

公開シンポジウム「ワーク・ライフ・バランス概念の学際的再検討」

千葉大学西千葉キャンパス

2018.2.13

Work Life Balance

～産業保健学の立場から～

1

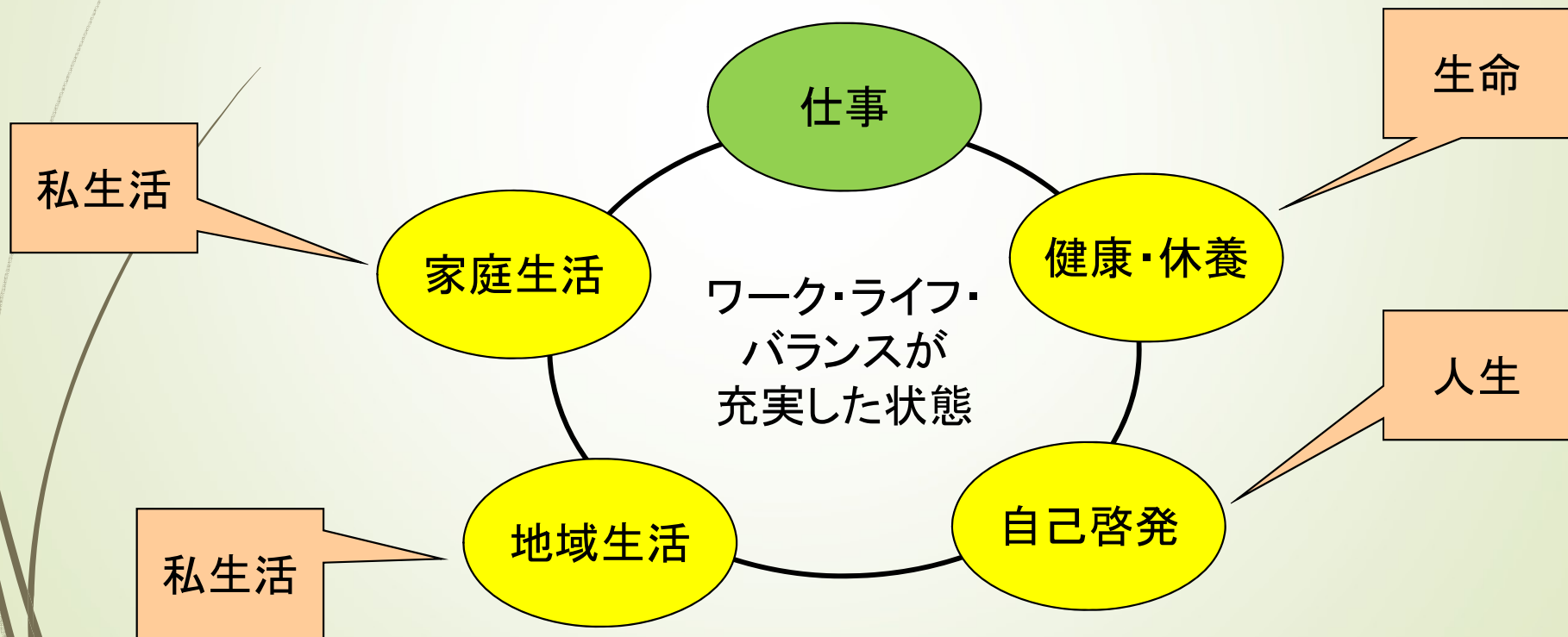
名古屋大学大学院
医学系研究科看護学専攻
渡井いずみ

本日の話題

- ▶ 産業保健におけるワーク・ライフ・バランス(WLB)とは？
- ▶ WLBが目指すもの
- ▶ WLBと個別パーソナリティ
- ▶ 労働基準法改正案についての私見
- ▶ 労働時間の多様化における産業保健の視点

ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは?

- 仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態。



WLB推進のための行動指針

▶ 必要条件

▶ 就労による経済的自立が可能な社会

(学生から就業への移行、母子家庭等の経済的自立、正規雇用への移行、公正な処遇と能力開発機会の確保)

▶ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

(健康のための時間確保、年次有給休暇の利用促進、労働時間関連法令の遵守、時間あたり生産性効率の向上、取引先等でも配慮など)

▶ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

(人生の各段階に応じた多様で柔軟な働き方が可能となる制度と利用可能性、それを支える社会的基盤の整備、公正な処遇と能力開発機会の確保)

出典：内閣府 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

WLB推進のための行動指針

5

➡ 各主体の取り組み

➡ 企業・働く者の取り組み

(トップダウンによる職場風土改革、柔軟な働き方への取り組み、労使が協働して働き方の見直し、雇用管理制度や人事評価制度の改革)

➡ 国民の取り組み

(個々人の多様性を理解し互いに尊重し合う、家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割など)

