

# 高知のはたらく男性の調査 報告書



# 目 次

I. 調査の目的 .....	1
II. 調査方法 .....	1
III. 調査結果 .....	1
IV. 考 察 .....	22
パネルディスカッション .....	27
アンケート様式 .....	48

# 高知のはたらく男性の調査

## I. 調査の目的

高知の働く男性の職業生活と個人・家庭生活の現状と課題を明らかにした上で、働く男性のよりよい生活・労働環境のあり方を提案する。

## II. 調査方法

- 主 体 公益社団法人 高知県自治研究センター  
一般財団法人 高知県労働者福祉協議会  
日本労働組合総連合会高知県連合会
- 実施時期 2019年11月～2020年1月
- 調査方法 アンケート調査  
(高知県内の企業や労働組合等を通じて、高知の働く男性に配布)
- 配布数 2,828 有効回収数 1,330

## III. 調査結果

注) 結果が3%未満の場合は、図表に数値は記していない。  
四捨五入のため、合計が100%にならない場合がある。

### <属性>

#### 1 年代

最も多い年代は40代(30.2%)であり、次に30代(28.0%)と10代・20代(18.8%)と続く。

	度数	パーセント
10代・20代	250	18.8
30代	373	28.0
40代	402	30.2
50代	211	15.9
60代以上	77	5.8
無回答	17	1.3
合 計	1,330	100.0

#### 2 結婚

調査対象者の半数以上(64.7%)は、結婚している。

	度数	パーセント
している	861	64.7
していない	450	33.8
無回答	19	1.5
合 計	1,330	100.0

### 3 子ども

調査対象者の半数以上（56.5%）が、子どもがいると回答している。子どもの数は、最も多い割合が「2人」（42.7%）であり、「1人」（20.6%）、「3人」（15.7%）と続く。末子年齢の平均は11.6才である。

	度数	パーセント
いる	752	56.5
いない	519	39.0
無回答	59	4.5
合計	1,330	100.0

	度数	パーセント
1人	155	20.6
2人	321	42.7
3人	118	15.7
4人以上	21	2.8
無回答	137	18.2
合計	752	100.0

度数	最小値	最大値	平均値
551	0	43	11.6

### 4 主な業種

多かったものは、「公務」（37.0%）、「卸売業・小売業」（8.4%）、「金融業・保険業」（8.1%）である。

	度数	パーセント
農業、林業	12	0.9
漁業	0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	2	0.2
建設業	42	3.2
製造業	71	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	60	4.5
情報通信業	57	4.3
運輸業・郵便業	92	6.9
卸売業・小売業	112	8.4
金融業・保険業	108	8.1
不動産業、物品賃貸業	3	0.2
学術研究、専門・技術サービス業	12	0.9
宿泊業、飲食サービス業	1	0.1
生活関連サービス業、娯楽業	3	0.2
教育、学習支援業	17	1.3
医療・福祉	89	6.7
複合サービス事業	6	0.5
サービス業（他に分類されないもの）	66	5.0
公務（他に分類されるものを除く）	492	37.0
その他	35	2.6
無回答	50	3.8
合計	1,330	100.0

### 5 職種

多かったものは、「事務」（42.7%）、「技術・技能」（25.3%）、「サービス業」（11.4%）である。

	度数	パーセント
事務	568	42.7
営業	108	8.1
サービス業（含：販売・接客）	152	11.4
技術・技能	337	25.3
その他	91	6.8
無回答・不明	74	5.6
合計	1,330	100.0

## 6 従業員規模

「300人以上」が最も多く（47.4%）、次に「100-299人」（23.5%）、「20-49人」（11.3%）である。

	度数	パーセント
1-9人	31	2.3
10-19人	53	4.0
20-49人	150	11.3
50-99人	119	8.9
100人-299人	312	23.5
300人以上	631	47.4
無回答	34	2.6
合計	1,330	100.0

## 7 雇用（または就業）形態

多い順に、「正規雇用」（82.2%）、「非正規雇用」（7.5%）であった。

	度数	パーセント
非正規雇用	100	7.5
正規雇用	1,093	82.2
正規雇用の管理職	90	6.8
非正規雇用の管理職	6	0.5
その他	14	1.1
無回答	27	2.0
合計	1,330	100.0

## 8 一週間あたりの平均的な労働時間

一週当たりの平均労働時間は、39.4時間である。

度数	最小値	最大値	平均値
1,276	1	135	39.4

## 9 先週の一週間で、定時で帰れた日数

最も多い回答は、「5日」が32.2%である。

日数	度数	パーセント
0日	201	15.1
1日	152	11.4
2日	127	9.5
3日	128	9.6
4日	168	12.6
5日	428	32.2
6日以上	49	3.7
無回答・不明	77	5.8
合計	1,330	100.0

## 10 年収

最も多い層は「400-500万未満」（21.4%）である。次に「300-400万」（18.6%）と続く。

	度数	パーセント
100万未満	8	0.6
100-200万未満	64	4.8
200-300万未満	166	12.5
300-400万未満	248	18.6
400-500万未満	284	21.4
500-600万未満	211	15.9
600-700万未満	144	10.8
700-800万未満	70	5.3
800-900万未満	28	2.1
900-1000万未満	21	1.6
1000万以上	15	1.1
分からない・答えない	33	2.5
無回答・不明	38	2.9
合計	1,330	100.0

### 11 職場に労働組合はあるか

労働組合は「ある」が87.5%である。

	度数	パーセント
ある	1,164	87.5
ない	111	8.3
分からない	22	1.7
無回答・不明	33	2.5
合計	1,330	100.0

### 12 転職経験

転職経験は「ある」が35.4%である。

	度数	パーセント
ある	471	35.4
ない	833	62.6
無回答・不明	26	2.0
合計	1,330	100.0

### 13 最終学歴

最終学歴は「大学」が最も多く（41.1%）、次に「高校」（36.8%）と続く。

	度数	パーセント
中学校	9	0.7
高校	490	36.8
専門学校・高専・短期大学	232	17.4
大学	546	41.1
大学院	28	2.1
その他	1	0.1
無回答	24	1.8
合計	1,330	100.0

※以下、結婚している人に対しては、パートナーの属性をたずねた。

### 14 パートナーの就業形態

多い順に、「正規雇用」（44.9%）、「非正規雇用」（31.5%）であった。

	度数	パーセント
非正規雇用	271	31.5
正規雇用	387	44.9
正規雇用の管理職	7	0.8
非正規雇用の管理職	1	0.1
会社役員・経営者	4	0.5
主婦	158	18.4
その他	20	2.3
無回答	13	1.5
合計	861	100.0

### 15 パートナーの年収

最も多い層は「100万未満」(29.3%)であり、次に「100-200万未満」(16.6%)、「300-400万未満」(14.8%)と続く。

	度数	パーセント
100万未満	252	29.3
100-200万未満	143	16.6
200-300万未満	105	12.2
300-400万未満	127	14.8
400-500万未満	95	11.0
500-600万未満	41	4.8
600-700万未満	26	3.0
700-800万未満	8	0.9
800-900万未満	2	0.2
900-1000万未満	0	0.0
1000万以上	2	0.2
分からない・答えない	28	3.3
無回答	32	3.7
合 計	861	100.0

### 16 パートナーの最終学歴

最終学歴は「専門学校・高専・短期大学」(43.3%)が最も多く、次に「大学」(27.5%)、「高校」(26.0%)と続く。

	度数	パーセント
中学校	10	1.2
高校	224	26.0
専門学校・高専・短期大学	373	43.3
大学	237	27.5
大学院	3	0.3
その他	1	0.1
無回答	13	1.5
合 計	861	100.0

### 17 パートナーの一週間あたりの平均的な労働時間

平均は45時間であった。但しこの設問においては、家事労働を含めたと思われる回答もあったため、必ずしも収入労働のみの就労時間を指しているとは限らない。

度数	最小値	最大値	平均値
776	4	100	45.0

## <調査内容>

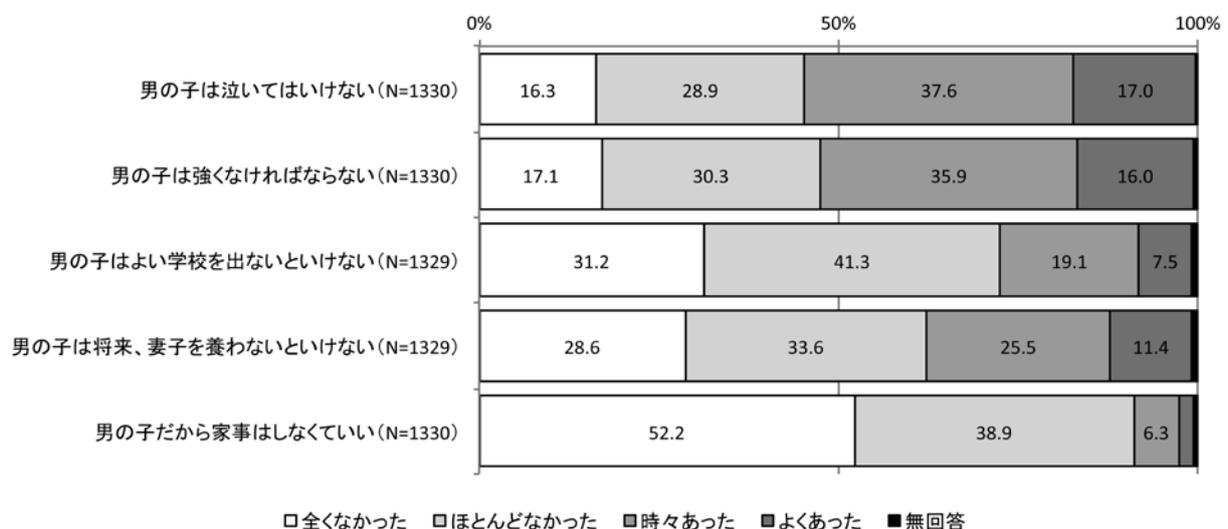
### 問1) 学校を出る前に親や周囲の大人からかけられたジェンダーに依拠した言葉

ここでは、男性たちが学校を出るまでに、親や先生など周囲の大人から、ジェンダーに依拠した言葉をかけられてきた記憶があるのかについて5項目を設定し、それぞれ「よくあった」から「全くなかった」までの4段階でたずねた。

その結果、「よくあった」は、「男の子は泣いてはいけない」(17.0%)、「男の子は強くなければならぬ」(16.0%)で多かった。この2項目において、「よくあった」「時々あった」の合計は、それぞれが半数を超えていた。

一方、「男の子だから家事はしなくていい」では、「よくあった」の割合は3%にも満たず、「全くなかった」が52.2%と半数を超えていた。加えて「男の子はよい学校を出ないといけない」「男の子は将来、妻子を養わないといけない」における「全くなかった」の割合はそれぞれ31.2%、28.6%であった。

図表1 学校を出る前に親や周囲の大人からかけられたジェンダーに依拠した言葉



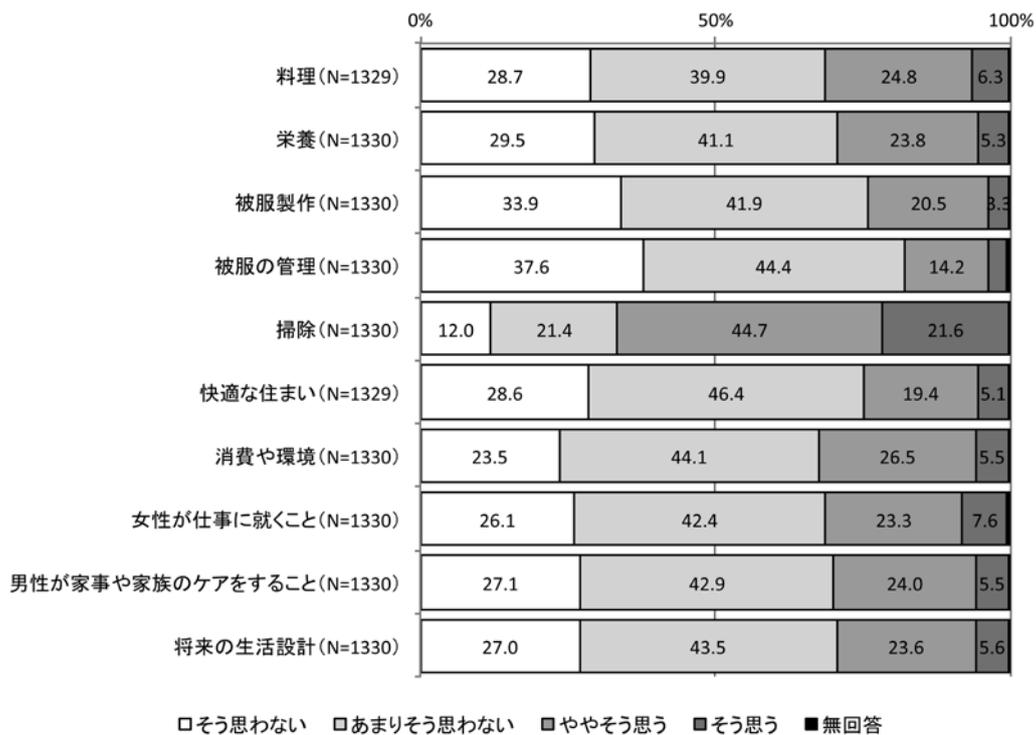
## 問2) 学校を出る前に家庭生活や生活設計をどの程度学んだと考えているか

男性たちが学校を出るまでに、学校で家庭生活や生活設計に関することを、どの程度学んだと考えているのかを知るために、料理、栄養、被服製作から生活設計までの学びに関する10項目を設定し、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの4段階でたずねた。

その結果、「そう思う」は、「掃除」(21.6%)で最も高かった。しかしその他の項目では「そう思う」は10%に満たなかった。「掃除」を除くすべての項目において、「そう思う」「ややそう思う」の合計はおよそ3割程度であった。

一方、「そう思わない」は、「被服の管理」(37.6%)、「被服製作」(33.9%)で高く、「被服の管理」「被服製作」「快適な住まい」等の項目で、「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計が7割を超えていた。

図表2 学校を出る前に家庭生活や生活設計をどの程度学んだと考えているか



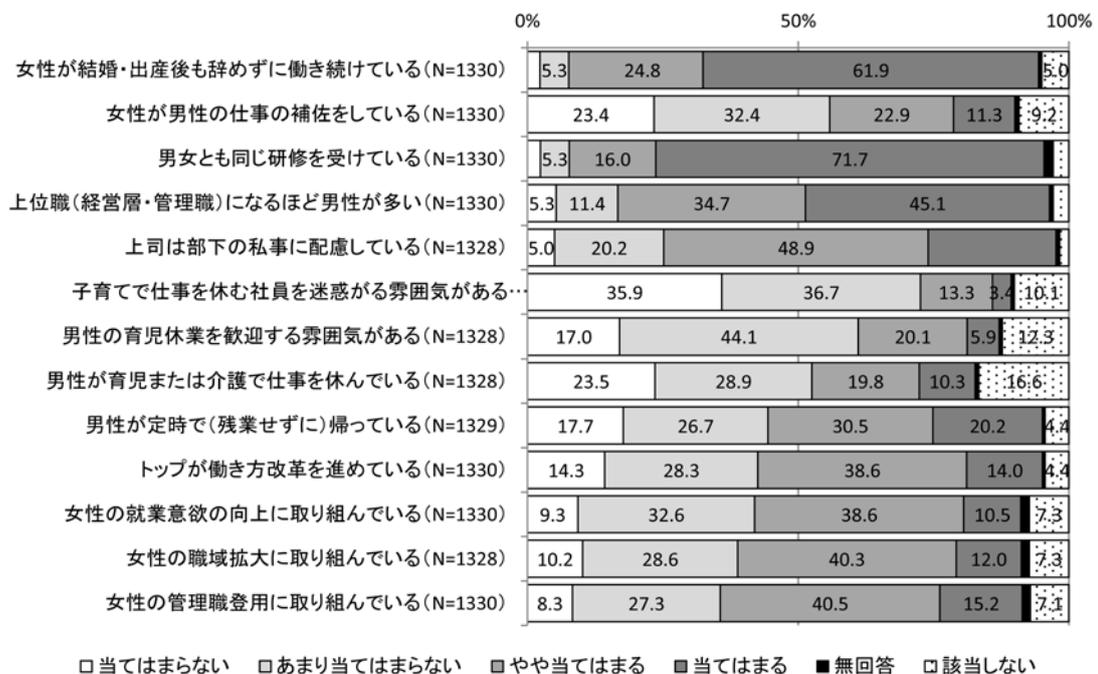
### 問3) 現在の職場の状況

男性たちの現在の職場がどのような状況であるのかを、ジェンダー平等、ワークライフバランス、女性の活躍推進、男性の子育て支援等をキーワードとして13項目を設定し、それぞれ「当てはまる」から「当てはまらない」までの4段階でたずねた（「該当しない」も設定）。

その結果、「当てはまる」は、「男女とも同じ研修を受けている」（71.7%）、「女性が結婚・出産後も辞めずに働き続けている」（61.9%）で高く、これらは「当てはまる」「やや当てはまる」の合計は8割を超えていた。また、「上位職（経営層・管理職）になるほど男性が多い」でも、「当てはまる」「やや当てはまる」の合計もほぼ8割であった。

一方「当てはまらない」は、「子育てで休む社員を迷惑がる雰囲気がある」（35.9%）、「男性が育児または介護で仕事を休んでいる」（23.5%）等で多く見られた。特に「子育てで仕事を休む社員を迷惑がる雰囲気がある」の「当てはまらない」「あまり当てはまらない」の合計は7割を超えていた。

図表3 現在の職場の状況



#### 問4) 家事実践

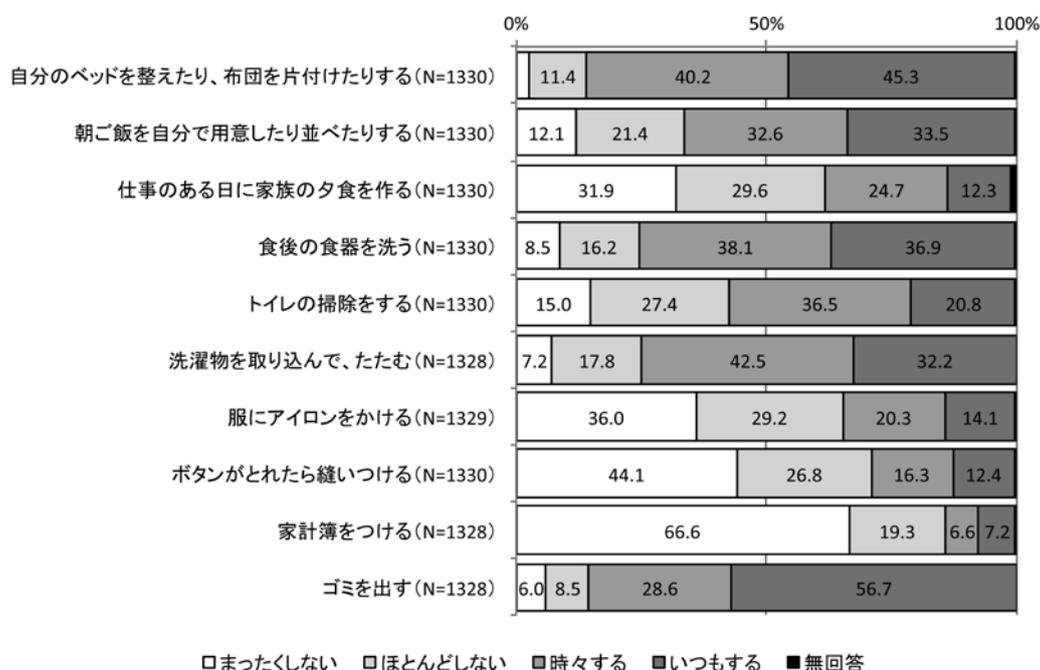
ここでは働く男性が日頃、どのくらい家事をしているのかを知るために、掃除、洗濯、食事の支度などから、家計簿つけやゴミ出しまで10項目を設定し、それぞれ「いつもする」から「まったくしない」までの4段階でたずねた。

