

2025 年 3 月 11 日
ウェブ会議

2025 年度 自治労ジェンダー平等推進県本部代表者会議 議案・資料集

<内 容>

1. 日 程
2. 講演資料
3. 2025 ジェンダー平等推進の取り組み（案）
4. 連合「選択的夫婦別姓制度導入の民法改正を求める請願署名」について

全日本自治団体労働組合

2025 年度 自治労ジェンダー平等推進県本部代表者会議

タイムスケジュール

日 時：2025 年 3 月 11 日（火）13：30～16：00

場 所：自治労会館 1 階会議室（本部委員）

開催方法：ウェブ形式

13：30～13：40 開 会 ＜司会：比田井 修 強化拡大局長＞
本部あいさつ 木村 ひとみ 副委員長
（自治労ジェンダー平等推進委員会 委員長）

13：40～15：00 講 演 「ジェンダー平等実現のカギは働き方改革
～3000 社の働き方改革の実績から～」
（80 分）※質疑応答含む
渡邊 苗間さん（(株)ワーク・ライフバランス）

15：00～15：10 休 憩（10 分）

15：10～15：40 本部提起 2025 ジェンダー平等推進の取り組み（案）（30 分）
外山 律子 強化拡大局長
（自治労ジェンダー平等推進委員会 事務局長）

15：40～15：55 質疑応答および提起を受けての意見交換（15 分）

15：55～16：00 閉会あいさつ 伊藤 功 書記長

16：00 閉 会

2025 ジェンダー平等推進の取り組み（案）

I はじめに

男女平等参画の取り組みを進める中で社会的性差である「ジェンダー」差別をなくす運動を継続、発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかりながら多様性を認め合うことの大切さを共有することが求められています。ジェンダー平等社会の実現にむけた運動を進めるべく、引き続きこれを自治労運動のすべてに関わる課題として位置付け、すべての人がその人らしく、働きやすく、くらしやすい職場や社会をつくるため年間を通じて全単組で取り組みます。

春闘期を年間の運動サイクルのスタートとし、①「労働組合のジェンダー平等参画」、②「職場のジェンダー平等の実現」、③「ジェンダー平等の法制度・社会環境の整備」の実現をめざします。6月は、政府の男女共同参画週間、連合の「男女平等月間」が取り組まれることも踏まえて、自治労としても「ジェンダー平等推進集中月間」として後述の推進闘争に取り組みます。

II ジェンダー平等をめぐる情勢

1. 日本のジェンダー平等の状況

国連女性差別撤廃委員会は2024年10月29日、選択的夫婦別姓を実現するための法改正について「全く進展がない」と批判、結婚後も旧姓を維持できるよう、改めて法改正を求める勧告を行いました。同委員会による勧告は4回目となりますが、度重なる勧告にもかかわらず、政府として長年にわたり選択的夫婦別姓の実現にむけた措置を講じていないことは条約の締約国として許されるものではありません。

2024年6月12日に世界経済フォーラム(WEF)が発表した「ジェンダーギャップ指数2024」(国別に男女格差を数値化)によると、日本は調査対象となった世界146ヵ国中の118位(2023年125位、2022年116位)で若干の持ち直しはあったものの、依然として先進国(G7)の中で最下位という不名誉な記録を更新しています。国会議員の男女比や閣僚の男女比ほかを表す「政治分野」と、労働参加率や賃金の男女格差、管理職の男女比を示す「経済分野」が極めて低位にあることが要因です(政治は113位、経済は120位)。

2020年12月に政府が閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」(以下、「第5次計画」)では、日本における取り組みの進展がいまだ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在することなど、②経済分野において女性の採用から管理職・役

員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）が存在していることなどが考えられるとされています。

また、2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」、2030年までに意思決定の場に女性が50%入ることが世界の潮流となっているにもかかわらず、日本では第4次男女共同参画基本計画で提唱していた「202030」の目標達成を十分な議論もなく断念し、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」との記載にとどまっています。「第5次計画」の計画期間は2025年度末までとなっており、第6次男女共同参画基本計画の検討が始まっていることから、さらなるジェンダー平等推進にむけた計画策定となるよう、連合に結集し取組を進める必要があります。

2. 依然として根強い固定的性別役割分担意識

2023年6月に閣議決定・公表された「男女共同参画白書」では、女性の8割以上、男性の7～8割が、女性に家事・育児などが集中していることが、職業生活において女性の活躍が進まない理由と考えており、2021年時点で6歳未満の子どもを持つ妻・夫について、妻が無業（専業主婦）の場合は家事関連時間の84.0%、有業（共働き）であっても77.4%を妻が担っているとの報告がありました。

内閣府の「性別による無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に関する調査研究」（2022年度）では、性別役割意識について「女性はこのようもの」「男性はこうすべき」といった無意識の思い込みが「ある」と回答した人は76.3%となっており、同白書で「今こそ、固定的性別役割分担意識を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、『男性は仕事』『女性は家庭』から、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会に切り替える時である」としています。

いまだに固定的性別役割分担意識が強く、性別による先入観や偏見が根強く残っており、多くの女性に家事・育児・介護などの家庭的責任や負担が重くのしかかっている実態があることから、社会全体として働き方や意識を変えていくことが求められています。

3. 「女性活躍推進法」に関する取り組み

1990年代には、専業主婦（男性片働き）世帯と共働き世帯はほぼ同じ割合で推移していましたが、2000年代に入ると後者が前者を上回り、2023年時点で共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍となり、女性の生き方、働き方は変わってきているといえます。一方で、女性の正規雇用比率は依然として25～29歳をピークとし、年代が上がるとともに低下するL字カーブを描いており、この時期に働き方を変えたり、キャリアを中断・断念していたりする状況が残っていることがうかがえます。

2015年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（「女性活躍推進法」）では、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、働く女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう国、地方自治体などの責任を明らかにし、集中的・計画的に取り組むことを定めています。また、女性活躍推進法は、2022年7月から女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加し、常用労働者301人以上の大企業に情報開示

を義務付けていましたが、101人以上の企業に拡大するとともに「女性管理職比率」を新たに公表義務とする改正女性活躍推進法案が、現在開会中の第217回通常国会に提出、審議されることとなっています。男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性の中央値について、OECD諸国の平均値が88.4である一方、日本は78.7であり他の先進国と比べ依然として大きい状況にあります。男女の賃金格差は事業体規模に関係なく是正されなければなりませんし、賃金の差異の公表にとどまらず、実態の分析や解消にむけた対応がなければ差異の解消には至りません。

2024年6月に発出した「女性活躍・男女共同参画の重点方針（「女性版骨太の方針」）2024」では、東京証券取引所の最上位「プライム市場」に上場する企業の役員について、女性の比率を2025年までに19%、2030年までに30%以上にする目標達成にむけて取り組みが進んでいない企業に対し、政府としてのさまざまな支援強化策を掲げています。都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合を見ると、2023年4月1日現在で、本庁係長相当職22.2%（前年比△0.2%）、本庁課長補佐相当職22.6%（同+0.3%）、本庁課長相当職14.4%（同+0.5%）、本庁部局長・次長相当職8.6%（同+0.5%）となっています。また、市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合は、本庁係長相当職35.9%（同+0.3%）、本庁課長補佐相当職30.5%（同+1.0%）、本庁課長相当職19.5%（同+0.5%）、本庁部局長・次長相当職11.9%（同+0.4%）にとどまっている状況です。管理職となるためのキャリア形成において、マネジメントなどを女性が習得する機会や、偏った配置により中心的な役割を担うケースが男性と比べて少ない実態もみられます。世界の潮流が2030年に意思決定機関における女性比率50%であることも踏まえ、より一層の女性活躍の推進をはかっていかなければなりません。

4. 育児休業等の改正について

2021年6月民間労働者に対する育児・介護休業法等改正法案が成立し、男性を対象に、子の出生後8週間以内に4週間まで休業できる「出生時育児休業」（産後パパ育休）が創設されました。育児休業を取得した男性（民間企業）の割合は、2023年度は30.1%となり、前年度（17.1%）から13.0ポイント上昇して過去最高となりましたが、女性との取得率（84.1%）の差は依然として開きがあります。2024年5月に成立した育児・介護休業法等改正法（25年4月施行）では、柔軟な働き方を実現する観点から子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応や、男性の育児休業取得をはじめとする数値目標の義務付けなど両立支援制度が拡充されました。

公務職場において、2022年10月から育児休業の取得回数制限が緩和され、原則2回までの取得が可能となり、これに加えて子の出生後8週間以内に育児休業が2回まで取得可能となったことから、男女がともに、また交代で育児休業が取得しやすい環境となりました。部分休業については、現行制度に加え1年につき条例で定める時間（10日相当）以内の形態が選択可能となる改正地方公務員育児休業法が2024年12月に成立しました。法定通りの制度整備とともに、対象年齢の拡大を求めることが重要です。

公務職場における男性の育児休業取得率は少しずつ上昇しており、総務省が2024年12月に公表した地方公共団体の勤務条件等に関する調査では、男性地方公務員の育児休業取得率は47.6%で、前年度（2022年度）から15.8ポイント増えて過去最高となりました。団体区分別

では都道府県43.9%、指定都市54.1%、市区町村51.6%でいずれも取得率は前年度から大きく上昇しています。取得期間について男性は2週間以上1ヵ月以下が38.3%と最も多く、次いで1ヵ月超3ヵ月以下が24.3%で、女性は12ヵ月超24ヵ月以下が35.5%と最も多くなっており、男女に大きな開きがあります。さらに制度の周知や利用促進をはかることなどを自治体当局に求めていくことが重要であり、単に取得率の向上を目的化するだけでなく、すべての職員が希望する期間を安心して育児に専念することができるよう職場の理解と代替職員の確実な配置など環境整備を整えることが肝要です。

一方、非常勤職員については、これまで無給の休暇としていた産前・産後休暇が有給になりました。また、育児休業等を取得できる在職期間要件の緩和や、配偶者出産休暇（最大2日）、育児参加のための休暇（最大5日）が有給で取得可能となりました。

男性による育児を促進することは、男性のワークライフバランス推進のみならず、女性の活躍促進のためにも重要で、男女がともに子育てをすることができる環境が整備されていくことにつながります。

5. 不妊治療と仕事の両立にむけて

不妊治療を受ける男女が増加し、働きながら不妊治療を受ける人も増加傾向にあります。2021年4月より次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画策定の項目の中に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の項目が追加され、2022年4月からは、人工授精などの「一般不妊治療」、体外受精・顕微授精等の「生殖補助医療」について、保険適用されています。

公務職場においては2021年8月に人事院が「公務員人事管理に関する報告」において「育児休業制度等の改正と不妊治療休暇」について言及しました。2022年1月に国家公務員の不妊治療と仕事の両立を支援するための制度として「出生サポート休暇」（不妊治療休暇）が新設されました。自治体ではこれに先んじて不妊治療に関する休暇制度の確立にむけて取り組み、先進的に不妊治療休暇を5～12日の特別休暇として制度化することができていた単組が一定程度ありました。引き続き現場実態に合った改善と環境整備を求めるとともに、単組で取り組むことが必要です。また、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライバシーに配慮することも重要です。

6. LGBTQ+への差別の防止にむけて

改正労働施策総合推進法が2020年6月に施行され、2022年4月からはすべての企業（自治体含む）に、SOGIハラスメントやアウティングの防止策を講じることが義務付けられました。自治体においては、同性同士のカップルを婚姻に相当する関係と認め、証明書を発行する「同性パートナーシップ制度」が、2015年に東京都渋谷区、世田谷区でスタートし、2025年1月時点で少なくとも484の自治体で導入され、人口カバー率は9割を超えています（90.284%）。また、同制度以外に、自治体支援宣言や差別解消を定めた条例の制定、公文書（届出、申請等）の性別欄の見直しなど、LGBTQ+に関する施策が具体的に実施され始めています。2023年6月に成立した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）では「すべての国民の安

心への留意」が盛り込まれるなど、かえって理解を阻害し差別が広がりかねない内容となっています。LGBTQ+当事者に対する差別を明確に禁止する法改正にむけての取り組みや、これまで多くの自治体で取り組まれてきたLGBTQ+に関する施策が「すべての国民の安心への留意」により後退しないよう取り組みを進める必要があります。

「多様性」「公平性」「包摂性」を意味する英語の頭文字を取った「DEI」(Diversity, Equity & Inclusion) という語を見聞きする機会が増え、企業などが数値目標などを設けて多様な人材を集めイノベーションなどに生かす取り組みとして注目されてきましたが、米国では大手企業などがDEIについての方針を見直すことを明らかにしました。トランプ大統領の下で米国が政策を大幅に変えることがあっても、日本にその影響が及ぶことのないよう多様性を認め合う社会づくりへの取り組みが重要です。

イタリアで2024年10月4～6日、G7ジェンダー平等・女性活躍担当大臣会合が開催され、大臣声明が出されました。声明ではジェンダー平等の取り組みの対象として、LGBTQ+を女性や少女と並び明記し、その上で権利後退への強い懸念を表明して、人権と基本的自由に対するあらゆる侵害と濫用を強く非難しています。日本においてもSNS上ではLGBTQ+当事者に対する差別的な言説が目立っており、LGBTQ+当事者約1万人を対象にした意識調査で、71.5%が「1年以内に交流サイト(SNS)などでLGBTQ+についての差別的な発言を見聞きした」と回答しました。10代の当事者では85.5%に上り、38.8%がいじめの被害にあった経験があると回答。性的少数者の子どもたちが置かれる厳しい現状が浮かび上がりました。改めて、多様性の確保や人権の尊重が脅かされることのない社会の実現が求められます。

Ⅲ 自治労が取り組むジェンダー平等の課題

1. 自治労組織におけるジェンダー平等課題

自治労は、1995年に「男女がともに担う自治労計画」を初めて策定し、それ以降、本部・県本部における委員会の設置や推進計画の策定、男女平等闘争などを推進してきました。要求書には男女平等課題が盛り込まれるようになりましたが、闘争に取り組む県本部の固定化の傾向が見られました。同時に、本部機関会議への女性代議員・中央委員割合は30%を目標としているものの、達成できている県本部は半数程度です。また、第16回自治労組織基本調査(2023年6月基準)によれば、自治労の女性組合員は33.4万人(46.8%)で組合員の男女比率は概ね半々であるにもかかわらず、女性の組合役員の割合は33.1%でした。単組の委員長と書記長の二役に関しても前者は男性80.6%、女性15.1%、後者は男性74.5%、女性16.6%との結果であり、性別構成はこの間、ほとんど変わらず、意思決定の中心を男性が担っている実態があります。そのため、これまで当然とされている組合活動が実は多数派である男性にむけた、男性「論理」に基づくものであり、女性が組合活動への参加のしづらさを感じる要因の一つであると思われます。

2023年3月に県本部の女性専従役員を対象に本部が実施した調査では、「男性ばかりの組

織」「組合は男の世界だと感じる。男性目線で討議が進んでいる」との指摘もなされています。また、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」とのジェンダーバイアスの払拭にむけても、労働組合がその先頭に立つ必要があります。あわせて、女性が圧倒的多数を占める非正規労働者が参加しやすい組合活動が求められます。

作家で英『タイムズ』紙コラムニストのマシュー・サイドは、属性が同じか近い者が多数を占める同質性の高い組織では、「不都合な情報を入れず内部からの批判や忠告に耳を傾けない」「過去の成功体験を踏襲しやすい」「集団内の規律を重視しすぎ、逸脱する人を許さない」「外部環境の変化に気付きにくい」などのリスクがあることを論じています。組織に内在する多様なニーズに応えるためにも、ジェンダー平等が反映された組合づくりが望まれます。

2. 「自治労ジェンダー平等推進計画」に沿った取り組みの推進

前項で触れたように女性役員、次代の担い手育成など労働組合における女性の参画への目標達成と前進にむけて、自治労全体で具体的な取り組みを進めてきましたが、現に残されている男女間格差の解消とともに、LGBTQ+やハラスメントに関する取り組みも労働組合や社会の大きな課題となっています。これまでの「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、さらなる取り組みを進めるべく本部、県本部、評議会等の各ステージにおける女性参画のための数値目標や、LGBTQ+当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みを定めた「自治労ジェンダー平等推進計画」を2023年8月の第97回定期大会で確認しました。2024年8月には「自治労SOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針」を策定し、誰もが働きやすく多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めることとしています。

