

# ぐーちよきぱー

vol.5

改訂版

こうち男女共同参画センター「ソーレ」



## 女性と働き方

これからの「働き方」「生き方」を  
考えてみよう



# はじめに

働き方を決めるのは、自分です。

しかし社会や環境によって、その働き方は大きく変化します。

だからこそ、自分を知り、社会をしっかりと見つめることが必要です。

## 目次

- あなたにとって、「働く」とは… 1 ページ
- 一人で生活するために、お金はいくら必要? 2 ページ
- 職業で年収は違う 2 ページ
- 性別で年収は違う 3 ページ
- 働き方で年収は違う 4 ページ
- 「働き方」による影響 6 ページ
- あなたの職業人生  
～「ずっと働きたい」をはばむ家庭の事情～ 7 ページ
- 家族みんなで、家事分担! 8 ページ
- 再就職は希望の働き方が可能? 10 ページ
- 自分らしい生き方実現のために  
「ワーク・ライフ・バランス」 11 ページ
- 職場におけるハラスメント 12 ページ
- DATAで見る女性の働き方 14 ページ
- 女性の働く環境は、どう変わったのか? 16 ページ
- 高知で働く先輩にクローズアップ! 18 ページ
- これからの働き方をつくっていくみなさんへ 20 ページ
- 「働き方」について  
もっと知りたい人のためのブックガイド 21 ページ

今、個人の価値観やライフスタイルが変化し、独身のまま働く、専業主婦(夫)、家庭と仕事を両立するための短時間勤務、自分の趣味や経験を生かした起業など、働き方も多様化しています。また働く理由や仕事に求めるものも、実にさまざまです。

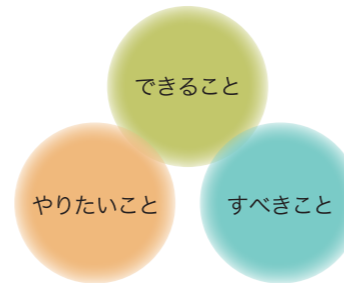
自分らしく生きる・働くためには、自分の中に軸を持つことが大切です。そのためには「どんな自分になりたいか」「どんな働き方をしたいか」「どんな生活をしたか」を考え、社会や環境の変化を知ることです。そして働き続けるためには「この仕事にベストを尽くしたい」「社会の役に立っている」と感じられることも大事です。それは働くことの充実感につながります。

## 強みを生かした「働き方」選択

働くことを考えてもイメージがわからず、親に言われた職業を思い浮かべてしまう人も多いのではないのでしょうか。

自分らしい働き方は、今までの自分を振り返ることで見つかるかもしれません。自分は何が得意で、何が好きで、何をしてきたのか。成功して嬉しかったこと、失敗して悔しかったこと、それらの経験から自分が身に付けたもの。そんな体験が働き方のヒントになるのではないのでしょうか。

そして今あなたにとって大切なのは、問題意識を持ち、成長する自分を信じることです。



# あなたにとって、「働く」とは…

…高知県内の大学生に聞きました。

仕事を選ぶときに重視するポイントには、「収入」「職場の雰囲気」「自分を生かしたい」「将来性」「仕事内容」などがあげられています。

人によっては、「生活のためだけ、やりがいを持って働きたい」「社会の役に立ちたいけど、生活できるだけの収入もほしい」など一つに決められないさまざまな思いがあります。

世界青少年意識調査では「収入」を重視する国が多い中で、日本の若者は「仕事内容」を重視すると回答しています。

**お金のため**

- お金がないと生活できないし、趣味も楽しめないから。
- 「安定」のためには、お金が必要!

**自分のため**

- 「やりがい」。自分のやりたいことをやるのが大事!
- 社会の中で、人と関わること。
- 自分の存在価値を確かめられる。

**社会のため**

- 自分の好きなことで他人の役に立つ。
- 社会を変える。

女の子と男の子で  
なりたいたいものが  
違うね

## 大人になったらなりたいたいもの

女の子		男の子	
	1989年	2016年	
1	保育園・幼稚園の先生	1 食べ物屋さん	1 野球選手
2	お菓子屋さん	2 保育園・幼稚園の先生	2 警察官・刑事
3	学校の先生 看護師さん	3 学校の先生 (習い事の先生)	3 おもちゃ屋さん
		4 お医者さん 看護師さん	4 サッカー選手
5	お花屋さん		5 パイロット
			サッカー選手
			野球選手
			お医者さん 食べ物屋さん

対象:全国の未就学児及び小学生(第一生命調べ)

女の子は時代にかかわらず身近な仕事にあこがれるようですが、男の子はスポーツ選手やパイロット、ノーベル賞の受賞が続くと学者・博士が上位になるなど、その時代の出来事が影響しています。

子どもたちは気づかぬうちに、女の子は保育園や学校といった場所に女性が多いことで「お世話することは私の役割」と考えるようになり、男の子は「大きな夢を持つこと」と周囲から期待されるため、そのときどきで注目を集めたものに自分の未来を重ねるようです。

子どもたちが、「女の子だから」「男の子だから」ではなく、それぞれの個性や能力で将来の夢を描くことが当たり前になるといいですね。

## 子どもたちの将来に向けて

子どもたちが、どんな大人になるのか。親にとっては、心配が尽きないところです。

社会ではさまざまな変化が起こり、子どもたちの半数以上は現在存在しない職業に就くと言われていています。これから子どもたちは、どう働き、どう生きるのかを考えていくこととなります。ぜひ子どもたちが描く未来を尊重しながら、信じて見守り、支えてあげてください。

そして、親である自分自身の働き方についても、ぜひ振り返ってみてください。この冊子をきっかけに働くことについて、お子さんとの会話が生まれることを願っています。

# 一人で生活するために、お金はいくら必要？

1カ月の生活費 = **約17万円** (男女平均)

■費用別消費支出 (単身世帯:男女平均)

費目	金額(円)
食料	39,279
住居	23,634
光熱・水道	11,079
家具・家事用品	5,488
被服及び履物	7,336
保健医療	6,920
交通・通信	21,456
教育	93
教養娯楽	21,072
その他の消費支出	33,189
<b>合計</b>	<b>169,546</b>

総務省「全国消費実態調査」(平成26年)より作成

## この金額を見て、あなたは どう思いますか？

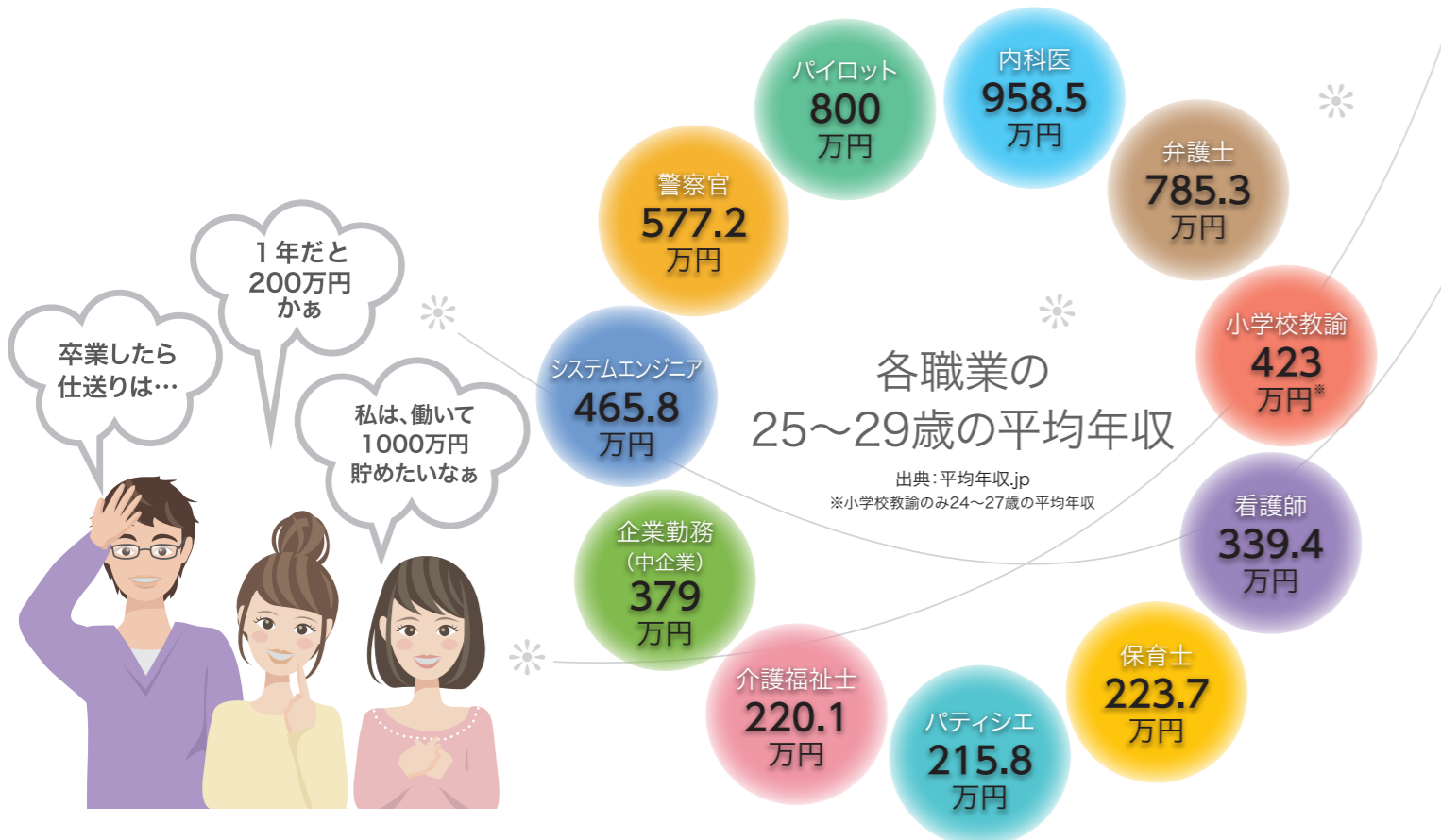
これは、一人暮らしをしている人の1カ月の生活費の平均(平成26年10・11月)です。

