

キラリ★と輝くことのできる社会を目指して

職場における男女共同参画 意識調査報告書【概要版】

digest version

平成19年3月 豊田市



調査の目的について…

どうして今、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)なの？

男女共同参画社会は、女性、男性という括りではなく、一人の人間として生き活きた生活を送ることができ、共に相手のことを尊重し、助け合っていく社会です。

豊田市においても、男女共同参画社会の重要性に鑑み、平成11年度に策定した「とよた男女共同参画プラン」(通称:クローバープラン)計画期間(平成12年度～平成21年度)の中間見直しを平成17年度に行いました。この、中間見直しにあたり、出産、子育て、介護などの課題と就労の場とが密接な関係にあることが明らかになりました。

特に、仕事と家庭生活とを両立させるには、職場の現状と家庭環境の両面から課題を整理する必要があるといえます。

そこで、本調査は、事業所の現状や意識と、そこで働く女性・男性従業員の現状や意識を具体的に把握し、本市の今後の取組みについての参考とするために実施しました。調査結果からも、男女共同参画社会の推進に向けては、家庭、職場、行政が一体となって取組むことの必要性が明らかとなっています。

誰に聞いた調査なの？

職場と従業員の皆さんに聞きました！(調査の設計と回答者の属性)

事業所の回答者は、製造業が最も多く、従業員100人未満の中小企業が中心です。

従業員・市民の回答者は、ともに30歳代前半です。また、従業員は男性・未婚者、市民は女性・既婚者がやや多いですが、均整のとれた構成です。市民の約1/4は退職者・休業者が占めます。

【事業所アンケート】	【従業員アンケート】	【市民アンケート】
●調査対象 豊田市内の従業員数300人以下の事業所、合計300社	●調査対象 左記300社の従業員3,000人	●調査対象 豊田市在住の20～30歳代の男女各1,500人、合計3,000人
●抽出方法：無作為抽出 ●調査期間：平成18年8月1日～8月25日 ●調査方法：郵送(配布・回収とも)自己記入式 ※ハガキによる督促1回		
●回収率:92社(30.7%) ●業種ベスト2 (1)製造業43.5% (2)サービス業18.5% ●全従業員の性別 男性66.5% 女性33.5% ●従業員数 100人未満67.4% ●従業員の平均人数 (正社員)男性51.0人 女性14.7人 (非正社員)男性10.6人 女性17.0人	●回収率:545人(18.2%) ●業種ベスト2 (1)製造業42.0% (2)サービス業16.5% ●平均年齢 32.6才 ●性別 男性55.2% 女性43.9% ●未婚婚 既婚44.2% 未婚51.2%	●回収率:1,102人(36.7%) ●就業状況 現在働めている72.5% 退職した22.4% ●平均年齢 31.9才 ●性別 男性40.2% 女性59.1% ●未婚婚 既婚62.5% 未婚34.0%

働きやすい職場づくりに向けた法律・豊田市の活動および豊田市への要望について

これからは男女のことだけでなく、高齢の従業員に向けた環境整備も大切ですが・・・

高齢従業員への「生活基盤の構築」に関わる情報提供がカギです

高齢従業員に対して「就業継続による生計の構築」に向けた取組みをしている事業所が多く、退職後については「収入面・健康面」など生活基盤に関わる情報提供が豊田市に求められています。

- 「高年齢従業員に対する生きがいづくり」に向けた環境整備や取組みについて、「継続雇用制度・再雇用制度」の実施は88.9%の事業所で実施されており、今後実施を予定している事業所も多い傾向にある。
- 次いで予定も含め実施傾向の強い項目は「定年年齢の引上げ(実施33.3%)」であり、ともに「生きがい」より「就業継続・生計構築」に関する実施傾向が強いと考えられる。
- 退職後のライフスタイル構築に向けて行うセミナー等、豊田市による取組みニーズについて、最も多い内容は「収入をとまなう職業・仕事」次いで「運動・健康づくり」「老後の資金計画・運用」の情報提供を望んでいる。

