

私たちのディーセントワーク

人間らしい仕事をするために

令和元年度 女性リーダー育成講座「なでしこワーカー」

メンバー:小針 千佳(川口市)、小林 晶子(上尾市)

大島 愛子(さいたま市)、萩原 佐江子(川口市)

ディーセントワークとは

ILO(国際労働機関)が提唱し
ヨーロッパで浸透しているとされる

権利が保障され、十分な収入を生み出し、
適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事。
それはまた、全ての人が収入を得るのに十分な仕事があること。

「働きがいのある 人間らしい仕事」

※ILO駐日事務所 HPより

調査研究の目的

ディーセントワークに関する国際的な動きを知り、
日本の状況を知りたいと思い、調査研究に取り組むこととした。
そして、女性たちが感じている働きにくさを言葉にし、
働き方を変えていく方向へ向かって良いというメッセージを伝える。

発表の流れ

1. 海外の事例 ディーセントワークが進むフランス
2. 日本の現状 年齢階級別労働力率
女性の働き方の理想と現実
3. 働く女性への調査 ネット調査/インタビュー調査
4. 調査結果からの提言

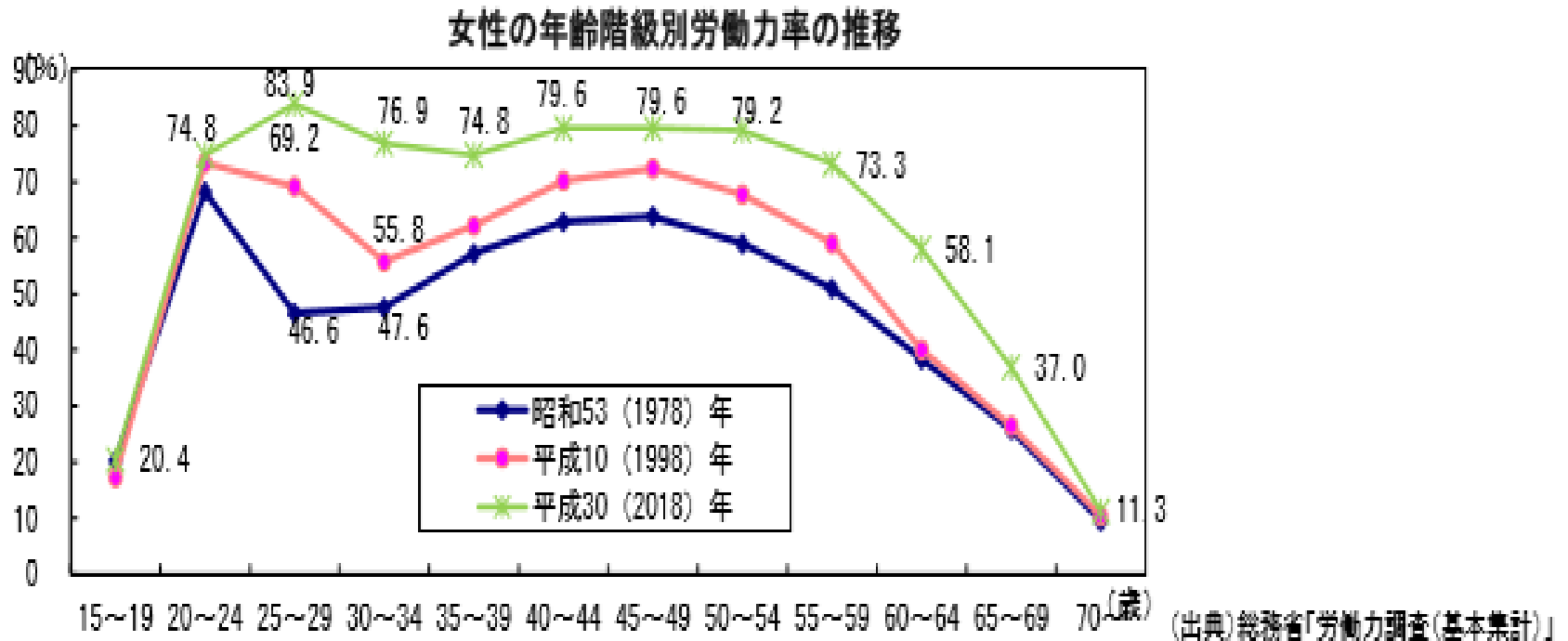
日本の男性稼ぎ主モデルがフランスにはない。

女性が働くことが前提。

→ 出産後職場への復帰が日本よりも早い。

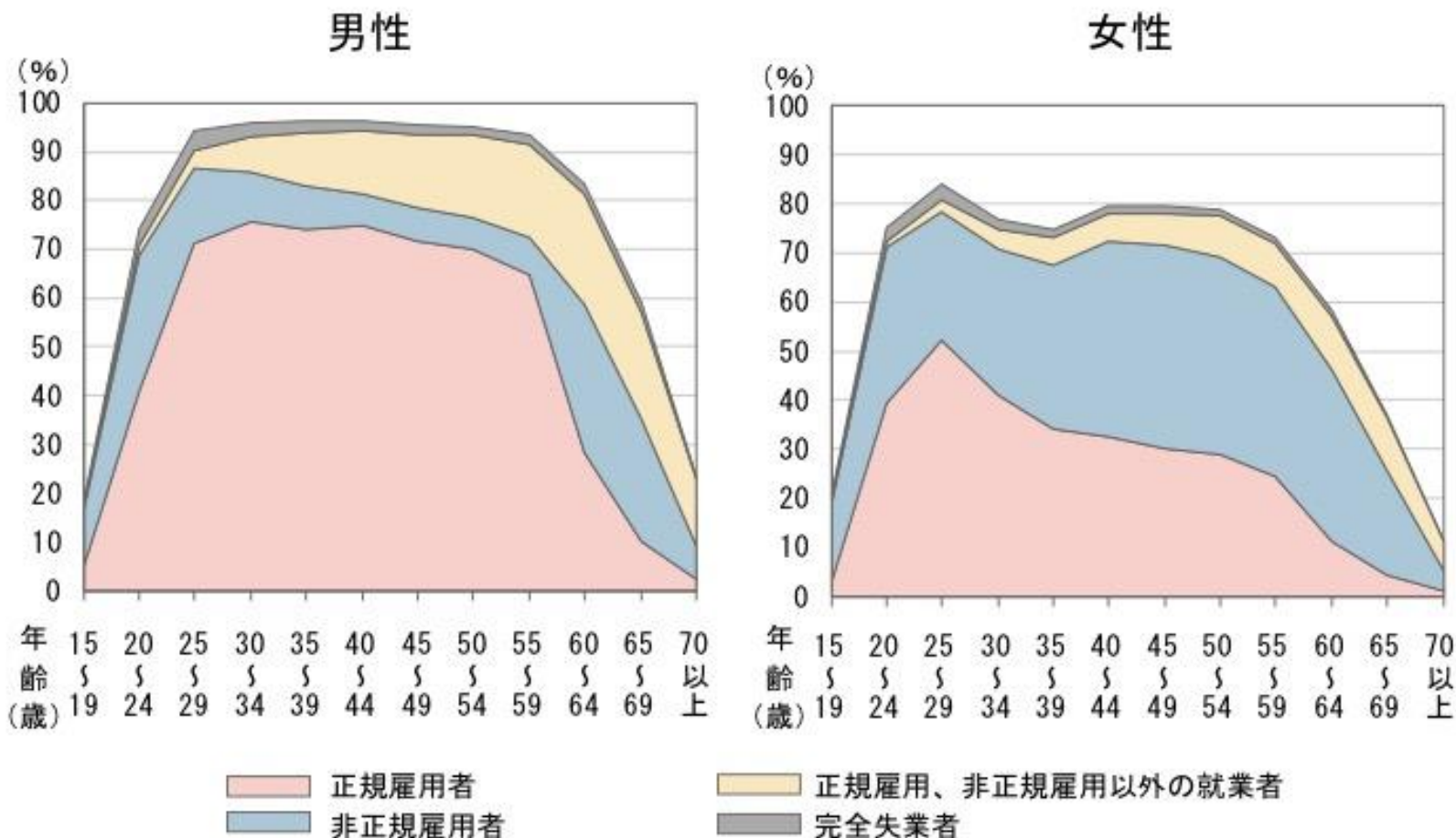
- 3歳以前、自宅に保育ママやベビーシッターを頼む
- ほとんどのこどもは3歳から保育学校に通う
 - 小学校と同じ敷地内にあり、小学校教師と同じ資格を持った人が教える。
 - 子どもの社会性の発達に良い。
- 小学校低学年では学校の送迎が必要。雇われた人が迎えに行く場合も多い。

