

「せいかつ」と「はたらく」が調和した街を目指して ～イクボス宣言の意義を考える～



日野市 向後 淑子

はじめに

東京都日野市は東京都のほぼ中央に位置し、多摩川と浅川の清流に恵まれ、緑豊かな丘陵地をもつ首都圏の住宅都市である。

昭和 38 年の市政施行当時は 5 万人だった人口も現在は 18 万人を超え、増加傾向は続いているものの、平成 37 年をピークとして減少局面に入ると推計されている。

本レポートは、平成 28 年に日野市長と実践女子学園理事長が共同でイクボス宣言を行ったことから、「日野市職員のワーク・ライフ・バランス」に焦点をあてつつ、「市内事業者や市民への波及」にも触れながら、日野市が「せいかつ」と「はたらく」が調和した街となるためにはどのような課題を克服する必要があるのか、そのための解決策及びイクボス宣言の意義について考察するものである。

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性

ワーク・ライフ・バランスとは「仕事と生活の調和」を意味し、平成 19 年に内閣府によって制定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」においては、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されている。

昨今、ワーク・ライフ・バランスの重要性について注目をされている理由について、その背景には様々な社会的要因があり、内閣府では次の 2 点を指摘している。

1 点目は非正規労働者等の増加と、正社員の長時間労働の常態化にみられる“働き方の二極化”である。2 点目は勤労者世帯の過半数が共働き世帯となり、専業主婦世帯数を超えているにも拘わらず、働き方や子育て支援などの社会的基盤は専業主婦世帯が多数派であったかつてのままであり、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存しているという“共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識”である。これらの要因により、“仕事と生活の間で問題を抱える人の増加”に至っているという。

また、【図 1】は「6 歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1 日当たり）の国際比較」である。

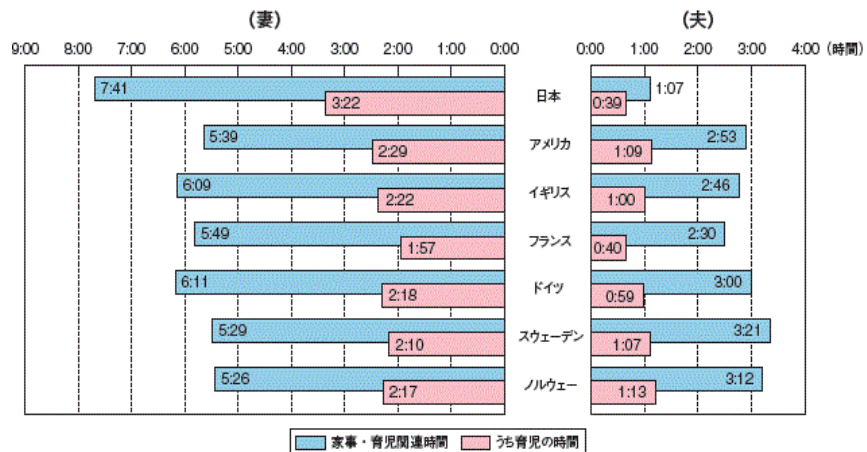
日本の 6 歳未満の子供を持つ夫の家事関連時間は 1 日当たり 67 分で 7 か国中最低の水準にとどまっており、日本の家事・育児における性別役割分担意識がいかに根深いもので

あるかということがわかる。

夫の育児・家事時間が長いと第二子以降の子どもが生まれる割合が高いというデータもあり、この現状は少子化が進行する日本にとって、大きな課題であると思われる。

夫の家事関連時

間が少ない原因には、長時間労働の影響も少なくないであろうと推測され、「性別役割分担意識」と「働き方」の双方から改善を図っていく必要があると考えられる。



【図 1】 6 歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1 日当たり）の国際比較（出典：独立行政法人 労働政策研修・研究機構（2016）『データブック国際労働比較（2016 年版）』）

2. イクボス宣言

ワーク・ライフ・バランスの推進が社会的課題となる中で、企業や団体のトップが率先してワーク・ライフ・バランスを推進していく姿勢を示す「イクボス宣言」という動きがみられるようになった。

