
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.241 令和7年6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. はじめに
2. コラム もう一度考える、男性の育児参加の重要性とは
3. 最新情報
 - 《お知らせ》 5件
 - 《地方公共団体等の動き》 14件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン」通信では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。

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

■□■ 1. はじめに ■□■

内閣府男女共同参画局

(1) 女性版骨太の方針 2025

6月10日、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」
（以下「女性版骨太の方針 2025」という。）を政府決定しました。



すべての女性が輝く社会づくり本部（第15回）・男女共同参画推進本部（第25回）合同会議の様子

「女性版骨太の方針」は、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）で定めた成果目標の達成や施策の実施等に向けて、政府全体として当該年度及び翌年度に重点的に取り組むべき事項を定めるものです。「女性版骨太の方針2025」では、「いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す。多様な地域で多様な幸せを実現させ、活力ある日本を目指す。」としました。

◆5つの柱

- I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり
- II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり
- III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大
- IV 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現
- V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

◆ワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組

「女性版骨太の方針2025」に盛り込んだワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組は、「I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり」の「(2) 地域における魅力的な職場、学びの場づくり」や「II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」の「(2) 仕事と育児・介護の両立の支援」に記載があります。多様で柔軟な働き方の推進、仕事と育児を両立できる職場環境の整備、仕事と介護の両立支援の促進等に取り組むこととしています。

詳しくは、説明資料や本文を、ぜひ御覧ください。

<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

(2) 令和7年版 男女共同参画白書

6月13日に「令和7年版 男女共同参画白書」が閣議決定・公表されました。

今回の白書では、「男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり」を特集テーマにしています。全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて、各種統計データや新たに実施した意識調査の結果等を用いて、性別に関係なく個性と能力を発揮できる、男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくりに向けた考察をしています。

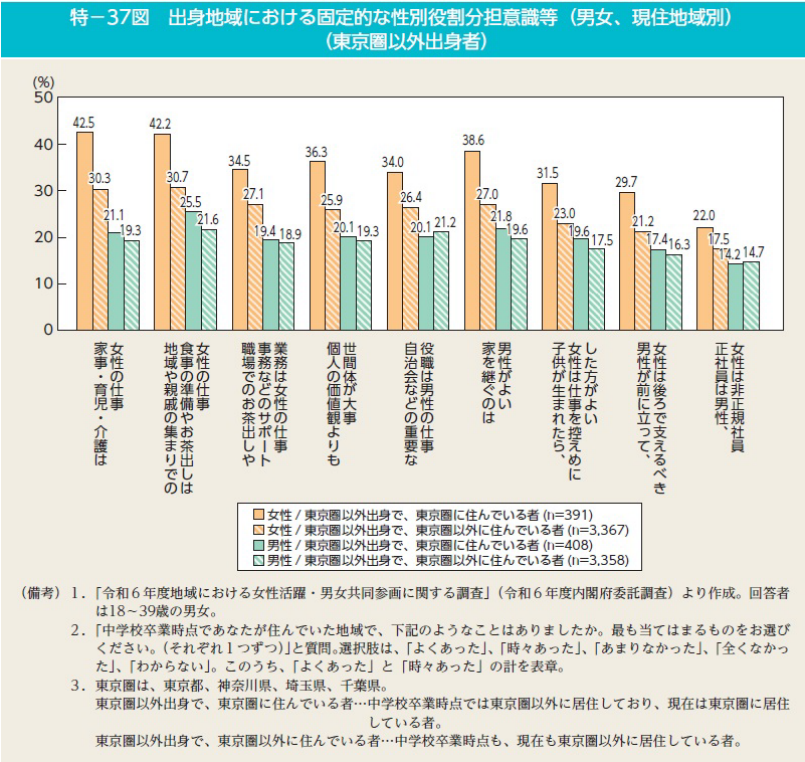
◆概要

- ① 人の流れと地域における現状と課題
- ② 若い世代の視点から見た地域への意識
- ③ 魅力ある地域づくりに向けて



急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、近年、若い世代が進学、就職、結婚等を機に地方から都市へ転出した後、特に女性において、都市に留まり地方へ戻らない傾向が強くなっています。

東京圏以外から東京圏に転出した女性は、出身地域において固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合が特に高く、このことが地方から都市への転出につながり、また、地元に戻ることに心理的障壁となっている可能性があります。



他方、出身地域への愛着は女性の方が高く、出身地域に戻りたいと考えている女性も一定数存在することがうかがえます。

女性や若者にも選ばれる地域となるためには、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消することが求められます。

