

第4分科会

ダイバーシティ・インクルージョン 働き方改革と男性の在り方

新しい生活様式に、子育て介護に男女とも！
男女とも役割を果たす今をつくろう

第1部

新しい生活様式や働き方、それに伴う男性過労やメンタルヘルスの予防について

第2部

いまどきと今後に求められる家庭内の役割分業について

これまでの取り組み等

背景

- ・（新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対応）
- ・新しい生活様式の導入、テレワークの推奨

政策

- ・男性育休の奨励、産休制度の新設。
- ・2022年4月従業員意向の確認を企業に義務化。

研究

- ・男性性、父親育児に関する研究
- ・産業社会の変化と、これからの働き方

実践活動

- ・NPO法人ファザーリングジャパン 男性が育児に積極的に関わる
- ・ホワイトリボンキャンペーン・ジャパン（WRCJ）男性が主体となって、さまざまなハラスメントにNOを示す

課題

- 産業革命とコロナの影響による日本社会が変化する一方、働き方や新しい生活様式の導入が徹底できない
- 企業人事評価制度で長時間労働と年功序列制という慣行
- 男性育休が奨励される一方、山梨県内取得は「低空飛行」
- 男性が育児・介護にする際、やりたくても長時間労働により時間がない、やり方分からないため、できない
- 行政の育児支援が使いにくい
- 家庭内役割分業規範が根強く存在

今後の取組方針

- ・ダイバーシティ社会の実現に向けた「男性役割」の意識改革

意識改革



- ・育児・家事及び介護等の無償ケア労働の評価、性別間の偏った負担の解消を進める

ケア労働
の再定義



- ・長時間労働の解消、ワークライフ・バランスの徹底、自宅勤務の導入と人事評価制度の改善

働き方改
革



- ・育児・介護休業制度を取得しやすくする環境整備と、行政の育児・介護支援策を家族の多様化に適応し、さらに推進する

地域包括
支援



未来の目指す姿

コロナ禍とAI等技術革命の新しい社会の流れに応じた働き方と、ワークライフバランス

働く人の能力を引き出せる企業の人事評価システム運用

性別役割分業をなくし、男女共に育児・介護の社会の到来という社会システム設計