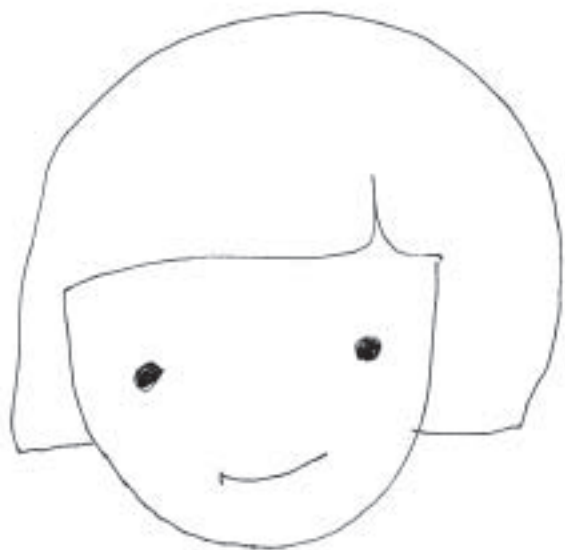


うた？ ほん？



オンナとオトコのXYZ

**Pas à pas**

男女共同参画へ一歩いっぽ。(パ・ザ・パ)

**No.22**

MARCH 2014

～データを見て考える～

**男女共同参画意識の現実**

平成 25 年 5 月に静岡県男女共同参画課が実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」の結果をもとに、編集スタッフ (30 代~70 代の男女 6 名) が行った座談会の内容をお伝えします。

座談会では、次の 3 つのテーマについて話し合いました。

- ① 男女の役割を固定的に考えることに関する意識について
- ② 女性が職業を持つことについて
- ③ 男女平等感について

※ 1 特集紙面のグラフは、県の調査結果をもとに作成したものです。

※ 2 また、調査結果の詳しい内容は、静岡県男女共同参画課のホームページからご覧いただくことができます。

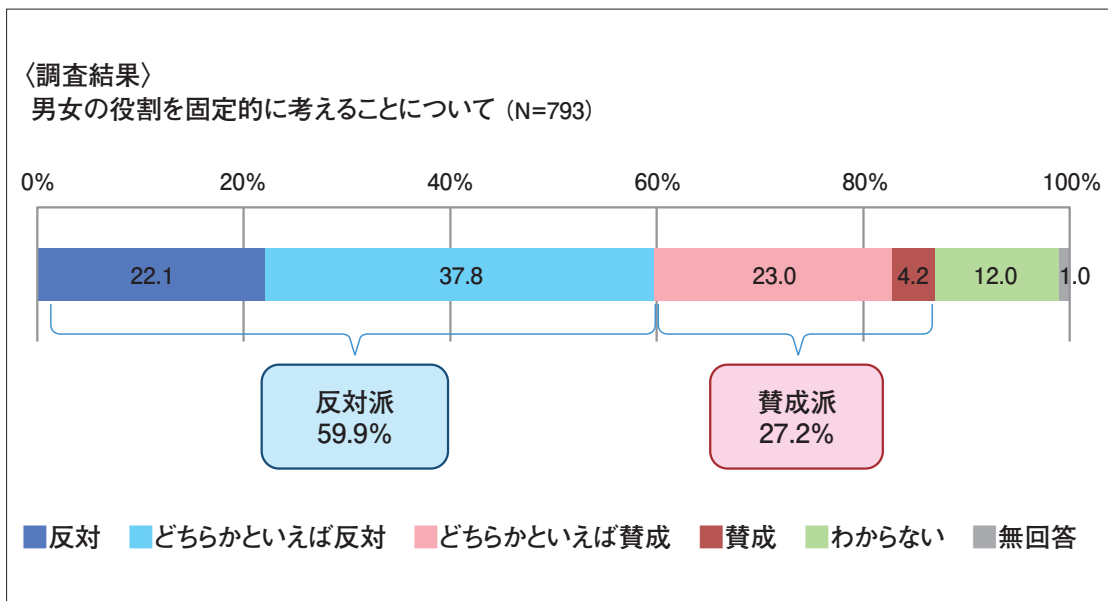
<http://www.pref.shizuoka.jp/kenmin/km-150/h25kenminisikityousa.html>

これで   いいんですか？

## 夫は外で働き 妻は家庭を守る!?

### テーマ① 男女の役割を固定的に考えることに関する意識について

Q 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような男女の役割を固定的に考えることについて、どのように思いますか。(1 つに○)



