マッセOSAKA

平成27年度

「女性の活躍促進研究会」
ライフワークバランスに関する実態調査

平成28年（2016年）３月

公益財団法人 大阪府市町村振興協会
おおさか市町村職員研修研究センター
女性の活躍促進研究会

刊行にあたって

政府の方針で2020年までに女性管理職の割合を３割程度にする目標が掲げられるとともに、女性活躍推進法の制定により、地方自治体においては特定事業主行動計画の策定が義務化されました。様々な状況に置かれた女性が自らの能力を発揮し、多様な働き方を実現するには、どのような仕組みが必要か。男女を問わず、意識の改革が求められています。

そこで、本研究会では、大阪市立大学大学院創造都市研究科准教授の永田潤子先生を指導助言者に、女性活躍の現状と課題を考えるとともに、女性の力が発揮できる具体的な方策について研究してきました。

また、各分野の専門家をゲストスピーカーにお話をお伺いし、秋には「ライフワークバランス」にかかるアンケートや府内企業の視察を通して、基礎調査を進めてまいりました。

本研究会は平成28年度も継続するものであり、本書は今年度実施したライフワークバランスに関する実態調査として発行します。今後自治体において女性活躍を進めていく上での一助となれば幸いに存じます。また、市町村行政の充実と職員の意識向上の一助になれば幸いです。

終わりになりましたが、ご多忙にもかかわらず、この研究会の指導助言者をお引き受けくださいました永田潤子先生、ゲストスピーカーとしてお話しいただいたNPO法人ふらっとスペース金剛代表理事の岡本聡子様、武蔵大学社会学部助教の田中俊之様、大阪市立大学大学院創造都市研究科准教授の古久保さくら様、アンケートにご協力いただいた研究員所属の自治体職員の皆様へ、厚くお礼申し上げます。

平成28年３月

公益財団法人　大阪府市町村振興協会
おおさか市町村職員研修研究センター
所　長　　齊　藤　　愼

「女性の活躍促進研究会」
ライフワークバランスに関する実態調査　目次

刊行にあたって

１．ライフワークバランスに関する実態調査

ⅰ．研究会と本書の概要 …… 3

ⅱ．「ライフワークバランス」実態調査 アンケート結果 …… 4

ⅲ．ライフワークバランスの充実に向けて …… 28

ⅳ．女性の活躍促進研究会通信「女性の活躍　おもて・うら」…… 31

２．参考資料

ⅰ．「ライフワークバランス」実態調査 アンケート用紙 …… 37

ⅱ．本研究会の活動記録 …… 42

ⅲ．研究員名簿 …… 44

１．ライフワークバランスに関する実態調査

ⅰ．研究会と本書の概要

政府の方針として女性管理職の積極的登用が進められ、平成28年度から女性活躍推進法により、地方自治体は女性職員に関する状況を把握し、活躍についての推進計画を策定することになりました。様々な状況に置かれた女性が自らの能力を発揮し、多様な働き方を実現するには、男女を問わず、意識の変革が求められています。

そこで、マッセOSAKAでは平成27年５月に「女性の活躍促進研究会」を立ち上げ、「女性の活躍」とは何を意味するのかを考え、女性がより自分らしく輝くための仕組みや具体的な方策についての研究をスタートしました。

平成11年に男女共同参画社会基本法が制定され、「性別に関わらず、あらゆる意思決定の場に男女が平等に参画していくこと」が基本理念としてうたわれていますが、実際の女性参画状況は高いとは言えません。

また、女性活躍推進法にある「女性に対する採用や昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること」といった内容を推し進める前提として、仕事と家庭の両立に不安を感じ、自らのキャリアをどう描いていけばいいのか、戸惑いを覚える職員も少なくありません。

このような現状に疑問を持ち、自治体職員としてどう働き、どう生きることが「自分らしく」あることなのかを考えるため、働くことに関する男女の意識や「ライフワークバランス」に関する現状と課題を明らかにすることを目的に、この度、研究員が所属する自治体（６市）において「ライフワークバランス」に関するアンケート調査を実施しました。

本書は、その調査結果をまとめたものです。研究会としての活動の一部ではありますが、ご覧いただき、市町村行政の充実と職員の意識向上の一助になることを願っております。

女性の活躍促進研究会一同

ⅱ.「ライフワークバランス」実態調査 アンケート結果

1．調査概要

（1）調査方法

- 実 施 方 法：質問紙調査法
- 調査対象者：自治体職員300人
  府内６市（茨木市、摂津市、門真市、四條畷市、高石市、八尾市）各市の職員を無作為で50人ずつ抽出
- 調 査 期 間：平成27年10月28日～11月20日

（2）回収結果

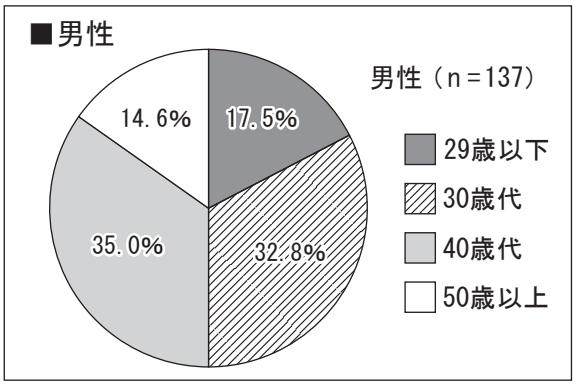
配　布　数	回　答　数	有効回答率
300 人	238 人	79.3%

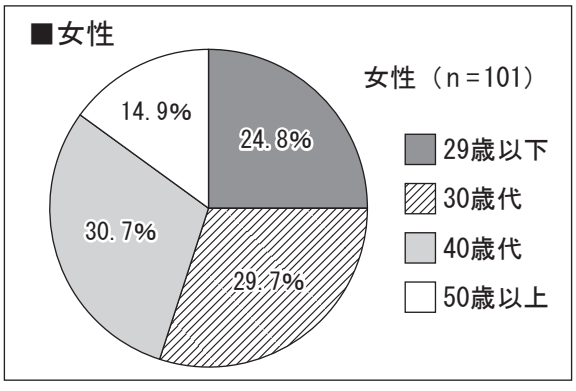
（3）調査結果の見方

- 集計結果はすべて、小数点第２位を四捨五入しており、比率の合計が100.0%にならないことがあります。
- 回答比率（%）は、その質問の回答数を基数（n＝number of case）として算出しています。