(1) イクボスとは

イクボスの火付け役である、NPO 法人ファザーリング・ジャパン（代表：安藤哲也）は平成 26 年 3 月からダイバーシティ・マネジメントができる管理職を養成する事業「イクボスプロジェクト」を展開している。

「イクボスプロジェクト」によると、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（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理者）のことを指します。」とある。

名称から誤解されがちだが、単に「部下の育児を応援する上司」ではない。育児や介護、趣味等を含めた部下の「生活」を応援し、「仕事」の成果も出しつつ、自分自身も「仕事」と「生活」のバランスが取れていることがイクボスの条件となっており、イクボスになるためには極めて質の高いマネジメント能力が求められる。

(2) イクボス宣言をした自治体・団体・企業等

イクボス宣言をした自治体は、平成 28 年度までに全国で 180 自治体に上っている。

知事職でいち早くイクボス宣言を行ったのは広島県（平成 27 年 1 月）で、三重県（平成 27 年 3 月）、滋賀県（平成 27 年 4 月）と続いている。

首長職では、大阪府堺市（平成 26 年 11 月）、福岡県北九州市（平成 26 年 12 月）がいち早く宣言をしている。日野市（平成 28 年 5 月）は墨田区（平成 27 年 8 月）に次いで東京

都で 2 番目に宣言した。

また、イクボスプロジェクトでは、「イクボス企業同盟」を発足し、企業のネットワークを構築している。現在、全国で 171 社が加盟（平成 29 年 12 月 1 日現在）しており、加盟企業は連携してイクボス養成のためのイベントや勉強会を実施、取組・ノウハウの共有を行っている。中小企業向けの「イクボス中小企業同盟」もあり、現在全国で 84 社が加盟（平成 29 年 10 月 23 日現在）している。

（3）日野市のイクボス宣言

平成 28 年 5 月 23 日、日野市長と日野市に大学のキャンパスを持つ実践女子学園の理事長が共同でイクボス宣言をした。

イクボス宣言の目的は、「市長自らが「イクボス」の宣言をすることにより、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した生活への環境整備に向け、まずは日野市役所から率先して実施している姿勢を示し、市内事業所や市民の行動に波及し、女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境となることを目指す。」ことであり、市役所だけでなく、市内事業所や市民への行動へ波及することも目標として掲げられている。

実践女子学園と共同で宣言したことにより、現在までに職員向けの研修や市民向けの講演会等を共同開催する等、連携して事業を展開することが可能となっている。

また、平成 29 年 6 月に NPO 法人ファザーリング・ジャパンが実施した「第一回イクボス充実度アンケート調査」では、日野市はイクボス充実度全国市区町村ランキングで 89 自治体中 5 位という結果となった。（【図 2】参照）

この調査は「イクボス宣言をしたの日野市企画部男女平等課ではイクボス宣言をきっかけとして、職員のワーク・ライフ・バランスに係る考えや意見を把握することを目的に、部課長職以上の職員（以下、管理職という。）、及び管理職及び市立病院医療職を

順位	都道府県名
1	三重県
2	広島県
3	鳥取県
4	愛媛県、神奈川県
6	埼玉県
7	栃木県
8	愛知県、富山県
10	福島県、宮城県

順位	市区町村名
1	北九州市（福岡県）
2	千葉市（千葉県）
3	周南市（山口県）
4	生駒市（奈良県）
5	さいたま市（埼玉県）、日野市（東京都）
7	裾野市（静岡県）、北杜市（山梨県）
9	魚津市（富山県）、堺市（大阪府）

（同順位は五十音順）

【図 2】第一回イクボス充実度アンケート調査 ランキング上位 10 自治体（出典：非営利活動法人ファザーリング・ジャパン（2017）『第一回イクボス充実度アンケート調査【結果概要】（2017 年 6 月）ニュースリリース』）

除く職員（以下、一般職員という。）を対象に「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた庁内管理職意識調査」（以下、「意識調査」という。）を実施した。に職場の労働環境は何も改善されない。」という声が寄せられたことから、宣言後の取組が本当に実行されているかを調査するため実施されたもので、いかに宣言の形骸化を防ぐかがイクボス宣言全体の課題であるといえる。

