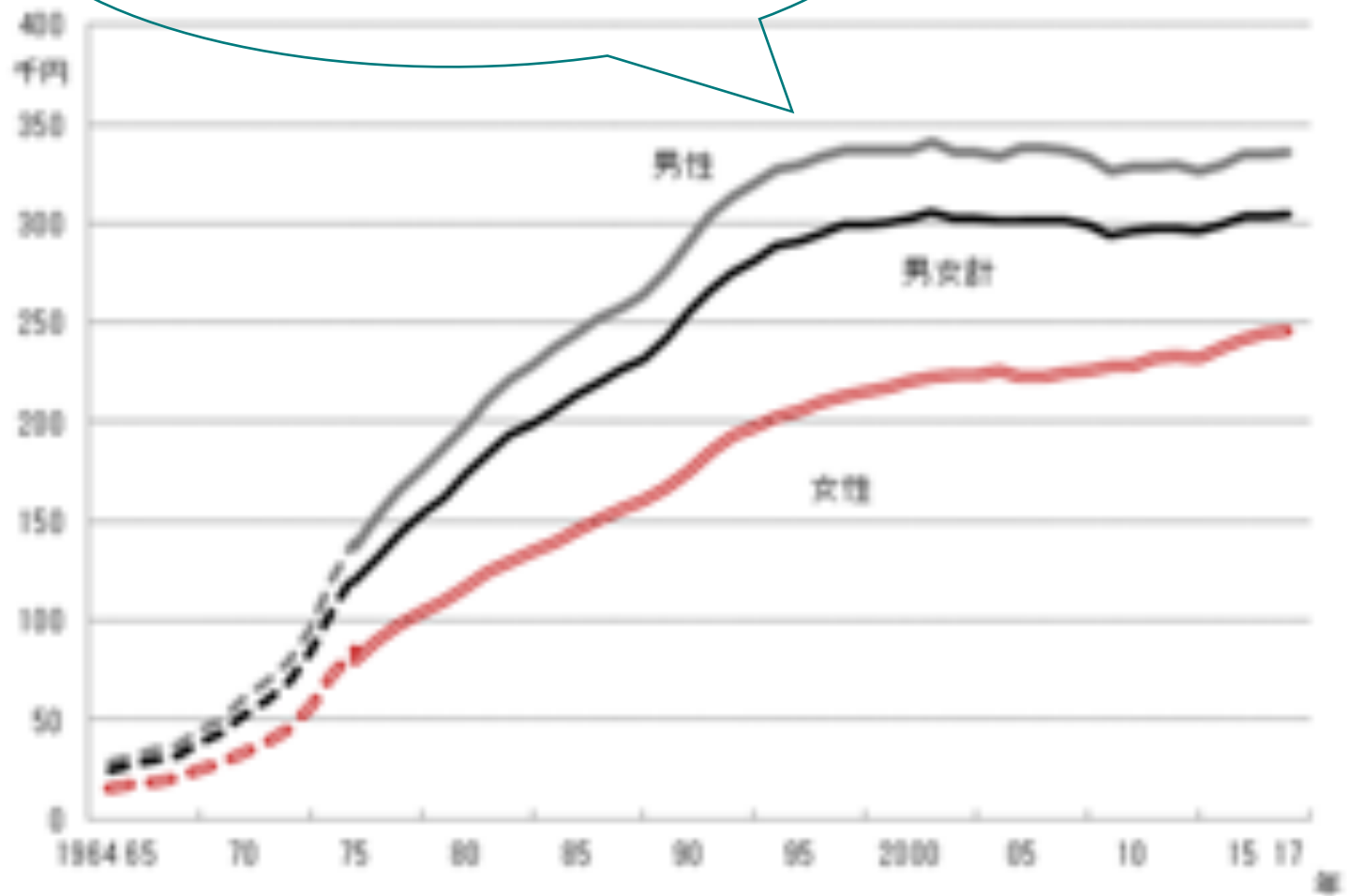


➡

- 女性が出産育児で仕事を辞めない環境を作ること
- 女性への差別意識を払しょくすること

の必要性

女性の賃金は男性の賃金の約7割に満たない！



賃金の格差



主な原因

賃金
の格差

① 離職率の低い労働者を訓練したい

離職率が低い = 男性

というイメージが根付いている



賃金の差が生じる

② 昇進の違い

長期間働けない人が多く管理職になりにくい



賃金が低い

また、仕事と家庭の両立が難しく、
昇進を望まない人も多い



- ・女性が出産育児で仕事を辞めない環境を作ること
- ・女性への差別意識を払しょくすること

の必要性

社会復帰
に伴う格差

・女性の主な離職理由

1位 結婚、出産・子育てのため

2位 労働時間や
休日・休暇の条件
がよくなかった

3位 人間関係

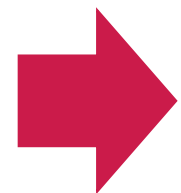
・男性の主な離職理由

1位 労働時間や
休日・休暇の条件
がよくなかった

2位 賃金の条件がよくなかった

3位 会社に将来性がない

労働政策研究・研修機構(JILPT)



