

# はねっと

2006  
Vol.  
27

【特集】

## 仕事と生活のバランス、

## 見直してみませんか？

仕事が忙しいのは仕方のないこと？

でも、できるなら仕事と私生活の

バランスのとれた働き方がしたいと思いませんか。

一人ひとりのライフスタイルにあった働き方について

さまざまなデータから探ってみました。



朗読劇「ひまわり」  
〜DVDをのりこえてを公演

毎年11月12日から25日までの2週間は、「女性に対する暴力をなくす運動」の期間です。この運動期間にちなみ、男女共同参画センターでは11月25日(土)に横浜の市民朗読劇団「オンリーワン」による朗読劇「ひまわり」〜DVDをのりこえてを公演し、多数の市民の方に参加いただきました。

この朗読劇は、財団法人横浜市女性協会(現：財団法人横浜市男女共同参画推進協会)で2004年度に「ドメスティック・バイオレンス(DV)の実態をより多くの人に知ってもらいたい」と企画され、好評のためこれまで全国でたびたび公演されてきました。DVの被害にあいながらも生き抜いてきた女性の言葉を3話からなる朗読劇としたものです。被害者の生の声を届けることによって、DVが決して許されるものではないことを、皆さんに知っていただく機会となりました。

男女共同参画センターの  
女性のための相談

夫婦・家族間の悩み事、生き方や人間関係などの悩み、妊娠・出産・更年期などの女性特有の不安、女性の人権にかかわる法律や裁判の相談に、専門の女性相談員が応じます。相談日時については、左記をご覧ください。

八王子市の行政審議会等  
委員への女性の参画状況

審議会等への委員の女性の参画については、昨年の36.8%から36.0%と下がってしまいました。これは、前年に続き、新しい審議会が増え、全体的な委員数も増えたなかで、女性委員の伸びがそれに追いつかなかったことが原因と考えられます。「八王子ゆめおりプラン」(基

### 専門相談

女性のための専門相談・カウンセリング

女性専門の相談員や心理カウンセラーが応じます。

※祝日・年末年始は除く

	曜日	時間	担当(全て女性)	所要
午前	水・土曜日	午前9時~正午	心理カウンセラー	45分
午後	木曜日	午後1時~午後4時	専門相談員	30分
夜間	第2木曜・第4月曜日	午後5時~午後8時	心理カウンセラー	45分

女性のための保健相談

※祝日・年末年始は除く

第3金曜日	午前9時30分~午前11時30分	保健師	30分
-------	------------------	-----	-----

女性のための弁護士相談

※年末年始は除く。祝日の場合は第3土曜日

第4土曜日	午後2時~午後5時	弁護士	30分
-------	-----------	-----	-----

### 電話相談

女性の抱えるさまざまな悩みや問題について、男女共同参画センターの相談員がお話を伺います。

※年末年始は除く

月~土曜日	午前9時~午後7時	相談担当職員
-------	-----------	--------

相談の予約やお問い合わせは、相談専用電話 **042-648-2234** まで。

### 女性の参画状況推移

区分	15年度末	割合	16年度末	割合	17年度末	割合
審議会 等数	62	85.5	72	86.1	86	88.4
含む数 (内女性を 含む数)	53		62		76	
審議会 委員数	1,069	38	1,171	36.8	1,336	36.0
含む数 (内女性 委員数)	406		431		481	

本構想・基本計画)では、平成24年度末までに、女性の参画率が50%になることを目指していますが、当面の目標として平成19年度末の女性の参画率を42%に設定しました。公募市民を募り、積極的に女性委員の登用を進めています。学識経験者として選出される専門家や、団体の役員等に女性が少ないことなど、まだまだ課題が多いのが現状です。今後も女性の声を市政に活かすために、女性の参画を更に進める努力をしていきます。

ご意見・ご感想は、男女共同参画センターまでお寄せください。

★電話・FAX★

☎ 042-648-2230

☎ 042-644-3910

★メール★

shiminkatsudo@city.

hachioji.tokyo.jp

# 私生活も大切。 働く人の意識が 変わった？



## 仕事優先の現実

「仕事人間」などという言葉に象徴されるように、これまで日本人は私生活よりも仕事を優先させて働くことを受け入れてきた面があります。しかし、若い世代を中心に、仕事も大切だけれど、私生活も大事にした働き方がしたいと望む人が増えています。