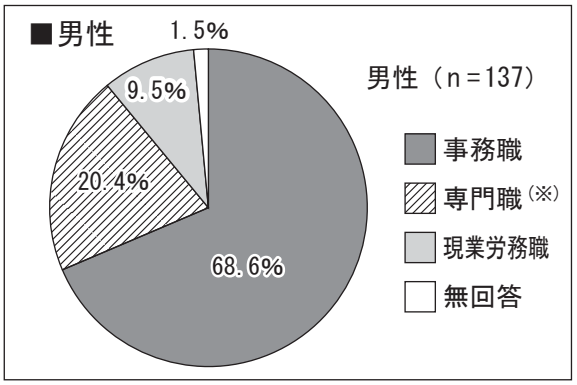
2．回答者の属性

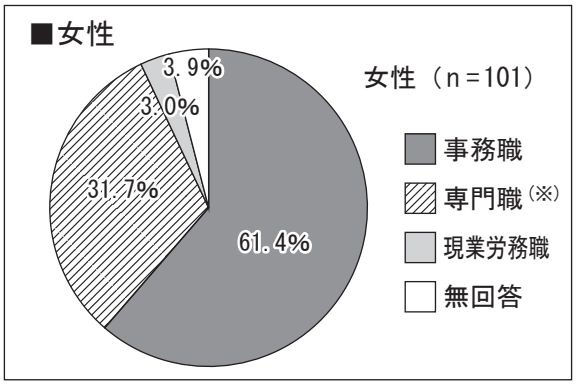
- 性　　別　　男性137人、女性101人
- 年　　齢





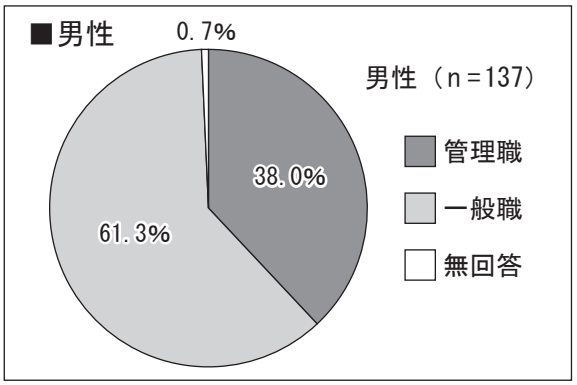
• 職　　種

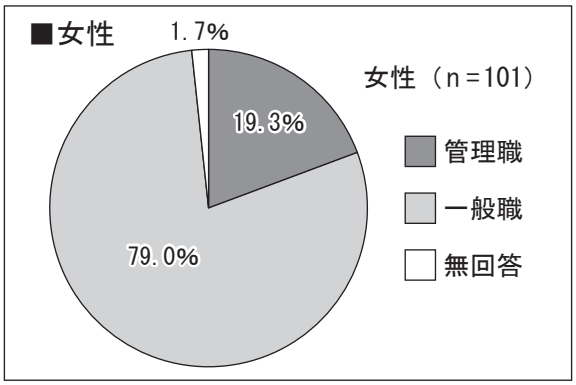




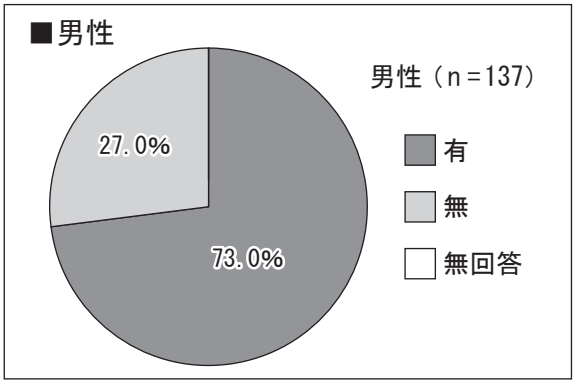
※専門職：保育・福祉・土木・消防などの技術・専門職

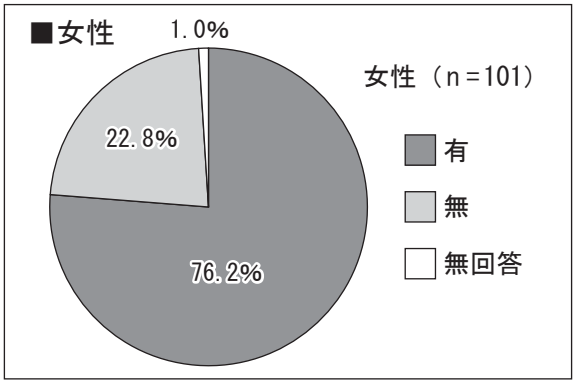
• 役　　職



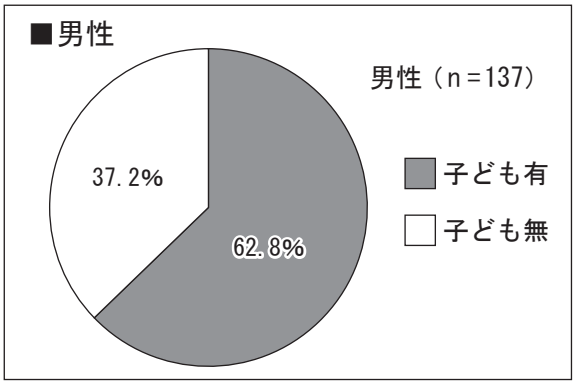


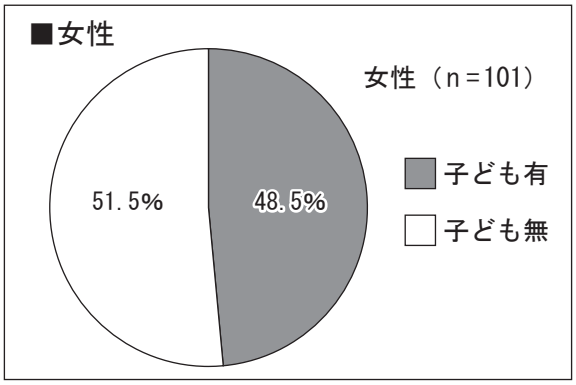
• 配偶者の有無





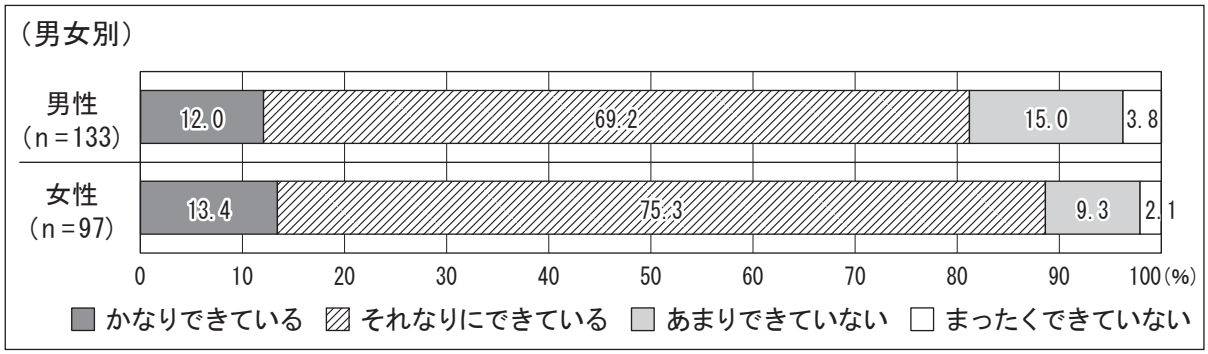
• 子どもの有無





3．アンケート結果

Q1．やりがいをもって仕事ができていますか。

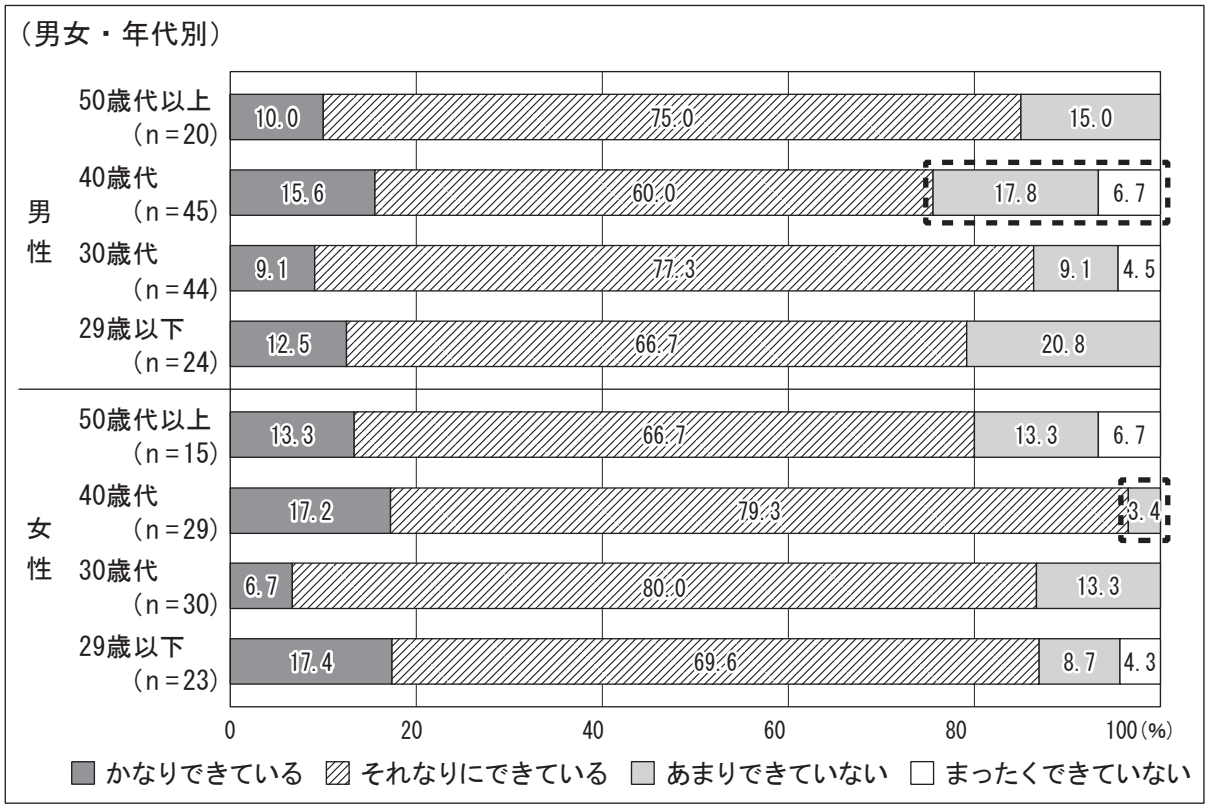


男女ともに「それなりにできている」が最も多く、女性75.3%、男性69.2%である。

２番目に多いのは、女性は「かなりできている」が13.4%であるのに対し、男性では「あまりできていない」が15.0%であった。

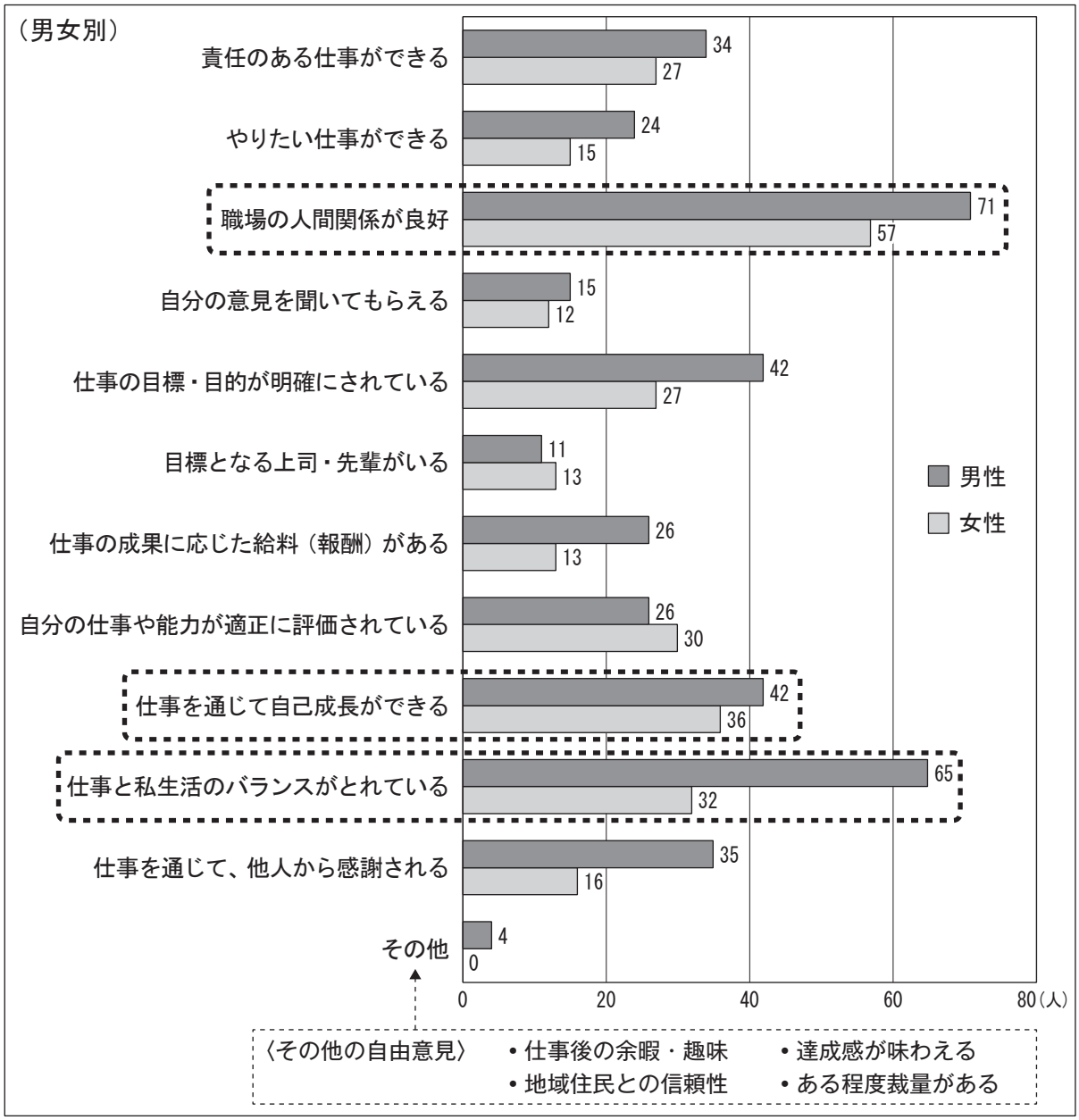
「かなりできている」「それなりにできている」と『できている』を回答した人は、男女ともに８割を超えていた。

「あまりできていない」「まったくできていない」と『できていない』を回答した人は、男性18.8%、女性11.4%と、男性の方が多かった。



「あまりできていない」「まったくできていない」の『できていない』を回答した男性は、40歳代が最も多く24.5%であった。一方、『できていない』と回答した40歳代の女性は3.4%と、男性と比べてかなり少ない。他の年代に比べ、40歳代は仕事への考え方や向き合い方が多様な時期であることが伺える。

Q２．やりがいをもって仕事をするために何が必要と思いますか。（３つまで選択可）



男女ともに「職場の人間関係が良好」が最も多い。

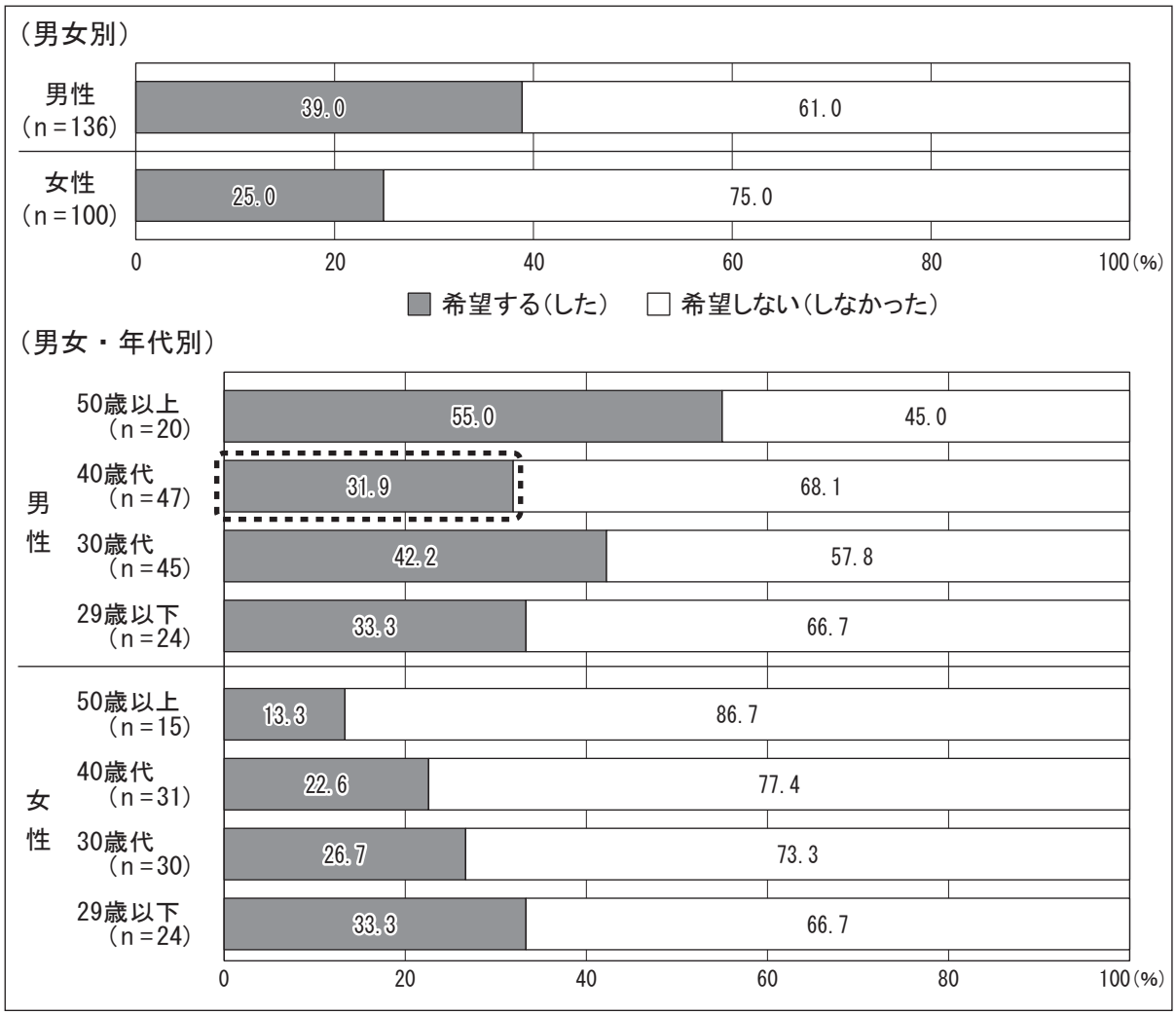
女性は、２番目に「仕事を通じて自己成長ができる」、３番目に「仕事と私生活のバランスがとれている」が多く、男性は２番目に「仕事と私生活のバランスがとれている」、３番目に「仕事の目標・目的が明確にされている」と「仕事を通じて自己成長ができる」が多かった。

「やりたい仕事ができる」、「仕事の成果に応じた給料（報酬）がある」、「仕事を通じて、他人から感謝される」については、男女差があり、女性より男性が多く選択していた。

Q３．管理職への昇格・昇進について

３－１．管理職になることを希望しますか。

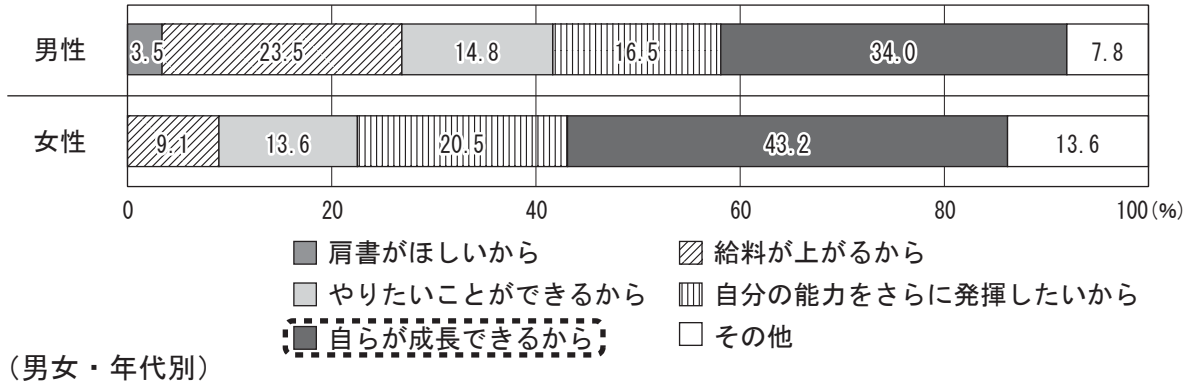
（すでに管理職の方は、管理職になることを希望しましたか。）



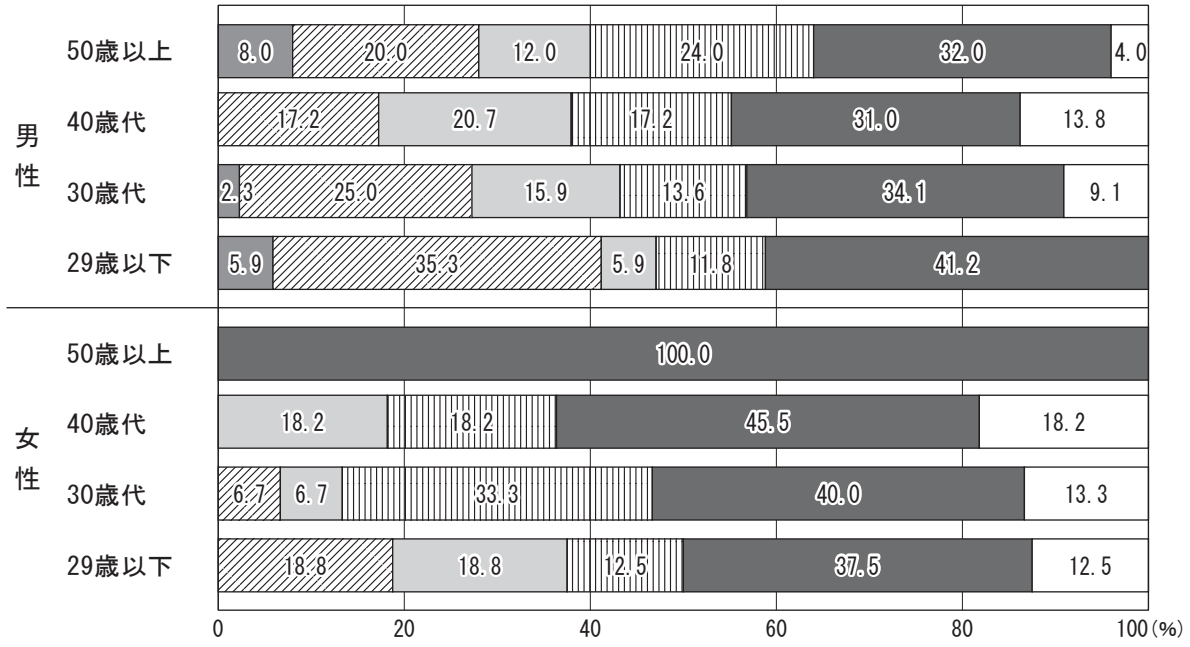
管理職になることを希望する（した）割合は、29歳以下では男女共に33.3%と同数であった。女性は年齢が上がるにつれ、管理職になることを希望する（した）人が少なくなる傾向にあった。一方、男性は年齢が上がるにつれ、管理職になることを希望する（した）人が多くなる傾向にあるものの、40歳代で減少がみられた。

3－2．管理職になることを希望する（した）理由は何ですか。（3つまで選択可）

（男女別）



（男女・年代別）



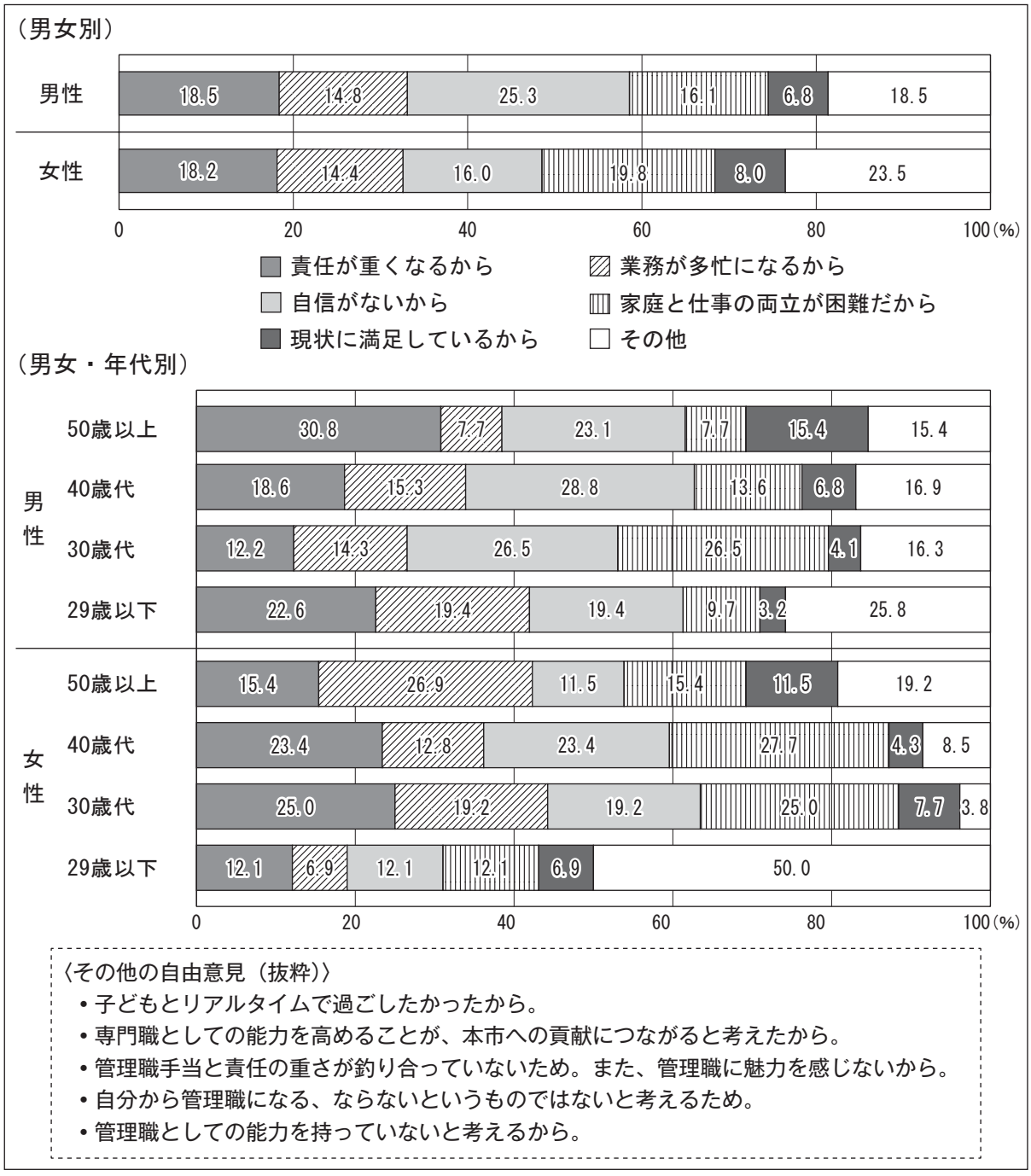
〈その他の自由意見（抜粋）〉

- 管理職になりたくないという明確な理由が自分自身の中で見当たらないから。
- 責任あるポジションの方がやりがいが大きそうだから。
- 組織で仕事をする以上、当然のことと考えたから。
- 希望するまでは思っていないが、経験を積んだ上で管理職になることには抵抗はないから。
- 理想と思える女性上司と一緒に仕事をしたから。

