

# 職場における男女共同参画 意識調査報告書

【概要版】

## 男女共同参画社会とは

女性、男性が性別に関係なく、社会を構成する対等なメンバーとして互いに認め合い、仕事、家庭、地域などあらゆる分野において参画する機会を平等に有し、喜びも責任もともに分かち合う社会です。

## 調査の目的

～女性も男性も、働きやすい職場づくりを目指します～

豊田市では、男女共同参画社会をより一層推進していくために、平成21年度に「第2次とよた男女共同参画プラン(通称:クローバープランII)」を策定し、様々な取組を進めています。

しかしながら、プランの重点取組である仕事と家庭・地域活動等の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現や、職場での女性の登用・活用はなかなか進んでいないようです。

そこで、職場における男女共同参画社会の実現に向けた取組を検討するため、平成18年度に引き続き、市民・事業所に対するアンケート調査及びヒアリングを実施しました。

調査の方法 ～市民と事業所のみなさんに聞きました～

|      | 市民アンケート   | 事業所アンケート                               |
|------|---|--|
| 対象   | 豊田市在住の20～40歳代の男女<br>6,000人(無作為抽出)               | 豊田市内の従業員数300人以下の<br>事業所300社            |
| 調査手法 | 郵送配布・郵送回収                                       | 郵送配布・郵送回収                              |
| 調査期間 | 平成23年9月1日～25日                                   | 平成23年9月1日～25日                          |
| 有効回収 | 2,544人(42.4%)                                   | 146事業所(48.7%)                          |
| 回答者  | 性別:女性59.4%、男性40.3%                              | 業種:<br>製造業38.4%、建設業13.0%<br>サービス業13.0% |
|      | 婚姻:結婚している75.0%                                  | 従業員数(事業所):<br>50人未満41.1%、51～100人32.9%  |
|      | 就業:勤めている75.8%<br>勤めていたが退職した19.3%<br>その他・無回答4.9% | 女性従業員の比率:<br>2割未満41.1%、2割～4割未満26.7%    |

