
職場での均等待遇に関する調査

ダイジェスト版

平成 2 3 年 3 月

千 葉 市

千葉市女性センター

1 調査の目的

男女共同参画社会を形成していく上で、性別に関わりなく個の能力の発揮や自己実現などの場となる職場での雇用均等は、重要な分野である。本調査では、平成 17 年度に行った同様調査との経年比較を行うとともに、事業所に対し、平成 19 年 4 月 1 日の改正雇用機会均等法施行後の雇用環境・均等待遇の状況や職場での女性の活用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する。

2 調査の内容

- 事業所の属性
- 従業員の状況について
- 仕事と家庭の両立支援の状況について
- 職場での女性の活用について
- セクシュアルハラスメント等への取り組みについて
- 均等待遇の状況や今後の方針について

3 調査の方法

(1) 調査対象事業所

千葉市内の従業員 5 人以上の 2,646 事業所

(2) 調査方法と期間

郵送配布・回収

調査期間は、平成 22 年 8 月 24 日から平成 22 年 9 月 17 日まで

4 回収結果

回収数：472 件（回収率：17.8%）

有効回答数：464 件（有効回答率：17.5%）

5 グラフ・文中の表記にあたって

(1) 母数

母数とは、質問に対する回答者数を表している。円グラフや棒グラフでは母数＝、帯グラフでは解析軸に（ ）で掲載した。なお、クロス集計では、無回答を除いているため、クロス項目の母数の合計が全体と合わない。

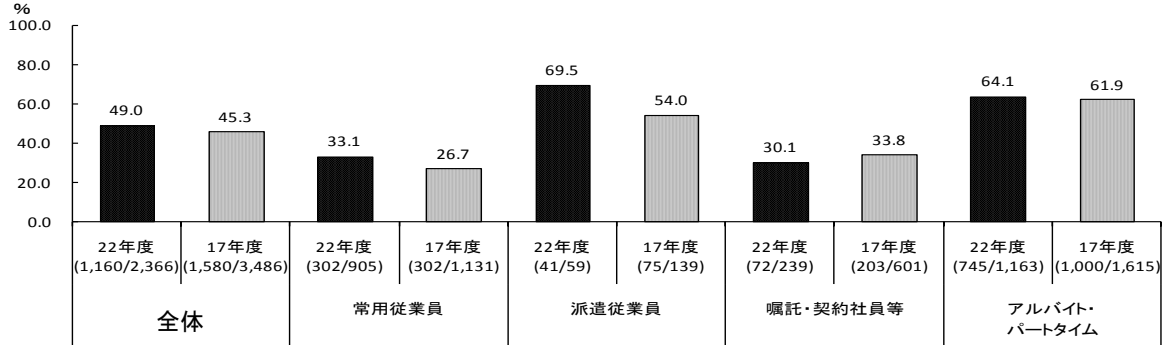
(2) 回答の比率

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、合計が 100%にならない場合がある。

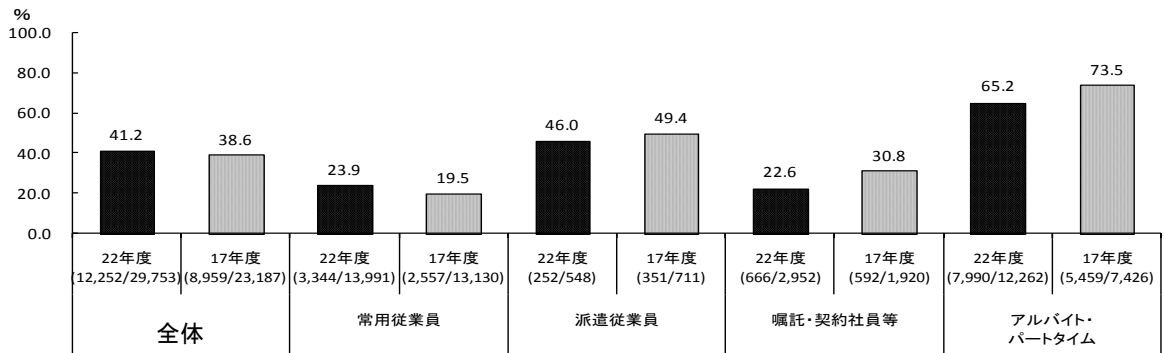
1. 女性従業員の状況について

新規採用における女性比率について、全体では 49.0%と、17 年度と比べて 3.7 ポイント上昇しています。雇用形態別では、「派遣従業員」「アルバイト・パートタイム」の割合が依然として多く、60%台となっています。女性従業員比率について、全体では 41.2%と、17 年度と比べて 2.6 ポイント上昇しています。雇用形態別では、「常用従業員」以外の全ての雇用形態で減少しています。 【図表 1・2 参照】

