

職場での均等待遇に関する調査（ダイジェスト版）

千葉市女性センターでは、「職場での均等待遇に関する調査」を実施しました。この調査は、事業所に対し、現在の雇用環境や均等待遇に向けた取り組みや今後の方針などについて調査し、今後の情報提供や施策へ反映させていくことを目的としています。

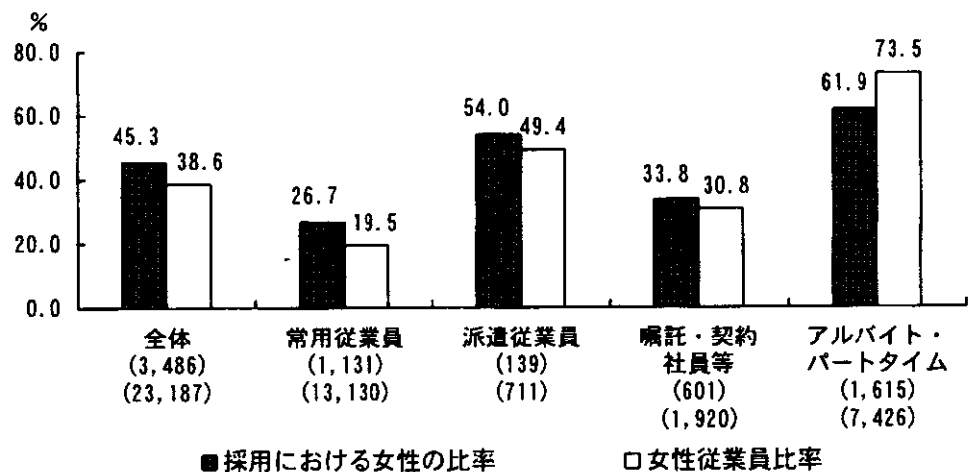
◆調査の対象	千葉市内の従業員5人以上の2,906事業所
◆調査の方法	郵送配布—郵送回収法
◆調査の期間	平成18年1月7日から1月27日まで
◆回収状況	有効回答数501件（有効回答率：17.2%）

※回答の比率はすべて百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入したため、合算が100%にならない場合があります。

従業員の状況について

●「雇用形態別の女性比率」（全体）

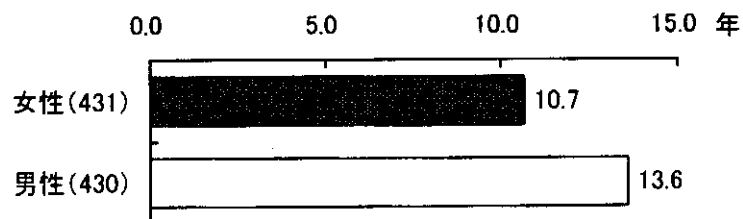
採用における女性の比率は全体で45.3%、女性従業員比率は38.6%となっています。雇用形態別にみると、アルバイト・パートタイムが採用・従業員比率とも高くなっています。



