高知のはたらく女性の調査
報告書

公益社団法人　高知県自治研究センター

目　次

Ⅰ．調査の目的 …… 1

Ⅱ．調 査 方 法 …… 1

Ⅲ．調 査 結 果 …… 1

Ⅳ．考　　察 …… 15

パネルディスカッション …… 20

アンケート様式 …… 39

高知の働く女性の調査

Ⅰ．調査の目的

高知の働く女性の職業生活と個人・家庭生活の現状と課題を明らかにし、働く女性のよりよい生活・労働環境のあり方を提案する。

Ⅱ．調査方法

- 主　　体　　公益社団法人　高知県自治研究センター
  一般財団法人　高知県労働者福祉協議会
  日本労働組合総連合会高知県連合会
- 実施時期　　2018年４月～７月
- 調査方法　　アンケート調査
  （高知県内の企業や労働組合等を通じて、高知の働く女性に配布）
- 配 布 数　　3,000　有効回収数1,565

Ⅲ．調査結果

注）結果が３%未満の場合は、図表に数値は記していない。
四捨五入のため、合計が100%にならない場合がある。

＜属性＞

最も多い年代は40代（31.5%）であり、次に30代と50代（共に22.7%）と続く。

対象者の半数以上（57.2%）は、結婚している。また調査対象者の半数以上（57.3%）が、子どもがいると回答している。子どもの数は、最も多い割合が「２人」（38.6%）であり、「１人」（19.5%）、「３人」（14.0%）と続く。末子年齢の平均は15.4才である。

働く女性の主な業種と職種に関して多かったものは、主な業種では「公務員」（28.9%）、「サービス」（24.2%）、「医療・福祉」（15.5%）である。

職種では「事務」（42.1%）、「サービス」（23.7%）、「技術・技能」（15.4%）の順であった。

企業規模は、「300人以上」が最も多く（40.8％）、次に「100－299人」（19.0％）、「20－49人」（13.7％）と続く。

年代

		度数	パーセント
	10代・20代	274	17.5
	30代	355	22.7
	40代	493	31.5
	50代	356	22.7
	60代以上	71	4.5
	無回答	16	1.0
合計		1565	100.0

結婚

		度数	パーセント
	している	895	57.2
	していない	652	41.7
	無回答	18	1.2
合計		1565	100.0

子ども

		度数	パーセント
	いる	896	57.3
	いない	637	40.7
	無回答	32	2.0
合計		1565	100.0

子ども数

		度数	パーセント
	1人	181	19.5
	2人	358	38.6
	3人	130	14.0
	4人	13	1.4
	5人以上	2	0.2
	無回答	244	26.3
合計		928	100.0

末子年齢

度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
634	0	43	15.4	9.7

主な業種

		度数	パーセント
	製造	75	4.8
	卸小売	91	5.8
	サービス	379	24.2
	医療・福祉	242	15.5
	公務員	453	28.9
	その他	273	17.4
	無回答	52	3.3
合計		1565	100.0

職種

		度数	パーセント
	事務	659	42.1
	営業	40	2.6
	サービス	371	23.7
	技能・技術	241	15.4
	その他	193	12.3
	無回答	61	3.9
合計		1565	100.0

企業規模

		度数	パーセント
	1-9人	56	3.6
	10-19人	95	6.1
	20-49人	214	13.7
	50-99人	156	10.0
	100人-299人	297	19.0
	300人以上	639	40.8
	無回答	108	6.9
合計		1565	100.0

雇用形態は、多いものから順に「正規雇用」（63.7％）、「非正規雇用」（27.5％）である。

一週当たりの平均労働時間は、37.9時間（最小値２時間、最大値91時間）である。

雇用形態

		度数	パーセント
	非正規雇用	431	27.5
	非正規雇用の管理職	16	1.0
	正規雇用	997	63.7
	正規雇用の管理職	57	3.6
	その他	22	1.4
	無回答	42	2.7
合計		1565	100.0

一週当たりの平均労働時間

度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
1477	2	91	37.9	12.0

年収は、最も多い層が「100－199万未満」（22.5％）であり、次に「200－299万未満」（21.3％）、「300－399万未満」（19.4％）と続く。労働組合は「ある」が88.1％である。

年収

		度数	パーセント
	100万未満	41	2.6
	100-199万未満	352	22.5
	200-299万未満	333	21.3
	300-399万未満	304	19.4
	400-499万未満	187	11.9
	500-599万未満	130	8.3
	600-699万未満	65	4.2
	700-799万未満	21	1.3
	800-899万未満	1	0.1
	1000万以上	3	0.2
	無回答	52	3.3
	分からない・答えない	76	4.9
合計		1565	100.0

労働組合

		度数	パーセント
	ある	1378	88.1
	ない	117	7.5
	分からない	47	3.0
	無回答	23	1.5
合計		1565	100.0

最終学歴は「専門学校・高専・短期大学」が最も多く（37.6％）、次に「大学」（28.4％）、「高校」（27.4％）と続く。

最終学歴

		度数	パーセント
	中学校	20	1.3
	高校	429	27.4
	専門学校・高専・短期大学	589	37.6
	大学	445	28.4
	大学院	24	1.5
	その他	5	0.3
	無回答	53	3.4
合計		1565	100.0

パートナー（配偶者：法律婚・事実婚を問わない）がいる人に対しては、その属性をたずねた。

パートナーの就業形態として最も多いものは「正規雇用」（66.4％）である。次に「正規雇用の管理職」（10.1％）、「会社役員・経営者」（7.1％）と続く。

パートナーの年収は、最も多い層が「300－399万未満」（22.8％）であり、次に「400－499万未満」（14.2％）、「500－599万未満」（11.6％）と続く。

パートナーの最終学歴は「高校」が最も多く（36.9％）、次に「大学」（32.6％）、「専門学校・高専・短期大学」（19.1％）と続く。

パートナーの一週当たりの平均労働時間は、45.0時間（最小値４時間、最大値100時間）である。

パートナーの就業形態

		度数	パーセント
	非正規雇用	41	4.5
	非正規雇用の管理職	2	0.2
	正規雇用	608	66.4
	正規雇用の管理職	92	10.1
	会社役員・経営者	65	7.1
	主夫	17	1.9
	その他	49	5.4
	無回答	41	4.5
合計		915	100.0

パートナーの年収

		度数	パーセント
	100万未満	19	2.1
	100-199万未満	39	4.3
	200-299万未満	96	10.5
	300-399万未満	209	22.8
	400-499万未満	130	14.2
	500-599万未満	106	11.6
	600 699万未満	73	8.0
	700-799万未満	43	4.7
	800-899万未満	14	1.5
	900-999万未満	4	0.4
	1000万以上	21	2.3
	分からない・答えない	100	10.9
	無回答	61	6.7
合計		915	100.0

パートナーの最終学歴

		度数	パーセント
	中学校	40	4.4
	高校	338	36.9
	専門学校・高専・短期大学	175	19.1
	大学	299	32.6
	大学院	22	2.4
	無回答	42	4.6
合計		916	100.0

パートナーの一週当たりの平均労働時間

度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
776	4	100	45.0	15.3

＜調査内容＞

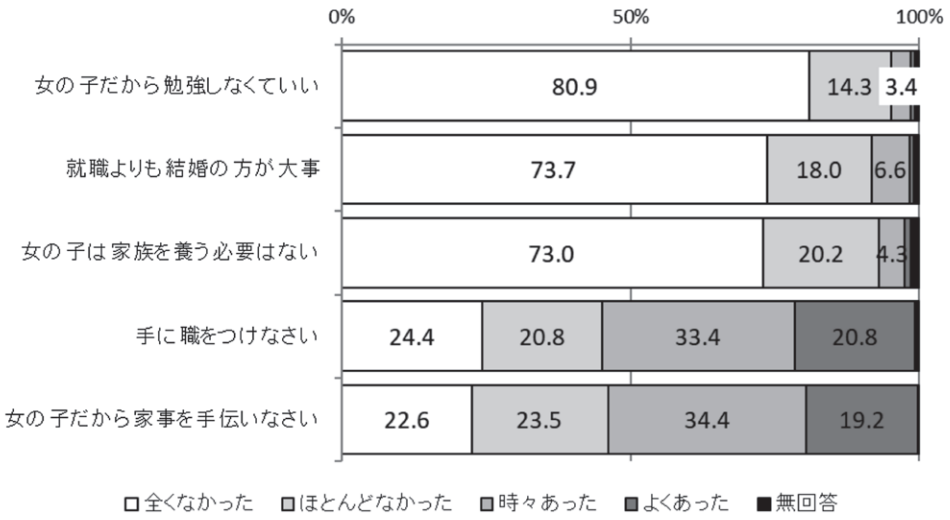
問１）学校を出る前に親や周囲の大人からかけられたジェンダーに依拠した言葉

ここでは、女性たちが学校を出るまでに、親や先生など周囲の大人から、ジェンダーに依拠した言葉をかけられてきた記憶があるのかについて５項目を設定し、それぞれ「よくあった」から「全くなかった」までの４段階でたずねた。

その結果、「よくあった」は、「手に職をつけなさい」、「女の子だから家事を手伝いなさい」で多かった。この２項目において、「よくあった」「時々あった」の合計は、それぞれ54.2％、53.6％と、50％を超えていた。

一方、「女の子だから勉強しなくていい」「就職よりも結婚の方が大事」「女の子は家族を養う必要はない」では、いずれも「よくあった」の割合は３％に満たなかった。特に「女の子だから勉強しなくていい」における「全くなかった」の割合は80.9％と、80％を超えていた。

図表１　学校を出る前に親や周囲の大人からかけられたジェンダーに依拠した言葉（N=1,565）



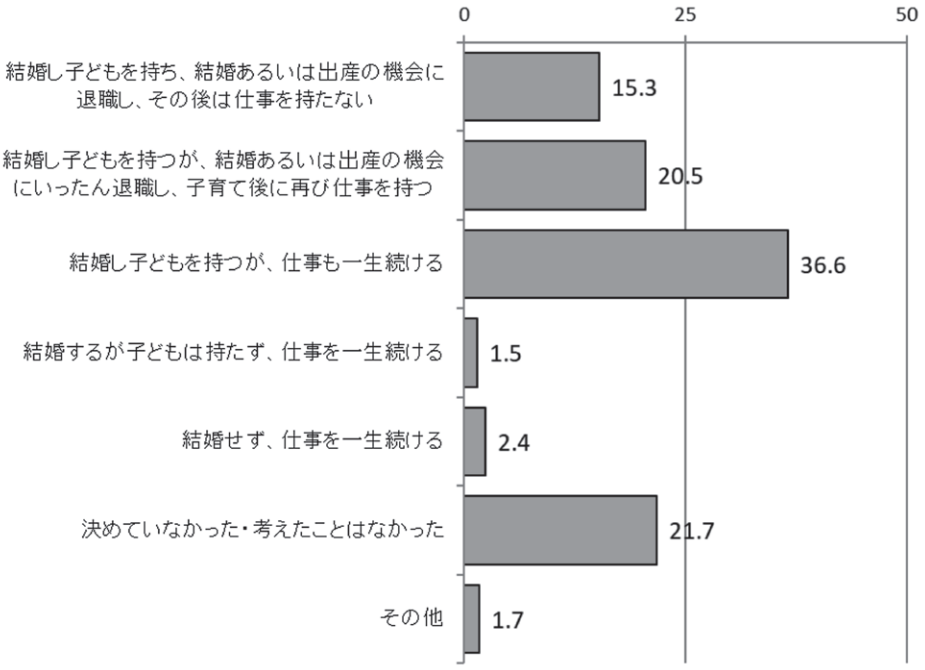
問２）学校を出る前に考えていた理想の働き方・生き方

女性たちが学校を出るまでに、どのような働き方や生き方を志向していたのかを知るために、仕事、結婚、出産・子育てなどのライフイベントに関する７項目を設定し、当時、最も理想としていたものを１つ選択してもらった。

その結果、最も当てはまる項目として割合が高かったのは、「結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける」（36.6％）であり、それは２番目に割合が高かった「決めていなかった・考えたことはなかった」（21.7％）よりも15％程度高かった。「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事をもつ」は20.5％であった。

また、「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」の割合は15.3％であった。そして、結婚または出産を経験せずに仕事を続けていくという項目の回答の割合は、いずれも３％未満であった。

図表２　学校を出る前に考えていた理想の働き方・生き方（N=1,565　単数回答　単位（％））



注）選択肢は、国立社会保障・人口問題研究所，『第15回（2015年）出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）』から引用

問３）就職するまでに、仕事について学んだり考えたりした経験

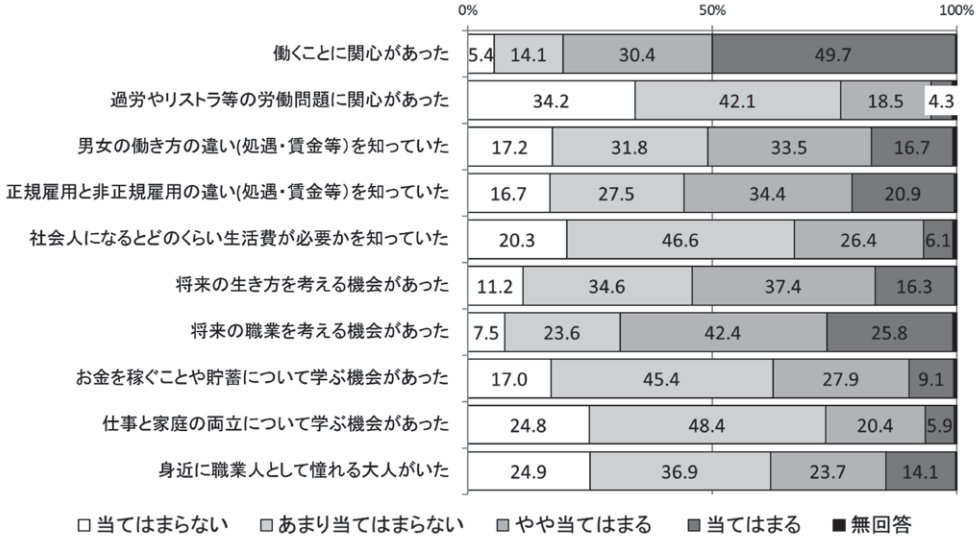
女性たちが学校を出て初職に就くまでに、仕事について学んだり考えたりする機会がどれだけあったのかを知るために、労働者を取り巻く状況や雇用形態の違い、経済的自立のために必要な知識、ロールモデルの存在など10項目を設定し、それぞれ「当てはまる」から「当てはまらない」までの４段階でたずねた。

その結果、「当てはまる」は、「働くことに関心があった」（49.7％）、「将来の職業を考える機会があった」（25.8％）等で多かった。「働くことに関心があった」は、「当てはまる」の割合が50％に近く、「やや当てはまる」を加えると、その割合は80％を上回った。

一方「当てはまらない」は、「過労やリストラ等の労働問題に関心があった」（34.2％）で30％を超えて

いた。また「身近に職業人として憧れる大人がいた」(24.9%)、「仕事と家庭の両立について学ぶ機会があった」(24.8%) では、およそ25%であった。

図表３　就職するまでに、仕事について学んだり考えたりした経験（N=1,565）



問４）就職するまでの、将来の仕事や家庭生活の考え

女性たちが学校を出て初職に就くまでに、将来の自身の仕事や家庭生活の運営について、どのような希望や考えをもっていたのかを知るために、当時、仕事に何を求めていたのか、職業キャリア意識や経済的自立意識はどのようなものだったのか、仕事と家庭の両立についてどう考えていたのか等、10項目を設定し、それぞれ「当てはまる」から「当てはまらない」までの４段階でたずねた。

その結果、「当てはまる」は、「経済的に自立したい」(49.3%)、「仕事と家庭を両立したい」(30.4%) で高かった。特に前者はその割合が50%に近く、「やや当てはまる」を加えると、その割合は80%を超えていた。後者でも、「当てはまる」「やや当てはまる」の合計は60%を超えていた。

一方「当てはまらない」は、「(子どもが生まれたら) ３才までは妻が子育てに専念する」(30.2%)、「(結婚したら) 夫の収入で暮らせるなら妻が仕事をやめる」(28.8%)、「仕事で偉くなりたい（昇進したい)」(28.8%) 等で高かった。「(子どもが生まれたら) ３才までは妻が子育てに専念する」では、「当てはまらない」「あまり当てはまらない」の合計は60%を超えていた。

