

都留市ワーク・ライフ・バランス推進研究会

# ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

平成21年度 ワーク・ライフ・バランス推進事業報告書(概要版)

2010年3月

## —目次—

■ 研究の目的及び経過	2
1. 研究会の目的	2
2. 研究の経過	2
■ はじめに	4
■ 第1章 ワーク・ライフ・バランスとは	5
I ワーク・ライフ・バランスの概要	5
1. ワーク・ライフ・バランスに関する社会的な流れ	5
2. ワーク・ライフ・バランスとは何か	5
3. なぜ今ワーク・ライフ・バランスが必要か？	6
【ワーク・ライフ・バランス実現のイメージ】	7
II ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況	8
1. 国における取り組み状況	8
2. 地方自治体における取り組み状況	8
3. 企業における取り組み状況	9
■ 第2章 都留市におけるワーク・ライフ・バランスの現状	11
1. 市内企業におけるワーク・ライフ・バランスの認識と推進状況	11
2. 市役所内におけるワーク・ライフ・バランスの認識状況	15
3. ワーク・ライフ・バランスに関連する計画等について	18
4. ワーク・ライフ・バランス推進の上での現状の課題	22
■ 第3章 ワーク・ライフ・バランス推進に向けて	23
1. 取り組みを進めるにあたって	23
2. 都留市役所にとってのワーク・ライフ・バランスの必要性	25
3. ワーク・ライフ・バランスへの取組みに期待するもの	26
■ 第4章 ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取り組みの提案	27
1. 先進事例に学ぶ	27
2. 具体的取り組みの実践（講演会の実施）	28
3. ワーク・ライフ・バランス推進に向けた具体的取組について	32
4. 具体的取り組みへの課題	37
5. 次年度に向けた具体的取組案	39
6. 更なる推進に向けて	39
■ 終わりに	40
■ 研究員名簿	41

## ■ 研究の目的及び経過

### 1. 研究会の目的

ワーク・ライフ・バランスに関する現状の認識度及び現状の働き方、自己研鑽、地域貢献等への関わり方等、市内事業所、及び市役所における現状を調査確認することにより、当研究会においてどのような部分に視点を向け推進していくべきか研究、考察を進め、具体的推進方法の提案を行う。

### 2. 研究の経過

#### ● 第1回会議

平成21年7月28日

- ◆ワーク・ライフ・バランスについて
- ◆これからの自治体職員に求められるものについて意見
- ◆今後の事業計画と方向性について

#### ● 第2回会議

平成21年8月25日

- ◆研究内容の方向性について
- ◆職員アンケート調査について

#### ● 調 査

「ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査」の実施  
対 象 都留市役所職員  
実施期間 平成21年9月24日～10月7日

#### ● 第3回会議

平成21年10月27日

- ◆職員アンケート調査結果について
- ◆アンケート調査に基づく今後の方向性について

#### ● 研 修（県主催）

平成21年10月27日

「企業における男女共同参画推進セミナー」に参加

#### ● 第4回会議

平成21年11月24日

- ◆先進地事例の紹介
- ◆WLBを推進上の課題について

#### ● 調 査

「都留市事業所アンケート調査」の実施  
対 象 市内事業所 150 社  
実施期間 12月4日～1月22日

- **研修(文部科学省主催)** 平成 21 年 12 月 15 日  
「ワークライフバランスと地域情報化」に参加  
(地域情報化の人材育成研修教育プログラム第 17 回授業 )
  
- **第 5 回会議** 平成 21 年 12 月 16 日
  - ◆ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みについて  
＜研究会員の提案発表＞  
提案者 6 名による「ワーク・ライフ・バランス実践のための職場での取り組み」を発表
  - ◆今後の研究会の取り組みについて
  
- **第 6 回会議** 平成 22 年 1 月 26 日
  - ◆今後の研究会の取り組みについて
  - ◆企業アンケート調査の結果について
  - ◆先進事例について
  - ◆研究員各自のワーク・ライフ・バランスの捉え方を発表
  
- **ワークライフバランスフェスタ東京 2010 に参加** 平成 22 年 2 月 9 日
  - ◆テーマ「ワークライフバランスの経営メリット」
  - ◆八都県市ワークライフバランス推進企業フォーラム
  - ◆仕事に活かすパパカ（ぢから）
  - ◆セミナーステージ
  
- **ワーク・ライフ・バランス講演会開催** 平成 22 年 2 月 12 日
  - ◆講 師：東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 渥美由喜氏
  - ◆テーマ：「ワーク・ライフ・バランスで自身も職場もパワーアップ」  
～地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス～  
※（昼食時）講師と研究会との意見交換会の開催
  
- **第 7 回会議** 平成 22 年 3 月 2 日
  - ◆振返りシートについて
  - ◆ワーク・ライフ・バランスへの具体的取組みについて
  - ◆市長との意見交換会について
  
- **第 8 回会議** 平成 22 年 3 月 16 日
  - ◆ワーク・ライフ・バランスへの具体的取組みについて
  - ◆市長との意見交換会について
  
- **市長との意見交換会** 平成 22 年 3 月 25 日
  - ◆ワーク・ライフ・バランス推進研究会における具体的取組みの提案
  - ◆意見交換  
市長のワーク・ライフ・バランス、これからの地方公務員像等について

## ■ はじめに

### ●研究会立ち上げにあたって

ワーク・ライフ・バランスの取り組みについては、近年企業における働き方改革を中心とした取り組みをはじめ、各自治体においては、ワーク・ライフ・バランス推進企業に対する支援、啓発事業等様々な取り組みが展開されています。以前は、福利厚生的意味合いが強く感じられていた取組であったため、平成20年末からの経済状況の悪化は、この推進状況に大きな影を落とすものと推測されましたが、不況にこそワーク・ライフ・バランスの推進が必要であると、現在は、職場の活性化、人材活用を意識した取り組みとして新たに取り入れている企業は少なくありません。

では、自治体ではどうでしょうか。企業に対するワーク・ライフ・バランス推進の取り組みの支援が行政機関でなされる一方、行政機関自体の取り組みは、雇用状況安定が保証されている職場として、その認識や取組への意識はさほど高いと思われえないのが現状です。しかし、地方分権化のもと、これまで国や県で行われてきた取り組みが地方自治体におろされ、一方では、行政のスリム化といった人員の削減等、現状のままの働き方では満足できる労働環境化が保障されない現在にあっては、職場の活性化を無視した組織づくりでは、安定した住民へのサービスに影響を及ぼしかねません。また、少子化による自治体内の様々な変化や、社会の成熟による住民ニーズの高度化、多様化への対応等、今後様々な課題が想定される現状です。

こういった変化に柔軟に対応するためにも、いま社会的取組として意識されているワーク・ライフ・バランスについて私たち自身が正しく理解し、その実践と促進を行うことは必要であると考えます。また、そこで得られた情報を発信していくことは地域の企業に働きかける一つの手段となることも考えます。

本研究会では、まずは自分たちの職場内で、ワーク・ライフ・バランスの実現にどのような取組が必要か調査・研究を行います。そこから活力に満ちた自治体組織を目指します。本年度の研究内容については、ワーク・ライフ・バランスを正しく理解するとともに、私たち自治体職員が実践するにあたり、どのような視点で取り組むべきか以下の内容について考えを進めることとしました。

### 【研究会の方向性】：どの様な視点で推進していくべきなのか

- ワーク・ライフ・バランスは少子化対策の視点が強いが、性別や年齢に関わらず、全ての人に正しい認識をしてもらうためにどのように取り組んだら良いのか。
- 一般企業に比べ市役所職員は、勤務体制が柔軟であるといわれるが、実態はどうか。上手く活用されているのか。活用するにはどうしたらよいのか。
- ワーク・ライフ・バランスの実現が都留市の発展につながっていくということをどのように市民に伝えていったらよいのか。

この取組を進めることで、ひとりでも多くの職員の理解がいただけ、職場の活気、市民サービスの充実に、そして都留市の活気につながっていただけるよう願います。

## ■ 第1章 ワーク・ライフ・バランスとは

### I ワーク・ライフ・バランスの概要

#### 1. ワーク・ライフ・バランスに関する社会的な流れ

少子高齢化、グローバル化の急速な進展、本格的な人口減少時代を向かえ、活力ある社会を実現するためには、個人が、様々な可能性を自ら選択でき、能力を最大限に発揮できる環境づくりが求められています。

しかしながら、我が国の現状を見ると長時間労働や柔軟性に乏しい就業環境、不安定な雇用状況などの問題により、個人にとって希望する形で多様な活動に関わることが難しく、一部に心身ともに疲弊する状況もみられます。その影響が家庭や地域社会にも及んでいます。また、労働力人口が減少する中で、個々の企業・組織にとって、優秀な人材の確保が切実な問題となっており、そのために個人の様々な事情に即した就業環境を提供することが不可欠となっています。更に、今後は多様な人材の意欲と能力が発揮できなければ、社会全体の活力を維持することが困難となります。このように時代の大きな潮流の中で、これまでの働き方の改革をしないままでは、個人、企業・組織、ひいては社会全体が持続可能なものでなくなります。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、こうした状況を克服するために、今喫緊に求められる取り組みなのです。諸外国の例を見ると、アメリカでは、1980年代後半以降、ワーキングマザー支援（保育支援を中心とするワーク・ファミリー・バランス）から従業員一般に対し支援内容も拡大した「ワーク・ライフ・バランス」の流れにつながり、イギリスでは2000年に官民を挙げた「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」が始まりました。また、EU諸国では柔軟な働き方を選択できるよう労働条件の整備に取り組んでいます。我が国においても、近年、男女共同参画を始め、労働施策、少子化対策・子育て支援、経済財政等様々な施策分野において、ワーク・ライフ・バランスが議論され取組が始まっています。

#### 2. ワーク・ライフ・バランスとは何か

仕事と生活を調和させることで、働く人が仕事としてやらなければならないことと、私生活でやりたいこと、やらなければならないことを無理なく実現できる状態のことです。

また、「仕事と生活」と言った場合「仕事と家庭」あるいは「仕事と子育て」と捉えがちなのですが、この「生活」とは、もっと広い意味があり、家族構成、年齢、性別に関係なく、働くすべての人の「仕事」以外の活動を指します。

### 3. なぜ今ワーク・ライフ・バランスが必要か？

少子高齢化・人口減少時代を迎え、これまでの働き方のままでは、個人、企業・組織、社会全体が持続可能なものではなくなる恐れがあります。男性も女性もあらゆる世代の人が、人生の段階に応じて自ら希望する「ライフスタイル」を選び、人生を豊かに生きるために「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらす社会づくりが重要になってきています。

**Q：**ワーク・ライフ・バランスは、個人にとって、単に自己実現や、自己の生活の充実のための取り組みなのでしょうか？

**A：**ワーク・ライフ・バランスは、企業にとっては、「明日への投資」

企業におけるワーク・ライフ・バランスの充実は、単なる福利厚生事業ではありません。また、単なるコスト削減が目的の取り組みではありません。将来の成長や発展につながる「明日への投資」であり、経営戦略として重要な柱です。

- 多様で有能な人材の獲得や定着が可能となります。離職者が出たために新たに人を採用することに比べ、採用コストが節約されるとともに、人材育成に投資する費用が無駄になりません。
- 従業員の満足度、仕事への意欲が高まることや、自ら能力の向上に努めること、心身の疲労が蓄積されないことにより、生産性が向上されます。
- 仕事の進め方が合理的に見直されて無駄な仕事が削減され、効率が高まります。
- 多様な人材を生かすことで、様々なニーズや環境の変化に対応できるようになります。突発的な状況に対するリスク対応能力も高まります。
- 従業員が仕事以外の活動に関わることで、多彩な経験を背景に視点の広がりや創造性の高まりが得られ、今後企業の競争力を決定付ける新しい価値や創造力が生まれます。



【ワーク・ライフ・バランス実現のイメージ】

**ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)への取り組みは、明日への投資です！**

ワーク・ライフ・バランスが実現すると…

例えば、職場環境が十分でないと、それが生活に影響を及ぼすこともあります。

例えば、生活に不安があると、仕事に全力投球できなくなるものです。



こうした不安を軽減するため、企業は社員が仕事に集中できる環境を提供し、社員は能力を最大限に発揮するよう努力します。

働き方の見直し

家庭生活

学習

健康



仕事以外の生活の充実

地域活動

個人(充実と成長)

趣味・余暇

企業力アップ(活力と発展)

好循環



職場環境の整備は、従業員の意欲アップ＝明日への投資となります。



## II ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況

### 1. 国における取り組み状況

日本では少子化対策・男女共同参画の文脈で語られることが多いワーク・ライフ・バランスでしたが、近年は出生率向上・男女均等政策のみならず、労働時間政策、非正規労働者政策など働き方の全般的な改革に関わる取り組みとなっています。

近年の取り組みでは、平成19年12月、政府を主体として、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されています。「憲章」では、国民全体の仕事と生活の調和の実現が我が国社会を持続可能で確かのものにする上で不可欠であることから、国は、国民運動「かえるキャンペーン」を通じた機運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む、とされています。

また、平成20年は、「仕事と生活の調和元年」と位置付けられ、国民運動を通じた機運の醸成のために、個々の取り組み支援とそのネットワークの構築を地方公共団体や企業と連携して推進しています。

### 2. 地方自治体における取り組み状況

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、地方公共団体の取り組みとして、地方の実情に即した仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成の促進、仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価することなどが掲げられ、実際に多種多様な支援策や助成金、補助金制度、認定制度等、既に様々な取組が行われています。

#### 【具体的取り組み例】

##### ①八都県市の取り組み

首都圏の広域的あるいは共通の行政課題に積極的に対応するため、東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県、及び横浜市・川崎市、千葉市、さいたま市の市長を構成員とした八都県市首脳会議が設置されました。

この中で、共同して事業者や住民一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解し、働き方を見直す契機とするため、「八都県市 仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進キャンペーン」を平成19年度から3ヵ年計画で実施しています。

#### ●主な取組

- ・八都県市ワーク・ライフ・バランス共同アピール
- ・キャッチフレーズ・ロゴマークの作成とロゴシールの配布
- ・定時退社及び定時退庁の働きかけ
- ・ワーク・ライフ・バランス実践アイデア募集
- ・ワーク・ライフ・バランス企業事例集の作成
- ・八都県市共同アンケートなど



## ②山梨県における取組

### ●主な取組

- ・企業における男女共同参画の促進  
企業懇話会、企業講演会の開催、アドバイザー派遣、先進的取組事例集の作成
- ・「男女いきいき・輝き宣言企業」の登録
- ・山梨県男女共同参画推進事業者表彰

## 3. 企業における取り組み状況

「男女均等推進」、「ファミリー・フレンドリー（両立支援）」等、企業に対するワーク・ライフ・バランスの流れは、1991年に成立した育児休業法から本格化しました。そして、大きな転機となったのが2003年に成立、2005年に施行された「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」です。2007年には、この次世代法に基づき適切な行動計画を策定し、目標と達成するなどの7つの基準をすべて満たした事業主は、次世代支援に対する取り組みを実施しているとして認定（「くるみんマーク」）を受けられる制度もスタートしました。

企業における主な取組としてあげられる、テーマは業務の効率化、人材確保、休日取得の促進、出産・育児支援及び介護支援、自己啓発支援、残業削減などがあげられます。

### 【具体的取り組み例】（「ワークライフバランスフェスタ東京2010」事例発表の企業から）

#### ①コクヨ株式会社

事務用品最大手。紙製品から文具全般へ、さらに、オフィス家具の製造・販売からオフィス空間構築等のサービス分野へと事業を拡大している。

#### <ワーク・ライフ・バランスへの取り組み>

##### ●ワーク・ライフ・バランス（WLB）セミナー実施

コクヨが考えるWLBとは「育児など限られた一部の人への福利厚生」ではなく、「様々な価値観やライフイベントを持つ社員が十分に活躍できるよう、企業の発展に向けた経営戦略」です。WLBを推進していくためには、みんながその言葉の意味を正しく理解することが必要です。そのために、管理職を皮切りに社員全員にしっかりと意識を持ってもらうためのセミナーを開催しています。