男女共同参画や仕事と家庭との両立・・・聞いたこともあるけれど？

豊田市のプランを、ぜひ知って、うまく活用してください！



事業所において育児・介護休業法の認知が過半数を占める程度です。男女共同参画および次世代育成に向けた豊田市のプランや情報発信を継続的に取組む必要があります。



次世代育成支援対策法による一般事業主行動計画の策定・・・って知ってますか？

知っている事業所は約20%、予定を含めても策定状況は約10%

「知っている」と答えた事業所は全体の約20%程度です。「策定済み・策定予定」の事業所は約10%程度にとどまり、行動計画の認知度・策定状況は低い状況にあります。

- 従業員数300人以下の中小企業には、義務ではなく努力義務となる「次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画」の認知度は半数以下です。
- 計画の策定状況についても89.9%の事業所が「策定に対する意識は無い(予定はない・わからない)」という状況です。

MEMO 「次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画」ってなあに？

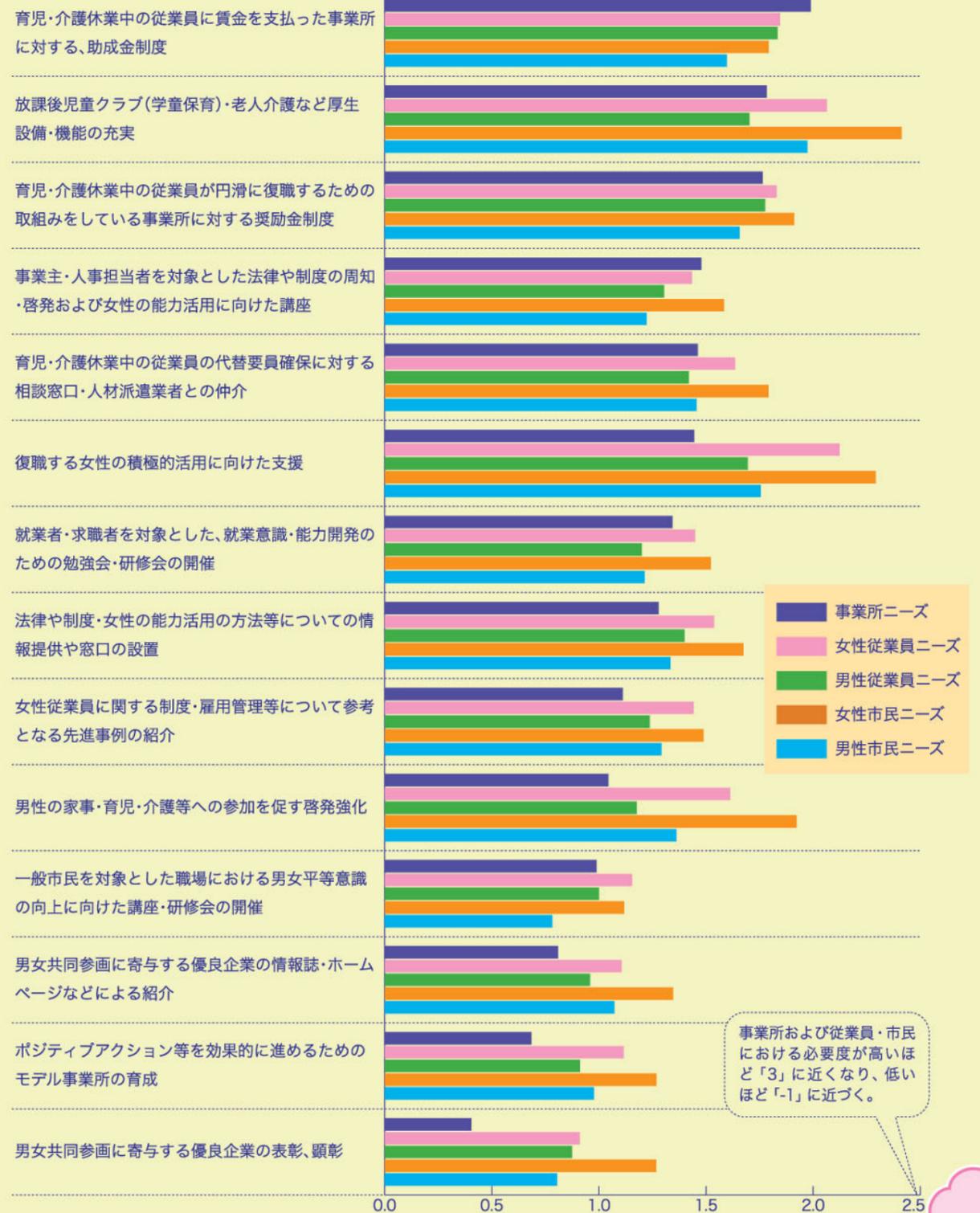
平成17年度から10年間の時限立法で、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援することを目的とし、一般事業主の行動計画策定においては、大企業(301人以上)を義務づけ、中小企業(300人以下)を努力義務としています。