家事も育児も手伝ってるけど…

手伝って意識じゃダメ共同作業なのよ



### 夫と妻の性別役割分担意識

**A** この設問が必要だということ自体が、男性が外で働き、女性が家庭を守るという意識が社会に残っているからでは。

**B** 家庭は夫と妻の二人で守るもの。家事・育児が妻の役割となると、家事や子育てをした上で仕事をす

るのは時間的にも体力的にも難しい。

**C** 子どもが乳児のうち、授乳などで女性が子育てに携わる割合が必然的に増え、結果的に女性が「家事・育児」と考えられてしまう部分もあるかなと思う。子どもが小さい時には夫の協力がとても大切だと思う。

**A** 今の 20 ~ 30 代の男性は家事や子育てに協力

的だし、二人で子育てするという意識が高い。自分が子どもの頃は父親が学校行事を見に来ることはあまりなかったけれど、今は父親や夫婦そろっての参加も多く見られるようになった。

## 年代別の傾向

- E 調査結果によると、70代以上の方が固定的性別役割分担に賛成が多い。年配の方ほど性別役割分担意識が強いかもしれない。
- C 最近では夫が妻の介護をするケースも多くなって、年配の方でも『家事は女性』とは言っていない時代になってきた。今後変化が出てくるかもしれない。
- F 興味深いのは、20代で男性よりも女性のほうが性別役割分担意識を肯定している傾向があること。
- D 最近の20代は、専業主婦志向の女性や、「結婚後も妻に働いてもらいたい」という男性が多いからこういう結果になったのでは。
- E 女性に働いてもらいたいのは、女性の社会参加を支持しているというよりは、経済的な理由からだろう。

## 生まれ変わっても結婚したい？

- A 男女ともに結婚しない人が増えていると聞く。今後は生涯独身という人も増えると思う。
- E 子育てというのは正直楽でない。むしろ会社の仕事の方がある意味楽かもしれない。
- D 土日で子どもの相手をしたり家事をやったりするのは、仕事より大変というような男性も多い。
- E もし、生まれ変わったとしてもまた結婚したい？
- A 結婚したい。家庭を持つということは大変な面もあるけど、楽しさもある。
- C 子どもが育つということは、自分が子どもともう一度人生を一緒に歩める。子どもがいない人もいるから一言でいいとも言えないが、いい意味もあるなど。
- E 自分の妻はよくできた人だと思っているが、生まれ変わって男に生まれた場合に、今の妻と出会える自信はないなど。それならば、結婚していない生活も経験してみたい。

## 子育ては変わった？

- E 2～30年前に比べて子育ては楽になった？
- A 布おむつから紙おむつに変わったように、育児用品などの部分では楽になった。でも気持ちの問題は大変になっていると思う。
- D 近所全体で子どもを守り育てるということがなくなり、親だけで子どもを見守らなければならないことが多い。
- C 昔は子どもに、近くの公園にでも「遊びに行きな」で良かったけれども…。
- D 治安などの面も心配になってきていると思う。
- A 子どもに手を差し伸べても、それを逆によく思わない人もいるからお母さん同士のつきあいも大変。

## これからどうなる？

- E 固定的に考えるのはあまり良くない。では、約3割の人が男女の性別役割分担に賛成していることは問題だろうか？
- B 年代が高い人の意識が固定的なのは、そういった環境で育った結果だからある意味仕方ない。今から意識を変えることは難しい。学校教育など、小さいうちから変えていくことで、若い人の意識は大きく変わっていくのでは。
- C 調査結果は、時代や経済状況に大きく影響を受けた答えが出ている。社会背景をふまえてみていかないといけない。



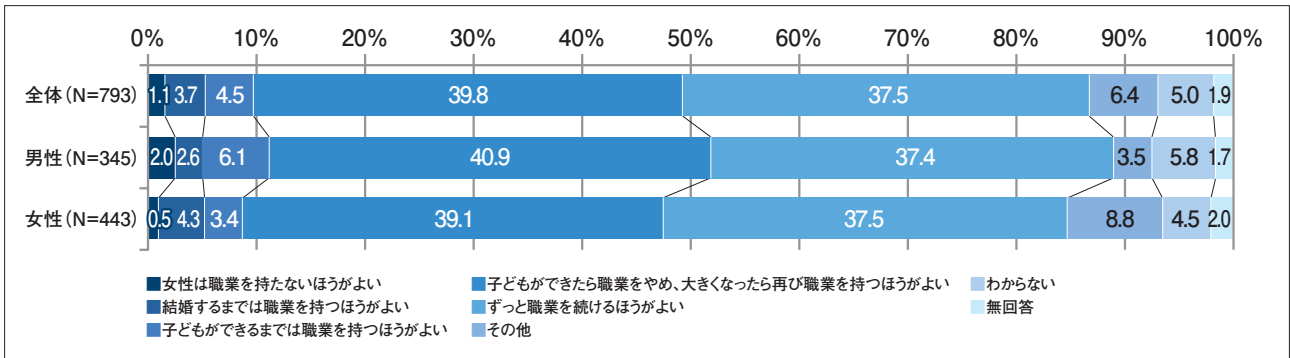
データを見ながら話し合う編集スタッフ

これで   いいんですか?