・そもそも、女性が仕事を辞めない環境を作ることの必要性



抽出された課題

女性が出産育児で
仕事を辞めない環境を作ること

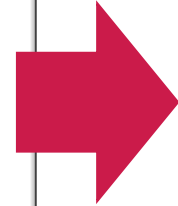
女性への差別意識を
払しょくすること

・女性の主な離職理由

1位 結婚、出産・子育てのため

2位 労働時間や
休日・休暇の条件
がよくなかった

3位 人間関係



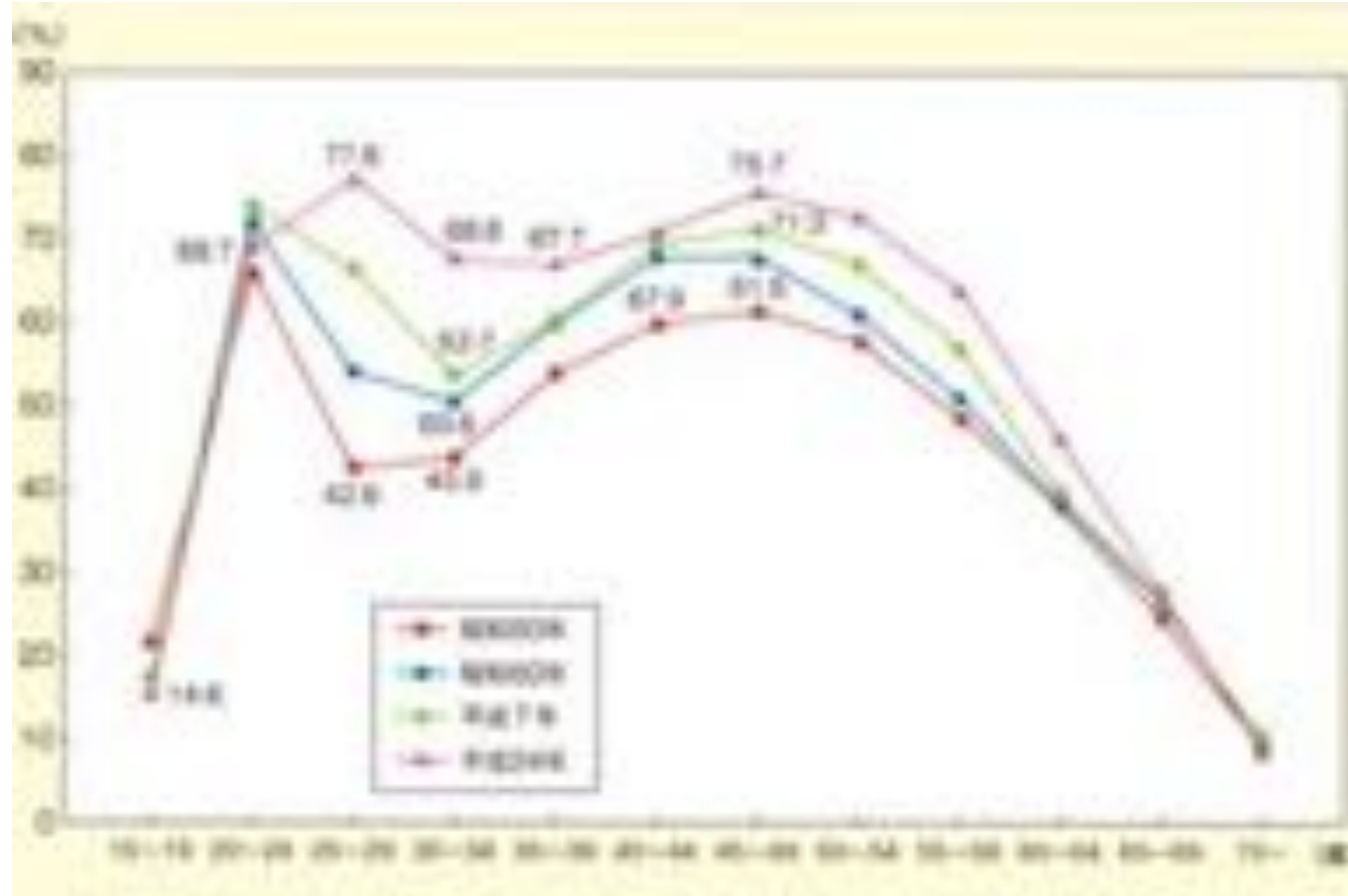
- ・出産、育児に伴う格差
- ・いまだに残る女性への差別意識

にアプローチすべき！

育児に伴う
格差

出産に伴う
格差

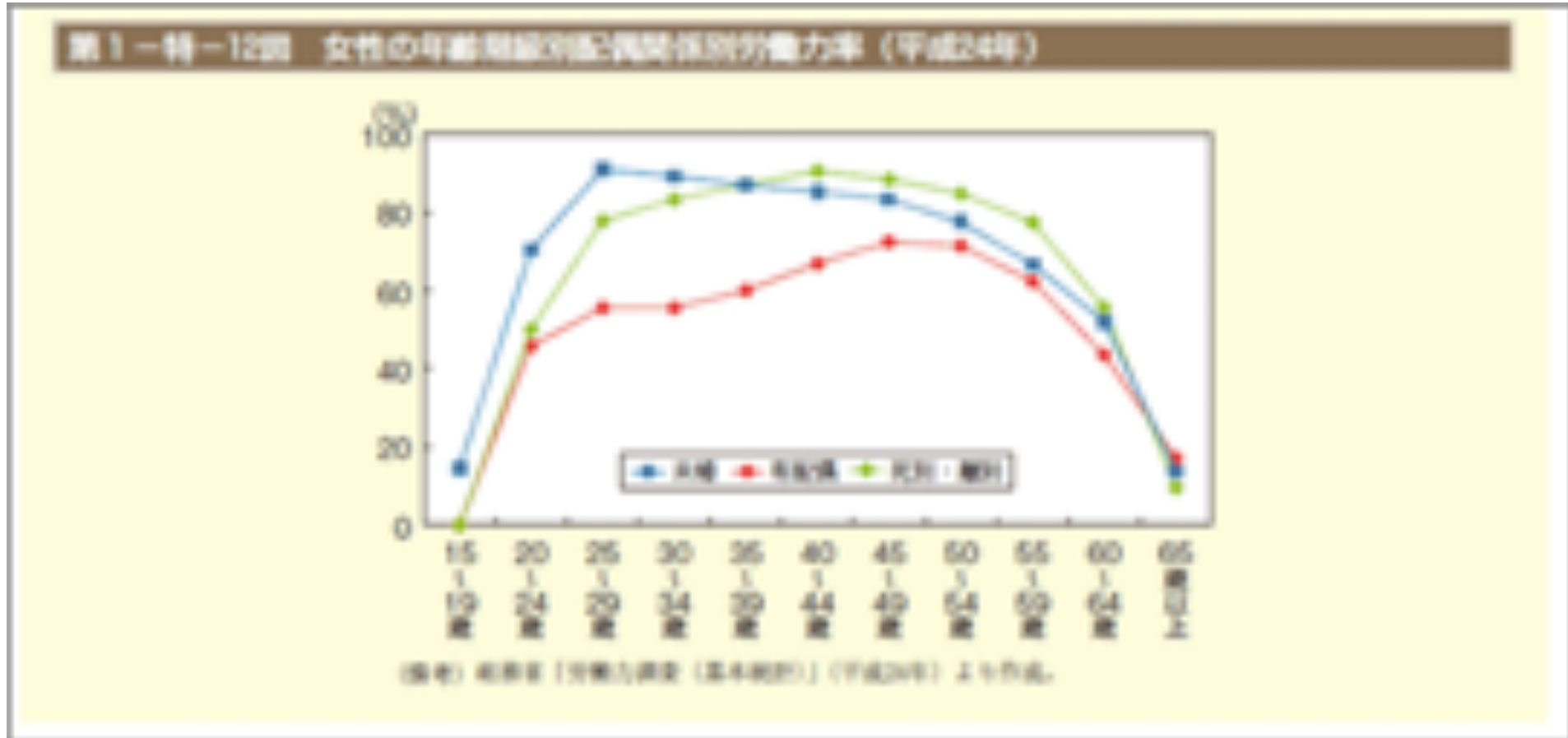
女性の年齢階級別労働力率の推移



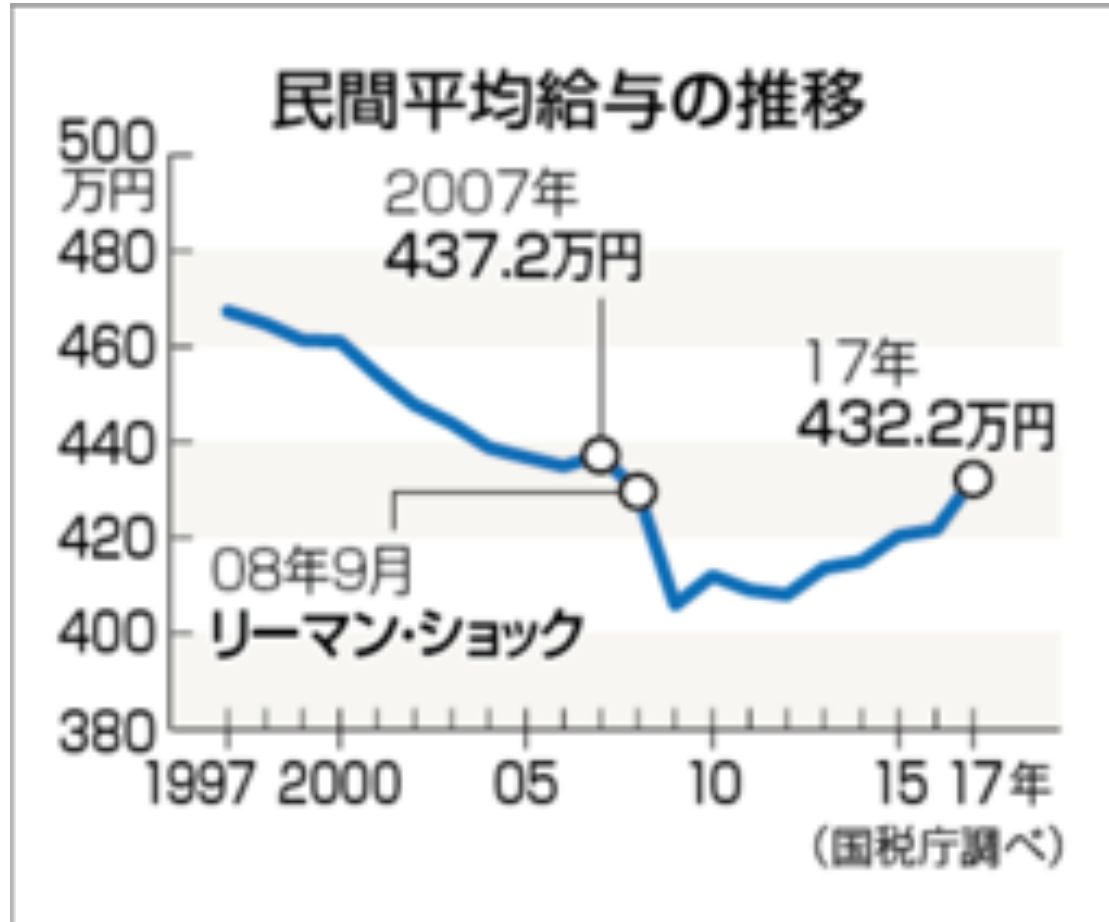
* 労働力率・・・15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。

働く女性の割合は、改善してはいるものの、いまだにM字カーブとなっている。→多くの女性が仕事を辞めている

既婚女性でもM字カーブの見た目は改善



M字カーブの見た目を改善しているのは 平均年収の低下



- 平均年収の低下により、
母親も働かなくてはならない家庭が
増えたからと考えられる。
- つまり、女性の労働環境が
整備された結果、
M字カーブが改善されたとは言えない。

