

ワーク・ライフ・バランス（WLB） に関する取組等の報告

全国商工会連合会 専務理事	寺田 範雄
全国中小企業団体中央会 専務理事	眞鍋 隆
中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会 代表	糸数 久美子
一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事	川本 裕康
公益社団法人日本看護協会 副会長	大久保 清子
公益社団法人日本産婦人科医会 幹事	高瀬 幸子
社団法人日本歯科医師会 常務理事	倉治 ななえ
社団法人日本医師会 副会長	羽生田 俊
公益社団法人日本女医会 副会長	松井 比呂美
公立大学協会 副会長	木苗 直秀
一般社団法人国際女性教育振興会 代表理事	鍵山 祐子
一般社団法人国立大学協会（千葉大学大学院専門法務研究科教授）	後藤 弘子
日本女性科学者の会 会長	大倉 多美子
一般社団法人大学女性協会 副会長	牧島 悠美子
公益社団法人ガールスカウト日本連盟 会長	浅野 万里子
全国地域婦人団体連絡協議会 会長	柿沼 トミ子
全国婦人相談員連絡協議会副会長（栃木県婦人相談員連絡協議会会長）	麻島 幸江
社団法人日本観光振興協会 副理事長	齋藤 芳夫
婦人国際平和自由連盟 日本支部（WILPF） 会長	金子 堯子
特定非営利活動法人 UN Women 日本国内委員会 理事	三輪 敦子

※敬称略

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名：全国商工会連合会

委員氏名：専務理事 寺田範雄

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

政府等のワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて、全国約 1,700 商工会の会員（約 104 万会員）及び経営指導員（約 4,300 人）等に対し、文書、ホームページ、メールマガジン、機関誌等により周知・協力要請を行っている。

各都道府県商工会連合会、市町村商工会も地方自治体と連携して地域の商工業者へのワーク・ライフ・バランスへの取り組みを啓発・普及している。

小規模な事業所がワーク・ライフ・バランスに対応していくうえでは景気停滞の長期化による売上・利益の悪化など小規模な企業の経営に益々余力がなくなっていることも大きな課題と考えられる。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成 24 年度の活動内容

引き続き、男女共同参画週間など政府等のワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて傘下商工会連合会・商工会を通じた周知・協力要請を行った。

各都道府県商工会連合会、市町村商工会においても、地方自治体と協力して実施するワーク・ライフ・バランスに関する推進運動やセミナー開催等について、会員事業者等商工業者への周知、普及に取り組んだ。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

今後も政府、地方自治体による啓発や助成制度の充実などが重要であり、本会としても引き続き、行政と積極的に協力しながら普及を図って参りたいが、併せて、中小・小規模事業者のワーク・ライフ・バランスへの取り組みを促進するためには、経営そのものが改善することも必要。

このような観点から、今後、商工会としてより一層、中小・小規模事業者の経営革新、地域産品の開発・販路開拓などの地域産業振興といった経営改善に資する支援に精力的に取り組むことを通じて、ワーク・ライフ・バランス推進の環境整備にも貢献することができると思料する。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 全国中小企業団体中央会

委員氏名： 専務理事 真鍋 隆

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

（１）相談窓口の運営

全国中央会及び36の都道府県中央会が厚生労働大臣の指定を受け、「次世代育成支援対策推進センター」として活動。企業の一般事業主行動計画の策定・届出への取組みを支援している。（全国のセンターの約4割を中央会が占める。）

具体的活動は、①企業等からの問い合わせ等に対応する電話・窓口相談の実施、②会員である中小企業団体等への巡回指導を通じた周知・啓発等。

（２）男女共同参画に関する施策の普及・啓発

国等の男女共同参画、及び女性の経済活動の促進に関する施策の推進について、文書及び全国中央会の機関誌等により、会員である都道府県中央会、全国組合等の業界組織を通じ、中小企業への周知・協力要請を行っている。

また、全国中央会のWebサイトのトップページに、関連のバナーを掲載している。

Webサイト

- ・「育MENプロジェクト」（厚生労働省）
- ・「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」
- ・「子育て支援認定中小企業事例集」 等

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

（1）講習会における周知・啓発

平成24年10月11日に、「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みについて」をテーマに、中小企業や中小企業組合等の支援・指導を行う都道府県中央会指導員向けの講習会を開催、指導員の能力向上を図った。

（2）国等のワーク・ライフ・バランスの推進活動への協力等

政府等のワーク・ライフ・バランスに関する以下の取り組みについて、約400の会員団体等に対し、文書及び全国中央会機関誌等により周知・協力要請を行った。

- ・平成24年度「男女共同参画週間」の実施について（厚生労働省：内閣府：平成24年5月）
- ・平成24年度「家族の日」「家族の週間」への協力依頼について（内閣府：平成24年5月）
- ・第27回男女雇用機会均等月間の実施に対する協力依頼について（厚生労働省：平成24年6月）
- ・2012年「第6回ワーク・ライフ・バランス大賞」の募集協力について（公益財団法人日本生産性本部：平成24年7月）
- ・平成24年度「女性に対する暴力をなくす運動の実施について」（内閣府：平成24年8月）
- ・女性の活躍促進に向けた情報開示の促進に関する要請について（厚生労働省：平成24年8月）
- ・平成25年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業の募集について（厚生労働省：平成25年1月）

（3）政策提言の実施

平成24年10月25日、第64回中小企業団体全国大会を宮崎県において開催し、全国から約2,500名の中小企業団体の代表が集まり大会決議を採択した。その決議の中でワーク・ライフ・バランスの推進について掲げ、後日、政府・関係省庁等に対し要望を行った。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

再三申し上げているが、ワーク・ライフ・バランス導入のメリット（生産性の向上、従業員の定着率向上、優秀な人材確保、社会的評価、健康・安全対策（メンタルヘルス疾患防止）等）や重要性の周知啓発、身近な企業の成功事例の情報提供等により、決定権を持つ経営者・役職者の意識改革を行う必要がある。その際、ワーク・ライフ・バランスへの取組みは、余力のある企業だけのものではなく、企業のメリットに直接繋がるという点は強くPRする必要がある。

特に、人材の確保に苦慮することの多い中小企業にとっては、ワーク・ライフ・バランスの取組みを充実させることは、優秀な人材確保・定着の上で、有効な手立てとなり得るのではないかと。

チーム活動を通じて、各団体の活動を知ることにより、少しでも実践できるものは今後とも取り上げていきたい。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 中小企業家同友会全国協議会

委員氏名： 女性部連絡会代表 糸数久美子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

<課題認識>

中小企業家同友会がすすめてきた「人を生かす経営」は、「中小企業における労使関係の見解（労使見解、1975年発表）」にもとづく実践であり、社員の労働環境を整備するとともに、経営者と社員が共に経営指針を成文化し、社員の自発性が発揮される風土を企業内に確立するという点では、ワーク・ライフ・バランスの推進そのものといえます。

地域を基盤とした中小企業の経営を安定的に発展させるために、外部経営環境の改善にも経営者と社員が力を合わせて、地域づくりにも関わっていくことが重要という認識を持って、企業づくり・地域づくりの取り組みを進めています。

