

男女共同参画情報誌

きらり

No.20

編集・発行/岡崎市文化芸術部
文化活動推進課男女共同参画班
平成27年3月発行 通巻20号
TEL0564-23-6222 FAX0564-23-3165
katsudo@city.okazaki.aichi.jp

もくじ

- 男性のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)… P2
- イクボスが社会を変える…………… P4
- 平成26年度 岡崎市役所男女共同参画管理職研修 … P6
- 女性相談のご案内…………… P8



男女共同参画

男性のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

男性のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

現代社会において男性は「仕事」、女性は「育児・家事」をするという意識は私たちの中に潜在的に根付いているのではないのでしょうか。男性のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実情について見てみましょう。

表1 GGI (ジェンダー・ギャップ指数) の国際比較

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.8594
2	フィンランド	0.8453
3	ノルウェー	0.8374
4	スウェーデン	0.8165
5	デンマーク	0.8025
6	ニカラグア	0.7894
7	ルワンダ	0.7854
8	アイルランド	0.7850
⋮	⋮	⋮
104	日本	0.6584

分野ごとの日本の順位		
分野	順位	値
経済	102	0.6182
教育	93	0.9781
保健	37	0.9791
政治	129	0.0583

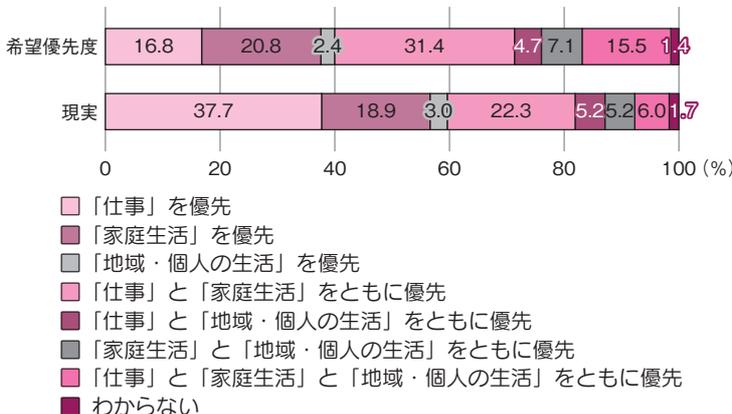
※各分野のデータ
 ○経済分野：労働力率、同じ仕事の賃金の平等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率
 ○教育分野：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率
 ○保健分野：新生児の男女比率、健康寿命
 ○政治分野：国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数

世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2014」より作成

表1は各国のGGI(ジェンダー・ギャップ指数)の順位を表しています。このジェンダー・ギャップとはスイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4分野(経済・教育・保健・政治)のデータから構成され、男女格差を測る指数です。日本は、142か国中104位で、特に政治・経済分野での格差が大きく、総合順位が低い状況です。国際的に見て、日本が比較的男女格差の大きな国であることが分かるのではないのでしょうか。

次に表2を見てみましょう。このグラフは男性を対象とした仕事と生活の調和に関する希望と現実について調査したものです。現実、「仕事」が優先の生活になっている者の割合が一番高く、全体の37.7%を占めています。一方で、「仕事を優先したい」と希望している者は16.8%であり、現実の割合の半分以下に

表2 仕事と生活の調和に関する希望と現実の推移(男性 平成24年)



※「希望優先度」は「希望に最も近いもの」、「現実」は「現実(現状)に最も近いもの」への回答。
 資料：内閣府「平成26年版 男共同参画白書」(平成26年6月)

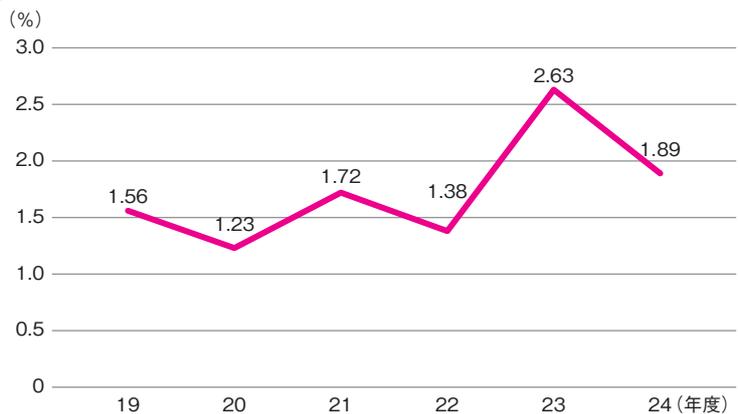
なっています。一方で、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいと希望している者は全体の31.4%であり、現実の割合が希望を下回っています。家事や子育てに積極的に関わりたいし、仕事も手を抜きたくないと考える男性が多くいる一方で、現実的には仕事を優先せざるを得ず、家庭生活の時間を作ることができません。