管理職を希望する（した）理由で最も多いのは、男女ともに「自らが成長できるから」であった。次に女性は、「自分の能力をさらに発揮したいから」が多く、「自らが成長できるから」と合わせると約64%が自己実現・自己成長をあげている。

一方、男性は、「給料が上がるから」が2番目に多く、女性の回答では全くみられなかった「肩書がほしいから」もあった。それらを合わせると、約27%が他者からの評価をあげている。

3－3．管理職になることを希望しない（しなかった）理由は何ですか。（3つまで選択可）



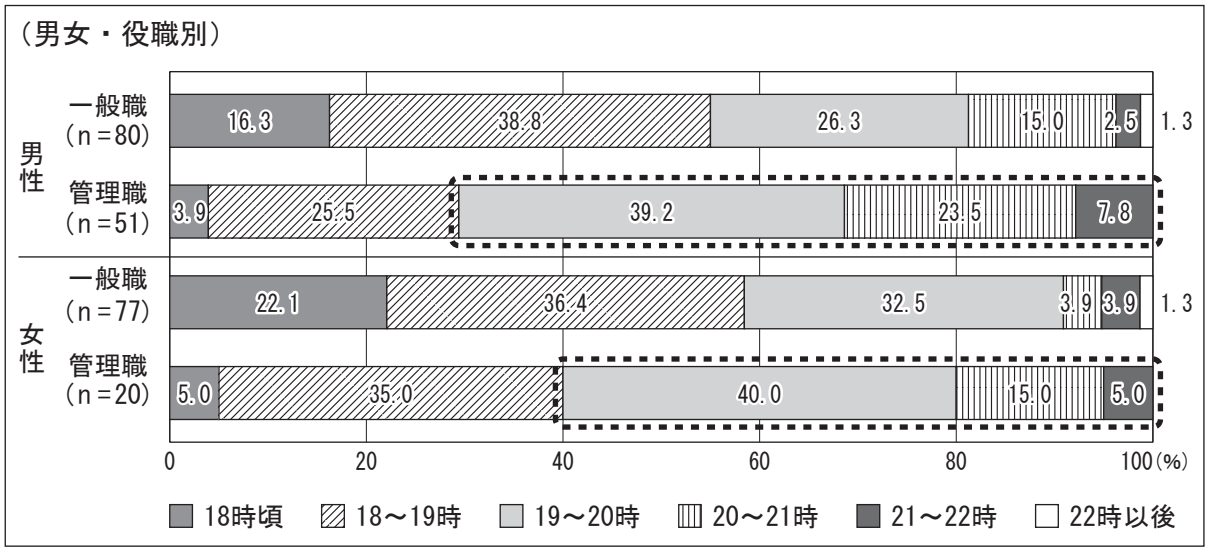
〈その他の自由意見（抜粋）〉

- 子どもとリアルタイムで過ごしたかったから。
- 専門職としての能力を高めることが、本市への貢献につながると考えたから。
- 管理職手当と責任の重さが釣り合っていないため。また、管理職に魅力を感じないから。
- 自分から管理職になる、ならないというものではないと考えるため。
- 管理職としての能力を持っていないと考えるから。

管理職を希望しない（しなかった）理由として最も多いのは、女性は「家庭と仕事の両立が困難だから」であるが、男性は「自信がないから」であった。次に多いのは、男女ともに「責任が重くなるから」であった。

年代別にみると、女性は30歳代・40歳代で、男性は30歳代で「家庭と仕事の両立が困難だから」が最も多く選択されており、管理職を希望しない理由として、子育て世代のライフワークバランスが課題であることが伺えた。

Q４．この１年間の平均帰宅時間は何時ですか。（繁忙期を除く）

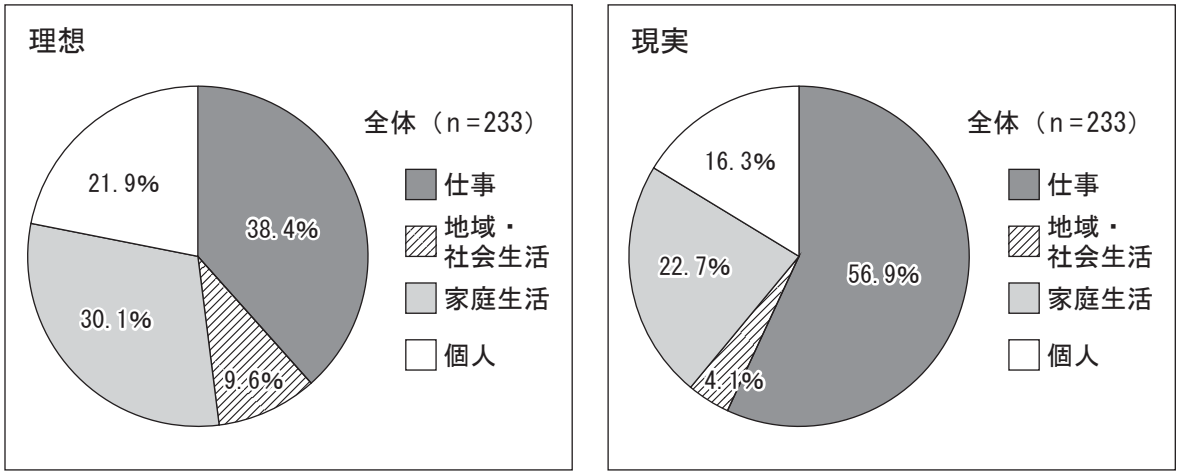


男女ともに、一般職より管理職の方が帰宅時間が遅い傾向にある。
男性管理職の約70%、女性管理職の約60%が19時以降に帰宅している。

Q５．ライフワークバランスについてお尋ねします。

５－１．ライフワークには【仕事の領域、地域・社会生活の領域、家庭生活の領域、個人の領域】の４つの領域があると言われていますが、あなたが考える４つの領域の理想のエネルギーのかけ方はどれくらいですか。４つのエネルギー全部で100%とします。

５－２．反対に、ライフワークバランスの実際のエネルギーのかけ方はどれくらいですか。

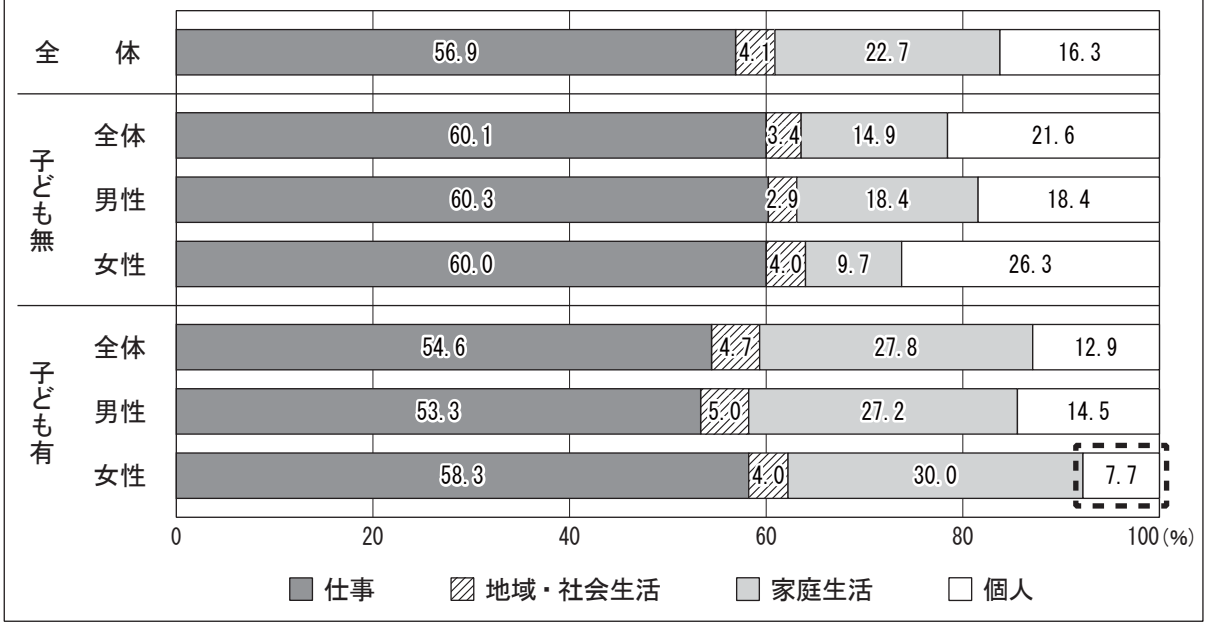


※「地域・社会生活の領域」…地域・社会でのボランティア活動や社会貢献活動を指します。
「家庭生活の領域」…家庭での役割（父、母、妻、夫、娘、息子など）を果たす領域です。
既婚・未婚、同居・別居に関わらず、家族との関係性のなかで生まれる責任や行動を指します。
「個人の領域」……仕事、社会、家庭での役割を離れた個人の領域を指します。
（趣味などの自由な時間）

理想と現実で一番差が大きいのは「仕事」の領域であり、理想より現実には多くのエネルギーを「仕事」にかけている。そのため、他の全ての領域（「地域・社会生活」、「家庭生活」、「個人」）が理想より現実には少なくなっている。

■ 現実のエネルギーのかけ方の詳細結果

（子どもの有無と４つの領域）

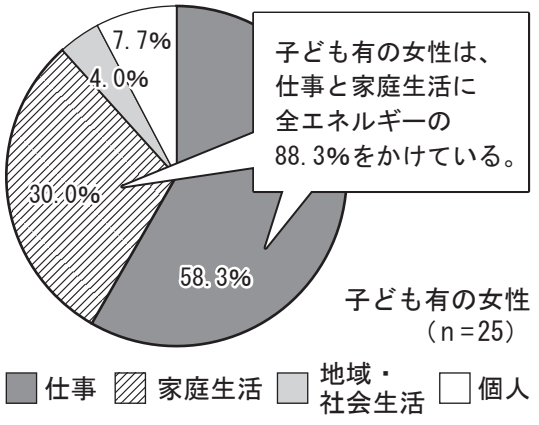


子どもの有無で比較すると、子ども有の人は「家庭生活」の領域が高く、「個人」の領域が低い。

その中でも、子ども有の女性は、他に比べ「家庭生活」の領域が最も高く、「仕事」と「家庭生活」の領域を合わせると約９割のエネルギーをかけており、「個人」の領域が最も低い結果となっている。

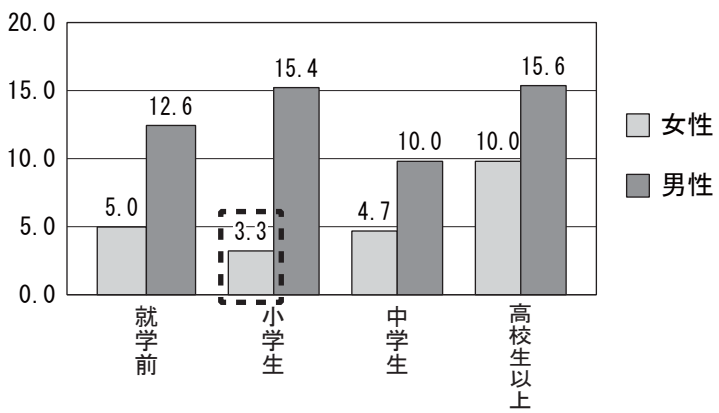
「地域・社会生活」の領域については、子ども無の男性は2.9%であるのに対し、子ども有の男性は5.0%であり、子どもを通じて「地域・社会生活」にエネルギーをかけていることが伺える。

子ども有の女性の現実



※現実【個人の領域】のエネルギーのかけ方

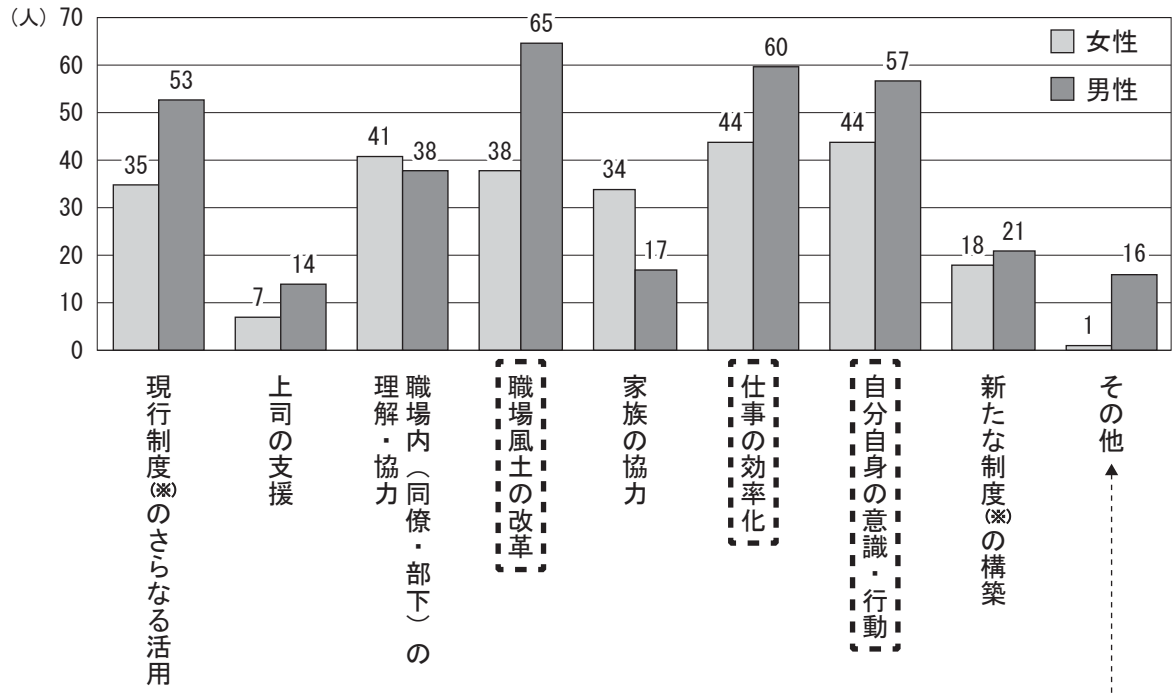
（子ども有・男女別・子どもの年代別）



「個人」の領域について、子ども有の男女を比較すると、男性よりも女性の方が「個人」の領域が低い。さらに子どもの年代別に比較すると、小学生の子どものいる女性の「個人」の領域が最も低い結果となった。

5－3．ライフワークバランスの理想に近づけるために何が必要だと思いますか。
（3つまで選択可）

（男女別）



※現行制度とは、年次休暇や各種特別休暇・各種休業制度・育児短時間勤務等のこと。
新たな制度とは、ワークシェアリング、在宅勤務等のこと。

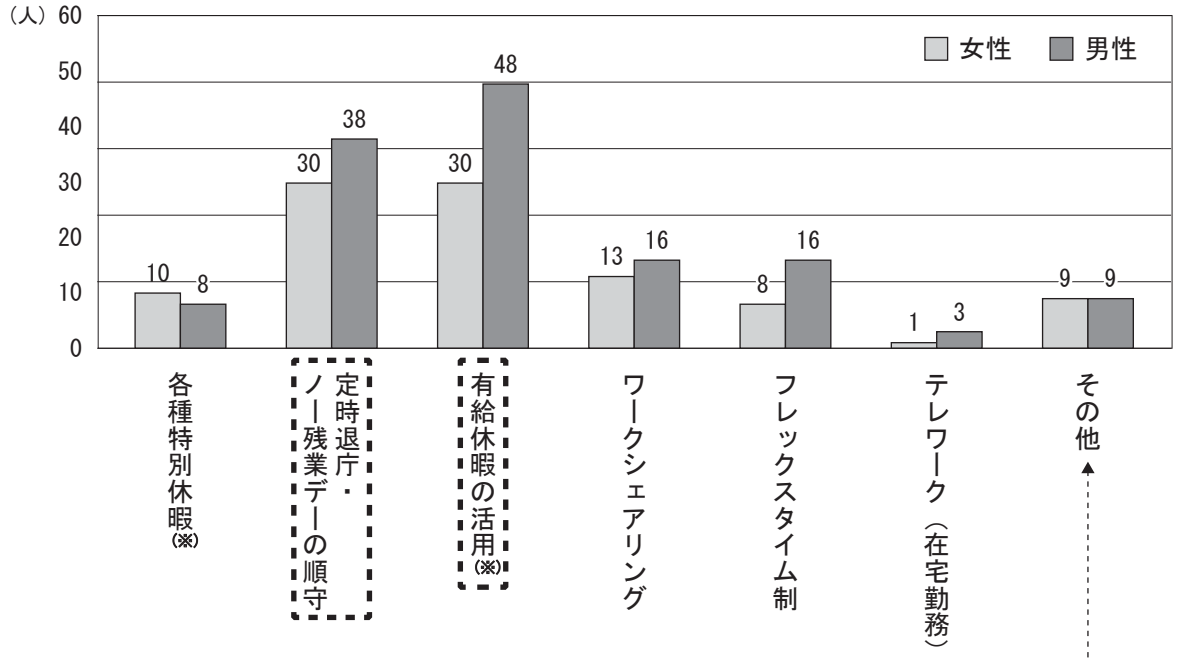
〈その他の自由意見（抜粋）〉
- 業務量に見合った人員の配置、仕事量の見直し、人員増
- 人による仕事量のバラつきをなくす
- 仕事をしすぎることを良しとする風潮をなくす
- 職場の人的余裕の確保と生産性を高める組織マネジメント
- すべての人の働き方の概念を変えること、男性の家事能力向上