<活動内容>

女性部連絡会では同友会がめざす企業づくりの学び「労使見解の実践」を「生活者の視点での企業づくり、仕事づくり」と置き換え、意識的にワーク・ライフ・バランスの推進にも取り組んできました。

女性部連絡会は年2回（2、9月）開催され、全国から女性部の役員が集まっています。そこでは情勢認識を深める学習や、各同友会の実践報告からお互いの情報や活動について交流を深めています。

女性経営者全国交流会は女性経営者の実践に学び交流する場として、女性経営者及び経営者夫人、女性幹部社員、男性経営者を対象に開催しています。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

2012年2月開催の女性部連絡会では広島同友会が介護問題について松山大学の春日教授の協力のもと5年にわたって学んだ実践報告から学びました。「人を生かす経営をめざす～男性も女性も働きやすい職場づくり『中小企業経営と介護問題』調査報告から」をテーマとした報告で、介護支援に関しては育児支援ほど制度が整っておらず、社員だけでなく経営者自身にも直面する問題であることが指摘されました。

また、2012年6月の第15回女性経営者全国交流会 第6分科会で(有)Branches 代表取締役 権藤光枝氏が「社員一人ひとりが生き生きと働くために 保育の現場から考えるワーク・ライフ・バランス」について報告しました。母親目線で必要性を痛感し認可外保育園を立ち上げた経緯と困難、保育する子どもの環境整備は当然ながら、保育士の過酷な労働環境改善のために取り組んだ事例などを交え、保育という現場を通して女性が働く環境を支えて地域に根付いた園づくりを進めている様子を伝えました。

2013年2月には、内閣府男女共同参画局と協力して中小企業経営者を対象にした「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」を企画しました。「社員の力を引き出す企業とは～働き方の見直しで強靱な経営体質に」をテーマに、経営者が労働環境整備へ取り組む際の姿勢や、社員が誇りを持って自発的に働ける環境づくりについて意見交換をしました。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

＜活動の振り返り＞

チーム活動を通して、各団体の取り組み状況と課題を共有することができました。

中小企業の経営者団体として、社員の仕事と生活の充実という視点から労働環境整備を捉え、責任を持って推進することが地域の雇用を守ることにもつながるという社会的な意義についても再認識することができました。

中小企業白書や関係機関などの調査結果から「中小企業はワーク・ライフ・バランス推進に関して制度は整っていないが社員の家庭環境に応じて柔軟に対応している」現状を客観的に認識できたと同時に、その事実をあまり知られていないことも分かりました。

＜今後の課題・取り組み＞

「人を生かす経営」を推進する企業づくり・環境づくりの取り組みを継続的に行うとともに、今後は経営に深く関わる課題であることから、関連委員会（経営労働委員会、社員教育委員会、共同求人委員会など）と連携しながらより一層の推進を図ります。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 一般社団法人 日本経済団体連合会

委員氏名： 常務理事 川本裕康

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

1. これまでの活動内容

- ・経団連の会合や講演会、パンフレットの作成等による周知・広報活動
- ・企業の現状認識等について調査・報告書を作成し、ワーク・ライフ・バランスの取組み状況や取組みに対する課題等を公表するとともに、企業の置かれた状況を経年で把握。

2. これまでの課題認識

- ・働く現場における従業員の意識改革の難しさ
- ・社会的基盤整備（待機児童対策）の遅れ
- ・介護を抱える従業員への対応

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

1. 経団連の会合や講演会等における周知・広報

- ・全国の経営者協会等において、春季労使交渉・労使協議に臨む経営側スタンスに関する講演会を実施し、その中で仕事と生活の調和の必要性、推進に向けた取り組みの方向性について周知（2013年1月～2月）
- ・経団連が2012年3月に公表した「ワーク・ライフ・バランス施策の推進に向けた各社の取組み」を契機として、中央労働委員会の関東区域地方調整委員の懇談会において「ワーク・ライフ・バランスの取組み状況」について講演し、「憲章」「行動指針」を説明の上、企業の取組み事例を紹介（2013年1月）

2. パンフレット作成等による周知・広報

- ・人事労務部門の初任担当者向け冊子「日本の労働経済事情において、「憲章」「行動指針」やワーク・ライフ・バランスの推進方策について解説（2012年8月）
- ・2013年度版「経営労働政策委員会報告」において、多様な人材の活用に向けた取り組みの中で「能力を発揮するためのワーク・ライフ・バランス推進」と題して、経営者が積極的に発信してきたこれまでの取組みをさらに進め、企業が用意した制度を利用しながら、全ての従業員がそれぞれのライフステージに合わせて自己の能力を十分に発揮することの大切さについて記載するとともに、介護問題を抱える従業員への対応についても言及。
- ・2013年度版「労使交渉・労使協議の手引き」において、先進企業の事例を記載（2013年1月）

3. 調査・報告書の作成

- ・「2012年人事・労務に関するトップマネジメント調査」において、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策に関する調査を実施（2012年10月）

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

1. チーム活動及び団体活動を振り返って

チーム活動にあっては、非常に広範な領域の方々から取組みを伺うことができ、ワーク・ライフ・バランスと一言にいても、様々なイメージをもって各団体が活動していることが改めて理解できた。また、団体活動においては、議論でご指摘のあったとおり、企業に取り組むメリットを強調し、より一層の取組み推進に努めた。

2. 今後の課題・取組み事項

企業において、仕事と家庭の両立支援に関する制度は整備される中で、全般的に、職場の理解が遅れ制度がなかなか活用されない現状がある。各企業においては、職場の意識改革のための取組みが創意工夫の中で行われていることから、経団連としては、そのような先進事例となる企業の取組内容及び実績を積極的に紹介し、同じ問題を抱えている企業間で情報の共有化が図れるよう活動する必要がある。

そのため、引き続き、講演会や各種刊行物を通じてワーク・ライフ・バランスの必要性や企業の取組みを紹介し、企業の自発的かつ積極的な取組みを推進していく。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 公益社団法人 日本看護協会

委員氏名： 副会長 大久保 清子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

・日本看護協会は「専門職として働きがいのある労働条件の整備」と「生活者としての適切なワーク・ライフ・バランスの実現」をビジョンに掲げ、2007～9年の3カ年にわたり看護職確保定着推進事業として「働き続けられる職場づくり」に取り組んだ。

進行する少子・超高齢社会において将来に渡り必要な看護職を確保するためには、現在働いている看護職が働き続けられる職場の環境をつくり定着させ、離職を防止することが課題である。それにはワーク・ライフ・バランスの実現が重要な鍵となってくる。

上記の看護職確保定着推進事業の一環として、2007年度より3カ年間の多様な勤務形態による就業促進事業を実施した。取り組み先行事例の収集、看護職の多様な勤務形態導入モデル事業（5施設）の実施、「看護職のWLB推進ガイドブック」の作成、看護職のWLBインデックス調査の開発および調査の実施を行った。2010年度からは、活動を全国へ水平展開させるため、各県看護協会と連携したワークショップ事業を実施している。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