職場のみなさんは、働きやすい職場づくりに向けて、豊田市に何を望んでいるの？

「休業支援に関わる助成金・奨励金」「保育設備・機能」「復職支援」

「休業支援に関わる助成金・奨励金制度」は労使・市民とも重視しています。全体的に女性のニーズが多く、とりわけ「保育設備・機能の充実」「復職する女性の支援」が多いです。

■事業所および従業員・市民における必要度 (加重平均※必要度が高いほど「3」に近くなる)



事業所および従業員・市民における必要度が高いほど「3」に近くなり、低いほど「1」に近づく。

女性従業員・男性従業員に対する雇用の状況や考え方について

女性管理職って、どのくらい登用されているの？

女性係長のいる事業所が1/3、キャリアアップ前に退職してしまうことが女性管理職の少なさに影響しているようです

女性係長の登用が最も多く、登用している事業所は全体の約1/3を占めます。女性管理職者数は全体の12.6%です。少ない理由は「登用前の退職」「家庭における女性の役割」等です。

【事業所の考え】	【従業員の考え】	【市民の考え】
(1) 勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう (48.8%)	(1) 役職者になるまでに退職してしまう (51.4%)	(1) 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 (61.6%)
(1) 女性が少ない・いない ※同順 (48.8%)	(2) 女性を管理職にする社風がない (50.3%)	(2) 時間外労働・深夜業・出張・転勤等に対応できない (55.4%)
(3) 必要な知識や経験・判断力等を有する女性が少ない (47.6%)	(3) 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 (43.0%)	(3) 役職者になるまでに退職してしまう (52.4%)

女性はいつまで仕事を続けてほしい(続けた方がよい)と思ってるの？

事業所の方が女性の仕事継続に対して積極的な考え方です

事業所の過半数は「ずっと仕事を続けてほしい」と考えており、事業所よりも従業員・市民の方が「仕事継続よりも育児・介護優先」という考え方が強い傾向にあります。

【事業所の考え】	【従業員の考え】	【市民の考え】
(1) 結婚・出産に関わらず、ずっと仕事を続けてほしい (62.5%)	(1) 育児や介護が一段落してから復職した方がよい (41.6%)	(1) 育児や介護が一段落してから復職した方がよい (45.3%)
(2) 育児や介護が一段落してから復職してほしい (19.3%)	(2) 結婚・出産に関わらず、ずっと働いた方がよい (34.0%)	(2) 結婚・出産に関わらず、ずっと働いた方がよい (32.9%)

雇用する側、される側、お互いどんな働き方や能力を期待し、期待されていると思ってるの？

チームワークは大前提！女性は働き方・男性は働く能力



「チームワーク」は労使ともに重視しています。女性は「正確さ・緻密さ・勤勉かつ地道」などの働き方について、男性は「知識・技能の向上・専門性・リーダーシップ」など能力面を期待する(期待されていると思う)傾向が強いです。

	【事業所の考え】	【従業員の考え】	【市民の考え】
女性に対する重視度	(1) 協力して仕事を成し遂げる力 (87.4%)	(1) 協力して仕事を成し遂げる力 (44.9%)	(1) 知識・技能を高め、専門職として働く (57.5%)
	(2) 正確で緻密な仕事をする力 (82.8%)	(2) 正確で緻密な仕事をする力 (41.7%)	(2) 協力して仕事を成し遂げる力 (53.5%)
	(3) 勤勉かつ地道に取り組む力 (82.6%)	(3) 勤勉かつ地道に取り組む力 (37.0%)	(3) 正確で緻密な仕事をする力 (29.6%)
男性に対する重視度	(1) 協力して仕事を成し遂げる力 (90.9%)	(1) 知識・技能を高め、専門職として働く (43.3%)	(1) 知識・技能を高め、専門職として働く (55.2%)
	(2) 知識・技能を高め、専門職として働く (87.5%)	(2) 協力して仕事を成し遂げる力 (31.1%)	(2) 協力して仕事を成し遂げる力 (51.5%)
	(2) リーダーとして組織をまとめる力 (87.5%) ※同順	(3) リーダーとして組織をまとめる力 (30.8%)	(3) リーダーとして組織をまとめる力 (36.1%)