男女とも「職場風土の改革」、「仕事の効率化」、「自分自身の意識・行動」の回答が多く、「上司の支援」、「新たな制度の構築」の回答は少なかった。

仕事の効率化を図ることで、職場全体にも自分の意識にも余裕が生まれ、休暇等制度を利用しやすくなるという意見もあった。

5－4．ライフワークバランスを保つためにもっとも有効と思う制度はどれですか。
（1つのみ選択）

（男女別）



※各種特別休暇とは、育児休業・介護休暇等の取得時に特定の条件がある休暇等のこと。
有給休暇の活用には、時間単位の休暇も含める。

〈その他の自由意見（抜粋）〉

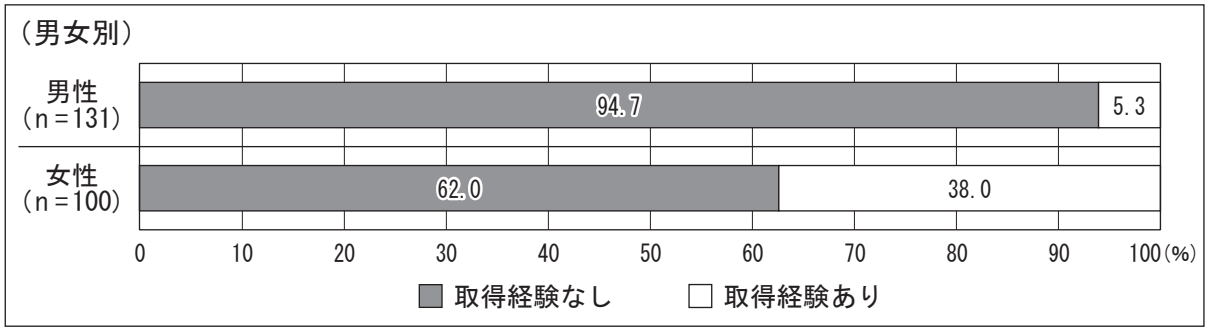
- 正規職員数の増加
- 多様な働き方の選択制
- 長時間労働につながる業務構造の改革
- 業務量に応じた体制の整備
- サービス残業防止、職員の業務量や時間管理できない管理職への指導
- 集中業務タイム制（例えば、14時～15時は電話や課内の取り次ぎなしでデスクワークに集中するなど。）

「定時退庁・ノー残業デーの順守」と「有給休暇の活用」が多く選択されている。

質問5－3「ライフワークバランスの理想に近づけるために何が必要だと思うか」で「職場風土の改革」、「仕事の効率化」、「自分自身の意識・行動」が多く選択されたことから、仕事の効率化を図り、定時退庁や休暇取得しやすい職場風土づくりや個人の意識改革をすすめることが、ライフワークバランスを保つために有効であると考えられる。

Q６．育児休業制度についてお尋ねします。

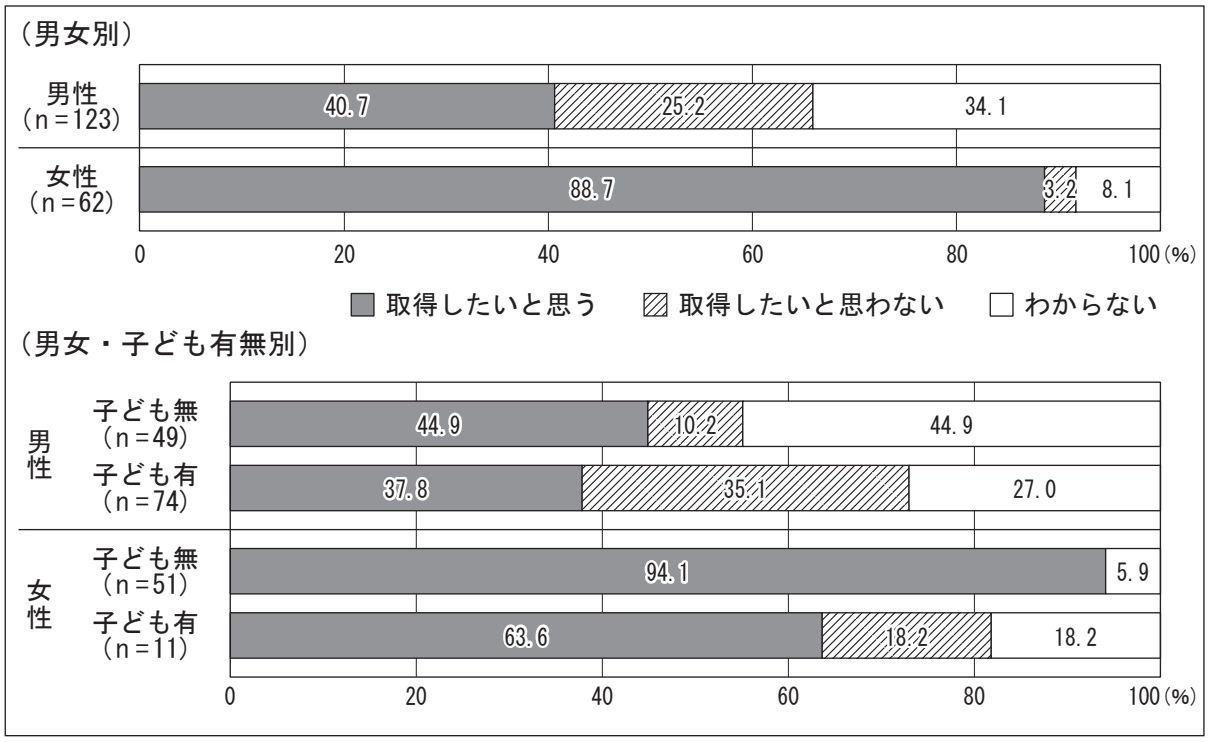
６－１．取得した経験がありますか。（出産補助休暇、産前産後休暇などの特別休暇は除きます。）



既婚・未婚を問わず、男性と女性を比較すると、男性の育児休業取得率は5.3%で、かなり低かった。

（育児休業取得経験のない人のみの回答）

６－２．育児休業制度を取得したいと思いますか。またはしたかったですか。（制度がなかった方は制度があった場合を想定してお答えください。）



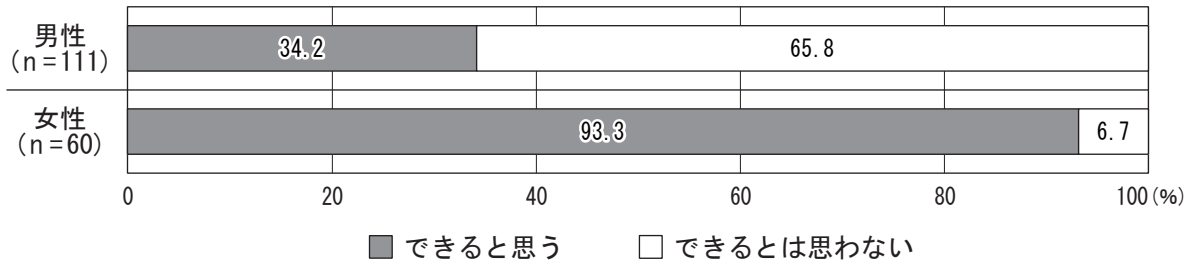
男性の約40%、女性の約90%が育児休業の取得を希望している。

男女ともに、子ども無に比べ、子ども有の方が「取得したいと思わない」と回答した割合が高く、その中でも、子ども有の男性の約35%が「取得したいと思わない」と回答している。

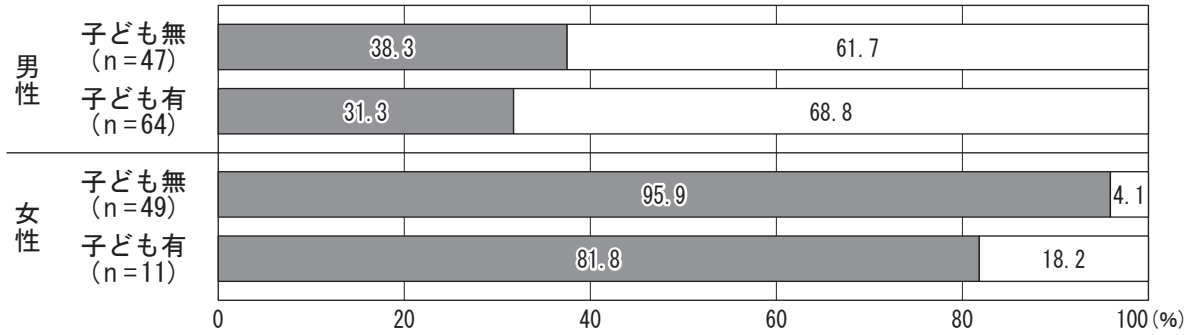
（育児休業取得経験のない人のみの回答）

6－3．育児休業制度を取得する状況になった場合、取得できると思いますか。
（制度がなかった方は、取得できたと思いますか。）

（男女別）



（男女・子ども有無別）



〈育児休業を取得できると思う理由（抜粋）〉

【男性】	【女性】
• 一応公務員なので、申請すれば認められると思う。 • 自身の意思があるかが問題であると思う。 • 男性でも取得した人がいると聞いたので。	• 取得されている人も多く、職場の理解も得やすいと思うから。 • 仕事を調整しやすい環境にある。 • 女性だから。

〈育児休業を取得できないと思う理由（抜粋）〉

【男性】	【女性】
• 「取得します」とはとても言えない。 • 職場に負担や迷惑をかけるから。 • 仕事を離れるのは「こわい」から。 • 男だから。	• 職場の人員が足りてないと日ごろから周りの人が言っているから。 • 上司・同僚の理解が得られない。

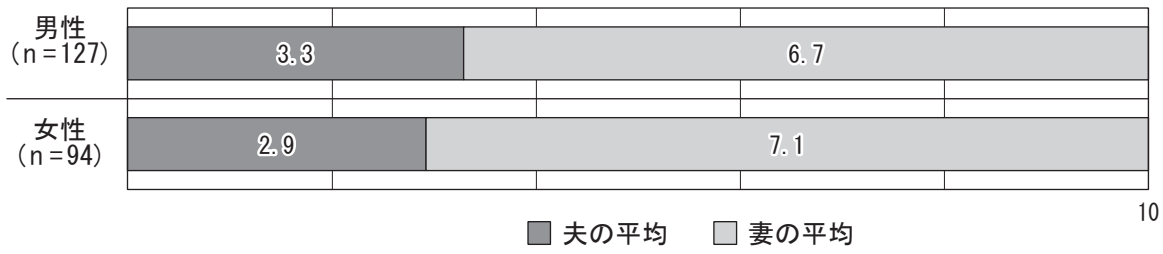
女性の93.3%が「取得できると思う」を選択しているのに対し、男性は65.8%が「取得できるとは思わない」を回答している。

男女ともに、子ども無に比べ、子ども有の人が「取得できると思わない」と回答している割合が高い。

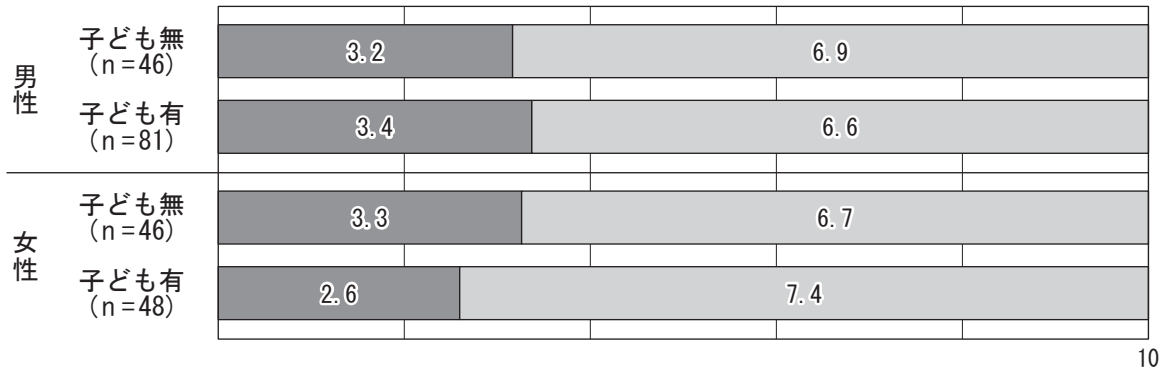
Q7．育児休業の取得について、夫婦における理想的な取得期間の割合をお答えください。

