

ワーク・ライフ・バランスの課題や取組について

1、ワーク・ライフ・バランスの必要性

(1) 過酷な勤務環境が離職の原因となっている

- ・看護職員においては、20代後半から30代前半にかけて就業率が大幅に低下し、復職する職員が少ない。長時間労働と夜勤などによる負担が原因となっており、勤務環境の改善が求められる。(日本看護協会)
- ・医師や看護師など専門職については、ワークシェアリングが進みにくいという事情もあるが、一方でこれら専門職の働き方を見直さないと、将来専門職になりたいと思う人が少なくなってしまう。(南議員、大学女性協会 阿部会長)

(2) ワーク・ライフ・バランス実現による女性労働力活用が職場維持に不可欠

- ・特に、医療機関の現場などでは、育児などで休業した女性が職場復帰できないと、必要な人員を確保できない状況にあり、ワーク・ライフ・バランスの実現が必要である。(日本看護協会)
- ・男性中心社会を脱却するため、質の高い保育園の設置や、産休後に確実に職場復帰ができる環境整備などが求められる。(日本女性科学者の会)
- ・女性医師、女性の労働人口は4割にも達し、ますます増加している。女性医師は未来の医療に不可欠であり、女性が働くことで経済にもプラスと言われる。こういう時代だからこそワーク・ライフ・バランスを構築できる社会を作るべきだと思う。(日本女医会)

(3) 女性にとって働きやすい環境は男性にとっても働きやすい環境（組織文化の変革）

- ・働く女性が増えるにつれ、女性の果たす役割は大きくなるが、女性が働きやすい環境とは男性にとっても働きやすい環境である。その実現に向け、組織全体の意識改革、さらには組織の文化を変える必要がある。(日本医師会)

(4) 人的資源配分の不均等は正（企業活動、社会活動など）

- ・社会全体でみると、人手が企業等経済活動ばかりに集中することになってしまう。ワーク・ライフ・バランスが進まなければ、ボランティアなど社会活動の担い手が確保できない。(ガールスカウト日本連盟)
- ・経済活動と家庭責任の調和という点で、特に発展途上国においては、農業をはじめとする分野で「ワーク」と「ライフ」の境界線が不透明である。女性は自宅やその周辺が主な活動範囲であることも多く、そのため、生産・再生産両面にわたる多大な貢献が正当に評価されていない。こうした「見えない」女性の貢献を「見えるものにして支援する」ことも重要である。(UN Women)

(5) 女性のキャリア形成と出産・子育てを含めたライフプラン

- ・高齢妊娠について、ワーク・ライフ・バランスの基本知識としてご理解いただきたい。女性のキャリアデザインを考えるうえで妊娠には適齢期があり、40歳を過ぎてからの妊娠は妊娠率自体が低くなり、医学的にもリスクが高い。(産婦人科医会)

- ・本当の意味でのワーク・ライフ・バランスは人間らしい暮らしを当たり前に行うことができることだと思う。女性と男性が共に働きながら一緒に子育てをすることも大切だが、育児期に仕事を離れて子育てを優先させる生き方を認めるということも必要なのではないか。多様な生き方を認め、受け入れられる社会であることが重要だと思う。

(中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会)

- ・男尊女卑や固定的役割分業などの社会通念・慣習、生活の優先度(男性は家庭より仕事)、男性の生きにくさなど、相談現場の視点からもワーク・ライフ・バランスの阻害要因が認められる。

(全国婦人相談員連絡協議会)

2、ワーク・ライフ・バランスの課題

(1) 経営者層および従業員への理解促進・意識浸透

- ①経営層がワーク・ライフ・バランスの意義やメリットなどが認識されにくい。

(全国中小企業団体中央会)

- ②ワーク・ライフ・バランスに関する従業員への啓発など経営者の役割に加えて、メリハリある仕事の遂行、能力開発に励み、生産性の向上に積極的に貢献していく姿勢など、従業員の取組が重要である。

(日本経済団体連合会)

- ③利益確保に専念せざるを得ない経済情勢の中、ワーク・ライフ・バランスの取組は短期的に人員減などデメリットを発生させることが多いため、生産性向上などの長期的メリットがなかなか経営者層に理解されにくい。

(全国中小企業団体中央会)

- ④重要性は認識しているものの、実現のためのノウハウや人材等の不足が課題であり、専門家の派遣などにより、ノウハウ不足を補っていききたい。大学等教育機関との連携も検討したい。

(全国中小企業団体中央会)

- ⑤40～80代の成人女性と女子学生を対象としたアンケートの結果では、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について、学生は全員が「知っている」と回答したのに対し、一般の成人女性では「知っている」との回答が少なかった。学生の情報源が大学の授業であることは特記に値する。具体的な施策の認知度では、育児介護休業制度の充実やフレックスタイムについては高かった一方、労働組合と話し合う機会の設定については低い結果となった。

(婦人国際平和自由連盟日本支部)