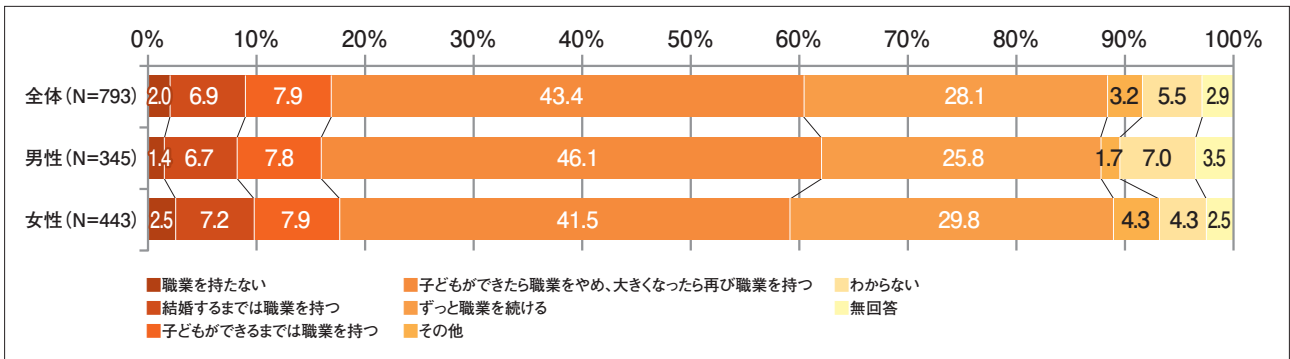
# 子どもができたら 仕事をやめる!?

## テーマ② 女性が仕事を持つことについて

Q 一般的に女性が職業を持つことについて、どう考えますか。(1つに○)



Q 女性が職業を持つことについて、あなたの現実に当てはまるもの(当てはまると予想されるもの)はどれですか。(1つに○)



### 女性の就職と家事

- A 女性が仕事を続ける上では、結婚・出産が一つの転機になっている。
- B 私の周囲には、子どもができるまでは正社員で、子育てが一段落してからは非正規社員というケースが多いように感じる。
- E 仕事の動機としては、自己実現と経済的な面と大きく分けて2つ?
- C 仕事に生きがいを求めて働いている人もいるよね。
- D だけど、2人で働かないと生活が成り立たないという切実な人も増えてる。
- A 家事の負担は、一般的に女性に偏りがちだが、それは性別役割分担にも表れている。男性の中に

は、結婚したら家事をやらなくていいと、女性も経済的な心配をしなくていいという人もいます。

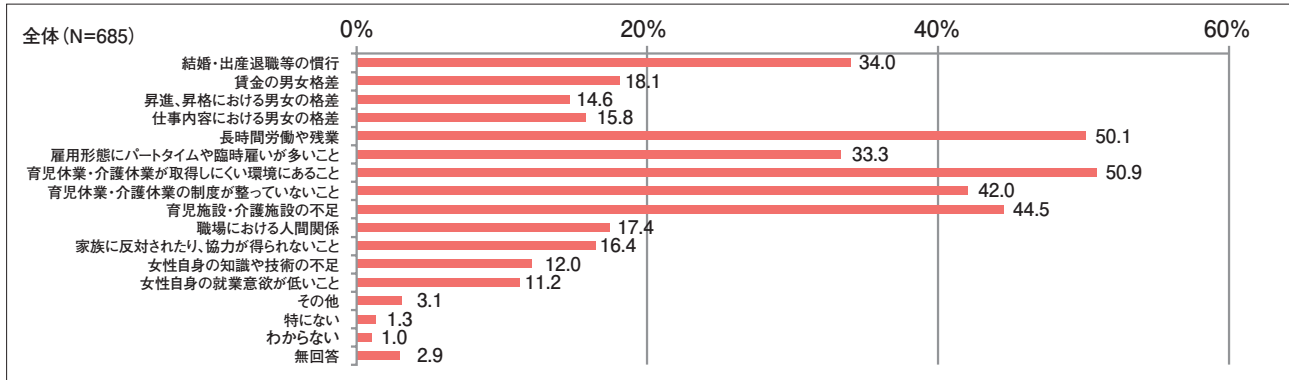
- C 家事といっても子育ては別。家事は他の誰かでもできるが、乳児期の子育ては授乳など、母親しかできないこともある。
- D 家事・育児というと一緒にされがち。でも、育児は子どもが大きくなるにつれて、負担が減っていく。
- E 人はどういう家庭で育ったか、親をみて育つので、共働きか専業主婦の家庭で育ったかでは、職業観も変わってくると思う。
- A 私は家事が生きがいではないので、それ以外でやりがいや生きがいも欲しい。