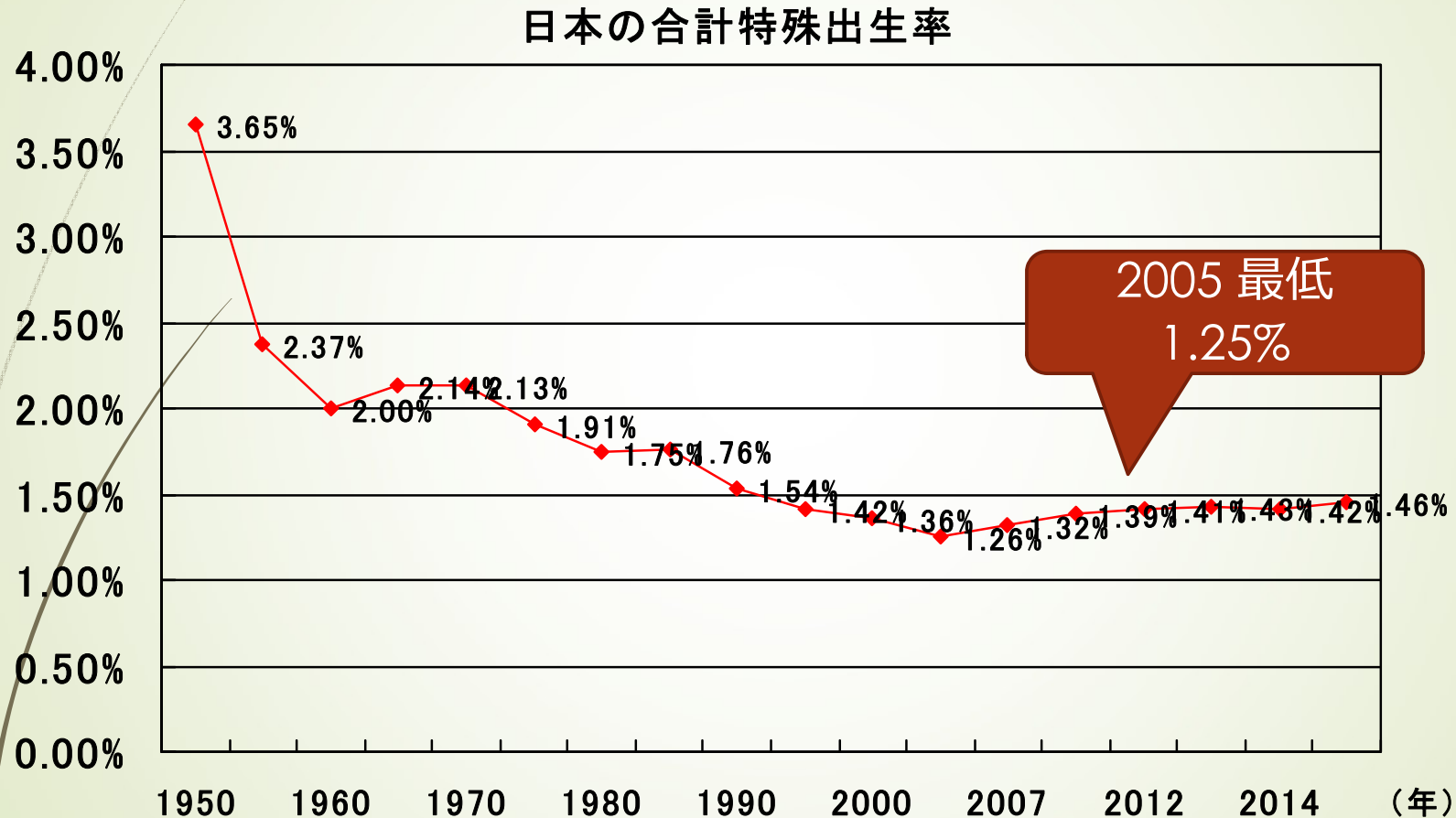
➡ 国・地方公共自治体の取り組み

(全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成の促進、雇用環境整備を目指した支援、法令遵守のための監督及び指導を強化、優良企業の表彰、メンタルヘルス対策を推進、行政機関において率先してWLBに取り組む、多様な子育て支援サービスの展開など)

