



Bouquet

ブーケ

特集号

特集

仕事と生活の調和 — ワーク・ライフ・バランス を考える



1階交流コーナー



調理設備があるワークルーム



研修室(洋室)



研修室(和室)



視聴覚室



保育室

CONTENTS

- 働き方の見直し、していますか? 2P
- キャリアプランに応じた多様な選択肢を 3P
- 私たちのワーク・ライフ・バランス 4P
- 中央区の子育て支援施策 6P
- インフォメーション 7P
- 小学生のみなさんへのメッセージ 8P

ブーケ祭り開催5周年、女性史発行記念

講演と映画のつどい

映画『ベアテの贈り物』

講演 藤原 智子 (映画『ベアテの贈り物』監督)

平成18年7月8日(土) 午後1時30分～4時30分 月島社会教育会館ホール

参画で 職場に活気 家庭にゆとり

(内閣府が公募し決定した今年度の標語です)

6月23日～29日は男女共同参画週間です。

性別を問わず、だれもがその個性と能力を十分に発揮することができ、互いにその人権を尊重しあえる社会——
そのために必要なこと、一緒に考えてみませんか?



仕事と生活の調和（「ワーク・ライフ・バランス」）を考える

「仕事もプライベートともに充実させる働き方・生き方をめざして」

働き方の見直し、

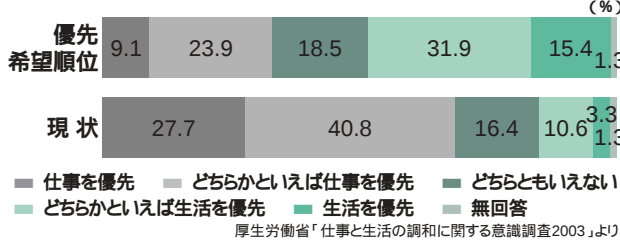
していますか？

「仕事と生活の調和（「ワーク・ライフ・バランス」）」は、男女を問わずすべての働く人とその家族、働きたいと思っている人にとって重要なテーマです。同時に、企業が取り組むべき課題でもあります。どんな働き方をしたいかは人それぞれですが、できるだけ理想に近いところで、納得のいく働き方・生き方をしたいものです。そこで今回は、仕事と生活の調和について、働く人と企業の両面から考えてみます。

7割が「仕事優先」の実現

「仕事と生活の調和（「ワーク・ライフ・バランス」）」の根底には、仕事もプライベートともに充実させる働き方・生き方をめざすという考え方があります。両者の比重は、自分が心地よいと感じるバランスこうでありたいと考えるバランスであればよく、家族の状況や生活環境、キャリアアップ、ライフステージに応じてその時々で選択できれば申し分ないですが、現実にはそれがなかなかできません。

《図表1》仕事と生活のどちらを優先したいか



厚生労働省の意識調査では、「仕事よりも生活を優先させたい」と考えている人が半数近くいるにもかかわらず、7割近い人

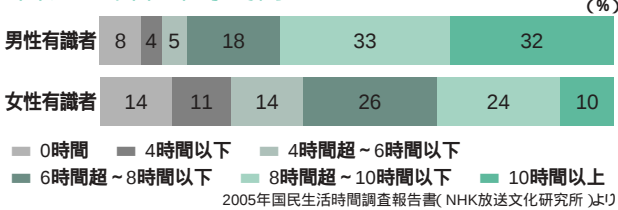
が仕事優先の日々を送っていると回答しています《図表1》。また、働き方を選択するといつても、企業で働く人の場合、勤め先にそうした丁ズを受けとめる受け皿がなければ、選択肢は限られてしまいます。

女性の多くが出産・育児で離職

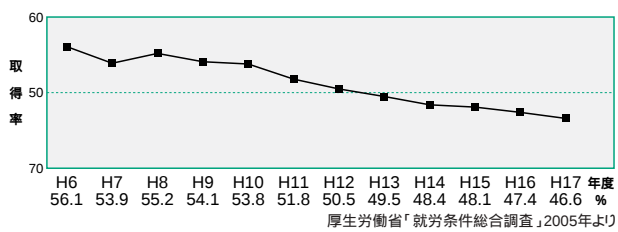
少子化が急速に進行する中、仕事と生活の調和は女性の就業と出産・育児とのかわりで語られることも多いのですが、それは子どもをもつ女性が仕事と家庭を両立させることがいかに難しいかということの裏返しでもあります。女性の社会進出が進んでいるとはいえ、出産・育児で離職する女性は7割に上り、未就学児をもつ女性のうちフルタイムで働く女性は8人に1人に過ぎません。もちろん、育児に専念することを選んで選択する女性も少なくありませんが、仕事と育児の両立が難しかったため、就業継続を断念する女性も多いと思われます。

一方、「男は仕事」「女は家庭」という性別役割分担の考え方は、若い世代を中心に薄

《図表2》平日の仕事時間



《図表3》有給休暇の取得状況



業に違いありません《図表2》。有給休暇の取得率にも、増加の兆しは見られません《図表3》。

男性がこつした働き方をするようになった背景には、配偶者の多くが離職し、家庭責任を一手に引き受けている実情があると考えられることも、夫の長時間労働が妻を離職に追い込んでいると考えることもできそうです。

男性が育児休業を取らない理由

男性の育児休業取得率が0.4%と他の先進国に比べ著しく低い水準にとどまっている最大の理由は、妻の多くが出産を機に専業主婦やパートタイマーとして働くことを選択し、育児を引き受けるからだという指摘もあります。共働きでも妻だけが育児休業を取得する理由としては、昇進への影響が不透明だから、収入が減少するから、職場に迷惑がかかるから、前例がほとんどないからなどが考えられます。

法政大学の武石恵美子助教授によると、育児休業を取得した男性にインタビューをすると、そのほとんどが、休業がその後のキャリアにどう響くのかまったく分からないという「た」と言っそうです。「分からないというのが一番問題で、昇進が遅れるならどのくらい遅れるのか、収入が減るならどのくらい減るのかが明確でないと、選択肢の一つとして検討することもできない」と武石助教授は情報開示の必要性を指摘します。