「自炊して食費を抑えよう」とか「スマートフォンの契約を見直さないと…」という人もいます。

人それぞれお金の使い方は違うと思いますが、生活をしていくためにはこのくらいの金額が必要です。

働くことを考えるとき、  
真っ先にイメージするのは  
お金のこと。

# 職業で年収は違う

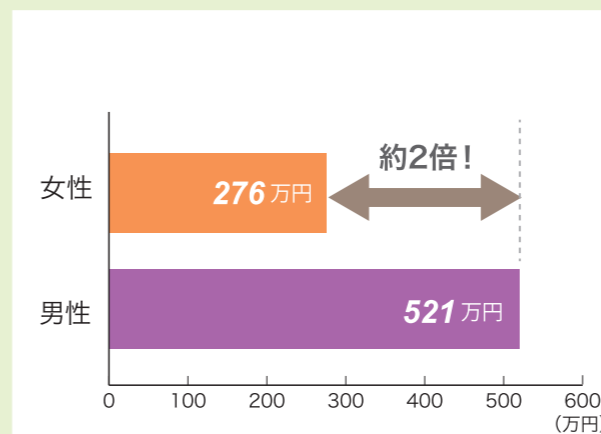


# 性別で年収は違う

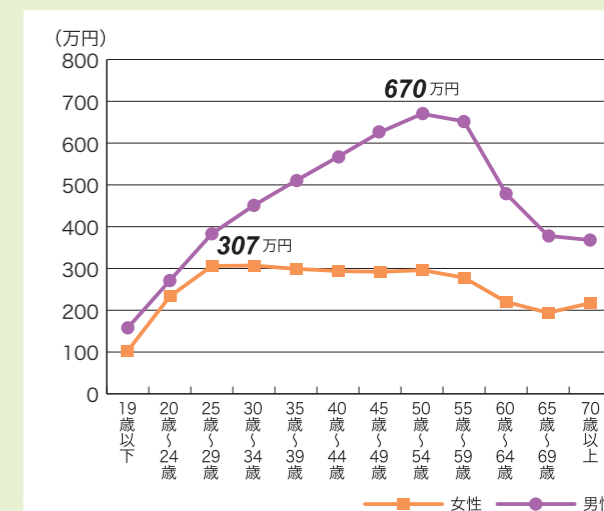
年収を女性と男性で比べると、女性が少なくなっています。

また男性は年齢とともに増えるのに対し、女性は年齢による違いが、あまりありません。

■性別でみる平均年収



■年齢別の平均年収



ともに 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成27年分)より作成

## 「女性の仕事」「男性の仕事」

私たちの周りには「女らしさ・男らしさ」「男は仕事、女は家庭」といった社会的に作られた性別(ジェンダー)があり、仕事においても「女性の仕事」「男性の仕事」という思い込みがあります。多くの場合私たちは、そのことに気付かず、当たり前と感じています。

最近では男女ともに職域が広がってきていますが、働いている人の数に男女差がある職業は、たくさんあります。例えば保育士や看護師、介護士といったケアに関わる職業はまだ女性の割合が高く、その影響からか他の職種と比較し賃金水準や労働条件が悪いといった状況があります。

この背景には、子育てや看護・介護を女性が家族のために無償で当たり前のように担ってきたことが、影響しているのかもしれません。

男性は年齢とともに増えるのに、女性は横ばいなんだ

そもそも、なんで男女で違うんだろう

年収がそのまま自分の手元に入るわけではありません。

所得税や住民税といった税金や、健康保険、厚生年金や雇用保険といった社会保険料が引かれた後の金額が、自分で使えるお金です。

# 働き方で年収は違う

働き方には、正規雇用と非正規雇用があります。

正規雇用は、期間を決めずにフルタイムで働く働き方です。

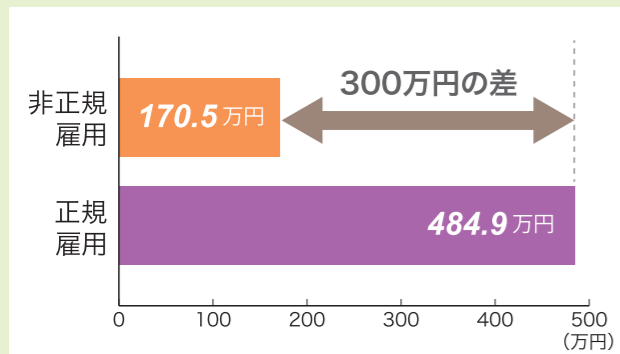
一方、非正規雇用は、一時的な期間や短い時間で働く働き方です。

配置転換をしながら昇進し賃金が上がっていくことの多い正規雇用に対し、

非正規雇用の場合は同じ仕事を行い賃金が上がらないことが多く、

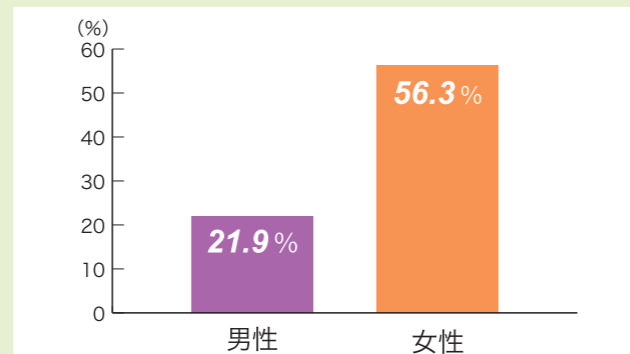
正規雇用と比べると、非正規雇用の年収は大変少なくなっています。

## 働き方でみる平均年収



国税庁「民間給与実態統計調査」(平成27年分)より作成

## 働く人のうち非正規雇用で働く割合



総務省「労働力調査」(平成27年)より作成

働く人に占める非正規雇用の割合は、女性は56.3%と男性の2倍以上になっています。このことが、女性の平均年収の少なさにもつながっています。

企業が非正規雇用を行う理由の1つは「賃金等のコスト削減のため」です。

また「調整しやすい労働力」と位置づけ、正規雇用を減らす一方で非正規雇用として人を雇い始めたため、若い世代では性別を問わず初めての就職が非正規雇用というケースが増えています。



## 非正規雇用とは？

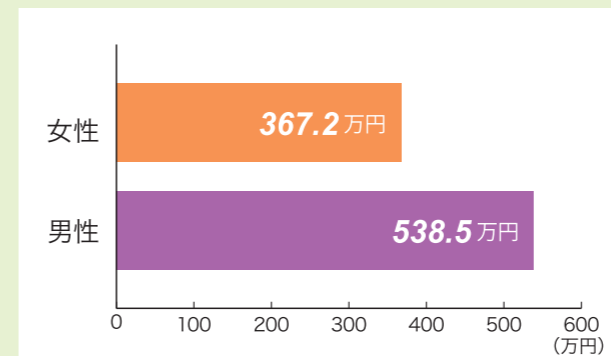
期間に定めがある労働契約で働く契約社員や派遣元の会社と雇用契約を行い別の場所で働く派遣社員、そして短い時間働くパート・アルバイトなど、さまざまな働き方があります。

非正規雇用で働く理由としては、「都合のよい時間に働ける」「家庭と両立しやすい」など、個人の都合に合わせて働くために選択されている場合もあります。

しかし、非正規雇用の始まりは主婦のパートタイムで、大黒柱として働く男性世帯主の収入に対する補助的な働き方や収入でよかったため、賃金は安く設定されています。また、「雇用期間が不安定」「昇進するシステムがない」といった課題もあります。

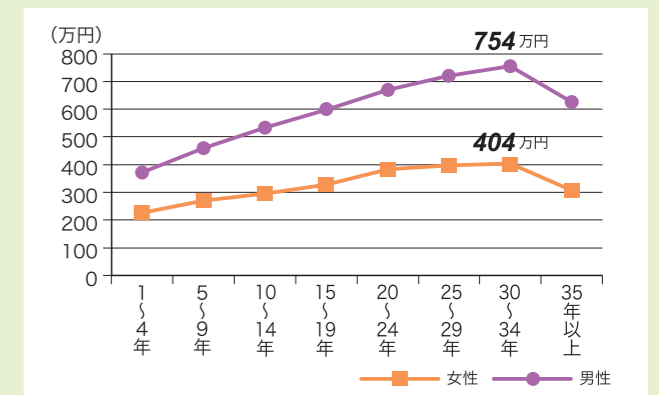
男女間の賃金差は、正規雇用でも勤続年数にともない広がっていきます。

## 平均年収の男女差 (正社員)



総務省「労働力調査」(平成27年)より作成

## 勤続年数別の平均年収



国税庁「民間給与実態統計調査」(平成27年分)より作成

その理由は…



## 勤続年数が短い

勤続年数20年以上の人は、女性13.1%に対して男性は27.2%で約2倍。

## 管理職が少ない

勤続年数が短いと昇進は難しい。特に給与が高い管理職の女性の割合は約1割。

## 職種や配置が違う

「営業」や「生産」部門は、7割程度の企業で男性が9割以上。

## なぜ女性管理職は増えないのか

職場における性別役割分担意識は根強く、管理職の3割強が性別によって、部下への仕事の与え方が異なると言われています。

また女性は「妊娠・出産で長期間休むし、辞めてしまう」という思い込みや、「家庭があるから」という過剰な配慮から、管理職昇進への働きかけにも差が見られます。このため性別によって職種や配置が違っていたり、研修を受けたり責任のある仕事を任される機会等が異なることがあります。こうしたことから男女間に経験や能力差が生まれ、管理職人数の男女差につながっています。

