

みんなで
ワーク・ライフ・バランスを
推進しましょう

最近、新聞やテレビなどマスメディアで、耳にする「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」。
わが国でも、近年、男女共同参画をはじめ、労働政策、少子化対策などさまざまな施策分野で「ワーク・ライフ・バランス」が議論され、積極的な取り組みが始まっています。



写真協力：長須賀保育園（野口 真司さん）

保育士3年目の野口さんは、市内に3人いる男性保育士の一人です。「外で思いっきり体を動かして遊ぶことの楽しさを教え、子どもたちの成長を見守りながら自分自身も保育士として、共に成長していきたい。」と抱負を語りました。

なぜ今、必要なのでしょう？

長期的な経済の低迷や産業構造の変化によって、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は、依然として長い傾向にあります。
また、女性の社会参加が進み、勤労者世帯の過半数が共働きに

なるなど人々の生き方が多様化している今日です。しかし、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこの変化に対応していません。
さらに、職場や家庭、地域では男女の固定的な役割分担意識が残っていることもあります。もし、今のままの社会が続けば、将来、次のような状況が懸念されます。

▼個々人の生活では
①結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものとなり「家庭だんらん」の時間や「地域で過ごす時間」を持つことが困難となる。
②働く人々の自己啓発や地域活動に参加する時間の確保が困難となる。
③仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない。

ワーク・ライフ・バランス
～仕事と生活の調和～

これは、もともと欧米諸国で始まった取り組みです。男女、あらゆる世代の誰もが、仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発などのさまざまな活動について、自ら希望するやり方で展開できる状態をいいます。自らが希望するバランスを決定できることで、多様性を尊重した活力ある社会となることが期待できます。

▼社会全体では
①少子化や人口の減少が進む。
②女性や高齢者の多様な人材が活用できず、労働力不足が深刻化する。
③個人の能力向上が妨げられ、その集積である社会全体の力が損なわれ、経済活動の活力が失われる。
④地域活動の担い手が不足し、地域社会のつながりの希薄化が進む。
つまり、時代の大きな変化の中で、これまでの柔軟性を欠いた働き方のままでは、働く人の意欲と能力が発揮できない。

ワーク・ライフ・バランスを支援する国などの助成制度

助成金名	助成内容
中小企業子育て支援助成金	常用労働者が100人以下で、育児休業取得または短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に支給。（支給申請：21世紀職業財団※1）
両立支援レベルアップ助成金（21世紀職業財団※1）	代替要員確保コース 育児休業取得者が育児休業終了後、原職などに復帰する旨の取り扱いを就業規則などに規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職などに復帰させた事業主に対して支給。支給対象労働者1人あたり10～50万円。最初の支給対象労働者が出た日の翌日から5年間、1事業所あたり1年度10人まで。
	休業中能力アップコース 育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に対して支給。
	子育て期の短時間勤務支援コース 労働者が利用できる次の①～⑤のいずれかの制度を就業規則などに規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用した場合に、事業主に対して支給。 ①育児休業に準じる制度 ②短時間勤務制度 ③フレックスタイム制 ④始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ⑤所外労働をさせない制度
	ベビーシッター費用等補助コース 小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う労働者に対し、ベビーシッター・ホームヘルパーなど育児・介護サービスを利用する際にその費用の全部または一部を補助した事業主。または、ベビーシッター会社・シルバーサービス会社などと契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して支給。
	職場風土改革コース 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行う事業主に対して支給。
	男性労働者育児参加促進コース 男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取り組みを行う事業主に対して支給。
事業所内託児施設設置・運営コース	労働者のために企業内託児施設の設置・運営または増築などを行う事業主や事業主団体に対して支給。
事業所内保育施設環境づくり支援事業（こども未来財団※2）	事業所内保育施設の保育遊具の購入、調理器具や保育活動に必要な備品の購入に要する経費の一部を助成する事業。

◆ 助成制度の詳細は、各ホームページでもご覧になれます。◆

21世紀職業財団（※1） http://www.jiwe.or.jp/ryoritsu/01_assist.htmlこども未来財団（※2） <http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/josei/josei20-a2.html>

いだけでなく、社会全体や個々の企業・組織を持続することが難しくなります。
このような社会にならないためにも、ワーク・ライフ・バランスの積極的な取り組みが必要で、その実現は少子化の流れを変え、多様な人材が仕事に就けるようにし、わが国の社会を持続可能なものにします。

例えば、育児休業制度が整えられたり、残業の減少など働き方の見直しをすることで、働く女性が育児をしながら仕事をしたり、男性も子育てに参画できるようになるでしょう。
また、ワーク・ライフ・バランスが図られた職場では、仕事以外で満足、充足感が得られ、働く人の意欲や創造性が

高まり、生産性が上がるといった効果が期待されます。
それは、個人にとっても生活時間が充実することによって、男女ともに大きなメリットを与えるでしょう。男女共同参画社会を進める第一歩として、ワーク・ライフ・バランスをみんなで推進しましょう。

