

実践

ワーク・ライフ・バランス

仕事も家庭も、そして自分も大切にする生き方

WORK LIFE BALANCE





ワーク・ライフ・バランス contents 目次

P16

ワーク・ライフ・バランス
と女性活躍推進

P15

ダイバーシティと
ワーク・ライフ・バランス

P7~P10

ワーク・ライフ・バランスを
実践しましょう!

P11~P14

ワーク・ライフ・バランスの
取組事例をご紹介します!

P2~P4

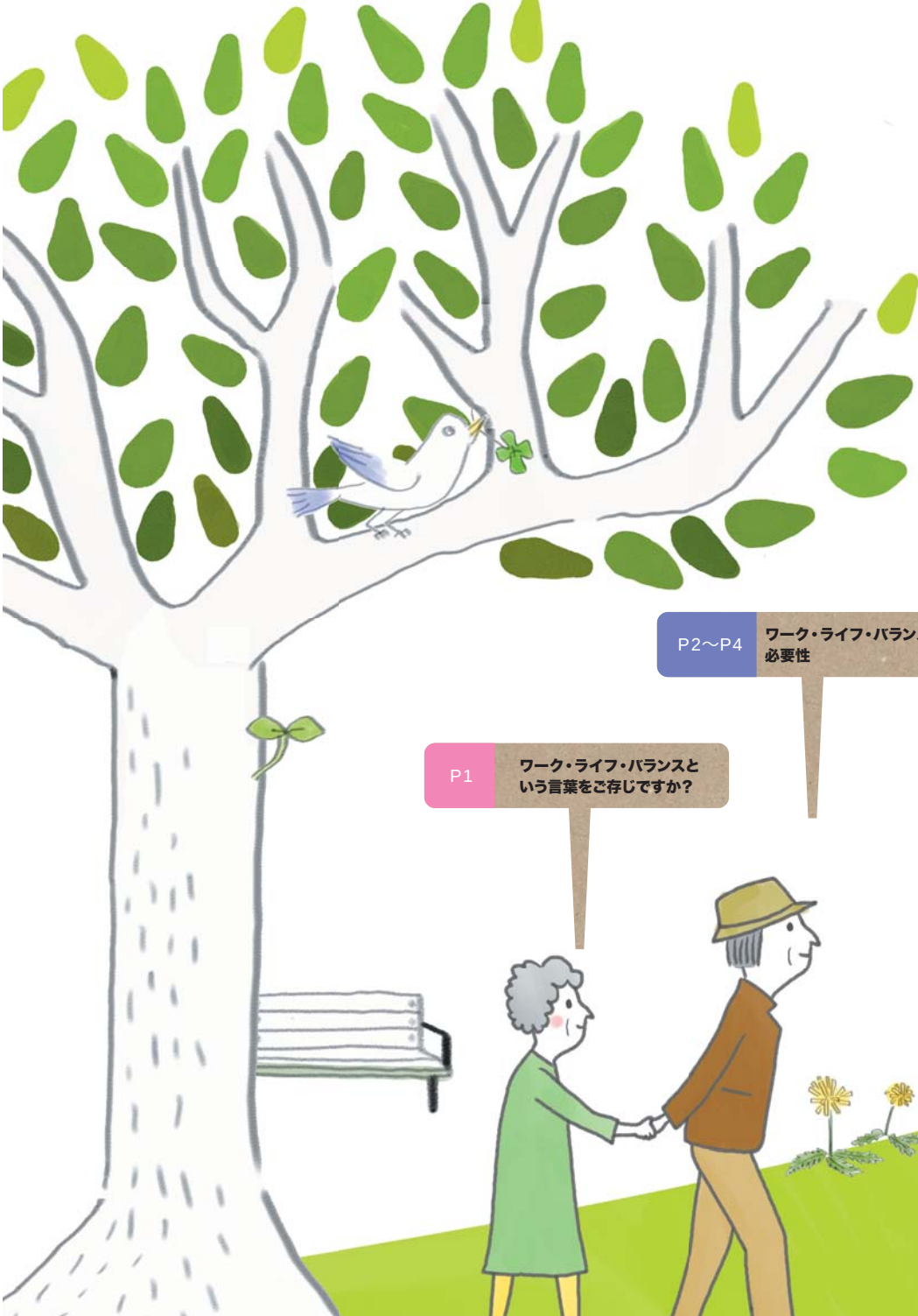
ワーク・ライフ・バランスの
必要性

P5~P6

ワーク・ライフ・バランスが
もたらす効果

P1

ワーク・ライフ・バランスと
いう言葉をご存じですか?



