

ワーク・ライフ・バランスの 実現に向けて

みんなが働いて、誰もが休みやすい社会を

2018年11月2日

輝く女性管理職ネットやまぐち グループB

三家本	美智江
渡邊	安恵
鈴木	文恵
福岡	和子

目次

■ 提案の背景

社会背景

実態調査

■ 問題点と原因

■ 私たちからの提案

休暇取得のための環境整備～組織への提言～

企業の意識改革推進～県への提言～

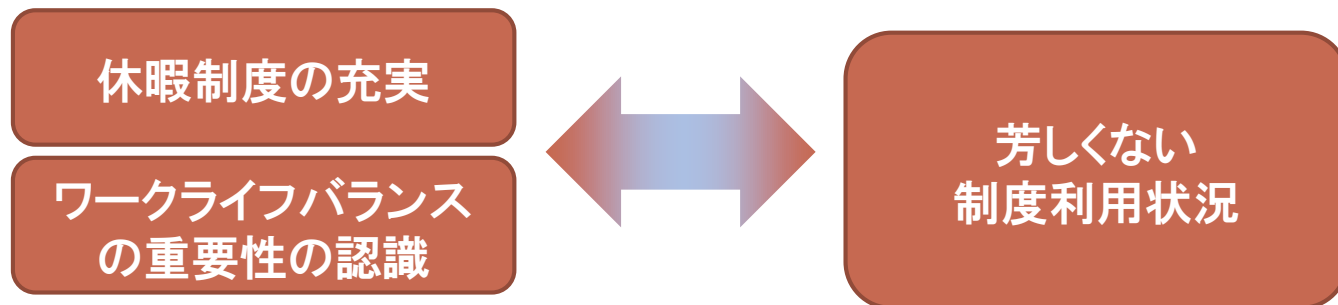
■ まとめ

提案の背景

- 男女共働の流れがあるが、性別による社会的役割の固定観念がまだまだ残っている



- 休暇制度と実際の取得状況の乖離がある



提案の背景

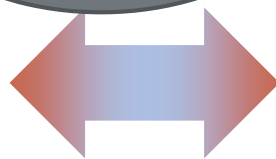
- 男女共働の流しやすくなることによる社会的役割の円滑化

制度化は進むのに、
「変わっていない」と
感じるのはなぜ??

- 休暇制度の充実
ワークライフバランスの重要性の認識

休暇制度の充実

ワークライフバランス
の重要性の認識



芳しくない
制度利用状況



現状の把握

■ 日本全体の状況

● 育児休業取得率の推移

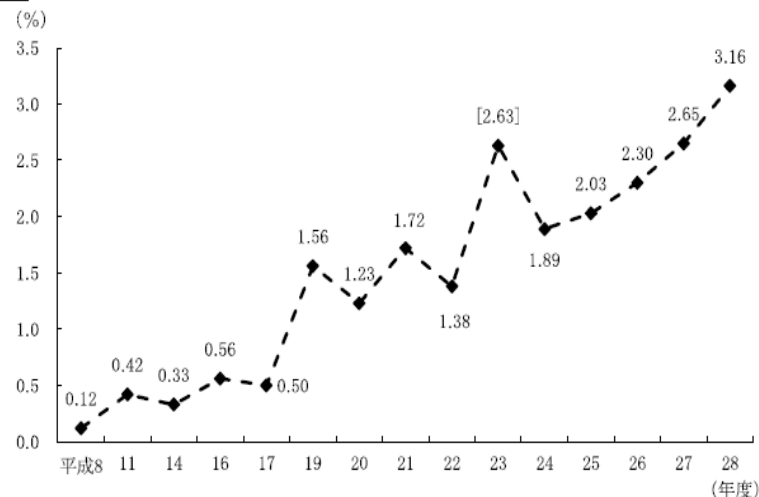
(女性)

図4 育児休業取得率の推移



女性は8割超

(男性)