※参考文献については最後に添付。



令和元年版男女共同参画白書(概要)より

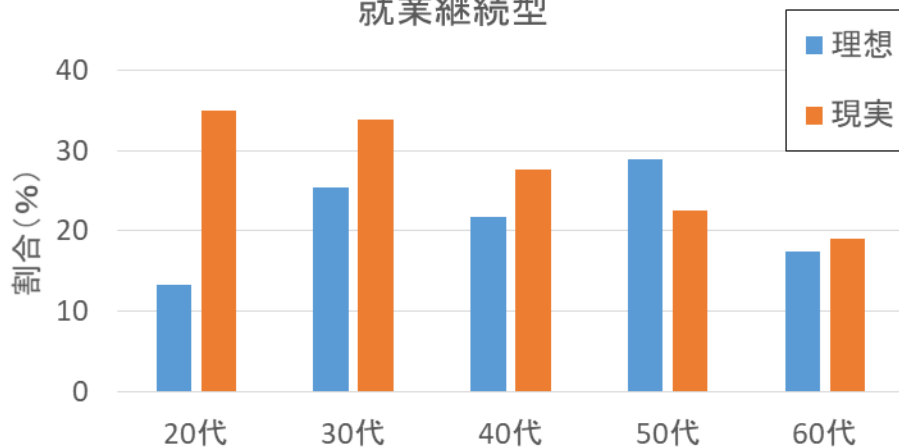
M字カーブは年々解消⇒働く女性の増加



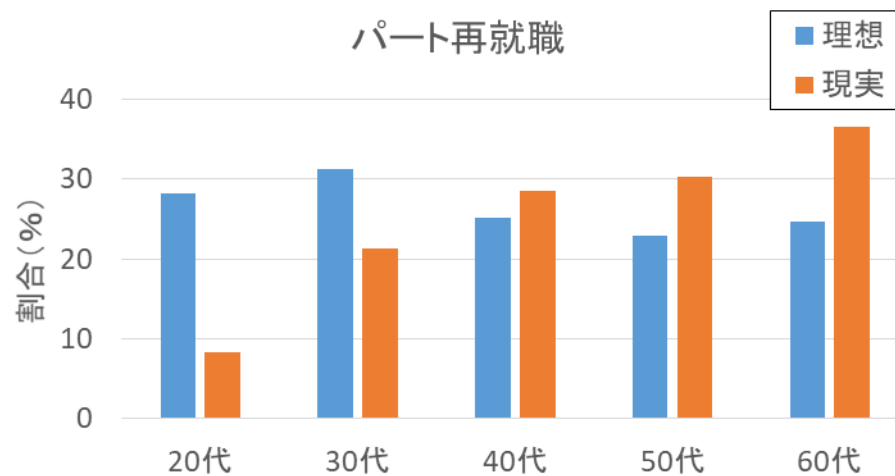
(出所) 経済のプリズムNo181 2019.11 「働く女性の現状と課題」より