夫　：　妻　＝　（　　：　　）※合わせて10になるようにご記入ください。

（男女別）



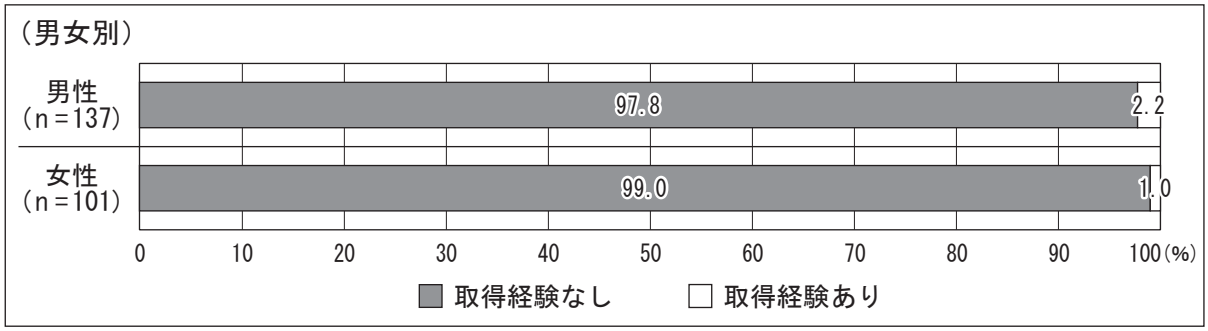
（男女・子ども有無別）



夫婦における理想的な育児休業取得期間の割合については、男女別では大きな差はない。
子ども有の女性では、夫の理想的な取得期間が他より短い。

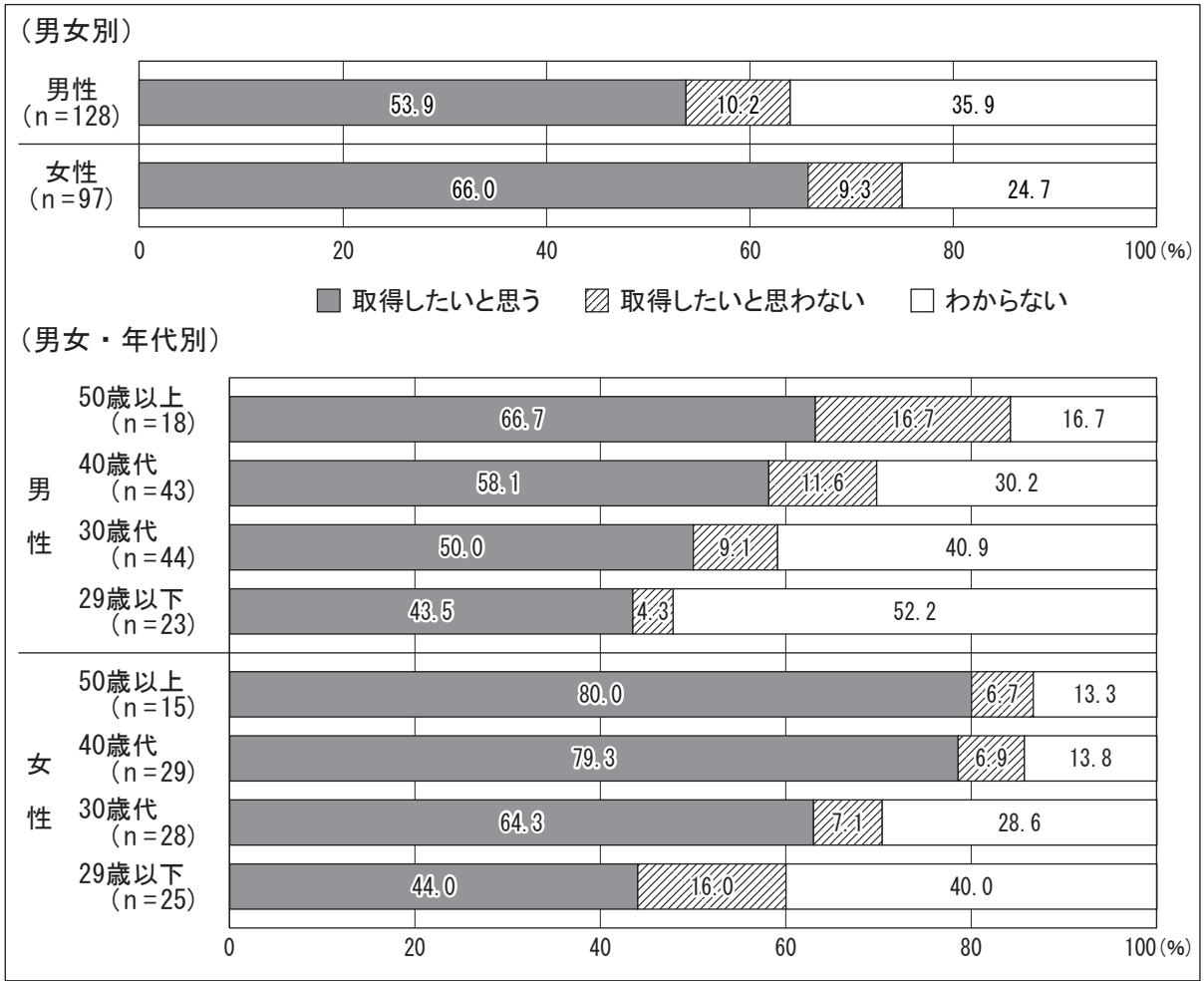
Q8．介護休暇についてお尋ねします。

8－1．介護休暇を取得した経験がありますか。



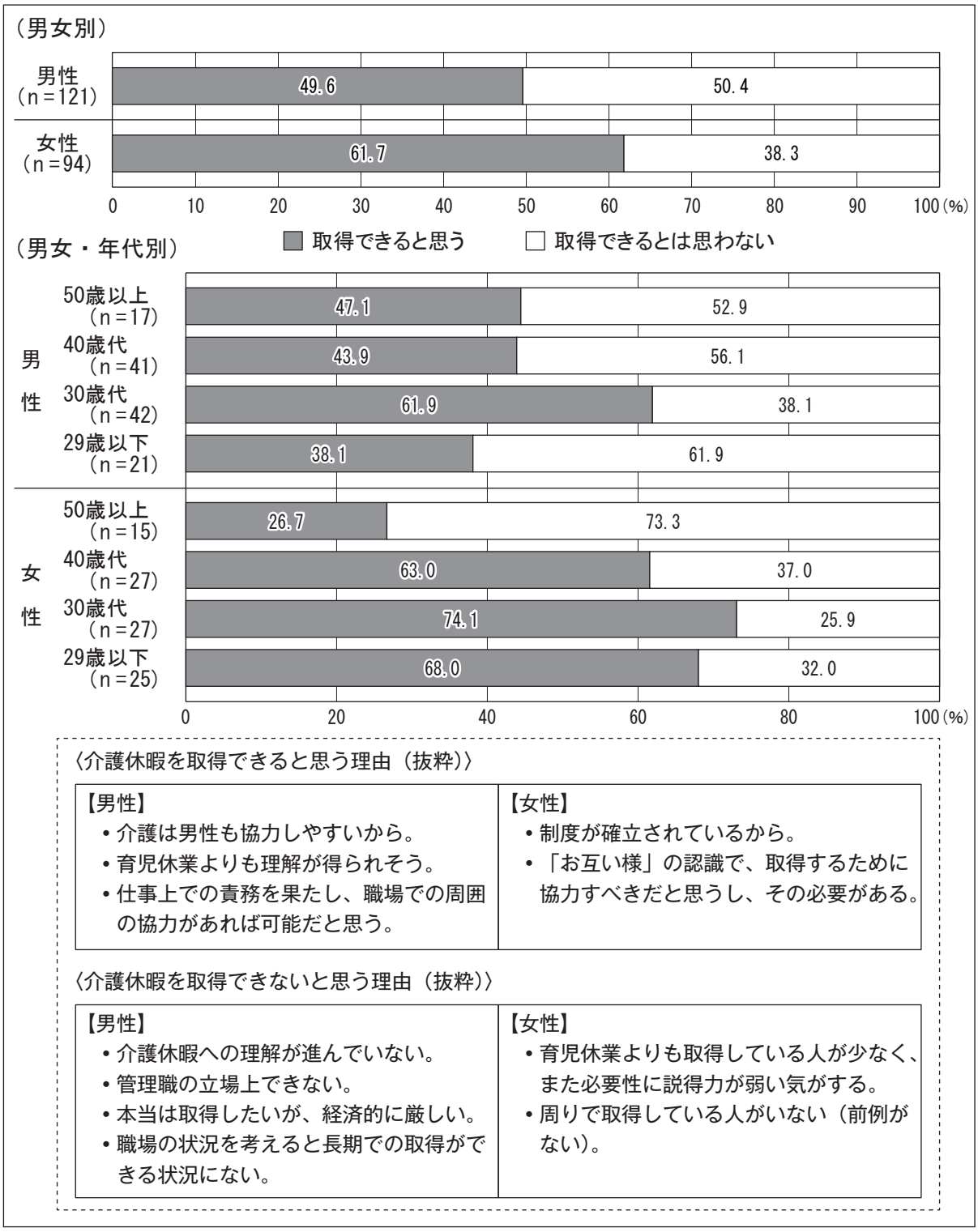
8－2．介護休暇を取得したいと思いますか。

（制度がなかった方は制度があった場合を想定してお答えください。）



男性では53.9%、女性では66.0%が、介護休暇を「取得したいと思う」と回答している。
男女とも、年代が高くなるほど、「取得したいと思う」が多くなっている。

8－3．介護休暇を取得する状況になった場合、取得できると思いますか。
（制度がなかった方は、取得できたと思いますか。）



〈介護休暇を取得できると思う理由（抜粋）〉

【男性】	【女性】
• 介護は男性も協力しやすいから。 • 育児休業よりも理解が得られそう。 • 仕事上での責務を果たし、職場での周囲の協力があれば可能だと思う。	• 制度が確立されているから。 • 「お互い様」の認識で、取得するために協力すべきだと思うし、その必要がある。

〈介護休暇を取得できないと思う理由（抜粋）〉

【男性】	【女性】
• 介護休暇への理解が進んでいない。 • 管理職の立場上できない。 • 本当は取得したいが、経済的に厳しい。 • 職場の状況を考えると長期での取得ができる状況にない。	• 育児休業よりも取得している人が少なく、また必要性に説得力が弱い気がする。 • 周りで取得している人がいない（前例がない）。

男性の49.6%、女性の61.7%が「取得できると思う」と回答している。
年代別に比較すると、男女ともに30歳代は他の年代に比べ「取得できると思う」と回答した割合が高い。
50歳代以上の女性の73.3%が「取得できるとは思わない」と回答している。

Q９．ライフワークバランスに関して、ご意見があればご記入ください。

いただいたご意見を、内容別に分け、「職場風土」「意識改革」「業務改善」「人員配置」「制度の充実」「その他」の６つの分類に整理し、掲載しています。内容が複数の項目に該当する場合は、重複して掲載しています。

職場風土について

職場の文化の改善、他の一部上場企業の内情を知る、管理職への教育、経営の視点を持つこと等が重要になると思います。
利用できる制度はあるが利用しやすい職場風土ではないと思う。権利があるのに利用できないのは周りの目を気にしすぎていると思う。日々の仕事を本当にがんばっていれば周りも理解し協力してくれると思う。権利と義務の両立が大切だと思う。実行はなかなかムズカシイ…。
ただ休業･休暇を取得するだけでライフワークバランスとは思わない。休業･休暇を取得しやすい環境、管理職の意識改革及び適材適所への業務配分、配分した業務の管理による、人事政策と管理職の育成も必要であると考える。また、育児中の若手職員の給与で、配偶者が専業主婦であれば、育児休業を取得すると収入が減るので、取得できない。共働きでも収入については休業取得の重要ポイントではないかと考える。
様々な休暇制度があるが、実際に取得する環境が整っていないので、現代にあった意識改革、環境整備が必要ではないか。また、上司が積極的に取得しないと部下から取るのは難しい。
今は定時で帰宅できているので、どちらかが犠牲にならずに仕事も家事もできている。子どもができたり、残業が続くとどうなるか分からないし、不安である。定時で全庁的に帰れる雰囲気があれば気は楽になる。周りの理解（職場・夫・親など）が必要。
介護休暇は取得したかったが、係長で現実的に取得できなかった。職場環境上、休暇がとれなかった。多くの管理職が休暇を取得できない状況だと考えている。ライフワークバランスを考える前に、必要な休暇を取得できる環境が必要だと思う。人員の確保と若手の指導が今後の行政の在り方だと思う。
ワークライフバランスのために様々な制度を設けても、利用ができなければ絵に描いた餅だと思います。各人が望むワークライフバランスを実現するためには、個人個人が必要とされる能力の向上に努めるだけでなく、組織のトップや人事部門がリーダーシップを発揮し、職場風土・意識改革を行うとともに、過重労働にならないように各職場での適正な人員配置を行うことが重要だと思います。 また、男性の働き方を変えるのもワークライフバランスを実現するうえで重要だと思います。
ライフワークバランスができず、仕事漬けの日々を送ったこともあります。当然体調を崩し、仕事をしばらく休ませてもらいました。職場にプライベートを重視する人がいて、その人が毎日定時で帰るせいで、他の職員が残業して仕事を終わらせなければならないという悪い職場環境もあると聞いたことがあります。ライフワークバランスの確立の為に、職場内での仕事の分担をなるべく公平にし、退庁時間や有休取得率など、全員の足並みを揃える必要は高いと思います。
仕事にやりがいを感じ、とても大切だと思っています。が、仕事の内容が過密で（これは職場の工夫や努力だけでは解決できないと思っています）休暇をとることが非常に難しいです。仕事と家庭、社会貢献、自分の時間を各々豊かにするためには（今の私の現状では）休暇制度を活用できるようになることかと思います。
生産効率の低い労働（特に公務員？）を行い、社会風土としてサービス残業が求められる現状では、よほどの大企業以外ライフワークバランスなど不可能だと思う。
育児休業等を取得するにはやはり、職場内の理解がかなり大きなウエイトを占めると思う。研修等を頻繁に行い、意識改革をしなければなかなかライフワークバランスが進まないと思います。
ライフワークバランスについて、制度の整備は充分に行われているものと思います。 あと、活用できる風土・状態をどのように作っていくかが大きな課題であり、国をあげての意識改革がどこまでできるかがカギを握っているものと感じています。
民間企業などではほとんどの人が長時間残業していて、帰るのに勇気がいると思います。公的な機関だけでなく、民間にも女性だけでなく皆が残業せずに働きやすい環境をつくらないと、日本経済を考えると意味がない。（労働人口の減少や高齢化社会への対応など）

どれだけ制度が充実していても、制度を利用できる環境がなければ無意味だと思います。まずは職場環境の改善を進めることがライフワークバランスにとって重要ではないかと思っています。
「両立ができる」又は両立とまではいかないまでも「無理をしすぎず」にしなければ働き続けることができない。そのためには周りの理解、家族の協力が必須だと思います。
個々の意識としては大切だと考えている人が多いとは思うが、声をあげると「仕事がしたくない」「場を乱す」等の境目が難しく、不安を感じる人が多いのではないかと思う。ポジティブアクション等と同じように制度としてライフワークバランスが実践できる職場のサポートをするのが良いと思う。私の市でも行政改革を行っているが、そのテーマとして各課に取り組んでもらうのも一つの方法だと思う。
有給休暇や育児休業、特に育児休業については男性は取得できない職場環境ができてしまっています。ライフワークバランスを保つためには、そのような環境を変えていくことが必要だと考えます。
仕事をとるか家庭をとるか、女性も男性も二者択一を迫られていると思います。どちらをとるのも一つの道ですが、両立するのも一つの道であり、片方を犠牲にしなければやっていけない社会の成り立ちに大きな不満を持っています。人事異動があり、新しい所属での初日の４月１日、私は子どもの進級式で仕事を休みました。そのことについて、前所属の上司より注意を受けました。なんかそういう小さな圧力の積み重ねで、これらの積み重ねこそが私の正職員としての働き方を阻んでいくのだと思います。
職場の周りに女性職員がいないため、相談しにくいと思うことが多いです。子どもができても、子どもの体調不良など子どもが理由で休みにくいのではと考えてしまい、仕事を続けるのを難しくなるのかな？と考えてしまいます。
周囲の理解がないと難しいと思います。
バランスとして、Ａ＋Ｂ＋Ｃ＋Ｄ＝100とか、６：４とか、割合を決めてバランスをとるというのは、硬直的でなじみません。ワーク・ライフ・ハーモニーとして、仕事中も行動や知識が地域生活や育児と関係していたり、その逆だったり、それが、いつも変化しながら豊かな日々につながるよう意識して暮らしています。男性の家事能力の向上は必須。時間があって、ワーク・ライフ・ハーモニーの機会がない人が男でも女でも長時間労働文化を作りたがる。
各個人によってライフワークバランスが異なるとは思うが、やはり男性、特に50歳以上のライフワークバランス（時間の割合も含めて）は仕事のウェイトが高いと感じる。その男性が上司となると、仕事に割く時間も長いため、仕事の判断が遅く部下の仕事に影響を与える。ライフワークバランスを叫んでも、仕事のマネジメントをする人がその意識を持ってマネジメントしないと難しいと思う。
ライフワークバランスは結局のところ、自身の努力と周りの理解であると思う。周りに理解を得るためには、日ごろから自分自身の努力が必要であると思う。育児休業の夫婦の割合については、それぞれの家庭によって事情が異なると思うため、理想的な割合というのはないと思う。
家庭を持ち子どもを育児している中で、仕事と家庭の両立はとても厳しいものがあります。人員配置がぎりぎり業務がまわる程度なので（残業を入れて）休暇を取るにも必要最小限でしかありませんが、介護休暇とか必要なものは必要時とれるような環境作りが必要です。日頃からライフワークバランスがとれるよう適正な人員配置を含め業務分担の見直ししないと理想には遠く疲労感が解消できませんが見直しをする余地もほとんどない状況です。

制度はある程度整っているがそれを利用しにくい職場風土が課題である、自分の理想のライフワークバランスの実現のためには職場の環境整備が不可欠との意見が多かった。

職務での責任を果たさず権利のみを主張する人との境界線を適正にするためにも、職場の共通認識としての「ライフワークバランス」が必要との意見もあった。

意識改革について

ライフワークバランスという言葉がしだいに広まり、仕事だけでなく、家庭や趣味など幅広く活動することについて、以前と比べ、私達の意識も随分変わってきたように思います。 ライフワークバランスを充実させることにより、見識を深め、視野も広がり、職務に対する見方やアプローチも変わり、内容もUPさせることができるのだと思います。 “何がなんでも” ということになるとしんどいですが、良い形でライフワークバランスが浸透していくことを望みます。
今は定時で帰宅できているので、どちらかが犠牲にならずに仕事も家事もできている。子どもができたり、残業が続くとどうなるか分からないし、不安である。定時で全庁的に帰れる雰囲気があれば気は楽になる。周りの理解（職場・夫・親など）が必要。
ワークライフバランスのために様々な制度を設けても、利用ができなければ絵に描いた餅だと思います。 各人が望むワークライフバランスを実現するためには、個人個人が必要とされる能力の向上に努めるだけでなく、組織のトップや人事部門がリーダーシップを発揮し、職場風土・意識改革を行うとともに、過重労働にならないように各職場での適正な人員配置を行うことが重要だと思います。 また、男性の働き方を変えるのもワークライフバランスを実現するうえで重要だと思います。
男性が夫になった時点で、ロールモデルになるような上司・同僚が必要だと思います。広義では男性に意識をかえてほしい。
育児休業等を取得するにはやはり、職場内の理解がかなり大きなウエイトを占めると思う。研修等を頻繁に行い、意識改革をしなければなかなかライフワークバランスが進まないと思います。
ライフワークバランスについて、制度の整備は充分に行われているものと思います。あと、活用できる風土・状態をどのように作っていくかが大きな課題であり、国をあげての意識改革がどこまでできるかがカギを握っているものと感じています。
民間企業などではほとんどの人が長時間残業していて、帰るのに勇気がいると思います。公的な機関だけでなく、民間にも女性だけでなく皆が残業せずに働きやすい環境をつくらないと、日本経済を考えると意味がない。（労働人口の減少や高齢化社会への対応など）
理想のバランスに近づけるのはなかなか難しいですが。常に意識を持ちながら生活していかないといけないと思っています。もっと、個人や職場での意識が高まっていけば良いと思います。
家族間でのバランスの問題もあるかと思いますが、職場が遠い場合や職種・立場などでそれぞれ役割が大きく変わります。私の場合、朝の準備は妻が、送迎と夜は夫がという形をとってます。
色々な制度の充実も必要ですが、カギとなるのは意識改革（特に男性の！）だと思う。家庭でのあり方については自分の両親を見て育つので、家では子どもたちの視線を気にしながら夫婦共同で家事をこなしています。今の子どもたちが働くころには理解ある上司が増えていることを願います。
各種特別休暇取得者の中には仕事上の責務を果たさず、私生活のみを充実させようとする者がいるような印象がある。単に「各種特別休暇の取得＝ワークライフバランス」ではなく、あくまでもワークを果たしたうえでのライフなので、本来の意味を浸透させていく必要があると感じる。
制度は充実してきても、管理職や上司の意識に各課バラつきがあるように感じる。A課では特別休暇どころか有休も取りづらいが、B課では取りやすい、等。管理職も表立っては休暇取得や定時・時短退庁について言わないが、快く思っていない人がおり、その部署では職場風土も悪いように思える。現行の方々の意識改革…はかなり難しいと思うが、次世代の管理職に期待したい。
既婚子持ち女性で、なおかつ職業をもっている場合、まだまだ男性よりも負担が多いと日々感じている。女性の活躍を促進するとはあるが、まだまだ世の中が妻や母親としての役割を女性に期待することが多く、そのような考え方が変わっていかない限り、負担は大きいままだと思っている。現在は過渡期で、もう少しすれば既婚子持ち女性でも働きやすくなる世の中がくるのではないか（来て欲しい）と期待はしている。
一度きりの研修や一部の人が参加しても何も変わらないと思う。
今後も職員数の減少が見込まれる中で、ライフワークバランスの実現に必要なことは、職員の精鋭化と相互理解（誰が抜けても業務が滞らない体制の充実）と、「お互い様」の精神だと思う。「ワークライフバランス」ではなく「ライフワークバランス」としているのは意図的な考えがあるのか？