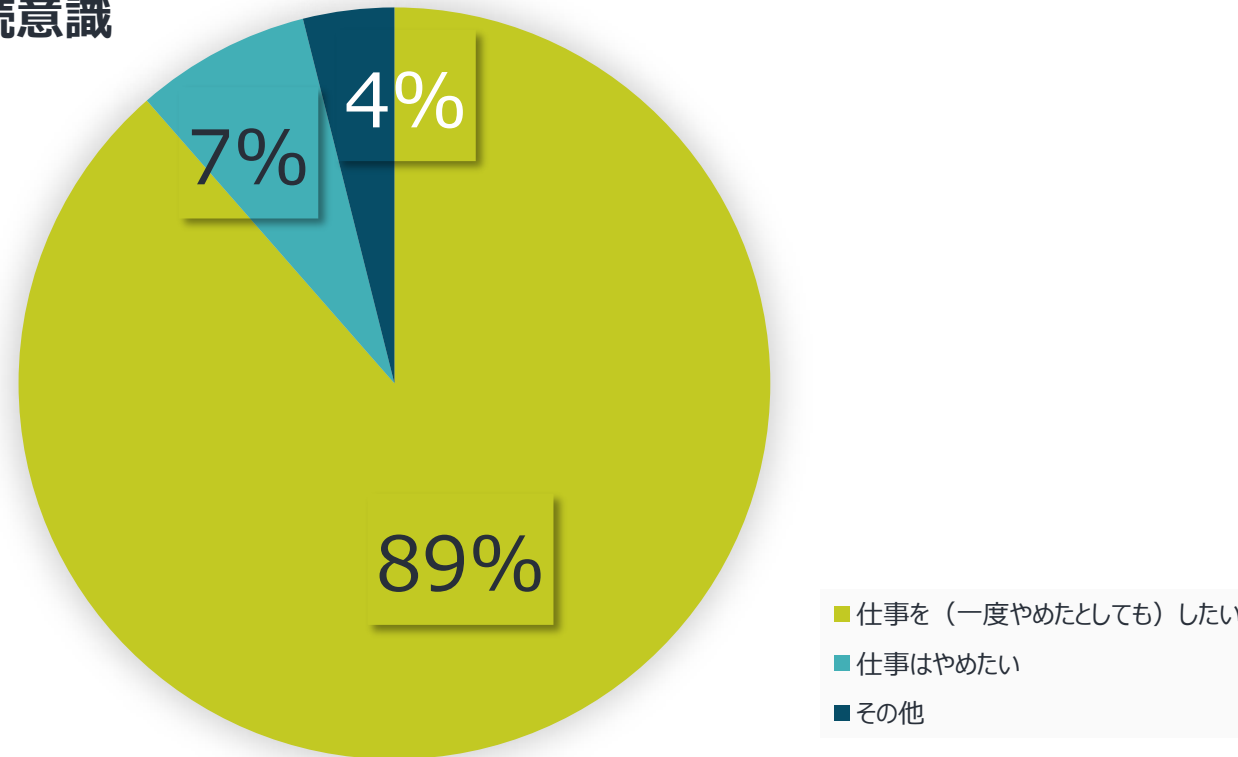
出産、育児はいまだに 女性が仕事を辞める大きな原因の一つ

第1子の妊娠・出産時に仕事をやめた理由（結婚前、正社員・公務員だった20～40代女性：複数回答）



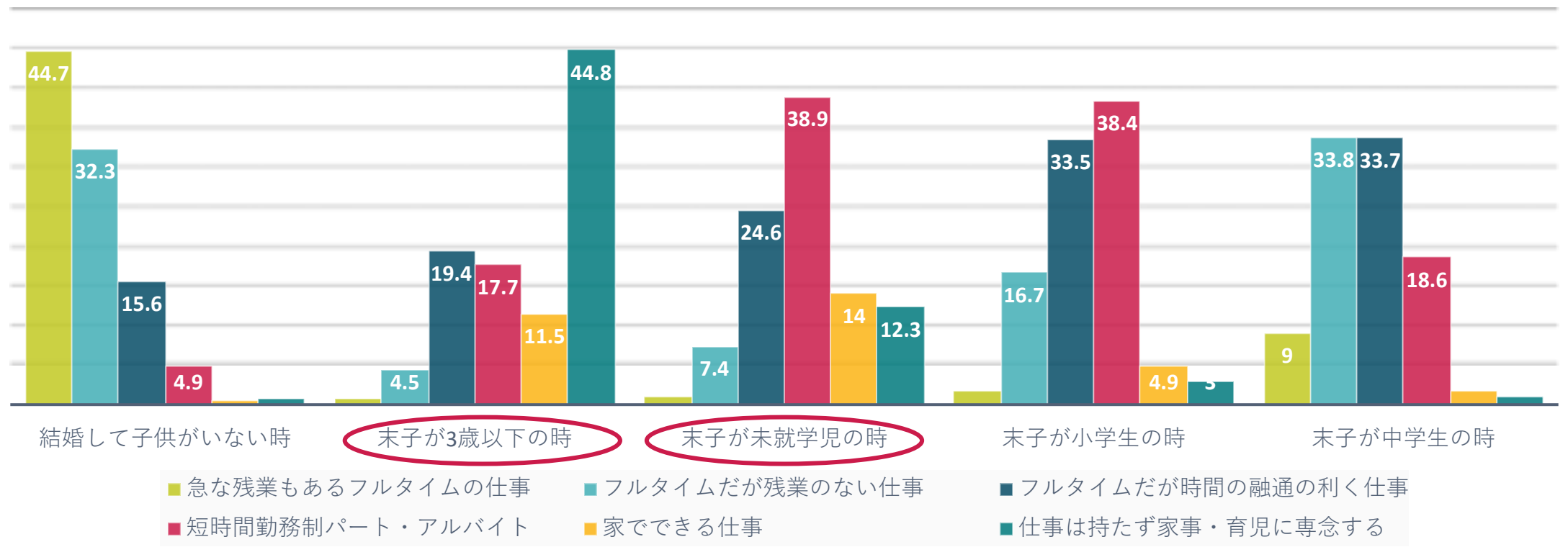
女性は就業継続意識はかなり高い

女性の就業継続意識

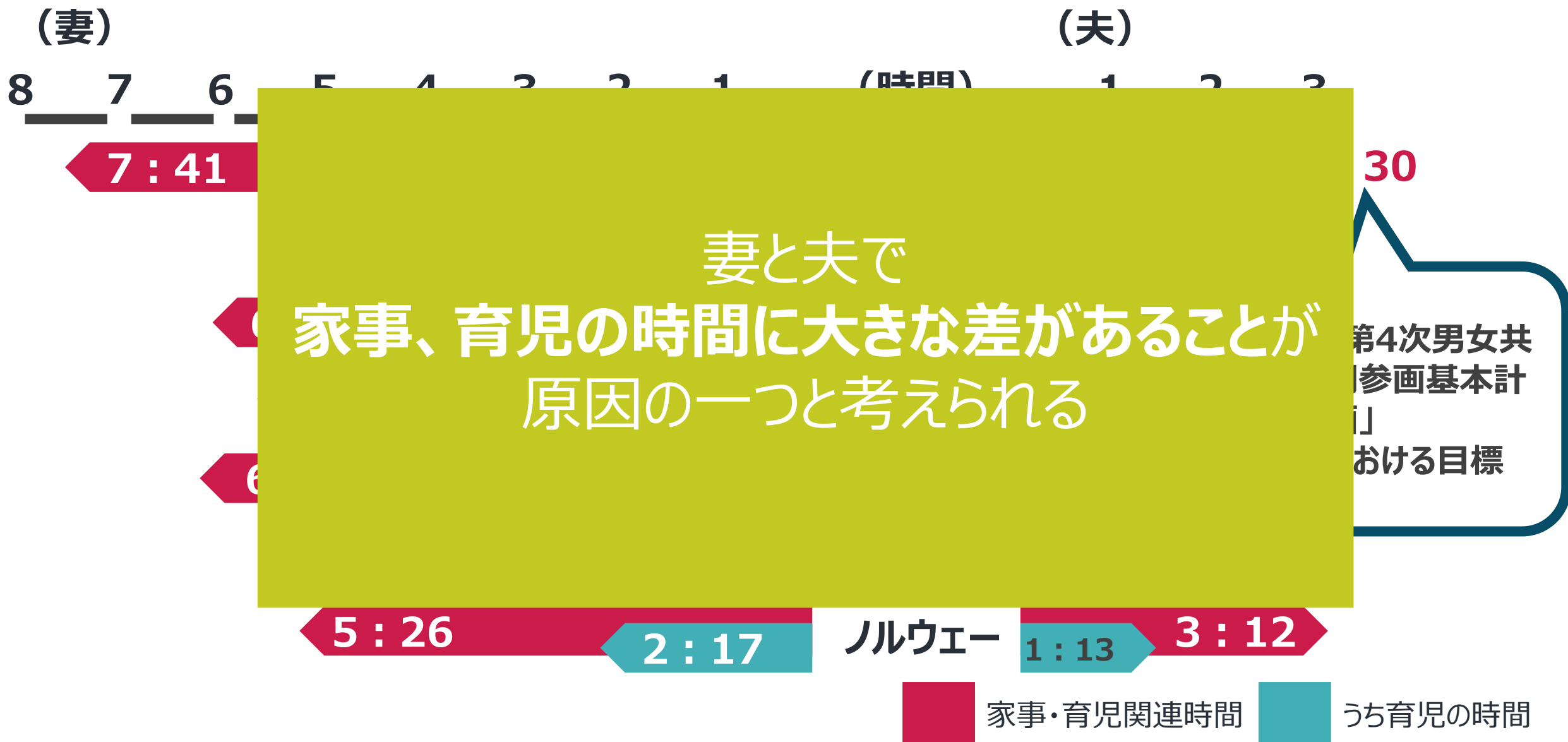


女性が働きにくいのは、 子どもが**出生～2、3歳**、**2、3歳～未就学** の二段階に分けられる

女性の思う女性の理想の働き方



6歳未満の子供を持つ夫婦の1日あたり家事・育児関連時間の国際比較



以上を踏まえると…

多くの女性は
出産、育児で
仕事をやめてしまう

女性の
就業継続意欲は
高い



女性が働きにくいのは、
子どもが
出生～2、3歳、
2、3歳～未就学の
二段階に分けられる

妻と夫で
家事、育児の時間に大
きな**差がある**ことが
原因の一つと考えられる

育休制度の改正で アプローチする

- 1 女性に仕事を辞めずに
休みながら続けてもらうことが重要
- 2 続けてもらうには
男性にも休みを取ってもらい、
育児家事に参画してもらうことが必要
- 3 育休と育児目的休暇で
ニーズが高い子どもが出生～2、3歳、
2、3歳～未就学の二段階に対応できる



しかし、人々が育休をとると職場が人手不足に

男性の育児休業をとらなかった理由



資料出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査（個人調査）」
（厚生労働省委託調査、2007）
注：上記3項目のみを掲載。

