



NO. 12
平成22. 3. 1発行

「にじ」は男女でつくる社会への架け橋。
一人ひとりが輝くまちづくりに向けて
共に考え、行動してみませんか。

墨田区男女共同参画情報誌

4 ページ

特集

変わる「父親」の ライフスタイル

- ◎変わる「男女の役割分担意識」
- ◎男性の子育ての理想と現実
- ◎父親も子育てができる働き方へ

仕事も家庭生活もいきいきと
変わる「父親」の



2 ページ 巻頭インタビュー

プロスキーヤー・登山家
三浦雄一郎さん

いくつになっても
夢に向かって
挑戦することが
最高の健康法です



6 ページ 区民レポート

父親の育児休業体験

斉藤純一さん「子育て経験を活かし、
仕事の幅を広げていきたい」

古関 敢さん「仕事も家庭も子育ても
2人で支えあって」

8 ページ インフォメーション

10 ページ 墨田さんちの
男女共同参画物語

ワーク・ライフ・バランスを進めよう！
～お父さんの会社の取組の巻

12 ページ 私らしく輝いて

お客さまに喜んでいただける
みどりの窓口での仕事に
やりがいを感じています
宮澤絹枝さん

三浦雄一郎さん

●プロスキーヤー・登山家



プロスキーヤー・登山家として知られる三浦雄一郎さん。53歳で世界七大陸最高峰からのスキー滑降を達成、さらに70歳、75歳で2度にわたりエベレスト登頂の快挙を成し遂げました。「健康は人生の宝」という三浦さんに、いくつになっても、いきいきと生きるヒントについて伺いました。

プロフィール◆

1932年青森市生まれ。プロスキーヤー、70年エベレスト・サウスコルの世界最高地点からスキー滑降を達成、85年世界七大陸最高峰スキー滑降を完全達成。03年エベレスト登頂、当時の世界最高齢登頂記録(70歳)を樹立、08年2度目の登頂を果たし記録を更新(75歳)する。クラーク記念国際高等学校校長、健康任命大使など多数の役職を務める。



●70歳を過ぎてエベレストに登頂しようと思われた思いについてお聞かせください。

実は53歳で世界七大陸最高峰からのスキー滑降という目標を達成した後、60歳くらいで引退をしようと、のんびりした生活を送っていました。

そんな時、父が99歳になったらモンブランを滑ると宣言したのです。父は101歳で亡くなる前年まで、山岳写真家、プロスキーヤーとして活躍している、毎年、目標の山を決めて挑戦するために、トレーニングや食生活の管理をしっかり行っていました。そんな父に刺激を受け、63歳を過ぎたころ、もう一度自分の夢に挑戦しよう、70歳でエベレスト登頂という大きな目標を立てました。

しかし、当時の私は不摂生がたつて、体重が20キロも増え、体脂肪率40%のまさにメタボ体型で高血圧、糖

尿病、高脂血症などの生活習慣病にもかかっています。そこで一歩ずつ歩くことから始め、次に小さな山に登り、次に富士山とトレーニングを積みながら、毎年目標を高くしていき、とうとう70歳と75歳で2度のエベレスト登頂という夢をかなえました。

●70歳でエベレストに登頂された後、不整脈がみつきり心臓の手術をされていますが、その状態から、あきらめずに75歳で挑戦できたのはなぜでしょう。

やはり父の影響が大きかったと思います。父も90歳を過ぎて3回も骨折しています。普通ならその年齢で1回骨折したら、誰もがもう無理だと思えますよね。でも父はあきらめなかった。それはやはり素晴らしい雪山の写真を撮りたい、山から滑り降りたいという目標があったからです。だから、右足が折れても左足は鍛えられると、治療

とトレーニングをコツコツと続けて、けがを克服し、99歳でモンブラン滑走という目標を達成しました。そんな父を見て、私は、夢をかなえるには年齢は関係ない、目標に向かってあきらめずに努力を続けていけばかなえられることを学びました。

●経済が低迷し社会不安が広がる中、夢を持ち続けることが難しくなっています。目標がない、夢を持っていないという人にアドバイスをお願いします。

確かに世の中が落ち込んでいる時に目標を見つけることは難しいかもしれませんが、でも、私は、どんな状態であろうと、やはり目標を持ってそれに向かって生きることが人間には大事だと思います。エベレストへ向かう道は、これ以上ない過酷な世界です。頂上が近づけば近づくほど厳しく遠くなる。そんな

山になぜ登るのかと言えば、あの素晴らしい景色が見たいという思いと、何とも言えない達成感が得られるからです。

夢を持っていないという人は、まず、小さな目標を立ててみてください。大事なのは「できた」という達成感なので、その達成感が大きな目標に向かっていける心の土台となってくれます。

