

男女のよりよいパートナーシップを

ゆうCan

杉並区立男女平等推進センター情報誌

2019年
60号

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革関連法」という。)が昨年7月に公布され、2019年4月1日から、残業時間の上限規制や年5日の年次有給休暇の確実な取得をはじめとする、各改正事項が順次施行されます。今号では、働き方改革のコンサルティングもされている中小企業診断士の小紫恵美子さんに「働きやすい職場づくりについて」お話を伺いました。

株式会社チャレンジ&グロー代表取締役(中小企業診断士)

小紫 恵美子さん
Komurasaki Emiko

女性の「働いて、生きる」を応援する経営コンサルタント。独立後現場で10年、経営者や働く女性を支援してきた実績と、総合職→専業主婦→育児しながら独立開業という経験を生かし、組織マネジメントや起業、働き方改革等のテーマで企業研修やコンサル、サロンを主催。
<http://www.challengegrow.com/>

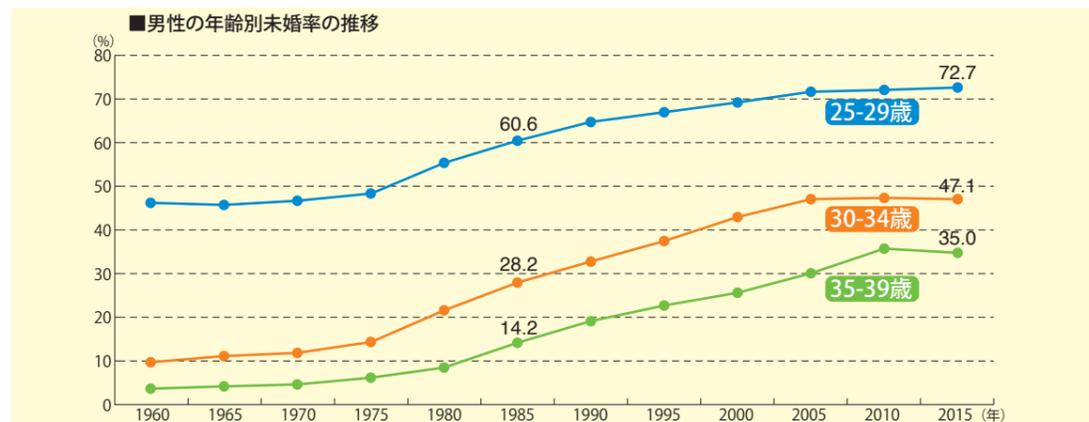


「働き方改革」という言葉が使われるようになって2年半ほど経ちました。今年の4月からはいよいよ働き方改革関連法が施行、長時間労働が当たり前の日本は多くの組織で価値観が少しずつ転換し始めています。

背景としては「人材不足」が挙げられます。生産年齢人口すなわち15歳以上65歳未満の「働き手」が減り続けているのです。

注目していただきたいのは、親の高齢化により介護を抱える働き盛り世代の未婚男性の増加です。男性の未婚率を示したグラフを見ると、一番下の35〜39歳で3割以上が未婚となっています。日本の組織での管理職割合はいまだに男性がほぼ9割。つまり、「現在会社で管理職又は今後管理職になる人が多い年齢層の男性のうち、ここ数年で親の介護に直面し、妻には任せられない可能性がある人が3割以上いる」ということです。

もちろん既婚者であったとしても、男女の役割分担意識の変化や働く女



*内閣府「子ども・子育て本部/少子化対策」HPより

男性のワーク・ライフ・バランスについて考えてみませんか。

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児時間

夫 83分 < 妻 454分

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす1日当たりの時間は83分となっており、ほかの先進国と比較して低水準にとどまっています。

■夫の家事・育児時間

- 1位:スウェーデン 201分
- 2位:ノルウェー 192分
- 3位:アメリカ 190分



男性育児休業取得率

夫 3.16% < 妻 81.8%

民間企業の男性育児休業取得率は、この10年で1.56%から3.16%と上昇傾向にあるものの、女性と比較すると依然として低く、男女間で大きな差があります。

■杉並区内事業所の育児休業取得率
男性従業員(配偶者が出産した者) 4.8%
女性従業員 93.2%

*出典:杉並区「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」(平成28年度)