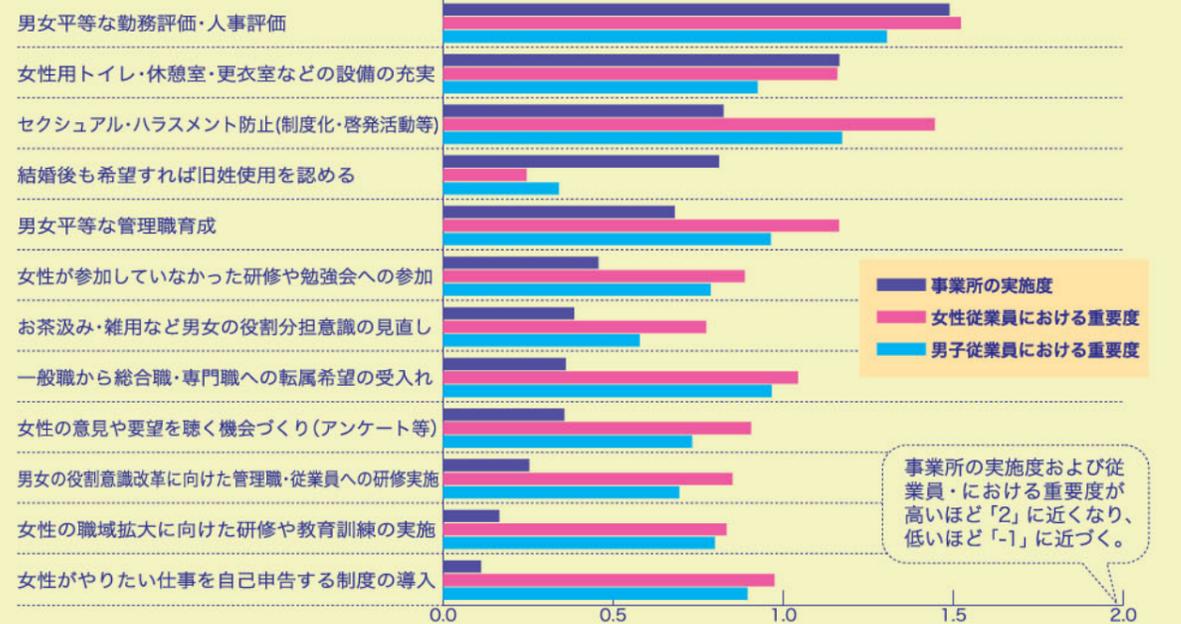
事業所によるポジティブアクションの実施状況と、それに対する従業員のニーズは？

女性従業員ニーズが高いため、更なる取組が必要です



全体的には従業員における重要度の高さに応じて、事業所の実施状況も高い状況ですが、男性よりも女性の方が重要と考える内容が多いため、今後も事業所の積極的な取組が必要です。

■事業所の実施度および従業員・市民における重要度(加重平均※事業所の実施度および従業員・における重要度が高いほど「2」に近くなる)



いろいろな内容のポジティブアクションですけど、事業所が取組まない理由ってあるの？

女性からも、職場全体からも、あまり意識されていないようです

理由は大きく3つ「女性から要望がない」「問題意識がない」「女性が少ない・いない」にしばられます。事業所にとっての意義や費用効果などの理由は当てはまらない傾向にあります。

●ポジティブアクションの「実施の予定なし」が1つでもある理由については、1つの傾向に偏ることなく「女性自身から、そのような取組に対する要望がない(26.7%)」「問題視されたことがなく、取組みをあまり意識していない(33.3%)」「女性が少ない・いない(31.7%)」の3点に分散しました。

●事業所の意識には、取組みのコスト・労力などの「経営的理由」より「ポジティブアクションに対する意識の低さによる理由」が見られるようです。また「女性が少ない・いない」という物理的な理由もふまえて、従業員側には「要望できない・要望がムダ」という意識(=取組みに対する要望がない)があると考えられます。

MEMO「ポジティブアクション」ってなあに？

・・・事業所が女性の能力発揮促進のために行う積極的な取組のことです。

働く女性が充実した職業生活をおくるためには、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法などが遵守されなければなりません。しかしながら、これらの法の遵守だけでは女性が職場においてその能力を十分発揮できるとは限りません。社会に根ざす固定的な男女の役割分担意識に基づく慣行や通念から生ずる格差が存在し、企業においても同様に、過去の経緯から女性が活躍しにくい状況や慣