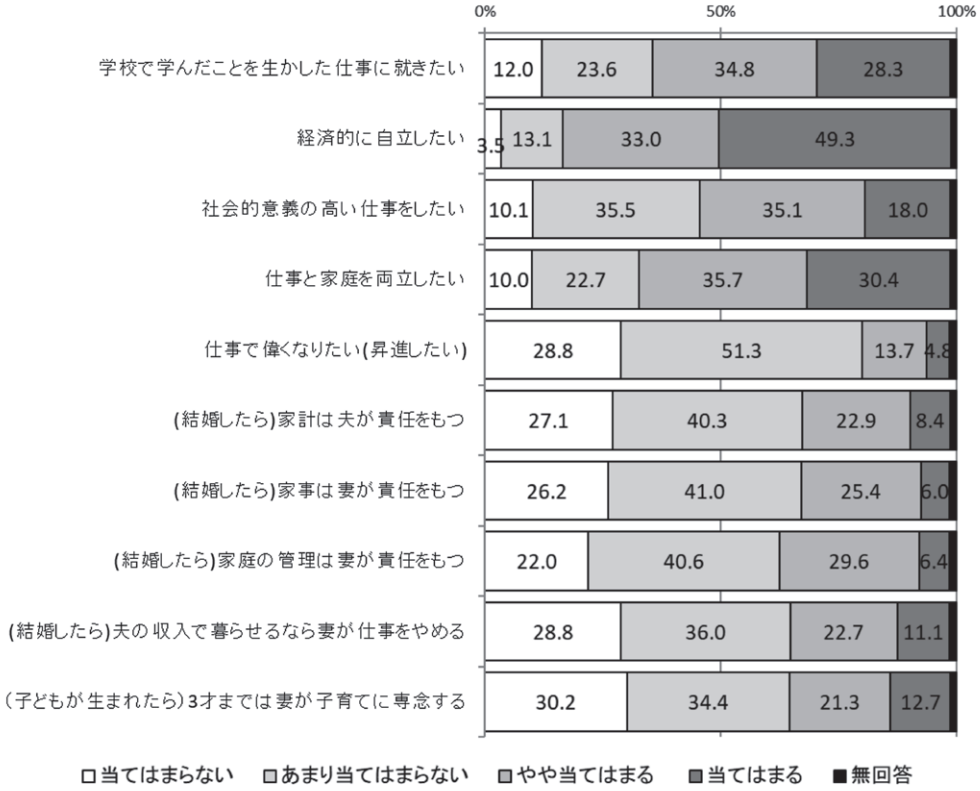
しかし、最も「当てはまらない」「あまり当てはまらない」の合計が高い項目は、「仕事で偉くなりたい(昇進したい)」であり、その合計は80%に近かった。

問５）現在の職場の状況

女性たちの現在の職場がどのような状況であるのかを、ジェンダー平等、ワークライフバランス、女性の活躍推進、男性の子育て支援等をキーワードとして、どのように進んでいるのかを知るために、13項目を設定し、それぞれ「当てはまる」から「当てはまらない」までの４段階でたずねた。

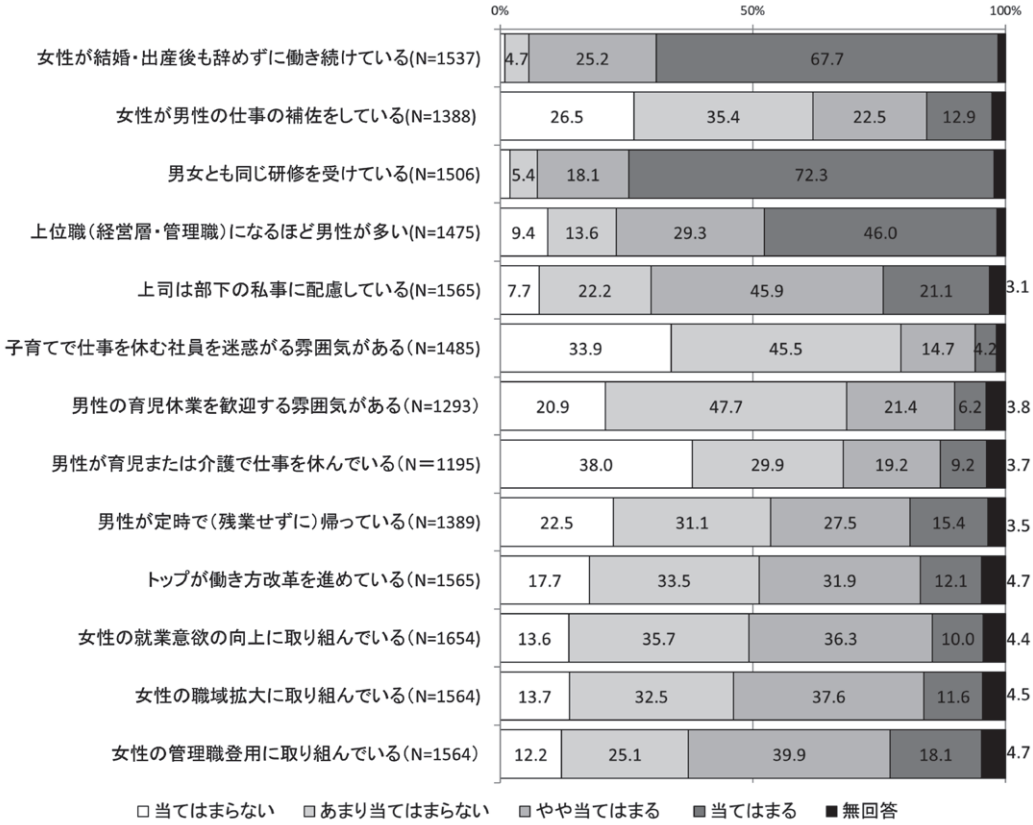
その結果、「当てはまる」は、「男女とも同じ研修を受けている」(72.3%)、「女性が結婚・出産後も辞めずに働き続けている」(67.7%) で高く、両者ではその割合は70%前後であった。特に両者の「当ては

図表４　就職するまでの、将来の仕事や家庭生活の考え（N=1,565）



注）選択肢の一部は、内閣府，平成23年度『「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査』を参考に作成

図表５　現在の職場の状況



まる」「やや当てはまる」の合計は90％を超えていた。

一方「当てはまらない」は、「男性が育児または介護で仕事を休んでいる」（38.0％）、「子育てで仕事を休む社員を迷惑がる雰囲気がある」（33.9％）などで高かった。特に後者においては、「当てはまらない」「あまり当てはまらない」の合計は、80％に近かった。

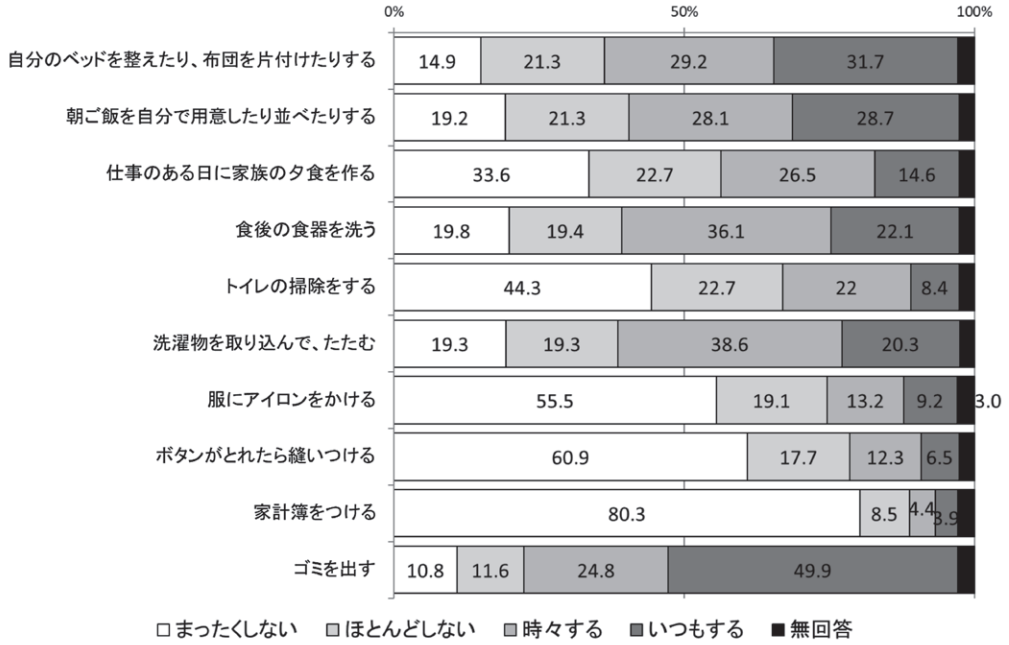
問６）パートナー（配偶者：法律婚・事実婚を問わない）の家事実践

パートナーがいる女性を対象として、現在、パートナーが家事を担っているのかを知るために、掃除、洗濯、食事の支度などから、家計簿つけやゴミ出しなど10項目を設定し、それぞれ「いつもする」から「まったくしない」までの４段階でたずねた。

その結果、「いつもする」は、「ゴミを出す」（49.9％）が最も高く、その割合はおよそ50％を占めていた。特に「ゴミ出し」における「いつもする」「時々する」の合計は74.7％であり、全ての項目で最も高かった。

一方「まったくしない」は、「家計簿をつける」（80.3％）、「ボタンがつけたら縫い付ける」（60.9％）、「服にアイロンをかける」（55.5％）等で高く、これらの家事では、パートナーの半数以上が「まったくしない」という回答であった。「まったくしない」「ほとんどしない」の合計は、「家計簿をつける」では90％に近く、「ボタンがつけたら縫いつける」では80％に近かった。

図表６　パートナーの家事実践（Ｎ＝938）



注）選択肢は、花形美緒氏，2015,「男子中学生の家庭科履修と生活自立度の変化」，お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科，『人間文化創成科学論叢』（17），P277－286を参考にして作成

問７）パートナー（配偶者：法律婚・事実婚を問わない）との家事分担の割合

問６）と同様に、回答者の中でパートナーがいる人を対象として、現在、パートナーと自身の家事分担の割合を、合計100％として回答を依頼した。

その結果、回答者の家事の割合は、平均値が72.0％、パートナーの家事の割合は平均値が28.5％であっ

た。（雇用形態や管理職別の集計は以下に記載）

図表７－１　パートナーとの家事分担の割合

	度数	最小値	最大値	平均値（%）	標準偏差
回　答　者	897	5	100	72.0	19.6
パートナー	895	0	95	28.5	19.6

図表７－２　パートナーがいる回答者が認識している、パートナーと自身の家事を100%とした時のパートナーの分担割合（雇用形態別）

	度数	平均値（%）
非正規雇用	281	22.4
正規雇用	579	31.4

図表７－３　パートナーがいる回答者の中で女性管理職が認識している、パートナーと自身の家事を100%とした時のパートナーの分担割合（N=51）

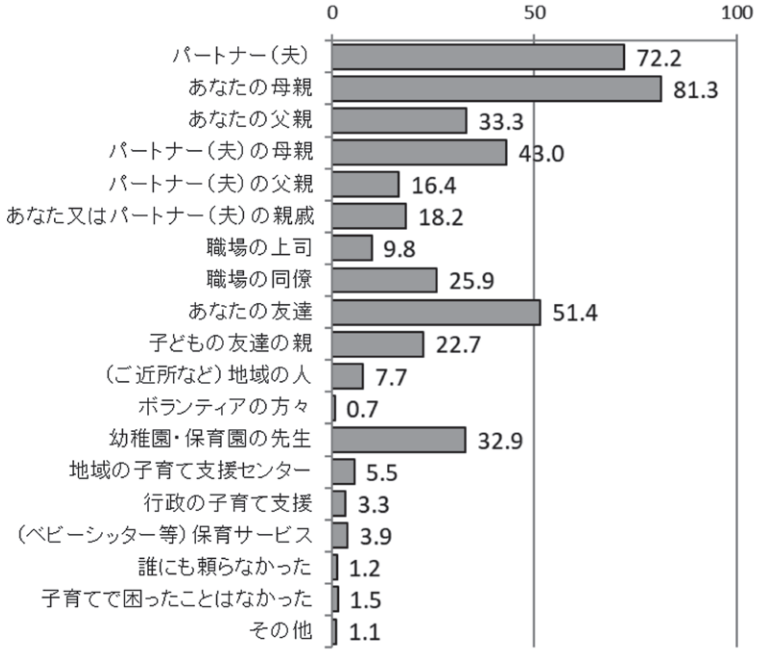
	平均値（%）
回　答　者	75.4
パートナー	24.6

問８（1））子育ての支え手

ここでは、子どもがいる女性を対象として、子育てをする中で自分が困った時に支えてくれた人について、パートナーや親・親戚などの家族関係、職場の仲間、友達、公共の子育て支援サービス、幼稚園・保育園の先生等、複数回答でたずねた。

その結果、最も回答の割合が高かった項目は、「あなたの母親」、「パートナー（夫）」、「あなたの友達」

図表８－１　子育ての支え手（N=909　複数回答　単位（%））



と続いた。特に「パートナー（夫）」（72.2％）は、「あなたの母親」（81.3％）よりもその割合が低かった。

また、「あなたの友達」（51.4％）は、「幼稚園や保育園の先生」（32.9％）や「地域の子育て支援センター」（5.5％）、「行政の子育て支援」（3.3％）よりも高い数値が見られた。「（ご近所など）地域の人」の割合は7.7％であった。

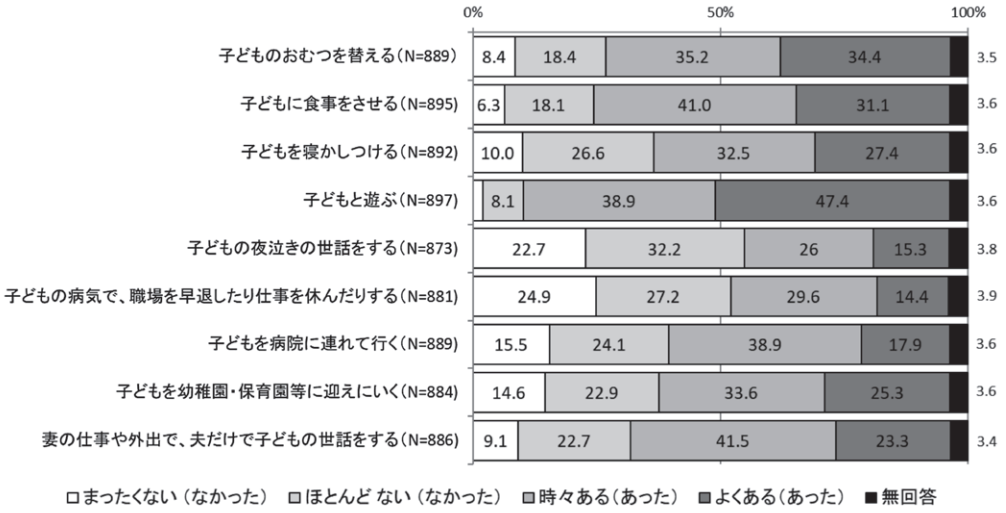
問８（2））パートナーの子育て実践

子どもがいる女性を対象として、子育てをする中で、ケアを子どもが必要とした時に、パートナーがどのくらい子育てを担ったのかを、子どもの食事や入浴、就寝等の日常生活の世話や、熱を出したり病気になったりした時の対応等を中心に９項目を設定し、「よくある（あった）」から「まったくない（なかった）」まででたずねた。但し、その質問項目のケアを子どもが必要とした当時に、パートナーがいた人を対象とした。

その結果、「よくある（あった）」の割合が高かった項目は、「子どもと遊ぶ」（47.4％）であり、次に「子どものおむつを替える」（34.4％）、「子どもに食事をさせる」（31.1％）と続いた。「子どもと遊ぶ」では、「よくある（あった）」の割合はおよそ50％であり、「子どものおむつを替える」「子どもに食事をさせる」では30％を超えていた。

一方、「まったくない（なかった）」の割合が高かった項目は、「子どもの病気で、職場を早退したり休んだりする」（24.9％）、「子どもの夜泣きの世話をする」（22.7％）等であった。特にこれらは、「まったくない（なかった）」「ほとんどない（なかった）」の合計が50％を超えていた。

図表８－２　パートナーの子育て実践

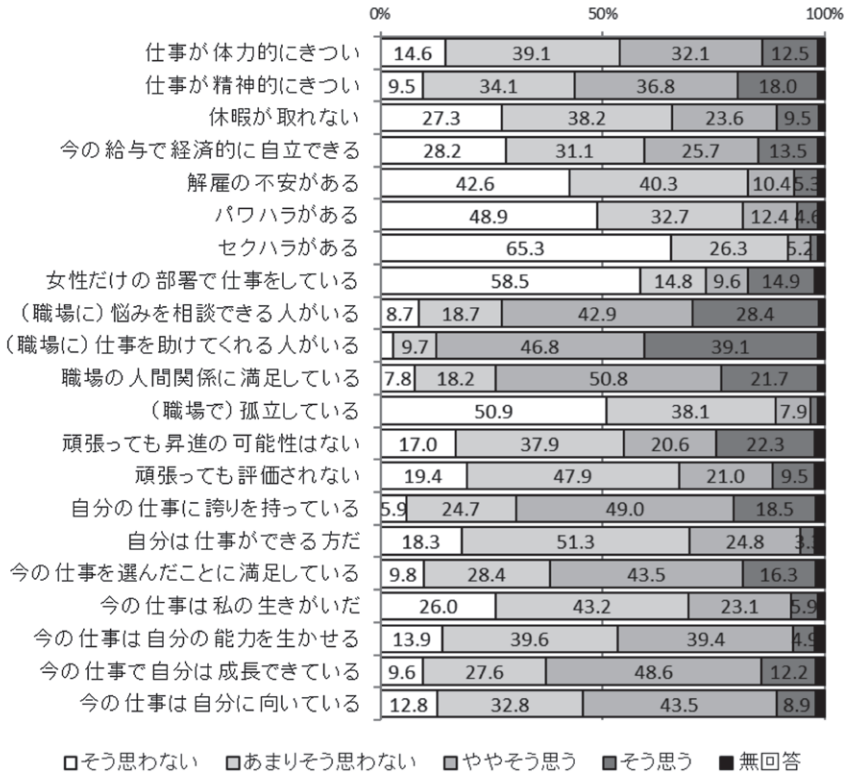


問９）現在、職場や仕事の中で感じていること

女性たちが現在、職場や、仕事をするうえで感じていることを、健康問題や、経済的な問題、人間関係や仕事に対する自信や満足度などを中心に、どのように感じているのかを聞くために21項目を設定し、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの４段階でたずねた。

