

川口市平成23年度グループ課題研究から

ワーク・ライフ・“マネジメント” 推進プラン
～もしも川口市がワーク・ライフ「マネジメント」を導入したら～

メンバー	森井 昭太郎（市民税課）	石原 夏美（下水道管理課）
	今泉 知英（納税課）	土屋 智美（川口駅前行政センター）
	朝倉 宣行（生活福祉課）	澤口 護（開発審査課）
	藤木 純子（医療センター庶務課）	奥村 涼太（議会事務局庶務課）

1 はじめに

近年、全国的に出生率は減少傾向にあり、生産年齢人口（15歳以上65歳未満）は2012年には8,000万人を割り、2055年には4,595万人になると推計される（国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成18年12月推計）』）。一方で、平均寿命が延びていることから高齢者の割合が増えており、今後も増加が続くと考えられている。

核家族化・高齢化により仕事をしながら子育てや親の介護をする人が増えている。その一方で、日本の労働時間は世界第2位と長時間となっており（2011年OECD調査より）、子育てや介護を理由に離職せざるをえない現状がある。これらの問題は川口市においても例外ではないと考えられる。

このような問題を解決していくために、仕事と生活を両立させる取組が求められており、2007年には内閣府の「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」においてワーク・ライフ・バランス憲章及び行動指針が決定された。この憲章等には、今なぜ仕事と生活の調和が必要かといった基本理念やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた国・地方公共団体が果たすべき役割や数値目標について設定されている。

その中で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責

任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されている。

ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」とは、子育て、介護、ボランティアなど家庭や地域生活のことを指す。川口市は若い世代が比較的多い。若い世代が子育てをしながら働き続けることのできる環境を整備することが、生産年齢人口の減少に歯止めをかける手助けとなると考える。長期的に発展し続ける川口市をつくることを目指し、特に共働きの子育て世代に注目し、次のとおり研究を進めていく。

2 現状分析・問題点

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」の希望と現実のギャップ

『川口市次世代育成支援に関するニーズ調査報告書（平成21年）』（以下「ニーズ調査」という。）によると、川口市の子育て世帯におけるワーク・ライフ・バランスの認知度は極めて低く、82%の父母が「ワーク・ライフ・バランスという言葉聞いたことがない」と回答している。

またニーズ調査では、「就学前児童を持つ夫婦の仕事と家事（育児）における優先度の希望と現実の調査」も行っている。夫婦ともフルタイムの共働き世帯を見てみると、母親については70%の回答者

が「仕事より家事（育児）を優先したい」という希望があるものの、35%の回答者しか家事（育児）を優先できていない。また父親についても、33%の回答者が家事（育児）を優先したいという希望があるものの、現実には13%しか家事（育児）を優先させていない。希望と現実との間に大きなギャップが窺える。

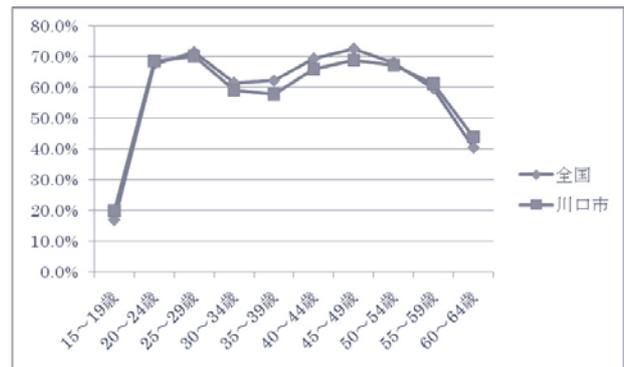
（2）低い男性育児休業取得率と出産を機に退職する女性

平成17年に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が施行され、一定規模以上の企業等に子育て支援に関する行動計画作成が義務付けられた。また、仕事と子育ての両立支援等を一層進めるために平成22年には育児・介護休業法（平成3年法律第76号）が改正された。

男性の育児休業取得率（全国）は、平成22年に1.38%（雇用均等基本調査・平成22年度）と、平成17年と比べ約3倍に増加しているが、依然として低い水準といえる。

一方で、女性の育児休業取得率（全国）は平成17年以降、80%～90%台と高水準である。しかし、出産を機に退職した女性は67.5%（第4回全国家庭動向調査・平成20年）であることを考えれば、就労意欲はあるものの、退職せざるを得なかった女性も多くいると考えられる。川口市の女性の労働力化率（図1）は、子育て前である20～24歳における労働力化率が全国平均と比べて高く、子育て世代といえる35～39歳においては全国平均を下回っている（国政調査報告・平成17年）ことから、川口市では女性の労働力化率の特徴が全国より顕著であるといえる。

