

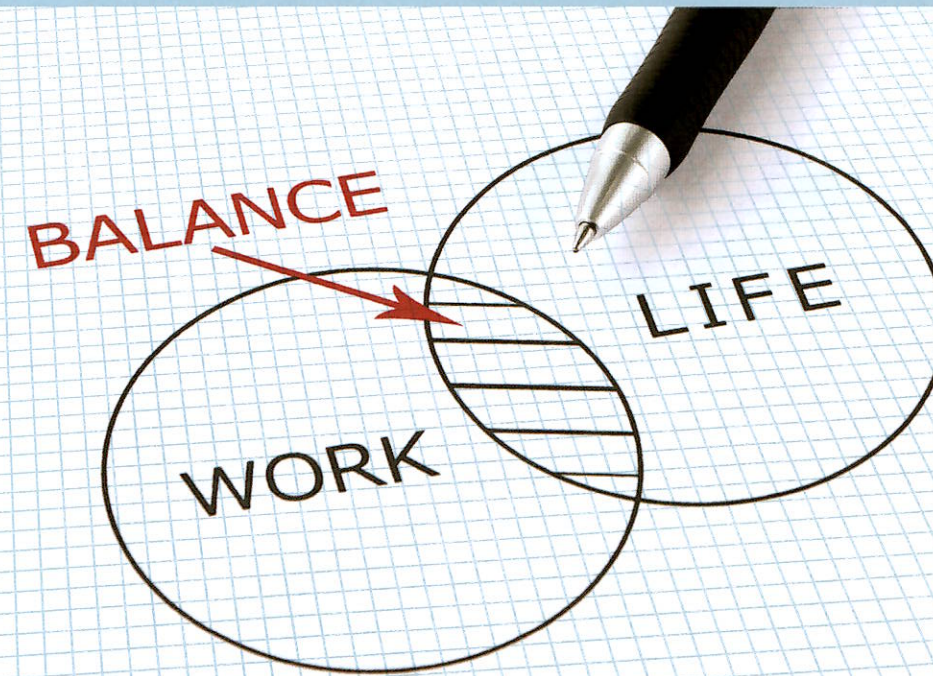
区民と創る台東区の男女平等参画のための情報誌

はばたき21

通信

2021-8

No.42



仕事と生活

私らしいバランスを求めて

●特集

ワーク ライフ

仕事と生活 私らしいバランスを求めて

○特集1

寄稿「ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か」

日本女子大学名誉教授 大沢 真知子さん

○特集2

認定企業インタビュー

社員も会社も元気になる

私たちのワーク・ライフ・バランス

●男女平等推進プラザ開設20周年

男女平等参画とプラザのあゆみ

◆たいとうのキラッとさん紹介

◆「はばたき21」情報コーナー おすすめ図書案内

特集 ワーク・ライフ 仕事と生活 私らしいバランスを求めて

新型コロナウイルス感染症拡大防止のためのステイホームや在宅ワークなどにより、私たちは新しい暮らし方や働き方に直面することとなりました。

今回の特集1では、with コロナ時代のワーク・ライフ・バランスについて、日本女子大学名誉教授の大沢真知子さんに寄稿していただきました。さらに特集2では、実際にワーク・ライフ・バランスに取り組む台東区内の企業の皆さんの声をお届けします。

あなたも、仕事と生活の関係を改めて見直し、これからのワーク・ライフ・バランスについて考えてみませんか。

ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

— 日本女子大学名誉教授 —

大沢真知子さん



ワーク・ライフ・バランスと聞いて皆さんは何をイメージしますか。直訳すれば、仕事と個人の生活をどう調和させるのかということですが、それぞれの皆さんの置かれた状況によって、そのイメージは異なるのではないかと思います。背後には、男性も女性も働くことが当たり前になり、従来は女性の仕事であると考えられてきたケア労働と仕事との両立に困難を抱える人が増えてきたことがあります。