図表 1 「新規採用女性比率」〔全体、雇用形態別〕



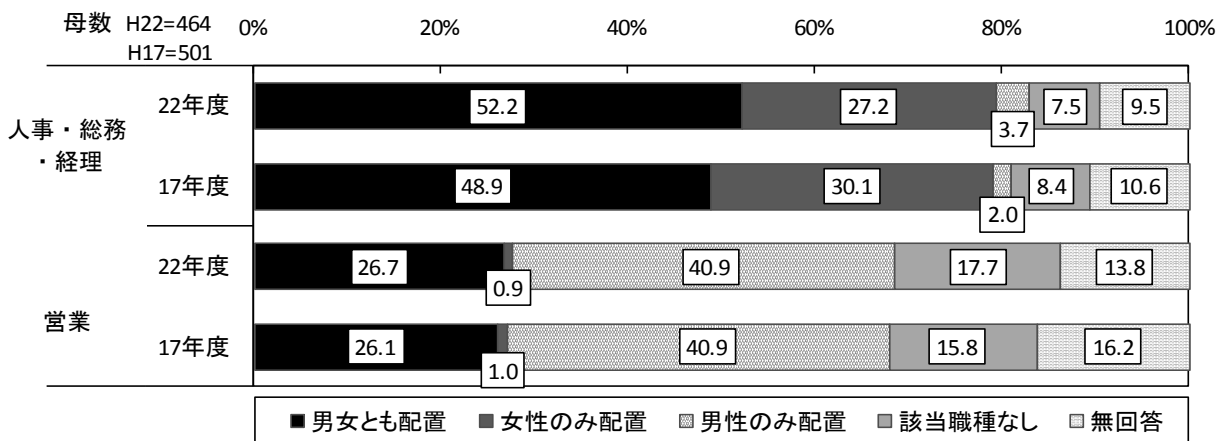
図表 2 「女性従業員比率」〔全体、雇用形態別〕



2. 部門別人事の状況について

部門別人事の状況について、「人事・総務・経理」は「女性のみ配置」が 27.2%と「男女とも配置」の次に多くなっているが、17 年度と比べて 2.9 ポイント低下しています。一方、「営業」は「男性のみ配置」が最も多く、22 年度、17 年度ともに 40.9%となっており、「人事・総務・経理」と「営業」では、依然として性別による配置の偏りが見受けられます。 【図表 3 参照】