##### ●「働き方見直しプロジェクト」を2008年に発足

現在の働き方を見直し、仕事と仕事以外（ライフ）においてメリハリある生活を送ることで、ライフの時間を自己研鑽、人脈作り等に活用し仕事に還元していく環境をつくるためのプロジェクトを2008年に発足しました。現在はトライアルでグループ企業2社を対象にしていますが、今後は適宜拡大していく方向です。メールでお互いの仕事量・優先度を他のメンバーと共有し、自分の仕事の進め方について課題を出すなど、働き方に対する意識の変革に取り組んでいます。

### ●「くるみんマーク」の取得

コクヨは少子化の改善を推進する厚生労働省が次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、「子育て支援に積極的な企業・団体」に交付しているマークである「くるみんマーク」を取得しています。



### <福利厚生制度>

育児・介護など様々なライフイベントを経ても仕事と家庭を両立できる支援制度を導入

#### ●育児休業期間の延長

育児休業期間～1歳4月末または1年半どちらか長い期間（4月産まれの場合は2歳4月末まで）。これは働く社員のニーズをもとに、保育園の入園時に必要な「ならし期間」を考慮し4月末まで休業取得を可能にしています。また、一部の事業会社では男性も育児休業を取得できるよう、育児休業を一部有給化にしました。

#### ●短時間勤務の導入

グループ各社の業務内容に合わせて短時間勤務制度を導入しています。

## ② ㈱インデックス

株式会社インデックスは、中小企業のバックオフィスタータルサポーターです。経理財務・人事労務・総務・システム開発など、経営の管理部門に関するあらゆる分野についてワンストップでのトータルサービスを提供しています。

### <ワーク・ライフ・バランスへの取組>

「会社も従業員も幸せに」をテーマに掲げています。従業員24人の殆んどが女性です。平成21年2月に「東京ワークライフバランス認定企業」の育児・介護休業制度充実部門で表彰され、取組内容の充実度と、親しみやすいユニークな制度の名前が特徴です。

#### ●ユニークなネーミングの両立支援制度

ダブルありがとう金：育児休業等から復帰した人、復帰を支えた仲間両方に支給

ふっかつ休暇：失効した有給を時短や時間差出勤で活用できる

じっせん休暇：男性の育児実践のための休暇

ハッピー休暇：孫の誕生の休暇

いきいき休暇：有給を時間単位で取れるようにした

思いやりスペース：休憩できるスペース

パッと帰ろうデー：8日はノー残業デー

有休取得強化月間（11月）：有給を取得していない人に積極的にとるよう促すなど  
また、制度も利用しなければ意味がないものとの考えから、「ワーク・ライフ・バランス規定」を策定しました。

## ■ 第2章 都留市におけるワーク・ライフ・バランスの現状

### 1. 市内企業におけるワーク・ライフ・バランスの認識と推進状況

ワーク・ライフ・バランス推進にあたり、男女共同参画社会の実現は、切り離すことが出来ない考え方です。今後の人口減少社会の中、労働力の確実な確保として、女性の就業は大きな影響を持っています。また、育児休業や介護休業等の整備、働きやすい職場環境の整備は、男女を問わず各人の能力発揮に大きく影響し、職場の活性化につながります。そこで、都留市全体としてこれらの実態を把握するため、平成21年12月4日付、市内企業150社にアンケート調査を行いました。その結果、87社(回答率58%)から回答をいただくことができました。回答結果から、以下の状況を確認することができました。

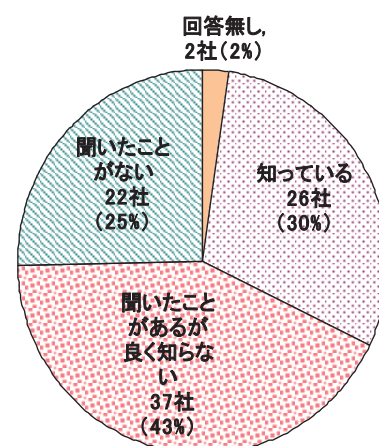
#### (1) ワーク・ライフ・バランスについての認識度

ワーク・ライフ・バランス認識度については、「知っている」と答えた企業は、30%となっており、「よく知らない」、「聞いたことがない」と答のあった事業所を大きく下回っています。

東京を含む八都県市をはじめ、近隣の県では、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが活発化しています。また、国においても、施策のなかで強く取り組んでいこうという流れが大きくなっています。

こうした状況から、市内においてもワーク・ライフ・バランスを意識した職場づくりは、当然必要な取組となっていくと考えられます。

図 2-1 ワーク・ライフ・バランスの認識度



#### (3) 就業状況について

平成17年の国勢調査のデータでは、労働人口中の男女比は、女性42.2%、男性57.8%となっています。

アンケート調査の結果から、市内企業においては、女性の割合は42%という結果という結果となっており、平成17年の数値とほぼ同じ数値が上げられています。また、雇用形態を確認したところ全体の30%近くがパート・臨時等従業員であり、特に女性に関してはその割合は半数近くとなっており、決して安定した状況とは言えません。

図 2-2 従業員の男女比

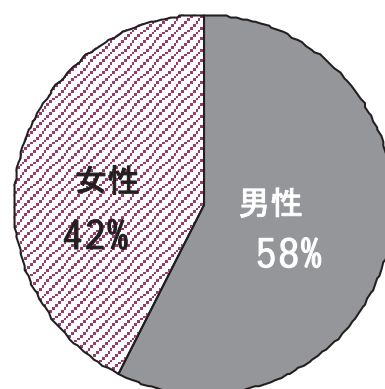
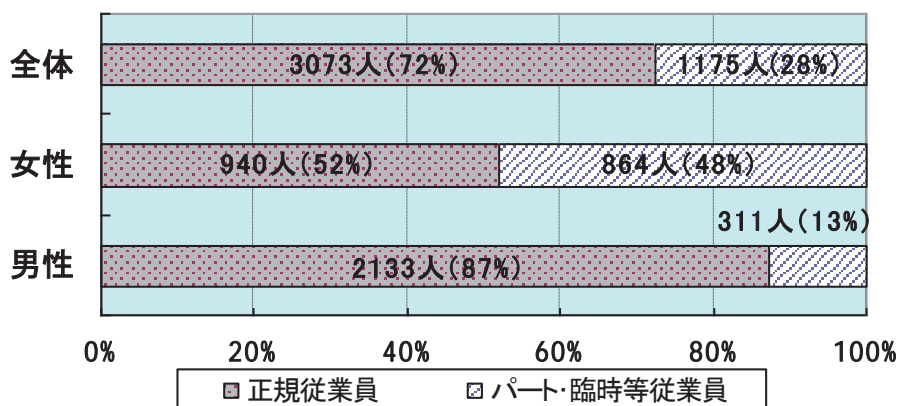


図 2-3 男女別、雇用形態別構成比



### (3) 雇用制度の充実

#### ① 育児休業制度

育児休業制度については、回答があった企業の78%で制度が整備されていました。また、規定のない事業所について、出産を機に退職をした従業員数を伺ったところ、該当者は0人となっていました。

規定がない企業についてはその理由として、該当する者がいない、つまり、男性ばかりの職場であったり、女性がいたとしても、正規の従業員でない場合等が考えられます。

これに対して、規定が設けられているにもかかわらず、退職をした従業員数は、11人に及んでいません。

また、出産を機に退職した理由、もしくは、育児休業制度を利用しなかった理由を事業所側の判断としてあげてもらったところ、「仕事の内容によるもの」が11%、そして一番多い理由となったのが、その他の理由であり、以下に示したように、「仕事と育児の両立が難しい」という内容となっていました。

これに対し、男性の場合は、「仕事の内容によりできなかった」が30%近くと最も多く、ついで「妻に育児を任せるから」といったその他の理由が20%となっていました。

図 2-4 育児制度の規定の有無

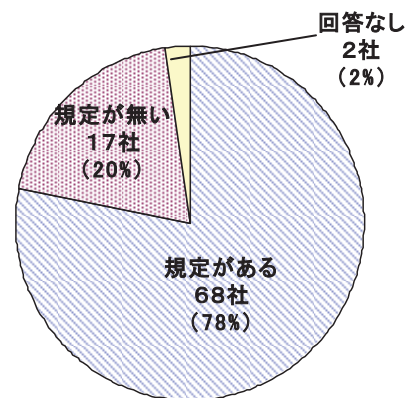
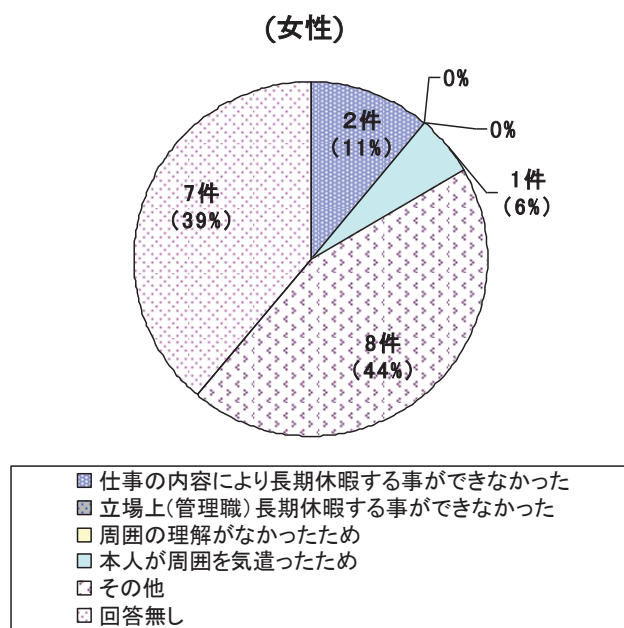


図 2-5 育児制度を活用できなかった要因 (女性)



## 【その他の理由】

(女性)

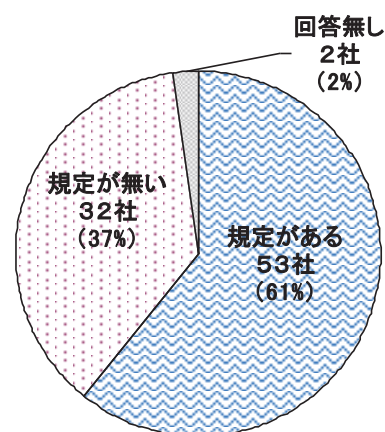
- 本人の意志
- 本人の都合により
- 育児との両立が難しいため
- 家庭の事情により退職、女手が本人以外にない
- 結婚して出産後転居したため
- 子どもをみてくれる人がいない
- 居住地が県内だが市外のため
- 育児に専念するため

## ② 介護休業制度

介護休業制度の設置状況については、育児休業より数値は低く、61%という結果でした。取得者の内訳については育児休業では、男性の育児休業の取得はありませんでしたが、介護では、女性2人、男性3人という回答がありました。

また、規定がない企業については、該当者がいないことを理由としている事業所が半数以上でしたが、介護休業を男性も取っている事業所があるという現状から、今後介護休業に対する意識を持つことは必要であると考えます。ワーク・ライフ・バランスを理解し、来るべき状況下に速やかに対応できる職場づくりが必要です。

図 2-6 介護休業制度の規定の有無



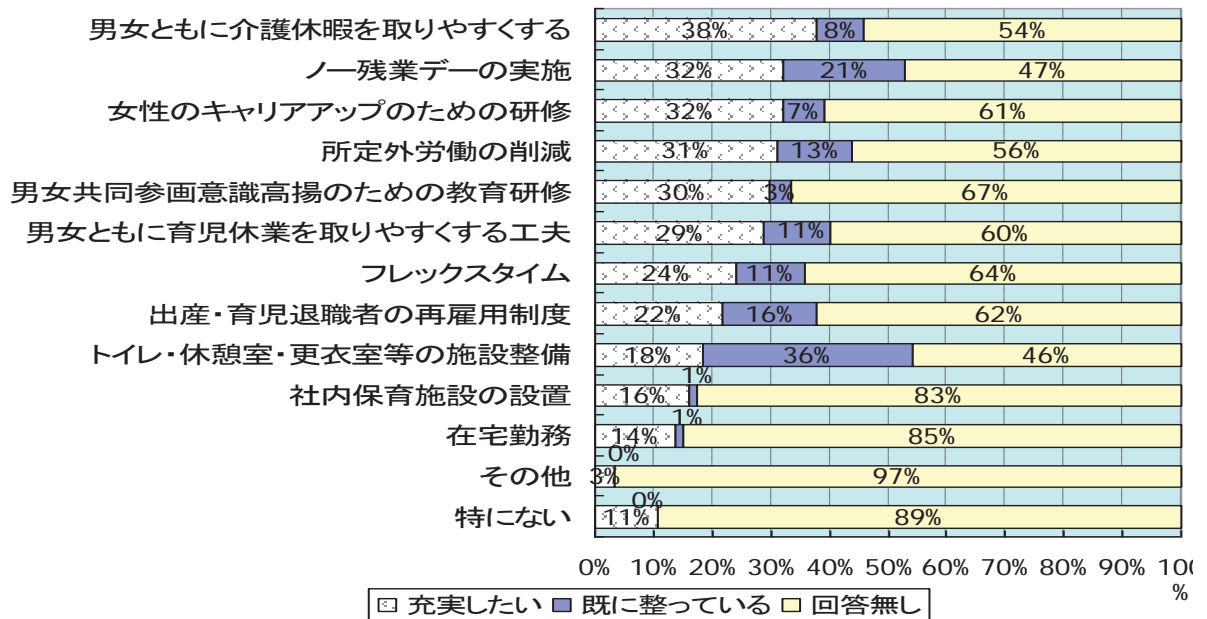
## ③ 従業員が働きやすくするために、今後整備・充実していく取り組みについて

既に整備・充実しているものとしては、「施設整備」の36%が一番高い数値でした。次いで高い数値となっているのは、「ノー残業デー」の設置です。

また、今後の充実したい内容は「男女ともに介護休暇をとりやすくする」でした。介護休業制度があっても、それを使用できる職場体制でなければ、働きやすい環境とはいえません。これは、介護休業制度だけでなく、他の制度についても同じであると言えます。

次に高かったのは「ノー残業デーの実施」そして「女性のキャリアアップのための研修」でした。ワーク・ライフ・バランスへの認識度は調査結果では高くはない状況ですが、従業員の能力を十分発揮できるようにしたいという意識は、高まりつつあります。