（図1）女性の年齢層別労働力化率



川口市次世代育成支援に関するニーズ調査報告書

（平成21年）より

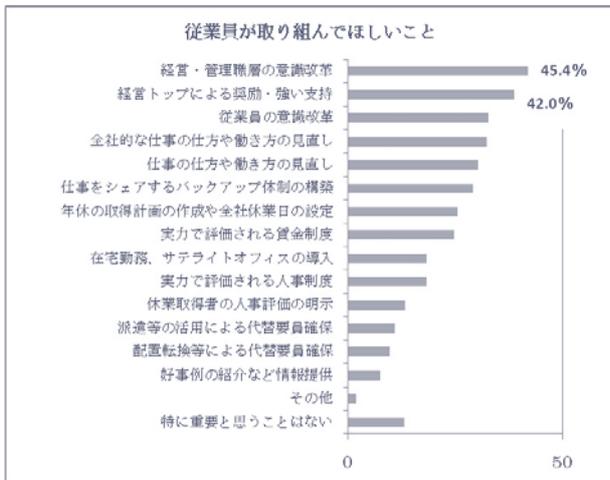
（3）ワーク・ライフ・バランスに必要な、職場の風土改善と上司の理解

内閣府（少子化施策利用者意向調査の構築に向けた調査・平成21年）によると、育児休業が取得できない理由として、多数の人が「制度を利用する風土がない」「制度を利用すると、業務に支障が生じる」「制度利用に対して『上司』の理解が得られていない」を挙げている。

図2は中小企業の正社員の回答のみを集計したデータである。これによると、ワーク・ライフ・バランスがとれた働き方をするために必要な取組について、40%以上の従業員が、「経営・管理職層の意識改革」や「経営トップによる奨励・強い支持」が特に重要であると考えているが、実際に企業側は20%程度しか取り組んでいない（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」（2008年11月）より）。トップダウンによる取組が、中小企業では特に必要と言える。

中小企業が多い川口市においても、同様のことが言えると考えられる。

(図2) 従業員がワーク・ライフ・バランス実現のために取り組んで欲しいこと



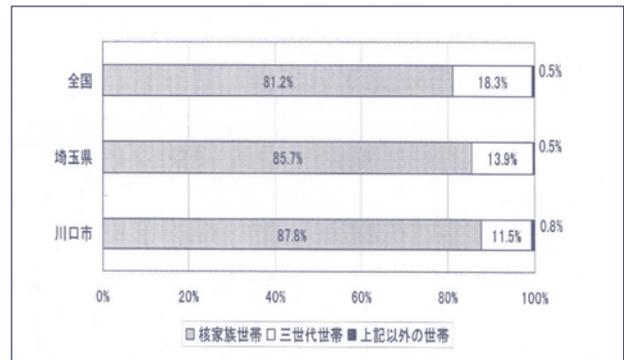
三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(2008年12月)を基に作成

(4) 住居選択への影響と高い核家族率

ワーク・ライフ・バランスが住居選択に与える影響を検討する。『共働きのライフデザインと居住選択に関するアンケート調査』(株第一生命経済研究所・2010年6月)によると、首都圏に居住する共働きで子どものいる世帯の36.5%が仕事と子育てを両立するために、自分たちもしくは保育に当たる両親等の住み替えを検討しているという調査結果がある。この結果は、地域の子育て環境が住居選択に与える影響を示している。

ニーズ調査(図3)を参照すると、6歳未満の親族がいる世帯のうち、核家族世帯の割合は87%に達し、全国・県平均と比べても高い数値である。このうち約30%は共働き世帯のため、家庭内に保育の担い手がいないと考えられる。

(図3) 6歳未満親族がいる一般世帯における分布



川口市次世代育成支援に関するニーズ調査報告書 (平成21年)より

以上のことから、核家族率が高い川口市でも、子育て環境を理由に市外へ転出する可能性が十分に考えられる。

(5) 子育てに関する市民の声

ニーズ調査によると、子育て中の市民の声として、「親族が近くにおらず、父親の職場の融通もきかない。働きたくても働けない」「企業側に子育て支援について見直すよう働きかけてほしい」というものがあった。

