
カエル！ジャパン通信 Vol.227 令和6年4月11日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. 取組紹介 多様性推進に向けた男性育休の取組

企業名 株式会社丸井グループ

2. 最新情報

《地方公共団体等の動き》 10件

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

多様性推進に向けた男性育休の取組

会社名 株式会社 丸井グループ

事業内容 小売事業、フィンテック事業

本社所在地 東京都中野区

社員数 4,435名（丸井グループおよび連結子会社合計）

育児休業期間は、単に取得するだけでなく、本人以外の課題、特に配偶者の意見や周囲の協力など様々な観点の問題を自ら考え、解決することで、より充実した時間となります。今回は多様性を理解し、いち早く現場の声を反映した取組を続ける株式会社丸井グループ総務部広報室にお話を伺いました。

◆「多様性推進の3つのテーマ」を設定

当社では、「個人」「男女」「年代」の3つの多様性を掲げ、違う個性を持つ約4,400人の社員がお互いを認め合い、世の中の変化やニーズに目を向けています。そうして**様々な価値観を融合させることで「知の掛け合わせ」が生まれ、イノベーションの創出につながる**と考えています。

特に注力しているのは、「**意思決定層の多様化**」の実現に向けた**組織改革**です。取組を始めた2013年時点で、女性が社員の約45%を占める中、意思決定層に占める割合が約8%と低いことが課題でした。「画一的な組織からはイノベーションは生まれない」、という考えのもと、「**女性イキイキ指数**」という**独自のKPIを設定し**、女性上位職志向の向上に向けた取組や、男性の育休取得を推進しています。

◆男女共の意識改革を行うために

「女性イキイキ指数」は当社独自の指数ですが、女性の活躍をさらに推進するためには、家事や育児などの負担が性別によって偏ることなく、ともに平等な働き方を実現する必要があると考えています。これは**女性のみで解決できる問題ではなく、家族や職場、そして社会全体での意識改革が鍵**となります。

21年度、22年度に実施した「ジェンダーイクオリティプロジェクト」は、年代や職場の違いを越えて手を挙げた多様なメンバーが集まり、「性別に関係なく社員全員が自分の可能性にチャレンジできる企業文化実現」のため活動しました。21年度は女性活躍におけるボトルネックとして捉えている「性別役割分担意識」に対する理解を深めることを目的として、有識者による勉強会の開催のほか、メンバー主催で全社的なイベントや、職場内の対話を実施しました。22年度には、「男性の長期育休の推進」をすることを目的に、マネジメント職向けの研修等の取組を実施しました。

さらに、「女性イキイキ指数」には、「男性の産休取得率（産後8週以内）」や、「男性の育休1か月以上取得率」を新たに設定しました。育児休職は、夫婦が持続的に仕事と家事・育児を両立し続けるための準備期間であると考えています。**男女の育児スキルの偏りをなくすためには、男性が出産直後の早い時期から、一定期間育児に携わることが重要**であると考え、2つの指標を設定しました。

◆育児休暇は「大変さ」を共有できた貴重な時間

実際に育児休職を取得した社員の声をご紹介します。

○株式会社エポスカード・フィンテック事業本部 男性 令和3年5月に育児休職を1年間取得

育休に入ったのは出産予定日の3週間前です。出産前後から1年間にわたって育児の大変さをパートナーと共有できたことが、これからお互い働き続けるという点で大きく影響してくると思います。育児に参加せずにいたら、「育児の大変さなんて、どうせわかっていないでしょ」と、パートナーに思われていたかもしれませんが、1年間一緒に育児をしたことによって、**お互いがお互いのことを「大変だとわかっている」という状態になれた**と思っています。

また、これまでは残業をしても、「忙しいから仕方ない」と思っていました。育休取得後は家のことの優先度が上がったので、**残業を減らしテレワークを増やすと共に、より効率的な仕事の進め方を意識するようになった**と感じています。

◆現場の声を反映し具体的な取組を実施

社内アンケートで「男性の長期育休取得を阻む要因」を調査したところ、1位は「職場メンバーに迷惑をかけてしまうから」でした。長期の育休取得を本人が望んでも、本人が周囲に相談することなくあきらめている実態が明らかとなりました。これ以降、半年に1回ある自

己申告制度を活用して、パートナーの出産予定日と育休取得予定日を事前に申告してもらったり、マネジメント職向けに共有会を開き、部下から妊娠報告があった際に「おめでとう、どのくらい育休取る？」と声掛けをしてもらうことを推奨するなど、具体的な取組を進めてきました。

これらの取組の結果として、「男性の育休1か月以上取得率」は20年度9%から、23年度52%(見込み)へ上昇し、25年度の目標数値も20%から70%へ上方修正しました。**取組が進まない要因を把握し、会社として効果的な施策を打っていくことが推進する上で必要だ**と感じています。今後も、目標達成に向け、更なる取組を推進してまいります。

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体にお問い合わせください。

【青森県】

令和5年度 女性活躍推進企業の取組事例

青森県男女共同参画センターでは、企業における女性の活躍やワーク・ライフ・バランス推進へ役立ててもらうことを目指し、女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業をロールモデル事例としてホームページに掲載します。是非、御覧ください。

http://www.apio.pref.aomori.jp/gender/news/information/research/active_work_2023/

【福島県】

家事・育児シェアシートを作成しました！

男性の家事・育児への参画を促進するため、家庭内における理想的なシェアについてパートナーと話し合うコミュニケーションツールとして「家事・育児シェアシート」を作成しましたので、是非御活用ください。