その結果、「いつもする」は、「ゴミを出す」(56.7%)が最も高く、半数以上がゴミ出しを日常的な家事として実践していた。特に「ゴミ出し」における「いつもする」「時々する」の合計は8割を超えており、全ての項目で最も高かった。

一方「まったくしない」は、「家計簿をつける」(66.6%)、「ボタンがとれたら縫いつける」(44.1%)、「服にアイロンをかける」(36.0%)等で高かった。

加えて「仕事のある日に家族の夕食を作る」も「まったくしない」が31.9%であり、この項目の「まったくしない」「ほとんどしない」の合計は6割を超えていた。

図表4 家事実践



注) 選択肢は、花形美緒氏の「男子中学生の家庭科履修と生活自立度の変化」, お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科, 『人間文化創成科学論叢』(17), 277-286(2015年)を参考に作成

#### 問5) パートナーとの家事分担の割合

回答者の中でパートナーがいる人を対象として、現在、パートナーと自身の家事分担の割合を(合計100%として)たずねた。

その結果、回答者の家事の割合は、平均値が30.5% (パートナーの家事の割合は69.5%)であった。

図表5 パートナーとの家事分担の割合

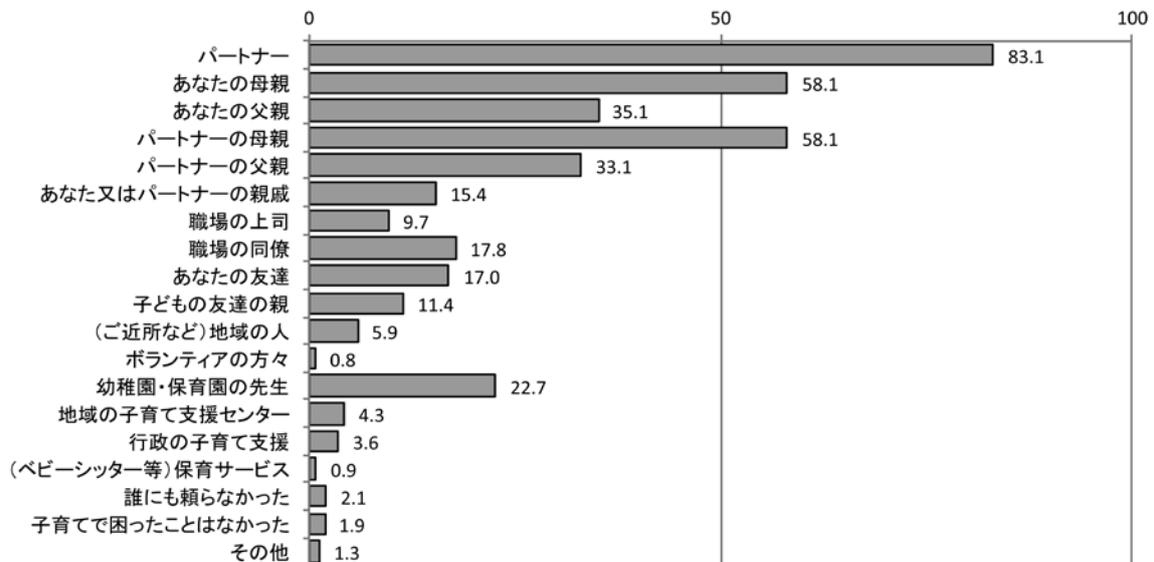
	度数	最小値	最大値	平均値 (%)
回答者(あなた)	826	0	95	30.5
パートナー	826	5	100	69.5

## 問6（1）子育ての支え手

ここでは、子どもがいる男性を対象として、子育てをする中で自分が困った時に支えてくれた人やことについて、パートナーや親・親戚などの家族関係、職場の仲間、友達、公共の子育て支援サービス、幼稚園・保育園の先生等、複数回答でたずねた。

その結果、最も回答の割合が高かった項目は、「パートナー」(83.1%)であり、その次に、「あなた(自分)の母親」、「パートナーの母親」(共に58.1%)、「あなた(自分)の父親」(35.1%)、「パートナーの父親」(33.1%)と続いた。

図表6-1 子育ての支え手 (N=752 複数回答 単位(%))



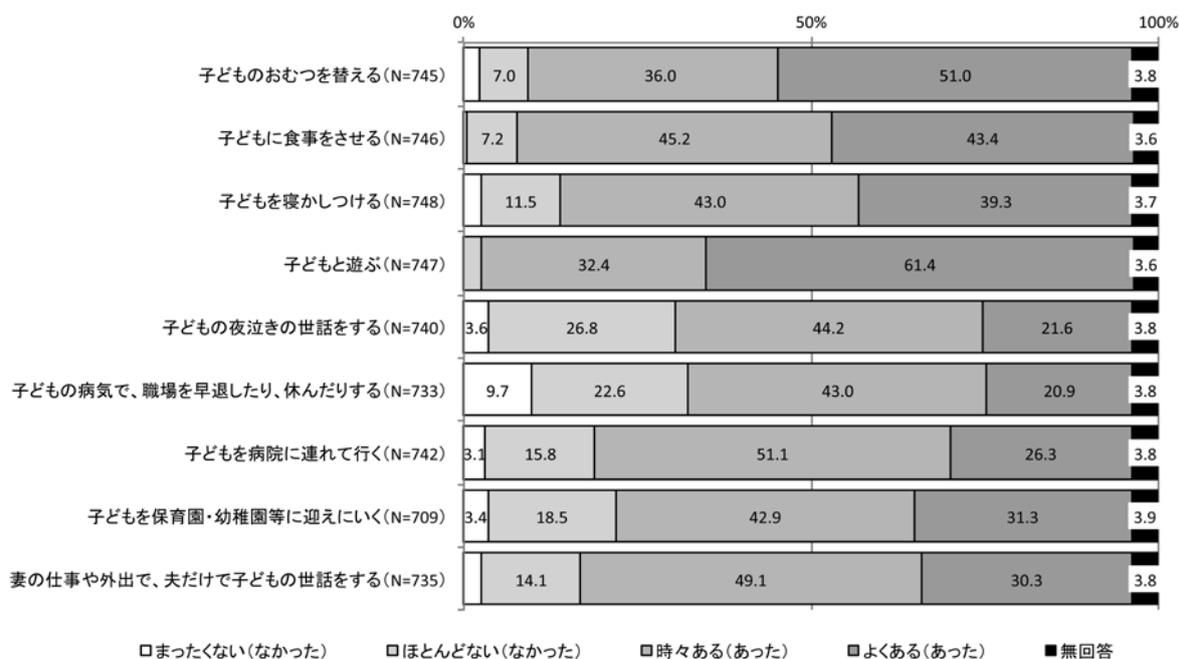
## 問6（2）子育て実践

子どもがいて、子育ての経験がある男性を対象として、子どもがケアを必要とした時に、彼らがどのくらい子育てを担っている（いた）のかを、子どもの食事や入浴、就寝等の日常生活の世話や、熱を出したり病気になったりした時の対応等を中心に9項目を設定し、「よくある（あった）」から「まったくない（なかった）」まででたずねた（但し、その質問項目のケアを子どもが必要とした当時に、子どもがいた人を対象）。

その結果、「よくある（あった）」の割合が高かった項目は、「子どもと遊ぶ」（61.4%）であり、次に「子どものおむつを替える」（51.0%）、「子どもに食事をさせる」（43.4%）と続いた。「子どもと遊ぶ」では、「よくある（あった）」「時々ある（あった）」の割合は9割を超えており、「子どものおむつを替える」「子どもに食事をさせる」でも「よくある（あった）」「時々ある（あった）」の割合は8割を超えていた。

一方、「まったくない（なかった）」の割合が高かった項目は、「子どもの病気で、職場を早退したり、休んだりする」（9.7%）であった。この項目と、「子どもの夜泣きの世話をする」において、「まったくない（なかった）」「ほとんどない（なかった）」の合計は3割を超えていた。

図表6-2 子育て実践



※該当しない人は除く

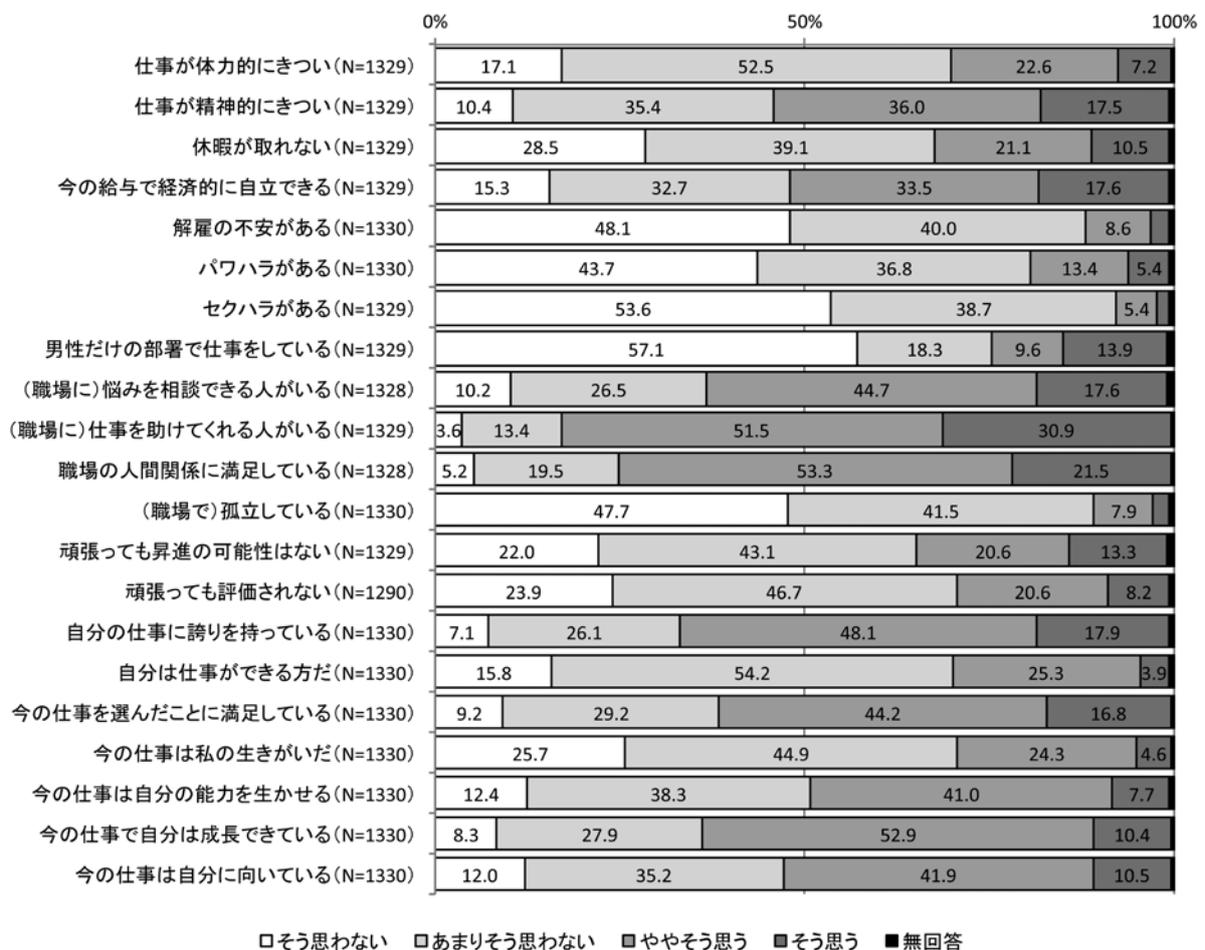
## 問7) 現在、職場や仕事の中で感じていること

男性たちが現在、職場や仕事をする上で感じていることを、健康問題、経済的な問題、人間関係や仕事に対する自信や満足度などを中心に21項目を設定し、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの4段階でたずねた。

その結果、「そう思う」は、「(職場に) 仕事を助けてくれる人がいる」(30.9%)で高く、次に「職場の人間関係に満足している」(21.5%)、次に「自分の仕事に誇りをもっている」(17.9%)、「今の給与で経済的に自立できる」「(職場に) 悩みを相談できる人がいる」(共に17.6%)となっている。これらは「そう思う」「ややそう思う」の合計が半数を超えていた。

一方「そう思わない」は、「男性だけの部署で仕事をしている」(57.1%)、「セクハラがある」(53.6%)、「解雇の不安がある」(48.1%)などで高く、特に「セクハラがある」では「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計が9割を超えていた。

図表7 現在、職場や仕事の中で感じていること

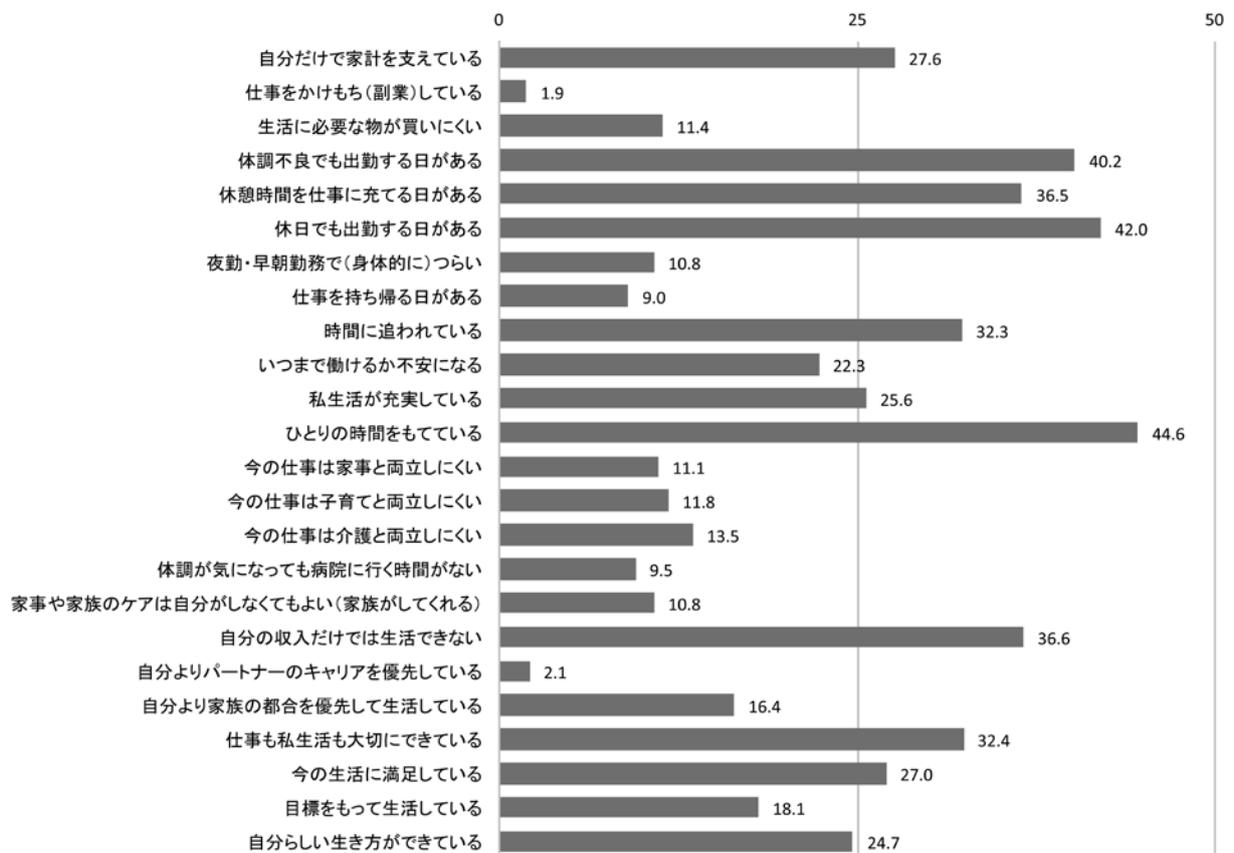


## 問8) 現在、生活する中で感じていること

男性が働きながら生活を営む中で、どのようなことに問題を感じているのかを知るために、健康問題、家計の問題、仕事と家庭の両立の問題、家族の問題などの項目を設定し、当てはまるものをいくつでも選択してもらった。

その結果、当てはまる項目として割合が高かったのは、「ひとりの時間をもてている」(44.6%)、「休日でも出勤する日がある」(42.0%)、「体調不良でも出勤する日がある」(40.2%)等であった。「自分の収入だけでは生活できない」(36.6%)、「休憩時間を仕事に充てる日がある」(36.5%)等の割合が高い傾向が見られた。

図表8 現在、生活する中で感じていること (N=1,330 複数回答 単位 (%))