図 2-7 従業員が働きやすくなるための今後の取り組み

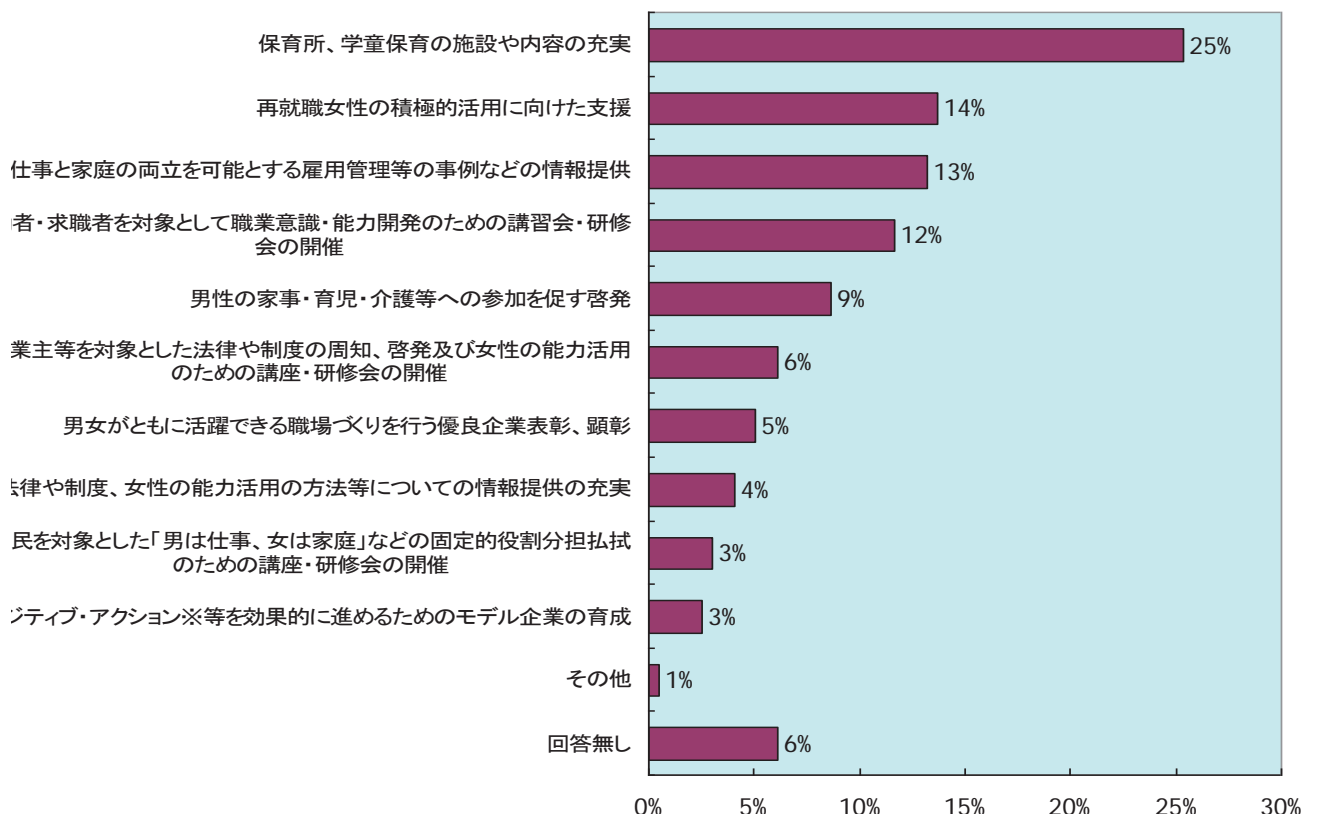


④ 仕事と家庭の両立支援や男女共同参画社会づくりを進める上で、今後行政が更に推進すべき内容について

今回のアンケート調査の回答では、特に女性の就業状況について、未だ家庭生活の両立ができる環境は整っていないと判断できます。下図にあるように、子育て中でも安心して就業できる環境の充実に対し、行政への期待が高くなっています。

また、女性の活用支援や仕事と家庭の両立に関する情報提供などの内容も少なくありません。

図 2-8 今後行政が推進すべき内容



## 2. 市役所内におけるワーク・ライフ・バランスの認識状況

市内企業に推進していくためにも、市役所がモデル企業となるべきという意見は、企業アンケート調査の中にもあげられていました。また、男女共同参画推進委員会では今後の市の推進の方向性の一つとして意見があげられています。

では、市役所が率先してワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたり、現状はどのような認識状況となっているのでしょうか。

市役所職員に対し、庁内のネットワークシステムを使用し、年齢別にアンケート調査を実施しました。結果、50歳以上33名、35歳以上50歳未満40名、35歳未満23名、計96名の方から回答を得ることができました。

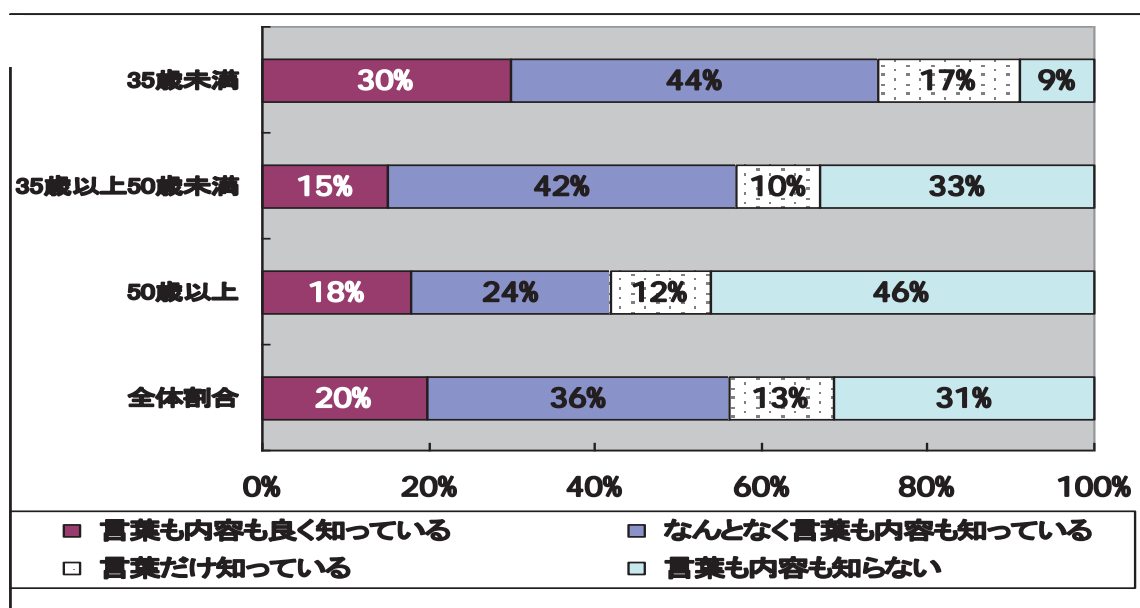
### (1) ワーク・ライフ・バランスの認識状況

ワーク・ライフ・バランスについては、35歳未満の人たちの認識度が一番高く「言葉も内容も知らない」と答えた人は、年齢が高くなるにつれて数値が高くなっていました。特に、若い人達の間で、高く意識されていると考えられます。

全体としては、56%(54人)が「ワーク・ライフ・バランスの内容もある程度知っている」と言う結果となっています。

しかしながら、50歳以上の人については、半数近くが「言葉も内容も知らない」という現状です。管理職の年齢にあたるこの年齢層の方々にワーク・ライフ・バランスを理解してもらうことは、今後推進していく上で大きな課題であり、大変重要な取組になると考えます。

図 2-9 ワーク・ライフ・バランスの認識状況



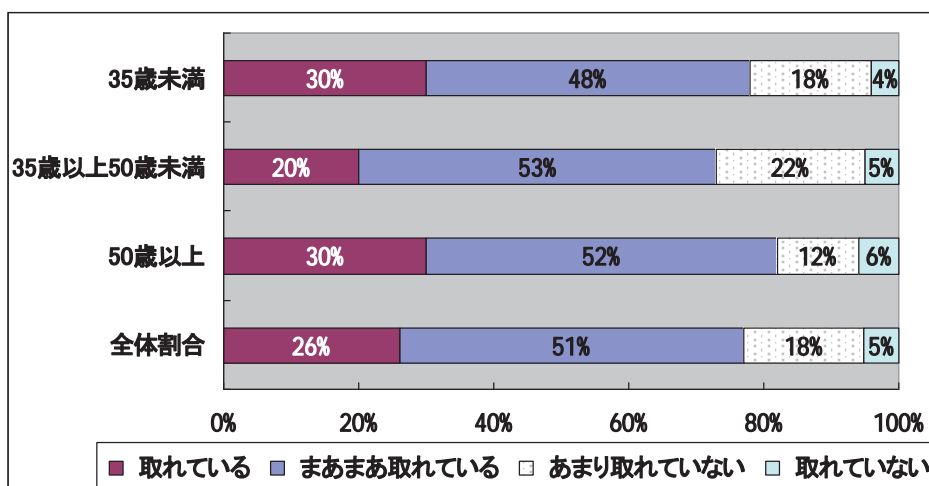


(2) 毎日の生活（仕事、家庭生活等を含めた日常生活）におけるバランス状況について

この質問に対し、80%近くの人達が、バランスがほぼ取れていると回答しています。しかし、10人の中2人以上が「バランスが取れていない」、また、20人に1人は「全く取れていない」と日々の生活の中で感じているという結果となっています。中でも35歳以上50歳未満の中では、「バランスが取れていない」と感じる人は、40人中11人という数字です。自信を持って「バランスが取れている」と答える人も2割程度です。バランスが何に偏るのかについての質問では、全体の82%が仕事に偏っているという回答でした。

また、体調について伺った項目では、全体の約1割の人が体調を壊しており、50歳以上にあっては、その割合は2割にのぼります。更に、体調不良の原因としてあげられる理由は半数以上が「仕事」であるという結果となりました。

図 2-10 日常生活のバランス状況

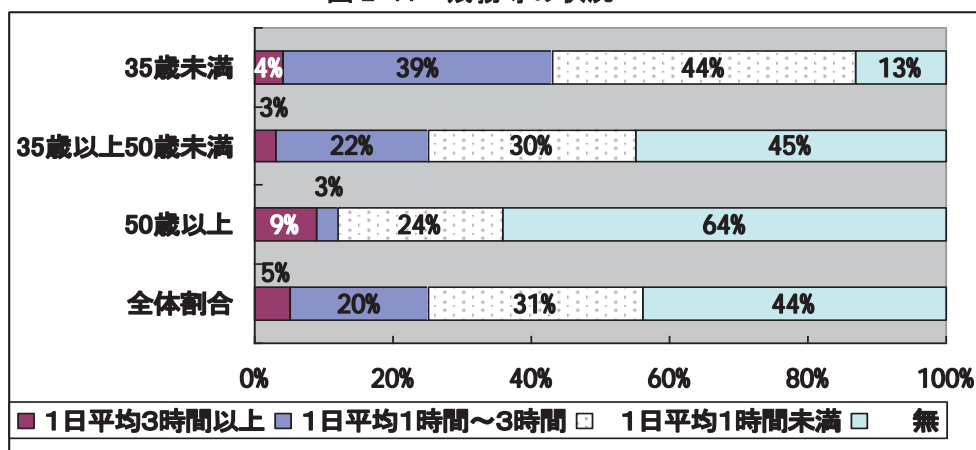


(3) 残務等の実態について

土、日を含めた残業時間です。35歳未満では、半数近くが毎日1時間以上、また、1時間未満を含めると、9割弱の人が毎日定時に退庁できていません。

あくまでも年間を通じた1日の平均ですので、忙しい時期の残業では、長時間の従事が想定されます。人員削減の中、働き方の見直しは急務の課題です。

図 2-11 残務等の状況



(4) 仕事の進め方に関する状況について

「課、担当での仕事分担の状況」についての設問では、自分の担当以外の仕事について、全体の98%は「仕事の概要までは分かる体制となっている」と答えています。しかし、半分以上の職員については、「担当がいないと概要しか分からない」という回答でした。言い換えれば、65%近くが個人に任せた業務体制となっていることが示されています。さらに、「常にフォローできる体制ができている」という回答率に、年齢的なばらつきがあることも注意しなければなりません。職員数の削減が行革の一環となっており、今後も職員一人ひとりが担当する業務量も増える中、主たる担当職員が不在であっても、確実なフォロー体制をチームで整え、適正な業務執行ができるよう、今後の業務執行体制を組織的に考えていくことが必要です。

また、「担当での仕事量の状況」についての設問で一番問題になるのは、「常に一定の人に仕事が偏っている」と答えた人の割合です。年齢が若くなるほどその数値は高くなっています。「常に一定の人に仕事量が偏ってしまっている」「時期的に仕事量が増える人はいるがフォロー体制が無い」状態です。「時期によって極端に仕事量が多くなる人がいる」状態が半数を超えるということは、業務分担を見直す必要が生じているとも考えられます。人員削減から、今後業務量が減少するとは考えられない中、現状の仕事量、仕事内容等組織的にしっかりと把握し、効率的で的確な仕事分担を管理していくことが必要です。

図 2-12 課、担当での仕事の分担の状況

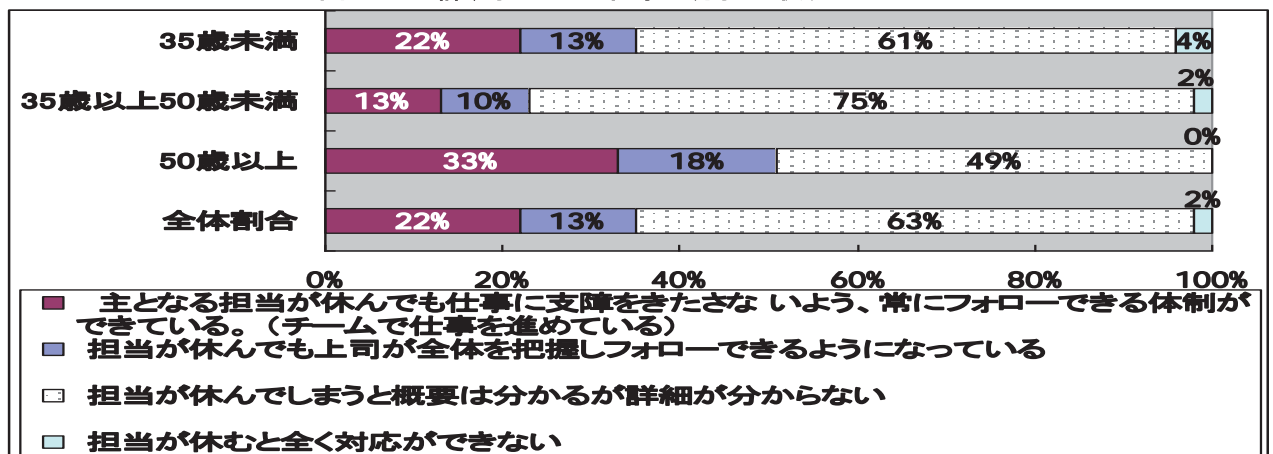
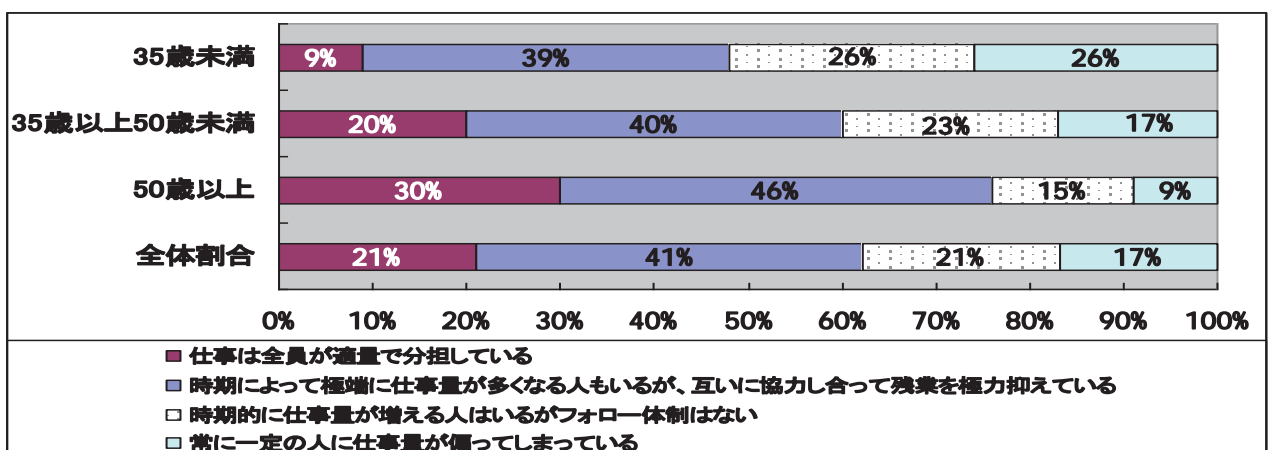


図 2-13 課、担当での仕事量の状況



### 3. ワーク・ライフ・バランスに関連する計画等について

#### (1) 都留市特定事業主行動計画

平成15年策定された「次世代育成支援対策推進法」の第19条の規定に基づいて策定した「都留市特定事業主行動計画」は、「職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるように、職場を上げて支援する環境の整備を進めること」を目的として策定されています。

計画の内容については以下のとおりです。

#### 【都留市特定事業主行動計画】

① 計画期間 平成17年4月1日～平成22年3月31日までの5年間

② 具体的な内容

ア 妊娠中及び出産後における配慮

イ 子供の出産時における父親の休暇取得の促進

ウ 育児休業を取得しやすい環境の整備

数値目標	育児休業の取得率	男性職員 10%	女性職員 90%
------	----------	----------	----------

エ 庁内託児施設の設置

オ 超過勤務の縮減

数値目標	各職員の1年間の超過勤務時間数	上限目安時間
		360時間の達成

カ 休暇取得の促進

数値目標	職員の1人あたりの年次休暇の平均取得日数	15日
------	----------------------	-----

キ 早出遅出出勤制度及び男性職員の育児参加のための特別休暇制度の導入への積極的検討

③ その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 子育てバリアフリー

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

以上のように、計画の中の内容については、一部実施されているものもあれば、アンケート調査の回答にもあったように、男性の育児休業取得等、未だ実績が上げられない項目もあります。