ワーク・ライフ・バランスという言葉をご存じですか？



取り組みが始まった経緯

ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、1980年代後半のアメリカで、子育て中の優秀な女性を雇用できる方策として考え出され、自発的な企業努力として始まりました。その後、ワーキングマザー支援に限らず、社員の働きやすさと生産性の向上を両立させる経営戦略の一つとして注目され始めました。そして、単なる企業と労働者の私的な雇用関係にとどまらず、国の労働生産性や教育、介護といった社会的問題に関わるものであるという認識の高まりから、アメリカ政府も推進するようになりました。

日本においても、企業・国・地方自治体の間に広まり、2007年には内閣府が中心となって、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を制定しました。

すべての人にとって大切なもの

現在、ワーク・ライフ・バランスに関して、多くの啓発冊子の発行や、講演会が開催されていますので、企業の経営者や人事担当者は「何を今さら…」という印象を持たれるかもしれません。

しかし、一般の方々の中には、ワーク・ライフ・バランスは経営者向けの言葉では？あるいは、育休のための制度でしょ？という認識をお持ちの方も多いと思います。

では、一部の方だけに、関係のある言葉なのでしょうか？

いいえ、違います。ワーク・ライフ・バランスは…

社会構造が変わってしまった日本の元気のため、あなたの力を必要としている地域のため、労働力が不足してくる会社のため、愛する家族のため、そして何より、あなた自身の豊かな人生のため、すべての人にとって大切なものなのです！



ワーク・ライフ・バランスとはいったい何なのでしょう？

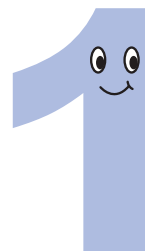
ワーク・ライフ・バランス、すなわち仕事と生活の調和とは、自分自身の「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動や自己啓発等の「仕事以外の生活」の調和がはかれる状態をいいます。望ましい調和（バランス）は、人によって、それぞれ違いがありますし、青年期・子育て期・中高年期といったライフステージによっても変化します。

ワーク・ライフ・バランスを意識し、まずは自分の現在の最良のバランスを見極め、そこから働き方を見直すことで、心身共に充実した生活を送ることができます。

また企業は、良い人材を確保し、その社員の力を十分に引き出すことにより、生産性の維持や持続的な発展にもつながります。そして、個人・企業・地域が活性化することで、社会全体にも活力が生まれます。

ワーク・ライフ・バランスの必要性

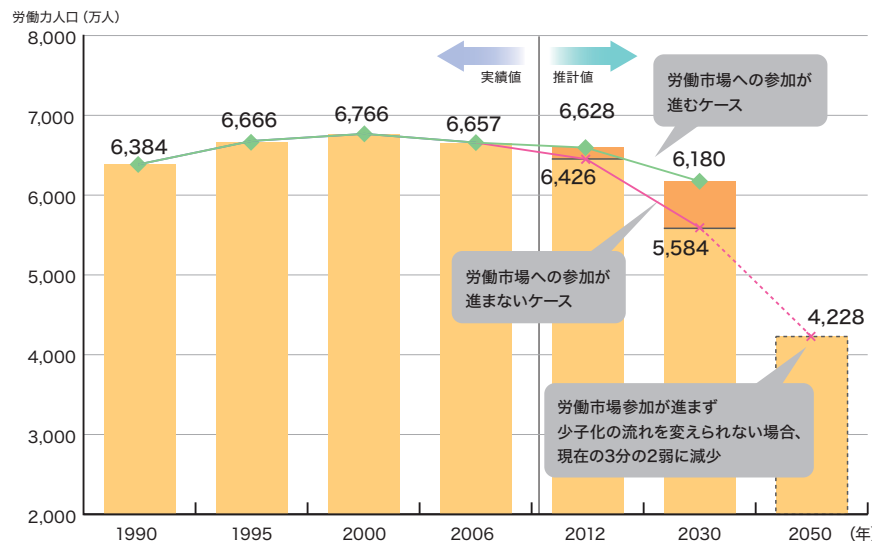
現在、ワーク・ライフ・バランスの必要性が叫ばれるのには、複数の理由があります。



労働力人口の減少

少子高齢化の進行に伴い、労働力人口は減少し続けており、推計では、2050年の労働力人口は、現在の2/3程度まで減少すると見込まれています。労働力人口の大幅な減少とは、つまり日本を支えていくことが困難になるということです。

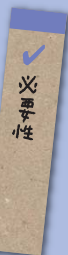
このため、子育て・介護をしながらでも働きやすい職場づくり、女性や高齢者などが積極的に労働市場に参加できる環境整備が求められています。



出典：平成23年版子ども・子育て白書

資料：実績値は総務省「労働力調査」、2030年までの推計値は独立行政法人労働政策研究・研修機構による推計（2008年2月「平成19年労働力需給の推計—労働力需給モデルによる将来推計の結果」）、2050年の労働力人口は、2030年以降の性・年齢階級別の労働力率が変わらないと仮定して、「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」の中心推計に基づき、厚生労働省社会保障担当参事官室において推計。

注：「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年と同じ水準で推移すると仮定したケース。「労働市場への参加が進むケース」とは、各種の雇用政策を講じることにより、若者、女性、高齢者等の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。この推計において、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分に考慮されていないが、こうした制度が変更されることによって労働力需給に大きな影響を及ぼす可能性があることに留意が必要。





