

私たちのディーセントワーク

グループ名：なでしこワーカー

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）

【調査研究の目的】

ディーセントワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳され、ILO(国際労働機関)が提唱し、ヨーロッパで浸透している。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収入を得るのに十分な仕事があるということでもある。(ILO 駐日事務所 HP より引用)

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、日本の女性たちが感じている働きにくさを言語化し、働き方を変えていく方向へ向かって良いことを伝えたい。

【日本と海外の比較】

ディーセントワークが進んでいると言われているフランス。フランスではなぜディーセントワークが可能なのか調べてみた。

一家の稼ぎ手である男性が家族全員を養える収入を得るといふ男性稼ぎ主モデルがフランスにはないため、女性が働くことが前提になっている。そのため出産後職場への復帰が日本よりも早い。3歳以前にも自宅に子供の面倒を見る人を雇って来てもらうのが一般的。3歳からは保育学校という学校があり、小学校と同じ敷地内にあり、小学校教師と同じ免許を持った先生が教える。子供の社会性の発達によい。ただ学校が全面的に面倒を見てくれるわけではなく、小学校低学年では学校の送迎が必要。母親でなく雇われた人が迎えに行く場合も多い。

一方、日本の現状を見てみよう。女性の年齢階級別労働力率は20代後半から30代の労働力率が下がるM字カーブが見られていたが、ここ数年M字の谷が浅くなっている。しかし、その雇用形態を見ると非正規雇用者が多い。

長時間労働、転勤など会社に合わせた働き方、年功序列、終身雇用を保障する日本型雇用システムは高度成長期を支えたと言われている。この時期に、夫の収入で一家を支え、生涯に渡っての生活が保証され、「夫は外で働き、

妻は家庭」という性別役割分業意識が高まった。さらに、1985年の年金改正による第3号被保険者制度をはじめとした社会保障制度改革によって、夫の扶養の範囲で働く女性の層が生み出されてきた。他の欧米諸国と比べ女性が高度な教育を受けても仕事に生かせていないのは、このような事情が背景にある。

1990年代のバブル崩壊後から大企業でもリストラや年功序列の廃止が増加し、男性稼ぎ主モデルは崩壊しつつある。今後は女性も家計を支える働き方が必要だが、そのためには長時間労働を見直し、女性の社会参加と男性の家事育児への参加をしやすくすることが求められる。

【働く女性への調査】

■調査の目的

現在働く女性や働きたい女性が、どんなことに働きにくさを感じているか。また、自分らしく働くために今からできることについて、生の声を聴くために調査を行った。

■調査方法

以下の2通りの手法で調査を行った。

・ネットによる記述式調査

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ため。

・自分らしい働き方をしている人へのインタビュー調査

<1> ネットによる記述式調査の結果

■女性の働き方とそれぞれが感じる課題

雇用形態ごとに見えてきた課題は下記表1のとおり。それぞれの雇用形態で異なる課題が見られる。

表1. 雇用形態による課題

雇用形態	課題
Aさん 正規雇用	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	第3号被保険者制度が足かせになっている
Cさん フリーランス	病気の際などに代わる人がいない。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	無償労働による不安感

■今の働き方への満足度について

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

「満足している」と回答した人には、「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。

雇用形態	満足している点
正規雇用 40 代	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が可能。 移動中や自宅でもリモート会議が可能。
正規雇用 40 代	フルフレックス、リモート OK
正規雇用 40 代	女性が比較的働きやすい
フリーランス 40 代	家族、子供最優先で働ける。自由が最大限に効く。

■制度があっても利用できないという課題

一方で、「週休 3 日・テレワーク・時間有給・時短勤務・シフト勤務」などの制度が導入されていても、利用が難しいという声もあった。制度を利用ができない理由は、「取得を希望しても上司の許可が下りない。職場で他部署と会話がなない。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”という空気が部署内にあるからだ」という。他にも「テレワークができる環境が徐々に整いつつあるが、フル活用するには周りの意識改革が不十分のため、自ら率先して風土を変えていく必要がある」など、制度の利用に「職場の雰囲気（空気）感」が妨げになっているとの声があった。

この問題に対し、対話式のワークショップを使って意識改革を考えている方がいた。

対話式のワークショップでは、

- ・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⇒仕事上では踏み込めないところにも気づきを促すなどの取り組みを考えているという。また、ネット調査でも対話会へ参加や相談しているという声があった。

働く女性への調査により、女性の社会進出に国の制度が追い付いていない面がある一方、制度が改善されても環境や古い価値観の中でその制度が機能していない面もあることが分かった。制度を整えるだけでなく、周りの意識も変えていくことの必要性を感じた。

<2>働く女性への調査 対面インタビュー

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方々にお話をきいた。さいたま市男女共同参画推進センターの事業コーディネーターの古川晶子さんと埼玉県男女共同参画推進センターの事業コーディネーターの瀬山紀子さんだ。内容はこれまでどんな働き方をされてきたか、現在の仕事に至った経緯、今後どのような働き方をしたいかという大きな質問に答えてもらいながら比較的自由に話してもらった。

古川さんからは、公的な相談機関のなかでも、女性の就労支援を行うキャリアコンサルタントなどの仕事をしている人は、個人事業主として働いている場合が多く、自らも不安定な就労状況に陥りやすいという話があった。このとき 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、あるとき「私たちも参政権なかった」と気づいた、ということも語られた。

瀬山さんは、専門は社会学で、介護とジェンダーに関する研究もされており、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いる。そうした経験のなかから、ケアワークを負担と捉えるのではなく、社会的に重要な仕事と位置づけることが必要だという話があった。また、北欧などでは、女性が公務員としてケアワークを担うことで、働く場を広げてきたという話もされた。

お二人に共通しているのは「働きがいのある人間らしい仕事」をご自身でされているにもかかわらず、現状職務待遇の面では課題があるようである。またそれはお二人個人の問題ではなく人をケアする仕事につくことの多いたくさんの女性の抱える問題でもある。長期的には変えていけると瀬山さんはおっしゃられていた。筆者もそのように感じるが、いつになるのだろうかとも思う。

【提言 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へのインタビュー
- ・日本や海外の働き方の制度や変化について情報共有。
- ・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

■オンラインシステムを利用した働き方の対話会の開催

対話会では、自分の価値観に気づき、人の話から自らの選択肢を増やし、理想に向かい行動する。また、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。まずは対話会を始め、イベントなどを通じて輪を広げていきたい。