社会も保育所や介護施設の増設や介護保険の導入など様々な制度を導入し、その困難を緩和させる努力をしてきました。加えて、企業も、労働時間の選択権を増やしたり、在宅勤務など働く場所の選択権を増やしたりして、社員への両立支援をしています。

なぜ企業が両立支援をするのかというと従業員が離職しないようにするためです。従業員を一人前にするために会社は様々な費用を負担している中で、途中でやめてしまうとせっかく元手をかけて育てたのにその投資が無駄になってしまうからです。

コロナ下で生活の優先順位を見直す

しかしそれだけではありません。自分のライフ・ワーク・バランスに気をつけて生活することは、豊かな生活を送るために必要になっているのです。コロナ下で在宅勤務によるテレワークが不可欠になりました。その結果、64%の人が仕事重視から生活重視に意識が変わったと回答しています(注1)。また、テレワークを経験した8

割が今後もテレワークを行いたいという希望を持っています(注2)。なぜなのでしょう。それはコロナ下で、私たち一人ひとりが、自分の人生にとって何が大切かを考える時間を持ったからではないでしょうか。自分分は仕事のために生活しているわけではなく、生活のために仕事をしているのであり、生活の中には、家族と過ごす時間であったり、新しいことを学ぶ時間であったり、あるいは健康を維持するための時間など、中身は人それぞれですが、それを優先して生きることが、仕事を犠牲にすることにつながる。むしろ両方の充実につながることに気づいたからではないかと思えます。私自身、1時間以上かけて職場に通っていたので、その時間が自由に使えることのメリットを十分に享受しましたし、ZOOMのやりすぎで、腰痛になり、健康の大切さも痛感しました。つまり、働き方を変えて仕事も生活も重視できる社会が誰にとっても望ましいことがわかったのではないかと思います。



とはいうもののテレワークが利用可能なのは一部の管理職や専門職についている人だけで、それをもっとも必要としているはずの子育て世代には利用可能ではない場合が多いのです。この問題こそが、これから日本社会が取り組まなければならない課題なのです。

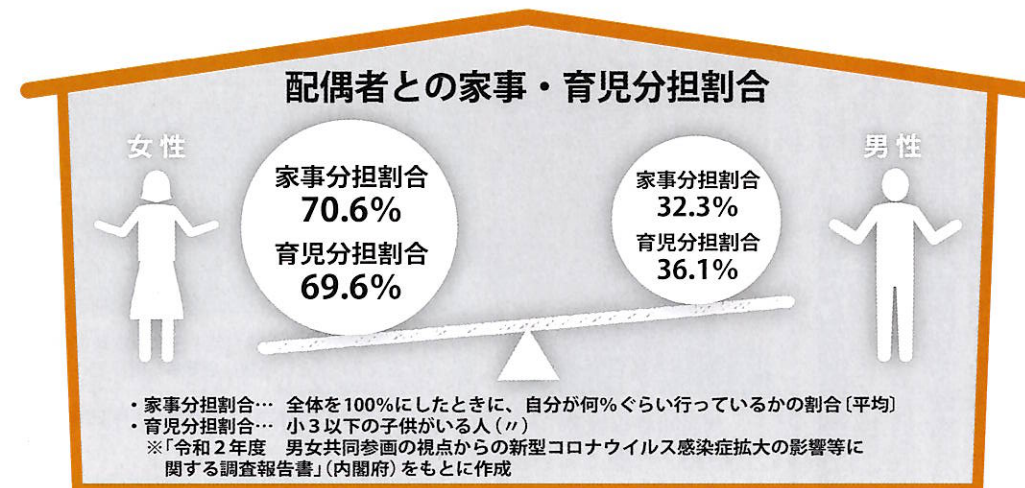
例えば、ICT環境や住環境が十分に整っていないこと、在宅で働いている場合の従業員のパフォーマンスをどう図るかについての話し合いも必要になります。野放しにテレワークを認めてしまえば、自律的に仕事ができる労働者とそうでない労働者の間に大きな差が生じます。

