

「女性の労働に関する調査研究事業」

2011 年度調査 報告書

平成 24 年(2012 年)3月

財団法人とよなか男女共同参画推進財団

# 目 次

第1章 働く女性のヒアリング調査.....	1
I. 調査の概要.....	1
1. 調査の背景.....	1
2. 調査の目的.....	1
3. 調査項目.....	1
4. 調査方法.....	1
5. 調査対象者.....	1
6. 調査時期.....	1
II. 調査の結果.....	2
1. 調査対象者のプロフィール.....	2
2. 職場環境の実態.....	3
3. 両立支援にかかる制度・法律に関する情報の取得と活用状況.....	6
4. 就労継続を可能にする要因.....	7
5. 企業内におけるキャリアアップを可能にする要因.....	9
第2章 女性の労働に関する調査研究事業報告会.....	10
I. 報告会の概要.....	10
1. 開催日時.....	10
2. 開催場所.....	10
3. 講師.....	10
4. 内容.....	10
II. 報告会の内容.....	11
第3章 女性の就労支援に関する今後の課題.....	22
資料 働く女性を取り巻く状況.....	24
1. 女性の年齢階級別労働力率の推移.....	24
2. 女性の年齢階級別労働力率（国際比較、豊中市）.....	25
3. 女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率.....	26
4. 共働き等世帯数の推移.....	27
5. 女性のライフステージに応じた働き方の現実と希望.....	28
6. 育児休業取得率の推移.....	29
7. 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移.....	30

# 第1章 働く女性のヒアリング調査

## I. 調査の概要

### 1. 調査の背景

豊中市における女性の年齢階級別就労状況をみると、大阪府平均に比べてM字の底が深い。豊中市は転勤に伴う転入者が多いことから、妻がキャリアを中断して夫の転勤に伴ってくるケースも多いと推察される。すてっぷに来訪する女性の再就職意欲は高いが、いったん職業から離れた女性が自分の希望にかなう仕事に就くのは容易でないことが多い。

財団では、「女性の就労支援」を事業の柱に掲げており、女性の再就職やキャリアアップにつながる事業を展開してきた。さらに2010年度から「女性の労働に関する調査研究事業」に取り組んでいる。

女性労働力率のM字曲線を解消するためには、再就職支援とともに現在市内の企業で働く女性の継続就労を支援するための取組も必要となる。そこで、財団では企業で働く女性を対象に調査を実施することとした。

### 2. 調査の目的

本調査から得られた情報は、女性の就労支援と就業継続支援にかかる財団の事業展開の方向性ならびに豊中市が行う女性の就労支援事業に対する政策提言に活用する。

### 3. 調査項目

- (1) 働く女性がおかれている職場環境の実態
- (2) 両立支援にかかる制度・法律に関する情報の取得と活用状況
- (3) 就労継続を可能にする要因
- (4) 企業内におけるキャリアアップを可能にする要因

### 4. 調査方法

個別ヒアリング調査

### 5. 調査対象者

育児休業（産休のみを含む）を取得して継続勤務している市内企業で働く30～40歳代の女性 6人

### 6. 調査時期

平成23年10月～12月

## Ⅱ. 調査の結果

### 1. 調査対象者のプロフィール

	Aさん	Bさん	Cさん
本人の年齢	35歳	45歳	34歳
家族構成、子どもの年齢	夫、子ども1人(3歳)	夫、子ども2人(高校生、中学生)	夫、子ども1人(2歳)
資格等	「ディプロマ」(フランスの花屋の国家資格)		現在の会社に入社後簿記の資格を取得
現在の職場の勤続年数	計10年。途中1年叔父のNPOで勤務後復職。	16年 ※結婚前から2人の出産後も継続勤務した過去の職場(平成3年～19年まで勤務)についてヒアリング。	7年
職場での役職、職務内容	総務、社長秘書、教育担当(以前は営業企画、広報など)	総務、経理	内部統制
会社の従業員規模	12人	60人	150人
就業継続年数	14年	25年	12年
過去の転職回数	1回	5回	1回
過去の転職理由	アルバイトから正社員へ。	会社都合など。	プログラマーとして勤務していたが、残業が多い、客先での仕事では融通が利かない、両立支援の制度がない、などで長く勤めるのが難しいと考えた。
産休・育休の取得状況	育児休業満1歳まで取得。	2人とも産休のみ。但し2人目は生後5か月まで産休として取得。	育児休業満1歳まで取得。
親の育児援助の有無	あり	あり	あり

	Dさん	Eさん	Fさん
本人の年齢	36歳	45歳	39歳
家族構成、子どもの年齢	夫、子ども2人（小学1年、3歳）	夫、子ども1人（10歳）	夫、子ども1人（1歳10か月）
資格等	整備士	産業カウンセラー、安全衛生管理者	看護師
現在の職場の勤続年数	10年	23年	7年
職場での役職、職務内容	契約社員（パートで入社後転換） 営業部で事務全般と店舗への商品搬入	総務課長	ダイサービス担当
会社の従業員規模	500人	500人	80人
就業継続年数	13年	23年	19年
過去の転職回数	1回	なし	3回
過去の転職理由	整備士として働いていたが腰痛で事務系の仕事を希望して転職。		他所の環境に行ってみたい。
産休・育休の取得状況	産休のみ。	育児休業6か月取得。	育児休業1歳3か月まで取得。
親の育児援助の有無	あり	なし	なし

## 2. 職場環境の実態

### （1）両立支援制度

#### ①柔軟な勤務形態

- 相談のうえで出勤時間を調整できれば、子どもの参観など丸1日休まなくてもよい仕事を済ませることができるので、両立しやすい。
- 子どもが小さいうちは、保育園のお迎え、夕食づくりなど夕方の時間が忙しいので、時短勤務で1～2時間定時よりも早く帰ることができると、時間の余裕だけでなく精神的な余裕も生まれるようである。

（発言要旨）

- 規定の勤務時間数をクリアすれば出勤形態を変えることを認めてもらっている。
- 個人で担当する仕事が多いので、時間の融通をつけやすい。子どもの授業参観で抜けても、残業してその日にやるべき仕事を終えることができる。
- 育児休業後フルタイムで復帰したが、1か月ほどでこのまま働くのは無理と感じた。その後週4日勤務に変更を願い出て、その勤務形態で継続している。

- 社内規定はなかったが、10時～16時の時短勤務を認めてもらえた。
- 2時間の時短勤務を利用中。時間短縮が1時間と2時間では帰宅してからの余裕が全然違う。
- 半年の育児休業後、短時間勤務・繰上・繰下は使わずフレックスを使った。
- 育児休業から復帰後すぐに1時間の時短勤務を相談して取得。子どもが3歳になるまでは使いたい。
- 時短勤務によって仕事が濃密になっていると思う。会社にとってはいいことだろうが、自分にとってはゆとりがなく辛い面もある。

## ②事業所内託児所

**■事業所内託児所が設置されている会社は、女性の勤続年数が長くなり役職に就く女性も多い。**

(発言要旨)

- 研究所には約10年前から社内託児所が設置されている。研究職では女性の管理職が複数いて、育児をしながら働き続けている人も多い。

## ③社内規定

**■社内規定が明文化されていることで、制度が浸透し、制度を利用する人の安心感につながっている。**

(発言要旨)

- 平成22年6月からは育児休業取得者には書面で休暇の期限と復帰時の部署を通知するようになり、書面があることで安心して育児休業が取れるようになった。

## ④残業の有無

**■概ね残業はあまりないが、会社自体が残業を減らす取組をしているところもある。**

(発言要旨)

- 残業はほとんどない。たまに1時間程度の残業があっても職場と保育所が近くなるので保育所のお迎えに間に合う。
- 残業予定時間数と実際の残業時間数を申告するなど、全社的に残業を減らす取組をしている。
- 忙しい時期が決まっており、もともと総務・経理は残業がない職場であったため時短勤務で早く抜けると困るということにはなかった。
- 人数が多くない部署なので、業務量が多いと間に合わないという焦りがある。他の人に業務をお願いしたり、少し残業をする時もある。

## (2) 両立にかかる職場の雰囲気

### ①職場全体の意識

**■育児休業取得者が増えることで、両立しやすい職場の雰囲気につながっている。**

(発言要旨)

- 子どもがいる女性が多いので働きやすい。産休だけで復帰している人も多い。
- 子どもをもっている人が管理職になると、次に続く人間が出やすい。
- 育児休業を取って復帰する社員が増えると、そうした働き方が会社から認められていると感じることにつながる。
- 何かあって休む時も、休むことを責めることなく了承してもらえる。
- 育児との両立が必要な社員が複数いることで会社も動くと思う。
- 人間関係が比較的良いので働きやすい職場だと思う。
- 子どもが熱を出して義母にも頼めないときなど、何かあったときの早退も職場の理解がある。

## ②上司の意識

**■上司の理解は両立して働く女性の安心感だけでなく、日常業務を円滑に行う支援にもつながっている。**

(発言要旨)

- 1人目の産休中は上司が代わりに仕事を引き受けてくれた。2人目のときは女性の同僚と上司がカバーしてくれた。
- 時短勤務に対して上司の理解はある。
- 仕事のやり方などを上司から聞いてくれるので自分の意見や要望を言いやすい。
- 子どものいる女性上司が、産休後の復帰時期を一緒に考えてくれた。上司自身が出産を経験しているので、復帰できる時期が経験的に分かっている。男性上司だと理解できないと思う。

## ③同僚の意識

**■育児をしながら女性も働くことが一般的になってきていることから、同僚の理解も得られやすくなっていると思われる。**

(発言要旨)

- 時短勤務であることを同僚に理解してもらっている。
- 代替要員はなく、同僚のそれぞれの能力に応じて休業中の仕事を分担してもらった。月次処理が忙しいが、産休の2か月程度なら大丈夫と言ってもらえた。
- 周りは子どもが熱を出したら仕方がないと言ってくれ理解してくれている。
- つわりが酷くて休んだときも周りが支えてくれた。

