

徳島県未来創生文化部次世代育成・青少年課委託事業

仕事と子育てやりくりアイデア発見事業報告書

—ヒアリング調査とアンケート調査からわかった県内企業が抱える課題と対策—

徳島文理大学総合政策学部
水ノ上ゼミ10期生（3年生）
准教授 水ノ上智邦

仕事と子育てやりくりアイデア発見事業報告書

—ヒアリング調査とアンケート調査からわかった県内企業が抱える課題と対策—

要旨

日本の多くの地域は、急速な人口減少に直面している。2014年に日本創成会議が打ち出した「消滅可能性都市」という言葉は全国の地方自治体に衝撃を与えた。消滅可能性都市とは、2010年から2040年までに若年女性人口が5割以上減少する市区町村のことであり、日本創生会議(2014)によると、全国1,799自治体のうち、約半数の自治体がこの定義に該当する。自治体が持続可能であるためには、一定数の人口が不可欠であり、その対策はすべての自治体にとって最重要課題といえよう。

人口減少の原因は多様であり行政としての対策ができないものも少なくないが、少子化対策として行政に期待される役割の1つとして、「仕事と子育てができる環境整備」がある。そこで、本報告書は徳島県からの委託を受け、県内の企業や団体における「仕事と子育てについての環境」の実態を探るべく調査を行った。まず、問題点と論点を把握するために、県内に事業所を持つ、仕事と子育ての両立に先進的に取り組んでいる企業にヒアリング調査を行った。その結果、先進的な取り組みは、一朝一夕にできたものではなく、トップの決意と、現場から意見を汲み上げた仕組みを実現する経験を繰り返すことで、組織内で受け入れられ、従業員の幸せに結びついていることが明らかになった。しかし、ヒアリング調査により生まれた疑問もある。それは、先進的ではない「普通の」多くの企業の実態である。多くの企業ではどのような妨げにより、「仕事と子育ての両立」が実現されていないのだろうか。あるいは多くの企業でもある程度実現できているのだろうか。その謎の解明のため、ヒアリング調査からヒントを得て、課題となる項目をピックアップし、県内の幅広い企業と従業員従業員を対象にアンケート調査を行った。

それらの結果から、県内企業と従業員の実態を把握し、各企業で取り組むことができる「仕事と子育てやりくりアイデア」および行政への提言を、学生たちの視点からまとめている。ヒアリング調査およびアンケート調査の結果、意外にも、企業は「仕事と子育ての両立」ができる職場作りにメリットを感じていることがわかった。「仕事と子育ての両立」ができる働きやすい職場づくりは、決して子どもを持つ人だけを優遇するものではない、子育て世代が働きやすい職場は、家族の介護、本人の高齢、疾病や怪我などでこれまで通りの働きかたができなくなる可能性があるすべての人にとって働きやすい職場でもあるはずだ。

「仕事と子育ての両立」ができる職場作りにより、人々がそれぞれの事情に応じて多様な働きかたを選べるようになれば、本人にとっては幸福度の向上になり、企業にとっては業務の効率化、離職率の低下や優秀な人材の獲得にもつながる。それらの最終的な帰結として、県内の人口問題解決の一助となることも期待される。

目次

1. はじめに
2. 仕事と子育てについての現状
 2. 1 日本の労働環境
 2. 2 日本の子育て環境
 2. 3 性別役割分業, ジェンダーギャップ
3. 県内企業へのヒアリング調査
 3. 1 ヒアリング調査の概要
 3. 2 ヒアリング内容
4. 県内企業へのアンケート調査
 4. 1 企業・団体へのアンケート調査
 4. 2 従業員へのアンケート調査
5. 提言：仕事と子育てやりくりアイデア
 5. 1 アンケートの自由記述欄より
 5. 2 学生からの提言
6. まとめ
7. 調査を終えて（学生が得た学び）

参考文献一覧

1. はじめに

徳島県未来創世文化部次世代育成・青少年課が、2019年に子育て世帯や企業・団体を対象に行ったアンケート調査によると、回答者の約5割が「子どもとの時間が十分に取れていない」と答えている。また、行政に期待する少子化対策として最も多かったのは「仕事と子育てが両立できる環境整備」であり、行政に対して「父親の育児休業取得、育児・家事参加がしやすくなるような企業への働きかけ」を求める回答が多くみられた。本報告書は、上記の調査結果に基づき、徳島県の労働環境の現状を明らかにするべく、就職を控えた大学3年生が調査を行った。さらに学生の目線から、家庭や職場における仕事と子育ての両立への取り組みへのヒントを得ることを目的としている。なぜ仕事と子育ての両立の実現が必要なのかを説明するため、以下では日本と徳島の置かれている現状について説明する。

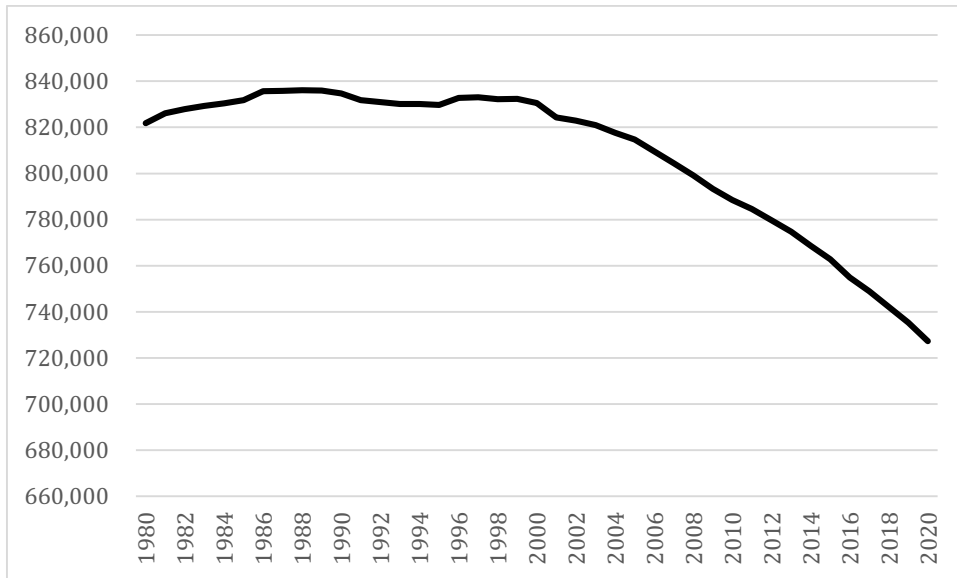
日本の総人口は、戦後一貫して右肩上がりに増加を続け、1967年には1億人を超えた。人口増加はその後も続き、2008年に約1億2,800万人に達したが、この年をピークに減少に転じている。国立社会保障・人口問題研究所の2017年に公表した推計（出生中位推計）によれば、2053年には1億人を割り、2065年には8,808万人にまで減少するとされる。戦争、疾病や食糧不足などの積極的妨げがないにも関わらず、急激に人口減少することは珍しく、現代におけるこのような人口減少は先行する事例は稀である。日本全体からみると、このような急激な少子化がもたらす弊害としては、労働人口の減少による税収減少があり、また少子化は同時に高齢化でもあるため社会保障費支出の増加をもたらす。この税収減と社会保障費の膨張により、長期的には財政悪化を免れ得ず、国にとって少子化は極めて大きな課題である。

一方、地方の視点からは、少子化の悪影響はさらに深刻である。図表1は、徳島県の1980年以降の総人口の推移を示している。徳島県の「徳島県人口移動調査年報」によると、県人口のピークは1988年の83万6132人を迎えたが、1990年代の終わりまでは安定しており、83万人の規模を維持してきた。しかし、2000年以降は急速な人口減少が始まっており、収束する気配は見当たらない。

人口の変動をもう少し詳しくみてみよう。一定期間内の人口の変動は人口動態と呼ばれ、人口動態は自然増減と社会増減に分けられる。前者の自然増は、出生数から死亡者数を差し引いたものであり、後者の社会像は、他地域からの転入者数から他地域への転出者数を差し引いたものである。自然増減を地域毎にみると、市区町村別では自然増の自治体も少なからずあるものの、都道府県単位では、2019年に自然増であったのは沖縄県のみであり、その数も約2,400人と大きなものではない。残る都道府県はすべて自然減の状況にあり、自然減については日本全体が共通する課題と言ってよいだろう¹。しかし、社会増減の状況については、明らかに地域的な格差が存在する。もちろん、ある地域の流入人口は他地域の流出入口であるため、地域間の争いはゼロサムゲームであり、必ず勝者と敗者が存在する。総務省統計局「人口推計」によれば、2019年には、47都道府県のうち、社会増であったのは14都道府県であり、残る33道県は社会減である。社会増であったのは、沖縄県という例外はあるものの、東京を筆頭に、関東・関西を中心とした人口の多い大都市圏であり、社会減であるのは、相対的に人口の少ない地方である。つまり人口という資本については、「富める者はますます富み、貧しきものはますます貧しくなる」状況にあると言える。

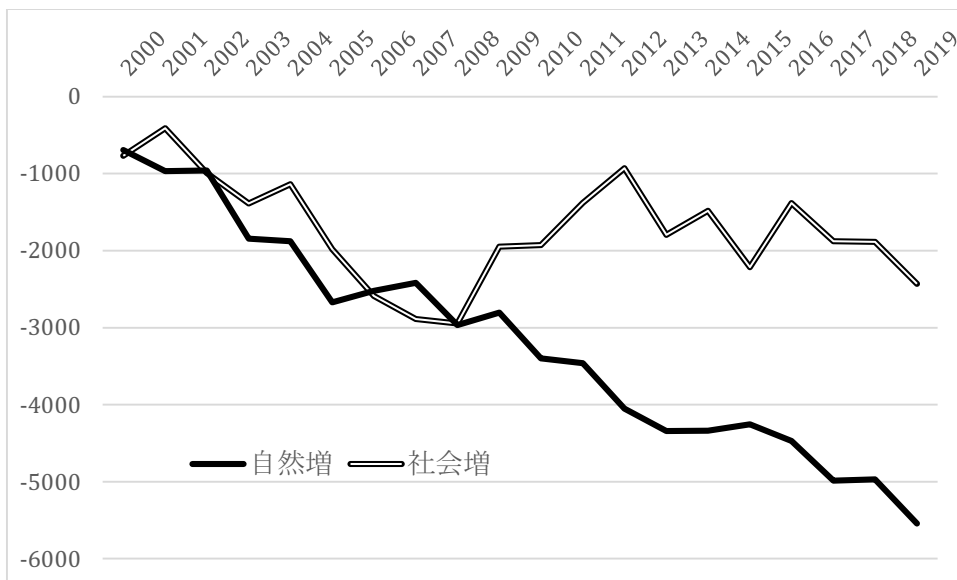
¹ 厚生労働省「令和元年(2019)人口動態統計(確定数)の概況」

図表1 徳島県の推計人口の推移 (単位：人)



出所：徳島県「徳島県人口移動調査年報」より作成。

図表2 徳島県の社会増減と自然増減の推移 (単位：人)



出所：徳島県「徳島県人口移動調査年報」より作成

このように日本では全体の人口が減少するなかで、都道府県間で人口の奪い合いをする様相を呈している。その中で徳島県の人口をみると、2019年には日本の出生数は4,554人（全国45位）であるのに対し、死亡数は10,126人（同42位）であり、自然減は5,572人にも及ぶ。同年の徳島県の人口は約73.8万人であり²、人口に占める自然減の割合は約0.8%にも及ぶ。さらに、他の多くの地方と同様に徳島県は社会減でもある。転入者が8,586人に対して、転出者は11,549人と、2,963人の社会減でもある。社会減と自然減を合わせると8,535人であり、人口に占める割合は約1.2%となり、急激な人口減少の状況にある。図表2は、徳島県の人口減少が始まった2000年以降の、自然増と社会増を示している。2000年以降は、自然

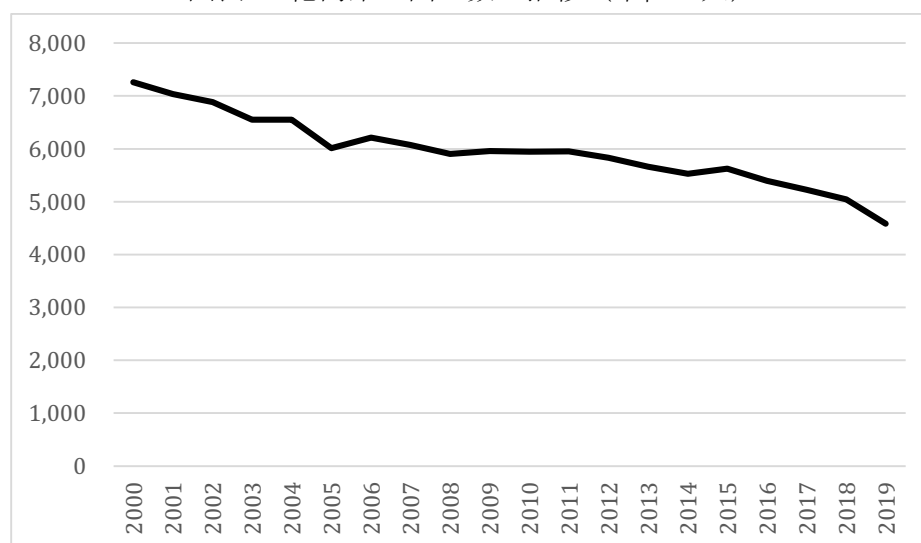
² 徳島県「徳島県の人口（徳島県推計人口）」

増および社会増はどちらも一貫してマイナスであるため、自然減と社会減が続いていることがわかる。2000年から2008年までは、自然減と社会減が軌を一にしていた。しかし、その後の社会減は2,000人前後で推移しているが、一方の自然減は右肩下がりである。繰り返しになるが、自然減は出生数から死亡者数を引いたものである。仮に今後の出生数が一定であったとしても、2025年には団塊の世代が75歳に達し、後期高齢者となることを勘案すると、自然減は今後も増加を続けると推測される。

死亡者数は、平均寿命が上がれば一時的に減少することはあるかもしれないが、誰もがいつかは死ぬ以上、先延ばしにしかならず、政策が効果を与える余地は極めて少ない。一方で、出生数は人々の選択の結果によるところが多く、言い換えれば政策が影響力を持つ余地があるだろう。もし出生数を回復、あるいは減少を食い止めることができれば、徳島県の急速な人口減少の悪影響を軽減することができるだろう。しかし、現状としては、出生数も減少傾向にある。図表3は、2000年以降の徳島県の出生数の推移である。2000年には1年間の出生数が7,257人であったが、2019年には4,582人へと減少しており、この間に出生数は約37%も減少している。なぜ出生数はこのように減ってしまったのだろうか。もちろん出生数の減少は、徳島県だけではなく日本全体が共通して抱える課題である。

言うまでもなく、子どもを持つ・持たないという選択の権利は個人にあり、誰かから強制されるものではない。そのため、行政が出生率に目標値を設定することは抑制的であるべきである。日本政府は出生数の目標値を掲げているものの、そこで提示されているのは、人口を維持できる出生率である「置換水準」ではなく、「希望出生率」である。「希望出生率」とは、「若い世代における、結婚、子供の数に関する希望がかなうとした場合に想定される出生率」と定義されている³。希望出生率は、結婚する意志を持つ割合や、希望子ども数から算出されたものである。内閣府によれば、若年層の結婚や出生の理想が実現できれば、平均的な女性が一生涯に産む子どもの数である合計特殊出生率は1.83になると算出されている。厚生労働省の「人口動態統計」によれば2019年の合計特殊出生率は1.36であり、希望出

図表3 徳島県の出生数の推移（単位：人）



出所：徳島県「徳島県人口移動調査年報」より作成

³ 内閣府「平成28年度版少子化社会対策白書」

生率とは大きな乖離がある。これは人々の希望が実現されていないことの現れと言える。

では、どんな問題が人々の希望の実現を妨げているのであろうか。出生の要因としては、経済的要因、社会的要因、文化・慣習的要因など様々な理由が考えられるが、本報告書では、その中でも職場における労働環境に着目して、人々の仕事と子育ての両立が実現できない背景にはどんな問題が潜んでいるのかを調査・研究した結果を報告する。また学生が目線から、家庭や企業において仕事と子育ての両立への取り組みを進めるための解決策について考察を行う。

本報告書の構成は次の通りである。1章では本報告書の作成に至る背景を説明し、日本及び徳島県の人口や少子化の現状を紹介した上で、なぜ「仕事と子育てやりくりアイデア」が求められているのかを説明した。2章では、「仕事と子育てについての現状」として、日本の労働環境と子育て環境における問題点を指摘するとともに、その背景にある性別役割分業とジェンダーギャップについて説明した。さらに昨今のコロナ禍が仕事と子育てに与える影響についても考察している。3章では、徳島県内の仕事と子育てに先進的に取り組んでいる企業を対象に、我々が行ったヒアリング調査の結果についてまとめている。続いて4章では、ヒアリング調査を補完するため、徳島県内の企業・団体、及びそこで働く従業員に対して行ったアンケート調査の結果を紹介する。5章では、調査結果を踏まえ、「仕事と子育てやりくりアイデア」を提言する。最後にまとめとして、実施した調査を振り返り、調査を通じてどのような気づきが得られたか、自身の将来設計を考える上での学びについて、一人ひとりの学生の言葉を紹介する。

2. 仕事と子育てについての現状

この章では、日本における仕事と子育ての環境について説明する。日本経済の変化とともに、人々が仕事や子育てに求めるものも変化してきた。戦後は高度経済成長期以降も長期間にわたって、性別役割分業が前提とされた。男性は終身雇用の正社員として就職し、結婚や子の出生とは無関係に長時間労働や転勤も厭わず、仕事に専念することが求められた。女性は学卒後に一般職として就職し、社内で補助的な業務を担当し、結婚や出産を機に退職する。そして専業主婦として子育てに注力し、子どもに手がかかなくなれば、配偶者の扶養の範囲内でパートとして働き、家計を支える。このような仕事や子育てにおける性別役割分業が圧倒的多数派であった時代が長期にわたって継続したため、社会や企業の仕組みも、性別役割分業を前提としたものになりがちであった。

しかし、1985年に、性別を理由にした差別を禁止する「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（通称：男女雇用機会均等法）が制定されたことを機に、少しずつ環境が変化してきた。男女雇用機会均等法の禁止項目の多くも、当初は努力規定に過ぎなかったが、1999年の改正で禁止規定となり、性別役割分業の解消が促進されることになる。それから20年以上が経過した現在もなお、性別役割分業が解消されたとは言えず、職場や家庭において、本人の適正や能力とは無関係に性別によって役割が固定されていることが散見される。この章では以降、データを通じて職場や家庭における現状を報告する。

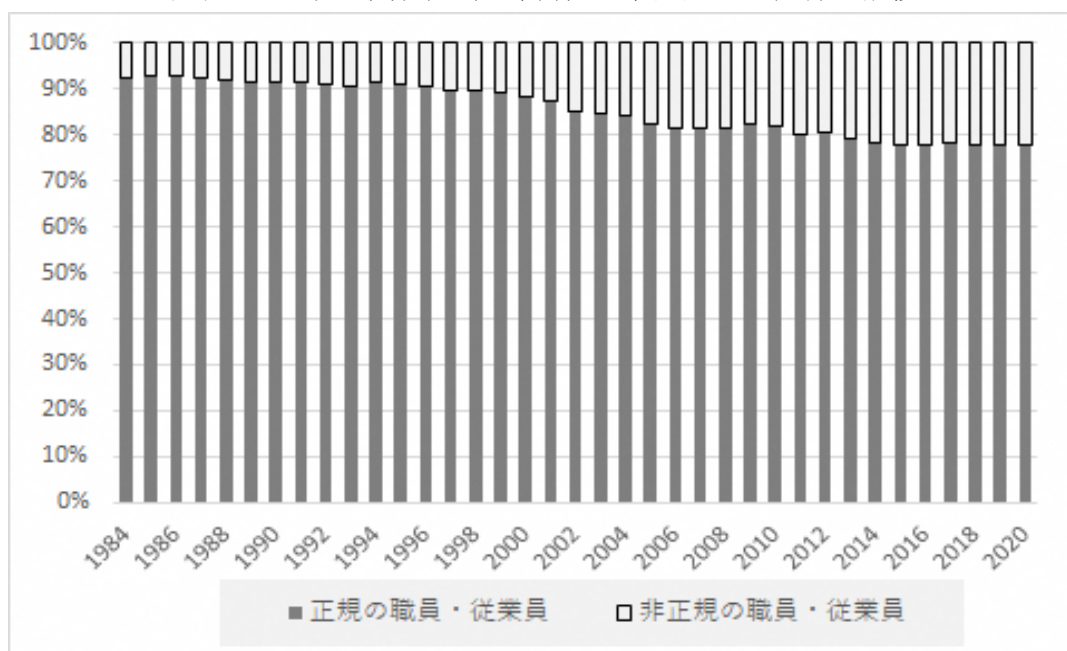
2.1 日本の労働環境

近年の日本の雇用における特筆すべき変化としては、雇用の流動化があげられるだろう。図表4は、日本の全就業者の雇用形態別割合の推移である。かつては例外的な働き方であった派遣労働者であるが、1985年に派遣労働者法が成立し、1999年には派遣業種の原則自由化、2003年には派遣期間の上限延長、製造業への派遣労働解禁となる改正により、非正規雇用者は一気に増加した。1984年には全就業者の7.7%に過ぎなかった非正規の職員・従業者は、2020年には22.3%と急増し、非正規雇用者はもはや当たり前の働き方となった。

男女雇用機会均等法が成立して久しいが、非正規雇用者の割合は性別によって大きな違いがある。図表5は、男女別の全年齢および25-34歳の非正規雇用割合の推移である。図からも明らかなおおり、全年齢、25-34歳のいずれにおいても、明らかに男性よりも女性の非正規雇用割合は高い。結婚、出生の当事者が多い25-34歳についてみると、直近の2020年第4四半期では男性が15.2%であるのに対して女性は33.7%と2倍以上の違いがあることがわかる。やはり、男性は正規雇用で働き、女性は結婚・出産前後で雇用形態を変え、家事・育児の傍ら非正規雇用として家計を支える構造が残っているのかもしれない。

図表6は、常用労働者の1年間の平均実労働時間数の推移である。事業所規模による違いは少なく、どちらにおいても実労働時間数が大きく減少し続けていることがわかる。ただし、データの出所である厚生労働省「毎月勤労統計調査」においては、常用労働者とは正規雇用者と同義ではない。常用労働者には、「1カ月以上の期間を定めて雇われている者」も含まれているため、必ずしも正規雇用者の実労働時間が減少しているかどうかは明らかではない。調査対象に占める有期の短時間で働く非正規雇用者の割合が増加しているだけの可能性もある。厚生労働省「令和元年版労働経済の分析」によれば、2013年から2018年にかけて就

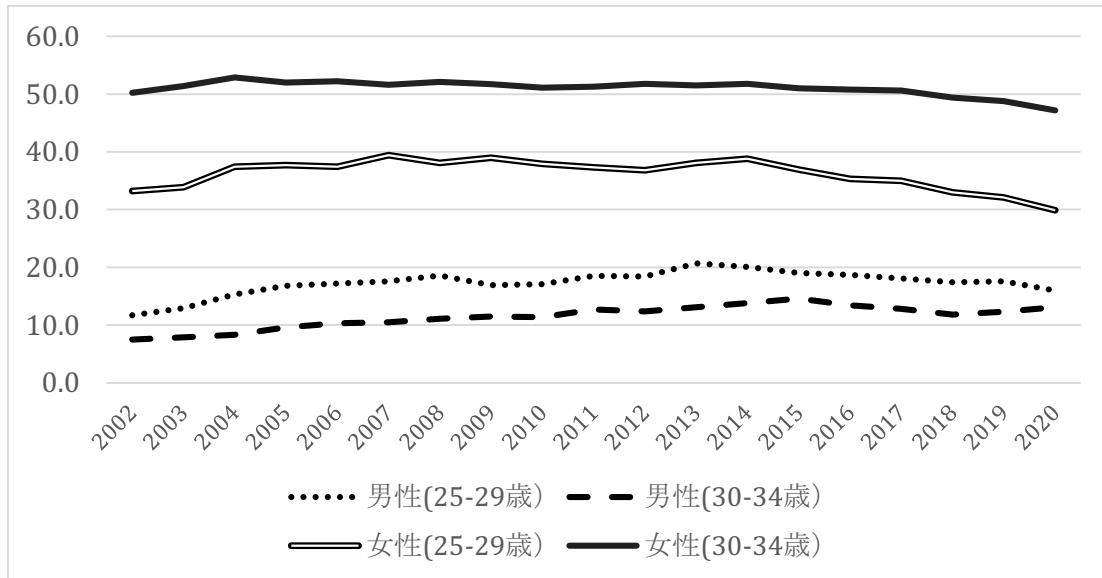
図表4 日本の就業者（全年齢）の雇用形態別割合の推移



出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査」より作成

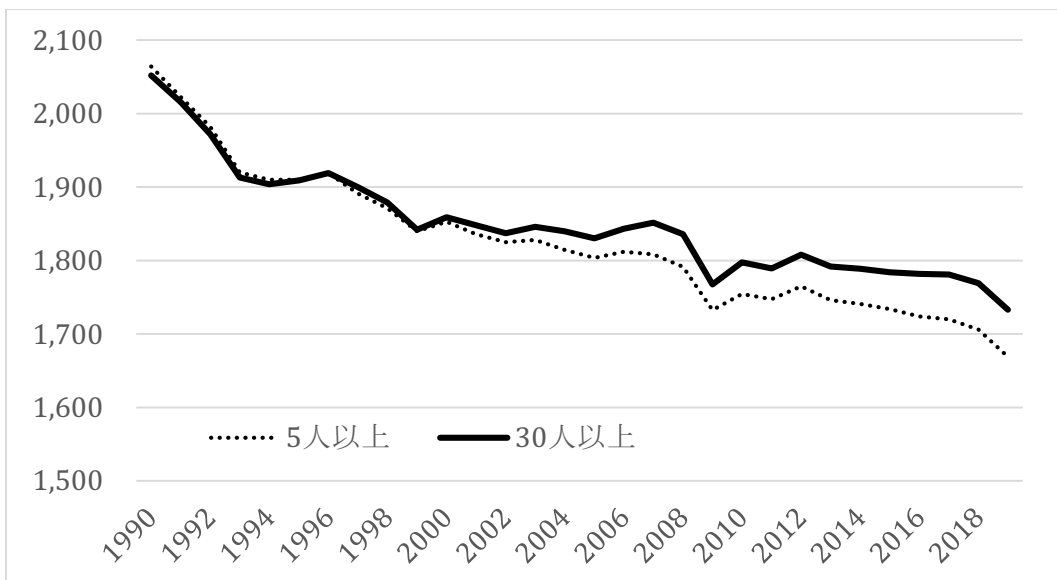
注：1984年から2001年までは「労働力特別調査」の各年2月時点、2002年以降は「労働力調査」の各年1-3月の平均を用いている。

図表5 男女の年齢階級別非正規雇用割合の推移(%)



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

図表6 事業所規模別常用労働者の平均年間総実労働時間数の推移



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

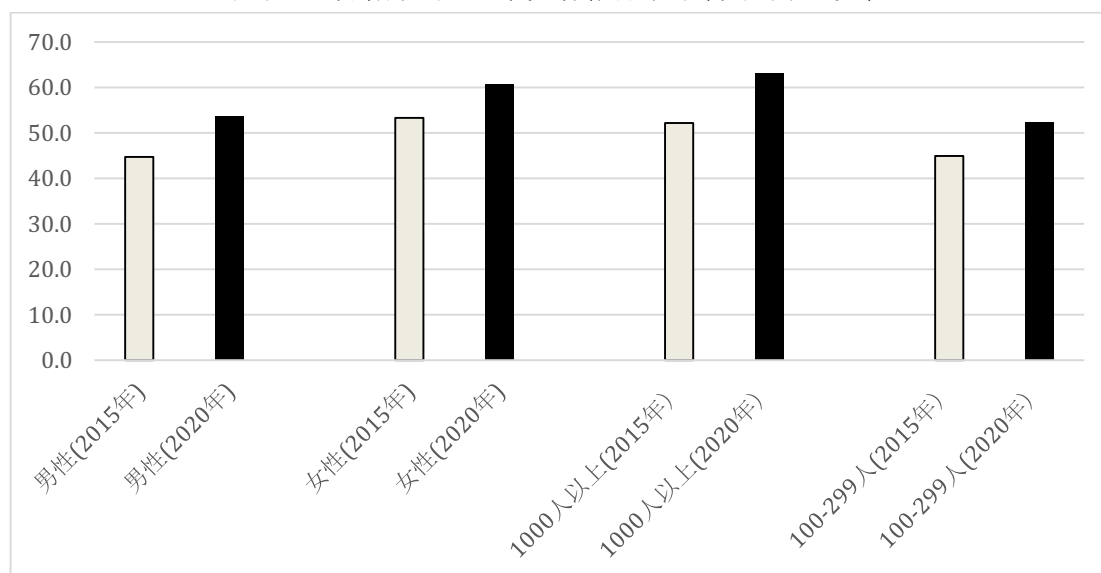
業時間が「週60時間以上」である一般労働者は、男性で16.8%から13.9%へ、女性は6.3%から5.6%へとそれぞれ減少している一方、「週40-48時間」である割合は男女ともに微増しており、ゆっくりとしたペースではあるが長時間労働が是正されつつあることが伺える。

