



福岡市では
こんな取り組みをしています！

(平成27年3月現在)

・出前型！ワーク・ライフ・バランスセミナー(市民局)

市内の企業に講師を派遣し、ワーク・ライフ・バランスについての研修を行っています。費用は無料です。

→詳しくは、福岡市男女共同参画 HP、または男女共同参画課まで。

・社会貢献優良企業優遇制度【男女共同参画・次世代育成支援】(市民局)

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの促進に取り組んでいる市内地場企業を対象とした認定制度です。入札時の優先指名等の優遇措置を行っています。

→詳しくは、福岡市男女共同参画 HP、または男女共同参画課まで。

・「い〜な」ふくおか・子ども週間♡(子ども未来局)

「い〜な」ふくおか・子ども週間とは、毎月1日〜7日の少なくとも1日は、企業(職場)や地域・家庭など、いろいろな場で子どもたちのためにできることに取り組もうという運動です。趣旨に賛同いただける企業・団体を募集しています。

→詳しくは「い〜な」ふくおか・子ども週間 HPへ。

・働くあなたのガイドブック(経済観光文化局)

労働関係の法令や子育てと仕事の両立支援制度などについて分かりやすく掲載した冊子を配布しています。

→各区役所や市役所1階情報プラザなどで配布しています。福岡市 HPからもご覧になれます。

平成27年3月発行
福岡市市民局男女共同参画課

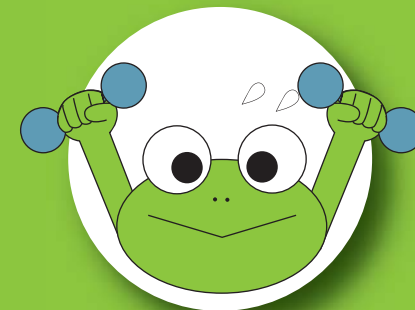
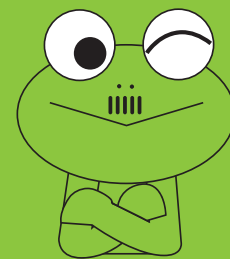
〒810-8620 福岡市中央区天神 1-8-1
TEL: 092-711-4107 FAX: 092-733-5785

E-Mail: danjokyodo.CAB@city.fukuoka.lg.jp

監修: NPO法人福岡ジェンダー研究所

みんなでカエル！

ワーク・ライフ・バランス



ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)ってなに？

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事とプライベートの生活を調和させ、
そのどちらも充実させることで、お互いをもっとよくしていこうという考え方や、
そのための取り組みのことです。



うちの会社は残業を減らす
取り組みをしているから、
出産後も安心して
働いています。

みんなそろって晩ごはん。
家族の会話も弾みます。

ボランティア活動で得た
経験や人脈が、
仕事で役に立っています。

キャリアアップを
目指して資格を
取りました。

休日はスポーツを楽しんで
リフレッシュ。
仕事のやる気も高まります。

2/3 2060年の 労働力人口

どうしてワーク・ライフ・バランス が必要なの？

少子高齢化が進む日本では、これから働ける人の数が減っていきます。

日本の労働力人口は、2060年には現在の約2/3に減少すると推計されています¹が、女性や高齢者など、多様な人が働きやすくすることで、減少を食い止めることができます。