## (3) 本人の意識

**■育児休業中は、社会とのつながりがなくなりそうで不安だったという声が複数から聞かれた。**  
**■子どもの都合で早退や欠勤をする場合のことを考えて、仕事の時間配分や他の人も対応できるような書類の整理などを工夫している。**

(発言要旨)

- 社会とつながっていたい気持ちが強かった。家にいるだけの育児休業中は不安

で、子どもを連れて会社によく遊びに行っていた。

- 半年間の育児休業で復帰。長く休むと仕事の感覚をなくすのではないかと不安だった。
- いつ休むことになるか分からないので、常に他の人にも仕事分かる状態にしている。どこに何があるか分かるように整理整頓を心がけている。
- 常に仕事の優先順位を考えて、日中は無駄なく時間を使うよう意識している。子どもが熱を出して早退することもあるので、打合せは午前中に設定、会議の予定を早めに聞いて対処するなど、自分だけで済まないことは迷惑が掛からないよう配慮している。
- 朝は早めに出社して仕事をできるだけ片づけて定時に帰れるようにしていた。
- 1日中家にいるのはストレスになる。社会につながっている状態でいたい。

### 3. 両立支援にかかる制度・法律に関する情報の取得と活用状況

#### (1) 制度・法律の認知と活用実態

■自分が利用した制度以外については詳しくは知らないようである。

##### ①両立支援制度の認知

(発言要旨)

- 産前産後休暇
- 育児休業
- 時短勤務
- ファミリーサポート
- 看護休暇が1人の子どもにつき5日間、2人以上の場合は最高10日間。
- 重労働を担当している人であれば病院で証明してもらおうと妊娠中は別の仕事に転換できるなど。
- 子どもの誕生月によって1歳になった時に保育所に入れない場合は1年半育児休業が取れる。

##### ②両立支援制度の活用実態

(発言要旨)

- 産前産後休暇
- 育児休業
- 時短勤務
- 保育所の空き待ちを市役所に登録し連絡をもらった。(復帰後3か月間は無認可保育所、その後認可保育所へ)



## (2) 制度・法律に関する情報の取得方法

■母子手帳に働く女性向けの情報が掲載されており、一定の情報が得られている。  
■会社の規模やその会社での育児休業者の取得状況によっては、会社に聞いても情報が得られない場合もあり、自分自身で調べた人も散見された。

(発言要旨)

- インターネット。
- 母子手帳。
- 育児休業の手続きのためにハローワークへ行った際にもらった冊子。
- 市役所で母子手帳交付時にファミリーサポートを教えてもらった。
- 総務の仕事を通じて法律や制度のことは知っていた。
- 育児休業の復帰時期を連絡すると総務部から制度の説明がある。
- 総務担当者が制度をよく知らなかったなので、自分で調べないといけなかった。

## 4. 就労継続を可能にする要因

### (1) 仕事に対する本人の意識

■仕事をすることで生活にハリができて、自分の成長にもつながると感じている人が多い。

(発言要旨)

- 育児休業中よりも働きだしてからのほうが、人と会って話したり子どもと少しの時間離れたりしているのでストレスが少ない。
- 会社へ行くには気持ちの切り替えが必要なので緊張感を持つことができる。
- 仕事をしていると、いろいろなことを見聞きできて経験が増える。
- 夫の仕事は収入が不安定なので、経済面で共働きが必要。
- 契約社員として10年間働いてきて、責任のある正社員になり意見を言い、もっと働きやすい職場にしたいと思うようになった。
- 「家庭と両立できないから辞めよう」とは思わなかった。自分自身に対して勉強や資格の動機付けが上手くいっている。

### (2) 夫の意識・支援

■概ね夫は妻が働くことに賛成し、育児も協力的である。最初は非協力的な夫に対して、働きかけを行うことで協力を得られるようになっている。

(発言要旨)

- 夫の家事・育児への協力がある。休みの日も子どもの面倒を全部見てくれる。
- 最初は夫の協力がなかったこともストレスになった。何もしてくれない夫に離婚を考えたときもあったが、夫に向かって小さな爆発を何度か起こしたことで今はかなり変わった。
- 夫は両親がクリーニング店を営んでいたことから共働きは当然という考え方で、「共働き夫の鑑」のような人。家事全般をてきぱきこなし、子どもにも「両

親が働いているのだから自分のことは自分でするように」と言っている。

- 夫は「家にいるのはもったいないから働いたほうがよい」という考え方。
- 保育所に子どもを送っていくのは夫の役割。平日は残業が多いので家事の分担は無理だが、休みの日は特に助けてもらえる。

### (3) 家族・友人などの意識・支援

- 親の支援を受けられる人は多い。
- 受けられない人は、夫との協力のほか、職場の近くの保育所や学校に通わせるなど工夫している。

(発言要旨)

- 妹が近くに住んでいて、家事を手伝ってもらったりグチを聞いてもらったり子どもの面倒を見てくれた。
- 困ったときは母に頼ることができて切り抜けられた。母は専業主婦で子どもを預けることを喜んでくれ、自分も息抜きができた。
- 子ども2人とも8週間の産後休暇だけで復帰したが、義母が協力的で1人目は復帰後保育所に入るまで面倒を見てくれた。
- 子どもを通じて知り合った働くお母さんの話も貴重な情報源。社外のコミュニティを築くことを大切にしている。
- 1人目を妊娠したときに仕事を辞めることも考えたが、義理の兄（勤務先社長）から「続けられるのなら続けたらよい」と言われた。女性も収入があったほうがよいという考えであったと思う。
- 親からは「子どもを保育所に入れてかわいそう」と言われたが、実際に入れてみると身の自立ができていたので小学校でも誉められる。

### (4) 妊娠・出産・育児に関わる制度

- 産前産後休暇、育児休業取得後に復帰してから利用している制度では、時短勤務が就業継続に大きな影響を与えている。

(発言要旨)

- 時短勤務制度がなければ仕事を続けられなかったと思う。
- 子どもが小学校入学まで時短勤務を使いたい。小学校入学後フルで働けるか不安はあるが仕事は続けたい。

※ヒアリングでは聞かれなかった、妊娠・出産・育児に関するその他の制度の例としては、以下が挙げられる。

妊娠障害休暇	妊娠による体調不良の場合に休暇を付与する
妊娠中の通勤緩和職務免除	妊娠中の時差出勤を認める
妊娠中の保健指導職務免除	妊産婦健診時の職務を免除する
育児時間	1日のうち一定時間を育児時間として取得する
育児参加休暇（男性）	父親が育児参加するための休暇
配偶者分べん休暇（男性）	配偶者の分べんに伴う休暇

## (5) 公的子育て支援

■保育所以外の公的支援を利用している人は少なかった。学童保育にも保育所の延長保育と同程度の保育時間を希望する声が聞かれた。

(発言要旨)

- 保育所は延長保育があるが学童保育は17時までなので、19時まで延長できれば助かる。
- ファミリーサポートは母がいなかったら利用していたと思う。

## 5. 企業内におけるキャリアアップを可能にする要因

### (1) 職場環境

■今回ヒアリングした女性が働く会社は、女性の登用にも積極的な傾向である。

(発言要旨)

- 社内には役職に就いている女性もいる。
- 上司は社員登用試験を受けることはよいことだと言ってくれている。
- 決められたことしかさせてもらえない所が多い中で、自分がやりたいことをさせてもらえる。
- 社員それぞれが担当を持つフラットな組織で、仕事の進め方の自由度が高い。自由にさせてもらっているからちゃんと仕事をしないといけないという気持ちになる。
- 仕事で役に立つと思う資格取得などに賛同してくれる社内の雰囲気があることで前向きに仕事ができている。

### (2) スキルアップの行動

■自分で目標を持って、新しいことを学ぶ姿勢がある人は、本人が強く望まなくても結果的にステップアップしている。

(発言要旨)

- 自分でいろいろなことを調べたり、勉強したりしないといけないが、新しいことを勉強するのが楽しかった。
- 日常の業務で直面する課題を解決するために新しいことに取り組むのは好きだと思う。産業カウンセラーを取ろうと思ったきっかけは社内でうつ病になった人と対応しなければならなくなったこと。素人が面談してはいけないと感じて勉強した。今は社内に契約書を見る専門家がいなかったことからビジネス法務を勉強している。
- 資格取得の費用は、自分自身にプレッシャーをかけるために自費でまかなっている。

# 第2章 女性の労働に関する調査研究事業報告会

## I. 報告会の概要

### 1. 開催日時

平成24年(2012年)2月26日(日)午後2時～4時

### 2. 開催場所

とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ セミナー室

### 3. 講師

ロールモデル : 白川真由美 (有限会社ファーストシーン)

コーディネーター: 林 誠子 (元・内閣府男女共同参画会議議員)

インタビュアー : 平岡 直子 (株式会社オフィス・オルタナティブ)

### 4. 内容

**女性の労働に関する調査研究事業【報告会】** 配布期限:平成24年(2012年)2月26日

## 身近にいた！ 働く女性のロールモデル

～道を拓くのはあなた 産休・育休からの復帰作戦～

出産後も働き続けたいけれど、再立できるかどうか不安。職場環境、上司や同僚のことを考えたら、子育てしながら自分らしく働くことができるか自信がない。そろそろ2人目が欲しいけれど、家族や周囲の協力が得られるか心配。

こんなモヤモヤした気持ちのあなた。あなたには、働き続けるうえでの「ロールモデル(お手本)」はいませんか。

すてっぷは、豊中市の企業で働く子育て期の女性を対象にヒアリング調査を行いました。そこから見える現状と課題を共有し、「ちょっと先行(両立ワーキングマザー)の経験談を聴きながら、参加者&パネラーで、さっばらに本音トークしませんか。

ロールモデルとの出会いは、人生を方向転換してしまうぐらいの刺激的なこともかもしれません。自分らしく働き続けるためのワーク&ライフ回を推「チャンス」をお気軽にご参加ください！