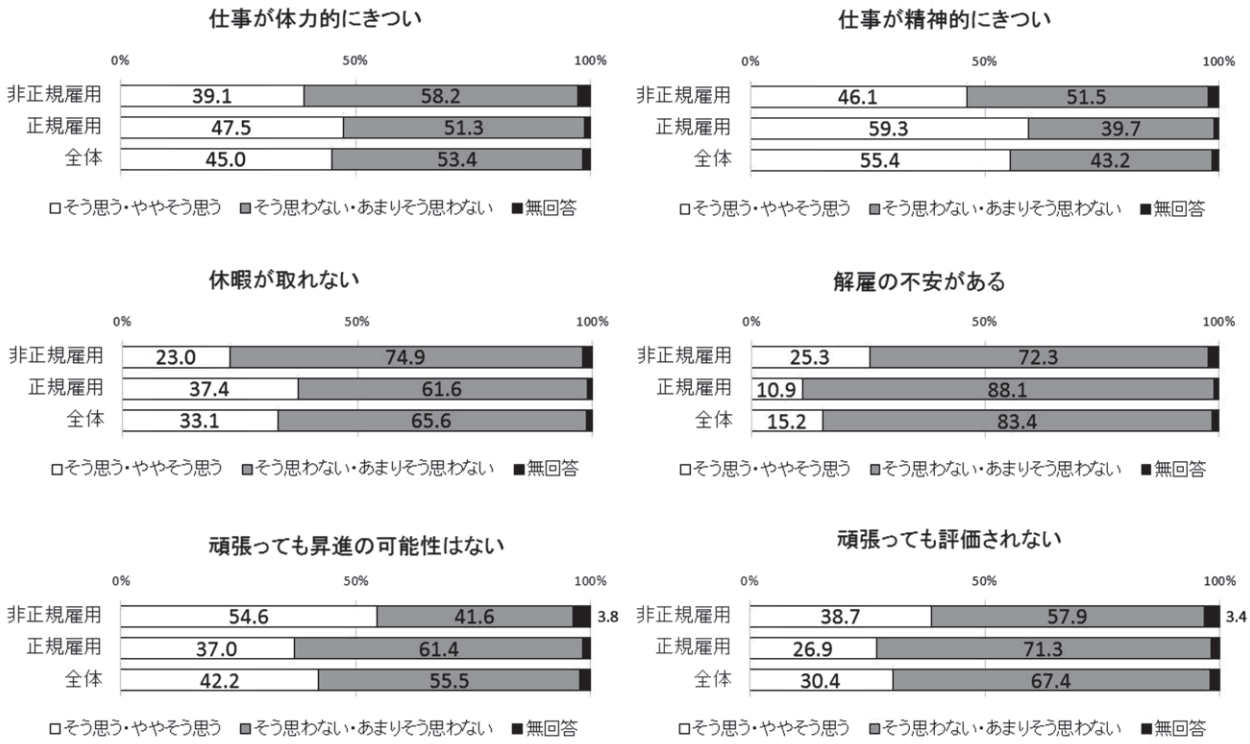
その結果、「そう思う」は、「（職場に）仕事を助けてくれる人がいる」（39.1％）、「（職場に）悩みを相談できる人がいる」（28.4％）で高く、その割合は、前者ではおよそ40％、後者ではおよそ30％を占めて

図表９－１　現在、職場や仕事の中で感じていること（N=1,565）



図表９－２　現在、職場や仕事の中で感じていること（雇用形態別）

（非正規雇用 N=447 ，正規雇用 N ＝1054, 全体 N=1501）



いた。特に前者では「そう思う」「ややそう思う」の合計が80％を超えていた。

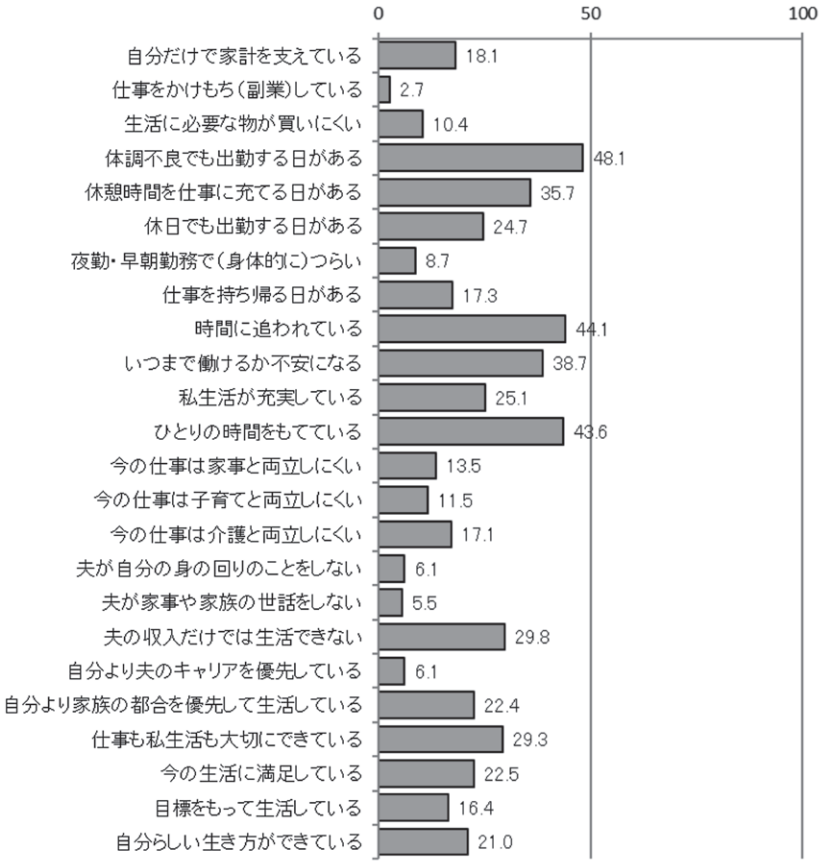
一方「当てはまらない」は、「セクハラがある」（65.3％）、「女性だけの部署で仕事をしている」（58.5％）であり、特に前者はその割合は60％を超えていた。「（職場で）孤立している」における「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計は、およそ90％であった。

問10）現在、生活する中で感じていること

現在、女性たちが働きながら生活を営む中で、どのようなことに問題を感じているのかを知るために、健康問題や家計の問題、仕事と家庭の両立の問題、家族の問題などの項目を設定し、当てはまるものをいくつでも選択してもらった。

その結果、当てはまる項目として割合が高かったのは、「体調不良でも出勤する日がある」（48.1％）、「時間に追われている」（44.1％）、「ひとりの時間をもてている」（43.6％）等であり、それらは40％を超えていた。また、「いつまで働けるか不安になる」も38.7％と、40％に近い回答であった。

図表10　現在、生活する中で感じていること（N=1,565　複数回答　単位（％））

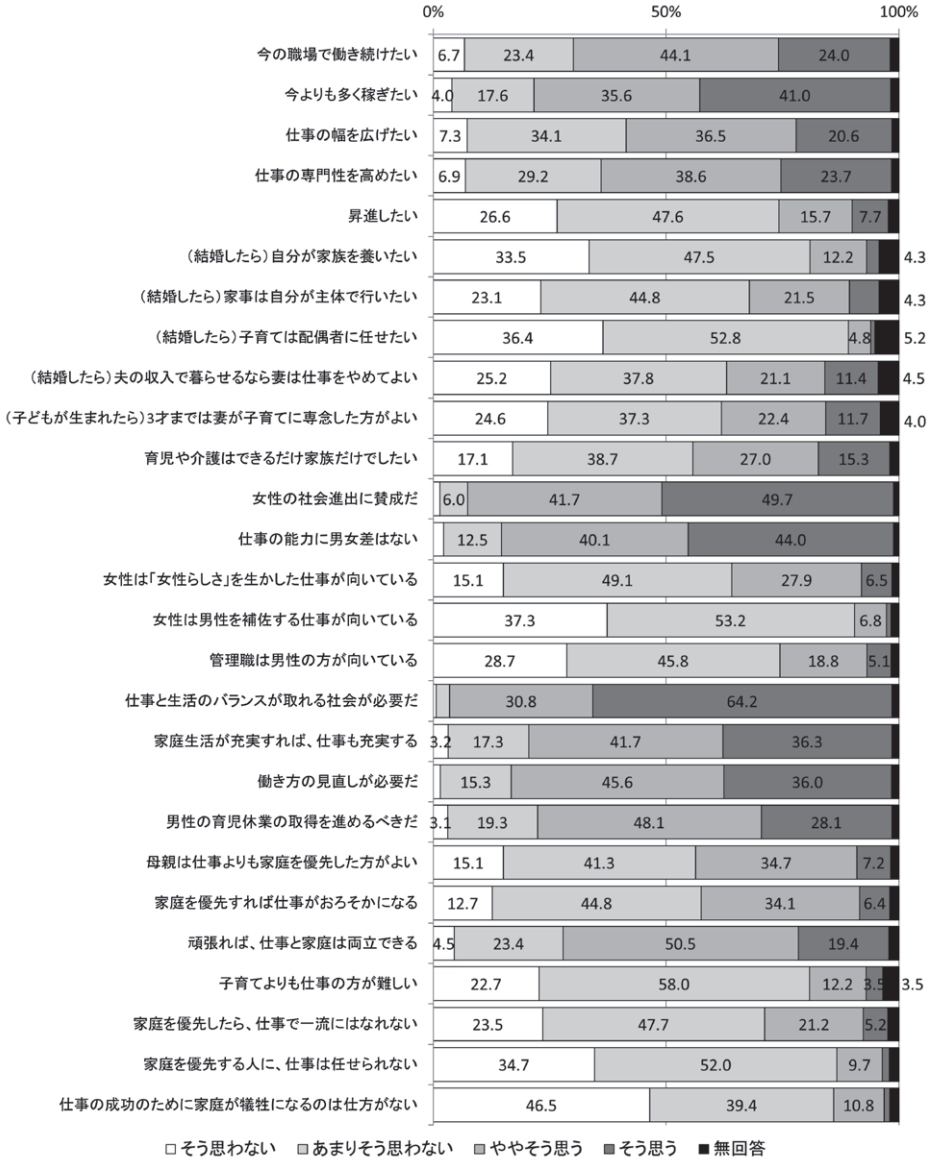


問11）今後の仕事や生活に対する考え方

今後、女性たちが働きながら生活を営む中で、何を希望するのかを27項目を設定し、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの４段階でたずねた。

その結果、「そう思う」の割合が高かったのは、「仕事と生活のバランスがとれる社会が必要だ」（64.2

図表11－1　今後の仕事や生活に対する考え方（N＝1,565）



注）選択肢の一部は、内閣府，平成23年度『「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査』を参考に作成

%)、「女性の社会進出に賛成だ」(49.7%)、「仕事の能力に男女差はない」(44.0%）等であり、それらは40%を超えていた。また「そう思わない」の割合が高かったのは、「仕事の成功のために家庭が犠牲になるのは仕方がない」(46.5%)、「女性は男性を補佐する仕事が向いている」(37.3%)、「家庭を優先する人に仕事は任せられない」(34.7%）等と続いた。

問12）女性が働く上で必要な制度や環境について

今後、女性が働く中で、どのような制度や環境が必要かについて、行政サービスや家族の協力体制、労働政策や子育て支援の改革などの項目を設定し、当てはまるものをいくつでも選択してもらった。

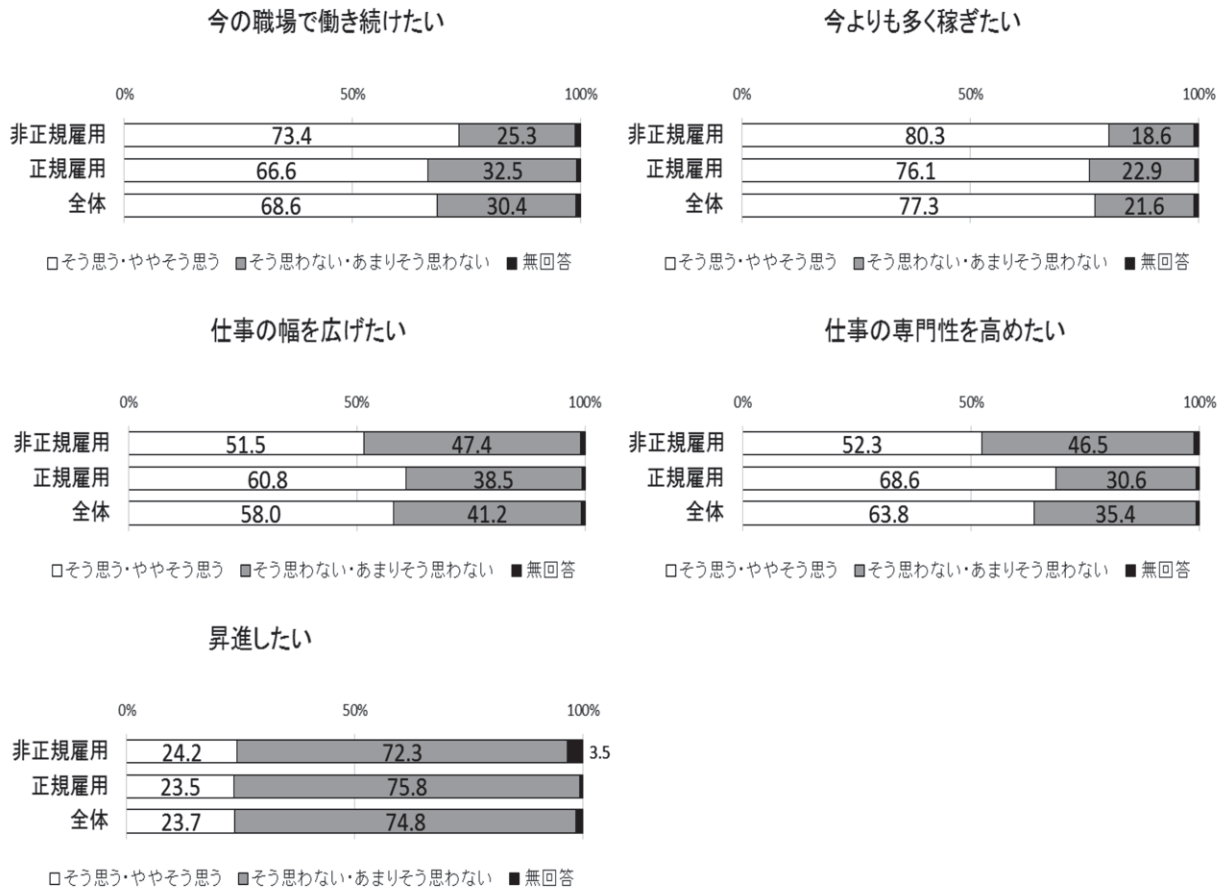
その結果、当てはまる項目として割合が高かったのは、「保育所や学童クラブなど子どもを預けられる環境の整備」(86.7%)、「介護支援サービスの充実」(70.4%)、「男性の育児や介護の分担」(65.6%)、「職

場における育児・介護との両立支援制度の充実」（60.7％）等であり、それらは60％を超えていた。

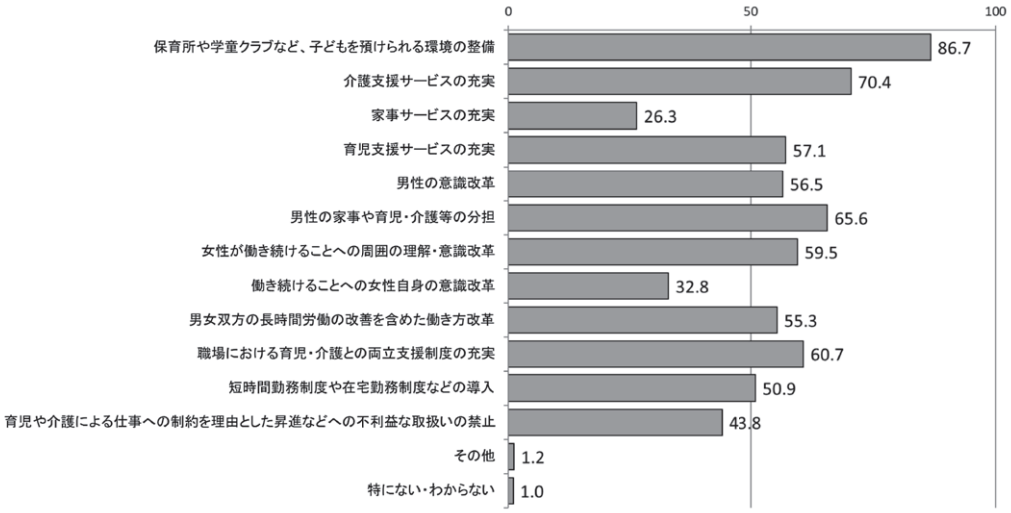
なお「働き続けることへの女性自身の意識改革」は32.8％、「家事サービスの充実」は26.3％であり、両方ともに30％前後の回答であった。