*出典:内閣府「男女共同参画白書」(平成30年版)

2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行されます。

この法律は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等を目的としています。

労働基準法、労働安全衛生法など様々な労働関連法の改正が盛り込まれており、中小企業も対象となっています。残業時間の上限規制や年次有給休暇の確実な取得など詳しい内容は、厚生労働省 HP に掲載されています。

自分らしく生きられないと感じたときに **ご相談はすべて無料です** 一般相談・DV相談 平日9時~17時 (祝日・年末年始を除く)

ひとりで悩まずご相談ください。専門の相談員が相談をお受けします。面接による相談(要予約)も行っています。

一般相談

TEL.03-5307-0619

家族、生き方、人間関係、性的マイノリティ、
ストーカー、セクハラなど

DV相談

TEL.03-5307-0622

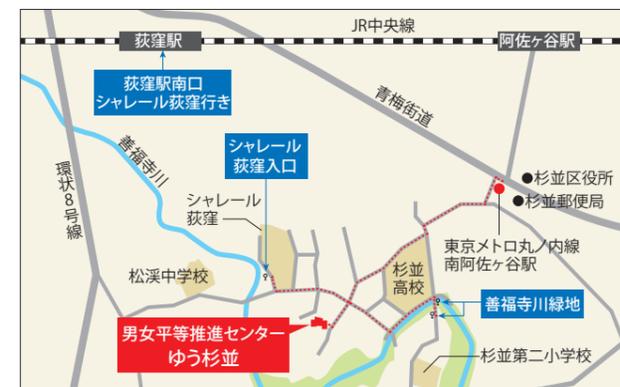
配偶者、パートナー、恋人からの暴力

法律相談

TEL.03-5307-0619 (毎週木曜日午後、月1回夜間相談)

離婚、養育、財産分与など、女性弁護士が面接で相談をお受けします。
対象は杉並区在住・在勤・在学の女性。お電話で予約をお受けします。

ゆう杉並 杉並区立男女平等推進センター



〒167-0051 杉並区荻窪一丁目56番3号 TEL.03-3393-4410

■開館時間

9:00~17:00

■休館日

月曜日(祝休日の場合は、翌日)

12月28日から1月4日まで

●関東バス 荻窪駅南口発

シャレール荻窪行→「シャレール荻窪入口」下車→徒歩5分

●杉並区南北バス「すぎ丸」けやき路線

JR阿佐ヶ谷駅→井の頭線浜田山駅

「善福寺川緑地」下車→徒歩10分

●東京メトロ丸ノ内線

「南阿佐ヶ谷駅」下車 徒歩15分

※駐車場はありません。

男女平等推進センターへの道順はこちらも参照してください→



交流コーナー



杉並区立男女平等推進センター情報誌「ゆうCan」第60号 平成31年3月 発行:男女平等推進センター

【ご意見・問合せ先】 〒166-8570 杉並区阿佐谷南1-15-1 杉並区 区民生活部管理課 男女共同・犯罪被害者支援係 TEL: (03) 5307-0326 (直)

杉並区は、杉並区男女共同参画行動計画に「ワーク・ライフ・バランス推進と実現の仕組みづくり」を目標のひとつとして掲げ、男女が共に、仕事も生活も充実できる働きやすい職場環境の整備の推進に取り組んでいます。

杉並区男女共同参画推進区民懇談会委員を務めていただいております。杉並区子育て優良事業者表彰を受賞されているサミット株式会社、株式会社ヴァル研究所に会社で取り組んでいるワーク・ライフ・バランスについてご寄稿いただきました。

