

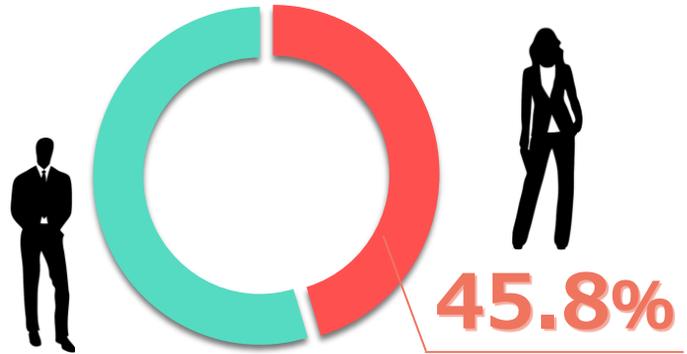
# 考えよう！わたしたちの 働き方・暮らし方

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するためには、働くことを希望するすべての人が、「仕事」と子育て・介護・地域活動など「生活」との二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮できるような多様で柔軟な働き方が求められています。このような視点から、わたしたちの働き方・暮らし方について考えてみましょう。

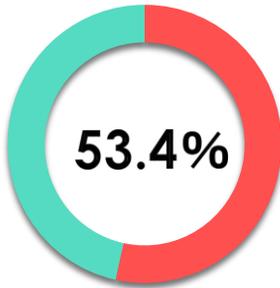


# 働く女性の現状

雇用者に占める女性の割合

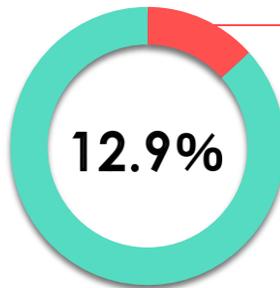


資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」2022年データ



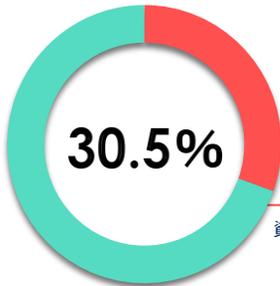
女性雇用者全体に占める**非正規雇用**の割合

資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」2022年データ



**管理職**に占める女性の割合

資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2022年データ



出産前**有職者**のうち**第1子出産後退職する女性**の割合

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）2015年～2019年データ

**161万人** 女性の**就業希望者数**

資料：総務省統計局「労働力調査」（詳細集計）2022年データ

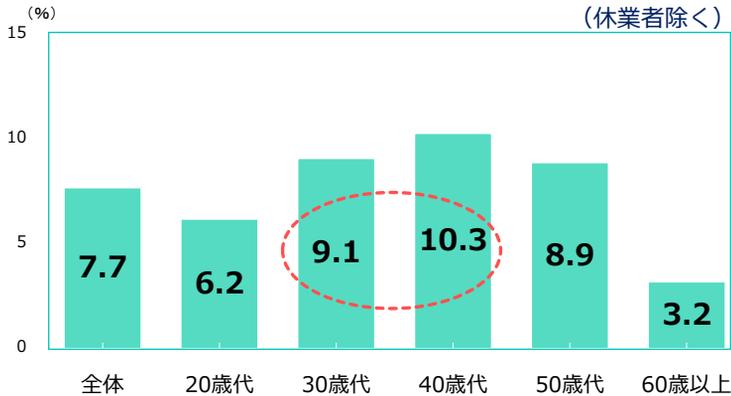
**8.0万人**  
(同**離職者**全体の**75.5%**)

**介護・看護を理由に過去1年間に前職を離職した女性**の数

資料：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

# 一方で男性は・・・

年齢別・就業時間が週60時間以上の男性就業者の割合  
(休業者除く)



週60時間以上の長時間労働をしている割合は、子育て世代で高くなっています。

資料：総務省統計局「労働力調査」2022年データ

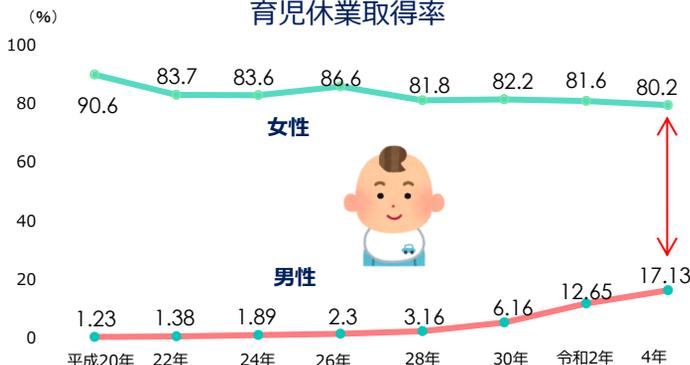
6歳未満の子供を持つ妻・夫の家事関連時間や仕事時間



日本の子育て期にある男性の家事（育児時間）は、妻の有業無業に関わらず1時間程度にとどまっています。

資料：総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」

育児休業取得率



男性の育児休業取得率は、上昇傾向にあるものの、男女ともに取得可能な育児休業の取得率には、大きな差があります。

資料：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

# 背景にある 男性中心型労働慣行

高度経済成長期

サラリーマン世帯の増加

都市化

核家族化

性別役割分担のもと  
「制約がない働き方」ができる  
男性を中心とした労働慣行の形成



仕事

世帯収入の担い手

正規雇用  
(正社員)