また、同調査で、子育てに関する情報の入手先については、「隣近所の人、知人、友人」と回答したのは、80%以上である一方、「市の広報やパンフレット」と回答した割合は、約30%であった。このことから、より身近なところでの情報源を必要としていることが分かる。また「子育てに関するウェブや冊子の充実をしてほしい」「子育て支援の情報をわかりやすくしてほしい」というような意見もあった。

3 政策提案

育児と仕事を両立するための環境を整え、主体的にライフスタイルを決定できるようにすることで、市内に住んでいる人が住み続けたいと思えるような、また、他市からは移り住みたいと思われるような川口市をつくっていく。

(1) ワーク・ライフ・マネジメントの普及・促進

○「ワーク・ライフ・マネジメント」の提唱

ワーク・ライフ・バランスという言葉は人によってイメージするものが多様であり、「仕事も生活もほどほどで良い」という誤解が生じやすい。

そのため、「ワーク・ライフ・マネジメント」という表現を提唱することで、主体的に仕事の仕方や生活の在り方をマネジメント（管理・決定）し、自分に合ったライフスタイルを選択し自己実現を目指すという考え方を普及させ、個々人の取組を促進させる。ワーク・ライフ・バランスの認知度が低い今だからこそ、「ワーク・ライフ・マネジメント」という言葉を使うことにより、多くの人に誤解を与えず、意識を高めることができると考える。

○トップセミナーの開催

現在、川口市では、「男女共同参画のつどい」での講演会などによりワーク・ライフ・マネジメントの普及に取り組んでいる。さらにトップダウンが重要である中小企業の事業主を対象としたセミナーを開催する。企業・事業所のトップに、ワーク・ライフ・マネジメントについて周知し、社内での取組を促す。

埼玉県内にはワーク・ライフ・マネジメントに取り組み、働き続けやすい環境を整えることで、仕事の質や効率を上げることに成功した企業の事例がたくさんある。このような事例を発表していくことで、ワーク・ライフ・マネジメントを単なる「社員への福利厚生」として捉えるのではなく、「仕事の再設計により業績アップさせる」という認識を企業に広めていく。

【トップセミナー概要】

内 容	・派遣講師による講演、成功事例の発表などにより、ワーク・ライフ・マネジメント推進の具体的な方策や企業にとって人材的・業績的なメリットを周知
講 師	・ワーク・ライフ・マネジメント実践者 ・成功事例のある企業・事業所のトップ
頻 度	・年1回程度
広 報	・ホームページ、広報紙のほか、商工会議所などにも依頼する
その他	・県とも連携を取り、県内の成功事例などについても集める

○「イクメンの日」制定

川口市では情報紙「ワン・ステップ」¹でイクメン特集を掲載したり、イクメン応援講座を開催したりしている。川口市で更に「イクメン」という言葉を普及させ、男性の積極的な育児参加を応援するために、毎月19日を「イクメンの日」に制定する。

市役所内での取組として19日は職員に定時退庁を促す。日々の仕事を意識的にマネジメントし、家庭で過ごす時間を増やすようにする。市内での取組として、川口市主催の「Mr.イクメンの星☆」フォトコンテスト優秀作品を使用したポスターを作り、市内の公共施設や店舗に掲示をしてもらう。市内企業には先述したトップセミナーでPRに努める。川口市内で「19日はいつもより家族と過ごす時間を多くとる」という意識を広める。

(2) 子育て環境の整備

○駅前送迎保育ステーションの設置と送迎バスの運行

保育所の保育時間と保護者の勤務時間が合わず、仕事と育児の両立が困難になっている保護者のニーズを解消するため、駅前に送迎保育ステーションを設置し、駅周辺部での保育サービスの拡充を図る。

川口市は市外への通勤者が多く（126,777人・平

成17年国勢調査報告)、駅利用者が多い。そのため、保護者が通勤途中に児童²を預けられるようにすることで、保護者の利便性を向上させる。

川口市には東日本旅客鉄道株式会社(JR)と埼玉高速鉄道株式会社(SR)を合わせて計8つの鉄道駅がある。その中でも、特に通勤利用者の多い「川口駅」と、人口の流入が多い戸塚地区に近い「東川口駅」へ設置を検討する。

駅周辺部に大規模な保育所を設けることは、費用などの問題から難しいため、送迎保育ステーションはあくまで一時的な預かりを行う施設とする。送迎保育ステーションに預けられた児童は、送迎保育ステーションと市内の各保育所間を結ぶ「送迎バス」により、市内の各保育所に預けられるようにする。帰宅時の引取りは、送迎保育ステーション(児童は各保育所から移動)を原則とする。ただし、家庭の事情に合わせて「直接、保護者が保育所に迎えにいききたい」「送迎保育ステーションで延長預かりをしてほしい」といったニーズにも対応できるようにする。

