

# 共同参画だより

令和4年5月  
No. 94  
常総市人権推進課

- 仕事と生活の調和“ワークライフバランス”とは
- 実現に向けての施策や取組
- できることから始めてみよう

## 1 仕事と生活の調和“ワークライフバランス”とは

4月から新しい環境に変わられた方も多いかと思います。早いものでGWも終わり1か月が過ぎ、体調に変化がみられる方もいらっしゃるのではないのでしょうか？生活と仕事のバランスは上手にとれていますか？

政府広報によるとワークライフバランスとは働くすべての人が仕事だけの生活に追われることなく趣味、学習、休暇などを楽しみ、育児や介護にも関われる時間を十分に確保することで生活が充実していることをいいます。ワークライフバランスを実現することで相乗効果により、仕事・生活ともに充実したものとなることを目指します。

仕事と生活の時間比率を揃えることと理解をしている人や、女性支援のための施策であると誤解もされがちですが、本来は年齢や性別を問わず、すべての働く人に関係する考え方です。皆さんも自らの仕事と生活の調和の在り方を考えてみませんか？

### ワークライフバランスのメリット



個人だけではなく、企業も従業員の心身の健康維持ができ、結果的に従業員の仕事のモチベーション向上につながる大きなメリットがあります。働く従業員が意欲的に仕事に望めれば生産性の向上にもつながっていきますね。

ワークライフバランスを自身の生活に上手に取り入れることで、仕事以外の生きがいを見つけることができ定年後も充実した生活を送れるといった長期的なメリットもあります。

## 2 表現に向けての施策や取組

個々のライフスタイルの多様化によって様々な働き方や休み方が始まっています。



令和4年4月1日から男性の育児休業取得促進のため育児・介護休業法が段階的に施行され、令和4年10月1日には育児休業の分割取得も可能になります。

ワークライフバランスの政府や地域の取組など詳しくは内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトでも確認できます。



## 3 できるところから始めてみよう

制度を利用するだけでなく個人で実践できる取組もあります。みなさんも、できそうなものから挑戦していませんか？

- スケジュール管理
  - 計画的に時間やタスクに向き合うことで、仕事の作業時間の把握
  - 個々のスケジュールを周り共有しておき、突発的な依頼にも対応可能とする
- 個々の不要な業務の洗い出しと確認
  - 不要なミーティングなどはないかを確認して短縮したり、省いたり手順を変える
  - 必要な業務作業をデジタル化、標準化、マニュアル化により業務の無駄の削減
- 課外活動への参画
  - 課外活動により新たな見聞や経験、人脈を得られる
- 自発的な能力開発
  - 社外で行われるスキルアップ研修や社内での能力開発や資格取得
- 心身のメンテナンス
  - メンタルヘルスケアや、定期的な健康管理