また、多くの労働者に残業代が支払われなかったり、労働時間管理が適切に行われずに、かえって労働時間が長くなったという声も聞かれます(注3)。OnとOffの切り替えがうまくいかず、疲れた、などの課題が抽出されています。労使で労働条件を整えていく必要があるのです。

また、同じ調査で、小学生以下の子供を抱える8割はテレワークの困難さを抱えていることもわかりました(注4)。

根強い固定的役割分業意識

また、同じ調査で、小学生以下の子供を抱える8割はテレワークの困難さを抱えていることもわかりました(注4)。



仕事場が家庭に移ってきたことによつて、家事や育児の負担が特に女性に降りかかってきてしまい、疲弊したといった切実な声が聞かれています。

例えば、夫の早朝会議と子供を学校に送っていく時間がかさなり、自分

がいかにざるをえなくなった。夫や子供が家にいるので3食を作らなければいけないなど、ケア労働のほとんどが女性の負担になっていることがわかったのです。

この固定的な役割分担をどのように変えていけばいいのが今日本の社会が陥っているもっとも難しい課題のようにおもわれます。会社も従業員の家族生活に配慮して、働かせ方を工夫する必要があります。

育児する父親の増加

同時に育児をしたい男性も増えていることも確かです。2019年から男性の育児取得が義務化され、まだまだ低い水準ですが、男性の育児休業取得率は2020年で7・48%と7年連続で増加しています。

また、最近育児休業法が改正され、さらに1年間まったく休むのではなく、分割して取得することも可能になりました。

コロナ下は、確実に私たちの生活意識に影響を与えているように思います。何よりも、日本の経済発展は若い世代の活躍にかかっているのです。誰でもが能力をいかし、自分らしい人生を生きる時代は、同時にそれぞれがワーク・ライフ・バランスを意識

して生きる時代です。

そのためには個人の意識の変化だけでなく、企業がそれを十分に意識して、働かせ方を変え、労働者の希望にあった働き方と処遇を用意する必要があります。若い人口が減少している今、それができないと企業が存続できなくなる。そんな時代が今そこまできています。

□注1

「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査(令和2年6月21日)」(内閣府) <https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/shiryu2.pdf> 「第4回働く人の意識に関する調査調査結果レポート」

□注2

(公益財団法人日本生産性本部) <https://www.jpc-net.jp/research/detail/005059.html> 「テレワークに関する調査2020」(連合(日本労働組合総連合会)) <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf>

□注3・4

☆ 大沢真知子さんプロフィール ☆
日本女子大学名誉教授。2021年3月31日まで「日本女子大学 人間社会学部 現代社会学科教授」「同現代女性キャリア研究所所長」を務める。
南イリノイ大学経済学部博士課程修了。Ph. D (経済学)。シカゴ大学ヒューレットフェロー。ミシガン大学ディアボーン校助教授、亜細亜大学助教授・教授を経て現職。専門は労働経済学。近著書は『女性は何で活躍できないのか』(東洋経済新報社、2015)『なぜ女性は仕事を辞めるのか』共編著(青弓社、2015)『21世紀の女性と仕事』(左右社、2018)『なぜ女性の管理職は少ないのか』(青弓社、2019)
内閣府「仕事と生活の調和推進推進評価部会」委員。
東京都女性活躍推進会議専門委員。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけは、台東区の認定制度を知り、時代の流れも含めて会社を変えていくべきだと考えたからです。そこで、おもに、残業時間の削減、就業規則の見直し、育児・介護休業規程の策定などの取組を始めました。

専門店のため、それぞれ得意分野に業務が特化してしまい、それが残業時間に影響を及ぼしていたのですが、店舗用パソコンの設置など、現

就業規則の整備や働き方を見直す

我が社の取組



代表取締役社長
小牧 明 さん

株式会社 コマキ楽器

認定分野 子育て支援 働きやすい職場づくり
※平成29年度認定〔新規〕 令和元年度認定〔更新〕
■業務内容：打楽器をメインとした楽器類の小売販売など
■従業員数：19人（女性9人、男性10人）