**無料** 参加者&パネラーによる意見交換タイムあり！

2012. **2/26(日)**  
14:00～16:00

豊中市で働く30代ワーキングマザー！子育てしながら働き続けるために…会社を、社長を動かした、そのパワーと行動力は？

産や重任を乗り越えて、働き続ける方法って？

働くことは権利、社会保障を担っていくのは義務。では、女性が働きやすい環境を整えるには？

キャリアアップにつながる「発想」や「思考パターン」とは？

■対象 ■このテーマに関心のある方  
■定員 ■先着順30人  
■場所 ■すてっぷセミナー室1  
■申込方法 ■電話、FAX(裏面)、来館、Eメール(裏面参照)  
一般 →1月27日(金)10:00～  
すてっぷ会員 →1月26日(木)10:00～  
■一時保育 ■1歳から小学三年生まで、子ども一人につき525円(要事前申込み)。

【主催】財団法人とよなか男女共同参画推進財団  
【問合せ/申込み】とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ(水曜休館)  
〒560-0026 大阪府豊中市玉井町1-1-1-501  
TEL06-6844-9773 FAX06-6844-9706  
http://www.toyonaka-step.jp/

すてっぷ



## II. 報告会の内容

「身近にいた！働く女性のロールモデル ～道を拓くのはあなた 産休・育休からの復帰作戦～」(女性の労働に関する調査研究事業の報告会)の内容を以下に要約した。

### ■調査研究事業担当・財団スタッフの木戸より挨拶

「女性の就労支援」をテーマに、これまで財団では様々な取組をしてきた。近年の女性の社会進出や働く意欲は高いが、子育て期に就労の中断を余儀なくされる方がたくさんいるのが現状である。1回離職すると、正規雇用での復帰というのが難しい。

豊中市は、女性の年齢階級別労働力率を示すグラフのM字カーブが、全国平均に比べて深い。また女性のキャリアの中断期間が長いという特性がある。そうした背景のもと、今回の調査研究事業は、豊中市内で働いている産休・育休から復帰された経験をお持ちの女性6人の方に、個別にヒアリング調査を実施し、ロールモデル研究を試みた。

### ■白川真由美さん自己紹介及びキャリア経歴紹介

現在3歳の息子と夫の3人暮らし。勤務先は、結婚式で使う席次表や招待状、ウェルカムボードなどをホテルに卸したりインターネットで販売している。芸術大学の彫刻科を卒業し、何かものを作って暮らしたいと思い、彫刻と似た立体的な花の世界をめざして花屋でアルバイトしながら花の学校に3年間通った。正社員でもっと大きな仕事をしたいと思い現在の会社に巡りあった。在職中にフランスへ短期留学してディプロマを取得(フランスでは花屋をやるのに国家資格が要る)。

その頃の会社はホテルのウェディングで、会場插花や花嫁のブーケなどの制作をしていた。仕事はとても忙しく、朝6時から夜11時まで毎日働いていた。週1回の休みは花の学校に通っていたので、体力的にもしんどい時期だった。

その後会社を1年ほど離れることになった。私の叔父が海外に小学校を建てるというボランティアをしていたが、そのNPOの立ち上げを手伝わないかと言われた。以前からミャンマーやラオス、タイ、カンボジアに同行しボランティア活動も少しして社会的にも良い事だと思い手伝わせてもらうことにした。そこでNPOのホームページを一から独学で作成し、ボランティアの募集や民芸品の販売をした。

NPOは寄付で成り立っているのでお給料がすごく少ないので、かけもちでアルバイトをすることにした。NPOが朝9時～4時まで、テレビ通販の受注コールセンターのアルバイトを夕方5時～9時までした。事務所から近く時給が高かったので選んだが、結果的にはこのときの経験があとでネット通販の仕事に大変役立った。テレビCMの放映が終わると一瞬で全ての電話が鳴り、それをすごいスピードで受けてさばっていかなければならず、効率的に仕事をするのを覚えた。丁寧で正しい言葉遣いやパソコンの入力、通販の仕組みなど、お金をもらいながら身につけることができた。

1年ほどしてNPOの立ち上げも落ち着き、事務所が東大阪に移転することになり、通勤が遠くなる、自分の給料がNPOの運営上負担になっているなどで、退職することにした。そんな時に元の会社の社長より電話があり、知り合いの花屋が店長を探しているとのお話があった。店長の話はお断りしたが、社長にこの1年のことを話すと、ホームペ

ージが作れるのであればと誘われ、元の会社に戻った。

その時、会社は花部門事業からブライダル小物事業に転換したばかりで、インターネット通販の立ち上げにかかわった。初めは月5万円しか売上がなかったが、最終的には月1,000万円まで伸ばすことに成功した。

仕事としてはあちこち寄り道したが、その時その時を一生懸命やっていると、全ての仕事が点から線になって繋がっていくのだとその時に思った。今は育児休業を取ったので、自分がやっていた仕事は全て人に渡してしまっていたが、復職してホームページの企画・運営、後輩の教育・指導や人のフォローをしている。

## ■インタビュー形式でロールモデルの紹介

平岡：一般的な、学校を卒業して正社員で順風満帆に安定した仕事に就いてこられたというわけではないというのがよくわかった。実際に全く新しく会社のホームページを立ち上げ、売上5万円から1,000万円に伸ばせたという大きな成功体験に繋がった、点が線になったのをご自分で感じられたというところ、具体的に紹介してほしい。

白川：芸術大学でコンピューター演習があり、インターネットがそこまで浸透していない頃にパソコンでものを作ったということも後で役に立ったし、いろんなことを勉強してやっていくことで、自分の引き出しが増えて、その引き出しを知らず知らずに開けて使っていた。

平岡：最初のNPOではどんなことが後々役に立ったのか。

白川：NPOではホームページの作成が一番役立った。その当時はホームページを開設しているところが少なく、作れるだけで価値があるような時代だったので、そのときに覚えたというのは良かったと思う。

平岡：コールセンターでは、スピード感や効率よく仕事をするとおっしゃっていたが、もう少し具体的に、どのようなことを意識して仕事をしていたか。

白川：まずは早く仕事を覚えることが一番で、一度言われたことは二度と聞かないように心がけた。仕事を覚えてからは、自分でプラスαを返せるように、処理の早さや丁寧さ、質の高さを意識した。

平岡：最終的には指導係に抜擢されたということだが、仕事をするときに意識していたことはどんなことか。

白川：その時その時の仕事を精一杯こなすことを心がけていたが、上の方に、自分がした仕事をもっとアピールしたら良いと言われたことがある。

あとは、例えばお客様が喜んでくれることであれば、そういう反応を引き出すように頑張った。

平岡：コールセンターはクレームの電話も多いと思うが、どのように対応したか。

白川：経験を積むとクレームを受ける回数も増えたが、相手の話をきちんと聞いてあげると、納得して笑顔になっていただけれることもあった。嫌がらずに真摯に対応していれば伝わると思った。

平岡：クレームの対応もアルバイトで学んだと。通販の仕組みを知ったことは後の仕事で役に立ったか。

白川：大きな会社でコールセンターは受注だけ、物流は物流で動いているという大きな流れを初めに見たので、小さいところでやるのはその縮小版なので、簡単なことかなと思った。

平岡：月の売上が5万円から1,000万円になったと言われたが、普通はそんなに簡単なことではない。自分なりにどんな工夫をしたのか。

白川：時代や時の運もあったと思うが、商工会議所の勉強会に行ったり、ネットショップの通信講座で習ったり、できる限りのことをやっていたら結果が後についてきたという感じだ。

ある時、在庫になっている招待状や席次表を売りたいと思って社長に相談したが、「クレームになったら困る」という理由で反対された。何度も反対されたのを、しかしここはやってみようと思い自分の判断で販売したところ、結果的にすごく売れて、今では招待状・席次表は売上の主流となった。反対されてもやったことが成果につながったことが、転換点になった。

平岡：それから自分自身の仕事のやり方が変わってきたか。

白川：たとえ反対されても、自分でやりたいと思ったことはやるべきだと感じた。

平岡：会社にとってプラスになることを真剣に考え、社長は反対したが、やったらそれが上手くいった。会社もすごく儲かった。そこから会社の中での、周りの雰囲気や仕事のやりやすさが変わったということはあるか。

白川：少人数でアットホームな会社なので、元から仕事はやりやすかった。ただ私が実績を出すことでみんなが良く見てくれ、提案したことに協力してもらうことは増えた。

平岡：それは子どもを産む前の話だと思うが、かなり忙しくしていたのか。

白川：そうだ。残業もできていた。

平岡：妊娠がわかって仕事をする上で何か変わったことは。

白川：その頃は受注や銀行の入金確認や発送、ホームページ制作など全てをやっていたが、忙しくなるにつれ、ひとつひとつ人に渡していった。最終的にホームページ制作の仕事だけだったので自分のペースでそれほど忙しくもなくてできた。実際的な仕事は段々量を減らしていったので大丈夫だった。

平岡：子どもが1歳になった時に復帰したということだが、育児休業中はどのように過ごしたか。

白川：産後1～2か月というのはホルモンのバランスも崩れ、身体も本調子ではないので、家で休んでいたいという気持ちだった。3か月くらいになって体調が落ち着いてくると、外に出たいという気持ちになり、小さい子を連れて外に出たが、子どもが泣いたり、オムツ替えや授乳の場所がなかったので、すごく疲れてしまった。そうすると家で子どもとゴロゴロしながら夫の帰りを待つという日々が始まったが、社会との接点がなく取り残されたような気持ちになり、外に出られないストレスもたまってきたので、このままではいけないと思った。

そんな時にまた社長から、「週に1～2回子どもを連れて来ていいから、後輩にアドバイスしてあげて」と声をかけてもらった。小さな会社の特権だと思うが、乳児用のベッドを抱えて職場に行った。それが気分転換になったし、仕事を忘れな