これまで育児や介護のために思うように働けなかった人たちが働きやすいように、社会全体が変わっていかねばなりません。

労働力人口の
推計

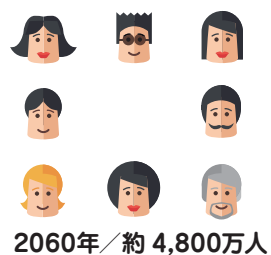
現在の労働力人口



現在の働き方が
変わらない場合



女性や高齢者等の
労働参加が進んだ場合



男女共同参画社会やダイバーシティ（多様性）の実現のため、働く人の心身の健康や人権を守るため、企業の経営戦略として…

「ワーク・ライフ・バランス」はみんながハッピーになるためのキーワードなのです。

1. 内閣府「人口減少と日本の未来の選択」（2014）

6割 出産を機に 退職する女性

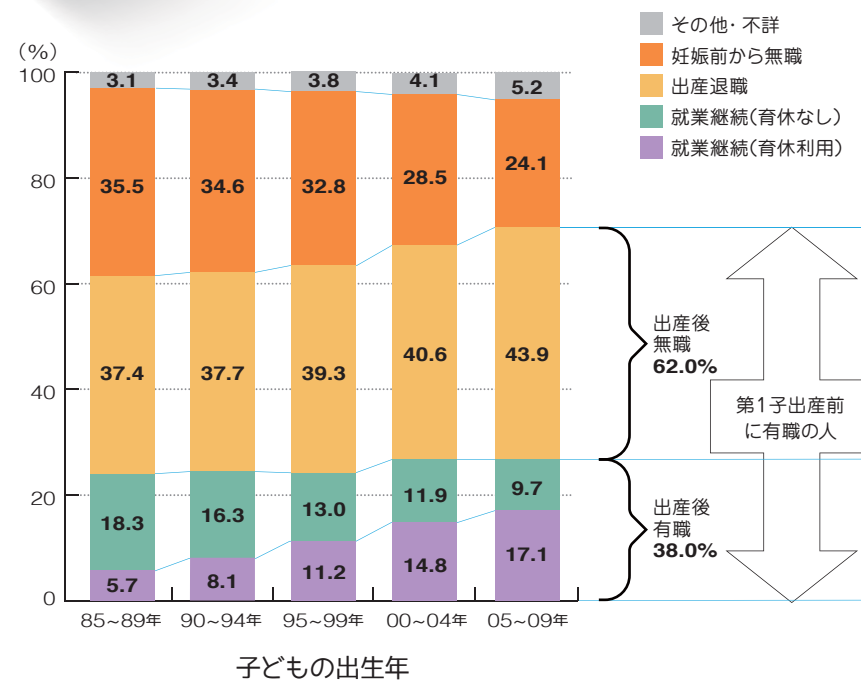
今は育休もあるし、 女性も働き続けやすいのでは？

現在でも約6割の既婚女性が、1人目の子どもが生まれるのを機に仕事を辞めています。この数字は30年ほど前からほとんど変わっていません。

育児休業などの法制度ができて、「残業が多くて体力がもたない」「保育園のお迎えに間に合わない」などの理由で、仕事を辞めてしまう女性がまだまだ多いのです。

ワークとライフを両立できる環境がなければ、「女性活躍」も進みません。

第1子出産前後の
妻の就業状態



資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(夫婦調査)」



家事や育児の分担は夫婦の問題では？

夫の平日の家事・育児の時間をみると、フルタイムの共働き世帯で39分、妻が専業主婦の世帯で41分。

日本では男性の労働時間が長く、女性が働いても家事・育児の分担が進まないため、「男は仕事、女は仕事も家庭も」という状態になってしまい、女性の負担が大きくなっています。家庭や趣味をもっと大事にしたいという男性にとっても、悩ましい問題です。

夫婦の平日の生活時間

	睡眠・食事等	仕事・通勤等	家事・育児・介護等	自由時間(3次活動時間)
夫が有業で妻が無業の世帯				
妻	10時間26分	5分	6時間54分	6時間43分
夫	10時間13分	7時間50分	41分	5時間16分
共働き世帯(妻がパート含む)				
妻	10時間04分	4時間51分	4時間18分	4時間48分
夫	10時間09分	8時間09分	35分	5時間08分
共働き世帯(妻がフルタイム)				
妻	9時間57分	6時間33分	3時間27分	4時間04分
夫	10時間03分	8時間23分	39分	4時間56分

資料：総務省「社会生活基本調査」(2011)



女性が働くと少子化がもっと進むのでは？

夫の家事・育児の時間が長いほど2人目、3人目の子どもが生まれているというデータがあります。妻の家事・育児の負担が大きくなると、「産みたくても産めない」という事態に。

日本の男性の育児休業取得率は約2%²。まだまだ「育児は女性」と思われているよう。でも、女性も男性も、ゆとりをもって子育てできる環境づくりが、少子化対策のカギなのです。

2. 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2013)