やりがいを持ちながら、よく働きよく休む豊かに暮らせる社会の実現に向けて、働き方の見直しなど、ワークライフバランスに取り組んでみましょう！

6月23日(木)～29日(水)は令和4年度「男女共同参画週間」です。詳細は内閣府男女共同参画局のHPをご覧ください。こちらのQRからどうぞ！



# 共同参画だより



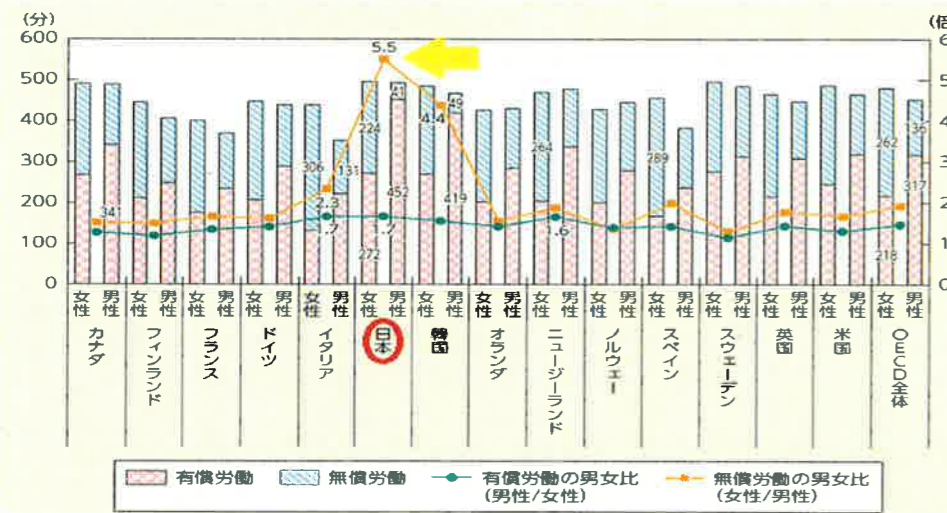
- ▶ 令和4年10月から育児休業制度が変わります
- ▶ 改正のポイントとこれから

## 1 令和4年10月から育児休業制度が変わります

女性の社会進出が進み、現在では共働きがスタンダードになっています。法整備や企業の取組によって女性が社会に出て働きやすくなっていますが、男性の仕事や家事、育児の両立はどうでしょう。日本の家事、育児参加率は諸外国と比べると低いというデータもあるので、やはり難しい状況なのかと思います。

しかし、今年度から新しく法律改正がされるので両立を見直せるチャンスかもしれません。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たりの国際比較）

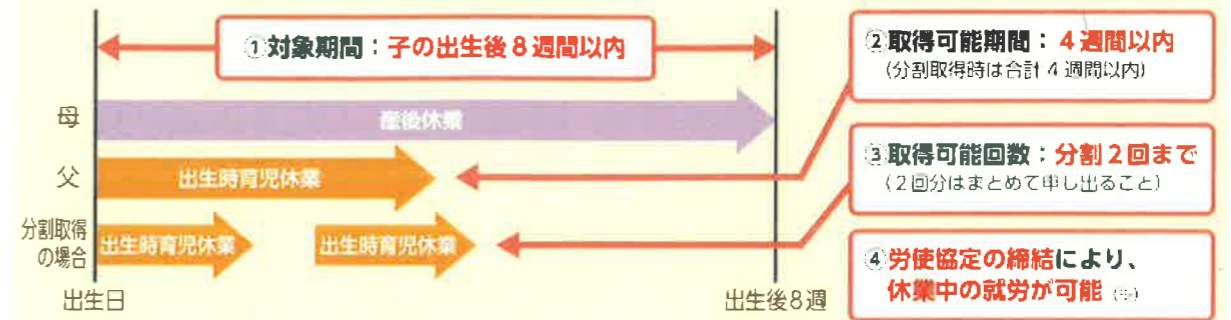


※男女共同参画白書令和2年版より引用

無償労働時間（家事・育児・ボランティア等）が短いのは、日本男性（41分）、韓国男性（49分）、イタリア男性（131分）の順となっている。どの国も無償労働時間は女性の方が長いですが、男女比（男性を1とした場合の女性の比率）を見ると、男女比が大きいのは、5.5倍の日本、4.4倍の韓国、2.3倍のイタリアの順となっている。

### ① 出生時育児休業（産後パパ育休）制度

子の出生後8週間以内において、合計4週間以内の休業が取得可能です。2回までの分割を認めており、労使協定を締結している場合には、労働者が合意した範囲で休業中の就労も可能です。