柔軟な働き方を可能にする制度

仕事と生活の調和というときの「生活」には出産・育児も含まれますが、家庭責任は出産や育児だけではありません。家庭以外の生活においても、だれもがさまざまな場面で、それぞれの役割を担っています。趣味や自己研さん、ボランティア活動や地域活動への参加などに仕事以上に重きを置いている人もいれば、仕事とプライベートを分けて考えることが難しいという人もい

るでしょう。

本来、仕事と生活は完全に切り離して考えることはできないもので、一方がうまくいっていないと、その影響がもう一方にも及ぶということはよくあることです。だからこそ、よりよく仕事をするためには仕事と生活の調和が必要で、「子どもが小さいうちは勤務時間を短縮し、家庭生活を優先させたい」「スキルアップのために勉強時間を確保したい」「趣味の時間を増やして心豊かな生活をしたい」といった従業員の丁ズに応える、多様な選択肢の提供が企業にとって大きな課題となっているのです。

《図表4》特別休暇制度の有無と種類

企業規模	全企業	右記の特別休暇制度のある企業	（複数回答）							左記の特別休暇制度がない企業
			夏期休暇	病氣休暇	休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	その他1週間以上の休暇	
全概 30人以上	100.0	61.0	45.1	22.1	13.9	2.6	4.8	10.4	39.0	
1,000人以上	100.0	83.3	42.2	39.7	54.7	23.7	5.8	23.8	16.7	
300～999人	100.0	69.8	45.0	27.1	33.9	8.2	2.7	14.1	30.2	
100～299人	100.0	66.1	46.6	24.2	18.4	4.0	3.7	12.8	33.9	
30～99人	100.0	57.9	44.8	20.4	9.3	0.9	5.4	8.9	42.1	

特別休暇制度を採用している企業について、1企業平均1回当たり最高付与日数は、「病氣休暇」135.7日、「ボランティア休暇」68.1日、「教育訓練休暇」20.2日、「リフレッシュ休暇」7.1日、「夏季休暇」4.6日。賃金の全額支給の企業数割合は、「リフレッシュ休暇」90.3%、「教育訓練休暇」84.6%、「夏季休暇」80.9%、「ボランティア休暇」67.7%、「病氣休暇」50.7

労働省「就労条件総合調査」2005年より

多様な選択肢を提供するということは、働き方の柔軟性を高めることを意味します。そのための制度には、一定の条件のもとであれば勤務時間を個々に設定することができるフレックス勤務や在宅勤務、ジョブシェアリング（1人分の仕事を2人以上で分担する制度）、短縮勤務、ボランティア休暇やリフレッシュ休暇をはじめとする特別休暇などがあります。現在、一部の企業がフレックス勤務や在宅勤務を制度化しています。が、利用者は多いとはいえません。特別休暇の実施も大企業を中心とする部にとまっています《図表4》。

こうした制度の導入には、人事管理の負担や処遇・勤務評価をどうするかといった課題もありますが、仕事と生活の調和が図られることによる従業員のモラル向上、時間短縮による生産性の向上、優秀な人材の確保・定着といったメリットも大きく、「調査により、経費を上回

る利益も確認されている」（武石助教授）といえます。

働き方の主体的な選択

従業員にとっては、勤務時間の短縮や休業制度を利用することによる収入の減少

はデメリットですが、雇用の保障があればいずれ取り返す」と考えることもできます。「しばらくは仕事をセーブするけれど、5年後には精力的に働いていたい」というように、5年後、10年後を見据えた選択ができれば、仕事にも意欲がわき、生活も充実するといふものです。

一度勤めを辞めた人についても、家庭の事情等でやむなく退職した人を対象とする再雇用制度や、資格やスキルを持った中高年を活用する中途採用制度、パートタイムや契約社員から正社員への昇格制度などが広がっています。

てきたことは歓迎すべきことです。極端に偏った働き方・生き方のシワ寄せが特定の家族や職場にいくことには問題がありますが、正解は二つではありません。決めるのは自分自身です。

今一度、働き方・生き方を見直してみませんか。

キャリアプランに応じた多様な選択肢を 生活環境や ライフステージに応じた ワークライフバランスの 実現に向けて

法政大学 キャリアデザイン学部

武石恵美子 助教授



働く人の意識の変化

近年、ワーク・ライフ・バランスが関心を集めるようになった背景の一つに、少子化問題があることは間違いありません。少子化対策としての仕事と子育ての両立支援は、仕事と家庭の両立から仕事と生活の調和に重きをおいたワーク・ライフ・バランス支援へと、政策的にも広がりを見せています。

しかし企業にとっては、少子化のゆくえ以上に、働く人の意識・ニーズの変化は大きな課題です。男女雇用機会均等法施行以降、女性の就業機会が拡大し、基幹業務にたずさわる人が増えたことに伴い、女性の勤続年数は長くなりました。企業として、その能力を活かす環境を整備する必要性が高まったことに疑問の余地はありません。さらに重要なのは、男性も含めて多くの働く人が、仕事だけでなく、家庭生活、プライ

ベートな生活も大切にしたいと考えるようになったといふことです。

ワーク・ライフ・バランスは 選び取るもの

ワーク・ライフ・バランスといふと、「仕事」と「生活」がフィフティ・フィフティの状態がベストと考えがちですが、ワーク・ライフ・バランスのあり方は人それぞれです。仕事が90でその他の生活が10という人もいれば、仕事は40で生活が60という人もいます。生活の部分についても、もっぱら育児という人もいれば、地域活動や趣味、ボランティア、自己啓発のための時間を重視する人もいます。その内容も比重も、ライフステージに応じて、子どもの成長や生活環境の変化に応じて、変わっていくと考えるのが自然です。むしろワーク・ライフ・バランスは、必要に応じ自分自身で見直し、選びとっていくものと考えるべきでしょう。