※（ ）の数字は上段が採用人数、下段が従業員数

●「常用従業員の平均勤続年数」（全体）

常用従業員の勤務状況についてみると、平均勤続年数は女性が10.7年と、男性の13.6年を下回っています。

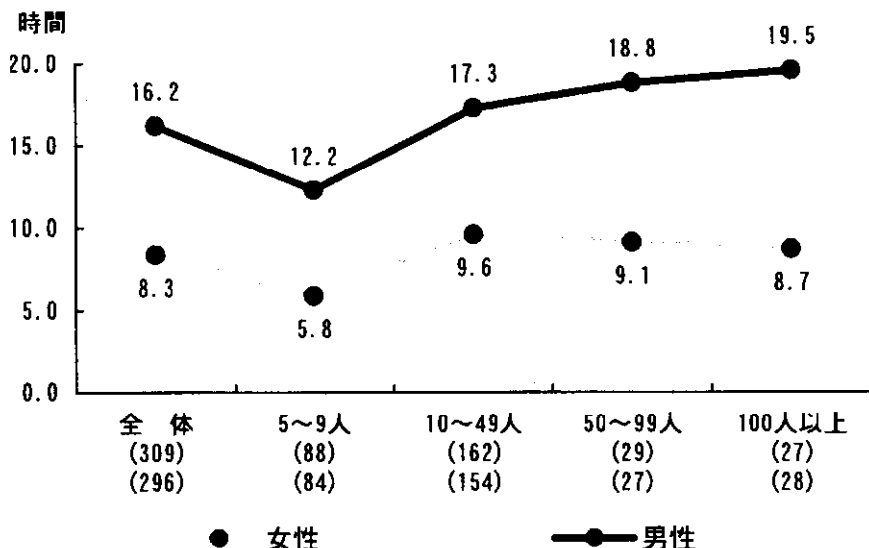


※（ ）の数字は回答事業所

● 「常用従業員の平均月間所定外労働時間」 (全体、規模別・抜粋)

従業員1人あたりの平均月間所定外労働時間をみると、女性が8.3時間、男性が16.2時間となっており、男性は女性の約2倍の時間数となっています。

また、規模が大きくなるほど、女性と男性の時間外労働の差が大きくなる傾向があります。



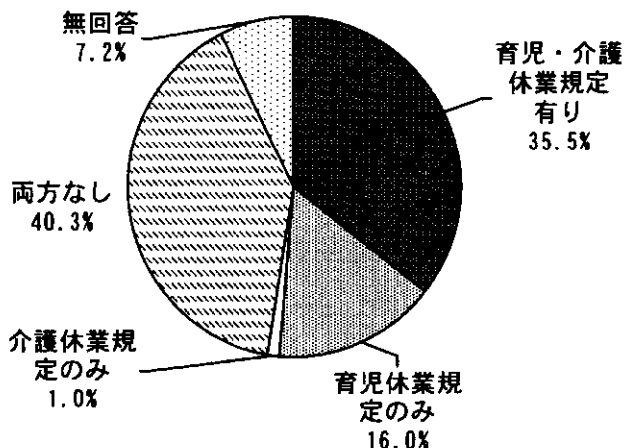
仕事と家庭の両立支援の状況について

● 「育児休業・介護休業規定の状況」 (全体)

母数=501

就業規則に育児・介護休業の規定が両方ある事業所は35.5%、両方ともない事業所は40.3%となっています。

※育児・介護のいずれか一方を「規定なし」と回答したケースで、他方について回答の記載がない場合は、本表では無回答として扱った。

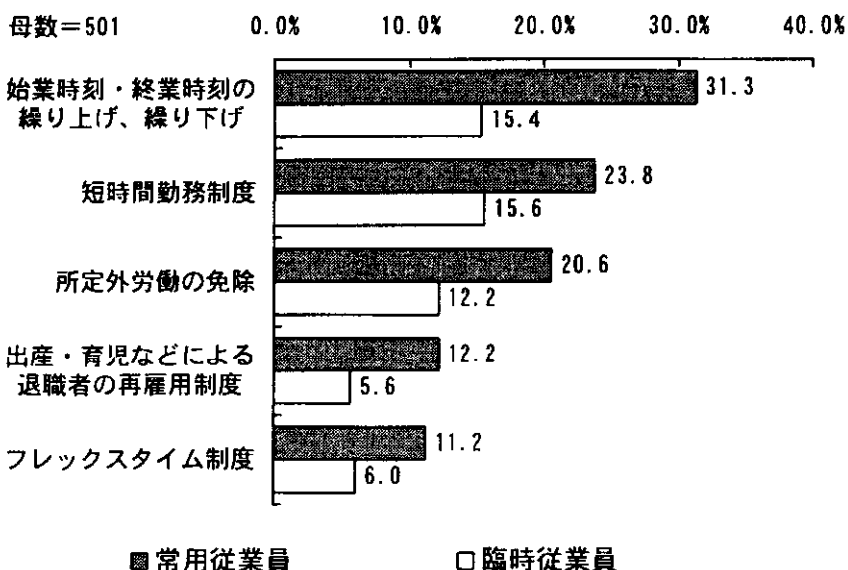


● 「育児・介護に関する関連制度の有無」 (全体・抜粋)

