








提案の構成

	はじめに	1
	1 子育てを応援しよう!	2
	2 企業もともに取り組もう!	4
	3 個人の意識を変えよう!	8
	～社会全体の意識～	
	おわりに	13



今回、私たちは「ワーク・ライフ・バランス」を子育ての視点から考えてみました。

仕事・労働は賃金を得るための生活の糧であり、個々の暮らしを支える重要なものです。また、そこにやりがいや生きがいを見出し、充実した生活を送るための糧でもあります。けれども近年、仕事のために他の生活の多くを犠牲にしてしまうなどの弊害もでてきています。長時間労働を見直し、一人ひとりが生活のバランスを考えるとときがきています。

個人が考えるだけではなく、社会全体で考えていく必要があるのではないのでしょうか。「生きる」こと、「子育て」に楽しさ、喜びを感じながら、日々の生活を送ることができる環境をつくっていく必要があると思います。

現在、大人はもちろん、子どもを取り巻く厳しい環境があることも事実です。

子どものころの(小さいころからの)環境はとても重要です。その人の一生を左右すると言っても過言ではありません。

「幸せ」や「愛する」「楽しい」といった気持ちを育めるような社会、将来に夢や希望が持てるような社会に、次世代を担う子どもたちのために、そして、私たち自身のためにしていく必要があります。ともに知恵を出し合い、手をつなぎあえる地域コミュニティづくりの大切さを皆で担っていかねばと考えています。

社会全体が、みんなが“Happy”になれることが、私たちの願いです。

私たちは日頃次のようなことを考えています。

- ◇ 仕事だけでなく地域のコミュニティの中に入っていき大切さを知ることにより父も母も子どもと交わる円を大きく取ることでお互いの生き方を理解していく
- ◇ 家庭を築く時もお互いが自分達の家庭に夢と責任を持てるように意識付けすることが大切。
- ◇ 世代ごとに考えも変わっていくので、世代にあったワーク・ライフ・バランスの啓発が必要。個人だけでなく企業にもアピールしていくことで、社会全体で生き方に対する思いを自覚して人生を歩んで行きたい。



このような思いから、子育てをする人への応援、企業に向けて取組支援、そして個人への意識啓発について提案いたします。



1. 子育てを応援しよう！

①子育て応援カードの活用・拡大

現在、山梨県では18歳未満の子どもが3人以上いる家庭に「やまなし子育て応援カード」が配付されています。このカードを提示することで、県内の企業スポンサーより様々なサービスを受けることができます。やまなし子育て応援カードの活用・拡大について以下のことを提案いたします。

◎《パパカードの新設》

まずは、従来の一世帯につき1枚というものを改善し、ママの利用より、パパが利用した方がよりサービスが大きくなるようなパパ専用の『パパカード』を新たに導入します。

例えば…

『ママだと5%オフがパパだと10%！』

『プレゼントのジュースがママだとS、パパだとM！』



この提案の一番のねらいは『父親が家族や子どもたちと買い物に行く＝家族と時間を過ごす』きっかけづくりです。

父親が子どもと時間を過ごすことで、母親が自分の時間をつくることができるかもしれません。一度気持ちをリセットすることで日々成長する子どもの一瞬に気付くことができるかもしれません。

ワーク・ライフ・バランスはその家庭ごとに様々な形もあると思いますが、家庭へのバランスをとるのがちょっと苦手なパパたち・パパの活躍を期待しているママたち、またひとり親家庭のシングルファーザーにも『パパカード』はピッタリだと思います。



◎《利用者の拡大》

さらに、この「やまなし子育て応援カード」は、より良いものに発展させることができると考えます。

まずは子育て中の親子を応援するという意味で、今現在18歳未満の子どもが“3人以上”という人数制限をなくします。

これによりもっと幅広い子育て中の家庭を応援できると同時に、カードを利用する側・提供する側も増え、やまなし子育て応援カードの普及につながります。

◎《カードの周知》

カード事業自体を活性化するためには、リニューアルしたやまなし子育てネットを活用します。

サービスを受ける子育て中の家族側、提供する企業側、両方のメリットとなるよう、やまなし子育てネットで、実際どのような企業でどのようなサービスが受けられるのかをより詳しく掲載していきます。