多様な生き方・価値観が尊重され、全ての地域で男女共同参画を推進するために、女性の起業の支援、女性が活躍しやすい社会環境の後押しなどの雇用環境や労働条件の改善、地域における女性リーダーの増加、地域の資源を活かした学びの機会の確保等の推進が重要です。

地域の男女共同参画が進み、地域の活力が高まることで、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながるでしょう。

特－51図 地域における男女共同参画の推進に向けて

- ・地域の男女共同参画が進み、地域の活力が高まることで、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながる
- ・性別に関係なく個性と能力を発揮できる環境整備や魅力的な地域づくりの取組の推進が重要。

固定的な性別役割 分担意識等を解消する	全ての人にとって 働きやすい環境をつくる	地域における 女性リーダーを増やす	地域で学ぶ
✓職場・学校・地域等あらゆる場における性別による役割分担の見直し ✓固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児・介護の負担の偏りの解消 ✓一人一人の意識改革や行動変容 ✓男女に中立でない制度の見直し	✓性別に関係なく、やりがいのある仕事の創出 ✓共働き・子育てを可能にする性別を問わない両立支援 ✓デジタル人材育成・リスキリングや就労支援、地域で働く選択肢の増加 ✓女性の起業を支援し、女性が活躍しやすい社会環境の後押し ✓女性の所得向上・経済的自立・男女間賃金格差の是正 ✓地域限定正社員などの多様な働き方の推進	✓あらゆる分野における施策・方針決定過程への女性の参画拡大 ✓女性管理職育成・登用、キャリア形成支援 ✓女性起業家支援を通じた、地域で活躍するロールモデルづくり、女性起業家の増加による地域の活性化 ✓女性の意見を取り入れた地域活動、地域づくり ✓女性の視点からの防災・復興の推進	✓地域の特色を活かした大学づくり ✓教育や研究を通じ、地域社会の発展に貢献 ✓地域産業につながる人材育成・キャリア教育 ✓進学先選択の際の無意識の思い込みの解消

日本のあらゆる地域で全ての人が希望に応じて活躍できる社会

本白書は、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載されておりますので、ぜひ御覧ください。

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

■□■ 2. コラム ■□■

もう一度考える、男性の育児参加の重要性とは

異 真理子さん

大阪公立大学 客員准教授 同大学女性研究者支援室（総括コーディネーター）

専門は、家族社会学、ジェンダー論、父親の子育てと男らしさ、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョン（DEI）など

男性の育児参加が注目されている中、問われているのは「育休のその後」です。父親研究や家族社会学の視点から、地域・行政・大学の現場で実践と提言を重ねてきた異真理子さんに、現状と課題、そしてこれからの支援のあり方についてお話をうかがいました。

◆育児支援、育休だけで本当に足りていますか？

近年、男性の育児参加を促進するための政策が進む一方で、育児支援が「育休取得」にとどまっている現状に対して不安を感じています。実際に企業で育休を取得された男性の方々にお話を伺うと、「男性育休 100%」を掲げる企業が増えるなど、制度面では確かに大きな変化が見られます。しかし、育休を取得したからといって、子育てが一段落するわけではありません。

子育て中のお父さんたちからは「育休は取ったけど、その後の子育てには関わりにくい」という声を多く聞いています。例えば、子どもが急に熱を出して休まなければならない時や、病院に連れて行く必要がある時に、「奥さんがいるから大丈夫でしょう」と言われ、職場を休みづらかったなどの現状があるようです。実際には、子育ては育休の期間だけで終わるものではなく、日々の生活の中で継続していくもの。その視点が抜け落ちてしまうと、男性の子育てを本当の意味で支えることはできません。母親に対して「育休を取ったからそれで十分」と言う人はいないのに、父親に対してはそれで済んでしまう。このような風潮が変わらない限り、性別に関わらない、真のワーク・ライフ・バランスの実現は難しいと感じています。社会全体が「子育ては乳児期で終わるのではなく、その後も継続するもの」という前提に立った育児支援や取組が求められています。

◆地域差を理解、可視化をすすめ共感を生む職場づくりへ

取組を考えるうえでは、現代ならではの課題や地域性も考慮する必要があります。関西地方を例にあげると、関西は関東に比べて共働き世帯の比率が低く、特に奈良県は専業主婦率が全国トップです。家族の分まで稼ぐ男性たちの多くは大阪に通勤しています。そのため、大阪の企業や奈良県の子育て支援 NPO が共働き世帯を前提の支援を進めようとしても、地元では理解されないケースがあるようです。