出典: 内閣府 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

なぜWLBが必要か？

— 少子化対策の視点から —

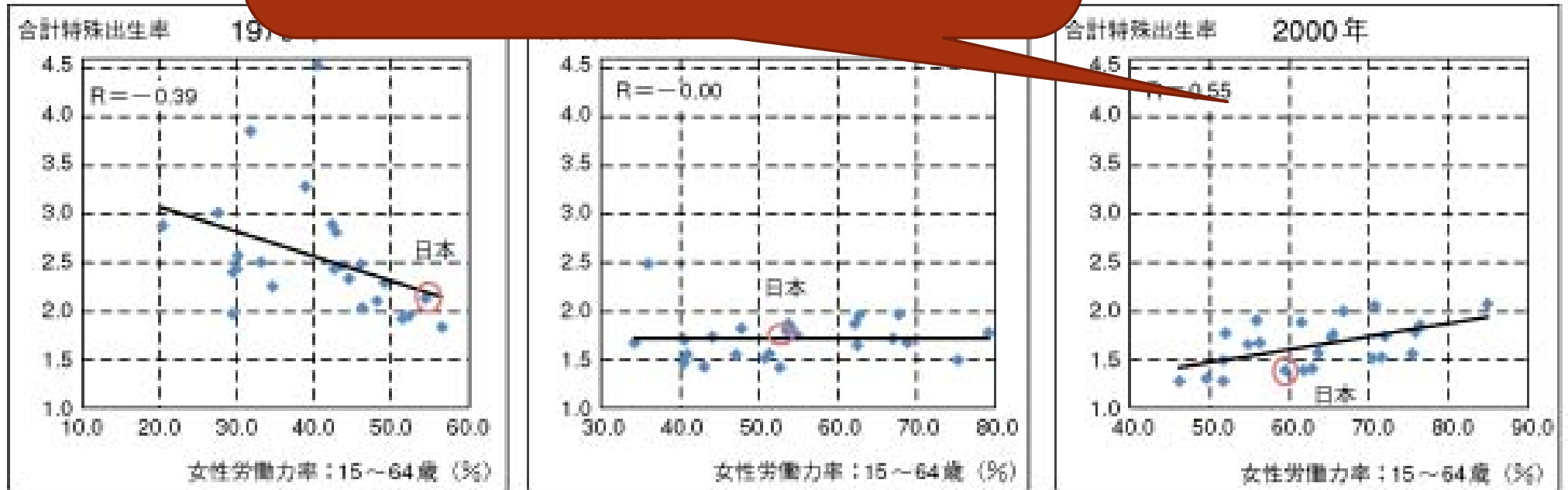


国立社会保障・人口問題研究所「人口問題研究」および厚生労働省統計情報部「人口動態統計」より

なぜワグネルの法則が「先進国」で成り立たないのか

-OECDが「先進国」を定義する「女性労働力率」と「合計特殊出生率」-

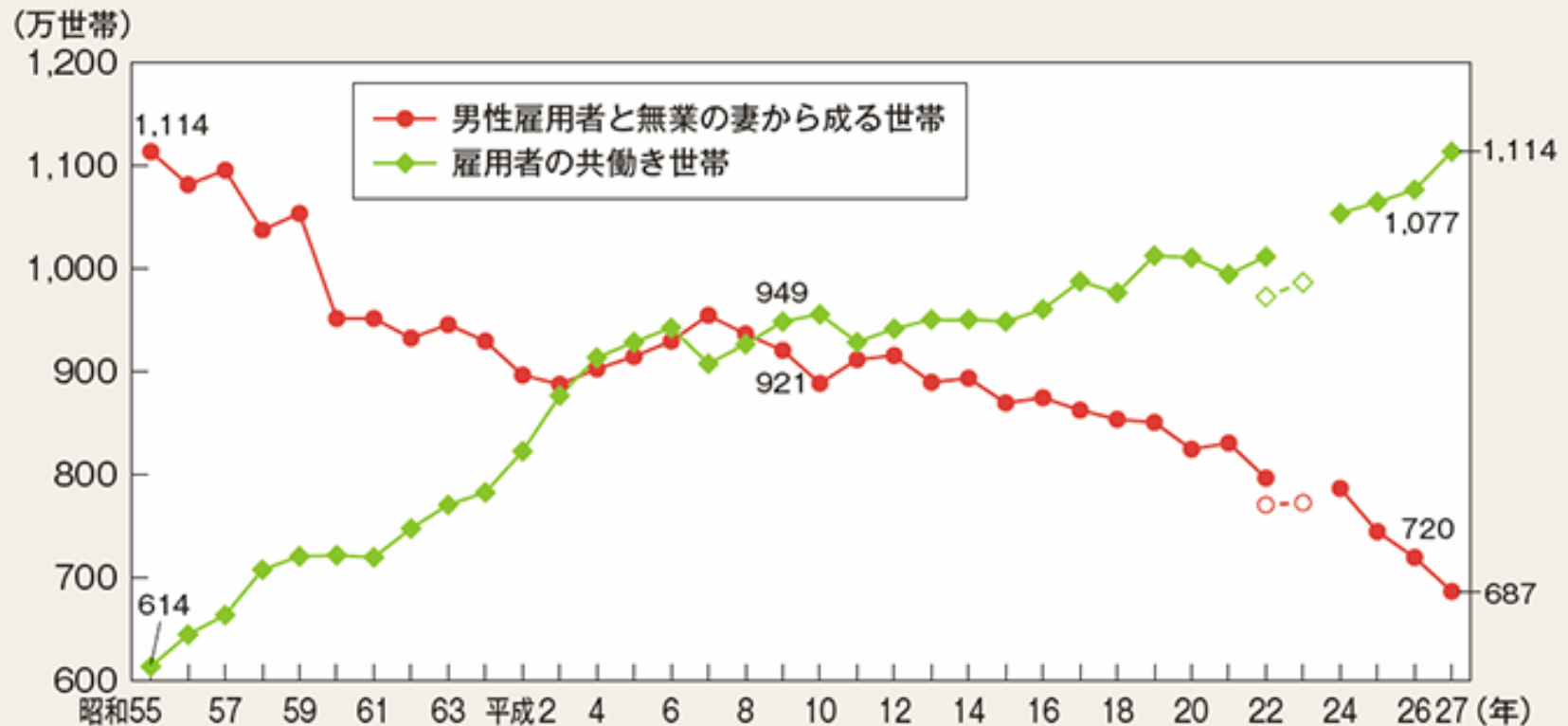
近年の先進国では、女性労働力率が高い
(仕事と育児の両立が可能な社会制度が整備されている国)ほど
出生率が高い



(備考) 内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より作成。

出典:「平成18年版男女共同参画白書」I-3-8 図

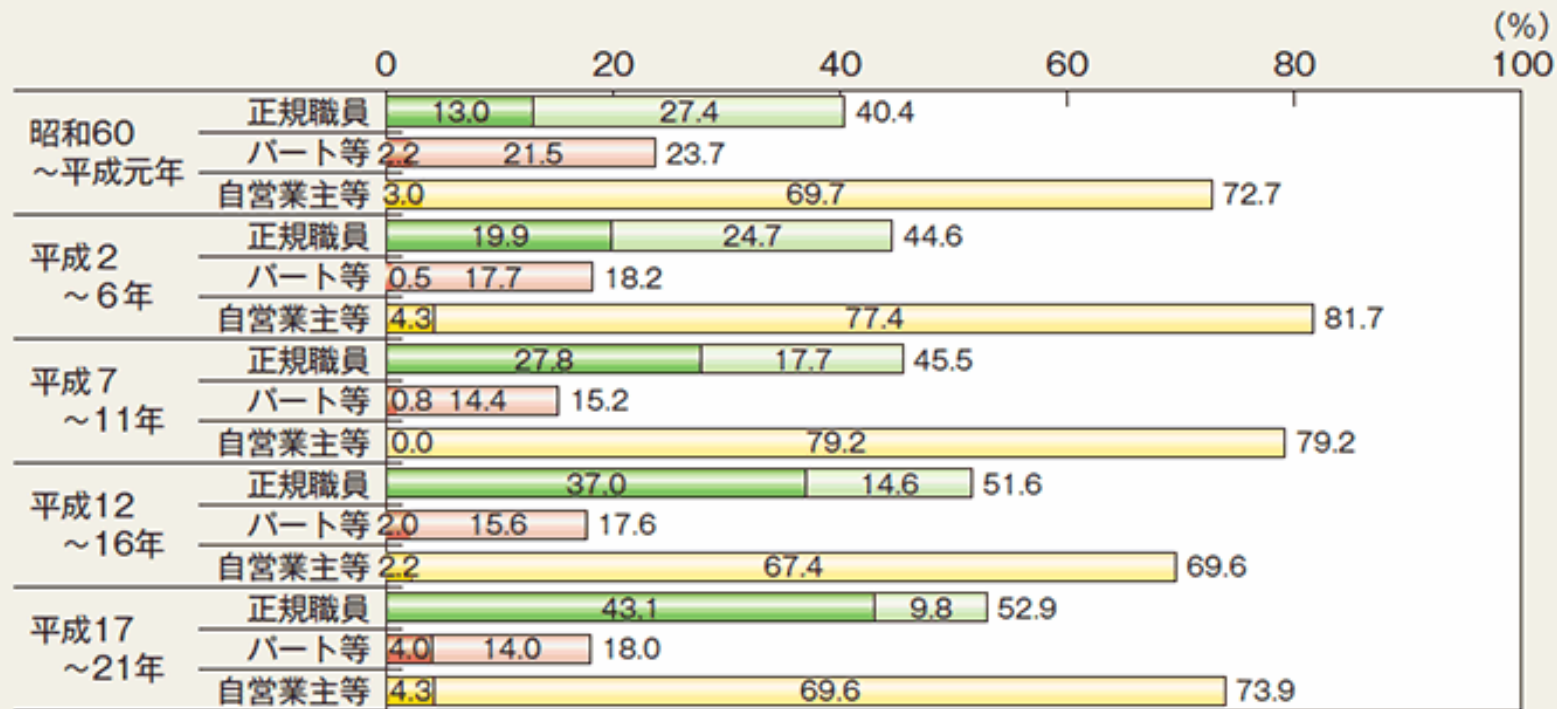
共働き等世帯数の推移



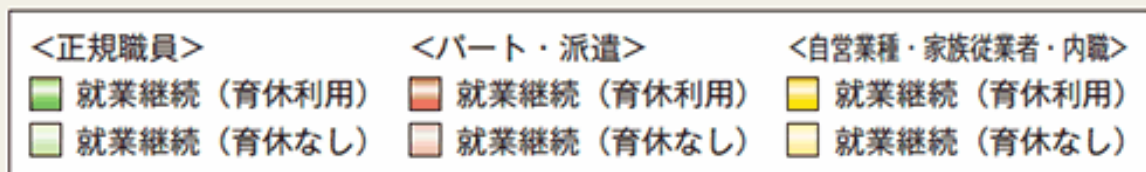
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む。)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典:「平成28年版男女共同参画白書」I-3-1図