・32都府県で都道府県看護協会と協同でワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業を実施（取組3年目8都府県、取組2年目12県、新規取組12県）。全国227の医療施設がワーク・ライフ・バランス推進事業に取組んだ。

・参加施設では、離職率の低下、看護職の人員確保（離職率の低下、求職者数の増加）、長時間労働の是正、健康・安全な夜勤・交代制勤務への取り組み、役割分担の見直しによる他部門との協働・連携強化、「おたがいさま」風土の醸成、職場の風土改善、休暇日数の増加（有休取得促進、リフレッシュ休暇の創設）、WLBの理解・啓発、WLB支援制度等の周知・理解等の成果が報告されている。

・ワークショップの成功要因としては、看護部だけの取組みでなく、院長、事務長を含めた推進体制をとり、法人全体、病院全体の取組みとしたことがあげられ、他職種も含めたWLBの取組みに発展してきている。

・ワークショップの成果としては、各施設の労働環境が改善されていること以外に、地域を主体としたWLB推進体制が構築されたことが大きい。看護行政、労働局、医療関係団体等との連携強化が図られ、各県において地域を主体とする推進体制が構築されつつある。特に各県労働局とはワークショップ事業を通じて協力体制が取れるようになり、各施設の労務管理についての支援が受けられるようになった。

- ・上記ワークショップ参加施設には、事前に「看護職のWLBインデックス調査」に参加することを必須としているが、調査のみ参加施設も含め平成24年度は、247施設が参加、45,691名の看護職から回答が得られた（回答率83.9%）。各施設は、調査結果を現状把握、アクションプラン作成に活用。また、取り組み2～3年目施設は、前年度からの比較ということで事業の進捗が確認できた。
- ・過去のインデックス調査結果を含め分析し、ベンチマークを作成した。この分析結果およびベンチマークは平成25年度のワークショップ事業において活用予定である。
- ・「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を発行。全国の病院に発送した。国内における夜勤に関する法令上の規制は、バスやトラックなどの運輸業に対する大臣告示があるのみで、医療分野における夜勤・交代制勤務に関するガイドラインの発行は職能団体としても初めてである。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

- ・2011年度の常勤看護職員の離職率は10.9%(前年比0.1%減)、新卒看護職員離職率は7.5%(前年比0.6%減)であった。常勤看護職員、新卒看護職員ともに、離職率は4年連続で減少しており、常勤看護職員離職率は4年前比1.7%減少している。
 - ・前年比ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップは来年度新たに11県が参加し、全国43都道府県で開催する。本事業に参加していない4県においても、県協会は県行政と連携しながらWLB推進事業を行っており、全国的なワーク・ライフ・バランス推進体制の整備が整ったと考えられる。
- 今後は、この体制を厚生労働省の「医療分野の「雇用の質」向上プロジェクトチーム報告書」に記載されている雇用の質向上の取り組み等、行政の取り組み等とも連携させながら、さらなるワーク・ライフ・バランス推進の持続可能なシステムとしていく必要があると考える。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 日本産婦人科医会

委員氏名： 幹事 高瀬 幸子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

勤務医部会を中心に、産婦人科女性医師の就労支援として、育児支援の実態調査や、女性医師支援メーリングリストの運営などを行ってきた。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

産婦人科女性医師への就労支援活動は平成24年度も継続している。
新たに、我々にできることとして性教育の分野から、ジェンダー教育や女性のライフサイクルに関する教育を取り上げ、活動を開始した。女性がライフプランを意識することで、「働くなでしこ」が生き生きと就労し、家庭においては楽しく子を育むような生活を実現できるよう支援したい。具体的には、夏に開催された第35回日本産婦人科医会性教育指導セミナーにおいて、「これからの健康教育～女性のライフプランを応援しよう～」と題した講演が行われた。また、会長以下、機会あるごとに女性のライフサイクルについての教育の必要性を広報している。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

マスコミが女性のライフサイクルについて、卵子の老化、妊孕能の低下などを取り上げることも増え、啓発は進んでいると思われるが、むやみに不安をあおったり、「女は子を産め」のような誤認を防ぐよう、適正なジェンダー教育の中で生き方や男女の対等な関係性を学ぶことも重視したい。

次年度に福島県で開催される第36回性教育指導セミナーでは、教育講演と市民公開講座の両方で「哺乳類としての妊娠適齢期」と題した講演を行う予定である。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 社団法人 日本歯科医師会

委員氏名： 常務理事 倉治 ななえ

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

- 女性歯科医師が増加している状況の中、日本歯科医師会会員の女性会員の占める割合が上がらない理由はワーク・ライフ・バランスにあると考え、後述の「男女共同参画推進検討委員会」の前身である「女性歯科医師の活動に関する検討委員会」で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。また、性別役割分担意識に関しては男女の差が大きい結果がみられた。
- 改善策として、会合が夜の8時に設定されるなど、歯科医師の特徴である長時間労働型の生活リズムに合わせた対応を一例に挙げ、子育てに携わるなど時間制約のある会員も参加できるような運営が求められることが報告された。
- また、意思決定に携わる女性の割合を増すことが必要であることから、今後は意思決定機関である日本歯科医師会代議員会で女性代議員の誕生が望まれる。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

平成23年度より日本歯科医師会内に諮問委員会である「男女共同参画推進検討委員会」を設置し、「歯科医師会における男女共同参画の推進」について諮問を行い、同委員会より答申書が執行部に提出された。

さらに、出産・育児により就業が制限される女性歯科医師の経済的負担を軽減するため、会費の減免措置を決定した。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

男女共同参画推進検討委員会答申書より、①日本歯科医師会の理事に女性を可及的に最低1名以上選任すること、②日本歯科医師会の各種委員会に女性を可及的に1名以上選任すること等について提言がなされた。日本歯科医師会執行部は前述の提言を踏まえ、今後、適宜対応を検討していく予定である。

また、教育の段階からの男女共同参画を目指し、臨床研修歯科医向けの日本歯科医師会会員種別の新設に伴い、入会案内の草案が同答申書に盛り込まれ、草案に基づき、臨床研修医向けの入会案内リーフレットを作成した。

日本歯科医師会は、全国の歯科大学（歯学部）長に向けて、臨床研修歯科医の入会促進を目指し、協力要請を行った。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名：社団法人 日本医師会

委員氏名：羽生田 俊 日本医師会副会長

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

日本医師会は、男女共同参画社会基本法制定直前の平成10年から女性医師懇談会を設置。同懇談会は、平成18年度から男女共同参画委員会と名称も新たに女性医師の勤務環境の現況調査、男女共同参画推進とWLBについての種々の取組を推進している。さらに平成19年度より女性医師バンクを核とする厚生労働省委託事業である再就業支援センター事業(現在の女性医師支援センター事業)がスタートした。この間に新医師臨床研修制度が開始され、医師の過重労働、医師不足・偏在の問題が大きな社会問題化したことも医師のワーク・ライフ・バランスの問題とは切り離せないことであった。

女性医師が勤務を継続し、働きやすい環境はすべての医師の勤務環境改善につながるという共通認識のもと、男女共同参画委員会ならびに女性医師支援センター事業などにおけるワーク・ライフ・バランスに関する取り組みは以下の通りである。

