

京で輝く！女性活躍推進セミナー

「男性社員の育児参画・働き方が変わる！職場・家庭の実践術」を

オンライン（Zoom）にて開催しました！

女性活躍の阻害要因となっている男性中心の働き方の見直しを進め、男性の家事・育児への参画を促進することを目的として、「男性の家事育児参画」をテーマとした参加者交流型のセミナーを開催しました。

開催日時 令和2年10月27日（火） 14:30~16:30

開催方法 オンライン（Zoom）

当日参加者 19名



講師は、東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部チーフコンサルタントで、NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事の塚越学氏。

塚越氏は、内閣府男女共同参画推進連携会議の委員、東京都男女平等参画調査・分析等事業専門アドバイザーでの知見や、3人のお子さんでそれぞれ育休取得したご自身の経験、それによりパートナーが専業主婦から派遣社員・契約社員を経て正社員になったご家族の経験、ファザーリング・ジャパンにおける父親支援活動の知見・経験を交えながら、以下のプログラムで、講演とグループトークのファシリテートをされました。

Part1 データで10分解説！ニッポンの「女性活躍」と「イクメン」の現状

Part2 「女性活躍」と「イクメン」と「イクボス」は3点セット

Part3 男性の育休取得・育児参画推進の条件

Part4 多様性の受容と統合を妨げる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」を理解する

Part5 実践へのアイデア

Part1 データで10分解説！ニッポンの「女性活躍」と「イクメン」の現状

日本の男女差はどこから出てくるのかについて、各種データを示しながらの解説がありました。

高卒の進学先は男女ほぼ一緒で、大学への進学率は女性の方が高い傾向にあり、大卒の就職率は女性の方が高く、大卒のうち就職者に占める正規雇用は男女とも京都府では95%を超えて差がありません。

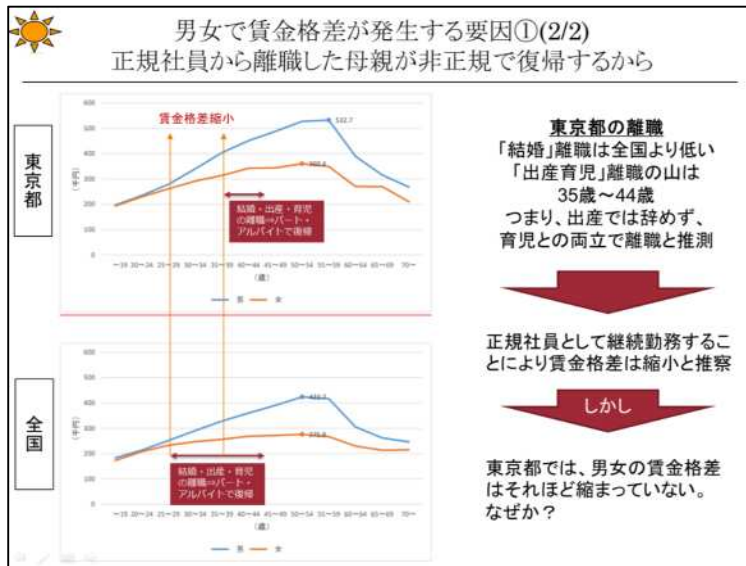
男女の大きな分岐点は、結婚又は出産・育児を理由とした離職率であり、男性は結婚で1%、出産・育児ではほぼゼロの離職率であるにもかかわらず、女性は結婚で15%、出産・育児で40%が一度離職しています。

そして離職した女性はパートやアルバイトなどの非正規雇用で復帰するために、2000年以降、共働き世帯が専業主婦世帯を大きく上回っているとはいえ、共働き世帯の中身は、正規社員の比率は1985年から現在まで変化なく、非正規雇用だけ3倍となっていることが分かっています。このように、男女賃金格差が開いていくと、「家計の大黒柱」は賃金の高い「男性」に確定していくことになります。

よって、男女賃金格差の要因①として、「正規社員から離職した母親が非正規で復帰するから」であり、実際に男女の賃金カーブを見ると、女性が結婚出産で離職する25歳～44歳で賃金の傾きが緩やかになり、男性との格差が広がっています。