3. 日野市役所職員への啓発を進めるうえでの課題

前節で、日野市はイクボス充実度全国市町村ランキングで 5 位だったことを取り上げたが、現場の管理職及び一般職員には取組の成果が見えてこないという声もある。

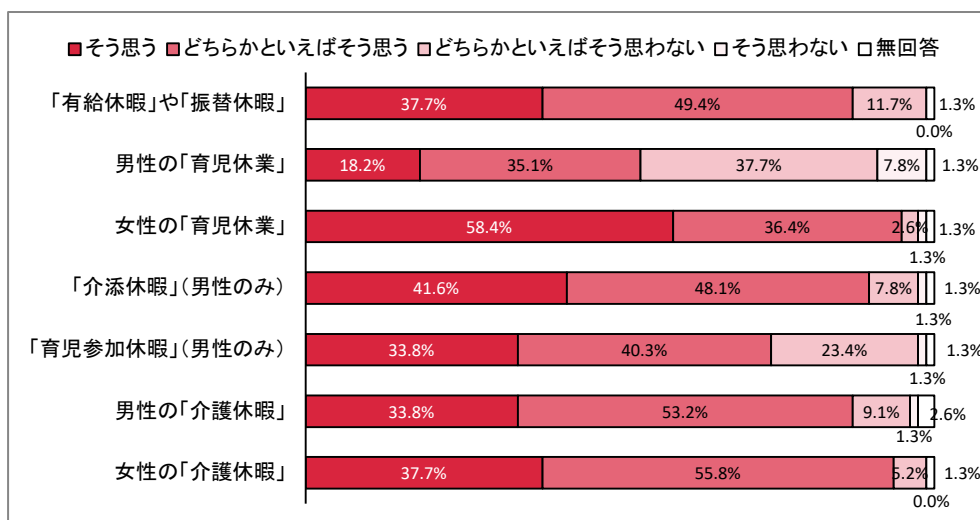
この節では、休暇・休業制度の取得に対する意識を中心に、日野市職員の働き方の現状と、ワーク・ライフ・バランスの推進のために解消すべき課題について考察したい。

(1) 日野市職員の休暇・休業制度の取得に対する意識と実際の取得率

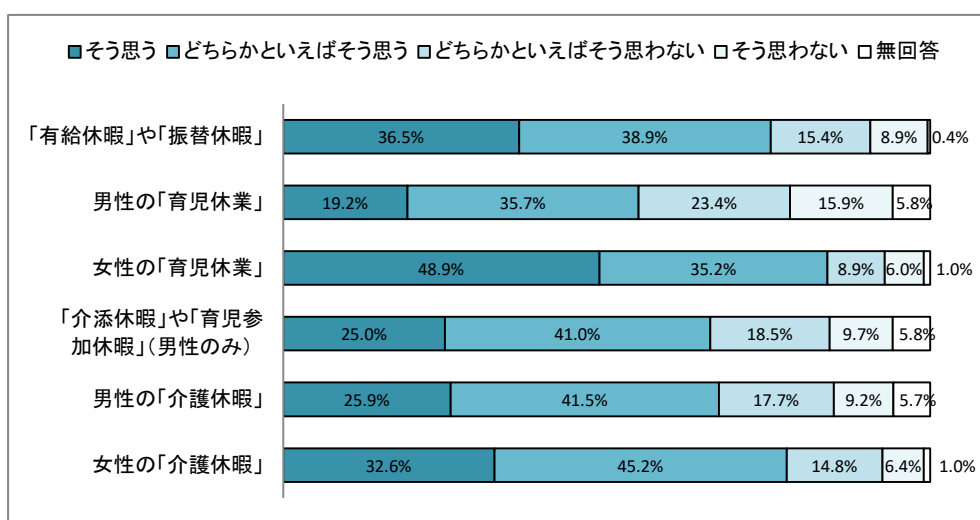
その中から、休暇・休業制度の取得についての意識調査結果をもとに、働き方に対する意識と実際の行動について見ていく。(管理職 92 名中 77 名 (83.7%)、一般職員 935 名中 812 名 (86.8%) から回答を得ることができた。)

