

高知県における女性の社会進出について

～保育所普及率の観点から～

1200439 小松 絵美子

高知工科大学 経済・マネジメント学群

はじめに

本論では、高知県における女性の社会進出について保育所普及率の観点から研究をすすめる。

このテーマの研究を設定した背景として、日本で1985年に日本政府が男女雇用機会均等法を公布してから、女性の社会進出が世間でクローズアップされていることが原点である。そこから日本は、女性の社会進出を促進するために様々な対策が取ってきたが、北欧や他の先進国に比べ、未だに日本の女性就業率は低い。私は、日本の女性就業率の低さの原因として、保育所などの施設が不足していることで、結婚又は出産後に退職を余儀なくされている女性が多いからだと考えた。そのため私は、女性就業率を上げるためには保育所普及率を上げ、保育施設のサービスを向上させることが必要だと考え、保育所普及率と女性就業率の2つに焦点を当てて、本論を進めていく。

また、私自身、就職活動を行っていた際に「女性就業率、や「就職男女比、という言葉を目にして、「なぜ女性というだけで男性と同等に扱ってもらえないのだろうか、と違和感を抱いていたからでもある。さらに、東京都などの都市部を中心に就職活動を行っていたため、地元高知と都市部との女性の社会進出の進捗状況にどのような差があるのか興味を持ったからだ。

研究を進めていく中で、高知県は全国平均に比べて高い女性就業率を誇っている（こうち男女共同参画センター『データで見るこうちの男女共同参画2018-3.就業分野における男女共同参画(33-60頁)』ことが分かった(2019年4月時点)。つまり、女性の社会進出が他県より先進しているのだ。そこで私は、高知県の女性就業率が高い理由として、高知県の保育所普及率が全国第3位なので、子育てする環境が整っており、女性が安心して働けるのではないかと考えた。そのため、保育所普及率が高い県は、女性就業率が高いのではないかと考察を立てた。

以下に、本研究の構成について述べる。

第1章では、仮説を立証するため、保育所普及率と女性の就業率の相関を調査する。調査方法としては、保育所普及率第1位である福井県と第2位である富山県のデータ(同前)を基に検証し、仮説を立証していく。第2章では、先行文献や高知県庁でのヒアリング結果を用いて高知県の女性の就労状況の推移を調査し、高知県の女性就業率の高さの理由と高知県の課題について述べる。第3章では、高知市の保育所や幼稚園、高知県庁へヒアリング調査を行い、現場でどういった取り組みをされているのか聞き込み調査を行った結果について述べる。そしておわりにでは、その結果を基に高知県の取り組みの推進を図るべく自説を述べたい。

第1章 保育所普及率と女性就業率の相関

保育所普及率全国第1位である福井県は、女性労働力率が75.4%（総務省統計局[平成30年7月13日]『平成29年就業構造基本調査』）に推移している。また、保育所普及率全国第2位である富山県は、女性労働率が74.0%（同前）に推移している。さらに、保育所普及率全国第3位であるわが高知県も女性労働率が73.6%（同前）であり、上位に推移している。このように、保育所普及率が上位の県は女性就業率が高いことが分かった。この結果から、保育所普及率が高い県は、女性就業率が高いという傾向が見られる。

対して、保育所普及率が低い都道府県は女性労働率が低いのか調べた。保育所普及率が全国最下位である沖縄県（こうち男女共同参画センター『データで見るこうちの男女共同参画2018-3.就業分野における男女共同参画(33-60頁)』）の女性就業率は全国32位（男女共同参画局[平成29年6月]『I-特-3 図 都道府県別 女性の就業率(15~64歳)の推移』

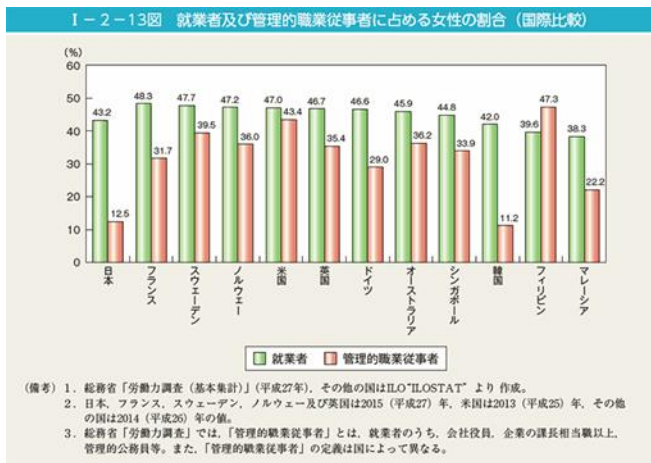
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-03.html）である。また、保育所普及率が全国

46位の神奈川県の女性就業率は全国44位（同前）、保育所普及率が全国45位の埼玉県的女性就業率は全国37位（同前）といずれも下位に推移している。そのため、保育所普及率と女性就業率の相関は正しいと言える。

第2章 高知県の女性就業率が高い理由とその課題

第1節 高知県の女性就業率が高い理由

まず、高知県の女性就業率が高い理由として、高知の県民性から挙げられる。山岡（1991）では、高知の女性の特徴として、働き者だと記載されている。また、昔から高知の女性たちは家計に寄与し、地域の経済を支え、家庭のためにも社会のためにも、女性労働は大きな役割を果たしており、今もなお女性就業率が高いと記されている。このような行動心理の根源となっているものは「はちきん」と呼ばれており、明るく、威勢よく自我を主張するといった生活力旺盛な性格から反映されている。この性格が顕著に表れている事例として、高知県の管理的職業従事者に占める女性割合が18.8%で全国第3位であることが挙げられる（総務省『平成27年国勢調査（就業状態等基本集計）』）。



