

Title	女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究
Sub Title	Study of social system to improve quality and stabilize work satisfaction for woman worker
Author	馬場, まゆ子(Baba, Mayuko) 佐々木, 正一(Sasaki, Shoichi)
Publisher	慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
Publication year	2012
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2012年度システムデザイン・マネジメント学 第111号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40002001-00002012-0048

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

修士論文

2012 年度

女性の労働の質的向上と安定を
はかる社会システムの研究

馬場 まゆ子
(学籍番号 : 81133458)

指導教員 教授 佐々木 正一

2013 年 3 月

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
システムデザイン・マネジメント専攻

論 文 要 旨

学籍番号	81133458	氏名	馬場まゆ子
論文題目： 女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究			
内容の要旨) 1990年代以降の日本の雇用・労働環境の変化の中で、女性の労働環境も大きく変貌してきた。1986年の男女雇用機会均等法施行を皮切りに、1992年には育児休業法が施行され、女性の社会進出を後押しする法律や施策が次々と打ち出されている。 このように、法律や施策など、様々なところで女性を活用しようという動きがおこっているにもかかわらず、現状の日本の雇用環境を概観してみると、女性が社会で活躍できる場所はとても少ないのではと私は感じている。 「国立社会保障人口問題研究所」のデータによると、第1子出産後に無職になっている女性は7割～8割と女性の就業継続が進んでいない現状がある。現在、国や行政が、法律や制度などでいろいろな女性活用の取り組みがなされても、いまだに女性が社会で活躍することが阻害されているのは、職場や地域・家庭などにおいて、女性が社会で活動していくことに対して、いろいろな女性特有の阻害要因があると考えられるが、それを乗り越えて、充実したキャリアをつみながら働いていくためにはどのようにすればいいかを掘り下げていき、女性が働きやすいシステムを設計することを本研究はめざしている。 本調査は、女性の働くことに対するニーズと、企業・行政の女性に対するニーズを抽出する。そして、抽出された働く女性と企業のニーズをうまく結びつけて、法整備で解決できない女性の現在のさまざまな問題を解決する方向性を見いだすという手法を用いる。 女性の活用を進めることは日本の競争力の強化にも大変重要であると考え。さまざまな制度の整備にもかかわらず、なかなか女性の就業継続が進まない背景には女性と企業のニーズ、およびそれを支援する行政の取り組みがミスマッチしていることが原因と推測される。本研究では、これらのミスマッチを明らかにし、それを解決するシステムを考案することを目的としている。			
キーワード (5語) 女性労働者 企業 労働環境 女性のニーズ 企業のニーズ			

SUMMARY OF MASTER'S DISSERTATION

Student Identification Number	81133458	Name	Mayuko Baba
<p>Title</p> <p style="text-align: center;">Study of Social System to Improve Quality and Stabilize Work Satisfaction for Woman Worker</p>			
<p>Abstract</p> <p>After 1990, during the changes of employment and work environment in Japan, work environment of woman worker also has significantly changed. First, the Law for Equal Employment Opportunity of Men and Women has become effective in 1986, and then the Law for Childcare Leave has also been in effect. Like as these, now a day, laws and measures to support encouraging women worker to work outside have come out continuously.</p> <p>Although the actions taken in various area like above, I feel that there are only a few area where women worker can work and participate actively, when we overview the environment of worker in Japan.</p> <p>According to the report of National Institute of Population and Social Security Research, 70% or 80% of woman worker who leave her company after having her first child, faces difficulty to keep working continuously. Although there are many laws for woman worker, there are many reasons in office, community, or family why woman worker has been blocked to work outside actively. Especially specific reasons to woman worker are the big issue, and in this study, I aim to design the social system for comfortable situation of woman worker.</p> <p>In this study, I take the method in which first we find the need of woman worker for working and needs of company / government for women, then second we try to match the needs of company / government and woman worker, and finally we're trying to find the way to solve the issues which has not been able to solved by law.</p> <p>The purpose of this study is to create the solution based on the viewpoint of resolving the mismatches between woman worker and company / government.</p>			
<p>Key word(5 words)</p> <p>Woman Worker, Companies, work environment, Women Needs, Companies Needs</p>			

目次

1. はじめに	12
2. 女性の労働の背景と現状	14
2.1. 女性労働の現状	14
2.1.1. 1990年代から2000年代の女性労働の変化.....	14
2.1.2. 女性のキャリアの現状.....	16
2.1.3. 女性特有の働きにくさ現状.....	23
2.2. 男女雇用機会均等法と女性の労働	26
2.2.1. 女性に関わる施策の推進	26
2.2.2. 1990年代から2000年代の法規制変化が女性労働に与えた影響	28
2.3. 欧米諸国における女性の両立支援への取り組み	31
2.3.1. 各国の女性の年齢階級別労働力率.....	31
2.3.2. 仕事と育児の両立の観点からのパートタイム労働.....	33
2.3.3. 各国の育児休暇制度の現状.....	36
2.4. 日本の企業の取り組み	40
3. 研究の目的	43
4. 研究の内容と手法	44
5. ニーズ調査（女性、企業、行政）	45
5.1. 事前調査	45
5.2. 女性労働者のニーズ調査	53
5.2.1. 女性労働者へのプレインタビュー調査.....	53
5.2.2. 女性労働者への本調査.....	59
5.2.3. 女性労働者へのインタビュー結果.....	71
5.2.4. 女性労働社へのインタビュー調査結果の考察.....	116
5.3. 企業の女性に対するニーズ調査	123
5.3.1. 各社インタビューの概要	123
5.3.2. インタビュー計画	125
5.3.3. 企業へのインタビュー調査結果	130
5.3.4. 企業へのインタビュー調査結果の考察.....	172
5.4. 行政の女性に対するニーズ調査	176
5.4.1. 行政インタビューの概要	176

5.4.2.	インタビュー計画	177
5.4.3.	行政へのインタビュー調査結果	180
5.4.4.	行政へのインタビュー調査結果の考察	189
6.	システム提案	193
6.1.	抽出した課題とニーズ	193
6.2.	システム検討	194
6.2.1.	『システム検討ワークショップ』(ステップ.2)の詳細	194
6.2.2.	『システム案検討会』(ステップ.3)の詳細	197
6.3.	提案するシステム	204
6.4.	企業間で相互利用する女性データベースシステム	205
6.4.1.	システムの概略	205
6.4.2.	システムの特徴	206
6.4.3.	システムが解決する課題	207
6.4.4.	システムの機能	208
6.4.5.	システム利用の流れ	210
6.5.	結婚した夫婦のアプリシステム	212
6.5.1.	システムの概略	212
6.5.2.	システムの特徴	214
6.5.3.	システムが解決する課題	214
6.5.4.	システムの機能	215
6.5.5.	システム利用の流れ	216
6.6.	フラットな環境を創造するシステム	217
6.6.1.	システムの概略	217
6.6.2.	システムの特徴	218
6.6.3.	システムが解決する課題	218
6.6.4.	システムの機能	219
6.6.5.	システム利用の流れ	219
6.7.	意識共有システム	219
6.7.1.	システムの概略	219
6.7.2.	システムの特徴	221
6.7.3.	システムが解決する課題	221
6.7.4.	システムの機能	222

6.7.5.	システム利用の流れ	222
6.8.	システム提案の考察	222
7.	検証評価	229
7.1.	検証方法	229
7.2.	企業の人事担当者への検証依頼の回答状況	230
7.3.	提案した4つのシステムに対する評価	231
7.4.	「企業間で相互利用する女性データベースシステム」の検証評価 ..	234
7.4.1.	有効性の検証	234
7.4.2.	機能に関する評価	235
7.4.3.	「企業間で相互利用する女性データベースシステム」検証評価に対する考 察	237
7.5.	「結婚した夫婦のアプリシステム」の検証	238
7.5.1.	有効性の検証	238
7.5.2.	機能に関する評価	239
7.5.3.	「結婚した夫婦のアプリシステム」検証評価に対する考察	241
7.6.	「フラットな環境を創造するシステム」の検証	242
7.6.1.	有効性の検証	242
7.6.2.	機能に関する評価	243
7.6.3.	「フラットな環境を創造するシステム」検証評価に対する考察	244
7.7.	「意識共有システム」の検証	245
7.7.1.	有効性の検証	245
7.7.2.	機能に関する評価	246
7.7.3.	「意識共有システム」検証評価に対する考察	247
7.8.	全てのシステムに対する評価(検証アンケートより)とフィードバック 248	
7.9.	検証評価の考察	249
8.	本研究のまとめと考察	251
9.	今後の展望	252
	参考文献	254
	謝辞	258
	付属資料	259

図一覧(List of Figure)

図 1 女性の初職の卒業年による変化.....	14
図 2 女性の初職の世代による変化.....	15
図 3 女性の年齢階級別労働力率（国際比較）	17
図 4 OECD 諸国の女性(25～54 歳)の就業	18
図 5 女性の学歴別労働力率の国際比較（25～64 歳）	19
図 6 雇用社に占める非正規労働者の割合.....	20
図 7 未婚女性の理想・予定のライフコース	21
図 8 各国の管理職に占める女性の割合	23
図 9 子供の出生年別、第一出産前後の妻の就業経歴の構成.....	24
図 10 各国年齢階級別女性労働力率	32
図 11 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準（女性）	33
図 12 研究の進め方の V モデル（筆者作成）	44
図 13 原因分析ツリー（筆者作成）	50
図 14 原因仮説（筆者作成）	51
図 15 研究の STEP（筆者作成）	51
図 16 研究のグランドデザイン（筆者作成）	52
図 17 女性グループインタビュー本調査分析（原因分析ツリーによる分析）	72
図 18 女性インタビュー結果 質問 1 円グラフ	75
図 19 女性インタビュー結果 質問 1 棒グラフ	76
図 20 女性インタビュー結果 質問 2	80
図 21 女性インタビュー結果 質問 4	89
図 22 女性インタビュー結果 質問 5	93
図 23 女性インタビュー結果 質問 6	95
図 24 女性インタビュー結果 質問 7	98
図 25 女性インタビュー結果 質問 8	102
図 26 女性インタビュー結果 質問 9	104
図 27 女性インタビュー結果 質問 10.....	107
図 28 女性インタビュー結果 質問 11.....	110
図 29 女性インタビュー結果 質問 12.....	113
図 30 女性グループインタビューで明らかになった Key Point.....	122
図 31 ワークショップで出てきたアイデア	196

図 32 システム案 投票結果（「システム案検討会」）	201
図 33 データベースシステムの概略図.....	206
図 34 モジュール間のインタフェース.....	210
図 35 結婚した夫婦のアプリシステムの概略図.....	213
図 36 フラットな環境を創造するシステムの概略図	218
図 37 意識共有システムの概略図	221
図 38 4つの提案システムの評価.....	232

表一覧(List of Table)

表 1	総合職にしめる女性割合	16
表 2	夫が家事・育児に費やす時間（1日当たり）	25
表 3	パートタイム労働等に関する制度各国比較	34
表 4	育児休業制度等各国比較	36
表 5	育児休業の取得状況	38
表 6	女性のグループインタビュー プレ調査概要	53
表 7	女性のグループインタビュー プレ調査参加者プロフィール	54
表 8	女性グループインタビュー プレ調査結果	54
表 9	女性グループインタビュー 本調査実施日時・場所	59
表 10	女性グループインタビュー サンプリング方法・インタビュー手法	59
表 11	女性グループインタビュー 参加者概要	61
表 12	女性グループインタビュー希望参加者プロフィール条件	62
表 13	女性グループインタビュー参加者プロフィール	64
表 14	女性インタビュー結果 質問1 共通意見	75
表 15	女性インタビュー結果 質問1 少数意見	76
表 16	女性インタビュー結果 質問2 共通意見	79
表 17	女性インタビュー結果 質問2 少数意見	81
表 18	女性インタビュー結果 質問3 共通意見	85
表 19	女性インタビュー結果 質問3 少数意見	86
表 20	女性インタビュー結果 質問4 共通意見	88
表 21	女性インタビュー結果 質問4 少数意見	89
表 22	女性インタビュー結果 質問5 共通意見	92
表 23	女性インタビュー結果 質問5 少数意見	93
表 24	女性インタビュー結果 質問6 共通意見	94
表 25	女性インタビュー結果 質問6 少数意見	95
表 26	女性インタビュー結果 質問7 共通意見	98
表 27	女性インタビュー結果 質問7 少数意見	99
表 28	女性インタビュー結果 質問8 共通意見	101
表 29	女性インタビュー結果 質問8 少数意見	102
表 30	女性インタビュー結果 質問10 共通意見	106
表 31	女性インタビュー結果 質問10 少数意見	108

表 32	女性インタビュー結果 質問 12 共通意見.....	112
表 33	企業インタビュー 実施日時・場所.....	123
表 34	専門機関インタビュー 実施日時・場所.....	124
表 35	企業インタビュー サンプルング方法・インタビュー手法.....	124
表 36	インタビュー企業概要	126
表 37	インタビュー専門機関概要	127
表 38	行政インタビュー 実施日時・場所.....	176
表 39	行政インタビュー サンプルング方法・手法	177
表 40	インタビュー先 行政機関概要.....	178
表 41	本研究で分かった主な課題とニーズ一覧	193
表 42	ワークショップの概要	194
表 43	システム案検討会 参加者属性.....	197
表 44	本研究において提案するシステム	204
表 45	企業間で相互利用する女性データベースシステムが提供するメリット.....	205
表 46	企業間で相互利用する女性データベースシステムの機能	208
表 47	結婚した夫婦のアプリシステムが提供するメリット.....	212
表 48	結婚した夫婦のアプリシステムの機能	215
表 49	フラットな環境を創造するシステムが提供するメリット	217
表 50	意識共有システムが提供するメリット	220
表 51	検証評価アンケート項目	230
表 52	検証評価アンケートに対する回答状況	230
表 53	4つのシステム案に対する評価表	231
表 54	「企業間で相互利用する女性データベースシステム」の有効性検証	234
表 55	「結婚した夫婦のシステム」の有効性検証.....	239
表 56	「フラットな環境を創造するシステム」の有効性検証.....	242
表 57	「意識共有のシステム」の有効性検証	245

1. はじめに

1990年代以降、日本の雇用・労働環境の変化の中で、女性の労働環境も大きく変貌してきました。1986年の男女雇用機会均等法施行を皮切りに、1992年には育児休業法が施行され、女性の社会進出を後押しする法律や施策が次々と打ち出されている。

一方、現在、我が国では、長引く不況の中で、持続的成長を回復するという課題に直面しており、少子高齢化の進展と人口減少社会の到来に伴う労働力人口の減少の中で、労働市場における女性の需要は高まっている。これに対し、政府は、労働人口減少の影響を最小限にし、日本経済の活力を維持・向上させるため、活かしきれていない女性の労働力に着目し、女性の活躍を推し進めようとしている。例えば、政府は、2020年までに指導的地位（管理職）に占める女性の割合を3割にするという目標を掲げたり、また、女性の活躍と経済活性化を目指すために積極的に企業に行動をおこなう「働く『なでしこ』大作戦」を開始したり、さまざまところで女性の社会での活躍支援の動きが高まっている。

しかし、このように、法律や施策など、様々なところで女性を活用しようという動きがおこっているにもかかわらず、現状の日本の雇用環境を概観してみると、女性が社会で活躍できる場所はとても少ないのではと私は感じている。

私は、以前、短い期間だが企業で働いていた時、女性労働者があきらめの意識をもって働いていることが多いことに気づいた。つまり、働きたい、社会で活躍したいという意識が心の中にあっても、昔からの女性の立ち位置というものが現在も企業の中では根強く残っていて、職場で働き続けたいと思っても、結婚や出産といったライフイベントに直面したら、やめざるをえないという気持ちをもって働いている人が多かった。また、働き続けられたとしても、男性と同じようには活用してもらえないということ意識して働いている女性が様々な所で見られた。どんなに男性とおなじように働いても、固定化された性別役割分業意識によって、女性は男性のように戦力としてみなされていないということを感じて働いているようだった。

この他にも、一度仕事を辞めたとしたら、今までのスキルは全く無視され、活躍する場所はほとんどなく、それまでのキャリアを積み上げて働き続けたいと思っても、現在の日本の雇用環境ではあきらめざるをえないと、あきらめの意識が多くのところで見られる。

そういった女性の問題について、国は、様々な法律や施策で対処しようとしているが、女性が社会での役割や場所を得たり、仕事と家庭の両立が難しかったりする現状があると

考える。様々な法律や施策が整備されてきたにもかかわらず、こういった女性の問題がいつこうに解決されず、女性の就業継続が進まない背景には、女性と企業のニーズ、およびそれを支援する行政の取り組みにミスマッチがあると推測される。そこで私は、これらのミスマッチを明らかにし、それを解決するシステムを考案することが、女性が社会でいきいきと働き続ける一助になると考え、この研究をおこなうことを決めた。

そこで本研究においては、まず実際に仕事と家庭の両立という課題に直面する年齢層の女性たちにグループインタビューを行う事で、就業継続の障壁となっているのは何かを考察した。グループインタビューという手法を用いたのは、現在、一般的に認識されている女性の問題ではなく、女性の問題の深い部分を解明することが解決の要因になると考え、グループインタビューという定性的な手法を採用した。続いて、企業や行政にもインタビューを行うことで、政策をつくって実行する側の人達が女性に求めるものを明らかにし、女性のニーズとのミスマッチを探った。

最後に女性と企業・行政のニーズをうまく結びつけて、両者が Win-Win になるようなシステムを考案した。このような方法で考案した本研究のシステムは、家庭と仕事の両立に悩み、社会と関わり続けたいという女性の希望をかなえる一助になると私は考える。

2. 女性の労働の背景と現状

2.1. 女性労働の現状

2.1.1.1990年代から2000年代の女性労働の変化

① 初職が非正規である者の拡大

1990年代後半以降、学校卒業後に最初に就く仕事が非正規である若者が増大してきた。その結果、とくに若年層は、労働密度が高い働き方となる正社員である者と、より自由度が高いが不安定な身分の非正規社員で或者に二極化しつつある。この傾向は、特に女性で顕著である。

1990年代前半までは、学卒者が初めて就く仕事の8割は「正社員」であった。(図1)ところが、1998年の山一証券倒産に始まる金融経済危機と新卒雇用の大幅な縮小の結果、初職で正社員に就く女性の割合は1995～99年に65.4%、2000～05年では55.2%と減少した。また、年齢別にみると、(図2)、2005年に30歳未満の世代(1976年以降生まれ)から初職が正規である割合が減少しており、20歳代前半では51.9%に縮小している。

20歳代は、パート・アルバイトが大幅に増えたほか、20～24歳では無職・家事の者も1割近くまで増えた。高卒層が中心である20歳以下の学生でない女性にいたっては、初めて就いた職が「正規の職員」と回答した者は36.8%にとどまっている。

かつて「パート」は、有配偶女性が家事の傍らに就く働き方であった。しかし今日では、望むと望まざるとにかかわらず、「パート」や「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員」になる新卒者が増え、また仕事にしばらく就けない者も増えている。

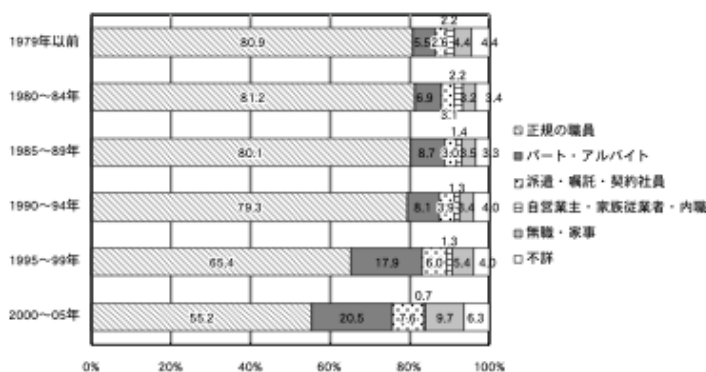


図 1 女性の初職の卒業年による変化

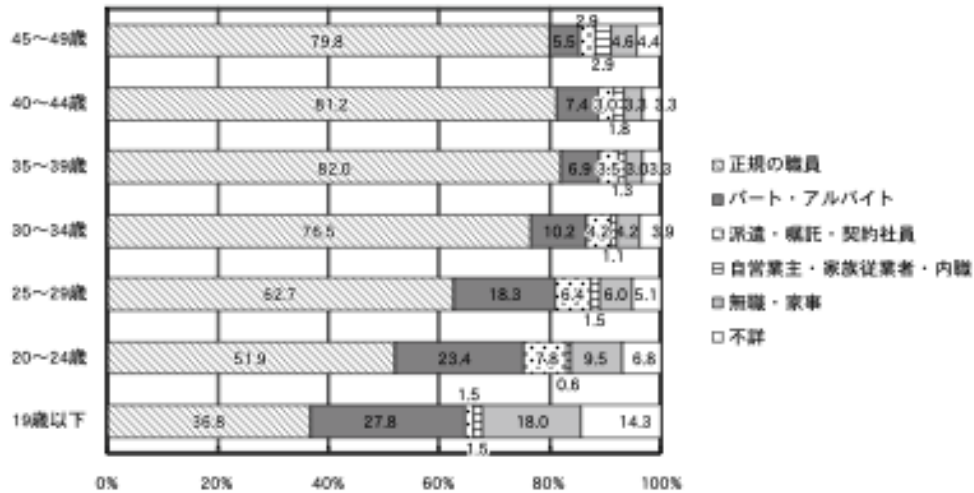


図 2 女性の初職の世代による変化

注) 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(2005)」より集計。
 学生を除く場合。図2は在学中の者を除いて集計。
 出所) 守泉(2008)

② コース別雇用管理

非正規就業の者が増える一方で、正社員の働き方はどう変わったかを説明する。

若手正社員の採用が絞られる中、同じ年齢層でも雇用形態が異なり賃金が低い非正規社員が職場の中に増えてきた。それにつれて、若手正社員は責任や仕事量が増大して、全般に労働密度が上がる傾向がある。

また、同じ正社員といっても、採用される雇用区分の男女差は今日でも歴然と残っている。平成18年『女性雇用管理調査』(厚生労働省)によれば、コース別雇用管理制度の導入企業割合は、5000人以上規模企業で55.6%、1000-4999人規模で43.6%、300-999人規模で30.3%である。平成15年調査まではやや低下傾向にあったが、その後すべての企業規模で反転上昇、企業規模が大きければ、約半数の企業がいわゆる総合職、一般職といったコース別雇用管理制度を持つ。そして、総合職(全国転勤あり)に男性のみを採用の企業が44.1%、一般職に女性のみ採用の企業が64%を占める。

たとえ「男女とも採用」だとしても、総合職の女性採用割合は低い。表1は、都道府県労働局雇用均等室が把握した「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」から見た総合職に占める女性割合である。全国調査とはいえ調査企業数は100から200社程度だが、コース別雇用管理を導入している企業において、総合職に女性をどのくらい採用しているのか知ることができる調査として貴重である。

表 1 総合職にしめる女性割合

	新規採用総合職にしめる女性割合		総合職に占める女性割合
	年次	割合	
平成13年10月発表(215社)	平成10年	7.9%	2.2%
	平成12年	10.8%	
平成16年7月発表(215社)	平成14年	9.0%	3.0%
	平成15年	11.4%	
	平成16年	12.0%	
平成17年8月発表(180社)	平成15年	12.1%	5.1%
	平成16年	11.5%	
	平成17年	12.0%	
平成20年12月発表(123社)	平成18年	16.6%	6.0%
	平成19年	12.4%	
	平成20年	16.9%	

出所) 厚生労働省『コース別雇用管理制度の実施・指導等状況』

平成13年10月発表の調査結果(平成12年10月現在のデータ)によれば、コース別雇用管理制度導入企業215社のうち、総合職女性の割合は、対象企業全体で2.2%に過ぎない。平成20年の調査では、総合職に占める女性の割合は6.0%へと高まったが、依然として低いことに変わりはない。また、新規の総合職採用に占める女性の割合は以前1割台である。さらに、表1には示していないが、「コース転換制度あり」の企業は9割近いものの、平成20年調査で過去3年に一般職から総合職へ転換実績がゼロの企業が4割を占めていた。

つまり事実上、多くの女性が総合職から、また総合職への転換から閉め出されている雇用慣行のあることがこの調査からわかる。

2.1.2.女性のキャリアの現状

女性の労働は、雇用システムや労働市場の変化のもとで、どのように変化したのだろうか。日本の女性は、他の先進諸国と比べて、次にあげるような特徴がある。

① M字カーブ

女性の労働力が期待されるなか、日本の女性の働き方には独特のパターンがあることがわかる。図3で示しているのは女性の労働力率であり、これは15歳以上人口に占める労働力人口の割合を示したものであるが、年齢別階級にすると日本は就学後、20代半ばで一度ピークを迎えその後労働力は低下する。これはこの時期に結婚や出産などを契機に労働市場から退出するとみられる傾向で、その後子育てが落ち着くなどし、最就労することで、再び労働力は上昇するのである。女性の労働力率がM字カーブを描くのは、家事・育児の

責任を担う以上あたりまえとの見方もあるだろうが、先進国の中で M 字型カーブが明瞭な形で残っているのは日本と韓国ぐらいである。かつて M 字型カーブは先進国に共通にみられていたが、多くの国で 80 年代から 90 年代にかけて M 字の谷は消失している。

厚生労働省と総務省によると、2010 年の女性の労働力率は前年度より比べ M 字の底は浅くなった。35～39 歳の労働力率は 10 年で 66.2%。09 年比 0.7 ポイント増え、過去最高を更新した。これらの要因として未婚の女性が増えていることや、雇用形態の多様化などが考えられる。しかし、経済協力開発機構(OECD)30ヶ国のなかで、25～54 歳女性の労働力率は 09 年の調査で 22 位と下位にとどまっているなど、海外の中ではまだまだ女性の労働力率が低いことがうかがえる(図 4)。¹

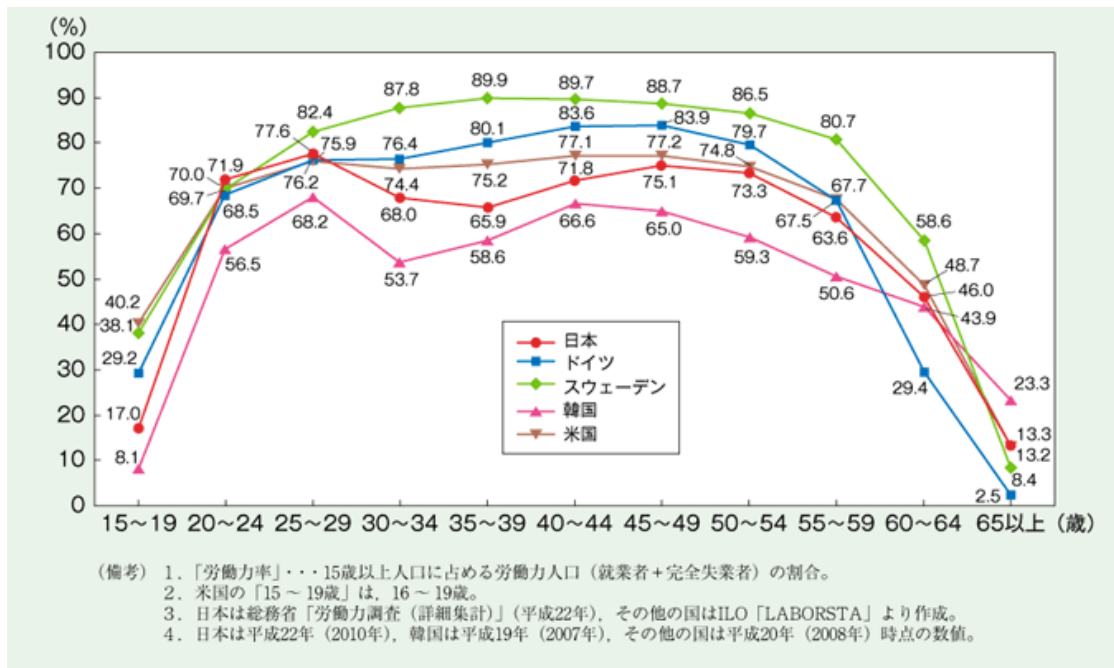
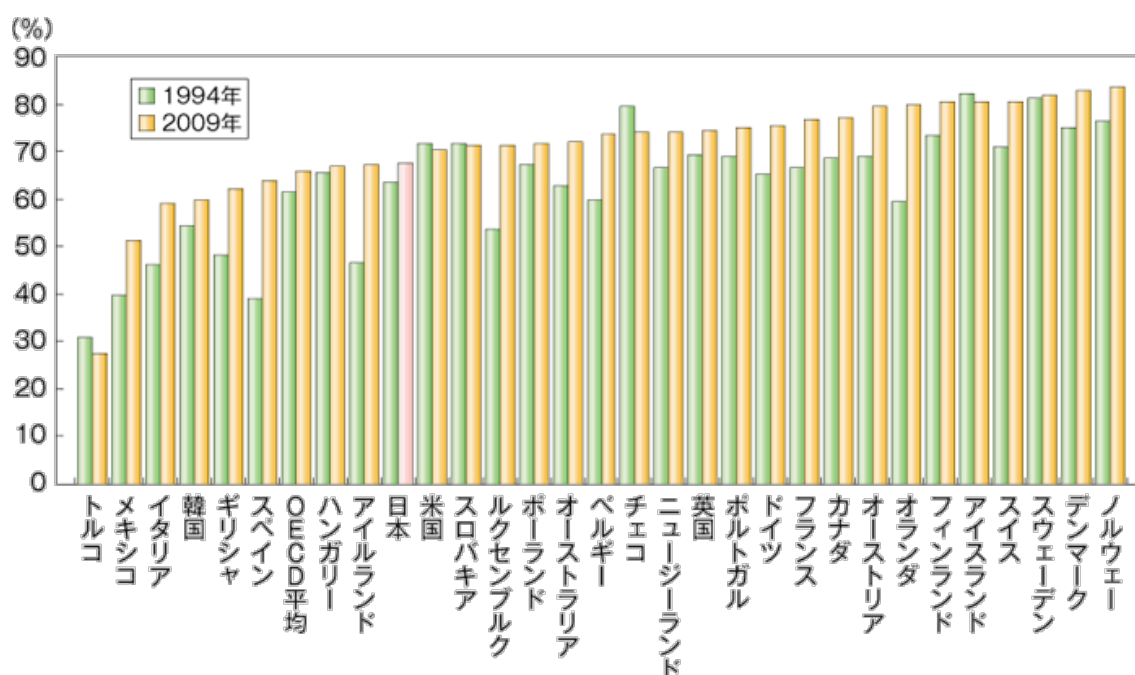


図 3 女性の年齢階級別労働力率（国際比較）

出所) 平成 23 年度男女共同参画白書

¹ 日本経済新聞朝刊 2011/7/13 p15



(備考) 1. OECD "Employment Outlook 2010" より作成。
 2. 就業率は「就業者数/人口」で計算。

図 4 OECD 諸国の女性(25~54 歳)の就業

出所) 日本経済新聞朝刊 2011/7/13 p15

② 労働力率における学歴効果

女性の学校教育年数が長いほど労働力率も高いのが一般的な傾向であるが、日本では、教育期間が女性の労働力率に影響を及ぼさない。あるいは負の効果をもつと指摘されてきた(ヒル, M.A. 1982)。日本の女性の学歴別にみた労働力率は、他の国に比べて学歴差が小さく、大学、大学院卒の女性の労働力率が低いことが図 5 からよみとれる。

日本の大卒女性の就業経歴は、同一企業に長期継続する者と、離職して再び就業することのない者との二極分化している。高学歴女性の労働力率が他の学歴と差がないのは、高学歴女性の中には継続就業する女性が多い一方で、最就業型の女性が他の学歴に比べて少なく、それらが相殺し合っているためである。(樋口美雄 1991)

学歴別に年齢階級別労働力率をみると、短大卒以上の学歴では、30代で落ち込んだ後の第2の山は低い。しかし、高学歴無業者の中で最就業を希望する者は多く、有業率が落ち込む30代においても、就業希望者を有業者に加えると8割を超え、就業ニーズが潜在化している(武石恵美子 2001)。再就業希望者の労働市場における労働力需給の大きなミスマッチの存在は、わが国の長期継続雇用を前提とした労働市場と関連性が深いと考えられる。

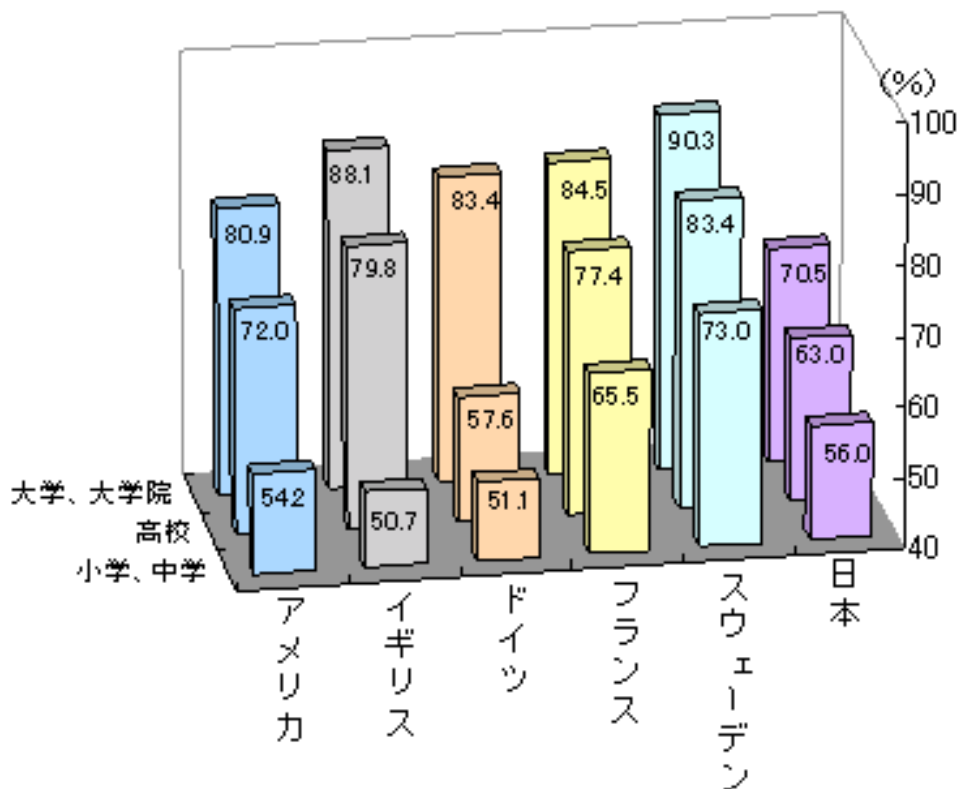


図 5 女性の学歴別労働力率の国際比較（25～64 歳）

出所）OECD “Education at a Glance 2004”

（注）2002 年の数値である。

③ 就業形態

ここでは、男女の就業形態に違いがあるという点について述べる。女性雇用者(役員を除く)の 54.1%は、パートタイム労働を中心とする非正規の雇用形態であり、男性の 18.4%に比べてはるかに高い水準である(図 6)。男性の非正規労働者は若年もしくは高年層が中心であるのに対して、女性は、30 代、40 代といった中堅層で高いという点にも男女の違いがある。

そもそも、女性の理想のライフコースとして、子育て期には仕事をせずに子育て後に仕事をもつパターンの支持率は伝統的に高い。近年は、両立コースを理想と考える女性が増えてきているものの、多くの女性が再就職コースを予定している(図 7)。そして、無業の女性の中で「正規職員・従業員で働きたい」と考える割合は低く、20 代後半から 40 代の年齢層では「パート・アルバイトで働きたい」と考える割合が 6～7 割程度と圧倒的に多い。女性の就業形態が非正規労働者が多いのは、女性の希望するライフコースとも関連している。

女性労働者に占めるパートタイム比率の高さは、イギリス、スウェーデンなど女性の労働力率が高い国にも共通に見られる傾向である。しかし国際比較によれば、日本の非正規労働者は、パートタイム労働に対してフルタイム労働と「平等的」な雇用管理を行うオランダや北欧諸国に比べて、正規労働者との賃金格差が大きい。日本のパートタイム雇用は正規労働者と比べて差別的な傾向が顕著であると指摘され(前田 2000)、正規労働者との対比において「身分」の違いと位置づける見方もある(大沢 1994)。つまり、日本の非正規労働拡大の重大な問題は、正規労働者との処遇格差の大きい労働者が増えているという点にある。

注意しなければならないのは、近年、正規労働者とパートタイム労働者の時間当たりの賃金格差が拡大傾向にある点である。女性労働者でみると、1990年に正規労働者を100とした場合のパートタイム労働者の賃金水準は58.9であったが、2002年には53.2に拡大している。賃金格差は、就業形態だけでなく、学歴や職業、企業規模など多様な要因によって生じる。このうち職業形態だけでなく、学歴や職業、企業規模など多様な要因によって生じる。このうち職業構成を調査して比較してみると、格差は縮小するが、それでも2割程度の格差が残り、正規労働者との格差が拡大傾向にあることには変わりがない。就業形態の男女間の分布の格差を通じて、トータルでみた処遇面での男女間格差が助長されている面も大きい。

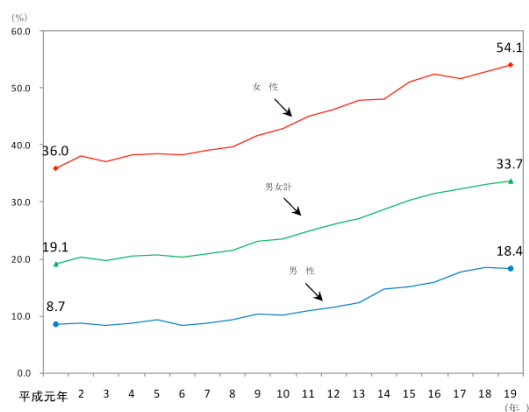


図 6 雇用社に占める非正規労働者の割合

出典) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)(平成9年～平成13年)、「労働力調査(詳細結果)」(1月～3月平均)(平成14年～19年)

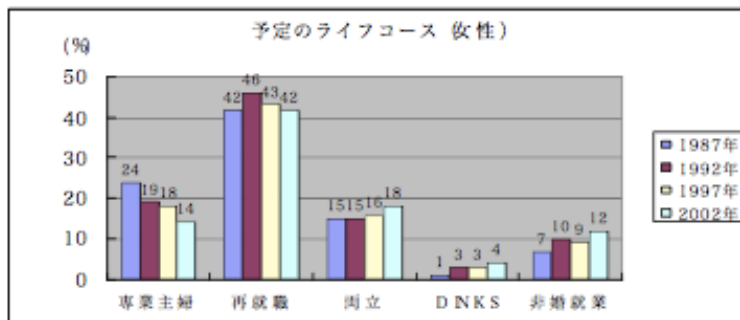
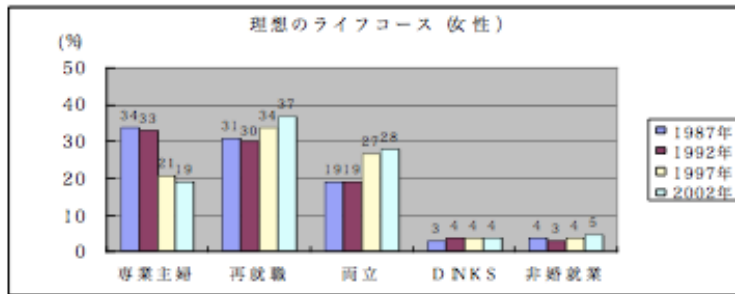


図 7 未婚女性の理想・予定のライフコース

出所) 国立社会保障・人口問題研究所 「第 12 回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 (独身者調査)」

注：

1. 35 歳未満の女性の回答である。
2. 女性のライフコースとは、一人の女性が送る人生のタイプのことで、特に仕事、結婚、子育ての組み合わせにおける主要な 5 つのタイプを以下のように設定した。
 - 非婚就業コース・・・結婚せず、仕事を一生続ける
 - DINKS コース・・・結婚するが、子どもはもたず、仕事を一生続ける
 - 両立コース・・・結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
 - 再就職コース・・・結婚し子どもを持つが、結婚出産の時期にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
 - 専業主婦コース・・・結婚して仕事を持ち、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

③ 男女賃金格差

ここでは男女の賃金格差の問題を示す。男性を 100 とした場合の女性の賃金水準（正規労働者の所定内給与）は現在 67.6 である。この格差は以前と比べれば縮小傾向にあるものの、国際的にみるとわが国の男女間賃金格差は大きい。

男女間賃金格差は上述したキャリアにおける男女間の違いを反映したものである。男女間賃金格差の要因を分析してみると、最も大きな要因は男女間の職階、すなわち昇進における男女差である。そして、勤続年数や年齢・学歴構成の違いも影響しており、この傾向は 1980 年代以降変化がない。また家族手当、住宅手当等のいわゆる生活手当が、世帯主を対象に支給されることが多く、世帯主は男性が多いことから結果として男女間賃金格差の要因になっているとみられ、こうした手当を全面的に廃止した際の格差縮小効果を推計すると、1.4%程度になるとされている。ただし、こうした属性や条件をそろえて男女間の賃金水準を比較しても、完全には同一水準にはならず、性別による賃金格差が存在していると考えられる。

2.1.3.女性特有の働きにくさ現状

1990年代以降の女性労働者の職場環境はどのように変化して、どのような女性特有の働きにくさを有しているのか。本稿では4つの背景を示す。

① 企業の女性に対する意識

1つめは、企業が女性に仕事をまかせきれないという意識があることによる女性の働きにくさである。図8に示すように、日本の女性管理職比率は約10%と極めて低く、世界最低レベルである。また、別のデータによれば正社員と非正規社員に二極化しつつある。

この傾向は、特に女性で顕著である。法制面で女性の就業環境はよくなっているが、企業の女性に対する意識は、「女性にはまかせられない」という意識が依然として強いと推測できる。

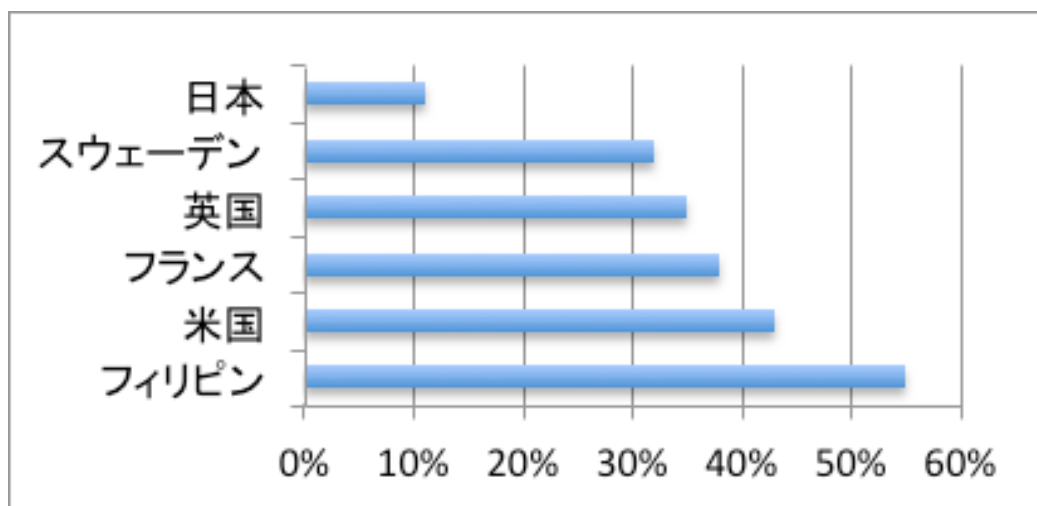


図8 各国の管理職に占める女性の割合

出典) 内閣府)「男女共同参画白書」

② ライフイベント(結婚・出産・育児・介護)にさしかかった時、職場にいつづけることが困難

2つめは、ライフイベント(結婚・出産・育児・介護)にさしかかった時、職場にいつづけることが困難という背景である。内閣府の「男女共同参画白書」のデータによると、女性の出産後の退職率は約40%と依然として多く、仕事と家庭の両立支援策が拡充されても、出産を乗り越えて就業継続する女性は少ない現状がある。

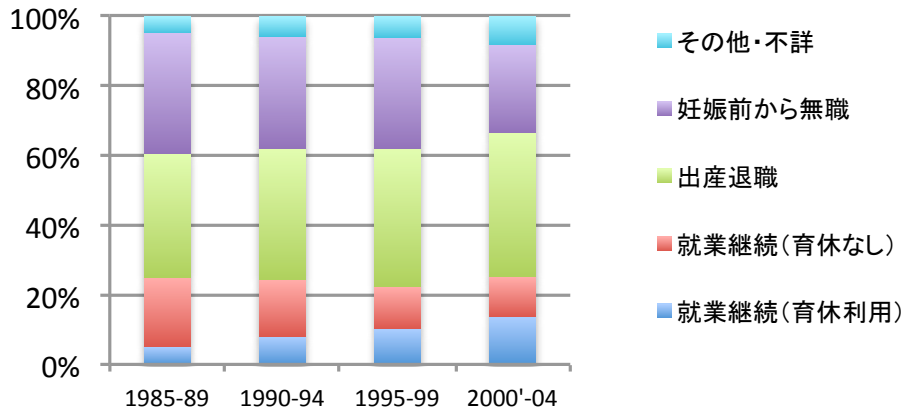


図 9 子供の出生年別、第一出産前後の妻の就業経歴の構成

出典) 内閣府「男女共同参画白書」

③ キャリア構築が難しい職場風土

3つめは、女性のキャリア構築が難しい職場風土による働きにくさである。²業務遂行に必要な能力を付与する研修は男女平等に行われなければならないが、男女ともに実施した企業割合は 71.6%にすぎない。また、管理職研修になると男性のみに実施した企業割合は 45.3%にも達し、女性のキャリア構築の支援が低い現状である。

²労働省女性局『平成 10 年度女性雇用管理基本調査』

④女性の仕事と家庭の両立への支援が不十分

4つめは、女性の仕事と家庭の両立への支援策が不十分なことによる働きにくさである。表2によれば、日本の男性が家事・育児に費やす時間は一日あたり1時間にすぎず、他の先進国に比べて突出して低い。現代も「夫が外で働き、妻は家庭を守る」という役割分担の考えが日本には色濃く残っていることが一つの原因と考えられる。

表2 夫が家事・育児に費やす時間（1日当たり）

スウェーデン	3時間 21分
米国	3時間 13分
英国	2時間 46分
フランス	2時間 30分
日本	1時間

(注)6歳未満児のいる家庭

出典：内閣府「男女共同参画白書」

これら4つの女性特有の働きにくさの背景により、就業継続したくても出来ない現状がある。

2.2. 男女雇用機会均等法と女性の労働

2.2.1. 女性に関わる施策の推進

1975年の国際婦人年を契機として、女性の政策決定への参画、固定的性別役割分担の見直しが叫ばれるようになり、婦人問題企画推進本部が設置され、女性の地位向上を目指す国内行動計画策定された。この後も配偶者特別控除額の引き上げ、第3号被保険者制度の導入など、性別役割分担を推奨するような制度導入が進められていったが、女性の教育水準は高まり、教員などの専門職に就く女性は増えていった。しかし、組織内での経験や研修を必要とする管理的職業に就く女性は極めて少なかった。

一方、1979年には差別撤廃条約が国連総会で採択され、日本でも批准のための条件整備として、雇用の場における機会均等を保障する法律の整備が必要となった。そのため85年には雇用機会均等法が制定されたが、経営者側は女性の登用に消極的で、法律は募集・採用・登用には罰則なしの努力義務を課しただけという緩やかなものだった。

雇用機会均等法はその後、1997年、2006年と改正され、あらゆる段階での差別禁止が明文化され、雇用主のセクシャルハラスメントの防止義務、ポジティブアクションの推進が盛り込まれた(97年改正)。2006年には間接差別³も禁止された。

1991年には1.57ショックといわれる合計特殊出生率の低下が1つの契機となって、育児休業法が制定された。当初、休業期間は1年間、原則無休という条件でスタートしたが、それ以後も低下を続ける出生率に対応するため、95年、2001年、06年と法律は改正された。現在では中小企業も含めて1年以上、状況によっては1年半の育児休業、子供が6歳になるまでの短時間勤務などが規定されている。休業期間中は雇用保険から給与の50%が支給されている。95年改正では介護休暇も制度化されている。

しかし、それでも出産後に退職する女性は多く、育児休業の取得率は低迷していた。そのため2003年には次世代育成支援推進法により、企業(300人以上)・自治体が仕事と子育ての両立のための行動計画の策定を義務づけられた。07年には育児休業取得者は出産した女性労働者の89.7%、配偶者である男性の1.57%となっている。

保育所は、1946年から「保育に欠ける児童」のための福祉施設として設立されてきた。現実には女性の就労継続を支える施設として機能してきたが、育児は児童福祉の観点から家庭保育がベストという説が長く影響し、特に低年齢児の保育所は少なく、無認可保育所、自主保育所などが問題をはらみながらも働く母親の育児を助けていた。

³ 間接差別とは、表面的には性別に中立的に見えても、実質的には性別差別となる恐れがある、合理性がない雇用上の措置をいう。例えば、身長や体重、体力を労働者の募集・採用の要件とすること、転居を伴う転勤の総合職の募集・採用の要件とすること、転勤経験を昇進の要件とすることなどである。

女性の雇用が増加するに伴い保育所への需要は増え続け、また少子化への対応が迫られる中で、厚生省(2000年まで)は1994年にはエンゼルプラン、2000年には新エンゼルプラン、少子化対策プラス1、待機児童ゼロ作戦などを推進し、保育所定員の増大、低年齢児保育の充実が図られてきた。幼稚園と保育所の一元化も長い間の課題だったが、次第に幼稚園の預かり保育が普及し、また06年からは「認定こども園」⁴制度も発足した。05年度からは「子ども子育て応援プラン」が実施され、07年には「子供と家族を応援する日本」重点戦略、08年には「新待機児童ゼロ作戦」が取りまとめられるなど、子育てに対する施策は充実してきている。

労働時間の分布が長短二極化する中で、仕事と家庭の両立を推進するワークライフバランスの推進のため、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(1992年)、および労働時間等設定改善指針(2006年)などの取り組みが行われている。企業の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標や、企業の取り組みを掲載したサイトの立ち上げ、ファミリーフレンドリー企業の表彰、雇用環境を整備する事業主に対する助成金の支給、事業所内託児施設等を設置する企業への税制上の優遇措置、中小企業への融資、などの支援を行っている。

このように女性の職場進出・政策決定への登用を促進する施策は、企業の取り組みを支援するという柔らかなものにとどまっているが、子育て、仕事と子育ての両立支援には少子化への危機感から真剣に取り組まれており、温度差がある。しかし、それが結果として、女性の就業継続を助けることとなっている。2007年の労働力調査で、M字型女性の年齢別就業率の谷である30代の労働力率が上がったことも、こうした施策が影響していると思われる。

⁴ 認定こども園とは、就学前の教育・保育を一体ととらえ、幼稚園と保育所の長所を生かしながら両方の役割を果たすことを目指したもの。幼稚園・保育所のうち、①就学前の子供に幼児教育・保育を提供する機能と、②地域における子育て支援を行う機能を備え、一定の認定基準を満たす施設は、都道府県知事から「認定こども園」の認定を受けることができる。保護者の就労・非就労にかかわらず利用できる。

2.2.2.1990年代から2000年代の法規制変化が女性労働に与えた影響

1990年代以降、バブル崩壊後の長期不況で失業が増加する中、女性の働き方に影響を与えるさまざまな規制改革が行われた。特に次の5つは重要であると考えられる。

- ① 男女雇用機会均等法の規制強化
- ② 派遣労働、契約労働など非正規雇用に対する規制緩和
- ③ パートタイム労働者の一般雇用者との「均衡待遇指針」とその後のパートタイム労働法改正
- ④ 育児休業法の正社員を対象とした保護強化の一方で、有期雇用者に対する保護の薄さ
- ⑤ 週40時間労働の実現に向けて自由化された変形労働時間制

1986年に施行された男女雇用機会均等法は、募集・採用・配置・昇進・定年・退職・解雇のうち、募集、採用、配置、昇進に関する均等待遇は事業主の努力義務としかしていなかった。しかし、1997年改正において、女性の深夜業や残業の規制など女性保護規定を原則取り払う代わりに、上記の努力義務はすべて禁止規定とした。さらに、2006年改正では、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新についても差別してはならないとされ、禁止事項が拡大された。また、2006年法では「間接差別」という概念が初めて盛り込まれ、性差別を明示していないとしても、結果として一方の性の差別につながる条件をつけることは禁止とされた。

このように男女雇用機会均等法の改正の推移を見ると、男女の差別禁止を見事に強化してきたかに見える。しかし、それは採用時に同じ雇用区分である者の中での比較に限られている。同じ雇用区分の中では男女が差別なく扱われるとしても、「総合職」という区分で雇われている女性割合が全体の5%に過ぎないならば、それが女性全体の差別禁止に持つ効果はどれほどのものだろうか。2006年法で導入された間接差別という概念により、女性を一定の雇用区分に閉じ込めることが差別ととらえられる可能性が出てきたが、現状では間接差別として厚生労働省の省令で3例(身長・体重、全国転勤、転勤経験を条件につける)が限定列挙されたのみである。均等法が施行されて20年以上が経過し、女性の労働環境は着実に改善してはいるが、さまざまな形で女性、とくに有配偶女性が働き続けるには不利な雇用慣行が続いている。

また、失業率が大幅に高まる中で、非正規労働に対する規制緩和が次々に行われた。有期労働契約は原則1年を超えることができなかったが、労働基準法改正により、2004年から3年以内まで可能となった。派遣労働は、1986年に施行された当時は特殊で専門的な分野に業務を限定していたが、1999年改正で派遣できる業種、業務を大幅に拡大した。2003年改正では、製造業における派遣労働も解禁されたほか、派遣期間の上限が1年から原則3年に引き上げられた(26分野は派遣期間上限撤廃)。また、紹介予定派遣の事前面接も認め

られるようになった。

こうした規制緩和は、不安定な有期雇用者として働き女性を増大させる要因ともなった。また、これら有期雇用者に単純な補助的業務が移されることで、女性に多い一般的な働き方の正社員といえども仕事密度が上がり、残業の増大など厳しい労働条件にさらされるようになった。

非正規雇用に関する規制強化としては、パートタイム労働者と一般の従業員との均衡待遇に関する指針が 2003 年 8 月に出された。これにより、「同じ労働は同じように扱う原則」が示された。さらにパートタイム労働法が 2007 年に改正され、正社員と同視すべきパート労働者については、「差別禁止」とわれた。もっとも、正社員と同視すべきパートとは、「仕事の内容や責任、人事異動の有無や範囲が正社員と同じで、かつ契約期間が実質的に無期契約となっているパート」であり、ここまで限定された要件にあてまはるパートは、現実的には少数である。それ以外のパート労働者の待遇に対しては、正社員の均衡に注意しながら職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案してきめることが努力義務とされた。

パートタイム労働法の 2007 年改正では、正社員への転換を推進するための措置を講ずることが義務化された。これはおおいに評価できる改正点であるが、正社員という働き方が、家庭との両立が可能な形で提供されなければ、希望者が出にくく、女性の能力活用に役立たない制度となりかねない。例えば、A 社は、派遣社員を契約社員として一括採用することを発表。さらに 3 年以上勤務実績がある者に正社員への登用制度を提示し、応募者の 4 割を正社員として採用するという大きい改革を実行したが、応募者が有資格者の半数にも満たなかった。理由としては「正社員になると、首都圏と定期的に人事異動しなくてはならないから」「あまり責任の重い仕事を任せられるのはちょっと」という声が多かったという(労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』2007 年 6 月号)

仕事と子育ての両立を支援する制度として 1992 年に施行された育児休業法も、順次拡充が行われてきた。95 年には 30 人以下を含む全事業所が適用対象となり、所得保障割合は、復帰後の総計で 95 年から 25%,2001 年から 40%,2005 年から 50%となり、休業中の社会保険料支払いも 01 年には労働者事業主双方に免除されるようになった。さらに、2005 年からは、子供が 1 歳までの育児休業期間について、保育園に入れない等の特別の事情があれば 1 歳半まで延長できるようになり、3 歳未満の子供を養育する雇用者に対しては、企業は勤務時間短縮を含むいくつかの措置のうち、いずれかを実施することが求められるようになった。また 2010 年から 3 歳未満の子供を養育する労働者に対する「短時間勤務制度(1 日原則 6 時間)」の措置が義務づけられ、3 歳未満の子供を養育する労働者が希望した場合に所定外労働(残業)の免除が義務づけられた。さらに 2005 年に導入された「子の看護休暇」は、未就学児が 2 名以上あれば「年 10 日まで」と倍に改正された。(100 人以下の事

業所への適応は 2012 年から)。さらに男性の育児休業取得を促進するために、専業主婦であれ、場合によって労使協定によって本人からの育児休業申請を拒める制度が廃止され、「パパ・ママ育休プラス」が導入され、母親と父親がともに育児休業を取得する場合、取得できる期間を「子供が 1 歳 2 ヶ月に達するまで」に延長、子の出生後 8 週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合、2 回目の育児休業を取得することができるようになった。育児休業取得者は年を追うごとに増加しており、「雇用均等基本調査（女性均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」（厚生労働省）によると、出産した女性労働者に占める取得者割合は、平成 8 年の 49.1%から、平成 20 年の 90.6%をピークに若干停滞しているものの平成 21 年には 85.6%となっている。ただしこれは出産者の 9 割近くが育児休業制度をとっているということを意味しない。「有資格者」の 9 割がとっていることを示すにすぎない。

たとえば、育児休業の取得資格は、一定条件を満たす有期雇用者にも与えられているとはいえ、実際には非正規就業者の取得は難しい。よって、正規就業者でなければ利用は容易ではない。非正規就業の女性が増える中、この制度適用範囲の問題は大きい。また、取得者割合は、上昇している者の、そもそも出産の前に退職する女性が多く、それを乗り越えて残った労働者に占める所得者割合であることに注意が必要である。実際の制度利用者は数字の印象ほど多くはない。さらに男性の取得者（配偶者が出産した男性労働者に占める取得者割合）は平成 21 年でも 1.72%と低く、育児が女性に任せきりになっている現状を示している。

このほか、1993 年からは、フレックスタイム制の実施などを可能とする変形労働時間制が広範に認められるようになった。子育てと仕事の両立の際、これを活用することが期待された。しかし、保育園や学校が土日休みであることから、幼い子供を持つ女性の就業継続には必ずしも使いやすい制度にはなっていないと考えられる。

2.3. 欧米諸国における女性の両立支援への取り組み

2.3.1. 各国の女性の年齢階級別労働力率

■諸外国の女性の労働力率

諸外国の女性の 1980 年代からの年齢別労働力率の推移をみると、スウェーデンを除き、全体として労働力率は上昇している。年齢階級別に各国女性の労働力率の変化をみると、アメリカ、スウェーデン、フィリピンについては、1980 年代には既に逆U字カーブを示している。イギリス及びドイツについては、1991、92 年ではM字カーブを示していたが、2001 年には完全にM字カーブの底が消滅して逆U字カーブを形成している。このように、欧米諸国において逆U字カーブを示している要因としては、仕事と子育ての両立支援策の充実等女性が働きやすい環境条件の整備、一般的にフルタイム労働とパートタイム労働の転換が可能であることや、女性の高学歴化の進展等が考えられる。なお、韓国は日本と同様、依然はっきりとしたM字カーブを示すが、1992 年時点で 25～29 歳層であったM字カーブの底が、2001 年には 30～34 歳層へとシフトしている（図 10）。

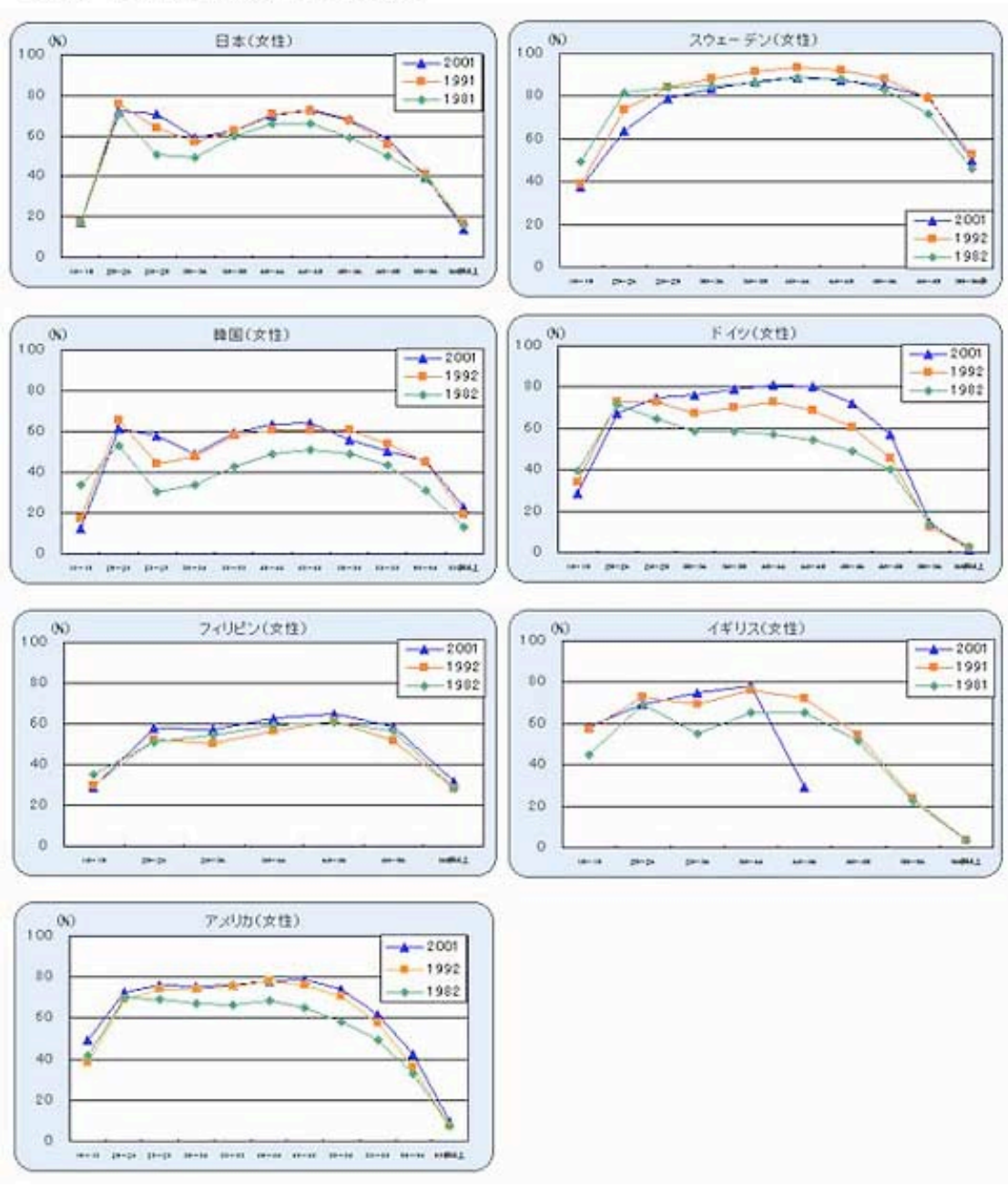


図 10 各国年齢階級別女性労働力率

出典) ILO 「Year book of Labor Statistics」

2.3.2.仕事と育児の両立の観点からのパートタイム労働

女性の労働力率が逆U字カーブを示す国では、育児期のパートタイム労働への転換等労働時間についての柔軟な雇用管理システムや育児支援策等が、育児期の就業継続を可能にしている。

①育児期のフルタイム労働とパートタイム労働の転換

育児期の女性の労働市場への参画を促している要因として、パートタイム労働に係る雇用慣行等が挙げられる。

各国の就業形態をみると、女性のパートタイム労働者の割合は韓国を除き各国とも高い。

女性の年齢階級別労働力率が逆U字カーブを示す国においては、育児期にパートタイム労働に従事する女性が、アメリカでは6歳以下の子供を持つ母親の18.8%とそれほど高くないものの、イギリス65%（末子年齢5歳未満）、スウェーデン54%（子2人 末子年齢1～2歳）と高い割合を示す。この場合、正社員として働いていた職場を退職するのではなく、正社員の身分のまま、フルタイム労働からパートタイム労働に転換し、仕事を継続することとなる。このシステムが、育児期の女性が仕事を辞めずに継続就業していくことを容易にしていると考えられる。

②正社員とパートタイム労働者との処遇格差

日本では、正社員とパートタイム労働者との処遇格差が大きい。日本のパートタイム労働者は単に労働コストの安い労働者として雇用される傾向にあるため、同じ仕事内容である場合も正社員との賃金格差が大きく正社員を100とした場合、パートタイム労働者の時間当たり賃金は66.4である。これに対し、スウェーデンでは92.3、ドイツでは87.5、イギリスでは74.5であり、格差は日本より小さい（図11）。

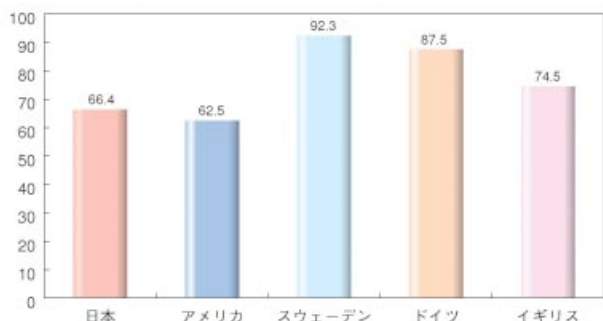


図11 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準（女性）

出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成13年）

③各国のパートタイム労働に係る制度と慣行

スウェーデン、ドイツ、イギリス等ヨーロッパ諸国では、EU 労働指令の影響を受け、男女機会均等、家庭生活と職業生活の調和を目指す法令や制度の整備が進んでいる。EU 労働協約の中では、パートタイム労働者の均等待遇、不利益取扱の禁止のほか、フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換が、職業生活と家庭生活の両立という観点から規定されている（表 3）。

表 3 パートタイム労働等に関する制度各国比較

	日本	韓国	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
法律名	パートタイム労働法	勤労基準法及び同法に基づく施行令	1. 大統領令442号 2. 共和国法令785号	特別な法規制はなし。	パートタイム労働者も一般労働者と同様に扱われるためにパートタイム労働者のための法律はなかったが、2002年7月にパートタイム労働者等を保護する法律が施行された。	パートタイム労働及び有期労働契約に関する法律（パートタイム・有期法）	雇員関係法（1999年）中のパートタイム労働者に対する不利益な取扱いの禁止に関する規則
施行年	1983年	1997年制定（2001年改正）	1. 1974年 2. 1993年		2002年	2000年（従来の1985年就業促進法の規定を大幅に拡充）	2000年
概要	パートタイム労働者の適正な労働条件確保、雇用管理の改善等を規定。通常の労働者との均衡を考慮した労働条件設定等を事業主に求める。	・短時間労働者の勤務条件は、当該事業場の同種の業務に従事する通常労働者の勤務時間に基いて算定した比率により決定されなければならないと規定され、さらに大統領令によって詳しく労働条件を規定。 ・有給生理休暇及び産前産後休業を取得する権利についても規定。	・ハウスヘルパーに対し、家事以外の労働を任託することを禁止、また、18歳以下の労働者は少なくとも初等教育を終了していることを雇用主に求める。 ・ハウスヘルパーの法定最低賃金を規定。		・パートタイム労働はフルタイム労働と労働時間数の多少が異なるだけ ・社会保険に対する権利も同じ。 ・パートタイムとフルタイムの結算当り賃金率は同水準で計算される。 ・新法では、差別待遇を受けたとする労働者は使用者に証拠を提出するだけで、その立証責任は使用者にある旨規定。 ・補足年金制度の適用を受けられるパートタイム労働者の範囲の拡大。	・パートタイム労働者に対する不利益取扱いの禁止。 ・労働報酬は時間比例原則により保証されなければならない。 ・フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの転換を拒否したことを理由とする解雇は無効。 ・使用者は、管理的地位にある労働者もさき、労働時間の短縮又は延長に同意しなければならない。 ・有期雇用者には、期間の定めのない雇用者より不利な扱いをすることは客観的な理由によって正当化されない限り許されない。	・パートタイム労働者は、比較可能なフルタイム労働者と比較して、時間当り賃金率、年次有給休暇や育児休業等の休業制度、疾病・出産手当、企業年金、職業訓練などの点で不利益な取扱いを受けない権利を有する。 ・不当な取扱いを受けた労働者は、その理由について文書による回答を21日以内に使用者から受ける権利を有する。また、不当な取扱いを受けた日から3か月以内に雇用審判所に提訴することができる。
その他				従業員100人以上の企業では、フルタイム労働からパートタイム労働に転換する制度がある企業が約半数あり。その他、時間外等柔軟な労働時間の制度あり。		労働組合は、ワーキングアライアングの観点からパートタイム労働の促進を支持。	パートタイム労働者の多くが女性であることから、フルタイム労働者との差別的取扱いの性別差別禁止法の関係差別に当たるとの判断あり。

出典）内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」（平成 13 年、14 年度）

これに対し、アメリカでは、正社員のフルタイム労働とパートタイム労働の転換についての法制度は特に存在しない。

しかし、企業内制度レベルでは、育児等家族的責任のためにフルタイム労働からパートタイム労働へ転換する制度を持つ企業が約6割ある他、時間休の取得、定期的始業終業時間の変更等を認めるなど、柔軟な就業形態に対応している企業が多い。

日本の場合は、正社員の身分を維持したままでのフルタイム労働とパートタイム労働の相互転換はほとんど行われていない。多くの女性は、出産・育児のために退職し、育児負担が軽くなった時点で再就職をする就業パターンを選択するが、30歳代以降に再就職する際には、そのほとんどが補助的パートタイム労働者としてしか労働市場に戻れず、子育て後、再び意欲と能力を十分にいかして活躍できる道が得難い。

2.3.3.各国の育児休暇制度の現状

①各国の育児休業制度

育児休業制度については、女性労働力率が逆U字カーブを示す国々においても、仕事と子育ての両立支援策の在り方は様々であり、スウェーデン及びドイツでは手厚い両立支援制度が導入されているが、アメリカ及びイギリスの制度は、日本の育児休業制度に比較しても手厚いものではない（表 4）。

表 4 育児休業制度等各国比較

	日本	韓国	フィリピン	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
法律名	育児・介護休業法	男女雇用平等法	時に制度はなし	家族及び医療休暇法 (Family and Medical Leave Act)	総休暇法 (Föräldralödlagslag)	育児手当及び親時間の付与に関する法律 (連邦育児手当法) (Gesetz über die Gewährung von Erziehungs- und Erziehungsausüb (Bundeserziehungsgesetz))	雇用関係法 (Employment Relation Act)
施行年	1992年 (2002年改正)	1987年 (2001年改正法施行)		1993年	1974年	1986年 (2000年改正)	1999年
取得の要件等	勤続1年以上の常用労働者	2001年改正法で、育児休業対象者を「生後1年未満の嬰兒を持つ勤労女性又はその配偶者である勤労者」から「全ての勤労者」に拡大。		<ul style="list-style-type: none"> 取得事由は、子又は養子の育児のため、家族の看護のため、本人の病気療養のためである。 50人以上の企業規模に勤務し、雇用された期間が1年以上あり、かつ、直近の12か月間に1250時間以上勤務した者。パートタイム労働者やその他臨時労働者であっても、要件を満たせば休暇の比例付与が認められる。 休職終了後は、元の職場・地位への復帰またはそれと同等な条件の別の職へ復帰する権利が認められる。 	同一の使用者の下で過去6か月の勤務または過去2年間の間で12か月	<ul style="list-style-type: none"> 2000年改正により、父親の取得促進を目的の一つとして改正。育児手当の支給期間及び育児休業期間も延長。 事業主は、親時間終了後は、元の職場又は同価値の職場へ復帰させる義務。 親時間中短時間労働をした労働者はフルタイム労働に戻すことを求める権利あり。 	1年以上勤続している男女労働者。
休業対象期間	子が1歳に達するまで	1年以内		<ul style="list-style-type: none"> 全ての休職取得事由の合計で12週間。 育児については、子の誕生あるいは養子受け入れの時点から12か月以内で合計12週間 	子の8歳の誕生日または小学1年終了時までの480日。	子が3歳に達するまで (最後の1年は子が8歳になるまで繰り延べ可能)。	子どもが5歳に達するまで13週間(無給)。ただし1年につき最大4週間 (取得単位は1週間単位)。
休業の柔軟性 (短時間制度)	可			可	可 (子が8歳に達するまで、通常の労働時間の4分の3まで短縮可)	可 (週30時間の範囲) 両親同時取得可能なので、合計週60時間までの労働が可能。これにより両親とも就業継続のまま育児が可能になる。	不可
分割取得	不可			可	可	可	可
父親の取得	可			可	可 (80%の所得保障付き休業期間390日のうち、60日は父母の間で譲渡不可。従って、390日全て利用するには父親も60日取得しなければならない)	可 (同時に取得できる)	可 <ul style="list-style-type: none"> 2003年から有給の父親休暇を導入 (子の出生後8週間の中に2週間休暇をとる権利)。
手当の支給	休業前賃金の40%を育児休業給付 (雇用保険制度) として支給。	雇用保険法 (2001年改正) に育児休業給付制度を新設し、休業中の勤労者に毎月20万ウォンを支給		なし	390日は80%の所得保障。残りの60日は1日あたり定額 (60クローナ)。	子どもが2歳に達するまで育児手当支給。	無給
子どもの対応	看護休暇制度の導入の事業主への努力義務を規定。			「重大な健康危機の状況」にある場合には可。	子どもが12歳に達するまで、子ども1人あたり両親合計で年間最高120日の臨時総保険の受給が可。	病児看護休暇制度 (社会法典) により傷病手当金を支給。	なし

出典) 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成13年、14年度)

ドイツでは、1986年の「育児手当及び育児休業の付与に関する法律」が制定されたが、2001年に、父親の取得の促進を目的として、育児休業は親時間という制度に改められた。親時間は子が3歳になるまで取得が可能であり、両親の同時取得も可能である。また、親時間中は週30時間までパートタイム労働が許される。両親が同時取得している場合は、合計で週60時間までの労働が可能である。

スウェーデンでは、1974年に「親休暇法」が定められた。休暇日数は1974年に180日であったが、その後改正を重ねて長期化していった。現在は、子が8歳になるか基礎学校の第1学年を終了するまでに、合計480日間を取得できることになっている。所得保障は、親保険により390日までは80%、残りの90日については定額支給となる。また、この休暇のうち少なくとも60日間は父親が取得するためのもので、母親に譲渡することはできない。

アメリカでは、育児休業に特化された休業はなく、1993年に制定された「家族及び医療休暇法」を利用して休業することになる。同法に定める休暇取得事由は、子または養子の育児、家族の介護、本人の療養である。休業期間は、これらの事由について合計で12週間と短く、所得保障もない。育児のための休業期間は、子の誕生又は養子受入れの時点から12ヶ月以内である。但し、この休暇期間は、時間短縮、時間単位でも取得可能であり、必ずしも継続した休暇である必要もないなど、柔軟な方法で取得できる。また、休暇終了後は元の職場・地位への復帰又は同等な条件の職に復帰する権利が認められるほか、取得要件さえ満たせば、パートタイム労働者であっても、同法の休暇を取得することができる。

イギリスでは、従来から、育児休業、家族休業、子の出生に立ち会うための父親休暇等が、労使協約という形で企業に任意に導入されていた。また、比較的長期間取得できる出産休暇制度（対象は女性のみ）があった。1999年に「雇用関係法」の規定である「育児休業に関する規則」として法律上の育児休業制度が導入されたが、休業期間は、子が5歳に達するまでに13週間、1年に最大4週間しか保障されていない。休業期間中の所得保障制度もない。

日本では、子が1歳に達するまでの育児休業が法的に保障されている。また、子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない旨、使用者に義務付けられている。休業期間中の所得は雇用保険により40%保障される。しかし、予め労使協定に定めがあれば、休業を申し出た労働者の配偶者が産前・産後でないなど常態として子を養育できる場合は、使用者は必ずしも休業を取らせる必要はない。

②男性の育児休業取得率

各国の男女の育児休業の取得割合をみると、日本の女性の取得率は56.4%、アメリカは16.0%、イギリスは約12%、スウェーデンでは基本的に完全取得されている。一方、日本の男性の取得率は0.42%、取得者中の男性比は2.4%でしかない。各国における男性の取得割合は、ドイツでは2.4%で高くはないが、イギリスは約12%、アメリカは13.9%となっている。また、スウェーデンでは、育児休業取得者の約36%が男性であり、男性の割合が高く、男性も育児に参加する者が多い状況にある（表5）。

スウェーデンにおける男性の取得割合が高いのは、妻への譲渡不可能な60日間の「父親休暇」制度が影響していると考えられる。

アメリカでは、合計休業期間は短いものの、時間単位取得等柔軟な方法で取得可能であるため、男性も利用しやすいと考えられる。

しかし、男性の育児休業取得率が高い国々でも、女性の取得率に比べると男性の取得率は低い。この要因として、日本に比較して小さいものの、各国に残る男女間の賃金格差が大きく影響していると考えられる。

表5 育児休業の取得状況

日本	アメリカ	スウェーデン	ドイツ	イギリス
<ul style="list-style-type: none"> ● 出産した女性労働者の56.4%、男性の0.42%が取得。 ● 取得者の男女比は女性97.6%、男性2.4%。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族及び医療休暇取得者のうち女性の16.0%、男性の13.9%が育児を理由に取得。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性はほぼ完全取得。 ● 取得者の男女比は女性約64%、男性約36%。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女計の有資格者の約95%が取得。父親の2.4%が育児休業を取得。 ● 取得者の98.5%が女性、1.5%が男性。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女とも約12%が取得。

出典) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成11年)

③保育サービスの利用状況

3歳未満の子の保育サービス利用と女性の労働力の関係をみると、保育サービス利用が進み、子育てのサポート体制が整っている国ほど、女性の労働力率が高い傾向にある。

スウェーデンでは、保育サービス利用率が高く、女性労働力率も高くなっている。前述の育児休業制度等、仕事と子育ての両立を支える仕組みが手厚く設けられているからと考えられる。

ドイツでは、保育サービス利用率は低いですが、3歳までの育児休業が可能であるため、労働力率を引き上げていると考えられる。

アメリカは、保育サービス利用率が高く、民間保育サービスの選択肢が多い一方で、育児休業制度が不十分であることから、スウェーデンほどの労働力率の高さにはなっていない。

2.4. 日本の企業の取り組み

現在、日本の企業は、女性だけでなく男性も含めて、従業員が働きやすい職場作りをめざして様々な取り組みをおこなっている。ここでは、その具体的な取り組みの例を示す。

① 株式会社資生堂

(企業内託児所や育児休業者職場復帰支援プログラムで子育て中の男女を応援)

女性の活躍推進やワークライフバランス（以下、WLB）推進で有名な企業が資生堂である。資生堂が素晴らしいと有名な点は、経営者が、女性の活躍が組織の成長には不可欠という強い信念をもって取り組んでいる点である。育児休業は法律が施行さえる前年の1990年に制度化、介護休業法も1993年に制度化している。また、2003年に社員のための保育施設「カンガルーム汐留」を設置し、利用枠を近隣他社にも提供している。対象は、生後57日から6歳未満までの子どもをカバーしており、開所時間も本社営業時間に合わせ早朝8時から午後7時までとするなど、きめ細かな対応をしている。看護師の常駐やインターネットカメラを設置し、勤務時間中に様子を見ることができると安全にも配慮している。男性の育児参加も意識し、保育施設の責任者として公募した男性社員を配置している。また、2004年には34社が参加する「ワーク・ライフ・バランス塾」を開講し、働き方の見直しや、制度の充実に向けて情報交換や議論を進めている。また、この会社の特筆すべき取り組みとして、「育児休業者職場復帰支援プログラム」というものがある。育休中の悩みや復帰後の不安を抱える社員への対応策として、インターネットを通じて社内情報や育児のノウハウ、職場復帰のためのスキルを自宅にしながらにして習得できる育児休業者支援システム「WiWiW（ウィウィ）」を2002年に立ち上げた。このシステムはやがて他社にも提供されるようになり、2007年1月より別会社として事業展開するにいたっている。

また、企業内託児所や「ワーク・ライフ・バランス塾」のように他社を巻きこんで協力しながら推進するというやり方は、自社だけではなかなかできないと悩んでいる企業にとっても良い事例になる可能性がある。

② 日本イーライリリー株式会社

(女性MRのワークライフバランス推進のために柔軟な働き方を提供)

日本イーライリリーは米国に本社をおく製薬会社である。同社では、2000年以降、新卒MRの採用比率がほぼ男女同数になっておりが、他社同様女性MRが4～5年で退職する率が高く、女性が働きやすい環境づくりが求められている。そこで、2005年から産休・育休

をサポートする制度を導入した。「リリーフ MR」と「ダブルカバー」と呼ばれているのがその制度である。「リリーフ MR」は、担当 MR が育児休業や短時間勤務を取得したために空白となった地域に、社内外から人材を確保し一時的に穴埋めするというものである。「リリーフ MR」は、休職の期間や復職後の勤務時間、ビジネスニーズなどに対応して、①本社からの応援、②コントラクト（契約・派遣）MR、③正社員の異動・採用などから登板している。一方、「ダブルカバー」は、育児短時間勤務通の MR（以下、短時間 MR）を活用する方法である。短時間 MR は一日の就業時間を 5、6、7 時間の 3 つの中から選び、他の MR が 1～2 名のカバーをするというものである。同業他社でも、配偶者の転勤を機に相手の勤務地にある自社営業所に異動を認める配偶者同行制度や、勤務地の公募制度などを導入するなど、WLB を求める MR のための WLB 施策への取り組みが始まっている。女性社員の職域拡大が進む中で女性 MR に代表される営業職・販売職に携わる女性社員の WLB を推進することは、今後も進むと考えられる。

③ 松下電器産業株式会社

同社の取り組みの基本方針は、「多様性にあふれ、男女がともに輝ける」であり、具体的には家族的責任をもつ社員が仕事と家庭を両立し、持てる能力を十分に発揮して可能な制度の構築と、男性も働きながら育児に参加できる環境の整備を目指している。

これらを実現するため同社は 2006 年 4 月に社長直轄の組織として「多様性推進本部」を設置し、「ワーク&ライフサポートプログラム」という取り組みを行い、「休業・勤務制度の充実」、「情報・コミュニケーション支援」、「育児・介護支援」の 3 つのプログラムを実施している。

まず、「休業・勤務制度の充実」は、育児休業ワーク&ライフサポート勤務、ファミリーサポート休暇、介護休業を内容としている。育児休業については、子どもが小学校に就学した直後の 4 月末日まで、通算 2 年間 取得でき、2 回までの分割取得や「配偶者が常態として子を養育できる場合」の取得も可能である。ワーク&ライフサポート勤務は、育児のための勤務時間短縮等の措置のことであり、短時間勤務・半日勤務・隔日勤務(週 2~3 回)・コアタイム勤務・在宅勤務等の勤務形態から成る。これらは、子どもが満 9 歳到達後(小学 3 年生)の 3 月末日まで、利用することができる。ファミリーサポート休暇は、配偶者の出産や家族の看護、子どもの学校行事参加等の場合に、年 5 日まで取得できる休暇のことであり、未就学の子どもの看護の場合には、別途年 5 日まで取得できる。介護休業 については、要介護状態の家族 1 人につき、通算 365 日まで取得できる。

次に、「情報・コミュニケーション支援」は、上記の制度を利用しやすくするための社内

環境整備を内容としている。具体的には、パンフレット やガイドブックを配布し、その後確認テストをすることで、上司や管理職の意識改革を行い、また、ホームページにより同社の仕事と家庭の両立支援・次世代育成支援に対する考え方や育児・介護に関する制度の内容の情報、ワーキングペアレンツ向けの情報、男性の育児休業取得者事例の情報を提供することで従業員全員が取り組みの内容を知り、理解できるようになっている。他には、コミュニケーション支援として、従業員同士が仕事や育児の悩みを語り合えるチャットコーナーや育児休業中も上司とコミュニケーションをとれるツールを用意している。

そして「育児・介護支援」ではベビーシッター会社と法人契約を締結することによって、小学校卒業までの子どもを対象にベビーシッター の派遣や一時あずかり施設の利用をできるよう配慮したり、保育所等育児施設の利用補助を行ったりしている。また、介護支援については、介護クーポン事務局と契約を締結することによって、ホームヘルパーやケアワーカーの派遣を行っている。

以上のように、柔軟な休暇制度や、情報を社内に周知させることによる意識改革、育児や介護の会社の積極的な支援によって、女性も男性も働きつづけやすい環境がつけられていることがわかる。

以上の企業の取り組みを概観して、全ての会社でこのように積極的な取り組みがなされていると言えれば難しいかもしれないが、現在、社員が仕事と家庭を両立しながら働き続けられるような環境を企業側も真剣に考えて取り組んでいるところは多い。

しかし、そのように様々な対策が打たれているにもかかわらず、未だに女性の就業継続が進まず、働きづらいと感じている女性は多い。つまり、現在の企業の様々な取り組みの効果が出ているとは言いがたい。このことは、企業は表面的に対策を打っているが、本質的な対策になっていないのではと考える。本質的な対策は、どのようなものなのか、本研究で解明していきたい。

3. 研究の目的

1990年代以降、男女雇用機会均等法や育児休業法の強化などで、女性の就業環境や仕事と子育ての両立環境などの整備がすすめられてきた。そのように法律面などで女性の就業環境の整備が進められてきたにもかかわらず、第1子出産後に無職になっている女性は7割～8割と女性の就業継続が進んでいない現状がある。法律面でいろいろな女性活用の取り組みがなされても、いまだに女性が社会で活躍することが阻害されているのは、職場や地域・家庭などにおいて、女性が社会で活動していくことに対して、いろいろな女性特有の阻害要因があると考えられるが、それを乗り越えて、充実したキャリアをつみながら働いていくためにはどのようにすればいいかを掘り下げていき、女性が働きやすいシステムを設計することを本研究はめざしている。

つまり、女性労働者は、職場や家庭、地域において多くの問題を抱えていて、就業継続が困難だったり、社会と関わることの難しさに打ち当たっているという現実がある。そこで本研究では、そういった職場や社会において満足度が低い女性が、充実したキャリアをつみながら、社会と生き生きと関わっていくためのシステムを創造し、システムの方法とマネジメントを提案することを目的とする。

本調査は、女性の働くことに対するニーズと、企業・行政の女性に対するニーズを抽出する。そして、抽出された働く女性と企業のニーズをうまく結びつけて、法整備で解決できない女性の現在のさまざまな問題を解決する方向性を見いだすという手法を用いる。

女性の活用を進めることは日本の競争力の強化にも大変重要であると考えられる。さまざまな制度の整備にもかかわらず、なかなか女性の就業継続が進まない背景には女性と企業のニーズ、およびそれを支援する行政の取り組みがミスマッチしていることが原因と推測される。本研究では、これらのミスマッチを明らかにし、それを解決するシステムを考案することを目的としている。

4. 研究の内容と手法

本稿では、研究の大枠について説明を行う。女性が働きやすい社会システムを設計するにあたって、図のVモデルの流れにしたがって研究を進めていった。

- ① まず初めに、女性にグループインタビューをおこない、女性の働くことに対する問題点、ニーズを抽出した。

(プレグループインタビュー1回、本グループインタビュー4回)

- ② 次に、政策や法律の作り手である企業や行政にインタビューを行い、女性インタビューに対する意見、女性労働者に対する企業・行政側のニーズなどを聞き出すことを行った。(企業：9社、専門機関(病院)：1機関、行政：2機関)

- ③ 続いて、女性と企業・行政両者のニーズをもとに、その両者のニーズをうまく結びつけた、女性と企業が Win-Win の関係になるような社会労働システムの設計をおこなった。設計方法としては、両者のニーズを多くの人と共有して「ワークショップ」を行い、その「ワークショップ」の中から多くのアイデアが抽出された。そのアイデアをもとにシステム案を多数設計、考案していった。そのたくさん考案されたシステム案から、「システム検討会」にて、評価を行い、最終的に4つのシステムが残り、本研究のシステム案として提案することに決定した。

- ④ 最後に、システムの有効性を、企業・行政インタビューで訪問した企業・行政に検証評価アンケート、また専門家に検証評価のインタビューを行い、検証評価をおこなった。



図 12 研究の進め方の V モデル (筆者作成)

5. ニーズ調査（女性、企業、行政）

5.1. 事前調査

男女雇用機会均等法施行から 20 年以上が経過するが、未だに女性が企業ではたらくにつづけるにはさまざまな課題が残されていると考えられる。

そこで、本章では、女性が社会ではたらいていく上で、どういった阻害要因があるのかを先行研究と原因分析ツリーによって考察を行うことにする。

(1)先行研究からの調査

本稿では、女性の就業継続に関する論文の調査をおこなう。女性が社会で働き、キャリア形成をおこなっていくには、どういう課題があるかを浮き彫りにするために、代表的な研究をとおして考察を行うこととする。

① 機会均等と女性の就業

■ 性別役割規範と統計的差別

女性が職場においてなぜ差別され、企業内でのキャリアを阻害されてきたのかについてみていくと、大きく 2 つの差別説があると言われている。ひとつは、偏見にもとづくものであり、もう 1 つは統計的差別と言われるものである。（脇坂 1993）

まず、偏見説であるが、これは、経営者あるいは男性が女性に偏見をもっていることに起因する差別である。「女性は就業意識が低い」「職業能力が劣る」「リーダーシップや判断力の資質に欠ける」など根拠のない言説は、今も至るところで説得力をもって語られ続けている。こうした偏見の中心にあるのは、女性の第一主義の役割は、母親であり妻であるという性別役割規範である。この規範に従えば、女性が社会で働くことは二義的なものであって、職業を第一議とする男性を優先するのは当然ということになる。この結果、「女性を採用しない」「女性には定型的、補助的な仕事しか与えない」「女性は昇進させない」などの処遇は企業にとって合理性にかなったこととなる。

第二の統計的差別説とは、企業が個々人の能力についての情報を収集することが困難である場合、性別や学歴、人種などのカテゴリー別の情報を用いることによって生じる差別である。採用や職務配分において女性が差別を受けやすいのは、女性は統計的に見て就業が不安定で生産性も低いと事業主が考えていることが原因である。一般的に女性が男性と比べて短期勤続であるならば、女性の採用を控えたり、女性には技能訓練や専門能力を必要としない職務を配分する。そのため、統計的差別の過程では、能力があり生産性が高い

女性の多くは排除されるのに対し、単に男性であるという理由だけで生産性の低いものが採用されるリスクを含んでいる。このような手段は、一見とても非効率的にみえるが、これは仕事と個人のマッチングに必要な情報が限定されており、実際に採用される人が本当に生産性の高い人物かどうか判断する為に信頼できる情報がほとんどないことが主な要因であるとされている。

教育訓練や専門能力を必要としない仕事では、仮に生産性が低い人が採用されたとしても、事業主にかかるコストは低い。例えば、単純作業を繰り返すような仕事であれば、技能訓練の必要性はほとんどないため、採用した者の生産性が低いと判明したら直ちに仕事から外すことができる。したがってこのような仕事では統計的差別をする理由は少ない。しかし、知的能力を必要とし、マスターするために長期にわたる訓練を必要とする仕事の場合、採用した者の生産性の高低が判明するまでに時間がかかる。訓練を通して経済的投資をおこなった後で、実はその人の生産性は低かったと判明することは、事業主に対して打撃が大きい。このような仕事では、初期段階で、ある程度生産性が高い者を選抜する必要があり、そのために統計的差別がなされるといえる。

統計的差別は昇進に関する意志決定にも影響する。(Kantar 1977)によると、管理職者が誰を昇進させるかを考える時、候補者の資格や能力について情報が不十分な場合には、その管理者は自分と社会的特性が似ている人物を選びやすいという。このことを Kantar は同一社会性再生産とよんでいる。一般的に、人は自分と同じような特性を持つ人であれば、考え方や価値観、また物事に関する判断の仕方も自分とにているだろうと想定しやすい。そのため、自分と同じ性、国籍や人種、あるいは出身大学などの者を優先して昇進させるのだという。男性管理者が女性よりも男性を優先して昇進させるのは、管理職者の意識の中に、女性は仕事にコミットしない、女性は雇用が不安定といったステレオタイプがあるため、自分と同じ性の男性を昇進させておいた方が組織にとって安全だと考える、同一社会性再生産の結果であると言われている。(宗方・渡辺 2007)

この女性に対する二つの差別は、理屈のうえのことだけではなく、現実にも大きな影響を持っている。厚生労働省の「女性雇用管理基本調査」から、企業が考える女性活用の問題点としてあげられているものをみると、上位から、「家庭責任を考慮する必要がある」(47.7%、以下複数回答)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(42.5%)、「時間外労働、深夜残業をさせにくい」(35.9%)、「一般に女性は就業意識が低い」(15.6%)となっている。企業があげる女性をつかいにくい理由は、二つの差別説と見事に一致していると言える。

均等法改正後は、女性を活用する様々な取り組みが行われ、徐々に広がりつつあるが、長年にわたって企業内に浸透している女性差別の構造、女性のキャリア阻害の要因は、なかなか払拭しきれない現状がある。

■ 男女均等な雇用管理の進展と女性の企業への定着

均等法は統計的差別理論をその背景とし、法整備が行われてきた。この考え方によると、個々の労働者の能力を知るには多額のコストがかかるため、代わりに平均値に基づき企業への定着率が低い女性労働者への訓練投資を抑え、採用時においても訓練効率の良い男性労働者を多く採用する傾向にあることが示される。その結果、女性労働者の生産性が男性よりも低くなり、昇進や賃金の面で格差が拡大してしまうこととなることを指摘している。このように統計的差別理論が示すところに従えば、たとえ企業にとって平均値に基づき、各個人について調べる情報コストを節約でき、合理的であっても、女性のなかにも長く継続就業しようとする人もいるわけであり、個々の女性にとって差別であることには間違いない。こうした状況を解消しようとして均等法が施行されたと指摘できる。

この均等法が 1986 年に施行されて以降、いくつかの研究がその影響に検証を試みてきた。以下で男女均等な雇用管理の進展と女性の企業への定着に関する研究を示す。

(樋口 1991)は、雇用管理や教育訓練が女性労働者の定着の与える影響として、教育訓練を受けたことにより離職の機会費用が高まることから定着が促進されるというプラスの効果と、教育訓練や配置転換が女性にとって負担となり離職を増やすというマイナスの効果の両方が考えられるとして、総務省統計局「就業構造基本調査」(1987)の個票データを使用し、雇用管理と女性の定着率をサバイバル分析により推計した。その結果、女性を補助的業務での活用にとどめている企業は女性の定着率は低く、業務に必要な知識・技能の向上を目指して女性に対して教育訓練を実施している企業では女性の定着率は高いという結果を導いている。

(三谷 1995)は、大阪府「賃金事情調査」[1988]の労働者個人のデータを使って、雇用管理上の男女間差別の有無が勤続年数の男女間格差に与える影響を分析している。この結果、採用を除く雇用管理で男女差別をしていない企業で、男女間の勤続年数の差が小さいことを指摘している。

以上の研究は、女性労働者個人のデータ分析から導かれたものである。

一方、(富田 1994)は、企業データにより、企業の中でも出産後も働き続ける女性の割合を被説明変数に用いて、育児支援制度、労働時間制度、女性活用の取り組み、企業属性(規模、産業)の影響を分析した。分析結果は、育児休業制度や事業所内託児所がある企業の方が、また、労働時間の短い企業の方が、そして男女同等の人材育成を行う企業の方が、出産後も働き続ける女性の割合が高いことを示している。

② 女性の両立支援と女性の就業

ここでは、両立支援策が女性のキャリアに与える影響について示した研究を記す。

育児休業制度と女性の就業継続との関係については、(樋口 1994)、(森田・金子 1998)、(滋野・大日 1998)、(樋口・阿部 1999)などの研究により、制度のある企業に勤務する女性の就業継続が高くなるとの結論が導かれてきている。

(山口 2005)は、育児休業制度の存在が、有業・有配偶女性の出生率の維持に大きく貢献しており、育児休業制度の充実が極めて有効な少子化対策となりうることを示している。出産後も働き続けようとする女性にとっては、両立支援策が充実しているか否かは、就職先の選択に当たってはきわめて重要である。ただし、育児休業制度を利用するのはほとんどが女性であることから、女性の雇用コストを高め、女性の採用にマイナスの影響を及ぼす可能性も示唆されてきた。(脇坂 2001)によれば、従業員 30 人未満の事業所で育児休業の存在が女性の採用を抑制しているのではないかとしている。(経済産業省 2005)によれば、育児休業取得比率が高い職場ほど女性雇用比率、女性採用比率、女性管理職比率が低いとして、育児休業取得や育児期の女性の雇用が企業の負担となっている可能性を示唆している。ただし、育児休業取得比率が高い職場では女性の勤続年数が長いことも示唆されている。

両立支援策の実施は、女性の勤続に寄与し、女性は勤続年数が短いという勤続面における男女差による統計的差別からの脱却が期待される。しかし、両立支援策は、従業員の子育てコストを一部企業が担うという側面もある。このため、女性に制度利用者が偏在している現状では、従業員の雇用コストが男女で異なることになり、男女格差の原因となりうることも考えられる。両立支援策が、女性のキャリア展開にとって、いかなる場合でも望ましい影響を及ぼすとは限らないのである。

(2)原因分析ツリーによる原因仮説の調査

本稿では、原因分析ツリーによる原因仮説の調査の説明を行う。

女性は会社でなぜ特有の事情により働きにくいと感じているのか、という原因を探るために机上にて原因分析ツリーをつかって掘り下げてみた。この原因分析ツリーにより大きく4つの原因仮説が浮かび上がってきた。

- ① 女性はビジネスをしていく上で男性より能力が劣っているので、女性にまかせきれないという意識の企業がある
- ② 長期的に就業する可能性が低いと考えられる女性に、金銭的な負担をかけたくないという企業がある
- ③ 日本男性の意識に、男女の役割は違うという考えを持っている人が多い
- ④ 地域のつながりが弱くなり、孤立化する人が増え、お互いに助け合うという精神がなくなっている

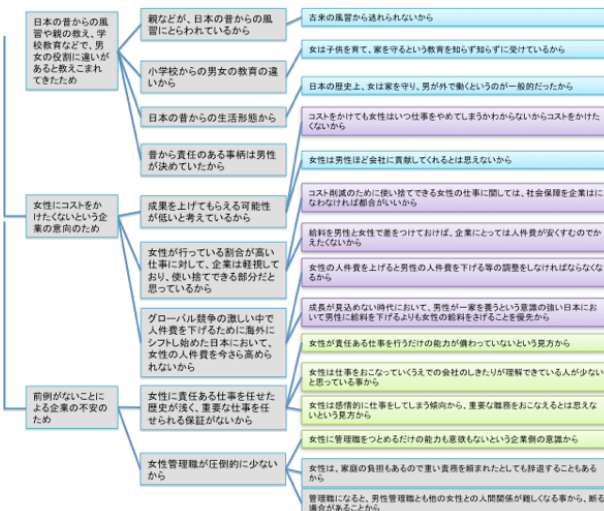
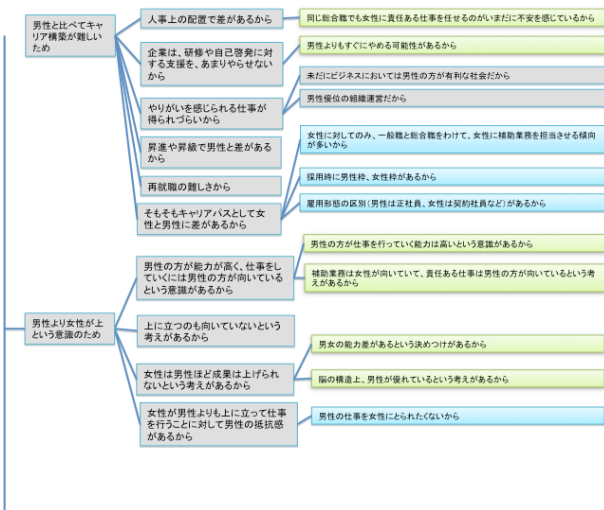
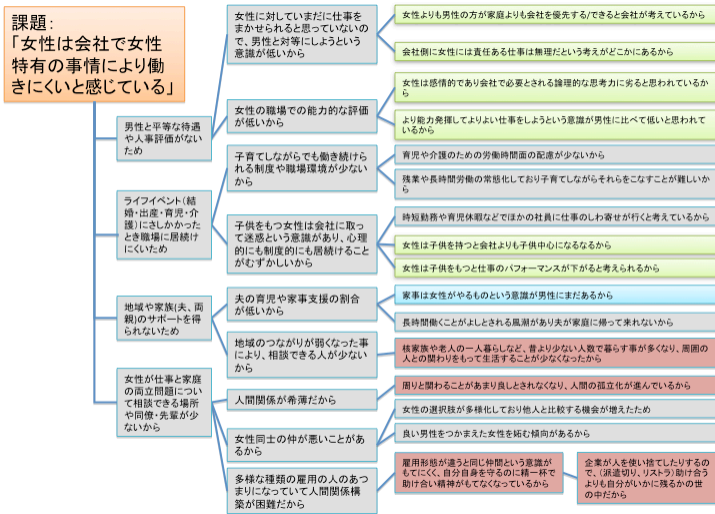


図 13 原因分析ツリー (筆者作成)

【原因仮説】

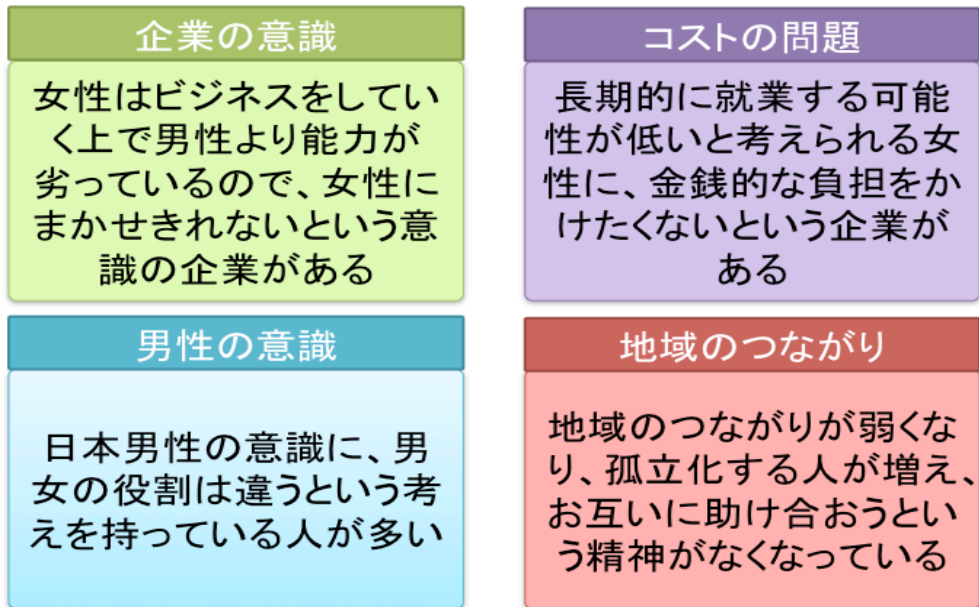


図 14 原因仮説（筆者作成）

これらの原因分析ツリーおよび原因仮説をもとに次のステップの流れに従って研究を進める。

ステップ.1：原因分析ツリーおよび原因仮説、プレ調査の結果をもとにインタビュー項目を作成、その項目をもとに女性へのインタビュー調査を行ってニーズを聞き出す。

ステップ.2：ステップ 1 での女性へのインタビュー結果をもとに企業に対するニーズ調査を行う。

ステップ.3：企業と女性のニーズをうまく結びつけるようなシステムを探る。

研究のSTEP

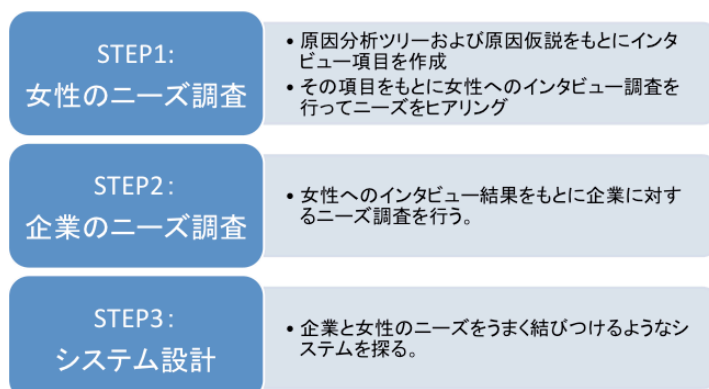


図 15 研究の STEP（筆者作成）

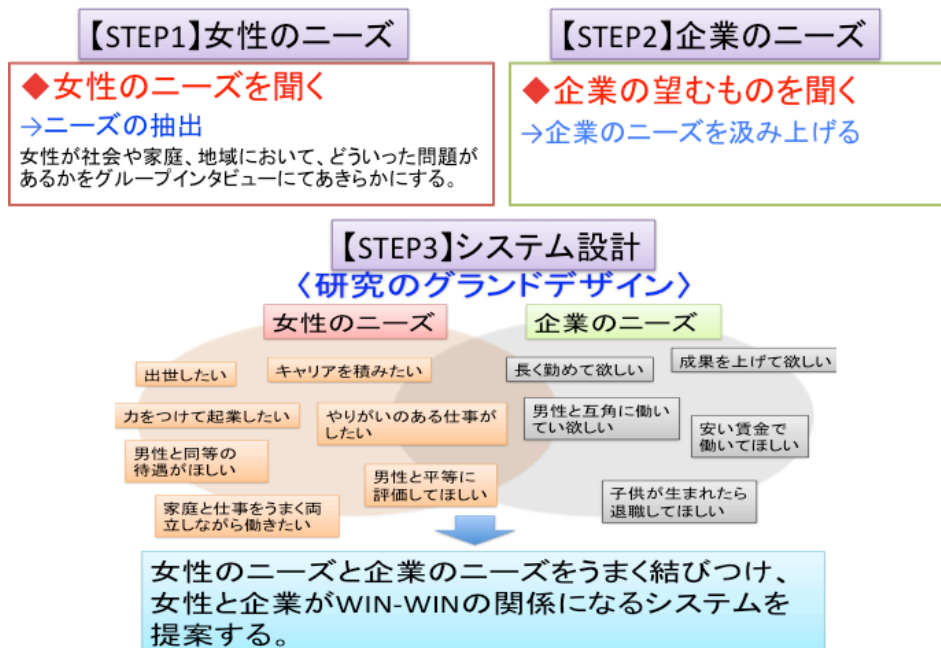


図 16 研究のグランドデザイン（筆者作成）

5.2. 女性労働者のニーズ調査

今回、女性のニーズ調査を行うにあたって、フォーカス・グループインタビューの手法をおこなった。女性のニーズを抽出するために、このような定性調査手法をとった経緯としては、アンケート調査のような定量的な調査手法より、より生の声を聞くことが重要と考えたからである。なぜ重要と考えたかは、法律や制度で多くの女性支援がされていても、日本の女性の就業継続が難しい現状は、いっこうに変わらない。今まで、アンケートなどでそのような問題を明らかにすることは、たくさん行われている。それでも解決できない問題に挑むためには、その問題に直面している人々の生の声をひろっていくことが重要と考えたからである。

今回、女性のニーズ調査として、プレ調査 1 回、本調査を 4 回おこなった。プレ調査を行った経緯としては、本調査のインタビュー項目を考える上で、女性のニーズの仮説が必要だったからである。次稿から、女性労働者のプレ調査と本調査の内容を記す。

5.2.1. 女性労働者へのプレインタビュー調査

本調査のインタビュー項目を明確にするために、プレ調査として、女性労働者の 1 グループ (7 人) にプレインタビューを行った。2012 年 6 月 6 日(土)に行い、参加者は、コンビニエンスサンプリングによって集めた。その内容を記述する。

①プレ調査概要

表 6 女性のグループインタビュー プレ調査概要

手法	フォーカス・グループインタビュー形式。 1グループ 8名。 1回、1時間 30分。
実施日 実施時間	2012年6月6日(土) 19:00~20:30
実施場所	慶應大学日吉協生館 3階 C3N07
対象者 (選定基準)	20代、30代、40代の就業経験のある女性。 一般企業に勤めている女性。 専門職の女性(看護師、介護士、保育師、幼稚園教諭、

(参加者収集方法)	小学校～高校教師、大学講師など 参加者は、コンビニエンスサンプリングによった。 (1グループ8人を探したが、最終的に7人参加者が集まった。)
調査内容	女性が社会で働いていくうえで、職場や家庭・地域などにおいて、どういった問題があるのかと、問題の対策についてインタビューにてあきらかにする。 →本調査に向けて、女性の要求抽出をおこなった。

②参加者プロフィール

表 7 女性のグループインタビュー プレ調査参加者プロフィール

	年代	職業	雇用形態	総合/一般職	職種	
①	20代	会社員	正社員	総合職	営業	
②	20代	会社員	正社員	総合職	営業	
③	30代	会社員	正社員	一般職	事務職	*現在、育休中
④	30代	会社員	契約社員	一般職	事務職	
⑤	40代	大学教員				*以前、看護師
⑥	30代	会社員	正社員	総合職	営業	
⑦	30代	会社員	正社員	一般職	事務職	

③プレインタビュー結果

表 8 女性グループインタビュー プレ調査結果

	共通意見	少数意見の大事なポイント	気づき
【質問1】生活している中で一番充実している時間は？	・仕事をしている時間が一番充実している(7人中4人)	・(子育て中の人)あいた時間をなにかに使いたい、社会・人	社会で達成感を感じたり、自身が向上したり、社会と関わっ

	<ul style="list-style-type: none"> ・友達と会ったり、食事したり、旅行している時（7人中3人） 	<ul style="list-style-type: none"> と関わりたい ・仕事に達成感を持っていないと、プライベートが楽しめない 	<ul style="list-style-type: none"> ていたいという人が多いことがわかった。
【質問2】女性の社会進出がプラスにはたらく要因は？	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・女性がすごく進出していると体感できない ・産休・育休がとりやすい 	女性の社会進出が進んでいると感じていない人が大半。
【質問3】（会社の意識の問題） 企業の男性に対する意識と女性に対する意識の間に差を感じたことは？	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の立場は低いと感じる（7人中3人） ・制度的には差は感じていない（7人中2人） ・男女の差をあまり感じない（7人中2人） 	<ul style="list-style-type: none"> ・お茶配りの文化がいまだにある ・育児休暇をとると、正社員でもパート、アルバイトにされてしまう ・同じ総合職でも、上司の中には男性を優遇しているのかなと感じるときがある 	制度的には男女平等にあると感じるが、それでも女性の職場での立場は低いと感じ要因がいろいろあることがわかった。
【質問4】（企業のコスト問題） 企業の従業員に対する教育などにかかるコストで、男性と女性に差はあるか？	コストについて男女の差はあまり感じない（7人中6人）	<ul style="list-style-type: none"> ・総合職と一般職の差は感じる。（女性の大半は一般職なので）→でも、上司に理解があると一般職でも機会が与えられる 	企業の女性と男性に対するコストの差を感じることはあまりないが、一般職というもので感じている。
【質問5】（男性の意識の問題） パートナーにどのようなサポートどのようなサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・働くことに賛成してくれている（7人中3人）（既婚） ・働いても働かなく 	<ul style="list-style-type: none"> ・働いていいと言っているが、実際に働くと家事はほとんど私がしなくてはいけ 	最近の男性は、女性が働くことに対して応援するが、家事はメインで女性にやっ

<p>ートをのぞんでいるか？</p>	<p>ても家事を手伝って欲しい (7人中2人) (未婚)</p>	<p>ないのかなと思う (既婚) ・助け合いは必要 (未婚)</p>	<p>て欲しいと考えている。</p>
<p>【質問 6】 家族や両親、地域の人へのサポートに対する具体的なニーズは？</p>	<p>・地域の支援があったらいいと思う (7人中3人) ・地域の支援に対する要望は今の所ない (7人中2人)</p>	<p>・会社が支援すれば良い ・男性は働き過ぎ ・古民家に子供と母親が集まれるところがあるが、そこが託児所とかになればいい</p>	<p>地域のサポートに関しては、特に必要ではないと考える人と、必要ではないかと考える人と別れた。必要と考える人は、保育園や介護の問題については地域のサポートが必然と考えているようだった。</p>
<p>【質問 7】 結婚や出産といったライフイベントを経験しながら、充実したキャリアをつんで働いたり、社会生活を充実させるには？</p>	<p>・時間が確保されることが大事 (7人中3人) ・男性側の教育 (7人中3人) ・制度的にフレキシビリティがあった働き方 (7人中2人)</p>	<p>・自分が自分らしくいられる場所 ・男性が育休を取りやすくするために意識の改革 ・イクメンを社会的に活性化させる</p>	<p>女性は家庭だけではなく、社会と関わり続ける為に、「時間」の確保が大事と答える人が多かった。また、男性側の意識が変わることや、柔軟性のあった働き方などを求めていることがわかった。</p>
<p>【質問 8】 女性がいきいき働いたり、社会を充実させるには、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」のど</p>	<p>「制度」→「価値観」→「ノウハウ」の順 (7人中4人) ・「制度」→「価値観・ノウハウ」 (7人中1</p>	<p>・男性で育休制度をとっている人を見ることがない ・会社の HP でイクメンとか取り上げら</p>	<p>制度はあっても、周りの意識によって使えない場合があると認識 (育休を男性はとりづらい) した。</p>

<p>こからとりくめばいいか？</p>	<p>人) ・価値観と制度同時進行</p>	<p>れるようになったけど、まわりにはいない</p>	<p>それなので、価値観を変えるのは難しいので、強制力のある制度設計を必要としているようであった。</p>
<p>【質問9】みなさんは今後、どのような生き方や働き方をのぞんでいますか？</p>	<p>・仕事とプライベートのバランスのとれた生活をしたい（7人中5人）</p>	<p>・仕事に対してやりがいとか成果をもとめて充実したい ・子育てが終わってもなにかしらの仕事をしたい</p>	<p>プライベートも大切だが、仕事においてもやりがいを感じたいという人が多かった。女性は家庭も大切にしたいが、外でも自分自身の居場所を求めているようだった。</p>

④ プレ調査からあきらかになったこと

- ・ 女性は社会で達成感ややりがいを感じたり、成長していきたいと感じている人が多いことがわかった。そのためには、就業継続を望んでいる人が多いようであった。仕事がそれなりに充実感が持てないと、プライベートが楽しめないという声もあり、現代の女性にとって、仕事に対する思いはとても大きいことがうかがえた。
- ・ 現代の女性は、働きたい、外で社会と関わりたいと思っている女性が多く、そのためには、男性のサポートを必要としている。それなりに、最近の男性は女性のサポートをおこなってくれるようだが、実際の家庭生活においては、女性が家事育児をメインでおこなわなければならないなど、サポートに対してもっとおこなってほしいという要望があるようだった。
- ・ 制度は、男女平等のように整備されてきているが、実際はつかえなかったり、女性が家庭と仕事を両立するには、まだまだ困難なことが多くあるということがあきらかに

なった。特に、今回のインタビューでは、男性の育児休暇についての発言が多く、女性とおなじように男性にも育児休暇が当たり前につかえるような世の中になって欲しいという意見が多かった。

- ・ 今回のインタビューした女性達は、外で何かしら充実しながら働きたいという意見が多く、そのために、多くの役割がある女性は、なんかしらのサポートを求めている様だった。そのために、地域にはあまり頼れず、両親がそばに居ない人などはとくに、公的なお金の支援を必要としているようだった。
- ・ 制度的にも、社内の教育などにおいても男女差は感じることはほとんどないということだったが、それでも、会社の意識も、男性の意識も、まだまだ女性に対して立場を低くとらえているように感じている女性はおおかった。
- ・ 女性は家庭も大事だが、社会とも関わっていきたいと思っている人が多く、仕事のやりがいや、自分自身を高められる場所を必要と発言する人が多かった。女性が、そういう生活をしていくためには、「時間」の確保と、何かしら自分の存在意義を認められる「場所」を求めていることが明らかになった

⑤プレ調査から本調査に向けて

6月におこなったプレ調査結果から、女性が社会で充実したキャリアをつんで、社会と関わっていくためには、『時間』の確保、存在意義が認められる『場所』、公的な『お金』の支援、という点が、今回の研究において重要なキーポイントとして浮かび上がってきた。

この3つのキーポイントが、女性が働いていく上で重要な要素と考えられ、その3つのどれか、あるいは全てに注力することが、女性が働きやすくなる解決につながるのではと考え、その3つの要素（『時間』・『場所』・『お金』）を中心に、本調査でインタビューをおこなうことにした。

5.2.2.女性労働者への本調査

プレ調査を受けて、女性のニーズをより詳細に抽出するために、本調査を4回おこなった。本調査は、2012年8月4日、5日、11日の間に4回おこない、20代～40代の様々な属性の女性から、女性が社会で働き続けることの現状の問題点、問題に対する対策、ニーズなど、多くの意見を抽出することができた。本稿で、女性のインタビューの本調査の概要について説明し、次稿で本調査の結果について記す。

①本調査の概要

■【本調査】実施日時・実施場所

表 9 女性グループインタビュー 本調査実施日時・場所

	実施日時	実施場所
第1回	8月4日(土) 13:30～15:00	協生館6階 中会議室
第2回	8月5日(日) 10:00～11:30	協生館3階 C3N07
第3回	8月5日(日) 13:30～15:00	協生館3階 C3N07
第4回	8月11日(土) 13:30～15:00	協生館6階 中会議室

■サンプリング方法・インタビューの手法

表 10 女性グループインタビュー サンプリング方法・インタビュー手法

■【対象者選定方法】	実際の日本の女性労働者の労働形態の分類（正規社員、非正規社員や会社員、専門職など）とグループ8人の人が同じ割合になるように選定を行った。
■【対象者サンプリング方法】	調査会社にグループインタビュー参加者のリクルーティング業務を依頼。 →次の頁に参加者プロフィール掲載。
■【インタビューの手法】	<ul style="list-style-type: none"> ・グループインタビュー形式 ・インタビューは、1回1時間30分 ・1グループ1回の予定で、4グループおこなう ・メンバーは、1グループ8人でおこなう (→4グループ合計32人のインタビュー)

■調査内容

女性が社会で働いていくうえで、職場や家庭・地域などにおいて、どういった問題があるのかをグループインタビューにてあきらかにする。問題を浮き彫りにすることで、女性が社会でいきいきとキャリアをつんで生きていくためのソリューション案を導き出せると考えた。インタビューの内容としては、企業の意識、家庭での男性の意識、ライフイベントにより女性が働きにくくなる要因、地域や両親のサポート体制といったことの問題点を聞きだし、それらを踏まえてどういったものがあれば女性はいきいきと働きやすくなるのか、女性のニーズを聞き出す。

②調査対象者

社会において働きづらさを感じ、社会と関わるのが困難な女性のニーズを知るために、20代から40代の現在働いている、あるいは以前働いていた女性31名を対象として聞き取り調査を行った。当初、8人の4グループということで、32人を調査会社を集めることを依頼していたが、当日、1人欠席だったので、31名となった。

調査対象者の主な属性は以下のとおりである。年代は、20代12人、30代11人、40代9人で、最終学歴は、高校2人、専門学校4人、短期大学6人、大学18人、大学院（修士）2人であった。現在、就業中の女性は21人、現在は就業していない女性は11人であった。就業中の女性の中で専門職の人の職種は、看護師、幼稚園教諭、介護福祉士などであった。

調査対象者の選定方法は、日本における実際の女性労働者の労働形態の分類（正規社員、非正規社員など）と、1グループ8名が同じ割合になるように注意して選定した。調査対象者のプロフィールを表2に示す。調査対象者のサンプリングは、専門の調査会社に依頼した。希望参加者プロフィールを調査会社に渡し、それにそって調査会社がインターネット上で参加者を募り、希望条件にあった参加者を当日会場に送り込んだ。調査対象者には事前に同意書をメールにて送り、①調査の目的、②調査方法、③心身の負担への配慮④プライバシー保護、④データの扱い方、⑤ビデオ録画の同意、⑥結果の公表の仕方、について説明した。同意を得られた31名がインタビュー調査に参加した。

【希望サンプル】

(1)グループインタビュー 希望参加者概要

Aグループ、Bグループ、Cグループともに下記のような基準で参加者を集めることを依頼。

表 11 女性グループインタビュー 参加者概要

性別	女性
年齢	20代、30代、40代を混ぜる
学歴	大卒、短大卒、高卒などは問わない
職業	一般の企業に勤める人 専門職(看護師、介護士、薬剤師、教師、公務員など)の人 *現在、何らかの理由で就業をしていない人も含む(就業経験があれば可)
雇用形態	正社員、契約社員、派遣社員を混ぜる
総合職、一般職	総合職、一般職は問わないが、混ぜる事を希望
企業条件	○大企業、中小企業、小企業は問わず、まんべんなく混ぜる。 ○さまざまな業種の企業が混ざること希望。 ○女性従業員が多い企業、男性従業員が多い企業などが混ざること希望。
配偶者、子供	配偶者/子供あり、なしは問わない

(2)グループインタビュー 希望参加者プロフィール条件

Aグループ、Bグループ、Cグループ、すべて同じような条件のサンプリングを希望し、具体的には全てのグループにおいて下記のような1～8の条件に当てはまるような参加者が望ましいと依頼。→（4グループ合計32名集めることを希望）

表 12 女性グループインタビュー希望参加者プロフィール条件

参加者	性別	年齢	学歴	職業	雇用形態	総合職・一般職	企業条件	配偶者あり／なし	子供あり／なし
1	女	20代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	正社員	総合職 ／一般 職問わず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
2	女	20代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	非正規 社員（契 約、派 遣、パー ト、アル バイト）	一般職	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
3	女	20代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	専門職	正社員 ／非正 規社員 問わず	総合職 ／一般 職問わ ず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
4	女	30代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	正社員	総合職 ／一般 職問わ ず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問

5	女	30代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	非正規 社員(契 約、派 遣、パー ト、アル バイト)	一般職	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
6	女	40代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	正社員	総合職 ／一般 職問わ ず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
7	女	40代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	非正規 社員(契 約、派 遣、パー ト、アル バイト)	一般職	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
8	女	30代 or 40代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	専門職	正社員 ／非正 規社員 問わず	総合職 ／一般 職問わ ず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問

③参加者プロフィール

当日の参加者のプロフィールを表 13 で記す。

表 13 女性グループインタビュー参加者プロフィール

【第1回】 2012年8月4日（土）13:30～15:00

属性	勤務状況	年齢	最終学歴	既婚／未婚	職業・立場	職制	大企業/中小企業/その他	業種
1	今	20代	4年制大学	未婚	会社員	総合職	大企業	不動産業・物品賃貸業
2	今	20代	4年制大学	未婚	契約社員		各種団体	学術研究・専門・技術サービス業
3	今	20代	4年制大学	未婚	公務員	専門職	地方自治体	教育・学術支援業
4	今	30代	4年制大学	未婚	会社員	一般職	中小企業	生活関連サービス業・娯楽業
5	今	30代	大学院（修士）	未婚	嘱託社員		大企業	教育・学術支援業
6	今	40代	4年制大学	既婚	会社員	一般職	中小企業	サービス業（他に分類されないもの）
7	今	40代	4年制大学	既婚	派遣社員		大企業	金融業・保険業
8	前	30代	高等学校	既婚	専業主婦		各種団体	福祉

【第2回】 2012年8月5日（日） 10:00～11:30

属性	勤務状況	年齢	最終学歴	既婚／未婚	職業・立場	職制	大企業/中小企業/その他	業種
1	今	20代	4年制大学	未婚	会社員・団体職員	一般職	大企業	卸売業・小売業
2	今	20代	高等学校	未婚	契約社員		中小企業	複合サービス事業
3	今	20代	4年制大学	未婚	会社員・団体職員	専門職	その他	医療関係
4	今	30代	大学院（修士課程）	未婚	会社員・団体職員	総合職	各種団体	学術研究・専門・技術サービス業
5	今	30代	短期大学	未婚	派遣社員		大企業	情報通信業
6	今	40代	4年制大学	既婚	会社員・団体職員	総合職	中小企業	サービス業（他に分類されないもの）
7	今	40代	4年制大学	未婚	契約社員		中小企業	教育・学術支援業
8	今	40代	専門学校	既婚	会社員・団体職員	専門職	その他	学術研究・専門・技術サービス業

【第3回】 2012年8月5日（日）13:30～15:00

属性	勤務状況	年齢	最終 学歴	既婚 ／ 未婚	職業・立 場	職制	大企業/ 中 小企業/ そ の他	業種
1	今	20代	4年制 大学	未婚	会社 員・団体 職員	一般職	大企業	金融業・保険業
2	前	20代	4年制 大学	既婚	専業主 婦		中小 企業	卸売業・小売業
3	今	20代	4年制 大学	未婚	会社 員・団体 職員	技術職	大企業	建設業
4	今	30代	4年制 大学	既婚	公務員	一般職	国の 機関	公務（他に分類さ れないものを除 く）
5	今	30代	短期 大学	既婚	契約社 員		大企業	製造業
6	前	40代	4年制 大学	既婚	専業主 婦		大企業	製造業
7	今	40代	短期 大学	未婚	契約社 員		その 他	医療関係
8	今	30代	専門 学校	既婚	会社 員・団体 職員	技術職	各種 団体	医療関係

【第4回】2012年8月11日（土）13:30～15:00

属性	勤務 状況	年齢	最終学歴	既 ／ 未	職業・立 場	職制	大 / 中小 / 大	業種
1	前	20代	4年制大学	既 婚	会 社 員・団体 職員	総 合 職	中小 企業	サービス業（他に 分類されないもの）
2	前	20代	専門学校/ 高等専門学校	既 婚	派遣社 員		中小 企業	福祉
3	前	20代	4年制大学	未 婚	会 社 員・団体 職員	専 門 職	大企 業	医療関係
4	前	30代	短期大学	既 婚	会 社 員・団体 職員	一 般 職	中小 企業	サービス業（他に 分類されないもの）
5	前	30代	4年制大学	未 婚	派遣社 員		中小 企業	金融業・保険業
6	前	40代	短期大学	既 婚	会 社 員・団体 職員	一 般 職	大企 業	金融業・保険業
7	前	40代	専門学校/ 高等専門学校	既 婚	派遣社 員		大企 業	製造業
8	前	30代	短期大学	未 婚	会 社 員・団体 職員	専 門 職	その 他	教育・学術支援業

③データ収集方法

女性が社会で働いていくうえで、職場や家庭・地域などにおいて、こういった問題があるのかを浮き彫りにするために、フォーカス・グループ・インタビュー法を用いた。インタビューは、プレインタビュー1回、本インタビュー4回おこなった。プレインタビューは、本調査に向けて、女性の要求を抽出して、よりよいインタビュー項目を作成するために実施した。本インタビューは、1グループ8人からなり、1グループにつき1回、4グループおこない、合計31人のインタビューを実施した(当日、欠席者1名)。

調査期間は平成24年6月から8月。インタビューは研究者が所属する大学の一室でおこない、1回の所要時間は1時間30分であった。研究者である司会者が、事前に作成したインタビュー項目に沿って、対象者に自由に回答してもらいながら随時補足的に質問を行った。企業の女性と男性に対する意識、ライフイベントなど女性特有の仕事に支障になる要因、家庭での男性の意識、それ以外の女性が社会と関わりづらい要因、といった問題点について聞き出し、それを踏まえてこういったものがあれば女性はいきいきと働きやすくなるのか、社会と関わりつづけられるのかということ質問した。インタビュー中は、研究参加者の自由な発言、相互作用による発言内容の広がりを見ながら質問した。インタビューは事前に承諾を得てビデオに録画した。

本研究では、主に下記に示した質問に対する回答を分析する。

■ 女性グループインタビュー質問項目(本調査)

実際に、女性グループインタビュー本調査で質問した内容をそのままの言葉で下記に記す。

☆ 質問1～4では、現状の問題の把握の質問をおこなった。

【質問1】 会社の意識の問題

企業側の、男性に対する意識と女性に対する意識の間に差があると感じ、そのことによって働きにくいなと思ったり、そのことによって問題が生じたといったことがありましたら具体的に教えてください。

【質問2】 女性特有の仕事への支障になる要因

女性は、さまざまなライフイベント(結婚・出産・育児・介護など)に直面すると、女性特有の阻害要因によって、職場においてのぞむような働き方ができなくなったり、社会との関わりをたたれたりすることがありますが、実際にそういうことを経験して辛かったと

か、そういう状況の人をみたことがあるとかありましたら、具体的におしえてください。

【質問 3】 男性の意識の問題

女性が仕事をしていくうえで、「男性の意識」も大変重要な事柄だと思いますので、ここで質問させていただきたいのですが、結婚している人は、旦那さんが現在、どれだけ家事育児などをおこなってくれていますか？また、精神的なサポートをしてくれていますか？他にも男性と女性ではいろんな負担配分あるとおもうのですが、その負担配分について、教えてください。

また、旦那さんにどういったことをしてほしいかなど、(家事などの分野以外でもかまいませんので) 教えてください。

*結婚していない人は、将来、結婚をしたら、配偶者にどんなことをしてもらいたいですか。具体的をお願いします。

【質問 4】 その他（質問 1～3 以外）の問題

今まで、女性の社会進出を阻む問題として、①会社の意識の問題、②女性特有の仕事への支障になる要因、③男性の意識の問題などについて、みなさんにお伺いしました。

それでは、女性の社会進出を阻む問題として、今の 3 つ以外の、その他の問題はありますか？ありましたら教えてください。

☆ 質問 5～12 では、問題の対策についての質問をおこなった。

【質問 5】 ライフイベントを乗り越えて、働いたり社会生活を充実させるためには？

女性が社会で活躍することを考えるときに、結婚や出産、介護といったライフイベントが男性と比べて比較的大きく影響すると考えられますが、それを経験しながらも、充実したキャリアをつんで生き生きと働いたり、社会生活を充実させるためには、最大 3 つくらい、正直、何が必要だと思いますか？これが社会にうめこまれていれば女性は働きやすいとか、これが治れば良くなるのではというものがあったら具体的に教えてください？

【質問 6】 「時間」を確保していくには？

女性が働いていく上で、「時間」というのは大事な問題だとおもいますが、「時間の確保」が重要であるとすれば、どのような方法があれば、女性は時間を確保できると思いますか？

【質問 7】 どんな「場所」をのぞんでいますか？

女性はさまざまなライフイベントによって、働き方、生き方がいろいろ変化すると思いますが、それでもいきいきといられるような「場所」を大事に思っている人は多いと思います。では、どのような「場所」があつたらいいと思いますか？

【質問 8】 「お金」があつたら「働きやすさ」を実現するために何に費やしたいですか？

公的なお金の支援があれば、働きやすくなる可能性もありますが、そういうものがあつたとしたら、どういう風に役立てたいと思いますか？お金を何に費やしたいですか？

【質問 9】 「時間」「場所」「お金」、どれが最も重要な問題？

女性が職場や社会において、充実した生き方をするためには、「時間」と「場所」「お金」というものが重要な要素と考えられますが、そのうちのどれが一番重要な問題だと思えますか。そして、その理由は何ですか。

【質問 10】 「家族」「両親」「地域」のサポートに対するニーズは？

女性が働きやすい仕組みを考えると、家族のサポート、両親の家事育児のサポート、地域の人などのサポートは有効と言われていますが、具体的にこういう所を支援すればいいのとか、こういう仕組みがあれば良いのに等のニーズがあつたら教えてください。

【質問 11】 「価値観」「制度設計」「ノウハウ」のどこから取り組めばいいと思いますか？

女性が働きやすい環境をつくる上で、男性と女性の意識の問題を伺ってきて、価値観の問題があがってきました。また、どういう制度がいいかというような制度設計の問題についても伺ってきました。他に地域のおじいちゃん、おばあちゃんにサポートしてもらおうというような人の持っているノウハウなどの問題についても伺ってきました。

それらは、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」というような観点でまとめられると思います。では、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」という3点のどこを重視して問題を解決していけばいいでしょうか。

【質問 12】 どのような働き方、社会との関わり方を望んでいますか？

今日の議論をもとにして、皆さんはこれからどのような働き方、あるいは社会との関わり方を望んでいますか？「まとめ」としてお聞かせください。

④データ分析方法

データ分析では、テープ録音による会話内容を文字化する「テープ起こし」を行った。テープ起こしは研究者が行い、起こされた内容から質問ごとにまとめとして、①共通点、②少数意見の大事なポイント、③気づき、をインタビューの回ごとに書き出した。4回分のまとめが終了した後、全てのまとめとして、再度、①共通点、②少数意見の大事なポイント、③気づき、を抽出して、データの分析を行った。そして、そこから得られた全体のキーポイントの抽出をおこなった。分析に際しては、発言の意図や言外に含まれる意味にも最新の注意を払いながら行った。

⑤倫理的配慮

研究参加者に対して、研究の主旨と目的、参加協力および撤回における自由意思の尊重と、公表に際しての匿名性とプライバシーを守ることを文章及び口頭にて説明し、同意を得た。さらにインタビューの途中で、万が一、身体的・精神的に負担が生じた場合には、インタビューは直ちに辞退して頂き、必要に応じて希望のケアを受けられるように対応することを事前に保証した。

5.2.3.女性労働者へのインタビュー結果

本稿では、女性労働者へのインタビュー結果の全てを記す。インタビュー結果は、グループインタビューの時に、ビデオ録画した会話内容を「テープ起こし」したもののから、重要意見を質問項目毎に抜き出したものについて分析をおこなった。議事録や詳細な生データなどについては付録とする。それぞれの質問項目ごとに、詳細な分析結果を掲載する。

質問1～4については、女性にとって現状、社会と関わり続ける上での問題を浮き彫りにして、どういった内容が女性が働き続ける上で重大な問題なのか把握することが重要ということで、2段階にわけて分析をおこなった。

質問1～4では、非常に幅広い回答が得られた為、次の2段階のような分析を行った。まず第一段階目として、事前に原因分析ツリーを用いて行った原因仮説の検証結果を用いて、どの原因がより強く表れているかを分析した。そして、原因分析ツリーでは導き出されない原因については、新たに原因IDをつくり、どういった原因があるのかを追求した。次に第二段階として、個々の発言内容について、質問項目ごとに、詳細に検証していった。

質問5～12については、質問1～4の第二段階でおこなった方法と同じ分析方法で、質問項目ごとに、発言内容を詳細に検証していった。

■ [第1段階] 質問1～質問4の分析（問題の把握）

女性インタビュー調査の質問1～質問4の「女性労働者の働きにくさの問題」の回答と、原因分析ツリーの原因IDと照らし合わせて、どの問題が女性にとって働きにくさの大きな問題か分析を行った。原因分析ツリーにはなかった原因については、新たに原因IDをつくり、女性インタビューで女性が働きにくいと感じている原因を追及していった。

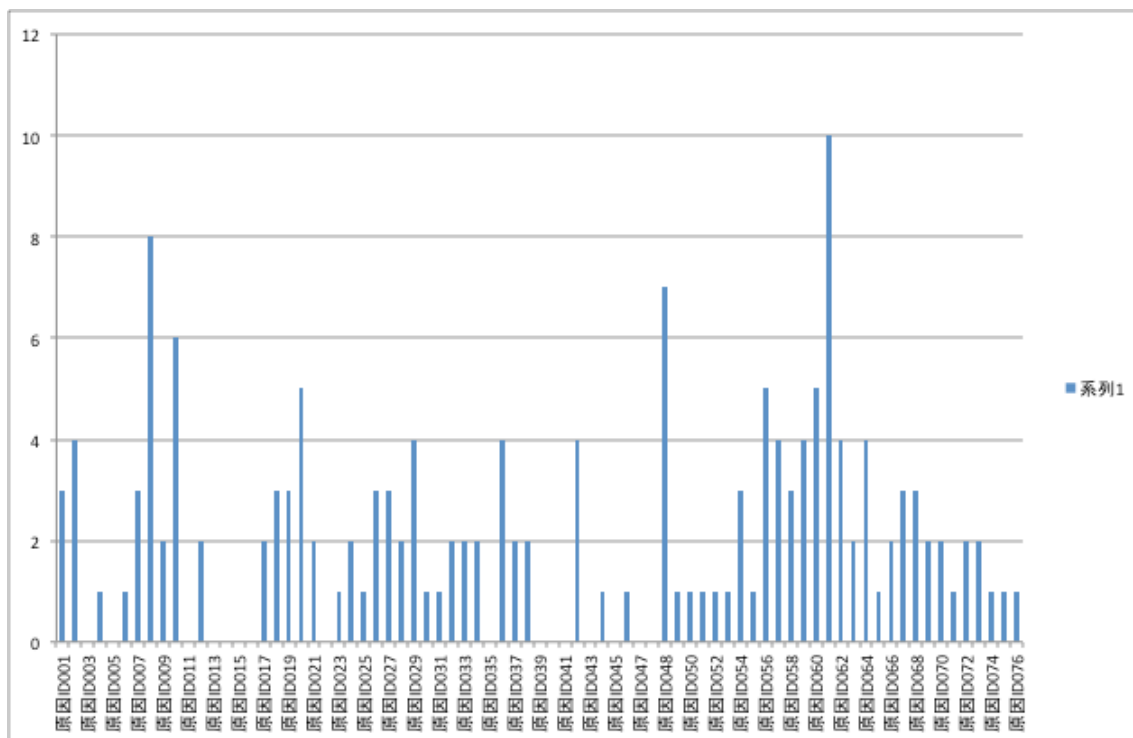


図 17 女性グループインタビュー本調査分析（原因分析ツリーによる分析）

☆ 分析の結果、女性の働きにくさの問題に対する質問で、

1番多い回答は、

【原因 ID061】

「女性と女性の問題。女性同士、立場の違う女性を理解し合えない。女性同士が足の引っ張り合いをするから」という内容の回答だった。

2番目に多い回答は、

【原因 ID008】

「女性は子供を持つと、会社よりも子供中心になると思われることから、会社に居続けることが難しい」という内容の回答だった。

3 番目に多い回答は、

【原因 ID048】

「制度があっても、職場の環境や雰囲気によってつかえなかったり、つかわせてもらえないから」という内容の回答だった。

* 4 番目

【原因 ID010】

「家事は女性がやるものという意識が男性にまだあるから」

* 5 番目

【原因 ID056】

「産休・育休後、違う部署に異動させられたり、違うポジション、違う仕事にまわされてしまう」

【原因 ID060】

「非正規雇用だと、正規雇用の人と同じ待遇ではない。制度などもつかえない。」

質問 1～質問 4 は、女性の働きにくい現状を把握するための質問であるが、第一段階で原因分析ツリーと照らし合わせて分析した結果、女性と女性の問題というのが浮かび上がってきた。「女性と女性」、という単純なことではなく、女性の中でも立場の違う人同士が理解し合えないことに対する問題が、働いていく上で大きな問題という声が多かった。また、2 番目におおかった意見の、「女性は子どもをもつと、会社に居続けることが難しい」という意見も、結局は、1 番目の「立場の違う女性同士が理解し合えない問題」と同じで、女性が子どもをもつと、周囲の人から理解を得ることがむずかしいということから会社に居続けることが難しいという現状になっていることがわかる。つまり、「職場において周囲の人達から理解を得ることが難しい」ということが、女性が働き続ける上で大きな障壁となっていることが、今回の分析で明らかになった。また、「制度の問題」について語る人も多く、制度が職場の中にきちんと埋め込まれていても、職場の雰囲気や環境によって、つかえなかったり、つかわせてもらえないという意見も多くあがり、先ほどの周囲の理解が得られづらい問題と関わってくると思われるが、周りの理解度合いによって制度もつかうことが

困難な現状があることがわかった。また、現状、女性は、非正規雇用で働いている人が 50% を超えているということから、そもそも制度なんてつかえない状況にあるひが多い。そういったことから、非正規でも平等に制度がつかえなければ、女性が働きやすい社会をつくっていくということは難しいと考えられる。また、4 番目に多かった意見の、「家事は女性がやるものという意識が男性にまだあるから」という意見は、男性の意識が、根強く女性に家事育児をメインで行うことを求めていることがうかがえる。これに関しても意識とか理解の問題に分けられる。第 1 段階での分析で、女性が現状、はたらきづらい原因として明らかになったことは、「女性に対する周囲の意識、理解がえられづらい」ということであつた。

■ [第 2 段階] 質問 1～質問 4 の分析 (問題の把握)

質問 1

会社の意識の問題について伺います。

企業側の、男性に対する意識と女性に対する意識の間に差があると感じ、そのことによって働きにくいなと思ったり、そのことによって問題が生じたといったことがありましたら具体的に教えていただけたらと思っております。

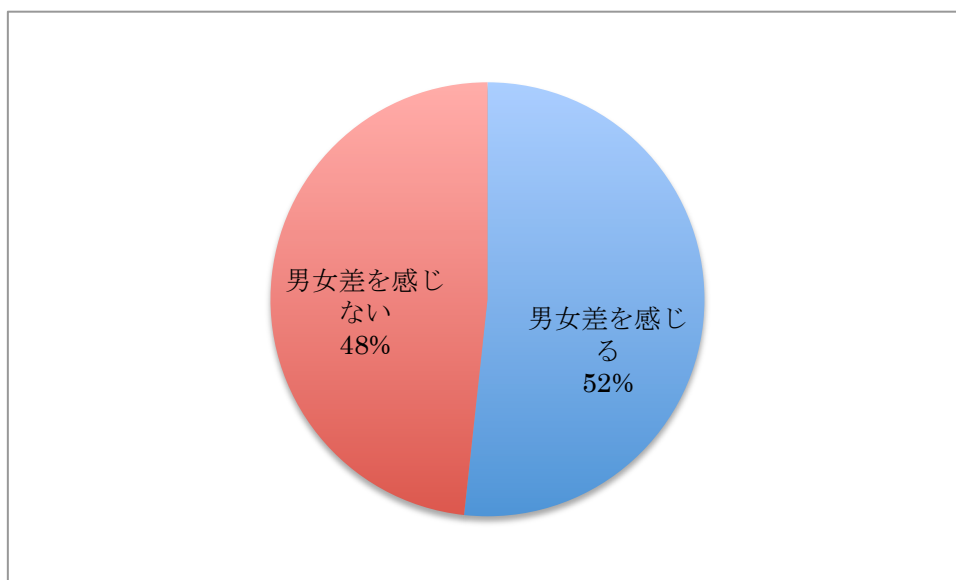
■ 企業側の男性と女性に対する意識の差を感じるかどうか聞いたところ、52%の人が感じるとこたえて、感じない人が 48%だった。また、具体的な例として、企業側は男女の役割に違いがあるという風に見ていると感じている女性は多く、妊娠出産などすると女性に対して企業側は戦力とみていないと感じる行動が多いことがわかった。一方、専門職の職場が、男女差はほとんど感じないという回答であつた。

表 14 女性インタビュー結果 質問1 共通意見

●共通意見

共通意見	
第1位	企業側が男女の役割は違いがあるとみていると感じる。(30人中6人)
第2位	女性は妊娠などしたらすぐ辞めるからあてにできないというような意識をもっている。(30人中4人)
第3位	専門職の女性の世界は比較的平等(30人中3人)

◇企業側の意識で男女差を感じますか？



(回答者 30人)

(%)

図 18 女性インタビュー結果 質問1 円グラフ

◇企業側の男性に対する意識と女性に対する意識に差を感じた具体的な内容を教えてください。

(複数回答可)

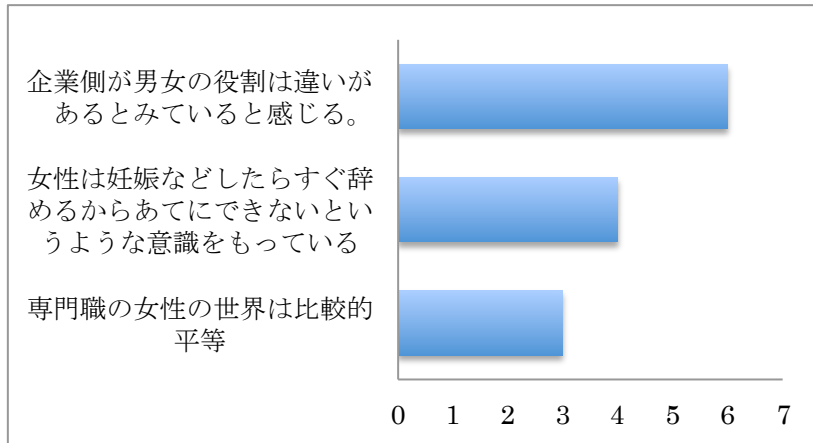


図 19 女性インタビュー結果 質問1 棒グラフ

(回答者 30人)

(単位：人)

表 15 女性インタビュー結果 質問1 少数意見

●少数意見

少数意見の主なポイント

- ・ 女性のロールモデルがないので、将来がわからず不安。
- ・ 非正規雇用の社員については制度があっても使えず、サポートは少ないので、差別を感じる。
- ・ 女性同士の職場だと、制度があっても使いづらい雰囲気の職場になっている。
- ・ コンサルティング会社のような専門的な職場は、男女平等。女性も深夜まで働き、意識的な差はない。
- ・ 公的な職場は、ほとんど男女差別なく働ける
- ・ 女性は、現状の職場環境にあきらめの意識を持っている。
- ・ 少人数の職場は比較的平等を感じる。女性だからといって差をつけられることがあまりない。
- ・ 女性に対する偏見。女性が男性と一緒に出張に行くのはだめだから、担当した仕事が他の人にまわされてしまう。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修に男女で差がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性に多い事務職と、技術職で差があった。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司の女性に対する意識によって、女性の評価がかなり変わる。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職の世界だと、男女の差を感じることはない。しかし、女性同士の職場だと、立場の違いによって評価の差別を感じた。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 不規則な時間帯の職場や、夜遅くまでの長時間労働の仕事の場合、女性が結婚して子どもを育てるとなると難しい。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性がほとんどの事務系派遣社員だと、ルーティンワークのみで責任ある仕事をまかせてもらえない。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 雑務を女性にやらせる傾向がある。

気づき

- ・ いまだに、女性は結婚したらつかいものにならない、女性は結婚に逃げられる、といった女性蔑視な発言をする人や、そういう意識を持ち続けている人がいる。そういう意識が有る限り、女性は職場において働きやすくなることはないと考える。そういう男性などに、どのように意識を変えさせるか、どういった方策をねればいいかが重要と認識した。
- ・ 男女平等に機会を与えているということを、最近では就職活動の時、企業は言っているが、実際に入ってみると、同じ総合職でも男性と、女性では、役割、ポストが違っていたり、初めから、一般職、総合職にわけてしまったりする。こういう男女の役割をはじめからもうける差別についてどのように変えていけばいいか。
- ・ アパレル関連など女性が多い職場だと、男性がいる職場よりもむしろ厳しいという意見は重要な意見だと感じた。女性同士、女性ならではの痛みがわかるはずなのに、なぜ助け合わずに、むしろきつい環境にしているのか。そこを注目するのは大事だと感じた。
- ・ 主に、大企業といわれる職場だと「男女差を感じる」という人が多く、少人数の職場だったり、公的な職場、あるいは看護などの専門的な職場だと「男女差はほとんど感じない」という意見であった。大企業は、何年たっても女性に対して仕事をまかせきれない意識があると認識した。責任ある仕事をするこも、役職が与えられるこも少なく、あきらめてしまっている女性が多いということもわかった。法制度が整備さ

れても、結局、企業側がそれに対して反対の行動をとっていることは変わらないので、それは実行で強制的に女性に仕事に向かわせることをしないと無理ではと感じた。また、女性自身もあきらめてしまわないで、女性自身の力でも変えさせる努力をしないといけないのではと感じた。

- ・ 看護師のような女性同士の職場だと、女性同士の立場の違いで辛い思いをしていると理解した。「子供がいるか、いないか」などが評価の対象になってしまうのは、女性が子供をつくることに対して抵抗感をもつことにつながるのでは。女性同士の立場の違いで仕事に影響をあたえないようにするにはどうしたらいいかを考えたい。

質問2

女性特有の仕事への支障になる要因にというものについて伺います。

女性は、さまざまなライフイベント（結婚・出産・育児・介護など）に直面すると、女性特有の阻害要因によって、職場においてのぞむような働き方ができなくなったり、社会との関わりをたたれたりすることがありますが、実際にそういうことを経験して辛かったとか、そういう状況の人をみたことがあるとかありましたら、具体的におしえてください。

■ 女性特有の仕事への支障になる要因を聞いたところ、「未だに結婚・出産・家事などが絡んでくると、当然のように辞めなくてはならない方向にもっていかれる」という回答が一番多く、次に、「女性支援の制度があっても、周りの雰囲気や環境などによって、使える、使えないがある」という回答、「育休を取った後、違うポジションや仕事にまわされてしまう」という回答が多かった。

女性に子供ができると、職場における周りの対応がとても冷たいことがわかった。会社自体も部署を移動させたり、違う仕事に回したりと、会社を辞めざる負えない方向にいく傾向がある。

● 共通意見

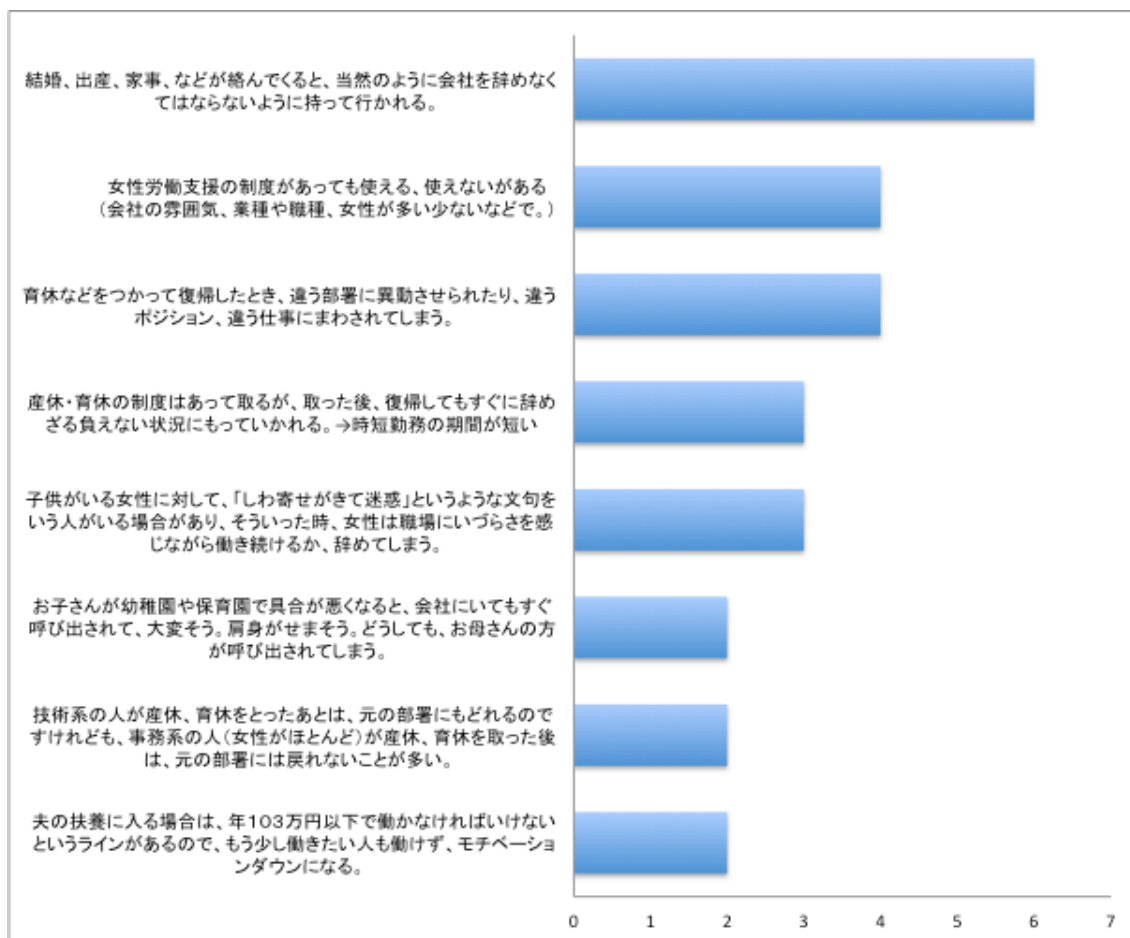
表 16 女性インタビュー結果 質問2 共通意見

共通意見	
第1位	結婚、出産、家事、などが絡んでくると、当然のように会社を辞めなくてはならないように持って行かれる。(31人中6人)
第2位	女性労働支援の制度があっても使える、使えないがある (会社の雰囲気、業種や職種、女性が多い少ないなどで。)(31人中4人)
	育休などをつかって復帰したとき、違う部署に異動させられたり、違うポジション、違う仕事にまわされてしまう。(31人中4人)
第3位	産休・育休の制度はあって取るが、取った後、復帰してもすぐに辞めざる負えない状況にもっていかれる。→時短勤務の期間が短い (31人中3人)
	子供がいる女性に対して、「しわ寄せがきて迷惑」というような文句をいう人がいる場合があり、そういった時、女性は職場にいつらさを感じながら働き続けるか、辞めてしまう。 (31人中3人)
第4位	お子さんが幼稚園や保育園で具合が悪くなると、会社にいてもすぐ呼び出されて、大変そう。肩身がせまそう。どうしても、お母さんの方が呼び出されてしまう。(31人中2人)
	技術系の人が出産、育休をとったあとは、元の部署にもどれるのですけれども、事務系の人(女性がほとんど)が出産、育休を取った後は、元の部署には戻れないことが多い。(31人中2人)
	夫の扶養に入る場合は、年103万円以下で働かなければいけないというラインがあるので、

もう少し働きたい人も働けず、モチベーション
ダウンになる。(31人中2人)

◇女性特有の阻害要因によって、職場においてのぞむような働き方ができなくなったり、
社会との関わりをたたれたりすることがありますが、実際にそういうことを経験して辛か
ったとか、そういう状況の人をみたことがあるとかありましたら、具体的におしえてくだ
さい。

(複数回答可)



(回答者 31人)

(単位：人)

図 20 女性インタビュー結果 質問 2

表 17 女性インタビュー結果 質問2 少数意見

● 少数意見

少数意見の主なポイント
・ 非正規雇用だと制度が使えないことの辛さ
・ 子育てが一段落して再就職を希望すると、仕事経験では無く、子供の年齢や両親のサポートがあるかないか、残業ができるかなどで判断される
・ 教員の職場。 産休、育休を無理なくとれる。 男性の方も育児休暇を気にせずとれる。
・ アパレル会社（女性主体の会社） 制度があっても、とれるとはいえず、辛いのは当然として、協力的ではない。
・ 公的な職場。恵まれた環境だと思う。
・ 子供の預け場所が苦勞した
・ 看護の職場。仕事がしやすい環境になるように積極的に部署移動を行った
・ 保育料の問題

気づき

- ・ 育休をとったとしても、復帰後すぐに辞めてしまうという現象が多くおこっているようだが、復帰した女性を活用しようという気持ちが企業にはあまりないのではという気がする。女性の負担がどうしても多い時期でも、時短勤務ができる期間が短かったり、辞めてもらってもいいからというような意識の表れのようにみえるので、なぜそうなのか企業に聞きたい。時短勤務以外にも、復帰後の負担の多い女性に対して、暖かな気持ちで接してくれているか、そういうことも仕事継続に大きく関わってくると思われる。
- ・ どうしても、子供になにかあった場合は、父親ではなく、母親に迎えにくるように言われることが多く、女性の就業継続を妨げる大きな要因になっている。こういったことから、どうしても女性の仕事は、男性よりも責任の低い仕事に向かわされることが多いと考えられる。この問題も、男女平等に行われたらなにかが変わるのではと考える。

- アパレルのような女性ばかりの職場の方が、制度が取りにくいという意見は注目点だと思った。女性だと、大変さがわかりあえるはずだが、わかっているゆえに、その大変さは当たり前という雰囲気になって、大変なのを我慢しないといけない雰囲気、環境になっているのは問題だと感じた。お互いの大変さを支え合う環境の職場にするにはどうしたらいいかということが重要だと感じた。
- 子供がいる女性に対しては、仕事経験よりも通勤距離や子供の大きさ、両親のサポートがあるか、残業ができるかなどが重要で、企業にとって都合良く扱われているように感じた。もう少し、女性に対する扱いを考えることはこれから企業が存続する上で重要なのではないかと感じた。
- 女性が長く働き続ける為の制度があっても、使えないという意見が多くあった。結局、まわりの雰囲気、価値観によって、あっても使えないように持って行かされていると考えられる。それは、意味をなさない制度であるので、意味をなす制度にするために企業はどのようなことをおこなっているか聞き出したい。
- 女性は育休などから復帰すると、望まない仕事、ポジションに移されたりして、就業継続を難しくさせられていると考えられる。これは、女性の仕事へのモチベーションを下げることにつながるので、方策を考えたい。
- 妊婦の人だったり、育休から戻ってきた女性に対して、周りの目は、とても冷たい場合が多いことがわかった。疎外感にさらされたり、文句を言われても耐えて働いているという声があったので、周囲の理解を得るにはどのような方策が必要かを考えることも女性の就業継続につながり、女性が妊娠、出産に躊躇しないで前向きに行えると考えられる。
- 看護の世界では、女性をずっと活用したいという意識から、女性のことを最大限、考えた上での前向きな部署移動をしていることが多いことがわかった。本人の希望になるべくそって、出産も仕事も、どちらも前向きに行えるような企業努力をしている。それを見習って一般企業でも、そういった対策がうてると、女性は出産に対して躊躇しないで行えると思う。