ア. 各種休暇等制度の取得に関する意識

有給休暇、振替休暇、育児休業、介護休業、介護参加休暇及び介護休業が職場では取得しやすい雰囲気であるかについて、意識調査では【図 3】、【図 4】のような結果となった。



【図 3】 あなたの職場は各種休暇等制度を取得しやすい雰囲気がありますか (管理職の回答) (意識調査より筆者作成)



【図 4】 あなたの職場は各種休暇等制度を取得しやすい雰囲気がありますか (一般職員の回答) (意識調査より筆者作成)

管理職、一般職員共に男性の育児休業については「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の回答が約 40%~50%となっており、半数が取得しにくい雰囲気であると感

じている事がわかった。対して、女性の取得については約 80%~90%が取得しやすい雰囲気であると回答している。

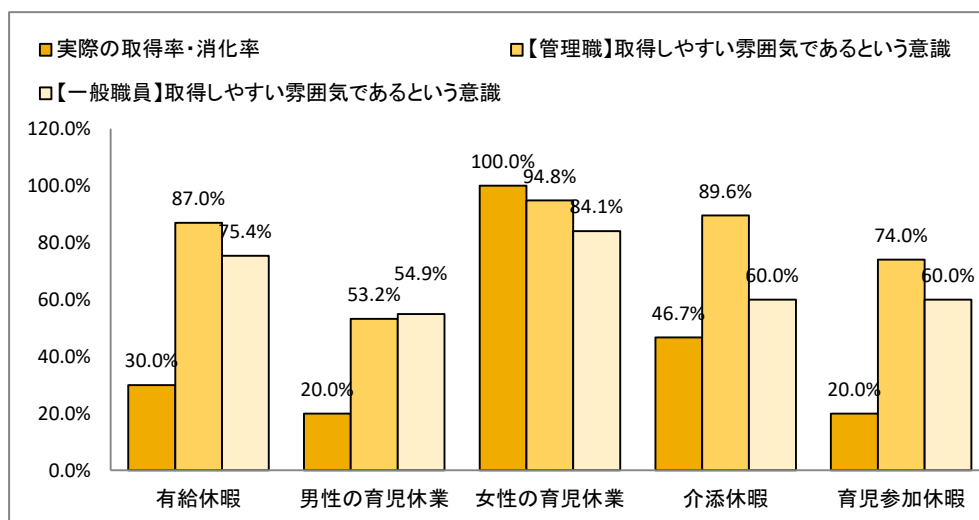
介添休暇、育児参加休暇（男性のみ）においても女性の育児休業と比較すると取得しにくい雰囲気であるとの割合が高く、また、管理職を対象に制度の認知度を調査したところ、特に育児参加休暇の認知度が低く、内容を把握していない管理職が 24%いることがわかった。育児参加休暇は配偶者が産前後期間にあり当該出産に係る子又は小学校就前の子（配偶者の子を含む）を養育する場合に、5 日以内で必要と認められる期間の取得が可能な制度で、妊娠中の配偶者の負担軽減のためには重要な休暇制度である。

介護休暇も女性より男性の方が取得しにくい雰囲気であると感じている割合が高く、「育児・介護」は女性がするものであるとの「性別役割分担意識」が職員間にも存在していることが伺える結果となった。

また、管理職と一般職員の結果を比較すると、ほとんどの項目で一般職員の方が取得しにくい雰囲気であると感じている割合が高いことがわかった。

イ. 実際の休暇等取得率・消化率と意識の差

アでは、男女の差はあるが、すべての休暇・休業制度で過半数以上が取得しやすい雰囲気であると感じていることがわかった。では、実際の休暇等取得率・消化率はどうか。



【図 5】平成 28 年度各種休暇等取得率・消化率と取得しやすい雰囲気であるという意識（筆者作成）

【図 5】は平成 28 年度の有給休暇の消化率及び育児休業、介添休暇、育児参加休暇の取得率（対象人数と取得人数から算出）と、意識調査で「取得しやすい雰囲気である」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）と回答した割合を比較したものである。