（男女共同参画局『男女共同参画白書 平成28年版 I-2-13 図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）』）

また過去の事例として、1961年に長浜の母親たちが政府に対して署名運動を行い、全国的に義務教育の教科書無償化を実現させた『教科書をタダにする運動』が挙げられる（部落解放同盟中央本部『教科書無償闘争』）。

さらに、高知県は中央から遠く離れた場所に位置するため、中央の文化や情報から置き去りにされることが多かった。その弱みが、

かえって情報吸収や新時代行動を積極化していく風土を生み、中央を越そうとする思想を形成する原動力となった。こうした地理的、思想的不利を克服しようとする先進意識（山岡、1991）から、高知県内で女性就業率が高い社会が誕生したのではないかと考えられている。

高知県庁のヒアリング調査では、高知県の女性就業率が高い理由について、以下のように述べている。

高知県の女性の有業率は73.6%で全国7位であり、育児をしている女性の有業率は80.5%で全国3位である。そして、自治会長に占める女性割合は13.6%で全国2位、管理的職業従事者に占める女性割合は18.8%で全国3位（総務省『平成29年就業構造基本調査』、内閣府〔平成30年12月〕『都道府県別全国女性の参画マップ』）、役職員（課長級以上）に占める女性割合は22.7%（平成25～27年度平均）（H28年度 厚生労働省 雇用均等・自動家庭局の「働く女性実情」データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査…100人以上の企業対象』）で全国1位である。その理由は、全国的にも多くの女性が社会進出を実現しており、元々女性が働く環境が整っていたからである。

第2節 高知県の課題

全国的に女性の社会進出が進んでいる高知県にも課題が残されている。女性が働くための環境基盤が整っているため、心理的要因による高知県の女性の社会進出は進んでいるが、働きやすい環境整備といった物理的要因の支援はまだまだに不十分である。

高知県庁の方に女性が働くにあたっての課題は何か問いかけたところ、1位が「勤務時間が長時間、または多様な働き方が選べないなど、家庭と仕事との両立が困難」、で43.5%、2位が「家事、子育て、介護等を手伝ってくれる人が身近にいない」、で38.4%、3位が「育児休暇や介護休暇等の制度が利用しづらい」、で23.5%という結果だった（高知県文化生活スポーツ部県民生活・男女共同参画課〔令和元年9月11日〕『高知県経営者協会労政特別委員会資料 高知県の女性の活躍の取組』）。この結果から、高知県の課題は「女性が働くことに寛容な一方、働くにあたっての課題が多い」、ことだと考えられる。この課題解決に向けて、男女別労働力率のギャップを少なくすることが必要である。

また、県庁総務部が行った調査によると、高知県も未だに性別間

意識のギャップが残っており、完全に女性が働きやすい環境が整っているとはいえない。仕事と家庭との両立が困難である要因に対し、「男性は仕事」、「女性は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識がある」が第1位で50.5%となっている。この現状を打破するためには、サービスの向上に留まらず、女性1人ひとりが男性に対して、積極的に家事分担の意思表示を行うことが大切である（高知県総務部 広報広告課〔2019年12月18日〕『H30年度県民世論調査』

https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/111301/files/2019122400184/H30_tyousakekka.pdf）。

第3章 現場でのヒアリング調査の結果による高知市の取り組みの推進

第1節 幼稚園・保育園での取り組み

① 芸術学園幼稚園の事例

まず、芸術学園幼稚園では、「女性が働きやすく子育てしやすい社会をつくるために、幼稚園や保育園、そして市や県などでどのような取り組みをされているのか」をお聞きした。ここでは、芸術学園幼稚園でのヒアリング調査の結果について述べる。

芸術学園幼稚園では、女性が働きやすく子育てしやすい環境をつくるために、子供たちだけでなく保護者や職員みんなの笑顔を目指すことを教育目標に掲げている。園内では、その教育目標を達成するため、5つの取り組みを実施している。

まず1つ目の取り組みとしては、夜遅くまで働く母親のニーズに応えられるよう、時間的な支援を行っていることである。芸術学園幼稚園では預かり保育を実施しており、最長で7時30分から19時まで子供を預けられ、さらに、土曜日にも子供を預けられる。お正月等以外はなるべく休みがないようにしており、子供を少しでも長く安心して預けられる環境が整っているといえる。

2つ目の取り組みは、人的環境を整えて子育て支援を行っていることだ。人的環境の整備の具体例としては、シンガーソングライターのうーみさんなど芸術に関する専門家の先生に授業を担当してもらうことで、先生も子供も学習することができるため、保護者が安心して子供を預けられる。また、親子で本物の芸術に触れ合い、感動を共有することで感性を豊かにするカリキュラムが組み立て

ている。さらに、ブレインジムにより脳を活性化させる授業も行っている。

なお、芸術学園幼稚園では子育て支援事業にも積極的に取り組んでいる。保健士の子育て相談や講演会、園庭開放（入園前の親子が日にちを決めて参加できるもの）などの子育て支援を行っており、園児だけでなくすべての子供が利用できる。さらに、苦手なことがある子供にも指導が行き届くよう、特別支援教諭の配置を多くしている。文部科学省で定めている最低ライン（職員1人に対し子供35人）ではなく、年少は職員3人に対し子供が30人、年中は職員2.5人に対し子供が30人、年長は職員2人に対し子供が30人といった割合で職員を配置している。