出産前有職者の就業形態別妻の就業継続率



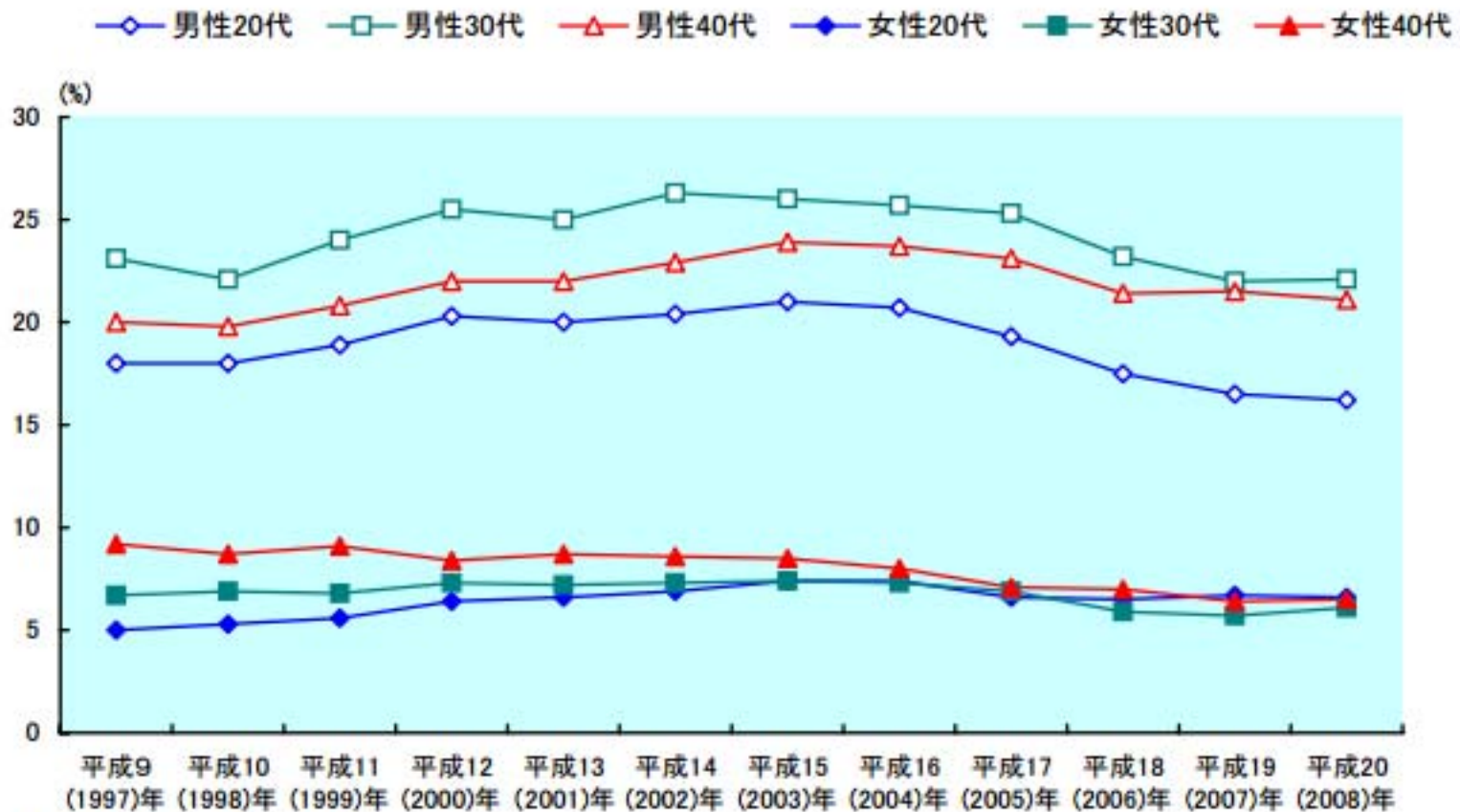
(第1子出生年)



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) — 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) — 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