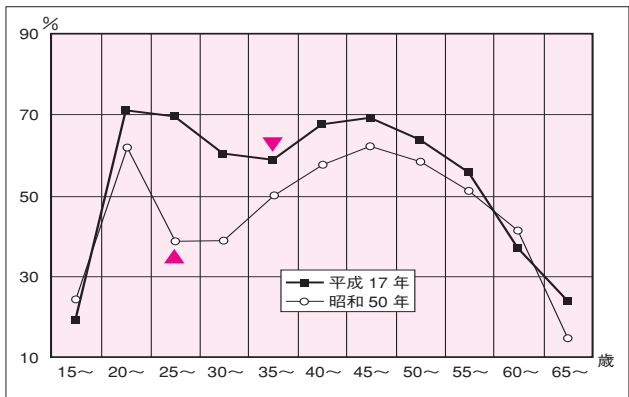
平成
19年度版

きさらづ男女共同参画白書が 完成しました！

木更津市の男女共同参画に関するさまざまな統計データをまとめた白書が、市役所の若手職員で構成された第17次木更津市男女共同参画施策庁内研究会による研究成果として、平成20年3月に発行されました。

この白書は国勢調査のデータが出た際に見直しをしており、今回は平成17年国勢調査のデータを中心としたもので4冊目の発行になります。

今回の白書の特徴は、平成9・14年度版の白書のデータの一部を残し、長い期間での変化を把握できるようにしたこと。その一部を紹介します。



整備されつつあることを示していると思われ。ただし、最低位置が25歳代から35歳代へ移っており、晩婚化で出産時期が高齢化している。

木更津における女性労働力の推移

いわゆる女性の「M字型労働力」は落ち込みが浅くなり、働く女性の子育て支援の環境が

★労働条件の文書交付が義務化

短時間労働者がその能力を一層発揮することができるよう雇用環境を整備するため、改正パートタイム労働法が4月からスタートしました。

てきた労働条件の明示事項のうち昇給・退職手当・賞与の有無について、文書の交付などで明示することが義務付けられました。違反すると10万円以下の過料が設けられています。待遇の決定にあたって考慮した事項についての説明も義務化されました。

改正パートタイム労働法がスタート！

また、通常の労働者と同じ職務内容のパートタイマーの待遇について、差別的な取り扱いが禁止されました。このほかに、賃金や教育訓練の均衡待遇の確保、福利厚生施設の利用機会の付与、通常の労働者への転換などが事業主の努力義務とされました。

6月23日～29日 「男女共同参画週間」



男女共同参画社会基本法が誕生したのが、平成11年6月23日。それにちなみ、この期間中、国では「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」(6月26日(木)午後1時～、会場：日比谷公会堂)を開催するほか、全国の地方公共団体や女性団体そのほかの関係団体が参加して、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまなイベントや広報啓発活動が行われます。

知っていますか？ 改正男女雇用機会均等法

★間接差別禁止を新たに導入

性別で差別されることなく、能力を十分に発揮できる雇用環境を整えようと、改正男女雇用機会均等法が平成19年4月から施行されています。大きな改正点は2つです。

まず「間接差別」の禁止を日本で初めて取り入れました。これは、一見、性差別に見えない基準・慣行でも、実は隠れた差別になり、具体的に次の通りです。

- ①募集・採用の際の身長、体重、体力。
- ②総合職採用時の転居を要する転勤を要件とすること。

③昇進の際の転勤の有無の3種類を理由とした差別が禁止されます。もう一つは、男性へのセクハラ防止を企業に義務付けるなど男女双方に対する性差別禁止法に変わりました。これに伴い、保育士・看護師などの職種で男性を理由に採用しないことが禁じられます。

このほか、妊娠・出産などを理由とした正社員からパートへの変更、有期雇用者の契約更新を拒むなどの不利益扱いが禁止されました。これまで禁止のみの規定だった妊娠・出産を理由にした解雇は、妊娠中や出産後1年以内は「無効」としています。

報告します！ きさらづデュエットフォーラム



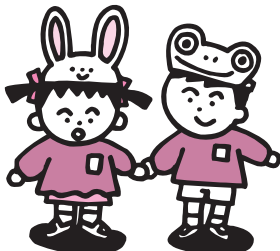
第16回きさらづデュエット／男女共同参画フォーラムが市と同企画実行委員会の主催で172人の参加を得て開催されました。

講演では、落語家・教育評論家である桂文喬さんのユーモアあふれる語りに会場は終始笑いの渦。家庭も職場も男女が平等に支え合うことが大切で、それが「男女共同参画」。同じ角度で、平等に支え合っていきましょう。自分の特性・個性を生かして「自分らしく」、お互いが相手を思いやる心の大切さを訴えました。

また、私たちが男女共同参画社会を築く第一歩としても、三つの味のある人生を送ってください。「趣味を持つ。」「興味を持って観る。」「人間味のある人になろう。」と会場にエールを送っていました。

その後、着物に着替えて「相撲場風景」の落語がありました。楽しみながら男女共同参画の必要性について学ぶひとときとなりました。

子育て 耳寄り 情報



「木更津こどもば」で、地域の子育て支援情報を調べることができます。木更津地域ポータルサイト「木更CoN」からアクセスしてください。

HP <http://www.kisacon.jp/>

一時保育(有料)

仕事・通院・出産・冠婚葬祭などに利用できます。利用・予約についての詳細は直接お尋ねください。

岩根保育園	☎ (41) 1049
長須賀保育園	☎ (22) 3447
ゆりかご保育園	☎ (23) 2838
地域子育てセンター ゆりかもめ(本館)	☎ (25) 6230
子ども館 ゆめのたまご	☎ (20) 3344