●**法律などの整備**①臨床研修中の産休育休についての規程の整備について厚生労働省への申し入れ、②短時間勤務制職員制度の導入についての支援策の申し入れ(それぞれ実現、一部実現)

●**意識改革への取組み**①若い女性医師、女子学生等をサポートする会実施、②病院長病院開設者管理者への講習会実施③男女共同参画フォーラム実施(平成17年度から毎年1回開催、全国の医師が参加)④医学部教育カリキュラムに男女共同参画、WLBに関する講義を導入することを要望→22年度モデルコアカリキュラム改訂版に採用⑤女性医師のキャリア支援DVD作成など

●**出産育児支援**①保育システム相談員設置について国に要望→H21より女性医師等就労支援事業として、女性医師等相談窓口の予算措置実現②院内保育所整備ほか様々な保育サービスを利用するための経済的補助について→H22相談窓口を通じての形で、ベビーシッター等の費用補助が可能となる。③日医開始の産休育休中の減免④講演会・講習会等への託児施設併設推進と女性医師支援センター事業からの費用補助

●**指導的立場、意思決定機関への女性の参画についての積極的取組み**①2020年30%実現に向けて「2020.30推進懇話会」開催②日本医師会の会内委員会への女性会員登用調査実施と登用③都道府県医師会における女性医師に関わる問題への取組み状況調査④日本医師会理事に女性医師枠設置の要望など

●**就労継続、復職支援**：女性医師支援センター事業の一環として女性医師バンクのコーディネーター(全国の医師)による活動。着実な成果を上げている。

●**健康支援**①自覚・意識を高めるためのパンフレットを作成し全国の病院に配布②医師の勤務環境改善ワークショップ開催など

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成 24 年度の活動内容

- 第8回男女共同参画フォーラム(24. 7. 28 富山市) 開催テーマ「変わる～男女共同参画が啓くワークライフバランス」参加者 359 名
- 2020. 30 推進懇話会を2回 (H25. 1. 10 と 3. 7<予定>) 開催
- 女性医師支援事業①女性医師バンクの活動<就労継続、復職支援>②女性医師支援連絡協議会やブロック別会議開催、③医学生・研修医等をサポートするための会開催支援(女性医師、女子学生と限定せず) ④医学生企画主催のイベント「医師の Work Life Balance を考える」に対する支援
- 医学生向け無料情報誌「ドクターゼ」刊行。 医師の働き方を考えるコーナー記事を男女共同参画委員会・女性医師支援委員会が企画。10 年目前後の女性医師の働く姿を紹介する記事など掲載。
- 健康支援の一環として、勤務医の労働時間ガイドラインについて検討中。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

医師会事業としてワークライフバランスにはこれまで様々な取り組みを展開している。今後、女性医師が医療に関する高い意識をもち、医師会活動に積極的に参加すること、将来の医療を担う医師へ医師会活動への理解を深めてもらうよう働きかけていくこと、などが課題である。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名：日本女医会

委員氏名：松井 比呂美

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

医師免許制度による女性医師の誕生は 1885 年であり、日本女医会はここをスタートに 1902 年創設された。その頃は勿論、現在に於いても育児・家事・介護は全て女性がすべきものであり、女性医師も女性労働者も同じである。従って女性の場合は仕事と生活のバランスが、生活の質の向上や生活を楽しむといったものではなく、仕事と家庭をいかに両立させるかという事が大きな課題であった。

そこでこの課題をふまえ、何とか仕事を続けていくための支援に取組をスタートさせた。16 年にはキャリア形成と家庭形成の（つまり仕事と家庭の両立）問題に直面している卒業 11 年から 15 年目の医師の調査からはじめ、19 年に女性医師支援委員会を設け、第 1 回・第 2 回は医師の現状、法律、情報伝達を。第 3 回は労働を続けられる環境の実現にむけて。第 4 回は各界・各分野に於ける男女共同参画の取り組みを学んだ。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成 24 年度の活動内容

1) 第 6 回「男性医師から言いたいこと」

日 時 : 2012 年 10 月 14 日 (日) 10:00~16:00

会 場 : ルークホール (四谷駅 1 分)

対 象 : 医療職、医学生、一般の方

定 員 : 150 名

参加費 : 1,000 円

後 援 : 内閣府、厚生労働省

上記テーマにより、各分野 7 名の方からの意見を頂きパネルディスカッションでは会場からの発言もあり、男女共同参画社会に向けての様々な可能性を実現することを目的とした有意義な会となった。特に日経 b p 社特命編集委員の内田満氏からは「クラミドモナスの研究で性差に目覚め、少子高齢化の時代男女差をなくす事、医療のイノベーションを担うのは女性医師で、国家再生戦略になる」との圧巻の報告があった。

2) 「高齢者医療を考える」

日 時 : 2013 年 2 月 9 日 13:00~16:00

会 場 : 主婦会館プラザエフ (四谷駅 1 分)

超高齢社会をむかえ日本は素晴らしい世界最長寿国を創造する事が出来た。しかし介護保険や社会保障制度や負担の問題、在宅介護・在宅医療等困難な課題が多みられる現状である。又、介護への家族負担、とりわけ女性の精神的・肉体的負担、認知症の問題など超高齢社会ゆえの課題に対応すべく日本女医会は 17 年に長寿社会福祉委員会を設立した。直面する福祉、介護、医療の課題を女性の仕事としてではなく、男女共同参画の視点で取り組みその一環として本年の公開講演を行った。

当日 90 名の方から参加をいただいた。救急搬送・300 万人におよぶ認知症・看取りケア・生命・死、在宅等の問題が出され、男女共に検討すべき国民的課題である事を確認出来た。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

- ◎ 日本経済フォーラムの「男女格差報告」では日本は 135 カ国中 101 位で女性の社会活動が不十分である事
- ◎ 国際通貨基金・IMF 総会でラガルド専務理事から女性の参画なくして日本の経済の再生はない事。
- ◎ 女性を活用する事で国民総生産・GDP を 16%おし上げるといわれている事。

等世界との比較をみても、日本はより女性の参画が必要である事を痛感する。チーム活動の中で男性の団体の育児・仕事の両立の厳しさ等の報告から、男性は男性で苦勞している現実も知る事が出来た。労働人口が減り、経済活動が停滞している現状を打破し、日本の未来を切り拓くには更に女性の参画が必要であり、男性支援にもなると思う。

今日こそ、働く女性の労働環境整備・制度創設が急務であり、男女参画社会づくりに取り組むことが最重要課題であると考えている。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名：公立大学協会

委員氏名：副会長 木苗直秀(静岡県立大学長)

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

公立大学の取り組むべき重要な課題としての認識はあり、また加盟している個々の公立大学の中には、すでに積極的な取組を行っている事例もあったが、公立大学協会としての活動は特に行って来ていなかった。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