なぜWLBが必要か？

－週60時間以上働く労働者の割合(年代、性別)－

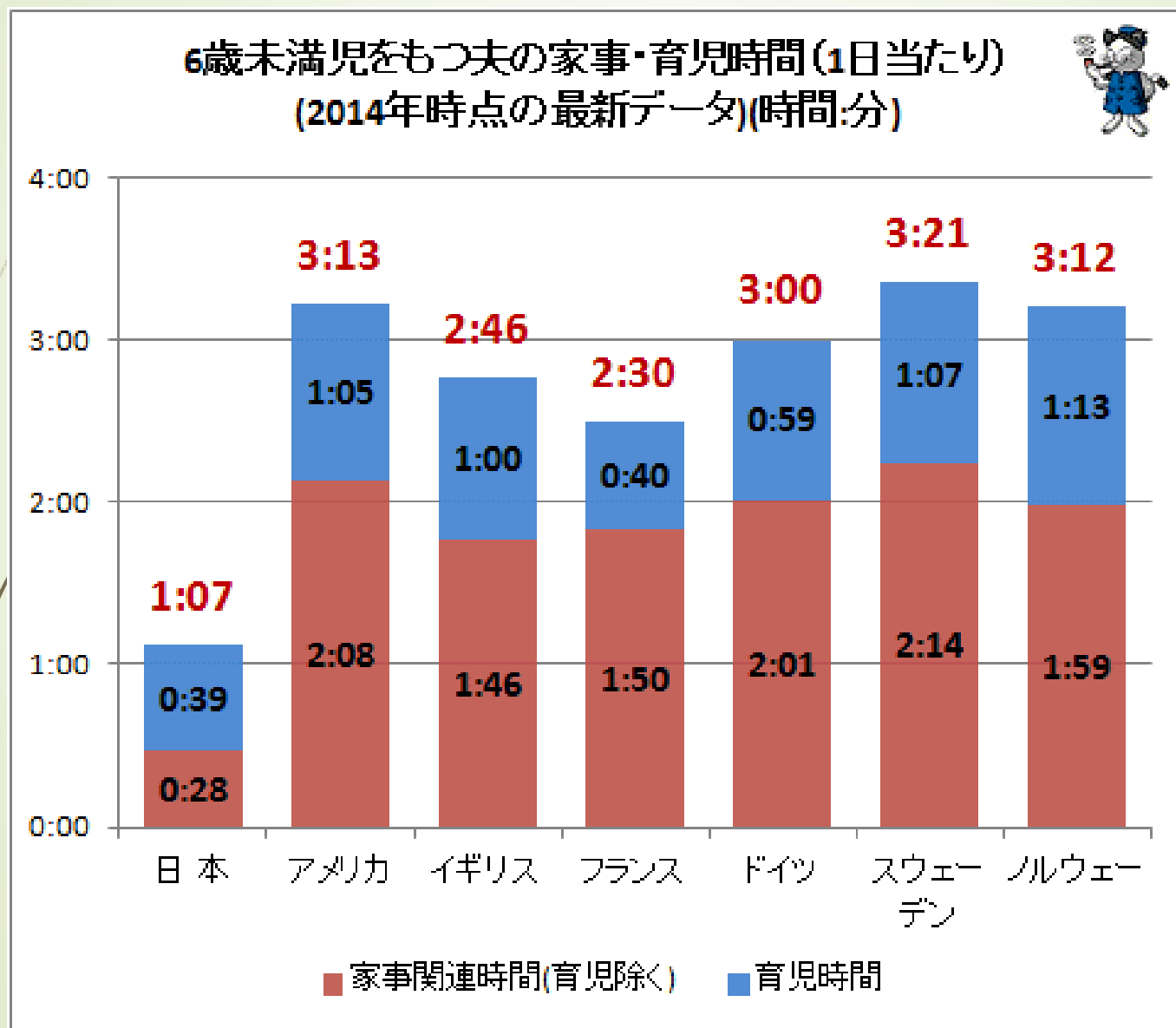


注1:総務省「労働力調査」より作成

注2:「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者(全産業、休業者を除く)である

なぜWLBが必要か？

－ 過重労働対策の視点から －



出典：平成27年度版少子化社会対策白書

次世代育成支援対策推進法

12

(平成15年7月に成立・公布、平成21年、平成26年改正)
平成27年3月31日までの10年間の時限立法 ⇒ 10年間延長

◆ 一般事業主行動計画の策定

◆ **仕事と家庭の両立を支援する雇用環境の整備**に関して具体的な行動計画を策定すること。

◆ 101人以上の事業所は、届け出の義務

◆ 100人以下の事業所は、届け出の努力義務

◆ 策定・実施をして、一定の成果をあげると厚生労働大臣の認定を受けることができる。

◆ 特に高い水準の企業には「プラチナくるみん」の認定制度を新設 (2019年9月で167社が認定)

◆ 次世代育成対策推進センターの設置



くるみん



次世代育成支援行動計画 策定・認定状況

13

	301人以上 企業提出数(%)	101~300人 企業提出数(%)	認定数	認定率
平成22年度	12,681 (91.4%)	25,759 (10.9%)	979	2.5%
平成23年度	14,169 (96.5%)	28,596 (89.3%)	1,154	2.7%
平成25年度	14,445 (97.6%)	53,480 (97.2%)	1,673	2.5%
平成27年度	14,500 (95.4%)	47,024 (96.0%)	2,326	3.8%
平成29年度 (6月末現在)	15,742 (98.1%)	30,191 (97.5%)	2,749	3.9%