図表11－２　今後の仕事や生活に対する考え方（雇用形態別）

（非正規雇用 N=447 ，正規雇用 N ＝1054, 全体 N=1501）



図表12　女性が働く上で必要な制度や環境について（N=1,565　複数回答　単位（％））



Ⅳ．考察

１．学校を出る前に親や周囲の大人からかけられた言葉

■　働く女性の９割以上が、勉強も就職も大切だと言われて育ち、半数以上が、手に職をつけることを助言された経験をもつ。しかし同様に半数以上が、女の子だから家事を手伝うように言われた、と答えている。

＜調査結果では＞

・働く女性の95.2％が「女の子だから勉強しなくていい」と言われたことがあるかに対して、「全くなかった」「ほとんどなかった」と回答している。同様に、働く女性の93.2％が「女の子は家族を養う必要はない」、91.7％が「就職よりも結婚の方が大事」と言われたことがあるかに対して、「全くなかった」「ほとんどなかった」と回答している。

・働く女性の54.2％が「手に職をつけなさい」、53.6％が「女の子だから家事を手伝いなさい」と言われたことがあるかに対して、「よくあった」「時々あった」と回答している。

高知の働く女性の多くは、性別に関係なく、勉強することや職業をもつことの大切さを、親や周囲の大人から促されていることがうかがえる。実際に問２でも見られたように、彼女たちの学校を出る前に考えていた理想の働き方は、家庭責任をもちつつも、仕事も一生続けることであり、それはいわゆるM字型就労を希望する回答よりも多かった。

しかし彼女たちが、「女性だから」という理由で家庭責任を担うことも促されて育ってきたことも否定できないだろう。高知の働く女性たちは、家の中でも外でも「働く」ことを期待されて育ってきたことがうかがえる。

２．仕事に対する考えについて

■　働く女性の６割以上が、今の職場を去ることは考えておらず、更に収入を得ることや、専門性を高めること等を考えている傾向にある。但しその意識は、雇用形態で異なる。

＜調査結果では＞

・働く女性の76.6％が「今よりも多く稼ぎたい」に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答している。また働く女性の68.1％が「今の職場で働き続けたい」、62.3％が「仕事の専門性を高めたい」に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答している。

・「今よりも多く稼ぎたい」「今の職場で働き続けたい」に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は非正規雇用で高く、「仕事の幅を広げたい」「仕事の専門性を高めたい」に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は正規雇用で高い傾向にある。

・働く女性の74.2％が、「昇進したい」に対して、「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答している。

非正規雇用で働く女性は、就業継続意欲と、稼得意欲が強いことがうかがえるが、正規雇用で働く女性に比べると、キャリア形成に対する意欲は弱い傾向がうかがえる。

但し、このことから、「非正規雇用で働く女性は仕事に対するモチベーションが低い」と結論づけるのは早計である。企業が非正規雇用の従業員に対して与える研修等の機会は、正規雇用の従業員よりも少ないという調査結果も見られる。企業が非正規雇用で働く女性に対して、キャリア形成を支援する機会を増やす等の取り組みが求められよう。加えて賃金等の待遇向上も必要となる。

３．働く女性が職場や仕事で感じていることについて

■　働く女性の５割以上が「仕事の精神的負担」、４割以上が「仕事の身体的負担」、３割以上が「休みにくさ」を感じている。
■　この傾向は、非正規雇用よりも正規雇用に見られる。

＜調査結果では＞
・働く女性の54.8％が「仕事が精神的にきつい」に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答している。同様に、働く女性の44.6％が「仕事が体力的にきつい」、33.1％が「休暇が取れない」に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答している。

・「仕事が精神的にきつい」に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は、非正規雇用で46.1％、正規雇用で59.3％となっている。

・「仕事が体力的にきつい」に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は、非正規雇用で39.1％、正規雇用で47.5％となっている。

・「休暇が取れない」に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は、非正規雇用で23.0％、正規雇用で37.4％となっている。

■　非正規雇用は、正規雇用よりも、解雇の不安や、自分の働きぶりへの周囲の評価に疑問をもつ傾向

＜調査結果では＞
・「解雇の不安がある」に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は、非正規雇用で25.3％、正規雇用で10.9％となっている。

・「頑張っても昇進の可能性はない」に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は、非正規雇用で54.6％、正規雇用で37.0％となっている。

・「頑張っても評価されない」に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は、非正規雇用で

38.7％、正規雇用で26.9％となっている。

働く女性が感じている身体的・精神的負担は、軽視できない問題であると言えるだろう。正規雇用で働く女性で、身体的な疲労やストレスを全く感じない人は少数派であろう。正規雇用は雇用形態としては安定しているが、健康面での課題が見られる。

一方、非正規雇用で働く女性は、雇用の継続性や、仕事に対して周囲から適切な評価が下されているかどうかに問題を感じながら働いていることがうかがえる。

高知県は女性の就業率が全国的にも高いが、高知がより「女性が働きやすい県」になるためには、彼女たちが「（雇用や経済の）安定を取るか」「健康を取るか」といった二者択一を迫られる雇用環境からの脱却が欠かせないだろう。

４．家庭生活について（家事）

■　正規雇用で働く女性は、非正規雇用で働く女性よりも、パートナー（配偶者：法律婚・事実婚を問わない）が家事にかかわっていると認識しているが、双方ともに、女性の分担の方が多いと考えている。
■　パートナーがいる女性管理職は、家事をパートナーの約３倍していると認識
■　パートナーが「いつもする」と認識している家事の中で、最も多いものは「ゴミ出し」

＜調査結果では＞

・パートナーがいる女性が認識している、パートナーと自身の家事を100％とした時のパートナーの割合（平均値）は、非正規雇用で22.4％、正規雇用で31.4％となっている。

・パートナーがいる女性管理職が認識している、パートナーと自身の家事を100％とした時のパートナーの割合（平均値）は、24.6％（自身は75.4％）。

・設定した家事の項目の中で、女性の３割以上が、パートナーが「いつもする」と回答したものは、「ゴミ出し」（49.9％）と「自分のベッドを整えたり、布団を片付けたりする」（31.7％）。

パートナーと自身の家事分担を捉えた際、高知の働く女性の回答では、彼女たちの分担率は70％強となっていた。また彼女たちは、管理職であっても家庭で家事の多くを分担していることがうかがえる。高知の女性は、会社でリーダー的な地位にあっても、家庭の仕事の多くを女性が引き受けているという実態がうかがえる。他の調査結果でも、結婚している管理職女性は、決してパートナーと家事を平等に分担していないという調査もある。

高知は共働き世帯が全国的に見ても高い割合で存在しているが、働く女性のパートナーは、毎日の暮らしの中で欠かすことのできない食事づくりや掃除など、衣食住に関する実践率が低いと言わざるをえない。ゴミ出しや布団をたたむことは、小学生でも可能な家事であろう。今回は、女性から見たパートナーの家事の遂行であったが、それでも「いつもする」という家事の項目の割合の少なさから、高知において家庭の男女共同参画が充分に進んでいない現実が見える。

５．家庭生活について（子育て）

■　子育てで困った時、支えてくれたのは「パートナー（夫）」よりも「自分の母親」
■　子育ては、地域よりも、自分の友達や園の先生が頼り

＜調査結果では＞
・子育てで困った時、子どもの世話をしてくれたり、子育ての相談にのってくれたりして、支えてくれた人や組織・サービス等について、回答の割合が高かった項目は、１位が「自分の母」(81.3%)、２位が「パートナー（夫）」(72.2%)。

・「子どもの友達の親」(22.7%）や「(ご近所など）地域の人」(7.7%）よりも、「自分の友達」(51.4%）や「幼稚園・保育園の先生」(32.9%）の割合が高い。

この結果を見る限り、高知では共働きが主流である一方で、母親にとって、パートナー（夫）が、「子育てを分かち合う最初のチームメンバー」とはなっていないことがうかがえる。調査結果から、高知の働く母親が、子育てをまず自分の母親に頼っている（きた）という現実が見えてくる。男性の育児休業の取得が目指されたり、「イクメン」の必要性が指摘されたりしているが、実現には課題が見える。
また働く母親は、地域のつながりよりも、自分の友だちなどの個人的なネットワークによって子育てを乗り切っている（きた）ことも考えられるだろう。加えて、問８において「子育て支援センター」の割合が１割未満であることを考えると、共働き等、多様な世帯や世代の利用のしやすさ等について考えることも重要だろう。

６．働く上で必要な制度や環境について

■　働く女性は、子育て支援や介護支援を受けられることを重視
■　働く女性は、男性が家庭責任にかかわることを望む

＜調査結果では＞
・女性が働く上で必要な制度や環境について、回答の割合が高かった項目は、１位が「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(86.7%)、２位が「介護支援サービスの充実」(70.4%)。

・「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(60.7%）や、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(59.5%）よりも、「男性の家事や育児・介護等の分担」(65.6%）を回答した割合が高い。

この調査を見る限り、高知の働く女性は、子どもを安心して預かってもらえる場所や、家族のケアを任せられる場を最も必要としていることがうかがえる。またそれらを利用しながらも、働き続けることを支える職場の制度が必要だと感じていると言えるだろう。
また、男性が家事や家族のケアを担うことを強く望んでいることもうかがえる。

７．まとめ

今回の働く女性の調査は、どちらかと言えば正規雇用が多く、大きな企業で勤める人が多く、かつ職場に労働組合があるという人々であった。彼女たちは、地方都市の中では、いわゆる「安定した」「恵まれた」状況の中で働く女性ではないのか？ という人もいるかもしれない。

しかしそのような高知の働く女性から、様々な課題と解決に向けての方向性が見える。

第１に、非正規雇用で働く女性に対する労働条件の改善や、キャリア形成の充実の必要性である。非正規雇用は正規雇用よりも、周囲から仕事ぶりを正当に評価されていると考えていない傾向が見られた。しかし同調査から見る限り、彼女たちの稼得意識や就業継続意欲は決して低くはなかった。今後、人口減少に伴う労働力不足から、地方都市において女性の労働力は一層必要になるだろう。地方都市で中長期的な視野をもつ賢明な企業ならば、就業意欲のある非正規雇用で働く女性に対する研修等の機会を正規雇用と同様に引き上げたり、働きに対する正当な報酬と評価を与えたりするといった戦略を考えられるのではないだろうか。

第２に、正規雇用で働く女性の、「より人間らしい働き方改革」の必要性である。正規雇用で働く女性は、非正規雇用で働く女性よりも、心身の不調を感じている傾向が見られたが、就業継続意識やキャリア形成に対する意識は決して低くはなかった。しかし仕事に対する意欲がいくらあっても、彼女たちが疲弊し、ストレスを抱えていれば、能力を十分に発揮することは難しいどころか、働く女性の健康にとっても深刻な影響が懸念される。この問題は、もちろん正規雇用で働く女性だけの問題ではない。男性の正規雇用の働き方の改革に踏み込むことが必要である。

高知で働く女性が、学校を出るまでに考えていた生き方についてみれば、専業主婦志向は少なく、結婚や子育てを経ながら就業継続を志向する割合が高かった。このような意識をもった女性たちが社会に出た際、その希望を叶える制度や環境を企業や行政が叶えていくことは、高知の経済にとっても決してマイナスにはならないだろう。

第３に、高知の働く女性は、たとえ共働きで働いていても、家庭の中では「共働き」とは言い難い状況にあると言えるだろう。今回はパートナー（夫）の家事や子育ての分担の割合を女性が認識する割合でみたが、夫婦で対等に家庭責任を分かち合って働いている状況は、今回の調査結果からは見られなかった。

他県で共働きの世帯が多い地方の中では、三世代同居の傾向があるが、高知ではそのような傾向は見られない。夫が家事にかかわらない限り、共働きの妻の負担が減ることはない。家事分担の偏りの状況を、男女の人権や夫婦のパートナーシップの視点から考える教育の機会も求められるだろう。

人口減少と少子高齢化に伴う労働力不足から、地方都市ではますます女性の経済への貢献が期待されている。高知の働く女性の課題の解決は、高知の働く男性はもちろん、高齢者、障がい者、外国にルーツを持つ人など多様な人が働き続けられるための道標を示している。

パネルディスカッション

高知の働く女性の調査ー結果公表シンポジウム

日時　2018年12月１日㈯　13：30～
場所　ちより街テラス　ちよテラホール

◎コーディネーター　森田美佐 氏（高知大学准教授）
◎パネラー　岡田謡子 氏
中山和恵 氏
井上佐織 氏
畠山重穂 氏

（森田）

こんにちは。それでは、パネルディスカッションをさせていただきたいと思います。

まず４人の皆さま方に、それぞれの立場から大体一人15分ぐらいお話をいただきまして、その後、皆さまと質疑応答しディスカッションをしていきたいと思っております。４時半ぐらいまでじっくり議論ができればと思っております。

それでは、パネラーの皆様の紹介をさせていただきたいと思います。

まず、企業の代表としてということで、高知銀行の岡田謡子様です。

そして、正規雇用で働く方として、組合の中枢として連合高知女性委員会事務局次長、とさでん交通労働組合執行委員でいらっしゃる中山和恵様においでていただいています。

次に、非正規雇用で働く女性として高知で在住の井上佐織様においでていただいております。

そして働く男性を代表して、内田脳神経外科にお勤めの畠山重穂様に来ていただいております。

今日は皆さまありがとうございます。よろしくお願いいたします。

それでは、これから、それぞれの立場で働く女性について考えていること、思っていること、何かご判断があることとかどうしたらいいのかとか、お構いなしにお話しいただきたいと思っております。

それでは岡田様、よろしくお願いいたします。

（岡田）

ご紹介いただきました高知銀行人事部の岡田と申します。当行で取り組みをしていることですとかこういう制度がありますということをお話しさせていただいて、シンポジウムの１つの一助になったらいいなと思っております。

当行の説明からにはなるんですけれども、営業店と本部を合わせまして従業員数が、昨年度30年３月末の人数は1,041名になっております。そのうち、嘱託、パートの従業員さんが148名です。この1,041名の平均年齢が男性・女性合わせて42歳となっております。

育児・女性活躍の制度についてこれからお話をしていくんですが、その中で重要になってくるの

が男性・女性の年齢別の人数になります。ほかの企業さんも同じかもしれないんですけれども、30代、40代の年代が一番少なくなっていまして、ちょうどつぼ型といいますか、今の20代、30代前半が多い、そして50代、特に55歳以上、定年を迎える方たちがいきなりぐんと数が多くて、ちょうど30代、40代の管理職としてこれからやっていくという方たちの人数がとても少ないです。ですので、そこが当行の課題につながっていきます。

そして、育児にかかわってくることですが、女性も男性も25歳から30代前半の人数が多いです。ですので、ここの方たちが辞めずに残っていただいて、今後も企業の中でお仕事をしていただくということがとても逼迫した問題になっていまして、その人たちが辞めずに働いていくにはどういう制度があったほうがいいのかっていうところがあります。

いろいろ取り組みをしていたことでお話はしていきますが、県のほうから「プラチナくるみん」であったり、あと女性活躍というところで「えるぼし」の認定を取得したりしています。今回のシンポジウムの内容が特に女性活躍ということでしたので、まず「えるぼし」を認定していただいたもとになったことをお話ししていきます。

幾つか項目があったんですけれども、まずその中で育児休業を取った方を対象にして、育休を取得された方というのは、復帰されてからやっぱりお子さんの具合が悪くなったりとか、職場を離れないといけないということがどうしても１年目２年目、お子さんが小さいうちは多いです。ですので、そうした場合にやっぱり言いにくいということがあるんですけれども、そこをもっと言いやすく、１日お休みを取らなくてもいい、たった２時間だけでも時間が欲しいという方々のお話があったので、新しい制度つくりましょうっていうことで遅出・早退制度というのができました。

こちらについては、通常はフルタイムでいくと出勤が８時半なんですけれども、遅出というのは11時出勤で構いませんよ、早退を使われる方については３時まで仕事をしていただいたら、それ以後は早退ということで構いませんという制度をつくりました。最初はやっぱり１からお伝えをしていかないと皆さん、制度が徹底されなくてなかなか使っていただくということがなかったんですけれども、営業店の支店長さんであったりとか上司の方々にもご説明をすることで、どんどん上司のほうから「これ使ったら」とかっていう形で声掛けをしてくれたこともあって、普通に皆さん自分から申請できるように進んできました。

あとキャリアアップというところで、育休はやはり１年間ほど皆さんお休みを取られます。職場からいきなり離れて１年間というのはやっぱりとても長くて、不安がどんどん募ってくるようです。やっぱり仕事から離れていますし、銀行の仕事というのは、法制度がいきなり変わっていたりとかいろんな手続きが一気に変わっていたりということで、なかなか慣れる、やり方をもとに戻していくというのがすごく難しい場合があるんですけれども、そこを少しでも払拭していただくために、銀行の中のインターネットといいますか制度を見に行けるもの、行内のみという形のネットがあるんですけれども、そこにアクセスできる形をつくりました。

それによって、こういう制度に変わりましたよ、こういう新しい商品が出てきましたよっていうところとか、あとは就業規則であったりとか諸々のことが変わったりっていうお知らせが見れるような形を、ご自宅でもできるようにしました。これはお休みされている方ではなくても、私たち通常にお仕事をしている方も、就業中は時間がない、こんなのを見ている暇がない、けれども、お家に帰ったら時間があるということで、ご自宅に帰ってからも見れるというｅラーニングシステムというものを導入しました。こちらも復帰が近くなった方はアクセス数が増えています。やっぱり不安が大きいので、そこにアクセスして少しでも記憶を戻していくという形で利用されています。