不況といっても未来に目を向ければ、まだまだチャンスはあります。もし、これから何かをやってみようという人は、環境や福祉、農業などの分野にチャレンジしてみませんか。どれも人手が足りず、様々な可能性のある分野です。

●健康を維持するために、いまだんなことを心がけていますか。

運動は、歩くことを基本にしています。私の場合、特殊な重い靴や足に重りをつけて歩いています。付加をかけ

いくつになっても 夢に向かって 挑戦することが 最高の健康法です



ると、膝、腰に筋力がついて血液の循環がよくなり、足の痛みがなくなりました。忙しい人や運動が苦手な人は、日常生活の中で歩いたり、体を動かしたりすることを心がけてください。人間16時間くらいは起きていて、仕事に出かけたり、駅の階段を登ったりと、その半分は動いています。その際、だから動かない、元氣よく歩くことを心がけるだけで、運動量が違ってきます。

また、食事は腹8分目を心がけ、納豆、ゴマ、海藻、きな粉など日本人が昔から食べてきた食品を中心に、ヨーグルトなどもとり入れています。

●最後にこれからの目標をお聞かせください。

80歳で中国側からエベレストに登る目標を立てています。そのために、今少しずつ3000メートル級の山に登り始めていて、2011年の秋にヒマラヤ、そして2013年にエベレストをめざします。

エベレストは8848メートル。踏み出す1歩はわずか30センチです。それでも一歩一歩登っていったから、世界の頂上に立つことができました。ぜひ、いくつになっても夢を持って挑戦することをあきらめないでください。それがいきいきと元氣に生きる秘訣です。

特集

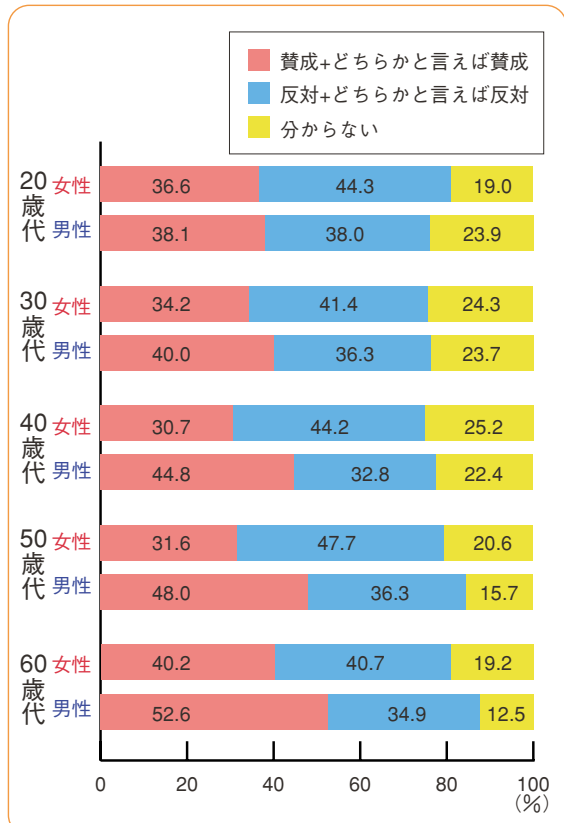
仕事も家庭生活も いきいきと

変わる「父親」の ライフスタイル

仕事だけでなく、家事や子育ても担いながらいきいきと楽しく暮らしたい。いま、子育て世代を中心に、そんな男性が増えています。でも、子育てに忙しい時期は、まさに仕事も忙しい働き盛り。現実には難しいと感じている人もいます。子育て世代の男性のライフスタイルについて探ってみました。



データ1◆「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について（性別・年代別）



注：数値を四捨五入処理しているため、合計が100%にならないものがある。

備考：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）より作成

こうした背景の一つには、固定的な男女の役割分担を否定する人が増えていることがあげられます。とくに若い世代の男性にその傾向が強く、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「反対+どちらかと言えば反対」と答えた人は男性では20歳代が38%と最も高くなっています（データ1）。また、同調査で反対の理由を聞いたところ、「男女とも仕事と家庭に関わるほうが各個人、家庭にとっても良いと思うから」をあげた人が多く、意識の変化がうかがえます。