- 女性の働き方に大きく支障をきたすのは、出産前ではなくて、出産後というのが今回のインタビューで強く認識した。産んでから幼稚園までが特に大変で、どんなに周りの理解があっても、どうにもならない「子供の病気」とか、「家庭と仕事と子育ての両立」の難しさ、時間がどうにもないという状態に追い込まれて、離職しているお母さん方が多いことを認識した。出産後の子育てをしているお母さん方が、仕事をおこなったり、自分の時間を持てるような解決案を考え出すことが重要と理解できた。
- 税金の面でも、女性の働きにくさを助長している面があることがわかり、この法律は、女性が今後、永続的にはたらくことを考えたら、なくす方がいいのか、あるいは、制度を改善するか、考える必要があると感じた。
- いまだに、結婚したら会社を辞めないといけない雰囲気がある職場があることに驚いたが、それは上の人意識しだいで変えられる可能性があると思われる。上の人徹底的にそういうことを撤廃するようにすれば、それが職場に浸透していき、ライフイベントが職場継続を断つ原因にならなくなると思われる。上司層の意識改革と、行動が必要と認識した。
- 「未婚の若い独身女性」、「妊婦の女性」、「子育て期の女性」、「子育てを経験した上司層」、「子育てを経験しなかった上司層」、といったいろんな立場の女性が、それぞれの立場を理解しようとする意識が低いと感じられた。現在の立場がすべてと考えて行動してしまうので、女性同士の足のひっぱりあいがおき、それによって女性のはたらきづらくなるという問題がおきていることがわかった。

→女性が女性を働くづらくしている現状

この問題は非常に大きな問題だと思うので、それぞれの立場を理解できるようになるための方策を考える必要がある。
- 預ける場所、保育料の問題、保育園の数の絶対的な少なさの問題は、以前から言われているが、いっこうにどうにもならない問題なので、そこがどうにもならない理由を探り出すことから始めたい。

質問3

男性の意識の問題について伺います。

女性が仕事をしていくうえで、「男性の意識」も大変重要な事柄だと思いますので、ここで質問させていただきたいのですが、結婚している人は、旦那さんが現在、どれだけ家事育児などをおこなってくれていますか？また、精神的なサポートをしてくれていますか？他にも男性と女性ではいろんな負担配分あるとおもうのですが、その負担配分について、教えてください。また、旦那さんにどういったことをしてほしいかなど、(家事などの分野以外でもかまいませんので) 教えてください。*結婚していない人は、将来、結婚をしたら、配偶者にどんなことをしてもらいたいですか。具体的にお願いします。

■ 男性に家事育児に積極的に手伝って欲しいとの回答が多く、男性の家事育児負担がまだ足りていないと感じている女性が多いことも明らかになった。

現在の女性は、とても忙しく、いろんな役割があるので、男性には積極的に家事育児のサポートを望んでいる。昔と比べたらやってくれる男性は増えたが、まだ女性の方に重い負担になっていると女性は感じている。

表 18 女性インタビュー結果 質問3 共通意見

●共通意見

共通意見	
第1位	家事・育児を手伝って欲しい (31人中5人)
第2位	家事全般、自分がやっている。夫はゴミ出し程度(31人中4人)
第3位	・結婚、出産などのライフイベントにさしかかったら、仕事をつづけていくのは難しい気がする(31人中2人)
	・男の人が外で働いてくれていたほうが、お金をもってきてくれたほうがいい。おとこの人が育休とかで家にいられても困る。(31人中2人)
	・女性がやった家事に対して文句を言わないで欲しい。(31人中2人)
	・育児に積極的に参加している男性は頼もしい。成長している。(31人中2人)
	・一人暮らしを経験していて、家事や料理をある程度、できる人がいい(31人中2人)
	・現時点で、家事にはとても協力的(31人中2人)
	・男性に家事などを、おだててでもやってもらうことが必要(31人中2人)
	・結婚しても仕事を続けていきたいので、臨機応変に、その時々でどちらが家事をおこなうかなどを話会いたい。対等に話し合い、助け合いがあるといい。(31人中2人)

表 19 女性インタビュー結果 質問3 少数意見

●少数意見

少数意見の主なポイント
・ 男性は女性を養っているという意識がある。
・ 男性は家事に関して、言わないとやらない。手伝わない
・ 男性も家事などをやるのが当たり前という空気になって欲しい
・ 結婚するなら働かせてくれる人がいいです。
・ 「協力し合うという気持ち」+「実行できなくてもちょっとや っていく」という積み重ねをして欲しい
・ 男性のフォローが必要
・ 子供が生まれたら、育児に積極的に参加して欲しい
・ 介護に対して、男性も女性と同じように取り組んで欲しい。

気づき

- ・ 今の職場での勤務形態をみていると、結婚・出産が立ちはだかった場合、女性が仕事を続けることは現実的に難しいという意見があった。結婚・出産した人が働きやすい環境が今の職場はあまりないということを感じていて感じた。
- ・ 独身女性はみな、結婚したら、パートナーになるひとには、なんかしら家事育児を手伝って欲しいとか、女性が行う家事育児に対して文句を言わないで欲しいとか、そういった男性の精神的、体力的なサポートをもとめていることがわかる。また、育児に参加している男性は精神的に成長しているという声も聞こえ、男性女性のお互いが成長していくためにも、男性の育児参加を進めていく方策を考えるべきだと認識した。
- ・ 現在は、女性もとても忙しいことから、家事、育児に対して協力的な男性が多いという女性が多い。たとえ下手でも、なんかしら女性の手助けをしようとしてくれることを女性は望んでいることが今回のインタビューで抽出された。
- ・ 現時点で、家事に協力的、あるいは、積極的でないにしろ、なんかしら家事を手伝っている男性が多いとわかった。

- 男性も忙しいので、男性に頼みづらいという女性もいて、両親のサポートがとても助かるという意見もあり、男性に頼めないなら、両親や他のところでのサポートを考える必要があるとわかった。
- 男性が家事をサポートしてくれることが、精神面で女性を安らげるということがこのインタビューをとおして伝わってきた。
- 家事はほとんど自分がやっていて、夫がやってくれるのはゴミ出し程度とという人が多かった。それに対して不満を感じつつ、頼みづらいというのがあるようだった。仕事をお互いしていても、そういう現状で、女性は仕事と家庭、その上、育児が加わると、抱えきれないほど大変なことが想定されるので、男性に家事育児に向かわせる方策を考え出す必要があると認識した。
- 現在、結婚していない人は、結婚後も働きたいので、家事育児について臨機応変にお互い助け合える人をのぞむ声が多かった。そういう意識の男性を増やすにはどうしたらいいか考える必要がある。
- 育児の問題だけでなく、女性は介護というものが身近に降りかかると、とても大変な状況になるという声があり、そこに対しても、男性はあまりサポートが積極的でないことがわかった。これに対しても、育児と同様、女性と男性が一緒に取り組む課題だと、男性の意識に組み込ませることが重要と認識した。また、法整備や、会社の規則などで、それに強制的に向かわせる方策をつくる必要があると感じた。

質問 4

今まで、女性の社会進出を阻む問題として、①会社の意識の問題、②女性特有の仕事への支障になる要因、③男性の意識の問題などについて、みなさんにお伺いしました。

それでは、女性の社会進出を阻む問題として、今の3つ以外の、その他の問題はありますか？

ありましたら教えてください。

■ 女性の社会進出を阻む問題として、「女性と女性の問題」という回答が一番多く、次に、「女性自身が働くことの意識が低い」という回答が多かった。

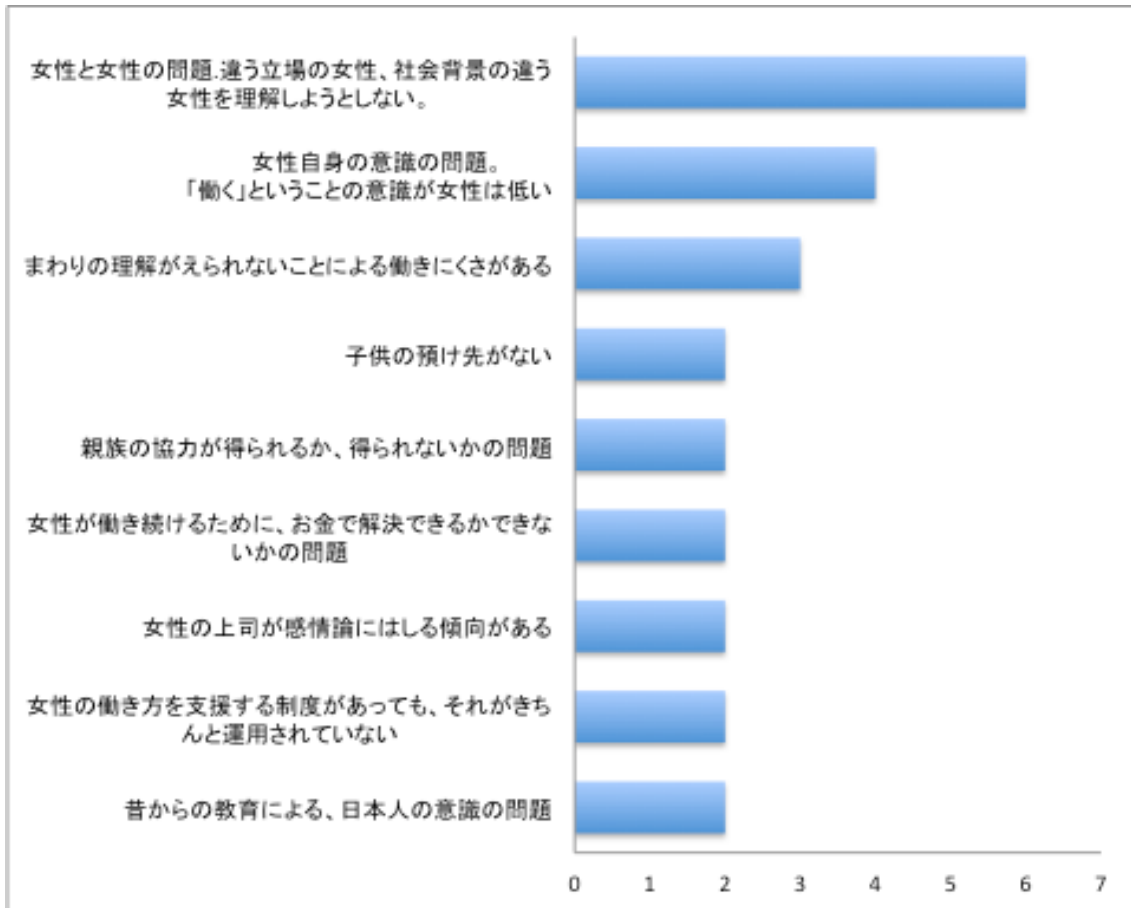
表 20 女性インタビュー結果 質問 4 共通意見

● 共通意見

共通意見	
第1位	<u>女性と女性の問題。</u> 自分のたっている土俵がすべてとってしまう傾向が女性に多く、 <u>違う立場の女性、社会背景の違う女性を理解しようとし</u> ない。(31人中6人)
第2位	<u>女性自身の意識の問題。</u> <u>「働く」ということ</u> の意識が女性は低い。(31人中4人)
第3位	<u>まわりの理解がえられないこと</u> による働きにくさがある。 独身の若い女性、未婚の男性、未婚の女性上司などの理解をえるのが難しい(31人中3人)
第4位	<u>子供の預け先がない</u> (31人中2人) <u>親族の協力が得られるか、得られないか</u> の問題(31人中2人) <u>女性が働き続けるために、お金で解決できるか</u> できないか の問題(31人中2人) <u>女性の上司が感情論にはしる傾向</u> がある(31人中2人) <u>女性の働き方を支援する制度があっても、それがきちんと</u> <u>運用されていない</u> (31人中2人) <u>昔からの教育による、日本人の意識の問題</u> （女性は家事、 育児をやるのが当たり前）(31人中2人)

◇女性の社会進出を阻む問題として、①会社の意識の問題、②女性特有の仕事への支障になる要因、③男性の意識の問題以外のその他の問題はありますか。

(複数回答可)



(回答者 31人)

(単位：人)

図 21 女性インタビュー結果 質問 4

表 21 女性インタビュー結果 質問 4 少数意見

● 少数意見

少数意見の主なポイント

- ・ 結婚・出産後の居場所の問題
- ・ 給料がとても安いという問題
- ・ 保育料が高いという問題
- ・ 両親の介護の問題

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 1人でも意識の低い女性がいるとひとくくりに女性は評価される |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事に多くの時間を投入できない問題 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 家事分担の問題 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 働きたくても働けない問題 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣で仕事を探す上での条件の問題 |

気づき

- ・ 周りの理解得られるか、特に女性同士が理解しあえるかという問題が大きな問題と認識した。また、自身の意識、制度が使えるかも重要な問題と認識した。
- ・ 女性と女性の問題をあげる人が多かった。そこには、違う立場の人を理解しあうということがお互いにできていない、今の自分自身の立ち位置でしか見られなくなっているということなので、そこを解決することも重要であると認識した。
- ・ 『女性自身の意識の問題』も大きいことが今回のインタビューで浮き彫りになった。制度を当たり前として使って、周りの人に助けられているということを理解して使っていない場合もあり、それでは、まわりの協力は得られなくなってしまう。制度は制度なので使うことはいいと思われるが、周りの人に助けてもらっているということを意識しながら、制度を使用すべきということを女性に理解してもらうにはどのようにすればいいかを考えることが重要と感じた。
- ・ 女性が社会で働き続けられるか、続けられないかという問題に対して、「両親の協力」が得られるか、得られないかが大きな問題だということがわかった。また、それがだめな場合、お金を使って負担を減らすことができるかできないかも大きな問題だと認識した。その『両親の協力』、『お金』に変わる、女性をサポートする方策を考えることは重要と認識した。
- ・ 女性は、現在の自分の立場がすべてと思ってしまう傾向があり、他の立場の女性、社会背景の違う女性を理解できない、理解しない傾向があるので、その点に焦点をあてる解決策を考えることも重要と認識した。

- 働くということに対して意識の低い女性がいるとの声があったが、意識を高めるためには、インセンティブがやはりないと高まらないと思われるので、新たなインセンティブを考える必要がある。
また、仕事で、責任ある仕事をさせてもらえず、仕事での成功体験がないということも大きく影響していると考えられるので、企業側も女性に成功体験を積みせるような任務をあたえるべきではと感じた。
- 女性の働き方を支援する制度があっても、現状、それがきちんと運用されているということが少ないという意見があり、そこに対して、企業の経営層、上司層は制度としてあるなら実行させるという意識をもつことが重要であると感じた。それには、女性の活用がどれだけ意味があるものかを上司層に理解してもらう必要があると思った。そのため解決策を考える必要がある。
- 周囲の人の理解を得るのが難しいということが、一番大きな問題と認識した。それぞれの立場によって、いろいろ考えるところもあると思うが、お互いを認めあっていないと女性の働きやすさは向上しないと考える。
特に、女性同士の意識の問題は、重要な問題だと感じた。
女性同士が一番わかり合えるはずなのに、立場、社会背景の違いなどで対立して、足をひっぱりあっているのは、男性のように女性も働くのが当たり前の社会は難しい。そのためにも、女性同士が立場の違いを乗り越えて、お互い理解しあえるようになるための解決策が重要と考える。
- 昔からの教育による、日本人女性は家事、料理をやるべき、という日本人の意識を改革する方策を考えることも重要と感じた。

■ 質問 5～質問 12 の分析（問題の対策）

ここからは、問題の対策について聞いていった質問に対して、詳細な分析結果を記す。質問項目ごとに、「共通意見」「少数意見の大事なポイント」について、テープ起こしを行い、作成した議事録から抽出していった。そして、そこから分析をおこなったものを「気づき」として記す。

質問 5

女性が社会で活躍することを考えるときに、結婚や出産、介護といったライフイベントが男性と比べて比較的大きく影響すると考えられますが、それを経験しながらも、充実したキャリアをつんで生き生きと働いたり、社会生活を充実させるためには、最大3つくらい、正直、何が必要だと思いますか？これが社会にうめこまれていれば女性は働きやすいんだとか、これが治れば良くなるのではというものがあつたら具体的に教えてください？

■ 『意識改革・意識の共有』という意見が一番多く、続いて、『子どもを預ける場所』、『時間』、『愛情ある手伝いの仕方をしてくれる人』、『制度』があれば女性は働きやすくなるのではという意見があつた。

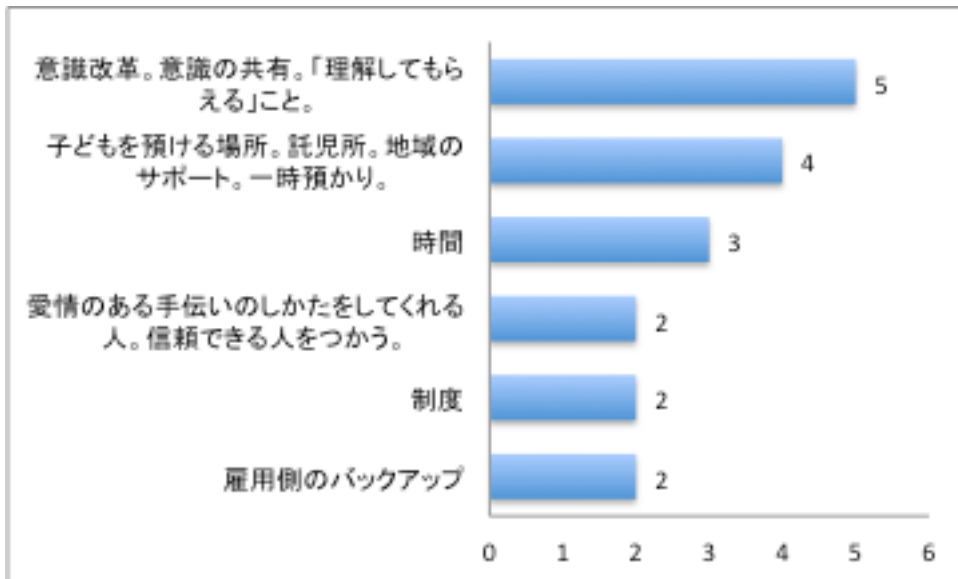
表 22 女性インタビュー結果 質問 5 共通意見

● 共通意見

共通意見	
第1位	意識改革。意識の共有。「理解してもらえる」こと。
第2位	子供を預ける場所。託児所。地域のサポート。一時預かり。
第3位	『時間』
第4位	愛情のある手伝いの仕方をしてくれる人。信頼できる人をつかう。
	制度
	雇用側のバックアップ

◇女性が働きやすくなるためには、何があれば働きやすくなると思いますか？

(複数回答可)



(回答者 31人)

(単位：人)

図 22 女性インタビュー結果 質問 5

表 23 女性インタビュー結果 質問 5 少数意見

☆少数意見

少数意見の主なポイント
・ 本人次第
・ 健康
・ 助けてもらっているという感謝の気持ちをもつこと。自覚。
・ 介護に対する会社の仕組みづくりや制度、職場の理解。
・ 生まれ育ったところに仕事がある。田舎に仕事がある。
・ 妊娠した人をサポートするような人材を雇う。
・ 再就職の支援

気づき

- ・ 女性が社会で生き生きと働くためには、何があれば働きやすくなるか聞いたところ、周囲の人に理解してもらうことが重要で、そのためには、「意識改革・意識の共有」をすすめていくことが大事との回答が多かった。
- ・ 「子どもを預ける場所」という問題は、いっこうに解決しない大きな問題ということで、このことを回答する人も多かった。

- ・ 「時間」や「愛情ある手伝いをしてくれる人」があれば、女性は働きやすくなるという意見もあり、物質的なサポートを必要としていることが見えてきた。
- ・ 「制度」が、現在あっても使わせてもらえないという声も多く、制度がみなが平等に使えるようになることも重要な視点ということが明らかになった。
- ・ 職場の人に、理解してもらい、協力をえることが重要とわかり、その為には意識改革が大事なポイントと認識した。
- ・ 愛情のあるサポート、信頼できるサポートを獲得してうまく利用することも女性が働く上で欠かせないものとわかり、それを得る方策を検討することも重要と認識した。

質問6

女性が働いていく上で、「時間」というのは大事な問題だとおもいますが、「時間の確保」が重要であるとすれば、どのような方法があれば、女性は時間を確保できると思いますか？

■ 時間の確保の方法として、「時短制度」という回答が一番多く、「地域の高齢者のサポート」があればという意見や、「制度を平等にみなが使えれば」という意見、「お金」があれば時間は確保できるとの回答があった。

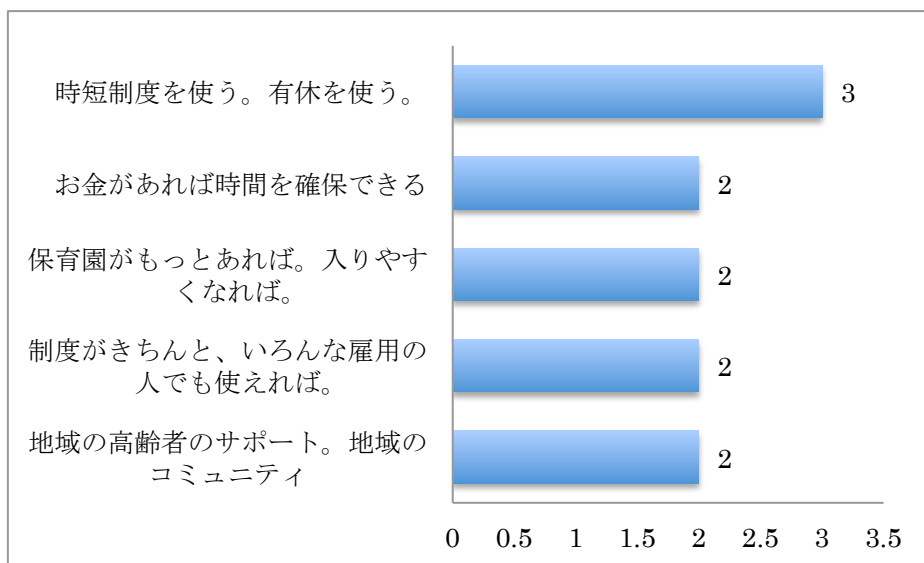
表 24 女性インタビュー結果 質問6 共通意見

● 共通意見

共通意見	
第1位	時短制度を使う。有休を使う。
第2位	お金があれば時間を確保できる
	保育園がもっとあれば。入りやすくなれば。
	制度がきちんとつかえれば。いろんな雇用形態の人でも制度をきちんとつかえれば。
	地域の高齢者のサポート。地域のコミュニティを強くしていくべき。

◇どのような方法があれば、「時間」を確保できるとおもいますか。

(複数回答可)



(回答者 27人)

(単位：人)

図 23 女性インタビュー結果 質問 6

表 25 女性インタビュー結果 質問 6 少数意見

☆少数意見

少数意見の主なポイント
・ 両親のサポート
・ 男性側に近づく。男性と同じような行動をとる
・ 男性の職場に託児所をつくり、男性も女性と平等で職場の託児所に預ける。
・ 休日に、平日のように普通に病院にかかれるような制度
・ 保育園側も親によけいな仕事を増やさないで欲しい。親の時間を短縮できるようなもっと簡単にできるような方法
・ お弁当（家事）の負担を減らす
・ 在宅勤務をつかう
・ 地域のサポート
・ 勉強会、研修会などを、業務内でやって欲しい。自分の時間をさかれないので。

気づき

- 『時短制度』とか『有休をつかう』という意見が多かったが、それも周りの環境によって制度が使えない場合もあり、制度に頼っていても難しいのではと感じた。
- 時間を確保するためには、男性側の企業に託児所をつくり、そこに男性が預けるといふ案もでてきた。確かに、女性ばかりが、子供を預けることで悩んだり、時間をとられるのは平等ではないので、男性側も同じぐらいその負担を担ってもらうことも重要ではと感じた。
- お金があれば時間が確保できるのではという意見は、いろいろな可能性につながる意見だと感じた。お金があれば、働く女性にとって重くのしかかる家事労働を楽にさせることにもつながるし、他にもいろいろなサービスをお金で買って、女性の仕事以外の負担を減らすことができると思う。そこにお金を注力するのも重要ではと感じた。
- 制度の問題は、前からいろいろ出ているが、やはり制度が制度の中身どおり、きちんと使えれば、働きやすくなるという声が多くあった。制度がきちんと使える会社の女性は、長く働いているという声もあるように、制度をきちんといろんな会社でつかえるようにするにはどうしたらいいのか。また、非正規の人にも、制度を使えるようにするにはどうしたらいいのか。そこは大きな問題だと感じた。
- 今後、出産、育児をおこなう女性が、会社と断絶しないために、在宅勤務をよりいっそう当たり前にしていく必要があるとわかった。今は、一部の会社ではそういったものがあるらしいが、本当に一部なので、それが日本社会で当たり前になるような法律などをつくることが重要と感じた。
- 市町村などでおこなっている、子供のいる人に対するサポートは増えているみたいだが、まだまだ実際につかわれているというのが少ないらしいということが聞き取りで明らかになった。それなので、そういったものがあるということを多くの人に知らせるにはどうしたらいいかを考えたい。また、そのようなサポートをより母親のニーズにあったものに作りかえていくために、母親がどんなサポートを望んでいるかをあきらかにして、より発展したサポートをつくれればいいと思った。

- ・ 時間を確保するには、ハード面といった、保育園が近くにあるということばかりが目がいっていたが、地域の高齢者の手助けがもらえれば、女性の時間を創出できるという意見に、新たな解決策が見える可能性がでてきた。シルバー人材センターという意見があったが、それをもっと気軽に使えて、みんなにそういう情報をより多く流すことが重要だと認識した。核家族などで、周りに助けてもらえる人があまりいない人に、そういったものがあるということを伝えたい。

質問 7

女性はさまざまなライフイベントによって、働き方、生き方がいろいろ変化すると思いますが、それでもいきいきといられるような「場所」を大事に思っている人は多いと思います。では、どのような「場所」があったらいいと思いますか？

■ 女性が望んでいる「場所」を聞いたところ、「自分と似たような立場、似たような問題を抱えている人が集まれる場所・コミュニティ」を求めているとの回答者の割合が高かった。

ライフイベントの変化で働き方が大きく変化することが多い女性は、「場所」を重要と考える人が多いことがプレ調査からわかったので、本調査で具体的にどういう場所が必要か聞いたところ、「自分と似たような立場、同じような問題を抱えている人が集まれる場所・コミュニティ」が欲しいという意見が圧倒的に多かった。次に、「職場においてコミュニケーションがとれる場所」という意見も多く、同様の悩みを抱えている人と関わりたいという女性が多いことがインタビューから明らかになった。

同じような立場・問題を抱えた人が集まれる場という意見がとても多く、つながりを求めていることを認識。「つながり」「癒やし」「情報発信」「相談」ができる場のニーズは大きい

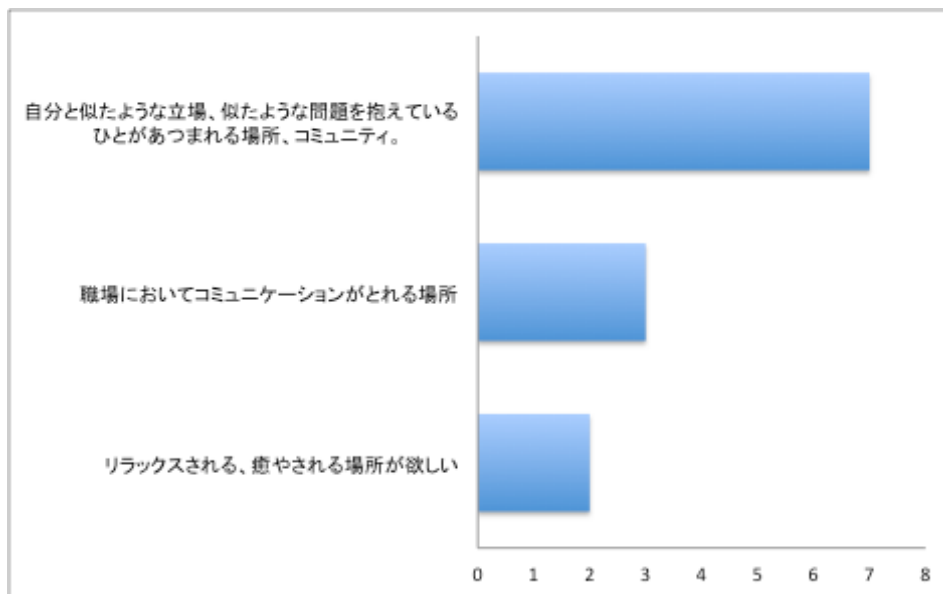
表 26 女性インタビュー結果 質問7 共通意見

●共通意見

共通意見	
第1位	自分と似たような立場、似たような問題を抱えているひとがあつまれる場所、コミュニティ。 同じような立場、境遇の人が出会える場所
第2位	職場においてコミュニケーションがとれる場所 日常のお互いの意見だったり、わかり合えない部分とかを改めて話せる場所
第3位	リラックスされる、癒やされる場所が欲しい

◇どのような「場所」が欲しいですか。

(複数回答可)



(回答者 31人)

(単位：人)

図 24 女性インタビュー結果 質問7

表 27 女性インタビュー結果 質問7 少数意見

●少数意見

少数意見の主なポイント
・ 「こういう場所でこういう情報が得られる」という情報発信の場所
・ 家でできる仕事を斡旋してくれるような場所(在宅のお仕事)
・ 個人で事業をおこした方がいいかもしれない。自分のペースで組み立てられるような仕事をするのがいいかもしれない。
・ 子供と一緒に行きやすいレストラン
・ 一人の時間やリセットできる時間を持てる場所
・ 安定して、長期働ける職場
・ 受け皿が欲しい。働きたくても働けない女性に対して、再就職サポートやメンタルサポートをしてくれる場所
・ 【相談できる場】育児に煮詰まったり、悩んだりしたとき、相談に乗ってくれる場所（児童センターのような場所）
・ 女性同士のねたみそねみがない場所

●気づき

- ・ 今回、自分と似たような立場の人や、同じような問題を抱えている人同士があつまれるような場所が欲しいという意見が圧倒的に多かった。コミュニティという点で、職場の外に欲しいか、職場の中にそういうものがあつたらいいということで少し分かれたが、基本的に、同じような立場の人のコミュニティを必要としていることが明らかになったので、そういった「場」をつくることはとても重要だと感じた。
- ・ 同じような立場の人と出会いたい、話したいという人が多いことが、インタビューからわかった。女性は、男性と比べて、役割が多く、立場が変化することが多いからか、孤独を感じている人が多いように感じる。同じ立場、同じ問題を抱える人と話しあうことによって、心が癒やされるのかもしれないと感じた。女性たちにそういった場を提供することも大事だと認識した。
- ・ 女性は、ライフイベントなどによって、途中で就業継続が断たれることがあって、そのことについて悩んでいる人が多いこともわかった。何かしらの働く場を求めている

が、一度、離れると安定して働けるところがなかったり、受け皿すらないという声が聞こえてきた。そういったことで悩んでいる女性に対して、なにか解決策を考えたい。

- 子供を育てながらとなると、実際問題、預けるところがないという問題にぶちあたることが多いので、在宅でできる仕事を求めているようであった。在宅の仕事というのは、限られているようだが、現実問題、子供がいる女性にとって、在宅の仕事がもっと普及したらとても嬉しいのではないかと感じた。
- 子供と一緒にいきやすいレストランというのは、本当に限られていて、小さい子供のいるお母さんのニーズが大きいことが明らかになった。精神的な癒やしの場ということを考えても、そういった子供といっしょにいけるレストランや、集まれる場所をつくる必要があると感じた。
- 情報がどこから得られるのかわからないという点も注目点と感じた。女性が望んでいる情報を発信する場をつくることによって、同じ悩みをもった女性達を結びつけることも可能だと感じた。
- 時間を自分できめて、自分で組み立てるような仕事をして、成果が自分にきちんとかえってくるような仕事をするのが女性にとって良い働き方かもしれないという意見は、社会と関わるような「場所」を求めている女性に、なにか提案できるかもしれないと感じた。具体的にどのような方法があるかはまだ具体的に出ていないが、「場所」をもとめている女性には、良い解決策を見つけ出せるのではと感じた。
- 現代の女性は、いろいろな役割があり、昔のように主婦だけという人は少なくなっている。外で働き、家では家事、子育てと、多くの役割をきちんとこなすことを求められている。そういう時代では、精神的にも肉体的にも『癒やし』というものを強く求めている人が多いということが、今回の聞き取りであきらかになった。そういう女性達のために、『癒やしの場』を作り出すことも、大切なことだと認識した。

質問 8

公的なお金の支援があれば、働きやすくなる可能性もありますが、そういうものがあつたとしたら、どういう風に役立てたいと思いますか？公的資金がどういうふうに使われたりとか、使う方がいいとおもいますか。または、自分がそういう公的資金をもらったとしたら、どういふふうに使いたいと思いますか。

■ 公的なお金の支援があつたとして、何に使いたいか聞いたところ、家事代行サービスのような外部のサポートに家事の助けを求めているとの回答者の割合が高かつた。

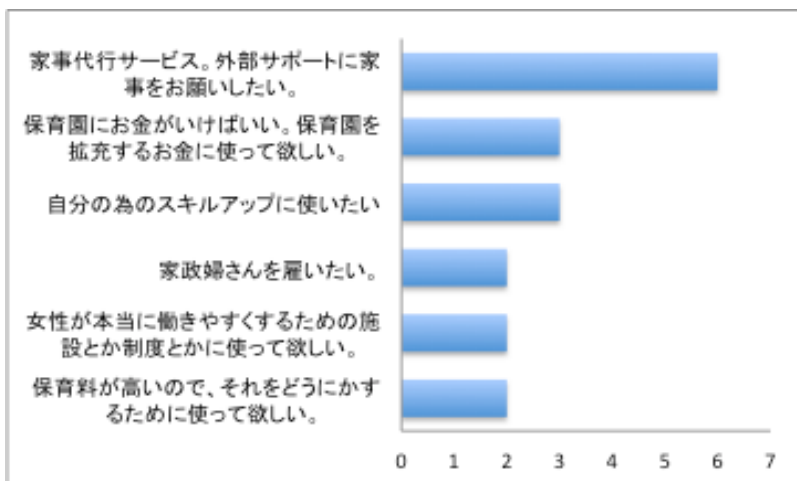
表 28 女性インタビュー結果 質問 8 共通意見

● 共通意見

共通意見	
第 1 位	家事代行サービス。外部サポートに家事をお願いしたい。
第 2 位	<ul style="list-style-type: none">・ 保育園にお金がいけばいい。保育園を拡充するお金に使って欲しい・ 自分のスキルアップのために使いたい
第 3 位	<ul style="list-style-type: none">・ 家政婦さんを雇いたい。・ 女性が本当に働きやすくするための施設とか制度とかに使って欲しい・ 保育料が高いので、それをどうにかするために使って欲しい

◇公的なお金の支援があったらどのように使いたいですか。

(複数回答可)



(回答者 31人)

(単位：人)

図 25 女性インタビュー結果 質問 8

表 29 女性インタビュー結果 質問 8 少数意見

●少数意見

少数意見の主なポイント

- ・ おじいちゃんおばあちゃんが働く子供を預けるセンター
- ・ 延長保育
- ・ 突発的なこと
- ・ 働いているお母さんの意見を反映させるために、話し合う機会にお金をつかう
- ・ 人に任せられないところ
- ・ 手軽に受けられる介護サポート
- ・ 相談できる場所、カウンセリングのような場所
- ・ 土日も子供を預かってもらえる場所
- ・ 通勤を楽にする方策
- ・ 衣食住につかう

気づき

- ・ 公的なお金の支援があったとしたら、女性は、家事負担を減らすための家事代行サービスのような外部サポートにお金を使いたいという人が一番多かった。

- ・ 家事負担を減らしたいという要望に対しては、家政婦を雇いたいという意見も多く、今の女性にとって家事負担は大きな問題ということが明らかになった。
- ・ 一方、保育園を増やすということにお金を使って欲しいという人も2番目に多く、保育園の問題が解決すれば女性は働きやすくなると考えている人も多いことがわかった。
- ・ 家事代行や家政婦をお願いできるのであればお願いしたいという女性は多く、家事負担がとても女性にとって重い事が視られる。また、保育施設の整備など、家事育児負担軽減をお金で解決することを望んでいると認識した。

質問9

女性が職場や社会において、充実した生き方をするためには、「時間」「場所」「お金」というものが重要な要素と考えられますが、そのうちのどれが一番重要な問題だと思いますか。そして、その理由は何ですか？

■ 女性にとって重要な問題は、1番目が「お金」、2番目が「場所」3番目が「時間」という回答

職場や社会において、充実した生き方をするためには、45%の女性が「お金」が一番大きな問題と回答した。しかし、具体的な理由を聞くと、「時間」も「場所」も重要な問題で、「お金」があればその両方が解決できるという考えから、「お金」が一番にあげる女性が多いことがわかった。

● 共通意見

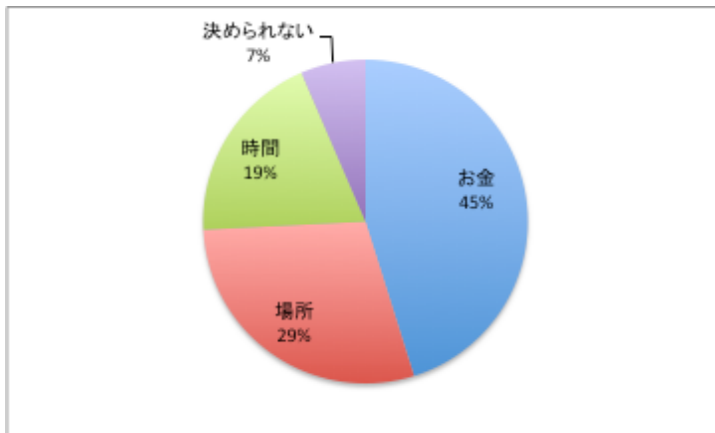
【1位】「お金」(31人中14人)

【2位】「場所」(31人中9人)

【3位】「時間」(31人中6人)

【4位】決められない(31人中2人)

◇「時間」、「場所」、「お金」のどれが一番重要な問題だと思いますか。



(回答者数 31人) (%)

図 26 女性インタビュー結果 質問 9

☆ 上記回答の理由

(*一部抜粋)

◆ 「お金」の理由

- ・ 家政婦も雇うことができる
- ・ 家事代行をお願いできる
- ・ お金があれば時間も場所ももてる
- ・ 介護が問題になったときに、一番何があったら安心するのかな、と今の段階で考えるのはお金。お金が潤沢にあればいろんなサポートを遠慮無くおこなえるのかなと思って。
- ・ 地元が東京にないので、結婚して出産したときに、すぐに両親のサポートが頼めないもので、そういうのを考えるとお金があればいろいろとお願いできると思いますし。

◆ 「場所」の理由

- ・ 情報がもうちょっとキャッチできれば。発信できる場所があればいいのかなと思ったり。
- ・ リラックスできる場所があれば、時間をもっと工夫しようと考えられるので、場所が欲しいです。
- ・ 自分の存在意義っていうことで考えるなら場所かなと思います。自分が活かされていることが、確実にその場所にいると、自分にかえてくるというのであれば、そういうことがあれば、場所があると生きがいにつながるかなと思います。

- ・ 生きがいとか、やりがいとか、安心できる場所っていうのがきちんとあれば、精神的にやっぱりゆとりがもてるので。精神的にゆとりがあれば、周りに優しく接していけるので。

◆ 「時間」の理由

- ・ 女性はいろいろなことをしなくてはいけない。家事であつたり、仕事、友達と会う時間、自分の為に使う時間。それが全部そろってれば充実した日々がおくれると思うので。
- ・ 時間をもっとうまくやりくりできれば、その中で多少なりともお金を生み出す何かができるかもしれないし、時間があればリラックスできる場所をつくれると思うので。
- ・ 派遣で仕事をしていると、結局、扶養枠内でしか仕事ができないので時間。

◆ 「決められない」の理由

- ・ 場所とお金で決めかねているんですけど。子育ての環境も大事ですし、ある程度、お金も精神的な安定のために必要だとおもうんですね。選べないですね
- ・ やはり働ける環境がよくないと、ぜんぶ絡み合っているとおもうので。お金がいいから長時間労働ができればいいかっていうわけではないし。場所がよくてもお金が、生活保護以下とかだったらあれですし。時間も長すぎても、短すぎてもあれなんで。3つがうまくからみあっていて、個々それぞれあったものだとおもいます。

● 気づき

- ・ お金という意見が一番多かったが、現実問題、お金があれば、時間も買えるし、場所も持てる可能性があり、すべてを解決してくれる道具として、お金という意見が多かったように思われる。それなので、時間や場所を重要だと思っていないわけではなく、その2つのどちらも重要で、両方を得るためにはお金があれば重要な2つのものが手に入るという意味でお金を選んだように感じた。女性は、生きがいや、やりがい、存在意義をもてる場所を必要としていて、それをもつことは女性が生き生きと生きていくために重要とかんがえているということがインタビューでわかった。また、女性はいろんな役割を担っていて、多くのことを行わないといけないが、それを行っていくために、お金で時間を解決するという意見がとても多かった。結局、その重要な2つを手に入れるためにお金という道具を使いたいという意見から一番になったと考えられる。

- ・ お金が一番になったが、それはお金があれば、大切な場所と時間を2つとも得ることができるからお金というものが一番という声が多かったと認識した。

質問 10

家族や両親、地域のサポートについて伺います。

女性が働きやすい仕組みを考えると、家族のサポート、両親の家事育児のサポート、地域の人などのサポートは有効とされていますが、具体的にこういう所を支援すればいいのと、こういう仕組みがあれば良いのに等のニーズがあったら教えてください。

■ 女性が望んでいる家族、地域のサポートは、「両親のサポート」が一番受けたいという回答が多かった。また、次に「行政が行っているサポート」と言う回答が多く、地域のサポートはそれほど信用していないので頼れないとのことであった。地域に頼むのなら、きちんと決まったお金を支払って受けたいとのことであった。

表 30 女性インタビュー結果 質問 10 共通意見

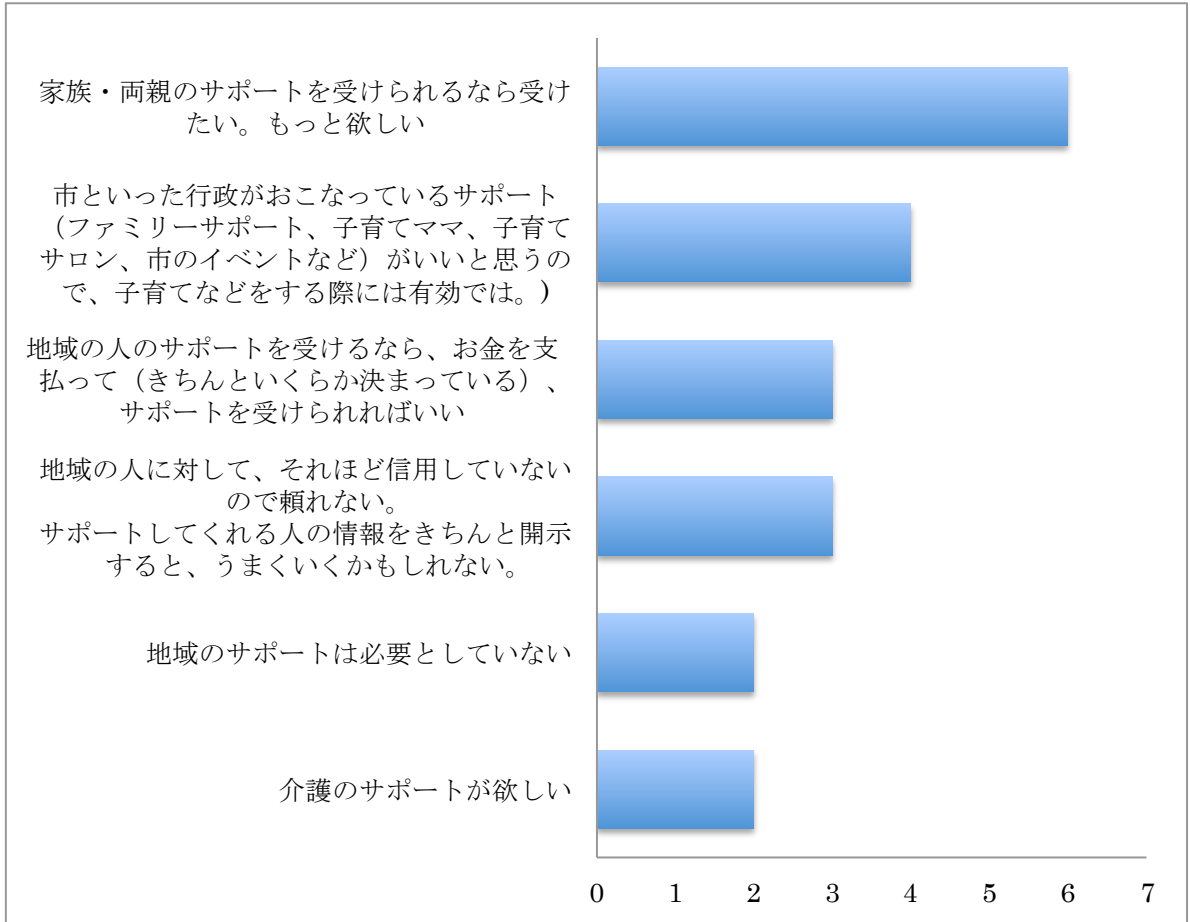
● 共通意見

● 共通意見	
第1位	家族・両親のサポートを受けられるなら受けたい。もっと欲しい。(25人中6人)
第2位	市といった行政がおこなっているサポート (ファミリーサポート、子育てママ、子育てサロン、市のイベントなど)がいいと思うので、子育てなどをする際には有効では。 (25人中4人)
第3位	地域を人のサポートを受けるなら、お金を支払って(きちんといくらか決まっている)、サポートを受けられればいい。(25人中3人)
	地域の人に対して、それほど信用していないので頼れない。 サポートしてくれる人の情報をきちんと開示すると、うまくいくかもしれない。

	地域の交流会に参加して、地域の人をわかるようになれば、地域のサポートを受けたい。(25人中3人)
第4位	地域のサポートは必要としていない(25人中2人)
	介護のサポートが欲しい(25人中2人)

◇家族や両親・地域からどういったサポートが欲しいですか。

(複数回答可)



(回答者 25人)

(単位：人)

図 27 女性インタビュー結果 質問 10

表 31 女性インタビュー結果 質問 10 少数意見

● 少数意見

少数意見の主なポイント

- ・ 定年退職した人
- ・ 全ての会社に託児所があれば

● 気づき

- ・ 現在、地域のコミュニティが壊れているところが多く、地域にサポートをお願いすることが難しくなっており、頼るところが無く困っている人が多いので、地域の人とどのように交流を持たせるかが重要と認識した。それには、行政が行っているイベントやシルバー世代との交流が有効ではと感じた。
- ・ 家族・両親のサポートが受けられるなら、もっと欲しいという意見が多かった。特に、両親のサポートが一番サポートになるとの意見が多かった。でも、現実的に、両親のサポートを受けられない場合も多いので、受けられない場合は地域にといきそうだが、地域の人と関わりをもてていない人がとても多く、よくわからない人に頼むのは嫌だという意見も多かった。それなので、地域と関わる方策を考える必要があると感じた。
- ・ 地域の人を知っていたとしても、単純に「お願いします」とはできないという意見も多く、明確な対価が決まっていればお願いしやすいという意見があったので、地域のサポートシステムを考える上で対価を決めて行うというのは重要な意見と感じた。
- ・ すべての企業に託児所を設置して、男性と女性が交互に託児所に預けてはという意見があった。地域には期待していないという人が多く、地域とのつながりを深めることを考えることが重要と認識した。
- ・ 子育てママ、子育てサロンという意見があり、そういった市のサポートが有効と考える人が多かったので、そういったものがより多くの人の身近なものになるような方策を考えることは重要と認識した。
- ・ コミュニティが現在、薄れているので、地域のサポートというのは現実的じゃないという意見があり、コミュニティを復活させて、そこから地域のサポートにつなげることが

重要との意見があり、コミュニティを復活させていく方策を現代の情勢にそって考える必要があると認識した。

- ・ 今現在は両親や地域のサポートはいらないが、将来、自分たちの介護、あるいは、両親の介護の問題が心配なので、そういったサポートが欲しいというニーズがあった。しかし、実際にどうしたらいいのかわからないので、現実的に、お金が必要ではという声があった。
- ・ シルバー人材センターという、地域の定年退職した人がおこなっているサービスを使いたいのではなくならないで欲しいという要望があった。このサービスは、いろいろなサービスをおこなってくれているようだったので、安心して任せられるということならこういうものが使えるということを多くの人に広めることも重要かと思った。また、このシルバー人材センターのようなものが、もっと他のサービスもおこなえるようにしたらいいのではと感じた。

質問 11

女性が働きやすい環境をつくる上で、男性と女性の意識の問題を伺ってきて、価値観の問題があがってきました。また、どういう制度がいいかというような制度設計の問題についても伺ってきました。

他に地域のおじいちゃん、おばあちゃんにサポートしてもらおうというような人々が自ら助けあうような、法律や条令などにたよらない人々がつくるノウハウという問題についても伺ってきました。

それらは、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」というような観点でまとめられると思います。では、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」という3点のどこを重視して問題を解決していけばいいでしょうか。

どこからとりくんでいけばいいでしょうか。

■ 女性が働きやすい環境をつくるには、「価値観」を変えることから取り組むべきと回答した人が64%と一番多く、続いて「制度設計」が25%で「ノウハウ」が11%であった。

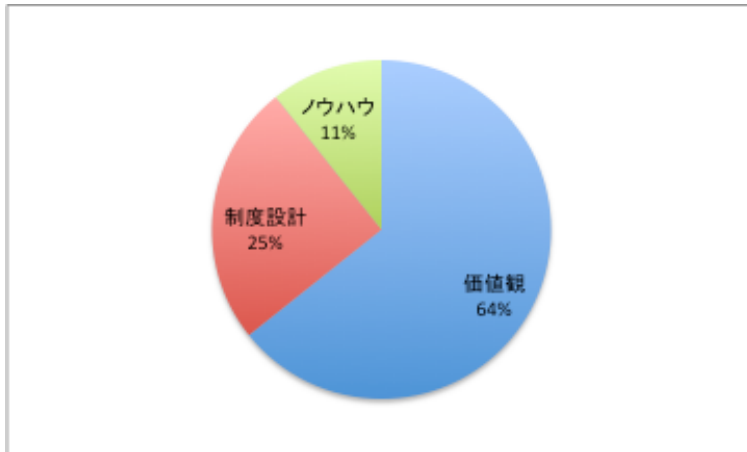
● 共通意見

【1位】「**価値観**」(24人中18人)

【2位】「**制度設計**」(24人中7人)

【3位】「**ノウハウ**」(24人中3人)

◇価値観、「制度設計」、「ノウハウ」という3点のどこを重視して問題を解決していけばいいでしょうか。



(回答者数 28人)

(%)

図 28 女性インタビュー結果 質問 11

☆ 上記回答の理由

(※一部抜粋)

◆ 「価値観」の理由

- ・ 制度をみながつかってもいいという価値観をつくるのが大事だから
- ・ 制度があっても、きちんとつかわれていないのは、価値観に問題があるからと考えられるから
- ・ 経営者側、男性側の意識を変えないと何もかわらないから
- ・ 女性も男性とおなじようにはたらいていくという価値観が社内に浸透していれば、女性も働き続けることができるとおもうから

◆ 「制度」の理由

- ・ 理想は価値観からだけど、制度設計をして、足場を固めてから価値観を変えればいいとおもうから
- ・ 価値観は時間がかかるので、目に見える形で制度設計していけばいいのでは
- ・ 価値観はそれぞれ多様なので、制度で骨組みをつくるのがいいとおもうから

◆ 「ノウハウ」の理由

- ・ 価値観を変えるのは難しい。ノウハウを一番初めに考えて、そこから制度がかわっていき、制度をつかって価値観がかわっていくと思うから。
- ・ 家事育児を未だに女性がやって、男性が外で働くという価値観にしばられている。そこを変えていくのは難しいと思うから、女性がたくさん働いている諸外国の例などを参考にノウハウをつくっていくのがいいのでは。

気づき

- ・ 価値観を変えなければ、制度も使えないし、女性が社会と関わり続けられないという事で価値観が一番多かった。
- ・ 価値観を変えることが重要とする意見が一番多かった。やはり、どんなに女性にとって良い制度がつくられたとしても、周りの意識、価値観によって実際に使うことができなかつたりする場合がおおいことがいろんな面でわかってきて、制度をきちっと正しく使うためには、周りの価値観の変革、また、トップ層の価値観の変革は重要問題だと認識した。価値観を変えるというのはとても難しい問題であるが、取り組まないと行けない課題だと感じた。成功例として、公的機関に勤めている女性が、新入社員が入社したときに、女性は、結婚・出産・育児をしても働き続けるからということを経験、啓発しているとのことで、それが男性社員にも女性社員にも意識として定着していて、制度が安心して使えるとのことだった。そういう意味でも入社時の教育、周りの雰囲気作りは有効性が高いと認識した。これを他のところでもいかす方策を考えたい。
- ・ 制度があっても、周りの価値観、理解がえられないと、制度自身が使えなかつたり、制度として意味をなさないという意見が多かったので、制度がきちんと意味あるものとして成り立つ解決策を考えることが重要だと認識した。制度を確実に使用できるよ

うに、まわりの理解を得られるようにする価値観の変革方法、制度が正しいものとして機能する方法などを考えたい。

質問 12

今日の議論をもとにして、

皆さんはこれからどのような働き方、あるいは社会との関わり方を望んでいますか？

「まとめ」としてお聞かせください。

■ これからどのような働き方をのぞんでいるかきいたところ、
「社会と関わり続けたいので働きたい」と回答した人が、31
人中 17 人と一番多く回答していた。

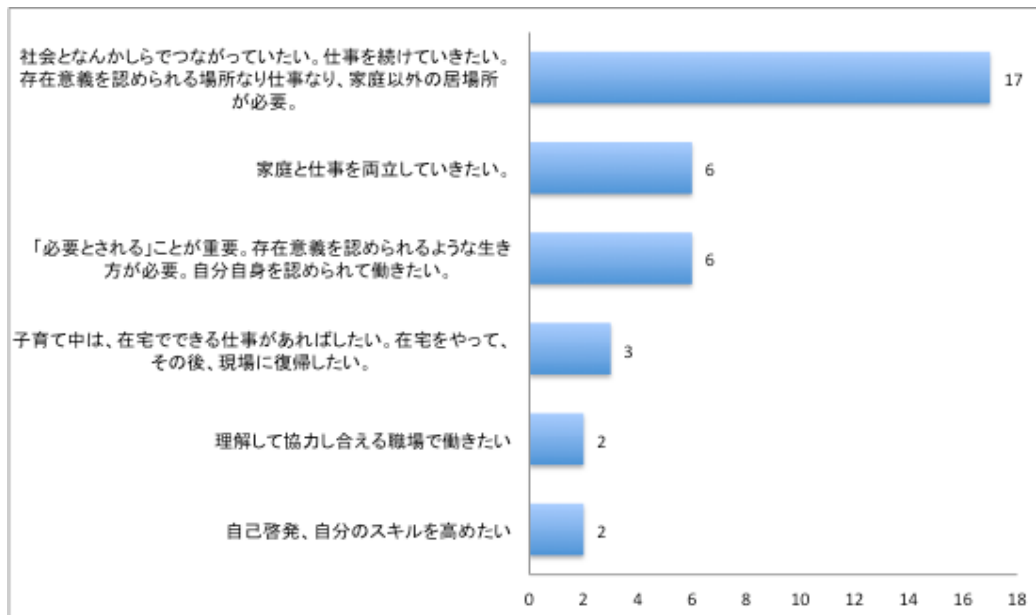
表 32 女性インタビュー結果 質問 12 共通意見

● 共通意見

共通意見	
第 1 位	社会となんかしらでつながってほしい。仕事を続けていきたい。存在意義を認められる場所なり仕事なり、家庭以外の居場所が必要。
第 2 位	家庭と仕事を両立していきたい。 「必要とされる」ことが重要。存在意義を認められるような生き方が必要。自分自身を認められて働きたい。
第 3 位	子育て中は、在宅でできる仕事があればほしい。在宅をやって、その後、現場に復帰したい。
第 4 位	理解して協力し合える職場で働きたい。 自己啓発、自分のスキルを高めたい。

◇これからどのような働き方、あるいは社会との関わり方を望んでいますか

(複数回答可)



(回答者 31人)

(単位：人)

図 29 女性インタビュー結果 質問 12

気づき

- ・ 今回のインタビューで大半の人が社会と関わっていたい、働きたいという意見だった。家庭以外に存在意義を認められる生き方、場所が必要と語っており、そういう場を提供することが重要と認識した。
- ・ なにかしら仕事をして、社会と関わっていきたくて思っている人が大半だった。そのために、現在の職場ときれたくないという思いから、在宅で仕事をさせてもらえたらという意見が多かった。子供が小さいうちは、在宅で仕事をおこない、ある程度したら現場復帰できるシステムがあればという意見があったが、これが現実でできたら女性の就業継続はとて高くなるのではと感じた。しかし、企業側のメリットを探さないと難しいと感じた。
- ・ 結婚していない人も、結婚して子供がいる人も、何かしら社会と関わり続けたい、働きたいと語る人が多かった。しかし、家庭をおろそかにするのではなく、うまく両立していきたいとの希望が多かったので、家庭と仕事を両立できる方策を考えていくことが重要と認識した。

- 大半の人が、存在意義を認められる生き方、家庭以外で自分の存在を認めてもらえるような場所を求めていることがあきらかになった。また、自分のスキルを高めたいなど、言い換えれば、自分の存在価値を高めたいということを述べる人もいて、大半の人が言っている存在意義を認めてほしいという意見とかぶることがわかる。よって、そのところをフォーカスしたソリューションを考えるべきだと理解した。
- ほとんどの人が何らかの形で働きたいと言っている。お金の問題というより、社会と関わっていききたいという気持ちが強いことがわかった。
- 社会とかかわるために働きたいという気持ちもあるが、自分自身を家庭だけでなく、一個人として認められて働きたいという人もいて、家庭以外の面での存在意義を求めているようである。そういう人のために、なにかしらの場所を提供するソリューションを考えたい。
- 職場を離れて、もう一度、社会と関わりたい気持ちが強いが、社会と関わるのが怖いという意見もあった。こういう状況の女性は多いと思われるので、それをどのように社会復帰させるか、その問題も重要だと思われた。

本調査のまとめ

■本調査であきらかになったこと【問題点】

- 会社の意識として、未だに女性蔑視な考え方や男女の役割に違いがあるとみていることがわかった。(専門職は比較的男女に対する差別的なものは減っている)
- ライフイベントにさしかかった女性、特に子供ができた女性に対して、職場における周囲の対応がとても冷たく、会社自体も部署を移動させたり、違う仕事に回したりと、会社にいづらくなるようにもっていく傾向がある。
- いろんな役割を持つようになった女性にとって、家事育児の男性サポートは必須と考えているが、女性が望んでいるほど男性のサポートは受けられて無く、体力的にも精神的にも疲弊している。

- 子供の預け先がないという問題は、女性が社会と関わるためにはなんとしても解決して欲しい問題。
- 女性は、職場において、周囲の理解がえられるか、特に、女性同士が理解しあえるかという問題が女性が働き続ける上で大きな問題と認識。
- 女性支援の制度があっても、周囲の意識によってつかえないという問題。

■本調査であきらかになったこと【問題の対策】

- 女性が社会と関わって行くには、職場の人に、「理解」してもらい、「協力」を得ることが重要とわかった。そのためには、意識改革、意識を共有してもらうことが大事なポイントと認識した。（*立場の違う女性同士が足の引っ張り合い→理解しあうには？）
- 愛情あるサポート、信頼できるサポートを獲得して、うまく利用することも女性が働いていく上で欠かせないもの。
- いろんな役割を担って時間がない女性は、お金をつかって家事を外注したり、地域の高齢者のサポートを受けたりすれば、時間を確保でき、社会と関われるのでは。
- 同じような立場、同じような問題を抱えている人達が集まれるような場所・コミュニティが欲しいという意見が多くでて、つながりの場を求めていることが認識された。「つながり」「情報発信」「相談」「癒やし」の場のニーズは大きい。
- 公的なお金の支援があったら何に使いたいか質問したところ、家事代行や家政婦をお願いしたいという意見がきかれ、家事負担軽減をお金で解決することも望んでいる。
- 「時間」「場所」「お金」のどれが重要な問題か聞いたところ、①「お金」②「場所」③「時間」という順番。
- 家庭や両親、地域のサポートに対するニーズを聞いたところ、両親に一番サポートして欲しいという意見が多かった。また、地域のサポートを頼むなら、地域でサポート

をしてくれる人の十分な情報が欲しいという意見があった。

- ・ 地域のサポートを頼みやすくする為に、地域のコミュニティを復活させることが重要との意見。それには、シルバー世代との交流が有効では。
- ・ 「価値観」「制度設計」「ノウハウ」のどこから取り組むべきかという質問に対しては、①価値観②制度設計③ノウハウという順番だった。
- ・ どのような働き方、社会との関わり方を望んでいるか聞いたところ、大半の人が「社会と関わっていたい」、「働いていきたい」という意見だった。また、家庭以外に存在意義が認められる生き方、場所が必要と言っており、家庭も大事だが、それ以外で充実できる場所をもとめていることがわかった。

5.2.4.女性労働社へのインタビュー調査結果の考察

女性にインタビューをおこなった結果、女性が社会と関わり続けるためには、次の3点、「ハード面」「価値観・意識の共有」「女性のキャリアの継続」という3つのキーポイントが抽出された。

3つのキーポイントから、それぞれのサブキーポイントが抽出され、それぞれのポイントごとに考察する。

(1)ハード面

女性が会社などで働き続ける、社会と関わり続けるためにはいろいろな障壁を乗り越えていかなければならない。その障壁を乗り越えるためには、どういう方策があれば乗り越えられるか。今回のインタビューで、女性が会社や地域、家庭において働きづらい、社会と関わりづらい問題について詳細に聞き取りをおこなった。また、何があれば女性は生き生きと働きつづけ、社会と関われるのかといった問題の対策についても聞くことができた。女性が社会と関わるための重要な問題の中で、子供の預け先の問題、両親のサポートが得られるかといった問題、家事負担を減らすためにお金を利用できるかといった問題など、物理的なカテゴリーに分類できるものがいくつか抽出されたので、それらを「ハード面」というキーポイントの中に分類した。

①【子供の預け先】

「子供の預け先がない」という問題は、今回のインタビューでとても多くの人が語っていて、女性が社会と関わり続ける為に、解決策を強く求められていた問題である。この問題について、以前から叫ばれている問題であるがいっこうに解決されない。この問題を解決することは女性が働き続ける上で解決しなくてはならない問題と考える。預け場所の値段が高いという意見も多くあり、もっと安くて、簡単に利用できる女性目線の預け場所というものを考える必要があると感じた。

②【両親のサポート・地域のサポート】

両親のサポート・地域のサポートといった、愛情のあるサポート・信頼できるサポートを利用できるかどうか、女性が社会で働いていくうえで欠かせないものという回答する人が多かった。両親のサポートに関しては、利用できる人と利用できない人がいるので、地域のサポートというものを、もっとより身近で信頼できるサポートシステムを作る必要があるのではと感じた。現在、市町村でおこなわれている育児サポートを利用していくことも一つの方策であるが、それはどうしても両親のサポートなどと比べると精神的なサポートが低いと感じられる。それなので、昔のような地域コミュニティを復活させて、地域の高齢者の活用を考えることも一案ではないかと考える。

③【家事育児のサポート】

家事育児の負担といった問題は、いろいろな役割をもつようになった女性にとって、とても大きい問題であると今回のインタビューでは多くの人が語っていた。女性の家事育児負担というのは、計り知れないほど重く、ましてや働く女性にとっては大きな問題である。外で仕事をこなし、家に帰っても仕事がたくさんあったら身体がもたないという意見が出てきた。ゆえに、金銭的の補助があったら、家事代行サービスのようなものにお金を使いたいという意見があり、とても大きなニーズと感じた。仕事と家庭の両立を望む女性のためにも、家事育児負担を減らすサービスは重要であると認識した。家事代行サービスを一般の人が気軽に使えるように、金銭的にとても安くするような行政が援助した格安の家事代行サービスなどはできないか。

一方、パートナーである男性に対して、家事育児の協力を強く求めるという意見も多かった。共に働くことをおこなっているのだから、家事育児に対して現状よりも積極的に協力してほしいと望む声が高かった。男性に家事育児に向かわせるために、男性の意識改革をどのようにおこなっていくかが重要なポイントであると感じた。

④【時間】

女性は子どもができる「時間」というものがとても大事で、既婚男性より切実さを感じた。外では仕事、家では家事や育児がまっっており、「時間」を捻出することが難しく、外で働き続けることを断念せざる負えない女性もいる。そういったことから「時間」という重要な問題に対して解決策を考えることが重要であると認識した。お金をつかって時間を捻出するという意見もでており、女性に重くのしかかる家事労働を、外部のサービスをつかって時間を確保するということは、女性の負担を減らす上でとても有効と考える。よって、こういう面に使われると限定した金銭的サポートは一案であると考えている。

また、時短制度などが企業の中にあっても使えないという意見もあり、そういった女性の時間を創出する制度は、多くの女性に平等につかえるようにすることが重要と考えられる。

他に、市町村などでおこなっている、子どものいる女性に対するサポートというものがあるらしいが、それは実際にはあまり使われていないということが聞き取りで明らかになった。それなので、そういったものがあることを多くの人に知らせて、女性の育児負担を減らす一助としたい。そういったサポートがあるということを多くの人に知らせるにはどういった方策があるのか考えていきたい。また、そのようなサポートを母親のニーズによりあったものに作りかえていくために、母親がどんなサポートを望んでいるかを明らかにして、より発展したファミリーサポートをつくることを考えることも重要ではないかと感じた。

⑤【場所】

今回のインタビューで、大半の人が、家庭以外で存在意義を認められる生き方、場所が必要と語っており、そういう場を持つことができるかということも、女性が社会と関わり続けるうえで重要な問題とわかった。女性にとって、家庭以外の必要とされる場所というのは、女性が出産などをすると、そういう場をもつことが難しくなるということなので、そういう場を多くの女性が求めているということが明らかになった。女性が生き生きといられる場所を創出することはとても大事なポイントとわかった。

また、女性は、自分と似たような立場、似たような問題を抱えている人が集まれる場所・コミュニティを強く求めているということも、今回のインタビューで明らかになった。女性は男性と比べて、ライフイベントが強く影響して、人生の中で様々な立場に変化することが多いことから、孤独を感じる人が多いようである。そういったことから同じような立場、問題を抱える人と集まって、話し合うことにより、心を癒やすことをもとめているのではと感じた。そういう場を女性達に提供することで、お互いに励まし合い、癒やしあう

ことで、社会と関わり続けるエネルギーがうまれると考える。

他に、癒やしの場という点では、精神的にも肉体的にも癒やしの場を求めている女性がとても多いことが今回のインタビューで明らかになった。現代の女性は、昔のように主婦だけという人は少なくなってきた。外で働き、家では家事や子育てと多くの役割をこなすことを求められている。そういう多くの役割をこなすことを求めている女性は、肉体的にも精神的にも「癒やし」というものを強く求めている人が多いことが、今回の聞き取りで明らかになった。そういう女性達に「癒やしの場」を作り出すことも重要なことだと認識した。「癒やしの場」を地域なり職場なりに作っていくことは、女性の活力を高めていく為には重要だと考える。

(2) 価値観・意識の共有

職場の中では、いろいろな立場や境遇の人と一緒に仕事をしていかななくてはならない。そのように立場の違う人同士、価値観の対立をおこすことが職場の中でおこり、そのことによって女性は働き続けることが困難になってしまうという声がとても多く聞かれた。

☆ (価値観・意識の共有がなされないことによる問題点)

- ・ 会社の意識として、未だに女性蔑視な考え方や男女の役割に違いがあるとみているという意見が多かった。
- ・ ライフイベントにさしかかった女性、特に子供ができた女性に対して、職場における周囲の対応がとても冷たいという声が多く聞かれた。また、会社自体も部署を移動させたり、違う仕事に回したりと、会社にいづらくなるようにもっていく傾向があることもわかった。
- ・ 職場において、女性と女性の問題というのも多く聞こえてきた。立場や境遇の違う女性同士が、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見が聞こえてきた。
- ・ 女性の労働を支援する制度が職場の中にあっても、現状、それがきちんと運用されていないという意見が多くあった。制度がきちんと職場内にあっても、周囲の環境、意識によって、使わせてもらえなかったり、使いつらいという意見があった。

☆ (価値観・意識の共有がなされないことによる問題の対策)

- ・ 女性が社会と関わっていくには、職場に人に「理解」してもらい、「協力」を得ること

が重要ではという意見。そのためには、「意識改革」、「意識を共有」してもらうことが大事なポイントではとの声があった。

- ・ 立場の違う人たちが、立場の違いを乗り越えて、理解しあうことが重要ではとの意見があった。
- ・ 女性が働き続ける為には、制度をきちんとみなが使えるようにしないといけない。その為には、意識の共有、理解を職場内にうめこまないといけない。

☆（考察）

妊婦の人だったり、育休から戻ってきた女性に対して、周りの目はとても冷たい場合が多いことがわかった。疎外感にさらされたり、文句をいわれても耐えて働いているという声があったので、周りの理解を得るにはどのような方策が必要かを考えることは女性の就業継続につながってゆき、女性が妊娠・出産があっても躊躇しないで前向きに働き続けることにつながると考えられる。

今回のインタビューでは、周囲の人の理解を得るのが難しいといことが一番大きな問題と認識した。それぞれの立場によっていろいろ考えるところもあると思うが、お互いを認め合っていないと女性の働きやすさは向上しないと考える。特に女性同士の意識の問題は重要な問題だと感じた。「未婚の若い独身女性」、「妊婦の女性」、「子育て期の女性」、「子育てを経験した上司層」、「子育てを経験しなかった上司層」、といったいろいろな立場の女性が、それぞれの立場を理解しようとする意識が低いと感じられた。現在の立場がすべてと考えて行動してしまうので、女性同士の足のひっぱりあいがおき、それによって女性にはたらきづらくなるという問題がおきていることが明らかになった。女性同士が一番わかり合えるはずなのに、立場や社会背景の違いなどで対立して、足をひっぱりあっているのは、男性のように女性もはたらくのが当たり前の社会は難しいと考える。そのためにも、女性同士が立場の違いを乗り越えて、お互いを理解しあえるようになるための解決策が重要と考える。

また、制度の問題について語る女性も多く、子どもがいる女性に対して周囲の対応が冷たくて、制度があっても自分は使えないというような意見があった。また、上司によっては時短勤務を申し出ても使わせてもらえなかったりと、職種や周りの雰囲気によっては使えないという意見があって、制度をきちんとつかうことが困難な現状が聞き取りより明らかになった。こういった女性の働き方を支援する制度があったとしても、現状、きちんと運用されているということは少ないということに対して、企業の経営層、上司層は制度と

してあるなら必ず実行させるという意識をもつことが重要であると考え。それには、女性を企業内で活用することがどれだけ意味があるのかを上司層に理解してもらう必要がある。そのための解決策を考えることは重要と考える。

(3)女性のキャリアの継続

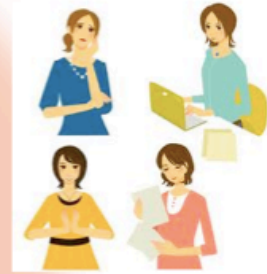
今回のインタビューでは、女性のほとんどの人が、なにかしら仕事をして、社会と関わっていきたいと思っていた。そのために、現在の職場ととぎれたくないという思いから、在宅で仕事をさせてもらえたらという意見が多かった。子供が小さいうちは、在宅で仕事をおこない、ある程度したら現場復帰できるシステムがあればという意見があったが、これが現実でできたら女性の就業継続はとて高くなるのではと感じた。しかし、企業側のメリットを探さないと、こういったものは実現が難しいので、現実性があるか、企業側に問うことが重要と思われる。

また、女性の意見が多かったものとして、いったん仕事をやめるとそれまでのキャリアがゼロになってしまい、いままでの経験を生かした仕事には新たに就きづらいということが辛いという意見であった。そういったこともあり、現在の職場とのつながりをたたれたくないという意見が多くあったが、女性がいったん職場から離れたとしてもそれまでのキャリアを生かして新たな職場にいける方策を考えることは大変重要な問題ではないかと感じた。もちろん、現状の職場とのつながりを保つ方策を考えることも重要だが、今後、企業の組織体制もグローバル化が進むと考えられるなかで、一つの職場だけにしがみつかなければ仕事をしていけないというシステムを変化させることは重要であると思われる。そのためにも、女性が新たな職場にいても、それまでのキャリアをきちんといかせる仕事につけるようなシステムを考えることは、女性が社会で生き生きと働いていく上で大変重要なことと考える。

Interviewで明らかになったkey points

ハード面

- 子供の預け先
- 両親のサポート、地域のサポート
- 家事育児のサポート
- 時間
- 存在意義を感じられる場所



価値観・意識の共有

- 女性が働き続けることに対して周囲にどのようにすれば理解をえられるか
- 立場の違う女性と女性が理解しあうにはどうしたらいいか。

女性のキャリアの継続

- なんかしら仕事をして社会と関わり続けたい
- 仕事を辞めるとそれまでのキャリアが無視されることが多い→キャリアを積み上げて仕事がしたい

図 30 女性グループインタビューで明らかになった Key Point

5.3. 企業の女性に対するニーズ調査

今まで、女性労働者を対象として、女性が社会で働くことの問題点や、女性のニーズについて聞き取りを行ってきた。そして、女性の現状の問題点や、求めているものが、生の声を聞くことによって明らかになった。

次からは、企業に、女性のニーズ結果に対する意見や、それに対する対応策、女性労働者に対して求めているものについて、企業にインタビュー調査をおこなった。

インタビュー法という定性調査の手法を企業においても採用した理由としては、女性のニーズ調査の時もそうであったが、アンケートのような手法では解明できない、深い理由を明らかにすることを目的としているからである。企業に対して個別に時間をとって、インタビューをおこなったことにより、アンケートでは計り知れない意見をきくことができたと思われる。

企業に対して下記のとおり、インタビュー調査を実施した。

2012年10月から12月にかけて、下記9つの企業、及び1つの専門機関（大学病院）のインタビューに対し、以下の通り、フォーマルインタビューをおこなった。

5.3.1. 各社インタビューの概要

各社に対して行ったインタビューの概要（日時、場所、インタビュー、インタビューの所要時間）は下記の通りである。インタビュー先企業については、事前に守秘義務をまもるということで、企業名はイニシャル化することを約束して、インタビューの承諾を得られたので、企業名についてはイニシャルにて記す。

① 【企業調査】 実施日時・実施場所など

表 33 企業インタビュー 実施日時・場所

[企業：9社]

企業	日時	場所	インタビュー	所要時間
A社	2012/10/18	A 社会議室	人事本部 本部長 人事本部 リーダー（計2名）	60分
B社	2012/10/19	B 社会議室	総務人事センター 主席	30分
C社	2012/10/23	C 社会議室	人事総務部 部長	60分
D社	2012/10/23	D 社会議室	CSR 推進室 部長 ダイバーシティ推進グループ リーダー （計2名）	60分

E 社	2012/10/24	E 社会議室	総務部長	60 分
F 社	2012/10/25	F 社会議室	広報 IR 部 (2 名) 人事部長 人事グループリーダー (計 4 名)	60 分
G 社	2012/10/30	G 社会議室	人事部ダイバーシティ推進室 室長・担当課長・主査	40 分
H 社	2012/11/02	H 社会議室	人事部 採用グループ長 ダイバーシティ推進室長	50 分
I 社	2012/11/14	I 社会議室	人事・総務部長代行	25 分

表 34 専門機関インタビュー 実施日時・場所

[専門機関：病院]

専門機関	日時	場所	インタビュー	所要時間
A 病院	2012/12/5 (水)	A 病院	① 人事担当次長 (看護)	60 分
	② 10:00～11:00	会議室	② 人事課担当者 (病院)	30 分
	② 16:00～16:30			

② サンプルング方法・インタビューの手法

表 35 企業インタビュー サンプルング方法・インタビュー手法

■【対象者選定方法】	会社四季報の『業種別業績展望』の集計社数、上位 5 業種の大企業と中小企業の 1 社ずつ、合計 10 社の企業を四季報よりランダムに選定した。 四季報の上位 5 業種は、『卸売業』、『電気機器』、『機械』、『情報・通信業』、『化学』。
■【対象者サンプルング方法】	『会社四季報』よりに選定した業種の企業に、ランダムに電話にて依頼を行った。 電話依頼後、「調査協力依頼状」を送付。
■【インタビューの手法】	・インタビュー形式 ・インタビュー時間は、30 分～1 時間程度 ・日時と場所は、協力していただける企業の都合にあうように調整。 (→結果、全て、インタビューを承諾してくれた企業に訪問し、先方が用意してくれた会議室などでインタビューを行った。)

③ 調査内容

本調査は、女性の働くことに対するニーズと、企業・行政の女性に対するニーズを聞くことで、働く女性と企業のニーズをうまく結びつけ、法整備で解決できない女性のさまざまな問題を解決することを目的とする。

そこで、研究の第一段階として、女性の働くことに対する問題点やニーズを聞いてきた。そして、ここで行う調査の『企業・行政ニーズ調査』は、政策や法律などの作り手である企業や行政の意見をヒアリングする。

ヒアリング内容は、「現状、どのように女性を活用していますか。」といった内容や、先に我々が行った女性へのインタビュー結果に対する意見、「女性が持っている問題意識に対してご意見をお聞かせください。」といった内容である。

調査方法の手順は以下のとおりである。

■ [調査方法]

(1) 『女性のニーズ調査』

女性へのグループインタビューによる調査を行う。

(2) 『企業・行政のニーズ調査』

1.で得られた女性のニーズに対して、企業・行政の意見や対応策についてヒアリングする(今回の調査)

(3)女性のニーズと企業・行政のニーズをうまく結びつけるシステムを探る。

*今回の調査は、2番の『企業・行政のニーズ調査』である。

5.3.2.インタビュー計画

(1)インタビュー企業 選定方法

今回、企業を選定するにあたって、会社四季報の『業種別業績展望』の集計社数、上位5業種の大企業と中小企業の1社ずつ、合計10社の企業を四季報よりランダムに選定した。そうした選定方法をとったのは、集計社数が多い業種にいくほうが、勤めている人が多いと思われるので、平均的な意見がきけると思い、この選定方法に決定した。四季報の上位5業種は、『卸売業』、『電気機器』、『機械』、『情報・通信業』、『化学』であった。

インタビュー依頼方法としては、四季報から上位5業種にあてはまる企業に電話をかけて依頼をおこなった。電話依頼を1週間おこない、9社の企業からインタビュー調査の承諾を得られた。電話依頼の際、検討いただけるという企業に、担当者のメールアドレスを聞いて、「調査協力依頼状」送り、そちらを見てもらってインタビュー調査に対して検討してもらい、最終的に9社の企業がインタビュー調査に協力していただけることになった。「調査協力依頼状（企業向け）」は付録に載せる。

専門機関に関しては、女性ニーズ調査で、専門職の属性の女性で看護師が数人来ており、女性の働きにくさについて具体的な問題を強く述べていたため、そういった人たちが働いている職場の調査もおこなったほうが良いと考え、「A病院」にインタビューを依頼した。

(2)インタビュー企業詳細

女性のニーズ調査に対して、企業側の意見、企業側の女性に対するニーズと抽出するために、9社の企業と1社の専門機関にインタビューをおこなった。インタビュー企業の詳細は下記のとおりである。

『会社四季報』より業種別業績展望の上位5業種にあてはまる企業に、四季報を見ながらランダムに電話依頼をおこなったが、当初の希望の10社に承諾を得ることができなかった。また、上位5業種の中の4業種、『卸売業』、『機械』、『情報・通信業』、『化学』については、インタビューの承諾を得られたが、『電気機器』の業種のみ、1社も承諾がえられなかった。

専門機関については、メールにてインタビュー依頼をおこない承諾を得た。1つの病院から人事関連を行っている2つの部門の方のお話を聞くことができた。

表 36 インタビュー企業概要

[企業9社詳細]

会社名	業種	資本金	従業員数	事業内容
A社	情報・通信	966百万円	118名	Q&Aサイトの運営及び関連する企業サービスの同時拡大
B社	化学	419.7億円	2,371名	天然ガス系化学品、芳香族化学品、機能化学品、特殊機能材
C社	化学	30億5,037万5千円	263名	接着剤・シーリング材・粘着材・特殊塗料・コーティング剤およびその加工品の製造販売

D 社	機械	815 億 7,659 万 円	4,901 名	建設機械・運搬機械及び環境関連製品等の製造・販売・レンタル・アフターサービス
E 社	機械	442,900, 000 円	176 人	切削工具の製造販売
F 社	化学	124 億 6,000 万 円	1,628 名	化学製品、機能製品、樹脂製品の製造販売
G 社	情報・通信	9,496 億 7,950 万 円	11,053 名	携帯電話の移動通信事業
H 社	機械	840 億円	29,185 名	鋳物メーカー。農業機械、建設機械等内燃料機器事業、水道用鉄管やポンプ、バルブ、水、廃棄物処理などの水・環境・インフラ事業を展開
I 社	卸売業	202,241 百万円	4,267 名	繊維、機械、金属、エネルギー、化学品、食料、住生活、情報、保険、物流、建設、金融の各分野において、国内、輸出入および三国間取引を行うほか、国内外における事業投資など、幅広いビジネスを展開。

表 37 インタビュー専門機関概要

[専門機関詳細]

専門機関名	開設	許可病床数	外来患者数
A 病院	1920 年	1072 床	延べ人数 :789,541 人

(3)データ収集方法

インタビュー項目は、女性のニーズ調査結果をまとめたうえで、それに対する意見や対応策を聞いていった。今回の企業のニーズ調査の目的は、企業側の女性に対する求めるものを明らかにすることである。

インタビューは、協力していただける企業を訪問して行った。調査期間は、10月から12

月。1回の所要時間は、企業にまかせる形であったが、ほぼ1時間であった。研究者が事前に作成した調査協力依頼状のインタビュー項目に沿って、企業の担当者に回答してもらう中で随時補足的な質問を行った。インタビュー項目については、事前に「調査協力依頼状」に載せておき、当日、スムーズにインタビューがおこなわれるようにした。

質問内容は、我々が先におこなった女性インタビュー結果に対する意見や、企業側が現在行っている女性活用の取り組みなどについて聞いていき、企業の中でどのように女性というものを捉えているのか現状把握をおこなった。他に、女性にどのように働いて欲しいかなど、女性に対するニーズの抽出をおこなった。さらに、企業側が行政や地域に求めているものについても聞き取りをおこなった。インタビューは事前に承諾を得て、ICレコーダーで録音した。

本研究では、主に下記に示した質問に対する回答を分析する。

■ 企業インタビュー質問項目

質問項目は、全部で5項目。

- ①現状、御社では、女性活用に対して、こういった取り組みをなされていますか。

- ②御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか。

- ③調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果（参考資料1）をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ④行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ⑤御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

（*インタビューをおこなう過程で出てきた話題について、その場に合わせて質問をおこなうことについて、事前に『調査協力依頼状』で承諾をいただいていたので、適宜、質問をおこなった。）

☆ 質問③で、企業に意見を聞いた『女性インタビュー結果』（『調査協力依頼状』にて事前にお渡し）は、下記のとおりである。

(参考資料.1) 女性のインタビュー概要

20代～40代の就業経験のある女性労働者（計31人。会社員、専門職（看護師、介護士、教師、保育園教諭など））にグループインタビューを行い、女性が働き続けることや社会と関わり続けることに対する問題意識やニーズを聞いた。

◆【インタビュー結果】

インタビューにおいて多く得られた意見は以下のようなものであった。

- ・ 女性の労働を支援する制度、例えば、産休・育休・時短制度、男性の育児休暇などが職場内にあっても、現状それがきちんと運用されていない、あるいは周囲の雰囲気や環境によって「使いづらい」「使わせてもらえない」という意見。
- ・ 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。
- ・ 女性は子育てなどが絡んでくると、残業が難しく（仕事に多くの時間を投入できない）、それで評価されてしまうのが辛いという意見。
- ・ 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、とても大きな問題という意見。
- ・ 職場内において、立場の違う人同士（若い未婚女性、出産育児期の女性、上司層の女性、若い男性、男性上司層など）がお互いを理解し合えないことによって、協力体制がうまくいわず、働きづらい原因が作られているという意見。
- ・ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性（未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など）が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。
- ・ 女性自身が働くことに対して意識が低いいため、企業や男性から信頼されず、会社などで活用されないという意見。
- ・ 女性は、働き続けるために、職場や家庭などにおいて「理解してもらうこと」が重要であり、それに対する周りの『意識改革』、『意識の共有』を望んでいる。まわりからの信頼できるサポートが得られなければ、女性が働いたり、社会と関わり続けることは難しいという意見。
- ・ 女性は、職場内において、似たような問題を抱えている人、似たような立場の人が集まれる場所、つながれる場所がほしいという意見。
- ・ いろいろな役割を多く担うようになった女性にとって時間を捻出することがとても難しく、男性と比べて社会と関わりづらくなるという意見。

- ・ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたくたくない、社会と関わり続けたいという意見。

(4)データ分析方法

データ分析では、テープ録音による会話内容を文字化する「テープ起こし」を行った。テープ起こしは研究者が行い、起こされた内容から、企業ごとに、質問項目ごとに、①重要意見、②大事なポイントを書き出して、データの分析をおこなった。分析に際しては、発言の意図や言外に含まれる意味にも最新の注意を払いながら行った。

(5)倫理的配慮

インタビューを承諾していただいた企業に対して、研究の主旨と目的、インタビュー概要、質問項目、公表に際しての匿名性及びプライバシーを守ること、インタビュー内容は本研究以外で使用しないことを文章及び口頭にて説明し、同意を得た。

さらにインタビュー内容を正確に理解するために、ICレコーダーで録音することを、調査協力依頼状にて確認し、インタビュー当日にも再度確認をして、録音をおこなった。この内容についても、秘密情報保持を約束し、同意を得た。

5.3.3.企業へのインタビュー調査結果

本稿では、企業へのインタビュー結果の全てを記す。インタビュー結果は、各企業でインタビューの際に、ICレコーダーで録音した会話内容を「テープ起こし」したものから、重要意見を質問項目毎に抜き出したものについて分析をおこなった。議事録や詳細な生データなどについては付録とする。それぞれの質問項目ごとに、発言内容に対して詳細な分析結果を掲載する。

■A社へのインタビュー結果

【日付】2012年10月18日(木) 11:00~11:30

【担当者】人事本部 本部長・人事本部 リーダー (計2名)

【業種】情報・通信

【設立】1999年7月

【資本金】966百万円

【売上高】13億33百万円

【従業員数】118名

【事業内容】Q&Aサイトの運営及び関連する企業サービスの同時拡大

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、こういった取り組みをなされていますか？

- ・ 当社では、様々な職種があり、働く環境としては、女性も割と選択できる仕組みになっている。
- ・ 基本的に、男女と言うことを意識しないで公正なかたちでおこなっている。だから採用でも特に何か意識しているわけではないし、教育や昇給昇格に関しても一切ない。
- ・ ただ、特性はあるので、そういうところは配慮している。
- ・ 法律で決められたものは、きちんと用意している。(産休、育休など)

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ・ 時間の問題はある。調整は難しい。お休みされる前の働き方と仕事の役割のお任せの仕方が、やっぱり戻ってきたときにギャップがあるというのが難しさを感じる。時短勤務などされると、どうしても、やってもらう仕事とか、質もかわってしまう。そこをマネージャーとか本人とよく話し合わないといけない。そういう調整が難しい。
- ・ 男性でも感情的になるひとはいるので、特に女性だからとかつかいづらいつかはない。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ① 女性は子育てなどが絡んでくると、残業が難しく(仕事に多くの時間を投入できない)、
それで評価されてしまうのが辛いという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

当社は成果主義をうたっているので、時間はあまり評価軸にならない。

- ② 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、
仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。(女性インタビュー
結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

今までは当社ではない。

- ③ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性(未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の
女性上司層、既婚の女性上司層など)が、立場の違う人を理解し合うということが難しく
なっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっている
という意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

女性は表で言っていることと、心の中でおもっていることはだいぶ違うと思っ
た。組織運営をしていて、その点は違うと感じるので配慮している。

女性は生き方が多様化してきていて、子どもが産めないとか、産まないと判断
したとかさまざまなので、結構配慮している。育児休暇を取っている人とかに
あまりスポットをあてすぎないように、公平に扱うようにしている。

また、家族手当とか子どもの扶養手当とか、そういうものもださない方針。

- ④ 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、
とても大きな問題という意見。

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

子どもを預けられる施設を社内につくるか、保育園の費用を助成すべきか悩ん
でいる。

- ⑤ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、社会と関わり続けたいという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

裁量勤務ということにしているけど、基本的には会社にきてもらうことが原則。しかし、三年後には正社員に「いつでもどこでも仕事ができる環境を用意します。」と言っている。

セキュリティを担保して行う。それに対しての教育も平行して行っている。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ あまり期待していない。
- ・ 自分たちで設計した方がいい。
- ・ 行政だとカチッてなっちゃうので、それに振り回されたくない。

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ ライフイベントは仕事にすごく影響する。良い面と悪い面があって、良い面は、例えば、子育てによってマネジメントがうまくなるとか。反面、介護とかで悩んでいたら仕事に影響すると思う。そういうところを理解して欲しい。
→それに対して、企業は、サポートする。そういうことを応援することが会社にとってもプラスだし、働いている自分たちのプラスになるうだよというのを訴えたい。

■B社へのインタビュー結果

【日付】2012年10月19日(金) 10:00~11:00

【担当者】総務人事センター 主席

【業種】化学

【設立】昭和26年4月21日

【資本金】419.7億円

【売上高】3,100億17百万円

【従業員数】2,371名

【事業内容】天然ガス系化学品、芳香族化学品、機能化学品、特殊機能材

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、どういった取り組みをなされていますか？

- ・ 技術系、事務系の総合職の女性に関しては、男女の区別は全くない。それなので、特別な取り組みはない。
- ・ 制度上、基本的に女性だからという差はない。もちろん、世間一般でされている産前産後休暇、育児休暇、時短勤務などは導入している。また、男性も含まれるが、再雇用制度などもある。

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ・ 女性がよく感情的になるという点に関しては、男性も感情的になるので女性だけとは言えないが、感情の表し方が男女の違いがあって、それを理解できない上司の人は苦勞すると思う。
- ・ 女性だから仕事ができないというのは、少なくとも研究に関してはなくて、むしろ同じように毎日実験ををしていただければ、男性よりも我慢強い、忍耐強いので、そういった面では活かせる。

- ・ 女性が普段、周りとのコミュニケーションの積み重ねがうまくできているかできていないかによって、周囲の助けが得られるか得られないかが変わってくる。コミュニケーションがうまくとれている女性に関しては、例えば、チームで今日中にやらなければならない仕事ができても、子どものこと帰らないといけなくなっている女性に対して、帰っていいよと快く送り出せる。しかし、普段、周りとうまくコミュニケーションが取れてない女性がそういう状況になった場合、その人に対しては我慢できないとなってしまうと思う。それなので、女性だけではないが、その人の普段のコミュニケーションが重要。コミュニケーションをうまく取れない女性に対しては、対応が難しい。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ① 周りの環境や雰囲気によって制度が使えないという意見。使ったとしても、周囲の対応がきつくて 1,2 年で辞めてしまうと言う人は多いという女性の声。(女性インタビュー結果)...

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- ・ 周りの目というようりも自分自身の意識の問題ではないか。

→産前産後休暇をとったり、育児休暇をとったりすると、昇進、昇級は 1 年遅れる。そのことを許せないという女性が結構いる。

会社に来れないのは自分のせいではなく、子どもを育てるという社会全体の義務なのに、自分がここで 1 年休むことによって同期よりおくれるということが我慢できないという不満の声を聞く。

自分は男性と同じように頑張ってきた、あるいは男性以上に頑張ってきたのに、評価がその人達よりもさがるというという結果が不満という。

- ② 女性は子育てなどが絡んでくると、残業が難しく(仕事に多くの時間を投入できない)、それで評価されてしまうのが辛いという意見。(女性インタビュー結果)...

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- 残業をして会社に長くいるから評価されるというよりも、仕事の進め方と周りとのコミュニケーション能力があるかということが重要
- 研究の評価というのは難しく、研究だと今すぐ結果が出ないものが多い。その中で、研究の進め方に対して、どういうアプローチをしていくかというところが重要。
- 長くいたからといって、そういったことだけでの評価ではなくて、進め方にもよるし、コミュニケーションの問題とかもある。あの人は、1人で勝手にやって、周りとのコミュニケーションがとれないとなると、これは男女関係なく仕事がしづらくなる。最低限のコミュニケーションが取れないと、いくら研究員といえども、いい成果にはつながらない。

- ③ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性（未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など）が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。（女性インタビュー結果）

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- 女性の間でうまくコミュニケーションが取れていないということだと思う。

- ④ 女性自身が働くことに対して意識が低いため、企業や男性から信頼されず、会社などで活用されないという意見。（女性インタビュー結果）

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- 女性は肩の力が入りすぎていると思う。

→20年目の上司がきたとき、同じくらいのパフォーマンスができないと自分は納得できないという女性が非常に多い。本人の能力の問題ではなく、経験値の問題なのに、女性だからなめているのかと反発することがある。

- ⑤ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、社会と関わり続けたいという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- ・ メーカーなので在宅でできる仕事は限られているので難しい。しかし、気持ちはわかる。

「子育てが一段落したら、一度会社をやめたら、派遣会社に登録して派遣社員として働くしかない。派遣会社に登録して、全く違う業種に、一般事務などをやるしかない。

同世代の人が管理職で上がっていくのに、自分は派遣社員だとすると、扱いもちがって、経験は自分はそれなりにあるとおもっているのに。ブランクはあるけれど、経験があるので、そういう扱いは受けられない。

全然違う業種に行ったら、一からやりなおしになるということ。おそらくそこは、今後考えなくてはいけない課題になると思います。」

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ 保育所と学校の問題というのは行政の問題だと思う。
- ・ 少子化高齢化の問題を解決することで国が税金をつかうのであれば、保育園をみなが公立の安い所に通えるように、そういうところにお金を使って欲しい。
- ・ 親が転勤することになって、ちょうど子どもが中学生、高校生だと、転校すると学力がおもいきり落ちるので、転校させられないという問題がある。 その問題に対して、行政側がなんとかして欲しい。
→転校すると同じ学力の高校には入れてくれない。そこから学力がとても落ちる。それなので、公立高校でもランクを落とさない学校に入れるようにするような政策を行政が考えるべきではないか。

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ 女性は肩の力を抜いて働いて欲しい。男性だからとか女性だからということを強く意識しなくてもいいような職場になればいいというのが理想。それなので、女性は肩の力を抜いて普通に働いてくれれば。

■ C 社へのインタビュー結果

【日付】2012年10月23日(火) 13:30~14:30

【担当者】人事総務部 部長

【業種】化学

【設立】昭和23年4月22日(創業大正12年11月)

【資本金】30億5,037万5千円

【売上高】21,416百万円

【従業員数】263名

【事業内容】接着剤・シーリング材・粘着材・特殊塗料・コーティング剤およびその加工品の製造販売。接着および防水等に関する施工および請負

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、どういった取り組みをなされていますか？

- ・ 男性女性の区別はないという風に接しているので、女性の活用の仕方という質問には答えられない。
→平成18年10月以降、『役割等級制度』という、成果主義的な色合いが強い人事制度になったので、一般職や総合職といった区別はない。
人事制度上、男性女性の区別はない。
(平成18年9月までは、『職能資格制度』という人事制度で、一般職、総合職の区別があった。)

- ・ ただ、やはり体力面だとか、出産など、やはり男性とは違うので、法律面とか育児だとか、そういう点については十分配慮して対処している。
- ・ 定期採用（主に技術系）では、過去5年くらいみると半分は女性を採用している。
- ・ 短時間勤務制度は、小学校あがるまでとることができる。

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ・ 子どもがいると時間の制約などいろいろあると思うが、本人の態度に問題があると難しい。「私は育児があるので、もうこの時間になったら仕事はしません」というような態度だと、周りが協力しようと思って接していても、当の本人がそのような意識だと応援できなくなる。
- ・ 働く本人が、「やっぱり続けていきたい」という、そういう意志をもってやらないと、感情的なずれ、ぎくしゃくするような環境作りを出されたら、周りも女性を率先していきましようという旗を振ってもいけない。
- ・ 権利ばかり主張するのではなく、普段の仕事をしていく上で、ちゃんと周りとうまくやっていくというか、コミュニケーションをうまく取っていくということが重要で、権利ばかり主張されたら、応援したくてもできなくなる。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ① 女性の労働を支援する制度、例えば、産休・育休・時短制度、男性の育児休暇などが職場内にあっても、現状それがきちんと運用されていない、あるいは周囲の雰囲気や環境によって「使いづらい」「使わせてもらえない」という意見。（女性インタビュー結果）

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- 育児休業など、制度は取りづらいという雰囲気とかそういうものはない。
ただし、男性においては、育児休業はほとんど取っていない。今まで、男性は1人しか取っていない。しかも、1日だけ。それも、「くるみん」の認証取得のために、無理を言って、男性に育児休暇を取ってもらい、実績をつくったというのが正直な所。一昨年、「パパママ育児休暇」を取りたいという意向を示した人はいるが、まだ男性は取得ゼロ。
- 当社の場合、例えば、女性社員が育児休業を取りたいと行ったときに、周りが「それじゃ、嫌だ」とか、上司が「そんなんじゃ辞めろ」と言うことは一切ない。そういう意味ではみんな協力的。また、当社は、労働組合があつて、こういった制度の構築とか、そういうことは労働組合と一緒に考えているので、そういう意味では、ある意味、監視している。他に、会社の規模が、非正規の方を入れても300人そこそこの会社なので、従業員の顔と名前をみんな知っている規模なので、もし誰かがそういうことを言ったら、逆に言った人が批判されるというような風土は多分あると思う。

② 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- それはない。労働組合とかで話し合つて、周知徹底している。

③ 女性は子育てなどが絡んでくると、残業が難しく(仕事に多くの時間を投入できない)、それで評価されてしまうのが辛いという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- それに対して当社で問題になったことはない。

- ・ 評価するシステムが、恣意的なことがあっても是正するようなそういうシステムになっているので、当社では問題にならない。
 - ・ 人事の昇級システムに問題があるのではないか。成果主義になると短期で成果をださないと昇級もできない。賞与も増えないってことならぎくしゃくするような風土を作ってしまうのではないか。例えば、育児休業や介護休業を取る人がでると、周りに負荷がかかる。だから必ずしも周りの人間っていう問題ではなくて、そういうシステムに問題があるのではと思う。
- ④ 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、とても大きな問題という意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- ・ この問題に対して、いろいろ要望は出てくる。近くのところに入れるのは高いので、時差出勤させてくれないかなど、そういう希望はある。ただ、基本的には就業規則通りやってくださいと言っている。企業ですから、その組織が成果をあげる仕組みでないと共倒れしてしまうので。自分だけ時差出勤させてくださいということについてはだめとということにしている。まずは自助努力をしてくださいと言っている。
- ・ まずは自助努力をして、その上で、こうした方が生産性が上がるなどというような提案がでてきたら、そこは検討したいと思う。そうしないとみんながわがままを言い始めることになる。逆に不公平になるので、基本的にはまず自分で努力をなさいと言っている。
- ・ 規則とか規定、システムを築き上げるときに一番考えないといけないのは公平性ということ。みんなが納得するものは少ない。だからそういう中で、いかに個人が努力してやるかということからはじめて欲しい。決して、全く検討しないということではないので。

- ⑤ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性（未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など）が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。（女性インタビュー結果）

（→女性インタビューに対する企業側の意見）

- ・ そういったことが問題になったことは以前ある。それに対しては、「勘弁してよ」というのが正直なところ。現在、その人間は休職している。メンタルヘルス不全で。主観で話すので、正しいかわからないけど、自分勝手なんだと思う。「私は子育てがあるからこの時間に帰らなければならない。だから残業はできない。」と言ってしまえば、まわりの人間はカットくる。それくらいがあっただけで、あとは特に問題はない。

- ⑥ 女性自身が働くことに対して意識が低いため、企業や男性から信頼されず、会社などで活用されないという意見。（女性インタビュー結果）

（→女性インタビューに対する企業側の意見）

- ・ これに対しては、女性だからというものではなく、組織といったような別の課題で、人材育成とかそういう観点の問題だと思う。情報共有の場がないことが問題では。情報共有ができていないと思う。

- ⑦ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、社会と関わり続けたいという意見。（女性インタビュー結果）

（→女性インタビューに対する企業側の意見）

- ・ 一企業でできることには限界がある。やはり自治体、行政の後押しがないと困る。何かあると企業にやれといわれても。次世代育成支援法はまさにそうだと思う。当社としてはできることとできないことがあるので、自分でできることはまずご自身で考えてくださいよと言っている。

- ・ 当社の女性で、彼女がいないと事業がストップするぐらいの仕事をやっている人がある。彼女が仮に子どもができて、育児休暇にはいったら、自宅で仕事ができるインフラを整備しないといけないねと言っている。だから、そういうふうには、仕事に対して真剣に考えて、責任を果たしてくれる人であれば、自ずとその人のために、制度を考えようかとなると思う。それなので、本人次第が大きい。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ 社員が安心して働けるようなインフラを考えて欲しい。

→例えば、各ターミナル駅に保育所などの受け入れるところがあれば、会社も全国規模で支援しましょうということになると思う。

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ 女性だけでなく、男性も含めて、覚悟を持って、社会人になってほしい。
「せっかく、選考やってすばらしいなと思っても、正直ね、私、結婚するから辞めま
す、じゃああの時言ったのは嘘かって、あの怒りっていうよりは、ほんと失望するの
が正直なところなんですよ。もう定年まで勤めて、いい意味でのモデルになってくれ
よと、そういう目で女性を見てるもんですから、女性の活用うんぬんっていう問題じ
ゃなくて、とんがってくれよと、いい意味で。」
- ・ 「どうせ入っても辞めるんじゃないか」とか、「おまえは女だからこんなこ
とと言うな」とか、当然そういうことを言われると思われるが、そういうこ
とをいわれたとしてもはねのけるぐらいの覚悟を持って仕事をしてください
い」というのが希望。
- ・ 定年まで勤めて、いい意味でのモデルになってほしい。 そういう目で女性

を見ているので、女性活用云々という問題じゃなくて、とんがってほしい。

- ・ 『プロ化』して欲しい。『プロ化』すれば周りも自ずと支えてくれる。

■D社へのインタビュー結果

【日付】2012年10月23日(火) 16:00~17:00

【担当者】CSR推進室 部長、ダイバーシティ推進グループリーダー (計2名)

【業種】機械

【設立】1970年10月1日

【資本金】815億7,659万円

【売上高】3,685億円

【従業員数】4,901名

【事業内容】建設機械・運搬機械及び環境関連製品等の製造・販売・レンタル・アフターサービス

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、どういった取り組みをなされていますか？

- ・ ダイバーシティの取り組みの中の一部で、女性マイノリティ活躍支援というものを行っている。
- ・ 以前は、総合職、一般職とあったけれども、現在は、全て総合職。女性の一般職とか区別していない。
- ・ 配偶者出産休暇や社員不妊治療休職、配偶者の海外転勤休職など、手厚い制度をつくっている。
- ・ 社内の制度をよく知らないとか、制度があっても周りの雰囲気によって使いつらいとかということに対して、ダイバーシティ専門の組織をつくって啓蒙活動などを行っている

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ・ 女性の新入社員を配属する際に、どこの部署だったらいいかということをどうしても考えてしまう。
- ・ 特に難しさは感じない。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ① 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ 制度を取りたくても取れないとか、それによって辞めないといけなくなったりとか、聞いたことがない。
→見てきた限りでは、個人個人の人生設計とか、考え方で決めていた。
→また、家族、夫の支援によると思う。

- ② 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、とても大きな問題という意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ 今の所、この件に関しての制度はない。子どもを預けている従業員に補助金を出すというようなことは今の所おこなわれていない
(→託児所を社内に設置するということについては、コスト効果の問題ではなく、実際に運営できるかということが問題)
- ・ 複数の会社でターミナル駅につくるというのもありかなと思う。

- ③ 女性は子育てなどが絡んでくると、残業が難しく(仕事に多くの時間を投入できない)、それで評価されてしまうのが辛いという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- 男女関係なく、残業しないで定時であることになっている。それなので、17時半になると、「定時です。皆さん帰りましょう」というのを流している。早く帰ったからと言って総合評価をさげるとかは無いと思う。

- ④ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性(未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など)が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

そういうのは会社ではない。

- ⑤ 職場内において、立場の違う人同士(若い未婚女性、出産育児期の女性、上司層の女性、若い男性、男性上司層など)がお互いを理解し合えないことによって、協力体制がうまくいわず、働きづらい原因が作られているという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ダイバーシティの観点から言えば、いろいろな層の人を入れてワークショップをやるというのが一つの手だと思う。そこで出た意見を共有しあうということをやっていけばいいと思う。今は会社の中のいろいろな層が意見をいいあったりするのが少ないと感じる。だからそういう自分のことを理解されないとか、共有できないとかでてきているのではと思う。それを回収する策をやっていけば、お互い理解ができるのではと感じた。
- 情報共有の場をつくるといい。そういうことを狙いとして、ダイバーシティワークショップをおこなっている。管理職向けのワークショップというのをまず最初におこなった。管理職にダイバーシティの大切さを理解してもらうというのが一番の狙い。段階的に行っていきたい。

⑥ 女性は、職場内において、似たような問題を抱えている人、似たような立場の人が集まれる場所、つながれる場所がほしいという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ あったらいいと思う。
- ・ ロールモデルということだと思っておりますが、ロールモデルについて、当社では、手本になるような女性の方(管理職を含め、一般従業員も可)を、ロールモデルとしてイントラ上に公開して、その方に興味のある人はアクセスできて、相互に意見交換できたりするようなことを検討している。

⑦ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、社会と関わり続けたいという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ いいことだと思う。そういうことをすでに当社ではおこなっている。
- ・ 我々としては、優秀な人材に今までお金をかけてきて、育ててきて、仕事を一人前にできるようになったのに、出産とかそういうことで人材を失いたくない。ですので、企業としては、なるべく辞めずに働いてもらえるような施策なり制度なりをとっていかないとだめだというふうに考えている。

⑧ 女性自身が働くことに対して意識が低いため、企業や男性から信頼されず、会社などで活用されないという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ 「女性の」というのが、もう本当にステレオタイプですよね。我々はそういう見方をしていない。1人の人だと思う。女性だからとか、男性だからとかはない。もちろん勉強してきたからなのですけど、その言い方はちょっと違うなという感じがしている。当社のダイバーシティを中心にする立場の人間としては、そういう見方で見ていますから。女性男性は関係ないということで。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ 託児所は欲しい。

→産休や育休から戻られたかたは、本当に預けるところがないと言っている。いろんなところを回っても順番待ちだとかいっていて、抽選にも落ちたと言っている。本当に苦労しているみたい。

- ・ インフラをしっかりと欲しい。

→物理的などがしっかりしていないと、おそらく、子どもさんがいる人に手当をあげても、実際にどうしようもないと思う。

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ 会社の一つの共通の価値観を共有してもらえれば、あとはどんどん外で頑張ってもらいたい。共通の考え方を全従業員が共有して頑張ってもらいたい。

■ E 社へのインタビュー結果

【日付】 2012年10月24日(水) 11:00~12:00

【担当者】 総務部長

【業種】 機械

【設立】 1954年12月

【資本金】 442,900,000円

【売上高】 5,781百万円

【従業員数】 176人

【事業内容】 切削工具の製造販売

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、どのような取り組みをなされていますか？

- ・ 工場のオペレーターとして活躍している女性が多いので（工場スタッフ 90 名中 21 名女性）、工場の改善活動を行い、非常にきれいな環境を整えているというような取り組み
→女性を現場のオペレーターとして活用しているので、改善活動とかで、男性と違った視点で工場の中の改善点をあげてくれている。女性は当社ではとても戦力になっている。
- ・ 開発の部隊にも女性を積極的に採用している。
→しかし、寿退社が今年（2012年現在）3名中2名で、とても残念。旦那さんが地方に勤務していたので、当社としては辞めて欲しくないのですけれども、新婚早々に離ればなれはいろいろと問題があるということで辞めた。今の世の中はどうしても女性の方が男性についていってしまう。当社としては、非常に大きな宝を失ったかなという気持ちである。
- ・ 育児休業とか、法律上の制度に関してはきちんとあって、女性はつかっている。しかし、男性で育児休暇をとった人はまだいない。
- ・ 時短勤務に関しては、ノーワーク・ノーペイという形でフレキシブルにおこなっている。
- ・ 時短勤務の期間は、法律にそった形で3歳までとれることにしている。小学校入学までが努力義務となっているが、会社としてそこまでできないので、そのかわりに時間有給を取れることにしている。（4時間単位で有給休暇をとれる）

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ・ 格段難しいというところは、声として聞こえてこない。
→「しょうがない」という所からスタートしている。女性も申し訳ないという気持ち

の部分もある。見ていて、お昼休みなどに仕事をしているのをみているので、不満は感じない。

- ・ 難しさっていう部分はないが、コストがかさんでくるというのは正直ある。
→一定期間育児休業などで休まれると、派遣やパートを使わざるおえなくなるので。そこは、また教育が必要だったり、またコストがかさんでくるというのは正直ある。
- ・ 女性の管理職が現状、1人しかいない。もっと増やしていきたいが、女性は結婚して出産すると、一定期間いなくなってしまうので、会社として難しい。
→世の中の環境も変わってくるし、会社の選択も変わってくるので、一定期間いなくなるのは会社としてどうなんだろうとなるので、そういった難しさはある。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ① 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ 介護が問題になって辞めた人はいるが、本人の事情というか、家庭的な事情ということで、会社の周りの雰囲気とかそういうことで辞めたかたは一切ない。

- ② 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、とても大きな問題という意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

スタッフに「なんで仕事をしているのかわかりません」と言われた。しかし、

会社で託児所などの場所を用意して、施設を運営していくのは難しい。これに関しては、行政のほうで対応して欲しい。

会社の中、その件に関して助成するような、補助的なものをお給料手当につけるといふところまでは、考えたりもしているが、現状まだおこなっていない。

- ③ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、社会と関わり続けたいという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ 会社としては在宅勤務とかは考えてない。在宅でできる仕事が、当社の中には残念ながらない。つながりとしては、たまに会社側から電話をしたりする。また、スタッフが子どもを連れてきている。そういったことである程度、つながっている。

- ④ 女性の労働を支援する制度、例えば、産休・育休・時短制度、男性の育児休暇などが職場内にあっても、現状それがきちんと運用されていない、あるいは周囲の雰囲気や環境によって「使いづらい」「使わせてもらえない」という意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ 介護休暇、育児休暇をとっている男性はいない。制度として、男性もとれるようにあるが、それは、なかなか男性はとれないと思う。社会構造上。現実には、お母さんがやはりお子さんを預けに行き、引き取りに行く。
- ・ 男性社員で「育児休暇をとります」と宣言していたものもいたが、結局とらなかった。総務の立場としては取って欲しかった。しかし、実績がないので、多分怖くて取れないのでは。自分のこれからの評価だとか、昇進問題に対する不安感。

- ⑤ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性(未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など)が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっている。

るという意見。

→（女性インタビュー結果に対して、企業側の意見）

- ・ ヒアリングしていないのでわからない。子どもの病気などで託児所などから呼び出された女性に対して、負担が他の人にまわるということでは、心情としてはいろいろある可能性は高いとおもう。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ 女性の支援制度。託児所

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ 仕事に男性も女性も関係ない。自分のクオリティを100%発揮してもらいたい。
- ・ 当社の中で、どのようにクオリティアップし、どのように会社の利益に貢献できるか、自己研鑽も含めて、どのように立ち振る舞うかを考えて欲しい。
- ・ 権利ばかり主張することだけは、辞めて欲しい。
- ・ 権利主義ではなく、会社という一つの組織の中で、男性も女性もなくどのように自分が関わっていくかを考えて欲しい。

■ F社へのインタビュー結果

【日付】2012年10月25日(木) 14:00~15:00

【担当者】広報 IR 部 (2名)、人事部長、人事グループリーダー(計4名)

【業種】化学

【設立】1944年6月21日

【資本金】124億6,000万円

【売上高】73,135百万円

【従業員数】1,628名

【事業内容】化学製品、機能製品、樹脂製品の製造販売

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、どういった取り組みをなされていますか？

- ・ 法律で定められた内容に加えて、若干プラスアルファくらいしか取り組みはおこなっていない。

→「くるみん」は認定されている。

*「くるみん」とは、少子化対策を計り子育て支援など一定の基準を満たした企業や法人などが厚生労働省によって認定され、そのマークを広告や商品（役務も含む）などに付け加えることができるもの。

- ・ 再雇用制度がある。

→一度、会社を辞めた人が、何年か経って戻れる再雇用制度はある。

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ・ あまり難しさは感じない。

「仕事ができる人が多いので、難しいと感じることはあまりない。昔は、旦那が転勤とかで辞められてしまうので、やはり男の方がいいという役員もいた。しかし、最近が変わってきて、なんだかんだ10年くらいはいてくれるので、その間、しっかり仕事をしてくれる女性にはいつてきてもらった方がいいという考え方になっている。」

- ・ 困ったなというのは、仕事ができるのに辞めてしまい困るというのは多少ある。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ① 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

残業がむずかしくなるというのがあるから。この辺の周囲の理解が足りないんだと思う。

- ② 『女性と女性の問題』。立場の違う女性（未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など）が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

同性の目はきついと思う。上司の理解がないのはあきらめがつくが、同性の目はやはり厳しい。

- ③ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、社会と関わり続けたいという意見。(女性インタビュー結果)

→ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

- ・ 子育て中に在宅で仕事をおこなうというのは絶対できないと思う。

「子育てっていうのは大変な仕事なので、家でおむつを替えながら、あるいはミルクをあげながら仕事をするなんていうのは無理。子育てとからめてでなければ、通勤時間を楽にしてリフレッシュするためというものだったら賛成。子育てとの両立を求めている在宅は考

えていない。」

*現状、女性を何人かピックアップしてヒアリングをしている。それをとりまとめて本当に解決しなければいけない問題はどこかというところを決めて、そこに手をつけていく予定。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ あまり考えたことがない。民間の会社は、行政にこれしてほしいとかは考えていない。
- ・ 職場の近くに住めるような補助があったらいいと思う。
→子どもを預けてから会社にくる人が、職場の近くに住めれば楽になる。
- ・ ベビーシッターがつかえたらいいかと思う。

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ 最後まで勤め上げて欲しい。全員じゃなくても良いので。そういう人が出てこない、若い人たちが、「私がこうなる」というが見えてこない、少しでも多くの人にそういう所まで行って欲しい。
→若い女性が、将来こうなるんだと思えるロールモデルになって欲しい
- ・ 女性に変わって欲しいというよりも、男性に変わって欲しい。
→2人で働いていても、家事はほとんど女性の負担になる。会社がいくら制度を準備しても、家庭の中での女性の負担が減らないことには女性が働きやすくはならない。

■ G社へのインタビュー結果

【日付】2012年10月30日(火) 13:00~14:00

【担当者】人事部ダイバーシティ推進室 室長・担当課長・主査 (計3名)

【業種】情報・通信

【設立】1992年7月1日

【資本金】9,496億7,950万円

【売上高】4兆2400億

【従業員数】11,053名

【事業内容】携帯電話の移動通信事業

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、どういった取り組みをなされていますか？

- ・ なるべく短い期間で育児休暇から復職できるような取り組み
→育児休職から復職した女性が数ヶ月たった時点で、本人と上司とダイバーシティ推進室で三者面談を行う。数ヶ月経つと仕事のペースも出てきて、逆に今の働き方でいいのかとか、子どもを抱えて働くことの難しさを実感して自己矛盾が起き始めるのがこの時期なので、何が不安なのかといことを言語化する。その言語化したものをダイバーシティ推進室が間に入って、上司と共有することをおこない、これからどういう働き方をしたいのかということをもう一度一緒に作り直すことをおこなう。
- ・ 管理職に何パーセント、係長に何パーセント、という女性比率を社内では目標値をもうけている。

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ・ 無意識の性別に関するバイアス
→女性が子どもを産んだ場合、上司は、「どれくらい休むの？」と聞く。しかし、男性に子どもが産まれた場合は、「君、どれくらい育休とるの？」とは聞かないで、「おめでとう」で終わる。

- ・ ロールモデルがほとんどいないことに対するモチベーションの低下
→女性の年齢が若い人が多いので、多様なロールモデルがない。バリバリ働くか、子どもを産んで一端ペースダウンするしかないというような極端な未来しか見えない。それによって、そうではない働き方をしたいのに、「無理なのかな」と思ってしまい、モチベーションが低下する。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ① 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。(女性インタビュー結果)

→☆ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

育児、出産というライフイベントを契機にやめるということがほとんどない会社なので、女性インタビュー結果の内容とは当てはまらない企業である。

出産後も短時間勤務を利用して、小学校3年まで働けるので、ほぼ100%復職するが、短時間勤務を利用しないで復職する人も1割くらいいる。短時間勤務を利用しないで戻ってきて体調を壊すくらいなら、短時間勤務でもどってきて1年以内にフルタイムに戻ることを目指すことを指導、サポートしている。

- ② 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、とても大きな問題という意見。(女性インタビュー結果)

→☆ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

子どもの預け先の問題とか、保育料が高い問題などで辞めるという選択をする人もほとんどいない。制度として、保育園に入園できなくて待機児童になった場合は、待機児童になりましたっていう理由で育児休職を延長できるので、保育園を理由に退職にいたる人はいない。

- ③ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性(未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の

女性上司層、既婚の女性上司層など)が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。(女性インタビュー結果)

→☆ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

女性同士だけでなく、男性との間でも一緒に、子どもを産んでどれだけ不安かとか両立はどれだけ大変かはやってみないとわからない。性差の問題ではなくて、経験してわかるようになるか、経験せずにどこまで想像力を働かせることができるのかという資質の問題。

④ 女性は、職場内において、似たような問題を抱えている人、似たような立場の人が集まれる場所、つながれる場所がほしいという意見。(女性インタビュー結果)

→☆ (女性インタビュー結果に対して、企業側の意見)

なんとかしてほしいというような受動的な表現が出てくる限りは、多分働き続けることはできても、活躍はできない。自分で自立的に動くことをしないと、働く覚悟もできなくて結局は両立はできるけれども、活躍はできない。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ 地域で子育てしようという意識がもう少し強くなって欲しい
→ファミリーサポート、シルバーサポート、児童館など
- ・ 行政でも地域でも、小学生の放課後の居場所を確保してほしい
- ・ 安心して子どもの夕飯が食べれるようなサポートがほしい
→フルタイムで働くと、夕ご飯に間に合わない

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

・ 私たちの会社では両立は当たり前なので、活躍してほしい。

・ 自分今後どう働きたいか、自立的に考えて動く人材になって欲しい。

「せっかく活躍できる土壌があるのに、両立できれば十分、ほどほどで良いっていうのはあまりにももったいない。世の中のM字カーブだとか出産で6、7割辞めるって数字を見るかぎりでは本当に整っている企業風土なので、そのためにはさっきの受動的ではなくて、自分がどう働きたいか、10年後、いまペースダウンしてでもどこでもう1回アクセル踏むのかとか、出産したいのか否かとか、自分で決めて、随時見直さないと日々ファクターは変わるので、自立的に動くような人材になってくれないと。」

■H社へのインタビュー結果

【日付】2012年11月2日(金) 10:00~11:00

【担当者】人事部 採用グループ長 ダイバーシティ推進室長

【業種】機械

【設立】1890年

【資本金】840億円

【売上高】9,337億円

【従業員数】29,185名

【事業内容】鋳物メーカー。農業機械、建設機械等内燃料機器事業、水道用鉄管やポンプ、バルブ、水、廃棄物処理などの水・環境・インフラ事業を展開。

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、どういった取り組みをなされていますか？

□女性活用に取り組む背景

・当社は、ダイバーシティマネジメントの推進の中の主要な課題ということで、女性活躍を位置づけている。

・『ダイバーシティマネジメント』の位置づけ

→「性別年齢国籍にかかわらず能力を發揮し、高い意欲のもとに成果をだすことができる企業風土、組織体制の構築をめざす」というもので、目標としては、『真の意味でのグローバル企業をめざしましょう』というもの。

・ H社でダイバーシティがなぜ言われるようになったか？

農業機械だったり、エンジンだったり、急速なグローバル展開が起きている。また、国内市場の人口が減ってきたことによって、すでに整備がほとんど終わっているの、事業成長もこのままでは望めない。発展途上国でどんどん人口が増加している中で、事業が国内から海外へ移っているということで、急速なグローバル展開がおきている。こういったことから事業を維持していく上で、優秀な人材をグローバルな視点で確保していかないとそもそも事業展開できないというところが出発点になっている。

・ 女性の活躍、および外国人の積極採用をやっていきたいと思いますというのが、ダイバーシティ推進室のミッション

・ 二本柱で取り組みをおこなっている。

① 多様な価値観、違いを受け入れましょうという風土改革

② 女性社員の成長意欲の更なる向上→女性自身が自ら殻を破りましょう

□ 具体的な5つの推進策

① 「啓発・意識改革」の取り組み

- ・ 経営方針でのコミットメント
- ・ 階層別、事業所別のダイバーシティ研修
- ・ ダイバーシティ HP 開設、社内報、ハンドブック配布
- ・ 意識調査
- ・ 社内フォーラム開催

② 「採用数・配属先の拡大」の取り組み

- ・ 新卒採用における女性の拡大
- ・ 配属先の拡大（本社、事業スタッフ→営業、技術、工場配属へ）

③ 「役職就任率向上」の取り組み

- ・ 女性ネットワーク活動と中核メンバーの育成
- ・ 経営層に対する「ダイバーシティの提言」
- ・ 特級制度の導入（能力のある人を男女ともに引き上げ）

④「能力開発」の取り組み

- ・女性上級職向け研修の実施（主にビジネススキル中心）
- ・職務系列変更の働きかけと、変更者に対する研修強化

⑤「ライフイベント支援制度の拡充」の取り組み

- ・「出産・育児・介護」との両立支援の拡充（育休評価見直し）
- ・男性の育休取得推進、学業サポート休暇、リ・エントリーなど、全社員の柔軟な働き方を推進

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

- ① 女性は企業で活躍する人材対象として捉えていなかったと思われる。それがかつての日本企業だったし、当社もそうだった。大手企業になるほどそれを打ち破るのはむずかしいと思う。暗黙知になっている慣習に裏打ちされた固定的な女性に対する見方を変えるのはすごく難しい。
- ② 女性活用をおこなうにあたって、組織からも理解が得られて、女性社員からも理解が得られる仕組みにおとすのがすごく難しい。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

◆周りの環境や雰囲気によって制度が使えないという意見（女性インタビュー結果）

（→女性インタビューに対する企業側の意見）

- ・ 周りの男性とか女性が理解してくれないので制度が使えないので辞めるとするのは、周りの雰囲気も大事だけれども辞めるという選択をしているのはやっぱり女性。だから、周りに理解してもらってから働きますというスタンスでは、多分どっちみち働けない。

- ・ その女性社員が制度を使わないと両立ができないのが実態ではあるので、自分から働き続け続けたいんだという意志を伝える。周りの理解を求めるための努力をするっていうのが第一義的だと思っているんですね。それを当社では言っています。
- ・ 次に、当社では育児休業サポートプログラムというのをやっている。休業前とか休業中とか復帰する直前、復帰後とか人事担当も入って上司と本人で話をする場を授けている。そういう場にてしっかりコミュニケーションを取りるように指導している。

◆ライフイベントとか子育てなどがからんでくると、残業とかやはり難しいということで、そういったことでは評価されてしまうところがあるのが辛いという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

当社では、短時間勤務をしているからといって、評価が下がるということはありません。むしろ純粋にその人の働き方がどうなんだろうというので見られていると思う。

なので、女性陣が残業していないから私の評価が下がっているというのは、やっぱり言い訳であって、いろんな女性を見ているけれども、しっかり効率化して、かつ前向きな姿勢で働いていて、周りにも気をつかいながら感謝の気持ちを述べながら働いている人は、定時で帰っても誰も文句言わないと思う。

◆『女性と女性の問題』。立場の違う女性(未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など)が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- ・ 女性と女性との間がすごく一番難しいと言われているが、男性同士だって、男女だって、やはり合う人と合わない人がいるので、どの層であっても大変なのかなというのは、まず前提として思っている。

- ・ 女性社員が、組織で働く上でのルールみたいなものをしっかり理解していない。組織の中における人間関係づくりのルールをしっかりと把握していない人が多い。

→しかし、それはその人達の責任ではなく、育成の仕方に問題がある。組織の中での立ち振る舞いのルールを教えてもらっていない。

- ・ そういった問題に対して、当社がやっていることとしては、一般職から総合職に職務系列変更というチャンスがあって、職務系列変更された方はいろいろな研修を受けられる。組織の中で仕事をするために必要なコミュニケーション、論理的思考力、自分でキャリアを形成するキャリアデザインみたいなことを研修で教えている。当社であえてやっている女性に対する意識改革はこのような内容。

→しかし、一般職に対しては現在おこなっていない。一般職に対しても、そういった研修をやらないといけないという話にはなっている。

◆子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、社会と関わり続けたいという意見。(女性インタビュー結果)

(→女性インタビューに対する企業側の意見)

- ・ 育児休暇中に在宅勤務などは、当社みたいな大きい会社だと、柔軟性が足りなくてできない。

・ その人の状況に応じて与える仕事を考えるというのも、本人がどれくらい貢献できるか測定しづらい。

・ 育児休暇中はしっかり休んで、きちんと自分が復帰できる環境をつくり、なるべく早く復帰して仕事をしてほしい。

・ 当社では、育児休暇は2年とれるが、会社側の本音としては、育児休暇を2年間取っていて、その間に在宅勤務しますというのであれば、育児休暇を1年で切り上げて早く復帰して欲しい。

- ・育児休暇中の間に、ご自身の中で必要と思う知識を勉強しておくとか、能力アップしておいて欲しい。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

- ・ 保育所をしっかりとつくってほしいです。待機児童を減らしてほしい。

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ 女性自身が働くという意志を持ってほしい。

「女性と男性の大きな違い、これから転職も昔に比べると増えてはきていますけども。女性と男性でなにが大きく違うのかというと、能力も別に変わるわけではないと思っていますし。それぞれの個性だと思っているので、やっぱり違うのは、感じるのは働くんだという意思の持ち度合いかなと思っているんですね。」

「働くっていう最初の意味はあったんだけど、それがどんないろんなことがあったとしても働きますかっていうと、いや結婚出産があったら私は辞めるかもしれないとか、今でもみんな言うんですよね。でもそれは、やっぱり辞めるかもしれないと言えば、まず組織側は採らないですよね、そういう人材をね。だから、まずは働くという意思を持つと。そうすれば、これもちょっと私見なので、もしかしたらこれこそ固定観念かもしれませんがと言われるかもしれませんが、こういう日本の社会の風土の中で、働くっていう意思を持てば、女性は男性よりも働く意欲の高い人のほうが多いと思っているので、パフォーマンスもより上がるだろうというふうにすごく思ってまして。なのでまずは、女性自身が働くという意思を持つ。」

*「男性よりも女性のほうがライフイベントということで、たくさんいろんなことがおこるのは事実なので、そこはいろんな協力を得て、一緒に乗り越えていきましょう」と女性には言いたい。

■I社へのインタビュー結果

【日付】2012年11月14日(水) 13:30~14:00

【担当者】人事・総務部長代行

【業種】卸売業

【設立】1858年

【資本金】202,241百万円

【売上高】4兆5,032億75百万円

【従業員数】4,267名

【事業内容】繊維、機械、金属、エネルギー、化学品、食料、住生活、情報、保険、物流、建設、金融の各分野において、国内、輸出入および三国間取引を行うほか、国内外における事業投資など、幅広いビジネスを展開。

Q1

現状、御社では、女性活用に対して、こういった取り組みをなされていますか？

【現状】

総合職と事務職という職掌制度がある。

両方に女性社員はいる。

[総合職]

- ・ 女性だからこう活用する、というのは基本的になくて、例えば、総合職であれば男性総合職も女性総合職も本人の適性に応じて、同じように活用している。

→しかし、實際上、2つの課題がある。

① 海外駐在の課題

→女性が、結婚して、子どもがいるとなると、旦那さんをおいて、子どもを連れて単身でいくということに課題がある。

「商社ですので当然海外駐在が出てくるんです。それを若い独身のあいだに研修生で行くというのは全く問題は無いわけですが、やはり結婚をされとくにお子さんをお持ちになってから海外に駐在をするということに、一つの課題があるんです。旦那さんが仕事を辞めて一緒に帯同してお子さんが無理をしてくれるっていうんならいいんですけど、なかなか現実問題そういうことは少なく、そうすると、お子さん一人二人を連れて

単身で駐在をするということを今トライしようとしてるんですけども、その辺の課題があるというようなことが一つです。」

② 女性の体力的な面

→海外駐在で飛び回るなどということには、男性と女性では体力的に違いがある。基本の発想は、女性でも男性でも、基本適正のあるところに配置する。実際面では、女性総合職の半分ぐらいが、管理部門に配属になる。

[一般職]

- ・ 非常に優秀な皆さんが少数入って働いてくれている。活用していきたいと思っている。

しかし、事務補佐的な業務となると、どうしても仕事に深みがあまりなく、ある意味限度がある。

転勤もないので、仕事のローテーションなどはやるが、それほど大きく変わらない。

ある一定の年齢になるとマンネリ感がでてくる。

↓

そういった課題に対して、できるだけローテーションをしていこうとしている。勤務地が変わらないまでも、やはり5年をめどに仕事を変えていく。

Q2

御社が女性活用の取り組みをおこなっていく上で、どのような難しさがありますか？

[総合職]

- ・ 育児休暇などによって、人材育成上のキャリアロスはどうやってうめていったらいいのかということが難しい。

→いろんな経験を積みながら成長していかなければならないが、その課程で、育休などをとられると、その期間のキャリアが欠落する。その部分をどうやって埋めていくかが課題。

商社にはいった2割、3割の女性が、駐在はできないとなると、ローテーションが会社としてはうまく回らなくなる。そういう面で危機感を持っている。

- ・ 子どもを連れての海外駐在という課題があつて、会社側としては女性が単身でも駐在しやすいような制度をいろいろ考えていて、会社としては支援しようとしているが、これは本人の強い意志がないとなかなかできないので難しい。

→駐在というキャリアをどうやって女性はつんでいくのか。

[一般職]

- ・ 仕事のマンネリ感をどうやってかえていくかが難しい。
→ローテーションとかはしているが、それ以上だと、時々集まって研修するぐらい。

Q3

調査協力依頼状の方に、我々が行いました女性のインタビュー結果をのせましたが、それを見ていただいて、女性インタビューに対して、ご意見や対応策などがありましたら、お聞かせ頂けないでしょうか。

- ・ 周囲の理解と、本人の自覚、そういうものを促していくべくと感じた。
- ・ 理解や自覚を促すために、草の根活動のような研修はおこなっている。
- ・ 組織長、課長とか部長とか、そういう人たちに年に1回集まってもらい、その時々の人事のテーマでディスカッションをする研修がある
→そういう中で、男性管理職側の意識改革をすすめている
- ・ 女性自身に対しては、内定した時点から、商社で働くことを意識してもらい研修をおこなっている。
- ・ また4年目には、女性にフォローアップセッションとして、結婚やその先のキャリアが見え始める世代の女性に、自分のキャリアをある程度コントロールする意識をもつような研修をおこなう。

Q4

行政などから女性活用する上で何かサポートを得られるとしたら、企業側から行政や地域、その他に望むものがありましたら教えてください。

・ 待機児童の問題。保育所。

→会社のすぐそばに社内託児所はある。しかし、1時間以上かかるところから小さい子どもを抱えてくるのは現実的ではないということがある。そういった面で、地域・行政のサポートがないと難しい面がでてくると思う。

Q5

御社は女性に対して、今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わって欲しいなど、希望などありますか？

- ・ セーフティーネットとして制度はあるが、それをフルに活用するのが権利
というのではなく、やはり自分のキャリアを考えて、きちんと周りと同じ
ように働く努力をしていって欲しい。

(*根本的には非常に優秀な人材がたくさん来ていただいていますので、その人たちの力をどうやって発揮してもらおうかというのが、我々の課題)

■A 病院へのインタビュー結果

【日付】2012年12月5日(水) ①10:00~11:00 ②16:00~16:30

【場所】A病院 会議室

【担当者】A病院 ①人事担当次長 ②人事課担当者

【概要】1920年開設。許可病床数：1072床。外来患者数：延べ人数789,541人

Q1

世の中の一般的な企業と比べて、看護師の世界では、男女の差別はほとんどなく、平等に働けると言われていますが、貴病院では、どのように女性を活用していますか。

魅力のある教育プログラムをつくって、キャリアが つめるようにする。先端医療を学んで、技術とスキルを身につけられるようにする。

また、復職にあたっての支援したり、さまざまな工夫をして就業継続できるようにしている。育休を取った人がスムーズに復帰できるようにさまざまなプログラムを用意している。年の2回、妊婦さんや育児休暇中の人があつまって、相談し合える場を提供している。そして、復帰後の配置の希望等、様々な悩み

や要望を聞いている。将来のずっと先まで支援することをおこなっている。

Q2

我々が行った女性へのインタビュー結果（参考資料1）について、いくつか質問させていただきますが、それに対してご意見や対応策があるとすればそれをお聞かせください。

1. 女性へのインタビューで、看護師の方が数名いたのですが、看護師は男女の差を感じながら仕事をするのはほとんどないと言っていました。
しかし、女性同士の世界だと、立場の違い（子供がいるか、いないか。結婚しているか、していないか。研修に出ているか、いないか。）などで、評価の違いが出てきて、悔しさを感じながら仕事をしているという人がいたのですが、こういったことに対して、ご意見を頂きたいです。

子どもを持っている人達が夜勤をやれない分、若い人達が三交代の負担がかかってくるから仕方のないこと。短時間で質の高い看護と生産性を生み出しているとおもっているのかもしれないが、夜勤はとても大変で命を削っているから、そういう人達の給料が高くて仕方のないこと。結婚することも、子どもを産むことも自分で選んだこと。

2. 子供を持たれている看護師の人が強く主張されていたことの1つに、子供の預け先の問題を言われていました。
託児所にあずけられるときはいいのですが、保育園にいなければならない時期になると、預ける場所がなくてとても大変という意見でしたが、貴病院では、こういった問題に対してご意見がありましたらお願いします。

院内保育園があるのでそういうことで問題はない。しかし、住宅を遠くに購入したりする人は、通勤の遠さでやめてしまうことが多くある。

3. 看護師の方が、看護師の上司が、仕事がしやすい環境になるように、妊娠中の人だったり、育休からもどってきた人に対して、仕事がしやすい環境になるように積極的に部署移動などを行い、看護師が働きやすいように尽力してくれたという意見もあったのですが、貴病院では、女性が長く働き続けられるようにするために、行っていることなどありましたら教えてください。

育休中の人がもどりやすいように、様々なプログラムを用意していたり、同じような立場の人と交流できる場を提供している。また、復帰後の希望も適宜聞いている。

4. 看護師の方から、時短勤務を使用したかったけれども、女性上司がそれを許可してくれず、辛い思いをしたという意見もありました。その人が言うには、他の部署の看護師は、時短勤務が認められたということを見ていたので、余計に辛くなったとの意見だったのですが、上司や周りの環境・雰囲気によって制度があっても使わせてもらえないということを強く主張されていたのですが、こういったことに対してご意見をいただきたく思います。

法律上、そういうことを上司がいう権限はないと思う。法律上、申請したら許可しなければいけないという法律になっていると思う。

時短を申請しているけれど、雰囲氣的に帰れないというのはあると思う。しかし、周りの雰囲気とかあっても、断ち切って帰るように指導している。帰れないというのは甘えている。「帰してもらえる」という受け身的な態度ではなく、自ら「かえります」というように自立しないといけない。自ら調整していく。

Q3

病院で働くということは、看護師の世界だけでなく、医者や薬剤師、検査技師など、いろいろな人と関わりながら仕事をされているとおもいますが、そういった立場が違う人たちと働いていく上で、問題点や、気をつけていることなどありますか。

看護師は、いろんな職種の人達の調整役。患者さんのことで交渉して事務のことをしたり、病状のことや、薬は何をのんでいるか、保険はなにかなど、全て知っていないといけない。患者の問題がなにかあったら、調整をしていかないといけないので、コミュニケーション能力は非常に重要。

Q4

看護師をまとめていくうえで、総合的にどんな難しさがありますか。

人材育成が難しい。命を預かっている仕事なので技術的に難しかったり、覚えることもたくさんあったり、コミュニケーションとか様々あるので、そうだったことを育成するのは難しい。また、新卒の人達には、社会人としての育成も入ってくるので大変。新卒には1年かけて、個人の成長発達に合わせた研修をおこなっている。

他に、メンタル面のサポートもしないといけない。リラクゼーション研修などをおこない、メンタルでだめになりそうな人の支援などもおこなっている。

Q5

貴病院は、女性活用に関してどういったサポートを、行政や地域、その他に望みますか。

医療法が変わって、診療報酬が変われば。看護師の夜勤などが、もう少し余裕があるようになれば。

また、無資格者、要するに看護師の補助をやるような人達にも、診療報酬の加算がつけば、病院側も雇うようになり、看護師が楽になる。

Q6

貴病院では、看護師が長く働き続けられるようにするために、今後どういう取り組みをおこないたいと思いますか。

- ① 産休・育休の人の代替え要員を考えないといけない。派遣だと限界があって、三交代はさせられないとか。それなので、無資格者の導入をやっていかないと難しい。介護の部分など、無資格者のサポートをいれて、看護婦の負担を減らしたい。
- ② 採用のところで、4月にしか採用できないという硬直化した採用制度になっているので、もう少し柔軟な雇用システムに変えたい。

5.3.4.企業へのインタビュー調査結果の考察

今回の企業インタビューでは、さまざまな女性に対する問題点やニーズが抽出された。主に、「女性の意識・行動に対する改革の希望」、「周囲の理解・意識改革の希望」、「優秀な女性をつなぎ止めたい」、「男性の意識改革の希望」という4点のカテゴリーに分けられる要望が多かった。次から4点について記す。

(1)女性の意識・行動改革の希望

今回のインタビューで、多くの企業の担当者が語っていたこととして、「男女の区別はしていない」というものだった。体力面で男性より劣るとか、出産をできるのは女性だけと言う面で配慮はするが、ほとんど男女の区別はしていないということを企業側は主張していた。それなので、「どういった女性活用の取り組みをおこなっているか」という質問自体が、全く差をつけていないので、答えられないという企業もあった。

企業側としては、男性と女性を分けて考えようとは思っていない、ましてや優秀な女性が多いとの発言をする企業も多かった。それなので、もっと会社の中で活躍をしていって欲しいとおもっているのに、ライフイベントなどによって、就業継続を自ら断念してしまう女性が多いことをとても大きな問題としてとらえているようだった。現在は、昔と比べて、結婚、出産で辞める人は少なくなっているとのことであるが、それでも夫の転勤などがあるとかかなりの割合で女性が辞めるという選択をするので、とても期待していた女性がやめることになってしまい、残念であって、その対策が何かないかと考えている企業が多くあった。それほど、現在、企業は女性に対して、男性と同じように会社の中で活躍して欲しいようであった。

企業側が女性にどういう風にならなかって欲しいかという質問でとても多かった意見として、「最後まで勤めあげて欲しい」、「若い女性が将来こうなるんだというようなロールモデルになってほしい」というものがあった。それなので、そうなるためにも女性自身が意識改革をして欲しいという企業の希望が聞こえてきた。女性はライフイベントという制約を抱えたとしても、仕事をし続けるという意識・覚悟をもって欲しいとのことであった。企業側としては、ライフイベントが女性の方が男性よりも大きく影響するのはよくわかっているようである。それなので、女性のライフイベントによる影響に対して、対策をいろいろしている企業はとてもあり、企業としてできる限りのことはおこなっているようであった。

しかし、どんなに、企業側が女性をサポートしても、女性自身の意識がライフイベントに負けてしまったら、どうにもならない。それなので、女性も男性とおなじように、「ずっと仕事をしていく」という意識とか覚悟をもって欲しいと企業はおもっているとのことであった。やはり企業としても、いつか辞めてしまう可能性のある人に対して、それほど責

任ある仕事をまかせられないし、コストもかけられない。つまり、女性に対してかけられないというのではなく、辞めてしまう可能性の高い人にはかけられないということであった。それなので、企業は女性にもっと仕事をずっとしつづけるという意識をもつことを強く希望していた。

また、企業が女性に望むこととして語っていたこととして、「権利ばかり主張することは辞めて欲しい」ということであった。権利ばかりを主張されては、周りが女性をサポートしたいとおもっても、サポートできなくなってしまう。それなので、普段の仕事をしていく上で、周りとうまくコミュニケーションをとる努力をしてほしいとのことであった。働き続けたいという意識をもって、周りに感謝の気持ちを持ちながら周りとのコミュニケーションをとっていけば、まわりもどんどん女性に対して応援しやすくなるので、女性自身がそういった行動をとるように努力して欲しいという希望をいう企業もあった。

他に、制度がとても整っている会社の意見としては、制度が整っているので仕事と家庭を両立できるのは当たり前なので、活躍できる人材になって欲しいとの意見があった。そして、女性がそうなるためには、「受動的ではなくて、自分がどう働きたいか、自分で決めて、自立的に動ける人材になって欲しい」とのことであった。

以上の企業の意見をみると、企業側はとても女性を活用したいと思っている。そして、女性のライフイベントなどによる就業継続が途切れることを残念に思っていて、それをくいとめるためにいろんなことをやっているが結局は女性自身の意識が向上しない限り、女性が男性と比べて就業を断念してしまう現状は変わらないと思っているようである。結局の所、女性が社会で働き続けられないのは、女性自身の意識や行動がそうさせているのではないかということが今回のインタビューで認識した。女性の意識や行動を変革させる解決案というものを考えることが重要だということがわかった。

(2) 周囲の理解・意識改革の希望

女性のインタビューで明らかになった「周囲の人の理解がえられないことによる働きにくさ」という問題について企業側にも意見を聞いてみたが、そういったことがあるであろうと答えた企業もあった。どうしても、子どもがいる女性が時短勤務などになると、他の人に仕事のしわ寄せがいくので、負担が大きくなるのはわかるので、そういったことから職場内でいろんな気持ちの葛藤があるとおもわれるとのことであった。女性同士の同性の目はやはりきついであろうとの意見もあった。

また、女性に対して、「女性はいつかやめるもの」としてしか見てこなかった世代の男性などの理解を得ることも難しいと思われるとの意見もあった。やはりいろいろな立場の人達の理解、意識の共有は難しいと企業側も感じているようであった。しかし、それに対しては、管理職のような立場の人に研修をおこなうといった啓発活動ぐらいしかできないとの意見であった。企業側としても、このことに対しては問題だと感じているようであるが、それに対して、簡単になんとかなる問題ではないので、どうしたらいいかわからないようであった。こういった職場内の意識を共有させる、意識改革をどのように行っていくかを考えることも重要な点であると認識した。

(3)優秀な女性をつなぎとめたい

今回の企業インタビューで多くの企業が語っていたこととして、優秀な女性の人材が旦那さんの転勤などで辞めてしまうのがとても残念で、なんとかする方策がないかという意見であった。そして、そのために、いろいろ対策をうっている企業も多かった。せつかくコストをかけて、これから活躍してもらおうとおもっているのに、残念でしかたなく、なんとかしてつなぎとめたいとおもっているが、その方策が、一般的な法律で定められている女性支援の制度ぐらいではなんともならないとの意見であった。それなので、保育園の費用負担を考えたり、旦那さんが転勤した場合の対応も考えたりしているようであったが、現実的に、どうしても女性は男性が転勤などになると辞めてしまう日本の現状がある。この問題はとても大きな問題であり、女性も社会で働き続けていくためには、女性にとっても大きな問題であるとインタビューを行って感じ取れた。この問題に対しての解決策を考えることは、企業にとっても、社会と関わり続けたい女性にとっても重要であると感じた。

(4)男性の変革に期待

インタビューを行っていて、優秀な女性をつなぎとめたいという問題が大きくなってきたが、その一環で、女性の就業継続をさせるためには、男性に女性と同じくらい、家庭での負担を担うようにするべきではとの意見もあった。そのためには、男性の意識が変わらないと、現状の女性が家事育児をメインでおこなうということは変わらないとのことであった。企業側は、女性が何かかわるというよりも、男性が変わるべきであるとの意見があった。男性の意識が変革されて、女性と同じようくらい家庭の負担を男性も担えば、女性が子どもができたりして、1人で負担を重くかんじることなく、仕事にとりくめて、就業を継続することを前向きにとらえられるようになるのではとのことである。企業側としては、女性に男性と同じように戦力として今後、使っていきたい意向があるようなので、そのためにも、男性の意識改革を望む意見もあった。いくら企業が女性が、家庭と仕事を両立できるよう

にいろいろ支援しても、家庭内の負担が減らないことには、現在の女性の負担は変わらないと思われる。今は、昔と比べて家事育児に積極的に関わる男性も増えてきているようである。それでもメインで行うのは女性という意見が多く、世界基準でみても、日本の男性の家事育児に費やす時間は一日約1時間と、とても少ない現状がある。日本の男性は、残業がとても多く、家庭内の仕事に時間をさけないのは理解できるが、女性も同じように働いている人がとても多い現代において、女性ばかりに家庭内の負担がいくのは、大きな問題だと言える。この問題を解決するためにはどのようにしたらいいかを考えることはとても重要と考える。

また、男性の育児休暇だが、今回インタビューしたほとんどの企業が男性はとっていないとのことであった。とったとしても1年に1人とかそのレベルである。マスコミで「イクメン」という言葉をよく聞くようになったが、実際の企業にインタビューにいて、そういう現状をかいまみると、まだまだ男性の育児参加の割合は少ないのではと感じた。男性が育児休暇を取れない理由はいろいろあるようで、現在の自分の仕事がどうなるのかとか、育児休暇をとったら自分の処遇はどうなるのか、とかいろいろ不安からくるものが多いようであった。前例がほとんどないとのことなので、今後、男性の育児休暇を取る人を増やしてロールモデルを作っていって欲しいと感じた。男性の家事育児のサポートは、女性にとって、精神的な癒やしともなるとの女性インタビュー結果からあったので、企業側にとっても、女性にとっても、今後、男性が育児休暇をとることを推進することは大きな意味があると思う。

5.4. 行政の女性に対するニーズ調査

女性のニーズ調査が終了後、それをもとに企業側の意見、企業側が女性に対して求めるものについて調査を行った。その結果、女性の意識・行動改革を希望していたり、優秀な女性をつなぎとめたいというように、女性に対して期待をよせている意見がでてきた。

次に、女性や企業をサポートする側の行政の意見、行政の女性や企業に対するニーズの調査を実施した。女性が社会ではたらきづらい要因として、女性と企業のニーズにミスマッチがおきていると考えられるが、それを支援する側の行政側の取り組みにミスマッチがおきていることも考えられるため、その側面に対しても詳細に調査をおこなった。行政に対しても、インタビューという定性調査の手法で調査を実施した。行政に対しても、初め、電話でインタビュー調査協力をお願いをして、メールで調査協力依頼状をみてもらい、調査協力を検討してもらった。結果、2つの行政機関がインタビュー調査に協力を承諾してくれた。

行政に対して下記のとおり、インタビュー調査を実施した。

2012年11月中に、下記2つの行政のインタビューイに対して、以下の通り、フォーマルインタビューをおこなった。

5.4.1. 行政インタビューの概要

行政に対して行ったインタビューの概要（日時、場所、インタビューイ、インタビューの所要時間）は下記の通りである。インタビュー先行政については、事前に守秘義務を守るということで、行政の名前はイニシャル化することを約束して、インタビューの承諾を得られたので、行政名についてはイニシャルにて記す。

①【行政調査】 実施日時・実施場所など

表 38 行政インタビュー 実施日時・場所

[行政：2機関]

行政	日時	場所	インタビューイ	所要時間
A 県	2012/11/19 (月) 11:00～12:00	A 県庁庁舎 会議室	労働局労働部労政福祉課 グループリーダ他1名 (2名)	60分
B 市	2012/11/21 (水) 10:00～11:00	B 市庁舎 会議室	市民局男女共同参画推進課 係長他1名 (2名)	60分

表 39 行政インタビュー サンプルング方法・手法

② サンプルング方法・インタビューの手法

<p>■【対象者選定方法】</p>	<p>女性活用の取り組みを積極的に進めているとされる県や市、省庁を調べた。女性活用支援をおこなっている行政にインタビューすることは、女性の問題及び企業の取り組みなど、幅広く知識があると考え、参考になる意見を聞き出せるとおもったことから、そういった取り組みに積極的な行政アポイントをとることに決定。</p>
<p>■【対象者サンプリング方法】</p>	<p>女性活用支援を積極的におこなっているとされる行政に、電話にて依頼を行った。 電話依頼後、「調査協力依頼状」を送付。</p>
<p>■【インタビューの手法】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・インタビュー形式 ・インタビュー時間は、1時間程度 ・日時と場所は、協力していただける行政の都合にあうように調整。 (→結果、全て、インタビューを承諾してくれた行政を訪問し、先方が用意してくれた会議室などでインタビューを行った。)

③ 調査内容

今までは、女性労働者の現状の問題や、働くことに対するニーズを聞き出し、その後に企業側の意見、企業側が女性に対して求めるものを聞いてきた。

次に、政策や法律をつくることをおこない、女性と企業に支援をおこなっている立場の行政に、現状の女性支援の取り組みや、女性や企業に対しての意見を聞いた。

ヒアリング内容は、「現状、どのような方法で、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされていますか。」といった内容や、「先に我々が行いました女性へのインタビュー結果に対するご意見や、それに対して対応策などがありましたらお聞かせください。」といった内容である。

5.4.2.インタビュー計画

(1)インタビュー企業 選定理由

今回、行政に関しては、積極的に女性活用の取り組みを推進している行政ということで、「A 県」と「B 市」にインタビュー依頼を行った。

インタビュー依頼方法としては、行政に電話をかけて依頼をおこなった。電話依頼と

メール依頼をおこない、2つの行政機関からインタビュー調査の承諾を得られた。電話依頼の際、検討いただけるという行政に、担当者のメールアドレスを聞いて、「調査協力依頼状」送り、そちらを見てもらってインタビュー調査に対して検討してもらい、最終的に2つの行政がインタビュー調査に協力していただけることになった。「調査協力依頼状（行政向け）」は付録に載せる。

(2)インタビュー企業詳細

女性ニーズ調査に対して、行政側の意見、行政側の女性や企業に対するニーズを抽出するために、2つの行政機関にインタビューをおこなった。インタビューを行った行政の詳細は下記のとおりである。

表 40 インタビュー先 行政機関概要

[行政 2 詳細]

行政名	概要
A 県	女性専門の相談窓口などをつくり、積極的に女性支援の取り組みをおこなっている。
B 市	市長によって女性活躍応援の取り組みが積極的。

(3)データ収集方法

インタビュー項目は、女性のニーズ調査結果をまとめたうえで、それに対する意見や対応策を聞いていった。今回の行政のニーズ調査の目的は、行政側の女性や企業に対する求めるものを明らかにすることである。

インタビューは、協力していただける行政を訪問して行った。調査期間は、2012 年 11 月。1 回の所要時間は、ほぼ 1 時間であった。研究者が事前に作成した調査協力依頼状のインタビュー項目に沿って、行政の担当者に回答してもらいながら随時補足的な質問を行った。インタビュー項目については、事前に「調査協力依頼状」に載せておき、当日、スムーズにインタビューがおこなわれるようにした。

質問内容は、我々が先におこなった女性インタビュー結果に対する意見や、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みなどについて聞いていった。他に、女性支援の取り組みや政策をつくる上で、どういった情報から発想して、取り組みや政策をつくっているのかや、今後、どういった方向性の政策をつくっていくつもりかなどを聞いていった。インタビューは事前に承諾を得て、IC レコーダーで録音した。

本研究では、主に下記に示した質問に対する回答を分析する。

■ 行政インタビュー質問項目

質問項目は、全部で10項目。

*実際に、行政インタビューで質問した内容をそのままの言葉で下記に記す。

- ① 現状、どのような方法で、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされていますか。
- ② 女性支援の取り組みや政策をつくる上で、どういった情報から発想して、取り組みや政策をつくられていますか。
- ③ 我々が行った女性へのインタビュー結果（参考資料1）に対するご意見や対応策があるとすればそれをお聞かせください。
- ④ 立法側では、どういう議論がなされていますか。
- ⑤ 政治家はどういうことを言っていますか。
- ⑥ 女性のグループなどが陳情にきたりすることがあると思いますが、どういう内容の陳情にこられますか。
- ⑦ 行政として（公務員として）、どういった政策をつくっていますか。
- ⑧ 政策などをつくる上で、企業側と議論されたりすることはありますか。
- ⑨ いろいろ女性支援の取り組みや政策をおこなっていると思いますが、行政側として、どういう風に女性が変わることを希望していますか。また、企業側がどういう風に変わることを希望していますか。
- ⑩ 今後、どういった方向性の政策などをつくっていくおつもりですか。

(4) データ分析方法

データ分析では、テープ録音による会話内容を文字化する「テープ起こし」を行った。テープ起こしは研究者が行い、起こされた内容から、行政機関ごとの質問項目ごとに、①重要意見、②大事なポイントを書き出して、データの分析をおこなった。分析に際しては、発言の意図や言外に含まれる意味にも最新の注意を払いながら行った。

(5) 倫理的配慮

インタビューを承諾していただいた行政に対して、研究の主旨と目的、インタビュー概要、質問項目、公表に際しての匿名性及びプライバシーを守ること、インタビュー内容は本研究以外で使用しないことを文章及び口頭にて説明し、同意を得た。

さらにインタビュー内容を正確に理解するために、ICレコーダーで録音することを、調

査協力依頼状にて確認し、インタビュー当日にも再度確認をして、録音をおこなった。この内容についても、秘密情報保持を約束し、同意を得た。

5.4.3.行政へのインタビュー調査結果

本稿では、行政へのインタビュー結果の全て記す。インタビュー結果は、各行政でインタビューの際に、ICレコーダーで録音した会話内容を「テープ起こし」したものから、重要意見を質問項目毎に抜き出したものについて分析をおこなった。議事録や詳細な生データなどについては付録とする。それぞれの質問項目ごとに、発言内容に対して詳細な分析結果を掲載する。

■A 県へのインタビュー結果

【日付】2012年11月19日(月) 11:00~12:00

【場所】A 県庁庁舎 会議室

【担当者】労働局労働部労政福祉課 グループリーダー 主査(計2名)

【概要】女性専門の相談窓口などをつくるなど、積極的に女性支援の取り組みをおこなっている。

Q1

現状、どのような方法で、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされていますか。

- ・ 女性の就労に特化したかたちで政策を打っているわけではない。働きやすい職場作りを進めている。ワークライフバランスの取り組みをおこなっている。
- ・ 企業にとっても、働く人にとっても働きやすく、かつ活力がでるような場所をつくりたいというのが目的としておこなっている。
- ・ 働いている人にとっては、長時間労働の解消とか、そういったことによって生活の質が上がり、モチベーションが向上する。仕事と生活の両立が可能であるような環境をつくりたい。
- ・ 企業に対しては、働きやすい職場づくりをすることで、企業にとっても優秀な人材が確保でき、この労働力不足が見込まれる中で、その定着もはか

れるというような、いい経営戦略につながるということが目標。能力のある人に働き続けてもらうことによって、生産力が向上し、コストが削減できる。

- ・ 社会全体にとっても、これから人口減少社会がくると言われている中で働き手を確保して、地域や社会の活力もアップしていけることを目指している。→その対象として、女性や高齢者は、欠かせない貴重な資源。潜在的な活力として考えている。

(具体的な施策)