長時間労働  
永年雇用  
転勤



家庭

家事・育児・介護の担い手

非正規雇用  
(パート・アルバイト)

短時間労働  
有期雇用  
(家族に扶養されることが前提)

高度経済成長期を通じて形成された、男性中心型労働慣行は、経済力を男性に集中させ、仕事や家庭生活などの様々な場面において男女間格差を生む要因となりました。

# 男性中心型労働慣行 の行き詰まり

社会が大きく変化している中で、これまでのような「男性中心型労働慣行」は、男性にも女性にも様々な生きづらさをもたらしています。

心身の  
健康問題

困難な両立

不安定雇用の  
固定化

介護離職

毎日残業続き。たまには子どもと遊びたい。ゆっくり体を休めたい。



長時間労働

毎日帰りが遅い夫。家事育児は私一人。キャリアアップもしたいけれど仕事と育児の両立が難しい。

共働きの  
増加



年をとり病気がちな親が心配。仕事を休むか辞めるしかないか。



高齢化

仕事を通して経済的な自立がしたい。

将来

単身世帯の  
増加

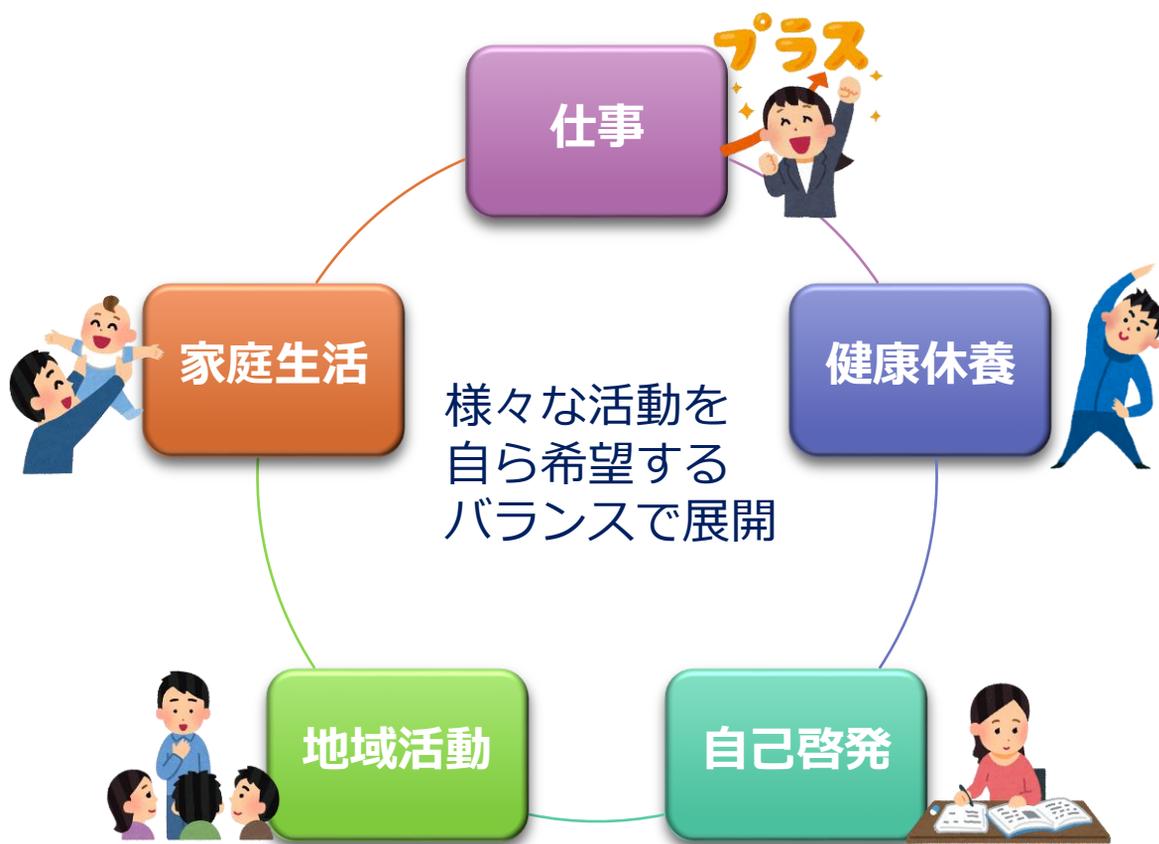


今こそ働き方・暮らし方改革！

キーワードは

# ワーク・ライフ・バランス

多様な生き方ができる社会へ



ワーク・ライフ・バランスとは、**すべての人**が「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

個人にとっては  
仕事と生活が充実

社会にとっては  
活力ある社会に  
発展

企業にとっては  
多様性を備えた  
企業へ成長

# イクボスが増えれば社会は変わる イクボス10カ条



働き方を変えるには個々の意識だけでなく、経営者、管理者のリーダーシップが必要です。

「イクボス」とは、部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司のこと

10カ条の過半を満たすことが「イクボス」の証です

- |    |              |   |
|----|--------------|---|
| 1  | 理 解          | 現代の子育ての事情を知り、部下がライフ（子育てや介護など）に時間を割くことに理解を示している        |
| 2  | ダイバーシティ（多様性） | ライフに時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしている              |
| 3  | 知 識          | ライフのための社内制度（育休制度など）や法律（労働法など）を知っている                   |
| 4  | 組 織 浸 透      | 管轄している組織に、ライフを軽視せず積極的にワークライフバランスを推奨し、広めている            |
| 5  | 配 慮          | 転勤（単身赴任）など、部下のライフに大きく影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしている        |
| 6  | 業 務          | 育休取得者などが出ても業務が滞らないよう情報共有、チームワークの構成などの手段を講じている         |
| 7  | 時 間 捻 出      | 部下がライフの時間を取りやすいように、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めている |
| 8  | 提 言          | 経営者や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう提言している                 |
| 9  | 有 言 実 行      | 「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしている         |