女性労働者は、**非正規雇用者が多い。**

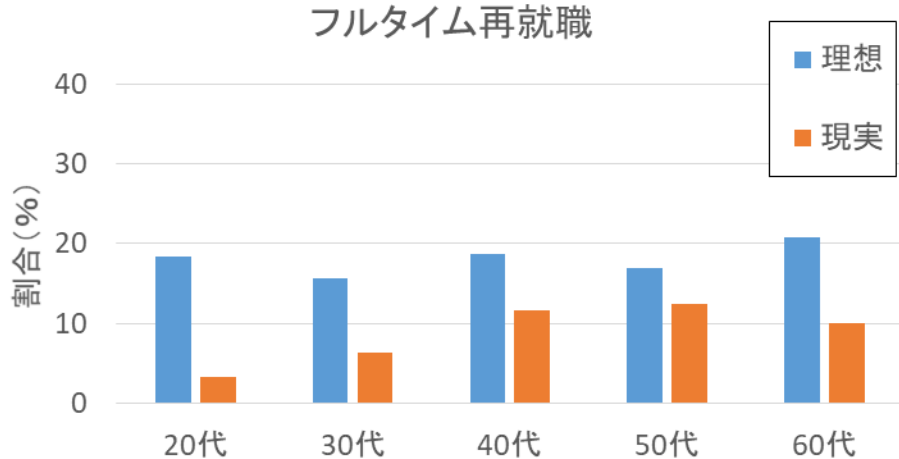
就業継続型



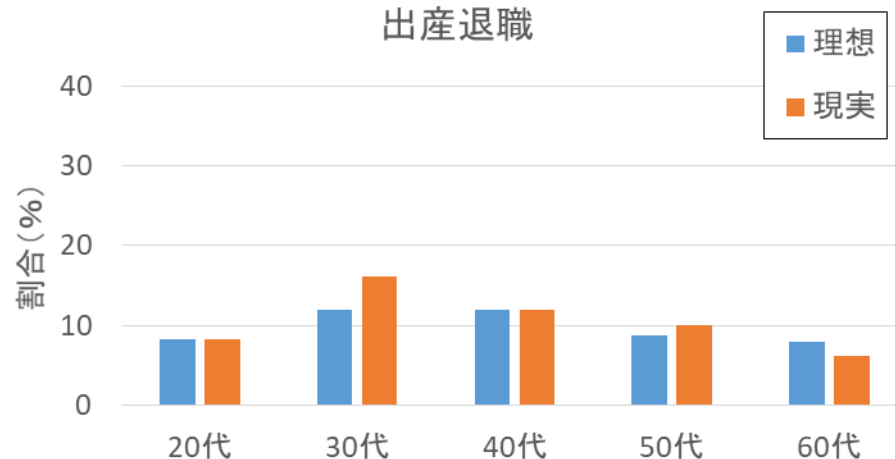
パート再就職

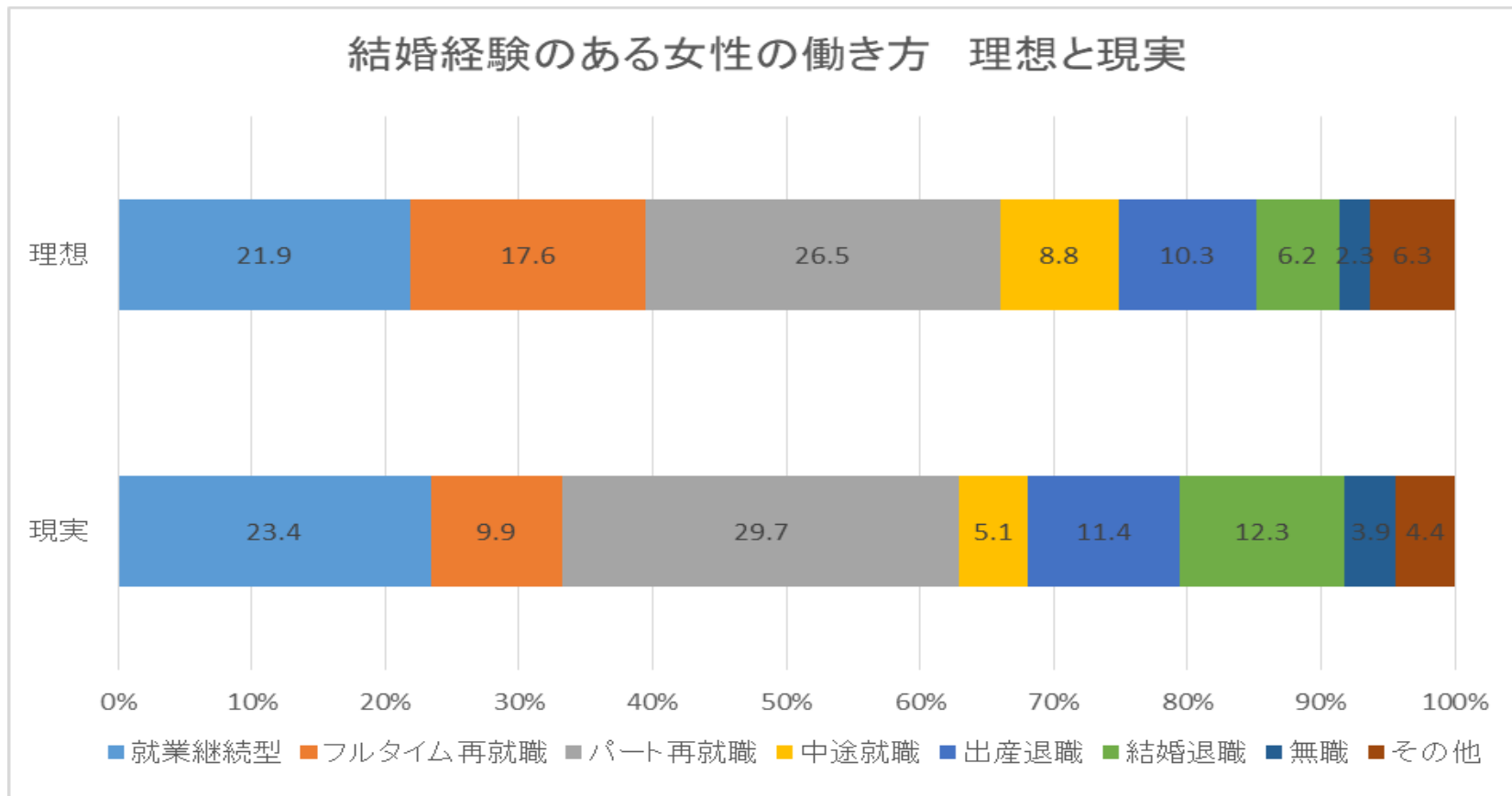


フルタイム再就職



出産退職

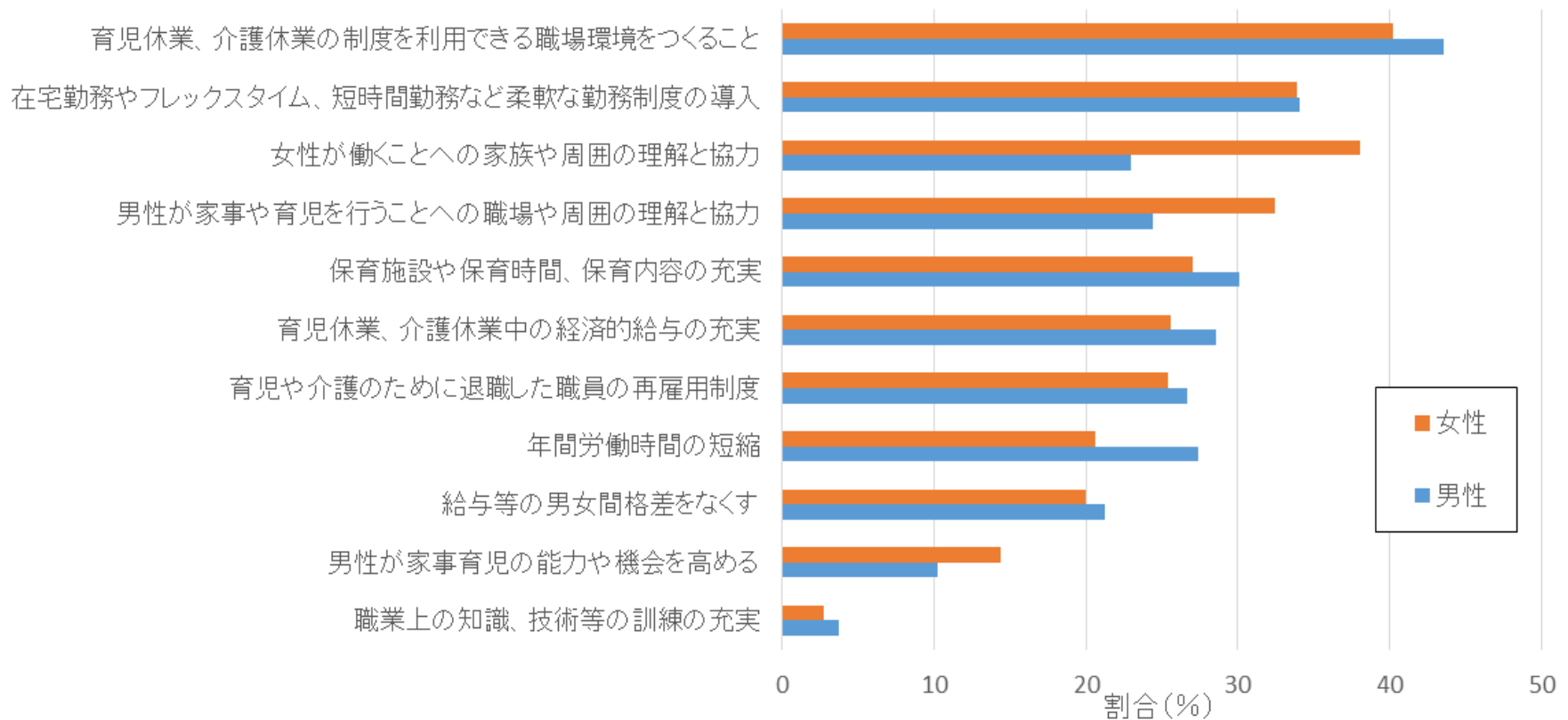




(出所)埼玉県 平成30年度 男女共同参画に関する意識・実態調査より作成

理想と現実のギャップが最も大きいのは「フルタイム再就職」
フルタイム再就職は難しい？

仕事と家庭の両立に必要なこと



(出所)埼玉県 平成30年度 男女共同参画に関する意識・実態調査より作成

「制度を利用できる職場環境」「柔軟な勤務制度」「女性が働くこと、男性が家事育児をすることへの周囲の理解や協力」の声が多い。

目的 … 女性の生の声を聴く

その回答に至った「経緯」や「理由」などの数値にできない価値観や、情緒的な心理構造を知る

