

はじめよう！
今すぐ取組む

ワーク・ライフ・バランス



中央区

はじめに

国では、平成 19 年 12 月に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。

中央区においても、「中央区男女共同参画行動計画2008」(平成 20 年 3 月策定) の 4 つの基本目標の一つに「ライフスタイルに応じた多様な生き方を認めあい、支えあう基盤づくりを進めます」を掲げ、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進」を重要課題の一つとして取り組んでいます。

時代の移り変わりとともに変化するライフスタイルの中、仕事と家事・育児・介護などの生活との両立・調和を図ることについて、本書が皆さんに考えていただくきっかけとなれば幸いです。

平成 21 年 9 月
中央区総務部総務課

Contents

①	ワーク・ライフ・バランスとは	1
◆	ワーク・ライフ・バランスが実現した社会	2
②	なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのか	3
◆	ワーク・ライフ・バランスの実現と仕事への意欲の関係	4
◆	共働き世帯の増加と仕事・育児の二者択一を迫られる女性	5
◆	長時間働いている日本人	6
◆	男性の育児休業取得率	7
③	あなたのワーク・ライフ・バランス度をチェックしてみましょう!	8
④	企業におけるワーク・ライフ・バランス	10
⑤	社会ですすめるワーク・ライフ・バランス	11
◆	「くるみんマーク」	11
◆	国民運動「カエル! ジャパン」	12
⑥	ワーク・ライフ・バランスの実現により豊かな社会を	13

① 「ワーク・ライフ・バランス」とは

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。

しかしながら、現実の社会には、

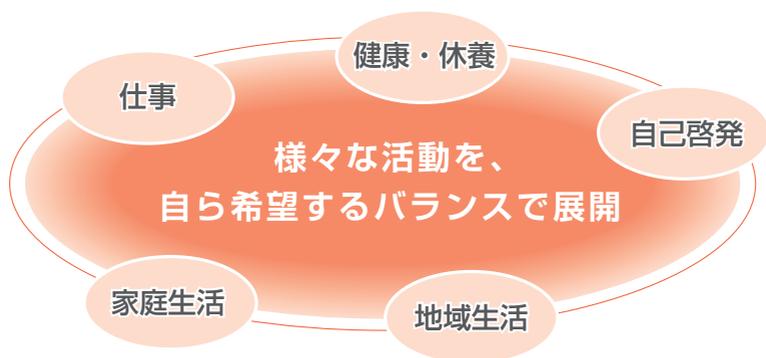
- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。

これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっていると言えます。

それを解決する取組のひとつが、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現です。

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態を手に入れることは、皆さん一人ひとりが望む生き方ができる社会の実現にとって必要不可欠です。



ワーク・ライフ・バランスが実現した社会

平成19年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

憲章は、国民的な取組の大きな方向性を示すもので、いま何故仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割をわかりやすく示しています。たとえば、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は「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」とされています。

また、行動指針は、企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示すもので、社会全体の目標として年齢階層別就業率、年次有給休暇取得率、第1子出産前後の女性の就業継続率など、14の数値目標を設定しています。



② なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのか

個人、社会全体、個々の企業・組織も変化するなかで、それぞれの課題を解決するためにワーク・ライフ・バランスの実現が必要です。

① 個人

- ◆ 仕事と家庭の両立が困難
 - ・ ライフスタイルや意識の変化
 - ・ 両立希望に反して仕事中心になる男性
 - ・ 家庭責任が重く希望する形で働くのが難しい女性
- ◆ 自己啓発や地域活動への参加が困難
- ◆ 長時間労働が心身の健康に悪影響



希望するバランスの実現のために必要

② 社会全体

- ◆ 労働力不足の深刻化
- ◆ 生産性の低下・活力の衰退
- ◆ 少子化の急速な進行
- ◆ 地域社会のつながりの希薄化



経済社会の活力向上のために必要

③ 個々の企業・組織

- ◆ 人材獲得競争の激化
- ◆ 従業員の意欲の低下
- ◆ 離職者の増加



多様な人材を生かし競争力を強化するために必要

- 従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応
(若年層、子育て層、介護層、高齢層)
- 意欲や満足度の向上
- 心身の健康の維持
- 女性の活用