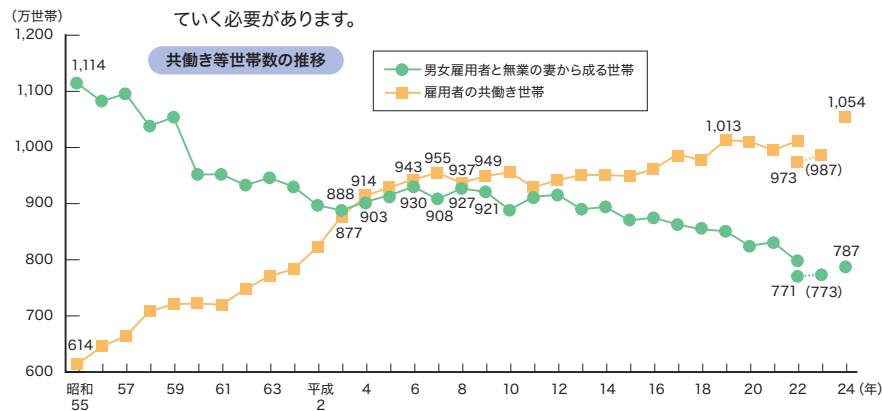
ライフスタイルに応じた労働環境の整備

A 共働き世帯の増加

共働き世帯が増加している一方で、女性が出産や子育てのために退職せざるを得ない、また、男性が長時間労働などで育児や家事に参加できない

などの現状があり、共働きを続けていくために大変な苦勞を強いられています。

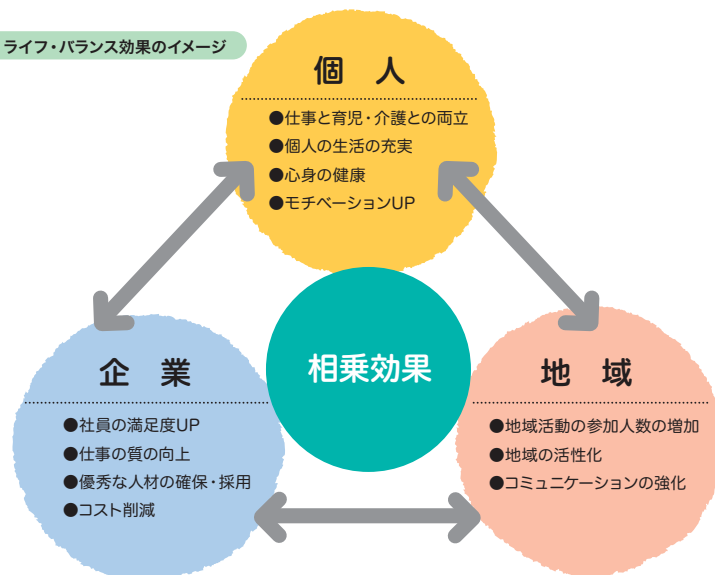
家庭内での助け合いはもちろんのことですが、企業や社会全体で、労働環境を整えていく必要があります。



ワーク・ライフ・バランスがもたらす効果

ワーク・ライフ・バランスを推進していくことによって、個人・企業・地域それぞれに、さまざまな相乗効果が生まれます。逆にどれかが欠けてしまうと、その効果は薄れてしまいます。ここでは、それぞれの立場で、どのような効果が得られるかをご紹介します。

ワーク・ライフ・バランス効果のイメージ



ワーク・ライフ・バランスを推進することによって…

個人への効果



- **仕事と育児・介護などの両立が可能になる**
休暇制度の活用や周囲の方々の協力などにより、仕事を辞めざるを得なかった方が、継続して仕事ができるようになります。
- **自己啓発や地域活動により、個人の生活が充実する**
仕事以外の自己啓発や地域活動への参加により、資格を取得したり、多様な経験をする事で視野が広がり、人間としての魅力が増していきます。
- **長時間労働から解放され心身共に健康になる**
長時間労働から解放され、家族と過ごす時間が増えると同時に、休息時間を確保することで心身への好影響がもたらされます。
- **仕事の質で評価されることでモチベーションが上がる**
長時間働くことができなかった方も、労働時間ではなく、きちんと仕事の質で評価されるようになり、モチベーションが上がります。

企業への効果



- **社員の満足度や仕事に対する意欲が高まる**
働きやすい環境をつくることにより、社員の満足度が高まり、職場が活性化します。また、長時間労働から解放され、社員の健康も保たれます。
- **生産性や仕事の質が向上する**
それぞれが仕事の仕方を見直すことで、業務の効率化が図られ、生産性や仕事の質が向上します。
- **社員が持つ知識・経験の流出や停滞を防げる**
育児や介護などを理由とした退職者が減り、人材の流出を避けられ、優秀な人材を確保できるとともに、技術や知識の継承が保たれます。
- **優秀な人材を採用できる**
働きやすい職場環境をアピールすることにより、優秀な学生や他社で働くことができなくなった優秀な人材を採用できます。
- **長時間労働が減りコストが削減される**
業務の効率化が図られ、無駄な残業を削減していくことで、コストが削減されます。

地域への効果



- **地域活動への参加人数が増加する**
NPOやボランティアなどの地域活動に、たくさんの人が参加してくれるようになります。
- **地域が活性化する**
豊かな経験、多様な経験を持つさまざまな年代の方が集まることができるようになり、地域が活性化します。
- **コミュニケーションが強まる**
隣人や地域全体の顔が見えるようになり、子どもや高齢者を地域全体で見守ることができるなど、防災・防犯の面でも安心な町づくりができます。

それでは、ワーク・ライフ・バランスは、どのように実践していけば良いのでしょうか？

ワーク・ライフ ・バランスを 実践しよう!