また、働きやすさを測る指標の一つとして年次有給休暇の取得率があるだろう。政府は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（通称：働き方改革関連法）を施行し、その中で年次有給休暇についても一部の労働者の取得を義務付けている。図表7は、労働者が与えられた有給休暇のどれだけを消化したかという取得率(%)を2015年と2020年で比較したものである。男女ともに取得率は上昇しており、男性は7ポイント、もともと比較的高かった女性も7.4ポイント増加しており、職場において「働き方改革」が進んでいることが伺える。しかしながら、その改革には濃淡が見える。従業員数が1,000人以上の企

業においては同期間に52.2%から63.1%へと10ポイント以上も増加したのに対して、100-299人の企業では44.9%から52.3%へと7.4ポイントの増加に過ぎず、企業規模による格差が拡大する結果となった。

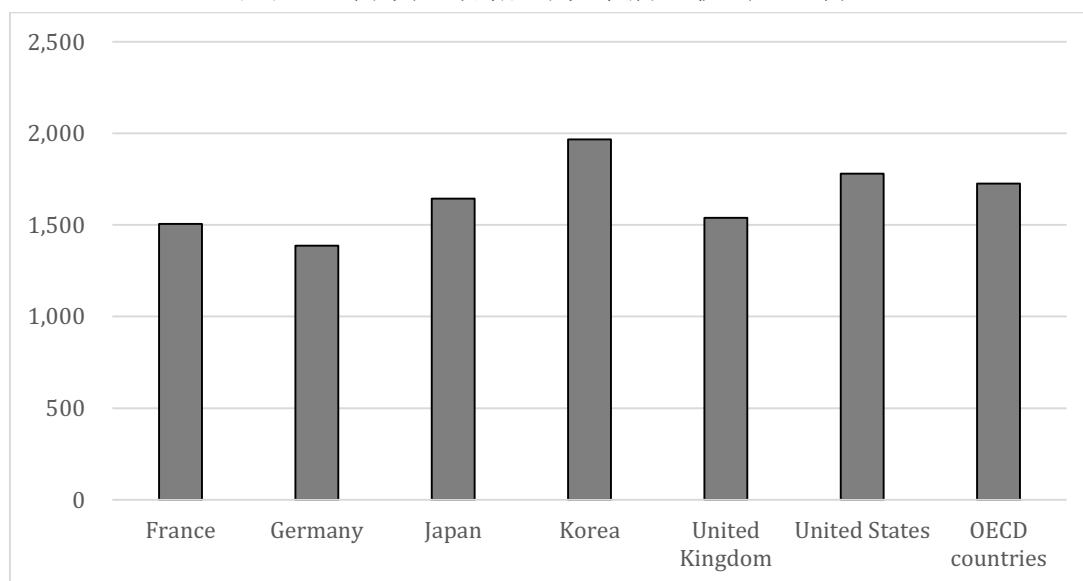
図表8は、OECD主要加盟国の年間平均労働時間である。2000年には日本の労働時間はOECDの平均をやや上回っていたが、その後、OECDの平均を上回るペースで減少し、現在はOECD平均の1,726時間を下回る1,644時間となっている。もちろん、より労働時間が短い国として、デンマーク、ノルウェーといった1,400時間程度の国々もあるが、少なくとも日本はいまや先進国の中で労働時間が長い国ではなくなっている。

図表7 労働者1人の年次有給休暇取得率(%)の変化



出所：厚生労働省「就労条件総合調査（各年版）」より作成。

図表8 年間平均労働時間の国際比較（2019年）



出所：OECD (2021), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 02 March 2021)

これらからわかるように、日本では従業員の労働時間は減少傾向にあり、「働き方改革」の名のもと、残業時間の減少、年次有給休暇の取得促進など、全体としては、働きやすい環境づくりが順調に実現されてきたように思える。ただし、あくまでこれは総体としての日本の労働であり、そこ中にある様々な格差を見過ごしてはならない。その格差とは、「都市と地方の格差」、「大企業と地方の格差」、「正社員と非正規社員の格差」、そして「性別による格差」である。全体の労働環境が改善する中で、それらの格差、あるいは分断により、どのようなひずみが生まれているのだろうか。

2.2 日本の子育て環境

前節では日本の労働環境を概観した。男女の違い、企業規模の違いなどはあるものの、総じて年を追って労働時間は減少しており、有給消化率も改善していることがわかった。ただし、2000年以降、急速に非正規雇用が増加し、雇用が不安定化したこと、また男女間で雇用形態に大きな差があることもわかった。依然として性別役割分業の慣習が残っていることが伺える。本節では、日本の子育て環境の現状について説明する。

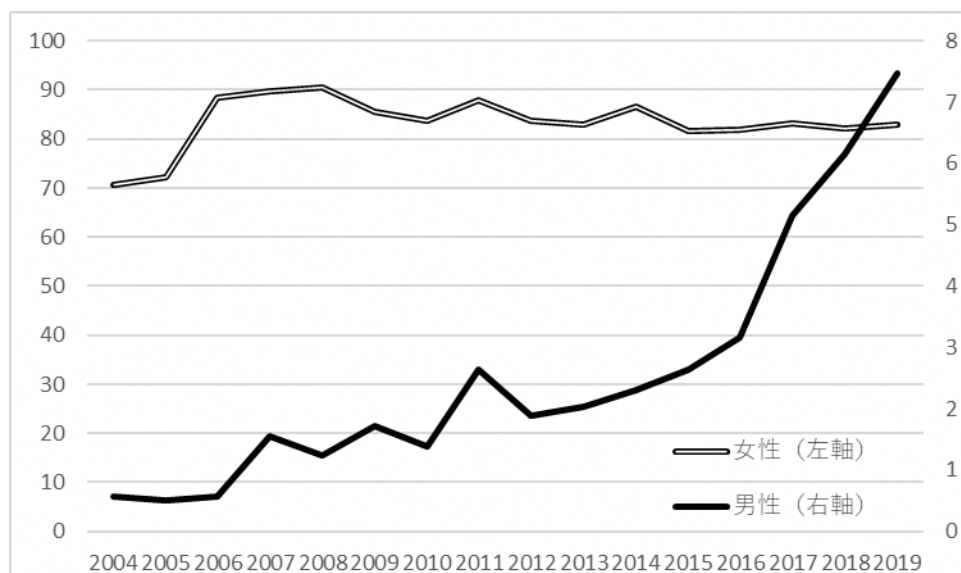
2.2.1 育児休業制度

厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、2019年に育児休業制度についての規定がある事業所は79.1%である。平成21年厚生労働省告示第509号により、各事業所は、育児・介護休暇などについて就業規則に記載する必要があるのだが、残る21.9%の事業所については規定がないようだ。ただし、労働環境と同じく育児休業制度についても企業規模による格差は大きい。事業所規模が500人以上の場合、規定がない事業所はわずか0.2%であるが、5-29人の場合は23.9%にまで増加する。

では実際には育児休業制度はどの程度利用されているのだろうか。図表9は、男女別の育児休業取得率の推移である。育児休業の取得率は男女で極端に異なっている。左軸は女性を、右軸は男性の取得率を示している。女性の取得率は80-90%の間でほぼ安定しており、特筆すべき傾向は見当たらない。一方、男性は近年目覚ましい改善がみられる。2016年まではゆっくりとしたペースで増加していたが、2016年に3.16%から、2019年の7.48%にまでわずか3年で2倍以上に増加した。グラフ内の期間における育児・介護休業法は2005年、2010年、2017年に改正があったが、改正内容をみても、特に2017年以降の急増との関連は見当たらず、男性の育休取得増加の原因は法改正以外にあるようだ。ちなみに、事業所内における育児休業制度規定の有無と取得率との関係を見ると、2019年に規定があった事業所では女性の取得率は88.2%であるのに対し、規定がない事業所では15.3%と明らかな違いがある。また、男性では前者で8.34%に対し、後者ではデータがなく、調査範囲内では取得者が存在しないものと考えられる。

男性については大きく改善の余地があるものの、女性の育児休業取得率は安定して8割を超えている。ただし、これは必ずしも女性が就業を継続できていることを意味しているわけではないようだ。国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」は、2010-2014年の時点で、出産前に仕事をしていた女性について、第1子出産前後での就業状況についてまとめている。それによると、72.2%の女性が第1子出産前に職を持っているが、そのうち46.9%が出産を機に退職している。就業継続しているのは53.1%に過ぎない。出産後も就業継

図表9 男女別育児休業取得率(%)の推移



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

続している人の中では、73.9%が育児休業を取得している。つまり、多くの女性が育児休業制度を利用できているように見えるが、半数近い有職女性が出産時に退職している現状がある。出産前に仕事を持つ女性のうち、育児休業を取得し、就業を継続できているのは実は39.1%であった。ただし、1985-1989年では9.2%であったので、時系列的には大きく改善されつつある。

2.2.2 保育所・学童保育問題

多くの職場において、育児休業制度の利用が広まっているにも関わらず、なぜ出産を機に半数近い女性が退職しているのだろうか。内閣府(2019)によれば、正規の職員の場合、1985-1989年には6割近い女性が第1子の妊娠を機に退職していたが、2000年代になり退職者は急激に減少し、2010-2014年には3割程度へと半減している。また、育休を利用して就業継続している割合も、同期間で12.6%から54.7%へと急増しており、「仕事と子育ての両立」が実現されつつある様子が伺える。一方、パートや派遣などの職員の環境は改善されていない。1985-1989年に76.3%であった退職割合は、その後増減を繰り返し、2010-2014年も74.8%と、ほとんど代わりがない。育児休業制度を利用して就業を継続した人は1割程度に過ぎず、正規の職員の待遇が着実に改善されつつあるが、その一方で非正規職員の待遇は置き去りにされている。

そのような正規・非正規格差の問題も見過ごせないが、全体としても半数近い女性が就業を継続できないのは大きな問題であろう。出産を機に、子育てに専念したいので退職したという可能性もありえるが、国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」によると、末子年齢が0-2歳の女性の無職女性の9割以上は就業を希望しており、仕事と子育ての両立ができないためにやむを得ずキャリアを中断して退職する女性が多いことが推察される。待機児童問題の多くは、1・2歳児問題であるとも言える。0歳児の間は親が育児休業制度を取ることで自宅子どもをみることもできる。法的には、保育所に預けることができなかつた場合には、6カ月の延長、そしてさらに6カ月の延長と最大で2年間取得することができるが、職場復帰までのブランクなどを考えると現実的には1年程度が多いのが実情のよう

だ。仮に2年間の取得ができたとしても、2歳になると保育所に預けざるを得ない。ただし、3歳になると幼稚園という選択肢も増えるので保育所にも空きが生まれる。そのため、待機児童問題とは1・2歳の間の預け先の問題と言える。事実、年齢区分別に待機児童数をみると、0歳児は1,227人と全体の1割程度であり、1・2歳児が9,603人と77.2%を占め、圧倒的である⁴。

保育所の定員の少なさと入所の難しさはかねてから多くの子育て家庭にとって大きな問題であったが、2016年に、ブログの記事を発端として国会でも取り上げられ、社会問題として大きな議論を呼んだ。厚生労働省によれば⁵、全国の待機児童数は2017年度には2万6,000人のピークを迎えたが、その後は着実に減りつつある。2020年度の保育所等⁶の利用定員は297万人であり、前年に比べ7万9,000人の増加である。対して、利用する児童の数は274万人と、前年比5万6,000人の増加に留まった。その結果、需給の逼迫はやや改善され、待機児童数は前年比4,333人減の12,439人である。

続いて徳島県内の保育所の利用状況を見てみよう。2020年度、県内の6自治体が定員を増やした。その合計は220人にもなる。一方、定員を減少させた自治体は4つに留まるが、定員でみると318人分の減少であり、全体としては98人の減少である。一方、利用者数の変動をみると、13自治体で合わせて384名の増加、9自治体で233人の減少となり、県内合計では151人の増加である。このように県全体としてみれば保育所の利用者は増えているにも関わらず、定員が減少しており、需給が逼迫している。結果、2020年には昨年からは減少したものの、61人の待機児童が発生している。3つの自治体では待機児童が前年に比べて増加してしまった。

2.3 性別役割分業，ジェンダーギャップ

3章で紹介するが、我々は県内企業へのヒアリング調査を行った。その際に社員の方からいただいたメッセージを紹介する。

「男性の子育て応援をする事で、女性も働きやすくなると思います。今は子供の体調不良は母親が面倒をみるし、仕事をセーブし、時短勤務をするのは母親です。少々偏りを感じます。もっと男女共に子育てできる風潮であればと思います。」

この企業は、くるみんやえるぼしも取得しており、今回調査した中でもトップクラスにファミリーフレンドリーな企業であり、育児休業制度もきちんと機能している。しかしながら、どの企業も同じような環境ではない。もし女性がこのような企業で働いていたとしても、配偶者が旧態依然の「男性はフルタイムで働き、女性がサポートするのが当たり前」という企業で働いていれば、女性の負担が大きくなるのは当然であり、一部の企業だけではなく、多くの企業が足並みを揃えて「仕事と子育ての両立」がしやすい環境づくりをすることが理想だろう。2.2.2項で取り上げた保育所問題についても、就業を諦め育児に専念するの

⁴ 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（令和2年4月1日）及び「子育て安心プラン」集計結果」

⁵ 同上

⁶ 幼保連携型認定こども園，幼稚園型認定こども園，地方裁量型認定こども園，小規模保育事業，家庭的保育事業，事業所内保育事業及び居宅訪問型保育事業を含む。

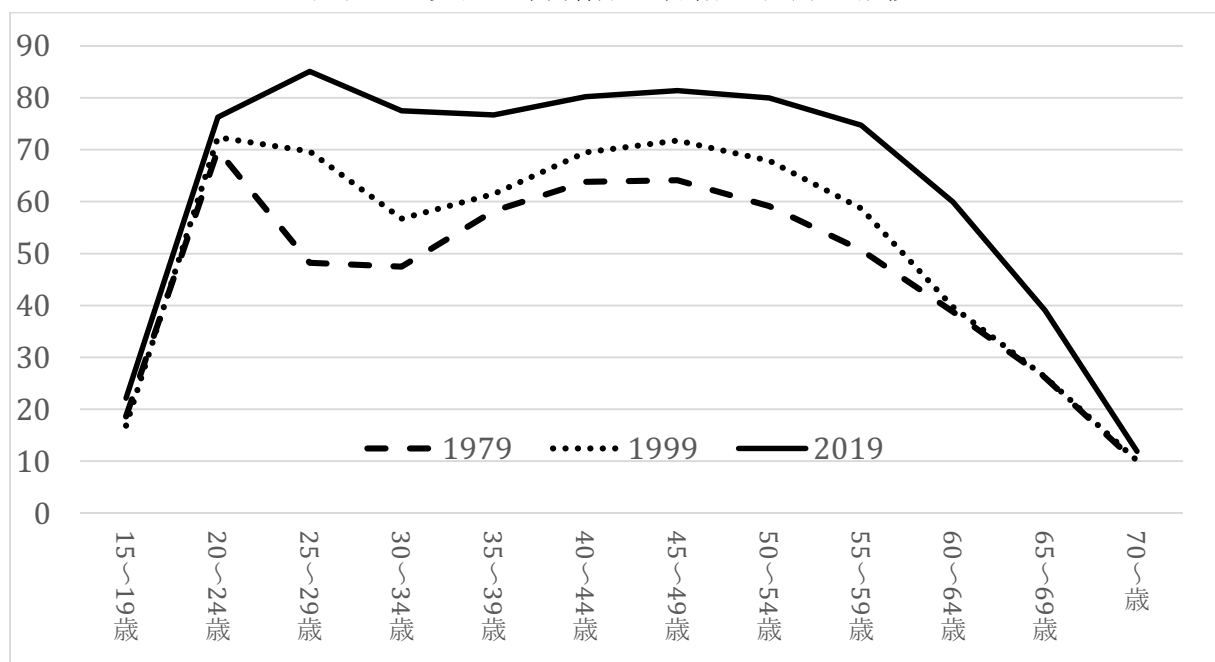
は必ずしも女性でなければならないわけではないが、現実問題としてはほとんどのケースでは女性が育児を担当している。女性の過重負担は幼児期のみに限ったことではない、教育社会学者の舞田敏彦氏は、2016年の厚生労働省『国民生活基本調査』を用いて、都道府県別に45-54歳のうち睡眠時間の中央値を算出している⁷。睡眠時間の中央値が6時間未満である都道府県は、男性が6であるのに対して、女性は32にも及ぶ。その原因として、介護に加え、早朝の弁当作りが影響しているのではないかとデータに基づき指摘している。子どもが中学や高校生になっていても、やはり女性の負担が重いようだ。

なぜこのように女性の負担が大きいのか、その説明として、女性の働き方の変化の大きさと、男性の家事負担の変化の小ささという、両者のアンバランスさによるものだろう。

図表10は、女性の年齢階級別労働力率の推移、いわゆるM字型曲線である。1979年はまさにM字型であるが、M字の底は年々浅くなっているのが確認できる。1979年頃は、学卒後に就職し、20代半ばで結婚をし、子どもが手を離れたらパートとして働き始めるというのが女性の典型的な働きかたであったが、女性の高学歴化、男女雇用機会均等法などの法整備、そして多様な生き方・働き方が広まるにつれ、誰もがかつてのような類似したライフスタイルを選ぶことは少なくなってきた。また、景気の長期にわたる低迷により、賃金が伸び悩み、雇用が不安定になるなかで、男性の所得だけで家族を支えることは困難であり、またリスクの高い生き方になってきている。それらの複合的な帰結として、M字の底がどんどん浅くなり、男性同様、女性も定年まで働き続けることが決して珍しくなくなった。

このように女性はかつてに比べ所得の担い手としての期待される役割が増えてきている。1980年時点では、専業主婦世帯数が共働き世帯数の2倍に近かったが、1990年代初頭に逆共働き世帯が専業主婦世帯を上回り、現在では共働き世帯が専業主婦世帯のおよそ2倍と、完

図表10 女性の年齢階級別労働力率(%)の推移



出所：総務省「労働力調査」より作成。

⁷ 舞田敏彦「アラフィフ女性の睡眠時間を奪う、早朝の子どもの弁当作り」

全に逆転した⁸。では、かつての性別役割分業、男性は仕事に、女性は家事・育児に専念する形が薄れたことで、男性は家事・育児を女性とともに分担して行うようになっているのだろうか。国立社会保障・人口問題研究所が5年ごとに行う「全国家庭動向調査」によれば、2018年時点で、妻の1日の平均家事時間は平日で263分、休日で284分であった。一方、男性は、平日37分、休日66分であった。徐々に差は縮まる方向にはあるものの、やはり女性が主に家事を担当している現状が見て取れる。なお、同調査では育児時間についても質問しており、妻の平日の育児時間が532分であるのに対して夫は37分に過ぎない。また休日についても妻の284分に対して夫は66分と、女性の就業が進む中でも、相変わらず家事・育児の両面をほとんど女性が行っていることがわかる。家事・育児における男女の不平等、また男性に旧来型の長時間勤務を求める職場がともに変化しない限り、先に紹介したメッセージのように、女性の生きづらい実態は改善しないだろうし、またそのような状況では、女性が希望する人数の子どもを産むことができないのは当然であろう。

3. 県内企業へのヒアリング調査

日本の労働・子育て環境について、公開されている調査・研究からどのようなことがわかっているかを2章にまとめた。本報告書の目的は、徳島県の仕事と子育て環境の実態を調査し、仕事と子育てのやりくりアイデアを見つけることにある。そのため、仕事と子育ての両立を支援している県内の先進的な企業にヒアリングを行い、どのような取り組みがなされているのかを調査することにした。

3.1 ヒアリング調査の概要

ヒアリング調査は、2020年10月から2021年1月にかけて行われた。先進的な事例を知るため、徳島県内の「プラチナくるみん認定企業」や「徳島はぐくみ支援企業」を中心にヒアリング調査の依頼を行った。「徳島はぐくみ支援企業」とは、「次世代育成支援の一環として、子どもを産み育てながら働き続けることができる「子育てに優しい職場環境づくり」に積極的に取り組まれている」⁹として徳島県から認証を受けた企業のことである。これまでに県内の400あまりの企業等が認証を受け、2021年1月31日時点で260社が認定を保持している。

上記企業の中から、幅広い業種の企業の取り組みを知るため、企業を選んでメールなどでヒアリング調査の依頼を行った。様々な事情により引き受けていただけない場合もあり難航したが、結果として県内16の企業・団体から話を伺うことができた。企業名については原則として匿名で紹介するが、許可が得られた場合は実名としている。また、掲載が認められなかった企業は報告から除いている。

⁸ 総務省統計局「労働力調査特別報告」, 「労働力調査」

⁹ 徳島県「徳島県はぐくみ支援企業認証制度について」

3.2 ヒアリング内容

ヒアリングにおいては、主に次の5点を中心に質問した。その内容は、①企業の社員数や男女比などの基礎情報、②仕事と子育ての両立に役立つ制度、③それらの制度の利用実績、④制度以外に、働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み、⑤働きやすさの実現のためのICTの利用、である。ただし、ヒアリングを続けることで、項目が追加・整理されたり、変更されることなどのため、いくつかの項目について記述がない企業が存在する。

株式会社北島建設

①基礎情報

社員数：42名（うち女性7名）

内訳：すべて正社員，平均年齢約45歳

②社内の制度

育児休業，産前産後休業，時間単位での年休取得

③利用実績

- ・女性が少ないため3名のみが利用した。うち2人は2回ずつ使用した。
- ・育児休業，産前産後休業を取得した女性の仕事を引き継ぐために，新たに正社員を増員した。
- ・男性の育休の利用実績はないが，年休を時間単位で取得することで育児に参加した。
- ・時間単位年休が取得しやすく，自身や，子どもの体調不良など様々な理由で使用可能である。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・男女平等の考え方が強く，女性も男性と同じように昇給する。
- ・育児中の女性社員に対して勤務時間を柔軟に対応している。（例：9:00-16:00）
- ・結婚退職後の再就職が可能。
- ・社員との関係悪化による退職でなければ再就職可能。
- ・第1土曜日以外の土曜日は休み。
- ・会議の予定と子供の行事が被っている場合，可能であれば会議の日程を変更する。そのため，年次有給休暇や時間単位年休を取得しやすい。
- ・育児休暇，産前産後休業を取得しても評価は下がらない。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・支社によってはテレワークが利用されていた。
- ・Zoomを用いて会議や営業を行っている。
- ・お客様相手の商売であるため，ICTの導入は難しい。

⑥その他

- ・男性社員については，育児休暇を取らない理由の1つに「奥さんが仕事を休んでいるから」というものがあつた。そのため，年次有給休暇や時間単位年休を使用した経験はあるが，育児休暇を使用した経験はない。
- ・女性社員については，「家事，子育ての手伝いや女性が仕事をつづける手助けをしてほしい」という声があつた。また，「時間単位年休を利用して子どもの送迎をしてくれるだけでもありがたい」という声もあつた。

⑦お話を伺った学生より

多くの取り組みを行うことで、働きやすい環境をつくることができていると思えました。中でも「育児中の女性社員に対して勤務時間を柔軟に対応」や「第1土曜日以外の土曜日は休み」という取り組みから、企業と社員が協力して子育てを行っているように感じました。しかし、改善の余地もあるように思えました。それは、育児中の男性社員に対しては勤務時間についてです。育児中であれば女性社員だけではなく、男性社員にも勤務時間の柔軟な対応が必要だと思えました。（男性の育児休暇の利用実績がないため、作られていないだけなのかもしれません。）

⑧調査について

日時：2020年11月15日

参加学生：阿部，江口，戸井，張

県内企業A

①基礎情報

社員数：25名（うち女性8名）

内訳：30代が最も多く、次いで20代，40代

②社内の制度

育児休業制度，産前産後休業，始業・終業時間の変更

③利用実績

- ・独身者が多いこともあり，男性の取得実績はない。
- ・女性は取得している。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・利用しにくい雰囲気にならないように心掛けている。
- ・産休や育休の間の業務連絡は最低限にしている。
- ・業務を細分化し，分担可能にしている。
- ・個人に依存した業務の削減。
- ・フォローされた側の社員が心理的負担を負わなくて済む雰囲気作り。
- ・出社不可欠な業務以外のリモート化。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・リモート内覧，契約のオンライン化。
- ・ICTの活用についての通達を出している。
- ・積極的に取り入れていく予定。

⑥その他

- ・育児のための部署移動などは本人の希望による。
- ・残業はできる限りしない。だいぶ減ってきている。
- ・店舗内でフォローできないほど人手不足の時は，多店舗から応援。それでも足りないときは仕方ないので留守を伝える張り紙で対応。
- ・産休・育休の人の代わりは雇わない。結局あとで人手が余ってくるので，誰が抜けてもフォローできるように，誰でもどれでもできるようにしている。
- ・コロナ以降，リモートは増えた。会社側もお客さん側も慣れが必要。
- ・リモート化の援助などあれば嬉しいかもしれない。

⑧調査について

日時：2020年11月9日

参加学生：吉岡，入交，西岡

県内企業B

①基礎情報

正規社員数：166名（うち女性24名）

契約社員：22名（うち女性14名）

ただし、役員，出向中，派遣社員は除く。

②社内の制度

育児・介護休業等，特別休暇等，産前産後休暇，母性健康管理のための休暇，フレックスタイム制度，終業時間の繰り上げ

③利用実績

- ・現在2名が育児休業制度を利用中。
- ・男性社員も育児休業制度を利用できるように啓蒙活動を実施している。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・育休による人員不足は業務によって，派遣社員で補うか，社員で補うかが異なる。
- ・育休時に，可能な限り在宅ワークができるように準備している。
- ・Webサービスの利用（LINEWORKS，D CIRGE，Live ON，Zoom）
- ・社内案内や連絡事項の電子化

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・同上

⑥その他

- ・くるみん認定を目指している。
- ・家族の行事に合わせて休暇を取っている人は多い。

⑦お話を伺った学生より

男性の育児取得率が他の企業よりも高く会社全体での雰囲気も取得しやすいような雰囲気でした。しかし，話を聞いていると男性で取得している人はお客と取引している方が多く現場で車検等の作業する方は少ない印象でした。理由として人手が足りていない等の意見が多かったと記憶しています。この問題は人手不足が原因とおっしゃっていたので作業機器等を増設して対処するのが良いかと感じました。また，家族行事の際休暇を取る人が多いとの事だったのでこの間の報告会でもあった家族休暇と似通ったものもありとても良い環境作りをしていると感じました。

コロナの影響により対面で接客することが厳しくなっているため，お客様との接客にもICTを利用できればいいのではないかと考えています。例えば，実際に車を見る際に，対面での案内ではなく電子端末を利用し，画面越しで案内を行うことで対面での飛沫によるコロナの感染もなくすることができます。

⑧調査について

日時：2020年月日

参加学生：大野，江口，杉本，森本

株式会社いろどり

①基礎情報

社員数：7名（うち女性5名）

内訳：正社員4名，非正規社員3名

②社内の制度

育児休業制度，介護・看護休暇制度

③利用実績

- ・育児休業：過去3名取得（うち1名男性）。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・アットホームな雰囲気です，かつ自分が計画するスケジュールで仕事を進められるため，休みを取りやすい。
- ・子連れ出勤が可能。取締役社長が子ども好きということもあり，社内に連れていきやすい雰囲気ができている。
- ・地域のイベントに参加するために休暇を取ることができる。