いというのに繋がった。

平岡：では1年経って復帰された時の気持ちは。

白川：それまでは週1～2回の数時間、自分の実務はなく指示するだけだったのでそんなに大変ではなかったが、復帰したら実務もあるし週5日フルタイムなので大変疲れてしまった。帰宅したら家事をしなければならず、子育てもあり夜泣きもあり、すごくしんどくなって限界を感じた。

平岡：何が一番大変だったか。

白川：子どもを産む前と産んでからの違いで、子どもを産む前は自分の時間を自分の思い通りに夜遅くてもずっと使えていたのが、子どもを産んでからはそれができなくなり子ども中心になるし、仕事で時間が取られれば取られるほど自分の時間というのは全くなくて子どもと家事に追われる日々だったので、精神的な余裕が全くなくなった。しばらくフルタイムで働いたあと、週4日勤務に変えてもらった。1日は家事や自分の休養のために使わせてもらっている。

平岡：正社員の待遇のまま出勤日数を1日減らしてもらったということか。

白川：そうだ。時短勤務よりは出勤日数を減らす働き方にしてほしいと社長に言われたので週4日出勤にした。だいぶん楽にはなった。ただやっぱり大変だったので、あとは夫と親に協力をお願いした。

平岡：例えばどんなことを。

白川：自分のこともままならない状態だったので、夫には洗濯か掃除か料理か後片付けどれかをやってほしいと言ったら、できそうな洗濯と後片付けになった。後片付けと言っても食洗機に入れるだけ、洗濯は洗濯機に入れるだけ、干すだけなのだが、それが食洗機に入れても汚れは落ちていないし、洗濯物はシワシワのまま干すのですごく怒った。でも怒ったらまたしなくなる。「なぜ怒られるのにやらないといけないんだ」とまたしてくれなくなり、「またしてくれてない！」とストレスがたまってきた喧嘩するという日々だった。何が大事なかなと思った時、せっかくしたことに文句を言われたら嫌だろうと思い、とりあえず任せたことは「ありがとう」と言って多少のことは目をつぶって感謝を伝えようと考えた。

友達からは、どんなに仕事が遅くなくても待っていて、夫に子どもをお風呂に入れてもらっていた、と聞いた。そうすることで夫もお風呂に入れるのは自分の役割という意識を持つと。自分でできることでもあえて夫を頼ってやってもらうのは大事なことだと思った。

平岡：今はどうか。

白川：今は素晴らしく後片付けもきれいにやってくれるようになった。洗濯物もシワを伸ばしてから干すようになった。ありがたい。

平岡：お母さんにはどのように協力してもらったか。

白川：熱を出して保育園に預けられない時をお願いしている。母は若い頃に兄と私と従弟3人の小さい子をよく子守りし、すごく苦労したからもう子どもを見るのは嫌と言われていた。だから頼れないと思っていたが、実際孫ができるとうごく可愛がってくれた。しかも5人も見ていたからあやすのがすごく上手で、初めはお礼という形でお金を渡したほうがいいのかなと思っていたが、孫を見ること自体喜



んでくれ、「早く連れて来なさい」と言ってくれるので、お金を渡すのは水臭いなと思ったので、母の誕生日や母の日、お中元・お歳暮など、何かイベントのある時に奮発して感謝の気持ちを表している。子どもが生まれたことで毎週行くようになり、親子の関係も子どもが生まれたことですごく良くなった。

平岡：例えば子どもが熱を出して休んだりすることもあるかと思うが、職場で一緒に働く人達に対して気をつけていることや工夫していることは。

白川：急に熱が出てお迎えに行く場合は早退しなければならないし、仕事がたくさん残っている時でも残業できずお迎えの時間があるのですぐに帰らないといけないが、その分の仕事は休みの日に子どもを母に頼んで出勤してカバーしている。職場にも働くお母さんがたくさんいるので、その方達も子どものことで休むことがしばしばある。その場合はフォローをして、子育てする女性みんな働きやすい環境にと考えている。

平岡：職場で働く他の人達に対してどんな気持ちか。

白川：残業ができないのが仕事を置いて帰ってしまうという意識がどうしてもあり、残れる人に任せて帰ってしまうというのは申し訳なく、罪悪感はある。

平岡：子どもが、3歳くらいになって変わってきたことはあるか？

白川：3歳になると、すごく楽になる。1、2歳のときは、こんなにしんどいことが一生続くのだという気持ちで余裕がなかったが、子どもも3歳になると言うことがわかり人間になる。それまでは言葉も通じないし時間もわからない。何か得体の知れない大変な存在だったのが、ちゃんと会話のできる存在に変わることですごく楽になった。3歳になるまで大変だが、頑張っしてほしい。

平岡：これからどんな風に働いていきたいか。

白川：子どもが大きくなるにしたがい、子育てに費やす時間は少なくなる。精神的な助けはいると思うが、実際に取られる時間はどんどんなくなるので、また独身の頃のように自分が働きたいようにやりたいことができるようになっていくのではないかと考えている。

平岡：何か実際に仕事で、今すぐはできないとしても何年後かの自分なりの目標や計画はあるか。

白川：夢になるが、独立して自然の豊かなところに住みたいという考えがあるので、インターネット通販などで全国どこでもできるし、そういうことがもしできれば一番嬉しいなと思う。

平岡：何か準備はしているか。

白川：今やっている仕事が準備になるのかなど。

平岡：今日の参加者のみなさんに向けて一言。

白川：女性が子どもを産むというのは人生で一番大変で、本当に人の助けが必要だということを実感した。1人で全部しようとしてしまうと潰れてしまう。夫や親や頼れる方がいない時は公的な機関を頼って、自分の時間をしっかり取って頑張っほしい。子どもが3歳になればだいぶ楽になるので、それまで頑張っ続けて働けば、また光が見えてくる。一旦職を離れてしまうと、よっぽど資格や経験がないと同じ待遇で戻るといのは大変難しい。小さい子がいて働くというのは大変

なことだが、仕事を通して自分が成長していくのはすごく面白くて大事なことだ  
と思うので、自分の幸せのためにも働いてほしい。

## ■平岡さんより調査報告

厚生労働省が平成 14 年から毎年経年調査を行っている 21 世紀成年者縦断調査という  
のがあり、20～30 歳代の男女に結婚・出生・就業の状況・職業観などを聞いている。そ  
の調査を見ると、出産前に働いていた女性のうちの半数以上が、第一子の出産を機に離  
職をしている。正社員だけ見ると離職しているのは 3 人に 1 人だが、非正規では 7 割以  
上は離職をしている。この調査で示しているように、育児休業を取る人も増えてはきて  
いるが、まだまだ女性が出産後も継続して働き続けるというのは一般的ではない。今回  
ヒアリングした方に、学生時代の友達は働き続けているか？とお聞きすると、やはり子  
どもができて辞めた人が多いと言う。そんな中で今回の 6 人は全員働き続けている。1 人  
契約社員の方を除き残りの 5 人は正社員だった。どうしたら子どもを持っても働き続け  
ることができるのかという観点でヒアリングさせていただいた。

印象的だったのが、みなさん育児休業中は社会との接点がなくなるような気がして不  
安だった・早く職場に戻りたいと思ったと言う方が多かったこと。仕事に戻れば忙しい  
し大変なこともあるが、生活のメリハリができて良いと言っていた。仕事をしているほ  
うが自分らしくいられるという印象を受けた。もちろん経済的にもメリットがある。か  
と行って無理をするのではなく、白川さんも最初の 1 か月でこれはもう無理だと思っ  
て自分から申し出て、週 1 回お休みされたとか、時短を使っている方も何人かいて、時  
短があるからこそ働き続けられているという話も聞かれた。

加えて周囲の助けもすごく重要で、それがあから仕事ができるということもある。  
ただ、人によってはもちろん望んでも助けを得られない。例えば親が亡くなっていたり  
近くにおらず助けてもらえない人もいたが、そういう人は職場の近くの保育所に預けたり  
職場の近くの私立学校に通わせることで、多少残業しても保育園のお迎えに間に合う  
ような環境を自分で作るという工夫もしていた。

あとはやはり仕事をする上で自分がいつ休むことになるか分からないので、常に他の  
人にも分かるように仕事の書類を整理しておくとか、例えば誰かと打ち合わせをする  
という時に、事前に早めに聞いて準備をしておくとか、あるいは子どもの熱は午後から出  
ることのほうが多いので、打ち合わせは午前中に入れるようにして、保育園からの呼び  
出しがあった時にも極力影響がないように予定を立てるようにしているなど、日々の仕  
事の中でも工夫をされていた。

やはり育児休業を取って働く女性社員が多い職場は、周りも時短で早く帰ることに  
対しても後ろめたさを感じることなく同僚からの理解も得られているという、働きやすい  
職場なのだという事を感じた。そういう女性社員が増えていくことで上司の意識が変  
わり、同僚もそれが当たり前のことだということで、より働きやすくなる。そうなる  
と女性の勤続年数が長くなるので役職に就く人も増えてくる。上司が女性で出産経験が  
あると男性とは違う観点で、復帰の時期も一緒に相談して決めることができたという声も  
聞かれた。

## ■パネルトーク及び質疑応答

### 【林さん】

今、調査にあたった平岡さんと、そして白川さんと両方からお話を聞かせていただいたが、今日参加されているみなさんで、私はここをもっと聞きたいということや、今私はこんな状況なのだけれどとか、質問や差し支えの無い範囲でみなさんのお話を伺いたい。

### 【参加者 A】

今8か月の娘がいて、今度の6月に育児休暇が終わる予定。会社の制度では育児休暇ではなく特別休職という形で5年間まで休みが取れるのだが、自分の気持ちとしてはやはり社会に出たいというのがあるが、小さいうちは自分で子どもを見たいという気持ちもあり、どのタイミングで復帰するか迷っている。時間に追われるのではないかというのが一番不安で、すごく忙しかったという話をされていたが、朝から夜まで働いて保育所に預けていると、どのように上手く時間をやりくりして子どもとの時間を平日でも休みでも取られていたのか。