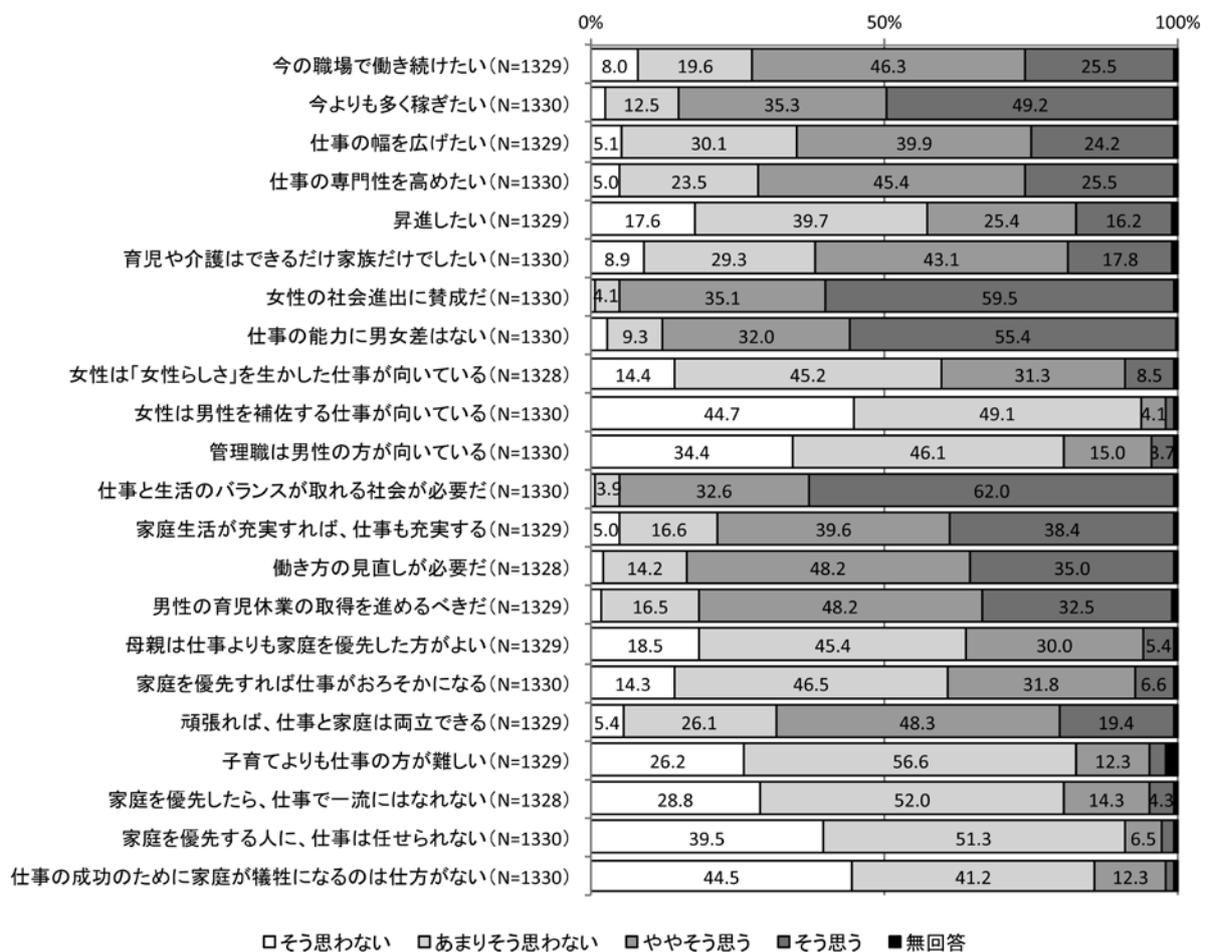
## 問9) 今後の仕事や生活に対する考え方

今後、男性が働きながら生活を営む中で、何を希望するのかを知るために22項目を設定し、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの4段階でたずねた。

その結果、「そう思う」の割合が高かったのは、「仕事と生活のバランスがとれる社会が必要だ」(62.0%)、「女性の社会進出に賛成だ」(59.5%)、「仕事の能力に男女差はない」(55.4%)等であり、それらは半数を超えていた。

また「そう思わない」の割合が高かったのは、「女性は男性を補佐する仕事が向いている」(44.7%)、「仕事の成功のために家庭が犠牲になるのは仕方がない」(44.5%)、「家庭を優先する人に、仕事は任せられない」(39.5%)等であった。

図表9 今後の仕事や生活に対する考え方



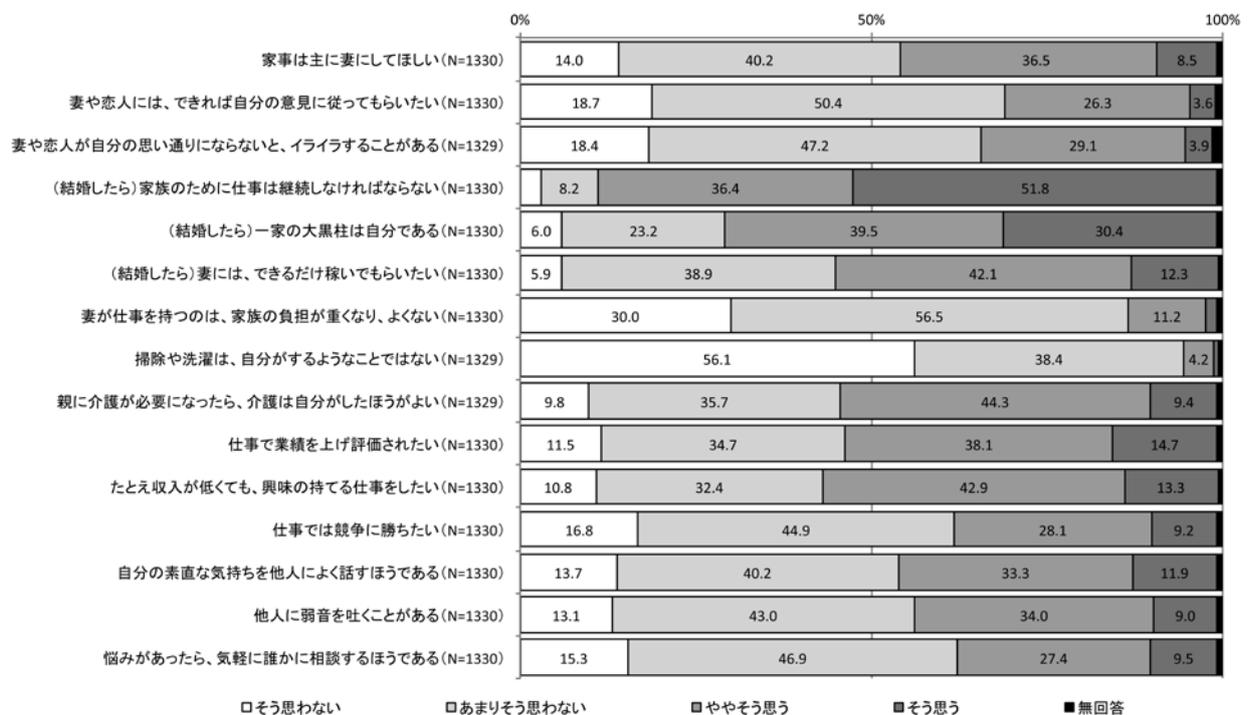
## 問10) 仕事と家族・家庭生活、パートナーとの関係について

男性が生活する中で、特に家族・家庭生活やパートナーとの関係性についてどのような考えをもっているのかを知るために15項目を設定し、それぞれ「そう思う」から「そう思わない」までの4段階でたずねた。

その結果、「そう思う」の割合が最も高かったのは、「(結婚したら) 家族のために仕事は継続しなければならぬ」(51.8%)であり、この項目は、「そう思う」「ややそう思う」の合計が8割を超えていた。同様に、「そう思う」「ややそう思う」の割合が高かった項目は、「(結婚したら) 一家の大黒柱は自分である」、「たとえ収入が低くても、興味を持てる仕事をしたい」等であった。

一方で、「そう思わない」の割合が最も高かったのは、「掃除や洗濯は、自分がするようなことではない」(56.1%)、「妻が仕事を持つのは、家族の負担が重くなり、よくない」(30.0%)であった。

図表10 仕事と家族・家庭生活、パートナーとの関係について



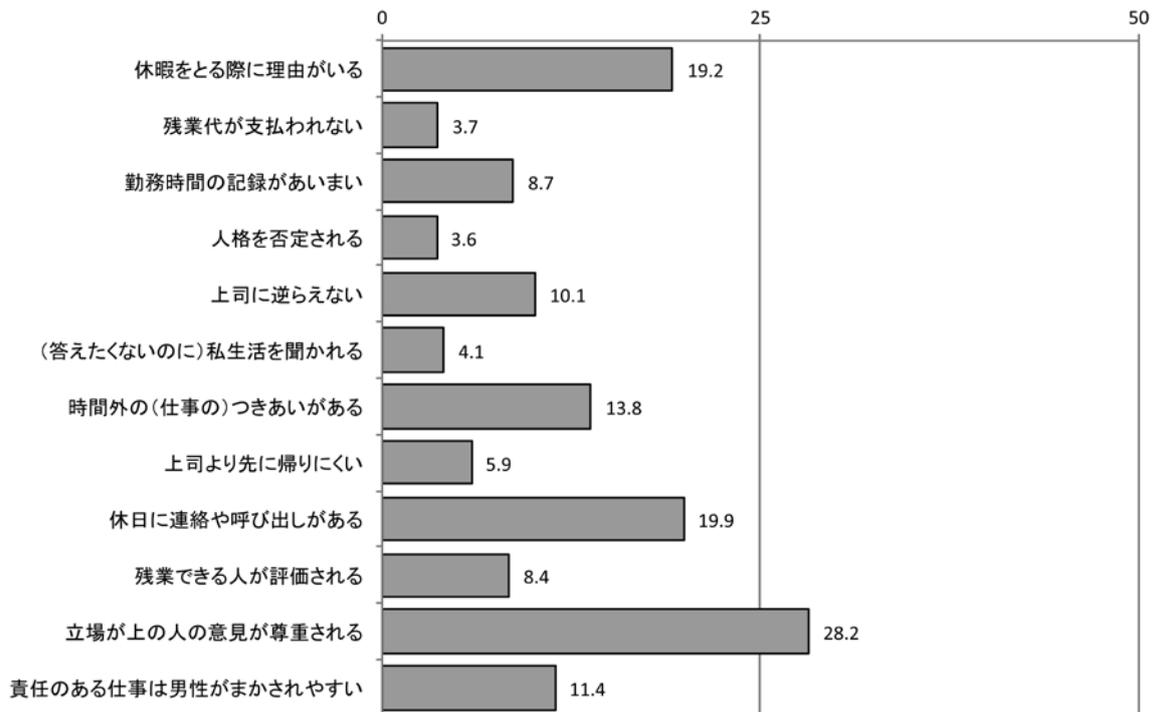
注) 選択肢の一部は、内閣府、平成23年度『「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査』を参考に作成

## 問11) 職場で起こっていること

男性が働く中で、次のようなことは見られるのかどうかについて、労働条件を中心に当てはまるものをいくつでも選択してもらった。

その結果、当てはまる項目として割合が高かったのは、「立場が上の人の意見が尊重される」(28.2%)、「休日に連絡や呼び出しがある」(19.9%)、「休暇をとる際に理由がある」(19.2%)等であった。また「時間外の(仕事の)つきあいがある」(13.8%)、「責任のある仕事は男性がまかされやすい」(11.4%)、「上司に逆らえない」(10.1%)等は、1割を超えた項目であった。

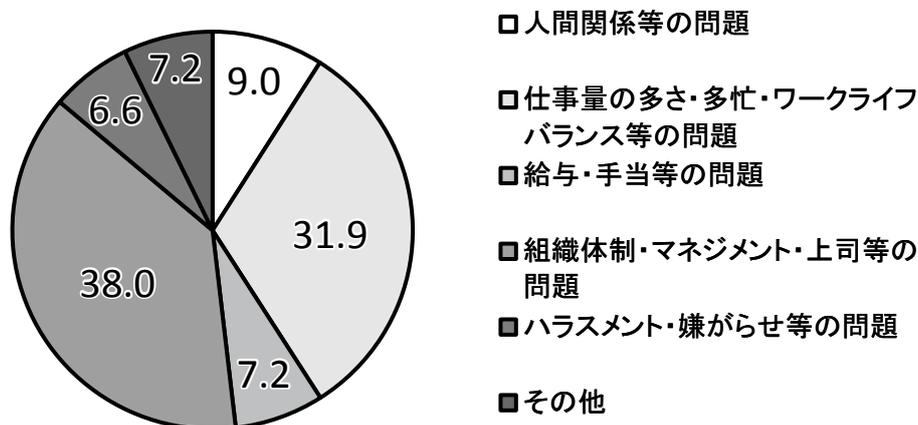
図表11 職場で起こっていること (N=1,330 複数回答 単位(%))



## 問12) 職場で困っていること

自由回答欄を作成し、男性たちが職場で困っていることを、答えられる範囲で示してほしいと示したところ、主なものとして以下のような回答が見られた。

図表12 職場で困っていること (N=166 自由回答 単位 (%))



最も多かったものは「組織体制・マネジメント・上司等の問題」(38.0%)であり、次に「仕事量の多さ・多忙・ワークライフバランス等の問題」(31.9%)、「人間関係等の問題」(9.0%)と続いた。

主な回答（個人情報に関する部分は除く。一部、趣旨を変えない範囲で中略等あり。）

### ①「人間関係等の問題」

- 一部の人が苦手。
- コミュニケーションの取り方。
- 自分勝手な人が多い。
- 常識が分かっていないような、40～60代のパートの方の子守りをしているみたいで、仕事とはまた別のきつさを感じます。今昔もそのような業界でしようが、今は上から強くいえないため、20代の私にとっては若さもあり、必要以上に気を使っている状態がよくあります。しんどいです。

### ②「業務の多さ・多忙・ワークライフバランス等の問題」

- 業務量が多過ぎる（見直しが無い）。
- 休日がない。
- 時間外申請の仕方が部署ごとに違っていることがおかしいと思う。
- 1時間でも残業をすれば、時間外の申請をしたいが申請しづらい。
- 仕事の業務量が多く、家庭サービスが出来ていない。
- 定時になっても帰らない人が多い。帰りづらい（帰りますが）。
- 休日に出勤していることを上が認識していても、残業指導等はない。
- 働き方改革といいながら仕事量は減ることはないなので、時間外勤務をする必要があるが、業務改善という名のもとに上司からの管理がきつく、上司と部下との間になって気をつかう場面がふえた。

- 休みがとれない。
- 時間外業務が多い。
- 業務量の比重がおかしい。仕事はしっかりやり続けたい。ただ、心の余裕がなくなるときがある。
- 勤務時間が遅い。営業時間が23:00まで！
- 勤務時間内に業務が終了しない。
- 拘束時間が長い。
- 持ち帰りの仕事が多い。
- 仕事が終わらない。始まってばかり。
- 人員不足。
- 新規採用がないに等しい（大学卒者など若い世代の雇用をどんどん進めてほしい）。
- 土日共に仕事になる場合がある。どちらかは休みにしてほしい。
- 年休取得の不平等感。
- 年中無休、7:00～22:00営業なので、休みの日も気がおちつかない。帰りがおそい（シフト制）ので（出勤もおそいが）家でおこられる。
- 飲み会の2次会はあまり行きたくない。時間が24時手前になるため早く帰りたい。
- 働き方改革で業務の効率化により勤務時間内に業務を終えることを求められるが、具体的な指導や方法の提示はない。働き方改革ありきで無理やり合わせようとするので、何の解決にもなっていない。

### ③「給与・手当等の問題」

- 仕事の収入が低いので、妻も仕事をし、共働きでないと家庭生活が厳しい。
- ボーナスが下げられた。
- 昇給もほとんどない。
- 基本給が低い。
- 給料が仕事量に比べて少ない。
- 給料が安いので副業が出来たらいい。
- 給料面が安い。
- 月給がもう少し欲しい。
- 時間外手当（残業代）に上限があり、支払われないことが多々ある。
- 時給が低い。
- 収入が低い、キャリア形成できない。
- 残業代をいただけると有難いです。毎月10～20hほどオーバーします。

### ④「組織体制・マネジメント・上司の指示等の問題」

- トップがその場しのぎのみの対応しか出来ず、部下が困惑する。
- 幹部陣がほぼ毎日出勤（休みがとれていない）。
- 一部の人が遠隔地の担当で全く高知市内に帰れない。不公平である。
- 異動によって未経験の上司が来るが、向上心がなく（年功序列の賃金のため）、こちらのモチベーションも下がる。
- 今の時代に親方日の丸の考え方があり、ワンマンの考えの会社で困ってます。
- いわゆる仕事のできる、できない人の持っている仕事の量が違いすぎる。
- 同じ係の上司（女性）の取り扱い。

- 管理者が管理者としての自覚と責任を果たしていない様に思える。
- 経営陣の危機感のなさ。
- 現在の会社の内容（事業、役員体制など）で一定仕方がないと思うが、中長期的な事業展開、今後継続できる会社運営の見通しが立ちづらい為、将来に非常に不安を感じる。今後の人生設計が立たない。年齢的にも現在の働き方では難しく感じるし、転職のタイミングもすでに逃しているのでは、より一層不安。
- ゴマをする奴が上に行く。
- 仕事のルールがあいまい。
- 自分の専門分野、得意分野とは違う仕事をしている。能力が発揮できていない。
- 従業員が適正に評価がされているか疑問に思うところがある。
- 従業員は女性が多いのに管理職は男性が多い。その為、管理職の会議では男性的視点で物事が進んでいる。男性管理職が多いと女性の意見や提案が通りにくいのではないかと感じる。
- 上司がざんねん。
- 上司にあたる役職の人でまったく仕事をこなせていないため、周りの人間が負担。
- 上司に相談しても無意味。なにも動いてくれない。
- 上司のさじかげんで仕事がきまる。
- 女性ばかり管理職にしようとするが、実力が伴っていないのに管理職女性の数字を気にして女性が優遇されるやり方はだめ。それを考えなければ職場がもたない。
- 女性は管理職になることを望んでいない。
- ジョブローテーションができない。部署が少ない。
- 人材育成の遅れ。
- 新社長が仕事ができない。
- 組織として健全な働き方ができる状態に向かっているとは思えない。
- 体力、けがなど、管理。また、病気など働けなくなることが不安。
- 他の課の上司がだめ。仕事に支障あり。このアンケート自体が必要ないと思う。何に使われるのか、必要性を感じない。しっかり活用してもらいたい。活用出来ないのがだめ（この意見をデータにのせないなら今後アンケートに協力しない）。
- トップ層の方向性と現実のギャップ。
- トップの思いつきなどにより、仕事の方針ややり方がすぐ変わる。そのほとんどが深い考えや計画がないため、現場が混乱しがち。
- トップの経営方針が不明確（会社として）。
- メンタル面で病休中の同僚が何人かいるが、復帰プログラムまで至らない状況が続いている。担当医に相談をしたが、対策は見当たらない状態である。
- 若手の離職率が高い。
- 私の上司がAに対して断ることができません。他の職員に対しても迷惑しかかけてないので、退職するか、異動してほしいです。
- 国の教育が違いすぎていて、若い人達へ仕事を教える方法がむずかしい。やさしくにこにこしてだけでは、仕事は上達しない。あるていどはおこなれないとわからないと思いますね。先輩方達も若い人達の気持ちになってあげれば良いですがなかなかむずかしいみたいです。女性の3交替はダメみたいに言われましたが、なぜ?! 特別な仕事以外ダメなのでしょうか?! 女性がどんどん上司になればよいと思います!