仕事と家庭の両立は、現状では難しい。現行制度をしっかり取得するよう全庁的な取り組み、意識改善が必要と思います。休まないのが当たり前、残業が当たり前と考えている人がいる現状を改善する必要があると思います。
ライフワークバランスの理想形は、それぞれの家族構成に左右されるところが大きいと思います。特に子どもがいる家庭では、中学生ぐらいまでは家庭にかかる比重は大きく、自分のために時間を作ることは難しいです。それはまだ「女性は家を守る」という意識が根底にあるからかもしれません。「最後に家庭を守るのは女性」だという意識があるから、まずは家庭を一番にと思うのかも。また子どもは勝手に育ちはしますが、（他の人の力も借りてですが）時間がない中で社会に出て、しっかりやっていける子どもに育てるのは大変なことだと思います。子どもに時間をかけれないことが女性にとっては大きな罪悪感となっている。だからこそ、この時期の女性は自分のための時間をもつのが難しいのではないでしょうか。
「残業時間が多いほど仕事ができる人」といった考えをもっている人がまだまだ多いように思います。
働きすぎることなく、適度に自分の時間をとれるような働き方ができれば良いと思います。自分のために使える時間が取れると、気分転換や自己を高めるための勉強の時間として使えます。その結果、仕事に活かすことができ、良い環境が生まれます。
日本人の長時間労働を是とする意識を根本的に変える必要があると思います。土日に出勤して、振り替え休日を満足に取れない状況には大きな疑問を覚えます。休むためには、個人の努力も必要ですが、限界があります。
バランスとして、A＋B＋C＋D＝100とか、6：4とか、割合を決めてバランスをとるというのは、硬直的でなじみません。ワーク・ライフ・ハーモニーとして、仕事中も行動や知識が地域生活や育児と関係していたり、その逆だったり、それが、いつも変化しながら豊かな日々につながるよう意識して暮らしています。男性の家事能力の向上は必須。時間があって、ワーク・ライフ・ハーモニーの機会がない人が男でも女でも長時間労働文化を作りたがる。
各個人によってライフワークバランスが異なるとは思うが、やはり男性、特に50歳以上のライフワークバランス（時間の割合も含めて）は仕事のウェイトが高いと感じる。その男性が上司となると、仕事に割く時間も長いため、仕事の判断が遅く部下の仕事に影響を与える。ライフワークバランスを叫んでも、仕事のマネジメントをする人がその意識を持ってマネジメントしないと難しいと思う。
日本では、時間外労働の削減をすれば調和がとれた生活になると考えていると思う。せっかくできた時間をどのように使うのが良いのかなど、意識改革も必要と考える。
ライフワークバランスは結局のところ、自身の努力と周りの理解であると思う。周りに理解を得るためには、日ごろから自分自身の努力が必要であると思う。育児休業の夫婦の割合については、それぞれの家庭によって事情が異なると思うため、理想的な割合というのはないと思う。
以前、安藤哲也氏（ファザーリング・ジャパン代表 ワークライフバランスでの講演等をされている方）の講演会で、「家庭と仕事を天秤にかける『やじろべぇパパ』ではなく、仕事も育児も地域活動も趣味も、すべての要素をブレンドした『寄せ鍋人生の鍋奉行パパ』になることが、人生を豊かにしてくれる。笑っている父親は、仕事ができる、そして、家庭でも地域でも頼られる存在になる。」という趣旨の話を聞いたことがある。元々私の中では、仕事と家庭が100になるという考え方で、仕事が重くなると家庭がないがしろになる傾向が強く、その均衡をどう保つかに苦心していた。安藤氏の、どっちが重い、軽いではない考え方は今までの価値観を大きく変える機会となった。仕事と家庭が合計100になるという考え方から脱却することが必要なんだと改めて感じている。
ライフワークバランスの実現のためには休暇の取得等の長時間労働を防ぐという時間的なものだけではなく精神的にバランスのとれた生活を目指すことが必要だと思う。管理職になると、男女問わず、労働時間の長短を問わず、仕事を家に持ち帰ったり、悩みを抱えたままプライベートを過ごすことも多いと思う。特定の個人に負担が集中しないように上司・部下と問わず各個人が果たすべき役割の為に必要な能力を向上させて、組織が有効に働くよう健全化することが、ライフワークバランスにつながると考えます。

長時間労働ありき、休暇は取らないのが当たり前といった意識の改革、特に仕事をマネジメントする人の意識改革が不可欠であるとの意見が多かった。

同時に、個々人の意識や努力も重要であり、権利と責任のバランスも図っていくべきとの意見も多かった。

また、仕事と生活は「バランス」ではなく、互いに作用しあって調和していく「ハーモニー」であるとの意見もあった。

業務改善について

上司より有休をとるように言われても、業務量が変わらなければ他の日に時間外したり、持ち帰ることになって意味がない。課全体での業務見直しが必要だと思う。
長期休暇をとる場合には、それにより負担が生じる人の給料を上げるなどのメリットがないと、正直つり合いが取れない。また、課によっては残業が常態化しているので、ワークシェアリングを導入し、給料は安くなってもよいので、１人１人の負担を少なくしてほしい。
管理職になる前は、適度に休みを取り、家族との時間を取ることもできました。しかし、管理職になると、部下の労務管理等で業務量は増え、代わりの職員もいないため、休暇も取りにくくなりました。子育て期の30代後半～40代の世代は似たような状況ではないでしょうか。 結局のところ、最も会社に貢献を求められる（或るいは貢献できる）時期と家庭で最も必要とされる時期が重なっていることが、ライフワークバランスが浸透しない原因だと思います。
生産効率の低い労働（特に公務員？）を行い、社会風土としてサービス残業が求められる現状では、よほどの大企業以外ライフワークバランスなど不可能だと思う。
個々の意識としては大切だと考えている人が多いとは思うが、声をあげると「仕事がしたくない。」「場を乱す。」等の境目が難しく、不安を感じる人が多いのではないかと思う。ポジティブアクション等と同じように制度として、ライフワークバランスが実践できる職場のサポートをするのが良いと思う。私の市でも行政改革を行っているが、そのテーマとして各課に取り組んでもらうのも一つの方法だと思う。
取得する側の意識の問題や職場の受け入れ体制の理解の問題よりも、取得する職場に人的フォローがあるような制度設計が必要！
必要最低限の人数で仕事をやらなければならなくなった結果、誰かが休めば必ず周りの同僚にしわ寄せがいく構造になっており、自分だけライフワークバランスを実践することはできない。組織として、働き方の考えを変え、仕事の進め方を組織全体でマネジメントできれば少しはライフワークバランスが見えてくるのではないかと考える。
日本人の長時間労働を是とする意識を根本的に変える必要があると思います。土日に出勤して、振り替え休日を満足に取れない状況には大きな疑問を覚えます。休むためには、個人の努力も必要ですが、限界があります。
最大の課題は、男女とも長時間労働の解消にあると思います。財政状況が厳しく、職員を今後増やせない中でいかにして仕事量を減らせるのかがポイントになると思います。地域分権に伴う仕事量の増加、少子化に伴う仕事量の増加、高齢者の増加によりきめ細やかな対応に伴う仕事量の増加。これに対して、外部への委託や非正規雇用などで対応しているところですが、年々超過勤務が増えている状況。まず、終業時刻を今一度意識し、退庁することが当たり前であることをめざし、もう一度今行っている仕事を見つめ直し、思い切って切ることから始めていかなければならないと思います。
公務員を志望した理由の一つは、ワーク・ライフ・バランス（当時はそのような言葉はなかったが）を保つことができると考えたからである。実際には市役所業務も多様化し、人員も削減されている中では、ワーク・ライフ・バランスを保つことも難しくはなってきているが、配属される所属や担当業務によって大きな差が生じるのは問題であると思う。定数管理や人事配置を業務実態に沿ってフレキシブルに対応できるようにするとともに、非正規職員の配置によりワークボリュームの均一化を図ることが大切だと感じる。その上で業務が多い、年休取得率が低いという場合は、本人の能力や資質の問題もあるかと考える。
家庭を持ち、子どもを育児している中で仕事と家庭の両立はとても厳しいものがあります。人員配置がぎりぎり業務がまわる程度なので（残業を入れて）休暇を取るにも必要最小限でしかありませんが、介護休暇とか必要なものは必要時とれるような環境作りが必要です。日頃からライフワークバランスがとれるよう適正な人員配置を含め、業務分担の見直しをしないと理想には遠く、疲労感が解消できませんが、見直しをする余地もほとんどない状況です。
特に部下に対して、理想的なワークライフバランスの実現を目指して、日々業務改善に取り組む必要性は感じているものの、複雑化、多様化する業務の対応に追われ、申し訳なく思い悩んでおります。
ライフワークバランスの実現のためには休暇の取得等の長時間労働を防ぐという時間的なものだけではなく精神的にバランスのとれた生活を目指すことが必要だと思う。管理職になると、男女問わず、労働時間の長短を問わず、仕事を家に持ち帰ったり、悩みを抱えたままプライベートを過ごすことも多いと思う。特定の個人に負担が集中しないように上司・部下と問わず各個人が果たすべき役割の為に必要な能力を向上させて、組織が有効に働くよう健全化することが、ライフワークバランスにつながると考えます。

限りある人員のなかで、多様化・複雑化する業務を遂行するためには、組織全体で働き方改革、業務の見直し、業務配分の均衡化を図る必要があるとの意見が多かった。

人員配置について

公務員の人員が減らされすぎたため、時間内に仕事を終わらせられない。回していこうとすれば何かを後回しにし、その業務は取り返しのつかない状況になっていることが多くなってきた。上司の者は何となく仕事をこなせているからといって、現状の人数にしている様では、ワークライフバランスは望めないのではないでしょうか。
理想を求めるためには仕事の量と人的配置などを見直さない限り難しい課題と思う。
現行の人員配置では、不可能。
業務が年々増えてきているが人員は増えない。特定事業主行動計画が策定されてはいるが、有名無実な存在になっている。
取得する側の意識の問題や職場の受け入れ体制の理解の問題よりも、取得する職場に人的フォローがあるような制度設計が必要！
必要最低限の人数で仕事をやらなければならなくなった結果、誰かが休めば必ず周りの同僚にしわ寄せがいく構造になっており、自分だけライフワークバランスを実践することはできない。組織として、働き方の考えを変え、仕事の進め方を組織全体でマネジメントできれば少しはライフワークバランスが見えてくるのではないかと考える。
家庭を持ち子どもを育児している中で仕事と家庭の両立はとても厳しいものがあります。人員配置がぎりぎり業務がまわるる程度なので（残業を入れて）休暇を取るにも必要最小限でしかありませんが、介護休暇とか必要なものは必要時とれるような環境作りが必要です。日頃からライフワークバランスがとれるよう適正な人員配置を含め業務分担の見直ししないと理想には遠く疲労感が解消できませんが見直しをする余地もほとんどない状況です。
人が足りていない中でバランスをとれと言われても無理。人件費をまず減らす考えを改めなければ犠牲になるのは従業員ばかりである

業務量と人員のバランスがとれておらず、ワークライフバランスを図ることは困難であるという意見が多かった。

だからこそ、今一度業務や働き方を見直すとともに、適正な人員配置が必要との意見もあった。

制度の充実について

ただ休業・休暇を取得するだけでライフワークバランスとは思わない。休業・休暇を取得しやすい環境。管理職の意識改革及び適材適所への業務配分、配分した業務の管理による、人事政策と管理職の育成も必要であると考える。 また、育児中の若手職員の給与で、配偶者が専業主婦であれば、育児休業を取得すると収入が減るので、取得できない。共働きでも収入については休業取得の重要ポイントではないかと考える。
ワークライフをより有効にするためには、休暇の制度や有給休暇の完全消化など強制するのも一つの手だと思います。
まだ、現行制度のことをよく知らない人が多数いると思うので、もっと知る機会があればいいと思います。
仕事の総量をどのくらいの人数でやっていくのか。適切な人的労力が確保できれば、休暇もとりやすいだろうし、定時に仕事を終え、帰宅することも可能になるだろう。育児休業や特別な休暇はもちろん取得していく方向が望ましい。しかし、育児休業が３年に延長になり、その代替は臨時職員で対応し、周りの者はやはりみんなムリをすることになる。とりやすい環境を整えていくことにより、取得がすすむのではないか。
制度がある以上活用されなければ全く意味がないと思うので、制度の仕組みだけでなく実際に活用されているかも含めて統計的に検証し、活用の率や数が具体的に向上すればよいと思います。もし活用があまりされていない場合はどの部分がうまくいっていないのかを明らかにしてから、仕組みや運用の変更を行ってほしい。（みんな制度の詳細や運用についてはよく理解していない人が多いと思う。特に男性）

制度はあるが、知られていなかったり、使われていない現状にあるので、原因を分析し制度の改善を取り入れるなどして、もっとつかえる制度にすべきとの意見があった。

そ　の　他

本当に仕事の同僚には恵まれずしんどいです。家庭も問題があったりホンマに休息できない。自分の勉強不足はわかっているが、毎日おもしろくないので勉強する気にならない。 本来なら定年後のことを考えながら公私ともいい人生を送っていかなければならないのに情けない。
休暇については、公務員は恵まれている（取りやすい環境である）と思う。
現在、残業せざるを得ない職場にいるが、残業代請求時に上司がさらに上の上司に謝っている場面を見たことがある。喜んで残業しているわけではないのに、生活も犠牲にしているのに、なぜ残業代の請求が悪いことになっているのか理解できなかった。給料以外の請求が悪いなら、家賃手当、交通費請求、扶養手当も悪いという判断になるのではないか。
これからの人口減少社会においては、経済と家庭生活の両立は難しいと考える。まず、国は経済力を優先して幸福を目指すのか、家庭生活を優先して幸福を目指すのかを決める必要があると思う。
自分が置かれた状況で、自らの生活をいかに最善の状態にするか考えた方が精神衛生上良いし、現実的ではないでしょうか…。
女性が活躍するためには欠かすことができない考え方。その取り組みを進めていくべき課で、その取り組みができていないのが残念です。
ライフワークバランスと一言で言っても難しく、女性であっても管理職になることを希望する場合は仕事の領域が多いだろうし、希望しない私のような場合は家庭生活の領域が多い。勤務先がそれを聞きとり、なるべく希望どおりに勤務させてもらえばいくらでもバランスを保つことができる。「女性が活躍しなければならない」なんて考えは私にとっては迷惑でしかない。自己申告書に毎年その旨を記入しているが、ほぼ活用されてないように思われる。
人によって理想のバランスも違うし、人生の時期にもよると思うので、一定に定めにくいものだと思います。ただ、何かの目安がないと一つの物事に力を注ぎたいタイプの人は、意識せずに偏らせてしまいそうですよね。

ⅲ．ライフワークバランスの充実に向けて

今回のアンケートで、男女ともに年齢に関係なく回答者の約80%がやりがいをもって仕事ができていることがわかりました。

一方で、管理職になることを希望しない回答者は、男性58.8%、女性75.6%（年代別平均値）となり男女の差が顕著となりました。希望しない理由は、女性は「家庭と仕事の両立が困難だから」、男性は「自信がないから」に回答が集中していました。これは、女性が働くうえで、仕事と家庭の両立をしなければならない（両立できない場合は女性が家庭を優先するべき）という従前の考え方が男女ともに存在しているからかもしれません。

また、ライフワークバランスの改善には有給休暇の取得や定時退庁など、今ある制度の有効活用が必要ではないかという結果となりました。ライフスタイルが多様化する中で、なりたい自分になるためには、働き方の見直しや意識改革が必要です。ライフワークバランスを充実させることで、個々の時間や気持ちにゆとりができ、男女ともに家庭と仕事の両立がしやすい環境となります。活躍の場を仕事に限定することなく、家庭生活や地域・社会活動、個人の領域へ広げ、男女ともに自分らしい生き方を選択しながら自己成長していくことが必要です。

私たち「女性の活躍促進研究会」では、男女ともにライフワークバランスを保ち、女性にも男性にも働きやすい社会となることが重要だと考えています。この資料が男女ともに活躍できる職場づくりに役立つことを望んでいます。

最後になりましたが、アンケートにご協力いただきました皆様、ありがとうございました。

吉田　依子（四條畷市）
　働き続けてきた中で、仕事中心＝当然の生活。家事育児何とかこなし、地域社会、個人の領域後回し。休暇取得に後ろめたさを感じてきた日々。この研究会では「それってどうなの？」「こういう考え方あるよね」など多くの気づきがありました。
　次年度さらに学び、発信したいと思います。

安田 美有希（四條畷市）
　研究会を通じて、女性だけではなく男性も社会での生きにくさを感じていることを学びました。女性の活躍する社会を実現していくために、次年度では自分自身がどのように行動していくことができるか考えていきたいと思います。

水野　千恵（八尾市）
　研究会を通じて女性の働き方やライフワークバランスについて検討し、自分自身の働き方や生活について見つめ直す良い機会をいただきました。次年度は働くすべての人のライフワークバランスの充実を基に、女性が働き続けやすい社会を目指すために何が必要であるかを考えていきたいです。

石本　友美（事務局）
　自分らしくあるために、何が本当の課題なのか。自らの意識や職場風土、今ある制度に対する理想と現実など、様々な角度から視野を広げる機会をいただきました。女性であることを楽しみながら、周りも元気になる職場環境をつくっていきたいです。

次年度に向けて 研究員からのメッセージ

八木　千尋（高石市）
　研究会に参加し、永田先生と研究員の皆さんから、いい刺激をたくさんいただきました。自分自身を改めて見つめ直し、自分に何ができるのかを考えながら、行動していきたいと思います。

田伏 真由美（門真市）
　研究会を通して今後のライフワークバランスについて考える機会になりました。制度をいかに有効に使えるか！使えるようにしていくかが大事ですね!!