⑥その他

- ・1つのプロジェクトを1人で担当しているため，良くも悪くも計画性をもって仕事を進めなければならない。休んだ分だけ自分の仕事が溜まってしまう。

⑧調査について

日時：2020年11月20日

参加学生：山根，水ノ上（教員）

一般社団法人徳島新聞社

①基礎情報

社員数：260名（うち女性30名）

②社内の制度

育児休業制度，出産前休暇の充実，マタニティ休暇，通院休暇など
復職後の時短勤務制度（子どもの就学まで）

③利用実績

- ・育児休業制度は合計で20件の実績があり，現在3人が利用中。
- ・制度ができた当時よりは取得者が増えており，女性については利用しやすい環境が整っている。
- ・男性はまだ取りづらさが残っており利用実績はないが，男性の育休にスポットをあてた支援を行っていく予定。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・復職支援。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・オンラインでの取材を導入している。
- ・近いうちに週1,2日の在宅勤務の導入を予定している。
- ・会議は対面とリモートを両立して行っている。

⑥その他

- ・業界ならではの苦勞として，宿直など夜間の作業が多く，子育てとの両立が難しい。
- ・子育ての経験を記事やイベントに活かすことができる。

⑦お話を伺った学生より

私がヒアリング調査を行った企業は，日刊新聞発行業であったため，宿直など夜間に行われる作業が多いことが分かった。また，それが子育てと仕事の両立を妨げる一つの要因とも

なっている。託児所設置の要望も上がっているが、まずは近くの保育園と提携し、優先入所をさせてもらっているとのことだった。

しかし、コロナ禍の影響もあり、オンラインでの取材やリモートワークの導入予定など、現代の情勢に柔軟に対応を進めていることも分かった。仕事のスタイルが変化すれば仕事と子育ての両立のハードルも下がるので、働きやすさはさらに良くなると考える。

業界ならではの強みとして、子育ての経験を新聞記事やイベントに生かすことができるというものがあつた。子育ての当事者として、苦労や悩みを記事にしたり、役立つ記事を発信したりと、経験を業務に生かしていくことで、社内に、育児をプラスにとらえる好循環が生まれているということも魅力的であると思った。

⑧調査について

日時：2020年11月27日

参加学生：森本，大野，武知

県内企業C

①基礎情報

社員数：32名（うち女性26名）

②社内の制度

時短勤務制度（3～6歳まで）

③利用実績

- ・女性の育児休業制度，育休後の復帰率は100%。
- ・男性の育休取得実績もある。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・社長と社員の連絡が取りやすい。
- ・育児休暇の延長が可能など，社長に相談することができる。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・退勤などにタイムカードを利用することで，管理が容易になり，有給を管理しやすくなった。
- ・商品の在庫管理に機械を導入することにより，作業量の軽減と正確性の向上につながった。

⑥その他

- ・専門的能力が必要なため能力育成に時間がかかる。そのため，販売権限のあるスタッフが一時的に抜けると人員補充に時間がかかり，最悪の場合，他店に協力を求めることになる。
- ・子どもが体調を崩した場合にも専門知識を活かして，すぐにアドバイスをすることができる。
- ・提携した保育所に0歳児での入所ができず，不満につながっている。

⑦お話を伺った学生より

制度自体も存在していたがそれ以上に，社長や社員との連絡の取りやすさや雰囲気の良いが育休などの取りやすさに繋がっていると感じた。制度の重要性ももちろんあるが，この2点も仕事と育児の両立には必要不可欠な項目であると考えます。それにより，育休が必要な際の相談のしやすさも変化してくるのではないかと。問題としては，業界としては専門的な，時には資格等も必要になる仕事内容も存在しているので，一時的に人員補充をすることのむず

かしさが挙げられており、常日頃から業務内容を共通認識下に置くことや、内容を本人がいなくともほかの社員が実行できるようにデータとして保存しておくなどの取り組みが必要なのではないかと感じた。

私のヒアリング先では女性が多い会社であり、社長が男性でした。そのため、雰囲気は男性が育休を取りづらい環境と考えていました。しかし、その考えとは全く異なり、男性社長が積極的に女性の育休について考え、職場環境を整えているから男性にも女性社員にも分け隔て無く育休の取りやすい環境になっていることを知り、また、女性社員の意見として、「男性が育休を取る事に関して、進んで取って欲しい」というものであり、女性社員が働きやすい環境にする事により、男性が取りやすくなるのではと思いました。また、男性と女性社員の割合が男性社員が育休を取りやすい環境か否かに対して影響するのではないかと私は思いました。ですが、割合の少ない男性社員が育休取った場合、女性社員では補えない仕事が多くなり、結果として補充社員の条件が難しくなるといった問題が出るのではと思います。男性社員は雰囲気では育休を取りやすいが、働く業務によっては女性社員より取りづらい環境になっているのではと思いました。

⑧調査について

日時：2020年11月30日

参加学生：十河，木村

県内企業D

①基礎情報

社員数：190名（男女比4：6）

内訳：正社員136名，準社員10名，パートナー44名

②社内の制度

短時間勤務制度（小学校卒業まで利用可能）

子連れ出勤（年4回を目標にしている）

早出制度（希望者は6:20から出勤可能）

有給消化制度（2時間単位で取得可能）

在宅ワーク制度

③利用実績

- ・男女とも育児休業取得率は100%である。
- ・育休を取るのが当たり前という雰囲気が醸成されている。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・部署間交流があり、6~7月の非繁忙期には、互いに他部署で働く経験を積む。これにより、他部署の業務を理解することで、繁忙期にサポートすることができる。
- ・残業は（繁忙期を除き）ほぼない。その理由として、忙しい時に合わせて社員数を確保しており、また部署間交流により、たいていの仕事は複数人が担当可能になったため。
- ・妊娠したら、出産前後に4回の面談を実施している。
- ・子育て中の社員が中心となり、ワークライフバランス委員会を年4回実施している。
- ・各種休暇に該当しない社員からの不満があったため、話し合いを続けているほか、朝礼や社員を介して情報を共有している。
- ・話し合いなどを通じてボトムアップ型で意見を集約し、2030年にどうなりたいかを示す「2030ビジョン」を作成した。

- ・「大家族的環境」という文化の定着を目指している。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・サテライトオフィスでの勤務が可能。
- ・グループウェアの導入により、報告連絡相談が密になった。

⑥その他

- ・経営者が「会社を遺していくためには働きやすさが重要」だと考えており、くるみやえるぼしの取得につながった。
- ・行政への要望として、「土日祭日に子どもを預かってくれるところが少ないので、拡充してもらえるとありがたい」（社長談）
- ・同じく、「待機児童を減らすことができれば、より働きやすくなる。子どもが小さいうちは、育休の延長などで対応できるが、小学校に入ってからでは学童や児童館の定員が少なく、希望する年齢まで預けられない。地域によって受け入れ体制も様々。行政が働きかけ、放課後も預けられると安心して働ける。共働きなので、夏休みなどの長期休暇も本当に困っている。」（社員談）

⑦お話を伺った学生より

・育児休業取得率の実績の有無に関わらず、社内での人間関係がかなり重要ではないかと私は考える。普段からコミュニケーションがとれていると、報連相が確実に上手くできることで業務の効率も上がり、残業や無駄な作業を減少することができたり、休業取得をする際にも周りから理解をしてもらいやすかったりするだろう。

・子連れ出勤このシステムは良さそうですが、実装するのは難しいかもしれません。たとえば、子供を会社に連れて行くと、必然的に同僚や上司に迷惑をかけることは避けられません。同僚や上司からの目が気になるような気がします。これらのシステムが平日に実装されている場合、あまり問題にならないかもしれませんが、冬休みや夏休み、そしてそれより長い休暇の間はどうするのが疑問として残ります。

⑧調査について

日時：2020年12月9日

参加学生：張，入交，水ノ上（教員）

株式会社ネオビエント

①基礎情報

社員数：82名（うち女性40名）

②社内の制度

育児休業制度，産前産後休業制度，時短勤務制度，ワークライフバランス休暇制度

③利用実績

- ・育休は該当者の全員が利用している。過去3年間で女性2名，男性1名が利用。
- ・産休はパート社員も利用可能。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・ワークライフバランス委員会により，従業員からアイデアを汲み上げる仕組みがある。
- ・管理職を対象に，外部講師を招いて育休を取りやすい環境づくりについての研修を行っている。
- ・育休を誰かがとった場合は，代わりの人を採用している。
- ・女性限定ランチ会を開催し，情報共有をしている。

- ・代表が女性であることが女性にとって働きやすい環境づくりに機能している。
- ・毎週水曜日をノー残業デーにしている。平均残業時間は月7-10時間程度。
- ・部署により土日はシフト制だが、出勤できない場合は配置転換が可能。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・オンライン会議の開催。

⑥その他

- ・様々なスキルを持った人が多いために、属人化された業務が少ない。
- ・ワークライフバランスに積極的に取り組む理由は、企業のブランドイメージを向上させること、さらにそれを採用につなげるため。

⑦お話を伺った学生より

(高橋ふとん店と同じく)研修会や交流会があり、それによって社内の雰囲気はとても良好であるように感じた。研修会で共通理解を図ること、交流会で距離を縮めること、その他にも社内で誕生日や出産を社員同士でお祝いできるようなアットホームな社内イベントがあってもいいかもしれない。組織で働く上では「コミュニケーションがとれる」ということが必要不可欠であるので、まずはそこから見直していくべきだ。

⑧調査について

日時：2020年11月16日

参加学生：入交，阿部，張，吉岡，水ノ上（教員）

県内企業E

②社内の制度

育児休業制度，産前産後休業制度

③利用実績

- ・配偶者が出産した場合，男性社員はほぼ100%の5日間の休暇を取得する。
- ・男性の育休取得を促進しており，最大で2回利用できる。
- ・5日以上の有給休暇の取得を義務付けている。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・ノー残業デーがある。
- ・総務に働き方の相談窓口を設けている。
- ・毎年9月に男性管理職向けの研修がある。
- ・労働時間を報告するよう義務付けている。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・現場での仕事が多いため，リモートワークは難しい。
- ・社内外でのWeb会議は増加した。

⑥その他

- ・（外部の認証評価を得ている理由は？）新卒者へのアピールになると期待しているため。公共入札でのメリットはない。認証の維持はなかなか大変である。

⑧調査について

日時：2020年12月9日

参加学生：西岡，水ノ上（教員）

県内こども園F

①基礎情報

社員数：30名以下

②社内の制度

育児休業制度（1歳半まで延長可能）

③利用実績

- ・ 育休取得率100%。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・ 清掃を業務委託している。
- ・ 保護者へのお便り作成を保育補助員が手伝っている。
- ・ ワークライフバランスを心掛け、職員の定着を目指している。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・ 書類の作成などのため、PCにソフトを導入し簡略化を予定している。

⑦お話を伺った学生より

- ・ 育休の取得に力を入れていると話を聞いていて感じました。

⑧調査について

日時：2020年12月18日

参加学生：江口，武知，吉岡

医療法人清和会協立病院

①基礎情報

社員数：305名（うち女性229名）

内訳：正規社員262名（うち女性187名）非正規社員43名（うち女性42名）

②社内の制度

育児休業制度，事業所内保育所（社員は月額1万円），短時間正社員

③利用実績

- ・ 育休取得率100%。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・ 所属長から人事を通して制度の説明や紹介をしてくれる。それにあわせて保育所の見学や復帰時期などについての話し合いも行われる。その際にはコミュニケーションも取っている。
- ・ 残業時間の見直し
- ・ 県の看護協会からアドバイザーを受け入れ，勤務改善，原因検証，業務の見直し，アンケートを行っている。
- ・ 就業規則に則っているため，休みの取り方などがわかりやすく，福利厚生的一面等が法人全体で統一できている。
- ・ 有給休暇の取得を義務付けている（法人全体で80%の取得率）。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・ 紙カルテから電子カルテに移行したことで，検索，入出庫等の手間がかかる作業が少なくなった。
- ・ 職員各自がIDを持つことで掲示板を利用可能になり，情報共有と報告，連絡，相談，周知等が楽になった。
- ・ ICTには今後力を入れていく予定がある。

⑥その他

- ・急な休みの時に代わりの人（特に看護師）を見つけることに少し苦勞する。
- ・ワークライフバランスを実現することのメリットは、離職者の減少、プライベートとの線引きが可能、採用に役立つ、の3点である。

⑦お話を伺った学生より

（ヒアリングに伺った企業全体について）ワークライフバランスを実現可能にする環境づくりを企業が行うことのメリットをしっかりと理解している印象を受けた。育休産休を取得する人と所属長であったり人事担当の方がコミュニケーション、復帰についての相談をできるようにしていることは、安心して子育てに取り組んだり、仕事復帰に向け活動できたりする要因なのではないかと感じた。さらに、育休を取得した人の経験を他の社員さんたちに伝える機会があれば、社員一人一人が仕事と子育てについて関心を持ち、理解を深める、育休が今まで以上に取得しやすくなるのではないかと思った。

⑧調査について

日時：2020年1月13日

参加学生：武知，杉本

金融機関G（メールでのやり取り）

②社内の制度（法定を上回る制度のみ記載）

配偶者出産休暇（父親休暇），企業主導型保育所，育児のための短時間勤務制度（小学3年修了まで，1日6時間勤務）

③利用実績

- ・出産後に職場復帰を希望する女性職員の100%が育児休業を取得した。
- ・配偶者出産休暇も約6割の男性職員が利用している。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・子育てと仕事の両立を支援する「イクボス宣言」をすべての支店長等が宣言。
- ・育児休業中の職員を対象とした復帰支援セミナーやLINEでの情報開示。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・業務システムや社内情報ツール等，各種ITシステム利用している。渉外担当者もモバイル端末を保有し，外出先での情報照会や事務処理が可能である。

⑥その他

- ・優秀な人材確保のためには環境整備が必要と認識している。
- ・コロナウイルス感染対策でリモートワークを選択する企業が多いが，銀行業という特性上，店舗を閉めることが事実上不可能なため，特に支店は最低限の人員は出社しなければならないこと。リモートワークを選択する際には，顧客情報の保護が最優先課題。

⑧調査について

ヒアリング日程の調整が付かず，事前にメールでの質問項目を送り，回答していただく形で行った。

参加学生：吉岡

リコージャパン株式会社

①基礎情報

社員数：18,194名（2020年4月1日現在）

②社内の制度

- ・育児休業（2歳まで）、育児短時間（小3年まで）、両立支援フレックスタイム制度、シフト勤務、在宅勤務、年次有給休暇（半日・時間単位の利用も可）、子の看護休暇、支援休暇（積立休暇）

③利用実績

- ・女性：100%、男性：50.8%（2019年度 全社実績）
- ・女性：100%、男性：50%（2019年度 徳島支社実績）
- ・男性の育児参加を目的とした休業取得は、少子高齢化に対する労働力確保の一環として、女性の社会進出に大いに寄与していく重要な取組みと位置付けている。
- ・男性も共に子どもを育て、女性側に家事の負担が偏ることを解消することを目指し、男性取得者の気づきや経験談を社内外に発信している。
- ・男性育児休業取得促進策「イクメンチャレンジプラン」では、子どもが生まれた社員と上司宛に、連続3日以上の子育て休業取得を案内している。
- ・徳島支社の男性の育休取得は2カ月の利用実績がある。
- ・最初の10日間を有給にすることで、経済的な不安を解消し取得促進を図っている。
- ・プラチナくるみんの認定取得を、自治体のお客様とのビジネスでも活かしている。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・全マネジャーを対象にイクボスセミナーを行い、多様性を尊重し、風通しの良い職場づくりを目指している。
- ・マネジャーとメンバー間では、1on1ミーティングを実施することで、双方のコミュニケーションを活性化させている。
- ・子育て支援セミナーを毎年開催しており、育児と仕事の両立に役立つ制度や情報の発信を行っている。

⑤働きやすさ実現のためのICTの利用

- ・仕事のベースとなる人事制度はもちろん、社員満足度の向上やICT等の技術革新による業務のさらなる効率化など、全方位で改革を進めることで、より働きがいのある魅力的な会社を目指している。
- ・業務の棚卸を行い可視化することで、属人的業務を減らし、複数の人が担当できるような業務プロセスの改善を行ったり、ICTを導入することにより、生産性の向上が図られている。
- ・リコージャパンでは働く喜び(働きがい)の実現のためにICTを活用している。

⑥その他

- ・リコージャパンの経営方針としてお客様満足度（CS）を高めるためには、まず従業員満足度（ES）を高めなければならないと考えており、社員がいきいきと誇りを持って働き、お客様から感謝される顧客価値企業を目指しているとのことであった。

⑧調査について

日時：2020年10月14日

②社内の制度
育児休業制度

③利用実績

- ・女性の取得率は100%であるが、結婚・妊娠を機に退職する女性は少なくない。2回目以降の育休取得も問題ない。
- ・男性の取得は非常に少ない。

④（上記制度以外に）働きやすい環境づくりのためのアイデアや取り組み

- ・育休取得時は、事前に申請があれば代替りの求人を募集するために周りの負担が増えない。そのため、育休取得がためられるような雰囲気はない。
- ・残業は年間360時間以内を義務付けられている。残業代はすべて出る。
- ・有給休暇の取得（年間5日以上）を義務付けられている。

⑥その他

- ・女性が退職する理由は、結婚・出産後も営業の仕事を継続することが難しいため。退職しない場合は、他の部署へ配置転換することが多い。営業の仕事は専門知識が必要であり、情報がすぐに古くなるため、長期の育休を取得した場合、復帰が困難になる。育休中に学習ができれば理想的だが、現在はそのような仕組みはない。

⑦お話を伺った学生より

とても良い労働環境だと感じた。（本社所在地では）公務員と（安定しているという意味なのか？）呼ばれているらしい。

⑧調査について

日時：2020年10月8日

参加学生：ゼミ全員、水ノ上（教員）

4. 県内企業についてのアンケート調査

徳島県内の「プラチナくるみん認定企業」や「徳島はぐくみ支援企業」へのヒアリングを通じてわかったことは、それらの認定を受けた企業は、いずれも社を挙げて働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいるケースが多いことである。我々からのヒアリング依頼を引き受けていただけたのは、おそらく自社の取り組みに自信があるからではないだろうか。事実、「お話しできるようなこと（取り組み）はありません」として固辞された企業もあった。そのため、ヒアリングの結果から、「徳島県内の企業は仕事と子育ての両立に積極的に取り組んでおり、問題ない」と結論付けるのは誤りであろう。ヒアリングは県内でも特に先進的な企業ばかりであり、抽出には明らかな偏り（サンプリング・バイアス）があり、ここでの結論を県内企業全般へと一般化することはできない。

そのため、県内の企業の実態を探るために、より広い企業を対象にアンケート調査を行い、定量的な分析を行うこととした。アンケート調査は、企業向け（主に人事担当者を想定）と、そこで働く従業員向けの2種類を行った。企業向けでは、フェイスシート（企業の規模や業種など）に加え、仕事と子育ての両立に資する社内の制度の有無、利用実績を中心に尋ねている。一方、従業員向けでは、フェイスシート（性別、年齢、配偶者や子どもの有無など）に加え、社内の制度の有無、利用実績、また制度の利用しやすさなどを尋ねている。同じ項目を企業と従業員に尋ねるケースがいくつかあるが、これは企業の認識と従業員の理解の違いを明らかにすることを目的としている。

以下では、まず企業・団体を対象に行ったアンケート調査の概要と結果について、続いて従業員向けの概要と結果を紹介する。

4.1 企業・団体へのアンケート調査

企業・団体へのアンケートは、県内の企業に、どのような制度があり、どの程度利用されているのかという実態を明らかにすることを目的としている。この節では、アンケートの項目、調査方法、回答の集計結果や自由記述などについて紹介する。

4.1.1 アンケートの概要

アンケート調査を実施した背景には、ヒアリング調査では対象となる企業に偏りがあり、特に仕事と子育ての両立が難しい企業について知ることができていないという問題があった。そのため、アンケート調査では県内のより幅広い企業から回答を得ることができるよう心掛けた。そのため、調査依頼は次の3つのルートから行った。

①ヒアリング調査を行った企業

ヒアリング時に、アンケート調査を行う予定であることを説明し、回答してもらえるかどうかについて質問した。そこで了解が得られた企業に対して、回答を依頼した。

②徳島中小企業家同友会

同会の事務局を通じて、所属する企業・団体に回答を依頼した。徳島中小企業家同友会は、1996年に誕生した組織であり、その名の通り、県内の中小企業からなる組織であり、県内に6つの支部を持つ。加入の条件は経営に関わっていることのみであり、比較的小規模な企業が多いと推測される。

③徳島県経済同友会

同会の事務局を通じて、所属する企業・団体に回答を依頼した。一般社団法人徳島県経済同友会は、1952年に創立され、2020年3月末時点での会員数は335名である¹⁰。県内を本社とする、県内でも比較的大規模な企業が多いと推測される。

アンケートは、2020年12月から2021年2月にかけてインターネットを通じて実施した。回答数は28社である。以降、アンケートのフェイスシートから回答を得られた企業の概要を説明する。図表11は、従業員数でみた規模別の企業数である。最も多いのは100-299人の9社であり、1,000人以上の大企業からも回答があった。一方、従業員数が99人以下の企業が合わ

¹⁰ 徳島県経済同友会ウェブサイト

図表11 規模別の企業数

	度数	パーセント	累積パーセント
2～4人	1	3.6	50
5～9人	1	3.6	78.6
10～19人	2	7.1	7.1
20～29人	3	10.7	60.7
30～49人	3	10.7	71.4
50～99人	6	21.4	100
100～299人	9	32.1	39.3
300～499人	1	3.6	75
1000人以上	2	7.1	46.4
合計	28	100	

図表12 全従業員数に占める女性の割合別企業数

	度数	パーセント	累積パーセント
0～9%	1	3.6	3.6
10～19%	7	25	28.6
20～29%	7	25	53.6
30～39%	1	3.6	57.1
40～49%	2	7.1	64.3
50～59%	2	7.1	71.4
60～69%	4	14.3	85.7
70～79%	2	7.1	92.9
80～89%	1	3.6	96.4
90～100%	1	3.6	100
合計	28	100	

せて16社あり、多様な規模の企業から回答があり、アンケート調査の狙いである徳島県内企業の実態が明らかになると期待できる。

続いて図表12は、全従業員に占める女性の割合についての回答を集計したものである。社内の女性従業員数が比較的少ない企業が多く、3割未満の企業が半数以上を占める。女性従業員が過半数を占める企業は35.7%である。図表13は、全従業員に占める非正規雇用者¹¹の割合別の企業数である。非正規雇用者割合が少ない企業が多く、2割未満の企業で全体の3分の2を超える。一方で、企業数としてはわずかながら、社員のほぼ全員が非正規雇用という企業もある。図表14は、事業内容別の企業数を示している。様々な業種の企業から回答が得られていることがわかるが、「その他」という回答が多く、詳細は不明である。では、これらの企業において、どのような働き方がなされているか、どのような制度があり、どの程度利用されているのかなどについては、次項で説明する。

¹¹アンケート内では、非正規雇用者の定義として、パートタイマー、アルバイト、契約社員、臨時職員および派遣社員のいずれかとしている。

図表13 全従業員に占める非正規労働者の割合別企業数

	度数	パーセント	累積パーセント
0～9%	11	39.3	39.3
10～19%	8	28.6	67.9
20～29%	3	10.7	78.6
30～39%	3	10.7	89.3
40～49%	1	3.6	92.9
60～69%	1	3.6	96.4
90～100%	1	3.6	100
合計	28	100	

図表14 主な事業内容別企業数

	度数	パーセント	累積パーセント
法人向けサービス業	3	10.7	100
ソフトウェア・情報産業	1	3.6	46.4
印刷・出版業	2	7.1	53.6
卸売業	1	3.6	57.1
建設業	2	7.1	64.3
個人向けサービス業	3	10.7	75
製造業	4	14.3	89.3
その他	12	42.9	42.9
合計	28	100	

注：事業が複数の業種にまたがる場合は、最も売り上げ構成比が大きいものとする。

4.1.2 アンケート結果

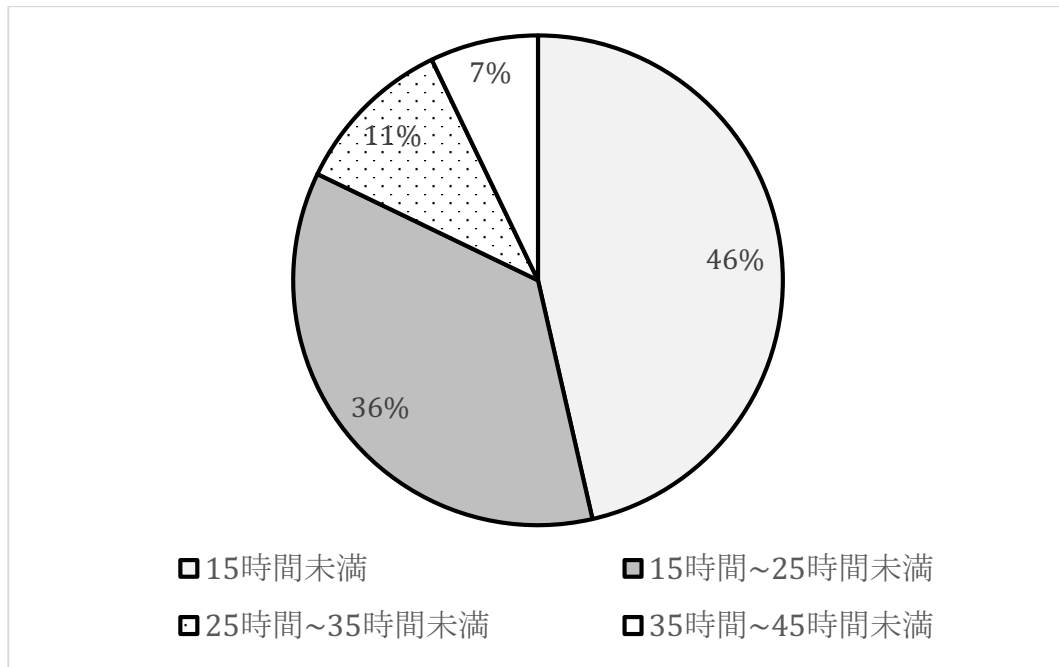
アンケートでは様々な項目について尋ねている。まず、社内の労働環境から見ていこう。図表15は、社内の全従業員の1カ月の平均残業時間を集計したものである。15時間未満が約半数を占めており、コロナ禍による景気悪化の影響も否定できないが、昨今の働き方改革の進展により過重な残業が珍しいものになっているようだ。もちろんこれは、あくまで人事部や経営者の把握であるため、当事者の認識と乖離がある可能性がある。その点については、4.2節で従業員向けのアンケートの結果を紹介し、対比したい。また、社内でも部署によって残業時間は様々であるとも考えられるため、残業時間が「最も多い部署」と「最も少ない部署」についても尋ねている。図表16は「最も多い部署」の残業時間別企業割合であるが、それでも「15時間未満」という企業が3割近く存在している。回答があった中で最も多いものは「45～60時間未満」であり、60時間を超えるという回答は見られなかった。一方、図表17は、社内で最も残業時間が少ない部署の平均残業時間である。圧倒的に「15時間未満」という回答が多く、同一社内においても部署により労働環境にかなりの差異があることがわかる。