- ① 専門家を派遣 (ワークライフバランス・アドバイザー派遣) →企業には、職場環境作りをすることでこんなメリットがあるということを伝える。
- ② 企業担当者交流会 →ワークライフバランスに関して取り組んでいる会社の人を集めて、セミナーを行ったり、意見交換をしていく。セミナーなど。
- ③ 4 縣市、9 都縣市などで、連携して、共同の取り組みを行っている。
- ④ 介護の問題に対しての働きかけ。セミナーなどを実施。出前基礎講座。
- ⑤ ワーキングマザー両立応援カウンセリング →カウンセリングやセミナーをおこなっている。
- ⑥ 女性就業支援に向けた国と一緒の取り組み。マザーズハローワークでのカウンセリングや相談事業
- ⑦ ポータルサイトを開設。様々なリーフレットを作成。

*カウンセリングや相談事業をおこなっているが、それを知らないという方が多く、それをどうやったらお知らせできるのかというのが悩み。

Q2

女性支援の取り組みや政策をつくる上で、どういった情報から発想して、取り組みや政策をつくられていますか。

今後どういう問題がおきるのかアンテナを立てるようにしている。

例えば、専門家が発信していることを聞く。研究所が出しているものとか、新聞記事とか、そういうものから発想していくしかない。

また、現実がどうなっているか、困っていることはなにかなど。
他には国の動き。

Q3

我々が行った女性へのインタビュー結果（参考資料1）に対するご意見や対応策がある
すればそれをお聞かせください。

読んだらその通りだなと思いました。

Q4

立法側では、どういう議論がなされていますか。

国の方から直接的に県に指示が来たりとかはしていない。

2012年の6月、国の国家戦略会議で女性の就業をおしていこうというような
ことが言われて、各省がいろんなデータを出している。特に厚生労働省では、「な
でしこ大作戦」という、企業を回って、女性の職場環境をかえるためにアクシ
ョンをおこすというものをつくった。2012年は非常にコミットメントが多かつ
た。

Q5

政治家はどういうことを言っていますか。

いろいろな立場の人がいるが、最近は、産む機械だとか言う人はあまりいなく
なったような気がする。

Q6

女性のグループなどが陳情にきたりすることがあると思いますが、どういう内容の陳情に
こられますか。

あまり団体が来るということはない。

違う部署には、「ワーカーズ・コレクティブ」の方がきたことがある。それはどちらかというと中間的就労のようなもの。例えば、ちょっと体調が悪くて、フルに働けない。ちょっとひきこもり傾向があって社会になじめないという人達も、うまく社会の中で働いて行くにはどうしたらいいのかみたいなことをおこなっている。そういう人達を働く場の拡大を要求しているもの。

Q7

行政として（公務員として）、どういった政策をつくっていますか。

回答なし

Q8

政策などをつくる上で、企業側と議論されたりすることはありますか。

回答なし

Q9

いろいろ女性支援の取り組みや政策をおこなっていると思いますが、行政側として、どういう風に女性が変わることを希望していますか。また、企業側がどういう風になることを希望していますか。

企業側には、誰でも働きやすいような職場環境の整備をしてほしい。

女性には、自分の能力を把握して、それを生かせる働き方をある程度模索してほしい。そういう気持ちをもって、前向きに勤めてもらえるようにカウンセリングなどもおこなっている。

今までは、仕事だけしていれば良い状況から、育児とか介護とかやる中で、どうしても折衝して、自分でも環境を整えていく必要が女性はある。もう十分整っている環境であれば、自分からアクションを起こさなくてもできるのかもしれないが、現状はみんながそういう環境ではないので、そうなるのを誰かがやってくれるのを待っているのではなくて、自分からも働きやすくなるように働きかけるようになってほしい。理解を得られるように話してみるとか、何か仕事

のうえで行動をおこしてみるとか、そういう待ちではなくて、誰かがやってくれないからできないというのではなくて、自分もやりたいから協力してもらいたいというように自主的に動いて欲しい。

Q10

今後、どういった方向性の政策などをつくっていくおつもりですか。

国の一体的な運営を考えている。

今までは、M字の底を上げるというのは結構やってきたが、M字全体を上げるというのも力をいれたいと思っている。今までは就業を継続するというをやってきているけど、今後は、国と一緒に就業をする人を増やしたい。

■B市へのインタビュー結果

【日付】2012年11月21日(水) 10:00~11:00

【場所】B市庁舎 会議室

【担当者】市民局男女共同参画推進課 係長他1名(2名)

【概要】市長によって女性活躍応援の取り組みが積極的。

Q1

現状、どのような方法で、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされていますか。

- ・ 市の「中期4カ年計画」の中に、成長戦略というものがある、その一つに「女性による市民力アップ戦略」というものを掲げている。戦略の目標としては、「男女がともに家庭生活を大切にしながら、女性が持てる能力を発揮して、仕事や地域活動を行う中で、新たなニーズ、すなわち新たなビジネスチャンスが生まれる」ということで、つまり女性が活躍することによって、経済を活性化させていき、そして豊かな市民生活と両立していくというのが目標になっている。
- ・ 男女共同参画に関する行動計画を進めるにあたって、諮問機関をつおいており、外部の有識者とか、事業者とかにそのメンバーになってもらっている。

る。（「男女共同参画審議会」）

- ・ 昨年から「働く女性応援プログラム」というものをつくっている。特徴として、対象を4つに分けて、対象別に展開している。1つめは、企業間の連携。民間企業の人達と、男女共同参画に関するテーマに関していろいろな意見交換を異業種交流会という形でおこなっている。（『地域ダイバーシティ』）官民一体で企業間のネットワークをつくって、勉強していこうというもの。2つめは、事業経営者向けの取り組み。企業経営者向けに啓発をおこなっていくというもの。シンポジウムとかパネルディスカッションなどを実施。最近では、介護を切り口に男性に男女共同参画をけいはつするようなシンポジウムなどを実施。3つめは、働く女性本人向けの取り組み。働く女性の学びと交流のイベントなどをおこなった。4つめは、学生向け。学生に、社会に出る前から自分のキャリア意識をつけてもらおうというもの。授業の中で、キャリア教育を入れてもらうという取り組み。

Q2

女性支援の取り組みや政策をつくる上で、どういった情報から発想して、取り組みや政策をつくられていますか。

①『男女共同参画審議会』という諮問機関があり、そこにいろいろな学識経験者や市民代表の方、事務所の方がはいているので、そこから意見をもらいながら施策を作っていく。

②市長自身が、非常に熱心な方なので、取り組みや政策を作る上で、市長の存在は推進力としてかなり大きい。

③市内に3箇所、男女共同参画の推進施設として、『男女共同参画センター』というのがある。そこは、女性の問題に関わる前線で、DVの相談や、生き方の悩みの相談だったり、相談機能がある。また、いろいろな講座を実施しており、様々な問題を抱えている当事者とかかかわっているので、そういうところから意見を取り入れながら進めていくことも行っている。

Q3

我々が行った女性へのインタビュー結果（参考資料1）に対するご意見や対応策があるとなればそれをお聞かせください。

- ① 似たような問題を抱えていて、似たような立場の人が集まって、つながれる場所が欲しいというのは、まさにロールモデルがないとか、モニターがないとか、ネットワークが大事であると言われているのはまさに、女性の意見なのかなという風を感じた。
- ② いろいろな役割を多く担うようになった女性にとって、男性と比べて社会と関わりづらくなるということについて、やっぱりいろんな役割というのは男性もになっていかなければいけないと思うことはあるので、男性向けの啓発は重要だと思う。
- ③ 在宅で仕事をしたいという意見は、いろいろ企業を見ていて、最、増えているのかと思う。市で、企業を認定する制度をおこなっていて（「グッドバランス賞」＝ワークライフバランスを進めて、男性も女性もはたらきやすく、子育ても介護もしやすい職場環境作りをすすめている企業を認定して応援している。）、そういった取り組みをしている会社をみていると、在宅勤務は結構最近増えている。
- ④ 子どもの預け先の問題でいうと、私どもの市は待機児童の解消に非常に力をいれている。

Q4

立法側では、どういう議論がなされていますか。

市としては、条例案を市会に出す立場であるが、あまり男女共同に関する条例にとりかかると、本当に基本的な理念の条例ぐらいしかない。

国の方で、男女参画社会基本法というものがあって、それに基づいて、市は行動計画をつくっていて、国が進めている施策と似たようなものを各自治体で実施しているという方向なので、立法、条例だと、そういったところで狭めてい

くという形。

議論が渦巻いているのは、例えば、夫婦別性の問題など。

Q5

政治家はどういうことを言っていますか。

政治家＝市議員という話でいうと、少子高齢化の人口減少社会にあっては、女性を参画させるというのは、非常に必要不可欠なことであるとして、概ね賛同頂けていると思う。

ただ、中に一部、非常に保守的な党の中の方は、「もう男女共同参画は、十分達成されているじゃないか」というような、雰囲気をもつ方もいる。

「専業主婦の生き方を否定するのか」というようなことを言う方も根強くいる。

Q6

女性のグループなどが陳情にきたりすることがあると思いますが、どのような内容の陳情にこられますか。

こちらにはこない。

国とかだといろんなグループが来てると思うが、市の方に直接きたってというのが、ここ数年の記憶ではない。

Q7

行政として（公務員として）、どういった政策をつくっていますか。

外部の意見を聞きながら作った計画に基づいて施策を展開していく。

女性の参画推進とかがあるが、それだけではなくて、男性も女性もライフスタイルの選択に忠実であるような社会を制度でつくるべきではないかというような思いはある。

Q8

政策などをつくる上で、企業側と議論されたりすることはありますか。

なにか政策をつくるために企業を集めて話し合いをするなどは特にしていない。しかし、審議会の中に商工会議所とかいろいろな企業の人が入っていたり、企業間連携ダイバーシティの中でも様々な企業が入ってもらっているので、そこで意見交換をしている。また、「グッドバランス賞」という、企業の認定制度があって、その中でも企業の方と直接対話をするすることで、企業が抱えている課題を知ることができる。

Q9

いろいろ女性支援の取り組みや政策をおこなっていると思いますが、行政側として、どういう風に女性が変わることを希望していますか。また、企業側がどういう風になることを希望していますか。

女性に対してはとくにない。

企業側のほうに、女性の活躍を本当の意味で応援していただけるような企業風土になってほしい。

Q10

今後、こういった方向性の政策などをつくっていくおつもりですか。

- ① 基本となる「地域4カ年計画」とか、「第三次行動計画」とかあるので、その計画にある場合は、今はとりあえずそれに沿っていくのが基本。
- ② 男女共同参画社会の概念＝「男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会」というのが大きな目標である。
我々にできるのは、啓発とか、そういった非常に地味な、なかなか効果が見えない取り組みだと思うが、そこはまず進めていきたい。

- ③ 国が「働くなでしこ大作戦」という、企業に直接に訪問をしていくような取り組みをしているが、「グッドバランス賞」という認定制度を広めていくとか、経営者向けの啓発などを、直接企業に働きかけるような取り組みをしてもいいのかなというふうには思っている。

5.4.4.行政へのインタビュー調査結果の考察

今回の行政のインタビューで、女性に対する希望、企業側に対する希望など、行政として、全体をみわたす立場の意見が多数でできた。主に、「女性の活躍、女性の意識改革の希望」、「企業側の意識改革に期待」、「男性の意識改革の希望」、「行政のとり組みをニーズのある人に届けたい」という4点のカテゴリーに分けられる要望が多かった。次から4点について記す。

(1)女性の活躍、女性の意識改革の希望

A 県も B 市も両者とも、女性が社会で活躍することを希望しており、そのためにさまざまな取り組みをおこなっていることがインタビューからわかった。特に、B 市は「女性により市民力アップ戦略」というものを掲げて、女性が活躍することによって、経済を活性化させていき、豊かな市民生活と両立していくことを目標としており、女性の活躍を全面的に応援している。また、A 県は、男女ともに働きやすい職場作りという観点から、女性が社会と関わり続けられるように支援している。

両者の具体的な取り組みとして、セミナーやカウンセリングなどをおこない、女性の様々な悩みを解消しようとおこなっている。また、経営者層や男性側の意識が変わらないと、女性がどんなに頑張っても働き続けることは難しいとして、そちらの方面の取り組みも積極的におこなっていて、女性をなんとかして社会ではたらせるように積極的に応援していることがわかる。そのように行政側は様々な取り組みをおこなっているが、現状の女性がライフイベントなどがからむと働き続けることが困難なのは、そういった取り組みがあまり機能してないのではないかと感じた。行政にインタビューを行って、女性の労働支援の取り組みをこんなにもいろんな側面からおこなっていると知り、それほど支援があるにも関わらず、そのような支援がないときとほとんど変わらないのは、そういった取り組みがきちんと機能していないか、女性にとって本当に意味のある取り組みではないということが推測される。よって、行政のそういった取り組みが、女性は実際に知っているのか、使っているのか、ということ調査することが重要と感じた。また、それは、本当に女性が望んでいるような取り組みなのかについても調査は必要であると思われる。

また、行政側から女性に変わって欲しい点を聞いたところ、「女性には自分の能力を把握

して、それを生かせる働き方をある程度模索して欲しい」とのことであった。そういうことをあきらめてしまっている女性に対して、カウンセリングなどでサポートしているので、女性自ら進んで働き方を模索してほしいという行政側の意見は、行政の女性意識改革の希望を強く示していた。他人が理解してくれる、サポートしてくれる職場を望むだけでなく、自ら動いて、周りに働きかけてみるとかして、自発的に理解を得られるように努力をおこなうことを女性はできていない人が多くいると行政側は感じているようで、そういう風な意識を女性にもってほしい。そういう行動を自らとってほしいとのことであった。そのような意見は、企業側からも聞こえてきて、大きな問題点ではと感じた。こういったことから女性がはたらきにくい環境というものを、女性自身がつくっているのではないか、受け身の態度が女性が社会と関われない大きな原因ではないかと思われた。女性自身の意識を改革して、自発的に動くことができるようになることが、女性が社会と関わり続けるポイントであると認識した。

(2)企業側の意識改革に期待

行政側としては、男女ともに働きやすい職場を企業につくってもらいたい、男女共同参画社会をすすめたいという意識がとても高いことがインタビューをとおしてわかった。そのために、様々な取り組みを行政側はおこなっているが、経営者層の意識改革を強くすすめていることが明らかになった。男女共同参画をすすめるためには、下から推進するのは難しいとして、経営者層、管理職層の意識改革を推し進めることが重要と行政側はみている様であった。そのために、専門家を派遣して、職場環境作りをすることで、こんなメリットがあるということを伝えるをおこなっていたり、シンポジウムなどをおこない、経営者層に対して啓発をおこなっているとのことであった。特に最近では、介護を切り口に、経営者層への働きかけをおこなっているとのことである。このように、男性も女性も働きやすいという環境を作るという観点から、積極的に女性も社会ではたらいけるような職場をつくろうという行政側の意気込みが感じられた。それを推進するためには、経営者層の意識改革が重要として様々な取り組みがなされているが、経営者層の意識を変えることはとても難しいとの意見だった。今回、インタビューにいった行政は、主に中小企業の経営者層の意識改革に取り組んでいるとのことであったが、働きやすい職場や、女性を活用していくことがどんなメリットがあるのかを理解してもらうのが難しいとのことである。このように行政は、様々な方法で、積極的に企業の経営者層に、男性も女性も仕事と育児・介護が両立できて、モチベーション高く働ける職場づくりをすることのメリットを伝える努力をしているにも関わらず、なかなか企業に浸透しないのは、大きな問題点といえる。経営者層の意識が変わらない限り、昔からの固定化された女性の職場での立場、環境は変

わらないと考える。そのためにも、経営者層の意識改革をどのように行えばいいか、行政の取り組みに何かミスマッチがおきているのではないかを調査する必要があると考える。

(3)男性の意識改革の希望

女性が社会と関わりたくても、様々な役割を女性は担うことを日本では求められており、どんなに企業や行政が女性をサポートしても家庭の中での負担がかわらないことには、女性が社会生活を積極的におこうことは難しいと行政側は考えているようであった。そのために、現在、行政側では男性の意識改革のための啓発活動をいろいろ行っているとのことである。育児という問題もあるが、現在は、介護という、これから大きな問題となって現れてくるであろう問題を切り口に、男性の啓発活動をおこなっているとのことである。そのように、男性と女性が同じだけ役割を担う時代がくれば、大きく女性をとりまく社会は変わると考えられる。現在は、共働きの家庭がとて多くなり、男性だけの収入ではたちゆかなくなっている世の中であるのだから、男性の意識が変わっていくことは、大きなキープポイントであると考え。行政がおこなっているように男性の意識改革に対する取り組みが効をなすにはどうしたらいいのか。行政がおこなっていることは、啓発といった取り組みのみのようなので、もっと実効性がある取り組みを行うことが重要と考える。啓発をしても、結局、育児休暇の男性取得率はとても低い状態であるので、もっと強制力ある取り組みを行政なり、企業におこなってほしいと考える。男性の意識がかわり、積極的に、現在、女性の仕事とされているものに対して一緒におこなっていくということを男性が自発的におこなったら、日本の女性は自ら様々な生き方を選択でき、社会で働き続けられると考える。もちろん、女性だけでなく、男性も女性と同様に生き方の選択肢が増えて、男性女性がライフスタイルの選択を自ら忠実に行える世の中になると思われる。

(4)行政の取り組みを、ニーズのある人に届けたい

今回のインタビューで行政側が問題ということ強く言われたことに、行政がおこなっている女性サポートの取り組みを、どのようにそれを必要としている人に知らせることができるかということであった。行政インタビューをとおして、行政側は男女共同参画社会を積極的に推し進めていくと言う観点から、さまざまな女性支援の取り組みをおこなっているということがわかったが、それが本当に必要としているひとに届いていないようであることがわかった。そのことに対して、行政側もわかっているが、どのようにしたらいいかわからず悩んでいるとのことである。市役所においたり、保育園にそういったパンフレットをおいたりしているようだが、まだまだ届いていないというのがわかっていて、それに対して、対策を考えなければならないと思っている様であった。確かに、これだけの取

り組みが作られていても、それを実際に使う人がいなかったら意味がないし、その効用もわからないままである。女性が社会ではたらきつづけるためには、様々な取り組みが必要としている人にすぐに届くことが重要である。そのためには、行政側の取り組みを、必要としている人に直に届くにはどのようにしたらいいかを考えることはキーポイントであると認識した。それは、女性側にとってもメリットがあるし、企業にとっても、国のサポートにより一企業ではどうしようもできない女性の様々な問題が解決することができるというメリットがある。このポイントを重点にソリューションを考えることは重要と認識した。

6. システム提案

本章では本研究にて提案するシステムの詳細について述べる。

6.1. 抽出した課題とニーズ

本研究における調査から分かった女性、企業/自治体のそれぞれの課題とニーズについて表41にまとめた。

表 41 本研究で分かった主な課題とニーズ一覧

	課題/ニーズ	女性	企業・自治体
1	企業がスキルの高い優秀な女性を活用したいというニーズ、あるいは活用したいが女性の望まない退職によりそれが難しいという課題		○
2	女性が自分の身につけたスキルに対する評価を保ったまま、それを生かしてキャリアを積み上げていきたいというニーズ、あるいは一度退職するとそれが困難になってしまうという現在の就職環境という課題	○	
3	男性の家事・育児への参加が限られているため女性の負担が大きく、その結果、仕事を辞めるという選択をせざるを得ず、キャリア継続が難しくなるという課題。	○	
4	企業にとっても、女性が家事/育児負担でやめるリスクがあるために、積極的に女性を育成/活用しにくいという課題。		○
5	家事や育児、また仕事などについて、同じ悩みを抱えた人同士でつながり、悩みを共有しながら効率的に進めたいのに、そういった仕組みがないという課題。	○	
6	行政の行っている女性支援の取り組みを、それを必要としている女性に効率的に届ける仕組みが欲しいというニーズ。		○

6.2. システム検討

システム検討は次の 3つのステップで行った。

- ◆ [ステップ.1] : 筆者個人で思考することにより、6.1 で示した課題とニーズを解決するシステムを検討、考案した。
- ◆ [ステップ.2] : 『システム検討ワークショップ』を行い、6.1 で示した課題とニーズを解決するシステムを複数人でブレインストーミングなどのツールを用いて検討、考案した。
- ◆ [ステップ.3] : 『システム案検討会』を行い、ステップ.1 および 2 で考案したシステム案について有識者を含めた複数人で評価、投票を行うことで、最も効果的と思われるシステム 3つを選出した。

以降でステップ 2 および 3 の詳細を示す。

6.2.1. 『システム検討ワークショップ』 (ステップ.2)の詳細

女性のニーズ調査、企業の女性に対するニーズ調査が終了し、両者のニーズが抽出された。そこから、システムを設計することとなるが、1人の偏った考えよりも、女性と企業のニーズを多くの人と共有して、システムのアイデアを考案することが有効と思い、2012年11月中に2回、ワークショップをおこなった。

ワークショップの概要は下記のとおりである。

表 42 ワークショップの概要

■手法	ワークショップ形式。 1グループ 10名。 2回実施。 実施時間は2時間。
■実施日／実施時間	① 2012年11月27日(火) 19:00～21:00 ② 2012年11月29日(木)19:00～21:00
■実施場所	慶應大学日吉協生館6階 大会議室
■対象者	

<p>[選定基準]</p> <p>[参加者収集方法]</p>	<p>男女問わず。 就業経験がある人が望ましいが、こういった問題に興味がある人は可。</p> <p>参加者は、大学の学生に参加者を募った。</p>
<p>■ワークショップの進め方</p>	<p>女性が働きやすい社会労働システムについて、事前に調査済みの『女性のニーズ』と『企業・行政のニーズ』をワークショップの初めに説明をおこなった。(それぞれの参加者に当日、両者のニーズについてまとめた資料を配付。)そして、その両者のニーズについて、情報共有をおこなった後に、女性と企業・行政の両者が Win-Win になるようなシステムについてブレインストーミングをおこなってアイデアをだしていってもらった。(1 グループ 5 名→2 グループ計 10 名)最後に、それぞれのグループでブレストを行った結果、出てきたシステム案を発表してもらった。</p>

●「ワークショップ」の気づき

2日間のワークショップで出たアイデアを概観してみると、女性の就業継続を応援するためには、男性がもっと女性の役割をになうことを行えばいいのではというようなアイデアが多かった。公園デビューを夫婦でおこなうように支援するシステムや、パパ友のコミュニティをつくるなど、将来男性が、女性の役割としていたところに積極的に進出することが、良い未来につながるのではという意見だった。また、職場に子どもを連れてくる日をつくり社内の意識共有を目指すシステムや、トップ層の意識にはたらきかけるシステムなど、『意識改革』という視点を重視したシステム案もいくつか出された。他に、女性のキャリアが明確に記録されるデータシステムや、子どもを産んだ後の女性を支援するシステムなど、女性がライフイベントなどでキャリアが途切れる時の問題を解消するようなシステム案も出てきた。また、母親同士で集まって仕事をおこなっていくというものや、会社でママ友のコミュニティをつくるなど、女性の同じ立場の人達が集まれる場を提案するシステム案もでてきた。そして、アニメをつくってバーチャル家族モデルをつくることや、女

性や子どもの能力を本などで宣伝するなど、マスメディアにはたらきかけるシステム案なども出てきた。本ワークショップでは、以上のように、様々な視点をから女性社会と関わり続けるためのアイデアが多数考案された。

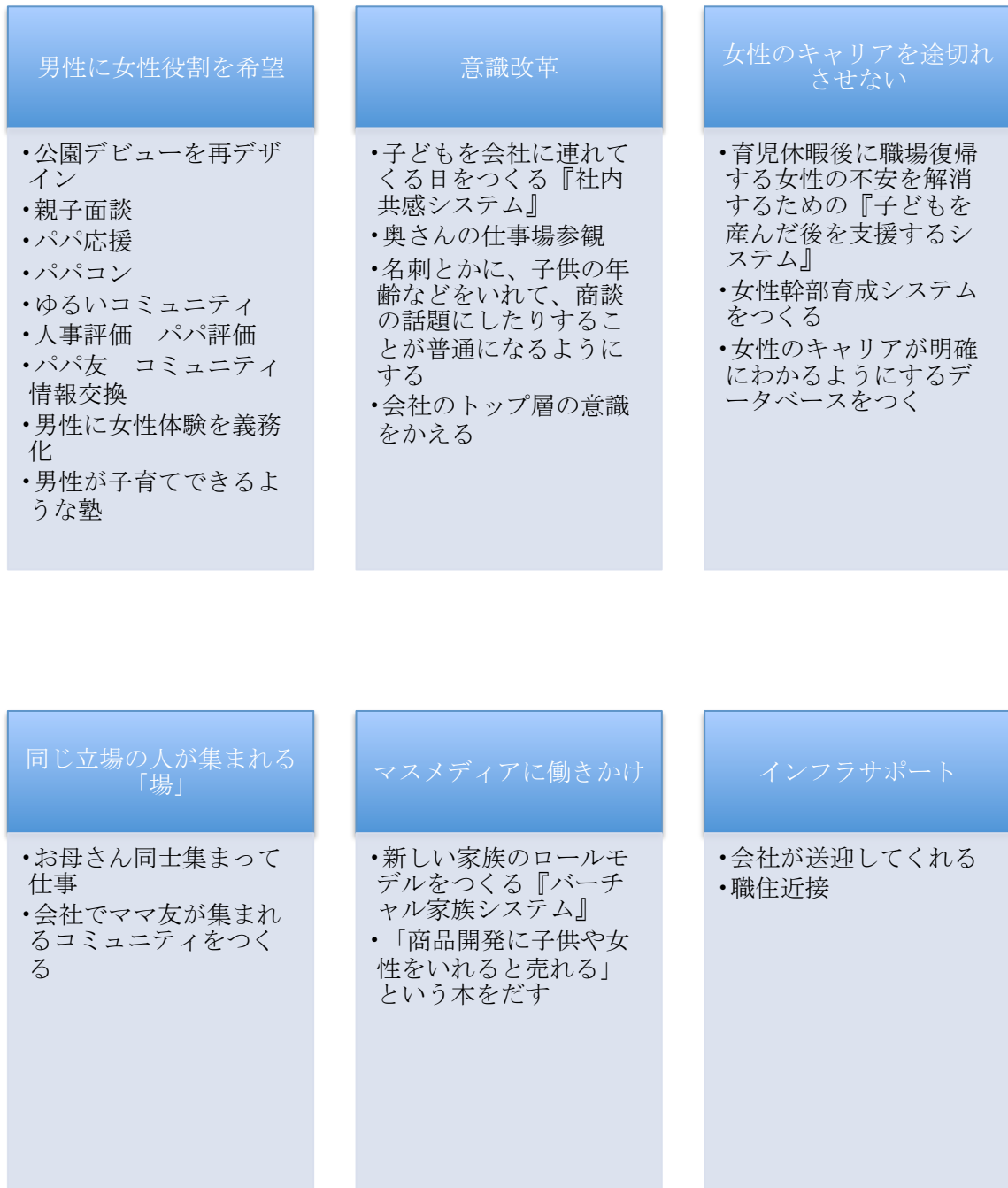


図 31 ワークショップで出てきたアイデア

6.2.2. 『システム案検討会』(ステップ.3)の詳細

ワークショップにて、様々なアイデアがでてきた。ここからそのアイデアをもとにシステム案を考案していった。この時点で考案されたシステムは14個であるが、そこから本研究で提案するシステムを決定するために、「システム案検討会」をおこなった。

2012年12月4日(火)に大学の一室で約2時間、本研究で提案すべきシステムについて話あった。「システム検討会」の参加者は、有識者を含めた6人であった。

以下ので、「システム検討会」の概要を述べる。

■ 【実施日／実施時間】

2012年12月11日(火) 19:00～21:00

■ 【実施場所】

慶應大学日吉協生館3階 C3N08

表 43 システム案検討会 参加者属性

■ 【システム検討会 参加者属性】

	年代	職業	性別	就業経験
A	20代	学生	男性	なし
B	20代	学生	男性	なし
C	30代	学生	女性	あり
D	30代	大学教員	男性	あり
E	40代	大学教員	女性	あり
F	60代	大学教員	男性	あり

■ 【『システム検討会』に提案した14個のシステム】

『システム検討会』に提案したシステムは以下のとおりである。この14個のシステムは、ワークショップで出てきたシステム、また、ワークショップでのアイデアを基に筆者自身が考案したシステムである。

① 『子育てファミリーコミュニティ』

地域で「子育てファミリーコミュニティ」というものを行政の支援のもとつくるというシステム。そのコミュニティの取り組みを企業に認めさせ、コミュニティでの取り組みの評

価値が、企業にいき、その評価がその人の会社内での評価に影響するというもの。その取り組みが会社での評価に影響するから、男性も一生懸命コミュニティ活動および、子育てに取り組むということが期待できるというもの。

②企業間で相互利用する女性データベースシステム

優秀な女性を企業間でお互いに融通し合うデータベースシステム。旦那さんが転勤などで地方に行ってしまうなどで会社を辞めてしまう場合、新しい場所で仕事をみつけないと思ったときに、転職サイトではなくて、前の会社がその人を認定してくれているデータベースシステムから転職活動が行える。企業がある程度、優秀だと認めた女性に対して、そのデータベースに情報が提供されて、同時に他の会社が提供した女性の情報が見られる。

③結婚した夫婦のアプリシステム

結婚した人が全員もつアプリシステム。そのアプリは、行政側の女性支援の取り組み、相談窓口などの情報を随時ながすものまた、家事育児の基本情報を流して、男性にも家事育児の参考になることができる。また、同じような立場の女性同士、夫婦同士のコミュニティの場にもなり、情報共有や、相談できる仕組みもある。

④企業コミュニティアプリシステム

会社に入ると、会社内のコミュニティアプリに登録。その中の、いろいろな立場のコミュニティの人と関われる仕組み。同じような立場、問題を抱えている人が集まれる場所が欲しいという女性のニーズにこたえたもの。

⑤意識共有システム

育児休暇中の女性が、頻繁に子供を会社に連れてくる場所を提供するシステム。育児休暇中の人や、職場の様々な立場の人が集まれる場所をつくる。その場は、未婚男女が運営する。未婚の女性や男性がそこで赤ちゃんと育児中の女性と関わることにより、様々な立場の人が意識を共有することを期待するもの。育休から戻ってくる女性の不安をやわらげて、仕事復帰をスムーズにおこなえるようにするもの。

⑥トップ層の意識改革システム

入社3年目くらいの女性はみな、秘書アシスタント（メインの秘書のサポート）を1ヶ月おこなう研修プログラム。トップ層に一般の女性の声が届きやすくなり、女性に対して偏見をもっている上司層も、いろんな若手の女性と話すことで、女性に対して意識が変わる

ことを期待するもの。

⑦フラットな環境を創造するシステム

フラットな和みの環境をつくり、トップ層や職場の人々の意識が変わり、女性の仕事に対する意識が向上し、就業継続が高まることが期待するもの。女性、中間管理職、トップ層が定期的なミーティングにより意見交換を行う機能や、社内の座席をフリーアドレスにする機能がある。また、癒やしや笑いをテーマにした研修などを行う。

⑧男性の家事育児参加ポイント制度システム

男性が育児に参加するとポイントがつく制度をつくる。例えば、保育園に子どもをつれていったら1ポイントつくとか、予防接種に子どもをつれていったら1ポイントつくなど、男性の家事育児参加がポイントになる。そして、そのポイントが会社にいき、社内の評価基準の一部に加えられるシステム。

⑨メディアとタイアップシステム

子育てに協力する男性があたりまえの社会アニメをつくる（バーチャル家族）。メディアで子育てを行いやすい仕組みをもつ会社の評価を上げるもの。

⑩男性も女性経験をさせようシステム

妊娠した女性をもつ男性は、必ず、前におもりをつけて妊婦体験をおこなう。また、育児休暇をとった女性の家は必ず、男性も育児休暇をとることを義務化する。男性と共に育児に取り組むということにより、女性の育児に対する不安をやわらげる。また、キャリアがいったん途切れて復帰するということのデメリットを、男性も経験すれば、社会全体がそういうことを考えるようになることを期待するもの。

⑪奥さんの仕事場参観

旦那さんが奥さんの働いているところを頻繁に見に行くシステムをつくる。奥さんの仕事の取り組み、貢献などをみて、奥さんばかりに家庭の負担をかけることに対して、男性自身の意識が変わることを期待するもの。

⑫ベビーシッター・家政婦新システム

アメリカやヨーロッパなどでおこなわれているオペア制度のようなものを採用。日本語を学びたい海外の若者を、ワーキングホリデーのような形で、ベビーシッターや家政婦の仕事を行ってもらい。行政が一部、補助金をだすので、家事育児負担で悩まされている女性

が安い値段でベビーシッターや家政婦を雇えるというシステム。

⑬ トイレに動画広告

行政が行っている女性支援のサービスを、公共のトイレの鏡のところの一部分に映し出すというもの。電車で最近行われているような動画広告に似たもの。そこに、行政や企業が行っている女性支援の相談窓口などが映し出されたり、女性が集まれる場所の情報を流したりするというもの。

⑭ 在宅の新システム

具体的な内容は決まっていなかったが、在宅で仕事をしたいという意見が、女性のニーズ調査で非常に多く語られたことから、女性と企業のお互いが納得してもらえるような在宅の新システムを考案すべきではということで、候補システムとしてあげた。

■ 【『システム検討会』の流れ】

『システム検討会』では、本研究で提案するシステムを決定するために、どのような方法で行うか6人で検討した結果、評価基準を決めて投票を行うことに決定した。

そういった手法に決めた理由として、ワークショップという多くの人の意見から出てきた案を投票という形で決めることは、民主的な形で、客観性と公平性が保たれるという理由からである。

14個のシステムを『経済性』『実現性』『持続性』という3つの評価基準で順投票をおこない、結果を見て、みなで意見を述べていった。

点数は、3つの評価基準ごとに、9点、3点、1点のどれかが当てはまるかを各自で考え、点数をつけていった。(採点表は付録に添付)

図 32 で投票の結果のグラフを示す。投票結果とその後の議論の結果、本研究で提案するシステムを決定した。

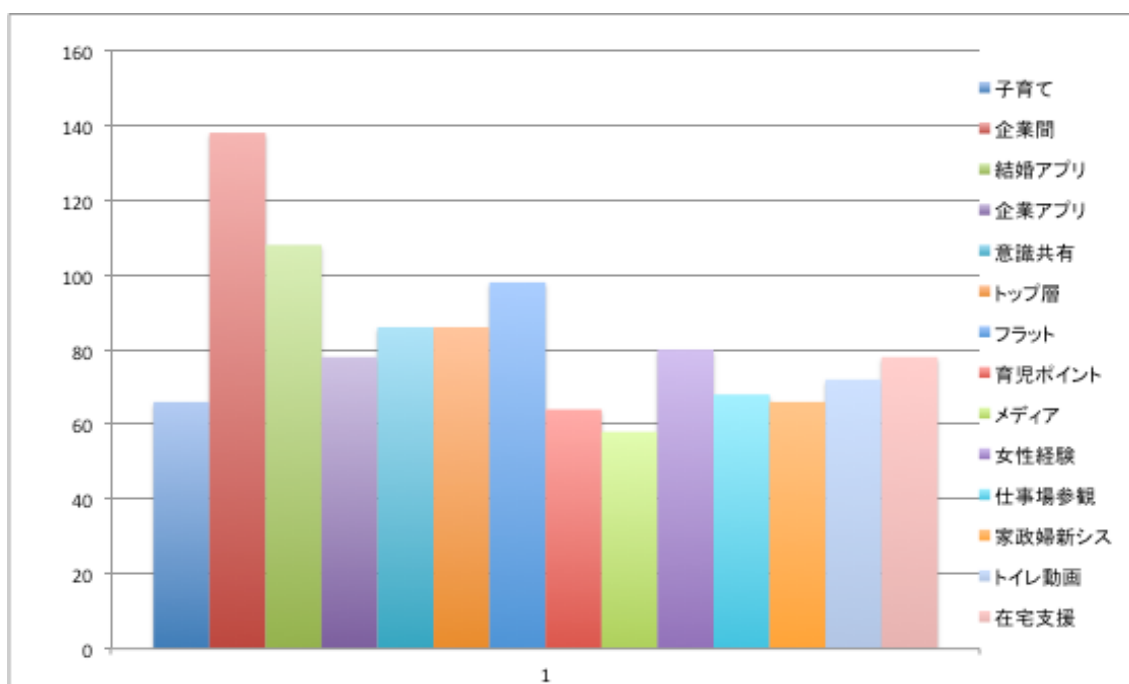


図 32 システム案 投票結果（「システム案検討会」）

今回の投票の順位は、1位が、「企業間で相互利用する女性データベースシステム」であった。2位は、「結婚した夫婦のアプリシステム」、3位は、「フラットな環境を創造するシステム」、4位は、「意識共有システム」であった。

1位の「企業間で相互利用するデータベースシステム」は、162点満点中138点と、6人の中で一番評価が高かった。特に、『実現性』の評価では、みなが9点をつけており、実現可能性が高いという見解だった。満場一致で本研究のシステム案として提案することに決まった。

2位の「結婚した夫婦のアプリシステム」は、162点満点中108点と二番目に評価が高かった。このシステムの評価は、全て9点か3点のみで、1点はだれもつけていなかったため、特異な意見はなかった。このシステムの、異論なく、本研究の二番目に提案するシステムとして決定した。

3位の「フラットな環境を創造するシステム」は、162点満点中98点と三番目に評価が高かった。しかし、『経済性』と『持続性』に1点をつける人がいた。まず、『経済性』に1点をつけたAさんの意見は、「全員がちゃんとお金をかけて笑いについて学ぶのか」という

もので、労力をかけてまでお笑いを研修などでおこなっても経済効果があるとは思えないという意見だった。

それに対して E さんは、「このシステムのイメージは、ゲーグルである。机がなくて、バランスボールに座ったり、ビリヤードがあったりという環境。笑いというものを日本版の笑いとして、和みの環境という位置づけだったらうまくいくのではないか。」という意見だった。

また、持続性に 1 点をつけた D さんは、「笑いの感覚は麻痺すると思う。こんなもんだと思って、もっと質の高い笑いを求めてしまうと思う。職場が和みすぎて、リラックスしすぎると、働くという効果が薄れてしまうのでは。なあなあになりすぎるという懸念がある。」という意見だった。

こういった特異な意見もあったが、このシステムはトータルで評価が高く、本研究で提案するシステムの一つに決定した。

4 位の「意識共有システム」は、162 天満点中 86 点と四番目に評価が高かった。このシステムに関しても、異論なく、満場一致で提案するシステム案に決定した。

また、上位 4 つに入らなかったシステム案についても様々な意見が出された。

まず、「トップ層の意識改革システム」については以下の様な意見があった。

- ・ 秘書サポートがたくさんかわるのは、トップ層にとって足手まといになるのが心配 (F さん)
- ・ このシステムは長続きするだろうか (D さん)
- ・ トップのはたらきの効率をよくしないと意味がない (F さん)
- ・ トップマネジメントができなくなる (D さん)
- ・ ジェネレーションギャップとかもあって問題になるかもしれない。(E さん)

また、「男性も女性経験をさせようシステム」については、一日体験のようなイベントだったらいいのではないかという意見がでてきた。何度もおこなうのは難しいが、イベント的にやるということだったら意味があるのではという意見が多数でた

「在宅の新システム」に関しては、効果はありそうだが、実現可能性という点では疑問があるという意見があった。(A さん)

他に、セキュリティの問題があり、監督ができない(労務管理ができない)という意見も

でてきた。(Dさん)

新しい新興勢力の会社は、パフォーマンスで人を評価できるが、古い会社はむずかしく、会社にいる時間とか勤務態度で人をみているという意見もあった。(Fさん)

「メディアとタイアップシステム」に対しては、お金がかかりそうなので、経済性という観点では低いのではという意見があった。(Dさん)

しかし、全体としての効果を考えると、意識情勢としては割安なのではという声もあった。(Fさん)

『子育てファミリーコミュニティ』というシステム案については、Cさんは、いろいろなところに効果を感じると語った。

しかし、BさんとFさんは、実現性ということを考えると難しいという意見だった。(Bさん、Fさん)

ステークホルダーが多すぎて、会社の人事評価も変えないといけないし、ファミリーコミュニティをつくるということで行政もからんでいて、国も参画しているので、実現可能性ということを考えると、すぐにできないのでむずかしいということであった。(Bさん)

また、この取り組みを評価して採点する人はすごく大変で、人件費というところを考えると実現性がさがるとの意見もでてきた。(Aさん)

しかし、このシステムの一部適用すれば意外といい案になるかもしれないという声もあった。(Bさん)

以上、いろいろな意見がでてきたが、全一致で上位4つのシステムを本研究が提案するシステム案として提案することが決まった。

6.3. 提案するシステム

6.1 で示した課題とニーズを解決するシステムとして、本研究においては以下の4つのシステムを提案する。

表 44 本研究において提案するシステム

	システム名	概要
1	企業間で相互利用する女性データベースシステム	スキルの高い女性人材のデータベース化してその情報を企業間で共有し、女性人材の相互活用を促進するシステム。女性と企業の Win-Win の関係から、ライフイベントによる退職に左右されにくい、継続的な女性人材の活用を目指す。
2	結婚した夫婦のアプリシステム	本システムは、結婚した夫婦が行わなければならない家庭の活動に関する情報を集約し、これらを行うに当たって夫婦が協力しやすくしてより効率的に進めるためのシステムで、夫婦が持つスマートフォンのアプリを通じて実現される。
3	フラットな環境を創造するシステム	本システムの目的は、フラットな和みの環境によりトップ層や職場の人々の意識が変わり、女性の仕事に対する意識が向上し、就業継続が高まることが期待するシステムであり、複数の取り組みで成り立つ。
4	意識共有システム	育休中の女性と社員が集える『場所』ができることによって、女性の職場復帰の不安が和らぎ、就業継続が高まることが期待するシステムであり、いくつかの取り組みを通じて育児休暇中から復帰先と積極的に関わることで成り立つ。

以降、6.4 から 6.7 においてこれらのシステムの詳細を述べる。

6.4. 企業間で相互利用する女性データベースシステム

本項では「企業間で相互利用する女性データベースシステム」について詳細を説明する。

6.4.1. システムの概略

本システムは、専門分野を持ち、スキルの高い女性が一度退職した後でも再就職しやすくすることを目的として、これらの女性人材の情報をデータベースとして保持し、企業間で相互にやりとりすることで、出産や育児等のやむを得ない理由で退職せざるを得なかった女性の再就職を支援する。

企業はこれらのスキルの高い女性の活用に非常に意欲を持っていることが、本研究で行った調査により明らかになっているが、同時に出産や育児等による女性の退職によりこれらのスキルを継続的に活用していくことにはまだまだ難しい面があると感じている。本システムではこのミスマッチを解消し、女性のスキルを継続的に評価した雇用継続をはかる。

本システムによって得られるメリットについて、表 45 にまとめる。

表 45 企業間で相互利用する女性データベースシステムが提供するメリット

女性にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none">・ 充実した人生を送るためには避け難いライフイベントや夫の転勤などで望まない離職をしても、再びそれまでのキャリアを生かした仕事に着きやすくなる。・ 以前の会社が能力保証や転職先斡旋のような形で支援してくれるため、一般の転職サイトを利用するよりも成功しやすい。・ 企業が女性人材への投資に対して感じているハードルが下がるため、より多くの能力向上の機会を得やすくなり、結果として会社へより大きな貢献ができ、自身の評価をあげることができる。
企業にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none">・ より多くの投資をしてより多くの優秀な女性人材を育成すればするほど、このシステム上で優秀な女性人材を採用しやすくなる。・ 女性への教育投資をしても間接的ではあるものの無駄にならず、投資効果が得られる。つまり、優秀な女性を雇用して育てれば、その女性がこのシステムを使って再就職した際に再就職先企業から高い評価が得られ、報酬も得られる。そして、結果としてその女性を育成した企業の評価が上がり、このシステムを通じてより優秀な女性を採用しやすくなる。

本システムの概略をイメージ図として図 33 に示す。

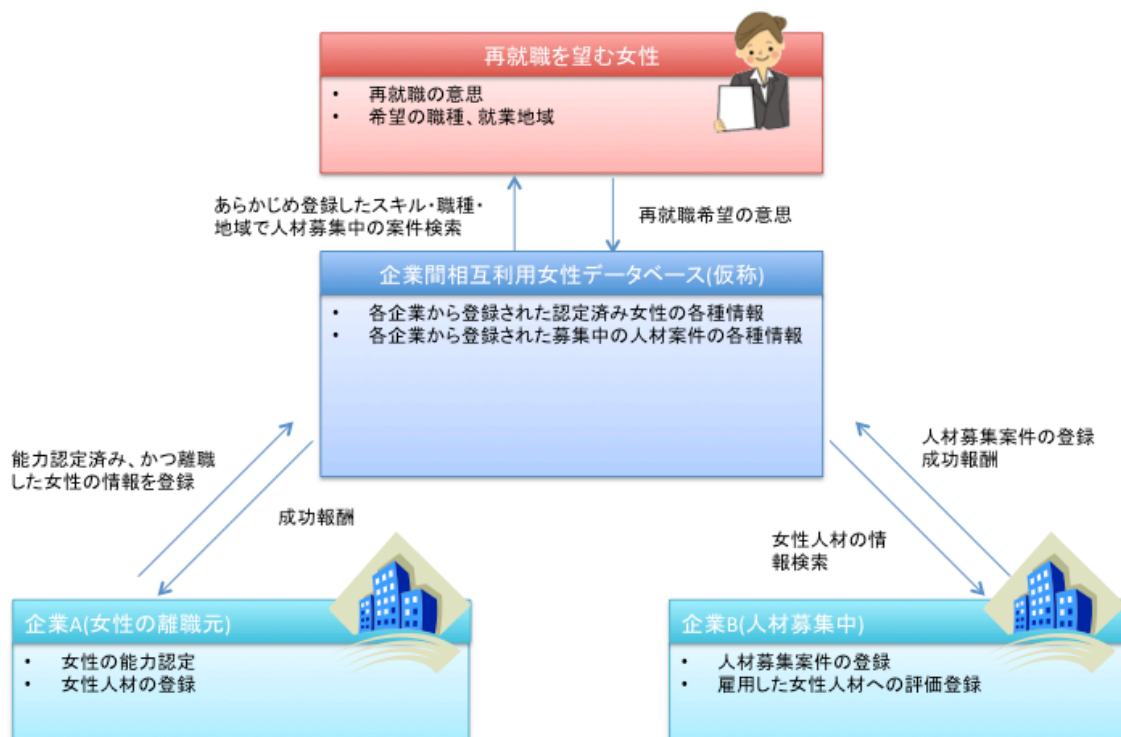


図 33 データベースシステムの概略図

6.4.2. システムの特徴

このシステムの目的は、専門分野を持ち、スキルの高い女性が一度退職した後も再就職しやすくすることであり、以下の点が特徴である。これらの特徴により、このシステムを利用しない場合と比較してより再就職しやすくなることが期待される。

特徴 1：企業の女性に対する教育投資のインセンティブがある

特徴 2：企業が女性の転職に協力する

(1) 特徴 1 について

本システムには、企業が女性の能力開発に対して投資を行い、継続的に育成していかうとするインセンティブ要因が存在する事が特徴である。

企業は継続的に専門的スキルを持つ女性の能力活用をしていきたいと考えている。本システムにおいては、自社出身の女性の評価が高ければ高いほど、多ければ多いほど、自社で新たに人材を採用する際に有利になる仕組みを採用している。つまり、女性を積極的に雇用/活用し、教育して能力を高め、仮に女性特有のライフイベントを契機に

自社を退社することになっても、それらの女性人材が本システム上で高い評価を受ければ自社のポイントが上がり、本システム上で代替となる女性人材を探した際にそれが成功しやすくなる。この結果、参加企業は女性の能力活用が「継続」できることになる。これがインセンティブ要因となり、企業は女性への教育投資を行うことについて本システムを利用しない場合と比較してためらう必要がなくなる。さらに、本システムへの参加企業であるということでも有能な女性人材からの人気が高まることも期待でき、それらの女性人材を採用しやすくなる好循環も生まれる。

一方の女性にとっても、本システムを活用する企業に就職すれば能力開発の機会が多く得られて、自分のスキルを継続的に向上およびそれを活用していくことが期待でき、さらにライフイベントで退職する際にも本システムを活用して再就職を行うことで従来のキャリアを継続評価された状態で再就職を行えるため、本システムを利用しない場合と比較して自分のキャリアの中断を恐れる必要が減る。

これらの参加企業とその企業の女性人材の双方にとってメリットのある、Win-Winの関係を作り出せることが本システムの特徴である。

(2) 特徴 2 について

本システムでは、女性人材の出身元企業がその女性人材の再就職に協力することが特徴である。

一般の転職活動あるいは転職システムにおいては、出身元企業が社員の転職活動を支援することはない。しかし、本システムにおいては自社から優秀な女性人材を数多く出せば出すほど、本システムを通じて優秀な女性を雇用しやすくなるメリットがあるため、企業は女性の再就職に協力することになる。

6.4.3. システムが解決する課題

このシステムにより以下の課題、ニーズが解決される。

- (1) 解決される課題/ニーズ 1: 企業がスキルの高い優秀な女性を活用したいというニーズ、あるいは活用したいが女性の望まない退職によりそれが難しいという課題。
企業はスキルの高い女性を活用したいと考えている。女性の能力を適正に評価しており、これらの専門性を持ち、スキルの高い女性の能力は男性に劣らないととらえている。現在の競争環境の中でこれらの女性の能力を活用していくことは重要な経営課題ととらえている。しかしながら、男性と比較して女性にのみ存在する課題として、結

婚や、出産、育児などの女性に特有のライフイベントによる望まない退職によって、これまで育成して活躍していた女性の能力を継続して生かせないリスクが存在するという課題がある。

- (2) 解決される課題/ニーズ 2: 女性が自分の身につけたスキルに対する評価を保ったまま、それを生かしてキャリアを積み上げていきたいというニーズ、あるいは一度退職するとそれが困難になってしまうという現在の就職環境という課題。

女性は、結婚や、出産、育児等で望まない退職を強いられることがあるが、これらを経た場合においても、積み上げた経験やスキルを継続して評価してもらい、キャリアを積み上げていきたいと考えている。しかしながら、現状の女性の雇用環境においてはこれは困難に直面することが多い。つまり、いかに専門性を持った人材であっても、企業側に中途採用の女性に対して、それまでのキャリアを適正に評価した形で採用するチャンスをほとんど提供していないという課題がある。

本システムは、これらの課題を解決することを目指す。

6.4.4. システムの機能

ここでは本システムを構成する各モジュールが持つ機能について説明する。本システムは次に示す 5 つのモジュールから構成される。データベースモジュール、検索モジュール、報酬モジュール、ランキングモジュール、企業内の女性評価・認定モジュールの 5 つである。次の(1)から(5)で各機能をについて説明する。

表 46 企業間で相互利用する女性データベースシステムの機能

- (1) データベースモジュールの機能(モジュール A)

A1	参加企業の情報を登録、保持する機能
A1-1	システムに参加している企業の情報を登録する機能
A1-2	登録された企業の情報を整理された形で保持する機能
A1-3	検索モジュールからの要求に応じて結果を返す機能
A2	人材募集案件を登録、保持、検索する機能
A2-1	企業が出した人材募集案件を登録する機能
A2-2	人材登録案件を整理された形で保持する機能
A3	女性人材のデータを登録、保持する機能
A3-1	女性人材の登録を受け付ける機能

A3-2	登録された情報を整理された形で保持する機能
A3-3	検索モジュールからの要求に応じて結果を返す機能

(2) 検索モジュールの機能(モジュール B)

B1	案件検索とマッチングを行う機能
B1-1	定期的にマッチング検索を実施する機能
B1-2	人材登録案件を女性からの要求に応じて検索する機能
B1-3	保存してある情報を企業からの要求で検索する機能
B1-4	検索結果を企業のランクで調整した結果を返す機能

(3) 運営会社モジュールの機能(モジュール C)

C1	企業間で報酬のお金をやり取りする機能
C1-1	女性の再就職後の評価や年収、登録時の評価に応じた報酬を計算する機能
C1-2	計算された報酬を企業間で受け渡す機能
C2	参加企業を管理する機能
C2-1	企業にこのシステムへの参加を働きかける機能
C2-2	登録した女性の認定/評価を企業に依頼する機能

(4) ランキングモジュールの機能(モジュール D)

D1	参加企業の貢献度合いを評価、ポイントを付与する機能
D1-1	参加企業のシステムへの貢献度合いを各種の要素で評価し、ポイントを付与する機能
D2	企業のポイントを検索する機能
D2-1	指定された企業のポイントを返す機能
D2-2	検索してきた企業のポイントを返す機能

(5) 企業内の女性評価・認定モジュールの機能(モジュール E)

E1	女性の評価機能
E1-1	自社の女性社員をデータベース運営会社によって定められたフォーマット、基準に従って認定・評価・ランキングする機能
E1-2	データベースに女性の評価情報を受け渡し、登録する機能
E2	女性の認定機能

図 34 にモジュール間のインタフェースについて示す。

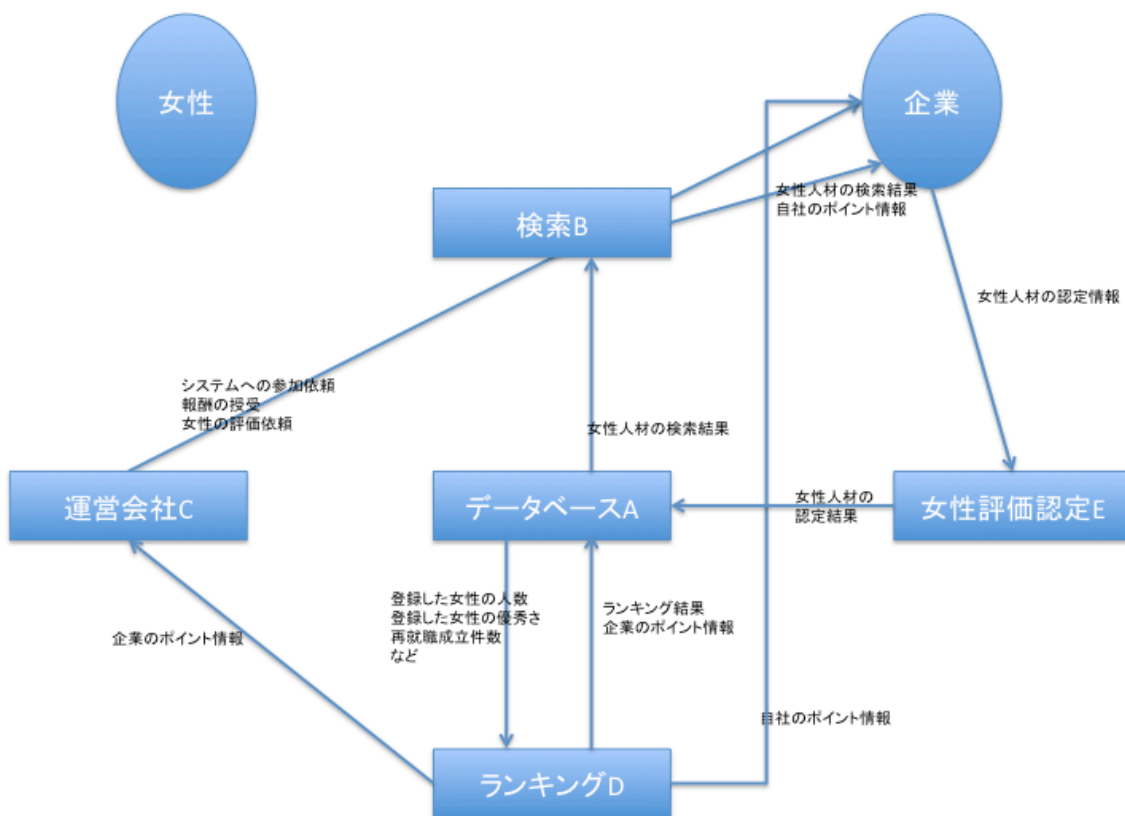


図 34 モジュール間のインタフェース

6.4.5. システム利用の流れ

本システムを利用する際の流れについて以下に示す。【】内では使用する機能を示している。

- ・ 企業は自社をシステムに登録し、このシステムを利用することができる【A1-1により】。登録された企業の情報はこのデータベースシステムにて整理された形で保持される【A1-2により】。この企業データは検索モジュールからの要求によって検索される【A1-3により】。
- ・ 企業は自社が必要とする女性人材の情報を、募集案件としてシステムに登録することができる【A2-1により】。登録された情報は人材募集案件として整理された形で保持される【A2-2により】。
- ・ 企業は自社で認定した女性のスキルに関するデータをシステムに登録する【機能 A3-1により】。この時、女性からの申請内容を審査承認する形でも良いし、企業自身が独自

に女性を評価して作成してもどちらでも良い。また退職がわかった時点で登録しても良いし、認定した時点で登録してもどちらでも良い。

- 登録されたデータはデータベースの機能により整理された形で保持され、検索モジュールからの検索要求などに備える【A3-2/A3-3により】。
- 既に退職済みの女性が新規に自分自身で登録する場合には、登録した情報を退職した企業に認定／評価してもらうことができる【機能 C2-2により】。
- もし退職元の企業がこのシステムに参加していない場合には、データベース運営会社がその企業に参加を働きかける【C2-1により】。
- 女性は退職がわかった時点で、希望するならば本システムの利用申請を行っておく【A3-1により】。ただし、利用できるのは、結婚、出産、夫の転勤による退職時のみ。男性との不平等を避けるため。もしこのシステムを拡張して、男性も含めた転職一般に利用できるものとするならばこの限りではない。
- マッチングは次の場合に行われる。自分のスキルを登録済みの女性が人材募集案件を検索したとき【B1-2により】、企業が条件を指定して女性人材の検索を行ったとき【B1-3により】、登録済みの女性人材情報と企業の人材募集案件の定期的なマッチングが行われたとき（1日一回など）【B1-1により】。マッチングが成立した場合には女性の求職者と企業の案件情報は削除される。
- 女性が退職後に復職したくなった場合に、このシステム上で求職登録を行い企業からのオファーを待つ【A3-1により】。
- 企業は求職者に指定された地域においてスキルその他の条件がマッチする女性求職者を検索できる【B1-3により】。このとき、企業が入手できる検索結果は企業のそのときのポイント状況によって変化する【B1-4/D2-1により】。
- 採用した企業は一定期間ごとに雇用した女性の評価を行う【E1-1により】。この評価結果はデータベースモジュールに受け渡されて保持される【E1-2により】。
- 参加企業はポイントによって評価を受け【D1-1により】、そのポイントの合計で定義されるレベルごとに次のことが違ってくる。女性を採用できる優先順位、検索で引っかかる人材の優秀さ度合い、一度に採用案件を登録できる人数、など。このポイントが、各参加企業が優秀な女性を育成しようというインセンティブになる。
- ポイントが変動するのは以下の要因。登録した女性の人数、登録した女性の優秀さ、自社から登録した女性の再就職成立件数、など。
- 参加企業は自社のポイント情報を検索して確認することができる【D2-2により】。
- このシステムを通じて再就職が成立した場合、採用側企業は登録側企業に女性のレベルと採用時の年収に応じた金額を支払う【C1-1およびC1-2により】。

次にこのシステムの運営について検討した。このシステムの運営を誰が行うかについては四つの案がある。

- ① 一つは参加企業が共同出資した会社が行うというもの
- ② 二つ目は全く別の独立企業がビジネスとして行うというもの
- ③ 三つ目は経団連などの各企業が参加している団体が行うもの
- ④ 四つ目は公共インフラとして国によって運営されるというもの

ここでは二番目に移行することを前提として初期のみを四番目でスタートする案とした。

このシステムの価値は参加企業の数によって決定されるため、その点においては四番目が有利であるが、一方で今後の企業のグローバル展開の加速を考えると海外を視野にいれて展開出来る形態を想定すべきであり、その点で二番目を最終形とすべきである。

6.5. 結婚した夫婦のアプリシステム

本項では「結婚した夫婦のアプリシステム」について詳細を説明する。

6.5.1. システムの概略

本システムは、結婚した夫婦が行わなければならない家庭の活動に関する情報を集約し、これらを行うに当たって夫婦が協力しやすくしてより効率的に進めることを第一の目的としたシステムである。結婚した夫婦がスマートフォンのアプリケーション(以降、アプリとする)としてインストールし、このアプリ上にて(1)夫婦間での家事育児情報の集約と共有、(2)同世代の子育て家庭が参加するコミュニティでの情報交換、(3)行政からの情報発信と各種事務手続きの実施、を主に行う。

本システムによって得られるメリットについて、表 47 にまとめる。

表 47 結婚した夫婦のアプリシステムが提供するメリット

女性にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none">・ 子供の年齢や地域が共通する女性同士、職場内の同じような女性などとコミュニケーションを取り、家事や育児についての相談や情報共有を行うことができる。・ 行政の行っている女性支援の取り組みといった情報を逐一知ることができる。
-------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> 夫に家事についての理解を深めてもらうことができ、より積極的な家事・育児への参加が期待できる。
企業にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none"> 男性の家事育児負担が増えることにより、女性の家事育児負担が減り、女性の就業継続が高まる可能性がある。 自社に勤める女性の家事負担を減らして、より女性の能力を有効に活用できる。
行政にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none"> 行政の行っている女性支援の取り組みを多くの女性に知らせることができる。 男性への家事育児参加を促進させたいと啓蒙活動をおこなっているが、それをより具体的に男性に伝えられる。

本システムの概略をイメージ図として図 35 に示す。



図 35 結婚した夫婦のアプリシステムの概略図

6.5.2. システムの特徴

このシステムの目的は家事/育児の効率的な実施が目的であり、以下の点の特徴である。これらの特徴により、本システムを利用しない場合と比較して家事/育児に関して男性の協力を得やすくなり、必要な情報を入手しやすくすることで、効率的に家事を行うことができるようになる。

特徴 1：結婚した人全員が持つアプリ。家事/育児に関する情報を集約して、効率的に家事/育児を実施できるように支援できる。

特徴 2：家事・育児に関する情報の集約とそれをベースにしたコミュニケーションを拡大。その結果、男性の家事/育児の参加が拡大して、企業は女性に仕事をまかせやすくなる

6.5.3. システムが解決する課題

このシステムにより以下の課題、ニーズが解決される。

- (1) 解決される課題/ニーズ 1：男性の家事・育児への参加が限られているため女性の負担が大きく、その結果、仕事を辞めるという選択をせざるを得ず、キャリア継続が難しくなるという課題。また企業にとっても、女性が家事/育児負担でやめるリスクがあるために、積極的に女性を育成/活用しにくいという課題。

働く意欲のある女性は、男性同様にキャリアを中断せずに働きたいという望みを持っているが、一方で家事や育児の負担からどうしても仕事を辞めざるを得ない状況が多いという現状がある。現在の日本では一度会社を辞めると、特に女性の場合はそれまでの実績を評価されての再就職は難しいのが実情である。このため、出産/育児等で「辞めない」というのが非常に重要になってくる。

一方、企業においても競争力を維持/向上させるために優秀な女性人材を積極的に活用していきたいというニーズはあるものの、女性が家事/育児の負担から会社を辞めるリスクがあることが分かっているため、積極的に女性へ教育を行って活用していく事が難しい。

- (2) 解決される課題/ニーズ 2：家事や育児、また仕事などについて、同じ悩みを抱えた人同士でつながり、悩みを共有しながら効率的に進めたいのに、そういった仕組みがないという課題。

女性が家事や育児を行うとき、会社で行う業務と異なり孤独で一人で行わなければならないのが通常である。このため家事や育児において発生する悩みを一人で抱え込みやすくなり、この悩みを同じ状況にある女性と共有して発散、解決して効率的に進めたいというニーズがあるものの、現状そういった仕組みがないのが課題である。

- (3) 解決される課題/ニーズ 3：行政が行っている子育て家庭支援の取り組みを、それを必要としている女性に効率的に届ける仕組みが欲しいというニーズ。

行政は子育て家庭を支援するという役割を負っている。日本の国際競争力の低下を食い止める一環としての少子化対策を進めるためである。しかし、行政が行っているこれらの支援を効率的に子育て中の家庭に効率的に届ける仕組みが欲しいというニーズがある。この仕組みにより、行政が行っている取り組みをより効率的に機能させることができる。

6.5.4. システムの機能

ここでは本システムを構成する各モジュールが持つ機能について説明する。本システムは次に示す 4 つのモジュールから構成される。夫婦間通信モジュール、子育てコミュニティモジュール、行政との情報送受信モジュール、家事/育児のイベント情報保存モジュールの 4 つである。次の(1)から(4)で各機能をについて説明する。

表 48 結婚した夫婦のアプリシステムの機能

- (1) 夫婦間通信モジュールの機能(モジュール A)

A1	夫婦間で通信を行う機能
A1-1	条件の指定をユーザから受け取る機能
A1-2	条件を指定してイベントと属性の保存モジュールから結果を受け取る機能
A1-3	指定された条件の家事/育児のイベント情報を夫のアプリへ送信する機能

- (2) 子育てコミュニティモジュールの機能(モジュール B)

B2	コミュニティとの情報交換機能
B1-1	近況やコメント、登録したイベントのコミュニティへの公開機能
B1-2	公開した近況やコメント、イベントに対する「回答募集」機能

- (3) 行政との情報送受信モジュールの機能(モジュール C)

C1	行政機関との通信機能
C1-1	指定した地域の行政機関の発信する情報の受信機能
C1-2	必要な情報を行政機関へ届け出る機能

(4) イベントと属性の保存モジュールの機能(モジュール D)

D1	家事/育児のイベント情報保存の機能
D1-1	保存を指定された家事/育児のイベント情報を保存する機能
D1-2	指定された条件の家事/育児のイベント情報を他のモジュールへ渡す機能
D1	夫婦の属性保存/公開の機能
D2-1	夫婦の属性を保存する機能
D2-2	保存された各属性をコミュニティに公開する機能

6.5.5. システム利用の流れ

本システムを利用する際の流れについて以下に示す。【】内では使用する機能を示している。

- ・ 女性が家事/育児をする際に発生したイベントを登録することができる【D1-1により】。これは例えば、子供が歩いたりしゃべったりなどの成長に関する出来事、子供の発熱などのトラブルの情報、家事を行っている上での気づき、家事のトラブル、などである。
- ・ イベントを任意のタイミングで夫と共有することができる【A1-2 および A1-3,D1-2により】。夫はこの共有されたイベントにより家事や子供の状況について知ることができ、必要な支援について考えて実行に移すことができる。
- ・ 在住する地域、子供の属性(生年月日、人数、性別等)、夫婦の仕事状況などについてあらかじめ登録できる【D2-1により】。またこの属性について希望するものをコミュニティに公開することができる【D2-2により】。これにより、コミュニティ内で情報交換する際に、より属性の近い人々から情報を得ることができ、より有益な情報交換につながる。
- ・ 女性は家事/育児を行う上で出会った悩みや相談事について、コミュニティ上で公開することができる【B1-1 および D1-2により】。その上で任意で必要に応じて「回答募集」を行うことで広く悩みに対する回答を集めることができる【B1-2により】。このとき、公開してある属性により回答できる人を絞って回答を集めることができる【D2-2により】。

- ・ 在住する地域の行政機関が行っている取り組みを受信することができる【C1-1 により】。受信した情報が行政機関に届け出が必要な内容の場合、これをアプリを通じて届け出すことができる【C1-2 により】。これにより、自らこれらの情報を集めたり、届け出のために行政機関を訪れる手間と時間を減らしたりすることができるため、より効率的に家庭の活動を行うことができる。

6.6. フラットな環境を創造するシステム

本項では「フラットな環境を創造するシステム」について詳細を説明する。

6.6.1. システムの概略

本システムの目的は、フラットな和みの環境によりトップ層や職場の人々の意識が変わり、女性の仕事に対する意識が向上し、就業継続が高まることが期待するものである。

本システムによって得られるメリットについて、表 49 にまとめる。

表 49 フラットな環境を創造するシステムが提供するメリット

女性にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内の様々な立場の人とコミュニケーションがとれるようになって、意識を共有できるようになることにより、働きやすくなることが期待できる。 ・ トップ層の意識が変わることにより、女性が職場内で働ける場所が拡大する可能性がでてくる。 ・ 癒しの空間や研修などにより、ストレスが軽減され、メンタルヘルスの問題が減ることにより、働き続けやすくなる。
企業にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ フリーアドレスや癒しの研修などによって、和みの環境ができることにより、職場内のコミュニケーションが拡大し、女性の就業継続が高まることが期待できる。 ・ 頻繁に、女性がトップ層や中間管理職とミーティングをして、女性の意見を企業側が吸い上げてくれることにより、女性の仕事に対する意識が高まる可能性がある。
行政にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ トップ層と女性が頻繁にミーティングをおこなうことから、トップ層の意識が変わることが期待できる。 ・ 企業側が女性活用の意義を見いだす可能性がある。

本システムの概略をイメージ図として図 36 に示す。

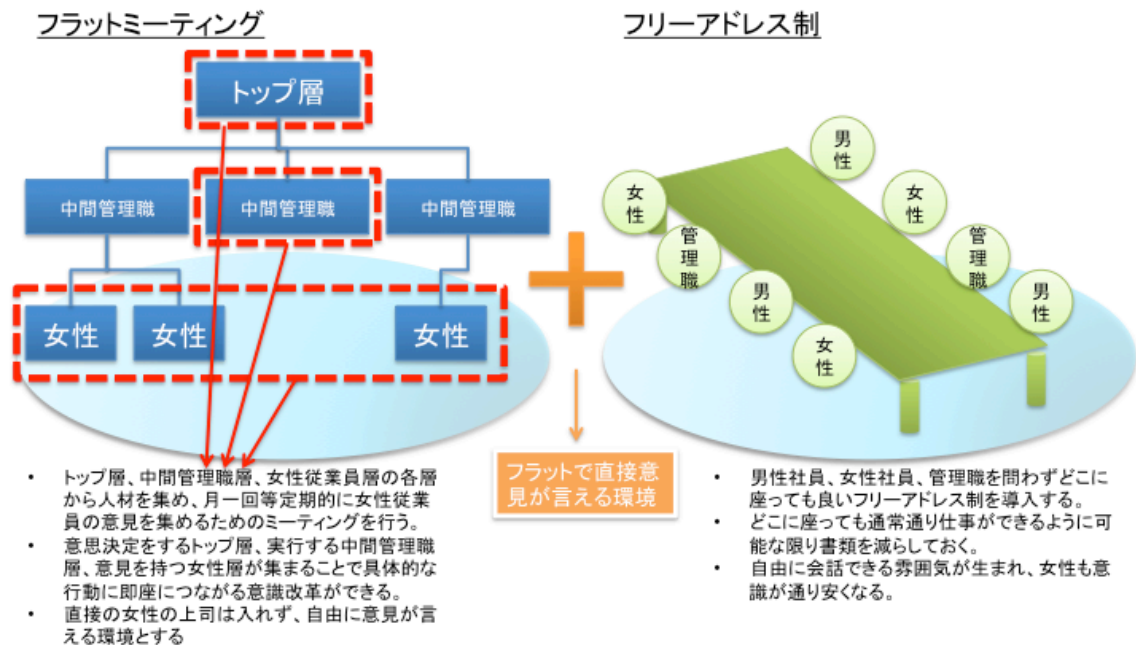


図 36 フラットな環境を創造するシステムの概略図

6.6.2. システムの特徴

本システムの特徴について以下に述べる。

- ・ 本システムにより、トップ層の女性活用に対する意識改革が期待できる。
- ・ また、職場のさまざまな人とのコミュニケーションが拡大することにより、女性活用に関する意識の共有が期待できる。
- ・ 本システムにより提供される和みの環境により、従業員のストレスが減り、就業継続の可能性が高まる事が期待できる。

6.6.3. システムが解決する課題

このシステムにより以下の課題、ニーズが解決される。

- (1) 解決される課題/ニーズ 1: 男性のトップ層などが、女性に対して固定観念がある場合、どうしても働きづらい環境に女性はもっていかれてしまうという課題。

- (2) 解決される課題/ニーズ 2: 女性は、とくに子どもがいる女性は、周りの理解がえらいことがあり、職場を辞めざる負えない場合があるという課題。
- (3) 解決される課題/ニーズ 3: 企業が、女性のライフイベントなどによる就業継続を断念することを解決したいと考えているニーズ。
- (4) 解決される課題/ニーズ 4: 企業側は、女性にもっと仕事に対する意識を高めて欲しい、職場内のふるまい方を理解してほしいと考えているというニーズ。

6.6.4. システムの機能

本システムは以下の機能を持つ。

- ・ 女性、中間管理職、トップ層が定期的なミーティングにより意見交換を行う機能。
- ・ 社内の座席をフリーアドレスにする機能。
- ・ 癒やしや笑いをテーマにした研修を行う機能。

6.6.5. システム利用の流れ

以下の3つの施策を実施する。

- ・ 女性、中間管理職、トップ層が月に1回ミーティングを行うことで女性の意見を吸い上げる。
- ・ 社内の座席をフリーアドレスにして自由な席に座ることで、部署内のコミュニケーションを活性化し、さまざまな意見交換を促進する。
- ・ 癒しの研修や笑いの研修などで、和みの環境を作り出す。

6.7. 意識共有システム

本項では「意識共有システム」について詳細を説明する。

6.7.1. システムの概略

本システムの活用により、育休中の女性と社員が集える『場所』ができることによって、女性の職場復帰の不安が和らぎ、就業継続が高まることが期待できる。

本システムによって得られるメリットについて、表 50 にまとめる。

表 50 意識共有システムが提供するメリット

<p>女性にとって のメリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場内の同じような女性などとコミュニケーションをとり、家事や育児、仕事の相談や情報共有を行うことができる。 ・ 育休からの職場復帰の不安を緩和できる。頻繁に会社について、人事担当者や直属の上司とコンタクトをとることにより、スムーズに仕事復帰ができる。 ・ 様々な立場の社員とその場所に関わることにより、お互いの理解を深めることが期待できる。→意識の共有を目指すことができる。 ・ 行政の行っている女性支援の取り組みといった情報を知ることができる。
<p>企業にとって のメリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ライフイベント、特に子どもができて、女性の子育てを職場が一体となって応援することにより、女性の就業継続が高まる可能性がある。 ・ 職場における様々な立場の人と女性が関わることにより、コミュニケーションが拡大し、職場内の意識共有が目指せる。
<p>行政にとって のメリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政の行っている女性支援の取り組みを多くの女性に知らせることができる。 ・ 男女共同参画を企業に浸透させることが期待できる。

本システムの概略をイメージ図として図 37 に示す。

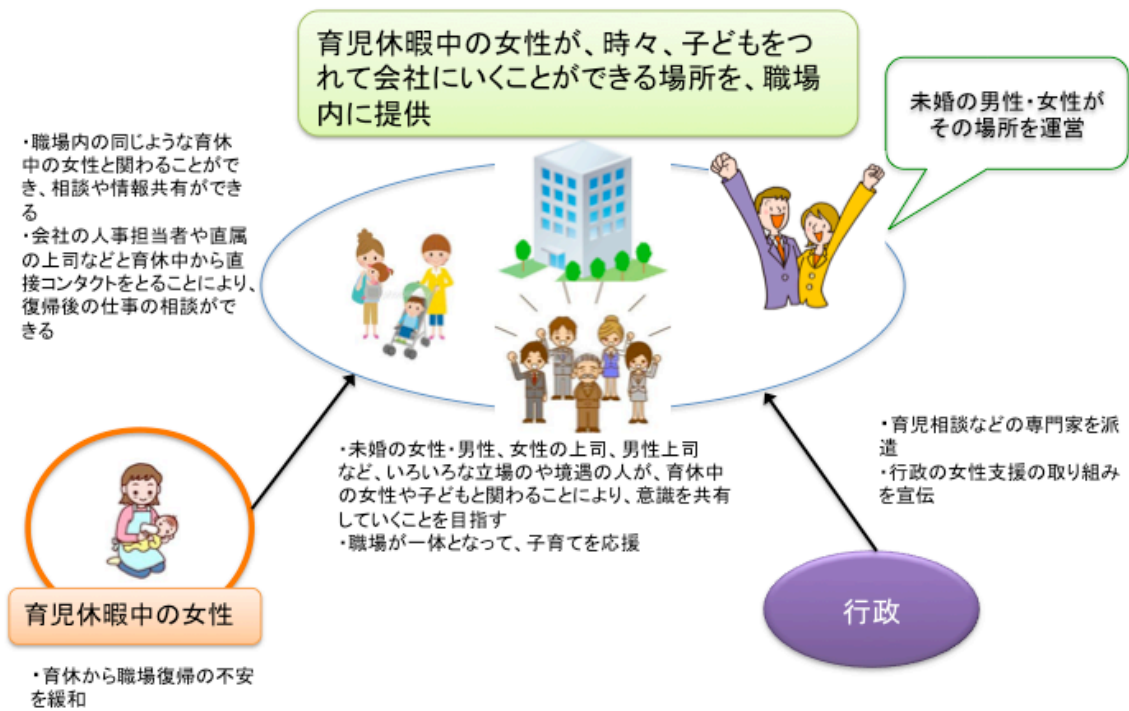


図 37 意識共有システムの概略図

6.7.2. システムの特徴

本システムの特徴について以下に述べる。

- ・ 育児休暇中の女性が、頻繁に子どもを連れて行ける場所を職場内に提供することにより、職場内の様々な立場の人たちの意識共有が生まれ、女性の就業継続が高まることが期待される。
- ・ 育休からの職場復帰するときの女性の不安を和らげる。
- ・ 行政からおくられてくる育児の専門家によって、育児の悩みを相談できる。

6.7.3. システムが解決する課題

このシステムにより以下の課題、ニーズが解決される。

- (1) 解決される課題/ニーズ 1: 女性は育休から職場復帰するときに、社内に自分の居場所があるのかが不安という課題。
- (2) 解決される課題/ニーズ 2: 職場内の様々な立場の人に、子どもがいて働くことに対して理解を得られづらいという課題。

- (3) 解決される課題/ニーズ 3: 女性は、ライフイベント、特に子どもができることと仕事を辞めるという選択肢を選ぶことが多いという課題。
- (4) 解決される課題/ニーズ 4: 職場内で様々な立場の人が良いコミュニケーションをとれていないという課題。

6.7.4. システムの機能

本システムは以下の機能を持つ。

- ・ 職場内で育児中の女性が訪問できる機会と、情報共有できる機会を提供する機能

6.7.5. システム利用の流れ

この職場内における情報共有の機会において以下のことを実施する。

- ・ 育児休暇中の女性が、育児休暇中に子どもを連れて会社に行って、同じような育休中の女性と関わることにより、相談や情報共有を可能にする。
- ・ 未婚の男性・女性が、その場所を運営。
- ・ 職場が一体となって子育てを応援。
- ・ 会社の人事担当者や直属の上司などと育休中から直接コンタクトをとることにより、復帰後の仕事の相談ができる。
- ・ 行政は、育児相談の専門家をその場所に派遣。行政側が行っている女性支援の取り組みを、女性達に宣伝。

6.8. システム提案の考察

本研究をとおして、さまざまな女性が働くことを難しくしている要因が明らかになった。女性と企業のニーズ調査を深く行い、様々な問題と触れていくうちに、4点の大きな問題が見えてきた。本研究は、導き出された問題、ニーズからシステムの提案をおこなうことを目的としているので、問題からシステム設計に至った流れとシステム提案の考察を下記に示す。

(1)企業が女性を戦力とみなさないことにより女性の意識も高まらないという悪循環

本研究を通じて、企業と女性の間が悪循環があることがわかってきた。つまり企業が様々な事情から、女性を男性と同様の戦力としてみなしていない面がまだ残っており、その結果として女性がこうむっている様々な不利益から女性自身が「責任をもって働き、会社に貢献していく人材」になることをあきらめてしまい、これがさらに企業の女性に対する意

識を悪くする原因になる、という悪循環である。

ただ一方で、企業インタビューから明らかになったことであるが、能力の高い優秀な女性については、企業は積極的に活用したい意向を持っているという点は重要である。

以下で、企業が女性に期待できないという事実と、女性が仕事に対する意識を高められない事実について説明する。

◇企業が女性に期待できないという事実

企業へのインタビューの中で出てきた大きな課題の一つとして、企業が「女性は仕事に対する覚悟、意識が低いと思うので、意識改革をして仕事に対する意識を高めて欲しい」と考えていることが認識された。

例えば、企業インタビューで、「女性はどのようなことがあっても働き続けるという意志が弱い」という意見や、「権利ばかりを主張し、周りにサポートしてもらわないと働けない」というような受け身の態度である」とか、「職場での立ち振る舞い、コミュニケーションの仕方を理解していない」という意見があった。

確かに、女性は子どもが生まれたとしても、夫が転勤したとしても、働き続けるという覚悟が低い傾向があるのかもしれない。また、女性自身が周りに対して受け身で行動しているという企業や行政の意見のとおり、まわりに依存しすぎている点もあると考える。まわりが理解してくれて、サポートをしてくれないと働けないといっているような受け身の態度だけでは、問題の改善は難しく、こういった外部から感じる女性の意識の低さから、女性自身が仕事を続けられない状況をさらにつくっているのかもしれないとも考える。

しかし、こういった問題の原因は様々あり、単に女性が男性に仕事の面で依存しているということなども考えられるが、企業側が昔からの風習で女性は結婚したら会社を辞める存在として見ていたから、また、仕事をしてもらい活用する人材として捉えてなかったからという理由もあるということが浮き彫りになってきた。こういったことから、企業は、女性に対して仕事をしていく際の職場でのコミュニケーションスキルなどを教えてこなかったのではないかと。辞める可能性の高い女性に対して、教育投資をおこなうことに躊躇し、男性と比較しておこなってこなかったのではないかと。また、女性も会社から必要とされていないことから、そういうスキルを獲得する必要があると感じず、自らそういったスキルを獲得しようとしてこなかったのではということが明らかになった。

それに反して、企業が女性に期待しているという事実もあることがインタビューから示された。「優秀な女性をつなぎとめたい。活用したい。」という意見が、企業調査をしていて、多くの企業が語っていた。

こういう意見があるにも関わらず、女性は「働きたいが、働き続けることは難しい。企業側は女性を活用してくれない」と思っていることが女性インタビューから示されている。

これらの企業と女性の意識は、大きく相反している。これらの相反している部分をうまく結びつけることが、この研究の重要な点ではないかと考えられる。

◇女性が仕事に対する意識を高められない事実

本研究の調査から、女性インタビューで企業側が女性を活用する人材として位置づけてこなかったという意見が多数ある。女性はどんなに頑張っても、活用してもらえないという意識、昔からの日本の風習、会社の風習に対してあきらめざるをえなく、心を変えるしかなかったのではないか。会社で活用される存在として扱われてこなかったので、会社で必要なスキルを身につける必要がなかったし、教えてもらえなかった。

女性があきらめなくていい、希望がもてるようになれば、女性の意識は高まっていき、企業に必要とされる人材に変化できるのではないか。

こういった女性の意識を変えて行くには、簡単には変わらないと思われるが、それでも意識を変える一案として、会社が女性を「活用する人材」として扱い、その意識を職場内に浸透させ、全ての女性に対して男性におこなっているようなコミュニケーションスキルをつける研修だとか、キャリアに対する研修を徹底させることが重要ではないか。

本研究においては、そのように企業に向かわせるためのインセンティブを与えるシステムを考案した。

○「企業が女性に期待できないという事実」と「女性が仕事に対する意識を高められない事実」を概観すると、企業と女性の意識に大きな悪循環があると認識された。

これらの問題は、「悪循環」であり、連携している。したがって、当事者である企業と女性の両者の努力で難しい面があるため、これを外部から支援するシステムとして「企業間で相互利用する女性データベースシステム」を本研究では提案している。このシステムは、比較的キャリアの内容の証明がしやすく、かつ企業が必要とする高いスキルを備えた優秀な女性にターゲットを絞り、これらの女性人材のキャリアに対する客観的な指標をデータベース化して、企業間で活用するシステムである。このシステムを企業が活用することに

より、教育投資を行って育成をした女性がやむを得ない理由で退職した際にも、同様の人材をこのデータベースシステムを通じて得やすくなる。この時、自社の女性人材が優秀であればあるほど、このシステムからより優秀な女性を探しやすくなるメリットが企業にあり、これが女性を積極活用していくハードルを下げ、インセンティブにもなる点がポイントである。この結果、女性の意識も変わり、責任を持って高い意識をもち、企業で働くようになることが期待され、悪循環が好循環になることが最大の狙いである。もちろんターゲットとした「優秀な女性」に限定されるものの、企業の女性活用の意識変革にもつながり、それ以外の人材層にも変化を促すことが期待できると考える。

(2) キャリアを中断してしまうとスキルを活かした再就職が難しいという日本の労働市場

日本の労働市場には、かつてよりは改善されたものの依然としてキャリアの中断に対して厳しい事情がある。何らかの理由で一度キャリアを中断してしまうと、それまでのキャリアを活かした再就職が難しくなるというものである。この点については男女問わず状況は同じであると言えるが、女性の場合は、結婚や出産、育児、夫の転勤などのライフイベントによって、本人の意志にかかわらずキャリアを中断せざるおえないケースが問題となる。実際に、今回、女性へのインタビューにおいて、「一度、会社をやめると、それまでのキャリアやスキルを無視されてしまい、今までのキャリアを積み上げていくような仕事ができづらい」という意見が多く得られた。

本研究で提案した「女性活用データベースシステム」においては、この点に対して限定的ではあるが解決策の提案を行っている。つまり、比較的キャリアの内容の証明がしやすく、かつ企業が必要とする高いスキルを備えた優秀な女性にターゲットを絞り、これらの女性人材のキャリアに対する客観的な指標をデータベース化して活用することで、望まない退職をした女性に対する雇用の流動性を提供することを提案している。

女性は一度仕事から離れると、それまで積み上げてきたキャリアが全く無視されるというやるせなさがあったが、それまでのキャリアを活かして、その前までのキャリアの部分からまた新たにキャリアを積み上げていけるという点で、女性にとって希望がもてるシステムだと思われる。

もちろん、社会全体として、キャリアの中断に寛容で、その時点のスキルを適正に判断して、再就職の門戸を開くような改革は重要である。そのような雇用の流動性は、女性への様々なキャリア構成の選択肢を提供することになるはずであり、この点は男性へも同様のメリットを提供するはずである。

(3)女性の家事育児負担を減らす工夫が重要

女性にとって家事育児の負担がキャリアを形成していく時間をかなり圧迫していることがわかった。事前の原因分析ツリーやプレ調査においても想定されていたことではあるが、女性へのインタビューにおいて多くの人が指摘しており、女性が働きづらい理由で「男性が家事は女性がやるもの」という意識がまだあるから」という理由が全体で4番目に多い理由となっている。一方で企業や行政へのインタビューにおいても男性が女性の家事育児負担をもっと行わないと、いくら企業が制度を整えても、女性の負担は減らないという意見があった。

女性へのインタビューからは、「家事は女性がやるもの」という意識が男性や企業にはいまだにおおいことが主な原因としてあげられていた。現在の男性は、女性が働くことに賛成の人は多いと思われるが、家事育児負担に関しては、昔のままの女性がメインで行って欲しいと考えている人が多いということがインタビューで明らかになった。これが大きな原因の一つであると推測される。男性の側にある家事負担を率先してできない理由として、長時間労働など仕事の問題ももちろんあるが、それよりも男性の意識の問題が大きいのではないかと推測する。

本研究では、この課題について「結婚した夫婦のアプリシステム」というシステムを提案している。これはスマートフォンアプリを活用して、これを夫婦の間に広げ、夫婦間での様々な情報を共有し、男性の家事育児参加、行政からの情報発信、行政への事務手続き、等を目的とするものである。男性が女性の家事育児状況を日常的に知る手段がなく、実感がわいていないことが家事育児への参加意欲がわからない一つの大きな原因ととらえて、女性側の事情を知ることで男性へ家事育児への参加を促すことを狙った。

しかし、男性の家事育児参加が進まない原因はさまざまにあると思われるので、本システムで狙った部分が原因でない場合には確かに効果は薄いと考えるが、原因は多岐にわたるため、そのうちの一つを解決するシステムとしては有効であると考えられる。

(4)女性自身が周囲との協調や協力をおこなえない

(ライフイベントの変化の影響による孤独感の問題)

女性へのインタビューで浮かび上がってきた問題として、女性同士のコミュニケーションの問題、つまり女性同士の間にある生活上の様々な差異、結婚しているしていない、子どもがいるいない、育児休暇を取っている取っていない、等々、これらの違いをお互いに

理解することができず、相手の足をひっぱってしまうという点がいくつも指摘された。

女性は、ライフイベントが男性より大きく影響を受けることが多く、様々な立場に変わる。その変化の影響によって、働き続けられなくなったり、社会で自分の役割や居場所を失ったり、職場において周囲の対応が冷たくなり辛い思いをしたなどの意見が女性インタビューから得られた。女性はライフイベントの変化により孤独感を感じるようになり、そういった孤独感や辛さから自分の立場でしか物事がみられなくなり、違う立場や境遇の人達に対して理解を示すことができず、様々な立場の人がそれぞれの働きづらさをつくっていることが明らかになった。つまり、女性は職場などにおいて、立場の違う人（特に女性同士）と理解しあうことができず、お互いに足を引っ張り、女性と女性が働きづらさをつくっている事態があることが女性インタビューから明らかになった。

この問題は、女性インタビューと原因分析ツリーと照らし合わせた分析結果より、女性が働きづらい原因の1位となっており、女性にとってこの問題は非常に大きな問題として捉えているようであった。

これは感情的な側面が大きいものの、育児休暇などの制度を利用する女性の側も、周りに理解が得られるよう行動していないという事実もありそうである。女性自身が、周りの人に理解してもらえよう行動、周囲にサポートしてもらっていることを感謝の気持ちを持つことが重要であると考え。また、受け身ではなく、率先して周囲の理解を得る行動をおこなえるかが、女性が働き続ける上での大事なキーポイントであると認識した。

一方、未婚の女性などは、自分がその立場になったときのことを考え、自分と違う立場の人の状況をイメージすることが重要であると思われるが、それを行えている人が少ないということが調査から明らかになった。「自分がもし、その立場になったら」というような想像を深めることは難しいが、それを行えるように外部の取り組みが必要と考える。

本研究においては、こういった問題に対して、「意識共有システム」と「フラットな環境を創造するシステム」を提案している。このシステムでは、職場内で様々な立場の人が交流することによりこの問題の解決を図っている。制度をつかう女性自身には、様々な立場の人と接して、どれだけ自分がサポートをしてもらっているかを理解することで、周囲とよりよいコミュニケーションをとることが重要であると自ずと認識してもらうことを目指す。また、制度を使う人をサポートする側の人達には、制度をつかわなければ働いていけない女性に大変さを目の当たりにすることで、「自分がそういう状況になったら」ということがリアルに想像でき、そういった女性を心からサポートできるようになることを目的としている。何もなくイメージするのは難しいと思われるが、実際に目の当たりにすることで、様々な人達が自分と違う立場の人を理解しやすくなるからである。

しかし、この手の問題は感情に大きく依存しており、根が深く、一概にこのシステムだ

けで大きな前進があるとも考えていない。むしろ正面から取り組むよりも、女性を取り巻く様々な問題が解決されれば自然と解決される類の問題であると考えている。

一部の企業のインタビューでも見られた通り、企業側もこの問題には気づいており、女性に対して、職場でのコミュニケーション能力を高めて、周りと協調しながら仕事をして欲しいと企業も考えていることがうかがえた。権利ばかり主張する女性がいたり、単独の行動をとって、周りに迷惑をかけることがあるという意見もあった。育児休暇を取るのは当たり前などと権利ばかりを主張し、周りとうまくコミュニケーションをとらず、それにより職場内で摩擦がおきることがあるということであった。企業側としては、女性にも働き続けて欲しいということで、ライフイベントによる障害を支援するために、制度などでサポートしているが、そういう態度をとられたら周りの理解がえられないので支援ができなくなるとの意見だった。これは、女性が職場内でのコミュニケーションというもの、職場での人との関わり方を理解できていないところに大きな原因があることも1つの要因であるが、ライフイベントの影響による孤独感によって、周囲に相談できる人があまりいないことが大きな要因と考える。職場内において、女性の孤独感を減らすために、ライフイベントがあり、女性の立場が変化しても、今までとかわらないように働けるとか、周囲の対応が変わらないようになること、周囲の意識の共有が重要であると考えた。また、相談できる人、同じ立場や境遇の人が集まれる場所をつくり、孤独感を減らすことができるつながりの場をつくるのが本研究を調査していく過程で重要と認識した。よって、「意識共有システム」により、同じ立場の人同士が集まれる場をつくり、女性の孤独感を減らし、女性が働き続けることを目指したシステムを考案した。

以上のとおり、女性が社会で働き続けることを難しくしている問題として本研究で浮かび上がってきたものの中で、特に着目すべき4点を示し、それに対応しているシステムについて説明をおこなった。女性インタビューや企業・行政インタビューでも示したとおり、とても多くの原因があり、この4点だけで解決するのは難しい。しかし、本研究においてはこの4点を主要な問題として着目し、この解決を目指すシステムを考案した。4点のシステムは、女性と企業のニーズを結びつけて、女性と企業がWin-Winになるようなシステムを考案するという目標にそったシステムを考案できたと自負している。しかし、今回提案したシステムは、ワークショップをベースに考案したということで、改良すべき点が多々あると考えられる。今後は、さらに両者のニーズにそったシステムになるよう改良を重ねていきたい。

7. 検証評価

本章では提案したシステム案に対する検証方法およびその結果について述べる。

7.1. 検証方法

本研究における検証は「有識者へのアンケート」により行った。ここでは有識者として『企業の人事担当者』と、『研究者（専門家）』を選んだ。

人事担当者は、企業における女性活用を日常的に検討、実現に結びつける事を業務の一つとしているため、このようなシステムに対する知見を持っていると考えたためである。

また、研究者（専門家）は、企業の人事担当者とはちがった学術的な視点から評価をもらえると思ったためである。

企業の人事担当者には、表 51 に示す内容のアンケートを送付し、これに対する回答を依頼した。アンケートにはシステムの有効性や機能に対する評価を依頼した(質問 1～12)。また、提案した 4 つのシステムの順位付けも依頼した(質問 13)。順位付けの方法は、大学にて行った「システム案検討会」と同様の評価基準にて行うことを依頼している。最後に提案システム全体を通しての意見を依頼している(質問 14)。

一方、専門家には、専門家の研究室を訪問し、インタビュー形式で、システムを検証評価して頂いた。(2013年1月15日(火) 13:00～14:00 実施)

検証評価内容は、企業の人事担当者に依頼した検証アンケートと同じ内容で回答して頂いた。インタビューの前に、事前に企業に送付したものと同様の検証評価調査票とシステム案の説明資料を送り、当日、インタビューに答えて頂いた。

企業の人事担当者は、企業インタビューで訪問した企業の担当者に検証評価アンケート調査票とシステム案説明資料をメールにて送付して、検証評価を依頼した。また、専門家は、2008年度から3年間、文科省の女性研究者支援プロジェクトに参加されていた慶應義塾大学看護医療学部の宮川祥子准教授に検証評価を依頼した。

表 51 検証評価アンケート項目

質問#	質問内容	
質問 1	「企業間で相互利用する女性データベースシステム」について	もしこのシステムがあったら機能するか
質問 2		機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
質問 3		人事担当者の評価
質問 4	「結婚した夫婦のアプリシステム」について	もしこのシステムがあったら機能するか
質問 5		機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
質問 6		人事担当者の評価
質問 7	「意識共有システム」について	もしこのシステムがあったら機能するか
質問 8		機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
質問 9		人事担当者の評価
質問 10	「フラットな環境を創造するシステム」について	もしこのシステムがあったら機能するか
質問 11		機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
質問 12		人事担当者の評価
質問 13	これらの 4 つのシステムについて『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の評価項目を考慮して、順位付けをして欲しい	
質問 14	前システムを通してのご意見、ご感想を頂きたい。	

このアンケートで得られたシステムの有効性に対する評価を整理、分析し、これらの提案システムの評価とした。

7.2. 企業の人事担当者への検証依頼の回答状況

12 社へアンケートへの回答を依頼し、各社からの回答状況を表 52 に示した。合計 4 社より有効な回答を頂いた。7.3 以降ではこの 4 社からの回答及び専門家の回答を用いて評価を行った。

表 52 検証評価アンケートに対する回答状況

企業	回答状況	備考
A 社	未回答	
B 社	回答あり	付属資料④-3 に回答原文
C 社	回答あり	付属資料④-3 に回答原文
D 社	回答あり	付属資料④-3 に回答原文

E 社	未回答	
F 社	回答拒否	
G 社	回答拒否	
H 社	未回答	
I 社	回答拒否	
A 県	回答あり	付属資料④-3に回答原文
B 市	未回答	

7.3. 提案した4つのシステムに対する評価

質問 13「4つのシステムについて『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の評価項目を考慮して、順位付けをして欲しい」という問いに対する回答結果を下記に示す。

それぞれの順位に対する得点は、1位10点、2位6点、3位4点、4位1点、という点数をつけて集計した。

表 53 4つのシステム案に対する評価表

企業 行政 専門家	【システム①】 企業間で相互利 用する女性デー タベースシステ ム	【システム②】 結婚した夫婦の アプリシステム	【システム③】 フラットな環境 を創造するシス テム	【システム④】 意識共有システ ム
B 社	2 位	1 位	4 位	3 位
C 社	2 位	3 位	4 位	1 位
D 社	4 位	3 位	1 位	2 位
A 県	1 位	4 位	4 位	4 位
専門家	3 位	4 位	2 位	1 位
得点	27 点	20 点	19 点	31 点
総合評価	2 位	3 位	4 位	1 位

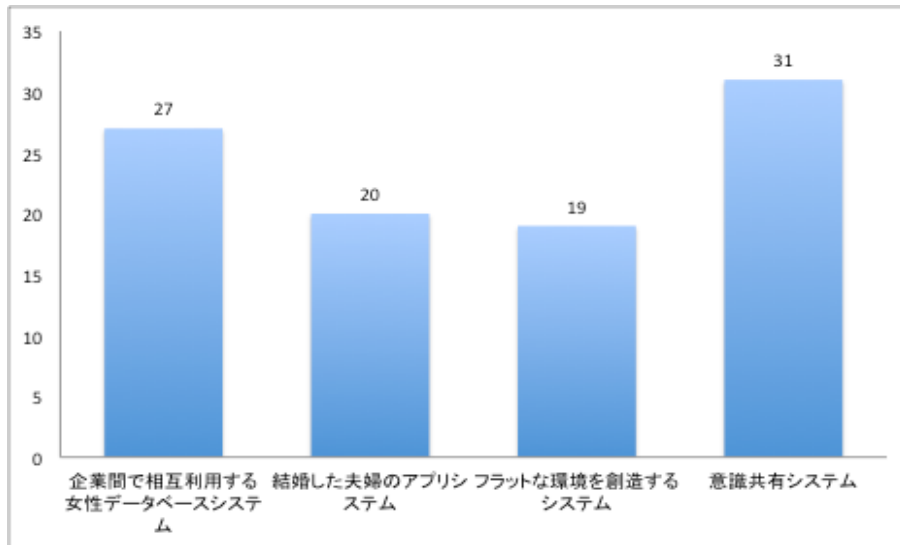


図 38 4つの提案システムの評価

<理由>

[B社]

- ・ やってみると育児は難しく、減入ることもしばしばあり、そのような状態で理解度の少ない男性社員と話すことは、全員に当てはまらない可能性が高いのではないかと思います。

[C社]

- ・ いずれのシステム案も従業員の規模の大きな企業でないと導入するメリットは見出せないため「実現性」を特に重視し、評価しました。

[D社]

- ・ 「コストパフォーマンス」「実現性」「持続性」の評価項目の中、特に「コストパフォーマンス」「実現性」を優先して考えました。
- ・ 弊社でも部門間のコミュニケーションが希薄などの課題が挙げられています。コミュニケーションを良くすれば解決する問題は多々あると思います。
- ・ 「女性の働きやすい社会労働システム」としては、「女性データベースシステム」や、「夫婦のアプリシステム」が有効だと考えますが、コストを考えた場合、下位に位置づけざるを得ません。

[A県]

- ・ 「女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システム」という観点から、効果があるのは、実現に向けた課題はあるものの、システム案①であると考えます。
- ・ システム案②については、行政情報を、必要とするタイミングで必要とする人に届けられる点については評価できるが、企業のメリットが見えない（男性負担増による女

性負担軽減は、男性従業員が多い企業にとってメリットになるのか等) こと、また男性への具体的な働きかけにつながるかどうか不明であると考え。

- ・ システム案③については、実施による効果が不明である。
- ・ システム案④については、企業規模により実施が困難な企業が確実に想定され、そうした企業への手当が必要である。
- ・ 評価項目としては、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』も当然必要だが、課題解決効果が重要だと考える。課題解決可能なシステムの構築を望みたい。

[専門家]

- ・ システム案④は、やるコストより効果の方がたぶん高いだろうと思える。
- ・ システム案③に関して、特にフリーアドレス制をもうすでにしているところはやりやすいと思うし、フラットミーティングはトライアルでやることができ、インシヤルコストがかからない。
- ・ システム案④とシステム案③にしてもインシヤルコストがあまりかからないというのが取り組みやすいと思う。
- ・ システム案①はインシヤルコストが、システム開発とかが、かなりかかるので、それをいったいどこが負担するのかとか、企業のインセンティブをどうやって設計するかとかが難しいと思いました。ただ、一回できて、まわりだせばうまくいくんだろうなとおもいました。
- ・ システム案②に関しては、一番難しいと思うのは、スマホのアプリはそんなに簡単な話ではなくて、スマホは進化し続ける。だから半年に1回はつくりなおさないといけない。IOSでも、かわったら昔のアプリが動かなくなったとかある。アプリはつくっちゃえば終わりという話ではなくて、継続的にお金をいれて開発しつづけてはいけないので。効果に対しても疑問だし、そこにかかる費用が永遠にかかっていくので、しかもシステム案①は企業にコスト的なメリットが出てくる可能性があるけど、システム案②の方はそれがないので、コストモデル的にも非常に難しいかなと思いました。

これらの4システムに対する総合評価は、図 38 に示したとおり「意識共有システム」が最も高いという結果となった。

7.4. 「企業間で相互利用する女性データベースシステム」の検証評価

本項では提案したシステムのうち、「企業間で相互利用する女性データベースシステム」に関する検証および評価について述べる。

7.4.1. 有効性の検証

ここでは有効性についての検証を行った。本システムが機能するかどうか、機能しない場合の改善点についてアンケートを行った。表 54 にその結果をまとめる。

表 54 「企業間で相互利用する女性データベースシステム」の有効性検証

企業	質問	
	もしこのシステムがあったら機能するか	機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
B 社	部分的にうまくいく可能性はあります。ただ、紙面の都合により省略されている個々の事情が、現実の世界では最優先となる場合があります。	就労場所と職域の関係、現在の正社員、非正規社員との棲み分けを整理する
C 社	前職のお墨付きを得ることができることはメリットであるが、派遣社員との差別化が不明確と感じる。定型業務は雇用の流動性の高い派遣契約のほうが魅力があり、当社としては女性の定着率も比較的高く、本システムに参加する考えはない。	非正規社員であれば検討可。
D 社	<ul style="list-style-type: none"> 人材活用活性化の観点から、行政が取り組むべき 当社が活用して機能すると思うが、社風を考えると定着するかは分からない。 	機能すると思うが、企業としては辞めさせないシステムの方が簡単。他社で実施している夫の転勤による希望地への転勤制度など
A 県	円滑な運用のためには、「専門性や能力を公平に評価する基準・しくみ」が必要と考える	<ul style="list-style-type: none"> 専門性や能力をきちんと評価するしくみ、さまざまな企業が個人の力を把握しやすくするしくみが機能することが、このシステムの運用の前提。企業や個人の任意ではなく、明確で共通した基準がなければ、

		<p>企業、雇用者間にミスマッチが生じる可能性がある。</p> <p>・国は「キャリア段位制度」を構想中であり、こうしたしくみが全国的に運用開始されると、システムの機能の効果が期待できる。</p>
<p>専門家</p>	<p>・企業側のインセンティブをうまく設計できれば、つかえると思います。</p> <p>・全体的のイメージとしてはつかえるかなと気がするんですけど、細かいところのチューニングが難しいかなと思っています。一つは、成功報酬、インセンティブの問題で。</p> <p>・インセンティブの設計（企業側にとってのインセンティブの設計）をうまくすれば、つかってもらえるのではとおもいます。</p>	<p>・評価システムのところは、外の評価だけではなくて、たくさん優秀な女性を送り出して、他の会社に採用されている企業は、このシステムをつかって女性を雇いやすくなるって言う仕掛けにしたほうがいいのでは。例えば、ある女性がだした求人情報が何日か早く見ることができるとか。</p> <p>・特に中小企業だったらつかえるかもしれない。大企業だと、スキルセットもそれぞれの企業で違ってくるのかなと思うから。</p>

7.4.2.機能に関する評価

ここでは本システムの機能に対してアンケートの中で述べられた具体的な意見を挙げた。

- ・ おもしろいと思います。本社以外で、当社の事業所に当てはまる人がいるかどうかは判りません。過去に勤めていたが暫くブランクのある人の同期が管理職になっている場合、本人の処遇をどうするかは検証が必要でしょう。(B社)
- ・ 前職のお墨付きを得ることができることはメリットであるが、派遣社員との差別化が不明確と感じる。(C社)
- ・ 定型業務は雇用の流動性の高い派遣契約のほうが魅力があり、当社としては女性の定着率も比較的高く、本システムに参加する考えはない。(C社)
- ・ この発想は良く、結論として人材紹介会社が「売りとして」取り組めば良いと思います。(D社)
- ・ やむを得ず退職する女性社員の登録については、手間がかかる割にはメリットがなく

不要と感じます。(D社)

- 唯一のメリットは成功報酬ですが、これは、現状では法的に受け取れないだろうと思われます。法律を整備するか、成功報酬ではない遵法な小額なものにするか、が必要でしょう。(D社)
- 他社へ移籍した場合の評価が上がるということについては期待できず、評価が下がることもあると思います。「優秀」の定義が企業によっても個人によっても大きく異なるからです。優秀でないと言われる女性社員の認定も必要で、不平等になり、困難です。(D社)
- 登録された女性を採用したいというニーズは今のところ思い当たりません。性別で採用するのではなく、その仕事ができる人材を採用するからです。(D社)
- 「女性の働きやすい社会労働システム」としては本システムは有効だと考えるが、コスト面に課題があると思う。(D社)
- このようなくみがないと、公平な評価が行われない一方、個人情報取り扱いにも「差」が生じ、公平な雇用に繋がらないのではないかと。(A県)
- システムの利用を、「結婚・出産・夫の転勤による退職」に限定するとのことであるが、すみやかに理由の拡大、男性への拡大につなげることを視野に入れることが望ましい。(A県)
- インセンティブの設計（企業側にとってのインセンティブの設計）をうまくすれば、つかってもらえるのではとおもいます。(専門家)
- 全体的にこういうシステムは、メリットがデメリットを凌駕すればつかってもらえる。これをやることによる「めんどくささ」とか、「機会損失」とか、そういったものが、これをつかうことによる、機会の獲得とか、人材を雇うときにコストがやすくなるか、そういうので帳消しになって、プラスになれば、つかってもらえるのかなと。(専門家)
- 指定校推薦のようなイメージだとすると、強調されないといけないのは企業間のライアンス。地理的に近い場所だったらできないよね。企業Aと企業Bが地理的に近い場所にいたら。同じ人材を探している。競合しているわけだから。近い企業Aは企業Bにどれくらいのお金で雇ったかしらたたくない。だけど、地理的に離れている、東京と大阪などだったらいいかもしれない。(専門家)
- 企業側の競合をどうするかと成功報酬の大きさにもよるけれども、送りだすばかりだったら割にあわないとおもうよね。このシステムは持ちつ持たれつだから。(専門家)
- 評価システムというものは、ちょっと弱いのではないかと。成功報酬としては。(評価がよくなるというのは) 評価がよくなっても、人材がながれていっちゃたらしょうがない。女性を活かしている会社イメージといってもイメージだけでは弱い。(専門家)
- この会社が嫌で辞めていく人はどうするの？ だいたい辞める人は、一身上の都合等で

- やめる。だれがこのシステムに対して的確なのかを考える必要がある。(専門家)
- ・ 単にこういうシステムがありますよというだけではなくで、社内全体で、社内の中にいろんな女性のライフイベントをサポートするシステムがある中の一部として、これをあるといいのでは。(専門家)
 - ・ 企業側のインセンティブの設計を考えるのはむずかしい思うけれど、うまいブレークスルーがあれば、そこが一番の課題だとおもいます。そういう細かいところがうまくいけば、全体としておもしろい取り組みなんじゃないかと思います。(専門家)

7.4.3. 「企業間で相互利用する女性データベースシステム」検証評価に対する考察

ここでは 7.4.1 および 7.4.2 の検証結果に対する具体的な意見に対する考察、およびシステム案へのフィードバックの検討を行った。

まず、総じて本システムはコスト面で問題がある、という意見が多数を占めた。コスト的にも仕組み的にも実施する意味が無いとする意見が多く、その結果が 7.3 での低い評価につながったと考える。専門家は、「システム案①はインシヤルコストがかなりかかるので、それをいったいどこが負担するのか、企業のインセンティブをどう設計するかが難しい」との意見だった。コスト対効果を考えても、システム開発はかなりのお金がかかるので、そのように多くのお金がかかってもつくりたいとなるような企業側のインセンティブをうまく設計することがこのシステムが実現するポイントと考える。

このシステムをどこが負担するかという問いに対しては、現時点で、考案していることとして 6.4.5 で述べたとおり本システムは公共のインフラとして国による運営でスタートすべきと考えている。この方法をとればコスト面や参加企業の数などの課題もカバーできると考えている。

企業側のインセンティブをうまく設計することが、このシステム実現の一步と考えるが、現時点で、まだ有効なインセンティブが考案できていない。成功報酬以外で、現在あげている企業側のインセンティブは、このシステムの貢献度合いによるポイント制度だが、専門家からはインセンティブとしては弱いとの意見だった。ポイントの高さで、このデータベースシステムを有利な条件で使えると言う内容だが、より企業側が使いたいと思うようなものに改良する必要があると認識した。

また、このシステムは、細かい点が明確に設計されていないところが多く、例えば成功報酬の金額をどのように設定するのか、このシステムに登録できる人の範囲など、様々な面で再度考案すべきということ、企業や専門家から指摘された。

成功報酬の金額でいえば、6.4.5 のところで、『このシステムを通じて再就職が成立した場合、採用側企業は登録側企業に女性のレベルと採用時の年収に応じた金額を支払う』としてあるが、女性のレベルの評価も企業毎に違うとおもわれるので、この設定はむしろかしいと考える。この点については、A 県も指摘していて、「このシステムの運用の前提として、専門性や能力をきちんと評価するしくみ、さまざまな企業が個人の力を把握しやすくするしくみが機能する必要がある」とのことである。それに対して、国が「キャリア段階制度」を構想中とのことで、こうしたしくみが全国的に運用開始されると、このシステムの機能の効用が期待できるとあるので、こういった国による、明確で共通した基準ができることを期待する。

また、このシステムに利用できる人であるが、今現在、利用できるのは、『結婚、出産、夫の転勤による退職時のみ。男性との不平等を避けるため。もしこのシステムを拡張して、男性も含めた転職一般に利用できるものとするならばこの限りではない。』としている。この内容に関しては、女性は一般的に、会社が嫌で辞める場合も結婚で辞めるなど、ライフイベントを理由につかうことが多く、この条件がうまく機能するとは思えないという意見があった。また、「男性への拡大も視野に入れるべき」という意見が多数あり、女性だけがこのシステムを利用するよりも男性も含めた方が不平等も減り、実効性が高まるとのことである。男性も女性も両方が働きやすい社会をつくるのが、女性のよりいっそうの働きやすい社会につながると考えるので、このシステムに関して男性への拡大を前向きに検討したい。

他にも、このシステムにおいては、細かい部分の問題点が多いという意見だが、一度回り始めればうまくいくシステムではとの専門家の意見があったので、今後、細かいところを埋めていくことをおこない、企業にとって強いインセンティブを考えていきたい。

7.5. 「結婚した夫婦のアプリシステム」の検証

本項では提案したシステムのうち、「結婚した夫婦のアプリシステム」に関する検証および評価について述べる。

7.5.1. 有効性の検証

ここでは有効性についての検証を行った。本システムが機能するかどうか、機能しない場合の改善点についてアンケートを行った。表 55 にその結果をまとめる。

表 55 「結婚した夫婦のシステム」の有効性検証

企業	質問	
	もしこのシステムがあったら機能するか	機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
B 社	現状でもクチコミネットワークはそれなりに発達しているようなので、あまり変わることもないでしょうがスムーズに動きそうです。	個人情報と誰が管理するのか、会社が管理するのなら漏洩対策などの工夫が必要でしょう。
C 社	当社の従業員の規模から子育てに限らず、同じ境遇にある社員のコミュニティは形成しやすいので、システム導入には消極的。	同左
D 社	企業として取組むより、行政側が取組むテーマだと思います。 弊社として導入しても女性従業員が少ないのであまりメリットを感じません。	<u>夫が家事や育児を積極的に行うよう、何かインセンティブ</u> をつけられればよいのではないのでしょうか。
A 県	行政情報をアプリで流すシステムは有効であり、男性・女性ともに子育て支援情報を提供できることが望ましい	
専門家	・これは全体的にむずかしいかなとおもいます。ただ、部分的には、行政の部分とかはおもしろいと思います。 ・ビジネスモデルとしてはむずかしいなという印象。	・部分的に、行政の部分とか、妻と夫の間で専用で使われと言うことだったら。それくらいはつかわれるかなと思います。 ・コミュニティでつかうのは、リアルコミュニティを保管する形でつかうのかなと思います。

7.5.2.機能に関する評価

ここでは本システムの機能に対してアンケートの中で述べられた具体的な意見を挙げた。

- ・ 全体としては悪くないと思います。ただアプリがあるかどうかによらず、夫が家事を手伝ってくれるかどうかは家庭内の問題という要素もあると思われます。(B 社)

- ・ 社会システムとして、一部のサービスを行政が取り入れて提供すると良いかもしれない。(C社)
- ・ 実現できれば、社会全体の意識、文化を変える、底上げできる良いシステムだと思います。(D社)
- ・ 一企業としての独自メリットは感じませんが、社内で紹介する程度はできると思います。(D社)
- ・ 行政サービスの均質性(国、地方自治体ごとの差)がネックになりそうですね。(D社)
- ・ 家事育児の情報共有コミュニティについて、同様の機能は、既にSNS、社内SNS等で行われていると思います。これとの差別化をもう少し明確にされると良いと思います。(D社)
- ・ 職歴を公開することがアプリで必要か。当該情報を企業が把握するしくみがない以上は、特に必要な情報を思えない。(A県)
- ・ 男性にとってのメリット・課題も精査し、システムに反映すべき。(A県)
- ・ 将来的に子育てする方も含めると、アプリの配布者を結婚した人に限定する必要はない。(A県)
- ・ 男性の家事負担が増えることによる女性の負担減・継続就業がそのまま企業のメリットと把握されるとは考えにくい。(少なくとも企業に対してどの程度の説得力があるか)(A県)
- ・ 情報提供だけで男性の家事負担を増やせるかは疑問。(A県)
- ・ 意識の啓発っていう意味では、すごくおもしろいと思う。子どもの年齢ごとに応じて、必要な各種手続きとか、女性にはいろんなネットワークではいってくるけど、そこに男性がはいっているのはおもしろい大事なことで、いいことだと思う。しかし、これで男性は家事育児に向かうか疑問。(専門家)
- ・ 同じ世代の人とアプリ上で相談というのは、このへんはワークしないとおもう。だれかわからない人に悩みとかいいたくない。(専門家)
- ・ 行政情報に関しては、おもしろいとおもいます。
子育て世代にとってが、行政の申請の書類がネットからダウンロードできるだけでも全然違う。保育園に直接いくとかなくても。申込書をアプリからダウンロードできるとかだったらそれだけでも楽。(専門家)
- ・ 子どもの体調を動画をとって専門家にきくというのは、難しいと思う。専門家ほど、ちょっと見た動画で体調を判断できない。
ただ、行政の側から、「子どもがこんな症状になったら」というのをアプリでみれたらいいと思う。子どもの病気に関する情報があつたらいいと思う。(専門家)

- ・ 家事の分担の話で、男性も女性もそれぞれやっているというときに、相手がどれだけやってるかというエスティメーションが男性と女性で全然ちがうという
- ・ 男性は、家事の半分ぐらいやっているとと思っているけど、女性からみると二割くらいしかやっていないと言われている。そういうのがせきさらになっちゃうアプリがあったらいいかもしれない。いろんな人がそのアプリをつかえば、この家事は何点とか、点数をみんなですべてつけていって、日本人のコンセンサスとして、「この家事は何点だよ」と、自分の家事をスコアリングして、点数がでるアプリ。(専門家)

7.5.3. 「結婚した夫婦のアプリシステム」検証評価に対する考察

ここでは 7.5.1 および 7.5.2 の検証結果に対する具体的な意見に対する考察、およびシステム案へのフィードバックの検討を行った。

このシステムに関して、多く指摘された点として 2 点ある。1 点は、企業側のインセンティブが弱いという点。2 点目は、男性にとってのメリット・課題を精査すべきとのことであつた。

まず 1 点目の、企業側のインセンティブが弱いという点であるが、このシステムによって、男性の家事育児負担が増えたとして、女性の負担減・就業継続が進んだとしても、それがそのまま企業のメリットと把握されるとは考えられにくいという意見だつた。確かに女性従業員が少ない企業もたくさんあると思われるので、その点だけを企業側に押ししても説得力は薄いと考えられる。この点に関しては、システム案①と同じで、企業側にとっての強いインセンティブを設計することを再考する必要があると認識した。

つぎに 2 点目の男性にとってのメリット・課題という点であるが、現時点で、男性に家事育児に向かわせるために、家事育児情報提供という点があるが、それだけで男性が家事育児に向かうか疑問という声が多かつた。確かに、男性が家事育児に積極的に向かうには弱い機能だつたと考える。その点について、企業や行政に強く指摘されたように、男性が家事育児に積極的に向かうようなインセンティブを考え、システムに即座に反映すべきだと認識した。

2 点以外でも、既存の SNS、社内の SNS との差別化を明確にするべきとの意見があつた。この差別化の点が、このシステムの弱い点であると考えられるので、再考が必要と認識した。

また、行政情報をアプリで流すという点に関しては、行政や専門家から有効という評価を得られたので、その機能についてもより具体的に考えていきたい。

運営者についてであるが、行政がこのシステムの運営者になってもらえれば、アプリと

いう費用が永遠にかかるというものでも、コスト的な問題がクリアできる。ただ、コストがかかるわりに効果がそこまで期待できないという意見が多くきかれ、コストの分以上の効果を出すにはどのようにしたらいいかがこのシステムの大きな課題と言える。

7.6. 「フラットな環境を創造するシステム」の検証

本項では提案したシステムのうち、「フラットな環境を創造するシステム」に関する検証および評価について述べる。

7.6.1. 有効性の検証

ここでは有効性についての検証を行った。本システムが機能するかどうか、機能しない場合の改善点についてアンケートを行った。表 56 にその結果をまとめる。

表 56 「フラットな環境を創造するシステム」の有効性検証

企業	質問	
	もしこのシステムがあったら機能するか	機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
A 社		
B 社	あまりうまく動かないと思います。	フラットな組織ではなく、自由闊達にものがいえる組織、かつ必要な判断を下す権限を、ある範囲で女性にも任せるということであれば機能するかもしれません。
C 社	本社のみであるが、営業部門のみであるがフリーアドレス制を導入済み。 また、ワンフロア（100名程度）であるため、日常的にトップから新入社員までのコミュニケーションは比較的取れていると思うので敢えて取り入れるまでもない考える。	同左
D 社	フラットミーティング的なものは弊社でも実績があり、問題ないと思います。 フリーアドレス制については、どうしても部門間の壁があり、展開は難しいと思います。	コクヨのようにトップダウンで実施すれば機能すると思います。

	ある特定の部門だけなら可能です。	
A 県	フリーアドレスの効果は企業の状況によるのではないか	
専門家	アイデアとしては悪くないけど、何の問題が解決できるのか、わかりづらい。	このシステムをやったからといってトップ層の意識が変わるのではなく、トップ層が変わらないとこのシステムは実現しないと思う。むしろ、ターゲットはミドル層では。トップ層は、全体的の経営的な問題として女性を活用しないといけないとおもっていても、それぞれの事業所の部長さんレベルで女性を活用できていないのではないか。

7.6.2.機能に関する評価

ここでは本システムの機能に対してアンケートの中で述べられた具体的な意見を挙げた。

- ・ 性別の問題ではなく、システムとして当社には合わないと思います。(B 社)
- ・ やってみると育児は難しく、滅入ることもしばしばあり、そのような状態で理解度の少ない男性社員と話すことは、全員に当てはまらない可能性が高いのではないかと思います。(B 社)
- ・ 従業員の規模の大きい企業には有効である。(C 社)
- ・ 目新しさは無いですが、実現性、有効性の比較的高いものと思います。(D 社)
- ・ 大企業や大拠点向けであり、中小企業や少数拠点（弊社のような全国地域分散型）では馴染みにくい面もあります。(D 社)
- ・ 女性社員を集めるミーティングについては、弊社でも取り組みつつありますが、年齢、家族構成、キャリアに対する考え方、等、様々であり機会均等性の確保とテーマ設定に悩みを抱えています。(D 社)
- ・ ミーティングはフラット化に効果的と考える (A 県)
- ・ これらは「システム」といえるものか疑問。すでに実施している企業もあるはず。(A 県)
- ・ 企業に、病院みたいな特殊な環境をのぞいて、そこまでの癒やしまでもとめるのはしんどいのではないかという気がします。(専門家)

- ・ 女性ははたらきたくてもはたらけないとっていて、企業の固定概念の強い男性層は、女性の仕事に対する意識が低いとおもっている。ここの対立軸をどうやって解消したらいいのか。このシステムで解決できるのかということを考える必要がある。(専門家)
- ・ 鶏と卵のような気がする。このシステムをやったからといってトップ層の意識が変わるのではなく、トップ層が変わらないとこのシステムは実現しないと思う。むしろ、ターゲットはミドル層なんでは。トップ層は、全体的の経営的な問題として女性を活用しないといけないとおもっていても、それぞれの事業所の部長さんレベルで女性を活用できていないのではないか。「やっぱり女性は」とおもっている部長さんレベルのミドルがたくさんいるみたいなときに、どうしたらいいのかということでは。(専門家)
- ・ 意識を高めて欲しいとか、組織内の行動、立ち振る舞いを理解していないというのは、「男性のルールで働けよ」と企業側は女性に要求していることではないのか。(専門家)

7.6.3. 「フラットな環境を創造するシステム」 検証評価に対する考察

ここでは 7.6.1 および 7.6.2 の検証結果に対する具体的な意見に対する考察、およびシステム案へのフィードバックの検討を行った。

このシステムに関しては、従業員の規模の大きい企業には有効であるが、中小企業には不向きとの評価があった。大企業の大拠点にしかこういったシステムはあわないとの意見を受けて、中小企業向けの、このシステムが解決をもとめている問題に対処するシステムを考案する必要があると感じた。

また、フリーアドレスなどは、会社の社風や部門間の壁などによって、効果に差がでるとの意見があり、確かに中小企業などではほとんど意味をなさないとされるし、社風によってフリーアドレスは合致しないところがあると考えられる。社風によっては、それが働きにくさを作ってしまう可能性があると考えられるので、再考する必要があると感じた。

フラットミーティングに関しても、社風などにより、それを取り入れることが良しとする企業と、取り入れない方がいい企業があるとの意見があり、対象を明確にしてシステムを考案することが重要と認識し、再度、システムの枠組みを考えたい。しかし、フラットミーティングについては、フラット化に効果的という意見も数社あり、どのようにミーティングをおこなうか、目的などを明確にして、細部を具体的に考える必要があると認識した。

一方、癒やしの研修については、病院のような特殊な環境をのぞいて、そこまでの癒やしを企業にもとめるのはしんどいのではないかと専門家の意見があり、研修に関しても相当なコストがかかるとのことで、業務時間にそのような多額のコストがかかる研修を

おこなうには、それなりの目的がはっきりしているものでないと難しいと認識した。癒やしの研修の効果などを、今後データを調べて、費用対効果があるか確認して考えていきたい。もし、その研修がむずかしいということであれば、それに変わる和みを従業員に与えるものを考えていきたい。

また、専門家から、この問題のターゲットはトップ層ではなく、ミドル層ではという意見があった。トップ層は、経営課題として女性活用は行わなければならない経営課題としているところも多く、それが実質、効果がでていないのは、その間のミドル層との摩擦が予想される。女性とミドル層の意識の共有を目指す方法を考えるべきとの意見に対し、フラットミーティングや和みの研修にて、その間の摩擦を減らすことができるのか、改めて考えていきたい。

7.7. 「意識共有システム」の検証

本項では提案したシステムのうち、「意識共有システム」に関する検証および評価について述べる。

7.7.1. 有効性の検証

ここでは有効性についての検証を行った。本システムが機能するかどうか、機能しない場合の改善点についてアンケートを行った。表 57 にその結果をまとめる。

表 57 「意識共有のシステム」の有効性検証

企業	質問	
	もしこのシステムがあったら機能するか	機能しないと考えるとき何を変えたら良いか
A 社		
B 社	うまく使えば動く可能性があります。	全ての育休中の社員が、会社に来られるほどの精神状態でない可能性があります。会って話すことは悪くありませんが、場所は工夫すべきです。
C 社	全ての提案を受け入れることは困難。 ただし、現在「子供参観日」を年 2 回、下記の 2 コースで実施している。 ①職場見学（幼児から小学校就学前の子供）	一企業での実施はメリットはないが、地域の複数社や同じオフィスビルに入居している企業と合同であれば参加は検討可能。

	②就業体験（小学生から大学生）	
D 社	機能しないとは思いますが、「未婚の男性と女性がその場所を運営」がネックになると思います。	運営事務局をダイバーシティ推進グループにするなど、専任の組織で行ったほうが上手く行くと思います。
A 県	育休中の女性と職場の交流は円滑な復職に効果的と考える	たとえば中小企業で対象者1名の場合と、大企業の場合、どう工夫するのか。企業の要請に応じて対応するのか。
専門家	・これが一番実現しやすそう。効果があるかはわからないが。	・連れて行って過ごす場をつくるのは難しいとおもうけど、問題は、そこでなにをするかを考える必要がある。 ・二ヶ月以内に復職する人を集めて、何かをするというのだったら、これはうまくスムーズにいきそう。

7.7.2.機能に関する評価

ここでは本システムの機能に対してアンケートの中で述べられた具体的な意見を挙げた。

- ・ もう少し工夫が必要です。(B社)
- ・ やってみると育児は難しく、滅入ることもしばしばあり、そのような状態で理解度の少ない男性社員と話すことは、全員に当てはまらない可能性が高いのではないかと思います。(B社)
- ・ 一企業での実施はメリットはないが、地域の複数社や同じオフィスビルに入居している企業と合同であれば参加は検討可能。(C社)
- ・ 目新しさは無いですが、実現性、有効性の比較的高いものと思います。(D社)
- ・ 大企業や大拠点向けであり、中小企業や少数拠点では馴染みにくい面もあります。(D社)
- ・ 弊社の実態として、同時期、同一拠点での育児休職者が多数いるわけではありませぬので、たまに子連れで顔を見せ、上司や人事担当者と面会する等が一般的です。場所や日時を設定する必要性、効果については判断が難しく、検証が必要です。(D社)
- ・ 育休中の女性と職場の交流は円滑な復職に効果的と考える (A県)
- ・ 行政はどのようなタイミングで参加が可能か。たとえば中小企業で対象者1名の場合と、大企業の場合、どう工夫するのか。企業の要請に応じて対応するのか。(A県)

- ・ これが一番実現しやすそう。効果があるかはわからないが。(専門家)
- ・ 例えば、復帰する部署の人達と、子連れで一回あっておくとか、そういうのがあった方がいいとおもう。(専門家)
- ・ だいたい同じ時期に育休をとって、だいたい同じ時期に復帰する人達のネットワークをつくっておくのはいいと思う。(専門家)
- ・ コミュニケーションの話で言えば、イメージとして点でみせるより、面で見せたほうがいい。例えば、子どもを産んで仕事をつづける女性と、どうやってうまくやっていけばいいのかを考えたときに、この人とうまくいくと考えるより、一般的にこんな感じなんだよねと考えた方がコミュニケーションはうまくいくと思う。この人がだめなのか、子持ちの女性がだめなのかとならずに。(専門家)

7.7.3. 「意識共有システム」検証評価に対する考察

ここでは 7.7.1 および 7.7.2 の検証結果に対する具体的な意見に対する考察、およびシステム案へのフィードバックの検討を行った。

このシステムの多くの企業の意見として、企業規模により実施が困難な企業が確実に想定されるということである。大企業や大拠点向けであり、中小企業のようなところで対象者 1 名の場合はどうするなどの意見が多数聞こえた。確かに、そういう企業の方が多いと思うわれるので、その点について新たに考え直すべきと認識した。C 社は「一企業で実施のメリットはないが、地域の複数社や同じオフィスビルに入居している企業と合同であれば参加は検討可能」という回答があり、中小企業などは、地域の企業と合同でできるこのようなシステムを検討することに意味があるのではと感じた。その際は、同一企業だけではないので、いろいろシステムを改良する必要があるが、一つの企業でおこなうよりも近くの企業が合同でおこなった方が、様々つながりができ、同じ会社の人では悩みなど話せないという人にとって良い面があると考えられる。

また、育児は想像以上に難しく、減入ることがしばしばある状況で、会社に来れる精神状態出ない人もいるとの意見もあった。そして、そういうときに、理解度の少ない男性社員と話すことが、そういう状況の人に本当に意味があるのかとの意見もあり、そういうこともよく再考しなければならない問題と認識した。復職の不安を和らげるということばかりに目をむけていたが、現実にはそういう状況になったら、それどころではない人もいられるかもしれない。それなので、なるべく希望者のみという形で強制ということはないようにしたい。

また、運営事務局を未婚の男性と女性としているが、そこは専任の組織で行った方がい

いとの声があった。子どものいない世代の人に、よりリアルに子育てについて考えてもらいたいとそういう形態を考えていたが、スムーズにそのシステムが動かなかつたら意味をなさないので、専任の組織の方がスムーズに動く可能性が高いということであれば、専任の組織に運営をおこなってもらうことにする。

このシステムに関しては、「コストよりも効果が高いと想定される」という専門家の意見や、行政から、「育休中の女性と職場の交流は円滑な復職に効果的と考える」との意見をいただき、全体的に高評価だったことから 7.3 の提案した 4 つのシステムに対する評価で高い点数が得られたと考える。

7.8. 全てのシステムに対する評価(検証アンケートより)とフィードバック

本稿では、企業や専門家から全てのシステムを検証評価した後に、総合的に具体的な評価及び意見をもらった。その意見をそのまま全て記し、「→」以降では、その意見に対する考察を示す。

- (1) 女性が働きやすい環境づくりは、「制度の充実」と、「従業員の意識改革」の両輪での取組が必要です。弊社では研修やワークショップを通じて従業員の意識改革に取り組んでいます。(D社)

→ 「制度の充実」および「従業員の意識改革」について、どちらも本研究における女性へのインタビュー調査によって重要な課題としてあげられていたため納得のいく意見である。対策として研修やワークショップを活用している点もわかりやすい。

- (2) 弊社でも部門間のコミュニケーションが希薄などの課題が挙げられています。コミュニケーションを良くすれば解決する問題は多々あると思います。(D社)

→ 本研究でもコミュニケーションに焦点を当てたシステムをいくつか提案している。コミュニケーションは非常に幅広いため、全ての課題を一気に解決するシステムはムリだと思うが、一つ一つの改善を積み重ねていくことが重要と考える。

- (3) 社会システムとして内容を見直し、行政に提案していただければ、中堅、中小の企業も採用しやすくなると思います。(C社)

→ 比較的、今回提案したシステムは、大企業、大規模拠点向けのシステムになってしまったので、中小企業などにうまくあてはまるシステムというものを改善して考案す

ることは、必要と感じた。大企業よりも女性の働いている場所は圧倒的に多いことからも、そちらに焦点を当てることが重要と認識した。

- (4) 少子高齢化、地域社会の弱体化を企業がどこまで補っていいのか、これからも考えていかねばならない問題であり、その上で女性の働き方に関する資料をまとめられたことに敬意を表します。(B社)

→少子高齢化で労働人口が減少してくる日本において、女性活用の見直しが国から活発化しているが、その波によって女性が社会であたりまえのように働いていける一助となる実現性のあるシステムを設計したいと願っておこなった。しかし、企業、行政の評価検証をみると、実現性が乏しいものになっていると感じた。今後、改良を重ねて、より実現性と効果が期待させるシステム設計に取り組んでいきたい。

- (5) 評価項目としては、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』も当然必要だが、課題解決効果が重要だと考える。課題解決可能なシステムの構築を望みたい。(A県)

→今回、提案したシステムは、課題解決というよりも両者のニーズを結びつけるという所に力点がおかれてしまい、課題解決という点が弱くなってしまったと感じている。この点は、今後、システムを設計、及び改良していく上で、最上位に位置づけなければならぬ点と認識した。

- (6) このシステムは、ワークショップからでたものをアイデアベースで考えたということだけでも、これらのシステムは、おそらく単体でうまくいくというのではなく、企業の制度とか地域コミュニティとの関わり合いあいか、いろんなことと組み合わせでつかっていないとうまくいかないだろうなと思いました。(専門家)

→提案したシステムが、ワークショップで出たアイデアに頼りすぎてしまった傾向にある。ワークショップで出てきたアイデアをもとにするのはいいが、本当にこれで問題が解決できるのかということをもっと精査してシステムを考えるべきだった。

7.9. 検証評価の考察

本研究において、女性が働きやすくするために4つのシステムを考案した。今回、女性と企業のニーズ調査から抽出された結果からシステムを考案して、民主的な投票によって本研究で提案するシステムが決定したが、私は、4つのうち『意識共有システム』と『企業間で相互利用する女性データベースシステム』が特に有効と考えた。それは、女性と企業・行政のニーズ調査から、女性が働きづらい重要な問題は「女性と企業、女性と周囲の

人々との意識共有」があまりできていないという点、また、女性は身につけたスキルを活かしてライフイベントがあっても働き続けたいが一度辞めるとそれまでのスキルを活かして働くのは難しいという問題と、企業側は優秀な女性のスキルをいかしていきたいという希望があるが、女性は男性と比べて辞める可能性が高いので教育投資に躊躇してしまうという点であると認識した。その重要問題に関しては、女性も企業も相互が強く語っており、両者のニーズということが明らかになった。その問題を解決するシステムとして『意識共有システム』と『企業間で相互利用する女性データベースシステム』があげられるので、そのシステムが私の中で最も提案したいシステム案であった。そして、システム案の有効性を有識者に検証評価した結果、上位2つのシステムが『意識共有システム』と『企業間で相互利用する女性データベースシステム』となり、2つのシステム案の有効性が得られた。今後は、改良をかさねて、これらの2つのシステム案を融合したより良いシステムを設計していきたい。

しかし、これらのシステムは、有識者からの評価として、企業側のインセンティブが薄いという意見や、企業規模によって実施不可能な企業が想定されるという意見もあがり、改良すべき点はさまざまあるが、それらの問題をひとつひとつ埋めていくことにより、有効性の高いシステムを設計することができると思う。

8. 本研究のまとめと考察

国や企業が、様々な法律や政策によって女性が働きやすくなることを後押ししても、いっこうに女性が社会で仕事と家庭を両立することは難しい状況が続いている。そのように法律や政策がたくさんつくられているにも関わらずいっこうに解決しないのは、法律や政策を作る側の企業や行政の求めるものと、女性のニーズがミスマッチをおこしていると考えた。そこで、女性と企業のニーズを結びつけるシステムを考案することによって、女性と企業がWin-Winの関係になり、女性が働きやすい社会が実現される日が近づくのではないかと、この研究をおこなった。

女性と企業のニーズを定性調査という生の声を聞くことから行い、定量調査では導き出せない、女性と企業深いニーズを聞き出すことができた。そして、そこで抽出されたさまざまな女性と企業の問題意識やニーズをもとに、システム案の考案をおこなった。システム案の考案方法として、女性と企業にニーズを多くの人と共有し、ワークショップをおこなった。ワークショップで出てきたさまざまなアイデアをもとに、システム案を14個設計し、本研究で提案するシステム案を決定するための『システム案検討会』をおこない、民主的に投票を行った結果、4つのシステム案が決定した。そして、本研究で提案するシステム案を有識者にアンケートとインタビューにて検証評価を行った結果、私が、最終的に女性と企業のニーズ調査から最重要と考えていた、「女性と企業、女性と周囲の人々の意識共有」という問題を解決する『意識共有システム』と、「女性側の身につけたキャリアをいかして働きたい」というニーズと優秀な女性のスキルをいかしたい」という両者のニーズをみたした『企業間で相互利用する女性データベースシステム』が上位2つに入り、有効という結果が得られた。しかし、これらのシステムは、企業側のインセンティブがあまり感じられないという意見や、実施可能な企業規模が限られてしまうなど、さまざまな問題が考慮されるが、そういった問題を改良して、2つのシステム案を融合したシステムを設計し、女性がはたらきやすい、社会と関わりながら生き生きと働ける社会を目指したい。

9. 今後の展望

本研究が目指したところは、システム提案の根拠となる十分な調査を行った上でシステムを検討するという点、および女性活用の主役である企業と女性の両者からニーズ調査を行い、企業と女性の双方のニーズを満たすシステムの提案を行うという点である。

最初の点については、一般的にシステムを検討する際に行う仮説を立ててそれを検証していく方法ではなかったため、調査に十分な時間を割くことができ、網羅的に生の声をヒアリングして収集することができたと考えている。属性を網羅することを考慮した上で、合計 38 人の女性へのグループインタビュー、10 社および 2 地方自治体、1 病院他への個別インタビューを行うことができ、この点だけでも貴重なデータとなったと自負している。この結果、十分な根拠を持ってシステム設計、提案を行うことができた。

しかし一方で、システムの仮説をあらかじめ立てておくことをしなかったため、インタビュー調査の後にシステムを検討する際には宝探しをしているように感じることもあり、難しさを伴うことも分かった。この点については、今回は時間の都合でできなかったものの、ある程度の事前のシステムの検討を行った上でインタビューを実施することにより、より具体的で突っ込んだ能動的なインタビューを行うことができたと思われる。本研究の次のステップとしては、システムの具体例を示した上で、それに対するフィードバックおよびそのシステム案を種にした企業や女性からのニーズの発掘を行うことで、より具体的かつ効果的なシステムへの発展が期待できると考える。

二つ目の点について、企業と女性の双方のニーズを満たすシステム、という観点から本研究では 4 つのシステムを提案した。特に「女性活用データベースシステム」では「優秀な女性人材をつなぎ止めたい」という企業のニーズと「ライフイベントで辞めても再就職でスキルを生かしたい」という女性のニーズを結びつけたシステムが提案できたと自負している。

一方でこれらのシステムについて検証を行った結果、女性のニーズにはマッチしているものの、企業のニーズを満たすシステム、言い換えれば企業にこのシステムを使ってもらいインセンティブを十分に備えたシステムに至っていなかったことが分かった。実際にシステムを設計している際にも、女性に対するインセンティブを考えることは比較的容易でも、企業に対するインセンティブを持たせることが難しいことを実感した。これはやはり企業の方が女性よりもコスト意識に厳しく、その点を満たすことが難しかったことによるものだと感じている。今後は、より詳細なコスト対効果とインセンティブの流れの検討を進めることで、より効果的なシステムへと発展させていくことができると考える。

本研究を通じてシステム提案を行う中で、各種インタビューを通して多岐にわたるニーズや意見を収集したことで、多数の問題が見つかりどこに一番注力をしてシステムを考えれば良いかの優先順位付けに非常に苦労した。これは「女性が生き生きと働ける社会システム」を提案するという比較的広い観点でインタビューを行った事が一つの要因であると考えられる。もちろん広い観点でのインタビューは必要であったが、より焦点を絞った次のステップのインタビューにより、より絞り込んだ具体的なニーズを聞くことが必要であると考えられる。本研究の次のステップとしてこれを行い、より具体的なニーズにマッチしたシステムへと改良することができると思われる。

参考文献

青島祐子 (2007) 『(新版) 女性のキャリアデザイン-働き方・生き方の選択-』, 学分社

小室淑恵 (2007) 『ワークライフバランス：考え方と導入法』 日本能率協会マネジメントセンター

武石恵美子 (2006), 『雇用システムと女性のキャリア』, 勁草書房

脇坂明 (1993) 『職場類型の女性キャリア形成』 お茶の水書房

小峰隆夫・太田清・坂東真理子・伊藤由樹子・青木美香 (2008) 『女性が変わる日本経済』 日本経済新聞出版社

荒金雅子・小崎泰弘・西村智 (2007) 『ワークライフバランス入門-日本を元気にする処方箋』 ミネルヴァ書房

佐藤博樹・武石恵美子 (2011) 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』 勁草書房

武石恵美子 (2012) 『日本のワーク・ライフ・バランスを考える-働き方改革の実現と政策課題-』 ミネルヴァ書房

佐藤博樹 (2008) 『ワーク・ライフ・バランス 仕事と子育ての両立支援』 ぎょうせい

脇坂明・富田安信 (2001) 『大卒女性の働き方-女性が仕事をつづけるとき、やめるとき-』 日本労働研究機構

鈴木正人 (2008) 『ワークライフバランス推進事例集』 日本経団連出版

小室淑恵 (2008) 『あなたが働き方を変えるべき 48 の理由』 二見書房

佐藤博樹・武石恵美子 (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞出版社

慶応義塾大学 SFC 研究所 (2007-2010) 「情報通信技術を基盤とした e-ケア型社会システムの形成とその応用の融合研究」 文部科学省ハイテク・リサーチ・センター整備事業 平成 17 年度～平成 21 年度研究成果報告書

山谷真名 (2010) 「共働き有配偶女性が子どもを持つことを躊躇する要因：有配偶正社員女性のグループ面接による質的研究」, 生活社会科学研究, 17 巻, pp.55-69

永瀬伸子, 守泉理恵 (2010) 「1990 年代から 2000 年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか：26～33 歳を対象とした聞き取り調査より」, 生活社会科学研究, 17 巻, pp.1-21

渡邊ひとみ, 内山伊知郎 (2011) 「独身勤労女性のライフコース選択と生活領域からみたアイデンティティとの関連」, 発達心理学研究, 22 巻 2 号, pp.189-199

永瀬伸子 (1999) 「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択—」, 人口問題研究, 55 巻 2 号, pp.1-18

加藤容子・小倉祥子・足立奈歩 (2011) 「四年制大学進学女性のライフコース分析(1)—職業・子育て・結婚の価値観尺度の開発—」, 椋山女学園大学研究論集, 第 42 号(社会科学篇)

武石恵美子 (2006) 「企業からみた両立支援策の意義—両立支援策の効果研究に関する一考察」 日本労働研究雑誌, 553

森田美佐 (2003) 「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因—継続者と離職者の比較分析—」 日本家政学会誌, 54 巻, 7 号, pp.521-528

中野あい (2009)「夫の家事・育児参加と妻の就業行動：同時決定バイアスを考慮した分析」日本統計学会誌,第 39 卷,第 1 号,pp.121-135

宗方比佐子・渡辺直登 (2007)『キャリア発達の心理学』川島書店,pp.187-188

R・M カンター著 高井葉子 (2003)『企業の中の男と女』生産性出版

樋口美雄 (1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社

三谷直紀 (1995)「女性雇用と男女雇用機会均等法」猪木武徳・樋口義雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社 pp.201-227

富田安信 (1988)「女子の雇用管理と男女間賃金格差」小池和男・富田安信編『職場のキャリアウーマン』東洋経済新報社,pp.144-165

樋口美雄 (1994)「育児休業制度の実証分析」,社会保障研究所編『現代家族と社会保障——結婚・出生・育児』東京大学出版会,pp.181-204

森田陽子・金子能宏 (1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』 No. 459, pp. 50-62.

