

---

ワーク・ライフ・バランス メールマガジン  
カエル！ジャパン通信 Vol.239 令和7年4月30日  
発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

---

<<<今号の目次>>>

1. コラム スウェーデンに学ぶ 男女とも仕事と子育てを担う環境づくり

2. 最新情報

《お知らせ》 3件

《地方公共団体等の動き》 10件

---

■□■ 1. コラム ■□■

スウェーデンに学ぶ 男女とも仕事と子育てを担う環境づくり

---

高橋 美恵子さん

大阪大学大学院 人文学研究科 教授

ストックホルム大学社会学研究科博士課程修了。大阪外語大学外国語学部助教授、大阪大学世界言語研究センター准教授、大阪大学大学院言語文化研究科教授などを経て現職。専門は、家族社会学、比較社会学、家族政策。

---

男性の育児休業の浸透などでワーク・ライフ・バランスのお手本として取り上げられることの多いスウェーデン。男女がともに仕事と家事・育児を担うライフスタイルは、注目すべき点が多くあります。その実現のために、どのような取組がなされてきたのでしょうか。スウェーデンで12年余り暮らし、社会・制度の調査研究を行ってきた高橋美恵子さんにうかがいました。

■柔軟で多様な働き方

福祉先進国の中でも、スウェーデンはワーク・ライフ・バランスの実現度が高い国として知られています。性別や子供の有無を問わず、プライベートの時間を大切にしながら働くことが労働者の権利として根付いています。

スウェーデンのワーク・ライフ・バランスの基盤となっているのは、①働き方の柔軟性と多様性②仕事と家事・育児での男女平等の推進③子供の権利の視点に立った公的保育制度だと考えられます。

働き方には多様な選択肢があります。フレックスタイム制やテレワークが広く普及して、多くの職場で働く時間帯や場所を自分で選択することが可能です。残業はゼロではありませんが、労働時間の貯蓄制度があり、残業した分を休暇や早退などに振り替えられます。パートタイム就労も正規雇用でフルタイム就労と均等待遇なので、生活状況に合わせて柔軟に労働時間を変えやすくなっています。年次有給休暇は最低5週間で、夏季に4週間連続して取得する権利が保障されています。消化率は非常に高く、「夏に4週間、クリスマスから年末年始にかけて1週間の休暇取得」というライフスタイルが広く浸透しています。

このように働き方の自由度が高い社会が実現している背景には、長い時間をかけて労働環境を改善してきた歴史的経緯があります。スウェーデンでは1920年代から、「人間らしい尊厳ある働き方」という視点で労働時間に関する議論が行われ、関連制度が徐々に整備されてきました。1973年に法定労働時間が週40時間、1978年に有給休暇が年5週間以上となり、現在に続いています。

#### ■男性育休を広めた「パパの月」制度

子育て世代に対しては、男女がともに仕事と家事・育児を担うことを前提に、両立支援制度が整備されてきました。

1970年代にスウェーデンは「共働き社会」に転換しました。労働力不足や世界的な男女平等の潮流を受け、それまでの「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業社会から脱却したのです。その一環として、1974年に世界で初めて男性も取得できる育児休業制度（両親休暇）を導入しました。

ただ、男性の育休取得はなかなか進まず、1995年にいわゆる「パパの月」制度を設けて、休業期間のうち一定日数を父親に割り当てたことで、ようやく動き出します。当初は30日でしたが、段階的に増やして2016年には90日にしました。これに伴い、男性の育休取得が社会規範となっていったのです。

現在の育休制度は極めて柔軟性が高く、親1人につき年間3回まで分割して取得できるほか、1時間単位で取得して時短勤務のようにすることも可能です。子供が8歳になるまで労働時間を短縮できる制度もあり、育児休暇と併用できます。複雑ですが、すべてアプリで簡単に申請できます。

公的保育は公教育の一環と位置付けられ、子供の権利として地方自治体に提供が義務付けられています。両親で育休や時短勤務を組み合わせると1歳半くらいまで家庭でケアし、保育所（就学前学校）に入った後は午後4時～5時頃に迎えに行くパターンが一般的です。

男性の家事・育児参加は非常に進んでいますが、育児休業の取得期間は男性が平均6か月程度、女性が1年程度で、まだ格差があります。育休の均等分割が課題となっています。

## ■制度と実践の乖離が大きい日本

日本でも、ワーク・ライフ・バランスを支える制度はかなり充実してきましたが、性別役割分業の社会規範を脱していないため、十分に活用できていないのが実情です。特に男性の場合、育休や時短勤務などの利用希望者の割合と実際の利用者の割合に大きな乖離が見られます。