働き方の理想と現実を聞いた調査では、「生活を優先」「どちらかといえば生活を優先」したいと答えた人が半数以上いるにもかかわらず、現実には「仕事を優先」「どちらかといえば仕事を優先」していると答えた人が7割近くいます【データ①】。

近年、このような「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)、つまり仕事と私生活の

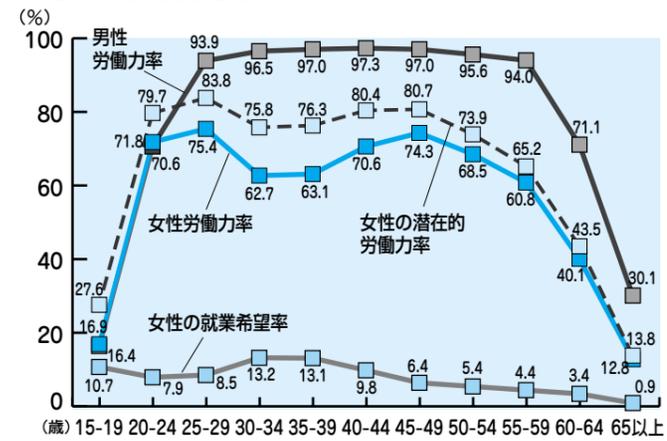
## 働き続けることを 選択しない女性

仕事に比重がかかり、私生活に時間がとれない働き方は、女性の就業継続に影響を与えています。

女性の社会進出が進み、働く女性は増えてきました。それにもない、勤続年数も伸びていて、昭和60年の平均勤続年数が6・8年であったのに対し、平成17年では8・7年となっています(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より)。

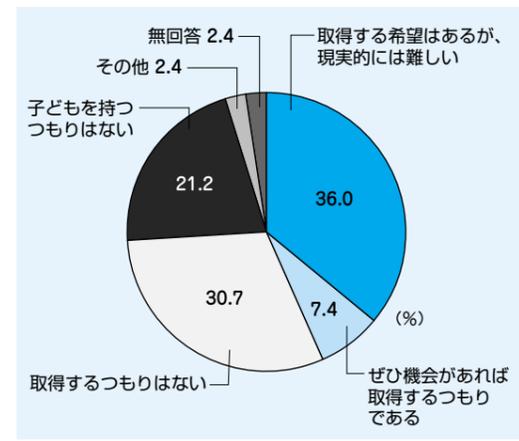
しかし、仕事と家庭の両立が難しいことから、結婚・出産を機に仕事を辞める女性も依然として多くみられます。

### ★データ④★ 年齢階級別労働力率



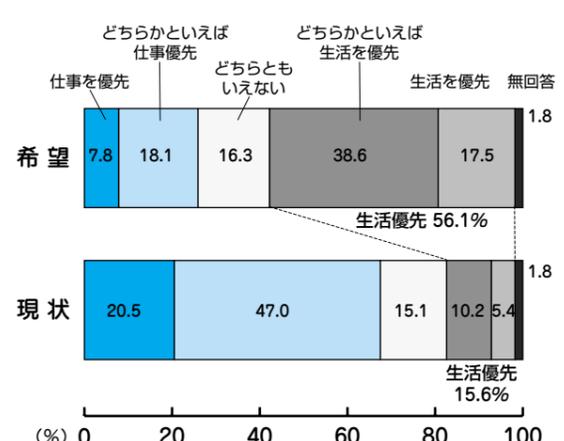
※総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成17年平均)により作成

### ★データ⑤★ 育児休業取得についての男性の考え方



※財団法人子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(2001年)により作成

### ★データ①★ 働き方の理想と現実(末子年齢0~3歳)



※厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)により作成

バランスのとれた働き方をめざそうという考え方が注目を集めています。

実際、法定労働時間の短縮や短時間勤務の導入が進んだこと、また労働形態の変化などにより、全体的に労働時間は減る傾向にあります。

しかし、フルタイム就労者における週60時間以上働く人の割合をみると、子育てなどに忙しい世代である30代、40代の男性が最も多く、ここ10年間で、法定外を含めた労働時間は増える傾向にあります【データ②】。