ここで、東京都は、大企業が多く制度も充実していることもあり、女性の「結婚」離職は全国より低く、「出産育児」離職の山は日本で唯一「35歳～44歳」となっています。東京都では、初婚30歳、第一子出産32歳を考えると、結婚出産では辞めず、育児との両立で離職していると推察されます。

そのため、他の都道府県と比較して、25歳～34歳までの賃金カーブの傾きは男性に近づいています。



そのような東京都ですら、男女の賃金格差は大きく改善していないため、男女賃金格差の要因②として、「女性の管理職比率が低いから」が考えられます。

実際、一般社員と比較して課長年収は2倍前後、部長年収は3倍前後に高く、平均40歳で課長、50歳で部長に昇進昇格することを考えると、35歳～44歳で離職してしまう女性はこの対象者から外れてしまいます。また日本の女性は就業者の4割というデータは世界比で大差なくても、管理職は15%程度に低く、他国と大きく引き離されています。

しかし、日本の男性従業員に占める管理職割合は4%弱、女性従業員に占める管理職割合1%弱で男女差があるにしても、男性の95%は管理職でないことを考えると、管理職比率の賃金格差への影響は小さいのではないかと塚越氏は指摘しました。

そこで、男女賃金格差要因③として、「女性勤務者は賃金水準の低い業界に偏向している」、さらに賃金格差要因④として「女性はどの業界でも賃金水準の低い仕事をしている」が挙げられました。

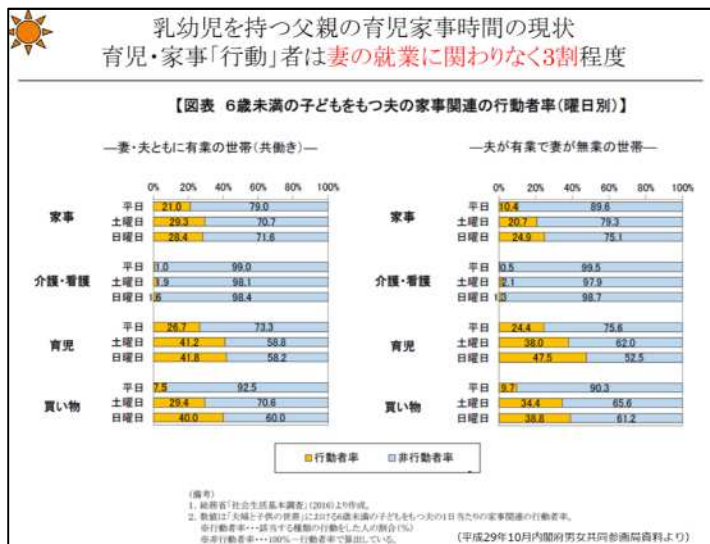
賃金水準と就業率の分布をみても、女性起業者の開業業種の割合をみても、女性は賃金水準の低い業界に偏っています。労働時間の長さで男女で2倍の差がある業界では所定外賃金においても男女格差が広がっている可能性もあ

ります。男女の年齢階級別賃金を産業で比較しても企業規模で比較しても、女性は200万円～400万円以内に集中しており、女性は賃金幅が小さい仕事をしていることがわかります。

こうなると、男性は「家計の大黒柱」として仕事に軸足を置く傾向になりそうです。実際、日本の男性は世界の男性と比較し、突出して無償労働（育児・家事等）をしていません（OECD全体で無償労働男女比1.9倍のところ日本は5.5倍）。



一方、6歳未満の子供のいる男女の育児家事時間では比較国の男性平均が2.5時間以上であるにもかかわらず、日本は1.23時間と低いです。行動率で見ると、日本の男性の7割は共働き世帯だろうが専業主婦世帯であろうが、育児も家事もまったくやっていないことがわかります。つまり、6歳未満の子どもがいる男性は、育児家事を3時間以上やっている3割の男性（いわゆるイクメン）と、育児家事をまったくやっていない7割の男性がいて、平均すると、1.23時間であるというのが実態です。