2024年ジェンダー平等推進闘争の事前調査では、県本部におけるジェンダー平等推進委員会の設置は36県本部、ジェンダー平等推進計画の策定は24県本部となっています。24年推進闘争の取り組み結果の中で、ハラスメントを発生させない取り組みとしてハラスメント撲滅月間（12月）や庁内LAN掲示板を活用し組織のトップ自らの姿勢を示すメッセージの発信や、eラーニングでのハラスメント研修時のアンケート調査、ストレスチェックにハラスメント項目を追加して実施した単組がありました。同性パートナーに対する各種制度の配偶者と同様の制度適用については、すでに導入が進んでいる自治体の状況を共有した上で交渉を進め、「導入にむけた検討」との前進回答を引き出した単組も報告されました。

誰もが働きやすい職場環境を実現するためにもジェンダー平等はすべての人が向き合うテーマであり、多くの人が参画しやすいよう組合活動のさまざまな場面においてジェンダー平等を意識した取り組みが重要です。

3. ワークライフバランスの実現

職場におけるジェンダー平等の実現と労働組合活動への女性参画を促進するためには、性別役割分担意識や長時間労働を前提にした日本型労働慣行の見直しが必要です。

週間就業時間に関して、2023年時点で男性では約2割が49時間以上、約1割が60時間以上となっています。年代別にみると、男性の場合、30代後半から50代前半では、週間就業時間

49時間以上及び60時間以上の就業者の割合が他の年代と比べ高くなっているのに対し、女性の場合は子育て期と重なることもあり、30代前半以下の年代と比べて低くなっています。長時間労働の常態化は、育児などに携わる職員の子育ての機会を制約するとともに、健康を損なうことや性別役割分担意識の固定化につながる可能性もあります。誰もがワークライフバランスを実現できるような制度の整備・運用の改善に加え、人員の確保を求めていく必要があります。そのため、すべての人がともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度や社会環境の整備が求められています。

また、ワークライフバランスの実現と、次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画をより実効性あるものにするためにも、事業主行動計画の総括と見直しに取り組んでいかなければなりません。また、努力義務となっている100人以下の企業においても事業主行動計画の取り組みを進めていく必要があります。

家事・育児などの負担が女性に偏ること、長時間労働の慣行が変わらないことの弊害として、日本の女性の社会での活躍が遅れていることにつながっています。

4. ハラスメント防止の取り組み

自治労女性部の2024年「年休・生休アンケート」によると、正規職員64,187人の回答者で、ハラスメントを受けたと答えたのは10,864人(17%)、このうちセクハラ13%、パワハラ59%、マタハラ3%、カスハラ17%、その他8%でした。また、非正規職員では回答者12,519人のうち、ハラスメントを受けたと答えたのは、1,695人(14%)、ハラスメントを受けた割合は、セクハラ5%、パワハラ41%、マタハラ2%、カスハラ14%、その他38%という結果でした。

企業に対策を義務付けているセクハラやパワハラなど4類型に加え、カスハラや就職活動中の学生に対するセクハラなどを念頭に、すべてのハラスメントは「許されない」との理念を明記した改正労働施策総合推進法案が第217回通常国会に上程されることとなっています。職場におけるハラスメントを放置することは、働く者の働きがいや健康を脅かしかねません。人格や尊厳を侵害するのみならず、見聞きしている周りの人も不快にし、職場環境を悪化させるものです。とりわけジェンダーハラスメントやSOGIハラが原因で仕事や人間関係がうまくいかず心身に不調が生じ、結果として休職や退職に至ることもあり、公共サービスの職場でも大きな課題となっています。また、カスハラについては、自治体の職場において住民や議員からのハラスメントが依然として多く、安心して働き続けられるよう、労働組合の立場から職場における予防・防止対策を早急に講ずるよう求める必要があります。

自治労はこの間、「セクシュアル・ハラスメント一掃宣言」を掲げていましたが、取り組みをさらに強化すべく自治労本部は「トップメッセージ」（2023年11月27日中央執行委員会確認）において、自治労運動に関係するすべての方々を対象に改めて「自治労運動に関わる、あらゆる時間・場所でのハラスメントを一掃する」と宣言しました。これまでも、自治労本部主催の会議・集会後の懇親会をきっかけに、県本部・単組参加者の間で泥酔状態の参加者から不必要な身体接触や性的言動を受けたとする訴えがありました。ハラスメントの撲滅を内外に掲げる自治労として、一般の企業・団体以上にハラスメントの防止の責任を負ってい

るとの自覚が必要であり、改めて、組合活動においても予防にむけた取り組みが重要となります。

Ⅳ 2025ジェンダー平等推進の具体的取り組み

1. 取り組みにあたって

自治労2025春闘の最重点課題である「人員確保」は、職員の労働環境に関わる重要な課題です。誰もが対等・平等で人権が尊重される差別のない職場環境や、仕事と生活の調和のため仕事と育児、介護などの両立支援にむけた環境整備を進めるためにはジェンダー平等の実現が不可欠となります。「自治労ジェンダー平等推進計画」に基づきすべての人が安心して働きやすい職場を構築することをめざし、引き続き単組は春闘期の職場の声に基づいた要求行動をスタートとして、年間を通じて課題解決に取り組めます。

2. ジェンダー平等推進闘争の取り組み

(1) 本部の取り組み

- ① 本部は、各県本部代表者（男女各1人）を対象とした「自治労ジェンダー平等推進県本部代表者会議」を3月11日に開催（全面ウェブ形式）し、ジェンダー平等推進にむけて、全県本部の意思統一をはかります。
- ② 5月に県本部におけるジェンダー平等推進計画の進捗状況、「ジェンダー平等推進集中月間」（6月）に関する取り組みなどについて調査します。
- ③ 5月から6月にかけて、関係省庁、全国知事会、全国市長会、全国町村会に対する申し入れを実施します。申し入れにあたっては、下記の課題を重点的に申し入れます。
 - ア 雇用分野における性差別の禁止と賃金格差の是正、ジェンダー平等の実現
 - イ 「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行とジェンダー平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し推進
 - ウ 男女がともに仕事と生活を調和できる環境整備
 - エ あらゆるハラスメント防止にむけた対策の強化
- ④ 「産別ネット」「じちろうネット」の「ジェンダー平等推進情報サイト」を通じて情報を提供するとともに、県本部主催の学習会などへの講師派遣・紹介を行います。

(2) 県本部の取り組み

計画を推進するために設置された「ジェンダー平等推進委員会」などが主体となって、単組の取り組みを支援すべくジェンダー平等に関わる学習会やセミナーの開催、女性役員の発掘、育成などを積極的に行います。

- ① 県本部におけるジェンダー平等推進計画を着実に実施すべく、定められた目標の達成にむけた取り組みを進めます。
- ② 「ジェンダー平等推進集中月間」までに単組代表者会議などで、ジェンダー平等推

進の方針や取り組みを提起します。

- ③ 機関紙などを活用して組合員に「ジェンダー平等推進集中月間」の取り組みを周知するとともに、同月間にあわせてジェンダー平等、女性役員育成に関する学習会や研修を実施します。また、若年層を対象とする講座などに、ジェンダー平等のテーマを取り入れます。
- ④ 各単組の進捗状況を把握し、実情に応じた支援を行います。
- ⑤ 「ジェンダー平等社会実現を求める要請書」を参考に、都道府県知事、市長会、町村会に対する申し入れを行います。

(3) 単組の取り組み

引き続き、ジェンダー平等推進を自治労運動のすべてに関わる課題として位置付け、単組の実情を踏まえながら全単組で推進に取り組むこととします。春闘期を年間の運動サイクルのスタートとして「ジェンダー平等推進集中月間」、確定闘争期と、年間を通して組合・職場・社会の分野でのジェンダー平等推進をめざします。また、運動推進のため単組として女性役員の発掘、育成などに取り組みます。

具体的には「獲得目標」＜別記1＞の全項目を達成することをめざし、当局に未解決課題についての要求書を提出・交渉します。

- ① ジェンダー平等を推進するポテッカーを掲示し、機関紙などを活用して、組合員にジェンダー平等推進に対する理解と参加を求めます。
- ② 春闘期に本部が作成した「ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト」や、女性版骨太の方針2022に基づき公表を義務付けている総務省「地方公共団体における職員の給与の男女の差異について」を活用し、職場の点検活動に取り組み、単組執行部で改善のための議論を行います。
- ③ 職場の課題や意見を集約するとともに、獲得目標を確認し、達成をめざします。
- ④ 「2025ジェンダー平等推進に関する要求モデル」＜別記2＞を参考に要求書を作成し、「ジェンダー平等推進集中月間」にあわせて交渉を実施します。

<別記 1>

【獲得目標】

1. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の達成状況を労使で確認すること。また、職場の状況を十分に把握・分析した上で、目標達成にむけた協議を進めること。
2. すべての職場で、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定を進め、仕事と家庭の両立支援制度を拡充・促進すること。（民間）
3. 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進すること。また、希望する職員が取得できるよう、代替の配置など職場環境の整備を具体的に行うこと。
4. 不妊治療休暇を取得しやすい職場環境を醸成すること。
5. 正規労働者との均衡・均等に基づき、非正規労働者の労働条件を改善すること。とりわけ、育児に関わる休暇について、「子の看護休暇の有給での取得」などの制度化をはかること。
6. セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、カスタマーハラスメントなどについて、職場実態を把握した上で、防止措置や対策を強化すること。
7. 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とできるように見直しを行うこと。
8. 職場の独自課題、積み残し課題の克服をはかること。

<交渉のポイント>

ジェンダー平等の職場づくりは、①採用や配置、昇任、昇格、賃金、退職などのあらゆるステージで男女格差が解消され、個性や能力が十分に発揮される、②方針決定過程へ男女が対等に参画し、活力ある職場となる、③労働環境を向上させることが、すべての人がいきいきと働くことができることにつながる、など重要な取り組みであることを当局に認識させた上で交渉に臨むことが必要です。

1. 事業主行動計画の達成状況の確認

- ① 行動計画が状況把握にとどまっていないか、職場の課題分析が十分できているかなどの評価を行い、掲げた数値目標が的確であるか、またその達成状況などについて労使で確認します。
- ② 「長時間労働の是正などの働き方改革」「性別に関わりない職務の機会と適切な評価に基づく登用」「男性の家事・育児参加・介護参加の促進」の課題について、前進につながる計画となるよう見直しを求めます。

2. すべての職場での「一般事業主行動計画」（民間）の策定

101人以上の職場で「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられましたが、子育て支援や職場の中の男女平等は事業規模で変わるものではありません。従業員数に関わりなく、すべての職場に「一般事業主行動計画」を求めています。

3. 男性の育児休業取得促進

- ① アンケートや育児休業取得者の声を集め、男性の育児休業取得に関する課題を把握し、要求書に盛り込みます。
- ② 2022年12月26日付の総務省通知「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の着実な推進について」を踏まえ、管理職等による方針・目標の明確化や対象職員の意向に基づく取得計画の作成、代替職員の確実な配置など業務面での環境整備をはじめ、国家公務員や取得率が上昇した団体の事例を参考に取得促進にむけた具体的な取り組みを労使で確認します。

4. 不妊治療休暇の環境整備と拡充

- ① 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」の一部改正によって、2021年4月から、雇用環境の整備に関する事項の中に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の項目が追加されました。また、公務員には2022年1月から「出生サポート休暇」が施行されていることから、職場での実態を把握しながら、不妊治療に関わるさらなる制度の充実を求めています。
- ② 男女が取得できる不妊治療休暇の条例・就業規則などの制定に関する点検にあわせ、取得しやすい職場環境の醸成を求めます。
- ③ 不妊治療休暇取得にかかる個人情報の取り扱いに十分に留意するよう求めます。

5. 非正規労働者の労働条件の改善

生理休暇や育児・介護に関わる休暇などについて、有給による制度化をはかります。子どもの看護休暇を有給休暇とした単組、小学校2年生まで部分休業の延長を制度化した単組もあります。実態に応じて具体的な要求を盛り込みます。

6. ハラスメント対策の強化

- ① セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、カスタマーハラスメントなどについて、男女を問わず会計年度任用職員などの非正規労働者も含めて職場実態を把握します。
- ② ハラスメントを受けた場合に相談しやすい体制となっているか、対応マニュアルは策定されているか、研修をはじめとする対策が十分であるかなどについて確認します。

7. 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とする見直し

パートナーシップ制度は、行政側から民間企業などに対して同性パートナー関係を対象とした平等な社会づくりを推進するものですが、自治体においては休暇や賃金制度において課

題が残ったままとなっています。先進的な自治体では、結婚休暇など各種休暇制度、扶養手当など賃金制度において職員の同性パートナーを対象とする見直しが徐々に進んでいます。

異性関係だけを前提とした諸制度について、同性パートナー関係において利用が可能となるよう条例や規則などの見直しを求めるとともに、アウトィングになることのないよう制度設計における十分な配慮についても追求します。

以 上

2025ジェンダー平等推進闘争 自治体要求モデル（案）

I. ジェンダー平等推進の実現にむけた政策要求

- (1) ジェンダー平等を推進するため、男女平等条例または男女平等参画行動計画を制定・改正し、取り組みを進めること。策定・改正・実施にあたっては、地域の労働者団体など、より幅広い関係者との十分な意見交換を行うこと。
- (2) 努力義務となっている女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略称「女性活躍推進法」）に基づく「市町村推進計画」を積極的に策定すること。策定にあたっては、地域の労働者団体などのニーズ調査を実施し、広範な意見の反映をはかるとともに、労働組合との十分な協議を行うこと。
- (3) 次世代育成支援対策推進法の「地域行動計画」について、地域の労働者団体などとの意見交換の場を設置し、行動計画の点検・評価を行うこと。また、必要に応じて新たな行動計画策定につなげること。
- (4) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（略称「DV防止法」）および関係施策の着実な履行と環境整備を進めるため、一時避難、就労支援などについて積極的に支援・拡充すること。また、相談窓口体制の整備をはかること。
- (5) 事業者の入札参加にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の法令遵守（コンプライアンス）を参加条件とすること。また、総合評価落札方式などの評価に、ワークライフバランスなどの推進の項目を加えること。

II. 自治体職員の勤務条件に関わる要求

2. 職場のジェンダー平等の実現

- (1) 職場のジェンダー平等を推進するため、労使協議の場を設定すること。
- (2) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の数値目標の達成にむけて、具体的な取り組みを進めること。
- (3) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間の異なる扱いを是正すること。すべての課、係に男女を配置するとともに、すでに1人が配置されている職場はいずれの性も複数配置を行うこと。
- (4) 退職における男女の差がないか実態を把握し、あれば是正すること。また、配偶者の昇任や昇格に伴う、実質的な退職勧奨を行わないこと。

- (5) 研修・教育プランに、ジェンダー平等やセクシュアルハラスメントマタニティハラスメント、カスタマーハラスメントなどのハラスメント、性的指向および性自認（L G B T Q +）のテーマを盛り込むこと。
- (6) 扶養手当の被扶養者の認定および住居手当の支給にあたっては、「世帯主」「主たる生計の維持者」を基準とせず、申請したものに認めること。申請手続きについても男女同一の取り扱いとすること。
- (7) 職場における姓の「通称使用」の運用を進めること。
- (8) 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などに賃金制度において、同性パートナーを対象とできるよう見直しを行うこと。

2. ワークライフバランスの確立

- (1) 「ワーク・ライフ・バランス憲章」を踏まえ、ワークライフバランスの推進体制を確立するとともに、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。
- (2) 時間外労働の上限を条例・規則によって規制した後の実態を明らかにし、業務の見直しや他律的業務の明確化も含めて、時間外労働縮減の実効性を高めること。また、36協定やこれに準じる協定をすべての職場で締結すること。
- (3) 年次有給休暇の取得促進をはかるとともに、改正労働基準法を踏まえ、年5日以上有給休暇の取得について確実に実施すること。
- (4) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況を点検し、目標達成を確実に行うこと。

3. 育児・介護の両立支援策の充実

- (1) 育児・介護に関する制度を利用する職員が取得しやすい環境を整備すること。
- (2) 長時間労働を是正し、すべての職員が介護・育児など家庭的役割が果たせるよう職場環境を整備すること。
- (3) 育児・介護を行う職員を対象とした職員の申請に基づくフレックスタイム制度を整備すること。
- (4) 育児や介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置すること。
- (5) 子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子に関わらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。
- (6) 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進するための啓発活動を行うこと。とくに、男性国家公務員の原則1ヵ月以上の育児休業取促進を踏まえ、地方公務員においても男性職員の育児取得促進を進めるとともに、職場環境の整備を行