行が存在しています。このような雇用の場における事実上の格差を解消するための積極的な取組をポジティブ・アクションといいます。男女雇用機会均等法第20条では、女性の能力発揮の促進について、企業が積極的かつ自主的に取組むこと(ポジティブ・アクション)ができるように国が援助できる旨規定されています。

出産・育児・介護に関する制度等の状況について

育児・介護休業制度の規定状況は？

育児・介護とも約70%の事業所が規定化しています

育児・介護とも約70%の事業所が規定化しており、育児休業期間は2歳未満・介護休業期間は3ヶ月が大半を占めます。休業中の給与は約90%の事業所で支給していない状況です。

過去1年間の育児・介護休業制度の利用率は？(事業所調査から)

女性の育児休業利用率は76.2%、男性はわずか3.0% 介護休業利用者は男女ともに3.0%未満



女性従業員の育児休業利用率は76.2%で、47.6%が7～12ヶ月の制度利用をしています。男性は3.0%と少ない結果です。介護休業利用者が少ない理由については、40歳未満・ひとり暮らしorヤングファミリーの従業員が多いことが考えられます。

でも…なぜ、育児・介護休業制度を利用しない人がいるの？

個々の責任感や職場の雰囲気など、気持ちの問題があります

「その時の仕事量と責任感」「仲間に負担」など、職場を気づかう本人の意思による理由および、「職場の雰囲気」「根本的に活用なし」という職場における理由が多い傾向にあります。

【従業員の休業制度を利用しない(しなかった)理由】	【市民の休業制度を利用しない(しなかった)理由】
(1) 育児：その時の仕事量と責任を感じたから (48.1%) 介護：職場の仲間に仕事の負担が行くから (39.0%)	(1) 育児：職場に利用しにくい雰囲気があるから (33.3%) 介護：職場の仲間に仕事の負担が行くから (44.9%)
(2) 育児：職場の仲間に仕事の負担が行くから (45.6%) 介護：その時の仕事量と責任を感じたから (36.6%)	(2) 育児：その時の仕事量と責任を感じたから (30.1%) 介護：同上 (37.7%)
(3) 育児：職場に利用しにくい雰囲気があるから (32.9%) 介護：同上 (31.7%)	(3) 育児：根本的に活用されていないから (32.9%) 介護：同上 (33.3%)

育児・介護休業制度を定着させるためには何が大切なの？

職場の雰囲気はもちろんですが、代替要員の確保も大切です

従業員・市民は「職場の雰囲気・賃金確保・復職受入体制」に対するニーズが高く、事業所もそのニーズを理解していますが、最も大切なのは「代替要員の確保」と考えています。

【事業所の考え】	【従業員の考え】	【市民の考え】
(1) 休業中の代替要員の確保 (79.1%)	(1) 利用しやすい雰囲気づくり (77.4%)	(1) 利用しやすい雰囲気づくり (76.1%)
(2) 利用しやすい雰囲気づくり (53.8%)	(2) 休業中の賃金確保 (60.8%)	(2) 復職時の受入体制 (66.5%)
(3) 賃金確保・受入体制 ※同順 (44.0%)	(3) 復職時の受入体制 (49.9%)	(3) 休業中の賃金確保 (60.5%)

MEMO 豊田市男女共同参画の「クローバー」ってなあに？

豊田市が平成11年度に策定した「とよた男女共同参画プラン」では、人の生涯をクローバーにみたと、それぞれのライフステージを1枚で表現し、広く親しんでいただけるよう、通称を「クローバープラン」と名づけています。詳しくは…<http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/plan/plan.htm>

職場では育児・介護休業制度利用者に対して、どのような対応をしているの？

復職時の対応は遅れていますが、評価には影響しないようです

教育・訓練や情報提供を実施している事業所は半数に満たない状況ですが、80%以上の事業所において復職後は「休業理由に関係なく個人の能力を評価」しています。

●育児休業制度を利用した従業員の復職について、半数以上の事業所が「面接・相談」の対応をしていますが、「教育・訓練」といったコスト負担が考えられる対応は少ないと言えます。復職後の昇進・昇格については、80.5%の事業所が「休業理由に関係なく個人の能力を評価」と答えており、休業期間以上に遅れると答えた事業所は皆無でした。