例えば、ママ記者・パパ記者が参加し、実際にカードを使用して、レポートを掲載するのもいいと思います。

協賛企業の方は、店舗の宣伝にもなりますし、そのお店を知る・利用するきっかけにもなるというメリットがありますので、より多くの企業が良質のサービスを提供してくれるようになると思います。

また、この子育て応援カード事業に参加することで、みんなで子育てを応援していく気持ちや、男女が共に活躍できるよりよい地域づくり・職場づくりについてふれる機会となり、その結果、企業自らがワーク・ライフ・バランスについて考えるようになることも願いです。

ワーク・ライフ・バランスはもちろん、子育て支援にもつながります。





2. 企業もともに取り組もう！

①宣言企業の充実と拡大普及に向けて

～宣言企業の登録数拡大をねらう～

現在、山梨県では「子育て応援宣言企業」や「男女いきいき・輝き宣言企業」の登録制度があります。どちらもワーク・ライフ・バランスの実現につながる密接な関係があります。そこで、この二つの登録制度を活かし、さらなる強化をはかるためにリニューアルさせ、企業への関心度を高めて登録数を拡大させていくために以下のことを提案いたします。

◎《登録窓口の一本化》

現在、企業に関わるものとしては、宣言を行う「子育て応援宣言企業」、「男女いきいき・輝き宣言企業」があり、また、様々なサービスを提供する「やまなし子育て応援カード協賛企業」があります。内容こそ別のものですが、どれもワーク・ライフ・バランス(子育て支援・男女共同参画etc)について企業側が考え、登録していくものです。参加企業を増やすためには、登録のしやすさも重要だと思います。これらの登録の窓口を一本化することにより企業側も登録しやすくなりますし、いままでバラバラにおこなわれていた周知も無駄なく行われると思います。

◎《「ワーク・ライフ・バランス応援宣言企業」新登録制度》

登録窓口の一本化をするにあたり、“ワーク・ライフ・バランス応援宣言企業”という大きなくりにし、その中でカテゴリーとして分けます。一つの登録を考えていた企業が別のカテゴリーについても考え、登録することになるかもしれません。たくさんの企業が、ワーク・ライフ・バランスについて考えることにより、**その**結果子育て中の当事者が子育てを応援してもらえる・・・そんなきっかけになっていけばいいと思います。「ワーク・ライフ・バランス応援宣言」とは、事業所ごとに従業員の仕事と子育て・介護の両立を支援、キャリア形成、メンタルヘルス対策等への取り組みを宣言し、県で登録する制度と考えています。



新登録制度のため、新たにガイドライン等を設けていく必要があります。

① ワーク・ライフ・バランス応援宣言登録制度のガイドライン策定

※今回の提案は登録企業数を飛躍的に伸ばすことを目標にしていますが、将来、認証(認定)制度を設けることを想定したガイドラインづくりが望ましいと思います。

② 既存登録企業への新制度についての働きかけ

③ Web登録ができるシステムへの変更 …etc

☆参考☆

【既存登録制度の現状】

※「子育て応援宣言」企業・事業所等の数は平成23年10月19日現在96事業所

※「男女輝きいきいき宣言」企業・事業所等の数は平成23年10月19日現在77社

【参考他県事例】

※福岡県：平成23年10月19日現在の登録企業・事業所は 3,288社)

その他 参考 <http://www.pref.fukuoka.lg.jp/d10/kosodateouen-merit.html>

②企業への意識啓発

県では、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、「子育て応援宣言企業」や「男女いきいき・輝き宣言企業」の登録制度により、企業の自主的な取り組みを支援しています。しかし、残念ながら他県に比べて宣言企業が少ない状況です。そこで、一層の啓発、普及するためには、「宣言企業」をモデルとしてアピールする必要があります。

関心の少ない企業に対しては、企業が集まる研修会などの機会に、すでに取り組みを行っている企業の取り組みを紹介し、内容やその効果を伝えることで企業の意識を高め、取り組みの推進につなげていく必要もあります。また、研修等への参加が少ない企業に対しては、情報提供をしたり、説明をしたりすることで、自らの問題として捉えてもらえるように、県の積極的かつ直接的な働きかけが重要です。こうした働きかけを通して、企業の実態を知ることワーク・ライフ・バランスの推進のためには必要なことです。





