

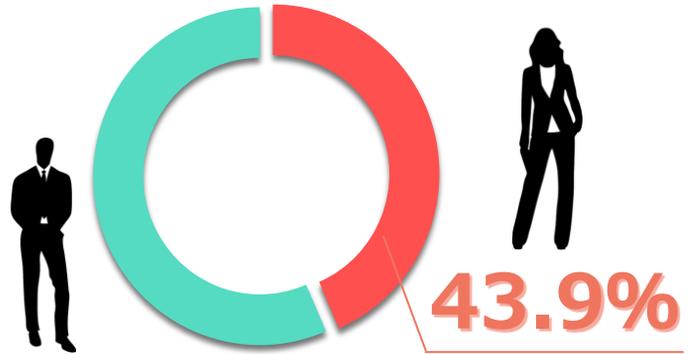
考えよう！わたしたちの 働き方・暮らし方

今働き方の改革が求められています。背景には依然として根強い長時間労働や、仕事と生活の両立が難しい環境など、働き方そのものを見直して行こうという社会のうねりがあります。仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の視点から、これからの働き方・暮らし方について考えてみましょう。

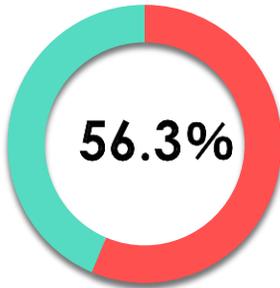


働く女性の現状

雇用者に占める女性の割合

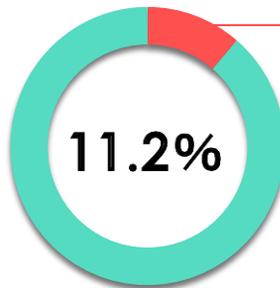


出典：総務省統計局「労働力調査」2015年データ



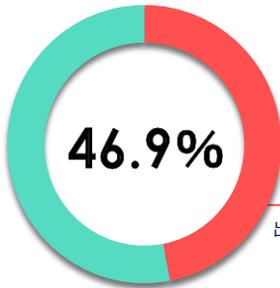
女性雇用者全体に占める**非正規雇用**の割合

出典：総務省統計局「労働力調査」2015年データ



管理職に占める女性の割合

出典：総務省統計局「労働力調査」2015年データ



出産前有職者のうち第1子出産後退職する女性の割合

出典：国立社会保障・人口問題研究所「第15階出生動向基本調査（夫婦調査）2010年～2014年データ

301万人 女性の就業希望者数

出典：総務省統計局「労働力調査」（詳細集計）2015年データ

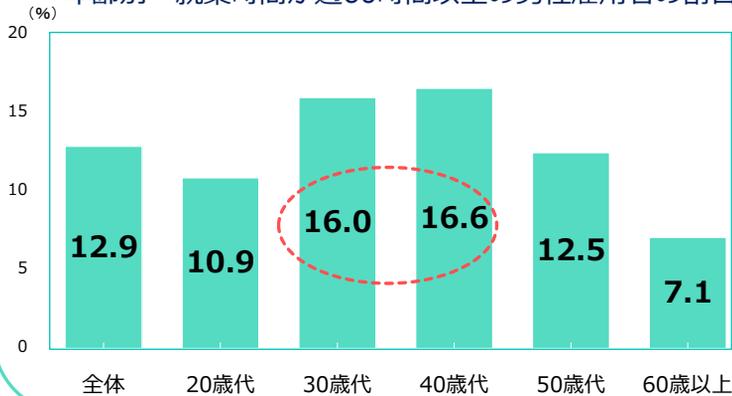
8.1万人

(同離職者全体の80.3%) **介護・看護を理由に離職・退職した女性の数**

出典：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」

一方で男性は・・・

年齢別・就業時間が週60時間以上の男性雇用者の割合



男性の30歳代40歳代では1/6が週60時間以上の長時間労働をしています。

出典：内閣府「少子化社会対策白書」2015年データ

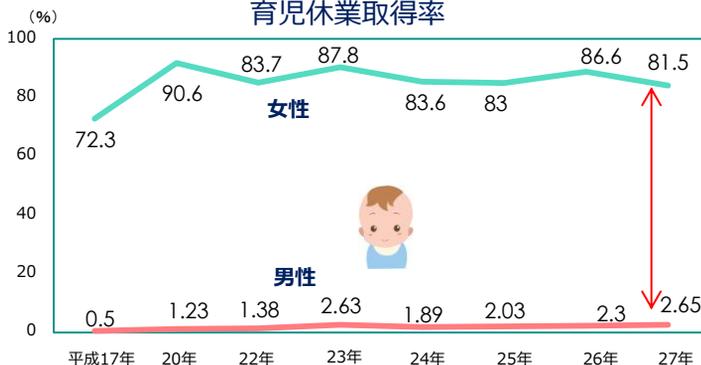
6歳未満の子供を持つ妻・夫の家事関連時間や仕事時間



日本の子育て期にある男性の家事（育児時間）は妻の有業無業に関わらず1時間程度にとどまっています。

出典：総務省「社会生活基本調査」2011年データ

育児休業取得率



男女ともに取得可能な育児休業も、男性の取得率は低いままです。

出典：厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」

背景にある 男性中心型労働慣行

高度経済成長期

サラリーマン世帯の増加

都市化

核家族化

性別役割分担のもと
「制約がない働き方」ができる
男性を中心とした労働慣行の形成



世帯収入の担い手

正規雇用
(正社員)

長時間労働
永年雇用
転勤

仕事

家庭



家事・育児・介護の担い手

非正規雇用
(パート・アルバイト)

短時間労働
有期雇用
(家族に扶養されることが前提)

高度経済成長期を通じて形成された、男性中心型労働慣行は、経済力を男性に集中させ、仕事や家庭生活などの様々な場面において男女間格差を生む要因となってきました。

男性中心型労働慣行 の行き詰まり

社会が大きく変化している中で、これまでのような「男性中心型労働慣行」は、男性にも女性にも様々な生きづらさをもたらしています。