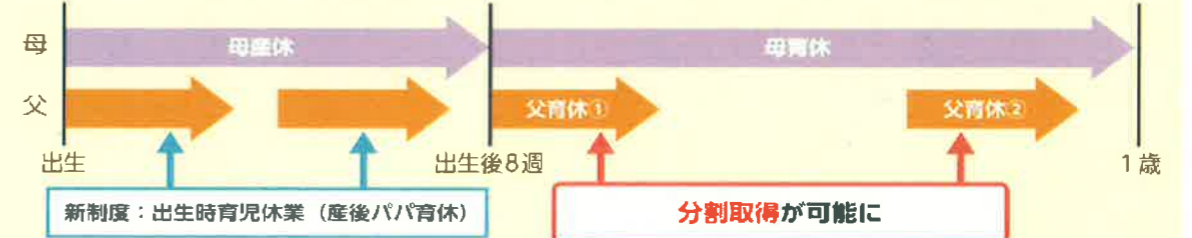


(※) 休業中の就業日数等には上限があります。

1) 休業期間中の所定労働日、所定労働時間の半分 2) 休業開始、終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未済

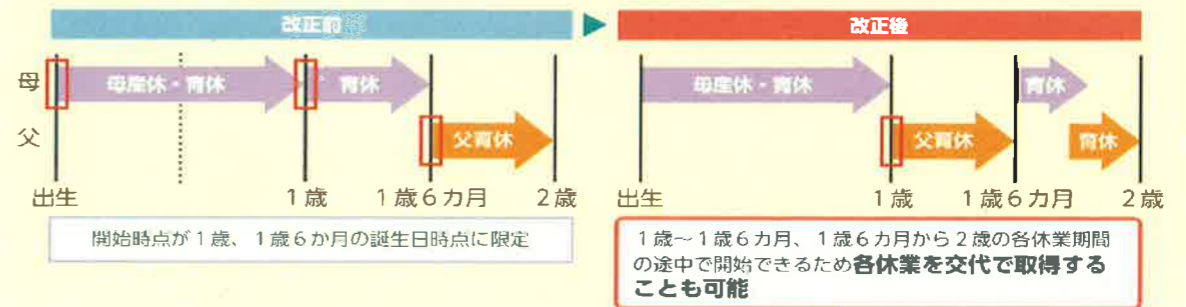
### ② 育児休業の分割取得

育児休業は夫婦共に、原則子が1歳になるまでに2回の分割取得が可能になります。



### 1歳以降に延長する場合の育児休業開始日の柔軟化

1歳到達日以降の育児休業の開始日について、配偶者が1歳到達日後の育児休業を取得している場合は当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることが可能となります。



※日本創世のための将来世代応援知事同盟より引用

育児休業の取得回数の制限緩和により、夫婦交代での取得をしやすくなり家庭の状況に合わせて柔軟に対応できるようになりました！

普段から、「お互い様」の気持ちで家庭内でも職場でもサポートし合える環境づくりができるといいですね！そのほかの制度や詳細についてはこちらのQRコードから各種サイトで確認してください。

## 2 改正のポイントとこれから

	①新制度【パパ育休】 2022年10月1日～	新しい育休 2022年10月1日～	現行の育休
対象・取得期間	出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則、子が1歳になるまで（最長2歳）	原則、子が1歳になるまで（最長2歳）
申出期限	原則、休業の2週間前まで ※ただし、会社によっては今回の制度見直しによって上回る取組が労使協定で定めている場合は1か月前となるので会社に確認してみてください	原則、1か月前まで	原則、1か月前まで
②分割取得	分割して取得可能 (最初にまとめて申請が必要)	分割して取得可能 (取得の際にそれぞれ申し出が必要)	分割不可 ※パパ休暇（出生後8週間以内に父が育休取得した場合は再取得可能）

※詳細は裏面で解説



# 共同参画だより

令和4年11月  
No. 96  
常総市人権推進課



- ODVの実態
- あなたは大丈夫…?
- ひとりで抱えない

## 1 DVの実態

毎年11月12日から25日は、内閣府の定める「女性に対する暴力をなくす運動」の実施期間です。昨年1年間に全国の警察が受理した配偶者などパートナーからの暴力(DV)の相談は前年比0.5%増の8万3042件で、18年連続で最多というデータが出ました。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、外出自粛などで被害が潜在化しているケースもあるので実際はデータよりも被害にあわれている方は多いのかもしれません。