滋野由紀子・大日康史 (1998)「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『季刊社 会保障研究』 No459, pp.33-49

樋口美雄・阿部正浩 (1999)「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング—固定要因と変動要因の分析」,樋口美雄・岩田正美編『パネルデータからみた現代女性結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社, pp25-65

山口一男 (2005)「少子化の決定要因と対策について—夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」『家計経済研究』 No.66, pp.57-67

脇坂明 (2001)「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇

用政策の経済分析』東京大学出版会, pp195-222

経済産業省 (2005), 『男女共同参画に関する調査-女性人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査』

守泉理恵 (2009) 「学歴・企業規模別にみた結婚・出産前後の女性の就業継続」高橋重郷編『家族・労働政策等の少子化対策が結婚・出生行動に及ぼす効果に関する総合的研究』平成20年度総括・分担研究報告書

ヒル, MA (1982) 「女子労働力率の日米比較-経済学的モデルと経験的結果」『日本労働研究雑誌』No274, pp.14-25

武石恵美子 (2001) 「大卒女性の再就業の状況分析」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方-女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構, pp.117-141

前田信彦 (2000)『仕事と家庭生活の調和-日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構

大沢真理 (1994) 「日本の『パートタイム労働』とはなにか」『季刊労働法』170号, pp.34-51

謝辞

本修士論文の執筆にあたり多くの方々からのご助言、ご指導をいただけたことに対し、ここで感謝の気持ちを表したいのと同時に、心から御礼を申し上げたいと思います。

先ず、指導教員をしてくださいました佐々木正一先生には、二年間、なんどもくじけそうになりました私に、大変温かいご指導いただき、何度も救って頂きました。研究テーマの構想から、調査、執筆にあたり、私の稚拙な質問に対しても、理解してご回答いただき、大変感謝しております。先生の粘り強いご指導がなかったら本論文を書きあげることは難しかったと思います。

また、佐々木先生とともに指導教員として大変親身なご指導をしてくださいました西山敏樹先生には、社会システムの調査手法を専門家の視点から、大変役立つご指導をいただきました。西山先生も佐々木先生と同様、私のどんな質問に対しても、明快な答えをくださり、先生のご指導がなければ私の研究の調査は進められなかったと思うくらい、有益なご指導を賜りました。

副査を担当してくださいました白坂成功先生と春山真一郎先生にも多くの貴重なアドバイスを頂戴し、新たな視点を持つことができました。

また、グループインタビューにご協力いただきました女性の方々には、女性が社会で働いていくことの現状の深い問題を教えて頂きまして、私の研究を進める上で大変参考になりました。

企業や行政・専門機関のご担当者様には、突然の電話での依頼にも関わらず、快くお引き受けくださり、企業側・行政側の日々の問題意識を詳細に語ってくださりまして、社会労働システムを考えるのに大変有益でした。

また、同ゼミ生である小野川薫さん、櫻井崇人さんにも毎回のゼミにおいて、多くの貴重なご意見をいただけたこと大変感謝しております。

最後に、私の家族が論文作成にあたり、温かく見守ってくれたことに、私にとって何よりも励みになりました。

このように、多くの方々からご指導いただき、援助いただきましたお陰で、論文を完成させることができました。ここに心からの感謝をこめて謝辞とさせていただきます。

付属資料

付属資料①

－女性インタビュー調査－

1. 女性グループインタビュー調査の議事録
2. インタビュー調査協力の同意書
3. 社会調査計画書
4. [参加者配布] グループインタビューの進め方

1. 女性グループインタビュー調査の議事録

第1回 フォーカスグループインタビュー議事録 (8/4)

■ 導入

インタビュー

みなさん、お集りいただきまして、ありがとうございます。

この座談会の目的ですが、女性が職場、あるいは家庭や地域において、さまざまなライフイベント（結婚、出産、育児、介護等）を乗り越えながら、充実したキャリアをつんで、いきいきと働いたり、社会と関わっていきっていくためにはどのようにすればいいかにつきまして、みなさんのご意見を伺わせていただければと思っております。よろしくお願い致します。

つきまして、インタビューに望んでいただく際に、同意書の方にも記載させていただきましたが、いくつか同意していただきたい点があります。

1つめは、お話になりたくないことを無理にお話いただく必要はありません。

例えば、インタビューの途中で、万が一、身体的・精神的に負担が生じた場合は、インタビューは直ちにご辞退いただいても、かまいませんので、そういう場合は申し出てください。

2つめとしては、お話いただく内容を正確に理解させていただくために、ビデオ録画させていただきます。調査で得たデータはプライバシーを守るために、匿名化して保存致しますので、そこはご安心ください。また、そのデータは本研究以外の目的で使用することは決してありません。

3つめとしては、この調査結果につきましては、修士論文や学会報告などの学術的成果として公表されますが、個人が特定されることは一切ないように致します。また、個人情報保護はきちんとおこないますので、ご安心ください。

以上が、同意していただきたい点です。

ご理解ご協力のほど、よろしくお願い致します。

■ 自己紹介

インタビュー

それでは、みなさん、どういう方かわからないと思いますので、自己紹介をしていただきたいと思います。

お名前とか趣味など、他のことでもいいのですが、一言ずつお願い致します。

また、このインタビューの性質上、必要なので、大変恐縮ですが、どういうお仕事をされているかなどを教えてください。

Dさん

Dと申します。

マスコミ関係の仕事をしています。

Gさん

Gと申します。

音楽関係などやりながら介護に落ち着き、今は仕事を辞めています。

Eさん

Eと申します。

Fさん

Fと申します。

フルタイムでは働かず6年前から派遣で働いています。

Cさん

Cと申します。

教育関係5年目です。

Bさん

Bと申します。

アパレル関連の会社を退職後、特許関係の契約にたずさわっています。

Aさん

Aと申します。

新卒で不動産会社に入り、営業をしています。

主に、マンション販売などを経験しました。

インタビュー

自己紹介、ありがとうございました。

■ 質問等の進め方の説明

インタビュー

では、質問にうつらせていただきます。

質問内容は、本日の配付資料の「インタビューの進め方」に概要をのせていますので、それを見ながらお答えください。

現在、男女雇用機会均等法や育児休業法などによって、制度上、女性の社会進出を後押しする環境はかなり改善されてきました。しかしながら、職場などにおいて、まだまだいろんな女性ならではの困難があり、働きづらく感じることも多くあると想像します。そこで今回、女性がより社会進出しやすくなるためには、また仕事がしやすくなるため、どのようなよりいっそうの改善が必要かをお伺いしたいと思います。

【1】

では、まず、問題の把握をおこないたいので、みなさんに問題について 質問をさせていただきます。

■ 質問 1

初めに、会社の意識の問題について伺います。

企業側の、男性に対する意識と女性に対する意識の間に差があると感じ、そのことによって働きにくいなと思ったり、そのことによって問題が生じたといったことがありましたら具体的に教えていただけたらと思っております。

例えば、男性の方が女性よりも責任ある仕事ができると企業は感じているので、責任ある仕事はやらせてもらえなかったとか、

あるいは、同じ職種でも男性と女性の間に経験できるキャリアに実質的な差があると感じたとか、

また、研修や自己啓発に対する支援内容が、男性と女性では差があると感じて、モチベーションが下がって仕事がやりづらくなったとか、具体的にありましたら教えてください。

Gさん

老人ホームの施設長がワンマンで年寄り。

考え方が古いのか、はっきりと女性は妊娠などですぐ辞めるから、あてにできないとはっきり言う人。

施設長は男性が信頼できると明言。

職場では反感を買う。

そのような考え方を持つ人は実際にいる。

施設長は人事権があり、直接は言えないが、嫌われていた。

実際、リーダーは男性だった。

Cさん

男女差はないが、男女の役回りは違うと感じていた。

日頃の差別はない。

Aさん

営業は男性で、事務は女性という感じ。

10年前の女性は、5年後、半分も残っていない。

営業で残っているのは、自分ともう1人。

女性の上の立場の人がいないので、女性のキャリアの将来がわからない。

Dさん

撮影の現場の仕事はガテン系。最初は現場だったが、年とともに筋力が衰える。周りの男性は気を遣ってくれる。重たいものなどを持ってくれる。

今の仕事は、社長が身体を気遣って、職種転換を進めてくれた。

仕事自体は男女平等。

どうしようもない身体的な部分は気を遣ってくれる。

Fさん

最初は外勤。男性は現地なので、職場は女性しかいない。

それなので、比較のしようがない。

今は派遣で、規模が大きいので、女性の休暇制度はあるが、利用しづらい。

どうしても女性にしわ寄せが出てしまう。

男性のように総合職採用があれば、やる気が出る。

女性にも男性と同じように働きたいという採用はある。

Bさん

アパレル関係では、ほとんど女性。逆に男性に気を遣ってもらったことは無い。むしろ厳しい。

年功序列。

部長クラスなどになっていくと男性しかいなくなってくる。

自身は、上を目指してはいないが、上を目指す人にとって、不安はあると思う。

Eさん

コンサル会社は男女平等。

女性でも深夜まで残業をする。

意識的には差はない。

■ 質問2

インタビュー

では、次の質問にうつらせていただきます。

女性特有の仕事への支障になる要因にというものについて伺います。

女性は、さまざまなライフイベント（結婚・出産・育児・介護など）に直面すると、女性特有の阻害要因によって、職場においてのぞむような働き方ができなくなったり、社会との関わりをたたれたりすることがありますが、実際にそういうことを経験して辛かったとか、そういう状況の人をみたことがあるとかありましたら、具体的におしえてください。

例えば、

育休をとって会社にもどったら、正社員だったのが契約社員にされたとか、

あるいは子供ができたら、育児が大変だろうとあって、望まない部署に異動させられたとか、

あるいは、育休をとっている最中に、会社に戻れなくされたとか、

そういう例がいろいろありますけれども、具体的に何かありましたら教えてください。

Aさん

事務職の女性のほうが、結婚して、出産してやめていくという傾向があるのですが、すぐに辞めるのではなくて、まず、産休、育休をとって、席を残しておく。

実際に、復帰するのですが、そうすると、定時が5時半のところを、4時とか3時にかえって、保育園のお迎えにいけるのですが。

ですが、時短の制度も1年間くらいしかないので、「そのあと、どうする？」

子供が2歳、3歳とか大変なので。

結局、復帰しても1年、2年で辞めていく人が多いです。

時短制度の期間が少なすぎる。

やっぱりお迎えはお母さんが行くものっていくのがあたりして。

もちろんご主人が営業マンだと帰りがおそいので、お迎えにもいけなかったりするでしょうし。

Dさん

うちの会社は、小さい、零細企業なので、たぶん会社で結婚している人はいるのですが、お子さんが大学生とか、かなり大きいかたなので、あまり結婚、出産育児とかには、時短制度とか、はやめに帰る方とかはいないのですね。

女性で、ライフイベントに直面している人がいないので、その辺はわからないところがけっこう多いのですが。

ただ、そうですね。前に契約社員さんでいたかたがいらっしゃったのですが、その方は、お子さんが幼稚園とかだったので、どうしても熱出したとか、ちょっとなにか幼稚園であった時はお迎えにいかないといけないみたいで、

先ほどAさんがおっしゃったように、お父さんじゃなくて、やっぱりお母さんが迎えにいかないといけないということで、

「すみません」と言って、本当に申し訳なさそうにかえっていかれるというのは何度かありました。

バリエーション

それに対して会社の雰囲気は悪くなりませんでしたか？

Dさん

会社の雰囲気が悪くなることはないですね。

「大丈夫そうかな」という感じで。

その方しか小さいお子さんがいる人がいなかったのも、逆に周りが「大変だね」という感じで。

Gさん

私があったことは、正社員のあとで、結婚して、パートで入ったときに、まだ、はいつて数ヶ月のときに、妊娠がわかって、その施設は障害者施設だったので、おトイレとか連れて行くときに、ぐっとかつぐ時に、そのときに、お腹の痛みがあって、出血していたので、そのことを上司に相談したら、切迫流産っていうことで、あんまりよくない形だったので、そこで、女性の施設長さんに相談したら、「そんな状態で続けられるのか？」と詰め寄られて。

私は、いままでずっと仕事を辞めたことがなくて。

ずっと続けてきたので、専業主婦とか、全く考えてなかったし。

でも、そういうふうにせめよられて。確かにできるかわからないし。

続けても流産しちゃうかもと思って、泣く泣く辞めて。

その後は、それでも家にずっとぼーっとするのが耐えられなくて

仕事を、妊娠しているけど探したのだけども、そんな状態じゃとってくれる会社もなく、妊娠中はずっともう毎日、ぐずぐず泣いていて、妊婦になにしているのだろうと。

その会社では、育児休暇とか産休があるとされていて、パートとして雇用してもらったのですが、実際に、まだ数ヶ月だったというのもあって。

妊娠したらだめだと言われて。

パートなので、産休とかだめといわれて。

介護の業界とかは、結構そういう制度とかはあまり。

私の友達とかも介護の仕事とかで、産休が確立されていない老人ホームとかで働いていたので、その子が初めて産休を会社にとり入れた、ということで。

会社も扱いがわからなくて、お腹が大きいまで働いていたようですが。

どう働かせればいいのかわからないみたいで。お掃除みたいな雑用。

けっこう「なんでそんなことをさせるの？」ということばかりさせられて嘆いていました。

Eさん

私の会社では、ちょっと若い人が多くて、まだ直面している例がないのですが、

1人だけ、育休をとって、帰ってきて、またすぐお子さんができたという人がいるのですが。

まあ、職場的にも一応、理解があつて、制度も一応できているので、彼女は普通に時短ではたらいっているのですけど。

やっぱりお子さんの具合が悪くなると、彼女が保育園に呼び出されて、帰らなくてはならない。時短をとっているのだけど、入社してすぐに帰らなくてはいけない。

ご主人は違う会社ではたらいっているのですけど、そういうところがちょっと大変だなと思いました。

Fさん

最初、妊娠した時は、切迫流産になっちゃって。

そのときは、育児休暇の制度が始まったばかりぐらいだったんですけど、体力とかに自信がなくなって、やめちゃったのですけども。

幼稚園ぐらいになったとき、近場だったら働けるのではないかとおもって、地元の広告や求人誌をみて、なるべく近くがいいなとおもって探したときに聞かれたことは、今では考えられないのですけども。

「どんな仕事をしていたか？」とかではなく、

「子供は何歳なの？」

「おじいちゃん、おばあちゃんはどこに住んでいるの？」

「何キロ圏内にいるの？」

「子供は小さいの？」

「残業できるの？」

派遣会社をつうじてだと、そういうことも、プライベートをいわなくていい。

前の職種さえいわなくていい。

家族構成も言わなくていい。

でも、どうしても都心になってしまうのと、交通費は自腹になっちゃうのと。

小さいときはフルでなかなか働けなかったのです。

地元を近場でと軽く思ったときは、なかなか難しい。

Cさん

私の職場は育休にしても、産休にしても、きちんととれるというか。

男性の方も育児休暇を気にせずとれるし。

まあ、お子さんが、例えば熱をだしちゃったというときは、子供の看護の休暇ということでとれるかなという感じ。

先ほどおっしゃっていた、子供さんが熱をだしたとしても、まわりのフォローとかがきちんとあるので、早退とかできるかなとおもうのですが。

いつも私が思うのは、女性の生理休暇とかもあるんですけど、なかなかそれを使っている人はみたことはないなど。

ただあるだけなの休暇なのかな。

産休、育休は無理なくとれるのかな、という感じです。

Bさん

以前働いていたアパレルの会社も、今働いている契約社員として働いている財団法人の会社も、両方とも、産休、育休がとれる制度があるのですが。

アパレルの方は、女性主体なので、とれるとはいえど、つらいのは当然。

みんなわかっているんで、逆に協力的ではなくて。

女性同士なので、「生理が辛くても当然だよな。」

子供がいても「わかっていたことだよな。」という形だったので。

制度があっても、わりと、育休までとって辞めてしまう方がほとんどで。

戻ってきても、今の会社は事務系なので、定時に終わって結構帰れるので、早くて5時にかえれるし。

今は、男性主体なので、私たちは、事務なので、何かがあれば、「午後休んで良いよ」と言われ。

ある意味、お子さんがいる男性が多いので。

女性主体のところだと、逆に帰りづらいというか、店舗だったので、1人が抜けてしまうと、誰も休憩がとれないとか、逆に1人になってしまうとか。

男性がいる方が、逆にそういう制度がとりやすい

インテュアー

女性同士で協力しあうような気がするんですけどね。

Bさん

早く帰れることが、逆にできないことが、お互いわかっていることなので、とりづらい。

■ 質問3

インタビュー

続いて、男性の意識の問題について伺います。

女性が仕事をしていくうえで、「男性の意識」も大変重要な事柄だと思いますので、ここで質問させていただきたいのですが、

結婚している人は、旦那さんが現在、どれだけ家事育児などをおこなってくれていますか？

また、精神的なサポートをしてくれていますか？他にも男性と女性ではいろんな負担配分あるとおもうのですが、その負担配分について、教えてください。

また、旦那さんにどういったことをしてほしいかなど、(家事などの分野以外でもかまいませんので) 教えてください。

*結婚していない人は、将来、結婚をしたら、配偶者にどんなことをしてもらいたいですか。具体的をお願いします。

例えば、(どんなことをして欲しいという質問に対しては)

男性に女性と同じくらい育児休暇を取得してほしいとか、

家事を完全に半分は男性かやってほしいとか

いろいろなニーズがあると思うので、教えてください。

Gさん

「誰に飯食わせてもらっているんだ」と言われたことがある。

自分もバリバリ仕事をしていて、旦那に劣っているとも思っていなかったのに、逆上した。

しかし、外で飲み歩くような父と違って、夫は手伝ってくれる。

家事などをやるのがかっこいいと思っているのかも。

Bさん

未婚だが、結婚したとして、夫が育休をとられて家にいられても困る。

Cさん

私はまだ未婚なんですけど、周りの方を見ていると、私たちの仕事って、朝も7時半ぐらいから始まって、帰日も夜10時とかになることもあって、

けっこう言い方があれなんですけど、一般の企業に勤めている人と比べて時間がずれていて、土日ほとんど部活とかについやしていると、二年前とか、一年間でまるまる休めたのは4日ぐらいしかなかったですね。

そういうのを考えると、周りの方をみていると、同職のかただと理解してもらえけど、ふつうの一般企業に勤めているかただと、時間があわないので、やっぱり理解がないと結婚とか難しいのかなと思います。

宿泊行事とかがあったりするので、そういうときに子育てがあると、またそれも家族のフォローがないとできないしとかいうのは感じます。

Fさん

そういう思い悩んでいた時期は、けっこう前になっちゃったんで。

家事をまったくやってくれなかったわけではないのですが、不得手だし。

基本、自分がやるというよりも、家庭サービス。

サービスっていうことになっていて。

基本的にはやらなくていいだろうというのがあると思います。男の人って。

お休みとか、とってくれなかったわけではないのですが、積極的に好きでやるというタイプではなかったんですが。

自分が小さい頃から外にでて、そこそこ働くよりも、

男の人が育休をつかって昇進が遅くなってしまうことを考えると、男の人がバリバリ働くという社会になっちゃってるんで、合理的な事だけ考えると、そうしてもらっちゃったほうが、ある時期は楽なのかなとおもいました。

だから、やっきになって、ちっちゃいときに、「私がキャリアだ」と思ってしまうと、それだけのキャパがある女性だったらいいのですが、育児も仕事もうまくいなくなる。

合理的な事だけ考えると、男の人は外で働いてくれたほうが、お金を持ってきてもらった方がいいのかなと思います。

Aさん

私も会社の中でいうと、朝は9時10時から始まって、夜は8時とか、期末月末になると終電でも帰れないひともいたりするので。

そのあと、家族サービスしてとか、なにか家事を手伝ってというのは、同じ会社の人と結婚したら無理なんだろうな、と正直思います。

ただ、それは私のいる支店が遅い支店だっていうこともあるんですけど、他の会社に勤めている男友達にきくと、

「定時に上がって飲みにいっているよ」とか

「有休とかとりやすいよ」とか、聞くので、

できるところでサポートしてくれればという感じです。

Dさん

私もまだ未婚なんで、あまり具体的なものはわからないのですが。

会社は10時にはじまって、定時は7時なんですけども。

どうしても8時、9時と残業になってしまうのですけど。

女性は、でも、ただ、今働いている中では、わりと早めに、まあ事務職の方は、結構定時に帰っている。

でも、編集とか技術系だと、夜9時、10時とかになってしまうので。

その女性達も未婚だったりするので、もし結婚/出産とかになったらどうするのかな？

正直、辞めざるおえないのかな？というのが正直な話です。

子供が小さいときに、8時、9時となるのは難しいと思いますので。

男性の方は、お子さんが、小学生と幼稚園のお二人いる、子持ちの男性社員がいるんですが、そのかたは、わりと家族サービスのために休みとかを申請して。

日曜日しか休みがないので、たとえば土曜日に運動会とかだと、休みを申請して、わりと認められている。

女性が働きやすいかということ、正直、結婚出産などのライフイベントを考えると厳しいのかなと思います。

Eさん

私は結婚しているのですが、ちょっと子供がいなくて。

彼の両親と一緒に住んでいて。

掃除だけは、彼も全部やってくれる。まあ、一緒にやるんですけど。

掃除以外、まったくやらないという感じで。

彼の方は仕事は普通。あまり遅くもならず、わりと規則正しく、きちつきちつとできる。

私の方は事務職なんですけど、まわりとあわせないといけない。

私の方が遅くなったり。その辺が厳しいところがあるんですけど。

たぶん、これから介護の問題にはいると、そういうところでちょっといろいろあると。

今のところはとくに。

■質問4

インタビュー

今まで、女性の社会進出を阻む問題として、①会社の意識の問題、②女性特有の仕事への支障になる要因、③男性の意識の問題などについて、みなさんにお伺いしました。

それでは、女性の社会進出を阻む問題として、今の3つ以外の、その他の問題はありますか？
ありましたら教えてください。

例えば、
女性が働きにくかったりするの、男性の意識の問題ではなくて、女性自身の意識が仕事に対して甘い考えがあるのではないかとか、
単純に法律の問題ではないかとか、
あるいは、昔からの教育の問題ではないかとか、
なにか具体的にありましたら教えてください。

Cさん

職場的には男性女性の差別的な差はない職場だと先ほどは言ったんですけど。
逆にいえば、女性同士の派閥みたいなものがある。
そういうところでの、「若手は働け」みたいなのが、男性には見えないところでいろいろあるのかなとは思いますが。
男性の若手の人がやっていたとしても、「あの仕事は、あんたがやるのよ。」みたいなことを、女性で管理職になっている方から言われることの方がおおいかなと思います。

Aさん

一回、結婚、出産をして、離れて、戻ってきたときに、自分の居場所があるのかなということと。
子供を欲しいとは思いますが、預ける場所がない。

Gさん

今、おっしゃった、預ける場所がないというのは大きい問題。
保育園が見つからないから仕事が復帰できないという人もいました。
介護の問題で言えば、給料がとても安いので、余談なんですけど、介護の仕事だけでは収入面で不安があるので、水商売をしている人が多いんですね。
水商売を副業でやっている人とかが介護の人は多い。
介護の仕事もかなりきついですけど、介護1本でやっていくというと、けっこう給料安いよねとぼやいて。
もっと待遇のいいところをもとめて、一つのところに長続きしない、と言う介護の現場は

あります。

もうちょっと楽で給料のいいところをという感じで、5年とかで転々としていってしまうというのはあるみたいです。

Aさん

フルで保育園に預けて、プラス延長保育を1, 2時間すると、延長料金がかかって、働いてはいるけれども、保育料と同じくらいとか、ちょっとプラスになるかなというくらいになると言っていました。

そしたら何のために働いているんだということになる。

【2】

インタビュー

今まで、皆さんに女性が、社会で働きづらかったり、社会で活躍しづらいことに対する問題について伺ってきました。

では、ここからは、「我々はどうしたらいいのでしょうか？」ということについて、みなさんのご意見をきかせていただきたいと思います。

■ 質問5

インタビュー

女性が社会で活躍することを考えるときに、結婚や出産、介護といったライフイベントが男性と比べて比較的大きく影響すると考えられますが、それを経験しながらも、充実したキャリアをつんで生き生きと働いたり、社会生活を充実させるためには、最大3つくらい、正直、何が必要だと思いますか？これが社会にうめこまれていれば女性は働きやすいんだとか、これが治れば良くなるのではというものがあったら具体的に教えてください？

Bさん

結婚とか介護というのは、あまり男女の差関係なくできることなので、とくに支障がないと思います。

出産育児となると、どんなに協力してもらっても女性しか出産はできないことなので、育児を手伝ってもらっても、まわりをみても、子供は「お母さん、お母さん」なので。

働きやすい環境になるのは、正直100%は不可能なんじゃないのかなと思います。

Aさん

横浜市でいうと圧倒的に保育園が少ない。待機児童がものすごく多い。

地元で両親がすんでいるひとはともかく、保育園にいられないとまわりの女性社員から聞いていて。

そうしたら、自分が結婚したらと思うと、子供を保育園に預けて仕事ができるのか。

私は仕事がすきなので、専業で家にいるのは息がつまってしまうので、何かしら外にでたい。

じゃあ、助けてくれる人がいるのかというと、地元じゃないので、

地域のサポート、一時預かりでもいいのでできるところがあればいいのではと思います。

Fさん

結局は、女性その人本人次第だとはおもうのですが。

働きたくない人もいるし。

どんな時代でも、どんな家族関係でも、なんとかの制度がなくても働いている人はいるし。

地域的な問題もあるし。

都心の方が専業主婦の方が多いきいて。

サポートがなくて、ひとりで核家族で育てている状況が多いから。

地方の方が、近所にみられたり、共同でサポートできるような昔からの知り合いがあったりとか。

会社勤めじゃなくて、自営業だったりとか。

都心の女性の方が働いているより、専業主婦が多いときいて、「そうなんだ」とちょっと思った。

なにかの就労覚悟をしていない人が多い。

あと、本人次第なのかなという

地方のほうが近所でみられたり、昔からの知り合いがあったり、

会社勤めじゃなく、自営業だったり。

制度とかは、こんなに今、経済がきびしいと、会社にやれっていったら、

じゃあ、給料減らすとか、新卒採用をしなくなりますよといったら、

逆のほうで自分の子供が就職できなくなっちゃう。

ぐるぐるまわってっちゃうので。

かんじがらめで制度でペナルティだけを与えても大きいところしかできないだろうし。

地域と言っても、時間がかかるし、自分もそこに場所に定着してるかもわからないし。

なにをやればいいのか正直わからない。

本人次第。本人が頑張れば、いろんな道を打開して行って、今も働いていて。

前の人たちはそうやってきた。

周りがやってくれるのをまっているのではなく。

Gさん

私は、今回、出産にあたって、産後すぐは、もう仕事をすぐにしたいという意識があったので、まずハローワークのホームページをつかって検索したのは、託児所が併設されている企業というのを探してみたんですけど。

そうすると看護師さんしかないんですね。

私は、看護師の資格をもっていないので、あきらめてしまった。

あと、個人企業をだしていいのかわからないですが、ヤクルトも託児所がついていて、わりとママさんに人気の企業らしいですが。

私はやろうと思わなかったんですが。

私は思ったよりも子育てが大変すぎるので、お仕事はあきらめたのですが。

あいた時間で、資格とかをとって、次の仕事を復帰するときのキャリアアップにつなげたいとおもって、放送大学とか、インターネットでできるような資格の勉強とか、

あと、車の免許をもっていなかったので託児所がある教習所とか。

育児が絡んでくると託児所がついている、ついていないで、食いつき方が違う。

私は今日、初めて、ここにくるために、一般の保育園の一時利用を利用したのですが、そこは地域で一番安くて、1時間600円なんです。

高いところだと、1時間1000円とか、1000円以上とかになってしまうので。

そうなるとお金、お金になんでもなってしまうので。

子供のためにも、託児所が、企業にあると、もっと仕事復帰しやすくなるかと思います。

Aさん

今の場所って言うと事で、保育園とか介護関係から、店舗ありませんかという賃貸のお問い合わせが結構くるんですね。

週に1、2回それにあう、

保育園だと、出口が2箇所以上あるとか。避難経路の関係で。

介護関係だと、広さがこれ以上、ガス、水道がとおっているとか。

行政でも制約があって、探している業者さんも多いんですけど、あう店舗がないというの

も正直感じています。

なので、行政の制限を緩和するとか、というのは必要じゃないのかなと。

もちろん安全とかで支障がないかぎりでの緩和なんですけど。

■ 質問 6

インタビュー

女性が働いていく上で、「時間」というのは大事な問題だとおもいますが、「時間の確保」が重要であるとすれば、どのような方法があれば、女性は時間を確保できると思いますか？

一般的な例としましては、企業の短時間勤務などがありますが、他にどんな方法があればいいとおもいますか。

例えば、最寄り駅に保育園をつくるとかすれば、子供のお迎えの時間が短縮できて時間が創出されるとか、

旦那さんなどのパートナーに家事育児に強制的に向かわせるような方策を企業や行政がつくるとか、

いろいろな方法がかんがえられるとおもいますが、何かありましたら具体的に教えてください。

G さん

子供は自分の思い通りにならないっていうか。

今、出かけるというときに寝てしまったり。

私は性格的に、こう決めたらした、きちつきちつとしないと行けないという感じだったんですけど。

最初はイライラして、あたるところがなく、自分で大変だったんですけど。

そこは考え方を変えるしか無い。一日の時間は決まっているので。

一生懸命やってもつukれない。考え方を変えるしか無い。

C さん

私たちは有休とかあるんですけども、

ただ、子供がある仕事なので。

今日、いきなり休みますとかはできない。

授業をかわってもらうことはできないので。

そういった意味では時間を確保することはすごく難しいんですけど。

でも、時間休とかはとれるので、自分が授業がないときは、1時間だけ休むとか、帰りを早めるとか。

私は実家なので、家事とか一切母親に任せて、そういった意味で時間を確保するというの
はありますし。

あとは、そんなに、ぎすぎすした感じではないので。

自分の授業以外のところで、子供達と接するときに、ストレスを発散したりとか、そういうところでも時間の確保をしています。

Eさん

私は平日は働いているので、週末は・・・。

週末はがんばらないとなというところがあつて。

逆に時間の使い方がうまくできない。

はがゆさをかんでいるんですけど。

そういうので、どういうふうにしていったらいいのかなという感じなんですけど。

Aさん

自分だったら、時短制度をつかうしか無いと思うんですけど。

有休とか生理休暇とか、なかなかいませるような職場ではないので。

それを、みんなが言わないから、一応、制度はあるけど機能していないと感じています。

Dさん

時間をつくるとなると、有休をつかうとか、時短制度をつかう、時短で働くということし
か考えは浮かばないですね。

制度があっても形骸化していたら取りづらだろうし、難しいですね。

Bさん

私はいま、独身なので、時間を確保しないといけない状況ではないので、どちらかという
と時間が有り余っている。

確保しようとかおもわないですが。

結婚して、子供ができたなら、時間を確保しようとしたら、

今、自分のしていることを削って、美容院に行くにしろ、男性は10分カットとかにいっ
ているのかもしれないんですけど、まあ、10分カットとかいきたくないけど、ちょっと男

性側に近づかないといけないのかな。

同じように働いて、出産も育児も一緒にやっていくと考えたら、ちょっと男性側に近づいていかないといけないのでは。

化粧とかもしないとかだと、準備する時間が一緒になるので。

本当に育児を一緒にやっていこうとおもったら、託児所というのも、女性の職場で託児所つきというのは、探せば何社かあると思いますが、本当に平等にいこうと思ったら、男性の職場で託児所がついて、男性が自分の職場につれていって預けるということだったら、本当に平等でお互い時間を確保できるのではないかと思います。

■ 質問 7

インタビュー

女性はさまざまなライフイベントによって、働き方、生き方がいろいろ変化すると思いますが、それでもいきいきとられるような「場所」を大事に思っている人は多いと思います。

では、どのような「場所」があったらいいと思いますか？

(例えば、働いている人は職場というのがすぐに思い浮かぶと思いますが、ずっとはたらきつづけられるような職場をとか。

地域で女性が活躍できるような場所だとか。

また、一度社会とはなれたとしても、社会と関われるような「場所」があったらいいなとか。

あるとしたら具体的にどのような「場所」があったらいいと思いますか？

また、それをどのようにつくればいいと思いますか。具体的に教えてください。)

G さん

いつか働きたいと思いますけど。

あればいいなと思ったのは、内職の、家でできるお仕事を斡旋してくれるような。

子供を預けてというのは、実際問題難しいなというのは感じたので。

家で子どもと一緒にいながら、家でできる仕事。月、数万円でいいから。

企業も在宅にお仕事をまわしてくれるとか。

そういうのがちょっと探してもなかったの。

場所によっては、市町村で紹介してくれるところとかあるらしいんですが。

私の住んでいる川崎ではなかったの。

ちょっとそれがあればいいなと思いました。

あと、子供ができてから、あったらいいなとか、必要だなとおもったのは、子供と一緒に行きやすいレストランですね。

子供中心の生活になってしまうので、外で食事するにしても子供がわーわー騒いでも大丈夫な、そういう環境のレストランは、今、飲食業界とかが閑散としている中、今、子供がいただけるレストランはすごい混んでいるです。

子連れだらけで。

そういうのは、ストレス発散とか、情報交換、ママ友となるし。

今は、マタニティマークとか、妊娠している人がつけているバッジみたいなものを、つけているひとがすごい多いんですよ。

街をみていると。

地域全体が子育てをしている人に優しいとか、そういう環境をつくっていくと、お金も回ると思います。

Aさん

会社の中にそういう場所があったりすることが一番理想なんですけど。

なければ、駅とか。

「場所があるよ」という情報を発信するところが一番少ないのかなと思いますね。

子供ができて、ママ友同士での情報交換とか、私は仕事柄、お子さんが今度、うまれるので引っ越したいという人に関わるので、

そういう方に「どこで情報をえるんですか？」と聞くと、市役所・区役所の掲示板だったり、病院で知り合ったお母さん同士だったり、

それって、まだ未婚の私たちからしたら、どこでそういうことがあるかわからないので、

「こういう場所で、こういう情報が得られるんだよ」という、情報発信する場所があればいいなと思います。

■ 質問8

インテュアー

公的なお金の支援があれば、働きやすくなる可能性もありますが、そういうものがあつたとしたら、どういう風に役立てたいと思いますか？公的資金がどういうふうに使われたりとか、使う方がいいとおもいますか。または、自分がそういう公的資金をもらったとした

ら、どういうふうに使いたいと思いますか。

例えば、JR東日本が育児保育サービス（駅型保育園や駅ナカ学童保育など）の提供などをおこなっているそうですが、そういう企業のサービスにお金をつかって、育児を少しでも楽にしたいとか、

あとは、公的資金がもしはいったとしたら、家政婦さんやベビーシッターを雇って、家事育児の負担を減らしたいとか、

他にも女性が働きやすくなるためのお金の使い道はいろいろあると思いますが、どういうことに費やしたいですか？

Aさん

私は、家政婦さんですね。

私の家じたいが、母親しかいなくて、母親が働いて、私と妹を育ててくれて。

自営業だったので、子育て、仕事、家事と全部できないので、家政婦さんをやっていたんですね。

夕飯の用意とか、お弁当をつくってくれたり、掃除とかをしてくれたりしたんですけど、私は小さくてそういうことを知らなくて、

「なんでお母さんがやらないの。他の家はお母さんがお弁当をつくってくれるのに。」といってしまったことがあったんですけど。

「お母さんの時給は1万円、家政婦さんの時給は千円。そうしたら家政婦さんをやとって、お母さんが働いた方が家にとってプラスでしょ。」と言われて。

たぶん金額がそんなでは無いとおもうんですけど。

子供心にそれを納得してしまった自分がいて。

自分の時給がいいのであれば、家政婦さんもいろんな方がいらっしゃるんですけど、そういう方をやとって働くのもいいのかと思いました。

Gさん

家政婦さんの話でいいなと思ったのは。

私の母のような60過ぎとか、お仕事を気持ち的にまだ続けたいけど、企業の方で定年とか、年配の、高齢者まではいかないのですけど、そういう女性を。

おじいさんとかおばあさんとかのシルバーセンターというようなお仕事斡旋の場所はあるんですけど。

家政婦さんを、そういう年配の女性に、結婚育児を経験された年配の女性にやっていただ

くような勉強会をひらいて、その勉強会に参加したかたに、割と安い賃金で、家政婦さんをやっていただくと、利用する側にも、シルバーで仕事をしたいけどできないというかたにも、いいと思うんです。

なぜ勉強会が必要かというと、

うちの母世代の育児と私たちの世代の育児は変わっていて、

昔の育児を押しつけちゃうと、私の世代のお母さんはすごく不快。

反感を買うというか。「おばあちゃんの言うこととか、今はちがうの！」ということになることが多いので。

今の育児の考え方を多少勉強してもらって、経験というおおらかな部分を利用して、家政婦養成っていうかを市町村とかでやってもいいかな。

あとは、私の友達で30代すぎても独身の子とかがおおいので、結婚したい人がおおいので、市町村とかが「お見合いパーティー」とかして、家庭をつくるようなお手伝いを支援していったらいいんじゃないかと思います。

Cさん

今のお二方の話に通ずるのかなと思うのですが。

このまえ、新聞に育児休暇をとっているかたが、老人ホームに子連れで訪れて、おばあちゃんたちも喜んでいますみたいな記事をみたんですけど。

今言う、家政婦だけじゃなく、老人ホームにかぎらず、定年退職したけど働きたいおばあちゃんとかに、保育所がなくて困っているところがあるので、子供を預けるじゃないですけど、センターみたいなをつくるとか。

逆に、預ける側からすると、育児を経験された方がみてくれたら安心だし。

そういうところに安い謝礼じゃないですけど、お金がつかわれるのなら、つかってもらった方が、おばあちゃん達も働けて、子供が嫌じゃなければいいかなという感じ。

お孫さんがいらっしゃる方もいるとおもうんですけど。

そういうところでつかっていったらいいのかなと思います。

■質問9

バリエーション

女性が職場や社会において、充実した生き方をするためには、「時間」と「場所」「お金」というものが重要な要素と考えられますが、そのうちのどれが一番重要な問題だと思いますか。そして、その理由は何ですか？（選択の要因を聞く！）

Dさん

時間は正直、お金で買える部分があるので、お金かな。

正直、無い袖は振れないので。

ある程度お金がないと時間もつukれないと思うんですけど。

Aさん

お金です。

やっぱり、お金があれば、結局、延長保育も頼みやすかったり、家政婦さんも雇うことができて。

自分の時間をつくることができ、場所もいいところに保育園だったり、幼稚園だったり入れることができる。

Bさん

私も断然お金です。

お金があれば、自分が会社の側に引越せば良いし。

お金があれば、最悪、お金があれば、仕事に生きがいをもとめなくても、他にべつに仕事以外にやりたいことはたくさんある。

お金がかかるから仕事ということになる。

そもそも仕事しなくて良い。

お金があれば時間も場所も持てると思います。

Cさん

悩むところなんですけど、

今、土日に働いたり、生徒達と一緒にすごせるので。

生徒達はかわいいし、それが自分の生きがいになっているんですけど。

でも、自分の子供が生まれたとき、どうなるのかなと思うんですけど。

生徒にとって、部活とかやっている時間も一生の中で大事な時間なので一緒にいてあげたいとおもうのですが、私たち、部活動は1時間300円でやっているんですよ。

っていうことは普通に働いた方が絶対時給的にはいいじゃないですか。

普段から思うんですけど、今は、300円でも生徒といることが生きがいだからやってけるんですけど。

例えば、子供がうまれて、時給300円でできるかなと思うと、自分の子供をとるかもしれないし。

やっぱりお金なのかな。

働いただけのものがもらえたら、子供を差し置いて働くかもしれないですけど。

いや、300円と子供を比べたら、子供でしょとなってしまうかもしれないし。

そういう面でお金だと思います。

Gさん

悩むんですが。

すてきな時間をすごすことができたら、お金がなくても、ご飯を食べなくても幸せだなんですけど。

今、すてきな、幸せな時間を過ごすには、けっこう今は何でもお金が必要というか。

やっぱりお金。

Eさん

なんか、お金はもちろん必要なんですけど。ちょっと思ったのが、

さっき場所の話をしていて。

最近、ちょっと私のところで入ってくることで。

結局、みなさん、男性の場合は仕事を通じてつきあった人と、飲みにいたりとかあるとおもうのですが。女性の場合そういうのはあまりなくて。

女性で横のつながりが欲しいというのをすごく聞くんですけど、そういう場所がない。

もちろん、お子さんがいるお母さんは、結局、なんとかちゃんのお母さんとかなっちゃうので、それが関係なく交流ができないかなと聞いたりするので。

そういう情報がもうちょっとキャッチできれば。

発信できる場所があればいいのかなとちょっとおもったり。

そこで場所かなと。ちょっと思いました。

Fさん

お金なんですけども。

時間というのは、そのひとによって、短時間仕事をするのが大変だというひともあるし、やりくり次第。お金でも買えるし。

場所も、お金でなんとか、良いサービスを受けたい、こんなところに行きたいとかは、お金がないとと思ってしまう。

出産、育児、介護は大変なんですけど、仕事を続けようというのは、やっぱりこれだけもらえるから。

一番すごく重要なところをしめていると思う。

やりたい仕事だとかいうのを超えちゃう。

ずっと続けるには。

ママ友がつづかないとあったのですが、もし自分にお金がなかったとしたら、時間も場所もあったとしても、じゃあ、飲み会でいくら、だれだれさんのお祝いとか誕生日でいくらというときに払えない。

旦那さんにお金頂戴は非常識ですよ。

友達との関係を続けるためにもお金は必要。

■質問10

ｲﾝﾀﾞﾞﾂｱｰ

家族や両親、地域のサポートについて伺います。

女性が働きやすい仕組みを考えると、家族のサポート、両親の家事育児のサポート、地域の人などのサポートは有効と言われていますが、具体的にこういう所を支援すればいいのとか、こういう仕組みがあれば良いのに等のニーズがあったら教えてください。

例えば、

両親にもっと家事育児を手伝って欲しいとか、

地域のおじいちゃん、おばあちゃんになにかサポートしてもらいたいとか、

地域のボランティアに何か手伝って欲しいとか

こういった仕組みがあればいいのになというものがあったら教えてください。

Bさん

独身なので、育児とかに対するニーズなんて一度も考えたことはないんですけど。

今日、お話を聞いていて、両親がどんなに手伝ってくれても、両親も年をとるので不可能なところもありますし。

地域といっても。

まあ、仕事をしながらサポートをしていくという意味だったら、会社にそういう託児所というニーズがあるのが一番ベストな方法ではないかな。

地域で預けるとしても、熱が出たらかえってこないといけないので。

全部の会社が、不可能だと思いますが、託児所一体型で全部あれば、具合がわるくなったらそこにいけばいい。

旦那さんが旦那さんの託児所にあずけたり、自分が自分の託児所にあずけたり、それが交互にできたりとか。不可能だとも思うんですけど。

仕事をしながらのサポートという意味のニーズと考えたら。

職場が一番ベストな環境にあるのかな。

■質問 1 1

伊死^ア

女性が働きやすい環境をつくる上で、男性と女性の意識の問題を伺ってきて、価値観の問題があがってきました。また、どういう制度がいいかというような制度設計の問題についても伺ってきました。

他に地域のおじいちゃん、おばあちゃんにサポートしてもらおうというような人々が自ら助けあうような、法律や条令などにたよらない人々がつくるノウハウという問題についても伺ってきました。

それらは、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」というような観点でまとめられると思います。では、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」という3点のどこを重視して問題を解決していけばいいでしょうか。

どこからとりくんでいけばいいでしょうか。

Cさん

価値観って人それぞれなので、変えるのって難しいと思うですね。

だから、ノウハウを一番、最初に考えて、ノウハウができたうえで制度が変わってくると思いますし、その制度がつかっていくうえで、価値観というものも認められればそれに価値がみいだされるとおもいますし、つかうことになりますし、変わっていくと思いますので、私はノウハウからだと思います。

Aさん

今の上司にいわれたのが、「ずっとこの会社にいるわけじゃないでしょ」と、雑談の中で軽く言われたんですけど。

「50、60までいないと思います」と返しましたけど。

その上司は40代前半なんですけど、比較的若い人でも、そのいう価値観が根付いちやっているんだなと最近、思いました。

そこを変えるのは正直、難しいことだと思ひまして。

制度があっても、私の会社のように時短をつかっても結局やめていくように。

そうすると、ノウハウ=どうしたらいいのかな、というところからはじめて行くのがいいと思います。

Dさん

価値観というのは、いろんな価値観があると思うんですけど、
いまだに家事・育児は女性がやって、外にでて働くのは男性というのが、自分も含めてし
ばられている。
そこを変えていくのはなかなか大変だと思うので、そうするとノウハウをどうしたらいい
のかということで、諸外国、女性が結構働いていて、なおかつ、
出生率とか、託児所とかがある国の例を取り入れながら、制度設計をしていくのがいいか
なと思います。

Gさん

ノウハウって、なんにも問題がないのに、突然、「ノウハウを」と言われても入ってこない
と思うんですけど、自分の考えていた価値観と違うぞという情報があった場合に、じゃあ、
価値観を変えるべきなのか、とか、考え直すべきなのかというときに、ではノウハウにつ
いて学んでみようかとかにつながると思うのですが。
価値観を変えるような情報を、価値観に影響するような情報をメディアなどに流すという
か。
それで、各個人がノウハウについて学んでみようとなつながつて、最終的には制度設計にな
ると思うので、私は価値観についての働きかけが最初だと思います。

■ 質問 1 2

インタビュー

それでは最後の質問に移らせて頂きます。
今日の議論をもとにして、
皆さんはこれからどのような働き方、あるいは社会との関わり方を望んでいますか？
「まとめ」としてお聞かせください。

Dさん

実際、結局は、例えば、職場によっていろいろ変わると思うんですね。
それこそ、私のところは、男女関係なく深夜までやっていたりして。
もちろん託児所はないですし。
結婚出産になると、どうしても退職せざるおえない状況になってしまうので。
それはしょうがないのかなと思う。

ただ、結婚出産して、退職したとしてもどこかしら社会とつながっていたい。

なにかしら仕事はしていきたいので。

専業主婦になって、ずっと家にいるのではなく。

社会と関わり方を「どうやっていったらいいのか」ということが正直、問題。

ご結婚されて、出産されたかたは、ママ友とかのネットワークがあると思うんですけど。

未婚だと、そういうものが全くない。

もちろん結婚して、出産したら、ママ友とかできると思うんですけど。

ネットワークがないので、そこが、公的な場所であっても、ポータルサイトみたいな、ホームページでも、ポータルサイト的なものでも、そこから社会と関わっていけたらと思います。

Aさん

今は未婚なので、自由に働けますが。

結婚して、育児とかに直面したときには、

例えば、自分の会社では契約書の作成とか、これって正直、パソコンさえあればできることなので、例えば、資料をつくって、会社におくる。

在宅勤務をして、ある程度、こどもの手が離れたら現場に復帰する。そういう働き方ができたらいいなと思います。

Bさん

まだちょっと、未婚なので、あまり深くは考えたことがないんですけど。

私自身、結婚して、出産して、育児をしていきたいと思っているので。

基本的には、夫が稼いできて、自分は小銭稼ぎじゃないですけど、自分が自由につかえるお金を稼げる仕事をしたい。

バリバリ働きたいと言うよりは、子供がいたら、子供優先で、合間にできる仕事。

在宅でできる仕事とか。

事務でできる仕事は100%会社でやらなければいけない仕事ではないと思うので。

実際、私が今働いている財団の会社だと、特許関係の仕事だと、在宅で依頼している仕事もあるので。

やっている方は、ほとんど男性なんですけど。

バリバリ働いている女性の方はわかるかもしれないですけど。

在宅でできる仕事で、わりと権利の管理をしているんですけど。

月に10万、20万の、やる案件の件数によって値段は違うんですが。

実際、定年退職して、余裕のあるかたとか、地方で仕事が無い方で在宅でやるとか。
難しい仕事じゃないにしろ、結婚出産をしていくなら、ある程度在宅でできる仕事がいい
のでは。

ちょっと小銭稼ぎじゃないですけど。

社会との関わりと云ったら、子供がいればそれなりの関わりができると思うので。その年
代にあった、子供の手が離れたら、社会にでて働けたら。

Gさん

私のママ友で、出産前から働いていた医療事務の仕事を在宅でやっているというママ友が
いて。

家で働くためには、前からの縁故、つながりがあって、「あなたにはまかせられるよ」とあ
るとおもうので。

ひとつの企業に長期的に働ける環境って、とっても大事だと思って。

でも、ちっちゃい会社で、在宅のお仕事というのは、できないのかもしれないので。

なんかのグループ、提携するというか、その会社だけのお仕事じゃなくて、グループに賛
同すると、提携できて、在宅のお仕事を何でも渡せられて、また、現場に復帰したいとな
ったら、現場にも復帰できるなり。

退職と言うことで無く、在宅しながらも継続できるというか、

そういう環境で、長く、永年勤続というか、それを願いたいという感じです。

Cさん

私は、今の仕事は、ずっと続けていきたいなと思っているんですけど。

最初にもいったんですけど、時間のずれとか理解あるひとじゃないと結婚とか難しいのか
など。

土日もないとか、そういうところでサポートしてくれるひとじゃないと難しいのかなど。

子供を相手にしている仕事なので、子供の話はよく職場でもでるんですけど、保育所が足
りないとか、そういうところの制度の問題を解決してもらいたいとか。

さっきの300円じゃないですけど、社会的にも働いている人より、生活保護もらって
いる人の方がお金をもらえているとかニュースでやっていたりするので、賃金を改正して
もらいたいとか、考えてもらわないところがありますし。

社会との関わりでいうと、隣に住んでいる人がわからないという人がいたり、核家族だったりとかするので、さきほどいったおじいちゃん、おばあちゃんとのつながりだったり、地域とのからみでフォローアップできる場所があったら、そういうところを考えていけたらなと思います。

Fさん

私は、出産適齢期のピークをすぎちゃって。
今、9時-5時で月曜日から金曜日までフルタイムで働いているのですが、派遣も長くいると正社員雇用をストップさせちゃいけないので、正社員になりますかと言われる。
今の枠以上に働こうとは思っていない。

子供は高校生なんですけど、手が離れてきた。
今は、私の子離れできるのかなと。
派遣なのでいつまで働けるのかなと。

子供が小さいときに、同じくらいの子供をもったお母さんたちとのネットワークとか情報を交換したりしていたけど、同じような年代の子供がある人がいるとつながりあえるかという、そこは人間関係もあるので。
敬遠していたのですが。
高校生になると、なにをかんがえているのかとかになっちゃって。

身体を動かしたいなというのがある。
今までは、勉強して、資格を取らなきゃとか30代のときは思っていたが、今は身体を動かしたい。
頭でかかんがえちゃうより、身体を動かした方がいい。

Eさん

私は、結婚したときに、働かない時期があって、ちょっと専業主婦はできないと思って。
子供がないので。
ちょっと出産・育児の経験がないのですが、介護という部分で、たぶんこれから働き方が変わってくると思うんですね。
働いているので、社会とのつながりはちょっともっているかなと思うのですが、ちょっと

横のつながりがもうちょっと欲しいなと思うのですが。

お子さんがいらっしゃる人がすごい多いのですが。

逆に独身女性もいて。

お子さんがいて、もう一段落している人もいるので、女性同士のつながりをできるようなところを考えていきたいなと思っています。

第2回 フォーカスグループインタビュー議事録 (8/5)

■ 導入

インタビュー

みなさん、お集りいただきまして、ありがとうございます。

この座談会の目的ですが、女性が職場、あるいは家庭や地域において、さまざまなライフイベント（結婚、出産、育児、介護等）を乗り越えながら、充実したキャリアをつんで、いきいきと働いたり、社会と関わっていきっていくためにはどのようにすればいいかにつきまして、みなさんのご意見を伺わせていただければと思っております。よろしく願い致します。

つきまして、インタビューに望んでいただく際に、同意書の方にも記載させていただきましたが、いくつか同意していただきたい点があります。

1つめは、お話になりたくないことを無理にお話いただく必要はありません。

例えば、インタビューの途中で、万が一、身体的・精神的に負担が生じた場合は、インタビューは直ちにご辞退いただいても、かまいませんので、そういう場合は申し出てください。

2つめとしては、お話いただく内容を正確に理解させていただくために、ビデオ録画させていただきます。調査で得たデータはプライバシーを守るために、匿名化して保存致しますので、そこはご安心ください。また、そのデータは本研究以外の目的で使用することは決してありません。

3つめとしては、この調査結果につきましては、修士論文や学会報告などの学術的成果として公表されますが、個人が特定されることは一切ないように致します。また、個人情報の保護はきちんとおこないますので、ご安心ください。

以上が、同意していただきたい点です。

ご理解ご協力のほど、よろしく願い致します。

■ 自己紹介

伊死^ア

それでは、みなさん、どういう方かわからないと思いますので、自己紹介をしていただきたいと思います。

お名前とか趣味など、他のことでもいいのですが、一言ずつお願い致します。

また、このインタビューの性質上、必要なので、大変恐縮ですが、どういうお仕事をされているかなどを教えてください。

Aさん

本日はよろしく申し上げます。

Aと申します。

職種は食肉の加工品の専門商社で総務の仕事をおこなっています。

総務の仕事は会社の雑用全般なのですが、給与計算や社会保険の手続きをおこなっています。

先週、富士山に登って少し黒いんですが、よろしくようお願い致します。

Bさん

Bと申します。

本日はよろしくようお願い致します。

私がしている仕事はコールセンターなどで、主に営業などをおこなっています。

こういった座談会は初めてなのでなにをいっていいかわからないのですが、よろしくようお願い致します。

Eさん

Eと申します。

IT系の企業で秘書をしております。

上司のスケジュール管理やグループの会議設定をしたり、あと、庶務的なことなどをしていきます。

趣味はヨガやアウトドアです。

Gさん

Gともうします、

普段は専門学生や大学生にパソコンを教えています。

いろんなことをまわっているという状態です。

趣味はあるくことです。散歩することが好きです。

半年に一回、東京を走ります。

Hさん

Hと申します。

仕事は会計事務所で税務会計、税理士業務などをおこなっています。

子供が大学生、高校生、中学生、2さい児がおりますので、最近、育児休暇から復活しました。

趣味はブログを更新したり、舞台を見に行くことが好きです。

Fさん

Fと申します。

仕事は繊維メーカーから出向して、事務サービスを提供している会社のほうで元の繊維メーカーの本社のかたががもっている携帯電話1000台の管理をおこなっています。

めまぐるしく新しいものがでてくるので、結構知識が大変です。

Dさん

厚生労働省関係団体で、まだ名前のついていない化学物質に名前をつける仕事をしていません。

趣味はスポーツ観戦で、いま、オリンピックがやっているなので、連日、寝不足になっています。

Cさん

Cと申します。

私は、仕事は、精神科の病院で相談員の仕事をしております。

患者さんの入院の相談とかをうけると、

患者さんのベッドの数を管理しています。

趣味はテニスとマラソンです。

インディアー

自己紹介、ありがとうございました。

■ 質問等の進め方の説明

仲死`ユア-

では、質問にうつらせていただきます。

質問内容は、本日の配付資料の「インタビューの進め方」に概要をのせていますので、それを見ながらお答えください。

現在、男女雇用機会均等法や育児休業法などによって、制度上、女性の社会進出を後押しする環境はかなり改善されてきました。しかしながら、職場などにおいて、まだまだいろんな女性ならではの困難があり、働きづらく感じる事が多くあると想像します。そこで今回、女性がより社会進出しやすくなるためには、また仕事がしやすくなるため、どのようなよりいっそうの改善が必要かをお伺いしたいと思います。

【1】

では、まず、問題の把握をおこないたいので、みなさんに問題について 質問をさせていただきます。

■ 質問 1

初めに、会社の意識の問題について伺います。

企業側の、男性に対する意識と女性に対する意識の間に差があると感じ、そのことによって働きにくいなと思ったり、そのことによって問題が生じたといったことがありましたら具体的に教えていただけたらと思っております。

例えば、男性の方が女性よりも責任ある仕事ができると企業は感じているので、責任ある仕事はやらせてもらえなかったとか、

あるいは、同じ職種でも男性と女性の間で経験できるキャリアに実質的な差があると感じたとか、

また、研修や自己啓発に対する支援内容が、男性と女性では差があると感じて、モチベーションが下がって仕事がやりづらくなったとか、具体的にありましたら教えてください。

A さん

一般的に役職に就いている人は男性に多くて、女性で役職に就いている人がすくないというのが、今の企業は普通になっているので、会社としては問題点と感じます。

Eさん

私が働いている会社は、管理職は男性が多くて、女性でもキャリアを積んでいる人はいらっしやるんですが、役職は男性が多い。

Cさん

病院は、看護師さんは女性がおおいので、わりと、看護師長さんとはか、女性が多いですね。

まあ、時間の拘束とかはあまりされないので、病院ははたらきやすいと思います。

でも一般の会社では、男性の管理職とか多いでしょうし、ちょっと特殊な職場かもしれないと思います。

Dさん

私はわりと公的な立場の職場なので、そういった所ですと、けっこう男女が差別なく働ける。

自分でもめぐまれているとおもうのですが。

お給料に関しても男女同じ環境で昇級しますし、役職についても、女性が役職に就いている人が多いので、そういった意味では、あまりそういった差別を受けていると感じたことは無いです。

Bさん

うちの会社は、大きな会社の子会社なのですけど、

やはり大きな会社なので、スタートから、男性が上という、女性は結婚してやめるものと想われている

やはり任せてもらえる仕事は女性は少ない、責任の無い仕事がおおかったですね。

インテリジェンス

それに対して、周りの反応はどうか？

Bさん

やはり女性の方も、そういう意識の方が多いので、いつか結婚したらやめるとか、結構あきらめている方が多いですね。

Fさん

私はBさんと同じで、大企業から出向して、大企業の中に職場があるんですけど。やっぱり入社した当時から、同じ総合職でも、男性と女性は何も言われずに少し違って、全く同じになりたかったら男性と同じになりたかったら、試験をうけ無ければならないとか。

今は、そのときから時代はかわって、だいぶ表向き制度はよくなったんですが、やはり男性の意識は、どこかで、結婚したり子供を産んだ女性は戦力にならないという、そういう意識が潜在的に男性の中にあって。

けれど、大々的には、制度があるので、はっきりとは言わないですが、心の中ではそういうのがあるのがちらちらみえます。

Gさん

私は、一応、講師という形なので。

どちらかというとな性が主で、女性が多くて、わりかし男性が少ないので、そういう意味ではいいかなという感じなのですが。

比べるということは比較的少ないのですが。

実際、管理している人は男性、という感じですね。

どちらかというとな社員ではたらいっているというよりは、契約社員であったり、自営業で働いている方が多いので、例えば育児休業とれないとか、初めからそういうものがないという形。

私は一番初めは電機メーカー、大手の電機メーカーだったのですが。

そのときは、ちょっと事情がちがうのですが、男性は総合職ではいい、女性是一般職で入るという形でした。

意識としては、一般職だから入れたのかなという感じでした。

いつか結婚して子供をうむまでのところなのかなという感じでした。

Hさん

私の職場はとてもこじんまりしているところで、人数が全部で10人少ししかいないのですが、公認会計士の先生2人、税理士の先生2人、男女半々ぐらいですね。

特に女性だからといって、仕事に差がつくとかはあまりないです。

非常にアットホームな職場なので

育児休暇を取得するとか、おうちで休むとか、そういうことで皮肉とか言われたこともまず一回もないですね。

お友達とかに話すと、いつも恵まれているよねと言われているんですけど、まあ、その環境に甘えすぎないようにしたいです。

■ 質問2

伊死^スア-

では、次の質問にうつらせていただきます。

女性特有の仕事への支障になる要因にというものについて伺います。

女性は、さまざまなライフイベント（結婚・出産・育児・介護など）に直面すると、女性特有の阻害要因によって、職場においてのぞむような働き方ができなくなったり、社会との関わりをたたれたりすることがありますが、実際にそういうことを経験して辛かったとか、そういう状況の人をみたことがあるとかありましたら、具体的におしえてください。

例えば、

育休をとって会社にもどったら、正社員だったのが契約社員にされたとか、あるいは子供ができたら、育児が大変だろうとあって、望まない部署に異動させられたとか、あるいは、育休をとっている最中に、会社に戻れなくされたとか、そういう例がいろいろありますけれども、具体的に何かありましたら教えてください。

Fさん

今、言われたことは全部経験しています。

私は、2人子供がいるんですが、1人目を1996年に出産したのですが、そのときには、会社に戻ったら、後輩だった男性が、子供がたびたび熱をだして休む私のことを上司に「困る」と言い出して、周りの同僚の女性のかたも一緒になって「困る」といわれだしました。

そこでひとりぼっちの状態ですっと仕事をしていました。

2人目の時は、育休中に、もとにいた部署が、別の地方というか、そのときは私は関西につとめていたのですが、東京に統合されるとのことで、私は家庭があるからいけないだろうということで、そのとき、元にいた部署とは全然関わりのない部署に異動させられました。

Dさん

私は、たぶん、すごい恵まれていると思うのですが、育休を3年とれるんですね。

なので、子供さんを3人産んだりしても、また戻ってきている人もいますし。

子供が9歳の終わりまでは、9時半-4時20分で帰れるっていうことで、

だぶん他の会社ではあまりないぐらい優遇されているので、

結婚して、子供を産んでも、皆さん生き生きと働いていて、

こんな恵まれた環境はないと思います。

そういった問題でも、あまり問題はないと思いますし。

私自信、病気で2ヶ月ぐらい会社を休んだときがあったんですけど、そういったときも優しいとか、暖かくして見守ってもらった。

女性特有だからという問題はないと思いますが。

やはり友人とかでも結婚しただけでも、なかなか仕事に対して、男性がきびしいと聞きま
すし。

子供をうんで育休から戻ってくると、なかなか疎外感があって、働けない状態になってや
めてしまうということを知ったりするので。

Cさん

私ではないですけど、一緒に働いている事務職の子が結婚して、出産したんですけど、も
ともと就いていた仕事が、勤務した時間より早く帰らせてもらえる新しく入ってきた子に
違う業務にまわされた。

Aさん

私は今の仕事について4ヶ月くらい。

その前は飲食店で働いていて。

店長、店長と呼ばれて

立ち仕事なので辞めざる終えない。

ほとんどの人が現場で働かないといけない

制度があってもやめざるおえない

会社の質によって制度がつかえるつかえないがある。

女性が結婚して、妊娠したらやめざるおえない、

制度があっても、あってもないようなもので、職種によって、制度があっても難しい。

Bさん

これにあてはまるかわからないのですが、去年、母が急死しまして、

女性が家事をやるものというのがありまして、

辞める方の話にもっていかれた

やめるようにながされたりするので、制度があってもなにもつかえないので制度はあってもないようなものだと思っています。

Eさん

私はまだ出産は経験したことがないので、育休を使ったことはないですけど、同じ会社で育休を取った方が、休まれたから同じポジションにもどった方はあまりないの

で。

育休をとると前と同じ仕事につくこと。

育休から戻ったあと、前と同じポジションに戻れる人は少ない。

制度はあっても。

Gさん

先輩が育休をとっている、とったというのがあって、

その先輩が仕事の幸せがきたときに文句にいつている。

周りの人が影でいう。という状況がある。

女性同士でも

そこはフルタイムで働いている女性の方がきびしかったりするんですけど。

制度はあるけれど、つかえないな。

育休をとって、もどってくるだけの精神力が自分にはないかもしれないという言い方をし

ていて。

会社の雰囲気とか業種とか職種でとれるかとれないかは

Hさん

私は、

1年ですぐに保育園に入れるかというところで入れなかった。

上司に相談したら、あれから入れなかったら、無認可を探したりとか、子供を会社の方が協力的で忙しいときは家で手伝ってくれば良いよといつている。

預ける場所でしょと思いました。

■ 質問 3

インタビュー

続いて、男性の意識の問題について伺います。

女性が仕事をしていくうえで、「男性の意識」も大変重要な事柄だと思いますので、ここで質問させていただきたいのですが、

結婚している人は、旦那さんが現在、どれだけ家事育児などをおこなってくれていますか？また、精神的なサポートをしてくれていますか？他にも男性と女性ではいろんな負担配分あるとおもうのですが、その負担配分について、教えてください。

また、旦那さんにどういったことをしてほしいかなど、(家事などの分野以外でもかまいませんので) 教えてください。

*結婚していない人は、将来、結婚をしたら、配偶者にどんなことをしてもらいたいですか。具体的をお願いします。

例えば、(どんなことをして欲しいという質問に対しては)

男性に女性と同じくらい育児休暇を取得してほしいとか、

家事を完全に半分は男性かやってほしいとか

いろいろなニーズがあると思うので、教えてください。

H さん

うちの主人が平日休みの人で、

平日休みの分、私がいなくて、子供をみてる私が仕事が遅くなって、自分が平日いるときはご飯もつくってくれるとかありますね。少しずつやってくれているという感じで。完璧に分担しているわけではないですが、気づいたらやってくれているというようなところはあります。

家事を結婚して20年くらい断ちますが、4人目がうまれるまで手伝ってくれることはなかった。

完璧に分担しているわけではないですが、

4人目ができてからは家事育児を手伝ってくれるようになったが、3人目までは全く手伝ってくれなかった。だから、けんかはすごく多かったのですが、この人はこういう人だと思って、子供の前でけんかしてもしょうが無いので、自分でぜんぶやっていました。

共働きでも、けんかはすごく多かったのですが、この人はこういう人だと、子供の前でけんかしても仕方ないので

G さん

私は結婚していませんけど、もし結婚していたとしたら、あまりこだわりなく家事とかに参加してもらえると助かるかなという感じです。

Eさん

私もまだ結婚していませんけど、できれば土日とかは、お料理とかをたまにしてくれて、家事も、できる範囲で手伝ってくれるような人がいいです。

Fさん

子供を持つ前までは、私は、子供を持つ前は、それぞれの考え方で、別にどっちが家事をしようか、100%女性でも、別に負担を感じなかったんですけど、子供ができると、もう戦争なので、私の意識の中で半々とはいわなくても、手伝って欲しい、できることはやって欲しいというのが本音なんですけど。

会社の仕事みたいにちゃんと説明をして、分担をして、「あなたはこれをやってね」というと、あまり上手じゃないですけど、それなりにやってくれるので、ここは一つの会社だと思って、私は社長で、あなたは社員ということで、「社長のいうことは聞け」という感じで、ふっていますが、いわないとやらないですね。

育児にちゃんと参加していない男性っていうのは、精神的成長が、やっぱり、まわりの男女関係なく、一生懸命やっている旦那さんと比べると、うちの主人は幼稚だななんて思います。人を育てるっていうことは自分も含めて成長するので、男性もそれを意識をして、他人のことではなく自分の事だと思って、自分のことのようにやってくれる男性がいいですね。

負担を感じなかったんですけど、

子供ができると、戦争なので、私の意識の中では

男性は育った環境とか周りの環境とか大きいと思うので、ただ性格が素直なので、

うちの主人はあまりやらない

会社の仕事のように

インテリジェント

共働きなのでつらくなかったですか。

Fさん

10年後、20年後に、この苦勞が花開く日がくると信じて、頑張ってきたら、

育児にちゃんと参加していない男性っていうのは、精神的成長が、まわりの男女関係なくやっている旦那さんと比べると、うちの主人は幼稚だなと。

Dさん

秋に結婚する予定

私は結婚しても仕事を続ける予定なので、平日は圧倒的に帰りが私が早いので、平日は私がいちおう家事をやるんですけど、土日は男性の方にやってもらうという風に決めているんですけど。

会社では最近、男性でも育児休暇を取る人が増えていて、積極的に奨励しているのもあって、2、3年前からとっているひともふえてきて。

男性でも育児休暇をへてきた男性は成長している感じがするので、育児に参加する男性は頼もしく、いいのかなと思います。

平日は忙しいのでできない。

会社でも男性でも育児休暇を取る人が増えていて、男性でも育児休暇をしている男性は成長しているきがして。

Bさん

やっぱり女性がやってあたりまえというのではなくて、男性も協力するのが当たり前の空気になって欲しいですね。

Aさん

生きていくお金がないから

夫1人の給料でまかなえないから女性

もし旦那さんの給料だけでやっていけるのであれば、それはそれでありがたいなおもうので、できれば、一生懸命働いて、大金を稼いできてくれる男の人と結婚したいのと、もしそれができないのであれば、みなさんおっしゃっていたように、分担して、家事もまわしていかないといけないとおもうのですが、一般的に女性が多くやるのが一般的になってしまっているとおもうので、せめて文句は言わないでほしいなと思います。

できれば、一生懸命働いて大金を稼いできてくれる男の人と結婚したいのと、それができないのであれば、いまどき、女性がおおくやるのが

Cさん

もし結婚したら、こちらがやった家事とかに文句を言わないで欲しいのと、得意なこととか、好きでできること、洗濯がすきだったら洗濯をすとか、掃除が好きだったら掃除をすとか、好きでできることはやってほしいかなと思います。

■質問4

仲死`ユア-

今まで、女性の社会進出を阻む問題として、①会社の意識の問題、②女性特有の仕事への支障になる要因、③男性の意識の問題などについて、みなさんにお伺いしました。

それでは、女性の社会進出を阻む問題として、今の3つ以外の、その他の問題はありますか？

ありましたら教えてください。

例えば、

女性が働きにくかったりするの、男性の意識の問題ではなくて、女性自身の意識が仕事に対して甘い考えがあるのではないかとか、

単純に法律の問題ではないかとか、

昔からの教育の問題ではないかとか、

具体的にありましたら教えてください。

Dさん

けっこうこういう問題は、いちば思うのは、『男性と女性が問題』というよりは、『女性と女性の問題』が結構あるのかなと思って。

私自身のまわりで、私はそこには関わっていないんですけど。

例えば育休からでてきた女性と、独身の女性が一緒に働くという場合に、

どうしても育児をする女性のはやく帰ったりするので、結局、独身の女性に分担が多くなるのは必然的なんですけども、それで2人の間で仲違いになってしまって、結局はあまり良い関係がきづけなくなったりとか。

男性の上司なんかも、育児をやっている女性の方をちょっと保護するじゃないですけど、
「大変じゃないと」といって、

独身女性の仕事を多くさせてしまって、ぎくしゃくするって感じで、女性間の問題もけっこう重視されるのではないかと思います。

Bさん

私は、Dさんがおっしゃっていたとおり、女性にも問題があると思って。

やはり、子供を産んでらっしゃっても、仕事を完璧にこなしているかたもいらっしゃる中で、子供をうんだから「私は早くかえってあたりまえでしょ」と考える方もいて。

やっぱりだれかしらに手伝っているという感謝の気持ちがなかつたり。

独身の女性も「生理痛、休みます」、「私、女性だから」っていったりするのではなく、その分、ちゃんと補えるように、女性もやっていったら、男性も対等に見てくれるのではな
いかな、と最近、思います。

Fさん

私は、働いていくうえで、子供をもっても、何回育休とつても、うまく働けて行ける人つ
て、結局のところ、親族が協力しているんですね。

親族の協力がある人は、楽々のりこえられて、協力が得られない人は、お金で解決するか、
自分でがんばるかしかないんですね。

お金で解決できなくて、リタイアしている人がいるんですね。

そうすると、同じ育休をとって働き続けている人の間にも、いろいろな差があるんですね。
みんなが同じようにがんばっているわけではなく、そう頑張らなくても、らくらく、何回
子供を産んでも働き続けられる人って中にはいらっしゃるんですね。

私は、そこに差を感じることもあります。

あとは、お金をたくさん持っていて、家事も全部外注をしていて、役職を頑張っている、
管理職について頑張っているという方もいますね。

Eさん

私は、今、Fさんのお話を聞いていて、

私は実家が地方なので、もし自分が出産したら、まわりのサポート、サポートが不安な面
もありますし、たぶん義理のお母さんとかに育児を頼むのも、仲がよければいいのですけ
ど。

そういう点も心配なので、やっぱりお金とかサポート面が不安です。

Cさん

私の友達が、看護師なんですけど、職場では結婚して子供がいる看護師さんと一緒に、時
間を短縮してはたらいっている看護師さんがいて、
残業を、子供さんがいるかたの分まで残業をしなくてはいけないので、負担が増えるとい
う風に言っていました。

だったら1人として数えないでほしいとその友達は言っていました。

1人として計算して考えると、1人分できないから、自分が1.5人分やらなくてはいけ

ないので、女性同士の協力が必要だと思います。

インディア

看護師さんみたいな専門職でもあるんですね。

Cさん

病院勤務だけあるみたいです。

24時間体制なので。

クリニックみたいな終わりの時間があれば大丈夫なんだろうと思うのですが。

Aさん

みなさんおっしゃっていたように、女性と女性の問題とかは、友達の話とかでよく聞きますし。

自分も経験していない分、そういうかたの立場になって考えられないというのはいけないんじゃないかな、未婚の女性もいけないんじゃないかなと思います。

後は、保育園の問題とか、さきほど話あったんですけど。

それでも半年待つから来て欲しいというふうに、言ってもらえる人に自分たちもならないといけないのではと思って。

自分しかできない仕事とか、自分がいないと困るとおもわせるってことが必要になってくるのではと思いました。

Gさん

そうですね。私もやはり女性同士の意識。

ただ、お子さんがいて働いている方と、未婚だからという対立軸ではなくて、それぞれでの考え方が違うというか。

私の友達とかでも独身なんですけど、育休で復帰して働いている人たちに対して、周りのちょっと冷たい反応に対しても「気の毒だ」と。

彼女たちは、子供を産んで、彼女が言うには、立派なことをして、もどってきて、いろいろ考えがあってもどってきているのに、周りの男性なり女性の対応が厳しいと言うことに対して、まだ独身の友達は、「あれはちょっとひどいんじゃないか」と。

だから、そういう風な意識をもっている独身女性もいるし。

先ほど、どなたかがおっしゃいましたが、育休からもどって働いている人で

「ありがとう」という気持ちを持ってやっている方と、

「私に制度があるから当然よ」というかたと、正直いるのかなと。

そういうかたの状態によっても、またいろいろ変わってくるのではと思いました。

Hさん

私は、結婚して、しばらく9年くらい、主人の両親や祖母と一緒に暮らしていたので、主人の両親と非常に仲がいいんですね。

その間は、私も専業主婦で、祖母が最後2年間くらいは寝たきりになってしまったので、両親は仕事にでてしまいますので、私が最後、近隣家族の食事を用意したり、洗濯したりして、本当に専業主婦で、介護をしていたんで。

その時期はちょっと大変なこともあったのですが、その分、主人の両親と、今は別居をしているんですけど、仲がよくて。

主人の両親と仲良く、主人抜きで週間ごとに遊びにいたり。

本当に実の娘よりも可愛がってもらっています。

ただ、その両親も70こえていますので、いつどちらかが具合がわるくなってもおかしくない状況で。実際、主人の両親は入院されたりしているのです。

どちらかが介護が必要になったら、主人は長男ですから、家に戻るのが前提なんですよ。

そうなってくると私の仕事って続けられるのかなと、一番頭の中にあります。

正社員は無理なのかな。

仕事をつづけるにしても、パートに形態をかえてもらって、家の事をやらないといけないのか、それとも、もう、子供が大学生になっているから、子供が家の事をてつだってくれるなら、続けられるのかなと、漠然とした不安が今あります。

■ 質問5

インタビュー

女性が社会で活躍することを考えるときに、結婚や出産、介護といったライフイベントが男性と比べて比較的大きく影響すると考えられますが、それを経験しながらも、充実したキャリアをつんで生き生きと働いたり、社会生活を充実させるためには、最大3つくらい、正直、何が必要だと思いますか？これが社会にうめこまれていれば女性は働きやすいんだとか、これが治れば良くなるのではというものがあったら具体的に教えてください？

Hさん

うちは子供が多いけれども、なんだか毎日、ちゃんと仕事にいけるのは、家族が全員元気

なんですね。

主人も両親も元気なのと。

時間もお金も場所もどれも大事なんですけれども、まず家族の健康が一番大事なんですね。病児保育とかあるんですけど、それを利用せずになんとかかんとかやっていますので。病児保育とは、普通の保育園とちがって、病気の時もあずかってもらえる場所なんですけど。

それも予約が必要だったりとか、他の病気をもらってくるというリスクがあったりするもので、そっちをつかわずに。

家族の健康が一番ですね。

Fさん

健康は、本当に娘が月に半分くらい病気だったので。それは実感しているんですけど。

それは、独身の方も、生きている方の共通のことなので、それはもちろんだとおもうんですけど、

やっぱり、まず、愛情のある手伝いの仕方をしてくれる人。それは保育園でもなんでもいんですけど、本当に愛のこもった手伝いをしてくれる人の手が必要ですね。

自分のことのように、それはおばあちゃんとかおじいちゃんとかでも、誰でも手伝ってくれる人でも、保育園でも、自分が十分に安心してあずけられればいいんですけど、愛情のある手助けが一番必要ですね。

それは会社の男性の意識にもむすびつく。

会社の男性が愛情をもってこちらのことをみてくれて、こちら感謝の気持ち、それがうまくバランスがとれれば、うまくまわっていくんじゃないかなと思います。

インテグラー

会社の男性は、理解してくれる意識が低いですか？

Fさん

現在、子育て中で、自分がすすんでやってくれている人は、戦友のような気持ちでみてくれるので、話を通ずるといふか、暖かい、時間がなくて急いで仕事をしていても、暖かい目でみてくれるのですけど。

自分が育児をしてこなかった世代の方達に、その方達にいくら説明しても、どういっても、理解してくれるのは無理ですね。

そういった方達はやっぱり冷たいですね。

Dさん

会社ではそういったライフイベントをこなしながら働いている人は、家族であるか、地域であるとか、保育園だとか、なにかサポートを積極的に調達できる、信頼できる人を使っているというのが多くて、この人に頼めばちょっとくらい残業しても大丈夫とか、安心してサポートがまず必要だと思います。

あと、やっぱり会社の制度。さきほど、みなさん、おっしゃっていたように、制度があるけど使いづらいというのがあって、それをつかえるようなちゃんとした制度があることが必要ですし。

あと、そういった育児をやっている方が、権利だけ主張するのではなくて、やっぱりその会社にいる時間はちゃんとしたひとりの職業人として頑張るってやるとか、ちょっと自分ができないぶんはみなさんやってくれてありがとうという自覚をもつ必要があるとか、その3つだと思います。

Cさん

公的な機関は、すごく環境が整っているとありますが、女性が働きやすいという意識が会社の中では、そういう方も一緒にはたらいいていこうという意識が会社にあって。みんながそれを共有していると思うんですけど。

そういう環境であれば、いろんなライフイベントがあってもはたらきやすいんじゃないかと、話を聞いていて思ったので。

そういう意識の共有みたいなものがあればいいのかな。

Aさん

子供が将来いなくなるとどうなるか、というのをもう一度みなさん自覚した方がいいっていうのと。

女性しか子供を産めないんで、女性だからとたなにあげるのはよくないとおもうんですけど、

「子供がいなくなったらあなたたち将来年金どうするの?」という問題に発展してくるので、きちんとその辺ももう一回理解して、「それでもそういう態度をとるんですか?」という意識の改革を会社もしていけないといけないのでというのと。

地域とか、親とか、会社の人も、相互扶助の気持ちとか考え方今一度、徹底させる

必要性があるのではと感じます。

Bさん

みなさんの話を聞いていて、全員に対して、必要なのは「理解してもらえる」こと。
家族とかにも理解して手伝ってもらって、会社にも理解してもらって、協力してもらって。

自分自身もまわりに協力してもらっていることを理解して仕事をしていくことが大事なの
ではと思いました。

Eさん

私は今、会社で、人間関係に恵まれていて、上司もすごい理解してくださる方なので、お休みをとるときに、他のアシスタントの方に代理でお願いしたりして、お互いにお休みのときは協力してやっているんですけど。

なので、育休のあとも、周りの方の理解があって、お互いに休みの時に協力する体制ができていて。

育休の後に、子育て以外にも仕事をばりばりやっていきたいなと思っているので、難しいと思うのですが、キャリアのスキルアップをつづけていけたらいいなと思っています。
周りの協力がある環境を自分でもうまくつくっていったるようにしたいと思います。

Gさん

今日、こうやってみなさんのお話を伺っていたら、意外と育休制度をきちんととりやすいとおっしゃっている方も何人かいらっしゃって、なぜそれができるところと、できないところがあるのだろうという風にすごくおもいました。

「制度があるのにとりづらいんだよね」とか、「とったらどうなるかわからない」という企業も多い中で。

できてて恵まれていますという方達もいらっしゃって。

さきほどどなたかがおっしゃっていましたが、「意識」。

じゃあ、どちらかというと言語を経験していない男性の方に対しても、そこまで意識を改革すること。

「どうやってできるか」というようなことも含め、管理者はどうしても男性がおおいですが。

意識改革をどうやってやっていけばいいのだろう。

意識改革がひとつのキーポイントなのかなと、皆さんのお話をきいておもいました。

■質問6

インタビュー

女性が働いていく上で、「時間」というのは大事な問題だとおもいますが、「時間の確保」が重要であるとすれば、どのような方法があれば、女性は時間を確保できると思いますか？

一般的な例としましては、企業の短時間勤務などがありますが、他にどんな方法があればいいとおもいますか。

例えば、最寄り駅に保育園をつくるとかすれば、子供のお迎えの時間が短縮できて時間が創出されるとか、

旦那さんなどのパートナーに家事育児に強制的に向かわせるような方策を企業や行政がつくるとか、

いろいろな方法がかんがえられるとおもいますが、何かありましたら具体的に教えてください。

Aさん

保育園の問題って、すごいまわりでも噂になるんですけど、

なかなか入れないとかいって、品川に今勤務しているんですけど、毎朝、すれ違うベビーカーを押しているお母さんが、ものすごい勢いでベビーカーをおして、ジェットコースターにのっているみたいになっちゃうくらいで、時間がないんだと思うんですけど。

例題にあったように、最寄り駅にあたりとか、会社の中にあたりとか、

もっとたくさんあれば、自分も使いやすいとか、選びやすいとかあると思うので、その変のハードをそろえることは、やる気になればできることだと思うので、意識改革とかは、みなさんに啓蒙していくには時間がかかるとおもいますし、人それぞれ考え方がるので、すぐにはできないとおもうのですが、ハード面をそろえることは比較的やりやすいと思うので、そうすれば時間を確保しやすいと思います。

Bさん

今、おっしゃっていたとおり、やはり、保育園とかは審査とかきびしいとかは良く聞いていて、

シングルマザーの人は比較的入りやすいとか

2人そろっている人はやはり入りづらいとか

収入の面とかで高いかたは入りづらいとかも聞くのと。

あと、介護とかも、最近だとはいれない。

それなので、家族がやらなくてはいけないとか聞くので。

高齢者の方も、介護保険の値上げの見直しが3年ごとにあがってきているので、

そういうのも、国がちょっと考えて、誰に負担させるのかももう一度考えて欲しいなと思います。

Cさん

ちょっと思いつかなかったんですけど。

時間って正直、お金があったら、わりと確保できてると思っていて。

例えば、買い物いくにしても、安くいいものを探すのは時間がかかるんですけど、お金があれば、高いものをかえばすぐにいいものを買えるし。

方法はすぐに思い浮かばないですけど、お金があれば時間は確保できる、しやすくなると思います。

Dさん

時間となると、まず、その、会社の中で時間を短縮するっていうことで、うちの場合は、9時-5時なんですけど、それが9時半-4時20分にするだけでもちょっと違うなという風にみなさんおっしゃっているんですけど。

あと、できるだけ制度をみると、子供が熱をだしたりとか、あとなんかイベントがあったりとか、休むとき、年休を年間で利用して時間を確保している人もいますし。

介護に関しては、2年間介護休暇を利用して、そういうのを利用するとかなり違うと聞いています。

あと、保育園の問題は、保育園をつくることも重要だと思うんですけど、

あと、もうひとつの問題として、例えば子供が年子とかで、2人保育園にいれないといけない場合に、一緒に保育園にいられないで、別々の保育園にいれないといけないっていう人がけっこういて、朝、2人をつれていくのに、男性があまり協力しないで、女性がその両方にいかないといけなくて時間がとられる。

だから2人保育園にはいったときに、ひとつの保育園になるべくいれるとか。

そういった制度が必要なのかなと思います。

あとよく最近、大きい会社だと、保育園が会社にできるとかあるようですが。
私はいいことだとおもっていたのですが、逆にけっこう競争になっちゃう。
同じ会社の人があるので、比較されてしまうとかがあるようで。
その辺はどうなのかなとおもいます。

Fさん

私は、さっき、お金っていうのは、自分が実感したことで、手伝ってくれる人がいなかった
ので、手をうって、自分の自宅の駐車場以外の駐車場をかりたりして、動きやすいよう
にしたこともあります。

お金で解決できないことが、2、3あったんですね。いまはどうか分からないですけど。
例えば、子供が病気をしたときに、それが土曜日とか日曜日とかで、
今日、薬を3日分とかもらえたら、月曜日に会社をやすまなくても済むかもというときに、
救急の病院って、1日分しか薬をいただけなくて、結局、「平日にもう一回受けてください
ね」とか「精算を月曜にしにきてください」とか、独身の方もそうなんですけど、
休日に平日のように、ふつうに病院にかかれるような制度が欲しいなとおもいました。

あと、保育園とかにせっかくあずけているのに、保育園に預けたがために、用事が増える
というか。

今はどうか分からないのですが、当時、お昼寝のお布団をもってかえって、家で干して、
きれいにして、また自転車にのせてもっていかないといけないとか。
布団カバーを手作りでこしらえて、月曜日の朝に、ちゃんとたたんでいる子供の布団を、
子供のを探して、広げて、かけて、またたたんでおいて、とかしなければならぬとか。
保育園側の問題だとおもうんですけど、受け入れる側もできるだけ、親の時間を短縮でき
るような、もっと簡単にできるような、方法をして欲しいのと。

あとは、これは小さい子供とはちょっと関係ないんですけど、
すごく小さい保育園をいっている子供とかいて、上が中学生とかになって、私立とか言わ
れちゃった場合、お弁当が上は絶対必要になってくるんですね。
保育園のいろんな用事とかしながら、上の子のお弁当をこしらえて、
結局は女性がすることになって、
お弁当の問題は、今回のテーマとは違うかもしれないですけど、世の中がかわっていても、
絶対変わらなくて。

働く女性で、みんな5時台に、わたしのまわり、お弁当が必要な人は、おきてつくっているんですけど、

冬なんか5時台にお弁当をつくるのは、とつてもさみしんですね。みんなやっているんですけど。孤独な作業だし。

私立の学校なんて、あれだけ授業料をはらっているんだから、「じゃあ、お弁当台、お昼ご飯代をいくらですよ」と請求されてもいいから、そこも、お金で時間を、つていうのはすごいありますね。

インテリジェンス

旦那はお弁当作りまでは参加してくれないですか？

Fさん

そこまではまかせられないですね。

でも、冷凍食品もあるので、たぶん指示すればで、よほどの事であれば、ご飯をいれて、ちんしてとできるとおもうんですけど

そこも意識。

Eさん

私が勤務する会社はIT系なので、自宅勤務がOKなのですけども。

なので、お子さんが急病でおやすみの時とか、パソコンをもって行って、自宅でお仕事をしているかたがいらっしゃったので、そういうのはすごく便利だなとおもいました。

チャットをしたり、連絡方法もメールとかチャットとか、社内でひろがっているのも、そういうので連絡をとったり、会議とかも電話で参加できるので、自宅からも仕事ができる制度がシステムとしてある。

Gさん

ちょっとおもったんですけど、制度があるっていうのは、正社員の方っていう感じで。

契約社員とか非正規は、もともと制度自体がないんですね。

私の友人で、契約社員として講師をやっていて、育児の兼ね合いもあるので、どうしても週3日働くとなったとき、フルタイムですけど。

そうすると保育園にいくと、「あなたは3日でいいわけだから、うちには入れられません」「フルタイムのひとを優先します」と言われたというのがあるんですね。

じゃあ、無認可のところを探して、彼女は旦那様の仕事が安定していないという部分もあ

り、お仕事もしたい、だけれども、無認可のところを探すと自分の稼ぎよりも高いお金をはらわないといけないということに葛藤がすごくあって、彼女の場合も、自分が働く時間を半年延ばして、見つかって、復帰したのですが、そのときは残念ながら、育休の制度もないので、お金も出てこない。

非正規の女性もたくさんいると思うんですけど。

それは例えば、旦那さんが転勤で、転勤先で仕事をみつけようとして、正社員がみつからなくて、そのようになったというかたもいると思いますし。

そこらへんの、もともと制度のないという立場の女性もいるなということを知っていたら、その辺の調整ができるようになると、正社員にかぎらず、いろんな働き方で女性は参加できるのかなと思いました。

インテリジェンス

旦那さんでいろいろ転勤とかで働きづらくなりますしね。

Gさん

そういう友達もいますし。

働きたいけど専業主婦をやっているとか。

10年専業主婦をやっているとやっぱり外でるのが怖いとか言う友達もいますし。

Hさん

私は、だいたい1日の生活が、自宅と職場と保育園、という形なんですけど。

すべてこれが近いんですね。

少し前までは、子供3人いる状態で職場を選びました、家が近い、通勤時間がかからない、ということ最低条件で仕事を選びました。

それが10年くらい前です。

それでも、途中一回、子供が多いから、広い家がいいねと、少し離れた場所に引っ越したんですが、どうしても通勤時間を短縮したくて、つい最近、引っ越しました。

それは、家族全員、駅の側にいったので、家族の中では学校が遠くなった子もいますし、逆に駅から近くなったので便利になった子もいますけど。

家がせまくなり、そこら辺を家族でそうだんして、通勤時間を短くして。

今、もう職場が3分くらいなので、昼休みでも帰れる。

学校でちょっとした病気とかでよびだされても、学校でも保育園でもお迎えにいける感じにしました。

■ 質問7

仲死^{ニョア}

女性はさまざまなライフイベントによって、働き方、生き方がいろいろ変化すると思いますが、それでもいきいきとられるような「場所」を大事に思っている人は多いと思います。

では、どのような「場所」があったらいいと思いますか？

(例えば、働いている人は職場というのがすぐに思い浮かぶと思いますが、ずっとはたらきつづけられるような職場をとか。

地域で女性が活躍できるような場所だとか。

また、一度社会とはなれたとしても、社会と関われるような「場所」があったらいいとか。

あるとしたら具体的にどのような「場所」があったらいいと思いますか？

また、それをどのようにつくればいいと思いますか。具体的に教えてください。)

Gさん

職場と家とどこと、みたいなこと、割と限定されているのかな。

私は独身で働いているので、コミュニティが広がらないとか、地域にコミュニティが広がらない、というのがありますので、例えば自分が結婚して、もしちっちゃいお子さんとかがいたら、ママ友とか、コミュニティが広がるのかなと思いますけど。

そういうのがなかなかないな、というのが現実としてあるので。

今後、独身で結婚しないとしたら、介護をしないといけなくなったら、

近くの人にサポートをお願いできる人間関係が築けているかというのと、全くできていないので。

そういう意味では、地域で、独身の女性でも気軽に行ける場があればいいのかなと、ちょっとふっと浮かんだだけなんですけど、おもいました。

Hさん

今、職場全体で、「月1の会」とかがある他に、女性だけのミーティングっていうのがお昼やってまして、「ランチミーティング」。

会社でお弁当をだしてもらって、お昼を食べながら話しているんですけど、

それぞれ抱えていることを、改めてその場で聞くことができるので、

そうやって、日常だけじゃお互いの意見とか、わかり合えない部分とかを改めて話それぞ

れ抱えていることを、改めてその場で聞くことができているので、
そうやって、日常だけじゃお互いの意見とか、わかり合えない部分とかを改めて話せる部分があり、うちの会社は女性同士の関係がいいんですね。
せる部分があり、うちの会社は女性同士の関係がいいんですね。
そういった意味で、コミュニケーションがとれる場所があるので、私は助かっています。

Eさん

私は、結婚後も、同性の友人とのつきあいを続けていきたいので、例えば、子供をつれて一緒にいけるお店とか、子供も一緒にできるヨガとか、
家族や職場との人間関係以外にも、いろいろ相談したり、愚痴をきいてもらったりできるような、お店とかコミュニティの場所があればいいと思います。

Fさん

私は、育休からあけて、働き始めたときに、一番思ったんですけど、
そうやって「孤独に頑張っている人たちが集まれる場所」があればいいなとはすごく思いました。
ただ、その当時、時間がないので、ほんとうに、数ヶ月に1回だけでも、ほんの十分だけでも、例えば、会社の中でそうやって小さい子を育てている人があつまって、今なにが問題なのかとか、そういう意見をはなすことでも気も楽になるので、そして、そこで話した内容を会社の上に上げていく、というような場所があったらいいなと思いながら働いていました。

Bさん

私は独身なので、独特の考えなのかもしれないんですけど、
「1人の時間や、リセットする時間をもてる場所」があればいいなと。
マンションに家族で住んでいるんですけど、
正直、ご近所さんがこわい奥さん達があつまっていて、
この人は、ゴミの捨て方がどうのとか、
あそこの娘さんはかっこが派手とか。
すごい言い合っているのを聞いていて、「怖いな」と。
近所のひととのつきあいも大事ですし、挨拶も大事だと思いますが、そういうのは関係なく、相談員の方とかに話してリセットできる場所があればいいと思います。

Dさん

うちの会社なんかは、わりとその、みんなが、女性が働きやすいというか、ちゃんとみんなが、男性にしても、若い男性とかでも、女性は結婚して、出産をして、育児をするもんだとわかっていて、そうやってみてくれているので。

今、育児をして働いている女性は、うちの会社にくることが、息抜きというわけではないんですけど、すごく助かっていると言いますね。

というのは、子供もすごく大切だけれども、ずっと子育てしているだけの時間だけではなくて、自分が、1人の社会人として、いられる時間というのはよくて。

けっこう女性同士仲がいいので、ちょっと愚痴をいいあったりとかできて、生き抜きにもなっているのです。

やっぱりそういった会社自体が、そういった良い場所になれることが大切かなと思います。

Aさん

今回、働いている女性ということで、ちょっと質問の意図からはずれてしまうかもしれないんですけど、

専業主婦の方とあって、友達がいない専業主婦とかいて、

だれにも相談できないとか、そういう人もいるので、

ちょっとかわいそうだなとおもって、

でも自分じゃ経験がないので、相談にのってあげられないと、

そういう風を感じることもおおいので

「自分と似たような立場の人たちがあつまれる場所」、

それがどういう場所か具体的にわからないんですけど、

「独身の女性が集まる場所」とか、「会社のこういう不満を抱いている人があつまる場所」

とか「ひとりで子育てをしている人のあつまれる場所」とか、こういう具体的ななんとか

の場所というのがあれば、

すべての女性がストレスをためることなく、発散する場所がつくれるのではないかと思います。

Cさん

私は独身なので、仕事の場所がメインになってしまうんですけど、

仕事の仲間というか、一緒に仕事をしている人たちの中で、今の自分の状況だったり、こ

ういう仕事をしたいとか、共有できる、話あえる場所というか、時間ですかね。

今現在の働いているところにはないので、そういう時間があつたらいいなと思います。

■ 質問8

仲死`ェア-

公的なお金の支援があれば、働きやすくなる可能性もありますが、そういうものがあつたとしたら、どういう風に役立てたいと思いますか？公的資金がどういうふうに使われたりとか、使う方がいいとおもいますか。または、自分がそういう公的資金をもらったとしたら、どういうふうに使いたいと思いますか。

例えば、JR東日本が育児保育サービス（駅型保育園や駅ナカ学童保育など）の提供などをおこなっているそうですが、そういう企業のサービスにお金をつかって、育児を少しでも楽にしたいとか、

あとは、公的資金がもしはいつたとしたら、家政婦さんやベビーシッターを雇って、家事育児の負担を減らしたいとか、

他にも女性が働きやすくなるためのお金の使い道はいろいろあると思いますが、どういうことに費やしたいですか？

Dさん

延長保育とかってどれくらいかかるか、よくわからないんですけど、

よくお母さんとかが、もっと働きたいんだけども、子供をあずけているために、定期的に時間をとり、つれにいかないといけないからというので、もし延長サービスとかのお金についやせるなら、使う人もいるのかなと思いますし。

自分は独身で、けっこう月～金働いていてもへとへとなのに、

たぶん家事と両立とかだと大変だとおもうので、

そういうところに家事代行サービスとかに、お金を費やすことができたらいいと思います。

Cさん

私は独身で、子供もいないので、想像でしか話ができないんですけど、

たぶん、あの、突発的なこと。

定期的なサービスがあることにお金をつかうのではなくて、公的のサービスに任せられないところ。

自費のサービスみたいなどころでつかうんじゃないかなと思って。

どうしても自分が仕事をやすめないときとか、さっきおっしゃった、病院に例えば緊急でかからなくてはならなくて、そのお金を月曜日にはらうわなといけないときとか。

いつもじゃないんだけど、時々必要になること、にお金をつかえるといいと思います。

Aさん

先ほどからのお話で、でているんですけど。

お金があれば解決できることはおおいと思うので。

何に対してもお金はつかえらると思うので、

国の偉い人がなににつかいますと決めるのではなくて、

働いているお母さんとかの意見がきちんと反映されてないと意味が無いので、

まず話合う機会にお金をつかって欲しいです。

そのあと、その中で出た、必要なものにお金をつかってほしいです。

Bさん

公的なサポートというのはたぶん大事だと思うんですけど。

子供手当とかもそうなんですけど、ちゃんと子供のために使っている家族の方と、やはり、あの、自分の遊びのためにつかっていると、そういうのも気分転換に必要なのかもしれないんですけど。

やはり今回値下げになったとき、騒いでいる方は、自分のために使っているかたがおおかったので、

お金では無く、サポート、人件費とかではないですが、区役所とかで、働く方のためのサポートとかに使える制度とかつくった方がいいのかなと思います。

Fさん

私もどなたかと意見が同じで、女性が本当に働きやすくするための施設とか制度とかに使って欲しいです。

あと、個人的にといわれたら、さっきのお弁当じゃないんですけど、そういう働いていて、時間とも関係してくるんですけど、「どうしても面倒だな。でも、ひとには任せられない」ところにお金でなんとか解決できないかなと思います。

インタビュー

人にまかせられないところとは？

Fさん

やっぱりお弁当というのは健康が関わってくるので、

毎日、冷凍食品とか「簡単にすればいいじゃない」と言われても、それが続くと罪悪感がやっぱりでてくるんですね。

しっかりつくらなきゃとなると、会社から帰ってきて、また次の日のお弁当のおかずとか考えるのにも時間がとられてしまいますし、ストレスもたまるので。
そういうところにプロの手を借りられたらとは思いますが。

あと晩ご飯の食材を、宅配とかうちは利用したりしているのですが。
やっぱりあれは便利なので。

家事ですね。

個人的なことにつかうなら、家事の短縮にお金をつかいたいです。

Eさん

私も家事代行と、託児所とかに使ってもらいたいです。

Gさん

私は、自分としては介護の問題がやっぱり心配になってくるというがあるので、介護の方のサポートが手軽に受けられるということと。

あと、先ほど、みなさんのお話の中に相談できる場所がないというお話がでてきましたが、女性が専業主婦でも、いろんな働き方をしている方でも、わりあい孤独感があるかたが多いのかな。

私はたまにボランティアみたいな形なんですけど、キャリアカウンセリングみたいなことをするんですね。

大学生の話とか聞いていても、就職課とかあるのに、「こんなふうに話をきいてもらってもらうことがなかなかありません」みたいな事を言ったりとか。

女性でも「なかなか話す機会がないんです。」とか聞くので。

やっぱり、カウンセリングとか、相談所というのがどうしてもハードルが高いのか、そういう場が、お店なのかなにか、もっと気軽に入れて、
いろいろな相談ができるような場があると、本当に気楽に話せて、
話すことでスッキリしたりとか、そういう場があるといいのかなと思いました。

Hさん

休日に子供を預かってくれる場所というのが非常に少ないんですね。

保育園も、土曜日の半日までしか預かっていただけないので、私なんか土曜日に出勤したいと思うと、半日は保育園で、残りは家族にみてもらわないといけないのですが。
土日も子供を預かってもらえるような場所が増えればいいなと思います。

個人的には日々の家事がなんとかかんとかありますので、朝からお弁当とかつくっているんですけど。お弁当箱とか洗うのも大変なんで。食器乾燥機あれば食器乾燥機とか、食洗機があればなど、私の家事が負担減るのになど。個人的なお金があれば買いたいですけど。日々のことも当然ですが、年に何回でいいから、大掃除の大変な部分、トイレとか水回りとか、そういったものに、お掃除して頂きたいです。外部サービスを利用したいなと思います。

インタビュー

家事の問題は大きいですか？

Hさん

後回しにできませんね。
今やらないといけないことを絶対に後回しにできないです。

■質問9

インタビュー

女性が職場や社会において、充実した生き方をするためには、「時間」と「場所」「お金」というものが重要な要素と考えられますが、そのうちのどれが一番重要な問題だと思いますか。そして、その理由は何ですか？

Cさん

時間ですかね。
女性は、いろいろなことをしなくてはいけない。
家事であったり、仕事、私は友達とあう時間が欲しいですし、自分のために使う時間と。
それが全部そろってれば充実した日々をおくれると思うので。
時間がたくさんあれば、たぶん全部こなしていくことができる。
限られた時間の中で全部やっていくのが難しいと思うので。

時間が需要だと思います。

Dさん

私もこの中で、それぞれ重要だとおもうのですが、それでも時間なのかなと思います。
どんなに忙しくても、その人らしくいられる時間っていうのが必ず必要だと思うので、そ
ういった時間を確保することが必要だと思います。

Fさん

これは全部連動しているとおもうのですが。

今、選べといわれたら時間なんですけど。

すごく忙しくて、子供が小さいときは、場所です。

自分がはたらきやすいというか、男性とかもちゃんと意識をもってくれていて、暖かく見
守ってくれて、自分が感謝できる場所。

そこに身をおくことで、時間がないこととか、お金がないこととか和らいだとも思うので。

場所は当時、大事。

今は、少し子供が大きくなったので、時間かなと思います。

Hさん

時間が欲しいなと思うのですが、私は場所ですね。

職場も保育園も学校も家も近いので、なんとかやりくりできているので場所がとっても大
事です。

ほんのちょっとした用事で学校に行かなければならないとき、職場が遠い方は万休とつた
り、有休をとったりしないといけないと思うので、

私の場合は、「すみません、15分だけでできます。」ということも目をつぶってもらえて
いるので。

場所かなと思います。

Gさん

働きやすいついていうことを考えると、理解のある環境の場所かなというのは思うのですが、
先ほど、Fさんがおっしゃっていたように、時期でまた変わるのかなとおもうので。

育児もそうですが、介護が問題になったときに、一番なにがあったら安心するのかなと、
今の段階で考えるのはお金かなと思って。

今の段階で思うのは、お金かなとおもって。

お金が潤沢にあればいろんなサポートを遠慮無くおこなえるのかなと思って。
時期でかわってくるのかなと思っています。

Eさん

私は地元が東京ではないので、

結婚して、出産したときに、すぐに両親にサポートをたのめないで、そういのを考える
と、**お金**があれば、いろいろとお願いできると思いますし。

最近、祖母の介護を母はしていたので、介護のときも、家族がずっとつきっきりは大変なので、介護施設に預けるおかねとか重要だと思うので、お金が今、大事です。

Bさん

たぶんみなさんの置かれている状況によって、この3つってどれが大事か、
優先順位かきまってくるとおもうのですが。

私自身、今お金が会った方が、**お金**がないと気持ちの余裕がなくなって、自分の生活がつ
まってしまうりするので。

お金があれば、成金の言い方じゃないですけど、なんでも解決できたりする部分もあるの
で、重要なのかなと思います。

Aさん

全く同じです。先ほどから言われているように、

形態とか時代とかによってかわってくると思うんですけど、今現在は**お金**があればすべて
解決できるのかなと思っています。

■質問10

インタビュー

家族や両親、地域のサポートについて伺います。

女性が働きやすい仕組みを考えると、家族のサポート、両親の家事育児のサポート、地域の人などのサポートは有効とされていますが、具体的にこういう所を支援すればいいのにと、こういう仕組みがあれば良いのに等のニーズがあったら教えてください。

例えば、

両親にもっと家事育児を手伝って欲しいとか、

地域のおじいちゃん、おばあちゃんになにかサポートしてもらいたいとか、

地域のボランティアに何か手伝って欲しいとか

こういった仕組みがあればいいのになというものがあつたら教えてください。

Bさん

家族、両親は、自分の血のつながっているというか、家族なので、協力してもらいたいとき、遠慮なくいえるとおもうのですが。近くにすんでいれば。

正直、地域の人はそこまで信用していない部分もあるので、へたに入り込まれても。

子供のことを預かってくれたら楽なのかもしれないですけど。

まだ信用していない分、全部預けるのは。

ちゃんと理解できる地域のかただったらいいんですけど。

Fさん

そうですね、私は、家族・両親のサポート。

もちろん、夫が、自分の分身のように動いてくれば、一番、他に頼らなくて、子供の数が多くなってくると、それでも足りなくなってくると思うんですけど。

子供の親である自分たちがフルにうごければ、それに勝るものはないと思うので。

夫が一番、もっと戦力になってもらいたいなというのがあります。

あとは、やっぱり、両親が元気ならば、両親。

地域は、地域のサポートをしてもらうには、やっぱりそこに、お金っていったらへんなの
ですけど、しっかりした対価というものがないと、お互い責任もって預かったり、あずけ
たりでいないとおもうので。

近所の人のご好意で預かってもらった時期もありましたが、

逆にすごく、「申し訳ないな」と必要以上に思ってしまうこともあったので。

地域として子育て経験のある人がもしあずかったとしたら、「これくらいの対価が必要です
よ」と言うのが、あたりまえというとへんなんですけど、そういうのが常識みたいになる
と、逆にあずけやすい。

「今日、ちょっと預かってもらえる」みたいな。

預かる方に見たら、「ちょっとお小遣いになっていいかな。」など。

そういうふうになった方が預けやすいのではないかとおもいました。

Hさん

子供が多いわりには、家事は一切手伝わず。

3人の娘がいるにもかかわらず、夏休み、一回もご飯をつくってくれたこともないので。

「たまには手伝ってくれてもいいのにな」と、いつも思います。
主人も、最近は手伝ってくれるようになったものの、それほどでもない。
もう少し手伝ってくれてもいいのに。
両親は、私の実家は九州で、母しかいないので、頼めないのですけど。

主人の両親が往復1時間半のところに住んでいるんですよ。
だから、病気になった場合は、朝と夕方と、片道1時間半、合計3時間かけて頼まないと
いけないのですけど。

主人の母がきてくれたら、もっと私の時間が短縮できるし。
子供も、病気の子供を連れ出さずに助かるのにな。
主人の母は車の運転ができないので、ちょっと乗り換え乗り換えしてやってきてください
とは言えないので。

Gさん

もし、育児にしても、介護のことにしても、地域の方に頼むというふうになると、やはり、
「そのままお願いします」というのは、難しいかなというのがあります。
現実として、そういうつきあいがないので。
あと、知り合いが自分のすんでいる地域で、チケットみたいなのがあって、
そのチケットで、ご近所の登録しているかたに、
お子さんを預けてたり、そういうのがあったんで、使おうかなとおもったんだけど、ちょ
っとわからないと。
本当にそこは大丈夫なのか？
意外に安いと言うことで、1回500円とのことで。
値段は良心的だなと思ったそうなんですけど、この安さが「本当に大丈夫かな」と不安になっ
たと。
預かってくれるかたの情報あまり十分に入っていないというのがあったのかな。

定年後に社会にでたいと思っている、社会にでたいというか、そういう方もいるとおもう
んですね。
そういう形で参加したいというかたとの、マッチングになるので、
制度としてはいいなあとおもったのですが、
そこをもう少し明るくするというか、情報を開示すると、うまくいくのかなという感じが

します。

Eさん

私も両親のサポートをどれだけお願いできるかわからないので、育児のベテランみたいな
かたに出産育児のサポートをお願いできればいいかなと思います。

Dさん

今、両親と暮らしていて、結婚してからも、今住んでいる両親の隣の家に住む予定なので、
自分が家族と両親のサポートをしてもらうということが前提なんですけど。

もし、そのような環境だったら、なにも頼れなくて、地域のひとにサポートしてもらわな
いといけないんだろうなと思うんですけど。

実際に、地域にサポートしてもらっている人にきくと、それなりのお金が必要になってい
て。

そのお金があってないようなので、条件もわからないから、それなりに自分で多くはらわ
ないといけないので。

信頼できて、これくらいのお金っていうのが、もう、ちゃんときまっていれば、地域のサ
ポートも、もっとやりやすくなるのかなと思います。

Aさん

家族、両親というのが一番頼りやすいと思うので。

でも、どうしても無理な方もいらっしゃると思うので。

最近、地域に頼らざるおえないと思うのですけども。

私は、隣に住んでいる人の顔をしらないので、そういうひとに頼りづらいので。

特に東京都に住んでいる人は、地域で交流する機会、あるんでしょうけど、自分がいかな
いだけなので、もう少し積極的にからんでいかないといけないなと反省をしているんです
けど。

そういうところで、地域の人がわかっていれば、地域に頼りやすくなるだろうし、さきほ
どいっていたように、お金でやりとりするというのに関しても、安心感とかが生まれてく
るのではないかと思います。

Cさん

みなさんがおっしゃっていたとおりで、もちろん、家族、両親にサポートおねがいできれば、それが一番良いと思います。

それができないという人であれば、

地域の経験がある方に、ある程度のお金をお支払いして、それがすごく高いとちょっと支払いきれないかもしれないですけど。

ある程度、経験があるということをお願いできれば、一番いいかなと思います。

■質問11

インタビュー

女性が働きやすい環境をつくる上で、男性と女性の意識の問題を伺ってきて、価値観の問題があがってきました。また、どういう制度がいいかというような制度設計の問題についても伺ってきました。

他に地域のおじいちゃん、おばあちゃんにサポートしてもらおうというような人々が自ら助けあうような、法律や条令などにたよらない人々がつくるノウハウという問題についても伺ってきました。

それらは、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」というような観点でまとめられると思います。では、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」という3点のどこを重視して問題を解決していけばいいでしょうか。

どこからとりくんでいけばいいでしょうか。

Dさん

そういうわれると難しいんですけども。

うちの会社なんかは、新入社員にはいった当時から、男性とかにも、うちの会社は女性がそれなりにいるけれども、女性は、結婚、出産、育児をしながら働いていくからというのを教育しているの、実際、目の当たりにしているの、そういうことが自然な感じで、社内で結婚するひとも多いんですね。

そういうことを教育というか啓発していくっていうことが、男性もそれを受け入れて、女性もそれを受け入れてという制度確立で重要なと思うので、価値観が重要なとおもいます。

Cさん

価値観です。

職場に入る時点で、うちの会社はこういうふう意識でやっていくので、
そういうのを受け入れたうえで働くとなっていれば、すごくはたらきやすい。いろんな制
度をとるにしてもとりやすい、と思うので価値観。

Aさん

価値観は人それぞれ違うとおもうので、それをあらかじめまとめるということが必用になっ
てくるのかなと思います。

制度設計とノウハウについては、ちょっと今は思い浮かばないのですが。

Bさん

理想は価値観なんですけど。

たぶん男性の方でかたよった考え方のかたはまだいらっしゃるので、

制度設計で足場を固定して、「どういう制度なんだよ」というのをわかってもらったうえで
の、価値観をかえるほうがいいのかないかなと思ひまして。

Eさん

私は制度があっても、実際につかひにくかったりする、まわりの雰囲気とか環境もあるの
で。

まわりの理解とか、制度をつかひやすい価値観づくり。

価値観をもてるような雰囲気づくりが大事だと思います

Fさん

価値観はなかなか変わらない。

実際のところ、今の制度を心の底から受け入れられない人には、早く年月がたつのをまっ
て、いなくなってもらふのを待つしかない。

現実に私はそうおもっているんですけど。

でも、そんなことを言っひてもなにもはじまらないので。

価値観というか、自分自身の価値観はおいといていいと思うんですけど。

こういう女性の生き方とか、会社の環境に対することとか。

小学校の時とか、私たち、幼い頃、価値の仕方とか教へてもらったことがないんですけど。

今の授業はそういうのがあるんですよね。

実際に職業をみにいったりとか。

それと同じように会社にはいったらぶち当たるだろうことを

もっと幼い頃から学校でも強制的におしえるとか。

親も日々、一生懸命言い聞かせるっていうのが大事で。

大人になってから変えるっていうのは無理。難しいですね。

表面上はそのふりだけはするんですね。

罰せられるので。

けれども、心の底から受け入れていないので。

幼い頃からこういうこともあるんだよということを早めに知らせていくっていうことが大事。

Hさん

制度そのものは、地域も職場もいろんな制度があるとおもうんですね。

やはりそれを利用しやすく、利用できない環境が問題だとおもうので価値観。

Gさん

女性に限ったことではないのですが、職場で鬱病で休んだ男性がいたんですね。

鬱病で休んだ男性のことをしゃべっている管理職の人の話を聞いたことがあるんですが、そのときに、

「あれは前向きにとらえていれば、そういうふうにならないよ」と言う言葉が耳にはいったんですね。

そのときに、すごい怖いなと思ったことが、トップに立っているというか、上に立つ人のその考え方が、非常に会社に影響しているんじゃないかなと。

「わらってればいいんだよ」とか、

「前向きに考えればいいんだよ」という感じのことをまだ考えている人がいるんだなと。

でも、これが現実なんだなと感じたときに。

やはり、そうじゃないというか。

トップの人とか、上の方の人の価値観。

そうとう難しいと思うので、

先ほどいっていたように、小さい頃の教育は非常に大事だと思うのですが、

制度もあって、「とってもいいんだよ」という、「みんなでやっていくんだよ」というそういう雰囲気をつくっていく、価値観が大事なのかなと思いました。

■ 質問12

仲死`ユア-

それでは最後の質問に移らせて頂きます。

今日の議論をもとにして、

皆さんはこれからどのような働き方、あるいは社会との関わり方を望んでいますか？

「まとめ」としてお聞かせください。

Aさん

やはり自分の居場所を確保したいというのはみなさん、あると思うので。

それに伴って仕事を続けていきたいという気持ちが私はあります。

だからといって、生活がおろそかになるのは、違うかなと思うので。

今、自分がそういう状況にいないので、何とも言えないのですが。

理想はやはり社会ではたらきながら、家庭も円満で、というのが理想なんですけど。

実際、今のところ、それがどうなるかというのが、この段階でちょっとわからないので、理想を述べています。

Bさん

みなさんの意見をきいていて、すごい、みなさんいろんな考えがあったので、

やはり、まわりがちゃんと意見とかをのみこんで、協力し合える職場で働きたいなと思いました。

Eさん

私も、結婚して、出産後、また、お仕事を続けて、家事と両立していきたいので、今後、今よりも、制度や会社の周りの理解がよくなっていけばと思います。

Gさん

正規の社員ではなく、非正規で働いている女性も、そういう制度であったり、あるいは価値観の中で働けるような。

自分もそういう形で働きたい。

家庭の事もありますが、そういうことも両立してはたらけたらいいなと思います

Hさん

まだまだ仕事が好きなので、仕事を続けていきたいので、さらにスキルアップできるよう

に、余裕ができれば学校に行くなどして働いていきたいと思います。

あと、学校の子供の役員とかしながらでも、できる範囲で関わってきたいです。

Fさん

そのとき、そのときで、自分がどういうふうに働きたいかが変わっていくと思うので。

私は、今、大きな会社において、うまく職場を異動していったりとか、そういうことができればと思っています。

Dさん

みなさんの話を聞いて、自分はすごい恵まれた環境にいるんだな。ありがたいな。と思って。

いまとおなじようなペースで働いて、出産、育児をしながら、ずっと社会と関わっていききたいです。

Cさん

みなさんとだいたい同じなんですけど、結婚して、出産しても仕事をつづけていきたいので、今は、福祉の仕事なんですけど。

自分が生活していけるだけのお金を稼いで自立して仕事をしていきたいと思います。

■ 導入

インタビュー

みなさん、お集りいただきまして、ありがとうございます。

この座談会の目的ですが、女性が職場、あるいは家庭や地域において、さまざまなライフイベント（結婚、出産、育児、介護等）を乗り越えながら、充実したキャリアをつんで、いきいきと働いたり、社会と関わっていきっていくためにはどのようにすればいいかにつきまして、みなさんのご意見を伺わせていただければと思っております。よろしくお願い致します。

つきまして、インタビューに望んでいただく際に、同意書の方にも記載させていただきましたが、いくつか同意していただきたい点があります。

1つめは、お話になりたくないことを無理にお話いただく必要はありません。

例えば、インタビューの途中で、万が一、身体的・精神的に負担が生じた場合は、インタビューは直ちにご辞退いただいても、かまいませんので、そういう場合は申し出てください。

2つめとしては、お話いただく内容を正確に理解させていただくために、ビデオ録画させていただきます。調査で得たデータはプライバシーを守るために、匿名化して保存致しますので、そこはご安心ください。また、そのデータは本研究以外の目的で使用することは決してありません。

3つめとしては、この調査結果につきましては、修士論文や学会報告などの学術的成果として公表されますが、個人が特定されることは一切ないように致します。また、個人情報の保護はきちんとおこないますので、ご安心ください。

以上が、同意していただきたい点です。

ご理解ご協力のほど、よろしくお願い致します。

■ 自己紹介

インタビュー

それでは、みなさん、どういう方かわからないと思いますので、自己紹介をしていただきたいと思います。

お名前とか趣味など、他のことでもいいのですが、一言ずつお願い致します。

また、このインタビューの性質上、必要なので、大変恐縮ですが、どういうお仕事をされているかなどを教えてください。

Aさん

Aと申します。

生命保険会社で支払い査定の仕事をしています。

以前も関西の方で支払い査定の仕事をしていた、2年前ほどに転職してこちらにきまして、ちょっとこのへんはあまりわからないのですが、よろしくおねがいたします。

Bさん

Bといいます。

私は、3月に仕事をやめたのですが、3月までは派遣で携帯販売の仕事をしていました。

妊娠したので、3月末に辞めました。

Eさん

Eと申します。

現在、食品会社の研究所で事務の仕事をしています。

妊娠8ヶ月です。

Hさん

Hと申します。

千葉県松戸市からきました。

仕事は病院の病棟で看護師をしています。

家族としては主人と2人の娘が、5歳と3歳の娘がいます。

Gさん

Gと申します。

私は、病院で看護補助の仕事をしています。

前職は大学の購買部で仕事をしていました。

Fさん

Fと申します。

私は、7年前まで仕事をしていた、職歴は18年くらい働いていました。

いわゆる大手メーカーというところでさまざまな職種を経験してきて、そういった面でのいろいろ話せるとおもいます。

Dさん

Dと申します。

仕事は国家公務員、厚生労働省につとめていました。

現在は育児休暇中で、来年4月に復帰予定です。

Cさん

Cと申します。

現在は、建設業に勤めています。仕事の内容は金属材料の破断の原因調査というものをやっています、入社当時は事務をしていて、文系から理系の仕事に変わりました。

インタビュー

自己紹介、ありがとうございました。

■ 質問等の進め方の説明

インタビュー

では、質問にうつらせていただきます。

質問内容は、本日の配付資料の「インタビューの進め方」に概要をのせていますので、それを見ながらお答えください。

現在、男女雇用機会均等法や育児休業法などによって、制度上、女性の社会進出を後押しする環境はかなり改善されてきました。しかしながら、職場などにおいて、まだまだいろんな女性ならではの困難があり、働きづらく感じる事が多くあると想像します。そこで今回、女性がより社会進出しやすくなるためには、また仕事がしやすくなるため、どのようなよりいっそうの改善が必要かをお伺いしたいと思います。

【1】

では、まず、問題の把握をおこないたいので、みなさんに問題について 質問をさせていただきます。

■ 質問 1

初めに、会社の意識の問題について伺います。

企業側の、男性に対する意識と女性に対する意識の間に差があると感じ、そのことによっ

て働きにくいなと思ったり、そのことによって問題が生じたといったことがありましたら具体的に教えていただけたらと思っております。

例えば、男性の方が女性よりも責任ある仕事ができると企業は感じているので、責任ある仕事はやらせてもらえなかったとか、
あるいは、同じ職種でも男性と女性の間で経験できるキャリアに実質的な差があると感じたとか、
また、研修や自己啓発に対する支援内容が、男性と女性では差があると感じて、モチベーションが下がって仕事がやりづらくなったとか、具体的にありましたら教えてください。

Aさん

私が今勤めている職場は外資系なんですけど、なんとなく外資系だと男女関係なくキャリアをつんでいけるのかなとおもったけど、上司になる男性陣は男尊女卑の考え方をもって、「おんなは結婚に逃げれる」といっていて、仕事のほうにはあてはくれないんですけど、根本的にそう感じているので、男性の方にいろんな仕事を与えている。

Cさん

私の場合は建設業なので、1フロア60人男性がいたら女性が2人女性なので、基本的に女性がもらう仕事はすくないのですが、
私が担当した仕事でも、出張に行くとなると、
女性と男性が一緒に出張に行くのはだめだからといって、
私が担当した仕事はずなのに、他の人にまわされてしまう。
「私がやったのに」と思うことがよくあった。

Bさん

私は仕事から携帯販売会社だったので、女性の半数以上が女性だったので、
仕事の内容も女性も男性も同じで、残業もおなじだったので、
あんまり男女の区別を感じたことはなかったです。

Dさん

私のばあい、職場が男女雇用機会均等法をうたっているっていう部分もあるので、
比較的、男性も女性もキャリアをつんでいけという姿勢ですが、
それでも男性がつくポスト、女性がつくポスト、男性じゃないとこの席はできない、つと

まらないとおもわれているポストがあつて、
女性でも男性並みに仕事をしたいと考えている女性もいるのですけれども、
忙しかったり業務が深夜にのぼる仕事は女性にはつけないので、
もうすこし本人の希望がとおればいいなと思いました。

Eさん

前は、女性はあるまいできない仕事とかおおかたののですが、今はキャリアウーマンをやれば女性の管理職とか増えていて、差はないと思う。

Fさん

私はいわゆる、均等元年入社で、1986年入社でして、
元年入社でも、まず研修に差がありました。4大卒の男性女性であっても。
集合研修は一緒にやったのですが、2週間研修は男女一緒にやったのですが、そのあとかえ
って
その後、女性の方は製造実習があつて、6月に配属になりました。
そのあとに、男性は販売実習があり、いろいろあつて実際の配属は10月に配属。
かなりそこで差がありました。
均等法元年と言つてもかなりそこで差があつたのと、
翌年になって、男女ようやく一緒に研修になったんですけども、見かけ上、そろえたとい
うのが実態で。
研修については、まず入り口から差がありました。
また、男女差もあるのですが、事務職と技術職つていう差がかなりある。
私の会社は総合職、一般職の差ではなくて、技術職という差があつて、技術偏重型なん
です。やっぱり開発重視というのがメーカーはありまして。
昇格や仕事に対する評価に。
レベルにたいした差はなくても、技術の方が上に見られる傾向がある。
あとは、男性のほうが先にというのがありまして。
昨今は、見かけ上は男女差をなくしているようにみせてはいるけれども、実態はどうかと
いうと、職場で、改善されていない職場と、上司次第というお話がさっきあつたとおも
うのですが、上司によって女性の評価はかなりかわる。男性が女性を評価してあげようとい
う気持ちが土台にあると、男女差なく評価してくれる。
もともと、「女性のほうができない」とか、「つかいづらい」とか、「すぐにやめるだろう」

とかという根底があると、そこに差があって、
同じ入社年度であっても、次に主任職にあげるのは、同じ年代の男性にしようとかになる
ので。

先ほどの技術職と事務職とか、そういった面でもかなり差を感じました。
見かけ上は、世間的にも、新入社員を募集するうえでも、差別はないよとうたっていますが、
実態はどうかというと、働きやすさとか評価とか
まだまだどうかと思いました。

Hさん

私の職場は看護婦なので、私の働いている病院もそうですが、今は3つめなんですけど、
女性の看護師しかいない病棟だったので、男女の差を感じながら仕事をしたという看護師
の意識としてはありません。

ですが、立場のちがう医者であったり、メディカルの理学療法士さんとは感じることはあ
りますけれども。

自分の看護師としての差は女性の職場なのでありません。

職場も女の世界と考えると、話はずれるかもしれませんが、同じ女性としての立場の悔し
さだったりとかを感じながら仕事をしました。

自分がいままで進んで仕事をしていました。結婚しました。

子供がいる人といない人のちがい、

結婚していてもそれ以上のキャリアを望むか望まないか、

研修にでるかでないか、っていうのでそれぞれの評価につながるの。

Gさん

私も病院で働いているので、まわりはほぼ女性ばかりの職場なので、男女差とはなくて、
男女おなじように働いているので、金銭的にも変わりはないとおもうので、男女のそう
いう差はいまのところ、感じておりません。

■ 質問2

インテリジェンス

では、次の質問にうつらせていただきます。

女性特有の仕事への支障になる要因にというものについて伺います。

女性は、さまざまなライフイベント（結婚・出産・育児・介護など）に直面すると、女性

特有の阻害要因によって、職場においてのぞむような働き方ができなくなったり、社会との関わりをたたれたりすることがありますが、実際にそういうことを経験して辛かったとか、そういう状況の人をみたことがあるとかありましたら、具体的におしえてください。

例えば、

育休をとって会社にもどったら、正社員だったのが契約社員にされたとか、あるいは子供ができたら、育児が大変だろうとあって、望まない部署に異動させられたとか、あるいは、育休をとっている最中に、会社に戻れなくされたとか、そういう例がいろいろありますけれども、具体的に何かありましたら教えてください。

Cさん

先ほどもいったのですが、うちは建設業なので、女性が少なく、女性は事務の方がほとんどなんですけど。

変な話なんですけど、技術系が上で、事務系が下で働くという感覚が強くて。

技術系の方が産休、育休をとったあとは、元の部署にもどれるのですけれども、事務系の方が産休、育休を取った後は、まず元の部署には戻れない。勤務地もかわる。

女性の感覚としては、辞めろってということなのかなとおもう部署移動がなされるのが残念かな、とおもうことがよくあります。

建設業なので、現場にいたり、研究したりする人が技術職。

伝票の整理とかをするような人が事務職。

給料自体は一緒なんですけど、そういう分けられかたをしているので。

結婚とか出産とか、そういうときは技術系の方が有利というか、戻りやすい。

Fさん

今の話と似たような状況というのは、メーカーだと多いのかなと思います。

構造的に、技術は開発していかないと製品がなりたたないので、いわゆるある意味、専門職。

その開発にたずさわっていたということで、もとの部署にもどりやすい。

事務職の場合は、逆に言うつつぶしがききやすいという面があると思うのですが。

人事にいた人が経理とか、営業の補助業務にいたりとか、購買にいたりとかは、私が所属していたときもありました。

女性の意識の側に問題があるのかなと思うのは、とりあえずお子さんをあずけてはたらくということになると、制約があるじゃないですか。

そういった面で、自分もこの時間でしかはたけられないというのがあって、自身でも希望される場合もあるので、そのところは実際のところをつぶさにしらべていかないと、本来そうであったのか、実は本人の希望だったのか、微妙かなと言うのがあります。

逆に言うと、技術に携わっていたかたが突然、事務はできないです。

かなり無理があって。

そういった面から言うと、技術職の人がもともとの職場に復帰しやすいという環境があります。

ただし、産休の間はかなり会社とのやりとりがなされていて、技術は日々革新があるので、そういった面も遅れをとらないように、産休をとりつつも努力をしているのを産休をとりつつもみてきているので。

みなさんみなさんそうではないかもしれませんが、そういう意識を持っている人がいます。

逆に、事務方のほうが楽観的なところがあります。

なにがなんでも、今の部署にもどらなきゃという意識がない。戻れば良いかとか、働ければ良いかとか、ご本人の意識があって。

働ければ良いかというご本人の意識がある。

企業側が本人の希望を受け入れてそこに戻してあげることができていればハッピーだと思いますが、本人の希望として、元の職場より、より仕事はおちるけど、復帰の場は、ペースを落とした職場に戻った方がよいという場合もありますので。その辺のバランスはあると思います。

そのあたりは面談をしてやっている。

Hさん

私が今働いている前に働いている病院では、子育てをする看護師にすごく優遇されていたなと言う、めぐまれた環境だったなということを、お話をさせていただきたいとおもっています。

看護部長さんがすごく理解のあるかたでして、

看護師の職業柄だとおもいますが、かなり切迫の早産だったり、切迫の流産だったり、職場の過度なところで、そういった状況に陥ってしまう人がかなり多かった。

で、その思いを少しでもこう、安心して、可能な限り、のぞむのであれば、仕事ができる環境で、部署移動を積極的におこなっていました。

病棟であれば、かなり負担がかかるので、妊娠がわかった職員に対しては、看護部長さんが話と言うことでよばれて、「身体どう？」と聞いて。

私は総合病院だったのですが、他の病院にももちろんかかっている妊婦さんもいたのですが、けっこう自分の病院の産婦人科にかかっている人も多かった。

病院自体が医療費も免除というのがあったので、上限があるのですけれども、かなり金銭的負担もそうですし、信頼のおけるお医者様にあたれば、同じ辱場でなにかあったら対応してもらえると言うことで。

かなり妊娠、出産のあとで、その後に戻ってくる人が多かった。

私も部署移動をさせてもらって。最初は病棟だったので。

人間関係どうこうはその後で自分でどうこうできるので。

その中でも身体の負担が少ないところ、戻るときも、本人の意向を一番に考えてくださって、お母さん事態が不安定な状況で仕事をむかえるのではなく、いままでの慣れしたしんどいところでやってみて、どうかなということ、それを望む方が多かったので、同じ部署にもどるという方がおおかったです。

で、働いていて感じたのが、そこまではいいのですが、

じゃあ、生まれました、そこからなんです、

子供はなにかという流行り物がすきなので、よく熱をだします。

お子さんを育てている方はわかると思うのですが、しょっちゅう呼ばれます。

託児所もありますが、託児所があるというメリットもあるのですが、こどもを24時間あずかるから、いくらでも働けみたいなどこともあるので、時間外もはたらくことになる。

お子さんがおおきくなると行事もあるので、やすむのも職場の理解が必要なので、産んでから幼稚園ぐらいといとところが一番苦労していて、そこからの離職率が多いです。

私もそこで2人お世話になったのですが、2人目を産んで1年目でやめさせてもらったというのがあります。

出産後の方が問題はおおきいです。

家庭との両立、独身のように自分の時間をフルにつかえない。

自分は常勤だったんですけど、フルで休みも使えなくて。

子供を産んで、半年で自分の有休が全部なくなったんですね。

はやりもんがあるので。

月の4週8休というのもぎりぎりの状態で。

Fさん

戻る前に、まず預かってくれるところがない、物理的に。

それで退職された方が何人かいます。

働き始めてからが一番大変なんですけど、復職して、職場の理解も一番ですし、パートナーの理解も大事で。

それ以前に、入り口で復職したいんだけど、お子さんを預かってくれない、復職できない。

まず、入り口がないので復職できない。

技術職の人でもそうだった。

■ 質問3

インテュアー

続いて、男性の意識の問題について伺います。

女性が仕事をしていくうえで、「男性の意識」も大変重要な事柄だと思いますので、ここで質問させていただきたいのですが、

結婚している人は、旦那さんが現在、どれだけ家事育児などをおこなってくれていますか？

また、精神的なサポートをしてくれていますか？他にも男性と女性ではいろんな負担配分あるとおもうのですが、その負担配分について、教えてください。

また、旦那さんにどういったことをしてほしいかなど、(家事などの分野以外でもかまいませんので) 教えてください。

*結婚していない人は、将来、結婚をしたら、配偶者にどんなことをしてもらいたいですか。具体的をお願いします。

例えば、(どんなことをして欲しいという質問に対しては)

男性に女性と同じくらい育児休暇を取得してほしいとか、

家事を完全に半分は男性かやってほしいとか

いろいろなニーズがあると思うので、教えてください。

Aさん

私はまだ結婚してないですけど、結婚するなら働かせてくれる人がいいです。

経済的にも、共働きのほうが生活的にも豊かになりますし。

比較的、私の会社は結婚・出産・育児は恵まれている環境なので、このまま働かしてくれたいと思います。

Bさん

私は11年の春に大学を卒業しまして、
もうその卒業してすぐに結婚したんですね。学生の時から卒業したらすぐ結婚すると決ま
っていて、そのときに家庭をどうしようかと話したときに、
実は、私は3年の終わりには他の会社に内定をもらっていて、その会社は外資系で、女性
も男性も関係なく、毎日深夜2時、3時にタクシーで帰るとかが当たり前の会社で、主人も
同じような業界で、お互いが深夜2時、3時で家庭生活がなりたつのかとおもっていたと
き、
地方勤務、単身赴任状態になって、どうしようとなって、
両方の実家が四国と北海道で、誰にも助けてもらえないので、
じゃあ、私が家庭を優先しようと、はたらくことをあきらめた。
今、主人は大阪に2年くらいずっといるので、そんな中、私が妊娠して、いつ大阪からも
どってくるかわからない状態で、家事とか全然できない人なので、これから生まれてから
どうなるか不安なんですけど、今までやっても来なかった人が急にできるのかな。
まずは働き方をもうちょっと家庭をかえりみた働き方になればいいんですけど、難しいで
すよね。

Eさん

私は結婚したときは、自分の方が帰りが遅くて、今の職場と違う仕事をしていたので、主
人の方が帰りが早くて、
向こうは一人暮らしが長いので、家事全部できて、料理もかなり上手で、料理をつくって
もらっていたんですけど、

3年半前に、いそがしかった会社を辞めて、支店がなくなったので解雇されて、
しばらく専業主婦をしばらくやっていたのですが、やっぱり家にいるのは苦手なので、今
は食品メーカーにはいって、今は帰りが早いので、家事をできています。
男性は一人暮らししている人がいいなと思います。

Hさん

私は、結婚したときも、仕事をしていたんですけど、主人が親と自営で料理屋をやってい
て、それと兼務で建設会社でもバイトがてらはたらいていたのですが、子供ができたり、
私も産み月まで入院していたりして、もともと実家暮らしではありましたが、主人が育っ
た環境も親が共働きだったので、家のことをやるのに抵抗なかったみたいで、朝は仕込み

をして、かえってきて、昼はいるんですけど、夜はいないだけで、家事には協力的です。結婚して、こんなにもつきあったときとまたちがうなど、子供ができてこんなに子煩悩な人だったんだと驚かされることもありましたし、私も仕事のがのってきたときだったので、子供がうまれたあと、彼が送り迎えをしてくれたりして、仕事をのびのびさせてもらえました。

実家暮らしでの旦那でも良いと思います。

Gさん

私はバツイチなんですけど。

結婚していたときの旦那さんは何にもしないひとだったので。

私が風邪をひいていようが、なにをしようが「やるよ」と口ではいっても、なにもしないひとだったので、「はーはー」となっても、お皿をあらったり、ご飯をつくったりしていたので、やはり、今、Eさんのいったように、一人暮らしで、お母さんになんでもかんでもしてもらっているひとよりは、次にそういう機会があるなら、一人暮らしで苦勞している男性がいいなと思います。

Fさん

私の場合は、結婚相手は、同じ会社だったんですけど、4つぐらい下だったので、結婚した当初は私の方がお給料が高かったんですね。

賃貸で家をかりると考えたら絶対にやめられないし、先ほど、忙しいと言っていた方がいましたが、私もすごく忙しくて、終電で帰れるか、帰れないかだったので、結婚したということに対して実感がわかないんですね。

同居人、という感じ。

朝の出勤は戦争で、共働きの人は毎日が戦争だとおもうのですが。夜も遅いとなると、どちらかというとも身体の方が心配になり、このまま共倒れにならないかと非常に深刻な問題でありまして。

なんとかふんばりつつもきましたが、やっぱり、パートナーの家での家事も重要なのですが、会社でのお互いの働き方にもよるなと思ひまして、かじの分担云々以前問題で、普段はかえったらお互いふらふらで寝るだけとなると、家がひどくなってしまい、週末は家事だけで終わってしまう。

そこで気分転換をしないと夫婦生活がなりたたなく、なんのために結婚したかという感じになり。そこはお互いの歩み寄りも必要だとおもいますし。

あとは、男性がいくらかでも女性のお手伝いをしてくれれば、きもちの面ですよ。肉体

的なめんというより、気持ちの面で、ほっとするとストレスが軽減されるので、会社では戦っている、家庭内ではオフの状態をつくりだしたいので、女性が家事を全部やることになる、家庭でもずっとオンの状態で、男性はすこしでも、行動で、最初はへたでも、女性側もおだてて、つかっていくということも必要だと思います。

最初はみんなへたなので、洗濯物がしわしわでも、「こういうふうにはばすのよ」と教えな
いとできないですね。それはそういうものと自分でわりきって、お互い家庭生活をなり
たさせるために、「協力し合うという気持ち」＋「実行できなくてもちょっとやっていく」
という積み重ねが必要

Dさん

私は、一人暮らしを主人は長くやっていて、それから結婚したので、家事の面では、本人
はやるよというのですが、これを「やって」と指定しないとやってくれないので、やるよ
というなら、いわなくてもやって欲しいのですが、でもいえばやってくれるけど、いわな
いとやってくれない。

でも言えば文句もいわないでやってくれるので、じゃあ、男性に対しては、これをやって
とお願いしてまかせればやってくれるんだと結婚して学んだことで。

出来具合は正直50点から60点なんですけど、

そこを指摘するとふくれて「じゃあ、自分でやればいいじゃん」と言われるので、それか
らは、やったことに対しては「ありがとう」というようにしています。

今、子供ができて、平日仕事から帰ってくるのが遅くて、家事は平日なにも手伝ってくれ
ないし、休日は悪いかなどおもってなにも頼めない状態なんです。

私が、一番大変なのが、みなさんどうしているのか聞きたいんですが、子供をお風呂にい
れるとき、女性1人だと、自分をまず洗って、でも赤ちゃん泣いている。そのときどうし
ようというときに、そのとき、大人が1人でもだれかあやしてくれれば、自分をあらって、
赤ちゃんを洗ってとできるけど、主人がいないときに、埒があかない。

今は、両親、母親のほうと一緒に家に住みたいとはなしたら、お嬢さんじゃないけれども、
一緒に住むのはいいよといってくれたので、今は私も両親と一緒に住んで、その面で、だ
いぶ私も手を抜けるところができて、私も小言をいわなくなったので、主人もリラックス
して、よくなった。

Cさん

私は結婚していないので、具体的な事がないのですが、私は結婚して、子供ができたら、
主婦というか、家で子供のお世話とかしたいなとおもうので、子供ができたら一生懸命働

いて、養ってくれる旦那様がいいなと思います。

■質問4

インタビュー

今まで、女性の社会進出を阻む問題として、①会社の意識の問題、②女性特有の仕事への支障になる要因、③男性の意識の問題などについて、みなさんにお伺いしました。

それでは、女性の社会進出を阻む問題として、今の3つ以外の、その他の問題はありますか？

ありましたら教えてください。

例えば、

女性が働きにくかったりするの、男性の意識の問題ではなくて、女性自身の意識が仕事に対して甘い考えがあるのではないかとか、

単純に法律の問題ではないかとか、

昔からの教育の問題ではないかとか、

具体的にありましたら教えてください。

Hさん

私は、働きながら実は細々と就職活動をしていて、他の病院にも話を聞きに行ったりとかしているのですが、というますのも、前の職場で恵まれていたというのかもしれないかもしれませんが、今の職場の看護部長さんは独身でして、子供がいるお母さんたちに対して、私だけではないのですが、数々の名言をあげさせられ、どうにもモチベーションがさがり、この上司のもとでがんばろうとおもえなくなり、同じ給料をもらえるんだったらとかという考えになってきています。

一番これぞとおもった名言は、子供がウィルス性の病気にかかったとき、1週間以上、通園ができない、保育所にいけないというときがあったんですが、私が常勤で、有休をつぶしても連休はできないということで、上司と相談したんですよね。どういうふうに働けば、スタッフの理解をえられながら、主人も有休という形で休みをとって、お互いに協力しながらとおもったのですが、

私がどういうふうに働けるか考える前に、「子供の健康管理がなっていないわよね。」という一言にぐさっときまして、「ああ、ナースだと健康管理をしていけば熱もでないのか」とか偏屈におもってきたりもしましまして、

「電話一本で休めると思わないでね。」とか言われて、「スタッフみんながどれだけ迷惑か

けていると思うの。」とか感情的な言葉をつかうので。

上司にいかに理解してもらうかと自分が労力をつかうより、ここではわりきって働くか、それか他を探るかというときに、わりけれなくもなってきたので、他を探しています。役職についている方々は、今の部署はほとんど独身です。働いている職場、スタッフ同士も、私より若い人もいますが、40代、50代の方も独身が多いです。子供の行事で休みます。運動会で休みます。で、運動会の日がもし雨が降ったら、変更するかもしれませんという、返事もしてくれないようなスタッフもいます。どうしても勤務変更だったり、有休休暇っていうのをお互い様だよねという感じでうけてもらえるような、似たような社会背景の方がいないと、悩みが解決できない。

「ああ、自分がくるところじゃなかったのかな」と思うしかないです。

Fさん

やはり、女性側の意識というのも私は一つの問題だと思っています。

先ほどのお話に非常に顕著にでていたのですが。

女性の方達の方の意識として、働くということが、お給料をもらって、プロとしての意識が根底にないと、その女性が1人職場にいるがために、そういう意識を持っていない人が1人いるがために、他の女性もひととくくりでそういう風にみられてしまう傾向があります。男性はそういう傾向はすくないですね。

1人でできなければその人のせいとなる。

女性は1人そういうひとがいると「だから女性は」とひとくくりで評価されてしまう。男性の上司にそういう傾向がある。

女性側の上司にも問題が多いなと思うのは、女性としての性差かもしれませんが、非常に感情論に走りがち。ディスカッションしていても、仕事としての話ではなくなってきた、そのうち泣いたりとかという話になってきて。

「そうじゃないでしょ」、仕事だからといことなにな。

泣き落としでおさめようという傾向がある方がみうけられますし。

女性の独身の方が働き方としては、自由なので、自由度が高いので、縛られるものもなければ、お子さんもいなくて、パートナーもいないので、

自分1人の時間を全部仕事に投入できるので、やっぱり土俵として全然違うんですよ。それをわかったうえで、いろんな女性の生き方があるので、それを理解した上で、仕事ができればいいのですが、どうも自分のたっている土俵がすべてとおもってしまう傾向が

女性に多い。

自分が独身で、これだけの時間があって、これだけの仕事ができるというのを
すべての人ができるでしょ。という言い訳がでてくる。

今はフリーの時間を全部つかえているので。

仕事か、自分のフリータイムかなので。

自分が中心で世界がまわっている。

結婚したり、お子さんがいる人は、そうでは無いところもありつつ、いろんなことをやらないといけない。

そこで男性と女性だと、男性側がずるいと思うところがあるんですが。

男性はお子さんがいようが、自分の時間として仕事に投入できる自由度を結婚後ももたれ
ているようにすごいしているんですよ。

一応、協力はしてくれつつも。

男性の方が自由度をもちながらも進んでいけるというのがありますが。

たとえば、昇格とか昇進とかになっても、そのへんで時間のわりふりが、仕事に対して使えない女性にとっては、ふりになりますし。

少ない時間でも評価をいただける仕組みがあればいいんですけど、そうでない評価の仕組みがあったりすると、長く仕事をしていけば仕事をしているんだ的な。今はそうではない
評価のもできつつありますが、短時間で効率よく仕事をちゃんと正確にやって帰る人と、
長く仕事をしている人で、後者の人のほうが仕事をやっているという見方が一般的。

それがどちらかという、独身の女性と、あと男性、既婚者であっても、そういう傾向が
強くて、そうじゃない女性はきんとした効率よくよくやっているところをきちんと評価と
してみただけない。

きちんと成果があがってもかかわらず、上司が自分の成果として報告してしまうので、その人の評価としてつかない場合もあるんですよ。

女子が自分の手柄にしたいという場合もあるので。

けっこうそのところは戦々恐々としている。

Bさん

私が内定にもらった会社に行くか、辞退するか悩んだときに、いろんな働いている先輩から話を聞いたりしたんですけど。

その会社は、けっこう女性の働き方を支援しますということを全面に押し出して就職活動をやっている会社なんですね。

女性の社員だけをあつめてセミナーをやったり、女性には育休から産休からベビーシッターの制度までと色々なことを全面に押し出しているんですけど。

実際に、話をきくと、産休をとると、ずっとフロントラインではたらいいていても、事務方とかにまわされて、なんにもわからないままに仕事をまわされて、辛くなってやめたとか聞きますし。

いろんな転職サイトとかによくでて「成功した女性のマネージャーというのはこんな人です」みたいなインタビューを受けている女性というのは、結局話をきいてみると、ご実家にずっと子供を預けていて、自分の仕事だけをずっとやってきたという人がほとんどで、実際に育児と仕事の両立ができていないというのが現状らしくて。

会社の女性の支援の押し出し方、アピールの仕方が、現実とのギャップが大きい。

制度としてあっても実際つかわれていない。

Fさん

制度はそういう制度をつくって、やらなければいけないということを法律が整備している
ので、見かけ上、整備しているんですよ。

でも、それを運用する、実際にそれをシステムに落とし込むのってところは企業努力
が必要なわけで、それがどのくらいできているかということなんですけど、会社側の経
営陣もしかり、直近の上司層しかり、ちゃんと意識として浸透させなければ、システムは
システムだけなんですよ。

命をふきこまないんですよ。

Cさん

うちの会社ですと、女性が全面にでて働くことはほとんどないんですけど、会社としては、
女性にもちょっとやってもらいたいとあるんですけど、働きかけもあるんですけど、女性
のほうで断ることがほとんどで、今みたく定時で働いて、ある程度、仕事したら、「もう
それ以上いいです」という方がほとんどで、違う方も、もちろんいるんですけども、いま
の会社では、女性はそんなに仕事にやりがいを求めている方が多いのかなと思って。

男性に仕事をちょうだいというわりに、頼むと「それはできません」と言う方が結構いて、
男性も「じゃあ、頼まなくていいや」となって。

女性も主張ばかりするわりに、残業とかになると「今日は予定があるので帰ります」とい
うかたもあるので、男性もちょっとかわいそうかなと思います。

会社によると思うんで、わからないのですが、女性もできることをやらないということが
あるので、女性も意識を高めることが必要かなと思います。

すごく簡単なエクセルの入力も、書式とかも、本をちょっとみればできるのに、「できない」と言える勇氣というか、それはちょっと男の人だったらまずやらない、意識とが男性との違いで、「男性と同じにしてください」とはうちの会社では言えないかなと思います。

【2】

インタビュー

今まで、皆さんに女性が、社会で働きづらかったり、社会で活躍しづらいことに対する問題について伺ってきました。

では、ここからは、「我々はどうしたらいいのでしょうか？」ということについて、みなさんのご意見をきかせていただきたいと思います。

■ 質問5

インタビュー

女性が社会で活躍することを考えるときに、結婚や出産、介護といったライフイベントが男性と比べて比較的大きく影響すると考えられますが、それを経験しながらも、充実したキャリアをつんで生き生きと働いたり、社会生活を充実させるためには、最大3つくらい、正直、何が必要だと思いますか？これが社会にうめこまれていけば女性は働きやすいんだとか、これが治れば良くなるのではというものがあつたら具体的に教えてください？

Gさん

私は子供を産んでないのですが、妹とかまわりの友達をみていて、子供をできても働きたい、でも預けるところがないのが一番の問題だといっているのを聞いたことがあって。

妹はたまたま男の子を二人産んで、どちらも同じ幼稚園に預けられたのでよかったと言っていて。

妹のママともだつたりすると、お兄ちゃんは「ここの保育園」、弟は別のところとか、離れてしまって、お金のな余裕も全然かわってくるし。本当に困ったから、預けるところは同じところがいいし、そういうふうに保育園ができたらいいなといろんな人から聞くので。

やっぱり供さんができたら、預けるところ、保育園なりの拡充をもっともっと真剣にやっていかないと、女性の方は安心して働けないなと思いました。話をきくと大変なんだなと思いました。

Hさん

森さんの意見を聞いて、私が実際お話をさせていただくと、そうでした。

娘二人いますけれども、2歳、1歳で、お姉ちゃんの時は保育園がすぐにみつかりました。妹の時は全然、待機児童としては入れなかったときもあり、託児所で過ごした時間もありました。病院が併設していたので、それでも恵まれた環境だったなとおもうのですが。預け先が正反対で、病院がその間でもなく、かなり朝もはやく、お話をたよりに戦争ですよね。勤務時間よりもありえないくらいの早さでおきて。

じゃあ、こっちが熱がでた。では迎えにいつて。お父さんをお願いして。

時間の采配というのもうまくできなかつたですね。

産むまではよかつた就先ほどお話しさせていただいたのですが。

育児時間をつくるために、勤務時間の短縮っていう、制度なのかちょっとろ覚えなんですけれども、勤務時間を1時間短縮して、給料の保証もあって、それが子供が1歳を迎えるまで可能だということがあったんですけれども、それをぜひ使わせて頂きたいという
ことを上司に申し出て、看護部長さんにはOKがでたんですが、そこから自分の部署の
師長さんにとってはそれがうまくできずに、結局1時間の短縮がえられなかつた。

でも経験してきた先輩からは、違う師長の場合はそれがとれたんだよと言われて。

なんで部長がOKなのに、なんで師長のレベルで権限があるのかなと。

その人は朝の1時間を遅くして、みんなと同じ時間にかえることができたのに。

自分の中でストレスになって。

やっぱり時間は子供を育てていく上で、譲れない部分として大きかつたですね。

お金では変えられないというか。

Aさん

やっぱり時間なのかなとおもつて。

うちの会社は女性が多いのですが、30何人中、7人くらい妊娠中で、一気に産休に入つていくんですけど、みなさん、時短制度というのを妊娠初期からつかつていて、けっこうそれで楽とかいつていたので、でもそれが1歳までと決まつていて、でも正直、幼稚園
とかでも忙しいとおもうので、やっぱりもうちょっと伸ばせないのかなとは思います。

Dさん

社会制度として、保育園には入れるというのが第一条件で、それが無いと復帰できないし
というのがあるんですが。

でも、それプラス両親のサポート、そのサポートがすごく大きくて、最悪、もし保育園に
入れなくても、家でみててもらえればいいという安心感があるので、来年復帰を約束でき
たようなところもあるので。

両親のサポート、身近な人のサポート。

保育園に預けることになっても、時短制度がつかえるので、主人が1時間おくれて保育園にあずけて、私が1時間早くかえって保育園にお迎えしますということがつかえるので。
それが全部「自分が」となってしまったらそれはそれできゅうきゅうになってしまうけど、
両親だったり、主人のサポートを受けながら、仕事の両立ができるのではないかと思います。

Eさん

うちの会社は3歳までは時短勤務ができるので、もちろんフルで働きたければ働けるのですが、
妊娠初期でつわりが辛いときも休めたし、
妊婦さんが多いのですが、切迫流産とかでしばらく休んでいる人もいましたが、誰も文句とかいわないので、働きやすいです。

Fさん

皆さん、出産育児の関係の話がされているので、私は介護の話をしていただきたいですけれども、ちょうど私の両親が大きな手術、入院をすることになりまして、実家が地方なので、兄弟がみんなこちらにでてきているので、会社をやすんでいかなければいけないようにしまして、
会社的にそういったものを支援する制度がなかったので、
有休をふるにつかって、休日は私的に会社について、仕事をかたづけてとやって、つなぎつなぎでやってきたのですが、幸いにも半年、1年くらいで両親がちなおってくれたので、通常の生活にもどれたのですが、あれがもう少しのびたら、それこそ共倒れになってしまう。
昨今、問題になっていますよね、テレビとかで、介護の問題で、両親をみつつ働くと言うことで。
採取的に、痴呆症になったら、べったり付き添わないといけないとか、
会社を辞めてまで付き添わないといけない事態になる可能性もでてきて、
私の場合、両親は病気ということだったのですけれども。
そういう事態に対して、職場の仕組み作りとか制度がまだまだ整っていないなと感じまして。
そういうのをとるにしても、当日、手術の日でも、「うーん、この日、会議だからね」とか
いわれることもあった。

兄弟でやりくりして、一人いってもらうとすることをして。

そういうことに対して、職場の理解とか会社の仕組み作りとかを、これからますます年齢がたかくなると、支えていかないといけない状態がでてきて、

子育てが終わったら、そのあと、それがくるんだよとみなさんに言いたくて。

あと、その辺がまだまだ制度としても仕組みとしても、形がまずはっきりしていない。

もちろん介護保険とか、企業によっては介護休日、休暇みたいなものをとれるとことかあるんでしょうけど、まだまだスポットがあたってないし、最終的には仕事をやめざる終えない状態においこまれることもあるので。

それこそ、お子さん、人口が減ると、女性のパワーがないと日本経済はささえていけなくなるじゃないですか。

女性だけの問題じゃないかもしれないかもしれませんが、介護って言うのも重要な問題ではないかと思います。

■ 質問6

インタビュー

女性が働いていく上で、「時間」というのは大事な問題だとおもいますが、「時間の確保」が重要であるとすれば、どのような方法があれば、女性は時間を確保できると思いますか？

一般的な例としましては、企業の短時間勤務などがありますが、他にどんな方法があればいいとおもいますか。

例えば、最寄り駅に保育園をつくるとかすれば、子供のお迎えの時間が短縮できて時間が創出されるとか、

旦那さんなどのパートナーに家事育児に強制的に向かわせるような方策を企業や行政がつくるとか、

いろいろな方法がかんがえられるとおもいますが、何かありましたら具体的に教えてください。

Hさん

犠牲にすることはたくさんあるんですけども、子供にも費やしたいですし、私も時間が欲しいということもあります。

時間をどうやったら、お金でかえるなら、お金をだしたい。

自分の睡眠時間をけずって、どこでわりきるかとか、どこで自分が満足できるかとかしか頭の中でかんがえていないですね。

どうやったら時間がえられるのでしょうかね。

あまりこう、時間外というのを、職場の時間外の内容を考えたとき、病棟の患者さん対応の仕事は業務だと思うのですが、

業務内に「カンファレンス程度で、できるんじゃない」というような、ちょっとした勉強会だったり、研修会、常勤者は必須なんですけど、かなりちょっととおくの所まで、県外まで研修にいかされることもあるので。

それも全部、勤務時間内としてとらえてやってくれるのであれば、自分の休みを削らなくていいのにな、有休をつかったり。

勤務時間内でやるならいいのですが、業務内で研修をさせてもらいたい。

委員会活動、とか病院はいろいろあるんですが、そういうもの業務内でやってもらいたい。

Fさん

テーマが難しいですね。

具体的になにかをとというのが、しにくいですね。

個人にゆだねられるのもあるし、仕組みとしてあればそれが活用できるかというのもありますし、対価を払えばできるかというのもありますし。

結局、保育園とか幼稚園の問題とかに関しても、なかなか解決されないのです。

あと、女性がやっぱり「産み時」ってありますし。

昨今、問題になっている「卵子の老化」とかも。

早めに産んであげないと、本人もお子さんにもよくないので。

産む機会も女性は失ってしまうので。

その辺のサポートも企業がサポートしてかないと、女性は長く働き続けられないと思います。

産みたいんだけど、どこで産もうかとかというところを考えずにキャリアを積み重ねていくと、40になったらアウトですね。ほぼアウトです。

不妊治療してもちょっと危ないみたいです。

よくそのくらいの年代で産んでいる方がクローズアップされているのですが、かなり確率は低下してます。

Aさん

自分はだいぶ自分の時間があるので、会社も残業がほとんどないので、月に多くて5時間ぐらいで、9時半～5時半できっちり終わる職場なので。家も近いので。

結婚している方とか、家が遠い人とか、時間が全然ないとか言っていて。

会社の中でも在宅勤務とか検討中みたいですけど、
金融関係なので個人情報の面でむずかしいとか言っていて。
パソコン1台あればできる仕事なので。

Bさん

私は今はもう、4月からずっと平日は家にいるので、
週末は帰ってくるので、洗濯物をごっそり持ち帰ってくるので大変なんですけど。
平日はすごく時間をもてあましてるので、自分のこのあまった時間を誰かにあげたいな
とおもうんですけど。
妊娠して、母子手帳をもらいにいったときに、区からもらったのはファミリーサポートが
ありますよというもので。
時給800円くらいで同じ区にすんでいる、育児経験のされている、時間がある方がきて
くれて、手伝ってくれますよというもので。
まだまだそれをされている人数は少ないみたいで。そういう人がもっとふえれば、保育園
になかなか入れないとしても、ちょっとお買い物に行きたいときとか、それを使えるかな
と思いました。

■ 質問7

インタビュー

女性はさまざまなライフイベントによって、働き方、生き方がいろいろ変化すると思いま
すが、それでもいきいきとられるような「場所」を大事に思っている人は多いと思いま
す。

では、どのような「場所」があったらいいと思いますか？

(例えば、働いている人は職場というのがすぐに思い浮かぶと思いますが、ずっとはたらき
つづけられるような職場をとか。

地域で女性が活躍できるような場所だとか。

また、一度社会とはなれたとしても、社会と関われるような「場所」があったらいいなど
か。

あるとしたら具体的にどのような「場所」があったらいいと思いますか？

また、それをどのようにつくればいいと思いますか。具体的に教えてください。)

Bさん

今、先ほどお話したように、時間がものすごくあまっているので、私はもしかしたら、子供がうまれて育児がはじまったらどうなるかはわからないのですが、今の段階だと私はずっと専業主婦をつづけていくしかできないとっていて、働きたいとは思うんですけど。うちは、私が育った実家が、母がずっと専業主婦で。

マンション住まいで、実家が。けっこうおおきなマンションで。

マンションの中も専業主婦がすごく多い。

なんとなく自分の中で、女性は子供がうまったら、「仕事よりも家庭に」というのがどっかしら自分の中に埋め込まれて育ったのがあって。

両方ともを両立させるだけの自信もまだないし。

どっちかといったらやっぱり家庭。

Fさん

退職した後に、ちょっと就職活動しました。

会社都合の退職だったので。早期退職に応募しまして。

業績が悪化しまして。

本社が九州になってしまうとのことで。

そうすると、また、別々の暮らしで、向こうで生活してしまうと、こっちに戻ってくることはいっさいないということなので。

九州に行きっぱなしということなので。

それもどうかなおもったときに、それ以前に18年間はたらいてきた会社に対して、ここでさらに働くという意欲を、モチベーションがもてる会社とは思えなかったということ。

ちょうど良い機会だということで、「ぐっと」三行半じゃないですけど、ここは「私からお断りよ」ということで、退職をさせていただいたのですが。

そのあと、他の企業も受けたのですが。

退職したのが41だったのくらいで。

年齢的な制限は、そこからまた就職活動をするんですね、女性は既婚者というのは、既婚者は、40以上だめという条件が多いですね。

もうちょっとペースをおとして、自分がやりがいをもてることがないかと探したんですが。なかなか自分の希望にあった「場所」なりというのがみつからなかったもので、ここは企業に頼ってもしかたないと思って、個人的に勉強をして、手相鑑定士と風水士の勉強を続け

ていまして。

手相鑑定の方は、そこそこロコミで、みなさん「よかった」と言う方がいらっしゃっているので、「そういう働き方もあるのかな」と思って。

個人の事業をおこすのもいいのかもしれない。

自分で時間をできるし。

自分のペースで組み立てられる方が女性としては仕事がかみたてやすい。

長続きしやすい。

企業の都合ではたらくのではなく、

自分の都合ではたらくということが、ある時点でもできれば、たとえばお子さんの子育てしているときにでもできるとか、

企業で働きつつも、そういう部分で何かができれば、女性の方もやめずにすむのかなと思います。

ちょっと漠然としているのですが、個人的にやっていてそう思います。

成果がきちんとかえてくるので。

その、ようするに、大企業だと、やっぱりひとつの大きな部署との歯車というか、あ自分の成果がみえずらいんですよ。

企業の大きな身体の中の、ささいな、指1本にもならないかもしれないので。

自分でやってみると全部かえてくるので。良くも悪くも。

自分で責任をとれるし。

そういう働き方ができる方であれば、そういうやり方も手段としてはいいのではないかと思います。

Gさん

「場所」っていうのは本当に難しい問題だなというのもありますし、どこかで自分が息抜きできるような場所をつくらないといけないかなと、今の仕事をしていてすごく思っています。

やっぱり、看護師さんをしていたらわかると思うのですが、看護補助は看護師さんの手伝いみたいなことをして、下手したら、ご飯をたべているときだけ座ってて、あとはずっと立ちっぱなしで動き回っているような今、仕事なので。

本当に自分がどうリラックスできるかという場所を確保することが今一番の自分が望んでいることなんですけど。

リラックスされる、癒やされる所をつくりたいな。

■ 質問 8

仲死 ユー

公的なお金の支援があれば、働きやすくなる可能性もありますが、そういうものがあつたとしたら、どういう風に役立てたいと思いますか？公的資金がどういうふうに使われたりとか、使う方がいいとおもいますか。または、自分がそういう公的資金をもらったとしたら、どういうふうに使いたいと思いますか。

例えば、JR東日本が育児保育サービス（駅型保育園や駅ナカ学童保育など）の提供などをおこなっているそうですが、そういう企業のサービスにお金をつかって、育児を少しでも楽にしたいとか、

あとは、公的資金がもしはいったとしたら、家政婦さんやベビーシッターを雇って、家事育児の負担を減らしたいとか、

他にも女性が働きやすくなるためのお金の使い道はいろいろあると思いますが、どういうことに費やしたいですか？

Cさん

子供がいないので、なかなかおもいつかないのですが、でもみなさんのお話をきいてみると、子育てをされていて、お子さんを預ける場所がないのがこんなに大変なんだと改めて知って、保育園とかに使うお金というのが今、一番、最優先なのかなという感覚があります。

Dさん

公的資金をもっと、ひとりにじゃなくて、全体にしっかりと社会に還元されるのであればなら、保育園を充実させてほしいというのが第一なんですけど、

私、個人的にというのでしたら、アウトソーシングじゃないんですけど、今、もったいないから、ワイシャツを自分であらってアイロンをかけてというのをクリーニングにだしたり、お風呂の掃除とかガス周りの掃除とか、ちょっと大変な部分は、週1回業者にきてもらって、普段は自分はなにもやらないというのにつかえたらいいな。

これは私の友達なんですけど、今、妊娠中で、すごく通勤が辛いということで、東京から横浜までかよっているんですけど、それは妊娠前から朝、寝坊する子だったので、新幹線通勤して、「私は時間をお金で買う」といって、新幹線通勤して、妊娠したら夕方につわりがきついということになって、帰りも新幹線通勤することにしたということ。

そういう人に対して、新幹線代少し安くなるような得点があるといいのと思います。

E さん

まだ保育所とかさがしてないのですが、保育園とかにお金がいけばいいと思います。

H さん

私は、保育園に、まあ、はいっている身ではあるのですが、保育料が高いんです。

どうにも。3歳以下が高くて。

もちろん両親の収入によるということなんです、それなりの年齢で、お互い常勤であれば、大概、上限になってしまいますし。

3歳未満だと上限だと、6万8千円ぐらいかかるんですね。

一人は安くはなるんですけど。

ふたり一緒にはいれれば、一人は半分になるんですが。

ひとりひとり預けているときはどうにも辛くて。自分のお給料がすつとんでいくのもすごいですし。

それを考えると、ちょっと保育料がどうにかならないかなって思います。

G さん

これは美容師さんから聞いた話なんですが、

東急の駅前に本当に保育所ができました、というとき、

「いいじゃないですか」と。

そこは、その美容室も駅から近いところであって、

「あその駅前の保育園にあずけたんですか？」ときいたら、

「いや、高すぎてあずけられないよ」と言っていて。

「そんなに高いんですか」と聞くと、

「すごく高くて僕らの収入ではやっていけないから、ちょっとめんどくさいけど、嫁が朝早くおきて、遠くの保育園につれていっているんだ」と話をきいたんで。

今の話を伺っていて、いくら駅の近くにつくったとしても、保育料が高ければ、

H さん

無認可はもっと高いです。

G さん

そういうのが下がらないと、将来的な負担にもなってくると思うので、それがよくなれば
と思います。

■質問9

インテリジェンス

女性が職場や社会において、充実した生き方をするためには、「時間」と「場所」「お金」というものが重要な要素と考えられますが、そのうちのどれが一番重要な問題だと思いますか。そして、その理由は何ですか？（選択の要因を聞く！）

Aさん

お金かな。

時間もお金で買える。

場所もお金があれば選択肢が増える。

Bさん

私は時間かなと思って。

時間をもっとうまくやりくりできれば、その中で多少なりともお金をうみだす何かができるかもしれないし、時間があれば自分がこうリラックスできる場所をつくれると思うので時間。

Eさん

お金。

時間はお金で買える。

Hさん

私は時間ですね。

時間に余裕がないと、イライラしてしまって、職場でもイライラしてしまうし、子供に対してもイライラしてしまうので時間ですね。

Gさん

私は場所が欲しいです。

自分がリラックスできて、「働く戦場」じゃないですけど、仕事にリラックスしている場所があるから、

そういう場所があるから時間をもっと工夫しようと考えられるので場所が欲しいです。

Fさん

自分の存在意義っていうことで考えるなら場所かなと思います。

自分が活かされているということが、確実にその場所にいると、自分にかえってくるというのであれば、そういうことがあれば、場所があると生きがいにつながるかなと思います。

Dさん

私は場所です。

生きがいとかやりがいとか、安心できる場所ってというのがきちんとあれば、精神的にやっぱりゆとりをもてるので。

精神的ゆとりがあれば、周りにも優しく接していけるので。

Cさん

私も場所かなと思って。

いい環境にいれば、よりよい時間の過ごし方ができるとおもって。

お金に対してはよくわからないのですが。

いい過ごし方ができるので場所です。

■質問10

インタビュー

家族や両親、地域のサポートについて伺います。

女性が働きやすい仕組みを考えると、家族のサポート、両親の家事育児のサポート、地域の人などのサポートは有効と言われていますが、具体的にこういう所を支援すればいいのにと、こういう仕組みがあれば良いのに等のニーズがあったら教えてください。

例えば、

両親にもっと家事育児を手伝って欲しいとか、

地域のおじいちゃん、おばあちゃんになにかサポートしてもらいたいとか、

地域のボランティアに何か手伝って欲しいとか

こういった仕組みがあればいいのになというものがあったら教えてください。

Bさん

さっき話したファミリーサポートという制度はすごくいいなと思ったんですけど。

私が今一番出産するにあたって不安なのは、ママ友ができるのかどうかなんですけど。

私は、地方で、マンション暮らしだったので、必然的に同年代の子がいて、同じマンション内だから、親も同士も気兼ねなく預けられるし、子供も気兼ねなく遊べるし、うちの母

親もママともをつくるのに苦労しなかったんですね。

今、マンション住まいなんですけど、ちっちゃいマンションなんで、そういうところもないし。

近くに大きい公園があるのですが、昼間のお昼過ぎとかに、買い物の際に、ちらっととおりにかかるのですが、みんなどこで知り合って、どこで仲良くなっていくんだらうというのがわからなくて。

そういう同じくらいの親子があつまれるようなところが地域があればいいなと思います。

Eさん

妊娠前は、横浜市に住んでいるんですけど、市の新聞とか興味なかったので、よんでなかったんですけど、意外と市のイベントで地域の親子があつまれるような交流会があったので、こどもが産まれたら参加してみようかと思えます。

インタビュー

両親にサポートしてもらおうとかは、実の親と相手の親によって違うとおもうのですが、相手の親だと頼みづらいとかありますか？

Dさん

それはもう、気をつかってしまうので、お願いしたくても「大丈夫です」と言ってしまうます。

インタビュー

地域の例えば定年退職したおじいちゃん、おばあちゃんとかいると思うんですけど、そういう人に何かサポートしてもらいたいとかありますか？

知らない人とかだと難しいと思いますが。

Aさん

私は結婚してないですけど、私は東京都内に住んでいて、けっこう下町なので、子供は地域みんなでみるみたいな感じで、マンションのまえに公園があるんですけど、しょっちゅうそこで子供があそんだり、お父さんとかがバーベキューとかしているので、地域は大切だなと思いました。

インタビュー

地域になにかして欲しいとは現段階ではおもっていないということですか？

Aさん

そういうところで子育てをするのであれば、はいつていきたいと思います。

Fさん

地域というのは難しいなと思うのは、もともとその生活しているときに、ご近所づきあい
というのがされていれば気軽にできるとおもいますが。

今、そういう環境にいらっしやらないとおもうので。

いきなり入るのではなく、地域のイベント、夏祭りとかに参加して、皆さん顔つなぎをし
てのサポートだったら

突然、初対面でサポートというのはお互い難しいと思うので。

その前の土台づくり、コミュニティにつくっていかないと難しいと思うんですけど。

地域によっては、まつりごととか、子供会とか、あとは、いろんなスポーツ大会とか、そ
ういうのがあるとおもいますので、そういうのに積極的に参加していくとか、そういうの
があると、お互い受けやすいし、わかりやすいとなると思います。

そういうのが廃れているところはぎゃくに、そういう所から復活させてあげて、その中か
ら組み込んであげるといことになれば気持ちよくできると思います。

Gさん

あるかどうかわからないのですが、うちの妹もやったし、テレビでみたことがあるのです
が、「保育ママ」、市の研修をうけて、そこのおうちにあずける。

うちの妹は、乳児のときに赤ちゃんを預けたんですけど。

そういうところがあって、そういう所ももっとふえていけばいいのかな。

地域でそういうところがあれば、もしかして、ちょっと買い物にいきたいのであずかって
くださいとすれば、保育ママの家に預ければ、地域とつながれますし。

Fさん

川崎市でもやっていますよね。

子育てサロンとか、そういった保育ママというのがありますよね。

私は、たまたま使う機会がないので。

■質問 1 1

仲死 ユア-

女性が働きやすい環境をつくる上で、男性と女性の意識の問題を伺ってきて、価値観の問題があがってきました。また、どういう制度がいいかというような制度設計の問題についても伺ってきました。