## ⑤「ハラスメント・嫌がらせ等の問題」

- OB役職を利用したパワハラを職場全体が受けている。このことを人事等も知ってはいるが、上位の役職のため誰も指摘しない。
- 上の考えが全てで、現場の先生はだまって従うだけの人が多い。反論すると、後で陰口をたたかれたり、差別されたりすることがある為、誰も反論しようとしめない（風通しが悪く、パワハラは当たり前の世界です）。ストレスを感じながら耐えられず辞める人が多く、その結果人不足となり、一人の仕事量が増加し悪循環になっていることが最大の問題だと感じます。
- 大人になれない大人が多い。考えや発言が中学生レベルで相手にするのが（しなくてはならない）バカバカしく時間ももったいない。
- 上司のパワハラ。
- たまに上司（部署を超えて）から相談されることがある。“若い職員”に対することについてです。上司→部下への指摘が“パワハラ”と言われる。また、周りからのそういった空気を感じることに不安。その部下は“モラハラ”だったりするのだが、どうしても“かわいそう”となってしまう。そのバランス具合がわからないため、アドバイスするというよりは、悩みを共有・共感するだけになってしまう。
- パワハラ、上の者が人を見てものを言う。
- モラハラ
- 無理な配置異動。
- パワハラがある!! 裁判中!!
- 表面に出ないパワハラがあるのは事実であり、パワハラをする人ほど、出世しているように見受けられる。というより出世するとパワハラをするようになる傾向にあるようだ。残業はできないが、仕事はきちんとやらないといけないというジレンマがある。現場より本部優先の傾向が強い、上の指示が絶対になっている。

## ⑥「その他」

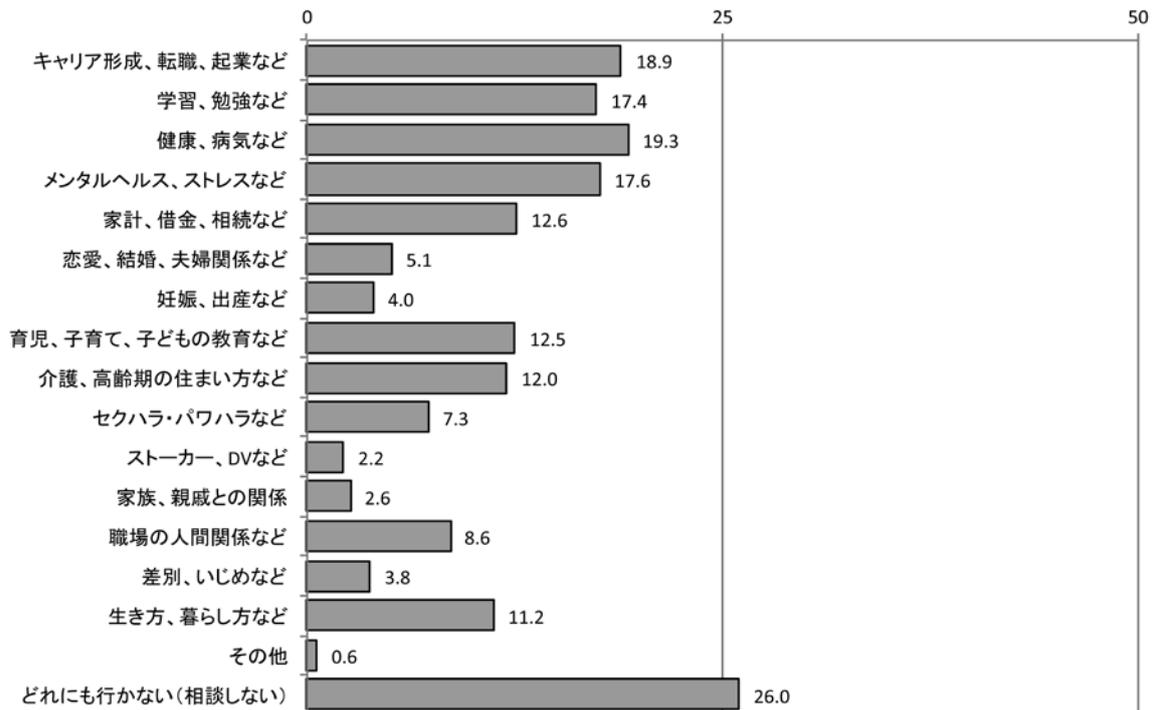
- 限界を感じる。
- 自分の能力の低さ。色々あるが……。
- これまでと全く違う部署に異動した為、毎日とまどっている。
- 仕事を中々おぼえられない。
- 消費税が10%に上がり、これから先が心配です。  
材料も上がり、全てに10%が上乘せするので。
- 通信回線の改善。
- やりがいが無い。

### 問13) 希望する相談の窓口

ここでは、働く男性に、次のことを相談できる窓口があれば行きたいかどうかをたずねた。

その結果、当てはまる項目として割合が高かったのは、「どこにも行かない（相談しない）」（26.0%）であり、続いて「健康、病気など」（19.3%）、「キャリア形成、転職、起業など」（18.9%）、「メンタルヘルス、ストレスなど」（17.6%）が続いた。また「育児、子育て、子どもの教育など」（12.5%）、「介護、高齢期の住まい方など」（12.0%）も1割程度見られた。

図表13 希望する相談の窓口（N=1,330 複数回答 単位（%））



## IV. 考察

### 1. 学校を出る前に親や周囲の大人からかけられた言葉

- 半数以上が「泣いてはいけない」「強くなければならぬ」と言われて育つ
- 「家事はしなくて良い」と言われて育ってはいない

<調査結果では>

- 男性の半数以上が、「男の子は泣いてはいけない」、「男の子は強くなければならぬ」について「よくあった」「時々あった」と回答している。
- 一方、「男の子だから家事はしなくていい」では、「よくあった」の割合は3%にも満たず、「全くなかった」が半数を超えていた。加えて「男の子はよい学校を出ないといけない」「男の子は将来、妻子を養わないといけない」における「全くなかった」の割合はそれぞれ3割前後の数値となっていた。

男性の半数以上が、いわゆる「男らしく」ふるまうことを周囲の大人から促されてきたことがうかがえる。但し、学歴をもつことや、職業をもって家計を主として支えることについて言われた経験は、強くはなかった。

また高知の男性は、「男の子は家の仕事は免除」という考えの中でも育っていないことがうかがえる。少なくとも高知の男性は、小さい時から家庭の仕事に従事しなくてよい、という声かけをされてはいないことが考えられる。

### 2. 仕事に対する考えについて

- 7割以上が現状の職場での就業継続を希望し、8割以上は更なる収入も得たい
- 昇進の希望がある人は4割程度
- 職業の適正や能力における男女差には反対で、ワークライフバランスを支持

<調査結果では>

- 男性の7割以上が「今の職場で働きたい」に対して、また、同じく働く男性の8割以上が「今よりも多く稼ぎたい」に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答している。しかし「昇進したい」の「そう思う」「ややそう思う」の合計はおよそ4割である。
- 「仕事と生活のバランスが取れる社会が必要だ」「女性の社会進出に賛成だ」「仕事の能力に男女差はない」については、「そう思う」は半数を超えている。また「女性は男性を補佐する仕事が向いている」「仕事の成功のために家庭が犠牲になるのは仕方がない」については、「そう思わない」が4割を超えている。

働く男性は、就業し、より高い賃金を得ることや、キャリアにも前向きな意識を見せている一方で、昇進についてはそれらと同じくらいの意識をもっているとは言い難い。程度の差はあるが、これについては、働く女性の意識と同じ傾向がうかがえる。男性だから「職場で偉くなること」は、必ずしもキャリアの目

標ではなくなっているのかもしれない。

また男性は、今回の結果から言えば、生物的な性差で職業能力の適正を判断するような価値観は、どちらかと言えば払拭されている傾向が見られた。また、仕事もプライベートも充実させたいと考える男性が主流となっている傾向がうかがえる。

### 3. 働く男性が職場や仕事で感じていることについて

- 4割以上が「仕事の精神的負担」
- 休日出勤への対応や、有給の取得状況に苦慮する人も
- 人間関係については、良好だと感じる人が約7～8割
- セクハラが職場にあるという認識は低い

<調査結果では>

- 働く男性の4割強が、(日常の中で)「ひとりの時間をもてている」と答えているが、「休日でも出勤する日がある」「体調不良でも出勤する日がある」、「休憩時間を仕事に充てる日がある」等に対して一定数の割合の回答も見られた。そして働く男性の半数以上が、「仕事が精神的にきつい」に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答している。
- 男性の職場では、「立場が上の人の意見が尊重される」「休日に連絡や呼び出しがある」「休暇をとる際に理由がある」等の意見も2割前後で見られる。
- 一方で、「(職場に)仕事を助けてくれる人がいる」について「そう思う」と考える人もおり、「職場の人間関係に満足している」「自分の仕事に誇りを持っている」「(職場に)悩みを相談できる人がいる」の意見もあった。これらは「そう思う」「ややそう思う」の合計が半数を超えている。
- 「解雇の不安がある」「パワハラがある」について、「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計は、9割前後であった。

多くの男性が、信頼関係を築いている仲間が職場にいると考えていたり、自分の現状の仕事をポジティブにとらえたりする男性もいた。しかし仕事にストレスを抱える男性や、休みたくても休めない等の問題を抱えている男性の存在もうかがえる。

また、本調査においては、働く男性の職場におけるセクハラへの認識は低かった。解雇に対する不安意識も低かった。しかしこれは、雇用形態で異なることも考えられる。

### 4. 家庭生活について (家事)

- 自分(夫)対パートナー(妻)の家事分担割合はおおよそ3:7(※女性調査でもほぼ同じ割合)
- 男性が「いつもする」と認識している家事の中で、最も多いものは「ゴミ出し」
- 仕事のある日に家族の食事をいつもつくっている男性は約1割

<調査結果では>

- パートナー(妻)がいる夫が認識している、夫婦の家事を100%とした時のパートナー(夫)の割合(平均値)は約3割となっている。

- 働く男性が「いつもする」家事は、「ゴミを出す」が最も高い。「ゴミ出し」における「いつもする」「時々する」の合計は8割を超えていた。
- 一方「まったくしない」は、「家計簿をつける」「ボタンがとれたら縫い付ける」「服にアイロンをかける」等で高かった。
- 「仕事のある日に家族の夕食を作る」では「まったくしない」の割合は約3割であり、「まったくしない」「ほとんどしない」の合計は6割を超えていた。

前回調査した高知の働く女性の調査の回答では、彼女たちのパートナー（夫）との家事分担率はおおよそ7割となっていたが、今回の調査でも類似の結果が見られた。高知は共働き世帯が全国的に見ても高い。働く女性の調査において、パートナー（夫）は、毎日の暮らしの中で欠かすことのできない食事づくりや掃除など、衣食住に関する実践率が低いことを指摘したが、今回の調査でもその傾向が見られたと言えよう。例えば食事は我々の生活の中で「いつもする」行動であり、それは家事分担の中でも欠かせない行動の1つであるが、男性はこの行動への参加率が低いことが分かった。

## 5. 家庭生活について（子育て）

- 子育てで困った時、支えてくれたのはパートナー（妻）・母・家族
- 地域に頼ることはあまりない

<調査結果では>

- 子育てで困った時、子どもの世話をしてくれたり、子育ての相談にのってくれたりして、支えてくれた人や組織・サービス等について、回答の割合が高かった項目は、圧倒的に「パートナーであり、その次に、「自分の母親」、「パートナーの母親」「自分の父親」「パートナーの父親」と続いた。前回行った女性調査では、「パートナー」よりも、「自分の母親」の方がその割合は高かったが、男性の場合は逆であった。

この結果を見る限り、高知の男性は、圧倒的に「パートナー」と「あなたの母親」、そして「パートナーの母親」など、子育てを分かち合うメンバーが女性・家族に偏っている状況がうかがえる。調査結果から、高知の働く男性は、子育てをパートナーに、その次に自分の母親に頼っている（きた）という現実が見えてくる。

また働く父親は、地域のつながりにはあまり支援を求める行動を起こしていないこともうかがえる。

## 6. 働く上で必要な制度や環境について

- 困っても「相談には行かない」男性は、およそ4人に1人
- 相談したいことは、心身の健康、キャリア相談、学習、家計、育児や介護相談等

<調査結果では>

- 「どれにも行かない（相談しない）」が最も多く、続いて「健康、病気など」「キャリア形成、転職、起業など」「メンタルヘルス、ストレスなど」が続いた。

- ・「育児、子育て、子どもの教育など」「介護、高齢期の住まい方など」も挙げられた。

この調査では、どの項目でも「行きたい」という意思が20%を超えた項目がなかった。しかし自由回答の内容を考慮すると、男性たちが、「問題がないので相談に行っていない」という結論にはならないだろう。

男性が相談に行かない、あるいは行きにくい背景として、「仕事が忙しい」「休日しか行けない」「自分で何とかしなければならない」という考えがあることも想定できよう。男性が相談しにくい「ハードル」を下げる選択肢（メールで相談できる、休日に気軽に相談できる等）を広げることの検討も必要ではないだろうか。

## 7. 男性が強く思っていること

- 「大黒柱」としての就労・稼得責任
- 妻の稼得への期待

<調査結果では>

- ・仕事と家族・家庭生活の中で、特に「そう思う」の割合が最も高かった項目は、「(結婚したら) 家族のために仕事は継続しなければならない」であり、この項目は、「そう思う」「ややそう思う」の合計が8割を超えていた。「そう思う」「ややそう思う」の合計としては、「(結婚したら) 一家の大黒柱は自分である」もおおよそ7割である。
- ・一方で、「そう思わない」の割合が最も高かったのは、「掃除や洗濯は、自分がするようなことではない」「妻が仕事を持つのは、家族の負担が重くなり、よくない」であった。

この調査では、男性は、仕事に対する誇りをもち、家族を養うために稼ぐという責任意識をもっていることがうかがえた。但し男性は、自分だけが稼ぐのではなく、パートナーにも家計を支えてほしいという意識をもっていることがうかがえる。

そして、高知の働く男性は「家事は男の仕事ではない」という感覚はもっていない傾向が見られ、妻の就労についても肯定的な意識があることがうかがえる。但し男性が、どこまでの範囲で、妻が家計を支えることを希望しているのかは、今回の調査では分からなかった。男性がそのような意向をもつのであれば、家庭の仕事の分担についても、カップルで見直しが必要ではないだろうか。

## 8. まとめ

今回の働く男性の調査の対象者の特徴として、正規雇用で労働組合があり、公務を含め、高知では比較的大きな企業・組織で勤める人が多い傾向が見られた。これらの点だけを考えれば、前回の働く女性の調査と同様に、地方都市の中では、労働条件においては比較的「恵まれた」人と言えるのかもしれない。しかし本調査からは、仕事や個人・家庭生活をめぐる様々な声と課題が見えてきた。

第1に、男性が「労働者の権利」を確認する機会の必要性である。確かに今回の調査では、仕事に対してやりがいや誇りを感じ、人間関係も良好だという男性は多かった。しかし、例えば回答にあったように職場で「休日に連絡や呼び出しがある」「休暇をとる際に理由がある」ことはそもそも“あたり前”なのだろうか。彼らが、おかしいと思いつつも立場上あるいは空気を読んでしまい、交渉できないのか、また

は「所詮そんなもの」と諦めて提案しないのかは分からない。しかし男性たちが労働者の権利を再確認し、このような状況であるのは自分だけではないと知ること、職場が変わる可能性はないだろうか。現在、社会全体で働き方が議論されているが、男性がより人間らしく働くための「働き方改革」として、まず男性が「休むこと」ができる権利の保障が欠かせないだろう。

第2に、男性が気軽に仕事や個人・家庭等の生活問題を相談できる選択肢を増やすことである。本調査では、いくつか相談窓口について質問したが、結果として出てきた回答で最も多かったものは、どこにも相談しないことであった。しかし自由回答も含めて見ると、長時間労働で心身ともに疲弊したり、上司からの理不尽な対応に戸惑ったりする等、沢山の課題が寄せられている。このような中でも約4人に1人が相談しないのは、「悩みがないから」（解決しているから）ではないだろう。一般的に、男性は女性よりも弱みを見せない、他者に相談しないという傾向があるが、これでは男性の悩みは「見えないこと」と同じこととなり、労働条件の改善にはつながらない。またそのような職場は、男性ばかりでなく、誰にとっても健全な職場ではないだろう。働く男性の相談にもバリエーションがあればどうだろうか（相談窓口の時間や対応者等）。

第3に、男性の個人生活およびパートナーとの生活の見直しおよび男女共同参画の実践である。今回の調査では、高知の働く男性は、男女に能力の差はないと考え、家事は女性の仕事などと認識していない等、男女共同参画に積極的な意識をもっていた。また家庭経済については、稼得責任を強くもつ一方で、女性も家計を支えてほしいと願っていた。

しかし男性の家事分担が不均等では、職業に男女の能力差はなくても、女性は時間的・精神的に、仕事と家庭のやりくりで疲弊する。男性がいつもするというゴミ出しの日は主に週2回。男性の約9割が少なくとも「いつもしない」食事作りは1日3回。これは我々が生きている間、必要な労働である。それを家庭で誰がしているのか。

最後になるが、本調査はコロナ禍の前に実施したが、この結果を、コロナ後の持続可能な生活と社会に向け、男女がともに今後の働き方と暮らしを考える契機としていきたい。

## 高知の働く男性の調査－結果公表パネルディスカッション

日時 2021年7月3日(土) 14:30～

場所 三翠園 1階桜の間

◎コーディネーター 森 田 美 佐 氏 (高知大学教授)

◎パネラー 徳 弘 健 太 氏

岡 田 謠 子 氏

岡 崎 継 氏

野 村 朋 矢 氏

(森田)

第2部になりました。シンポジウムのパネルディスカッションを始めさせていただきます。

第1部では、高知の働く女性との比較も含めて、高知の男性の働き方の現状と課題を提示させていただきました。

この中で問題として取り上げたいことが3つございます。1つ目に男性が女性と比べて確かに労働時間も長く、なかなか休みづらいということに対して、それをどうするのかという話。2つ目は、女性の活躍という問題も、結局、男性の支えなしでは、つまり男性の家庭活躍なしでは進まないんじゃないかという話もありまして、そこもちょっと議論していきたいところです。そして3つ目、男らしさの「ニューノーマル」を、高知でどう考

えていくのかということです。今日はちょっと欲張りかもしれませんが、この3つについて、パネルディスカッションということで、皆様にお力を借りながら進めていきたいと思っております。今日はよろしくお願いいたします。

それでは私のほうからパネラーの方の紹介をさせていただきます。私の近いところからでよろしいですか。

徳弘健太様です。高知市役所にご勤務されております。現在、高知市選挙管理委員会で主査補をなさっております。徳弘様は、令和2年度に高知市役所において、男女共同参画の部局推進委員という、高知市の中で男女共同参画をどう進めるかという活動のメンバーをなさいました。私も、そこで一緒にお仕事をさせていただきましたので、「ぜひ!」ということで今回お願いいたしました。それで高知市の市民協働部の人権同和・男女共同参画課を通してご相談申し上げましたところ、ご快諾をいただきました。ありがとうございます。

そのお隣におられますのは、岡田謠子様です。高知銀行の人事部にご所属です。2018年に“高知のはたらく女性の調査結果シンポジウム”のパネリストでご登壇いただきまして、もう3年も経つんですかね、早いですね。今回は企業のお立場から、男性も持続可能で働きやすい職場のあり方を考えるため、ということでぜひお話頂きたい、今回もご相談申し上げたところ、ご快諾いただきました。今日はよろしくお願いいたします。



