

資料／調査の結果からみた現状と課題

平成 24 年 6 月 1 5 日

1. 調査の概要

- 調査期間 平成 23 年 11 月 15 日～平成 23 年 11 月 29 日
- 配布数 387 件
- 有効回収数 189 件 (回収率 48.8%)

2. 回答事業所の属性

安芸高田市で企業している事業規模は、単独事業所が多く 51.9% また、従業員規模や形態別を見ても 10 人未満の単独事業所の割合が多いことから、安芸高田市では、小規模事業所及び中小事業所の占める割合が多い。

雇用形態別従業員数では、全体の割合では正規従業員割合 61.2%と半数を超えているが、性別ごとの割合では、男性の正規従業員割合 82.4%とに対し、女性の正規従業員割合は 38.3%となっており、女性のパート・アルバイト率が高い。特に、企業形態が「本社」となっている従業員規模「300 人以上」の企業では、女性のパート・アルバイト率が極めて高い。

女性の管理職登用状況は全体で男性 88.9%に対し、女性が 11.1% 特に、50 人以上規模の事業所は、平均比率 11.1%より下回っている。

非正規雇用の大半が女性であり、正規職員として雇用されていても、管理職への登用がされておらず、大きな事業所になればなるほどその傾向が顕著であるという点が明らかになった。

3. 調査結果

【1】女性の積極的活用への取り組みについて

ポジティブアクション（女性社員の活躍推進）について、「内容について知っている」と回答したのは 24.3% 「（名前は聞いたことがあるが）内容を知らない」と回答したのは合わせて 75.6% ポジティブアクションに対する認知度は低く、取り組みを行っている事業所は 18%となお低い。

「女性の勤続年数が伸びた」「責任ある職務に就く女性が増えた」と回答した事業所割合は合わせて 51.3%であり、「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」と回答した事業所割合は 67.2%とともに高く、女性が働き、責任ある地位に就くことに理解を示す環境は整っている。しかしながら、管理職登用や人材活用に関して、「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」や「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」と回答した事業所は合わせて 65.1%と高く、現状として女性の社会進出が進ん

でいるとは言い難い。

【2】育児と介護と仕事の両立支援について

改正育児・介護休業法が施行されたことについては「（改正されたことは知っているが）内容は知らない」と回答したのは合わせて 58.2%と高く、認知度が低く、育児・介護をしながら働くことについて取り組みを行っていない事業所は 37.6%と比較的高い。しかし一方で、規則や休業制度などさまざまな取り組みを行っている事業所も多い。特に、100人以上の規模の事業所や本社機能を有している事業所に多く見受けられる。

結婚や出産を期に退職を選択する女性の割合については、「ほとんどいない」が 72.0%で、結婚や出産を期に退職する女性の割合は低い。

育児休業の取得状況では、平成 22 年度中に出産した女性従業員数は「15 人」で、全員が育児休業を取得しており、女性の育児休業取得率は 100%。平成 22 年度中に配偶者が出産した男性従業員数は「17 人」で、育児休業を取得した男性従業員数は「2 人」で男性の育児休業取得率は 11.7%。全国平均が女性 83.7% 男性 1.38%。サンプル数は少ないものの、安芸高田市は全国平均を上回っている。

介護休暇の取得状況は、女性、男性とも「取得していない」と回答したのが 79.4%と高く、介護休暇の取得状況は低い。

仕事と育児や介護の両立支援制度の利用促進の課題については、「代替要員の確保が難しい」46.0%。「周囲の業務量が増える」37.0%が主な理由となっている。

ワーク・ライフ・バランス推進の認知度については、「言葉も内容も知っている」は回答したのは 23.3%。「言葉は聞いたことはあるが、内容までは知らない」と「言葉も内容も知らない」と回答したのは合わせて 71.4%。ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度は低い。また、ワーク・ライフ・バランス推進に必要な施策については、「両立支援に関する制度の充実」29.6%。「保育や介護の施設やサービスの充実」27.5%。「社会全体の理解促進・啓発」24.9%といった項目が高い率となっており、制度や環境の充実が求められている。