令和4年3月3日警視庁まとめ資料より  
※相談件数は男女の相談者の総数

## 2 あなたは大丈夫…?

他人から暴力をふるわれた場合、警察へ届けるなど被害者は行動を起こすものです。しかし、DVはこのような流れにならない場合があります。加害者が自分の配偶者や恋人といった本来親密な関係であるがゆえ逆らえず、理不尽な言い分に対してすら「自分にも非があるのかも」と思ってしまいます。これが他人からの「暴力」と比べた時の、DV特有の恐さです。

### 暴力の種類

<b>身体的暴力</b> 殴る・蹴る 髪をつかむ 等	<b>社会的暴力</b> 電話・メール の監視 等	<b>経済的暴力</b> 生活費を1人 に負担させる 等	<b>性的暴力</b> Sexの強要・避 妊に非協力的 等	<b>精神的暴力</b> 怒鳴る 馬鹿にする 等	<b>子を巻き込む暴力</b> 子の前での 暴力 等
-------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------	--	-----------------------------------	-------------------------------------

## 3 ひとりで抱えない

「相談するほどのことじゃない」「自分が我慢すれば大丈夫」と抱え込んでいると、次第にDVの内容がエスカレートしてしまいます。また、子どもがいる家庭では、加害者が配偶者に暴力をふるう現場を子どもが目撃したり、子どもも暴力をふるわれたりすることもあります。このような家庭環境では子どもの安全や成長に多大な影響を及ぼすおそれがあります。パートナーに暴力をふるうという問題がある家庭に子どもが育つことは、子どもがその暴力を直接目撃するかどうかにかかわらず、児童虐待のうち心理的虐待にあたります。ひとりで悩まず専門機関へご相談ください。

### 各種相談窓口

▶ 警察相談専用電話 ☎ #9110 または 029-301-9110

▶ 県警女性専用電話 ☎ 029-301-8107

▶ 茨城県配偶者暴力相談支援センター ☎ 029-221-4166

(茨城県女性相談センターの役割も担っています)

相談時間：平日 9:00~21:00/土日祝日 9:00~17:00

※面接相談(平日・土日祝日:9:00~17:00)は予約制です。まずは、電話にてご連絡ください。

▶ 内閣府 DV相談ナビ #8008

DV相談+(プラス) 0120-279-889、電話・メール(24時間受付)

※チャット相談(12:00~22:00、10か国語対応) 問合せHPはこちら



▶ 性暴力に関するSNS相談「Cure Time (キュアタイム)」

問合せHPはこちら



### 無料の女性相談を実施しています

常総市では、女性の様々な悩みを、専門の相談員(女性の臨床心理カウンセラー)に相談いただける機会をご用意しています。

▶ 日時：2・6・10月は第3火曜日・日曜日  
午前10時・11時

上記以外の毎月第3火曜日  
午前10時・11時、午後1時・2時  
※1人概ね50分程度です。

- ▶ 対象：市内在住・在勤・在学の女性の方
- ▶ 予約先：常総市人権推進課 (問合せ先) ☎ 0297-21-3510 (直通)

### パープルライトアップを実施しました



「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、豊田城を運動のシンボルであるパープルリボンをライトアップしました。

- 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)とは？
- 固定的性別役割分担意識にとらわれてませんか？
- あなたはどうか？

### 1 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)とは

令和4年8月に内閣府が実施した「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査」の結果が発表されました。

無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)とは自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいいます。自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の偏見」と呼ばれます。例えば「シニアはPCが苦手」、「外国人は自己主張が強い」といったようなようなことがあげられます。

アンコンシャス・バイアスは自分では気づきにくいので、何気ない言動が、人間関係の悪化や、個性を尊重しないことで多様性を失うなど様々な影響を及ぼすことがあります。

### 2 固定的性別役割分担意識にとらわれてませんか？

固定的性別役割分担意識とは、男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず、性別を理由として「男は仕事・女は家庭」といった役割を固定的に分ける考えのことです。内閣府の調査では、男女ともに上位3項目は変わりませんが、「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」、「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」、「男は人前で泣くべきでない」の項目では男女で割合に差があります。男女共同参画を一層推進していくためには、こうした固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消することが必要です。