※特に積極的に取り組んでいる5事業所にヒアリングを実施

平成24年3月 豊田市



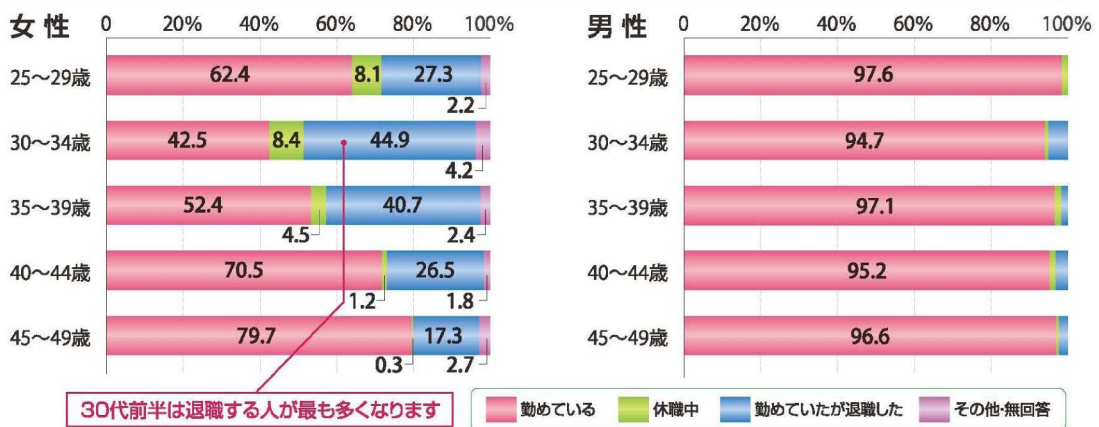
# 就業の状況と女性の意向



## 依然として女性は「結婚」「出産」「育児」で退職する人が多くなっています

女性は30歳代で「勤めていたが退職した」人が40%を超えています。退職の理由の約8割が「結婚・出産・育児」となっています。

### 年齢別の就業状況 市民

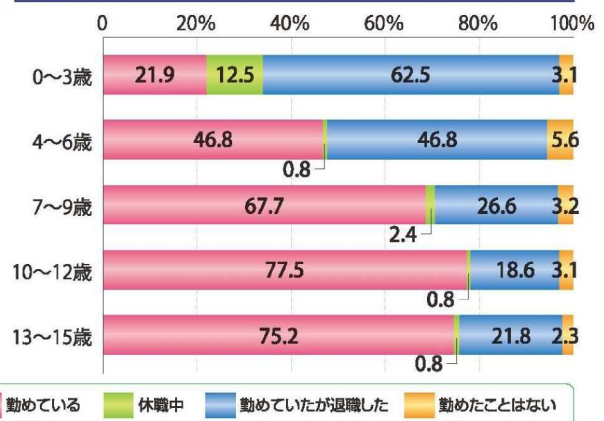


## 女性は子どもの年齢があがるにつれて勤めている人が増えています

女性は、一番下の子どもの年齢が0~3歳で「勤めている」「休職中」の人の合計が34.4%ですが、子どもが10~12歳になると78.3%となり、子どもの年齢があがるにつれて勤めている人が増えています。



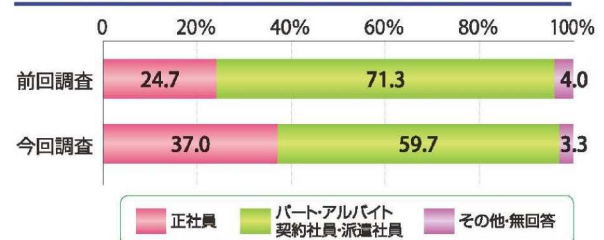
### 女性の就業状況(一番下の子どもの年齢別) 市民



## 「正社員」で就業したい女性が前回調査より大幅に増加しています

現在は働いていないが、就業したいと考えている女性の59.7%がパート・アルバイトなどを希望し、最も高くなっています。ただし、前回調査(平成18年)と比べ「正社員」を希望する人が37.0%と増加しています。

### 就業を希望する女性が望む働き方 市民



### ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

誰もが仕事、家庭生活、地域生活など、さまざまな活動を自分が希望するバランスで実現することです。事業所にとっては、ワーク・ライフ・バランスを進めることで、有能な人材の確保や定着、業務の効率化につながります。



# 男女共同参画について職場で進んでいること



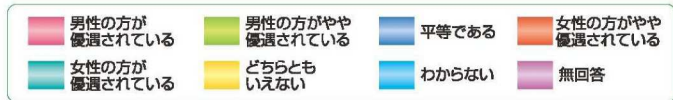
## 職場の平等感が広がってきています

全体では「平等である」と考える人が35.9%と最も多く、前回調査と比べると、「平等である」と考える人が女性で14.7%から34.6%へ、男性で22.1%から41.7%へと増加しています。

しかし「男性の方がやや優遇されている」「男性の方が優遇されている」と感じている人も少なくなく、性別で見ると、女性の方が男性優遇と考える人が多いです。

平等であると考える人が増えています

### 職場における男女平等 市民



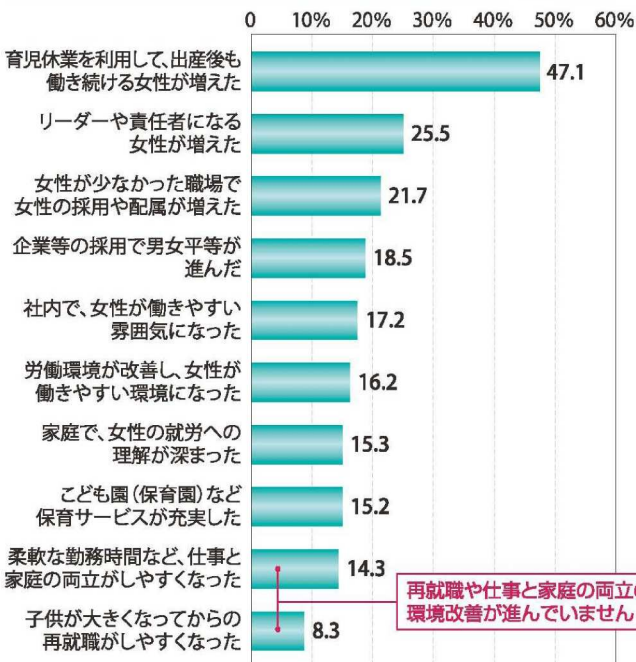
## 働き続ける女性が増えましたが、その環境改善は不十分です

「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」と回答する人が47.1%と最も多くなっています。一方、再就職するための環境や、柔軟な勤務時間の設定などは十分に進展していないようです。