心身の
健康問題

困難な両立

不安定雇用
の固定化

介護離職

毎日残業続き。たまには子どもと遊びたい。ゆっくり体を休めたい。



雇用形態の
多様化

毎日帰りが遅い夫。家事育児は私一人。キャリアアップもしたいけれど仕事と育児の両立ができるかしら？

共働きの
増加



年をとり病気がちな親が心配。仕事を休むか辞めるしかないか。

高齢化

仕事を通して
経済的な自立
がしたい。

将来

単身世帯の
増加



今こそ働き方・暮らし方改革！

キーワードは

ワーク・ライフ・バランス

多様な生き方ができる社会へ



ワーク・ライフ・バランスとは、**すべての人**が「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとりその両方を充実させる働き方・生き方のことです。

個人にとっては
仕事と生活が充実

社会にとっては
活力ある社会に
発展

企業にとっては
多様性を備えた
企業へ成長

イクボスが増えれば社会は変わる イクボス10カ条



働き方を変えるには個々の意識だけでなく、経営者、管理者のリーダーシップが必要です。

「イクボス」とは、部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司のこと

10カ条の過半を満たすことが「イクボス」の証です

1	理	解	現代の子育ての事情を知り、部下がライフ（子育てや介護など）に時間を割くことに理解を示している		
2	ダイバーシティ （多様性）		ライフに時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしている		
3	知	識	ライフのための社内制度（育休制度など）や法律（労働法など）を知っている		
4	組	織	浸	透	管轄している組織に、ライフを軽視せず積極的にワークライフバランスを推奨し、広めている
5	配	慮		転勤（単身赴任）など、部下のライフに大きく影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしている	
6	業	務		育休取得者などが出ても業務が滞らないよう情報共有、チームワークの構成などの手段を講じている	
7	時	間	捻	出	部下がライフの時間を取りやすいように、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めている
8	提	言		経営者や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう提言している	
9	有	言	実	行	「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしている
10	隗	より	始め	よ	自らワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいる

出典：NPO法人ファザーリング・ジャパン「イクボスプロジェクト」

「ワーク・ライフ・バランス」 を主流に

平成28年4月1日に女性活躍推進法が全面施行されました。働く場面における女性の活躍を推進するこの法律は、同時にこれまでの働き方を見直し、だれもが**仕事と生活を両立できる、暮らしやすい社会**の実現のための改革につながることを期待されています。

