



## 第4節

### 国民の取組

国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（「憲章」〔関係者が果たすべき役割〕（国民）から）

## 1 先輩育休パパの言葉に見る一人ひとりの取組

### 「パパの育児休業体験記」から読み取る先輩育休パパの取組や経験

- (1) 家庭の状態を職場の同僚が認識し、子育てする者をサポート
- (2) 周囲の理解と協力を得ながら育休を取得
- (3) 仕事を効率的にこなし、家庭での役割を果たす
- (4) 育休取得により、育児に対する考え方が変化
- (5) 励まされた会長やお客様からの一言

内閣府では、実際に育児休業を取得または取得中の男性を対象に、育休取得から復帰までの体験記を募り、平成20年12月に、84編の体験記から成る「パパの育児休業体験記」を公表しました。

以下では、国民一人ひとりの取組などが読み取れる体験記5編の抜粋を紹介します。

#### (1) 家庭の状態を職場の同僚が認識し、子育てする者をサポート

上司に尋ねると、「男性も育児休業を取得出来る制度があることは知っているが、職場に前例がなく取得できるかどうかは上に聞いてみる」との回答をもらった。数日後、取得可能との返事をもらい、妻が産休育休を合わせて三ヵ月取った後の九ヵ月間、私が育児休業に入ることが決まった。(略)

育児休業を取るにあたり、周囲の理解というのは重要だと思う。男性はもちろん女性ですら産休や育休を取得できない会社の話をよく聞くが、私の職場ではそのようなことを全くなく、「頑張ってますか?」「子育て大変じゃない?」等の声を掛けてもらい、理解のある環境を大変有り難く思っている。

4-04 「育児休業を取ってみて」  
大木滋さん（会社員）

#### (2) 周囲の理解と協力を得ながら育休を取得

上司や同僚には、妻の妊娠がわかった時点から、飲み会の席などで育児休業をとりたいと思う旨を伝えていました。最初は周りも「冗談かな」と思っていたかもしれませんが。正式に取得したい旨を伝えると、仕事の流れや順番など、仕事への影響が最小限になるように、検討をしていただきました。上司や同僚には大変感謝しています。このように職場での協力が得られたことも育児休業取得を決断する大きな一因となりました。

2-01 「私を変えた育児休業！ありがとう！」  
大牟田直人さん（会社員）

#### (3) 仕事を効率的にこなし、家庭での役割を果たす

現在、職場に復帰し、仕事と家庭の両立にチャレンジしています。2人目の子供が生まれ、育児はさらに大変になりました。家事や育児など、家ではやらなければならないことがたくさんあるので、仕事を効率的にこなしできるだけ早く帰るように気をつけています。

1-13 「育児休業を取得して感じたこと」  
田中知博さん（公務員）

#### (4) 育休取得により、育児に対する考え方が変化

育児休業を取得した日数はわずかでしたが、その間に学んだ事は数多く、子供を持つ女性の大変さ、育児自体が親の成長にも役立つ事など、育児に対する考え方が大きく変わったような気がします。

育児休業自体まだまだ認知されていない所がありますが、子供を育てる事の重要性、夫婦の協力、親になる事の自覚など、自分達を見つめ直す時間は必ず必要であり、それが育児休業という制度によって取得できれば良いと今は強く感じています。

1-01 「育児休業体験記」  
赤井博信さん（会社員）

#### (5) 励まされたお客様や会長からの一言

今回の申請に当たり自分が調剤薬局の店長を任されている立場であった事や、休業開始が定期の人事異動後となってしまったため、会社には迷惑をかけてしまうという思いは拭えませんでした。しかし会長から直々に声をかけていただき、その際いただいた言葉が「店長や薬剤師の交代要員は何か出来る。けれど奥さんの交代要員は君しかいないのだから、その仕事をきちんと頑張りなさい！」でした。

その言葉に励まされ、本部の皆様はじめ店舗のスタッフにも快く送り出していただき、後任の店長とも引き継ぎを無事終えることが出来ました。店舗をご利用されている患者様にも「残念だけど、頑張ってください。」と励まされた事にも感謝をいたしております。その後も復職してからの時短勤務や自宅近くの店舗への異動も配慮していただき、引き続きサポートしやすい環境を作っていただきました。

1-04 「育児は『育自』」  
大岩泰治さん（会社員（調剤薬局店長））

以上のような国民一人ひとりの仕事と生活の調和の実現に向けた行動を、好事例として広く社会に示すことで、社会全体の機運の醸成や国民一人ひとりの意識改革につながるとともに、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の輪が広がっていくことが期待できます。

なお、ここで紹介した体験記のほか、「パパの育児休業体験記」では、

- ・職場が体制を整えてくれたことで育児休業を取得できた
- ・子育てを通じて家族との絆を深められた
- ・自分の育児休業取得が、職場の成長につながった

など、さまざまなエピソードが語られています。また、これから育休を取得しようとしている男性やその家族、職場などに向けたアドバイスなども含まれています。

詳細は… [http://www8.cao.go.jp/wlb/change\\_jpn/taikenki/h20/index.html](http://www8.cao.go.jp/wlb/change_jpn/taikenki/h20/index.html)

## 2 意識調査結果に見る個人の取組状況

### 意識調査結果に見る、個人のワーク・ライフ・バランスのための努力の状況

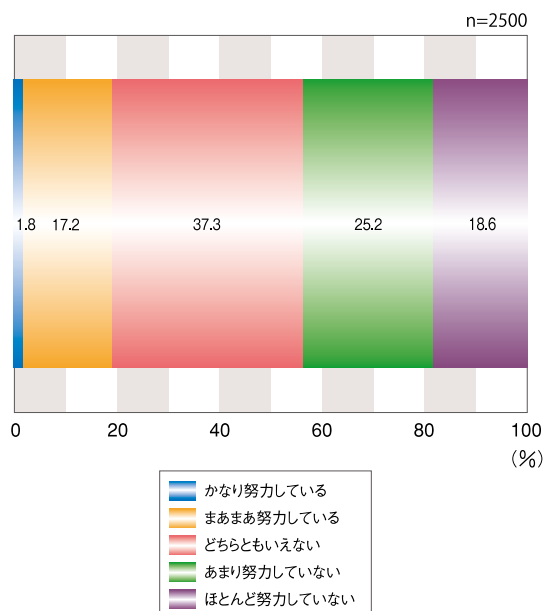
- ①ワーク・ライフ・バランスのために努力をしている人の割合は、約2割。
- ②ワーク・ライフ・バランスのために努力している人のほうが、そうではない人に比べて、ワーク・ライフ・バランスについての自分の希望を実現できている割合がやや高い。
- ③ワーク・ライフ・バランスのための努力として、「自分の趣味の時間をとる」(71.0%)が最も多く、次いで「効率よく仕事する」(67.0%)、「仕事の段取りを工夫する」(55.4%)。

内閣府が平成20年8月に実施した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」では、個人のワーク・ライフ・バランスに向けた取組について質問した。その結果は以下のとおり。