もし、男女賃金格差があるから男性が育児家事より仕事に偏向するのであれば、共働き世帯と専業主婦世帯で男性の育児家事行動率に大きな差が出そうですが、そうになっていないのは、男性の育児家事参画は、賃金格差だけではない、別の理由もありそうだと塚越氏は指摘します。

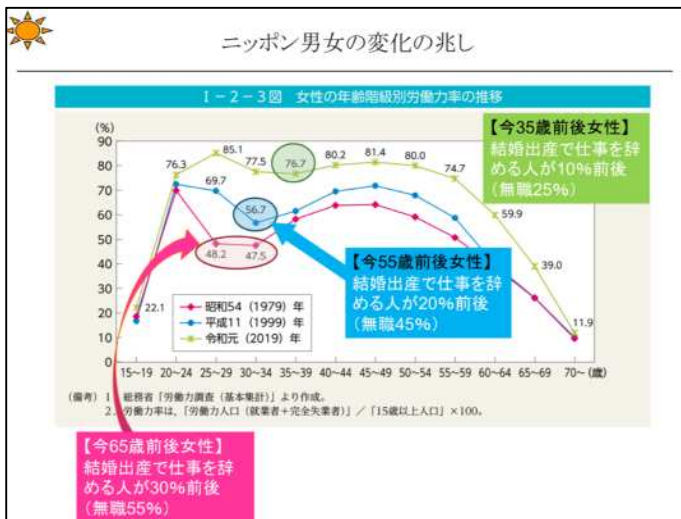
Part2 「女性活躍」と「イクメン」と「イクボス」は3点セット



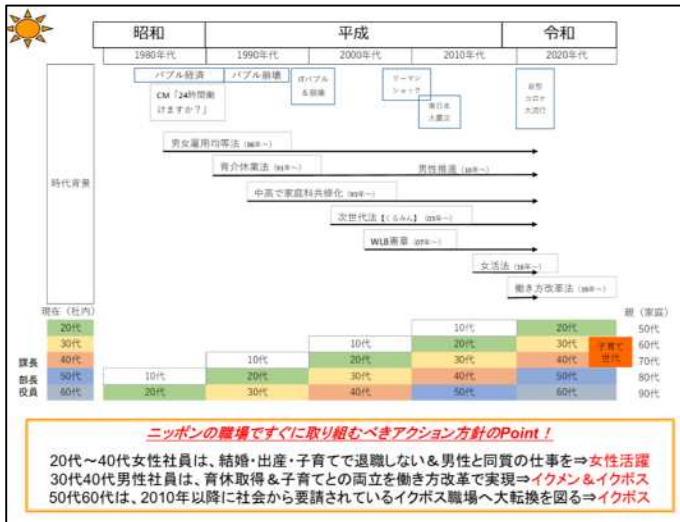
イマドキ子育て世代の取り巻く環境は、9割以上が結婚し、専業主婦世帯が過半だった「昭和」から、結婚も未婚もあり共働き世帯が過半になった「平成」と大きく変わりました。そして令和になり、その時代に合った家族像があるはずにもかかわらず、実家の父親や母親をロールモデルにしてしまうと20年30年前の家族像を参照してしまうので、平成をジャンプしてしまい、昭和の家族像を令和の時代に実現しようとする子育て世代がいまだに多い肌感覚だと塚越氏。

さらに職場、特に中小企業では、子育て世代の30代前後からすると、職場の風土を形成する経営者・管理職層の50代60代は親と同世代に近く、職場でも昭和の家族像をイメージした職場運営がなされていると、イマドキ子育て世代の取り巻く環境は変わっているのに、それに適した家族像を実現できず、ギャップに苦しむこと懸念があると言います。

ただ、変化の兆しとして、女性が職業を持つことに対する国民の意識は大きく変化し、女性の年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）は改善してきており、女性活躍関連の先行調査でも女性活躍推進の諸条件は多くが解明されてきています。



また、男性の育休に対する嫌がらせ（パタハラ）疑惑で会社名が判明したとたんに株価が年初来安値を更新した事例、多くの調査で男性の7割～8割は育休を希望しているデータ、コロナ禍で男性の育児家事の量や頻度が向上したり、ワークライフバランス意識が向上していることが分かっています。