ワーク・ライフ・バランスの最終目的は、「仕事」と「仕事以外の生活」の調和を図るだけではなく、双方を充実させることによる相乗効果や好循環です。

しかし、ワーク・ライフ・バランスは、人それぞれのライフステージや目標によって、当然のことながら異なってきます。

ここで、いくつかのケースをご紹介します。

自分自身の今の立場に当てはめながら、もしくは、未来の自分の姿を想像しながら、ご覧ください。



CASE 1

就職活動中の 学生のケース



●ワーク・ライフ・バランスへの取組状況を、 企業選択の一つの指標とする

結婚や出産など、ライフステージに応じた多様な働き方を選択できる職場環境は、社員のモチベーションを高め、それが企業の業績アップにつながります。

自分のライフスタイルを活かすことができる企業を見つけるためにも、企業の将来性を見極めるためにも、ワーク・ライフ・バランスへの取組状況を企業選びの指標の一つに考えましょう。

●効率良く仕事をするよう心掛ける

入社後は、効率良く仕事をするよう心掛け、無駄な残業はせずに、仕事以外にも自己啓発などに努めるとともに、「お互い様」の精神を持ち、育児中や介護中の職員の穴を埋めるつもりで頑張りましょう。



CASE 2

育児中の 社員のケース



●制度をきちんと利用する

ワーク・ライフ・バランスは、企業にとっても、これからの日本にとっても必要なものであり、企業の制度を利用することに、後ろめたさを感じることはありません。

●会社とよく相談する

ワーク・ライフ・バランスの機運は、年々高まっており、その重要性を認識している経営者や人事担当者は大変多くなっています。個々の事情に合わせ、会社の制度をどのように運用していくか、どのような心構えが必要かなど、自分自身で考えるだけではなく、経営者や人事担当者と話し合うことで、不安が取り除かれたり、貴重なアドバイスがもらえることもあるでしょう。

●休業取得者だけで育児を行わない

育児休業中は、休業取得者に育児の負担が偏りがちですが、職場復帰後も役割が固定され、そのまま負担が偏ることがあります。復帰後のことを考え、育児休業中から、夫婦間でお互いができることを増やしておく、家事分担を決めておくなどが大切です。

●仕事や社会に関心をもち続ける

育児休業中であっても、自分の会社の状況や社会情勢に関心をもち続け、復帰後のブランクによる仕事への影響をできるだけ少なくするよう心掛けましょう。

また、育児休業からの復帰後は、育児休業中の社員や、これから育児休業を取得する社員へアドバイスをするなど、自分自身の経験を会社へ還元しましょう。

●感謝の気持ちをきちんと伝える

制度を利用することや、可能な範囲で周囲に協力を求めることは必要なことですが、制度があるのだから利用して当然、協力してもらって当然、という考えではなく、サポートしてくれる周囲の方々に、感謝の気持ちをきちんと伝えることが大切です。

CASE 3

介護中の社員のケース



●会社とよく相談する

人口構造の変化や同居家族の減少などに伴い、今後、介護世代が増加します。

ただし急激な増加はこれからであり、また、介護に関わることにについて、プライベートを会社に持ち出したいくない、マイナスイメージを持たれたくないなどの理由からか、会社に相談する例が少なく、企業も実態が把握できていないのが実情です。

しかし、誰にでも「その時」は突然やってきます。

また、その数は急増していきますので、企業としては、必ず対策を取らなければならない状況になります。一人で悩まずに、会社とよく相談しましょう。

●育児休業との違いに注意する

介護休業を取得する場合は、育児休業との違いに注意が必要です。育児・介護休業法における「介護休業」は、社員本人が介護を行うことを目的とはしておらず、仕事と介護の両立の準備（社内の両立支援の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など）を行うための期間として位置付けられています。

一方、「育児休業」は、従業員本人が育児を行うことを目的とした休業です。

このことを理解せずに介護休業に入ると、一時的に休業取得者本人が介護を行うことのみに休業期間を費やし、復帰しても以前と何も状況が変わっていないという事態になりかねません。

CASE 4

企業の経営者・人事担当者のケース



社員がワーク・ライフ・バランスを実践できる職場を目指し、制度を整えることはもちろんですが、使いたくても使えない職場環境では意味がありません。制度を使える風土を醸成することが大切です。