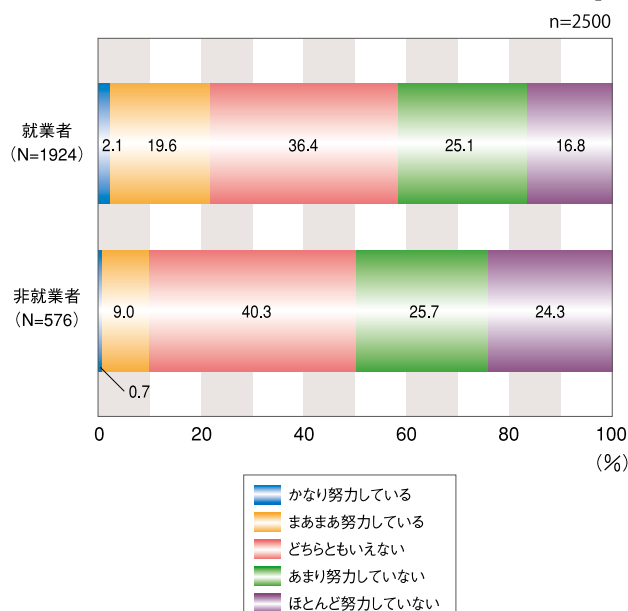
#### 調査の概要

調査対象：全国20歳以上60歳未満の男女  
2,500人（人口構成比で割付）  
調査期間：平成20年8月1日～3日  
調査方法：調査会社の登録モニターに対するインターネット調査

【図表2-4-1】  
日ごろ、ワーク・ライフ・バランスのために努力しているか



【図表2-4-2】  
日頃、ワーク・ライフ・バランスのために努力しているか(就業状況別)



【図表2-4-3 ワーク・ライフ・バランスのための努力と、希望と現実の一致※】

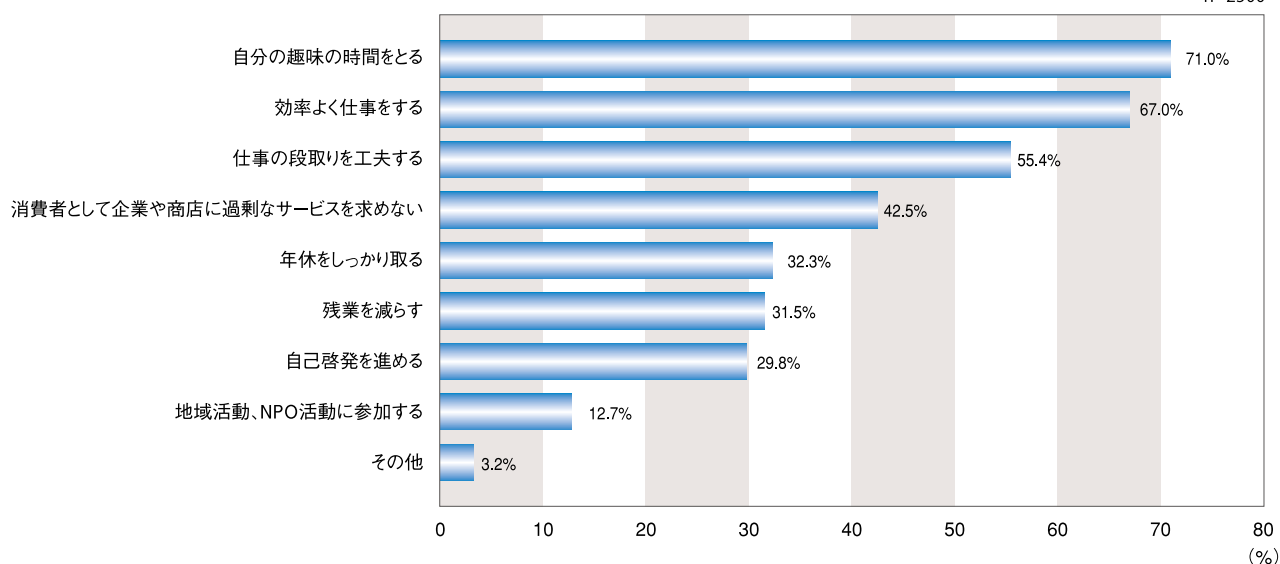
n=2500

	努力している*1	どちらともいえない	努力していない*2
一致	18.5%	17.0%	12.0%
不一致	81.5%	83.0%	88.0%
計	100.0%	100.0%	100.0%

備考) \*1 「かなり努力している」と「まあまあ努力している」の計  
 \*2 「あまり努力していない」と「ほとんど努力していない」の計  
 (※) 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、希望とする生活と現実の生活が一致しているか否か

【図表2-4-4 具体的にどのような努力をしたか(もしくは、しているか)(複数回答)】

n=2500



### 意識調査結果に見る、顧客ニーズと働き方の関係

- ① 22時以降に小売店を週1回以上利用する割合は、全体では26.7%で、高いのは、男性20代(47.2%)。
- ② 深夜(22時以降)の小売店の営業について、「なくなったら困る」が約4割。
- ③ 「顧客ニーズに対応するために、長時間労働など働き方に悪影響が出ている」と感じる人が約6割。そのうち8割の人は「是正の必要がある」と考えている。

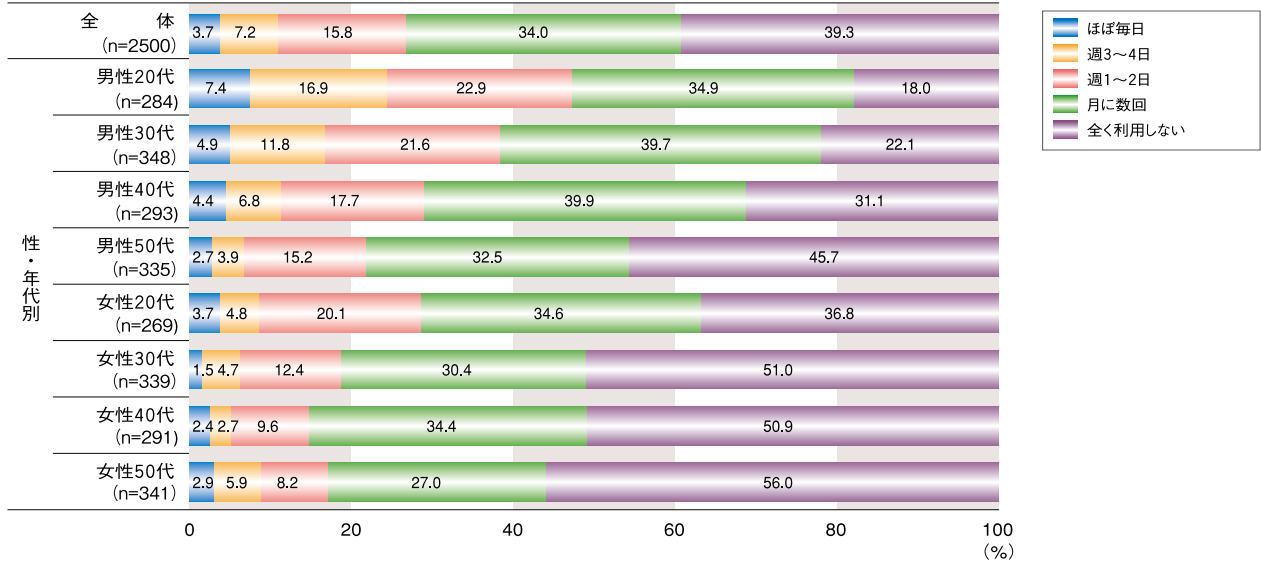
内閣府が平成21年3月に実施した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」では、顧客ニーズと働き方の関係について質問した。その結果は以下のとおり。

#### 調査の概要

調査対象：全国20歳以上60歳未満の男女  
 2,500人(人口構成比で割付)  
 調査期間：平成21年3月6日～8日  
 調査方法：調査会社の登録モニターに対するインターネット調査