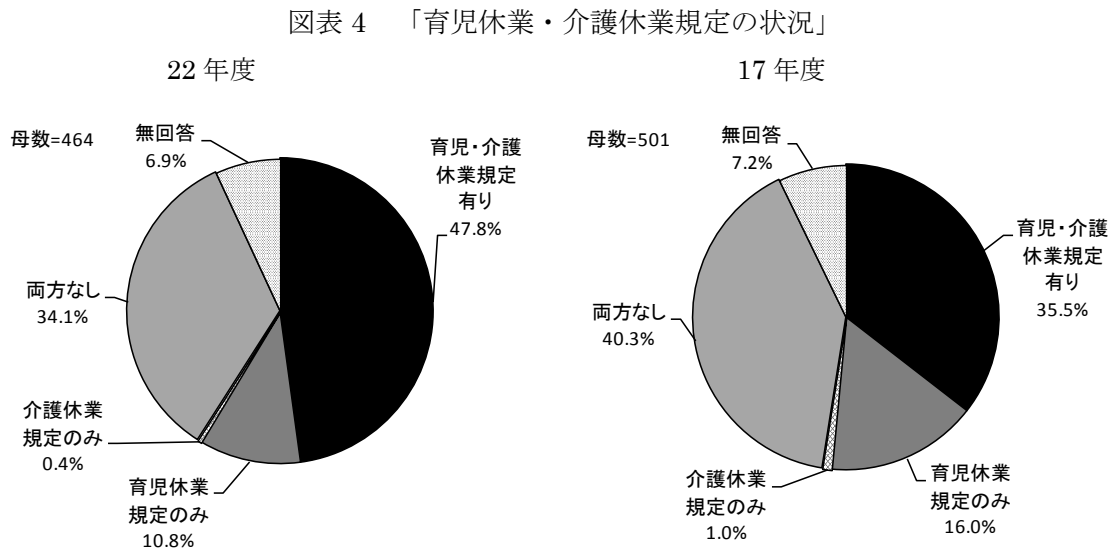
図表 3 「部門別人事の状況」〔抜粋〕



3. 仕事と家庭の両立支援の状況について

就業規則の中に育児休業・介護休業の両方がある事業所は 47.8%と、17 年度と比べて 12.3 ポイント上昇しています。一方、「両方なし」の事業所は 34.1%と、17 年度と比べて 6.2 ポイント低下しています。

【図表 4 参照】

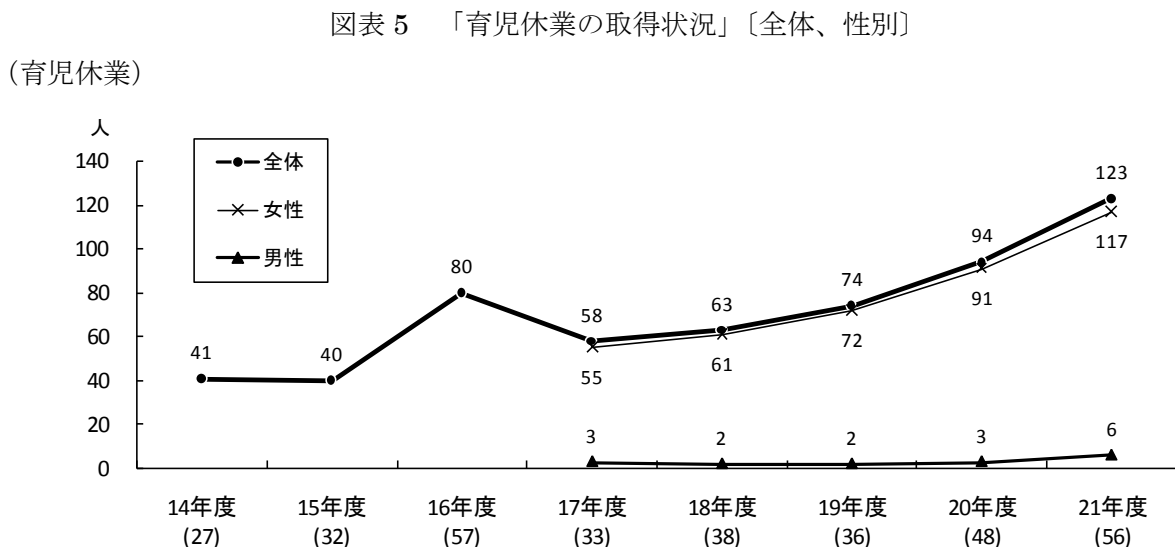


注：育児・介護のいずれか一方を「規定なし」と回答したケースで、他方について回答の記載がない場合は、本表では「無回答」として扱った。

4. 育児休業の取得状況

育児休業取得者は、全体では 17 年度以降増加を続け、21 年度は 123 人となっています。また、男性の育児休業取得者は近年増加の兆しがみられるが、依然として低い水準となっています。