しかしながら、男性の育児休業に対する意識については、図2-14に示されているように、90%の人が「活用すべきである」という回答となっています。

また、機構改革による課や担当の統廃合、人員の削減は、業務の煩雑化を産み、休暇取得の目標値である取得数15日に及ぶことができない厳しい状況にあるのが実状です。

制度があっても活用しづらいといった状況では、ワーク・ライフ・バランスの実現は困難です。制度を有効に活用できる職場環境を整えることが大きな課題となります。これらの取組の実践には、目標実現に向けた実践するための体制作りが必要です。

図 2-14 男性の育児休業制度の活用について

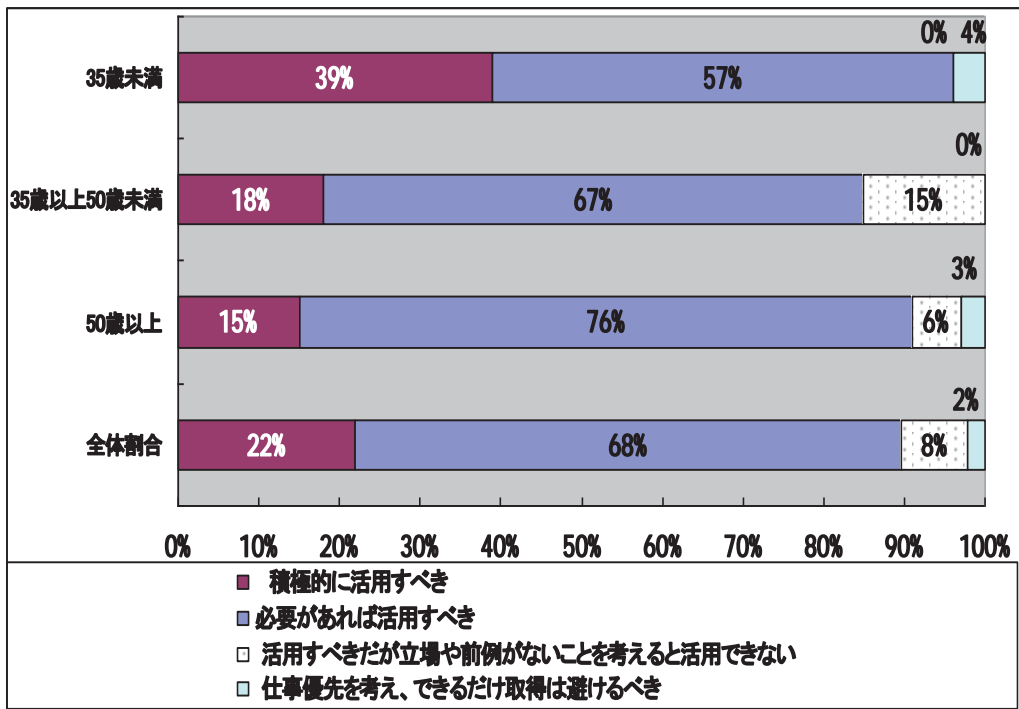
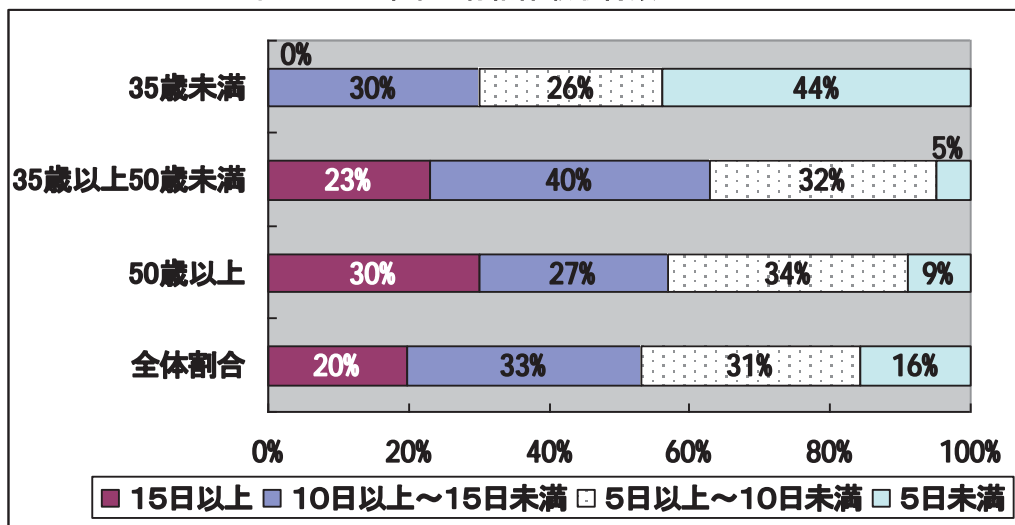


図 2-15 昨年の有給休暇取得数

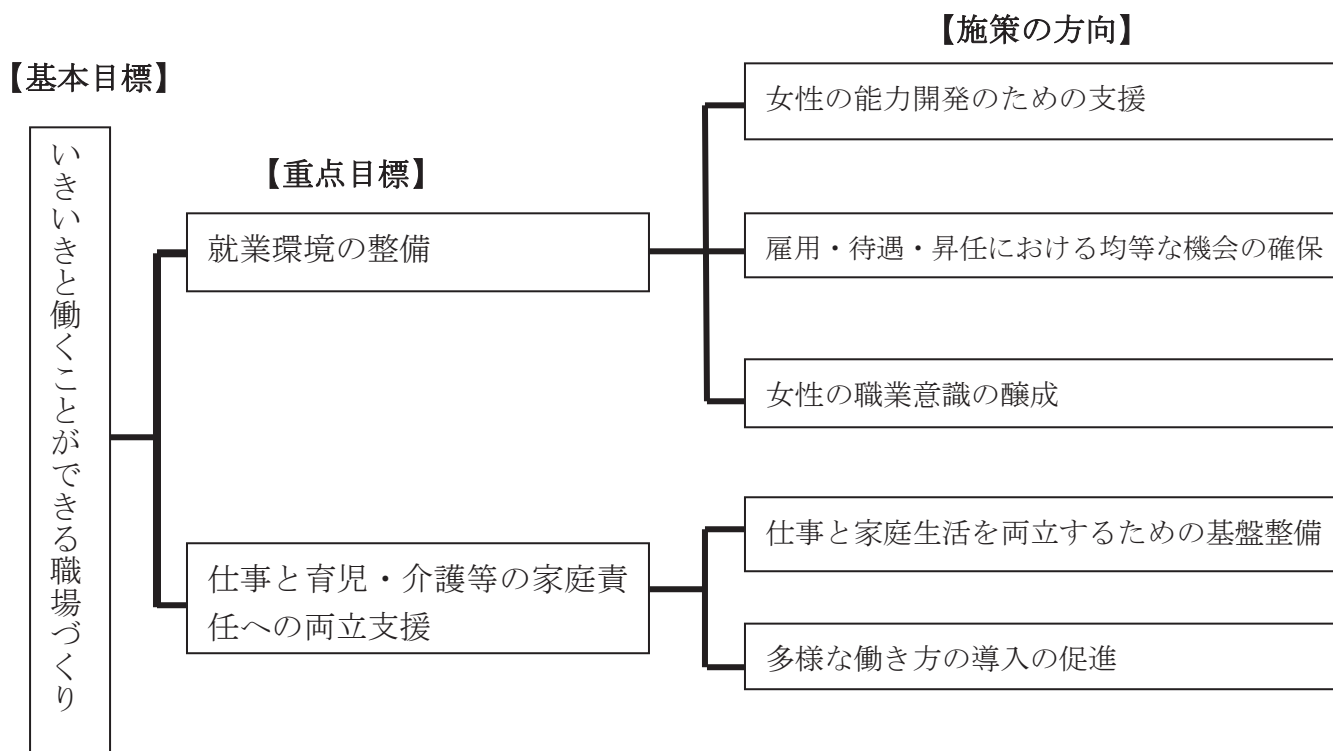


## (2) 男女共同参画基本計画

都留市男女共同参画基本計画「つるハートフルプラン」では、「いきいきと働くことのできる職場づくり」を基本目標のひとつに掲げ、その中の重点目標として「就業環境の整備」「仕事と育児・介護等の家庭責任への両立支援」を掲げています。

『つるハートフルプラン』より

### 【総合目標】 人権の尊重



#### ① 就業環境の整備のための施策

女性が再就職した場合や職場において、能力を十分に発揮できるよう、新しい知識や技術の習得の支援を掲げています。

男女雇用機会均等法の施行により、女性の働く環境は着実に整備されてきました。しかしながら、現状雇用の現場においては、賃金や仕事の内容、昇進・昇格や能力の適正な評価などにおいて、男女の格差は依然として残されています。

事実上生じている男女間の格差を解消するため、関係機関と連携し、是正のための取り組みを行うことを掲げています。

また、市民意識調査で、女性に管理職になるよう求められた場合の対応を聞いたところ、「管理職になることを引き受ける」と回答した女性は、全体の3割以下に過ぎません。女性が雇用の場において、その能力を十分に発揮し、より活躍することができるよう、意識の高揚を図ることを目指しています。

### ②仕事と育児・介護等への家庭責任への両立支援のための施策

男女ともに、仕事と育児や介護などの家庭責任を両立しながら、いきいきとした生活が送れるよう、育児・介護休業、看護休暇などが取りやすい環境を整備するとともに、多くの市民が女性の長期勤務のために必要とする、育児・介護休業等の整備や保育所（園）や病後児保育、放課後児童クラブの一層の充実を目指しています。

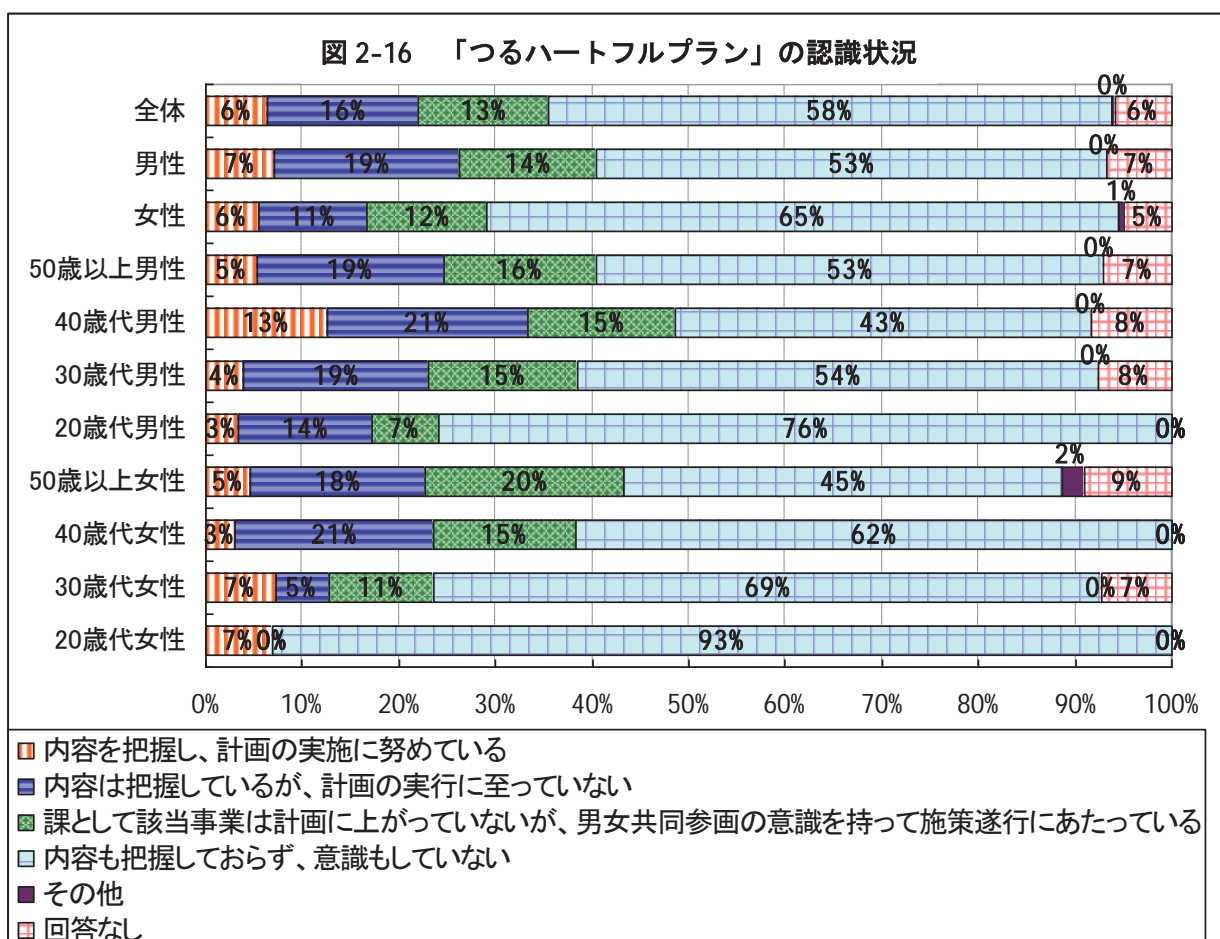
また、市民が多様な価値観やライフスタイル等に応じた働き方ができるよう、起業などの支援等をはじめとする多様な働き方の導入促進を掲げています。

### ③つるハートフルプランの認識状況の向上のための施策

プランの中で掲げられる「プランの推進体制」の中で、市民との協働による計画の実行が謳われています。

しかしながら残念なことに、平成22年1月に男女共同参画推進委員会で行った職員へのアンケート調査の結果では、男女共同参画推進計画を理解している職員は、全体の30%程度でした。20代の女性については、10%にも満たしていません。

男女共同参画への取り組みは、本市ではかなり早い段階から取り組まれてきた施策です。その中で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の概念は本来であれば早くから意識されてきた考えとして期待するところですが、実情はかなり異なります。まずは、市の計画の一つとしてこの計画を再認識してもらうことが必要です。



#### 4. ワーク・ライフ・バランス推進の上での現状の課題

研究会では、これまでのアンケート調査の結果から、市役所におけるワーク・ライフ・バランス推進の上での課題を以下のとおりまとめました。

##### ●アンケート調査から見えた問題点

- ①ワーク・ライフ・バランスに対する認識度が半数以下
- ②男性の育児休業制度は実績無し
- ③業務におけるフォロー体制の不備
  - ・ 担当が不在であると、業務の把握ができない
- ④業務量のアンバランス
  - ・ 研修の等（自己研鑽）の機会が少ない
  - ・ 地域活動参加の機会が少ない
  - ・ 担当間の勤務時間格差
- ⑤組織体制の不備
  - ・ 休憩時間等の管理がなされていない
  - ・ 窓口日直になった際の休憩時間が守られていない
  - ・ 休暇取得状況が人によってアンバランス
  - ・ 職場における非正規職員の増加、正規職員の比率の減少
  - ・ 非正規職員にとっても働きやすい場であることが必要
  - ・ 職員の削減に伴い、新規事業や業務の多様化で事務処理量が増大している
  - ・ コミュニケーション不足により互いの業務が「見える化」されず、チーム力が生かされていない
  - ・ 職員マネジメントが不十分
- ⑥ワーク・ライフ・バランスに関する計画の周知が不十分で内容についての認識状況が低く推進体制が整備されていない
- ⑦管理職等のワーク・ライフ・バランスに対する認識が低い
- ⑧制度があっても活用しづらい状況となっている
- ⑨行政自身のワーク・ライフ・バランスに対する認識不足から、企業に対する、支援、情報の提供が十分になされていない