## 両立支援により職場への満足度や愛着心の向上、ノウハウの蓄積が進んでいます

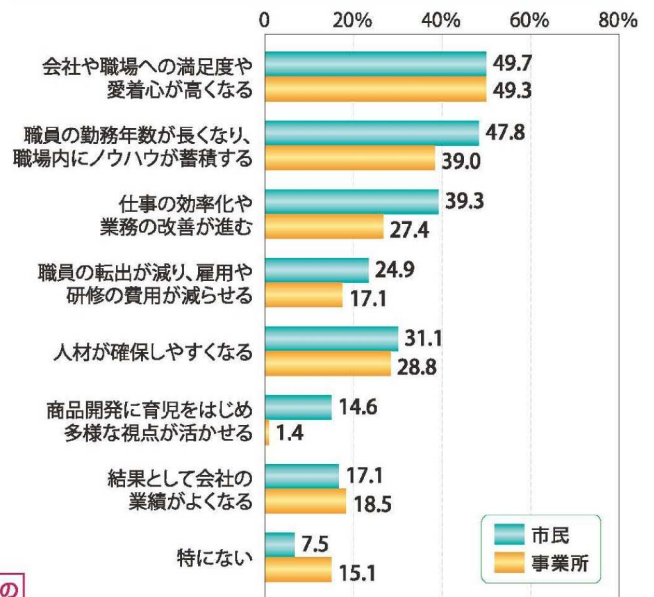
仕事と家庭の両立を図ることにより、会社や職場への満足度や愛着心が高くなったり、職員の勤務年数が長くなることで様々なノウハウが蓄積されたりして、事業所の活力につながると考えられます。

### 女性の能力発揮に向けて職場で進んだこと 市民



再就職や仕事と家庭の両立のための環境改善が進んでいません

### 「仕事と家庭の両立」で得られる事業所のメリット





# 女性の能力発揮について

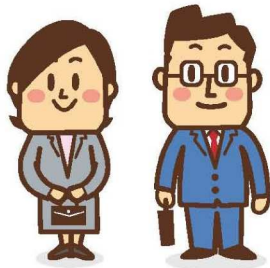
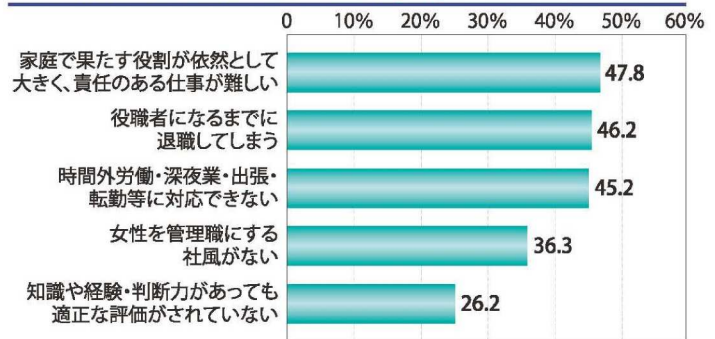


女性は管理職等がとても少なく、その理由として仕事と家庭の両立など多くの課題が挙げられています

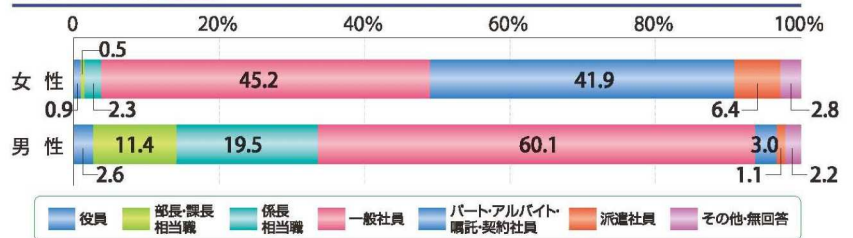
女性は一般社員やパート・アルバイトの人が多く、管理職に就いている人は3.7%と少ないです。

市民アンケートでは、女性の管理職が少ない理由として、家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事が難しいということや、途中で退職してしまうことなど、仕事と家庭を両立することの困難さがうかがえます。