性別役割意識

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)  
※「-」は前回測定項目にない

男性 上位10項目	回答者数: 5452	(%)	(参考) 前回順位	女性 上位10項目	回答者数: 5384	(%)	(参考) 前回順位
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		48.7	2	1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		44.9	2
2 女性には女性らしい感性があるものだ		45.7	1	2 女性には女性らしい感性があるものだ		43.1	1
3 女性は感情的になりやすい		35.3	4	3 女性は感情的になりやすい		37.0	3
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		34.0	3	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.2	4
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.8	5	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		27.2	-
6 女性は情緒に弱いため、守られるべきではない		33.1	-	6 女性は情緒に弱いため、守られるべきではない		23.4	-
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.4	7	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		21.6	5
8 男性は人前で泣くべきではない		28.9	6	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		21.5	10
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		28.6	-	9 組織のリーダーは男性の方が向いている		20.9	8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		28.4	8	10 大きな商談や大事な交渉は男性がやる方がいい		20.9	8
11 家事・育児は女性がすべきだ		27.3	9	11 家事・育児は女性がすべきだ		20.7	7
14 家を建てるのは男性であるべきだ		25.4	10	12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		20.3	6

内閣府「令和4年度 性別による無意識の思い込みに関する調査」より

男性は性別役割の「意識」が強く、言動や態度により直接「経験」したのは女性の方が多というデータも公表されました。詳細は内閣府 HP でご確認ください。

内閣府 HP はこちら



### 3 あなたはどうか？

アンコンシャス・バイアスは日常にあふれていて、誰にでもあることです。バイアスがあること自体は悪いことではありません。

アンコンシャス・バイアスで問題なのは、自分と違うことを受け入れられずに「決めつけ」たり「押しつけ」たりすることで、知らぬ間に相手を傷つけてしまうことです。

アンコンシャス・バイアスを完全になくすことは難しいかもしれませんが、自身の思い込みや偏見に気づき、より多くの視点や、より幅広い視野を持つことで、公正な判断ができるようになります。今までの自分にとっての「当たり前」を疑ってみましょう。無意識のうちに、ジェンダー等による偏った見方、考え方、行動につながっている場合があります。下記のチェックシートで自分の中にある無意識を意識してみるきっかけにしてみてください。



### 無意識の思い込みをチェックしてみよう!

「はい」と思う項目にチェックしてください。

- 親戚・地域の会合で食事の準備等をするのは女性の役割
- 男性は仕事をして家計を支えるべき
- 女性に理系の進路は向いていない
- 重要な役割は男性がすべき
- 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がすべき
- 大きな商談や大事な交渉は男性がやる方がいい
- 事務作業などの補助的な仕事は女性がやるべき
- 男性なら休日出勤や残業をするのは当たり前である

みなさんは、いくつあてはまりましたか？  
「本当にそうなの？」と疑問を持つことが気づきには大切です!



日本における男女共同参画の進展が未だ十分でない要因の一つとして、社会全体に固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが存在していることがあげられます。

アンコンシャス・バイアスへの気づきは、多様性を認め合う社会を実現するために必要不可欠です。ひとりひとりの気づきが、やがて社会全体の偏見や不平等感を解消していくことにつながっていきます。

個人の能力や個性が尊重され、誰もがいきいきと活躍できるように、職場、学校、家庭、地域などの中でアンコンシャス・バイアスがないか意識してみることから始めてみましょう。



# 共同参画だより



○日本のジェンダー・ギャップ指数  
○ジェンダー・ギャップ解消を目指すには

## 1 日本のジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが2022年7月、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数※を発表しました。2022年の日本の順位は146か国中116位（前回は156か国中120位）でした。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となりました。