そして、そのお隣におられます岡崎様です。岡崎様は近森病院にご勤務されておまして、看護師長でいらっしゃいます。ご夫婦で働きをされながら、ご自身も女性の多い職場の中で仕事も育児もご体験されまして、現在は、職場で看護師長ということで、女性の多い職場で働きやすい環境づくりに取り組んでおられるということをお聞きしております。今回、高知県の看護協会様を通じてご相談申し上げたところ、ご快諾頂きました。働く女性の活躍をどう進めているかについて、男性の側からのご意見もいただけるのではないかと思います。岡崎様、よろしくお願ひいたします。

そして、いちばん向こうにおられますのが野村朋矢様です。高知大学教育学部の大学生でおられます。将来の夢は、学校の先生になること。現在、その夢に向けて勉学に励んでおられます。将来、先生として、仕事も家庭も大切にしたいという夢を持っておられて、その中で男性の働き方や家庭生活へのかかわりに関心を持っておられます。今、男女共同参画に関する授業を私も担当しているんですけども、野村さんが受講して下さいます。でもリモートなので、野村さんには久しぶりに対面でお会いしましたね。しかし、私などが授業で話を内容と先輩や大人たちの現実の生活を見聞きする内容には、ギャップを感じることもあるということなので、不安を解消して帰っていただこうかなと考えております。今日は野村様、よろしくお願ひいたします。

それでは、徳弘様から順番に、今日の第1部の感想を簡単に構いませんけれども、どういうことを考えていただいたかなというのをお聞きしたいなと思います。よろしくお願ひいたします。

(徳弘)

貴重な発表ありがとうございました。いろいろ調査結果見させていただいて、まず男性の家庭への貢献度の低さが浮き彫りになっていて、一人の男性として、今後気を引き締めていかなければいけないなと思いました。ただ、男性がただ単にさぼってるということだけではなくて、男性が女性と比べて相談する先がないとか、男性がもうちょっと生きづらい面があるよねって、そこにフォー

カスしていただいたのが、ちょっと一人の男性として珍しいなと思って、今日このシンポジウムでそのあたり掘り下げできたらいいなと思っておりますので、よろしくお願ひします。

(森田)

どうもありがとうございます。

では、岡田様、いかがですか。また今年もお越しいただき、ありがとうございます。

(岡田)

よろしくお願ひします。先生のお話をお伺いさせていただいて、もう率直な感想といいますか、やっぱり高知県の女性って働いてるんだなっていうのをすごく思いました。お子さんを持ちながら正規でお仕事をされている方が全国と比べても多い、でも、その中で男性が家事をしている割合が、そこが大きく変わっていないというのは、やっぱり女性にしわ寄せがいつているのかなってすごく感じたのと、あと女性にもっと活躍してほしいっていうことを言うためには、やはりそのところを男性と女性で、それぞれ協力しないといけないところがあるんじゃないかなっていうのはすごく感じました。

あと、男性の育児休業を歓迎していないというその割合が、男性も女性も変わっていないっていう、変わらずあってっていうところは今後の課題かなというところを感じたので、このシンポジウムの中でもちょっと考えていきたいなって思ったところです。

(森田)

そうですね、それほど変わってなかったですね。ありがとうございます。

岡崎様、いかがでしたでしょうか。

(岡崎)

前のお二人と同じなんですけれども、家事についてやはり参入できてないっていうところは、私は普段女性の方々と多く仕事をしているので、いわゆる愚痴を多く聞くことがありますけれども、こういう結果が普段の愚痴に出ているんだなとい

うように正直思いました。やはり女性の現場で私は仕事をしていますので、女性の中で男性がどういう思いで仕事をしているか。逆に、普段女性が目いっぱい仕事をして家事もやっている、普段のいわゆる愚痴プラス考え方っていうのを、今日のシンポジウムの中で何か考えたらいいかなと思いますので、よろしくお願いします。

(森田)

岡崎さん、ありがとうございます。

お隣の野村さん、授業ではいろいろ私も伝えたいことは喋ってはいるんですけど、今日のシンポジウムは高知県の男性の調査だったんですけど、お聞きになってみていかがでしたでしょうか。

(野村)

発表していただいて、ありがとうございました。この発表を聞いて率直に思ったことは、やはり気持ちの部分と行動の部分が必要だと思って、例えば女性が家庭での仕事(家事)の負担が多くて男性が少ないっていう事実に対して、男性はどう思っているのかとか、女性がどう思うのかっていうのが大切で、女性が手伝ってほしいって思うからこそ、ここにこういう数字が出ているのかって思いました。

ちょっと話が変わってしまうんですけど、最後のほうに話しておられた新型コロナウイルスで悪いことばかりではないって僕も思っていて、今は常識だったことが非常識なことになって、非常識



だったことが常識になるっていうことが起きつつあるので、働き方の面でも自分たちが働きやすい、個人個人が気持ちとしてこう自分が働きやすい、生きやすい、その働き方とか生き方というのをもっと求めながら生きていくことが大切なのかなっていうふうに思いました。

以上です。

(森田)

ありがとうございます。そうですね。非常識とか常識とか、どれが正しいのか、このコロナ禍で私も最近分からなくなってきているんですけど(笑)、コロナ禍で男性の働き方がこれからどう変わっていくのか、まあそれ変えていくのは私たちなんですけど、その行方を、今日は一緒に探していきたいと思います。皆さん、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

それでは、今から大体4時過ぎぐらいまでですかね、先ほどの3つの話をさせていただきたいと思います。男性がなかなか仕事を休みにくいと考えていたり、実際休めなかったり、長時間労働とか、そういうことをどうしていくかという話と、今日も感想でいただいたんですけど、共働きが多い県、高知の中での家事分担のあり方の問題、そして男性が悩みを話したり聞けたりする社会をどうつくっていく、いけるかという話、その3つでテーマを分けさせていただいて、最後にまとめにしていきたいと思っています。

そのテーマ3つと総括、まとめの後、4時前後ぐらいかもしれないんですけども、会場から皆様の質問、質疑応答をいただければと考えております。皆様のご質問に対して「この方に」あるいは「全員に」ということをご指示下さい。お話を伺いたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、まず1番のところなんですけど、結果でもちょっと出てたんですけど、男性がなかなか仕事休みにくいという話が出ておりましたので、そこからいきたいと思います。野村さん、お伺いしていいですか。男性が社会に出るとなかなか、まあ女性もそうかもしれないんですけど、でも、やっぱり長時間労働とかお休みを取りにくいというのが、男性で多い傾向が出ていたんですけども、

どう思いましたか。

(野村)

私は将来小学校の教員を目指してるんですけど、有給を取りたいとは思っていて、現時点で取ろうとは思ってるんですけど、現状的にはその流れに呑まれてしまうんじゃないかなっていうふうに思います。

で、そのデータとして、森田先生が教えてくださったのは、最近の教職員の男性における育休の取得率が1.8%で、全体の教員の人数が109人中2人ぐらいしか取られてなくて、その教員の仕事って、職場においても育休も含め休みが取りにくい状態にあって、そこが変わらないと、なかなか取りたいっていう気持ちだけではちょっと難しいのかなっていうふうには感じました。

その職場側からしても、やはり育休とか休みを取るってなったら、代替りの者を探さないといけないっていうこともあり、職場側からの利点とか利益というのは、客観的に考えたらあまりないのかなっていうふうに感じていて、それを考えたら、致し方ないようにも思うんですけど、いざ自分が取りたいってなったときに、取れる状態ってというのは、それぞれがその素直な気持ちを出すことが大事なと思って、取りたいのに取れてないってというのが連鎖していくとやはり取れないまま終わってしまうので、取りたいって気持ちを出して、それを伝えることで少しでも変わってくるんじゃないかなっていうふうに思いました。

(森田)

ありがとうございます。前に野村さんと「じゃあ実際にこの高知県の先生の育児休業どのぐらいかな」と、一緒に調べてみたんですよね。そうすると、女性たちはほぼ取っておられるんですけど、2%未満だったんですね。「男性の先生、育休取ってない」って。それでちょっと2人ともショックを受けていたんですけど。

それは休んだら代わりがないかもしれないとか、迷惑かけるかもしれないとか、あと一方で、休んだらどれだけ家計に響くだろうとか、いろいろ女性も考えるでしょうが、男性が考えてしまう

ところはたくさんあると思いますね。

でも、政府は男性で育休を取る人を増やそうとか、働き方改革とかやっちはいると思います。その旗振りを国はしようとはしてるんですけども、若者からの心配事を受け止めているのでしょうかね。徳弘様。市役所の中では、男性も含めて働き方を変える、見直そうというような取り組みがあると伺いしてるんですけども、教えていただいていいですか。

(徳弘)

高知市では、令和3年3月に「高知市特定事業主行動計画」というものを策定しております。これ自体は以前から策定しているものなんですけど、その計画期間が令和3年3月をもって満了することから、新たに向こう5年間の計画を策定したところです。この計画の中で、5年後、つまり令和7年度末時点の具体的な数値目標を定めておりまして、今回一部抜粋して資料を持ってきましたので、紹介をさせていただきたいと思います。

まず男性職員の育児休業の取得率なんですけど、令和元年度の高知市の実績が9.9%です。一般企業から見ると、若干高い数字なんですかね。

(森田)

そうですね。

(徳弘)

なので、世間的にいうとやや高いぐらいの数値にはなってるんですけど、この数字を令和7年度末時点では36%を目標にしております。

続きまして、男性職員向けに整備されている配偶者出産時特別休暇というものがあるんですけど、これは出産の日または出産予定日の前後2週間の期間で3日を超えない範囲で取得可能というものになってるんですけど、これの取得率の令和元年度時の実績が73.2%のところ、5年後、令和7年度末時点では100%を目指しております。

続きまして、各役職段階に占める女性職員の割合なんですけれども、まず部長級の女性職員からご紹介させていただきます。令和元年度の部長級の職員の割合の実績が11.4%のところ、5年後、



令和7年度末時点では14%を目標としています。続いて、課長級の割合が令和元年度が15.7%のところ、5年後は22%。最後は係長級ですね、係長級の女性職員の割合が元年度実績が38%のところ、5年後は45%を目指しています。

以上、一部なんですけど、高知市の目指す5年後の数値目標を紹介させていただきました。この数値目標を達成するために、具体的にいろいろ内容も盛り込まれてるんですけど、一旦ここは割愛させていただいて、この5年間この数値目標を達成するために、いろいろ高知市として取り組んでいこうとしてるところでございます。

以上でございます。

(森田)

これは、市長さんもやるとおっしゃってるんですね。

(徳弘)

ああ、そうですね。もう具体的に掲げてしまってるので、やるしかないというところでしょうかね。

(森田)

やっぱり残業をちょっと見直そうとかいう話も。

(徳弘)

はい、その超勤のあたりも内容には盛り込まれてまして、当然その育児休暇の取得率とかの内容

もちろんあるんですが、そもそもその超勤が多い状態ではワーク・ライフ・バランス等の問題もクリアできないので、そのあたり男女だけの問題ではなくてその働き方全体を見直していこうという内容になってます。

(森田)

高知市は今、頑張ってるやっているとことですね。ありがとうございます。

今、高知市役所のお話をお伺いしましたが。岡田さん。企業でも新たな働き方の取り組みがもう始まってようですね。ただ、岡田さん、どうでしょうね。「大企業やきできるろう」とか、「銀行さんやきできるろう」とか、何かそういう声もあるかもしれないですけど、民間企業では、どういう改善があるのか、よかったら教えていただけますか。

(岡田)

高知銀行ではということですけど、いろいろ働き方を変えていくってところは、最初はやはり女性が活躍するためにはということからのスタートだったと思ってます。出産した女性が離職をせずに継続して、復帰をして働いてもらうためにはどうしたらいいんだろうということから考え方が始まっていて、やっぱり残業が多いと復帰できないとかってところ、あとどうしてもお子さんがいるとお休みしないといけないときがある、それが取りやすいかってところ。でも、これを考えていくに当たって、個々の時間外が多いとかお休みが取りやすかっていうところは、女性に限ったことではなく、男性が働いていくためにもやっぱり働きやすさってところは共通していると思っています。

ですので、全体で取り組んでいきたいと思いますということになって、何年も前から時間外の削減とどうしたらお休みも、皆さん、年休は残ったまま、余ったままなくなっていくって方がもうほとんどいらっちゃって、そうならないために、皆さんで決まった時間、この決まった日数はちゃんと休みましょうねっていうのを増やしていつているところです。

そこの取り組みで、年間5日間必ず連続した休みを取りましようとか、あとはお子さんとか自分の誕生日であったりとか、奥さんの誕生日であったりとかって自分が希望する日を決めて、年2日は必ず休みましようという形で、全員ちゃんと取りましようねというのをまずがちっと決めて、それを浸透させていくというふうなところからスタートをして、少しずつですけれども取得率を上げているというところです。

なので、最初はどうしてもなかなか皆さん取りかかりがといますか、決めたもののなかなか浸透しないというのは当然あるんですけども、もうそこは最初は皆さん不満があるにしても、ちゃんとやるってところを意識づけから始まって、今は必ず年度初めに日を決める。全部の日を1年間の中でどこで取るっていうのを、もうそこで決めるってところからスタートしています。

(森田)

「組織としてやるぞ!」ですか。

(岡田)

希望者だけにしましようってすると、ほんとに手を挙げづらいというのが絶対ありますので、みんなでやろう、絶対やるってところですね、そこからスタートだったと思います。

(森田)

みんなでやろう。組織でやろう。という話ですかね。ありがとうございます。

そしてあと、岡崎様、お伺いしていいですか。帯屋町の大きなスクリーンのところでよく「近森病院。24時間365日。みんなのために」というCMを拝見します。人の命を預かるお仕事を、男性の看護師さんも女性の看護師さんもして下さっていますが、職員の働き方をどう変えていくのか、どう進められているのかをお伺いしてもいいですか。

(岡崎)

当院ですね、直接その働き方をそのものを変えてるってというのは、なかなかやはり医療というものは

は24時間365日というのが、やはり当然ですね正月も盆も何もお休みもないので、年中無休という形でシフトを組んで仕事をしております。ですが、やはり皆さん、休みたいのは同じなんですね。ですので、やはりそこをなるべく均等にお休みを取っていただくという形で勤務調整をするというのが、今私の置かれている立場で勤務調整をするというのがもう一番できることですね。

先ほど高知銀行さんのほうの取り組みを聞きましたけども、当院でもいわゆるお誕生日休暇とかですね、いわゆる1年間のうちに連休を必ず取りましようとかっていう形で、むしろこれは看護師のほうは看護協会のほうからそういう動きがありますので、当院というよりは看護師の働き方というところで、ワーク・ライフ・バランスっていう考え方で連休を取っていいこうという動きがありますので、当院もそれに則ってみんなが必ず連休が取れるようにという形で、実際私が勤務表を組む側の人間ですので、正直つらいんですけども、お休みを必ず1年間のうちに連休を取ってもらおうという形で、働き方を少しでも続けてストレスのないようにという形でやっていくということが、いわゆる取り組みという形にはなります。

あとはやはり女性の職場ですので、そもそも出産、育児というところで休暇が入ってきますので、いわゆる育児休暇を取るとその分スタッフが減ってきますので、その分の調整というのも非常に難しく、やっぱり看護師の数が少ない中で調整していくというのはもう毎日の課題といたしますか、正直ほんときりぎりりの中でやっているというのが現状かと思われまして。

(森田)

ありがとうございます。職員さんによく働いていただくためにはよく休んでもいただかなくてはいけないというか、その切り替えが大事ですね。「女性はいいけど男性はちょっと我慢ね」とか、それはもうないってことですかね、職場では。

(岡崎)

そうですね。いわゆる男性看護師ってというのが正直少ない、あまりにもいわゆる希少種とって

もいいぐらいですね、全国平均でももう8%ぐらいですね。近森病院は16%ぐらい男性看護師が所属しておりますけど、いわゆる10人のうちに1人も男性がいないので、男性だからという発想はむしろありません。なので、そういった意味では、女性の方々からのいわゆる休んでもいい、駄目だよとかいう圧力もないですし、家事で休むんですしたら、女性はむしろ賛成していただけるっていうところはあるかもしれないですね。

(森田)

ありがとうございます。皆さんのお話をお伺いしておりますと、組織でやっていく力といいますか、そここのところがちょっと大きいのかもしれないです。男性によりよく働いていただくためにはよりよく休んでもらわなきゃいけない、ということ、組織がもう会社全体で認識するところが重要ですね。やっぱりトップダウンですね、大きいのかなという気もいたしました。ありがとうございます。

では、次のお話にいてもよろしいですかね。今もお話をいただいておりますが、その育児休業の話もそうなんですけど、家庭の男性活躍、女性活躍というからには、家庭の男性活躍は進んだのか、何で進まないのか、進めるにはどうしたらいいのかという、その話に入っていきたいなと思います。

私が今回、調査をして思ったことは、若い人たちが考えるその理想の仕事と生活のバランスとが、年齢が上の方の考え方で、ちょっと違ってきているんですね。私が所属しているのは家庭科なんですけど、1990年代には男女ともに家庭科を学ぶというシステムがつくられているんです。野村さん。若者だって一括りにすることは難しいと思うんですけど、ご自分でも構いませんし、お友だちと話してることでも構わないんですけど、今の若者が望んでいる、こうなりたいなと思っている家族の形とか将来の家庭はどのようであるのかを、教えていただければと思うんですけど、どうでしょうかね。

(野村)

若者というより私自身が考えている理想の家庭

の形なんですけど、これは職場においても言えるんですけど、協力して働くっていう協働が理想の形で、男性が女性がついていうよりはできるほうがついていうのを大切にしたいなっていうのを思っていて、これちょっと脱線しちゃうんですけど、日本語の漢字の部分で「協力」とか「協働」っていう字を見たときに、力が協力にも協働でも4つあって、協力することによって1人でやるよりもその負担が減って、より力が発揮できるっていうふうに考えていて、できることが一緒にやることによって増えるっていうふうに考えています。

身近な女性の人の意見も聞いたんですけど、自分がもしその家事をしていて、例えばその人に旦那さんがいたとして、子どもがいたとして、自分にご飯つくって食べ終わった後に片付けをしているときに、旦那さんと子どもがテレビを見ていたり遊んでいたりしたら、やはり「はあっ？」というふうになるっていうのを聞きました。それは自分も分かるなっていうふうに思っていて、一緒にやる、お互いが忙しい状況なら仕方ないんですけど、手伝える状況とか一緒にできる状況で一緒にやることによって、お互いが助け合えるのかなっていうふうに思います。その、おかげ・お互い様な状態がいいのかなって思いました。

(森田)

カップルが家庭の中で家事や育児を、一方は手がはなせない。でも相方はできる。でもその相方がごろんとしててテレビとか見てる。ではなくて、できる人がやる。性別にこだわらない。若者は、家事に関しては、分担の性差をもう超えてるっていうことですか。