浅草で店を構え、今年で創業90周年となる株式会社コマキ楽器。認定を2回受け、現場のアイデアを取り入れた改革を次々行うなど、継続してワーク・ライフ・バランスを推進しています。

社員にききました

経理部課長
畑中 真利子 さん



働き始めて20年を超えました。
以前は弊社に産休育休の前例がなく、自分が妊娠・出産となったとき、どのように仕事を進めるべきかと不安でした。ちょうど就業規則が改正された頃に産休育休を取ったアルバイトがあり、社内にも認識ができてきたと思います。
いざ自分が産休育休を取るようになったときには、専門的な担当業務をどう引き継ぐかを特に悩みましたが、社長とワーク・ライフ・バランス推進担当の専務に助けをいただき、また周りの社員にも業務負担の協力をいただき乗り越えられました。
育休は夫婦で取りました。おかげさまで新しい家族と3人で初めてのことをするという、とても良い時間を過ごせたと夫婦ともに感じています。弊社に限らず、男性も積極的に育休が取れるようになったら素晴らしいですね。
今は子供が小さいので、仕事以外の自分の時間はなかなか取れていませんが、ワーク・ライフ・バランスは、子育てや介護だけじゃない、もっと広い意味があると思います。ライフスタイルや仕事以外の活動を充実させることで仕事にも還元できるよう、働き方や休暇の取り方など、お互いに歩み寄っていただければいいですね。

場の意見も取り入れながら残業時間の削減につなげていきました。
残業をしている先輩を見て仕事を学ぶとか、先輩がいると帰りにくいといった社内の古い風土を切りかえる必要がありましたし、社員がそれぞれ考えて行動できるように会社を変えたいとも思いました。昔に比べて社員の意識はだいぶ変わったと思いますが、これからも取り組み続けていく課題です。
認定を受け、就業規則の整備や、働き方を見直すことで、労使の問題につながる部分を整理することができたと思います。その結果、育児休業で夫婦と子供の素晴らしい時間が

持てたという畑中の話につながったのであれば、とても嬉しいですね。
●仕事と仕事以外の時間をどう過ごすか、バランスを大切に
私自身、「仕事だけじゃないよ」と思っているのに、習い事でも家でのんびりでもいから、仕事以外の時間をどう過ごすか、バランスを考えるというのは引き続き推進したい。そのためには、単に「残業時間を減らす」だけではなく、与えられた仕事をぎゅっと凝縮する工夫が必要で、アドバイスもしていきたいです。

特集2 認定企業インタビュー

社員も会社も元気になる 私たちのワーク・ライフ・バランス

台東区では、仕事と生活を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業等を「台東区ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定し、その取組を応援しています。
自社の特色を活かしながら、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む、新規・更新認定企業2社の方々に、取組をはじめのきっかけや具体的な方法、その効果などについてお話を伺いました。

我が社の取組



代表取締役社長
小林 一雄 さん

テレワーク推奨や残業時間削減などに取り組む

当社は技術を大切にしています。当社の地下構造物の設計も特殊なので、そうした技術を身につけた社員に活躍し続けてもらえるような職場づくりを、以前から取り組んできました。自分の代になり、経営理念等に沿って会社の仕組みを作っていくというところで、ワーク・ライフ・バランス認定にチャレンジし、認定されました。
おもに、テレワーク推奨や残業時間の削減などに取り組んでいます。

メトロ設計 株式会社

認定分野 子育て支援 働きやすい職場づくり
■業務内容：建設コンサルタント、鉄道関連施設、地下トンネル、無電柱化の調査・設計など
■従業員数：28人（女性9人、男性19人）