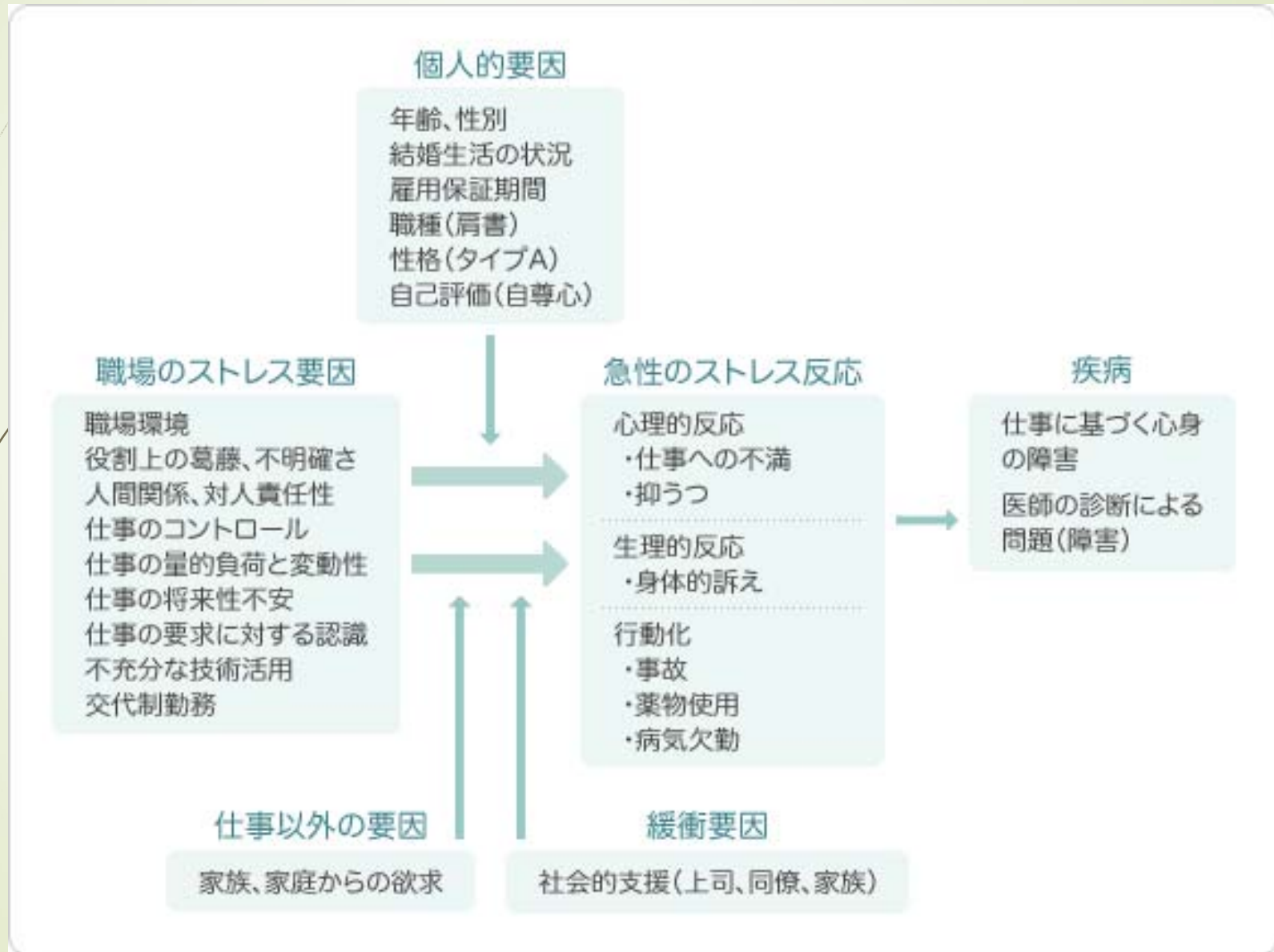
出典：厚生労働省 次世代育成支援政策取り組み状況

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou_h29_06.pdf

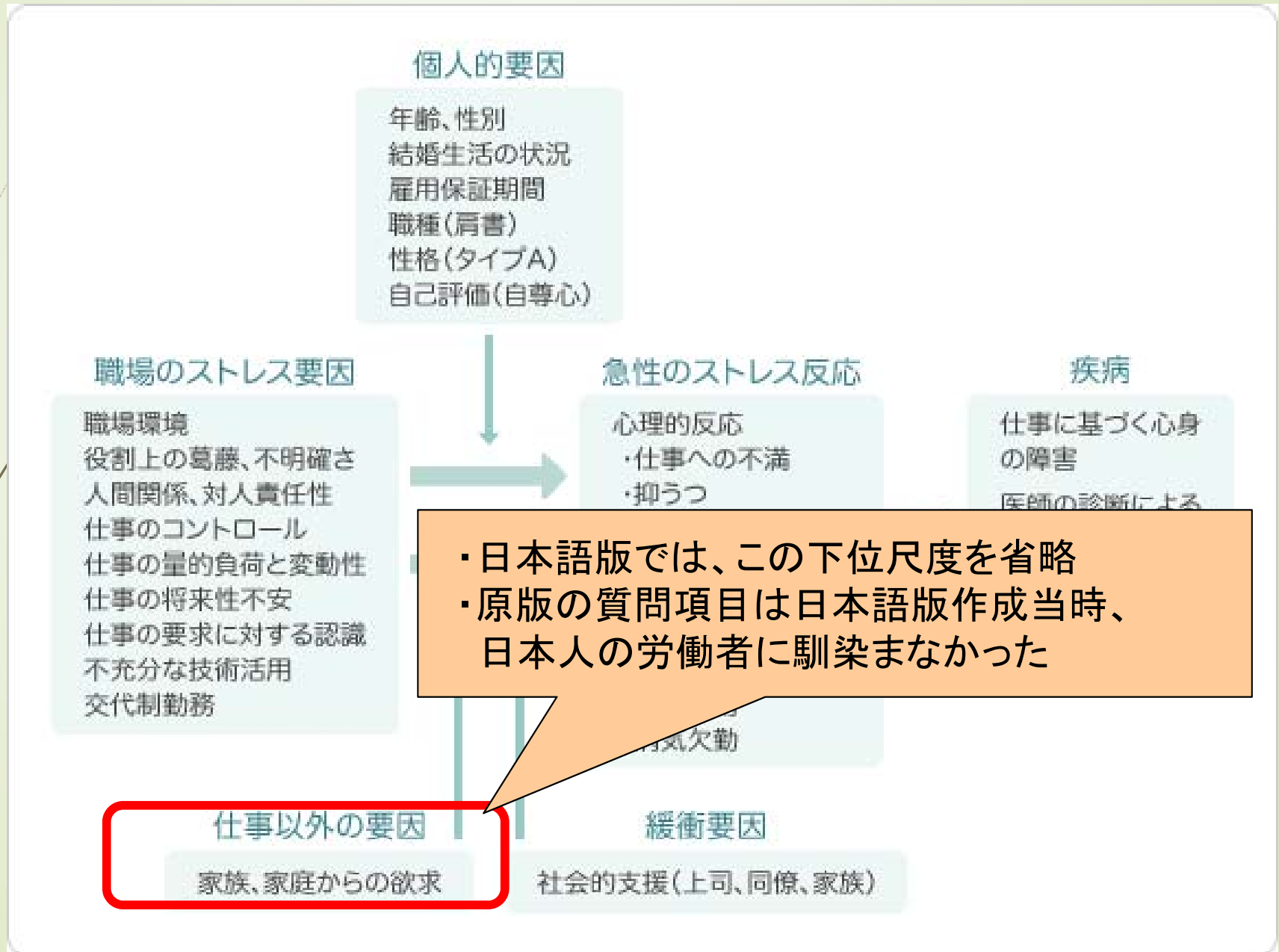
WLBとメンタルヘルスの問題 (事例から考える)

- 表面的にはメンタルヘルスの問題
- 原因として・・・
 - 職業ストレスでは説明できない
 - 本人の素因だけが理由でもない
 - 仕事と家庭生活の両立に関する葛藤、困難
 - キャリアに対する障害
 - 雇用そのものへの障壁