そこで、仕事と生活の調和の大切さを子育ての視点から考え、直接的に働きかける次のような方法を提案します。

◆企業アドバイザーの不足を補う

- 各地域(人口によって)2人～10人位のアドバイザーをボランティアとする人を公募する
- アドバイザーの研修を県で実施する
- 今までの経験やキャリアを活かせるようNPO法人、高齢者人材バンクに呼びかける(人材バンクの中で企業の人材、担当者など)
- 県からの広報で各地の男女共同参画推進委員会が自発的に参加、協力してくれることを期待

◆研修機会等の充実

- 県主催の企業に向けた研修を実施する
- 企業の研修に県が参加し、県の取り組みについて説明する
- ターゲット別(管理職、人事担当者、従業員)に、意識改革に向けた働きかけをする
- 企業の実態を知り、ワーク・ライフ・バランス推進の糸口とする

◆企業内からの改革

- 企業にワーク・ライフ・バランスを推進する人材を置くよう働きかけ、企業の中からの意識改革を図る
- 人材については、県でも研修の機会を設けたり、情報提供を行い、企業と連携していく

◆子育て・ワーク・ライフ・バランス推進協力企業制度

- この制度は、宣言した企業の中で、子育てやワーク・ライフ・バランスの推進に対する職場環境づくりのため、企業・従業員を含めて自主的に取り組む企業が県と協定を結ぶ
- 協力企業は、主に県内において事業活動を行う企業のうち、「男女が子育てしやすい職場環境」「働きやすい環境整備への取り組み」等について複数取り組もうとする企業
- 協力企業には職場内研修への講師の派遣





従来の働き方を見直すことが課題であり、少子高齢化が言われている現在社会では、子育て支援が必要になります。同時に、働く女性が増えており、その能力、人材を活かさないことは企業にとっても、社会にとっても大きな損失です。働く時間、期間、働く場所などの働き方は様々かもしれませんが、その能力を公平に評価することは大切なことです。実際、女性の力で業績が伸びて、企業経営が発展したことにより、パートから正社員に昇格したという例もあります。

社会全体で働き方について考えていくときだと強く感じています。豊かな自然に恵まれたこの山梨県でも、働き方について考え、幸せを感じられる環境づくりを進めていくことが必要です。そのためには、企業への取り組みを拡大し、「心と心」「人と人」がつながることをモットーに企業訪問を実施していくなど積極的な働きかけが重要になります。

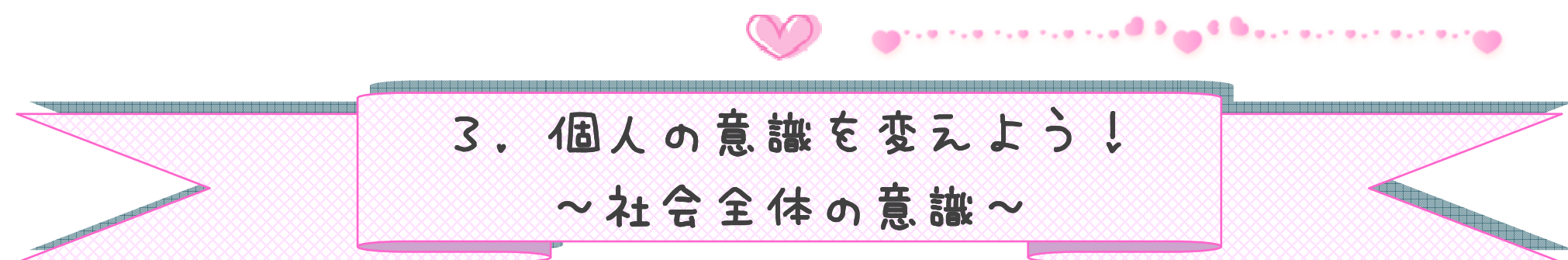
ワーク・ライフ・バランスを推進している企業を年間何社でも表彰し、報道機関にも協力してもらい、その企業をアピールしていくことも有効な方法だと思います。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、山梨県庁も積極的にワーク・ライフ・バランスを実践していくことが必要だと思います。県全体の働きやすい環境づくりに率先して取り組むことによって企業も関心を持ち、意識を変えていくことにつながります。「働きやすさ日本一」と思えるような山梨県になるよう県庁が県内の企業の牽引役として取り組んでいくことを提案します。