創業57周年を迎え、設立時の日本の技術を未来に伝えていくという想いを継承し続けているメトロ設計株式会社。働く人が幸せな環境づくりをめざし、今回新規で認定されました。

社員にききました

業務推進
グループリーダー
小石 富美江 さん



私は生け花が好きで、ライフワークにしています。生け花の活動優先のため、最初は静岡事務所の短期アルバイトとして入社し、15年たちました。当時、社長が「どんな働き方ができますか。何をやりたいですか」と聞いてくれたのが、とても印象に残っています。その後、本社勤務の声をかけてもらい東京に来ましたが、思い返してみると、本当にありがたい話でした。
会社がワーク・ライフ・バランス推進に取り組んで、どんな働き方でもできるんだと思うようになりました。それまでは、「ねばならない」という制約に自分をあわせて職場を探すという感じだったのですが、通勤も時間帯も、働きやすさを求めているんだと。社長が「働きやすい最適解を見つけていけば良い」というスタンスで、じゃあ私には何が大事なのかと考えました。仕事もですが、好きな生け花や自分の年齢・健康も大事。そうしたいいろいろなことの中で働きやすさを求めることが「アリ」なんだなという気持ちになりました。周囲にもそう言えるようになってきましたね。

以前から在宅勤務の社員もいましたが、コロナ禍を契機に、全社員のテレワークを可能としました。社員も、最初は不安だったと思います。しかし、やってみたら「意外とできるな」という感じで、今後継続していきたいと考えています。
残業時間の削減に関しては、スキルマップを作成し、業務が集中したときに分散したり、手助けができるようにしました。昨年は、社内の組織変更とコロナ禍が重なり、グループリーダーにはだいぶ負担がかかってしまいました。申し訳ないと思いつつ、頑張ってもらっているところです。
認定を受けたことで、求人関係では「人を大切にできる会社」ということ

●より自由度の高い働き方を推進
7月から、月フレックスという、より自由度の高い働き方など新しい制度を導入することで、さらにワーク・ライフ・バランスを推進する会社になりました。実際、家族の介護が必要になった男性社員や、コロナ禍の中、通勤が不安なシニアの技術者もテレワークで働いていました。通勤は難しいけれどテレワークなら働けるという人も、今後採用していきたいと話しているところ

台東区 ワーク・ライフ・バランス 令和2年度認定企業



認定企業〔新規6社〕	認定分野	認定企業〔更新9社〕	認定分野
株式会社 ジオテック情報システム	①②	株式会社 インタープレジエント	①②③
株式会社 エドリッジ	①②	有限会社 にしかわ弁慶	②
浅間商事 株式会社	②	浅草建材リース販売 株式会社	①②③
株式会社 ネオマウント	②	ティー・エヌ・エス 株式会社	①②③
協栄化成 株式会社	②	株式会社 サンシーア	①②
メトロ設計 株式会社	①②	スリーピース 株式会社	①②③
☆認定分野☆ ①子育て支援…育児休業取得の促進、子育てしながら働きやすい環境の整備など ②働きやすい職場づくり…長時間労働の削減、女性の能力活用のための取組など ③介護支援…介護休業取得の促進、介護しながら働きやすい環境の整備など		株式会社 吉徳	①②
		株式会社 平岡	①②③
		株式会社 ウィルド	①②

今年、フォーラムの
名称が変わります！

2021年 みんなのはばたき 21フォーラム

～今こそ声をあげよう～

新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、今年は下記の通り、実施いたします。

■プラザ開設20周年記念講演

「これがこみちの生きる道 柳亭こみちの落語&講演」

二児の母として落語界初の真打に昇進した柳亭こみち師匠による
お話と落語をお楽しみください。

区公式チャンネルにて You Tube 配信します。

★落語については、11月頃に限定配信となる予定です。

※詳細は、決まりしだい区公式ホームページでお知らせします。

■ワークショップ&作品展示

- ・ワークショップ⇒今年は中止となります。
- ・作品展示⇒新型コロナウイルス感染拡大の状況を鑑みながら、実施が決まりしだい、区公式ホームページでお知らせする予定です。