3つ目の取り組みは、子供が安心して育つ環境を整備するために行っているものである。運動場や遊具の充実、お花づくり、田植えや稲刈り体験の感動を絵で表現するために子供の感性を育てており、芋の稲植えや収穫を0歳から体験できる。小学校入学にあたって交通ルールを理解するために、交通公園で課外授業を行っている。また、兼山公園やトリム公園、わんぱくこうちでも課外活動を行うことにより、園内ではできない経験を積める。芸術学園幼稚園では、個々の先生が子供たちを大切にしており、彼らが何を求めているのか理解できるよう定期的に研修へ行っている。芸術学園幼稚園は先生が多いため、お互いのフォローができ、研修に行くことが可能になっている。そのため、質の高い保育を子供たちに提供できる。

課外活動といった授業に関する面だけでなく、物理的な面でも園の環境整備に取り組んでいる。遠方に住んでいても子供を預けたいという母親のニーズに応えられるよう、園バスは南国方面からイオン方面まで送迎が可能である。また、給食は園バスの運転手が作っており、無農薬の有機栽培で作った玄米や味噌汁、地元の旬の食材や、野菜と魚中心のメニューで食育を大切にしている。そのため、芸術学園幼稚園の給食の安全性は全国でも有数で県内トップクラスを誇っている。さらに、南海地震に備えるため、施設には耐震工事を施している。津波が襲ってきた際に避難できるよう、最上階である3階が11mの高さにあるため、子供たちを安心して預けられる。

4つ目の取り組みは、充実した教育制度を導入していることである。定期的に行われる演劇会では、季節、学年に応じた歌や踊り

で子供の成長を見守ることができる。また、11月に開催される音楽会では、文化的でクオリティーの高いものを目指している。さらに、男性目線の子育て保育もできるよう、男性保育士も導入している。

5つ目の取り組みは、園内だけでなく、子育てをしている保護者が自由に参加できるものである。父親だけが参加できる保護者組織「おやじクラブ」では、父親ならではのアイデアやノウハウを活かした様々なイベントを企画するなど、子供たちとの積極的なコミュニケーション活動に力を入れている。さらに、お母さんたちが自主的に交流会や勉強会を企画して楽しもうという趣旨で設立された子育てサークルを行っており、毎年4月は県外から転勤で来られたお母さんの歓迎会「転勤族ウェルカムパーティ」を開催している（幼保連携型認定こども園芸術学園幼稚園幼児部・乳児部園児募集パンフレットから抜粋）。

② 愛善保育園の事例

愛善保育園では、芸術学園幼稚園と同様の質問でアンケート調査を行った。「働いているお母さんたちがお子さんを保育所に預けやすい環境をつくるために、園内でされている取り組み（又はご自身でされている取り組み）はありますか」という問いに対し、「はい」と答えた職員は14人中13人、「いいえ」と答えた職員は14人中1人という結果になった。さらに、「はい」と答えた方を対象に、具体的に園内でどういった取り組みをされているのか、又はご自身でされている取り組みについて以下のような結果が出た。

普段忙しくて子育てにあまり手をつけられないお母さんのために、園便りやクラス便り、掲示板、口頭、行事の写真の貼り出しなどで成長過程のお知らせを実施している。登降園時の子供の受け入れをスムーズに行い、急な出張や残業にも対応できるよう、早出や居残り保育といった時間的な面でのサポートも行っている。

母親へのサポートだけでなく、子供の心身へのケアも行っている。子供が落ち着いて楽しく遊べるよう、遊びのコーナーを分けて遊べる環境にも意識している。職員が子供の気持ちに寄り添い、子供の興味のある話や遊びができるように心がけている。

また、母親が安心して子供を預けられるよう、保護者や子供との密接なコミュニケーションや挨拶を心がけている印象を受けた。母親が就業中に仕事のことに集中できるよう、職員1人ひとりが子供

のお預かりやお迎えの際の態度や言葉遣いにも気を遣っている。愛善保育園では、ただ子供をお預かりし、送迎のお手伝いをするのではなく、子育て中の相談や子供が泣いてしまった場合のアフターケアをし、精神的な面で働くお母さんのサポートをしている。その中で印象的だったのが、職員と保護者が個人的に連絡先を交換し、子供の様子を伝達しているところだ。きめ細やかな職員のサポートにより、女性が安心して働ける環境がづくり上げられているといえよう。

③ 中野保育園の事例

中野保育園でも、芸術学園幼稚園と同様の質問をお聞きした。

まず、働いているお母さんたちがお子さんを保育所に預けやすい環境をつくるために、園内でされている取り組みについて述べる。中野保育園でも、早出居残り・土曜午後保育に取り組んでおり、最長で7時～19時まで利用することができる（18時30分～19時は有料で延長保育）。この取り組みは高知市介良地区の公立の保育園（愛善保育園、中野保育園、介良西部保育園）で実施されている。園長先生が就職された頃は最長で18時までの預かりだったが、働くお母さんのニーズにお応えし、19時までの預かりが可能となった。このような時間的支援のおかげで、以前よりお母さんが働きやすい環境が整備されている。

また、子供につきっきりで子育てできないお母さんのために、24時間切れ目のない保育を行っている。具体的な内容としては、クラス担任がお便りを作ることや、0～2歳の保護者を対象に子供の園の様子や成長を伝える連絡ノートを作成するなどがある。さらに、行事でも子供の様子を積極的にお見せすることで、仕事に意欲的になってもらえるよう意識している。近年では、3～4歳になってもおむつを外せない子供がいるので、おむつ外しなどお母さんに代わって子育ての援助も行っている。