他に地域のおじいちゃん、おばあちゃんにサポートしてもらおうというような人々が自ら助けあうような、法律や条令などにたよらない人々がつくるノウハウという問題についても伺ってきました。

それらは、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」というような観点でまとめられると思います。では、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」という3点のどこを重視して問題を解決していけばいいでしょうか。

どこからとりくんでいけばいいでしょうか。

Bさん

制度設計からかなと思います。

女性が会社で育児とか出産と、うまく両立させて働いていくのは、一制度としては、どの会社にも一応存在はしていると思うけど、どうもそれが実際うまく機能していないというのが、さっきお話でしたんですけど。

例えば、同じ雇用の問題から言えば、障害者雇用とかは、法定雇用率何パーセントに達していなかったら、会社はお金をはらってというシステムがあって、企業はどんどんそれを達成するべく障害者雇用をおこなっているのです。

それがすこしずつだけ、うまくまわっている。

それでうまくいっている会社もあれば、障害者も活かして、会社の制度設計に活かしているというのがあるので。

女性の働き方に対しても、同じようにお金という形で解決するのは難しいかもしれないですけど、もうちょっと制度をちゃんと管理するシステムがあれば、そこから制度がうまく機能していくようになって、そういった

そういった機能している制度の中で働いていけば、男性も女性も出産育児に対する価値観がお互いよくなるのでは。

Dさん

私は制度がきちんとあっても、うまくいっていないのは価値観に問題があるのかなと思っています。

まわりの価値観というか、理解がすすんでいけば、そういう制度をうまく利用してつかっていけると思うんですね。

実際に私の所も、制度はものすごくしっかりしたものがあって、みんなつかっているんですね。

みんながつかっているからこそ、みんなにそれが浸透して、価値観としてそれをつかうべきだという価値観ができていると思うので、そういう周りの理解、価値観が浸透していけば、制度を利用しやすいという所で価値観が重要なと思います。

Fさん

私は何度もお話をさせていただいているんですが、皆さんの意識改革っていうのが、とにかく制度でしばっても、中身がかわらないというのをみてきているので。

特に男性の上司の意識改革は、逆転の発想ぐらい、180度ぐらい変えていただかないといけないぐらいと難しいかなとおもいます。

根本的に、やはり、男尊女卑まではいかないのかもしれませんが、基本それはあるとおもいます。まだまだ。この世の中。見かけ上は、男女平等という話になってますけれども。

根底にあるのは、男性は女性にまけたくないし。女性がいい成果をだすと、その出る杭はうとうとしますから。

そういう芽を摘んじゃうようなことをしないでほしいんですね。

で、そういったところから、長く続けていこうという意欲の女性がうまれてくるとおもいますし、評価されれば頑張れるし。

私は、いろいろ見てくる限り、そういったものよりも逆の現象の方がおおくて、挫折して、それが嫌で辞めた方もいるので。

男性側の、上司側の、経営者側の意識改革が必要だと思います。

それをやらなければ、「その企業つぶれちゃうよ」ぐらいの圧力をかけないと、かわらないとおもうんですよ。

法律の縛りはもちろん、補助もそうなんですけど、

そこを世の中として評価できる仕組みもなきゃいけないと思うんですよ。

「あの企業、そうできてないんじゃないの」「その製品買うの辞めちゃうよ」という意識作りができてくると、経営者もかわってくると思いますが。

そこが、やはり、あの、経営者側、男性側の問題は大きな問題だと思います。

Eさん

私は価値観で、前の会社も制度はいろいろありましたけど、使っている方も少なくて、使

えない状態だったのですが、

今は使うのが当たり前で、介護休暇や看護休暇も有給休暇とべつにあって、
男性でも育児休暇をとるみたいなの、今はそれがあたりまえなので、価値観は大事だと思います。

Aさん

私も価値観が大事だと思うんですけど、

私の会社の上司は男尊女卑といったんですけども、女性がキャリアアップして行くには難しい会社かもしれないですけど、

上司は「女性は子育てをちゃんとすべきだ」という考えなので、家庭寄りな上司で、そういう上司がいるからこそ、「制度をきちんと使用しなさい」とやってくれているので、難しいんですけど。

キャリアを取るか、家庭を取るかっていうので。

Cさん

私も価値観かなと思うんですけど。

うちの会社でも、男の人が育児休暇とかをつかうと、意外と男のひとがつかうと、他部署のひとが「なんだよ」とけっこうあるので、女性が使うのはあたりまえで、男性がつかうのは、「あいつ、ちゃんと仕事をする気があるのか」みたいな感覚がけっこうはたらくので、
ずる休みをするをわけではなくってという感覚がいまいちきちんとなないので、
その価値観を正していかないと、制度を使える人が限られてしまうかなと思います。

Hさん

私は価値観ですね。

上司によって、制度が認めてもらえないという悔しさも感じておりますし。

それが嫌で、今も辞めようとしてしか考えてないので。

やっぱり上司の理解というものが一番かなと思います。

Gさん

私も価値観ですね。

私の働いている場所では、

今は独身。看護師さんも、事務員さんも独身なんですけど。

前は子供がいらっしゃる方がいて、

前は、遅出できて、9時半から5時半まで勤務で働けていて。

多少の残業は看護師さんだったのであったので。

でも、預かってところがこの時間までにも戻らなければならないとなったら、みんなでお仕事を分散して、「早くかえんな、早くかえんな」って感じだったので。

そういうことがわかっていたので、まあ、それはたぶん上司がちゃんとわかっていたから、その方もそういうふうに通じたので。

やはり価値観がちゃんとしていないとだめなのかなと思いました。

■ 質問12

インタビュー

それでは最後の質問に移らせて頂きます。

今日の議論をもとにして、

皆さんはこれからどのような働き方、あるいは社会との関わり方を望んでいますか？

「まとめ」としてお聞かせください。

Cさん

私の場合は、働いていて、社会との関わり方と言うよりも働き方なんですけど、

上司の理解の求めたりとかもあるのですけれども、

まず自分を高めて、自己啓発というか、そういうことをまずやって、その後で、認めてもらうという、作業というか、そういうことをしていきたいと思います。

Dさん

私は、「いきがい」とか「やりがい」と言う部分で、「必要とされること」って重要だなと思っていました。

家庭では必要とされているとおもうのですが、社会では人はたくさんいるから自分でなくてもいいのもあると思うのですけれども、

それでも「戻ってきて欲しい」「一緒に働きたい」と思えるような、そういう職場であってほしいとおもうので。

そういう職場であれば、また自分も早く復帰したい、頑張ろうと思うので。

そういった中で、そういう会社でずっと勤めていきたい、という所を望んでいます。

Fさん

今もはじめつつあるのですけれども。

一企業で働いたあとに、補助的にやりはじめようとしたことで感じたことは、
女性はよりフレキシブルに働ける方がより幸せだということと、
あと自分の存在意義が認めてもらえるような場所なり仕事なりがあると
どんなポジションにしようとする女性はいきいきと生きられるので。
そういった自分に対する社会からの評価がわかるような生き方って必要かなと思います・

Gさん

自分が働いたり、生活していく上で、
自分も向上していきたいし、認めてもらいたいし、
そういうことを考えながら、働きたいし、社会と関わりたいなと思います。

Hさん

自分の置かれている職場での役割もそうですし、妻としても、子供を育てる母親として、
言う人が言えば、「なんでも欲しがりさん」と上司に言われています。
ですが、女性がいきいきとしてはたらせる、後輩にも見本になるような働き方ができれば
いいと思っていますので。
自分が時間を制約して、寝る時間を削る、じぶんが仕事がイライラしてもわりきる。
必ず自分にも無理がきますし、ストレスが一番悪いいかたで子供にいくとおもうので。
そのイライラがないように、自分のモチベーションをたかめられるような人間関係と上司
の理解を望んでいます。

Eさん

これから、子育てと仕事との両立するのは不安ですけど。
家だけこもってばかりいないで、社会と関わりをもって、なにかに貢献できるようにしたいです。

Bさん

私はまだ、出産してから社会に復帰するかどうかは決めてないんですけど。
仕事を始めるという選択をしなかったとしても、自分の居場所は家庭の中だけにならない
ように、趣味でもいいので、べつのところにもちゃんと自分の居場所をつくれるようにしたいです。

Aさん

今は会社員として働いているのですけれども、今のやっている仕事は金融の専門職なので、いずれはフリーの立場で、業界をわたりあるけるようなスキルを身につけていければと思っています。

☆最後の言葉

インタビュー

これでだいたい1時間半ぐらいですが、いろいろみなさんのニーズやお考えをきかせていただけました。

ここではあえてまとめはしないようにしたいと思います。

いまのを分析させていただいて、「次の問題解決」、「研究の取りまとめ」などをおこなわせていただきたいと思います。

最後にこれだけはいっておきたいとか、そういうことがございましたらおっしゃっていただきたいのですが、何かありますか？

これでとりあえず終わらせていただきます。

今日のご協力いただきまして、ありがとうございます。

■ 導入

インタビュー

みなさん、お集りいただきまして、ありがとうございます。

この座談会の目的ですが、女性が職場、あるいは家庭や地域において、さまざまなライフイベント（結婚、出産、育児、介護等）を乗り越えながら、充実したキャリアをつんで、いきいきと働いたり、社会と関わっていきっていくためにはどのようにすればいいかにつきまして、みなさんのご意見を伺わせていただければと思っております。よろしくお願い致します。

つきまして、インタビューに望んでいただく際に、同意書の方にも記載させていただきましたが、いくつか同意していただきたい点があります。

1つめは、お話になりたくないことを無理にお話いただく必要はありません。

例えば、インタビューの途中で、万が一、身体的・精神的に負担が生じた場合は、インタビューは直ちにご辞退いただいても、かまいませんので、そういう場合は申し出てください。

2つめとしては、お話いただく内容を正確に理解させていただくために、ビデオ録画させていただきます。調査で得たデータはプライバシーを守るために、匿名化して保存致しますので、そこはご安心ください。また、そのデータは本研究以外の目的で使用することは決してありません。

3つめとしては、この調査結果につきましては、修士論文や学会報告などの学術的成果として公表されますが、個人が特定されることは一切ないように致します。また、個人情報の保護はきちんとおこないますので、ご安心ください。

以上が、同意していただきたい点です。

ご理解ご協力のほど、よろしくお願い致します。

■ 自己紹介

インタビュー

それでは、みなさん、どういう方かわからないと思いますので、自己紹介をしていただきたいと思います。

お名前とか趣味など、他のことでもいいのですが、一言ずつお願い致します。

また、このインタビューの性質上、必要なので、大変恐縮ですが、どういうお仕事をされているかなどを教えてください。

A さん

A と申します。

趣味は料理と旅行です。

以前は飲食関係の仕事をしていました。

今は妊娠中で仕事はしていません。

E さん

E と申します。

趣味というところからいいますが、チョコレートが好きです。

以前の仕事はいくつかやっていたりして、直近でいうと、派遣で事務をやっていたりして、その前は設計事務所につとめていました。さらに前だと営業のほうをしていました。以上です。よろしくお願い致します。

H さん

H と申します。

趣味は、海外や国内旅行をすることです。

以前は幼稚園教諭をしていましたが、3年間の海外生活を経て、今はパートとしてですが語学関係の仕事をしております。

よろしくお願い致します。

G さん

茅ヶ崎市からまいりました G と申します。

趣味は食べ歩きや旅行です。

結婚した後は、派遣社員としてはたらいっておりまして、

直近でフルタイムで働いていたのは自動車関係で、派遣切りで雇用がおわってしまい、今はパートで働いております。

F さん

F と申します。

趣味は旅行とゴルフです。

以前は金融関係の方で仕事をしていました。

今はそういう関係で、たまに派遣で仕事をしております。

Dさん

Dと申します。

趣味はゴルフです。

仕事は、直近以前は、広告関係の写真撮影をする会社で総務の仕事をしておりました。

その後は営業職で働いておりました。

今は6ヶ月ぐらい前に会社を退社させていただいて、専業主婦でちょっとゆっくりさせていただいております。

Cさん

Cです。

よろしくお願い致します。

3月まで看護師として、4年間従事しておりました。

春で退職をして、この秋からワーキングホリデーで海外に行く予定になっています。

趣味は読書と料理です。

インタビュー

自己紹介、ありがとうございました。

■ 質問等の進め方の説明

インタビュー

では、質問にうつらせていただきます。

質問内容は、本日の配付資料の「インタビューの進め方」に概要をのせていますので、それを見ながらお答えください。

現在、男女雇用機会均等法や育児休業法などによって、制度上、女性の社会進出を後押しする環境はかなり改善されてきました。しかしながら、職場などにおいて、まだまだいろんな女性ならではの困難があり、働きづらく感じる事が多くあると想像します。そこで今回、女性がより社会進出しやすくなるためには、また仕事がしやすくなるため、どのようなよりいっそうの改善が必要かをお伺いしたいと思います。

【1】

では、まず、問題の把握をおこないたいので、みなさんに問題について 質問をさせていただきます。

■質問1

初めに、会社の意識の問題について伺います。

企業側の、男性に対する意識と女性に対する意識の間に差があると感じ、そのことによって働きにくいなと思ったり、そのことによって問題が生じたといったことがありましたら具体的に教えていただけたらと思っております。

例えば、男性の方が女性よりも責任ある仕事ができると企業は感じているので、責任ある仕事はやらせてもらえなかったとか、

あるいは、同じ職種でも男性と女性の間に経験できるキャリアに実質的な差があると感じたとか、

また、研修や自己啓発に対する支援内容が、男性と女性では差があると感じて、モチベーションが下がって仕事がやりづらくなったとか、具体的にありましたら教えてください。

Aさん

私が以前、あの、飲食といっても、ケータリングの会社でして、そこは時間帯も特殊というか、夜からのパーティーとかがあると、終わって、かたづけて、会社に戻るのが10時、11時とかで、自宅に戻るのがとても遅くて、

独身女性がおおかったのですけども、体調を崩してしまう人がおおくて、

男性は役職の方がおおかったんですけれども、

たぶん、好きだからやっているというだけで、長くできる職場ではなくて、

特殊な現場だったとおもうのですけど、

そこで女性となると、やっぱり、結婚して、出産してとなると、夜はほとんど出歩けなくなるとなるとおもうので、

会社はまた新しい子、新しい子となるので、

役職の男性社員が、(女性を)もう少し活躍できるような形になると長く働くことができるようになるのかなとも思うのですけど、

でも好きだから、家庭より仕事という感じのかたは生き生きと働いているようにおもったので、そこは、職場での特性もあるので、そこで差別とかはあまりなかったように思います。

Cさん

女性がもともとやっていた仕事に、最近、男性が参入してきたという形になっている形なので、どちらかという男性の方ができない仕事が多くて、女性に対するケア女性にしかできないとか、するので、男性と女性の違いはもしかしたらあったかもしれないのですが、

自分たちの方が多数だったので、不利な感じは受けなかった。

Dさん

私が直近まで働いていた広告関係の職場では、

私も総務にいたときに、役職をいただいていたので、7年間やっていたのですが、役職がついていたからといって、遅くまで仕事をしなければならないというのはなかったし、雰囲気もなかった。

私も結婚して、主人もいて、家庭があるということになると、家のこともあるので、やっぱり気になってしまう。仕事だけとはならないので、なるべく時間内に仕事をおえるように、食事の時間をみじかくしたりとか、早く会社にいたりとか、そういうことをやりつつやっていたので。

私がいた会社では、女性のカメラマンもいたので、環境的に女性と男性で、なにか差があるというのは全くなかった。むしろ一緒。同等にみている。

Eさん

直近のところは、カードの会社の派遣だったんですね。

ですので、派遣社員がほとんどで、上にたつ人間が正社員という形だったんですね。

そうしますと、派遣が全員女性、一部、部長、課長クラスという形だったので、基本的に仕事は決められた仕事、ルーティンワークなので、何年勤めてもまず力はない。

5年くらいいたのですが、結局なにをやったと言われても、とくに身についた仕事はない。

スキルは身につかず派遣が全員女性、一部、部長、課長クラスという形だったので、基本的に仕事は決められた仕事、ルーティンワークなので、何年勤めてもまず力はない。

ない。

もしかしたら知っているかもしれないですけど、派遣と正社員の差というがあるので、結局派遣から正社員になれない。

なんか5年以上だったら派遣から正社員にするとか決まりとかがあみたいなのですが、派遣会社と会社同士が正社員にするとかの契約がまかされているので、ですから何年いても派遣で、役職とかキャリアとか、そういった待遇は全くなかったです。

インタビュー

それに対してみなさんモチベーションは？

Eさん

大きく分けて2パターンありまして、
割り切って、派遣だから仕事でお金さえもらえればいいと言う形で日々ルーティンワークをこなすというタイプと、何ヶ月か勤めて将来的に身にならないと見極めて辞めていく人と、どちらか二極化でした。

Fさん

私が前にいた職場は、男性が総合職、女性が一般職という形の仕組みだったんですね。男性は頑張れば頑張るほど役職がついてあがっていくのですが、女性はどう頑張っても、その当時は無理という感じの職場だったので。

女性だと雑務が多い。

机を拭いたり、お客さんが来たときお茶をだす。忙しくても、メモで「お茶を2つ」と書かれたりします。モチベーションが下がります。

みんなで訴えたことがあるのですが、「女性だからしかたがない」というのがその当時は普通でした。

Gさん

私が直近でフルタイムで働いていたのが、自動車メーカーの開発なんですけれども。男性の方が多かったのですが、私は派遣社員だったのですが、派遣社員も正社員と同じような仕事をしていました。

職場において、男女の差とかはなかったのですが、自分が働いていて、やっぱり、自動車というものに対して男の人の方がやっぱりいろんな知識があって、女の人も好きな人は知識があるのかもしれませんが、別に自動車が好きだからそこに派遣されたわけではないので、男の人が当たり前に分かることも、どうやったら車がうごくとか、仕組みとかわかってないまま仕事をしていたので、そういった点で男女の差は感じました。

Hさん

私は、幼稚園教諭で8年間つとめていたのですが、逆にうちの幼稚園は男性がいなかった。

むしろ男性にとってちょっと不利な職業なのではと思うのですが。

特に幼稚園の先生は1人担任になっているので、どうしても女の子のお母様方は嫌がるお母様がいて、お母様方が男性だと不安というお母様がいらっしゃるんですけど。

直属の保育園が隣にあったのですが、保育園の方だと男性の保育士さんが1名いらっしゃいましたが、ちょっと働きにくそうでした。詳しいことはよくわかりませんが。

■ 質問2

インテリジェン

では、次の質問にうつらせていただきます。

女性特有の仕事への支障になる要因にというものについて伺います。

女性は、さまざまなライフイベント（結婚・出産・育児・介護など）に直面すると、女性特有の阻害要因によって、職場においてのぞむような働き方ができなくなったり、社会との関わりをたたれたりすることがありますが、実際にそういうことを経験して辛かったとか、そういう状況の人をみたことがあるとかありましたら、具体的におしえてください。

例えば、

育休をとって会社にもどったら、正社員だったのが契約社員にされたとか、

あるいは子供ができたら、育児が大変だろうとあって、望まない部署に異動させられたとか、

あるいは、育休をとっている最中に、会社に戻れなくされたとか、

そういう例がいろいろありますけれども、具体的に何かありましたら教えてください。

Gさん

ちょっと、今おっしゃられたことと少しずれるかもしれませんが、

直近で、困ったことがあったのですけれども、

今までずっとフルタイムで働いていて、夫の扶養の中にはいって働いてなくて、自分で税金もはらっていたのですが、ここ数年間、あまり仕事がなかったもので、夫の扶養にはいることになって、今回、夫の健保の方から、収入の確認ということで、証明書をだすことになったんですけれども、扶養に入っている人は、

103万円以下で働かなきゃいけないとか、130万以下で働かなくてはいけないとかくくりがあって、

年間でそれをやればいいとおもっていたら、月で換算するということを初めてして、月にすごく働いてしまったらその時点で扶養からでないといけないということがあって、

昔は、少ない収入の中から税金をはらったり保険を払ったりするのはたいへんだから、収入が少ない人からとらないほうがいいんじゃないかなとおもっていたのですが、

実際にラインがあることで、もっと働きたいんだけど、ラインがあるから押さえたまんま働こうとかなるので、そういったことを今回すごく考えたので、

1円でも収入があるなら、それにみあって税金を払ったり、保険をはらったりすることにしたら、いちいちいくら以内で押さえなきゃいけないと考えて働かなくていいのと、思いました。

Hさん

私の場合、幼稚園教諭だったので、基本的に4月から3月まで1年間、確実にはたらかないといけないので、もうほとんどの方が寿退社でした。

子供ができてしまうと、途中で、担任をおりないといけないので、ぎりぎりの人数でうちの幼稚園はやっているんで、子供ができた＝辞めなくてはいけないってことで。

一応、勤めてもいいと園長はいつているのですけれども、同じ学年の先生、周りの先生方に迷惑をかけてしまうので、働けないです。

Eさん

さきほどおっしゃっていた、103万円とか、130万とか、あれはうちの派遣でもやっぱり問題になりまして、

やっぱり130万を超えたくないからと、シフトをだすときに、いつも調整してシフトをだしている主婦の方は多かったですね。

企業もだいぶ経営がきびしくなってきたから、そういった派遣している方がそうやってくまれたら困るということで、一律で10時-6時で働くならその枠で働いてくださいということで、それ以外なら辞めてくださいというのがありました。基本的に主婦を辞めさせる口実だったんですね。

そういったこともありました。

ちょっと女性とはまた違うかもしれませんが、派遣と正社員の女性の格差がありまして、派遣の人は結局派遣なので、休んだらそのまま、時給が引かれて、給料がないのですけれども、正社員の方は産休をちゃんといただけて、基本産休から戻ってきて、復職できて、家の仕事ができるような時間の組み方をされて、かなり優遇されているですね。

派遣は有休はないし、休むんだったら辞めてくださいという、そういう形でしたね。

それは、女性だからとはちょっと違うんですけど。

Fさん

私の場合、結婚なんですけど。

私は、社内で主人と知り合って結婚をきめたんですけど。

結婚を決めたときに、同じ社内に夫婦がいたらいけないといわれ、どちらか一方がやめなければならぬということになって、結局、収入の多い方が主人だったので、続けたんですけど、結婚するなら退社してくださいという風潮があったので。

今はどうかかわからないですけど、それがちょっと不公平かなと思いました。

Dさん

私の以前いた会社は派遣の社員の方がいなくて、みんな正社員で働いていたので、ちゃんと出産についてとか介護についてとかの、社会的制度が変わるとすぐに就業規則もきちんとかわり、それにのっとって、社員の方が出産するときは、ちゃんと休暇をとって、復職する。

そのあと復職して、以前いた仕事の部署はかわらないけれども、仕事の中身ですよ、中身を若干働きやすいように、子供さんがいるから迎えにいきやすいように、すこし優遇してもらって、同じような職場で働いていると言うことは聞いたことがあります。グループ会社なんですけど。

グループ全員マイナスのものではない。

グループ全体としてそういうものを無くしていこうという感じだったので、前向きでしたね。考え方的に。

Cさん

一番最近、ちょっと職場で「うっ」となったことがあったことなんですけど、

妊婦さんがいらっしゃって、仕事の日々の受け持ちとか、日々の業務事態とかが妊婦さんなので少し軽くなるんですね。でも、お給料はかわらないし、その方はそのまま産休にはいって、育休をとって、育休があけたらもどってくるんですけど。

制度としてはそういう風になっていて、周りもそれはおめでたいことなので、祝福はしているのですが、やっぱりその負担はまわりにきてしまうので、いくら制度として整っていても、こちらとしてはちょっと大変なことが多くって、

おめでたいことなので、祝福はしてあげたいんですけど、仕事量として実際、産休、産休、産休となられると、きついな。

その意識の差は、結婚、出産を経験した上司の人は理解があるのですけれども、まだ、そういうことを経験していない若い下の人は負担が全部きてしまうので、下の人は不満に思ってしまうかな。

上の理解があるので、具体的にトラブルになったことはないんですけども。
私たちの中ではフラストレーションになってしまうということはありません。

Aさん

先日、母親学級にいったんですけど。

やっぱりそこで、みなさん、気にしていたことは、預ける場所がないとか、保育園が激戦区とって。

女性が働きやすい職場は託児所があるとか、そういう所も増えているようですが、やっぱり全体的には足りてなくて、預けるのも大変だし、預けたとしても、パート、正社員ではたらくのが一番いいのですが、

働いたお金がすべて保育園の預けるために消えていってしまうとか、そういうのでみんな大変そうなので、やっぱり保育園や託児所がこれからふえていけばいいと思うのですが、絶対数が足りていなく、地域が集中しているというのがあるので、やっぱり母親として仕事ができる環境がまだ整っていないと思いました。

■ 質問3

インタビュー

続いて、男性の意識の問題について伺います。

女性が仕事をしていくうえで、「男性の意識」も大変重要な事柄だと思いますので、ここで質問させていただきたいのですが、

結婚している人は、旦那さんが現在、どれだけ家事育児などをおこなってくれていますか？

また、精神的なサポートをしてくれていますか？他にも男性と女性ではいろんな負担配分あるとおもうのですが、その負担配分について、教えてください。

また、旦那さんにどういったことをしてほしいかなど、(家事などの分野以外でもかまいませんので) 教えてください。

*結婚していない人は、将来、結婚をしたら、配偶者にどんなことをしてもらいたいですか。具体的をお願いします。

例えば、(どんなことをして欲しいという質問に対しては)

男性に女性と同じくらい育児休暇を取得してほしいとか、

家事を完全に半分は男性かやってほしいとか

いろいろなニーズがあると思うので、教えてください。

Cさん

私は、まだ未婚なので、将来結婚したらどういうサポートがほしいかということですよ。仕事は続けていきたいなと思っているので、夜勤とかもある仕事なので、仕事をしてもいいよという理解と、あと、やっていく上で、朝でるのがはやかったりとか、互いの時間がずれてしまったりとかするとおもうのですけれども、そういうことに対してもわかってくれるとか。

臨機応変に、半分とかではなくて、臨機応変に、今日はつかれているからどっちかがやるとか、そういう対等に話し合える関係がいいかなと思います。

Aさん

女性は、仕事と結婚、出産、育児と、すぐに身におこることなので、あまり男性には理解してもらえず、自分でしかわからないことが多くあるとおもうので、

でも、今はネットとか本とか、調べようと思えば男性もある程度りかいてできるし、育児に協力するというお父さんたちもでてきているので、

親の時代とはある程度、立場がかわってきていると思うので、その時代によって、夫婦のあり方があっていいと思うのですが、

男性は一生働くという、すごい負担になるとおもうし、ストレスもあるとおもうのですけれども、それと同じくらい、やっぱり、女性はその時々で立場がかわって、自分1人の問題では無くなるのは大変なことだと思うので。

やっぱりそれは、周りがどうあれ、2人だけの問題で、2人がうまくできていなければ無理だとおもうので。

男性という相対的ではなくて、自分の旦那さんとの問題なので、そこからうまくいかない家庭は、母親が負担かかっちゃうと、家庭全体に影響があると思うので、お母さんの存在はすごいなと思います。

それをフォローするのが旦那さんのしごとかなと思います。

Dさん

私が結婚して、子供はいないのですけれども、現状とといいますか、私が仕事をしていたときも、家事全般は私が完全100%やっています。今もそうなんですけど。

家のことはおまえに全部まかせるから全部やってくれといわれているので、それでずっときてしまっているのです、ずっとそれでやっています。

それで、精神的フォローがあるのかというと、旦那さんの助けがあるのかないのかというと、小さなことですが、ゴミ出しや買い物につきあってくれたりとか、ちっちゃいこと

ですけど、たまにそういうことをやってくれたりしますね。

希望としたら、女性は出産・育児をすると、劇的にたぶん環境が変わる、お子さんが生まれるとたぶん、そうとうだとおもうので、

そこで、私のいまの状況をそのままやってくれといわれたら、むりだと思うので、子供がうまれたら、積極的に助けてくださいということは言いたいと思いますが。

現状はなにも言えてないのですけれども。

育児はかなり積極的にしてもらいたいということですよ。

Bさん

私は、今、幼稚園の年中の4歳の子供がいるんですけども、今は専業主婦なんですけども、仕事に復帰するとなると、私の職種は夜勤があるので、けっこう育児の負担が主人にいつてしまうと思うんですよ。

今は、家事とかは、ゴミだしとか、ちょっとした調理もやってくれているので、

それは現状維持で、育児がけっこうはいると、おもくなっちゃうとおもうんですよ。

それが仕事に踏み出せない原因なんですけど。

主人も仕事がけっこう朝が早くて、夜が遅いので、育児をメインに主人にやって欲しいですよ。

Eさん

私は独身なので、主人とかはいなんですけども、今はとりあえず、兄弟、兄と住んでいまして、

主人ではないんですけど、兄、まあ、一応男なので、それで比較してみると、

私は求職中なので、家事とかは全般的に私がやっているんですよ。

働いていたときも家事は私が全部やっていました。

皆さんと違って、育児とはちがうのですけれども、うちの実家の両親が介護に入っていて、私の実家は遠いので、直接こういっていける距離ではないんですよ。

そのかわり実家の近くの妹のほうがちょくちょくかよという形なんですけれども、でも、妹は正社員ではたらいっているんですよ。

だけど、兄たちはやっぱり手伝わないで、結局、妹だけに全部しわよせがいつています。

なおかつ、結婚して、もう、とりあえず E 家をでているのですけれども、全部、女がやるものということで、自分たち、男の人は仕事があるから。

妹も正社員で働いているのですけれども、やっぱり重要視されるのは男の仕事という形。

それで、やっぱりまだまだそういう性差がある、差別があると思いました。

Fさん

私は家事全般、全部私がやっています。

じゃあ、主人にお願いするっていても、朝早くでて行って、帰りが遅い主人に、食べ終わった皿をあらってくださいなんてことは口が裂けても言えなさそうな雰囲気なので、結局、自分でやるんですけれども。

自分の父がたおれたんですけれども、そのとき、まあ、結局、他界してるんですけれども。そのとき、実家に戻って、父親をみて、で、家でも家事をやってと言うときは、ちょっと大変な部分もありました。かなり。負担はありましたね。

でも、じゃあ、自分でお弁当を買って食べてとは言えないし。

結局、家→実家→家のこと、って。

実家に兄がいるのですが、結局はやらないですよ。

仕事をもっていますし。

結局、まあ、母とくっついて、じゃあ私という形になってしまったので。

私は子供がいませんけれども。

男性も、少しは理解というか、細かい、ちっちゃなことでもいいのですが、ちょっと手伝ってくれば負担は減るのかなと思いました。

Gさん

うちは夫婦二人だけなので、お子さんがいる家庭にくらべたら楽だとおもうんですけれども、フルタイムで働いていても、やっぱりうちの夫はゴミ出しをするくらいで、とくになにか積極的にやってくれることはなくて、言えばやってはくれるんですけれども、主人の方が休みで、私が出勤にでているときも、

例えば、夕方に洗濯物を取りこんでおいてねといっても、洗濯物を本当にとるだけで、とってねといったら、とるだけではなく、とって、たたんでダンスに入れるまでが一つのステップだと思うんですけれども、とっておいても、本当にとってあるだけなので、ちょっといらいらすることは多いんですけれども、まあ、しょうがないのかなと思っています。

Hさん

私の場合、未婚なんですけど、将来、旦那さんに望むことといたら、そうですね、私も結婚したらずっと仕事を続けたいので、やっぱり、その一日一日で、忙しい方が家事をしなくて、忙しくない方が家事をしてというのがいいですね。

育児の場合はちょっとちがうと思うので、子供ができたらお互い話し合わない子供の教

育によくないといけないと思うので。

最近、世間では「いじめの話題」とかもあるので、家族全員でたすけあわないと、こういういじめの問題は解決できないと思うので、

家事だったら我慢できるかなと思うのですが、育児の場合は、お互い助け合わないと「いじめる側」にも「いじめられる側」にもなったりとかがあると思うので。

そのへん理解して頂ける旦那さんだったらいいなと思います。

■質問4

インテリジェンス

今まで、女性の社会進出を阻む問題として、①会社の意識の問題、②女性特有の仕事への支障になる要因、③男性の意識の問題などについて、みなさんにお伺いしました。

それでは、女性の社会進出を阻む問題として、今の3つ以外の、その他の問題はありますか？

ありましたら教えてください。

例えば、

女性が働きにくかったりするのには、男性の意識の問題では無くて、女性自身の意識が仕事に対して甘い考えがあるのではないかとか、

単純に法律の問題ではないかとか、

昔からの親や学校の教育の問題ではないかとか、なにか思い浮かぶものがありましたら、具体的に教えてください。

Dさん

ちょっといま、すぐに思い浮かばないのですが、

ただ、私がおもったのは、旦那さんと結婚をするとき、し始めの時に、ちゃんとそれなりにプランをたてて、ちゃんとこういうときはこうしていこうと話を事前にしたほうが後々うまくいくようなきがして、自分たちは何もはなさずにやってきたので、家事を100%私がやってきたので、今もやっている。

育児のことも何も話さないままだと、私が全部やることになりそう。

知人の話から、最初にちゃんと話会った方がいいと聞くので。

Fさん

たとえば、私は子供がいないのですけれども、たとえば、お子さんが幼稚園で病気になっ

て、帰っちゃうお母さんとかいたんですよ。

それに理解を示せるお母さんと、理解を示せない人がいらっしゃった人を見ていて、その日当日は、

早退して、次は子供が熱をでたと1週間、ば一っとやすんでしまった。

結婚している人は、仕方ないよねと理解を示せるのですが、結婚していない人とか、独身男性とかは、忙しい部署になってしまうと、嫌みとかいわれて、かわいそうなのを見たことはありますね。

理解するのは難しいんじゃないですか。

自分にふりかかってくるのはいやだとおもいますね。

残業とかなってしまったり。

こういう問題ってなかなか解決できないんじゃないかなと思いました。

Eさん

たくさん、みなさんのおっしゃっていることは、たくさんあるとおもうのですけれども。

やっぱり小さい頃からの教育の問題はあると思います。

だいぶ、私くらいの年齢から、男女雇用機会均等法が言われ始めたんですけど、

私の祖母は大正うまれだったので、「女が大学に行くのは」、という祖母だったんですよ。

一応、大学にいったんですが、祖母が反対して、

「女は勉強しなくて良い」という考えがあったんですよ。

昔の人の偏見、制度だけ、男女雇用機会均等法やワークシェアリングなどでできているのですけれども、

今、実際、経営者、官僚、政治家にしろ、ご年配の人がおおいですよ。

イメージをよくするために、そういうこと、口ではいいことをいいますが、実際には絶対、そんな理解はないんですよ。

イメージをよくするために女性を雇用したりしますが、どうしても、はたらきづらい環境ではたらかせて、やめるようにしていくとか、

そういった嫌がらせはありますし、あと、もちろん役職はつけない、前例がないからこの業界で女性の役職はいらないんだみたいなとかありますし、

そういった社会風土はなかなか、ちっちゃい頃からの教育がないと、今日、明日すぐに、みなさんとかうやって、仕事で嫌な思いをしたとか、見てきて、

やっぱり教育とか、そういった環境がととのって、そういう社会でそだってくれば、それが自然になると思うんです。

Bさん

私が以前働いていたところは、特別養護老人ホームだったんですけど、
妊娠している方、臨月ぐらまで現場で働いている方がおおかつたんですよ。
現場のスタッフさん、妊娠している方がいると、しわ寄せがってしまうんですよ。
妊娠しているかたは、おおくの仕事が免除されて、いるだけになってしまうんですよ。
出産経験の方は理解があったんですけど、独身の若いスタッフさんがくると何でかたそう
いう声があつて。
臨月までいらっしゃる方はやっぱり働きにくいとおっしゃっていましたね。

Aさん

私はもうすぐ子供が生まれるんですけど、はっきりいって不安がおおくて、
考えられないというか、うちのおじいちゃん、おばあちゃんのせだいは、おじいちゃんの
収入だけで、おばあちゃんはずっと専業主婦で何人も子供を育てられて、今じゃそういう
のを考えられなくて、今は二人で働かないと子供を育てられない。
ましてや年金ももらえないかわからない状態で、電気代もあがる。
バブル後に育った人間には不安だらけなんですよ。
だから本当は子供をもっと欲しいとか、専業主婦でやりたくてもできない人も多いと思う
し、
逆に働きたいけど、女性はみとめられないから働けないとか。

働き盛りの30代、40代っていうのが、ちょっと働きやすい、老人をいたわるというか、
ここまで日本を頑張ってきた人たちというのも十分わかるんですけども、人口とかも絶
対に減ってきていて、そのために、育てたくても育てられないとかいうのが本当にかわい
そうですし、これからどうなっちゃうのかわからないし、働き盛りが働ける制度を考えて
くれれば、
これからどうなっちゃうのかわからないので。
不安だ不安だという状況を、みんなもっているので、若い人は。

インビューア

高齢者の方が優遇されていると若い人は考えている？
若い人が苦しんでいる？

Aさん

若い人は苦しみながらに楽しみをみつけていたり。

ただ、生き生きとしていないのが一番もったいないとおもいますし、そういうところに、子供がうまれるのをみると、明るい未来をえがけるようにしてくれたらいいなど、それは一人の力ではできないと思うので、そういう制度があるといいなと思います。

Cさん

今、制度とか男性の意識とか、会社の意識とかは少しずつ良い方に変わってきていると思うので、自分が感じる他の問題は、女性同士の理解とか意識なのかなと思います。

産休とか制度とか、使う側はもちろん、権利なので、どうどうとしていいと思いますが、だからこれはできないとか、しかたないみたいに、甘んじられてもちょっと傲慢なんじゃないかなと、思ってしまうことが職場では何度かあって。

使う側もちょっとその辺は考えて欲しいかなと何度か思いました。

もちろん私たちサポートする側も、お互い様というか、いつか自分たちも経験すると思うので、もっと大きな気持ちで「しょうがないよね」とわかってあげられるというか、自分たちも意識を変えていかないといけないのかなと思いました。

インビューア

やっぱり看護の立場でそういうことをされると、仕事からとても負担がくるということですか？

Cさん

肉体労働なので、どうしても妊婦さんは軽くなるんですよね。そうすると、その分のしわよせは他のスタッフにいくので、

出産をしていれば、当時してくれたからやろうという気持ちになるのかもしれないのですが、まだ経験していない立場としては、今ただ辛い。

女性同士なので、結婚したいけどまだできないとか、こどもが欲しかったけどできなかったとか、そういった葛藤みたいなものがたぶん自分たちにあったとおもうんですけど。

お互いに認め合えるとか、お互い譲り合えるような、女性の意識もかわっていったらいいのかなと思います。

お互いに変えないといけない。

Gさん

制度や行政のことではなくて、自分自身のことなんですけれども。

派遣社員で、仕事をえらぶときに、結婚しているとなると、自宅から勤務先が近いとか、
終了時間がそんなに遅くないとか、残業が無いとか、
そういった条件をもうけてしまって、年齢的にもなかなか仕事がないんですけれども、さ
らにわをかけてそういった条件を自分で条件をもうけてしまって、なかなか働くことがで
きないので、それは、女性の問題ではなくて、自身の問題なんですけれども、なかなか大
変だなと思います。

Hさん

日本の昔からの教育方針として、やっぱりどうしても女性が家事をして、育児をして育児
をしてとあるのですが、

私も3年間、海外でくらしてきて、それは日本人の意識であって、外国人の考え方と関わ
ってきて、

ある国では、男性が家事をするというか、

結婚しているわけではないのですが、

たとえば、カップルでいると、男性が料理をつくって、女性はだべるだけとか、女性がつ
くって、男性は皿洗いとか、けっこう助け合って日々のくりかえしのことを、お互い助け
合ってこなしている姿を見られたので、女性がしなくてはいけないというのは日本人の意
識かなとおもいました。海外生活をしてきて。

教育的に、うちの母親もそうなんですけど、やっぱり女性なんだから暇なら料理をしな
さいといわれることがあるので。

日本人の意識の中で女性は家事をしなればいけないとか、料理をしなさいとかとちよ
っと強制的になりすぎているかなと思います。

時代は変わってきているのですけれども。

男性の方もちょっとはきをつかっていただいてもいいと思いました。

【2】

今まで、皆さんに女性が、社会で働きづらかったり、社会で活躍しづらいことに対する問
題について伺ってきました。

では、ここからは、「我々はどうしたらいいのでしょうか？」ということについて、みなさ
んのご意見をきかせていただきたいと思います。

■ 質問5

インテュアー

女性が社会で活躍することを考えるときに、結婚や出産、介護といったライフイベントが男性と比べて比較的大きく影響すると考えられますが、それを経験しながらも、充実したキャリアをつんで生き生きと働いたり、社会生活を充実させるためには、最大3つくらい、正直、何が必要だと思いますか？これが社会にうめこまれていれば女性は働きやすいんだとか、これが治れば良くなるのではというものがあつたら具体的に教えてください？

Aさん

思うのが、東京とか、都市に人がいすぎて、子供の面倒をみるにしても、おじいちゃん、おばあちゃんに預けられれば、保育園に預けなくてもいいのが、預けないといけなく、お盆とか、お正月とか帰省ラッシュが激しくて、生まれ育った場所に仕事があれば、そんな都心にでる必要がなくなると思ってて、老後は生まれ育った場所に戻りたいと考えている人は多いので、今、仕事がないから仕事があるところに行くのはあたりまえなんですけど、地方地方で農業なり、手に職があれば、家族でできることが少ないので、他に頼ることが多いので、都市に集中することを拡散させて、自給自足ができれば平和になると思います。

インテュアー

例えば、時間の余裕がもっと増えれば、女性は働きやすくなるのではとか、公的なお金があれば、それをつかって女性が働くための時間をつくれるとか、女性がいったん仕事からはなれても活躍できる場所を作り出すことが必要など、いろいろなお意見があるとおもいますが、具体的に教えてください。

Hさん

私の職業は専門職だったので、どうしても幼稚園の先生は1人担任の先生が多いと思うのですが、どうしても身体をうごかす仕事なので、妊娠すると働けなくなるのが現状なんです。もし妊娠した場合に、産休でも、妊娠している女性で働いていると動けなくなるので、それをサポートするような人、アルバイトとか、学生の人でもいいのですけれども、ちよつと動けるような人を企業側が、幼稚園側がやとってくれば、他の先生にも負担が少なくなると思うし、私自身の心の負担が無くなるので、幼稚園の先生としてはそういう制度があればはたらきやすくなると思うので、結婚しても働きやすくなるかなと思います。

Eさん

ちょっと大きなくくりになるとおもうのですけれども、一番、国の制度を形だけで無く、しっかりとつくっていただきたい。

日本だけ、先進国でよく女性がM字型、女性がどうしても20代、30代がはたらけなくなる、といった、社会状況というの、国がそういう制度にしてしまっている。みなさんがおっしゃるように、妊娠中にはたらきにくずらくなって、

妊娠とかも、妊娠するまでは働いていても、妊娠したら辞めてねという会社とかも、せっかく係長クラスまでいっても、彼女はいったのに、地位をすてないといけない。戻ることできない。

そういう環境がまだまだあるので、制度として、救ってあげるような制度を、形だけでは無く、実際問題としてつくっていただきたいですね。

そういう問題は、男の人だと、やっぱり実感がないから、まだまだ性差別の意識をもった年配の方は多いと思うんです。

経営者の方もそうですし、やっぱり、そういった方に議論させるのではなく、議員さんも女性の方が少ないから、

そういった女性の方を集めて、意見をちゃんとかわして作る制度、機能する制度をきちんとつくって頂きたいです。

Bさん

出産した後に、再就職しにくいとおもうんです。

主人の姉がいるんですけど、男の子が、小学生の1年生と3年生の子供がいる姉がいるんですけど、

事務系の資格をもっていて、

熱がでたり、同居をしてないとか

能力云々のまえに、帰っちゃうんじゃないとか、同居してないとか、いわれてしまったりして、

再就職するサポートというのが、形だけでなく、具体的になにかあればいいですね。

地域ごとに。

役所とかでも、女性の再就職の支援を斡旋してくれるセミナーとかあればいいと思います。

Cさん

私はさっきもいったんですけど、女性自身の意識をもっと変えていかないといけないかな
と思うんですけど。

具体的に制度をしっかりみなおしていただければ、楽になれば、結婚とか出産とか余裕をもつてむかえることができるのかな。

実際にだれかが、産休を取っているときは、現場は欠員状態で働いていることになるんですよね。

企業の方でサポートする、企業ができるように国がサポートする

そうすれば、大きな気持ちで産休とか育休とかを迎えてあげられるようになる

Dさん

会社のバックアップとか福利厚生だったりとか、もう少し女性よりとか、女性がはたらきやすいとかは漠然としていますが、

組織としてどういうフォローをするか

会社でかりてやっていくとかしていかないと、女性だけが出産して育児をしていくときに、みんなそれぞれ自分のこと

相手のことを考える余裕がないから

社会はそれなりにうたってきてはいるのですが

女性もいろいろ考えていかないといけないかなと思います

Fさん

結局はまあ、あまりうまく回っていない気がする

雇用側の企業が、保育所とかににあずけられないなら、託児所なりを大きな企業であればあるほど、お子さんを預けている方がいるとおもうが、子供がいてもいけるような職場体制というか、保育士さんがいて

育児に対するバックアップ体制があれば、はたらきやすくなるのでは。

できるかないかという漠然としたものなのですが。

Gさん

昨年の夏に東京電力が節電を要請していて、

夫の会社が自動車メーカーなんですけれども。休みが木金になってしまっ

て。土日休みだと、面倒を見る人がだれもない、どうしようということになったんですが、そのときは、

そういうときは早急に、土日でもみてくれることになった

やろうと思えば早急にそういうことがじっこうできるんだなと思いました。

それは東京電力の力があつたのかわかりませんが、やろうと思えばそういうことができるのかとおもいました。

■ 質問6

伊死^ア

女性が働いていく上で、「時間」というのは大事な問題だとおもいますが、「時間の確保」が重要であるとすれば、どのような方法があれば、女性は時間を確保できると思いますか？

一般的な例としましては、企業の短時間勤務などがありますが、他にどんな方法があればいいとおもいますか。

例えば、最寄り駅に保育園をつくるとかすれば、子供のお迎えの時間が短縮できて時間が創出されるとか、

旦那さんなどのパートナーに家事育児に強制的に向かわせるような方策を企業や行政がつくるとか、

いろいろな方法がかんがえられるとおもいますが、何かありましたら具体的に教えてください。

Aさん

まだ実際子供がうまれていないので、思うことだけは、一日24時間はみんなおなじなので、工夫次第で子供がどうなるかなんですけども、

仕事をされる方は、朝と夜は、すごい大変そうなので、駅とかビルとかりっぱなのがつているので、駅ビルとか駅の近くで

駅からはなれたところにあるとたいへんだと思うので、

駅とか駅ビルとかにあると本当に便利になると思います

Bさん

まわりにお母さん友達で、フルタイムで働いている方は、

シルバー人材センターを活用している方がいるんですね。

迎えとか頼むらしいんですよ。

料金安く、身元が安心だと言うことで。

幼稚園のお迎え、習い事とかのお迎えにも頼んでいる。

会社を退職したご高齢の方でも元気な方で、子供が好きな方っておおいと思うんですよ。

そういう方が育児のサポートをしてくれると、

預けるお母さんがたも安心だと思っんですよ

ご高齢の方は育児を経験されているので。

シルバー人材センターを地域に増やしていくのはいいとおもうんですよ

Eさん

私は子供がいないので、そういうことはわからないんですが、

働いていく上で、やっぱりどうしても核家族が多いことが最大の要因だとおもうんですよ
ね。

結局、昔だったら、おじいちゃんとかおばあちゃんとかといっしょに住んでいた。

結局、国の政策で核家族化をすすめていた。

同居することがなく。

やっぱり地域のコミュニティを強くしていくことがいいと思う。

地域のコミュニティをつよくすればいいのでは

親の介護で妹がよびだされている。

ある程度はケアマネジャーをつかったりするのですが、回数がきまっていたり、お金もかかるので、

ケアマネジャーをもっとつかったり

介護に関しては制度をもっと、

消費税が上がるのでそこに回してくれればいいなと思います。

Dさん

働いていたときの話だと、私は子供がいなくて働いていたので、時間が必要になったときは自身でちょうせいして、自分だけでやっていた。

皆さんのお話を聞いていて、地域でそういうサービスがあるんだと知った。

そうなんだとした。

私が情報にアクセスしていかないのかもしれないんですけど、新鮮でした。

■ 質問7

インタビュー

女性はさまざまなライフイベントによって、働き方、生き方がいろいろ変化すると思いますが、それでもいきいきといられるような「場所」を大事に思っている人は多いと思います。

では、どのような「場所」があったらいいと思いますか？

(例えば、働いている人は職場というのがすぐに思い浮かぶと思いますが、ずっとはたらきつづけられるような職場をとか。

地域で女性が活躍できるような場所だとか。

また、一度社会とはなれたとしても、社会と関わられるような「場所」があったらいいなとか。

あるとしたら具体的にどのような「場所」があったらいいと思いますか？

また、それをどのようにつくればいいと思いますか。具体的に教えてください。)

Cさん

結婚とか出産とか、「ちょっと社会と離れてしまう感じがする」と友人が言っていたので、その子は同じ世代の子供がいるママさんと友達になって、またいまちょっと良い感じと聞いていたので、自分の同じような境遇だったりとか、同じ状況の人と出会える場所とかがあればいいと思う。ちょっと具体的には思いつかないんですけど。

ママ友達だったら公園とかで出会ったと言っていたので。

Dさん

仕事をしているときは、職場の人間と円滑に仲間内でやっていくのが最優先に考えていた。現在は、なにも仕事をしてないので、今、自分と同じ立場にある人達の意見を聞いてみたい。

私みたいに、時間をもてあましている人、そういう人自身がどのように感じているのか、聞いてみたい。

Fさん

全然考えていたのですが、思い浮かばなくて・・・。

Gさん

子供がいないので、これからもずっと働きたいのですが、安定して、長期働ける職場が欲しいです。

一年間自動車メーカーで働いていたのですが、その後は、3ヶ月とか、1ヶ月とか、全然安定していないので、職場の環境になれたと思ったら、終わりということが多かったので、長期安定して働ける仕事というのが欲しいです

Hさん

幼稚園の先生をやっている、お母様に聞くのが、公園デビューをするのに不安を抱えている方が多いので。

女性同士の意識の問題で、悪口を言うのが趣味とする女性がいる。

はじめての人が入りづらい環境がある。

新しい人をうけいれてくれる心とか。最初はみんな初心なのだから。

暖かい心、広い心をもって、

新しい方を受け入れてくれるといいな。

地域のセンターだと、1ヶ月でも早いと先輩みたいな感じになるそうなので。

地域のセンターでも同じ時期に生まれた子供を持つお母さんを結びつけて欲しいと思う。

ママさん友達もできるのかなと思いました

Eさん

私は、受け皿が欲しいです。

私は実をいうと、病気をもっている。

それなので、身体を壊しては、仕事を変えている。

命にかかわる、重大な病気ではないですし、障害者でもないので、障害者は障害者枠があるので、変な話それで就職とかもできます。

だけど、私の場合は、見た目がふつうですが、体調がわるくなることがあり、私は体調がわるくなければ働ける

健康な方と戦わないといけない。

この時代、競争は厳しい。

日本全体、そういった女性はたくさんいると思うんですね。

ハローワークとかもいったんですね。飯田橋とかに、相談にのってくれるキャリアカウンセラーとかもいるが、あまりちゃんとしたサポートにはなってくれなかったですね。

そうなると、どうしたらいいかわからない

そして、社会と断絶してしまう。

なので、それをちゃんと救ってくれる受け皿が欲しいです。

再就職サポートだけでなく、メンタル的なサポートをしてくれる場所。

学校とかも通ったんですよ

形だけでした。

それで仕事が見つかるかというとなかなか

半年ぐらいでは、会社に有利な仕事が見つかるスキルが身につくわけではなかったのも、実際は何もつかえませんでした。

Bさん

息子を幼稚園にいれたのは3歳だったんですけど、1人で専業主婦で育児をしていて、煮詰まってしまったときがあったんですけど、児童センターをよくつかった。

社会福祉士とかが在中していたり、看護師の資格を持った人がいたりした。

児童センターに行くようになって楽になったので。

自由に生きたいときにいける児童センターがあるといいですね。

自由にいけるような児童センターが増えるといいですね。

お母さんの友達をつくるだけでなく、育児の専門的な悩みとかも相談できるのでいいですね。

そういう方がいるといいですね

Aさん

場所というか、漠然と、心身ともに安らげる場所という感じで。

社会にでたら、職場とか、利害関係があるとあるていど、わきまえたりとかなかなか本音がいえるひとが少ないと思うんですけど。

人と比べたりとか、ちっちゃいことでストレスになったりとかはもったいなと思っていて。

公園デビューとかありますが、遊びたいときに遊ばばいいとおもうし。

みんなを主役にするとか、かけっこに順位をつけないとかそれもおかしいし。

個性を大事にして、みんながみんなこうしないといけないとかではなく、

女性の嫌なところがでてきたりして。

ママとも同士のいざごは、子供にもいいことはないと思うので。

家族のあり方が別々にあるから、人と比べないで、安心できる場所を、家族でもあれば、ゆとりがちょっとはもてると思うので、具体的な場所ではないですけど、精神的ともに安らげる場所があればと思います。

Fさん

みなさんお子さんがいらっしゃるのでそうなのかもしれないですけど、

ねたみそねみがないところ。

職場に復帰できるとか。

辞めたくて辞めたんじゃないので。

会社が経営している派遣会社から電話があつて、働かないかといわれたのですが、安いお金ではたらかせてやるみたいなことなんです。

もとの職場に戻りたいという場所。

女はどうしてもねたみそねみがあるんですね。

結婚したら旦那さんの職種とか。

結婚すれば生活環境もちがうので。そういうのがしがらみがあるんですね。

あつたらのぞみますけど無理だと思います。

■ 質問 8

インタビュー

公的なお金の支援があれば、働きやすくなる可能性もありますが、そういうものがあつたとしたら、どういう風に役立てたいと思いますか？お金を何に費やしたいですか？

例えば、JR東日本が育児保育サービス（駅型保育園や駅ナカ学童保育など）の提供などをおこなっているそうですが、そういう企業のサービスにお金をつかつて、育児を少しでも楽にしたいとか、

最近、移民の家政婦さんが増えているそうなんですけど、そういう家政婦さんやベビーシッターを雇って、家事育児の負担を減らしたいとか、

他にも女性が働きやすくなるためのお金の使い道はいろいろあると思いますが、どういうことに費やしたいですか？

E さん

みなさん、お子さんがいらっしゃるから子育ての軽減とかがあがってくると思うのですが、私は派遣をしていて、結局、派遣という業務は単純作業なので、5年をやっても、技術が習得できなかったので、技術の習得、実践としてつかえるようなスキルをつけるためのお金に使いたいです。

C さん

結婚していないので、子供もいないので、お金もあるし、働きにくいとかも感じたことがないので、

もしあつたら、看護師の研修にいてスキルアップをするとか、お弁当をつくるのではなく買うとか、もっと楽をするために駅のちかくに住むとか、衣食住に使うとおもいました。

Dさん

公のお金でこういうことをしているかは定かじゃないですが、私が働いていたときは、家事代行サービスをやってみたいという興味はありました。

料金も最近はさがってきて、できなくはないのですが、なんか一步踏み出せなかった。

それなので、こういう援助とかがあるのであればやってみたかったですね。

そうすれば仕事も集中できたとおもいますし。

Fさん

自分のためのスキルアップですね。

今までにいた会社は専用端末をつかうところだったので。

パソコンをつかえることはつかえるんですけど、今の大学生は授業でパソコンをつかっていて、パワポとか軽々つかうようですが、そうなる自分にはできないので。

派遣とかだと1分間で何文字以上たたけるなどがあるので。

もしお金があったら自分の為のスキルアップにつかいたいですね。

■質問9

女性

女性が職場や社会において、充実した生き方をするためには、「時間」と「場所」「お金」というものが重要な要素と考えられますが、そのうちのどれが一番重要な問題だと思いますか。そして、その理由は何ですか？（選択の要因を聞く！）

Aさん

どれも重要。おおざっぱに「環境」ですね。

Bさん

ちょっと、場所とお金で決めかねているんですけど。

子育ての環境も大事ですし、ある程度、お金も精神的な安定のために必要だとおもうんですね。選べないですね。

Eさん

私もちょっとここで、一番って決めきれないですね。

でも、やはり働ける環境がよくなないと、ぜんぶ絡み合っているとおもうので。

お金がいいから長時間労働ができればいいかっていうわけではないし。

場所がよくてもお金が、生活保護以下とかがあったらあれですし。

時間も長すぎても、短すぎてもあれなんで。

3つがうまくからみあっていて、個々それぞれあったものだとおもいます。

Hさん

私にとってはお金なんですけど、お金があれば託児所なり、家事代行なり、していただけるので。

私が母親の立場からしたらお金なんですけど。

子供の立場からしたら、時間ですね。子供にとってはなるべくお母さんがずっと一緒にいたほうがいいと思うし。

母親にとっての立場と子供にとっての立場は違うと思います。

Gさん

私も3つの中から選ぶのは難しいのですが、まず派遣で仕事を選ぶときに、まず最初にどれを条件としてえらぶかは場所なので、場所だと思う。

Fさん

決めかねるんですけど、私は時間ですね。

派遣でやっぱり仕事をしていると、結局、私も扶養枠ないでしか仕事ができないので、時間ですね。時間と場所ですね。この二つですね。お金はそこそこでいいのですが。

選ぶなら時間ですね。

Dさん

しいていうのであれば、お金という気がするんですけど。

時間、時間はお金じゃかえないので。

場所はどうかになるとおもうんですけど。

お金があれば、託児所なり、いろんな面をフォローできるとおもうんですけど。

時間はどうにもならないかな？

となると、時間なのかな？

でもお金です。

Cさん

これから出産して子育てをすることを考えると、これからも仕事を続けていきたいとおも

うので、私は場所ですね。

■質問10

インタビュー

家族や両親、地域のサポートについて伺います。

女性が働きやすい仕組みを考えると、家族のサポート、両親の家事育児のサポート、地域の人などのサポートは有効とされていますが、具体的にこういう所を支援すればいいのとか、こういう仕組みがあれば良いのに等のニーズがあったら教えてください。

例えば、

両親にもっと家事育児を手伝って欲しいとか、

(実の親？相手の親？)

地域のおじいちゃん、おばあちゃんになにかサポートしてもらいたいとか、

(定年退職して家にいて、でも子供とふれあいたいとか。具体的に、どの位の年齢のおじいちゃん、おばあちゃんなのか？65歳？85歳？で全然違う)

地域のボランティアに何か手伝って欲しいとか

Bさん

地域のシルバー人材センターという、地域の定年退職した方が、ほとんどボランティアみたいな状態で登録しているみたいですね。自主的に。

いろんなことをやってくれるみたいで、私はまだ利用したことがないのですが、犬の散歩から、家の掃除とか、家事の代行だったり、でもやっぱり、子育てに利用される方が多いみたいで、これはなくならないで欲しいです。

もうちょっとしたら使ってみたいので。

Eさん

私は、子育てと言うより、介護と、自分の身体のことがあるので、そっちの方でサポートしていただきたいですね。

さっきお話したとおり、妹が両親の介護で、工作中にいかされたりしているので、そういったことで、妹は直接はいわないですけど、会社の中で形見がせまいとおもうんですね。

そういったものを、ケアマネジャーとかも、どこまでやってただけて、どこまでだめとか、許可制だとおもうのですが、だからその辺も努力してもらえれば。

これから介護の問題とか、みなさん、今後大変だと思うんですよ。

それで仕事もやっていかないといけない時代になっているので。

そこら辺のバックアップも。

ボランティアでやってくださるとか。

経験者のかた、介護の経験をされていると思うので、そういった方達のアドバイスしてくださると助かると思うので。

Gさん

私は子供がいないので、とくに地域や両親のサポートを必要としていないので、唯一、夫のサポートがあれば。

Fさん

今現在、私にとっては必要ではないですよ。実をいうと。

まあ、いずれ必要になるかもしれないとは思いますが。

私たちに子供もおりませんので。

私たちが年をとった時のばあい、主人の介護だったり、私の介護をサポートしてくれるニーズが欲しいですね。

だから、いまのところはないですけど、いずれサポートしてくれるというと、地域というよりお金なんでしょうね。

ニーズはお金なんでしょうね。

■質問11

介護ジャー

女性が働きやすい環境をつくる上で、男性と女性の意識の問題を伺ってきて、価値観の問題があがってきました。また、どういう制度がいいかというような制度設計の問題についても伺ってきました。

他に地域のおじいちゃん、おばあちゃんにサポートしてもらおうというような人の持っているノウハウなどの問題についても伺ってきました。

それらは、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」というような観点でまとめられると思います。では、「価値観」「制度設計」「ノウハウ」という3点のどこを重視して問題を解決していきましょうか。

Cさん

一番価値観を変えたいとは思いますが、価値観って長くかけてできあがったものなの

で、時間がかかるので、目に見える形で制度を確立していくのがいいのかなと思います。

Dさん

価値観、考え方とか、個人の考え方っていうのを、かえるのであれば変えていく。

それがよければ、それをどんどん伸ばしていくとか。

それがありきで制度でもいいのかなと思います。

なんかそのほうがぎすぎすしてないとか。

社会的に。

希望です。

Fさん

私も価値観です。

個人や社会における考え方をかえれば、多少なりともよくなっていくのであればいいのかなという漠然とした考えです。

Gさん

私も価値観なんですけども、

私が結婚したのは20年前ぐらいなんですけども、そのころは結婚したら退職するのが当たり前のような感じだったんですね。

その後、結婚しても子供がうまれるまでは、勤めましようっていうふうな価値観にかわり、
その後は、子供がうまれても働きましようということで、価値観の変化に伴って制度が設計されて、育児休暇とか産休とか、制度が設計されていたので、まず価値観。

Hさん

私はこの3つからだと制度設計からですね。

やっぱり育児休暇がとれるという風にうたっていますが、私のやっていたような専門職だと、どうしても育児休暇がとりにくくて。

その会社によって違うと思いますが、育児休暇を1年とったらそのぶん給料はでない。

そのへん、公立の幼稚士だと育児休暇を2年とれて、とったら月々いくらかもらえますので。

同じ資格を持つものとしても、一応、認可の私立幼稚園教諭で働いていたので、

同じ資格なのに、なんで公立と私立の差があるのかな。

同じ文部省管轄なので、公立でも私立でも。

それは国のほうで、私個人の問題なんですけど。

公務員に対する待遇と、一般の私立教員に対する待遇が違うので、それでちょっと辞めざる負えないというか。

私の友達の中でも、公立の幼稚園で働いている友達がいるんですけど、そういう人たちは自信をもって育児休暇をとれる。

まわりはなにも言わないので。

それは価値観の問題かもしれませんが。

やっぱり私立の場合は、どうしても他の先生に負担がかかってしまうので。

公立の保育士さんであれば、公立の場合は、国からパートやアルバイトの先生を探してくれるので、休みやすい。

私の個人の問題になってしまいますが、そういう制度設計

Eさん

私も制度設計から取り組むのがいいと思います。

価値観はほんとうに皆さん多様というか、いろんな考え方の人がたくさんいるので、それを一つにまとめるっていうのははすごく難しいと思うんですね。

それで制度として、ちゃんとした骨組みをつくって、その中で社会が変わっていくんだよという指針がないからゆれていると思うんですね。

そうった指針をしっかりとつakって、それで働きやすいというモデルをつくっていくことが一番先決だと思います。

Bさん

価値観と制度設計を悩んだんですけど、制度設計ですかね。

育児休暇を取った後に、復職しやすい環境だったりとか、女性はそういうのが大事だと思いますね。

Aさん

最終的に価値観を変えるために、基礎というかまず制度設計をして、徐々に意識とか価値観が変わっていけばいいと思います。

どちらも時間がかかるとは思います。

■ 質問12

インタビュー

今日の議論をもとにして、

皆さんはこれからどのような働き方、あるいは社会との関わり方を望んでいますか？

「まとめ」としてお聞かせください。

Gさん

女性が結婚後に働くということは、各家庭で目的が違うと思いますが。

家計の足しにするとか、独身時代のキャリアをそのまま続けていきたいというために働きたいといのもあると思うのですけど。

うちの場合にして考えると、家計の足しにしたいということで働いているんで、じゃあ、夫の給料がたくさんあって、家計の足しにしなくてもよくなるなら働かなくなるかって聞かれると、そうではなくて、その辺で社会との関わりも望んでいるんで。

Hさん

私は未婚なんであれなんですけど。

結婚をもしした場合に、希望としては正社員で働きたいなんですけど。

子供がうまれましたら、正社員で働きますと、子供が熱をだしたら、幼稚園、保育園に迎えにいかないといけないってことで、本当は正社員で働きたいけれども、パートとして幼稚園教諭として働いていくのかなと思っています。

ちょっと今は想像できないなんですけど。

その状況によるので、旦那さんになった人が収入がよければまた、考えますし。

Fさん

フルタイムでは働かないと思うんですね。

子供もいませんし、フルタイムでも働けるとは思います。

かといって、主人の収入だけでは生活できると言えば、できないこともないと思いますが、そうすると私の場合、1人なんですね。

社会にできれば、だれかとしゃべれる。誰かと関わりができるということで、金額や値段はうんぬんで、派遣やパートみたいな形で社会と関わっていきたいと思っています。

Eさん

私個人としてですと、結婚をしていないので、扶養してくれる人がいないので、

このままもし結婚できなかつたらという不安があるので、一生はたらいいていかなければという焦りはあります。

今、無職なので、焦っていますし。

だけど、何度も身体を壊して、退職して、転職を繰り返したというのがあって、かなり自信を喪失してしまっています。

社会に復帰するのが怖い状況なんです。

とりあえず、今は、社会とちゃんと接していけるように自分になりたいです。

Dさん

私の現在のところでは、

以前は13年ほど働いてきた間で、今、思うことは、仕事をしてきて、家事もやってきたつもりでいたけど、今思うと、家事の方が十分じゃなかった。

おろそかになることが多々あって。

いまは子供もいなくて、今後のことを考えたときに、今はおうちの事がやりたいという意識が強くなってきたんです。

おうちのことをちゃんとしたいという意識が強くなってきて。

今、はたらくのであれば、パートとかアルバイトとか、フルタイムではないのを希望しています。

Bさん

私も出産で仕事を辞めて、社会と関わってほしいという気持ちが結構出てきたんです。

どうせ仕事をするなら、人に認められたいという気持ちもあって、明日につながるというか、スキルアップできるように働いていきたいと思います。

Cさん

結婚とかすると、妻になったり、母になったり、立場が変わってくると思うんですけど。

私は復帰したときに、また、そういう肩書きをなくして、私自身として、認められて働いていきたい。

その中で、奥さんになった経験とか、子育ての経験とかを活かしていけたら一番いいかなと思います。

Aさん

今、妊娠して、仕事をしていない状態で、今、子供がいないから、まだわからないですけども、できれば家庭と仕事を両立させたいとおもっているんですけど。

ただ、自分がそこまで器用ではないので、無理のない、どっちにも支障がでない程度に、

無理のない範囲ではやっていきたいです。

仕事をしたら責任あるし、家庭もおろそかにできないので。

自分にあった、どっちもほどほどに、無理してまでどっちかが崩れてしまうような働き方はしたくないので。

自分の許容範囲内で両方できるのが一番望みです。

2. インタビュー調査協力の同意書

インタビュー調査協力の同意書

「女性の職場満足度の向上と安定をはかるシステム作成」の研究にご協力くださり、ありがとうございます。以下に本研究の条件につきましてご説明させていただきます。

(1)本研究の目的

本研究の目的は、女性が職場あるいは家庭や地域において、様々なライフイベント（結婚、出産、介護等）をのりこえながら、充実したキャリアをつんで生き生きと暮らしていくための助けとなるシステムを作成することです。

(2)調査方法

調査では、グループインタビューを行います。グループインタビューは、1回1時間30分程度で、1グループ1回の予定です。メンバーは、8人です。

(3)心身の負担への配慮

お話になりたくないことを無理にお話いただく必要はありません。

インタビューの途中で、万が一、身体的・精神的に負担が生じた場合には、インタビューは直ちに辞退いただき、必要に応じてご希望のケアを受けられるようにお世話させていただきます。調査の途中で研究者から不快な思いをさせられた場合、どうぞその旨を研究者にお伝えください。

(4)プライバシー保護について

お話いただく内容を正確に理解させていただくために、ビデオ録画させていただきたく思います。調査で得たデータはプライバシーを守るために、匿名化して保存致します。また、本研究以外の目的で使用することはありません。

(5)結果の公表の仕方

この調査結果につきましては、修士論文や学会報告等の学術的成果として公表されますが、個人が特定されることは一切ないように致します。

(6)いつでも自由に辞退できます。

この研究は、ご協力くださる皆様の自由な意見と参加によるものであり、一度承諾しても、いつでも取りやめることができます。

以上の条件で、「女性の職場満足度の向上と安定をはかるシステム作成」の研究のためのインタビュー調査に協力することに同意いたします。

協力者 日付 年 月 日 お名前

ご住所

インタビュー担当者 日付 月 日 担当者署名

3. 社会調査計画書

社会調査計画書

1, 背景

1990年代以降、男女雇用機会均等法や育児休業法の強化などで、女性の就業環境や仕事と子育ての両立環境などの整備がすすめられてきた。そのように法律面などで女性の就業環境の整備が進められてきたにもかかわらず、第1子出産後に無職になっている女性は7割～8割と女性の就業継続が進んでいない現状がある。また、日本の男性が家事・育児に費やす時間は、1日あたり1時間にすぎず、女性に家事・育児負担がのしかかり、女性の社会進出を困難にしている。このように、いまだに家庭において女性が社会で活躍することを阻害する現状があるのみならず、職場や地域においても女性が社会で活動していくことに対してのいろいろな女性特有の阻害要因があると考えられるが、それを乗り越えて、充実したキャリアをつみながら働いていくためにはどのようにすればいいかを掘り下げていき、女性が働きやすいシステムを設計する。

2, 目的

本研究の目的は、女性が職場、あるいは家庭や地域において、様々なライフイベント（結婚、出産、育児、介護など）を乗り越えながら、充実したキャリアをつんで、いきいきと働いていくためのシステムを作成することである。

3, 調査内容

女性が社会で働いていくうえで、職場や家庭・地域などにおいて、どういった問題があるのかをグループインタビューにてあきらかにする。問題を浮き彫りにすることで、女性が社会でいきいきとキャリアをつんで生きていくためのソリューションを導き出せると考える。インタビューの内容としては、企業の意識、家庭での男性の意識、地域や両親のサポート体制といったことの問題点を聞きだし、それらを踏まえてどういったものがあれば女性はいきいきと働きやすくなるのか、女性のニーズを聞き出す。

4, 手法

(女性のニーズ抽出)

- ・ グループインタビューを実施。
- ・ グループインタビューは、1回1時間30分程行う。時間は厳守する。
- ・ 1グループ1回の予定で、3グループを行う。
- ・ メンバーは、1グループ8人で行う。
→ (3グループ合計24人のインタビューを実施。)
- ・ 慶應義塾大学日吉キャンパス(協生館)に来てもらい、グループインタビュー形式で質問に答えてもらう。

5, 希望サンプル

①グループインタビュー 希望参加者概要

A グループ、B グループ、C グループともに下記のような基準で参加者を集める。

性別	女性
年齢	20代、30代、40代を混ぜる
学歴	大卒、短大卒、高卒などは問わない
職業	一般の企業に勤める人 専門職(看護師、介護士、薬剤師、教師、公務員など)の人 *現在、何らかの理由で就業をしていない人も含む(就業経験があれば可)
雇用形態	正社員、契約社員、派遣社員を混ぜる
総合職、 一般職	総合職、一般職は問わないが、混ぜる事を希望
企業条件	○大企業、中小企業、小企業は問わず、まんべんなく混ぜる。 ○さまざまな業種の企業が混ざること希望。 ○女性従業員が多い企業、男性従業員が多い企業などが混ざること を希望。
配偶者、 子供	配偶者/子供あり、なしは問わない

②グループインタビュー 希望参加者プロフィール

A グループ、B グループ、C グループ、すべて同じような条件のサンプリングを希望し、具体的には全てのグループにおいて下記のような1～8の条件に当てはまるような参加者が望ましい。→（3グループ合計24人集める。）

参加者	性別	年齢	学歴	職業	雇用形態	総合職・一般職	企業条件	配偶者あり／なし	子供あり／なし
1	女	20代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	正社員	総合職 ／一般 職問わず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
2	女	20代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	非正規 社員 (契約、 派遣、 パート、 アルバイト)	一般職	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
3	女	20代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	専門職	正社員 ／非正 規社員 問わず	総合職 ／一般 職問わず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
4	女	30代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	正社員	総合職 ／一般 職問わず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問

5	女	30代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	非正規 社員 (契約、派遣、パート、アルバイト)	一般職	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
6	女	40代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	正社員	総合職 ／一般 職問わ ず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
7	女	40代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	会社員	非正規 社員 (契約、派遣、パート、アルバイト)	一般職	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問
8	女	30代 or 40代	大卒／ 短大卒 ／高卒 問わず	専門職	正社員 ／非正 規社員 問わず	総合職 ／一般 職問わ ず	大企業 ／中小 企業問 わず	不問	不問

*急遽キャンセルされる参加者の対策として補欠をサンプリングしていただくかにつきましては、貴社と検討させていただきたく、よろしくお願い致します。

調査者：慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
修士2年 馬場まゆ子
mayu5111@a3.keio.jp

4. [参加者配布] グループインタビューの進め方

【インタビューの進め方】

本日は、女性の就業環境に関する研究の座談会にご参加いただきまして、ありがとうございます。

本研究の目的としましては、女性が職場、あるいは家庭や地域において、様々なライフイベント（結婚、出産、育児、介護など）を乗り越えながら、充実したキャリアをつんで、いきいきと働いていくためのシステムを作成することです。そのシステムを作成するにあたって、皆様のご意見を伺わせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

☆本日の座談会では、下記の内容についてご質問させていただきます。

1. 問題の確認

- ① 会社の意識の問題
- ② 女性特有の仕事への支障になる要因
- ③ 男性の意識の問題
- ④ その他（①～③以外）の問題

2. 問題の対策

- ① ライフイベントを乗り越えて、働いたり、社会生活を充実させるためには？
- ② 「時間」を確保していくには？
- ③ どんな「場所」をのぞんでいますか？
- ④ 「お金」があったら「働きやすさ」を実現するために何に費やしたいですか？
- ⑤ 「時間」「場所」「お金」、どれが最も重要な問題？
- ⑥ 「家族」「両親」「地域」のサポートに対するニーズは？
- ⑦ 「価値観」「制度設計」「ノウハウ」のどこから取り組めばいいと思いますか？
- ⑧ どのような働き方、社会との関わり方を望んでいますか？

付属資料②

－企業・行政インタビュー調査－

1. 企業に対するインタビュー調査結果の議事録
2. 行政に対するインタビュー調査結果の議事録
3. 調査協力依頼状（企業向け）
4. 調査協力依頼状（行政向け）

1. 企業に対するインタビュー調査結果の議事録

A 社インタビュー 議事録

聞き手 A じゃあ、早速具体的な質問に移らせていただきますが、まず最初の質問ですが、御社は現在どのような方法で女性を活用しているかということについてお伺いしたいと思います。例えば、女性に対して、こちらではすべて平等に教育を行っておりまして、どんどん女性にも活躍して行ってほしいというような思いで、いろんな制度とかを作っているとか、そういう、何かありましたら教えていただければと思っております。

話し手 はい。まず我々は今、従業員数も 130 名ぐらいで、男女比でいうと、7 対 3 で女性が 3 割ぐらいです。ウェブの IT のベンチャーとしては、多いほうかなというふうに思ってます。職種もさまざまです。商品企画やサービス企画する者もいれば、営業もいますし、それから、ユーザーさんがお客様、企業側とあと一般のユーザーさんもいらっしゃるの、個人の方ですね。例えばサポートをする業務ですとか、あとはやはりエンジニアですね。その技術の開発、それからそれを運用していくメンバーですとか、あとはもちろん管理部門、我々のような人事ですとか経理ですとか、まああらゆる職種です。基本的にはあまり外出している部分が、まだありませんので、なのですべてあります。ですから、働く環境としては、まあ女性も割と選択ができるような仕組みにはなってますというのがまず前提です。で、先ほどありましたけれども、我々は基本的にはあまり男女ということのを逆に意識をしないような公正にというかたちでやっています。ですから、採用でも特に何か意識してるわけでもないですし、教育ですとか、昇給昇格とかそういうことに関しても一切ありません。ただ、やはり特性はありますので、配慮してるのは、まあ当たり前のことですが、まあこれはもう、法律でも決められてるような例えば産休ですとか、育児休暇とか、そういったものはきちっと用意をさせていただいてます。現在その中でも、例えばですね、マネージメント職では女性が今 2 人ですかね。

聞き手 B はい。

話し手 います。メンバー、部下を持ってですね、やっています。それから、たまたまなんですけれども、今育児休暇というか、ちょうど産休育児休暇に入っている人間が 2 名います。で、そのうち 1 人は 2 人目でして、過去に以前子どもを産んで、産休育児休暇を取って、戻ってこられて今、2 人目。ちょうどつい最近だよ、産まれて、

今ちょうどこれから、育児休暇にまた入るといようなかたちです。ですから、割とそういう意味では自然にやっていますね。そういうような状況ですかね。

聞き手 A はい、比較的そういう育児休暇とか、そういうものは、率先して取れるっていう感じなんでしょうか？

話し手 そうですね、まあ、率先してというか普通に取れるというか、特に遠慮することもなくというか、

聞き手 A 女性のニーズ調査というか、そういうインタビューをしたときに、会社側に普通にそういう休暇はあっても、周りの職場の人も雰囲気とかで、どうしても取れないっていう意見もとても多くあったので、そういう制度があっても使えないっていう***（感じ？）なんですけども、御社の場合は比較的使える雰囲気というか、

話し手 そうですね。私の方針というか考え方として、あまり制度をがちがちに作らないっていうのを心がけているんですね。特に今まだ少人数のこのぐらいの規模だということもあるんですけども、あまりがちがちに作っちゃうとですね、もうそれに合わせなきゃいけないなくなっちゃうんですね。例えば子ども産んで 1 年後に戻らなきゃいけないっていう規則をがちがちに決めちゃうと、みんななんかそれに合わせなきゃいけないと。でも、ご夫婦の関係だったりとか、保育園の関係だったりとか、いろいろあって半年で戻ってきた人もいれば、3年で戻りたい人もいますよね。

聞き手 A はい。

話し手 で、先行して今取っている 2 人にもよく私言ってるんですけど、あんまりそのがちがちにやっちゃうと、あとから続く人がつらくなっちゃうよと。だから、あなたたちが主体的にどういうふうにそれを取得して、どういうふうに生かすかっていうのを社員に見せていかないと、あとに続く人が逆に取りづらくなっちゃうよと。僕はこの個別相談である程度いいと思ってるんで、実は。うん。まあ私とがメインになるんですけども、基本的に、こういうふうにしたんだっていうかたちを希望を言ってもらって、時間を短くしたりですとか、そういうようなかたちで結構やりとりしてるんですね。特に 1 人目の女性のほうはもう二度目ですけど、一度目のときの***（育休？）のときも何度も私面談をして、制度はこうあるけれど、できるだけみんなの理解を得てやりましょう、みたいな感じで、やってるんですね。なので、そういったことは割と我々は今後も多分やり続けていく、と思うんです。

聞き手 A はい、じゃあ希望と周りの状況を見て、

話し手 そうです。

聞き手 A はい。

話し手 で、もう一方で、じゃあそれで現場が納得するのかって話で。私もいろいろまあこの会社以外のところでも経験してるんですけど、やっぱりこう、どうしても、権利権利っていうふうに言うんですけど、今度反発するんですけど、現場が。私がうまくいった例は、特に若い人たちに言うんですけど、自分がそうじゃないときに、すごく非協力的な人っているんですけど。例えば産休取りますって言ったときに、まあ育休ですね、産休じゃない（笑）。育休取りますって言ったときに、僕は関係ないから、なんで彼の仕事の分まで受けなきゃいけないんですか、みたいなこういう態度をしていると、自分がそのときになったときに、同じようなことをされるんですよ、結局協力してもらえないと。ですけど、自分がそういう人たちがいることをちゃんと理解して、で、協力をし合うということをしていけば、いざ自分が取るときになると、そのときに協力してもらえるよ、と。それはすごく僕は口すっぱくして言っているんですよ。

聞き手 A インタビューでもそういう内容が出てきたんですけど、やはり、頭ではわかってるけど、実際つらいついていう意見があって、やっぱり負担が大きいっていう点でどうしても理解しづらいついていう、

話し手 そうですね、仕事がやっぱりね、

聞き手 A それで、どうしても中でうまくいかないっていう意見が、はい。

話し手 それはやっぱり人事部の役目かなとも思ってるんです。新卒採用のうちセミナーを、新卒採用やってるんでやるんですけど、女性からの質問のナンバーワンはまさにそうなんです。御社は、働きながら育児ができますか？と。うん、でそのときに、制度はきちっとありますかと、取れた実績はありますかって質問を毎回されるんですけど、多くの方から出るんですけど、そのときに私必ずこの話をするんですけど。自分がどういう立ち居振る舞いを、自分がそういう立場になる前にしているかっていうことが、まあ重要ですよ。

聞き手 A そうなんです、周りの理解を得られるかっていうことが重要だつてわかってるけど、それはどうやって理解、得ることができるか正直わからないっていう方が、多かったです、はい。

話し手 意外とそこに気づいてらっしゃらなくて、そのときになって、権利があるから権利だつて言っておくんですけど（笑）、その前の義務を果たしてない方って、

聞き手 B そうですね（笑）。

話し手 多くいらっしゃるのは事実です。過去に私も経験した中でやっぱり、普段は個人

プレーをしていて、あんまりチームに貢献してなくて、いざそうなったときにみんなに協力してって言われたら、やっぱり総スカンをくらって、っていうパターンがあったんですね。そういうのをよく見てきているので、だからちょっと、すごく制度が充実していくことはすごく私いいことだと思うんですね。世の中的には。だけど、そこを権利だ権利だって、今度逆に言っちゃうがために、その立場立場を自分たちで苦しめてるんじゃないのかなっていうのは企業的(?)な立場ですよ。それを主張する前に、ちゃんとやっつくことがあるっていうことがなんか抜けちゃってるのかなと。

聞き手 A その意識を、持たせるようにするっていう、持つことをどういうふうに働きかければいいですかね？

話し手 そうですね、やっぱり普段からそういう人がでたときに、きちっとまあ、まあね、マネージャーかもしれませぬけれども、まあ人事部でもいいんですが、きちっとその人たちを集めて、話をするのでしょ。そういう、自分もそういうことがいつか来ると。特に今介護の問題とかもあるじゃないですか。

聞き手 B そうですね。

話し手 うん、まさに自分がそうなりますよね、少子化なので。兄弟も少なかったら自分が見なきゃいけないわけですから。そういうこともちゃんと想定させるっていう。自分もいつか、いつその立場になるかわからないってことをイメージさせる教育でしょ。多分ね。

聞き手 A イメージ教育、はい。

話し手 で、そのときにどういう立ち居振る舞いをお互いにするのがいいのかっていうのは、多分なかなか今研修でね、そういうことをやっているところって少ないんじゃないですかね。

聞き手 A そういった研修制度とかあると、いいのかもしれないですね。わかりました。

話し手 そうですね。うちもそこは課題かもしれないです。

聞き手 A はい、わかりました、ありがとうございます。では、次の質問に移らせていただきますが、御社が女性を活用するうえで、どのような難しさがあるかということについてお伺いしたいと思います。やはり子どもがいる女性に残業とかそこまで残ってもらうのは難しいので、使いづらいとか、やはりどうしても女性は感情的とかいうふうに見える、部分も、男性はある部分、

話し手・聞き手 B (笑)

聞き手 A あると思うんですけど、それでやっぱり使いづらいとかいうのは、あると思うんですけど、やっぱりどういう難しさを感じてらっしゃるか、もしご意見があった

ら、教えていただきたいんですけど、はい。

話し手 うーん。難しさですね。難しさ、うーん。まあ、確かに時間の問題とかはありますけど、確かにその調整に難しいなと思うのは、お休みされる前の働き方と仕事の分け方というか、仕事の役割のお任せの仕方と、やっぱり戻って来たときにギャップがあるっていうのは少し難しさを感じますよね。例えば時間が短くなったりすると、どうしても、やってもらい仕事とか、質も変わってしまったりするというのは、まあ元の部署に戻すにしても、そのマネージャーとよく調整をしますし、本人ともよく話をする、と。そこはちょっとまあ確かに調整は大変かなというのを感じますかね。うん。

聞き手 A わかりました。

話し手 はい。

聞き手 A *** (ミヤモト ?) さん、***れますか？

聞き手 B (笑)、まあ、性別どうこうっていうのは、まあ今のようなお話以外だと特に僕は感じてなくて、実際そのまあ、部下というか、人によって、***かいたり(?)するんですけど、それこそ、そのさっきの言葉でいうと、感情的とかっていうのは、全く性別関係ないって、男性でもすごく、きーっていうような人がやっぱりいたりするし、

話し手 (笑)

聞き手 B 特に女性だから、男性だからとか。やっぱり先ほどの時間とか以外で言えば、思ったことはないですね。まあ社内の者で、子どもの送り迎えがあるんで、朝は早く来て、夕方はちょっと早めに帰りますとかいう男性もいる。そこは特に、まあそこもそれこそかなり変わってきてるんじゃないかなと。

聞き手 A じゃあ比較的男性も、そういういろいろ制度とかを使いやすい？

聞き手 B そうですね。実際にその人に関しては7時半くらいに来てるんですけど、でまあ5時ぐらいに帰る。なら、まあ早くて静かな時間が好きっていうのもあるんですよ。働き方をしたり、男性(?) ***。だからまあ、だんだん、やっぱり変わってきてる部分なのかなって。

聞き手 A はい、わかりました。ありがとうございます。では、お次の質問に移らせていただきます。我々が行いました女性のインタビュー結果に対して、ご意見や対策ありましたら、聞かせていただきたいと思うんですけども、調査協力依頼状のほうに、女性のインタビュー結果について、いくつか載せたんですけども、本日はこの中のいくつかについて、ご意見伺わせていただければと思っております。ですね、えっと、ちょっと先ほどいろいろ質問したとこで聞いてしまった (笑)、

話し手 そうですね (笑)

聞き手 A 多いんですけど (笑)、そうですね、女性は子育てなど絡んでくると、残業が難しく、それで評価されてしまうのがつらいという意見も多かったんですけど、それに対して、御社とかではそんなに、残業をするから評価されるとかそういう会社さんではないっていう、

話し手 そうですね。うちはまさに成果主義をうたっているんで、時間はあんまり評価軸には、基本はないですね。

聞き手 A はい、わかりました。そうですね。あと、ちょっとこちらの会社にはまた当てはまらないかもしれないですけど、どうしても、結婚、出産、介護、育児とかってこういうライフイベントが絡んでくると、周囲の対応がやはり厳しかったり、結構周りで陰口を言われたりとかいうことが、そういう意見が女性のインタビューで多くて、どうしてもそういう制度を使って戻っても、1、2年で辞めてしまうっていう人がとても多いっていう会社さんが多いそうなんですけど、会社とかでそういうことは御社のほうでは問題になったこととかはありますか？

話し手 うーん。今まではないですかね。

聞き手 A はい。やっぱりそれを周りもちょっと、ちゃんと理解してるっていう感じなんですか？

話し手 そうでしょうね、多分ね。そこでどうこうってのはないですかね。うん。

聞き手 A はい、わかりました。ありがとうございます。それと、あと、立場の違う人同士の問題っていうこともすごく言われてて、特に今回のインタビューで女性と女性の問題っていうのがとてもクローズアップされて、言う人が多かったんですけど、女性自身がいろいろ、なんて言うのかな、立場をいろんな違う立場を持つようになって、大変になってるっていうのがわかってても、お互いの足を引っ張って、

話し手 へえ (笑)。

聞き手 A 女性自身が働きづらさを作ってるっていう意見が、今回 5 回グループインタビューをしたんですけど、全部に出てきて、やっぱり女性の問題がどうしても、女性の問題で辞めてしまったっていう意見もとても多く、語られたんですけど、こういったことが御社で問題になったりとかしたこととか、ありますか？

話し手 問題にはならないですけど、ただ私見てて思うのは、私の組織も、まあ彼は男性ですけど、女性が割と多いんですね。***は管理本部なので。でまあ全体を見てても、やっぱり表で言ってることと、心の中で思ってることは、だいぶやっぱり女性は違うんだな、と。男性は単純なんで、思ったことはっきり言って (笑)

聞き手 B (笑) わかります。言っちゃえば***と (笑)。

話し手 (笑) 組織運営で、私が思うのは、やっぱりそこは違うと。で、そこを、やっぱりそのね、なんか食事に行ったときとかそういうときに、そういう発言をしてっていうのは、それはどこの組織でもあるのかなと思われますけどね。うーん。

聞き手 A そういった問題に対してなんか対策とか取られたりとか、

話し手 ちょっと、私、気使ってるのは、女性で結婚してるのもうちいっぱいいるんですけど、やっぱりそのいろんな事情があって子どもが産めないとか、産まないって判断してたりとか、いろんなやっぱり多様化してきてるんですよ。一生懸命治療してたりとか。ですから、そこは結構配慮してますかね。そこが、逆にいうとそういう今2人育児休暇取ってますけど、ここをあまりちやほやしすぎないとか、あまりスポットを当てすぎないとか、で、逆に言うとみんなを結構公平に扱ってますよと。多分、不平不満があるのはそういうふうには結婚されてない方とか、していてそういう状況じゃない方っていうのが、多分気持ちがわからないっていうところだと思うんですけど、その方たちに対しての配慮っていうのもしてます。ですから、例えばうちの会社はまだ新しい会社だからそれができるんですけど、家族手当とか、そういう、子ども何人とかの扶養手当っていうのは出さない方針なんですよね。もう結婚するのもしないのも個人の自由だし、じゃあいるからといってそこについていうんじゃないかっていうのが、それも含めて年収に全部入れているってというような、あえてそういうところを感じさせないような仕組みっていうのは、裏側ではあるかもしれないです。

聞き手 A 確かにそういう、やっぱり立場の違う女性が、そうですね、そういう、どうしても先ほどおっしゃってたような未婚の女性とか、産みたくても産めない女性とか、やっぱりすごく多様化してるっていうことが問題みたいで、そういったことでやっぱり孤立感を感じてしまっていて、やっぱり、頭では理解してあげようとか思ってるんですけど、どうしてもできないっていう意見も、はい、とてもあったんで、やっぱり上司側が平等に扱ってくれるっていうの大きいと思いますね。はい、どうしても子どもさんいるほうを、なんか子どもさんがいるから、大変だから手伝ってあげてねとか言われると、すごく腹が立つっていうような意見もとてもあったので、はい。

話し手 そうですね、そこはすごく意識してるかな。あまり表には出してないですけど、そこは気を付けているところかもしれないですね。

聞き手 A ありがとうございます。そうですね。あと、今回(?)インタビューで、女性のほうから、女性のほうは働く意識が低くて(笑)それがあって企業で活用されないっていう意見もとても多かったですけど、やはりそういう人が1人でもいると、

女性全部そういうふうに見られてしまう傾向があって、どうしても意識の低い人がそれを、女性を活用されないものを作ってるという意見があったんですけど、そういった女性の意識や態度を変えるには、変える必要があるとやっぱり思われますか？企業側から見て。

話し手 うーん、ぶっちゃけ言うと、そう思います。さきほどの新卒の説明会のときにもすごく感じるんですけど、イメージありきなんですよ。まあ、おわかりいただけると思うんですけど、「何の仕事をもって世の中に貢献したいんだ」とかいうのはなく、「働くぞ」だけなんですよ。家庭も持ちつつ、仕事もバリバリしてという、そこだけのイメージで。要は、また違う言い方すると、マネージャにはなりたいたいんだけど、「どんなマネージャですか」って言うと、「ない」って言うようなイメージです。イメージで言うと。なので、その辺の、そもそもの働くっていうことの教育とかっていうところの、僕は話かなというのは学生と接していると思うんですよ。自分がこういう仕事をしたくて、でも、その家庭を持って、子どもも産んでっていうことはきちっと考えないといけないんですけど、ただ、なんかこう、まあ、仕事は何でもいいとは言いませんけど、働いてて、キャリアウーマンでって言う、ちょっとそっちばかりが先行してって言うのはちょっとあるかなって言うのは、企業側から見るとあると思う。で、そういう人たちが少なからずいることで、***を頑張っている人の足を引っ張っちゃうというのであれば、それは正しいかなって言うふうには思います。

聞き手 A 反対に男性はそういう人がいたとしても、その人自身の問題ととらえられて、男性全体としてはとらえられないというような意見もあったんですけど、やはりそういうふうに使われますか。

話し手 男性全体として、

聞き手 A は、使われない。女性は 1 人そういう人がいると、女性全体が「女性はそうだよ」という意見、見られがちという意見があったんですけど。

話し手 うーん。そうでしょうね。まあ、これはあくまでも傾向だと思いますけど、やっぱり男性はそう簡単に家庭を持つと辞められないとか、そういう意識がやっぱりあるんでしょうね。だから、やっぱり多少つらくても辞めないとかっていうところから来てるんじゃないですかね。

聞き手 A はい、わかりました。ありがとうございます。

話し手 ちょっと思うんですけど、やっぱり相手の方の、パートナーの方の協力ってすごく大事だなって。私、いろんな事例見てきますけど、人事としてね。で、ほかの社内の***にいらっしゃる方も多いんですけど、やっぱりその方の男性の、ま

あ女性から見るとですね、男性の協力具合かなってというのは思います。だからさっきの話じゃないけど、うちも朝早く来て、送りは奥さんがやって、帰りは旦那が必ず行くとか、そういうことができる仕事に就いていてっていう、男性側のやっぱり協力っていうところは、会社だけがうんぬんじゃないような気がします。

聞き手 A そうですね。***でも、男性側のサポートっていうのは多く意見が出たんですけど、やっぱり今の企業がほとんど(?) 残業を多くして評価されるっていう所が多いっていう会社さんが多いらしくて、やっぱり男性はそういう送り迎えっていうのはどうしてもやってくれないので、辞めざるを得ない方向に。やっぱり時短というのは1年ぐらいしか取れない会社さんが多いらしくて、大変な2歳、3歳になったらもう辞めざるを得ないという方が多かったですけど、御社とかはどういうふうになっていますでしょうか。

話し手 うちには基本的には裁量勤務なので。多くの人間がですね。ええ。ですので、さっき言ったように、朝早く来れば、成果さえ上げていけばいつ帰ったっていいよっていうのがうちの考え方なので、それはそれで、まあチームワークがちゃんとできていけばいいですっていう話になるんですけど。うーん。私はそういうふうに女性から相談されるのは、やっぱり相手方のパートナーの会社で、時短は困るとか、そういうふうに言われて困ってるんですけどっていう相談を受けるんですけど、これはもう我々がどうすることもできない。相手方の企業なのでね。っていうのはあると思います。だから、もしその辺を少し改善するのであれば、まあ、今、女性に結構スポット当たりがちですけど、やっぱりそういう奥さんを持った旦那さんの働き方とか制度の方向をきちっと会社側は考えるべきなのかなと思いますね。

聞き手 A やっぱり男性も残業が多すぎる面が、すごく働きにくさを作っているという面は、今回とても聞かれたんですけど。

話し手 うーん。まあ、一般的な企業の論理でいうと、やっぱり短くされたりとか、業務量が変わると、仕事任せづらいなと思うし、上司の立場で言うのですよ。で、やっぱりその人の、本当は影響しちゃいけないんだけど、出世に影響したりっていうのは。やっぱり公平感でいうと一生懸命仕事をやって、成果を出している人のほうを評価するっていうのはあると思うんですよね。僕は考え方だと思うんですけどね。そのご夫婦の考え方だと思うんですけど、そこも甘んじて多少評価が下がっても、家庭も***バランスでやっていくっていうのをとるのか、まあ*** (そういう?) 話じゃないけど、子どもを作らないという夫婦もいるわけですから、その人たちの公平性も取ると、時間は関係なくやっぱり成果上げれば、そ

れなりの会社に認められるっていう。まあ、ここ、難しいところなんですけどね。
うーん。会社もね、出来、追及しなきゃいけないっていう（笑）、この難しさでしょ。

聞き手 B そうですね（笑）。

話し手 このバランス、本当難しいことだと思いますよ。

聞き手 A はい。あと、男性のサポートもそうなんですけど、やはり両親のサポートを受けられるかっていうことも、働き続けられるか大きな影響があるってことで、

話し手 そうですね。だからうまい人は見ていると、子どもが熱出したら保育園預けられないけど、親に預けてきましたとかっていう人はうまくできているし、そこは恵まれているなっていうのは思いますよね。

聞き手 A はい。そうですね。

話し手 うーん。けどなかなかそうはいかないですよ。地方出身だったらね。

聞き手 A そうなんですよ。

話し手 うん、そこも難しいところですよ。

聞き手 A 両親に代わるような、何か、信頼のおける、愛情のあるサポートが欲しいっていう意見が女性はとても多かったんですけど、ちょっと実質両親と同じぐらい信頼できるサポートっていうのは、旦那さん。旦那さんにしてほしいけど、それは難しいからっていう意見がとても多かったです。

話し手 保育園に関する、入りづらいつか、時間の制限とか、そういう意見もあつたりするんですか。

聞き手 A それはもう圧倒的に。やっぱり預け先の問題、あと保育料の問題、時間の問題はすごく多く言われてましたね。そういった面で企業とかでは何かやられてたりするんでしょうか。

話し手 私、すごく悩んでいることがあって、今後、大きくなったら、その人たちが子どもを預けられる施設を社内に作ろうか。今、大手はやってますよね。で、それ考えるんですけど。で、僕もいろいろ女性、うちの社内の女性からいろいろ意見を聞くと、2通りあって。一つは、近くに居る安心感とかっていうのはありますと。でも、もう一つは、満員電車に子どもを乗っけていかなきゃいけないっていう、その問題と、どっちがいいのかっていう。じゃあお金だけ出してあげる、例えばね、そういう保育園の費用とか助成するのがいいのか、やっぱり社内保育園がいいのかとか。その辺はまだ、私の中で結論は出ていないですね。

聞き手 A 考え方も、

話し手 そうですね。

聞き手 A 今、駅中保育園とか、最寄駅についているのがあると思うんですけど、とても高く
て出せないっていう。

話し手 そうですね。だからその辺、選択制にしてもらうのか、何がいいのかななんて
ちょっと思ったりもしているんですけどね。

聞き手 B うーん、長い電車に乗せる。満員電車に乗せるか、ある程度、近くに住んでもら
って、社内保育園を支援するとか、いろいろありますよね。それはね。難しい。

話し手 うーん。これは難しい問題だなと思って。うん。悩んでいます。

聞き手 A じゃあ次の質問ですが、今回のインタビュー、5回、グループインタビュー。ちょ
うど40人ぐらい行ったんですけど、そのほとんどの女性が、現在働いていない方
も、***変わってて、働きたいって言う方がほとんどだったんですけど、その
ために会社とのつながりを断たれたくないという意見が多くて。例えば、子育て
中は会社から何か在宅の仕事をもたらって、それでつながりを断たれない方法とか
があったらいいな、とかいう意見とかもとってもあったんですけど、企業側とし
て在宅とかそういう、何か行ってることありますか。

話し手 はい。特に育児休暇中っていうのは今はないんですが、ただサポートの部分は別
で、少し外でいてもできる部分があるんですね。例えば主婦の方で、まだ小学生
とかのお子さんを育てているパートの方がいらっしゃるんですけど、週に1、2回
は会社に来て、情報共有をして、あとはご自宅で時間があるときにできるって
いう仕組み(?)があるんですね。なのでそういうような働き方っていうのは、正
社員でも事例***と。いきなりすぐ復帰とかじゃなくても、少しリハビリもか
ねてやるとか、そういうふうなことは考えております。

聞き手 B 今、正社員はあれなんですか。裁量勤務だけど、基本的にはここには来ていただ
くというのが原則の裁量労働でっていうことですね。

話し手 そうですね。はい。実はもう3年後を社員にうたってまして、3年後は正社員に対
して「いつでもどこでも仕事ができる環境を用意します」ってもう言っているん
ですね。で、あとは自分の***に任せますと。まあ、来なきゃいけないときは
もちろんここに来るし、家でも喫茶店でもどこでも仕事ができる環境を。まあ、
ウェブの会社ですので、それがやりやすいついていうのがあるんですけど。セキュ
リティもきちっと担保してですね。で、もう、そこはそうしていきましょうと。
で、そのためにはきちっと自立をしてください、というお願いをしてるし、それ
に対しての教育っていうのも並行して行っているわけですね。なので、もっとね、
そういうふうには育児は男性も女性もやりやすいような環境には、一つ、なってま
すね。

聞き手 A あと、今回、インタビューではないんですけど、ちょっといろいろ、いくつかの会社さんの人と話すことがあって聞いたんですけど、実際はそういう産休、育休制度は取らなくて、本当は辞めてほしいっていうような意見も結構多いらしくて、それを実際にネットとかでアンケートを取ったものがあるらしいんですけど、6割の会社が産休、育休取らないで辞めてほしいっていうふうに思っているっていうご意見があったんですけど、御社はそういうのを取ってでも、今までの働いた経験を使って、働き続けてほしいって思われているようなところがあるんでしょうか。

話し手 そうですね。まあ、正直言うと、あんまりそこは、辞めてほしいという意識はないですね。

聞き手 A はい。すいません、変な質問しました。

話し手 いやいや、

聞き手 B いやいや、

話し手 まあ、企業さんの、

聞き手 B その姿勢にもよりますから、

話し手 企業さんのそういうふうにしてらっしゃるっていうのも、わからないわけではないですけど、うちはあんまりないですね。

聞き手 A はい。ありがとうございます。では、今まで女性のインタビュー結果についての質問だったんですけど、ここからまた新たな質問お伺いします。御社は女性活用に対して、行政や地域とかそういったものにどういったサポートとかを望んでいるかということについてお伺いさせていただきたいと思っているんですけど、ちょっと行政や地域っていうとピンとこないと思うんですけど、例えば女性を1人雇用すると何か補助金が出るとか、産休、育休に関する手当を国から企業に多く補助金が出るとか、そういったものがあれば企業も女性は辞めてほしいと思わないのかなというふうに思ったりするんですけど、何かそういう行政からっていうのはありますか。

話し手 うーん、正直言うと、期待してないですし、求めているわけでも(?)***、
一同 (笑)

聞き手 B まあ、やってくださる(?)***、

話し手 うーん、ですね。

聞き手 B 例えば、この渋谷区にあると、渋谷区からこういう***、少し何かの支援をしましょうとか、そういうことはこの区は特にはないということですね。まあ、みんな(?)ですけどね、東京の場合。

話し手 うーん。あんまり期待してないですかね。そう言ったら政治終わっちゃう（？）

***、

一同 （笑）

聞き手B でも、逆に自活しちゃって、自分たちで制度設計したほうがいい感じかなっていう肌触りはあるっていうことですね。

話し手 そうですよ。

聞き手A わかりました。ありがとうございます。

話し手 まあ、あんまり、行政だとカチッとなっちゃうので、それに振り回されたくないなっていうのも正直ありますよね。

聞き手A では、最後の質問に移らせていただきます。御社は女性に対して、今後、どのような働き方を望んでいますか。また女性にどのように変わってほしいとか、そういった希望などがありましたら教えていただければと思っているんですけど。

話し手 そうですね。私は女性も男性もそうだと思うんですけど、そういうライフイベントっていうのは、私、仕事にすごく影響すると思っているんですよ。で、いい面もすごく影響があって、例えば子育てすることによって、すごくマネジメントがうまくなるとか。そういう経験も生きることってあると思うんですよ。反面、何かそういう、例えば介護とかで悩んでいたら、やっぱり仕事にも影響すると思うんですよ。なので、そういう意味では、女性に限って言うならば、その辺のうまくサポートというか、そうじゃない社員に対しても、しっかりそういう告知はしていきたいなっていうか。啓蒙活動ですね。で、そういうことを応援することが会社にとってもプラスだし、働いている自分たちのプラスになるんだよというのはきちっと訴えていきたい。で、それが多分、活用につながるかなというふうには思ってます。それがやっぱり企業の使命なのかなと。で、悩まれているところに関しては、うちも相談窓口がいろいろ、社内も外部も実は用意してるんですが、そういうところをうまく活用していただいて、支援するというかたちはとってもらいたいなというふうに思ってます。

聞き手A はい。ありがとうございます。

聞き手B ちょっとすいません。私も二つぐらいお聞きしたいのですが、

話し手 はい、どうぞ。

聞き手B 新しい会社の社長さんがいらっしゃると思うんですが、社長さんもやっぱり起業されたということで、今までいろんなところでご活躍なさったと思うんですけど、社長さんも女性の雇用に対する思いとかっていうのは、どんな感じなんですか。例えばここは気をつけて人事をやってくれとか、社長の思いみたいなのがどうや

って会社の中に流れているのかなっていう。

話し手 まあ、うちはグローバルを目指しているということもあるんですけど、まあ、ダイバーシティっていうのは、よく最近言ってます。

聞き手 B 多様性ですね。

話し手 ええ、そうですね。なので、まあそういう意味においては、別にそんな男女がどうこうっていうのはあまり。あえて逆に言わない。当たり前のように公平にやりましょうと。で、お互いを助け合うところは助け合いましょう、という方針ですかね。

聞き手 B 馬場がインタビューしたときに、まとめたときに話題になったのが、女性が求めているものが時間とお金とスペースで、この三つのうち、三つを求めているんだけど、どこを支援してあげると女性が一番働きやすいのかっていう話になって。例えば裁量勤務でどこでもやるよっていうと、時間が豊かになって、よく見えるじゃないですか。それで場所も提供されて、お金も儲かるみたいなかたちになるんですけど、こういうニーズっていうのは、やっぱり時間が欲しいっていう女性が多いですか。

話し手 そうですね。私が聞いた限りだと、やっぱり時間が欲しいっていう、

聞き手 B 時間、

話し手 欲しいが多いですけどね。

聞き手 B なんか、あんまり、私の肌触りだとお金、お金って言わないで、今の人たちって。むしろ時間が欲しくて、それをマネージするのが自分の中で大変みたいな感じがしてまして、

話し手 そうですね。ここ直近で私が面談した中では、やっぱ時間が圧倒的ですかね。給料が減ってもいいので、

聞き手 B って言うんですよね。

話し手 そう。そう。そう。

聞き手 B そこがちょっと変わってきたなって感じますよね。

話し手 そうですね。まあ、共働きっていうのもあるんでしょうけどね。でも、やっぱり、うーん、そうですね。多いです。

聞き手 B 今の経済状況だと、必ずしも旦那さんがずっと同じ給料を維持するとは思えないですよ。それでも女性が時間を欲しいっていうのをかなり主張されている方が、彼女のインタビューでも、横に聞いていたらやっぱりいるものですから。

話し手 そうですね。総合的にみると、やっぱり、そういうところが、逆にほかの人から悪く見られちゃうっていうのはあるかもしれないです。

聞き手B そうなんですかね。

話し手 だから、そこがうまくかみ合っていないんだと思うんですけど。でも、おっしゃるとおりで、時間っていうのはよく言われますね。

聞き手B これが一つ、キーなのかなと、彼女の研究では、私は思ってるんですけどね。

話し手 そうですね。

聞き手A あの、場所っていう点で、同じような立場とか同じような悩みを持った人が、社内で集まれる場所が欲しいという意見もあったんですけど、そういったこと、もし御社が何かやられてるとしたら、教えていただけ(？)、

話し手 うちは特に、まあ、人数が少ないっていうのもありますけど、あまりないですけどね。でも、勝手に女子会とかやっています。

聞き手A あ、そうですか(笑)。

聞き手B 最近、はやってる(笑)。

話し手 うん。そう。だからみんなで、それこそ土曜日に集まって、昼間からワイン飲んで、わーっと***、

一同 (笑)

話し手 やってるみたいですけどね、楽しく。そういうのは、でも、個別にはあるんでしょうね。

聞き手A わかりました。先生、いいですか。

聞き手B ***いい。はい、ありがとうございました。

聞き手A 以上でインタビューを終わらせていただきます。本日はお忙しい中ありがとうございました。

B 社インタビュー 議事録

聞き手A

はい、それでは調査協力依頼状の通りに質問をさせていただきます。よろしくお願いいたします。
まず最初の質問なんですけども、御社は現状どういった方法で、女性を活用されているかについてお伺いしたいと思うんですけども、やはり会社によっていろいろな活用の仕方ってあると思うんですけど、御社は現状どういったふうに行なっているか教えていただけたらお願いいたします。

話し手

まずは、技術系、化学メーカーですので技術系の社員がおりまして、こちらは女性には普通に研究をしたり工場で働いたりということをやっております、こちらは男女の区別は全く無いという、そういう制度になっています。マスターとかドクターとか出られた女性ですね、研究職の方が入られて、最初研究所に入ったり工場に入ったり、そういうことで、これは男女全く同じように入っているということになります。それから事務系ですけども、事務系の方も大学を出られた方については男性と女性の区別は特にしておりません、ただ実際の数が、少なく、職域はまだ全部実績がついているわけではないんですが、管理部門、それから営業、そういったところで活躍していただいているという状況で、こちらは男性と女性の区別は特にしておりません。それ以外に、いわゆる昔の短大とか高卒で働かれて、今結構長い間勤められてる方もいるんですが、そういった方々についてはいわゆる普通言います一般職的な使い***ということで、こちらの方々はそれぞれの事務職の補助みたいな感じですね。ということで働かれていまして、そういった方もいらっしゃいます。工場にもそういう方はいらっしゃいますね。それから、あとは正社員ではなくて派遣社員の方っていうのは女性の比率がやはり実態としては高いということになりますので、派遣社員でできるという仕事につかれています方は女性が多くなりますので、これは多分他の会社さんと同じように、派遣会社さんから来られた一般事務ですとかそういった仕事が多いということになりますよね。当社の場合、長く働かれる方が多くて、60歳過ぎて再雇用という方も何人、十数名ぐらい今実績、昨日調べましたらいらっしゃいます。こちら男性と同じように本人の希望を聞きまして、本人が健康で働ける状態で働いていただければ、ということで、男性と同じようにそこはやっております。制度上は特に女性だからという、まあもちろん産前産後の休暇ですとか育児休暇ですがそういった的なものプラス時短ですね、保育所に預けるとどうしても短くせざるを得ないので時短をして、その分給料が一時間分減るんですが、時短をして働いていただくようなことはこれは世間一般でされてると思いますので、当社も同じように導入はしています。というのが実態になります。

聞き手A

お伺いさせていただきたいんですけど、60歳以上の再雇用っていう、男性と同じように行なっているということなんですけど、実際どれくらいの割合で。

話し手

女性の比率がやはり実際1割もいってなくて、最近は大学卒業している方は2割を目標に取っていくんですが、このへん2割に届かない年が多くて、やはり結婚されたり、あるいは結婚された後に旦那さんが転勤された時に単身赴任で行けないような時に辞められたり、最近は男性も辞めるんですけど、どちらが辞めるかはもうわかりません。どちらかが辞めることになります。社内結婚の場合も女性が残って男性が辞める場合もあります。

聞き手A

ああ、そういう選択もされることも。

話し手

こともありますね。女性だからっていうことは無いんですが、結果的には女性が辞める確率がやはり世間の状況として多いものですから、一桁、今8%から9%ぐらいですかね、女性の比率としては。その比率で最後まで残られた方の中の比率ということで言えば、むしろ男性はもう疲れたので、ということで、女性のほうがもう子育ても終わって自由な時間ができたんでむしろ働きたいとおっしゃる方も多くて、孫の面倒を見るのが楽しみとかですね、そういった方々はむしろ残る、多分健康であれば残ることが多いんじゃないかとは思いますが。

聞き手A

はい。わかりました。ありがとうございます。あと時短勤務なんですけど、それをとられてる割合はどれくらい何でしょうか。

話し手

育児で今実際育児中の方の事例が少ないので、そんなに何十人ということではなくて、先ほどいった8から9%の中の、その中で実際に子どもがいる方はまだ、子どもがいても大きくなってしまおうと対象外になりますので。そうですね、多分数名だと思います。

1聞き手A はい。わかりました。ありがとうございます。では続きまして、次の質問に移らせていただきたいんですけども、御社が女性を活用する上でどういう難しさがあるか、についてお伺いできれ

ばと 思っているんですけども、やはり子どもがいるとそんなに残業をお願いできないから使いづら
ら いか、やはりちょっと女性は感情的な部分があるというふうに男性は思われている会社様もある
そうなので、そういった面で使いづらいかいろいろあると思うんですけど。こういった難しさが
あるかお聞かせいただければと思っているんですけども。

話し手

まあ感情的になるのは男もなりますので、それはもう状況によってということなんですけど、その 感
情の表し方はやはり男女の違いがありまして、それを理解できない上司の方は苦勞するとうのは多
分あると思いますが、女性だから仕事ができないということは、少なくとも研究に関しては 無くて、
むしろ同じように毎日実験をしていただけるということであれば、男性よりも我慢強い 忍耐強いと
こもありますので、そういった面は活かせるんだと思うんですね。ただ、どうしても 育児になって
きますと、今日は頑張らないといけない、あるいはお客さんとの納期の調整があっ てどうしても今
日中にやらなければいけないという時には、一人でやってることはあまり多くな いのでチームでや
っていくんですが、その時に、そうはいつでも遅くまでは残れないので、とい うことでやっていか
なければいけない、そういった時に、女性だからと一律に言うのではなくて、 この人の言うことな
らもうしょうがないから聞いてあげる、ということになるのか、それともこ の人が言うことは我慢
できないっ、ということになるのかということ、女性だからではなくて、 その人の結局普段のコ
ミュニケーションの能力ということになると思いますね。ですから女性で もうまくやっていたら
はちゃんと、今日は帰るけどその代わり他の人が暇にしてる時にちゃん とデータを整理して、時間
は短いけれども集中して効率的に研究をすることができる人は、ちゃ んとうまくやっていたら
うことですね。

聞き手A

はい。そうですね。やっぱり日頃のコミュニケーションというか、日頃の対応とかそういうのがやっ
ぱり。

話し手

ちょっとしたことの積み重ねだと思っうんですけども。

聞き手A

はい。そうですね。

話し手

人事側から見てもわからないちょっとしたことの積み重ねで、いやあの人とはうまくいかな

い、と言ったり、あの人の言うことなら、っていう、そういう、男も同じなんですけどね。

聞き手A

はい。わかりました。やっぱりそういう育児休暇とか時短とか、やっぱりそれを使う上で権利すごく主張しても、普段の対応ということでコミュニケーションが上手くいってなかったら使いづらいついていうのはあるんでしょうかね。

話し手

育児休暇はしっかり取られる方が多いですよ。うちの会社の場合はやはり緩い、よその会社ほど厳しくないものですから、男性も例は少ないですけど育児休暇とる人も実際に出ていますので、そういう意味では極めてとりやすい、まあ組合の力が強いという言い方もあるんですが。組合が権利は主張してくれるので安心してとるということは、ほかの会社よりも相当そこはできると 思うんです。それでもさらに権利を主張される方はもちろんいらっしゃいます。はい。

聞き手A

女性のグループインタビューで、やはり男性の***（育児休暇?）というか、やっぱりどうしてもまわりの雰囲気、それをとるとまわりの、あまり、会社としてはやっぱりとれる制度としてはあるんですけど、職場の雰囲気とれない、とれそうにないっていう意見もとてもあったんですけど、御社ではあんまりそういう雰囲気は無い感じですか。

話し手

まあ条件さえ満たせば、ということですね。だから共働きであって、奥さんが出産した時に 男性も育児休暇をとらなければいけない。あるいは子どもが一人目ではなくて二人目の場合には やはり上の子の面倒みあきやいけないわけですので、そういった時には育児休暇はとれなくても 有給、共働きではなくて奥さんが専業主婦であった場合にも有給をとって対応するということは ありますし、あとは幼稚園ですとか保育所に通う前に抽選があったりしますの、みなさん上手い こと休んで調整はされたりしてますね。そういうところに行くと、みなさん男性の方もいらっしゃいますので、実態としてはどこの会社さんも休めるんだと思うんですけど、それを男性側は 結構言うんです、自分はもうこんな大変な目に遭った、苦労して行ったんだっていう話をするんですけども、女性からするとそれが当たり前のことをお願いしただけなのになんでそこまで言われなきゃいけないのということはあるかと思います。

聞き手A

わかりました。ありがとうございます。では、次の質問に移らせていただきます。我々が行いましたインタビュー結果に対して、ご意見や対策がありましたらお聞かせいただきたいんですけども、調査協力依頼状のほうにいくつか女性のインタビュー結果を載せたんですけども、本日はこの中からいくつか質問させていただければと思っております。先ほどもちょっと聞いたんですけど、やはり女性の労働を支援する制度が職場内にあっても、周りの雰囲気、環境などによって、制度があってもほとんど使えないという意見がとてあって、使って戻ったとしても、やはり周囲の対応がきつくて1、2年で辞めてしまうという人は多いという女性側の声すごかったんですけど、そういったことに対して御社はどういうふうに。

話し手

まず、恐らく本当にみなさんもそうだと思うんですけども、やはり産前産後休暇をとったり育児休暇をとったりしますとそのぶん仕事してませんので、昇給・昇格は1年遅れるんです、そのぶんかならず遅れると思うんです、他社さんも遅れるところは大半だと思うんですけども、そのことを許せない女性って結構いるんですよ。同期と同じように、普段、会社に来れないのは自分のせいじゃなくて、子どもを育てるのは社会全体の義務であって、それなのに、自分がそこで休んだことによって1年同期より遅れるということに我慢ができない、という不満は結構聞こえてきます。ただこちらとしては時間が1年空いてしまえばしょうがないと思っはいるんですけども、その1年間取り返せないわけではなくて、長い会社人生ですので、そこはいろいろ考え方しだいだと思います。そこで我慢できないということは多分あるようですね。

聞き手A

周りの目というよりも、自分自身が我慢できない。

話し手

自分は男性と同じように頑張ってきた、あるいは男性以上に人一倍頑張ってきたのに、評価がその人たちよりも下がるという結果に見える、ということなんでしょうね。

聞き手A

それと多分絡んでくると思うんですけど、子どもができると残業をする時間があまりとれなくて、それで評価がされてしまうのがつらい、っていう意見もとても多かったんで、それとやっぱり似ている感じなんですかね。

話し手

働き方にもよると思うんですけども、研究職、あるいは研究の人が本社に来て開発をやる場合には、時間は結構自由に設定できるんですよね。ですので、その中で成果を出していく、限られた時間の中で最大の成果を出すようにいかに努力をしていくか、ということですので、その1時間、2時間で、とはいっても化学反応ですので、反応する時間は一緒ですので、そこは無理すると危険ですので無理はできないんですが、データをまとめるまとめ方とかその辺を要領よく効率的にやることによって、わかりやすいデータを早く作るようなスキルが身に付いている方はそんなに苦勞はしないんじゃないかと思えますし、女性の方が研究職から本社に転勤して働いてる方もいますけども、それで子どもが2人かな、いる人も、普通に本社の開発で出張も行ってやっていますので。

聞き手A

いろいろ聞いた中で、長く会社にいる人を評価する傾向がある、今の会社ちょっとある傾向があるっていうふうな意見もあったんですけど、やはり短時間で成果を出した人を評価する会社もあると思うんですけど、長くいるほうが評価されるっていう意見もあって、それでやはり評価されないんじゃないかっていうふうな意見もあったんですけど、御社はどちらかというところちゃんと決められた時間できちんと成果を出した人のほうが評価されるという感じなんですか。

話し手

研究成果の評価っていうのは難しいんですけども、研究ですと、いますぐ結果が出ないものが多いですよね。ですので、その中で研究の進め方に対してどういうアプローチをしていくかというところが重要になりますので。例えばお客さんの対応をしてお客さんに喜んでもらった結果が出たとしても、その人のやり方が正しくなかった、結果オーライだった場合に、それを評価するのかわかるか、ということになりますよね。会社の収益にはつながっているんですけども、そこは上司の見方は多分わかると思うんですが、一般的にはそれは運がよかっただけで本人はもうちょっとちゃんとやっていかないと次失敗するよ、ということになるんじゃないかと思うんです。長くいたからとか、そういったことだけでは評価できなくて、やはり進め方によりますし、先ほども言いましたコミュニケーションの問題とかそういったところもありますんで、あの人は一人で勝手にやってくれるけどもまわりとコミュニケーションが取れない、ということになってしまいますと、これは男女関係は全くなくて、やはりだんだん仕事がしづらくなるというか、言われたことだけやる人になってしまいますんで。

聞き手A

はい。周りの人とのコミュニケーションが大事っていうことを、すごくお聞きしてわかったんですけども、そういったことを会社側として人事とかで研修などでそういうことを。

話し手

研修のときには普段から言うんですけども、いくら研修のときに言っても、本人の性格ということですので。性格は変えられないんですけども、よく言いますのは、自分の細い神経をオブラートにくるんで凶太くなみたいな話をする人もいるんですけども、会社の中では仮面をかぶってっていう言い方をする人もいますけども、会社の中では他の人とちゃんと話をして、家に帰ったらべつにこもってゲームしててもかまいませんので、極端に言いますと、最低限のコミュニケーションが取れる、お客さんと話ができて上司と話ができて部下と話ができないと、いくら研究員でも、いい成果につながりませんので。

聞き手A

はい。わかりました。ありがとうございます。コミュニケーションをどのようにとらせるかっていうことは結構重要なんですか。

話し手

そうですね。男女という話からだいぶ外れて共通の話題になるんですけども、今どこの会社さんでもコミュニケーション力ということは相当言われていると思いますし、その中に、例えば部下であれば上司の言うことが聞けないというのはいかに聞くようにするかとか、あるいは上司からすると自分たちが若いときにはいいからやれって上から言われてやってた人たちが同じようにやるとパワハラと言われますので、それをいかに伝えていくかということ、これはもういろんなところでいろんな業者さんも研修やってますし、そういった研修を取り入れながらやっていくということはどこでもされていると思います。

聞き手A

はい。わかりました。女性のほうのインタビュー結果で、そのコミュニケーションと関わってくると思うんですけど、立場の違う人同士、いろんな立場の上司層、いろんな立場のまた新しく入った人とか中間層とか、いろいろ人がいると思うんですけど、そのあたりが理解し合えなくて働きづらくなってるっていうふうな意見もあって、とくに今回クローズアップされたのが、女性と女性の問題っていうのがすごく女性のほうから聞こえてきまして、やはり女性は、未婚の子どもを持ってない女性、出産・育児期の女性、子どものいる上司層、子どものいない上司層の女性とか、いろいろいると思

うんですけど、それが女性自身が女性の足を引っ張って働きづらくなっている という意見がとても多くて、そういったことは御社で問題になったこととかありますでしょうか。

話し手

問題というか、女性のあいだでコミュニケーションがうまく取れないというんですか、やはりどうしても人間ですので感情的にあの人とは話ができないということをおっしゃる人が、男性もいるんですけど、そこでもはっきり表に出てくるのは女性という傾向としてはあります。ただ女性 の数が全体的に少ないので、研究の場合ですと研究テーマごとに別れますので、あの人と仕事し たくなくても普段話することもなければそれほどいさかいは起こらないんですけども、本社なん かですと、例えば受注のときの調整、お客さんと調整するとき社内でも調整しなければいけませんので、立場の違いがありますのでどうしても。それを、いつもあの人の方で言うことは高圧的 だとかいう話になると、立場が違うから言われてるはずなのに、その人の人格的なところまでもう全部嫌だということになってしまうということで、それはどうしても人間なんで、そういう ふうに勘違いすることはあるんですけどね。

聞き手A

そうですね。そういった問題を、対応策というか、そういうものはどのように行なっていけば。

話し手

難しいですよ(笑)。それがいまここで答えられるんだったら。

聞き手 B

苦労しないですよ(笑)

聞き手A

そうですね(笑)。

話し手

やはり人間同士なので、理屈だけで通るんでしたら本当にうまく回るんですけども。どうしようもない場合は、職場を変えとか、そういった対応になるんですけど、でなければもう自分が辞 めると言ってどちらかが辞めるまでしこりが残る場合もありますし。

聞き手A

そうですね。ありがとうございます。あと、他にインタビューで、女性自身のほうから、一人女性の働くことの意識が低い人がいると、女性はそういうものっていうふうに見られてしまうんで、それによって女性はどんどん会社とかから活用されなくなるっていう意見もとても多かったんですけど、女性の意識や態度をどのように変える必要があると、企業側は思われますでしょうか。

話し手

逆にいくと、力が入りすぎてるんですよ、恐らく。肩の力が入りすぎていて、本人は入社した直後で、入社 2、3 年目なのに、例えば管理職の上司が入社十数年目から 20 年目ぐらいの上司がきたときに同じぐらいのパフォーマンスが出ないと自分は納得できないっていう女性が非常に多くて、それで、あなたはまだ若いんだからこのぐらいでいいんだって言われると、逆にそれは女性だから舐めてるんでしょって反発するパターンがあります。そうじゃなくて男だって同じなん で、できないものはできないし経験が不足してる場合は、これは本人の能力じゃないです、経験 値の問題ですから、それはきっちりと、そんな簡単に引けるものではないんですけども、そこが 理屈じゃなくて身体でわからないっていうんですか、そうは言ったって、自分は大学出てきて、 周りはマスターとかドクターとか出てきて、女性の中では自分ができるほうだと思って信じて会社に入ってきてるわけですから(笑)。そういうのはちょっと突っ走って***。プライドが高いと思うんです、やはり。そういう意味では、人一倍頑張ってる、工学部なんて、特に工学部ですと女性の比率は、いまは 2 割いってるかもしれませんが、学部によってはもう何人しか いない、もう特別扱いされて育ててきてるわけですから(笑)、普通でいいんだよって言われると逆にそれが我慢できないんです。

聞き手 B

じゃあ特別扱いしないように、我々も(笑)。

話し手

他社さんがそう言われるかどうかわかりませんが、そんなに肩の力入れなくてもデータが出るときは出ますし、実験がうまくいかないときは誰だってうまくいかないときはありますし。

聞き手A

そうですね。女性自身が、本人の価値観とか意識の問題になっちゃうんですか。

話し手

気の持ちよう、男性もそうですしすべてそうなると思うんですけど、とくにそういった傾向が強いんじゃないですかね。ですから男性でもそうですよね。慶應大学みたいに立派なところ出られて、しばらく芽が出ないテーマにいるとやはり、なんでっていうふうになりますよね。慶應の方それなりに入ってますけども。一流大学になればなるほど、自分のプライドが許さないということがありますよね。研究なんでもうまくいくとは限らないし。

聞き手 B

そうだと思うんですけどね(笑)。

話し手

そうだとわかっていても、横にうまくいってるテーマの人が同期がいて、その人は自分より能力が優れているとは思えない、けどあの人のやってるテーマはうまくいってる、なんで自分はうまくいかないんだって悩むと、苦労してると思います。

聞き手 B

ずいぶん今日お話を聞きしていると、大学の縮図みたいな感じです。大学も研究勝負ばっかしなんで、大学の抱えてる問題と御社の抱えてる問題が割と似てますよね。女性の研究者が同じこと思って、さっきもまさに、若い女性の研究者は***、キャリアが十何年も、ドクター出て** *人と同じように見て、なんで私は劣ってるのかなとか、そういうふうに見ちゃって、それと全く同じなんですよね。だから研究する世界っていうのは割とこういう特徴的な共通点が大学でも会社でもあるのかなっていう感じは、伺っててすごいです。

話し手

逆にそれを崩せない会社側の雰囲気の問題がある(笑)。

聞き手 Bとっていただいている立場としては大学がいけないんじゃないかという気もしますし。難しいな。

話し手

男性の場合はべつに浪人しなくてもどこかで挫折をする、挫折までいなくても、例えば大学内部で自分より明らかにできるやつが横にいたりして、あ、かなわないなって思う部分があったりとか、あると思うんですけど。多分、ということあんまり感じないというか、考えないように頑張

ってきちゃうという気はしますね。中に逆にすごくさばけてる女性もいるんですけど(笑)。

聞き手 B

いますよね、そういう人。そうそういる、大学でも同じですよ。

話し手

そういう人がとれるとやったって感じです。教育しなくても済みますから。***、同じように教育はしますが、早く気が付いてくれたほうが、社会で、長くと言うよりも同じ時間の中で充実した時間を過ごせると思うんです。

聞き手A

わかりました。ありがとうございます。今回の女性のインタビューで女性が働いていくというか、家庭と仕事を両立していくために何が重要ですかというふうに聞いたところ、時間、場所、お金、というキーワードがすごく多く出てきて、とくに時間というキーワードがとて多く出てきたんですけど、男性と比べて育児とか負担がとて多くて、どうしても時間というのにクローブアップされちゃうと思うんですけど、御社のほうでも、時間というのはやはり女性が気にしているところだと思いますか。

聞き手A

うちの会社、ここはあとで起こしてほしくないんですけど、タイムカードないんですよ。ですので時間管理は自己申告なんです。ですから、極端に言うと子どもが熱出したんで休みますって言ってオッケーな会社なんで。ちょっとここまでオフレコで。

話し手

こういった時間管理がきちりしてる職場にはやっぱりその子育てしている女性というのは入れづらいと思います。

聞き手A

あーはい。

聞き手 B

時間、関連、場所、っていうことで、なんつうかな時間は欲しいけどお金はそんなもう昇給しなくていいとかですね、むしろお金避けても時間欲しいからとか、そういう要望ってというのは多いですか？

話し手

多分ですね、お金は欲しいんだと思いますね。

聞き手 B

お金は欲しい。

話し手

お金があればあるだけ欲しいんだと思いますよ。

聞き手 B

ええ。

話し手

場所ですよ。ですからこういう育児をしてるときの転勤とか、あるいは旦那さんだけ転勤って言われると。

聞き手 B

はい。

話し手

まあ昭和の頃は当たり前だったと思うんですけど。

聞き手 B

そうですね。

話し手

多分最近は何言も言う人が。

聞き手 B

いますよねえ今(笑)。難しい問題。

話し手

子どもが、おじいちゃん、おばあちゃんが面倒見てくださいませんので。

聞き手 B

今そうですね。

聞き手A

うーん。

話し手

いませんよね、また近くに。

聞き手 B

ええ。

話し手

ですから自分が面倒見なきゃいけない。旦那さんが面倒見られるかっていうと。

聞き手 B

***。

話し手

小さい時には母親に懐きますからどうしても。できないということで、自分がやらなければいけないのにここで転勤っていうのは、という話になったりはします。

聞き手 B

保育施設とか託児施設みたいなのは、御社では特にはこの近辺には置いてない。

話し手

社内にはないです。

聞き手 B

社内にはないんですか。

話し手

はい。他の会社さんで作られているところがあるというのは知っています。***会社でも。

聞き手 B

あるべき***。

話し手

はい。見せてもらいました、保育施設。

聞き手A

あ。

聞き手 B

あ、そうですか。やっぱりあるんです。

話し手

この建物にも前、隣に文科省がいた時には、文部科学省ビルといった時代にはそちらに託児所がありました。

聞き手 B

あーあそこあったんですね。そうですか。へー。

聞き手A

やはり女性の比率が少ないということで今現在は考えられないということなんでしょうか？

話し手

本社の場合はなんとかしてくださいって感じですね。

話し手

地方に行くと東京ほど待機児童とかそういうことの問題がないので、地方ではなんとかなってる、保育所に預けることができるとのことだと思います。

聞き手A

はい。わかりました。あのそのこの本社のほうとか、やはり預けると保育料の問題もすごくおっ
しゃってて、女性の方が。そのサポートとかはされたりとかはあるんですか?金銭的な。

話し手

保育料は特に無いですね。

聞き手A

あ、はい。そうですね、わかりました。あと、次の質問に移らせていただきますが、今回女性が、昔
は結構専業主婦指向の方多かったと思うんですけど、今回のインタビューでは殆どの人が、なにか
しら今働いてない子育て中の女性も、やはりほんとは働きたいけど働く場所がないとかそう
いいうかたち。殆どの人達が働きたい。それで会社との繋がりを切りたくないっていう人が多かった
んですけど、そこでできたら育児中とかは、在宅などで会社との繋がりを絶たれない方向はないかっ
ていう意見がとてもあったんですよ。要望というか。そういう在宅とかそういったものは 御社は考
えてたりとかあるんでしょうか?

話し手

やはりあの、メーカーなので在宅でできる仕事は極めて限られてるんですよ。ですのでそういう
気持ちはわかるんですけども、例えば、どこの会社でもいっぺんこの会社辞めると、もういっ
ぺん再就職できることはないと思うんですよ。そうなる今の実態としては、子育てが一段落 ついた
ときに、いっぺん辞められた方の場合、派遣会社に登録して派遣社員として働くしかな いと、い
うのが実態だと思うんですよ。それで大幅に扱いが変わって年収も下って、非常に不 満が残ると
いうことだと思うんですよ。

聞き手A

はい。派遣というのは元の会社の派遣に来るとかそういうわけでは。

話し手

ではなくて、派遣会社に登録して全く違う業種に、一般事務などをやるしかないわけですよ今
はもう。

聞き手A

はい。それでとてもやはり今までやってきたことはっていう感じで悩んでる方がとても多い。

話し手

多っていうのと。と同じ世代の人が管理職に上がっていくのに、自分は派遣社員だとすると、扱いも違って、経験は自分はそれなりにあると思っているんですね。ブランクはありますけど。そういう扱いは受けられない。全然違う業種に行っちゃったらまたいちからやり直しになるというこ
とですね。おそらくそこは、今後考えていかなきゃならない課題になると思いますね。はい。

聞き手A

やはりあの、研究職の女性は育児休暇とかされても戻ってくるかたちですか?結構。

話し手

結構戻ってきますね。はい。

聞き手A

はい。さっきおっしゃってた一般事務の方とかは、そちらの方もやはり戻ってくる感じですか?

話し手

そうですね、一般事務の方々も、一般事務の方々で工場の人たちがもう積極的に戻ってくる感じ
ですね。

聞き手A

あーはい。じゃあ戻れる、使って戻れる雰囲気は工場とかもあるんですね。

話し手

ありますね。

聞き手A

本社の方とか派遣の方が多いんですか?