◆県庁内のワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み

- 県職員がワーク・ライフ・バランスについて正しく理解する
- ワーク・ライフ・バランスについての研修を実施する
- 男性職員の育児休業等の取得を促進し、実践者を紹介する
- 制度について紹介する
- 県庁内の取り組み(先進事例)について紹介する





3. 個人の意識を変えよう！ ～社会全体の意識～



～学生に向けて～

①学生に向けたワーク・ライフ・バランス啓発

学生向けのセミナーなど、ワーク・ライフ・バランスを学生に啓発する企画は、全国では大学や企業などの取り組みが既に見られます。しかし、山梨県は現在、学生には直接啓発していません。山梨大学のキャリアセンターが実施している就職支援のガイダンスやセミナーも、ワーク・ライフ・バランスを考えるようなものはなく、女子学生向けセミナーの内容も、ほとんどが就職活動時の化粧や髪形等に関することです。

就職を希望する学生たちも、ワーク・ライフ・バランスを実現できるかを重視するようになってきています。ある調査で、就職活動中の大学生に「企業を選ぶ際に重視する点」について聞いていました。「自分のやりたい仕事ができる」「仕事の成果や業績が正当に評価される」という仕事についての項目だけでなく、「給与・福利厚生など待遇がよい」「雇用が安定している」という職場環境に関する項目や「仕事もプライベートも充実させられる」というワーク・ライフ・バランスに関する項目についても重視する傾向が続いています。

今の学生は安定志向であり、長く勤められる企業を見極めようとしています。共働き世帯が専業主婦世帯を上回る現在、長期間働くためには、出産や子育てを経験しても安心して働き続けられるか、男性でも育児休暇を取得することができるかという点が重要です。

厳しい雇用情勢の中、就職活動においてワーク・ライフ・バランスの実現を求めることは難しいことです。しかし、入社後にミスマッチによって退職せざるを得ないこともあります。そのような事態をできるだけ避けるためには、事前に企業のワーク・ライフ・バランスに関する取り組みや「社風」を知っておくとともに、自分にとってのワーク・ライフ・バランスについて考え、状況にあわせて自ら実践していかなければなりません。

県の企業情報提供サイト「ユースバンクやまなし」や企業ガイドブックのような県内で発行する求職者向けの媒体に、企業のワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを掲載するよう促すなどの方法が考えられます。



一方、学生に向けたワーク・ライフ・バランス啓発においては、まだビジネスパーソンとして企業や社会に貢献をもたらす以前のことであるため、仕事を一生懸命しない理由をワーク・ライフ・バランスに求めているようであるといった指摘も見られます。子育てや介護、趣味や自己啓発などの時間を取るために単に福利厚生充実を求めるのではなく、仕事への貢献度と生活の充実度を共に高めていく意識を持たなければ、バランスは取れているとはいえません。ワーク・ライフ・バランスが求められるようになった背景を考えるとともに、正しい意識の啓発が必要です。一朝一夕で身につくものではないため、就職活動が目前に迫った大学生や高校生だけではなく、年齢に応じて徐々に啓発を行っていくことが必要であると考えます。

更に、学生への啓発には、以下の効果が生まれる可能性があると考えます。

1. 学生の意識の変化によって、採用活動を行う企業のワーク・ライフ・バランスへの取り組みが推進される。
2. 次世代の経営者がワーク・ライフ・バランスの実現に積極的な考えを持つ。

長期的な構想ではありますが、学生が社会に出たときにワーク・ライフ・バランスを実践するために、そして今の学生たちから経営者が生まれる次の世代に向けて、学生への啓発の推進を提案します。



②学生向けの新たなリーフレット作成と協働広報

山梨県で作成したワーク・ライフ・バランスに関するパンフレット等は、男女共同参画推進センターや図書館、県民センター等で、望んでいる人が自ら入手しなければなりません。学生全体に意識啓発を行うためには、多くの学生に読んでもらい、興味を持ってもらうことが大切です。

既存のパンフレットでは、「男女共同参画」という言葉に埋もれてしまったり、全世代向けであるため自分にとって重要なことであるという認識を持たなかったりすると思います。また、情報の多いパンフレットでは、その時すぐに読み、興味を持つには適さないのではないのでしょうか。まずは関心を持ってもらえるよう、既存のパンフレットより手軽で、受容度の高いリーフレットの作成を提案します。