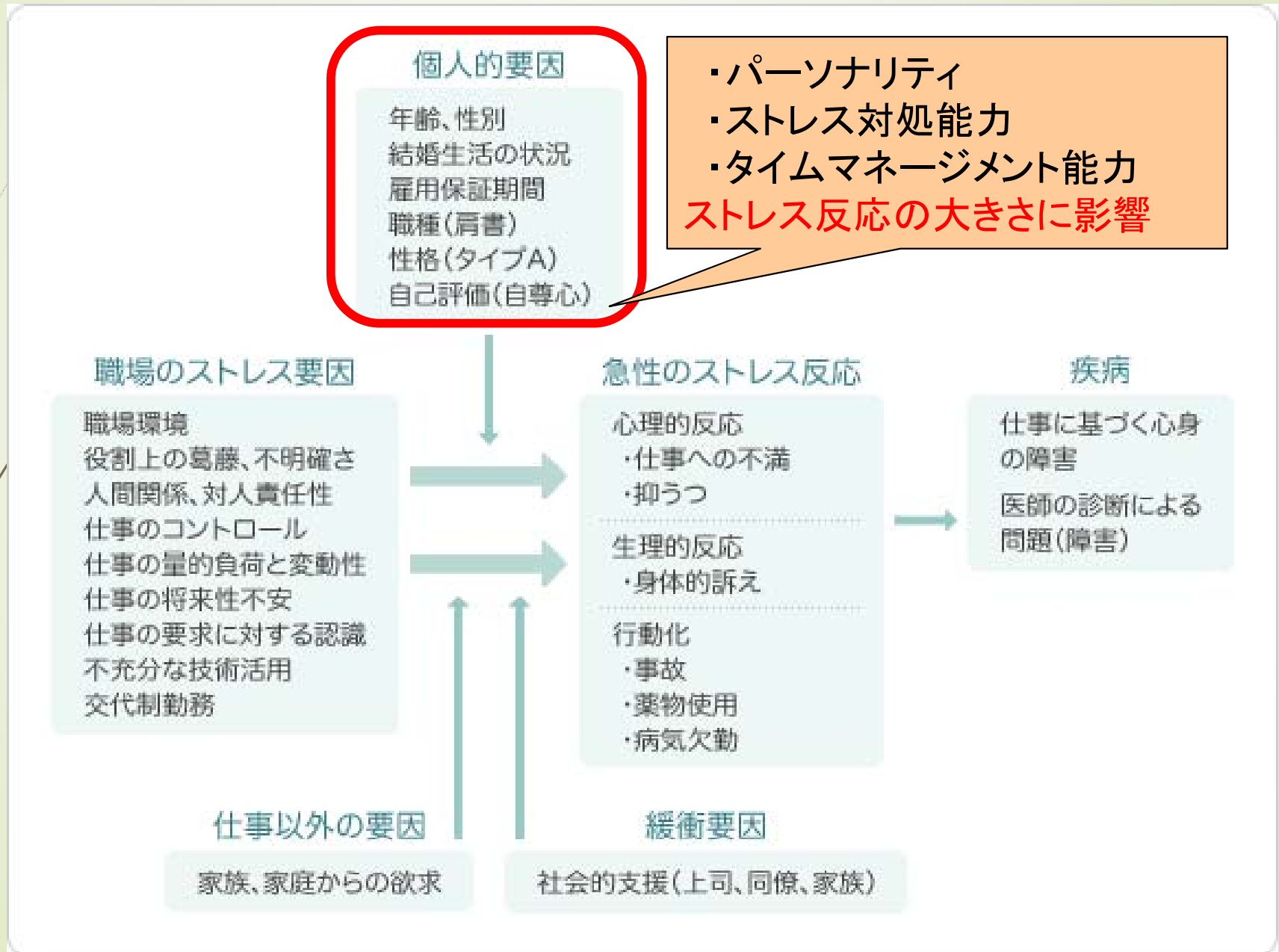
NIOSHのストレスモデル



NIOSHのストレスモデル



NIOSHのストレスモデル



WFCのネガティブな影響 (日本人を対象とした先行研究)

- ▶ 抑うつ↑
- ▶ 疲労感↑
- ▶ 人生満足感↓
- ▶ 夫婦関係↓
- ▶ 生活習慣(食習慣、睡眠の質)↓
- ▶ 子どもへの養育態度↓

※影響の程度は男女で異なるものの、ネガティブに影響するという点は共通している！

労働時間の多様化における 産業保健の視点

19

- ◆ 職業ストレス要因は、労働時間だけではない
 - ◆ 雇用不安: 非正規労働者は、同じ労働時間でも職業ストレスは高い
 - ◆ 交代勤務(夜勤): 日内リズムに反した働き方は身体に負荷
 - ◆ 請負事業者、派遣労働者: 労働安全衛生法上の管理が不十分
 - ◆ オンコール労働: 安全衛生管理者が不在(すべて自己管理)



産業保健としては、事業場の規模や働き方に関わらず、
・ 産業保健の専門家にアクセス可能であること
・ 健康が保たれる働き方を護られること
を保証する仕組みが必要である。

ワーク・ライフ・バランス・インデックス

20



出典:「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」学習院大学経済経営研究所 編
第一法規出版 (2008)