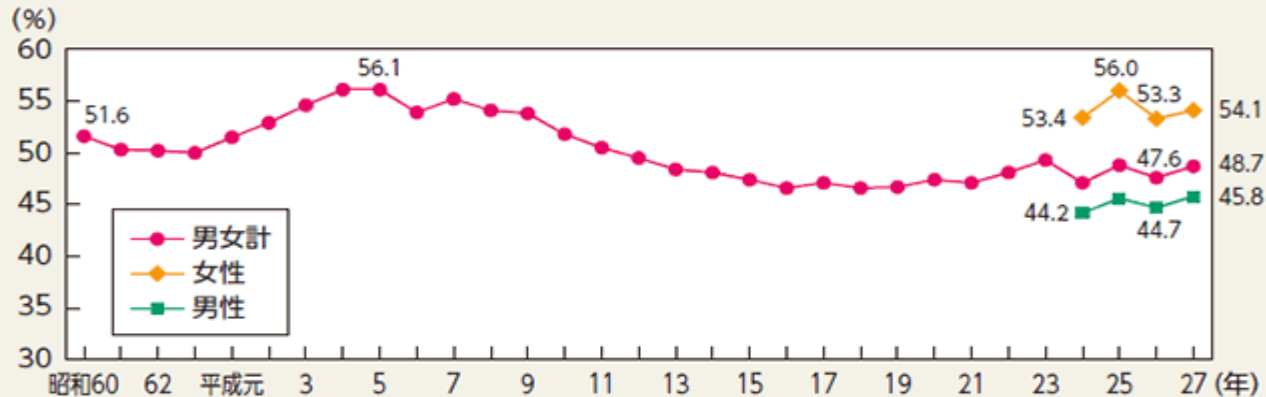


男性は3.16%

現状の把握

● 年次有休取得率の推移

I-3-3 図 年次有給休暇取得率の推移（男女計、男女別）



- (備考) 1. 平成11年までは労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、12年以降は厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 取得率は、「取得日数計」/「付与日数計」×100。
3. 平成19年及び26年で、調査対象が変更になっているため、時系列比較には注意を要する。
平成18年まで：本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業
19年から25年まで：常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業
26年以降：常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）を含む。）
4. 平成23年から25年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
5. 平成26年は26年4月、27年は27年9月に設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

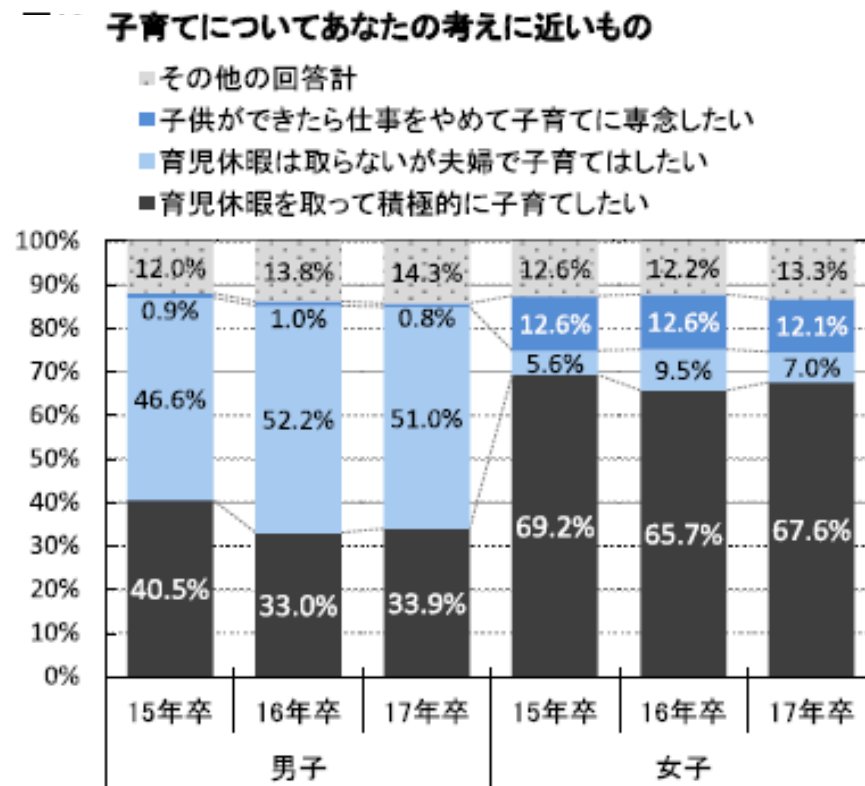
現状の把握

■ 大学生のライフスタイル調査

対象者：マイナビ2017会員の大学生・大学院生

対象人数：n=3,350 (女性n=2,294 男性n=1,056)