地域性だけでなく、所属する団体によっても意識が大きく異なります。私は関西地域の行政機関等で様々な委員をしています。男女共同参画の審議会ではジェンダー視点で議論が進みますが、まちづくりや政策関係の会議では、その視点が共有されていない場面も多く見られます。たとえば、公園の設計案でベビーベッドが女性用トイレにしか設置されていなかったり、子育て支援施設がピンク色で提案されたりと、子育ては女性が担うという前提が根強く残っているようです。分野に関わらずジェンダー視点をもち、こうした認識の偏りを指摘することによって、少しずつ是正していく必要も感じています。

◆子育ては家庭に「居場所」をつくるチャンス

では、男性にとって子育てとはどのような役割を果たすのか。私が父親研究において大切にしているキーワードの一つに「居場所」があります。大人は役割がないとその領域内に居場所がありません。そのため、家事や子育てに関わらない男性は家庭で孤立することがあります。父親が子育てをすることは、母親の助けになるだけでなく、父親が家庭の中で役割を持ち、居場所を得るための大きなチャンスです。特に、子どもが小さいうちから関わること

が重要です。「母親じゃないと泣き止まない」と言う方がいますが、時間も役割も母親と同じように子育てに関わっているお父さんは「父親じゃないと泣き止まない」と言います。子どもにとって大切なのは、親の性別ではなく、親として頼りになるかどうかです。

一方でお母さんたちには、「子育てを1人で頑張りすぎること、父親の居場所を奪わないように」と伝えています。男性は経験が少ないため、すぐには家事も子育ても上手くできないかもしれませんが、とにかく任せてみることが重要です。育児休業を交代で取得したり、休日にはすべてを任せて外出してみてもいいでしょうか。子どもにとっても母親だけでなく、父親を含めたさまざまな大人と関わり、愛され助けられる経験を積むことが大切です。これが、将来的に一人で悩みを抱えずに、周囲に「助けて」と言える力を持つ人間に育つことにもつながると考えています。

◆疑似体験するなどの体験型研修で理解を広める

最近では、企業での「子育てと仕事を両立している従業員」の疑似体験など、体験型の研修が行われている事例もあります。これは、参加者は1～2カ月間、「幼児の子育て中」という設定で業務にあたり、保育園等に扮した人事課から「子どもが熱を出した」と連絡があれば、打合せ中だろうが、仕事が残っていようが、すぐに帰宅しなければならないというルールで動きます。いきなりの呼び出しで帰らざるを得ない状況を体験することで、「子育て中の働き方」への理解が深まり、子育て中の同僚がいると職場はどうなるのか、周囲も含めて体験できます。また体験を活かし、実際に子どもが生まれたときは焦らず対応できたという感想もありました。

他にも、社員のご家族の存在が具体的に見えることで、子育てへの理解や職場の共感にもつながる場合があります。ふだんから雑談として家庭の話をするのはもちろん、家族が職場を訪れるファミリーデーの設置や、育休取得者をロールモデルとして、研修などで体験談を話してもらったり、社内広報誌に取り上げるなど「顔が見える取組」もおすすめます。自分の職場＝身近に、実際に子育てしている男性がいることを可視化することで、自分にもできる、やってみよう意識変化が起きます。ただ、職場には子どもがいないなど、多様な人たちが働いていると思いますので、周囲への配慮は必要です。

いずれにしても、男性の育児参加の継続を考えるためには、多くの男性が所属する職場が、どのような研修や支援を行うかは重要です。男性の育児休業取得率などの数値目標は大切ですが、一時的な数値の向上にとどまらず、子育て中の従業員のニーズにしっかりと寄り添った、継続的な支援が行われているかどうか。今こそ、組織として改めて見直す必要があるのではないのでしょうか。

■□■ 3. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【文部科学省】

■「学校における男女共同参画研修」開催

国立女性教育会館（NWEC）では、「ジェンダー平等の視点から学校を変える」をテーマに、「学校における男女共同参画研修」をオンラインで開催します。

約2か月の研修期間中は、講義や事例報告をオンデマンド動画で配信。8月26日（火）にはライブ配信で全国の参加者とオンライン情報交換会を行い、交流を図る機会を設けます。

- ・開催期間：7月23日（水）～9月24日（水）
- ・対象：初等中等教育学校・特別支援学校の管理職・教職員、教育委員会及び教育センター等の管理職・管理主事・指導主事・職員、教育長・教育委員
- ・申込締切：7月9日（水）17時

https://www.nwec.go.jp/event/training/g_kyoin2025.html

【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 サマーセミナー」開催

国立女性教育会館（NWEC）では、ジェンダー平等の推進を担う次世代の若者の研究や学習の支援として、ジェンダーに関するレポート・論文を書くための文献・情報の探し方を学ぶセミナーを開催します。