### 【白川さん】

保育所の先生がすごく良い方ばかりで、笑顔で丁寧に躰をしてくれる。だから私がずっと一緒にいるよりプロの笑顔の素敵な保育士の先生と一緒にいたほうがこの子のために良いのではと思うくらいで、子どもを預けることには何も心配はなかった。保育所から帰って来るとやはり子どもはお母さん大好きなので、子どもとの時間をどうしようという前に子どもが引っ付いてくるので、子どもとの愛情が薄れるということはない。心配は必要ない。

### 【参加者 B】

4月から復帰予定。家事と仕事の両立が不安で、夫に家事のダメ出しをするといけないというのは今までも感じている。どのような経過で夫を家事上手にしていっていったのか。

### 【白川さん】

初めから任せず、まず一緒にやって見せる。洗濯物をパンパン叩くとほらシワが取れるよ、という感じで本当に子どもを教えるようにやる。夫が頑張ってくれたら「ありがとう」と言うと相手も喜んでくれる。食器の汚れが落ちていないのは、指摘せずにもう一回流しに置いておくとか、自分で気付くように、あまり言うのが角が立つので直接言わずに気付いてもらえるようにしていた。

### 【林さん】

子どもを育てる時も「〇〇しなさい！」と口で言ってもできるようにならない。一緒にやって、そこでやり方を学んでいく。夫といえども成人といえども、したことの無いことを学んでいくのは子どもが学ぶのと同じ。食洗機の話も、食べ終わったらすぐ一旦水に浸けるとか、ちょっとしたことをやればきれいになる。食べ終わったものを流しに放置すると汚れが固まる。それも経験だから、子どもの育て方に通ずるものでとても大事だと私も思う。

### 【参加者 C】

今妊娠中で、もう少ししたら産休と育休1年間を取得する予定。その後のことを自分でシュミレーションできるように、今回参加した。話の中で復帰する時に社長と相談し

たということだが、私は商社でこれまで海外の営業をしていたが、妊娠して海外出張を外してもらい、内勤にシフトしている。そうしたら育休後に同じ仕事ができるかという、難しいのが現実。上司とよく話をしてお客さん相手だと自分の都合で迷惑をかけてしまうので、会社の中で調整できるような仕事を今後やっていこうかという話し合い中。子どもができる前と後ではそのように仕事内容を調整したのか？

【白川さん】

私も出張は少なからずあったが、やはり小さい子を抱えてというのは難しいと思い、外してもらおうようにした。でも3歳になれば光が見える。段々子どもは親離れをしていく。赤ちゃんの時は朝も夜もずっと見ないといけないが、段々離れていくので、もしその出張が自分のしたい仕事であれば、3歳になったり小学校に入ったりすれば母親が出張に行っても大丈夫な時が来る。再び海外にという気持ちがあれば機会は来るので、3年は内勤で頑張ればよいと思う。

【林さん】

一旦事務的な仕事に変わったらもう二度と元には戻れないというものではない。小さな子どもがいる場合は元と同じように残業や出張があるところで、そのままの条件で継続するという事のほうがむしろ会社はしてはいけない。負担を軽減する配置転換で、再び環境が整った時に本来やりたい仕事に復帰させるということは、経験を蓄積して会社に貢献するという意味でも、非常に会社にとってもいいこと。そこは臆せず、是非その気持ちでやってもらえたら。

【参加者 D】

会社の人事担当に所属し、元々給与の業務をやっていたのだが、会社としてWLBの取組の担当になったので勉強のために参加した。

【参加者 E】

私はまだ子どもはいない。勤めていた会社で責任の重い仕事をしていてストレスで身体を壊し、去年結婚を機に、職場結婚だったのもあり退職した。子どもはほしいが、まだできてはいない。経済的にはやはり厳しいし、何らかの形で働いていこうという中で自分自身の今後のWLBというか、今は子どもがほしいというのを第一に考えて生活してみようとは思っているが、これから先どうしていこうか、何か参考になればと思い今日は参加した。

【林さん】

職場結婚だったし子どももほしいからとりあえず辞めたと。ただその時に会社の制度として、妊娠しても働き続けられる制度というのは知っていたか？

【参加者 E】

正社員なので、あった。産休取る方もいたが、やはり職場結婚で人間関係もスムーズにいかなかった部分もあり、私が会社に残ることで夫が苦労するような状況だったので、今は体調も第一に考え、彼にあとは頑張ってもらおうかなということで辞めた。

【林さん】

昔なら女性が辞めるのが当たり前だったが、最近では社内異動みたいなことはあったとしても退職しないところも結構ある。他に職場結婚だったけど働いている方は？

【参加者 F】

教職員なので私が異動した。

【林さん】

教員の場合は学校がかわればまるで違うところになるので。大企業であれば部門がたくさんあり配置換えが可能だが、今の方はそれが難しかったのだろう。何となく辞めるとしたら私が引いたほうがいいかなと考えてしまった。そういうことも女性にとって就業継続を難しくさせる。それも今後の課題の一つ。

白川さんの会社も 12 人という規模で、制度があって産休・育休を取ったのではなく、自ら会社に制度を適用するように社長に申請した。白川さんそのあたりの努力は？

【白川さん】

正社員で出産をして産休・育休を取るという人が前例としていなかった。まず戻れるように仕事として実績を作って仕事ができるということを身につけてから権利を主張すれば大丈夫だろうと思い、まず仕事で実績を作ってから産休・育休を取らせていただいた。それでないとやはり小さな会社なので 1 人の枠を空けて待っているということが難しい。だから休んでも戻ってきてもいいよと言われるくらいの仕事をして、それから主張をした。

【林さん】

白川さんがまず一番大事にしているのは「働く」というのをきちんと自分の中に据えている。どのようにして働こうかということは考えても、辞めるという選択肢はない。自分が働いて生きる。働く時は漫然とではなくきちんと周囲に納得してもらえるように自分の仕事ぶりを常に考えている。自己研鑽を怠らない。最低限必要なことだけではなく、プラス  $\alpha$  を常に自分につけていく・学んでいく・力量を高めていく。それを通じて仕事の幅を広げていったことがよくわかるお話だった。一般的に、働けない理由というのはいっぱいある。ヒアリングの中の 1 人も長年働いて当然最後まで勤め上げようと子育てをしながら働いたが、会社がなくなって別の職場に変わらざるを得なかった。しかしヒアリングしたどの方も自分の努力を怠らない。一番しんどくなる子育て期をどう乗り越えるかという時に WLB を主張できるようにしようと思えば、それ以前の働き方、フリーで全力を発揮できる時期にどんな働き方をしていたのかを、周囲の人達はとてもよく見ている。一生のうちで何年間かは自分のために一生懸命働くという姿勢はとても大事。白川さんの言葉で言うならば、それぞれの瞬間瞬間で頑張ってきた点というキャリアが線となって自分を支えるものになっていったということ。

【平岡さん】

子どもが小さいと当然残業は不可能。今回ヒアリングした人達も残業が多くない職場や、産後に異動して時短勤務をしている。ただ定時で終わらせるため、勤務中の集中度合いは高い。会社の方針も男性も含めて残業は減らす方向になっている。それは子育てしながら働く女性にとっても一種追い風かと思う。

大半の人が何回かの転職経験がある。自分がこう働きたいという気持ちをずっと持ち続けていればチャンスは必ずあるので諦めなくてもいい。長い将来を決めるのは自分自身。何が大事なのかということと今優先させたいことはしっかり自分で考え納得できるような生き方、選択をしてもらいたい。

でも特に子どもが小さい間は時間も思うように使えないから、この 1 年 2 年に何かを

しないといけないという風に焦っても仕方がない。少しずつキャリアを積んでいくことで10年先とか20年先の自分があるので、そこを諦めないでほしい。30代はすごくしんどい時期。会社の中でも自分のやりたいことができる立場でもない。でも40代50代、その先をめざして今できることをやっていく。時間はかかるかもしれないが、それしかないと思う。

#### 【白川さん】

自分で働くということは自分の自由なお金もあるし、例えば勉強したいと思えば夫のお金も気にせずに自分のやりたいことをやれる。保育園のお母さん方はフルタイム勤務だが、お金のためだけではなく働いているという方がほとんどなのでキラキラしているし、生活のために働くというのものもあるが、働くことで自分を表現していくというか、経済面だけではなく自分自身も豊かになるのではないかなと感じているので、できたら働き続けることをおすすめする。

#### 【林さん】

育児に関する制度が会社の中に位置付いていなくて、法律はあるけれどもどう使うのか、あるいは法律を知らないがために妊娠したら辞めざるを得ないと思っている人もかなりいる。法律を知れば、制度を持たない人達にとって大きな力になる。妊娠してつわりがひどいと休ませなければいけないという法律や、通院休暇を申し出ること勝手に辞めさせてはいけないという不利益取扱いを禁止した法律など。男女雇用機会均等法と労働基準法の中で網羅されているので、育休に入る前の段階で辞めないためにはこれらを知っておき、白川さんのように上司・雇い主と話し合うことが重要。資料はすてっぷにあり情報提供してもらえ。「妊娠したらすてっぷに行こう」と言えるようなセンターになる必要がある。