(野村)

現実的にはその性差あると思うんですけど、そこを超えないとやはり働き方にもつながってくると思うんですけど、働きやすさが生まれにくいんじゃないかなって考えます。

(森田)

「僕は仕事をするから君は家庭に入ってね」は、もう少数派なんですかね。

(野村)

結構周りでもその料理とかも率先してやりたいって人もいますし、やはり大学生ってなると一人暮らしの方が多いので、男性・女性限らず家事に、家庭はまあ1人になるんですけど、その家庭の生活に関する働きはやっているってことなので、そこでできていることが結婚してからできなくなるってよりは、しなくなるっていうのが正しいのかなっていうふうに考えます。

(森田)

自分も今ジェンダーに関する授業を高知大学でずっとやってるんですけど、確かに男子の受講生は増えてきましたね。私2005年ぐらいから授業を始めているんですけど、当初は、男女共同参画、家庭の中パートナーシップとか考えるっていう授業の参加者は、ほぼ女性だったんですね。それが結構今は3割強、いや4割ぐらいが男性のときもあつたりしますね。今ちょっとお話を聞いて、ああそうだと思います。

では徳弘さん。野村さんの兄貴分としてのご意見として、ですが、野村さんの世代の、実際の家族の形とか家事分担の形とか、いかがでしょうかね。

(徳弘)

野村さんと僕とで多分ちょうど10歳違うんですね。

僕も高知大生だったんです。

(森田)

あっ、そうなんですね！

(徳弘)

で、もう野村さん、ほんといいことをおっしゃってて、当然その男女とか性差で分けるのではなくて、できるほうがやるっていう意識。この意識は僕の友だちと、友だちにも結婚して家庭がある人間がいっぱいいますので、話してて、やっぱりみんなその意識でいます。なので、先ほどのアンケート調査の結果では、男性の貢献度はかなり低かったんですけど、ただ、みんな、意識の上でやる

うと思ってるんですね。なので、奥さん、女性側から見たときに、その期待する水準には達してないかもしれませんが、僕らぐらいの世代、まあ僕らよりかなりこう上の世代の方が皆さん、もちろん男は仕事、女性は家庭っていう考えを持ってらっしゃるわけでは当然ないんですけども、当然そういうふうな考えを持ってた方も大勢いらっしゃって、ただ、その割合は、僕らぐらいの世代からだんだん少なくなってきている。そういう意識が薄まってきているのかなと肌感覚では思います。はい、意識は共通。10年違いますけど、意識は共通してます。

(森田)

ああ、共通なんですね、もうそこまで来ていてってことですね。

(徳弘)

はい。

(森田)

それが何ででしょう。岡崎さん、突然すいません。その意識として、結構もう若者が、できるほうがやるという家庭の参画を男性は考えているというお話なんですけど、なかなかそれが現実には意識どおりにいかないのは、なぜなんでしょうね。

(岡崎)

ちょっと難しいんですけども、先ほど野村さんが言った、できなくなるんじゃないって、しなくなるってところがキーなのかもしれないですけど、家事について。

多少男性の意識としてはあるんでしょうけども、まだまだ男性の考え方っていうのはやはりどこかに残っていてですね、っていうのが、そのしなくなるっていう、奥さんに任せてしまうというところに逃げていっちゃうんじゃないのかなと。

で、私の世代、さらにもっと上の、年齢的にはもう大分上の世代なんですけど、私自身は野村さんが言ったように、できるほうがやるという考えで家事とかをいろいろやってきましたが、私の年代の方はあまりそういう人はいないですね。ただ、

そういう考えが少しずつできてきたぐらいの年代で、そこからやっぱり10年、十数年かけて、今の私の後輩たち、30代の方たちは比較的、やはり協力的にやっている方のほうが多いのかなっていう印象はありますね。ですけど、まあやはりそこは足りないという結果が出てますのでね

実際は、まあ思いはあるけど、行動には移せないっていうのが現実でしょう。

(森田)

気持ちはあるのに。

(岡崎)

はい、気持ちは十分にある、高知の男性は十分にあるという結果が出てましたので、それは男性としてはいいことだなと思うんですけど、まあ結果が伴ってないので、そこをどう変えていくかっていうのは、やはり男性側の意識の問題っていうところはあるんじゃないかなと思います。

(森田)

男性が仕事と家庭の両立をするときの、先輩としてのコツといますか、どうしたら男性はちょっと一歩踏み込めるんでしょうね。

(岡崎)

まあこれ、個人的な私の体験と私の考え方にはなってしまいますけれども、いわゆる先ほどから出てる、やはり考え方そもそも変えないと、できるほうがやるというこの前提ですね、男女を問わないっていう考え方なんですけども、家事についても空いてるほうが空いてることを、やれることをやるっていうのを、それが、男性がそういう頭にならないと、正直それはできないことになると思うんですね。なので、看護師自体は不規則な勤務をしていますので、かえって家事をする時間があつたりもするんですね。ですので、私としてはまあ私が夜勤、夜の仕事をするとき、昼間に掃除をしたり、夜のご飯をつくったりとかそういったことをやって、逆に夜勤明けで帰るとまた昼間空いてるので、またそれをやるということになるので、むしろ私のほうが家事をやっている状況に

はなると。まあ空いてるほうがやるとなったら勝手にそうなっていて、事実上それが分担されているということになっていました。

ただし、私自身はやはり多少古い人間ですので、子どもが病気のときに休むとか、そういったところ、私も立場上やはり正直休みづらいという考えはありますので、妻にはやはりパートで働いていただいて、そこはパートという形態をいわゆるこじつけではないですけども、こちらが正規雇用という形とあちらがパートタイマーで休んでいただくという形をとって、そこだけはどうしても役割分担としてさせていただいて、その他の家事についてはもう全面的にやれることは全てやりまよという形で、夫婦でその時間がどうしてもばらばらですので、そこを調整しながらまあやっていたと。まあうまくいってるかどうかは別ですけども。

(森田)

なるほど。

(岡崎)

はい、そういう形で育児というのが、何とか両立という形でやってきました。

(森田)

大きかったのは意識の問題ということですね。ありがとうございます。

あと、岡田さんにお伺いしたいのですが、男性では「育児休業。いいね。でも、取ったらちょっと査定が…」とか「ちょっと将来が…」とか、気にする方がいますが、実際どうなんでしょうか。教えてもらっていいですか。男性は、ちょっとそこ。気にするところだと思うんです。女性はあまりそこ気にしなかったりもするんですけど。

(岡田)

そうですね。男性の育休というところで、私も周りのいろんな職員さんに実際聞きに行ったりとかしてみたんですけども、やはりちょうどこの育休を取られる男性の年代が20代、30代、40代前半ぐらいの方が多いです。ちょうどそこに当ては

まる年代の方々が、昇進というところでキャリアっていうのをすごく考える年代っていうのもありまして、皆さん、その上に上がっていきたい、お給料増やしたいっていう気持ちがある、すごく強いんだっていうのをすごく直に聞いて思ったんですけども、なので、どうしても育休ですね、長期の育休を取りますと、当行の場合は、その昇進をするに当たってのところがやっぱりちょっとストップしてしまうところが、今の現時点ではあります。

ですので、そこをすごく気にされる方がいるっていうのは、ほんと現実的なところなんですけれども、なので、多分進んでいかない。育休の取得率が上がらないっていうのは、多分そういうところも1つのところに入ってると思います。ですが、育休を取ったからといって、人事であったりとか上司であったり、その人たちのその人を見る目が変わるっていうのは全然ありませんので、なので、育休を取ったから、それ自体がデメリットになるっていうことは全然ないですね。なので、そこをきちんと組織として、これから取得しようと思ってる人たちに伝えていかないといけないところだになっていうのはすごく思っています。

若い人たちも取りたいっていう人は、結構いますが、思ってるけど言い出しにくいっていうのがほんとにあります。実際に面談をして、育休取りたいってはっきり面と向かって言うかというのと、それはなくて、少ないです。ですが、アンケートをとって、こういうのがあったらどうしたいです



か、もっとこうしてほしいっていう制度はありますかっていうのを聞いたときに、私たちは短期の育休っていうのもあるんですね。長期の育休ではなく、その昇進とかにもストップしない、有給休暇でいける短期の育休というのがあるんですけれども、それが5日間しかないんです。短期なので、それを使いたいっていう人は実際いますし、あと、それを短く感じてる人たちもいます。でも、それは名前を出さないアンケートだから出てくる内容であって、やっぱり言い出しづらい雰囲気はどうしてももう全然残っているといえますか、そこはすごく課題だと思っています。

(森田)

長期的に考えたときには、その、デメリットというのはないのでしょうか。

(岡田)

上の世代の方にも聞いてみたんですけど、もうその昇進とかキャリアとかっていうところをもうある程度乗り越えられてきた方については、半年とか1年とか育休を取ったその時点、そこが振り返ってそのキャリアに傷が、傷というか、ちょっと遅れるとかっていうのは、今思えば全然感じなかったなって。でも、その狭間に、ちょうどそこにいる人たちは同期から昇進が遅れるとか、そこをすごく気にされている人が多いんだろうな、それはあると思うっていうふうに言っていました。

(森田)

ありがとうございます。ちょっと私が出しゃばってすみません、私は家族関係をやってるんですが、男性が出産の前後で妻のサポートをして子どもの世話をするとすることは、実は長期の家族関係、夫婦関係にすごく影響を及ぼすということが調査で分かっています。

妻から夫への愛情度、夫から妻への愛情度というのは、それぞれやっぱり結婚後には、徐々に下がっていくんですね。

しかし子どもが生まれたときに、夫が子育てにかかわったというカップルにおいては、妻の愛情度はあまり下がっていかないという調査が出てい

ます。長期的に見たらです。妻の方で、「子どもが生まれたときに、ああ、あなたは一緒に何もしてくれなかったね。私いっぱい苦労したんよ。」みたいな、そんな考えを妻が持ってしまうと、妻から夫への愛情がどんどん下がっていくというある調査があります。

育児休業も、短期的に見ればいろいろな、金銭的な問題とかちょっとあるのかもしれませんが。しかし、長期で見ると、親子関係に、そして夫婦関係にはポジティブな側面を持っているというのが、実は男性が子育てにかかわることのメリットとしてありますので、お話しさせていただきました。

では、もう一つのテーマに入っていきたいんですけども、先ほどの男性らしさの話。なかなか悩みを言いつらいとか、言わないとか、相談しないとかいうことです。この調査では、男性からは不満を自由回答ではたくさん無記名でいただいているんですが、なかなか言えないっていうのはなぜ、というところにいきたいんですね。お隣の徳弘様の力をお借りしてちょっとお聞きしたいんですけど、どうでしょう、やっぱり不満は言えない、女性より言えないのでしょうか。

(徳弘)

はい、難しいテーマだと思うんですが、確かに言いつらいです。

僕もまあこれ仕事に限らず、プライベートでも何かこう悩みがあったとして、それを親友とか家族に打ち明けたりもしないです。

なので、もう自分の中で抱え込んで解決するのを待つという。で、この考えの男性はすごく多いと思います。で、それが何でかなって考えたときに、それは先生がおっしゃってるその男らしさっていう部分にかかわってくると思うんですけども、やっぱりこう小学生ぐらいから男子だったらこうとか、男の子だったら運動ができないとか、そういう教育のせいなのか、どうしてもこう人前で弱音を吐いたりとか弱い部分を見せる、男らしさから降りるということが容認されないんじゃないかっていう漠然とした不安が、多分男性みんなにあると思うんですね。なので、男らしくあろうと、

何というんでしょうね、ポジティブな理由で男らしくあろうとしてるんじゃないかって、そうせざるを得ない男性がいっぱいいるんじゃないかな。その社会とか周りの環境がそうさせてるんじゃないかなと思います。

(森田)

高知も男は、「たっすいはいかん」になっているのですかねえ。

(徳弘)

それもその現れてますよね、うまく。

(森田)

ありがとうございます。徳弘兄貴はそうおっしゃってるんですけど、野村さんどうですかね、やっぱり男子。不満は言いつらいですか。

(野村)

はい、私もちょっと言いつらいです。徳弘さんと同じように、なかなかプライベートでもあまり相談しないことが多いです。

(森田)

そのときはどうしてますか。

(野村)

ほんとに何か解決するのを待つ。どっちかというところと解決するというよりは、その悩みを忘れてしまうぐらいまで待つのが多いです。

(森田)

なるほど。そのようなことが結構あったっていうことですね。今、徳弘さんもうなずいておられるように。

(野村)

もう今もありますね。

(森田)

周りの女子はもっといろいろ、不満や困ったことをしゃべってますかね。

(野村)

女性は相談とか、何かめっちゃめっちゃしてる感じはしてます。男性は男性同士で話すことがまあなくはないんですけど、でも、少ないのかなって。やはり自分の中でため込んでしまう男性の方が多いのかなっていうふうに思います。

(森田)

ありがとうございます。というお話をお二人からいただいているんですけど、もうお一人の先輩として岡崎さん。今のようなその状況は、男性のメンタルにとって、良いのでしょうか。

(岡崎)

そうですね。まさにこの男らしさという言葉ですね、やはりこうでなくてはいけないっていうのが前提に、どうしても全てにおいて、仕事だけでもなくてもほかのことも全てそこはかかわってきているので、まあ相談というところに対してどうしても、自己解決をしようと。そこにプライドとかが入ってきてしまうと、さらに相談はしづらくなるということなのかなとは思いますがね。

私自身も男性が少ないですけども、上司も部下も全て女性ですので、正直女性に相談をするかと言われたら、全くしません。

(森田)

しないんですね。

(岡崎)

はい。やはり異性に相談するよりは、相談するとすれば同性に相談しますね。私自身は、あまり自己解決というよりはとにかく誰かにしゃべってですね。

親友なりというところに話を聞いてもらって、解決はしなくてもストレスを排出ということをしなくてたまる一方ですので、そういうことで何とか乗り切ってはいますけど、かといって、じゃあ女性に相談をするかといいますと、私の頭がもう完全男頭なので、女性には相談しないと。そういう弱みをやっぱり見せたくないとか、そこは完全にもう男らしさというか、むだなプライドがあり

ましてですね、はい、なかなかそこまで男女を超えた親友になるっていうのもなかなかやはりないので、正直なところ相談するとしても同性という形ではあります。

(森田)

ありがとうございます。このお言葉をうかがうと、岡田さん。私も含めてなんですけど、高知の女性も「はちきん」文化の中でも、男性に弱音を言わせない？いや、言わせないと言ったらちょっと変なんですけど、さっきの第1部でお話したのですが、女性の男性に対する「思い込み」があるのかもしれないね。「男やきこのぐらいできるろう」とか。女性の責任というもあるような気もしてきたんですけど…。すみません。会社側ということではなくて、個人としてちょっとお話を伺えたらと思うんですけど。

(岡田)

女性側にとっても、これ一個人としての意見ですけど。

(森田)

はい、もちろんもちろん。

(岡田)

いいように、その男らしさ、女らしさを使い分けてるといいますか

何ていうんですかね、例えば職場とかですごく難しいお客さんが来られて対応するときに、男性の上司を呼んでくるとかですね。対応しようと思ったら多分できると思うんです。女性でも全然できると思うんですけど、そういうときは男性がやっぱりおったほうがいいのかって呼んだりとか、あとは何ですかね、やっぱり。何ていったらいいんですか、女性は女性だからお仕事もこれぐらいでよくて、ここから上は男性でやって、っていうその使い分けも、いや、実際してるんじゃないかなっていうのはすごく思っています。

(森田)

「ここからは、私ら女のやることじゃないき」

っていう感じですか。

(岡田)

そっちは男性でやってねみたいなのを、これは女性側もやってるんじゃないかなっていう、すごく思うところがあります。そこは男性側から見ると、すごく不公平だなんて思うところもあるのかなっていうのはありますね。

(森田)

そうですね。今ちょっと思い出したんですけど、前に男性と女性も交じたグループで作業をしてもらったときに、「リーダー決めて」という話になると、数名の女子がそこで結託？して、男子1人を指名して、男子が「えっ、何で僕にするが?!」「え、あんた男やろう?」っていうのを見たりします。今ちょっと気がつきました。でも自分もかつて、そういうことしたのかもしれない。

あっ、今ちょっとうなずいていただいたと思うんですけど、徳弘さん、やっぱり女性もちょっと、私たちもやっぱり変わるべきところがありますかね、何か。

(徳弘)

はい、そうですね。

(森田)

男らしさから自由になるためには。

(徳弘)

その逆質問になるんですけど、女性から見たときも、男性は、いわゆる男らしい男性、一般的に男らしいとされている「すごく仕事を頑張って、バリバリこう精力的に働く男性」みたいなのも求められてると思うんですよ。

社会的に一般的にこう、男性の勝手に思ってる、これって男らしいよねっていう面って、女性にとって見ると、もちろんマイナスの面もあると思うんですけど、プラスの面もあると思うんです。なので、そういったこともあって、よりこう男性が男らしさの呪縛から逃れられないようになってるのかなと思いますね。

(森田)

ああ、潔いとか。

(徳弘)

はい、さっきおっしゃった、その窓口対応のときにぱっと出てきてくれるとか。

(森田)

女性が「何で頼りがいがある!」みたいに思うような…。

(徳弘)

やっぱり言われますから、なので、そういうこう男らしくあろうという「後押し」になっちゃってる側面があるんじゃないかなと思います。

(森田)

ちょっとずきんと来ました。男らしさの問い直しをみんなでしないといけないのかもしれないですね。今までは、男性は、稼げば、昇進すれば、マッチョであれば、力強くあれば、男らしかった。ところが今は、それだけの定義ではなく、いろんな男らしさがあってもいいのかもしれない。

ちょっと今、野村さんが今私を見てくれたような気がするんですけど、話をお聞きになって、何かお思いになったことはありますか。

(野村)

男らしさに関してなんですけど、無意識のうちに自分自身でもつくり出してるのかなっていうことがあって、例えば女性と買い物に行くとしたら大抵の人が、僕もそうなんですけど、その荷物を率先して持ったりっていうことが多いんですけど、そのときに男らしさもそうですし、逆にその女性を、男性も「男性よりも非力なもの」として勝手に偏見があって、そういうふうになってるんじゃないかなっていうふうにして、もちろんその荷物を持つっていうその人の優しさでもあると思うんですけど、優しさの中にも女性が、「男性よりは力がないから」っていう偏見が、勝手にかかってくるんじゃないかなというふうに感じました。

(森田)

そうですね。男性は強いに違いない、男性は一生懸命働く、お金を稼いでくるに違いない。そして今度は、女性からの「男性は家事もするに違いない。して当然。」という意識。でもそれを全部男性がやったら、大変になってしまいますよね。私たち女性たちも、ひょっとその仕事の中で「ここまでは私一人でやるけど、そこから先は男性よろしく。」とか、そういうのもちょっとあったのかもしれない。考えないといけないのかもしれない。皆さんありがとうございます。