仕事も家庭生活も両方頑張りたいと希望しているが、仕事が優先になっている男性の状況を表すのが、表3で示した男性の育児休業取得率の低さです。男性の育児休業取得率は平成24年度において1.89%にとどまっています。育児休業を取りづらい雰囲気職場も少なくありません。「育児休業を取る男性は結果が出せない」、「仕事に対する意欲が低い」などと、上司からの評価が下がることが気になり、育児休業を取りたいという希望があっても、取得に踏み切れないのが現状です。

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」やイクメンを支持する「イクメン企業」を社会全体に広めるため、「イクメンプロジェクト」を実施しています。平成25年7月には、男性の育児参画を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」を創設し、男性社員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を促進できるよう、企業への働きかけを行っています。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）はいろいろなメリットが考えられます。企業としては生産性の向上、組織全体の意欲向上等につながるほか、業務を洗い出してムダをなくすこともできます。個人としては、仕事と生活（家庭や趣味など）の両方を充実させることで、仕事に対するモチベーションも高まります。

表3 男性の育児休業取得割合の推移（平成19年度～24年度）



※平成23年度の割合は、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
資料：内閣府「平成26年版 男共同参画白書」（平成26年6月）

なるほど!? 男女共同参画の豆知識

パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

輝く女性応援会議

総理主導で女性が輝く社会を目指して全国的なムーブメントを創出し、社会全体で女性の活躍を応援する気運を醸成するために、平成26年3月、総理官邸において開催されました。会議では「全ての女性が輝く社会」の実現に向けて、話し合われました。

ダイバーシティ

「多様性」のことで。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といっています。

参照 内閣府男女共同参画関連用語集
厚生労働省資料「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成24年）

★ イクボスが社会を変える

男性のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をサポートする存在として今注目をされているイクボスとは…



イクボス十か条

（NPO法人ファザーリング・ジャパン
イクボスプロジェクト
「イクボス十か条」より引用）

① 理解

現代の子育て事情を知り、部下がライフ（子育て・介護等）に時間を割くことに、理解を示していること。

② ダイバーシティ

ライフ（子育て・介護等）に時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしていること。

③ 知識

ライフ（子育て・介護等）のための社内制度（育休制度など）や法律（労基法など）を、知っていること。

④ 組織浸透

管轄している組織（例えば部長なら部全体）に、ライフ（子育て・介護等）を軽視せず積極的にワーク・ライフ・バランスを推奨し広めていること。

1 イクボスの定義

「イクメン」（育児を楽しみ、積極的に行う男性）という言葉は、ここ数年でかなり浸透し、若い世代の男性の意識はずいぶん変わってきました。しかし、子育てに積極的に関わりたいと考える男性の中には、育児休業等の制度を活用しにくい雰囲気や周囲の人が残っていると退社しにくい雰囲気があると感じている人もいます。そこで、最近注目されているキーワードが「イクボス」です。

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その

人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを意味します。イクボスは男性管理職に限らず、女性管理職も対象となります。

2 イクボスが注目されている理由とは？

2ページの表2で示した通り、長時間労働や家事関連活動の時間の短さといった現状に、必ずしも男性が満足しているわけではないことがうかがわれます。「家事や育児も頑張りたい」と思うパパが増える一方で、組織のボス（経営者・管理職層）が「男性」

⑤ 配 慮

転勤（単身赴任）など、部下のライフ（子育て・介護等）に「大きく」影響を及ぼす人事については最大限の配慮をしていること。

⑥ 業務改善

育休・介休取得者などが出て、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など可能な手段を講じていること。