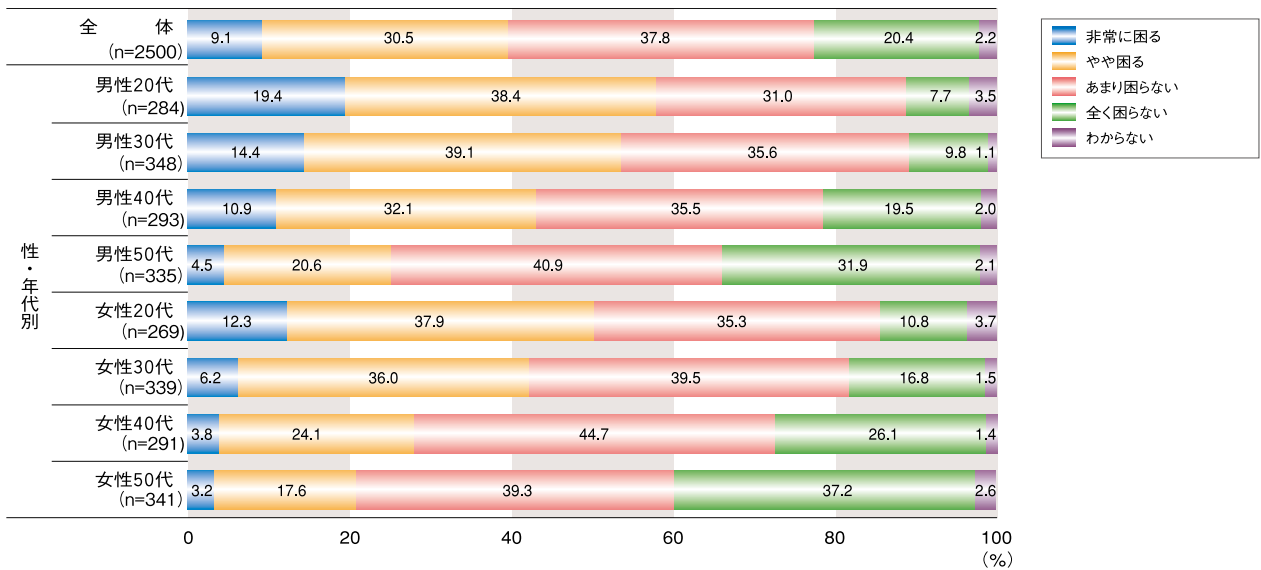
【図表 2-4-5

あなたは日常の生活において、22 時以降に小売店（スーパー、コンビニ等）をどのくらい利用しますか。】



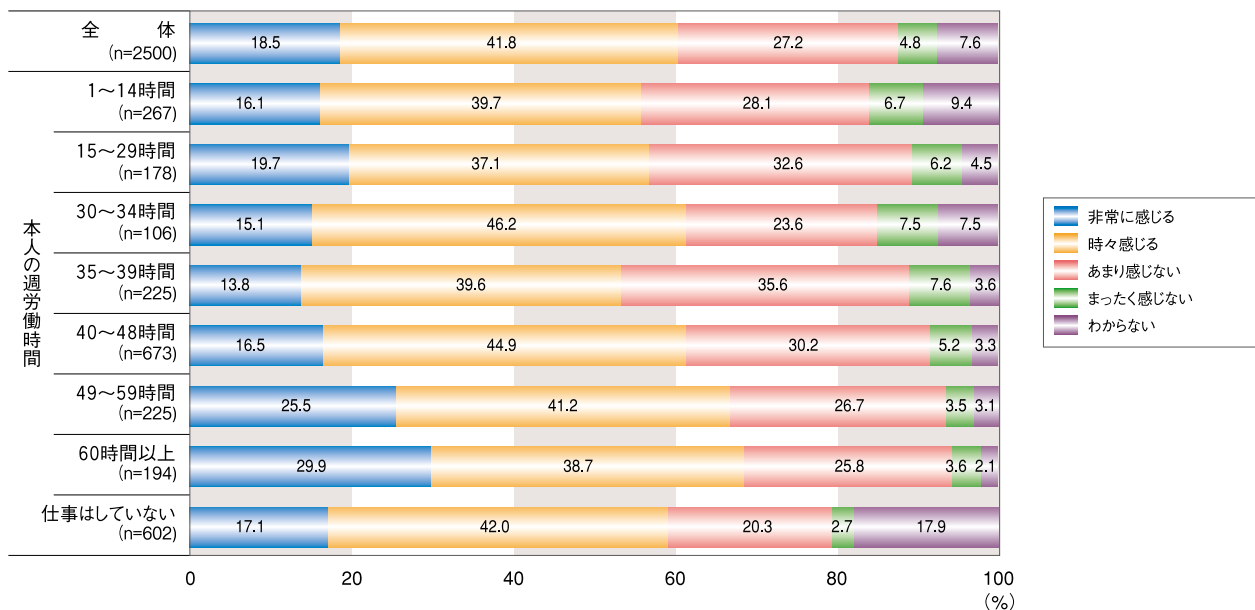
【図表 2-4-6

あなたは、仮に 22 時以降に営業している小売店がなくなったら、どう思いますか。あなたの考え方に最も近いものを選んでください。】



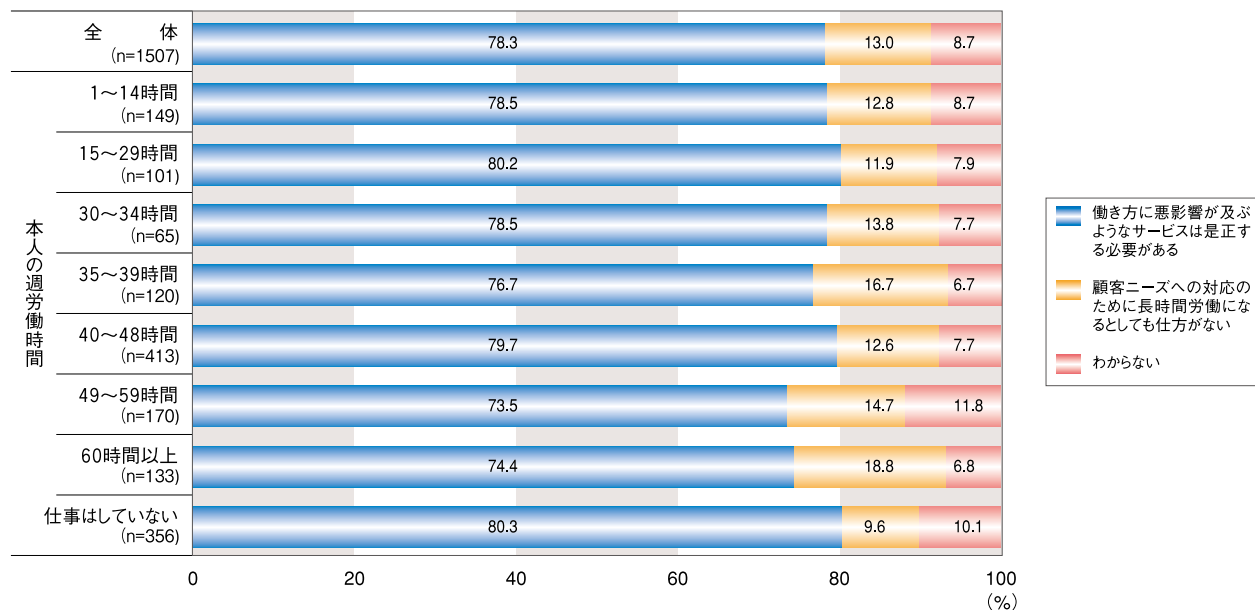
【図表 2-4-7

わが国では、年中無休の24時間営業やそれを支える物流サービスなど、便利で多様なサービスが提供されていますが、顧客ニーズに対応するために、長時間労働など、働き方に悪影響が出ているといった指摘もあります。あなたは働いていて、そのようなことを感じることはありませんか。もしくは、働いていたら、そのようなことを感じると思いますか。】



【図表 2-4-8

あなたの考え方に最も近いものを以下から1つ選んでください。(「顧客ニーズに対応するために、長時間労働など、働き方に悪影響が出ている」と感じる回答者ベース)】



## 男女共同参画推進連携会議における取組

- (1) 女性を取り巻く環境についてのアンケート調査（203030 小委員会）
- (2) 企業・団体等を対象とした表彰・ランキングの洗い出し（啓発活動小委員会）
- (3) 国と地方の連携推進（国と地方の連携推進小委員会）
- (4) 男女共同参画に係るシンボルマークの公募（広報小委員会）

### (1) 女性を取り巻く環境についてのアンケート調査

連携会議構成団体（90団体）の男女共同参画に関する具体的な取組を明確にし、女性の参画を阻む要因の分析を実施することを目的として、各界・各層で活躍する女性や、その周囲を取り巻く環境について、昨年9月にアンケート調査を実施しました。アンケートの調査票は、議員等（連携会議議員に加え、傘下団体のトップや人事担当者）、管理職の女性、非管理職の女性の3つに区分し、25団体の方に回答をいただきましたが、女性の参画には様々な仕事と生活の調和実現のための取組が必要であるという声も多くありました。

#### 【参考】男女共同参画連携推進会議

男女共同参画推進連携会議は、男女共同参画社会づくりに関し広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成8年に発足しました。毎年2回程度全体会議を開催するとともに、広範な国民各界各層との情報・意見交換のための会（「聞く会」）を機動的に開催し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。官房長官決定に基づき設置されています。

### (2) 企業・団体等を対象とした表彰・ランキングの洗い出し

企業・団体等を対象とした表彰及びランキングの洗い出しを行いました。国や地方公共団体等で行われている女性の活用や仕事と生活の調和推進等の男女共同参画に関連する企業や団体等を対象とした表彰の一覧を男女共同参画局のホームページに掲載しています。

また、平成20年7月には少子化・男女共同参画担当大臣と14社の企業トップとの懇談会を開催し、表彰受賞回数やランキングなどから

把握した企業とその業界状況等を踏まえ、女性の活躍の促進、仕事と生活の調和の促進、子育てしながら働きやすい環境整備等への働きかけを行いました。

詳細は… <http://www.gender.go.jp/>

### (3) 国と地方の連携推進

平成20年7月、地域版連携会議に対して、国と地域版連携会議によるネットワーク（国・地方男女共同参画推進連携ネットワーク）への参加を呼び掛けたところ、10府県の地域版連携会議の登録を得ました。

また、仕事と生活の調和推進のための取組として地域版連携会議等と共催でのセミナー等を開催しました。

平成21年7月の男女共同参画推進連携会議において、これら10府県の地域版連携会議が、「国・地方男女共同参画推進ネットワーク」の立ち上げ宣言を行いました。

### (4) 男女共同参画に係るシンボルマークの公募

男女共同参画に係るシンボルマークの公募、選考などについて企画・立案を行い、本年2月に「共同参画フォーラム2009～ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画～」と題する連携会議と内閣府主催のシンポジウムを開催し、この中で公開選考会を行いました。

詳細は… <http://www.gender.go.jp/>



## 大学における研究等

### ① 東京大学社会科学研究所における研究

東京大学社会科学研究所の「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」(2008年10月開始)では、民間企業6社と協力し、

- ① 日本におけるワーク・ライフ・バランス推進・研究拠点の形成
- ② 企業に対するワーク・ライフ・バランスへの取組や企業経営・人材活用に関する情報提供及び取組支援(「モデル事業」の推進など)
- ③ 海外の研究機関及び普及促進機関との情報交換や連携
- ④ 研究成果を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスを推進し、その理念を定着させるための政策提言

などを目的として、ワーク・ライフ・バランスに関する様々な研究を行っています。

詳細は… <http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>

### ② お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科を中心とした研究

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科では、「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計」を進めています。

本研究は、ジェンダー・格差センシティブな視点から企業活力と家族に焦点化し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方と家族支援とを、女性の経験を重視して探り、有効な提言へと結びつけることを目指しています。

詳細は… <http://devgen.igs.ocha.ac.jp/workfam/index.html>

### ③ 日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科会の活動

近年、日本の労働市場は二極化し、雇用が不安定で将来が見通せない非正規雇用が増加する一方、正規雇用は減少し、労働者1人当たりの仕事量と労働時間が増加しています。その結果、所得格差は拡大し、階層の固定化傾向が強くなっています。このような雇用・労働の変化はまた、結婚や出産・子育てといった家族・家庭生活に大きな影響を与えられ、仕事と家庭のバランスを取ることが困難になってきています。

平成21年4月に日本学術会議経済学委員会の下に設けられた本分科会では、今後加速する少子高齢化社会において、こうした問題を解消し、「高質な労働市場」を築き、仕事と家庭の両立を容易にするにはどうしたらよいかについて、海外との比較分析や事例の検証等を通じ、労使による職場の見直し、夫婦関係や親子関係のゆくえ、政府や地方自治体の政策の在り方、さらには資本主義社会の在り方などについて検討し、今後の日本社会の在り方について提言していく予定です。

詳細は… <http://www.scj.go.jp/index.html>

## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を 多様な人々の能力発揮につなげるために

男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会報告書

- 企業・組織における多様な人材の能力発揮のためには、仕事と生活の調和に加えて多様な人材の活躍機会の拡大や適正な人事評価など「働き方全体の見直し」が必要。
- 雇用者以外の就業者でも、女性の能力発揮という点では、子育て支援や男性の家事・育児参加の必要など、雇用者とも共通する課題への対応が重要。

多様な人材が活躍できる組織作りは、組織の活性化やリスク管理の観点から重要な経営課題になっています。また、女性管理職の増加や出産・育児等のライフ・イベントを経て女性がキャリア・アップするために不可欠の条件であり、男女共同参画を推進する上でも極めて重要な課題です。

これまで、仕事と生活の調和は、雇用者の問題を中心に検討されてきましたが、全ての人にとっての仕事と生活の調和を実現するには、自営業者や農林水産業従事者など、雇用者以外の就業者にとっての課題も検討していく必要があります。

こうした観点から、男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために、企業・組織の課題、雇用者以外の就業者の課題について検討を行いました。

### （1）企業・組織における課題

企業・組織において、女性の育児・介護休業取得だけを進めるなど、特定のグループについてのみ仕事と生活の調和の改善を進めるだけで、働き方全体の見直しが行われなければ、結果として多様な人材の能力発揮にはつながらない可能性があります。

例えば、ある職場は長時間労働が当然である、管理職は長時間労働が前提である、といった状態が続いていれば、仕事と出産・育児を両立しようとする女性社員は職域が限られたり、管理職になることに消極的になる可能性があります。また、育児のために長期の休業を取ることが長期的なキャリア形成に不利になるような評価基準であれば、仕事と出産・育児を両立しようとする女性社員が十分に登用されず、やはり本来の能力が発揮できない可能性があります。将来の能力発揮について展望が立たなければ、仕事と生活の両立の負担が重い場合には就業を中断してしまう可能性もあります。

こうしたことから、仕事と生活の調和の推進を多様な人材の能力発揮につなげていくためには、企業・組織に属する全てのメンバーを対象とし、様々な人材の活躍機会の拡大や適正な人事・評価なども含めた働き方全体の見直しを進めていく必要があると考えられます。

内閣府が実施した「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」では、女性が出産・育児を経て就業継続するには仕事と家庭の両立に加え、自分自身が将来像をイメージできる環境や、中長期的な目標を持てる環境が重要であることが示されています（図表1）。また、女性の管理職志向には職場における周囲からの期待、能力発揮の機会、仕事と家庭の両立とキャリア・アップの双方を追及できる職場環境などが影響する可能性があります。

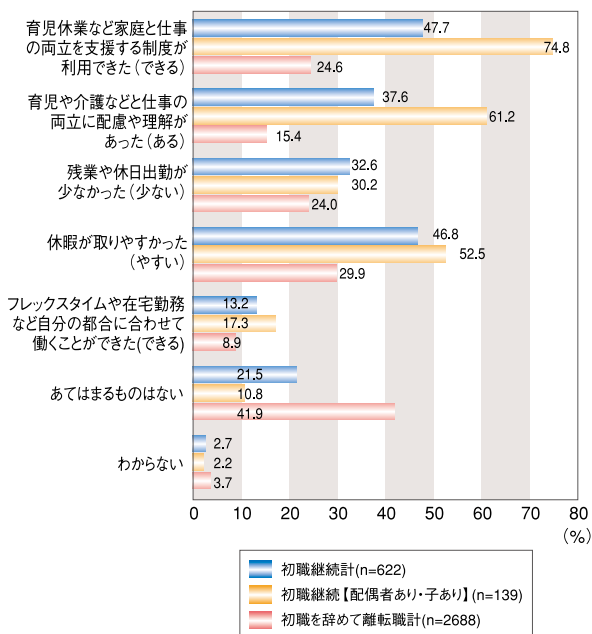
図表2は企業インタビューを基に、「働き方全体の見直し」に必要な取組を整理したものです。仕事と生活の調和の推進に加え、多様な人材の活躍機会の拡大、適正な人事評価、多様な働き方の均衡処遇、業務の効率化による労働時間短縮等を総合的に進めることが必要です。仕事と生活の調和の推進が経営戦略であることを企業のトップが明確に表明する必要があり、また、業務の調整には管理職の役割も重要です。

- 今後の課題としては、
- ・休業者の増加や基幹的業務を担当する社員の休業に対応するノウハウの確立
  - ・管理職自身の仕事と生活の調和の実現
  - ・業務量や業務発生のタイミングが予測しにくい職場での取り組み
  - ・業務と人員のアンバランスへの対応などに取り組んでいく必要があります。

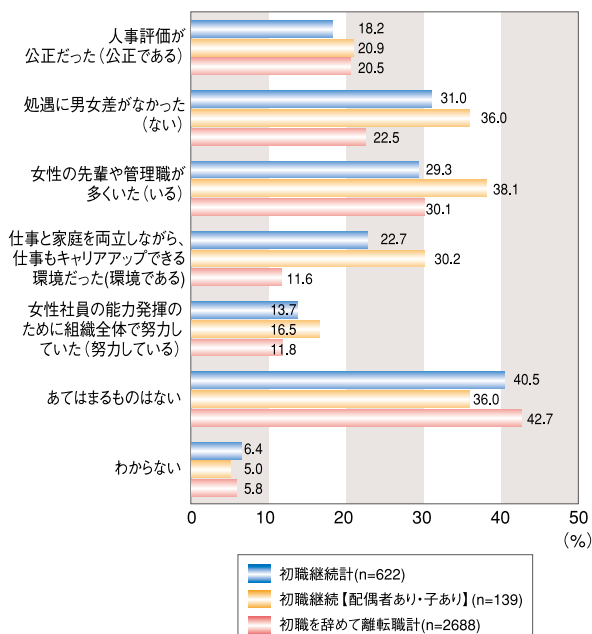
【図表1 初職からの離職状況別の初職の勤め先の状況（複数回答）】  
[25歳以上の女性 初職が正社員・正職員]

配偶者・子有りの初職継続者で、仕事と家庭の両立支援に加え、「処遇に男女差がなかった」「女性の先輩や管理職が多かった」「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった」とする割合が、初職継続者全体と比べて高くなっています。このことは、女性が結婚・出産・育児を経て就業継続するには、仕事と家庭の両立に加え、自分自身の将来像がイメージできる環境や、中長期的な目標を持てる環境も重要であることを示唆しています。

【仕事以外の時間のとりやすさについて】

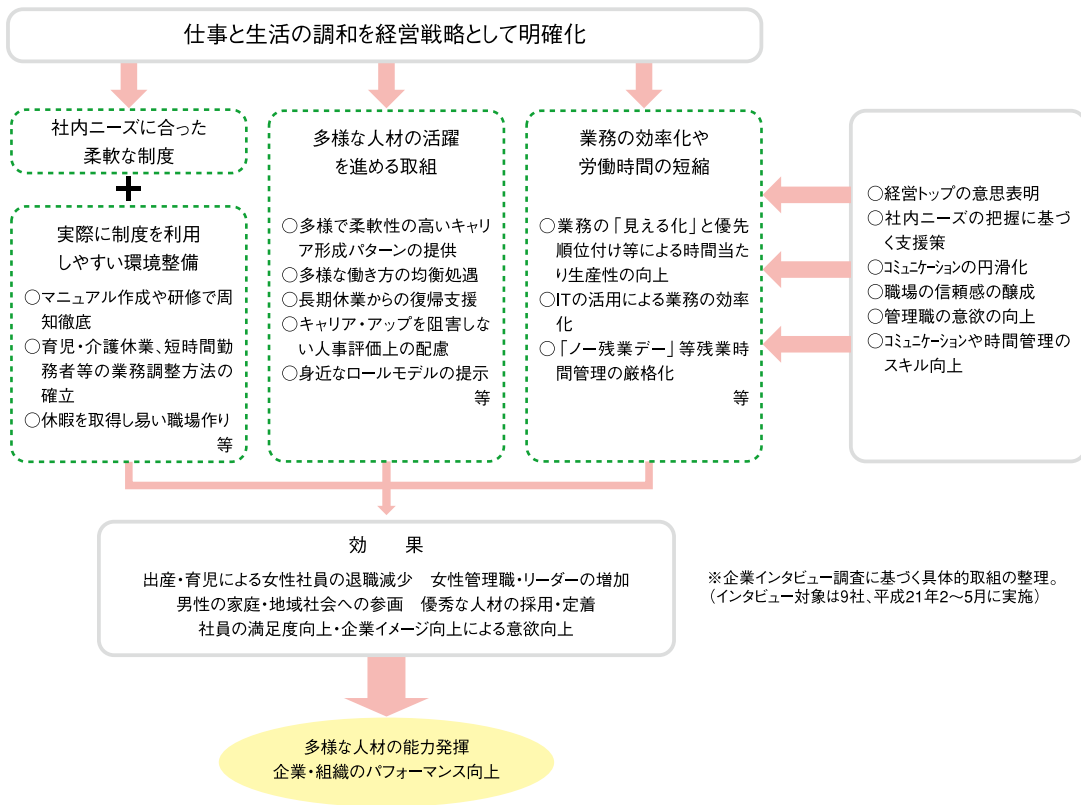


【処遇の公正さや女性の活用について】



(備考)内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」より作成。全国20～44歳の男女を対象としたインターネット・モニター調査。調査時期は平成21年2月～3月、集計サンプル数10,000件。

【図表2 働き方全体の見直しのイメージ】

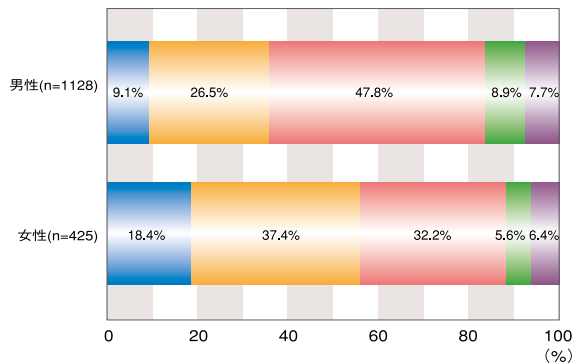


(2) 雇用者以外の就業者の課題

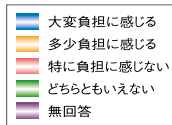
雇用者以外の就業者は、一般に経済的な自立という面で不確実性が高い状況にあります。一方、時間や気持ちのゆとり、仕事のやりがい、自分らしい生き方などでは雇用者よりも良いと自己評価する人が多いという調査もあります。

また、時間の自由度が高いように思われがちですが、女性の能力発揮という点では、出産・育児期と職業能力を形成する時期が重なっており、その時期の子育て支援や男性の家事・育児参加が重要であるなど、雇用者とも共通する課題に直面しています（図表3、4）。

【図表3 経営者が事業経営をする上での家事・育児の負担】

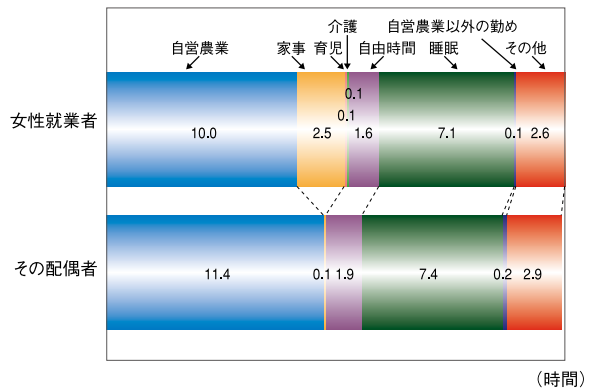


(備考) 国民生活金融公庫総合研究所「女性経営者に関する実態調査」(2002年)に基づく再集計結果。



雇用者以外の就業者は、仕事と生活の調和を実現するための様々なニーズを事業展開のきっかけにできる可能性があります。例えば、女性の起業の中には、自分自身が子育てしながら働いた経験をもとに、仕事と家庭を両立させるための在宅ワークの仕組みを事業化したり、保育サービスを提供する事業を始めた例も多く報告されています。仕事と生活の調和の推進を通じ、都市生活者の時間的ゆとりができることで都市と農山村の交流が活発化することも期待されます。

【図表4 農業に従事している女性とその配偶者の1日の時間配分(農繁期)】



(備考) 農林水産省「農業構造動態調査」(2003年)より作成。

## 仕事と生活の調和に取り組む民間団体

以下では、仕事と生活の調和に取り組む民間団体を2つ紹介します。

### (1) 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン (Fathering Japan) ～父親であることを楽しもう！～

#### ○ファザーリング (=Fathering) とは

ファザーリングとは、「父親であることを楽しむ生き方」のことです。

子育ては義務ではなく楽しい権利であり、子育てを楽しみながら父親自身も成長しようという考え方です。

#### ○特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンとは

[Fathering = 父親であることを楽しもう] という考えを持つ若い世代の父親を支援し、働き方の見直しや企業の意識改革、次世代の育成までを目標に、父親の意識改革を促すセミナーやワークショップ、音楽配信事業、旅行事業などさまざまな父親支援事業を展開しています。また2008年3月には、第1回子育てパパカ(ぢから)検定を開催しました。

#### ○事業

ファザーリング・ジャパンでは以下の事業を行っています。

- ・セミナー、ワークショップの開催
- ・個人・企業の意識(実態)調査
- ・子育てパパカ(ぢから)検定(：パパ検定)
- ・父親コミュニティ、パパポータル、パパソング音楽配信、父子旅行、保育園の企画運営
- ・若年層(次世代パパ)への早期教育(大学・高校)
- ・企業提携(研修、事業アライアンス)
- ・父子家庭支援(フレンチトースト基金)

#### ○ファザーリング・ジャパン事業からみるパパの変化

ファザーリング・ジャパンが平成20年3月に実施した「子育てパパカ検定」(全国7箇所)には、30歳代を中心に、10歳代から70歳代まで、のべ1,041名(男性:939名、女性102名)の申込みがありました。

以下は、受験したパパの感想です。

8割くらいはできたかな? 事前には奥さんと問題を出し合い、育児についていろいろ話をするいい機会になりました。子どもの笑顔を見られるだけでうれしいので会社から早く帰るようになりました。もうすぐ妻が仕事に復帰するので、育児の分担が増えますが、二人で一緒に楽しくやりたいですね。(29歳、子ども1歳3か月)

このように、夫婦で子育てについて話し合ったりと、子育てを考えるきっかけになったり、パパ検定が効果を発揮しています。

これからも、ファザーリング・ジャパンでは、子育てや仕事、社会活動、趣味など、人生を楽しむことができる「笑っている父親」をどんどん増やしていきます。

#### 特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン

所在地 東京都文京区

代表理事 安藤哲也

URL <http://www.fathering.jp/staff.html>

## (2) 社団法人 日本看護協会 ～看護職が働き続けられる 職場づくりにより、人材の確保・ 定着を推進～



### ○看護職のワーク・ライフ・バランス

看護ニーズの拡大や少子化に伴って予測される将来の看護職不足を解決し、患者と地域の保健医療福祉に貢献するためには、看護サービスの質を向上させる人材の確保と定着が不可欠との考えから、日本看護協会では、看護職のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいます。

### ○「看護職確保定着推進事業」の概要

一人ひとりにいつも不安なく、安全で質の高い看護を提供するため、また、専門職として誇りを持って働き続けられるようにするため、「WE NEED YOU」を合言葉に「看護職確保定着推進事業」を平成18年12月から3カ年計画でスタートさせました。

この事業は、以下の3つを戦略としています。

- ①新卒者の定着促進を図ります。
- ②「選ばれる職場」づくりの支援、労働要件・環境の改善を図ります。少しでも長く安心して働ける職場になるための改善案を提示します。
- ③豊かなキャリアの継続を促進します。

具体的な行動計画は、以下の6つです。

- ①看護学生のための「職場探しガイド」の作成と普及啓発
- ②看護管理者のための「選ばれる職場づくりマニュアル」の作成と普及啓発
- ③多様な勤務形態のモデル事業の実施
- ④関係団体・関連機関との連携
- ⑤看護労働環境・看護職確保に関する調査の実施
- ⑥ナースセンター事業の強化

### ○「ナースのかえる・プロジェクト」の概要

平成20年、2人の看護師の過労死について、それぞれ労災認定と公務災害認定が出たことを受けて、日本看護協会は緊急に「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」を実施しました。その結果、看護職の労働時間の問題が、医療安全の観点を含め、さまざまな角度から明らかになりました。

日本看護協会では、この調査結果を踏まえ、過労死を二度と繰り返さないこと、安全で質の高い看護の提供を目指して、病院・施設の組織を挙げて取り組む「ナースのかえる・プロジェクト」を推進しています。

具体的な取組としては、まず、緊急行動として、過労死の危険性のあるハイリスクの勤務をなくす、次にトップがリーダーシップを発揮し、経営者・管理者・スタッフの一人ひとりが協力して病院・施設の組織を挙げた取組を進めていきます（①職員の実態とニーズを把握、②労使の話し合いの機会を設ける、③目標設定、改善計画の策定、実施、評価）。

こうした現場の取組を支援するため、日本看護協会は、具体的な改善方法や先行事例の情報提供などの強化や診療報酬などの制度政策要求を強化してきます。

### 社団法人 日本看護協会

所在地 東京都渋谷区

会長 久常節子

URL <http://www.nurse.or.jp/>

〔「看護職確保定着推進事業」HP〕

<http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/index.html>

## 仕事と生活の調和と家族関係

以下では、白書や調査結果などから、仕事と生活の調和と家族関係に関するものを紹介します。

### (1) 家族との食事の状況

「平成21年版食育白書」から、家族そろっての食事の状況について、紹介します。

まず、家の人と一緒に食事をしているかについて見ると、小・中学生が、家の人と普段（月～金）、朝食や夕食と一緒に食べているかについては、夕食は一緒に食べるとする割合が過半数を占めるものの、朝食は小学生で42.1%、中学生では24.3%に過ぎません（図1）。

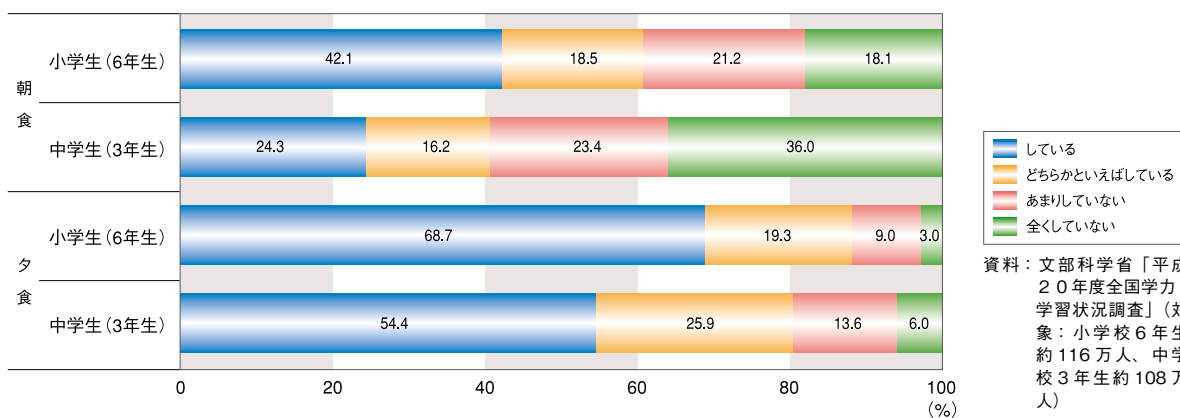
次に、共食状況（朝食又は夕食）と子どものイライラについて見ると、朝食や夕食を家族そろって食べる者よりも、一人で食べる者の方が、イライラするという比率が高くなっています。

昨今、テレビを見ながらあるいは携帯電話を使いながらの食卓も多く、子どもに料理や買い物を手伝わせること、家族の様子を気遣うことや、料理を作ったり片付けたりする人への思いやり、しつけなどのコミュニケーションの衰退がうかがわれることが指摘されています。そして、このような食卓でのしつけの衰退により、食事のマナー、作法の習得の場が次第に喪失しつつあるのではないかと懸念されています。

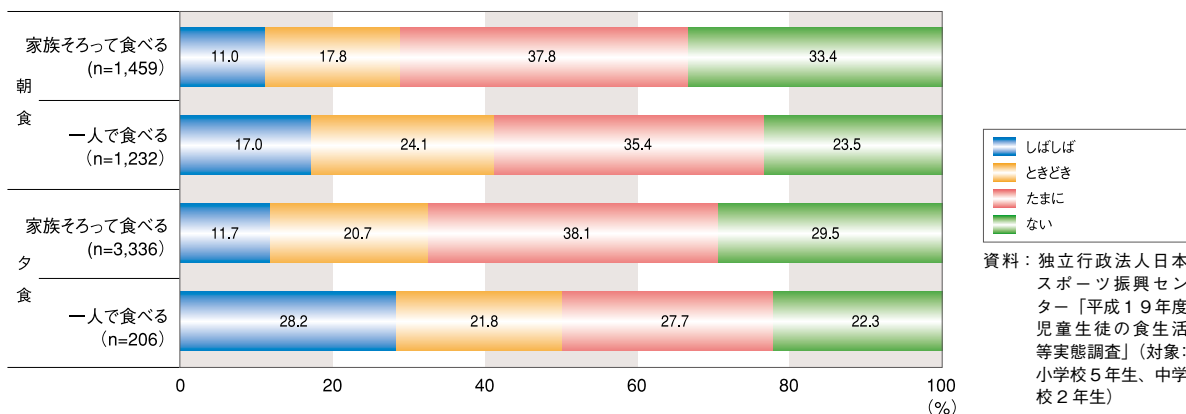
こうした観点からも、国民一人ひとりが家庭や地域において自分や子どもの食生活を大切に、健全な食生活を実践することが必要です。

詳細は… 平成20年度全国学力・学習状況調査  
<http://www.nier.go.jp/08chousakekka/index.htm>  
 平成19年度児童生徒の食生活等実態調査  
[http://www.naash.go.jp/kenko/siryou/chosa/syokuji\\_h19/chosa\\_h19\\_life.html](http://www.naash.go.jp/kenko/siryou/chosa/syokuji_h19/chosa_h19_life.html)

【図1 家の人と普段（月～金）、一緒に食事をする頻度】



【図2 「共食状況」と子どもの「イライラする」の関係】



## (2) 親子がともに過ごす時間の変化とその背景

「平成20年版青少年白書」から、親子がともに過ごす時間の変化とその背景について、紹介します。

### ○ 平日の親子の接触時間の減少 (図3)

図1は、9～14歳の子を持つ親が、平日子どもと一緒に何かをしたり、相手をしている時間がどれくらいあるかを、平成12年と18年で比較したものです。

これによると、父親については、「4時間以上」、「3時間くらい」が減少し、「2時間くらい」、「1時間くらい」が増加、さらに、「30分くらい」、「15分くらい」が大きく減り、「ほとんどない」が大きく増加しています。全体的に短い時間へシフトしており、特に、平成18年においては、平日の親子の接触時間が「ほとんどない」とした父親が23.3%、およそ4人に1人という結

果となっています。また、母親についても、父親ほど顕著ではありませんが、おおむね同様の傾向が見られます。

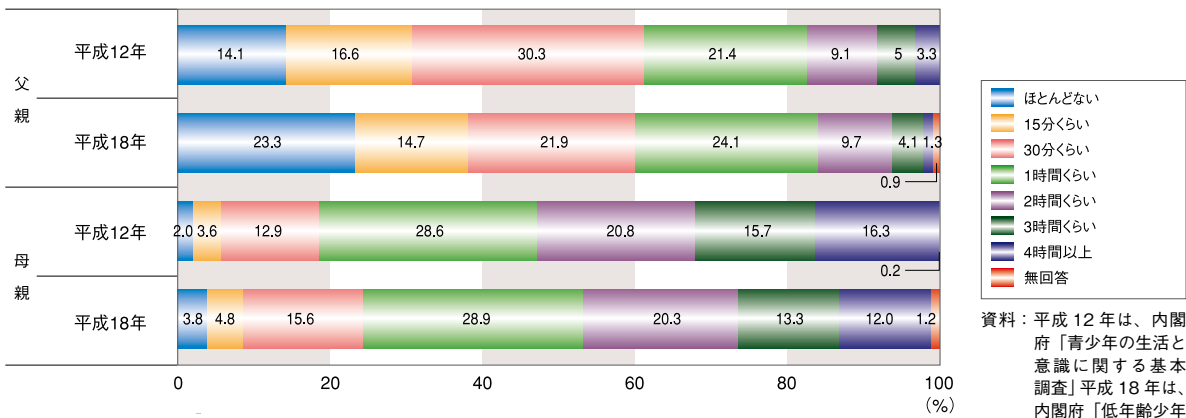
### ○ 労働時間の長時間化 (図4)

このような変化の背景を、親の働き方に焦点をあてて、働く時間と帰宅時間の変化から見てみたいと思います。

平成14年から平成19年にかけての5年間の1ヶ月の労働時間の推移を年齢階級別に見てみると、全般的な傾向として労働時間は長くなっています。特に、子育ての期間に相当すると思われる男性の30代から40代にかけては、平成14年に比べて約5時間程度増加しています。このため、平成19年においては、20代から40代の幅広い年齢層で月間労働時間が180時間を超える状態となっています。

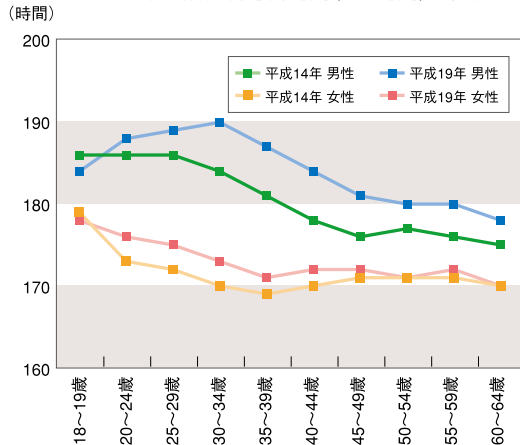
また、女性については、男性と比べて増加の程度は少ないものの、20代から30代前半を中心に長くなっており、20代から30代にかけては170～175時間程度となっています。

【図3 親子の接触時間】



資料：平成12年は、内閣府「青少年の生活と意識に関する基本調査」平成18年は、内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査」

【図表4 年齢階級別労働時間(1か月間)の推移】



資料：「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)をもとに厚生労働省(労働政策担当参事官室)にて推計



○親の帰宅時間の遅れ (図5)

労働時間の長時間化は、帰宅時間にも反映しているのではないかと考えられます。働く父親、母親の平日帰宅時間について、平成13年と平成19年を比較すると、父親については、平成13年には約4割いた19時までに帰宅する人が26.1%に減り、21時以降に帰宅する人が3割以上を占めるようになりました。母親については、18時までに帰宅する人が減り、18時から20時までの間に帰宅する人が増加しています。

帰宅時間が遅くなることは、親子の接触時間の減少につながるものであり、また、家族団らん的时间も奪ってしまうこととなります。

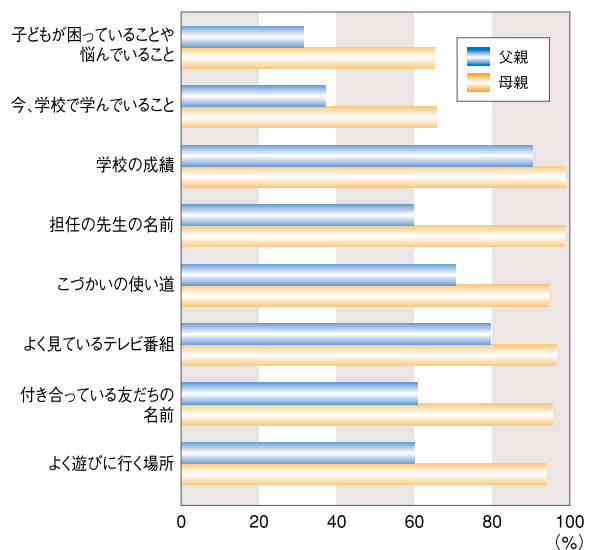
○子どもの悩みをあまりよく知らない親 (図6)

子どもとの接触時間が少なくなることは、子どものことを知る機会が減ることにつながるものと思われま。子どもが抱えている悩みや問題などについて、親がどの程度知っているかについて見てみると、総じて父親の認知度は母親に比べて低い傾向にあります。特に、その差が大きいのは、「友達の名前」、「よく遊びに行く場所」、「担任の先生の名前」などです。一方で、きちんと知るためにはある程度恒常的な関わりが必要な「今、学校で学んでいる内容」や、じっくり向き合わなければ知る事の難しい「子どもが困っていることや悩んでいること」については、母親においても他の項目と比べて若干低い傾向にはありますが、父親の認知度の低さが顕著です。

以上、家庭の状況の変化について、親の環境に関するデータを中心に見てきたところですが、労働時間の増加に伴う子どもとの接触時間の減少、子どもの悩みについて「知らない」、「あまり知らない」親の存在など、家庭を取り巻く環境の変化が子どもにとって好ましくない状況の背景となっていることが伺えます。平成18年時において、「ほとんどない」を含め「30分くらい」以下の接触時間しかない父親が約6割いることから、仮に今よりも働く時間が更に長くなった場合、平日に親子の触れ合いの時間や、育児参加の時間がほとんどとれない父親が多数を占めるような状況となることも考えられます。

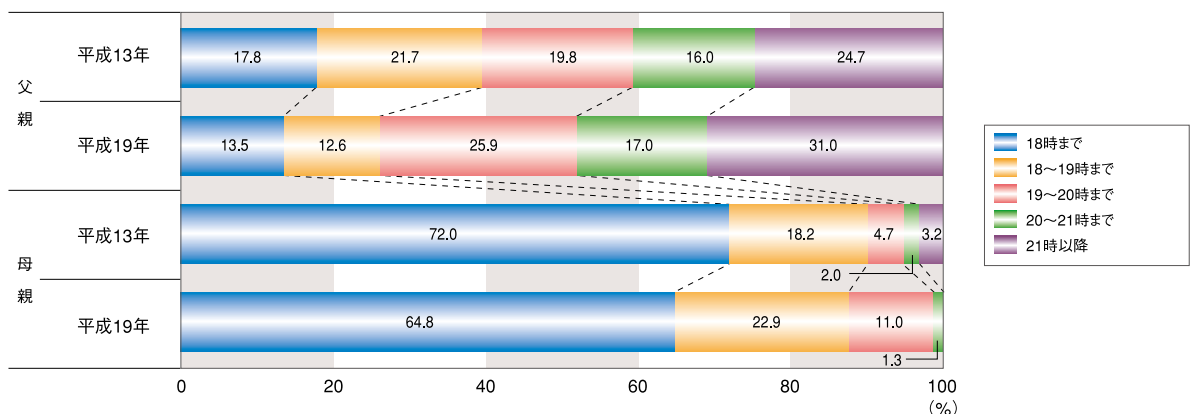
世帯の状況など様々な事情から難しい面もあると思われまますが、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の観点からも、また、青少年の健やかな成長を支える環境を考える上でも留意が必要といえます。

【図6 子どもにかかわることの親の認知度】



資料：内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査」(平成18年)

【図5 働く親の平日帰宅時間】



資料：平成13年は厚生労働省「児童環境調査」、平成19年は内閣府「国民生活選好度調査」の特別集計