上記の現状認識を踏まえ、公立大学協会としてワーク・ライフ・バランスに関する取組をまず開始する必要があると判断し、副会長の指示のもとに以下の2つの取組を実施した。

- ① 平成24年8月～9月に、協会加盟の全公立大学を対象とする「男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進状況に関するアンケート調査」を実施し、82大学中60大学より回答を得て、「男女共同参画の推進体制」「女性教員・研究者の拡大」「就業環境の整備・充実」「意識啓発の推進」などの諸点について、各公立大学の取組の現状と課題を明らかにすることができた。
- ② さらに上記の調査結果を平成24年度公立大学協会学長会議(11月8,9日、静岡県立大学にて開催)において報告し、協会全体として問題の共有化を行った。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

上記の活動によって、これまでこのテーマに関し、特に国立大学に比べて取組がやや遅れ気味であった公立大学が、初めて本格的にその現状と課題を認識し、公立大学全体に関わる共通の重要問題としての取組に向けた第一歩を踏み出すことが出来たという点で、24年度の活動には大きな意義があったと評価している。

一方で調査結果からも明らかなように、公立大学全体の趨勢としては、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスについて、推進体制の基盤づくりも含めてまだ取組の不十分な大学が多いことがあらためて確認された。今後は地域特性や規模、設置者の多様性などを踏まえつつ、個々の大学が積極的にこの問題に取り組めるよう、協会としても連携体制の確立や継続的な情報収集と提供など、支援活動を様々に展開する必要があると考えている。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 一般社団法人国際女性教育振興会

委員氏名： 代表理事 鍵山 祐子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

「男女共同参画アドバイザー海外視察研修」事業を通じて、国際的視野を持った地域リーダーの育成を図ってきた。テーマは教育、人権、女性問題、福祉、ボランティア活動など多くの人材が生まれているが、研修参加者が具体的な活動目標は持ち難い傾向があった。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

1. 平成24年度男女共同参画アドバイザー海外視察研修（仏班）（チェコ・墺班）のプログラムに、それぞれ中小企業研修を組み入れて研修した。
2. 海外視察研修2班に、女性の「働き方」と「子育て」についての、市民目線の生活実態調査（アンケートとインタビュー）を試みた。準備不足であったが手ごたえあった。
3. 平成25年2月9日（土）13：00～16：00 女性就業支援センターで、「中小企業のWLBに関するシンポジウム海外との比較を考えた上での日本のWLB」を開催した。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

「新しい公共」に貢献する一般社団法人として新たな歩みを始めた会として、日本の未来を考え、一人ひとりが自己責任によって自立し、それぞれの立場から社会に貢献すべき事を目標に掲げた。専門家でない市民目線の体験研修を大切に、個人が自立的に考え行動し、女性労働参加率が上がることで、日本社会・日本経済が活性化することを目指す。海外研修から内向きでない社会貢献意識を広めていく事業を行う。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 一般社団法人国立大学協会

委員氏名： 専門委員 後藤 弘子（千葉大学教授）

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

国立大学協会では、大学における女性の雇用等の実情把握のための調査資料の整備、共通のデータベースの構築、各大学への情報提供を目的として、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」を実施しており、2001年以降これまで9回の調査を実施してきた。

また、2011年2月には「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を策定し、大学が取り組むべき事項について提言を行っている。

アクションプランの提言事項の一つには、ワーク・ライフ・バランスの実現に不可欠な「就業環境の整備・充実」を掲げており、具体的には（1）育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実（2）育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実（3）育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設整備の設置・充実（4）女性研究者が不安や悩みを相談できるようなメンタル的サポート体制の整備・充実について指摘している。さらには、それらと同時に「意識啓発の推進」について、例えば、育児・介護休業等の取得を促すポスター・リーフレットの作成や年次休暇等の積極的取得を促進する通知の発出などについても、提言に記載をしている。

このような活動を通じて、各大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進しているところである。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成 24 年度の活動内容

国立大学協会としては、これまで継続的に行っている追跡調査（第9回）を実施し、各国立大学における、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を含む男女共同参画の推進状況の把握に努めた。また、協会ホームページに男女共同参画関係のウェブサイトを開設し、男女共同参画関係機関と連携を取りつつ男女共同参画を推進できるように、現在、関係機関との HP の相互リンクや調査結果などのデータの共有を進めているところである。

また、各大学においては、例えば以下のような取組が行われている。

- ワーク・ライフ・バランスを促進するため、一斉休業（事業所による年次休暇の一斉付与）を行った。（小樽商科大学）
- 育児・介護等両立支援に関わる諸制度等の情報と諸手続きを一覧にした「情報ナビ」を作成しウェブ公開した。また、託児室開設の支援を開始した。（弘前大学）
- 学内研究者の産休育休明け・介護・看護のための一時支援について、今年度より緊急に支援を必要とする研究者のための緊急支援枠を作り、より多くの研究者への多様な支援を行っている。（お茶の水女子大学）
- 両立支援制度等を掲載した「岐阜大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を作成した他、事務系職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス研修」を実施した。（岐阜大学）
- 研究者支援に関する実態調査の結果を踏まえて研究支援員制度を整備した。（名古屋工業大学）
- 職場環境改善やワーク・ライフ・バランスについての意見交換を行う交流会（4回）を実施した。（滋賀医科大学）
- 男性の育児家事参加促進事業の一環としてのワーク・ライフ・バランス研修を実施した。（九州工業大学）

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

- 多くの大学では、男女共同参画推進に関わる組織を常置し、男女共同参画及び次世代育成の支援対策や環境整備等、さらにはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進に向けての諸活動を展開している。各大学には、その規模や構成学部の専門分野等が異なるものの、他大学の取組に学びながら、実情に応じた対応策を見出すことが期待される。
- 男女共同参画の推進体制が制度上整えられてきたことは事実であるが、担い手である人々の意識がそれに合致しているとはいえない現状がある。そのため、今後は、アクションプランのフォローアップに向けて、どのような指標を用いると性別役割意識の解消などの意識が変化していると評価できるのか、検討することが不可欠となる。
- 国立大学間だけでなく、公私立大学とも連携を密にし、教育機関として、幼稚園から大学までを見据えたワーク・ライフ・バランスを考えていかなければならないのではないかと感じている。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 日本女性科学者の会

委員氏名： 会長 大倉 多美子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

以下のような、女性研究者の質の向上及びリーダー・次世代研究者育成への取組みを主な活動としてきた。

- 自然科学分野で研究業績をあげ、その将来性を期待できる者であり、かつ本会の目的に賛同し、その達成のために努力していると認められる本会会員（応募時入会可）に対して、年齢、国籍、性別は問わず、年2名以内に 奨励賞を、また女性科学者の研究推進や地位向上等に寄与した者(非会員可)や、会のため尽力し顕著な功績のあった会員を対象とし功労賞を授与している。
- 自然科学分野の第一線で活躍している会員、非会員の講演会
- 子供向けの理科教室・女子中高生夏の学校での実験指導
- 海外の著名な女性科学者招待講演会
- 女性科学者・研究者の地位に関するシンポジウムや交流懇親会
- 学術大会（研究者の発表・講演会・パネル討論会）
- 日本女性科学者の会学術誌(国際ジャーナル)の刊行(年1回)
日本女性科学者の会 NEWS の発行(年2回)
- 男女共同参画学協会連絡会を設立(2002年)、現在、理系69学会が加盟し、科学・技術の分野で女性と男性が共に個性と能力を発揮できる環境づくりなど社会貢献を目指して活動
- SJWS サイエンスコミュニケーター認証制度を発足（2007年）個々で各地で活躍
- 内閣府「男女の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進事業」公開シンポジウムを主催（2008年）