(2) 長時間労働の是正

- ①長時間労働に加え夜勤や宿直などのある勤務の中でワーク・ライフ・バランスを実現することは容易ではない。現状把握のために調査を実施すると、医師の睡眠時間は短く、自宅待機も頻繁にあり、メンタル面のサポートが必要との結果も出ている。

(日本医師会)

- ②一般を対象としたWEBアンケート結果を見ると、有給が取得しにくいなどの実情が継続的に示されている。長期連続休暇の取得に必要な項目で毎年上位に上がるのは「法律や会社の制度等による休暇取得の義務化」や「上司の理解や率先垂範」である。

(日本観光振興協会)

(3) 組織の文化や風土の改革 (男性の意識改革)

- ①男性、女性双方にとって働きやすい職場づくりが課題である。出産でも休暇を取る

のに同僚の目を意識しなければならない面がある。風土改革が進まないと、産休・育休はもとより旅行のための長期休暇などは取得できない。(日本医師会)

②子供が病気になったとき、責任のある仕事をしている人は仕事を抜け出すのが難しい。特定の個人がいなくても業務に支障を生じないような体制の構築が課題である。産業保健労働衛生の面からも働き方の見直しが必要だ。(南議員、日本女医会)

③会合が夜の8時に設定されるなど、長時間労働型の生活リズムに合わせた運営になっている。子育てに携わるなど時間制約のある者も参加できるような運営が求められる。(日本歯科医師会)

④働き方や生きる価値、経済のあり方を含む話だ。経済のかじ取りをする人にワーク・ライフ・バランスの重要性を学んでほしい。(大学女性協会 阿部会長)

⑤男性自身のワーク・ライフ・バランスは男性にとっても重要な話であることを、もっと啓発していく必要がある(公立大学協会・犬塚教授)

⑥公立大学を対象としたアンケートの結果、育児や介護との両立支援制度を実施したとの回答は高く、制度面の整備は進んでいると思われる。一方、ワーク・ライフ・バランスの実現のため実質的に必要な制度やサポート体制の整備、充実はかなり遅れている。(公立大学協会)

⑦男性の意識改革も重要であるが、女性の依存体質も改めるべき。自立的な生き方(精神的、経済的)を可能にする制度、教育の構築が必要である。

(国際女性教育振興会)

(4) 性別による固定的な役割分担の見直し

①働き方の見直しには配偶者の協力が必要であるが、夫には頼りにくいのが実情である。出産後も働き続ける女性医師は多いが、それは、①収入を減らしてでも仕事を減らす(減った仕事は他の女性医師がカバー) ②大学病院を辞めて他の医療機関で働く、などによりワーク・ライフ・バランスを求めた結果である。(日本女医会)

②意思決定機関における女性の割合を増すことが必要である。代議員は選挙で選ばれるので要望はできないが、今後は女性代議員の誕生が望まれる。(日本歯科医師会)

③多種にわたる重要ポストの選考の際には、選考委員会のメンバーを男女同数とする必要がある。(日本女性科学者の会)

④女性が増えているのに女性の組織率が上がらない理由がワーク・ライフ・バランスにあると考え、意識調査を行った結果、「妻、母、嫁の立場があり、時間的余裕がない」との回答が多かった。性別役割分担意識に関しては男女の差が大きい。

(日本歯科医師会)

⑤女性の学生や職員が多い職場では、「すでに女性が多いのだから男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに取り組む必要は特にない」と回答した所もあった。このような誤解を解き、正しい理解を促す必要がある。(公立大学協会)

3、ワーク・ライフ・バランスの取組と成果(「★」は成果について報告のあった取組)

(1) アンケート等による現状把握

①女性医師を対象としたアンケートを実施したところ、女性医師も過酷な勤務環境にあること、夫が医師である場合には家事・育児への協力度が低い、などの課題が明

らかになった

(日本医師会)

- ②公立大学向けにアンケートを実施した。特に取組んで欲しい内容に関する自由記述では、先進的な取組の情報提供や団体としての情報共有化を求める声が多い。推進体制整備や大学間連携など積極的取組を求める意見もあった。(公立大学協会)

- ③今後も一般を対象に実施するアンケートの中で、ワーク・ライフ・バランスについて、また長期旅行がもたらす効用などについて掘下げて質問してみたい。

(日本観光振興協会)

(2) ワーク・ライフ・バランスに関する周知活動(会員団体向け)

- ①ワーク・ライフ・バランスの重要性については冊子の作成やアンケート、講演会などで周知

(日本経済団体連合会)

- ②次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定の義務化の周知活動

・都道府県団体への通知文書、メールマガジンなど

(全国中小企業団体中央会)

- ③機関紙等による啓発

・ストーリー性を持たせるなど内容を工夫

(全国商工会連合会)

・構成員向けと管理者向けに分けて作成

(日本医師会)

- ④シンポジウムの実施

・役員向けの会合での、広島県中小企業家同友会実施の「中小企業経営と介護問題」に関する勉強会や調査結果についての取り組み事例紹介

(中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会)

・中小企業経営者を対象とした行事の一分科会で「保育の現場から考えるワーク・ライフ・バランス」をテーマに報告

(中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会)