ちょっと時間がそろそろ…になってきているのですが、本研究のテーマでありました、性差を超えて誰もが働きやすい、生きやすい社会、高知に向けて、どういうことを考えていけばいいのかということなんですけど、今の段階でどんなお気づきがあったか、どんなところが問題だと思ったかというのを、それぞれのお立場からの提案を含め、いただければと思いますが、どなたからでもいいのですが、どうでしょうか。

では徳弘様から順に教えていただいでよろしいですか。お願いいたします。

(徳弘)

このシンポジウムの中でも同じような話になったと思うんですけども、男性の働き方に関する一番の課題は男性自身の意識にあるんじゃないかと思いました。結局その育児休暇についても制度自体は整ってるわけなんですけれども、市役所においても、その制度を発信する立場である市役所においても、令和元年度の実績は10%を切ってるような状況ですので、なので、制度はあるのに、それを男性は活用しようとしな、利用しようとしな、あえて。

その理由は何だろうと考えたときに、その理由は、周りに迷惑がかかるとか、キャリアに傷がつくとか、常にこう精神的なところであって、なので、男性自身で制度を積極的に活用していこうというところにブレーキをかけてしまっていると思います。なので、今後求められるのは、育児休暇のような制度の拡充ではなくて、男性自身のその意識改革というか、啓発といった面が求められる

んじゃないかと思います。

前半の調査のほうでも、男性が相談しに行く先がなかなかないとか、そういう問題もあると思いますので、男性がこう男性として抱える生きづらさを相談できるような窓口をつくってあげたりとか、なので、男性の精神的なところに寄り添ってあげる支援が今後社会として求められるんじゃないかなと、このシンポジウムを通して思いました。

(森田)

ありがとうございます。今ふと思い出したことがあります。男性で育児休業を取った方が手記を書かれていました。当初は「ああ、こういう人たちはやっぱり恵まれた職場で、みんなで歓迎してるところで取ってんじゃないのかな」と思いつつ読んでしまった。でもそうではなかったんですね。その中である方が書かれていた。「正直、実は職場では育児休業は歓迎されていなかった。そんな空気があった。けれども、空気は読むものじゃないんだ。つくるものなんだと思って、周囲に働きかけていった。そしたら応援してくれる人もいた。」と。そこで、今日、皆様にお話頂いたことから私が考えた、男らしさの「ニューノーマル」とは、みんなで男らしさの空気を今までの“読む”ものから、男性がもっと自由に生きられるようにみんなで“創ること”に変えていく実践のかな、と。今ちょっと思ったところです。ありがとうございます。

岡田様、いかがでしょうか。

(岡田)

そうですね、すごく印象的だったのは、やっぱりパネラーさんがほか3名男性でしたので、皆さんの意見が、やっぱり協力してやっていこうっていう意識が若い方たちからどんどん増えていってるのかなっていうのをすごく感じていて

そういう意識をしている、自分の職場にもそういう人たちが増えているっていうことを考えると、やっぱりその人たちの意見をきちんと聞かないといけないのかなっていうふうにごく思いました。なので、上の人たちが思っていることともしかしたら違っている、求めているものが違っているっ

ていうのがあるんじゃないかなってすごく今日感じたところがありましたので、結局、「制度」となると、上からがちっと下ろしていくものにはなってしまうんですが、そこへ至るまでの意識調査であったりとかっていうのを、ちょっとやりたいなっていうのをすごく思いました。

(森田)

上層部の方とやっぱり若者ではかなり、お互いによりよく働きたいのは同じ思いなんですけど、いわゆる私生活とのバランスの意識とか、育児にかかわる気持ちとかも変わっていますね。あと、やっぱり介護で退職するという方は男性にもいらっしゃいます。高知でこの5年で500人おられることを統計で見たのですが、その当事者たちの気持ちをどれだけみ取れるかが、やっぱり会社での人材確保には大事なことです。ありがとうございます。

では岡崎様。いかがでしょうか。

(岡崎)

今日の調査を含めて、やはりこの男らしさというところや無意識の偏見っていうところが一番肝なところなのかなと。私自身もやはり男らしさっていうのを教育され、自分の中で作り上げたもの、そしてやはり女性側も男らしさっていうのをつくってしまっているということが、今日のこのシンポジウムの中で分かったかなというふうに思います。



その中で、私自身は比較的家事をやってきた人間ではあるんですけども、どうやってこう自身が形成されたかといいましたら、自身は母親の教育、母親から家事は男性も女性も関係ないと、小さい頃からずっと愚痴のように言われ続けまして。

(森田)

そうなんですね。

(岡崎)

そのおかげで自分は、ああ、そうなんだと素直にそれを受け入れました。なので、自身が大人になったときも、普通にやって当然、男女問わないっていう考え方にはなったので、やはりこれに関しては長期的なことを考えればやはり教育ですね。野村君に頑張っていたいただきたいかなと思いますけれども、やはりここをつくり上げてるものを打開するのは、かなりなものがあると思いますので、長期的に見ると教育ですね、短期的に見ると、やはり制度でもっていくしかないのかなというのが意見です。

組織が大きい場合でしたら、制度を有効に使って、やはり強制的っていう言い方は良くないですけども、男性も取らなければいけないという育休にしてしまえば、自ずとその社会はそれが当たり前の世界がやってくると少なからず変わっていくのかなと。そのためにはハードルが幾つもあるかもしれませんが、まあ何でもそうですけど、制度ができてしまうと、民間企業含めそれに合わせるしかないですので、そこは強引かもしれませんが、短期的なこととやるとすれば、そういったことが今後に生かせることなのかもしれません。

以上です。

(森田)

ありがとうございます。そうですね。かつては男性に「男子厨房に入らず」という言葉がありました。それを少し前に、外国から来た先生とお話しした際、スウェーデンからおいでた男性の先生だったのですが、その意味は何ですかって聞かれました。「男性は台所らあ入ったらいかなんということですよ。」って話したら、「1人で食事

を作れない男の人を育てて、男の人が不幸じゃないですか!? 僕の国ではそんな教育はしていませんよ。」という意見を頂いたんですね。思い出しました。ありがとうございます。

それでは最後になりますが、野村さん、いかがでしょうか。

(野村)

シンポジウムを通して、男らしさや女性から見た男らしさ、社会的なそういうものが、男性を働きづらくしたりとかちょっと生きづらくしたりしているっていう話を踏まえて、ここから大事になってくるのは自分らしさだなんていうふうに感じました。私は育休を取りたい。家庭生活、家事も協力したいっていうふうを考えていて、それ自体が自分らしさだなんていうふうに思っていて、これを徳弘さんがおっしゃってた気持ち、意思、意識の部分はあると思うんですけど、やはり行動して意味があると思うので、5年後10年後に育休を取れているか、家事を協力してできているかっていうところが大事になってくると思うので、そこで初めて自分らしさを大切にできたって言えるんじゃないかなっていうふうに思いました。

以上です。

(森田)

ありがとうございます。自分らしさを生かせるということが、ほんとにカッコイイ、男前、という意味での男らしさ、かもしれませぬね。自分を認めて、自分がこうしたいっていうことに働きかけられるかどうか男らしさの1つなのかもしれないと、今野村さんのお話を聞いて思いました。

私の所属は教育学部なんですけど、学校の先生のワーク・ライフ・バランスが保障された職場にしていくと、もっと学校の先生になりたい人も増えてくれるのではないかと、そういう期待も持って、私も教育に携わっております。

皆様、ありがとうございます。休憩を挟んで、今までシンポジウムとしてもパネラーの皆さんにお話をそれぞれ伺っていましたが、ここからは会場の皆様との質疑応答をはじめたいと思います。もしよろしければ、挙手いただいた後、ご所属と

お名前を言っていて、質問はどの方になるか、全員なのかも教えて下さい。ディスカッションできればと考えます。いかがでしょうか。

(会場)

私は南国市で小学校の地域コーディネーターとあって、今開かれた学校っていうことで、地域と学校の連携ということでコーディネーターをしますサワモトと申します。先ほど岡崎さんが教育が大事やということで、男性が家事をする、例えば料理、これ実は小・中・高と家庭科っていう教科があるんです。ところが、ここで順調に男性も女性も料理をやれば、教育をすれば、社会に出るとき料理ができるはずなんです。けど、現実として、男性は料理ができないって思ってる人がものすごく多いんです。

なぜかという、多分小学校にしる中学校にしる、専科教員がいない。家庭科の先生が料理ができないという現実があります。どういうことかという、例えば美術とか音楽とか、中学校技術とか家庭科ありますけど、技術の先生が家庭科をやっているっていう、専門の先生が今配置されてない割合がものすごく増えてます。それはなぜかという、学校教育全体として、数学・算数・英語、入試科目だけがすごくあるんだけど、これはもう完璧に先生が配置されてます。ところが、そういった美術とか音楽とか家庭科、これに関してはもう年々減ってるんです、その専科教員というのが。そこには多分問題があると思います。料理ができない方が料理を教えるわけです。

小学校の校長先生と話してまして、地域の我々に何を求めますかって聞いたら、調理実習のときに来てほしいって言うんですね。調理実習の人に地域の方に来てお手伝いしたり、食生活改善委員さんなんか料理を教えてほしいっていう、こういったことを校長先生が言われてます。なので、教育はとっても大事なんですけど、現にその小・中・高と、家庭科で料理を学んでもできないっていうのが現実なんです。だから、ここら辺は改善していかないといけない余地があると思います。

あとは意識の問題ですね。そこを大事にするか。もう点の、大学入試のことばかりやって、宿題

もそればかり出されて大変な思いしてるので、もうどうしてもそういう家庭科、料理とかそういうのはもうどうでもいいというのは語弊があるかもしれませんが、そういうのは実感してます。

とりあえず以上です。

(森田)

ありがとうございます。私が先にお話しさせていただいてよろしいですか。そうですね、私は家庭科の教員養成に所属していますが、おっしゃる通り、先生の数が足りなくて、学校現場では、本来は家庭科の専任ではない先生が家庭科をなさっていることは現実にありますね。私たちも家庭科の先生の配属を求める活動はずっと続けております。そこを強調しないといけないところが、1つ絶対あると考えています。

それから家庭科は確かに入試科目にありませんね。ただ、私たちの社会も、これからは解答が1つでは定まらない学問へちょっと変わっていく気もしてるんですね。今までは答えが決まって、それを見つけたら、「おお。お前は能力が高い。」となっているところが、これからは、私たちが人生をよりよく生きていくときに、答えが1つとは限らないんですね。家庭科も同じです。答えが1つではない学問です。多様な学問なんですよ。

ですので、私たちもその発想の転換というか、これからはやっぱり答えを探すことを重視する、自分で考えてどうすればいいのかということ自分の頭でよく考えていく、それ探究していく学問が必要じゃないかなという考えも私も持っています。ありがとうございます。

あとは、男性がやっぱり料理ができないと思って…。

(会場)

思い込んでます。

(森田)

思い込んでる。そうですね。でも、考えてみたらレストランのシェフは男性が多いですよ。女性もおられますが。そこで家庭でも、例えば男の子が「この料理やろうかな」と思ったときに、

「ああ、もうあんたはやらんでえい。」とか「お姉ちゃんにだけやらせる。」とか、何かそういう家庭の中で男の子がチャレンジしようと思ったところの翼を折ってしまうとことを私たちは気をつけないと、注視していかないといけないんじゃないかという気がいたします。非常に重要な意見をいただきましたし、私もずっと言い続けていきたいなと思っています。ありがとうございます。

どうですかね、もしよかったら教えてください。野村さんは今大学生で一番この中でお若いですが、家庭科で記憶ありますか。

(野村)

家庭科は特に小学校5年生のときに、女性の先生だったんですけど、月に何回かは調理をする時間があって、調理実習とはまた別で、短い時間で手軽につくられるものとかいうふうな時間が設けられていて、もちろんその教科的な、家庭科での知識的な学習もあったんですけど、その実践的な学習も多かったなっていうふうに感じていて、小学校5年か6年か忘れたんですけど、自分で弁当をつくるっていう機会があって、家から材料を持ってきてつくって、みんなで食べるっていう授業があったんですけど、そういうふうに結構その実践的に調理をする場面が多かったのかなというふうに感じました。それは先ほどおっしゃられていた、やはりその専門的に、調理ができる、料理に対する知識がある先生がいたからこそ、それが可能だったのかなというふうに感じました。

(森田)

ありがとうございます。その先生のおかげで、今はもう男性が弁当をつくることは特殊ではなく育ったってことですかね。

(野村)

はい。

(森田)

ありがとうございます。よろしいですかね。どうも貴重なご意見、ありがとうございます。

そのほかの方、いかがでしょうか。ご質問、ご

意見、ご感想なども何でも結構でございます。  
ああ。いらした。ありがとうございます。

(会場)

男性が悩んだときに相談する人がいないっていうことなんですけど、私もそうだったんです。でも、このストレスとかかかかってしまうので、悩んだりしたときに。それをどうやって解消するかとなると、人はいないんですけど、行く場所があるんですね、男性の場合。

(森田)

行く場所ですか？

(会場)

場所が。それはどこかという、飲み屋とパチンコ屋、これ多分徳弘さんなんか経験あると思いますけど、飲み屋に行って悩みを同僚であったり、居酒屋だったら同僚ですけど、場合によってはその飲み屋のラウンジのお姉さんに相談するとかね、いろいろこう話聞いてもらうとか、それは多分多くの男性はこれ、お酒で自分の悩みを静めるといふか、ちょっと麻痺させるといふかね、そういうところがあつたんじゃないかと思ふ。特に40代から上の年齢の方は。

それで、そうですね、あとギャンブルですね、高知県で言えばギャンブル。ほんとにたくさんのギャンブルがあつて、競馬場、ここ県がやつてるんです。競馬場とか競輪場とかボートレース場とか、まあパチンコ屋が一番多いですけど、男の人は相当いつてると思ふ。そこでストレスは発散するんですけど、それはあまり、後々精神的に良くないです。負けると借金してしまつて、また勝つても飲み屋に行って使うのでね。なので、スポーツなんかで発散するのと比べたら非常にリスクが高い発散の仕方です。場合によっては飲み屋のお姉さんと仲良くなつて、家庭崩壊までいってしまう人もたくさんいますからね、高知の場合、優しくしてくれますからね。そういう面があるかもしれない。

(森田)

はい、ありがとうございます。今お話伺つて、私思ひ出したことがあります。このコロナ禍で家庭内暴力。皆さんもご存じかもしれませんよね。家庭の中での暴力。女性からの相談が増えている。日本だけではなくて世界中で。お話伺う中で、ひょつとして男性は、いままで言えないことを、家庭と仕事の間で相談できないところを、その「第3の場所」で何とか自己解決を図つてきたのではないか。「男らしさ」を保つために。でも、そこが今コロナで行けなくなつた。その悩みや迷いはけ口が、家庭で暴走しているような気もして…。

(会場)

だから、その飲み屋へ行けないので、男のそのストレスが発散されずになつてきますよということがある。

(森田)

そうですね…。徳弘さん、どうしましょう。

(徳弘)

まあ、いや、僕は健康オタクなので、そういうときはジムに行きます。

(森田)

あつ、ジムで解決される。

(徳弘)

はい。ただ、確かに周り見てると、男でストレスがたまつたときに行く先つてやっぱり飲み屋なんですよね、絶対。それはそう、ほんとにそれで、僕の周り、30代前後ぐらい、でも、やっぱりそうになつちゃうんですよ。なので、コロナ禍においてなかなか飲み屋に行けないとなつた友だちが、やっぱりこう晩酌の量がすごく増えて、もうほんとに毎日べろべろに家でなつちやつてるつていうのも聞くので、確かに男性のストレスのはけ口、はけ口といふか、その相談する先を用意してあげないと、今おっしゃつてくれたように、良くないストレスの発散の仕方をしちゃうんですよ。そういう面はもう大いにあると思ふ。

(森田)

ストレスの発散が実は依存になるなんてことは？

(徳弘)

そのアルコールは特に短期的に忘れられるので、やっぱりそっちに、依存傾向にあるものにどうしてもはまっちゃうんだと思います。

(森田)

ありがとうございます。岡崎さんにもぜひお伺いしないといけないですね。健康には良くないですよ、依存になってしまうと。依存にならない解決方法はどうなんでしょうかね。

(岡崎)

医療側と申しまして、私もお酒に逃げるタイプですので何とも言い難いですね。今の若い方、ほんとに20代の前半の方々は、全てがお酒には逃げてなくなってきたのかなって、最近ちょっと感じることも増えてきてますけど、やはりこの高知がお酒の国と言われるぐらい、やはりいわゆるノミニケーションというのを大事にして、ストレス発散も含めて仲良くやっていることを、全て今このコロナの中で大変なストレスを抱えていますので、なかなか私自身もどうやってストレスを発散するかというと、少しずつ晩酌の量が増えていくという、それしかなくなっちゃいますね。

いわゆるリモート飲み会っていうのも流行りましたけれども、私も何回かしましたが、全然面白くないですよ。ストレスというか、人と話すということはいいんですけど、やはり面と向かって話すのと画面越しでしたら、全く違いますね。なので、そこなかなか、ですので、今この1年半で変わってしまった世界の中でストレスの発散方法というのは、ちょっといい策っていうのはないです。一番いいのは趣味を持つってことかもしれませんが、趣味を持っていてもいわゆるソーシャルディスタンスという言葉が出てきて、それさえも遮られてしまいますので、はい、やはり家庭の中でぎくしゃくしていくというのが、ちょっと構造が見えてしまいますよね。まあただ、医療者とし

ては、お酒はお勧めできません。

(森田)

なるほど。ありがとうございます。野村さん、いかがですかね。

(野村)

僕もお酒は好きなんですけど、お酒はおいしく飲む程度で、ストレス発散の手段にはなっていて、ストレス発散というか、何か癒しを求めるとすればキャンプとか、その自然とかかわる機会が多いですね。自然の中でのいることによって、何か自然って壮大なので全部吸収してくれるっていうか、結構そういうところがあるかなというふうに思います。

あとは僕プロ野球を観戦するのが好きなんですけど、そのプロ野球でタイガースとかが勝ったらやっぱりストレスとかも何か減って、最近ちょっと勝てないんで逆にたまっちゃうんですけど、そういうスポーツ観戦とかも結構ストレス発散の方法にはなっています。

(森田)

ありがとうございます。女性はちょっと変な言い方ですけど、労働市場の中では不利益を感じたりもしてるところもあって、逆にその仕事だけの生き方は考えてないというか、いろいろチャンネルを持っていることがあるんですよ。地域、家庭、趣味仲間とか。いろいろ小さな人間関係というつながりのチャンネルを持って、女性はそうやって生き抜いてきたのかもしれない。男性も、そういうふうなことができるような社会をつくっていかないと、もちろんお酒を飲みたい方は、もちろん高知はおいしいお酒いっぱいありますけども、そのチャンネルづくりっていうのを男性自身も考えていくことも大事な気がします。と同時に、岡田さん、私たちもそういうことができるように、やっぱり女性も“無罪”ではないですよ。