そして育児、皆さんも通常に育休を取られる方がほぼほぼです。もうほぼ100％に近い形で出産をされて戻ってこられるんですけれども、数年のうちに何人かやはりお子さんが病気がち、どうしても１年２年以内には戻ってこれないという方もいらっしゃいますし、ご結婚されて旦那さんについていきます。旦那さんが県外に行くという場合

に、自分は別に辞めたいわけではないんだけれども続けれませんという方がいらっしゃいます。そういう方のために、現在の制度では結婚・育児等に限られてはいるんですけれども、それでお仕事を１回離れた方については５年以内にもし戻ってこられるということであれば復職、しかももとの職位で戻ってくる、正社員で戻ってこれるようにという形の制度でキャリアリターン制度というものを導入しました。

これを実際に使われている方は、お子さんが県外の病院に入院しないといけないということで入院されたんですけれども、そこがきちんと落ち着いたので戻ってこられたりとか、あとは結婚して出ていったんですけれども、離婚されてやっぱり働きたいですっていう方も結構います。そういう方もこれを使って職場復帰をしているという形です。

銀行としましてもやはり結婚・出産で離れる方の年代が、大体５年働いてとか10年働いてとかほんとこれから中堅に入っていくというところで、技術を持った方が仕事を離れるというのはすごくもったいないことだと思っていますので、ぜひ戻ってくる機会があるのであればその仕事に戻ってきてほしいというのが本音でありますので、この制度を手を挙げて戻ってこられる方についてはとても嬉しく思っています。

そして、女性の管理職を増やしましょう。もうこれは国からも言われていますし、県からも言われますので、取り組みをしていきましょうということではあるんですけれども、やはりいきなり目指しませんかと言っても皆さんやってくださいません、手を挙げません。先ほどの先生の結果でもありましたように、昇進したいかと言われたらそうじゃない人がほとんどです。ですけれども、自分一人が手を挙げるのは難しいんですが、やはり自分と同じ世代の人たちがこれぐらいやってます、これぐらいのお仕事をして、同じ仕事をしているのに職位が違うことでお給料が違う、やっぱりもうちょっと上を目指しませんかというところで、これも人事が言ったからといって皆さんがやってくれるわけでもなくて、営業店長であったりとか上司の方たちにもきちんとご説明をした上で、ご本人にも面接をしてお話をしていってくださいということで少しずつですが広まってきています。

最初は、管理職になりませんかというところからスタートだったんですけれども、今は公募制の女性で支店長登用制度というのもできました。通常は当行の場合、一般職、総合職で分かれていまして、支店長を目指す分には総合職のコースを選択されている方でないとなれないというのがあったんですけれども、こちらの支店長登用制度っていうのは一般職のコースで今まで進んでこられた方が支店長を目指すという、コース変更ではないんですけれどもその道ができました。そして今現在、営業店が全部で72店舗あるんですけれども、そのうち女性の支店長さんが６名います。この支店長登用制度を使った方もたしか４名ぐらいで、ここ数年で増えてきています。

そしてまた、こちらは職員登用制度というものなんですけれども、非正規でお仕事をされている社員さん、嘱託であったりパートさんが正規の正社員へ転換ができるという制度になります。こちらについては、嘱託、パートであっても、１年間お仕事をしていただいて正社員になりたいですということであれば、自分から手を挙げて試験を受けていただくようにはなるんですが、申請をして正社員になっていただくという制度です。こちらも必ず毎年１名は出ています。多いときには５、６人手を挙げてくださる年もあります。そうなるとやはりモチベーションが変わってくるといいますか、当然給料面も違いますし、あとは、今まで

仕事としては同じだったけれども、ただ求められるものは当然上がってきますけれども、それでもやっぱりなって良かったですって言ってくださる方がいらっしゃいますので、この制度はほんとにできて良かったなと思っています。

いろいろお話をしたんですけれども、早退制度とかｅラーニングとかキャリアリターンとかというのが「えるぼし」の認定をいただけた諸々の制度になります。

そして育児のほうになりますけれども、「プラチナくるみん」というものも認定を受けました。それのもとになったと言いますか諸々の制度についてなんですけれども、育児休業についてはほんとに昔からありました。こちらについては今まで50代、60代の女性の方々が出産して復職してということを続けてくださったおかげで、今はもうほぼ100％に近い形で皆さん育休を取得していただいています。ただ、女性は普通に取ってくださっていたんですけれども、男性が取るというとほんとに今始まったばかりです。長期のお休みを取って初めて男性の育児休業第１号になったのが、29年度に１名いました。７カ月お休みをされたんですけれども、この方のおかげで少しずつ周知をされてきたというところがあります。

長期の育児休業とまではなかなかいかないんですけれども、ただ育児休暇、１週間であったりとか数日でしたら取ってみたいという男性もやっぱり聞いていくといらっしゃいましたので、平成26年、育児休暇制度というのができました。こちらはお子さんが２歳になるまで、自分が付与された有給休暇とは別に連続お休みをいただける、お給料が付いたお休みになっています。こちらについては女性よりも男性が取っています。男性のほうが多いです。ただ、やはり制度自体を知らないという男性が多いです。ですので、人事部のほうからお子さんが生まれるという情報が入ってきますので、そのときにそれぞれお声掛けをさせていただいたりとか、あとはやはり支店長さんにも、こういう制度があるので取るようにご本人にも言ってあげてくださいということでお勧めをしております。

やはり配偶者の方が出産される男性というのは年齢が若い方が多いですので、20代、30代の方が多いです。やっぱり自分からは言いづらいけれども、声掛けをしていただいたら手を挙げれるという方が結構いらっしゃるので、やはりここの部分は制度が浸透していくためにはすごく大事なことかなと思っております。

男性育児休暇であったり育児休業を取った方に、あなたの周りの反応はどうでしたかとかっていうアンケートを取ったりもしたんですけれども、共通で言っているのは、自分からはやっぱり言いにくいですっていうのがいまだにあります。ですので、そこは女性の育児休業が100％になってきたっていうのと同時に、やっぱり根づいていくには時間がかかるかなと思っております。なので、ただ、その間というのはやはり地道な声掛けが必要かと思っています。

そしてあと、育休、育児休業取ってくださいねという形で推進していくためには、周りの人、やっぱり所属長であったり上司の方の理解がすごく大事だと思っています。これは育休とかにも限らずなんですけれども、通常の有給取得についても、「いいよ、休んでね」という職場であればやっぱり言いやすいと思うんですけれども、それすら言えないのに「何日も休みたいです」とは言えないと思いますので、やっぱりこれは育休に関係なく、通常の職場、働いている環境っていうのもきちんと改善していかないといけないかなと思います。

あと、取得者の数が増えていかないとやっぱりみんなそのレールに乗ってくれませんので、ほんとに地道な活動だと思っております。

いろいろ当行にある制度についてご説明をしたんですけれども、結構いろんな取材をしに来てくださったりとか認定をいただいたことですごくありがたいなあとは思うんですけれども、実際ここは本音の部分ですが、それが当行の行員皆さんに浸透しているかというとやはりそうではないというところがあります。やっぱり外に向けて発表することというのはいいことばかりお伝えをするんですけれども、いいことばかり言ってるよねっていう本音がやっぱり聞こえてきます。私たちはそんなに長時間労働じゃないですよって外に言ったりもするんですけれども、「いや、中は忙しいよ。

もっと早く帰りたい」。長時間労働をなくすために定時退行であったりとかっていうのも設定はしているんですけれども、定時退行しなさいねって、皆してくれます。ですが、その間にたまった仕事はどうするの、結局残ってますっていうことで、やっぱりその辺もきちんと聞き取りをしながらみんなの意見を集約しないといけない。そこの部分できちんと制度と結びつけていかないといけないと思っています。

長くなりましたけれども、一つの課題にしていただけたらと思います。

（中山）

とさでん交通労働組合で執行委員を務めております中山と申します。今日は私の職場環境についてお話をさせていただきます。

私はとさでん交通ので正規職員として勤務しております。職種としては事務員ということになります。私の働く職場では現在100名ほどがシフト勤務に就いており、そのうち半数は女性です。朝は６時ぐらいから夜10時ごろまで交代で勤務している職場になります。

最近は、結婚・出産をして、家庭と両立をしながら仕事を続けていく職員が増えている状況です。やはりシフト勤務ということもあり、朝も早いので家庭での家族の協力がないとやっていけない状況にあります。会社としてはできるだけの協力支援体制を整えようとしてくれてはいるものの、シフト勤務ということもあり、時短だったりとか時間休も取れなかったりとかというところもあって、最終的には転職を選択する職員も少なくありません。結婚・出産を経ての退職となりますので、やはり経験を積んだ中堅以上の社員が辞めていっている状況にあります。私の職場でも30代から40代前半までの職員が不足している状況にあります。組合としても取り組みをしないといけないところではあるんですが、なかなか難しい状況にあります。

日ごろ気をつけていることは、私は連合高知の女性委員会で事務局次長を務めていることもあり、高知県が進行中の第４次男女共同参画推進計画、この基本目標の１つに「仕事と生活の調和」というのがあります。こちらを意識しながら取り組めたらと普段は思っております。この「仕事と生活の調和」というのは、仕事と生活の役割と責任を男女が平等に分かち合い、男女双方が仕事・生活の調和を図れるようにするという意味です。特に女性の就業継続や男性の家庭・地域への参画の課題のために、環境整備や働き方の見直しを進めますというものです。

とさでん交通では近年、電車、バスの女性乗務員も増えつつあります。しかしながら、弊社では設備面の整備も遅れていますし、働き方についても改善していくところがたくさんあります。執行委員という形で現在いるものの、整備のほうについてはまだほぼほぼ着手ができていない状況で、先ほど高知銀行のお話を聞いて非常に参考になるなと思いました。弊社としても女性への対応は以前からの課題であるので、皆さんから聞くような話も参考にさせていただきながら、これから組合活動として取り組んでいけたらと思います。

ただ、やはり整備が遅れておりますので、今から着手したとしてもすぐには働き方の改革だったりということには結びつかないと思いますので、高知県だったり高知市だったりが働く女性のサポートとして用意してくださっているサービスも利用しながら女性の支援ができればと思っております。

私としては、ファミリーサポートセンターとかをもっと職員に利用してほしいんですが、このサービス、サポートを知らない女性職員が多くいま

す。高知は地方ということもあってか、そういったところに頼ってはいけないっていう慣習がまだ残っていると思います。「そんなところ利用せんと親に頼ったらえいやいか」とか「もっと頼れる人がおるろう」とかっていうことで、そのサービスを利用しない人のがやはり多いと思いますので、もっと周知をしてほしいなと思います。

子育てだけではなく介護でもいろんなサービスやサポートがあると思うんですが、そこをもっと周知していただければ、利用する職員だったり、仕事をされていない専業主婦の方でも息抜きだったり、何か用事で出かけないといけないときとかに利用できる、もっと安心して暮らしていける社会になるのではないかと思います。

周知はしていますよという方も聞いたことはあるんですが、私が正規職員として仕事をしている中で、朝７時には家を出ないと職場の時間に間に合いません。帰りは渋滞の中バスで帰ってきますので、家に帰り着くのは夜７時ごろになります。家に帰るとすぐ夕飯の支度を始め、夕飯の支度が終われば今度は後片づけだったり、夫が帰ってくれば夫の食事の準備をしてその後片づけをして、洗濯だったり家事に追われて結局就寝ということになるので、テレビをゆっくり見る時間というのもあまりありません。なので、テレビＣＭでもしそのサービスを宣伝されていたとしても私の耳には入ってきませんし、そういう方は多くいらっしゃると思います。なので、その周知の方法ももっと考えていかないといけないのではないかと思います。

（井上）

ご紹介いただきました井上佐織といいます。アルバイトとして自分が日々働く中で、自分が思うことをお話をさせていただきたいと思います。

私は、今の働いている環境というのに全く不満というのはないです。仕事は週に大体４日から５日ぐらい出勤をして、２日ないし３日はお休みがある中で、仕事ばかりではなく、自分の好きなことをして過ごす時間というのもきちんと充実をさせることができています。今まで非正規ということもあって、幾つかいろんな職業を体験をしてきました。その中でいろんな方々と交流をしていく中で、いろいろ物事に対しての自分の視野というのが広がってきたなという思いもあります。ほんとは１つのところでずっと勤められるというのが一番理想なのかなとは思いますが、非正規だからこそいろんな職業の経験をできたという面ではほんとに満足をしています。今TSUTAYAでアルバイトをさせてもらっていますが、働いている人の年齢層も結構広くて、人間関係もすごくいい感じでとても充実をしています。

ただ、非正規ということで周りの声とかをいろいろ聞いてみると、やっぱり低収入になってしまいます。どうしてもその時給というのが低くなるので、月に22日出勤をしたとしても手取りで10万あるかないかぐらいの収入になるというケースもあるみたいです。高知県全体のアルバイトの時給が少しでも上げてもらえればと思います。

あともう１つ、これは自分もすごく痛感をするんですけど、職場とかで正社員の方は会社からの健康診断を無料で受けられていると思うんですが、自分たちは無料では受けることができません。市町村とかから健康診断のお便りとかももらうんですけれども、無料とまではいかなくてもちょっとしたサポートみたいな感じで、その会社での健康診断が受けられたらと思います。

（畠山）

医療法人恕泉会内田脳神経外科で事務員をさせていただいております畠山と申します。

私が日ごろ担当している業務は、事業所で使用している車両の車検管理や、故障した時の対応や車の運転業務のほかに、事業所の防火や防災に関すること等になります。
そして、私の家族は妻と男女４人の子どもの６人家族です。４人の子どもの一番上は小学３年生の８歳の男の子、２番目は幼稚園年長の６歳の女の子、３番目は３歳の男の子、４番目は今年の３月９日に生まれた８カ月の男の子になります。
育児休業はこれまでに子どもの誕生に合わせて４回、それぞれ約２カ月間ずつ取得しております。私が経験した育児休業の話をさせていただきますので、よろしくお願いします。１人目の子どもの出産予定日が近づくにつれて、待望の赤ちゃんに会える喜びとともに今までに経験したことがない「出産」について、妻の気持ちが「無事に産めるのか、産んだ後もちゃんと育てていけるのか。」という不安な心でいっぱいになっていました。そんな妻の気持ちを少しでも安心させて、和らげることができたならという思いや、自分もできるだけ家事をしていきたいという思いが、育児休業を取ろうと思った最初のきっかけでした。

また私は、父母の両親と４人の男兄弟で育ちましたが皆仲良しで、子どものころから兄弟っていいな、家族って安心で信頼し合える素晴らしい関係だなという実感から、私も結婚したら明るく楽しい家庭を築いていきたい、父親として積極的に家族にかかわりたいという、強い思いがありました。さらに私が子どものころに母親から、出産後の女性はしばらくの間とても疲れているので父親が家事を手伝ってあげてね、という話が心の奥に残っていたという事も、育児休業を取って家事や育児に参加するという理由の１つでした。

話は戻りますが、１人目の出産が近づくにつれて、妻とお腹の中の子どもに対する愛おしさも強くなり、私も出産に立ち会い産まれた瞬間を家族として共有したい、その成長を間近で見守りたいという思いが日ごとに強くなってきましたので、私が育児休業を取ろうと考えていることを妻に伝えたところ、休むことができるのならぜひそうしてほしいという強い希望がありました。それにより私自身も育児休業を取得するという意思が固まりました。勤めている事業所へ育児休業を申請、その結果、休業の承認が出ましたので家庭に専念することができました。その結果、４人の子どもが産まれるに際して、毎回私も分娩室に入り、義理の母と一緒に、妻と生まれてくる赤ちゃんを応援することができました。２人目以降は、先に産まれた子どもが妹や弟の誕生に際して自宅から、「ママ頑張れ、赤ちゃん頑張れ」と応援していました。

その中でも、３人目の子どもが産まれた平成27年５月20日はお兄ちゃんとお姉ちゃんの２人も分娩室に入って、妻とお腹の赤ちゃんを応援していました。そして午前９時16分、３人目の子どもが産まれたとき、家族全員で赤ちゃんが誕生した感動に包まれ、幸せで充実した時間を過ごしました。それから約３年後の現在、生後８カ月となった４人目の子どもも入って、子どもたちが仲良く遊び、笑い合っています。その姿を見るたびに、子どもはかわいいな、家族って幸せな存在であるということを実感しています。

次に、育児休業を取得する職場での協力体制についてです。

１人目の子どもが産まれる前の約８年前、私の勤めている事業所では男性の育児休業の取得者は０名、過去に取得したという前例がなかったことから、上司や先輩に育児休業を取りたいという話を切り出すのがとても言いづらかったです。男性が育児休業を取得しない、またはしづらい要因について、当事業所では女性の育児休業取得率が

100％で、子どもが産まれたら産後休業、育児休業を取得するという職場風土ができているのに対して、男性が育児休業を取るような職場風土がないために取りづらいという雰囲気がありました。私も実際にほかの部署の男性職員から、育児休業を取得する予定がある話をしたとき、「男が仕事に専念せず、休んで家で子育てするなんて何を考えているんだ」と言われたことがありました。