うこと。

- (7) 介護休暇の期間については合計6ヵ月以上とすること。
- (8) 治療と職業生活の両立支援にむけ、不妊治療休暇を取得しやすい職場環境の醸成をはかること。

4. ハラスメントのない職場づくり

- (1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に不利益な取り扱いを行わないこと。
- (2) セクシュアルハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメントの防止にむけて、労使協議のもとで対策強化をはかること。
- (3) 「職場におけるハラスメント関係指針」（厚生労働省）および、人事院規則（パワー・ハラスメントの防止等）の制定・改正を踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、条例・規則等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に研修・教育を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
- (4) 性的指向や性自認に関する差別、ハラスメントの防止にむけ、LGBTQ+に関する理解を深めるための研修を行うこと。

5. 会計年度任用職員の雇用安定・処遇改善

- (1) 会計年度任用職員の給料・諸手当について、常勤職員との権衡・均等を確保すること。
- (2) 常勤職員との権衡の観点踏まえた休暇などの制度を整備すること。

2025ジェンダー平等推進闘争 対事業主要求モデル（民間組合版）（案）

1. 職場のジェンダー平等の実現

- （１） 職場のジェンダー平等を推進するため、労使協議の場を設定すること。
- （２） 男女雇用機会均等法を遵守し、ジェンダー平等の職場づくりを行うこと。
- （３） 改正女性活躍推進法を踏まえ、一般事業主行動計画について適正な見直しをはかること。その際には、労働組合の意見を十分に反映し、非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした計画にすること。
- （４） 扶養手当の被扶養者の認定および住居手当の支給にあたっては、「世帯主」「主たる生計の維持者」を基準とせず、申請したものに認めること。申請手続きについても男女同一の取り扱いとすること。
- （５） 職場における姓の「通称使用」の運用を進めること。
- （６） 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とできるよう見直しを行うこと。

2. ワークライフバランスの確立

- （１） 「ワーク・ライフ・バランス憲章」を踏まえ、ワークライフバランスの推進体制を確立するとともに、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。
- （２） 改正労働基準法の施行により時間外労働の上限規制が導入されて以降の実態を検証するとともに、勤務時間の厳格な管理、業務の適正配分、人員の適正配置・補充により、長時間労働の是正をはかること。
- （３） 労働基準法の改正を受けて義務化された年５日以上の年次有給休暇の取得について確実に実施すること。
- （４） 法律違反となる36協定の未締結職場を一掃するとともに、締結にあたっては、１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、１年150時間を上限とすること。
- （５） 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入をはかること。

3. 育児・介護の両立支援策の充実

- （１） 育児・介護に関する制度を利用する労働者が取得しやすい環境を整備すること。
 - ① 育児・介護を行う労働者へのフレックスタイム制度を整備すること。
 - ② 子の看護休暇や介護休業について、時間単位の取得を可能とすること。
 - ③ 男性の育児休業・介護休業取得を促進すること。また、男性の育児参加を

促進するため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けること。

- (2) 介護休業期間を6ヵ月以上とすること。
- (3) 次世代育成支援対策推進法に基づき作成された「一般事業主行動計画」の実施状況を点検し、労使で2025年3月までの確実な目標達成を行うこと。また、努力義務となっている100人以下の企業において「一般事業主行動計画」の策定を進めること。
- (4) 不妊治療を受ける労働者に配慮した休暇制度をはじめとする職場環境の整備をはかること。

4. ハラスメントのない職場づくり

- (1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に不利益な取り扱いを行わないこと。
- (2) セクシュアルハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、労使協議のもとで対策強化をはかること。
- (3) 「職場におけるハラスメント関係指針」（厚生労働省）を踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、規則・服務規律などを改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に研修・教育を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
- (4) すべての労働者に対し、性的指向や性自認に関する差別、ハラスメントの防止にむけ、LGBTQ+に関する理解を深めるための研修を行うこと。

5. 非正規労働者の賃金・処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の指針を踏まえ、非正規・パート労働者の賃金・労働条件について、正規労働者との均等待遇を実現すること。
- (2) 非正規・パート労働者の更新拒否による雇い止めや一方的な就業規則の変更など、無期転換を避けるための脱法的な取り扱いをしないこと。また、有期から無期契約の転換をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
- (3) 非正規労働者の忌引休暇、病気休暇、健康診断について、正規労働者との均等待遇をはかること。
- (4) 正規労働者との均等待遇に基づき、休暇等を制度化すること。
- (5) 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。

ジェンダー平等実現のカギは 働き方改革

～3000社の働き改革の実績から～

2025年3月11日
株式会社ワーク・ライフバランス
渡邊 苗間

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

株式会社ワーク・ライフバランスのご紹介



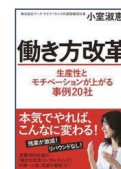
会社名 株式会社ワーク・ライフバランス

設立 2006年7月

所在地 東京都港区芝5-32-12シャーマンズステージ田町

代表者 代表取締役 小室淑恵

働き方改革コンサルティング事業
主な事業 講演・研修事業、コンテンツビジネス事業
コンサルタント養成事業



2006年の創業以来、これまで3000社以上の企業・組織を支援するとともに、労働基準法や育児介護休業法の改正に向けた働きかけも実施。働き方改革のパイオニア、プロフェッショナルとして残業を減らして業績を向上させ、従業員の働きがい向上しながら有能な人材の獲得・定着といった様々な成果を導いています。

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

■内装・什器メーカー

営業職として長時間労働を経験。ひとり働き方改革を実施。

営業職の中で一番少ない時間外労働で営業目標120%達成。

■小学校教諭（東京都北区）

教員をしていた友人が精神疾患で退職したことをきっかけに、日本の教育に危機感を持って、教員の道へ。

特別支援学級の担任を行いながら、区や学校で働き方を実施。

【学校での働き方改革 実施例】

- ・あゆみの見直し(書式の変更、押印の省略等) ・教材費の口座引き落としの実施
- ・GIGAスクール構想に伴う、ICT支援員を活用したアカウント管理業務の構築
- ・各種書類の見直しを区に提案し、見直しを行う

■株式会社ワーク・ライフバランス

学校をはじめ、今まで行ってきた働き方改革をより社会に広めるべく、株式会社ワーク・ライフバランスに参画。

【担当クライアント】

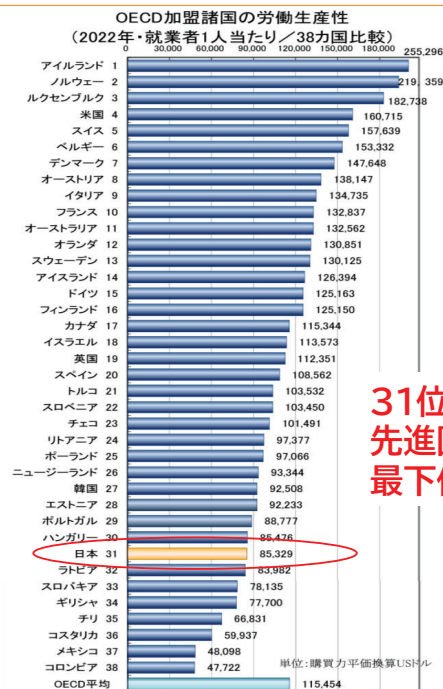
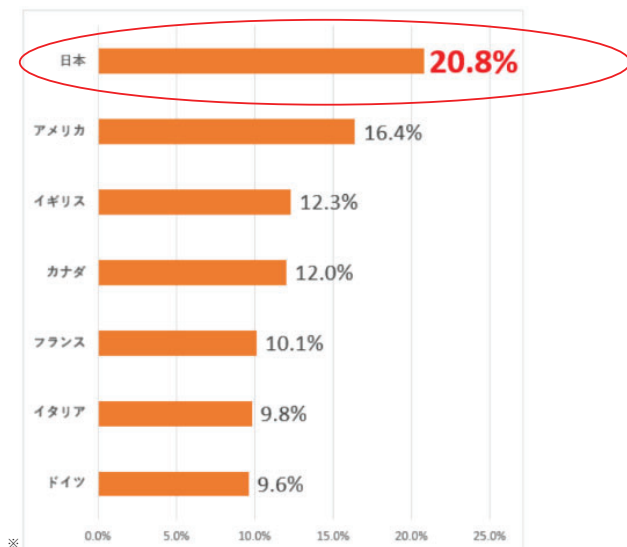
- ・東京都東大和市様(庁内の働き方改革コンサルティング)
- ・高知県様(県内企業の働き方改革伴走支援)
- ・栃木県教育委員会様(学校における働き方改革の管理職向け連続研修)
- ・埼玉県教育委員会様(学校における働き方改革基本方針の策定)



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

日本の抱える深刻な課題とは？

週49時間以上の就業者比率 (2015年)



31位！
先進国中
最下位

日本は、先進主要国中もっとも時間をかけて仕事をし、
生み出す付加価値はもっとも低い国！！

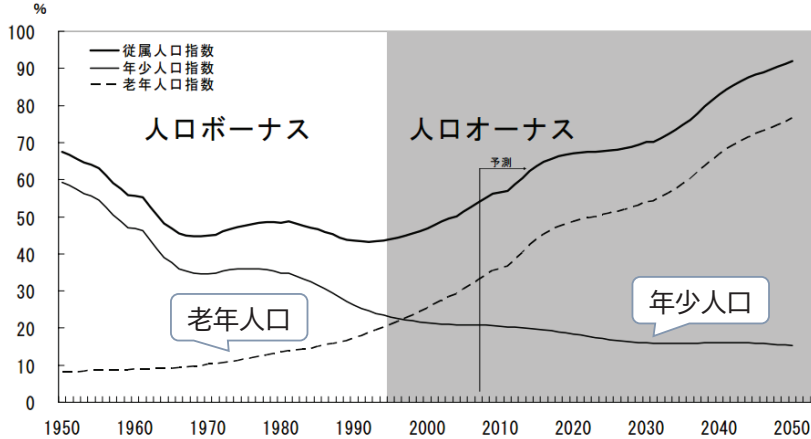
本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

出所：(左図)日本：総務省(2015年平均)労働力調査
その他：ILOSTATDatabase(<https://www.ilo.org/ilostat/>)2015年現在
(右図)労働生産性の国際比較2023年版 財団法人日本生産性本部発行

人口ボーナス期とは (ハーバード大学・デービッドブルーム教授 98年提唱)



ある社会が**生産年齢比率の高くなり、人口構造が経済にプラスになる時期**。
 現在の中国・韓国・シンガポール・タイ。**安い労働力を武器に世界中の仕事を受注する**。
一方で高齢者比率が低く社会保障費が高まらないのでインフラ投資が進み、爆発的な経済発展をしてあたりまえ。「アジアの奇跡」と呼ばれる経済発展は人口ボーナス期で説明できる。
 中国はついに終わりインドは2040年まで。日本は1960年頃～90年代半ば。



(注) 2006年以降は日経センター予測
 (資料) 総務省『国勢調査』

(注) 現在、生産年齢人口が従属人口より多い国はマレーシア・インドネシア・フィリピン・ベトナム・インド。ここ数年で中国・韓国・シンガポール・タイはすでに従属人口のほうが多い構造に転換しつつある。

高度成長期が訪れると、富裕層が子どもに教育投資し、高学歴化による**人件費の上昇**と、非婚化・晩産化が進み**少子化**に。医療や年金制度が充実するため、**高齢化社会**に。

国民一人あたりのGDPはほぼ横ばいに。

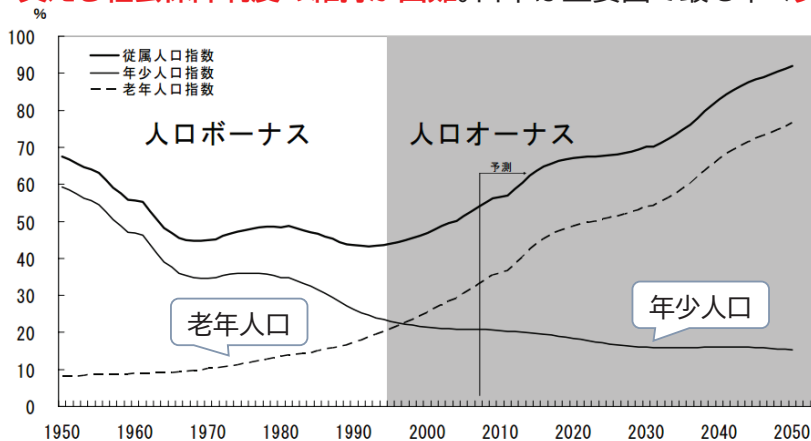
1度人口ボーナスが終わると二度とこない。90年代に終わり人口オーナス期へ

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

人口オーナス期とは



オーナス(onus)とは「重荷・負担」。**人口構造が経済の重荷になる時期**。
働く人よりも支えられる人が多くなる状況。ボーナス期の手法(人件費の安さで世界中から受注して、爆発的な経済発展する)は通用しない。
 人口オーナスによって生じる典型的な問題は**労働力人口の減少・働く世代が引退世代を支える社会保障制度の維持が困難**。日本は主要国で最も早く**少子高齢化が進行した**。



(注) 2006年以降は日経センター予測
 (資料) 総務省『国勢調査』

人口オーナス期のポイント

1. 生産年齢人口でありながら、まだ労働参画できていない人(女性・障がい者・介護者)をどれだけ**労働参画**させられるか(現在の労働力確保)
2. 真に有効な**少子化対策**をどれだけできるか(未来の労働力確保)

人口オーナス期には現在・未来の労働力の同時確保が重要な政策に。
ボーナス期の政策や企業戦略は逆効果になり、転換できた国・企業が勝つ

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

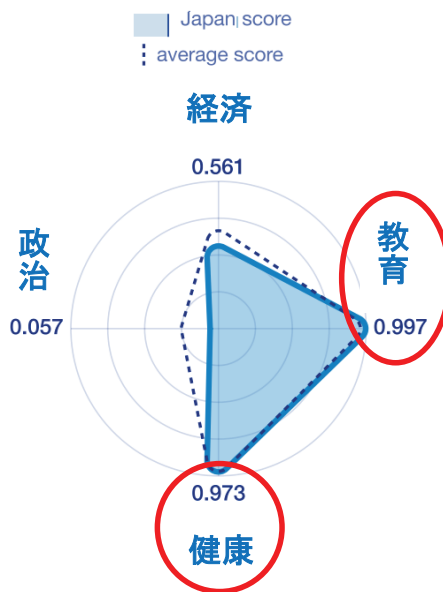
女性活躍はなぜ優先順位が高い？ 日本の現状：男女平等ランキング118位

6



男女格差報告の主な順位	2024年	23年	※WEF発表
	1	1	アイスランド
	2	3	フィンランド
	3	2	ノルウェー
	4	4	ニュージーランド
	7	6	ドイツ <u>G7首位</u>
	43	43	米国
	94	105	韓国
	106	107	中国
	118	125	日本 <u>G7最下位</u>

Global Gender Gap Index 2023 Edition



※世界経済フォーラムGlobal Gender Gap Report 2023より

Japan 15歳女子の理科平均点

Korea	545.7
Estonia	529.6
Finland	527.7
Canada	522.0
Slovenia	514.8
Australia	507.7
New Zealand	505.7
Switzerland	504.4
Ireland	502.4
Poland	501.0
Czech Republic	500.0
Sweden	498.7
United States	497.8
United Kingdom	495.8
Latvia	495.5
Germany	493.2
Belgium	492.2
Denmark	490.5
France	490.2
Lithuania	487.9
Netherlands	487.3
Austria	487.1
Norway	485.5
Portugal	485.2
Hungary	484.2
Spain	481.9
Turkey	478.4
Italy	474.3
Slovak Republic	465.7
Israel	465.0
Iceland	453.7