## ■ 第3章 ワーク・ライフ・バランス推進に向けて

### 1. 取り組みを進めるにあたって

ワーク・ライフ・バランス推進にむけて、アンケート調査よりいくつかの課題があげられましたが、これらを解決できるような取組を進めるには、いったいどのようなことを意識していったらよいのでしょうか。利潤追求を目的とする企業が、ワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたっては、企業メリットを最終的な目的とすることは当然のことですが、行政に携る私たちにあつては、法の下に定められている立場であることをはずしては、このことは議論できません。ワーク・ライフ・バランス推進の取組を考えるにあたり、まずは、私たちの立場について再認識しました。

- すべての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。（地方公務員法第30条）
- 職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。（地方公務員法第35条）

更に、地方分権下にある現在では、市町村は、「住民にもっとも身近な総合的な行政主体として、これまで以上に自立性の高い行政主体となること」を必要とされています。

研究会では、このことを踏まえ、ワーク・ライフ・バランスについて研究するにあたり、公務員である立場を再認識し、これからの行政のあり方について討議を行いました。

また、討議の結果を考慮しつつ、アンケート調査等の現状を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの必要性を確認しました。

#### (1) これからの自治体行政に求められるもの

これまで行政に対しては、公共の問題はすべて行政の問題であると言うように長い間とらえられてきました。ですから、公共サービスはイコール行政サービスであるとされてきたのです。また、公共問題に関する責任はすべて行政の責任であり、についてはそれはすべて公務員の仕事であると考えられてきました。

しかし、これまでの中央集権型の国家に対し、現在の分権型の社会では自治体に求められるものは大きく違います。分権体制に求められる価値は、地域における「多様性」であり、問題解決の「迅速性」、そして首長の強いリーダーシップによるサービスの「総合化」の実現です。このような体制に移行することが分権化であり、自治体の自己決定、自己責任、自己負担という三大原則が重要となります。

こうした中、新しいシステムとして、市民との協働によってまちづくりを行う場面が出てきており、「ガバメントからガバナンス（協働で治めること）」が時代の流れとなっています。つまり役所が公権力の主体として作り上げたものを住民に示してイエス・ノーを求めるのではなく、形成のプロセスから住民と行政が同じ目線で共に参画していくことが求められています。



## (2) これからの自治体職員に求められるもの

研究会では、これからの自治体行政に求められるものを意識しつつ、私たち職員は、今後職務遂行の中で何を意識していくべきか、互いの意見を出し合いました。

### (意見のまとめより)

- ◇ 市民への良質なサービスの提供（個人の生活の充実・精神的充実が良質なサービスにつながる）
- ◇ 市民のマネージメント（市役所職員同様、協働を進めるうえで、市民にも「自己決定」、「自己責任」、「自己負担」を理解してもらうことは必要。）
- ◇ 説明責任
- ◇ 適正なニーズの把握
- ◇ 執行する業務の選択(すべきこと、必要なものを見極める力)
- ◇ 金銭・時間のロスをなくす（働き方の改善と改革）
- ◇ 課や担当、そして個人において短期、中期の明確な目標の設定
- ◇ 担当レベルでの協力体制の強化
- ◇ 企業努力のPR
- ◇ 市役所職員であるとともに一地域人であることの認識

つまりは・・・

- ①住民と行政が同じ目線で共に参画していくことが求められている。
- ②限りなく「民の常識に」近い自治体経営が求められる。
- ④民の常識に近い公務員制度に変えていくことが求められている。

これらを踏まえつつ、自らの生活の充実を実現し、職場の活性化しいては地域の活性化に発展できるよう、ワーク・ライフ・バランス推進の目的を見定め、推進していくことが、具体的取り組みの方向性を示していくこととなると考えます。

また、地域企業へワーク・ライフ・バランスを推進していく一歩となると考えます。

- ワーク・ライフ・バランス推進の上で私たちの最終目的は、**  
**市民に心から笑顔でサービスができること、**  
**そして、まちが元気になること！**

## 2. 都留市役所にとってのワーク・ライフ・バランスの必要性

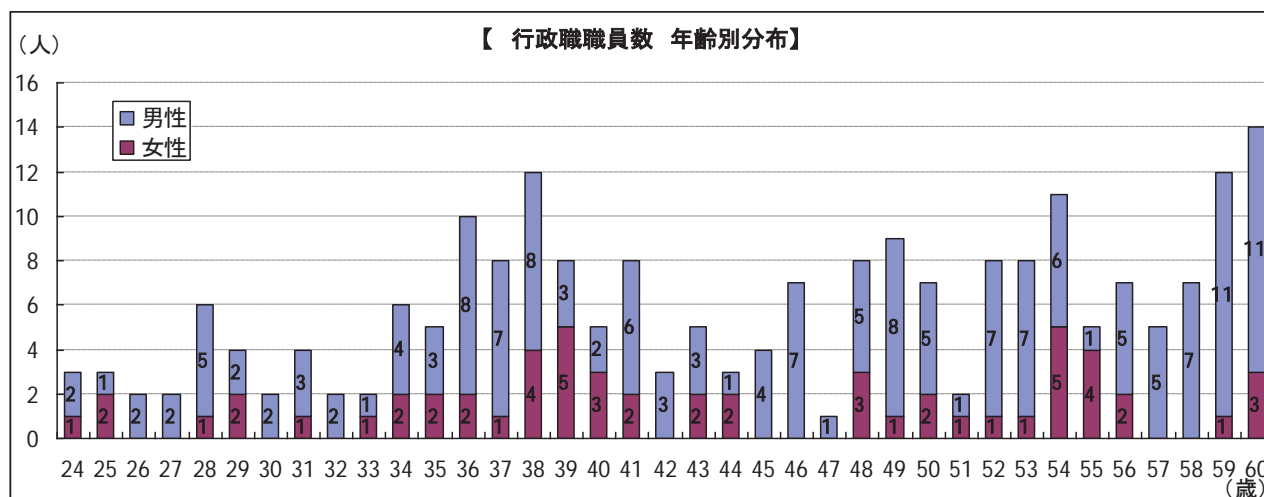
### (1) 人員不足

行政改革に伴う定員の削減の中にあつて、将来的に育児休業、介護休業を取得する人を想定した場合、これまでの手法では、事務業務の執行、住民サービスの提供が難しいと思われます。

特に地方の自治体では親との同居が多く、また、年々結婚年齢も高くなる中、未婚者も多くなっています。将来育児休業と同時に介護休業を意識しなければならない職員も多くなることは必然であるといえます。

下図では、平成22年3月31日現在の本市の行政職員の数を年齢別に示しました。年齢によっては人数にばらつきがあり、59歳、60歳といった団塊の世代の退職は、今後の人事異動の中で業務量や職場管理体制に大きな影響を与えるものと考えられます。

(平成22年3月31日現在)



### (2) 財政難

税収の減収、補助金、交付金の削減により、少ない財源で、いかに住民が満足する施策を展開していくことができるか、職員のアイデアが重要となってきます。

また、市民の求めているものをしっかりと理解した上で、自治体として本当に必要なものを見極める能力が必要となります。事業の集中と選択、統廃合は当然です。しかし、行政のスリム化が謳われる中で、業務の仕分けをするにあたっては、結論を出すまでの調査、協議等煩雑な業務が必要です。このための事務執行時間も要することとなります。

### (3) 市民との協働

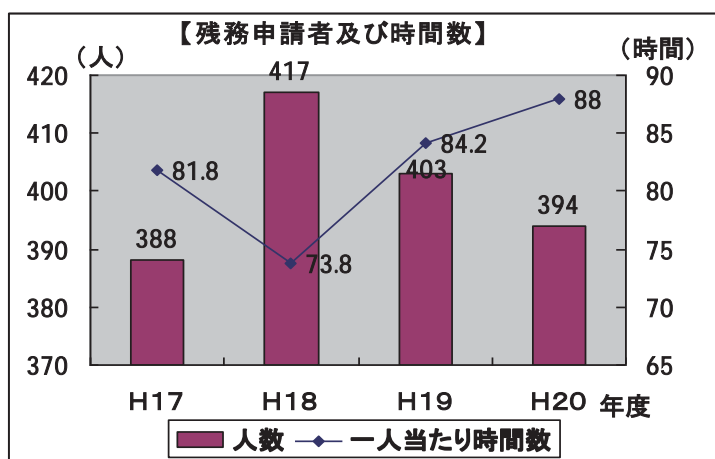
形成のプロセスから住民と行政が同じ目線で共に参画していくことが求められています。

施策の計画から執行、評価に至るまで、既に協働という概念が定着しつつある本市ですが、行政への市民参加意識が高まるほどに、市民からは、職員の地域参加が大きく意識されている状況となっています。職務として施策にかかわる部分と、一市民、一地域人として施策にかかわる部分を意識していく必要があります。

#### (4) 人材の確保

少子化とともに、労働力人口が減少したとき、安定した労働力の確保はもちろん、職員人数削減の中、優秀な人材の確保により安心できる市政運営進めていくことは重要な課題です。

現状では、経済状況の不安定から、公務員への就職希望者が多い状況となっています。しかし、ワーク・ライフ・バランスへの意識が高まる中、雇用形態の多様化の進展により各企業ごとに従業員確保に対する取組が強化されつつある現在です。この状況に乗り遅れることのないよう、職員ひとり一人の自己研鑽、及び健康管理への意識が大切であるとともに、優秀な人材の確保と職員能力の向上に向けた取組み、そして心身ともに健全な人材を失うことがない体制整備は、自治体組織として今後意識すべき重要な課題です。

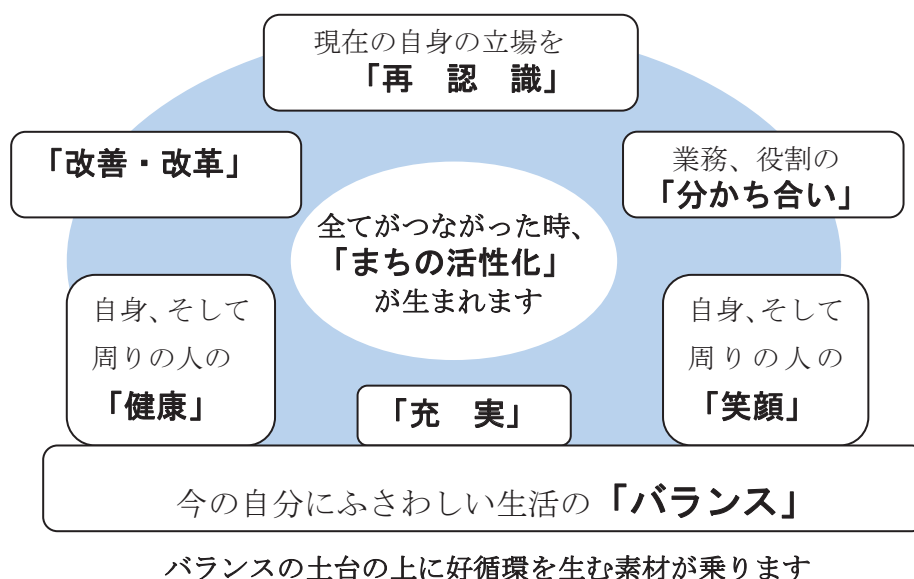


左の図は、平成 17 年度から 20 年度までの残務申請の状況です。年々申請者数は減少傾向にあるようですが、1人あたりの時間数が増加しています。1日あたりの時間数が増加し、残業を必要とする業務が偏ってきているとも判断できます。

しかし、アンケート調査にもあったように、申請のない残業を合わせると確実に残業時間は多くなっていると言えます。

### 3. ワーク・ライフ・バランスへの取組みに期待するもの

ワーク・ライフ・バランスを推進し取り組みを実施することで、職員個々の能力を十分に発揮できる状態が確保され、以下のキーワードが生まれる状態となるのが理想です。



## ■ 第4章 ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取り組みの提案

これまで、研究会では調査、研究を進めワーク・ライフ・バランスについて、その内容の理解と現状の職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現の必要性について理解してきました。その中で、私たちがワーク・ライフ・バランスを実践し自身の日常を生き生きとしたものにしていくことは、日々の職務に活性化をもたらし、市民に対して良質なサービスをすることにつながっていくものであるということを理解してきました。

では、この認識を研究会員だけでなく実際に職員全体に広めていくには、どのように取り組んでいくべきなのでしょう。その実践こそ本来の目的です。そこで、研究会では、職員に対し実際に研修会を行い、そこでの意見から、今後の具体的取組への課題、内容等を調査することしました。

### 1. 先進事例に学ぶ

#### 【横浜市の取り組み状況】

横浜市との人事交流により、平成21年度より政策形成課に配属されている、鈴木康太氏より、ワーク・ライフ・バランス推進先進自治体である横浜市の取り組みの現状をうかがいました。

横浜市職員は、3万人からの職員が勤務する中、休職者の増(メンタルが原因等)、女性の管理職が少ない、事務の無駄、財政難といった現状から生まれた組織力の低下、行財政基盤の低下といった問題を解決すべく、ワーク・ライフ・バランスの推進、次世代育成支援対策への取組み、女性職員管理職への積極的雇用、しごと改革(マネジメント改革と事業の間伐)に取り組んでいるとのことでした。これらの取組における目指す目標は、「時代に即応できる組織への進化」であり、「職員が前向きに働くことができる職場環境の構築」、その結果「組織力が最大に発揮できる組織の構築」であるとのことでした。

また、「八都県市」でのワーク・ライフ・バランスのネットワーク自治体でもある横浜市は、次世代育成支援対策の一環として着実に推進体制を整え、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組んでいます。



## 2. 具体的取り組みの実践（講演会の実施）

行政でワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたり、企業色の強いイメージを払拭するため、「地域戦略としてのワーク・ライフ・バランス」について講演をされている東レダイバーシティ研究所の渥美氏を講師に迎え、講演会を開催いたしました。

講演会の実施にあたっては、一般市民にも公開し、ワーク・ライフ・バランスに市役所が取り組んでいることを示すとともに、貴重な講演会の機会を市民の方々に共有していただこうと広報しました。また、参加者に対し、今後の資料となるようワーク・ライフ・バランスに関する意識調査を実施しました。

### （1）講演内容(概要)

#### 【演 題】

「地域としてのワーク・ライフ・バランス  
～WLBを理解して自身も職場もパワーアップ～」

渥美さんは、これまでワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）の関係で国内外 600 社とヒヤリングをしてきました。主に職場改善のお手伝い等をされています。現在鳥取県の県庁コンサルもされています。

プライベートでは、渥美さんは、育児休業を取得し、復帰後も保育園の送迎をされています。また 15 年前から市内の公園で、「子どもの会」のボランティア活動もされています。

また、自身の考えでは、WLB は単に職場が活性化する以上に、地域が活性化することに大きな意義があるとおっしゃっていました。これまで海外十数カ国の WLB に取り組んでいる国々をみてきても、地域戦略として WLB に取り組み、活性化に成功した例をたくさん見てきたとのことでした。

「WLB とは女性が働き続ける為に必要だと思われがちですが、むしろ男性が取り組むことで自身の多様性を身につけるためにも必要です。」

WLB は、ワークを取るかライフを取るかという二者択一のものではありません。ワークの土台にライフがあり、質の高い生活が質の高い仕事につながり、メリハリのあふれる仕事は、生活の余裕につながります。ワークとライフの相乗効果、これが WLB です。」と前置きをした渥美さんは、具体的な内容として、自身の携ったケースや私生活での経験などを交え、分かりやすくワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットやワーク・ライフ・バランスの実践についてお話くださいました。



### <職場における WLB の 3 要素>

#### ●実務面では業務をオープンにして共有化する

誰かがいないと職場がまわらないなどということは大きなリスクになります。業務をオープンにして共有すれば、育児休業や介護休業などのリスクにも対応できます。

#### ●常に業務改善を図る

北九州市は WLB の個人表彰をしています。受賞した人女性は、ワーキングマザーで早く家に帰りたいと、異動するたびに業務改善の提案をしてきました。前任者が2日かかった仕事を半日でできることを提案し、実践しました。こういう業務改善は、本人のみならず周りの人達も恩恵を受けます。彼女のモットーは「私もハッピー、みんなもハッピー」です。