賃金格差は男女の働き方の違いの結果として、現れてくるものです。しかし、企業の男女間の賃金格差への対応は任意に把握する程度にとどまっています。

また女性の側にも、「仕事と家庭の両立が困難」など仕事を継続することに不安を感じたり、「周りに女性管理職がない」ことなどから昇進を望まないこともあります。

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」結果より)

# 「働き方」による影響

正規雇用で働くにしても、非正規雇用で働くにしても、さまざまな生活への影響があります。自分に合った働き方を選ぶことが大切です。



## ■労働時間

正規雇用は、何十年間も同じ会社で働き続けることが求められています。そのため、「いつでも(残業になっても)」「どこでも(転勤になっても)」「何でも(経験のない仕事でも)」という会社の要求に応じることが前提とされ、長時間労働に陥る割合が高くなっています。

## ■社会保障

健康保険、厚生年金、雇用保険。正規雇用の場合は、これらの保険に加入し給料から保険料を天引きして支払い、出産や休職、老後などに受けられる制度があります。しかし非正規雇用の場合は、一定条件をクリアしなければ対象になりません。さらにこうした制度は、「夫は正規雇用で、妻は扶養され、家事や育児」といった世帯をモデルとして考えているため、非正規雇用で独身の場合や、ひとり親家庭には適用されにくい状況があります。また賃金格差は将来の年金にも影響します。

## ■晩婚・少子化

非正規雇用での働き方は若い世代の一時的な働き方や結婚している女性の家計補助的な働き方と考えられてきたため、低賃金・不安定でも問題とされませんでした。

しかし若い世代や特に男性の非正規雇用の増加や、制度的には認められているものの育児休暇を取得しづらい状況が、結婚や出産をためらう原因にもなり、晩婚や少子化につながるとも言われています。

## ■子どもの貧困

ひとり親が増加する中、父子家庭で就労している父親の7割は正規雇用であるのに対し、母子家庭では就労している母親の半数近くはパート・アルバイト等のため世帯の平均収入は少なく、そこで育つ子どもの貧困につながっています。

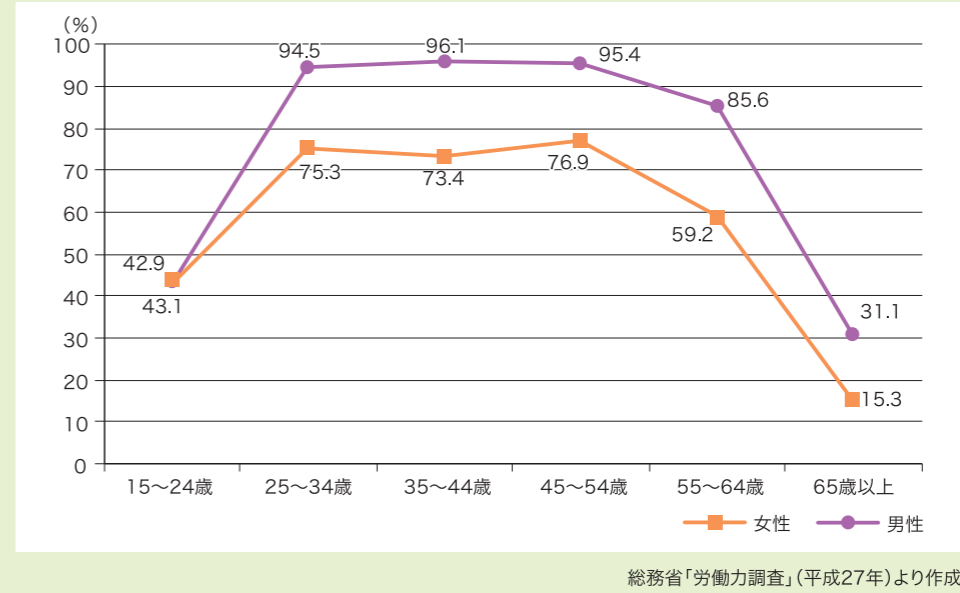
### 同一価値労働・同一賃金

賃金格差をなくすためには、同じ仕事内容ならば正規雇用と非正規雇用の賃金に差を付けないという「同一労働・同一賃金」の考え方が必要です。同じ仕事内容であれば、どの会社であっても賃金に大きな差はなく、一つの会社で働き続けるだけでなく、転職することも今以上に考えやすくなります。

しかし、それだけでは男女間の差はなくなりません。なぜならば、いわゆる「男性の仕事」に比べ「女性の仕事」の賃金は安いことが多いからです。そこで、違う職種でも同じ価値の仕事には同じ賃金を払う「同一価値労働・同一賃金」の考え方が重要になります。職種が違えば賃金も違います。その異なる職種において、同一の価値をどう評価するのかは簡単ではありません。しかし、この考え方が実現すれば、男女間や働き方による賃金格差は改善され、誰もが自分らしい働き方を実現できるのではないのでしょうか。

# あなたの職業人生 ～「ずっと働きたい」をはばむ家庭の事情～

## ■年齢階級別労働力率の推移



15歳以上の人口に占める労働力人口(就業者と完全失業者)の割合を労働力率と言います。

日本では、男性は20代後半から50代までを山とする台形を描くのに対し、女性は30歳代で一時的に落ち込む「M字カーブ」を描きます。これは出産・育児といった「家庭の事情」で女性が仕事を辞め、育児が落ち着く40歳代で再就職するという労働力率の変化を示す現象で、日本の女性の働き方の特徴とされています。



育休を取得する女性が多くなり、1人目の子どもの出産後も仕事を続ける女性の割合は2010～14年では53.1%と増え、落ち込みは緩やかになってきています(第15回出生動向基本調査)。しかし支援制度が充実してきているにもかかわらず、いまなお半数近い女性が退職している状況です。

また晩婚や高齢出産の割合が高くなり育児世代の平均年齢が上昇することに伴い、育児と介護を同時に担う「ダブルケア」も問題になりつつあります。子育てに限らず、介護など家庭で労働力が必要になったとき、働く時間を減らしたり、退職してしまうなど働き方の変化を迫られるのは、多くの場合が女性です。

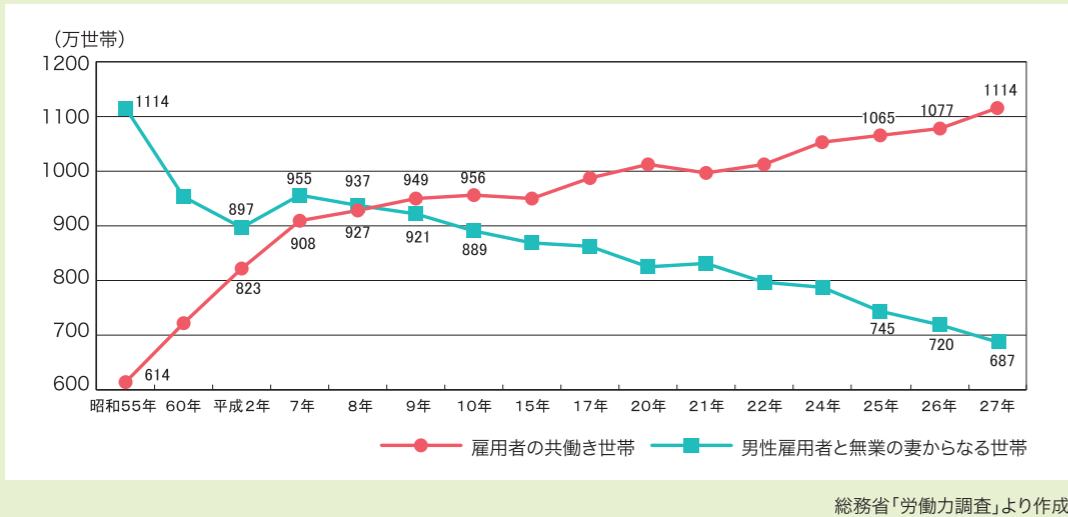
### 子育て制度は充実してきたけれど…

法律では非正規雇用でも育児休暇を取得できるケースがありますが、現実には取りづらい状況があります。また男性の労働時間が長いことや、復帰する際に子どもを預ける施設が不足していることも女性の負担を増やす要因になっています。

平成28年に発表された男女共同参画社会に関する世論調査では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と答えた人が54.2%と半数を超えています。特に子育て世代での割合が高く、実際に両立している人が増えてきたことで、仕事を続けていくイメージを具体的に持ちやすくなってきたと考えられます。しかし「両立は難しい」、「女性だけが大変そう」という漠然とした不安は残っています。

# 家族みんなで、家事分担！

## ■共働き等世帯数の推移

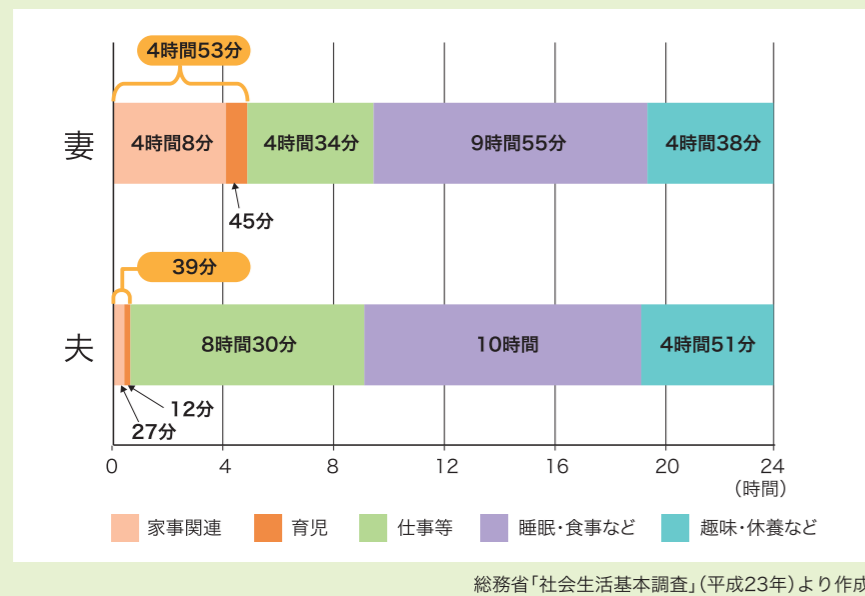


備考  
 ①昭和55年から平成13年までは、総務庁労働力調査特別調査より作成。  
 ②「雇者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。  
 ③「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者の世帯。