諸外国と比較してみると、週50時間以上働く労働者の割合は、日本が28・1%、アメリカが20・0%、イギリス15・5%であるのに対し、ドイツ、フランスが5%程度、スウェーデン、オランダでは2%未満となっており、ヨーロッパ諸国で「仕事と生活の調和」が進んでいることがうかがえます【データ③】。

## 休暇の取りづらい 日本の職場風土

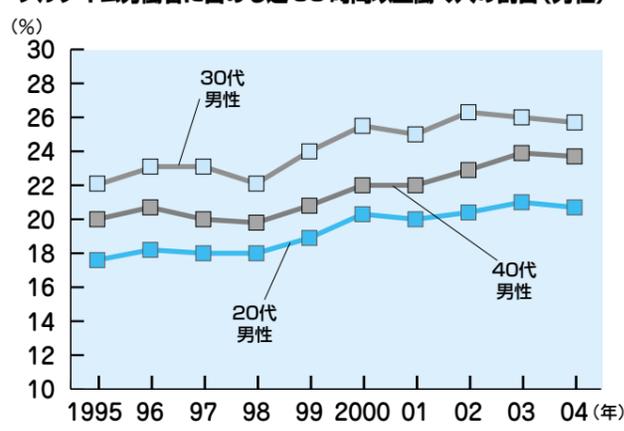
一方、仕事優先の働き方は、男性の家事や子育てに参加する機会をばねているともいえます。

前述の「生活を優先」したい【データ①】という結果からもわかるように、男性の多くは家庭生活にも関わっていきたくないと望んでいます。しかし、たとえば、父親の子育て時間は1日平均25分(総務省「社会生活基本調査」より)で、これはイギリスの90分、スウェーデンの72分、ドイツの60分などと比較しても、非常に少ないのが現状です(OECD「Employment Outlook2000」より)。また、男性の育児休業取得率も、0・56%と1%にも至っていません(厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より)。

男性の育児休業取得についての考え方について聞いた調査【データ⑤】では、「ぜひ機会があれば取得するつもりである」が7・4%、「取得する希望はあるが現実的には難しい」が36・0%と、男性の約4割が、事情が許せば取得したいと望んでいます。

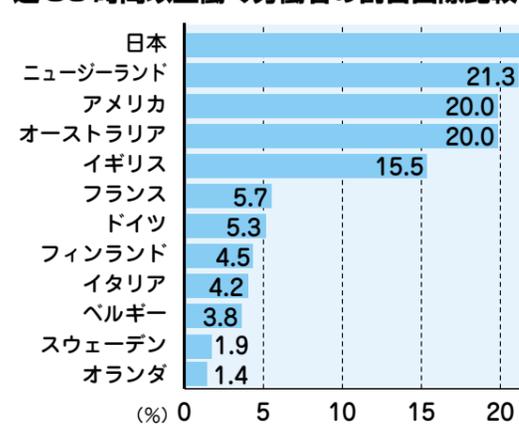
しかし、その一方、「取得するつもりはない」と答えている男性も30・7%います【データ⑤】。主要な要因を探してみると、「同僚に迷惑がかかる」「評価が下がる」など、職場の雰囲気や仕事の状況から断念していることがあげられます(厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」より)。

### ★データ②★ フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合(男性)



※総務省「労働力調査」により作成

### ★データ③★ 週50時間以上働く労働者の割合国際比較



※ILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004年)により作成

よりよい仕事をするためにも  
仕事と生活のバランスは大切

長時間労働に加え、「仕事と生活の調和」がとりにくい背景には「個人の生活より、仕事を優先すべき」という職場風土があげられます。理想とする働き方や労働条件について聞いた調査「データ⑥」では、若い世代では「有給休暇が取得しやすい」「残業が少ない」をあげる人の割合が高くなっています。しかし、現実には有給休暇の取得率は、景気の低下とあいまって下がる一方で、平成13年以降5割をきっています（厚生労働省「就労条件総合調査」から）。

もちろん、人が生きていくためには、働いて生活を維持していかなければなりません。収入を得るためには仕事が必要なのは仕方ないこととされている人もいるでしょう。しかし、たいいていの場合、私生活が充実していないと仕事もつまづいて