スウェーデンでは、男性の育休取得が人事や採用面でプラス評価されます。視野が広がり、コミュニケーション力や突発事への対応力が向上するからです。日本の企業にもそうした発想の転換が必要ではないでしょうか。

働く人すべてのワーク・ライフ・バランスが確保されていることも大切です。スウェーデンのように誰もが多様な働き方を選択できる環境であれば、男性の育休や時短勤務も広まるでしょう。働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスを実感できる社会になってほしいと思います。

---

## ■□■ 2. 最新情報 ■□■

---

《お知らせ》

【厚生労働省】

### ■「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました！

厚生労働省では、主に中小企業向けに男女間賃金差異の要因を分析できる簡易なツールとして「男女間賃金差異分析ツール」を作成しました。「男女間賃金差異分析ツール」では、自社の男女間賃金差異をはじめとする労務管理の基本データを同業種・同従業員規模の企業平均のデータと比較することで自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかにすることができます。また、活用パンフレットにおいて、「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスを掲載しています。

男女間賃金差異には、管理職に占める女性比率が低いこと、女性の継続就業に課題があること等の様々な事情が反映されるため、女性の活躍推進に取り組むにあたって、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となります。ぜひ「男女間賃金差異分析ツール」を活用して女性活躍の推進を図りましょう！

<ダウンロードはこちら（女性活躍推進法特集ページ「お役立ちツール」コーナー）>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

【厚生労働省】

### ■働きがいのある職場づくりのための支援ハンドブックを作成しました

厚生労働省では、企業の働きがいのある職場づくりを支援するため、取り組みのヒントと

なるハンドブックを作成しました。

ハンドブックでは、企業が働きがい向上に取り組む意義やどのように取り組むべきか、また、先進的な企業の事例を、従来から抱えていた課題とともに紹介しています。

ぜひ、働きがいのある職場づくりのヒントにご活用ください。

<詳細はこちら>

働き方・休み方改善ポータルサイト ワークエンゲージメント

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>

#### 【文部科学省】

■「知らないなんてもったいない！ジェンダー情報の調べ方 オンラインセミナー」開催

国立女性教育会館（NWEC）では、ジェンダーに関する文献情報を中心に、女性情報ポータル”Winet“を使った情報の探し方について、オンラインで情報提供を行います。

今回は男女雇用機会均等法などに関する情報を探します。

対象：ジェンダーに関する情報を得たいと思っている方

方法：Zoom ミーティング

内容：女性情報ポータル”Winet“のデータベースや検索方法の紹介

日時：令和7年5月21日（水）11：00～12：00

<https://www.nwec.go.jp/event/event/20250521Winet.html>

#### 《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等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等の HP の内容を引用したものです。

#### 【山形県】

仕事や地域活動など様々な分野において、現在県内で活躍されている方々をご紹介します。これからチャレンジしたい方、今まさにチャレンジ中の方、是非参考にしてください。

[https://challenge.yamagata-cheria.org/archives/challenge\\_jirei](https://challenge.yamagata-cheria.org/archives/challenge_jirei)

#### 【千葉県】

「育休取得がもたらす個人・家庭・組織への効果」の配信について(千葉・葛南地域男女共同参画推進員事業)

オンライン配信

視聴期限：令和7年5月31日(土)

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyousei/event/2024/kaisai-2024chiikisuisinninn.html>

#### 【東京都】 中央区

男女共同参画ニュース「Bouquet」最新号を発行しました  
最新号の特集は「サイエンスって面白い！理系に恋せよ乙女たち」です。

<https://www.city.chuo.lg.jp/documents/16082/96gou.pdf>

#### 【富山県】

「とやま女性活躍企業」の募集について

「とやま女性活躍企業」認定制度は、企業の成長とウェルビーイングの実現に向けて、女性が活躍する県内企業等を県が認定し、公表する制度です。

中小企業等において女性が活躍しやすい職場づくりを後押しするとともに、「選ばれる企業」としてのブランド力向上と優秀な人材確保を支援します。

通年募集を実施中です。

<https://www.pref.toyama.jp/101703/20220328.html>

#### 【兵庫県】

女性のための働き方セミナー「職場で役立つセルフコーチング」

日時：令和7年5月14日（水）10:00～12:00

場所：兵庫県立男女共同参画センター セミナー室

<https://hyogo-even.jp/seminar/%e3%80%905->

[14%e6%b0%b4%e3%80%91%e3%80%8c%e8%81%b7%e5%a0%b4%e3%81%a7%e5%bd%b9%e7%ab%8b%e3%81%a4%e3%82%bb%e3%83%ab%e3%83%95%e3%82%b3%e3%83%bc%e3%83%81%e3%83%b3%e3%82%b0%e3%80%8d.html](https://hyogo-even.jp/seminar/%e3%80%905-14%e6%b0%b4%e3%80%91%e3%80%8c%e8%81%b7%e5%a0%b4%e3%81%a7%e5%bd%b9%e7%ab%8b%e3%81%a4%e3%82%bb%e3%83%ab%e3%83%95%e3%82%b3%e3%83%bc%e3%83%81%e3%83%b3%e3%82%b0%e3%80%8d.html)