変わる「男女の役割分担意識」

保育園の送り迎えをしたり、公園で子どもを遊ばせたり、洗濯物を干したり、買い物をしたりと、近年、そんな男性の姿を見かけるようになりまし

男性の子育ての理想と現実

なかでも一番の変化は、子育てにもかかわらずという男性が増えていることです。40歳以下の子育て世代に行った調査では、育児休業制度や育児のための短時間勤務制度を利用したいと思う男性の割合はともに3割を超えています（データ2）。しかし、実際の男性の育児休業取得率は平成19年度では1・56%、平成20年度では1・23%と、まだまだ低いことが現状です。

子どもの健やかな成長には父親も育児にかかわることが大切です。また、男性が子育てを担うことで女性の負担が軽くなり、仕事を続けやすくなります。さらに、子育て経験を通して視野が広がり、仕事のアイデアも広がります。また、子育てのための時間を確保するために仕事の効率化を図るなど、父親の育児参加には様々なメリットがあるようです。

父親も子育てができる働き方へ

一方、男性の働き方を見ると、依然、長時間労働が続いています。総務省「労働力調査」によると、週60時間以上働いている労働者の割合は、子育て期にあたる男性の30歳代、40歳代が最も高く、この状況はここ数年変わっていません。

男性の育児参加を進めていくためには、労働時間の見直しは欠かせません。仕事の効率化や時間管理に関する意識改革、ノー残業デーや年次休暇



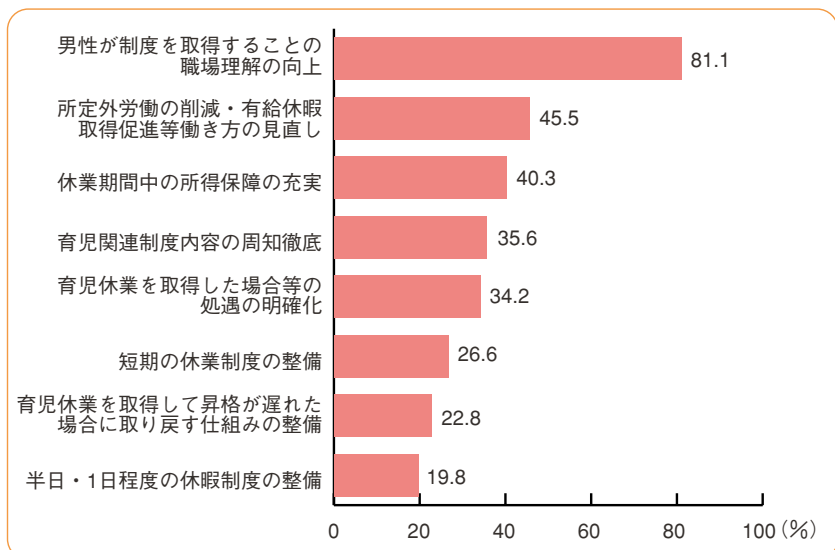
の取得促進などが求められます。

企業に行ったアンケートでは、男性の育児参加促進のために必要な対応として、男性が制度を得ることの職場理解の向上のほか、4割以上の企業が所定外労働時間の削減・有給休暇取得促進等の働き方の見直しをあげています（データ3）。

また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の一貫として、男性が育児参加のできる働き方を進めようという企業も見られます。

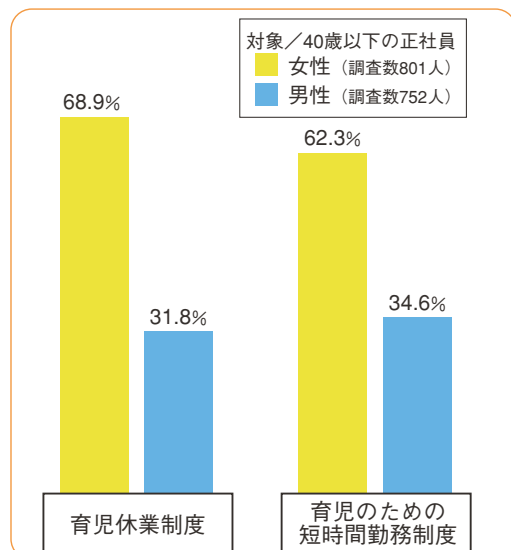
しかしながら、職場の環境や仕事の内容によっては、子どもとかわる時間が充分にとれないことから始めて、仕事も家庭生活も楽しむライフスタイルを見つけてみませんか。

データ3◆男性の育児参加促進に必要な対応（複数回答）



備考：（財）21世紀職業財団「男性の育児参加促進研究会報告書（平成19年）」を参考に作成

データ2◆両立支援制度の利用意向（複数回答）



備考：厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年）を参考に作成

父親の 育児休業体験

父親にとって育児休業は、子育てにかかわる一歩につながるだけでなく、妻とのパートナーシップや働き方を見直すきっかけになります。積極的に育児休業を取得した方を紹介します。