ライフスタイルに  
あった働き方が  
したい

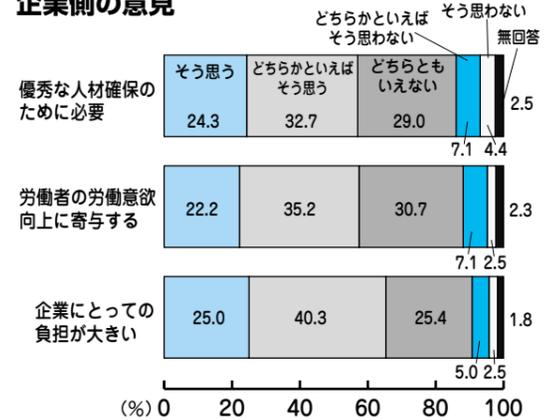


★データ⑥★  
理想とする働き方や労働条件

	第1位	第2位	第3位
29歳未満	有給休暇取得容易 (41.1%)	残業少ない (36.3%)	転職可能 (32.2%)
30～39歳	有給休暇取得容易 (40.1%)	残業少ない (35.5%)	子育てと両立可能 (30.8%)
40～49歳	定年まで雇用確保 (39.8%)	退職金・年金充実 (39.7%)	有給休暇取得容易 (34.0%)
50～59歳	退職金・年金充実 (43.6%)	定年まで雇用確保 (41.3%)	有給休暇取得容易 (27.2%)

※厚生労働省政策統括官付政策評価官室「社会保障を支える世代に関する実態調査」(2004年)により作成

★データ⑦★  
家庭と仕事の両立を支援する制度に対する  
企業側の意見



※株式会社ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査報告書（厚生労働省委託調査）」(2002年)により作成

一人ひとりの生き方にあった  
多様な働き方ができる社会へ

一人ひとりのライフスタイルにあった働き方ができるためには、企業が多様な働き方のできる環境を整えていくことが必要です。一例として、現在、勤務時間を個々に設定できる「フレックスタイム制」や「在宅勤務制」、一人分の仕事を二人以上で担当する「ジョブシェアリング」などの導入が進められていますが、大企業を中心とする一部に限られます。

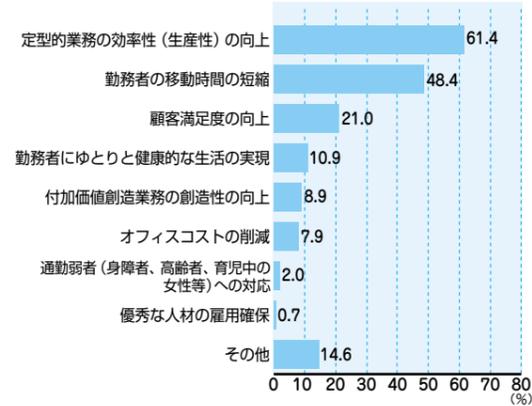
また、インターネットの普及により、働く者が時間と場所を自由に選択できる「テレワーク」の導入も広まっていて、平成11年には1%に満たなかったものが、平成16年には8.5%となっています（総務省「平成16年通信利用動向調査」

から）。企業の導入目的について見てみると「データ⑧」、「定型的業務の効率性の向上」「勤務者の移動時間の短縮」「顧客満足度の向上」「勤務者にゆとりと健康的な生活の実現」などをあげていて、約9割の企業が「非常に効果があった」または「ある程度効果があった」と答えています（総務省「平成16年通信利用動向調査」から）。

さらに、再就職についても選択肢が広がっています。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」、資格やスキルを持った中高年を再雇用する「中途採用制度」、パートタイマーや契約社員から正社員への「昇格制度」などがあげられます。

いずれにしても、仕事と生活の調和は、働く人とその家族にとって大切なテーマです。男女共同参画社会は、一人ひとりが生き方を選べる社会です。今一度、自分はどんな働き方、生き方がしたいのか見直してみませんか。