出典：『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向（平成 19 年 7 月 男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会）より

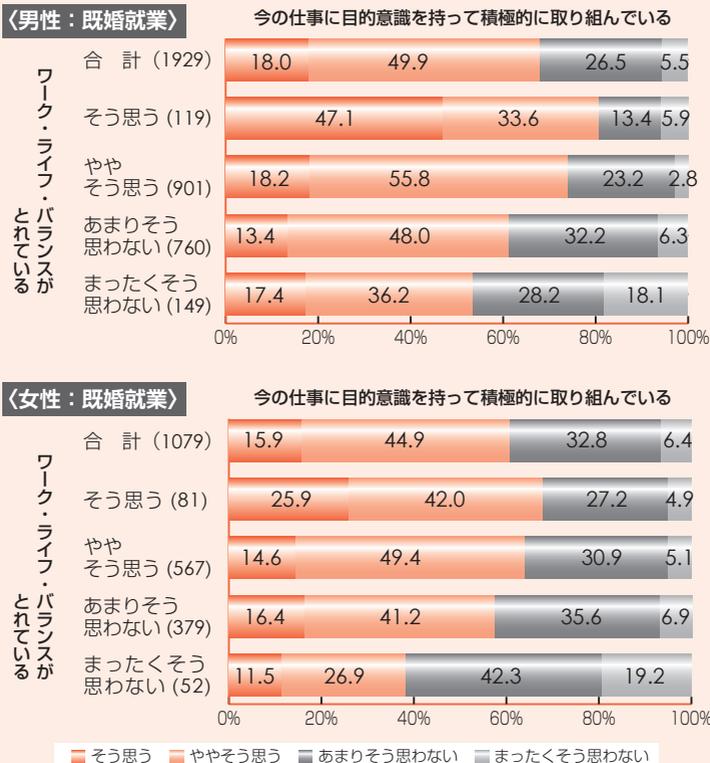
ワ

ーク・ライフ・バランスの実現と仕事への意欲の関係

内閣府男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会の調査によると、既婚・独身を問わず、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じているの方が仕事への意欲が高いことが明らかになりました。