続いて、社内の制度とその利用実態についてみてみよう。まず、女性と男性、それぞれの育児休業制度の利用率と利用期間について紹介する。

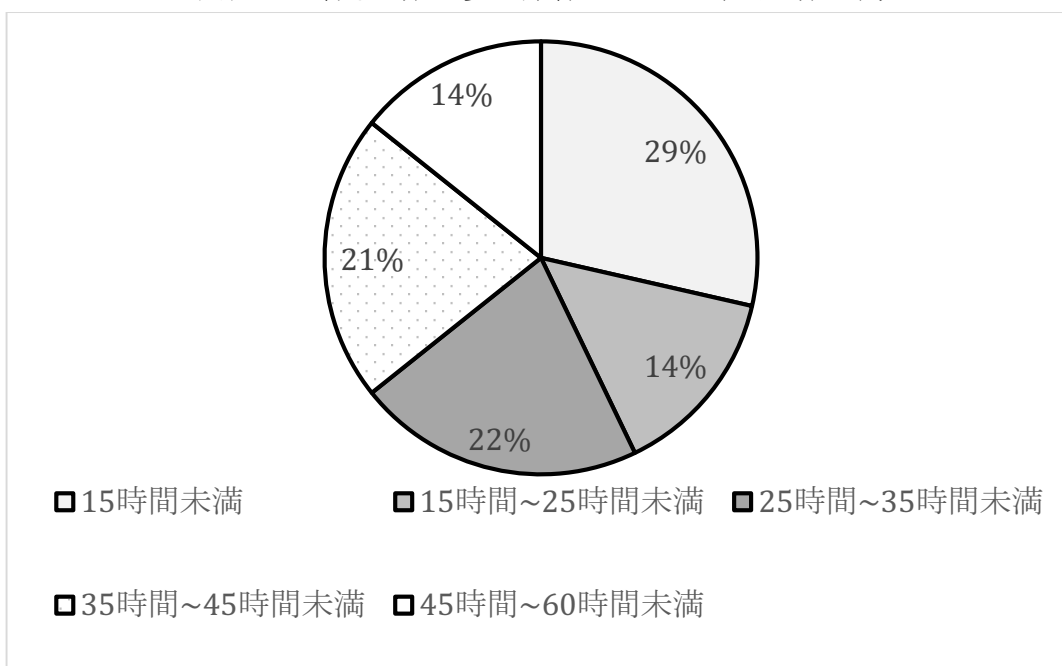
図表18は、社内で過去3年間に育児休業制度の対象となる女性のうち、どの程度が育児休業を取得したかを示したものである。「90-100%」と、ほとんどの対象女性が利用できている企業がちょうど半数である。ただし残る半数の企業では4割未満、もしくは「該当者なし」

である。「該当者なし」の企業を除くとしても、約36%の企業では女性が育児休業制度をあまり利用できていないという実態が明らかとなった。ヒアリング調査を受け入れてくれた、県内の先進的企業では育児休業制度の取得は「ほとんど当たり前」であったが、多くの企業で必ずしもそうではないようだ。また、図表19は、育児休業制度を利用した女性の平均的な取得日数である。取得者がいる企業の中では、半数以上が「6カ月～12カ月」であるが、「12カ月以上」という企業も少なくない。

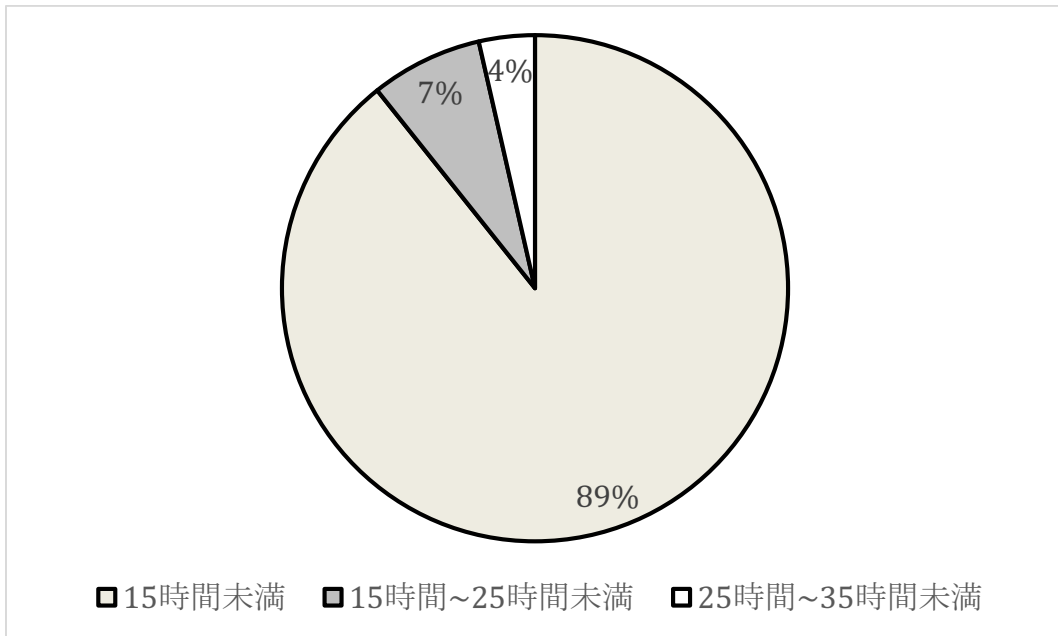
図表15 全従業員の1カ月の平均残業時間



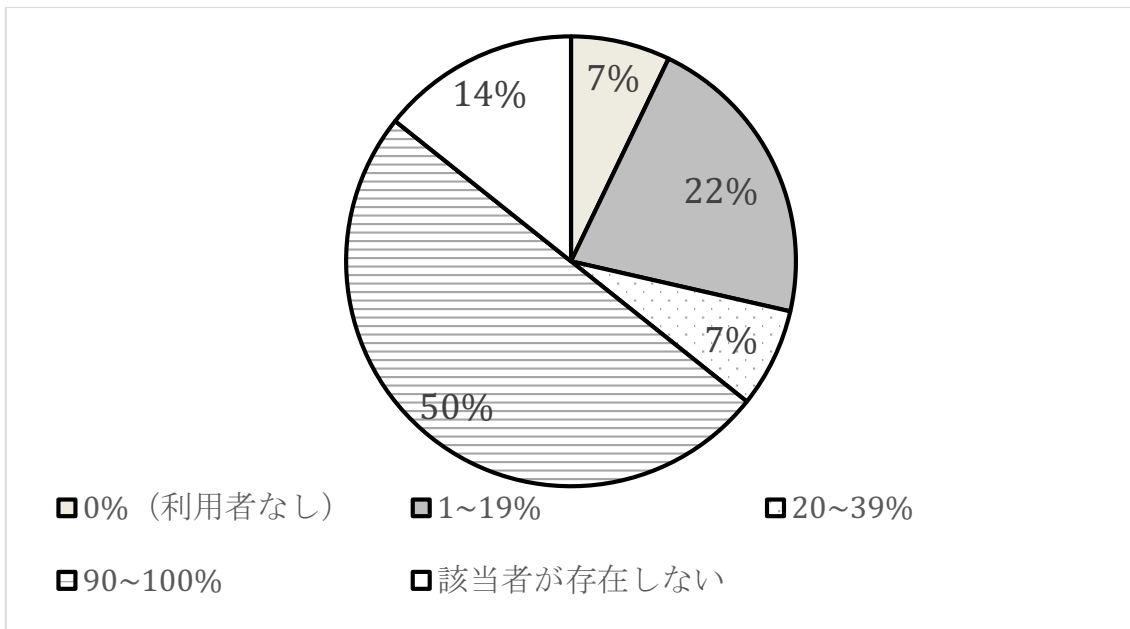
図表16 最も残業が多い部署の1カ月の平均残業時間



図表17 最も残業が少ない部署の1カ月の平均残業時間



図表18 過去3年間の女性の育児休業制度の利用率

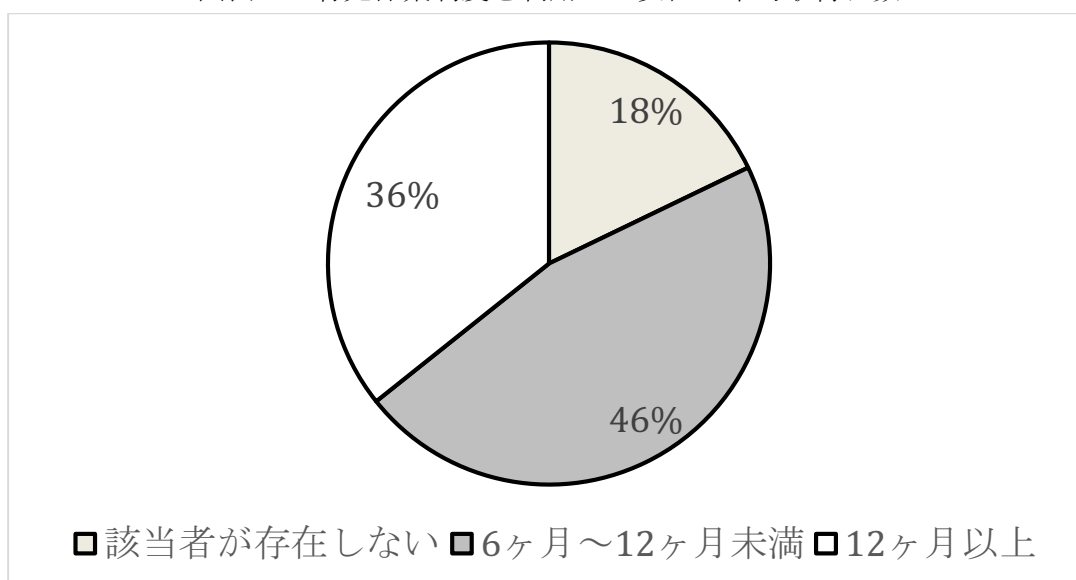


では、どのような企業では女性が育児休業制度を利用できるのか、できないのかを、クロス集計で明らかにする。図表20は、従業員規模と女性の育児休業制度利用率のクロス集計である。利用率が90%以上の企業は28社のうち14社あるが、その企業規模は様々であり、中小企業の中にもほぼ全員が利用できている企業もある。一方、300人以上の企業は、数として少ないもののいずれも90%以上が利用で来ている。逆に従業員数が30人未満の企業では利用は乏しいことがわかる。また、社内に女性が多い職場では女性の意見が反映されやすく育児休業制度も利用しやすいのではないかと考えた。図表21は、従業員に占める女性割合と女性の育児休業制度利用率のクロス集計であるが、両者の間に明らかな相関はない。逆に明らかな相関がみられるのが図表22である。これは、全従業員に占める非正規雇用者割合と女性

の育児休業制度のクロス集計であるが、例外はあるものの非正規雇用者割合が少ない、つまり正社員比率が高いほど女性の育児休業制度利用率が高いという傾向がみられる。制度上は非正規雇用者も条件によって育児休業制度を利用することはできるのだが、事実上何らかの事情により利用が妨げられているのかもしれない。

一方、全国的には急速に取得率が増加しているものの、まだまだ利用に大きな壁がある男性の育児休業制度であるが、図表23は、社内で過去3年間に育児休業制度の対象となる男性のうち、どの程度が育児休業を取得したかを示したものである。「利用者がいない」と回答した企業が半数を占めている。利用者がいた企業は全体の3分の1程度であり、その中でも利用率が「1割未満」である企業が大半である。今回の対象となった企業を概観すると、1割程度ではかなり積極的に利用されているが、それ以外の大半の企業では、まだまだ利用は例外

図表19 育児休業制度を利用した女性の平均取得日数



図表20 従業員数と女性の育児休業制度利用率のクロス集計

10. 過去3年間の貴社の「男性の育児休業制度の利用率」はおおよそどの程度ですか。(育児休業制度の対象者に占める利用者数の割合)

従業員数	利用率				該当者が存在しない	合計
	0% (利用者なし)	1~9%	50~79%	80~100%		
1. 貴社の従業員数を教えてください。(本社、支店、工場なども含めた従業員総数。パートなども含む。)						
2~4人	0	0	0	0	1	1
5~9人	0	0	0	0	1	1
10~19人	1	0	0	0	1	2
20~29人	2	0	0	0	1	3
30~49人	2	0	0	0	1	3
50~99人	3	1	1	0	1	6
100~299人	5	3	0	1	0	9
300~499人	1	0	0	0	0	1
1000人以上	0	2	0	0	0	2
合計	14	6	1	1	6	28

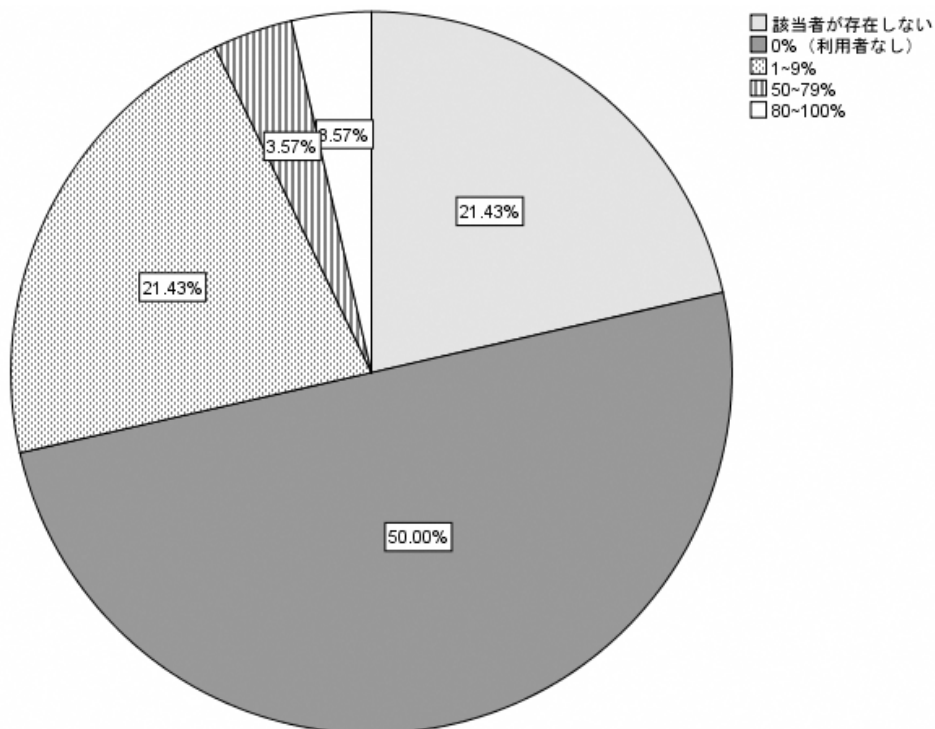
図表21 従業員の女性割合と女性の育児休業利用率のクロス集計

		10. 過去3年間の貴社の「男性の育児休業制度の利用率」はおおよそどの程度ですか。(育児休業制度の対象者に占める利用者数の割合)					
		0% (利用者なし)	1~9%	50~79%	80~100%	該当者が存在しない	合計
2. 貴社の全従業員数に占める「女性の割合」を教えてください。(本社、支店、工場なども含めた従業員総数に占める割合。パートなども含む。)	0~9%	1	0	0	0	0	1
	10~19%	5	2	0	0	0	7
	20~29%	2	3	0	1	1	7
	30~39%	1	0	0	0	0	1
	40~49%	2	0	0	0	0	2
	50~59%	0	1	1	0	0	2
	60~69%	2	0	0	0	2	4
	70~79%	1	0	0	0	1	2
	80~89%	0	0	0	0	1	1
	90~100%	0	0	0	0	1	1
合計		14	6	1	1	6	28

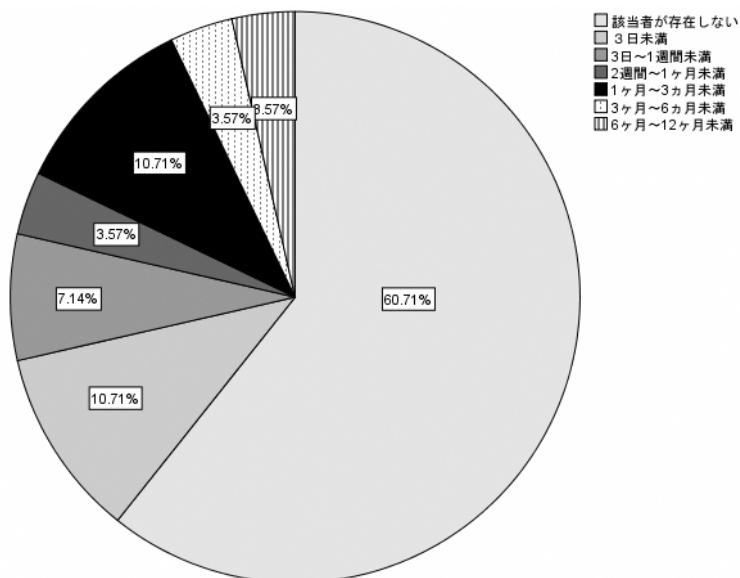
図表22 全従業員に占める非正規雇用者割合と女性の育児休業制度利用率のクロス集計

		10. 過去3年間の貴社の「男性の育児休業制度の利用率」はおおよそどの程度ですか。(育児休業制度の対象者に占める利用者数の割合)					
		0% (利用者なし)	1~9%	50~79%	80~100%	該当者が存在しない	合計
3. 貴社の全従業員に占める「非正規雇用者の割合」を教えてください。(パートタイマー、アルバイト、契約社員、臨時職員および派遣社員が全社員に占める割合)	0~9%	6	3	0	0	2	11
	10~19%	5	2	0	1	0	8
	20~29%	2	1	0	0	0	3
	30~39%	1	0	1	0	1	3
	40~49%	0	0	0	0	1	1
	60~69%	0	0	0	0	1	1
	90~100%	0	0	0	0	1	1
合計		14	6	1	1	6	28

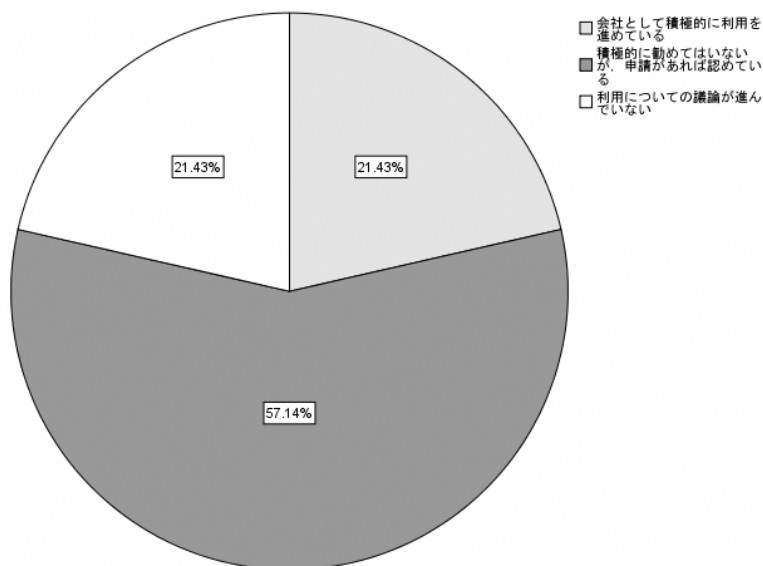
図表23 過去3年間の男性の育児休業制度の利用率



図表24 育児休業制度を利用した男性の平均取得日数



図表25 男性の育児休業制度に対する企業の考え



的、あるいは「非常識」なことなのかもしれない。また、育児休業制度を利用した男性の平均的な取得日数を、図表24で示している。全体の約6割の企業では利用者がいないが、利用者があった企業の27%では「3日未満」と答えており、「1週間未満」にまで広げても45%である。ただし「1ヶ月以上」取得している企業が58%もあり、「育児休業制度」という名称は同じであるが、その取得期間はばらつきが大きく、実質的な役割はかなり違いがありそうだ。利用期間が短いと、「育児休業」もどうしても一時的に配偶者の「お手伝い」をするということに留まりがちであろうし、ある程度長期間であれば、育児の当事者となることが期待されそうだ。

このように徳島県内においてはまだ普及が限定的である男性の育児休業制度であるが、企業はどのように考えているのかを尋ねた。図表25は、男性の育児休業制度に対する企業の考えであるが、「積極的に利用を勧めている」企業が約2割であり、「積極的に勧めていないが、申請があれば認めている」とする企業が57%存在する。合わせて約8割の企業では制度を

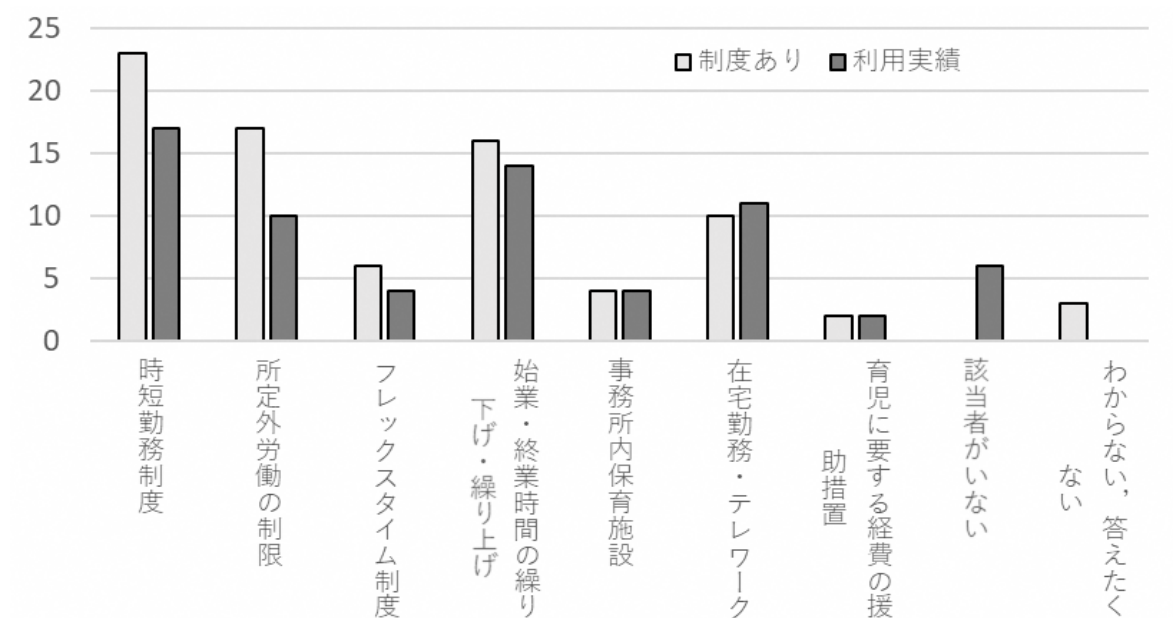
利用できることになるが、実際に利用者がいるのは3割に満たない。このギャップの原因については後述の従業員へのアンケート調査の結果で改めて考えてみたい。

続いて、育児休業制度以外には、各企業にどのような仕事と子育ての両立に資する制度があるのかを尋ねた。図表26は、社内にある制度とその利用実績である。なお、サンプルとなる企業数は28社である。最も多いのは「時短勤務制度」であり、8割を超える企業に制度が存在する。続いて多いのは「所定外労働の制限」であり、こちらも約6割の企業に制度がある、ただし、制度があっても利用がないケースもあるようだ。後述の従業員からの要望（自由記述）として「フレックスタイム制」を求める声が目立ったが、導入している企業は2割程度に留まっている。全国的にはコロナ禍により「在宅勤務・テレワーク」が増加している。株式会社ぱーそる総合研究所が、2020年11月に2万人規模で行った調査によると、正社員のテレワーク実施率は、全国平均で24.7%、徳島県（サンプル数89）では6.8%となっている。個人に対するアンケートであること、現在テレワークを行っているかなど、条件が異なることもあるが我々のアンケート調査と比べると、かなり低い数値となっている。また同調査では、従業員数が100人未満の企業での実施率は13.1%、10,000人以上だと45.0%と、企業規模が大きくなるにつれてテレワークが導入されていることを明らかにしている。

上記の設問は事前に用意した選択肢から回答してもらう形式であった。少数の意見を捕捉するため、続いて、自由記述形式で「他にどのような制度があるか」について尋ねた。そこから得られた回答は次の通りである。

- ・子連れ出勤可能
- ・時間単位の有給休暇・介護休暇・看護休暇制度
- ・子の看護休暇制度，育児のための時間外労働の制限，記念日休暇制度（年間5日）
- ・子の看護休暇（育児を行う従業員が子の傷病看護や予防接種等健康診断を受けさせるために取得できる休暇
- ・看護休暇，育児目的休暇，ワークライフバランス休暇などがあり

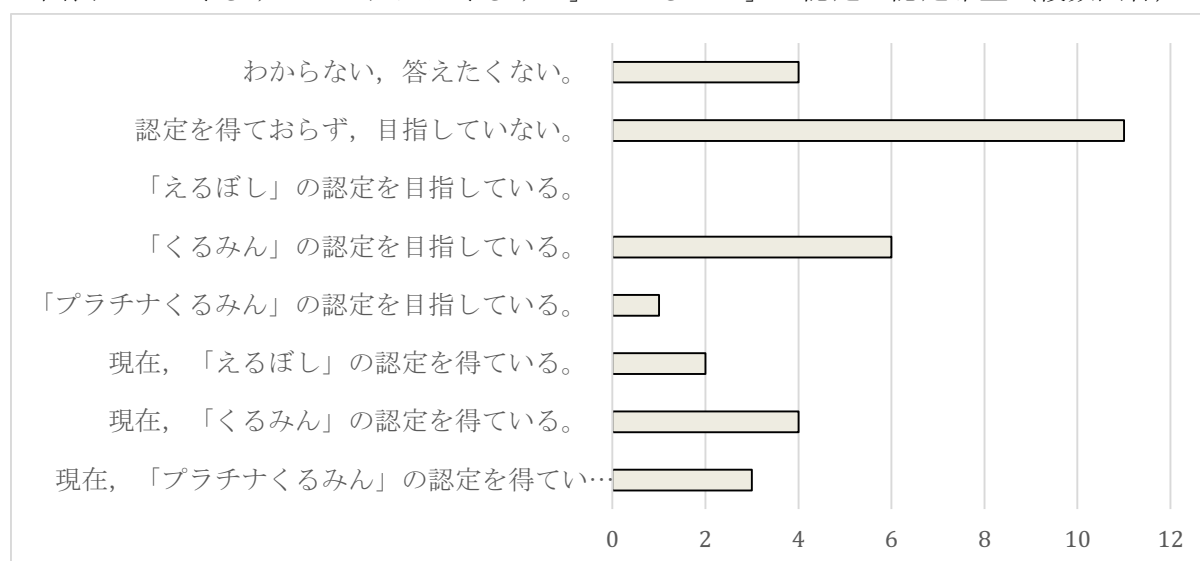
図表26 社内存在する制度とその利用実績（育児休業制度を除く，複数回答）



乳幼児や児童の場合、長期休暇や、急な体調不良などにより預かり先が見つけれず、やむなく保護者が休暇を取らざるを得ないという事態は少なくないだろう。そのような場合の臨時的な選択肢としてこれらの制度があると、従業員の安心につながるだろう。また、徳島県の待機児童数は表面的には少ないものの、地域差はあるが希望通りの保育所に預けることは難しく¹²、長期的に子連れ出勤が可能であるならば、保育所の定員不足問題の解決の一助にもなりうる。子連れ出勤は、ヒアリング調査時にもいくつかの企業からその実績を聞くことができた。子どもの年齢にもよるが、就学児の長期休暇の預け先がない場合には、社内の空いているスペースがあれば比較的簡単に取り組むことができそうだ。