#### ●お互いさま、思いやり

自分さえ早く帰れば、休めれば、ということだけでなく、WLB に取り組むことで自分の時間の大切さを実感し、相手に対しても同じような気持ちになることができます。

職場全体に思いやりが広がり、いきいきと働ける環境づくりが構築されそれが地域へと広がり住民意識も変わってきます。



### <人としての多様性を広げる>

男性が WLB を理解し、実践することの意義は大きいのです。男性は 100% 近く職業人だけの人が多く、多様性が低いと言われます。WLB に取り組むと、その多様性が増えることで大きなメリットがあります。例えば、男性は育児休業の取得により、自身の意識を職場から家庭へそして地域へと幅を広げることができます。

### <職場の環境づくり>

#### ●休暇のメリット

- ・仕事の「マニュアル化」により誰でも対応できる職場づくりが可能
- ・本人以外の方が職務を代行する中で、業務の無駄を発見し効率化につながります。
- ・効率のよい仕事ができると、今後職員数が減少する中で、持続可能な職場づくりが可能となります。

#### ●制度は街灯、先輩や同僚は、足もとを照らす松明（たいまつ）

制度はただそこにあって、先を照らす無機質な光でしかありません。（使うことは可能だが、自分次第ということか）

自分の経験から、以前親の介護でまいていた時、上司に自分の悩みや困ったことなどを話したことで、制度を使う前に、あたたかいひと言ひと言に、勇気もらったことがありました。相談できる環境があるからこそ乗り越えられること

もあります。

※ 「隣人が差し出す暖かい「たいまつ」に足もとを照らされ、一步一步踏み出す勇気ができました。」という言葉が印象的でした。

### <介護休業ラッシュ>

近い将来、高齢化に伴い、介護事業所不足もますます深刻化し、仕事をもって  
いる現役世代が直接介護することになる状況が考えられます。介護を必要とする  
年齢の親を面倒みる世代は、ちょうど管理職クラスの世代で、育児休業とは違い  
期間がないエンドレスな介護に離職する人も増えているという現実もあります  
（「仕事か」「介護か」といった思いから、仕事に一生懸命な企業戦士ほどこの傾  
向に陥りやすいと言います）。

特に男性は、介護への心の準備（介護へのイメージ）がなく、他人事にしか考  
えていないので、実際直面した時に仕事との両立が難しくなります。業務の準備  
とともに、育児にしても介護にしても今からお互い様の思いやりをもって、環境  
を整えていく必要があります。

### <行政がWLBに取り組む必要性>

行政がWLBに取り組むことで住民の意識が変わります。

地域全体にお互いさま、思いやりが浸透することにより住民が行政にお願いする  
ばかりでなく、自分たちに何ができるか、行政をサポートすることはないかなど  
考えるようになります。 → 行政と住民との関係が地域活性化につながります。

## (2) アンケート調査から見えた職員の声

講演会終了後アンケート調査行いました。98名(職員85名、市民12名、市外者1  
名)の人から回答を頂きました。

### 【研修を受ける前の意識】

まず講演を聞く前の様子として「ワーク・ライフ・バランスについて知っていま  
したか。」の質問に対して、「知っている」と答えた人は、42%となり、以前のアン  
ケート調査の回答を上回っています。しかし、今回の講演会には、管理職の方の参  
加が少なかったこともこの数字に影響していると判断します。また、「仕事と生活の  
バランスについて意識したことはありますか」の質問に対し、「意識し、実践してい  
た」と答えた人は、16.9%でした。

「現在のご自分の能力を、十分に仕事等に発揮できていると思いますか。」の質問  
に対しては49.4%が「発揮できている」と答えていました。これに対し、「あまり発  
揮できていない」「発揮できていない」は合わせて50.6%と半数を超えています。こ  
の理由として以下の回答がありました。

**理由：**

- ・ 担当内でのコミュニケーション不足(職場環境)
- ・ 充分発揮しているつもりだが、最近、固定観念で発揮できていない(自己の能力)
- ・ 自分自身のやることの整理がうまくできていないから(自己の能力)
- ・ 仕事量の量的な配分を考えて欲しい(職場環境)
- ・ 妻に任せていることが多い(家庭環境)
- ・ 時間制約があり、仕事量も増加し負担となっている(職場環境)(生活とのバランス)
- ・ 本来別の人間が行うべき仕事を自分がやらざるを得ない状況のため、自分本来の仕事に100%の労力を使えないため(職場環境)
- ・ 生活のバランスや管理に問題あり(職場環境)(生活とのバランス)
- ・ 自分の能力に自信がない(自己の能力)
- ・ 自分の能力を発揮できる仕事は何か分からないため(同 2名)(自己の能力)
- ・ 勉強不足のため(自己の能力)
- ・ 自分の意識の問題(自己の能力)
- ・ 仕事とプライベート、家事、子育て(生活とのバランス)

理由としては、職場環境にあるもの、自分自身の能力的な問題のもの、そして家庭生活とのバランスにあるものと3つのケースに分けられることが分かりました。

**【研修を受けた後の意識】**

講演に対しての意見として「講演が参考になった」は、73.5%、「一部参考になった」は20.5%で95%近くの方に講演の実施が有効であることが確認できました。また、「ワーク・ライフ・バランスが個人のモチベーションアップにつながる。」と答えた方は、78.3%（「つながらないと思う」0%）、「市役所においても企業と同じように取り組むべきである。」と答えた人も76%（「必要が無い」3.6%）となっていました。これらの回答からもワーク・ライフ・バランスについては、都留市役所として今後積極的に取り組んでいく必要があると判断できます。

**(3) 講師との意見交換**

講演の合間を使って講師と研究員との意見交換会を行いました。研究員からは公務員である私たちがワーク・ライフ・バランスを市民に働きかけるためには、まずは自分たちの職場にその意識を浸透していかなければなりません。市民や企業にこれをひろげていくためにはどうしたら良いのか、また、ワーク・ライフ・バランスは育児休業を取る者だけの取り組みとして捉えられがちであるが、全ての人に当事者意識を持ってもらうためにはどうしたら良いのかなどの質問があげられました。会話の中では、ワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたり、育児休業でなく今後は介護が一番切実な問題であることが、認識されました。



質問等に対し渥美氏は、これまでの経験を例にとって、特に介護の問題は、当事者意識を持ってもらう一番の問題であるとして事例を紹介してくださいました。企業の介護休業者への取り組みとして、**Befor**(介護休業前)、**Now**(介護休業中)、**After**(介護休業後)の3時点の取り組みが大事であることを述べられました。現在日本の企業では**Now**の取り組みは充実しているが、**Befor**と**After**の取り組みについては遅れているとのことでした。**Befor**の取り組みとして、同じ企業の退職者に自身の介護に関する体験談を赤裸々に話してもらうことで、一番身近なことであるとして当事者意識が芽生えたきっかけとなったとのことでした。

また、その講師となった人の話では、ワーク・ライフ・バランスという言葉は一切使わず、「家族をいたわる言葉、家族への感謝の気持ちを伝えることが大切である」との言葉を参加者に伝えていたとのことでした。

他の事例としては、若者に対する意識づけとして、婚姻が遅れることにより、介護までの期間が確実に近くなっていることに対し危機感を持ってもらうことが当事者意識に繋がるとのことでした。

多くの経験からお話をされる渥美さんの言葉には説得力があります。様々な事例を伺うことは、本当に有意義なものでした。



ここで伺った内容は、研究会の次年度の取り組みとして十分に活用できるのではないのでしょうか。

### 3. ワーク・ライフ・バランス推進に向けた具体的取組について

#### 【研究会提案取組事例の考察】

これまでの研究をもとに、会員より具体的取り組みの提案をもらいました。それぞれが、現在の職場の実情を考慮し、まずは意識改革、意識付けになる内容を提案しています。

また、提案が実際に実施されるよう、実施にあたっての意識すべき点、実施体制、呼びかけ方法等にも目がむけられています。

#### ◆提案 1

##### 【職場における実践への提案】

(提案者 山口)

##### (1) ノー残業デーの実施

ワーク・ライフ・バランスの実践にあたり、職場の取り組みとして目に見えてわかりやすいのは、ノー残業デーではないでしょうか？回数は週1くらいが良いと思います。ただ強制するのは難しいので、それに向けて努力してもらうことが大切です。

また、ハンドブックに掲載するのみでは意識は次第に薄れてきてしまうので、意識してもらえよう以下のような取組が必要です。

- ノー残業デーの当日全員にメールで配信する
- パソコンの画面上に流す
- 庁内放送 など

## (2) 次世代育成支援対策特定事業主行動計画について

来年が見直しの年なので、WLBからも提言していったらどうでしょうか。

具体的には、

- ① 行動計画自体があまりにも職員に認知されておらず、達成に向けての取り組みがされていたのかもわかりません。今後は職員にもわかるような形で具体的な取り組みの実施をしていただきたいです。
- ② 現行の内容を検証してWLB目線での事項を追加で盛り込んでもらいたいです。

(参考に) 昨年の職員組合の職場要求の中にも「年次休暇の取得について、次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画に掲げられており、職員1人当たりの平均取得日数15日の目標達成のための取組を強化すること。」とあります。

## (3) 時間外勤務が多い方、バランスがとれていないと思っている方への対応として

バランスが取れていると感じている方が多い一方で、バランスが取れていないと感じている方もおり、そのバランスが仕事に偏っていること、また、仕事によるストレスを抱えている人も多いことが示されました。休暇の取得についても一部の方があまり取得できていないことに注目したいと思います。そこを改善していけるような取り組みをしていけたらと思います。

個人への働きかけも大事ですが、個人的な攻撃になってはいけないと思います。個人ではどうにもならない問題もあるので、個人への働きかけと事業主(人事担当)への働きかけ、また、課または担当単位の働きかけを行って行けたらと思います。

### ①個人への働きかけ(目標値の設定)

- 年休の取得日数
- 時間外時間数

### ②人事担当への働きかけ

- 事務量の平準化
- 管理職員に対して職員管理マニュアル等の作成 など

### ③課または担当への働きかけ

- 課内ミーティング・担当内ミーティングの実施  
(問題点の洗い出し・共通認識の確認・担当を超えた協力の要請など)

## (4) 自分でWLBの達成度を確認する

自分自身で過去を振り返ることも良いのではないかと思います。チェックシートを

作り、3、4ヶ月に一度自分自身の働き方をチェックするのはどうでしょうか。

○振り返りシート（チェックシート）の作成

チェック項目

- ・ 時間外の実績、・ 年休取得の実績、・ 自己研鑽
- ・ 地域活動の関り、・ 笑顔度、・ 健康、・ 総合（WLB度）など

## ◆ 提案 2

（提案者 奈良）

### 【アンケート結果より】

ワーク・ライフ・バランスの認識度は年齢が高くなるほど低い。言葉も内容も知っているのは全体の約半数程度という結果から全体への周知活動は必要だと考えられる。

次世代育成支援制度については、35歳未満の認識度が低く、内容を知っているのは約半数である。

平成17年3月23日に発表されている次世代育成支援制度は、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進める事を目的として策定されているものであり、ワーク・ライフ・バランスを保つ上で重要であると考えられる。

アンケートから職員への認識度もさほど高くないという結果も出ているので、ワーク・ライフ・バランスのワーキンググループとしてはこの制度の活用促進を提案したい。

### 【アンケート結果を踏まえた次世代育成支援制度の活用のための提案】

#### （1）週一回の庁内一斉退庁日の設定

- ・ 庁内一斉に行くことで全体への周知、徹底がしやすくなる。
- ・ 業務が忙しく一斉退庁が難しい場合は、他の日に置き換え自主的に定時に退庁するなど臨機応変に対応し、週に一回は一斉退庁を行うようにする。
- ・ 全職員に一斉にメール配信、庁内放送で呼びかけを行う。
- ・ 管理職は一斉退庁日には職員への呼びかけ、巡回指導を行う。

#### （2）年次休暇取得推進制度

- ・ 自己研鑽を目的とした年次休暇取得を奨励する制度を創設する。
- ・ 年間何日と目標を定めて全職員が必ず取得するようにする。
- ・ 年次休暇をしていない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務がひと段落した際に、管理職より奨励を行う。
- ・ 職員担当で休暇の取得状況などを把握し、行動が進んでいない様であれば各課の管理職である課長等に報告、改善をもとめるようなアクションをしてもらう。

※ 次世代育成支援制度にある下記について上記①②を実施することで制度の活用が活発化するのではないか。

#### （3）超過勤務の縮減

- ・ 一斉退庁日等の実施

- ・ 超過勤務縮減のための意識啓発等

#### (4) 年次休暇の取得の推進

##### 【期待できる効果】

- ・ アンケートで毎日残業している職員は半数以上いることがわかっている。一斉退庁により超過勤務の縮減がされるのではないかと。
- ・ 自己研鑽したくても仕事が忙しくてできないという結果があるが、一斉退庁や年次休暇を取得することで自己研鑽の時間が確保できるのではないかと。また、そうした時間を確保することで自己研鑽をし、豊かな人材の育成にも繋がるのではないかと。
- ・ 一斉退庁により仕事を効率的に進めるようになり、業務効率もあがるのではないかと。また、電気代等の経費削減にもつながる。
- ・ 年次休暇を全職員が平均的に取るようになれば、担当が休んでもフォローできる体制ができるようになるのではないかと。(現状は担当が休むと仕事の詳細が分からない。個人の能力にまかせた業務体系になっているといったアンケート結果がでている)

※ 一斉退庁や年次休暇取得を推進することで、ワーク・ライフ・バランスを保つことができるようになるのではないかと。

##### 【問題点】

ワーキンググループで提案した行動を推進していく担当や実施状況の把握、その後の計画の見直しを行うような担当がいないと継続していくことが難しいのではないかと。

例えば、職員担当で休暇の取得状況などを把握し、行動が進んでいない様であれば各課の管理職である課長等に報告、改善を求めようようなアクションをしてもらうなどといった流れがないと実践していくのは難しいのではないかと。

また、次世代育成支援制度についても計画の推進体制として企画推進局専門班・次世代育成支援対策特定事業主行動計画班とあるが、実際状況を把握し、結果を踏まえた対策等を実施しているのだろうか。

(育児休業の取得率、超過勤務時間数、年次休暇の取得数の目標があるが実際どうなっているのだろうか。)

#### ◆ 提案 3

(提案者 渡辺)

##### 【職場における実践への提案】

##### ①一斉定時退庁日の実施

提案理由

ワーク・ライフ・バランスの取組みは多々あると思いますが、次世代育成支援対策特定事業主行動計画にも盛り込まれている内容であるので、一番取り組み易いと思います。

#### 実施方法

実施日：金曜日（月曜日は週のはじめであり、取組みにくいということもありますが、金曜日であれば、1週間の疲れも出てきて早く帰りたいという声も聞あるので、職員も協力しやすいと思います。）

#### 実施体制：

- ・ 上司、課長等トップのから部下に伝えることで、まず意識付けとなると思います。
- ・ 一斉退庁日を実施するはじめ1週間前、または2週間前には職員に伝えてもらい、斉退庁日に向けてどうやったらその日に一斉退庁できるか職員一人ひとりが業務効率を見直します。今後は一斉退庁日を試行だけで終わることなく、定期的にすることを意識させます。
- ・ 17時30分になったら、片付けをはじめ、18時までには電気を消し、一斉退庁します。
- ・ 朝9時頃と17時30分少し前には放送を流してもらい、「一斉定時退庁日である」旨を意識させます。

#### ◆ 提案 4

(提案者 鈴木)

##### 【職場における実践への提案】

##### ①業務進捗表による各担当の業務量の把握及び業務配分の均等化

- ・ 各担当は1週間又は1ヶ月の進捗表を作成しリーダーへ提出。
- ・ リーダーは、進捗表の内容を確認後、業務処理方法のアドバイス、業務配分の偏りなどの是正（担当間での業務の均等配分、アルバイトさんがいる担当については、手伝いをお願いできるものについては協力依頼など）を行う。