話し手

本社でもまあ派遣の方もいます。まあ派遣の方は別に3年半とか5年とか、なんか期限決まって

ますよね。これは法律で決まってる話なので。確か 5 年かなんか以上いる場合には、正社員で雇わなければいけないような雰囲気になっちゃってますんで。その期限が来る前に一般事務なんで順番に変わっていくかたちですんで。本人も派遣の働きかたっていうのを、まあ何年か働いてそれで お金貯めたら海外旅行行ってまた次の会社に行って、って思ってる人も多いので。うちでこの人 いいなって思っても時間が来たらじゃあ旅行行ってきますって辞めた人。

聞き手 B

あはははは。

聞き手A

そうなんです。わかりました。今まで女性のニーズに対するご意見、対応策を伺ってきたんですけど、企業側として、女性に対する希望とございますかそういうものはありますでしょうか？

話し手

ま、結局、男女の差というのはありますけども、それをある程度気にしながらも仕事上では気にしないでいいような、普通にどこの職場でも同じように本人の資質にあった生き方ができるような職場が作れば。特に女性だからということがなくなると思うんですけども。それが理想だと思うんですよ。男性だって一生懸命頑張ってる人もいますし、もう疲れちゃってる人もいますし。別に男性だから会社に適応できるかっていったら最近そうでもないんですね、意外に。で、まあそんな人でもよく働いてもらって生産性を上げていくっていうことが、会社に求められてるというふうに思いますしね。

聞き手A

はい。そうですね、そういうところが作られれば女性も男性と同じように働けるような感じになってくる可能性があるということでしょうかね。はい、わかりました。ありがとうございます。では次に移りたいんですが、御社の女性活用に対して女性が地域にサポートとかを望んでいますか？それとも、もし望んでいたとしたら。どういったものを望んでいますか？

話し手

やはりその、保育とあと学校の問題というのは行政側だと思うんですけども。特に保育所もそうです。まず保育所については世間一般で言われてる情報がそのまま当てはまると思うんですけども、地域によったら足りないわけですので、それを私立(わたくしりつ)入れる方法とは、無認可はあんま好ましくない(?)ですけども、公立でやっていくのが一番費用的には税金の負担はあります

けれども、今言われてる少子高齢化の問題を解決するということで国が税金を使うのであれば面白いところに使っていただいたらいいんじゃないかなと思います。それで 職場も増えるんですよ。うちの会社じゃないんですけども、保育するのに資格持っていないといけないってわけ、今そうなってますけども、じゃない人もどんどんそちらに男性もはいつい ければ職場も増えていきますし。問題はですね、むしろ中学生、高校生くらいになってきますと 転校すると学力が思いっきり落ちるので、転校させられない。特に東京とか大阪とかにいますと、 せっかく受験させて私立に入れたのに転校できないですよ。

聞き手A

はい。あー中学とか高校の問題もあるんですね。

話し手

例えば、塾高に入れて、塾高で留年しなければちゃんとどこかの学部には必ず入れるのに、そこでじゃあ地方の工場に行ったんで一緒に転勤するかって言ったら多分しないですよ。

聞き手 B

(笑い)それはちょっと厳しい。

聞き手A

そうですね。

話し手

多分それで転校しても慶應に入れるっていう保障はないわけですから。

聞き手 B

あはははは、そうです、ないですね。

話し手

普通入れないですから。というような問題があって、それであの男性側が行く場合は単身赴任でいいんですけども、女性が工場に転勤することになるわけですよ子供は。そんな時に一緒についていけない、じゃあ子供だけ残してやれるのかっていうとそれは難しいということになるんですね。そんな時にそれで一緒に暮らしたいという希望があるのに転校させられないというジレン マが出てくるわけですよ。

聞き手A

はい。

聞き手 B

そうですね。

聞き手A

そういった問題は。

聞き手 B

あー。

聞き手A

それは。

聞き手 B

転校はねー。難しいなあ。

話し手

転校するとほんとに成績落ちますね。

聞き手A

そうですか。

話し手

基本的に。特に高校の場合はですね。

聞き手A

はい。

話し手

同じ学力の高校には入れさせてもらえないと思いますね。

聞き手A

あ、そうなんですか。

話し手

はい。

聞き手 B

だからなんか提携関係があって、そこで教育は受けるけど、その教育に対する評価をその塾高
あったら塾高校ですとかそういう制度があればいいんですけど。でも多分そういうの無理だと
思うんですよね。

話し手

無理ですね。

聞き手 B

うちの教育受けてないからそんな評価できませんとか。

話し手

できませんね。

聞き手 B

ね。結局評価も、教育っていうのを見てない人は評価できませんってなっちゃうんで、大学だっ
たらね、***とかだったら 1 ヶ月に 1 回ぐらい来てくれればいいですとか***そういうわ
けにはいかないと思うんですよね。中高は難しいかなっていう気はします。

話し手

でもその時期っていうのは結構一杯動くんですよね。実際。どこの会社さんでも。

聞き手 B

お父さんたちが。

話し手

お父さんたち、まあ課長から部長になったりするぐらいの世代に見られますね。

聞き手 B

脂のって頑張ってる。

話し手

海外に行くパターンも多いですし。

聞き手A

はい。

話し手

海外から戻ってくることもありますし。

聞き手 B

そうですね。

話し手

海外のほうはまだ諦めがつくんですよ。帰国子女になっちゃうと。特別枠がつくんでいいんですけど、地方に転勤したり、地方から東京に転勤したり。

聞き手 B

それはちょっと。最悪ですね。

聞き手A

そうですね。

話し手

こういう制度が行政側でなんとかしてもらえるのであれば、例えば公立高校でもランク落とさないようにするとかですね。という多分そこが一番問題になるんじゃないかと思うんですよね。

聞き手 B

うーん。

聞き手A

わかりました。ありがとうございます。それでは、最後の質問をさせていただきますが。御社は女性に対して今後どのような働き方を望んでおられますでしょうか。また女性にどういうふうに変わって欲しいかなど希望とかありましたら教えてください。

話し手

ま、繰り返しになっちゃいますけども、先程言ったようなかたちで、男性だからとか女性だからということ強く意識しなくてもいいような職場になればというのがまあ理想です。逆に女性も肩の力を抜いて普通に働いてくれたら。

聞き手 B

ハハハ、それは。

聞き手A

ふふふ。はい。

聞き手 B

ちょっといくつか伺いたいのは、化学系というのは割と組合が強いんですか?さっき組合の方が権利主張されるとおっしゃって。

話し手

ええ。この会社は特に強いほうだと思います。

C 社インタビュー 議事録

聞き手 A はい、それでは録音させていただきます。

話し手 はい。

聞き手 A では、インタビューに移らせていただきますが、調査協力票（？）の方にも書かせていただきましたが、御社、現状どのような方法で女性を活用しているか、どのような取り組みをなされているかということをお伺いしたいんですけれども。

話し手 ええと、そうですね、基本的には人事制度上、当然ながら男女の、

聞き手 A はい。

話し手 差はないわけで、あるのは役割等級制度っていう人事制度なんですけれども、

聞き手 A はい。

話し手 ま、一言で言うと、成果主義的な、色あいが強いということですから、平成 18 年の 9 月まではですね、職能資格制度という人事制度を取り入れてまして、その制度の中では、いわゆる一般職と総合職っていう区別がありまして、

聞き手 A はい。

話し手 だいたい、採用は学歴で、女性は主に高校卒業、あるいは短大卒業の方が多くて、いわゆる一般職、まあ、事務系の仕事が多いんですけども、で、やっぱり中心になっていると。で、18 年 10 月以降はですね、もうそういった制度はやめて、

聞き手 A はい。

話し手 もう一般職も総合職もないと。結果的に見ると、みんな総合職と。っていう形になって、ええ、そういう変遷を経てるわけなんですよね。ですから人事制度上は話し手女性の区別はないですし、実際、定期採用でもですね、主に技術系、が多

いんですけども、

聞き手 A はい。

話し手 女性が、そういう意味では、過去 5 年ぐらいみると、半分ぐらいは女性。

聞き手 A あ、はい。

話し手 ただ、旧制度、勤続がもう 10 年以上の方は、一般職のお仕事をするために入社して、今日に至ってますから、ええ、活用の仕方っていうよりも、今実際の仕事を見てみますと、事務系の仕事と、あと、直近で見るとですね、技術系の仕事に携わっている方が増えてきているということですね。

聞き手 A はい。

話し手 残念ながら、販売系、営業系はちょっと今、少ないですね。はい。

聞き手 A はい。わかりました。

話し手 だから活用の仕方って、改めて聞かれますとね、別に話し手女性の区別はないよっていうふうに、接していますから、ちょっと活用の仕方っていう、ご質問についてはお答えできないっていうのが正直なところなんですね。

聞き手 A はい。

話し手 ただ、とは言えですね、やはり体力面だとか、先ほどお話された出産、やっぱり話し手とは違いますので、それはまず法律上のことはもちろんのことですね、ええ、育児だとかそういう点については十分配慮して、対処させていただいてますんで、はい。

聞き手 A そういう育児休暇とかそういうのは、比較的、取る状況になった方は取られてるという、

話し手 そうですね、はい。

聞き手 A 感じですか？

話し手 これが、20 年ぐらい前ですとね、だいたい結婚とか出産を機会に退職される方が多かったんですけども、最近はやはり、育児をしながら、仕事を続けたいっていう、女性の意識も当然変わってますし、周りの意識も変わってるってことであってですね、出産を機に辞めるって方がむしろ少ない。育児休業取られて、で、今現在はですね、現在は育児休業で休まれている方はいなんですけれども、今年は2人、1年間、育児休業を取得して、復帰されて、去年、育児休業取得された方は短時間勤務、今、朝9時から16時まで。

聞き手 A はい。

話し手 短時間勤務を、適用されてですね、要は共働きで、朝はご主人が子どもさん預けて、帰りはお母さんが迎えにいくと、

聞き手 A はい。

話し手 これは技術系の仕事やってる人なんですけれどね、はい。

聞き手 A はい、それで、短時間勤務というのは何年まで取れるっていうのとかって、

話し手 ええとですね、確か、短時間勤務、小学校上るときまでですね、はい。

聞き手 A 比較的長く、

話し手 そうですね。

話し手 女性のインタビュー調査の結果、1年ぐらいしか取れないっていう会社さんが多いらしくって、

話し手 ああ、はい。

聞き手 A あの、大変な時期の 2、3 歳のときに、結局そういうのが使えないんで、あの戻っても辞めざるを得ない状況に追い込まれている人がとても多いらしくて、

話し手 ええ、ええ。

聞き手 A 御社ではそういう感じではないですね？

話し手 そうことはないですね。

話し手 はい。あと、やはり、制度っていうのは、会社内にあったとしても、どうしても職場の雰囲気とか、例えば、

話し手 そうですね、

聞き手 A そうですね、あと話し手の方の育児休暇はあっても取れないっていう会社が多いらしんですけど、

話し手 ええ、ええ。

聞き手 A 御社の場合は比較的取られている感じですか？

話し手 ええと、女性はね、話し手は 1 人しかいないんですよ、実は。しかも 1 日。

聞き手 A ああ、そうなん、

話し手 正直申し上げますと。あの、すいません。実はうちは「くるみん」の認証取得をしまして、そのときに話し手、1 日だけ、ええ、正直申し上げると、無理言って、実績作ってもらったっていうのが正直なところなんですけれども。一昨年ですかね、パパママ育児休暇、取りたいっていう意向を示した人はいるんですが、残念ながらまだ、話し手は取得ゼロですね。

聞き手 A ああ、やっぱり、そういう前例が少ないっていうのが大きいんでしょうか？

話し手 うーん、前例っていうよりも、やはり今抱えている仕事っていうところが、あるんだと思うんですよね。

聞き手 A ああ、やっぱり、そのあたりが、女性側としては、やっぱり不満があるっていう意見もとても多くあったんですけど。

話し手 ああ、そうですか。あの、先ほどの質問に戻りますけど、当社の場合、例えば、女性社員が育児休業取りたいって言ったときに、特に、周りがですね、それじゃいやだとか、上司がそんなじゃやめろっていうことは一切ありませんので、そういう意味ではみなさん協力的ですね。あの、代替の要員の人と派遣契約で、うちの方としては提供しますし、そういう意味では。

聞き手 A そうですね、

話し手 当社、労働組合がございまして、こういった制度の、構築とか、っていうことは労働組合と一緒に考えていますので、そういう意味じゃ、ある意味、監視するっていうんですね、ちょっと言い方悪いんですが、

聞き手 A はい。

話し手 そういったこともしっかりできていると思って、それと、会社の従業員の規模もですね、非正規の方を入れても 300 人そこそこの会社ですから、

聞き手 A はい。

話し手 ま、ある意味、もう従業員の顔と名前、みんな知ってるっていうな規模ですんでね、ですから、もし誰かがそういうこと言ったら、ははは、逆に周りですね、逆に言った人が批判されるっていうふうな風土は多分あると思うんですよね。そういう人はいませんけれども。

聞き手 A はい。

話し手 そういう家族的な雰囲気、これ、いいか悪いかは別としまして、やはは、ありますので、そういった意味では、女性を取りにくいってということはないと思いますよね。

聞き手 A 話し手はなぜ、やっぱり先ほどおっしゃってた仕事の

話し手 そうですね、はい。ですから、

聞き手 A やっぱり、出世に影響するとか考えてしまうん、

話し手 いや、そういうことよりは「今抱えてる仕事」っていうところが、今、自分の手、離れたらやっぱり同僚に負担かかるっていうのは、女性もそうだと思うんですけどね。

聞き手 A そうですね、はい。わかりました。

話し手 女性が、そういう意味では、事務系の仕事してるっていうところが、例えば、代りに外から派遣契約で派遣スタッフが来たとしても、まだ、対応ができるっていう違いはあると思います。そういう意味じゃ、女性にとっては、いい条件じゃないかなとは思うんですよね。はい。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。

聞き手 B そういう風土が非常に大事だと思うんですけども、それは、〇〇さんでは元々あった風土なんですか、それともそういう女性を含めて働きやすい職場にするために、そういうその何ですか、助け合いでもいいですし、そういうその職場の雰囲気を意識的に作って、こられた結果なんですか？

話し手 いえ、元々そういう風土があったと思いますね。元々同族会社で創業者がいて、元々家族的な雰囲気の中で、あってですね、で、一時期ですね、昭和 30 年、40 年前後ぐらいまでは、1,000 人ぐらいの規模がいて、ある程度高度成長期、仕事もありまして、今、例えば、100 だとしたら、ごめんなさい、今の 1 人あたりの業務量が 100 だとしたら、昔は 25% ぐらいの、それだけ要員も潤ってましたん

で、ある程度、余裕があったと***。

聞き手 B 余裕があったんですね。

話し手 それと、ちょっとこれ言うと語弊があるかもしれないんですが、今だとセクハラですね、セクハラになるかもしれないです、やっぱり、なんちゅうんですかね、親子じゃないですけど、そういうふうな接し方をしてたというか、ちょうど、家庭が会社の中にあるような、これは良し悪しあると思うんですが、今はそんなこと一切ありませんけどね。

聞き手 A はい、わかりました。

話し手 ええ。ただ、元々あった風土だと思います。逆に言うとそれが薄れてきてるのかなとも、

聞き手 B ええ、ええ。

話し手 思いますけどね。

聞き手 B ええ、後でも出てくるかもしれないんですけども、そういった助け合いがない職場だと女性の敵は女性だっというようなものが露骨に出てきているようなインタビュー結果もありますので、

話し手 それはあります、正直。それはやはり、当人に問題があるっていうケースですが。

聞き手 B そういう雰囲気も大事だなと、この調査を進める中では。

話し手 そうですね。

聞き手 A では、すいません、次の質問に移らせていただきますが、御社が女性を活用したりする上でどういった難しさがあるかってお伺いしたいんですが。やはりどうしても、家庭、子どもがいる女性っていうのは、残業とかをとっても多く課すのは、会社はちょっと難しいっていうこともあると思うんですけども、そういった面で

やはりどうしても話し手と比べて使いづらいとか、やはり、特性的なもので、どちらかと言えば、女性は感情的に仕事を行なってしまうというような意見もあったんですけど、そういう面で、やっぱり使いづらい意見とかそういうのもあると思うんですが、どういった難しさがあるか、もしご意見があったら。

話し手 そうですね、ま、確かにね、育児、例えば、子ども、何時に迎えに行かなくちゃいけないっていうと、時間の制約はあってですね、そういう意味ではちょっと使いづらいっていう意見もあると思うんですけども、ただそれは話し手だっ一緒であって、ははは、そこんこは無いんです。むしろ、実例から言うんですけどね、当人にさっきも、問題があると、私は育児で忙しいんだから、もうこの時間になったら仕事をしません、だから周りが協力しようと思って接してるんだけど、肝心の当人がね、そういう意識であると、まさに敵を作っているような、っていうのがあるんですよね。ですから、一番大変なのは本人なんです。ゆえに、そういうふうな、なんか色んな制約を抱えながら仕事をしていくんだっていう、やっぱり、意識っていうかね、覚悟をもって、まず仕事に取り組むと、で、当然時間の制約がありますから、申し訳ないけどこの仕事ちょっと、引き継いでください、とか、もちろん、あの、上長が仕事の配分っていうのは充分やって、でもそれでもできないっていうケース、当然ありますし、ある時は子どもが熱出したから休まなきゃ、だからみんなそういう協力っていうことは一応してるんですが、まずは働く本人が、やっぱり続けて働きたい、っていう、そういう意思を持って、やらないとですね、だからそういう何て言うんですか、感情的なズレ、ぎくしゃくするような環境を作り出す、出されたらですね、いくらこちらが、女性、率先して行きましようって旗振っても、行けないっていう部分があって、そうでなければ、概ねみなさん、そういう意識で仕事をしてますし、実際私の部下もですね、もう、小学 1 年生なんですけども、色々、学童保育とか、時間の制約もありますし、彼女は、もう自分できちんと仕事の管理を、時間管理をしてですね、やっていますので、ですからよっぽど緊急じゃない限り、戻らなきゃいけないとかそういうことはないし、周りともそういう仕事のする方について、予め配慮しながらやっていますんでね、ですから、特に大きな問題はないですね。過去そういう人がいたっていうだけであって、

聞き手 A やはりどうしてもそういう権利ばかり主張するのではなくて、普段の仕事してる上で、ちゃんと周りとうまくやっていくっていうか、コミュニケーションうまく

取ってやっていくってということが重要ってということですか？

話し手 そうですね、ただ、最初の話に戻るんですけど、別に女性だけの問題ではないと、

聞き手 A 話し手でも、

話し手 顕在化しやすいですよ、そういうふうな制約抱えて仕事してますから。

聞き手 A はい、そうですね。

話し手 ええ。

聞き手 A 例えば、話し手はそういう育児とか家庭の、介護とか話し手の場合かかってくると思うんですけど、そういった面で周りに影響与えるってということで問題とかは、別に、特に顕在化したことはないですか、話し手の場合は。

話し手 ええと、特にないですね。今も、ちょっと私の部下で、一人、やっぱり育児、どうしてもこの日は、17時20分が終業の時間ですが、もうその時間、水曜日については、奥さんもちょっと働き始めてですね、その日については自分の番だから、何があっても帰りますと、そこに帰る、帰れるかどうかは彼がまず努力して、よっぽどなんかね、事があれば、例えば調子が悪かったことがあれば、やっていますんで、だからそういう意味で問題はないと思いますね。だから女性だけの問題ではないと思います。

聞き手 A 周りの雰囲気っていうよりも本人次第っていうのも大きいってということですね。

話し手 そうですね、本人次第ですね。

聞き手 A 本人次第、わかりました。

話し手 だから、周りがそういうの見てですね、なんだあいつはっていう人はいませんので、ええ。

聞き手 A わかりました。

話し手 そういこと、もし言う人間がいたら、逆に周りから、はははは。それはいい意味での風土ですね、はい。

聞き手 A そうですね、その本人次第っていうことを理解するというか、やはり新入社員とか、例えば、あまり理解できない面が多いと思うんですけど、そういった面で人事側として、何か取り組みというか、何か言われ、研修とかで言われてるとか、やってることとかありますか？その周りとの。

話し手 いや、特にはないですね。

聞き手 A あ、自然と？

話し手 ええ、まあ、パッと見たらわかります、そういうふうな規模ですから。

聞き手 A あ、そうなんですか。

話し手 ええ。

聞き手 A わかりました。では次の質問に移らさせていただきます。

話し手 よろしくお願ひします。

聞き手 A えっと、我々が行いましたインタビュー調査の結果について、ご意見・対策をお伺いしたいんですけども、えっと、以前調査協力依頼を送ったところに、どこにいくつかの接点があるんですけど、それについていくつかご質問させていただきます。

話し手 はい。

聞き手 A はい、そうですね、ちょっと先ほどからもいくつか聞いている点ではあるんですけども、どうしても結婚・出産・育児、あと介護っていうのも大きいと思うんで

すけども、ライフイベントが絡んでくると周りの対応厳しいとか、やはりどうしても周りの雰囲気によって辞めざるを得ない方向に持ってこられるっていう意見がほんとに、インタビューですごく多く聞かれたんですけど、御社でそれは問題が顕在化したことは特にはないですか？

話し手 その問題っていうのは、例えば、その、辞めさせようとか、辞めるとか、

聞き手 A 辞めるとか、雰囲氣的にそういう、例えば介護とかも大きい問題だと思うんですけど、特には？

話し手 あ、それはないです。

聞き手 A はい。そうですか、

話し手 介護の例はちょっと少ないですね、うちの場合は。

聞き手 A やっぱり問題は育児とかそういう、

話し手 問題、問題ではないです。

聞き手 A ははははは。そうですね。

話し手 休んでらっしゃるのは、育児休業ですね。ないっていうわけじゃ、介護がないっていうわけじゃないとは思いますが、色んなその、あの配偶者が対処しているのかもしれないし、兄弟とかやってる人もいるかもしれませんが、今、介護休業取ってるひとは今、いません。過去にはいましたね、やっぱり。何ヶ月かですけども。

聞き手 A そのときは、別に周りは理解してる？問題はない？

話し手 そういう制度、ま、労働組合と話し合っって、やっぱり作っって、周知も徹底してっっていうことですから。やっぱりね、例えば私が、その職場、別の立場でね、こういう制度作っったから守れっってポンっって渡されたら、それはなんだっっていうふうに

なるんですが、そういう意味では、労働組合、職場の同僚の人たちっていうのはみんな組合員ですからね、その中で意見集約して決まったことですから、そういう意味では、周知は徹底して、

聞き手 A 意識は共有されてるんですかね？

話し手 そうですね、はい。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。あと、インタビュー結果からなんですけど、女性は子育てが絡んでくると、残業とかが、やっぱりどうしても、難しいということで、そういったことで、あの、会社の評価ってものが低くされてしまうとか、そういうものはつらいとかいう意見があったんですけど、御社とかそういう問題とか出てきてます？

話し手 いやあ、それは、

聞き手 A ない？

話し手 ないですね、はい。

聞き手 A はい。

話し手 あの、評価のシステム、仮に、仮にですよ、そういう評価が出てきても、あるいは評価のフォローとしては、1次評価があって、これは直接の上司が。で、2次評価が部門長がやって、その後に評価会議っていうことで、まあ、例えば、一般社員だと一般社員だけを全部、精査するわけですが、で、最終的に人事総務長が決定するっていうシステム取ってますんで、もし、仮に A っていう職場でなんでもあの人こんなに低いんだって評価が出てきたとしても、仮に 2 次でもすり抜けたとしても、最終的にこれちょっとおかしいんじゃないかってことをしますんで、で、必ず、あの評価のコメントは標準であっても、プラスであってもマイナスであっても、全てコメント入れてもらうようになってますから、それと、その評価に至る、背景になるような資料も添付させますので、何か、そういう本来評価基準がないことで、恣意的な評価があったとしても全部排除するようなくみになります

すから、仮に、

聞き手 A あ、そうか、見える、見える化されてるって、

話し手 はい。

聞き手 A ことですね。はい、わかりました。

話し手 恣意的なことがあっても、是正するようなそういうシステムになってます。これはシステム、ははははは。すごい原始的ですけど、ははははは。

聞き手 A たぶん、見えづらい会社の方が多いと思うんです、それで、やっぱりそういうふうと考えてしまう女性も多いのだと思います。はい。

話し手 例えばね、ひとつには人事制度もあるんじゃないかと思うんですよ。私ども 18 年に成果主義、ま、完全な成果主義ってないんですけど、それまで職能資格制度、職の資格制度の場合は、あまり、こう、差がつかなくて、みんながある程度一緒に下がるようなシステムですよ、それが、要はやったひとには厚くっていうか、考えて成果主義になると、要は、もう、短期で成果を出さないと、昇級もできない、賞与も増えないっていうようなちょっとぎくしゃくしたような風土のね、なんか作り出している、その中で、ある人がですね、例えば、育児休業になると、介護休業になると、また負荷が、ただでさえしんどいの、これはそうなるのは目に見えてるんじゃないかと思うんですよね。だから必ずしも周りの人間っていう問題じゃなくて、やっぱりそういったシステムっていうんですかね、人事の、昇級のシステム自体に問題があるんじゃないかと思いますけどね。だからちょうどあの富士通さんが、成果主義で暴露本出て、そのあと朝日新聞社が成果主義導入するってんで、キャンペーンを大々、キャンペーンをやって、そういう時期だったものですから、成果主義っていう言葉も、ちょっと誤解があったら困るんでね、結果だけ見るんじゃないよと、要はプロセスもしっかり、だから、必ずしも、例えば売り上げの実績がですね、150%行ったとしても、なぜ 150%行ったのかっていうプロセスを、ただ黙ってて、赤字決算ってあるわけですよ、ですから、結果を重視するけれども、プロセスもしっかりっていうところで、そういうふうな人事制度を取り入れてますんで、これはちょっと良しあしがあると思うんです

けれどもね。ある程度なんか安定化してるっていう、それを打破するために入れたんですが、あまり、そういう結果を重視すると言いながらも、そのウェイトがやっぱりちょっと、効果ってこと考えると良しあしあると思うんですけど。ええなんか、やっぱりちょっとうちの社員の風土じゃないんですけど、心理、紳士的とか、ちょっとアットホームなっていう考えがもっと社員間でのいい意味での競争がもっとあった方がいいんじゃないかなと思うところがあるものですから。ちょっとすみません、お話の論点から外れてしまったんですけど、ただそういうこともあの一、ちょっと、あの調べ、お調べになって、

聞き手 A はい、わかりました。

話し手 あの、独人的な要素だけではないと思うんですよね。じゃあなんで職場の人間の人からそういうふうな行為をするのかっていうことも、やっぱり一つの要員としてはあると思いますね。はい。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。あと、次の質問なんですけど、やはりどうしても子どもの預け先の問題とか、あと保育料の問題、そういったものがすごく多く取り上げられたんですけど、御社ではそういったことに対して何か対応策とかやられてますでしょうか？

話し手 ええと、いや、そういう対応策は採ってないです。はい。

聞き手 A 特に問題にはなっていない感じ？

話し手 いや、色々希望はありますよね。やっぱり近くのとこ入れると高いとかですね、で、要は時差出勤させてくれなとか、そういう希望はもちろんあります。ただ、基本的には就業規則通りやってくださいと。あの、まずは、まずはですよ、企業ですから、その組織が成果を上げる仕組みでないと共倒れしちゃいますから、自分だけ、例えば時差出勤さしてくれっていうことについてはだめだっことにしています。で、まずは自分が努力しなさいと、お金かかるのかもしれないし、

聞き手 A はい。

話し手 まずは自分が努力しなさいと、で、そのうえで、やっぱり、いやこうした方が、あの、生産性上ると、いう提案が出てきたら、それはもちろん、検討したいと思うんですけど、そうしないと、わがままをみんな言い始めることになりまして、逆に不公平になってきますんで、だから基本的にはまず自分で努力しなさいと、っていうことですね、はい。

聞き手 A 公平にしないと、あの、そういう、他の、例えば子どもがいない、欲しくても持てない人とか色んな立場の女性が入ってると思うんで、そういった面でもまずさが起きてしまうって気もあったんで、

話し手 こういう規則だとか規定、システムを築き上げるときに、一番考えなきゃならないのは公平性、ってことなんですよね。ですから、みんなが納得するもの、っていうのは、多分極々（笑）ってことだと思うんで。だから、そういう中で、いかに個人がね、努力してやるのかっていうところから始めてほしいと、決して、全く検討しないってことではないんで、はい。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。続いて、次の質問なんですけれども、そうですね、先ほど聞き手 B の方からもお話あったと思うんですけど、立場の違う人同士というか、特に今回は女性と女性の問題がクローズアップされて、インタビューですごく多かったですけど、やはり今、多様化してて、女性も、ほんとは子どもが欲しくても、つくらないとか、つくれないひともいるし、でも、実際に毎日子どもがいていろいろ大変だって主張される方もいるし、実際にまだ若い、結婚とか全然考えられる状態じゃない女性もいると思うんですけど、そういう色んな女性がお互いの立場を結構主張してしまっていて、あの、お互いに色々足を引っ張って、働きづらく、女性自身が働きづらくしてるっていう意見がとても多くあって、御社とかそういったことは特に、さっき、問題ないって伺ったんですけど、

話し手 あ、今はですね。そういう人はいました。

聞き手 A あ、いました？

話し手 はい。

聞き手 A そういったところでご意見ありますか？

話し手 いやあ（笑）、勘弁してよっていうのが正直なところですよ。どうなのかなあ、実はその人間、今、休職してるんですよ。メンタルヘルス不全で。そうなったのかなっていうのはなんとなく理解できる、これは私の主観ですので、正しいかどうかかわかんないんですが、ちょっと自分勝手なんですね。私は子育てあるからこの時間に帰らなきゃいけない、だから残業はできない、しない、って言ってしまえばね、それは周りの人間カッときますよ（笑）。それぐらいがあっただけで、あとは、特になんかというか、女性が、そういう意味では、今、正規社員が 260 名ぐらいで、40 名ぐらいしかいないんです、

聞き手 A ああ。

話し手 はい。で、平均年齢も女性でも 30 代ですから、ある程度、キャリアも貯まって、育児休業、出産の年齢もそういう意味では高くなってきてますから、だからある程度仕事の経験もあって、自分で事故管理して、で、休職して復帰してもすぐ、仕事追いつくために、困るってことはないですから、そういう意味ではいい循環で回ってるってことですね。で、代替要員、用意する場合もある程度引き継ぎ間、設けて、あの職場に負荷がかかかないように対処してますんで、そういう意味ではないと思いますけどね。

聞き手 A そうですか、それで、やはり、どうしてもそういう問題で、辞めてしまってるって、すごく多くインタビューで聞かれて、女性が働く、職場で働くっていうことの意識が低いっていうか、そういうものは、ちょっと低いっていうか、そういう覚悟ができてないのではっていう意見もあって、それをどのように変えていくかっていう問題がその対応策っていうのがちょっと色々議論には登ってたんですけど、あの、会社様としてはどういうふうに思われますか？研修とかでできる問題、でもないと思うんですよ。

話し手 そうなるんですよ、

聞き手 A ですよ？ですよ（笑）はは、はは。

聞き手 B 研修でできるならもうやってる。

聞き手 A そうですよ。ははは。

話し手 ただですね、これ、別に育児きゅう、あのそういう女性だからとかっていう意味ではなくてですね、やっぱり組織、別な課題で人材育成だとか、そういう観点でですね、現状はどちらかというと、仕事ができる人に仕事を集めてですね、その人が 120% などの成果を上げてですね、なんとか今の■■を維持しているっていうのが、残念ながら状況なんですよ。

聞き手 A はい。

話し手 だから、それは当然ですよ、仕事できる人に仕事が集るっていうのは。

聞き手 A はい。

話し手 じゃあ、仕事できる人、これどんなに負荷を減らしてやったって仕事はどんどん集ってきますから、その仕事、できる人のですね、その人たちに対してどういう配慮をするかっていうよりも、まあそういうことに繋がるんですが、じゃあその仕事できる人が今仮に 150% 成果を上げているのであれば、200%、300% のですね、仕事をしてもらえれば、業績もっと上るだろうと、じゃあそのためにどうしたらいいかって言ったら、その組織を底上げをするしかいけませんねと。じゃあどうしたらいいか。基本的には個人で仕事してるわけじゃなくて、例えば、聞き手 B 入れて、今、私の職場に三人いたとしたら、役割りの違いはあるかもしれないですね。部長であったり、課長であったり、管理だったり、でも、やってる仕事っていうのは基本的には一緒ですから、ただ、経験とかレベルとか知識の差があるので、あのそういう意味では同じ状況の中で、情報はもう共有して行きましょと、

聞き手 A はい、あの情報共有はちょっとできてない会社が多い、

話し手 そうでしょうね。たぶん、さっきの成果主義じゃないですけど、自分の与えられたノルマを達成するだけじゃ、要は、人材育成もそうですね、

聞き手 A はい。

話し手 若い部下が来て戸惑う、新社員入ってきていないよっていうのも確かにあります。それと一緒にことだと思うんですけど、でも最終的にそこで苦労したとしても、長い目で見ると、新入社員が例えば 50%の成果しか上げられないのは、100%になったら倍の生産性上るっていうことになりますんで、ですからそのためには情報を共有して、例えば、私はこういう仕事の仕方をして、こういう失敗しましたと。たら、あんたこういうことやれば直るのにつて、その場でも解決できるわけですよ。

聞き手 A はい。そういう情報共有ができない、女性に限ったことじゃないと思うんですけど、

話し手 そういう場を用意しないからだと思います。

聞き手 A ああ、場を。

話し手 ええ。それは時間がないとか忙しいとか、まあ忙しいと時間がないでしょうし、

聞き手 A はい。

話し手 まあ、そういうことを理由にね、

聞き手 A はい。

話し手 やらないだけであって、だって、どこだってできるはずですよ、どこだって雑談しながらできるし、だからあえてそういう仕組みをまず、無理矢理にでも、

聞き手 A 作るという、

話し手 作り出して、報告させるという、

聞き手 A はい。

話し手 そこまでちょっと強制的にやらないと、

聞き手 A はい。

話し手 いけないんじゃないかなと、思ってますね。

聞き手 A 情報共有。

話し手 はい。

聞き手 B ***さんとか、そういうこと意識的に、

話し手 はい。

聞き手 B 例えば、午後一番どっぷりですとか、朝、ですか、そういう時間を何時間か？

話し手 まあ、月 1 回、部の会議で。

聞き手 B ああ、部の会議で。

話し手 で、私の人事総務部っていうのは、総務課と人事課ですから、まず全体で例えば何か、

聞き手 B どういうこと？

話し手 教育みたいな、例えばコンプライアンスリスクだとか、あの焦点を上げてですね、全体で、勉強会をやって、そこから連絡事項とか、注意事項とかみんなでバツッてやって、であと総務と人事は分けて、アクションプランの進捗の報告、で、その中で、例えば、A さんがこういうことやって困ってますってったら、周りから意見が、要はその場で、その場で解決すると。昔はね、なんか先輩の背中を見て仕事を覚えろ、ははは、いうことだったんですけど、まあ基本的には OJT なんですよ

けども、

聞き手 B そういう強制っていうか、そういう制度を入れて情報の共有、

話し手 そうですね。そういうふうに関心掛けて、あの、今までは、そういう意味では、成果もついたりという背景はあるんですけど、自ずと、みんな情報取りに行っていたんですよ。例えば、こういった部屋の片隅にですね、接着剤で何か張ってたりしていると、あれは何だか集って、ああ、おもしろそうだね、じゃあ私もこういうふうにやってみようと、で、自然とそういうふうな場があったんですけど、最近やはり、あの価値観の多様化っていうのもあるかもしれないんですけど、隣の人は隣の人、私は私って、傾向が多いですから、やっぱり昔のそういういい雰囲気っていうのを作り出して、

聞き手 B それはそういう制度はいつ頃からなんですか？制度っていうか、月一回の。

話し手 これはもう、何らかの形で会議っていうのはどこでもやってるわけなんですよ、ただ、大概が連絡会とか、

聞き手 B ああ、一方通行の場がほとんどですよ。

話し手 ですから、あえてそういうふうな場にしよう、ってところは少ないと思うし、はい。はい。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。ええ、次の質問なんですけど、今回のインタビューで、女性が望んでいるものってことで、時間と場所とお金っていうキーワードがすごく出てきて、そのキーワードからどこを特に注力して支援したら働きやすくなるのかっていうことを色々学校で議論してまして、御社の方でやはり、御社というか、すいません、結構女性は、その中でも時間・場所・お金の中でも、時間がっていう意見がすごく多かったんですよ。やはり御社の女性を見てても、時間っていうのは一番必要としてそうに感じましたでしょうか？

話し手 時間と場所と、

聞き手 A お金。

話し手 ええ、時間ってというのは例えば、育児に配慮して、例えば、早く帰れるとか遅く来れるとかそういう意味？

聞き手 A あ、そうですね、やはり色々役割り、女性は昔と比べて専業主婦だけって方は少ないんで、色々時間が、

話し手 で、場所ってというのは、例えば在宅勤務制があるとか、ええ、例えば社内に育児用がとかそういう意味ですか？

聞き手 A あ、どちらかと言うと、生き活きと働けるとか生き活きと気が持てるような場所が欲しいっていう意見で、場所って意見がすごく多かったです。

聞き手 B 職場だけではなくて、例えば子育てに、お母さんたちが集って、そういう情報交換をするだとか、それを使って、かつ、活動の拠点になるだとか、

話し手 環境っていうか、場、場、ってことですね。

聞き手 A はい。社会と関われる場所。

話し手 ああ、はい。

聞き手 A で、お金はやはり何にしても、時間を作るにしても場所を作るにしても、やはり道具として必要っていうか、感じとして必要っていう感じもあったんで、その三つがすごく、なんかキーポイントなのかなっていう感じで、はい。でも、お金はやっぱりなんだかんだ必要だと思うんですけど、でも時間っていう意見がととも、でもお金は少なくともいいから時間の方が多かったんですけど、御社の女性の方見ててどう思われますか？

話し手 ええ、難しいですね。女性を見ててっていうよりも、何かやる時にお金出しゃあ解決するっていうことはあまりないんじゃないかなと思うんですよね。

聞き手 A ああ。

話し手 例えばお前、給料倍にするから倍の成果上げろっつたって、えへへ、必ずもい
かないだろうし、うーん、難しいですねえ。だからさっきの教育の件も考えると、
やっぱり場っていうものが、あの要は、一番の悩みは相談する人が周りにいない
っていうことが、たぶん彼女らの、

聞き手 A あ、言っていました。

話し手 大きなことだと思うんですね。

聞き手 A やはり、職場内で、同じような悩みを抱えてたりとか、同じような立場の人と、
話せる場所が欲しいっていう意見も結構あったんで、結構孤独感を感じている女
性が多いらしいんですね、はい。

話し手 ですから、そういう意味で、今はね、メールだとか、ツイッター（笑）、フェイス
ブックだとか、ツールはあると思うし、当社ではそういう意味ではよかったなど
思うのは、私の部下にそういった育児休業を取って、要は時間管理もきっちりや
ってる、いい意味でのモデルがいるもんですから、何か困ってれば彼女に相談し
て、こういうふうな、例えばものがあるよっていうってな情報発信するような、
ま、司令塔じゃないですけど、が、ありますから、そういう意味じゃよかったの
かもしれないですね。彼女にとっても非常にいい場に（笑）なって、うーん。

聞き手 A あ、そういういいモデルケースというか、そういうのを、見てれば、その人たち、
これからそうなる、そういうふうになると言われているような若い人は安心でき
ますよね、

話し手 まず、

聞き手 A はい。

話し手 あの、結婚されて、子どもができたよっていち早く情報が入って、ああ、じゃあ、
例えば育児休業の制度があるよ、とか色々、もう、その時から出産前から、休業

前から、相談に乗ってるってということになりますんで、そういう意味では関わって言うんですかね、場もちろんそうだと思うんですが、そういう関わりが、

聞き手 A つながりが、

話し手 つながりがあるってことが、特に不安ですよ、出産するってこと自体がやっぱり不安だし、ましてや、

聞き手 A 会社とつながりも、

話し手 休むって不安もあるし、復職する不安、それから子育ての不安ってありますから、そういう、あの、人たちにどう関わっていくのかってことだと思うんですよ。中にはそんなもの一切いらぬよって人ももちろんいるだろうし、人それぞれだと思ってるんで、その関わり方をどうする、どうしていくのか、お互いにとって、会社にとって、あるいは個人にとっていいのかっていうのがちょっとヒントになるんじゃないのか、そういうことやってるってわけじゃないですよ、

聞き手 A あ、はい。

聞き手 B ふふふふ。

話し手 そういう人が、

聞き手 A つながりとか情報の場、

話し手 自然と成り行きでそういうふうになってるかもしれないですが、今ちょっと色々とお話をお聞かせいただいている中ではどうもそこに、そういう関係があって、お金を出して、で、時間の提供もあってってこと、を、あの相乗効果なのかなと思うんですよ。ただ、どれかって言われると、みんなそうですよね。

聞き手 A みんな重要なんですけど、

話し手 つながりってこと、

聞き手 A そうですね。

話し手 どれも、あの、時間も、で、中にはそれは必要ないっていう人もいるし。

聞き手 A ああ、そうですね。やはり会社とつながりを断たれたくないって意見もすごくあったんで、そういう面で、もし在宅とかできたらうれしいなって思ってる意見もあったんで、そういう相談できる方がいるっていう、つながられているっていうのは安心感につながって、働き続けられるのかなっていう安心感が芽生えるのかも、しれないと思いました、はい。どうしても子どもとかがつくと、働き続けられないのではないかと、考えを持っている女性が多いらしくて、そういった面で、子どもを持つこと、ちょっと躊躇してしまうっていう意見も、とてもあったんで、安心して子どもを持てるっていう環境を整えることが重要なのかもかもしれないですね。

話し手 ただ、いち企業で対処できることと、ま、年金の問題もそうなんですけど、やっぱり、自治体、行政の方の後押しがないと、何かあると企業にこう、ってな、次世代育成（笑）なんての、まさにそうだと思うんですが、ええ、ちょっとそれは疑問がある。だから当社としてもできることとできないこともあるし、できる中で精一杯、それはまずご自身が考えてくださいよ、という話はさしてもらってるんですね。はい、だからその中で子どもできたから辞めたってひとはいないと思うんですよ。

聞き手 A ああ。

話し手 働けないから辞めると。あるとすればご主人が転勤するとかね、いうこと。あるいはもう結婚するのが決って、相手が気持ちが変わると、いう人もいるし、もう私は結婚したら辞めるって最初から決めてる人もいますから、だから何かそういうのが障害になって、なんか辞めざるを得ないような、働きたいんだけどっていうことはないと思いますね。

聞き手 A あ、そうなんですね。わかりました、ありがとうございました。

話し手 ちなみにですね、都合のいいかた、言い方を言わしていただければ、例えば今、私の部下でいる、彼女がいないと、給料の計算もできないような、事業がストップするぐらいの仕事をやってるわけなんですよ。

聞き手 A ああ。

話し手 だからあの、大震災の後も、CTP (?）、

聞き手 B コンティニューイティ。

話し手 事業計画、彼女に仮にこれから子どもができて、育児休暇入ったとしても、自宅で仕事できるようなインフラ、やっぱり整備しなきゃいけないねってなってくるわけですよ。

聞き手 A はい。

話し手 だから、そういうふうな、みんなそうなってくれろって言うとそれは無責任だと思うんですが、なんか、そこまで仕事ってことに対して真剣に考えて、責任を果たしてくれる人であれば、自ずとね、その人のために、まあそういう人を念頭に置いて、制度を考えようかとか、色んなこと考えると思うんですよね。

聞き手 A やっぱり本人次第が、

話し手 本人次第と言うとすごく無責任なような形ですけど、まずは本人が。

聞き手 A そうですね。

話し手 うん。

聞き手 A 本人の意識を高めることが重要？

話し手 はい、そうですね。だからこれは話し手だってそうだっていうのは、

聞き手 A そうですね。女性や話し手関係ないですね。

話し手 だから、そういうふうなね、色んな制約があるっていうことを比較すると、もっと男なんだからがんばれよってというような（笑）、言い方にもなっちゃうわけですよ。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。では、あの、新たな質問に移らせていただきますが、女性活用に対して、ちょっと行政とか地域、先ほど会社だけではできないって意見があったんですが、行政や地域とか、そういったものに望むものは、企業側としてはありますでしょうか？

話し手 もちろん、社員がですね、安心して働けるような、インフラってことを考えて欲しいですね。ただ、特に例えば、ええと、駅前にですね、行政が保育所作るってことで、さっき制度作る場合には公平性ってことがありましたよね？

聞き手 A あ、はい。

話し手 そこで住んでる人しかなんか活用できないような仕組みであればね、じゃあそういう保育園入れるのにですね、お金を出すよって言うと、受け取れない人どうすんだってことになってくるので、それが、理想を言えば、各ターミナル駅、少なくともターミナル駅にそういうふうな受け入れるところがあれば、あ、じゃあ、会社としても全国規模でそういうふうな支援をしましょってことになってくると思うんですね。まずはそういうことを期待したいし、ええ、保育所だけじゃないと思うんですけど、色んな今、取り組みやってますよね？

聞き手 A そうですね。

話し手 行政に望むってことはそうだと思いますけれど。はい。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。では最後の質問に移らせていただきますが、御社は女性に対して今後どのような働き方を望んでいらっしゃるかお伺いしたいんですけど、あと女性にどのように変わって欲しいかとか、そういったこともお願いします。

話し手 うん、難しい質問ですね。

聞き手 A はははは。

話し手 最初言ったように女性だろうが話し手だろうが、

聞き手 A そうですね（笑）。

話し手 あはははは。

聞き手 A 何度もおっしゃっていただいたように、はい。

話し手 そうですね、女性についていうよりも、話し手も含めて、覚悟を持って仕事、社会人になってください、社会人になってくださいっておかしいですけど、なんでこういうことを言うかということですね、うちは定期採用、新卒の定期採用がメインなんですけども、

聞き手 A はい。

話し手 ええとね、最近その、よくね、仕事、ミスマッチだっけすぐ辞めていく人がまあいるわけですよね。で、特に世間的な傾向としてもですね、いわゆる仕事が受け身だとか、割とコミュニケーションがうまくいってないだとか、で、競争しないんですよね。

聞き手 A ああ、そうなんですか。

話し手 ええ。だからいい意味で、仲良くはなれるんですよ、みなさん。ぎくしゃくした関係ではないんですけど、ええと人とは仲良くするんだけど、交渉したり折衝したり、いい意味での喧嘩はしない。

聞き手 A ああ。

話し手 だからそこがすごく不満なんですね。

聞き手 A 自分の意見を出さないってことですか？

話し手 ええ。だから例えば、正攻法でグループディスカッション、で、ある人は色々意見を言って、取りまとめて、みなさんの意見を調整して、最後じゃあこれで決めよとゆう事案になって、もう結論はっきりして、最後その人がですね、こうしましょってひとこと言えば済むんですけど、そこでみなさんはどうでしょうか、ってまた（笑）。はははははは。要は、自分が、出た杭は叩かれる、そうなりたくないってというのが***に見えるわけですよ。

聞き手 A ああ、はい。

話し手 そこは大いに不満で、そういう見方からするとですね、むしろ女性の方が、たくましいと言うとちょっと語弊があるかもしれないですが、そういう意味ではすばらしいと思いますよ。

聞き手 A あ、はい。

話し手 だからそういうのを見てるんで、女性だからとか、いうのはすごくね、なんかおかしいなって、活用、女性の活用って、別に女性の方が低いとは思わないんで、見てきてですよ。

聞き手 A そうですね。ただ、一般的に、女性は、

話し手 一般的にはね。

聞き手 A そういうふうに女性は、今回インタビューした限りでは、

話し手 そうですね。

聞き手 A 活用というか、考えられてないって思ってる女性は多いみたいです。

話し手 まあ、そういう社会、もともと話し手社会、

聞き手 A はい。

話し手 っていうふうなことがあって、まあ特に我々の世界は、正直私は学生時代から女に負けるなっていう感じでね（笑）、なんかすごいこう、女性、相手が話し手だったら別にいいんですけど、なんかそういう風潮があって、

聞き手 A はい。

話し手 高校のときもですね、ちょっと私学校だったんで、450名のうち、女性は、女子学生は、女子の生徒は100人もいなかった、完全な男社会で、で、仕事っていうのは男が生計を立ててってな、そういう人たちが、まだ50代ぐらいのひとはまだいるわけですよ。下手したらその層が半分ぐらいいるような会社も多いと思いますよね。

聞き手 A そうですね。

話し手 だから、そういう中で、そういう人たちがやっぱり見ると、一緒に仕事してるとね、女性は、女は、っていう目で見ると思うんですが、でも今の聞き手 A さんもそうだと思うんですが、

聞き手 A はい。

話し手 話し手からそういう目で見られないと思うし、むしろ自然に、もう話し手女性関係なく、

聞き手 A そうですね。

話し手 接してるんじゃないかと思うんですよ。

聞き手 A 今はずいぶんそういうふうを感じるんですけど、やっぱりインタビューとかしても、あきらめ感を持って、ある程度あきらめ感を持って働いてる、

話し手 そこでひとこと言いたいのは、

聞き手 A はい。

話し手 そんなの、乗り越えろよ (笑)。

聞き手 A はははは。そうですね。

話し手 覚悟を持って仕事をするっていうのはそういうことだと思うんですよ。当然そういう目で見られる、

聞き手 A あきらめ感を持ち続けてると？

話し手 ええ、どうせ入っても辞めるんじゃないかとかね、お前は女なんだからこんなこと言うなとか、

聞き手 A はい。

話し手 当然そういうこと言われると思うんですよね。

聞き手 A はい、そうですね。

話し手 だから、そういうことを言われたとしても、跳ねのけるぐらいの覚悟を持って仕事してくださいよっていうのが非常に都合のいい言い方ですよね。

聞き手 A はい。

話し手 ただね、ほんと、せっかく、選考やってすばらしいなと思っても、正直ね、私、結婚するから辞めます、じゃああの時言ったのは嘘かって、あの怒りっていうよりは、ほんと失望するのが正直なところなんですよ。もう定年まで勤めて、いい意味でのモデルになってくれよと、そういう目で女性を見てるもんですから、女性の活用うんぬんっていう問題じゃなくて、とんがってくれよと、いい意味で。

聞き手 A そうですねー、すごく働きたいっていう女性はいるんですけど、そういう女性は 1 人いると女性全体がそういうふうに見られてしまうのでかなしいっていう意見もやっぱりすごくあるんで。

話し手 そうですね。だから、せっかくそういうことを思っても、なにか働いているうちにあきらめっていうか、遠慮があって、染まってしまうっていうのは残念なところだし、それは話し手もしかりだと思うんですよね。

聞き手 A そうですね。どうしても職場に染まっちゃう部分があるんですかね。

話し手 だから、聞き手 A さんと聞き手 B には申し訳ないんですが、今私が抱えてる問題は、そういう若い世代が、あの、どうやってそういう、ええ、仕事っていうものを、ええ、していくのかってことが大きな課題なもんですから、女性の活用とかっていうのは、正直、ちょっとあの、課題としては後の方になってくるんですよね。そういう意味では女性も、働きやすい職場ではあるからだと思うんですけど。社内でどんどん女性が辞めていくっていうような状態であれば、もっと上の方の方もあれになると思うんですけれど。

聞き手 A はい、わかりました。

話し手 で、最近ね、やっぱり今年も内定出した人が最終的には勤務地で、やはり親の反対もあってですね、

聞き手 A あ、勤務地ですか？

聞き手 B ここ？ここが問題なんですか？工場？

話し手 研究所配属だったんですが、茨木県の古河市なんですね。その人は名古屋の人で、

聞き手 B 名古屋は特に（笑）。

話し手 はははは。その時はですね、役員面接まで行って、勤務地を確認して、そういう

覚悟がないと来ないとまで、結構、ちょっと、すいません、語弊もある、男気のあるっていうのはね、我々の目から見たら、よっぽどひ弱な話し手よりもしっかりしてるなっていうふうにすごい期待持ってね、内定出したんですが、最終的には親が、親父さんが反対だったって、自宅から近いところに勤務したいって言って、がっかりしちゃって、今、確かに、グローバル化って言いまして、地元で就職したい、親がリストラの憂き目に遭ってですね、そういうつらい、だから仕事をもらえるとか、会社も、自分が実際に肌で触れるような地元の企業で働きたいっていう人がかなり増えてるらしいですね。でも今は世の中どんどん海外にも行かなきゃいけないしですね、ま、国内の、ね（笑）。

聞き手 A はははは。

話し手 なかなか五時間あれば行けると、これからフィリピンだ中国だっていうところで、働いてもらわなきゃいけない、っていうことを考えたら、あの、勤務地関係なく、そういう覚悟を持って、うちの県に来てくれよと、そういうことを言いたいんですよ。だから、変に勤務地限定とかっていう制度は、後々やはり、今、約束しても、これ 10 年後 20 年後どうなってるかわかんないですし、会社自体日本にあるかわかんないっていう時代ですしね。今の仕事だって、なくなるかもしれない。だから、よっぽど覚悟を持って働きなさいっていうことを、学生には話して、ただ、そういう中では話し手であろうが女性であろうが関係ないけれども、色々仕事していくうえで色んな問題があればですよ、やっぱりその都度、解決できることは解決していくってことですから、で、今、そういう意味では、女性社員が働いているうえで、やっぱりそういう困難とか障害はあるにしても、今そういうことで大きな問題になっているってことはないと思うし、

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。

話し手 っていうことです。

聞き手 A それではインタビュー終わらせていただきます。貴重なご意見ありがとうございます。

話し手 いえいえ、とんでもないです。

聞き手B 最後について言うか、少し感想を交えて。あの、〇〇さんは最初からもう女性の活用、活用ってったら変ですけども、そういうものを話し手とおんなじように見て、その働きにくいところの、条件を少しづつこう、自助努力を基本にしながらも、取りはらうということを会社として進めてるんだなということがよく理解できました。

話し手 はい、ありがとうございます。

聞き手B ええ、そのうえで、あとその、なんて言うんですか、先ほどの若者の話なんかは結局、あれも国に対して、今も日経なんかで教育のものが出てますけど、ああいうところから、高校の、ま、大学の入試でもいいかもしれないし、そのさっき、大学の教育のあり方がとか、ああいうことも、非常に大きな要員になってるんじゃないかなと、私は常々感じてはいるんですけど、そういうところも、たぶん、木下さんは、要望して、国に対して要望するようなものとして、人材の育成なんてところは、女性の活用とはちょっと少しかぶるところあるかもしれないんですけど、そういうようなところが、少し、一緒に考えていけるんじゃないかなと思いました。

話し手 確かに今、聞き手 B のお話聞いてましてね、今、女性の活用とか若者とか色んなことがあると思うんですが、でも本質的な共通するキーワードはどうもどこかで、

聞き手B 一緒なんですよ。

話し手 一緒なんだなって、

聞き手B と、思いますね。あの、一つはね、先ほど〇〇さんがおっしゃったね、『プロ化』みたいな話。プロとしての腕が上がらないと、まあ言ってみると、代替が効くので、日本人でなければいいってところまでいっちゃいますよね。

話し手 そうですよ、はい。

聞き手B だし、代替効くものに対して、市場原理から言っても、それは高い給料払うわけ

はない、

話し手 ええ。

聞き手B まあそういうことは色々こう押し寄せてるんじゃないかなと、

話し手 そうですね。

聞き手B というふうに、ええ、思いつつお話を聞かせていただきました。

話し手 ええ、確かに、あ、お時間大丈夫ですか？

聞き手B あ、はいはいはい。

話し手 あの、そういうこと考えるとですね、単純に考えると例えばですね、人件費なんか考えるともう、工場、中国なりに移しちゃおうと、よくそういう会社ありますよね？

聞き手B はい、ありますね。

話し手 例えば中小企業で 100 人しかいない会社さんが、中国行くと大企業になると、同じ人件費払えば、下手すりゃ 500 人とかなるわけですよ、でも、いずれ中国だっってどんどん上ってきて、じゃあ、どんどん安いところによって、そういうやり方するとですね、結局何も残らないし、まさにプロじゃないと思うんですよ。

聞き手B 世界に通用するプロ。

話し手 そうなんですよ。だからもし海外に行くんであっても、国内でしっかり、考えないといけないし、だからそういう仕事、ま、仕事でも何でも、育児でもそうだと思うんですけど、そういうふうなしっかりした信念っていうか、ええ、ものを持って、物事に取り組まないと、やれお金をくれ、場がないとか、どんどん言い訳とかね、愚痴がしか出てこないから、なんか本質的なものが失われる。今の復興予算の使い方だっって無駄ですよ。

一同 はははは。

話し手 それも悪いんですよ、こんな余計なところに使ってってことは問題ではあるけれども、本質的な問題は被災地に来た金が使われてないってことがね、なんかそういう話聞いて、こんなところに使うのはけしからんっていうことがね、いう問題じゃないわけですよ、本質的には。だからそこをしっかりと。だからそういう命を持った社員に、やっぱりなって欲しいと。だから、それが女性であれば、自分は育児、そういう色んな障害があれど、それを乗り越えるために、こういうことをまずやってみようと、でもどうしてもできなければ、やっぱね、誰に紹介しようとか、じゃあそういうのを企業としてどうしていくのかっていうことじゃないとです、

聞き手 A 自らがやっぱり努力して、

話し手 まずはね。

聞き手 A 聞き手 B の言った、プロ化した、すれば周りも自ずと支えてくれるっていうことですよ。わかりました。

話し手 だからそれがいい意味でね、よく親から受けた恩は返しきれないですよ。例えばいくらお金使って、旅行とか連れてったって、返す、返しきれないわけで、それは甘んじて受ければいいわけですよ。それをどんどん後輩に、子どもに伝えていけばいいことで。

聞き手 A はい。

話し手 だから、自分が努力したことが、やっぱりずーっと続いていくためには、まあ制度だってそうだと思うんですよ、今公平性って言いましたけど、やっぱり継続性っていうことが重要なファクターもあると思うんで、そういう意味で、問題と、取り組んで解決していかなきゃいけないんじゃないかなと思います。

聞き手 A はい。

話し手 で、正直言いますと、えらそうに言ってますけど、実際どうかって言うとね、えへへ。そこは悩みどころなんで (笑)、そこは私ももっとプロとしてやらなきゃってことをちょっと載せていただくと、ほんとにしてないですから (笑)

一同 (笑)

話し手 じゃあどうもすみません。

聞き手 A ありがとうございます。

D 社インタビュー 議事録

聞き手 A はい、では質問のほうに移らせていただきます。まず、最初の質問なのですが、「御社は現状どのような方法で女性を活用していますか」ということをお伺いさせていただきたいのです。いろいろな取り組みとか、会社によってやはり違うと思うのです。それについて、具体的な内容を教えていただければありがたいと思います。

話し手 A どのような方法、というのは、例えばどのような？他の企業さんで言えばどういことが当てはまるとか。この質問、ちょっと読ませてもらってあまりしっくりこなかったのですよ。しっくりこなかったというのは、弊社としては、女性男性という、別に差別しているわけでもなんでもありませんし。適材適所。その方の持っている力と言いますかね。それを最大限発揮できるようところに、なるべくそういう職種といいますか、そういうところで働いていただいているというのが現状なのですね。

聞き手 A はい。すみません、ちょっと説明が悪かったと思います、

話し手 B ただやはりですね、業種からいくと、建設機械業界なものですから。作っているものも重厚長大なのですね。茨城県に当社の工場が 5 工場ありまして、そこで働いている現場の従業員はやはり重いものを持ったり、ヘルメットを被ってやっているんで、どうしても男性スタッフ中心になってしまっています。あと、例えば国内の営業部隊を見てみると、営業マン(?)は「なんとか建設」とか「なんとか土建」とか、そういったところに、***だけじゃないですけども、社長さんのところに、一人社長とかですね、奥さんが経理やっていたりとか、そういったところに行くものですから。まあ、現場も行くよね。

話し手 A 現場も行きますね。本当に危ないところが結構あるのですね。ですのでそういうところで女性を、「わたしやりたい」という人がいらしても、なかなかこちらとしては。まあ、責任もございますし、そういうところの現場にはちょっと、というのがございます。

話し手 B ということで、当社、まあ完全な、完璧な男社会のような会社なのですね。ただ

それではいけないよということで昨年の 4 月にもっとダイバシティを進めようということで「ダイバシティ推進グループ」ということで〇〇が先頭になって、進めなきゃいけないと。気がついてみると男性ばかりだね、ということだったので、なんとか進めていきたいと。

聞き手 B ダイバシティというのは男、女もありますし、それから日本人、外国人、それも、

話し手 A もちろんそうです。全てです。障害持ってるのかもそうです。

聞き手 B 全て話したような (?) スコープを持ってると。

話し手 A もう、もちろんです。女性だけではございません。

話し手 B ワークライフバランスも含めたということですね。

聞き手 A ダイバシティの、行なっている取り組みと言いますか、そういうものを教えていただけたら。お願いします。

話し手 A こちらが、従業員への責任ということで。こちら CSR と、ファイナンシャルレポートです。

聞き手 A あ、すいません。失礼いたします。

話し手 A 先程〇〇が申しました通り、昨年の 4 月に専従の組織ができて、そこからの取り組み開始ということで。まずはどういうことをやったかということ、わたし一人なので、実際に専門でやっているのは。あとは、やはり兼務。一人じゃやはりどうしても、何もできないということで、兼務者を何名か。人事であったりあとは経営企画であったり、そういう兼務者を何名か任命して、そのグループで。まずはですね、〇〇建機グループの現状を、やはり知らなければだめだということで、現状調査から始めました。何をやったかということ、まずは事業部長クラスの方へのインタビューですね。ダイバシティについてどうお考えですかと。そういうようなインタビューを行ったということ、あとは従業員の意識調査を 7 月ぐらいに行いました。そういう結果、それプラスあとはダイバシティの先進企業と

言われているような会社へ行って、どういう活動をされているのか、取り組みはどんなことをやられているのかというようなことを、ヒアリングを行なってきました。そういうものをもとにして、〇〇の現状を把握して、そこから課題というのは何なのかということを出して、それに対する施策を考えようではないかと。スタッフも我々、小さい少人数のグループなので考えきれものではございませんので、それが事務局となって、今度は分科会。5つの課題が出てきたのです。それは、まずダイバシティの、ナショナルスタッフの活躍支援。それから、日本側のグローバル化。それから、ダイバシティの意識の浸透を図るだとか、あとは女性マイノリティの活躍支援。そういうような課題が出て、それに対して分科会を作って、分科会の中でその施策を、揉んだと言うんですか。その活動が去年の11月ぐらいから今年の3月までですね。約半年間ぐらいですね。その前に全社のダイバシティを推進していくもとなるものを作らなければいけないということで「ダイバシティ委員会」というものを立ち上げた。〇〇グループにとってダイバシティの推進というのは経営課題だという認識のもと、社長が委員長になった委員会を立ち上げて、その中で、その委員会に対してその分科会で揉んだ施策を提言にしたと。提言した全てが受け入れられたわけじゃないのですけれども、その中の、まずはできることからやっというふうなことで、現在活動を進めていっているというような状況ですね。

聞き手 A はい。その中の一環で女性のマイノリティ活動の、

話し手 A そうですね。その記事は女性マイノリティの分科会の活動ですね。

話し手 B ダイバシティという意味では、やっ活動の本格的に始めた。経営課題だという認識をして、始めたばかりです。そうはいってもなかなか急に進むものでもない。当社の現状を率直に説明を申し上げますと、例えばこの1番の、「どんな方法で女性を活用していますか」ということに対しては、以前は総合職と一般職というようなものがありましたけれども、今は全部総合職です。なので、別に女性の一般職の方とかというそういう区別は一切していません。課長未満の主任以下につきましては、職能要件書というのがあって、こういうことができる、あれができるという、いろいろな職能で評価してそれが達成できていればグレード昇格ができるというふうになっていますので、体裁というか、男女の差別なく活用、働いてはもらっている。と言いながらも、例えば女性の場合ですと、男性であれ

ば「明日までにこれやっつけ」と、***ですけど、言えるのに、女性は、やはり帰り時間をどうしても気にしたりとかいうところでは、使う側、マネジメントの側も、全く平等に使っているかというところではないのかもしれないですね。

聞き手 A はい。やはりそういう面で使いづらいとか、そういった難しさとかがすごく浮き彫りになってきている、

話し手 B 使いづらいというか、気を使う部分がどうしてもあります。仕事としては、やっってもらい仕事も区別なく、男女の違いなく（？）やってもらいますけれども、多少気を使う部分とかというのはどうしても（笑）、否めない部分ですね。

聞き手 A はい。御社のほうは現状、制度上は平等になってきている、どんどん会議も進めてきているということですか？

話し手 B そうですね。

聞き手 A はい、わかりました。制度的には、一般的に言われている産休育休、男性の育児休暇とかそういったものも平等に行われている状況なのでしょうか？

話し手 B そうですね。通常的年休とかに加えて育児休職、あと介護休職。女性という意味でいけば配偶者出産休暇とか社員不妊治療休職、

聞き手 A あ、そういうものもあるんですね。

話し手 A 今ありますね。これは 2010 年に申請するという事になっていますね。不妊治療が必要な場合、通算 1 年、1 日単位で取得できる休職制度ですね。

話し手 B あとは、配偶者の海外転勤休職というのがあるんですね。

聞き手 A それは、例えば旦那さんが海外に行った場合とか、ということですか？

話し手 B 旦那様が例えば駐在に行きましたといった場合に 6 ヶ月以上 3 年未満というような休みが取れると。これがあたりしみますので。ここ、事前にいただいていたのに

書いていましたけど、制度としてはあるのですね。制度としてはあるけれども、使いづらい（笑）。

聞き手 B 必要状況というかね。

話し手 A 利用状況ですね、

聞き手 B 男性と女性でどんなふうにも。利用状況がどうなっているのかというような。

話し手 A 例えばですね、育児休職に関しては、2010 年度の資料なので、若干ずれるのですが。あ、ごめんなさい、2012 年度持っていたな。2012 年、男性はゼロです。女性は 10 人。

聞き手 B 対象となる従業員の数はどうか。

話し手 A 数、あ、ごめんなさい。じゃあそれを言いますね。まず〇〇建機の男性が 2302 名。女性が 246 名ですね。

聞き手 B で、先程のゼロと 10 と。

話し手 A ええ、ゼロと 10 名ですね。2011 年度は男性でも 1 人取られた方がいらっしやいますね。女性は 17 名取りました。ちょっと減っていますね。

聞き手 A やはり、どうしても制度があっても、これは女性だけじゃなくて、今のお話を伺っていると男性も取りづらいという、

話し手 A 取りづらいというかこの制度を知らないという人もいっぱいいると思いますし、

聞き手 A ああ、そうなのですね。

話し手 A 確かに制度を知らないというよりは知っていてもやはり取りづらいという雰囲気はあるのかもしれないですね。雰囲気があるというか、我々本社にはそんなこと全然かんじないです、周りで育休、女性の方取っている方いらっしやいます

し、取っている方のサポートもちゃんとみなさんやっていますので、全然、まあ、我々こういう部署にいるのでね、もちろんそういう意識は高いですから、まああれなのですけれども、例えば工場の現場に行ったり、営業所に行ったりとかすると、やはりそういう雰囲気がなくはないと思います。実際その女性、マイノリティの活躍支援の分科会で、いろいろな意見が出ましたので。そういう取りづらい雰囲気はあるよというような意見をおっしゃっていた方もいらっしゃいました。でも、徐々に変わってきてはいるね、ということは言っていますよね。

聞き手 A 会社としては、そういうことに対してなにか対策を打とうというのは？

話し手 A ええ、ですからこういうダイバシティの専門の組織を作って、啓蒙活動だとか、

話し手 B 推進ですね。

話し手 A ええ。そういうことを今やっていくと思いますね。はい。去年できたのですけれどもそれ以前からこういう制度はやはりちゃんとしていたのですね。それでもなかなか利用状況とか上がってこないというのはこちらが、人事だとかこういう推進グループの PR 不足だとかですね、そういうところもあると思いますので、そういうところをきっちりこちらからも伝えながら。あとは周りの人たちも、ちゃんとサポート出来るような。誰だってそんなに、ねえ。好きに取れるような、文句言われなくて、そういう職場づくりというのを、今後やっていかなければだめだなというふうに思っていますね。

聞き手 A はい、わかりました。ありがとうございます。次の質問に移らせていただきますが、御社が女性を活用する上で、なにか難しさがありましたら教えていただきたいです。例えば先ほども申し上げたのですけれども、やはり子どもさんがいたりとか、家庭の問題とかになって、女性に残業とかをさせるのはとても難しいという面で使いづらいとか、あとはもっと物質的なものもあると思うのです。感情的に仕事をしてしまう面があるというようなご意見とかもあったのです。そういった面で使いづらいとかいろいろな難しさがあるとおもうのです。やはり女性の仕事に対する覚悟がちょっと弱いという面もあると思います、難しさとかありましたら教えていただきたいです。

話し手 B あ、先ほどちょっと気を使ってしまいますって申しあげましたけれども、女性の新入社員を採用して、配属する際にやはりどこの部署だったらいかなというのをどうしても考えてしまうのですね。というのは例えば、技術屋の女性社員が出てきたとして、まあ開発はいいかもしれないのですけれども、例えば生産技術とか現場を歩きまわる。それから生産管理というのは結構丁々発止なものとりでもってやったりしますので。それともう一つは、工場の、生産管理とか生産技術とか、そういった職種は工場なのですから、工場が土浦にあるのですね。

聞き手 B ああ、赴任地が。

話し手 B 土浦のもう一つ先の神立というところにあります。どうしても田舎にはあまり住めないとか、というような女性もたまにいて、そういう部分があるのでどうしても配属先を狭めてしまうかな、というところはあるのですね。先程の「活用する上での難しさ」というと、

話し手 A どうだろうねえ、うーん。

話し手 B 例えば、当社の中でもいろいろ職種ありますけれども、特にそんなに難しくはないですね。

話し手 A うん、本社は全然ないですね。

話し手 B ***を感じていません。

話し手 A まあ、先程、オグラさん(?)がおっしゃったことは全て、女性だけではないですよ。男性だって、それはやっぱり、仕事に対して一生懸命じゃない人もいます。ですので、やはり、その、うーん、そうですね。わたしはあんまりそういうの、ないですね。うーん。当社で CSR をやっているときに、女性の部下もいましたし、まあ、今はいないのですけれども。わたくしはもともと営業なので、営業所で、その女性に、事務の方とかいらっしゃいましたけれども、全然なかったですね。あるかな。はい。

聞き手 A 難しさは特に感じなかったという。

話し手 A 全然感じなかったですね。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。

話し手 B キャリアマップというのでいきますと、二つのタイプがありまして、「自分はキャリアを積んでどんどんバリバリ仕事をしたい」という人と、もう事務職を淡々とこなしていくというふうなタイプとやはり両方いるので、それはそれなりに、そういう人にはそういう仕事を、中長期的(?)にはやってもらっているのですね。

聞き手 A わかりました。

聞き手 B それはやはり、男性よりも女性のほうが、二極化というのですか？そういう傾向、なんとなく想像するにそういうことかな、というふうに、

話し手 B そうですね、おっしゃるとおりです。

聞き手 B まあ、男性もあるところからは、もういいやとなると思うのですが。まあ、若いうちは一生懸命こう。それが女性の場合は比較的早い時期からそういうところが始まる。

話し手 B ええ。まあ、なるだけ、難しい込み入った仕事を与えられたくないなというような。そういう人もいらっしゃるの。へへ。

聞き手 B それに合わせて。じゃあ、そういう意味ではそれが、まあ、難しさとも言えないけれども、現状に合わせた配置で、仕事のアサインをするということですかね。

話し手 A そうですね。

聞き手 A では、次の質問に移らせていただきます。我々が行いました女性インタビュー結果に対して、ご意見、対応策について、お聞かせいただきたいです。調査協力依頼書のほうにも書かせていただいたのですが、本日はこの中から幾つかご質問さ

せていただければと思っています。そうですね。先ほどもちょっと、いくつか出てきました、どうしても女性、結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが男性よりもすごく影響を受けるということがあると思います。それによって当事者の周りの対応が厳しくて、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得ない方向性に持っていかれるという意見が女性のニーズ調査、グループインタビューを行なっていて、すごく聞かれた言葉だったのですけれども、こういったことが会社とかで問題になったりとかしたことはありますか？

話し手 B 私、人事部に所属していた時期が10年以上ありますけれども、取りたいけど取らせてもらえないとか、許してもらえないとか、だから結局辞めざるを得ないというようなことは聞いてはいないですね。労働組合からも。ただ、取りづらいという雰囲気は、全くないかというと必ずしもそうでもないかもしれないですね。実際に、まあ、本社のほうではいっぱいとっている人もいますし。だから、そういう意味では。

話し手 A そうですね。営業所なんかでも、やはり二極化するのですよ。「もう、私、結婚してもう辞めます」という人と「結婚しても働きます」という人。やはりその人、個人個人の考え方なり人生観なりなのだと思うのですね。会社の制度がどうのこうのとか、まあ、それもあるのかもわからないですけども、そうじゃなくて私が見てきた限りは個人個人の人生設計だとかそういう考え方によって、残るか辞めるか。確かに、こういう方もいらっしゃると思います。あと、それと会社だけではなくて、やはり家族だとか、まあ、夫だとか、その支援というのがやはり。理解と支援ですね。それがないと絶対できないと思うのですよ。

聞き手 A そうですね、やはり、インタビューでもパートナーの理解、あとは両親からサポートが受けられるかが働き続けられるかどうか。やはり愛情ある、理解ある支援と言いますか、そういうものは、やはり、両親に頼むのが一番続けていくにはいい方法なのですけれどもそれは実質的に無理な方も結構いるので、それを旦那さんに求めると旦那さんは残業とかがどうしても多いので難しい。そうすると地域とか、行政に求めようと思っても、それはやはり今の現状は、そこまで行ってくれないという面で、辞めざるを得ない方向に持っていかれるという意見がありました。

話し手 A まあ、それが現状というか現実だと思いますね。実際、今、ダイバシティ推進グループの兼務の方で、昨日、一昨日なのかな、からちようど育休を取られていて昨日から出てこられた方がいるのです。その方も本来ならば、託児所をいろいろ探したらしいのですよ。でもなかなかなくて、預かっていただけないということで。昨日は出てこられた。今日は在宅勤務で。やはり、会社の制度だけではなんともならない。行政側が、そういうちゃんとした託児所を作るだとか、数多く作るだとか、そういうことをやっていかないと、なかなか女性が子どもを育てながらしっかり仕事をやっていくというのは難しいかな、厳しいところがあると思いますよね。

聞き手 A やはり子どもの預け先の問題、子どもの預け先の料金の問題っていうのは、すごく上がってきました。企業側として、なにかサポートしようとか、そういった取り組みとかはございますか？今のところはない？

話し手 A 今のところ制度はないですね。

話し手 B いちいちその子どもを託児所に預けているという従業員に対して、その補助を出すとかというのは今のところまだ行われていないですね。本当はできれば、企業内に、そういった託児所を作ることができればいいとは思うのですけれども、今のところはないですね。

聞き手 B それは費用だとかそういう。コスト効果って話でしょうか（笑）。

話し手 B そういうことではないと思います。実際に運営できるかどうか。

話し手 A 対象の人数だとか。

聞き手 B 複数の会社でこう。まあ、通勤の地獄の中、子どもを抱えて行くというのも現実的ではないような気がしますね。どちらかというと、

聞き手 A 最寄り駅とかですかね。

聞き手 B ターミナル駅ってあるじゃない。そういうところっていうのを、集合的な。まあ、

JR 東日本が、

話し手 A そうですね、やっていますね。

聞き手 B あれも一つかなあ、と思いながら。***ですけどね。

聞き手 A では、次の質問に移らせていただきます。女性は子育てが絡んでくると、どうしても残業が難しいという意見がとて多くて、短時間のうちに仕事をそれなりにやっているつもりだけれども、長く残っている人が評価されてしまう傾向が日本の、まあ、全部の会社さんでは絶対ないと思うのですけれどもそういう企業が多く感じて、それで評価されるのがつらいついていう意見もとても多く聞かれました。そういったことに対してご意見とかありましたら、伺わせていただきたいです。

話し手 B 基本的には、残業はしないで定時で上がるのだということで。それは男女関係なく。ですから、17時半になると、「定時です。みなさん帰りましょう」というのを流すのですね。まあ、それでも、平気で残ってる人も居ます。女性の、分科会で、こういうような意見って出た？

話し手 A えっとね、あまりなかったですね。

話し手 B 早く帰ったからということで総合評価を下げるかということはないと思いますね。

聞き手 A 御社ではそういうことを感じずに、平等に評価されている、というのが見えるっていかたちなのでしょうか？

話し手 A うーん。

話し手 B 100%そうかということ、ちょっと私も全部のところへ行っているわけではないので。そういうところがあるかもしれません。可能性としてですね。ただ、先ほど申し上げた職能要件書というのがあります。これこれができる、あれこれができる、人間関係、コミュニケーションとか、そういうもので客観的に。まあ、100%客観的に、というのは難しいにしても客観的に、自分は今ここ、***も「そうだね」っていうことで(?)、評価をしていく制度になっていますので、残業したとか、

残業できるとか、というような評価項目は実際ないです。そういう意味では、こういう意見というのはそんなにないとは思うのですね。

聞き手 A よくわかりました。ありがとうございます。では、続いて次の質問に移らせていただきます。職場内において、立場の違う人同士というのはどうしてもいろいろあると思います。それぞれが、やはりお互いを理解し合えないことによって協力体制が生まれず働きづらい原因が作られているっていう意見がとても多くあって。今回は特に女性と女性の問題がクローズアップされて言われました。女性はそれぞれいろいろな状況におかれるとか、ライフイベントとかあるので、お互いそれがわかっているはずなのにそれぞれの違う立場、例えば未婚の女性だったり出産育児期の女性、また結婚している上司、結婚しない上司とかいろんな女性がいると思うのですが、それがそれぞれの立場で主張して理解し合えなくて働きづらさを作っていて辞めてしまう傾向が多いという意見も今回のグループインタビューでとても多く出てきて、今回ちょっとびっくりしたというのがありました。そういったところが御社では問題とか、なにか、ありますでしょうか？

話し手 B 見ていると、だいたい女性は、昼食が必ずグループになっている。それはもう昔からそうです。仕事ということでは、例えば我々のすぐ近くに一つのグループがあって、そのグループにいたいわけの課長相当さんが女性なのですね。で、その下についているのは、やはり女性なのですね。課長のほうは独身なのね、こちらのほうはお子さんがいらっしゃる。まあ、それでも和気藹々と。

話し手 A 和気藹々というか、普通、仕事ですからね。そんな、あまりないと思うなあ。

話し手 B ちょっと、ピンとはこないですね。こういうこと。ええ。

話し手 A まあ、もちろん、わからないですね、それは、我々は男ですので。女の人の**
*がよくわかりません。あるのかもわかりません。

聞き手 A 会社によっても思います。やはり、女の敵は女みたいな発言がとても、今回は多くて。

話し手 B そうですか。それ、会社名は結構ですけど、業種で言うとどういった業種ですか？

聞き手 A あ、はい。やはり一般的な事務職的な人が多かったです。あとはやはり、アパレルとか。そういう女性が多いところも結構出ましたね。で、反対に男性の多い職場のほうが結構制度とかも使いやすいという意見が多くて、女性上司の多い職場だと、女性の上司がその制度を認めてくれないという意見が結構あったのですね。はい。つらいのはお互い様だよ、みたいな意見を言われてしまって。例えば生理休暇とかも認めてもらえないという。

話し手 A まあ、うちの会社はそれはないですね、そういうのはないと思います。

話し手 B ないと思います。

話し手 A もちろん、女性の管理職というのは非常に少ないですから。

聞き手 A わかりました。女性だけではなく、女性と男性とか、そうですね。出産育児から帰ってきた女性の方が、未婚の若い男性とかに早く帰られることに対して、早く帰られるのは困るというふうに上司に進言されたりして働きづらかったという意見もとてもありました。立場の違う人同士で、理解し合えないということが、今回インタビューですごくあった。意識の共有といいますか、そういうものがなされなかったっていうのがよくあって、そういう意識共有というのはどのようにして職場内に埋め込めばいいのかということが、問題なのかなというふうに。これ、女性だけではないと思います。ダイバシティの多様性の、

話し手 A ダイバシティのそういう観点から言えば、いろいろな層の人を入れてワークショップをやるだとか、そういうのが一つの手だと思います。例えば、そこで、お題として、育児休暇にして、どうやったら取りやすいかだとか、ということを話し合いをさせるだとか、そういうのを何チームか作って、こうね、出た意見を共有しあうとか、そういうことをやっていけば。今は会社の中では、なんというのですかね。いろいろな層がこう。そういう部署もあるのかな。少ないと思うのですよ。少ないと思うのですけれども少ない中で意見を言い合ったりする機会というのは少なくなっているのかなという感じはしますよね。だからこそそういう自分のことを理解されないだとか共有できないだとかというところが出てきていると思うので、それを回収するようななにか策をやっていけば、もっとお互い理

解ができるのではないかなあという感じはしましたね。

聞き手 A 他の会社さんで、情報共有の場が今、少なくなっているのではないかという意見があって、そういった場をどんどん作っていけば、お互いの理解とか、仕事もどんどんしやすくなるのでは、という意見がありました。

話し手 A ああ、それはそうだと思います。

聞き手 B ○○建機がダイバシティワークショップを開かれているのもそういう狙いですか？

話し手 A 狙いですね。狙いといいますか、ここに記事で載っかっているのは管理職向けのワークショップです。まずはやはり管理職にダイバシティの大切さというのを理解してもらうというのが一番だと思うので今階層的にやってきています。まずは管理職をやって、一般職やって、というような。

聞き手 A あと、次の質問に移らせていただきます。女性はどうしてもライフイベントがあっっているような立場が変わっていくと思います。それによって相談できる場所がない、相談できるところが少ないという意見があって、それで、やはり職場内でもどうしても孤立化、孤独を感じるという意見があって、それなので職場内において似たような問題を抱えている人や似たような立場の人が集まれるような場が欲しいという意見もたくさんありました。それについてどう思われますか？

話し手 A まあ、あればいいと思いますね。やはりね。絶対あったほうがいいと思うのですよね。

話し手 B ロールモデルということをしているのでしょうかね。

話し手 A ああ、ロールモデルですね。○○建機だけではなくて、○○グループ全体で、手本になるような女性の方ですね。管理職含め一般従業員も可な方ですね。そういうロールモデルをイントラ上で公開して、その方に興味がある人はアクセスできるような感じで。相互に意見交換もできたりするようなことを今検討している。

聞き手 A あ、検討している。

話し手 A あ、まだやってはいない、

聞き手 B なるほど、そうですか。じゃあまだ利用状況までは、

話し手 A ああ、もう、全然、ないです。

話し手 B 例えば、育児をしながら管理職をやっている、

聞き手 B にはどうしたらいいか。

話し手 B はい。自分もそろそろという時に相談したいなとその人に相談できるようなスキームがあればいいねということを検討中。

聞き手 B 正にそうですね。

聞き手 A ありがとうございます。今回のインタビューで、女性が働きやすくなるためには何が必要かっていうことをいっぱい聞きました。その中で、時間・場所・お金っていう 3 つのキーワードが浮かび上がってくる。時間・場所・お金、と言う問題がすごく大きく上がってきまして、そのどこに特に注力をしてサポートすれば働きやすくなったりとか継続できるかということは今考えているところなのです。特に時間というのは一番欲しいと言う意見がとても多かったです。御社の女性を見られていて、時間というのが、

話し手 B 時間が欲しいというのはどういうことですか？

聞き手 A そうですね。女性はいろいろ、今までと違って専業主婦だけではないのでいろんな時間がとても制約されているので。そうですね、仕事に行く時間もそうなのですけれども、家事とか全てにおいて。例えば外注できたりとかしたら時間が生まれて、お金、仕事、できたりとか。何か時間を、例えばお金で解決するとか、そういうことで。お金よりも時間が欲しいという意見がとてもあったのですね。

話し手 B そうなのとは、ちょっと違う意見になりますが、短時間勤務というのがあって、通常我々が朝 9 時から夕方 5 時半までの勤務ですね。それを朝の 10 時から夕方の 4 時まで。子どもさんを託児所に預けて、***相当（そーっと？）、早めに帰って育児家事もできるプランということで、そういう制度があります。まあ、それがその答えになっているかどうか。

聞き手 A その短時間勤務というのはすごく使いたいという意見もあったのですが、会社さんによっては 1 年とか 2 年までしか使えない、という会社さんもあって、やはり子育て期の 2 歳、3 歳、4 歳の大変な時期に短時間勤務が使えなくなるので、一旦戻ったとしても結局辞めざるを得ないというふうになっているのをまわりでいっぱい見たという意見もたくさんあって。御社は結構長く使える感じですか？

話し手 A 期限とかありましたっけ？

話し手 B 期限多分なかったと思いますね。

話し手 A 期限ないと思いますね。

聞き手 A あ、そうなんですか。

話し手 A 期限ないよな。***。あ、期限というか、育児の場合は出産予定日または出産休暇後から小学校卒業まで。

話し手 B 小学校卒業まで。***

聞き手 A とても長いですね。

話し手 B 育児でしょ？

話し手 A 育児の場合ね。短時間勤務の育児の場合。

話し手 B 育児休職もそうよね。

聞き手 A あ、休職もですか。

話し手 A 休職は、出産予定日または出産日から小学校 1 年終了時までの通算 3 年。

聞き手 A 御社は、すごく長く使えるということですね。じゃあ、実際使用されている方はとても多い感じなのですか？

話し手 A いや、すぐ近くにいますよ。我々の部署の中にも。

話し手 B 多分、ちょっとカウント取るだけで 3 人ぐらいいる。

聞き手 B 昇格との関係は。短時間勤務を使う人の昇格についてはどんなふう。

話し手 B 昇格そのものには影響はしない。

聞き手 B 連動しない。じゃあ先ほどの要件を、

話し手 B はい。歩引きしていますので。給料のほうは。

聞き手 B 給料としてはそうなる。なるほど。

聞き手 A それでは次の質問に移らせていただきます。今回のインタビューで、40 人ぐらい行いました。プレインタビューが 1 回あって、本インタビュー 4 回。ちょうど 5 回で、8 人で、40 人ぐらい行いました。その大半が実際今職を離れている人も何か社会と関わっていたい、仕事を続けたいという意見があって、そのためにもできれば会社とつながりを絶たれたくないという意見があって。働いている人はできることなら子育て中は在宅とかで、会社とのつながりを絶たれたくないという意見がとても多かったのですけれども企業側としてはそれはどう思われますでしょうか？

話し手 A どう思われるかっていいことだと思いますよ。いいことだというか、

聞き手 A そういうことを考えられる余地はあると。

話し手 A あるというかそういうことをやっていますからね。もちろん。

聞き手 A あ、はい。わかりました。

話し手 A やはり、我々としては、優秀な人材ですよ。今までお金かけてきて、育ててきて仕事を一人前にできるようになったのに、出産とかそういうことで人材を失いたくないのですよ。企業側としては。ですので、企業としてはなるべく辞めずに長く働いていただけるような施策なり制度なりをとっていかないとだめだというふうに考えていますね。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。

話し手 A あまり、お役に立ったかどうかわかりませんが、まあ、〇〇グループなので、制度も割としっかりしているし、というところがあると思いますね。あとは、製造業、メーカーというの、福利厚生というの昔から厚いものがありますので。そういうところと、あと、先ほど、スギのほうが言いましたように、重厚長大な業界なので、男社会というの残っているというところは確かにあることはあると思います。

聞き手 A でも、制度もきちんとされていて、結構使いやすいという雰囲気も社内に浸透しているという感じなのですよ。

話し手 A うーん。そこまできれいごとにはならないとは思いますが。でも、本社はもうそうだと思いますよ。

話し手 B 国内は？国内でもそんな***。

話し手 A 国内でも結構あるのですよ。結婚しても辞めない方、辞められるというか、ずっと仕事を続けている方いっぱいいらっしゃいますよ。女性の方で定年迎えるという方、うちの会社、いっぱいいらっしゃいますからね。

聞き手 A はい、わかりました。

聞き手 B その方たちはいわゆるライフイベントと言うか、結婚・出産・育児、ある方は介護まで含めて経験されて。

話し手 B そうですね。

聞き手 B でも、制度的にはまずはそういうことができるようになっている。あとは職場の雰囲気だとか、働く職種で、調整が可能であるか、という感じですかね。

話し手 B 工場に行くといろんな部署があります。かなり年配の女性、多分お子様が高校かそれぐらいになっていると思うのですね。そういう人が結構しっかり課を仕切っている。そういう方もいますね。

聞き手 B 男社会で手厚い保護が、保護というか制度的に保証されているという感じがお話を伺っていてありますね。そういうところは女性は働きやすいかもしれない。

聞き手 A そうですね。

話し手 A でもですね、働きやすい会社のランキングみたいなものがあるじゃないですか。日経 BP がやっている。あれで見るとすごく良くないですよ。ふふ。

聞き手 B はは。それは評価の尺度が、

話し手 A そうですね、尺度がやはり。まあいろいろですからね。

聞き手 B キャリアアップとかキャリア育成のためという格好だと難しいかもしれない。

話し手 B 女性だと例えば業種の問題で、例えば商社さんとかであれば女性の方いっぱい採用できるというふうに思うのですけれども、なかなかそうはいかない。

話し手 A しかし、採用に関して言えば、2013 年度は事務系 19 人採用していますけれども、うち女性が 10 名ですからね。

聞き手 B お。

話し手 A かなり力を入れています。採用のほうも力を入れてきてますよ。

聞き手 B それは意図的にですか？

話し手 A 意図的です。

聞き手 B そうですか。

話し手 A で、今、目安としては、学生さんの（？）事務系では女性 30%以上、あと技術系が女性 10%以上を目安にして採用していこうと。やはりダイバシティをより進めていこうということで、そういうことにはなっています。

話し手 B 採用面接すると、女性のほうが優秀なのですよ。

聞き手 B よく聞きますね。

話し手 B 本当にそうなのですよ。我々、事務系は 4 回面接やるのですよ。1 次、2 次でほとんどほかの人が職を（？）落としているときに、男ばかりですね。女性は本当に魅力的です。何か光るものがある。頑張り屋さんですし。

聞き手 A 女性のインタビューで、女性自身のほうから、女性自身が女性を見て、ちょっと働くことに意識が低いのではないか、という意見があって、女性は 1 人働く意識が低そうな人がいると全体の女性が低いと見られてしまうというふうに思われます。企業様から見て、女性の意識や態度をどういうふうに変える必要があると思われますか？

話し手 A 女性の、というのがもう本当にステレオタイプですよ。我々はそういう見方はしていないです。やはり、一人ひとりだと思います。女性だからどう、男だからどう、というのはない。もちろん勉強してきたからなのですけど、その言い方はちょっと違うなという感じがしていますよね。ですので、私の考えはそうです

ね。他の人がどう思っているかはわかりません。でも〇〇建機の、ダイバシティを中心にする立場の人間としては、そういう見方で見ていますから女性男性関係ないでね。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。

話し手 B 今おっしゃられたのは、働く意欲がそれほど高くない女性がいた場合に、働く意欲が高い女性も含めて、全体をそういうふうに見られてしまうということ、嫌だなとおっしゃっておられますよね。ただ、働く意欲の低い女性社員っているのかな？あまりいないように思います。

聞き手 A ちょっと、インタビューで語っていたこととしましては、結構、仕事を回してみたいなかたちで男性社員に言うのですけれども、定時とかになると「私はこういう予定があるから帰ります」という感じで、要求はするけれどやらないという人も結構いるっていう意見があって、やはりそれは違うのではないかというふうに見る女性もいらっしゃるらしくて。まあそれ一部の、全体ではないと思うのですが、やはり、そういう気分になりました。それでは、女性のインタビュー結果についての質問はここまでです。いろいろご意見ありがとうございました。では、新たな次の質問に移らせていただきます。御社が、例えば行政や地域に何かサポートとかそういうものを、もし望んでいるものがあるとしたら教えていただければと思います。

話し手 B 託児所は欲しいなあ。

話し手 A そうだと思いますね。本当に、先ほど言った、産休や育休から戻られる方ね、本当にないんですって。いろんなところを回っても、順番待ちだと言って、抽選だとか言って、この間も抽選に落ちたって言ってましたけど。本当に苦労しているみたいですね。

話し手 B 親御さんと一緒に住んでいれば、

聞き手 B そうなんですよね。今そういうところからどんどん離れて、

聞き手 A そうですね。保育施設でも兄弟で二つ別なところに入れて、大変な思いをしているという方も結構いたのです。

話し手 B 行政に他に、物理的などがしっかりしていないと、おそらくそういう子どもさんがいる、何歳の子どもさんに手当てをあげましようとか言っても、実際どうしようもないわけですよ。そういう、インフラなのでしょうかね？法的には特に思い浮かびませんね。

聞き手 A わかりました、ありがとうございます。では、最後の質問です。御社は女性に対してどのような働き方を望んでいますか？また、でも、女性って、考えてないんですよ（笑）。

聞き手 B そうそう、女性だけじゃないと、

聞き手 A さっき、女性だけじゃないと、そうですね。もう、***ですね、

聞き手 B 男性も含めてで結構です。

聞き手 A 男性も含めて、そうですね。ダイバシティの観点からお伺いできれば。

話し手 B 私ども、〇〇建機グループがいて、何を浸透させようかというふうに行っているということは、Kenkijin スピリットっていうものを行っているのです。そのキーワードが3つのCだという、Challenge、Customer、Communication、とあって、

聞き手 B あ、これですね。Challenge、Customer 志向、Communication。

話し手 B Challenge は当然チャレンジをする、果敢にチャレンジをするということと、Customer は個客志向。この個客も個人の「個」の個客なのです。

聞き手 B 買ってくれる人ではなくて？

話し手 A いや、もちろんそうですね。

話し手 B ただ、お客様によってそのニーズが違うので、求めている機械のニーズが違うので、個別のお客様ですよね。ということでわざわざ個別の個を使っています。それとあと、Communication ということで、コミュニケーションは大事ですと、とにかく大事ですと。ということでこの三つを、2008 年からか。

話し手 A 2008 年ですね。

話し手 B 2008 年からこれは日本語ですけど、インドネシア語、中国語、全部で 8 ヶ国語を、

話し手 A ロシア語。

話し手 B 今度ロシア語もできれば 9 ヶ国語。これを、従業員も当然、国籍も違えばいろいろな考え方があって価値観もある。ただ一つ共通の価値観で絶対持っていなければいけないものということで、それが Kenkijin スピリットだと、これさえ共有してもらえれば、あとはどんどん現地でやってちょうだいということで。そういうことで、この考え方を全従業員共有して頑張ってもらいたいな、そうやって働いてもらいたいというところが、おそらく社長の思いです。

聞き手 B そうですね。手厚い制度と、こういう、言ってみると、共有すべき基本となる考え方、それが軸になって、男性も女性も同じようにこのベースで働くというか、価値を創造していく場を〇〇さんは提供しているということですよ。

話し手 B ほんとに、それが浸透して、回っているかどうかというのは、

聞き手 B それを今ダイバシティということで、それを実際に回すこともやられていると。

話し手 A そうですね。

聞き手 B そういうことですよ。そういう意味だったら、そうすると今、こういう、聞き手 A の研究でいくと、女性の「働きにくい」とか、そういうことは別に女性に限った、というか、じゃあ問題としてないのかという、

話し手 A いや、なくはないですよ、いろいろあると思います。やはり免許を取りづらいだとか、長時間労働だとかそういうのは結構ありますよね。

聞き手 B 個別な現象としてはまだ残っているわけで。それをこういうダイバシティのような活動の中で、全体を高めていくというイメージですね。

話し手 B 例えば問題とか、という意味でいけば、極めて低俗なのですけれども、セクハラという問題も全く皆無ではないのです。私ども、コンプライアンスホットラインというのがあって、何かあったらそこに入るようになっているのです。今私それを担当していないのでセクハラがあるとかないとかはわかりませんが、私が人事にいたときは、厳然と、

話し手 A 厳然と（笑）。

聞き手 B そういう意味では、セクハラもそうですしパワハラだって、いろいろな多国籍の間で発生しそうなものというのはやはり、こういう集団活動である以上、

話し手 A まあそれはありますよね。

聞き手 B ある程度前提にせざるを得なくて、それがいいわけじゃなくて、それをちゃんと抑える工夫まで〇〇さんはやられているということですね。

話し手 B とは言ってもなくならないというのは。

聞き手 B でも、あることを前提に。はじめからないこと前提だと大変なことになるので、あること前提に制度、もしくはそういうことに対応するような構えを作っているという事ですね。そういう意味では、構えはできているのであとはそれに心を入れるような活動をされているというようなふうに私のほうでは理解しました。

話し手 B ***、もともと男社会だったものですから、ダイバシティの取り組みを始めていたとしても、今やっているところなのですが、じゃあ女性の管理職が何名いるの、っていうと少ないですね。3名？

話し手 A 4 名***。〇〇から来られた方がいるらしいんですよ***。で、今度□□さんがなられたので。

話し手 B でも籍は〇〇でしょ。

話し手 A ああ、そういう意味でしたら。

話し手 B 多分、3 名。先ほど、だいたい従業員数が、

話し手 A 4,548 だ。で、女性は 246 人ですから、246 のうち、3 名しかいないですからね。

話し手 B まだまだですね。ですから、

聞き手 B やはりそれはまだまだという認識というのは、あるべき姿がある程度お持ちで。

話し手 A そうですね。

聞き手 B そういうことですね。

話し手 A もちろんそうなんですよね。

話し手 B 他社さんに行くと、結構女性が多かったり、外国籍の人がいたりとか、

聞き手 B 製造業でも同じような職種でも、〇〇さんよりもそういう比率の高いところがあるのですか？

話し手 A あるというふうに聞いています。

話し手 B △△さんなんかやっぱり

聞き手 B あ、そうですか。

話し手 B すごいよね (?)。一応そういう制度的には整ってはいるものの、数字出してみるとまだまだという、

聞き手 A では、以上でインタビューを終わらせていただきます。貴重なご意見ありがとうございました。

E 社インタビュー 議事録

聞き手 A では、さっそく具体的な質問のほうに伺わせていただきます。では御社は現状、
どういった方法で女性活動の取り組みなどをなされていますかっていうことをお
伺いさせていただければと思っています。

話し手 ああ、そうですね。当社のですね、今、調べさせていただくと、グループ会社で
みると全体で約 290 名くらいの職員がいるんですけども、そのうちの 25%がで
すね、70 名ちょっとがですね女性社員というかたちでございます。ただ、73 名正
確にはいるんですけど、そのうちの 22 名がパート職ということになりますので、
正社員というとは 50 名ということかなというふうに思います。で、今日、お越しい
ただいてるのは本社というかたちで、我々事務的な総務・経理なところとですね、
営業の部隊と、海外営業部がいるというかたちでございますが、実質的に今、女
性を一番どこで活用してるかといいますと、仙台の工場がございまして、そこで
実際 NC の機械のオペレーターというかたちで現場の作業をしていただいている方が
ですね、非常に多くいらっしゃるというかたちです。生産部というかたちでも工
場の中でいきますと 90 名スタッフがおりますけれども、そのうちの 21 名が女性
で、21 名のうち 2 名がですね事務職。総務的な、購買的なもので残りのスタッフ
はですね現場の中に入って実際当社の切削工具である〇〇という製品をですね、
作中の工程に入って、活躍をしていただいているというのが、現状としては**
*あります。ですので、本社においては新卒採用っていうのは少ししか行なっ
ていないんですよ。中途採用しか行なっていないんですが、定期的に仙台の工場と
かであれば、新卒採用を行なっている。毎年、5 名から 10 名くらいの方がですね、
採用されてはいるんですけど、その中で、だいたい、お一人か、お二人は必ず女
性を採るというかたちでですね、今やってるという状況がございまして、学校さ
んの都合もあるので、こちらとしては女性の学生さん紹介していただきって言っ
てもですね、その優先的な話し手の方がですね、うちは女性がいいんだけど、っ
ていうので、なかなかご紹介いただけないということもございまして、今のとこ
ろ大体 1 名から 2 名、来年でいきますと 3 名くらいの女性の方がですね、一応採
用としては決まっています。それもすべて事務的なことではなく、現場のオペレ
ーターというかたちで、活用させていただいているという背景がございまして。その
理由というのがですね、当社 1995 年に仙台のほうに用地取得をして工場を建てて
はいるんですけども、1965 年（1954 年？）当社、できあがってる会社ではござ

いますけれども、ほんとに小さな町工場からスタートしてるというところで、当時はなかなか、その学生さんをですね、採用したくても、やはり、社員数が70名もいないくらいの企業でしたので、知名度もないですし、なかなか学生を募集しても来ない、特に話し手の学生さんなんて、見向きもしてくれない。そういう過去の歴史がございまして、じゃあ話し手が来ないなら、女性でもなんとか活躍してもらえないかなというところですね、当時の女子高校生をですね、何人か工場にご案内をさしあげたんですね、ところが、その切削の油とかを使っていますし、切粉とかも出るわけですね。で、工場に入った瞬間にですね、「くせえ」って言われちゃったり（笑）。

聞き手 B 工場はそうですね。機械工場はまさに。

話し手 なんとなくおわかりになりますよね。で、当時の工場長がですね、案内をしようと思った、入った瞬間にその声を耳にしてですね、多分これだと女性ね、活用したいと思っても多分来てくれないよねってところから、改善活動が正直始まって、ご覧いただいてもわかるとおり、本社よりも綺麗なというくらい、当社の目の前にですね、トヨタ東北さんが。今ちょっと、トヨタ東北じゃないですね。今はセントラルと合併されたんで東日本トヨタか、トヨタ東日本でしたか。なんかちょっと、ごめんなさい。

聞き手 B 関東自動車。

話し手 関東自動車とセントラルさんと、トヨタ東北さんが合併なったっていう。目の前にですね、トヨタさんがいらっしゃるんですね。

聞き手 B 仙台工場の。

話し手 そうです。

聞き手 B なるほど。

話し手 なので、たまにトヨタの方も当社の工場見に来られてる、と。で、そのこともつながりは正直あるんですけども。改善活動をされて、非常に綺麗で***吸い

込むようなものを入れたりとか、いろいろなかたちの設備投資させていただいてますので、女性の方を多く採用し、現場で活躍をしていただいているところがあります。ただ昨今やはり仙台は平均年齢でいくと30歳くらいなんですね、全体でも当社31.5歳くらいの平均年齢でございますので、今まさに仙台の場合は出産ラッシュ（笑）という状況がありますので、せっかくやっぱりある程度就職しても、やっぱり1年、1年半、育児休業ということで休職されてしまうところがございますけれども、事務というよりは正直、現場のオペレーターというかたちで、活用させていただき、逆にその改善活動であるとか、話し手とは違った視点で工場の中の改善点をあげていただけてるというのがですね実績としてもございますので、そういった部分で、非常に当社としては、戦力化になってるかなとは思っています。開発の部隊は別途おりますけれども、現状の開発の部隊は女性が1名しかいないんですが、今年の春先までは3名だったんですね。そのうちのお一人なんかは要するに（？）事務***講演とかそういったものもさせたり、というかたちで活躍をしていただいているところがございます。ただそのお二人についても寿退社なんですね。

聞き手 A 退社ですか。

話し手 ご主人がどうしてもやはり地方に勤務されていて仙台という地ではないので、当社としては勤めていただきたいんですけど、やはり新婚早々その、（笑）離れ離れ（笑）っていう。正直、お一人の方はですね、半年くらい離れ離れの生活をしていただいたんですね。やはりちょっといろいろ問題があるというところで、本気半分、冗談半分ですね、「ご主人うちの会社来ませんか？」って。お話を差し上げたくらい、当社としてはやはり手放したくなかったなというところはあるんですが、やはり今の世の中でいきますと、どうしても女性の方が、どうしても話し手の方になってしまうっていう、いろんな背景がありますので、当社としても非常に大きな宝を失ったかなと、そんなところではございますね。本社のほうは事務的なお仕事が中心になりますので、ほんとにルーチンワークというかたちになってしまうので、その中でも頑張ってもらっていただけてるかなとは思いますが、いいか悪いかはわかりませんが、離職率で当社1%以下くらいなんですよ。なんで、ほとんど辞めない。（笑）

聞き手 B それは女性に限った話？

話し手 いや、全体です。だいたい1%。多くても年間で2%越えるってのはめったにないですね。なので、2004年に株式上場しておりますけれども、その当時が100名くらいのスタッフだったんですね。なので、この約10年近い、8年かな、8年間の中で倍以上の社員数になってるって。急速にやっぱり人を増やしたってところもリーマン前まではございましたので、その中で、居心地がいいのか悪いのか、よくわかりませんが、なかなかお辞めになる社員はいらっしゃらないかな。

聞き手 A 女性をとて戦力として考えてられると伺ったんですけど。先ほどの方は寿退社されたっていうんですけど、もしその出産育児を越えてずっと働きたいってことで、制度を使って継続されてる方はけっこう多いんでしょうか。

話し手 えっと。それも調べさせていただいて。平成22年以降10名がですね、育児休業取ってる。現在3名が育児休業中っていうかたちでございますね。それも本社も仙台も法律上そういう制度があるわけですので、当社としてはどうぞというかたちですね。ただ、話し手の育児休暇はないですね。(笑)今のところ実績はないです。

聞き手 A 制度としてはある。

話し手 あります。法律上ね、話し手も取ってもいいというかたちになってますので、話し手が取るって言う、「俺、取るよ」って言った社員もおりましたけど、現実問題は取らなかったというところがありますよね。女性の方が今のところ10名が育児休業というかたちでは、3年間くらいの中で制度としては取られていますね。全員は大体1年。早い方だと、やはり7ヶ月、8ヶ月くらいで復職してる方もいらっしゃいますが、どうしても東京の場合にはその、1歳未満の方を預けるところはない。どうしても1歳越えないと、1歳越えたとしてもですね、民間のところはどうしてもならざるえなくて、公的のところってのは枠がある程度もう決まってるので、なかなかその決まらない。やはり離れてると、逆に会社通り過ぎて、また戻ってこなきゃいけないとかですね。通勤上のいろいろな問題点等々あるというところもありますし、どうしても民間のところを預けるとなると、ご存知の通り1万、2万っていう金額にはならないので、お子さんがね、今、育児休業で一番取ってる子は3人目までやってるんですけど、3人いて復職して、今度4月から復職し

てるものがおりますけども、やっぱり 3 人いて、だいたい 1 歳 (?) ***いなくなるので (笑)。どうしても、見ていてやはり大変だなと思いますけどね。制度としては活用しております。それを阻害するってことはしていません。

聞き手 A 時短勤務とかないですか？

話し手 自主的にはその法律上のね、時短勤務って部分を作りなさいって、包括 (?) がされてますので、体面上は本人たちの時短勤務とさせていただいてますので、本社ですと 8 時 50 分から 5 時半が定時になっておりますけども、たとえば 9 時半から 4 時とか、ぐらいまでの勤務ということで、一応取り決めはさせていただいてるんですが、今はもう、ただ 6 時間勤務って決めてしまうと、6 時間の給料に設定をし、やらなければならないということになると、当然給料も下がるわけですよ。それはノーワークノーペイってかたちでタイムカードで来ました、帰りました。ただ、来る時間はある程度決めて下さいと。で、当然前に来るぶんは我々としても歓迎しますし、遅くなる部分もご本人の都合で、無理にいてくださいという話ではないので。ノーワークノーペイってかたちで***ってかたちでお給料上考慮させていただいてる。法律的には役所の方が来ると「何やってんだ」って言われてしまうかもしれないんですが、やはりご本人と相談させていただいて、「どっちがいい？」6 時間がいいのか、それともノーワークノーペイってかたちでフレキシブルにやらさせていただいたほうがいいのか。というかたちを取らせていただいているので、今のところみんな、フレキシブルなほうを選ぶほうが多いですね。で、例えば、何か都合があれば、ちょっと遅くなったりですね、いうことは現場の責任者に伝えていただければってことでやっているの、だから 6 時間っていうのは彼女たちからするとやはり、お給料もね、20 万ならそれを 6/8 に***しなければいけない。逆にぎっちり時間決められるよりは、もともとの時間の中で、9 時半って決めても、9 時に来れるなら 30 分間の***だし。当社の場合には残業も就労 (?) も 1 分単位でやってるので、ですからそういったところに全然抵抗感はない企業です。逆に当社としてはある一定の時間ちゃんと仕事してただけたほうが、助かるって部分と、業務的にですね、今日受けた注文は今日発送するってのが当社の、一つのいわゆるお客様からの、

聞き手 B ***。

話し手 なので、どうしてもその、夕方の3時から6時くらいってというのは非常にピークってなってしまうと、正直、時短組んで(?)4時、4時半に帰ってしまうっていうのは実際、現場の女の子からしても非常に申し訳ないって感覚的なものがあるわけですね。当社としても、別に強制してね、5時半までいなきゃだめですってことも言えませんし、それは事情わかってるんでいいですよ。ただ、お手伝いいただけるんだったらお手伝いしていただけたほうが、当社としてもありがたいので、お願いしますということで、今、取り決めはさせていただいてるかなというふうに思っています。

聞き手 A 時短勤務は何年までとか、そういうのは決まってるんでしょうか。

話し手 一応ここだけは申し訳ないですが、法律に沿ったかたちで3歳ってかたちに。一応要望としては小学校入学前までっていう努力義務になっておりますし、当然、取得しているものは本社でも3人おりますので、入学前までお願いしたいという案件はですね、上がってはいるんですけども、今、申し上げたとおおり、どうしてもその、仕事上ですね、やはりそこが当社としては一番の稼ぎどきの時間帯となってしまうので、ごめんなさい。そこまでちょっと会社としてはできない。そのかわり、有給休暇的なものをですね2時間単位ではありますけども、4時間単位での有給休暇を取るということが、制度としては設けているんですね。

聞き手 A 時間で。

話し手 時間有給、取らずってことで設けてますんで、ただし、時間有給については前日までに申請をしてくださいと、当日やられるとそれはやはり影響が起きてしまいますので前日までに時間有給を申請していただければ、それはOKしますよと。というような取り決めもしておりますので、けっこうそれは彼女たち使っていますかね。その中でうまくやっていたいてるっていうところが正直あるところですね。ここはちょっと当社のやっぱり大きな部分なのでここは譲れないかなどですね。個人的に相談乗ると「それは僕もそう思うんだけど」、会社全体でそうやって考えると、特に現場のところですね、やはり、そういったところが6年間あってですね、やられるとですね、工場としての運営が、オペレーターというかたちで使ってますので、なかなかその、非常に難しいっていう問題が多々ございますので、正直どの部署も余剰人員、抱えてるかっていうとね、例えば有給

で休んだりとかいうぐらいのことは対応できますけども、半年、1年ずっといましてんよって話になるとなかなかの企業さんもやっぱり、いろいろご苦労されてるところはあるじゃないかな。

聞き手 A あの、女性のインタビューのほうでどうしても出産育児して戻って、1、2年間くらいしか時短が使えないというので子どもが大変な2歳、3歳、4歳くらいのときにやっぱり、時短が使えないので、負担が生じて辞めていく人を多数、見てるっていうことがあったんですけど、御社の場合はそういう時間有給があるってことでそういう人はあまりいないって感じでしょうか。

話し手 今のところ、その育児休業で辞めていった、明けて、やはり1年とか、3歳のお子さんになられて後、辞めたって社員の方はいらっしゃいませんか。今まで、あまり言っちゃいけないのかもしれませんが、シングルマザーの方がお一人いらっしゃって、小学生のお子さん抱えていて、5年くらい勤務されてお辞めになった方がいらっしゃるんですけども、その方は別の事情で、ご本人が違う仕事やりたいってところで、自己都合退職ってかたちでしょうかね。ただ、その方もお子さんが小学校、当社に入られた頃、まだ幼稚園かなんかだったので、小学校入学した時に学童保育にお預けになるんですね。ところが、横浜の方から通われていたので、学童保育を預ける窓口が開くのが、8時半。ってことで、当社通勤するのに1時間くらいかかるわけですね。夏休みの間、1年生、自分一人で、そこまで行かせるってのは親として申し訳ないけど、できないんで夏休みとか、春休みは時短ではないんだけども、会社来る時間を1時間くらい遅くはしてもいいでしょうかっていうお話はご相談としては受けてはいるんですね。ただ、それについては、総務というよりは(?)、部門の長がそれをよしとするのであれば、それは構わないよ、ということで実質2年間くらいかな、夏休み、春休み30分、1時間会社遅れてくるっていうことを認めて、制度じゃないですよ。あくまで部門の長が認めればっていうところですよ。それで***柔軟な対応はさせていただいてるかなと思いますね。

聞き手 A はい、わかりました。では、次の質問に移らせていただきますが、御社が女性を活用するうえで、難しさとか、どのような難しさがあるかについてお伺いさせていただければと思っています。たとえばやはり、子どもさんがいる女性とかは残業をあまり頼めないっていう面とか、使いづらとかいろいろあるとか。会社

によってはやっぱり、企業さんの特質というか、そういうのもでいろいろあると思うんですけど、そういうものがあれば教えていただければと思ってるんですけど。

話し手 特段難しいってところは、あまり正直声としては聞こえてこない。しょうがないよね。っていうそのところからスタートしてるかなって、逆に彼女たちも申し訳ないって気持ちの部分もありますし、見てもお昼休みちょっと使って仕事してるなんて姿も見たりはしてますので、そういうところを合わすと、難しさっていう部分はないのかもしれないですが、コストってところでいくと当然その、一定期間派遣さんだったり、パートさんだったりとかいう方を使わざるを得ないわけですよね。そこに対しては、また教育が必要だったりとか、そういうコストがかさんでいるっていうのは正直としてはあるかなとは思いますがね。

聞き手 A はい、わかりました。

聞き手 B それをふまえても女性社員の雇用というのを進めてらっしゃる？

話し手 工場に関してはですね。本社のほうは、ほんとにルーチンワーク的なところで、

聞き手 B なので。

話し手 なので。もしかすると、社員じゃなくてもいいのかなとはですね、そういう議論は正直出るところはありますね。ただ、工場はある程度生産するうえでは、やっぱり高校生、高専、大学、院卒の方で、女性の方っていうのは過去に実績として活躍していただいているってのはあるので、ウェルカムですよってかたちでしょうね。

聞き手 B 技術の蓄積が、勤めていく間に、戦力として、社員というより、働く、過程を通して。

話し手 そうですね。ある意味仕事っていうところで見たときの部分で考えても、技術者なので話し手とか女性っていうところはないですね。

聞き手 B 関係無いですね。

話し手 で、高専卒で出てきている、女性の***なんていうのは当社はほんとはあれなんですけど、一つの課題を与えて自分で、全部作らしてしまったりですとか、「失敗してもいいからやってみなよ」みたいなところが社風として若干あるので、そういう部分では楽しく仕事してるかなと思いますね。逆にその分責任も重たいから結果出せよっていうある種のところはありますが、逆に技術職なので話し手はどうだ、女性はどうだっていう尺度は、特に仙台責任者で、工場長って***がいらっしゃいますけども、全然その辺は気にせずに、もう、女性でもどうぞどうぞと。笑い話ですけど今年の女性3人の方、無条件で採用（笑）。無条件はないですよ。ね。（笑）僕たち言いますけど。さっき言ったみたいにね、開発系の子たちは、女性がいなくなってしまうと、ちょっとやっぱり工場の場合も、しょうがなく辞めてしまったというかたちで、少し女性が減ってしまったところがあるので、どうしても女性が欲しいんだなんていうところですね、やはりほんと女の子たち、頑張ってますよね。僕なんか月1回くらい仙台行きますけど、工場長的に言うと、男勝りじゃないんだけど、多少の性、女性であることの重要性も考えないとみたいなところで、ガツガツ系の子も中には、いるので、ほんともう、男の子を顎で使うような事になってますので（笑）。ほんとはものづくりが好きだっていう視点からすると、男も女も関係ないよというところで、頑張っている子たちが何人か、全員ではないですけどね、何人かはいるなっていうのは正直に思いますね。それはそうですね。中学出て高専選んで、まして切削機械のね、らずう(?)なんていうのはなかなかいませんし、さっき言った、お辞めになった女の子も岩手大の大学院行ってエンドミルを研究してた女の子なんです。だから、なかなか、僕達からすると、なんでそっちのほう興味があるの?みたいな質問させていただくんですけども、そういう子たちの実績として、持ってますし、そういう部分で、全く話し手じゃなきゃ絶対嫌とかいうところはないかなというところがありますね。ただ問題点としては若い方が多いので、管理職登用っていうのがですね、先ほど申し上げた25%くらいおりますけども、現状誰もいないですね。唯一女性で、役職者っていうのは私の上席の常務という役員が女性でいらっしゃるだけで、実質的にはそれ以外はほとんどが話し手社員が、係長だ、部長、一般的にね、課長だ、部長だって職についているので、ここ今の私の上席の人(?)も、そろそろやはりこれだけの女性がいるわけだから、サブリーダーとかいろんな会社の中の、うち、あるんですが、そろそろそういった子が出てこ

ないと、女性の方たちも、いつまでとは***けどね、というところがあるだろうねなんて話をしていますね。ただ残念ながら、やはり女性は結婚されて出産ていうかたちになってしまうと、やはり一定の期間、せつかくここまでいったのに、妊娠しちゃって***、

聞き手 B こうなっちゃうんですか。

話し手 1年くらいいないと工場も毎年やはり設備投資かけてますし、やはりこういうふうになっていくわけですよ。そこにまた、男の方は上がっていくのに、やはりけっこう大変だとは思うんですね。で、世の中の環境も変わってきますし、当社の選択も少しずつ変わっていくというようなところがありますので。等級なんかも上がって、このままいけば、こうなるだろうなと思ったところで、結婚出産みたいなこと、それがあると、やはりどうしても会社としても役職につけたときに、またもし、ここで出産ていうのが起きてしまうと、会社としてどうなんだろうていうのは、さっきの難しさって部分でいくとそういうところがあるかもしれないですね。あと例えば、お子さんが小学校高学年、中学くらいになってある程度もう、***にないよって頃になるのであれば、またそれは違った視点で、考えられるのかもしれませんが、ほとんど、やはり30前後、20代後半から30ちょっとくらいの女の子たちが多いので、どうしてもやはり、山ってんでしょかね、の、ところを考えると、なかなかどうしても、もし、ねえ。ってところがあると、それはそれでっていうか。

聞き手 A そうですね。

話し手 話し手、お子さん産めないですもんね。残念ながら。そこはもうしょうがないねていうところがあるので、そういう難しさっていう部分では。彼女のやる気もここまで頑張ってきて、また1年休職して、また復職したはいいけど、会社の環境が少し変わってたりとかね、上司も変わっていたりとか、いろんな事がやはり、ありますので。

聞き手 A わかりました。本社の方の事務職とかの女性も比較的、仙台の工場の技術職の方のように、やはり戦力として、行なってもらいたいという会社の意向は強くあるんでしょうか。

話し手 難しい質問ですね。さっき申し上げた、ほんとルーチンワークが中心になってしまっているので、職域の広がりっていうのが、ある程度、限られてしまうんですね、そうすると、どうしてもって言うところがありますので、やっぱ、言ってはいけないのかもしれませんが、経営者っていうスタンスで考えると、5年くらいで、こうやってまわってくれたほうが、コスト的にも、っていうのは正直あると思うんですね。ただ現状当社はそこを推奨してるわけではないですし、現実的には一生懸命頑張っているっていうのは我々も理解しているので。ただ、職域が広がらないので、お給料がコンスタントに変わって、上がっていきますか、あるいは役職になれますかってなると、それはそれでまた違ったところの問題点が出てくる可能性はありますね。なので、当社の中で今やっているのは、同じ部署にいると、つまんなくなるじゃないですか。

聞き手 A そうですね。

聞き手 B ルーチンワーク。

話し手 なってしまうんで、去年でしょうかね、業務系の子が、経理に来たり、経理の子が業務に行ったりとか、でその、エリアの中で、

聞き手 B ジョブローテーションですね。

話し手 ってかたちは若干させていただいて。多少、適正がないとなかなか、問題はありますので。この4階に当社のジーテックっていう子会社がございまして、ここは完全に別法人ではありますが事業戦略上、そういった会社をもって、末端のお客様等、特にお世話させていただいてる戦略上の会社なんで、全員が在籍出向ということですので、もう〇〇の社員なんですね。一つの部署なんですね。なのでそこでまわしたりと。当然、営業もそうですけども。まわしたりなんかはしますけどね。で、今年の、去年かな、10月に中途採用で初めて女性の営業マンを採用しているんですよ。

聞き手 A あー、そうなんですか。

話し手 今まで全員、約 30 名くらいの営業マンいるんですけども、第一線で、外出てる、まあ***除いて、30 名くらいの営業マンいるんですが、女性の方を初めて営業マンとしては採用したというところがありますね。これはやっぱり超チャレンジ的ところが会社としてはありますか。たまたまいい方に巡りあえて、本当にものづくりが好きだってところが、すごく感じられたんで、営業部長と、僕と、「まあダメ元でとりあえず、役員面接通そうか」ってことで、そうさせていただいたら役員の方も、最後は営業部長が決めるということで、営業部長のほうに決定権が移りましたので、じゃあということで採用してってことでやっておりますかね。当社の場合どうしてもエンドミルという工具なので、だいたい小さな町工場とかですね、職人氣質の方がたくさんいらっしゃるんですけど、で、トヨタさん***ほんとに大手さんもいらっしゃいますし、というところがあるので、やっぱりその一番***なのが、やはりセクハラ親父みたいなものいるわけですよ。当社としてもやはり、なんか間違いがあった時に親御さんに申し訳ないっていうのはずっとありますし、そういう方もやはりいらっしゃるっていうのは事実なので、それをやっぱり受け流すことができればいいんですけど、彼女にも当然、何回か面接したときに大丈夫かっていう面接はさせていただいて、いろいろ話をしたうえで、承諾ってところに。ただ、当然危険なエリアを踏ましてはいないので、そういうふうな、ある程度大丈夫だろうってところを当然お客様回りさせてはいますが、やっぱりどうしても職人氣質の方たちなので、べらんめえ調の方も中にはいますし、そういう方がすごい技術を持ってたりとかですね（笑）。いろんな方もたくさんいらっしゃるんで、そこはちょっと注意しながら、でもやはり、今見てると大したものだなんて思いますね。やはり採用して僕と営業部長的にはよかったなと思いますけど。まわりの若い話し手社員は大変かもしれないですね。食われちゃうかもしれないですね、それくらいやはり。

聞き手 B あ。そういうことですか。

話し手 いい刺激になってると思いますね。ほんとにバリバリやる。ちゃんと自分の目的意識を持って転職活動されてた方なので、そういう意味では多分いい営業マンになってくれるんじゃないかなと思いますし、本人のコメントの中にあるように、地区(?)で自分が顔として、みたいな、ところをお客様から言われるように頑張りたいとおっしゃってます。さっきの展示会とか***女性の、

聞き手 B あ、そうですか。あ、わかりました。(笑) 食欲に話しかけようかな。わかりました。はい。

話し手 そういうところではありますね。

聞き手 A はい。事務職の方は一般事務職として採用してるとかそういうわけではないんですよ。

話し手 もう完全に一般事務で採ってる。本社では中途採用しかしませんので、ここにいるスタッフの 9 割は多分中途採用。ですので、欠員補充あるいは戦略上、どうしても要員を増やそうっていうかたちでやっていますので、営業の場合には定期的な採用しますが、事務的なものってのはほんとにもう欠員補充ってかたちしかございませんので、これはやはりないですよ。事務職の中途採用ってのはない。なんでみんなもう 30 近いんじゃないかな。

聞き手 A 派遣社員とかいるわけではない？

話し手 いや、先ほどの育児休業で休んでる間は派遣社員の方を使わせていただいているところがありますし、子会社の方ではパートさん使って検品作業とか発送とかですね、そういったところのお手伝いはさせていただいているところがありますね。

聞き手 A はい、わかりました。ありがとうございます。では、次の質問に移らせていただきますが、我々が行ないました女性のインタビュー結果に対して、ご意見、対応策についてお伺いできたらお願いします。調査協力依頼書のほうに書かせていただいた。

話し手 そうですね。で、資料も見させていただいて、2 番目の項目ですよ、結婚、出産、育児、介護といったところで、辞めたくなくても辞めざるえないっていうところは、正直今まで、介護というところではお一人いたんですね。やっぱり、もう 50 歳くらいの方だったんですけど、20 年くらい勤めた女性の方でしたけど、やはりその、ご主人の親御さん、お二人が、痴呆症になってしまって介護をせざるを得ないと。そうすると、一応、法律でいくと、もう 2、3 ヶ月くらいの介護休業期間

しかございませんので、もう、取りますと、

聞き手 B アウト。(?)

話し手 というかたちで、介護休業期間満了されて退職というかたちでしょうかね。っていう方は正直おりましたので、さっきの方と同じですね。会社としては何か仕事上トラブルがあるわけではないし、いていただければそれなりの戦力になってるわけですが、やっぱその家庭的な事情であるとか、いうところでは辞めなければならないようなかたちになってしまうっていうのは。ね。さっきの結婚も同じですよ。

聞き手 A そうですね。

話し手 本人は勤めたくてもご主人の都合でってことで、これも致し方ない部分はあるのかなと。

聞き手 A 本人の事情とか、そういう家庭の事情でってことで会社の周りの雰囲気とかそういうのでは一切ないという感じですかね。

話し手 そういうのはないですね。

聞き手 A ちょっと女性インタビューで出産育児から戻ってくると、ちょっとやはり仕事面で、残業ができないとか、いろいろ負担というか、周りにかかってしまうことで、周りからちょっと、対応が厳しくて、なんか居づらい雰囲気にもっていかれて辞めざるを得ないっていう方が、結構見られるっていう意見が結構あったので。

話し手 うちの結婚だ、出産だ、育児だ、介護というところで休職をされて、会社側から何かがあって辞めたっていう社員はいないと思います。ただし、上司もそれぞれですし、人間もそれぞれですから、やっぱり厳しく接している者もいる可能性は大だと思いますね。ただ、結果としてはそれが事情で辞めてる社員はいないってだけですし、会社としては、今申し上げたとおり、それを別に、もうだめよとか、いうスタンスではないので、それはしょうがないよねっていうかたちでお話はさせていただいてるってところはありますので。会社って単位で考えるとない

かなって、ただそういったものを否定的に考える社員はやはりこれだけ社員いればいますので、やっぱりそのうわさ話じゃないですけど、本人の中に入ってきてことは正直どの会社さんもそうだと思うんですが、それはあるとは思いますがね。で、その時にやっぱり、総務のほうにちょっとご相談みたいなお話をいただくというのは仙台の総務担当からもお話としては貰ってはおりますので。もうそれは本人、注意したり、上司経由で注意したりとかですね、いろんなことはさせていただいているってところでしょうかね。

聞き手 A はい。わかりました。

話し手 もう一つ、預け先って問題ですよ。保育料ってところが 4 番目に記載されておりましたけど、ここは今のスタッフたちも言っていますね。前に、契約社員で(?) 「なんで仕事してんのか、よくわかりません」みたいに (笑)。

聞き手 B (笑) あ、そういうことですか、それがそのまま。

話し手 そのまま。右から左に。「何のために私仕事してるんでしょうね」っていうことをおっしゃる方もいらっしゃいますし。じゃあ、会社で託児所なんていうわけにもなかなか正直ですね、いかないという事情もありますので、これはほんとに行政のほうである程度、ご対応していただくしかないでしょうかね。あと会社の中でそれを、助成するような、補助的なもののお給料手当を付ける、っていうところまでは当社まだ行なっておりませんので、この部分は個別案件でっていうところですね、やっていただくしかないかなと思いますね。やはり彼女たちは、ほんと大変だと思いますよね。聞いてても。

聞き手 A やはり相談とかされたりとか、けっこうあるんでしょうか？

話し手 まあ、金銭面ってことではないですけどね、会社で冗談めかして、今 3 人、4 人おられますので、やっぱ小さいお子さん抱えてる方、パートさんもいらっしゃいますから、ああいう方たちもいるんで、「会社でどうかやってくれませんか」(笑) という話はもらいますけど、それはなかなか難しいよねっていう。やはり、3 年くらい、リーマン前くらいの時にですね、正直申し上げて、仙台のほうで、やろうかみたいな話は役員会で出たのは事実としてはあるんですね。ただやはり最終的に

話が進まなかったのは責任問題。やはり、そのお預かりしました、会社が運営してるところで、もしお子さんに何かがあったらどう会社として責任取るんだっというのはいもう、そこでやはり一つの区切りとしては***終わってしまったっという。だったらやはり多少 5,000 円でも 1 万円でもいいから補助してあげるとか、なんか違う選択肢を考えたほうがいいんじゃないかっていう提案をされてる役員の方もいらっしゃいますので、現状としては会社でそういった場所を用意して、施設を運営してくってのはなかなかしづらいかなど。まあ、それ以外ってとこでいくと、***の場合には、個別的にはいろいろそれを否定する社員がいるのは事実だと思うので、あれですけど、会社としては、現実問題***の人を、育児休暇とかね、***とこでやってますので、介護休業も 2 人くらい使ってる社員もおりますので、実績としてはですね。

聞き手 B 話し手社員も使ってますか？

話し手 は、使ってないですね。介護についてはやはり女性の方、どうしても親御さんの、っていうところでお二人。お一人の方は 2 ヶ月くらいで戻ってこられましたけれども、お一人の方は完全ににっちもさっちもいかないということで、辞めてしまったってことでしょうかね。

聞き手 B 先ほどの旦那さんについて行く結婚の場合だとか、介護でどうしても長い時間会社を離れなくちゃいけない。で、結果的に今、会社を辞めるということが起こってるということなんですけど、そういう方がもし、事情が許して、また復職っていうか、そのときの条件っていうのは。

話し手 基本的に当社の場合には、自己都合でお辞めになる方の場合には復職制度って認めてないんですが、福祉、精神的な疾患、メンタル面でもし、休職をし、休職満了で退職された場合には、3 年以内の中で、復職制度っていうのは認めてるんですね。ただ、女性の場合に寿退社、出産でお辞めになった方がお一人いらっしゃるんですね。その方も一応、3 年のとこでサインはしてはいるんですが、もう 3 年以上経過してしまったので、あと本人も、まあご主人、社内結婚なんですけども（笑）なにも、家でいるよって。（笑）実際それ使ってない。で、メンタル面で復職したものは正直、お一人いらっしゃいます。ただ、最終的には退職されました。またぶり返して。最終的にはご両親が会社に来られて、もう、一生懸命会社

のほうもやったんだけど、やっぱりその、***なんで、ごめんなさい、と。まあなかなか3年ってところですね、制度はあるんですけど、なかなかみんな辞める時に、出産とかっていても、みんなやはりどうしても、生活がかかっているのが正直なところだと思うんですよ。まあ東京だと、どうしてもご主人だけの給料で生活していけるかっていうと、正直なかなか厳しい面があるので、だったらその制度使って、多少保険の負担だとか、払ってるものの負担はあるけれども、1年経って、違う会社行くよりは当社でっていうことで。

聞き手 B ええ。のほうがいいっていう気はしますね。

話し手 ということで皆さん、辞めずに、その制度を使われてるってところですね。

聞き手 A それで、女性のインタビューで、やはり会社とつながりを絶たれたくないっていうことで、もし可能なら在宅とか、会社の仕事、育児休業のとき在宅とかできたらいいのについて意見がとてもあったんですけど、そういった面を会社様は考えたりとかありますか？

話し手 会社としてはないですね。また、本人たちからも在宅勤務で、なんとかかんとかってのはないです。逆に在宅でできるお仕事で(?)、残念ながらないってところがございまして。そこはないですかね。なんで、つながりとしてはたまにこちらから電話差し上げたりとかですね、お子さん連れてきたりとか、というようなかたちはありますので、そこでまあ、ある程度つながってるって感じでしょうかね。

聞き手 A あとすみません、介護休暇を取られてる話し手はいないということと、育児休暇を取られてる話し手がないということ伺ったんですけど、会社としてそれを勧めたいというか、話し手にも積極的に取ってもらおうというふうに勧めたりとかいう方針とか、上から(?)とか、そういうのあるんでしょうか(笑)っていう。

話し手 (笑) 難しい質問ですね。正直申し上げて、ないですね。

聞き手 A やはり女性側は取ってほしいっていう、意見を。

話し手 女性の場合はもうしょうがないよね。

聞き手 A 話し手にも取ってほしいっていう。

話し手 A 話し手にもっていうですね。それは役人会の中でもたまに笑い話になりますけどね、取ったやつは、くびにしてやりたい(?) っていう話は出ましたけど。これは冗談ですけどね。ただ、本社の方にいる、つい最近子どもが産まれた子がいますけど、その子がいや、「僕、第1号になります」って言ってたんですけども実質的には取ってないですね。で、共働きなんですけど、奥さんが育児休を取ってやってるっていうのが事実です。

聞き手 B 奥さんは別の会社?

話し手 別の会社。はい、なのでってところですね。ここはあの、さっきの3歳までというところと同じで、彼、彼女たちも言われますけど、どうしても日本の社会って話し手の、

聞き手 B 働いて、

話し手 なかなか取れないんで、やはり、お迎えに行くにしても、何にしても、制度としては男女ある。でも、現実はお母さんがやっぱりお子さんを預けに行き、引き取りに行く、で、月1回かそこらくらいに、たまに旦那さんがいって、(笑) *** 来てくれないというわけですね。現実問題としてですね。そういうところからしても、制度として会社は考えてほしいんだけどっていうこと、結構言われるんですね。だったらお前の旦那さんの仕事(?) *** (笑) これもまた冗談で言ったりすることはよく、笑い話になっちゃいますけど。なかなか正直あの、社会構造って部分にいくと、僕、逆に取ってほしかったんですけどね。やはり、実績がないから話し手社員なんかも、尻込みしてるってのはあると思うんですね。ただ、会社で取ったから「お前クビだっ」っていうことは多分会社としてもできないですよ。で、逆にも話し手が取ったとしてもじゃあ、1年間育児休暇取れるかっていうと、無理だと思うんですね。なので、取ったとしても例えば2週間とか、奥さんがある程度、落ち着いたみたいところで、多分、2、3週間取るくらいか

な。取るって言ってた彼もそんな話だったんで。僕として、総務の立場としては取ってほしかったなっていうのは正直ありますよね。実績がないと多分みんな怖くて取れないんじゃないですか。

聞き手 A はい、そうですね。

話し手 取ったことで自分のこれからの評価だとか、そういったものが昇進問題、どうなっていくのって。逆の面の不安感っていうのは正直、僕が逆にその立場だったら。

聞き手 B まず考えちゃいますね。ただ、

話し手 第 1 号になれるかって言ったら、なかなかそこまでいかないかな (笑)。聞き手 B はどうですか。

聞き手 B まあ、若い頃を思い出すと、ちょっと考えにくいんですが、今、この立場っていうか、全部終わったようなものだから。そうすると、結局その経営の観点からシグナルを出すだとか、それは結局トータルで巡り巡って、トータルがよくなるような、ストーリーが描けてるならば、ぜひ積極的に出すべきじゃないかなと、今は思ってますけども、その当時、当事者としては (笑)、ちょっと僕も。

話し手 多分、今のうちのスタッフなんかでも、話し手スタッフで奥さんが妊娠されてるって話も聞いてないので、ちょっと。まあ、仙台のほうはいますけども、多分奥さんが、ってところで、本人たちも取るってスタンスは多分、彼らの中にもないようには聞いているので。やはり、うちとしても第 1 号が出てこない、なかなかその出てこないかな。

聞き手 B 個人的には、っていうかさっきの続きになるんですけど、やっぱりあの、家庭というか、チームワークというか家庭の、それが上がればきっとその有形無形でよくなるんじゃないかなと、つまり、子育てはお前の仕事だって押し付けられたほうの女性のストレスっていうか、それが巡り巡って。だから結局は、言ってみれば、2 人、夫婦で団体戦をやるようなものだから、それがいい循環が行われるかもしれないなど。実験してないので、よくわかんないですけど、私もそういう実験からはちょっと、離れて全部女房に任せきりだったんですけど。今から考えると、

そういう、特に、状況はね、2人で暮らして親の助けがなかなかないとか。そういう暮らし方が多くなってるもんだから、もしかしたらトータルのチーム力っていうか、家庭の力をよくするならば、そういう協力関係もあってもいいかなと。ちょっと女房に言ったら、なにを今頃言っとるんだと（笑）。

話し手 （笑）ただ、地域的な問題はあると思いますね。仙台はどうしてもその、自宅があって、親御さんがそばにいて、っていうかたちの社員がやはり多いんですね。

聞き手 B そうすると祖父母が、子育ての支援が得られますね。東京はそれができない。

話し手 できないですね。で、やはりその差は大きいと思います。ですから仙台の場合で1年半の育児休業取るって方は今まで過去にないんですよ。でも東京はやはり1年半って社員は過去に何人もいるんですね。それはやっぱり1歳でも預けられる、ようやくなんとか押し込んだみたいなどころがあるんですね。じゃあ、親御さんはって言ってもですね、彼女聞いてても、やはり地方だったり、親御さん自身も仕事してたりとかね、いろんなその家庭環境があるので、やはりその2人でどうしても子育てしていかなきゃならないとなると、どうしてもあたしの方にお鉢がまわってくるんですっていうのは正直な意見としてはやはりありますね。これはもう、日本全体の社会がそういう雰囲気にならないと、なかなか、マスコミで誰か取りましたってことが出てたとしても、現実問題評価であったり、てなことではやはり民間企業の場合厳しいところもたくさんありますので、じゃ、その1ヶ月間。例えば休むってなったときに、やはりかなり勇気がいると思いますよね。なんで、ここはやっぱり。

聞き手 A それはトップダウンからで。

話し手 ふふふ。

聞き手 B そうだと思う。例えば私がいたトヨタ自動車では、課長職になったときに、1ヶ月くらいかな。の、研修という、ちょっと職場から切り離して、何やってもいいんですけど。パチンコやってるやつもいたんだけど、そういうことをやって、切り離している期間を意識的に設けて、それでなんていうかな、それで復帰したからついていけないとかそういうことではなくて。そういうことはやってたんですけ

ど、それがキャリアのアップのときの一つのステップとして制度的にそれがあつたんですけどね。子育てのところで、っていうのは理論的にありうるかなっていう気はしますね。

聞き手 A それ前例はないということは。

聞き手 B それもあるね。

話し手 当社のほう、前例がないので、なかなか、多分、今も見てると、そこまでっていう話し手社員はなかなかちょっといないかなって思いますね。でも申請があつたら、会社としては、「だめですよ」とは多分言わないと思いますんで。取ったから「お前、どっか飛ばすぞ」って（笑）ないとは思いますがね。ただ、それがどう評価されていくのかというのは我々もちょっと正直申し上げて、***その1ヶ月間休みました、育児休業っていうかたちになります。じゃ、例えばの話、昇給賞与ってときにどういう評価をします?っていう。

聞き手 B そうですよ。基本的には時間でノーワークノーペイって先ほどおっしゃったものですよね。ただ個人の能力がどのように、じゃあ、休んだから能力が下がるのかっていうとなんか、そこはちょっと違うような気もするし。

話し手 だからその辺は、実際体験者が我々もないので、どう会社が考え、またその取った方がどういうふうやって、どう考えたかっていうのはやはりヒアリングしてみないとなんともわからないですよ。聞き手 B すみません（笑）。

聞き手 B いや、そう意味では誰かに取ってもらって、実験用に。

話し手 そういう***取ってほしかったなって、正直に言うと。僕の中では個人的にはあつたんですけども、やはり取れなかったっていうですね。「最後どうしたの」って言ったら「奥さんがやっぱり取りました」と。「なんだお前」っていう話で終わったっていうですね。そういう話し手社員って結構いらっしゃるんじゃないですかね。頭の中とかいろんなとこでは取ってみたいなあって、言っても現実的などころを考えたときには、

聞き手 B とても取れない。

話し手 いやあ、現実的には。(?) 奥さんに申し訳ないっていうふうに。で、奥さんからすると、「やはりあなたは」みたいな、多少あるのかもしれませんが、それが現実的なお話なのかなって。まだまだ日本の中の社会の中の構造が、どうしてもそういう子育てってところはですね、女性の方に、というところの部分で押し付けてる。押し付けてるって言葉、あえて使わせてもらいますけど、ってところがやっぱり多いのかなって思いますね。また、やっぱり小学校上がって2年生、3年生ぐらいになるまでって、やっぱりいろいろあるじゃないですか。

聞き手 A そうですね。

話し手 うちのスタッフなんかでも託児所預けてますけど、ちょっと熱が出ると、呼ばれて帰りますからね。帰って家で測ったら熱は平熱で、下がってるんですね。もう来て、「もうやんなっちゃいますよ」って。(笑)

聞き手 A やっぱり、その呼ばれたりすることによって、結構女性のインタビューではそれがなんか、悪評というか、悪いイメージ、イメージというか女性のほうから、結構文句が言われるみたいなかたちで、女性同士でそういう、お互い足を引っ張ってしまうって意見が、すごくあったんですけど。

話し手 わかりました。そこは僕、ヒアリングしてないかもしれない。業務の女の子たち、実際取ってない子たちにヒアリングってその、部課長クラスの方たちにはたまに、「どう？」なんて、「その後どう?」「別に問題ないよ」って。社長がね、***。「いや、行くなとは言えねえだろ」「そうだよ」っていう。そんなレベルで話してるんで。実際彼女がいなくなることによって、

聞き手 B 仕事の負担は、

話し手 いるスタッフにやはりいくわけですよ。なので、確かにそれは心情としてはある可能性は高いですよ。

聞き手 A そうですよ。

話し手 でも、そこはちょっとね、また、周りに対するヒアリングっていうのはまだちょっとしてないですね。

聞き手 A わかりました。

話し手 いろいろなアンケートは、コンプライアンス研修とかいろんなところで、取らせていただいているんですが、そういった事案で、当事者からも、周りからも上がってきたっていうことが、ちょっとないので。

聞き手 A 話し手の多い職場ということも影響してるんでしょうか。女性はそんなに。

話し手 やはり、ここの中でもいま、女性が、どうでしょう。***だけでも、今 40 人くらいスタッフいると思うんですけど。

聞き手 A 結構いるんですね。

話し手 でも、10 人くらい女性いますからね。経理とか総務とか業務、海外のねスタッフいれますと 10 人くらいいますので。ここにいるスタッフ 2 人が育児休暇取ってますからね。下にも 1 人取ってますし。そういう意味ではなんかその、女性の場合取っても会社としてはクレームをつけないみたいな、そのかわり、彼女たちの中でも申し訳ないっていうのは、正直ほんと、こうやって話ししても、聞いてますし、うちのスタッフなんかに聞いてもそういう話は。だからたまに見ても昼休み取ってなくて仕事してる人いるんですね、で、「取れよ」「いや、ちょっと申し訳ないし、ここまでやりたいんで」「ならまあならいいよ」って話は。取って 1 時間休んだらって言うんだけどね。で、それは会社は認めてるんですよ。でも、じゃあ、1 時になれば彼女たちまた、仕事始めちゃってるってのが現実問題として。でも、4 時、5 時半なると帰る。ってね。なんて言うのかな、ある程度、そういうところで保たれてるところって。お互い権利ばかり主張しちゃうと周りには、「私も取るの。権利でしょ」っていうふうに言われちゃうと周りの子たちも引いちゃうところがあると思うんですけど、そこが、なんて言うのかな、ある程度。

聞き手 A 普段の態度とか、コミュニケーションがうまいこといってるって感じなんですよ

うか？

話し手 ってかどうかってのは、いろいろわからないことがたくさんあるけれども。

聞き手 B 合意っていうか。コンセンサスが。

話し手 ある程度、過去にも取ってきている人たちを見てるってところがあるので、ここだけ言えば（？）、10人くらいね、本社でもやっぱり5人、現在でも4、5人くらい取ってますから。実績を見て、彼女たちも出産という選択肢を、取ってるんじゃないかなと思うんですけどね。

聞き手 A はい、わかりました。

話し手 多分一番初めに取った子はけっこう勇気いったと思いますよ。

聞き手 A そうですよ。

話し手 その子は、いるかな。いますね。聞いてみる？（笑）ぜひ。

聞き手 B （笑）

聞き手 A はい。それではまた新たな質問に移らせていただきますが、御社は女性の活用に対して、行政や地域に望むものがありましたら、教えていただきたい。

話し手 先ほどのやはり支援制度ですか。

聞き手 B 託児所ですかね。

話し手 ですね。の、ところが、やはり。このあたりでも民間のところがありますけど、いろいろ規制緩和されてますが、やはりお母様方のネットワークってすごくて、「ここはいいわよ」。

聞き手 B ええ。あ、ロコミ。

話し手 　なんで、預けるならある程度ちゃんと信頼が置けるみたいなのがありますし、やはり、そのところはネットワークすごいみたいなのは感じますよね。だからね、それに耐えるだけのものが、いかに業者のほうで、場所だけ用意するって発想は多分今の女性の社員の方たち見ててもないとおもうんですよね。そこでどう子どもにいい影響が与えられるか。「ただ預かるだけ？そうじゃないでしょ」みたいなのところがやっぱりいろいろ聞いてみるとですねありますよね。

聞き手 B 託児所という箱、場所。箱だけではなくてスタッフのクオリティまで。

話し手 　そうですね。クオリティとか。そういったところも、やはりいろいろお話聞いてみると。だから、「あそこダメよ」。ダメじゃなくて、いいか悪いかって、やはり自分を中心に考えるじゃないですか。ある人からすればいい託児所かもしれないじゃないですか。でも、自分のネットワークの中で、基準で、あるお母さんがあそこはいいとか悪いとか言うと、それはあたかももう、もうね（笑）というかたちになってしまう。それは人間なので、しょうがないとは思いますが、でも意外とそういうネットワークっていうのはすごいですね。なんで、***を取ってる者同士の中でもいろいろ。

聞き手 B 情報交換の***を。

話し手 　当社、来年 2 月に社員旅行があるんですけど、行かないかなと思ったんですね。育児休業取ってまだ 1 歳なるかならない子。行きますってどういうことなの（?）。「どうしたの?」「いや、主人に。このときばかりは主人に有給取らせて」（笑）。すげえなこいつは。やっぱりオンとオフね。やっぱある一定のときは、しょうがないけど、リフレッシュするところはご主人にお願いして、「絶対行きます」（笑）とか。中には「主人と行かせてもらえませんか」っていうことをですね、さすがに会社としては、ご主人をつっこむ余裕は（?）ね（笑）。話はさせてもらいましたけどね。でも、預けるところってのはかなり***にとってはすごくやはり重要な場所であることは間違いないかと思えますね。

聞き手 A そうですね。ちょっと話がずれちゃうんですけど、女性のインタビューのほうで、女性が働き続けていくには何が必要かということを知っていたら、時間、場所、お

金っていう三つのキーワードがすごく多く出てきてまして、特にお金はそんなに儲からなくてもいいから時間が欲しいっていうような意見がとても多かったんですけど、御社の女性とかを見ててどういう感じがしますか？

話し手 時間ってのはどういう意味の時間。

聞き手 A 仕事と育児と家事と全部すごく負担が多いので、時間を得るためには時短休暇もそうなんですけど、例えば家政婦とか、そういうものが頼めるなら頼んでも時間が欲しいとか、便利な宅配サービスとか利用してでも時間が欲しいとか。いろんなのがあって、場所っていうのは自分自身がリラックスできる場所っていうのもありますし、自分自身の存在意義が認められるような、もしくは職場だったり、地域で何かを行うとか、そういう場所とかいう意見もありましたし、お金っていうのはやはり時間を得るにもお金が必要とかいう意見とかあったんですけど、御社の女性とか見ててどういう感じがしますかね。

話し手 難しい。そういった細かいヒアリング、「あなたはプライベートなところで何をやってますか」とかですね、「家政婦使ってますか」とかですね、そういったヒアリングはしたことないので、なんともわかりませんが、ただ、たまに飲み会みたいな部署ごとにやったりするときに、やはりお子さん連れてきたりとかっていうことはあったりはしますかね。けど我々もびっくりしたときがありましたけど、でもそれはもう、ある意味では当たり前とは言わないんだけど、彼女たちからすると、やっぱり預ける時間決まってるわけですし、じゃあ、

聞き手 B 1人で置いといても不安、心配ですしね。

話し手 だったら連れてきて一緒になってね。で、連れてくればみんなやはり、ちっちゃい子だったらチャホヤするわけですね。というところで、それがその場を崩すかっていうと、ほんとはただ単の親睦のね、なにかあれであれば。特段そういったところに対する、アレルギーはないかなっていうふうには聞いておりますが。ただ、細かいそういう、ほんとに彼女たちが一番困ってる問題であつたりとかっていうところは、立ち入って、正直あまり、なかなかそういったところって、

聞き手 A そうですね。

話し手 ***、っていうのは、やはり、アンケートみたいな形で無記名で取るぶんにはいいんだと思うんですが、そういったことまで、ちょっと申し訳ない、やったことがないと、基本的に当社のスタンスとしては、アンケート必ず記名式なんです。

聞き手 A あー。

話し手 ここ、あの、うちの***、曲げられないところでもあるんですね。やはりアンケート書かれたことがもし会社として重要であれば、それを早目にクリアしたいっていう。だから堂々と書きなさいよと言って。アンケート取ると、「無記名にしてください」なんていうことを書く社員は何人かおりますけれども、やはり起きた事実が正確な事実かどうかっていうことを確認し、早目に対応できるんだったら早目に対応したい。無記名になると、それがあたかも真実だったり、いろんな詮索が入ったりっていう。それをね、「あなたやったの?」「あなたやったの?」って、こういう、犯人探してみたいになるのは、会社の職場の中を、やはりメリットとデメリット考えると、デメリットになるんじゃないかっていう発想の中で、アンケート自体の、これ逆に言うと、何かあったら総務に来てよ、それで上司に相談できないんだったら、僕のほうに来てください。あるいは女性であれば、僕の上席の役員は女性なので、その方のところに行って相談してくださいっていうところでやってますし、僕の下に2人、総務の若い子いますけど、その彼らでも立ち話的な部分で相談されて、僕のほうにその情報が上がってきたりなんていうところで、いろいろなところから僕のところに情報が来るようにはなってますので、そういったことでは、ある程度、合格点まで行ってるかどうかはわかりませんが、まあそこそこ、なんとか回ってるかな。細かいところ見たり、いろんなこと考えれば、それはもう彼女たちの中で不満持っていることは、たくさんあるのは現実問題聞いてますのでね。でもそれ100%叶えるっていうのは、これだけの小さい企業だとなかなか正直難しいかなという。大企業さんだとやはり、さっき言った、会社の中に託児所を用意したりとか、いろんな経済的なもの、場所的なもので、いろいろな支援ができると思うんですが、やはり従業員200人、300人クラスの企業の中では、どちらかと言うと頑張ってるほうじゃないかなと思うんですけどね。どうでしょう。お二人がどう考えるかわかりませんが。

聞き手 A はい。ありがとうございます。それでは最後の質問に移らせていただきます。御社は女性に対して今後どのような働き方を望んでいますか。また、女性にどのように変わってほしいかなど、そういった希望などがありましたら教えてください。

話し手 まあこれは僕***（の上役が？）たまたま女性だっていうことがあるのかもしれませんが、さっきの技術者と同じで、仕事に話し手も女性も関係ないよねっていう。自分のクオリティを100%発揮してもらって、組織として勝負していかないと、今の日本、なかなか海外で戦えないわけだから、そこに男も女もないよね。ただ、出産とかそういったことで考えれば、話し手はできないわけだし、重たい物持つんだったら話し手が持てばいいしっていう、そういう分担のところはちゃんとしたけじめがあれば、それだけで十分じゃないかなと思いますね。なのでチャンスは当社の中にも転がってるはずなんで、そのチャンスをどう生かすかっていうところだと思いますので、人間なんで、その人自身が何をしたいですかっていう話じゃないかなと思いますけどね。どう望むかっていうか、あなたは何をしたいですかって、当社の中でどうクオリティアップしていただいて、どう会社の利益にどう貢献できる、できない、それは自己研鑽も含めて、やはり自分自身がどう立ち居振舞うかしかない。ただ、若い子たちによくいうのは、権利ばかり主張しないでね。それは僕、研修のときに必ず言います。権利ばかり主張されると、それはもうしゃあないけど（？）会社***もたないんで。やはりそのところは、そういうことを言う、まあ当社も労働組合があるので、当然、組合的な部分で、やはり闘争的なところで、そうやって権利を主張するっていうのは、それは公の席なので構わないよって話はしますけども、やはりそういう権利主義ではなく、会社という一つの組織の中で、どう自分が関わっていくのか。そこに話し手も女性もないっていうところですね。

聞き手 A わかりました。それではここでインタビューを終わらせていただきます。貴重なご意見ありがとうございました。

話し手 すいません、お役に立ったかどうかわかりませんが。

聞き手 A ありがとうございます。

聞き手 B あの、家族的で、〇〇さんが、広く、全体を見られて、そういう、働きやすい職

場を作ってもらっしゃるんだなあということを、

話し手 僕じゃないですね。多分、社長です。

聞き手 B なるほど。

話し手 玄関にもありますけど、「明・楽・創」って、新しく創造しようっていうのが当社のあれと、当社の採用基準って、もう人なんですよ、学校とか学力じゃないんですね。ちゃんと挨拶ができて、おはようございます、お疲れ様、いってらっしゃい。これができますか、できませんかっていうことをやはり。会社からお給料もらってるんじゃないので。お客さんが当社の製品を買ってくれて初めて成り立ってるわけですよっていう、そこをちゃんと理解してくれる社員かどうかっていうところを、常に見ているので。多分社内で一番敷居が低いのは社長だと思います。絶対に。

聞き手 B はははは。

話し手 ただ、IR も社長がいるとこでやりますので、もしお時間があれば、社長の IR プレゼン見ていただくとご理解いただけると思うんですが、

聞き手 B なるほど。

話し手 もう、うちの社長のカラーでしょうかね。それは多分、ものすごい偽りなく、アンケート取れば、一番人気あるの社長かもしれないですよ。非常に敷居が低い。で、朝一番早く来てますし。ふふふ。で、来て、みんな、こう来てね、「おはよう」って声かけて、入れて、顔色ちょっと悪いなって思うと呼んで、「どうした？」みたいな。工場行っても必ずグルっと 1 周回ったり、ここでも、拠点はここと、自社ビルもちょっと離れたところにあるので、そこを時間あるときは、フラッと見て、若い子たちには声かけて「どうだ?」「どうだ?」みたいなことをされる社長です。なので、そういう、

聞き手 B そういう意味では女性にとっても働きやすい職場。

話し手 なんとなくは(?) 思いますけどね。僕はこの会社は3社目ですけど、なかなか社長自らがそういうふうなかたちでいって、女の子たちと一緒に食事行ったりとかですね。必ず新入社員なんかも、***かなり社長と、飯を食って(?)。***ですか、***あけると、必ず社長と食事するんですね。上司もいない、若い子たちだけで。それはたまに行ったりしないこともあれば、2人と社長、3人になることもあったりするんですけども。そういったところで。それで、***履歴書を見せろって言われて、見せて、どの子っていう話をこちらから差し上げる。で、自分でやっぱりアンテナ建てて、どの子かなって***いうことをしてる。

聞き手B なるほど。わかりました。

話し手 ほんとは町工場なんですよ、スタートが。

聞き手B いやあ、まああの、

話し手 ほんとにそうなんです。なんで、***泥臭くですね、やってきたっていうのが、うちの当社の、

聞き手B わかりました。まあ機会を作って、もしよろしければ、

聞き手A ありがとうございます。

聞き手B ***ますね。ありがとうございます。

聞き手A ありがとうございます。

聞き手B じゃあ、いいですかね。今日はどうも貴重な時間いただきまして、ありがとうございます。

聞き手A ありがとうございます。

F 社インタビュー 議事録

聞き手 A では質問のほうにうつらせていただきます。最初の質問なんですけども、御社が現在行っている女性活用の取り組み、そういったものを教えていただければと思っているんですけども。

話し手 A 取り組みというか、その前に女性の働きやすいシステムをどうやってつくっていくかというお話だったんですけど。ちょっと今の話の前に、女性が働きやすいというのはどういう職場なの。あるいはどういう会社なのっていうところが、結構じつは大事。というか、そこから始まらないとね、システムも。ということだと思っんですけどもね。ここが結構難しいんですよ、一番。女性にとってどういう職場が働きやすいのかなと、これは僕もずいぶん考えてはいるんですけども。今、取り組みと仰いましたけども、うち決して進んではないんですけども。じつはそんなに遅れてもいないというか。法整備もだいぶ変わってきましたよね。それに対しては、当然法律ですから全部やっていますけども、若干プラスアルファくらいの内容にはしているんですね。たとえば、育児休暇にしましても、あるいは短時間勤務だとかですねということにしましても、法律ではこうですよって定められているのに加えて、若干プラスアルファくらいにはだいたいしているつもりなんですね。ですから、今、クニだっけ？ なんとかマーク？

話し手 B くるみ？

話し手 A くるみんですね。そういう女性の活用というか、制度をちゃんとやっている会社にそういうマークがもらえるんですね。認定されますと。国からだったね？ 厚生労働省かな。それも一応去年の 4 月にいただいていますし、そういう意味ではそこそこはやっているとは思いますがね。ただ、それ以上に、さっき言った女性にとっての本当に働きやすいというのはどういう会社なのっていうのをとことんまで突き詰めて。じゃあそれに向かってどういう制度がいいのかっていう議論をしているかという、それはまだやっていません。なかなかできていませんね、やらなきゃいけないとは思っていますけどもね。結局女性が働きやすいって、そういう制度の問題じゃないんですよ。今、たとえば 18 階だってね、企画本部にいる彼女は 10 時くらい？ 子どもを保育所に預けてから来ますから。で、会社で仕事をして、また帰る。そういうことも制度として、ちゃんと運営はしていますし。

だけど結局聞きますとね、〇〇はあんまり女性に、ここにも一人女性いますけど、優しくないというか。あんまり女性をね、どうこうしようとか***しようとか、口では言っているけど本心考えてないわよねって多分、多くの女性社員は思っているようにも思います。現実には面と向かって言われたこともありますけど、ある女性の方からね。それは何かというと、そういう制度じゃないんですよ。職場の雰囲気だったり、上司が普段どういうことを言うかだったりっていうことになっていくし。あともう1つは、きわめて大事なものは、同性の目で、結局、今社内であんまりこういう言葉も僕自身は好きじゃないですけど、たとえば総合職とか一般職とかっていう、採用の区分があるわけなんですよ。総合職はもちろん転勤もあるし。要するに、本社サイドっていうんですかね。一般職っていうのは、同じ本社で勤めるにしても、その事業所としての本社採用。あるいは工場は工場採用とか。だから基本的には転勤もないしっていうようなことでいくわけなんですけど。これはだから男も女も関係なくて、男性でも一般職の人はいるわけなんですけれど。結局総合職で入った人なんか、さっきのいろんな制度がありますけども、使いにくいって言われるんですね。たとえば、一般職の人はそうやって短期間だとか育休だとか。今、ウチの会社だってたかだか1,700人くらいの会社ですけど。産前産後の休暇だとか、育休だとか、そういうの全部ひっくるめると年間で30人か40人くらい休んでいる。40人だよ。

一同 (笑)

話し手A もう人がいないわけですよ、会社の中に。結構な人数ですよ。そのくらいその制度は使われているとは思っているんです。思っているんですけども、総合職の社員は使いにくいと。なんでかという、そうすると私の仕事誰がやってくれるの、誰もやってくれる人なんかいない。いないとなると、私は本当に結婚したら会社辞めなきゃいけないのかしら、子どもができれば会社辞めなきゃいけないのかしらと思っている人が、すごい多いんですよ。だから、そこは制度とはちょっと違うんですよ。要するにそういう先輩がいないわけですよ。いないから、モデルケースが見えないし。〇〇って話があちこち飛んで申し訳ないんですけど、1,700人って言いましたけど、女性の比率って20%くらいなんですよ。この20%って高いのか低いのかって、これはもちろん業界によって業種によって違いますけれど。たとえば流通業、小売業なんかは多いですよ。一般化学、ケミカルっていうのはだいたい10%なんですよ。だからそういう意味では、〇〇って

多いんですよ。多いから40人くらい常に休んでいることになっちゃうんですけど
(笑)だからそれについて、会社は文句も言わないし、あるいは職場の上司もね、
困るとかそんなことはおくびにも出さないんですけども。ただ、それでもなん
となく休みづらいつかね。というふうに思ってしまうというのはありますよね。

聞き手 A はい。女性のインタビューでも、やはり制度というのはほとんどの会社にあるよ
うに感じるけど、会社の雰囲気、周りの人たちの目とかで、あっても使えないっ
ていう意見のほうが圧倒的にありました。

話し手 A そうなんですよ。彼女たちにあるいは聞いたりすると、結局上司の理解がない
とか職場の理解がないとか言うんですけど。そういうのって上司に聞いたら、上
司理解ないなんて言わないわけですよ。どこの部長に聞いたって、それはね特に
こんな少子時代になっちゃっているんですから。親や子ども***たら、どんど
ん産んでもらわなきゃ困るっていうこともありますしね。そういうのは職場とし
て困るんだとかなんていうことは、言わないですよ。言わないけども、女性はそ
ういうふうに感じているんですよ。どっからくるのっていうところですよ。あ
るいは同性の目ってのもあるわけですよ。むしろそっちのほうがね、厳しい感じ
はしますよ。なんとなく皆さんの話を、全員に聞いているわけじゃないですけれ
ど。上司のところはあきらめもつくっていかね。文句が出るのは、まだ結婚し
てへんのかとかね。これはセクハラっていう意味でも問題発言ですけど。たと
えば、そういう類のおじさんっていうのは、昔からいるわけで。それについては
カリカリくることは、きても今に始まったことじゃないっていうのはあるんです
けど。ただ、同性の目っていうのは、やっぱり厳しいですよ。 「ああいいな」と。
 「私はこんなに毎日残業しているのに、あの子は」とか。そこぐらいならまだし
も「この人が産休に入ったおかげで、私めちゃくちゃ忙しくなっちゃった」って
直接被害者に多分なるんですよ。職場の同僚の場合はね。上司はそういうのない
ので、あんまり関係ない。あるいは同じ同僚でも、難しいところなんですけどね。
性差っていうのはいいことではないですけど、どうしても最後そこがあって、男
はなんとなくまだ許せるというかなんというか、しょうがないって思いやすいん
ですけど。やっぱり性別も同じだし、年齢も同じような格好で、同じ時代に入っ
てきて、同じ職場にいて。で、全部尻拭いは私みたいなこともあるのかな、なん
か。

聞き手 B 今、事前のインタビューでも、まさにその意見としてあがってましたねえ。

話し手 A やっぱりそうですか。

聞き手 B 女の敵は女。

一同 (笑)

聞き手 B というのがちゃんと意見として出てきてますね。

聞き手 A 女性の上司とかがやはり、たとえば未婚だったりすると、理解をあまり示してくれないという。電話一本で休めると思わないで、みたいなこととか言われたりとかするのがきついかいという意見とかも多々ありましたし。反対にまだ子どもとかいない若い方は、権利だ権利だって主張されると、やっぱりちょっと負担がこっちにばかりきているのに、権利を主張されるのはあまりいい気持ちがしないって意見とか。女性同士の理解が進んでいないという点が、すごく大きな問題だと思いました。

話し手 A もちろん会社だけでもなかなか解決しないことがあって、本当の理想形は、女性の部長もいっぱいいて、役員もいて、課長もいて。ウチ少ないんですけどじつは。取締役とか執行役員で女性はいません。取締役は社外役員 2 人入れて 10 人なので、実質といいますかね、いわゆる会社に来る役員さんは 8 人ですけれど。ちょっと今 2 名欠員だから。社長亡くなっちゃったりしたんで。欠員状態だから、今 6 人なのかな。常勤の取締役は。これも全員男性ですし、同じくらいの数、執行役員もいますけれども、これも全員男性です。役員待遇って社内では言っていますが、理事とか参与とかあるんですよね。そういうなんていうのかな、ステータスがありますけど。その人が全社で 10 人くらいいるのかな。うち、女性が 1 人。これは今年の春に初めてやっと 1 人出たっていうくらいなんですね。そういう人がもっといっぱいいて、で、カノウさんって独身なの？

女性 A いえ、違います。息子さんがいます。

話し手 A いるんだ。じゃあまさにいいんだけど、そういう人が過去においては子育てもし

て、あるいは産休だ育休だ短時間勤務だっていうのも経験をした人が、そうやって一段落してまた仕事ぐわっと一生懸命やっていくんですかね。子育ても一生懸命じゃないわけじゃないんですけど。いってとんとんと上がっていく。課長、部長になってその上までっていう人が、いっぱい出てくるところはいいんです。これがだから最終っていいですか、理想形で、そうなっていくと、新入社員でも、あるいは25歳とか30歳とかこれから結婚しようかなどうしようかななんて思っている人たちも、将来的にはこういう姿を目指せるっていうのがあるんですけど、今、それがありませんね。だから、本当はそれ会社としてもっとつくっていきたいんですけども、現実にはつukれない。なんでかという、結局辞めちゃうんですよ。

聞き手 A 総合職の方もですか？

話し手 A 結構ウチの女性って優秀な方が、手前味噌ですけど、多いですよ。じつは手前味噌じゃないのは、男に比べてっていうのが、

一同 (笑)

話し手 A あんまりそういうこと言うと怒られちゃうんですけど。〇〇ってこんな規模の会社なので、たとえば男性の学生なんかは化学会社って見ると、□□とか××とかっていうのは別にしまして、もうその次のクラスでも、たとえば△△だとか、◇◇だとか、あれもウチよりは大きいんですけど。そういうグルーピングで、就職戦線って臨むんですね。〇〇もその中の***ですね。女性の方だとちょっと違って、〇〇っていうイメージが凄く強いので、たとえば■●にしようとしていた。あるいは◇×にしようか、〇〇にしようか調べた。多分、そういう感じなんです、就職戦線のこちら側の分母がだいぶ違ってくるんですけども、そういう中できて、男はだからそういう軒並みのとこ落っこっちゃった人が来る、と言うと怒られちゃうんですけど。そういうケースもあるわけですね。今、女性の場合は結構そうじゃなくて、□△の〇〇って入ってきたりするので、本当優秀な人が多いですよ。聞き手 A さんも多分、優秀なんだと思いますが、我々なんか面接してたら、本当に見つむって髪の毛みんな坊主頭で来てもらって、点数だけをだ一と面接でつけたら、多分みんな女性になっちゃうんじゃないかなっていうくらい。でも、なかなかそうはいかないんで、一生懸命えんぴつなめながら、

男引き上げたりしてます。これはなんでかという、やっぱり女性辞めちゃう。で、辞めちゃうのはどうしてだ。これはたとえば、そういう優秀な方はやっぱり優秀な伴侶を見つける可能性が高いのかなと思いますけど。

一同 (笑)

話し手 A たとえば、どこそこ会社の研究所、あるいは総合企画部門で結婚しましたと。1年経ちました、2年経ちましたと。旦那さんがヨーロッパ転勤になりました。ついてくしかないですよ。もうちょっと時代が変われば、変わるのかもしれませんが。普通そこでまだ結婚したばかりで、単身赴任にはならないんで。そうするとやっぱり、どっちが辞めるって女性が辞めるんですよ。さっき言った会社だけでどうにもなんないっていうのはそういうところで、やっぱり社会規範としてどうしても男がご主人っていう感じがありますんでね。2人がこう勤めていて、国内でもいいですよ。転勤になったときに、どっち辞めるっていうとやっぱり女性が辞めちゃう。だから今まで、本当に優秀な女性ってなかなか30くらいまでだよ。結果としては。優秀な子いるんですよ。たとえば、私はとにかく中国のビジネスやりたいって言って、入社して数年で中国に赴任させた子もいるわけですよ。この子なんかも非常によくできたけど。あの子こそまさに海外行っちゃったのか。

話し手 B 海外じゃない？

女性 A 国内の転勤で〇〇も転勤でちょっと。

話し手 A 転勤で行っちゃったとか。あるいは本畑で英語も数段トップレベルでできるし、事業部が故障するときいつも泊まりにいてこういくと、事業部長、これウチの役員ですけど、向こうのヨーロッパならヨーロッパの契約先も副社長なんか来るともう、こっちの事業部長に言うよりもこっちの方ばかり話をするくらいできる、とかもいるね。その彼女の場合には、結局子どもを育てるのに無理があつて。そういうところなんで。全部彼女に仕事がかかるから、あれは仕事の与え方の問題だったんですけど、毎日、連日 21 時 22 時。そうすると最初の頃は 22 時までやっている保育園とか探してたんですけど、だんだんそういうところもなくなってとか、追い出されるとか。もうやむなくその人は、辞めるしかなかった。こ

の場合は旦那も社内だったんですけどね。また別の本部の人は国内で旦那が転勤しちゃったって。転勤しちゃったっていうよりは、もともとそっちに勤めている人と結婚したんだっけな。で、辞めちゃったと。理由はさまざまなんですけど、結局勤めきる人っていうのは、あんまり実在しないんですね、現実的に。だから若い人から見ると、私もこうなっていくのかしらっていうのが見えてこない。一番やっぱり問題っていうか、なかなか解決は難しいんですけど。その辺が一番しんどいところなのかなと、そういうのが見えれば周りだってそういう目で見ると、本人だっていつかはそうなるっていうことになるんだと思うんですけど。そのモデルがないんですよ。

聞き手 A 会社様によって、そういう旦那様とか転勤とか海外とか行かれたときに、2、3年休学というかまた戻ってこれる制度とかあるっていう会社さんもある、

話し手 A ありますね。そういうのも考えなきゃいけないと思います。あるいは会社によると、転勤認めちゃう会社もあるんですよ。そこに事業性がない会社はしょうがないですけど。たとえば、旦那が大阪に転勤でしたと。〇〇も大阪ならあるわけで。じゃあ大阪にこの人も、同じタイミングが無理にしても。半年後には転勤させてあげましょうくらいの、そういうことやっている会社もありますよね。ただ、そこについては〇〇は一応福岡、大阪、名古屋、仙台ってありますけど、きわめて限定的な営業所で〇〇の営業しかやっていないので、そんなに仕事が今ないんですね。大阪なんか昔はもっと大きかったんですけど。世の中の流れとして、どこの会社も購買機能っていうのを大阪本社の会社でもどんどん東京に集約しているって流れが、結構ここ 10 年、20 年進んできてますんでね。なかなか大阪で営業拠点持つてく意味がなくなっちゃう。ぐうっと縮小してきちゃって。そうなるとなかなか転勤させるっていうのは難しい。海外なんかはもっとそうですよね。そうすると今、聞き手 A さん仰ったように、じゃあ旦那が戻ってくるっていうんですかね。次の発令が出て 3 年間は休職になるのか、どうなのかっていう制度をやられている会社もあって。それは一考の余地があるというか、考えていかなきゃいけないとは思いますが。今はまだ当社はやってません。当社がやっているのは、退職はしちゃうんですね。退職はしちゃうんですけど、何年か経ってすぐ戻るとか。あるいは子育てが一段落したからとか。もう一回〇〇に勤めたいっていう方は、ドアをノックしていただければそれは採用といいますかね、もう一度復職をしてもらおうと。

聞き手 A 再雇用制とか。

話し手 A そうのことですね。という制度はやっています。そこまでですね。当社がやっておりますのはね。

聞き手 A 実際、再雇用制度使われてる方とかいらっしゃるんですか。

話し手 A 何人かはいるね。今はね。

話し手 B 1 人ですね。

話し手 A 1 人になっちゃった、今。

話し手 B 受かったのは 1 人ですね。

話し手 A あ、そうなの。そうですね。

話し手 B その者は旦那も当社の従業員で、海外に留学したんですよね。結婚してすぐくらいに。なので、さっきの話で一緒に行くってことは 1 回会社、その頃は再雇用制度はなかったのかな。辞めざるをえないというので、会社は辞めて。一定期間、2 年くらいしたら戻ってきますので。それで、そのタイミングで、お子さんいたのでちょっとそこから 1 年くらい経ってからかな。再雇用ということで、したケースですね。再雇用なんで、一応無条件で採用ってわけにはいかないの。タイミングもありますので。なかなか同じ社内であれば、そういういろいろ期間とかもよくわかりますので、ありますけど。社外の人と結婚された場合っていうのはなかなか使いにくい制度なのかもしれないですね。

(間)

聞き手 A じゃあよろしいですか、すみません。では次の質問にうつらせていただきますが、御社が女性を活用するうえで、難しさとか、もしなにかありましたら教えていただければと思っているんですけども。

話し手 A あんまり難しさは感じないですね。そういう意味でさっき言ったように、結構仕事のできる人が多いので、難しいなと感じている、そういう部長もいるかもしれませんが、少なくとも私が今、人事部でその前は営業部門にもおりましたけども、女性とずっと一緒に仕事していましたが、難しいってことはなかったですね。むしろ、できる人が多いというのもあるんだろうけど、わりあいと評判いいですよ、全体に。うちの中では。たとえば、役員さんなんか聞いても、彼女はしっかりしているとか仕事できるとかというような話を聞きこすれ、いや困ったなっていうケースはそんなに聞かないですね。困ったなっていうのは、できるのに辞めちゃって困っちゃうなっていうのは多少はあるかもしれないけどね。

聞き手 A そちらのほうの。はい。

話し手 A あるいはうちの役員なんかも、だいぶ見方が変わってきて、昔はどうせなんだかんだ言ってさっき言ったような事情で、すぐ辞めちゃうんで、やっぱり男のほうかなんて言う役員もいたんですけど、最近ちょっと変わってきて、そうは言っても10年くらいはいるわけじゃないですか。たとえば22で入って30までとか、24で入って。その間って結構しっかりした仕事をやってくれるので、それはそれでいいのかなと。そこそこやっぱり全員女性だと、みんな30歳で辞められちゃったら困りますけれども。ある一定の割合で、やっぱり女性に入ってきてもらったほうがいいだろうなど。それは短いかもしれないけど、この期間っていうのはかなりしっかり仕事をしてくれる人が多いので、そんなに別に***ないよね。もうそれはそれでしょうがないと。旦那が転勤して辞めちゃうのはしょうがないと。もう割り切って、でもその期間はしっかり働いてくれるんだからいいじゃないかという見方をする人が大半になってきて、あんまり困るとかっていう発言は聞かないですけどね。

聞き手 A はい、わかりました。では次の質問にうつらせていただきますが、我々が行いました女性のインタビュー結果のほう、お配りしていると思うんですけど。そちらのほうで、もしご意見や対応策などがございましたら、お聞かせいただければと思っているんですけども。

話し手 A そうですね。ライフイベントがからんでくると、周りの対応が厳しくて辞めたく

なくても辞めざるをえなくなってしまうってのは、多分これはあるんだろうなっていうことは。残業が難しくなるっていうのもありますよね。この辺がやっぱり理解が足りないんだろうなって思いますね。さっきの 21 時 22 時まででやっぱり残っていてと。職場の上司であればまだいいんですけど、さっき言った法務部みたいなセクションになりますと、結局事業部のサポートに回るんですね。事業部ってのは営業部。営業部門が主体となっていてと契約交渉しますと。今、こんな時代になってきましたから、特に海外の会社と契約交渉するときには、向こうもトップマネジメントが来る、こちらも役員が来ます。陪席には営業の担当者もいますけれども、インハウスのロウヤー、要するに会社が雇っている弁護士さんも向こうは来るんですね。我々なんかは弁護士はいません、社内には。弁護資格持っている人はいませんが、対抗上こっちからも法務部も同席して、そこでがっちがちの契約をします。そういう仕事をする場面では、法務部長はたとえば出ないんです。出るときもありますけれども。その担当者が法務関係については、全責任を持ってやりますと。ましてやできる子だと、余計 1 人でできちゃうわけですね。海外出張と一緒にいったりするようになるわけなんですけれど。そうすると、事業部からすると頼りになる人にはやっぱり仕事いくんですよ。それをこなしてもらおうと、やっぱり遅くなっちゃうと。できない人には頼まないから、事業部長もね。ここはね、男女に限らず難しいとこなんですけれど、この人(?)も絶対必要なわけですよ、この交渉を成功させるためには、この仕事をとりあえず明日の朝までにまとめないと明日の交渉がどうかなっちゃうとかっていうのもわかるから。無理もしなくちゃいけないと。その辺が難しいんだろうな。本当はね、そこんところがもっと上司も入っていて、そうやってきたところではちょっと別に。別について言ってもな、なかなか。この子ができちゃうとその仕事替わってもらえる人もいないからな。難しいですね。

一同 (笑)

話し手 B 徐々が難しいんですね。その女性の活用と言っても。

話し手 A そういふとこなんですよね。だからそのときはその子の旦那っていうのは、僕は営業部にいたとき、僕の部下だったんで、「おまえが早く帰れ」って言って。「会社にとって今、必要なのはおまえじゃないんだ」って。よく笑って言ってましたけれども、難しいな。あとはこの職場内において、立場の違う人同士、若い未婚女

性とか、これはあると思います。この女性と女性の問題っていうのはね。ちょっと違う話をしますとね、今のはできる女性のほうの話。その***を中心としてたんですけども、本社にあんまりそういう人はいないんですけど、地方の営業所というか支店であったり、工場とかになりますとね、やっぱり女性の使い方下手だっていうのも結構ありますよ。これは特にさっきの区分でいうと一般職。こんな区分なんて採用区分だけなのであって、入った以上はめいっぱいみんな仕事してもらえばいいのに、なんとなく一般職だからって行って営業の現場には出さない、というのが続いていると、出ないのが当たり前になるから、営業やれつてあるとき来た部長さんは暇にしているかもしれないから、営業に出そうとすると抵抗されて結局***しないってなっちゃっているんですけど。全然活用しきれていない場面もこっち側ではありますね。そういう人にとっては楽チンだと思いますよ、正直言って会社は。東京はあんまりそういう人はいないなと思いますけどね。そんなに〇〇は給料高いわけじゃないですけど、そうは言ってもそれなりに毎月決まった給料はもらえるわけだし。

聞き手 A 女性の使い方がある程度の役職の人に、研修とかで行っているとか、そういうのはあるんでしょうか。

話し手 A は、ないですね。そういうのも本当はやったほうがいいんでしょうけど、なかなかそこまで回らないな。そうですね、まずは男性の使い方、

一同 (笑)

話し手 A うまくない、と思います。うまくないっていうのは、要するに上手じゃないっていう意味でね。なんとなくその、足りない？

聞き手 A (笑)

話し手 A 東京はまだね、そんなでもないんですけどね。工場なんていっぱいいるよね、暇にしている人。

一同 (笑)

女性A そういったものが多分、昔からあんまり***。結構、いわきとかの工場だと代々脈々とそういうかたちできたので。

話し手B 地元採用で。昔からのやり方でね。

聞き手A 以前の会社でもそうでしたか。

話し手B 私、自動車会社で働いていたんですが、私自身は研究開発で。ただ、そこに女性がいても同じように働くから、別にそれはそれ自身は遊んでいる人はいないんだけど、やっぱり一般職はいいなど。

一同 (笑)