ところが今の日本の社会では、生活を重視しようと思うとやりがいのある仕事ができないうち、あるいは出世が全く望めない、雇用が不安定になり、正社員として働く道が閉ざされるなどの問題が生じます。一方で仕事を大事にしようと思うと、週に60時間、70時間のハードワークが避けられなくなったりします。極端に偏った働き方を選択せざるをえない現実があるわけです。仕事も生活もどちらも大切にしたい、今よりもう少しだけ家庭を重視したい、というときの選択肢が少なすぎるのです。

企業にもたらされるメリット

こうした問題に対応する施策としては、短時間勤務や週3日勤務、在宅勤務の制度化、ボランティアや自己啓発のための休暇制度などの導入が考えられます。百人百様のワーク・ライフ・バランスに、人事制度を100％対応させることは不可能ですが、できるだけ多様な選択肢を用意し、働く人がいつでもそれを自由に選択することができるようにする、どのような選択肢をしても合理的で納得のいく処遇が保障されるものとする、そういう方向に改めていく必要があるでしょう。

新しい制度の構築には相応のコストがかかります。しかし、仕事と生活の両立を支援する制度を、例えば教育システムやキャリアについて考えさせる仕組みなどとともに適正に運営すれば、従業員の定着、能力やモチベーションの向上につながり、コスト

を上回る利益がもたらされるはず。

もちろんワーク・ライフ・バランスに力を入れたらただちに業績が上がるといふものではないかもしれませんが、人材の定着も育成も必要ないという企業には無縁の話です。しかし多様な人材を確保し、長期的な視野のもと、従業員のキャリア、能力を効果的に育成していくと考えるなら、仕事と生活を両立させる仕組みを、雇用システム全体の整合性の中で戦略的に運営していくことが欠かせません。

そうすると、労働組合のあり方も変わってきます。春闘に代表されるような横並びの全体交渉から、労働者の多様なニーズを認め、その実現をさまざまな局面で、側面から支援していく方向へ、その交渉力をシフトしていく必要があると思います。

海外の進んだ取り組み

ワーク・ライフ・バランスという考え方はファミリー・フレンドリーの延長として欧米でほぼ同時に出てきたものですが、大きく分けると北欧式と英米型とがあり、その中間にドイツやオランダがあるとされています。

北欧では男女共同参画に関して国が強力なリーダーシップを発揮してきました。育児をはじめとする家庭責任全般に対し、国が手厚く支援をしているので、企業にできることはあまり多くはありません。ちなみにノルウェーの育児休業制度には、有名な「パバ・クオータ」制（4週間の休業が父親に割り当てられ、取得しないとその分の手当

が支給されない）が盛り込まれていて、父親の取得率は80％を超えています。

アメリカでは、80年代から企業が率先して育児支援をファミリー・フレンドリーといふかたちで進め、それが90年代にワーク・ライフ・バランスへと広がりました。もともとは、企業が優秀な人材を確保・定着させるための方策として取り入れたものだけに、大企業を中心に、同業他社と競い合うようにして充実させてきた、そういう経緯があります。イギリスでは、労働党のブレア首相が就任してから、取り組みが一気に進みました。法整備はもちろんですが、日本では経済産業省が中心となり、企業をターゲットに政策を進めたということがイギリスの特徴の一つであり、かなり成功しているといえます。

も一つ特徴的なのがオランダです。オランダでは、フルタイムとパートタイムの労働時間の長短を理由とする処遇の格差を禁止する法律をつくることにより、パートの処遇を引き上げ、自発的な意思でパートを選択する人を増加させました。私はこのオランダモデルには重要なヒントがあると思っています。パートの処遇を上げ、正社員の勤務に選択肢を増やす、その両者を並行して進めなければ、本当の意味の多様な働き方は実現しないと思うからです。

もちろん、他の国で成功した方法が日本でも有効とは限りません。私たちは日本の実態に則した方法を模索していかなくてはなりませんが、それぞれの国の取り組みは参考になると思います。

私たちのワーク・ライフ・バランス

仕事と育児の両立支援

企業に勤める人が、望ましいワーク・ライフ・バランスを実現させるためには、勤務先の企業が従業員のニーズをきちんと汲みとり、それを支援する制度を整えていることが重要です。また、いくら制度が整っていても、従業員同士がお互いの生活を尊重するような企業風土がなければ、それを十分に活用することはできません。特に、出産・育児の負担が大きい女性が働き続けようと思う場合、個人の努力には限界があり、利用者の実態に則した制度、職場や上司の理解、協力が欠かせません。そこで、中央区内で育児をしながら働く女性たちに、自身の仕事と生活について聞いてみました。同時に、それぞれの勤め先が、従業員のワーク・ライフ・バランスをどのように支援しているか、育児支援制度を中心に見ていきます。

**仕事が大事。
でも子育ても手が抜けない。**



花王株式会社
東京研究所
桜井尚枝さん

私は平成2年の入社以来、一貫して皮膚洗浄剤の研究をしてきました。小学校4年生を一番上に、3人の男の子がいます。

長男を出産した当時、育児休職は満1歳まででしたが、産休明けから働く先輩たちを間近に見ていたのでなるべく早く仕事に戻りたいと思い、子どもが保育園に入った4月に復職しました。職場の理解もあり、育児短時間勤務制度は使いませんでしたが、いざというときはそうした制度が使えると思うだけで、気持ちの上でかなり違います。

一男は平成12年7月に出産しましたが、4月まで待たないと保育園に入れないので、それまで育児休職しました。産後をゆっくり

り過ごし、専業主婦の友達もできましたし、初めて店頭で自社製品を買い、他社製品と比べてみるなど、多くの貴重な経験をしました。

三男のときは体調を崩してしまい、有給休暇と私傷病休暇を全部使い果たして産前休暇につなげました。一昨年のことですが、仕事の引き継ぎが不十分で職場に迷惑をかけたことが悔やまれます。ただ育児については、上の2人までにあらゆることを経験していたので、最初から余裕をもって楽しむことができました。

今は遅くとも18時半までの限られた時間ですが、仕事をしていることがすごく幸せで、余った時間に育児を楽しんでいるという感覚です。一方で限られた時間の中で自己啓発していかないと、育児をしていない人に負けてしまうという気持ちも正直なところあります。