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

国立女性教育会館における「女子中高生夏の学校」へ本年も同様に参加。今日、原子力の問題が起こる以前より、放射科学の正しい理解を深めるための教育・実験指導を、例年この機会を利用して行っている。

また東京都の東京ウィメンズプラザ企画のフォーラムにて「サイエンスネットワークを広げようー科学の楽しさを知ろうー」を実施。科学に携わる仕事を持つ女性、理系進学を目指す中・高校生とその保護者、科学分野を学ぶ大学・大学院生等が一堂に会し、科学の楽しさをキーワードにネットワークを広げるべく啓発的なワークショップを開催した。真の男女共同参画を実現するためには、男性と女性それぞれの立場で存在する無意識のバイアスに気付いたり、積極的にチャンスをつかむための意識改革も必要であると考え、主に女性研究者を対象として、今後のより楽しい研究者人生のためのヒントが得られるよう、さらに、研究者相互のネットワークを深めるためのラウンドテーブルディスカッションとした。また会員からの寄付金にて、被災地福島県の県立高校より13名の生徒の方々を招待することができ、模索していた当会としての被災地支援への方向性も見出すことができた。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

東京ウィメンズプラザフォーラムでの企画は、日頃接点のない大学・各企業などあらゆる分野の科学者と中・高校生・大学生・大学院生等が一堂に会することで、人生設計の上でも、相互にインパクトのある対話ができ、尚且つ新たなネットワークを構築する契機となったと考えられる。このような取り組みを繰り返し行うことが求められていることが認識出来たので、被災地周辺だけでなく日本各地で要望のあるところで取り組めるよう、広く企画を始めたところである。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名：(一社) 大学女性協会

委員氏名：副会長：牧島悠美子（会長：阿部幸子）

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

大学女性協会は、女性の地位向上を目指し、男女平等社会実現に向けての課題を取り上げ調査・研究、啓発・提言活動を行っており、WLB はその線上にある課題であると認識している。例えば、平成 9 年には、「女性と職業—その生涯と支援について」のテーマでセミナーを開催、企業の育児支援、男性への育児休業制度普及戦略、女性が働き続けるための支援システムの国際比較等々の問題提起、実態調査などを報告している。平成 20 年には、男女共同推進連携会議との共催により、シンポジウム「育児・介護を含めたケアワークへの男女共同参画」を開催、その討議を受けて 21 年には「ワーク・ライフ・バランスの実践—教育・労働・生活保障(福祉を含む)—」のテーマでセミナーを開催し、問題点を整理して WLB の推進を関係各方面に要望するなどの活動を行ってきた。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成 24 年度の活動内容

ワーク・ライフ・バランスは重要な施策であるが、その実現には、教育による意識改革が不可欠であると考える。平成 21 年度のセミナー「ワーク・ライフ・バランスの実践」から見えてきた問題の一つに「男女平等意識を育てる家庭科の推進」が挙げられている。この課題を推進するため、平成 24 年度には「ジェンダーの視点から家庭科教育を考える」をテーマにした調査・研究活動を展開している。現在アンケートの集計中だが、残念ながらジェンダーの視点を持つ授業が十分にされていない現状が垣間見え、多専門分野にまたがる家庭科を一人の教師が教える難しさを再認識させられた。しかし調理や保育実習を通じて間接的に WLB へ通じる考え方を身につけてきている生徒もあり、ここを突破口にライフをも重視した生活の充実につながる提言を考えて行きたいと考えている。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

当団体としては、今後、平成 24 年度の高等学校家庭科に関する調査の取りまとめを行い、報告書のまとめ、セミナーでの意見集約等から、家庭科の現状と課題を明らかにし、男女平等教育の視点からの提言、要望をまとめたい。高等学校家庭科は新課程でワーク・ライフ・バランスを学習内容に定めており、この学習の成果についても今後検討する予定。WLB の論点は、労働条件、働き方の問題など、ワーク側からのアプローチが中心になったように思われるが、ライフ（余暇も含め）の側からのアプローチが大切ではないかと思った。男女共に生活者としての自覚を持って初めて WLB が実現すると考えている。この観点からも家庭科を見直すことが大切なのではないだろうか。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 公益社団法人 ガールスカウト日本連盟

委員氏名： 会長 浅野万里子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

ガールスカウトのようにボランティアが主導して活動をしている団体は、常に社会の変化にアンテナをはっていないと、会員数に影響が出る。ワーク・ライフ・バランスをある程度実現できている人たちが、ボランティアとして関わるケースがほとんどであるので、例えば、経済状況が悪化すれば、「ワーク」と「ライフ」のバランスは崩れ、ボランティア活動は二の次、三の次になるのは当然のことである。

少女と若い女性が自分で考え、行動し、社会に役立つ人となることをミッションに掲げるガールスカウト運動に賛同はしても、余力を提供する余裕は今の社会には残念ながらなくなりつつある傾向は止まらない。身体的、精神的、経済的、時間的な余裕がないとできないボランティアの数は、社会の状況のバロメーターと言っても過言ではない。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

- ・成人が社会活動に参加できる場の提供
⇒震災支援活動の場の提供（キャンプなどのスタッフ）
⇒休暇をとり、活動人参加する会員の所属する企業、学校等に配慮願いを連盟として出す。
- ・若年（小学生、中学生、高校生）のうちから、社会への責任を果たす、人に役立つことを体験する機会を提供し、将来、社会活動への参加が当然のことであるように感じる素地を作る
⇒震災支援活動（街頭での募金活動、被災地への応援活動など）
⇒ミレニアム開発目標を達成するための活動
⇒途上国支援の活動（ユニセフ募金などの実施）

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

ガールスカウトに関わる多くの指導者たち（女性）は、ボランティアの活動に誇りを持ち、家族の理解と協力を得て活動を続けている。金銭による報酬はないが、少女たちと自分自身の成長をそれに代えて、自らの意思で選んだ「仕事」として責任感を持って活動に取り組んでいる。年休や育児休暇、介護休暇などは一切なく、自己責任において自分自身をマネージしながら、たくましく社会に貢献している。

ガールスカウト教育では「人とのまじわり」「自然とともに」「自己開発」の3つの柱を縦軸に、世代間交流、体験学習、国際交流などの日常的に意識したプログラムを通じて、少女と若い女性が自らの力で人生を切り開いていく力をつける機会を提供している。ガールスカウトの経験がある、ということはすなわちワーク・ライフ・バランスを実現できる大人になる、という確信を得たのはこのチームに参加した成果のひとつである。

ワーク・ライフ・バランスは大人になって初めて身につくものではない。小さい頃に体験する豊かな時間の量と質が担保されて初めて可能になる。ガールスカウトの会員を増やすこと、それが現在の課題であり、最優先の取組事項である。すなわち公益社団法人ガールスカウト日本連盟に課せられた日本社会への最大の貢献である。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 全国地域婦人団体連絡協議会