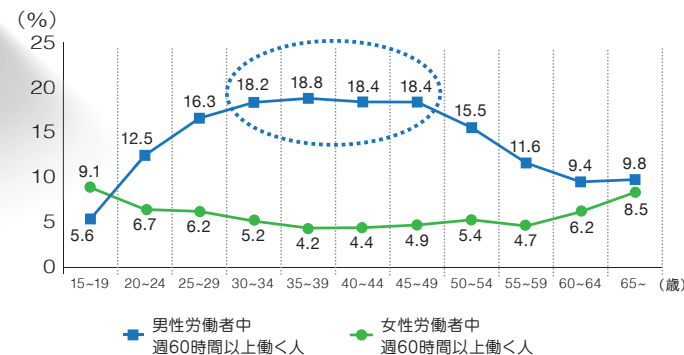
男性が長時間働くのは当たり前？

30~40代男性の約5人に1人が週60時間以上働いています。毎日4時間以上、月にすると80時間以上残業している計算になります。

この「月80時間以上」の残業は、「過労死ライン」とされています。長時間の労働で疲れがたまると、仕事にもミスが出やすくなります。

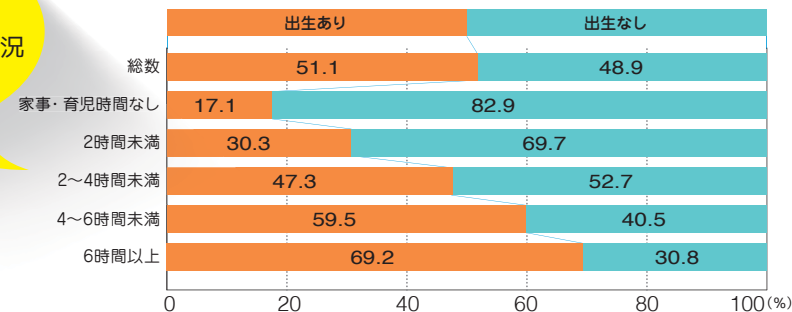
短い時間で効率的・健康的に働く方が、「いい仕事」につながるのです。

男女労働者に占める週60時間以上働く人の割合



資料：総務省「労働力調査 2014年平均」

夫の休日の家事・育児時間別、第2子以降の出生状況(調査期間9年間)



資料：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(2011)

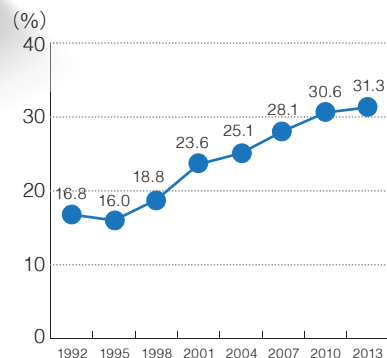


親の介護は妻に任せればいい？

未婚化や非婚化が進み、またきょうだいの数も少なくなっているなか、これからは性別に関係なく、家族の介護をする人が増えていきます。

子育てだけでなく、仕事と介護を両立できるようにしていかなければ、せっかくの人材が、家族の介護のために辞めてしまうことになるかもしれません。

男性介護者の割合



介護する男性の割合が増加しています。

男女とも、介護している人の3割以上が現役世代（60歳未満）です。

資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」

現在、男性の約5人に1人、女性の約10人に1人が50才までに一度も結婚していません。

生涯未婚率

1965

2010

男性



1.5%



20.1%

女性



2.5%



10.6%

資料：総務省「国勢調査」

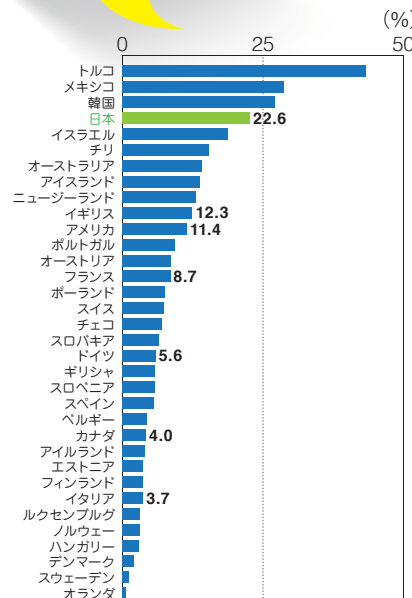
「介護のことは妻にやってもらえばいい」「家計を支えるのは夫の役目」というふうに、「夫婦セット」を前提とした働き方は、もうできないのです。



長時間働労働が企業を支えてきたのでは？

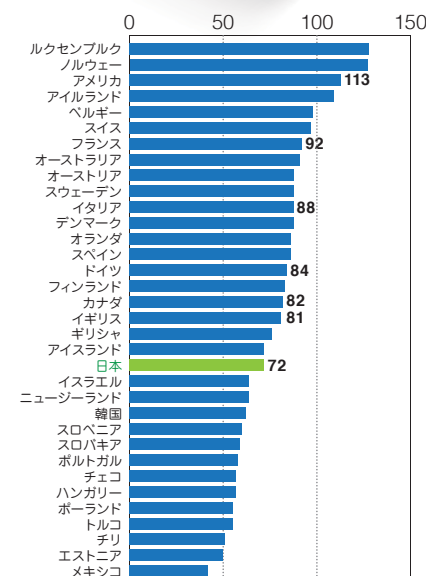
週50時間以上働く労働者の割合をみると、日本は OECD加盟 34ヶ国中第4位の長時間労働国です。しかし、労働生産性は 34ヶ国中第 21位、先進7ヶ国の中では最下位になってしまいます。