ワーク・ライフ・バランスを実現し私生活を充実させることが、仕事へもよい影響をもたらしているといえます。

図表 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲



(注1)「ワーク・ライフ・バランス実現度」：「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。

(注2)「仕事への意欲」：「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

※本調査結果において、独身者を対象とした調査結果も既婚者と同様の傾向がみられる

資料：少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年1月実施。

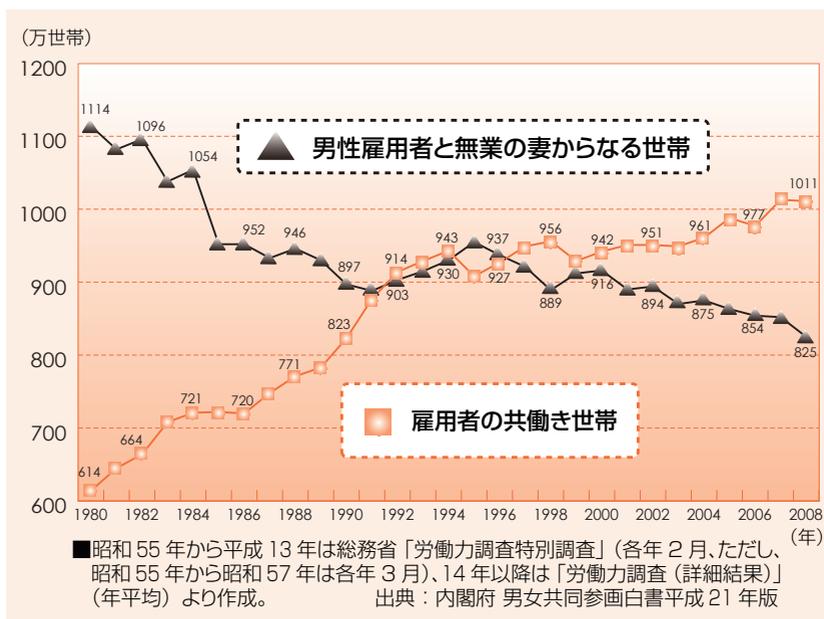
共働き世帯の増加と仕事・育児の二者択一を迫られる女性

女性が社会に進出し、20年ほど前までは少数派だった共働き世帯は年々その数が増え、現在では雇用者世帯の多くを占めています。

しかし、子育て支援などの社会的基盤の整備はまだ完全には整っておらず、女性が仕事を続けていくために十分な環境であるとはいえません。

出産前に仕事をしていた女性の約7割が出産を機に退職しています。中でも、仕事を辞めた人の24%は、「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」としており、出産した女性の4人に一人が仕事と子育ての二者択一を迫られ、続けたかった仕事を断念しています。

こうした状況を改善するためには、仕事と育児・家庭とを両立することができる社会をつくるのが大切です。

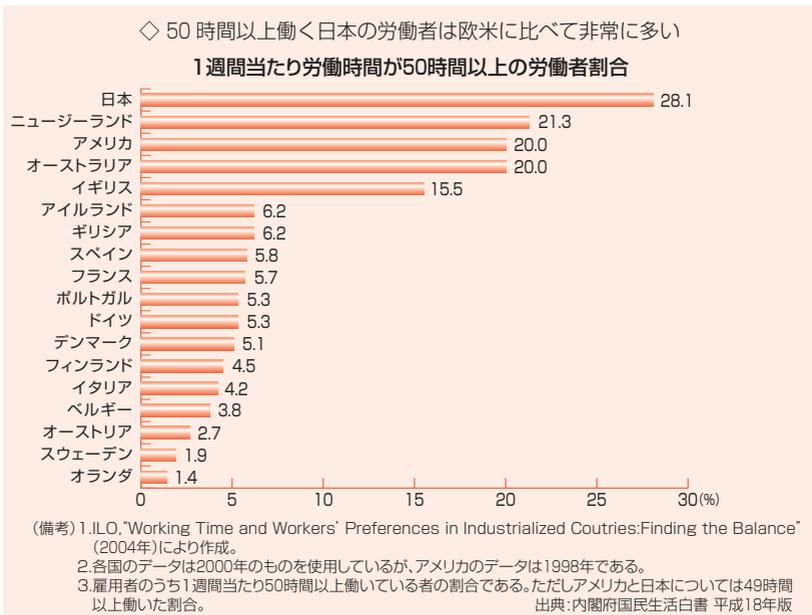


長時間働いている日本人

週 50 時間以上働く労働者の比率において諸外国と比較してみると、日本の割合が最も高くなっています。ドイツ、フランスなどのヨーロッパ諸国では、長時間働く労働者の比率は高い国でも 5%程度と長時間働く人は少ないことがわかります。

また日本の 6 歳未満児をもつ男性の育児に費やす時間は 33 分であり、ノルウェーの 1 時間 13 分、アメリカの 1 時間 5 分など他国と比べても低水準にとどまっています（男女共同参画白書平成 21 年版）。

男性も女性もあらゆる世代の誰もが、仕事や子育てなど様々な活動を自分の希望するバランスで展開できる社会を構築するためには、こうした現状を踏まえ、それぞれが働き方の見直しや意識改革を図るなどワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が重要です。



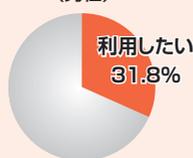
男性の育児休業取得率

厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年）によると、育児休業制度を「利用したいと思う」男性の割合は31.8%、育児のための短時間勤務制度を利用したい男性の割合は34.6%となっています。

しかし、平成20年の男性の育児休業取得率は1.23%と依然として低水準となっており（厚生労働省 雇用均等基本調査による）、制度を利用したいと思っ
ているものの実際には利用していない男性が少なからずいることがわかります。