話し手B アワーレートからいったら、よっぽどいいんじゃないかというのはありましたね。

話し手A さっき転勤の話しましたが、1個言い忘れちゃったな。ちょっとかわいそうだなって思うのは、今具体的に言っちゃいますけど工場の人事部みたいなところありましたね。ここに女性がいますよ、総合職の。研究所に男性がいますね、この二人結婚したんですね。同期だったのかな。結婚して、要するに工場の人事って勤労部なので、両方いわきなんですね。結婚して、子どもが産まれて、1年間くらい産休で休んで。今年の頭からその人は復帰してるんですね。その彼女は仕事はできるわけですよ。仕事ができるんで、一応工場にとりあえず配属しましたけど。これは言ってみれば、新入社員研修の延長みたいなもので。3年か5年くらい経ったら、東京に転勤させて、いろんな経験をさせていこうというのはもともとあったんですけど。これはもう大誤算だったのは、向こうで結婚しちゃったって話であって。

一同 (笑)

話し手A で、子どもを産みましたと。この時にやっぱり転勤させられないですね、逆に。さっきとは違って、あの、よその会社の人旦那が転勤した、人についていかせること。それはちょっといかなものかっていうことを今やってませんが、逆に本当は数年経ったんで、そこに置いとくよりは本人の先々のキャリアからする

と、東京に(?)持ってきて、営業かもしれないし、やさせたい(?)と思ってもねえ、あなたの子で、子供どうすんのよ、と。なんていってずっと躊躇っていますかね、とりあえずはあそこの今の職場で、もうちょっと責任のある仕事を与えていきましょうね、なんて向こうの部長さんと話をしてやって来たらですね、男が実は東京に転勤になっちゃたんですよ、この間。事業部側の要請でどうしても東京来てもらわないといけないと。これ困りましてね。といって直ぐにじゃあそもそも転勤ていうと、あの子だけみたいになっちゃうからこうもいかないし、今だからそういう単身赴任状態になっちゃてるんですけどね。その辺の制度をどう整備していくかってのは、ちょっとここは工夫が必要で今の〇〇のポジションっていいですか、社内の進み具合っていいですか、気持ちのですね。ただ、それ認めるとこの子だけ不公平っていう声が多分強くなる。この辺は会社によって違うと思うんです。そういうのが歴史としてずっとあれば、それが当たり前っていう会社もあるんでしょうけど、今それを導入するとちょっと不公平感っていう感じになっちゃうと思うので、それはちょっとできない、と。それどうしていくかって、これも課題の一つなんですね。ちょっと話が戻っちゃいましたけど。それと、後はこのインタビューは、あと、ことばぜ、1番最後のことばぜっていう在宅などで仕事を行い、会社とのつながりを断たれたくない、ということですけども、これはナンセンスだと思います。子育て中は在宅で子供を育てながら仕事するのは、こんなことは絶対できないと思ってて、絶対できないと思っているっていうか、これは現実にそういうワークライフバランスって最近言われますけど、そういう***の対価(?)といわれるような女性の方とも、意見交換をしましたけど、その人も全く同じで。やっぱ子育てするのは大変な仕事なので、家で子供のおむつをかえながらあるいはミルクをあげながら仕事もするなんてのは、これは無理。だからこの人も言ってましたけども、在宅勤務っていうのは子供は保育所に預けるんだ、と。だけど要するに、近くでその後1時間電車に乗って会社には来なくていい、というメリットはあるけども、子供を家においての在宅勤務するのは基本的にあり得ない。そんな子育てなんてのは生半可なものじゃない。それは大賛成。だから在宅っていうのは子育て中はここの意見だけ聞くと、いかにもなんか家で育てながらみたいを受け止めたから言うんですけど、そうでなければいいですけど、そうするとそれはあり得ないだろうな、と。

聞き手A やはり、会社との繋がりを断たれたくない、っていうことでそういうことがあったらな、という風な希望的な感じで言われた方が何人かいらっしまったんでそこ

に書いたんですけど、はい。

話し手 A ただきつとこれ現実にやろうとすると、極めて難しいと思うので、在宅は大賛成ですよ。うち在宅勤務ってのは実はやってなくて、これも導入したい制度の1つなんですけれども、これはアメリカの会社でもヨーロッパの会社でも、日本の進んでる会社でも在宅勤務導入してるところどうやってるのかな、っていうのを調べると例えば月に2回とか。どんなに進んでる会社でも、せいぜい週に2回、あるいは1回が在宅勤務の日で、水曜日は在宅にしますとか月曜日と木曜日は在宅にします。それ以外の日は会社に出てきます。年がら年中家でやるっていう在宅をやってる会社っていうのは多分0か、極めて少ないという感じのようなので、在宅勤務ってのはそういうことなんだろうなと思いますけどね。

聞き手 A その在宅勤務のシステムとかそういう上手く回るシステムを考えなきゃいけない感じなんじゃないかな。

話し手 A 在宅勤務は多分だからこういう子育てとかと全然別の話で、何も往復2時間も3時間もかけて通勤するっていうのを少しでも減らしてもっと効率よくあるいはその方がリフレッシュしてアイデアも出るし仕事にも集中できるし、っていうところを目的としてやるもんなんだろうなって思いますけどもね。子育てとも両立を目的に在宅っていうのは多分ちょっと違うみたいですね。成功してらっしゃる会社の話をお聞かせすると。逆にIBMさんなんかは、あそこの新川のビルの一階に保育園があるんですよ。それは立派だな、と思いますけどうちの社員というか、ねえ、そういう女性なんかにそういうのどうなのって聞くと、「そんな、満員電車乗ってね、こんな***を連れてなんて来れない」と。「会社に保育所作ったってなんの足しにもならない」みたいなことを、あっ確かにそれはそうだな、と。そうすると保育所ってのはやっぱり自宅の近くで、

聞き手 A 最寄り駅とかが希望という方が、はい。

話し手 A ていうことになるんだろうな、と。だからそうだとすると、まあじゃあ逆にそういうところで保育園を利用しやすくなるように例えば、保育費用を多少なりとも援助を会社はするとかそっちの方向なのかなと会社として1個保育園を持つというよりは、っていう気はしますけどもね、向かっていく方向としては。結局あの、

子育てしながら働くもう一つのデメリットっていうか、なんのために働いてるかわからなくなっちゃう、っていうのは一生懸命働いてダブルインカムになりました、と。だけど結局は子供を保育園に預けるだとか、なんとかとかでこっち側の収入が全部例えばなくなっちゃうとすると、家でやってた方がいいっていうことにもなりかねませんよね。だからそういう気持ちでそういう辛さを緩和するっていう意味だと、じゃあ費用負担を***にしてあげるとか。そういうやり方の方が良いのかな、っていう風には思ってますけどね。

聞き手 A はい、分かりました。そういうのを考え始めてたりとかするんですか。

話し手 A 考え始めてます。考え始めてるんですけど、なかなか男が考えたって良い案が出ないからといって人事部である女性に担当者として出したんですけど、どうもその人も自分で子育てしてるわけじゃないので、そういう経験がある人に頼まない駄目なのかなとか、

聞き手 A はははは。分かりました。

話し手 A とか思ったりもしてますけどね。人事部にいないんだよね、そういう人ね。ただ今は女性に何人かピックアップをしてこういうようなことですよ。全部聞かせてそれを取りまとめてもらっている段階までしかいってないんですけど、その取りまとめで本当に解決しなきゃいけない問題はどれだ、というところを決めて、そこに手をつけていきたい、っていうことはあります。

聞き手 A じゃあ社内で問題点を探っているっていうことを行ってらっしゃるんですか。

話し手 A そうです。ここはやっていかないきゃいけないと思います。なんたって20%いるわけですから、その人たちがどれだけしっかり仕事をしてくれるかっていうのはこれは、会社の大きさに言ったら浮沈に関わる。会社にとっても絶対プラスなわけですよ。そういう女性のために。じゃあ本当にいきいきと仕事ができる会社にするっていうことは会社にとっても別に単なるコストになるってことじゃなくて、絶対プラスのはずなのでこれはやりたい、という風に思ってます。で、一応法的な部分を中心とする制度は、とりあえずは整っていますと。整っていますけれども全然それで十分だとも思ってますし、だけどさっき言ったように保育園作り

やいいってもんじゃないとか、いろんな意見も聞くと本当は何をしなきゃいけないんだろうってそれを今探っている所ですね。ちょっとまだあと1年ぐらいはかかるのかな、って思いますけどもだけどやっぱり、なるだけ早く解決してあげたいと思う、あげたいってのはちょっとあれですね。解決しなきゃならない、ですかね、とってます。やっぱりそういうのが採用にも絶対影響しますんでね。

聞き手 A そうですね、はい。

話し手 A とってます。それは1つは今何となく考えてるのはその子供の保育園の費用負担をどうしたらいいのかな。あるいは転勤に対する対応をどういう風にするべきなのか。それと後はもう一つは定員管理ですね。さっきいったように私が休んじゃったら誰が私の後を引き継いでやってくれるんだろうか、っていうその不安感はあるので、なかなか子供生んだ時は、辞める時なのね、辞めるしかないのねってふうに思わざるを得ない、っていうことになってますんでね、もしかしたらそういう女性がいる職場はちょっと定員の考え方を変えて、1.5人にするとか二人、なかなか二人までっていう風にははいかないでしょうけど。ちょっと余裕を持つっていうことがね、ここまでこの10年間、どこの会社もそうですけどぎっちぎちに合理化をしてきてるんですよね。で、その結果が今のこういういたらくなんだとすると、少し余裕を持たないとね。会社ってのは利益を上げるって事が目的なんだとすればコストを下げるだけが利益じゃないので、人件費が***、人が増えたとしたって、それ以上に事業が拡大していけばいいわけ。そういう考えからすると、今まで日本の会社どこでもそうですけど、うちあたりも合理化っていう事ばかりやってきちゃったんでちょっと反対向きに、やっていかないといけないのかな、ってこれは女性の話なんで別に思ってますけれども、そんな中で、特に女性がいる、総合職の女性。まあ総合職とか一般職とか、限らないけどしっかり仕事をしている女性がいるところには、もう少しおいとかないといけない、彼女とか***ですよ。そういう風にしとかないと安心して仕事ができない、安心して自分の将来設計ができないっていうことになっちゃうな、と。で、今自分の将来は自分で考えろ、って極めて大事だって言われ始めてますけど、今私どもの会社の、ごめんなさいね、私が喋るとあっちいたりこっちいたり、

聞き手 A (笑)

話し手 A するんですけど、グローバル化対応ってのは他の会社と同じように〇〇も極めて大きなテーマになってるんですね。で、グローバルに通用する人材ってなんなのってその定義から入っていくと、いろんな偉い人とも話しました。社外(?)の人とも話しましたが、グローバルに活躍できる人材ってのは別に英語ができる人でもなければ、異文化理解できる人でもなんでもなくてこれは手段として必要ですけど、突き詰めてどういう人どういう人って聞くと、例えば要するに自分で考えて仕事を進められる人と、上司に言われたことだけをやるんじゃないかね、とかね。そういうごくごく当たり前の話になるんですね。これ別にグローバルじゃなくたって国内だってそうだと思うんですけど、やっぱり海外経験が豊富な人とかに色々突き詰めて聞くと最後はそういうことだと。そうなっていくと、自分で考えるってことは、今ある課題に対して自分で考えるってことももちろん大事なんですけど、自分の将来に向かってのキャリアパスもどうするかっていうのは、今まではどっちかという会社はどうとでも(?)考えてくれる、なかなか考えてくれるんだよなって文句も言ったりもしますけど、それじゃ世界で活躍できる人間になれないんだと。自分のキャリアをこういう風に思い描いて、将来自分はこういう分野で活躍したい、だから今からこの勉強をしなきゃいけないとかこういう仕事の経験を積んでいきたいとかそういう人間がやっぱり 1 番成長するってどうも最近主流がそういう風に移っているような感じがして、そういう意味からしてもさっきの女性のところに話を戻しますとね、やっぱり会社としてはそういう部分の制度を整備をして女性の人がじゃあ私は子供を生んでも将来的にはこういうキャリアを積んでいって最終的には誰々さんが今役員になったけどああいうところを目指すんだって、いうことを女性の方々が自分で考えられる。で、それは絶対会社にとっても自分にプラスになるはずなんで、そういう人ばかりになったら、仕事だって皆上手くいきますよね。ていうことがあるのでそういう会社になりたいな、ってのが 1 番ですね。だからそういう意味でさっきの要員配置の、ちょっと今は 1.5 人前ぐらい余裕をもって自分として安心して、子供ができればこういう風にすれば良いんだ、って考えられるような定員っていう。今実はこれから問題探りますってやってますけど、多分結論はその今いった三つぐらいの所になるのかな、っていう感じはします。別に予見をもって取り組むつもりはありませんけど、なんかそのへん結論来そうだなと思うんですけど。

聞き手 A 分かりました。ありがとうございます。

話し手 A 後は。

聞き手 A 次の質問よろしいでしょうか。御社は例えば地域や行政とか、そういったものに、

話し手 A 地域や、

聞き手 A 地域とか行政とかにもし女性を活用していく上のサポートとかが、もし何かしてもらえとしたり何か希望されるものはありますでしょうか。

話し手 A あんま考えた事無かったですね。

聞き手 A 例えば、そうですね。やはり企業側が保育施設をどんどん作るっていうよりも行政にもっとそっちの対策をもっともって行ってほしいとか色々あると思うんですけど。

話し手 A 色々あるでしょうね。あったらいいな、っていうことは。多分あると思うんですけど、あの、聞き手 B なんかもね、自動車関係の会社にいらっかったということで多分おわかりになると思いますけど、あんまり民間の会社って行政にこれしてほしいとかって考えないですよ。

聞き手 A あ、そうなんですか。

話し手 A 考えないですよ。あの、要するに自分でなんとかしないきゃいけないっていいますかね。そんなに実は頼ってなくて、ただやってくれるのがいいなって多分きつといっぱいあると思うんですけど、普段あんまりそういう思考をした事がないので、今ぱっとう聞かれた時に、何が、って。

聞き手 A (笑)

話し手 A ちょっと答えに窮しちゃうんですけどね。

聞き手 B まああの、ある会社では保育所の充実というのがぱっと出てきましたね。それ以外はあんまりあるような無いような、ただ物理的なものとしてそういうものが必

要だっていうのは意見としてはありましたね。

話し手 A 保育所の充実は確かにありますね。もうちょっと夜遅くまでとかね。ただそれも微妙で本当にそれが子供にとっていいかってとこまで考えちゃいますとね、その期間はお母さん休もうよっていう派なんです。本当のことを言いますと、ね。まあいろいろなお考えの方もいらっしゃるから、そういういろんな方に対応できるっていう意味では保育時間を長くしてもらえるっていうのは非常に良いなと思うのと、あと、僕自身がこれが助かったのは私、牛込っていうところに住んでましてね、これ新宿区になるんですけど、今は何年か前に家内の実家とセットで二世帯みたいにしてますけど、それまではアパートに住んでたんですね。その時5年、5年ぐらい新宿区から補助が出てまして、家賃補助が出てたんですね。結局あの辺だと、なんでそんなところに住んだかというとな家の親が病気になっちゃったり、なんかしたのもありましてね、近くに住まなきゃいけない、っていう事情もあったわけなんですけれど、まあ十何万円ってするじゃないですか、家賃が。その時に毎月5万円の補助が出たんですよ。で、これは申請したら全員じゃなくて、抽選なんですよね。最初の年落選して2年目落選して3年目で当選したから、まあ区役所の方もきっとこの人3回目とか、多分みて、

一同 はははは。

話し手 A 当選くれたんだらうなって思いますけど、じゃあその後5年間月5万円って大きいんですよ。これは新宿区としてなんでそういう事を行ったかというとな、要するに夜間人口を増やしたい、と。新宿区で会社はある店はある。昼間人口は結構いますと。ただ埼玉県から新宿に勤めに来るとか。だけどいわゆる夜間人口ってのは少ないと。で、これを区の健全な発展のためには本当に住む人を増やしたいと。増やすためには若い人を呼ばなきゃいけない。若い人はなかなか高い家賃に住めないんだからっていうことでやったらいいんですね。今その制度はもうなくなっちゃってるらしいですけど。そういうのは有効だと思うんですね。新宿区っていうことじゃなくてこの会社の近くに住むっていう意味では。なかなか大変なんですよ。この辺も家賃高いんで。あなたどこ住んでるの。

女性 A ここから徒歩20分ぐらい。(笑)

一同 ははは。

話し手 A 女性はね多いんですよ。独身女性、独身男性もそうなんですけど、結構近くに住むんですね。多少家賃高くっても。だけどやっぱり妻帯者でも、二人でダブルインカムだと住みますけど、そこにまた子供がっていうと、なかなか近くに住めなくなって来るんですよ。そういう人たちが近くに住めるような補助っていうのはしてもらえると、多分随分そうすると近くで保育園に預けて会社にこれるわけじゃないですか。

聞き手 A そうですね。

話し手 A 1時間通勤にかかるとしたら9時に保育園に預けてそれから会社にいこうようなんていったら、やっぱり11時ぐらいになっちゃいますよね。そういうのはあるといいなあ、っていう風には思いますねえ。あとは、なんだろうなあ。難しいけど、これはちょっと難しいですけど、アメリカなんかだと結構ベビーシッターって普通にありますよね。日本はあんまりないしこれは国とか自治体がやってくれば済むかっていうとなかなか受け入れる文化の問題なんで、難しそうな気はしますけれど。これはもし保育園を連れて行くよりはよっぽどね、来てくれるわけですからね。

聞き手 A 先ほどのインタビューでももしお金の補助があったら何に使いたいかってことを聞きましたら、そういうのが可能だったらそういう、家政婦とか宅配サービスとかやっぱり少しでも家事が、育児が楽になる方法があったら、ってことはおっしゃってました。

話し手 A そうですよええ。

聞き手 A はい

話し手 A ただね。***いろんな事件もあるから、それはちょっとねえ。

一同 ははは。

聞き手 B 安心して預けられるのか。

話し手 A 本当はね、親なんですよ。親が近くにいれば私がさっきいったように二世帯。うちの家内は勤めてはいませんでしたけど、そうはいったって用事があったって色々という時に親がいるってのは近いんですよ。近くにね。

聞き手 A やはり両親のサポートが1番大きいっておっしゃってました。

話し手 A その辺がだけど旦那さんは大阪が実家で奥さんが静岡が実家で結婚して東京っていう時にね、これはいくら補助を出すから親に引っ越してくれっていったって引っ越さないですしねえ。

聞き手 A そうですね。はい。

話し手 A それは難しいとこだなあ。なかなかちょっと行政についていうのもちょっとあんまり思いつかないですけどねえ。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。それでは最後の質問に移させていただきますが、御社は女性に今後どういった働き方を望んでいらっしゃいますか。また、もし女性にこういう風が変わって欲しいとかそういうものがありましたら教えて頂けたらと思うんですけども。

話し手 A そうですね。いろんな働き方っていうのはやっぱりまあいろんな障害があるんですけどもねえ。最後まで勤め上げてほしい。全員じゃなくてももちろんいいんですけどね。男だって必ずしも全員じゃないので。やっぱりそういう人が出てこないとさっき言ったように若い人たちが私はこうなるのってのが見えてこないのでもう少し多くの人にそういう所まで行ってほしいなと思います。日常の働き方については基本的にはそんなに不満がないというより多くの方はしっかり働いてくれてると思うのであまりないですけどもね。もう一つ。二つ目はなんでしたっけ。

聞き手 A 女性にもしこういう風が変わってほしいとか何が希望がありましたら。

話し手 A 変わってほしいか。変わってほしい。女性に変わってほしいというか、やっぱり

男なんです。多分。僕もあんま人のことを言えないんですけど。結局家事も全部女性になりますでしょ。さっき家事を家政婦さんがいたらって声があったっていいんですけど。まだ日本の男は駄目だと思うんですよね。やっぱり2人で働いている時にやっぱり家事っていうのは絶対女性が、***、男がやるっていったって、やってますなんてたかが知れてる。皿洗うぐらいとかね。だいたい***なので、会社がいくら制度を準備して、こうしようって言っても、家庭の中での女性の負担が減らない事には多分上手くいかないんですよ。

聞き手 A そうですね。やっぱり。はい。

話し手 A 家庭の負担を例えばイーブンに。半分半分にする。多分それが凄く違って、そこが大きいと思うんですよね。会社でどんな制度を作るっていうよりは。なかなか私も含めて日本の男は、ね。

一同 はははははは。

聞き手 B 会社が率先して旦那教育をする、というような。間接的な話になりますけどね。

話し手 A そうですね。それは。旦那教育ね。

一同 はははははは。

聞き手 B されるほうはちょっと抵抗があるかもしれない。私も凄い抵抗があるんですけども、結局その巡り巡ったことを考えるとそういうような所まで、企業の配下っていうとちょっと難しいところあるかもしれないですが、もうちょっと大きくみると社会の一員というような格好ならばある意味で論理が成り立つかな、と個人的に思ってるんですけども。

話し手 A 育児休業をとった男性は過去に2名ってここに書いてある。

聞き手 A は一。はい。

話し手 A これ一人は、昨日だな。率先して休めと言って、けどなかなか続く人が出てこ

なかった(?) (笑)

一同 ははは。

話し手 A ですけどね。

聞き手 A やはり、取る、男性が育児休暇をやっぱり取りづらいというような雰囲気を感じちゃってるんでしょうかね。

話し手 A 取りづらいついていうよりもあれじゃないんですか。例えばそれで昇進が遅れちゃうとか、いうことを気にするんじゃないのかなあ、と思いますけどね。休んでる間はそりゃ休んでるんですから、そら同期に比べても遅れますわね。それは別に不公平でも何でもなくて、出てきてからまた一生懸命働いて追いついていけば良いと思うんですけど。そこまで踏み切れないんじゃないですか。多分。

聞き手 A はー。そちらのロールモデルもいっぱい作ってあげば、

話し手 A そうですねえ。

聞き手 A どんどん変わっていくって感じ。わかりました。

話し手 A かもしれないですねえ。だけどそのロールモデルも、なあ。

聞き手 A はい。(笑)

聞き手 B あの、色々と。

話し手 A まとまんない話を。

男性 E これ難しいですね。これレポートになんないですよ、今日。

聞き手 A 大変貴重なご意見ありがとうございました。

話し手 A そんなことはないんですけど、本当に後で聞きたい事があったら言ってください。

聞き手 A はい。ありがとうございます。インタビュー***頂きます。

話し手 A まああと、まとめる段階になったらこれ聞きそびれたとか、多分大抵出てくるものですからその時はメールいただいても良いし、電話でも結構ですし、また呼び出して頂いても結構ですけど、それはなんでもできることは協力は差し上げたい。

聞き手 A ありがとうございます。

聞き手 B どうもありがとうございます。あの、〇〇さんは基本的にきちんとやってらっしゃる会社で、

話し手 A いやいや、やってないと思いますけどね。

聞き手 B あの、まあそうですね、総合職の女性の方が非常に活用されてるっていうのはわかりましたし、そういう方は会社としても働きやすくすることによってトータルの成果が多分出る方向なので、そういう施策をお考えになっていらっしゃるのだな、とよくわかりました。私も基本的にそれですが、あと、一般職の所での、なんていうのかな。割り得感はなかなか全体としてはやっぱ問題がずっと残るんじゃないかな、とお話を伺ってて。

話し手 A まあ地方の方ですけどもね。東京はあんまそういう事はないんですけど。

聞き手 B そうですね。ただあの、この、現状を含めてよく、少し、少し理解できました、とだけいっておく、と。

聞き手 A ありがとうございました。

G 社インタビュー 議事録

話し手 A 目的が読んだ時、多分一番漠然としてわかりづらかったんですね。というのも、システムデザインって言葉が最初聞いたり、わかりづらかったので、何を解決したいとか、何をテーマに卒論を書こうとしてるのがよく判らなかつたのと、方向性って言葉が。働く女性と企業、多分女性が働きやすくなるように行政だとか、法で解決できない部分のシステムを構築したいってことなのかなって思ったんですけど、さまざまな問題を解決するような方向性を見出すって。ちょっとビジネスやってる人間からすると方向性だけで、そんなのでいいのかなっていう所がレジュメつくる時に (?) づらかった？

聞き手 A すいません。システムを考えていく上で女性側の希望だけではだめだと思って、企業側とそれをサポートする行政側のニーズが両方マッチしないといけないということで、その両方を聞いて方向性が分かったところでシステムを考えられればという形で文章がまずくなってしまってるんですけど。

話し手 A 一方の立場じゃなくて女性とか企業とか、もう一個くらい有るのかな。立場が。

聞き手 A 行政の立場。

話し手 A 行政と三つの立場の一番いい落とし所っていうか、その方向性ってなんだろうなって意味で書いたんですね？

聞き手 A はい。

話し手 A あと、言葉の使い方で両立っていうか。女性の働きやすさという言葉と、活躍という言葉がある程度入ってたなと思って。私達が、私がこだわってるだけかもしれないんですけど、女性の働きやすさって言葉で話す時って、両立するっていうのに、すごく近い意味で使ってます。子ども産んでも、介護をかかえても仕事を辞めずに働ける。それはその働けるってことにポイントがあって、活躍できるとイコールではないですよ。だから、目指されてる方向が働く女性の働きやすさなのか、活躍できるような課題を解決したいのかが読み取れなかつたので、そこもまた書きづらかった。

聞き手 A すみません。ここでは働きやすさのほうです。両立というよりは。

話し手 A (2) は今お話を聞いてわかったし、(3) の方向性っていう意味のあいまい性も解ったので、インタビューの項目はいくつかあったからやりますけど。どのように女性を活用しているのかってなってるのは、言い換えるとどのように女性が働くことを両立できてるか、働き続けられるかって意味でいいんですよね。活躍じゃなくて。

聞き手 A 両立の取り組みとか、そういうことです。

話し手 A 両立でいいんですね。で、ちなみに基礎データとしては弊社は〇〇って会社と、〇〇グループっていう会社があって、〇〇単体でいくと女性が 18.5 なので多くもなく、少なくもなく。多分大きな業界だと半数。デパートとか百貨店とか、旅行業界とかいくともっとパーセンテージは高いと思うんですけど。通常のスタッフ部門も持ってる上場企業だと、2割くらいっていうのは平均値じゃないかなと思います。で、評価とか受けられる研修とか昇格に男女差っていうのは、やっぱ雇用機会均等法以降もともと電電公社から発しているの、公務員って差が無いですよ。男女。業績だと多少キャリアで入ったか、ノンキャリアで入ったかっていう区別は昔は公務員なのでありましたけど。今はもう民間企業なので、そのベースが多分銀行とか政府に比べると男女差ってところが全くない。ただ、そうは言っても出産っていうライフイベントって女性にしかできないので、そのところで評価にしても研修にしても受けられないものが出てくるから、ペースダウンする時期があるのは致し方ないなと思ってますけど。休職をとってる期間が、たとえばマイナス評価になるってことがないように配慮ができてます。ただ、休んでるからといって一番いい評価が A だとしたら A 評価がとれるわけではないです。マイナスにはならない。加点はしない。だから、それは加点はしないってことは、なるべく早く、短い期間で復職しようってところに背中をおすことになりますね。で、育児休職から復職した女性が数ヶ月たった時点で、本人と上司と私たちダイバシティ推進室で三者面談を行ないます。数ヶ月たった時点っていうのは最初復職した時って毎日出社するだけで手一杯なので、数ヶ月から半年経つとペースもできてきて、逆に今の働き方でいいのかとか、子どもをかかえて働くことの難しさを実感して自己矛盾が起き始めるのがこの時期なので、何が不安なのかっていう

のを言語化して、なかなか言語化したものって上司からは「君どう？最近なにが不安なの？」って聞いてもすぐに言えるものではないので三者ダイバシティ推進室が入ることによって言語化しやすくして、その子が話した不安を上司が横で聞きながら共有したり、やっぱり子どもを産む前とはまったく働き方は変わるので、どういうふうこれから働きたいのかという CDP キャリアデベロッププランをもう 1 回作り直しましょうね。その場で作ってたら面談時間半日以上かかっちゃうので、見直さないと、前と同じやり方じゃ無理だよねってところに気づかせる所がおもな面談の内容になる。だいたい 1 人 1 時間ぐらいかかります。で、管理職に占める割合って 2%でこれは厚生労働省がだしてる数値からすると若干低いんですけど、〇〇の特徴っていうのは△△東日本とか西日本と比べてすごく女性が若くて平均年齢の男女比をここに書いてますけど、平均で 34.8 なので大体 20 代後半から 30 代前半の方がボリュームゾーンなのでやっぱり年齢的に係長クラスにどんと今女性がいますから、数年たったら管理職の女性が増えるんだろうなと思っています。だから、どのように両立しているかっていうと、働きやすいようにしてるかっていうと子どもを産むまでは差はない。産んでからもお金をかけるとかじゃなくて、面談とか、お金がかからないやり方にはなるけどもサポートに手間暇かけて入る感じですかね。で、管理職に何パーセント、係長に何パーセント、という女性比率を社内では目標値はもうけています。ただ、女性を両立とか、働き続けてもらうためにどんな難しさがあるのかって時には、やっぱり男性とはぜんぜん違うライフイベントありますよね。

聞き手 A そうですね。

話し手 A 子どもが産まれた時に無意識の性別に関するバイアスって書いてますけど、上司だって女性だったら「どれくらい休むの？」って聞くだろうし、男性には「君、どれくらい育休とるの？」なんて聞かないの。「おめでとう」で終わるのといっしょで、同じひとつの出産ってライフイベントとっても無意識にバイアスはかかるし、転勤することになったときに「君、単身赴任で行くの？」っていう言い方は男性にはするだろうけども、共働きの女性に「あなた単身赴任で行く？」とはなかなか聞かずに「辞める？それとも続ける？」って、やっぱり一つ一つに、ライフイベントに男女差が出てくるんだろうなと思います。で、女性も 18,5%いるとはいえ、今の〇〇では年齢も若いので多様なロールモデルがいるわけじゃないから、どうしても見てる方からするとゼロ、1。バリバリ働くか、子どもを産んで結婚し

て一旦ペースダウンするしかないかみたいな、そういう極端な未来しか見えないので、それによって、じゃない働き方をしたいのに無理なのかしらという意味でモチベーションが低下することが多分難しさだろうなと思います。で、聞き手 A さんがヒアリングした参考資料 1 に対する意見なんですけど、多分弊社との差で、弊社は産休、育休、短時間勤務、もう 4 時間、5 時間、6 時間って小学校 3 年までとれるので。で、電電公社ってこともあったと思いますから、公務員といっしょなので昔からこういう、母体保護の制度って歴史も長いので、とりづらいつてことはまったくないです。だから、あのアンケートと相反する結果です。育児休職が女性の 17.3%が数値は全部 2011 年 3 月末ですけどとってるし、育児のための短時間勤務も女性の 15.4%がとってるので 3 人に 1 人は育休で休んでるか短時間勤務をとってるか。だから、それだけ両立しやすい会社なので弊社の例を見て、いかにそれは両立しやすいかっていうところを放り込んでいくと、この母体保護とか男性とはちょっと違う短いあまやかし。って言ったら変だけど、ちょっと楽でも働けるよ。という制度が整っているところに行き着いてしまうので、さっき聞き手 A さんがおっしゃったシステムデザインからすると違う、目指しちゃいけない方向だろうなとも。制度にしがみついちゃいけないので。とくに今後、急激にグローバル化だとかビジネスモデルの変換がある時に、こういう制度を深く厚くして、休めて、長く短時間勤務ができてるのは解決論ではないだろうなと思ってます。ただ、男性も 2011 年度だと育児休職 6 名とってますけど、男子って育児休職も急なので年休とか、ライフプラン休暇も。これお金が出て、ボランティアとかリフレッシュとかいろんなのに使えるんですけど。こういう有給の年休をとって 1 週間とか数週間休むことがあるので、実態はわかりません。6 人よりは多いだろうなとは思いますが。3 ヶ月とるときにはむりですけど、1 週間程度だったら有給で十分とれるので。

聞き手 A そうですね。

話し手 A 出産を機に退職する女性は、制度も整っているんで、ほぼ皆無だし、それを数値でいうと 2011 年度は女性は辞めた人、自己都合も含めると全部でも 30 名。さっきの 2,000 名に対して。で、退職者の 34%だから逆に男性のほうが多いくらい。女性が辞める。育児、出産というライフイベントを契機に辞めるっていうことがない会社なので、インタビュー先としては、もしかしたら適切ではないなと思いつながら、ほんと書いてたくらいでした。で、出産後も短時間勤務を利用して、小

学校3年まで働けるので、ほぼ100%復職するけれども、数値としてとれないんですけど、短時間勤務とらずにいきなりフルタイムで復職するのは1割くらいはいます。ただ、あえてフルタイムで戻ってきて体調こわすくらいなら、短時間勤務で戻ってきて1年以内にフルタイムに戻れるといいなって指導、サポートをやってます。インタビューにあった、弊社の場合、制度として、保育園に入園出来なくて待機児童になった場合は、待機児童になりましたっていう理由で育児休職を延伸できるので。保育園の理由であと出てくるように退職にはいたることはありません。で、退職がもしあるとすると、最近増えているのは配偶者の転勤についていか、ついていかないかとか、復職はほぼ100%するんだけど、復職して働きながら育児してるなかで、やっぱり私は子どもと過ごす時間をもう少し持ちたいとか、子どもがアレルギーなので手作りで食事を作りたいとか、やっぱり自分の価値観がぐっと家事とか育児によったときに辞める場合があるくらいです。したがって働き続けられない要因としてインタビューにあるように子どもの預け先の問題とか、保育料が高くてってのはないですね。そんなに給料が良い訳ではないけども保育料の問題では無い。

話し手Bそうですね。

話し手A 10万くらいかるく払ってる人居ますよね。

話し手B います。認可(?) じゃないところ。

話し手A そっか認可2人じゃなくても、認可じゃないとこにいれたら1人8万はかかりますもん。だからお金で解決するか、短時間勤務にして自分で解決するかとか、いろんな選択肢があるので。で、なかにやっぱ未婚の女性とか子どものいない女性が理解し合えないから、足をひっぱるとかってのは無いわけじゃないけど、女同士じゃなくて男性との間でもいっしょなので、多分子どもを産んでどれだけ不安かとか両立はどれだけ大変かって、やってみないと、自分たちだとわかんなかったもんね。だから、性差の問題ではなくて、経験してわかるようになるのか、経験せずにとどこまでその想像力を働かせることができるのかって資質の問題。で、これで足ひっぱられてつらいとかストレスなるとか辞めるとかってのはないかな。

話し手B 無いで。

話し手 A 嫌な思いはするかもしれないけど、悩んで終わりだよな。

話し手 B こんな早く帰るのとか、また休むのってのはあまり聞かないですね。

話し手 A それは多分、さっきの 3 人に 1 人が育休で休んでるか、短時間勤務とってるかっていうボリュームの問題だろうと思います。で、まわりに理解してもらいたいとか、似たような立場のママ友とつながれる場所がほしいっていうのがキーとして入ってましたけど、なんとかしてほしいって受動的な表現で出てる限りは、多分働き続けることはできても、活躍はできない。で、時間を作り出すことがキーだって書いてあったけど、みんな 24 時間しかなくて、仕事に睡眠以外の 100% 使う人もいれば、看病とかに使う人もいて、それぞれみんな同じような使い方では無いので、自分で育児にどれだけはくとか、家事にどれだけウエイトおくとか、自己啓発に夜学でこれくらい行くとか、やっぱり自分でマネジメントするっていう自立性がなかったら、そのマネジメントは多分まわりに SOS 出してもいいし、さっきのベビーシッターとか、認証保育園で 8 万、10 万かけても 21 時まで預かってもらうとか、自分で自立的に動くことをしないと、働く覚悟もできなくて結局は両立はできるけども、活躍はできない人材になる。で、(4) の質問が、女性活用に対してどういったサポートして、行政や地域になにをのぞみますかって書いてんですけど、地域で多分子育てをしようという、もうちょっと強くなれば楽だろうなっとは思いますが。子育てをしてる女性からすると。ファミサポとかシルバーサポートとか、児童会館、児童会が誰でも行けるようなところとか。あとは、夫婦でやっぱり自分 1 人で育てて働いてる人が多いので、旦那はあてに出来ませんって。やっぱ夫婦で育てるっていう、二人が話し合う家の風土も必要だろうし。だから、行政が何かやればすごく抜群に働きやすいわけじゃなくて、地域だとか、家族だとか、その企業でもし制度が整っていなければ最低限の制度は必要だけでも、弊社ファミリー(?) 制度を整える必要はないと思います。で、あとは私と多分、お二人の経験から言うと小学校の放課後の居場所って 7 時でも十分あるんですけど、夕ご飯まで提供してくれる児童クラブだとかは、ほぼ市立の東急(?) キッズベースキャンプみたいなどころまで行かないとないし、小学校 4 年生以降はないと思うので、行政でも地域でもいいので安心して子どもの夕ご飯が食べられるようなサポートがあれば、フルタイムで働けば夕ご飯には間に合わないので作ろうと思ったか、なので居場所プラス夕ご飯っていうところがクリアになれば、も

っとフルタイムで働ける女性は増えると思いますし、夏休み 40 日間のどうするかって問題もクリアになるだろうなって思います。で、子育てとの両立の場合で、行政や地域に望むことを書きましたが、介護との両立の問題も有るんですけど、現時点では介護で困ってる方って、ほんとに 1 桁しかいないので書かなかったのと、独身のまま働いてる女性の場合は働きづらさとか両立って意味では、ぜんぜん子育ての場合と違うし、本人の能力とか、意思とか、価値観による部分が多いので、このセクターとして独身のままの女性が行政、地域、その他でどうシステムで解決、サポートしてあげるかっていう対象としては、優先順位は低いんだらうなっと思いました。本人の意思によるところが大きい。女性に対してどのような働き方を望んでますかっていえば、もう私たちの会社で両立は当たり前なので、やっぱり活躍してもらわないと。せっかく活躍できる土壌があるのに、両立できれば十分、ほどほどで良いっていうのはあまりにももったいない。世の中の M 字カーブだとか出産で 6、7 割辞めるって数字を見るかぎりでは本当に整っている企業風土なので、そのためにはさっきの受動的ではなくて、自分がどう働きたいか、10 年後、いまペースダウンしててもどこでもう 1 回アクセル踏むのかとか、出産したいのか否かとか、自分で決めて、随時見直さないと日々ファクターは変わるので、自立的に動くような人材になってくれないと。多分受動的である限りは、女性の働き方としては男性と同じように、俺は大黒柱だからとか、何歳で課長、部長までいきたいみたいな、染み込んだような CDP ではないので、限界はくるだらうなとも、それは行政でも地域でもない、助けるところは。はい、どうぞ質問。(間) で、下の方に、どういう会社だったかっていうときに、会社概要が (?) 必要かなって思ったんで。

聞き手 A ありがとうございます。

話し手 A それで***。

聞き手 A じゃ、よろしいでしょうか。先ほど評価の点で休職をとってもマイナスにならないように配慮されてるということだったんですけど、それはどういうふうに評価項目というか、評価。

話し手 A 詳しくは言えない。評価ですからね、やっぱり企業秘密なので。

聞き手 A そうですね。わかりました。

話し手 A ただ、マイナスにはならない。

聞き手 A とりあえず、不満をもたれないような対応。

話し手 A 不満っていうのは主観でしかないでしょ。

聞き手 A はい。そういう面で悩まれている方が多いというインタビューがあったんで、やはり休むと評価が下がるということで。

話し手 A だから、評価は下がりはしない。

話し手 B できないといったほうがいいのかも。評価をする土台にいないので、ただ、いないのに評価がよくなることはない(?)。評価ができない。要は評価をする土台にいないので。

話し手 A だから、マイナスにはならない。しかし、上がることもない。

話し手 B 休んだから下がるという観点ではない。評価をしない。

話し手 A なんであいつ休んでるのに上がるんだってことはない。そっちのほうが逆にみんなからすると不満だから。

聞き手 A 最後のほうで、両立はもう当たり前になってるっていう御社のほう。自立的に働く人材になってほしいってことなんですけど、そのためになにか研修とか、そういったものとかは考えてらっしゃるんでしょうか。

話し手 A いろいろ研修はしますけど、いわゆるデベロッププランを自分で作る研修だとか、先輩の女性社員。社内とか社外の。いろいろなロールモデル見ると、「ああ、私こういう働き方ならできるかも」ってわかるようになるので、パネルディスカッション聞く機会だとか、メンタリングをする機会だとか、いろんな研修はもうけますけど、1回や2回の研修で、人の価値観は変わるものではないので、きっかけは

あたえるけれども、あとは本人の価値観と動機しだい。組織だし、民間企業などで、一から十まで底上げはしてあげられない。そんなに多分、あまいもんじゃないだろうなと思う。企業っていうものは。

聞き手 A はい、わかりました。介護っていう面では今のところは、あまり顕在化されてないということで、考えてないということでしょうか。考えてないということじゃないんだ。

話し手 A あえて答えるほど時間が今日さけないかなと。そこに一番最後に介護休職って書いてますよね。社員データのところに。さっき育児休職が 354 だったに対して、介護休職が 10 人で介護のための短時間勤務って 2 名しかいないので、それだけまだ 1 桁どころか、これくらいの差がある。数年後には数字は変わってくると思いますが、現時点では多分違うかな。ちなみに平均有給取得率 83.5 っていうのも管理者も含めた数字なので、厚生労働省の平均値だと 4 割ちょっとだったと思いますけど、それくらい休むってことに対しても理解があるって言ったら変だけど、大手をふって事情を抱えた時には休むし、子どもが病気なら休んどいて。運動会なら休んどいてって背中を押してくれる会社だからこそ、男性も女性も続けやすいし、その育メンも増えてんだろうなっていうのは、こういうところに数字として現れると思います。これ見ていくと社の風土よくわかります。年休取得率は。2、3 週間前の日経の新聞にランキングがありました。

聞き手 A すいません。その公務員的な風土というか、そういうことを伺ったんですけど、そのおかげで制度とかも、すごく整って働きやすいと思うんですけど、その整いすぎてる面で悪い面とかもありますか？そういう面はない？

話し手 A 育児休職は普通は 1 歳までですよ。法律では。それが、3 歳までとれるのでそのぶん、辞めなくてもすむかもしれないけど、ずるずると 3 年休んだ人が 4 年目に復職した時の本人の職場に戻った時のつらさとか、4 年ブランクが出るわけですよ。さっきの評価マイナスにはならないけど、もしかしたら 1 年のままで戻ってきた時に、うまく短時間勤務使って***じゃちょっとトレーニングで立ち上げたほうが、本人のキャリアからするとためにないのかもしれない。だから 3 年あることがベストな解(?) だとはわからない。

聞き手 A わかりました。

話し手 A 辞めさせないためにはっていうシステムデザインをするんだったら制度は手厚い方がいって解になるだろうけど。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。なんかありますか？

聞き手 B ちょっとお伺いしたかったのはダイバシティ推進室っていう組織ができた経緯とか、それがこう。

話し手 A 誰もいなかったからわかんない。三人共できたときのメンバーじゃないんで。

聞き手 B そうですか。じゃないですか。

話し手 A なんとも言えないけど、あの時、△△グループの中で一番最初にできたんですけど、それも一番若い会社だったからじゃないでしょうか。勢いもあったし。

聞き手 B これあれですか。〇〇さんが作ったんで、他の△△のグループに波及していったって考えて。

話し手 A 〇〇ができたんなら、うちもつくらなきゃって。で、1年2年遅れて。

聞き手 B そういことはあった。

話し手 A やっぱダイバシティが立ち上がる、ちょうど機運でもあったんですよね。NPO で言えば、JB も立ち上がってますし。

聞き手 B そういう機運があったから出来て、それが波及していったということですね。わりあい△△の中ではグループの中で、出来てて他の△△さんの会社でもばんばん機能してるというふうな感じになってきていますか。やはり。

話し手 A もう、〇〇きちっと立ち上がってますよね。

聞き手 B 立ち上がって、機能もどんどん動いていると。

話し手 A はい。十分に。他社に比べると。だから外資の〇〇だとか、□□とかに比べると、
ここのが (?) すごいとは思いますが、切り口が違いますよね。ダイバーにしても LGBT だったり、外国籍だったり。

聞き手 B そうなんですよ、△△とかそうですね。

話し手 A 〇〇とか。ただ、そのぶん容赦なく切られますから。容赦なく切らないですから
ね私達は。リストラもないですし。

聞き手 B たしかに、***とか。厳しい。そう。

一同 (笑)

話し手 A 厳しかったと思いますよ。見せて (?) あげなかったらほんとに降格もあり得る
ので。

聞き手 B そうですね。

話し手 A だから、あそこで育児をして、両立するほうがよっぽど難しいと思います。

聞き手 B わかりました。このですね本人と上司ってところが、多分聞き手 A が回ってる会
社では、本人と上司を分けたと思うんですね。で、ダイバシティ推進室のかたが、
ここに入ってくるってことが、新しいというか、他と違うかなと。

話し手 A そんなに新しい手法じゃないと思うんですけどね。***もやって頂いてるんで。

聞き手 B わりあい、その結局ここに入ってきて、やるってことは少なくとも彼女が 40 人ピ
ックアップして、ランダムにやってもあまりこういう話って出て来なかったんで
すよね。

話し手 A たかだか 1 回やるだけだしね。そんな絶大な (?)。

話し手 B そんなに話せるのかってことですよ（？）

聞き手 B そうですね。だから、ここからそのニーズ側と、そういう会社側さんの、そのシーズ（？）もマッチング***システムとして、やるのがうちの仕事なんですけども、マッチングの時にこの推進室という機能がですね、一つ他と定着しつつあるといっても、やっぱり大事なところになってくるのかなというのは、組織的な、組織論的なところで、ちょっと大事なところかなということはあるですね。

話し手 A ダイバシティ推進室ではなくても、キャリア相談室とかキャリア支援室みたいなところがある会社ありますよね。

聞き手 B ありますね。名前が違うだけだとは思んですけど。

話し手 A TGP のアドバイスなど。

聞き手 B そうですね。

話し手 A 産業健康診断室のメンタル面の問診ではないので。

聞き手 B そういところが、名前違うけど、この機能が出てきてるんだけどもってところと。あまり***。

話し手 A ***もないとは言わないけど、絶大な効果があるとまで、***。やらないよりはやったほうが絶対いいけれども。これあるから***。***。

話し手 B 人の話が聞けないことを上手く聞き出せてるか（？）

聞き手 B 私は持ち上げるわけじゃないですけど、ここにこの三つ組織が入ってることが、労働者側からすると安心とかにつながってんのかなってふうに思ったんです。

話し手 A こっちからすると、自分で聞けないことを、ただ言ってくれてるから、やっとわかった、この子の気持ちがみたい。

聞き手B そういう機能として、安心を与える組織であるとしたら、それはそれで今日うかがって、意味があることなのかなということ。

話し手A これ終わったあとに、もう1回ご本人が不安になったとか、心配になったときにダイバーに直接相談するんじゃなくて、これをきっかけに、「課長、私今こういうことでなやんでるんです」って上司とのリンクをはれることが一番ベストだろうなど。全部相手してたら3人しかいないので、対応できませんから。

聞き手B あ、3人でやられてるんですか。もっと人数増やしてくれって頼んでみたら。

話し手A こんなもんですよね。***。

聞き手B 3人がちょうど、他の部署とかもユニットで、こっち***ユニットでやる感じなんですか、他の部署も。

話し手A 小さいですよ。〇〇。ダイバシティ推進ラインは。

聞き手B ラインは(?) こういう感じ。ここの機能っていうのは興味深いところはありませんね。

聞き手A ダイバシティって言うと女性だけじゃなく、他の立場の方たちもいろいろやられてる(?) と思うんですけど、そういう人たちを集めて、問題点を聞いたりとか、そういった取り組みは。

話し手A 女性以外の?

聞き手A 女性以外。そうだと思うんですけど。

話し手A 障害者とか外国籍ってこと。今回は女性だけちょっと外れない?

聞き手A いえ、女性だけの場合でもいいんですけど、そういういろんな立場のことを対応されてる部署だと思うんですけど。女性だけじゃないですか。じゃないですよ。

聞き手 B 多様性だから。

聞き手 A 多様性。

話し手 A 重点はまだ女性においてますね。両立はもう当たり前にできているので、女性を活躍できるための俎上(?)をつくりが一番***とあって、でも2%しかないから、管理職比率は。次のこの今の係長を管理職にすることが第一優先なので。で、外国籍も障害者も、障害者は法定パーセン程度しかいないし、外国籍も人数としては、外資じゃないし、ちょっとこうドメスティックな会社なので、そんなにいるわけじゃないから、優先順位は下回る。LGPD にも手を出してない。介護が次くる。くるとしたら。

聞き手 B 介護が。いけばいくほど、あれですよ。課長クラスとかになってくるけど、逆にそうすると、お父さん、お母さんたちが年取っちゃうっていうの。

話し手 A すぐに替えはきかないので。係長、社員と比べると。

聞き手 B そうですね。

話し手 A 参考1の人たちとすごい違うので、矛盾を感じたらごめんね。選んだ先として。

聞き手 B いや、いいんです。いろんな会社もあって意見聞くんで、いろんなとこ知らないやいけないんで。

聞き手 A あと、すみません。2番の(2)のどのような難しさがあるかのところで、無意識の性別に関するバイアスというところで、いろいろ男性側のバイアスを先ほどどうかがったんですけど、それに対して、男性側になにか研修とか、そういうこともされてたりとか考えてたりとかはあるんですか。

話し手 A これって文化に近くない？その育メンっていう言葉が生まれたのとか、ワーキングウーマンとか、子ども産まれた時に君、どれくらい休むの？って言葉が無意識に出る出ない。って研修じゃなくて文化で。ワーキングマンとは言わないし、今

日のポスターじゃないけど、電車の中にある。大女優とは言うけど、大男優とは
言わないのといっしょで。

聞き手 A 意識の違いっていう、価値観の違うっていう意味で言われたわけではないんです
か。わかりました。

話し手 A 研修をやって直そうと思えば直せるけど、何回も何回も繰り返しやらないと直ん
ないよ。しみこんでるから。悪気ないのでね。

聞き手 A はい、わかりました。

話し手 A 一番いいのはダイバシティ推進室っていう、この室が無くなった時に完成型です。
ワーキングウーマンって言葉もなくなってるだろうし。

聞き手 B 確かにあれですよ。フェイスブックとかでやってると、〇〇さんのいっている
友人っていますけど (?) つながってますけど。

話し手 A つながってますか。

聞き手 B つながってますけど、遠慮無く休めてる感じはしますね。なんでこんな時間にこ
んなとこ居るのかなってみんな言っていたりするんだけど。逆に堂々と自分のいか
ずチャンスを、活動をやっています。

話し手 A 休まずに働くことは、そんなに褒められないので、やる時やってくれりゃいいだ
けで。

話し手 B ***マネジメント (?) と同じで、決められた有給の数が、最後のほうに残っ
て、***来ないとかは自分の管理不足ですから。しいては***。

話し手 A マネジメント出来てない。***。

話し手 B 毎***休んどいてよっていうか。

話し手 A 計画的に休んでくれる。

聞き手 B やっぱり自分を律するほうの自律と、自分で立つ方の自立がかなり重視されてると考えていいですか？

話し手 A それは評価と直結してるかっていうと別ですけども、残業のコントロールだとか、先ほどの有給消化率を自分で計画的に上司とすりあわせするってのは当たり前。それさえできないのかってことになります。

聞き手 B 逆にそういうふうに見られるでしょうね。

話し手 A ああ、君、休まずによく働いてるねとは言われないので。

聞き手 B ちゃんとやるべきことやってれば。

話し手 A きちんと休んでもらわないと過労死のリスクも増えますし。

聞き手 B そうですよ。

話し手 A 日本（？）でサービス残業とかありえないので。すごい会社だと思います。この前、某社と話しましたがサービス残業って当たり前だっておっしゃいますから。年間一千八百総労働時間を目指してます。本気で。やれると思ってるので。

聞き手 B メリハリをつけて。

話し手 A 正しく、清い会社（笑）。わかりやすい。絶対ブラック企業にあがらないもん。この中身だと。

聞き手 B そうすると、携帯は〇〇使おうかなってみんな思って、***。（笑）

話し手 A 入社しようかな。だから買おうかなってちょっと微妙な状況（？）。投資家は買ってくれるかもしれませんね。株として。この会社が弱まる必要はないんで、社員に力があるかぎり。

聞き手 B そう、株とかあるかもしれないですね。

話し手 A とか、CSR には効きます。

聞き手 B そうですね。それも責任だと思いますよ。御社のね。

話し手 A 時代は変わりましたからね。

聞き手 B あとなんかありますか？***。

話し手 A ***空気だと思われ***

聞き手 B 空気***。話しだすと***。だめだから僕は。

話し手 A わかります。なんか話しだすとすごく話し好きだろうなって。いくつかの質問でも。

聞き手 B そう、話しだすと。もともと私どうして居るかっていうと、もともと社会調査の専門なんですよ。

話し手 A 社会調査ですか。

聞き手 B なので、それでずっと指導してるんですけども、なかなか不慣れなものですからすみません。

***に書いて。

話し手 A 調査をもとに深掘りしてって、突き詰めていかないといけないん***みるためには。

聞き手 B いけないですから。私はそれをずっとやってたんで、いいんですけど。急に修士の院生とかやって、社会から戻ってくると逆に大学でやったこと忘れちゃうんで

すよね。みんなね。で、一から、またやんなくちゃいけない。

話し手 A でも社会人の経験がいきますから。

聞き手 B すばらしいフォローを。

話し手 A 実世界を知らないままよりは、よっぽど身を持って書けると思いますよ。

聞き手 A そうですね。

話し手 A 不条理な世界を知って。

聞き手 B そう言って頂けるとありがたいです。失礼しました。

話し手 A 不条理じゃなかったらこんなテーマ選ばないもの。

聞き手 A そうですか。

話し手 A 見てなかったら。

聞き手 A そういった、こちらの推進室でお話を聞いてっていうかたちで、橋渡しのなことやってるってことなんですけど、特に問題点をいっぱいワークショップとかそういうかたちでけっこうやられてるところとかあるらしいんですけど、他のダイバシティ推進室のお話をうかがった時に。御社とかでそういうものとか違うかたちでやりますか。

話し手 A やりますよ。ワンツーワン（1 to 1?）でもやるし、ドキュメンタリングでもやるし。

聞き手 A はい、わかりました。そこから解決策を考えて。

話し手 A 解決策は自分で解決する。

聞き手 A 自分でっていうことですか。

話し手 A 与えられるものじゃない。きっかけ、ヒントは得ることはできるけれども、あくまでも多種多様なので環境と価値観の組み合わせは。解決策教えてくださいって参加してる限りはだめです。

聞き手 B そうですか。そういうものですね。

話し手 A それは社会人が長いから（？）

聞き手 B 聞き手 A さんは頑張ってるから。

聞き手 A なにか会社側がサポートするなにか。会社でなにかを。その人だけっていうわけじゃないですけど、多くの人がいう問題に対して、会社側がなにかサポートするっていうことを行ったりとか。

話し手 A ***さっきのロールモデルの***人だったり。といったきっかけは与えるようにすることは出来る。

聞き手 A はい、わかりました。

話し手 A だから再雇用制度も充実してるし、多くの人々のセーフティーネットなりが必要かなって見たとき、それは変えられるけど自分のことは自分でやらないと。

聞き手 A はい、わかりました。

話し手 A お金貰って働く以上は、そんなにあまい世界じゃないよ。不満だけ言ってる人間が活躍できることは無い。

聞き手 A あとは、聞き手 B。

聞き手 B わたしはいい。空気が***しちやいけない。

話し手 A シャベリだと。

聞き手 A ありがとうございます。

H 社インタビュー 議事録

聞き手 A はい。それでは質問のほうにうつらせていただきます。はい、最初の質問なんですけど、御社は現在、女性活用に対してどういった取り組みをなされているかについて、お伺いできればと思っているんですけども。

話し手 これは一応資料を準備させています（？）

聞き手 A はい。

聞き手 B ありがとうございます。

話し手 どの程度までお話したらいいですか。（笑）

聞き手 A 慣用的な感じで。はい。

話し手 大丈夫ですか。

聞き手 A はい。

話し手 会社内容はいいとしまして、次のページの〇〇のめざすダイバシティマネジメントということで。ダイバシティに特化するのであれば、矢印の下のところのダイバシティマネジメントの推進というところを、まず見ていただければと思っています。当社の中では、いろんな各社それぞれ女性活躍をどういうふうに位置づけるのかというのは、各社によって異なっているかとは思いますが、当社はあくまでこのダイバシティマネジメントの推進の中の、主要な課題ということで、女性活躍を位置づけていると。ダイバシティマネジメントはどういう定義なのかというところが、その矢印の下の「性別年齢国籍に関わらず能力を發揮し、高い意欲のもと成果が出すことができる企業風土、組織体制の構築をめざす」と。これが当社における、ダイバシティの位置づけとしています。目標としては、真の意味でのグローバル企業をめざしましょうと。上のスライドというのは、きちんと経営理念であり、従業員の行動検証に裏打ちされていますよというところの説明なので、そこは省かせていただくと。下のスライドで、じゃあなんで〇〇で

ダイバシティがいわれるようになったかというのが、ここに書いてあるんですけど。ちょっと一つ前に戻っていただくと、〇〇ってどういう会社かというんですけど、今創業 123 年目になっておるんですね。事業内容を見ていただけたらいいかなと思うんですけども。もともとは鋳物メーカーとして創業を開始していると。鋳物って、なにかというと、わかりやすくいうと、お水がありますよね。水道を各浄水場からご家庭まで、送るという意味ですけども、水道用の鉄管をつくっているんです。鋳物メーカーということは、製造プロセスの中ですごく危険な銑鉄を何千度で溶かして、それを鋳型に入れて型にするという事業から始まっていると。当然、そのあといろんな機械系の事業も今やっていますし、もっとこうプラント系の事業なんかもやってはいるんですけども。こういうところから始まっている会社であり、かつ 120 年も経っているというところから、あとからも出てきますけれども、女性社員って 9% くらいしかいないんですね。なので、ダイバシティといってもなんぞやというのが、実は正直なところになっています。じゃあなぜ、〇〇でそういうふうに言われてきたのかというところが、2 ページ目の下のスライドになってまして。特に農業機械だったり、エンジンだったり、といったところで、急速なグローバル展開が起きていると。さらに国内市場のビジネスモデル再構築と書いてあるんですけども、そういう水道用の鋳鉄管だったり、環境事業といってゴミの焼却炉だったり、水のリサイクルだったり、下水処理場だったりという国内市場がやはり人口が減ってきたことによって、すでに整備がほとんど終わっているの、事業成長もこのままでは望めない。なので、そういう農業機械だったり、エンジンだったりという、今発展途上国でどんどん人口増加してきている中で、人が増えるということは一つの側面としては職を確保しなくてはいけない。さらに人が増えるということは、必ず飲む水も必要ですし、使って海だったり川に流す汚いお水もきれいにしなくてはいけないというところから、水環境事業に関して国内から海外への事業へということで、急速なグローバル展開が起きているというのが、ダイバシティをやりますよと。これを経営戦略の一つとして、しっかりと〇〇として取り組んでいかないと、そもそも事業展開ができないんだという危機意識の中で始まったというのが、正直なところですね。なので、たとえばいろんな会社さんの中で、女性の活躍推進は社会的な使命として進めなくてはいけないというのは、〇〇としては優先度は。その使命もあるんですけど、むしろそれよりはということですね。社会的な使命というよりは事業を維持していくうえでは、優秀な人材をグローバルな視点で確保していかないとそもそも事業展開できないと。というところが、出発点にはなっているというふ

うにご理解いただければいいかなと思っています。で、具体的な取り組みが 3 ページ以降に書かれておりまして、じゃあどういうことを具体的な施策としてやっていますかといったところが、どうしても属性なアプローチになっていると。で、女性、外国人、障がい者、ベテラン層というところのアプローチをやっていきます。障がい者とベテラン層というのは、前々からかなりやっていたんですけども、女性の活躍、および外国人の積極採用をやっていきたいと思いますというのは、このダイバシティ推進室という専任組織が発足した、平成 21 年から明確にうたわれているというかたちになっています。あとワークライフバランスの実現というのも、書かせていただいていますけども、多様な人材が活躍するというと、そのベースの部分として、こういったことも合わせて取り組んでいこうという認識でいるということですね。下が現状というかたちで、〇〇連結ではなくて、単体での数字を出させていただいていますけども、女性の社員比率というのも 9%。で、上級職と当社では呼んでおるんですが、一般的にいう管理職の女性というのは 1.6%というかたちで、まだまだ〇〇において少数派だと。それは先ほど申し上げた、〇〇の成り立ちだったり、事業でかつわかりやすいところでいくと、BtoC(Business to consumer ?)の会社さんだったりとか、あとは金融関係とを日本各地に支店を置いてお客さんと相対するとかというような、事業でもあまりないので、そのメーカーというところでどうしても低くなってしまっているということです。推進方針というのは二本柱でやっていて、多様な価値観、違いを受け入れましょうという風土改革と、あと最初のターゲットである女性自身が自らの殻を破りましょうという二本柱でやっています。これなぜ女性自身が殻を破りましょうという話をしているかという、やっぱりそこがインタビューの要にもなるかと思いますが。会社側の人事とかが女性活躍ありますよ、だから女性を採用するし育成してくださいといっても、組織側は今まで女性を育成してこなかったです。20 年くらい前のイメージだと結婚退職するというのが前提で、女性社員を雇用していたというのがはりついた方々が今トップにいるわけですね。だから、いやいやと、こちらが育成する気があっても辞めるのであればそもそも育成なんかしたって意味がないというふうになるのが現実なんです。なので、私自身が推進室長として、最初にやるときに、いくら組織側に「変わらしましょう、変わらしましょう。」と言ったって、変わらないんですね。なのでやはり、私が変わるのでまずそれを見てくださいと。そのうえで、受け入れてくださいねという組織側に対するアプローチをすべきだというふうに思いましたので、この二本柱でやってきたということですね。女性の上級職というのが、この 5 年間取り組みをしたことによって、結

果ということで上級職は3倍になりましたし、クリエイティブ職と、当社まだコース別人事をとっておまして、総合職といわれる方々はだいたい5倍弱くらいまで増えてきたということです。具体的な取り組みが最後にざざざと書いてあるんですが、取り組むにあたってバランスよくいろんな方面から取り組みを進めていかないといけないと。なぜかという（？）思ってまして、五つの推進策というふうにしております。だいたい〇〇さん、先ほども名前出てましたけども、2000年くらいから進んでる会社さんは、女性活躍推進というところから進められてきていて。〇〇は10年はちょっと遅いかなと思っておりましたので、取り組みに関してスピードを上げる。たとえば発足した当時は、3年間で他社に追いつくぞという意気込みでやってきたので、専任組織を設けて一気にこの五つの政策をやっていきたいと思いますということで進めてきました。なので、丸一番の啓発式改革といったところは本当に社長のおかげもありまして、経営方針でもそうですし。たとえば社長が経営方針を各事業所、工場とかいっぱいありますよね。そこに回って話をするときなんかもう常に社長が、そういう経営方針とあって全員で集まることはできないので、管理職ばかり集まるわけですね。そうすると管理職が集まると、男性一色なわけです。何百人集まってもそこに1人とか、2人とかしかいないので、社長からもう常に「なぜ女性がないんだ」ということを仰っていただいたりですね。あとこの階層別事業所別のダイバシティ研修ということで、本当にいろんな研修を、もうダイバシティというのは皆さん初めての。「もぐるのか？」とかね「アンテナか？」とか、アンテナってわかります。今ダイバシティとかいうんですけど。「アンテナか？」とか言われるおじさん方に向かって、研修を本当にやってきました。昨年なんかはグループ員をふくめて、ウチって1万人くらいしかいないんですけど、1万人全員が研修を受けたりとかいうようなこともやってきました。あと、これはまた帰っていただいて、見ていただければと思うんですけども、これはワークライフバランスに特化した冊子なんですけども。そういう工場にいらっしゃる方って、ラインで働いていらっしゃるので、ホームページとかあまり見ないんですよね。なので、そういうマンガで女性の短時間勤務とか、男性の育児休暇取得、あとこれから問題になるであろう介護というのも、〇〇の作業服を着たマンガをオリジナルで作りまして。読みやすいようにというので、こういう冊子なんかとかホームページをつくったりということもやってきているということですね。意識調査なんかもしまして、そちらには確か入っていたと思うんですが、ちょっと聞き手Bには入っていなかったもので、新しいのが入っていますか。五つ目の取り組みには、これちょっと古いですね。こっちで。施策も変

わっていくので、冊子を配ったときも差し込みでお配りはさせていただいて、制度が変わったらリニューアルするということで、こういう両立支援の制度なんかも見やすくやったり等、しているということですね。〇〇で特徴的なのは、役職就任率向上のところに書かせていただいている女性ネットワークという K-Wing というネットワークを特に3年間、平成21年から発足をさせて。どうしても会社の中では、集めると百五、六十人くらいは1万人の中ではいるんですけど、1万人になるとすごく少ない数になるので研修をやったりとかですね。その中からワーキングメンバーというのを選んで。これも忘れもしないんですけど、実は東日本大震災のときに、〇〇の役員全員。なんだかんだ言って、執行役員とか平役までふくめると30人くらいいるんですけど。30人をこの本社で、全国から集めて、役員に私たち女性からの提言というかたちで会をやったりとかいうのはしてました。なのであのとき、すごいここでも揺れまして。

聞き手 B ああそうですか。

話し手 そうなんです。なので、役員と女性ばかりがいる中で、提言で議論をしていると、ちょうど休憩時間かなんかにすごい揺れまして。もう本当、あのときはあと1時間くらい残っていて、続けるか続けないのかというのを判断迷ったんですけども。社長が、とはいえここで止めたらまたなかなかトップ集めるのが難しいので、***だけは続けて、震災対応のほうは状況把握だけまずしとけというようなことを行ったと。すごい印象深いときになりましたね。で、能力開発のための研修なんかもやっておりますし、あとライフイベント支援制度の拡充ということで育児を中心に最初は整えました。あとは遅れてですね、やっぱり女性だけの両立支援では反発があるんですよね。女性だけは働きやすさを追求されて、男性は引き続き残業ばかりしていくのかという不公平感みたいなものがやっぱりありました。それはやっぱりどの男性であれ女性であれ、皆が仕事と生活をバランスよくしていきたいというのが私の想いとしてもあったので。たとえば介護のところの制度の充実だったりとか、あと今は男性の育児休暇取得促進だったり。あと学業サポート休暇といって、学校行事で休暇が取れるとかですね。あとリ・エントリーという再雇用制度なんかも立ち上げたりしているというところですね。で、これは採用のパンフレットでつくっているものなので、またこれもご参考に見ただければと思っています。じゃあ、こんな感じですかね。

聞き手 A はい。ありがとうございます。

聞き手 B えらいですね (?)

話し手 そうですね。私も自ら (笑) 部下から。自らが出ないとダメですよっていう。

聞き手 B あはははは。すばらしい。あ、お子さんですか。

聞き手 A あ、本当ですね。

話し手 裏面には当社の技術者も、はい。やっぱり当社はメーカーなので、今の採用では、事務系は男女普通に見たら半々に採れるんですけど。機械工学をやっている女子学生とか、電気電子をやっている女子学生ってそもそも大学の中でも少ないので。正直言って、優秀な女性は奪い合いなんですよね。なので、女性の技術者、理系に関してはけっこう〇〇も力を入れて採っていかないと、なかなか採れないというのが現実ですかね。

聞き手 A では次の質問させていただきますが、いろいろと女性活用の取り組みなされていると伺ったんですけども、行なっていくうえでなにか取り組みを、なにか政策とかいろいろつくっていくうえで、難しさとかそういったものはありますでしょうか。

話し手 常に難しいですね。

一同 (笑い)

話し手 常に難しいですね。

聞き手 A いろいろ役員とか管理職とか、側からのいろいろ意見とかもあると思うんですけども。

話し手 難しさはですね、多分大きく二つあって。一つは人材をどう見るのか。人材って多分人事とかやられていると、人事制度、人材を獲得するところから始まって、

育成して、配置をして、評価をして、もちろん処遇をします。というのが一連の人事施策のアプローチだと思うんですけども。日本企業は特に人材を、今言っていた一連のプロセスで見えていくときに、すごく暗黙知だったりの部分があることで、さらにこれまでの成功体験から裏打ちされた基準みたいなものが、人それぞれ持っている。でもそれは日本だけじゃないかもしれないですね。どの世界でもそうなんだと思うんですよね。やっぱり人に対する考え方とか見方とかっていう基準というのが、やっぱりその人なんですよ。その人それぞれ違うと。女性活躍において、やっぱりそこがすごく大きなネックになっていて。その日本がなんで遅れているのかというのが、その人を見る、人材を捉えるにあたって、やっぱり女性ってというのは企業で活躍するそもそも人材対象じゃなかったと、本音で言うと思っています。それがかつての日本企業だったし、それは当社もそうだった。大手の企業になればなるほど、それを打ち破るのって難しいと思うんです。文化慣習みたいなものってというのは。なので、まずその点ですかね。暗黙知になっているとか、慣習に裏打ちされた固定的な女性という人材に対する見方を変えることってというのが、すごく難しい。というのが一つです。で、もう一つはやっぱり考えるときに、じゃあその女性活躍をやっていくにあたって、組織からも理解が得られて、女性社員からも理解が得られる仕組みに、それがシステムの話なのかもしれないですけど、仕組みに落とすのがすごく難しいと思っています。

聞き手 A はい。いろんなこういう推進策を考えられたと思うんですけど、これはどういったものを基準に考えていかれたんですか。話し手さんとなんかチームとかで、問題点をどこからか持ってきてとか。

話し手 体制ということですか。

聞き手 A はい。

話し手 プロセス？

聞き手 A こういう、いろいろ五つの推進策を考えられたってことですよ。これを考えるにあたって、どこから。

話し手 どういうやり方でということですか。

聞き手 A はい。

話し手 私もまったく人事をやったことがない人間で、いきなりダイバシティ推進室長になりましたので、苦労はしましたが。もちろん体制としては人事部の中に、私が来る前にですね、ダイバシティ推進準備室というのがあったんですよ。で、準備室のメンバーというのはなにかというと、全然正式な部署でもなんでもなくて、人事部の中で各方面の人事担当者が一年間くらいどういう取り組みをしたらいいのかというベースは、少し考えてはいただいていたんですね。そこで、でも方針は決まっていなかったんですよ。方針も政策も決まっていなかった段階で議論はしていたので、その人事部なりのある一定の考え方というのはもともとあったというのが一つ。じゃあ実際、推進室が発足してからやったプロセスというのは、四つですかね。一つはもちろん専門的なダイバシティに関する書籍を読みまわりました。なのでいろんな組織経済学。労働経済学かもしれませんが、そういうダイバシティに研究されている日本とかアメリカだったりいろんな企業での取り組みというのを勉強したのが一つ。もう一つは、いろんな会社さんにヒアリング行きました。〇〇遅れているので、できる限り同じ機械メーカーとか、電気メーカーとか、メーカーさん中心にいろんなヒアリングをさせていただいて、各社がどんな取り組みをしているのかというのを勉強させていただきました。で、三つ目は女性社員にすごいヒアリングをしました。なので私、就いたときに、当時いた女性たち 300 人くらいにはヒアリングしてるかもしれないですね。ヒアリングをかけて、彼女たちがなにを望んでいて、そもそもキャリア意識はどんなキャリア意識でいるのか。

聞き手 A それはアンケートとかじゃなく、インタビューということですか。

話し手 インタビューですね。はい、基本はやりました。だから 3 ヶ月くらいかけて。もちろん人事担当者とかにもヒアリングをしました。社内のヒアリングですね。四つ目は私の経験。すごく私も一〇〇の従業員で、どちらかというと意識が高いほうだったので。たとえば育児休暇中の評価なんかの見直しの取り組みなんかもしているんですけど。これは私がすごく不満を感じてたことだったりとか、あと育児休暇中に研修を受けられるようなことなんかも今、能力開発のためにできるんですけれども。それももともと私が受けたいと思っていたんですね。自分自身が。

休んでいる間にもスキルアップしたい、休んでいるときこそスキルアップできるんじゃないっていうことで。なので、あとは私自身の経験を踏まえて、この四つのプロセスから考えたっていう感じですかね。

聞き手 A はい、わかりました。

(雑音)

聞き手 A ではこちらの質問にうつらせていただきます。女性のインタビュー結果について、ご意見や対応策について、もしかありましたらお聞かせいただければと思ってるんですけども。女性のインタビュー結果から、たとえば職場内にいろいろ制度とかがあったとしても、周りの男性、女性が早く家に帰ってなにかをするべきとかそういうような考えている男性とか、いろんな若い男性とか、いろんな立場の人の雰囲気によって制度があっても使いづらいという意見がとてもあって。それならどっちにしろ使えないので、結局辞める方向にもっていかれてしまうという意見がとても多くあったんですけども。〇〇さんとか、そういった社内雰囲気とかで問題になったりとかいうことはありますでしょうか。

話し手 今、当社ではまず結婚でも辞めないですし。出産でもほとんど子どもさんが元気であれば辞めないの。それは数年間くらいの啓発で両立をしていくんだっていう意識づけになったので。あからさまな取りづらい雰囲気というのは、むしろないかなと思いますね。

聞き手 A 啓発の取り組みは、研修とかですか。

話し手 はい。

聞き手 A はい。意識改革というのって、すごく難しいと思うんですけど。

話し手 なので、私のちょっと厳しい言い方だと思うんですけど、周りの男性が理解してくれないとか、周りの女性が理解してもらえないので、使いづらいので辞めてしまうっていうのは、周りの雰囲気も大事なんだけれども、その辞める選択をしているのはやっぱり女性なんです。だから、周りに理解をしてもらってから私は働きますというスタンスでは、多分どっちみち働けないんだろうなっていうこと

を思っまして。その女性社員が、制度を使わないと両立ができないのが実態ではあるので、自分から働き続けたいんだという意思を伝える。周りの理解を求めための努力をするっていうのが、第一義的だと思っているんですね。それをまずやりなさいと、女性社員たちには〇〇ではかなりやっています。それと共に、とはいえ、気持ちもよくわかるので、たとえば〇〇はここには書いていないんですけど、育児休業サポートプログラムっていうのをやっまして。(資料をめくって) ここかな、育児休業サポートプログラム。

聞き手 B これですか。***。***。

話し手 そうですね、はい。それでもいいですね。なんかその休業前とか休業中とか復帰する直前、復帰後とか人事担当も入って上司と本人で話をする場を設けているんですね。なので、本人さんからも「私がんばりたいんです」という気持ちをそこで言ってもらって、上司としても「僕たちは待ってるよ、期待して待ってるよ」というのを言ってもらう場。それが本音かどうかはちょっと置いておいても、やっぱりそういう場を持って、しっかりコミュニケーションを取りましょうというのが第一歩かなと思っまして。そこに人事担当者が入ることによって、そういう場をつくと。それで初めてお互いが理解ができて、じゃあたとえば上司の側も本人さんが働きたいと思っっているんだしたら、ウチも受け入れのための体制をつくろうとかですね。本人さんも、私のがんばろうと思っっている気持ち伝えていいのかしらと思っても、たとえば職場がしっかり休んで復帰してきなさいと、応援するよと言ったら、私のがんばろうと思えますよね。なんかそういう、Win-Winという言葉在先ほど聞き手 A さんも言われてましたけれども、両者の努力によってしかウィンウィンの関係はつくれないと思っているので。そういう仕組みを入れてるってところですね。なかなか難しいですけどね。

聞き手 A そうですね。でもそういう人事が間に入るという、仲介の人がいるというだけで少し楽なんですかね。本人の人、上司と一対一というよりも。

話し手 本当はね、上司と一対一で話せないダメだと思うんですね。だから上司にも、たとえば上司研修とかでは上司にはそういう場を設けなさいと言ってますし。本人には、本人から自分で言って、お願いして間をつくりなさいとは言っっているんですけど。それができない人も、できるに越したことはないんだけど、できな

い人もいるので、そこに人事も入って「どうですか」ってこうパシリ程度にする
というかね。

聞き手 A はい、わかりました。あと、やはりライフイベントとかいろいろ子育てなどから
んでくると、残業とかやはり難しいということで、そういったことで評価されて
しまうところがあるのがつらいという意見もとても多かったんですけども。御社
ではそういったところ、どういう感じになっているのでしょうか。あまり残業が
できないとかでは、そんなにマイナス的な感覚のような雰囲気はない感じでしょ
うか。

話し手 それも人によるんじゃないでしょうか。残業しててもパフォーマンス上げてない
人もいるし、短時間勤務取りながらでもとか、定時で帰ってもパフォーマンスを
上げれる人もいます。正直、多分会社側とか上司にしてみると、今の日本の仕事
の仕方っていうのは、チームで仕事をする。かつ、なにか起きたときに常にいる、
動きが取れるというのが前提の仕組みになっているので。多分正直なところでい
くと、やっぱりいてくれたほうが助かるというのはあると思いますけれども。や
っぱりここ数年で上司の意識もやっぱり変わってきてて、効率的に仕事をして成
果を上げている人は評価は下がらないと思いますね。でも、やっぱり働き方が短
時間勤務を取りながら、効率的に仕事も進めてなかったら、評価は下がるという
のが真実だと思っているので。〇〇は短時間勤務を取っているから、評価が下が
るといことはあまりなくて、むしろ純粹にその人の働き方がどうなんだろうと
いうのでは見られているかなと思います。なので、女性陣が残業はしていないか
ら私の評価が下がっているというのは、やっぱり言い訳であって。いろんな女性
見えていますけれども、しっかり効率化して、かつ前向きな姿勢で働いていて、周
りにも気をつかいながら感謝の気持ちを述べながら働いている人は、定時で帰っ
ていても誰も文句言わないと思いますけど。

聞き手 A 日頃のパフォーマンスというか、態度というか。それが大きいということですね。

話し手 だからそういう意味では、ある意味不公平かもしれないですよ。たとえば男性だ
ったら、そこそこ働いて残業もしていたら、たとえば ABC だったら B 評価がつき
ます。でも、女性で同じ働き方をしていたら C がつく可能性はあるかもしれない
ですよ。その残業をしていない分だけ。でもそれは、会社に対する貢献の程度

とか成果の出し方というので、いくらでも一緒にはできるんだろうけれども、それが現実ですかね多分。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。ちょっと先ほど伺った制度の問題と近いかもしれないんですけど。立場の違う人同士の意識の問題というのもすごく言われていて。特に女性と女性の立場の違う人。世代とか子どもがいるいないとか、いろいろそういうのでやはり働きづらい場合がけっこうあるということ、5回あったグループインタビューで全部の回で言われていて。けっこう女性と女性の理解しあうということが、働いていくうえで重要なのかなと思ったんですけど。ちょっとこれもやはり、本人の意識の問題というのが大きくなっちゃうんですね
(笑)

話し手 (笑) そういう感じが多いかもしれない。それに対してなんですかね。

聞き手 A それに対して、御社とかなにか対策とか、いろいろ研修とかなにか行われていたりあるんですか。

話し手 対策はないな。特に女性同士の中にはないですね。

聞き手 A 上司層の意識改革をいろいろ行っているということなんですけれども、女性自身の意識改革の中とかで、そういうのとかありますか。

話し手 難しいですね。ここから私見でいいですか。この件に関しては。すみません、そのグループインタビューをされたのは若い世代の方々ですか。

聞き手 A 20代から40代です。

話し手 最近思うのは、私も管理職になってすごく思うことであり、男性が周りに多い中で思うのは、男性と男性の間も大変なんだろうなと思うんですよ。

一同 (笑い)

話し手 なので、女性がよく女性と女性との間がすごく一番難しいとか、男性の社員が「やっぱり女性同士って大変だよな」とか言うんですけど。私は男性同士だって男女

だって、やっぱり合う人合わない人がいるので、どの層であっても大変なのかなというの、まず前提として思っているのと。もう一つは、やっぱり女性社員がね、組織で働くうえでのルールみたいなものをしっかり理解をしていない。でもそれは彼女たちだけの責任ではなくて、育成の仕方というんですかね、今までの育成の仕方の中で、組織の中における人間関係づくりのルールをしっかりと把握していない人が多いのかなと。だから彼女たちの責任じゃなくてとっているんですね。ちょっと具体例を出すと、たとえば昔の一般職で採用されてきた方の女性で、今も長く働かれています方で50代とかで残っていらっしゃる方とかは、異動もしたこともないし、たとえば上司に対してどういうコミュニケーションを取るべきなのかとか。たとえば同僚に対してどういうコミュニケーションを取るのか。というのを、ある意味甘やかされていて、教えてもらっていないんだなと思うんですね。なので、たとえば女性同士、たとえば独身の上の先輩に対して、両立をしている若手女性がすごく働きづらいというのは、お互いにやっぱり問題があると思っています。その上の女性の方々は、たとえば陰でこうだこうだとか、あーだこうだ言ったりとかですね（笑）職場の中で、ある人に対して厳しく言ったりとか。男性同士でもそういうのあるのかもしれないけれども、行動の仕方が問題があったりとかするんですけれど。でもそれは組織の中での立ち居振る舞いのルールを、やっぱり教えてもらっていないんだろうなって。なので、結論って難しいんですけど、そのためになにを〇〇としてやっていますかということで具体例でいくと、今は女性もやる気のある方は一般職、当社ではアソシエイト職と言っているんですけども、アソシエイト職からそういう総合職系に職務系列変更というチャンスがありまして。職務系列を変更された方々というのは、やっぱり総合職系のクリエイティブ職で入ってきた方々だと、もう若い頃からやっぱり教育担当とかもいて、いろんな研修機会もあってコミュニケーションの仕方とか、すごく学んできているんですね。それをエッセンスの部分をちょっと抽出をしまして、組織の中で仕事をするために必要なコミュニケーション、論理的思考力、自分でキャリアを形成するキャリアデザインみたいなことを、職務系列転換をされた方々に研修をしている。というのが、あえてやっている女性に対する意識改革ですかね。

聞き手 A アソシエイト職っていう方にはされていないという感じなんですかね。

話し手 そうですね。やっていないですね。でもそのアソシエイト職に対する研修も、ちょっと今はやらないといけないねっていう話にはなってますね。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。次の質問なんですけど、先ほど育児休暇中に研修制度を導入されたとか仰っていたんですけど。今回インタビューで、そういう育児休暇中とかに、たとえば在宅で仕事というか、勉強する場とか、仕事とかもできればいいんですけど、そういった在宅でなにか行うことができれば、やはりちょっと嬉しいというような意見もとてもあったんですけど。在宅できるようななにか、そういうこととか考えていらっしゃいますか。

話し手 当社は今は考えていないですね。正直、育児休暇中に在宅勤務は〇〇みたいな大きい会社だと、ちょっと柔軟性が足りなくてできないかなって感じがしますね。その人たちの状況に応じて、与える仕事を考えるっていても、ご本人がどれくらい貢献できるのか、なかなか測定しづらいですよ。育児休暇中でもあるので。なので考え方としては、育児休暇中はしっかり休んでくださいと。で、きちっと自分が復帰できる環境をつくれるのであれば、これ私見ですけど、早く復帰して仕事したらいいんじゃないかなって。なので、育児休暇は、私も子どもがいるのでわかるんですけど、子どもと向き合う大事な時間なので、そこはそこでしっかり向き合っていて、ご自身の体調も整え、復帰したときのための準備をして。育児休暇、2年間たとえば取って、当社は取れるんですけど、会社側の本音としては育児休暇 2年間取っていて、その間に在宅勤務しますって言うのであれば、育児休暇を一年で切り上げて、早く復帰してほしいというのが多分企業の本音かなと思いますね。なので、その間にね、ご自身の中でたとえば英語を勉強するであるとか、必要だと思う知識を勉強しておくとか、という能力アップをしておいてほしいんですけどね。

聞き手 A その研修制度っていうのは、たとえば会社のホームページとかでやるんですか。それとも資金を援助とか。

話し手 それが育児休暇の方々のための特別な研修があるわけではなくて。当社の中で、一定の研修カリキュラムがありまして。育児休暇中であっても、受け入れるっていうことですね。

聞き手 A わかりました。ありがとうございます。では次の質問なんですけど、たとえば御社が女性活用に関して、地域や行政とか、そういったものからなにかサポートが受けられるということでしたら、なにかしてほしいとかいうこととかございます

でしょうか。

話し手 保育所をしっかりつくってほしいです。待機児童を減らしてほしい。

聞き手 B 中ではないですね。

話し手 今はないですね。

聞き手 B 提携してるところとか、そういうのもないんですね。

話し手 ないですね。

聞き手 A じゃあ、それでは最後の質問になるんですけども、御社は女性に対して今後どのような働き方を望んでいますでしょうか。また、女性にどういうふうに変わってほしいとか。そういった希望などがありましたら教えてください。

話し手 そうですね。いろいろありますけども、やっぱり女性自身が私は働くんだという意思をまず持つことからスタートするのかなと、やはり思っています。女性と男性の大きな違い、これから転職も昔に比べると増えてはきていますけども。女性と男性でなにが大きく違うのかというと、能力も別に変わるわけではないと思っていますし。それぞれの個性だと思っているので、やっぱり違うのは、感じるのは働くんだという意思の持ち度合いかなと思っているんですね。でも、それはすなわち男性がね、すごく働く意欲があるとは思ってなくて、みんながみんな。

一同 (笑い)

話し手 男性がなんで働くと見ているのかというと、多分生計を支えないといけないんでとか、あとは小さい頃から、お前は一家の主だとか言われてきているので、働くというのが意欲があるかないかに関わらず、前提なんですよ。なので、働く意思があるっていうのかな。意欲ではなくて。意思があるのが男性だと思っているんですね。前提として。もちろん意欲高い人もいますよ。女性がなんでこうやって企業内においてとか、日本の社会において、こんなにギャップが男女で起きてしまったのかなというのは、もともとは働く意思ってみんな持っていたんだと思

うんですよ。私、よく言うんですけど、高校出てとか、大学出て会社入ったときに、誰も私そもそも働かないなんて思って入ってくる人っていないんですね。だから、働くっていう最初の意味はあったんだけど、それがどんないろんなことがあったとしても働きますかっていうと、いや結婚出産があったら私は辞めるかもしれないとか、今でもみんな言うんですよ。でもそれは、やっぱり辞めるかもしれないと言えば、まず組織側は採らないですよ、そういう人材をね。だから、まずは働くという意思を持つと。そうすれば、これもちょっと私見なので、もしかしたらこれこそ固定観念かもしれないと言われるかもしれませんが、こういう日本の社会の風土の中で、働くっていう意思を持てば、女性は男性よりも働く意欲の高い人のほうが多いと思っているので、パフォーマンスもより上がるだろうというふうにすごく思ってまして。なのでまずは、女性自身が働くという意思を持つ。とはいえ、いろんなことが男性よりも女性のほうがライフイベントということで、たくさん起こるのは事実なので、そこはいろんな協力を得て、やっていったらあなたは一人じゃないので、一緒に乗り越えていきましょうというところが女性には言いたいところかなとは思いますが。会社側にも言いたいことはいっぱいあるんですけども（笑）私も会社側の人間になってきたので。そういう意味では、そこさえ女性がしっかり持ってくれたら、〇〇みたいな会社はすごくいい。人材に優しい会社なので〇〇は。なので、それさえ持ってくれたら、ここ数年で女性の数も増えているのは、そういう理解がどちらかというとする風土がある会社だと〇〇は思っていますので。女性の意思さえしっかりすれば、受け入れ側は受け入れてくれる会社かなというふうには思っています。

聞き手 A 意思を高めるために、いろいろ能力開発とか。

話し手 そう K-Wing とかね。

聞き手 A とか行っているということですね。わかりました。ありがとうございます。それでは貴重なご意見ありがとうございました。

聞き手 B ありがとうございます。

話し手 はい。ありがとうございました。だいぶ私見も入っていますが（笑）

聞き手B いやいや。ちょっと一つだけ言っていいですか***社長の、今伺っているご方針というかですね、そういう心を持つトップマネジメントのところ、***下の、下と言うと語弊がありますが、社員さんのこういう活動、ここでこう合わさっている気がするんですよ。こう主張してですね。これはやっぱりどっちが強いんですか。トップマネジメントというか、経営者層がかなりこういう問題に理解があつてうまく進んでいるのか。もしくは下から言うてですね、それで社長が聞いて「もっとやりなさい」となっているのか。その指揮構造的にはどっちなんですか。

話し手 トップですかね。

聞き手B トップが。そうですか。

話し手 だから、ウチの会社は従業員がすごく文句を言うみたいな会社ではあんまりないんですよ。なので、女性たちはまじめにコツコツがんばってきたっていう感じで。それを上に発信をすごくしていたかという、あまりそうではなかったの。まずはやっぱり社長が言ったことが一番大きな、女性たちの気持ちを聞く突破口にはなりましたよね。なので、トップが進めるんで、女性たちももっとがんばれって言われると、実はこんなネタもあるし、こういう想いもあるし、こういうこともあったんだよっていうのが上手にかみあわさったかな。感じですかね。

聞き手B あと一つだけ。室長のところは組織としてはどういう体制でやられてる？女性が
多いとかですね。

話し手 女性ばかりですね。3人体制です。

聞き手B 3人とも女性ですか。

話し手 はい。で、1人育児休暇中なので。

聞き手B ***

聞き手A 2人で。

話し手 じゃなく、だから4人ですね***

聞き手B 4人いて1人、育児休暇取られていると。

話し手 育児休暇中。

聞き手B 男性の方はあえていない。

話し手 いないですね。そこも課題といえば課題ですね。

聞き手B わかりました。まとめますと、彼女のやつは経営者の考え方とか、そういうところも上からいったほうがいいのか、下からがんばって突き上げたほうが会社としてうまく働きやすくなるのかっていうのが、けっこう大事なことだと私は思っていますけどね。

話し手 私はヒアリングをいろんな会社さんにさせていただいたときに、たとえばトップからいくのか下からいくのかみたいな話とかもいろいろ聞きましたけど。やっぱりいくらね、下からいっても会社は動かないんですよね。と思ってまして。やっぱり組織、先ほどの人材の評価の仕方だったり、人材の活用って、やっぱり事業部長がいて、部長がいて、課長がいて、部下がいるので。いくら部下が言ったって、課長が理解があったって、部長が「あかん」って言ったり、事業部長が「あかん」って言ったら採用もしてくれないし、配属もできないんですね。というのが実態なので。

聞き手B だからヒエラルキーって言うと語弊あるけど、そこで多分止まっちゃうんですね。

話し手 止まります。

聞き手B だから***上からやってたほうが、上の理解なのかなってところも。

話し手 なのでスピードは絶対そっちのほうがはやい。

聞き手 B 意思決定がですね、これになっていると思うんで。というところも一つ考えてい
かなくちゃいけないと思うんですけどね。

話し手 と思いますね。だから下からはたとえば、下がでも常に考えてないといけなくて、
上から言われたときに準備できていないとダメなんです。実際、今こんなに意
欲のある女性がいるんです。ここまで私たち課長が育ててました。だから、社
長から言われたときとか、事業部長から言われたときに、いや人材いますよと、
彼女たちもっと活用してあげてくださいっていうのが、上と下のきちとしたマ
ッチングになるわけで。いくら上の理解がないにも関わらず、下から上げてても
組織は変わらないです。多分、ちょっと学生の視点から見ると、どうしてもその
組織のヒエラルキーっていうのは矛盾も感じるかもしれないし、理解できないか
もしれないけれども、組織はそんなもんです。思いますね。

聞き手 B 若い人だいたい燃えてて、下から変えていくんだとかですね、そういうこと言っ
ちゃうんだけど、どうもそういうわけでもなさそうだなと。

話し手 あれとか読みました？『ママが私には教えてくれなかった唯一のこと』っていう
女性活躍のところが有名な著作があるかと思うんですけども。

聞き手 A じゃあ、そちらは読んでみます。

話し手 日本ではなんて言ってるんだっけな。『ママが教えてくれなかった唯一のこと』と
かっていう、確か英語の題名で、ビジネスゲームですかね。ビジネスゲームって
いう、勝間さんなんかも絶賛していた 30 年くらい前の話ですけど、女性がビジネ
スで活躍しようと思ったら、やっぱり組織の論理を知らないと活躍はできないっ
ていうことがストレートに書いてあって。ある意味、軍隊と一緒に。響きは悪いか
もしれないですけど。やっぱりヒエラルキーなので、そこのルールを知らないと
自分が上手くチャンスもつかめないし、活躍もできないよっていうことを言っ
ているんですね。それはさっき私が言っていた、年齢が高い一般職の女性の方々が
組織のルールを知らないっていうのは、それと一緒にことなので。ぜひ読んでみ
てください、ビジネスゲームを。参考になると思います。

聞き手 B じゃあどうも、ありがとうございました。

I 社インタビュー 議事録

聞き手 A

では、質問のほうに移らせていただきます。最初の質問なんですけど、御社が現状、女性活用に対してどういった取り組みをなされているかについて、お伺いさせていただければと思うんですけども、よろしく願いいたします。

話し手

女性の活用、ご承知かもしれませんが、〇〇商事には、総合職と事務職という職掌制度、もう一つじつは特別職ってのもあるんですけどもそれを置いとくと、総合職と事務職、世の中で言う基幹職、事務職のほうは一般職と言ったりしますですけども、ございます。双方に女性社員はおります。それが一つの体系の仕方です。あとは、女性だからこう活用する、というのは基本的にはなくて、例えば総合職であれば男性総合職も女性総合職も本人の適正に応じて、同じように活用をしていくと。これがまず基本です。ただ、実際上は、例えば採用する段階では今申し上げたようなかたちで、むしろ女性の方のほうに優秀な人材が最近多いという印象を受けておるんですけども、やはりどうしても仕事を進めていくと、とくに我々、最初から一番困ってる問題を申し上げるようであれなんですけれども、商社ですので当然海外駐在が出てくるんです。それを若い独身のあいだに研修生で行くというのは全く問題は無いわけですけども、やはり結婚をされとくにお子さんをお持ちになってから海外に駐在をするということに、一つの課題があるんです。旦那さんが仕事を辞めて一緒に帯同してお子さんが無理をしてくれるっていうんならいいんですけど、なかなか現実問題そういうことは少なく、そうすると、お子さん一人二人を連れて単身で駐在をするということを今トライしようとしてるんですけども、その辺の課題があるというようなことが一つです。それからもう一つは、女性の体力的な面、これはやっぱり男性と女性との違いがございますので、どうしても海外出張で飛び跳ねるあるいは夜遅くまでお客様と一緒に外食をするということが続いてくると、体力的にやっぱり男性女性の差がございますので、基本の発想は、女性でも男性でも適性のあるところということはあれなんですけれども、実際面では、ある意味で職能部署、管理部門というんでしょうか、ここに最近の傾向とすると入社をいただく女性総合職の半分ぐらいが、そういった職場に配置をしてきていると。そのほうが夜のお客様とのつきあいだとか出張の頻度だとかってことも当然少なくなってくるし自分の時間のコントロールもできやすいと。あるいは営業であっても、これも語弊があるかもしれませんが、業界によっていろいろ体質がございますので、商社、ご承知のとおりいろんな業界に担任業界ございます、その中で男女の垣根が比較的低い業界になるべく配属をしていくと。海外のビジネスになれば鉄の業界でもなんでもべつに女性もたくさん働いてらっしゃるんですけども、やっぱり日本の、まだまだその辺のことが、なかなか働きづらいとかい

うようなことが出てまいりますので、そういった配慮は現実にはしてきている。という状況でございます。

聞き手 A

一般職側の課題っていうのはありますでしょうか。

話し手

一般職側の課題は、非常に優秀な皆さんが少数入っていただいて、働いていただいておりますので、いま女性総合職で申し上げたほど大きなあれはありませんけれども、やはり、事務補佐的な業務ということになると、どうしても深みが、ある意味限度がある。あるいは、一般職、弊社で言う事務職ですけれども、これは転勤を伴いませんので、ある意味で言うとローテーションをやるのはやるんですけれども、それほど大きく変わらないというようなことがあって、ご本人たちの中にはすごく頑張って成長されている方もいらっしゃいますけれども、問題意識としてはある一定の年齢ぐらいくると、やっぱりちょっとマンネリ感が出てくる。この辺が課題の意識として持っています。

聞き手 A

それについて、対応取られているとか、考え中とかあるんですか。

話し手

一般職のほうはいま申し上げましたように、できるだけローテーションをしていこうと。勤務地が変わらないまでも、やっぱり5年程度をめどに仕事を変えていくと。そのことによって刺激を1受けてまた勉強していただいたり、というようなことをやっていこうというのを今中心に考えてます。

聞き手 A

わかりました。ありがとうございます。では、次の質問に移らせていただきますが、そういった御社が女性を活用していくうえで、取り組みをしていくうえでの、問題点の難しさ、そういったものがありましたら。

話し手

女性総合職のほう、先ほど申し上げた、育児、駐在。育児のほうから申し上げますと、短時間勤務

制もちろん育児休業制度も法を上回るものを持っておりまして、そういう意味では女性総合職、女性の社会進出に伴って制度面の拡充をしまいいりました。アンケートの中にもありましたけど、職場によっては上司によっては取りにくいとかいろんな個別の事情はあるんだと思いますけど、基本的にはちゃんと取れる環境になってると思います。それはよかったですけれども、そのことによって人材育成上のキャリアロスと言ったらいいんでしょうか、簡単に言うと営業部署に入ると、まず受け渡しという物の流れなり商品なり、そういった倉庫の在庫の管理とか部署によっていろいろ違いますけれども、そういったようなことや、あるいはその部・課の予算を担当して会計の処理だとか商売の流れだとか、こういうようなものを経験し、あるいは事業会社に出向し現場を見て、戻ってきて営業を担当するとかっていろいろな経験を積みながら成長をしていくんです。ところが、その過程で、結婚していまお辞めになる方ほとんどいらっしやらないですし、お子さん産まれても育休等があるので働き続けられる方が増えていることは喜ばいんですけれども、やっぱりその期間キャリアが欠落をしていくんです。その部分をどうやって埋めていくのか、あるいはその先に今度お子さんを連れて駐在という、先ほど申し上げたような大きな課題があって、我々としては、そういう意味で、先ほど申し上げた子女のみ連れて帯同を、お子さんだけで駐在ができるような、そのためのベビーシッターだとか、現地の施設だとか、あるいは補助だとか、あるいは親御さんがもし可能であって、同時に行って、少し立ち上げを手伝えるのであればその親御さんの帯同の費用を持とうだとか、いろんなことをいま制度化を考えておりまして、会社としての支援はしようと思うんですけれども、一方でこればかりは本人の強い意志がないと、なかなか現実問題、できないです。じゃあそれは無理だとして、商社に入った 2

割 3 割の女性の方々が、駐在はできまへんということになると、これはローテーションが我々としては会社としてはうまく回らないことになるという、非常にそういう意味では危機感を持っています。そこがまず一番大きいところです。育成上の短時間勤務とか育休だとかってというのは当然それは取っていただいて結構なんですけれども、そのことによるキャリアロスみたいなものをどうやって埋めていくのかなと。あるいはその先にくる駐在というキャリアをどうやって積んでもらうのかなと。結婚だけではなくてやっぱり出産、育児というような部分がかかってくる時に、とくに日本国内よりも、海外駐在がある我々としては悩みが大きいかなというふうには思っています。

聞き手 A

総合職のそういう女性が、一人で単身でも子どもを連れていくという意欲はすごくあるという感じなんですか。

話し手

人によります。例えば短時間勤務を選択する方でも、なるべく仕事のロスを作りたくないとして、お金を払ってでも預けて仕事をなるべく早く出てきてなるべく早く仕事を復帰しようという方もいらっしゃるれば、フルに育児休業なりを取って、短時間もフルに取って、なるべく子どもの傍にいたいという方もいらっしゃいますし、これは個人個人の価値観の違いによって大きくわかれて きますね。

聞き手 A

わかりました。では、事務職側の問題点は難しさというものは。

話し手

先ほど申し上げたようなマンネリ感みたいなことです。それをどうやって変えていくかってことでローテーションとかいろんなこと考えておりますけれども、それ以上に何かっていうのは、ときどき集まって研修をするとか、そういうようなことはしますけれども、これはなかなか難しい です。

聞き手 A

事務職のほうでも研修とか結構積極的に行われてるっていう感じですか。

話し手

いや、総合職ほどそんなに頻繁にあるわけではありませんけれども、秘書の方の研修だとか、あー一定の年齢になったときの研修だとか、そういうのはやっています。

聞き手 A

ありがとうございます。では、次の質問に移らせていただきますが、我々が行いましたインタビュー結果のほうを、調査協力依頼状のほうにいくつか書かせていただいたんですけども、そちらのほうにもしご意見や対応策など、御社のほうにございましたらお聞かせいただきたいと思うんですけど。

話し手

インタビュー結果を拝見をしました。そういうご意見は当然あるだろうなあというふうに思います。それに対する対応策、やっぱり周囲の理解と、ご本人の自覚と、そういうものを促していくんだろうなあというふうに思います。

聞き手 A

そういう、理解とか、自覚を促すっていうことを、例えば研修とかでされているとあってあるんでしょうか。

話し手

研修やったから一足飛びに理解が、ということではないんですけど、これも草の根活動じゃないですけども地道にやっていかないといけないので、例えば組織長、課長とか部長とか、そういう人たちに年に1回集まってもらっているいろいろなそのときどきの人事のテーマでディスカッションをしたり研修をしたりするんですが、そういう中でとりあげて、男性管理職側の意識の改革を進めていくですとか、あるいは女性自身ということであれば、内定をした時点から、やっぱり商社で働くっていうことを意識してもらおうような研修を行なって、新入社員でも行なって、いまは4年目の研修のときに、4年目、男性女性関係なく、当然研修を打つわけですけども、そのあと女性だけ集まってもらって、フォローアップセッションとして、いよいよ入社して4年目という、結婚、あるいはその先のキャリアみたいなことがちょっと固まりはじめる、相手が見つかるとか、人によって見つかったり見つからなかったりしますけれども(笑)、極端に言うと、いまうまく伝えられてないんですけど、自分のキャリアをコントロールしてほしい。例えば、誰と結婚するかによってもその後のキャリアの築き方って大きく変わってくるんです。それは男性もそうですけど、多分女性のほうが大きいのかなと。例えばいま総合職同士で結婚をしますと。そうするとお互いに駐在があるわけですよ。それをどうやって乗り越えていくのか。もちろん好きになっちゃたらしらうがないから、それはそれでいいんですけども、でも場合によったら、自由業で、時間が自由で自宅にいる旦那をもらえば、またこれ全然違うかもしれないわけです。べつにそういう人を意識して好きになる必要はないわけですけど、でも、どういう人と結婚をするのか、あるいは親の補助とかそういうものをどういうふうに活用していくのか、あるいはお金を使ってどういう施設を使うのか、いろんなことを今から準備をしていって、自分のキャリアをある程度コントロールしていく意識を持たないと、なかなか駐在があつたりいろんなことが難しくなるんじゃないだろうかというふうに思ってるんです。そのことを社内の男性の我々がダイレクトに伝えても、なかなかこれは難しいので、社内講習を使ってみたりいろいろ考えてるんですけども、そういうことをすこし今後、女性の意識のほうを。いろんな考え方をされてる方が実際にはいらっしゃるでしょうし、ある意味で言うとそうやって会社は全部女性総合職自身に丸投げして解決させようとしてるとかいう受け止め方もあるでしょうし、もうすこしその辺がこなれていくには時間がかかるかなというふうには思うんですけど。

聞き手 A

結構そういうことで人事とか総務にご相談される方って多いんでしょうか。例えば、総合職で両方とも海外赴任とかなっちゃう場合で、結構ご相談とか多いんでしょうか。

話し手

人事に相談という意味では、キャリアカウンセリング室というのがありますので、そういうところに相談に来るか、あるいはそれぞれの職場の上司なりに相談をすることか多いと思いますけども。

聞き手 A

基本そういうふうになっても辞めるっていう選択はあまり取られない。

話し手

いや、そういう選択を取られる方もいらっしゃいます。ただ、結婚した時点で、最初に申し上げたとおり、結婚で辞める方はほとんどいないですよ。やっぱりお子さんができたタイミングですよ。あるいは駐在がかかってきたタイミング。そのタイミングなんです、そこをどうやって乗り切ってもらおうかっていうのが、今我々が。

聞き手 A

会社としてはやはり、続けてほしいというか。

話し手

もちろんそうですね。

聞き手 A

その対策をどのようにしたらいいかということは課題ということで。わかりました。ありがとうございます。では、次の質問に移らせていただきますが、例えば、女性活用に関して、行政や地域にサポートを得られるとしたら、どういったサポートを望まれているかについてお伺いさせていただければと思うんですけども。

話し手

会社としてということになると、やっぱり待機児童の問題とか保育所とかっていうことになるんでしょうか。〇〇商事の会社のすぐ横に社内託児所は持ってるんです。利用されている方ももちろんいらっしゃるって、そういう面では感謝されてる面もあるんですけども、どうしても自宅からこの青山

まで連れてくることの問題がありまして、都内のこの近辺にお住まいであれば、十分活用いただけるんですけども、1時間近くかかるところを小さい子どもを抱えてくるっていうのは、なかなか現実的でないということがあって、地域、行政、この辺のサポートがないと、難しい面は出てくるんだらうというふうには思っています。

聞き手 A

わかりました。ありがとうございます。それでは最後のご質問をさせていただくんですけども、女性に今後どのような働き方を望んでいますでしょうか、また、女性にどのように変わってほしいか、そういった希望などありましたら教えていただきたいんですけど。

話し手

男女雇用機会均等法が入って、弊社で89年頃から新卒の女性総合職も入りはじめて、ずっときています。近年、他商社さん、あるいは他社さんもそうですけれども、制度をずっと拡充をしてきて、そういう面ではずいぶん制度面では充実をしてきていると思います。一方で、先ほど申し上げた個人の考え方、価値観の違いもあるんですけども、例えば、託児所が自宅の近所にあって、7時から開いている。そこに預ければ9時の始業に間に合うという方でも、短時間勤務で10時出社になって、4時半過ぎに帰る。もちろん、お子さんの育児は大変ですから、それが悪いということではないんですけども、我々とするといま企業の経営環境が変わってきているということがあるのかもしれませんが、世の中の流れる的には、働きやすい整備をしてどうぞフルに取ってくださいというよりは、セーフティーネットとして制度はあるんですけども、皆さんがフルにそれを活用するのが権利なんではなくて、やっぱり自分のキャリアを考えて、きちんと9時に来て始業してみんなと一緒にできるんならそういう努力をしていただきたい。そういう努力をする、頑張る人であれば、会社は惜しみなく支援をしていきたい。というふうに考え方をすこし、働きやすいということから働き甲斐を持って仕事をしていただける環境をどうやって作っていくか、あるいは働き甲斐を感じてどうやって働いていただくように持っていくか、そういうことをいま考えています。

聞き手 A

わかりました、ありがとうございます。貴重なご意見ありがとうございました。

話し手

参考になりました?(笑)

聞き手 A

はい。どうもありがとうございました。インタビューを終わらせていただきます。ありがとうございました。

話し手

本当に、我々も、悩んでるっていうとちょっと大げさな言い方になりますけれども、どういうふうにしていったらいいのかなど。一人ひとりの感じ方も考え方も、あるいは家庭に対する価値観も。あるいは、結婚して育児をしたらその価値観が変わる人も。いろんなケースがやっぱりありますので、ただ会社である以上はやっぱり仕事を通して成長していただくあるいは会社に貢献していただくということが前提にないと、いけないだろうなど。そのことと、打ち出す施策と言いかたとのバランスを常にはかりながらいかないと、あんまり強くそっちが出ると、ぎゃふんとうくなりますし、あんまり引いてどうぞどうぞって言っていると、今度は逆にフルに使ってほかのそうじゃないしっかり経験を積んでいく人との差が出てきてしまいますし、難しいなあと思ってますけどもね。ただ、根本的には非常に優秀な人材がたくさん来ていただいていますので、その人たちの力をどうやって発揮してもらおうかというのが、我々の課題なんだなっていうふうには思っています。なんかほかで各社さん聞かれて、そうだったらこんなアイデアありますよとか、なんかもし、社名は要らないですけど、こんな取り組みがされてきてこれはいいと思いましたよとか何かそういうのがもしありましたら教えていただけると参考になりますけども。

聞き手 A

そうですね。どの取り組みが良かったかな。

聞き手 B

〇〇さん、人事の方が、小さな会社なので、一人ひとり女性の事情だとか、そういうことをよく把握されて、それに合った仕事のマネジメントをされてるところがありました。実際全部の会社でできるわけじゃないと思うんですけども、そういう事情もあるんだとかそういうことがお互いに分かり合った中で、チームとしてというか団体戦として、マネジメントされてる会社はありましたけども。〇〇さんの場合にそれが適用できるかという、ちょっと難しいかなとは思いますが。事情をよく、お互いを理解し合いながらやってらっしゃる、それは会社が主導してるっていうところはありません。そこの創業者さんが、そういうポリシーをお持ちなので。

話し手

それは素晴らしいですよ。私どもも先ほど申し上げた組織長の研修等で、やはり年に何回か評価の面接等もありますから、女性社員の場合にはライフイベントとかそういうことも含めて、当然、組織としての人員体制とかいろんなことにも影響を及ぼしますので、話を、というんですけど、や

はりセクハラとかいろんなことがあって、男性の上司がなかなか女性社員のそういう中に 切り込んでいくのは、うまくいってるところもあるんですけど、全部がうまく個人の事情とかそういうものを把握をしてきちっと対応できるかっていうと、なかなか難しい面もあるようではあります。

聞き手 A

あと、海外赴任とか、地方に転勤とかいうときに、休職扱いとかそういうこと、ほかの会社とかに行く旦那さんがいる場合、ついていくことに休職扱いをしてくれる会社とかあって、そういうのはいいなあとは思ったんですけど、御社とかそういうのはあるんですか。

話し手

弊社はそれをなくしたんです。持ってたんですけど。持ってまして、導入もしてたんですけども、実際上起こった現象はどういうことかっていうと、まだ若くしてお子さんもない段階で旦那が海外駐在、社内も社外も含まれますけど、そうすると若くまだ育成段階で2年間ぐらい旦那にくっついてっちゃうと。この制度って1回しか取れませんという縛りを入れてまして。我々とするとやっぱりお子さんができて子育て上どうしようもないとかそういうときに使ってもらおう と思ったんですけど、若いまだ新婚カップルぐらいで2年間楽しんできますみたいなびよーと(?)出てきて、これはちょっと我々が思ってることと違うなど。それこそ、あとで子どもができたらどうするんだろうとか、いろんなことがあって、一旦それはもうやめようと。いま再雇用 制度として、ご本人が希望するのであればきちんとエントリーしていただいて、会社に再入社希望する段階で、職があって面接してオッケーならというようなかたちに、敢えて戻したところなんです。なかなか難しく。思ったような使われ方をしなくて(笑)。ただでさえ育児休業に入られて、戻って来られる方、いまみたいなことで、組織の長としては人練りを、2年後にこの人が戻ってくる、この人は1年後ぐらいに、半年後は育休に入るとか、人の手当て(?)どうするんだとかという中で、行ってきまーすみたいな人が出てくると、なかなか現場は現場で、ちょっと勘弁してくれというようなことが出てきましてね。

聞き手 A

あとはやはり、どうしてもそういうふうにライフイベントとかがあって抜けてしまうことがあるので、女性の多いところは、定員の1.5倍ぐらいの定員を入れとくっていうふうに最初から考えてるっていう会社さんも。はい。

話し手

そうでしょうね。そうなんですよね。その辺も悩みどころではあります。

聞き手 B

職種によりますよね。なかなか。多分商社さんが、本当は半々かもしれないんですけども、扱う商品全部考えれば。半分女性がいるわけだから。なので。それはまあ。

聞き手 A

はい。では、ありがとうございました。

話し手

こちらこそ。とんでもございません。お役に立てましたかどうか。

A 病院インタビュー 議事録

話し手

看護師の免許を持った人がほしい 1,000 人。その中で男性が 75 名だから、まだ 10%に満たない。ほしい 10 年ぐらい前から入ってきてます。で、男女差っていうのは、もうほとんどない職業ではないかというふうに思います。男性からすればちょっと違うかもしれませんが。

聞き手

あ、反対に男性側は。

話し手

男性看護師からすればね。視点としてはっていうのがあります。で、女性が圧倒的に多い職業です。おのずと就業を継続させていくっていう努力っていうのはずっとされてきたんですね。なんですかっていうと、日本は女性が家事と育児をするというパターンリズムですかね、ありますよね、風土的にあって、それっていうのは江戸時代から 100 年経っても変わってないようです。

聞き手

あ、江戸時代から。

話し手

(笑)変わってないようです。で、なので、離職の理由っていうのもやっぱり圧倒的に結婚とかが多いんですね。結婚の中身でも、ご主人が出張で転勤とか、それに付いていくから辞めるっていうことで。表向きの理由ですよ。っていうのが、圧倒的に要するに結婚、転院、転職っていうのが多いので、どうしても就業の継続するためには、魅力のある教育プログラムとか、ここにいてキャリアが積めるという。専門職ですから、専門職である基準っていうのは、一つは職業に帰属するっていうことですよ。組織に帰属するよりも。この〇〇病院に帰属するというよりも、看護師を一生やっていこうと思ってる人たちがなって、人のため、世のためとか、誰かの役に立ちたいと思って看護師になる方が多いですよ。なので病院自体には、この〇〇病院に入ってくるのは、ここで先端医療を学んで、技術とスキルを身に付けて、いずれは次の先のこと考えてくるわけですよ。まずはここで修行してっていうことで来ます。で、ここは先端医療をやっているんで、三交代で夜勤もあって、仕事自体は大変、継続するには大変なお仕事ですよ。だから、その中でやっぱりある程度の魅力的なものがなければ残りません。ほしいが 100 人入って、5 年経つと半分になるんですよ。50 人辞めてしまう。それはもうずっと変わらないんですね。なので、教育プログラムを充実させて、あとはリフレッシュな研修を入れたり、あとはスケジュールの中に、長期にまとま

った休みが取れるように、季節休暇を7月から9月の間にみんなで取っていくとか、あと、子育て中のナースに対しては、子育て支援ネットワークミーティングっていう、そういうのを開いて、復職にあたっての支援をしたりとか。例えば今回、電カルが導入されたので、その間に産休取ってる人たちには、その講習会を企画したりとか、続けられるように、いろいろな工夫をしていますけれども、やっぱり続けていくためには、多様な雇用制度ですよね、短時間でも正社員であったり、そういうようなものがないと引き止められないですね、現状としては。どんなに意識が高くても。

聞き手

先端医療を学んでほかにいろんな道を考えるという方が多いんですか。

話し手

〇〇はだいたい看護師1,000人いる中で、60%が看護医療学部、要するに〇〇の中の学校を出て、卒業してここに入っている人が60%で、40%が全国から来てるんですね。北海道からずっと九州までの。で、大学卒がもうほとんど70%ぐらいになってる。あとは看護学校とか短大とか。看護学校ですね、その卒業生で構成されているんですね。だいたい6:4の割合。これずーっと変わらないんですよ、***から。5年経つと半分辞めていくんだけど、入ってくる時には6:4なんですね。で、10年経っても6:4だから、辞める割合が同じなんだと思うんですよ。で、その構成でいうふうになっているのが特徴ですね。

聞き手

わかりました。子育て支援プログラムですか、ミーティング。具体的にどういった内容なんですか。

話し手

今年、人事やってるんですけど、人事の仕事っていうのは人材育成管理なんですね、まとめて言えば。普通に採用から、採用した人を教育プログラムによって教育をしますよね。で、育った人を適正配置をして、人材を活用していくっていうところをやっていく仕事になりますので、その人事担当のマトーの中に、看護・人材育成センターっていうのがあるんですね。ここが採用のことをやってるんですね。要するに全国回って。看護の質を上げるには質のいい学生さんが就職してくれるっていうのがまず第一なので、

聞き手

宣伝活動みたいな。

話し手

戦略としてね。そこにお金をかけてるわけですよ。何百万というお金をかけて、それで全国学校回って。で、入ってきた学生さんたちを、今度は教育しますね。で、今度、女性だから結婚するじゃないですか。で、結婚すると、今度はお子さんができますよね。そしたらお子さんができたらしばらく仕事から離れるから復帰するときに、どんどん医療っていうのは高度化していきますよね。休んでる間にどんどん、技術のそういうのも、あと薬も変わっちゃったり、新しいのが入ったりとかあって、ちょうど平均的に復帰してくるのが1年ぐらいで復帰してくるんですね。やっぱり3年間、育児休職が取れるんですね。なんですけど、やっぱり3年間で子ども3人産んだら9年間。そしたらやっぱり専門職としてはキャリアが積めない時期になっちゃうんですね、その時期に。なので、自分たちがより、復帰するときにスムーズにできるように、看護・人材育成センターではいろいろなプログラムを持っているんですね。で、採用のことと、もう一つ子育てをしているママさんたちの支援をするという仕事。それで年に2回集まって、で、復帰してるママさんとお腹のおっきい、まだ妊婦さんとか、あと育児休職中の人たちが集まって、それで復帰してる人からこうやってるよ、ああやってるよとかっていう、相談しあえる場を提供していくっていう。それで復帰してくる人たちには、どこの部署がいいかっていうことは一応聞いて、それで配置していくっていうことで、ときどき声をかけて大丈夫かどうかって。あと、3歳過ぎると育児時間、時短がなくなりますので、3歳から就学までがやっぱり大変なんですよね。なので、そのときに病棟の中でやっていけるのかとか。あとその時期にちょうど子どもを産んで充実してくるから家を買うんですね。そうすると遠くを買っちゃうんですよ。

聞き手

あ、遠くを買うんですか(笑)。

話し手

やっぱりちょっと遠いほうが広い。そうすると、今度、通えなくなるんですね。それで辞めていくっていう第2期の辞める時期があるので、そのときに、

聞き手

住宅問題が。

話し手

近くに住むんだよっていうのは、そういう、まず三交代、いずれは子どもが大きくなったときに三交代が始まるから、近く。あと、お子さんも小学校とかそういうところ、病院と近いところにそういうものがもしもずっと継続するんだったら必要だよっていうことを、それを支援ネットワークの中でずっと、将来、ずーっと先のことまで、支援していくっていう。そうやって、継続してやって

いく。やっぱ、母親になっても、母親の体験って、経験初めてじゃないですか。だからわかんないんですよ。***っていうのがあるので。

聞き手

そうですね。その住宅の、とかなかなか。

話し手

遠くにもう買ったら、通うの大変ですよ。まだ、育児時間があるうちはいいですけど、なくなった3歳から。それで保育園の頃はいいんですけど、送り迎えで。小学校入ると、自分で帰ってこなきゃいけないから、小学3年ぐらいまでがやっぱ一番大変なんですよ、時期。そこどう乗り切るかっていうのは、ノウハウがいろんなやっぱり働いてるお母さんたち、知ってますから、そういうふうな将来的なことも話の中ででてくる。

聞き手

やはり時短勤務が使えなくなる頃が一番きつくなっちゃうっていうインタビューがすごくあって、

話し手

だけど遠くを買ってしまったという。だから、じゃあ近くの病院に変わるとかっていう。別に病院に帰属する必要はないので、どこでも就職できるんですよ。看護師っていうのはね。

聞き手

あ、こちらの先端医療を学んでるっていうこともそうですね。

話し手

〇〇で何年、どこのどういう部署にあったっていうだけで、それがキャリアに、要するにマーケティングに活用、まあそれが専門職なんですけど、できるっていうのがある、強みを持ってますから、全国どこ行っても、〇〇病院で、どういうところで働いてたっていうのだと、結構いいところに就職できる。

聞き手

あ、そうなんですね。わかりました。ありがとうございます。では次の質問に移らせていただきませう。そうですね、じゃあ我々が行いましたインタビュー結果について、いくつか質問させていただきたいんですけど、それに対して、ご意見や対策などがございましたらお伺いさせていただきます。まず最初のインタビューの意見なんですけれども、看護師の方、数名いたんですけど、その中で、看護師さんはやはり男女差を感じながら仕事することはほとんどないって言って、

話し手

もう1回言ってもらっていいですか。

聞き手

すいません、看護師さんは男女差を感じながら仕事をするのはほとんどないって言っていました。しかし、やはり女性同士の世界っていうことだと、立場の違い、例えば子どもがいるかいないかとか、研修に出れてるか出れてないかとかなどで、いろいろ評価の違いなどができてきて、悔しさを感じながら仕事をしているという看護師さんの声がちょっとあったんですけども、こういったこと、普通の一般企業の方からは意見がなかったんで、想定ができないっていうか。そういったことに対してこちらの病院ではなにか問題になったこととかありますでしょうか。

話し手

女性の多い職場なので、当然子どもができれば、妊娠すれば、妊娠中、本人から言ってくれば、夜勤やなくていいんですよ。で、子ども産んで、産休取って、育児休職取れば、3年間働かなくていい。働かなくていいっていうか、保証されてますんで。で、どっち側が評価のことを、すごく差があると感じてらっしゃったんですか、インタビューで。

聞き手

看護師さんのほうから。

話し手

お子さんのいるほう？

聞き手

お子さんのいるほうですね。

話し手

お子さんのいらっしゃるほう。

聞き手

いらっしゃるほうがおっしゃってました。

話し手

評価に、

聞き手

違いというか、そういう差を付けられてるような気がするので、はい。

話し手

差を付けられてる。

聞き手

はい。

話し手

っていうことは、処遇とか給与の面のことを言ってらっしゃるんですかね。どこら辺、言ってらっしゃいましたかね。

聞き手

ちょっとその詳細について言ってなかったんですけど。

話し手

そしたら、例えばで話すかたちになると思うんですけども、これはお互い様だとは思いますが、三交代やってる人からすれば、子どもがいるという理由で夜勤はやらないわけじゃないですか。だから、この聞かれた方が、3歳とか、ちっちゃい子なのか、どのぐらいの子によるんですけど、

聞き手

あ、3歳ぐらいのちっちゃい子らしいです。

話し手

そうすると、お子さんを持っている人たちが夜勤をやれない分、若い人たちが三交代を、負担がかかってくるわけですね。で、負担がかかってきて、それで夜って大変なんですよ。要するに看護師の数が少なくなって患者数一緒なんだから。だからその人たちは、100%で働いてますよね。100%で働いてます。だから当然評価を受けますよね。で、お子さんを持って働いてたら、子どもにやっぱりエネルギーを使う時期なので、仕事っていうのは夜勤がやれなかったり、あと残業ができなかったり、あとは危険なお仕事ができなかったりとかっていう、あと、土日の優遇されてますよね。っていうのがあるから、どっちかと言うと、働く環境は法令遵守の基に、守られてますよね。守られてます。でも、それ当然のことだと、多分、それが当然のことという前提でお話になってるんだと思うんですよ。で、そうやってる間に、ほかの人たちで、独身で結婚しないで、お子さんもいらっしゃらない人が三交代をやってるわけじゃないですか。そこを見たときに、どこを差別されているというふうに、その人が思ってるかっていうのが、ちょっとよくはわからないんですけども。なので、個人差あると思います、そこは。で、処遇は当然3歳までで育児、短時間勤務っていうの、できるんですよ。30分、60分、90分短く。でもそれ、カットなんですよ。

聞き手

給料が。

話し手

うん。

聞き手

あ、保証されてないですか。

話し手

うん。そういう仕組みなんですよ、今。要するに育児時間っていうのは、***特にこの、授乳をするっていうことで、それはカットとかそういうことはないんですけど、なので、1歳過ぎて、3歳までの時短を取って働いてる人たち、90分カットして帰れるっていうふうになると、その90分の方はカットなんです。でもそれ、自分が選んだことですから。

聞き手

そうですね。あ、授乳できるっていうことは、ここ託児所とかあるんですか。

話し手

院内保育所がありますよ。だから、あと夜勤をやって、夜ね、仕事がすごく技術的に、多分3歳ぐらいだったら、ナースとしては、やっぱり技術も高い技術持ってらっしゃると思うんですよ、その人。何年ぐらい働いてらっしゃるかはわからないですけど、5、6年とかだと、もう一番脂がのって、病棟の中でもリーダーシップ取れるぐらいの人だとは思えます。だから自分が仕事してる中では、人よりも、1年生とか2年生とかよりも、より質の高い看護と生産性を生み出してると思うんですよ、その人が思うには。だけど、この人たちのほうが給料が高いっていうのは納得がいかないっていうのはあるかもしれません。だったら90分働けばいいことだから。

聞き手

そうですね。そうですね(笑)選択してる。

話し手

そう。自分がそこを選択した、要するに、よくいらっしゃるんですけど、女性として、子どもを産むのは、子どもが少ないから日本のためにもなってるわけじゃないですか。あと当然の権利と
思ってる人が多分、こういう悔しいとかになるんじゃないかなと思うんですけどね。

聞き手

あー。すごくその意見は出てきて、やはり若い未婚の看護師さんがすごく言ってたのは、やっぱりそういう妊婦さん、産休、休暇戻られた方が権利権利主張されると、やっぱりどうしても負担がかかるのは若い看護師さんで、将来自分もそうなるから、周りに助けてもらうときがくるっていうのは想定できるけど、そういう権利を使ってるっていうことを周りに感謝する雰囲気がない
限りは、やっぱりちょっとつらいというか、

話し手

うん。つらいと思う。

聞き手

どうしても腹が立ってしまうときはあるっていうふうにおっしゃってました。

話し手

それがやっぱり本音、本音というか、感情の部分だと思いますけど。で、それでね、それを差が、っていうふうに捉えこむ本人の、だと思いますよ。だから組織的にか、給与とかね、そういう評価とか、そこに差はないと思いますけど。

聞き手

自分で選択をしてしまった結果、

話し手

だって、生産性が90分と夜勤やらないっていう。どんなに能力が高くても、夜の指導はしないわけじゃないですか、1年生に。あと夜の看護はしないっていう。そういう時期だから、こらえなきゃいけないんですよ、こっちとしても。で、90分を、1年にすると、ものすごい時間じゃないですか。で、こっちの若い人たちと比べるならば、ものすごい差ですよ。1日90分かもしれないけれども。で、こっちはカットされてるわけですよお金、こっちのお子さんを持つてる人は。ものすごいカットされるんですって。もうがっかりきますって言ってた。だって1日90分で、37.5時間でしょ、週5日働くっていう考え方の中で、かけることの5だから、 $5 \times 9 = 450$ 分っていうことは、6で割るとなんだ、8時間と考えて、29.5時間しか働かない。こっちは37.5時間働くわけだから、

聞き手

おっきいですね。

話し手

で、1週間でこうも違うわけだから、プラスこれが1ヶ月になると、これが4かけるわけだから、24時間、全然違いますよね。それで前期と後期、評価っていうのが、ボーナスのときに評価があるんですけど、業務評価が。目標管理システムになってるので、目標に則って評価をしますんで、自分の達成するものに対して、どう達成したかっていうような評価をしていきますので、人と比べてどう、ではなくて、自分がどうであるかっていう。

聞き手

自分の設定したものに対して、はい。

話し手

うん、そうそう。なので、だけど、たまたま居合わせたスタッフ、そこにいる人と比べてるって

ことですよね。

聞き手

そうですね。ただ、やっぱりある程度、キャリアがあって、短時間に自分はそれ以上のものを持ってきているって自負がある分、ただ、子どもがいるから、やれないから仕方ないんじゃないみたいな意見があるみたいですね。

話し手

だから、自分の私生活見てて、100%としてもらえば、50%、50%の時期だから、50%しか仕事ができない時期だから、当然給料もそれで減ってるし、処遇も外来だったり、夜勤がやれないっていうのを、やれるところにいるわけだから、そこはやっぱり、今の自分の、いずれは子どもが大きくなったらまたそのキャリアに戻っていけばいいことであるので、悔しがる必要はないような気がしますけどね。

聞き手

やっぱり一般の企業さんよりも、仕事の体力面がすごくやっぱり違うからだと思うんですけど、子どものいる看護師さんと未婚の看護師さんの意見がすごく強く、そのあたりに関して強く主張されてるっていうのがあったので。

話し手

多分普通の、まあちょっとわかんないんですけど、会社で行う、子どもを持つてると、独身の人の仕事の中身、差はないんじゃないですか、あんまり。

聞き手

多分そんなに。あったとしても、そこまで、看護師さんほど体力的にきつくないと思う。

話し手

うん。だと思いますけど、やっぱ、あとね、夜勤をやるとすごい高いんですよ。

聞き手

そうですね。一般の会社は夜勤はないですしね。

話し手

夜勤は命削ってやってるようなもんなんですよ。だって昼間起きてる、要するに夜行性じゃないじゃないですか、人間は。太陽を浴びてるサーカディアンリズムっていうのがあるわけで、それに逆行して、夜。それも命を預かるような仕事をして、ものすごいストレスなんですよ。で、夜勤だと、四十何人を3人で診るわけですから、3人中で、このとき何かあったらどうしようと思

いながら働く人とね、昼間だけ、必ず師長と主任がいるところで働く人たちは違うじゃないですか、やっぱり責任も。だから多分、こういう思いの人はいるとは思いますが。だけど、差を付け

4

られると感じる、差じゃないと思うんだけどな、仕事の、

聞き手

あまりそういうことを主張する、例えば子どものいる方とか若い方とかいらっしやらない感じですか。

話し手

いや、いますよ。

聞き手

あ、いますか(笑)。すみません。

話し手

「私、外来にしてください」とかね。「私は土日は働きません」とかね。何言ってるのって。

聞き手

じゃあやはり問題になることはあるんですね。

話し手

それはあります。けども、それはちゃんと今私が話したこと、ちゃんと教えていかないと。で、自分で選んだことでしょって。結婚したことも、子どもを産んだことも、この制度を使って仕事を続けようと思ったことも、自分が思ったことであって、組織がね、何かやってくれるというもんじゃないですよって。

聞き手

あとは、そういうことに対する対応策としては、***側でそういうふういろいろ、出して、伝えるっという感じですか。

話し手

子育て支援ネットワークの中では必ず伝えたりとか。だいたい話に出てきますから。

聞き手

そのネットワーク内で意識を共有するみたいな感じですか。

話し手

そうですね。はい。

聞き手

わかりました。ありがとうございます。では次の質問ですが、看護師の方のインタビューで、やはり看護師さんのほう、環境としては時短勤務はこちらでは普通に使えるってことなんですよね。

話し手

はい。

聞き手

ですけど、ちょっと環境悪い場所だったのかもしれないんですけど、女性同士がそれを許可してくれず、

話し手

誰が許可しないの。あ、上司？

聞き手

女性上、その部署の婦長さんみたいな方が、婦長さんなのかちょっとわかんないですけど、上司が時短勤務を許可してくれなくて、悔しい思いをしたというか、そういうこと言って。で、ほかの部署の看護師さんは、そちらの上司は時短勤務を認められたとかいうこともあったらしくて、それでなんか、やはりつらくなったという意見で、上司や周りの環境とか、風土、雰囲気によって、制度があっても使わせてもらえないとか、使いづらいとかいう意見もあったんですけど、こちらのほうでそういうことは、まったくないですか。法律上の問題でいけないことだと思うんですけど、そういうことがあるところはあるらしいんですけど。

話し手

考えられない。全国9,000ありますから、病院が。そういうところがあるんですね。今、聞いてびっくりしましたけど。

聞き手

やっぱり一般企業の方も上司によっては使えないとかいうところも結構、

話し手

でも上司にはそんな権限ないと思いますけど。

聞き手

そうですね。

話し手

はい。もともと。だめよと言う。

聞き手

法律上、それ申請したら、許可しなきゃいけないっていう法律になってると思うんですけど。

話し手

そうです。それと人事、直属の上司が、例えば師長がいるとしても、その上にちゃんと部長とか 次長とか、副部長とか***多分、人事担当とかがいると思う。で、そのこの病院の中に、事務系 の人事課 っていうのがあると思いますから。就業規則に則った届出とかね、あるんで。そのこの病 院が時短制 度入れてるのか入れてないのかとか、そういうのはちょっとよくわかんないんですけ
ど、普通はそういうことはあり得ないですよ。

聞き手

はい。これはちょっと特殊だったのかもしれない。

話し手

で、時短を申請しているけど帰れないっていうのはあるかもしれないんですけど。仕事が終わらな
くて。仕事が終わらなくて、その調整を、管理者が調整することになってるんですけど、雰 囲気 的
に帰られない(?)って人もいますけど、子育て支援ネットワークで。でもそのオーラを、そ ういう目
線をね、断ち切ってでも自分はもう帰るっていうふうにしないと帰れないからと言って。

聞き手

それは認められ、人事側としてはそういうふうにしなさいと指導されているんですか。

話し手

いや、90分時短を取る、60分とか30分とか、で、この後、残業したとするじゃないですか。こ
れ、カットされてるわけだから、残業つかないんですよ。

聞き手

残ったとしても最初からつかないという。

話し手

うん。だから最初から働いたとしても、給与に反映しない、要するに報酬に反映しない労働って
いうのはあり得ないわけじゃないですか、考え方として。だから帰るんですよ。

5

聞き手

周りの雰囲気とかがあっても「帰ります」っていうふうには。

話し手

で、「帰れないです」っていうのは、やっぱり甘えてるんだと思うんですよね。帰してもらえると
思ってるっていうか、帰るんですって。だから、帰してもらえるんじゃないかと、

聞き手

周りにしてもらってという受け身じゃなくってっていうことですね。

話し手

うん、そう受け身の人は。多分この人、受け身だと思うんですけど、かなり。

聞き手

そうですね。はい。

話し手

だって、お母さんなんだから。自立しないと。

聞き手

主張する。(笑)はい。

話し手

だって権利だから。だったら朝からちゃんと、この内容だとちょっと終わらないかもしれないと
思ったら、例えばチームで、チームナーシングやってるんだから、「ここ、支援してもらえないか
しら」とか、「ここはちょっと、この患者さんは、終わるときにやってみるけれども、終わらな
かったら引き継ぎしていいですか」って調整していくとかって。やっぱ能力のある人はそう
いうことしますから。要するに(?)。

聞き手

うまく周りも利用して。

話し手

うちの教育モデルからして、発達レベル III っていうって、リーダーシップが取れるような人たちは、
それだけのことはできて、帰ります。

聞き手

そういうリーダーシップ研修とかもあるんですか。

話し手

全部すべて、プログラムであります。

聞き手

コミュニケーションスキルとか。

話し手

はい、そうです。全部。やっぱコミュニケーションスキルがないと。

聞き手

そうですね、看護婦さんは。

話し手

やっぱ***、患者さんとまず(?)、やっぱり人主体の組織じゃないですか。いくら行動科学でやったとしても、人主体の組織であることと、最初の患者さんとの会話ってというのは、まず人の会話で、そこから問題っていうのを拾ってくるわけなんで。だから大事なんですよね、やっぱ 横の広がりってというのは。縦もあるけど、横のつながり***。

聞き手

研修制度はすごく多く、充実。

話し手

はい、全部業務時間内で、すべて。

聞き手

その来てた看護師さんって、業務時間外にやらされるのできついという意見もとてもあって。

話し手

だからやんなきゃいいんですよ。

2人

(笑)

聞き手

そうですね。

話し手

だから、ここ、業務時間内にすべて。アドバンスだけが別です。要するに発達レベルIIIっていうところまでいくまでは全部業務時間内。なんでかっていうと、いい業務をしてもらうために、教育を、研修しなきゃいけないわけだから、当然それは業務として取り扱われるということで、業務時間内。

聞き手

そういうふうきちんと制度が整っているこちらが病院さんだと思うんですけど、そうじゃないところもあるのかなとか、そういうふう聞いてて。

話し手

あるんじゃないですか、やっぱりいろいろじゃないですか。だと思います。

聞き手

はい、わかりました。じゃあ次の質問に移らせていただきます。

話し手

すいません、長くなって。

聞き手

病院で働くってということになりますと、やはり看護師の世界だけでなく、いろんな薬剤師さんや、いろんな事務の方とか検査技師の方とかお医者さんとか、いろんな人と関わりながら仕事されていると思うんですけど、そういう立場の違う人と働いていくうえで問題点とか、あと、気をつけるように指導してる点など、こちらのほうではありますでしょうか。

話し手

病棟、要するに患者さんのいるところに、常にいるのはドクターとナースだけですよね。それ以外のところは、自分の部署があって、そこで仕事してる。図からいくと、病棟がこうあるとするじゃないですか。患者さんが40人ぐらいいて、そこに常にいるのはドクターとナース。で、ここには薬剤師とか事務の人とかいないじゃないですか。みんなこういうところに、こういう感じでいて。だから仕事を1人の患者さんを中心に、この人も、この人も、この人も、この人も、この人も、この自分のやれることで協力をしていくっていう考え方でやっていくときに、調整役なんですよ、だいたいナースが。コーディネートしたり、調整したり。なんでかっていうと、ナースってなんでもできるじゃないですか。看護ってなにして聞かれて、なかなか説明できないっていうのは、なんでもできるからなんですよ。

6

聞き手

ほとんどすべて受け持たなければいけないっていう立場。

話し手

あと医師の指示に基づいて、診療の補助っていうのをやるっていうのと、療養上の世話っていうのがあるから、患者さんのことは一番よく知ってるじゃないですか。医師のこともよく知ってるし、何の薬飲んでるかもよく知ってるし、どういう保険の人かも何でも知ってるし、全部知ってるじゃないですか。だから、この患者さんの問題で、こっちに交渉して事務のことしなきゃいけないときっていうのは、こっからこうじゃなくて、ここ調整に入るじゃないですか。あと、この患者さんが地域に戻っていくためにはどういう準備をしなきゃいけないかっていったときに、先生は病気のことしかわかんないから、ナースが生活全般のことを、ソーシャルワーカーとか、必要な人を呼んできて、カンファレンスをして、そして必要なときには地域の訪問看護ステーションのナースまでと連携しながら、患者さんを中心に考えて、コーディネートしていくとき、ナースが一番の適任。だからいろんな調整をこうやってやって、コミュニケーション能力が非常に必要。ただ異文化なんで

すよね、ここら辺は。異文化。異なる文化。同じ病院と言っても。セクショナリズムが強いんですよ、縦割りで。医師の世界もそうだけど、ナースの世界もやっぱりこの病棟とこの病棟で全然やり方が違ったりとあって、やっぱりあるんですよ。おつきいから。組織自体が***て。

聞き手

そうですね。人がいっぱいいらっしゃいますよね。

話し手

部長が1人で、部下が1,000人なんていうのは、普通、会社じゃ考えられないでしょ。

聞き手

考えられないですね。

2人

(笑)

話し手

だって、部長が1人で、

聞き手

見きれないですね。

話し手

部門だから、部長が1人で、***1,000人ってまずないですよ。だけど、全国どこの、1,000規模の病院はみんなそういう。すごくこう、多分事務系とか、いろんな会社から見ると、どういう組織なんだろうと思われると思います。看護婦の組織は。だからこのナースが他職種とやっていくときには、だいたい一つの患者さんを中心に、問題点を出して、それで仕組みを作ったり、そういうふうにしていく。で、トップダウンで行われることもあります。病院長からの。あと看護婦の中では、看護部長とデータ(?)がブレインなので考えて、トップダウンで。あと師長会通して、ボトムアップしてって作りあげるといふ。で、ワーキンググループが多いですね。他職種との。何かを作りあげる。

聞き手

そうなんですか。結構ボトムアップのことも多いんですか。

話し手

そうですね。ああいう、投書箱とかあるんで、そこに入ったりとか。あとは会議体の中でとか、そういうのもありますね。

聞き手

ボトムアップからのほうが強い感じなんですか。看護師の世界ですと。一般企業だとやっぱりど

うしてもトップダウンからじゃないと結局変えられないんじゃないかっていう意見が。

話し手

でも現場ですからね。やっぱ現場力って要するに、現場で看護は行われているわけであるから、現場でいろいろなことが起きていることが問題の根っこはどこなのかっていうところを分析するには、現場の事実はやっぱ聞かないとわからないですよ。で、そこで(?)上がってきて、決まったことがトップダウンされることはあるとは思いますが。

聞き手

出てくるのは下からって言う。

話し手

スタッフから問題点は上がってくるし、あとは病院自体が、国の施策と、国の施策っていうのはだいたい人口動態と疾病構造が、少子高齢化がきてますから、それで変わるから、それによって病院も生き残らなきゃいけないから、それなりの(?)施策はすごい早いスピードでやんなきゃいけないから、現場と会議してるときはありますよね。で、トップダウンされても、ちゃんと周知徹底を現場にしていかないと、人は認識しないと行動は変わらないじゃないですか。そのトップダウンとボトムアップを(?)行ったり来たりですよ。

聞き手

特に病院の世界というやっぱ、結構命がかかっているというか、一般の会社よりも危機感がやっぱあるから、ボトムアップの意見をちゃんと聞いてもらえるっていうのが、

話し手

それは聞かないとわかんないですから、ほんとに何が起きてるのがわからないので、そういうふうになってます。ただ、組織自体は縦と横がしっかりしてると思います。***、看護婦はね。他職種も縦がしっかりしてるんですよ。

聞き手

そうなんですか(笑)。横は***。

話し手

だからそこに、こういうふうにワーキンググループ作ったりっていうのが多いですね。セクショナルリズムのないようにして、あと専門職の縦割りっていうのは、ここまではできるけど、ここまではできないって、法律上の医療法上とか、医師法とか保助看法とか、いろいろあるじゃないですか。だから専門職集団なので、放射線技師はここまではやれるけど、ここまではできないとか。薬剤師は薬は調剤できるけど、飲ませることはできない、と。

聞き手

すごく制限が。

話し手

患者さんに飲ませることができない。飲ませることができるのが医師とナースとかはできる。

聞き手

そういうのは看護師さんが一番幅広くできるっていう。患者さん***。

話し手

そういう法律、行政法の下に、作業工程とか、業務フローとか、

聞き手

が決まってるんですね。

話し手

そうですね。を作る、患者さんを中心に作るから、そのときに他職種が入ってきて、そこを調整して作る***ていくっていう。毎回必ず他職種で、集まんなきゃいけないことは集まんなきゃいけないので。集まってワーキンググループ、代表の人が入ってきて、とりあえず決めていきま しょうっていう。

聞き手

それは年に何回ぐらい。

話し手

しょっちゅうやってます。これについてとかあれについてとか。

聞き手

じゃあそういう仕組みがあると、結構問題なく、

話し手

少しずつ、一歩ずつ歩み寄るかたちでも、何年か経つと随分できるようになったよねっていう、要するに薬剤師が病棟に少しずつ近づいてきてるとか、そういうかたちにはなりますけど。

聞き手

そうなんですか。今日、薬剤師さん病棟に来られるようになってるんですか。

話し手

入院の前にどんな薬を飲んでるかってチェックしたりとか。

聞き手

昔はなかったんですか。

話し手

全然ない。全部看護師が薬も数えてとか。

聞き手

仕事が多くなって大変ですよ。

話し手

接点業務って言われる、職種と職種間の接点業務って言われるのは、患者さんのそばにいるナースの仕事になっちゃう。

聞き手

あー。わかりました。ありがとうございます。では次の質問に移らせていただきますが、看護師さんというような、そういう専門職の女性なんですけど、そういうのをまとめていくうえで、そういう公的(?)にどういった難しさがございますでしょうか。管理する立場からして。

話し手

私、人事だから、1,000の人事をするんですよ。で、一番基礎になっているのは、診療報酬で、看護師の数ってもう決められてるんですね。要するに患者さん、入院の患者さんが7人に対して看護師が1人いるっていうのと、1人の夜勤が72時間までって決まってるんですね。それに対して、1日いくら払いますよって。もう診療報酬で全部決まってるんですね。それに計算して看護師の数がいるんです。あと、外来は患者さん30人に対して1人ですよって。

聞き手

30人に対して1人ですか。

話し手

うん。だから患者さんが1日、いらっしゃる患者さんの数が4,000だったら、4,000割るの30で何人というかたちで、診療科にどういうふうに配置するとかっていうかたちで。なので、基本的にはそれが元にあって、で、各部署***それを元に配置、夜勤の数で配置をしていくっていう。

聞き手

結構とてもハードなんですね。30人に1人とか。外来とか。

話し手

だけど外来は来て、帰るじゃないですか。要するに医師が診察して、診察の介助で。

聞き手

ローテンションが入りますね(?)。

話し手

そう。病棟は365日、24時間、ナースいなきゃいけない。

聞き手

あー。結構7人に1人って。

話し手

で、傾斜配置って言って、難しいんですよ、これ。夜は12:1でいって言うので、深夜は3人。

で準夜は 3 のとことか 4 のとことか。それ以外に ICU は 2:1。で、CU(?