### 就労と育児・介護

- A 育児と介護は本来全く違うもの。育児は先が見



Q 継続して女性が働く上での障害は何だと思いますか。(あてはまるもの全てに○)



えるが、介護は何年先まで続くかわからない。

- B** 育児・介護の問題がクリアできれば、働きやすくなるのでは？ まさにワーク・ライフ・バランス！
- C** 育児は重労働でも無収入。社会がもっと育児を理解してほしい。もし、共働きの夫婦の子どもが病気になったら、子どもの立場からすれば、病児保育の施設で見てもらうより、自分の親に側にいてもらいたいと思うのでは？ それなら施設を作るより、働く親が休みやすい環境を作る方が先。家族の用事で休みを取りやすいシステムや社会の理解があれば、子育てや介護がしやすい社会になると思う。
- D** そうなれば、男女の働き方の差も少なくなっていくかもしれない。
- C** 誰もが、様々な問題を自分の立場に置き換えた視点でみてみれば、世の中の理解が広がり、住みやすい社会環境に近づくのでは？
- A** それは観念だけだと難しい。経験がないとわからない。
- C** 今は育児に関わる男性も増えている。経験者が増えれば、社会の中で育児への理解も進んでいくと思う。子どもを育てることは、国にとっても大切な事なので、そこをきちんと評価される仕組みを作る必要がある。
- A** 国が子どもを増やそうという一方で、女性に働け働けというのは、大きな矛盾。では、子どもは誰が育てるといのか。

育児経験をキャリアに

- D** 再就職する際に、育児の経験をキャリアとして評価できるシステムがあればいい。

- A** 子育てをキャリアとするのは、育児の大変さ、貴重さを分かっている人の意見。会社の上司が、育児を妻に任せきりだった場合、それが理解できるとは思えない。管理的立場にある人の意識改革が必要かもしれない。
- B** 学校教育の中で育児や家事の大変さを学ぶ機会があると、意識が変わっていくと思う。
- E** そういった教育は、日本ではまだ遅れている。
- B** 会社として、制度を義務として利用するシステムを作らないと定着しない。義務として仕事の一部にすることで、はじめて経験できることもある。

女性が働きやすい会社とは

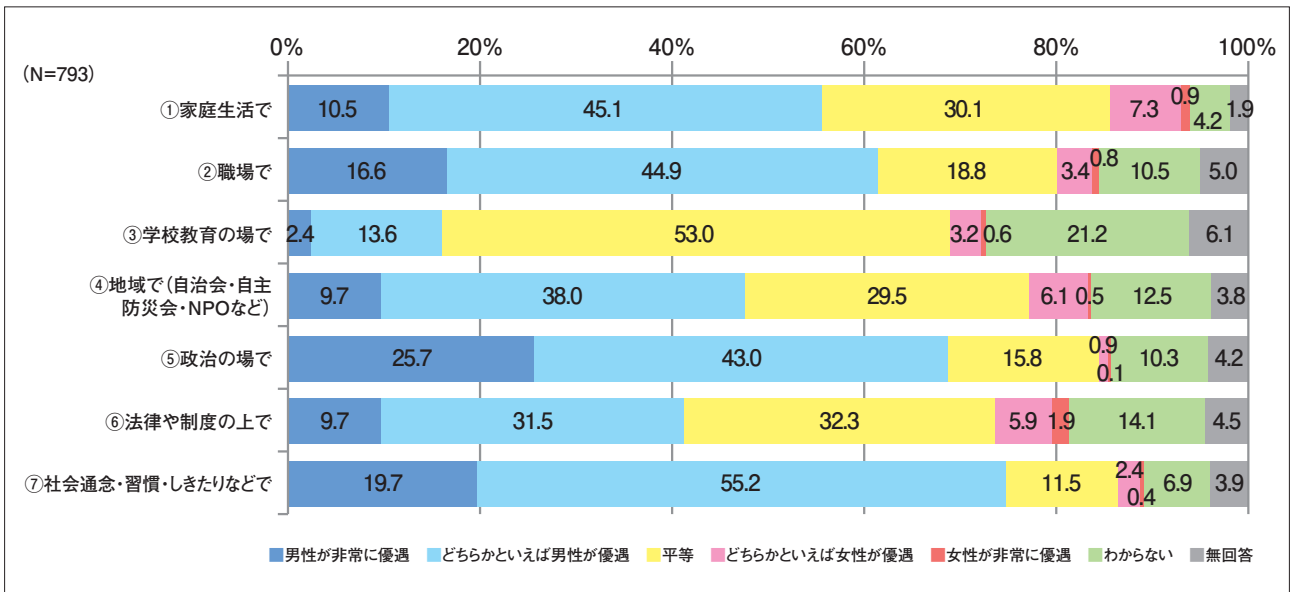
- D** 女性に長く働いてもらうために、会社の仕組みを変え、女性のライフスタイルに合わせていくことで、業績が上がった会社をマスコミで紹介していた。そういった例を紹介することで、女性が働きやすい会社やシステムが広がっていくのでは？
- C** ハード面だけではダメ。例えば保育所を作ったが、「子どもが病気になったら預けられない」といったようなものではなくて、病気になった時もフォローしてくれるような。
- E** 会社の経営陣は業績に敏感なので、経営の立場から見ると、そんなに簡単なものじゃない。
- D** これまでの経営者は、“女性は仕事をする上で使えない”と考える人が多かった。だったら、“どうやったら使えるか”という新しい発想をしていかないと、今後出生率も上がらないし、女性が働きやすい環境にはつながっていかない。