確かに周りを見れば、男女を問わず朝早くから夜遅くまでみんな毎日忙しく働いているのに、出産するわけでもない男の私が育児休業で休んで、忙しいさなかほかの職員に私の仕事を引き継いでもらうことが、果たして本当に良いのか、自分勝手なことなのではないかと考えた時期もありました。この当時も事務室で仕事をしていたことから、男性職員も育児休業を取得することができるという制度があるのは知っておりましたし、他部署の男性職員から子どもが産まれましたという話があれば、育児休業取得の話を勧めておりました。

しかし、いざ私自身のこととなるとほかの男性職員と同様に、長期休業することによって職場に迷惑がかかるのではないかと思い、なかなか言い出しづらかったものでした。しかし、自分の希望は自分で言わなければ何も進まないと考え、子どもの産まれる約１カ月前になっていましたが思い切って職場の先輩に相談したところ、男性の育児休業取得に賛同して励ましていただいたことが非常に嬉しかったのを今でも覚えています。

このことをきっかけにして、上司への育児休業取得の申し出を行いました。育児休業取得の承認が出た後は、上司や職場の先輩や同僚と、私の担当業務を誰がどのように引き継いでいくのかということについての話し合いをしました。忙しい中ではありましたが、職場の皆さんに私の業務を受け持っていただき、助けてもらったことから、仕事から離れて育児に専念することができました。

このときに感じたことは、せっかく男性にも育児休業取得の制度があるのにもかかわらず、ほとんどの職員がこの制度のことを知らないという現状や、知っていても躊躇して言えずにいる職員もいるので、まずは各部署の所属長やリーダーに育児休業に関する制度を知ってもらうことを出発点とした上で、それぞれの部署で周知してもらい、男性も育児休業を取得することができる、男性も積極的に育児や家事にかかわることは、現代の家庭を取り巻く環境から見て当然な時代の流れだという認識を、全職員に伝える必要があるのだと感じました。

当事業所において平成29年11月に、男性職員向けに育児休業制度についての認知度調査が実施されましたが、結果は、育児休業制度については知っているが自分が職場をぬけると、ほかの職員に迷惑がかかるので利用はしていない、でも、本心は育児休業が取れるのであれば利用して育児にかかわりたいという意見が多数出ていました。

このことから、子どもが産まれる予定の男性職員には上司や先輩から、「職場の業務は皆で協力し合って調整するので育児休業を取ってみませんか」との声掛けがあると、安心して取ることができるのかもしれません。そして、男性も育児休業で職場から抜けることがあるのだという認識を浸透させることと、いつ誰が抜けても仕事が回るような体制を、事業所全体でつくっていくことが必要であると思います。

育児休業の期間中に感じたこと。育児休業中は家族のそばにいて、子どものおむつ交換や入浴、洗濯物や家の掃除、妻に教えてもらいながらの食事作りの補助や、食事後の食器洗いなどをしておりました。また、子どもが夜泣きすることは夜間に何度もありましたが、そのたびに起きて抱っこしながらあやして眠らせるの繰り返しでした。妻の負担を少しでも軽くするために育児休業を取ったことを思い返して子育てや家事もできるだけやろうと努めましたが、慣れていないことや昼夜問わずのことでしたので、いつも眠気がしていました。それでも妻はいつも元気で明るく、笑顔で家族のために尽くしている姿を見るたびに、母親は素晴らしいなとその偉大さを感じて、私もそのような心境で子どもに接していこうと思いました。

そして、夫婦がお互いを尊敬して、ともに手を携え相談し協力して、無理なく育児にかかわり合いを持つことは良いと思いますし、父親と母親が仲良くしている姿を見て、子どもは安心するのではないかと思います。男性は子どもの「お父さ

ん」であり、その家ごとに父親ならではの役割がある、妻と子どもたちを大切に思い、守っていく使命があるのだという「家族愛」の気持ちを持って、これからも育児にかかわっていきます。また、妻と子どもといつも接して、その成長を見守ることができたということは、何物にも代えがたい嬉しさがありました。

男性が育児休業を取ることは、家族の安心と、自分が父親であることをとてもよく実感することができた経験となり、育児や家事に参画することが必要という意識づけとなりました。そして、妻や子どもたちからいつまでも慕われるように、今後も継続して育児や家事に頑張っていきたいと思います。

次に、職場復帰後に感じたことです。

育児休業から職場復帰した初出勤日、上司や先輩、同僚のみんなが温かく迎えてくれて嬉しくなったことと、休業中に職場のみんなが協力して対応していただき、感謝の気持ちでいっぱいでした。また、家族という生きがいができて、今まで以上に仕事に精を出す意欲や責任を持つ意識がより強くなりました。

仕事の仕方については、終わらなければ終わるまで仕事をするというやり方から、常に優先順位を考えて仕事の効率化を目指すようになりました。子どもの習いごとの迎え等があるので、できる限り勤務時間内に仕事を終わらせることができるよう無駄を省くことや、急な業務が入ってきても対応ができるように、長期的な視点で仕事の段取りをして、手前から準備して業務が過密にならないように努めております。

ほかには年次有給休暇について、子どもが出来るまではほとんど使ったことがありませんでしたが、現在は子どもの参観日等への行事参加等に活用しております。このように職場復帰後もできるだけ育児へかかわろうと、帰宅後は４人の子どもを順番に入浴させたり、休日は子どもと遊んだり、家事の一部をするようにしております。また、仕事を終えて家に帰ったとき、優しい妻の顔やかわいい子どもたちの顔を見ると心が安らいで、明日もまたこの子たちのために頑張ろうという気持ちになります。仕事だけに専念するのではなく、家族とも深くかかわることで気持ちが晴れやかになって、精神的にも良い影響がありますし、気持ちが落ち着けば食事がおいしく、夜もよく眠れてスッキリします。

家族を大切に思いこれからも大事にしていきたいと考えていますが、こう強く思えるのも、育児休業を取って子どもの誕生から今まで深くかかわってきたことが１つの要因となっているのではないかと思います。そして、職員の一人一人が仕事や自分の時間を大切に考えて働き、無理なく家庭と仕事を両立できれば、自分や家庭、事業所にとって有益なことだと思います。私は育児休業を取って良かったと、心の底から考えております。

次に、家族や自分にとってどのような影響があるか。私が育児にかかわっていることについて、出産後の妻に聞いた話をそのままお伝えさせていただきます。

１、妻が母乳をあげるということ以外は夫でもできるので、家事や上の子の面倒を見てもらうことで、妻は産後の体を休め精神的にも安心する。

２、妻一人だけだと、「絶対自分が全てやらないといけない」という重圧があるが、夫がそばにいることで、何かあったときには「主人が替わってくれる。頼めばやってくれる。」という安心感や心に余裕が出て、産まれたばかりの赤ちゃんや上の子たちにも心おおらかにより優しく接することができる。妻一人だけだと切羽詰まってイライラしたり、不安になったりすることが増えると思う。

３、夫も間近で子どもの成長を１日１日感じ、感動や喜びを味わうことで、父親としての自覚や実感が湧いて、子どもたちをよりかわいく感じることができると思う。

４、毎日子どもたちと一緒にいて親子関係も親密になり、子どもが泣いたらどのように対処したらよいのか分かってきたことから、子どもをあやすのが少し慣れてきたので、妻が一人で外出したいときにも夫が子守をするので安心して出かけることができます。

５、母乳がほしくて泣いているとき以外は、「私に任せてください」という気持ちになり、夫も自信がついてきた。

6、家事や育児を夫婦協力して行うことで、お互いの信頼も深まり良い夫婦関係が生まれると思う。

以上が妻からの話でした。これで育児休業を取得した経験発表とさせていただきます。職場の皆さん、妻や子どもたちをいつも支えてくれている皆さまへ、感謝の気持ちでいっぱいです。家族がいると心が豊かになります。自分を慕ってくれる妻と子どもたち、すごく幸せです。家族って本当にいいなと毎日いつも感じています。私の周りでも男性が仕事だけでなく、家事や育児に入って家族に積極的にかかわっている方は増えてきておりますが、私もそのような皆さんを見習って今後はできるだけ育児や家事に参画していきます。

会場の皆さま、最後までご静聴いただき、ありがとうございました。

（森田）

４人の皆さま、本当にありがとうございます。

それでは今から、４人の方々へのご意見、ご質問とかいただき、ディスカッションをしていきたいと思います。いかがでしょうか。

（会場）

４名それぞれに質問があるんですけれども、一番最初の高知銀行の方ですけれども、30代、40代が一度辞めて、結婚退社が主だとは思うんですけれども、50代、60代が何でそんなに多いんですか。そういう人たちは元管理職だったんでしょうか。

（岡田）

ちょうど今の30代、40代は就職氷河期で採用数自体が少なかったんですね。その関係もあって、多いときは100人規模で毎年採用していたものが、その年代は毎年20人とか25人とかの採用でしたので、そこから同じぐらい辞めていったりとかしていくと、残る人数自体が少なくなっているという状況です。

（会場）

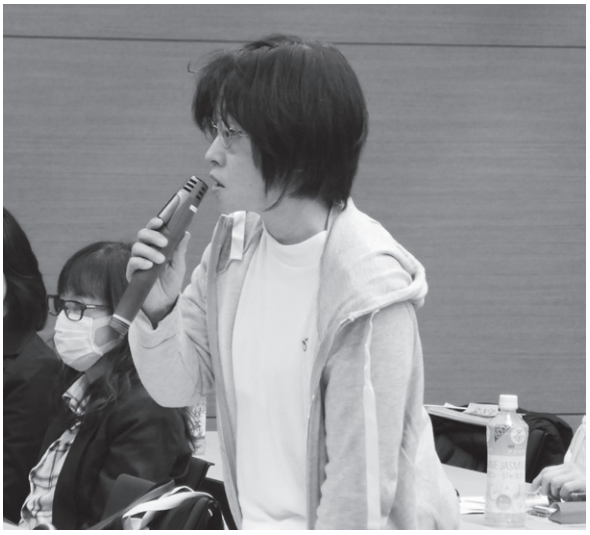
このキャリアアップとかというふうにしてこの20代、30代の人たちをそのまま残していくと、またそういうふうに就職氷河期ということで採用する余裕というものがなくなるんではないですか。だから、窓口は大体どっちかというと若い女の人たちっていうふうなことになりますけど、それもやっぱり年齢の幅とか形でっていうて何か人自体は変わらなくなるっていうような問題が起こらないか。

（岡田）

今の現時点、人が少ないです。なので、やはりこういう年代によって人数が違うっていうのは、やはり銀行組織としてもきちんとそれぞれの営業店にそれぞれの年代を配置するっていうことを考えますと、全部の年代が揃っているほうがいいです。なので、今のこの現状では、やはり若い人たちは窓口にたくさんいるんだけれども、後ろでしっかり管理する者がすごく少ないというところがありまして、ここはこういうことにならないように今後も採用数についてはきちんと採っていきたいというふうに考えています。

（会場）

分かりました。次に、とさでん交通の方ですけど、ファミリーサポートセンターをテレビで宣伝



しているのを、私も見たことは余りないんですけれども、これを知っているけど使わない人たちがいるっていうことで、このファミリーサポートセンターの内容チェックというようなシステムはあるんでしょうか。せっかくファミリーサポートセンターをつくってるんですけれども、知ってるけど使わない人たちがいるというのはなぜでしょうか。とさでん交通がやってるんですよね。

（中山）

いえ、ファミリーサポートセンターは、とさでんがやっているのではなくて高知市か南国市だったかと思います。

なぜ使わないかというところについても少しお話したと思うんですが、安心して利用できないという先入観ですね。知らない人に頼むことになるので、知らない人に頼んで本当に大丈夫なのかということを、親であったり知っている人に言われることで不信感を抱いて使わない。不信感を抱くということは結局周知されてないから不信感を抱いてしまうというところで、市や県の方にお願いをしてもっと周知していただきたいということをちょっと述べたんですが。

（会場）

でも、例えば全然みんなが使ってないというわけじゃないはずですから、使っていたら、多分子育てしている人たちは大体同じ年代層が多いんでそれが横につながっていくと思うんですけれど、そのつながりがなぜないかというところで、もう一回内容的なチェックというのも必要なんじゃないかなとちょっと私は思うんですけれども。とさでんさんがやることじゃなくて、とさでんさんがそれを使うというんだったら、自分の従業員たちにどうなんだろうかっていうがを聞いて、またそれを市なんかに反映させるっていうことはないんでしょうか。

（中山）

というよりは、市や県の方から各企業体に周知をしていただいて、各企業体の総務課だったり人事課だったりが従業員におろしていくというところまでやっていただけたら、もっと職員もそのサービスや制度を知ることができるんじゃないかという意味で、ファミリーサポートは子育てに関してのサービスなんですけど、それ以外に介護のサービスだったりとかそういうことも同じような周知をしていただければ、もっとみんなが利用できるんじゃないかという提案でした。

（会場）

サタケと申します。最後の畠山さんの発言を聞いて、私も割と先輩とか見てきて、家事も育児も協力してきたつもりですが、やっぱり圧倒されたというか、私も育児休業取りたかったなというのはあって、ほんとに素晴らしい報告をしていただいたなということで、ぜひそういう男性がもっともっと増えたら、その職場がやっぱり育児休業が取りやすくなるし、周囲の職場の同僚が同僚に対して向ける目がもっともっと温かくなっていくんじゃないかなというふうな感想を持ちました。そういう思いがあったのと、ぜひ畠山さん、今後とも頑張っていただきたいなと思います。そういう男性をどんどん協力者をというか、新しい、２人目３人目の畠山さんがどんどん増えていくことを願っております。

ちょっと高知銀行の岡田さんにお聞きしたいんですが、私、郵便局が職場なんですけども、うちも非正規の方がいまして、非正規の方を正社員にするということは労働組合も挙げてやっているんですが、うちの場合は正社員になるのに試験もあ

りますがすごくハードルが高いです。つまりスキルがすごく高くないとなかなか正社員に変わることができない。これは労働組合の課題でもあるんですが、そういう例えばスキルがＳＳやったかな、とにかくすごく成績が良くないと上がらないんです、２年続けてという制約があって正社員になかなかなれないというのがあるんですけど、そういう制約がなくて試験だけ受かれば正社員になれるのかっていうことと、あともう１つ、育児休業とそれから育児休暇というのがあるというふうにお聞きしました。育児休暇っていうのは多分無制限ではないだろうと思うんで、例えば育児休暇１年間で５日とか、何かそういうふうに制限はあるんだろうと思うんですけど、１年で何日ぐらい取れるのか、お聞きしたいです。よろしくお願いします。

（岡田）

ありがとうございます。当行の場合は、非正規の方が受けられる職員登用の制度についてなんですけれども、お仕事を最低１年間はしていただくというふうにお伝えをしましたが、ご本人の申請が必要であるということと、あとその方が所属されている所属長であったりという方に推薦をしていただくということも必要にはなります。どういうところで評価をしていくか。当然職員登用の試験に合格するというのは大前提にはなりますけれども、それよりも前に非正規でいる間に、正社員については研修単位といって職位が上がっていくためにはいろんな試験を突破していく必要があるんですけれども、それは外部検定試験になっていますので、それについては非正規の方も同じように受けられるようになっています。そこも判断基準に入ってきまして、非正規の方がこういう試験を自分は取ってきましたっていうことで挙げていただくと、そこは当然プラスとして加点をされていきます。そこの部分諸々加味をしていきますので、１回目もし不合格だった場合についても、当然次の年も受けれますし、そういうふうに何度か挑戦をして正社員になられた方もいらっしゃいますので、当行の場合は広めにいろいろ幅を広げて見ているというところです。

育児休暇についてなんですけれども、育児休暇については、お子さんが産まれてから２歳になるまでの間に連続した５日間以内に限られます。２歳までの間に５日間以内の分で取れるというものになっていますので、出産日に合わせて１日だけ取りますという方もいらっしゃいますし、あとは１歳のお誕生日にちょっと５日間お休みくださいという方もいらっしゃいます。このような制度になっています。

（会場）

サトウと申します。２点質問があるんですけれども、１点は、実は１部の調査結果のお話でちょっと伺いたいんですけれども、興味深い結果がいろいろあったんですが、結果として高知県の女性の特徴としてどういうふうな働き方だと言えるのか、何かご教示いただけるんだったら教えていただきたい。

特にその背景の最初のころに、高知の女性になぜ着目するのかといったときにいろいろお話をしてくださっていたんですけれども、個人的に興味深かったのは、北陸のほうは一旦辞めないんだと、結婚とか出産で就業を継続するんだけれども、高知は一旦辞めてまた働く人が多いというお話をされていたので、そこの点に関連するようなことで何か特徴的に見えてくることがあるとすごく面白いなと思っています。特に最初のほうの１番のところの学校を出るまでに身近な大人から言われた経験として、手に職を付けなさい、でも女の子だ

から家事を手伝いなさいというふうに両方のメッセージを受け取っているというのは、これは何かすごく関連しそうな気がしていて、だから、手に職を付けていれば一旦辞めてもまた復帰できるっていうような印象があるので、そこの部分が何か高知の話はかかわっているんだろうか、いないんだろうかということがちょっと気になっているので教えていただければと思います。

それから２点目ですけれども、パネルディスカッションのパネラーの皆さんには、特に岡田さん、中山さん、畠山さんのお話は、実際に仕事と子育てとか家庭生活を両立していく上でどういうふうな経験をなさってきたかとか、その会社の中でどういう制度があるかとか、いろいろすごく興味深くて勉強になりました。