どうして就業継続がここまで必要なのか。各国の労働力率を示すグラフでは、25歳～29歳の時はたくさんの方が働いていたのが、35歳～39歳で一旦減り、再び働き始めて、65歳の定年で減るといってM字型が日本の特徴。Mの谷間が全国平均よりも深いのが豊中市の実情。ではなぜ日本もM字型の谷間を底上げしようとしているのか。「社会的な立場から」は、働くことによって納税者となり社会保障の担い手にもなるから。働く人口が増えれば税収も上がり社会保障の持続可能性も高まる。女は働かず夫に養われることを前提として作られたこれまでの日本の制度には限界があり、更に税収も下がってきている。それは非正規の労働者が増えていることも一因。納税できない、医療保険にも入れない、年金ももらえない人が増えている。サラリーマンに扶養される妻は保険料を納めなくても年金がもらえるが、夫もいつ失業するかわからない。このM字の底を上げることによって働く人を増やし、税収を上げて社会保障の担い手を増やしていくことで持続可能な社会を作っていくことが可能。社会保障が手厚く経済が安定しているような国、ノルウェーなどは台形型をしている。

「個人の立場から」も自分の持って生まれた身体・能力を発揮することはとても大事。男女とも、人間にとって労働とは「経済的な自立」であり、全ての労働は社会の発展に関与している。世の中の役に立つことは生き甲斐にもなる。逆に人の労働に支えられないで生活が成り立つことは一つもない。

もう一つは、仕事は苦役だけではない。喜びもあるし達成感もある。労働は人を成長

させる力を持っている。労働は人権だと国際条約の中でもきちんと語られ、日本の憲法の中でも位置付けられている。だから一時的であるにせよM字型で奪われることはあつてはならない。かといって現在のように夫婦とも長時間労働では家庭が成り立たず、どちらかが辞めざるを得ない現実もある。だからこそ今「ディーセントワーク」ということが非常に国際的にも語られるようになった。税金が納められて、労働者の権利が確保され、社会的な保護があり、暮らせるに足る賃金がある労働がディーセントな労働であり、こうした人々が社会の対等な構成員となる仕組みが必要だ。働き続けるということは個人にとっても社会にとっても大事なこと。働き続けられないで辞めてしまった人に対して、簡単に辞めてしまったのではなく様々な状況の中で辞めざるを得なかった人に対しての眼差しというものも優しく持ちながら、一緒に生きていけるようにしようねという姿勢を大事にしていていただきたい。企業の都合だけでなく働く人が選べるWLBが大切。精一杯自分の能力を発揮して周囲の理解を深めながら、一つずつ道を拓いていていただきたいし、その支えになる行政機関やこうしたすてっぷという男女共同参画センターも力を注いでいかなければいけないと思う。

※ディーセントワーク：働きがいのある人間らしい仕事

※WLB：ワーク・ライフ・バランス

# 第3章 女性の就労支援に関する今後の課題

女性の労働に関する調査研究事業 監修  
林 誠子（元・内閣府男女共同参画会議議員）

## 1. 6人の調査協力者ヒアリングから見てきたこと

今回調査は、就業継続に成功した女性たちの事例を集め、その要因が何にあったかを探ることです。すてっぷの事業展開・豊中市の政策にどう活かすかというものであった。好事例を多くの女性たちに紹介し就業継続の力としていただくことも目的に含まれた。この調査から見てきたことは

- ① 調査協力者6人のうち5人は、産前・産後休業が制度として勤務する企業にあったため、新たに制度を求めたり法律を知らなくてもその制度をごく自然に利用していたことである。
- ② 1人は、20人未満の小さな企業で制度はなかったが、本人が自ら関係法律を調べ、法律の範囲で産前・産後休業や育児休業を取って就業継続を実現させていた。
- ③ 多くの女性たちのようにせつかくの法律があってもその仕組みを使えないままトラブルになったり退職したりすることはなかった。本人たちも意識していなかった就業継続を支える法的整備が基盤としてあったことを見逃してはいけない。
- ④ その基盤の上に、当事者の就業継続のための努力・自己研鑽や仕事の工夫、家族や同僚の協力の得方の工夫があって、成功を収めている。
- ⑤ 今回は、ヒアリング調査であったことや企業としての制度が整っていたため、休業に関わる経済的支援がどんな法律に基づき、どの程度あるかについて知りたかったという声は聞かれなかったが、制度のない会社で働く多くの女性にとって重要な関心事であることを踏まえなければならない。

## 2. すてっぷの事業、豊中市の課題

- ① 市内の商工会議所等経営者団体等の協力を得つつ、小規模事業所を対象とした就業継続のための法律・制度についての出前講座など啓発活動を繰り返し行う。就業継続の社会的メリット、企業的メリット等持続可能な社会システム(税制・社会保障制度)との関連で「共に生きる」視点を明確にする。
- ② 女性就業支援センターの協力を得る等により、法を活用できる働く女性の法知識講座をシリーズとして開催する。
- ③ すてっぷの人材育成等により、働く女性の就業継続に関わるワン・ストップサービ



スができる体制を整える。

- ④ 女性のロールモデル、企業のロールモデルをホームページ等を通じて広く紹介する。
- ⑤ 女性自身が、働くことの社会的な意味や個人的意味を明確にできるよう、若い世代、経験者世代の学びあう場を設定する。
- ⑥ 産婦人科、子育て支援センター等の協力を得て、妊娠・出産・子育て世代のニーズの把握、すてっぷからの就労支援に関する情報提供を積極的に行い、頼れるすてっぷとして存在価値を高める。
- ⑦ 豊中市内すべての子育て機関の保育の安全・安心・充実を図る。
- ⑧ 乳児の子連れ外出を可能にするよう、駅、公的施設などへの授乳室等の完備。

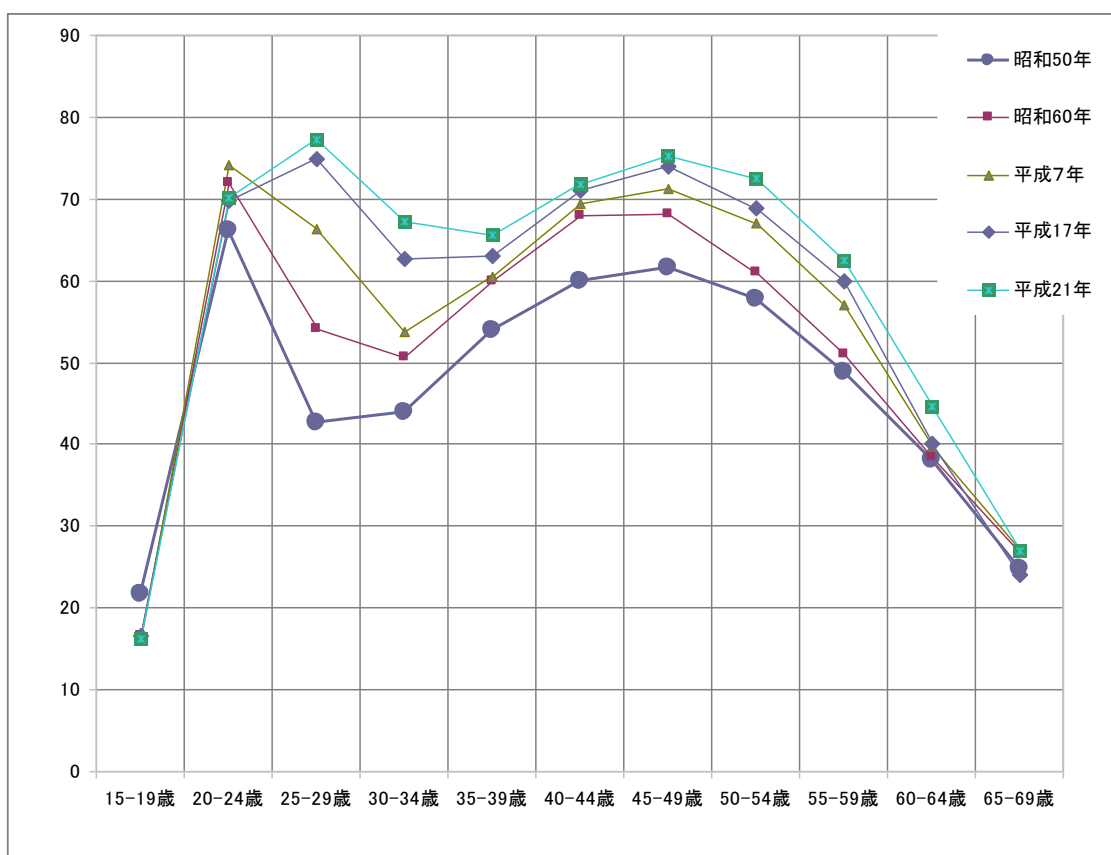
以上は女性就業支援の課題のほんの一部である。しかし、一つずつ確実に積み上げることにより、妊娠や出産で離職を余儀なくされた女性たちの道をじわじわと拓くことができる。豊中市の男女共同参画推進センター「すてっぷ」が、動くセンター・頼れるセンターとして多くの困難を抱える女性たちの期待に応えていくことを期待する。

# 資料 働く女性を取り巻く状況

## 1. 女性の年齢階級別労働力率の推移

女性の子育て期にあたる 20 歳代後半から 40 歳代前半にかけての労働力率が他の年齢階級に比べて大きく落ち込んでグラフの形状がM字になっていることから、学校卒業後一旦働いた女性が、子育ての時期に離職する人が多く、その後再就職していることが分かる。