第2節 高知県庁スポーツ部県民生活・男女共同参画課 女性の活躍推進室の事例

高知県庁でもヒアリング調査を行った。高知県庁が女性の進出のために行っている取り組みは大きく分けて5つある。

まず1つ目に、ファミリー・サポート・センターを設けていることである。ファミリー・サポート・センターとは、子育ての援助を受けたい人と行いたい人がそれぞれ会員登録し、会員間で子育ての

助け合いをする取り組みである。センター内では、会員の紹介や助け合いの調整を行っている。ファミリー・サポート・センターの助け合いの例として、保育所等の送迎、保育所等の開所前や閉所後の預かり、習い事教室等への送迎、子育てから離れてリフレッシュしたいときの預かりなどを行っている。

高知県庁ではファミリー・サポート・センターの推進を図るため、センター設置の支援を行っている。県独自の取組加算メニューを設け、センターを設置・運営する市町村を増やす活動を行っている。センター運営費補助金の支援内容としては、会員数50人未満のセンターの設置・運営、病児・病後児預かりの実施、利用支援事業、預かり手増加加算、専任職員を1名以上配置、市町村が独自に行う研修、会員数20～49人のセンターへの加算、提供会員の活動支援、開設準備経費がある。

さらに、ファミリー・サポート・センター会員（預けたい・預かりたい）を増やすため、センターのPRと研修の実施を行っている。その取り組みとしては、リーフレットの作成・配布、県の広報媒体を活用した周知、イベントやテレビCMなどでの広報、提供会員になるための研修の実施、保育所・幼稚園などと連携した制度の周知、アドバイザーのスキルアップの支援がある。このセンター設置への支援と会員増に向けたPRと研修の実施で、令和元年度末までに高知市周辺及び東西の市部を中心に県内全域（13市町村での開設）を目指している。

ファミリー・サポート・センターは全国にある国の施設だが、会員数50人未満のセンターの配置は認められていなかった。しかし、平成28年に高知県独自で会員数50人未満のセンターの設置・運営を可能にした。このような高知県の積極的な活動によって、令和2年から国も20人以上のセンターの設置・運営を可能にすることが実現された。

2つ目の取り組みは、高知家の女性しごと応援室によるきめ細かな就労支援である。平成26年6月に「高知家の女性しごと応援室」が開室され、女性の就労を支援するワンストップ窓口ができた。自分に合う仕事を知りたい、就職活動の進め方を知りたい仕事を探したい、企業について相談したいといった就労に関する悩みから、漠然とした不安を相談したいといった就労以外に関する悩みまで、様々な悩みを相談することができる。高知家の女性しごと応援室は、

ハローワーク、ジョブカフェ、福祉人材センター、職業訓練機関、女性相談支援センター、ひとり親家庭等就業・自立支援センター、高知県移住促進・人材確保センターと提携しており、キャリアカウンセリングのプロが、働くことを希望する女性の就業や起業に繋がっている。高知家の女性しごと応援室は、全国でも女性の社会進出において先進的な施設である。全国会議でも紹介された。主に、他の機関でできないことや、やってないことを実現させている。

3つ目の取り組みは、高知県ワークライフバランス推進企業認証制度を導入していることである。高知県では、平成17年4月から「次世代育成支援対策法」が施行されたことを受け、次世代を担う子どもたちを健全に育むために欠かせない、企業の取組を支援するため、平成19年4月に「次世代育成支援企業認証制度」を創設し、子育て支援に取り組む企業を認証してきた。平成29年6月、国の働き方改革と連動し、子育てだけでなく介護支援を行う企業を認証対象とすることに伴い制度の名称を「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度」に改正した。平成30年4月、産業振興計画を支える産業人材の育成・確保に向け県内事業者それぞれの状況に応じた取組を進めるため認証に5部門を設け、1部門でも適合すれば認証できるよう新たに認証要件を追加するなどの改正を行っている。そもそも、高知県ワークライフバランス推進企業認証制度とは、誰もが働きやすく、従業員の方々が働き続けられる職場環境づくりを目指し、「次世代育成支援」、「介護支援」、「年次有給休暇の取得促進」、「女性の活躍推進」、「健康経営」に積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度である（高知県庁ホームページ『高知県ワークライフバランス推進企業認証制度』）。

また、育児休暇・育児休業取得促進宣言企業・団体を増やす活動も行っている。高知県は、各企業・団体における「誰もが仕事と育児を両立しやすい職場環境づくり」を支援し、子育てを社会全体で支えていくという機運の醸成を図るため、「高知家の出会い・結婚・子育て応援団」とともに官民協働で取り組んでいる。その一環として、「育児休暇・育児休業の取得促進宣言」にご賛同いただける企業・団体の皆様を募集している。この企業や団体を増やすために、高知県独自で育休をとりやすい企業を増やすための賛同活動やフォーラムを開いている（高知県庁ホームページ『育児休暇・育児休業取得促進宣言企業・団体一覧』）。

4 つ目の取り組みは、家庭における男女共同参画の推進である。男女共同参画センター「ソーレ」では広報・啓発の強化に取り組んでおり、男性を対象とする講座や講演会、情報誌、メルマガ等による啓発を行っている。また、男性の家事・育児・介護参画に関する啓発ポスター等の掲示も実施している。さらに、男性の家事・育児等への参画を促進するために、情報誌、メルマガ、チラシ等による啓発や、おとう飯キャンペーンといったイベントによる男性の家事育児等への参画意識の醸成にも取り組んでいる。