これで   いいんですか?

# 社会のしきたりで 男性が優遇されている!?

## テーマ③ 男女平等感について

Q あなたは、次の分野で男女が平等だと思いますか。(それぞれ1つに○)



### 地域で

- A “男性優遇”だと感じるのは、自分が住んでいる地域で、子ども会やPTA、自治会の会長が皆男性になっていること。
- D 私の地区でも同じ。男性ありきで考えられているように感じる。婦人会というものはあるが、組織的には同等ではないように思う。
- C 婦人会があるということは、女性の意見を取り上げようとしているということかも。
- E しかし、その一方でまだ災害時の避難所における女性への配慮は不十分。

### 学校教育の場で

- E 調査結果では、学校教育の場のみ“男女平等”との結果が出ている。
- F 学校教育の場で男女平等が浸透しているのは、行政の政策がすぐに反映しやすい場であるとも言えるのでは。職場や自治会などはそれまでの積み

重ねもあり、反映しにくい。

- A 家庭科の授業が男女共修になるなど、学校教育の場では浸透が早い。
- E 職場や自治会などでは対人関係もあり、なかなか男女平等が浸透しにくいのもかもしれない。成長するにつれ、就職・結婚・出産などを経験し、学校生活では感じなかった男性優遇を意識するようになる。

### 職場・政治の場で

- E 生活の中で男性優遇を感じることは?
- D 私がいた職場では圧倒的に男性優遇だった。一般職と総合職で仕事内容が違うということもあったが、退職金が男女で10倍も違っていた。
- E 仕事以外の他の面では?
- D 政治の場で女性議員の人数が少ない。政治は圧倒的に男性優位の社会だと感じる。
- E 男性中心の政治に対してどう思う?
- D 理不尽を感じる。育児休業の制度を設けるだけ

ではなく、取得率もあげるよう行政にも更に取り組んでほしい。

- C** 1割しかいない女性議員を3割にただけで、すいぶん変わる気がする。家庭や育児をこなした上で、残りの時間で仕事をするような女性政治家が出てくれば、女性のそういう働き方も社会的に認められるようになると思う。
- E** ヨーロッパなどでは、クオータ制\*を導入しているところがあるが、それは一方では男性の職場を奪うことになり、そうすると率先してやろうという男性議員は少ない。
- C** しかし、日本は女性議員の率が世界でも最下位に近いという状況にあるので、国の施策として取り組んでいく必要がある。
- B** 子育てをしている母親は、家事や育児に関して経験を積んでも、それ以外の社会に関する知識を身に付けられる場が少ない。子育てが一段落してから政治家になろうとはなかなか思えない。
- D** 国は企業の女性管理職を増やそうとしているが、まず女性議員の数を増やすところから始めてもらいたい。
- C** 仕組みを作ってくれないと、いくら女性管理職を増やせと言われてもついていけない。
- E** 会社でも政治でも、その仕組みを作るのは、現状では決定権は男性にある。また、女性の中にも女性議員を増やそうという意識がまだ低いのでは。
- C** 若い人も選挙に行ってほしい。
- A** 政治や男女平等のことを教育の中に取り入れていくことが必要。
- B** すべては根本から変えていかないと変わっていかないと思う。