ただし、川口市は市域が広く、1つの路線で全ての保育所を巡回するには時間がかかり、児童の心身への悪影響が懸念される。そこで川口駅周辺から出発する送迎バスは主に市域の南側を中心に、東川口駅周辺から出発する送迎バスは主に市域の北側を中心に巡回するようにする。また、児童の安全性を確保するために、送迎バスには、チャイルドシートを設置するなどの措置をとり、保育士を同乗させる。また、利用は3歳以上の児童に限定する。

○ひよこガイドの作成

既存の川口市子育てガイドブックはイラスト等によりイメージ化されていて見やすい。しかし、大きさがA4サイズのため、持ち歩くには大きいと考える。そこで、外出先で必要になる情報を川口市子育てガイドブックから抜粋して、手帳に挟めるサイズにした『ひよこガイド』を作成することを提案する。

また、検診の時期やお宮参りなどの一般的な行事・しきたりを併せて『ひよこガイド』に載せることで、子育てに関する将来のスケジュールを確認しやすくなる。早めに休暇の予定を計画できるなど、子育てしながら仕事をする際の手助けとなる。

《 記載内容例 》



- 子どもカレンダー(発育のめやす)
- 休日夜間当番医
- 子どもの急病時、電話相談の番号や当番医を調べられるQRコードを載せる
- 子どもの事故について
- 赤ちゃんの駅³を検索できるQRコードを載せる
- パパ・ママ応援ショップ⁴を検索できるQRコードを載せる
- 保育園と幼稚園の住所、電話番号一覧
- 市役所の子育て関係課所・ファミリーサポートセンターの住所、電話番号
- 必要な届出
(出生届、子ども医療費、子ども手当など)
- 健康診査・予防接種の時期
- 一般的な行事・しきたり
(帯祝い、お宮参り、初節句など)

4 おわりに

ワーク・ライフ・マネジメントが実現した社会では、積極的に仕事や生活の満足度を上げていくという考え方が一人ひとりに浸透していき、家族や子どもと過ごす時間を作りたいと願う父親・母親の思いは、更に仕事の効率化へとつながる。これからは、子育てを始める人が仕事を辞めなければならない、というのではなく、仕事を続ける選択もできる、広い選択肢を持つことができる環境を作っていきたいと考える。その環境はいずれ、子育て中の人だけでなく、介護をしている人、その他の人の選択肢も広げ、個人の価値観を尊重していくものとなるだろう。

川口市でワーク・ライフ・マネジメントが実現し、
多くの子育て世代が転入し住み続けることで、一過

性の効果として表れるのではなく、長期的に発展し
続ける川口市へとつながることを期待する。

脚注

- 1 川口市が、男女共同参画の意識啓発を図るために、年2回発行している情報紙。
- 2 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第4条第1項第1号及び第2号で規定する児童のこと。
- 3 埼玉県が行っている事業で登録された施設のこと、おむつ替えや授乳を無料で出来る施設のこと。
- 4 埼玉県が行っている事業に協賛している店舗等のこと、中学校修了までの子ども又は妊娠中の人がある家庭に配付された優待カードを示すことで、割引などのサービスを行っている店舗等のこと。

参考文献

- ◎ 小室淑恵『あなたが働き方を変えるべき48の理由』二見書房（平成18年）
- ◎ 『川口市次世代育成支援に関するニーズ調査報告書』（川口市・平成21年）
- ◎ 『平成17年国勢調査報告』（総務省統計局）
- ◎ 『少子化施策利用者意向調査の構築に向けた調査』（内閣府・平成21年）
- ◎ 『流山市次世代育成支援行動計画』（流山市・後期計画 平成22～26年度）
- ◎ 『共働きのライフデザインと居住選択に関するアンケート調査』（株第一生命経済研究所・2010年6月）
- ◎ OECDホームページ
- ◎ 厚生労働省・中小企業庁ホームページ
- ◎ 国立社会保障・人口問題研究所ホームページ
- ◎ 茨城県ホームページ・茨城県男女共同参画推進条例（平成13年茨城県条例第1号）
- ◎ 埼玉県ホームページ
- ◎ JR東日本ホームページ（2010年度「各駅の乗車人員」）