・育児・介護を含めたケアワーク、男性の育児参加など、ワーク・ライフ・バランスの実践などに関するシンポジウムやセミナーなどを実施

(大学女性協会)

・「バランスのとれた生活が家庭で子育てを促す」などの内容でシンポジウムやセミナーを実施

(国際女性教育振興会)

- ⑤「カエル！ ジャパン」キャンペーン

・ワーク・ライフ・バランスの取組を「国民運動」として推進するため、キャンペーンを実施している。登録すればシンボルマークを利用できる。

(事務局)

(3) 職場改善のワークショップ ★

- ①都道府県看護協会と連携して医療機関を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関するワークショップを開催している。組織内の推進体制づくり、現状分析、アクションプランの作成、取組み成果発表と次期の計画などを盛り込み、PDCAのサイクルを回して最低 3 年は継続する。アンケートを通じて組織の姿が見えるように実施しており、それに基づいたアクションプランの作成について働きかけている。

このワークショップを継続実施した成果として、今のところは以下の通り。

・職員の離職率の低下(3 年連続低下 12.6%→11.0%)

・超過勤務の削減、役割分担の見直し、職場の風土改善 など

(日本看護協会)

- ②病院管理者や産業医を対象に、「職場改善ワークショップ研修会」を実施している。

(平成 22、23 年度 20 か所で実施)

(日本医師会)

(4) モデルケースによる働き方や意識の改革（育児休職からきちんと復帰した実例）★

- ①過去に複数の女性が同時に妊娠した際は管理者があたふたしてしまったが、産休から復職後、しっかり仕事に復帰した実績などもあり、管理者の意識も変わった。今では女性が妊娠することは想定内の事態となっている。
- ②休みを取ることに不安はあると思うが、不安や申し訳なさを感じることなく堂々と休み、堂々と復帰できるような体制や共通認識を作るなど、環境整備が重要である。

(日本産婦人科医会)

(5) フォーラムなどによる男性役員の意識改革 ★

- ①平成 17 年から働く女性のための育児環境整備支援事業に取り組んでいる。平成 21 年までは女性を中心としたテーマだったが、それ以降は男性を含めた男女共同参画の意識改革をテーマに実施している。
- ②指導的立場、意思決定機関における女性の割合を増やす取組として、上記フォーラムのほか、各種情報提供や会議などの取組を粘り強く続けた結果、都道府県組織の役員の意識が変わってきている。結果として、女性の役員の数も徐々に増加している。

(日本医師会)

(日本医師会)

(6) 働く女性の意識改革

- ①女性が働きやすい環境づくりに取り組んできたが、女性自身の成長が必要という観点から、平成 19 年から働く女性のためのキャリアデザインセミナーを実施している。

(日本女医会)

(7) 仕事と生活の両立を進めるための具体的な活動（特徴的なもの）

- ①育児休業からの復帰時に昇給に影響が生じないように調整する、女性研究者と女子学生の交流会を実施するなど、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を、大学ごとに進めている。大学に特徴的な取組として、学生を活用した幼児教育や保育ニーズをカバーする取組があげられる。
- ②研究者が休業を取得した場合、研究のブランクをカバーすることが重要になるため、研究の支援について各大学で様々な取り組みを行っている。具体的には、両立支援組織の立ち上げ、「研究支援要員」による育児や介護に負担のある研究者の支援、病児保育支援助成制度などである。
- ③地域に密着した行動する団体として、会員同士が育児や介護の相互補助を行う「ファミリーサポート事業」、地域の伝統文化や早寝早起き朝ごはんを進める「子どもを守り育てる運動」など、地域社会の受け皿の立場から、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。

(国立大学協会)

(国立大学協会)

(全国婦人団体連絡協議会)

※ワーク・ライフ・バランスに関する意見交換（ワールドカフェ）について

第4回会合では、これまでの議論も踏まえ、「ワールドカフェ」形式による意見交換を行った。「ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの悩み」、「ワーク・ライフ・バランス実現の課題は何か」、「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて何をするか」について、小さなグループに分かれ、メンバーを入れ替えながら行った。

これまでの発表内容を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの進め方についてそれぞれのメンバーが検討し、「気づき」を得ることを目的にしたものであり、活発な議論が行われた。各メンバーが得た「気づき」をもとに、グループごとにワーク・ライフ・バランスに関する考えを「短歌」にまとめた。

（発表されたものの一部）

「働いた 後の笑顔が 家庭での 楽しむ子らの 未来を作る」

「お迎えは 今日私で 明日あなた みんなでやれば 社会はハッピー」

「不審者じゃ ないよ私は イクメンだ 見てよ子どもの 明るい笑顔」

「ワークとライフ どっちも大事だ 男女とも バランスではなく インテグレーション」

「男女とも ワーク・ライフ・バランスの 自己決定 できる世代を 教育しよう」

「子育てと 仕事も一緒に エンジョイし 自由と愛で 夢の実現」

「教育と 施策で進め ワーク・ライフ・バランス 夢ある人生 実現したい」

「多様性 認める国に 幸溢る 夢も希望も 色とりどりに」