「制度」と「風土」を両輪で進め、より良い働き方ができるよう改革していきましょう。

制度

- **育児・介護等との両立支援**（育児・介護休業制度、短時間勤務制度、事業所内保育施設設置、復帰支援、休業制度利用中の社員への情報伝達、再雇用制度、特別休暇制度など）
- **働き方の制度の見直し**（フレックスタイム、在宅勤務、裁量労働制の活用、シフト勤務など）
- **労働時間の見直し**（仕事の進め方の効率化、残業や休日出勤の削減、年次有給休暇の取得促進、ワークシェアリングなど）
- **人事考課制度の見直し**（評価制度の再構築）

風土

- **企業経営トップによる推進の表明**（社員への表明、社外への表明）
- **セミナー・勉強会などの開催**（講師を招いたセミナーや勉強会の開催、育児・介護を経験した社員による経験談など）
- **ワーク・ライフ・バランス推進グループの設置**（有志による推進グループの立ち上げ、組織としての推進室設置など）
- **管理職の意識改革**（管理職向けの研修、管理職に対する人事考課制度の見直しなど）
- **人事部門による面談**（育児休業・介護休業利用者との休業取得前・取得後の面談実施など）
- **広報紙の発行**（社内報・啓発冊子の発行、制度利用状況の周知など）

すべての働く人へ

他人事ではなく、自分自身の問題として取り組む

この冊子の冒頭でも触れたとおり、一部の方だけでワーク・ライフ・バランスに取り組んでも、効果は上がりません。企業全体、社会全体で認識し、取り組む必要があります。

特に、育児中・介護中以外の方々の協力がなくては、ワーク・ライフ・バランスは成り立ちません。

育児・介護をしながらの業務は、負担が大きいものですが、周囲の理解と協力で、その負担は軽減されます。

決して他人事とは思わず、自分たちがフォローしていく、という強い気持ちで企業・社会を支えていきましょう。

話し合える環境をみんなで作る

ワーク・ライフ・バランスは、それぞれの方のライフステージによって異なりますが、自分自身の状況を話す・人の状況を聞くなど、話し合いを持つことで、多くの問題や軋轢が解消されるはずです。

皆で話し合うことができる風通しの良い職場を心掛け、ワーク・ライフ・バランスを考えていきましょう。



ワーク・ライフ・バランス「3つの心構え」と「10の実践」

内閣府では、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた、「3つの心構え」と「10の実践」を提案していますので、ご紹介します。

3つの心構え

① 本気！

「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する！」

この実現に向け、全員が「本気」で徹底に取り組む。

② 前向き！

「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。

納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。

③ 全員参加！

「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。

すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。

10の実践

① 会議のムダ取り

会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。

② 社内資料の削減

事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。

③ 書類を整理整頓

キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。

④ 標準化・マニュアル化

「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。

⑤ 労働時間を適切に管理

上司は部下の仕事と労働時間を把握し、部下も仕事の進捗報告をしっかりと行う。

⑥ 業務分担の適正化

業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。

⑦ 担当以外の業務を知る

周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。

⑧ スケジュールの共有化

時間管理ツールを用いてスケジュールの共有化を図り、お互いの業務効率化に協力する。

⑨ 「がんばるタイム」の設定

自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間を作る。

⑩ 仕事の効率化策の共有

研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。

取組事例を ご紹介!

国が制定したワーク・ライフ・バランス憲章では、地方公共団体の役割として、「仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る」としています。

ここでは、千葉市内でワーク・ライフ・バランスに頑張っている企業や個人にインタビューしましたので、ご紹介いたします。

この取組事例のご紹介が、皆さんのワーク・ライフ・バランス推進に少しでも寄与するものになればと考えています。



東日本旅客鉄道株式会社 千葉支社

事業概要：鉄道事業、生活サービス事業、IT・Suica事業、鉄道車両製造事業を4本の柱として、お客さまに「安全の先にある安心」を感じていただける「信頼される生活サービス創造グループ」の実現を目指して事業展開しています。

「多様な人材がその能力を最大限に発揮し、仕事上の責任を果たすと共に、やりがいや充実感を感じながらいきいきと働くことのできる企業をめざす。」ことを目的とした、ワーク・ライフ・プログラム（通称：ワラプロ）の推進。

ワーク・ライフ・プログラムの主軸となる考え方

- 男女共同参画
- ダイバーシティ
- ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・プログラムの取り組み（3本柱）

- 仕事と育児・介護の両立支援
- 社員の能力発揮支援
- 社員の意識改革・風土作り

ワーク・ライフ・プログラム推進プロジェクトメンバー

ワーク・ライフ・プログラム推進プロジェクトメンバー（通称：ワラプロメンバー）は、千葉支社の様々な職種（駅員、乗務員、メンテナンス社員等）の中から自らが中心となって、ワーク・ライフ・プログラムを推進していく社員の集まりで、「輝く未来へ全力サポート～明日も働きなくなる千葉支社へ～」を取り組みテーマとして活動しています。