- ・働く女性はどんなことに働きにくさを感じているか(主婦の労働を含む)
- ・自分らしく働くために今からできることはなにか

方法

- ・ネットによる記述式調査…24人
- ・自分らしい働き方をしている人へのインタビュー調査… 2人

調査期間

2019年11月～12月

女性の働き方と、それぞれが感じる課題

- 女性の声① 子育て中の正規雇用
- 女性の声② 非正規雇用
- 女性の声③ フリーランス
- 女性の声④ 専業主婦

※回答者の表現を尊重し、回答文をそのまま記載しております。

Aさん フルタイム勤務の正規雇用

【 30代 / 既婚 / 未就学児の子ども2人 】

満足度:どちらかという満足している

満足している点:「子どものお迎えの際に、10分単位で時短が使える点が便利」

不満に感じている点:「時短を取ると否応なしに月給もボーナスも減給されるので、成果を反映してほしい」

課題 : 子育てを優先させると仕事で認められない

Bさん 非正規雇用

【 40代 / 既婚 / 学生の子ども2人 】

満足度:どちらともいえない

満足している点:「子どもの都合に合わせてられる。充実した家族との生活や地域活動ができている」

不満に感じている点:「扶養の範囲だとか制度がわかりにくい」

課題：第3号被保険者制度が足かせになっている

Cさん 非正規雇用兼フリーランス

【 40代 / 既婚 / 未就学児の子ども1人 】

満足度:どちらかという満足している

満足している点:「労働時間にゆとりと柔軟性がある。

専門性が活かせる、やりがいを得られる。自分の働き方を自分で決められる」

不満に感じている点:「収入が不安定。業務によっては代理がない」

**課題: 病気の際などに代わりがない
仕事がない月は収入がゼロになってしまう
社会保険など、いざという時の保証がない**

Dさん 専業主婦

【 40代 / 既婚 / 学生の子ども2人 】

満足度: どちらともいえない

満足している点: 「今までできなかった地域の小学校の活動やいろいろなワークショップに参加でき、大変楽しい」

不満に感じている点: 「収入のない不安感」

課題: 無償労働による不安感

今の働き方に満足していますか？(回答者24人)