※ OECD「PISA 2018」より 豊田敏彦作成。

日本は、「世界で最も教育されて健康な女性」を活用できていない。

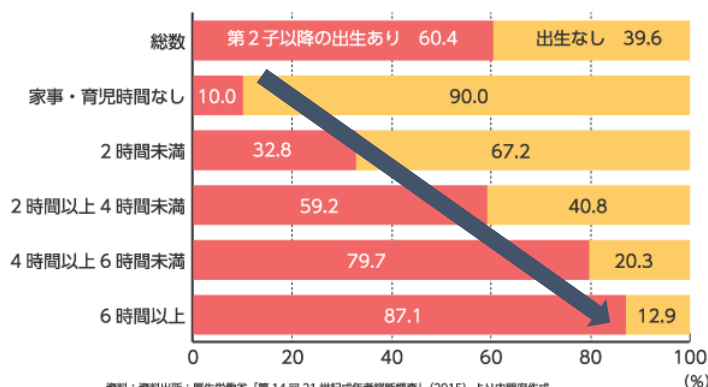
本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

真に有効な少子化対策とは

7



1人目が生まれた時に夫が家事・育児に参画しないと第2子が産まれていない。1人目で孤独な育児が妻のトラウマに。



資料：資料出所：厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015)より内閣府作成。
注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査時から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、未子について計上している。4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

米国とEUの労働時間規制

米国の公正労働基準法
■週40時間超の労働に対する5割以上の率の割増賃金
EU指令
■24時間につき連続11時間以上の休息の付与
■6時間を超える労働日における休憩の付与
■7日ごとに連続24時間以上の休息(休日)の付与
■1週の労働時間の上限は48時間(時間外労働を含む。ただし4カ月の平均でもよい)
■4週以上の年休の付与
■深夜労働者の保護(労働時間規制、無料の健康診断、健康障害の場合の配転義務)
■割増賃金規制は、EU指令ではなし(ただし加盟国で独自に導入することはある)

5月13日 日経より

「少子化対策」と「女性活躍」に有効なのは「男性の働き方改革」
他国は「労働時間の上限」と「インターバル法制化」が功を奏した

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

産後の妻の死因1位は自殺

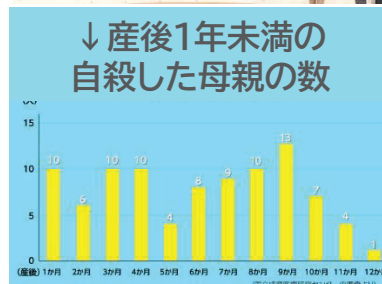
8



株式会社ワークライフバランス

産後うつ病とは http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/koho/youshien_guideline.files/youshien_guideline_2-2-2.pdf

- 出産後の産婦はホルモンのバランスが不安定になり、涙もろい、抑うつ、頭痛などの症状が起こります。これはマタニティブルーズであり、出産直後から数日間で自然に終息します。
- 産後うつ病の症状は、気分が沈み、日常生活で興味や喜びがなくなったり、食欲低下または増加、不眠または睡眠過多がみられます。また、疲れやすく、気力や思考力、集中力が減退します。
- 産後うつ病は、出産後1～2週間から数か月以内に10～20%の頻度で生じます。軽度であることが多いのですが、重症化した場合、子どもへの虐待や自殺などのリスクにつながることもあります。



EPDS とは (P28 図 11)

- エジンバラ産後うつ病質問票 (Edinburgh Postnatal Depression Scale 以下「EPDS」という) は、産後うつ病のスクリーニング票として英国で開発されました。
- EPDS には 10 個の質問があり、各質問に母親が自分で回答します。問題が生じた時期に関係なく、調査時 1 週間の状態を知るスクリーニングです。
- EPDS は、母親が記入した項目について、支援者が母親からの話を聴いたり、質問するきっかけとなり、母親の抱えるさまざまな問題を明らかにすることが

■自殺が92人で最も多く、次いで
・がんが70人、
・心疾患が24人、
・出血が20人

※1「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書」厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業(健やか次世代育成総合研究事業)より

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

原因の産後うつ ピークは2週間～1ヶ月

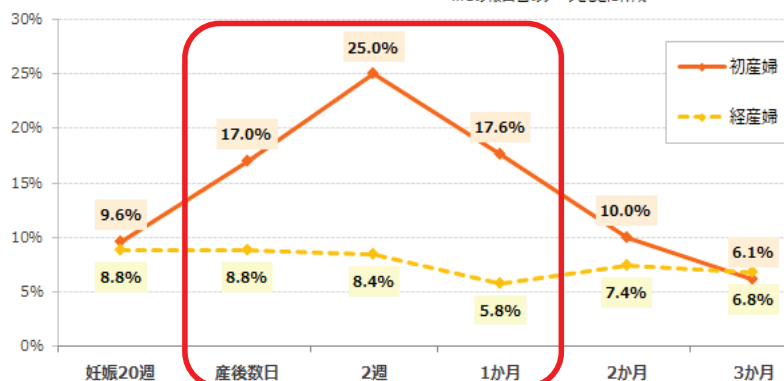
9



株式会社ワークライフバランス

妊娠20週から産後3か月までの初・経産婦別にみた EPDS陽性者(9点以上)の割合と95%信頼区間

※1の報告書のデータをもとに作成



※1「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書」厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業(健やか次世代育成総合研究事業)より



産後うつ病に罹患して未治療のままに放置されると、母親自身の精神的健康に大きな影響を与えるのみならず、子どもの心身の発達にも影響を及ぼす。「増え続ける児童虐待の防止」のためにも、抜本的対策として、産後うつ予防が重要です。

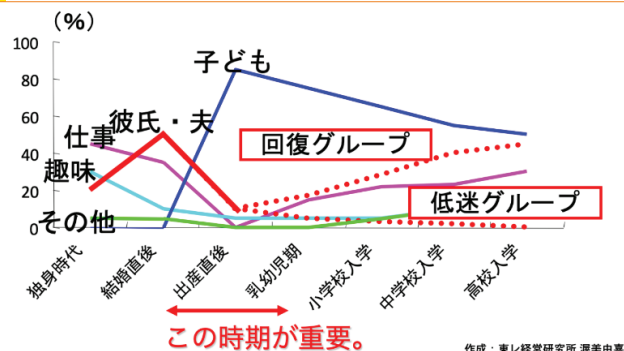
①まとまった7時間睡眠 ②朝日を浴びて散歩

明日、仕事がある夫に、夜中の授乳等を交替してほしいと、なかなか言えない。
男性が育児休業を取ることで、妻と子ども2人の命を救うことになる。

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

夫婦の愛情は子どもが0歳までに20%差が開く

10

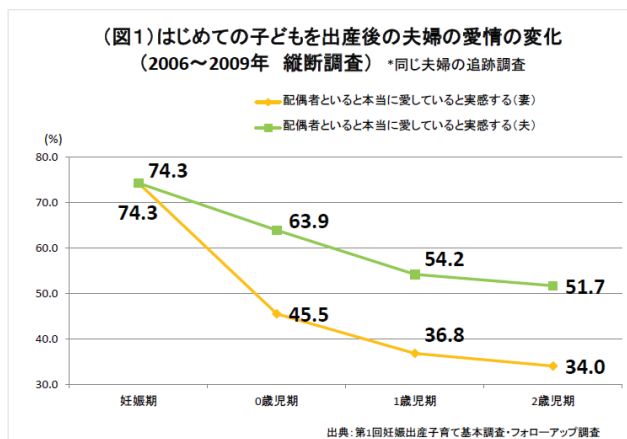


←妻の愛情曲線

回復する群・低迷を続ける群
どちらになるかは産後すぐの育児参画の度合が最も関係している。この時期に感情の共有をできたか否か。専業主婦・里帰りは育休を取らない理由にならない

←夫婦の愛情度は妊娠期までは一致していた。0歳時期に約20%開き、そのまま。

人生100年時代。
人生の評価をするのは
上司同僚ではなく家族



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

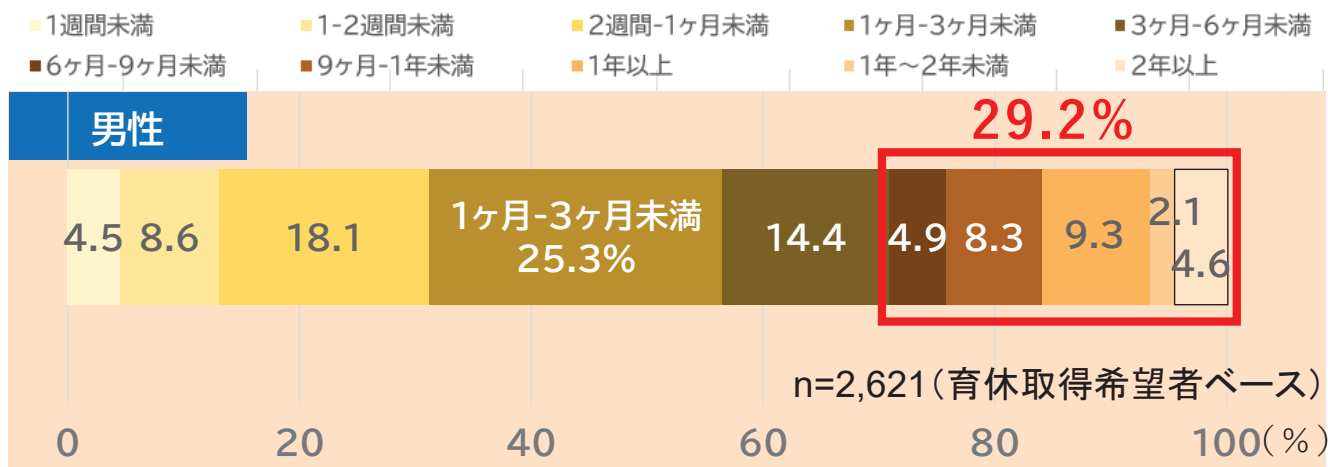
令和男子は9割が育休取得希望！！

11



男性の育休取得期間29.2%は半年以上を希望！

厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」



- ・若年男性の9割が育休を取得したい。
- ・「育休」とは、数週間の「取るだけ育休」ではなく数か月以上の「共育て育休」。
- ・そうした若者の願望が叶えられる地域・職場には若者が集まる。
- ・人材獲得・地方自治体における地方創生の鍵として「男性の育児休業」が注目されている！

宣言

200組織宣言
2024年12月現在



男性育休推進研修定額制サービス（父親学級+管理職意識改革研修）



＜人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方＞

- ・なるべく男性が働く
重工業の比率が高いため(筋肉が多い方が適している業務が多い)
- ・なるべく長時間働く
早く安く大量に作って勝つためには、時間＝成果に直結するから
- ・なるべく同じ条件の人を揃える
均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。労働力は余っているので、わかりやすい一定条件で足りるをすることが納得させやすい。転勤や残業でふるい落として、残るために必死になることで忠誠心を高める手法が経営者として有効。
労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

＜人口オーナス期に経済発展しやすい働き方＞

- ・なるべく男女ともに働く
頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので使える労働力はフルに活用する。
- ・なるべく短時間で働く
時間当たりの費用が高騰する(日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍)。ミスなく質の高いアウトプットが求められ、毎日が集中力の限界。集中力を担保する唯一のものが睡眠。
生産性と創造性の要である睡眠が経営戦略になる。男性も介護で時間制約。
- ・なるべく違う条件の人をそろえる
今まで当たり前に行っていたビジネスが通用しなくなる。社会の課題を解決するような新しい価値の創造が求められる。多様な人材がフラットに議論できて、はじめてそのイノベーションが生まれる。
働き方を変え、多様な人が活躍し、イノベーションで勝つ！

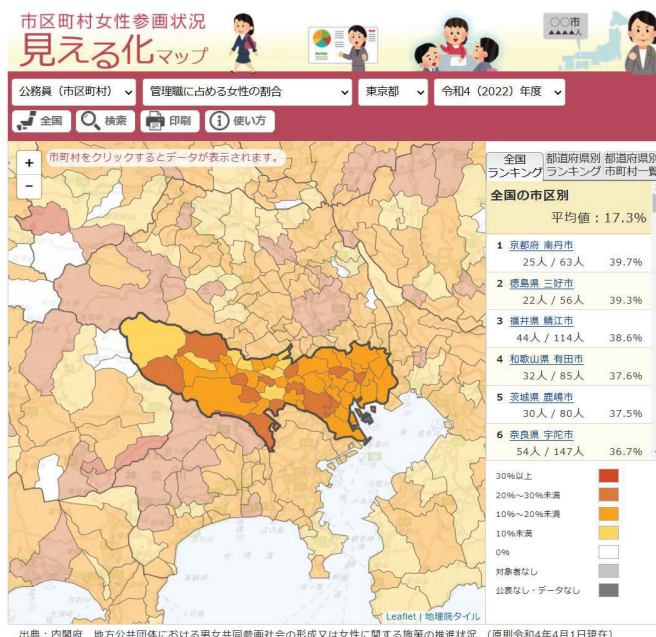
本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

女性活躍推進法をはじめとした見える化

図5 女性の活躍推進企業データベースのイメージ

企業名	平均勤続年数(年)		離職率(%)		女性管理職比率(%)	女性役員の数(人)	平均残業時間(時間)
	男性	女性	男性	女性			
A社	22.8	18.0	5.6	16.7	2.2	0	16.1
B社	21.2	16.5	8.0	13.8	4.5	0	25.4
C社	21.8	15.7	17.8	31.6	9.0	1	17.8
D社	22.8	13.8	16.7	18.9	4.8	0	16.0
E社	19.5	18.6	11.2	12.2	15.0	2	23.3
F社	19.6	5.8	—	—	—	—	—

※ヒアリングをもとにワーク・ライフバランス社が作成したイメージ



出典：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況 (原則令和4年4月1日現在)

101人以上の企業も、2022年4月から公表義務化！
いい人材を採れる企業と採れない企業の二極化が起きている。

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>

- なるべく男性が働く
重工業の比率が高いため(筋肉が多い方が適している業務が多い)
- なるべく長時間働く
早く安く大量に作って勝つためには、時間＝成果に直結するから
- なるべく同じ条件の人を揃える
均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。労働力は余っているので、わかりやすい一定条件で足りるののが納得させやすい。転勤や残業でふるい落として、残るために必死になることで忠誠心を高める手法が経営者として有効。
労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>

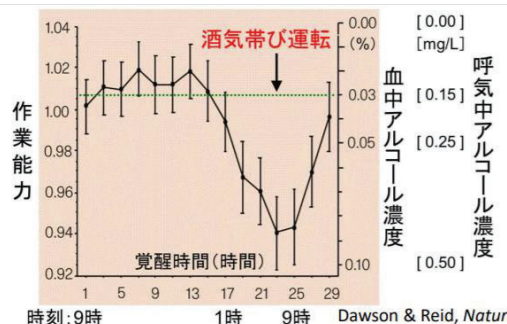
- なるべく男女ともに働く
頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので使える労働力はフルに活用する。
- なるべく短時間で働く
時間当たりの費用が高騰する(日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍)。ミスなく質の高いアウトプットが求められ、毎日が集中力の限界。集中力を担保する唯一のものが睡眠。生産性と創造性の要である睡眠が経営戦略になる。男性も介護で時間制約。
- なるべく違う条件の人をそろえる
今まで当たり前に行っていたビジネスが通用しなくなる。社会の課題を解決するような新しい価値の創造が求められる。多様な人材がフラットに議論できて、はじめてそのイノベーションが生まれる。
働き方を変え、多様な人が活躍し、イノベーションで勝つ！

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

人間の集中力に関する裏付けデータ

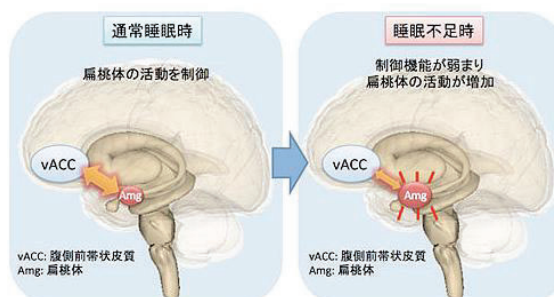
●慶應義塾大学 島津明人教授

「人間の脳が集中力を発揮できるのは朝目覚めてから 13 時間以内で、集中力の切れた脳は酒気帯びと同程度の、さらに起床後 15 時間を過ぎた 脳は、酒酔い運転と同じくらいの集中力しか保てない」。脳の集中力が成果に直結するホワイトカラーは残業中の労働生産性が最も低い。



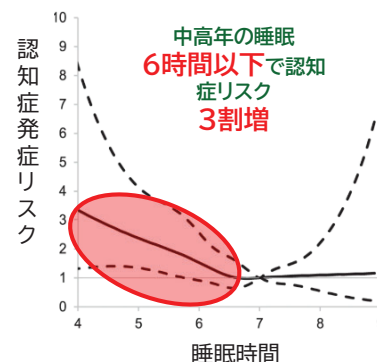
●労働科学研究所 佐々木司・慢性疲労研究センター長

「1日の心身の疲労は、その日のうちに回復させることが大切。会社が過剰な仕事を命じる場合はもちろん、働く側が仕事に生きがいを感じる場合も同じだ。仕事の緊張や面白さによって、疲労は容易に隠されてしまう。(中略)人間は一晩眠ったとして、肉体の疲労は眠りの前半に回復し、ストレスは後半に解消する。」(<http://www.asahi.com/articles/ASH3J6298H3JULFA02D.html>より)



●睡眠不足は、脳の怒りの発生源である扁桃体を活性化させ、扁桃体の活動を抑制する前頭前野の機能を低下させるので、パワハラ・セクハラ・不祥事等のモラル崩壊の引き金となる

Yoo,S.etal:The human emotional brain without sleep
All Rights Reserved.