※ジェンダー・ギャップ指数とは・・・各国の社会進出における男女格差を示す指標のこと。世界経済フォーラム（WEF）が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出されている。スコアが「1」に近いほど格差が少ない。

ジェンダー・ギャップ指数（2022） 上位国及び主な国の順位

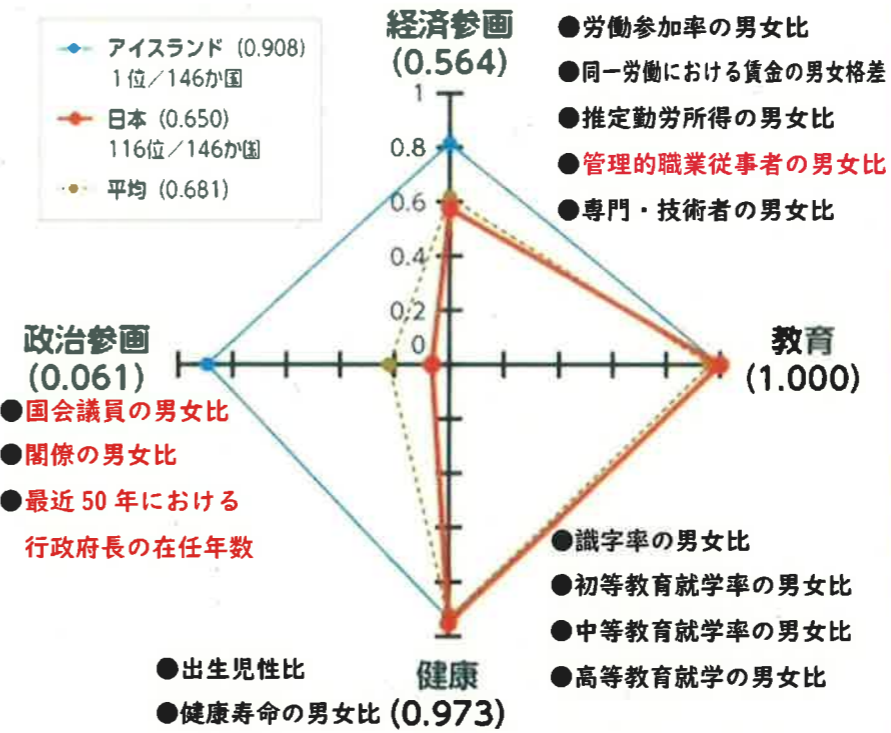
順位	国	値	前年値	前年からの順位変動
1	アイスランド	0.908	0.892	-
2	フィンランド	0.860	0.861	-
3	ノルウェー	0.845	0.849	-
4	ニュージーランド	0.841	0.840	-
5	スウェーデン	0.822	0.823	-
10	ドイツ	0.801	0.796	↑1
15	フランス	0.791	0.784	↑1
22	英国	0.780	0.775	↑1
25	カナダ	0.772	0.772	↓1
27	米国	0.769	0.763	↑3
63	イタリア	0.720	0.721	-
79	タイ	0.709	0.710	-
83	ベトナム	0.705	0.701	↑4
92	インドネシア	0.697	0.688	↑9
99	韓国	0.689	0.687	↑3
102	中国	0.682	0.682	↑5
115	ブルキナファソ	0.659	0.651	↑9
116	日本	0.650	0.656	↓4
117	モルディブ	0.648	0.642	↑11

## 2 ジェンダー・ギャップ解消を目指すには

各分野についてのスコアは以下のとおりです。日本は、「教育」の順位は146か国中1位（前回は92位）と世界トップクラスであり、「健康」の順位は146か国中63位（前回は65位）と平均以上の値が出ています。その一方で、「経済」及び「政治」における順位は低くなっており、「経済」の順位は146か国中121位（前回は156か国中117位）、「政治」の順位は146か国中139位（前回は156か国中147位）となっています。

日本の分野別スコア

分野	スコア	順位	昨年のスコア	昨年の順位
経済	0.564	(121位)	0.604	(117位)
政治	0.061	(139位)	0.061	(147位)
教育	1.000	(1位)	0.983	(139位)
健康	0.973	(63位)	0.973	(65位)



