

1. 調査の目的

本調査は、市内企業における男女従業員の就業・採用状況、女性管理職の登用状況や、育児・介護を支援する措置・制度の整備・利用の実態の把握を通し、改正男女雇用機会均等法施行後の企業の現状をまとめ、今後の就労環境の向上及び支援対策の検討の基礎資料とすることを目的で実施した。

2. 調査の概要

(1) 調査対象

市内にある従業員 50 人以上規模の事業所 812 社

(2) 調査方法

郵送法（督促礼状 1 回送付）

(3) 調査内容

調査項目	質問内容
1. 男女雇用機会均等法施行後の企業の状況 (11 問)	問 1 業種 問 2 形態 問 3 従業員規模 問 4 従業員数（平成 10 年度～平成 12 年度） 問 5 各役員の数（平成 10 年度～平成 12 年度） 問 6 区分別にみた採用人数（平成 10 年度～平成 12 年度） 問 7 従業員の勤続年数 問 8 従業員の労働時間数（所定内労働時間数） 問 9 実労働時間数と超過実労働時間 問 10 セクハラ相談機関開設の有無 問 11 セクハラ以外の相談機関開設の有無
2. 男女雇用機会均等法施行以後の変化について (2 問)	問 12 男女雇用機会均等法改正後の変化 問 13 女性の活用への取り組み
3. 家族的責任を担うことができるための制度の状況 (7 問)	問 14 「休業」以外の介護雇用者に対する措置 付問 具体的な措置の内容 問 15 「休業」及び「措置」を利用した人数（平成 9 年度～平成 12 年度） 問 16 介護による休業利用者の平均休業日数（平成 9 年度～平成 12 年度） 問 17 介護休業法以前に介護による休暇取得申請者の有無 付問 措置や規定設定の有無 問 18 「育児」支援の内容 付問 短時間勤務の制度の具体的な内容 問 19 育児による「休業」「措置」を利用した人数（平成 9 年度～平成 12 年度） 問 20 育児・介護休業取得時の給与支給方法
4. 自由回答	問 21 自由回答

(4) 調査期間

2001 年 3 月 14 日～3 月 28 日

(5) 回収結果等

回収数 151 通（回収率 18.6%）

有効回収数 147 通（有効回収率 18.1%）

3. 設計・分析の視点

本調査は、以下の視点にもとづき、設計・分析を行った。

a. 女性の意思決定過程への参画は進んだか

市内の事業所において、意思決定過程への女性の参画は、どの程度進んだかを探る。

b. 女性の雇用形態はどのような状況か

正社員や嘱託社員、派遣社員、パートタイム・アルバイトなど、市内事業所における女性の働き方はどのような状況かを探る。

c. 採用環境は厳しくなっているか

長引く不況のあおりを受け、各事業所においても厳しい経営状況が続く中、採用状況においてどのような影響をもたらしているかを探る。

d. セクハラ・苦情相談対策に対する事業所での取り組み状況はどの程度か

セクハラや苦情相談対策に対する各事業所の取組み状況を、具体的な対策と今後の取組み意向などをもとに探る。

e. 育児・介護休業の取得状況はどの程度か

育児・介護休業を実際にどの程度取得しているかなどを探る。

4. 比較した調査等

a 賃金構造基本統計調査（厚生労働省：承認統計）

厚生労働省では、主要産業に雇用される常用労働者について、その賃金の実態を労働者の種類、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的として、昭和23年から毎年実施している。

b 女性雇用管理基本調査（厚生労働省：承認統計）

厚生労働省では、主要産業における女性労働者の雇用管理の実態等を把握することを目的として、テーマを女性の募集、採用等についての雇用管理の状況、育児・介護休業制度等の状況、母性保護等実施状況に分け、各テーマを3年ごとに毎年、実施している。

本調査は、千葉市内の事業所における男女労働者の就業状況や採用状況、各種相談の状況、育児・介護支援制度の実施・取得状況を探った初めての調査である。

調査のまとめとして、これまでの分析結果をもとに、男女共同参画の視点から市内事業所の実情を概観し、今後の課題についてまとめる。

1. 全体的な傾向

(1) 事業所の従業員規模は徐々に増えたが、女性の正規雇用は増えていない

市内事業所の平均従業員数は男性が97.4人、女性が47.4人で、ここ3年間で男女とも増加傾向にある。特に昨年度から今年度にかけては、男性従業員数が1事業所あたり平均で約17人増、女性従業員数も約8人増となった。しかし、男性の増加はほとんどが正社員・正職員の増加によるものであるのに対し、女性の増加はパートタイム・アルバイトの増加によるもので、女性の正規雇用は増えていないのが現状である。

(2) サービス業では特に女性従業員のパートタイム・アルバイト比率が高くなっている

昨年度千葉市が実施した『男女共同参画社会に関する調査』では、女性の働き方として非正社員が正社員を上回っていたが、今回調査でも同じ傾向となっている。

しかし、非正社員として働く女性の割合は徐々に高くなっており、サービス業などでは特にその伸びが大きくなっている。

(3) 管理職に占める女性の割合は全国平均より高いが、この数年間での変化は少ない

管理職に占める女性の割合は、全国平均と比較して高いものの、改正男女雇用機会均等法施行前後の3年間での変化は少ない。しかし、その割合は業種での違いが大きく、全体では主任担当以上の役職に占める女性の割合は2割台であるが、サービス業では6割を超えている。