子育て優良事業者表彰

杉並区では、育児介護休業法等に定められた以上の制度を整備するなど、子育てに理解のある職場づくりに加え、子育て支援に関する地域貢献活動に積極的に取り組んでいる区内事業者を子育て優良事業者として表彰しています。(担当:子育て支援課)

平成18年度から平成30年度の間に60の区内事業所が受賞しています。
http://www.city.suginami.tokyo.jp/kosodate/yakudatsujoho/1026796/

サミット株式会社(永福3-57-14)

社員のライフ・ワーク・バランス支援に取り組んでいます

サミット株式会社は、杉並区西永福に本社がある、食料品を中心としたスーパーマーケットです。

従業員は約1万6千人、女性比率はパートタイム社員、アルバイト社員を含めて約65%です。(正社員では約25%)当社が目指しているのは、「日本一楽しいスーパーマーケット」です。

お客様にとって自分のニーズを満たすだけでなく、様々な提案があり、心が通うコミュニケーションがあるスーパーマーケットを目指しています。

そのような、お客様とのコミュニケーションという部分では、子育て中の女性社員がとても活躍しています。自分自身の家事や子育ての経験を活かして、お買い物アドバイスやメニューの相談など、お客様ひとりひとりに寄り添った接客を心がけています。お客様からも、「今日は寒いけど、あなたの顔を見に来たわ。」「あなたが勤めるなら、これを買うわ。」といった、ありがたい言葉をいただいています。

店舗では、曜日・時間ごとに業務の繁閑がありますが、社



員のライフ・ワーク・バランス支援のために、2018年4月から育児短時間勤務の終了をそれまでの小学校就学前から、小学3年生修了までに延長するなど各種制度を整備するとともに、社内周知を積極的に行っています。

2019年2月現在、育児休業を終えて、短時間勤務で働いている女性社員は、約100名となり、様々な部門で活躍しています。杉並区からは2006年に子育て優良事業者地域貢献賞の表彰をいただいています。今後も、ますます女性社員が活躍できる環境づくりに取り組んで参ります。

※当社では、より「ライフ」に重きを置く、ライフ・ワーク・バランスとしています。

株式会社ヴァル研究所(高円寺北2-3-17)

制度面と環境面の両面からワーク・ライフ・バランスを推進しています

ヴァル研究所は、「駅すばあと」をはじめとするコンピュータ、スマートデバイスを使う人のさまざまな課題を解決する製品やサービスの開発・提供を行っている会社です。

当社ではワーク・ライフ・バランスを推進する職場づくりとして、制度面と環境面の両面から取り組みをしています。まず制度面では、全社員がフレックスタイム勤務の対象となっているほか、テレワーク制度、育児や介護事由の短時間勤務などがあげられます。このうち、当社で導入しているテレワーク制度は、第一に社員が制度を使いやすくすることを念頭に置き、細かいルールは設けずに最低限の定めに行っていることが特長です。また、テレワークを推進できるように必要に応じてノートPCやタブレットを社員に支給するほか、クラウドをベースとした社内システムを利用することで、自宅やコワーキングスペースなど、どこでも会社と変わらない仕事ができる環境を構築しております。その結果、毎月3分の1程度の社員が1日以上社外で勤務しております。

また環境面は、昔からアットホームな社風というところから、



“お互い様”の意識が高く、様々な制度が名ばかりではなく、実際に使えるところが特長です。これにより例えば有給休暇消化率は全社平均で約85%、平均残業時間も20時間程度となっています。さらに産休・育休からの復職を希望した社員全員が原則休暇取得時と同じ部署に復職しているほか、男性の育児休業についても取得実績があります。

これらの取り組みが評価され、2007年に杉並区より子育て優良事業者優良賞の表彰を受けています。



休業は「おやすみ」ではない?!