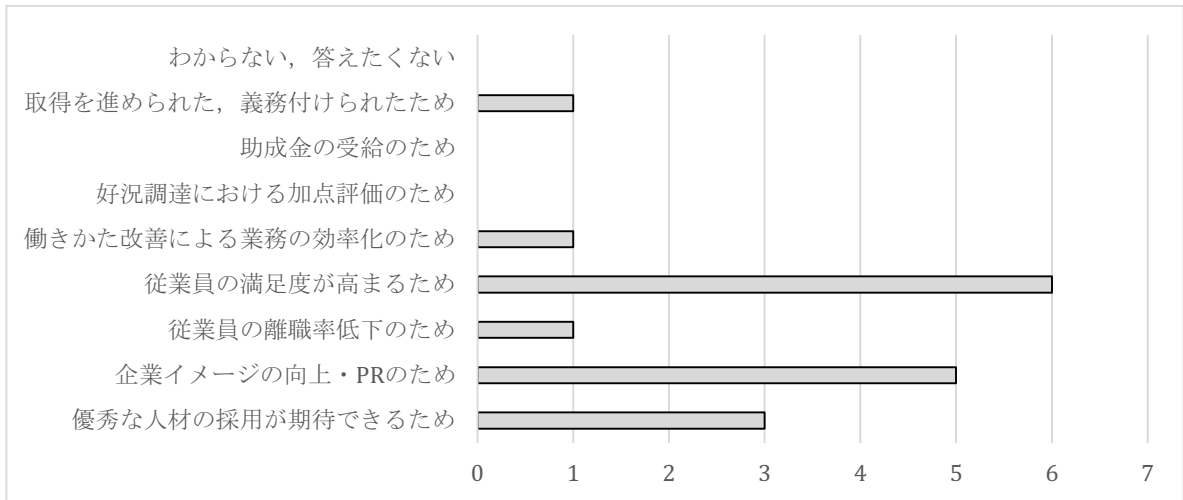
次に外部からの客観的評価についてみてみよう。図表27は、「プラチナくるみん」、「くるみん」、「えるぼし」の認定状況、および今後の取得について尋ねたものである。「プラチナくるみん」と「くるみん」はどちらも子育てサポート企業であることを厚生労働省に認定されると取得できる。「えるぼし」は同じく女性活躍推進についての認証評価である。回答によると、回答があった28社のうち、「くるみん」もしくは「プラチナくるみん」の認定を受けている企業は合わせて7社、「えるぼし」認定企業は2社である。また、7社がいずれかの認定を目指していることがわかる。また、図表28は、上記認証を取得した理由であるが、人手不足の現在の労働市場の状況を踏まえると、人材の確保のためではないかと予想したが、最も多いものは「従業員の満足度が高まるため」であり、7社のうち6社がそのように回答している。続いて多いものは「企業イメージの向上・PRのため」が5社であるが、こちらは間接的には人材確保も想定しているのかもしれない。株式会社ディスコが2018年に行った「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」では、企業選びの際に認定制度を意識したか、という質問をしているが、「くるみん」や「プラチナくるみん」を意識したという女子学生は、22.3%、14.0%と少なく、「えるぼし」に至っては4.9%に過ぎないようだ。そのため、本アンケート調査の結果と合わせると、新卒学生向けの効果は限定的なので、より実感をもって評価できる現在の従業員向けに取得していると解釈できそうだ。

図表27 「くるみん・プラチナくるみん」「えるぼし」の認定・認定希望（複数回答）

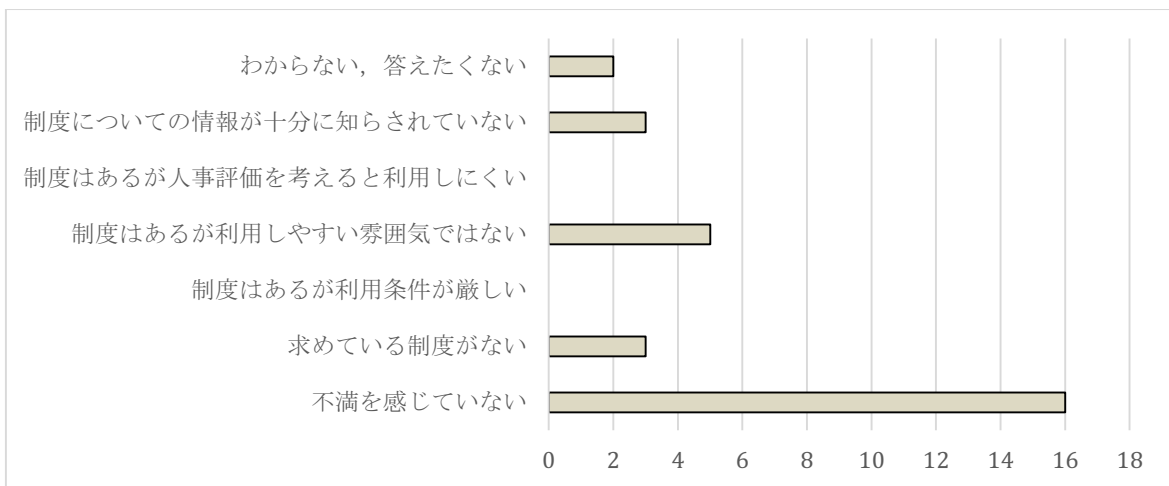


¹² ヒアリング調査の際にも「待機児童数は実態を反映していない。入所の申請以前に門前払いになったケースなども把握してほしい」という旨の意見があった。

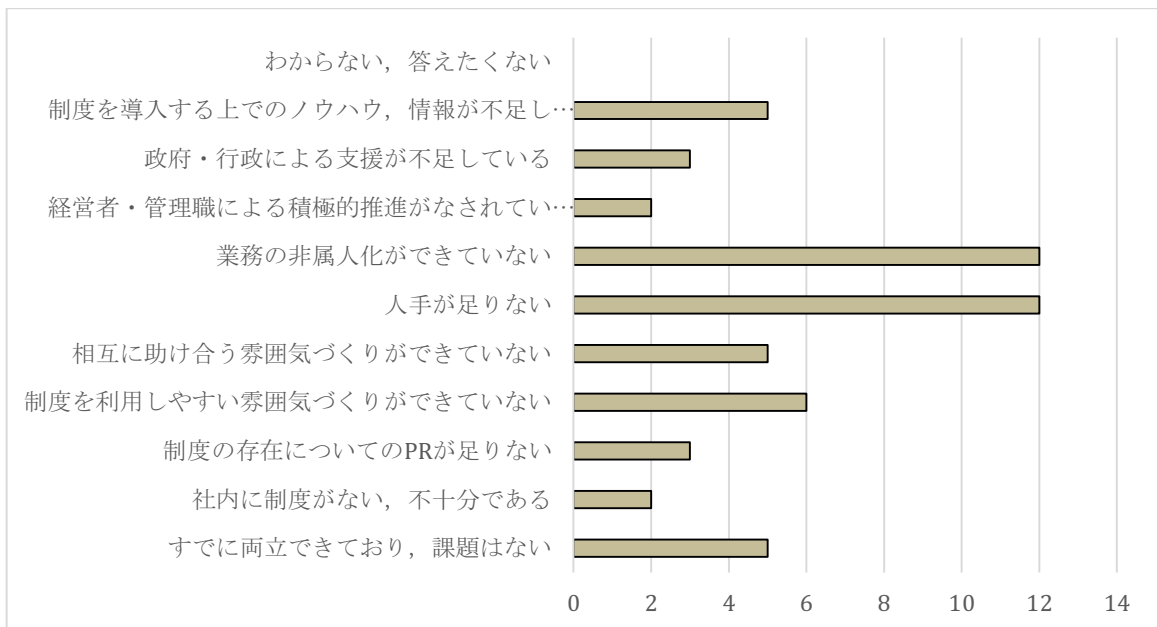
図表28 各種認定を取得した理由・狙い（複数回答）



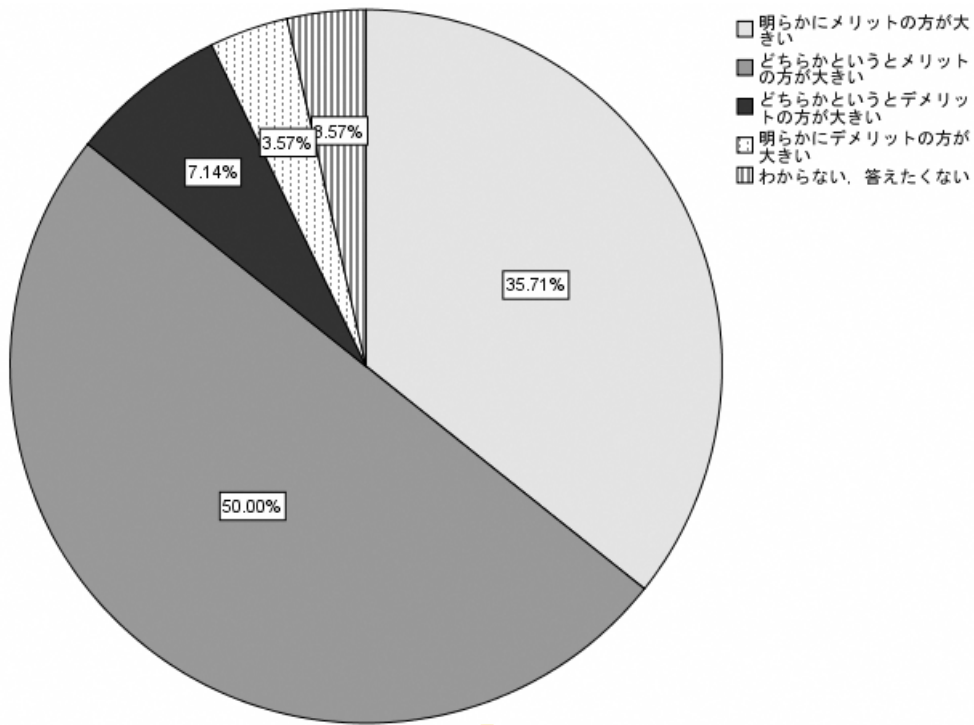
図表29 従業員が感じていると思われる不満（複数回答）



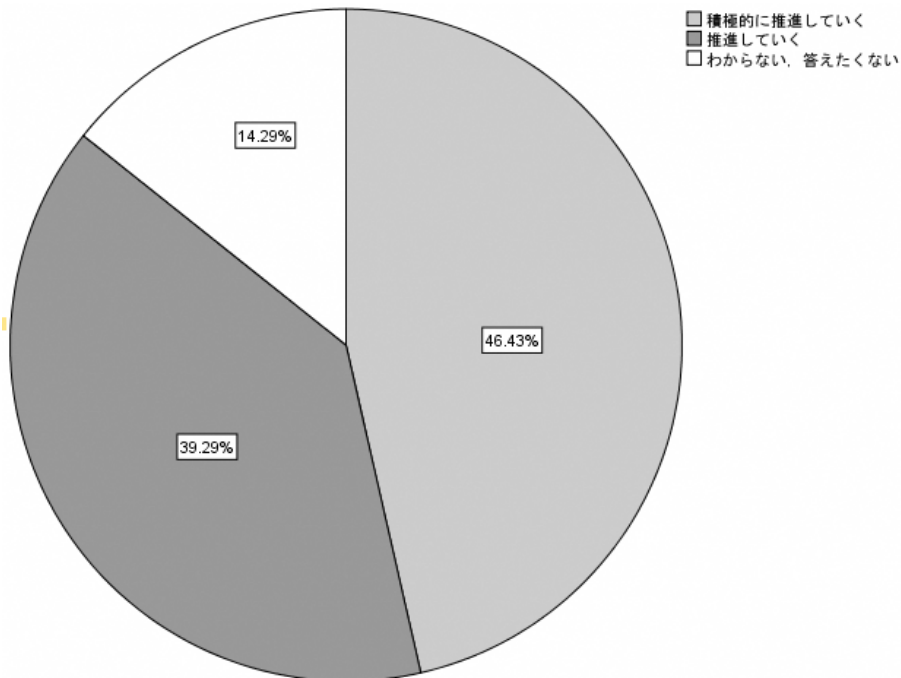
図表30 「仕事と子育ての両立」を進める上での課題（複数回答）



図表31 「仕事と子育ての両立」ができる環境作りへの評価



図表32 今後、「仕事と子育ての両立」を推進する予定はあるか



続いて、企業の認識について質問している。まず、従業員がどのような不満を抱えていると認識しているのかについて質問した。図表29は、その結果であるが、28社のうち16社は従業員が「不満を感じていない」と認識している。また、男性の育児休業制度の利用実態を裏付けるように、「制度はあるが、利用しやすい雰囲気ではない」という回答も2割弱あった。この点についても、4.2節において、従業員自身の評価と照らし合わせてみる。

また、図表30は、「仕事と子育ての両立」を進める上での課題についての回答である。最も多いのは、「人手が足りない」と「業務の非属人化」であり、8割を超える企業が選択している。「業務の非属人化」とは、特定の個人しかできない業務があることを示している。そのような業務が存在すると、担当者は他の従業員に代わってもらうことができず、年次休暇や育児休業はもちろん、フレックスタイム制や時短勤務制度などの導入が困難となる。人手があれば、そのような特定業務を担当できる人材の育成も可能ではあるが、長期的にみると、人口の多い60代の労働者がどんどん定年を迎えるなか、新卒者を採用しようとしても、60代に比べるとはるかに人口の少ない10代、20代の新卒者を獲得するのは年々厳しくなることは間違いない。業務の非属人化は、その能力を持つ個人に無理をさせることで短期的には解決できるかもしれないが問題の先送りであり、労働者の満足度を高め離職を防ぐために、今すぐにも取り掛かる必要のある課題であろう。そのほかに目立つのは、社内の雰囲気である。「相互に助け合う」あるいは「制度が利用しやすい」雰囲気がないという回答がそれぞれ2割程度ある。ヒアリング調査でも、働きやすさの改善のために「雰囲気作りが重要」という意見を繰り返し聞くことができた。制度を整えるだけではなく、その制度を「利用しても良い」、「積極的に利用すべきだ」という雰囲気を作るためには、何より経営者や管理職が率先して取り組むことが必要だろう。社員の努力よりも、イクボスの育成を優先すべきかもしれない。もちろん、企業も「仕事と子育ての両立」支援の必要性を認識していることもわかった。図表31は、「仕事と子育ての両立」ができる環境作りは、企業にとってメリットとデメリットのどちらが大きいかを尋ねたものである。「明らかにメリットの方が大きい」、「どちらかというともメリットの方が大きい」という回答は合わせて約86%になる。圧倒的多数の企業がそのメリットを認識していることが明らかになった。また、図表32は、社内において、「仕事と子育ての両立」を推進していく予定があるかを尋ねたものである。こちらも同じく約86%の企業が推進予定であることがわかる。やはり、メリットがあると判断されれば、実現されるのであろう。ここから、仕事と子育ての両立推進が企業にとってメリットがあり、逆に消極的であるとデメリットがあると企業が認識しやすい制度設計が必要だと思われる。

ここまで企業（主に人事や経営者）からみた社内の制度についてまとめた。次節では、視点を入れ替え、従業員からみた社内の取り組みについて紹介する。

4.2 従業員へのアンケート調査

従業員へのアンケートは、県内企業の従業員を対象に、労働環境や、育児休業制度がどの程度利用されているのかという実態を明らかにすることを目的としている。この節では、アンケートの項目、調査方法、回答の集計結果や自由記述などについて紹介する。

4.2.1 アンケートの概要

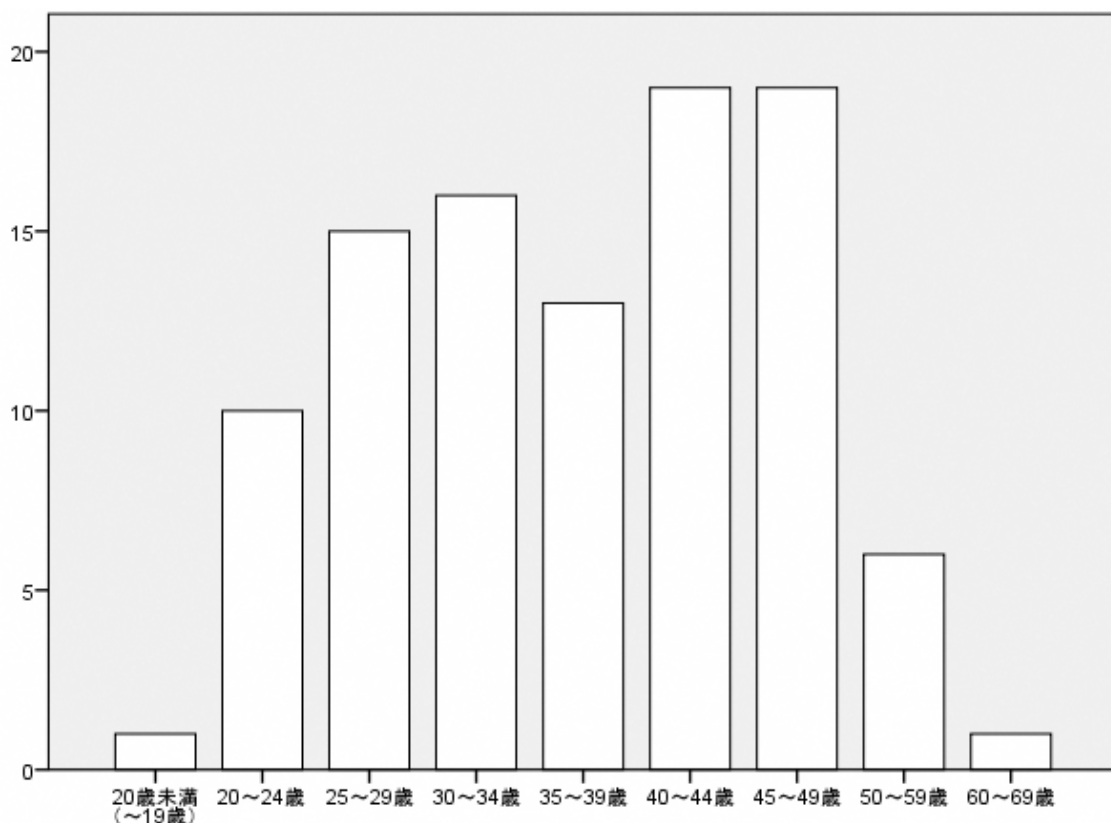
アンケート調査の対象は、4.1で述べた企業向けアンケートの依頼と同時に、その企業の社員にアンケートに回答してもらうよう依頼した。そのため、依頼のルートも4.1と同様であり、報告書内では省略しているが企業名についても尋ねており、様々な企業から回答をえることができた。

アンケートの方法は4.1と同じく、2020年12月から2021年2月にかけてインターネットを通じて実施した。回答数は100名である。以降、アンケートのフェイスシートから、回答を得られた従業員の記述統計を紹介する。

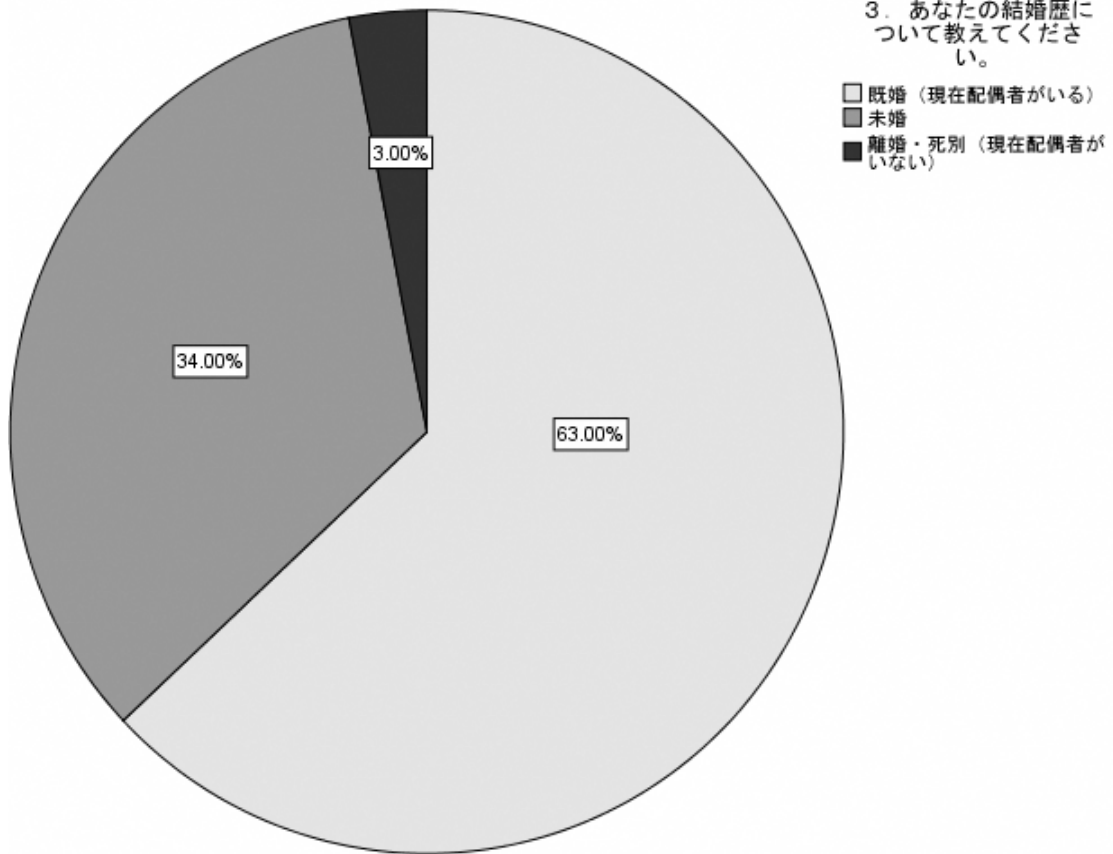
回答者の性別をみると、57%が女性、43%が男性である。企業向けアンケートより各社の従業員の性別構成比をみると男性が多いことがわかるが、ここでの回答は女性の方が多い。仕事に専念することが多い男性に比べ、仕事と子育ての両立について女性の方がより関心が高いのかもしれない。続いて、図表33は、回答者の年齢をまとめたものである。10代と60代は稀であるが、20代から50代までバランスよく幅広い年齢層から回答が得られた。また、図表は省略するが、勤続年数についても尋ねており、年齢同様に、バランスよく幅広い回答が得られた。続いて、図表34は、婚姻歴、配偶者の有無である。およそ3分の2に婚姻歴があり、未婚者は3分の1である。図表35は、子どもの数について尋ねたものである。回答者の58%に子どもがいる。図表36は、主な職種を尋ねたものである。サービス職と、専門的・技術職が多く、事務職、営業・販売職と続く。また、企業向けアンケートからは、企業によっては非正規雇用者割合が多いことがわかるが、従業員向けアンケートの結果は図表37に示している。実態とは異なり回答者の90%が正社員である。企業にアンケート依頼文書が届いてから、従業員に通達の際に対象が正社員に限定されてしまうのかも知れず、解釈においては、ここでのサンプルのバイアスに注意する必要がある。