| 10 | 隗より始めよ       | 自らワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいる                            |

出典：NPO法人ファザーリング・ジャパン「イクボスプロジェクト」

With You さいたま（埼玉県男女共同参画推進センター）

# 「ワーク・ライフ・バランス」 を主流に

平成28年4月1日に女性活躍推進法が全面施行されました。働く場面における女性の活躍を推進するこの法律は、同時にこれまでの働き方を見直し、だれもが**仕事と生活を両立できる、暮らしやすい社会**の実現のための改革につながることを期待されています。

## 女性活躍推進法 基本原則（第2条）

- 固定的性別役割分担などを反映した職場慣行を見直し、女性に対して、採用や昇進などの**機会の積極的な提供**を行う。
- **仕事と家庭の両立**が円滑かつ継続的に可能となるよう**必要な環境を整備**する。
- 女性の仕事と家庭生活との両立に関し、**本人の意思を尊重**する。

「制度がある」  
だけでなく、その制度  
を利用しやすい風土づ  
くりが大切です。

詳しくは [女性の活躍・両立支援総合サイト](#)



# 両立支援認定制度（埼玉県）

## 埼玉県 「多様な働き方実践企業」 認定制度

埼玉県では、仕事と家庭の両立を支援するために、テレワークや短時間勤務など多様な働き方を実践している企業等を認定しています。

令和7年度から認定項目をリニューアルし、「働きやすさ」だけでなく「働きがい」「多様な人材の活躍」「生産性の向上」などの要素を追加し、働き方改革に積極的に取り組む企業を認定します。

### 認定基準

#### 多様な働き方実践企業

次の(1)～(5)の認定項目うち、2項目以上に該当する企業

##### 【認定項目】

- (1) 仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整備している
- (2) 柔軟な働き方が選択できる環境を整備している
- (3) 誰もが活躍できる環境を整備している
- (4) 従業員のキャリアアップ・スキルアップに積極的に取り組んでいる
- (5) DX（デジタルツールの活用等）を推進している



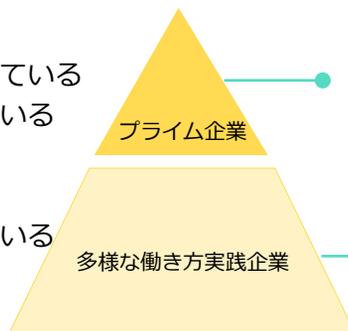
埼玉県産業労働部  
雇用・人材戦略課

#### 多様働き方実践企業 プライム企業

上の認定項目5項目のうち4項目以上に該当し、次の認定項目（実績項目）7項目のうち4項目以上に該当する企業

##### 【認定項目】

- 男性従業員の育児休業の取得が定着している
- 介護休業した従業員が現に働き続けている
- 残業時間の縮減に努めている
- 年次有給休暇の取得促進に努めている
- 出産した女性従業員が現に働き続けている
- 女性管理職が活躍している
- 従業員が長く働き続けている



#### 多様な働き方実践企業 プライム企業

5つの認定項目うち4つ以上の認定基準に該当、かつ7つの実績項目のうち4つ以上の基準に該当

#### 多様な働き方実践企業

5つの認定項目うち2つ以上の認定基準に該当

埼玉版働き方改革ポータルサイト



# これからの働き方のために

『江戸時代の「はたらく」には、  
みずから動くことで  
「自分の周りの人＝傍（はた）」を  
「楽（らく）にする」という考え方があったとか。』

引用：「はたら区カエル野の仲間たち」財団法人こども未来財団（2009.3）

職場で、家庭で、地域の中で・・・

こうした考え方が広がれば「働き方」も

少しずつ変わるかもしれません。

だれもが

多様な生き方、働き方を選択できる社会は

ひとりひとりの、意識を変えることから

はじまるのです。