男女ともに活動するワラプロメンバー

今後、さらにワーク・ライフ・プログラムを推し進め、全社員が自らの能力をフルに発揮できる会社になりたいと思います。

ワーク・ライフ・プログラムの取組事例

ファミリーデー

〈対象〉支社ビルで働く社員とその家族
〈目的〉社員と家族の相互理解によるワークとライフの調和

1年目セミナー

〈対象〉新入社員
〈目的〉将来のキャリアとライフのビジョンを具体的に描く

乗務員区見学会

〈対象〉乗務員運用で採用された社員
〈目的〉乗務員の業務を学ぶことによる意識向上

両立支援セミナー

〈対象〉育児休職中や妊娠中社員等
〈目的〉意欲的な復職と有意義な休職期間の過ごし方及び将来のキャリアビジョンを描く



ワラプロメンバーが両立支援セミナーを運営

ワーク・ライフ・プログラムセミナー

〈対象〉中堅社員
〈目的〉ダイバーシティの理解を深め、職場でのワラプロ推進活動に活かす

株式会社スタートトゥデイ

事業概要：「世界中をカッコよく、世界中に笑顔を。」という企業理念のもと、ファッション通販サイト「ZOZOTOWN」をはじめとする通販サイトの運営、アパレルメーカーの自社通販支援事業、ファッションコーディネート検索サービス「WEAR」の運営等の事業を展開しています。



9時から15時の6時間を
昼休憩なしで集中して
働くという労働スタイル
「ろくじろう」の推進。
(6(ろく)時(じ)間(かん)労働(ろう)から派生した造語)

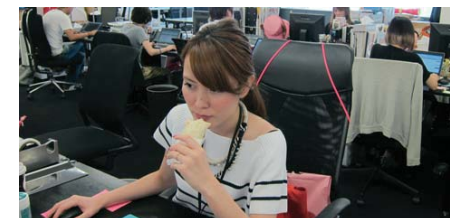
当社は2012年5月より、9時から15時の6時間を昼休憩なしで集中して働くという労働スタイル「ろくじろう」に取り組んでいます。

ろくじろうに向けての取り組み

当たり前に1時間取っていたミーティングの時間を45分に短縮したり、ミーティングで使う資料を簡素化したり、なんとなく書いていた日報やなんとなく行っていた朝礼を廃止したり、社内連絡はメールではなく口頭でするようにしたり…今まで当たり前に行っていた業務を見直して、本当に必要なものだけを残し、無駄な業務を廃止しました。

15時以降の時間の使い方

15時以降は、子どもを迎えに行ったり、趣味に没頭したり、スキルアップのための時間に使ったりと、一人ひとりが思い思いの時間を過ごしています。もちろん、ときにはおもしろいシゴトをすることもあります。



昼食時間は取らずデスクで軽食をつまんでいます

人生をもっと楽しく!

自分の時間の使い方は自分で決める。スタートトゥデイ以外にも、そんなふうに取り組む人が増えて、みんなの人生がもっと楽しく、もっと彩りのあるものになることを願っています。



FRIENDSHIP DAY（社内交流日）にボウリングで交流

“仕方なく始めた地域活動…
任期2年を経て、
続けなければもったいないと思った！”

ことう たつお

後藤 辰男さん（千葉市第36地区町内自治会連絡協議会広報部長）



防犯パトロール隊の広報活動も担当しています

■地域活動を始めたきっかけ……

約10年前、新築マンションに入居し、町内自治会の理事になりました。理事は、順番に廻ってくるものであるので仕方ないと思いながら引き受けたことが、地域活動を始めたきっかけでした。

■任期後も地域活動を続けている理由……

地域活動に参加してみて知ったのは、36地区連協の皆さんが、町のことや子どもたちのことを本気で考えて活動に取り組んでいることでした。この町の意識の高さに感銘を受け、自分も協力できればと思い、任期中はできるだけお手伝いすることとしました。仕事との両立はきつかったですが、活動を通じて得られた経験、ハードルを乗り越えて得られた達成感は活動に参加してみないとわからないものでした。

2年の任期を終えるころ、36地区連協役員と一緒に地域活動を行う「幸町一丁目コミュニティ委員」の一員として、引き続き活動するよう誘われました。こんな私でも地域に貢献できるのであれば、やってみようと思い、引き続き地域活動に参加させていただくこととしました。

■地域活動を続けていくうえでの苦勞……

自分は会社員であるため、日々の生活は仕事を中心となっています。家庭では、障がい児を有する子を含む3人の子どもがいます。夫婦協力して子育てや家事をすることが我が家では自然なことです。

地域活動では、主に、町内向け広報誌の編集・発行（約4,000部）を担当しています。こちらを手を抜くわけにはいきません。広報誌を担当した当初は、記事を書く

ためには自分がすべて知っていなければ！との考えから、いろんな地域活動に顔を出していました。

ところが、あれもこれも手を出すことで、私は、家族との時間を削ってしまっていました。当然、家族にはいいことはひとつもありません。やがて自分の行動が家族に負担をかけていることに気づき、大いに反省しました。

今では、「気張りすぎでは続かない」と考え、多少アバウトでもいい、記事は地域の仲間に関えようと、開き直って取り組むようにしています。ただ、「伝えるべきことを伝え、皆が笑顔になってもらえる広報誌を作る」という軸だけはブレさないで取り組むようにしています。今では、良いバランスが取れるようになってきていると思います。