どうすれば職場の人手不足を改善できるか

改善例

- ・人事異動による調整
 - ・緊急人員の雇用 …etc
- 継続的な人員、時間のコストがかかる

RPAの 起業導入促進で アプローチ

1

育休をとると職場の人出不足に
対応する必要がある

2

それが原因となり
育休をとれない人々に対応する必要がある

3

職場に人手不足が出るたびに
対応するのは人的なコストが高く、
根本的に業務改善する必要がある



女性への差別意識を掘り下げる

そもそも「差別意識」とは何か

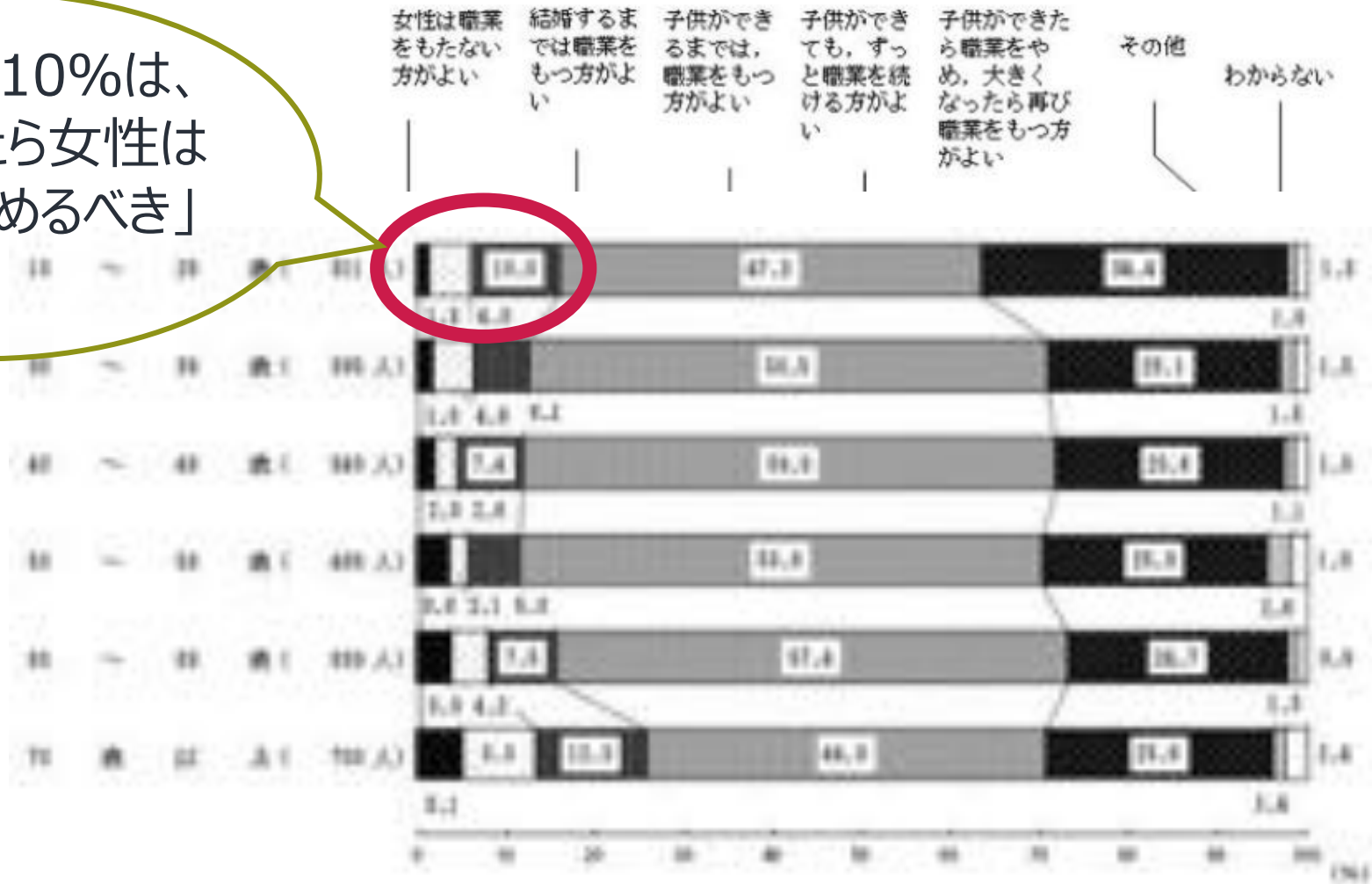
男性が女性に対して、
もしくは女性が女性自身に対して持つ

女性は働かず、
家にいるべき

という「偏見」と定義する

風潮は若年層になるほど改善しつつあるが、 根強いものがある

20代でも10%は、「結婚したら女性は仕事を辞めるべき」と回答



データ出所：平成28年度
男女共同参画社会に関する基本調査

GGI

ジェンダーギャップ指数

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.874
2	フィンランド	0.845
3	ノルウェー	0.842
4	スウェーデン	0.815
5	ルワンダ	0.800
6	アイルランド	0.797
7	フィリピン	0.786
8	スロベニア	0.786
⋮	⋮	⋮
111	日本	0.660