委員氏名： 会長 柿沼 トミ子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

- ・男女共同参画を推進するうえで、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが不可欠であることは認識しているが、主に企業などの事業体の取り組みを優先させるべきと考えている。日本において、とりわけ中小企業においては、事業主の理解に左右されるところが多く、理念と現実とが一致しているとは言い難い。（男女共同参画推進連携会議に出席する事業体は優良事業体であり、あくまで国内では一部であることの認識が必要です）
- ・当団体としては、働く人たち（子どもと家族）を側面から支援する子育て支援を地域の実情に応じて実施。無償のボランティアから有償のシステム化されたサービスまで、幅広く活動をしている。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

- ・団体の機関紙「全地婦連」に男女共同参画推進連携懇談会並びにワーク・ライフ・バランスに関する記事を掲載。
- ・平成24年度当団体の幹部研修会（約100名出席）において、男女共同参画局長の佐村様に講演をいただき、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについてご紹介をいただくと共に、パンフレットを配布。
- ・毎年、加盟団体から事業報告や計画を提出させて、ワーク・ライフ・バランスのみならず、子育て支援などの取組内容を情報収集している。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

- ・社会全体での取組を推進するためにも、法的整備された環境を実効性あるものにしていく取組が求められます。「法律はあっても現実には使えない」状況を改善すること。
- ・まずはワーク・ライフ・バランス憲章を普及させ、行動指針に掲げた14の数値目標を達成すべく、社会全体での取組気運を醸成すること。
- ・ワーク・ライフ・バランスを実現していくためにも、女性の活力を生かすためにも、家事・育児・介護との両立は超えるべき課題であり、事業者側と地方自治体との連携をもっと強力に進めるべきである。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 全国婦人相談員連絡協議会
委員氏名： 副会長 麻島幸江（常任委員 国兼淳子）

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

私たち婦人相談員は、女性という性であるが故に不利益を被り、様々な生きにくさを抱える相談者を支援してきた。女性から寄せられる相談内容は、「住居がなくなる」、「夫や親族等からの暴力を受ける」等、様々な主訴に広がっている。しかし、相談現場では個々の事例の解決にとどまり、それらの問題の根本的な解決のために、ワーク・ライフ・バランスを実現する社会構築を意識することや、女性の雇用を拡大すること、女性自身の社会的地位を向上させる等の視点が欠け、ソーシャルアクションにつなげる事がなかった。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

女性や子どもの貧困（とくに母子家庭の貧困）は、年収調査などで報告されてきた。又、女性に対する暴力も内閣府調査により報告されてきたにもかかわらず、社会からは個人の問題のように扱われてきた。しかし、男女の経済力の格差や社会的地位の差など『男性優位』の社会構造や女性を対等なパートナーと見なさない『女性差別の意識』、又夫が妻に暴力を振るう等の制裁行為への寛容な考え方などが社会の根底にあり、これらの構造的な問題が、男女共同参画社会の妨げになっており、ワーク・ライフ・バランスの推進にも歯止めをかけてきた。私たち婦人相談員連絡協議会としても、平成24年度は、個々の相談に応じると同時に、その視点を、国の会議や、県・市などで作成する男女共同参画プラン（DV被害者支援プラン）にも反映されるように意見をした。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

男女平等社会・雇用均等・女性への暴力の防止等は観念として社会に定着してきているが、個々の家庭内や実際に身の上に起こると、まだまだ建前と本音というところがあり、ワーク・ライフ・バランスの推進の妨げとなっている。さらに、このような観点が浸透していくように全国婦人相談員連絡協議会としても活動していきたい。又、女性への支援を通じながらも、男女が共生できるインテグレーションを目指した社会のあり方を今後に向けて模索していきたいと思っている。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 社団法人 日本観光振興協会

委員氏名： 副理事長 齋藤芳夫

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

2002 年度より継続して、国民旅行者の長期休暇取得とそれを活用した長期旅行の促進を目的とした「1 ウィークバカンスキャンペーン」を実施し、ポスター作成・掲示をはじめ、各種啓発・PR 活動を実施。(※2010 年度までは(社)日本ツーリズム産業団体連合会にて実施。2002～07 年度は「秋休みキャンペーン」、2008 年度以降は「1 ウィークバカンスキャンペーン」)

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成 24 年度の活動内容

2012 年度「1 ウィークバカンスキャンペーン」実施計画に基づき準備を進め、観光庁・厚生労働省・経済産業省・日本旅行業協会・全国旅行業協会のご後援をいただき、本年度は夏休みに合わせて開始時期を約 2 か月前倒し、計画・目標どおり 7 月にキャンペーンをスタートした。官民連携の国内旅行振興キャンペーンやポジティブ・オフ運動、ワーク・ライフ・バランス推進運動とも連携しながら、WEB サイトをコアメディアとした PR 強化をはじめ例年以上に工夫を凝らしたキャンペーン内容を幅広く展開中。

<キャンペーン期間> 2012 年 7 月 ～ 2013 年 3 月 31 日

<キャッチフレーズ> “1 年 1 度は、長旅へ。”

長期連続休暇で、いつもと違う「長旅」に出かけよう。

<主な具体的活動>

- ・キャンペーンポスターの制作と全国規模での掲出(10,000 枚)
- ・オリジナルロゴマークの制作と会員旅行会社の商品パンフレットやウェブサイトへの掲載
- ・会員企業・団体の広報誌・情報誌・機内誌、旅行雑誌、キャンペーン情報サイト、情報配信サービス等によるキャンペーン告知
- ・会員旅行関連企業による「1 ウィークバカンス」対応商品の造成・展開
- ・「長旅」ポータルサイトを目指したキャンペーン WEB サイトの全面リニューアルと機能拡充
- ・「1 ウィークバカンス」対応商品等の情報発信と共同プロモーション
- ・キャンペーンイベント(「第 2 回旅行川柳コンテスト」「旅行川柳投票&アンケート」)の実施
- ・会員企業・団体ホームページや官民の関連キャンペーンサイトとの相互リンク
- ・当協会主催「旅フェア 2012」(2012 年 11 月 9～11 日開催)ブースでの展示・告知活動

※特に、国民旅行者と「1 ウィークバカンス」を推進する地域・企業をつなぐ「長旅ポータルサイト」を目指した WEB サイトの全面リニューアルでは、以下の新規コンテンツ施策を実施している。

- ・観光ポスターギャラリー「ミティコ!」(一般消費者の PC・スマホへの配信と掲載)
- ・「長旅」TOPIC・コラム(全国観光地域発のタイムリーな情報、専門家による「長旅」記事の掲載)
- ・「1 ウィークバカンス」公式 facebook の開設・運営

※またセミナー活動として、観光庁のご後援をいただき、「日本の長期滞在型旅行の課題」「ロングステイの現状と課題」をテーマに講師を招き、業界関係者を対象とした「ツーリズムセミナーin 東京」を開催した。