常用従業員に対しては「始業時刻・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」が最も多く31.3%となっています。

臨時従業員に対しては「短時間勤務制度」が最も多く15.6%、ただし、常用従業員に比べ実施している事業所の割合は低くなっています。

※臨時従業員とは、派遣従業員、嘱託・契約社員等、アルバイト・パートタイムを指す。

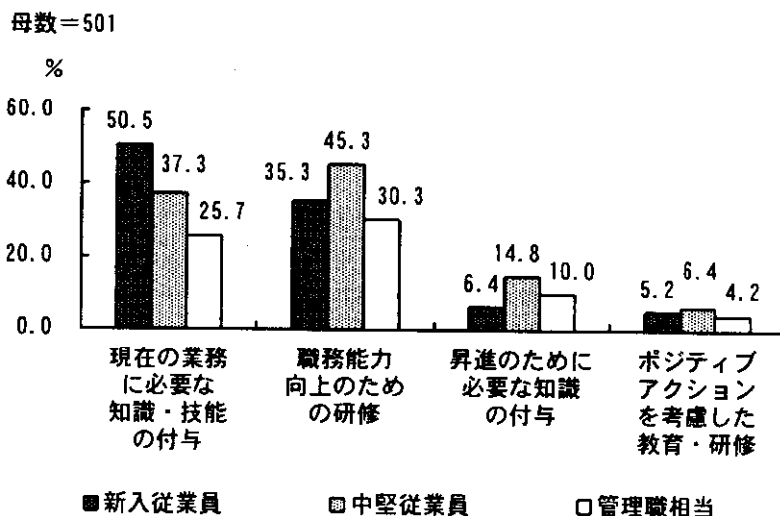


職場での女性の活用について

●「従業員研修の内容」(全体)

従業員の研修として、ポジティブアクションの研修を実施している事業所は全体的に少なく、わずか5%前後にとどまっています。

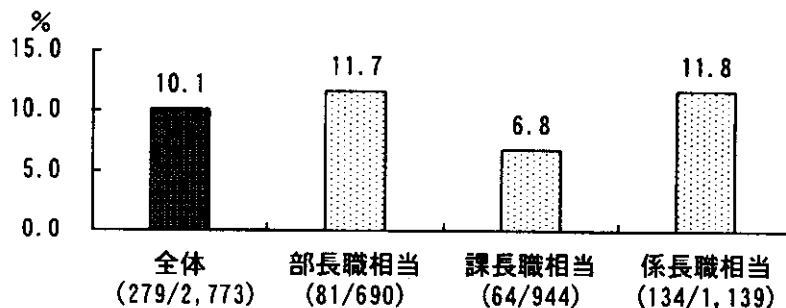
※中堅従業員の定義は、各事業所の定める規定に準ずるものとする。規定がない場合は、概ね勤続5年以上の従業員のことを指す。



●「管理職相当の女性比率」(全体)