(岡田)

このコロナ禍において、恐らく家庭内で夫婦がともにいる時間が皆様増えたんだと思うんですけ

れども、女性はしゃべってしゃべって発散しますので、男性側はそれをずっと聞いていると、そりゃあそれもストレスになるよなっていうのがありますので、女性側も旦那さんのストレスの発散とかっていうところは、お互いが考えてあげないといけないのかなっていうふうには思います。

(森田)

お互いがですね。はい、ありがとうございます。時間が1～2分ぐらいございますが、いかがでしょうか、何かもしあればと思いますが。

(会場)

講演ありがとうございます。読売新聞のオオヤと申します。取材は、すみません、あとでご協力ください。質問をすみません、徳弘さんと岡崎さんにちょっと人生の先輩としてちょっとお伺いしたいことがあるんですけども、お話の中でテレワークで男性側が家にいることが多くなって、男性は家庭にいて手伝ってると思込んでるけども、女性は実はそれが嫌みたいなギャップが生まれるところがあるんじゃないかなと、ちょっとこう拝察したところなんですけれども、私ちょっとまだ独身でどちらかというところ野村さんに近い年齢なんですけど、どういうふうに家庭をうまく回しているのかっていうところを教えてくださいませんか。

(森田)

まずは先輩の岡崎さん、いかがでしょうか。

(岡崎)

ご質問ありがとうございます。うまく回すというのはなかなか難しいですよ。いわゆる家事の分担っていうのもできることできないこと、得意なこと得意じゃないこと、何が平等で何が平等でないのかっていうところがありますので、やはりお互いが協力し合ってやっているっていう意識のもとでやらないと、ありがた迷惑という言葉もありますので、女性にとって、よく炊事のところでいわゆる後片付けをしたら、男性がやるとぐしゃぐしゃになって、かえってやってくれるなという

話もよく聞きますけども、そういったことになるとかえってやはり負担が増える。でも、やってくれてありがとうという言葉があれば、何でもいいわけで、そのバランスの部分が一番大事ですね。

一方で、やり過ぎるというのも相手にプレッシャーを与えてしまいますので、そこがちょっと難しい、やり過ぎるですね、家事をまあ自分のほうが完璧にやっているっていうふうな、僕そういうタイプなんですけど、ちょっと相手に圧力をかえて与えてしまうことにもなりますので、そこは家事、お互いの夫婦がうまくいくと、男女ってところ、全てがうまくいくっていうところでもありますので、これをやったらいいっていうのはないですね。もうとにかくバランスですかね。協力し合う、感謝する、協力する。あと、やっぱり大事なものは忍耐ですね、忍耐だと思います。

(森田)

ありがとうございます。徳弘さん、いかがですか。

(徳弘)

すみません、ご質問いただいて恐縮なんですけど、私独身でして、ただ、今回のシンポジウムでかなり意識高まりましたので、今後家庭を持った際には、今先輩がおっしゃっていただいたように、そのバランスも考えながら円満な家庭を築いていきたいと思います。すみません。回答にはなってませんが、以上です。

(森田)

よろしいですか。どうもありがとうございます。

では、そろそろちょっとお時間になりましたので、皆さんどうもありがとうございました。また、シンポジストの皆様、今日は大変お世話になりました。これからの高知をディーセント・ワークの職場に。人間らしい働き方、男女性差を超えてやっていくために、お互いに頑張りたいと思います。今日4人の方々に拍手をお願いいたします。今日はありがとうございました。

(司会)

ありがとうございました。男性側、女性側ではなくて、男女がともに働きやすい、そして暮らしやすい社会を目指していくというところで、それぞれのパネラーの皆さんのお立場で非常にきっかけというか、ヒントになるようなお話、貴重なお話をいただけたんだろうというふうに思っております。再度、貴重なお話をいただいた4人のパネ

ラー、そして進行をしていただいた森田先生に全体の拍手をお送りしたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして本日のシンポジウムの日程は、全て終了しましたので、シンポジウムそのものも終了していきたいというふうに思います。本日はご参加いただきまして、まことにありがとうございました。



## ～ 高知のはたらく男性の調査 ～

問1) あなたは学校を出るまでに、親や先生など身近な大人から次のようなことを言われたことはありましたか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

		よく あった	時々 あった	ほとんど なかった	全く なかった
1	男の子は泣いてはいけない	4	3	2	1
2	男の子は強くなければならぬ	4	3	2	1
3	男の子はよい学校を出ないといけない	4	3	2	1
4	男の子は将来、妻子を養わないといけない	4	3	2	1
5	男の子だから家事はしなくていい	4	3	2	1

問2) あなたは学校で次のことを学べたと思いますか。  
それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

		そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
1	料理	4	3	2	1
2	栄養	4	3	2	1
3	被服製作	4	3	2	1
4	被服の管理	4	3	2	1
5	掃除	4	3	2	1
6	快適な住まい	4	3	2	1
7	消費や環境	4	3	2	1
8	女性が仕事に就くこと	4	3	2	1
9	男性が家事や家族のケアをすること	4	3	2	1
10	将来の生活設計	4	3	2	1

問3) あなたの現在の職場についてうかがいます。  
 それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

		当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	該当しない
1	女性が結婚・出産後も辞めずに働き続けている	4	3	2	1	0
2	女性が男性の仕事の補佐をしている	4	3	2	1	0
3	男女とも同じ研修を受けている	4	3	2	1	0
4	上位職(経営層・管理職)になるほど男性が多い	4	3	2	1	0
5	上司は部下の私事に配慮している	4	3	2	1	0
6	子育てで仕事を休む社員を迷惑がる雰囲気がある	4	3	2	1	0
7	男性の育児休業を歓迎する雰囲気がある	4	3	2	1	0
8	男性が育児または介護で仕事を休んでいる	4	3	2	1	0
9	男性が定時で(残業せずに)帰っている	4	3	2	1	0
10	トップが働き方改革を進めている	4	3	2	1	0
11	女性の就業意欲の向上に取り組んでいる	4	3	2	1	0
12	女性の職域拡大に取り組んでいる	4	3	2	1	0
13	女性の管理職登用に取り組んでいる	4	3	2	1	0

問4) あなたは次のことをどのくらいしていますか。  
 それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

		いつもする	時々する	ほとんどしない	まったくしない
1	自分のベッドを整えたり、布団を片付けたりする	4	3	2	1
2	朝ご飯を自分で用意したり並べたりする	4	3	2	1
3	仕事のある日に家族の夕食を作る	4	3	2	1
4	食後の食器を洗う	4	3	2	1
5	トイレの掃除をする	4	3	2	1
6	洗濯物を取り込んで、たたむ	4	3	2	1
7	服にアイロンをかける	4	3	2	1
8	ボタンがとれたら縫いつける	4	3	2	1
9	家計簿をつける	4	3	2	1
10	ゴミを出す	4	3	2	1

問5)【現在、同居するパートナー（配偶者：法律婚・事実婚を問わない）がいる方についてうかがいます】→いない方は問6にお進みください。

あなたとパートナーの家事の仕事量を%で表したらどのくらいになりますか。

( ) に数値をお書きください。

あなた ( ) %, パートナー ( ) %

※合計で 100%になるよう  
にお答え下さい

問6 (1)【お子さんのいる方にうかがいます】→いない方は問7にお進みください。

あなたが子育てで困った時、子どもの世話をしてくれたり、子育ての相談にのってくれたりして、あなたを支えたのはどなたでしたか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

1. パートナー
2. あなたの母親
3. あなたの父親
4. パートナーの母親
5. パートナーの父親
6. あなた又はパートナーの親戚
7. 職場の上司
8. 職場の同僚
9. あなたの友達
10. 子どもの友達の親
11. (ご近所など)地域の人
12. ボランティアの方々
13. 幼稚園・保育園の先生
14. 地域の子育て支援センター
15. 行政の子育て支援
16. (ベビーシッター等)保育サービス
17. 誰にも頼らなかった
18. 子育てで困ったことはなかった
19. その他( )

問6 (2) 【お子さんのいる方にうかがいます】→いない方は問7にお進みください。

あなたは、お子さんに次のようなことが必要な時、どれだけかかわっていますか（いましたか）。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

※お子さんが大きい場合は、当時のことについてお答え下さい。

		よくある (あった)	時々ある (あった)	ほとんどない (なかった)	まったくない (なかった)	該当しない(パートナーはいない・そのようなことはなかった等)
1	子どものおむつを替える	4	3	2	1	0
2	子どもに食事をさせる	4	3	2	1	0
3	子どもを寝かしつける	4	3	2	1	0
4	子どもと遊ぶ	4	3	2	1	0
5	子どもの夜泣きの世話をする	4	3	2	1	0
6	子どもの病気で、職場を早退したり、休んだりする	4	3	2	1	0
7	子どもを病院に連れて行く	4	3	2	1	0
8	子どもを保育園・幼稚園等に迎えに行く	4	3	2	1	0
9	妻の仕事や外出で、夫だけで子どもの世話をする	4	3	2	1	0

問7) あなたの今の職場や仕事で感じることをうかがいます。  
 それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

		そう思う	ややそう思う	あまり そう思わない	そう思わない
1	仕事が体力的にきつい	4	3	2	1
2	仕事が精神的にきつい	4	3	2	1
3	休暇が取れない	4	3	2	1
4	今の給与で経済的に自立できる	4	3	2	1
5	解雇の不安がある	4	3	2	1
6	パワハラがある	4	3	2	1
7	セクハラがある	4	3	2	1
8	男性だけの部署で仕事をしている	4	3	2	1
9	(職場に)悩みを相談できる人がいる	4	3	2	1
10	(職場に)仕事を助けてくれる人がいる	4	3	2	1
11	職場の人間関係に満足している	4	3	2	1
12	(職場で)孤立している	4	3	2	1
13	頑張っても昇進の可能性はない	4	3	2	1
14	頑張っても評価されない	4	3	2	1
15	自分の仕事に誇りを持っている	4	3	2	1
16	自分は仕事ができる方だ	4	3	2	1
17	今の仕事を選んだことに満足している	4	3	2	1
18	今の仕事は私の生きがいだ	4	3	2	1
19	今の仕事は自分の能力を生かせる	4	3	2	1
20	今の仕事で自分は成長できている	4	3	2	1
21	今の仕事は自分に向いている	4	3	2	1

問8) あなたの今の生活についてうかがいます。  
当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

1. 自分だけで家計を支えている
2. 仕事をかけもち(副業)している
3. 生活に必要な物が買いにくい
4. 体調不良でも出勤する日がある
5. 休憩時間を仕事に充てる日がある
6. 休日でも出勤する日がある
7. 夜勤・早朝勤務で(身体的に)つらい
8. 仕事を持ち帰る日がある
9. 時間に追われている
10. いつまで働けるか不安になる
11. 私生活が充実している
12. ひとりの時間をもっている
13. 今の仕事は家事と両立しにくい
14. 今の仕事は子育てと両立しにくい
15. 今の仕事は介護と両立しにくい
16. 体調が気になっても病院に行く時間がない
17. 家事や家族のケアは自分がしなくてもよい(家族がしてくれる)
18. 自分の収入だけでは生活できない
19. 自分よりパートナーのキャリアを優先している
20. 自分より家族の都合を優先して生活している
21. 仕事も私生活も大切にできている
22. 今の生活に満足している
23. 目標をもって生活している
24. 自分らしい生き方ができている

問9) あなたの仕事や家庭生活の考えをうかがいます。  
 それぞれ当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
1	今の職場で働き続けたい	4	3	2	1
2	今よりも多く稼ぎたい	4	3	2	1
3	仕事の幅を広げたい	4	3	2	1
4	仕事の専門性を高めたい	4	3	2	1
5	昇進したい	4	3	2	1
6	育児や介護はできるだけ家族だけでしたい	4	3	2	1
7	女性の社会進出に賛成だ	4	3	2	1
8	仕事の能力に男女差はない	4	3	2	1
9	女性は「女性らしさ」を生かした仕事に向いている	4	3	2	1
10	女性は男性を補佐する仕事に向いている	4	3	2	1
11	管理職は男性の方が向いている	4	3	2	1
12	仕事と生活のバランスが取れる社会が必要だ	4	3	2	1
13	家庭生活が充実すれば、仕事も充実する	4	3	2	1
14	働き方の見直しが必要だ	4	3	2	1
15	男性の育児休業の取得を進めるべきだ	4	3	2	1
16	母親は仕事よりも家庭を優先した方がよい	4	3	2	1
17	家庭を優先すれば仕事がおろそかになる	4	3	2	1
18	頑張れば、仕事と家庭は両立できる	4	3	2	1
19	子育てよりも仕事の方が難しい	4	3	2	1
20	家庭を優先したら、仕事で一流にはなれない	4	3	2	1
21	家庭を優先する人に、仕事は任せられない	4	3	2	1
22	仕事の成功のために家庭が犠牲になるのは仕方がない	4	3	2	1

問 10) 次のそれぞれの文の内容について、あなたご自身の「現在の考え方や感じ方」として、最も近いと思われる回答を、選択して下さい。

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
1	家事は主に妻にしてほしい	4	3	2	1
2	妻や恋人には、できれば自分の意見に従ってもらいたい	4	3	2	1
3	妻や恋人が自分の思い通りにならないと、イライラすることがある	4	3	2	1
4	(結婚したら) 家族のために仕事は継続しなければならない	4	3	2	1
5	(結婚したら) 一家の大黒柱は自分である	4	3	2	1
6	(結婚したら) 妻には、できるだけ稼いでもらいたい	4	3	2	1
7	妻が仕事を持つのは、家族の負担が重くなり、よくない	4	3	2	1
8	掃除や洗濯は、自分がするようなことではない	4	3	2	1
9	親に介護が必要になったら、介護は自分がしたほうがよい	4	3	2	1
10	仕事で業績を上げ評価されたい	4	3	2	1
11	たとえ収入が低くても、興味の持てる仕事をしたい	4	3	2	1
12	仕事では競争に勝ちたい	4	3	2	1
13	自分の素直な気持ちを他人によく話すほうである	4	3	2	1
14	他人に弱音を吐くことがある	4	3	2	1
15	悩みがあったら、気軽に誰かに相談するほうである	4	3	2	1

問 11) あなたの職場では次のようなことはありますか。

当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

1. 休暇をとる際に理由がいる	2. 残業代が支払われない
3. 勤務時間の記録があいまい	4. 人格を否定される
5. 上司に逆らえない	6. (答えたくないのに) 私生活を聞かれる
7. 時間外の(仕事の)つきあいがある	8. 上司より先に帰りにくい
9. 休日に連絡や呼び出しがある	10. 残業できる人が評価される
11. 立場が上の人の意見が尊重される	12. 責任のある仕事は男性がまかされやすい

問 12) あなたが職場で困っていることがあれば、差支えない範囲で、教えて下さい。

問 13) あなたは、職場や地域に次のことを相談できる窓口があれば行きたいと思いませんか。  
当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. キャリア形成、転職、起業など</li><li>2. 学習、勉強など</li><li>3. 健康、病気など</li><li>4. メンタルヘルス、ストレスなど</li><li>5. 家計、借金、相続など</li><li>6. 恋愛、結婚、夫婦関係など</li><li>7. 妊娠、出産など</li><li>8. 育児、子育て、子どもの教育など</li><li>9. 介護、高齢期の住まい方など</li><li>10. セクハラ・パワハラなど</li><li>11. ストーカー、DV など</li><li>12. 家族、親戚との関係</li><li>13. 職場の人間関係など</li><li>14. 差別、いじめなど</li><li>15. 生き方、暮らし方など</li><li>16. その他 ( )</li><li>17. どれにも行かない (相談しない)</li></ol> |
|---|

<最後にあなたとご家族についてうかがいます> あてはまるところに○をするか、ご記入下さい。

【1】 あなたの年代：①10・20代 ②30代 ③40代 ④50代 ⑤60代以上

【2】 あなたは現在ご結婚：①している（事実婚を含む） ②していない

【3】 お子さん：①いる ②いない →いる場合（ ）人  
一番下のお子さんは（ ）才

【4】 主な業種：①農業，林業 ②漁業  
③鉱業，採石業，砂利採取業 ④建設業  
⑤製造業 ⑥電気・ガス・熱供給・水道業  
⑦情報通信業 ⑧運輸業，郵便業  
⑨卸売業・小売業 ⑩金融業・保険業  
⑪不動産業，物品賃貸業 ⑫学術研究，専門・技術サービス業  
⑬宿泊業，飲食サービス業 ⑭生活関連サービス業，娯楽業  
⑮教育，学習支援業 ⑯医療・福祉  
⑰複合サービス事業 ⑱サービス業（他に分類されないもの）  
⑲公務（他に分類されるものを除く）  
⑳その他（ ）

【5】 職種：①事務 ②営業 ③サービス業（含：販売・接客） ④技術・技能  
⑤その他（ ）

【6】 従業員規模：①1-9人 ②10-19人 ③20-49人 ④50-99人 ⑤100人-299人  
⑥300人以上

【7】 雇用（または就業）形態：①非正規雇用 ②正規雇用 ③正規雇用の管理職  
④非正規雇用の管理職 ⑤その他（ ）  
※非正規雇用：パート・アルバイト・派遣社員・契約社員等を含みます

【8】 一週間あたりの平均的な労働時間：（ ）時間/週

【9】 先週の一週間で、定時で帰れた日数（ ）日

【10】 あなたの年収：①100万未満 ②100-199万未満 ③200-299万未満  
④300-399万未満 ⑤400-499万未満 ⑥500-599万未満  
⑦600-699万未満 ⑧700-799万未満 ⑨800-899万未満  
⑩900-999万未満 ⑪1000万以上 ⑫分からない・答えない

【11】 あなたの職場に労働組合は：①ある ②ない ③分からない

【12】 転職の経験：①あり ②なし

【13】 あなたが最後に出た学校：①中学校 ②高校 ③専門学校・高専・短期大学  
④大学 ⑤大学院 ⑥その他

<同居するパートナー（配偶者：法律婚・事実婚を問わない）がいる方のみにかがいます>

【14】 パートナーの就業形態：

①非正規雇用 ②正規雇用 ③正規雇用の管理職 ④非正規雇用の管理職  
⑤会社役員・経営者 ⑥主婦 その他（ ）

【15】 パートナーの年収：

①100万未満 ②100-199万未満 ③200-299万未満 ④300-399万未満  
⑤400-499万未満 ⑥500-599万未満 ⑦600-699万未満 ⑧700-799万未満  
⑨800-899万未満 ⑩900-999万未満 ⑪1000万以上 ⑫分からない・答えない

【16】 パートナーが最後に出た学校：

①中学校 ②高校 ③専門学校・高専・短期大学 ④大学 ⑤大学院  
⑥その他（ ）

【17】 パートナーの一週間あたりの平均的な労働時間：（ ）時間/週

これでアンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。  
アンケート用紙は、お手数ですが、返信用封筒にて郵送いただきますようお願いいたします。