

NO.421

# 人権さんだ

人権さんだは、みなさんに人権に関する気づきや情報などをお届けします。新たな発見や共感したことなどを含めてご意見、ご感想を人権推進課までお寄せください。  
問い合わせ＝まちづくり部人権推進課  
(559-5081-5148 FAX563-3611 e メールアドレス jinken\_u@city.sanda.lg.jp)

狭間小学校5年(前年度) 池谷 理沙さん



平成25年度  
三田市人権ポスター入賞作品

**だれでもね  
がんばるけんり  
あるんだよ**

広野小学校6年(前年度)  
むらかみ 莉穂さん

平成25年度  
三田市人権標語入賞作品

## すま 援 助 し ま す 育 子 の 男 性

近頃では、男性がベビーカーを押して、子どもと散歩したり、公園で遊んだりする姿も珍しくなくなりました。積極的に育児に関わり、楽しむ男性が増えてきたようです。しかし、今、国の調査によると、日本の男性が家事や子育てにかかわる時間は、諸外国に比べて少ないというデータがあります。

今回は、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について考えてみました。さる2月14日にまちづくり協働センターで開催された講演会「男性視点のワーク・ライフ・バランス(家庭と仕事とボクら)」から、社会保険労務士で3児の父親である三谷文夫さんの講演と、同じ社会保険労務士で1児の父親である石井一成さんとの対談の様子を紹介いたします。

### 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランス(Work Life Balance)以下、「WLB」と表記)施策には、育児・介護休業、短時間勤務制度、フレックスタイム、事業所内託児所の設置、在宅勤務、再雇用制度などがあります。

このうち、例えば育児・介護休業は、育児・介護休業法で義務化されている制度のため、たとえ会社の就業規則になくても、法の要件を満たした労働者の申請があれば認めなければなりません。一方、事業所内の託児所の設置等は、大手の会社でない限り取り組みにくいことかもしれません。法を守ることはもちろんですが、企業は無理をせずそれぞれの企業に合った取り組みを行ってほしいとい私は思っています。大事なのは制度を作ることではなくその運用で、この制度を従業員に知らせ使える企業風土を作っていくけば、WLBが企業内に広がっていくと考えています。



### ワーク・ライフ・バランスの効果

企業がWLBに取り組むメリットには、従業員の定着率・満足度・意欲の向上があります。子どもを産んでも復帰できれば、辞めなくてすむ訳ですから、おのずと定着率は向上します。

また、WLBには、会社の福利厚生充実という意味合いもあり、従業員の仕事に対する意欲や満足度が上がります。そうすると「この会社ですつと働こう」と思うような好循環が生まれます。

次に、優秀な人材の確保という点では、中小企業にとつて大きなメリットがあると思います。今、少子化の流れもあり、労働人口は

1996年をピークに減ってきています。その中で優秀な人材が欲しいというニーズは大企業も中小企業も同じです。WLBの推進は、一つの企業アピールになってくると思います。

メンタルヘルスケア(労働者の心の健康の保持増進)は、昨今、企業経営において取り組むべき大きな課題となつてきています。背景には精神障がいによる労災請求や認定の増加があります。

例えば、1998年度は請求が42件に対して、認定は3件であったのが、2011年度になると、1200件を超える請求があつて、325件が労災認定されています。会社全体として無駄な仕事・会議を省く、従業員の動線を見直す等の業務改善によつて1人当たりの労働生産性を高める、といったことが期待されます。

### 仕事と介護の両立

今までのWLB施策の入口は、育児と仕事の両立でした。今後は、介護と仕事の両立という視点を新たに持つ必要があると考えています。

2025年には団塊の世代が75歳以上になる年代になり、介護と仕事の両立がますます必要になってくるでしょう。そうなる育児期の男性女性社員だけでなく、例え

ば40代50代の方が介護のために一時職場を抜けなければならぬというような状態が考えられます。そういう時にも職場が回るようにしておかないといけません。WLBというものを今から取り入れながら、介護との両立に力を入れて取り組むという新たな視点が大切になってくると考えています。

### イクメン応援

2010年に、当時の厚生労働大臣が、「イクメン、家事メン(家事を前向きにこなす男性)を増やしたい」と発言し、そこからイクメンプロジェクトというものがスタートしました。同プロジェクトでは「イクメンとは、子育てを楽しむ自分自身も成長する男性、または将来そのような人生を送りたいと思つている男性」をいいます。イクメンプロジェクトのホームページには、体験談や応援企業のメッセージ、手引書などが掲載されていて、ダウンロードすることもできます。

さて、1.89%という数字は、何の数字かわかりでしょうか?これは男性の育児休業の取得率です。(2012年厚生労働省「雇用均等基本調査」)育児取得率だけで、育児参加状況全体を表しているとは思いませんが、一つの指標になっていきます。国としては、1.89%という現状を2020年度に13%にするという

女性社員がいない、もしくは、出産・育児期の女性がいらない会社だと、「WLBは必要ない」と思われそうですが、WLBの効果は女性社員に対してだけではありません。発想の転換が必要

必要があると考えています。2025年には団塊の世代が75歳以上になる年代になり、介護と仕事の両立がますます必要になってくるでしょう。そうなる育児期の男性女性社員だけでなく、例え



ワーク・ライフ・バランスとは  
2007年に国で定めた仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」として

### 法的な制度の解説

**\*育児休業制度**  
従業員は、事業主に申し出るにより、子の1歳の誕生日の前日まで(また、1歳6カ月到達するまでの間)、原則1回に限り、男女問わず育児休業をすることが出来ます。両親がともに取得する場合には、1歳2カ月まで延長できます。育児休業中は、雇用保険法に基づいて給付金が支給されます。

**\*短時間勤務制度**  
事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、所定労働時間を短縮する措置として、一日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。

**\*フレックスタイム制度**  
短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員がいる場合、代替措置としてフレックスタイム制度などを講じなければなりません。フレックスタイム制は、1カ月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、従業員はその枠内で各日の始業および終業の時刻を自主的に決定し働く制度です。従業員があらかじめ決められた時間(コアタイム)に勤務している場合、その前後の始業、終業の時刻を自由に選択できます。