週50時間以上働く労働者の割合



資料：OECD「Better Life Index 2014」

労働生産性



資料：日本生産性本部「日本の生産性の動向 2013年版」

OECDによると、日本のワーク・ライフ・バランス度は34ヶ国中29位³。労働時間が長く、余暇や個人的活動の時間が短いからです。

「労働時間＝成果」とは限りません。一人ひとりのワークとライフがより充実したものとなるよう、働き方を見直してみませんか？

3. OECD「Better Life Index 2014」

ワーク・ライフ・バランスに取り組むと、こんないいことが!



ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

ワーク・ライフ・バランスが実現すると、個人だけではなく企業・組織にとっても社会にとっても、様々なプラスの効果が期待できます。

個人にとって



時間管理能力が
高まる

仕事以外の経験が
仕事にも活きる

趣味を楽しんだり、
勉強する時間が取れる

十分に休養が取れ、
健康を維持できる

地域での活動
に参画できる

仕事と家事・育児・
介護が両立できる

企業・組織にとって



仕事の質や生産性
が高まる

残業代や光熱費
が削減できる

社員の創造性が
高まる

社員の仕事への
意欲が高まる

企業イメージ
がよくなる

出産や子育て、
介護、健康問題で
社員が辞めない

社会貢献に
つながる

優秀な人材が
確保できる

社会にとって



男女共同参画が
推進される

多様な人の
個性と能力が
活かされる

少子高齢化に
対応できる

社会や地域が
活性化する

どうやって取り組んだらいいの？

■制度をカエル！



○休業・休暇制度を充実する

- ・育児休業や介護休業の取得可能期間を法定より延長する
- ・「ボランティア休暇」「資格取得休暇」「リフレッシュ休暇」などの休暇制度を導入する

○勤務体制を柔軟に

- ・1日5時間勤務、6時間勤務など**短時間正社員制度**を導入する
- ・**フレックスタイム制**を導入する
- ・出勤せずに家で仕事ができる**在宅勤務制度**を導入する

○社員の健康を守るために

- ・相談窓口を設置する

○制度を利用しやすくするために

- ・休業制度の内容や利用のしかたについて、社員に周知する
- ・社員アンケートを実施し、**社員の現状とニーズ**を把握する
- ・他の人が不公平感を抱かないように、評価や処遇の基準を定め、周知する

■仕事のやり方をカエル！

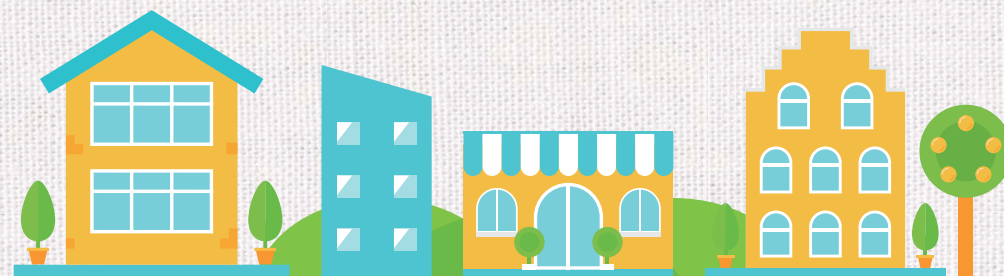
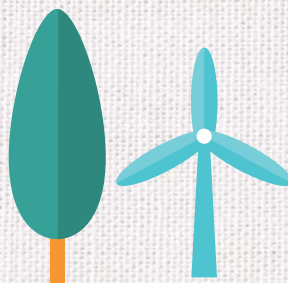


○効率的に仕事をするために

- ・仕事に**集中できる時間帯や場所**を設ける
- ・業務のスケジュールは工程ごとに締め切りを決める
- ・会議の進め方や参加メンバーを工夫する
- ・書類やパソコン内のファイルの整理整頓を心がける
- ・業務の**IT化**を進める
- ・業務の**優先順位**を明確にする