女性管理職が少ない理由(上位5項目) 市民



職場での立場 市民

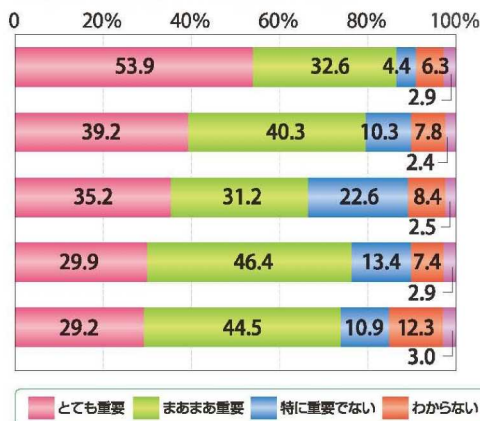


男女平等な勤務評価、固定的な男女の役割分担意識の見直しなどが求められています

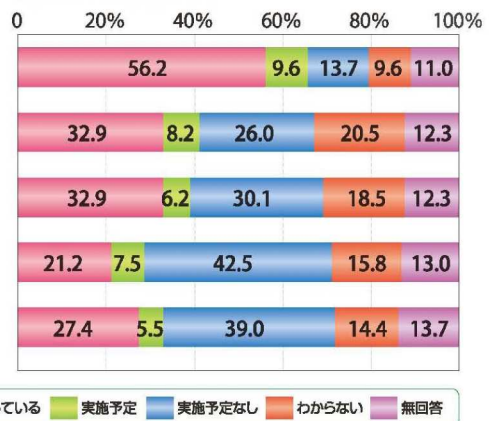
女性従業員の能力発揮に向けて、市民は『男女平等な勤務評価・人事評価』『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』『お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し』などが重要と考えています。

## 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブ・アクション(積極的な取組)について

[市民が重要と考える上位5項目]



[事業所の取組状況]



### ポジティブ・アクション

男女社員の間に生じている不公平や差別を解消するために、個々の事業所が行う自主的で積極的な取組です。個々の従業員の能力発揮、女性従業員の意欲の向上、職場の活性化など事業所等にも様々なメリットがあります。



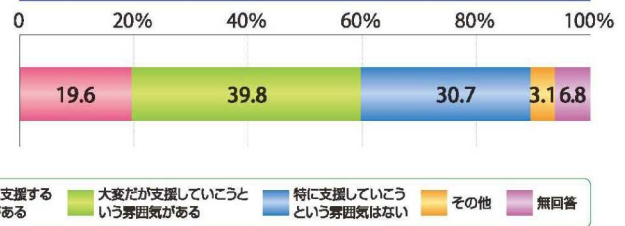
# 仕事と家庭の両立について



## 両立支援の雰囲気は、職場によって異なります

支援をしていこうという雰囲気のある職場が59.4%ある一方で、支援していこうという雰囲気はないところが30.7%あり、職場によってかなり異なるようです。

「仕事と家庭の両立」についての職場の雰囲気 市民



## 育児休業の利用意向は高くなっています

女性も男性も、育児休業制度の利用を希望する人は多くみられます。

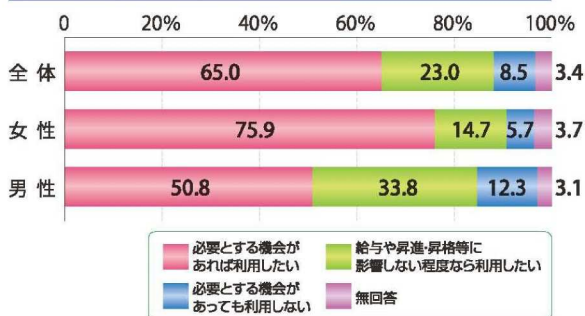
ただし、育児休業制度を利用したことがある人は6.7%で、女性が11.2%、男性が0.3%です。