子育て経験を活かし、
仕事の幅を広げていきたい



ライオン(株) 宣伝部勤務

斉藤 純一 さん

ライオン(株)では、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりの一つとして、男性の育児休業の普及にも力を入れています。同社宣伝部でパッケージデザインの仕事をしている斉藤純一さんは、昨年の9月、第一子誕生の際、2週間の育児休業を取得しました。



「私自身、育児を楽しみたかったこともありますが、産後の妻に気がつくりに休んでもらえる

よう、わずかな期間でも育児と家事に専念しようと思えました」

まだまだ男性の育児休業取得者が少ないなか、同社では斉藤さんを含めこれまで12人の男性社員が育児休業を取得しています。

「同じフロア内に経験者がいたので、事前にアドバイスをもらえて、とても助かりました」

また、休業中の仕事の調整についてもチーム内で仕事を分担してもらい、問題なく行えたとのこと。「ただ、出産だけは予定どおりにはならないので、当日は慌てて休みに入った次第です」

働きやすい職場に向けて

ライオン(株)
人事部 土屋伸子 さん



当社ではワーク・ライフ・バランスを重視しながら成果を生み出せるように、誰もが働きやすい職場の整備を進めています。

これまでに、育児短時間勤務を「子どもが小学校1年の年度末」まで延長し、フレックスタイム勤務などの柔軟な働き方を推進してきました。また、男性が育児休業を取りやすい職場は、女性の働きやすい職場につながる考え、男性の育児休業取得率のアップにも取り組んでいます。現在、女性の育児休業取得率は100%と高く、男性も計12名(2009年末)と着実に増えてきていて、実際に社員が活用できる制度として定着しつつあります。

次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画(2009年4月～2011年3月)では、「計画期間内に男性従業員の育児休業等の取得者を7名以上にする」「2009年に年次有給休暇の計画的付与を年間1日実施する」「育児休業中の従業員(希望者)に対し、インターネットを経由して社内情報を提供する環境を整備する」「退職者再雇用施策を導入する」の施策にも取り組んでいます。



数時間ごとの授乳や食事の支度など、初めての育児は想像以上に大変だったといえます。

「けれども、産後の大変な時期に妻と一緒に取り組んだことで、育児と家事を両立させることの難しさを体感できましたし、育児に対する考え方を妻と共有化できました」

休業中

は、まさに育児と家事に専念する毎日を過ごしていたという斉藤さん。オムツ替え、沐浴、

「自分の腕で心地よく眠る娘を見ていると心が癒され、明日も仕事を頑張ろうという気持ちになります。育児休業中の経験や今後の子育ての視点をデザインの仕事に活かしていきたいです」



ね」と抱負を語ってくださいます。

仕事も家庭も子育ても 2人で支えあつて

特別養護老人ホーム 信愛のぞみの郷(荒川区)勤務



古関 敢かんさん

古関 敢さんは特別養護老人ホーム信愛のぞみの郷で介護士として働いています。子どもが1歳になるまでの2か月間、仕事に復帰する妻に代わり育児休業を取得しました。

「とにかく子どもがかわいくて、一

日中ふれあっていたらと思ったからです。わずか2か月の間に階段の昇り降りができるようになったのには感動しました」

職場では古関さんが男性初の育児休業取得者で、当初、同僚からは「えっ、本当？」と驚かれたそうですが、すぐに「応援するよ」と賛同してもらえたそうです。「女性が多い職場なので、子育ての大変さや子どもとかかわりたいたい気持ちを理解してもらえたのだと思います。仕事の調整などいろいろ配慮してもらったお蔭で、安心して休業に入ることができました」

休業中の生活を聞いてみると、子どもの世話はもちろん、掃除、洗濯、食事の支度などを一手に引き受けていたそう、一人で家事・育児を担っている女性の苦労がよくわかったといいます。「今まで家事には協力していたつ

もりだったのですが、その程度では足りないということに気づかされました」
特に毎日の献立を立てるのが大変だったそうで、「何でもいいじゃ困る、せめて肉か魚が食べたいと言ってほしい」という妻の気持ちがよくわかりました」
また、子どもを抱っこ紐で抱えて散歩や買い物、カフェなどにもよく出かけたそうです。「子連れで歩いていると近所の人がよく声をかけてくれます。初めはどのように思われているのか気になっていたので、育児休業中であることを話すと、『がんばってね』と励ましの言葉をもらえたことがうれしかったですね」
育児休業の経験を通して、子どもの成長を自分の目で確かめられたと同時に、自分の生き方を見直すきっかけになったという古関さん。「今後も二人とも働き続け、子どもと過ごす時間や地域の人たちとのかわりを大切に生活していきたいですね」と語ってくださいました。