夫は家事をあまりしないほうかもしれませんが、でも、帰ってくると嬉々として子どもたちの相手をし、お風呂に入れ、寝かしつけています。1時間程度のことですが、子どもたちも楽しいひとときです。2番目が来年ようやく小学生。子育てはまだまだ手が抜けません。

●花王の取り組み

家庭用品でおなじみの花王株式会社はEPS（イコルパートナーシップ）推進室が中心となり、ワークライフバランス推進に力を入れています。

「育児介護の家庭責任を援助することにより、能力以外の阻害要因をできるだけ取り除き、一人ひとりが持てる能力を発揮できる環境を整備する」という考え方のもと、制度の見直しと活用、意識改革に取り組んできました」と人材開発グループの座間美都子さん、関根牧子さんは説明します。



人材開発部門EPS推進室室長
座間美都子さん(上)
人材開発部門人材開発グループ
関根牧子さん(下)

例えば育児支援制度は満1歳の4月末まで休業が可能な育児休職制度（以下育児・満3歳の誕生日まで1日2時間の範囲内で所定就業時間を短縮できる育児短時間勤務制度、小学校入学の4月末まで可能な時差出勤制度など、実情に即した手厚いものになっています。今年4月には、週3日勤務在宅勤務などが選択できるフレキシブル勤務制度も導入しました。休職者とのコミュニケーション手段として、育児支援サイト、月1回の育児休職報告書、復帰前後の面談なども活用されています。昨年度の育児の利用者は35名、育児短時間勤務制度は18名、男性の育休利用者は累計で5名とのことでした。

好きな仕事を 続ける方法を模索

小学校6年生と4年生の2人の娘がいます。もう10年以上前のことになりますが、上の子を出産したときは育児休業を10力

月間取り、その後2年間、育児短時間勤務制度（以下育児短時）を利用しました。



株式会社INAX
銀座ショールーム チーフアドバイザー
木下純子さん

2人目のときは産休のみで育児休業も育児短時でも使いませんでした。私の両親と同居を始めたことも理由のひとつですが、早く復帰して仕事の勘を取り戻したかったというのが最大の理由です。

上の子が小児喘息で入院を繰り返したりした時期など、仕事を辞めようかと思つたことは何度もありましたが、子どもを診てくださった先生に「辞めることはいつでもできる。ギリギリまで頑張ってみたら」と言っていたので、目が覚めました。以来、好きなインテリアの仕事をするにはどうしたらいいか、乗り越える方法がきつとあるはずと、前向きに考えるようにし、今日まで手探りでやってきました。

銀座ショールームの総括チーフを務めていますが、4月からは新しいスタイルのショールームの準備も担当しています。ショールームの営業時間は10時から18時。実際にはそれより前に出社し、終わってから残務処理があります。残業になることも多いですが、休みの日はなるべく子どもたちと出かけるようにしています。小学校は行事が多く、親は保育園以上に大変ですが、夫はデザイン事務所を共同経営していて、比較的時間の自由がきくこともあり、PTAの活動は夫に任せています。

同じ銀座のショールームでも、今、2人が

産休中でもう1人がそろそろ産休に入ります。出産後も仕事を続ける女性が増えるのは喜ばしいこと。復帰後の活躍に期待するとともに、みんなが応援し、支えたいと思っています。

●INAXの取り組み

住宅関連用品を幅広く手掛ける株式会社INAXは、昨年10月にEPOCH女性活躍推進室をスタートさせ、女性の活躍促進、意識改革、阻害要因の解消に取り組んでいます。今年5月には、育児短時間勤務制度を改定し、これまでの3歳未満を小学校1年生終了までに延長するとともに、子ども1人につき複数回の利用を可能にしました。また、結婚・出産などやむをえない理由により退職した社員で再雇用を希望する者を登録する、カンパイクエントリー制度、結婚や夫の転勤などによる転居に対応する、転居者活用制度も1月にスタートさせています。このほか、育児フレックスタイムを一部で試行中で、育休対応のマニユアルづくりや、休業中の社員と職場をつなぐ双方向コミュニケーションの実現にも取り組んでいるそうです。

EPOCH女性活躍推進室の桑原靖子室長は、男性の育児休業取得者は延2名、男性を含めた働き方の見直しという点ではまだまだこれからですが、出産や育児だけでなく、仕事以外のシーンで身につけた視点や個人の成長が会社で生かされることが当たり前になっていくよう、今後もさまざまな支援策を打ち出していきます」と力強く語ります。



人事・総務部
EPOCH女性活躍推進室 室長
桑原靖子さん

「高業績を実現する人材の活性化と組織的能力開発の意義」

子どもの成長を夫と楽しむ毎日



株式会社エトワール海渡
営業部リビング館2階 係長
加藤尚子さん

以前は子どもができたから仕事は辞めるものと思っていましたが、妊娠が分かったときは、もはや自分の生活の中から仕事がなくなるなど考えられなくなっていたこともあり、仕事を続けようと思いました。上司の「戻っておいで」の一言、夫の「続けられる状況なら辞めることはない」という言葉も後押しになりました。子どもは平成

17年1月に産まれ、11月まで育児休業を取って12月に職場復帰しました。

会社の保育園に入れたのも幸運でした。近くにいるという安心感に加え、先生方の目がよく行き届いているので、心おきなく仕事に専念することができず。担任の先生との連絡ノートや、迎えに行つたときのお話から、その日の様子が手に取るように分かるのもありがたいことだと思います。子ども連れの通勤は気が抜けませんが、力バンの中に遊び道具を入れておき、むずかるときは遊ばせるようにしています。

最初の1カ月は子どもの体調が優れず、10日間しか通えなかったのですが、職場の先輩や保育園の先生に「そんな時はこうして」といったアドバイスをたくさんいただき、それは心強かったです。職場の皆さんには申し訳

ないけれど、子どもが病気の時は親の私がそばにいるのが当たり前」と割り切るようにしています。いろいろな人に支えられ、おかげさまで子どもはすくすく育っています。

夫は帰りが遅いので家に帰ると、洗濯、食事の支度と二人で大忙しですが、完璧にしようと思わなければなんとかなるものです。土日の家事は夫とふたりでするので、子どもの成長を一緒に楽しむ余裕も出てきました。今は自分の時間をつくることは難しいですが、月に1、2回はずっと続けてきた書道の教室に通っています。