5 つ目の取り組みとして、男女がともに働きやすい職場環境づくりに努めている。個人向けに、男女がともに働きやすい職場づくりセミナーの開催や、法人向けに、女性活躍促進法に定める「事業主行動計画」の策定支援などの企業の取り組みを後押ししており、経済団体と連携した女性の登用・継続就業のさらなる促進に貢献している。セミナーの例としては、女性部下を持つリーダーのためのセミナーや、組織力を高めるリーダー育成セミナー、キャリアデザイン講座など、個々の就業状態に合わせて、経営戦略の視点で女性の活躍を捉えた実践事例等の紹介を行っている（高知県文化生活スポーツ部 県民生活・男女共同参画課〔令和元年 9 月 11 日〕『高知県経営者協会労政特別委員会資料 高知県の女性の活躍の取組』）。

おわりに

本研究では、先行文献やデータ、ヒアリング調査の結果を基に、考察を進めてきた。ヒアリング結果の考察として以下に述べる。

芸術学園幼稚園、愛善保育園、中野保育園とヒアリング調査を行ってきたが、3 つの保育所で共通していえることは、時間的支援を行っていること、子供の成長を保護者に伝えること、仕事には仕事に集中してもらうために安心、安全に子供を預けられる安全な保育所づくりに取り組んでいることだ。高知市だけでも子ども・子育て支援新制度における各施設は 129 施設（高知市公式ホームページ『平成 31 年度高知市内施設一覧』<https://www.city.kochi.kochi.jp/soshiki/34/hoikuyotitiran.html>）あり、これからも保育所の手厚い支援は、女性の社会進出の推進にとって必要不可欠なものといえる。

高知県庁でも様々な取り組みが行われているが、特に画期的だと感じた取り組みは、「高知家の女性しごと応援室」のきめ細やかな

就業支援である。就職や起業したい女性のためにキャリアカウンセリングのプロが手厚い就労支援を行っている非常にありがたい窓口だが、その上、就労支援に関係のない悩みも相談できる優れた窓口である。実績としては、2,168 人のうち 6,620 件の相談があり、718 人が就職を実現している。このように、1 人ひとりに寄り添った女性就労支援を行う施設が、女性就業率を上げるために必要だと考える。

謝辞

本研究につきましては、永島ゼミで約 1 年間ご指導を頂きました永島先生及び、生島（永島）ゼミで約 2 年間ご指導を頂きました生島教授には心から感謝申し上げます。また、ヒアリング調査でお世話になりました芸術学園幼稚園、愛善保育園、中野保育園、高知県庁スポーツ部県民生活・男女共同参画課女性の活躍推進室の職員の皆様にも深く感謝申し上げます。さらに、ゼミ活動で共にした研究室の皆様にも心から感謝申し上げます。

参考文献

- ・ こうち男女共同参画センター『データで見るこうちの男女共同参画 2018 -3.就業分野における男女共同参画（33-60 頁）』
- ・ 総務省統計局〔平成 30 年 7 月 13 日〕『平成 29 年就業構造基本調査』
- ・ 男女共同参画局〔平成 29 年 6 月〕『I-特-3 図 都道府県別女性の就業率（15~64 歳）の推移』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-03.html
- ・ 部落解放同盟中央本部『教科書無償闘争』
<http://www.bll.gr.jp/archive/s-gyo-kyokasyo.html>
- ・ 男女共同参画局『男女共同参画白書 平成 28 年版 I-2-13 図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-13.html
- ・ 山岡亮一〔1991 年 1 月 21 日〕『高知の文化を考える』
- ・ 総務省『平成 29 年就業構造基本調査、内閣府〔平成 30 年 12

月)『都道府県別全国女性の参画マップ』

- ・ H28 年度 厚生労働省 雇用均等・自動家庭局の「働く女性実情」データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査…100 人以上の企業対象』
- ・ 高知県文化生活スポーツ部 県民生活・男女共同参画課〔令和元年9月11日〕『高知県経営者協会労政特別委員会資料 高知県の女性の活躍の取組』
- ・ 高知県総務部 広報広告課 (2019年12月18日)『H30年度県民世論調査』

<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/111301/files/201912240>

0184/H30_tyousakekka.pdf

- ・ 幼保連携型認定こども園芸術学園幼稚園幼児部・乳児部園児募集パンフレット
- ・ 高知市公式ホームページ『平成 31 年度高知市内施設一覧』
<https://www.city.kochi.kochi.jp/soshiki/34/hoikuyotiitiran.html>
- ・ 高知県庁ホームページ『高知県ワークライフバランス推進企業認証制度』
<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/151301/2018020800034.html>
- ・ 高知県庁ホームページ『育児休暇・育児休業取得促進宣言企業・団体一覧』
<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060501/2018081500218.html>
- ・ 総務省『平成 27 年国勢調査 (就業状態等基本集計)』

付録

目次

1. ヒアリング調査の書き起こし結果

- 1.1. ヒアリング調査1回目 (2020年1月9日) …7
- 1.2. ヒアリング調査2回目 (2020年1月10日) …8
- 1.3. ヒアリング調査3回目 (2020年1月18日) …11

2. アンケート調査票

1. ヒアリング調査の書き起こし結果

1.1. ヒアリング調査1回目 (2020年1月9日)

調査日時=2020年1月9日

聞き手=小松絵美子

相手=芸術学園幼稚園園長先生

場所=芸術学園幼稚園

＜働いているお母様たちがお子様を保育所に預けやすい環境をつくるために、園内でされている取り組み＞

教育目標：子供たち、保護者、職員の「笑顔」を目指す

“心”