総務省「労働力調査」より作成

共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は、共働き世帯が、働く男性と専業主婦世帯の数を上回り、増え続けています。

## ■共働き世帯における妻と夫の生活時間：週全体



総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成

妻が働いている・いないにかかわらず、夫の家事・育児の時間は、まだまだ少ないようです。

共働き世帯を見てみると、家事・育児時間は妻の4時間53分に対して、夫はわずか39分です。仕事の時間とあわせても、妻の方が長く働いています。

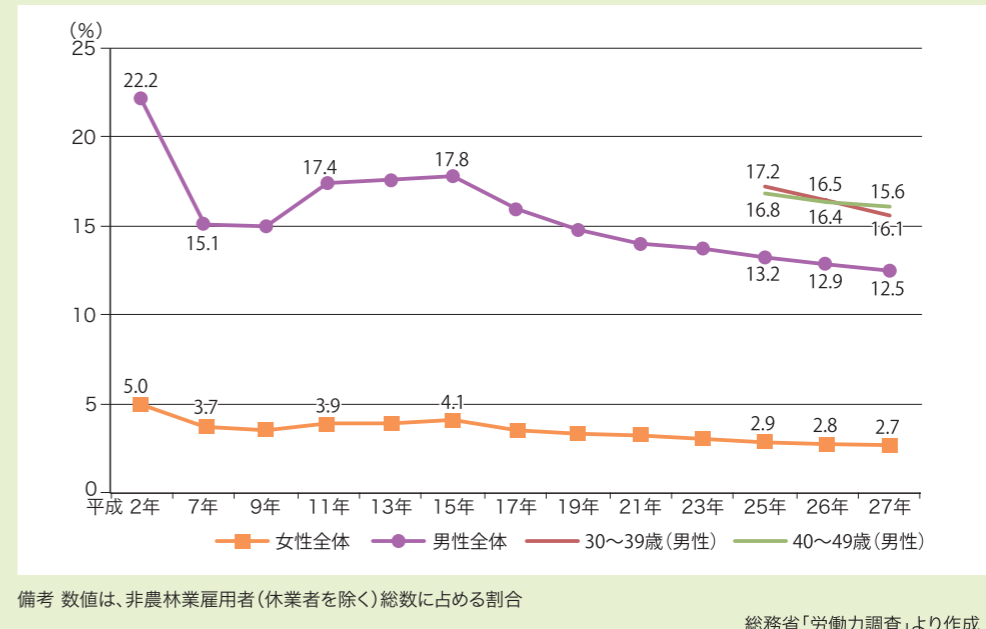


### アプリを使って、楽しく家事・育児

「Let'sさんかくアプリ～男性の家事・育児に向けて～」は、男性の家事・育児等への参画を進めるための支援アプリです。

自分が取り組む内容をリスト化し、日々実際に取り組んだ内容をチェックしたり、クイズや家族や子どもの写真管理の状況から、あなたの参画度を知ることができます。

## ■週労働時間60時間以上の雇用者の割合（性・年齢層別）



備考 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合

総務省「労働力調査」より作成



1週間に60時間以上働く人の割合は減少傾向にありますが、子育ての時期と重なる30歳代や40歳代の男性では2割近くになっていて、家事や育児にかかわりたくてもかかわれない状況につながっています。また、長時間労働が蔓延するブラック企業や、過労死も問題になっています。

## これからの管理職のカタチ「イクボス」

長時間労働の背景には、「残っている人がいると帰りづらい」「残業するほど評価される」といった企業風土があります。

そんな中注目されているのが「イクボス」です。部下のキャリアとプライベートを応援しながら、業績も結果を出し、自分自身も仕事と私生活を楽しむ上司のことを言います。

イクボスは、部下の私生活や思いを知ること、部下が成長するように声掛けと配慮を行います。さらに業務を滞りなく進めるため、組織内の情報共有を行い、「お互いさま」のチームワークを作ります。

イクボスが増えることで、一人一人がいきいきと働くことができる職場環境の実現につながります。



## 見直される働き方への期待

働く世代の減少に伴い、女性や高齢者に労働力としての期待が高まり、雇用者に占める女性の割合も増加しています。本人の意志だけでなく、女性が社会に出て働くことが、求められています。

また、男性の給与だけで家族を養うことが出来る終身雇用や年功賃金などの制度は徐々になくなり、「男性が稼いで、女性が家を守る」といった性別役割分業では、経済的なリスクが高くなってきています。

しかし、女性が働くためには、男性の「家庭進出」が必要になります。これまでのように長時間労働が当たり前の働き方は、男性が家庭に参画することが困難なだけでなく、女性が働くことや職場で活躍することも難しくします。

長時間労働の見直しは、男女が共に自分らしく暮らしやすい社会に向けて必要です。

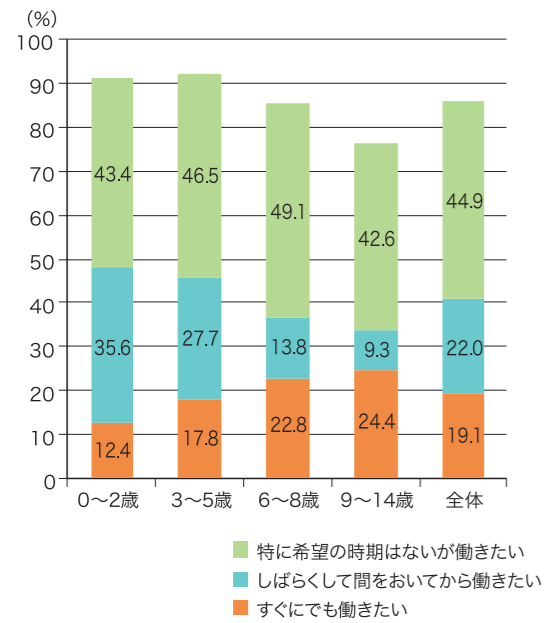
# 再就職は希望の働き方が可能？

出産や育児を理由に仕事を辞めた女性のうち、再び働きたいという希望を持っている女性の割合は、子どもが0～2歳でも90%を超えており、12.4%が「すぐにも働きたい」と考えています。

また仕事をしたい理由は、「自分の収入を得たい」「生活や子どもの教育費のため」といった経済的な理由が半数を超えています。

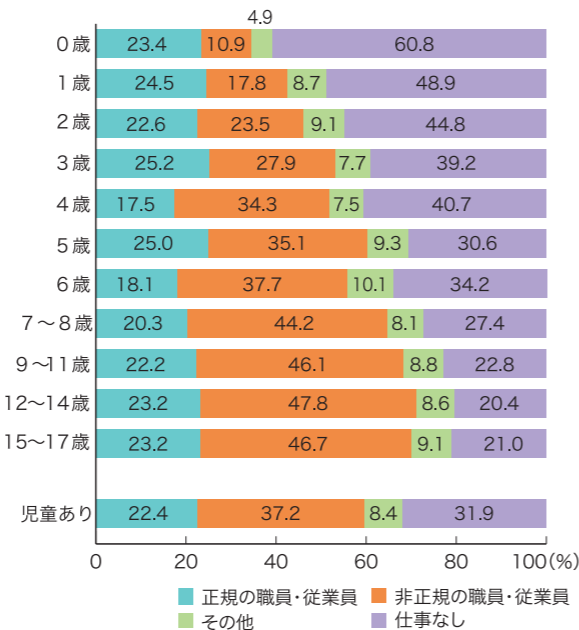
子どもが小学生までは正規雇用より、時間にゆとりがあるパートやアルバイトといった短時間労働を希望するケースもありますが、子どもが成長し中学・高校生になると半数近くが正規雇用として働くことを希望しています。しかし、現実に正規雇用として働いている人の割合は、正規雇用として働き続けた人を含めても5人に1人程度です。

■末子の年齢別(15歳未満)にみた、現在無職の妻の就業希望



国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より作成

■末子の年齢階級別にみた母の仕事の状況  
(「仕事有無不詳」は含まない)



厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成27年)より作成

女性が再就職するときには、過去のキャリアを生かした職業や正規雇用という働き方は難しいのが現状です。育児と仕事を両立しやすい職場環境を整えるとともに、復職への支援も必要です。

労働時間が短いはずのパート労働でも約4割の女性が、週35時間以上働く「疑似パート」と言われています。また賃金が低いため2つ以上の仕事をかけもちするダブルワークやトリプルワークといった状況もあり、多くの女性が希望とは異なる状況で働いていることがわかります。



# 自分らしい生き方実現のために —ワーク・ライフ・バランス—

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現した社会は、「一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と言われています。

しかし現実には、「安定した収入がなくて自立できない」「仕事が忙し過ぎて、健康を損なっている」「子育てと仕事の両立がしんどい」などの理由で、多くの人が実現できていません。