ちょっと視点が変わってしまうんですけれども、一方で企業とか職場の中において性別職務分離の問題、女性の仕事と男性の仕事の偏りとか配置のされ方とか、そういう状況がどういうふうになっているのかというのがもしありましたら、特に企業の岡田さんとか中山さんに教えていただければと思います。

（森田）

ありがとうございます。では、最初の１部のことについてなんですけど、高知の女性の働き方の特徴というのは、今回のデータも見ましたし、それから国が出しているものも見たんですけど、まず挙げるとすれば、高知の女性は三世代同居でおじいちゃん、おばあちゃんとか親族の支援を受けながら共働きをしているわけではないということですかね。親と近居で仕事と子育ての両立を乗り切るのもあるとは思うんですけれども、育児サービスとかそれこそファミリーサポートセンターとかいろいろ充実しているか。またこれもちょっと地方の問題でそういうのもすぐ手に入るわけでもないということで、基本的に近居の家族資源に頼って核家族世帯で両立をしているというのが、私が見たところの特徴の１つだと思います。

それから２つ目は、「家計の足し」で働けば良いと考える女性が少ないことです。国のデータで見たんですけど、就業調整をしている非正規の女性が余りいなかったんですよ、高知県は。家計の補助として働こうとしている意思のある女性が高知は少ない。要するに家計を支えている、支えざるを得ない、両方かもしれませんけれども、そういう女性が特に非正規で多いということは特徴だと思います。

それから３つ目は、じゃあその共働き夫婦たちは、家事シェアリングもしているかなというと必ずしもそうではない。先ほど私が作った47都道府県のデータが出てましたけど、仕事と家事労働とその２つの労働ですね、お金が払われる労働とお金が払われない労働。そういうのを足したときの時間が高知は女性のほうが長くて、私が見たところでは女性の余暇時間が50分ぐらい実は男性より少なかった。ただちょっと救いがあるのは、高知県の女性の睡眠時間は他県より長い傾向にあること。これは救われたなと。これで寝なかったら大ごとやなと思ったんですけど。

最後、手に職を付けろと家事をしなさい。ここではちょっとご報告できてなかったんですが、よく言われた人と言われなかった人を分けて今の自分の職業はどうなのかってちょっと分析してみたんですけど、「家事をしなさい」と余り言われなかったっていう人は正規雇用の人で多かったっていうのが見える気もします。ただ、もっとそこは分析が必要なんですけれども。女性の働き方というのはその子が小さい時、お母さんがどう声掛けをしたかとか、お母さんがどういうふうな働き方をしていたかに影響を受けがちです。お母さんが、「仕事は大事やで。けんど家のことは女の子やからちゃんとやりなさい」みたいなことを余り言い過ぎてしまうと、女の子が就職するときに結構まじめに受け取ってしまって、働いても家事もちゃんとせないかん、育児もちゃんとせないかん、はちきんやし、人に頼ったらいかんみたいになるのは避けたい。あと、ファミリーサポートセンターは、きちんと研修を受けた方が有償で、ボランティアでやってくださっているところなので、もうちょっと知っている人が増えるとよいですね。はちきんという言葉がありますけど、女性が必死になってまではちきんにならなくてもいいような社会が必要です。

ごめんなさい、１個だけ脱線させてください。先週、仕事で中国に行って日本の働く女性の話をしてきました。中国では、お母さんが家のことを、要するに家事、育児を日本のように完璧にすることが「良い母」とは思われてないんですね。日本の場合だと、それこそちゃんとしたものを食べさせないかん、ちゃんと９時には寝らさないかん、読みきかせも、はみがきも、となりがちですが、そういう世話の部分より、向こうの方々は人に任せられるところはもうばっちり任せればいいと思っている。じゃあ何が母親として大事かって思っているかというと、教育だったんですけどね。子どもへの。

だから、ご飯を作る、作らないは、母のアイデンティティとかいい母をやっているとかそういう感覚は余りなく、また、例えば同じアジアで言えば台湾の母親は、食事を屋台で買うことに後ろめたさはない。要するに、子どもが大きくなるにつれて社会に出るときにどういう人材になってほしいかっていうことが大切で、それぞれの国でどういうのがいいお母さんかとかいうのはそれぞれあるわけで、自分でいいと思うお母さんをやればいいんじゃないか、自分の信じるところで。だから、日本の働くお母さんは、特に、ほんとに世話をちゃんとせないかん、仕事もちゃんとせないかんと考えてしまって、何か苦しんでいて、はちきんになって倒れてしまったら元も子もないと、太陽じゃなくなるかなという気もするのです。すみません、ちょっと脱線して申し訳ないんですけど、女性の働き方、生き方はもっと自由であってよいのではと思いました。

（岡田）

性別職務分離についてなんですけど、当行の現状としましては、おそらく皆さんが銀行員はっていう感じでイメージをしていただいたら分かると思うんですけど、窓口業務についてはほぼほぼ女性が就いている、預金の窓口っていうのは女性が就いてます。そして貸付、融資であったりとか外回りについては男性がっていうのが、これはもうほんとに昔からそういう形でやってきたためにこれがもう根強く残っていまして、ここは完全に性別でいうとそういうふうに分かれてしまっています。

ただ、ここ最近は、それではだめでしょうというふうになっていまして、これは昔からそうだったからっていう形で新入生についてもそこから配属されてしまうんですけれども、やはりよくよく考えてみると、やったことないから別の係ができないっていうのが大きいと思います。若いときからきちんと経験をしていればできることというのがありますので、それをきちんと全部一通りやってきた上で自分のやりたいものを選びましょうという形に変わってきています。ですので、今は預金についても貸付、融資のほうについても女性、男性関係なく、どこになるかっていうのはもうジョブローテーションという形で両方経験しましょうというふうに変わってきています。

外回りについては若い人がいきなりというのはできませんので、きちんと預金、貸付というのを経験した上で外回りに出ます。そこについても今までは外回りは絶対男性っていう感じがもうずっとありましたが、それは変わってきていまして、

特に家庭を回ったりしますので、そうなると女性同士のほうがきちんとお話ができたりということもありますので、女性の強み、男性の強みっていうのを活かせるように変わってきています。今は女性の外回りの人っていうのもほんとに増えてきていますので、これは今後も続いていくと思っています。

（中山）

とさでんのほうは、男性はこれ、女性はこれというふうに特に分けているわけではないんですが、どうしても男性は力仕事、女性は窓口カウンター業務というふうに分かれてきている道筋のまま行っているところがあります。それぞれの業務で募集する際には、特に運転手だから男性のみとかそういったことはなく、来ていただいた方の中から適性等を見極めて採用ということになっているので、男性が多い、女性が多いということは特にないようにはなっています。どうしても窓口カウンター業務は女性が今でも多いですし、ドライバーは男性が多いというのが現状ではあります。管理職等についても、今のところ女性の課長は多くいます。それ以上になってくるとどうしても限られてはきますけれども、絶対に男性でないといけないというスタンスでやっているわけではありませんので、これから増えていくことを組合としても期待しているところです。

（会場）

普段建築関係をやって、今自治研究センターの理事の一人です。堀と申します。よろしくお願いします。これ取るときに、いわゆる労働組合のある専業労働者に限ってというアンケートだったんですけど、高知県内どっちかっていうと、１名いらっしゃる井上さんのようにパートで働いている方が非常に多いのではないかと私自身は思っているわけですね。それでちょっと意識として、これ個人的な思いに入ってるので答えれるところだけでいいんですけれど、なぜ今パートの労働で日々生活を送られているのか。話の中にいろいろな職業を体験できていいというのを、これは私の今まで考えた中で耳にはしてたんですけど、うーん、

なるほどなという新しい生き方の一つだと思うんですけれど、そこのところをなぜパートを選択されてるかっていうところをちょっとお聞きできたら嬉しいです。

（井上）

正直に言うと自分はなんですけど、高校を卒業して自分がちょっと志した夢があったんです。その夢を実現するためにはどうしても大学卒業のあれがないとなれんっていう夢やったんで、家の経済的な状況とかもあったんですけど通信教育で大学の勉強をしようと思って志してやったんですけど、結局やっぱり自分で勉強するっていうことが思ったより結構厳しかったんで、そのころからアルバイトしながら勉強してみたいな感じで、正直言うときちんと就職をする機会を逃してしまったっていうのも１つの原因ですね。というのがあって、いろいろアルバイトを経験してきた中で、今TSUTAYAで一番長く、もうすぐ10年ぐらいになりますけど、やっと自分に一番合った職場、自分に合った職種っていうのを見つけたんですけど、どうしてアルバイトで生活しようと思ったっていうと、きちんと就職する機会を逃したというのが正直なところです。

（会場）

ありがとうございました。個人的に言いにくかったでしょうけど、すみません、ありがとうございます。パートで働く方の意思ですね、これが非

常にこれから大事だと思っています。皆それぞれの事情を抱えて、しょうがない、子育て中だったらパートだと思うんですけれど、そういうところに枠を広げて意識調査を今後していっていただければありがたいかなと思っています。

それと客観的にですけれど、私、建築関係やってます、それで山の関係もよく知ってます。今、山に入っている女性も増えてます。建設業の中でも女性がごく少ないんですけど、ぽつぽつ増えてます。それは会社の意識が変わったのか山の意識が変わったのかいろいろあると思うんですが、山の場合はもう山の意識が、山で就労する女性を引き受けていかないと山の環境がもう切羽詰まってるというところで変わってきたんですよ。建設業もそうなんだけど、やっぱり建設業にかかわってる人を見る社会の意識がまだまだ、あれ、女やのにというような意識が非常に強いわけです。

私が若いころ、これ私ごとになるんですけど建築関係にかかわってきたんですけど、女性として意識して仕事したことないんですよ。そうすると周りも、あれは女やったのか男やったのかいう知らんうちにその意識を消してしまうような状態でみんな見てくれたから助かった部分はあるんですけれど、やっぱり社会がいつまでもこの専門職に限っては男の仕事だよ、これは女の仕事だよと言ってる社会的な事情がもう日本にはないんじゃないかと思うんですけれど。

やっぱり女性もキャリアアップしていくのはしんどいですよね、現状維持で楽にして生活するほうが楽ですんで、そこでキャリアアップしたくてもやっぱり各家庭の男性たちが、畠山さんは別としまして意識が変わらない限りなかなか前へ向いていけないのかなという気持ちがあるんですよ。それを逆算していくと、やっぱりパートでしか女の人は働いちゃいけないスペースしかないのかなというところになると思うんですけれど、そういうような意識でもって今日聞かせていただきました。

ちょっと話が逸れて枠を広げすぎたようなきらいがありますけど、すみません。

（会場）

感想で構わないでしょうか。私も森田先生のお話を伺いたくて、今日参加しました。それから、パネラーの皆さん方もありがとうございました。私自身もM型の働き方をしていました。正規で仕事をしていたんですけれど、やっぱり結婚で高知県に来て辞めて、採用試験を受けようと思ったんですけど年齢制限があってできなくて、結局臨時という形で何年か仕事をさせてもらっていました。今日のお話の中でこのアンケートを見たんですけど、私の認識としては後ろの方と一緒で、高知県の女性の労働の仕方はやっぱり非正規の方が多いのかなっていう認識で、ちょっとお話を伺いたくて来ました。

その現状、特にそのほうが多いと思うのですけれど、私が今所属している組織が非正規の女性の働き方のアンケートを取っていまして、１月のソーレまつりで、私は直接それに関係してないんですけれどアンケートを取って発表するそうですので、また興味がある方はソーレまつりのときに女性の働き方について聞きに行ってほしいなと思います。

それからファミリーサポートセンターの話ですけど、私は佐川に住んでまして、佐川もその制度があります。うちの娘もシフト制なので早く出たり遅くなったりっていうことで、私たちと生活しているので孫の面倒は見られるんですけど、やっぱり見られないときにはそれにサポートしてもらおうというので登録しているんですけど、結局事前に申し込まないと使えないんですね。今日、今というのができないので、なかなかやっぱり使いづらい制度。それから、それを使う前にマッチングというのがあって、やっぱり自分の孫と相手、見てくださるお相手とのマッチングもあって、その制度があってもやっぱりなかなか使いづらいかなというのは感じています。今日はありがとうございました。

（会場）

ソーレの池添と申します。今日はどうもありがとうございました。畠山さんにちょっとお伺いしたいんですけれども、育児休業を取られるときに、

ご自身が持っていらっしゃる仕事は職場で上司や同僚の方に引き継いだというふうにお話しされてたと思うんですが、一人役を今いる職場の人に分けるっていうのは結構周囲の人に負担が掛かるっていうイメージにどうしてもなってしまうと思うんですが、例えば育休を取る期間とかに臨時の方とか人が補充されるっていうことはないんでしょうか。

（畠山）

取得する期間が大体ひと月ふた月ぐらいとか、それほど半年も１年もないということもありますので、例えばやっている業務がそれほど複雑ではないんで、何台かあります会社の車、それの車検がいつあって、いつまでに車検を受けないといけないというふうなことがありますので、そんなのはもう大体ひと月ふた月ぐらい前から手前からもう準備して、見積書取って承認取って、あとはもういつやるかというのだけ決めてますので、大体そういうもう手前からできる業務とかいうのが多いです。あとは事務といっても、給与とか労務とか経理とかいうのには携わっていませんので、どっちかと言ったら作業服着て荷物運んだりとかいうふうな仕事のほうが多いので、引き継ぎやすい職種、担当であったということも取りやすいというのもあると思います。

それから専門、医療とか福祉の会社なので、看護師、外来とか病棟であってもある程度チームでやっていますので、そういう部署であっても１人抜けても大丈夫なように引き継ぎをして、業務が滞ることがないような体制はとれると思います。

話は戻りますが、私の場合はそれほど複雑な大量の業務を抱えていたわけではないので、比較的取りやすかったし、期間も短かったので、それほど周りに影響も掛からなかったというのがありますので４回取らさせていただきました。

（会場）

たびたびすみません。サカモトと申します。畠山さんに聞きたいんですけれども、病院関係ではありませんけれども、そこで働いている人たちの意見なんかを聞く産業カウンセラー的な動きというか部署みたいなのはあるんでしょうか。今の働きに対して時間制とか人間関係とかっていうことについての相談する機関、男の人にこれほど育児休暇なんかも与えてくれるんですけども、そこら辺の充実性はあるんでしょうか。

（畠山）

僕も余り詳しくは分からないんですけども、一応産業医というのはおります。病院ですので、関連したグループで、もみのき病院の院長が産業医として入ってやっていますし、あとそれ以外に人事・厚生部門、人事部門、あと労務担当、事務長クラスがいろいろ話し合いをして、福利厚生をどのようにしたらいいのかというふうな話し合いはしてると思うんですけども。

（会場）

いや、一般のあなた方のようにそこで働いている人たちの意見を聞いて、職場に反映してくれるっていうようなシステムはあるんでしょうか。それともう１つの質問として、休みを取った後、視点が家庭のほうに向かっているみたいなんですけれども、職場自体は前との働き方、時間帯とか人間関係とか、地位とかって、何か変化したでしょうか。

（畠山）

人間関係は特に変わることはないですし、勤務時間も全く休みに入る前と同じ仕事、時間帯でやっています。僕は職位はありませんので全く変わってないです。あと、一般の職員からこういうことを改善してほしいというふうな意見はできます。例えば悩んでいることがあったりとか、ちょっとしんどいと思っていることがあれば、まず所属長なりカウンセラー、人事・厚生部門で相談する窓口というのはありますので、そういうところに相談したりとかいうことはやっていると思います。

（会場）

畠山さんは使われてはないですか。

（畠山）
僕は特に使ってないです。直属の所属長に個人的なことですけど相談したりはしてます。特にいろいろ個人的な悩んでるとかいうのは今のところはないです。一応相談、上司とかの相談関係はもちろん持っていますので。

（会場）
職場のほかの人たちとそういう話をしたりとかはしませんか。

（畠山）
相談というか話、軽い雑談とかはあります。でも、特に僕自身が悩みとかをそんなに持ってないので、余り込み入ったような話はしてないですね。

（会場）
ありがとうございました。

（森田）
ありがとうございます。時間の関係、あとお一人ぐらい、もしどうしても今日これを言わないと眠れないという方がおいででしたらぜひお願いしたいですがいかがでしょうか。よろしいですか。

４人の方々、皆さんほんとにありがとうございました。今日１時半からずっと私もここに座ってお話しさせていただいてますけど、今日は高知の働く女性の現状をみんなで確認できたっていうことだと思うんですけど、高知の女性はやっぱりはちきんだったかな、働いていたなと。でも高知の女性は家庭のこともやっている。

今日、いろいろな現場のお話も聞けたことで、私たちが今持っているいろんな働き方の問題というのは決して個人的なことではないということ、そして、それは社会的なことに非常にかかわっているということが実感できました。これは女の問題だけじゃないと思うんですね。休みがないとか、ご飯食べる時間も惜しんで仕事しているとか、そういうことをやっている中で私たち女性はそれこそ、今年売れた本じゃないですけど、「どう生きるか」を考えないといけない。今日は、働くために生きるのか、生きるために働くのか、私たちはどんなふうにこの社会を、職場の中で働いていればいいのかということを沢山話すことができたんだと思います。