男性の育児休業取得例

子どもが1歳になるまで取得できる育児休業。男性の場合、どのタイミングで取得すればいいのか、どんなサポートができるのか、例をあげてみました。

【事例1】産後8週間に取得

妻が専業主婦の場合や妻が産後休業中でも、産後8週間までは夫も取得できます。家事や上の子の世話など、産後直後の妻のサポートに役立ちます。

【事例2】妻と交互に取得

妻が働いている場合、例えば妻が最初の10か月を取得し、残り2か月を夫が取得すれば、育児を助けるだけでなく、妻の早めの復職や保育園の入園に備えることができます。

【事例3】妻と同時に取得

会社の規定によっては、配偶者が育児休業中でも取得できるようになります。例えば1〜2か月でも共に取得すれば、育児の経験を共有することができ、その後の子育てに役立ちます。

◆休業中の各種経済支援

育児休業およびそれに準じる休業により無給になった場合でも、育児給付金などの所得補償や、社会保険の免除などの経済的支援があります。また、1年の大半を育児休業し、年収が103万円以下になる場合、配偶者の扶養控除対象者とすることができます。

※平成21年7月1日に公布された改正育児・介護休業法では、労使協定による「専業主婦(除外規定)」を廃止し、専業主婦(夫)、家庭の夫(妻)を含め、全ての労働者が育児休業を取得できるようになります(詳細は9P参照)。

意見交換会を開催しました

平成21年10月、11月に、昨年に引き続き区内4か所で墨田区男女共同参画推進委員、すみだ女性センター運営委員と区の共催で男女共同参画のための意見交換会を開催しました。

今年度の意見交換会は、「企業」「子育て」「地域」をキーワードに、それぞれの分野にかかわる皆さんから日ごろ感じている男女共同参画について意見を伺いました。

第1回目は10月21日、企業の経営や労務を担当している方々を対象に開催しました。

この会は第一部として講師に(株)東レ経営研究所の渥美由喜さんをお呼びし、ワーク・ライフ・バランスについての勉強会を開催しました。

第二部の意見交換会では働き方、生



渥美由喜さんによる
ワーク・ライフ・バランス勉強会

き方など、様々なワーク・ライフ・バランスに関する意見交換の場となりました。

第2回

目、第3回目は11月13日に両国子育てひろば、文花子育てひろばで子育て中の方々を中心とした意見交換会を開催しました。子育て世代が考える男女共同参画について、また、家事や育児の分担など活発な意見をいただくことができました。

第4回目は11月27日に業平小学校で業平地区の町会・自治会の方々と地域の男女共同参画について意見交換をしました。

意見交換会に参加したみなさんの感想

「意見交換のような場がたくさんあると良い」「男女という枠で分けるのではなく、誰もが住みやすい社会になっていけば良いと感じた」「家庭について、社会とのかかわりを実感できないことも多いので、このような主婦の意見を交換し合える場所があることはとても良いと思った。」「自分の中で、家庭の中で、地域の中で、小さなことから進めていくことが大きな一歩になるのだと思った」など。

意見交換会での皆さんのご意見を参考に、今後も女性と男性があらゆる場面で個性と能力を発揮できるまちづくりをめざし、区民の皆さんと積極的な取組を行っていきます。

【問合せ】 人権同和・男女共同参画課 (区役所12階)