上記のように様々な質問を行ったが、これらの属性によって働きやすさにどのような違いが出てくるのかを次項で説明する。

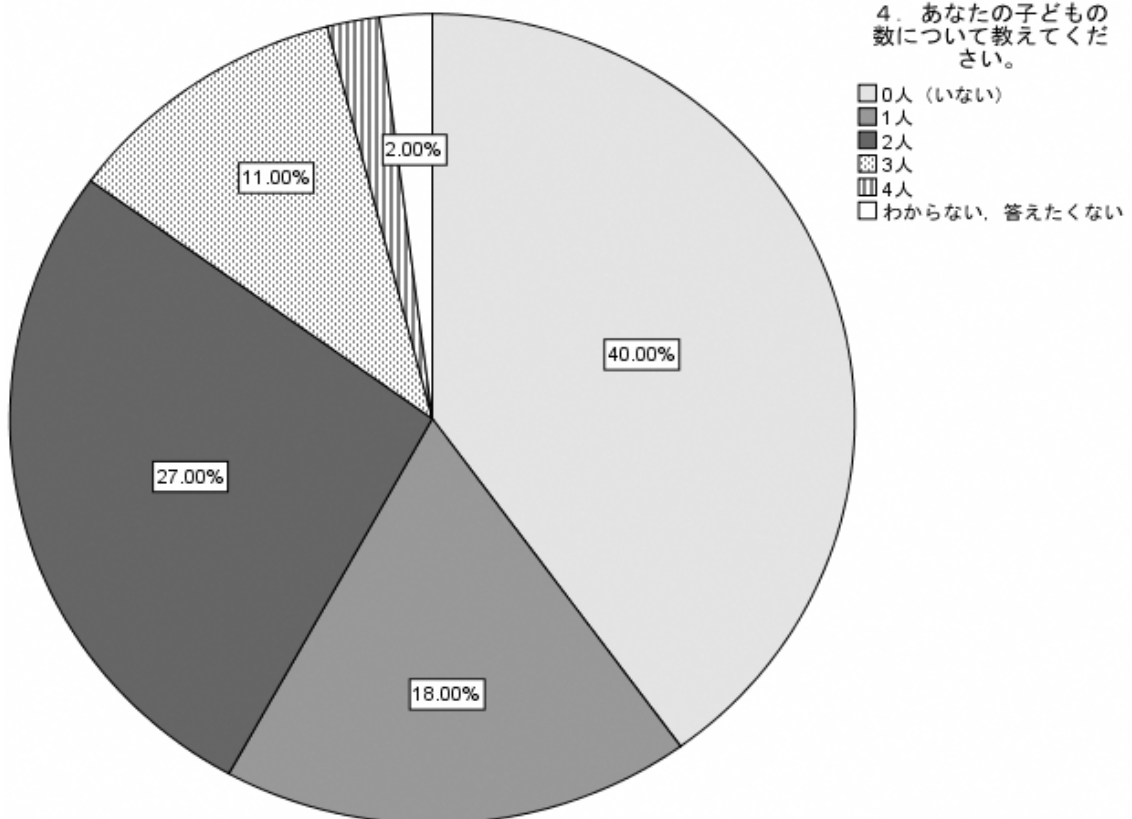
図表33 年齢階級別人数



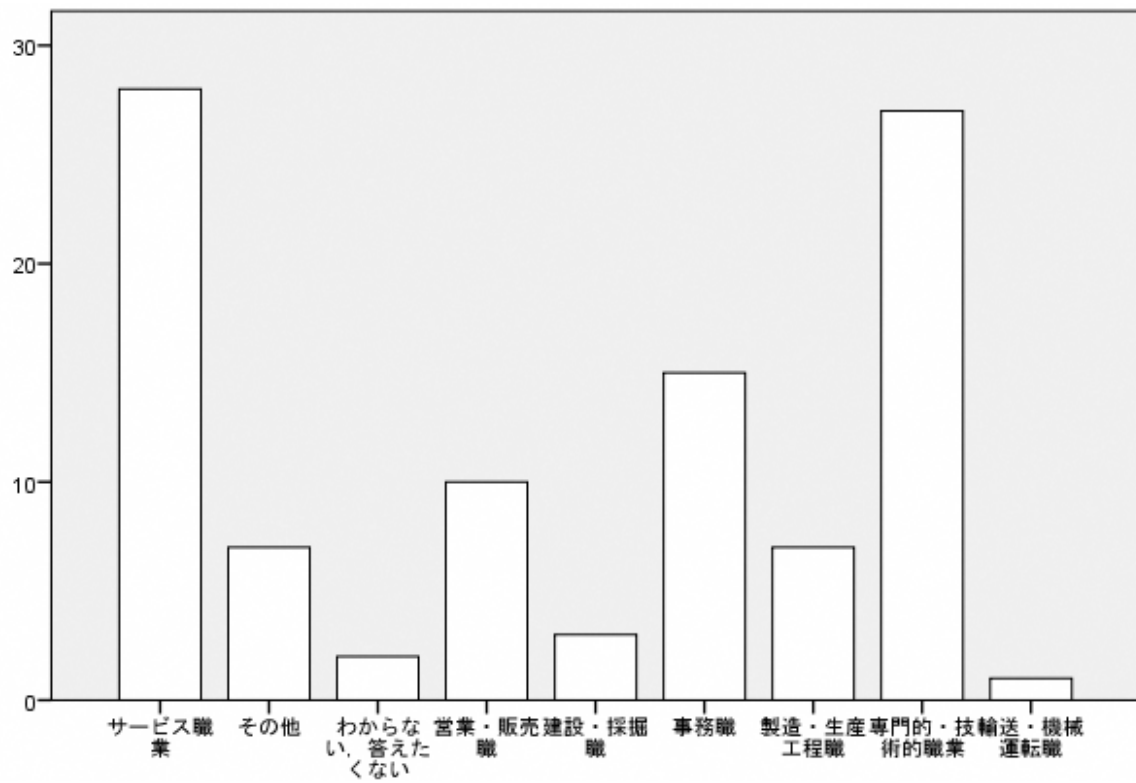
図表34 婚姻歴, 配偶者の有無



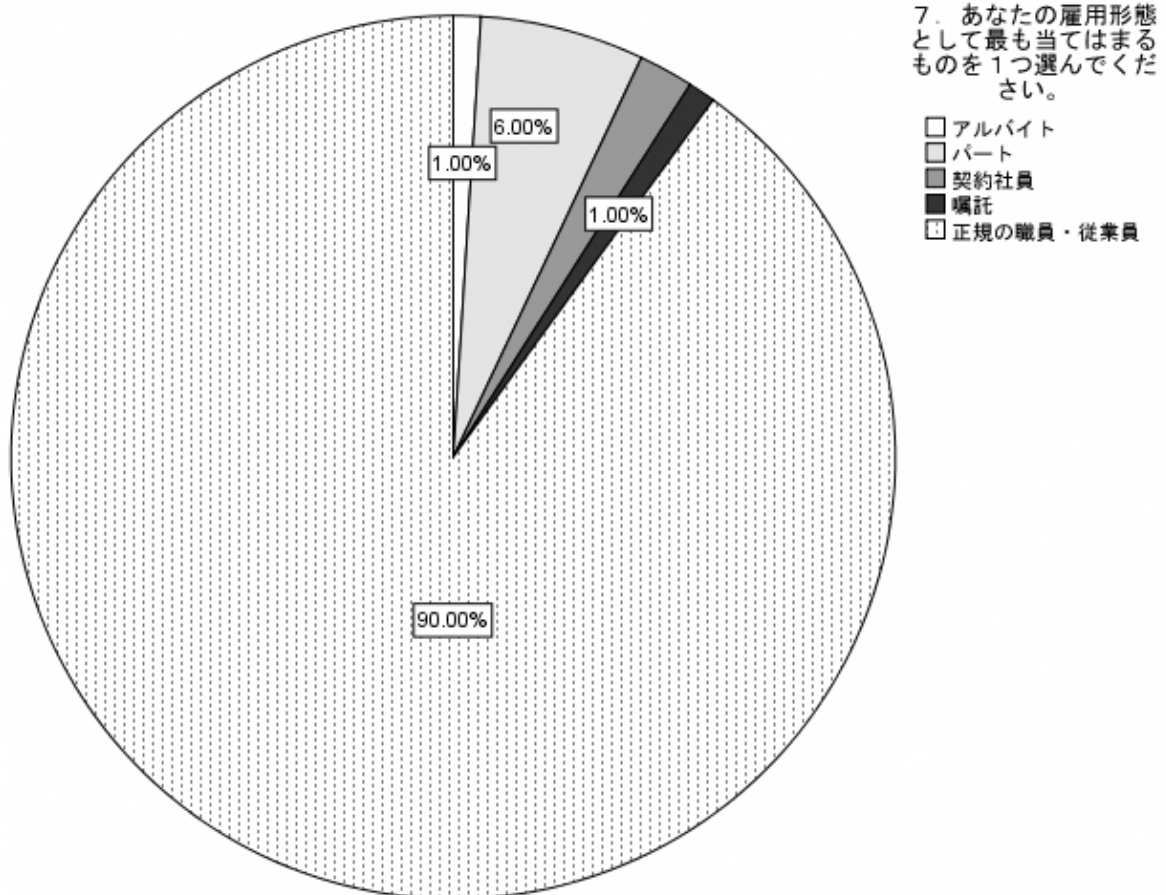
図表35 子どもの数



図表36 主な仕事（職種）



図表37 雇用形態

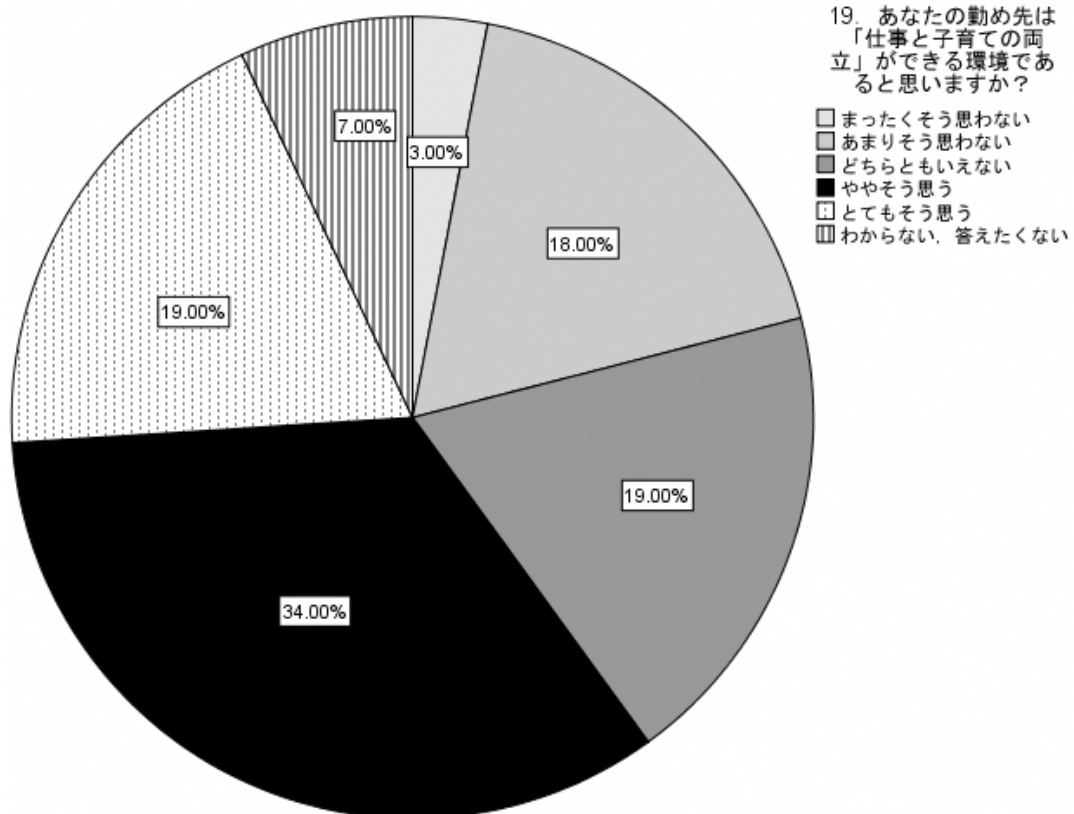


4.2.2 アンケート結果

まず、総合的な評価として、回答者の勤務先は「仕事と子育ての両立」ができる環境であるかどうかを紹介する。図表38はその結果である。両立が実現されていると思われる「とてもそう思う」は19%、「ややそう思う」を含めると52%と過半数を超える労働者はある程度職場環境に満足していると思われる。ただし、「まったくそう思わない」と「あまりそう思わない」を合わせて、2割余りの労働者は職場に不満を感じている。では、どのような人が不満を感じているのであろうか。図表39は、男女別に、職場環境についての評価を集計したものである。「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた回答は、女性が61%、男性が42%と、意外にも男性の方が職場環境に対する肯定的な評価が少ないことがわかる。男性は残業や転勤を厭わず長時間労働をするという慣例的な性別役割分業に、男性も不満を感じているのかもしれない。また、既婚者と独身者での満足度の違いはあるのだろうか。図表40は、婚姻歴別に評価を集計したものであるが、有配偶者のうち肯定的な評価をした割合は53.9%、独身者も50%とほぼ同じであり、配偶者の有無という立場の違いによる評価は変わらないようだ。

以上の結果より、職場の環境に満足している人は半数程度であり、相対的には女性よりも男性の方が不満を感じていることがわかってきた。では、どのような点が不十分なのだろうか。様々な設問の結果から職場の問題点を浮かび上がってきた。以下、説明する。

図表38 勤務先は「仕事と子育ての両立」ができる環境か？



図表39 男女別職場の「仕事と子育ての両立」環境についての評価のクロス集計

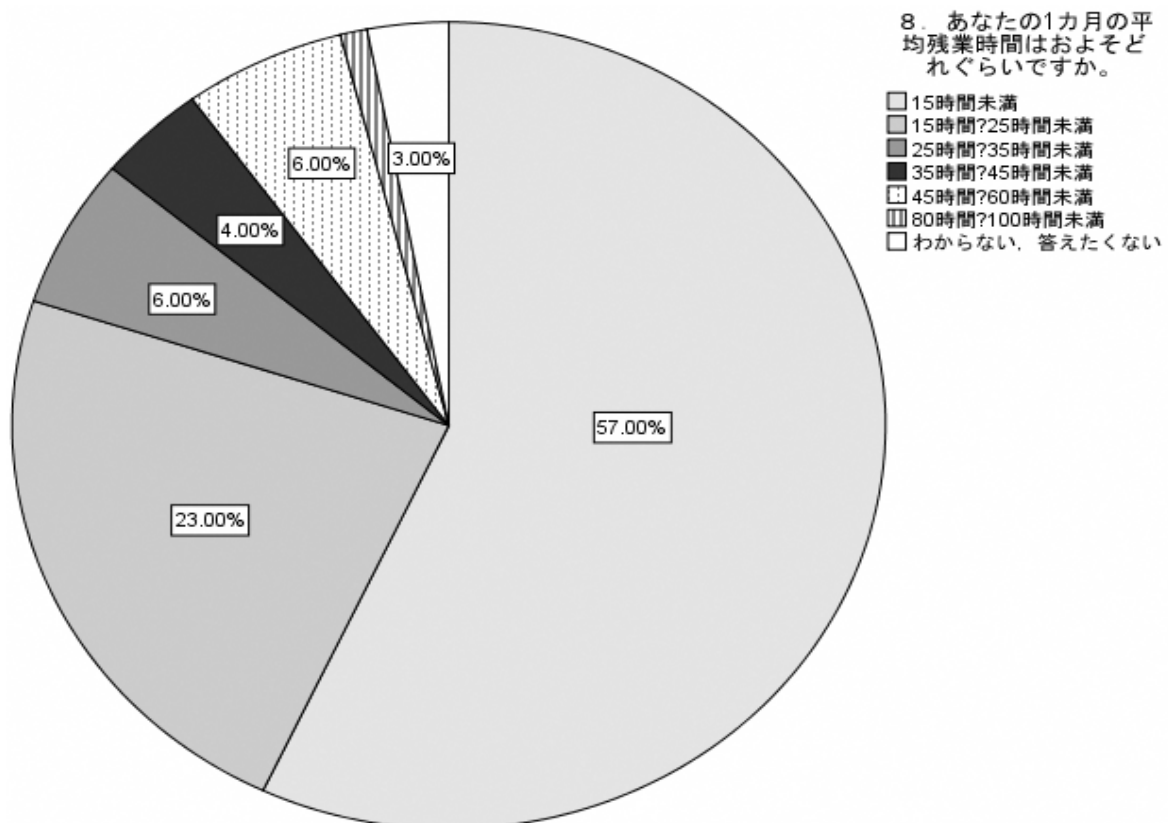
		まったくそう 思わない	あまりそう思 わない	どちらともい えない	ややそう思う	とてもそう思 う	わからない、 答えたくない	合計
1. あなたの性別を教え てください。	女性	2	10	7	23	12	3	57
	男性	1	8	12	11	7	4	43
合計		3	18	19	34	19	7	100

図表40 配偶関係別職場の「仕事と子育ての両立」環境についての評価のクロス集計

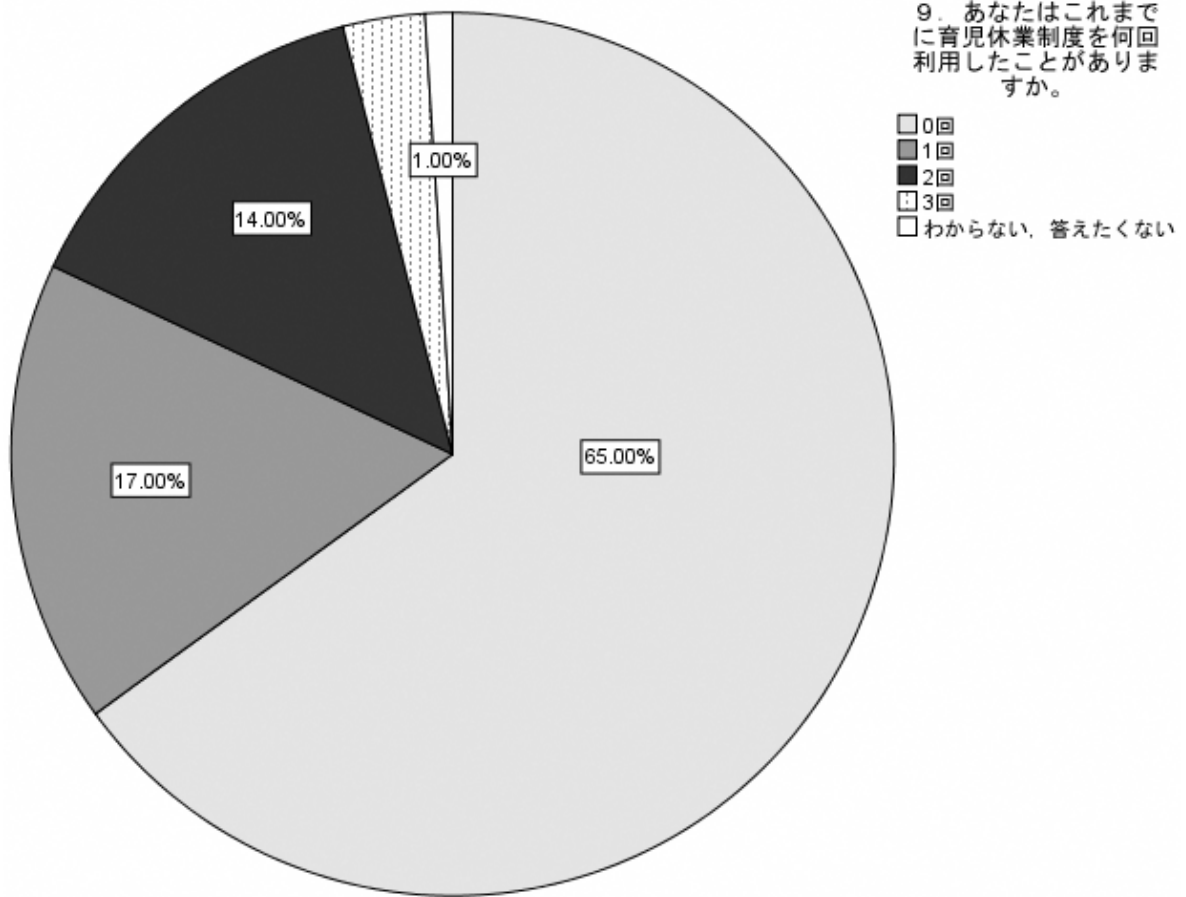
		まったくそう 思わない	あまりそう思 わない	どちらともい えない	ややそう思う	とてもそう思 う	わからない、 答えたくない	合計
3. あなたの結婚歴につ いて教えてください。	既婚（現在配偶者がい る）	2	12	12	26	8	3	63
	未婚	1	6	6	7	10	4	34
	離婚・死別（現在配偶者 がいない）	0	0	1	1	1	0	3
合計		3	18	19	34	19	7	100

では、労働者の労働実態から紹介する。図表41は、1ヶ月の平均残業時間である。企業向けの設問では、約46%の企業が「15時間未満」と答えたが、従業員からの回答では57%が「15時間未満」となっている。ただし、企業向けに、最も残業が多い部署の残業時間を尋ねた設問では、回答の中で最も残業時間が長かったのは「45-60時間未満」であったが、従業員の回答からは、それを上回る「80-100時間未満」という過酷なものもわずかではあるが存在する。しかし総じてみると、企業側の残業時間の把握と、個人の実態との間の大きな齟齬はないようである。

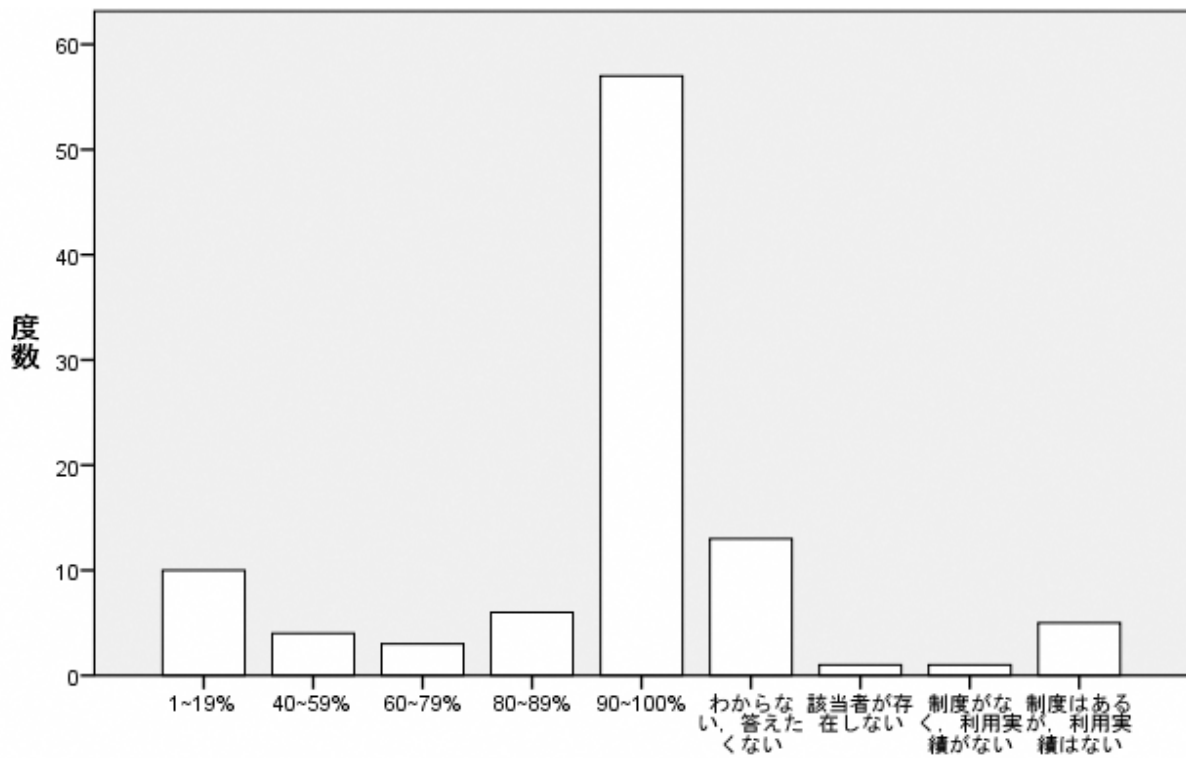
図表41 回答者の1ヶ月の平均残業時間



図表42 育児休業制度の利用回数（女性）



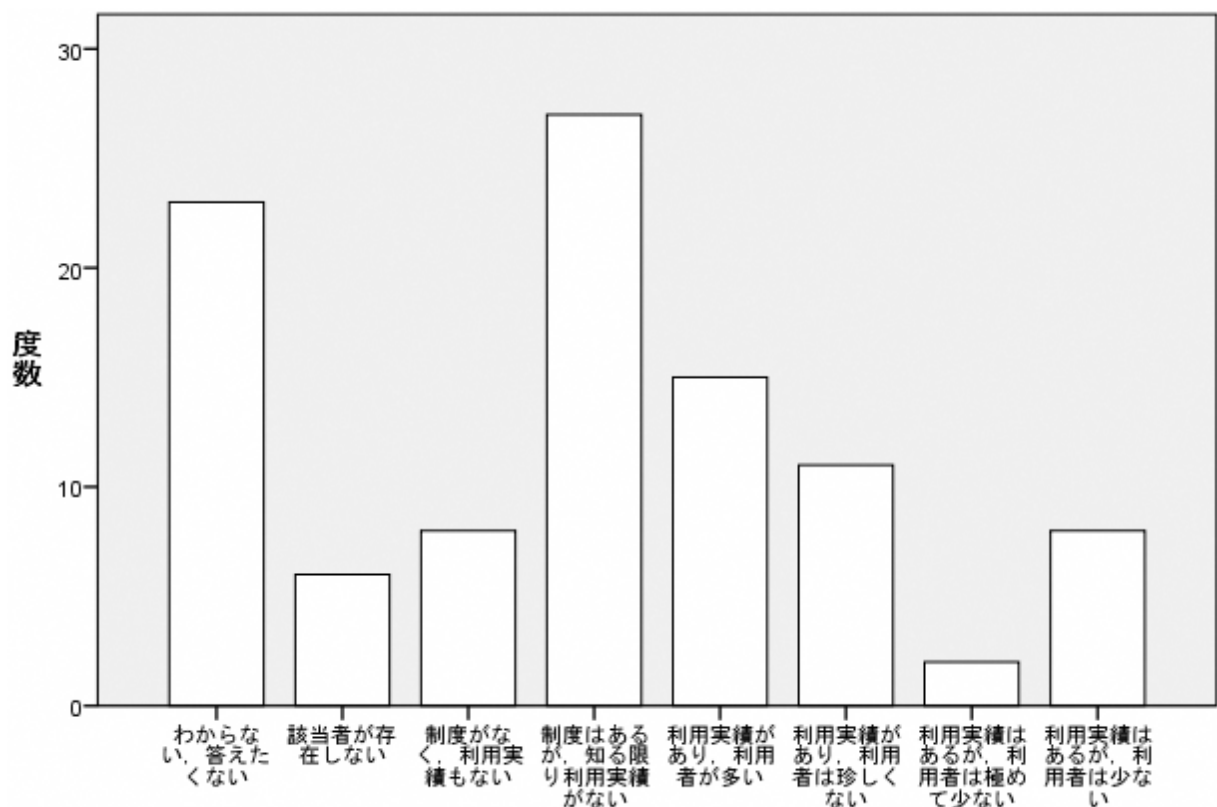
図表43 勤め先における女性の育児休業制度の利用率



次に育児休業制度の利用について紹介する。まず自身の育児休業制度の利用回数について尋ねた設問の結果を図表42に示す。子どもの数についての設問では回答者の58%に「子どもがいる」ということであったが、育児休業制度を「1回以上利用した」人は、34%と乖離があることがわかる。もちろん、前職時に子どもが生まれたケースや、出産時・出産後は働いておらず、手が離れてから現職に就いたケースもあるが、回答者に正社員が多い割には利用者が少ないようだ。続いて、図表43は、回答者の勤め先における女性の育児休業利用率について尋ねたものである。「90%以上」が57%となっており、「利用実績なし」や「20%未満」という回答は17%であった。こちらの結果からも企業によって大きな断絶があることがわかる。一方、図表44は、職場における男性の利用実績を示している。この設問では、女性と異なり利用率が低いことが想定されたため、パーセンテージではなく、利用実績の有無と利用率についての抽象的な表現を選択肢にしている。「制度がある」のは63%であるが、「利用実績がある」という回答は36%にまで減少する。この結果は、企業に対して行ったアンケート調査の結果とほぼ同様であった。なお、「利用者は珍しくない」と「利用者が多い」という回答は合わせて26%であり、男性の場合、利用のハードルが高いことが推測される。

今回のアンケート調査では育児休業制度の利用実績のほか、利用しやすさについても質問している。図表45は、回答者の勤め先における女性の育児休業制度の利用しやすさを示している。ほとんどの企業には制度があり、「自由に利用できる」と「利用が推奨されている」という回答が8割を占めており、多くの職場では女性の育休は当然のものになっていることが伺える。対して男性は利用のハードルが高いようだ。図表46は、男性の育児休業制度の利用しやすさについての設問への回答である。「制度そのものがない」という回答が7%あり、

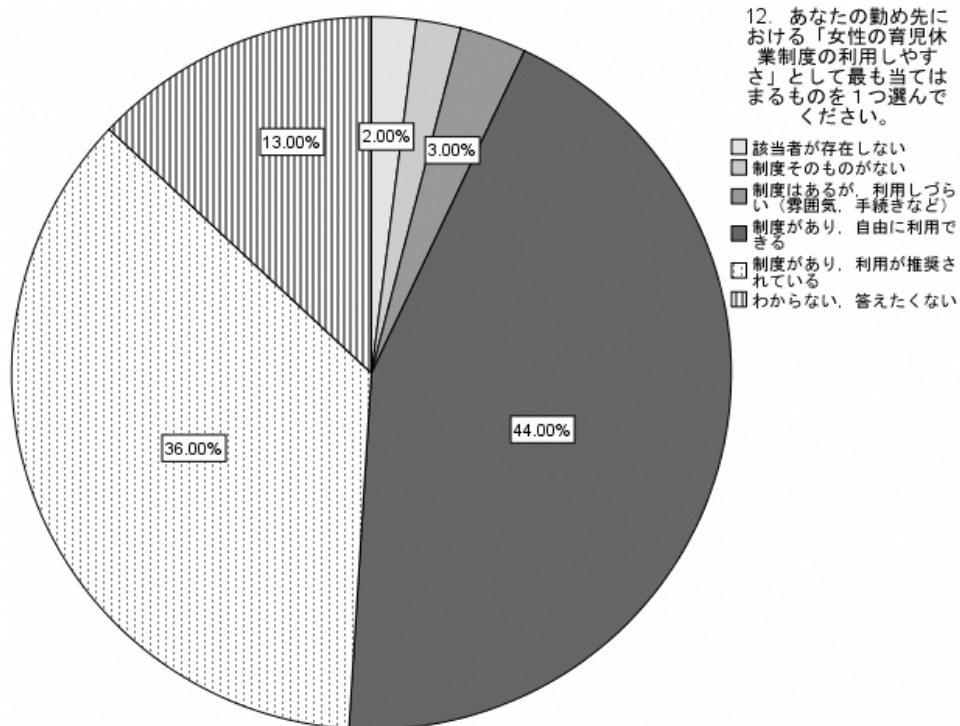
図表44 勤め先における男性の育児休業制度の利用実績



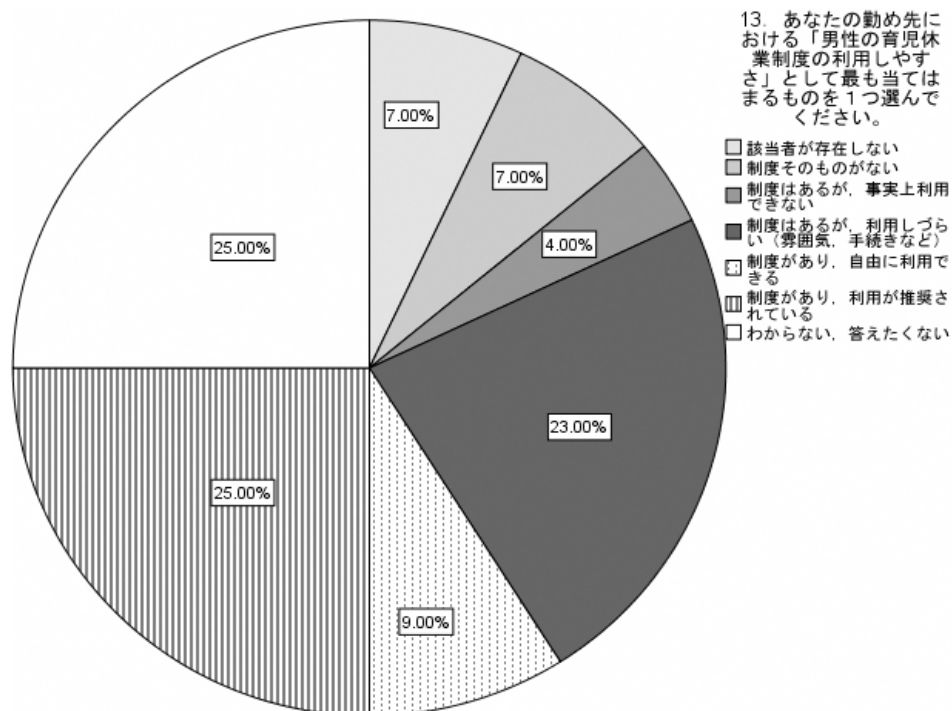
「制度はあるが事実上利用できない」と「制度はあるが、利用しづらい」という回答が合わせて27%ある。「わからない」という回答も25%あることも踏まえると、かなり多くの職場では利用が困難である現状が想像される。