今、日本は労働力も減って、人口も減って少子高齢化ということでぜひ女性に働いてほしいというか、すごく「頑張ってムード」みたいなのを感じるんですが、でも１つだけ私が思ったことは、日本が何がほかの社会と違うかっていうとやっぱり男性の働き方がかなりタイトなんですね。だから女性が働くっていうのを何かポジティブに受け止める、それはいいんですけど、女性が今の男性と同じやり方で労働市場に参入するっていうのは非常にお互いにとっても良くないというか、これは実はアメリカで起こっていることで、じゃあそういう男性と同じ条件で女性がそこに参入して頑張っていくと何が起こるかっていうと、一番弱いところに、つまり子どもに行くっていうんですよね。例えば子どもが親と過ごす時間が減ってしまうとか、子どもがケアを受けるべき家族が仕事で長時間いないとか、あと仕事で親が疲れて余裕がない生活になってしまうとかいろんな弊害が行く。そこを私たちはどう考えなくちゃいけないのかっていう、いろんな示唆を今日はいただいたかと思います。

ですけども、畠山さんのようにこれはおかしいんじゃないか、ご自分で考えて道を開こうとしている男性もおられるわけで、それから会社でもこういう制度をつくっているリーディングカンパニー、高知の中でもおられるわけですね。行政も動いていただいてるわけなので、私たちもつぶやくのはいいんですけど、やっぱりもっと次に続くために何か発言をする。会社の中で「こういう仕組みをつくったらどうでしょうか」とか言ってみる。行政の方に「企業の方をこうやってつないでいただくと私たちももっと働きやすいんですけど」と提案してみる。私も職場のいろんな会議に出させていただくんですけど、会議が終わった後に、よい提案を下さる方がいます。でも会議の中では「特にありません」「大丈夫です」とおっしゃる方がいるんですね。そこを何か１つ提案するとか、こういうことがあったらいいなとか、やっぱり話していくことで、女性だけではなくて男性も同じ

ようにハッピーな働き方ができる社会をつくりたというふうに今日は思いました。

まだまだ課題はたくさんあると思いますが、これからは皆さんがまたこの会場で、いろんな地域でつぶやいていただいて、社会をつくって道を開いていただきたいと思っております。

今日はもちろん皆さまにもお世話になりましたけれども、今日シンポジウムで来ていただいたこの４人の方々にもう一度大きな拍手をお願いいたします。ありがとうございました。

（司会）

ありがとうございました。非常に貴重なお話をしていただき、１部のアンケートの結果発表をもとにした中での議論が深まったのではないかなと思っております。４人のパネラー、そして進行を務めていただいた森田先生に、再度全体の拍手をお送りしたいと思います。どうもありがとうございました。

今回、発表させていただいたようにアンケート調査を実施して、改めて現在の状況というのも認識できたと思っていますし、さらにもっとこういったところを調査していくべきではないのかなというところも幾つか見えてきたんではないかと思ってます。自治研究センターとしまして、今回のアンケート結果をしっかりとまた再度検証をしながら、次にどういった取り組み、調査をしていくのかというところにもつなげていきたいと考えております。

それでは、以上をもちまして本日のシンポジウムを終了していきたいと思います。本日はご参加いただきまして、まことにありがとうございました。

アンケート様式

～　高知のはたらく女性の調査　～

問１）あなたは学校を出るまでに、親や先生など身近な大人から次のようなことを言われたことはありましたか。それぞれ当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

		よく あった	時々 あった	ほとんど なかった	全く なかった
1	女の子だから勉強しなくていい	4	3	2	1
2	就職よりも結婚の方が大事	4	3	2	1
3	女の子は家族を養う必要はない	4	3	2	1
4	手に職をつけなさい	4	3	2	1
5	女の子だから家事を手伝いなさい	4	3	2	1

問２）あなたが学校を出る前に考えていた、理想の働き方・生き方は次のうちどれですか。当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

1	結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
2	結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
3	結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
4	結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
5	結婚せず、仕事を一生続ける
6	決めていなかった・考えたことはなかった
7	その他

問３）あなたは就職するまでに、次のようなことはありましたか。それぞれ当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

		当ては まる	やや当て はまる	あまり当 てはまら ない	当てはま らない
1	働くことに関心があった	4	3	2	1
2	過労やリストラ等の労働問題に関心があった	4	3	2	1
3	男女の働き方の違い(処遇や賃金等)を知っていた	4	3	2	1
4	正規雇用と非正規雇用の違い(処遇や賃金等)を知っていた	4	3	2	1
5	社会人になるとどのくらい生活費が必要かを知っていた	4	3	2	1
6	将来の生き方を考える機会があった	4	3	2	1
7	将来の職業を考える機会があった	4	3	2	1
8	お金を稼ぐことや貯蓄について学ぶ機会があった	4	3	2	1
9	仕事と家庭の両立について学ぶ機会があった	4	3	2	1
10	身近に職業人として憧れる大人がいた	4	3	2	1

問４）あなたは就職するまでに、将来の仕事や家庭生活をどのように考えていましたか。
それぞれ当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

		当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1	学校で学んだことを生かした仕事に就きたい	4	3	2	1
2	経済的に自立したい	4	3	2	1
3	社会的意義の高い仕事をしたい	4	3	2	1
4	仕事と家庭を両立したい	4	3	2	1
5	仕事で偉くなりたい（昇進したい）	4	3	2	1
6	（結婚したら）家計は夫が責任をもつ	4	3	2	1
7	（結婚したら）家事は妻が責任をもつ	4	3	2	1
8	（結婚したら）家庭の管理は妻が責任をもつ	4	3	2	1
9	（結婚したら）夫の収入で暮らせるなら妻が仕事をやめる	4	3	2	1
10	（子どもが生まれたら）3才までは妻が子育てに専念する	4	3	2	1

問５）あなたの現在の職場についてうかがいます。それぞれ当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

		当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	該当しない
1	女性が結婚・出産後も辞めずに働き続けている	4	3	2	1	0
2	女性が男性の仕事の補佐をしている	4	3	2	1	0
3	男女とも同じ研修を受けている	4	3	2	1	0
4	上位職(経営層・管理職)になるほど男性が多い	4	3	2	1	0
5	上司は部下の私事に配慮している	4	3	2	1	
6	子育てで仕事を休む社員を迷惑がる雰囲気がある	4	3	2	1	0
7	男性の育児休業を歓迎する雰囲気がある	4	3	2	1	0
8	男性が育児または介護で仕事を休んでいる	4	3	2	1	0
9	男性が定時で（残業せずに）帰っている	4	3	2	1	0
10	トップが働き方改革を進めている	4	3	2	1	
11	女性の就業意欲の向上に取り組んでいる	4	3	2	1	
12	女性の職域拡大に取り組んでいる	4	3	2	1	
13	女性の管理職登用に取り組んでいる	4	3	2	1	

問６）【現在、同居するパートナー(配偶者：法律婚・事実婚を問わない)がいる方についてうかがいます】
→いない方は問８にお進みください。
パートナーは次のことをどのくらいしていますか。それぞれ当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

		いつもする	時々する	ほとんどしない	まったくしない
1	自分のベッドを整えたり、布団を片付けたりする	4	3	2	1
2	朝ご飯を自分で用意したり並べたりする	4	3	2	1
3	仕事のある日に家族の夕食を作る	4	3	2	1
4	食後の食器を洗う	4	3	2	1
5	トイレの掃除をする	4	3	2	1
6	洗濯物を取り込んで、たたむ	4	3	2	1
7	服にアイロンをかける	4	3	2	1
8	ボタンがとれたら縫いつける	4	3	2	1
9	家計簿をつける	4	3	2	1
10	ゴミを出す	4	3	2	1

問７）【現在、同居するパートナー(配偶者：法律婚・事実婚を問わない)がいる方についてうかがいます】
→いない方は問８にお進みください。
あなたとパートナーの家事の仕事量を%で表したらどのくらいになりますか。(　　)に数値をお書きください。

あなた（　　）%，パートナー（　　）%

※合計で 100%になるように
お答え下さい

問８（１）【お子さんのいる方にうかがいます】→いない方は問９にお進みください。
あなたが子育てで困った時、子どもの世話をしてくれたり、子育ての相談にのってくれたりして、あなたを支えたのはどなたでしたか。当てはまるもの全てに〇をつけて下さい。

1. パートナー（夫）	2. あなたの母親	3. あなたの父親
4. パートナー(夫)の母親	5. パートナー（夫）の父親	
6. あなた又はパートナーの親戚	7. 職場の上司	8. 職場の同僚
9. あなたの友達	10. 子どもの友達の親	
11. （ご近所など）地域の人	12. ボランティアの方々	13. 幼稚園・保育園の先生
14. 地域の子育て支援センター	15. 行政の子育て支援	
16. （ベビーシッター等）保育サービス	17. 誰にも頼らなかった	
18. 子育てで困ったことはなかった		
19. その他（　　）		

問８（２）【お子さんのいる方にうかがいます】→いない方は問９にお進みください。

あなたのパートナーは、お子さんに次のようなことが必要な時、どれだけかかわっていますか（いましたか）。

それぞれ当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

※お子さんが大きい場合は当時のことについてお答え下さい。

		よくある（あった）	時々ある（あった）	ほとんどない（なかった）	まったくない（なかった）	該当しない（パートナーはいない・そのようなことはなかった等）
1	子どものおむつを替える	4	3	2	1	0
2	子どもに食事をさせる	4	3	2	1	0
3	子どもを寝かしつける	4	3	2	1	0
4	子どもと遊ぶ	4	3	2	1	0
5	子どもの夜泣きの世話をする	4	3	2	1	0
6	子どもの病気で、職場を早退したり仕事を休んだりする	4	3	2	1	0
7	子どもを病院に連れて行く	4	3	2	1	0
8	子どもを保育園・幼稚園等に迎えにいく	4	3	2	1	0
9	妻の仕事や外出で、夫だけで子どもの世話をする	4	3	2	1	0

問9）あなたの今の職場や仕事で感じることをうかがいます。それぞれ当てはまるもの1つに〇をつけて下さい。

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
1	仕事が体力的にきつい	4	3	2	1
2	仕事が精神的にきつい	4	3	2	1
3	休暇が取れない	4	3	2	1
4	今の給与で経済的に自立できる	4	3	2	1
5	解雇の不安がある	4	3	2	1
6	パワハラがある	4	3	2	1
7	セクハラがある	4	3	2	1
8	女性だけの部署で仕事をしている	4	3	2	1
9	（職場に）悩みを相談できる人がいる	4	3	2	1
10	（職場に）仕事を助けてくれる人がいる	4	3	2	1
11	職場の人間関係に満足している	4	3	2	1
12	（職場で）孤立している	4	3	2	1
13	頑張っても昇進の可能性はない	4	3	2	1
14	頑張っても評価されない	4	3	2	1
15	自分の仕事に誇りを持っている	4	3	2	1
16	自分は仕事ができる方だ	4	3	2	1
17	今の仕事を選んだことに満足している	4	3	2	1
18	今の仕事は私の生きがいだ	4	3	2	1
19	今の仕事は自分の能力を生かせる	4	3	2	1
20	今の仕事で自分は成長できている	4	3	2	1
21	今の仕事は自分に向いている	4	3	2	1

問 10） あなたの今の生活についてうかがいます。当てはまるもの全てに〇をつけて下さい。

1. 自分だけで家計を支えている	2. 仕事をかけもち（副業）している	3. 生活に必要な物が買いにくい
4. 体調不良でも出勤する日がある	5. 休憩時間を仕事に充てる日がある	6. 休日でも出勤する日がある
7. 夜勤・早朝勤務で（身体的に）つらい	8. 仕事を持ち帰る日がある	9. 時間に追われている
10. いつまで働けるか不安になる	11. 私生活が充実している	12. ひとりの時間をもてている
13. 今の仕事は家事と両立しにくい	14. 今の仕事は子育てと両立しにくい	15. 今の仕事は介護と両立しにくい
16. 夫が自分の身の回りのことをしない	17. 夫が家事や家族の世話をしない	18. 夫の収入だけでは生活できない
19. 自分より夫のキャリアを優先している	20. 自分より家族の都合を優先して生活している	21. 仕事も私生活も大切にできている
22. 今の生活に満足している	23. 目標をもって生活している	24. 自分らしい生き方ができている

問 11）あなたの仕事や家庭生活の考えをうかがいます。それぞれ当てはまるもの１つに〇をつけて下さい。

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
1	今の職場で働き続けたい	4	3	2	1
2	今よりも多く稼ぎたい	4	3	2	1
3	仕事の幅を広げたい	4	3	2	1
4	仕事の専門性を高めたい	4	3	2	1
5	昇進したい	4	3	2	1
6	（結婚したら）自分が家族を養いたい	4	3	2	1
7	（結婚したら）家事は自分が主体で行いたい	4	3	2	1
8	（結婚したら）子育ては配偶者に任せたい	4	3	2	1
9	（結婚したら）夫の収入で暮らせるなら妻は仕事をやめてよい	4	3	2	1
10	（子どもが生まれたら）3 才までは妻が子育てに専念した方がよい	4	3	2	1
11	育児や介護はできるだけ家族だけでしたい	4	3	2	1
12	女性の社会進出に賛成だ	4	3	2	1
13	仕事の能力に男女差はない	4	3	2	1
14	女性は「女性らしさ」を生かした仕事が向いている	4	3	2	1
15	女性は男性を補佐する仕事が向いている	4	3	2	1
16	管理職は男性の方が向いている	4	3	2	1
17	仕事と生活のバランスが取れる社会が必要だ	4	3	2	1
18	家庭生活が充実すれば、仕事も充実する	4	3	2	1
19	働き方の見直しが必要だ	4	3	2	1
20	男性の育児休業の取得を進めるべきだ	4	3	2	1
21	母親は仕事よりも家庭を優先した方がよい	4	3	2	1
22	家庭を優先すれば仕事がおろそかになる	4	3	2	1
23	頑張れば、仕事と家庭は両立できる	4	3	2	1
24	子育てよりも仕事の方が難しい	4	3	2	1
25	家庭を優先したら、仕事で一流にはなれない	4	3	2	1
26	家庭を優先する人に、仕事は任せられない	4	3	2	1
27	仕事の成功のために家庭が犠牲になるのは仕方がない	4	3	2	1

問 12）女性が働く上で必要な制度や環境についてうかがいます。必要だと思うもの全てに〇をつけて下さい。

1. 保育所や学童クラブなど，子どもを預けられる環境の整備
2. 介護支援サービスの充実
3. 家事サービスの充実
4. 育児支援サービスの充実
5. 男性の意識改革
6. 男性の家事や育児・介護等の分担
7. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革
8. 働き続けることへの女性自身の意識改革
9. 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革
10. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実
11. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入
12. 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止
13. その他（　　）
14. 特にない・わからない

＜最後にあなたとご家族についてうかがいます＞　あてはまるところに〇をするか、ご記入下さい。

【1】あなたの年代：① 10・20代　② 30代　③ 40代　④ 50代　⑤ 60代以上

【2】あなたは現在ご結婚：①している（事実婚を含む）　②していない

【3】お子さん：①いる　②いない　→いる場合（　　）人，一番下のお子さんは（　　）才

【4】主な業種：①製造　②卸小売　③サービス
④医療・福祉　⑤公務員　⑥その他（　　）

【5】職種：①事務　②営業　③サービス（含：販売・接客）　④技術・技能　⑤その他（　　）

【6】従業員規模：① 1-9人　② 10-19人　③ 20-49人　④ 50-99人　⑤ 100人 -299人　⑥ 300人以上

【7】雇用（または就業）形態：　①非正規雇用　②正規雇用※　③正規雇用の管理職
④非正規雇用の管理職　⑤その他（　　）
※非正規雇用：パート・アルバイト・派遣社員・契約社員等を含みます

【8】一週間あたりの平均的な労働時間（　　）時間/週

【9】年収：① 100万未満　② 100-199万未満　③ 200-299万未満　④ 300-399万未満　⑤ 400-499万未満
⑥ 500-599万未満　⑦ 600-699万未満　⑧ 700-799万未満　⑨ 800-899万未満
⑩900-999 万未満　⑪ 1000万以上　⑫分からない・答えない

【10】あなたの職場に労働組合は：①ある　②ない　③分からない

【11】あなたが最後に出た学校：①中学校　②高校　③専門学校・高専・短期大学
④大学　⑤大学院　⑥その他

＜パートナー（配偶者）がいる方（事実婚を含む）のみにうかがいます＞

【12】パートナー（配偶者）の就業形態：　①非正規雇用　②正規雇用　③正規雇用の管理職
④非正規雇用の管理職　⑤会社役員・経営者　⑥主夫
⑦その他（　　）

【13】パートナー（配偶者）の年収：
① 100 万未満　② 100-199 万未満　③ 200-299 万未満　④ 300-399 万未満
⑤ 400-499 万未満　⑥ 500-599 万未満　⑦ 600-699 万未満　⑧ 700-799 万未満
⑨ 800-899 万未満　⑩ 900-999 万未満　⑪ 1000 万以上　⑫分からない・答えない

【14】パートナー（配偶者）が最後に出た学校：①中学校　②高校　③専門学校・高専・短期大学
④大学　⑤大学院　⑥その他（　　）

【15】パートナー（配偶者）の一週間あたりの平均的な労働時間（　　）時間/週

これでアンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。
アンケート用紙は、お手数ですが、返信用封筒にて郵送いただきますようお願いいたします。