★データ⑧★  
企業におけるテレワークの導入目的



※総務省「平成16年通信利用動向調査」により作成

先進国にみるワーク・ライフ

バランスの取り組み

スウェーデン

家庭責任を手厚く支援

家庭責任全般に対し支援策が進んでいるスウェーデンは、北欧の中でも充実した保育サービスを提供している国の一つです。1～5歳児の約8割が保育所または家庭型保育所でサービスを受けており、いわゆる待機児童の問題はほぼ解消されています。育児休業中は所得が手厚く保障され、休業中は代替要員を確保し、人事評価を行うため、育児休業取得率は男女共に約8割に達しています。

さらに労働時間の短縮も進んでいて、平均帰宅時間は男性で午後5時11分、女性が午後4時37分と、仕事と家庭の両立がしやすいなっています。

オランダ

パートタイム労働を推進

オランダではパートタイム労働者の割合が約4割と高くなっています。フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇を法律で保障することにより、ライフスタイルに応じてパートを選択できるようにしたためです。つまり、同じ仕事内容で時間当たりの賃金がフルタイムと同等であるため、子育て等で短時間勤務を選択しても不

利にはならないというメリットがありません。

日本では子育てのために妻が仕事を辞めた場合、収入は夫のみとなり、仕事と家庭のバランスも夫は仕事、妻は家庭と偏ったものになってしまっています。

一方、オランダの場合、子育て期間中は、夫婦でパートとフルタイムを活用することで、一人で働くよりも収入があり、家事や子育てに二人で関われる時間もとれるというバランスのとれた働き方ができるのです。子育てはとてまやりのある仕事です。育児が終わったあとも、積極的に関わっていききたいですね。

アメリカ

育児支援からライフ・バランス

アメリカでは、80年代の人材不足の際、優秀な女性の人材をつなぎとめておくために実施されたファミリーフレンドリー支援がもととなり進められてきました。「仕事と生活の調和」が経営上の利益につながることを考える企業を中心に、柔軟な勤務形態の提供や、託児所の整備といった取組みが進められています。近年は自己啓発のための学費補助、従業員の心身の健康維持に対する支援など、すべての社員を対象とした多様な支援へと拡大しています。



大沢真知子 [大学教授]

これまで日本では、仕事優先が時間重視のどちらかに偏った働き方しかなく、両者のバランスがとれた働き方を選ばず、正社員として朝から晩まで一杯働くことで安定した地位を得るか、非正社員として勤務時間に融通をきかせるかわりに低い収入と不安定な処遇に甘んじるか、という二者択一しかなかったのです。しかし、近年「ワーク・ライフ・バランス」の考え方が浸透してきたことで、より柔軟な働き方が選べるようになってきました。たとえば正社員でも短時間勤務や在宅勤務をできるような取り組みが、すでにいくつかの企業で実践されています。このことは、育児をしながら

# 働き方の見直しは、働く人だけでなく、企業のためにも必要です。

働く人にとっての朗報だといわれています。しかし、ワーク・ライフ・バランスとは、本来育児をする人のためだけの発想ではありません。働く人全体のために、そして企業のためにも有益なことです。派遣労働者の中には、「自分の実力をつけるために勉強する時間を確保したいから、あえて正社員にならない」人もいます。さらに、猛スピードで技術革新が進む現代の産業界で、最先端の技術や情報を得るためには、独自で勉強することが必要です。また、良いアイデアを出すためには、人と会ったためなどの自由な時間も大切でしょう。ですから、会社に長時間拘束されている正社員よりも、自分の時間を有効に使っている派遣社員のほうが、実は有能だということもままあります。にもかかわらず、正社員より低い処遇しか与えられない。これが、これまでの日本でした。しかしこれからは、少子高齢化で労働力が不足する時代です。それは、「優秀な人材を確保できない企業は生き残れない」ということを意味します。もし働き方や処遇に不満があれば、有能な人はすぐにライバル会社に移ってしまつてしまいます。一方、短時間勤務や在宅勤務といった柔軟な働き方は、フルタイムで働くよりもむしろ効率的であるという調査結果があります。限られた時間の中、優先順位をつけて集中的に仕事をす

ることが、効率アップにつながるというのでしよう。つまり、企業側からみても、柔軟な勤務体制をとることは大きなメリットがあるのです。ですから今、先見性のある企業は、働き方の見直しを最優先課題として取り組んでいます。