TEL 03 (5608) 6512

すみだ女性センターからのお知らせ

すみだ女性センターは男女を問わず利用できます

男女共同参画社会に向けた講座や講演のほか、男女共同参画関連の図書の出しや関連紙・雑誌の閲覧、また施設の貸出し(有料)も行っています。

詳しい内容や申込方法は、すみだ女性センターへお問い合わせください。区報等でもご案内します。

また、専門のカウンセラーが女性の持つさまざまな悩みやDVに関する相談をお受けしますので、お気軽にご相談ください。

その他のお知らせ

すみだやさしいまち宣言 行動指針を見直しました

平成12年に「すみだやさしいまち宣言」をスタートして10年。一歩ずつ、着実に、わたしたちの目標である「やさしさ」や「おもいやり」のあるまちに近づいてきました。

区では、宣言を行ってから10年という節目を迎えるにあたり、行動指針の見直しを行いました。

これからずっと一人ひとりが、できることから取り組んでいけるように、社会の状況の変化に合わせて見直したものです。

私たちの行動指針

人にやさしいまち

① 大人も子どもも進んで「あいさつ」し、人と人とのふれあいを大切にしよう。

② 家庭、地域社会、学校の連携で、健全で心豊かな青少年を育てよう。

③ 地域の行事に参加しよう。

④ おとしよりや体の不自由な方などを思いやり、お手伝いしよう。

⑤ 誰にでも、おもてなしの心で接しよう。

地域にやさしいまち

① 地域の安全と安心のため、防

男女共同参画社会推進のための拠点施設

すみだ女性センター

【開館時間】
月曜日～土曜日 午前9時～午後9時
日曜日・祝日 午前9時～午後5時

〒131-0045 東京都墨田区押上 二丁目12番7-111号
TEL 03 (5608) 1771
FAX 03 (5608) 1770

女性のための
カウンセリング&DV相談
【相談日時】
毎週月・火・水・金曜日、
毎月第2土曜日
午前10時～午後4時
要予約 TEL 03 (5608) 1772



「すみだ やさしいまち宣言」
10周年記念ポスター

TEL 03 (5608) 6705
[問合せ] 区民活動推進課(区役所5階)

- ① 環境について学習し、生活に活かそう。
 - ② 電気・ガス・水を大切に使用して、地球温暖化を防ごう。
 - ③ 地域の緑を守り育てよう。
 - ④ 雨水をたくわえ、活用しよう。
 - ⑤ 「もったいない」の気持ちを心がけよう。
- 環境にやさしいまち
- ① 環境について学習し、生活に活かそう。
 - ② 電気・ガス・水を大切に使用して、地球温暖化を防ごう。
 - ③ 地域の緑を守り育てよう。
 - ④ 雨水をたくわえ、活用しよう。
 - ⑤ 「もったいない」の気持ちを心がけよう。
- ② たばこの吸い殻やごみのポイ捨てはやめよう。
 - ③ ペットを飼うときは、マナーを守ろう。
 - ④ 自転車を放置しない、させない。
 - ⑤ 家族や地域の人達と一緒に、清掃活動や美化活動に参加しよう。

TOPIC

育児・介護休業法が改正されました

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法等の一部を改正する法律は平成21年6月24日に成立し、7月1日に公布されました。施行は一部を除き、平成22年6月30日(常時100人以下の労働者を雇用する中小企業は、1(1)、(2)及び3(1)については公布の日(平成21年7月1日)から3年以内の政令で定める日)です。

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会をめざして、雇用環境を整備する内容とするもので、主な改正のポイントは以下のとおりです。

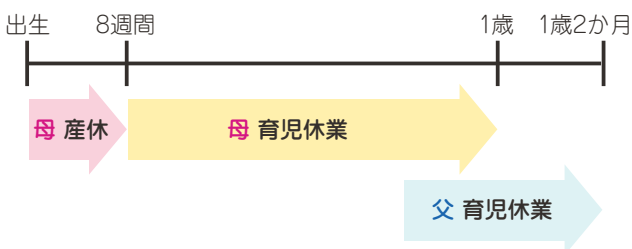
1 子育て中の働き方の見直し

- (1) 短時間勤務制度の義務化
3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが、事業主の義務になります。
- (2) 所定外労働(残業)の免除の義務化
3歳未満の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。
- (3) 子の看護休暇の拡充
休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- (1) パパ・ママ育休プラス
母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまでに延長されます。
※父の場合、育児休業期間の上限は1年間。
母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間。

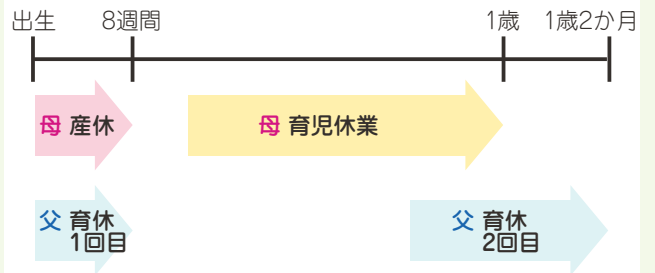
取得例：パパ・ママ育休プラス



(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

配偶者の出産後8週間以内の期間に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情が無くても、再度の取得が可能となります。

取得例：出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進



(3) 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業の申出を拒める規定を廃止し、専業主婦(夫)、家庭の夫(妻)がいる場合を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

3 仕事と介護の両立支援

(1) 介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。

4 法の実効性の確保

(1) 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます。

(2) 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けます。
※「4 法の実効性の確保」は、平成21年9月30日からスタートしています。調停については平成22年4月1日スタートです。