また、介護休業制度を利用したことがある人は0.3%で、女性が0.4%、男性が0.2%と非常に少ないです。

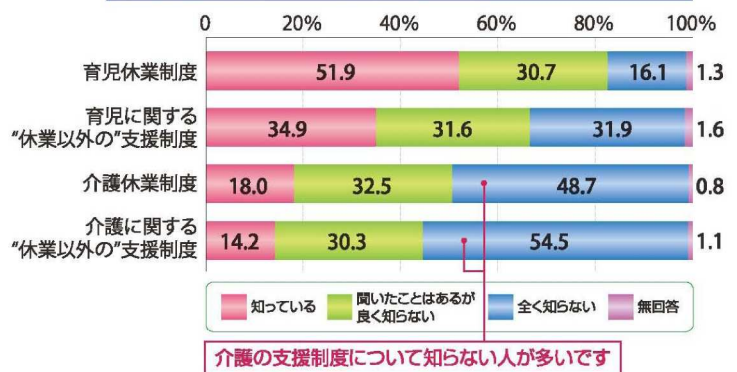
## 介護休業制度など職場の両立支援制度についてよく知らない人が多いようです

職場が従業員の出産・育児や介護に関して行う様々な支援制度について、「聞いたことはあるが、良く知らない」「全く知らない」などの回答が多くみられ、支援制度について良く知らない人が多いようです。

育児休業制度の利用意向 市民



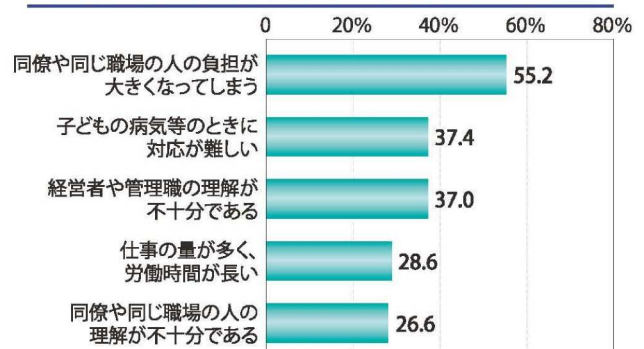
職場の両立支援制度の認知度 市民



## 約半数の人が両立に向けての課題として、同僚の負担が大きくなってしまふことを挙げています

同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふことや子どもの病気等のときに対応が難しいことを挙げる人が多いですが、これを解消するためには、仕事の共有化や効率化を進めていくこととあわせて、気兼ねなく制度を利用することができるような職場の雰囲気をつくっていくことが大切と考えます。

「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題(上位5項目) 市民





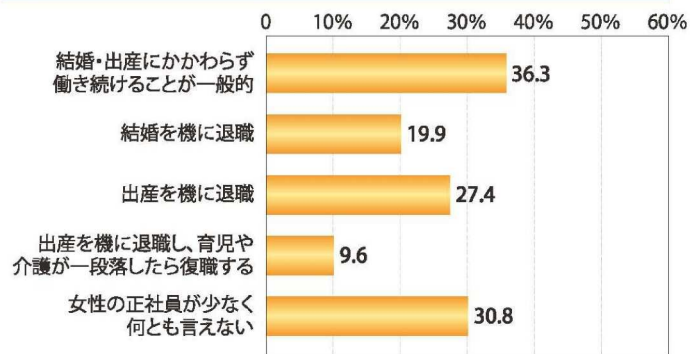
# 中小事業所の状況



## 結婚・出産にかかわらず女性が継続して就業することが一般的な職場は3分の1強

結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的な職場は36.3%ですが、結婚・出産を機に退職する女性が多い職場もみられます。女性の正社員が少ない職場もあり、職場によって状況がかなり異なっています。