【図表 5 参照】



注 1：() 内の数字は育児休業取得者がいた事業所数である。

注 2：14～16 年度は 17 年度調査で把握したデータであり、17～21 年度は 22 年度調査で把握したデータである。

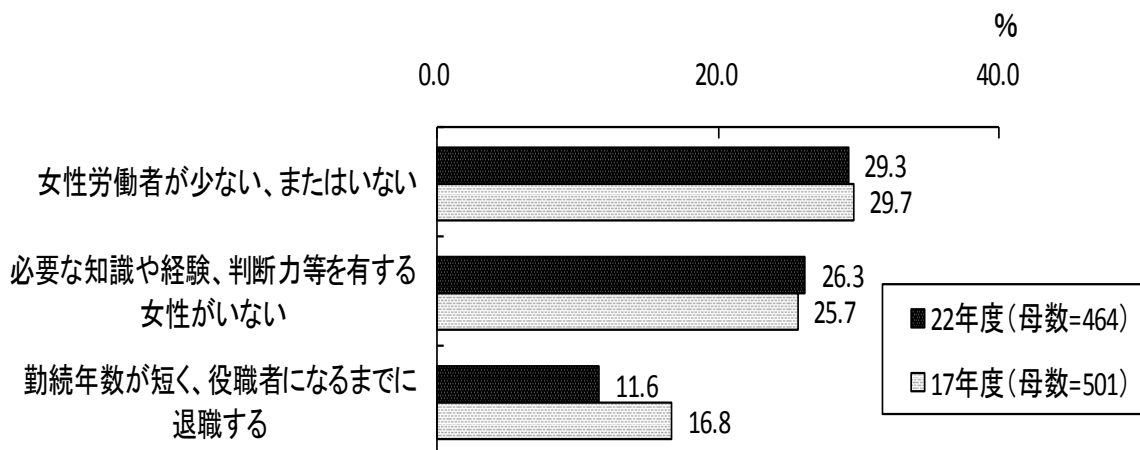
注 3：性別の育児休業取得者数は、17 年度調査では把握されていない。

5. 女性の管理職が少ない、あるいはいない理由について

女性の管理職が少ない、あるいはいない理由については、多い順に「女性労働者が少ない、またはいない」が 29.3%、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が 26.3%となっています。一方、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」が 11.6%で、17 年度と比べて 5.2 ポイント低下しています。

【図表 6 参照】

図表 6 「女性管理職がいらない理由（複数回答）」〔抜粋〕

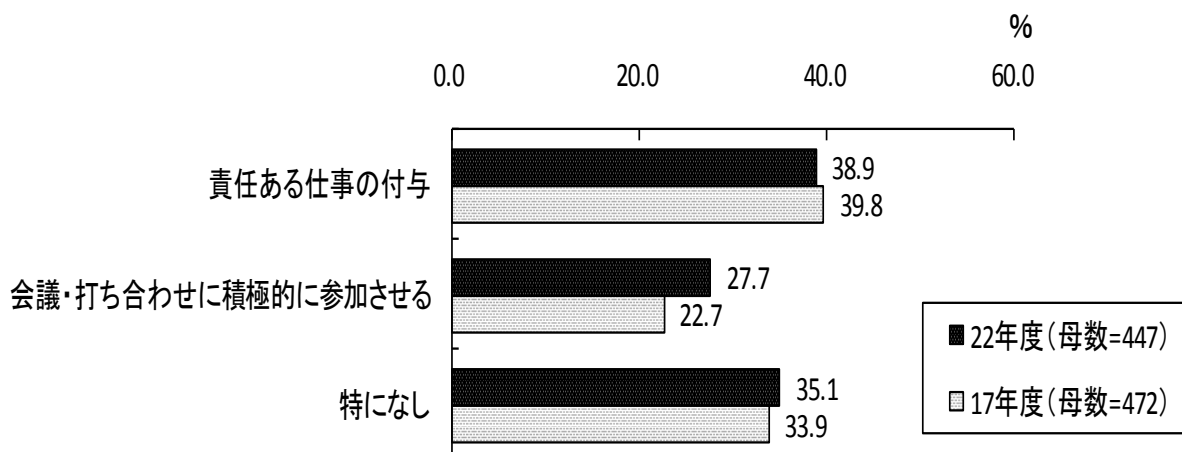


6. 女性の積極的活用の取り組みについて

女性の積極的活用の取り組みについて、「責任ある仕事の付与」が 38.9%で最も多くなっているが、17 年度と比べて 0.9 ポイント低下している。次いで「会議・打ち合わせに積極的に参加させる」が 27.7%で、17 年度と比べて 5.0 ポイント上昇している。一方、「特になし」と答えた事業所は、22 年度、17 年度ともに 30%台となっている。