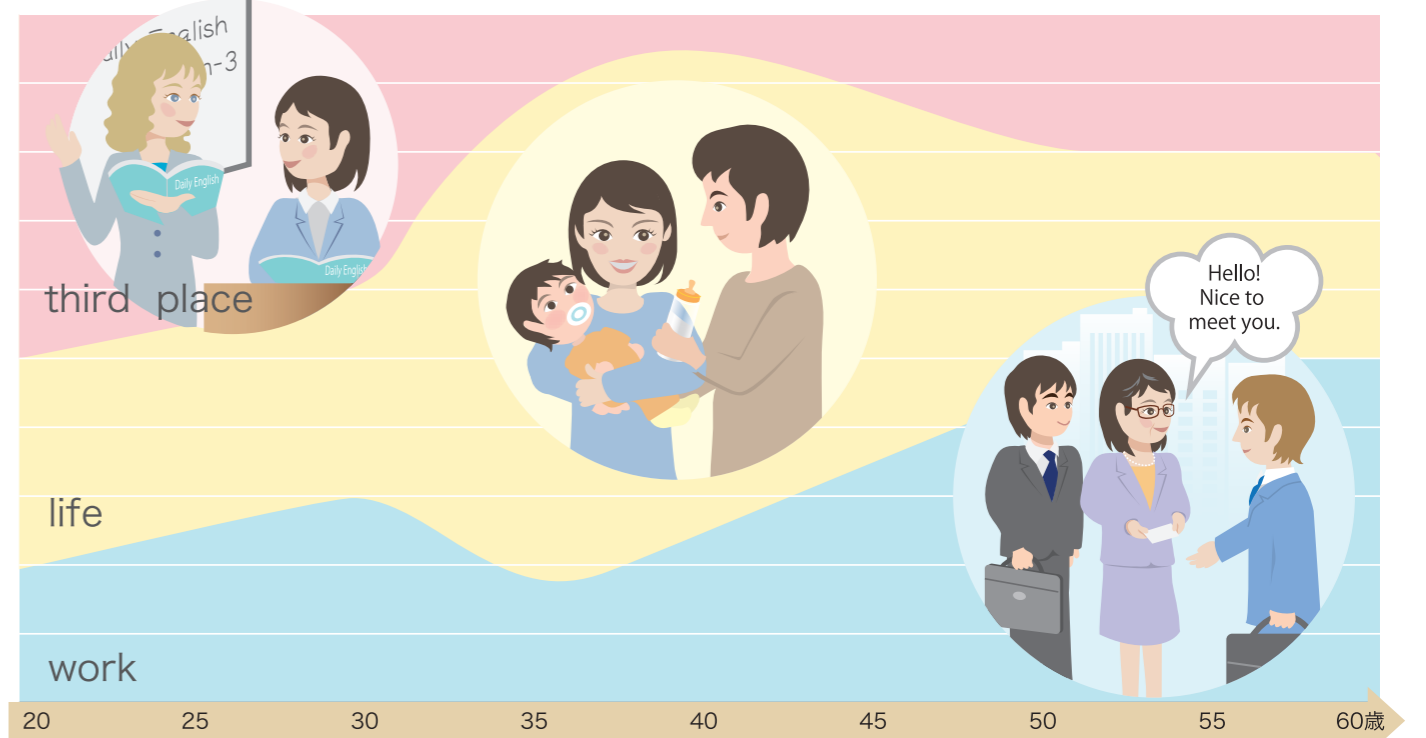
目指すのは、自分の希望するバランスで、働き方や生き方を自由に選択できる多様性を認め合う社会です。大切なのは、そのときの自分自身の希望を尊重した選択が可能となることです。

## 人それぞれのワーク・ライフ・バランス



## 個人の中でも変化するワーク・ライフ・バランス

仕事(Work)、生活:休息(Life)、趣味や地域活動(Third Place)のバランスは、個人の中でも変化します。



# 職場におけるハラスメント

「4人に1人は何らかのハラスメント被害を受けています！」

ハラスメントは、「いやがらせ」のこと。職場でも、セクシュアルハラスメント(セクハラ)・パワーハラスメント(パワハラ)をはじめとした、さまざまなハラスメントが問題になっています。他の人の気持ちに配慮しない言葉や行動で誰かを傷つけてしまうことを言います。



こうしたハラスメントの背景には、社会的な男女の役割分担意識や、職場の中の「女らしさ・男らしさ」の価値観の押しつけ、そして一人一人を職場の同僚として対等と認めていないといったことがあります。

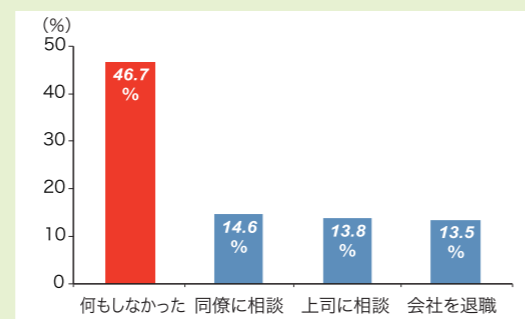
## ハラスメントの現状は…

パワーハラスメントの被害を受けた人の46.7%は「何もなかった」と答えています。

また職場の相談窓口の利用は少ないのが現状で、職場外の電話相談などを利用するケースが多いようです。

ハラスメントは、立場の弱い人が受けやすい傾向があります。そのため職場で声をあげると、周囲との関係が悪化するかもしれないと思って何も行動できないようです。

■パワーハラスメントを受けた後、どうしましたか?(複数回答)



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成24年度)より作成

## 相談窓口



- 高知労働局 雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー  
TEL 088-885-6041  
TEL 088-885-6027
- 一般社団法人日本産業カウンセラー協会 「働く人の悩みホットライン」  
TEL 03-5772-2183
- 法テラス高知  
TEL 050-3383-5577
- こうち男女共同参画センター「ソーレ」  
TEL 088-873-9555(女性のみ)  
TEL 088-873-9100(男性・予約制)

## 「一人で悩まず……まず相談」

高知県経営者協会 総務課長  
産業カウンセラー・国家資格キャリアコンサルタント 矢野 正子

まず、男女雇用機会均等法誕生から変遷・現状までを踏まえて、ハラスメントを考えてみたい。  
昭和60年に男女雇用機会均等法が成立し、翌年4月に施行され、募集・採用・配置・昇進については「努力義務」とし、女性に対する差別的取扱いが禁止された。

平成9年の改正では、一部の努力義務規定を解消し、雇用の場の入口から出口までが差別禁止規定となった。同時にセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主に対して防止措置を講ずるよう配慮義務が課せられた。

平成18年の改正では、男女双方に対する差別の禁止とセクシュアルハラスメント防止のための「事業主の講ずべき措置義務」として、10項目の措置内容が打ち出された。

次に、全国の雇用均等室への相談件数は、平成27年度は23,371件で労働者からの相談が約半数を占めている。中でもセクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益扱いに関する相談が多くなっている。セクシュアルハラスメントの相談推移を見ると、平成25年度は9,230件、26年度は11,289件、27年度は9,580件。うち労働者からは6割弱を占めている。

また、厚生労働省平成24年度「パワーハラスメントに関する実態調査」によると、「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した従業員は25.03%。このうち「何もなかった」は46.7%、「窓口を利用した」はわずか1.8%であり、職場の相談窓口の利用状況は少なく、社内体制の充実、例えば、相談担当者に相談しやすい体制等の見直しも必要となってくる。

対面の相談とは違い、相手の顔が見えない電話相談の調査結果を見みると、平成28年度日本産業カウンセラー協会主催の「第10回働く人の電話相談室」の相談内容は、パワーハラスメントの相談が昨年比の30%増となっている。職場の窓口では言えない本音の部分の相談しやすいといえるのではないかと考える。このような電話相談の利用も企業や労働組合ともに従業員への周知・啓発がもっと徹底され、ハラスメントや各種の相談に対応できることが悩みごとの解消や解決の早道ではないかと考える。

パワーハラスメントについては、法律の規定はないが厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において平成24年1月「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表された。「提言」では、働く人の誰もがこれらの問題の当事者となり得ることや、取り組む意義を訴えとともに、予防・解決に向け、職場の一人一人にそれぞれの立場からの行動を呼びかけている。

また、働く女性が妊娠・出産などをきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、解雇や雇止め、自主退職の強要などで不利益を被ったりするなど不当な扱いをするケースも増加してきている。以下の判決は「マタニティハラスメント」として大きく報道された。

病院に勤務していた理学療法士の女性が、妊娠した際に軽易業務への転換を請求したことを理由に副主任を免じられたことが均等法に違反するとの最高裁判決が平成26年秋にあった。

以前から妊娠・出産・育児休業・介護休業の取得を理由とした退職の強要などを事業主には禁じていたが、平成29年1月の法改正により、事業主による不利益取り扱いに加え、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ(いわゆるマタハラ・パタハラ)などを防止する措置を講ずることを事業主に新たに義務付けた。

ハラスメントのない職場で、自らが職業を中心にしながらも生きがい・働きがいをもって働くためには、その現状や対応策を知ることが重要。さらに、職場を安心・安全な環境に整備することが大切である。問題が起こらない、起こさせない土壌にしておくこそが、働きやすさにつながる。

困ったことがあれば、一人で悩まず、周りの同僚や上司、友達、相談窓口等に相談し、すっきりした気持ちで過ごすことが、より充実した生活につながるのではないではないか。

困ったときは、まず相談。ソーレの相談窓口も利用できる。



## 5分でできる職場のストレスセルフチェック

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト(厚生労働省)「こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp>」には働く人のこころの不調や不安に役立つ情報がたくさんあります。いつもと何か違うと感じたら、まずはセルフチェックで自分のストレスレベルを把握してみませんか。