左の図は各分野のスコアが平均値や1位の国とどのくらい差があるか比較したものです。赤文字はスコアが特に低い項目です。経済分野では女性管理職が男性に比べると少なく、政治分野においては議員や閣僚の女性の比率が少ない状況です。スコアの低い経済・政治分野について、2022年6月に「女性版骨太の方針2022」で「女性の経済的自立」や「女性登用目標達成」等、国として重点的に取り組んでいくことを掲げています。

日本は教育や健康の分野での格差はほぼありませんが、政治や経済の分野で依然として格差が大きい。総合的にみると低い順位になっています。社会で活躍する女性が増えているにもかかわらず、他国に比べると格差の縮小が進んでいない状態です。

ジェンダー平等の問題の解決には時間がかかります。しかし、こうした指標をきっかけに、興味を持ったり、意識をしてみたりすることで少しずつ改善が進んでいくのではないのでしょうか？

例えば、市町村や町会・自治会などの活動に参加をしてみるのも意識を変える第一歩です。私たちが身近にできるところから始めてみませんか？



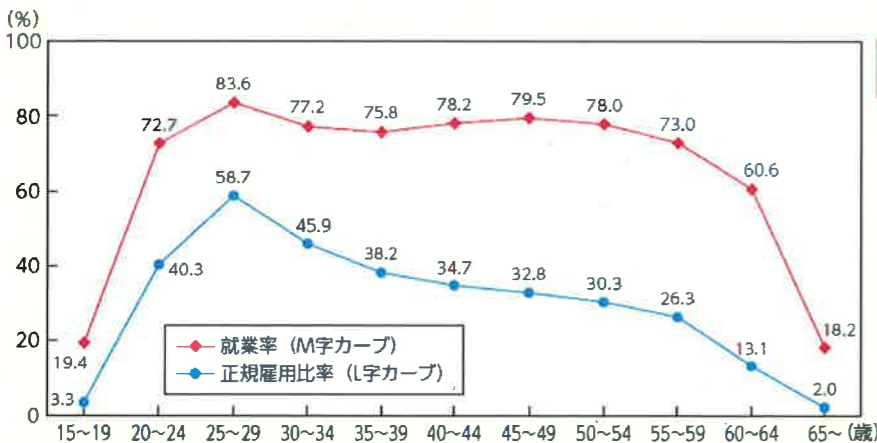
# 共同参画だより

令和5年3月  
No. 99  
常総市人権推進課

- 女性の就労の現状
- 女性活躍に向けた企業の取組として

## I 女性の就労の現状

育児・介護休業の法整備等で女性にとって働きやすい環境づくりを後押ししていますが、女性の管理職登用 30%の目標達成とまでは至っていません。M字カーブと言われる女性の就業状態は少しずつ改善がみられている状況ですが、約 171 万人もの女性が希望どおりに就業できていないのが現状です。