- ・ 絵画遊び
- ・ 音楽遊び
- ・ 表現遊び

“食”

- ・ 田植え・稲刈り
- ・ 野菜作り
- ・ 給食

“体”

- ・ スイミング
- ・ 体育遊び
- ・ リズム遊び
- ・ 砂場遊び

“知”

- ・ 英語
- ・ 硬筆

つよくやさしく、頑張りのきく子ども：友達や先生、自然とのかかわりから、人として大切なことがらが身につくようにします。また、様々なことにも挑戦していく力や根気強さを養います。

自分で考えて行動できる子ども：自主的な生活態度を養い、基本的な生活習慣の育成に力を入れています。子ども一人ひとりの可能性を見だし、個性を伸ばすようにします。

芸術的感性豊かな子ども：多様な教育活動を通して豊かな体験の場をつくっています。また、芸術教育を通してお子さまの感性を豊か

に育てます。

キャッチコピー：心つよく 明るく のびのびと

※幼保連携型認定こども園 芸術学園幼稚園 幼児部・乳児部 園児募集パンフレットから抜粋

1. 時間的な環境づくり

- 預かり保育を実施しており、最長で7時30分～19時まで子供を預けられる。
- 土曜日にも子供を預けられる。
- お正月等以外はなるべく休みがないようにしている。

2. 人的環境を整えて子育て支援を行う

- けが0を目指す。
- 親子で本物の芸術に触れ合い、感動を共有することで感性を豊かにする。

例：全国的なピアニスト、有名な狂言師（和泉元彌さん）

- 専門家の方をお呼びすることで先生も子供も学ぶことができるため、保護者が安心して子供を預けられる。

例：う～みさん

- 子育て支援事業に積極的に取り組んでいる。保健士さんの子育て相談や講演会、園庭開放（入園前の親子が日にちを決めて参加できる）などの子育て支援を行っており、すべての子供が利用できる。
- ブレインジムで脳を活性化させる活動をしている。
- 特別支援教諭の配置を多くしている。文部科学省で定めている35人（職員）対1人（子供）ではなく、30人対3人（年少）、30人対2.5人（年中）、30人対2人（年長）の割合で職員を配置している。そのため、苦手な子にも指導が行き届く。

3. 環境面の工夫

- 運動場や遊具の充実、お花づくり、田植えや稲刈り体験の感動を絵で表現するため、子供の感性を育てる。
- お芋の稲植えや収穫を0歳から体験できる。
- 園バスは南国方面からイオン方面までお迎えが可能である。
- 交通公園で年長さんは交通ルールを学ぶことができる。また、兼山公園やトリム公園、わんぱーくこうちで課外活動を行う

ことにより、園でできない活動ができる。

- 給食は園バスの運転手さんが作っている。無農薬の有機栽培で作った玄米やお味噌汁、地元の旬の食材や、野菜とお魚中心のメニューで食育を大切にしている。そのため、園の給食は全国有数で県内トップクラスを誇っている。
- 施設内は耐震工事を行っており、3階が11mあるため安心して通園することができる。
- 個々の先生が子供を大切にしており、子供が何を求めているのか定期的に研修へ行っている。先生が多いため、お互いのフォローができ、研修に行くことが可能になっている。そのため、質の高い保育を子供たちに提供できる。

4. 充実した教育制度

- 劇では季節、学年に応じた歌や踊りで子供の成長を見守ることができる。
- 音楽会では文化的なものを目指している。
- 男性保育士も導入している。

5. その他活動

- お父さんだけの保護者組織「おやじクラブ」では、父親ならではのアイデアやノウハウを活かした様々なイベントを企画するなど、子供たちとの積極的なコミュニケーション活動に力を入れています。
- お母さんたちが自主的に交流会や勉強会を企画して楽しもうという趣旨で設立された子育てサークルを行っている。毎年4月には県外から転勤で来られたお母さんの歓迎会「転勤族ウェルカムパーティ」を開催している。

※幼保連携型認定こども園 芸術学園幼稚園 幼児部・乳児部 園児募集パンフレットから抜粋

子育て中のお母さんが安心できる環境づくり

1.2. ヒアリング調査2回目（2020年1月10日）

調査日時＝2020年1月10日

聞き手＝小松絵美子

相手＝高知県庁職員の皆様

場所＝高知県庁文化生活スポーツ部 県民生活・男女共同参画課

＜女性が働きやすい、子育てしやすい環境をつくるためにされている取り組み＞

- ファミリー・サポート・センターの推進

＜現状＞

- ファミリー・サポート・センター事業の概要
- ・ 子育ての援助を受けたい人と行いたい人がそれぞれ会員登録し、会員間で子育ての助け合いをする取り組み
- ・ センターは会員の紹介や助け合いの調整を行う

＜助け合いの例＞

- ・ 保育所等の送迎
- ・ 保育所等の開所前や終了後の預かり
- ・ 習い事教室等への送迎
- ・ 子育てから離れてリフレッシュしたいときの預かりなど

＜取り組み＞

1. ファミリー・サポート・センター設置への支援

- ファミリー・サポート・センター運営費補助金

県独自の取組加算メニューを設け、センターを設置・運営する市町村を支援

・ 支援内容：

- ① 会員数 50 人未満のセンターの設置・運営
- ② 病児・病後児預かりの実施
- ③ 利用支援事業
- ④ 預かり手増加加算
- ⑤ 専任職員を 1 名以上配置
- ⑥ 市町村が独自に行う研修
- ⑦ 会員数 20～49 人のセンターへの加算
- ⑧ 提供会員の活動支援
- ⑨ 開設準備経費