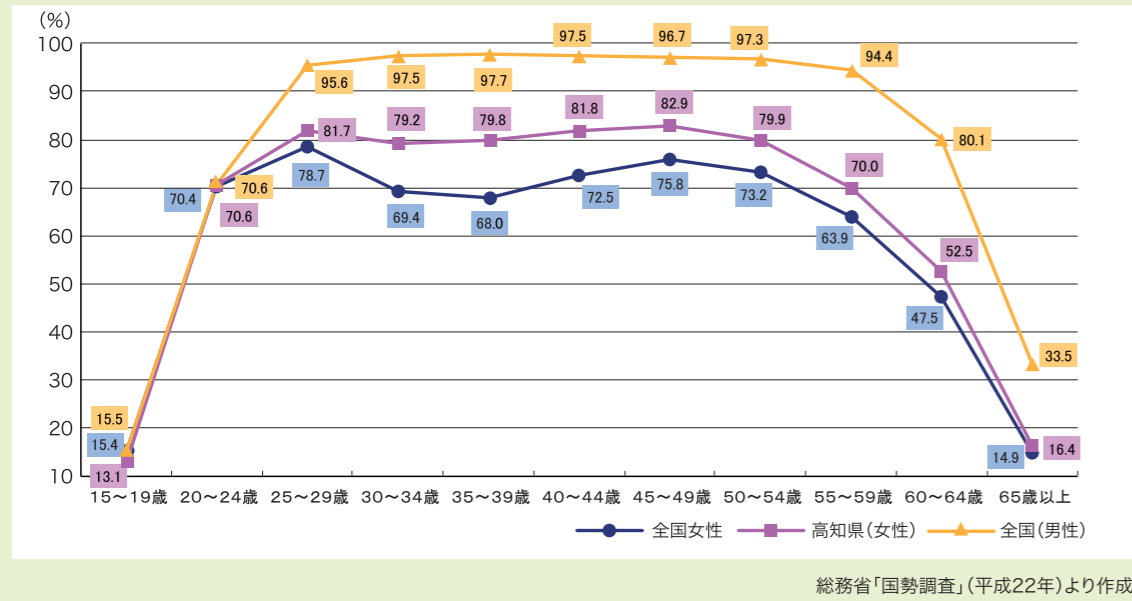
# DATAで見る女性の働き方



全国的にみても、高知の女性は結婚や出産にかかわらず働いています。

どの年代でも高知県の女性の労働力率は全国よりも高く、女性の特徴と言われるM字カーブを描くことなく男性と同じほぼ台形のような形を示しています。

## 男女別・年齢階級別労働力率



## なぜ高知の女性は、働くことに積極的なのでしょう?

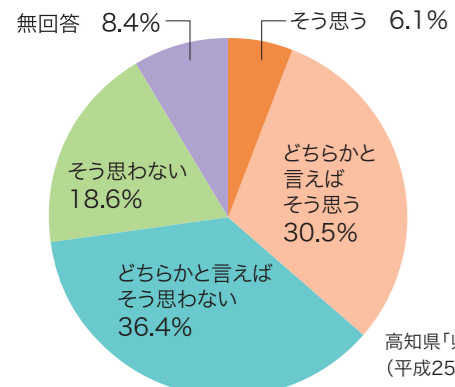
平均年収を見ると、全国的には男性は500万円台、女性は300万円台が最も多いのに対し、高知県は男女ともに200万円台が最も多くなっています。女性も働かないと経済的に厳しいという現実が理由の一つです。

## 働き方に関する女性の割合(上位5都道府県)

有業者		管理的職業従事者		起業者	
1	高知県 46.7%	1	高知県 21.8%	1	高知県 18.2%
2	宮崎県 46.4%	2	青森県 20.3%	2	富山県 16.8%
3	熊本県 46.1%	3	和歌山県 18.4%	3	島根県 16.1%
4	鹿児島県 45.9%	4	徳島県 17.4%	4	山口県 16.0%
5	長崎県 45.9%	5	熊本県 17.2%	5	岡山県 16.0%
	全国平均 43.0%		全国平均 13.4%		全国平均 12.3%

「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について」(平成26年)より作成

## 女性にとって、高知県は働きやすい県だと思いますか。



働く女性の多い高知県ではありますが、半数を超える人が「働きやすい」とは思っていないようです。

働きやすさの実現を阻んでいるのは、「長時間かつ固定的な勤務時間のため、家庭との両立が難しい」や「男性が家事等をしない」ことなどが挙げられています。

実際、1日の家事時間を見ると女性の家事に費やす時間は長く、男性と同じように稼ぎながら家庭でも働く高知の女性の姿が浮かび上がってきます。

# 世界の中の日本のリアル!

~GGI(ジェンダーギャップ指数)を見てみると~

## 2016年版 ジェンダー・ギャップ指数

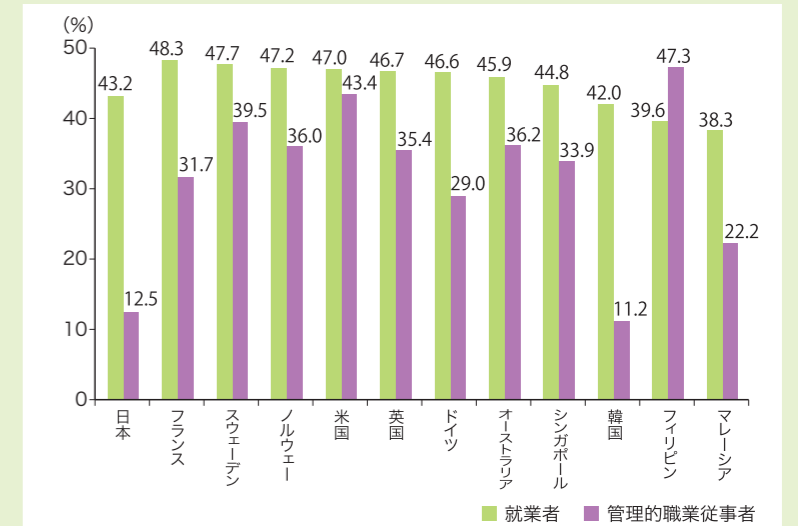
順位	国名
1	アイスランド
2	フィンランド
3	ノルウェー
4	スウェーデン
5	ルワンダ
...	...
13	ドイツ
...	...
17	フランス
...	...
20	イギリス
...	...
35	カナダ
...	...
45	アメリカ
46	オーストラリア
...	...
50	イタリア
...	...
75	ロシア
...	...
87	インド
...	...
99	中国
...	...
111	日本
...	...
116	韓国

世界経済フォーラム「2016 The Global Gender GAP Report」より作成

経済、教育、政治及び保健の4分野14項目で男女間の格差を数値化して示すGGI(ジェンダーギャップ指数)。

2016年に発表された日本の数値は、144か国中111位。順位が低い主な原因は、男女間の賃金格差が大きいことや、管理職や国会議員といった物事を決定する立場に女性が少ないことです。

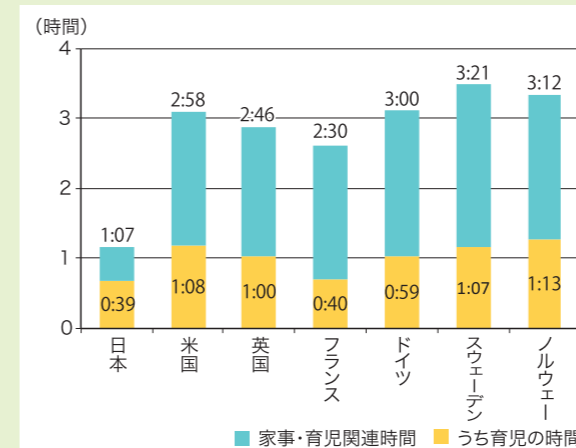
## 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)



備考 ①総務省「労働力調査(基本集計)」(平成27年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
②日本、フランス、スウェーデン、ノルウェー及び英国は2015(平成27)年、米国は2013(平成25)年、その他の国は2014(平成26)年の値。  
③総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

出典:平成28年版 男女共同参画白書

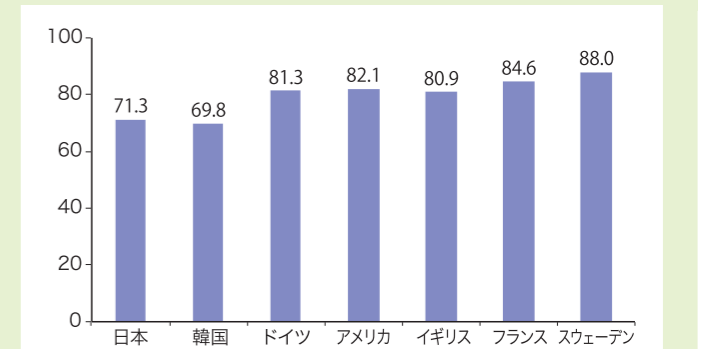
## 6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間(1日当たり・国際比較)



備考 ①総務省「社会生活基本調査」(平成23年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2014) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)より作成。  
②日本の数値は、「夫婦と子供の世話」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)である。

出典:平成28年版 男女共同参画白書

## 男性を100とした場合の男女間の賃金格差(国際比較)



備考 日本(厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」;2014.2)、アメリカ(U.S.Department of Labor;2014.2)、韓国(雇用労働;2014.10)、ドイツ(連邦統計局;2014.11)、イギリス(ONS;2014.11)、フランス(Eurostat;2014.9)、スウェーデン(統計局2014.6)による。

出典:独立行政法人 労働政策研究・研修機構HP 統計データ「データブック国際労働比較2015」

どの国も男女間の格差がありましたが、男女間の賃金格差の公表義務化や罰則規定、柔軟な働き方の実現、子育て支援等さまざまな制度の整備を行い、格差の縮小を目指しています。

均等法以前は求人のは大半は男性だけ。女性は賃金も低く、仕事内容もお茶くみやコピー取りといった男性のサポート的な内容が中心でした。また、結婚したら退職するのが当たり前でした。

1966年「女性だけに結婚退職の制度があるのは違法」との判決を受け、1972年に施行された勤労婦人福祉法では結婚退職の強要が禁止されました。

1985年日本は女子差別撤廃条約に批准。「男並みに働きたい女性はいない」「男女差別で企業が成り立っている」という反発がある中、雇用や経済面での男女の機会平等を目指した男女雇用機会均等法が成立(翌年施行)しました。