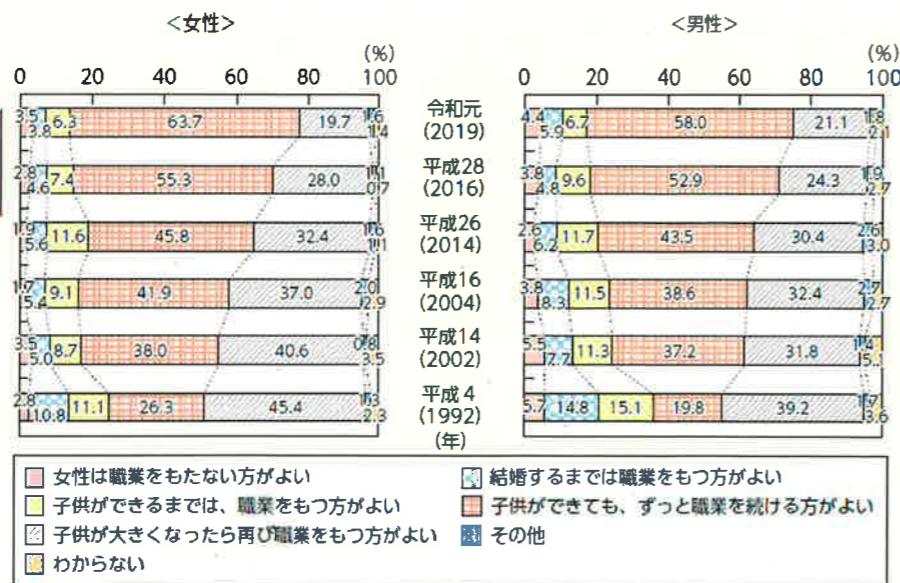


### 女性の年齢階級別正規雇用比率

就業する女性は増えていますが、20 代後半をピークに正規雇用比率が減少しています。非正規雇用へ転換する女性が多いことを示しています。男女の賃金格差の一因にもなっていることが考えられます。

### 女性が職業を持つことに対する意識の変化

男女とも「ずっと働き続けたほうがよい」という考え方に变化。働くことに意欲的な女性が増えています。正規雇用比率は年齢とともに低下。希望どおりに働き続けるのが難しいとも考えられます。



令和4年度版男女共同参画白書から引用

日本は人口が急速に減少しており、将来の労働力不足が懸念されています。また、国民のニーズの多様化やグローバル化が進んでいる中で、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することは不可欠です。

こうした問題を解決するために「女性の職業生活における活躍に関する法律」（以下、女性活躍推進法）は、女性の能力を高めつつ、継続して就労できる社会をつくり、その活躍を推進する目的で平成 27 年に制定された法律です。その後、令和元年 5 月には一部改正されました。

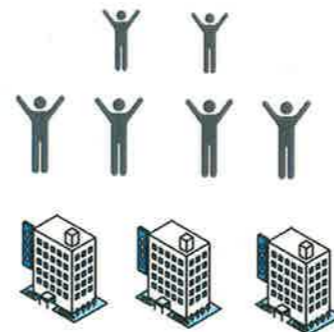
企業にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着率の向上など大きなメリットがあります。

## 2 女性活躍に向けた企業の取組として

ここでは、令和 4 年に施行された改正女性活躍推進法のポイントについて紹介します。

行動計画・情報公開  
義務の対象が拡大

常時雇用する労働者  
101 人以上の企業



女性活躍に関する  
情報公開の強化

301 人以上雇用している企業は以下の項目①・②・③から 1 つずつ公表。300 人以下の企業は 1 つ公表する必要があります。

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ②男女の賃金の差異
- ③職業生活と家庭生活との両立

「プラチナえるぼし」  
認定



女性活躍推進に関する取組が優良な事業主へ付与される「えるぼし」から、さらにランクの高い「プラチナえるぼし」認定。

### 女性活躍推進法に基づく企業が実践すべき4つのステップ

Step1 女性の活躍に関する状況を把握

女性の活躍状況を把握、課題を分析してみましょう。

Step2 行動計画の策定・周知・公表

分析結果から具体的な目標設定とそれに向けた行動計画を立て、社内で周知・公表します。

Step3 行動計画の届出

策定した行動計画は各都道府県の労働局へ届け出る必要があります。

Step4 行動計画実施と効果測定

定期的に、目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。

女性活躍推進という女性比率などの数値に注目されがちですが、働き方の見直しや、組織体制の見直しなど、計画を策定する過程で自社の課題が明確になります。課題を解決するためにどのような取組が必要なのかを考え、目指すべき方向性を全従業員で共有できるという点で行動計画を策定するというのは、大きな意義があると言えます。

また、男性とは異なる経験・知識を持った女性が意思決定の場に増えていくことで、新たな視点を反映し多様なニーズに応えていく可能性も広がります。

行動計画策定をとって男性・女性ともに活躍できる社会を目指していきましょう！