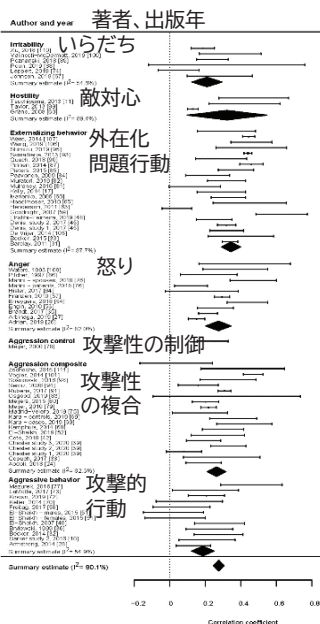
睡眠不足の上司ほど部下に侮辱的な言葉を使う 睡眠の質の低下は、80.8%の研究において、高い攻撃性と関連

18



株式会社ワークライフバランス

睡眠の質が悪いと攻撃的に



Van Veen et al, *Sleep Med Rev* 2021(当社にて和訳補足)

右上記事の元となっている論文
https://www.researchgate.net/publication/269631129_You_Wouldn't_Like_Me_When_I'm_Sleepy...r_Sleep_Daily_Abusive_Supervision_and_Work_Unit_Engagement

WSJ VIDEO

Home Browse Series Live Q&A WSJ Events From Sponsors

WSJ.com



2/20/2015 4:11PM

Is Your Boss the Worst? Here's Why

上司の日常的な虐待的行動と職場単位のエンゲージメントの要因として、毎日のリーダーの睡眠を検証した。夜間の睡眠量と虐待的監督行動の関係を検証。夜間の睡眠不足は、自我消耗(自己をコントロールできなくなる)のためリーダーが日常的に虐待的な行動をとることに影響を与え、こうした虐待的な行動は最終的に日常的な部下のワーク・エンゲージメントの低下をもたらす。このモデルは、上司と部下の両方から得たデータを用いて、10日間にわたる経験サンプリング調査によって検証された。その結果、上司の自我消耗と上司の日常的な罵倒行動・睡眠の質・量の間接的な効果が、部下の日常的な職場単位のエンゲージメントに影響を及ぼすことが示された。

インターバルは従業員満足度を高め、離職率を下げる

19



株式会社ワークライフバランス

働き方改革の結果、成果として該当するもの(n=113、複数回答可)

□離職率が低下した □従業員満足度が向上した □株価等企業価値が向上した

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%

勤務間インターバル制度の導入

在宅勤務など勤務場所の柔軟性

フレックスタイムなど勤務時間の柔軟性

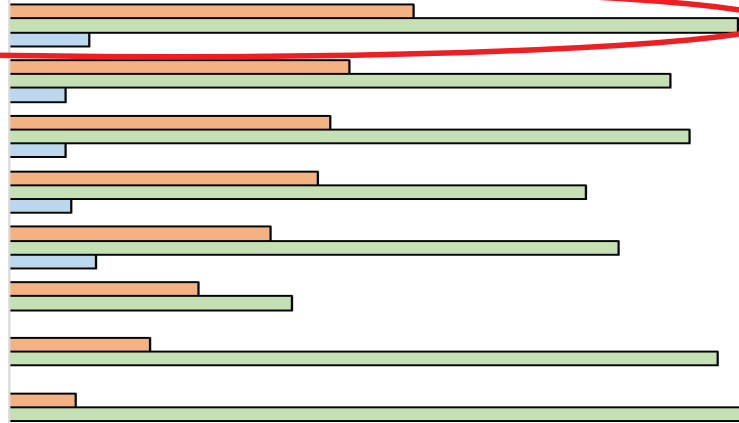
有給取得率向上のための取り組み強化

育児休業や介護休業等の期間延長

わからない／特になし

基本給、賞与アップ

オフィスの改修など勤務環境の改善



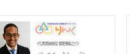
3月11日プレスリリース インターネットリサーチモニター 年齢:20歳~70歳 性別:男女 居住地:全国

最も従業員満足度を高め、離職率を下げた施策は勤務間インターバル制度の導入。基本給・賞与アップ策よりも効果があった。

勤務間インターバル宣言

宣言

私たちは、勤務と勤務の間に11時間休息を取る、勤務間インターバル制度に賛同します！勤務と勤務の間に十分な休息・睡眠時間を取ることで、生産性と健康の好循環社会を創出します。また従業員と家族から満足度の高い職場を提供し、高い集中力や創造性で良い商品サービスを生み出すことで、サステナブルな社会の実現に貢献します。

 株式会社サカタ製作所 坂田 直	 住友生命保険相互会社 香山 真	 株式会社シナモン 長野 泰	 パシフィックコンサルタンツ株式会社 大木 泰	 アイシン・ソフトウェア株式会社 植中 裕史	 豊田パンプ株式会社 森田 孝人	 岡山県 伊藤 健太	 社会保険労務士法人レクター 鈴木 雅人	 株式会社ワーク・ライフバランス 小室 淑恵
 株式会社オンワードホールディングス 保光 達雄	 株式会社丸井 石田 清	 株式会社ジャパネットホールディングス 岡田 龍人	 丸井 龍人 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖
 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖
 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖
 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖
 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖
 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖
 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖	 株式会社丸井 松尾 聖

53組織宣言
2024年11月8日現在

宣言登録はこちら →



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

経済発展しやすいルールの違い

21



<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・なるべく男性が働く
重工業の比率が高いため(筋肉が多い方が適している業務が多い)
- ・なるべく長時間働く
早く安く大量に作って勝つためには、時間＝成果に直結するから
- ・なるべく同じ条件の人を揃える
均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。労働力は余っているので、わかりやすい一定条件で足りるをするのが納得させやすい。転勤や残業でふり落として、残るために必死になることで忠誠心を高める手法が経営者として有効。
労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・なるべく男女ともに働く
頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので使える労働力はフルに活用する。
- ・なるべく短時間で働く
時間当たりの費用が高騰する(日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍)。ミスなく質の高いアウトプットが求められ、毎日が集中力の限界。集中力を担保する唯一のものが睡眠。
生産性と創造性の要である睡眠が経営戦略になる。男性も介護で時間制約。
- ・なるべく違う条件の人をそろえる
今まで当たり前に行っていたビジネスが通用しなくなる。社会の課題を解決するような新しい価値の創造が求められる。多様な人材がフラットに議論できて、はじめてそのイノベーションが生まれる。
働き方を変え、多様な人が活躍し、イノベーションで勝つ！

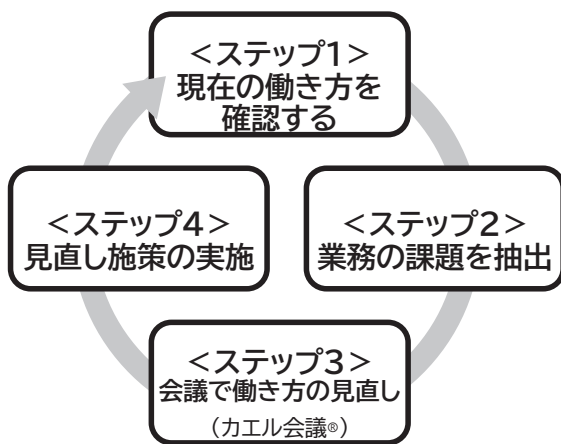
本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

少ない時間で今より成長できる面白いチームに！

22



株式会社ワークライフバランス



<ステップ1>現在の働き方を確認する

朝の段階で予定していた仕事と実際にはどのくらい進められたのか、進められなかった理由は何が、日々の予定と実績を比較し振り返る。

<ステップ2>業務の課題を抽出する

予定通りに進められない原因となっているものは何か、外的要因だけではなく内的要因にも目を向け、自分たちで変えることのできる課題点を洗い出す。

<ステップ3>ミーティングで働き方の見直し

個人レベルの工夫を共有。また個人だけでは解決できないチームとしての改善項目についてミーティングを開き話し合う。実施中の施策の進捗を確認。

<ステップ4>見直し施策の実施

ミーティングで決定した施策をチームで実施する。



マンガでやさしくわかる
6時に帰る
チーム術 単行本
職場・現場の皆で
読むのがお勧め



働き方改革
生産性と
モチベーションが上がる
事例20社
本気でやれば
こんなに変わる！
読者が実践！
100%成功！

朝夜メール・カエル会議®など、4つのステップの詳しい進め方・注意点などは「働き方改革」(毎日新聞出版)にて解説しています。

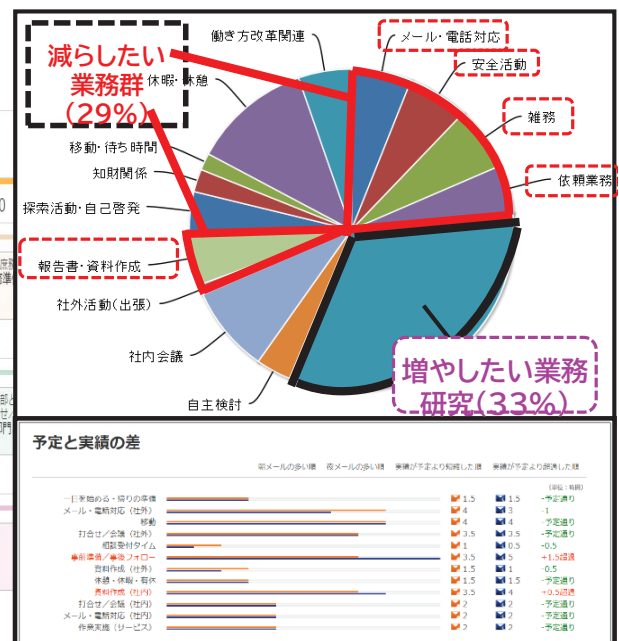
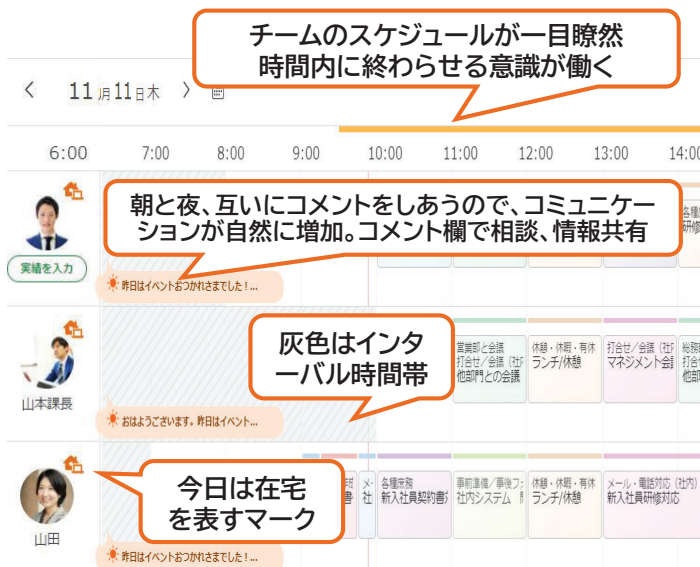
月間●●時間以内に！の抑制だけではつまらないし結果も出ない

朝・夜メールで成果につながる時間配分か確認！

23



株式会社ワークライフバランス



朝、30分単位
で一日の業務
を組み立て

夜、終わらな
かった要因
を振り返り

週・月で、メイン業務に何割の時間
を使っているか、減らしたい仕事
は？理想とかけ離れた現実を直視！



*トライアル
利用30日無料
*30人の場合
導入費2.2万円
年間14万8千

カエル会議®で成長出来るチームに進化する！

24



カエル = 「早くカエル」「働き方をカエル」「人生をカエル」の”カエル”の意味をもつ

カエル会議とは「働き方に関する話し合いの場」

役割分担で時間内に活発な話し合い
付箋で意見出し、意見共有
アクションシートでアクションの進捗管理

グラウンドルール

- 相手の意見やアイデアを**否定しない**
- 役職・年齢にかかわらず**意見をだす**
- 反対意見は**代替案をつたえる**



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

心理的安全性とは

25



■Google社「プロジェクトアリストテレス」

生産性の高いチームの共通点を探ったプロジェクト。

成功するチームの因子は何かをGoogle社内の様々なチームを対象とした大規模な調査分析した。例)「ある課題で成果を出したチームは別の課題においても成果を出すことができるが失敗するチームはどの課題を与えても失敗してしまう」という現象の理由の調査

生産性の高いチームには2つの共通点がある。

- ①均等な発言の機会がある: チームメンバーひとりひとりが同じ発言量である
- ②社会的感受性が高い: 自身の発言の影響を理解し相手の感情を読み取ることができる。※人の顔写真を見せて、その人の感情や考えていることを説明させる実験でチーム内平均値が高かった。

①②の共通点はチーム内の「心理的安全性」を高める要素であり、「このチームの中でなら自分の意見を笑われない、拒絶されない、罰されたりしない」という心理的安全性がチームの生産性を高めている。

高い生産性は「有能な人材」「リーダーシップ」等が要因ではなく
「心理的安全性が高い」環境が整備されていることが要因であった

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

「働き方の見直し」取り組み事例

残業削減活動

8(ぱつ)と
帰ろうデー毎日ノー
残業デートランプ
残業申請ストラップ
残業許可社内周知
活動有給推進
月間

職場における取り組み

集中
タイム

朝メール。

多能工化

スケジ
ュール共有プレゼン
テーション
力向上

在宅勤務

集中
ルーム3人
コーチング

後輩育成

業務共有

ファシリ
テーション
スキル向上タイマー
会議職場復帰支
援

月イチ面談

チームで
支える

ITの活用

モバイル
ワーク会議
1/8

100社あれば100通りの実現方法があります！
自分の働き方にあった方法を取り入れてみましょう。

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

東大和市役所

従業員数:458名
業種:地方自治体 所在地:東京都

- ・市長、副市長、教育長を含む全部長が集まり、組織全体として取り組むべき課題へ部署を越えて取り組む、**働き方改革懇談会**を実施
- ・モデル部署(教育総務課・産業振興課・介護保険課)への**働き方改革伴走支援**の実施
- ・和地市長「**勤務間インターバル宣言**」「**女性の再就職応援宣言**」に署名、記者会見を実施

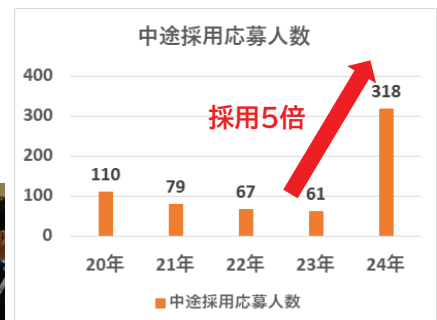


市長、副市長、教育長を含む全部長が
集まる働き方改革懇談会

スキルマップで属人化解消(上)
会議はペーパーレス化&タイマー活用(下)

項目	現状	目標	達成状況
1. 会議のペーパーレス化	紙ベース	デジタル化	完了
2. 会議時間の短縮	平均45分	平均30分	完了
3. 会議の参加者削減	平均10人	平均5人	完了
4. 会議の録音・録画	なし	あり	完了
5. 会議の議題の明確化	不明	明確	完了
6. 会議の進行の徹底	なし	あり	完了
7. 会議のフォローアップ	なし	あり	完了
8. 会議の成果の可視化	なし	あり	完了
9. 会議の参加者の役割の明確化	不明	明確	完了
10. 会議の参加者の発言の促進	なし	あり	完了

スキルマップで属人化解消(上)
会議はペーパーレス化&タイマー活用(下)