<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/sharesheet.html>

【茨城県】

ダイバーシティ相談

ダイバーシティ推進センターでは、「女性のための総合相談」を受け付けています。家族、夫婦、職場など様々な悩み事について専門の相談員が相談をお受けします。また、「弁護士による法律相談（予約制）」も実施しています。更に令和5年6月からは心理士による「ダイバーシティ相談」を開設しました。一人で悩まずにお気軽に御相談ください。

<https://www.diversity-ibaraki.jp/counseling.html>

【神奈川県】

D&I かながわメンバーズ

神奈川県では、これまで「かながわ女性の活躍応援団」を設置し、社会における女性の活躍推進を後押ししてきました。近年の社会環境の変化等を踏まえ、その次なるステージとして、「ジェンダー平等社会の実現」を核として、すべての人が働きやすくなるダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取組を神奈川県全体で推進するため、「D&I かながわメンバーズ」に改組しました。そこで、共に取組を進めていただけるメンバー（企業・団体）を新たに募集します。

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/dikanagawa.html>

【長野県】

男女共同参画センター 実施事業報告

令和 5 年度に実施した事業の内容をお知らせします。内容は各講座等の報告書を御覧ください。

<https://www.pref.nagano.lg.jp/aitopia/jigyo/jisshi/05jissihoukoku.html>

【京都府】京都市

男女共同参画の研修・学習会をしませんか？

男女共同参画について理解を深めていただくために、職員が講師となってお話いたします。企業、学校、自治体、グループでの研修に是非御活用ください。

・みんなで考える男女共同参画講座

対象：18 歳以上の方、10 名以上の団体又はグループ／所要時間：60～90 分

場所：ウィングス京都又は京都市内の地域

受講料：無料 ※京都市外での実施等、依頼内容によって、有料となる場合があります。

申込方法：先着順。実施希望日の前月 1 日までに申込みください。

<https://www.wings-kyoto.jp/w-seminor/>

【岡山県】

情報誌「ういず」vol.17（令和 6 年 1 月号）発行！

手作りの男女共同参画情報誌「ういず」vol.17（令和 6 年 1 月号）を発行しました。毎号、男女共同参画の関連情報などを掲載します。

<https://www.pref.okayama.jp/page/893911.html>

【福岡県】

「地域のリーダーを目指す女性応援研修」報告会を開催しました。

「地域のリーダーを目指す女性応援研修」報告会を令和 6 年 2 月 10 日（土）に開催しまし

た。昨年 10 月の開講以来、学びを深めてきた 24 名の研修生にとって集大成となるこの報告会には、研修生の所属団体や、昨年度までの修了生、地域活動をされている団体のメンバーなど、多くの皆様に御参加いただきました。

<https://www.asubaru.or.jp/159367.html>

【長崎県】大村市

男女共同参画推進センター広報紙「ハートパルだより」

男女共同参画推進センターでは、毎月広報紙「ハートパルだより」を発行しています。男女共同参画推進センターで開催する講座などの情報をはじめ、男女共同参画に関する様々な情報を掲載します。

<https://www.city.omura.nagasaki.jp/heartpal/kurashi/shiminkyodo/danjyo/kohoshi/index.html>

【宮崎県】

男女共同参画基礎講座「個人の幸福と持続可能な社会、その鍵を握る男女共同参画・ジェンダー平等」

「男女共同参画」の基本的な考え方から、自分ごととしての「男女共同参画」、そして男女共同参画を進めるための地域づくりを考える全 3 回。個人の置かれている状況と社会的背景との関係を読み解き、自分らしく生きることを考えます。

日時：

第 1 回 令和 6 年 5 月 11 日（土）13：00～16：00

第 2 回 令和 6 年 5 月 18 日（土）13：00～16：00

第 3 回 令和 6 年 5 月 25 日（土）13：00～16：00

※原則として全 3 回受講ですが、単発受講も可能です。

※宮崎県男女共同参画地域推進員養成講座「基礎編」を兼ねます。全 3 回受講で「実践編」（7 月 20 日（土）開催）受講が可能です。

場所：宮崎県企業局 県電ホール

定員：50 名

参加料：無料

申込方法：Web 又は FAX

<https://www.mdanjo.or.jp/event/kiso2024/>

【編集後記】

若い世代の父親ほど家事や育児に積極的に参加する人が多くなってきています。

内閣府の調査（※）によると、小学生以下の子供を持つ 20～49 歳の男女に対し、「炊事」や「洗濯」、「掃除」などの家事・育児に関する項目ごとに「家庭内で誰が担当、分担している

か」といった分担状況を聞いたところ、男性については、ほとんどの項目で、若い世代ほど「『自分』が担当（分担）している」と回答した割合が多い結果となりました。

一方で、男女別に各年代・各項目の回答をみると、女性の方が男性に比べ、「『自分』が担当（分担）している」と回答した割合が高い傾向にありました。このことから、女性側から見ると、男性の家事や子育てに対する参加がまだ十分とはいえない面があることも伺えます。また、同調査において、子育てにおける周囲の環境に目を向けると、例えば、「幼稚園や保育園から母親にしか連絡事項を伝えない」、「男性用トイレにおむつ交換台がない」、「男性が家事・育児のために帰宅することを職場の同僚が理解しない」など、父親の育児参加を阻む慣行はまだ残っているという声が見受けられます。

ジェンダーバイアスを解消し、父親の家事・育児参加を推進していくためには、今回冒頭で御紹介したような職場での取組はもちろん、社会全体で意識改革を進めていくことが重要です。

※内閣府男女共同参画局「仕事と生活の調和推進のための調査研究～仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査～（令和4年3月）」（エグゼクティブサマリーP8～15、結果の詳細P78～89）

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/research.html#r03>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。

このまま御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>