世界経済フォーラム

"The Global Gender Gap Report 2016" より作成。

※各分野のデータ

○経済分野：労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率

○教育分野：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率

○保健分野：新生児の男女比率、健康寿命

○政治分野：国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数

GGI

ジェンダーギャップ指数

労働力率
同じ仕事の賃金の平等性
所得の推計値
管理職に占める比率
専門職に占める比率

分野ごとの順位

保健

政治

経済

教育

40位

0.979

103位

0.103

118位

0.569

76位

0.990

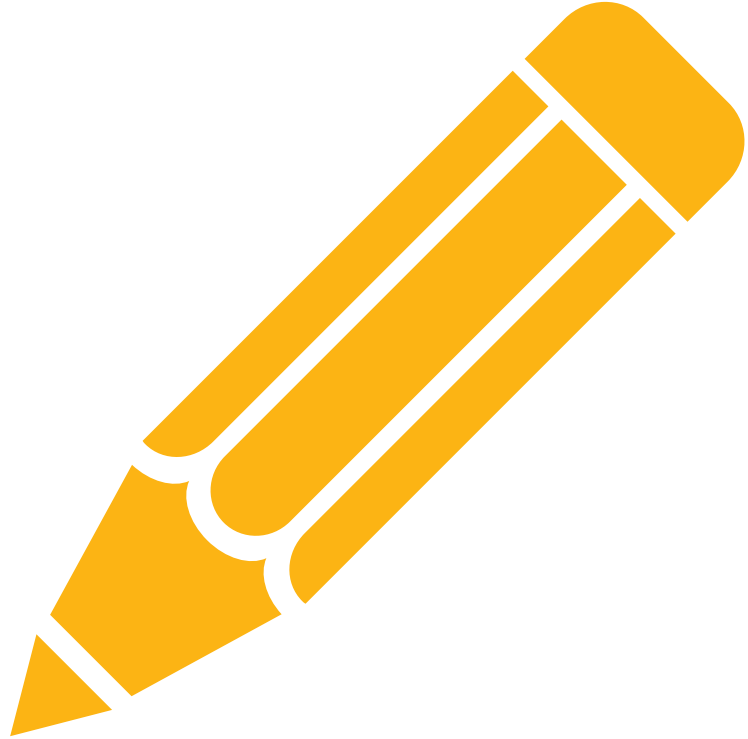
以上を踏まえると…

差別意識は
「女性は働かず、
家にいるべき」という
偏見と定義

差別意識は
若干の改善はみられるが
未だ根強い



外国と比べても
男女平等ではない



政策提言

政策提言の概要

01

育児・介護休業法と
雇用保険法の改正



02

R P A 認定制度



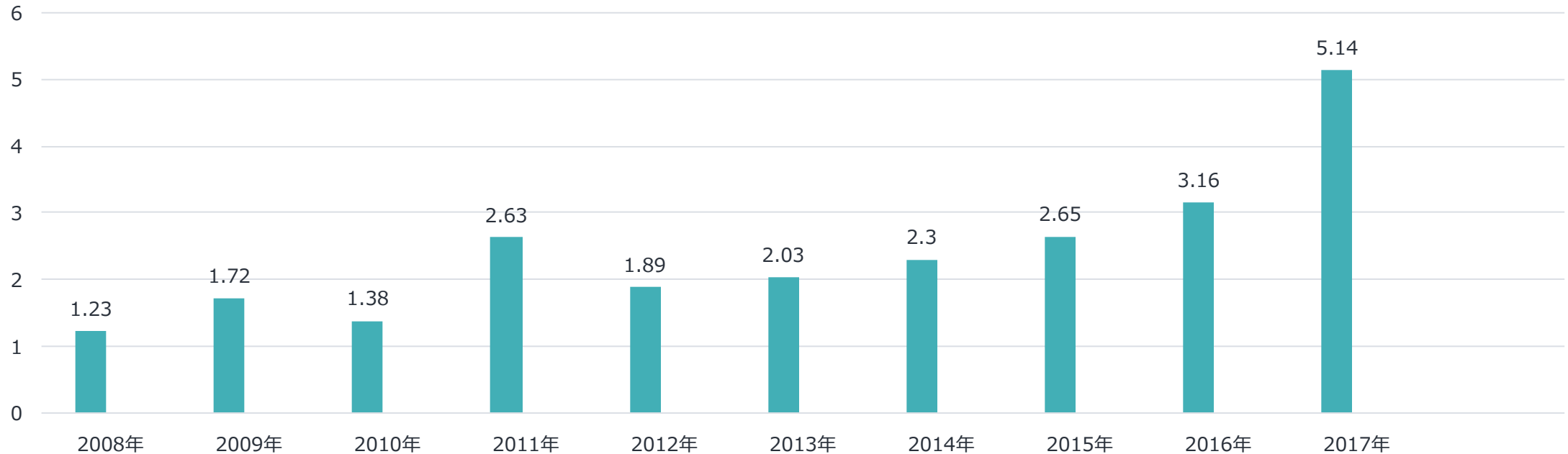
03

小中学生の教育



人々に影響を及ぼしやすい（即効性がある）

男女別育休取得率の推移



↑
パパママ育休プラススタート

■ 男性

データ出所平成29年度雇用均等基本調査

パパママ育休プラス制定後、男性の育休取得率は**4倍**に

認定制度の内容を世に広めるには時間がかかる

例) **くるみん**

内容：企業による子育て支援の促進

平成15年成立

平成29年 認定企業約2800社

就活生の**55%**が認知

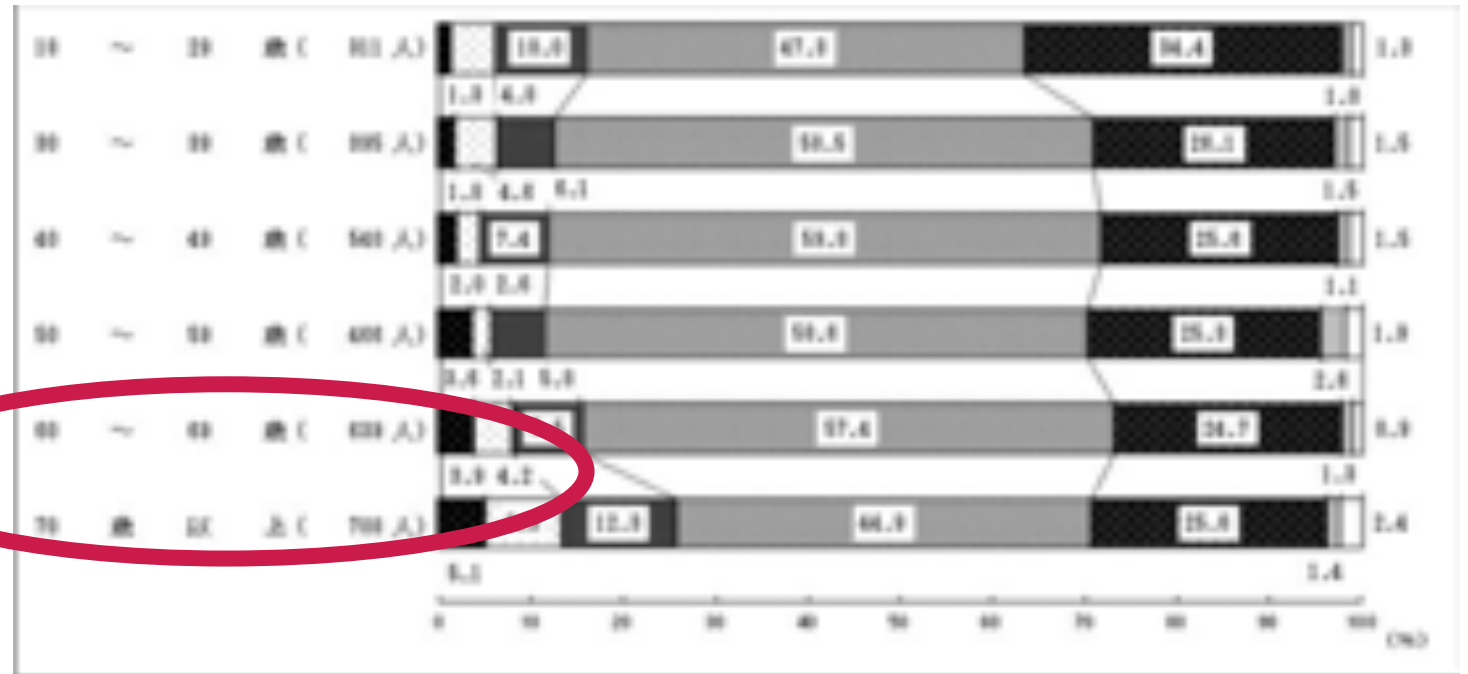
→15年の時間がかかる

差別的な風潮を変えるには時間がかかる

理由

- ①小中学生が社会に影響力を持つまで時間にかかる
- ②差別意識を持つ年齢層の人々が社会的に引退するまではまだ時間がかかる

差別的な意識を持つ人々は高年齢層に多い



政策提言の改正

育児・介護休業法と雇用保険法の改正

5~10年を目安に影響、結果が出ることを期待

R P A 認定制度・小中学生の教育

15~20年を目安に結果が出ることを期待

01

**育児・介護休業法と
雇用保険法の改正**



① 日本版パパ・クォータ制の導入

パパ・クォータ制とは…

育休期間の一部を父親に割り当てる制度
ノルウェーなどの北欧諸国で普及

ノルウェーの制度例…

賃金全額保障で44週間の育児休暇のうち、
6週間は男性だけが取得可能
男性が育児休暇を取らなければ、その権利は消滅

① 日本版パパ・クオータ制の導入

北欧では、「**パパ・クオータ制**」の導入により、
男性の育児休業取得率 アップを実現！



我が国においても導入を検討すべき
➡ 父親の一定期間の休業取得を条件として、
育休期間の延長や給付金の支給割合の引き上げを行うなど、
男性の育休取得を促進する仕組みを整える必要性

① 日本版パパ・クォータ制の導入

現行

育児休業取得者	取得期間	育児休業給付金
父母どちらか一方	1年間 (保育所に入れない場合などは1年6ヶ月)	賃金月額67% 6ヶ月経過後は50%
両親とも取得 (パパママ育休)	1年2ヶ月まで延長可能 (1人が取得)	賃金月額67% 6ヶ月経過後は50%

大企業において
父親育休取得義務化
の多くは5~10日

待機児童の多く
が0~2歳の
観点から

長期取得の
インセンティブ

改正例

育児休業取得者	取得期間	育児休業給付金
両親とも取得 うち父親が15日以上 (日本版パパ・クォータ制)	2歳まで延長可能 (1人が取得できる上限1年間)	賃金月額67% 6ヶ月経過後は60%

② 育児目的休暇の義務化

育児目的休暇とは

…

目的 特に男性の**育児参加促進**

内容 事業主に、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が
育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける**努力義務**を創設

例 配偶者出産時、入園式等の行事参加時

② 育児目的休暇の義務化

<現行法>

企業によって育児目的休暇の
利用に差が出てしまう

第二十四条

事業主は、その雇用する労働者のうち、小学校就学開始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、**労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇**（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）**を与えるための措置**及び**次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置**に準じて、**それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。**

- ・ **育児目的休暇を与えるための措置**と**その他の措置**を分離
- ・ **育児目的休暇の義務化**

② 育児目的休暇の最低限の取得を保障

育児目的休暇の最低限の取得を保障
⇒男性の育児参加促進

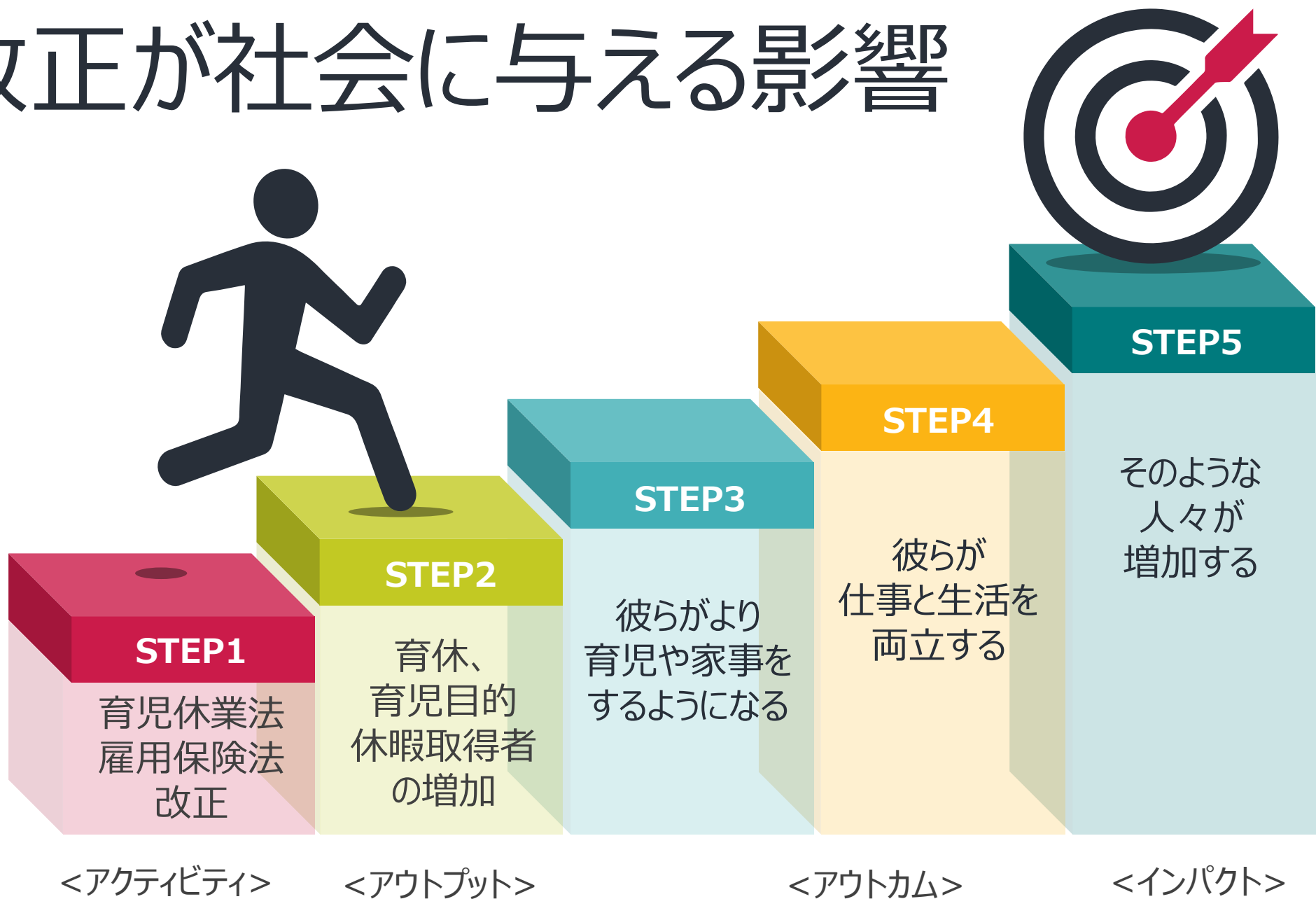
<改正後>

第二十四条

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、**一の年度において五労働日**（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十労働日）**を限度として、育児に関する目的のために利用することができる休暇**（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）**を取得することができる。**

4 **事業主は、労働者からの前項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。**

法改正が社会に与える影響



02

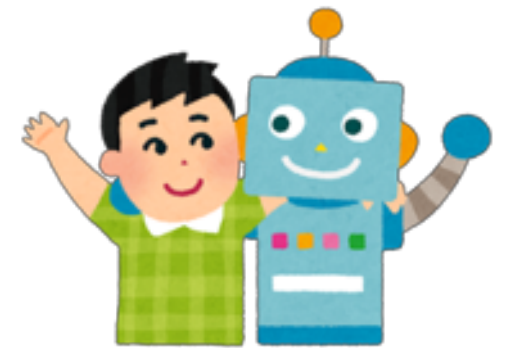
RPA 認定制度



そもそも「RPA」とは何か

R obotic P rocess A utomation の略

ホワイトカラーのパソコン操作を、認知技術や機械学習を利用して自動化する概念を指す言葉。RPAを使って人間の作業内容を記録させることにより、自動操作が可能になる。
例) エクセルの補助、ウェブサイトの質問への回答