減少傾向にあった中途採用応募人数が
取組開始前と比較して5倍に

- ・「勤務間インターバル宣言」「女性の再就職応援宣言」と採用年齢の15歳引き上げで、**中途採用応募数が5倍。**
- ・イベント運営のDX化によって**イベント運営に関わる時間を114.6時間/年削減。**残業時間が前年比54%減の月も。
- ・職員アンケートで「見直しが必要な事業」を募り、事業整理で**1年間で4つの事業を廃止。**職員の時間を確保。
- ・理事者向け会議のルール化やタイマーの活用で**会議の超過時間が20%削減。**(1会議当たり4~10分減少)
- ・課内で**6,000個以上のファイル**が10年間使用されていないことが判明し、フォルダ内**大幅削減。**
- ・フォルダ整理で1部署当たりの**データを探す時間を1日当たり90分削減。**
- ・スキルマップやマニュアルの整備で属人化を排除して、常に助け合うことができる**チームで仕事をする職場に。**

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

富山県 県庁とモデル企業の取組み

28



■モデル企業支援 2020～2022年度(3年間)
「中小企業の働き方改革モデル取組事例創出事業」にて「カエル会議」の手法を用いて、**モデル企業計13社**で働き方改革の取組みを実施。

- ・8か月間で平均残業時間が75%削減
- ・現場作業量を50%削減し繁忙日解消に成功

富山県内でも注目を集める取組みとなっています。
2021年1月には富山テレビで紹介されました→



■県庁職場支援 2021～2022年度(2年間)

県庁内の7職場で働き方改革の取組みを実施。「時間外は前年度の2/3」「テレワーク実施率は前年度より22.4%増」。

↓取組み詳細はこちら



	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
働き方改革推進リーダー養成講座(民間企業、県庁の両方が参加)		第1日目	第2日目							
県内企業へのアドバイザー派遣(4社)			キックオフ	カエル会議の実施	中間報告会	カエル会議の実施	カエル会議の実施	最終報告会		
県庁内での取組み(4職場)		全庁講演	キックオフ	カエル会議の実施、相談会および定期ミーティング						

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

千葉県庁

建築指導課 耐震防災室(室長1名、室員5名) ※以下 建築指導課
中央児童相談所 診断指導課 障害班(リーダー1名、班員4名) ※以下 中央児童相談所
総務課 リスクマネジメント推進室(室長1名、室員5名) ※以下 総務課

▼詳細はこちら

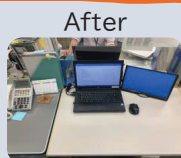
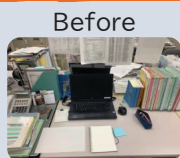


29



【課題】 紙中心の業務が多く作成管理に膨大な時間がかかっている(全体作業のうち20%強)
庁内からの問い合わせが多く、計画的に仕事を進めることができない
慢性的に多い残業、大量案件が処理できていない

建築指導課 機の整理(紙廃止・データ化)



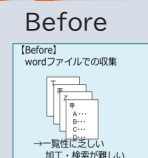
紙・冊子**55,000**枚削減！(←段ボール27箱分)
(翌年度段ボール9箱分)
テレワーク日数**39%**増！

中央児童相談所 紙資料の電子化



診断にかかる準備時間**75%**減！
→「心理士」業務の時間増！
(3時間/週→30分/週)！

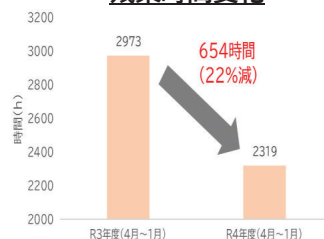
総務課 電子ファイルの集約・一覧作成



類似ファイルの**検索性向上**！
資料作成にかかる労力減！

- ・時間外勤務が**654時間(22%)減**！
- ・有休取得数**6%**増、研修等、新しいことに取り組む時間が増えた。(建築指導課)
- ・簡易な相談・確認はビジネスチャットを利用、
→**庁内サイト**に方法がわかる動画を掲載し利用拡大(建築指導課)
- ・手作業だった書類記入を**電子化**→**転記ミス激減**！
確認に要していた時間を、心理士としての専門業務の時間へ(中央児童相談所)
- ・朝メールで業務時間の可視化による時間意識の向上・業務の平準化
- ・やめられる業務、手順を省略できる業務を検討実施

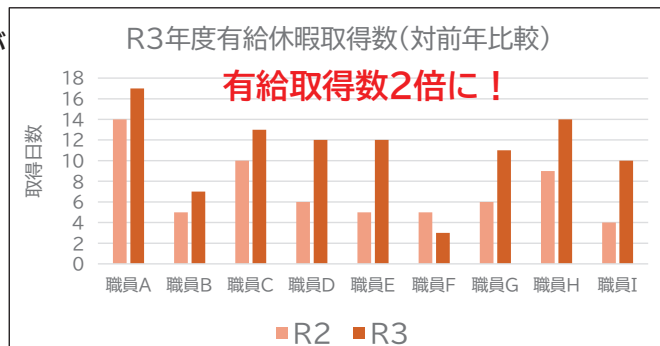
建築指導課の 残業時間変化



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

- ・窓口対応の充実、目標時間設定とアポイント取得推進による事前準備の改善
- ・正副担当者の配置やマニュアル整備による属人化排除で、有休休暇取得推進
- ・感謝の言葉を伝えあう『サンキューフライデー』で飲みニケーションの減少を補った
- ・電話による庁内からの突発的な問い合わせを減らす、チャット/メールの利用促進

『サンキューフライデー』が
福島民報へ掲載される



アポイント来庁者数

	10月	11月	12月	1月	2月
アポあり	12	16	7	32	22
アポなし	11	8	13	17	3
合計	23	24	20	49	25
アポイント率	52.2%	66.7%	35.0%	65.3%	88.0%

- ・グループ員の有休取得日数が前年比100%!
- ・アポイントを取ってくれる来庁者⇒約52%→約88%
- ・アポイントが入ることで、事前準備が可能となり、窓口対応時間が短縮!主に窓口対応する職員の時間外勤務が約40%削減!
- ・チャット/メールでの連絡が増え、電話による問い合わせ件数が約55%減
- ・取組んだ職員の約91%が他課にも働き方改革を勧めると回答

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

府中市役所

(所在地:東京都、職員数1331人、業種:自治体)

- ・高野市長を本部長とする男女共同参画推進本部に、「働きやすい職場づくり推進プロジェクトチーム」設置。庁内アンケートから上がってきた課題の解決に努めるとともに、部長級メンバーがワークショップを実施し、「府中市役所の目指す職員像」を作成。部長が各部局に持ち帰り、取組みを実施。
- ・全庁的に負担感の高い「クレーム対応」は、常時上司に相談、職場内で共有などをルール化。
- ・児童青少年課では、**コロナ禍の事業中止の影響で、経験のある職員がいないという危機的状況で取組みを開始。**「相談カード」の導入、FAQ作成、学童館同士の情報共有で問い合わせを減少。市民団体からの提出書類のデジタル化、議事録の電子化、管理ルールの統一で業務効率化。
- ・子育て応援課では、マニュアル作成、RPA導入などのアクションを進め、課内の応援体制を構築。

児童青少年課の時間外勤務



本部ワークショップの様子
(↓市長)



府中市役所として目指したい働き方・職員像



- ・児童青少年課では職員の時間外勤務が約34%削減!学童クラブからの業務時間外の電話がほぼゼロに。新たな課題も「課内で共有し、皆で考える」という意識に。・「誰が休んでも回る職場」を実現し、8人のうち2人が同時に産休に入った係も滞りなく業務を遂行。

取組詳細は
こちら↓



愛知県・岡山県・和歌山県・富山県 福岡市・東大和市で勤務間インターバル宣言

32



愛知県



■愛知県 大村秀章知事知事による宣言コメント

愛知県では、ワーク・ライフ・バランスの充実と生産性向上による経済の活性化の実現に向けて、「愛知県『休み方改革』プロジェクト」に取り組んでいます。生活時間や睡眠時間など一定の休息時間を確保することは、職員のWell-beingを実現し、職員一人ひとりの能力発揮、健康確保、アイデア創出につながるとともに、職場の魅力向上にも資することが期待され、県民サービスの向上にもつながります。このため、愛知県では、勤務と勤務の間に原則11時間以上の休息を確保する「勤務間インターバル制度」を導入することを決定いたしました。また、県内企業等にも、勤務間インターバル制度導入に向けて積極的に働きかけを行うことにより、仕事のやりがいと生活の充実の好循環を通じた、活力ある、幸せを実感できる持続可能な社会の実現を目指してまいります。

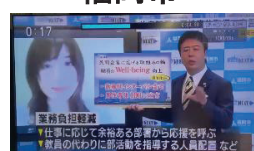
岡山県



■岡山県 伊原木隆太知事による宣言コメント

勤務間インターバルの確保は、健康の保持とワーク・ライフ・バランスだけでなく、組織の生産性向上や優秀な人材の確保にも有効であり、岡山県は職員の11時間のインターバル確保に向けて取り組みます。また、県庁だけでなく、県内の企業等においても取組が広がるよう積極的に働きかけを行い、健康と生産性向上の好循環の創出を通じた「生き活き岡山」の実現を目指します。

福岡市



■福岡市

市職員(市長事務部局)99%以上実現！教員(教育委員会)95%以上実現！

■職員向けに実施した施策：・トップの意識 ・全管理職対象の研修による制度の「趣旨」の周知徹底
・各所属における実現に向けた業務の見直し ・所属を超えた機動的・弾力的な応援体制の構築

■教員向けに実施した施策：・理事(教員出身)から現場への趣旨説明

・教育委員会から各学校長への周知 ・現場からの意見を参考としたQ&Aの作成・周知

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

オンワードホールディングス

(従業員数:5,153人 業種:アパレル業 所在地:東京都)

33



・2018年より「働き方デザイン」開始→**残業時間は65%削減！**

・2020年 11時間の勤務間インターバルを就業規則に明記！

・劇的にDX化。**コロナ禍で百貨店閉鎖の中でも業績V字回復。**

・女性「(前)目の前にいる管理職のようにはなりたくない」→
「(今)この働き方なら**管理職も目指したい**」に変化！

・役員「いざという時に不安」→「**時間内でやりきる人が優秀**」と評価が変化！



残業減！営業利益V字回復！



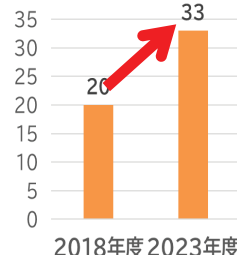
※22年度は1月発表した予測数値

男性育休取得率

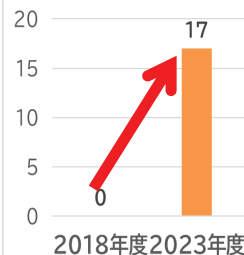


平均**4か月**取得!!

女性管理職比率



女性取締役比率



・2020年 社長が17日間連続テレワーク。・男性育休2.5倍！有給取得110%。

・2021年 「幸福度高まった」84%！「風通しが良くなった」100%！

・2023年 女性役員候補4名と保元社長の「ダイアログプログラム」開始

・2024年1月 女性役員2名同時登用！ メンター制度で育成

・女性管理職比率 30%を達成。(2030年に女性取締役30%宣言)

・2024年3月 給与を平均10~16%アップ！ OWD桧山 離職者3年連続ゼロ！

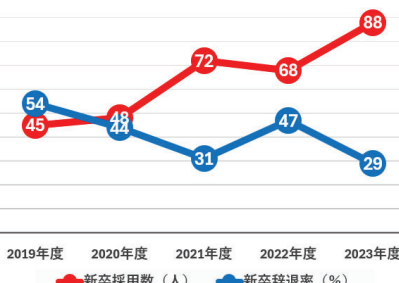


- ・2023年に時間外労働の上限規制に向けて「建設業2024年問題働き方改革伴走プログラム」を7支店で実施。
- ・2期目の2024年は弊社伴走支援12チーム+ファシリテーター講座を受講した自走10チームの22チームが取組。
- ・カエル会議で内業時間の確保・朝礼の輪番制・早番遅番シフトの活用・DX化・スターリンクの活用など現場発案!
- ・育休期間中の最長1か月間の有給化、「育休職場祝い手当」の支給、男性育休推進研修定額制サービス導入

若手の技術力向上



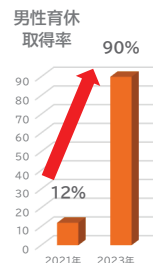
初めての工種を予習するための動画視聴を取り入れた



男性育休100%宣言企業



NHK「ニュース7」にて放映



- ・学生の志望動機に『カエル会議』、『カエル会議』の実施は採用活動に効果大!と実感。
- ・男性育休取得率は2021年12%⇒2023年90.2%と大幅増。平均取得日数33.7日!
- ・月に一度は全員が平日休暇を取得した現場も。監理技術者も取組前と比較して平日休暇取得率33%アップ!
- ・半年間の育休を経て、4年目女性社員が現場代理人に復帰。リモートワーク活用、所長社用車にチャイルドシート!
- ・DX化(ビジネスチャットdirect、Teams、eYACHO等)で1人当たり1時間/日短縮。
- ・現場にスターリンク導入で通信速度改善! 1人あたり6時間40分/月(20分/日×20日)の削減 イライラ解消!
- ・産み出した時間を活用し若手勉強会を実施。1級建築士の学校の受講や1級施工管理技士の取得などの実績。
- ・作業ヤード内への第三者車両立ち入り対策を実施。誤進入がなくなり、対応時間6時間40分/月の削減へ。
- ・JVサバの他社社員も加えてカエル会議を実施。カエル会議経験者、ファシリテーター講座受講者が伝道師となり、カエル会議の水平展開を行う。

住友生命保険相互会社

～人事評価に「生産性評価」導入～

評価制度に「時間あたり生産性」の視点を入れ、「成果」と「かけた時間」のバランスで評価する制度へ

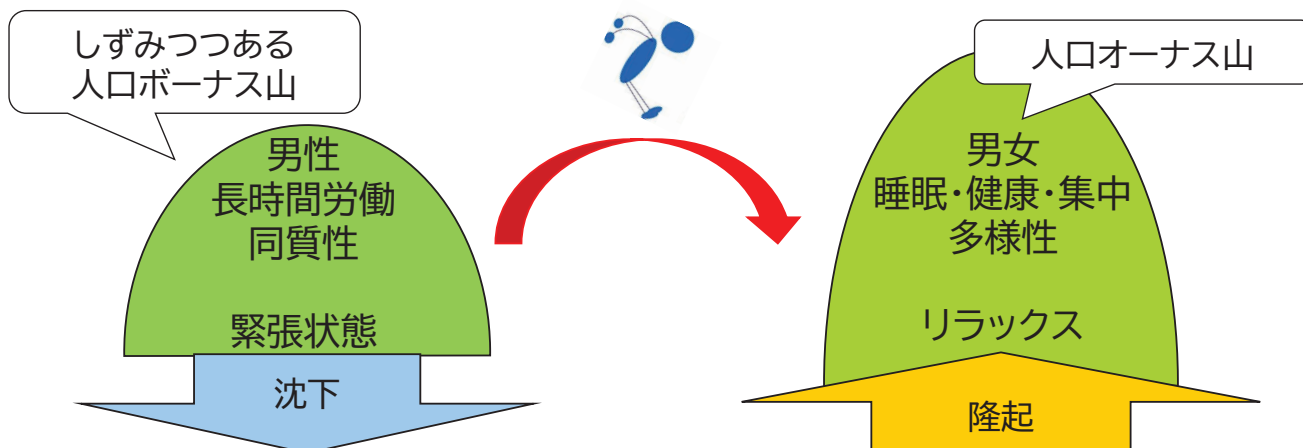
	部下に対する評価	所属長に対する評価
評価の視点	・成果と時間のバランスで評価 →限られた時間のなかで、質の高い仕事をし、成果を出している職員を評価。 →同一の成果であれば、時間が短く効率的に働いている職員を評価。 →時間が長くとも新たな創造に繋がるような成果を出している職員、所属の業績に大きく貢献している職員を評価。 (ただし、原則として一定時間を超えた場合は評価しない)	・所属のパフォーマンス向上を評価 →チームのメンバーの能力を最大限引き出し、所属のパフォーマンスを上げている所属長を評価。 →特定の職員への仕事の集中や長時間労働を前提にパフォーマンスをあげている所属長は評価しない。 ・成果と時間のバランスで評価 (部下に対する評価と同様)

	成果			かけた時間			順位	所属 評定
	業績 評価	行動 評価	合計	月平均 総労働時間	生産性 ポイント	合計		
Aさん	5点	5点	10点	200時間	-1点	9点	2	IV
Bさん	4点	5点	9点	180時間	+1点	10点	1	V
Cさん	4点	4点	8点	190時間	±0点	8点	3	III
Dさん	3点	3点	6点	190時間	±0点	6点	4	II
Eさん	4点	3点	7点	210時間	-2点	5点	5	I

- ・従来の業績・行動評価(それぞれ5～1点)に加え、成果獲得に向けて投入した労働時間に
応じて業績・行動評価の得点を調整する「生産性ポイント」を導入。
- ・所属長は生産性向上に向けたリーダーシップの発揮ならびに取組みを評価し、賞与の支給ランクに
反映させることで、部下の時間あたり生産性を意識させる仕組みを構築。

持ち帰って実行いただきたいこと

36



- ✓ 管理職に「心理的安全性マネジメント研修」必須化
- ✓ 勤務間インターバル制度の導入
- ✓ 男性育休100%取得の必要性研修を徹底
- ✓ 付箋等を用いて無記名で各職場で働き方改革の意見出し
- ✓ 地域の企業に「インターバル」「働き方改革」奨励独自策

山を飛び移り、勝てる組織と充実した人生を作っていきましょう!