開催日：2012年11月30日(金) 会場：全日本空輸(株)本社第1・2会議室 参加者数：90名

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

<第2回「旅行川柳コンテスト」>

募集期間： 2012年8月20日～9月30日

募集形式： 「1ウィークバカンス」ウェブサイトの専用ページからの応募

応募総数： 3,015名(前年比370.8%)

応募作品数： 5,209作品(前年比382.5%)(1.73作品/人)

<「旅行川柳投票&プレゼントアンケート」>

実施期間： 2012年10月15日～11月15日

実施形式： 「1ウィークバカンス」ウェブサイトの専用ページからの投票・回答

投票形式： 上記一次審査通過作品(60作品)へのアンケート方式の一般投票

同時に一般旅行者の「長期休暇取得」「長期旅行」に関する現状把握のためのアンケートを実施
川柳投票&アンケート参加者数：8,327名(前年比117.0%)

入選内容： 特選10作品(一般投票上位10作品)

特別賞5作品(特選以外の一次審査通過作品から選考)

参加賞10名様(抽選)

第1位 いつか行く きつと行けない 今行こう R.K.さん(宮城県) 得票数3,099票

第2位 婆ちゃんの 「今年で最後」も 10年目 M.K.さん(大阪府) 同2,772票

第3位 一週間 終わってみれば 一瞬間 M.T.さん(埼玉県) 同2,508票

第4位 部下だって 上司の休暇は リフレッシュ M.Y.さん(岐阜県) 同2,012票

第5位 授業より 足で覚える 日本地図 T.T.さん(富山県) 同1,883票

結果発表： 12月14日

実施概況： 第2回を迎え、応募者数・作品数とも格段に増加した事が最大の特徴・成果であり、本コンテストの周知拡大や定着とともに、ワーク・ライフ・バランスへの期待を含め、一般の皆様様の「長期休暇取得意欲」や「長期旅行への憧れ」などが強く感じられるコンテストとなった。

<今後の課題・取組事項等>

- ・ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進をはじめ、関係諸官庁・団体・企業等の連携拡大による「日本人のバカンス文化定着」に向けた取組の展開強化
- ・「1ウィークバカンスキャンペーン」およびその目的の周知拡大・定着
- ・「1ウィークバカンス」を楽しんでいただける長期滞在型旅行プログラムの創造・開発
- ・2013年度も「1ウィークバカンス」キャンペーンを継続実施予定

以上

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名： 国際婦人平和自由連盟（WILPF）日本支部

委員氏名： 会長 金子堯子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

私たちは、国連を介するWILPF本部の活動の取り組みである、「軍縮」・女性に対する「権利」・「人種的正義」・「経済的公正」の実現、を日本支部の特徴を生かしながら支援している。内閣府の男女共同参画の取り組みについても、上記の枠内で賛同している。毎年の研修会・講演会では、その時々の問題に対応する議論を行ってきた。2012年度には、東日本大震災に端を発した原子力問題に絞り、「長崎の被爆者の体験」および「エネルギー問題」が取り上げられて近未来の模索の参考とした。2011年度には、研修会において、第55回国連婦人の地位委員会（CSW）日本政府代表橋本ヒロ子氏による講演会を開催し、「女性の地位向上に関する国連の最近の動向とNGOの果たす役割」について取り上げた。これらの講演会は、日本女子大学生涯学習センターとの連携講座として、会員ばかりでなく一般へ公開され、関心を寄せて頂いている。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

2012年度は、ワーク・ライフ・バランス（WLB）のチームに参加させて頂いた。会員の構成は子育てを終了したり勤め先を退職した年齢層が多数であるが、2011年の日本支部設立90周年を機に女子学生への参加の呼びかけが行われ、学生たちの真摯な態度には眼から鱗が落ちる思いさえしている。2012年度の活動内容として、ワーク・ライフ・バランス（WLB）という言葉や内容への周知度を予備的に調査することとした。その結果、学生たちにとっては授業の中で取り上げられていることであった。それに対して会員の周知度は低かったという年齢層による周知度の大きな違いが確認された。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

ワーク・ライフ・バランスは、基本的には男女を問わず勤労者は働きやすい環境を保障される権利があり、そのために具現されるべき事項である。そのことが当たり前のこととして国民が周知することこそが、事業所での勤労者のワーク・ライフ・バランスの高度化をもたらし、結果として知的な生産力が向上することに繋がる。このことは、日本の国力の回復となる。勤労者の幸福度は、幼児をはじめとする未成年者や、高齢者など非勤労者の幸福度と比例していることは申すまでもない。チームに参加している団体の殆どは、現時点で勤労者を直接抱えている団体である。しかしながら、団体には、WILPFのような女性としてどのように社会へ貢献が可能かを活動の目的としている団体も参加している。後者こそ、生涯学習を通じて、非勤労者の意識を高めて行く取り組みを行う重要な役割があると考えられる。今後は、まず第1に今年行ったワーク・ライフ・バランスの周知度調査を広く行い、その意義をすこしでも多くの非勤労者へ周知させ意見形成の場を提供することが重要である。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組等の報告

団体名：（特活）UN Women 日本国内委員会

委員氏名：理事 三輪 敦子

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、これまでの課題認識、活動内容等

2011年1月1日にUN Womenが誕生するまでは、その前身であるユニフェム（国連女性開発基金）の日本国内委員会として、ユニフェムが実施する「途上国」の女性支援に協力し、「途上国」の女性の状況と課題に関する啓発をおこなってきた。「途上国」の女性の生産・再生産への貢献の可視化や、グローバル化の進展にともなう女性移住労働者の急増による家庭責任への深刻な影響は、ユニフェムにとっての重要な関心事項ではあったが、国内委員会として、これまでワーク・ライフ・バランスに関して具体的に取り組んだ経験はなかった。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、平成24年度の活動内容

平成24年度は、平成25年2月15日（金）に、内閣府との共催事業として「女性の活躍推進シンポジウム 女性はもっと活躍できる！～女性のエンパワメント原則（Women's Empowerment Principles）を手がかりに」を開催することができた。

第一部（国連グローバル・コンパクト・ボードメンバーの有馬利男氏と国連WEPsリーダーズグループメンバーの岩田喜美枝氏の対談）、第二部（「企業における女性の活躍」未来を捉える視点からと題する、昭和女子大学学長の坂東眞理子氏、JR東日本の鎌田由美子氏、高島屋の高久充氏、中部ダイバーシティNetの森下由季子氏によるパネルディスカッション）のどちらにおいても、「企業における機会の均等・インクルージョン・差別の撤廃」「キャリア形成」「キャリアアップ」「人事部にとっての女性の活用」にとって、ワーク・ライフ・バランスの推進が鍵になることが明確に示された。ワーク・ライフ・バランスが、女性の活躍にとっての最重要課題であることを多くの人に伝えることができた貴重な機会になったと考えている。

■ ワーク・ライフ・バランスに関する、活動の振り返り、今後の課題・取組事項等

今年度の成果を踏まえ、UN Womenの優先課題の一つであり日本の女性にとっての重要課題でもある「女性の経済的エンパワメントの推進」、さらにはWEPsの普及推進を通じ、ワーク・ライフ・バランスを推進しやすい環境を日本において実現することに貢献していきたいと考えている。