こうした中、ニッポンの職場ですぐに取り組むべきアクション方針として (1) 女性活躍として、20代~40代女性社員は、結婚・出産・子育てで退職しない&男性と同等の仕事を割り振る (2) イクメン&イクボス推進として、30代40代男性社員は、育休取得&子育てとの両立を働き方改革で実現する (3) イクボス推進として、50代60代は、2010年以降に社会から要請されているイクボス職場へ大転換を図る、以上3つが重要であると塚越氏は強調しました。

Part3 男性の育休取得・育児参画推進の条件

男性の育休取得・育児参画推進の条件について、先行研究をまとめると、(1) 男性社員本人の意識啓発 (2) 組織全体の取組み (3) 上司のマネジメントであることがわかっています。

この条件1つ1つについて、厚生労働省育 MEN プロジェクト「男性の育休に取り組む社内研修資料 (従業員編、管理職編)」 (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>) を活用しながら、詳細な解説がありました。

①本人への意識啓発

自分の心の中で、育休休業を取得できない言い訳を並べてしまうのはもったいない!

育休取得検討中の方々へ 一番大切なのは「育休を取る」と決めること。 決めてしまえば、心のハードルはポジティブな発想で必ず越えられます。	<育休休業取得を阻む、心のハードル> 職場に男で育休取得者が、いないからな... 評価が下がらなうな... 異動させられるかも... 職場に迷惑がかかるしな... 妻との資金差を考えたら、妻だけが取れば済むよな... 妻は専業主婦だしな...	➔	<育休休業取得者本人の意識啓発> フロントランナーになれば、後輩たちにつながるかも! 評価や賞与の基準を確認して、上司と相談しよう! 復帰後は意欲的に、仕事に取り組むと伝えよう! 数ヶ月前から引継ぎ準備と対策! 職場への迷惑を極力減らす方法を考えよう! 私が育児家事スキルを上げれば、妻はもっと活躍できるかも! 父親として、今しかできない体験をしよう!
--	--	---	--

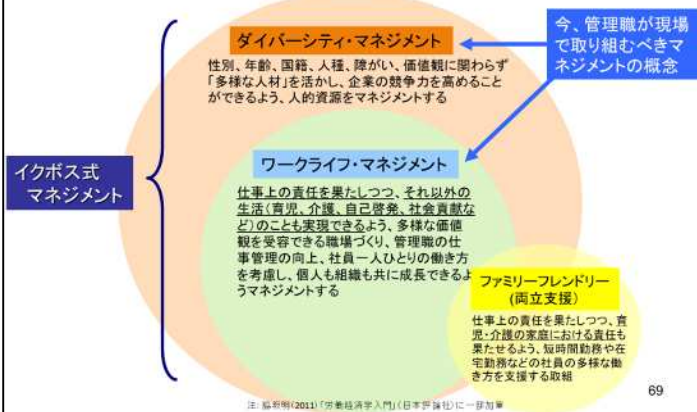
職場の皆さんへ 子どもが生まれる(生まれた)職場の仲間がいたら、「育休取るの?」ではなく、「育休はいつ取るの?」と聞いてあげてください。職場全体で育休取得の後押しをすることで、本人も育休取得に前向きになるでしょう。

(出典: 厚生労働省イクメンプロジェクト事務局「従業員向け研修資料~男性の育休休業取得促進のために~)



人材多様化時代にチームを回せる職場とは？

ロールモデルが少ないマネジメントをまさに現場で求められている



特に、中小企業がやらなければならないこととして、育休制度の周知や前例の有無と退職率の関係に関するデータを示しながら、制度を作るだけでなく、周知することで退職率は大幅にさがり、制度を周知したうえで、取得の前例があればさらに退職を抑制できることが分かっています。そこで、無料ダウンロードできる、中小企業のための「育休復帰支援プラン」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>) と、その活用方法も示されました。