制度の趣旨・概要

趣旨

働き方改革、人口減少による労働力減少を背景に、RPA、AIなどの技術力を駆使し、自社の生産性向上・業務効率改善を図った法人に対して認定を与えることにより、RPA、AIなどを利用した業務効率改善法の普及を促進する。

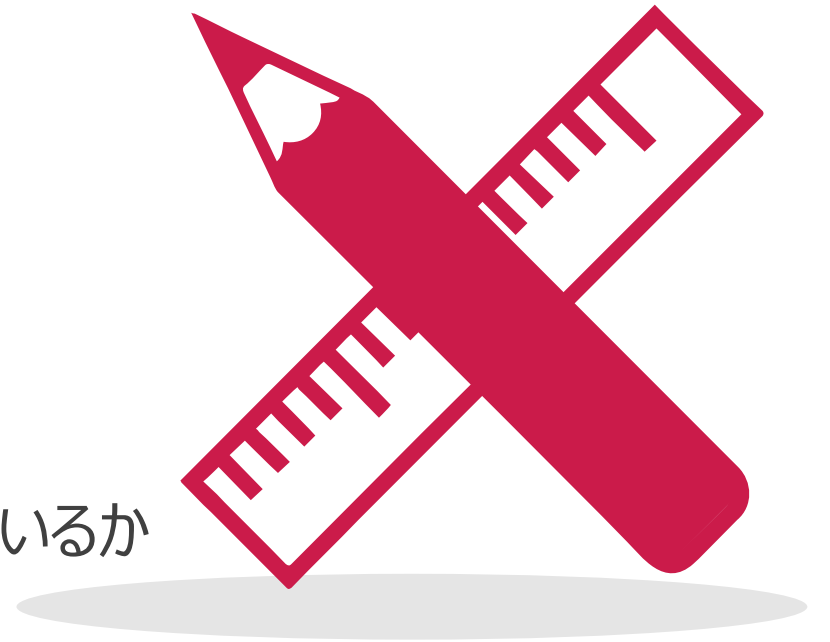
概要

効果的と認められた、RPA、AIなどを利用した業務効率改善法を行った企業に対して、商品やサービスに付随できるマークの付与、企業名を公表する。一年ごとに更新。

認定基準の詳細

★必須項目

- a** 現在の自社の状況の把握
→業界、企業規模、現在の普及状況に
合わせて導入する状況が整っている企業からから A, B, C とする
(Aは大企業、BはI T系などの中小企業、Cは非I T系の中小企業等を想定)
- b** 導入する事業はR P Aに該当するか
- c** aで把握した状況(A, B, C)に合わせて
適当な事業計画を立てているか→提出書類で判断
- d** (前年度実績があれば) 前年度実績報告がなされているか



認定基準の詳細

★選択項目

※選択項目については、以下の項目から
Aは4項目、Bは3項目、Cは2項目を満たさなければならない。

- R P Aと認められる事業が2部署以上で導入されている。
- クラス2以上のR P Aが導入されている。
- クラス3以上のR P Aが導入されている。
- 取り組み事例に関するレポートを作成している。