このように育児休業制度については性別により利用実績や利用のしやすさについて大きく異なることが確認された。では育児休業制度以外にはどのような制度があるのだろうか。

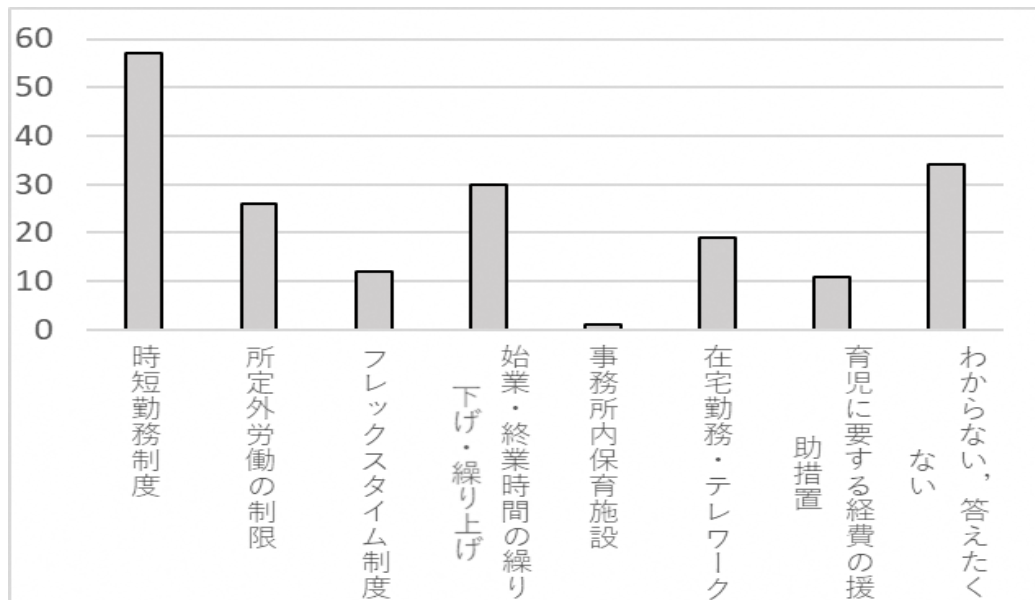
図表45 勤め先における女性の育児休業制度の利用しやすさ



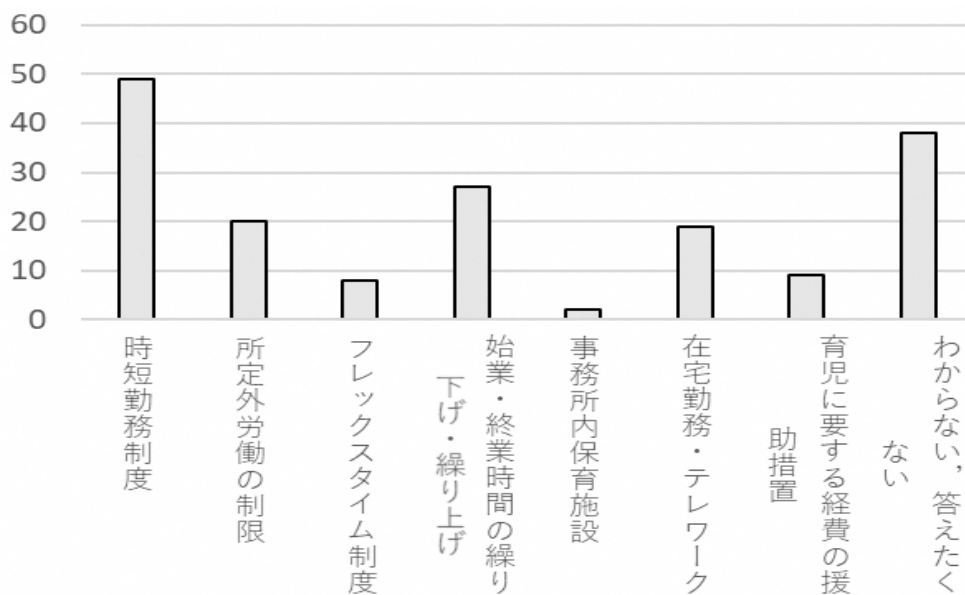
図表46 勤め先における男性の育児休業制度の利用しやすさ



図表47 勤め先にある制度（複数回答）

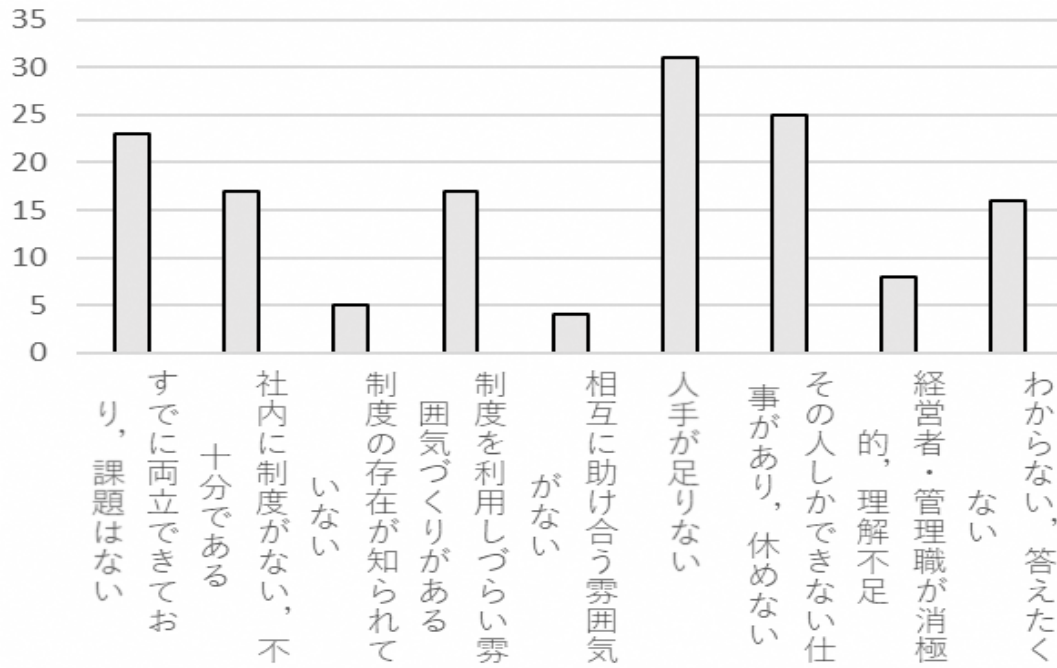


図表48 社内で自身および周りが利用したことのある制度（複数回答）

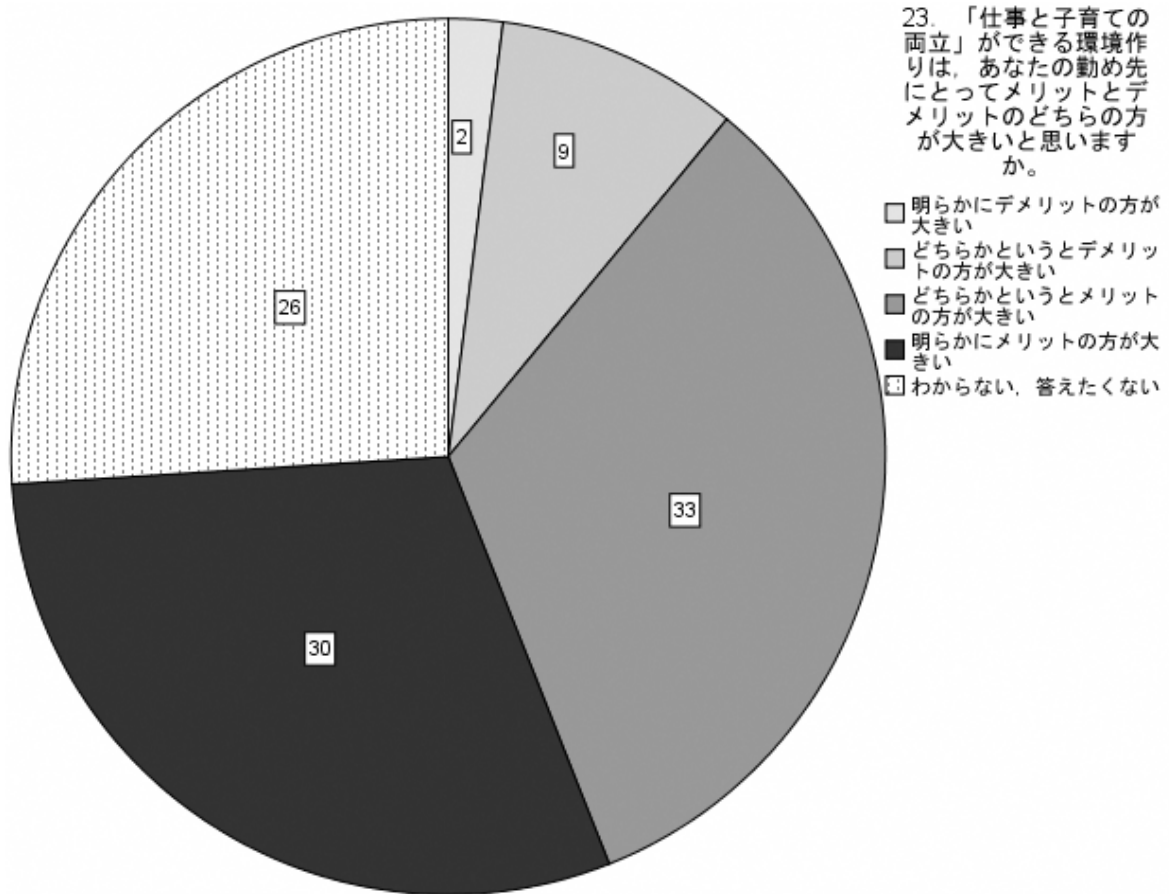


各種制度の有無と利用については確認できた。では実際には職場において、従業員は「仕事と子育ての両立」ができているのだろうか。図表49は両立を妨げる要因について尋ねたものである。企業に「従業員が感じていると思われる不満」を尋ねた際には、6割近い企業が「（従業員は）不満を感じていない」と回答していたが、「両立ができており、妨げはない」と回答したのは23%に過ぎず、大きな乖離があった。仕事と子育ての両立を妨げる要因として最も多かった回答は、「企業全体として人手が足りない」であり、「その人しかできない仕事があり、休めない」が続く。また「制度を利用しづらい雰囲気がある」についても、企業側の認識とほぼ一致しており、多くの企業（経営者や人事担当者）は、職場の個別の問題点についてかなり正確に認識しているのではないかと伺える。

図表49 「仕事と子育ての両立」を妨げる要因（複数回答）



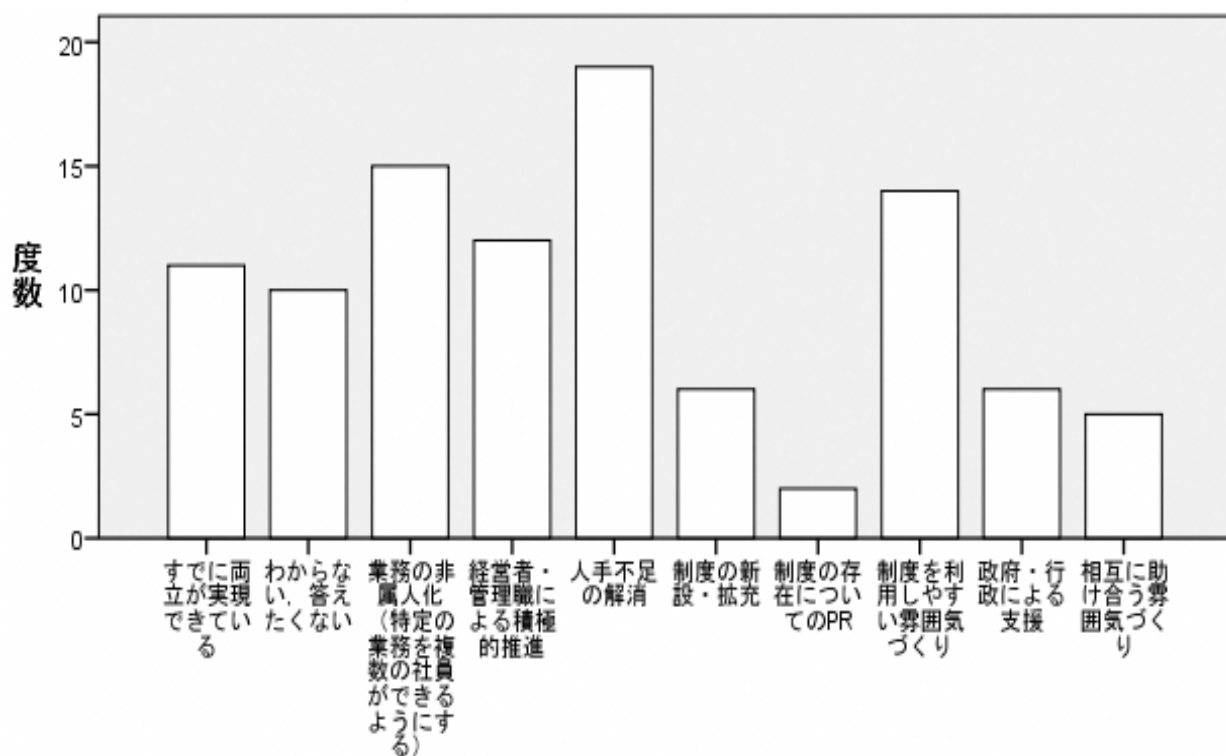
図表50 「仕事と子育ての両立」が勤め先にもたらす影響



多くの労働者は、「仕事と子育ての両立」ができていないと感じていることがわかったが、両立できない理由はどこにあるのだろうか。両立を求めているのにできないのか、それとも現在の働き方にメリットを感じており、特に社内の働き方を変更する必要がないと感じているのだろうか。図表50は、「仕事と子育ての両立」ができる環境づくりが勤め先にメリットがあるか否かを尋ねたものである。「メリットの方が大きい」という回答が6割を超えており、「デメリットの方が大きい」という回答は1割程度である。多くの労働者は「仕事と子育ての両立」ができる環境づくりが、職場にとってもメリットがあると感じている。それにも関わらず、図表38で確認したように、実際に「仕事と子育ての両立」が実現できている職場は半数程度に過ぎない。実現を妨げる原因はどこにあるのだろうか。なぜ実現できないのだろうか。

そこで、職場において「仕事と子育ての両立」を実現するために最も必要なものについて尋ねた。図表51はその結果である。最も多いものは「人手不足の解消」であり、「業務の非属人化」が続く、上位2つは人手不足により特定の個人が休めない、無理をしなければならない環境を表すものである。それらに続くのは、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」、「経営者・管理職による積極的推進」であるが、これらはどちらも仕事と子育ての両立についての社内の雰囲気を表すものである。「人手不足の解消」は社外の労働市場の動向にも左右されるため、社内だけで解決できない場合もあるが、残る3項目については、経営者の意識や社内の取り組みによって解決できる可能性がありそうだ。また、働きやすい環境づくりが実現できれば離職者を防ぐことができ、さらにそれを社外にアピールすることが可能であれば、新卒者や転職者を引き付けることができるかもしれない。いずれにせよ、「仕事と子育ての両立」の実現に向けては社内に問題があるという回答が多く、政府・行政に支援を求める声は比較的少数であった。

図表51 職場における「仕事と子育ての両立」を実現するために最も必要なもの



なお、図表は省略するが、この設問については男女別にも集計した。多くの項目では、性別による違いは小さいが、特徴的な違いがあるのは「制度の新設・拡充」と「政府・行政による支援」であった。前者は6名の回答があったが、いずれも女性であった。既存の制度だけでは対応できない女性特有の課題の存在が推測される。また、「政府・行政による支援」の回答のほとんどは男性によるものであった。

現状の問題点および改善に必要なことは上記の通りであった。では、逆に現在、「仕事と子育ての両立」を実現できている職場では、どのような仕組みが有効に機能しているのだろうか。自由記述形式で回答してもらった。多くの方から有益な回答が得られた。以下、コメントを4つに分類して紹介（一部を抜粋）する。

Q. 「仕事と子育ての両立」の実現のため、あなたの勤め先ではどのような仕組み（制度、雰囲気作りなど）が有効に機能していると思いますか。具体的に教えてください。

【独自の制度・取り組み】

- ・ ウェンズデー・ホームをはじめとするウィークリースタンスの取組
- ・ 復帰後の働き方を一緒に考える。育休ママ講座でママの悩みを改善。復帰しやすい環境を会社がつくる。
- ・ 働きたいママには育休中に育休手当をもらいながら13パーセント分をリモートや会社ファミサポ預りを利用し、働いてもらいお給料を払う。
- ・ 正社員からパートへ
- ・ 時短勤務制度、子供が3才未満までは時短勤務制度がある。
- ・ 勤務体制の見直し
- ・ ノー残業デー
- ・ 短期的な休暇はいつでも取得できること
- ・ 休暇取得条件や日数に子の看護を追加するなど、子育てに関する制度の拡充が着実に進んでいる。
- ・ テレワーク、フレックス
- ・ 制度の情報提供
- ・ 正社員だけではなくパートさんも育休を取得可能。
- ・ 残業を減らす取り組み
- ・ 申請をあげる必要はあるが職場は育児休暇を男女ともに取得できる制度を設けてくれます。

【企業・管理職からの働きかけ】

- ・ 会社が積極的に制度の利用を薦めており、社員の理解もあるので休みやすいと思う。
- ・ 以前は結婚しただけで女性は辞めればいい、というような古い考えの人もいた。今は、正しくあろうとする社長の強い方針が、現状までこぎつけた。現在の日本の都会ではない地方の中小企業としては十分よくやっているとと思う。
- ・ 総務部からの声掛け
- ・ 男性社員の育児休業取得推進
- ・ リモートワークの推奨

【雰囲気作り】

- ・日頃のコミュニケーション
- ・産前産後休暇、育児休暇の利用者がいることが、のちの人にも利用しやすい環境を作っていると思う
- ・休みやすい雰囲気づくり
- ・所長の子育て等に関する、仕事とプライベートの両立についての理解がある。
- ・妊娠を喜び助け合いをあたりまえに。
- ・お互いのワークライフバランスを理解して尊重し、実現できるよう話し合いをし、子どもたちの成長を見守りながら仕事をしています。話し合う時間を意識してつくること、お互いを知ること、大事にしていることを理解し合うことで、仕事も子育ての両立に何か必要か考えられるようにしている。

【その他】

- ・プラチナくるみん制度

以上のように、各企業ではそれぞれ多様な工夫により「仕事と子育ての両立」の実現がなされている。法的には正社員の女性のみならず、男性も、また正社員以外（条件付き）であっても育児休業制度はどの企業でも取得は可能とされているが、誰もが取得できているわけではない。他の制度についてもハードを用意しただけでは絵に描いた餅であり、「企業・管理職が従業員に取得を促すように働きかけること」により「ワークライフバランスを取ることが当たり前という雰囲気作り」というソフト面が重要であることがわかる。他の設問ではあるが、「社内にどのような制度があるか」という問いの自由記述として、「ない、あるように見せて女性社員に無理をさせている」という悲痛なコメントもあった。対外的なPRのためには、形だけの制度や数字を整えることで十分なのかもしれないが、社員の離職率低下、ひいては社員の幸福度や満足度を追及するためには、表面的な対策ではなく、経営者が「従業員を幸せにする」という強い決意が何より重要であるようだ。

この他、「どのような仕組み（制度、雰囲気作りなど）があれば、さらに「仕事と子育ての両立」が実現できるか」という自由記述の設問があるが、そこから得られた意見は、5章で紹介する。

5. 提言：仕事と子育てやりくりアイデア

この章では、これまでの調査結果をもとに、学生たち自身で考えた「仕事と子育ての両立やりくりアイデア」を提言したい。ただし、その前に、実際に働いている人々の生の声をいくつかご紹介したい。その後、5.2節において、学生たちの考えた提言を紹介する。

5.1 アンケートの自由記述欄より

前章では主にアンケート調査から得られた定量的なデータの集計結果を紹介した。定量的なデータに裏打ちされる様々な実態が明らかになってきたが、アンケート調査では同時に自

由記述形式でいくつかの問いかけを行っている。その中から、「仕事と子育ての両立」実現に必要な仕組みについての回答を、グループに分けて紹介する。なお、下記はすべての回答ではなく、内容の重複や、単語だけの記入など、省略しているものもある。

Q. あなたの勤め先にどのような仕組み（制度、雰囲気作りなど）があれば、さらに「仕事と子育て両立」が実現できるでしょうか。具体的に教えてください。

【社内の制度の新設・変更に関する意見】

休暇制度

- ・急に病院に連れて行くなどの事態が発生したり、半日で学校の用事は済むのでというときに利用できる、半日勤務体制などあればよいと思う
- ・弊社の場合、育休復帰後の賞与が0からの再スタートになります。子供を産み育てることに対し、ハードルを上げている一番の原因です。
- ・復帰しても昇給やボーナスは継続する。
- ・総合職女子でも産休育休が取れる制度

時短勤務・フレックスタイム

- ・子供が3才以降、社員では時短勤務がなくパートにならざるを得なかったので、社員でも時短勤務や子育て援助金などがあればよい。
- ・子供が小学校までの短時間勤務利用
- ・始業時間が早い為、家事育児が不十分になる。時短では女性社員のキャリアに関わりそうなので、フレックスタイム制は導入した方が良さそう。とりあえず対外的アピールするための制度を導入して、採用活動で見せかけの数値を言うのではなく、本当に子育てする人が欲している制度を考えて導入するべき。

テレワーク・在宅勤務

- ・子供に手が離せない時に在宅ワークができるような制度が欲しい。
- ・育児休暇の場合はテレワークもできる制度を設けてくれたら更に育児休暇を取得しやすくなる。

その他

- ・事業所内保育所、学童
- ・気軽に相談できる窓口があればよい
- ・子供を預けれる場所 相談できる場所 支援してくれる公共機関との繋がり
- ・不妊治療中の社員の負担軽減

【社内の既存制度の利用推進に関する意見】

- ・男性の育休取得の積極的な推進、イクボスセミナー
- ・男性育児休暇取得（取得期間・時期は本人の選択）を必須とする。
- ・産休・育休後の給与や賞与額の制度を明確化、有給などの積極的消化推奨
- ・全員が制度を理解する
- ・産休・育休後の給与や賞与額の制度を明確化、有給などの積極的消化推奨
- ・実際に制度を利用する方が増える。
- ・勤務時間の調整や有給休暇の利用促進
- ・制度等の積極的周知、活用推進

【業務の棚卸しと非属人化，効率化】

- ・ 部署や立場によっては、欠員が出ると負担がかかることもあるため、いつでも代われるよう普段から仕事内容を共有しておくともよいかもしれない。
- ・ 各従業員の能力向上（限られた人員で業務を効率よく回すため）と業務の適切な再分配（仕事を効率よく大量にこなす社員に業務が偏る傾向があるため）。

【雰囲気・環境づくり】

- ・ 男性社員も女性社員と同じく子育てと両立しやすくなるような制度・風土づくり
- ・ 引き続きお互いの良さを認め合い、考えを否定せず話し合っ理解し合う関係を築いていくことと、人数が増えていくにつれて必要な決まりはきちんと整備しないとけないと思う。
- ・ 子育てしている人の意見の吸い上げ
- ・ 会社がどうこうよりも、日本の意識改革。

【人手不足，超過労働】

- ・ 人手を増やす。
- ・ 残業を減らす取り組み
- ・ 勤務日数がそもそも多いので減らす。

以上が、回答者の方々が実際に職場で感じた解決策である。ヒアリング調査では知ることができなかった企業の実情も知ることができる。なかでも、育児休業制度については驚くべき意見がみられた。育休を取ることで、賞与や昇給が元に戻ったり、時短勤務がないために正社員として働くことができないなど、子どもを持つことでこれまでのキャリアが断絶されるケースがあることがわかった。まるで「子どもを持つことが悪いこと」であるかのように感じるのではないだろうか。そのような環境では、子どもを持つことに消極的にならざるを得ず、多くの人が希望するだけの子どもを持てていない要因の一つになっているように思われる。

また、制度の新設ではなく、既存制度の活用を求める意見も多くみられた。言い換えれば、活用できない理由があることが伺える。その1つは、制度の利用を良しとしない社内の雰囲気であり、もう1つは制度の周知ではないだろうか。日頃の業務に追われていると、なかなか社内の制度や、法整備についてまで気を回す余裕はないだろう。結婚や本人・配偶者の出産などが明らかになった段階で、利用できる制度を説明する、面談を行うなど、企業が労働者一人ひとりを気にかけていることがわかるような仕組みは、労働者本人のためであるだけでなく、離職率を下げ、従業員の帰属意識を高めるなど、企業にとっても有益な仕組みなのではないだろうか。

では、具体的にどのような仕組みが必要なのかは、企業によっても部署によっても千差万別だろう。そのため、企業は、様々な立場の従業員の声を汲み上げる仕組みづくりをする努力が求められている。現場の要望を反映していない、上からの押しつけのような制度は、必ずしも従業員の幸せにつながるわけではないだろう。

5.2 学生からの提言

ここからは、約半年間にわたる今回の調査・研究を通じて、一人ひとりの学生が考えた「仕事と子育ての両立やりくりアイデア」を紹介する。

「県独自の認証制度の新設」 (阿部 真幸)

「くるみん認定、プラチナくるみん認定取得企業に補助金を与える」というものを考えました。くるみん認定とは、「次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業」に贈られる認証です。そのため、くるみん認定を企業が取得することは、仕事環境の問題を解決することにつながり、仕事と子育ての両立を実現することができます。しかし、現状、くるみん認定は認定基準が厳しく、企業が取得するには負担が大きいため、認定数を増加させることが難しいという課題があります。そこで私たちは、くるみん認定取得の足掛かりとなる、徳島県独自の「認定」を考えました。徳島県独自の「認定」とは、補助金により、くるみん認定取得時の負担を軽減し、より円滑に取得できるようにするものです。これにより、くるみん認定の認定基準である、「2年以上5年以下の行動計画の計画期間」の難易度を下げることができ、より円滑にくるみん認定を取得することができます。また、くるみん認定の認定基準が徳島県において実質的に下がることで、くるみん認定企業が増加し、仕事環境の問題を解決することができます。これにより、仕事と子育ての両立を実現できるようになると考えました。

他にも「教育機関での、就職後の生活や子育てについての授業」というものを考えました。解決策を考えていた際、「お金がないから子育てよりも仕事に力を入れなければならないのではないか」という意見が出ました。そこで私は、お金が足りないと分かっている子供をつくる人は少ないと思い、子育てにどれくらいの費用が必要になるかを知らないから、問題が起こるのではないかと考えました。実際、私は子供の養育費や、就職後そのお金を貯める難しさをよくわかっていません。だから、教育機関で正しい知識を教える必要があるのではないかと思いました。

「男性の育休取得の支援」 (江口真平)

ヒアリング・アンケート・報告会を通して出たアイデアは、①「県独自のくるみん認定を作る」、②「男性の育児休暇取得の手助け」の2つです。①の県自体のくるみん認定はゼミで出て個人的に県に実施して欲しいと思っている案です。理由としてはくるみん認定の足がかりを作る手伝いと県内活性化の効果があると考えているからです。くるみん認定は取得が難しいため取得するには時間もかかります。くるみん認定の取得の中には実施してから期間の2年以上5年以内と最初の2年は自分らで頑張らなくてはいけないとあり、この最初の2年を少しでも支援する事が出来れば良いのではと考えています。次に②の「男性の育児休暇の手助け」ですがこれはヒアリング等で話を聞いていると女性の育児休暇の取得率は平均で約80%ほどであったが、男性は約30%ほどと低い数値であったため、このように考えました。育児休暇の手助けと大雑把な括りにしていますが、これは会社内での男性の休暇取得の雰囲気づくりや家での子育てで何をすれば良いかなどの情報を、会社が実施する事が良いと感じています。ヒアリング等で話を聞いている会社の中でもこのような制度を入れている会社は、社内の雰囲気が良かったように感じているからです。

「育休取得実績に応じた支援」 (大野光太郎)

ヒアリング、アンケート、報告会を通じて、男性育休に対する制度の導入や、育休の利用実績による県からの企業に対する援助制度ができれば良いと感じました。アンケートによると女性育休の取得率に対して男性育休の取得率が低いことがわかりました。男性が育休と取りにくい環境が多いことが考えられるため、育休の制度に男性の育休利用についての制度を追加することで、育休が取りにくい環境が少しずつ改善されると考えています。

現在、育休利用実績に対しての評価としては、くるみん認定・プラチナくるみん認定による企業イメージアップがあります。認定を貰える企業が増えれば増えるほど育休が利用しやすい環境になります。そのために、県が年間の育休利用率を調べて前年の育休利用率を比較した際の上昇率に応じて企業援助を行うという政策を実現すれば良いと私は考えています。育休の利用率を上げるためには、現状を把握した上で、企業側にも育休の利用実績が上昇したときのメリットを作る必要があると考えているため、企業援助という方法をとるのが良いと考えています。

「企業内、家庭内における積極的な意見交換」 (木村黎翔)