ワーク・ライフ・バランスを進めよう！

お父さんの会社の取組の巻

墨田さん一家は会社員のお父さん、パートで働くお母さん、大学生のさくら、高校生の太郎とおじいちゃん、おばあちゃんの6人が一つ屋根の下で暮らす、にぎやか3世代家族。

このたび、お父さんの会社では、いきいき働ける職場づくりをめざし、ワーク・ライフ・バランス推進チームを立ち上げました。そのチーフを任せられたお父さん。今日はその会議の日です。さて、どんな会話が聞かれるのでしょうか。



おじいちゃん



おばあちゃん



お母さん



さくら



太郎



お父さん

さんかく
ものがたり

男女共同

だんじょ
きょうどう

墨田さんちの

参画物語

お父さん 今日は、ワーク・ライフ・バランスを

推進していくにあたり、どんなことに取り組んでいったらいいか、話しあってみたいと思う。

Aさん すみません。なぜ、企業にとってワーク・ライフ・バランスが必要なのか、いま一つわからないのですが……。

お父さん いい質問だね。ひと言でいえば、ワーク・ライフ・バランスが、企業の業績アップにつながるからだよ。

Bさん なぜ、ワーク・ライフ・バランスが業績アップにつながるのですか？

お父さん つまり仕事と生活の両立しやすい会社には、優秀な人材が集まってくる、あるいは社員の定着率がよくなる。さらに社員の満足度が仕事の意欲に結びつき、業績の向上につながるというわけだよ。

では、仕事と生活を両立しやすくするにはどんなことが必要だろう？

Cさん まず、残業を減らすこと！

Dさん 効率よく働くことが必要だと思います。

Eさん 効率よく働くために、私は仕事の優先順位を考えて進めるようにしています。

Aさん 私の部署では、この仕事はどのくらい時間をかけてやるべきか、みんなで話し合ってから進めるようにしています。

Bさん 私は残業できる日には集中して仕事をす



ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活（子育て、介護、地域活動、自己啓発、趣味など）の調和が自らの希望するバランスで取れている状態をいいます。これまで私たちの社会では、個人の生活よりも仕事を優先して働くことが求められてきました。しかし、女性も男性もいきいきと豊かな人生を送るには、仕事と生活のバランスが取れ、どちらも充実していることが大切です。

介護の両立

平成20年度の常用雇用者に占める介護休業者の割合は0・06%で、男女別では女性0・11%、男性0・03%で、特に男性の取得率が低くなっています。男性の取得率が低い背景には、介護休業の取得で収入が減るため、働き手である男性が取りにくい状況にあることなどがあげられます。（厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」）

短時間勤務

育児のための勤務時間の短縮等（短時間勤務制度など）の制度を導入している事業所は、49・3%で、平成17年の調査より7・7ポイント増え

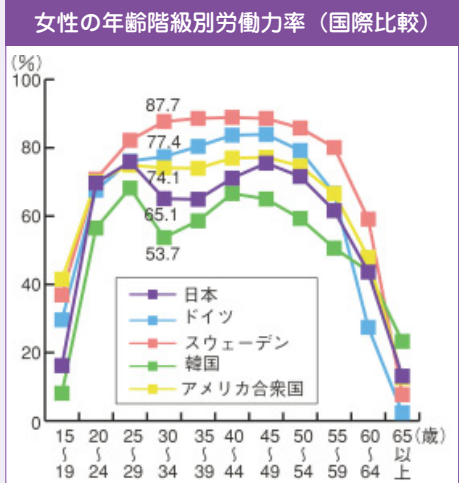


- Eさん** 社内のノー残業デイも、ずいぶん浸透してきていますね。
- Cさん** 仕事と子育てや介護の両立も必要です。最近、同僚の男性が育児休業を取りました。
- Dさん** 今、妻が妊娠中で、育休を取ってほしいと言われているのですが……。
- お父さん** 家族のためにも、社内のワーク・ライフ・バランスを進める意味からも、ぜひ取ってほしいな。
- Aさん** 子育てとの両立のためには、**短時間勤務**制度なども広めてほしいと思います。
- Dさん** 定時で帰りやすい、休暇を取りやすい雰囲気づくりも大切ではないでしょうか。
- Bさん** 心身の健康のためにも休むときにはしっかりと休むことも大事ですね。
- お父さん** それには計画的に休みを取るなど、**年次有給休暇の取得率**も上げていきたいな。
- Eさん** リフレッシュ休暇などもあるといいですね。仕事をがんばるためにも、リフレッシュできる休暇は必要です。
- お父さん** 私生活を充実させるためには、仕事も充実させて働くことが必要で、ひいてはそれが会社の利益につながる、企業がワーク・ライフ・バランスを進める一番の目的はそこにあると思うね。