※クオータ制…政治における男女平等を実現するために、国会議員などの一定数を女性に割り当てる制度

## 家庭において

- A** 私自身は周囲に活躍している女性が多いので、女性が社会で差別されていると感じることは少ない。ただ、ひとつあげるとすれば、子どもの成長の責任が母親に問われるような風潮がある。
- B** 私も子どもの虐待の話題になる度に「身勝手な母親」「酷い母親」など“母親”だけが責任を問

われるように感じる。たとえ一緒に暮らしていても、子どもの事は“父親”にも責任がある。子どもの事で母親だけが悪者になりやすい社会に男性優遇を感じる。

- E** 家庭の事は妻が牛耳っている…と口にする男性もいるが？
- B** 家の事は妻に全て任せきりで、食事の支度はもちろん、後片付けも全て女性の仕事だと思っている男性もいる。田舎に住んでいたりと、親と同居している場合に特にその傾向が強いように思う。  
個人的な考えだが、出産に立ち会った男性は、子育てや家事への関与が大きく違う。夫が妻の出産に立会うことが有意義だと思う。妻が大変な思いをして子どもを産んでいるのを見ることで、妻に対する尊敬の念が生まれる。オーストラリアでは、昔から母親学級とは言わず、ペアレンツ（両親）学級。妻の出産に夫が仕事で立ち会えないというのもありえない。

- A** 私は、イクメンという言葉がおかしいと思う。今はもう育児を男性もするのが当たり前の時代。「育児を手伝う」という感覚自体がおかしい。
- C** 日本も男女共同参画先進国の良い部分を真似したらいいと思う。そうすることで、女性が生きやすい世の中になっていくのでは。
- D** テレビドラマの中で、男女の役割分担を感じさせる場面が多い。子どもに与える影響も大きい。
- A** お互いを大事にしていけば、妻が働き、夫が専業主夫であってもいいと思う。
- E** 家族の形態や、父親・母親という価値観は、ますます柔軟で多様になっている。

## これからどうなる？

- E** 日本も長い視点で見れば男女共同参画の意識は良くなってはいる。ただ思ったほどには進んでいない。
- A** 現代は物事の価値観の変化も早い。今の若い世代の考えは変わってくるのかも。
- B** 男女共同参画が反映された教育を受けてきた子どもたちが成長して、どのような世の中になるかを期待しようよ。

## これからの課題

# 社会通念・慣習を変革していくため 思い切った取り組みを



静岡県立大学 国際関係学部

教授 <sup>いぬづか きょうた</sup> 犬塚 協太

1986年 東京大学文学部卒業。

1991年 東京大学大学院社会学研究科修士課程修了。

同年 静岡県立大学国際関係学部助手。

同専任講師、助教授を経て2007年教授。

2008年より同大学男女共同参画推進センター副センター長、

2012年より同大学男女共同参画推進センター長を兼任。

○専門分野 家族社会学、ジェンダー社会学

○主な社会活動 内閣府男女共同参画推進連携会議議員、静岡県しずおか男女共同参画推進会議教育部長ほか県内自治体男女共同参画推進委員会委員長等多数歴任

テーマ1（固定的性別役割分担意識）の調査結果については、全体では固定的な性別役割分担意識はかなり後退してきたと評価できる。しかし、最も気になるのは20代の女性にこの意識が比較的強く認められることだ。ここからは若年層の単純な保守化というよりは、いきいきと仕事と結婚・子育てを両立している同性の先輩たちのロールモデルがなかなか存在しない中で、若い女性たちが結果的に性別役割分担にしか結婚生活の道筋を見出せないでいる現状がうかがえる。その親世代に当たる40～50代の男女の意識が対立的なことも、そうした良いロールモデルの乏しさを示している。座談会の指摘のように、子育てへの心理的ハードルが上がっている現状もある。従来結婚モデルにとらわれないことを前提に、子育ての喜びや素晴らしさを男女を問わずしっかり若い世代に伝え経験してもらう機会を拡充することが政策的にも必要だろう。

そのために決定的に重要なのが、テーマ2（女性の就労）の問題だ。調査結果からは、女性がずっ

と職業を持つことを肯定する傾向が認められる一方、まだ子どもが乳幼児期には女性が主に育児役割を担っているという実情が、意識と実態の双方からうかがえる。そして女性の継続的就業の主な阻害要因が長時間労働、育児・介護休業の取得が困難な環境など就労現場のあり方にあることも明らかだ。座談会でも議論されているが、単なる制度の拡充のみならず、特に男性がもっと休みを取って育児を実践しやすく、男女ともに育児経験がキャリアとして評価されるような職場の意識・環境改革を着実に広げ、事業主や管理職にワーク・ライフ・バランスの意義と効果をしっかり理解してもらう施策を一層推進する必要がある。