柳亭こみち師匠



○2020(令和2)年

「男女平等推進フォーラム」は、
新型コロナウイルス感染症感染
拡大防止のため開催中止

2020(令和2)年

「第5次はばたきプラン21」策定
(令和2～6年度)

2015(平成27)年

「第4次はばたきプラン21」策定
(平成27～令和元年度)

2010(平成22)年

「第3次はばたきプラン21」
策定(平成22～26年度)

○2015(平成27)年1月

「東京都台東区男女平等推進基本条例」施行

○2015(平成27)年

国連サミット「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)
採択(目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の
能力強化を行う。)

○2015(平成27)年

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布
(翌年、全面施行)

○2018(平成30)年

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行

参画

「ジェンダーギャップ指数2021」
日本の総合順位は156か国中120位。
⇒経済(117位)、政治(147位)分野が特に低い。

コロナ下で 顕在化した 男女平等参画 の課題

○2020(令和2)年～ 新型コロナウイルス感染症感染拡大

女性への影響が深刻化

- ◇「女性不況」(女性の就業が多いサービス業等への強い影響)
- ◇非正規労働者を中心に雇用情勢悪化
- ◇ひとり親世帯の窮乏、女性の貧困
- ◇DV相談件数の増加
- ◇性犯罪・性暴力の被害増加
- ◇女性の自殺者の増加
- ◇コロナ下の家事等の分担状況(女性>男性) など

男女平等参画とプラザのあゆみ

男女平等推進プラザ
開設
20周年

2001(平成13)年9月にオープンした台東区立男女平等推進プラザ

「はばたき21」は、2021(令和3)年9月に20周年を迎えます。

すべての人々が、性別にかかわらず、個人として尊重され、喜びと責任を分かち合い、

多様な生き方が選択できる男女平等社会を実現するための拠点施設として、

各種講座や講演会の実施、情報の提供・収集、相談、区民・登録団体との

協働事業などに取り組んできました。

これからも、社会の変化にともなう様々な課題に関する事業を展開し、

区民の皆様と共に男女平等参画社会の実現をめざして歩んでいきます。

○2001(平成13)年9月

男女平等推進プラザオープン

公募による「はばたき21」という愛称は、21世紀が男女平等社会に向かって大きくはばたくことをめざして名付けられた。

○2002(平成14)年

情報誌「はばたき21通信」
創刊

今年は、
中山千夏さんに
聞いてみたい。

2006

今年は、
落合恵子さんに
聞いてみたい。

2007

講演も
ジェンダーも
聞いたことがない
という方には
最高の日曜日です。

2008

篤姫の
生き方。

2009

結婚と恋愛の
やちいし関係？

2010

2011
はばたき21
通信

2011

○2004(平成16)年

コミュニティ・カフェ
開始

○2003(平成15)年から毎年9月に

「男女平等推進フォーラム」開催

(「女と男のたいとうフォーラム」名称変更)

講演会、ワークショップ、作品展示などを実施

◇2003(平成15)年
講演・落語：桂文也さん

◇2004(平成16)年
講演会「女も男も自分らしく」 講師：住田裕子さん

◇2005(平成17)年
講演会「楽しい人生のための処方箋」 講師：香山リカさん

2000(平成12)年

「第2次台東区男女平等推進行動計画
はばたきプラン21」策定(平成12～21年度)

○2001(平成13)年

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の
保護等に関する法律」公布、施行

2020年度のDV相談件数は
19万0,030件で、前年度比で約1.6倍に増加。

DV

○2007(平成19)年

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バ
ランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進
のための行動指針」策定