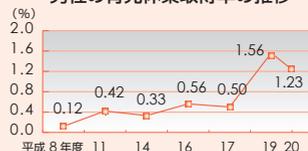
◇ 男性の育児休業制度への関心に対し、育児休業取得率は低い。

育児休業制度について
(男性)



出典：厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年）

男性の育児休業取得率の推移



出典：平成17年度までは厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、平成19年度より厚生労働省「雇用均等基本調査」

Column コラム

海外における

ワーク・ライフ・バランスの取組

ノルウェーでは育児休業期間のうち父親に6週間が割り当てられ、休業を取得しなければその期間の給付や休暇は放棄したとされる「パパ・クォータ制」を1993年に導入、今では男性の取得率は約90%と、ほとんどの男性が育児休暇を取得しています。

男性の育児参加の拡大とともに、仕事と家庭を両立しやすい社会環境の整備を行うことで、出生率も回復しています。





③ あなたのワーク・ライフ・バランス度をチェックしてみましょう！

次の設問に当てはまる場合はチェックを入れ、
チェックの入った個数を数えてください。
結果は次のページでご確認いただけます。

Check

- Q1 自己研さん（学び）の時間、家事、育児・介護の時間を確保している
- Q2 家族や友人と旅行など定期的に外出している
- Q3 地域の団体やボランティア団体の活動に参加もしくはサポートしている
- Q4 職場や学校、近所以外に友人が多い
- Q5 定期的に行っている趣味や資格などの勉強がある
- Q6 食事は毎食おいしく食べている
- Q7 ほぼ毎日、十分な睡眠時間を確保している
- Q8 有給休暇を取得してリフレッシュしている
- Q9 職場や身の回りに相談できる仲間がいる
- Q10 仕事や生活にやりがいや生きがいを感じている
- Q11 効率的な仕事管理を意識し、時間を有効に使うようにしている
- Q12 子どもの学校行事や友人との会合などに参加するようにしている

11~12

point

あなたは仕事もプライベートも充実して、楽しい毎日を過ごせているはず。この調子で、周りの人にもアドバイスしてあげてはいかがですか。

家族や友人、職場の環境が良くなることで、あなた自身の生活の質も今以上に向上していくことでしょう♪

6~10

point

最近、自分の私生活をおろそかにしてしまっていないですか？多くの人や本などと会うプライベートの時間を大切にしましょう。

自分の情報の引き出しを増やし、今後のライフプランを具体的に描いてみましょう。

0~5

point

私生活のことを忘れがちなあなた。いきいきとした人生を送るためにも、ぜひライフの時間の充実を心がけてください。健康にも気を配ってみてくださいね。

まずは、プライベートの時間に友人や家族との食事、スポーツクラブ、趣味の講座など、どんどん予定を入れてみましょう！

健康の維持、研さん、本を読む、旅行に行く、ボランティア活動、そして家族と一緒に過ごすなど学びや健康は大切な要素です。

あなたの“今”は、いかがでしたか？

わたしたちの寿命は 人生 80 年としたら、30,000 日程度とされています。もし、あなたが 22 歳なら、残りは 22,000 日。誰もが貴重な一日いちにちを Happy に過ごしたい。女性も男性も自分らしく輝き、家庭も社会も共に担いながら、健康で充実した人生を考えてみましょう。あなたの人生は、あなた自身で設計・マネジメントをしていきましょう。

④ 企業におけるワーク・ライフ・バランス

企業活動においても、ワーク・ライフ・バランスに注目が集まっています。

ワーク・ライフ・バランスへの取組によって、短期的には人事労務面のメリット、中長期的には経営全般へのメリットが得られます。



人事労務面のメリットとしては、優秀な人材の採用や定着、働いている人のモチベーションの向上などが挙げられます。施策を実施することで、トータルで見れば人事コストが削減されることにつながります。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの導入・定着の効果は人材の確保やコスト削減にとどまりません。業務の内容・目的・評価法を明確化し、多様な働き方を導入して社内風土をかえることで、一人当たりの労働生産性向上、ひいてはワーク・ライフ・バランスへの取組が企業イメージを左右する重要な要素となります。