働き方改革シンポジウム2025年

37



【昨年度参加者】**2,483名** **今年も経営層と現場の生の声をお届けします**

働き方改革シンポジウム2025

人手不足時代に
“選ばれ続ける”
会社の組織開発手法

2025 **5/8** 木 **14:00-16:00**

オンライン開催 参加費無料

豊田鉄工株式会社
代表取締役 坂元 康彦 氏

内閣総理大臣補佐官
賃金・雇用担当 矢田 稚子 氏

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役 小室 淑恵

お申し込みは
こちらから



参加特典

- ①働き方改革のトレンドについての小室登壇資料のプレゼント
- ②コンサルタントによる初回無料個別相談

株式会社ワーク・ライフバランスがご提供する働き方改革の“いま”を知れるシンポジウムです。国の政策・方向性/現場の生の声の両方の情報を専門家や担当者を交えて具体的な事例とともに聞く事ができます。

【当日の内容】

- 1)内閣総理大臣補佐官 賃金・雇用担当 矢田稚子 氏
「2025年の働き方改革・賃上げはどうなる? ~総理補佐官の視点から~」
- 2)豊田鉄工株式会社 代表取締役社長 坂元康彦 氏
「~みんながあきらめていた「突発業務」にも対応できた! ~「気づき」による意識変革、トヨタの働きがい向上活動」
- 3)株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵
「企業価値を向上し選ばれる企業になるために~若手のキャリア開発やモチベーション向上のための組織開発とは~」

【開催形式】オンライン(Zoom) 13時55分~入室開始

【参加対象】働き方改革に関心のある経営者・働き方改革を担当する経営企画部・人事部・総務部の皆様・働き方改革をけん引する管理職の皆様
働き方改革に関心をお持ちのビジネスパーソンの皆様

講演の感想をお聞かせください

38



本日の講演は如何でしたでしょうか？
是非講演をお聞き頂いた感想をお聞かせください。

ご回答いただいた方には
「企業の取組み事例集」をプレゼントいたします！

<https://qr.paps.jp/uwle>



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

もっと多くの企業事例資料を持ち帰りたいかたへ

39



「ワーク・ライフバランス」で検索し、弊社ホームページTOPから

ワーク・ライフバランス

講演をお聞きいただいた方へ

募集中の講演/イベント | お問い合わせ

About Us ニュース 提供サービス 導入事例 コンサルタント ニュースレター登録

【講演をお聞きいただいた方へ】をクリック
★アクセスコードは「wlbwlb」
アンケートに回答→メールでダウンロードURLが届きます

福利厚生の一環ではなく、企業業績向上のために。
現代の社会構造に適應し、人材が結果を出し続ける環境
を構築する「サステナブルな働き方改革」のプロフェッ
ショナル集団です。

2006 年創業
働き方改革関連法案が成立する10年以上

担当実績 1,000 社以上
1,000社以上の企業・団体へとコンサルテ

累計講演 2,000 回以上
働き方についての講演回数は2,000回を越

ニュースレター, Facebook, X(旧twitter)で情報発信をしております！！

ニュースレター



ワーク・ライフバランスの最新情報や弊社開催の講座や講演会などを弊社メールマガジンでご案内しております。情報収集のために是非ご利用ください。登録はこちらから↓

<https://work-life-b.co.jp/>



Facebook

弊社コンサルタントから様々な情報を発信中！！ぜひ「いいね！」をクリックしてください。

<http://www.facebook.com/worklifeb>




X(旧Twitter)



弊社コンサルタントのつぶやきを日々発信中。ぜひフォローしてください。

@worklifeb講演の感想もぜひこちらにお寄せください！



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

経営戦略から心理的安全性までを網羅 講演・研修プログラム

SEMINAR & TRAINING

講師は全員、 現場で働き方改革を 手掛けるコンサルタント

通算2,200本を超える実績で、働き方改革の“いろは”から心理的安全性など最新の情報まで熱意をこめてお伝えします！



自社の課題感、対象者の年齢や性別、人数、業務内容…
100社あれば100通りの伝え方があります。
まずはヒアリングさせていただき、内容をご提案いたします

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

リピートいただくことの多い講演・研修

42



ご依頼の多い講演タイトル

- 「誰が休んでも回る職場づくり～11時間勤務間インターバル・男性育休・生産性向上を実現する～」
- 「採用力・業績・モチベーションがあがる～経営戦略としての働き方改革～」
- 「人生100年時代のワークライフバランス」「女性のキャリア形成について～仕事と生活の調和～」
- 「定時で帰る仕事術(管理職)」「組織をいかすダイバーシティ・マネジメント」
- 「健康で生産性の高い組織を作る働き方改革」「介護と仕事の両立にチャレンジ」
- 「超実践プレゼン講座」「人事労務の新しいミッション」「結果を出して定時にカエル私の仕事術・会話術」
- 「オンライン時代を生き抜く働き方改革と男性育休を考える」

他多数

講演実績(他多数)



本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.



お問い合わせはコチラから！お気軽にご連絡ください！▲

男性育休推進研修定額制サービス(父親学級+管理職意識改革研修)

43



父親学級と管理職研修に自社の従業員が何人でもご参加可 年会費88万円 定額制

1. 父親本人に向けた「父親学級」(プレパパとその配偶者が、何人でも参加可)
2. 管理職に向けた「誰が休んでも回る職場づくり研修」(プレパパの上司が、何人でも参加可)
3. 父親学級とセットで開催される「パパコミュニティ」(プレパパは何人でも何度でも参加可)
4. プレパパ「スターターキット」(ワーク&ライフマネープランシート・家事育児ポイントシート・WLB 流効率的な家事育児術)
5. 動画教材 父親学級(15分)、管理職研修(20分)、ダイバーシティ研修(15分)、育休復帰者向けセミナー(25分)
6. オプション: 男性育休ガイドブックひな型・法改正相談・トップ対談・ゲーム型研修

●講師は全員が半年以上の育休取得経験！ 働き方改革コンサルで数多くのクライアント企業を持つ、30～40代の子育て現役世代(末子が0歳～3歳)！



松久晃士 41歳
(まつひさ こうじ)
2児の父(2・7歳)
累計育休期間:10カ月



大畑慎護 35歳
(おおはた しんご)
3児の父(4・6・10歳)
累計育休期間:16カ月



川本孝宜 41歳
(かわもと たかのり)
2児の父(3・8歳)
累計育休期間:6カ月



田川拓磨 38歳
(たがわ たくま)
2児の父(1・4歳)
累計育休期間:12カ月



山崎純平 33歳
(やまざき じゅんぺい)
2児の父(1・3歳)
累計育休期間:10カ月

※講師・子の年齢は2023年3月31日時点

現在の導入企業約100社



MIZUHO みずほフィナンシャルグループ

MIZUHO みずほ銀行

MIZUHO みずほ証券

あしたがつてきに！

TOHO GAS

大王製紙株式会社

SHIMIZU CORPORATION 清水建設

詳しいサービスリリースはこちら→

お申し込みはこちら→



法改正・健康経営項目に対応できる！ 介護離職予防研修 定額制(年額88万円) サービス開始

44



- ・「介護はまだ先」とヒアリングでも顕在化しない層に対して、**介護の発生リスクを正しく情報提供**
 - ・「会社に報告する必要はない」「介護休業中に介護をして乗り切ろう」「配偶者に任せるから大丈夫」は、いざ自身が介護に直面した時に離職の可能性を高める一歩。**介護に関するよくある誤解を解消！**
 - ・**アーカイブ動画付き！**欠席者対応や復習にもご活用が可能
 - ・**対象者は何人でも参加し放題／動画見放題で年額88万円(税込)** **お申し込みはこちら➡**
- ※グループ企業への展開 は個別見積り



全従業員(+パートナー)、何人でも人数制限なく受講し放題！！

経営者・管理職対象 ①トップの発信サポート ②経営者・管理職向け研修(7月) 介護離職を防ぐためには 経営者が「知ること」「発信すること」 が重要です。 経営層への情報提供と社内への発信 をサポートいたします。 【小室と介護について対談】 年間10社限定 経営層・管理職向け小室講演	40歳研修対象者・これからの方対象 ①介護と仕事の両立セミナー ②人生100年時代のキャリアデザイン研修①5月②9月開催 法対応で40歳研修として、提供可能。 すべての年代で必要な基礎知識編の提供、30代以上を対象として キャリアデザインの中で介護についても考えるセミナー を開催します。 介護と仕事の両立セミナー	介護中の方、両立に備えたい方対象 介護と仕事の相談カフェ(2月) 専門家を招いて、カフェのマスターと話すように 直接的な相談が出来る場 をご提供します。 NPO法人「となりのかいご」 川内潤 代表理事	人事・推進者対象 人事・推進者向け交流会(11月) 法改正の内容を正しく理解し、自社の制度に落とし込むことが重要です。 講師による法改正の解説 と、制度だけでなく、自社の取組やサポート体制など 導入企業同士が交流し、相互に学び、高め合える ような交流会を実施します。
--	---	---	---

ダイバーシティ推進研修 定額制サービス

45



管理職+内定者+全社員が**人数制限なく受講可能で年88万円定額**

【研修内容】

◆DE & I理解促進+勤務間インターバルマネジメント講座

若手だけでなく誰もが働きやすい職場を作る！(対象者:管理職・人事担当者)
講師:株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室 淑恵

◆父親学級(対象者:新入社員・男性内定者(女性内定者))

共育て育児を予習！男性もライフイベントを知り、今の働き方を考える！
講師:株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント 大畑 慎護 他

◆ダイバーシティ・女性の健康講座・結婚・出産とキャリアの両立講座(対象:全社員・男女内定者)

ダイバーシティの本質を理解し、生理・結婚・出産・更年期とうまく付き合い、キャリアと両立する！
講師:株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント 大塚 万紀子 原 わか奈

◆タイムマネジメント&プレゼンテーション講座(対象者:若手社員・内定者)

生産性を上げ、プレゼンの勝率を上げ、定時で帰れるスキルを身につける！
講師:株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント 執行役員 松久 晃士



誰もがダイバーシティの本質を理解できる講座を一年中広く展開できる！

入社前からダイバーシティ研修を受講してもらうことで内定辞退を予防！

管理職が「誰が休んでも回る職場」を実現&新入社員が成長実感を持てるような心理的安全性の高いコミュニケーションスキル習得で新人の離職を予防！

講師は働き方改革コンサル・研修実績3,000社以上、研修満足度95%以上。

【動画コンテンツ】 プレパパセミナー、男性育休マネジメント研修、育休復帰セミナー、ダイバーシティ研修

・アーカイブ動画付き！欠席者対応や復習にも活用が可能(※父親学級を除く)

・対象者は何人でも参加し放題／動画見放題！ ※グループ会社への導入は割引有、別途お見積り(300人以下22万)

お申し込み
はこちら➡



株式会社ワーク・ライフバランスが提供する研修サブスクリプション ダイバーシティ研修定額制サービス

46



ダイバーシティに関する教育を、基礎知識から個別事情ごとのお悩みまで全網羅

- ・ダイバーシティ推進研修で基礎知識を内定者の段階から習得。組織全体でDE&Iが当たり前になる風土づくり
- ・男性育休100%の達成後は取得日数を増やし、本質的に男性が育児休業を取得できるように、更なる前進を
- ・介護離職予防のためのキャリア研修をケア手前世代から受講。職場全体で支援する体制の確保も両輪で実現

弊社サービス /階層	内定者	新入社員	一般職	管理職	経営層	当事者
内定時から参加可能 ダイバーシティ推進研修	・父親学級 ・両立支援講座 ・プレゼン&タイムマネジメント ・女性の健康	・父親学級 ・両立支援講座 ・プレゼン&タイムマネジメント ・女性の健康	・DE&I理解促進講座 ・女性の健康	・DE&I理解促進講座	・DE&I理解促進講座	・女性の健康
男性育休 推進研修定額制サービス	—	・父親学級 (管理職研修)	・父親学級 (管理職研修)	・管理職研修 (父親学級)	・管理職・経営層 研修 (父親学級)	・父親学級
介護離職予防 研修 定額制サービス	—	・介護カフェ ・介護と仕事の 両立セミナー	・介護と仕事の 両立セミナー ・キャリアデザイン 研修(30～40代) ・介護カフェ	・管理職・経営層 研修 ・介護と仕事の 両立セミナー ・キャリアデザイン 研修(30～40代) ・介護カフェ	・管理職・経営層 研修 ・介護と仕事の 両立セミナー (キャリアデザイン 研修/介護カフェ)	・介護カフェ ・介護と仕事の 両立セミナー

▼ご利用いただける動画コンテンツ

『父親学級 プレパパセミナー』～父になる私たちが知っておきたいこと～(約15分) / 『男性育休マネジメント研修(約20分)』 / 『育休復帰セミナー(約25分)』 / 『ダイバーシティ研修(約15分)』(男性育休・ダイバーシティ推進研修)
『介護が始まる前に知っておきたい初動のキホン～親が60歳を超えたら考え始めましょう～』(約20分) (介護離職予防研修)

ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座

75期・25年5月開催



47

「働き方改革を社内でリードしたい!」「自分が企業をコンサルしたい!」かたのための講座。12年間、満足度90%以上の実績。卒業生は2000人以上!

「ワーク・ライフバランスや働き方改革を推進する方をもっと社会に増やしたい!」という思いのもと、2009年1月より【ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座】を開講いたしました。現役コンサルタントが講師を務め、ワーク・ライフバランスの現状やノウハウを短期集中で習得できる養成講座です。「働き方改革プロジェクトを実施する知識やノウハウ」が充実のカリキュラム!社内推進担当/人事部の方や社労士など人事系資格をお持ちの方におすすめです。

住友生命保険相互会社、オンワード樫山など 働き方改革を進める企業担当者・社会保険労務士が数多く受講!