Part4 多様性の受容と統合を妨げる「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」を理解する

突然のミニクイズを経て、「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」は思考の枠組み「スキーマ」の仕業であり、ステレオタイプの判断は、脳の負担を減らすメリットがある一方で、判断ミスだけでなく差別や偏見にまで発展するデメリットもあることが示されました。大学学部専攻の男女バイアス、子どもが近いうちは専業主婦でいたいニッポン女性のスキーマ、夫婦の育児家事分担に認識ギャップが生まれている調査推察、やる気がある人と思う言動は誰か、職場にロールモデルがないのは本当か? など具体的なデータや事例で解説されました。



子どもが小さいうちは専業主婦でいたいニッポン女性のスキーマ



最後に、無意識の偏見は脳の特性であるため無くすことは出来ないとしても、上手く付き合っていく方法についてヒントが示されました。

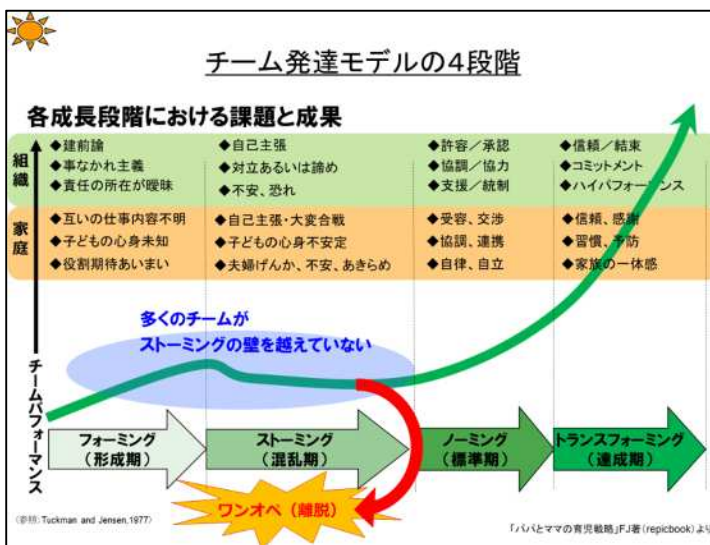
Part5 実践へのアイデア

男性社員の育児参画・働き方の職場と家庭での実践アイデアとして4つ示されました。

1つ目は、キャリアは「バリキャリア」と「ゆるキャリア」2択ではなく、「自分一人だけではなく、子どもやパートナーと一緒に成長していけるキャリアの在り方」として「育キャリア」の新しい選択肢が示されました。

2つ目は、「ワンオペ育児」から「チーム子育て」へのアップデートが必要であるとして、共働き子育てのフレームワーク、チーム子育てのチームメンバーとその活用法が示されました。

3つ目は、子育てでは仕事に役立つとして、育児体験と仕事スキルの関係の調査が紹介され、育児の実行（ワンオペ育児）だけでなく、仕事上の能力向上として3項目しか有意性がないのに対して、チーム体制づくり（チーム子育て）だと、20項目に有意性が見られること。そして、チーム発達モデルの4段階で「混乱期」にチームから離脱してワンオペに入る家族が多い中、「混乱期」を抜け出して「標準期」「達成期」へ向かう道すじも示されました。



4つ目は、特に中小企業において、就業規則といった社内ルールをイクボス式へ変えるだけで企業が従業員をたいせつにしていること、働きやすさを社内外にアピールすることができるとして、無料でダウンロードできる「イクボス式会社の就業規則集」（https://ikuboss.com/pdf/ikuboss_syugyoukisoku.pdf）が紹介されました。

グループトークでは、「エース級男性社員からの育休一か月相談」をテーマに、子育て中の男性受講者グループとその周辺者の受講者グループに分かれ、前者は自身がエース級の男性社員だとして、どんな声掛けを周囲からされたいだろうか、逆にNGワードはあるかについて議論。後者は、エース級男性社員から育休1か月取りたいという相談にイクボス職場だったらどう対応するか、について議論し、発表し合いました。

最後は、グループで感想をシェアし、自分自身が明日から行う新たなアクションを1つ以上考えていただきました。

受講後アンケートでは、「大変よかった」「よかった」で100%の回答が得られ、初めてのオンラインセミナーながら評価の高いセミナーとなりました。