⑦ 時間捻出

部下がライフ（子育て・介護等）の時間を取りやすいよう、会議の効率運営、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。

⑧ 提 言

役員・経営者や人事部などに対し、部下のライフ（子育て・介護等）を重視した経営をするよう、提言していること。

⑨ 有言実行

「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしていること。

⑩ 隗より始めよ

ボス自らワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しんでいること。

貢献にも繋がります。

3 イクボスが増えるために必要なこと

企業によっては、育児休暇を取得することで人事評価にマイナスの影響を与える場合もあるようです。また、身近にロールモデル（行動の規範となる存在）となるイクボスがいない、もしくは少ないというのが現状です。

個人の意識改革だけでなく、企業の制度や社会的な風潮を変えていかなければ、イクボスは一向に増えていきません。「イクメン」、「イクボス」という言葉が浸透するだけではなく、実際の意識や行動にも結び付くことができるような取り組みを行政や企業が積極的に行っていく必要があります。

参考

内閣府男女共同参画局、2014、「平成26年度版 男女共同参画白書」
NPO法人ファザーリング・ジャパン、2014、「新しいパパの働き方」、学研教育出版

イクメンからイクボスの時代 ワーク・ライフ・バランス時代の 管理職の役割

文化活動推進課では、毎年度、男女共同参画の推進のために、一般職と管理職の職員を対象とした研修をそれぞれ行っています。今年度の管理職研修は、株式会社マザーリーフの榎原陽子氏に行っていたいただきました。その研修の内容を紹介します。



イクボスの存在について

私は女性が働き続けられる世の中にしたと思います、株式会社マザーリーフを作りましたが、管理職の意識が変わっていかないと、なかなか男女共同参画は進んでいかなれないと思いました。もちろん、女性の意識改革も非常に重要ですが、イクボスの存在が閉塞感のある日本の厳しい時代を切り抜けるひとつのキーワードだと思っています。

現代の父親の事情

現代の多くの父親は慢性的な長時間労働で、なかなか育児時間が取れていません。父親にとっての家庭は、本当は心安らぐ「ホーム」であるはずが、子育てに関わる時間が少なくて、「アウエー」になってしまっています。そうすると仕事が終わっているにも関わらず、家に帰るのが嫌だから職場に残り、部下に仕事の指示をしたり、飲みを誘ったりし、自宅に早く帰りたいと思っている若い世代が迷惑してしまいます。父親にとって家庭が「アウエー」になってしまうのが問題です。



父親が育児に携わることのメリット

父親が育児に関わることは、多くのメリットがあります。母親の育児ストレスが軽減され、夫婦関係が強まることや、子どもにとって、言葉や社会性が早期に身に付いたりするなどの良い影響を与えます。そのうえ、職場で有効的な能力が身に付いたり、アイデアが仕事に活きるなど、父親自身の世界が広がり、人生が楽しくなります。

女性の社会進出について

現在、少子高齢化が進んでおり、今のままですと、日本の子ども人口は1000年後には、「0」になるかもしれないと言われています。

そのような状況の中で、先進国における男性の家事の時間が増えれば増えるほど、出生率が上がることが実証されています。また「女性活躍推進」というけれども、これ以上、女性が社会に進出するようになったら出生率はさらに減ってしまうのではないかと、男性管理職の話を聞きますが、統計的に、それは間違いであることがはっきりと証明されています。逆に、女性が働き続けることで、出生率が上がるということが分かっています。

イクボスのかっこいいイメージ

かっこいいイクボスとはこのような人のことを言います。

- 部下の家族構成を知っており、部下の家族も大事な存在だと考えている。
- 保育園からの呼び出し電話についての事情に理解がある。

● 職場では、どこに行っても通用する能力がある。

● 部下を伸ばすマネジメントができる。

● 責任を取る覚悟がいつもある。

● 職場の机の上に家族の写真があり、家族と仲がいいので、職場で家族の話ができる。

● 文化的教養があり、話題が豊富。

● 仕事以外にも友だちが多い。

● プライベートでお出かけをするので、ファッショセンスがよい。

● 人生を楽しんでいる。

部下はこのようなイクボスの姿を見て、この人と一緒に仕事をしたい、自分もイクボスになりたいと思うようになります。

研修を受けた職員の感想

● 無言のプレッシャーをかける管理職にならないように心がけ、育児・介護休暇を取りやすい職場環境づくりをしたいと思っています。(女性)