2. 会員（預けたい・預かりたい）の増に向けたセンターのPRと研修の実施

- リーフレットの作成・配布、県の広報媒体を活用した周知

- イベントやテレビCMなどでの広報
- 提供会員になるための研修の実施
- 保育所・幼稚園などと連携した制度の周知
- アドバイザーのスキルアップの支援

⇒ ファミリー・サポート・センターは全国にある国の施設である。しかし、平成 28 年に高知県独自で会員数 50 人未満のセンターの設置・運営を可能にした。そして、令和 2 年から国も 20 人以上のセンターの設置・運営を可能にしている。

- 高知家の女性しごと応援室によるきめ細かな就労支援

平成 26 年 6 月 「高知家の女性しごと応援室」開室
女性の就労を支援するワンストップ窓口

- 自分に合う仕事を知りたい
- 就職活動の進め方を知りたい
- 仕事を探したい
- 企業について相談したい
- 漠然とした不安を相談したい

↓

高知家の女性しごと応援室

女性の就労を支援するワンストップ窓口

- キャリアカウンセリング
 - 働くために必要な情報の一元的な提供
- 書類作成・面接練習
- スキルアップのための研修
 - 職業紹介事業（平成 27 年～）

↓

- 就業
- 起業

＜提携先＞

- ハローワーク
- ジョブカフェ
- 福祉人材センター

- 職業訓練機関
 - 女性相談支援センター
 - ひとり親家庭等就業・自立支援センター
 - 高知県移住促進・人材確保センター
- ⇒ 高知家の女性しごと応援室は、全国でも女性の社会進出において先進的な施設である。全国会議でも紹介された。主に他の機関でできないことや、やってないことをやっている。

- 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度

高知県では、平成 17 年 4 月から「次世代育成支援対策法」が施行されたことをうけ、次世代を担う子どもたちを健全に育むために欠かせない、企業の取組を支援するため、平成 19 年 4 月に「次世代育成支援企業認証制度」を創設し、子育て支援に取り組む企業を認証してきました。

平成 29 年 6 月、国の働き方改革と連動し、子育てだけでなく介護支援を行う企業を認証対象とすることに伴い制度の名称を「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度」に改正しました。

平成 30 年 4 月、産業振興計画を支える産業人材の育成・確保に向け県内事業者それぞれの状況に応じた取組を進めるため認証に 5 部門を設け、1 部門でも適合すれば認証できるよう新たに認証要件を追加するなどの改正を行いました。

Q. 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度とは？

A. 誰もが働きやすく、従業員の方々が働き続けられる職場環境づくりを目指し、「次世代育成支援」、「介護支援」、「年次有給休暇の取得促進」、「女性の活躍推進」、「健康経営」 に積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度です。

（『高知県ワークライフバランス推進企業認証制度』
<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/151301/2018020800034.htm>
 1）

- 育児休暇・育児休業取得促進宣言企業・団体を増やす活動
- 高知県では、各企業・団体における「誰もが仕事と育児を両立しやすい職場環境づくり」を支援し、子育てを社会全体で支えていくという機運の醸成を図るため、「高知家の出会い・結婚・子育て応援

団」とともに官民協働で取り組んでいます。

その一環として、「育児休暇・育児休業の取得促進宣言」にご賛同いただける企業・団体の皆様を募集しています。

⇒ 高知県独自で、育児をとりやすい企業を増やすための賛同活動やフォーラムを開いている。

（『育児休暇・育児休業取得促進宣言企業・団体一覧』
<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060501/2018081500218.htm>
 1）

- 家庭における男女共同参画の推進
- 男女共同参画センターソールにおける広報・啓発の強化
 - ・ 男性対象講座、講演会、情報誌、メルマガ等による啓発
 - ・ 男性の家事・育児・介護参画に関する啓発ポスター等の掲示
- 男性の家事・育児等への参画促進
 - ・ 情報誌、メルマガ、チラシ等による啓発
 - ・ おとう飯キャンペーン等による男性の家事育児等への参画意識の醸成
- 男女がともに働きやすい職場づくり
 - ・ 男女がともに働きやすい職場づくりセミナーの開催
 - ・ 女性活躍促進法に定める「事業主行動計画」の策定支援 などの企業の取り組みを後押し

<例>

- ・ 女性部下を持つリーダーのためのセミナー
- ・ 組織力を高めるリーダー育成セミナー
- ・ キャリアデザイン講座

⇒ 経営戦略の視点で女性の活躍を捉えた実践事例等の紹介

- 【高知県の女性就業率が高い理由】
- 女性の有業率：73.6%⇒全国 7 位
 - 育児をしている女性の有業率：80.5%⇒全国 3 位
 - 自治会長に占める女性割合：13.6%⇒全国 2 位
 - 管理的職業従業者に占める女性割合：18.8%⇒全国 3 位
 - 役職員（課長級以上）に占める女性割合：22.7%（平成 25～27 年度平均）⇒全国 1 位
 - 元々女性が働く環境が整っていた

【高知県の課題】

- 心理的要因による高知県の女性の社会進出（元々女性が働く環境が整っていた）は進んでいるが、物理的要因の支援が必要（働きやすい環境整備）。

Q. 女性が働くにあたっての課題

- A. 1位 勤務時間が長時間、または多様な働き方が選べないなど、家庭と仕事との両立が困難 … 43.5%
- 2位 家事、子育て、介護等を手伝ってくれる人が身近にいない … 38.4%
- 3位 育児休暇や介護休暇等の制度が利用しづらい … 23.5%
- ⇒ 女性が働くことに寛容な一方、働くにあたっての課題が多い