自己 診断

- ・経産省HPで取組み事例をチェック&自己診断
- ・自己診断で基準をクリア



申請

- ・経産省へ申請書類の作成
- ・直接のヒアリング

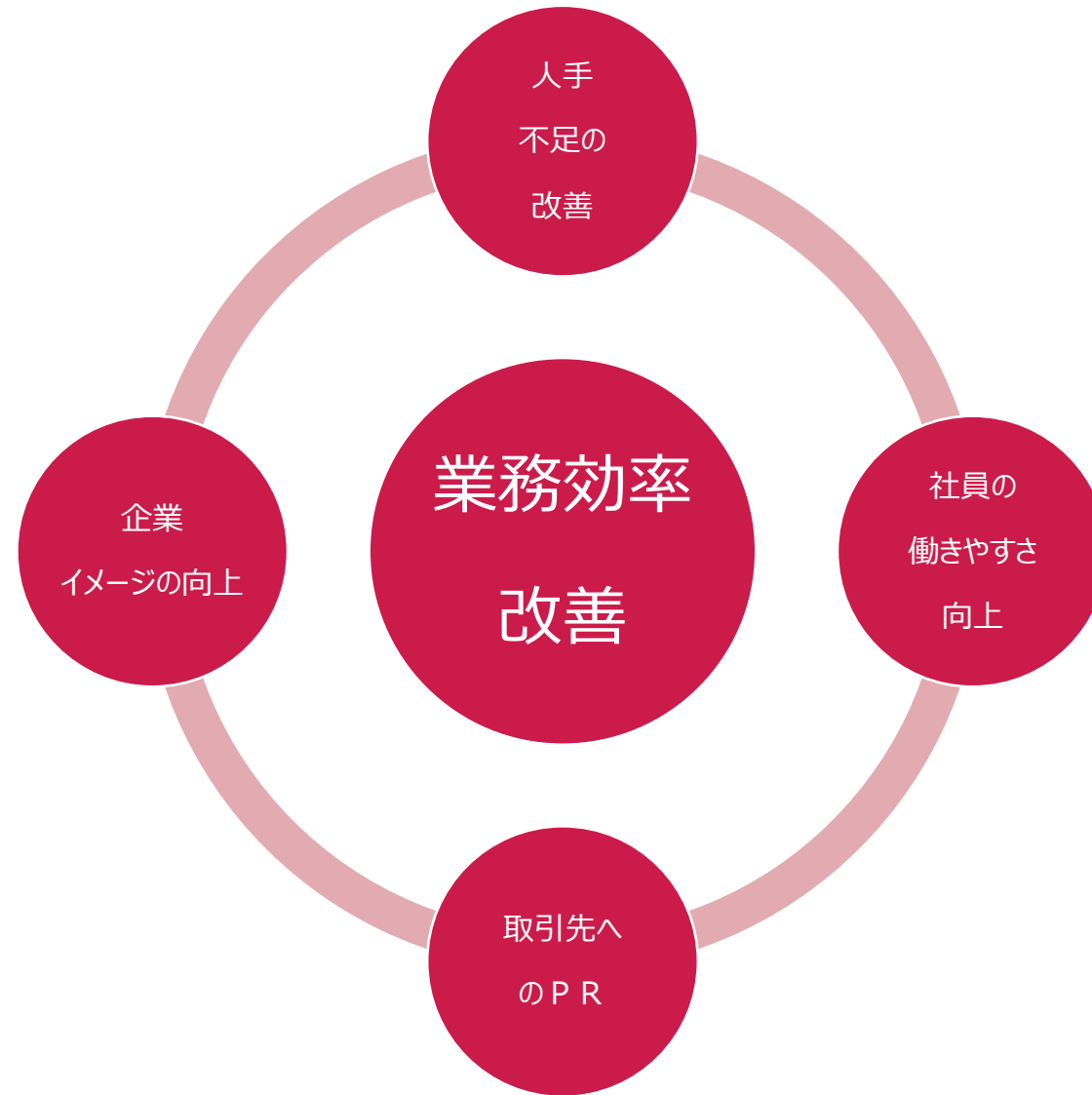


認定

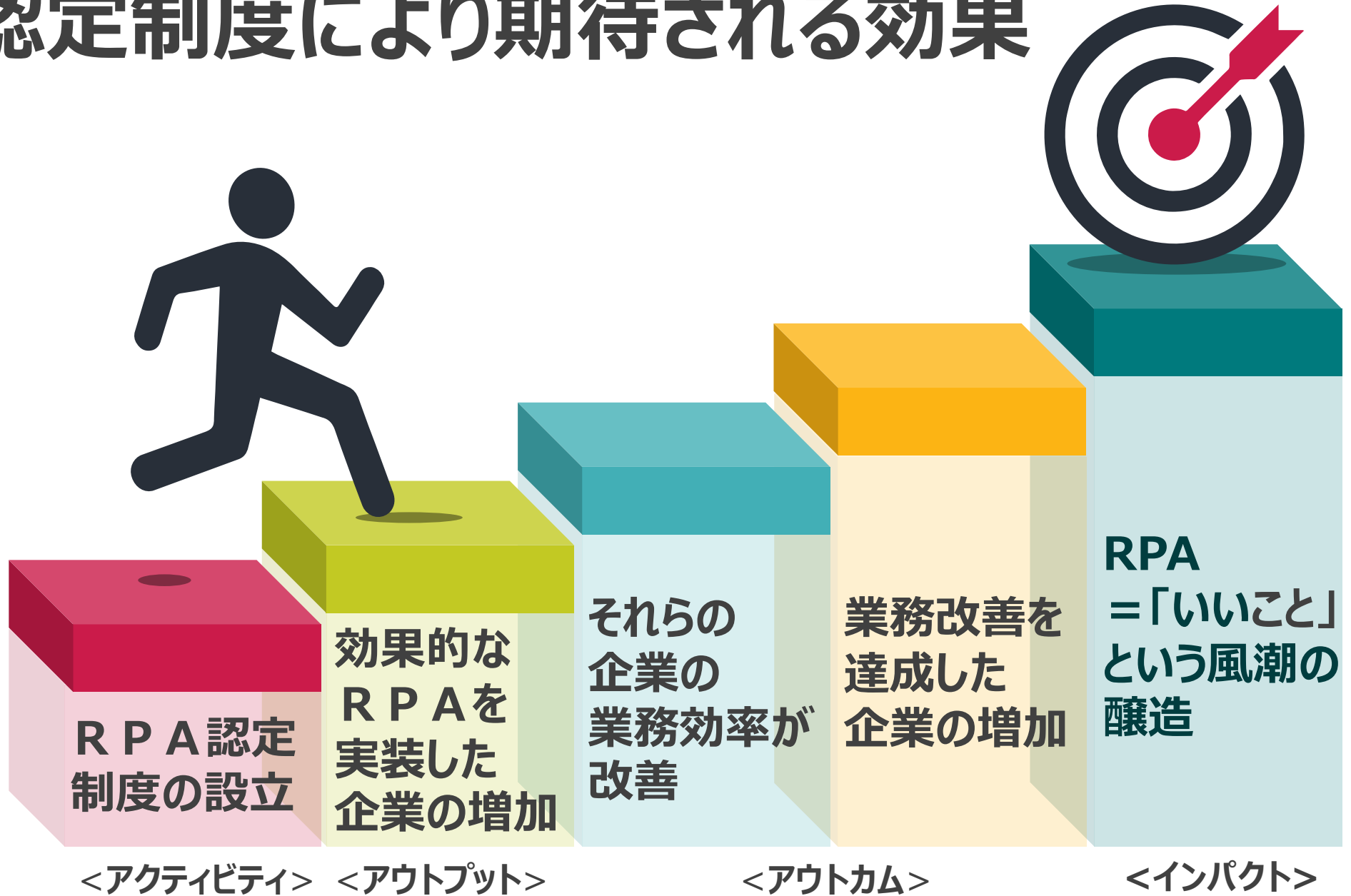
- ・認定証送付、企業名の公表



R P A 認定制度が職場に及ぼす効果



RPA認定制度により期待される効果



育休取得による人手不足に及ぼす影響



01 人手不足を気にせず
育休をとれるようになる

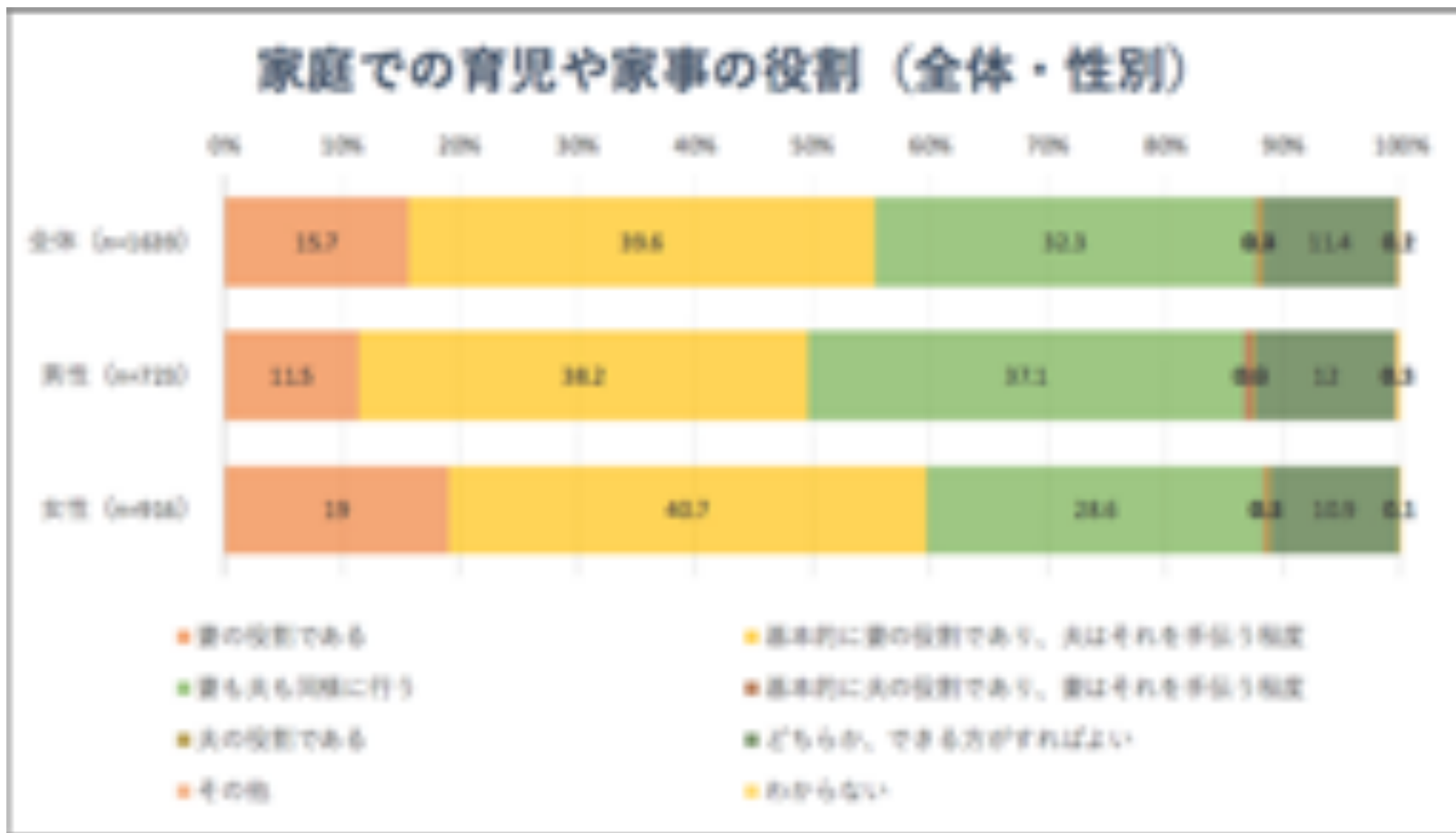
02 今までは短かった育休
(男性は5日以下が平均)
が長くとれるようになる

03

小中学生の教育



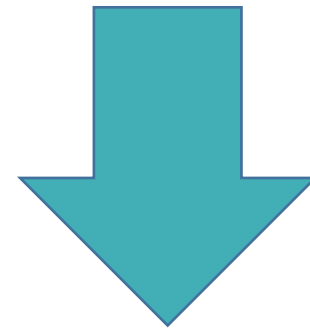
男女ともに、家事・育児は妻の役割だと考える傾向



男女ともに、「家事・育児は夫婦で行うもの」という認識を持たせる



社会人は忙しく、時間を取ることが難しい
若いうちの方が意識改革を行いやすく、時間も多し



学校教育



学校教育の問題点と解決策



問題点

- ・教師に知識がない
- ・導入までに時間がかかる

解決策

- ・育児教育の科目を設置する
- ・国が、子育て支援を行っているNPO法人に委託し、生徒に対し、育児についての講習・交流会を行ってもらう

ex)ファザーリングジャパン

小学生

目的

直接体験を通して、
育児の魅力・大変さを体感し、
育児に興味を持ってもらう



Ex)・妊婦体験

・赤ちゃんとのふれあい体験

・保育体験

中学生

目的

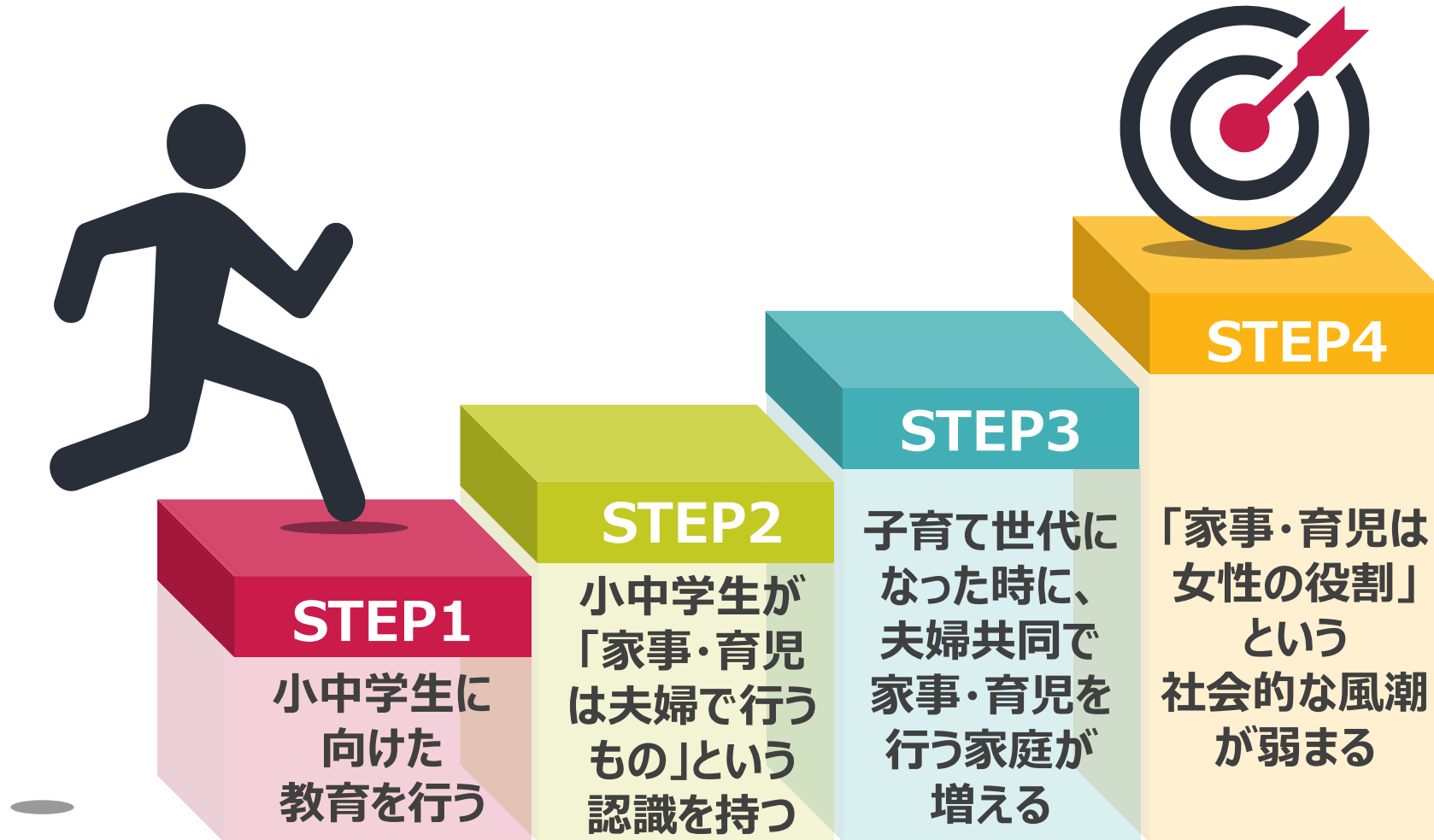
- ・男性の育児への関心を高める
- ・女性も、家事・育児は夫婦で行うものとして意識させる