それらの施策を着実に実現していくことで、テーマ3（男女平等感）の調査結果が示すような、様々な男女の不平等感も初めて払拭できよう。座談会でも触れられている分野だが、特に深刻な状況にある政治の場や社会通念・慣習の課題を変革していくためには、ポジティブ・アクションのような思い切った取組が強く望まれる。



# 平成25年度静岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所表彰

平成26年1月15日に、平成25年度のワーク・ライフ・バランス推進事業所表彰の表彰式が行われ、田辺信宏市長から受賞事業所2社の代表者に対し、表彰盾と記念品が贈られました。

## 平成25年度 静岡市ワーク・ライフ・バランス表彰事業所

### 大 賞 中央静岡ヤクルト販売株式会社

(所在地 静岡市葵区、業種：食品卸売業、従業員数529名)

### 大 賞 株式会社アース

(所在地 静岡市清水区、業種：介護・福祉、従業員数484名)

## 受賞された皆様、おめでとうございます。



写真左から、株式会社アース・西山猛司専務取締役、田辺信宏市長、中央静岡ヤクルト販売株式会社・中村貞夫代表取締役社長



表彰式の後、各事業所のワーク・ライフ・バランス推進の取組について、市長との懇談が行われました。

### 「ワーク・ライフ・バランス」とは・・・

「仕事」と「生活」の調和を図ることで、子育てや介護だけでなく、「仕事」と地域活動や趣味・学習など「仕事以外の生活」の双方を充実させ、相乗効果を高める考え方や取組のこと。

企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、従業員だけでなく企業にも様々なメリットが生まれます。(以下は企業のメリットの一例)

- 従業員の定着（離職率の低下）
- 優秀な人材の確保（採用）
- 多様性に富む従業員の確保、定着
- コスト削減
- 生産性や売上げの向上
- 企業イメージや評価の向上

受賞事業所の名称や取組内容等については、商業労政課ホームページをご覧ください。

<http://www.city.shizuoka.jp/deps/shogyorousei/wlb2.html>

# 働く女性のサポートのため 14ヶ所の企業内保育所を設置

——— 中央静岡ヤクルト販売 ———

平成 25 年度静岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所表彰において、大賞を受賞した中央静岡ヤクルト販売様にお話を伺いました。



中村貞夫代表取締役社長 (中央) と、  
社員のみなさん

静岡市～沼津市西部までの地域において、乳酸菌飲料をはじめとするヤクルト製品の販売を行っています。

## 昭和 60 年から保育所を設置

ヤクルト製品をお届けするため、各事業所や家庭にお伺いしているヤクルトスタッフは、ほぼ全てが女性です。

以前は、主に月契約による家庭向けの販売を主としていましたが、会社にお勤めの方の健康管理にも役立てていただきたいという思いから、最近では事業所への訪問販売が中心となりました。それに伴って、ヤクルトスタッフの勤務時間も、早朝の勤務から日中の勤務へと移ってきました。

ヤクルトスタッフには子育て世代の女性が多く、日中にお仕事をさせていただくためには、安心して

子どもを預けられる環境整備が必要ということで、当社では昭和60年から保育所の設置をはじめました。

現在当社管内には、保育所を設置しているセンターが14ヶ所あり、およそ80～100名のお子さんをお預かりしています。さらに、幼稚園や小学校が長い休みに入る、春や夏の時期には、幼稚園児や小学生のお子さんもお預かりしています。そういった時期は、保育士の数も増員して、十分に対応ができるように体制を整えています。

保育料については、スタッフの方になるべく負担がかからないような最低限の費用にとどめるため、会社で費用を負担しています。

## 保育所があるから応募したという方も

最近では、働きたくても一般の保育所にはなかなか空きがなく、子どもを預けることが難しいのが実情です。どこか子どもを預けながら働ける仕事がないか探していたところ、当社の求人を見て応募したという方も大勢いらっしゃいます。

センターに保育所が併設されていることで、送り迎えが楽なのはもちろんですが、お子さんのすぐそばで仕事ができるということが大きな安心につながっているのだと思います。



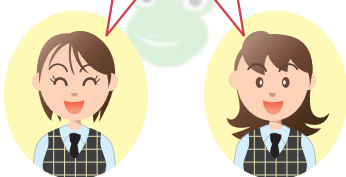
センター併設の保育所

お子さんが散歩に出かける際のお見送りができたり、配達途中に散歩中のお子さんと会って、「が

んばってね〜」と声をかけてもらえたりといったように、仕事の中でもちょっとした子どもとのつながりを感じることができ、スタッフからも励みになっているという声をよく聞きます。