女性正社員の就業の状況 事業所



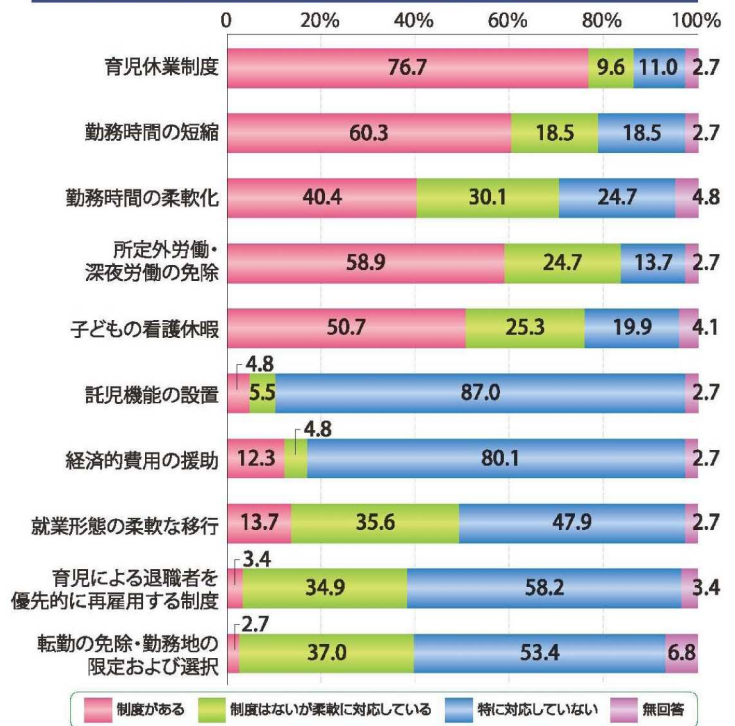
## 育児休業、短時間勤務などは、制度化されていない事業所が一部あります

育児支援については、『育児休業制度』『勤務時間の短縮』などは育児・介護休業法により制度化が義務付けられますが、依然として制度化していない事業所もみられます。

一方、法律では規定されていない就業形態の移行や育児による退職者の再雇用などについて、制度はないが柔軟に対応している事業所がみられます。

介護支援については、育児支援と比べ制度化が遅れている事業所がみられます。

従業員の育児支援に関する制度や対応 事業所



### 育児・介護休業法

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、育児や介護の休業制度、勤務時間等について事業主が講ずべき措置などを定めた法律です。