● 子育てや介護などの制度を理解しつつ、管理職として適切なアドバイスや相談に乗れるようにし、ダメボスにならないよう、この研修内容を活かしたいと思います。(男性)

トピック

平成27年1月9日に岡崎市が県内市町村で初となる「女性の活躍促進宣言」をしました！

女性の活躍促進宣言とは、愛知県が採択した「あいち女性の活躍促進行動宣言」の趣旨を踏まえ、企業や団体が女性の活躍促進に向けて取り組んでいくことを宣言したものです。

岡崎市は、女性がその人権を尊重され、豊かで生き生きと充実した人生を送ることができる社会を築くために、次のことに取り組み着実に成果を上げられるように進行管理を行っていきます。

- 女性一人ひとりの個性と人権を尊重する意識づくりに取り組みます。
- 女性のあらゆる分野への参画を促します。
- 女性が働きやすい環境を整備し、職場における男女平等を目指します。
- 女性が性別に捉われず、安心して暮らせる地域社会創りに努めます。

県内の「女性の活躍促進宣言事業所一覧」は、県ホームページよりご覧いただけます。



女性相談のご案内

～ひとりで悩んでいませんか～

人は大切にされ、安全で安心して、自由に生きる権利があります。
不安や悩みに気づいたら、ひとりで抱えず安心できる誰かに相談しましょう。
解決への一歩を踏みだしてみませんか。

あなたの気持ちに寄り添い、あなたの勇気を応援します。
まずは、お気軽にお電話ください（秘密は守られます）。

相談機関	名称等	電話	相談日時 ※は祝日除く
岡崎市 家庭児童課	東庁舎 母子相談	0564-23-6769	月～金曜日※ 9時30分～17時15分
	DV・女性相談（電話・面接） 【面接は予約優先】	0564-23-6778	月～金曜日※ 9時～17時
	図書館交流プラザ DV・女性相談（電話専用）	0564-23-3113	毎日（水曜日は除く） 9時15分～16時45分
	DV・女性相談（電話・面接） 【面接は予約優先】	0564-23-3241	
	法律相談【要予約】		
西三河駐在室 （西三河総合庁舎9階）	女性相談（電話・面接） 【面接は要予約】	0564-27-2719	月～金曜日※ 9時～17時
愛知県女性相談 センター	電話相談	052-962-2527	月～金曜日※ 9時～21時 土・日曜日※ 9時～16時
	面接相談【要予約】		火～日曜日※ 9時～17時 （水曜日は20時30分まで）
	法律相談【要予約】		月曜日※ 10時～12時
	弁護士による DV専門電話相談	052-962-2528	月曜日※ 14時～15時30分
愛知県警察本部	住民相談室	052-953-9110	月～金曜日※ 9時～17時
	性犯罪被害相談 （レディースホットライン）	0120-67-7830	月～金曜日※ 9時～17時（除12時～13時）
	ストーカー110番	052-961-0888	24時間
岡崎警察署		0564-58-0110	24時間
名古屋法務局	女性の人権ホットライン	0570-070-810	月～金曜日※ 8時30分～17時15分
かけこみ女性センター あいち	電話相談	050-3070-4498	月曜日※ 13時～16時
フェミニストサポート センター東海（NPO）	電話相談	052-979-0355 052-979-0350	月曜日 10時～16時
配偶者からの暴力被害者支援情報サイト（内閣府）		http://www.gender.go.jp/e-vaw/index.html	

※岡崎市のDV・女性相談の内容等がH27.4.1（水）より現行の内容から上記の内容に変更されます。

あなたらしい生き方を取り戻すことができるよう、まずは電話相談を！！

緊急のとき、身の危険を感じたときは、迷わず110番通報を！

～岡崎市は、配偶者・パートナー等からのあらゆる暴力の根絶をめざし、安全で安心な社会作りに取り組んでいます～



「女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク」