



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回子育てパパ力(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
- ・子育てパパ力(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「子育てパパ力検定」(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、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ヵ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。

新卒者の定着促進を図ります。

「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。

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。

看護学生のための「職場探しガイド」の作成と普及啓発

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

多様な勤務形態のモデル事業の実施

関係団体・関連機関との連携

看護労働環境・看護職確保に関する調査の実施

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（職員の実態とニーズを把握、労使の話し合いの機会を設ける、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、夕食と一緒に食べ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...

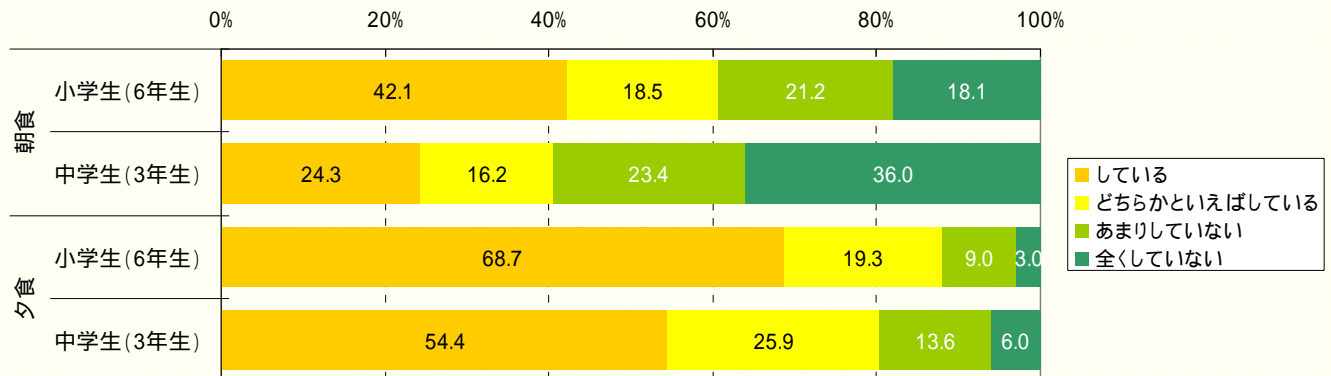
平成20年度全国学力・学習状況調査

<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

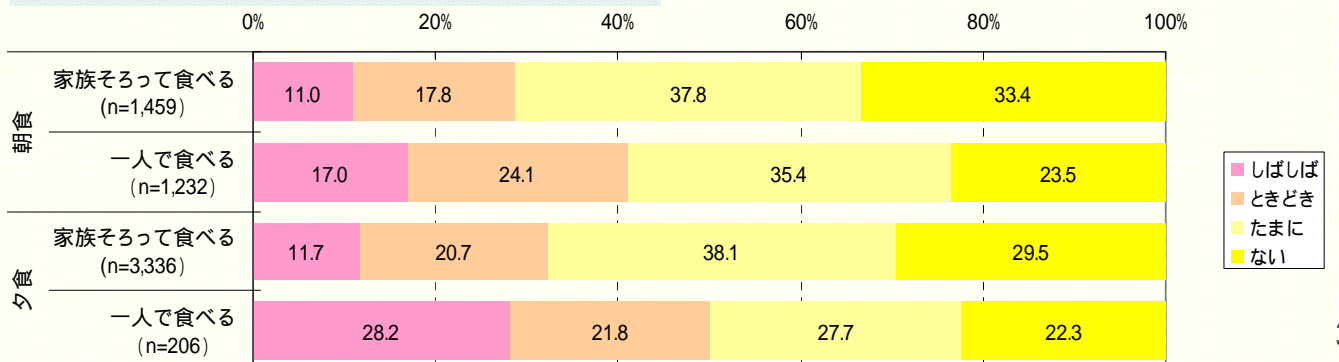
http://www.naash.go.jp/kenko/siryou/chosa/syokuji_h19/chosa_h19_life.html

図1 家の人と普段(月～金)、一緒に食事をする頻度



資料: 文部科学省「平成20年度全国学力・学習状況調査」
(対象: 小学校6年生約116万人、中学校3年生約108万人)

図2 「共食状況」と子どもの「イライラする」の関係



資料: 独立行政法人日本スポーツ振興センター「平成19年度児童生徒の食生活等実態調査」
(対象: 小学校5年生、中学校2年生)



(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1)

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。

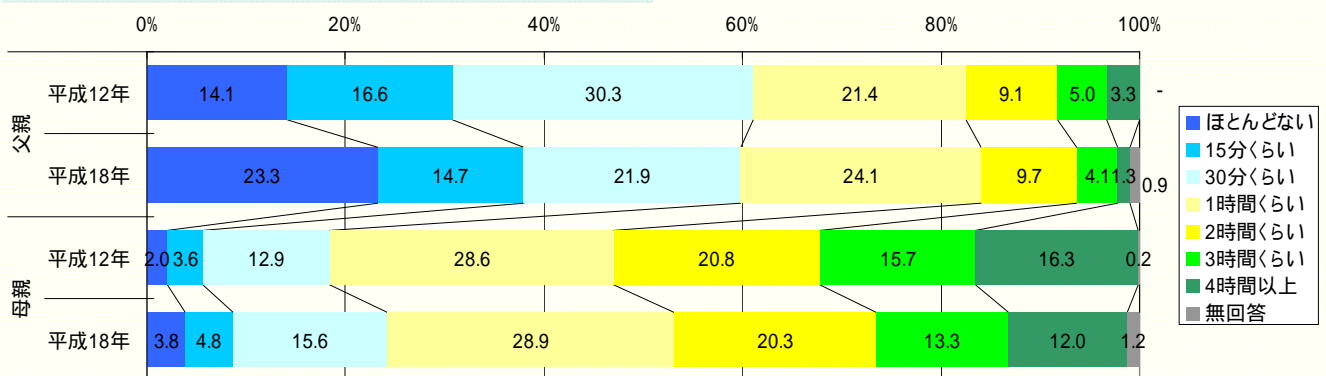
労働時間の長時間化(図2)

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。

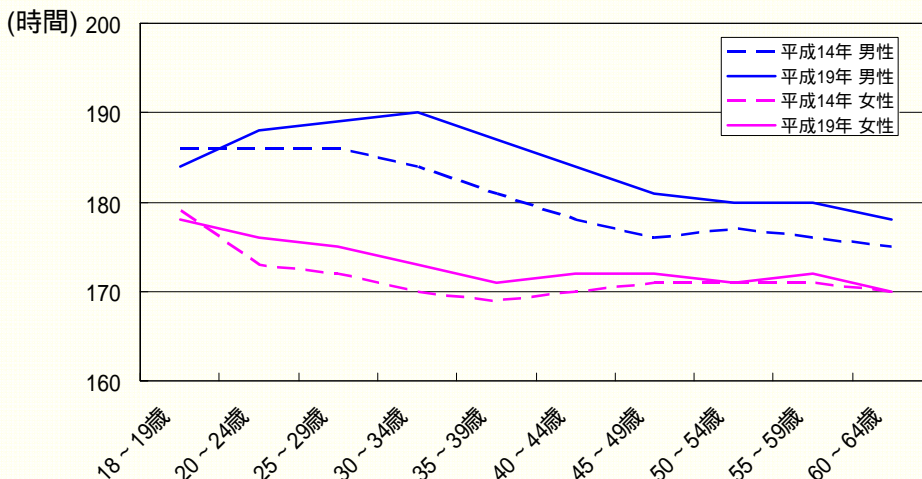
また、女性については、男性と比べて増加の程度は少ないものの、20代から30代前半を中心に長くなっており、20代から30代にかけては170～175時間程度となっています。

図1 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2 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3)

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、家族団らんの時間も奪ってしまうことになります。

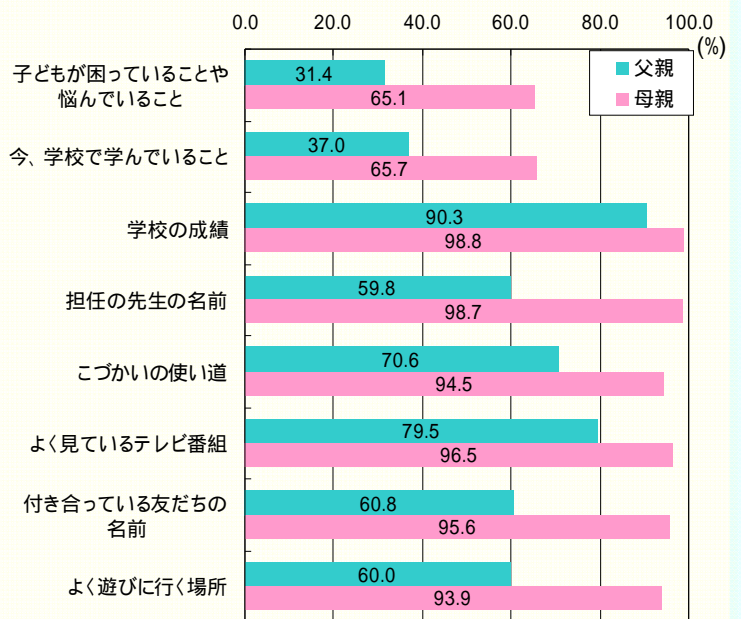
子どもの悩みをあまりよく知らない親(図4)

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す。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ことに難しい「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なくなった場合、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。

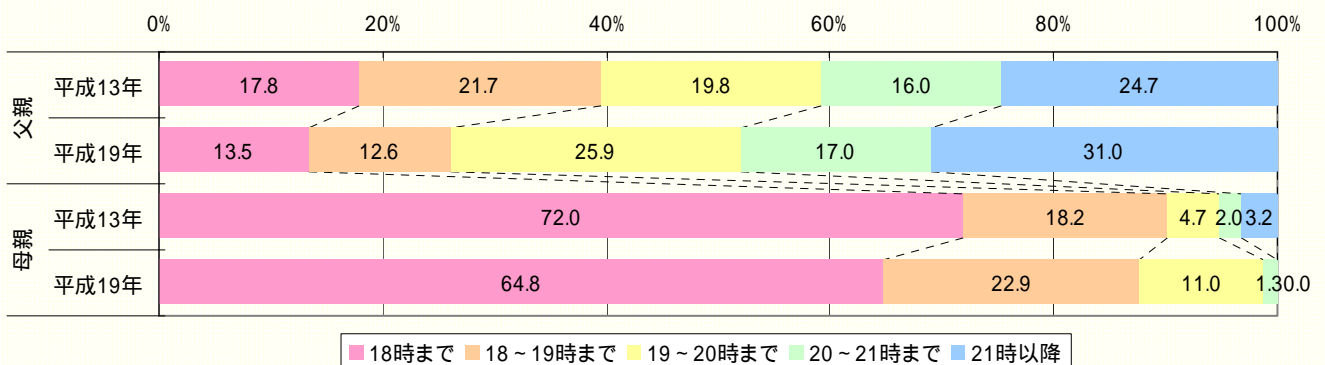
世帯の状況など様々な事情から難しい面もあると思われませんが、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の観点からも、また、青少年の健全な成長を支える環境を考える上でも留意が必要といえます。

図4 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3 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

中小企業における仕事と生活の調和

～ 2009年版中小企業白書から～

ポイント

仕事と生活の調和の状況についての認識は、企業と従業員の間でギャップが生じる可能性がある。

中小企業について、企業側も従業員側も「人員の余裕がない・代替要員がない」、「休暇がとりにくい」、「労働時間が長い」ことが、仕事と生活の調和の阻害要因と考えている割合が高い。

従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えている企業ほど、収益状況は良い傾向がみられる。

以下では、中小企業における仕事と生活の調和について、「平成21年版中小企業白書」第3章第5節の一部を紹介します。

中小企業白書の全体については、以下のサイトに掲載されています。

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/index.html>

我が国における中小企業の従業員の総労働時間は、大企業の従業員よりも長くなっています。この要因の一つとして、中小企業の場合は休日が少ないことが考えられます。他方、平成19年末から景気後退局面に入り、とりわけ、昨年秋から景況が急速に悪化した中小企業の中には、売上や受注が大幅に減少し、従業員の残業時間の削減を行ったり、4勤3休とするなど休業日を増加させるといった動きがみられました。こうした動きの結果、労働時間が短縮化されることで、仕事と生活の調和の推進の必要性は緩和されるのでしょうか。

以下では、企業を調査対象にした「企業活動における人材の活用に関するアンケート」¹と従業員を調査対象にした「働きやすい職場環境に関する調査」²の結果について紹介します。

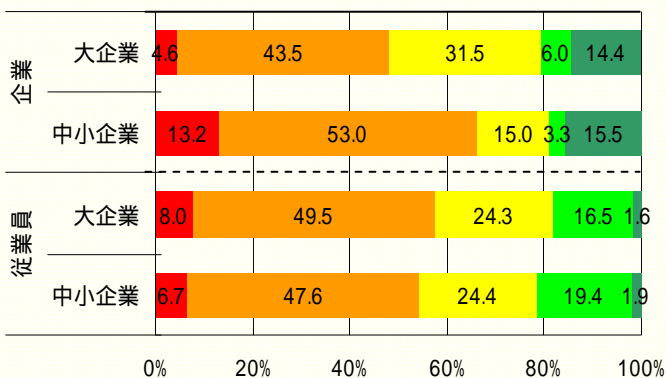
1 郵送法、調査数30,000、回収率18.4%

2 従業員を対象に実施したインターネット調査。回答数約3,000人

仕事と生活の調和の状況についての企業側と従業員側の認識のギャップ

図1を見ると、従業員においては、大企業、中小企業ともに、半数以上の従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えており、規模間の差はあまり大きくはありません。一方で、企業について見ると、中小企業は、自社の従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えている割合が高くなっており、企業と従業員の間でギャップが生じている可能性があります。

図1 仕事と生活の調和に関する企業と従業員のギャップ



■ 取れている ■ どちらかといえば取れている
 ■ どちらかといえば取れていない ■ 取れていない
 ■ わからない

資料：三菱UFJリサーチ & コンサルティング(株)「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(平成20年11月)

三菱UFJリサーチ & コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(平成20年12月)

注：1 無回答を除く。

2 従業員については正社員のみ集計。

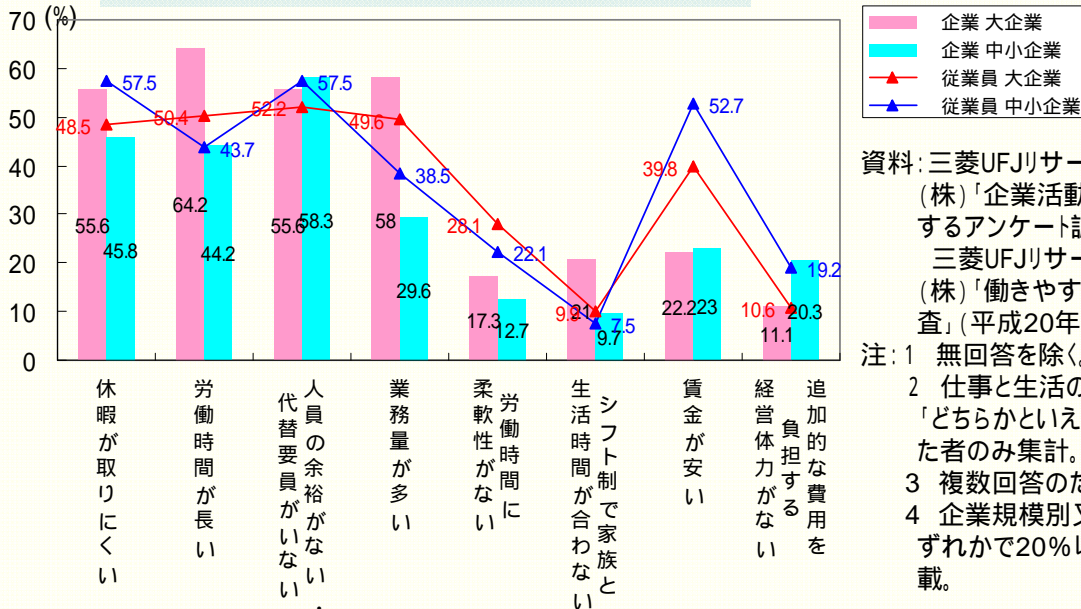
仕事と生活の調和の阻害要因

次に、企業と従業員が考える、仕事と生活の調和を達成するための阻害要因を見てみると、中小企業側は、「人員の余裕がない・代替要員がない」、「休暇がとりにくい」、「労働時間が長い」ことが、自社の従業員が仕事と生活の調和が取れていない要因となっていると考えている割合が高くなっています(図2)。これらの要因については、中小企業の従業員も同様に阻害要因と感じている割合が高く、両者の認識は一致しています。

仕事と生活の調和の状況と収益

最後に、仕事と生活の調和が取れていると考える従業員とそうでない従業員のそれぞれの勤務先の収益状況を見てみると、従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えている企業ほど、収益状況は良くなっています(図3)。この結果をもって、従業員の仕事と生活の調和を図ることにより、収益が向上することを示すものではないが、例えば、収益が向上した結果、従業員に賃金等の形で還元することにより、仕事と生活の調和を阻害する要因が減り、従業員にとっての満足度が向上し、仕事に対するモチベーションが向上することは考えられます。

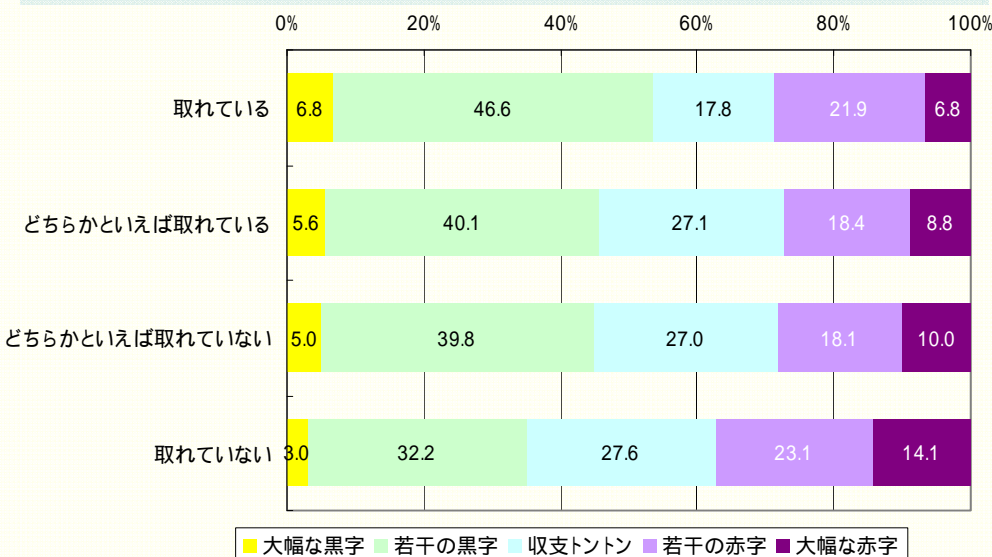
図2 仕事と生活の調和の阻害要因



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(平成20年11月)
三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(平成20年12月)

- 注: 1 無回答を除く。
2 仕事と生活の調和が「取れていない」、「どちらかといえば取れていない」と回答した者のみ集計。
3 複数回答のため合計は100を超える。
4 企業規模別又は企業/従業員別のいずれかで20%以上となった項目のみ記載。

図3 中小企業の従業員における仕事と生活の調和と勤務先の収益との関係



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(平成20年12月)

- 注: 1 中小企業の正社員のみ集計。
2 自社の収益状況について「わからない」と回答した人を除いて集計。