エトワール海渡の取り組み

衣料品など生活関連用品の卸売商社、株式会社エトワール海渡は、店舗スタッフの7割が女性。出産後も仕事を続ける女性

は特別な存在ではありません。

「生活者としての視点が商品開発にも接



人事部課長
関沢由紀子さん

客にも求められるため、結婚や出産で視野を広げた女性のキャリアアップは、会社の戦力アップにつながるという考えを長く社風としてもっています」と、関沢由紀子人事部課長は企業風土について説明します。

社内に直営の保育園が開設されたのは昭和52年のこと。スタッフは保育士6名、調理師1名で、定員は18名。生後10カ月から3歳までの子どもを預かり、保育料は無料



エトワール保育園

です(おやつ代は有料)。

育児短時間勤務制度は小学校3年生まで利用でき、現在、全女性社員の13.3%がこの制度を利用しています。そのまま定年まで嘱託社員に切り換えて時短勤務を続けるという選択肢もあるそうです。

地域活動、趣味の分野で活躍

ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」は家庭に限定されるものではありません。地域活動や趣味の分野で積極的に活動することによって、自分自身の生活をさらに豊かにしている人も数多くいます。仕事と地域活動や趣味を両立させ、ワーク・ライフ・バランスを充実させている一人にお話をうかがいました。

少年野球の監督で
気分をリフレッシュ



日本橋スポーツ少年団久松クラブA
監督
真鍋一人さん

小学校3年生から野球を始め、高校時代は軟式野球でキャッチャーをやっていました。友人たちが久松小学校の出身で、日本橋スポーツ少年団の指導をしていてそれを手伝いに行つたのが少年野球に関わるきっかけです。3年間中学生チームのコーチをしたあと、小学生のコーチになり、昨年、監督

を引き受けました。

子どもたちには考える野球をやってもらいたいと思っています。言われたことをするだけではなく、次のプレイを自分で考えなければ野球は上手くなりません。そのため、監督やコーチが何も言わなくても、子どもたちが率先してやるべきことをやるような自主性を育てています。

普段はコンピュータ関係のソフトの開発やお客様サポートの仕事をしています。9時〜17時で終わる仕事ではありません。なるべく早く帰るようにしていますが、深夜までの残業や土日の出勤もあります。以前、少年野球の指導は日曜日だけでしたが、今は毎週土日に指導しています。土日は絶対に空けたいので、仕事は月曜から金曜で終わらせるよう頑張っています。最近、映画を見に行ったりドライブに行ったりといった

自分の時間はありませんが、根っからの野球好きなので野球に関わることでリフレッシュしています。自分でプレイすることも楽しいのですが、今は監督業のほうが面白いですね。

去年結婚して二人身ではなくなりました。妻も昔ソフトボールをやっていたので、ある程度の理解はしてくれています。家庭のほうはある所かにならていると思いますが、多少の手伝いはしているんですよ。間もなく子どもが生まれますので、今後は家庭と野球とのバランスを真面目に考えていかなければいけませんね。

監督を始めてから今まで、親御さん方には子どもたちへの指導だけでなく、裏方としても多大なご協力をいただき、本当に感謝しています。これからも妻を含め、子どもたちやみんなと楽しく野球をやりたいと思います。

自分らしさを奏でる

私は、ソフトカパーの製本の仕事をしています。一般の書店に並ぶような本ではなく、政府刊行物や企業情報誌です。取締役とい

う立場ですが、従業員6名という中小企業ですので、総務だけではなく現場も含めて全般的に仕事をしています。製本業は、元々労働時間の長い業種です。でも、不景気の時こそ時間を有意義に活用しよう、オートメーション化し、効率アップしてきました。



男女共同参画推進委員会
委員
村田進益さん

ワークライフ・バランスというのは、時間も含めて柔軟な労働力ということでもあり、従業員がすべての機械に対応できるようにして、だれが休みをとっても支障のないようにしています。

一昨年、女性センターの区民スタッフ養成講座に、広報誌班ということで参加しました。男女共同参画の時代ですから、私も活字媒体の二翼を担い、二市民として発信する側に、と考えたのです。講座に参加したこ

とによって、男女共同参画の意義がわかり、見方も変わってきました。女性があらゆる分野で存分に活躍すれば、女性の声も反映され社会を変えていきます。子育てや家事、地域の奉仕活動はGNPの計算に入りませんが、生産活動の半分にあたるそうです。だからこそ、自分のできることがあれば貢献したいと思って男女共同参画推進委員会委員にも応募しました。

趣味は音楽。中でもゴスペルで、週1回、ゴスペル教室に通っていました。今は教会で歌っています。音楽は世界語ですべての人と共有できます。いろんなアーティストのコンサートにも妻と一緒に通っています。仕事の後に自分のやりたいことがあると、この時間までに予定の仕事を終わらせようとすると集中力が生まれます。遅くまで仕事をすることが偉いという男性の意識も改革する必要があると思いますね。

妻は専業主婦ですが、地域の活動もしていますので、家庭では私が3割ぐらい家事を受け持っています。それぞれの人生を大事にしていかなければいけませんから、家事も自然な取組みという感じです。

中央区の子育て支援施策

子育て世代に対するサービス

子育て交流サロン「あかちゃん天国」

親子のふれあいと交流の場を提供するとともに、子育てに関するさまざまな情報提供や育児に必要な助言を行っています。

親子フロア

1歳未満のはじめての赤ちゃんと保護者の方々に集まっていただく場所です。子育て中の方々との情報交換や、専門スタッフによる育児相談を行っています。

子ども家庭支援センター（仮称）の整備

18歳未満のお子さんとその家庭を対象に親子の交流の場を提供し、子どもと家庭に関するあらゆる相談に応じるとともに、子育て支援の拠点として親子フロア・児童館・保育園・幼稚園・学校等の関係機関と連携をとりながら子育て支援のネットワークを構築していきます。