■地域活動をしていて良かったと思うこと……

町内の問題や課題は、社会の縮図のようなものであり、活動を通じていろいろな立場の人の考え方をすることで、多面的な物の捉え方が養われ、視野が広がりました。

また、仕事と家庭以外に、地域活動という責任ある業務を行っていくための効率的な行動習慣が身につく、自分自身のキャパシティが増えた実感できます。

何より、地域に知り合いが多くできたことにより、町に居ることが安心で心地良いです。休日も、リフレッシュ感やリラックス感が違います。頑張って作った広報誌が「良かったよ」と言われたりすると、活動を続ける励みにもなります。

私は、このような地域活動を通じて得られたものは多くあると思っていますし、自分自身の成長とともに、地域にも貢献できていると感じています。

“夢を叶えて仕事をしている妻と共に、
肩ひじ張らずに頑張っています！”

いけだ ゆういちろう

池田 雄一郎さん（千葉銀行経営企画部主計グループ）



休日は家族とおもいきり楽しんでいます！

■仕事も家庭も頑張っている妻……

私は銀行員として勤務し、妻は技術職として、東京の建設会社で働きながら、3人の子どもの育てています。

妻は、建築に携わっていた父親に憧れて、小さいころからその世界で働くことを夢見ていました。会社では、さまざまな苦勞があると思いますが、子どものころからの夢を叶え、また、社内でも周りの方々の協力を得ながら、何とか仕事を続けられています。

家事・育児は、妻が時間を犠牲にしなければならないことが多く、私はバックアップ的な立場となっています。夢見ていた仕事に就き、家事・育児では主役として頑張っている妻を尊敬していますし、大変感謝しています。

■共働きをしていくうえでの苦勞や悩み……

限られている時間の使い方と子どもの安全面には、とても気を使います。特に、子どもが急病になったときは大変で、基本的には妻に休みを取ってもらうことが多いのですが、妻も私もどうしても休めないときには、私の両親に預かってもらうこともあります。また、妻は短時間勤務で働いていますが、月に1回程度出張で家を空けることがあります。そんなときは私が保育園の送り迎えをしていますが、私がどうしても迎えに行けない場合は、やはり私の両親に頼んでいます。

そして、子どもの放課後における居場所の確保には、とても苦勞しています。平日の曜日ごとに、コミュニティセンターの催しに参加させたり、そろばん塾に通わせたりするなど、常に子どもがどこにいるのかを把握するよう努めています。また、我が家の共働きの事情を知っているご近所の方にも、さまざまな場面でお世話になっています。

このことから、自分の親はもちろん、ご近所の方々などに共働きの事情を理解してもらうことは、とても大切なことだと感じています。

■共働きを続けていくうえで大切にしていること……

夫婦で仕事をしながら、5人分の炊事・洗濯といった家事はとても大変です。このため、細かいところにこだわらないようにしていますし、お互い自分で行えることは自分で行いながら、大事なことは夫婦でよく話し合っ決めてよう心掛けています。

また、私の帰宅時間には、子どもたちが寝ていることも多いのですが、朝は私が起こすようにしています。そして、事前に妻から聞いておいた子どもたちの話題は、朝ごはんの時に「今日の△□行事頑張れよ！」などとタイミングを逃さず、声を掛けるようにしており、妻との情報共有や家族のコミュニケーションを大切にしています。

■共働きをしている方々へのアドバイス……

何から何まで頑張り過ぎると、お互いや子どもを追いつめてしまうこともあると思います。肩ひじを張り過ぎずに、いい意味で「ゆる〜く」取り組むことが大切かも知れません。

また、自分たちが知っていることには限界があるため、知らないことは経験者に話を聞いてみるなど、周りの方を頼ることも良いと思います。夫婦では思いもよらない方法で、問題が解決することもあると感じています。

そして今は、電化製品の性能も良くなりましたし、食品の宅配サービスなども充実していますので、利用できるものは利用する、頼れるところには頼ってみる、そして自分たちだけで頑張り過ぎない！これが大事だと思います。

ダイバーシティと ワーク・ライフ・バランス

DIVERSITY
WORK LIFE BALANCE

今、テレビや新聞、雑誌などでダイバーシティという言葉を目にすることが多いのではないのでしょうか？

ダイバーシティとは、「多様性を認め合い活かすことにより、個々人の価値を最大限発揮できるようにする、多様性を受容することにより、個々人の価値そのものを最大化すること」であり、グローバル化や労働力の多様化に応じて、大企業を中心に推進する企業が増加しています。また、違いを認め合い、活かすという意味で、男女共同参画や人権擁護の観点からも注目されています。

それぞれ個人のワーク・ライフ・バランスを認め合い、活かすことが、個々人の価値そのものを最大化することにつながりますので、ダイバーシティを推進する大きな力になります。

ワーク・ライフ・バランスの実践は、ダイバーシティを推進していく上で、必要不可欠なものであり、また、個々人の違いを認識し、輝かせるという目的に対しては、まさに車の両輪であるといえます。