講習会と直接体験により、育児への学びを深める

Ex) 育児に関する日本の現状の理解 + 直接体験

小中学生に向けた教育が社会に与える効果



政策の実現可能性は高い

【結論】

4年に一度のレクチャー講演で全国の小中学校をカバー可能

【計算】 需要と供給で検討

・供給

NPO法人の平均構成人数×育児関連のNPO法人数×教えられる人率×稼働可能率 = 17人×283
団体×70%×50% = 1700人

1年当たりの講演回数 = 1700人×年5回稼働可能と仮定 = 8500回

・需要

小中学校3万校

⇒3万校÷8500回により、**4年に一度なら無理なく可能。**

法人は全国にある程度広まっており、地域差もない

参考文献

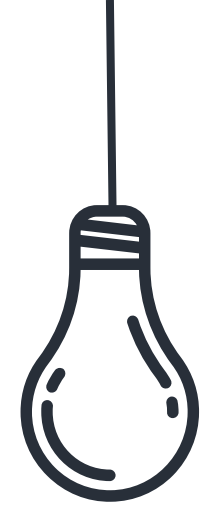
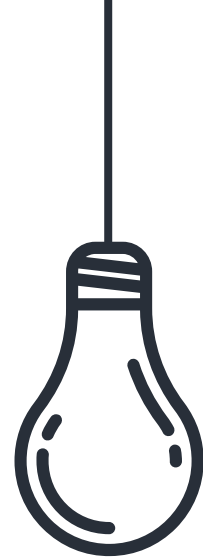
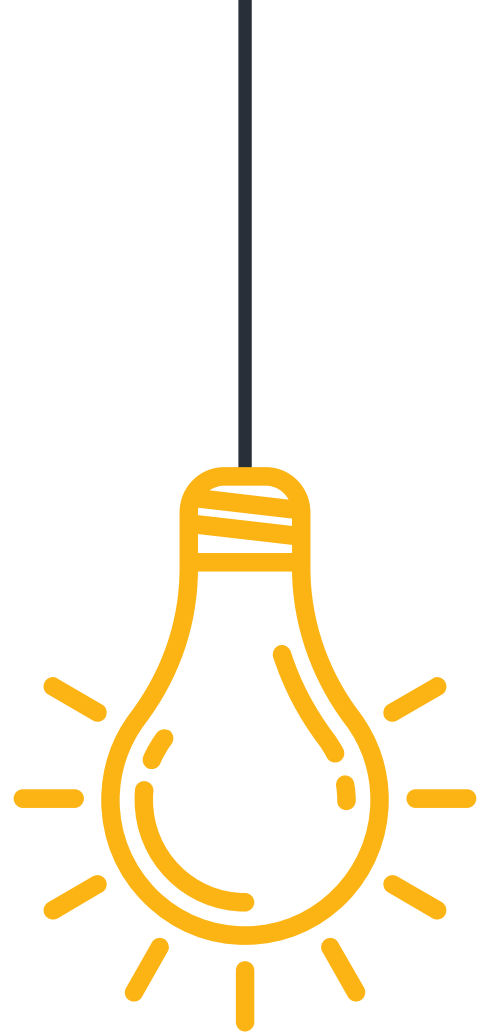
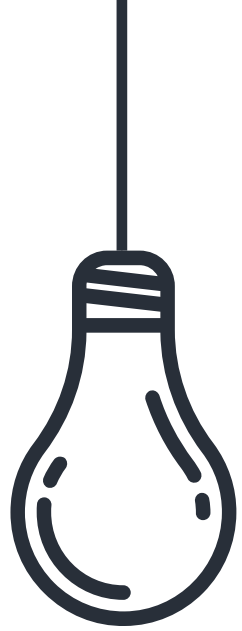
- 「働く女性の意識調査 2017」 <http://gewel.org/wp-content/uploads/2018/02/research-reportDL.pdf>
- 「女性の視点で見直す人材育成」 <https://globis.jp/article/6727>
- <https://blog.tinct.jp/?p=53762>
- <https://logmi.jp/business/articles/294063>
- 厚労省「平成29年版 働く女性の実情」 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11910000-Koyoukankyokintoukyoku-Koyoukikaikintouka/2018091802.pdf>
- 内閣府男女共同参画局
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html
- <http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h24/hakusho/h25/html/n1213000.html>
- みずほ中央法律事務所 https://www.mc-law.jp/mc_soudan/16191/
- 内閣府世論調査 <https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/2-1.html>
- 総務省「生活時間に関する結果」 <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>
- 内閣府・男女共同参画推進連携会議
http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/pdf/panphlet_w7cs6_WEB.pdf
- 江東区「男女共同参画に関する意識実態調査」
<https://www.city.koto.lg.jp/055202/kurashi/jinken/danjo/kekaku/tyousahoukoku.html>

- https://www.jstage.jst.go.jp/article/ssgs/15/0/15_KJ00009029616/_pdf
- <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/07/s0720-1b.html>
- <http://rekikatsu.com/2014/12/14/post-272/>
- <https://www.theguardian.com/world/2015/feb/22/japan-long-hours-work-culture-overwork-paid-holiday-law>
- 「Progress in Policies on Work-life Balance」 <https://www.jil.go.jp/english/lisj/detailed/2012-2013/chapter2.pdf>
- <https://nomad-journal.jp/archives/1900>
- 帝京社会学 「女性をめぐる社会的環境の歴史的展開」 https://appsv.main.teikyo-u.ac.jp/tosho/thirano_khirai23.pdf
- 戦後70年・働く女性の関わる時代変化
https://www.jiji.com/jc/graphics?p=ve_soc_postwarera70years20150727j-06-w380https://dime.jp/genre/248237/
- 厚生労働省「女性の再就職・再雇用」 comeback-shien.mhlw.go.jp/source/pdf/woman.pdf
- 厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/keizaisien3003.pdf>
- 内閣府「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」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/2-03.pdf
- 国立国会図書館 調査及び立法考査局
https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/kokufuku/k_4/pdf/ref1.pdf
- 内閣府 http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/ii_holland/05.pdf
- 社会実情データ図録 <https://honkawa2.sakura.ne.jp/1505.html>

- 内閣府http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/sitter_atsukai.html
- 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・
- 学習の充実 http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-14.pdf
- <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000156043.pdf>
- 平成28年度なでしこ銘柄 <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/pdf/nadeshiko2017.pdf>
- 厚生労働省「職場のあんぜんサイト」http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_shinsei.html
- 高橋美恵子<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18529305.pdf>
- 齋藤純子<http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/legis/232/023203.pdf>
- 恋愛のすべて<https://allof-love.com/woman-and-man-fulltime-homemaker-admiration-ratio>
- 目黒区保活応援サイト「東京都による待機児童対策」<https://meguro-nursery.com/babysitter/>
- SHINGA FARM <https://www.shinga-farm.com/parenting/spread-babysitter-in-japan/>
- クラウド時代のビジネスメディア<https://boxil.jp/mag/a3115/>
- 厚生労働省https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000156432_2.pdf
- TUNAG <https://tunag.jp/ja/contents/hr-column/1834/>
- 厚生労働省<https://www.mhlw.go.jp/content/000347944.pdf>
- 厚生労働省<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000207842.pdf>
- まいなびウーマン<https://woman.mynavi.jp/kosodate/articles/2618>
- ソムリエ<https://www.somu-lier.jp/closeup/work-style-reform-influence/>

- 共働き.net <http://tmbt.net/ikujimokutekikyuuuka/>
- 第一生命経済研究所<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2018/wt1806d.pdf>
- 厚生労働省<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169736.pdf>
- ファザーリングジャパン"fathering.jp/pdf/20150625_FJ_kakure-ikukyu-research.pdf
- 厚生労働省<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355357.pdf>
- 厚生労働省https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/291001_ikukaiho-kaisei-point.pdf#search=%27%E8%82%B2%E4%BC%91+%E6%B3%95%E5%BE%8B%E6%94%B9%E6%AD%A3%27
- 働き方改革ラボ<https://search.yahoo.co.jp/amp/s/workstyle.ricoh.co.jp/article/law-overwork.html/amp%3Fusqp%3Dmq331AQJCAEoAVgBgAEB>
- 働き方改革研究所<https://www.teamspirit.co.jp/workforcesuccess/law/labor-management.html>
- 働き方改革研究所<http://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2010103-1102.pdf>
- 2015社会保障・人口問題基本調査 http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf
- 世論調査部
https://www.nhk.or.jp/bunken/summary/research/report/2014_07/20140701.pdf
- 国立社会保障・人口問題研究所<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001wmnj-att/2r9852000001wmt0.pdf>
- 内閣府<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/index.html>
- 郵送調査票 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/pdf/ref-1.pdf>

- 「若年層の結婚観と家族形成」
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/pdf/3.pdf>
- <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/pdf/2-2-2-7.pdf>
- <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/pdf/2-2-2-6.pdf>
- <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/pdf/2-2-2-5.pdf>
- <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/pdf/2-2-2-4.pdf>
- https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h26-02_itakuchousa02-03.pdf
- ソムリエ <https://www.somu-lier.jp/closeup/work-style-reform-influence/>
- 働き方改革研究所 <https://www.teamspirit.co.jp/workforcesuccess/law/labor-management.html>
- 働き方改革研究所 <http://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2010103-1102.pdf>
- 2015社会保障・人口問題基本調査 http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf
- 世論調査部
https://www.nhk.or.jp/bunken/summary/research/report/2014_07/20140701.pdf
- 国立社会保障・人口問題研究所 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001wmnj-att/2r9852000001wmt0.pdf>
- 内閣府 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/index.html>
- 郵送調査票 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h26/zentai-pdf/pdf/ref-1.pdf>



ご清聴

ありがとうございました