女性の育児休業のみ、実際の取得率が意識の割合を上回る結果となったが、その他の項目では実際の取得率・消化率が大幅に下回っている。職場は休暇等が取得しやすい雰囲気であると感じている職員が多いものの、実際の取得・消化には積極的ではないという実態が浮き彫りとなった。

(2) 見えてくる課題

アンケート調査結果から、市職員のワーク・ライフ・バランスの推進のためには、大きく3つの課題があると考えられる。

まず、「①休暇等取得に対する性別役割分担意識の解消」である。【図3】と【図4】のグラフから、育児・介護に関する休暇・休業制度では、男性が取得する場合と女性が取得する場合とでは職場の雰囲気には大きな差があることがわかった。男性対象者が休暇取得に積極的になれない要因の一つになっているであろうことは容易に想像できる。

次に、「②イクボス（管理職）と一般職員間の意識の差の解消」である。【図3】と【図4】のグラフを比較すると、結果の傾向はおおむね同様であるが、ほとんどの項目で「そう思わない」と回答している割合が一般職員のほうが高いという結果となっている。一般職員の方が、職場での休暇等の取得に対する雰囲気を敏感に感じ取っていることがうかがえ、この現状にイクボスである管理職がどうアプローチしていくかが課題であると思われる。

最後に、「③休暇等取得に対する消極的な姿勢の解消」である。【図5】を見ると、特に有給休暇では「取得しやすい雰囲気である」と感じている職員が管理職で約87%、一般職員で約75%という高い割合にも関わらず、全体の消化率は30%に止まっている。休日出勤等で付与される振替休暇ですら消化できていない（消化する意識が薄い）職員も多いという声もある中、有給休暇が積極的に取得できない職員がいても不思議ではない。

市職員のワーク・ライフ・バランスの推進のためは、これらの課題をイクボスが先頭となり、解決していく必要がある。

4. 市民及び市内事業所への啓発を進めるうえでの課題

日野市民及び市内事業所はワーク・ライフ・バランスについてどのような意識を持っているのだろうか。【図6】は「自身の生活（職業・家庭・地域・個人）についての希望と実際のずれ」をグラフ化したものである。

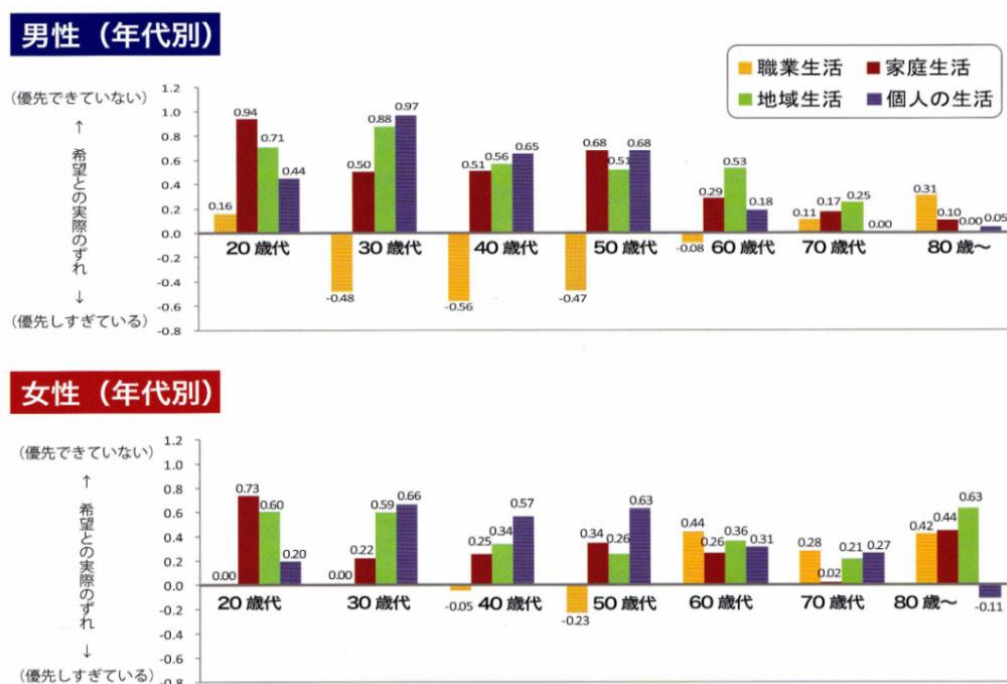
30代男性、40代男性、50代男女では職業生活を優先しすぎており、20代男女、50代男性では家庭生活が優先できていないという点で「ずれ」が大きいことがわかる。また、20代から50代までは全体的に女性より男性の方が「希望と実際のずれ」が大きく、自身の考える生活のバランスが取れていない人が多いこともわかった。