【3】男女がともに働きやすい職場環境について

セクシュアル・ハラスメント防止や対応の対策について、「相談体制、苦情受付窓口の設置」28.6%。「倫理規定・行動規準を就業規則に盛り込んでいる」27.0%。「意識改革・啓発の従業員研修と管理職研修」が合わせて 39.7%と多くの対策が取られている一方で、「特に対策を取っていない」49.7%と高い率の回答があった。また、対策を取られている事業所は 300 人以上の規模が最も

高く、概ね小規模の事業所になるほど対策が取られていない。

セクシュアル・ハラスメントの相談については、「あった」4.2% 「なかった」91.0%と高い率となっており、市におけるセクシュアル・ハラスメントの問題は皆無に等しい。しかし一方で、被害にあっても相談体制が事業所になく表面化していない課題も多くあると推察される。

【4】男女共同参画について

男女共同参画社会基本法が施行されたことについては、「内容について知っている」については40.7% 「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」と「名前も内容も知らない」については合わせて53.9% と一定程度の認知度はある。特に、100人以上規模の事業所は認知度が高い。

男女共同参画を推進するために、事業所として力を入れるべき項目について「配置・昇進・教育訓練に男女差を作らない」53.4% 「募集・採用において男女差を作らない」49.7% 「賃金において男女差がないこと」47.1% 「仕事と家庭の両立可能な環境を作ること」42.9%が上位となっている。

男女共同参画を推進するために、行政の支援や補助の要望について「財政的支援※奨励金、低金利融資」37.6% 「啓発を推進し市民意識が高まること」24.9%といった回答が上位となっている。

4. まとめ

安芸高田市の事業所は、小規模事業所及び中小事業所の占める割合が高く、女性の多くは非正規雇用が多い。また、女性の管理職登用も進んでおらず、事業所は女性を積極的に管理職に登用すべきという高い意思を持ちながらも、そのための取り組みや課題解決に向けた動きは積極的とは言えない。また、周囲の環境の影響なのか、女性自身も管理職に就くことを望んでいないというアンケート結果もあり、まだまだ社会における女性の能力を発揮できる状況でないことが明らかになり課題が多い。

改正育児・介護休業法、ワーク・ライフ・バランスの認知度は低く、また仕事と家庭の両立支援のための事業所側の取り組みもされていない状況がある。

育児休業に関しては、平成22年度中に出産した女性の内、すべての女性が育児休業を取得しており、全国平均を上回っている。また、結婚・出産を期に退職する女性の割合は低いので、結婚・出産が女性にとって働きにくくなる要素にはなっていない。これは安芸高田市が2世代同居の世帯がまだ多く、女性が働きながら家族の誰かに子どもの世話を頼める状況にあるという仮説と、保育施設が一定程度充実しており、子どもを預けて働ける状況にあると考えられる。

男性の育児休業については、平成22年度中に休暇を取得した男性が2人で取

得率が 11.7%となっており、サンプル数が少ないものの全国平均をはるかに上回っている。

課題としては、さまざまな制度確立や女性の社会参画に対する理解促進と啓発の充実がある。

セクシュアル・ハラスメントの防止対策は、事業規模の大きな事業所については一定程度なされている。また、セクシュアル・ハラスメントの相談については、圧倒的に「ない」となっているが、それで問題が起きていないと判断はできない。小規模の事業所については、相談体制が取られていないケースもあり、潜在的被害の状況があると考えるのが妥当と言える。今後も女性の人権を守る視点から、市と事業所が協力し啓発事業や相談体制の推進を行う必要がある。

男女共同参画推進するためには、行政、事業所、市民が三位一体となって推進する必要がある。男女共同参画の推進のために事業所として力を入れるべきことは、①人事面において男女差をなくすこと。②賃金面において男女差をなくすこと。③仕事と家庭の両立可能な環境を整えること。と大きく分けて 3 つの意見があった。また、事業所が行政に望むことは、①奨励金や低金利融資といった財政支援。②啓発による男女共同参画の気分の醸成。の 2 点が意見として出された。

現状から言えば、地域においても、事業所においても男女平等意識が浸透しているとは言えず、その対策もまだまだ不十分であると言わざるを得ない。今後とも、男女があらゆる分野において、対等な立場で責任を持って能力を発揮できるような男女共同参画社会の実現に向けた施策展開を推進する必要がある。