それぞれが個性を認め合い、発揮できる社会、「ダイバーシティ社会」の実現に向け、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいきましょう。

ダイバーシティ社会

個々人の違いを認め合い活かすこと、
個々人の価値を最大限発揮できる社会

ダイバーシティ

個々人の違いを認識し、
お互いを活かしていく考え方

車の両輪

ワーク・ライフ・バランス

個々人の仕事と生活の調和を認め合い、
働き方を考えていく取り組み

ワーク・ライフ・バランスと 女性活躍推進

この冊子では、ワーク・ライフ・バランスについて、ご説明してききましたが、最後に、実践女子大学教授鹿嶋敬さんに「ワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進」についてお話を伺いましたので、ご紹介いたします。



かしま たかし
鹿嶋 敬さん

実践女子大学人間社会学部教授、内閣府男女共同参画会議議員、日本生産性本部ワーク・ライフ・バランス推進会議代表幹事

「女性活躍推進」という言葉が流行語のようにになっているが、何らかの実効性ある“装置”を施さなければ、掛け声倒れになりかねない。その一つが、ワーク・ライフ・バランス（以下、W・L・Bと表記）に基づく働き方、暮らし方である。

私は現在、ワーク・ライフ・バランス推進会議（事務局・日本生産性本部）の代表幹事としてW・L・Bの推進、普及に取り組んでいる。同会議がスタートしたのは2006年8月である。政府がW・L・B憲章、行動指針を策定したのは2007年12月だから、組織化はそれより1年と4か月早かった。2009年からは毎年、労使双方に向け緊急アピールを発信し、2013年のタイトルは「成長戦略の基盤はワーク・ライフ・バランス」だった。

W・L・Bは現在、推進・普及の段階から企業に働く従業員の意識・行動様式を変える理念として新たな段階に入ってきていること、働き方改革も労働時間の短縮に関する取り組みから多様性尊重の職場風土作りや柔軟な働き方の実現に比重が移り、そのための基盤としてW・L・Bは避けて通れない課題であること等を強調した。

2012年秋には内閣府の基本問題・影響調査専門調査会の中に「女性の活躍推進ワーキング・グループ」を設置し、女性が活躍する上での基盤作りを議論した。憲法や行政法、会社法の専門家が集い、男女共同参画会議議員をしている関係者が私を座長を務めた。内容を要約すればポジティブ・アクション^{※1}を進める上で北欧やEU諸国が導入を図っているクオータ（割り当て）制^{※2}の導入が可能かどうか、期間と目標を決めて努力するゴール・アンド・タイムテーブル方式^{※3}を続けていた

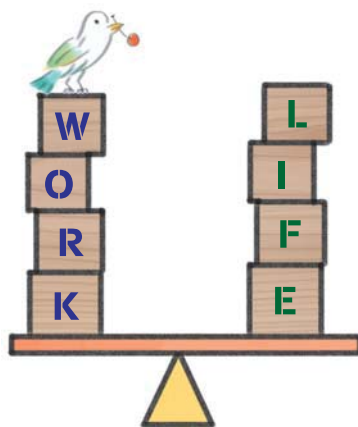
のでは2020年までに指導的地位の女性を30%にするなどという目標は達成不可能なのではないか、ではどうするかを議論したのである。

ポジティブ・アクションで一番厳格なものはクオータ制だが、私たちはW・L・Bも緩やかなその一つとして捉え、仕事と生活の調和が図れないようでは女性の活躍などおぼつかないことを確認し合った。第1子出産を機に6割の女性が職場を去るというのも、その基盤が不十分だからである。女性活躍推進と言えども、就業者、雇用者全体の4割を女性が占めていることを思えば、既に十分活躍しているのである。

ではこれからの課題は何かと言えば、女性労働の「質」の向上である。世界経済フォーラムが毎年発表する実質的男女平等指数GGI^{※4}を見ると、2013年は日本は136か国中105位と低迷している。それもこれも、一つには女性管理職数が恥ずかしいくらい少ないからだ。女性活躍推進と言うのは簡単だが、まずはW・L・Bを徹底し男女双方が調和のとれた働き方、暮らし方ができる風土作りを目指すことが、ひいては質の向上にもつながるのである。

用語解説

- ※1) ポジティブ・アクション：女性が指導的地位につくための、機会の均等を目的として講じる積極的改善措置
- ※2) クオータ（割り当て）制：ポジティブ・アクションの手法の一つで、性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法
- ※3) ゴール・アンド・タイムテーブル方式：ポジティブ・アクションの手法の一つで、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法
- ※4) GGI＝ジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index）：世界経済フォーラム（World Economic Forum）が、経済分野、教育分野、政治分野及び保険分野のデータから、各国における男女格差を測るために作成している指数



千葉市市民局生活文化スポーツ部男女共同参画課

TEL: 043-245-5060 FAX: 043-245-5539

E-mail: danjo.CIL@city.chiba.lg.jp 発行: 平成26年2月