女性活躍推進法 基本原則（第2条）

- 固定的性別役割分担などを反映した職場慣行を見直し、女性に対して、採用や昇進などの**機会の積極的な提供**を行う。
- **仕事と家庭の両立**が円滑かつ継続的に可能となるよう**必要な環境を整備**する。
- 女性の仕事と家庭生活との両立に関し、**本人の意思を尊重**する。

「制度がある」
だけでなく、その制度
を利用しやすい風土づ
くりが大切です。

詳しくは [女性の活躍・両立支援総合サイト](#)



埼玉県内で、長年にわたりワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を訪問！

多様な働き方 実践企業

～三州製菓株式会社～



S-terrace (エス・テラス) ・本社・第2工場

所在地：埼玉県春日部市

従業員数：246名（うち女性182人）

女性比率74.0%（2017年2月現在）

業種：米菓・洋菓子の製造・販売

「“働きやすさ”を追求し、一人一人の持つ潜在的な力を引き出す。」

（代表取締役社長 齊之平伸一さん）

ワーク・ライフ・バランス推進の取組（抜粋）

一人三役制度

一人が3つ以上の仕事を担えるようにする制度。

業務の見える化・技量レベルの見える化を図り、緊急時のサポート体制を整える。社内研修などを通して担当以外の仕事も身につける。

ライフステージに合わせ選択可能な働き方

働く人のニーズを汲み、より利用しやすい制度を実現

サテライト オフィスの設置 所定外労働 の免除 短時間 正社員 フレックス など

残業削減

ノー残業デーの実施
企業内の意識啓発

男性の育児 休業取得

経営者直接
の呼びかけにより
100%を実現

雇用形態の転換

正社員の27%が非正規
雇用からの転換。さらに
管理職への登用もあり

声

「お互いさま」の意識が浸透し、制度を利用しやすい風土が作られています。
安心してキャリアを継続できることは、仕事へのやりがいにつながります。

（総務部マネージャー板垣千恵子さん）

主な
受賞歴

2004年 埼玉県男女共同参画推進事業所

2013年 厚生労働省埼玉労働局「子育てサポート企業（くるみん認定企業）」※2

2014年 埼玉県「多様な働き方実践企業」プラチナ認定（最高位）※1

2016年 厚生労働省埼玉労働局「女性活躍推進企業」えるぼし3認定（最高位）※3



両立支援認定制度 (国・埼玉県)

埼玉県「多様な働き方実践企業」認定制度 ※1

埼玉県では、仕事と子育て等の両立を支援するために、短時間勤務など多様な働き方を実践している企業等を認定しています。



【認定基準】

- (1) 女性が多様な働き方を選べる
- (2) 法定義務を上回る短時間勤務制度等が職場に定着している
- (3) 出産した女性が現に働き続けている
- (4) 女性管理職が活躍している
- (5) 男性従業員等の子育て支援等を積極的に行っている
- (6) 取り組み姿勢を明確にしている

プラチナ

6つすべて

ゴールド

4つ以上

シルバー

2つ以上

※平成28年4月より「男性の働き方の見直し」に取り組む企業をプラス評価しています。

認定企業の取組は埼玉県のウェブサイトなどで確認できます。

厚生労働省認定制度 くるみん認定 ※2

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定マーク「くるみん」



【評価項目】

- (1) 計画期間内の男性の育児休業等取得実績
- (2) 女性労働者の育児休業取得率
- (3) 育児休業または勤務時間の短縮等の措置
- (4) 所定外労働の削減のための措置
- (5) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- (6) その他多様な労働条件の整備 など

厚生労働省認定制度 えるぼし認定 ※3

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定マーク「えるぼし」



1段階目
1つまたは2つ



2段階目
3つまたは4つ



3段階目
5つの基準全て

【評価項目】

- (1) 男女別の採用における競争倍率
- (2) 男女の平均勤続年数の差異
- (3) 法定時間外労働及び法定休日労働時間数
- (4) 女性管理職の比率
- (5) 多様なキャリアコースの実績

認定企業の取組は、厚生労働省のウェブサイトで確認できます。

これからの働き方のために

はたらくとは、「はた（傍）を楽にすること」

職場で、家庭で、地域の中で・・・

こうした見方が広がれば「働き方」も

少しずつ変わるかもしれません。

男女が共に

多様な生き方、働き方が選択できる社会は

ひとりひとりの、意識を変えることから

はじまるのです。