- 共働きの希望が強い
- 将来的に育休の取得を望む
「育休=かっこいい」
- 育休取得が当然の権利だと考える学生の割合が上昇



現状の把握

■ 育児休業に関する意識調査：ライフネット生命

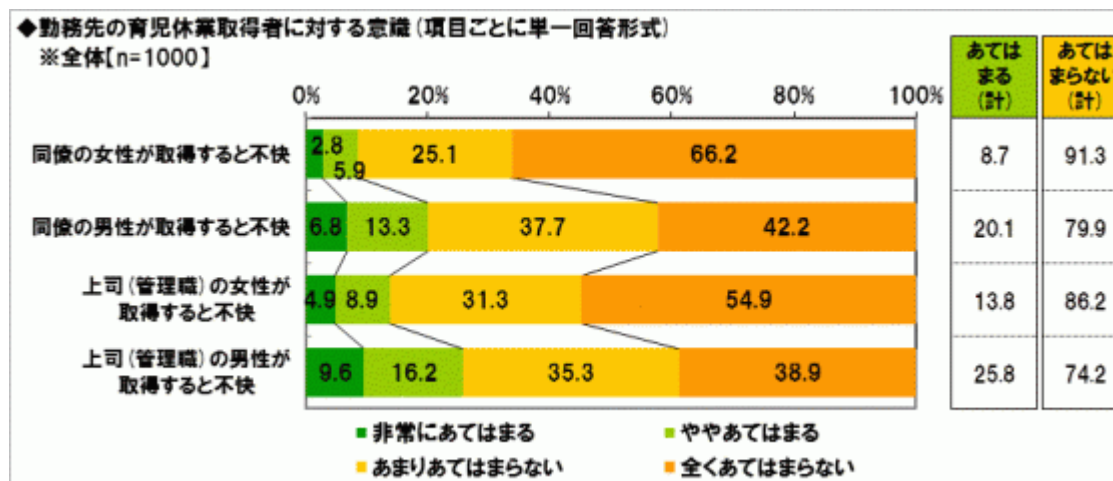
対象者：ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員

のうち、有職者で20～40代の既婚の方

対象人数：n=1,000 (女性n=500 男性n=500)

- 育児休業を同僚が取得することにマイナス感情をもつ人が存在する

→ 取得しにくい雰囲気が存在し続ける



現状の把握

■ アンケート実施

対象者:メンバーの4事業所の所属者

対象人数:n=131(女性n=47男性n=84)

育休取得者 女性 47名

男性 7名(1事業所においてのみ)

生の声

- ・育休は女性が取るものだと思っていた
- ・会社の規定があっても取得できる体制ができていない
- ・元の職場に戻れるか不安があった
- ・妻の出産時さえ休めない
- ・育休取得により、給与が減る
- ・前例がないので取りにくい
- ・制度についてよく知らなかった
- ・上司に却下された

男性の育休の取得希望がある。

育休取得以前に、有休さえ取れていない

問題点と原因

問題点

- 育児休業の制度を利用できていない
- それどころか、有給休暇さえ取得できない

原因

- 会社(管理職)がWLB重要性の理解不足
- 従業員への制度の周知不足
- 休みを取りやすい状況、雰囲気ではない

私たちからの提案

ワークライフバランス実践のために・・・

休暇取得のための環境整備
～ 組織への提言 ～

企業の意識改革推進
～ 県への提言 ～

休暇取得のための環境整備

組織への提言

- **生活スタイルに合わせた有休取得の推進**
例: 育休のうち3日間の現給保証
ライフイベント奨励休暇制度の構築
- **有休取得率の向上(目標値を設定する)**
例: 時間休制度の導入
計画年休制度の導入
→ 上司の評価に反映 → 実際の取得につなげる
→ 取得率の公表 → 企業イメージの向上
- **有休復活制度導入(育休・病休・介護休暇等に対する)**

企業の意識改革推進

県への提言

- 県による会社訪問型研修の推進
 - ・県自体の実施目標値の設定、結果公表
 - ・経営者、管理職を主対象に、部下も一緒に受ける
 - ・実績のある企業からの講師派遣
- 作成されたパンフレット等の活用
- 「やまぐち子育て応援企業」制度の実質化



まとめ

男性は女性の家事・育児を「サポート」
するのではない

男女ともに「主体的」に行う

まとめ

使いやすい休暇制度の構築と取得推進、
および 企業の意識改革

制度の利用率向上、実質化

県内企業の優良化

優秀な人材の確保、就職希望者の増加

山口県の人口増加、活性化