○2011(平成23)年

「UN Women(国連女性機関)」正式発足

○2011(平成23)年

東日本大震災発生

- ◇避難所など災害対応の現場で多くの女性が活躍。
- ◇男女のニーズの違い等に配慮した災害対応の必要性が明らかになる。
- ◇防災や復興に関わる意思決定の場での女性の参画割合が低い。
- 2020年4月1日現在、都道府県防災会議の女性委員比率は16.1%。

防災
復興



たいとうのキラッとさん紹介

●●●●● 転職紹介は、私の天職 ●●●●●

川畑 摩記 さん

株式会社 フューチャー・オポチュニティー・リソース
キャリアコンサルタント



「浅草という大観光地にある人材紹介会社って、結構お客さんに喜ばれるんですよ」。そう楽しげに語る川畑さんが、「自由に、自分の裁量で仕事がしたい」という思いから、共同での会社設立に尽力したのが16年前。現在、医薬品や医療業界への転職希望者と企業をつなぐキャリアコンサルタントとして現場で活躍する一方、取締役として会社運営全般も担っています。

日々の業務では、個人と企業両方のために働く喜びや、普段あまり接点のない様々な年代の人たちとキャリアについて話すことのおもしろさを感じると同時に、人の人生を変えるという責任の重さを痛感することも…。それでも川畑さんは、「だからこそやりがいがあります」とあくまでポジティブ。新型コロナウイルス感染症の影響により、それまで当然だと思っていた対面面談ができなくなってしまったときも、すぐに気持ちを切り替え、柔軟に対応したそうです。

こうした仕事に加え、貧困ゆえに機会と可能性を閉ざされてしまう海外のスラム街に住む子供たちの教育支援に取り組む川畑さん。そこでも、「人の生き方や選択肢を広げたい」との思いで、種をまき続けています。

人との出会いやつながりを大切に、常に新しいことにチャレンジしていきたいと話す川畑さんの「仕事大好き。転職紹介だけに、まさに天職ですね」というパワフルな姿から、たくさんのエネルギーをいただきました。

「はばたき21」情報コーナーおすすめ図書案内

『大黒柱妻の日常 共働きワンオペ妻が、夫と役割交替してみたら?』

田房永子著 エムティエヌコーポレーション



7年間ワンオペ育児を続け、ある日生活費を7割以上負担する「大黒柱妻」になった主人公が気づいた大事なものは? 夫と妻の立場が逆転した日常を描くコミック。

『仕事と介護の両立』

池田心豪著 中央経済社



個性が高く、多様であるといわれる介護。高齢者介護に焦点をあて、育児との違いを浮き彫りにしながら、仕事と介護の両立問題の背景や、適切な両立支援のあり方などを取り上げる。

『女子学生のキャリアデザイン 三訂版 自分らしさとワークライフバランス』

野村康則、竹内雄司著 水曜社



女性と働き方、ワークライフバランスと働き方改革など、学生の就労を取り巻く内外の環境に関する理解から始め、社会デビュー後に心豊かな人生を送るための企業選択にまで触れる。

***** 編集後記 *****

新型コロナウイルス感染症の影響で、仕事も暮らしも不安定な状態が続く毎日。そんな中、今回、認定企業の方々のお話を伺い、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、自分が生き生きと暮らせる仕事と生活のバランスを見つけること。そして、それぞれのバランスの違いをみんなが認め合い、協力し合うことが大切なのだと、改めて感じました。

これからも、男女平等推進プラザは、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組を続けていきます。(1)

編集・発行：台東区立男女平等推進プラザ「はばたき21」

場 所：台東区西浅草3-25-16

(台東区生涯学習センター4階)

電 話：03-5246-5816

※日曜・休館日以外の午前9時～午後5時

開 館 時 間：午前9時～午後9時

※新型コロナウイルス感染症の感染状況により、開館時間は変更になる場合があります。

休 館 日：第1・第3・第5月曜日

(祝日にあたる場合はその翌平日)

年末年始(12月29日～1月3日)

はばたき21

検索

再生紙を使用しています。