調査を経るごとにM字の底が上昇し、最も労働力率が低くなる年代が上昇しているのは、育児期にも継続して働く女性の増加と女性の出産年齢の上昇が背景にある。



資料：平成 22 年版男女共同参画白書

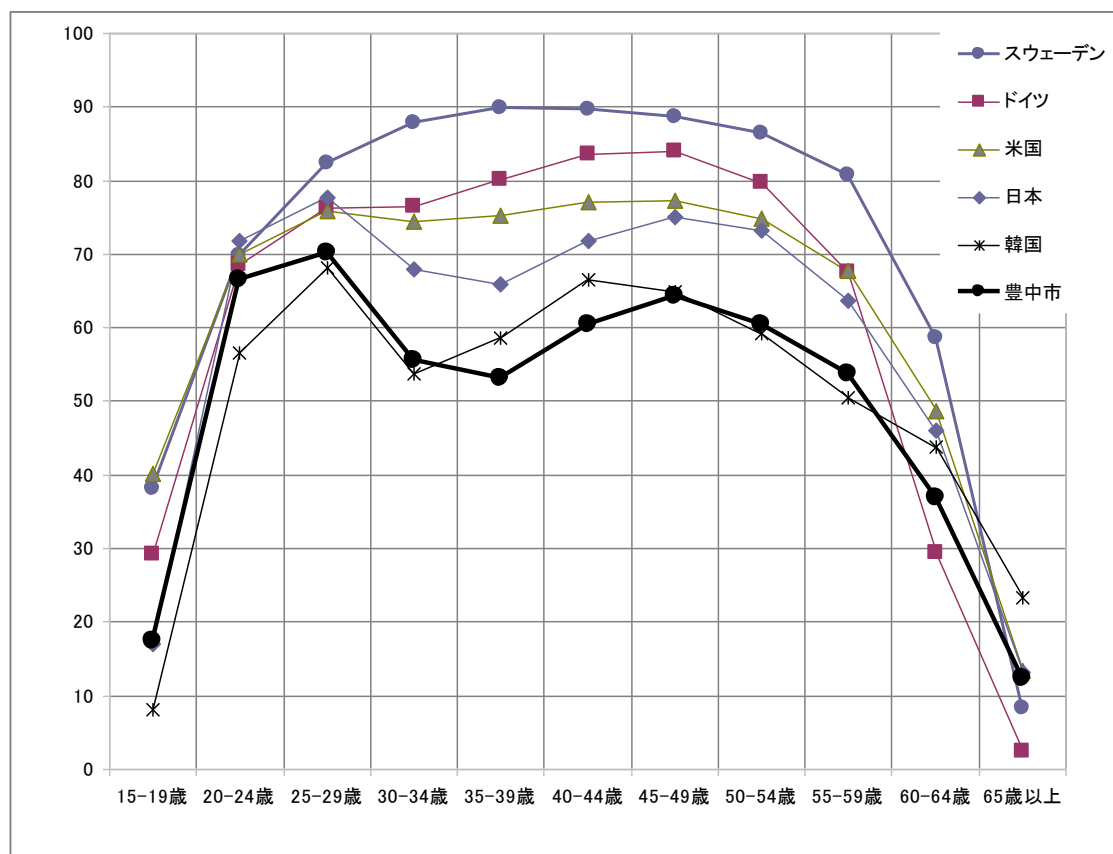
総務省「労働力調査」より作成。

「労働力率」…15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。

## 2. 女性の年齢階級別労働力率（国際比較、豊中市）

他の先進諸国と比べて、韓国や日本はM字の形状が顕著である。このことは、女性が仕事と育児を両立するのが難しい社会状況があるといえる。

本市の状況は、調査時点が異なるとはいえ、全国平均よりも女性の労働力率がどの年齢階級でも低くなっている。



資料：日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 22 年）、その他の国は ILO「LABORSTA」より作成。米国の「15～19 歳」は、16～19 歳。

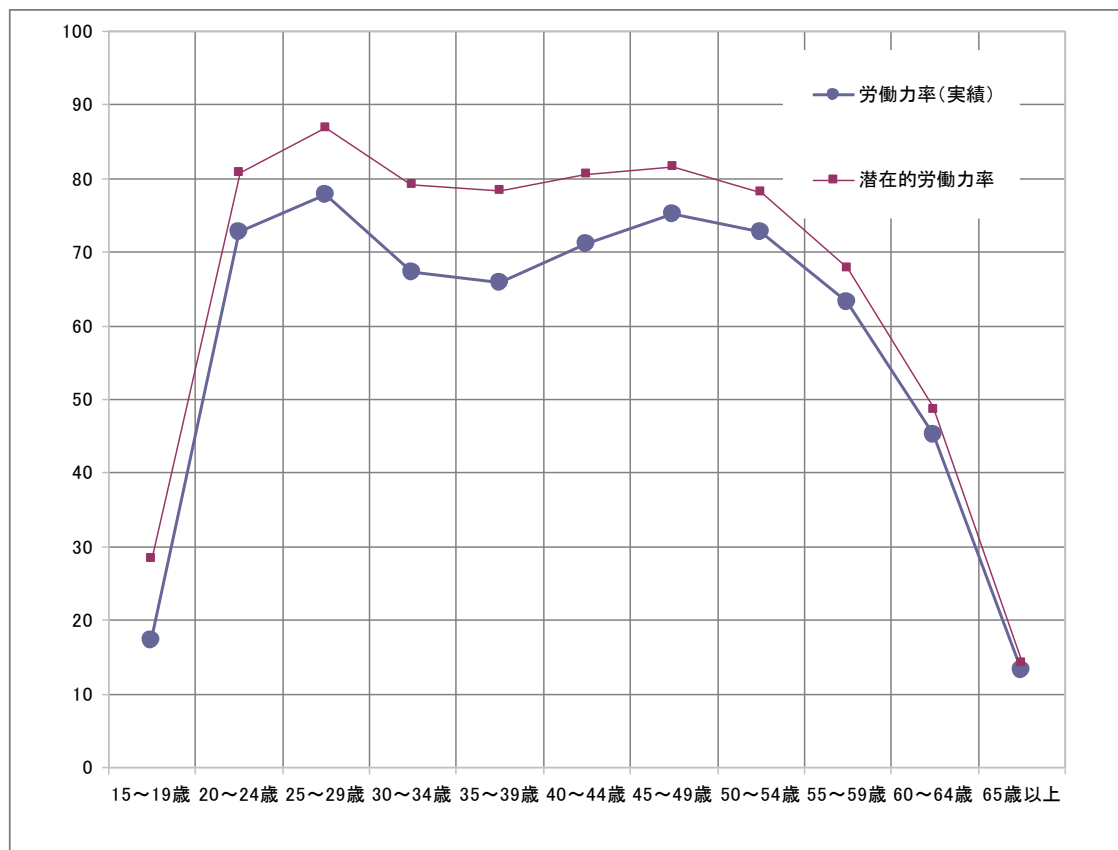
日本は平成 22 年（2010 年）、韓国は平成 19 年（2007 年）、その他の国は平成 20 年（2008 年）時点の数値。

豊中市は、平成 17 年（2005 年）国勢調査の数値。

### 3. 女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率

就業者でもなく失業者でもない、女性の非労働力人口の中にも将来的に就業を希望する人が一定割合で含まれる。実際の労働力率に非労働力人口中の就業希望者を加えた割合を潜在的労働力率とみなしている。

女性の実際の労働力率がM字カーブを描くのに対して、潜在的労働力率は台形に近い形になっている。このことは、環境が整えば育児中でも仕事をしたいと考える女性が多いことを示している。