家庭福祉員（保育ママ）

生後57日以上3歳未満で保護者の就労等により昼間保育を必要とするお子さんを家庭福祉員（保育ママ）が、その自宅において保育を行います。

病後児保育

入院治療の必要はないが、安静を必要とする区内在住のお子さんを保護者が看護することができないとき、区が委託する医療機関や認証保育所において預かります。

育児支援ヘルパー

母親の出産前および出産後6カ月以内に子育て支援を必要とする家庭に対し、ヘルパーを派遣し、母親の精神的・身体的負

担を軽減するとともに、新生児の健やかな育成を図っています。

ファミリー・サポート・センター

育児の手助けが必要な方（依頼会員）と、育児の手助けができる方（提供会員）がそれぞれ会員となり、助け合いながら地域の中で子育てをする相互援助活動です。

子どもの居場所「プレイ」

お子さんを健全に育成するために、学校設備を活用して、安全で安心して過ごせる「子どもの居場所」を、月島第三小学校（プレイ月三）・豊海小学校（プレイ豊海）に加え、新たに明石小学校および有馬小学校において開設しました。

仕事と子育てを両立できる環境の充実

保育園待機児解消と施設の充実

多様な保育ニーズに柔軟に対応できる認証保育所を昨年度に引き続き新たに3カ所誘致するとともに、勝どき保育園を改築し、定員の増（111人→120人）を図ります。（平成19年度完成予定）

延長保育事業のスポート利用制度の創設

保護者の急な残業等に対応できるように、1日単位で延長保育（1歳児以上）が利用できるスポート利用制度を実施します。

幼稚園における預かり保育の実施

パートタイムや自営等の職業をもつていてお子さんを幼稚園に通わせたい保護者や、通院・看護等のため保育時間の延長を希望する保護者のニーズにこえるため、預かり保育を実施します。

緊急時保育

中央区の男女共同参画施策

男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、男女共同参画関係施策の総合的・体系的な事業を推進しています。

あらゆる分野への男女共同参画の推進

区政への女性の参画の拡大
社会活動・地域活動への参画の推進
男女共同参画推進委員会等の開催
「ブーケ21」区民スタッフ養成講座

男女平等社会実現のための意識改革

男女平等教育の推進
男女共同参画情報誌等の発行
女性史の編さん
「ブーケ21」講演会等の開催
ブーケ祭りの開催
区民・団体の活動支援
男女共同参画に関する情報の収集と発信

働く男女の仕事と家庭の両立支援

雇用の機会均等と労働条件の男女平等の確保
育児休業法などの普及・啓発
相談体制の充実
福祉サービスの充実
女性福祉資金の貸付
保育内容の充実
子育て支援事業の充実
子ども家庭支援センターの設置

生涯を通じた心と身体 の健康支援

あらゆる暴力の根絶
女性に対する暴力の防止と被害者の支援
関連機関との連携と相談体制の充実
リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する支援
母子保健サービスの充実
スポーツ・レクリエーション活動の推進
健康づくりの支援

中央区の男女共同参画社会の実現のために

乳幼児の保護者などが、疾病や出産等の理由で時的に保育することが困難となった場合に、保育園および家庭福祉員宅で保育を行い、または保育員を雇用する経費を助成しています。