【図表 7 参照】

図表 7 「女性の積極的活用の取り組み（複数回答）」〔抜粋〕



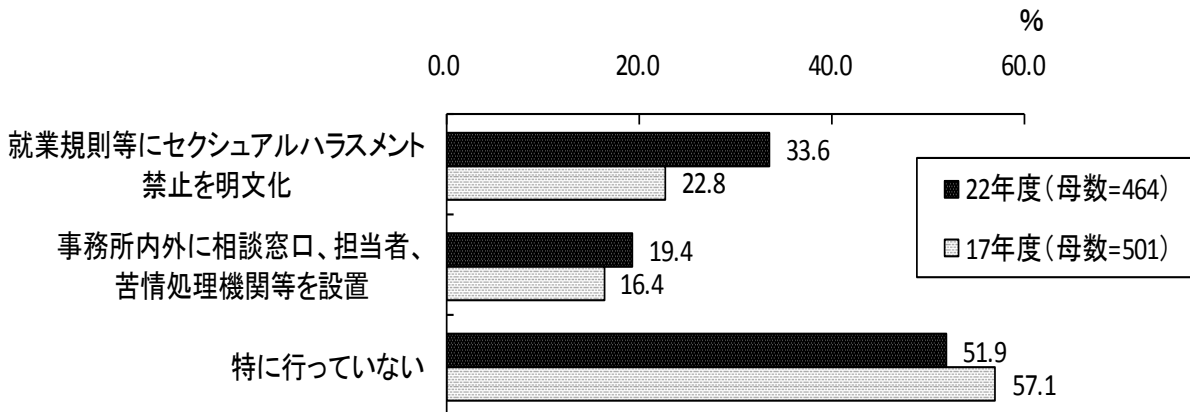
注：母数は女性従業員がいない事業所を除く

7. セクシュアルハラスメントへの取り組みについて

セクシュアルハラスメント等への取り組みについて、「就業規則等にセクシュアルハラスメント禁止を明文化」が33.6%で最も多く、17年度と比べて10.8ポイント上昇しています。次いで「事務所内外に相談窓口、担当者、苦情処理機関等を設置」が19.4%で3.0ポイント上昇しています。

【図表8参照】

図表8 「セクシュアルハラスメント等への取り組み（複数回答）」〔抜粋〕

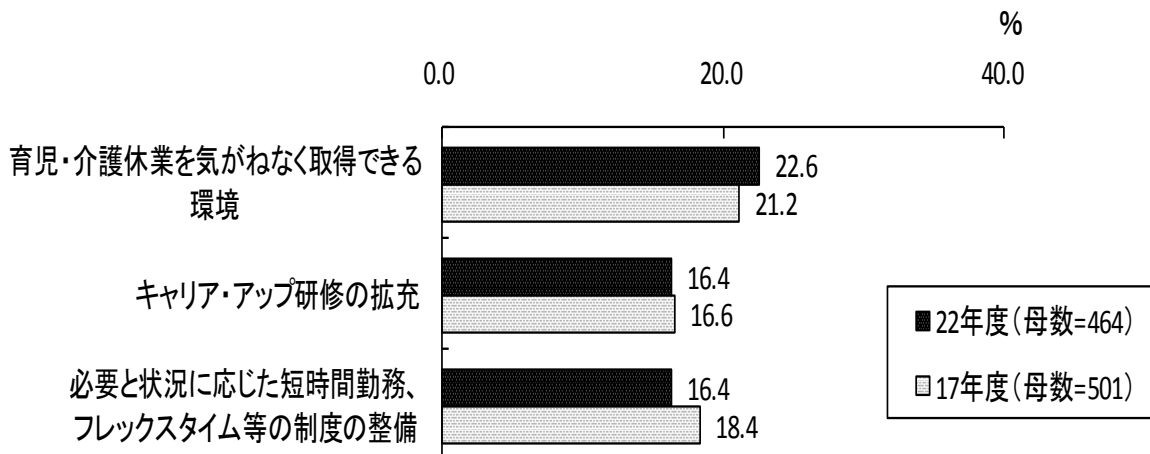


8. より良い職場環境に向けた取り組みについて

より良い職場環境に向けた取り組みについて、「育児・介護休業を気がねなく取得できる環境」が22.6%で最も多く、17年度と比べて1.4ポイント上昇している。次いで「キャリア・アップ研修の拡充」と「必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備」が16.4%となっている。(p56 問21)