池田　智子（池田市）
　自分のキャリアとは、最適なライフワークバランスとはを、じっくりと考える機会となりました。男女問わず働く全員が、各自の最適なライフワークバランスを実現できる職場づくりを目指して、これからも学び、発信していきたいです。

藤井　紫津子（茨木市）
　研究会を通して、自分自身の考えをしっかり持ち、ライフキャリアを思い描くことの大切さを改めて感じました。次年度は、“ライフワークバランス”はもちろんのこと、女性のキャリア形成・人材育成など、女性の働く場での活躍に関する研究を深めていきたいです。

村田　恵実（八尾市）
　女性の活躍は、男性にとっても生きやすい社会となるよう求められていることを学びました。また、コミュニケーションの重要さを再認識するとともに、自分の人生についても考えるきっかけとなりました。今後も働きやすい職場環境・風土づくりについて、知識を深めていきたいです。

岸本 美香保（茨木市）
　女性の活躍といえば、経済的な領域での活躍を求められていると思っていましたが、研究会を通して、人生を長期的な視点でとらえ、様々な役割を果たすときにうまくバランスをとることが、自身にとって本当の活躍であると気づくことができました。

女性の活躍促進研究会通信

女性の活躍　おもて・うら

マッセOSAKA
女性の活躍促進研究会
平成28年３月　発行

平成28年４月から女性活躍推進法が施行となり、何かと話題の“女性の活躍”。朝早くから夜遅くまで働き、休みも家事・育児に奮闘する“スーパーウーマン”が頭に浮かぶ人も多いのでは。
『これって、とってもデキる人にしかできないんじゃないの？』
『家事も育児も仕事もがんばってるけど、まだ“活躍”せなあかんの？』
“女性の活躍”には賛成だけど、なんだかしっくりこない…。

”女性の活躍”ってなんやろう？

上記のような思いを抱きながら、「真の女性活躍とは何なのか」を研究するため、府内６市から９人の女性研究員が集まり、平成27年５月にマッセＯＳＡＫＡ主催『女性の活躍促進研究会』が発足しました。
永田先生の指導助言のもとで、女性の働き方やライフワークバランスなどを研究しています。これまでの研究活動を通して、私たちが感じたことや気付いたことをご紹介します。
【参加研究団体：茨木市・門真市・四條畷市・摂津市・高石市・八尾市（６団体）】

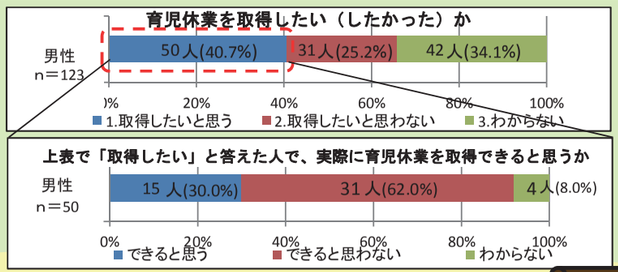
★指導助言者★
大阪市立大学大学院
創造都市研究科
准教授 永田潤子 先生

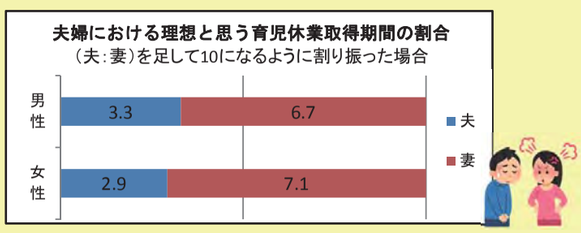
海上保安庁の幹部を養成する海上保安大学校初のただ一人の女子学生として入学。26歳で女性初・最年少で巡視船船長に。その後埼玉大学大学院政策科学研究科（現：政策研究大学院大学）にて政策分析修士号を取得、大阪大学経済学研究科博士後期課程（単位取得満期退学）にて経営学、意思決定について研鑽。2003年４月より現職。
専門は、公共経営論（ＣＳＲを含む）や個人・組織の関係、組織のマネジメントであるが、男女のパートナーシップや女性のキャリアアップ、中学生・高校生などへのキャリアデザインなどについても多数講師を務めている。

女性の活躍にむけて　～男性・女性それぞれの立場から～

男もつらいよ

仕事と生活の両立が話題となることが多くなっています。
アンケート調査（詳細裏面）では、男性の約半数が「育児休業を取得したい」と思っていることがわかりました（右図参照）。しかし、**「周りに迷惑がかかる」「男性だと理解されない」**などの理由で、実際には取得ができないと思っている人が多いようです。
“男性は残業するのが当然である”といった固定的な性別分業意識から、男性には働き手としての過度な負担がかかっており、男性は男性であるがゆえに抱える「生きにくさ」があるようです。



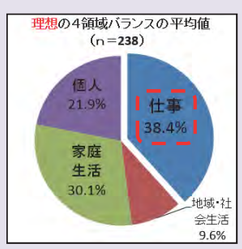


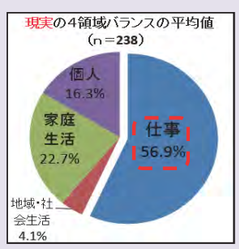
育児休業の取得状況については、女性がほぼ100%、男性は数%と言われていますが、男女ともに「取得したいと思う期間」はアンケート調査ではほぼ同率の理想となっています（左図参照）。理想の割合はこれが正解というものではありませんが、男性も育児や家事に参加したい意欲を持っていることが分かります。
でも、いざ男性が家事をしようとお皿を洗ってみても、「洗い足りない。自分でやったほうが早い！」などと女性が不満を抱く場面も。女性自身が気づかないうちにバリアを張って、男性の育児や家事参加の機会を奪ってしまっているのかもしれません。
そういえばと思い当たる節のある方、ちょっとバリアを崩してみませんか。

女性のバリア

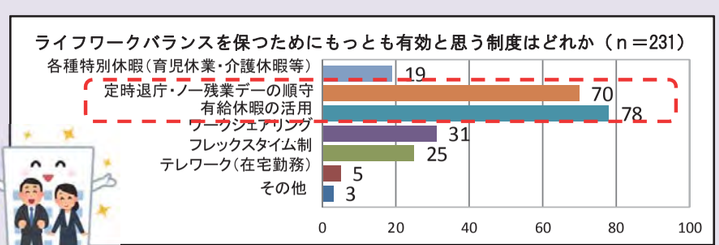
ライフワークバランスを保つために

アンケートで、「仕事、地域社会、家庭、個人」の４領域でエネルギーをかける割合の“理想”と“現実”を尋ねたところ、全体的に“現実”には“理想”よりも仕事にエネルギーを費やしていると感じている人が多いことが分かりました。





そこで、ライフワークバランスを保つためにもっとも有効と思う制度について尋ねたところ、「有給休暇の活用」と「定時退庁」がダントツの結果に。



あなたの理想のライフワークバランスに近づけるため、仕事以外の領域にエネルギーをかけ、休暇取得や定時退庁することは悪いことではありません。
メリハリある働き方をすることで、休暇取得・定時退庁しやすい環境になるのかもしれません。できることをあなたから。一歩踏み出してみませんか。

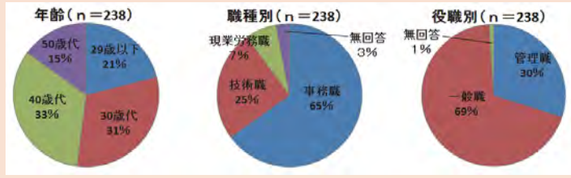
バランスからハーモニーへ

研究会では**ワークライフバランス**ではなく、**ライフワークバランス**という言葉を使用しています。これには、仕事と家庭の両立という意味だけではなく、「自分の人生（＝Life）における様々な役割を果たすための活動（＝Work）のバランス」との思いがあります。
仕事に日々追われ、「バランスなんて言ってられない」という人もいるかもしれませんが、仕事において付加価値を提供し、成果をあげるためには、広い視野や知識、スキルなどが必要であり、それらは仕事以外の場で身に付くことも多いのです。
最近では、**ワークライフハーモニー（仕事と生活の調和）**や**ライフワークシナジー（仕事と生活の相乗効果）**という表現も使われるようになってきています。
仕事と生活がともに充実することで、互いに刺激し合い、いい影響を与え合う「仕事と生活の好循環」が生まれるのです。
仕事を充実させるためにも、仕事以外の生活を充実させることはとても意義のあることだと改めて気づきました。

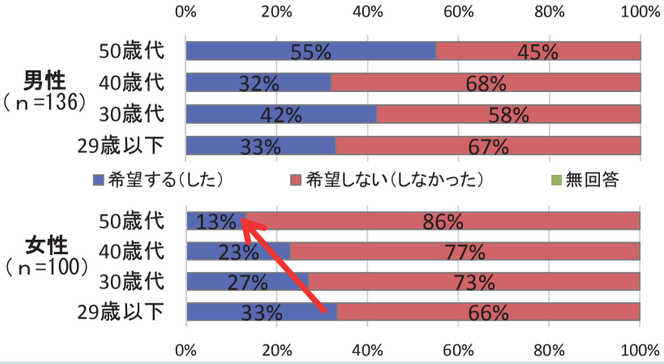
★★「ライフワークバランス」の実態について調べてみました★★

本研究会では調査研究の一環として「ライフワークバランス」についてのアンケート調査を実施しました。
ここでは、アンケート結果の中から、４領域の１つである「仕事」に関する項目についてクローズアップしました。

◆調査概要◆
●調査名称　「ライフワークバランス」実態調査アンケート
●調査対象　研究員が所属している府内６市の職員300人
●有効回答数　238人（女性100人、男性138人）
●調査方法　質問紙調査法
●調査期間　平成27年10月28日～平成27年11月20日

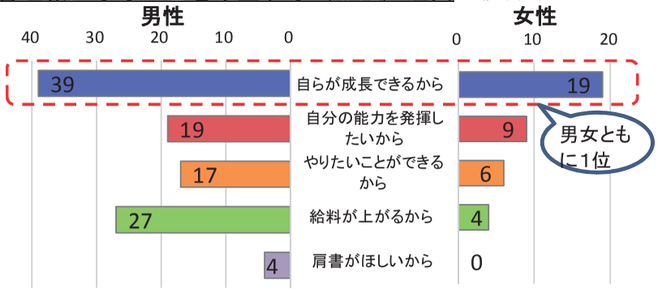


管理職になることを希望するか（またはしたか）



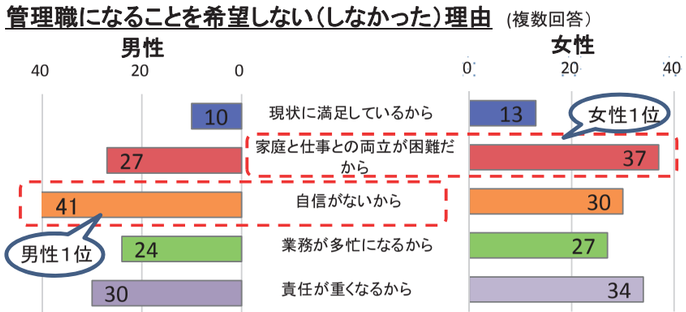
女性は年齢が上がるにつれ、希望する（した）人が少なくなる傾向にあるが、男性は多くなる傾向にあった。

管理職になることを希望する（した）理由 （複数回答）



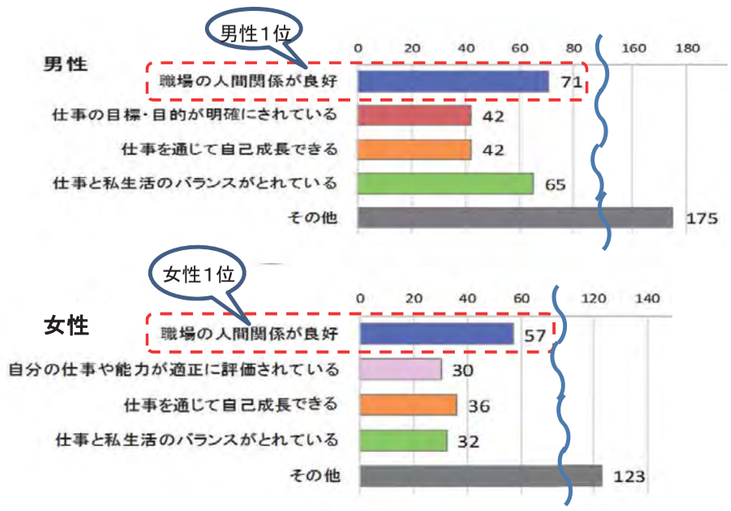
男女ともに「自らが自己成長できるから」が最も多かった。
次に、女性で多いのは、「自分の能力をさらに発揮したいから」であり、男性では、「給料が上がるから」であった。

管理職になることを希望しない（しなかった）理由 （複数回答）



女性で最も多いのは、「家庭と仕事の両立が困難だから」であり、男性で最も多いのは、「自信がないから」であった。
次に多いのは、男女ともに「責任が重くなるから」であった。

やりがいをもって仕事をするために何が必要か （複数回答）



男女ともに「職場の人間関係が良好」が最も多かった。
他には、「仕事と私生活のバランスがとれている」や「仕事を通じて自己成長ができる」が多かった。

女性と男性の活躍促進と言いつつも、女性は自らのキャリアに見通しを持ちづらく、男性は働くことへの過度の負担を抱えがちで、仕事と家庭の両立がしづらいといった課題を抱えていることが見て取れました。

アンケートの集計結果はマッセOSAKAホームページをご覧ください。
http://www.masse.or.jp/kenkyu/kenkyukai/kenkyu_hokoku.htm

女性のポジティブ・アクションの必要性

いま、女性の積極的登用（ポジティブ・アクション）が進められています。なぜ女性のポジティブ・アクションが必要なのでしょうか。
それは、今まで男性の視点が中心となって構成されていた文化の中に、女性の文化が加わることにより、様々な付加価値が生まれ、活力ある社会に変わる力を秘めているからなのです。さまざまな文化をもった人の中で政策決定をすることは、職場文化全体を変えるきっかけになると期待されます。
アンケート調査では、管理職になりたいと思っている女性は若い世代で微増傾向がみられます。女性も男性も、これからもっと多くの人が管理職になりたいという気持ちが持てるように職場環境づくりをすすめたいですね。

※ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供する暫定的な措置

永田先生からのコメント

今回のテーマとした“ライフワークバランス”、これは仕事と子育ての両立だけを指すのではありません。また、キャリアという言葉も、「職業や職歴の足跡（ワークキャリア）から、「仕事、学習、余暇、家事、育児や介護を含む人生における主要な役割を全て視野にいれた足跡（ライフキャリア）」を指すようになりました。
女性の活躍は、責任や役割が増え大変になると考えていますか？それとも男性も女性も自分の人生の選択肢を増やす機会だと捉えていますか？　確かに制度や仕組みの確立は必要ですが、「ますは自分のキャリアや生き方を考えること、変化を起こすチャンス。」と、研究員のみなさんと議論しました。

２．参考資料

ⅰ．アンケート用紙 …… 37

ⅱ．本研究会の活動記録 …… 42

ⅲ．研究員名簿 …… 44

ⅰ．アンケート用紙

○○市

「ライフワークバランス」実態調査アンケート

女性の活躍促進研究会

近年、女性の活躍が推進される中、様々なライフイベントを迎える女性が自らの能力を発揮し、多様な働き方を実現するには、男女共に更なる意識変革が必要となっています。

本研究会では、男女問わず一人ひとりの力が発揮できる具体的な方策について自治体女性職員が研究員となり、大阪市立大学大学院創造都市研究科准教授　永田潤子氏の指導のもと、調査研究を進めています。その一環として、この度各自治体職員の「ライフワークバランス」について男女全世代の職員から抽出し、アンケート調査を実施することといたしました。

つきましては、お手数ですが下記の問いについて、日頃どのように感じているかご記入いただき、意識調査にご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

なお、調査の結果は統計的に処理をしますので、個人が特定されることはありません。ご多忙中誠に恐縮ですが、ご協力お願いいたします。

マッセOSAKA「女性の活躍促進研究会」研究員

永田　潤子　（指導助言者）	池田　智子　（摂津市）
藤井　紫津子（茨木市）	岸本　美香保（茨木市）
吉田　依子　（四條畷市）	安田　美有希（四條畷市）
田伏　真由美（門真市）	水野　千恵　（八尾市）
村田　恵実　（八尾市）	八木　千尋　（高石市）

◆回答方法◆　　回答は、当てはまる数字に○をお願いします。

（特に記載のない場合は１カ所を選択してください。記入が必要な際は適宜、記入欄に追記ください。）

◆回答期日◆　　**平成 27 年 11 月 20 日（金）消印有効**

※同封しております封筒にて返信頂きますようお願いします。

※なお、このアンケートに記載中の用語については以下のこと指します。

- 「育児休業」：地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき３歳に満たない子を養育するために、３歳の誕生日の前日まで休業できる制度のこと。
- 「特別休暇」：結婚休暇や産前産後休暇、出産補助休暇、子看休暇、服喪休暇など特定の要件の下で承認される、各市規定の有給休暇のこと。
- 「休業制度」：育児休業や自己啓発等休業など特定の目的・要件の下で承認され、一定期間取得する無給休業のこと。
- 「育児短時間勤務」：小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度のこと。（ただし、各市町村によって導入状況が異なります。）

○○市

◎はじめに、属性についてお尋ねします。

①性別	1、女性　　2、男性
②在職年数	年目
③年代	1、29 歳以下　2、30 歳代　3、40 歳代　4、50 歳以上
④役職	1、管理職　　2、一般職（管理職以外）
⑤配偶者有無	1、あり （配偶者の雇用形態：　常勤 ・ パートタイム等 ・ 働いていない ） 2、なし
⑥子ども有無	1、あり（子どもは？：1、就学前　2、小学生 3、中学生　4、高校生以上）※複数回答可 2、なし
⑦職種	1、事務職　2、技術・専門職（保育・福祉・土木等）　3、現業労務職

Q1．やりがいをもって仕事ができていますか。

1、かなりできている　　2、それなりにできている

3、あまりできていない　　4、まったくできていない

Q2．やりがいをもって仕事をするために何が必要と思いますか。

（3 つまで選択してください）

1、責任のある仕事ができる	2、やりたい仕事ができる	3、職場の人間関係が良好
4、自分の意見を聞いてもらえる	5、仕事の目標・目的が明確にされている	6、目標となる上司・先輩がいる
7、仕事の成果に応じた給料（報酬）がある	8、自分の仕事や能力が適正に評価されている	9、仕事を通じて自己成長できる
10、仕事と私生活のバランスがとれている	11、仕事を通じて、他人から感謝される	12、その他 （　　）

Q3．管理職への昇格・昇進についてお尋ねします。

3-1．管理職になることを希望しますか。すでに管理職の方は、管理職になることを希望しましたか。

1、はい　→　3-2．へ　　2、いいえ　→　3-3．へ

3-2．管理職になることを希望する（した）理由は何ですか。

（3 つまで選択してください）

1、肩書がほしいから　　2、給料が上がるから

3、やりたいことができるから　　4、自分の能力をさらに発揮したいから

5、自らが成長できるから

6、その他（　　）

→　Q4．へ

〇〇市

3-3．管理職になることを希望しない（しなかった）理由は何ですか。
（3 つまで選択してください）

1、責任が重くなるから
2、業務が多忙になるから
3、自信がないから
4、家庭と仕事の両立が困難だから
5、現状に満足しているから
6、その他（　　）

Q4．この 1 年間の平均帰宅時間は何時ですか。（繁忙期を除く）

1、 18 時頃　　2、 18～19 時頃
3、 19～20 時頃　　4、 20～21 時頃
5、 21～22 時頃　　6、 22 時以降

Q5．ライフワークバランスについてお尋ねします。

5-1．ライフワークには下記の 4 つの領域があると言われていますが、あなたが考える 4 つの領域の**理想**のエネルギーのかけ方はどれくらいですか。全部で 100%になるように、〈　　〉内に数字をご記入ください。※費やす時間の長さではありません。

【仕事の領域】 ＜　　%＞	【地域・社会生活の領域】 ＜　　%＞
【家庭生活の領域】 ＜　　%＞	【個人の領域】 ＜　　%＞

5-2．反対に、ライフワークバランスの**実際の**エネルギーのかけ方はどれくらいですか。5-1．と同様に、全部で 100%になるように、〈　　〉内に数字をご記入ください。

【仕事の領域】 ＜　　%＞	【地域・社会生活の領域】 ＜　　%＞
【家庭生活の領域】 ＜　　%＞	【個人の領域】 ＜　　%＞

※「地域・社会生活の領域」…地域・社会でのボランティア活動や社会貢献活動を指します。
「家庭生活の領域」…家庭での役割（父、母、妻、夫、娘、息子など）を果たす領域です。
既婚・未婚、同居・別居に関わらず、家族との関係性のなかで生まれる責任や行動を指します。
「個人の領域」……仕事、社会、家庭での役割を離れた個人の領域を指します。
（趣味などの自由な時間）

〇〇市

5-3. ライフワークバランスの理想に近づけるために何が必要だと思いますか。
（3 つまで選択してください）

1、現行制度（年次休暇や各種特別休暇・各種休業制度・育児短時間勤務等）のさらなる活用
2、上司の支援
3、職場内（同僚・部下）の理解・協力
4、職場風土の改革
5、家族の協力
6、仕事の効率化
7、自分自身の意識・行動（自らライフワークバランスの充実のために行動する等）
8、新たな制度の構築（ワークシェアリング、在宅勤務など）
9、その他（　　）

5-4. ライフワークバランスを保つためにもっとも有効と思う制度はどれですか。
（1 つのみ選択してください）

1、各種特別休暇（育児休業・介護休暇等の取得時に特定の条件がある休暇）
2、定時退庁（残業をしない）・ノー残業デーの順守
3、有給休暇の活用（時間単位の休暇も含む）
4、ワークシェアリング
5、フレックスタイム制
6、テレワーク（在宅勤務）
7、その他（　　）

Q6. 育児休業制度についてお尋ねします。

6-1. 取得した経験がありますか。（出産補助休暇、産前産後休暇などの特別休暇は除きます。）

1、ない　→　6-2. へ　　2、ある　→　Q7. へ

6-2. 育児休業制度を取得したいと思いますか。またはしたかったですか。
（制度がなかった方は制度があった場合を想定してお答えください。）

1、取得したいと思う
2、取得したいと思わない
3、わからない

6-3. 育児休業制度を取得する状況になった場合、取得できると思いますか。
（制度がなかった方は、取得できたと思いますか。）

1、できると思う（その理由；　　）
2、できるとは思わない（その理由；　　）

○○市

Q7. 育児休業の取得について、夫婦における理想的な取得期間の割合をお答えください。

夫　：　妻　＝（　　：　　）　※合わせて 10 になるようにご記入ください。

Q8. 介護休暇についてお尋ねします。

8-1. 介護休暇を取得した経験がありますか。

1、ない　→　8-2. へ　　2、ある　→　Q9. へ

8-2. 介護休暇を取得したいと思いますか。

（制度がなかった方は制度があった場合を想定してお答えください。）

1、取得したいと思う

2、取得したいと思わない

3、わからない

8-3. 介護休暇を取得する状況になった場合、取得できると思いますか。

（制度がなかった方は、取得できたと思いますか。）

1、できると思う（その理由；　　）

2、できるとは思わない（その理由；　　）

Q9. ライフワークバランスに関して、ご意見があればご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

集計結果は、マッセ OSAKA「女性の活躍促進研究会」で取りまとめ資料とさせていただきます。

◆アンケートに関するお問い合わせは下記担当までお願いします。

公益財団法人大阪府市町村振興協会
研修研究部（マッセ OSAKA）　**石本　友美**・上塩入　有紀
TEL：06-6920-4565

ⅱ．研究活動記録

研究会	月　日	内　容
第１回	５月２２日 （金）	①オリエンテーション、研究員自己紹介 ②基調講演 「研究会のスタートにあたって」「ライフ＆ワークバランスとは」 大阪市立大学大学院創造都市研究科　准教授　永田　潤子 氏 ③意見交換
第２回	６月１８日 （木）	①基調講演「できること咲かせましょう～頑張るママを応援します～」 ふらっとスペース金剛　代表理事　岡本　聡子 氏 ②討　　議
第３回	７月２２日 （水）	①公開講座「男性学から見た女性の活躍」 武蔵大学社会学部　助教　田中　俊之 氏 ②討　　議
第４回	８月２０日 （木）	①公開講座「日本における女性のポジティブ・アクション」 大阪市立大学大学院創造都市研究科　准教授　古久保さくら 氏 ②討　　議
第５回	９月１５日 （木）	アンケートについて意見交換
第６回	１０月２１日 （水）	①アンケートについて意見交換 ②研究員所属の団体における女性活躍の取組状況の発表
第７回	１１月１０日 （火）	①視察先について検討 ②研究員所属の団体における女性活躍の取組状況 ③討　　議
第８回	１１月２４日 （火）	①視察に向けて意見交換 ②アンケート集計作業
視　察	１２月１０日 （木）	府内企業の視察（大阪ガス株式会社、ダイキン工業株式会社）
第９回	１月１４日 （木）	①アンケート集計の議論 ②視察所感 ③報告書の討議
視　察	１月２０日 （水）	府内企業の視察（日本生命保険相互会社）
第１０回	２月１０日 （水）	①視察所感 ②報告書の討議及びまとめ

▲第２回研究会

▲第１回研究会

▲第３回研究会
（公開講座）

▲企業視察の様子
（ダイキン工業株式会社）

▲第４回研究会
（公開講座）

ⅲ. 研究員名簿

研　究　員

市町村名等	所　属	名　前
摂　津　市	保健福祉部　国保年金課	池　田　智　子
茨　木　市	市民文化部　人権・男女共生課	藤　井　紫津子
茨　木　市	市民文化部　市民生活相談課	岸　本　美香保
四 條 畷 市	市民生活部　人権政策課	吉　田　依　子
四 條 畷 市	総務部　人事課	安　田　美有希
門　真　市	まちづくり部　土木課	田　伏　真由美
八　尾　市	建築都市部　審査指導課	水　野　千　恵
八　尾　市	人権文化ふれあい部　人権政策課	村　田　恵　実
高　石　市	総務部　人権推進課	八　木　千　尋

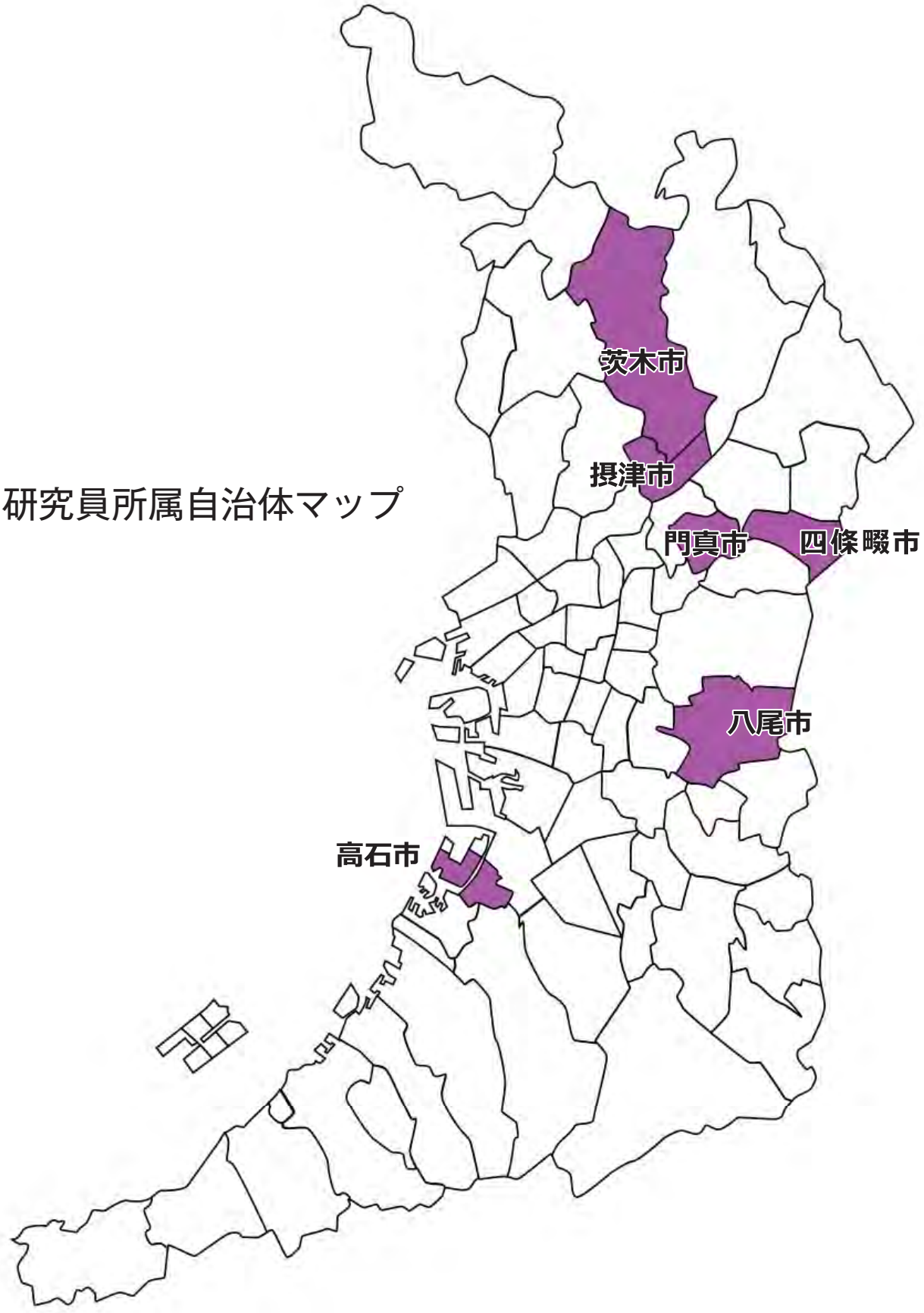
指 導 助 言 者

大阪市立大学大学院　創造都市研究科　准教授	永　田　潤　子

事　務　局

おおさか市町村職員研修研究センター （マッセ OSAKA）	辻　　康　之
	曽　我　夏　樹
	石　本　友　美
	上塩入　有　紀

研究員所属自治体マップ



サマージャンボ・オータムジャンボ宝くじの購入は

大阪府内で！

大阪の宝くじイメージキャラクター「たこ焼きクーちゃん」です。

「サマージャンボ宝くじ」及び「オータムジャンボ宝くじ」の収益金は、販売実績等に応じて、各都道府県市町村振興協会に配分されます。

本協会では、配分された収益金を府内市町村に交付しており、各市町村において公共事業等をはじめ、少子・高齢化対策、地域情報化対策などの事業に活用されています。

大阪府内での宝くじの購入にご協力をお願いいたします。

平成27年度

「女性の活躍促進研究会」
ライフワークバランスに関する実態調査

2016年（平成28年）３月

発行／公益財団法人　大阪府市町村振興協会
おおさか市町村職員研修研究センター
（マッセOSAKA）

〒540－0008
大阪市中央区大手前３－１－43
大阪府新別館南館６階
ＴＥＬ　06－6920－4565
ＦＡＸ　06－6920－4561
E-mail　center-tr@masse.or.jp
協会HP　http://www.masse.or.jp/

おおさか市町村職員研修研究センター

マッセOSAKA

再生紙を使用しています