#### 【高知県】

家事オス（推す）力で社会を変える！高知発・共育ての新時代

日時：令和7年6月22日（日）13:30～15:00

場所：こうち男女共同参画センター「ソーレ」3階大会議室（後日、オンデマンド配信あり）

<https://www.sole-kochi.or.jp/info/dtl.php?ID=2236>

#### 【福岡県】

動画配信中！「あなたの企業は男性育休とれていますか？」

福岡県では、男性の育児休業取得促進に向けて、県内企業の取組などを紹介する動画を制作し、県庁動画資料館（YouTube）で配信しています。ぜひご視聴ください。

<https://www.youtube.com/playlist?list=PL1IIFuykK3ymfjMAEu2rt8CzhPJ8rheWr>

#### 【熊本県】 熊本市

令和7年度・支援グループ募集

熊本市男女共同参画センターはあもにいを拠点に、男女共同参画に関する活動を行うグループを支援します。書類・面接による選考後、対象グループには、活動場所や活動発表の機会、情報の提供などを行います。

[https://harmony-mimozza.org/kouza\\_seminar/2025/08/post-195.html](https://harmony-mimozza.org/kouza_seminar/2025/08/post-195.html)

#### 【熊本県】

熊本県男女共同参画通信・情報誌「ならんで」

熊本における男女共同参画に関する話題や、センター事業の紹介、イベント情報、その他県内各地の団体活動等を紹介しています。

<https://www.parea.pref.kumamoto.jp/danjo/information/index.html>

#### 【宮崎県】

企業におけるダイバーシティ推進事業のご案内

宮崎県男女共同参画センターでは、働く一人ひとりが性別に関わりなく個性と能力を發揮して活躍できるよう、企業におけるダイバーシティ推進(多様性尊重)の取組を支援します。

[https://www.mdanjo.or.jp/divercity\\_2025/](https://www.mdanjo.or.jp/divercity_2025/)

女性活躍推進アウトリーチ型総合支援事業のご案内

性別に関わりなく誰もが働きやすくやりがいのある環境づくりを支援し、企業の生産性向上等、企業の成長を目指します。

<https://www.mdanjo.or.jp/outreach/>

---

#### 【編集後記】

経済協力開発機構(OECD)は、各国の幸福度を評価した「より良い暮らし指標」を公表しています。住宅、所得、健康など11項目で構成され、ワーク・ライフ・バランスもその一つです。最新版(2024年3月更新)では、日本は41か国中、総合で30位、ワーク・ライフ・バランスは37位で、長時間労働者の割合が高いことなどが要因です。

スウェーデンでは、働く人すべてを対象に、働き方の自由度を高める取組が進められてきたこともあり、午後5時には職場に誰もいなくなり、夏季には皆が数週間の休みを取ることで、男性の育児休業や時短勤務にも抵抗感が少ないそうです。

日本でも、多様な働き方の実現に向けて様々な取組が行われていますが、職場によって実施状況が異なります。例えば、フレックスタイム制を導入している企業は、企業規模1,000人以上の場合は34.9%ですが、全体では7.2%にとどまります。労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける勤務間イ

ンターバル制度の導入についても、同 1,000 人以上で 16.1%、全体では 5.7%です（厚生労働省「令和 6 年就労条件総合調査」）。

育児休業や短時間勤務制度も拡充されてきましたが、男性は特に、希望しても利用に踏み切れない人が多いのが実情です。2020 年 10 月～2021 年 11 月に実施された「少子化社会に関する国際意識調査」によると、日本では、男性で出産・育児休暇制度を「利用したい／したかった」人は 59.3%ですが、実際に「利用した」人は 15.7%、短時間勤務制度も男性で「利用したい／したかった」人は 42.7%、実際に「利用した」人は 4.8%と大きなギャップがあります。スウェーデン男性では、このようなギャップは日本に比べ、小さくなっています。やはり、自由度の高い働き方が働く人すべてに浸透していることが重要と考えられます。

厚生労働省の各都道府県労働局では、ワーク・ライフ・バランスの実現のために働き方や休み方の見直しに取り組む企業を対象に、専門家が無料でアドバイスや資料提供などの支援を行っています。働きやすい職場環境作りにお役立てください。

※「働き方・休み方改善コンサルタント」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000165088.pdf>

---

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。  
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

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/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

<https://www.cao.go.jp/wlb/index.html>