【図表9参照】

図表9 「より良い職場環境に向けた取り組み（3つ以内）」〔抜粋〕



9. 自由記述

自由記入は全 40 件のうち 6 件を抜粋して原文のまま掲載している。

() 内は業種と従業員規模

- 育休が 1 年間取得出来ると会社で決まっても保育所が入れないので結局繰り上げで半年などで会社に復帰することになっている。保育所などを増やすことが先だと思う。預け先がないなどで、やむをえず辞めてしまったりがあるので何が心配かが問題。(建設業、10~49 人)
- 業種・業界により女性の活躍の場が異なります。男性と同列に扱うことは全国への転勤等も考えられます。果たして、それは是なのでしょう吗？また、逆差別の問題もあります。女性の地位上昇といっても具体性がありません。(建設業、50~99 人)
- 介護について女性の社会進出も多くなってきていますが、責任ある仕事をまかされて、がんばろうとしても急に親の介護をしなくてはならず、会社を退職せざるをえず、つらい思いをしています。男性は介護は女がやるべきであって、仕事はやめるべきだという考えの人が多し。高齢化社会になって、定年退職の年齢は延びても介護の面では遅れていると思います。(製造業、50~99 人)
- 当事業所は、ワーカーズ・コレクティブとして共同出資、共同経営をしています。職种的に男女均等になると思いますが、今まで女性のみで経営してきました。グループ事業の中には男性も在籍しています。ただ、一般にサラリーマンと言われている方達ほどの給料が出ないことも多々あります。お互い意見を出し合いながら仕事をしていく事は良いことだと思しいます。(卸売・小売業、50~99 人)
- こういったアンケートにて現状を知ろうというのはわかりますが、今回の様な内容のアンケートにまともに答えられる事業所はすでに社内整備のできている企業だと思しいます。逆にそれ以前(男女均等待遇)の問題をかかえている(リストラ・減給)中小の事業所の中にこそ男女差別がおこっていると思しいます。これらの事業所経営者への早急な啓蒙が不可欠だと思われます。(複合サービス事業、10~49 人)
- 女性の能力発揮のためには大企業の時間短縮が必要です。当社の女性の配偶者はすべて大企業勤務。朝 6 時頃出勤し、夜 10 時頃帰宅。このしわよせがすべて妻である女性にきています。大企業のエリートの高時間労働の規制、少なくとも有休の完全取得年間 1800 時間厳守をすれば女性へのしわよせは大幅に改善されます。(サービス事業、10~49 人)

10. 今後に向けて

1) 多様な働き方を可能とする制度の充実

常用従業員をみると、新規採用における女性の比率、女性従業員比率は増加傾向にあるものの、それぞれ 33.1%、23.9%に止まっている。

一方、常用従業員の平均勤続年数は、女性が 11.0 年と男性と比べて 2.8 年短いことから、出産・育児などによる退職者の再雇用制度の整備をすすめるとともに、子育てや介護など家庭の事情に応じた短時間勤務、在宅勤務といった勤務形態の多様化も求められている。また、男性の育児・介護休業取得者が非常に少ないことが分かったので、仕事と家庭の両立を実現するためにも、育児・介護休業取得促進を図る必要がある。

2) 女性の能力の活用とキャリア形成の支援

管理職相当に占める女性の割合は、増加傾向にあるものの、依然 11.6%に止まっている。これに対して、女性の積極的な活用の取り組みとして、「責任ある仕事の付与」(38.9%)が最も多く挙げられており、意欲のある女性が能力を發揮できるようにキャリア形成の支援が必要となっている。

また、部門別人事では、女性のための配属が多い部門（総務・人事・経理）、逆に女性の配属が少ない部門（営業）が見られる。しかし、多様化する社会ニーズへの対応、事業所の発展に欠かせない組織の活性化にとって、女性の能力を新たな分野へ活用していく試みは今後益々求められていくと思われる。

3) 保育サービスと介護サービスの充実

事業所レベルでの取り組みとして、育児・介護休業を取得できる職場環境に対するニーズが非常に高いことが分った（より良い職場環境に向けた取り組みは、「育児・介護休業を気がねなく取得できる環境」が 22.6%で最多）。しかし、これらの環境整備のためには、事業所側の努力だけでなく、行政や公的機関における保育・介護に関するサービスの充実が必要である。

今後さらに事業所において、育児・介護休業制度の利用者が増加すると見込まれることから、地域の多様な保育・介護のニーズに応えるサービスの充実が行政や公的機関に求められることとなる。

発行日：平成 23 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