・保育園受入（3歳以上）小学校就学前の健康な乳幼児

・家庭福祉員受入（生後4カ月～3歳未満の健康な乳幼児）

・保育員派遣（生後4カ月～小学校就学前の健康な乳幼児）

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

・子育て世帯の経済的負担の軽減

女性センター「ブーケ21」へ来てみませんか？



女性センター「ブーケ21」は、男女共同参画推進のために活動する方を支援し、中央区がだれにとっても自分らしく生きられるまちとなることをめざす施設です。

主な事業

活動の支援

男女共同参画に関する活動を支援する目的で、研修室や資料作りのための印刷機器を貸し出しています。また関連の図書資料をそろえ、閲覧・貸出サービスをしています。

情報の発信

男女共同参画をテーマとした各種講座の開催や『中央区男女共同参画ニュース Bouquet』の発行を通じ、男女共同参画に関する情報を提供しています。

相談の実施

女性のさまざまな悩みに、専門の相談員が無料でお応えしています。秘密は厳守されますので、お気軽にお電話ください。

相談室開設時間 要予約

毎月第1・2・4・5水曜日

午後1時から4時まで

第3水曜日

午後5時30分から8時30分まで

03(5543)0653

相談室開設時間外も、女性センター開館時間中は予約を受け付けています。

開館時間

・午前9時から午後9時
（12月28日から1月4日までと臨時休館日を除く）

利用できる人

男女共同参画に関心のある方。性別や年齢などを問わず、どなたでも利用できます。

利用方法

研修室等

利用申込書に使用料を添え、女性センター受付へお申込みください。男女共同参画推進を目的とした団体に利用をはかる団体登録制度もあります。

また、お子さん連れで活動をする方のために、研修室等とあわせて利用できる保育室があります。（保育者は各自手配）

情報資料コーナー等

1階情報資料コーナー、交流コーナー

は無料です。机やパソコンもあり、男女共同参画に関する活動などに利用できます。

information

中央区からのお知らせ

ブーケ祭り 参加団体一覧

会場	団体名	内容
1 階	展示コーナー	エガリテ データから見るわが国の男女共同参画社会
		オスピーの会 パソコン体験・支援活動展示
		銀座育成婦人会 銀座育成婦人会「50年のあゆみ」の展示、手品、マフラーづくり
		中央区消費者友の会 食育：食事バランス
		中央区女性ネットワーク 会員活動の紹介
		美気(みな)の会 指にネイルエナメルを、指にかがやきを
		東京都下水道局桜橋第二ポンプ所 ポンプ所見学会、都市下水道のしくみ、下水道何でも相談
		中央区社会福祉協議会 ファミリー・サポート・センター事業の紹介等
中2階	女性のからだや生活のコーナー	実行委員会・中央区 「ブーケ祭り50年のあゆみ」の展示、男女共同参画かるたとり大会、中央区の施策の展示
		CCG研究会 何でも相談(年金・仕事・メンタルヘルス)
3 階	展示コーナー	日本助産師会東京都支部 中央区分会(24日のみ) アロマオイルを使ったハンドマッサージ
		青林檎 現代俳句の発表
		エコボックス9 横浜入りの里山保全のようすと森の大切さを考える展示
		カトレアグループ フラワーアレンジメント展示・体験教室
		かな書道を親しむ会 かな書道作品展示、かな書はがき作成体験
		きいちごの会 絵手紙展示と絵手紙体験
		くまちゅ〜クラフト ガラス&粘土のクラフト、体験
		光風書道 扇面の展示
		新日本婦人の会中央支部 女性の地位向上委員会 展示、絵手紙体験会
		中央区環境保全ネットワーク 大切な水 自然の恵みの雨水利用展示・体験
		中央区つつじ会 活動内容のパネル展示と説明
		エコ・ビーイング 太陽の光と熱を利用して、何ができるかな?
		人形教室みやび会 木目込み人形・押絵の展示、体験
	パフォーマンスコーナー	アマービレ(24日のみ) 声楽：イタリア歌曲、日本歌曲、デュエット 全6曲
		アンジェロ(24日のみ) コーラス「翼をください」「ほたるこい」ほか
		エーデルワイスの会(24日のみ) コーラス「小さな木の実」「風花」「やなぎ」ほか
		三遊会(23日のみ) 落語、小唄「寿限無」「血屋敷」「つる」「モモタロウ」ほか
		レイロケラニ(24日のみ) フラダンス「ヘメローリロ」「モキハナララバイ」「ナビリビリ」ほか
		朗読の会(24日のみ) 「おこんじょうり」さとうあきら作
4 階	女性のからだや生活のコーナー	相生会(24日のみ) 茶会 シンプルに「おいしくお茶をいただく」の体験
		実行委員会 「いざというときに!」だれにでもできる護身術(23日のみ)
	ひと休みコーナー	苑の会(24日のみ) 新舞踊「愛染流し」「たけくらべ」「初恋列車」ほか
		藤の会(24日のみ) 民謡、日舞「越中おわら節」「春雨」「大黒舞」ほか
		ブルメリアの会(24日のみ) フラダンス「カノホナヒリカイ」「ヘアロハモクオケアウエ」ほか
		朗読ボランティアグループ わかはや会(23日のみ) 朗読発表安野光雅作「大志の歌」、「詩」2編
		中央区女性海外研修者の会 「台所から世界が見える」の展示
		軽食コーナー(中央区女性海外研修者の会)

「ブーケ祭り開催50周年、女性史発行記念」
講演と映画のつどいのお知らせ

女性センター利用団体が中心となつてつくるブーケ祭りは、開催50周年を迎えました。

今年は、この「ブーケ祭り」開催50周年と、区民委員の編さんによる「中央区女性史(仮称)」発行を記念して、講演と映画のつどいを開催します。

- 日時 平成18年7月8日(土) 午後1時30分から4時30分
- 場所 月島社会教育会館ホール (中央区月島4、1、1)
- 対象 区内在住・在勤・在学者
- 定員 240名(申込み先着順)
- 費用 無料
- 主催 中央区女性ネットワーク・中央区

- 申込・問合せ先 電話またはファクスでお申込みください。女性センター内 総務部総務課女性施策推進係
- TEL(5543)0651 FAX(5543)0652
- 上映作品 『ベアテの贈りもの』

男女平等の理念を日本国憲法に記し、日本女性の地位向上に尽力したひとりの女性の半生を描いた映画です。

●講演 講師 藤原 智子 (映画『ベアテの贈りもの』監督) 製作に至った経緯や作品に込めた思いなどをお話しいただきます。



ブーケ祭り

祝50周年!今年も「中央区ブーケ祭り」を開催します

- 日時 6月23日(金)午前10時〜午後5時 6月24日(土)午前10時〜午後4時
- 中央区における女性の活躍と区内団体の交流を目的として開催され、区民の皆さんに愛されてきた「ブーケ祭り」も、50周年の節目を迎えます。

今年は「元気で輝いて」をメインテーマとし、女性センターを拠点に活躍する34団体が、日頃の活動の成果を発表します。さまざまな展示、体験しながら楽しく学べるブース、実行委員会主催のワイクシヨップや軽食コーナーもあります。さらに、記念誌「ブーケ祭りのあゆみ」を発行し、昨年度大盛況だった男女共同参画かるたとり大会も行います。おひとりでも、お友達やご家族連れでも、どなたにもお楽しみいただけるお祭りです。お気軽にお出かけください。

研修室等の貸出し休止

ブーケ祭りの準備・実施等のため、6月22日(木)の午前9時から6月24日(土)午後9時まで、情報資料コーナーおよび研修室等はご利用いただけません。

中央区女性ネットワークの総会が開催されました

中央区女性ネットワークの総会が5月17日(水)に開催されました。

中央区における男女共同参画の推進と区内女性団体の連帯をめざして設立された中央区女性ネットワークは、ニュース発行や講演会開催等、女性センターを拠点に活動しており、昨年度はひなまつりロビーコンサート等の新規事業も積極的に行いました。

総会当日は、河本佳子会長の挨拶に続いて17年度の活動報告等の議事が滞りなく進められた後、『健康は最大の宝』と題した漫才と交流会が行われ、充実のひとときとなりました。

男女共同参画週間の電光掲示をします

6月23日から29日は、「男女共同参画週間」です。男女が互いにその人権を尊重し、自立した対等な関係として、喜びと責任を分かちあえる社会を実現するという男女共同参画社会基本法の理念を、多くの方に知っていただくことを目的に設けられました。この期間中、全国で男女共同参画に関するさまざまな催事が行われます。

中央区では、6月15日(木)から29日(木)まで、有楽町マリオンビジョンと八重洲新光ハロボードで電光掲示を行います。今年の男女共同参画週間標語、参画で職場に活気 家庭にゆとり」とともに、この週間や男女共同参画社会基本法の趣旨が投影されます。