CCU?)は 4:1。あと 小児科は昼間は 7:1 だけど、夜は 9:1。で、それに合わせて看護師の数を割り振るわけですね。で、OnJT と OffJT を入れて、教育を現場で、現場とやっていく、教育棟(?)でやっていくというか たちで、そこでコントロールしていくって言う***。病棟にいますと、毎日いろんなものがありますけど、女性集団なのでね。

聞き手

(笑)そうなんですか。

話し手

そういうのは、何が難しい、やっぱ、心も健やかに育成していくっていうのは、管理者は人材育成のためにいますから、人材を育成した分だけ看護はよくなるわけじゃないですか。要するに提供される価値が上がっていく、質が上がっていくわけだから、ゼロの人を 1、1 の人は 2、2 の人は 3 っていう、要するに育成が一番大事だから、健やかに育成できればいいんだけど、そうもいかないじゃないですか、やっぱり。命を預っているっていうのと、技術的にも難しかったり、覚えなきゃいけないこともたくさんあるし、で、今の人たちコミュニケーション、へたくそというか、なかなかそういうところで育ってきてないから。あとはいろんな人から怒られたりしたことないとかね。だから社会人としての育成も入ってるんですよ。まだ子どもなんですよ。入ってくる ときが 22 だから。

聞き手

でもなんか、結構、看護師の授業とかでそういうコミュニケーション、厳しいのかと思ったんですけど、内容はわからないんですけど、あるんですけど、そういうの。

話し手

何がですか。

聞き手

看護師のなるまでの授業でそういうコミュニケーション力みたいな科目とかそういうのあるんですか。

話し手

あると思います。演習とか実習とかたくさん入ってますから。あと実習で患者さんと話せないと困っちゃうっていうのはあるんで。

聞き手

そういうの、やはり経験者よりもまだ、そうですね、22歳とか。

話し手

だけど、1対1なんですよね、学生のときは。だけど入ると7:1になってるので、

聞き手

すぐにですか。

話し手

1年間は育成です。

聞き手

付いてって感じですか。OnJTで。

話し手

で、1人もって、2人もって、3人もってって。で、まだ子どもだからやっぱり社会人としての育成、ああいうアンフェアなこととフェアなこととか教えたりとか、そういう保助看法がどうしてこうなってるかっていうことを教えたりとかっていう、いろんなことをやっぱり子どもの子育てと同じように、育てていかなきゃいけないので。で、不公平感って、子どもって、同じ兄弟でも持つでしょ。それがないように、みんなまんべんなく。だから、面倒見がよくないと、なかなか管理、師長は大変だと思います。子どもが30人はいるのと一緒ですね。それプラス医師とか、ほかにもいますからね。

聞き手

そういうの教育されるのは師長さんだけなんですか、それとも先輩とか。

話し手

やっぱ病棟の中にもそういうふうにヒエラルキーがありますんで、師長がいて、主任がいて、副主任がいて、リーダーシップが取れる人たちが何人かいて、それで中堅がいて、新採用者がいるっていう感じになりますから。心の中で組織化してるんですよ。教育は、今年は4人入ってきたら、この4人に対して、プリセプターっていうのがついて、ここを支える人たちがリーダーが何人かいてって。で、チームナーシングやってますから、チームでそこを教育していくっていう考え。で、1年間かけて、個人の成長発達に合わせた、だから4人一まとめっていうやり方はしない。この人に合わせた教育をしていく。じゃないと(?)ここと比べて、

聞き手

特性を見てくださる。

話し手

そうですね。でない、それこそ、こっちがどんどん仕事、仕事覚える人と、覚えが遅いけど、1回覚えることができる人って、一人前になるのに5年かかる人と、1、2年でなれる人っていろいろじゃないですか。だけど、特性なんだから、この人がすぐに覚える人と、なかなか覚えられない人、比べたって、なんの得にもならないから、この人仕立ての教育プログラムにしていくという。多分、ここ、それないんだと思う。さっき聞いてた、2番目の。

聞き手

そうですね。そういうちゃんとシステムができあがってるんですね。

話し手

この膨らみを見ていくという。

聞き手

そういうシステムはもう昔からあったんですか、こちらの病院さんは。

話し手

千九百八、そこら辺は部長が一番、教育やって部長だから一番。1987だったっけな。に、発達、
〇〇看護師の発達モデルという、成長発達のモデルを示したんですね。で、それに則って、教育をして。で、その概念枠組みの基本的な考え方の中に、個人の成長を支援するっていう。で、それに則って態勢が整えられてて、プリセプターシップっていうのがあるんですね。必ず。で、プリセプターの研修もあるし。人に教えるっていうことはどういうことかから教えたりとか。なので、たまたまその病棟に配属されて出会った人と比べられても困るでしょう。

聞き手

そうですね。一番きついんですね。

話し手

で、比べても何の得にもならない。まあこの人がね、それを動機付けにして頑張る人だったらいいけど、

聞き手

反対にモチベーション下がって、

話し手

もう落ち込んじゃって、もうほんとにメンタル的にできないって言って、要するに潰しちゃうっ

ていう、それだけはやっぱりやっちゃいけないことだし。今の学生さんって挫折を知らずに入ってくる人が多いのと、〇〇に入ってくる人たちはやっぱりね、トップレベルの人たちなんですよ、やはり。看護医療学部もやっぱトップだし、全国から来る人たちもやっぱり成績のいい、今までは「すごいできる子ねー」って言われてる人が多いですから。その中でたまたまおん なじところに配置されて、この人と比べられても、この人困っちゃうだけ。

聞き手

そうですね。メンタルやられちゃって、だめになっちゃう人もやはりいましたか。

話し手

だからメンタル面の、成長発達のときに、心の成長をたくましくするっていうのも、一緒に見てくってというのは大変だと思います。そういうの、得意な人と、あんまりそこら辺は、不得意とは言わないけど、あんまりそこら辺は気にせずやる人とかもいる。なので。だから、この面倒見れる集団を作るのが一番大事なんですよ。ここら辺、中堅を育てるのが。

聞き手

その中堅の方が結構下の方のOJTをやってるっていうかたち、

話し手

ここ全部、メンタル面もちゃんと聞くから。ここをちゃんと支援していける。

聞き手

そうですね。そこがきちんとしてなかったら、結構下まで共倒れになっちゃう。

話し手

なっちゃうから、だからやっぱりこの一つのやつが(?)、これが 28 あるわけじゃないですか、うちの病棟だと。この師長の集まりが師長会っていうのがあって、で、一番トップに部長がいるわけですよ。だから、この教育方針とか、プログラムとかありますよね。それに則って病棟は動くんですけど、やっぱり師長としてはこのコントロールをすること、ここを支えていくっていうことをすると、この人たちが下、支える。

聞き手

そうなんですね。やっぱりそういうきちんとしたシステムがもうある程度年数経ってでき、年数を使われてっていう。

話し手

そうですそうです。それで、去年、修正少し入って、やっぱり発達レベル IV っていう達人ですね、のところのレベルが高すぎて、なかなかそこに到達する人たちが少ないという、少ないというのは、

達人レベルで仕事ができるにもかかわらず、そこをちゃんと正当な評価をしてないプログラムだっ
ていうので、改正はしたんですけど。

聞き手

じゃあ日々そういう改正点があると思ったら、そういうふうに改正される***、

話し手

ちゃんとデータを取ってるのを見たりとか、そうやって(?)。

聞き手

やはり、そこまでやられてる病院っていうのは、少ないですよ、きっと。

話し手

大学病院レベルだったらあるとは思いますが、ただ個人の、要するに個々の成長発達に
則ったプログラムを選択していただけるっていうのは〇〇独自だとは思いますが。

聞き手

それはいいですね。挫折しちゃうっていうか、もうメンタルやられて、

話し手

そう。だから、看護支援センターっていうの、採用してきてますよね、全国回って。それで来た
人たちにインターンシップして、それから面接して入ってきてるから、「ちょっとこの人」って思
う人は声をかけて、できるだけ、病棟の師長が「この人はちょっと」っていうふうに言ってきたと
きは遅いんですよ。時期を逸しているんですよ、もう。なので、いろんな研修に出てきたときにも、
目を見て(?), 「ちょっと声かけてみようか」って言って、私が担当で、主任がいる んですね、看護
***。で、その人たちが声をかけていくという。

聞き手

インターンシップのときに、採用するかというのを、すごくよく見ているということですか。

話し手

インターンシップで、だいたい全国を周りますよね。年間。そうすると、企業の説明会とか、そ
ういうのを聞いて、あと学校訪問のとき、パンフレット***聞いて、まずインターンシップに 来るん
ですよ。自分で感じて、目で見て、それで〇〇を選んで、で、採用試験***。で、そ の人たちの希望を
聞いていろいろとこう配置して***。ずーっとおんなじ人を見てくるから、
覚えるんですよ。100 人ぐらい。1 年生。で、そこの最初に面接のときに言ったこととかいろ
いろ言って(?), 病棟の中で元気にやってるかどうかっていうのは、そこの看護・人材育成セ
ンターの仕事なので、見てっていうことと、子育て支援ネットワークミーティングを運営したり、あと 1 年

生の卓球大会やったり、ちょうどつらい時期に、ちょうど6月に1回、ガス抜きの仕方 の、

聞き手

ちょうどつらいときですね、6月ぐらいって。

話し手

ピークなんですよ、データ取ると、6月、ピーク。だから本当はもう5月の終わりぐらいにやりた
いんですけど、いろいろプログラムが入っていて、6月にやるんですけど、リエゾン、CNS ですね。
専門看護師と臨床心理士が講義をしたり、あとリラクゼーションの仕方をやるんです。ご飯食べ
たりいろいろ食べながら。で、次に、夏過ぎからグループに分かれて、卓球大会。それは時間内。土
曜日とかを使って。そうやって、その中で元気がない子とかは、「どうしたの?」とか言って。「誰
にも言わないから、ここだけの話だから、病棟の師長にもスタッフにも誰にも言わないから、話し
てみて」って。で、そこでいろいろアドバイス言ったり、

聞き手

中間機能というか、ただの(?)直属上司じゃない、ちょっと外部、外部ではないですけど、*

10

**仲介役みたいな、間に入って、

話し手

だから看護・人材育成センターと人事(?)次長ってというのが採用から退職までを見るところの
人材育成管理をしている大本ですから、そこがやっぱりそこをやってる。

聞き手

じゃあそういうふうには、一人ひとりにすごくよく見てくださるという場所があるだけでも違いま
すよね。

話し手

やっぱり時期を逸すると、もう糸切れちゃうとだめなんだよね。その前に拾わないと。

聞き手

そうですね。ものすごくきつい仕事ですしね。

話し手

それでそこはやって、で、やっぱりちょっと配置、ここを教育して、もう1回この人のプログラ
ムに合わせてやってくださいって言って、指導を。この師長たちの指導も看護部長室の仕事だか
ら。人事担当の次長の仕事ですから。どう指導するのが***、

聞き手

部署異動とかもあるんですか、あまりにその部署がだめそうっていうような、

話し手

それは見えます。わかります。

聞き手

部署異動もある、はさせないで、上の、

話し手

上の、それによって師長を変えるっていうことはしないです。

聞き手

師長さんじゃなくて、下が、どっかほかに行くとか。

話し手

***環境的にもうここには絶対行きたくないとかっていう子もいるんですよ。そしたらもう引き取ります、こっちに。

聞き手

ほかのほうにですか。

話し手

それで「こっちのほうにお願いしたい」と。

聞き手

やっぱりそういう問題もあるんですね。

話し手

適材適所というか。やっぱりそれはリアリティーショックですよ。適応障害なわけだから、障害になる前に、なんとか環境を整えてあげるといことはしたいと思う。そうすると、ここがショックを受けるから、今度はこっちのフォローもしなきゃいけない。

聞き手

それはありますよね。すごくいろんなところにもう、対応しなきゃいけないっていう、とても、

話し手

だからメンタル面のところがやっぱり一番とても苦労しますよね。人の気持ちって見えないから。でも行動化するからわかるんですよ。要するに行動に出るじゃないですか。身体症状に出るか、変な行動に出るか、言動がおかしくなるだとかっていう。

聞き手

でも100人もいると、どうやって情報が入ってくるんですか。

話し手

だいたいこの、一つは研修でだいたい。1年生の研修って、1年間プログラムがあって、そこに看護・人材育成センターの主任が出てるんですよ。それと、現任教育の次長と主任とかがいるんですよ、そこに。そこからだいたい情報が入る。で、病棟の師長に「どう?」とかって聞いて。「え、どうって?」って言ったら、1回ちょっと、任せることもあるし、情報をね、「研修のとき、こうだったよ」って、任せとることもあるし、ここではだめなときには私が会ったりすることもあるしって

聞き手

普通の会社様よりもすごく人に対するフォローが看護師さんの世界は、すごく、

話し手

看護師は要するに患者さんの生き死にとか、家族のつらさとか、そういうことを共感する仕事ですよ。きつついんですよ、それって。共感疲労を起こして、「こんなのとても耐えられない」って辞めてく。で、共感疲労は自分で意識せずに、

聞き手

共感疲労っていうのが。

話し手

うん。共感疲労。共感から始まるんですよ。その人の立場になって考えるっていう。それでガンで、つらくて毎日泣いてる人とか痛い人とかって、自分はどうしてやることもできないことを、体感するわけじゃないですか。まだ1年生とか、2年生まだできないから。それをずーっとやっていると、むしばまれていくんだよね、やっぱり。だから、こういう人たちを診るためには、心が健康でないと診れないんですよ。だからガス抜きをしないと、そこを。してあげないと。

聞き手

健康でいるための、方向、スキルを与えているってことですか。

話し手

そうですね。変な言い方だけど、患者さんはそういうことをしてもらえて、それをやっているナースがそのままじゃあ、続かないんですよ、だから。それやってるナースの精神的なところを見ていくのは、師長とかが見ていくんだけど、あと研修の中とか、そういうところでも見てくし、で、師長の心のケアもしてかなきゃいけない。で、ガス抜きとかちゅうのも、私の仕事。

聞き手

それ、どういったことでガス、指導(?)してるんですか、具体的に言うと。

話し手

機会教育。機会教育っていうのは、この機会、教育ですよ。だから事例が起きたときに、そのときに教えていくんですよ。いろんな相談に来ますから、そのときに方法論とか、「あなたはど
う考えるんですか」とか。丸投げしてくる子もいるから。

11

聞き手

そうなんですか(笑)。

話し手

なので、そのときは「じゃあ、あなたは役割は何取りますか(?)」とかって。そういうふうに、
だからまあ、人仕立ての、組織的にはしっかりヒエラルキーが決まってて、階層もあって、横の動
きもちゃんとあるんだけど、それでどこで意思決定するとか、どこで会議をするって全部決まっ
てはいるんですけど、メンタル面とかそういうところを見てくとき、それはすごく大事な ので、それ
に関しても全部見ていかなきゃ。でも 1,000 人なんて覚えられませんから、なので、

聞き手

そうですね。メンタルサポートまであるんですね。

話し手

で、一応***ハラスメント委員会とか、メンタルサポートの仕組み自体は、労働契約法とか、
ああいう社保庁からの指導で、義塾自体に入ってますけど、なかなかやっぱりそこまで思い切っ
て足を踏み入れたりしないんですよ。とか、あと、とうとう自分は精神科にお世話になってしまっ
たとかって、あんまりこう、カウンセリングとか精神・神経科とかに行くこと自体にすごく抵抗
感を示す人とかっていますから、やっぱり私たちが見て、「あ、これは手に負えないな」ってい
うときだけ、先生に支援をお願いしたりとか、っていうことはありますけど。だから やっぱりそこ
が一番大変なんじゃないかなと思いますけど。あと病棟の中で事故が起きたりとかしたら。事故とか
あとクレームとかね。そういうのは、日々毎日あることなので、病棟を運営し ていくうえでは師長
は苦勞してると思います。

聞き手

メンタル面のサポートっていうのはとても大変ですね。

話し手

うん。だけど、メンタル面も診る職業だから起きることなんですよ。だから、

聞き手

はい。患者さん。

話し手

うん。そこをちゃんとやっばり健康に保つように見とかなないと続かないですよ、この仕事は。好きだけじゃやれないですよ。

聞き手

ちょっと、生半可じゃ、想像を逸脱してるんですよ、一般的な、

話し手

命を預かってるわけですよ。なので、そこのストレスはちょっと普通の仕事とは違うと思います。

聞き手

わかりました、ありがとう、

話し手

おっちょこちょいが一番困るのね。

聞き手

そうなんですか。意外に前向きで、悩まなくていいのかなとか思うんですけど。

話し手

おっちょこちょいはエラーを起こすから。

聞き手

仕事の。

話し手

うん。確実に仕事ができるように、おっちょこちょいでも修正していかなきゃいけないので。

聞き手

立ち直り早そうですね。

話し手

立ち直るのが早いのはいいけど、ちゃんと確実に仕事ができるように一人ひとり教えていくっていうのは、並大抵の労力ではないと思います、病棟の。

聞き手

確実に確実にやる方は、反対に真面目過ぎてメンタルやられちゃうのかな、とか。

話し手

メンタル面でね、だからそこはもうほんと支援していかなきゃいけない、病棟で(?)。ガス抜き方法とか教えてったり。

聞き手

どういふ方法があるんですか、***。

話し手

だいたい1回ね、リラクゼーション研修のときに、頭を真っ白にすることがいかにすっきりするかを体感してもらいますよ。

聞き手

そういうのがあるんですね、リラクゼーション研修という。

話し手

CNSがやるんですけどね、リエゾンの専門看護師と、臨床心理士がまず講義、座学をして、そのあと体験をするというかたちでやって、***てして、ダラーっとして、なんかね、「こっちが***とか」「こっちがなんとかー」とか言いながら、真っ白にしていく。で、そういう後で、なんとなく肩がすっきりしたり、頭がすっきりするんですよ。

聞き手

実際にほんとにリラックス効果があるんですね。

話し手

で、それをやると、「あ、今の時間そういえば病棟のこと忘れてたな」って、忘れるとすっきりするんだなっていうのを体感した人は、次からはそれを応用していくんですよ。頭のいい集団だから。病院で働いてる人たちって知的集団なんですよ。

聞き手

獲得したものをすぐに応用する力があるってということですか。

話し手

力があるのと、もともとが偏差値高かったり、要するにそれなりの能力ないとやれない仕事じゃないですか。で、もともとがそうだから、なので、覚えると早いんですよ。

聞き手

確かに、やはり癒しの場をどうやって作るかが重要ってことは、やっぱり看護師さん、おっしゃってました。(笑)ありがとうございました。では次の質問なんですけども、例えば女性活用とか、そういう就業継続とかに関して、サポート、例えば行政などに求められるとしたら、どのようなサポートを望まれますかっていう質問なんですけども。女性の例えば就業支援とか、そういうことに関して、行政が何かをしてくれるということが、もし希望されることがありましたら、教えていただきたいんですけど。

話し手

就業支援って。就業を継続するために、行うっていうの?やっぱ診療報酬で決まると早いんですよね。医療法が変わると。ね。だけど、多分、原資があつてのことなので、難しいんだと思うんですよね。診療報酬は。で、例えばね、今後、女性、子どもが少ないでしょ。生まれるのが、120万人ぐらいしか生まれないでしょ。年間。で、男の子が半分、女の子が半分だと、2025年には、看護師になる数よりも必要な数のほうが増えてくるから、当然やっぱりそこ考えて、今後ね、やっぱり一つは夜勤をやっていく人たちの、働き続けられるように、今、7:1とか72時間とかあるのをやっぱり、もうちょっと余裕があるようにしてくっていうふうに、それにお金を付けてくっていうふうにすると、当然お給料が上がるかどうかはちょっと別の***なんですけど、その支援っていうのは、一番大事になってくる。

聞き手

定員を柔軟というか、

話し手

そうですね。そうすると、当然病院としては、それでナースは限りがあるじゃないですか、子ども生まれないから。だから、例えば無資格者、要するに看護師の補助をされるような人たちにも、お金の加算がね、そういう人たちが夜の、夕方とかに導入したとすると、加算が付くとかいうふうになると、多分、人事課も動くと思うんですよね。そしたらお金が取れるんだったら雇いましょうというふうに。そうやって支援っていうのはしていく。それは男性・女性、どっちでもよくて、ヘルパーの資格を持ってらっしゃる方でいいわけじゃないですか。で、今、福祉のほうは、安いからなかなか人が集まらない。で、やっぱりお金の問題ってあると思うんですよね。やっぱりその税を上げたら、社会福祉に使うって言うてるから、そういうところにやっぱり使ってもらえればというふうには思いますけどね。

聞き手

それでは最後の質問なんですけども、そういった看護師さんがこの後も長く働き続けられるように、将来的にどういった取り組みを病院でしていこうかというような、何かありましたら教えていただきたいんですけども。

話し手

病院としてどうしていくかっていうのは少し考えていかなきゃいけないですけど、看護婦で考えることはたくさんあるんですよ。でもなかなかそれを実行に移すには、やはり予算っちゅうものが必要なので、こういうおっかい組織だと難しいんですけど、一つは今、問題にしてるのは2008年に、育休が1歳までから3歳までになったんですね。その年に。で、8、9、10、11、12。5年経つ

て、やっぱり産休・育休を取ってる人と、今度育休明けの復職者で 100 人以上になってる んですね。
1,000 のうちの 100。

聞き手

すごいですね。

話し手

だからいつも常に働けないで休んでる人たちが六十何人ぐらいいて、それで日勤ができない人たちが病棟の中で五十何人とかいて、1 割以上の人たちがいる。そうすると、この三交代やってる人たちに負担になりますよね。だから産休・育休、代替え要因っていうのを、やっぱりちょっと考えて。で、今、その分は派遣を雇ってもいいよってことになってるんですけど、派遣だと限界があるんですよ、専門職とはいえ、三交代はやらせられなかったりとか、外来だけなんです。***やっぱりそこのところを、少し考えていかなきゃいけないのと、看護師には限りがあるので、無資格者の導入っていうのを考え、そこはやってかないと難しいかなっていうふうに思います。

聞き手

やっぱり無資格者のサポートっていうのはすごくおっきいものなんですか。

話し手

やっぱり夕方とか、1人、準夜に一緒に入るとするじゃないですか。ブザー応対とかしてもらえないじゃないですか。患者さんから寝るまで***すごいビンビン、ナースコールが鳴るんですよ。おしっこだったり、うんちだったり、ご飯食べさせたりとか、要するに療養所の世話といったものが、もうすごいわけですよ。ただここは先端医療やってるから診療の補助がものすごいいっぱいあって、それプラスそういうのがあって、それで世の中、疾病構造が複雑になっているのに(?)、高齢者が増えてきているんですよ。もう 10 年前とは全然。80 過ぎの人たち、80、90、90 でも手術しますからね。それだから、余計負担が大きいわけですね。業務量と質が増えてるんです。

聞き手

じゃあ介護者みたいな仕事が大半になってくるということですよ。

話し手

そうです。よくナースが言うのが、「ここは老健施設じゃないちゅうの」ってよく言いながら仕事してるんですけど。だから介護のところは、別に無資格の人でもいいわけじゃないですか。で、ナースしかやれない仕事ってたくさんあるわけですよ。注射とかいろんなことやらなきゃいけない。その人を例えば 3 人とかにして、1 人、無資格者を準夜に入れて、ブザー応対と排泄

の介助とか、寂しいコールの対応とか、そういうことをする、

聞き手

寂しいコールもあるんですね。

話し手

ご家族帰っちゃうと、もうずーっと押してるおじいちゃんとかね、そういう人たちが。

聞き手

そういう対応も。

話し手

みんなもう必死ですよ。準夜やって2万歩ですよ。準夜の15時から、23時30分で2万歩。走ってんですよ。

聞き手

それも走ってるんですか(笑)。

話し手

1人がね。だから4人でやったら8万歩。すごいことに。だからそこは、ナースでなくてもいい療養の世話とかはヘルパー。で、そこに手当が、診療報酬***出てくると、雇えるわけですよ。そうすると、男性でも女性でもいいし、ナースの資格の人たちはどんどん少なくなってくるわけだから、だけど、今から、多死社会に入るでしょ。要するに団塊の世代の人たちが今から死ぬ じゃないですか、いっぱい。団塊の世代の人たちが 65 に達したでしょ。これから(高齢化が?)、 だいたい平均年齢が 85。その間に、何十万人、何百万人だっけ、死ぬでしょ。で、今、1 億 2 千 が八千何になるから、3,000 から 4,000 ぐらい死ぬんですよ。死ぬ場所、ないんですよ、私たち。病院では死ねないから。

聞き手

もう診てもらえないという。

話し手

PPKだ。ピンピンコロリ。***健康でっていう、***やってるじゃない、***。だからそういう時代に入るわけだから、やっぱり人は限界がある。で、採用、いろんな全国回っても、もう来るのは決まっているから、数が増えるわけでもなんでもない。いくら頑張っても、採用のリクルートやっても、全国の病院に散らばるわけだから、いないわけなので、やっぱりヘルパーとか介護福祉士などを導入するにあたって、やっぱり人件費がかかることなので、やっぱり人件費に対して国の手当っていうのは、絶対。だから診療報酬を変えるっていうこと、大事になる かなと思うんですけど。

聞き手

そしたら、病的にもどんどん雇える、導入して。

話し手

***どンドン人は、そこで入れさせてくれる(?)と思うので。そこはね、ぜひ私が人事でいる間に、なんとかしないと 2025 年がピークになるから、今 2012 年、あと十何年しかない。だからもう、ここ 5 年でやらなきゃいけないって思ってます。それが一番の今の課題だっというふうに思ってます。そうすると、ナースもかなり違ってくると思うんですよ。やれないジレンマってあるんですよ。「この人にここまでやってあげたいけど、時間がないから」とかって。あとは ブザー、ナースコールでイライラする自分が受け入れられないとか。で、この仕事はやれないって去っていく人もいるから。

聞き手

メンタル面的にだめになっちゃうんですね。

話し手

やっぱ理想が高い人が多いんですよ。

聞き手

そういう介護的なことより、ほんとの医療的なことがやりたいっていう感じですか。

話し手

医療的なことが多すぎて、本当にこの人のお話を聞いてあげたい、タイミング的には聞いてあげなきゃいけないけど、時間をかけてもらえない、この職場はとて自分としてはね、自分の合う職場ではないという決断を出すという。で、理由は結婚で辞めていくっていう。

聞き手

ほんとはそこだけど、みたいな。あー。

話し手

もうちょっと自由な働き方があればいたのについている人はいと思います。「子どもが小学校上がるまではやっぱりもう少し時間を短くして仕事をしたいけど、その多様な雇用制度がない〇〇では続けられません」って言って、今って、正職員で時間を短くっていうのも、いっぱい入れている病院あるんで、それも一つの施策としてやってるんですよ。看護師を集める。

聞き手

そういう短い時間、パートみたいな感じですか。

話し手

うん、パートだけど正職員として。でもカットはされるんだと思うんですけど、その時間だけ短

時間で働けるというふうに。

14

聞き手

でも正職員っていうかたちで入れていただけるなら結構モチベーションが高まるんじゃないですか、そういう。

話し手

そこがね、もうこの、何て言うの、ここって総合大学の病院だから、総合大学の就業規則に則ったものがあるわけですよ。で、150年経ってるから、すごいそこら辺は硬直化してるんですよ。ね。だから、三交代ができる人っていうふうにして、4月に一括雇用って、中途雇用がないので。中途で入れると、専門職だから教育するのが大変なんですよ。

聞き手

そうですね、先ほどの聞いてると。

話し手

あと途中で辞めてきた人は何か問題がある。

聞き手

あー。(笑)

話し手

それで一括採用なんですよ。新卒一括。あと経験者採用枠もありますけど。4月に入れるという。で、途中で辞めても入ってこない。で、産休が入っても、入ってこないから苦しくなるんですよ。だから、そこをなんとか、代替え、産休代替えのところをもう一つなんとかしなきゃいけないのと、病棟は無資格者を入れていくっていうことを考えていかなきゃいけない。

聞き手

産休代替えは派遣とかを考えてるんですか。

話し手

今は要するに、「派遣だったらいいよ」っていうのが、人事(?)***。だけど短く、6時間だけ、この期間だけでも正職員でも雇いますよって言ったら、どっと来ると思うんですよ。

聞き手

そうですね。やっぱり正職員っていう扱いはすごく魅力的ですよ。

話し手

そうすると、外来とかで***。だけど、高齢になってくるわけですね、働く人も。そうすると、高齢になったときの生産性が落ちたときとか、あとその人たちの退職金とか、その人たちの終身(?)のお金とか年金とか考えると、今の〇〇の在り方って囑託にしてるんですよね。だから、 やっと働けたのに、去っていくという。要するに、能力の流出みたいな。

聞き手

囑託なんで何年までって決まってるんですか。

話し手

で、助手さんとかは、囑託があるんですけど、ナースないんですよ。臨時しかいない。臨時しか雇えない。だから、その硬直した、

聞き手

そのシステムを、ちょっとどう変えられるかっていうことが、

話し手

、なかなか義塾自体は、病院は特殊じゃないですか、365日、夜勤もある。ほかのところは学校業務だから、そんなのないじゃないですか。だからなかなかそこは交渉してもわかってもらえない部分で。そうするとやっぱり診療報酬とかが変わってくると、変わってきたという今までの歴史を考えると、7:1 になってからナースが増えたりとか、それはもう当然の、要する にお金が入ってくる。やっぱりそこは一番大事。

聞き手

そっちの上の、国のほうから、

話し手

だから政治の世界に、看護師出身を送り込まないとだめなんですよ。送り込んで。で、中医協ってところで決まってくるわけなんで、中医協に送り込まないとだめだけど、ナース、やっとな年前に入れるようになったでしょ。

聞き手

実際のそういう問題って、知ってる人ってやっぱり、ほんとナースの人しかいないですしね。

話し手

だから現場でいろいろなことが起きているいろいろなものっていうのは氷山の一角であって、その根っこっていうのは、国のこの少子高齢化の問題を、国がなかなか決めない、決められない、政党があんなにいっぱいあって、何やってんだって、

聞き手

選挙が始まりますけど、

話し手

そこからの根っこなんですよ。だからやっぱり政治の世界に送り込んでいかないとだめだろうとは思いますがね。だけど私がやれることは、そこをまずはやっていこうという。

聞き手

わかりました。ありがとうございます。すいません、長い時間ありがとうございました。

話し手

わかりました?もしわからなかったら、また聞いてください。あと、教育のことは部長に聞けばわかると思いますので。大丈夫ですか?

聞き手

はい、とてもすごく新しい、***きっちりしたシステムが作られてるんだなって思いました。

話し手

やっぱり必然だったのかと思います。それと、やっぱり今の部長の前の部長が、ずっと歴代の部長とか、教育***とか頑張ってきた成果ではあるとは思うんですけど。

聞き手

その看護部長さんがすごく声を上げて、問題を出して、

話し手

そうですね。やっぱり教育体系をきっちり、要するに人材育成管理が一番大事だって、看護をね、よくしていくためには。で、患者さん、

聞き手

個人ごとに能力をちゃんと見てるっていうか、

話し手

うん。そこはね、ベナーの看護論からきてます。パトリック・ベナーさんだっけな。ロイとかね。ロイ看護論とかっていう。そこから作りあげてるので、発達モデル。***。

15

聞き手

すごく、ちょっとその辺も勉強してみます、すいません、知識がなくてすいません。

話し手

そこね、一番詳しいのは、部長が一番***。

聞き手

あ、ほんとですか。

話し手

詳しいと思います。

聞き手

はい、わかりました。

話し手

わかんないことあったら、いつでもどうぞ。ご連絡ください。

聞き手

はい。ありがとうございました。はい。

2. 行政に対するインタビュー調査結果の議事録

A県インタビュー 議事録

聞き手

ではさっそく、具体的な質問のほうに、うつってよろしいでしょうか。

話し手A

はい、結構です。

聞き手

はい。

聞き手B

これ、ちょっと資料が違うように見えるんだけど。そんなことはない？

聞き手

あ、本当ですか？四角で囲ってる***。

聞き手B

ええ、まず、

話し手A

えー、まああの、使われては(?)なかったですけど、

聞き手

あ、でも同じ、

聞き手B

同じね。

聞き手

はい。

聞き手B

はい。あと、国のほうからの指導とか、そういうものも、ちょっとここには書いてないんですけど、どういうことが来ているかということも含めて、おうかがいしたいと思いますので、よろしくお願ひします。

話し手A

ああ、そうですか。わかりました。

聞き手

では、調査協力依頼書の順番に沿って質問させていただきます。では最初の質問ですが、〇〇県さまでは現状どういった方法で女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされているかについておうかがいさせていただきたいんですけども。

話し手A

はい、わかりました。では資料のほうを準備させていただきましたので***。それで、直接の答えになってるかということ、私どもは労働部門の者ですから、ちょっとその立場からお答えさせていただくということと、女性就労というふうに特化したかたちで政策を打っているわけではなくて、我々は労政福祉課と申しますけれども、働きやすい職場づくりを進める。で、働いている方の権利等を守っていくというようなことで、我々のグループのほうではワークライフバランスの取り組みを進めています。女性の就労、女性が働き続けやすい職場づくりというのも、この中の一環として我々は考えておりますので、ちょっとその観点から何をやっているかということをご説明させていただきたいと思います。まず考え方なんですけれども、今申し上げましたように、誰もが働きやすい職場環境の整備ということなんですけど、それは単に権利を守るとかそういうことのみではなくて、生産性の向上や社会の活力につながるような、先ほどまさにおっしゃったような、Win-Winというのが、ちょっと別の意味ですけども、企業にとっても働く人にとっても働きやすく、かつ活力が出るような場所を作りたいというのが目的です。で、働いている方にとって、これは男女問わずですけども、長時間労働の解消とか、そういったことによって生活の質が上がり、モチベーションが向上する。それから育児や、今介護というのが話題ですけども、仕事と生活の両立が可能であるような環境を作りたい、というのが働く方々に対する目標です。で、企業の方に対しては、そういった働きやすい職場づくりをすることで、企業にとっても優秀な人材が確保できて、この労働力不足が見込まれる中でその定着も図れるというような、いい経営戦略につながる働き方になる。それから能力のある方に働き続けていただくことによって、生産力を向上し、モチベーションのある従業員を雇い続

けることで生産性が向上し、そのためのコストも削減できる。で、社会全体にとっても、我々、行政ですから 2 つ の立場だけでなく、さらに全体として、これから人口減少社会が来ると言われている中で働き手 を確保して、地域や社会の活力もアップしていきけるということを考えています。で、その対象としてやはり女性や高齢者というのはもう今ともかく欠かせない貴重な資源です。潜在的な活力という国の言い方もありますけれども、そういったものとして考えています。で、どんなことをやっているかということをお話をするのですが、具体的な施策はこの四角に囲んだようなことを現在やっています。で、基本的にはやはり働きかけるという内容が多いですけど、企業に対しては職場環境づくりをすることでこんなメリットがありますよということをお 伝えしていく、というのがありまして、ま、詳しくあとで説明しますが、まずワークライフバランス・アドバイザー派遣ということで、これは個別の企業のニーズに応じて、専門家を派遣して、「あなたのところのこういうことを変えると、もうちょっとみんなが働きやすくなるんじゃないの」みたいなアドバイスを伝えていく。それから企業担当者交流会というのは、現在企業の中でもこういった取り組みを進めているところあるのですが、なかなかまだ大勢を占めているわけではない。お悩みも抱えているということで、そういうことに取り組んでいる会社の担当者の方を集めて、そういう人たちにセミナーをやり、そういった人たち同士で意見 交換をしていく、ま、グループワーキングみたいなのをさせていただいて、交流をしていただくという場を設定しています。それからシンポジウムや講演会のかたちで、4 縣市と書いてありますが、〇〇県には県のほかに政令市が三つありまして、それだけで政令市だけでも県下の 6 割を占めています。□□、××、△△。そこ連携してなるべく県下に広く普及啓発をしたいという意味でこういうことを。それからさらに広いのですけれども、9 都県市ワークライフバランス共同取り組み。これは〇×や□△とか、そっちの政令市も入って 9 都県市です。特に首都圏は、〇〇県の中だけで企業があって完結しているわけではなくて、どんなに〇〇が頑張っても、例えば □×はそんなこと関心ないよと言われると困るだけなので、そういったようなことをどこも同じ ことを考えていて、共同の取り組みをやるということがあります。最近、◇◇県とかも非常に女性のことは熱心なので、×〇課とかを作られたりとかですね。

聞き手B

何課ですか？

話し手A

×〇課

聞き手

カタカナで。

話し手A

そういう課がこの4月にできて、非常に◇◇は熱心に取り組んでおられます。あとは、それから、これは女性と直結するわけではないけれども、被るところがかなりあるのですけど、企業における仕事と介護の両立ということで、これから要介護者が増えてきて、それにとまって介護する人も増えてくる。で、介護する人はどうも40代、50代の企業の中堅どころの方が多くて、少子化の影響なんかもあって1人あたりの負担が増しているんで、そういう人たちが離職するという、非常に増える傾向にある。女性が介護は7割、8割やっていますけれども、最近男性も増えつつあって、その人たちの離職の問題が非常に社会的にも企業にとってもご本人にとっても問題であるということで、新たにこの取り組みを始めています。それから直接働いている方にとっては、まあこの中割と女性のこと書かれていますけれども、ワーキングマザー両立応援カウンセリングとセミナーというのをやっています、基本的には仕事と生活、まあ育児がもつぱらですけど、両立に悩んでいるお母さんを対象にしたカウンセリングだったりセミナーをやっています。で、なんとか支援することで辞めないで続けてもらいたい。M字の底がなるべく少しでも上がるようにしたいというのがこの施策の目的です。あと3番目は、じつは県には、どこもそうですけど、職業紹介の権能はないわけですね。職業紹介そのものは国の役割です。

聞き手B

ハローワークですね。

話し手A

はい、で、県はそれができないのですけど、ただ今言ったようなカウンセリングをやったりとか、別の期間で相談事業をやったりとか、その周辺でなるべく引きとめられるような、ご相談に応じたり、環境整備ということをやっているんで、この際、国と一緒にやって取り組むことでより効果的に就業していただく、あるいは仕事を続けていただく運動ができるんじゃないかということで、この取り組みをやっています。現在、ハローワークの地方への移管が国のプロジェクトの中でも話題になってますけど、それはまだ試行的な、埼玉県と佐賀県というところで試しにやっているだけなんですけれども、残念ながら、一緒にやれたことがないからね。これは県の側から提案をさせていただいて、今、〇〇県で始めたところなんです。で、そのほか皆さんに広報させていただくという意味で、ポータルサイトを作り運営する。それから様々なリーフレット等を作るということをやっています。

聞き手B

ポータルサイトはウェブ上なのですか?それとも、

話し手B

そうです。ホームページを開設しまして、

聞き手B

ウェブですね。

話し手B

はい。

聞き手

今年、

話し手B

そうですね。今年の1月から開設したところで、

聞き手B

ああ、そうですか。

聞き手

わかりました。

話し手A

で、少し詳しく説明をさせていただこうと思ひまして、以下の資料がございます。

話し手B

あまり枚数が無くて恐縮なんですけれども、一応、これ、アドバイズが入っているようなチラシでございます。

話し手A

はい。先ほど申し上げましたように、もっぱら中小企業ですね。やはり我々の対象は中小企業。

で、個別にワークライフバランスの実現に向けた取り組みを支援するというので、原則 1 企業に 3 回行かせていただいて、問題をお聞きし、ご提案をし、例えば研修をするとか、あるいはさらにご要望に応じて提案をしたりとか、

話し手B

こんな感じのことを、

話し手A

そういったようなことでやっております。で、また、今やっぱり、介護というのを我々は注目していて、そういうことについてなかなか状況よくわからないけど、取り組みたいという所には人を派遣してセミナーみたいなことをやるとか、そういうようなことを、ここに書いてあるようなことをやっています。出前講座というかたちで従業員の方を対象に***。で、これもその下に実施状況を書かせていただいています。そんなに数多くやっているわけじゃなくて、7 社程度に派遣、これも、予算の制限とかもあるので、こんな感じなんですけどね。こうやって見ますと、女性がというふうに出てくるわけではないのですが、こういうことが可能になれば女性も含めて、皆さん働き続けやすくなるだろうという観点でやっています。それから担当者交流会というのが、これ載っているのが、こちらにございます(?)。今、やってたアドバイザー派遣でいろんな課題が抽出されるので、そういったことが共通で皆さんお悩みなんだということが分かれば、そういったことをテーマに講演とそのことに対する意見交換をやっていくと、まあ県では言っています。とは言いつつ、年間やはり 3 回、4 回というような実績でございまして、このようなテーマで約 30 名が定員なんですけれども、常に満杯になるというわけにはいかないのですが、こういった人数の方に来ていただいて、交流をしていただくということです。まあ、皆さん、結構、「うちではこうやってる」とか「そのやり方がいいね」なんて言いながら、意見交換をにぎやかにやっておられます。それから次のページはその 4 県市の講演会ということで、これはじつは年に 1 回なのです。やはり企業の経営者、それから人事労務の担当者を対象として講演会、もしくはシンポジウムといったかたちでやらせていただいております。

聞き手B

これは中小企業ですか?

話し手A

そうですね。やはり中小企業を支援するというのは、大企業っていうのはやっぱりこういうことで人を確保しなきゃとなれば、結構自前の資源で対応、研修やったり、制度作ったりしますけれども、

中小企業、どうしても遅れます。で、既存の、例えば、育児休業制度の導入とか、そう いったことについても、やはりなかなか進まない。義務がなければなかなか進まないということがあるので、やはり私たちのほうで、こういうメリットがあるので、ぜひやってみるといいんじゃないのということで、働きかけをさせていただいております。だいたい今、毎年 1 回程度、設定し、で、今までは事例発表ということで、こんな取り組みをして成功したんだというような企業さんに登壇いただいて、皆さんに PR を兼ねてやっていただくようなこともしています。あと、九都県市ですね。先ほど申し上げたようなことで、共通の悩みがあるということで、足並みをそろえたいということで。かつては事例集を作ったり、共同のキャンペーンを はったりしていましたが、最近は皆さん企業のほうでも節電だとか、いろいろなことで動きがありますので、あまり強制するものなんだろうということで、今、一斉の定時退庁を、行政もやる ので皆さんもいかがですかぐらいの感じで、それでも一応、連名でやるというような取り組みを しています。

聞き手B

これは役所の職員の方に対してですか？

話し手A

はい。まず我々が退庁します。で、皆さんもどうですかというのを企業の方にも一応お知らせするということです。

聞き手B

定時退庁。

話し手A

我々が定時退庁すると。

聞き手

それで中小企業の***、

話し手A

えっと、まあ、一応、8月の第一水曜日はそういう日にしませんかという呼びかけです。まあ、そうすると帰りやすいというのはどこでもありますよね。それから仕事と介護の両立ということで けれども、まずはこの問題って今はそんなに介護で辞める人は多くないかもしれませんが、今後 10 年間でどっと増えてくるだろうと。で、〇〇辺りはやはりまだ高齢化率は全国的に比べれば低いん

ですけれども、これからじつは人数が多いだけにどっと出てくるということは 10 年ぐらいの間に想定されるので、我々としては非常に危機感を持っています。で、まずは企業の方にそういったことが非常に問題なんだということをおわかってもらいたいというところで、これは去年 ですけども、やった事業として実施状況のところにもありますように、セミナーをやったり、出前基礎講座をやったり、インタビューをして事例集を作らせていただいたり、シンポジウムをやらせていただいたりということをやっていました。なんでそういうことをやるのが必要なのかとか、現状どうなってるのか。既にそういった問題が起きて困った会社なんかもありますので、そういったところに事例集を出していただく。あと、企業の担当者のみならず、実際に働いている方にも、いざ自分が直面してしまう前に、何が問題で、どんなことを知っていればなんとか両立していけるのかということをおわかっていただきたいというか、そういうことをお伝えする機会 をうちで作ってもいいかなということで、2 番目にありますような出前基礎講座というのも、5 社 に、

話し手B

で、そちらの内容が好評でしたので、今年ちょっとこのようなアドバイザー派遣の中で同じような講師陣で開催するようにうたっております。また、こちらの企業担当者交流会は今年やります と 3 回目なんですね。こちらの結果を踏まえた内容で交流会を開かせていただきまして、やはり 参加率がなかなかいい感じでお参加いただきました。

話し手A

ちょっと女性がついていうわけじゃないですね。

話し手B

いっちゃあなんですけど。

聞き手B

えっと、〇〇県の場合は、地方から若い人が出てきて、親が地元において、親が介護が必要になってきたときに、ほかにいないから戻らざるを得ない。そうすると離職、というメカニズムですか？

話し手A

そうですね。

聞き手B

この、一緒に住んでいる方も結構いらっしゃるのですか？

話し手A

やはりいらっしゃると思います。ただ、今、子供が少ない。1人が2人見なきゃいけないとか、

聞き手B

ええ、そうですね。

聞き手？

もしくは、結婚していない***、

話し手A

そうですね。未婚の方もいるので、昔も介護はあったんでしょうけど、昔に比べてやはり、

聞き手B

兄弟が多かったり、

話し手A

そうなんですよ。1人あたりの負担が多いというのは間違いない。で、遠距離だったら当然、負担は増します。ということで昔だったら勤め続けたのに、今だったら辞めちゃうとか、そういうことは多々あるのではないか、という。

聞き手

はい、わかりました。

話し手A

例えば、県民向けの事業なんですけれども、ワーキングマザー両立応援カウンセリングということ
で、こんなかたちで、

聞き手

ありがとうございます。

聞き手B

応援カウンセリング。カウンセリングから始まるというやつですね。

話し手A

そうですね。まあ、これも毎日やっているというわけではないのですけれども、今年は、

話し手B

今年、上半期チラシの分しかいけないんですが、

話し手A

上半期、そうですね、ごめんなさい。1年間でだいたい50回から60回くらいで県内、今4か所で、月に1、2回程度、1回につき3人の方のカウンセリングをするという状況でやっています。

話し手B

1人あたり1時間程度。1日で3、4人分実施しております。

話し手A

で、そのときは無料でお子さんをお預かりして、ともかく1対1で、本音でやってね、みたいな感じですね、思いきり泣いたりわめいたりしてもいいのでというかたちでやっております。まあ、**やりながらですね。あまり、人気はあるのですが、常に満杯というふうにもならなくて、お母さまなのでお子さまの具合が悪いとか、

聞き手B

都合が、

話し手B

突然のキャンセルがやはりどうしてもあつて。

話し手A

だから、ちょっとそこだけは困ったなと思うのですけれども、埋めちゃうわけにもいかないし。

聞き手

これは「ワーキングマザー」ということなので、現状働いている人のみですか？

話し手A

そうですね。ただこの実施状況の二つ目にありますように、職場復帰の不安とか再就職の不安とか、そんなことを挙げてらっしゃる方もいて、あまり限定はしきっていません。育休から復帰という方もご相談に見えています。あと復帰したばかりとかですね。相談の内容としてはこう いう感じになっています。

聞き手B

これは女性のアンケートにも出てたね。

聞き手

あ、はい。やはり、

聞き手B

育休からの復帰、

聞き手

復帰したあとが一番問題という意見がとて多かったです。

話し手A

やはりそこにギャップもあるし、

聞き手B

うん。職場の理解だとか、仲間の理解だとか、

話し手A

やはりそういうことをご相談されている方が多いです。で、そのときにどうやって切り抜けるのかというようなことを相談、特にカウンセラーが答える場合もあるし、気持ちの整理をさせてあげる場合もあるし、ご家族の協力を求めるようにアドバイスをされたこともあるし、こういうことは言っとくべきだというような相談は言って。まだ、出産前の妊娠中の女性の方も来られたりしていますね。こんな感じで、***。で、似たようなことで、セミナーもやっています、同じような立場にある方を、30 人ぐらい集まっていたら、コミュニケーションとかそういうことをテーマにして、時間の配分とか、そういうことで講演会なんかもやっています。去年は下のほうですけども、3 回

のうち 2 回目、◇□でやったものを、ちょっとたまたますごい嵐 の日にあたっちゃったので人が全然来なかったのです。これ、パパとママということでお父さん も呼んで、ママとパパで両方分けてセミナーをやって、終わったあとに一緒の部屋で、

話し手B

第 1 部がパパだけ、ママだけの教室があって、第 2 部でパパママ一緒になってという講習ですね。

話し手A

言ってること違うじゃん、みたいなこと言いながら(笑)、***出していただくみたいな。

聞き手

上のほうのコミュニケーション、アップして味方を増やそうというのは、職場におけるコミュニケーション、

話し手B

そうですね。職場ですとか、あと家庭内の、

聞き手

あ、家庭内でも。ああ、

話し手B

ちゃんと、こう。

話し手A

パートナーと、そういえば伝わるよと、

話し手B

話し合っ、一緒にやっ、いこうとかそういうのも含めてですね。

聞き手

はい、わかりました。

聞き手B

このパパ教育に興味を持たれている企業の方もいらっしゃるのですけれども。いや、女性だけ教育してもしようがなく、

話し手B

ええ、そうですね。

話し手A

パパに育休取ってもらえれば、女性も働きやすくなる。

聞き手B

そうそう、そういう。そういうのもこの、

話し手A

この趣旨はそれです。

聞き手B

ですか。

話し手B

はい。***ありますけども、こちら自体がやはり。

話し手A

あの、こう言ったらなんですけど、◇□市さんは今、結構パパ教育に熱心で、

聞き手B

あ、そうですね。なるほどね。

話し手A

◇□さんにお聞きになるのもいいかな。

聞き手B

あの、予定しています(笑)。

話し手A

市長さんが熱心でいらっしゃるので、

聞き手B

あの、女性の市長さんですか。

話し手A

○△市長さん。

話し手B

イベントもいっぱいやってるし、

話し手A

そうですね。これまでの副市長さんも***、

話し手B

育休取ったんだっけ？

話し手A

官公庁にいらしたので。今、ちょっと戻られちゃったみたいですがけれども、

聞き手B

それ、育児の期間、そうは言ってもそんなに長くはないから、一生の間で見ると。

話し手B

本当ですよ。貴重な時間ですよ。ママだけに独占させずに、パパもおおいに参加していただきたい。

話し手A

本当に、女の人だけ頑張っても勤め続けるのはどうしても難しいので、やはり男性のほうも変えていかないと、

話し手B

そういう意味で企業向けのこういったワークライフバランスを進めて行きましょうというのは、

そういう意味も含まれておりますね。

話し手A

うちとしては、本当、女性を押し込むというだけじゃなくて、全体をもっと働きやすい職場を作りましょうというのがうちの課のね。

聞き手

具体的にどういったセミナーをやるのですか?そのパパママ、

話し手B

私は参加していないんですけども、持ってたかな。ちょっと見てきます。

話し手A

すいません、これはちょっと邪魔。

聞き手

あ、はい。

話し手B

それからこの女性就業支援に向けた国との一体的な取り組みというのは、今年新しく始めたのです。〇〇の駅の近くにマザーズハローワークがありまして、そこに県の相談をやる場所を設けさせてもらって、例えば県で相談を受けて、この人は仕事をしたい。で、こういう方向が向いていると言ったら、じゃあ、あそこ行って相談したらみたいなことで。それがすぐに結びつくかっていうわけじゃないんですけども、〇〇県はたまたま△△に女性センターというものがあって、ものすごく結構いろいろなキャリア相談というのはそっちでやっていたのですね。ちょっと離れ小島みたいな所で、あまりつながらなかったのです。で、ぜひこの駅の近くで、利便性のいい所で、女の人が行けば何か相談できるという場をまず設けたいということから、今やっている相談の一部を持って行って、試しに今年やっている。で、今これは本格化したいということで予算要求中なのですが、ちょっとどこまでいけるかはまだよくわからない、取り組みです。で、今、ここで県の事業としてやっているのは、マザーズハローワークの中で女性労働相談というのと、ワーキングマザー両立応援カウンセリング、今話したやつです。その一部をやっています。で、じつはこれは〇〇県の中なんですけれども、労働、多くは女性の、女性に限らず、就業継続支援というのが目的で、辞めないで働き続ける。だから働いちゃってる人が対象なのです。

聞き手

ああ、辞めちゃっている人ではなく。

話し手A

だからいろいろな問題があって辞めた人とか、そういう方の意識の問題とか、それに取り組む意識の問題っていうような、じつは人権系の、人権・男女共同参画課というのがあるんですけど、そっちで今まで担当していますけど、来年からは子育てしながら就業しようとしている人は一応、うちのほうで対応していこうということで、とっかかりもあって、ちょっと、このような制度にしていると。今年も女性労働相談というのをやっていて、これは働いている人が女性へのトラブル。例えばセクハラであったり、妊娠したら解雇されたとか、そういったトラブルに対応するための相談をやっています。あとは両立に悩む方の相談というの、もう一つやっております。来年は仕事をしたいんだけどどうしようかなと悩んでいる人とか、どんなことに向いているかわからない。キャリアカウンセリングに近いものをここでやれたらなど、この場所でやれたらなというふうに、

聞き手

あ、こっち、マザーズハローワークで、

話し手A

マザーズハローワークの中で県の事業としてやれば、もっと速やかにマザーズハローワークにつながるのではないかなというふうに考えてはいるのですが、今、予算を要求しています。

話し手B

先ほどお話ししたポータルサイトがこちらです。この中で、事業の実施結果報告ということで簡単にまとめていまして、その中に今の両立応援セミナーという項目がありまして、ここが***ですね、ちょっと去年のここですね。

聞き手

あ、かわいい。

話し手B

文字がちっちゃくてあれなんです(笑)。パパがあって、ここがパパかな。ここがパパですね。ここがパパで、こっちがママグループで、第2部と一緒に話し合うというようなことで、*** ちっちゃいですが。

聞き手

わかりました。ありがとうございます。

話し手A

これ、見ていただくとわかる、

話し手B

そうですね。ホームページで見ただけですので、

聞き手

はい。わかりました。ありがとうございます。

聞き手B

結局、いろいろな問題、ワンストップでいろいろな所にうまくつながるようなことですよね。

話し手A

先ほど、ちょっと、あとで国からの指導とかについても、じつは法的な関係がないのですね、労働分野って。

聞き手B

あ、そうなんですか。

話し手A

もちろん補助金もらって事業やってるわけでもなんでもないので、何て言えばいいのか。例えば、ほかの補助金行政みたいに、お金やるから仕事して***ないんですよ。

聞き手B

これやれとか、あれやれ、ないんですか？

話し手A

ないですよ。だから、ね。

話し手B

結構バランス関係がありますんで。

話し手A

この分野について、はい。

聞き手B

そうですか。そういうことを知らなくて、どうもすいません。

話し手A

いえいえ、とんでもないです。なので、やりやすいというのかやりにくいというのか、

話し手B

だから一緒にやりましょう、ということが、

聞き手B

ことができるんですね。

話し手A

それは大事ですね。

聞き手B

これ、いいかもしれないですね。

話し手A

まあ、そうですね。これであまくいけばいいかなとね。***来てもらえれば、何か対応できる。ひとまず来てねということが***。

聞き手B

そういうことはどうやって周知、

話し手B?

あそれ、あの、***やってる、

聞き手B

あ、そうですか、なるほど。

話し手B

これが一体的な話になって、一体的ということで、国の施設でありますマザーズハローワーク横浜の中で、ちょっと場所を確保していただきまして、先ほどお話ししましたカウンセリングですとか、あと、それとは別に女性のための労働相談ということで、こちらがそのチラシです。

話し手A

だから方法としてはこういったチラシを地道に保育園とか、お母さんが悩んでいる人がいそうな所とか、各地の女性センターみたいな所とか、労働の相談に応じるような場所とか、各市役所とか、そういったところに地道に撒く。置いて、

聞き手B

置いていくんですね。

話し手B

運がいいと、たまに雑誌に載ってもらえるという感じです(笑)。

話し手A

***みたいなやつですね。ああいうのに取り上げてもらえる、

聞き手

じゃあこれを見てこられる方がほとんどという感じで、

話し手A

そうですね。なかなか、あとはポータルサイトに載せたりとか。なかなかね。

聞き手B

そうなんですよね。働きかけがどういうきっかけで知ることができるかが結構難しいですよね。

話し手A

そうですね。カウンセリングのアンケートを見ますと、やはり区役所とかでチラシをご覧になったという方が多いですね。

聞き手B

区役所はなんだかんだ行くからですね。

話し手A

そうですね。母子手帳を配ってましたりとか、乳児健診の機会でご覧になってということが多いようですね。

聞き手B

そうかそうか。それは大事だな。

話し手A

で、これは課題なんですね。どこに行ったら、ニーズを持った人にちゃんと届くかという、

聞き手

どこに相談したらいいかとか、そういう情報を得る場所が欲しいという意見がとてもあったので、

話し手B

そうですね。

聞き手B

あ、***、

話し手A

***お聞きしたい、どこに配ればいいんだ。こっちはね、探しているのですよ。

話し手B

いる所に送りたいんです。どこにいるのやら。

聞き手B

なるほど。

話し手A

確かに保育園とかで園長さんたちに説明して、これお知らせしてくださいとか言うと、確かにそ

の翌月増えたりするので、

聞き手B

やはり潜在的なニーズがあって、やはりやっぱり広報の、

話し手A

知らないというのがあって、どうやったらお知らせできるのかというのが我々の悩みです。

聞き手B

なるほど。何かいいアイデアがあったら、じゃあ、

話し手A

ぜひ、教えていただければ、

一同

アハハハハハ。

聞き手B

自分でプレッシャーをかけちゃった(笑)。

話し手A

一つは、母子手帳に挟むというのは考えるんです。強制的にいきますよね。ただ一度にはいかなくて、逐次ですよ。

話し手B

そうですね。逐次なので、妊娠しているときにもらっているものなので、じゃあ実際に使ってみようということで、ご連絡いただいたときに、

聞き手B

ちょっと時期が、

話し手B

そう、うちのほうがやってなかったりとかそうなると申し訳ないところなんですよ、どうしても。

話し手A

タイムラグがあるんですね。

聞き手B

そうですね。

話し手A

ピンポイントでとどかないというのがあるので、何かいい方法があったらぜひ、***欲しい。

聞き手B

母子手帳、主体はどこなんですか？

話し手A

市役所が出して。

聞き手B

じゃあ、〇〇県の事業の中の、としてできるんですね。

話し手B

まあ、お願い、ご協力をして。

話し手A

できればいいんですが。まだ、何もやってないんですけど。

聞き手B

まあ、そうですね。いいタイミング、はいはい。

話し手A

あと、こういうのも作らして、

話し手B

あ、どうぞどうぞそちらに、こちらまだありますので。

聞き手B

申し訳ありません。

聞き手

あ、ありがとうございます。

話し手A

で、これはそういったカウンセリングで話題になるようなことを***、事例とかも含めて、「こういうことをやっておくといいよ」とか「こういうタイミングでこういうことが問題になると思うよ」という感じで、「こんなことを考えてやっていきましょう」みたいなことをまとめたものなのです。これ、結構、

話し手B

そうですね。大変、好評をいただいています、欲しいというお声をよくいただいて、もうだいぶはけてしまっています。

聞き手B

これ、どこ行ったらもらえるのですか？

話し手B

うちなのですが、在庫が、

聞き手B

あの、在庫はいいとして、あの、そのうち、また(笑)。

話し手B

えーと、そうですね。まあ、労政福祉課なのですが、あとは内容をホームページで公開しております、それでいいということであれば県のホームページですとか、先ほどのこちらですね、ポータルサイトのほうでも公開しておりますので。

話し手A

これ市長が(?)配ったんだっけ?最初、***とかにも配ったんだっけ、最初。

話し手B

***もってると思うんですが、

話し手A

カウンセリングで使ったり、あと、例えば××市でこういう方を対象にしたセミナーをやる
いったときに、これを使いたいので 20 冊くれとか、そんなことを、

聞き手B

これ、〇〇県独自の取り組みなのですか？

話し手A

そうですね。これはそうです。

聞き手B

こういうのこそ横並びでいろいろ、

一同

(笑)

話し手A

そうですね。情報をいただいてできると、***。

聞き手B

やはりこういうふうになってるのがいいんですね、きっと。

話し手A

そうですね、多分ね。サイトを見ろって言っても、なかなか見ない人がいるし、ママたち忙しい
からやっぱりね。これでも多いぐらいかもしれませんね。

聞き手B

ただ1冊になっていると、なんとなく、ここ見ればいいのかとか、

話し手A

そうですね。手に取りやすいというのは。で、こうなっちゃうと、また大げさなので、

話し手B

これは企業の担当者の方に向けたもので、育児とか介護、両方含めた本なのです。こういう方がいらしたらこういうのがありますよ、ということで詳しく説明をしているガイドブックです。

話し手A

行政って、いまひとつこういうの作るの得意じゃないので、手に取って見てもらおうと頭に入るようなものがなかなか作れないという。作ってはみるんですけど(笑)。なんか、こう、いい作り方じゃないんだけど、こう、

聞き手B

まあ、それは研究してもらって(笑)、しこしことやって、

話し手B

まあ、個人の方と会社のほうと、

聞き手B

そうしてやっていってもいいのかな(?)。何が問題なんですかね。えっと、ワークライフバランスで。まあ、やるしかないんでしょうけど。

話し手A

まあ、そうですね。やはり企業の方には本当に何がメリットなのかというのをよく理解していただけるような機会を提供して。言ってしゃべると、「で、なんなの」って言われちゃうんです。「こーやるといいですよ」と言ったところで。じゃあコストはどうなって、どんだけ得になるっ ていうことを、10年経てば効果が出るって言われると、「もしかしたら僕たちの会社ないかもしれないよ」というようなことを非常に言われたときに二の句が継げないというのがあるわけです よね。

聞き手B

ただ、大企業は少なくとも、その辺のメリットは感じていて、いろいろな施策を取っていますね。で、結局、有能な人にしっかり働いてもらうほうが、トータル、そろばんが弾けるというふうに、 なにかそろばんがあるんだね、きっと。なので、そういうふうになんかいろいろな施策を、

話し手A

そうですね。国もそういうデータを出していて、やはり取り組んでいる企業のほうがこれだけ粗利益が高いとか出したりしていますね。

聞き手B

まずはそう。中小企業、明日がどうなるかわからんって言われると(笑)、

話し手A

それが結構大変、

聞き手B

それはそれで大変なんでしょうね。でも、トータルやっぱりそういうことでバランスが取れば、あるところはあるんじゃないかなとは思いますがね。

話し手A

で、やはり担当の方が理解していても、会社としてそういう判断ができない場合が、

聞き手B

あー、ありますね。

話し手A

やはり上の方が***、

聞き手B

上司にいくと、けちになる(?)。

話し手A

だんだんね。というのもあるので、その方々の頭にすっといくにはどうしたらいいんだろうというのも悩みの種ですね。

話し手B

そうですね。よく交流会のテーマになっています。

聞き手B

なるほど。

話し手A

担当はわーわー言ってるんですけど、でも***がだめなのよとかなんかやってる、

聞き手B

儲かるんだよってというのが一言で言えるかどうか、

一同

(笑)

話し手A

そういうことがはっきり伝えられれば、それはそれでいいかなと思います。

聞き手

はい。わかりました。ありがとうございます。

話し手A

それから、あと、その他のところは、今さっき申し上げたポータルサイトですね。一応、今、政策は企業向け、県民向けやってるという仕組みなので、そういう作りになっています。このことにことについての担当者。

話し手B

いえいえ、もう見ていただければと思うんですけど、じつはこんな感じで、これトップページではないのですけれども、常に企業の方、県民の方と両方見れるようにしておりますので、逆に企業の方が従業員の方どう思ってるのかなというとき、見ていただいたりとか、あと、相談室というかたちで、こういうときどうしたらいいかなというお答えとかをご案内しています。

話し手A

というようなサイトを作って、皆さんに周知をしたりとか、リーフレットをいろいろ作って、

話し手B

これはこの前の年に作ったものです。さきほど介護のこともって話していました。で、あの

ですね、

話し手A

割と、この方に結構うちはお世話になることが多くて、渥美由喜さんって、

話し手B

内閣府の、

聞き手

講演に来てました、学校に。

聞き手B

あ、そう？

聞き手

はい。〇×先生の授業で、

聞き手B

あ、そう。

話し手A

へええ、授業に。東レの研究所の部長さんです。ご自分がお子さんを育て、介護していました。

聞き手B

〇×先生、どういう授業？

聞き手

〇×先生の、えっと、なんだっけ、◇□みたいな、

聞き手B

◇□論かなんかだね。

聞き手

はい。

聞き手B

はい。わかりました。っていうか、そっか(笑)。

話し手A

あとは、***、すみません。

聞き手B

***、

話し手A

あとはこちらです。4年に1度、こんなかたちで事業所さんに対して調査していきまして、県内の状況がどんな状況なのかなど。状況がわからないと何をどうしたらいいかが明確になりませんので。

聞き手

ポータルサイトの話、でしたか？

話し手A

そうですね。こちらに載せております。で、これ、ちょっとたまたま、同じ年に単発で行ったものを参考に、こちら***従業員の方にお問い合わせしたものです。どう思われてるかとか、

聞き手B

情報がいっぱいだね。

一同

(笑)

聞き手

ありがとうございます。

話し手A

まあでも、こうした***、なにかやりたいと思うとき、どうしてもこういうものが必要なんです
すね。

聞き手B

それだ(?)。

話し手A

そうですね。

話し手B

ちょっと、4年に1度しかできないのですけれども。

話し手A

ま、我々のほうでやっている取り組みは、だいたい予算の制約なんかもあって今みたいな***。
ちょっと長くなりました。

聞き手

じゃあ、すみません。次の質問に移らせていただきます。こういったいろいろ女性支援の取り組みや政策を作られていると思うんですけど、どういった情報から発想して、そういった政策、取り組みを作られているかについてうかがわせていただきたいです。

話し手A

これはあまり偉そうなことはなかなか言えないんですけど、こういったデータをもとにして考える
というのはあるんですけど、やはりそれでは遅いというのがあるのですね。で、例えば今後どう
いう問題が起きるのかというのを、もうアンテナを立てて、

聞き手B

先取りですね。

話し手A

ええ。さっきの渥美先生とか、例えばワークライフバランス、東大で社会科学研究所というところ
で佐藤博樹さん。あと、法政の武石さんという、そういったところで、

聞き手B

専門、

話し手A

専門家が発信していることを聞くとか、なんかそんな感じですよ。そういったところから何か得てくるとか、あと研究所みたいなのが出しているものとか、新聞記事とか、どうも今後は仕事と治療の両立が課題になりそうとかですね。そんなのを得ながら発想していくしかないのです。やはり現実がどうかというかね、何がみんな困っているのだろうということがありますよね。あとは国の動きであるとか。はい、ちょっと雑駁なことです。

聞き手B

いえいえ。

聞き手

ありがとうございます。ちょっと、時間なので、

話し手A

申し訳ございません。

聞き手

じゃあ、ちょっと、3番省かせていただいて、4番を、

話し手A

読んだらそのとおりだなと思いました。

一同

笑

聞き手

4番のほうに移らせていただきます。現在、立法側のほうではどういった議論がなされているかについておうかがいさせていただきたいです。

話し手A

この立法側というのがよくわからなかったのですが、これは国という意味なのですか。

聞き手

はい。

話し手A

なるほど。国のほうについては、先ほど申し上げたとおり、直接的に指示が来たりとかしているわけではないのです。きっとこちらについては、既に研究されている過程で、ネットとかでもご覧になってるかもしれませんが、国の、今年の6月、国家戦略会議で女性の就業を推していこうというようなことが言われて、各省がいろいろなデータを出している。で、特に厚労省では「なでしこ大作戦」。企業を回って、環境を変えるためにアクションをするんだ。自分の所からも体制を変えていくんだということを言っていて、非常に今年はコミットメントが多いというか、今乗らなきゃいつ乗るのみたいなことで、我々もこういった風を利用してというふうに思っています。これも既にきつとネットとかでもご覧になっているかと。

聞き手

そうですね。じゃあ、***、

話し手A

***、そうだよな。

聞き手

ちょっとここは、どうですか。

話し手A

まあ、いろいろな立場の人がいますから、それを発言されている方もいますよね。さすがに最近、産む機械だとか言う人もあまりいなくなったような気がしますけど。

聞き手B

うふふふ。

聞き手

はい。それでは6番の女性のグループの陳情など、これらに対することもあると思います。どういった内容の陳情が来るかについて、

話し手A

じつはうちにあまり団体が来るということではなくて、ただもう一つ、今日ちょっと一緒だったらよかったですけど、県民局に人権・男女共同参画課というのがあって、そちらにはもしかしたらお話があるかもしれません。それは割と、***。いろいろな団体が県の中に、

話し手B

そうですね。国の団体とか、県内の団体さんのほうで、定期的にいろいろ要望とかを出されているのですが、その中に一部、***。直接来られるというより、全体の意見って全体に関する要請の一つで労働者の環境をよくして欲しいみたいな、

話し手A

一度だけ、そういうのをワーカーズ・コレクティブの方がお見えになったことがあります。それはどちらかという中間的就労って、今、話が、やはり国も動きつつあって。それは働かない人と、それから企業でバリバリ働いている人の間ぐらい。例えばちょっと体調が悪くてフルには働けない。ちょっとひきこもりの傾向があって社会になじめないという人たちも、うまく社会の中で働いていくにはどうしたらいいのかみたいなことを、今、厚労省が。生活保護とかに近いね、どっちかというと。

話し手B

うーん、そうですね。厚労省かな。

話し手A

分野としてはね。そういう、今、働き方の多様化の一環としてそういう話があって、そういう人たちが私たちのところで働かせることができるんじゃないかみたいなことで、支援をしてほしいというのがワーカーズ・コレクティブの要求ですね。働く場の拡大っていうような。ちょっと女性そのものとは違うかもしれませんが、

聞き手B

時間的な制約のある女性に対しては適用可能かもしれないですか？

話し手A

可能かもしれないですね。

聞き手B

ワーカーズ、コレ？

話し手A

コレクティブ。

聞き手B

コレクティブですか。

話し手A

一緒に出資して一緒に働いている、なんていうんだろう、みんなが事業体みたいなかたちの働き方。

話し手B

何て言うんでしょうね。労働組合じゃないけど。

話し手A

で、どういった政策が作られているかというのは、今さっき言ったようなことなんですけど。多分企業側と議論ということもそうはないんですけど、多分企業担当者交流会とかアドバイザーとかを通じて、「こんなことやってくれたら助かるのにな」というようなことはお聞きするんですけど、なかなか実現には至らない。じゃあ次こんなテーマにしようかなということはヒントとして***。

聞き手

はい。わかりました。それじゃ、女性支援の政策・お取り組みを行っているうえで、女性側にどういうふうに変わってほしいことを希望しているか、また企業側にどういうふうに変わることを希望されていますでしょうか？

話し手B

先ほどのこちらに戻るのかなと思うんですけども、誰もが働きやすいということで企業のほうには。職場環境の整備***ね。多分、パンフだ。

聞き手B

***。こっちだ。これこれ。

話し手B

はい。表紙に戻るかなと思うんですけど。

話し手A

とかく多様な働き方が求められるっていうことが、やはり企業の側にはいろいろな働き方が平等に認められると言うのですかね。選んだことでちょっと評価が違ふとかそういうことでも困るの で。あの、均等政策だけではなくて、機会も与えられ、条件も均等であり、働きやすい職場とい うことですね。女性だから女性の仕事っていうんじゃないで、やはりリベラルなというか、誰もが能力に応じて働けるというのがやはり大事なことだなと思うのですよね。

聞き手B

そういう環境を企業には作ってほしいですね。

話し手A

作ってほしいというのがありますよね。やはり女性が変わるといふのは、これは、あまりこ うの政策で相談もしたこともないですけど、やはり自分の能力を把握して、それを生かせる働 き方がある程度模索していただかないといふのは。そういう気持ちを持って、前向きに努めてもら えるようにカウンセリングとかもやらせていただきたいなど。

聞き手

コミュニケーション能力を高めるセミナーとかも、

話し手A

そうですね。

聞き手B

現状、それがなかなか不十分だということですか?なかなか、その能力の把握と、

聞き手

職場のコミュニケーションとか、

聞き手B

男性に比べて、もともとコミュニケーションは女性のほうが得意っていうのが、

話し手A

そうですね。今までの仕事だけしていればいい状況から、育児とか介護とかやる中で、どうしても折衝して自分でも環境を整えていく必要があると思うんですね。もう十分整っている環境であれば自分からアクションを起こさなくても、ひょっとするとできるのかもしれないですが、現状みんながそういう環境ではありませんので、そうなるのを誰かがやってくれるのを待っているではなくて、自分からも働きやすくなるように働きかけられるようになってほしい。

聞き手

理解を得られるような、

話し手A

そうですね。理解を得られるように話してみるとか、何か仕事のうえで行動を起こしてみるとか、そういう待ちではなくて、誰かがやってくれないからできないというのではなくて、自分もやりたいから協力してもらいたいという、自主的にできたら、

話し手B

女性はなんか、しなやかに、したたかに、じゃないですけど(笑)、

聞き手B

両方いるんですね、はい。

話し手A

やはり男でも女でも、女だからというのでもなく、男だからというのでもなく、個人の個性に応じて働ける社会が理想というふうに思います。

聞き手

では最後の質問になります。今後どういった方向性の政策などを作っていく予定でしょうか。

話し手A

ちょっと近い話で、今念頭にあるのは、先ほどちょっとお話しした、国との一体的な運営です。

今まで M 字の底を上げるというのは結構やってきたのですが、M 字全体を上げるというのも、もうちょっと、うちも含め、環境、総合労働局としても力を入れたいなと思っていて、やはりそのためには押し込むと言ったらあれなんですけど、仕事をしていただく窓口である国と一緒にやることで、もうちょっと効果的なことがやれるんじゃないかなというのがあります。

話し手B

今まで就業を継続するというのを主にやっているのですが、国のほうで就業の窓口を持つわけなので、就業をする人も増やしたいということですね。

話し手A

そっちのほうに力を入れていきたいなと、

話し手B

それと、私はすごくあるのですよ、一体的にこの中で、一番の、同じ建物に入っているものですね。***一体的にやっていますよというご案内なんですけど参考までに。

話し手A

というのは、女性に限らず、シニアだったり若者だったり、いろいろな分野で、いろいろな機能がね。同じ建物の中に入っているのですね、労働関係の。せっかくそういう所に顔を合わせているのだから、国と県と〇×市も交じってますけど、より効果的な施策がこういった所で展開できればなあと思います。

聞き手

ビルの中に部屋があるのですね。

話し手B

これ、民間のビルなんですけれども、

聞き手B

そうだね。テナントビルの横のところだから、

話し手A

そうですね。そんなことを今年ちょうど始めたところ。

聞き手

それでは、こちらのインタビューを終わらせていただきます。貴重なご意見ありがとうございました。

聞き手B

ありがとうございました。

B市インタビュー 議事録

聞き手

はい、それでは、質問のほうに移らせていただきますが、まず最初の質問ですが、〇〇市様では現状、どういった方法で、女性が社会で活用できるような支援の取り組みをなされているかについて、お伺いをさせていただきたいんですけども、

話し手A

はい、すみません、うちの、施策の宣伝とかになっちゃって、結構長くなっちゃうかもしれないですけどいいですか？

聞き手

あ、お願いいたします。

話し手A

すみません(笑)。

聞き手B

ああ、そのほうが。

話し手A

全然いいですか？

聞き手B

いいと思います。

話し手A

すみません。で、ですね、ちょっとうち、市長の〇〇というものがですね、長い間民間で、活躍してまいりまして、よく講演等でも言ってるんですけども、女性はその能力を発揮して活躍できる社会を作りたいと、それがまさに立候補の理由でもあったということを書いてまして、かなり力を入れて取り組んでいるところです。で、ですね、ちょっと、〇〇市の中期 4 か年計画というのがありまして、まあ将来を見据えた計画の中で、一番大きいのは、この先 50 年を見据えた***基本構想とかいろいろあるんですけど、まあ、これはですね、4 か年、まあ本当に中期的な計画 なんですけども、その中でですね、報告書的なのは『〇〇版成長戦略』というものがありまして、その中の戦略 5 というところでですね、「女性による市民力アップ戦略」というものを位置づけているというのはかなり特徴があるところかなと思います。で、

話し手B

すみませんでした。

話し手A

こういう***全体がこういう冊子になっていまして、はい。基本政策が、えっと、33 のうちの基本政策の中でですね、そのうちの一つに、「男女共同参画社会の実現」というものがありまして、まあ基本政策の中にも「男女共同参画」というのが掲げられています。で、その中でも特に ですね、横浜版の、今お渡しした資料なんですけど、〇〇の成長戦略というものが掲げられてまして、それが、戦略が 8 つある中の一つがその「女性による市民力アップ戦略」というものになってます。で、まあ最終的な、その、戦略の目標としてはですね、まあ、「男女がともに家庭生活を大切にしながら、女性が持てる能力を発揮して仕事や地域活動を行う中で、新たなニーズ、すなわち新たなビジネスチャンスが生まれ」と、いうことで、女性が活躍することによって、まあ経済を活性化させていき、そして豊かな市民生活と両立していくというのが目標になってます。で、まあその中に、いろいろ、現状であるとかですね、考え方とか、まあ一番下のところに、一番ちっちゃくて申し訳ないですけどいろんなこれからやっていくべき施策が書かれてまして、基本的にはこれに基づいて今施策を進めているというところが一つです。で、もう一つですね、ちょっと、いろいろ渡してしまっていてすいません。

聞き手

ありがとうございます。

話し手A

男女共同参画に関するですね、これからの行動計画ということで、これずっと、何回かに渡って作ってるのですけれども、これが第三次行動計画ということで、計画年度が平成 23 年度から 27 年度ということで、今年 2 年目に入るんですけれども、こういう計画を作って、これに基づいて 施策を実施しているということになってます。で、この計画を進めるにあたってはですね、まあ 諮問機関といいますか外部の有識者ですとかまあ事業者ですとか、そういったこのメンバーに お入りいただいている「〇〇市男女共同参画審議会」というのがございますので、まあそこでのご意見をいただきながらですね、あるいはパブリック・コメントとしまして、まあ市民の皆様の 1意見をいただきながら、まあこのような計画を作っているということになっています。で、基本的にこの、まあ「中期 4 か年計画」とか「男女共同参画行動計画」これに基づいてですね、いろいろ施策を展開しているというところでございます、その中でもですね、ご紹介させていただきたいのが、こういう、まあ今回のテーマでございますので、去年から始めました、「働く女性応援プログラム」というのを、今やっております。

聞き手

ありがとうございます。

話し手A

で、これもまあ、市長の強い意気込みのもと、進めている計画でございますけれども、特徴はですね、対象を4つに分けて、対象別に展開しているということでございまして、その中の1、2、3、4とありますけれども、まあ1。ちょっと、説明の順番があれなんですけれども、1がですね、「企業間の連携」ということで、今民間企業の皆さんとですね、このテーマに関していろいろ意見交換をしながら、まあ異業種交流みたいなかたちなんですけれども、まあやってみましょうよと、いうのが1番です。で、まあ、名前としては「地域ダイバシティ」という名前をつけてやっておりますけれども、これも実現したのがですね、損保ジャパンさんが、あ、コピーするの忘れた。打ち間違えて、

男性

じゃあ〇〇さんもすいません。

聞き手

あ、はい、ありがとうございます。

話し手A

損保ジャパンさんが、◇□と××で同じような異業種交流の取り組みをされてまして、ぜひ〇〇でもということでお声がけをいただきまして、共同でやっているとございまして。で、これ、そのときの一番はじめにやったときの記者発表資料なんですけれども、はい。まあ官民一体で企業間ネットワークを作って、まあ勉強して行きましょうということで、今十数社ぐらいの参加になっています。◇□新聞社とか〇〇銀行さんとか、そういった〇〇の事業所の方に、年四回ぐらい集まっていますということでございまして、というのがまず一つですね。それから次の、えっと2番のところですね、事業経営者向けの取り組みということで、まあ、いかにその、女性自身が頑張ろうと思ってもですね、まあ企業の経営者のトップの意識ですとかですね、企業の風土が変わらないとどうしようもないと、いうことで、企業経営者向けに、まあいろいろ啓発をやっていこうということしております。えーそれが、例えば一つがこれですね。これが、去年の12月にやったシンポジウムなんですけれども、「これからの組織・地域の経営に必要なこととは？」ということで、私どもは市長と東レ経営研究所の佐々木常夫さんという、まあワーク・ライフ・バランスの結構メジャーな方の対談とかですね、あとこういった方々のパネルディスカッションということで、シンポジウムをやっています。で、まあ内閣府の共催で、やってまして、ちょっとサブタイトルとか、位置付けが「男性にとっての男女共同参画シンポジウム」と、いうことになっています。で、これが何かというです、国の方で、昨年ですかね、23年、作られましたけれども、国の第三次計画の中でも、新たなその重点分野として、男性と子供にとっての男女共同参画というのが入りまして、やはりその、男性にとっても男女共同参画というのが非常に大事なことであって、男性自身に、非常に、まあ生活

にも関わりがあることなんだよということを広めていかないといけないと、ということで、内閣府も今男性に対する取り組みは力を入れているんですけども、ということで、ちょっと私どものほうにもお声をかけていただきまして、共催でやったということなんで。それからもう一つが、この、経営者向けなんですけども、こちらはずいぶん、今年、これは〇〇単独でやったんですけども、介護を切り口にしましてですね。これまで子育てという部分がピックアップされてきたんですけども、これからはその、特に男性向けということになると、まあ男性にとっても避けて通れない、まあ女性もそうなんですけども、これからどんどんどんどん介護の需要も高まってくるということで、これからの会社経営には、従業員の介護と向き合っていかなきゃいけませんよということで、これもシンポジウムにさせていただきました。というのが2番の企業経営者向けの取り組みで、3番。これがですね、働く女性、まさに本人向けの、働く女性向けの取り組みなんですけども、あ、こんなとこにあった、すいません、

聞き手

あ、ありがとうございます。

話し手A

最近やったのでカラーのものが残ってるんですけど、はい。あの、〇〇女性ネットワーク会議というのものもやっております。要は、働く女性ですね、学びと交流のためのイベントということでございまして、もともとはずいぶん、東京のほうで、ご存知かもしれませんが、株式会社イー・ウーマンというところの佐々木かをりさんがやってた、やってたというか今もやってるんですね(笑)、国際女性ビジネス会議というのがありまして、これになんか、ずっと、どうしても市長が出席をしていたということで、これを是非横浜でもやりたいということで去年から始めたイベントで、今年2回目になるんですね。例えば市長の講演ですとか、今回は社会学者の上野千鶴子さんの基調講演のあとに、国内外を含めたいろんな分野で活躍されている、パネリストの方にご登壇いただいてパネルディスカッションをやって。まあ、そのような学びということで、そのあたりですね、ネットワークングビューフェということで、交流名刺交換というような会にしております。で、400人程度参加ってかなり(笑)大盛況だったということで、で、それが3番のところ、で、一番下が、学生向けということで、まあ社会に出る前からですね、その自分のキャリア意識とかですね、そういったものをつけていただこうと、ということで学生向けにも取り組みをしております。皆さんこれ難しいかもしれませんが、今年の4月にやったこのシンポジウムなんですけども、「あなたの力が社会に生きる」ということで、まあ企業で働くという切り口じゃなくてですね、どちらかというと、ソーシャルビジネスとかですね、NPOとかそういったところの切り口でですね、これからの力の生かし方、社会での生かし方ということで講演をしたということで、やっています。で、それ以外にも、市内の大学いくつか、お声がけさせていただいて、〇×大学さんと、△◇女子短大さん、で、まあ

連携してですね、授業の中でそのキャリア教育みたいなものを入れていただくということで、△◇さんのほうでは2回ですね。私ども男女共同参画推進協会の職員が行って、新たなキャリアの築き方ですとかそういったことをお話いただいたり。○×大学さんのほうでは、結構長いシリーズ物で、授業ではないんですけど、まあ冬休みの間に、興味ある学生さんに集まっていただいて、いろいろなお話をさしていただいている。まあ学生自身が企画を作って、いろんなそのワールドカフェ形式で話し合いをしたりとか。で、最終的には、大学祭の中で、イベントをやったりとかですね、そういったこともさせていただいています。つまり、○×大学さん、えっと一般教養っていうんだっけ？

聞き手

共通科目？

話し手A

共通科目の中にその男女共同参画をこれから入れていきたというようなことで、やられているということを知っています。はい。まあ、4つのアプローチをしているプログラムと、いうところに今うちの課では一番力を入れてるかなというところ。まあただ、男女共同参画っていうのももちろんそれだけじゃなくてですね、例えばその、女性はかなり不利な立場に置かれていたり、DVという問題があったりセクシャルハラスメントという問題もあつたりしますので、そういったところにも当然力を入れているんですけども、まあトレンド的にはなんかやっぱりどうしても、働く女性を応援とかですね、少子高齢化の中で女性の労働への参画というところが、今ちょっとクローズアップされてるところかなと思います。はい。

聞き手

はい。あ、じゃあ、こちら、次の質問に。

話し手A

あ、はいわかりました。

聞き手

よろしいですか？あ、まだ続きますか？大丈夫？

話し手A

いや、いいです(笑)。

聞き手B？

***終わるぐらいでこんだけやっていただいたら(笑)。

話し手A

すいません。

聞き手

はい。では次の質問に移らせていただきますが、女性支援の取り組みや政策を作っていくうえで、どういった情報から発想していった、そういった政策、取り組みを作られているかについて、お伺いさせていただきたいのですけれども。

話し手A

一番大きな、先程も説明させていただきました、やっぱり諮問機関がありますので、男女共同参画審議会ですね、そこにいろんな学識経験者ですとか、市民代表の方とか、事務所の方、入りますので、まあそこからのご意見をいただきながら、まあ計画自体そのようなかたちで作っていますので、まあ施策を作っていくということが一番大きいのかな。まああるいは、まあ市長自身が結構、非常に熱心な方ですので、推進力としてはかなり市長の存在っていうのは非常に大きいかな。あとは、市内に3箇所ですね、男女共同参画の推進施設として、男女共同参画センターというのがありまして、○×と◇◇と■■に方面別に三つあるんですけども、これは本当に前線のところで、例えばいろんなその、DVだったりとか相談受けたりとか、生き方の悩みの相談受けたりとか、そういう相談機能もありますし、まあいろんな講座を実施して、実際その当事者の方、関わっていますので、そういったところから意見を取り入れながら進めていくと。それに関して、

聞き手B?

あの、これはね、東海道線でね、■■に見えますよ。

話し手A

見えます見えます。

聞き手B

いっつも気になって(笑)、「フォーラム」って書いてあるから何かと思って通ってたんだけど、この話で、よくわかりました(笑)。

聞き手

これは、全般的な悩みとかも、

話し手A

ということもありますね。「心とからだ」と生き方の相談という非常に、ちょっと茫漠としたタイトルなんですけど(笑)、あまりわかりにくいという苦情もあったりするんですけど(笑)。

聞き手

例えば悩んだ場合ここに行けば相談窓口があるっていうふうになってるんですか?

話し手A

そうですね、まずは電話相談ですね。えっと、DVに関する相談ですとか、セクハラに関する相談

も受けております。

聞き手

あ、はい。これはどういうところに置いてるんですか？

話し手A

これは、結構広く置いてるよね(笑)。

話し手C

うちのラックだとか、そういったところに置いています。

聞き手

じゃあ結構、〇〇の方は知ってるっていう感じですかね。

話し手C

そう、

話し手A

知ってるかと言われると。ふふふ。結構な部数は出してるんですけど。

聞き手

あ、そうなんでね。わかりました。

聞き手B

僕は、知ってました。

一同

はっはっは。

聞き手B

気になってたから、駅から***。

聞き手

はい。ありがとうございます。では、続いて次の質問なんですけれども、我々が女性に行いましたグループインタビューの、女性のインタビュー結果についていくつか載せたんですけれども、それについて、ご意見やそういったことについて問題意識が、例えばこちらのほうで問題になったとか、そういったことは何か、ございましたら。もし、全然なかったらいいんですけども、ありましたら、伺えればとおもうんですけども。

話し手A

例えばその、一番の、まあ制度はあるんだけども、そうはいつでも、使えないんでっていうのはまさにそれは、ある、

聞き手B

はっはっはっはっはっはっは。

話し手A

女性はありまして、うーん。なのでまあ確かに制度はもう法律でだいぶ整理されてて、まあ、どの会社でも制度はあるんですけど、まあその、経営者の意識とか、管理職の方の意識とか、職場の雰囲気とか、まあ下のほうにもありますけど、まあ立場の違いのうえの理解が得られない というのはまさにそのとおりなのかなあと、いうのがありますので、まあ、なので例えば経営者 向けの啓発ですとか、例えば介護を切り口として、「そんなこと言ってらんないんですよ」と、これから本当に最前線の管理職の、かなり役職のついた男性だって介護に直面してかも しれないんですよ。お互い様の意識でいかないと立ちゆかないんですよということをまあ、啓 発をさせていただいてるんですけども。

聞き手

はい。あ、そういう経営者側のほうに向けて、

話し手A

そうですね。よくなんか、その、こういう、女性のこの、両立ですとか、そういったものに理解のない、ある一定の年齢の男性なんかと、粘土層とよく言われてますけれども、その粘土層に向けた啓発が非常に大事だなあとということは考えております。

聞き手

あ、はい、わかりました。

話し手A

***。

話し手C

なんかあの、私が思ったのは、この研究の概要を見ていて、やはりあの、私たち、行政として、啓発を進めていくっていうのが、やっぱり、今おっしゃった、あの、お伝えしたように、制度があっても使いにくい雰囲気だとか、そういったものがあるっていうふうに、今回の研究で、そう いったところを踏まえて、制度設計されるっていうことで、なんかすごく、今後役に立つという か、私どもも参考にしたい研究だなというふうに感じましたけれども。

話し手A

女性が職場内において、似たような問題を抱えて、似たような立場の人が集まれば、繋がれる場 所が欲しいというのはまさに、ロールモデルがないとか、モニターがないとか、ネットワー クが大事であるといわれているのはまさに、女性の意見なのかなというふうに感じましたし、あ と、ま

あいろんな役割を、多く担うようになった女性にとって実感にすることが非常に難しいと いうところで、まあ男性と比べて社会と関わりづらくなるということについて、やっぱりその、 いろんな役割っていうのを男性もやっぱ担っていかなくちゃいけないのかなあと、いうことはありますので、やっぱりそこは男性向けの啓発だと、いうのが重要なんだろうなあと、思いました。 あと、最後の意見で、結構在宅で仕事を行いというところで、って、***、さっき紹介するの忘れてました。やっぱりこの中で、「〇〇グッドバランス賞」という、企業の認定制度をやってまして、要はワーク・ライフ・バランスを進めて、男性も女性も働きやすく子育ても介護もしやすい、まあそういった職場環境づくりを進めているところを、まあ認定をして応援して あげてるんですけども、まあそういった中でいろいろ取り組みというか、在宅勤務というのは 結構最近増えているのかなあとというような、感じる場所ですね。しかも、在宅というのはあんまり、ルールとかに縛られずに結構お金をかけずに、例えば Skype(スカイプ)とかあるじゃない ですか、ああいうのを使って本当に、会社と自宅でスカイプをやりとりするだけできちゃったり とか。ちょっと対象が中小企業だけなので、まあそういう小さい企業だからこそ小回りがきいて そういうことが自由にできるのかなとも思いますけれども。まあ在宅勤務って結構、これから必要になってくるのかなあと、いうふうに思いました。

聞き手

中小企業のほうがこういうワーク・ライフ・バランスを啓発していくというのは難しくないですか？

話し手A

そうですね、どうしてもやっぱりその、まあお金がかかるとか、こういう経済情勢の中でちょっとそこまで手かけられないというのは多いんですけども、まあ、やっぱり制度とかそういった 取り組みは大企業のほうがどうしても進んではいると思うんですけど、やっぱり小回りがきくという部分では、経営者のなんか意識次第では、パッとできちゃうなあというふうのも、この認定 企業の事例に関わってる中では感じる所ですね。

聞き手

あ、はい、わかりました。ありがとうございます。

話し手A

子供の預け先の問題というところでいうと、〇〇市は待機児童の解消に非常に力を、

聞き手

あ、ものすごく。

一同

(笑)

話し手A

やはり、そういうような(笑)。あの、市長が就任したときには、日本でワーストだった、1,500人以上いたのを今年の4月に179人まで減らしたというところはあちこちで宣伝しております(笑)。

聞き手

あ、はい。すごく、わかります、はい。あ、それでは、次の質問、よろしいでしょうか？

話し手A

はい。

聞き手

はい。そういったいろいろ女性の問題あると思うんですけど、それは立法側で現在どういった議論がなされているかについてお伺いできたらと思うんですけども。

話し手A

はい。ちょっと立法側というと、さあ、なんか私ども、地方自治体のほうからいうとなかなか難しい部分があって、まあ、私どももやっぱり条例案を市会に出す立場ではあるんですけど、あまりこの、男女共同に関する条例でいうと、本当に基本的な理念とかの条例ぐらいしかなくて、あとはさっきの男女共同参画センターを運営していくための条例とか、そういうのしかなくて、まあ特に立法という感じではなくて、直接、まあ施策で、まあ計画を作って、実施をしているという感じなので、まあやはり立法側という観念だとあまり、何も無いのですが。

聞き手

あ、わかりました。

話し手C

なんか国のほうで男女共同参画社会基本法ってのがあって、それに基づいて今〇〇市は第三次行動計画を作ってるんですけど、国のほうでも基本計画、第三次基本計画っていうものを作っていて、そういったところで、国が進めている施策と似たようなものを地方で、各自治体で実施しているという方向ではあるので、立法、まあ条例だとか、そういったところで狭めていくっていうかたちですね。

話し手A

どういう議論がなされているかっていうと多分ね、やっぱり、

聞き手B

まああれですね、一つ話題、厚生労働省とかが自治体に対してまあどういう指導をしたりとかですね、ここは絶対やれよとかですね、そうやって言ってくるのがどれくらいあるのかとか、もしくはかなりこう自治体にこうなんというの、やっぱり地方分権の時代なので、勝手にやってく ださいみたいな雰囲気なのか、ちょっとそういう雰囲氣的なところとしてはどんな感じなんです か?国と地方の関係ってというのは。

話し手A

えっとですね。ちょっとそういう男女共同参画の世界では、特に国からの指示指導というのは、そんなにないですね。で、国の中で男女共同参画やってるのが、まあ、内閣府の中に男女共同参画局というのがあって、まあそこが、まあやっぱり、うちと同じなんですけど啓発系、広報啓発系のことしか(笑)、

聞き手B

はっはっはっはっはっ。まあそうかな。

話し手A

むしろなくて(笑)、そういう実際のところやるのは例えば、施策としてやっていくのは、まあ厚生労働省であったり、ということなんで。うちと、内閣府の関係では特にそういうのはないんですよ、やっぱり。ええ。

聞き手B

なるほど。じゃあそういうことで***て。

話し手A

あとまあ、議論されてるかというのと、もしかしたらよくまあ議論が渦巻くのは、例えば夫婦別姓の問題であったりとか(笑)。

聞き手B

まあよくありますよね。

話し手A

扶養控除をどうするかとかそういったほうが議論されてるかもしれないとは思いますがけれども。

聞き手

はい。えっと、5番もちょっと、あの、ちょっと質問しづらいとこなんですけど、例えば、

話し手A

えっと、まあ、例えば市会議員っていう話で言うとですね、

聞き手

はい、それで、はい。

話し手A

まあ、概ね、少子高齢化の人口減少社会の中にあっては女性を参画するっていうのは、非常に、必要不可欠なことであるというのは、まあ概ね、賛同いただいているかなと思うんですけど、まあ中に一部、まあ非常に保守的な、党の中の方は、もう男女共同参画をもう十分達成されてるじゃないかと。あまり、女性の社会進出社会進出なんて言っていると、大事な家庭が崩壊するだろうというような、雰囲気を持つ方もやっぱり、いらっしゃいますね。専業主婦の生き方を否定するのかっていうような(笑)、ええ、とおっしゃる方も根強く、いらっしゃいます。はい。

聞き手

わかりました。

聞き手B

そうですね。そうなんですよ。

聞き手

そうなんですか？

聞き手B

専業主婦の生き方というのがあるんだってよお。で、今雰囲氣的な女性に、女性がこう働いて生産力をあげるみたいな社会の雰囲気できてきて、それだけでいいのかっていう人もいるもん。

聞き手

ああ。でもそういうのは、

聞き手B

それじゃやっぱり、

聞き手

言われなくなってるような、

聞き手B

今言われたけど保守的と思われてるんだけどね、だいたいね、今はね。っていう方もいるんですよ。

聞き手

あ、はい。わかりました。じゃあ次の質問に移らせていただきますが、例えば女性のグループだとか、陳情に来たりとか、あることもあると思うんですけども、そういったことがもしありましたら、どういった内容の陳情などが、あるかについて、

話し手A

その辺は、うちって来ないですよね(笑)?

話し手B

あんまないですねえ。

聞き手

あ、はい、わかりました。

話し手A

多分国とかだといろんなグループが来てると思うんですけども、うち直接来たっていうのが、ここ数年の記憶では、すいません、ないので。

聞き手

あ、わかりました。はい。では、次の質問ですが行政として、そういった女性活用とかに関して、今後どういった政策を、はい、作られてく、はい。

話し手Aそうですね、まあ1番の答えとだいたい同じになってしまうのかなと思うんですけども、一応、

まあ、外部のご意見を伺いながら作ったその計画に基づいてですね、施策を展開していくというのが、まあ、あるんですね。まあ、トレンドとしてはやっぱりその、女性の参画促進とかがありますけども、まあ、それだけではなくて、やっぱりその、要するに、男性も女性もそのライフスタイルの選択に、まあ忠実であるような社会制度で、作るべきではないかなというような思いはやっぱりありますね。

聞き手

あ、それは結構男性のほうも、先程おっしゃってましたけど男性のほうの意識を啓発するというかそういった取り組みも結構多くされてるっていうことでしょうか?

話し手A

そうですね、まあ、実際の取組みとしてはさっきの経営者向けのやつですとか、まあ本当に、広報啓発系だけになってしまうんですけども。

聞き手

あ、はい。わかりました。ありがとうございます。じゃあ、次の質問ですが、えっとそうですね、政策を作るうえで、企業側の方と、議論をされたりとか、することとかもあるんでしょうか？

話し手A

そうですね、あの、

聞き手B

さっき諮問委員会って言われてましたけど、

話し手A

まあそれ以外ってことですよ？

聞き手B

そうですね。

話し手A

まあ、審議会の中で当然その、まあ商工会議所とかいろんな***側の方が入ってますね。まあそここの話もありますし、まああるいは例えばその、企業間関係のダイバシティの中でも、まあいろんな企業さん入っていただいていますので、まあそこで意見交換しながら進めますし、あるいはその、今「〇〇グッドバランス賞」って、企業の認定制度の中でも、まあ企業の方と直接対話することもありますので、そういったところで、まあそれぞれの企業の抱えてる課題ですとか、そういったものをまあ、関わりながら、グッドバランスを。なんか政策作るために企業集めたりとか、そういうような話し方は特にはしてないですけどね。まあ審議会等に入っているということ。

聞き手

あ、はい。わかりました。ありがとうございます。次の質問ですが、えっと、いろいろ、施策や取り組みを行ってるうえで、行政側として、女性にどういったふうにならなくて欲しいかっていう、そういう希望がありましたら、教えていただきたいのと、あと企業側にも、企業側のほうにも変わって欲しいというような希望がありましたら、教えていただけたらと思うんですけども。

話し手A

は、としては企業側のほうに、まあ女性の活躍、本当の意味で応援していただけるような企業風土になっていただきたいなど、いうのはありまして、まあ認定制度とか、***とか***がありますけれども、まあ女性が変わるというと***、なかなか。

聞き手B

やっぱり認定制度って、かなり競ったりするんですか?これ欲しいとか。

話し手A

えっとですね、じつはあんまりわかりにくい(笑)。

聞き手B

***の項から、メリットがあまり揭示できてないっていうふうに、

話し手A

あっはっは。そうですね。なんかそれで認定されたら補助金が出たりするといんですけど、

聞き手B

いやいや、そうそうそう、だからインセンティブで、ちょっとその、これに頑張ってもなんかがあるみたいな感じになる(笑)。

話し手A

そう、今あるインセンティブというのが、その、まあ、宣伝してあげますよというのと、

聞き手B

志の高い人だけはうまく生き残るの。あとからさあ、お金にもならないとか言い出すとちょっとね。

話し手A

あとは、低利の融資が受けられるというのは、あるんですけども。ええ。それぐらいですね。あとでも今ちょっとできればいいなと思っているのが、例えば、契約書で発注する公共工事とか、物品の調達とか、したとこの入札に、まあ優先して参加できるように、

聞き手B

有利な(笑)

話し手A

そういったふうに、あちこちでやってるんですけど、なかなか〇〇市は進んでないといふうちに、できればいいなと思ってます。

聞き手B

へっへ。

聞き手

はい。あ、それでは最後の質問になりますが、今後どういった方向性の政策をやったり、仕組みを作ることを想定しておられますか?それについてお伺いいただけたらと思うんですけど。

市役所 A

まあやっぱりその、基本となる「地域 4 か年計画」とか、「第三次行動計画」とかございますので、まあその計画にある場合は今とりあえずそれに沿っていくのが、まあ基本かなと思います。財政厳しい折、なかなか新しいことができなくてですね(笑)、ええ。で、まあ今後もその計画の方針とかでありますので、そういったときにはやっぱりその審議会等ですね、まあ市民の方の意見等も伺っていきながら、まあ基本はあれですかね、やっぱりその、男性も女性も生きやすい社会を(笑)、というのが、まあ男女共同参画社会の概念というのがまさにそれだと思うんですけども。うーん。ここに書いてありますが。まあ、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会」と、というのが(笑)、大きな目標ではありますけれども。ちょっと私どもにできるのはなんか、啓発とかそういった非常に地味な、なかなか効果が見えない取り組みだと思いますけれど、そこはまずたいまつ(?)で、進めていきたいなというふうに。***のほうから何かありますか?

市役所 C

そうですね、いえ、あの、うーん。

市役所 A

あれですね、今国が「働く「なでしこ」大作戦」っていう、

聞き手

あ、はい。

市役所 A

はい。やつをやってるじゃないですか。企業に直接に訪問をしてというような取り組みをさせていただきますので、まあ例えばその「グッドバランス賞」を広めていくとかですね、経営者向けの啓発とかですね、他にもその、まあ直接企業に働きかけるような取り組みをしてもいいのかなというふうには。ちょっと細かい話になっちゃいますけど、思ってます。はい。

聞き手

やはりトップのほうから変えてかないと、変わってかないというようなことで、そういったこと行なっていく、

市役所 A

まあそうですね。トップの方、まあ管理職の方、マネジメントする層の方が変わっていかないと どうしても難しいのかなと。

聞き手

はい、わかりました。そしたら貴重なご意見ありがとうございました。

市役所 A

ああ、あんまり役立たないかもしれないですけど(笑)。

聞き手B

あの、一つだけいいですか?あと、政策、こんだけいろいろなやってて、発表しないとこう意味のないような気がするんですけど、例えばあれですか?その、〇〇市長は、まあ民間でもおられたし、その、市長っていうの、他にも女性の市長はいらっしゃって、△△とかもそうですし、そういう方とこう協働したりとか、もっとこう広めていこうとか、そういう活動っていうのはされて たりする?

市役所 A

えっと、例えば〇×市の■■市長と対談する予定なんですけれども(笑)、

聞き手B

ふっふっふっふっふ。

市役所 A

まあそこに市長が行って、〇×で◇◇市長とこう対談をして、男女共同参画の意義について、まあシンポジウムをしたりとかはしたんですけど、直接的な、まあ施策で連携してやっていくという ことになると、まあ、ないですねえ。

聞き手B

なんかこのその、上に、こう自治体間連携とかなんかそういうのが、システムとしては、システム論的にはこう入ってくるのかなっていうのは私は思ったんですよね。ですから、せっかくこ ンだけ発言力ある人なんで、しかも市長ダイエーにいらっしゃったりとか、

市役所 A

ああ。

聞き手B

ですよ、あのそれ、民間で活躍されて、よく、あの、そういう方なので、少し、なんかそういう 活動が、ネットワークがこうあってそこに波及させていくといいのかなと、いう気がちょっと して、あ、せっかくこれだけやられてるのに、あんまりこう伝わらないと意味ないなど。

市役所 A

最近一つ、ちょっとそういう、自治体間の連携っていうことでいくと、九都県市首脳会議っていうのをやってまして、◇◇、■■、○×、△△の県知事と政令市長が、なんですけど、その中で、残念ながらうちから提案してじゃないんですけど、◇◇県知事から、九都県市で、まあ女性の活躍による経済の活性化をちょっとやっついこうよということで、まあ共同の研究会を立ち上げることには、なりました。

聞き手B

それも、○◇知事がよく***。っていうか私***、

市役所 A

○◇知事、なんか三大公約の一つにそれがある、

聞き手B

あ、***なんですか、あの人、あっそう、

市役所 A

○×版ウーマノミクスみたいなの。あと、どっちかといううちの市長はその、国内よりも海外に、海外でネットワーク築いちゃうことが多くてですね。APEC、2010年に横浜でやったんですけど、そのときからずっと、APECの、なんていうんですか、首脳会議に提言するための女性と経済の会議があるんですけど、そこに毎回招聘されてまして、そこで結構発言がかなり発言力が強かったりとかですね、してアメリカとの間のネットワークが非常に強いわけ。クリントン国務長官とも仲良しだみたいなのが、

聞き手B

ああ、まあそうかもしれないですねえ。ちょっとねえ、市長はねえ。

市役所 A

ええ、そうです。

聞き手B

***かわからないですけど。

市役所 C

それから自治体で、スタンス、女性の市長だっていうことと、男性の市長でスタンスの違いありますし、あと、財政の規模だとかっていうのも違って、なかなか連携するって、難しいかなって、

聞き手B

そうするとあれですか、こういうのネットワークっていうのは割とあれなんですか?市長のネットワークより見つけてくるんですか***?

市役所 A

今回に限ってはそうでもないですね(笑)。

聞き手B

あ、そうでもない。それは、活躍されてる方を、

市役所 A

そうですね。上野千鶴子さん、

聞き手B

上野千鶴子さんも***ですけれども(笑)、

市役所 A

***ですけど、特に市長とは、そんなに面識がなかった。

聞き手B

***っていうわけでもないですか?

市役所 A

こん中で、市長と関わるのはアキレスさんとか(笑)、

聞き手B

アキレスさん、資生堂。

市役所 A

そうですね。あとエリザベス・ハンドーヴァーさんとかも、昨年お知り合いになったんですね。

聞き手B

へえ。IKEA(イケア)ですよ。イケア***って聞いた、***さん。

市役所 A

とか、例えばこの、唯一サロメさんというタンザニアの方が入ってるんですけど、これは来年アフリカ開発会議、〇〇で、やりますので、

聞き手B

あ、そうなんですね。

市役所 A

そういった関係もあってということですね。いろいろ国際的にも広げていこうかなと。

聞き手B

なんか広げるシステムみたいなのが必要なのかなというのをちょっと、伺ってて思いました

ね。っていうのは〇〇さんの仕事になるかも知れない。

聞き手

ああ、はい。へへ。

聞き手B

ちょっと、ありがとうございました。

聞き手

ありがとうございました。

市役所 A

***よろしくお願いします。

3. 調査協力依頼状（企業向け）

株式会社〇〇〇〇

△△△様

インタビュー調査ご協力をお願い

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科

佐々木研究室 修士2年 馬場まゆ子

拝啓 仲秋の候、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

先日、お電話にてお話させていただきました慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科の馬場まゆ子と申します。この度、女性の働きやすさに関する修士研究の一環で貴社にインタビューさせていただきたく、ご連絡させていただきました。お忙しい中、大変恐縮ですが、ご協力いただければ幸いです。

本調査は、女性の働くことに対するニーズと、企業・行政の女性に対するニーズをお聞きすることで、働く女性と企業のニーズをうまく結びつけ、法整備で解決できない女性のさまざまな問題を解決するような方向性を見いだすことを目的としております。

お聞きしたい内容は、「現状、どのように女性を活用していますか。」といった内容や、先に我々が行いました女性へのインタビュー結果に対するご意見、「女性が持っている問題意識に対してご意見をお聞かせください。」といった内容です。インタビューの所要時間は、30分～1時間程度お願いできればと思っております。

尚、差し支えがなければ、インタビュー内容の録音ならびにテープ起こしをさせていただきます。念のため、それにつきましては後で確認して頂きます。その内容についてご迷惑がかからないようにイニシアル化などにより、守秘義務を守らせて頂きます。個人が特定されることは決してないように努めます。また、インタビュー内容は、調査目的以外に使用しないことをお約束致します。

業務のご多忙中、大変恐縮ではございますが、どうか趣旨をご理解賜り、インタビュー調査にご協力頂きますよう、お願い申し上げます。

敬具

【調査の概要】

- 形式：インタビュー調査
- 所要時間：30分～1時間程度
- 日時と場所：ご協力いただけます企業様のご都合にあうように調整致します。
- インタビューで伺いたいこと：

質問内容の概要としましては、貴社は女性をどのように活用しているかというような現状を伺いたく存じます。また、女性のニーズ調査から得られた女性の問題意識などに対して、貴社がそのことに対して問題意識をもたれていますか、といった意見などをお聞かせいただければと思っております。

* 質問項目として、①～⑤まであります。

- ① 御社は、現状、どのような方法で女性を活用していますか。
- ② 御社が女性を活用する上で、どのような難しさがありますか。
- ③ 我々が行った女性へのインタビュー結果（参考資料1）に対するご意見や対応策があるとなればそれをお聞かせください。
- ④ 御社は、女性活用に関してどういったサポートを、行政や地域、その他に望みますか。
- ⑤ 最後に、企業側は女性に対して今後どのような働き方を望んでいますか。

*インタビューでお聞きする過程で出てきた話題について、一部お聞きすることもあります。ご協力ください。

【お問い合わせ先】

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科

佐々木研究室 修士2年 馬場まゆ子

Email : mayu5111@a3.keio.jp

(参考資料.1) 女性のインタビュー概要

20代～40代の就業経験のある女性労働者（計32人。会社員、専門職（看護師、介護士、教師、保育園教諭など））にグループインタビューを行い、女性が働き続けることや社会と関わり続けることに対する問題意識やニーズを聞いた。

【インタビュー結果】

インタビューにおいて多く得られた意見は以下のようなものであった。

- ・ 女性の労働を支援する制度、例えば、産休・育休・時短制度、男性の育児休暇などが職場内にあっても、現状それがきちんと運用されていない、あるいは周囲の雰囲気や環境によって「使いづらい」「使わせてもらえない」という意見。
- ・ 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。
- ・ 女性は子育てなどが絡んでくると、残業が難しく（仕事に多くの時間を投入できない）、それで評価されてしまうのが辛いという意見。
- ・ 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、とても大きな問題という意見。
- ・ 職場内において、立場の違う人同士（若い未婚女性、出産育児期の女性、上司層の女性、若い男性、男性上司層など）がお互いを理解し合えないことによって、協力体制がうまくいわず、働きづらい原因が作られているという意見。
- ・ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性（未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など）が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。
- ・ 女性自身が働くことに対して意識が低いいため、企業や男性から信頼されず、会社などで活用されないという意見。
- ・ 女性は、働き続けるために、職場や家庭などにおいて「理解してもらうこと」が重要であり、それに対する周りの『意識改革』、『意識の共有』を望んでいる。まわりからの信頼できるサポートが得られなければ、女性が働いたり、社会と関わり続けることは難しいという意見。
- ・ 女性は、職場内において、似たような問題を抱えている人、似たような立場の人が集まれる場所、つながれる場所がほしいという意見。
- ・ いろいろな役割を多く担うようになった女性にとって時間を捻出することがとても難しく、男性と比べて社会と関わりづらくなるという意見。
- ・ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたれたくない、

社会と関わり続けたいという意見。

(参考資料.2) 研究の概要

1990年代以降、男女雇用機会均等法や育児休業法の強化などで、女性の就業環境や仕事と子育ての両立環境などの整備がすすめられてきました。そのように法律面などで女性の就業環境の整備が進められてきたにもかかわらず、第1子出産後に無職になっている女性は7割～8割と女性の就業継続が進んでいない現状があります。法律面でいろいろな女性活用の取り組みがなされても、いまだに女性が社会で活躍することが阻害されているのは、職場や地域・家庭などにおいて、女性が社会で活動していくことに対して、いろいろな女性特有の阻害要因があると考えられますが、それを乗り越えて、充実したキャリアをつみながら働いていくためにはどのようにすればいいかを掘り下げていき、女性が働きやすいシステムを設計することを本研究はめざしています。

つまり、女性労働者は、職場や家庭、地域において、多くの問題を抱えていて、就業継続が困難だったり、社会と関わることの難しさに打ち当たっているという現実がありますが、そういった職場や社会において満足度が低い女性が、充実したキャリアをつみながら、社会と生き生き関わっていくためのシステムを創造し、システムの方法とマネジメントを提案することを本研究は目的としています。

■調査方法

1. 『女性のニーズ調査』女性へのグループインタビューによる調査を行います。
2. 『企業・行政のニーズ調査』1.で得られた女性のニーズに対して、企業・行政の意見や対応策についてヒアリングいたします(今回の調査)。
3. 女性のニーズと企業・行政のニーズをうまく結びつけるシステムを探ります。

そこで、研究の第一段階として、女性の働くことに対する問題点やニーズを聞いていきました。そして、次の段階として、政策や法律などの作り手である企業や行政の意見をヒアリングいたします。

女性活用を進めることは、日本の競争力の強化にも大変重要であると考えられます。さまざまな制度の整備にもかかわらず、なかなか女性の就業継続が進まない背景には、女性と企業のニーズ、およびそれを支援する行政の取り組みがミスマッチしていることが原因と推測されます。今後はこれらのミスマッチを明らかにし、それを解決するシステムを考案することを目標としています。

4. 調査協力依頼状（行政向け）

〇〇県 □□課

△△様

インタビュー調査ご協力のお願い

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科

佐々木研究室 修士2年 馬場まゆ子

拝啓 晩秋の候、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

本日、お電話にてお話させていただきました慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科の馬場まゆ子と申します。この度、女性の働きやすさに関する修士研究の一環で神奈川県様にインタビューさせていただきたく、ご連絡させていただきました。お忙しい中、大変恐縮ですが、ご協力いただければ幸いです。

本調査は、女性の働くことに対するニーズと、企業・行政の女性に対するニーズをお聞きすることで、働く女性と企業・行政のニーズをうまく結びつけ、法整備で解決できない女性のさまざまな問題を解決するような方向性を見いだすことを目的としております。

お聞きしたい内容は、「現状、どのような方法で、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされていますか。」といった内容や、「先に我々が行いました女性へのインタビュー結果に対するご意見や、それに対して対応策などがありましたらお聞かせください。」といった内容です。

インタビューの所要時間は、30分～1時間程度お願いできればと思っております。尚、差し支えがなければ、インタビュー内容の録音ならびにテープ起こしをさせていただきます。念のため、それにつきましては後で確認して頂きます。その内容についてご迷惑がかからないようにイニシアル化などにより、守秘義務を守らせて頂きます。個人が特定されることは決してないように努めます。また、インタビュー内容は、調査目的以外に使用しないことをお約束致します。

業務のご多忙中、大変恐縮ではございますが、どうか趣旨をご理解賜り、インタビュー調査にご協力頂きますよう、お願い申し上げます。

敬具

【調査の概要】

- 形式：インタビュー調査
- 所要時間：30分～1時間程度
- 日時と場所：貴県のご都合にあうように調整致します。
- インタビューで伺いたいこと：

質問内容の概要としましては、貴県はどのような方法で、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされていますかというような現状を伺いたく存じます。また、我々がおこないました女性のニーズ調査から得られた女性の問題意識などに対して、貴県のご意見などをお聞かせいただければと思っております。

* 質問項目として、①～⑩まであります。

- ① 現状、どのような方法で、女性が社会で活躍できるような支援の取り組みをなされていますか。
- ② 女性支援の取り組みや政策をつくる上で、どういった情報から発想して、取り組みや政策をつくられていますか。
- ③ 我々が行った女性へのインタビュー結果（参考資料1）に対するご意見や対応策があるとすればそれをお聞かせください。
- ④ 立法側では、どういう議論がなされていますか。
- ⑤ 政治家はどういうことを言っていますか。
- ⑥ 女性のグループなどが陳情にきたりすることがあると思いますが、どういう内容の陳情にこられますか。
- ⑦ 行政として（公務員として）、どういった政策をつくっていますか。
- ⑧ 政策などをつくる上で、企業側と議論されたりすることはありますか。
- ⑨ いろいろ女性支援の取り組みや政策をおこなっていると思いますが、行政側として、どういう風に女性が変わることを希望していますか。また、企業側がどういった風になることを希望していますか。
- ⑩ 今後、どういった方向性の政策などをつくっていくおつもりですか。

*インタビューでお聞きする過程で出てきた話題について、一部お聞きすることもありますが、ご協力ください。

【お問い合わせ先】

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科

佐々木研究室 修士2年 馬場まゆ子

Email : mayu5111@a3.keio.jp

指導教員：佐々木正一 s.sasaki@sdm.keio.ac.jp 西山敏樹 bus@sdm.keio.ac.jp

（参考資料.1） 女性のインタビュー概要

20代～40代の就業経験のある女性労働者（計32人。会社員、専門職（看護師、介護士、教師、保育園教諭など））にグループインタビューを行い、女性が働き続けることや社会と関わり続けることに対する問題意識やニーズを聞いた。

【インタビュー結果】

インタビューにおいて多く得られた意見は以下のようなものであった。

- ・ 女性の労働を支援する制度、例えば、産休・育休・時短制度、男性の育児休暇などが職場内にあっても、現状それがきちんと運用されていない、あるいは周囲の雰囲気や環境によって「使いづらい」「使わせてもらえない」という意見。
- ・ 結婚、出産、育児、介護といったライフイベントが絡んでくると、周りの対応が厳しく、仕事を辞めたくなくても辞めざるを得なくなってしまうという意見。
- ・ 女性は子育てなどが絡んでくると、残業が難しく（仕事に多くの時間を投入できない）、それで評価されてしまうのが辛いという意見。
- ・ 女性が働き続けられない要因として、『子供の預け先の問題』と『保育料の問題』は、とても大きな問題という意見。
- ・ 職場内において、立場の違う人同士（若い未婚女性、出産育児期の女性、上司層の女性、若い男性、男性上司層など）がお互いを理解し合えないことによって、協力体制がうまくいわず、働きづらい原因が作られているという意見。
- ・ 『女性と女性の問題』。立場の違う女性（未婚の若い女性、出産育児期の女性、未婚の女性上司層、既婚の女性上司層など）が、立場の違う人を理解し合うということが難しくなっており、お互いの足を引っ張り、女性自身が女性の働きづらさをつくっているという意見。
- ・ 女性自身が働くことに対して意識が低いため、企業や男性から信頼されず、会社などで活用されないという意見。
- ・ 女性は、働き続けるために、職場や家庭などにおいて「理解してもらうこと」

が重要であり、それに対する周りの『意識改革』、『意識の共有』を望んでいる。まわりからの信頼できるサポートが得られなければ、女性が働いたり、社会と関わり続けることは難しいという意見。

- ・ 女性は、職場内において、似たような問題を抱えている人、似たような立場の人が集まれる場所、つながれる場所がほしいという意見。
- ・ いろいろな役割を多く担うようになった女性にとって時間を捻出することがとても難しく、男性と比べて社会と関わりづらくなるという意見。
- ・ 子育て中は、在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたたくたくない、社会と関わり続けたいという意見

(参考資料.2) 研究の概要

1990年代以降、男女雇用機会均等法や育児休業法の強化などで、女性の就業環境や仕事と子育ての両立環境などの整備がすすめられてきました。そのように法律面などで女性の就業環境の整備が進められてきたにもかかわらず、第1子出産後に無職になっている女性は7割～8割と女性の就業継続が進んでいない現状があります。法律面でいろいろな女性活用の取り組みがなされても、いまだに女性が社会で活躍することが阻害されているのは、職場や地域・家庭などにおいて、女性が社会で活動していくことに対して、いろいろな女性特有の阻害要因があると考えられますが、それを乗り越えて、充実したキャリアをつみながら働いていくためにはどのようにすればいいかを掘り下げていき、女性が働きやすいシステムを設計することを本研究はめざしています。

つまり、女性労働者は、職場や家庭、地域において、多くの問題を抱えていて、就業継続が困難だったり、社会と関わることの難しさに打ち当たっているという現実がありますが、そういった職場や社会において満足度が低い女性が、充実したキャリアをつみながら、社会と生き生き関わっていくためのシステムを創造し、システムの方法とマネジメントを提案することを本研究は目的としています。

■調査方法

1. 『女性のニーズ調査』女性へのグループインタビューによる調査を行います。
2. 『企業・行政のニーズ調査』1.で得られた女性のニーズに対して、企業・行政の意見や対応策についてヒアリングいたします(今回の調査)。
3. 女性のニーズと企業・行政のニーズをうまく結びつけるシステムを探ります。

そこで、研究の第一段階として、女性の働くことに対する問題点やニーズを聞いていきました。そして、次の段階として、政策や法律などの作り手である企業や行政の意見をヒアリングいたします。

女性活用を進めることは、日本の競争力の強化にも大変重要であると考えられます。さまざまな制度の整備にもかかわらず、なかなか女性の就業継続が進まない背景には、女性と企業のニーズ、およびそれを支援する行政の取り組みがミスマッチしていることが原因と推測されます。今後はこれらのミスマッチを明らかにし、それを解決するシステムを考案することを目標としています。

付属資料③

ーシステム設計ー

1. ワークショップ配付資料

1. ワークショップ配付資料

『女性の働きやすい労働システム』を考えるワークショップ

ワークショップの流れ

- STEP1 • 概要説明（5分）
- STEP2 • 自己紹介（5分）
- STEP3 • 女性と雇用者側を、結ぶための社会システムを考えてください。（プレストでいいです。）（40分）
- STEP4 • 出てきたアイデアの共通するところと、特筆するところを抜き出してください。（アイデアのグループ分け）（10分）
- STEP5 • 出てきたアイデアを絵や形にしてください。（20分）
- STEP6 • グループごとにシステム案を発表してください。（10分）
- STEP7 • まとめ（3分）

女性のニーズ調査結果 (概略)

周囲の意識改革・意識の共有	物質的なサポート
<ul style="list-style-type: none"> ・職場内において、立場の違う人同士(若し未婚女性、出産育児期の女性、上司層の女性、若い男性、上司層の男性など)がお互い理解し合えないことによる働きづらさをなんとかしたい。 ・女性と女性の問題。立場の違う女性(未婚の若い女性、出産育児期の女性、女性上司など)が立場の違いを理解し合えないでお互い、足をひっぱって、働きづらくしているのを何とかして欲しい。 ・女性自身が仕事に対して意識が低いのをなんとかしたい。 ・職場や家庭において、周りの人に『意識改革』『意識の共有』をしてほしい。 ・日本人の意識(男は外、女は内)に縛られているのが辛い。 ・制度があっても、実質、周りの雰囲気、環境によって使わせてもらえない。→制度を皆が平等に使えるようにして欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の預け先、保育料の問題を解決して欲しい ・家族のサポートがもっと欲しい(夫、両親など、愛情あるサポート) ・家政婦や家事代行サービス、夕食宅配など、家事育児が楽になるサポートがほしい ・家事を外注するなどにはお金が必要なので、金銭面のサポートがほしい ・みんなが平等に女性支援の制度がつかえるようになって欲しい→非正規雇用でも ・介護のサポートの仕組みが欲しい ・家事分担のサポートが夫から欲しい ・再就職支援 ・地域の高齢者のサポート
時間	場所
<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな役割を担うようになった女性にとって、時間を確保することが非常に大事であって、それを確保するためにはどうしたらいいか。→時短制度などはつかいたい ・通勤を楽にして欲しい(時間が女性はないから) ・仕事に多くの時間を投入できない問題をどうするか ・スキルアップのための時間がほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ・似たような問題を抱えている人、似たような立場の人が集まれる場所がほしい ・仕事なり他のことでも、存在意義が認められる場所が欲しい。社会と関わりが持たたい。 ・在宅などで仕事をおこない、会社とのつながりをたれたくない ・相談できる場所が欲しい ・安心して長期働ける職場 ・情報発信の場所・癒やされる場所 ・最就職などの受け皿が欲しい

企業のニーズ調査結果 (概略)

女性の意識・行動改革の希望

- ・女性はライフイベントという制約を抱えながら仕事をし続けるという意識・覚悟をもってほしい。
- ・権利ばかりを主張するのではなく、普段の仕事をしていく上で、周りとうまくコミュニケーションをとる努力をしてほしい。
- ・「どうせ入ってもやめるんじゃないか」「どうせ女だから」というようなことを言われたとしても、はねのけるぐらいの覚悟を持って仕事をしてほしい。
- ・定年まで勤めて、いい意味でのモデルになってほしい。
- ・女性自身が変わっていくといくということを組織側に対してアプローチをすべき。
- ・組織の中での立ち振る舞いのルールを理解していない。
- ・グローバルに通用する人材になって欲しい。
- ・受動的ではなくて、自分がどう働きたいか自分で決めて、自立的に動くような人材になってほしい。

優秀な女性をつなぎとめたい

- ・優秀な人材にはやめて欲しくない。→やめないですむ施策を検討中
- ・男性の育児休暇取得率を高めるためのことが重要と考えている。→施策を検討中
- ・保育園を会社の中に作るのは、得策ではない。満員電車で子供を連れてくるのは大変では。
- ・女性支援の法的な部分以外で足りない部分を探っている→①保育園の費用負担、②転勤に対する対応(夫、本人の転勤)、③定員管理

行政に望むこと

- ・社員が安心してはたらけるようなインフラを行政には考えてほしい。(託児所、住宅補助、家政婦制度など)
- ・地域で子育てをしようという意識が強くなれば女性は楽になるのでは。
- ・行政でも地域でもいので、居場所プラスご飯のサポートがあれば、フルタイムで働ける女性は増えるのでは。

その他

- ・多様な価値観、違いを受け入れることが経営上重要→女性も活用していきたい。
- ・慣習に裏打ちされた固定的な女性という人材に対する見方を変えることが難しい
- ・女性を活用していくには、上(トップダウン)から行うべき。
- ・女性に変わって欲しいというよりも、男が変わるべき。
→会社がいくら制度を準備しても、家庭の中で女性の負担が減らないことにはたぶんうまくいかない。

行政のニーズ調査結果 (概略)

<p>女性の活躍に期待</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が活躍することにより、経済を活性化させていき、豊かな市民生活と両立させてほしい。 ・人口減少社会において、女性という働き手により、地域力をアップさせたい ・女性に、自分の能力を把握して、それを生かせる働き方がある程度模索してほしい ・受け身でなく、自主的に周りから理解してもらえるようにして、自分自身で環境を整えることをしてほしい 	<p>企業側の意識改革の期待</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画をすすめたいので、経営者層の意識を変革したい。→啓発活動が必要。 ・企業側に、女性を活用していくことにどんなメリットがあるか理解してもらうことが難しい→理解してもらう方を検討中
<p>男性の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性だけでなく、男性もいろいろな役割を担っていく必要があるのでは。→男性向け啓発活動が必要では。 ・女性だけ頑張っても、女性が就業し続けることはできないので、パパ教育を推進すべきでは。 	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の参画促進だけでなく、男性も女性もライフスタイルの選択に忠実であるような社会制度であるべきでは。 ・行政が行っている女性サポートの取り組みを、どうやったらお知らせできるかが課題(ニーズのあるひとにどのように知らせることができるか。)

ブレインストーミング

女性の社会で活躍する
ニーズの調査結果

企業の働く女性に対す
るニーズの調査結果



皆さんの経験

ブレインストーミング

女性が働きやすくなるために、有効な
社会システムの考案

例: 優秀な女性に絞った活用策

- 女性のニーズ
 - 結婚/出産後も存在意義が認められる場所が欲しい。
 - そのための時間を確保したい
 - 制度があっても実質使いにくい。
- 企業のニーズ
 - 優秀な女性の活用に積極的
 - コストをかけてでもつなぎ止めたい

ソリューション案

- 住居一体型のオフィス
- 夫婦一体の転勤制度
- 企業間の女性の能力保証・推薦制度(企業の再就職に関する負担を軽減)

付属資料④

－検証評価－

1. システム案説明資料
2. 検証評価調査票
3. 検証評価調査票 各社回答結果

1. システム案説明資料

考案したシステムの説明

システム設計までの流れ

女性の働きやすい社会労働システムを設計するために、以下の通りの調査をおこないました。

STEP1: 女性のニーズ調査	• 女性にグループインタビューを行い、女性の要求を抽出
STEP2: 企業・行政のニーズ調査	• 女性のインタビュー結果をもとに、企業・行政にインタビューを行い、企業・行政側の要求を抽出
STEP3: システム設計	• STEP1とSTEP2の調査結果をもとに、女性と企業・行政、両者のニーズをうまく結びつけるような社会システムをワークショップにて考案

システムを考案するにあたって実施したワークショップから、多くのアイデアがでました。そして、そのアイデアをもとにして、14個のシステムを考案しました。さらに、その14個のシステムを、システム検討会にて、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』という3つの評価基準で順位投票を行った結果、4つのシステム案がのりました。大変恐縮ですが、以下で説明します4つのシステム案につきまして、コメントがございましたら、いただけないでしょうか。企業側の評価をいただきましたら幸いです。よろしく申し上げます。

【システム案1】 企業間で相互利用する女性データ ベースシステム

【システム案1】 企業間で相互利用する女性データベースシステム

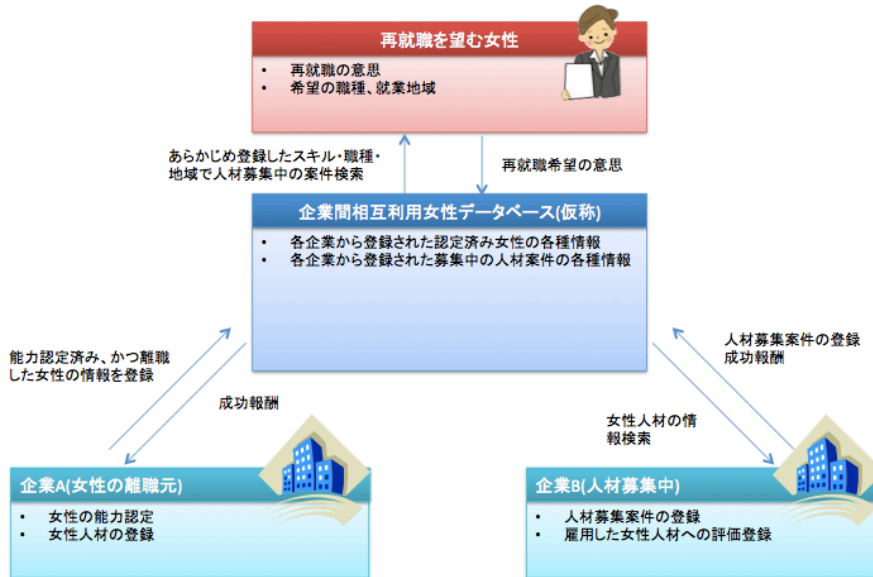
女性はライフイベントや夫の都合などで仕事を辞めなければいけない状況になることがある。

例えば、夫の転勤などで、働いている所に通えなくなった場合、女性は仕事を辞める選択をする場合がある。

新しい場所で仕事を見つけたいと思ったときに、普通はハローワーク、転職サイト、人材紹介会社などから転職活動を行うと思われるが、このシステムにより、転職サイトなどではなく、前に勤めていた会社が女性を認定してくれているデータベースシステムから転職活動が行える。

女性は『女性のデータベースシステム』を利用して再就職活動が可能

システムのイメージ



企業間で相互利用する女性データベースシステムの特徴

- 企業間でそれぞれが必要とする優秀な女性人材のデータをGive and Takeして人材確保
- 女性のやむを得ない事情で離職したのちの再就職を元の企業が積極的に支援
- 優秀な女性を獲得した企業は、女性の元の会社に報酬を渡す
- 企業がある程度優秀と認めた女性に対してのみ、データベースに情報が提供される→それまでのキャリア、能力を前の会社が認定

企業側のメリット

- 企業は優秀な女性を雇いやすくなる
- 女性に対する教育投資の効果が得られる
- 女性を送り出した側の会社は、女性を獲得した会社から報酬がえられる

女性側のメリット

- 企業側の柔軟な対応により、女性の働く場が得られやすくなる
- ある程度優秀と認定されれば、データベースにのせてもらえるということから、希望をもって仕事に励むことができる
- 今までのキャリアを次の会社でもいかしやすくなる

このシステムが解決する従来の課題

女性にとっての課題

- 自ら望んでいない理由による離職からの再就職が難しい。
- 企業が女性への投資に躊躇するため男性と比較して能力向上の機会が限られてしまう。
→従って能力向上に対するモチベーションが限られてしまう。
- 今までのキャリアをいかした仕事につくのが難しい

企業にとっての課題

- 育成した優秀な女性が男性よりも早く辞めてしまうケースが多い。
- 女性は辞めてしまう可能性が高いということを考えて、人材登用と教育を行わなければならないために、どうしても男性重視になってしまう。
→この結果、女性の能力向上意欲を上げにくい。

システムが提供する利点

女性にとっての利点

- 充実した人生を送るためには避け難いライフイベントや夫の転勤などで望まない離職をしても、再びそれまでのキャリアを生かした仕事に着きやすくなる。
- 以前の会社が能力保証や転職先斡旋のような形で支援してくれるため、一般の転職サイトを利用するよりも成功しやすい。
- 企業が女性人材への投資に対して感じているハードルが下がるため、より多くの能力向上の機会を得やすくなり、結果として会社へより大きな貢献ができ、自身の評価を上げることができる。

企業にとっての利点

- より多くの投資をしてより多くの優秀な女性人材を育成すればするほど、このシステム上で優秀な女性人材を採用しやすくなる。
- 女性への教育投資をしても間接的ではあるものの無駄にならず、投資効果が得られる。つまり、優秀な女性を雇用して育てれば、その女性がこのシステムを使って再就職した際に再就職先企業から高い評価が得られ、報酬も得られる。そして、結果としてその女性を育成した企業の評価が上がり、このシステムを通じてより優秀な女性を採用しやすくなる。

システムの機能説明

女性人材のデータを登録、保持、検索、企業のランクに応じた結果を返す機能

- 企業から女性人材の登録を受け付ける機能
- 登録された情報を整理された形で保持する機能
- 保存してある情報を企業からの要求で検索する機能
- 検索結果を企業のランクで調整した結果を返す機能

人材募集案件を登録、保持、検索する機能

- 企業が出した人材募集案件を登録する機能
- 人材登録案件を整理された形で保持する機能
- 人材登録案件を女性からの要求に応じて検索する機能

参加企業の情報を登録、保持する機能

- システムに参加している企業の情報を登録する機能
- 登録された企業の情報を整理された形で保持する機能

企業間で報酬のお金をやり取りする機能

- 女性の再就職後の評価や年収、登録時の評価に応じた報酬を計算する機能
- 計算された報酬を企業間で受け渡す機能

参加企業の貢献度合いを評価、ランク付けする機能

- 参加企業のシステムへの貢献度合いを各種の要素で評価し、ポイントを与える機能
- ポイントに応じて企業のランクを決定する機能

システム利用の流れ

- 企業は認定した女性のスキルに関するデータをシステムに登録する。この時、女性からの申請内容を審査承認する形でも良いし、企業自身が独自に女性を評価して作成してもどちらでも良い。また退職がわかった時点で登録しても良いし、認定した時点で登録してもどちらでも良い。
- 女性は退職がわかった時点で、希望するならば本システムの利用申請を行っておく。ただし、利用できるのは、結婚、出産、夫の転勤による退職時のみ。男性との不平等を避けるため。もしこのシステムを拡張して、男性も含めた転職一般に利用できるものとするならばこの限りではない。
- 女性が退職後に復職したくなった場合に、このシステム上で求職登録を行い企業からのオファーを待つ。
- 企業は求職者に指定された地域においてスキルその他の条件がマッチする女性求職者を検索できる。
- マッチングが成立した場合には女性の求職者と企業の案件情報は削除される。
- 採用した企業は一定期間ごとに雇用した女性の評価を行う。この評価に応じて登録先企業と女性の評価が決定する。
- 参加企業はポイントによって評価を受け、そのポイントの合計で定義されるレベルごとに次のことが違ってくる。女性を採用できる優先順位、検索で引かかる人材の優秀さ度合い、一度に採用案件を登録できる人数、など。このポイントが各参加企業が優秀な女性を育成しようというインセンティブになる。
- ポイントが変動するのは以下の要因。登録した女性の人数、登録した女性の優秀さ、自社から登録した女性の再就職成立件数、など。
- このシステムを通じて再就職が成立した場合、採用側企業は登録側企業に女性のレベルと採用時の年収に応じた金額を支払う。

【システム案2】 結婚した夫婦のアプリシステム

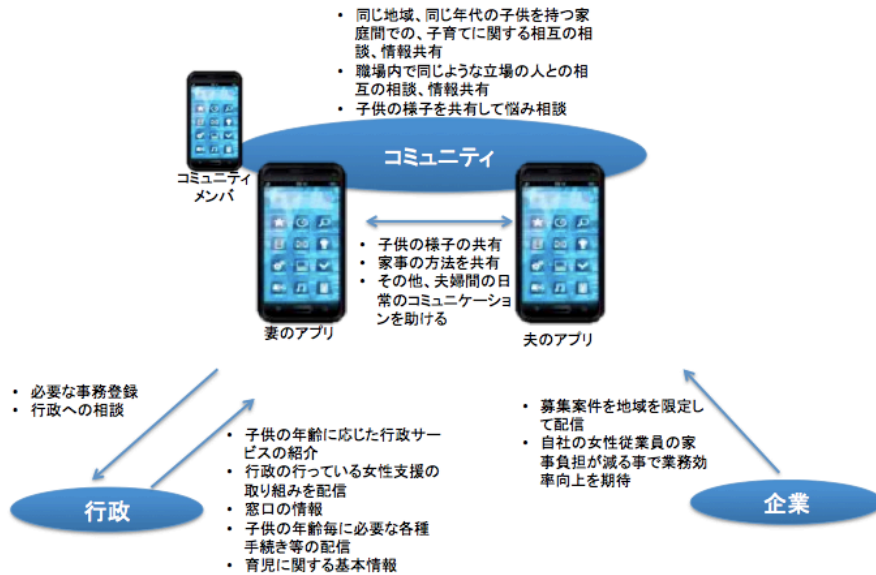
【システム案2】 結婚した夫婦のアプリシステム

現状、日本では、家事育児負担は女性に重くのしかかっている、そのことから女性はいろいろな問題がある。

- 家事育児負担により、就業継続が困難になることがある。
- 再就職が、女性は子どもなどがいると困難な場合がある。
- 家事育児負担が女性が多いということで、企業から女性は戦力とみてもらうのが難しく、教育などに差がでる。
- 子育てなどの時、相談できる場所や同じ立場の人と関われる場所がなく孤独感が強くなる、など。

結婚した夫婦のアプリシステムを使用することにより、家事・育児に関する様々な課題を解決可能

システムのイメージ



システムの機能説明

位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> • 結婚した人全員が持つアプリ • 家事・育児に関する情報の集約とそれをベースにしたコミュニケーションを拡大 • 男性の家事育児の参加拡大 →そのことにより、企業は女性に仕事をまかせやすくなる
機能	<ul style="list-style-type: none"> • 行政の女性支援の取り組み、相談窓口などの情報を流す • 家事育児の基本情報を流して、男性の家事育児参加を助ける • 職歴情報を登録し企業に提供できる。 • 子供についてどうしてよいかわからない時の相談をチャットのような形式で専門家に相談できる。地域や、子供の年齢、自分の年齢などで対象を絞り、より具体的なコミュニケーションをとることを可能にする。 • 男性にも逐一子供の様子などが配信され、臨場感を持って育児の様子を把握できる。女性の家事育児の苦労や喜びを理解することができる。

このシステムが解決する従来の課題

女性にとっての課題

- 男性の家事・育児への参加が限られており、女性の負担が大きい。
→その結果、仕事を辞めるという選択をする場合がある。
また、やめた際の復職や、仕事での能力発揮の機会が限られてしまう。
- 家事や育児、また仕事などについて、同じ悩みを抱えた人同士でつながり、悩みを共有しながら効率的に進めたいのに、そういった仕組みがない。

企業にとっての課題

- 女性が結婚して子どもを産むと、負担が女性の方に多く行き、それによって、就業継続を断念することがある。
- 育休から戻ってきた女性も、働く意欲と能力のある女性は積極的に活用していきたいのになかなかうまくいかない。
- 家事の負担が女性ばかりに行くことで、なかなか女性を活用できない。

行政にとっての課題

- 行政の行っている女性支援の取り組みを、それを必要としている女性に届けられない
- 男性への家事育児参加をどのように推し進めればいいのか課題

システムが提供する利点

女性にとっての利点

- 子供の年齢や地域が共通する女性同士、職場内の同じような女性などとコミュニケーションをとり、家事や育児についての相談や情報共有を行うことができる。
- 行政の行っている女性支援の取り組みといった情報を逐一知ることができる。
- 夫に家事についての理解を深めてもらうことができ、より積極的な家事・育児への参加が期待できる。
- アプリを通して職歴を公開することで、子育ての状況や時間を考慮してもらいながら企業の募集要項とのマッチングができる。

企業にとっての利点

- 男性の家事育児負担が増えることにより、女性の家事育児負担が減り、女性の就業継続が高まる可能性がある。
- 自社に勤める女性の家事負担を減らして、より女性の能力を有効に活用できる。
- アプリを通してピンポイントの能力の女性を雇用するチャンスが増える。

行政にとっての利点

- 行政の行っている女性支援の取り組みを多くの女性に知らせることができる。
- 男性への家事育児参加を促進させたいと啓蒙活動をおこなっているが、それをより具体的に男性に伝えられる。

【システム案3】 フラットな環境を創造するシステム

【システム案3】 フラットな環境を創造するシステム

[女性側の問題](*女性のニーズ調査より)

- 男性のトップ層などが、女性に対して固定観念がある場合、どうしても働きづらい環境に女性をもっていかれる。
- 女性は、とくに子どもがいる女性は、周りの理解がえられないことがあり、職場を辞めざる負えない場合がある。

[企業側の問題](*企業側のニーズ調査より)

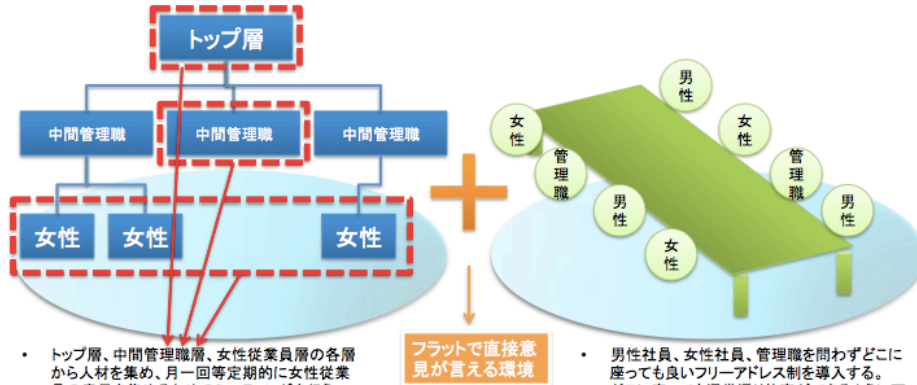
- 女性が、ライフイベントなどにより就業継続を断念することを、なんとかしたいと思っている。
- 企業側は、女性にもっと仕事に対する意識を高めて欲しい、職場内のふるまい方を理解してほしいと考えている。

フラットな和みの環境により、トップ層や職場の人々の意識が変わり、女性の仕事に対する意識が向上し、就業継続が高まることが期待できる。

システムのイメージ

フラットミーティング

フリーアドレス制



- トップ層、中間管理職層、女性従業員層の各層から人材を集め、月一回等定期的に女性従業員の意見を集めるためのミーティングを行う。
- 意思決定をするトップ層、実行する中間管理職層、意見を持つ女性層が集まることで具体的な行動に即座につながる意識改革ができる。
- 直接の女性の上司は入れず、自由に意見が言える環境とする

フラットで直接意見が言える環境

- 男性社員、女性社員、管理職を問わずどこに座っても良いフリーアドレス制を導入する。
- どこに座っても通常通り仕事ができるように可能な限り書類を減らしておく。
- 自由に会話できる雰囲気生まれ、女性も意識が通り安くなる。

システムの機能説明

位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> • トップ層の意識改革 • 職場のさまざまな人とのコミュニケーション拡大→意識共有 • 和みの環境により、ストレスが減り、就業継続の可能性が高まる
機能	<ul style="list-style-type: none"> • 女性、中間管理職、トップ層が月に1回ミーティングを行う→女性の意見を吸い上げる • フリーアドレスにして、自由な席に座る • 癒やしの研修や笑いの研修などで、和みの環境を目指す

このシステムが解決する従来の課題

女性にとっての課題

- 職場内において、立場の違う人同士がお互い理解しあえないことによって働きづらさが生じている。
- 上司層が女性に対して固定概念をもっている場合、女性はどのようにしても働きづらい方向にもっていかれる。
- 職場におけるストレス、疲労が大きいので、癒やされたい。

企業にとっての課題

- 出産・育児などのライフイベントが絡んでくると、就業継続を断念してしまう。
- 女性の仕事に対する意識が低い
- 組織内の行動・立ち振る舞い方を理解していない。

行政にとっての課題

- 行政としては、男女共同参画をすすめたいので、経営者層の意識を変革したいが、その方法が啓蒙活動にとどまっていたり、どのように進めればいいのかわからない。
- 企業側に、女性を活用していくことが、どんなメリットがあるか理解してもらうことが難しい。

システムが提供する利点

女性にとっての利点

- 職場内の様々な立場の人とコミュニケーションがとれるようになって、意識を共有できるようになることにより、働きやすくなるのが期待できる。
- トップ層の意識が変わることにより、女性が職場内で働ける場所が拡大する可能性がでてくる。
- 癒やしの空間や癒やしの研修などにより、ストレスが軽減され、メンタルヘルスの問題が減ることにより、働き続けやすくなる。

企業にとっての利点

- フリーアドレスや癒やしの研修などによって、和みの環境ができることにより、職場内のコミュニケーションが拡大し、女性の就業継続が高まることが期待できる。
- 頻繁に、女性がトップ層や中間管理職とミーティングをして、女性の意見を企業側が吸い上げてくれることにより、女性の仕事に対する意識が高まる可能性がある。

行政にとっての利点

- トップ層と女性が頻繁にミーティングをおこなうことから、トップ層の意識が変わることが期待できる。
- 企業側が女性活用の意義を見いだす可能性がある。

【システム案4】 意識共有システム

【システム案4】 意識共有システム

[女性側の問題] (* 女性のニーズ調査より)

- 育休から職場復帰するときに不安。復帰後、自分の居場所があるのか。
- 職場内の様々な立場の人に、子どもがいて働くことに対して理解を得られづらい。

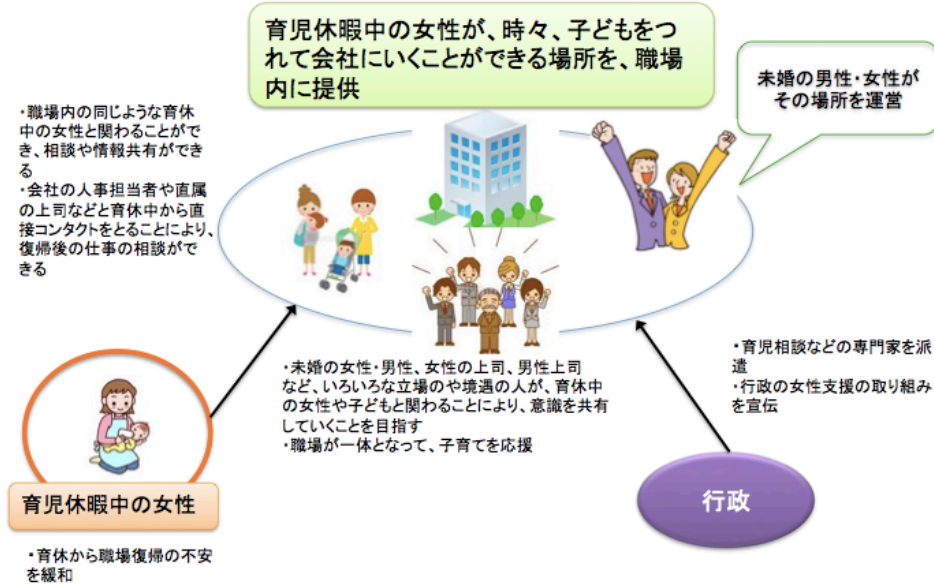
[男性側の問題] (* 企業側のニーズ調査より)

- 女性は、ライフイベント、特に子どもができる仕事を辞めるという選択肢を選ぶことが多い。
- 職場内で様々な立場の人が良いコミュニケーションをとれていない。



育休中の女性と社員が集える『場所』ができることによって、女性の職場復帰の不安が和らぎ、就業継続が高まることが期待できる。

システムのイメージ



システムの機能説明

位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> 育児休暇中の女性が、頻繁に子どもを連れて行ける場所を職場内に提供することにより、職場内の様々な立場の人たちの意識共有が生まれ、女性の就業継続が高まることが期待される。 育休からの職場復帰するときの女性の不安を和らげる。 行政からおくられてくる育児の専門家によって、育児の悩みを相談できる。
機能	<ul style="list-style-type: none"> 育児休暇中の女性が、育児休暇中に子どもを連れて会社に行き、同じような育休中の女性と関わることにより、相談や情報共有を可能にする。 未婚の男性・女性が、その場所を運営。 職場が一体となって子育てを応援。 会社の人事担当者や直属の上司などと育休中から直接コンタクトをとることにより、復帰後の仕事の相談ができる。 行政は、育児相談の専門家をその場所に派遣。行政側が行っている女性支援の取り組みを、女性達に宣伝。

このシステムが解決する従来の課題

女性にとっての課題	<ul style="list-style-type: none">・ 育休から職場復帰するのが不安。復帰後に居場所があるのか不安。・ 職場内において、様々な立場の人と理解しあうことが難しく、就業継続を断念しなければならない場合がある。・ 職場内で同じような立場や悩みを抱えた人たちと関わりたいが難しい。・ 育児などをしていく上で、情報をどこで得ることができるのかわからない。
企業にとっての課題	<ul style="list-style-type: none">・ 女性はライフイベントなどによって、就業を継続しないことがある。・ 様々な立場の人と女性が良い関係を築けていない場合がある。 →権利を強く主張して、周りといいコミュニケーションを作れていない人もいる。
行政にとっての課題	<ul style="list-style-type: none">・ 行政の行っている女性支援の取り組みを、それを必要としている女性に届けられない。・ 男性と女性が共に働く職場づくりを企業におこなって欲しいと働きかけているが、難しい。

システムが提供する利点

女性にとっての利点	<ul style="list-style-type: none">・ 職場内の同じような女性などとコミュニケーションをとり、家事や育児、仕事の相談や情報共有を行うことができる。・ 育休からの職場復帰の不安を緩和できる。頻繁に会社について、人事担当者や直属の上司とコンタクトをとることにより、スムーズに仕事復帰ができる。・ 様々な立場の社員とその場所に関わることにより、お互いの理解を深めることが期待できる。→意識の共有を目指すことができる。・ 行政の行っている女性支援の取り組みといった情報を知ることができる。
企業にとっての利点	<ul style="list-style-type: none">・ ライフイベント、特に子どもができて、女性の子育てを職場が一体となって応援することにより、女性の就業継続が高まる可能性がある。・ 職場における様々な立場の人と女性に関わることにより、コミュニケーションが拡大し、職場内の意識共有が目指せる。
行政にとっての利点	<ul style="list-style-type: none">・ 行政の行っている女性支援の取り組みを多くの女性に知らせることができると期待できる。・ 男女共同参画を企業に浸透させることが期待できる。

2. 検証評価調査票

株式会社〇〇〇御中

『女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究』 におけるシステム案の有効性及び評価に関する 検証調査ご回答のお願い

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
佐々木研究室 修士2年 馬場まゆ子

拝啓 貴社ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

先日は、『女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究』のインタビュー調査にご協力頂きまして、誠にありがとうございました。

企業様の女性に対する貴重なご意見をお伺いできまして、女性の働きやすい社会システムを考えていく上で、大変参考になりました。ありがとうございます。

今回、企業様及び女性からニーズをいただきまして、女性が働きやすくなるための社会システムというものについて、大学の多くの学生とワークショップを行い、そこから出たアイデアをもとに、いくつかのシステム案を設計しました。

システム案につきまして、検証評価を行い、システムのさらなる改良をおこなっていきたく思っておりまして、ご多忙中大変恐縮ですが、システム案につきましてコメントをいただけないでしょうか。企業側の評価をいただけましたら幸いです。

大変恐れ入りますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますよう、よろしくお願い致します。

ご協力頂いたアンケート内容は、個人が特定されることは決してないよう致します。また、内容につきまして、本研究の目的以外で使用することは決してありません。ご多忙とは存じますが、平成24年12月26日までにご回答いただき、馬場宛にメールでご返送いただきたく、どうぞよろしくお願い申し上げます。

敬具

【お問い合わせ先】

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
佐々木研究室 修士2年 馬場まゆ子

Email : mayu5111@a3.keio.jp

指導教員 : 佐々木正一 s.sasaki@sdm.keio.ac.jp 西山敏樹 : bus@sdm.keio.ac.jp

***『女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究』
におけるシステム案の有効性及び評価に関する検証調査票**

◆ 【システム案①についての質問】

質問 1

システム案①について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 2

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 3

システム案①について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

◆【システム案②についての質問】

質問 4

システム案②について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 5

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 6

システム案②について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

◆ 【システム案③についての質問】

質問 7

システム案③について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 8

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？
回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 9

システム案③について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

◆【システム案④についての質問】

質問 10

システム案④について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 11

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 12

システム案④について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 13

ワークショップで出てきた多くのアイデアをもとに、システムを設計していきまして、当初は 14 個のシステム案がありました。その 14 個のシステムを、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の 3 つの評価項目で順位投票を行いました結果、今回、提案させていただきました 4 点のシステム案が残りました。

大変恐れ入りますが、この 4 点のシステムを、貴社にも『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の評価項目を考慮して、順位付けしていただけないでしょうか。また、簡単に理由をお聞かせください。

〔回答欄〕

1 位	
2 位	
3 位	
4 位	

〔理由：回答欄〕

質問 14

最後に、全てのシステムを見て頂いて、ご意見、ご感想などをお聞かせください。回答欄にご自由にご記入ください。

〔回答欄〕

--

以上、アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

☆ 最後に大変恐れ入りますが、下記につきましてご回答をお願いします。

貴社名	
お名前	
ご所属部署名	
事業所のご住所	
お電話番号	
メールアドレス	

3. 検証評価調査票 各社回答結果

■ B社

*『女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究』 におけるシステム案の有効性及び評価に関する検証調査票

◆ 【システム案①についての質問】

質問 1

システム案①について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

部分的にうまくいく可能性はあります。ただ、紙面の都合により省略されている個々の事情が、現実の世界では最優先となる場合があります。

質問 2

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

就労場所と職域の関係、現在の正社員、非正規社員との棲み分けを整理する

質問 3

システム案①について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

おもしろいと思います。本社以外で、当社の事業所に当てはまる人がいるかどうかは判りません。過去に勤めていたが暫くブランクのある人の同期が管理職になっている場合、本人の処遇をどうするかは検証が必要でしょう。

◆【システム案②についての質問】

質問 4

システム案②について伺いますが、もし、このようなシステムがあつたら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

現状でもクチコミネットワークはそれなりに発達しているようなので、あまり変わることもないでしょうがスムーズに動きそうです。

質問 5

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

個人情報と誰が管理するのか、会社が管理するなら漏洩対策などの工夫が必要でしょう。

質問 6

システム案②について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

全体としては悪くないと思います。ただアプリがあるかどうかによらず、夫が家事を手伝ってくれるかどうかは家庭内の問題という要素もあると思われます。

◆ 【システム案③についての質問】

質問 7

システム案③について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

あまりうまく動かないと思います。

質問 8

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？
回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

フラットな組織ではなく、自由闊達にものがいえる組織、かつ必要な判断を下す権限を、ある範囲で女性にも任せるということであれば機能するかもしれません。

質問 9

システム案③について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

性別の問題ではなく、システムとして当社には合わないと思います。

◆【システム案④についての質問】

質問 10

システム案④について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

うまく使えば動く可能性があります。

質問 11

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

全ての育休中の社員が、会社に来られるほどの精神状態でない可能性があります。会って話すことは悪くありませんが、場所は工夫すべきです。

質問 12

システム案④について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

もう少し工夫が必要です。

質問 13

ワークショップで出てきた多くのアイデアをもとに、システムを設計していきまして、当初は14個のシステム案がありました。その14個のシステムを、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の3つの評価項目で順位投票を行いました結果、今回、提案させていただきました4点のシステム案が残りました。

大変恐れ入りますが、この4点のシステムを、貴社にも『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の評価項目を考慮して、順位付けしていただけないでしょうか。また、簡単に理由をお聞かせください。

〔回答欄〕

1位	システム2
2位	システム1
3位	システム4
4位	システム3

〔理由：回答欄〕

やってみると育児は難しく、滅入ることもしばしばあり、そのような状態で理解度の少ない男性社員と話すことは、全員に当てはまらない可能性が高いのではないかと思います。

質問 14

最後に、全てのシステムを見て頂いて、ご意見、ご感想などをお聞かせください。回答欄にご自由にご記入ください。

〔回答欄〕

少子高齢化、地域社会の弱体化を企業がどこまで補っていいのか、これからも考えていかねばならない問題であり、その上で女性の働き方に関する資料をまとめられたことに敬意を表します。

以上、アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

■C社

*『女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究』
におけるシステム案の有効性及び評価に関する検証調査票

◆ 【システム案①についての質問】

質問 1

システム案①について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

前職のお墨付きを得ることができることはメリットであるが、派遣社員との差別化が不明確と感じる。定型業務は雇用の流動性の高い派遣契約のほうが魅力があり、当社としては女性の定着率も比較的高く、本システムに参加する考えはない。

質問 2

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

非正規社員であれば検討可。

質問 3

システム案①について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 1、2 の回答の通り。

◆【システム案②についての質問】

質問 4

システム案②について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

当社の従業員の規模から子育てに限らず、同じ境遇にある社員のコミュニティは形成しやすいので、システム導入には消極的。

質問 5

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 4 の回答の通り。

質問 6

システム案②について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

社会システムとして、一部のサービスを行政が取り入れて提供すると良いかもしれない。

◆【システム案③についての質問】

質問 7

システム案③について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

本社のみであるが、営業部門のみであるがフリーアドレス制を導入済み。
また、ワンフロア（100名程度）であるため、日常的にトップから新入社員までのコミュニケーションは比較的取れていると思うので敢えて取り入れるまでもないと思う。

質問 8

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？
回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 7 回答の通り。

質問 9

システム案③について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

従業員の規模の大きい企業には有効である。

◆【システム案④についての質問】

質問 10

システム案④について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

全ての提案を受け入れることは困難。

ただし、現在「子供参観日」を年2回、下記の2コースで実施している。

- ①職場見学（幼児から小学校就学前の子供）
- ②就業体験（小学生から大学生）

質問 11

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

一企業での実施はメリットはないが、地域の複数社や同じオフィスビルに入居している企業と合同であれば参加は検討可能。

質問 12

システム案④について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 11 の回答の通り。

質問 13

ワークショップで出てきた多くのアイデアをもとに、システムを設計していきまして、当初は 14 個のシステム案がありました。その 14 個のシステムを、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の 3 つの評価項目で順位投票を行いました結果、今回、提案させていただきました 4 点のシステム案が残りました。

大変恐れ入りますが、この 4 点のシステムを、貴社にも『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の評価項目を考慮して、順位付けしていただけないでしょうか。また、簡単に理由をお聞かせください。

〔回答欄〕

1 位	システム案④
2 位	システム案①
3 位	システム案②
4 位	システム案③

〔理由：回答欄〕

いずれのシステム案も従業員の規模の大きな企業でないと導入するメリットは見出せないため「実現性」を特に重視し、評価しました。

質問 14

最後に、全てのシステムを見て頂いて、ご意見、ご感想などをお聞かせください。回答欄にご自由にご記入ください。

〔回答欄〕

社会システムとして内容を見直し、行政に提案していただければ、中堅、中小の企業も採用しやすくなると思います。

以上、アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

■D社

*『女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究』
におけるシステム案の有効性及び評価に関する検証調査票

◆ 【システム案①についての質問】

質問 1

システム案①について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

人材活用活性化の観点から、政府が取り組むべきテーマのような感じがします。弊社がこのシステムに登録すれば、企業としてはある一定の能力を持った人材を得ることができるので機能すると思いますが、社風等の問題で定着するかは別かと思います。

質問 2

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

動かないとは思いますが、企業としては優秀な人材を辞めさせない（つなぎとめる）システム（制度）を作るほうが簡単だと思います。たとえば、ファイザーやファーストリテイリングなどが行っている、夫の転勤による希望地への転勤制度などです。

質問 3

システム案①について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

1. この発想は良く、結論として人材紹介会社が「売りとして」取り組みれば良いと思います。
2. やむを得ず退職する女性社員の登録については、手間がかかる割にはメリットがなく不要と感じます。唯一のメリットは成功報酬ですが、これは、現状では法的に受け取れないだろうと思われます。法律を整備するか、成功報酬ではない遵法な小額なものにするか、が必要でしょう。又、他社へ移籍した場合の評価が上がると言うことについては期待できず、評価が下がることもあると思います。「優秀」の定義が企業によっても個々人によっても大きく異なるからです。優秀でないとされる女性社員の認定も必要で、不平等になり、困難です。
3. 登録された女性を採用したいというニーズは今のところ思い当たりません。性別で採用するのではなく、その仕事ができる人材を採用するからです。

◆【システム案②についての質問】

質問 4

システム案②について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

企業として取組むより、行政側が取組むテーマだと思います。
弊社として導入しても女性従業員が少ないのであまりメリットを感じません。

質問 5

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

夫が家事や育児を積極的に行うよう、何かインセンティブをつければよいのではないのでしょうか。

質問 6

システム案②について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

1. 実現できれば、社会全体の意識、文化を変える、底上げできる良いシステムだと思います。
2. 一企業としての独自メリットは感じませんが、社内で紹介する程度はできると思います。
3. 行政サービスの均質性（国、地方自治体ごとの差）がネックになりそうですね。
4. 家事育児の情報共有コミュニティについて、同様の機能は、既にSNS、社内SNS等で行われていると思います。これとの差別化をもう少し明確にされると良いと思います。

◆【システム案③についての質問】

質問 7

システム案③について伺いますが、もし、このようなシステムがあつたら、御社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

フラットミーティング的なものは弊社でも実績があり、問題ないと思います。フリーアドレス制については、どうしても部門間の壁があり、展開は難しいと思います。
ある特定の部門だけなら可能です。

質問 8

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？
回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

コクヨのようにトップダウンで実施すれば機能すると思います。

質問 9

システム案③について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

1. 目新しさは無いですが、実現性、有効性の比較的高いものと思います。
2. 大企業や大拠点向けであり、中小企業や少数拠点（弊社のような全国地域分散型）では馴染みにくい面もあります。
3. 女性社員を集めるミーティングについては、弊社でも取り組みつつありますが、年齢、家族構成、キャリアに対する考え方、等、様々であり機会均等性の確保とテーマ設定に悩みを抱えています。

◆【システム案④についての質問】

質問 10

システム案④について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、御

社の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

機能しないとは思いますが、「未婚の男性と女性がその場所を運営」がネックになると思います。

質問 11

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

運営事務局をダイバーシティ推進グループにするなど、専任の組織で行ったほうが上手く行くと思います。

質問 12

システム案④について、人事ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

1. 目新しさは無いですが、実現性、有効性の比較的高いものと思います。
2. 大企業や大拠点向けであり、中小企業や少数拠点では馴染みにくい面もあります。
3. 弊社の実態として、同時期、同一拠点での育児休職者が多数いるわけではありませんので、たまに子連れで顔を見せ、上司や人事担当者と面会する等が一般的です。場所や日時を設定する必要性、効果については判断が難しく、検証が必要です。

質問 13

ワークショップで出てきた多くのアイデアをもとに、システムを設計していきまして、当初は14個のシステム案がありました。その14個のシステムを、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の3つの評価項目で順位投票を行いました結果、今回、提案させていただきました4点のシステム案が残りました。

大変恐れ入りますが、この4点のシステムを、貴社にも『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の評価項目を考慮して、順位付けしていただけないでしょうか。また、簡単に理由をお聞かせください。

〔回答欄〕

1位	フラットな環境を創造するシステム
2位	意識共有システム
3位	結婚した夫婦のアプリシステム
4位	企業間で相互利用する女性データベースシステム

〔理由：回答欄〕

「コストパフォーマンス」「実現性」「持続性」の評価項目の中、特に「コストパフォーマンス」「実現性」を優先して考えました。

弊社でも部門間のコミュニケーションが希薄などの課題が挙げられています。コミュニケーションを良くすれば解決する問題は多々あると思います。

質問 14

最後に、全てのシステムを見て頂いて、ご意見、ご感想などをお聞かせください。回答欄にご自由にご記入ください。

〔回答欄〕

「女性の働きやすい社会労働システム」としては、「女性データベースシステム」や、「夫婦のアプリシステム」が有効だと考えますが、コストを考えた場合、下位に位置づけざるを得ません。

女性が働きやすい環境づくりは、「制度の充実」と、「従業員の意識改革」の両輪での取組が必要です。

弊社では研修やワークショップを通じて従業員の意識改革に取り組んでいます。

以上、アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

■A 県

*『女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システムの研究』
におけるシステム案の有効性及び評価に関する検証調査票

◆ 【システム案①についての質問】

質問 1

システム案①について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、貴
県の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 2

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？
回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 3

システム案①について、ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。
回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

評価【円滑な運用のためには、「専門性や能力を公平に評価する基準・しくみ」が必要と考える】

- ・ 専門性や能力をきちんと評価するしくみ、さまざまな企業が個人の力を把握しやすくするしくみが機能することが、このシステムの運用の前提。企業や個人の任意ではなく、明確で共通した基準がなければ、企業、雇用者間にミスマッチが生じる可能性がある。
- ・ 国は「キャリア段位制度」を構想中であり、こうしたしくみが全国的に運用開始されると、システムの機能の効果が期待できる。
- ・ このようなしくみがないと、公平な評価が行われな一方、個人情報取り扱いにも「差」が生じ、公平な雇用に繋がらないのではないか。
- ・ システムの利用を、「結婚・出産・夫の転勤による退職」に限定するとのことであるが、すみやかに理由の拡大、男性への拡大につなげることを視野に入れることが望ましい。

◆【システム案②についての質問】

質問 4

システム案②について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、貴県の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 5

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？
回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 6

システム案②について、ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

評価 【行政情報をアプリで流すシステムは有効であり、男性・女性ともに子育て支援情報を提供できることが望ましい】

- ・職歴を公開することがアプリで必要か。当該情報を企業が把握するしくみがない以上は、特に必要な情報を思えない。
- ・男性にとってのメリット・課題も精査し、システムに反映すべき。
- ・将来的に子育てする方も含めると、アプリの配布者を結婚した人に限定する必要はない。
- ・男性の家事負担が増えることによる女性の負担減・継続就業がそのまま企業のメリットと把握されるとは考えにくい。(少なくとも企業に対してどの程度の説得力があるか)
- ・情報提供だけで男性の家事負担を増やせるかは疑問。

◆【システム案③についての質問】

質問 7

システム案③について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、貴県の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 8

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 9

システム案③について、ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

評価 【ミーティングはフラット化に効果的と考える】

- ・ フリーアドレスの効果は企業の状況によるのではないか。
- ・ これらは「システム」といえるものか疑問。すでに実施している企業もあるはず。

◆ 【システム案④についての質問】

質問 10

システム案④について伺いますが、もし、このようなシステムがあったら、貴

県の中でうまく動きそうなシステムですか。回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 11

もし、うまく動かないとしたら、どこを変えたら動きそうですか？

回答欄にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

質問 12

システム案④について、ご担当者様の評価を頂けますでしょうか。

回答欄に自由にご記入をお願いします。

〔回答欄〕

評価 【育休中の女性と職場の交流は円滑な復職に効果的と考える】

- ・ 行政はどのようなタイミングで参加が可能か。たとえば中小企業で対象者1名の場合と、大企業の場合、どう工夫するのか。企業の要請に応じて対応するのか。

質問 13

ワークショップで出てきた多くのアイデアをもとに、システムを設計していきまして、当初は14個のシステム案がありました。その14個のシステムを、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の3つの評価項目で順位投票を行いました結果、今回、提案させていただきました4点のシステム案が残りました。

大変恐れ入りますが、この4点のシステムを、貴県にも『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』の評価項目を考慮して、順位付けしていただけないでしょうか。また、簡単に理由をお聞かせください。

〔回答欄〕

1位	①
2位	
3位	
4位	

〔理由：回答欄〕

「女性の労働の質的向上と安定をはかる社会システム」という観点から、効果があるのは、実現に向けた課題はあるものの、システム案①であると考えます。

システム案②については、行政情報を、必要とするタイミングで必要とする人に届けられる点については評価できるが、企業のメリットが見えない（男性負担増による女性負担軽減は、男性従業員が多い企業にとってメリットになるのか等）こと、また男性への具体的な働きかけにつながるかどうか不明であると考えます。

システム案③については、実施による効果が不明である。

システム案④については、企業規模により実施が困難な企業が確実に想定され、そうした企業への手当てが必要である。

質問 14

最後に、全てのシステムを見て頂いて、ご意見、ご感想などをお聞かせください。回答欄にご自由にご記入ください。

〔回答欄〕

評価項目としては、『コストパフォーマンス』、『実現性』、『持続性』も当然必要だが、課題解決効果が重要だと考える。課題解決可能なシステムの構築を望みたい。

以上、アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。