長時間労働を前提とした働き方では、今後多くの組織で起こりうるこうした状況に対応することができません。育児や介護のみならず、ご本人の闘病の場合にも同じです。例えば、がん罹患し手術後治療をしながら働き続けている方が多くいらっしゃいます。(下グラフ)貴重な人材の中で、様々な時間制約を抱えながら働く人たちがこれからも増えてくるのです。

こうした現状を受けて、職場では休業制度を整えることが先決とされてきました。一方、制度を使うことにまだまだ抵抗がある、という現場の声もあります。例えば、育児休業や介護休業は法律で最長どれくらい取れるでしょうか?その期間で育児や介護は終わる

会社側とメンバー側双方がこの趣旨を確認すること。そして、会社側は働き続けられる環境を整えるために、メンバーは時間制約のある中で仕事の成果を出していくために何ができるか、お互いに話し合いながら、仕事のやり方や分担方法を変えたり、時間や場所の制約を緩めてみたりと、様々な工夫をしていくこととなります。

長時間労働削減が法制化されつつある今、企業が力を入れるべきところは、仕事の仕方そのものを見直すことです。例えば男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰(H28年度)を受賞した埼玉県の三州製菓さんは、以前から「一人三役」という制度を取り入れています。メインの業務以外に二つの仕事をマスターしておき、必要

誰もが働き続けられる「継続できる強い組織」を作る

会社側とメンバー側双方がこの趣旨を確認すること。そして、会社側は働き続けられる環境を整えるために、メンバーは時間制約のある中で仕事の成果を出していくために何ができるか、お互いに話し合いながら、仕事のやり方や分担方法を変えたり、時間や場所の制約を緩めてみたりと、様々な工夫をしていくこととなります。

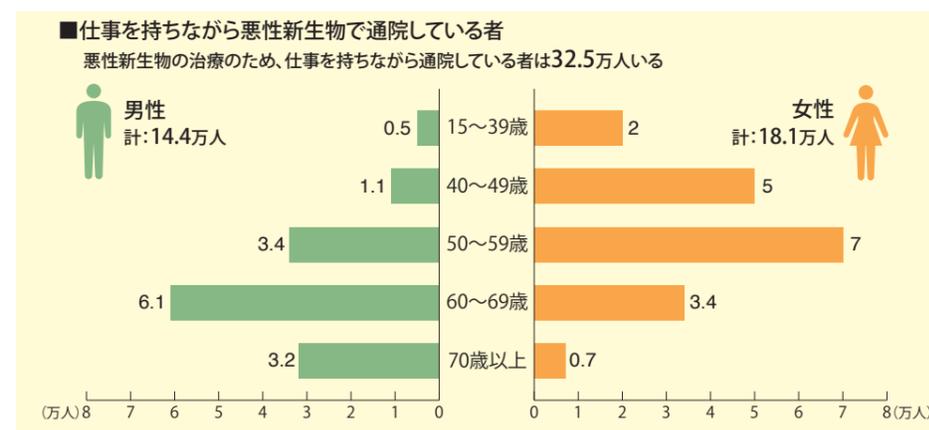
でしょうか?

私たち一人ひとりの声こそが新しい働き方を作る

私自身が全国の現場を回って得た一つの結論は、働き方改革には「正解がない」ということです。各地域によって男女の役割分担に対する意識も違えば、各職場によって仕事の進め方もメンバー構成も違う中、他社の事例をそのまま真似しても効果は出てきません。働き方改革の内容は、各社によって異なります。決め手は、私たち一人ひとりの「お互い様」の意識です。

特に中小企業こそ、お互いの顔が見えやすい特性を活かし、普段からのコミュニケーションを通じて各々の状況を把握することで「個業」から脱却を図ることが出来ます。時間制約のある中で成果につながる仕事を「選ぶ」という判断が必要になる場合もあります。この5年でそうした判断ができる

企業様も増えてきました。全社で完璧に進める必要はありません。できること、できる部署から試しにやってみる。うまくいったら継続受け入れられないようなら見直す。働き方改革には正解がないからこそ、現場で課題に直面している私たち一人ひとりが声をあげ、各職場で「答え」を作っていくことができます。



※出典:厚生労働省健康局資料(平成28年) ☆参照サイト:厚生労働省「働き方、休み方改善ポータルサイト」