もし今、仕事と家庭の両立が難しいと考えているなら、働き方を変えることを上司に提案してみてもいいでしょう。たとえば「朝早く出勤するかわりに早く帰りたいのですが」「週1日は在宅で仕事をしたいのですが」などということ。これからは、こういう働き方がどんどん増えてくるはず。最初の1歩は勇気がいるでしょうが、今は追い風が吹いているときです。ぜひ、声を上げてみてください。

おおさわ・まちこ / 日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授。内閣府男女共同参画会議専門調査会、厚生労働省パートタイム労働研究会など政府委員を多数務める。専門は労働経済学。「ワークライフバランス社会へー個人が主役の働き方」(岩波書店)ほか、著書多数。

## 男女雇用機会均等法が改正・施行されます

改正雇用機会均等法が成立し、平成19年4月から施行されます。法の施行から20年、前改正から約10年が経つ今回の改正ですが、大きく変わった点は、女性への差別から男女を対象とした「性差別禁止法」となった点、さらに初めて「間接差別の禁止」が盛り込まれたことです。

### 【改正の主なポイント】

#### 性別による差別禁止の範囲の拡大

女性だけでなく、男性も均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できる。

#### 禁止される差別の追加および明確化

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加え、降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職奨励、雇止めについても、性別を理由としての差別は禁止。

#### 間接差別の禁止

外見上は性に中立的な要件でも、省令で定める一定の要件(募集・採用にあたり、一定の身長または体力を要件とすること、昇進にあたり転勤経験を要件とする等)については、業務遂行上の必要などの合理性がない場合には間接差別として禁止される。

#### 妊娠出産等を理由とする不利益扱いの禁止

妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益扱いの禁止

省令や不利益扱いの具体的内容については今後定められるが、以下のような内容が想定される。**【省令】**労働基準法の母性保護措置や、均等法の母性健康管理措置を受けたことなど**【不利益扱い】**退職勧奨、雇止め、パートへの変更など

#### 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合

事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得、その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効。

#### セクシュアル・ハラスメント対策

男性に対するセクハラも含めた対策を講じることが義務となる。対策が講じられず是正指導にも応じない場合、企業名の公表の対象となる。また紛争が生じた場合、男女とも個別紛争解決援助の申出を行うことができる。

#### 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置を講ずることが義務となる。こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となる。また紛争が生じた場合、妊産婦は個別紛争解決援助の申出を行うことができる。

#### ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションに取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができる。

#### 過料の創設

厚生労働大臣が事業主にに対し、男女均等扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告しないまたは虚偽の報告をした場合は過料に処せられる。

### 説明会のご案内

八王子市は、厚生労働省 東京労働局との共催で「改正男女雇用機会均等法説明会」を開催します。平成19年2月13日(火)、クリエイティブホールで行う予定です。お問い合わせは、男女共同参画センター(☎042-648-2230)まで。

### 政治・経済等における女性の参画状況

- ①国会議員に占める女性の割合 [衆/平成17年、参/16年] 衆議院 9.0% 参議院 12.4%
- ②国の審議会における女性委員の割合 [平成17年] 30.9%
- ③地方議会における女性の割合 [平成16年] 都道府県議会 6.9% 市議会 11.5% 政令指定都市議会 16.3% 町村議会 5.8% 特別区議会 21.5%
- ④民間企業における女性管理職の割合 [平成17年] 係長相当 10.4% 課長相当 5.1% 部長相当 2.8%
- ⑤ジェンダー・エンパワーメント指数(注) 80ヶ国中43位

女性の社会参加が進んできました。しかし、右記に示す通り、方針決定や政策決定に加わる「参画」となると、まだまだ低いのが現状のようです。

こうした現状を変えていくには、積極的格差是正措置(ポジティブ・アクション)など、女性の参画を支援するための制度の充実が必要ですが、同時に女性自身も政治や経済などの意思決定の場に積極的にチャレンジしていくことが求められます。

(注)ジェンダー・エンパワーメント指数…国連開発計画(UNDP)による指標で、政治や経済への女性の参画を示す数値

※①総務省資料より ②内閣府資料より ③内閣府「男女共同参画白書」より ④厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より ⑤国連開発計画「人間開発報告書」より

## データにも女性の参画