雇用以外の場での男女平等を目指して

均等法で女性の雇用機会は拡大したものの、増えたのは家庭と両立しやすいパートなどの非正規雇用。

また多くの企業が、昇進ができる「総合職」と補助的な「一般職」に分けて採用するコース別人事制度を設けたため、一部の女性が総合職として採用されたにとどまり、新たな格差が生じました。

こうした中、1999年には家庭や地域といった社会全般における男女平等の実現に向けた取り組みを進めるために、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とした男女共同参画社会基本法が施行されました。

働きやすい職場環境の実現に向けて

均等法は改正を繰り返しながら、女性だけではなく男性も含めた性差別の全面禁止やセクハラ・マタハラ対策など職場における新たな課題に対応してきました。

また育児介護休業法の施行など、高度経済成長期に作られた「男は仕事、女は家庭」といった慣習を見直すため、女性が働き続けやすい制度の整備も進められています。

さらに、2015年には女性活躍推進法も施行されました。

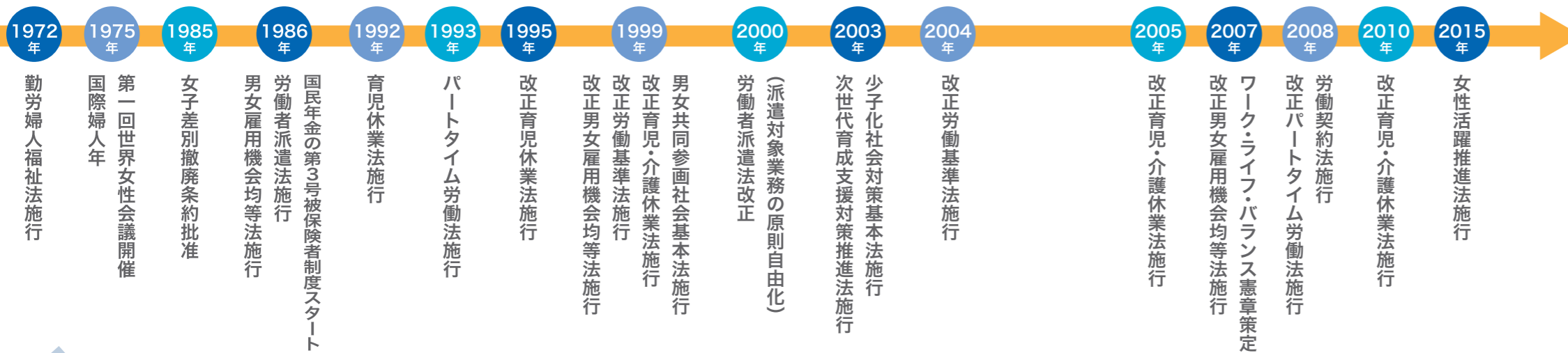
これから

2017年、国では過労死など働きづらさの背景にある長時間労働の見直しに向け、法律の改正を行っています。

しかし男女の賃金格差や、女性の管理職の割合の少なさといった課題は、解決したわけではありません。

過去の歴史からもわかるように、法律の施行や改正がされたのは、自分の働きやすい環境を実現するために、声をあげた人がいたからこそです。自分の働きづらさは、誰かの働きづらさにもつながります。働きやすい社会の実現のためには、一人一人が、自分の周りの環境から変えていく意識を持ち、声を上げていくことが必要です。

女性の働く環境は、どう変わったのか？



それぞれの時代の働く28歳

昭和30年(1955年)

- 中学を卒業してから、家の仕事を手伝っていました。周りの女の子もほとんど進学せずに働いていました。18歳のときにお見合いで結婚しました。
- 農家の人と結婚したので、子どもを育てながら夫や家族と畑の仕事をしています。子どもたちは、家族や近所の人々が面倒をみてくれるので、私は畑仕事を頑張ることが出来ます。



平成7年(1995年)

- 男女雇用機会均等法施行から4年後(1990年)に、一般職で大手企業に採用されました。社内では、まだまだ「男性は総合職、女性は一般職」という考え方が根深いですが、いずれは総合職に転換したいと思っています。
- 均等法によって、女性も男性と同じ機会や待遇が確保されるみたいですが、先輩はみんな妊娠したら退職してしまうので、定年まで働き続ける自信はありません。



平成29年(2017年)

- 大学を卒業して、地元の中小企業に採用されました。大学の先輩には男性でも就職できなかった人がいたので、採用されてホッとしました。
- 働き始めて6年目。責任ある仕事も任されるようになって仕事が楽しくなりました。仕事でのキャリアを重ねたいので、まだまだ結婚は考えていません。
- 子育てしながら働いている女性もたくさんいますが、両立するのは大変そうですね。



昭和55年(1980年)

- 女子事務員として採用されて10年目ですが、仕事内容は入社してから、ずっと同じです。先輩の男性は仕事を覚えると異動するので、いまだにお茶くみやコピー取りは私の仕事です。
- 同期の女性はみんな寿退社(結婚して仕事を辞める)しました。周囲からは「クリスマスケーキと同じで25過ぎると売れ残り」と言われ、いつ結婚するのかを心配されています。



平成17年(2005年)

- 男女雇用機会均等法が大幅に改正された翌年に銀行に採用されました。大学の同期の中には、契約社員になった友達が何人かいます。
- 結婚して子どもが一人います。昨年、産休・育休を経て復帰しました。夫は毎晩遅いので、私が時短勤務をして、家事や育児をしています。



28歳になったときのあなたは、どんな働き方をしていますか。



従来の価値観にとられない働き方を  
実践している

## 高知で働く先輩に クローズアップ!

### フリーな立場だからこそ見えてきた 自分らしい働き方のカタチ



細木病院看護師  
中沖 糸乃 さん

『呼吸器』『内科』『糖尿病』『癌』といったテーマ別のチームで看護を行う急性期病棟に勤務する中沖さんは、3人の子育て中。3人目の育児休暇から復帰する際、「働き続けられない」と上司に相談したところ、勧められた短時間正社員制度を利用したことで退職することなく働いています。

同じ職場でキャリアを中断せずに働くことは、「今まで培ってきたものが生かせる」と感じながら、自然体で仕事と育児を両立中です。

#### ○自分らしい働き方のために大切にしていること

「ネガティブに考えない。ポジティブに考える」

時短勤務になったことで、チームに属さないフリーな立場になりました。フリーの仕事は責任がなくていいと思われているかもと悩んでしまうこともあります。忙しいチームや子どもの病気で急に休む人がでてチームをサポートできるフリーの自分があることが、みんなの働きやすさにもつながっていると信じています。「自分のことだけでなく、全体のことを考えるようになったのは、時短勤務を始めてから。今の自分の働き方が認められれば、後輩の働き方の選択肢も広がるはず」と新しい働き方を楽しんでいます。

#### ○あなたにとっての働くって何ですか

「気分転換」

1つの自分にとどまらず、仕事や家事、育児といろんな場所での自分を楽しめるし、今まで知らなかった新たな自分を見つけることができる。1つの場所だけだと、煮詰まってしまうので、いろんな場所があることが自分らしいと思っています。

#### ○これから働く人へのメッセージ

子どもたちにも言っていることですが「今まで身に付けた知識や経験は自分だけでなく誰かのために使って初めて生きる」。そう思って働くと、委屈しない。それは社会貢献になるし、自分にもいつか返ってくると考えています。

## 「職業」から「働き方」へ

あなたは何を選びますか?

### 目の前の仕事に真剣に向き合ったことが、 今の私を形づくっている



株式会社栄光工業  
生産管理部係長  
杉本 尚美 さん

さまざまな機械の金属部品などの製造を行う会社で、製品の受注や材料の仕入れ全般を行う杉本さん。男性が多い生産現場の中でも臆することない発言力と行動力が認められ、女性初の若手係長として活躍しています。

「最近では女性が現場を希望することが増えています。主婦の方は仕事の段取り力が素晴らしいですね。」そんな増えてきた女性社員たちの意見をまとめ職場の環境改善にも取り組んでいます。

#### ○自分らしい働き方のために大切にしていること

「女性だからと考えない」

入社した際は女性が少なく戸惑うこともありましたが、今は女性だからということ意識することはありません。性別や年齢に関係なく、目の前の仕事に真面目に取り組むこと、特に今の仕事では、お客様の要望と現場の意見を調整する立場なので、自分の考えをきちんと伝えるコミュニケーションを大切にしています。

#### ○あなたにとっての働くって何ですか

「自分のスキルアップ」

当初経理を希望していたため初めて図面を渡されたときには、何が書かれているか分かりませんでした。しかし仕事に取り組む中で、いろいろな資格を取得して、今では自分で図面を引くこともあります。技術力を向上したり、経験を積んで新しいことに挑戦したりと、スキルアップして自分のできることが増えていく毎日はとても楽しくて充実しています。

#### ○これから働く人へのメッセージ

働くことは楽なことではありません。学生時代の当り前は当り前でなく、それまで周囲にはいなかった年齢や考え方が異なる人とコミュニケーションをとらないといけない場面も多いので、自分の価値観がものすごく変わります。

正社員として働いていれば、一定の給料がもらえ安定して生きられる時代は終わりました。これから働き始める人にとって、今までの当り前は当り前ではないのかもしれませんが。当り前を考え直すことは、「自由」でもあります。自分たちで働き方を作っていくことができる。そんな「新しい働き方」を実践している先輩を紹介します。

### 自分がやりたいこと 楽しいと思うことを仕事に



学校法人日吉学園小学校  
設立準備委員  
難波ファシリテーション事務所  
代表  
難波 佳希 さん

災害支援などの学生活動でワークショップ等の企画運営に関わる中、多様性を尊重する「対話の場づくり」を行うファシリテーターという仕事に出会い魅了された難波さん。就職活動をする中で、「ファシリテーターとして何かをしたい」「活動で知り合った人たちと働きたい」「大好きな高知を離れたくない」という思いを実現するのは起業しかない、と事務所を立ち上げました。