また、リーフレット以外にも、広報にあたっては、学生との協働によって読み手の視点に立った内容にすることを提案します。県から学生サークルに呼びかけたり、高校や大学の教員を通じて声をかけたりして、できるだけボランティアとして参加してもらいます。

山梨県立美術館には教育普及活動に学生ボランティアが参加することがありますが、中には大学の教員を通じて実行委員会の運営から参加する学生もいます。学生にとっては、自分の興味のある分野を実践的に学べるというメリットがありますし、早期化する就職活動の一環として、就職活動が本格化する前の学生に依頼して企業研究の入り口にしてもらうという方法も考えられます。高校生には職場体験も踏まえたキャリア教育や、夏休みの社会の宿題として体験してもらいます。そのように、ワーク・ライフ・バランスや行政の仕事に関心を持つ学生、就職を意識する学生などに呼びかけることで、学生ボランティアを確保できると考えます。





内容としては、例えば学生が「男女いきいき・輝き宣言企業」などの企業にワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを取材に行き、リーフレットや広報誌、Webサイトに反映させます。経営者や人事担当者だけではなく、一般の従業員にも取材を行うことで、宣言内容や取り組み内容に信頼の厚みを持たせることができます。

そのために、取材するための事前指導も県に行ってもらいます。まず、ワーク・ライフ・バランスなどの最低限必要な知識を指導します。これは専門家に依頼する、人件費を抑えるためDVDセミナーで対応するなどの方法も考えられます。更に、実施を円滑にするためのガイドラインを県で策定します。これには企業への告知、企業へのアポイントメント、訪問のルール、取材の内容、取材原稿の書き方、原稿の確認(企業へ内容の了承を得る)、企業へのあいさつ(お礼状)などが含まれます。

以上のような企業への取材は、各宣言企業や子育て応援カード協賛企業の登録数拡大のための動機づけにもなります。また、企業内の意識啓発の効果も期待されます。更にこの成果を利用して、取材企業の中から学生や一般の方に投票してもらい、好評の企業を表彰する制度も考えられます。

学生だけではなく、企業への啓発にもなる以上の施策を提案します。

～父親に向けて～

③子育てネットを活用した父親への情報発信

山梨県でも、「やまなし子育て支援プラン後期計画」の重点プロジェクトの中に、男性の子育ての促進に関する事項を設けられ、県内でも子育てパパに向けたイベントや講演会等、様々な取り組みが行われています。

昨年リニューアルされた「やまなし子育てネット」にも、“イクメンパパコーナー”が設置され、そこではイクメンへの道が描かれた漫画や育児介護休業の説明へのリンク(厚生労働省)などがあります。

そこで、そのコーナーを活用した情報発信を提案いたします。

現在は一方的な情報であるものを、既存の“みんなでブログ”とリンクさせ、リアルパパたちからの声が拾えるものになっていけばより一層情報として確かなものになっていくと考えます。





子育て大好きイクメンパパはもちろん、育児休暇をとったパパ、シングルファーザーなど、身近なパパがクローズアップされ、身近なモデルができることでより育児に関心をもつパパも増えると思います。

例えば、県庁パパ陣がアップする《県庁イクメンパパのブログ》は県内にアプローチする手段として、大変面白いと思います。

県内各地、様々な地域で言われ続けられている《男女共同参画》。

さて県庁内の方々は、どのような形で実践されているのか！？されていないのか！？

どちらだって、リアルがみえるものは大変興味深いものです。

他にも、イクメンパパを1人ずつピックアップするコーナーであったり、パパと子どもの写真館であったり…。

《情報》だけでなく、リアルパパたちの顔が見えるコーナーをパパたち自身がつくることで、影響力・話題性のあるコーナー作りが可能になっていくと考えています。

～すべての男性、女性に向けて～

④意識を変える

社会全体の意識を変えていくためには、一人ひとりの意識を変えていく必要があります。意識はすぐには変わらないかもしれませんが、県民一人ひとりに働きかけていくことは重要なことです。社会全体を変えていく大きな一歩につながっていくと思います。

県民に広く知ってもらうために

- ◆ 県民の日に来場者にアピールする(イベントにする)