##### ②サブ担当の創設による担当間の業務共有及び市民への提供サービスの質の向上

- ・ これは市民へのサービス向上だけでなく職員同士も業務を共有することによって一人のみで仕事を抱えるよりも負担が軽減すると思う。

##### 【問題点と対応策】

以上のことを実際に全庁的に実践するまでには、かなりの時間を要すると思いますが、まずは講師の方をお招きしてワーク・ライフ・バランスとはどういったものなのかを職員に啓発してから、モデルとなる課を選定して試験的に実施してはどうかと考えます。

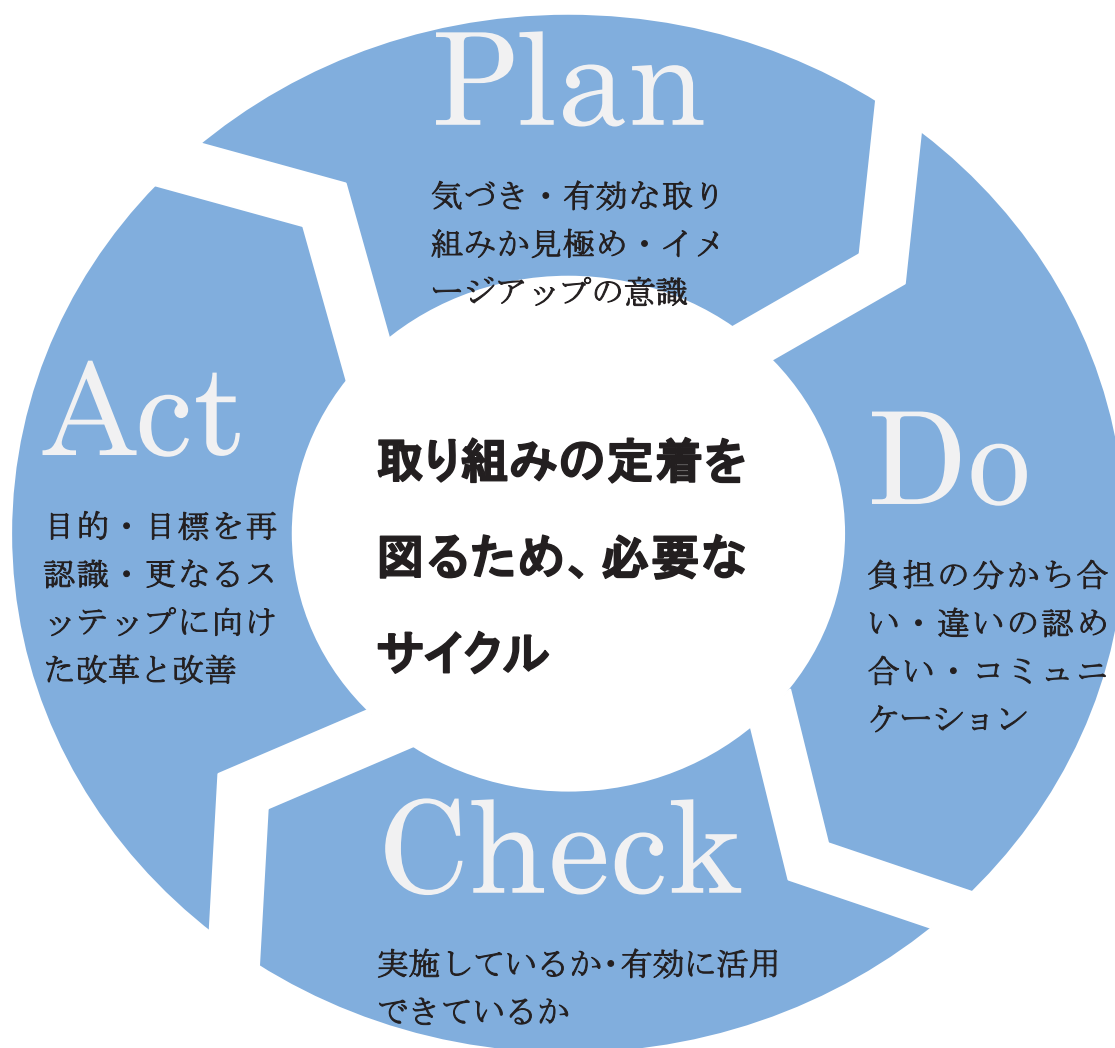
こういった業務方法の改善を講じた延長線上の、取組みとして一斉定時退庁などを行うと、サービスの低下や特定職員への負担増などなく、スムーズに取り組めるのではないかと思います。

#### 4. 具体的取り組みへの課題

具体的取り組みを実践するにあたり、これまでの研究内容から以下の課題があげられました。

これらの内容を意識しつつ、無理が無い中で、職員の意識改革につながり、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた第1歩となる取り組みを考えます。

- ① 企業色のイメージが強い「ワーク・ライフ・バランス」をいかに行政において活用できるイメージに置き換えられるかが課題。単純に「定時退庁」を実施したのでは市民の目線としては納得がいかないし、それが目標となってしまうかねない。
- ② 家庭で、職場でそれぞれの負担を分かち合うことが大切。負担に偏りがあるとうまく物事が進んでいかない。
- ③ バランスは、個人の年齢や環境によって違う。違いを認識しうまく実践していくことが必要。
- ④ 自身の意識改革そして職場の改善、更には都留市が良くなっていくことにつなげたい。市役所のイメージアップにつなげられるよう、市民の目線を意識した取り組みでなければ、逆に職員の負担につながってしまう。
- ⑤ 日本文化や慣習で根付いたものを意識改革するというのは難しい。意識改革のためのデータ（残業実態）等の把握により、現状の働き方の実態を再認識することが必要。
- ⑥ ワーク・ライフ・バランスの推進について研究する上で、この場で研究する内容とそうでない内容を見極めることも大切。必要と考えられる取り組み全てを意識してしまうと、目的がぶれてしまうことになりかねない。
- ⑦ 取組みにあたっては、いかに持続させるかが一番重要である。必ずチェック機能を持たせ、見直し、改善していく PDCA サイクルの実現が必要である。



### チェック体制の構築

【ワーク・ライフ・バランス実践のステップ】

- ①意識付け    ②仕事の見直し    ③ワーク・ライフ・バランスの実現  
⇒ 仕事の活性化 = 市民サービスの向上 (好循環が生まれる)

## 5. 次年度に向けた具体的取組案

### 〇つるビー大作戦の提案

提案された内容を総括し、課題点を考慮しつつ以下の内容をまとめとしました。まずは、職員個人への意識付けです。そして何よりも実践してもらうこと。負担とならない様に、自分のリズムで楽しんで取り組んでもらえるように、気づきを意識した取り組みとしました。(別添提案書のとおり)

## 6. 更なる推進に向けて

研究会であげられた課題にもあるように、ワーク・ライフ・バランスの実現については、日本人としての文化や慣習にある仕事中心が美德とされる精神文化を無視しては考えられません。決してこの考え方を否定するのではなく、良き文化として理解しつつ、その中で自己の充実とともに、自分を囲む周りの人の心身の充実も理解しながら、調整を図っていくことが必要だと考えます。そこにこそ社会としての好循環が生まれるのだと考えます。そしてこの取り組みが、日々意識され、継続できて初めてワーク・ライフ・バランスが実現されるのだと考えます。決して1つの取り組みが実施されたから、それで良いという簡単なものではありません。しかし、一人ひとりが意識して取り組めば、決して困難なことでもないと思います。講師に招いた渥美氏は、「ワーク・ライフ・バランスの取り組みは即効性のある薬ではない」と言います。「長い時間をかけてゆっくりと確実に効いてくる薬なのである」とお話しくださいました。

本年度の研究会の活動では、まずは市役所内での職員の意識付けのための取り組みを研究し提案しました。最後に研究会では、次年度、実際に提案内容が各課で実践されていくよう取り組んでいきたいと考えをまとめました。また、その動きを止めないためにも、研究会として実施状況の把握に努めたと考えています。そして、さらには、次のステップとなる「働き方の見直し」について、個人、組織、管理部門の立場から有効な手段等を研究するとして次なる目標を立てました。特に、人材の育成、マネジメントについては、ワーク・ライフ・バランスの実現に大きな影響があると考えられています。更には、本年度の研究内容の実践結果と新たな研究内容を市民に示すことで、市民へのアプローチを図っていかれたらと考えます。

自分たちの職務上の立場や職場の現状を意識することで、組織全体としての取り組みが大変難しく捉えられたワーク・ライフ・バランスですが、「笑顔」「コミュニケーション」といった、身近な言葉に置き換えられたとき、取り組みへのきっかけは決して難しいものではないと感じました。そして一番大事なことは、皆でチェンジ、チャレンジといった言葉を掲げ、楽しんで取り組んでいくことだと思います。この部分は働く職場は違っても皆共通であるはずで、そこから改革と改善が始まると考えます。



## ■ 終わりに

本年度、研究会の最後の活動として市長との意見交換会を持ちました。その中で、研究成果を提案としてお伝えし、その後意見交換を行いました。

研究の過程の中で、ワーク・ライフ・バランスの推進、自身の気づきもさることながら、人材の育成への取り組みの充実と管理職のマネジメントがとても重要であるということが皆で話題となっていました。このことについて、市長の考えを伺いたいという意見もあがりました。

さて、ワーク・ライフ・バランスの提案については、「こうした活動が職員自らの考えで作り上げられたことがとても素晴らしいことである。」と励ましの言葉をいただきました。

市長のワーク・ライフ・バランス感については、「なぜ人がここに生を受け生きているか」ということをお話いただきました。

市長自身は「(就任以来) 9年間頑張ってきたのは、自分の使命を全うしてきたにすぎない。人は誰でも使命を持って生まれてきており、その使命を全うしていくことが、より良い生き方につながっていく」というお話でした。

私たち職員に求める人材像についてお話を求めると、「これからは行政のスリム化の中、究極を言えば、事務的なものは皆外部に任せることとなっていく状況となるのかも知れない、そうすると最終的に行政職員に求められるのは、企画力であったり、発想力であったり、そうした創造的な力であると思う。」ということでした。「自分の使命感を自認し、自ら必要なことを学んでいくことは大変大事なことで、自ら学ぶ意欲を持ってもらいたいし、自分の知識を高めるという意味では、読書が一番良いと思う。」とのことでした。

最後に、「研究会の活動が終わった場合、ワーク・ライフ・バランスに対する取り組み体制を職場として整える必要があるか。」との質問では、「その体制を整えていくことは大切であり、必要である。」との答をいただきました。「ただ、職務上のトップダウンでやってしまうとやらされ感が強く、推進が難しいので、まずは職員自ら沸きあがってきたものとして意識してもらうことが大切である。」とのことでした。

つまり、この会がどれだけ、皆に刺激を与えられるか、ワーク・ライフ・バランスに対する気付きを発進できるかが大切だと思います。一人ひとりが日々の生活を意識してこそ、ワーク・ライフ・バランスは実現するのだと思います。制度の充実は確かに外灯でしかありません。体制の整備もまた道しるべでしかありません。前へ進んで行くのは、やはり自分の足でしかないのだと考えます。一人ひとりがアクションを起こしていけるよう、研究会として少しでもそのお手伝いができればと思います。



## ■ 研究員名簿

### 都留市ワーク・ライフ・バランス推進研究会会員名簿

課 名 等	氏 名
政策形成課(会長)	奈良 泰史
会計課(副会長)	小野田浪子
税 務 課	市川元子
行政管理課	清水 敬
健康推進課	山口かおり
学びのまちづくり課	高山 竜一
市民生活課	依田博江
市民生活課	鈴木美智也
健康推進課	布施由美子
税 務 課	加藤 隆
行政管理課	高部 貴行
財務経営課	渡邊直子
市民生活課	奈良 愛
政策形成課(事務局)	鬢 櫛美咲
政策形成課(事務局)	小澤初美

## 都留市ワーク・ライフ・バランス推進研究会からの提案

これまでの働き方では個人や企業・組織、社会全体が持続できなくなりつつある現在、自治体組織にあっても地方分権の進展や住民ニーズの多様化の中、自治体組織が取り組むべき課題として、職員個々の能力とモチベーションの向上、安定した労働力の確保、また、施策の遂行にあたっては、市民との協働のもとこれまで以上に地域に密着した職員像が求められています。また、職員が年々減少する中、一人ひとりの能力が大きく問われる状況となってきています。

しかし、過日行った職員アンケート調査の結果からは、少なからず現状の職場状況について、「自己研鑽の時間が取れていない」、「体調を崩している」、また「地域参加が十分にできていない」など、将来に向けた職員のモチベーションの低下、などが懸念される状況がありました。

こうした状況下、「より優秀な人材の確保」「人材の質の向上」「企業イメージの向上」につながるとされるワーク・ライフ・バランスは、これらの課題を解決するための取り組みとして、私たちの職場においても今後実施していくことが有益であると考えます。

そこで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた推進方法を探る当研究会では、職員をはじめ市民にその内容を正しく理解してもらおうと、「つるビー大作戦」としてワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組みを実施していきたいと考えています。過日その最初の取組みとして、ワーク・ライフ・バランス講演会を開催し、皆さんからワーク・ライフ・バランスへの理解が深まった等の意見をいただいております。この歩みを止めてしまわぬよう、今後もワーク・ライフ・バランスに対する職員一人ひとりの理解が深まり、その実現が更なる職場の活性化につながるよう、以下の2点について提案いたします。

### ●つるビー大作戦 No. 1

#### 「ふりカエルシート」を活用して、 ワーク・ライフ・バランス実践を意識付け！！



ワーク・ライフ・バランスの実践には、まずは、自分自身のワーク・ライフ・バランスに対する気づきが必要です。ワーク・ライフ・バランスを意識するきっかけとして、私たち都留市ワーク・ライフ・バランス推進研究会では、チェックシート「ふりカエルシート」を作成いたしました。（別紙）

このチェックシートを行うことにより、私生活の中で、職場の中で、今の自分自身の生活が、自分が納得できるように充実しているかどうかを確認します。充実していない部分があるときは、それがなぜかを気づくことができるよう、アドバイス欄を設けました。また、ワーク・ライフ・バランスとはどのようなことなのか、ワーク・ライフ・バランスについて専門に研究されている方々の言葉等を紹介して

います。

これまでの研究の中で、私たち市役所職員としてのワーク・ライフ・バランスの実践は、自分自身の生活の充実だけが最終の目的でなく、あくまでも、自身が充実することで、職場でのお客様に対するサービスが充実し、それが都留市の発展につながっていくことが大きな目的であると考えてきました。そのような思いを込めながら、「ふりカエルシート」を作成しました。職員の皆さんをはじめ、市民の方々にも活用していただきたいと思います。

- (1) 実施方法 : 定期的に「ふりカエルシート」をチェックする。  
都留市ワーク・ライフ・バランス推進研究会よりワーク・ライフ・バランスに関する情報と一緒に、職員にメール配信にて送付。
- (2) 期待できる効果 : 自身の充実できていない部分を確認することにより、ワーク・ライフ・バランスへの意識付けのきっかけとなります。

## ●つるビー大作戦 No. 2



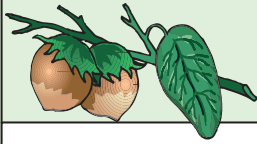
### “つるビーDAY”の実施

ワーク・ライフ・バランスは、仕事か生活かといった、天秤にかけるような状態を意味することではありません。一人ひとりの生活環境や、一人ひとりの人生の中でおかれている立場など、その時々によってもバランスは異なります。自身が一番輝ける状態がベストバランスなのです。

このバランスを一人ひとりが確認し、自身の一番良い状態を見出すことにより、家庭に職場に好循環をもたらし、一人ひとりの元気が都留市の元気につながるよう、研究会では以下の取り組みを提案します。

- (1) 実施内容 : 「つるビーDAY」の実践(裏面のとおり)
- (2) 実施期間 : 平成22年6月～6ヶ月間
- (3) 実施結果の扱い : 研究会より実施状況、実施後の意識調査等アンケート調査を行い今後の実践に生かします。(3ヶ月に1回)
- (3) 期待できる効果 :
- 指定した1日をワーク・ライフ・バランスの日として職員全員で意識することで、自身の生活状況を振り返り、仕事と生活の充実を保つきっかけになります。
  - 時間を意識することにより、限られた中で、様々な工夫が生まれ業務改善に生かされます。
  - チェックシートで自らの状態や、周りの人々を意識し確認することで、自身の心のバランスに気付くこととなり、体調や心のバランスを修正するきっかけとなります。また、自分だけでなく周りに対する配慮も意識することとなります。