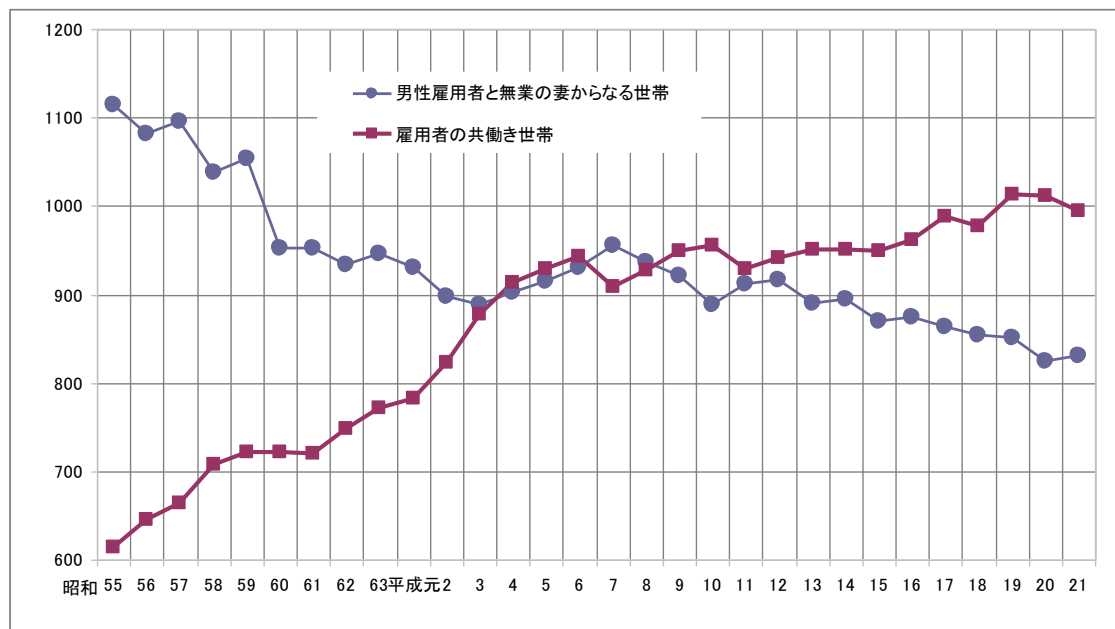
資料：総務省統計局「労働力調査」詳細集計（平成 21 年）

潜在的労働力率＝実際の労働力率＋非労働力人口中の就業希望者率。

## 4. 共働き等世帯数の推移

雇用者の共働き世帯数は年々増加しており、平成4年には男性雇用者と専業主婦の世帯数を上回った。

専業主婦世帯数が減少する一方、共働き世帯数は増加して、その差が年々拡大している。



資料：平成22年版男女共同参画白書

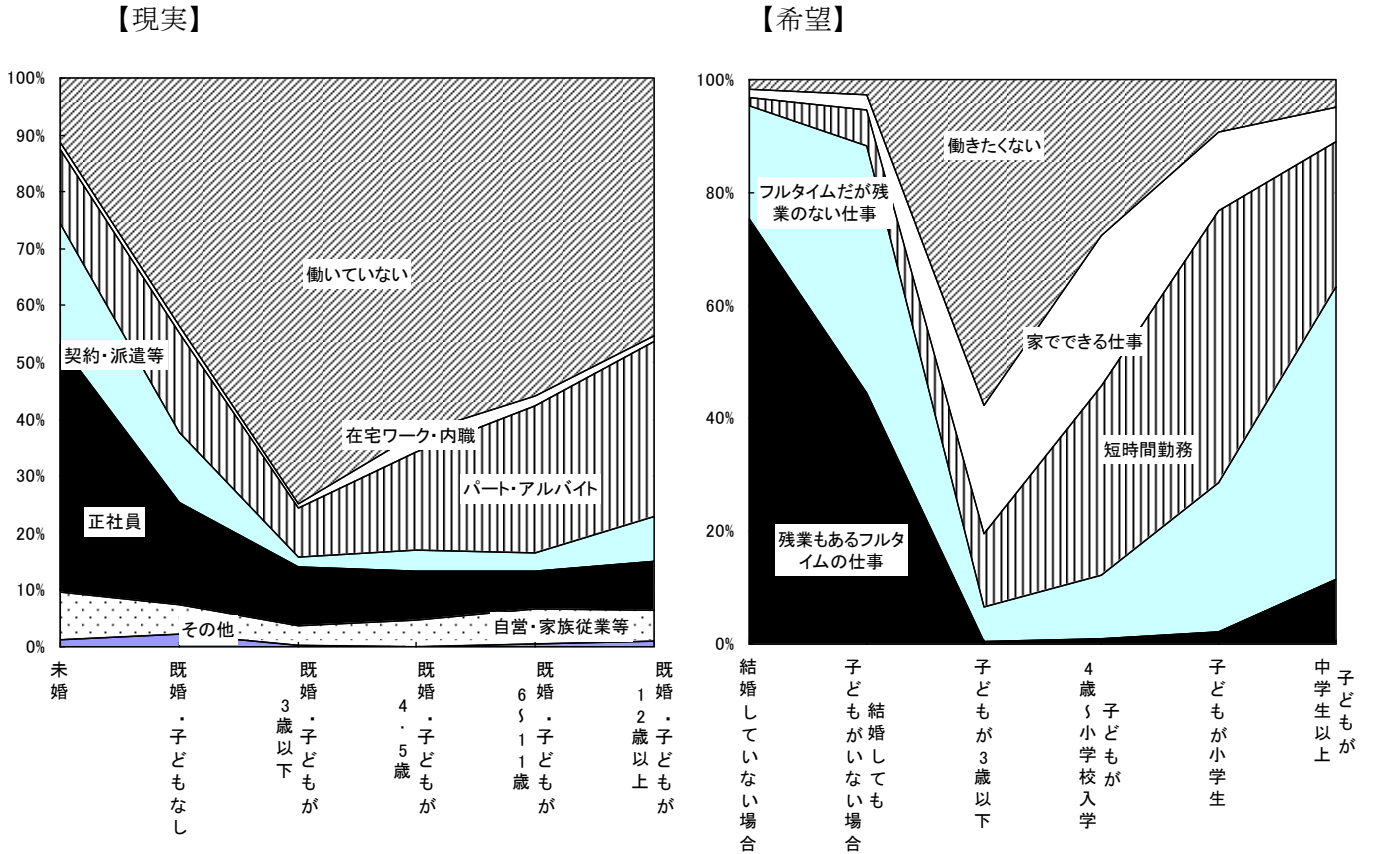
昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」（年平均）より作成。

「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。

「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

## 5. 女性のライフステージに応じた働き方の現実と希望

女性のライフステージごとの働き方について現実と希望を比べると、現実にくらべて希望では、何らかのかたちで働きたいと思う人が多くなっている。



資料：平成 22 年版男女共同参画白書

内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」（平成 19 年）より作成。

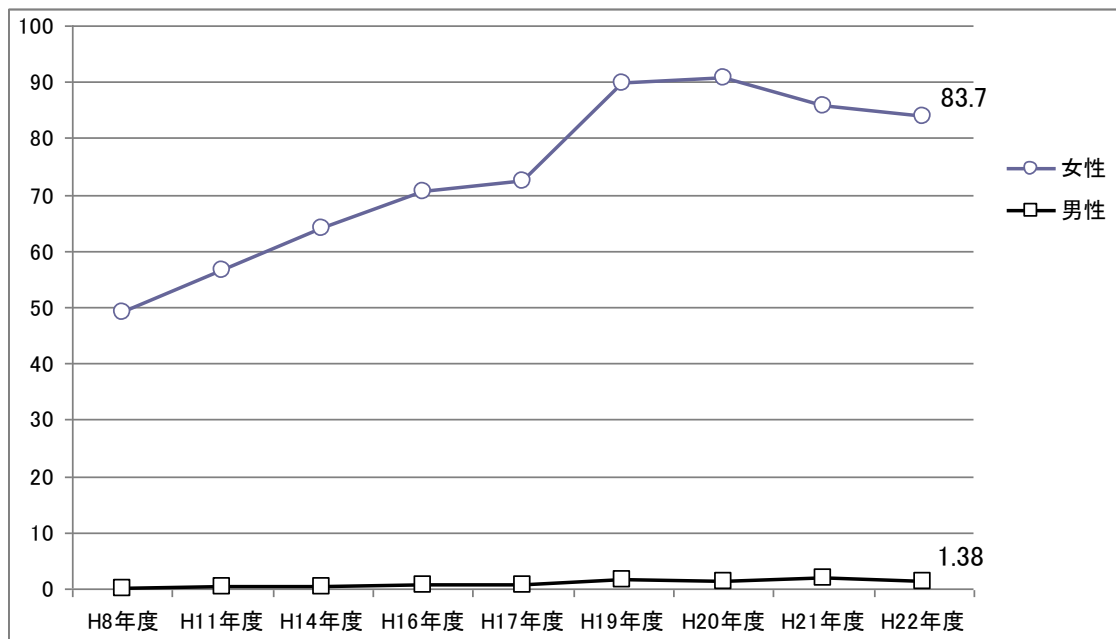
「自営・家族従業等」には、「自ら起業・自営業」, 「自営の家族従業者」を含み, 「契約・派遣等」には, 「有期契約社員, 委託職員」, 「派遣社員」を含む。

調査対象は, 30~40 歳代の女性である。

## 6. 育児休業取得率の推移

育児休業取得率の推移をみると、女性は8割を超えているが、男性の取得率はわずか1.38%と極めて低い。

女性が仕事と育児を両立して働き続けるためには、父親の育児参加が欠かせないが、現実には育児休業を取る男性はほとんどいない状態である。



資料：平成 22 年度雇用均等基本調査

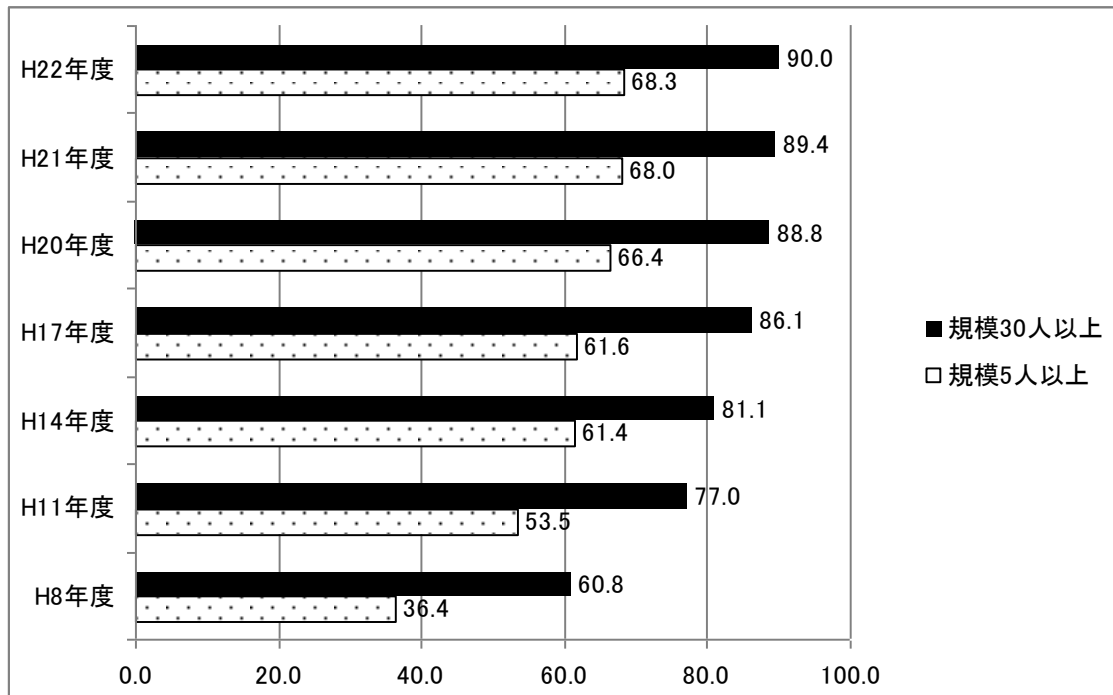
平成 17.4.1 改正育児・介護休業法 施行

平成 22.6.30 改正 施行（一部規定は、中小企業について H24.7.1 から施行）

## 7. 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

事業所における育児休業の規定の有無については、規定のある事業所は増加しているものの、規模30人以上では9割の事業所に規定があるのに対して、規模5人以上では7割以下となる。

規模の小さい事業所では、育児休業制度を利用して働き続けることが十分に保障されているとは言い難い状況である。



資料：平成22年度雇用均等基本調査



## 女性の労働に関する調査研究事業報告書

発行 平成24年（2012年）3月27日

財団法人とよなか男女共同参画推進財団

〒560-0026 大阪府豊中市玉井町 1-1-1-501

電話：06-6844-9735 FAX：06-6844-9706

調査委託 株式会社オフィス・オルタナティブ 平岡直子

監修 林 誠子（元・内閣府男女共同参画会議議員）