(4) 全体として男女の採用格差は縮小しつつあるが、業種での違いが大きい

市内事業所における男女の採用格差はこの3年間で全体的には縮小しつつあり、とくに、大卒と中途採用の女性の採用が増加傾向にあり、中途採用では男性の採用人数に迫る伸びとなっている。

しかし業種別にみると、電気・ガス・運輸・通信業では大卒・中途採用ともに男女の開きが非常に大きい。逆にサービス業では女性の大卒採用状況は男性より低いものの、中途採用ではその逆となっており、業種による違いは極めて大きい。

(5) セクハラ相談、労働相談への対策は緒についたばかりである

セクシュアル・ハラスメント、その他の労働相談機関の設置状況をたずねたところ、それぞれ2割、1割ずつであり、設置して間もない事業所も多いことが明らかとなった。また、セクシュアル・ハラスメント相談員は現状では女性より男性の方がやや多く、女性の視点から相談に対応している事業所が少ないのも実情である。

(6) セクシュアル・ハラスメント相談者はきわめて少ない

今回調査におけるセクシュアル・ハラスメント相談者数は、相談機関を設置している1事業所あたり平均女性が0.3人、男性が0.1人であった。昨年度の千葉市「男女共同参画社会に関する調査」では、雇用者女性のうち2割がセクシュアル・ハラスメントを『受けた』経験があると回答している。この割合を本調査の結果と直接比較することはできないが、セクシュアル・ハラスメントを受けても相談機関に相談に訪れるケースが極めて少なく、問題が潜在的になっていることも推察される。

(7) 女性の活用への具体的取り組みはこれからである

各事業所における女性の活用についての取り組み状況をみると「働きやすい職場環境を整備する」という回答が最も多くなっている。しかし、能力のある女性を登用・採用する具体的措置や、調査、雇用平等プログラムを実施している事業所は未だ少なく、具体的取り組みはこれからといえる。

(8) 介護休業の取得は極めて少なく、育児休業取得者もあまり増えていない

育児・介護を支援する制度は整備されてきているものの、取得者数は依然として少ない。とくに介護休業の取得者は極めて少なく、総数でも平成11年度までで10人以下、平成12年度では24人であった。育児休業については、この3年間であまり女性の取得者数に大きな変化はなく、「出産後も継続して働く女性が増えた」と回答する事業所が最も少なかったことを裏づける結果となった。また、育児休業は男性も取れる制度であるが、現在のところ男性の取得者はほとんど見られない。

2. 業種でみた傾向

今回の調査では、業種により、育児・介護支援制度の整備と取得状況、女性の意思決定過程への参画状況に大きな違いがみられた。業種別の傾向を概観すると次のようになる。

(1) 女性従業員が多い業種の傾向

まず、女性従業員が比較的多いサービス業と卸売・小売・飲食業についてみた。

サービス業では、女性の管理職への登用が進み、育児・介護支援制度の取得状況も比較的良好となっている。しかし卸売・小売・飲食業では、女性の管理職の割合が低く、育児・介護支援制度についても比較的充実しているものの、取得者数が極めて少なくなっている。

両業種とも女性の勤続年数は短い。サービス業では中途採用が活発であること、卸売・小売・飲食業では女性のパートタイムが比率が高いことなど、背景となる状況は大きく異なっている。

(2) 女性従業員が少ない業種の傾向

次に、女性従業員が比較的少ない鉱業・建設業、製造業、電気・ガス・運輸・通信業についてみると、いずれも女性管理職の割合が低くなっている。育児・介護支援制度については、製造業では充実しているが、取得状況は低調である。鉱業・建設業、電気・ガス・運輸・通信業の2業種では、整備状況と取得状況のいずれもが低調である。3業種ともに、サービス業などと比較すると、採用での男女差が依然として大きくなっている。

以上のような傾向がみられたが、支援制度の整備・取得状況と女性の意思決定過程への参画状況との関連などについては、今回はサンプル数が少ないことから、改めて調査を行い、分析を掘り下げる必要がある。

3. 今後の課題

(1) 継続的な調査の実施

今回の調査結果からは、市内事業所の男女共同参画の状況が明らかとなったが、今後中・長期的にデータの収集と分析を進めていくために、継続的な調査を行う必要がある。

また今回は、事業所を対象とした調査であったが、就業環境や育児・介護休業の取得について、またセクシュアル・ハラスメントなどの実態について、従業員を対象とした調査なども考えられる。

(2) 事業所への情報提供と啓発

今回調査では、業種によって女性の活用状況が大きく異なり、制度・措置の導入率も違うことが明らかとなった。今後は男女雇用機会均等法やパートタイム労働法、育児・介護休業法などの情報提供と企業担当者への啓発を進め、男女平等で、働きやすい職場づくりの支援が必要となっている。

(3) セクハラ対策の支援

セクシュアル・ハラスメントやその他労働相談機関については、市内事業所の半数以上が今後設置したい、と考えており、事業所に対する具体的なアドバイスや情報提供が必要な時期にあるといえる。

(4) 講座・セミナーの充実など

男女雇用機会均等法施行から15年、改正法施行後からは2年が経過したが、最近3年間ではあまり大きな変化はみられなかった。今後は女性の職場への参画をすすめる、男女平等な社会を実現するために長期的な視点から、女性センターで、あるいは企業に出張し、男女雇用機会均等法、セクシュアル・ハラスメントへの対応、働きやすい職場づくり、女性社員の能力開発等のテーマによる講座・セミナーを充実することが考えられる。