おすすめ図書

女性センターでは、1階のロビースペースに情報資料コーナーを設け、男女共同参画に関する図書資料をそろえています。性別にとらわれず、自分らしく生きるためのヒントとなるような情報に富んだ書籍が充実しています。今回は、新着図書の中から2冊をご紹介します。

『冬の薔(つばき)』

―ベアテ・シロタと女性の権利―

樹村みのり・著



日本女性の権利獲得をめざした女性の奮闘を、親しみやすい漫画で紹介した作品です。女性センターでは、この女性を描いた映画の上映会を7月に行います。

『遅咲きのひと 人生の第四コーナーを味わう』

足立則夫・著



日本経済新聞社で編集委員を務める著者が、回り道や根気強い努力を続け、晩年に才能を開花させた人々を、やさしいイラストとともに紹介します。

編集後記

今回の特集号は「ワーク・ライフ・バランス」をテーマにお届けしましたが、いかがでしたか。日本社会では、過労により心身の健康を損なう人が増えています。仕事偏重の毎日、自分の時間を犠牲にし、体を壊すだけでなく、心の余裕も奪う要因となります。就業は私たちの生活を潤してくれませんが、自分の世界を確保できないとなると、豊かな生活を築くための仕事も本来の意義を失うのではないのでしょうか。

今年度の男女共同参画週間標語は『参画で 職場に活気 家庭にゆとり』です。だれもが性別にかかわらず、職場でもプライベートでも自分らしく生きられる、標語が示すような社会をめざして、女性センターはこれからさまざまな事業を行っていきます。

Bouquet から 小学生のみなさんへの メッセージ 自分らしさを 見つけましょう!

男だから、女だから、と
決めつけないで!

みなさんは、男の子は青色、女の子は赤色などと決めつけていませんか？でも、赤色が好きな男の子、青色が好きな女の子がいてもいいはずですよ。自分の好きな色を選べばいいのです。



学校の掃除や給食当番では、男の子は力のある作業、女の子は細かい作業と区別していませんか？体力の差は必ずしも男女の違いではありません。男だから、女だからと区別を

するのではなく、みんなが協力しあ
て作業することを心掛けましょう。



自分の好きなもの、得意なことは、人それぞれ違います。物事に対する考え方や感じ方も、人によって違いがあります。そういった違いを認め合うことが大切です。「男はこうだ」「女はこうだ」と決めつけるのではなく、自分らしさを見つけるようにしましょう。

家事はみんなで
協力して行いましょう!

収入を得るために会社などで働くことも大切ですが、家庭の中の仕事



(家事)も欠かすことのできないものです。家庭の中には、掃除、洗たく、食事のしたくや後片付けなどたくさん家事があります。みなさんの家では、家事はどのように分担していますか？ お母さん一人に任せきりではありませんか？男は仕事、女は家事というのは昔の話。お母さん一人だけに大変な思いをさせるのではなく、家族みんなで協力しあうことが大切です。



家事は大人だけの仕事ではありません。小学生のみなさんにもできる仕事がいっぱいあるはずです。家族の一人として自分のできることは進んでするようにしましょう。

将来の職業を選ぶのも
自由。自分の好きな
道を選びましょう!

将来、みなさんはどのような仕事をしようと考えていますか？社会にはさまざまな仕事があります。どの仕事も人々の生活を豊かにするためになくてはならないものです。

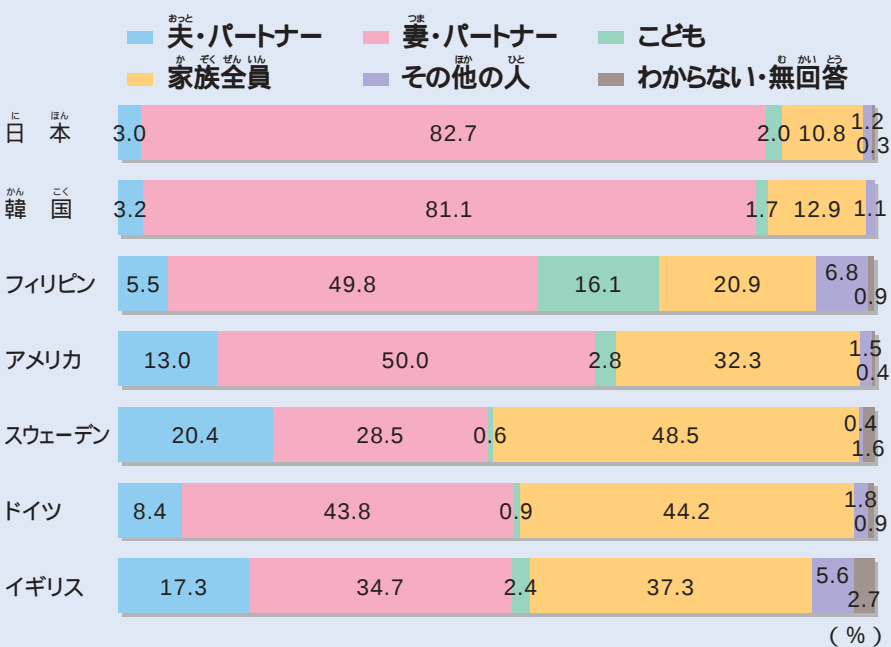


以前は消防士やパイロットなどは男性の職業、保育士や看護師などは女性の職業とされていて、保育士は「保母」、看護師は「看護婦」といわれていました。でも、男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事はほとんどありません。今では女



性の消防士やパイロット、男性の保育士や看護師も数多く活躍しています。「女だから」「男だから」という理由だけで、職業の選択をあきらめることはありません。大切なのは自分の能力を活かして夢を実現することです。いろいろなことにチャレンジして、自分自身の可能性を広げましょう。

食事の後片付け、食器洗いはだれがやっていますか？



世界的に見ても、日本は女性の家事労働の比率が高い国です。食事の後片付け、食器洗いは、日本では82.7%を妻が担当しています。欧米の国では、スウェーデンが28.5%、イギリスが34.7%、アメリカが50%と、妻の割合は半分以上。欧米と比べると、日本はかなり遅れています。