企業で取り組んでほしい仕組みとしては、自分が働いている会社でも、どのような仕組みが存在しているのか把握できていない層が一定数存在したので仕組み自体の広報を強化することや、男性と女性の育休などの意識において差があることが多いので、その差をなくすために定期的に意見交換ができる機会を設けることで意識の統一化を図る必要があるのではないかと。また、実際の過去の利用実績や社内で育休を取っている人の存在を明らかにすることで後ろに続く社員の増加にもつながるのではないかと。家庭内においては、夫婦間で子どもが生まれる少し前から計画を立てることで、現実味を帯びた考えや行動を起こすことができたり、夫側の支えとしてはどのような支えがあるのかを話し合いや育児教室で学ぶことで妻の負担軽減にもつながるのではないだろうか。どちらにせよ、夫婦間での頻繁な意見交換が必要であり、価値観の共有も必要になるだろう。

「複数企業による保育園の共同運営」 (十河海人)

私が考えたものは、小さい企業で育休時に抜けた社員の代わりに専門に補うための人員をあらかじめ雇うというのを考えました。しかし、これについてはあまりにもデメリットが大きいと思います。たとえ、社員を用意しても、研修など必要とし、一時的ではあるが、そもそも社員を引き裂かなければならないことや、育休時にしか社員として働けない、そもそも小さすぎる企業には出来ないなど挙げればきりがありませんが、育休時で抜ける社員の補充のトラブル、混乱には早急に対応でき、育休も取りやすい環境には上下関係なく良くなるといったメリットがあると私は考えます。

もう一つは、社内保育園の他企業共有です。これは、一つの企業が一つの保育園を使うのではなく、付近のいくつかの企業で一つの保育園を共有するものです。それを行うことにより、今までより、保育園の問題は解消されるのではと思います。しかし、会社同士の話し合いが必要不可欠になるため、トラブルが起きやすいかもしれない点や、費用問題が多くでてくるのではと思います。

家庭内での工夫では、祖父母に子供を預けて働くという方法だと思います。体験として、私が小学生の時夏休み中では、小さい妹と祖父母の家で両親が仕事に出ている間預けられた

ことがあります。確かに家と家との距離が遠い人にはできませんが、近い場合は話し合っ
て一つの手段にしてみるのはいいと思います。

「パパ・ママ育休プラスの知名度向上」 (戸井 翔吾)

私としては、仕事の環境と家庭の環境、両立とはこの二つが整っていることだと私は考
える。

企業側には、やはり仕事の環境面での子育て支援を行っていただきたい。学校にもいる臨
時講師の先生ような人を雇うというのはどうだろうか。できるのであれば、もし子育てで忙
しい人も助かるのではと考えた。

また家庭内で家事に興味がない人は少しでも学んで出産や育児をする人のために、家庭内
でぜひ話してほしい。また、出産や育児を終えている男性社員の方はどういった制度が適用
なのかを話し合いをするなどいろいろな意見が聞けて良いのではないだろうか。終えている
人も出産や育児をする大変さを改めて考えることで仕事の環境的にも変化が出るのではない
かと考えたからである。

また、県では家庭の環境面で動いてほしい。具体的にはパパ休暇やパパ・ママ育休プラス
制度を促進するためにも、徳島県に大きく広めるために、大きく宣伝してほしい。子育て支
援のための会を開き、多くの人に知ってもらおうのが大事だと感じた。なぜなら、私自身今回
の報告会で初めて知ったし、ほとんどの人が知らないと考えたからである。

「男性の積極的な子育て参加」 (武知 和希)

提言としてはパパ・ママ育休プラス制度を企業が推進していくとよいと思う。子育ては夫
婦が協力して行うべきものであり、女性だけがするものではないから、家事育児のことも教え
あうこともでき、協力しあいながら通常より長い期間育休がとれるこの制度は男性の育休取
得向上にも有効かもしれないし、女性も出産を機に退職ではなく、復帰そしてその後のキャ
リア形成を諦める必要もなくなってくるのではないか。

また、広報活動という提案も報告会であったがこれから強化していくとよいと思う。育休
などにおいても、上司がとっていないから取りにくいであったり、利用実績がないから諦め
るといった場合がある中、管理職向けに説明を行う機会を作ったりすると上司から率先して仕
事と子育てについて理解が深まり、社内全体がよい雰囲気になっていくと思った。

「保育所の整備と親の役割軽減」 (ZHANG XIAOUYU)

まず、日本の子どもたちのインフラは十分に整備されておらず、多くの場所で「保育士不
足」の問題があります。第二に、たとえ彼らが保育園に入るのに十分幸運であったとして
も、両親は保育園から、様々なことを求められます。たとえば、親はすべての子供服とおむ
つに名前を書き、子供が風邪やその他の感染症にかかっていることを証明する病院の証明
書を提出する必要があります。子供が病気になると、働いている親が子供の世話するのは困
難です。これらにより、職場の多くの女性は仕事を辞めて家庭に戻ることを余儀なくされて
います。

仕事と家族の世話をどちらもしたいのなら、子供を仕事に連れて行くしかありませんが、
これは本当に「次善の策」です。働く母親は大きな心理的圧力に耐える必要があると述べて
います。産休は同僚の負担が大きいので取得に気おくれをしますが、赤ちゃんを出産させる

ことも同僚や上司から落胆される可能性があり、結果として女性は妊娠後に退職しなければなりません。

そのため、アイデアとして保育サービスの充実をすべきです。育児休業後も仕事と家庭の両立を図りながら働くことができる社会を実現するためには、仕事と家庭が両立しやすい職場環境の整備に加えて、保育サービス等の充実も不可欠である。とりわけ、保育の利用を希望しながら利用することができない「待機児童」を解消することは喫緊の課題である。

企業の育児休業制度、家族環境における親族援助や夫の家事・育児参加、地域環境における保育サービスは、相互に組み合わさることで出産女性の就業継続を支えていること。企業においては育児休業制度に加えて勤務時間短縮等の両立支援措置の導入が進みつつあるが、利用は必ずしも進んでいないこと、家族手当からシッター、家事代行など実費への補助である。家庭と仕事に必要なのは、バランスではなく融合である。一部の人が家庭を負担にするのは、仕事の時間に家のことを心配しなければならないと思い、自分の仕事時間と将来性の向上を遅らせたからである。仕事を負担にする人がいるのは、プライベートな時間を邪魔したり、家族や友達と一緒に過ごすことができないからである。他の人から見れば、自分は仕事を何より大切にしているようである。生活の圧力の大きさ、私達は確かにすべての役をすべてしっかりと行いにくい。しかし、私たちは心の中で自分が各時期にした選択を肯定して、その不足を認めて、しかも絶えず調整して、異なった役を互いに補完し合うことができる。

「子育てマップの作成、研修や教育」（入交亜美）

1. 県から託児所や1日預かり所一覧をマップとして作成し、発信してみてもう良いでしょう。どうしても休日出勤をしなければならない企業もたくさんあったり、県の中でも託児所等の情報が公開されている市もあれば、無いところもあったりします。職場に近い所、自宅から通える距離、通勤途中にある所が良い等、人によって事情はさまざまです。ですので、徳島県の地図から市や町を選択すると託児所の名前が出てきたり、保育所以外の提案（例えばYMCAのような企業）があったりこのマップ1つで全部の情報が把握できるようなものがあればいいと思いました。

2. 「育児や家事は女性がすること」という固定概念を払拭するために、管理職が研修を受けるという例を多く見てきたのですが、逆に若者への認知を高める研修会を行ってみてもう良いでしょう。結婚を逃してしまった人、結婚して家庭を持ったが何も育児に携わらなかった人たちがいる男性の管理職ではなく、これからの未来を創る若者に向けて「仕事と子育ての両立」に関心をもってもらうことが必要ではないかと考えました。今回、私たちがこのような機会をいただきましたが参考になることばかりでした。特に、男性の方は育児や出産に関して無知な方も多いと思うので大学の講義、または新入社員研修で育児休業制度等や男性ができることを学ぶ機会があればいいと思いました。

「県の独自認証の新設」（森本翔也）

仕事と子育て両立のアイデアとしては、徳島県独自の「認定」が実現すればいいと思う。情報収集の中で、くるみん認定の認定基準が高く、企業によっては達成が難しい状況になっていることがわかった。アンケート調査を行うと、くるみん認定の取得を目指していない企業も一定数存在した。この要因の一つに認定基準の高さがあると考えられる。企業としても負担

は極力軽減したいという考えはあると思うので、この県独自の「認定」がくるみん認定取得への踏み台となればよいと思う。

くるみん認定の取得は企業側からすると仕事環境の改善、働きやすさの向上などのメリットが多くなっている。また、就活生の視点から見ると、企業選ぶうえでの基準の一つになると思う。ホワイト企業かブラック企業を判断するポイントにもなるため、企業がくるみん認定を取得しようとする取り組みをサポートする環境の整備は県に行ってもらいたい。

「行政による企業の育休取得の後押し」（吉岡雄志）

今回の調査を通して感じたのは、ほとんどの企業が男性の育休取得率の向上は自社にとってメリットになると考え、積極的に推進していきたいと考えてはいるものの一部の企業を除いては効果が出ているようには見えない、ということである。企業や業界によってさまざまな理由があると思うが、人手が足りない中小企業は常の業務に精一杯で男性の育休取得率の向上に向けた活動に時間が割けていないのではないだろうか。自社内でセミナーや啓蒙活動、制度の見直しなどを行う時間と人手が足りていないから、経営陣、人事などから改革が起こらず、一般社員にまで制度が認知されて行かないのではないか。

そうであるならば、行政がそこをサポートしなければならぬと思う。専門の部署を設立し、中小企業の経営陣、人事部に男性の育休休暇取得率の向上におけるメリットを説明し、成功例を教え、得られた効果を伝えることで行動につなげられるようにすべきだ。これは一つの例だが、自社だけで男性の育児休暇についてのセミナーができない企業をあつめて、合同でセミナーを行う。またそのセミナーに参加し、男性の育児休暇取得率の向上が見られた（もちろん見かけだけの取得になっていないかの調査は必要だが）企業は県が優良企業として銀行に証明し融資を受けやすくし、就活サイトなどで大きく掲載できるなど実利を与えれば良いのではないか。プラチナくるみんの制度は素晴らしいと思うが名誉ばかりで実利があるかといえばなかなか難しいところだと思うので、もう一步踏み込んだ政策が必要ではないだろうか。

6. まとめ

多くの学生にとってバイト以外の労働環境には馴染みがなく、結婚・出産も遠い未来のようで、なかなか実感を得にくく、自らの人生設計も具体的には描きにくい。自分がどんな働きかたをしたいのか、どんな企業でならプライベートと仕事を両立できるのか、自分にとって理想的な企業を見つけるためにはどこに着目すべきなのか、などわからないことばかりにも関わらず、就職活動を迎え、企業選びをしなければならない学生は多いだろう。そのため、本報告書にまとめた一連の調査・研究についても、事前の知識が乏しく、育児休業制度の実務など、初めて知ることばかりで戸惑うことも多かったのではないだろうか。

しかし、企業で人事に携わる方、子育てをしながら働いている方、職場の労働環境改善に取り組む方など、様々な立場の方から貴重な体験談を数多くお伺いすることができた。学生たちは、会社説明会などでの表面的な説明ではない企業の実情を伺い、職場の雰囲気を感じることで、様々な気づきをいただくことができたのではないだろうか。

お忙しい中、突然の一方的なメールでの依頼であり、また引き受けてもメリットがあるわけでもないのも関わらず多くの企業にお引き受けいただくことができた。また、必ずしも積極的に開示したいとは限らない社内の実情について、知識の少ない我々にわかりやすく、ま

た詳しく説明していただいた。さらに、各種団体を通じて、多くの企業、従業員の方々にアンケート調査にご回答いただいた。ここに記して深く感謝の意を表したい。

本報告書では、徳島県内の企業・団体における「仕事と子育ての両立」の実態を探り、学生目線から、その実現のためのやりくりアイデアを導き出した。ヒアリング調査からは、県内の先進的な企業において、その規模の大小とは無関係に、社をあげて働きやすい職場づくりを実現し、従業員の満足度を高めようという強い意思を感じることができた。また、その実現に至る過程では、多くの企業において「従業員の実情を理解し、意見を汲み上げること」と「制度を作って終わりせず、利用しやすい仕組みや雰囲気作り」に注力していることがわかった。なかでも、各種休業制度の取得については、業務の属人化の解消が大きな課題であり、業務を洗い直し、必要な業務と不要な業務に分け、必要な業務を複数の従業員が担当できる仕組み作りにより工夫を凝らしていることがわかった。多くの企業は、社内の満足度や効率性の向上を目指して各種の努力を行っているが、従業員が働きやすい職場は、学生にとっても魅力的に映るだろう。その企業における働きやすさが「見える化」することで、先進的な企業はその人気を高め、優秀な人材の獲得に繋がるであろうし、取り組みが遅れている企業にとっては働きやすい環境を整備しなければならないというインセンティブにもなるだろう。ただし、現在は「見える化」が十分に機能しているとはいいがたく、企業選びをしている学生にとってはどの企業も同じように映っているようだ。その「見える化」においては行政が手助けする余地が十分にあるように思われる。少子化対策、人口問題は一朝一夕に解決できるものではないが、「仕事と子育ての両立」ができる職場作りは必ずやその一助となるだろう。またそのために学生たちの提言は、荒削りでいくつかの瑕疵はあるかもしれないが、いずれも企業や行政が目指すべき姿へのヒントを示唆しているのではないだろうか。

限られた時間の中、全力で取り組んだ本報告書であるが、いくつかの課題がある。1つ目として、自営業者、家内労働の視点が抜け落ちている。社会経験の乏しい学生および指導教員にとって、ヒアリング調査やアンケート調査の依頼先を見つけることは大きな難問であった。できる限りの方法で、幅広い人々の意見を集めたいと考えたが、企業についての調査に留まり、自営業者や家内労働者の実態を知るまでには至らなかった。2点目として、調査の量的な広がりである。本調査はコロナ禍のなかで行われ、事前に予定していたヒアリング調査も実際に訪問することが憚られ、思うように行うことができなかった。また経済団体を通じてアンケート調査の依頼を行ったが、県内でも比較的規模の大きな企業からの回答が中心となり、「仕事と子育ての両立」実現が進んでいないことが多い、より小規模な企業からの回答が少なかったように思われる。この2点については、学生たち、および指導教員の今後の課題として、卒業研究や学術研究の題材として取り組んでみたい。

7. 調査を終えて（学生が得た学び）

今回、徳島県未来創生文化部次世代育成・青少年課より、私たちに対してこのような学びの機会を与えていただいたことに御礼申し上げます。また、県内企業の皆様には、ヒアリング調査やアンケート調査にご協力いただき御礼申し上げます。仕事と子育てについて学びはじめたばかりであり、企業における実態も把握できておらず、時には見当違いな質問をし、ご迷惑をおかけしたのではないのでしょうか。そのような私たちに対しても、正直に言えば、

やや言いにくい内容もあったのではないかと思います。企業内の実情を詳しくご説明していただき大変感謝しております。

最後になりましたが、私たち水ノ上ゼミの一人ひとりが今回の経験を通じて学んだことを紹介して、本報告書のむすびとします。

阿部真幸

私は今回の一連の取り組みを通して、企業の育児と子育ての現状について学ぶことができました。企業ごとの制度や取り組み、雰囲気などを知ることができ、良い経験となりました。中でも子育てサポート企業の証である「くるみん認定」の知識は非常に重要なものだと感じました。この認定の有無だけで簡単に子育てに対する企業の意識を知ることができるからです。また、今回の取り組みを行うことで、自分自身の将来設計や意識が変わりました。今までは、子育てのことは考えずに就職活動を行っていました。しかし最近では、「くるみん認定」の有無などを参考にした就職活動を行うようになりました。これからは女性の社会進出がさらに進むと予想されるので、男性が育児休暇を取りやすい環境が整っている企業に就職したいと考えるようになりました。

将来、子育てを行うようになった際に困らないよう、今回の取り組みの知識を生かして、仕事と子育てを両立させることができる取り組みを考えていきたいと思いました。

江口真平

今回の活動を通して感じた事は就活の際に企業の福利厚生はしっかりしているのかがわかるようになったと自分で就活をやっていると感じました。今回の子育てと仕事の両立を上手くやって行くにはパートナーとやって行くだけでは難しい事が話を聞いていて分かり、企業から子育ての支援があると仕事を効率よく回しながら自身の子供を育てて行く事ができると知る事が出来ました。今回の活動で福利厚生を見るようになって、企業説明会などでそこを質問したらはぐらかされたりと、子育てに積極的な企業かどうかを見分ける事が簡単になり自分の就職先を決めるポイントの1つになりました。結婚や子育ては自分にはまだ縁遠いものと思っていましたが、いざとなると企業は待つてはくれないため福利厚生が手厚い場所に就職したら後々比較的楽に両立して仕事と子育てが出来ると話を聞いていて実感しました。

大野光太郎

今回の「仕事と子育ての両立」について実際に取り組み、育休の利用制度があるにも関わらず利用しにくい環境であることが問題だと感じています。特に、男性の育休利用が女性と比較し極端に少ないことに問題があると考えています。男性は女性ほど長期間育休を利用するのが難しかったとしても、サポートをするために育休を取る必要があると私は考えています。そのため、男性の育休利用の制度を確立することが一番良いのではないかと考えます。今現在、制度はあるが、利用しにくい環境に問題がある為、県が男性の育休利用を促進する政策を実施することが必要であると私は考えています。そうすることで、男性の育休に対する偏見は少しずつなくなり、いずれは男性も育休を利用するのが当然のようになるのではないかと考えています。

木村黎翔

今回の取り組みで学んだこととしては、自分が思っていた以上にこの問題は企業や家庭において重要であるのに、仕組み自体が足りていなかったりするのでその意識のギャップを埋めることも必要であるということ。そんな中でも多くの制度を取り入れている企業も存在し、問題解決しているところもヒアリング調査で分かったので、参考にすべき良い例も数多く把握することができた。取り組み前と取り組み後の意識の変化としては、育児の問題をより身近なものとして認識することができたり、実際の企業が育児の問題についてどのような雰囲気や制度規模で取り組んでいるかを肌で感じることもできたので、仕事と育児の両立のむずかしさ・解決することの重要性を再確認することができる良い機会であった。

十河海人

私が学んだことは、どの企業についても、その企業が対応できる最大限を活かして育休や有休について見つけ、制度を立てていることです。企業では、人を入社させることは簡単だと思ういます。しかし、退社や企業自体に不満を持たせないようにすることがどれだけ難しいことかが制度を知っていく上で学んだことです。人が不満を持たず快適に働くことが出来るかを考えることが育休関係なく企業を運営、経営していく上で大切なことかを学べました。男性の育休について、厚生省が出産後8週間以内に2回に分けて最大4週間の休みを取得できる案が出されたのを知り、今の環境がどれだけ男性の育休取得に適していないのか実感させられました。また、男性の育児に対する考えを企業側がどれだけ対応していくかで環境がすぐにでも変わることを今回のヒアリングで多くの制度を知っていく上で学んだことだと思います。

私は今回の活動で、育児について学んでいかなければならないと思いました。男性だから働けばいいではなく、男性だからこそ、女性のことを知り、女性以上の働きを育児も含めなければならぬのではと思いました。私たちの世代が今の企業の仕事環境の在り方を変えていかなければいけないのではと思いました。

武知 和希

今回この仕事と子育ての両立やりくりアイデア事業の取り組みを通して、仕事と子育ての両立がいかに重要なものか理解を深めることができた。仕事と子育ての両立の実現には、まずは一人ひとりが子育てやワークライフバランス、育休などの制度に対して正しく理解していく必要があると思った。また、ヒアリング調査・アンケート調査を通して、多様な働き方を可能にする様々な制度や取り組みを知れたと同時に、男女ともに両立が可能になる雰囲気づくりが重要だと学んだ。そして、私自身もこの取り組みを通して男性も女性と同じように子育てに参加する必要があること、周りの人のワークライフバランスを尊重することの大事さを改めて認識できた。だから、今回学んだことは就活における企業選びの参考になるほか、自分が将来家庭を持ち子どもができた際に社内の制度を利用して率先して子育てを行いながら自分のキャリアを築いていくことに生かしていきたいと考えている。

戸井 翔吾

自分が会社に入るまではわからない事を今回のヒアリング調査をして知ることができた。また大人の人を相手に普段の学生生活では考えられない経験ができ、コミュニケーション能力も上がったように感じた。自分は普段から表情は明るめにして話すよう心掛けていた。そのため、緊張もほぐれて企業側の方と楽しく話すことができた。自分の中では改めてこれは

大事だと感じたし、これから社会人なっても忘れず続けたい。また報告会では、人前で何かを話すということは今までにない経験だったし、上手には話せなかったものの頭が真っ白になるほどの緊張はせずに話せた。自分は今までどうしても人前に立つと、すごく緊張し、頭が真っ白になるほど焦りが出てしまう人だったが、今自分が出せる最善はつくせたと感じている。しかし、聞き手からすれば少し話すのが早かったので、次はより良くできるよう取り組んでいきたい。

また今回の一連を通し、もう少しより良い環境ができるように子育て支援について考えていきたい。

ZHANG XIAOYU

仕事と育児両立難しい問題の根本は性別そのものではなく、不完全な管理システムにあります。日本では、企業は、従業員が子供の教育、高齢者への支援、個人の健康などの問題など、仕事以外の生活の焦点を無視できることを望んでいます。会社は、仕事と家族のバランスをとる方法を、会社の義務ではなく、従業員の個人的な責任と見なしています。従業員が仕事と家庭生活のバランスを取るのに役立つ効果的なメカニズムと対策を確立する企業はごくわずかです。

加えて、根深い社会文化も現状を変える大きな障害となっています。企業経営における日本人女性の割合は過去5年間で倍増しましたが、日本の男性優位の職場文化を完全に反映しています。日本の女性は男性に比べて短期契約労働者を選ぶことが多く、給与が低く、給付も少ない。かつて、成功した日本企業のバックボーンは長時間労働であり、これは特に大企業で一般的です。長時間の勤務を通じて、電話をかけることができる人たちが会社への忠誠心を示しており、会社は常にこのような仕事を高く評価してきました。しかし、将来、労働人口が急激に減少した場合、この労働者階級と労働モデルは崩壊しました。今後の最も重要なことは、長時間の仕事で忠誠心を示した層をどのように家族に還元するか、そして新しい評価制度や働き方をどのように構築するかです。

日本の企業は、経済成長を実現するために長時間の労働に頼るという成功した経験があるため、経営者は生産効率と社会への貢献を測定するのに時間しか使えないと信じており、彼らの心は固くなっていると感じます。一方で、日本社会では、多数派と相容れない少数派を特定することが難しいためです。たとえば、家族の事情で午後3時に仕事を辞めなければならない人がいますが、これらの人はマイノリティとして非常に目立ちます。多数派に属するほとんどの従業員は、少数派を異端者と見なし、彼らの行動を恥じており、彼らと一緒に働くことを望んでいません。

私はしばしば多数派と少数派に共感します。机に座って長時間働く人が少数派だとすると、その人たちの果てしない残業が目立ちます。それで、そのような質問があります。彼らの生産効率は低すぎますか？モチベーションを維持できますか？

2015年、内閣府は「少子社会対策概要」（内閣府）を通過しました。セミナーのメンバーとして審議に参加した際、育児に関する提言をまとめる過程で気づきました。ほとんどすべての被験者が「女性」になったということです。私は、提案の主題として「男性」や「企業」などのより多くの言葉を使用することに反対し、提唱しました。視点を変えることで、家事や育児の負担が女性に偏っているという現実を感じました。結局、シラバスには「男性の意識と行動の改革」の項目が含まれていました|

将来的には、日本の社会、政府、企業が、いくつかの計画や方針を指定する際に、女性にもっと配慮するようになることを願っています。

入交亜美

今回の取り組みを通じて、就職先選びで重要視する点が変わり、今までは業務中心に見ていたが、福利厚生にも関心を持つようになった。そして、私自身の中での優先順位は仕事が結婚（子育て）よりも上と考えていたが、仕事と子育てが並行になった。それは、企業の待遇や制度はそれぞれであるがワークライフバランスが徐々に整ってきていることを知り、自分のライフプランが仕事に左右されないだろうと感じることができたからである。働き方が多様になっている中、「働きながらライフスタイルを変える」ということから、「ライフスタイルに合わせて働き方を変える」という考えに移行してきていることが今回の調査でわかった。また、自分が出産する時だけではなく、他の社員が育休を取得する際にどんなサポートが必要であるのか考え、理解し、お互いを支えあっていけるような社内環境をつくらなければならない。「仕事と子育ての両立」制度がさらに普及し、働きやすい・子育てしやすい徳島県になるように私たち学生も理解を深めていきたいと感じた。

森本翔也

今回の「仕事と子育て両立のアイデア」に関する取り組みを通して、男性の子育てに対する意識を変化させていく必要があると思った。企業には男性、女性問わず育児休暇に関する制度が存在するところがほとんどであったが、男性の利用実績がない、制度自体を認知していないという方がいたことは活動を通して気付くことができた問題である。

私自身も、今回の活動を行う前は「育児休業は女性が率先して取るもの」「女性は家事、男性は仕事」というイメージがあったため、社会全体としてこの考えが根付いていることを活動を通じて再認識した。新型コロナウイルスの影響もあり、働き方に大きな変化が生まれているので、仕事と子育てについても夫婦で偏りなく行うという考えが社会全体に広まればいいと思う。

就職活動を進めていくうえでは、企業内の男性の育児休業利用率は重要なポイントとして考えている。数年後、自分自身も子育てをする側になると思うのでその際は、積極的に育児休業を利用し、仕事と子育ての両立に努めていきたい。

吉岡雄志

私は今回、この調査をしてみて自分が就職したい企業を選ぶときに育休などの制度を活用しやすい雰囲気のある企業であるかを今までよりも強く意識するようになった。私自身は、存在する制度を使うのは当たり前であるという考えだが、そうではないところもあることを知り、企業選びの際、制度があるかどうかではなく利用率によく注目するようになったと実感している。特に私は妻子がいる身なので男性の育児休暇や時短制度、フレックスタイム制などの有無は非常に重要視する点になっている。昨今の働き方改革や、時代の変化により生活の中で大事なものは仕事より私生活だ、という風になってきているが、私を含め友人にもそういう人は多い。コロナ禍の影響もあり新しい時代に人も企業も対応していかなければならないと感じた。

文責

徳島文理大学総合政策学部3年生（水ノ上ゼミ10期生）

阿部真幸，江口真平，大野光太郎，木村黎翔，十河海人，武知和希，Zhang Xiaoyu，
戸井翔吾，入交亜美，吉岡雄志

徳島文理大学総合政策学部准教授

水ノ上智邦（指導教員）

協力

徳島文理大学総合政策学部2年

矢部拓海

参考文献一覧

株式会社ディスコ（2018）「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」

<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2018/03/women201803.pdf> 最終閲覧日2021年2月15日

厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（令和2年4月1日）及び「子育て安心プラン」集計結果」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13237.html 最終閲覧日2021年2月15日

厚生労働省「令和元年（2019）人口動態統計（確定数）の概況」

厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html> 最終閲覧日2021年2月15日

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」

国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」

総務省「労働力調査」

総務省統計局「労働力調査特別報告」，「労働力調査」

総務省統計局「人口推計（2019年（令和元年）10月1日現在）」

徳島県「徳島県人口移動調査年報」

徳島県「徳島県はぐくみ支援企業認証制度について」

<https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippanokata/sangyo/rodokankei/2017051800112/> 最終閲覧日2021年2月15日

徳島県経済同友会 <https://t-doyukai.jp/about/#> 最終閲覧日2021年2月15日

内閣府（2016）「平成28年度版少子化社会対策白書」

内閣府（2019）「共同参画 令和元年版5月号」

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201905/201905_02.html 最終閲覧日2021年2月15日

日本創生会議（2014）「ストップ少子化・地方元気戦略」資料

http://www.policycouncil.jp/pdf/prop03/prop03_2_1.pdf 最終閲覧日2021年2月15日

パーソル総合研究所「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

舞田敏彦「アラフィフ女性の睡眠時間を奪う，早朝の子どもの弁当作り」ニューズウィーク日本版，2020年5月27日 <https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2020/05/post-93512.php> 最終閲覧日2021年2月15日

OECD.Stat URL：<https://stats.oecd.org/> 最終閲覧日2021年2月15日