●介護休業制度を利用した従業員の復職について、「面接・相談」の対応をしている事業所が最も多く、コスト負担が考えられる「教育・訓練」対応が少ないのは育児復職者と同じ傾向ですが、全体的に介護休業制度の復職対応は育児よりも低い水準にあると言えます。復職後の昇進・昇格については、育児復職後とほぼ同じ構成比となっています。

妊娠・出産・育児・介護の支援措置の状況は？

妊娠・出産は「業務内容」、育児・介護は「勤務時間」の緩和



妊娠・出産には「祝金や業務内容の緩和措置」、育児・介護には残業・深夜労働の制限をはじめ「勤務時間に関する緩和措置」を行っている事業所が多い状況です。

●従業員の妊娠・出産に関する支援措置は「一時金以外の祝金」「業務・作業などの緩和」を実施している事業所が半数以上あります。
●育児に関する支援措置は「所定労働時間・深夜労働の制限」の60.4%を筆頭に、勤務時間の変更による支援措置が多いです。

●介護に関する支援措置についても育児と同じく、「所定労働時間・深夜労働の制限」の49.5%が最も多いですが、介護支援措置の状況(「ある」の回答率)自体は全体的に育児支援措置よりも少ない状況です。

仕事との両立に向けた支援措置に大切なことは…

企業トップの意識・知識に加え、行政の経費補助で経営サポート

まずは「企業トップの意識・知識」が重要です。その意識・知識に加え、支援が可能な経営状態を補完する、「行政の経費補助」がニーズとして上げられています。

【事業所の考え】	【従業員の考え】	【市民の考え】
(1) 企業トップの意識 (46.0%)	(1) 企業トップの意識 (54.1%)	(1) 育児介護休業法など法律の知識が企業トップ等にある (43.4%)
(2) 事業所の経営状況 (37.9%)	(2) 育児介護休業法など法律の知識が企業トップ等にある (33.1%)	(2) 企業トップの意識 (43.2%)
(3) 行政の経費補助 (33.3%)	(3) 行政の経費補助 (21.2%)	(3) 人事・労務担当者の意識 (24.8%)

MEMO 育児・介護休業法

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するため、育児・介護休業法が平成17年度に改正されました。

育児休業制度(法第5条～第9条)

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

介護休業制度(法第11条～第15条)

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。期間は通算して(のべ)93日までです。

見えてきました！問題と課題。

本調査では、この概要版に載っていることを含め、たくさんの「！」問題と課題が見えてきました。今後も国の施策動向を踏まえながら施策を検討します！

育児・介護休業利用者を抱える事業所に対する「費用的支援と人材確保支援」

育児・介護と就業の両立をめざす従業員に対する「厚生設備・機能の充実」

支援制度化に向けた「企業トップの意識・知識」と「経営状況・経費補助」確保

従業員に対する「託児機能」および「休業利用者に対する経済的費用の援助」が不足

休業中・復職時に「費用のかかる対応が事業所に無いのは仕方がない」という雰囲気

事業所に対する課題

従業員に対する課題

従業員の休業支援

ex. 休業制度に向けた対策
ex. 育児休業制度への助成

従業員の復職支援

ex. 復職者に向けた職場復帰支援への助成

意識づくり 雰囲気づくり

ex. 交流機会の創出
ex. 情報提供・発信

就業と 家庭との 両立支援

ex. 保育機能の充実
ex. 子ども看護制度への助成

復職する女性従業員と迎える事業所に対する「復職者の積極的活用に向けた支援」

「家庭における女性の役割意識」が及ぼす「女性の就業継続・キャリアUP」への影響

事業所に対する「法律や制度の周知・啓発および女性の能力活用に向けた講座」

休業制度ほか育児・介護の両立支援に対する「従業員の認識・意識」が低い

ポジティブアクションは「女性への積極的登用」が十分ではない。

休業制度の定着に向けた「職場の雰囲気づくり」と「人の確保」

女性管理職の登用について「わからない（無意識・無関心）」と答えている人が1/3以上いる。

事業所が女性に期待し、女性自身も自覚している職務は「スキル」よりも「姿勢」

休業制度の利用は「復職後の人事評価に関係ない」と考える事業所に対する、従業員の「休業利用意向と利用率」のギャップ