○残業を減らすために

- ・残業が多い社員がいる場合、部署内での**業務の配分を見直す**
- ・**上司が率先**して帰る



- ・**ノー残業デー**を複数の曜日から**選択**できるようにする
- ・その日の退社時間をメンバーそれぞれが宣言する

○有給休暇の取得を促すために

- ・あらかじめ休暇を取りたい日の希望を取り計画的に配置する
- ・大きな業務と業務の間に休暇を取れるようにする

■意識をカエル！



- ・**経営者・管理職**が**率先**して取り組む
- ・企業の**イメージアップ策**として取り組んでみる
- ・「残業は当たり前」と思わない
- ・「長く職場にいたる＝評価される」という考え方をやめる
- ・子どもの病気などで同僚に負担をかける可能性がある場合、事前に事情を伝えておく

他にもいろいろな取り組みがあります。
職場でどんな取り組みができるか、
みなさんで話し合ってみませんか？



福岡市内の企業の取り組み例

福岡市内にも、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業があります。実際にどのような取り組みをして、どんな効果を実感しているのでしょうか？

拓新産業株式会社

(福岡市早良区・サービス業・従業員数 75名)



■取り組むきっかけ

25年程前、合同企業説明会で学生に全く興味を持ってもらえず、若い人達から求められる“魅力ある企業づくり”について考えるようになった。

■主な取り組み

- ★有給休暇の完全消化、残業ゼロ等に20年前から取り組み、社内に浸透するまで社長が朝礼で呼びかけをした。休暇取得の理由を記載不要にする等、休みを取りやすい環境をつくり、今では有給休暇はほぼ完全消化している。
- ★2～3年毎に配置換えを行い、育児休業があっても他の社員で対応できるように。女性社員は100%取得。『育児休業・介護休業ガイドブック』を作成。
- ★年間ローテーションを組み、子育て中の女性を除く社員全員に月1回土曜出勤してもらい、その週の水曜日に休んでもらうことで、完全週休二日を維持しつつ顧客とのサービス(顧客満足)との両立を図っている。
- ★「残業なし、休日出勤なし」の実現のため、お客様への事前の打ち合わせを徹底することや、お客様へ「協力をお願い」を継続的に行っている。

■取り組んだ効果

- ★ワーク・ライフ・バランスへの取り組みにより認知度が向上し、2～3名の新卒採用に対し、150～200名の学生が会社説明会に訪れるように。社員が社員であることを誇りに思うようになり、モチベーションが上がり、離職率も下がった。
- ★業務の簡素化や業務改善に各自が自主的に、また責任を持って取り組むようになったことで、業務が効率化し、社員の自立が促された。
- ★割増賃金等の人件費の削減につながった。

日新産業株式会社

(福岡市博多区・建設業・従業員数 14名)



■取り組むきっかけ

社員の高齢化に伴う人材不足等の事情により、男女問わずよりよい人材を確保するために他社とは違う特色を出したいと思い、取り組みを開始した。

■主な取り組み

- ★ワーク・ライフ・バランスセミナー(一般従業員向け、経営者向け)を社内で開催。
- ★色々な働き方に柔軟に対応できるようにするために、在宅勤務を導入しようと考え、社内の在宅勤務に関する制度を作成した。

■取り組んだ効果

- ★セミナーに関しては、社員の「ワーク・ライフ・バランスが大切」という意識がかなり高くなり、集中して仕事をし、無駄に残業することが無くなった。
- ★在宅勤務は子育て中の社員にスポット的に導入しているが、今までなら休まざるを得ないような時も自宅で働けるし、会社としても業務多忙で休まれると困る場合も働いてもらえるので、今後本格的に導入を進めたい。

株式会社ケアリング

(福岡市博多区・サービス業・従業員数 320名)



■取り組むきっかけ

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの考え方は会社設立の原点。当初からひとり親や外国人、障がい者、高齢者を積極的に雇用し、多様な働き方を取り入れ、厳しい労働環境というイメージを払拭すべくあらゆる可能性を探っている。

■主な取り組み

- ★採用時の面接において「シングルマザーを積極的に雇用する」旨を伝え、正社員化を図るとともに、スキルアップに対する財政的、時間的支援を行っている。
- ★出産・育児で一旦退職した職員の再雇用制度を実施。
- ★学校の祭日等の時は、親子ともに出勤し、社内で勉強、遊び、簡単な業務の手伝い等を行い、社会に触れる事を推奨している。
- ★母子家庭の「母の会」を創り、会社補助による年数回の研修会・食事を実施。

■取り組んだ効果

- ★現在シングルマザーが20人勤務しており、職場でアドバイスが受けられるなど、安心して仕事ができる土台ができています。
- ★皆仕事に対する責任感が強く、企業としては非常に戦力となっている。