その後、生活のための仕事も必要だと考えていたとき、小学校設立準備の仕事に誘われ、学校も「対話の場づくり」の機会が多いんじゃないかとワクワク感が生まれ、引き受けることにしました。

#### ○自分らしい働き方のために大切にしていること

「自分の中のバランス」

仕事と2つあるから、メリハリをつけないと時間のバランスが難しくなります。そこで「やりたくない、しんどい」と思う自分もいる、自分にもそういう状態があることを認めて休ませてあげる。身体の状態とかメンタル的な部分も含めて、「頭で考える事が多いと思ったら、走る」みたいに自分の状態をチェックし、バランスを大切にしています。

#### ○あなたにとっての働くって何ですか

「自分のため」

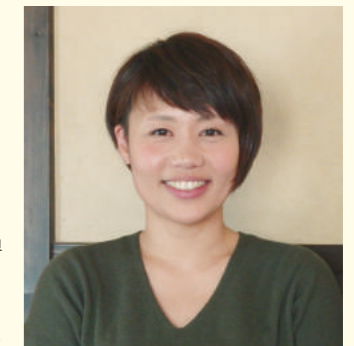
ファシリテーションは、自分がやってみたくて、楽しいと思うことが仕事につながる感覚を大事にしています。

もちろん他人のためにやっているんだけど、自分が作りたい場は、自分自身がそこにいたいと思える場で、日本中にそういう空間ができたらいいなと思ってやっていることが仕事になっているのは、結局自分のためなんだろうな。

#### ○これから働く人へのメッセージ

あまり計算せずに、自分自身の心が動いたものに、チャレンジしてほしい。このお菓子食べたいとか、そんな日常なことでもいいから、親や他の誰かの影響を受けるんじゃなくて、自分自身はこうだという勇気をもってほしい。それが自分の人生を生きることにつながると思います。

### 働くこと=生きること 食べることを通じて広がる 人とのつながり



どいつ児童クラブ主任支援員  
こども食堂くると  
Teens café blue主宰  
福本 かおり さん

「食べることは人とつながること」。そんな思いから、子育てで知り合ったお母さんや子どもたちと、毎週のように集まり、賑やかに食事をする福本さん。

「ただの主婦なんですけど」と言いながら、困っている人がいると見過ごせない「おせっかい精神」から、児童クラブを立ち上げたり、子どもたちの居場所をつくらうと2つの子ども食堂を開設したり。

さまざまな人との出会いの中で、家族をはじめ多くの人に支えられながら活動の場所を広げています。

#### ○自分らしい働き方のために大切にしていること

「期待しないこと」

自分がやりたいと思ったことをしているだけなので、食事にくる子どもたちに対して、何かを期待することはありません。自分に対しても、いつも元気でいなくていいと思うししんどくなるので、元気がないときは、それも自分だと前向きに諦めながら、ありのままを受け入れています。期待しないと、腹が立つことって、すごく少なくなるんですよ。

#### ○あなたにとっての働くって何ですか

「生きること」

どこにいてもお母さんをしているので、生活全体が働いている感じで、ごちゃごちゃとしています。

児童クラブの指導員もみんながリラックスして楽しんでいます。「何かのため」とか「働いている」という線引きをはしていない感じです。

#### ○これから働く人へのメッセージ

「今できることに一生懸命になってほしい」

子どもたちを見ていると、大人からの「目的を持って生きて」というアドバイスで、先ばかりを見て、目的を探ることが目的になってしまっているような気がします。今できること、部活だったら部活、恋愛だったら恋愛って、目の前にあることに全力を出す。その習慣を大事にしていけば、正念場のときにも力が出せると思います。

## これからの働き方をつくっていくみなさんへ

高知大学地域協働学部 佐藤 洋子

### \*女性と働き方をめぐる社会の状況

ここまで主に女性と働き方をめぐる日本の状況を見てきました。女性と男性の間にある賃金格差、その背景にある非正規雇用の問題や男女間で異なる仕事のありよう、性別役割分業意識の問題。女性も男性も仕事と家庭を両立させることが難しい状況にあることも見てきました。

高知県で、あるいは地方で女性が働こうとすれば、就きたい仕事がない、賃金が安いなど別の困難な状況もあるでしょう。その一方で地方では、通勤時間が短い、同居家族がいて仕事と子育ての両立がしやすいなどのメリットや、地方だからこその強みを生かして新しい仕事を起こすことができるかもしれません。

### \*変わりつつある働き方、変えてきた女たち

女性が働くことに相変わらず難しさがあるとはいえ、ひと昔前に比べれば法律や制度が整い女性が働く環境は変わりつつあります。セクシュアル・ハラスメントは人権侵害と理解され、結婚退職する女性は以前より少なくなりました。女性管理職を増やしていくためのポジティブ・アクションは、女性活躍推進法の施行も後押しし、多くの企業で取り組まれ始めています。また男女間の賃金格差を是正するため、「同一価値労働同一賃金」の考え方をもとに仕事の評価を行う試みもなされています。

こうした変化の背景には、労働力人口の減少など社会状況の変化だけでなく、女性と男性の働き方をもっと平等にしようと声を上げてきた人々の運動があります。

### \*お金をもらって働くことだけが「働くこと」?

本冊子では、お金をもらって働く有償労働(ペイドワーク)、なかでも会社に雇用される働き方を主に取り上げてきました。しかしこれ以外にも農林水産業や自営業、起業するなど会社に雇用されない働き方もあります。また家事や育児・介護、ボランティアなど、お金が支払われない無償労働(アンペイドワーク)も「働くこと」の一つの形です。

11ページでは「ワーク・ライフ・バランス」を取り上げました。もし家事や育児・介護を「ワーク」と考えるなら、「仕事と家事・育児・介護の両立」は「ワーク・ライフ・バランス」と言えるでしょうか?この冊子を読んだあなたには、アンペイドワークも念頭において、働くことを考えてほしいと思います。

### \*これからの働き方をつくっていくのは、あなたたち

あなたは今、将来どのように働きたいと考えていますか?

あなたにはいろんな可能性があります。「女だから」「男だから」という理由で選択の幅を狭めず、自由に仕事を選択し、ワーク・ライフ・バランスを実現していったらいいと思います。

もし働く上で困難な状況に直面したら、周囲にSOSを発しましょう。人に頼ることができるのも「自立」の一つの形です。そしてその困難な状況を変えていくために、思いを同じくする仲間と声を上げていきましょう。未来を切り拓き、新しい働き方のスタイルをつくっていくのは、あなたたちなのですから。

## 「働き方」について もっと知りたい人のためのブックガイド

### 働き始める前のあなたに

- 『しあわせに働ける社会へ』(竹信三恵子著、2012年、岩波ジュニア新書)
- 『正しいパンツのたたみ方』(南野忠晴著、2011年、岩波ジュニア新書)
- 『男が働かない、いいじゃないか!』(田中俊之著、2016年、講談社+α新書)
- 『均等法をつくる』(赤松良子著、2003年、勁草書房)
- 『LEAN IN 女性、仕事、リーダーへの意欲』  
(シェリル・サンドバーグ著、村井章子訳、2013年、日本経済新聞出版社)
- 『あなたのキャリアのつくり方 NPOを手がかりに』  
(浦坂純子著、2017年、ちくまプリマー新書)



### 賃金や仕事の男女間の違いについてもっと知りたい人へ

- 『女性労働と企業社会』(熊沢誠著、2000年、岩波新書)
- 『働く女子の運命』(濱口桂一郎著、2015年、文春新書)
- 『主婦パート 最大の非正規雇用』(本田一成著、2010年、集英社新書)
- 『女子のキャリア〈男社会〉のしくみ、教えます』(海老原嗣生著、2012年、ちくまプリマー新書)

### 仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスを考えたい人へ

- 『21世紀家族へ[第3版]』(落合恵美子著、2004年、有斐閣)
- 『セカンド・シフト 第二の勤務—アメリカ 共働き革命のいま』  
(アーリー・ホックシールド著、田中中和子訳、1990年、朝日新聞社)
- 『「家事の値段」とは何か』(久場嬉子・竹信三恵子著、1999年、岩波ブックレット)
- 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか』(中野円佳著、2014年、光文社新書)



### 海外の女性の働き方を調べてみたい人へ

- 『990円のジーンズがつくられるのはなぜ?』  
ファストファッションの工場で行われていること』(長田華子著、2016年、合同出版)
- 『フランスのワーク・ライフ・バランス 男女平等政策入門:EU、フランスから日本へ』  
(石田久仁子他著、2013年、パド・ウィメンズ・オフィス)



### ハラスメントで困ったときに

- 『部長、その恋愛はセクハラです!』(牟田和恵著、2013年、集英社新書)
- 『パワーハラスメント なぜ起こる?どう防ぐ?』(金子雅臣著、2009年、岩波ブックレット)



物事には両面がある

ぐーちょきぱーの関係のように……

ひとつの手のひらがいろんな形をつくります。

私たちがあたり前と思っていることを

別の面から見たら、違うものが見えてくるかもしれません。

「ぐーちょきぱー」は

女性問題をさまざまな角度からひもとき

あなたと共に考えます。

## 主な参考文献

- 男女共同参画白書
- 男女共同参画社会の実現を目指して(内閣府男女共同参画局/2013年)

## 編集

- ジェンダー学習会(2004年版)
- こうち男女共同参画センター「ソレ」(2009年版)
- '女性と働き方'編集委員会



2004年(平成16年)3月発行  
2009年(平成21年)3月改訂  
2017年(平成29年)3月改訂  
こうち男女共同参画センター「ソレ」  
〒780-0935 高知市旭町3丁目115番地  
TEL 088-873-9100 FAX 088-873-9292  
ホームページ [www.sole-kochi.or.jp](http://www.sole-kochi.or.jp)  
Eメール [sole@sole-kochi.or.jp](mailto:sole@sole-kochi.or.jp)