振りかえる、考える、変える、よみがえる・・・



# “つるビーDAY”

の試み

毎日笑顔で過ごせていますか？ 周りにも笑顔があふれていますか？ 自分に合ったワーク・ライフ・バランスは、とれていますか？

週に1日、自分を振り返り、明日につなげる日「つるビーDAY」をつくってみましょう。「自身の行動を振りかえて、今の自分にふさわしい時間の使い方を意識する」、それが、ワーク・ライフ・バランス実践のはじまりです。

例えば、寝不足で集中力に欠ける1日だったのであれば、早く就寝するように努力し、体調を整える。忙しい日が続いたときは、明日からの計画をしっかりと立ててみる。

結構あたりまえのことですが、このあたりまえが大切です。



## 《こんな1日を提案します》

- ◆ 時間の使い方を振りかえてみましょう。
  - 充実した1日といえるよう、職場、家庭、その他のプライベートでの時間の使い方を意識してみましょう。メリハリが大切です。
  
- ◆ 職場でのコミュニケーション、家族や仲間とのコミュニケーションを意識しましょう。

例えば、職場で・・・

  - 情報交換の時間を設けましょう。
  - 仕事の進捗状況、現状抱えている問題等を共有しましょう。
  
- ◆ 自分の頭の引き出しは、空っぽではありませんか、整理整頓、されていますか？
  - 良いアイデアが生まれるよう、1日の仕事をさっと片付けて、自己研鑽や趣味に目を向けてみましょう。
  
- ◆ つるビー大作戦 part1 「ふりカエルシート」で自身のバランスをチェックしましょう。
  - 1日の終わりにチェックシートを記入し、自身の充実度合いを確認してみましょう。
  
- ◆ 実践の翌日は、昨日より良い日になっているよう、つるビーDAYの反省を早速活かしましょう

## 《実施にあたって》

- 週に1日、自身を振り返る日を「つるビーDAY」として、各自で日を決めて実践しましょう。意識することが大切です。
- ワーク・ライフ・バランスの実現は、個人の意識の問題だけではなく、実践できる環境が必要です。管理職の方々のご協力とご配慮をよろしくお願いいたします。
- 定期的実践の実態調査、実施しての意識調査を行います。

以上2点について、都留市ワーク・ライフ・バランス推進研究会の本年度のまとめとして提案いたします。

どうかこれらが、市役所内における職場活性化の取り組みとして実践できますよう、職員各位のご協力をよろしくお願いいたします。



### つるビー大作戦のすすめ

気づいてください、自分自身の人生に！

～～都留市のワークライフバランス～～

朝、目覚めたら、思いっきり背伸びして 深呼吸しましょう。  
家族にも 道行く人にも 職場でも、出会った人には  
笑顔で、「おはようございます」の一言を。

今日の仕事のリストをチェックして、段取り上手になりましょう。  
市民への対応や、電話には、明るく元気に、聞き上手に。

仕事も人生も、やり方次第で、変わります。  
気づきましょう、あなた自身の仕事と生活！



上記の言葉を合言葉として、都留市にワーク・ライフ・バランスが推進されていくことを期待するものです。

平成22年5月25日

都留市ワーク・ライフ・バランス推進研究会



ぼくと一緒に振り返ろう！  
 暮らし、しごと、  
 私、心地よく・・・



# ふりカエル シート

ふとした時に 自分の行動を振り返ってみませんか。



限られた時間を管理、集中し効率よくするにはどうしたらいいのか・・・  
 このシートで、今まで気づかなかった自分の生活を見直すきっかけにしてみてください。

メリハリをつけて仕事をし、充実した生活時間を確保し、意欲や創造性を高め、さらなる仕事の充実につなげることが、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の目的であり、市民へのより良いサービスに繋がっていくと思います。



	項 目	はい	いいえ
<b>生活充実感</b>		当てはまる方に○を付けよう	
1	健康状態はいかがですか		
2	趣味や自己研鑽などの時間が自分自身のために取れていますか		
3	地域活動、ボランティア活動に参加しましたか		
4	親しい人となごやかな時間が過ごせましたか		
5	自分の周りの人は、笑顔ですか。(職場、家族、地域)		
<b>仕事充実感</b>		当てはまる方に○を付けよう	
6	今日は残業しないで帰ろうと思う、また1週間のうちで2日以上残業しない日がありましたか		
7	年次有給休暇はリフレッシュに使うなど、オンオフのメリハリをつけることができましたか		
8	業務の効率化を図って仕事をしていますか		
9	職場でのチーム力は、ありますか		
10	市民(お客様)に笑顔で対応していますか		

「あなたはいくつ“はい”がありましたか？」  
 9つ以上・・・「あなたはワークライフバランスの達人です」  
 6つ以上・・・「なかなかいい線いってます！もう一息です」  
 5つ以上・・・「ちょっと振り返ってみましょう、きっと気づきが生まれます」

## NO1. 健康状態はいいですか「いいえ」の人へ

年齢を重ねるとともに「健康」を気にする人は多くなってきますが、意外と「自分は大丈夫」と思っている人も多いのが現状です。そんな中、「いいえ」と答えたあなたは、自分の身体が疲れていたりどこか悪いのかなと思っているだけでもストレスに繋がってしまいます。

夜寝る前に、ストレッチするだけでもリラックスできたりよく眠れたりします。  
また気になる人は、人間ドックで検査し、今ある不安を解消しましょう。

自分のための時間  
をつくってみよう！

## NO2. 趣味や自己研鑽などの時間が自分自身のために取れていますか「いいえ」の人へ

趣味や自己研鑽の時間なんてなかなか取れないと思うかもしれませんが、趣味も人それぞれで、ちょっとしたウォーキングでもいいですし、ヨガマットを持ってヨガ教室へ通うのも素敵ですよ。(ヨガ教室が公民館であろうと・・・)

また自己研鑽のための教室等もよくアンテナを立ててみると「ぴゅあ富士」で開催していたり、「県立都留高等技術専門学校」なども講座を開催しています。

また、インターネットで講座等を検索し、受講してみたいものを職員研修の一環として職員担当へ提案するのもいいですね。

何かしてみようかな？何か身につけてみたいかな？など考えるだけで楽しくなりそうですね。



## NO3. 地域活動、ボランティア活動に参加しましたか「いいえ」の人へ

ワークに一筋になっていることによって、完全に忘れ去られているのが地域貢献です。

都留市には7つの協働のまちづくり推進会があります。各地域での活動を調べてみるとなかなか楽しそうな活動や次代を担う子どもたちをみんなで育てようと一生懸命に活躍されている方もいらっしゃいます。一緒に都留市のこれからのために時間を使ってみるのもいいかもしれません。また、年齢や全然違った職業の方との出会いやお話することがとても刺激になりリフレッシュできるかもしれませんね。

きっかけは何でもいいのです。ボランティアも地域活動も気持ちが一番大切です。

地域の行事にかかわる  
ことで色々な情報が入  
手できたよ！



## NO4. 親しい人となごやかな時間が過ごせましたか「いいえ」の人へ

ここでの親しい人とは、家族だったり友達だったり、人それぞれに違うと思いますが、その人達となごやかに、穏やかに、時間を過ごせるとなんともいえない気持ちのいい時間が体験できます。

まず親しい人と一緒にいるだけで、ほっとしたりしますよね。これはフィーリングの問題なのか・・・一生のうちでそういう「親しい人」と言える人を見つけることをお勧めしたいです。

## NO5. 自分の周りの人の笑顔が増えていますか「いいえ」の人へ

自分の周りの人が笑顔であると自分自身も幸せな気分になれますよね。

イライラしている時に、周りの人にあたってしまう、時間が経つと「何であんな態度をしてしまったんだろう」とか「何であんなことを言ってしまったんだろう」と後悔することは誰でも経験があるのではないのでしょうか。

周りが笑顔でいられるのは、まず自分自身が笑顔でいることが大切です。何か熱くなることがあってもそこでゆっくり深呼吸をしてみてください。冷静になると「こんなことで気を病むこともない」と思えます。そうすると周りの人達が自然とあなたのところに集まってきて、笑顔が見えるようになるのではないのでしょうか。特に一番近くにいる人は、自身の心を写す「鏡」ともいえます。





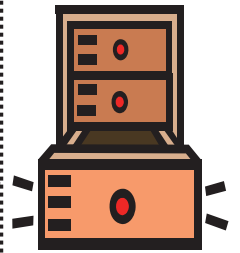
## 仕事充実感

### NO6. 今日は残業しないで帰ろうと思う、また1週間のうちで2日以上残業しない日がありましたか「いいえ」の人へ

日本人は昔から仕事熱心で大変勤勉ですが、労働生産性という基準で日本人の成果を見てみると、先進七カ国の中で最低です。時間はかけているけれども生み出す付加価値は低いという位置づけになっています。

ライフの時間に色々な知識等インプットできないと、自分の引き出しに何のアイデアも入れられず出勤している状態になります。仕事において付加価値の源となるのは私生活における体験です。その体験がないとアイデアが生まれず会議等が長引き帰れない。帰れないからライフがまたないという悪循環を招くことになってしまいます。

ライフを充実し、あなたのワーク・ライフ・バランスを確立しましょう。



### NO7. 年次休暇はリフレッシュに使うなどオンオフのメリハリをつけることができましたか「いいえ」の人へ

年次休暇は年間どのくらいとれているのでしょうか。

オンオフのメリハリをつけることで、心身共にリフレッシュできます。職場から一歩出てみませんか。たまには、仕事のことを一切忘れて何かに夢中になるのもひとつかもしれませんね。

疲れは知らず知らずのうちにたまっていきますから要注意ですよ。

リフレッシュすると心も体もかるくなるね



### NO8. 業務の効率化を図って仕事をしていますか「いいえ」の人へ

業務の効率化、実はとても難しい問題です。

仕事の工程のひとつひとつを分解し、どの程度時間をかけていいのか検証することが大切です。もう一度自分の仕事、担当ごとの仕事を洗い出してみましょう。担当で業務進捗表のようなものを作成してチェックしたり、業務の共有化を図り誰がどの仕事も把握できるようなシステムの構築が理想です。

自分の仕事の効率化を常に考えながら、毎日過ごしていると隣の人がやっていることがとても大きなヒントになったりすることもあります。お互い刺激し合いながら仕事ができる環境づくりが重要です。

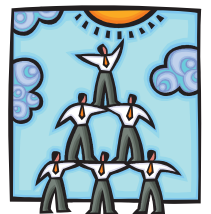


### NO9. 職場でのチーム力はありますか「いいえ」の人へ

仕事に興味があれば、常にわくわくしながら考えられますよね。チーム(担当)で一緒に仕事をする事で、問題解決への早期改善にもなれば達成したときの喜びも倍増します。

8.の業務の効率化を図ることで、担当で仕事の共有化ができれば、チーム力が増し、それぞれに少し余裕も持てるかもしれません。

都留市も市民から「何か変わったな」「一つになって頑張ってるな」と思われるような市役所を目指していきたいですね。



### NO10. 市民(お客様)に笑顔で対応していますか「いいえ」の人へ

鏡を見て、笑顔を作ってみてください。なかなか笑顔を作るのって難しいですよ。

女優ともなれば笑ったり泣いたり簡単にできるのですが・・・真の笑顔を作り出すのは、やはり日常の生活が満たされていないとなかなか手に入れることができないものです。

「笑顔」がいっぱいの市役所になれば、市民も職員もみんなハッピーになれるのではないのでしょうか。



## 作家 野村正樹さん

ワーク・ライフ・バランスを実現するコツとは？

平日の過ごし方は「朝、午前中、午後、夕方以降の四つに分けて考えて、朝の出勤前は邪魔が入らないので、早起きして活用したい。新聞やテレビなどの「情報系」、散歩やジョギングなどの「健康系」、資格試験対策などの「勉強系」と使い方は人それぞれ。

午前中は体力がみなぎっている、一人で集中してこなす仕事にあてるとよい。午後は会議や外回りなどの他人とのコミュニケーション向き。夕方以降なるべく残業せず、自分や家族のために使う。

21.9.16朝日新聞掲載

って生活の原点が見直せる取り組みだね



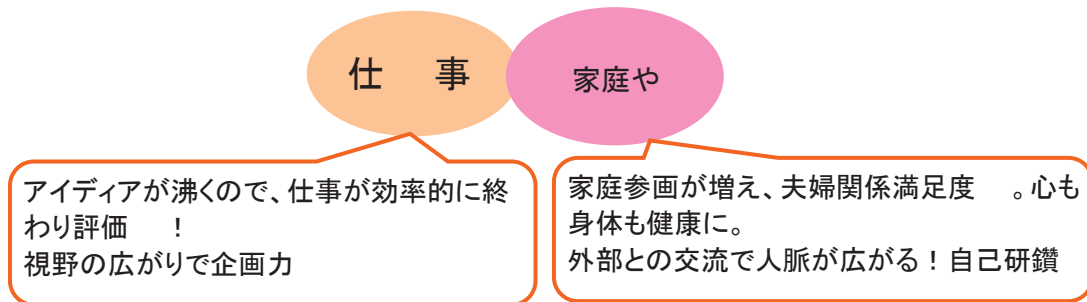
## ㈱ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの目的は、仕事とプライベートをうまく調和させ、相乗効果を及ぼし合う好循環を生み出すことです。

たとえば、仕事において、高い付加価値を提供し成果を上げるためには、広い視野や人脈が必要ですが、それらは仕事以外の場所で身につくことが多いと思いませんか？

つまり仕事以外の場を大切にすることによって、仕事も短時間で成果を上げることができるようになるのです。いいかえると、仕事での成果を上げるために「働き方の柔軟性を追求する」ということがワーク・ライフ・バランスの核心であるということです。

「ワーク」と「ライフ」を“ハーモニー(調和)”させることで、仕事でも家庭でもより豊かな生活ができるのです。



㈱ワーク・ライフ・バランスHPより

## 東レ経営研究所・佐々木常夫社長

仕事への愛情が必要

成果ある仕事の仕方をするために最も大事なことは仕事に対する愛情ではないかと思う。

仕事と言うのは生活のため稼ぐということよりも自己実現の場としての意義が大きい。

最近「日本で一番大事にしたい会社」という本が注目を浴びているがその中に出てくる会社のなかに日本理化学工業という会社がある。

その会社の社員は75名だがそのうち54名が障害者である。その人たちが一生懸命働く姿を見てその会社の社長が障害者の本当の幸せとはなんだろうかと思ってある導師に尋ねたところ、その導師は次のように答えたという。

「人の幸せは人に愛されること、人に褒められること、人に役に立つこと、人から必要とされることの4つです。働くことによって愛以外の3つの幸せを得られるのです」

仕事を通じて人は幸せになれる。この本を読んでこの会社で働く障害者がいかに仕事を愛しているかが伝わってくる。

仕事への愛情があれば、仕事術の本を読んでも何がしかのヒントを得るだろうし、そのような本を読まずともどうしたら成果あることになるか日々真剣に考えその手法を自分なりに身につけていく。

形から入るという方法も

しかし本当に仕事を愛している人はあまり多くない。そういう人たちには形から入るといういろいろな強制的にするやり方が有効である。

よくノー残業デーとか8時になったら消灯とかいう時間を制限するやり方である。

経済用語として「パレートの法則」というのがあるがこれは「8割の富は2割の人たちに所属する」といった8割2割の理論である。私はこれをもじって「仕事のパレートの法則」といっている。つまり「その人の仕事全体のうちプライオリティが高い順に2割を遂行すればその人の仕事量の8割に達する」というものである。

したがって時間を制限すると人は重要度の低い仕事から捨てようとするので、全体としては仕事の達成度はそれほど落ちないのでこの時間を制限するやり方は有効である。

それに例えば18時で帰らなくてはならないとなったら昼にのんびりと仕事をしていられなく急いでやろうとするので生産性が上がることにつながる。 佐々木常夫オフィシャル サイトより