これ何の数字? **65.1%** 30歳代女性の労働力率

労働力率とは15歳以上の人口に占める労働者の割合です。日本の30歳代女性の労働力率は65.1%。年齢別労働力率を折れ線グラフにすると、この30歳代を底(65.1%)とする「M字型」のカーブを描きます。これは、30歳代の子育て期に一時仕事を辞め、子育てが一段落したら再び働き始めるという働き方をしているためです。

一方、アメリカ、ドイツ、スウェーデンの年齢別労働力率は、M字型の底がみられず、スウェーデンにおいては「逆U字型」のカーブです。その要因として、仕事と子育ての両立支援の充実など、女性が働きやすい環境が整備されていること、またフルタイム労働とパートタイム労働の転換が可能であることなどがあげられます。



資料：日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成20年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成

ています。

(厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」)

年次有給休暇取得率

ここ数年、年次有給休暇取得率は低下する傾向で推移していて、2008年、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」における取得率は47.7%でした。

(厚生労働省「就労条件総合調査」)

私らしく輝いて



JR東日本・錦糸町駅勤務
宮澤 絹枝さん

お客さまに喜んでいただける
みどりの窓口での仕事に
やりがいを感じています

鉄

道など輸送の分野は、男性の職域というイメージがあります。しかし、労働基準法の改正で女性の深夜勤務が可能となり、この分野で活躍する女性が増えています。宮澤絹枝さんが勤務するJR錦糸町駅も全社員のうち約3割が女性だそうです。

「もともと接客が好きで、この仕事に就きました。現在、駅のみどりの窓口で、きっぷの発売やお客さまのご案内などを担当しています」
きっぷ発売の仕事は、奥が深く専門知識のいる仕事です。

「全国の駅名のほか、路線名や列車名も覚えなければなりませんし、当社の制度も勉強しておかなければなりません。きっぷの種類も次から次へと新しいものが出てくるので、その知識も必要です。その時々でお得なきっぷをお勧めしたり、わかりやすくご説明したり、判断力が求められます」

深夜勤務のある交代制で、勤務が一番長い時は朝の9時から翌日の朝9時までの勤務もあるとのこと

と。

「男性と同じ条件で働いていますが、辛いと感じたことはありませんし、泊まり勤務も苦になりません。むしろ、責任のある仕事を任せられると嬉しいし、やりがいを感じます」

この仕事ならではの苦勞を感じたことがあるか伺ってみると、「体力の差はあると思いますが、男女にかかわらず協力しながら仕事をする雰囲気職場ですので、特に苦勞は感じていません。」

その一方、お客さまから女性のほうが話しやすいと言われることもあります。ですから、女性も男性もそれぞれの個性を發揮し、足りないところは補いあって働くことが大切だと思います」

JR東日本では2年の育児休業制度、ベビーシッター利用支援、女性の能力活用など、女性がいきいき働ける職場づくりにも力を入れていて、駅以外にも、車掌や運転士といった乗務員や、メンテナンスの職場でも、多くの女性社員が活躍しています。

入社10年目という宮澤さんは2年前に結婚。現在、夫の協力を得ながら仕事と家庭を両立させて働いています。「先輩には子育てしながら働いていたり、管理者として活躍している人もいます。目標

となるモデルが身近にいるというのは心強いし、励みになりますね」
宮澤さんが職場で一番充実感を感じるのには、お客さまから感謝の言葉をいただき、笑顔を見た時だといいます。

「ご案内したお客さまからお礼状をもらった時は本当にうれしかったです。大きな自信になりました。今後もお客さまに喜んでいただけるよう、細やかなサービスが提供できるよう努力していきたいと思えます」と、目を輝かせながら語ってくれました。

広告

ケーブルテレビで、みる、話す、つながる。

J:COM すみだ

www.jcom.co.jp

ケーブルテレビ ● インターネット ● 固定電話 ● ケータイ



u:go (ユーゴ)はJ:COMのイメージキャラクターです。放送と通信の融合をお手伝いします。

■お申し込み・お問い合わせはJ:COM カスタマーセンター、またはジェイコムショップすみだ店で
●ジェイコムショップすみだ店 墨田区堤通1-19-11 リバーサイド隅田ガーデンプラザ1F
●J:COM カスタマーセンター
●AM9:00~PM9:00[年中無休] **0120-999-000**



墨田区総務部人権同和・男女共同参画課 男女共同参画担当

平成22年3月発行 〒130-8640 東京都墨田区吾妻橋1-23-20 TEL 03-5608-6512 編集協力 (株)ぎょうせい