- 男女別労働力率のギャップを少なくする

1.3. ヒアリング調査3回目（2020年1月18日）

調査日時=2020年1月18日

聞き手=小松絵美子

相手=中野保育園園長先生

場所=中野保育園

- ・ 早出居残り保育：7時30分～8時30分、16時30分～18時30分、18時30分～19時（有料、延長保育）
中野、愛善、西部保育園は土曜保育を導入している。
- ・ クラス担任がお便りを作る。
- ・ 0～2歳の子供がいる保護者には連絡ノートを作っている。園での様子や成長を伝える。
- ・ 24時間切れ目のない保育を実施している。
- ・ おむつを外せない子供や自分で食事ができない子供が増えているため、保護者に代わって保育士が援助を行っている。
- ・ 行事でも子供の様子を伝えることで、母親に働くことに意欲的になってもらえるよう意識している。
- ・ 高知の母親のニーズに応じて19時までの延長保育を実現させ、

母親の働きやすさを向上させた。しかし、彼女らのニーズが多くて保育所側のサービスが追いついていない。

- ・ 保育士の賃金は安く仕事がついたため、問題を解消するために国や市を筆頭に休みを補償する努力をしている。しかし、問題解決にはまだほど遠く、採用困難職場と呼ばれている。

2. アンケート調査票

アンケート調査（2020年1月6日）

調査日時=2020年1月6日

聞き手=小松絵美子

相手=愛善保育園職員の皆様

場所=愛善保育園

問1 働いているお母さんたちがお子さんを保育所に預けやすい環境をつくるために、園内でされている取り組み（又はご自身でされている取り組み）はありますか。

はい 13人 / いいえ 1人 （14人中）

問2 “はい”と答えた方に質問です。具体的に園内でどういった取り組みをされているのか（又はご自身でされている取り組みについて）差し支えない範囲で構いませんので、答えていただきたいです。

- ・ 急いでいるお母さんが多いので受け入れはスムーズに行う。
- ・ いってらっしゃいと明るく挨拶をする。
- ・ 登降園時に家族の方が安心して預けたり迎えたりできる環境づくり
- ・ 子どもたちや家族の方との何気ない会話から生まれる楽しい雰囲気づくり、また話しやすい雰囲気づくり
- ・ 定期的にクラス便りを出して園での様子を伝えたり、成長したところを一緒に共有したり、できるだけ保護者の方とコミュニケーションを笑顔でとるように心がけている。
- ・ 安心して預けてくださるよう笑顔で接するようにしている。
- ・ 子どもが落ち着いて楽しく遊べるよう遊びのコーナーを分けて遊べる環境にも意識している。

- ・ 子育てをしている中で、嬉しかったこと、大変だったことなど、一緒に聞いて考えて、保護者の気持ちに共感するようにしている。
- ・ 早出や居残り、土曜保育を行い、保護者の方の労働時間に合わせた保育をしている。
- ・ 保護者の方に園生活の様子を知ってもらうために、クラス便りを書いたり、行事ではその日に撮った写真を部屋の入口に貼りだしたりしている。
- ・ 笑顔でコミュニケーションをとること
- ・ 登降園時にその日あったことなどを伝えていく。
- ・ 安心して気持ちよく仕事に行けるよう、できるだけ子供さんと気持ちよく別れて仕事に行けるよう配慮している。不安定で泣いた場合も、その後どうだったかを連絡帳や会話で伝えられるようにしている。
- ・ 保護者との信頼関係を十分に気づいていくことで、預けやすい環境になると思うので、小さなことや変化などをたくさん話していくようにしている。
- ・ 急な残業や出張になった場合は、特別に早出や居残りを対応している。
- ・ 子どもたちとまずはしっかりと信頼関係を築くことを心がけている。
- ・ 園で自分の思いを伝えようと努力しながら過ごしている様子や、送迎時、連絡帳などのやりとりで子供たちの姿を伝え、成長を喜んでいく中で、保護者も安心して園に預けられるようにしている。また、成長過程のお知らせを、園便り、クラス便り、掲示板、口頭などで伝わっていくよう工夫している。
- ・ 保護者と保育士の信頼関係を築いていくための日頃からの丁寧な関わり方、丁寧な保育ができるよう言葉遣いや態度に気を遣っている。
- ・ お子さんを預かる際に気持ちよく出勤できるように、笑顔で「いってらっしゃい」と言って別れたり、お迎えの際にも「おかえりなさい」や「ご苦労様です」とねぎらう言葉を掛けるようにしている。
- ・ 仕事が休みの日でも、自分 1 人の時間を持つことで子どもに向き合う気持ちが違ってくるだろうと思うので気持ちよく受

け入れをしている。

- ・ お迎えの際は、お子さんの可愛らしかったエピソードをできるだけ伝えるようにしている。
- ・ お子さんが泣くとお母さんは不安になると思うので、登園時、子供が喜んで入ってこられるよう配慮している。
- ・ まず、挨拶をする。相手がしなくても「おはようございます」、「お預かりします」、「行っていらっしゃい」は必ず声掛けしている。
- ・ 子どもには、その子の興味のあることについて話をする。

参考文献

- ・ 『高知県ワークライフバランス推進企業認証制度』
<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/151301/2018020800034.html>
- ・ 『育児休暇・育児休業取得促進宣言企業・団体一覧』
<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060501/2018081500218.html>