満足している...4人

どちらかという満足している...8人

どちらともいえない...6人

どちらかという満足していない...2人

満足していない...2人

無回答...2人

今の働き方に“満足している”と回答①

	どこに満足しているか	何をしてきたか
フルタイム勤務正規雇用 ／40代／既婚／学生の子 ども2人	週1テレワークできる環境。 出席できる時間に会議を 設定してもらえ、報告や情 報共有であれば、移動中 や自宅でもリモート会議が 可能。	会社にとって重要な(業務 を担う)人材であること。
フリーランス非正規雇用／ 40代／既婚／学生の子ど も3人	家族、子供最優先で自由 が最大限に効く	今できることに集中

今の働き方に“満足している”と回答②

	どこに満足しているか	何をしてきたか
フルタイム勤務正規雇用 ／40代 既婚／学生の子 ども2人	女性が比較的働きやすい	本や魅力的なかたに話を 聞く
フルタイム勤務正規雇用 ／40代 既婚／未就学児 の子ども2人	フルフレックス、リモートOK なので助かっている	無回答

制度をうまく活用、独立して仕事ができる、女性が働きやすい環境、
など自由な働き方ができているという共通点があった。

制度が導入されても使えない — それは何故か

【時短勤務の正規雇用／40代既婚／学生の子ども1人】

会社が導入している制度：週休3日・テレワーク・時間有給・時短勤務（誰でも取得可能）・シフト勤務（8時～10時出勤選べる）

「しかし...取得希望したら、課長判断で不可に。職場で他部署と会話がな。なにも変えない、意見を言わない、事なかれが一番、意見することが“悪”という空気が部署内にある。前部署ではテレワークができたが、異動先では業務内容から、テレワーク・週休3日はできないと許可されない。」

【時短勤務の正規雇用／30代既婚／未就学児1人】

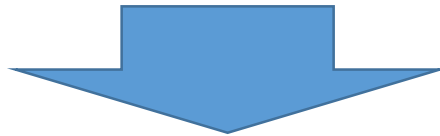
会社が導入している制度：テレワーク

「ただ...フル活用するには周りの意識改革が不十分なため、自ら率先して風土を変えていく必要がある」

制度が導入されても使えない問題とどう向き合うか？

職場で他部署と会話がない。なにも変えない、意見を言わない、事なかれが一番、意見することが「悪」という空気。

制度の利用に"職場の雰囲気（空気）感"が妨げになっている。



対話形式のワークショップを行う

- ・お互いの本音や価値観を知る（違和感も含めて感じる）
 - ・仲間意識、共感性を育む
 - ・アウトプットすることで、自分にある価値や表現に気づく
- ⇒仕事上ではなかなか踏み込めないところにも気づきを促す。

働く女性への調査でわかったこと

女性の社会進出に国の制度が追いついていない面がある一方
環境や古い価値観の中で制度が機能していない面もある。

**国の制度を変えるだけではダメ
周りの意識も変えていくことが必要！！**

**男女共同参画や働き方について深い知識を持ち、
自身も型にとらわれない新しい働き方を実践している**

■古川晶子(ふるかわ・あきこ)さん

キャリアカウンセラー団体で企画・営業に携わった後、2006年に独立し「人と仕事の幸せな関係性」をテーマに講演等を行う。

現在はパートナーシップさいたま 事業コーディネーターを務める。

■瀬山紀子(せやま・のりこ)さん

埼玉県男女共同参画推進センター(With Youさいたま) 事業コーディネータを務めるとともに、障害女性に対する複合差別の課題をテーマに活動・研究を続けている

■古川さん

- ・公的機関で女性の就労支援を行うキャリアコンサルタントなどは個人事業主のため自らも不安定な就労状況に陥りやすい。
- ・20世紀にアメリカで黒人の権利のための運動をしていた白人女性たちが、「私たちも参政権なかった」と気づいたという話がある。