日野市は都心へ通勤・通学する市民が多いベッドタウンとしての性格が強く、そのため、職業生活のバランスが取れていないと感じている市民の多くが市外へ通勤等しているものと思われる。長時間労働等の働き方の改善には個々の勤め先の努力が必要と考えるが、市民ひとりひとりが自身の働き方や生活のあり方について考え、バランスを保てるよう意識を持つことも重要であると考えられる。

また、市内には4,420の事業所があり、そのうち9割以上が従業員数30名に満たない中小・零細企業である（平成24年現在）。

製造業を中心に市内中小・零細企業を訪問している部署の担当によると、訪問先でワーク・ライフ・バランスの推進等に関する相談が出ることはほとんどなく、市からの積極的な啓発が難しいことが課題となっている。また、平成29年2月に市で実施した「市内もの

づくり企業に対する アンケート調査」では、経営の課題として最も多く上がったのが「人材不足」、次に「高齢化」という結果であり、人材確保について関心が高いことがわかった。



【図 6】自身の生活（職業・家庭・地域・個人）についての希望と実際のずれ（出典：『日野市男女平等についての市民意識アンケート』調査結果報告～男女平等と日野市民の生活～【概要版】』（2015））

※それぞれの生活（職業・家庭・地域・個人）について、「希望」（どのくらい優先させたいか）と「実際」（どのくらい優先させているか）を回答してもらい、数値は、「希望」についての回答から「実際」の様子についての回答を引き算し、それぞれの生活の優先度について、「希望」と「実際」の「ずれ」を得点化したものである。数値が 0 に近づくほど、「希望」と「実際」の「ずれ」が少ない（＝バランスがとれている）ということになる。

5. イクボス実践の先進事例～北九州市の取組

「第一回イクボス充実度アンケート調査」の市区町村ランキングで 1 位になった北九州市では、イクボス宣言後、市役所のみならず、企業も巻き込んだ取組を実施している。

(1) 北九州市役所の取組

北九州市では、イクボスプロジェクトのイクボス 10 か条（【図 7】参照）に準拠した『北九州市役所イクボス 10 か条』をイクボス宣言書とし、全管理職が署名、宣言後は全管理職対象のイクボス研修を実施し、知識や意識を高めている。

また、実践を担保するための仕組み作りとして、管理職の「業績目標」に「イクボス実践」を設定し、イクボス 10 か条に基づく組織力向上の目標設定を必須化、その実践度合を評価し、結果に応じで勤勉手当の支給月数を決定する【目標管理】、部下が上司を評価する「多面評価制度」にイクボス実践に関する項目を追加し、人事評価の参考とする【多面評価】に取組んでいる。

その他にも部下からの推薦によるイクボス表彰など様々な取組を実施しており、イクボ

スがワーク・ライフ・バランスの実現のための重要な取組の一つとして認識されていることが伺える。

このような取組の成果か、平成 27 年度には 8.8%だった男性の育児休業取得率が平成 28 年度には 13.2%に上昇している。

(2) 企業・団体に向けた取組～北九州イクボス同盟

北九州市では、北九州イクボス同盟を設立（平成 29 年 8 月）し、市内企業・団体におけるワーク・ライフ・バランスを推進している。加盟企業は、平成 29 年 12 月現在で 70 社を超えており、加盟することで、シンポジウム等での企業の取組紹介、企業間の情報交換・研修会参加によるネットワーク作り、ワーク・ライフ・バランス推進のための専門家派遣制度を活用できるなどのメリットがある。