看護協会の取り組み



公認社団法人 日本看護協会
Japanese Nursing Association



看護職の
ワーク・ライフ・バランス

文字サイズ

標準

大

ログイン

新規登録

私たちの事業について

ワークショップ

インデックス調査

推進ガイドブック

取り組み事例

お問い合わせ

看護職の
ワーク・ライフ・バランスを
みんなで一緒になって
推進していくサイトです



ユーザになると、取り組み事例の詳細や調査報告の詳細をご確認いただけます。

ログイン

新規登録

新着情報

2017年5月1日

平成29年度版 インデックス調査（施設調査・職員調査）を掲載しました。

👉 一覧ページへ

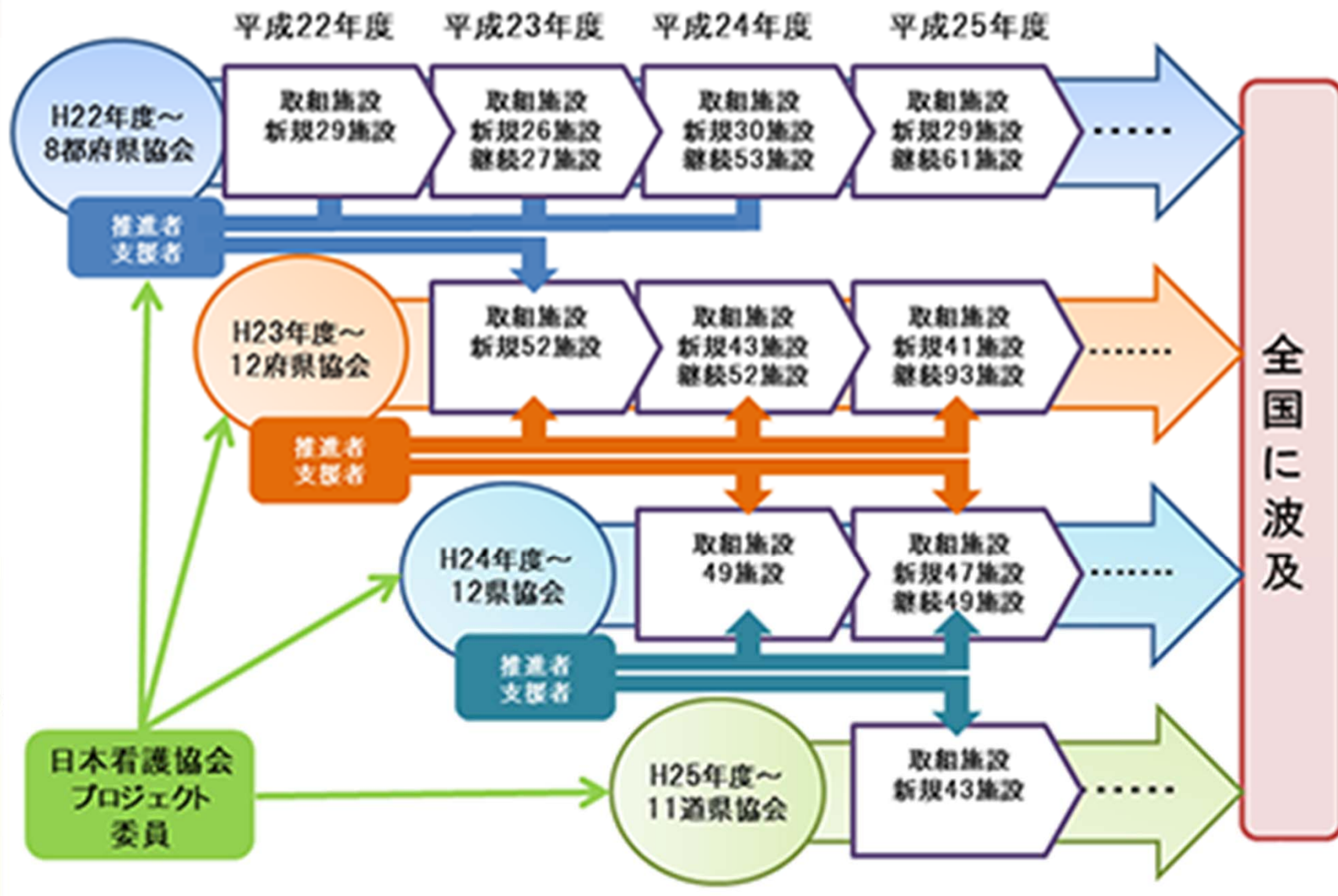
ユーザ登録状況

全ユーザ数 1,154

施設種別登録数

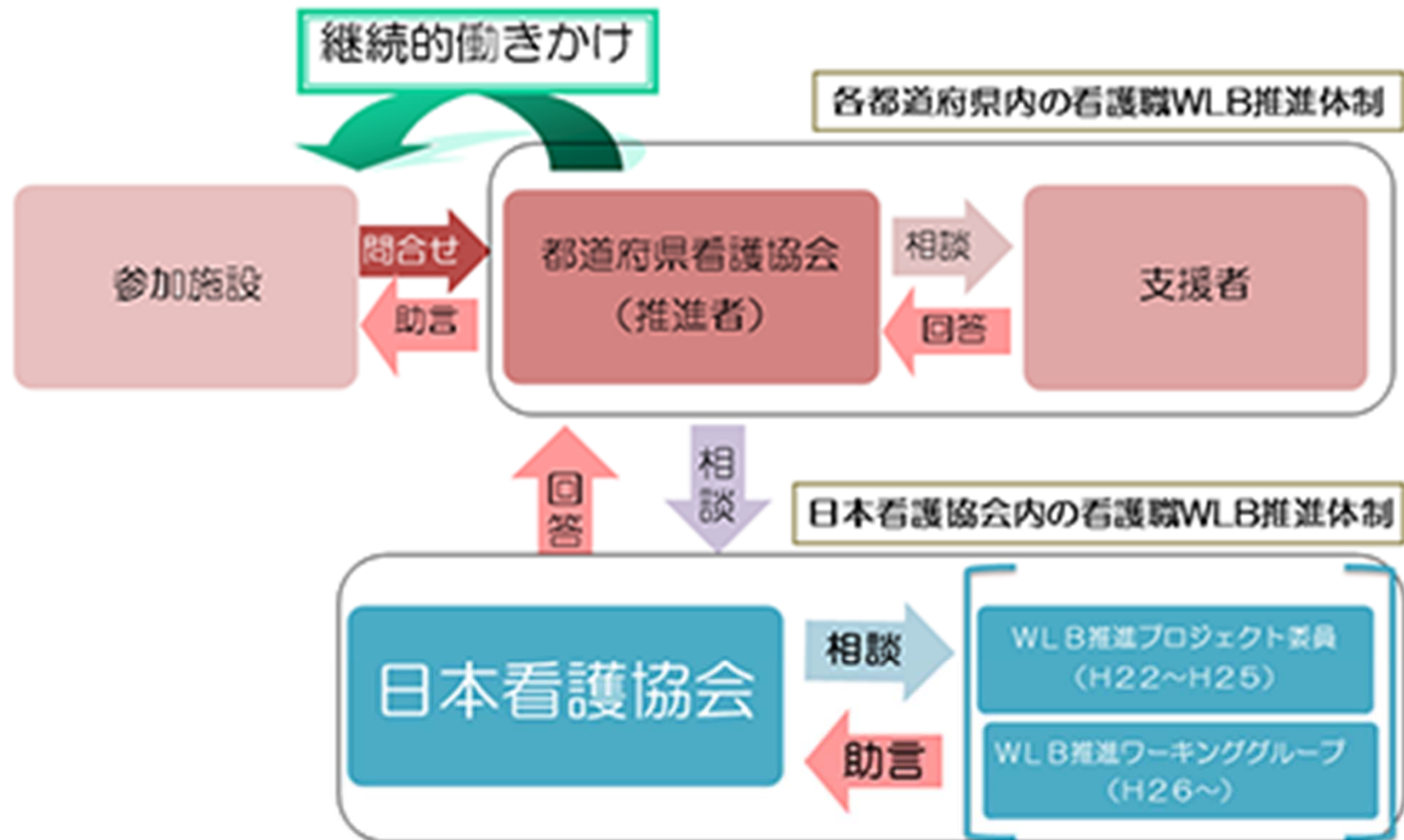
看護職のWLB推進ワークショップの展開

22



出典:「日本看護協会-看護職のWLB <https://www.nurse.or.jp/wlb/workshop/index.php>」

看護職のWLB推進ワークショップの実施体制



出典:「日本看護協会-看護職のWLB <https://www.nurse.or.jp/wlb/workshop/index.php>」

産業保健スタッフに求められる ワーク・ライフ・バランス支援

◆ WLBの崩れによる健康リスクの見極め

<職場要因による生活へのしわ寄せ>

- ◆ 労働だけで疲れ切ってしまうと不健康な生活へ転落
- ◆ 睡眠不足を起因とする疾患
- ◆ 職場ストレスを発散させる場も時間もない

<生活要因への理解、共感、配慮>

- ◆ ケア役割を持つ労働者への配慮と対処方法への助言
 - ◆ 妻の妊娠、出産、小さな子ども、要介護家族
- ◆ 本人が理想とするWLBと現実とのギャップの確認
⇒ 個人のWLBを測る

◆ 組織のWLB推進への関わり

- ◆ 社内資源となる(相談窓口、社内健康教育)
- ◆ 調査結果を安全衛生委員会などを通じて、現状を提示する
- ◆ 社内のWLB推進室立ち上げなどの体制づくりや就業規則策定に関与