実際にヤクルトスタッフの方にお話を伺いました。

子どもを預けながら、子どものすぐそばで働けることに魅かれて、この仕事を選びました。保育所があって本当に助かっています。



ヤクルトスタッフ(かわいセンター)の  
梅澤さんと澁川さん

## セクハラ防止に向け研修実施

そのほか、男性も女性も働きやすい職場とするために、セクハラやパワハラの相談窓口を定めています。特に、当社は女性の割合が多いため、セクハラ防止対策は重要な課題であるという認識を持っています。昨年には、静岡市女性会館(アイセル21)に講師を派遣してもらい、セクハラ防止の研修を実施しました。(※)

※静岡市女性会館では、セクハラ防止研修の講師派遣を行っています。詳しくは、静岡市女性会館(TEL248-7330)にお問い合わせください。

## そのほかにもこんな取組を

そのほかの取組としては、育児休業が取得しやすく、また同時に育児休業後に職場復帰しやすい環境整備に取り組んでいます。昨年、女性社員が育児休業を取得し、当社の取得者第1号となりました。今後、後続く社員が現れることを期待しています。

また、時間外勤務の削減の観点から、定時退社の促進にも取り組んでいます。当社ではもともと時間外労働の縮減に努めていたことから、時間外勤務が発生する職場はそう多くはありませんでしたが、さらなる取組を推進するため、常務が各上長に対して、時間外勤務に関する面談を実施しました。

さらには、会社として重要なポジションである各センターのマネージャーとして女性を登用し、女性の活躍を応援しています。

当社では、『お客様に愛される健康応援企業』という企業理念のもと、これまでも高齢者の見守りや青少年への声掛けといった地域貢献活動に取り組んできました。“女性が働きやすい社会づくり”についても、地域の重要な課題であると認識しており、引き続き働く女性の支援を続けていきたいと考えています。



販売の拠点となるセンターは管内に25か所あります  
(写真は葵区の「かわいセンター」)

### 中央静岡ヤクルト販売株式会社

事業内容：食品卸売業

所在地：静岡市葵区瀬名川三丁目3番43号

電話番号：054(264)8960

従業員数：529名(男性41名、女性488名)

正社員61名 パート72名 役員7名 委託販売員(ヤクルトスタッフ)389名 ※平成26年1月現在

ホームページ：<http://www.cs-yakult.jp/>



## 男だって相談したい!

平成25年10月～平成26年2月にかけて、静岡県との共催により「男性相談 相談員養成講座」(全5回)を実施しました。当初予定していた定員を大幅に超える申込みがあり、県内各地から41人の男性が受講しました。

受講生は、男性相談に必要な男女共同参画の視点や、相談者の心に寄り添う相談技法などを学びました。5回全て受講した受講生のうちの希望者は、県の男女共同参画人材データベースに男性相談員として登録されます。



静岡市では、男性のための電話相談を開設しています。

仕事での悩み、家庭や夫婦関係の悩みなど、男性が抱える様々な悩みについて、男性相談員が電話でおうかがいします。

### 静岡市男性電話相談「メンズほっとライン静岡」

相談日 毎月第2・第4 **火曜日** 19:00～21:00

※平成26年4月から、曜日が変更になります。

## ワーク・ライフ・バランスって?

静岡市では、市内の事業所及びその事業所で働く女性の雇用・労働の実態を把握し、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現のための施策を推進する基礎資料を得ることを目的として、女性の労働実態調査を実施しました。

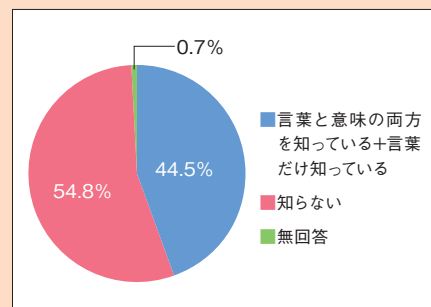
そのうちワーク・ライフ・バランスという言葉を知っている人の割合は、前回(平成20年度)と比べて4.3%増加し、44.5%という結果でした。

調査結果の詳細については、

市男女参画・市民協働推進課のホームページをご覧ください。

[静岡市 女性の労働実態調査](#)

[検索](#)



22号では、その他にもワーク・ライフ・バランスに関連する記事を掲載していますので、ご覧ください。

静岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所表彰の様子 → [9ページ](#)

推進事業所の取組紹介 → [10～11ページ](#)

## パザパ22号へのご意見・お問い合わせ

〒420-8602 静岡市葵区追手町5-1 静岡市生活文化局市民生活部男女参画・市民協働推進課

TEL: 054-221-1349 FAX: 054-221-1782 E-mail: [sankaku@city.shizuoka.lg.jp](mailto:sankaku@city.shizuoka.lg.jp)