平成24年7月1日より、以下の制度について、従業員数が100人以下の事業主についても適用となります。

- ① 短時間勤務制度
- ② 所定外労働の制限
- ③ 介護休暇

従業員の介護支援に関する制度や対応 事業所





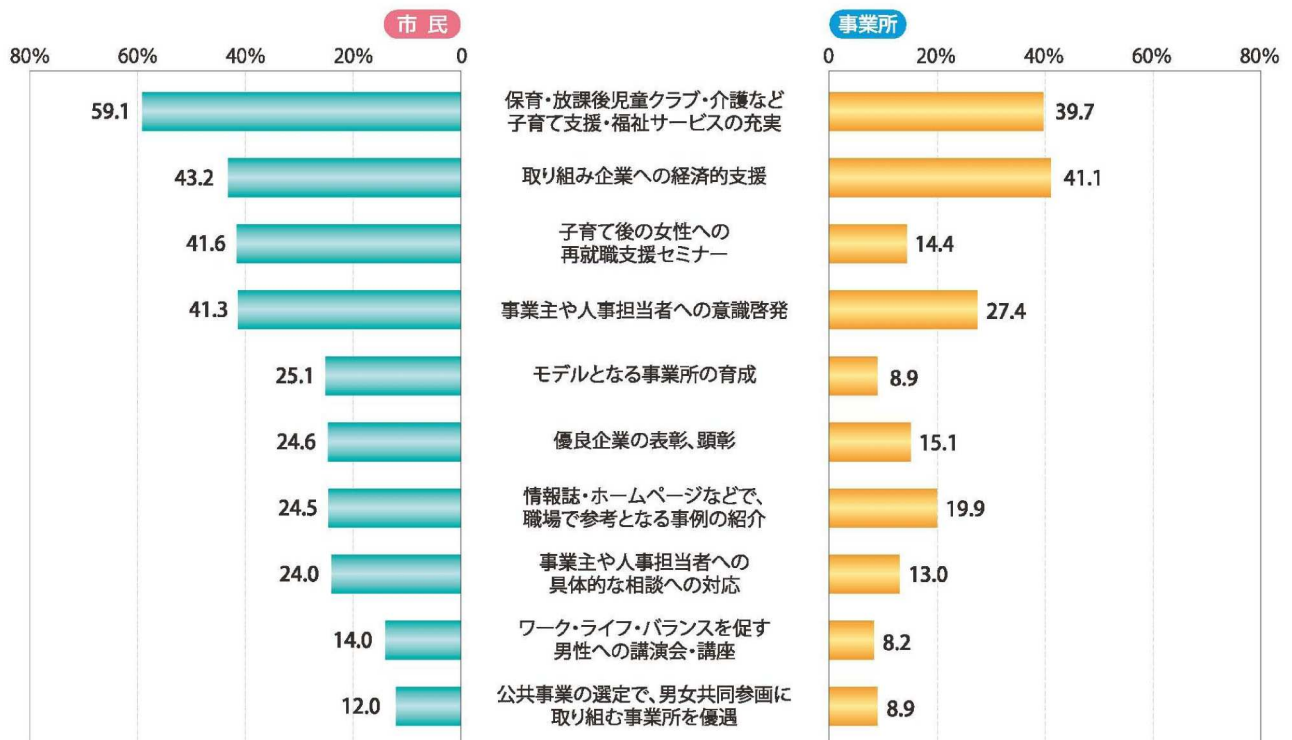
# 市に求めること



子育て支援・福祉サービス、事業所への経済的支援、再就職支援、事業主等への意識啓発が求められています

子育てや介護をしながらも安心して働けるような子育て支援・福祉サービスの充実や、企業への経済的支援や人事担当者への意識啓発、子育て後の女性を支援するようなセミナーの開催などが求められています。

## 豊田市が支援すべきこと



## ヒアリング調査より～積極的に職場の男女共同参画に取り組んでいる事業所では～

- ・ 仕事と家庭の両立について協力的な雰囲気や管理職・職場の同僚ともにあり、育児休業、短時間勤務、夜勤などの免除、パートタイムへの転換、有給休暇など各種制度の活用を通じて、両立を支援しています。
- ・ 育児休業から復職した人のモデルが確立しつつあり、職場・家庭・子どもの状況や意欲をふまえて、該当する職員と人事担当者・職場の上司や育児休業経験者の間で丁寧に話し合いが行われています。
- ・ 人材の確保、人員の入れ替わりによる費用・労力の削減、顧客の確保、職員の主体的な業務効率化の取組など、両立支援による経営面での効果もみられます。

みなさん  
で活用  
ください

とよた男女共同参画センターを知っている  
市民の割合は10.5%、中小事業所の割合は34.9%です。

ホームページ

<http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/>





# 重点的に取り組むべき施策について



アンケート調査を通じて、次のようなことがわかりました

## 調査でわかったこと

- 固定的な性別役割分業意識(「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」)がみられます。
- 働き続ける女性が増えています。また、一旦退職した女性も子どもが大きくなったら働きたいと考える人が多くみられます。
- 育児休業等の制度利用意向は高い一方、職場の支援制度をよく知らない人がみられます。
- 仕事と家庭の両立支援により職場への満足度や愛着心の向上、様々なノウハウの蓄積などが進んでいます。
- 育児・介護と仕事の両立支援制度が制度化されていない事業所があります。
- 両立に向けて、「同僚の負担増加」「子どもの病気時の対応」「経営者や同僚の理解不足」が課題です。
- 女性が管理職になるためには、仕事と家庭の両立、就業形態、勤続年数、社風などが課題です。
- 男女平等な勤務評価、固定的な男女の役割分担意識の見直しなどが求められています。
- 市には、子育て支援・福祉サービス、事業所への経済的支援、再就職支援、意識啓発が期待されています。



調査結果を踏まえ、職場における男女共同参画をさらに進めていくために、次の3つの施策について重点的に取り組みます。

### 施策1 女性の就業支援の充実

育児や介護などを理由に一度職場を離れた人が、再び職場において能力を発揮する機会が得られるよう、就職支援や起業支援などの取組を行います。

〈例〉再就職支援セミナー、キャリアカウンセリングの実施 など

### 施策2 ワーク・ライフ・バランスや女性の能力発揮を実現する職場環境の充実

ワーク・ライフ・バランスや女性の能力活用について、必要性や取組方法を事業所へ啓発するとともに、取組を進める事業所に対する各種支援を行い、多様な働き方が可能な職場環境の実現を支援します。

〈例〉優良事業所表彰制度の実施、事業所へのアドバイザーの派遣、保育機能の充実 など

### 施策3 職場における男女共同参画意識の醸成

職場での固定的な性別役割分担意識や男女の不平等の解消を図り、誰もが働きやすい職場環境を実現するための情報提供や啓発事業などを行います。

〈例〉情報誌・ホームページによる情報発信、啓発イベントの実施 など