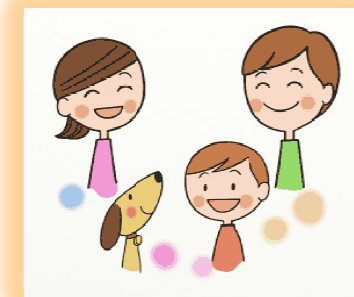
親子で気軽に参加出来る内容にする

(例)イクメンパパと子供のファッションショー

来場した家族のスナップショットを撮る

写真やコメントを子育てネットに掲載

- ◆ 県の講演会や、推進月間などに寸劇にして発表し意識改革を図る等の方法が考えられます。





こうした働きかけは、一回限りのものではなく、繰り返し、積極的に行っていく必要があります。

また、「子育ては女性」という従来の固定概念を捨て、幸せな子どもの将来のために現実がどうあらねばならないのか、また、男性の育児休暇についても前向きに考えてほしいと思います。

人と人とのつながりが希薄で信頼関係を築きにくいと言われる今、同じ社会で働く者同士が人と人のふれあいや心の絆を深めることが大切ではないでしょうか。

そして、子育てを経験した人や、今子育てをしている人が同じ仲間として悩みを打ち明け合い、信頼できる人を持つことで、結果として安定した家庭を築くことができるということです。

また、女性自身の働き方が、次の世代の女性に対する周囲の理解につながることを意識することも重要です。大切なことは「人とのつながり」だと考えます。職場でも育児でもまわりの助けを借りる機会は必ずあるので、日頃からいかに「自分からまわりに理解してもらおうよう努力できるか」が必要だと思います。

男性、女性に限らず、県では仕事をしながら育児を乗り切ることに役立つ知識や心構え等を身に付けることをねらいにして講演会等を実施していく必要があります。

◆講演会の実施

- ◇ 仕事と育児との両立のための心構え
- ◇ 仕事と育児との両立に役立つ法律・制度の活用
- ◇ 仕事と育児との両立のため、家庭・地域・職場の人との絆

◆体験発表

- ◇ 仕事と育児を両立している人の経験を聞く
- ◇ 周囲の人(支えている人)からの話を聞く

◆情報交換

- ◇ 講演会や体験発表とセットでフリートークの機会を設け、情報交換を行う



地域社会の大人が努力すれば必ず成果が出ると思います。私たちのかけがえのない社会の宝「子ども」がのびのびと育つ環境をつくるよう歩み出さなければならないと思います。





仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)は、今こそ必要です。それを人々に気づいてもらえるよう啓発することが重要であり、県全体で考え、取り組んでいかなければならないことだと考えます。

ワーク・ライフ・バランスは、働いている人ばかりのものではありません。私たち一人ひとりに関係があり、それぞれが生活を見直し、生きがいを持ち充実した生活を送れるようになるために必要なものです。そのバランスは、人によっても違いますし、一生同じというものではなく、ライフステージによっても変化していきます。

子どもや学生にも働きかけ、その時その時に応じた生き方を考えていくことは大切なことであり、自分自身の生き方、将来を思い描ききっかけにもなると考えます。子どもたちが将来に夢や希望を持てるように、まず私たち大人が夢や希望が持てるような生活—豊かな生活を送っていかねばならないと考えます。生きがいや充実感がある社会に変わっていくことが必要であり、そのために、ワーク・ライフ・バランスの考え方は欠くことができないものです。

社会全体が変わるためには、私たち一人ひとりの意識を変えていくことと、企業が意識を変えていくことも重要です。近い将来、企業の意識も変わり、多様な生活スタイルを認めていくようになると確信しています。働きやすい企業が増え、育児もしやすくなり、地域の雰囲気も仕事と生活の調和を考えることが当たり前になっていくことでしょう。

誰もが将来に明るい希望が持てるような、子どもたちが夢を持てるような社会にしていくために、子どもたちに希望を持った大人の姿を見せていく必要があります。

このような思いから、私たちは女性の視点でより良い社会を目指し、『未来の山梨』に向けて提言をまとめました。



やまなし女性の知恵委員会 「男女のワーク・ライフ・バランスを考える～子育ての視点から～」班 委員一同

遠藤京子、岡村久美子、柴田彩、高橋小百合、新津幸、野沢光子、福村成子 (五十音順)