経営全般へのメリットも把握してからワーク・ライフ・バランスの実現に取組むことで、単なる企業の「人事戦略」ではなく、「経営戦略」へと発展させることができるでしょう。そのためにも、ワーク・ライフ・バランス施策は経営層を巻き込んだ全社的な取組として行う必要があります。

人事労務面のメリット

- ① 優秀な人材の確保
- ② 社員の定着
- ③ 社員のモチベーションアップ
- ④ 人事コストの削減

経営全般のメリット

- ① 労働力不足への準備
- ② 労働生産性の改善
- ③ 企業体質の改善・強化
- ④ 企業イメージの向上

⑤ 社会ですすめるワーク・ライフ・バランス

くるみんマーク

「次世代育成支援対策推進法」という法律をご存じでしょうか。

平成15年7月に成立した法律で、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される社会の環境整備を行うことを目的として、従業員301人以上（平成23年4月以降は従業員101人以上）雇用する企業に対し子育て支援の行動計画策定を義務付けるものです。



企業が担う責務を明らかにし、企業ごとに目標・内容・実施期間などを定め、集中的かつ計画的に取り組んでいくことを促しています。

この法律に基づき一定の基準を満たしていると認定された企業には“くるみんマーク”が付与されます。このマークを取得することが「働きやすい企業である」や「働きやすい環境づくりを進めている企業である」といったアピールになることから、多くの企業がこのマークを取得するための努力を始めています。



厚生労働省「次世代育成支援対策推進法」認定マーク
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/02/h0216-3b.html>



民運動「カエル！ ジャパン」

内閣府では、平成 20 年度を「仕事と生活の調和推進元年」と位置づけ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組を推進しています。

これらの取組を一層効果的に推進するため「カエル！ ジャパン」キャンペーンを始めています。



ひとつ「働き方」を変えてみよう！

カエル！ ジャパン

Change! JPN 

現状を「変える」というちょっと勇気があることを、親しみやすいカエルのキャラクターに託し、愛嬌をもって取組への参加を呼びかけています。

あなたも国民運動「カエル！ ジャパン」に参加してみませんか？

詳しくは内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページをご覧ください

http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/index.html

ワーク・ライフ・バランスをすすめることにより、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

の実現を目指します。

より豊かな社会を育てるために、あなたもワーク・ライフ・バランスのとれた生活を送ってみませんか。

① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

・・・ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定・・・

中央区では、仕事と家庭の両立支援や男女がともに働きやすい職場の実現に向けてワーク・ライフ・バランスの取組を推進している中小企業等を認定しその取組を広く紹介するとともに、推進に取組む中小企業にはアドバイザーを派遣します。

対象企業等

区内に事業所を置く、常時雇用する従業員が300人以下の企業、社団法人、財団法人等。

対象となる取組内容

1

仕事と子育て・
介護の両立支援に
取組んでいる。

2

長時間労働削減
などに取組み、働
きやすい職場づくり
を行っている。

3

従業員が地域活
動等に参加しやすい
環境づくりに取組
んでいる。

※応募等、詳しくはお問合せください。

問合せ先

中央区総務部総務課女性施策推進係

電話 03-5543-0651

監修者より メッセージ

《監修者プロフィール》 武石恵美子（たけいしえみこ）
法政大学キャリアデザイン学部教授。専門は人的資源管理、
女性労働論。厚生労働省や内閣府の委員などを務める。

ワーク・ライフ・バランス社会の実現には、社会や企業組織の取組だけでなく、個々人がどう生きたいのかを考えることが不可欠です。自分の人生を豊かに生きている人は、仕事にも前向きに取組んでいます。「自分らしく生きる」ことにこだわってみませんか。

平成 21 年 9 月 発行 刊行物番号 21-049

◆ 企画 中央区総務部総務課女性施策推進係

東京都中央区湊一丁目1番1号 中央区立女性センター「ブーケ21」内 TEL 5543-0651

◆ 制作 株式会社ぎじろくセンター ◆ 監修 武石恵美子（法政大学教授）