- ・「養成講座を受けたのは、3人の育児をしながら放送局で働いていたとき。学びを活かして役員や社長にプレゼンし、社内に変化を起こすことができました!人生まで変えてくれた講座。人との出会いも財産です」(第41期:壽野章子さん)
- ・実際に、企業をコンサルティングできる自信がわきました。
- ・会社に対しての提案や組合としての取り組みのアイデアが生まれました。
- ・WLB社のコンサルタントの方々や同じ目的を持つ講座受講者の方々とのお会いを通じて、たくさんの刺激を頂きました。



■第75期@オンライン

(申込締切: 2025年5月12日)

第1日目 2025年5月15日(木)

第2日目 2025年5月29日(木)

第3日目 2025年6月12日(木)

第4日目 2025年6月26日(木)

※いずれも10:15～15:45を予定

ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座

検索

働き方改革コンサルティング



部署ごとの個別の事情に配慮しながら適切な目標設定をし、働き方を見直すサポートをするプランです。いくつかの部署を対象チームとして選定し、チームメンバーと密なコミュニケーションを取るコンサルティングを実施。**働き方の改革が自分たちだけで実施できるような仕組みを8カ月間**で作ります。また対象チームのモチベーションを維持する仕掛けとして中間および最終報告会の成果発表を設けます。

■全体スケジュール例

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
経営層、管理職向け講演の実施等による情報格差の是正	●	講演時にアンケートを実施								
対象部署選定		関心の高い部署を選定 →								
キックオフ・中間・最終報告会			● キックオフ			● 中間報告会				● 最終報告会
定例会			部署ごとに実施 ●	●	●		●	●	●	

導入企業 株式会社アイシン、株式会社オンワードホールディングス、国土交通省、敷島製パン株式会社、株式会社シブス、新菱冷熱工業株式会社、住友生命保険相互会社、東亜建設工業株式会社、株式会社銚子丸、株式会社テレビ新潟放送網、東芝プラントシステム株式会社、豊田通商株式会社、株式会社みずほフィナンシャルグループ等

内容	対象チームへの定例会を中心としたコンサルティングおよび中間・最終報告会の組み立てアドバイス・第三者としての総括コメントの提供。(5名～10名×4チームを想定)
期間	8ヶ月間 ※オリエンテーションの開催時期によって9ヶ月となることがあります
頻度	月1回各1時間/チームあたりの訪問のほか、コンサルタント1名につき4時間の作業時間を含む。コンサルタントは2名以上で訪問。
料金	4チームにて実施の場合：2,260万円～ ※担当コンサルタント、地域により金額が異なります。

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

「他者へのアンコンシャスバイアス」を解消する研修はゲーム型研修「ライフスイッチ」を体験してください



【体験者の声】 ●ゲームの中盤、働きすぎによるイベントカードで「うつ病」になった。病気で働けなくなることもどかしさを感じ、また家庭の大切さも感じた。(20代・男性・未婚)
●ライフでどのアクションをするかパートナーと議論した事がなく新鮮だった。(40代・男性・既婚・管理職)
●**20代育児女性のプレイヤーになった。**これまでの自分にはない人生の設定で最初は戸惑ったが、**職場にいる育児女性たちが、生活面でも沢山のタスクを抱えながら日々選択をし働いていることがわかった。**(50代・男性・既婚・管理職)

ワールドビジネスサテライトで放送!



日本経済新聞朝刊に掲載

ルール説明

ゲーム終了時に「自身で決めた目指す未来が実現できていること」をゴールにゲーム全体の流れ、各カードの説明を行います。

ゲーム開始

2年間を1タームとして、仕事の場面・プライベートの場面それぞれに起こるイベントに従って、ご自身の時間という資産を投資していきながらゲームは進んでいきます。

振り返りと気づきの獲得

ゲーム後に、資産をどのように活用するか、他者との関係の中で資産がどのように変化していくのか、といった気づきを得ることを重要視して振り返りを行います。

予防医学研究者 石川善樹教授推薦!

あなたとは別の人の生活にスイッチしたら、どんな時間の使い方の選択ができるのか?を考えることで「**みんなが幸せになれる時間の使い方**」を学ぶカードゲーム!

働き方の見直しゲームで体験

ワーク・ライフバランスなど



詳細・体験会はこちら



組織改革へ研修に活用

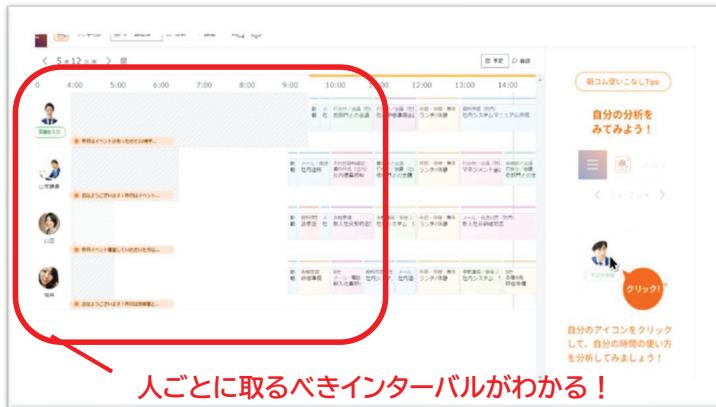
ワーク

カード

時間自律性をトレーニングする 朝メールドットコム®



▼便利なインターバル機能



商標登録・特許取得済

朝メールドットコム®では企業ごとに勤務間インターバルを設定することで、メンバーが勤務終了後一定のインターバルを取得した場合、翌日は何時から勤務が開始できるのかを表示し、働く人の生活時間や睡眠時間を確保する助けとなります。

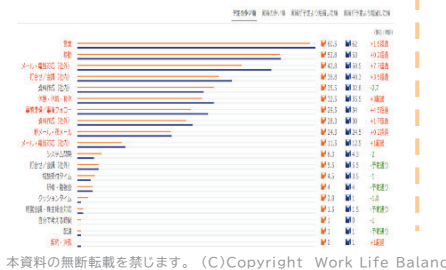
朝メールドットコム無料トライアルはコチラ▼



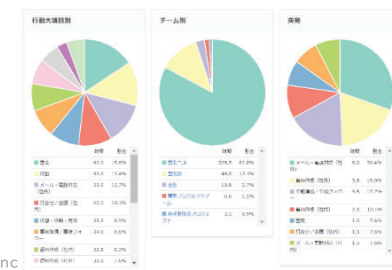
決済情報の入力不要。自動延長なし。
企業情報の入力だけで本契約版と同じ全ての機能を使えます。



▼予定と実績のずれが一目でわかる



▼分析機能で個人・チームの傾向がわかる！



▼コメント機能で心理的安全性を高められる！



チームの働き方改革をガイドするカエル会議オンライン

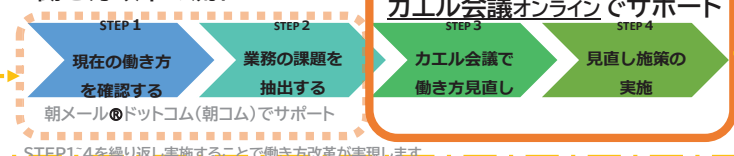


「カエル会議®オンライン」は
【働き方をカエルための会議がサクサク進む！】
という日本初のオンラインツールです。



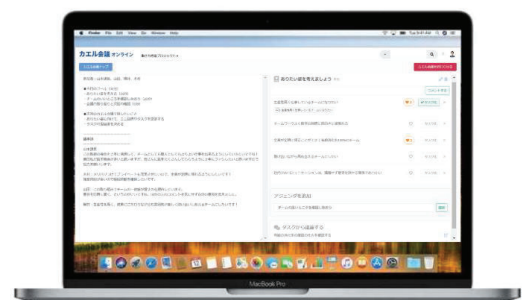
弊社コンサルタントが推奨するカエル会議のコツを随所に機能として搭載し、カエル会議の実施をサポートします

■働き方改革の流れ



STEP1, 4を繰り返し実施することで働き方改革が実現します
本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co., Ltd. All Rights Reserved.

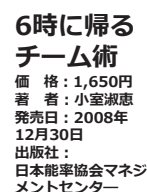
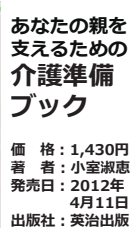
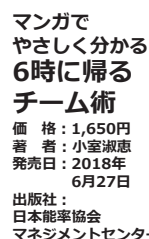
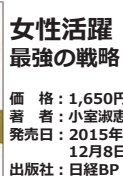
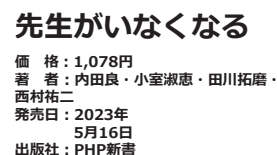
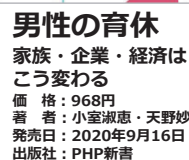
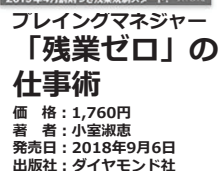
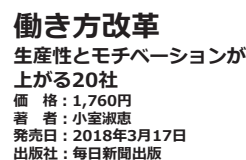
▼カエル会議®中画面



▼トップページ



チーム体験会のお申し込みは
左記 QRコードより可能です。
お問合せ
kaerukaigi@work-life-b.com



「選択的夫婦別姓制度導入の民法改正を求める請願」請願署名活動について

連合による「選択的夫婦別姓制度導入を求める請願」署名活動（別紙）について、自治労としても選択的夫婦別姓制度の導入など民法改正を求め、下記の通り積極的に取り組むこととします。

記

名 称：選択的夫婦別姓制度の民法改正を求める請願

提出先：衆議院議長および参議院議長

期 間：2025 年 5 月 31 日まで

署名の集約など：

県本部は発文に添付の「衆議院議長宛」「参議院議長宛」署名用紙のデータを印刷・活用し、それぞれ集約の上、本部に送付します。本部にて各県の集計を行った後、全体集約先である「株式会社 コンポーズ発送」に送ります。

提出締切：自治労における提出の締め切りは、2025 年 4 月 30 日とします。

以上

第18-01642号
2025年02月27日

各構成組織
書記長・事務局長および男女平等推進ご担当者 様
各地方連合会
事務局長および男女平等推進ご担当者 様

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行
総合政策推進局長 小原 成朗

【重点分野－３】「選択的夫婦別姓制度導入の民法改正を求める請願」請願署名活動について

日々のご健闘に敬意を表します。

さて、第17回中央執行委員会（2025. 2. 20）にてご確認いただいた「選択的夫婦別姓制度導入を求める請願」署名活動の詳細について下記の通りご連絡します。

お忙しい中とは存じますが、積極的な取り組みをお願いいたします。

記

1. 名 称：選択的夫婦別姓制度の民法改正を求める請願

2. 提出先：衆議員議長および参議員議長

3. 期 間：2月26日（水）～5月31日（土）

4. 署名用紙の発送などについて：

- ・署名用紙は「衆議院議長宛」「参議院議長宛」それぞれ500部を3月5日に発送（本州・四国は3月6日到着見込、北海道・九州・沖縄は3月7日到着見込）予定です。
- ・500部を超えて用紙が必要な場合は、下記のリンク先から必要部数を登録してください。3月4日10:00までに登録いただいた部数を上記の期日に送付します。
- ・添付のデータを印刷（白黒印刷可）し、活用いただいても構いません。
- ・署名用紙は白黒印刷でも見分けがつくように、「衆議院議長宛」にのみ下段に帯を設けています。
- ・署名用紙の返送用として、封筒を2枚同封して送付しますのでご活用ください（同封の封筒以外の物を用いて返送いただいても構いません）。

5. 署名活動対象について：

- ・構成組織は組織内の組合員およびその家族などを対象に署名活動をお願いします。
- ・地方連合会は直加盟組織および街頭署名を中心に取り組みをお願いします。また、同じ人の複数署名がないように留意しつつ、構成組織と連携した取り組みもお願いします。

6. 署名活動の方法について：

- ・請願法および衆議院・参議院の定めにもとづき、署名は自署とし、同じ人の複数署名、「氏名」「住所」のいずれかが欠けたものは請願署名として認められません。お手数ですが、同じ人の複数署名や記入漏れなどがないようご留意をお願いします。
- ・「住所」は都道府県名から記入とし、ご家族など同じ「住所」であっても「同上」など省略しないよう記入をお願いしてください。
- ・「衆議員議長宛」「参議員議長宛」双方への署名を基本としますが、いずれか一方だけでも構いません。

※いただいた署名は本請願以外の目的に使用されることはありません。

7. 署名人数の集約について：

- ・「衆議院議長宛」「参議院議長宛」ごとの署名人数の中間・最終集約を、以下のスケジュールで行う予定です。集約日が近づきましたら改めて@RENGOにてご連絡いたします。

第1次集約日 3月31日（月）
第2次集約日 4月30日（水）
最終集約日 5月31日（土）

- ・署名合計人数は、連合ホームページ上の特設ページ（近日公開予定）で公表します。

8. 署名用紙の返送：

- ・署名用紙は6月2日（月）（必着）で「衆議院議長宛」「参議院議長宛」ごとにまとめて「署名用紙」と明記し、以下の送付先へ送付してください。

送付先：〒170-0005 東京都豊島区南大塚1-13-4
株式会社 コンポーズ発送

- ・恐縮ですが送料はご負担くださいますようお願いします。
- ・複数回に分けて送付いただいても構いません。

〔お問い合わせ先〕

ジェンダー平等・多様性推進局（担当：富澤・境）

Tel：03-5295-0515／E-mail：jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

以 上

（添付資料）

- ・ [第17回中央執行委員会確認文書](#)
- ・ [署名用紙](#)

[「署名用紙必要部数」の回答はこちら](#)

選択的夫婦別姓制度導入の民法改正を求める請願

〔請願要旨〕

法制審議会が 1996 年 2 月、選択的夫婦別姓制度導入等の民法改正を答申してから 29 年が過ぎました。この間、答申にあった婚外子相続分や再婚禁止期間、婚姻最低年齢の規定の改正が行われましたが、選択的夫婦別姓制度導入の民法改正だけが行われていません。

最高裁は 2015 年 12 月、婚姻改姓による不利益を認めながら、民法 750 条の規定を合憲と判断し、民法改正の議論を国会に委ねました。その後も、法制審答申が立法化されないため、事実婚や通称使用をしている当事者がたびたび国を相手に提訴していますが、最高裁は、規定を合憲としたうえで、法改正を国会に委ね続けています。

報道機関や研究機関が行ったアンケート調査では、選択的夫婦別姓制度に賛成が圧倒的多数を占めています。これまで政府は、世論調査で賛否が拮抗しているとして、慎重な姿勢を示していましたが、大多数が賛成になった今、もはや停滞させる理由はありません。そもそも、人権問題を世論の多寡に委ね続け、解決を怠ることは許されません。国連女性差別撤廃委員会は昨年 10 月、日本政府に対し 4 度目の改善勧告を行いました。さらに、多くの地方議会が、選択的夫婦別姓制度を求める決議を行うなど、全国で民法改正を求める声は高まっています。

私たちは、選択的夫婦別姓制度が実現するよう以下について要望いたします。

〔請願項目〕

1. 選択的夫婦別姓制度を導入する民法改正を行うこと

氏 名	住 所

【取扱団体】



NPO法人 m ネット・民法改正情報ネットワーク
〒107-0052
東京都港区赤坂 2-6-22-604
☎03-3568-3077
<http://www.ne.jp/asahi/m/net/>



連合

はたらくそばで、
ともに歩む

日本労働組合総連合会
〒101-0062
東京都千代田区神田駿河台 3-2-11
☎03-5295-0515
<https://www.jtuc-rengo.or.jp>

選択的夫婦別姓制度導入の民法改正を求める請願

〔請願要旨〕

法制審議会が 1996 年 2 月、選択的夫婦別姓制度導入等の民法改正を答申してから 29 年が過ぎました。この間、答申にあった婚外子相続分や再婚禁止期間、婚姻最低年齢の規定の改正が行われましたが、選択的夫婦別姓制度導入の民法改正だけが行われていません。

最高裁は 2015 年 12 月、婚姻改姓による不利益を認めながら、民法 750 条の規定を合憲と判断し、民法改正の議論を国会に委ねました。その後も、法制審答申が立法化されないため、事実婚や通称使用をしている当事者がたびたび国を相手に提訴していますが、最高裁は、規定を合憲としたうえで、法改正を国会に委ね続けています。

報道機関や研究機関が行ったアンケート調査では、選択的夫婦別姓制度に賛成が圧倒的多数を占めています。これまで政府は、世論調査で賛否が拮抗しているとして、慎重な姿勢を示していましたが、大多数が賛成になった今、もはや停滞させる理由はありません。そもそも、人権問題を世論の多寡に委ね続け、解決を怠ることは許されません。国連女性差別撤廃委員会は昨年 10 月、日本政府に対し 4 度目の改善勧告を行いました。さらに、多くの地方議会が、選択的夫婦別姓制度を求める決議を行うなど、全国で民法改正を求める声は高まっています。

私たちは、選択的夫婦別姓制度が実現するよう以下について要望いたします。

〔請願項目〕

1. 選択的夫婦別姓制度を導入する民法改正を行うこと

氏 名	住 所

【取扱団体】



NPO法人 m ネット・民法改正情報ネットワーク
〒107-0052
東京都港区赤坂 2-6-22-604
☎03-3568-3077
<http://www.ne.jp/asahi/m/net/>



連合

はたらくのそばで、
ともに歩む

日本労働組合総連合会
〒101-0062
東京都千代田区神田駿河台 3-2-11
☎03-5295-0515
<https://www.jtuc-rengo.or.jp>