また、イクボスに関する広報物の発行や、ロゴマークの活用を促すなど、様々な取組を実施している。

1. 理解 現代の子育て事情を理解し、部下がライフ(育児)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 ライフのための社内制度(育児制度など)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、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること。
5. 配慮 家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「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 育児取得者などが出ても、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 部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、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 ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフ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。

【図 7】イクボス 10 か条（出典：非営利活動法人ファザーリングジャパン『イクボスプロジェクト』）

6. 各課題への解決策の提案

この節では、第 3 節（2）及び第 4 節で示した各課題に対する解決策を提案したい。

（1）では日野市内部の取組として、管理職の役割が重要であることから、管理職における「ア. イクボス実践度の人事評価への反映」、そして共同宣言の強みを生かした「イ. 共同宣言実施団体との定期的な外部評価の実施」の 2 点を、続いて（2）では市民及び市内事業所に向けての取組として、重要と思われる「ア. 継続的なワーク・ライフ・バランスやイクボスに関する啓発・情報提供の実施」及び「イ. ひのイクボス同盟（仮）の設立」の 2 点について提案を行うものである。

（1）日野市役所のイクボス実践の提案

第 3 節（2）で示した 3 つの課題、及び、イクボス宣言後いかに形骸化を防ぎ、実効性のある取組を継続していくかという課題に対する解決策として、2 点の提案をしたい。

ア. イクボス実践度の人事評価への反映

日野市では、イクボス宣言後、全管理職対象のイクボス研修を実施し、研修実施後「管理職職員イクボス行動宣言カード」にひとりひとりの行動宣言を記入させることで、より具体的な実践を促す取組を実施している。しかし、これら行動宣言の実施状況を管理する仕組みはできておらず、また、行動宣言の内容はひとりひとり異なるため、統一的な実践度合を把握することが困難となっている。

北九州市ではイクボス実践度を勤勉手当に反映する決定する取組を実施している。イク

ボスであるかどうか、自身の評価、そして手当として反映されることは、イクボスである自覚・行動を促すためには非常に具体的かつ、効果的な手法であると考えられる。

このことから、現在、「業績評価」と「能力評価」の 2 点に分けられている日野市の人事評価項目に、管理職においては「イクボス実践度評価」を追加することを提案したい。

また、イクボス実践度評価の内容には、少なくとも前述の 3 つの課題である「①休暇等取得に対する性別役割分担意識の解消」、「②イクボス（管理職）と一般職員間の意識の差の解消」、「③休暇等取得に対する消極的な姿勢の解消」に対する目標設定が不可欠である。ただし、この 3 点だけではなく、時間外労働時間の削減や業務効率性の向上など、現在も各職場に様々な課題が存在していることは想像に難くないため、イクボス実践に必要な要素が網羅されていると思われる「イクボス 10 か条」を参考に目標設定し、さらに追加項目として、自身で設定したイクボス行動宣言の内容を盛り込むことが望ましいと考えられる。

人事評価へ組み込むことにより、“イクボス”が“自分ごと”となり、継続性と実効性を担保することにつながると考えられる。

イ. 共同宣言実施団体との定期的な外部評価の実施

日野市は、実践女子学園と共同でイクボス宣言をしたことをきっかけに、その後のイクボス研修やワーク・ライフ・バランスに関するシンポジウムを共同開催してきた。

共同宣言の強みは、研修やイベント等を共同開催できることももちろんだが、双方が双方の取組状況を確認・評価し、切磋琢磨できる関係性を築けることにあると考えられる。

共通の評価項目を用い（アで述べた「イクボス 10 か条」を参考とした目標設定等）、年に 1 度程度、双方のイクボス実践度を確認し合うことで、内部のみの評価に留まらない、緊張感を持った取組を継続していくことが期待できるのではないだろうか。

(2) 市民及び市内事業所に向けたイクボス実践の提案

第 4 節で示した、自身の考える生活のバランスが取れていない市民が多く、また、市内事業所、特に中小・零細企業はワーク・ライフ・バランスの推進に関心が薄いという課題に対する解決策として、2 点の提案をしたい。