■瀬山さん

- ・社会学、介護とジェンダーを研究をしながら、20年くらいケアワーカーとして重度障害者の介助をされてきた。ケアワークを社会的に重要な仕事に位置付けることが必要である。北欧では女性が公務員としてケアワークを担う。

「働きがいのある人間らしい仕事」を実践される方も職務待遇の課題はあり、ケアワークに就くことの多い女性の抱える共通の問題でもある。

長期的には変えていけるだろうがそれはいつになるのか？

自分らしい働き方を見つける場づくり

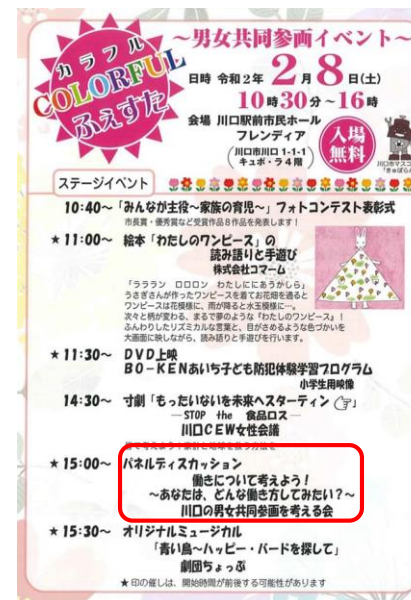
■働き方についての対話会

- ・理想の働き方について語る、聞く
- ・新しい働き方や理想を実現している人にインタビューをする
- ・ボランティア・地域活動・専業主婦などの無償労働を含むすべての働き方について話す
- ・日本や海外の働き方の制度や変化について情報共有する。

■ネットを利用した活動

- ・オンラインシステムを利用した働き方についての対話会の開催

- ・自分自身を語ることで自分の価値観に気づく
- ・人の話を聴き、選択肢を増やし、理想に近づくために今できることをする
- ・仲間を作り、社会的な課題の解決策を共に考え、できることからしていく。



まずは私たちから対話会を始め、
イベントなどを通して輪を広げていく！

ご清聴ありがとうございました。

参考文献 1

- 中島さおり『パリの女は産んでいる<恋愛大国フランス>に子供が増えた理由』2005ポプラ社
- 中島さおり『パリママの24時間 仕事・家族・自分』2008集英社
- 中島さおり『なぜフランスでは子どもが増えるのか—フランス女性のライフスタイル』2010講談社
- 高崎順子『フランスはどう少子化を克服したか』2016新潮社
- 牧陽子『産める国フランスの子育て事情—出生率はなぜ高いのか』2008明石書店
- 夏目幸子『日仏カップル事情 日本女性はなぜモテる?』2005光文社
- プラド夏樹『フランス人の性 なぜ「#Me Too」への反対が起きたのか?』2018光文社
- 横田増生『フランスの子育てが、日本よりも10倍楽な理由』2009洋泉社

参考文献 2

- ・岩田正美/大沢真知子 編著 日本女子大学現代女性キャリア研究所 編『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解く』2015青弓社
- ・大沢真知子 編著 日本女子大学現代女性キャリア研究所 編『なぜ女性管理職は少ないのか 女性の昇進を妨げる要因を考える』2019青弓社
- ・大沢真知子『女性はなぜ活躍できないのか』2015東洋経済新報社
- ・竹信三恵子『しあわせに働ける社会へ』2012岩波ジュニア新書
- ・服部みれい『わたしらしく働く！』2016マガジンハウス
- ・フォーラム『女性と労働21』Vol.23 2015.10
- ・海老原嗣生『クランボルツに学ぶ夢のあきらめ方』2017星海社新書
- ・海老原嗣生『女子のキャリア〈男社会〉のしくみ、教えます』2012ちくまプリマー新書
- ・海老原嗣生『日本で働くのは本当に損なのか』2013PHPビジネス新書
- ・濱口桂一郎『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』2013中公新書ラクレ
- ・濱口桂一郎『働く女子の運命』2015文春新書