管理職相当にあたる女性の割合は、全体でも、それぞれの役職でも1割前後の少ない割合となっています。

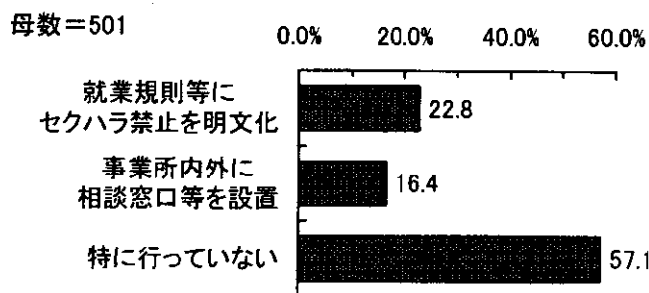
※()の分子は管理職相当の女性従業員数、分母は管理職相当の従業員数



職場の環境について

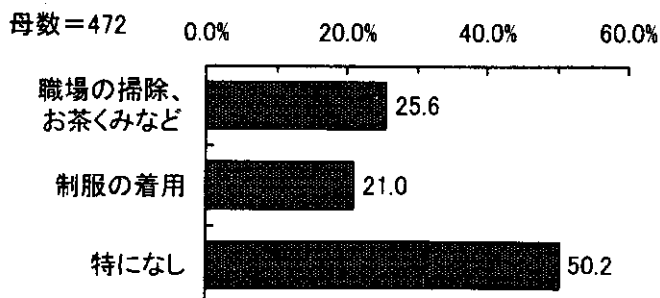
●「セクシュアルハラスメント等への取り組みの有無」(全体・抜粋)

セクシュアルハラスメント等への取り組みについては、「特に行っていない」が過半数を超えています。取り組みの内容としては「就業規則等にセクハラ禁止を明文化」などになっています。



●「女性のみの待遇・慣習の有無」(全体・抜粋)

女性のみの待遇・慣習については、「特になし」が半数となっています。しかし「職場の掃除、お茶くみなど」「制服の着用」などが依然としてあるようです。

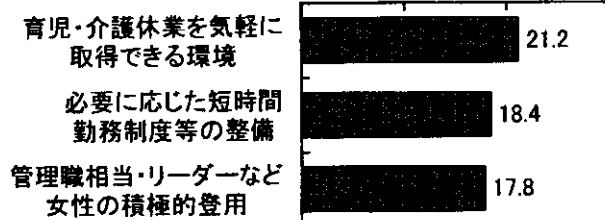


● 「より良い環境に向けた取り組み」 (全体・抜粋)

母数=501

0.0% 10.0% 20.0% 30.0%

より良い環境に向けた取り組みについては、「育児・介護休業を気軽に取得できる環境」が多く、次いで「必要に応じた短時間勤務制度等の準備」の順となっています。



今後に向けて

① 均等待遇に向けての処遇改善

現在、臨時従業員として働いている人が、全従業員の中でも採用においても、大きな割合を占めています。臨時従業員の多くは女性で、特にアルバイト・パートタイムで大きな割合を占めています。このような状況の中、臨時従業員と常用従業員では、育児・介護休業等の規定の有無で格差がみられます。

女性をめぐる雇用環境として、セクシュアル・ハラスメント等への取り組みは「特に行っていない」という回答が過半数を超える一方で、取り組みをしている事業所では「就業規則等にセクハラ禁止を明文化」が約2割となっています。また、女性だけの待遇や慣習も残っていることから、男女共にそれぞれが生き生きと仕事をしていくためにも、処遇格差是正と女性をめぐる職場環境の整備が、よりよい職場環境づくりをしていくための課題としてあげられます。

② 仕事と家庭の両立支援

平均勤続年数や平均月間所定外労働時間では、女性の方がそれぞれ短く、男性の方が長いという男女差がみられます。

就業規則に育児・介護休業の規定が両方ともない事業所が4割を超え、育児・介護の両立支援制度がある割合が少ないことから、育児・介護に携わる従業員が継続就業をしにくい現状がうかがえます。

今後、働きたい女性が働き続けられ、育児や介護、家庭での時間を求める男性が仕事と両立しやすいような、職場等でのサポートや取り組みが必要であると思われます。

③ 女性の積極的活用の拡大

現在の常用従業員比率や管理職比率をみると、女性の占める割合は依然として低くなっています。女性管理職が少ない理由として、「女性労働者が少ない、またはいない」、「必要な知識や経験を有する女性がいらない」等が挙げられていますが、ポジティブ・アクションの取り組みとして管理職を育成するような教育をしている事業所は多くはありません。雇用、採用、職場内人事における男女の均等な処遇、また更なるポジティブ・アクションの必要性など、それぞれが充実した仕事をしていくために、職場での男女共同参画の拡大がさらに必要です。

なお、本報告書は千葉市女性センター及び市内図書館にございますので、詳しくはそちらをご覧ください。

発行日：平成18年3月

発行：千葉市市民局生活文化部男女共同参画課

千葉市女性センター 電話 043-209-8771