ア. 継続的なワーク・ライフ・バランスやイクボスに関する啓発・情報提供の実施

これまでも、日野市では市民を対象としたセミナーやシンポジウム等を開催し、啓発に取り組んできた。市民ひとりひとりに浸透するには時間がかかるものと思われるが、今後とも最新の情報を取り入れながら、地道に取組を継続していくことが必要だと思われる。

また、人材不足に悩んでいる中小・零細企業が多いという現状があるため、そこを切り口にワーク・ライフ・バランスの推進に関心を持ってもらうことができるのではないかと考えられる。実際に、中小企業がワーク・ライフ・バランスに取組み、長時間労働が是正できたことで、求人に対する応募者が増え（求人の 10 倍以上）、応募者の質も向上し、優秀な人材が定着したとの実例もある。こういった具体的な情報を市が積極的に発信し、市民への啓発と同じく、地道に継続していくことが重要であると考えられる。

イ. ひのイクボス同盟（仮）の設立

最後に、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業・団体や、これから取組みたいと思っている企業等を対象とした同盟の設立を提案したい。

第 2 節 (2) で紹介したイクボス企業同盟やイクボス中小企業同盟は全国規模の取組であるが、それを市内企業に限定し、イクボス宣言実施の有無に関わらず、ワーク・ライフ・バランスに関する情報交換や研修を実施するものである。近隣企業の取組を知ることや、合同で研修等を実施することで、地域のコミュニティが活性化することにも期待できる。また、北九州イクボス同盟のように、市が加盟企業の取組を PR する機会を設けることで、市内企業のイメージアップにつながるのではないかと考えられる。

おわりに

「せいかつ」と「はたらく」が調和した街とは、健康と生きがいに溢れた街であると思う。そして、そのような街にするためには、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識し、推進していくことが不可欠であり、トップ自らが積極的に取組む姿勢を明確化するイクボス宣言はその重要な手段の一つであるといえる。

また、自治体のイクボス宣言は、自治体内部のみならず、周辺地域の企業・団体・住民に影響力を持つものでなければならないとも考えられる。

市が率先して説得力のある実績・効果を上げる努力をし、地域がその重要性を理解し、よりよい相乗効果をもたらすきっかけとなることこそ、日野市がイクボス宣言をした意義といえるのではないだろうか。

<参考資料>

- ・北九州市『いまこそ、イクボス 北九州イクボス同盟』
<http://www.city.kitakyushu.lg.jp/page/kitaq-ikuboss/> (平成 28 年 12 月 17 日アクセス)
- ・公益財団法人 全国市町村研修財団 全国市町村国際文化研修所『自治体の事例集 平成 29 年度働き方改革～ダイバーシティ時代に生きる～ (福岡県北九州市)』
<https://www.jiam.jp/case/001270.html#001270> (平成 28 年 12 月 19 日アクセス)
- ・独立行政法人労働政策研修・研究機構 (2016)『データブック国際労働比較 (2016 年版)』
- ・内閣府 (2016)『少子化社会対策白書』2016 年版
- ・内閣府『男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室 企業事例』
<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/kanren/kanren8.html> (平成 28 年 12 月 19 日アクセス)
- ・非営利活動法人ファザリングジャパン『イクボスドットコム』<http://ikuboss.com/> (2017 年 11 月 14 日アクセス)
- ・非営利活動法人ファザリングジャパン『イクボスプロジェクト』
<http://fathering.jp/ikuboss/> (平成 28 年 11 月 14 日アクセス)
- ・非営利活動法人ファザリングジャパン (2017)『第一回イクボス充実度アンケート調査【結果概要】 (2017 年 6 月) ニュースリリース』
- ・日野市 (2017)『日野市人口ビジョン』
- ・日野市 (2016)『第 47 回 とうけい日野』
- ・日野市企画部男女平等課・実践女子大学 (2015)『「日野市男女平等についての市民意識アンケート」 調査結果報告～男女平等と日野市民の生活～【概要版】』