- ・開催日：8月21日（木）
- ・会場：国立女性教育会館
- ・対象：ジェンダーに関するレポートや論文を書きたいと思っている大学1～3年生
- ・申込締切：7月21日（月・祝）

<https://www.nwec.go.jp/event/event/summerseminar2025.html>

【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

ジェンダーに関する文献情報を中心に、国立女性教育会館（NWEC）の女性情報ポータル“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。

今回は子どもを持つ・持たないに関わらず、安心して生きていける社会について考えるための情報を探します。

- ・日時：7月30日（水）11：00～12：00
- ・対象：ジェンダーに関する情報を得たいと思っている方

・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

<https://www.nwec.go.jp/event/event/20250730Winet.html>

【文部科学省】

■「第 69 回国連女性の地位委員会（CSW）早わかり」刊行

国立女性教育会館（NWEC）では、第 69 回国連女性の地位委員会（CSW69）について分かりやすくまとめた「第 69 回国連女性の地位委員会（CSW）早わかり」を刊行しました。

CSW69 は、3 月にニューヨーク国連本部で開催され、女性の地位向上とエンパワーメントを達成するため、北京宣言及び行動綱領に掲げられた目標等の実施状況や課題が共有されました。

「CSW 早わかり」では、本会議の概要と、会期中に開催された政府代表団や NGO が主催するサイド・イベントやパラレル・イベントについて、現地で撮影した写真とともに掲載しています。

<https://www.nwec.go.jp/about/publish/global.html>

【厚生労働省】

■労働契約等解説セミナー 開催

事業主・人事労務担当者・労働者の皆さまに向けて労働関係法令の基礎、無期転換ルール、副業・兼業のガイドラインをわかりやすく解説。オンライン・講師派遣・個別相談など多様な形式で実施しています。

<https://roukeiseminar.mhlw.go.jp>

《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。

【宮城県】 仙台市

名称：仙台市ワーク・ライフ・バランスセミナー「男性育休で『選ばれる企業』へ」

日時：令和 7 年 7 月 17 日（木）13:30～15:30

場所：オンライン（Zoom）

URL：<https://www.sendai-l.jp/event/16152.html>

【福島県】

名称：講演会「多様な性ってなんだろう～すべての人にとって安心・安全な職場づくり～」

日時：令和7年7月5日（土）13:30～15:00

場所：オンライン（Zoom）／サテライト会場：福島県男女共生センター4階 第2研修室
（二本松市）

URL：[https://www.f-](https://www.f-miraikan.or.jp/event/5c24ed01dea9390dc47336ecf52b7b90080b3d3f.html)

[miraikan.or.jp/event/5c24ed01dea9390dc47336ecf52b7b90080b3d3f.html](https://www.f-miraikan.or.jp/event/5c24ed01dea9390dc47336ecf52b7b90080b3d3f.html)

【栃木県】

名称：男女共同参画の視点から考える自治会活動！～誰もが活躍できる地域活動へ～

日時：7月17日（木）13:30～15:30

場所：あしかがフラワーパークプラザ 101号室（宇都宮市）

URL：https://www.parti.jp/kouza/index_zen02.html

【東京都】大田区

名称：働く男性のためのハラスメントとの付き合い方

日時：令和7年7月6日（日）10:00～12:00

場所：エセナおおた（大田区）

URL：<https://escenaota.jp/event/9408/>

【新潟県】

名称：アンコンシャスバイアスを知ろう！気づこう！

日時：令和7年7月3日（木）13:30～15:30

場所：新潟県女性センター女性団体交流室2（新潟市）

URL：<https://npwf.jp/event/0703/>

【富山県】

名称：働く女性のためのセミナー 「好き」を言語化する技術 ～ やばい！感動した！の
その先へ ～

日時：令和7年8月2日（土）13:30～15:30

場所：富山県民共生センター「サンフォルテ」（富山市）

URL：<https://www.sunforte.or.jp/event/svEveDtl.aspx?servno=1290>

【長野県】

名称：日本のジェンダー状況に山積する課題～背景・実態・展望～

日時：令和7年7月19日（土）13:30～15:30

場所：松本市 M ウイング 3階 3-2 会議室（松本市）

URL：<https://www.pref.nagano.lg.jp/aitopia/event/jigyo/070719nihonnozyendaa.html>

【岐阜県】

名称：女性のための起業講座（初級編）

日時：令和7年7月22日（火）、7月29日（火）10:00～12:00

場所：オンライン（Zoom）

URL：<https://gifujo.pref.gifu.lg.jp/event/2025/05/post-323.html>

【愛知県】 名古屋市

名称：どうなっていく？年取の壁 ～女性の社会進出とのかかわりを考える～

日時：令和7年7月7日（月）10:30～12:00

場所：イーブルなごや ホール（名古屋市）

URL：<https://e-able-nagoya.jp/lec/23008/>

【三重県】

名称：一上手な意見の伝え方、わたらしい話し合いへの関わり方ー働く女性のためのファシリテーション講座

日時：令和7年7月26日（土）、8月2日（土）、8月30日（土）10:00～15:00

場所：三重県総合文化センター内 生涯学習センター2階 まなびラボ（津市）

URL：<https://www.center-mie.or.jp/frente/event/sponsor/detail/53562>

【京都府】 京都市

名称：みんなで考える男女共同参画講座「防災と男女共同参画」

日時：令和7年7月15日（火）10:00～11:30

場所：京都市男女共同参画センター ウィングス京都（京都市）

URL：<https://www.wings-kyoto.jp/event/event-all/gender2507.html>

【兵庫県】

名称：[女性のための働き方セミナー]伝えたいことを整理し相手に伝わる話し方

日時：令和7年7月12日（土）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（神戸市）

URL：<https://hyogo-even.jp/seminar/0712logical.html>

【高知県】

名称：第70回高知県母親大会 記念講演「なぜ進まない？日本のジェンダー平等 ～国連女性差別撤廃委員会から見える日本の現実～」

日時：令和7年7月27日（日）14:20～15:40

場所：こうち男女共同参画センター「ソーレ」3階大会議室（高知市）

URL : <https://www.sole-kochi.or.jp/info/dtl.php?ID=2261>

【福岡県】北九州市

名称：第 26 回 ジェンダー問題 調査・研究報告会「都市計画マスタープランにおける女性参画の実態に関する研究」

日時：令和 7 年 7 月 11 日（金）19:00～20:30

場所：ムーブ 5 階 大セミナールーム（北九州市）

URL : <https://www.kitakyu-move.jp/tosyo/13748.html>

【編集後記】

コラムでご紹介した巽 真理子さんの言葉の通り、従業員が産後パパ育休や育休を取得して職場復帰した後も、育児は続きます。「育休のその後」の支援も視野に入れながら、男性の育休取得は当たり前の職場を目指し、組織全体の意識向上や環境整備に努めていくことが重要であると考えられます。

厚生労働省「令和 5 年度雇用均等基本調査」によると、2023 年度の男性の育児休業取得率は前年度の 17.1%から飛躍的に上昇し、調査開始以来初の 3 割超え（30.1%）となりました。背景には、2021 年の育児・介護休業法の改正（2022 年に施行）により、本人や配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対する育休制度の周知・休業取得の意向確認を事業主に義務づけたこと、新たに「産後パパ育休」が創設されたことなどがあると考えられます。

「産後パパ育休」は、男性の育休取得促進のために設けられた制度で、子どもの出生後 8 週間以内に最大 4 週間（28 日間）まで、2 回に分けて育休を取ることができます。産後パパ育休と、原則子どもが 1 歳になるまでに取得できる従来の育休をあわせて利用することで、より柔軟な育休の取り方が可能になりました。

育児・介護休業法は、2024 年にも改正され、2025 年 4 月から段階的に施行されています。子の看護等休暇や所定外労働の制限について対象となる子の年齢の範囲が拡大するなど乳児期以降も継続する子育てと仕事の両立を支える制度が整備されており、こうした制度が、積極的に活用されていくことが期待されます。「育児休業制度 特設サイト」には、同法の改正ポイントや産後パパ育休等について掲載されていますので、ご参照ください。

■厚生労働省「育児休業制度 特設サイト」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/index.html



■厚生労働省「育児休業制度が変わりました！産後パパ育休制度のご案内」



<https://youtu.be/Q5-HiGstJFU>

■両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）のご案内

育児休業を取得、または育児短時間勤務を利用する従業員が担っていた業務を代替する周囲の従業員へ手当等を支給した場合や、代替要員を新規雇用（派遣受入を含む）した中小企業事業主等が申請できます。労働者が気兼ねなく育児休業や育児短時間勤務を利用出来るよう、ぜひご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

■人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

人材確保等支援助成金（テレワークコース）が新しくなりました。就業規則の整備や研修等を行い、テレワークの新規導入または実施拡大を行った中小事業主に、最大 35 万円が支給されます。前年度までと比べ、必要書類の簡素化や助成金申請までにかかる期間の大幅な短縮を行っています。また、すでにテレワークを導入している企業も要件を満たせば対象となります。人材確保や雇用管理改善に向けて、ぜひご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

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>