

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 就労環境

(1) 就労環境

- 採用について ～ 「男女とも採用」している事業所は4割で、6割以上の事業所は採用条件・方針が「男女ともすべて同じである」

全事業所の4割は過去1年間に「男女とも採用」しており、前回調査と比較するとほぼ変化していないが、規模の小さい事業所（※従業員数5～29人の事業所）については、「男性のみ採用」した割合が増加しており、近年の厳しい経済情勢の影響も考えられる。

また採用条件・方針について、全事業所の6割が「男女ともすべて同じ」で、規模別に前回調査と比較するとその割合が増加しており、条件の均等化が少しずつ進展してきている状況は見受けられる。一方で、「必要な資格等の条件が異なる」割合が若干増加している。

- 女性の配置・登用について ～ 女性を全く配置していない職種が「ある」事業所は2割強、女性の管理職が「いる」事業所は約半数

女性を全く配置していない職種が「ある」事業所は2割強で、小規模の事業所では割合が増加している。その理由として「筋力、体力を必要とする」という身体的理由が6割以上で最も多いが、「高度な技能や資格を必要とする」という理由も比較的多く見受けられる。

一方、女性の管理職が「いる」事業所は全体の半数近くあり、規模の大きい事業所（※従業員数30～299人）では「いる」割合が比較的高くなっている。女性管理職の半数近くは「課長級」であり、前回調査と比較すると小規模の事業所で1割近く増加しており、配置状況の進展が見受けられる。また、女性管理職が「いない」理由としては「十分な知識、能力を有する者がいないため」という理由が過半数で、規模の大きい事業所でその傾向が強くなっている。

(2) 能力開発

- 教育訓練・能力開発について ～ 新入社員の能力開発、業務に関する能力開発について「男女ともに同じ内容」の事業所は7割以上、昇進に必要な能力開発について「男女とも同じ内容」の事業所は5割強

教育訓練・能力開発を「男女ともに同じ内容で実施している」事業所は、新入社員の能力開発、業務に関する能力開発で7割以上となっている。昇進に必要な能力開発については「男女ともに同じ内容で実施している」割合は5割強に留まっているが、一方で「男女とも実施していない」割合が3割見受けられる。

また、教育訓練・能力開発では、規模の大きな事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合が高いものの、小規模の事業所のほうが前回調査より割合が増加しており、教育訓練・能力開発の均等化の進展がうかがえる。

(3) 各種手当

●住宅資金、生活資金等の貸付制度について ～ 貸付制度が「ある」事業所は2割程度、このうちほぼ全てが「男女とも同じ貸付要件」である

住宅、生活資金等の貸付制度が「ある」事業所は2割程度で、7割以上が「ない」と回答している。規模の大きい事業所のほうが「ある」割合は高いが、前回調査と比較すると減少している。

また、制度の「ある」事業所のほぼ全てが「男女とも同じ貸付要件である」としている。

●住宅資金、生活資金等の各種手当について ～ 各種手当が「ある」事業所は6割強、このうち9割強が「男女とも同じ支給要件である」

住宅、生活資金等の各種手当が「ある」事業所は6割強で、規模の大きい事業所のほうが8割近くと充実している。

また、貸付制度と同様に、各種手当の「ある」事業所の9割以上が「男女とも同じ支給要件である」としている。前回調査と比較してその割合はさらに増加しており、均等化の進展が見受けられる。

2. 育児休業制度

●育児休業制度について ～ 事業所の6割以上が育児休業制度を「規定している」が、このうち制度の利用者が「ある」のは3割程度

育児休業制度を「規定している」事業所は全体の6割以上で、規模の大きい事業所では9割近くとなっている。「規定している」事業所のうち「就業規則・労働協約等に明文化」している事業所は9割にのぼり、制度自体の整備は進んでいる。

一方、制度を「規定している」事業所のうち、休業中の賃金については8割近くの事業所が「支給なし」と回答しており、規模の大きな事業所のほうが「支給なし」の割合が高く、前回調査よりもその割合が増加している。

また、育児休業制度の利用状況については、最近1年間で利用が「ある」割合は3割程度に留まっており、比較的規模の大きい事業所では利用の割合が増えているものの、小さい事業所ではむしろ減少しており、人材の限られた状況下では制度の利用が困難であることがうかがえる。制度の利用者のなかに男性が「含まれている」事業所は極僅かである。

育児休業制度を利用しない者に行っている制度としては「短時間勤務」が最も多く、制度を実施していく上で「問題はない」とする事業所が4割を超えているものの、厳しい経済状況の中で「代替要員の確保が困難」といった問題点も比較的多く挙げられており、特に規模の小さい事業所ではその傾向が強まっている。

3. 介護休業制度

●介護休業制度について ～ 事業所の半数以上が介護休業制度を「規定している」が、このうち制度の利用者が「ある」のは僅か5%未満

介護休業制度を「規定している」事業所は全体の半数以上で、規模別にみるとそれぞれ前回調査より増加している。このうち「就業規則・労働協約等に明文化」している事業所は9割以上で、制度自体の整備は進展している。

一方、制度を「規定している」事業所のうち、休業期間については5割近くが「3ヵ月未満」とし、休業中の賃金については8割以上が「支給なし」と回答しており、介護休業の取り扱いが育児休業以上に厳しいものとなっている。その中で規模の小さい事業所や単独事業所では、「全額支給」の割合が比較的高く、労働環境の充実により人材の確保が図られていることがうかがえる。

また、介護休業制度の利用状況については、最近1年間で利用が「ある」割合は僅か5%未満で、規模別にみても前回調査より利用の割合が減少している。制度の利用者のなかに男性が「含まれている」事業所は3割程度であり、制度の整備に対して実際の利用が伴っていない実態が見受けられる。

介護休業制度を利用しない者に行っている制度としては、育児休業と同様に「短時間勤務」が最も多く、制度を実施していく上で「問題はない」とする事業所が4割を超えているものの、厳しい経済状況の中でやはり「代替要員の確保が困難」といった問題点も比較的多くあげられており、特に規模の小さい事業所ではその傾向が強まっている。

4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

●ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況について ～ 「積極的に取り組み、効果が出ている」事業所は1割未満、取り組むうえでの課題は「代替要員の確保が難しい」

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて、「積極的に取り組み、効果が出ている」事業所は全体の1割未満で、実際に取り組んでいる事業所を合わせても3割程度であるが、「今後取り組みたいと考えている」事業所も4割程度あり、今後の取り組みが期待される。具体的に行われている取り組みとしては「業務効率の向上を図っている」「年休を取りやすい環境を整えている」等、現在の環境改善を中心とした取り組みが多くなっている。

一方、ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題として、「代替要員の確保が難しい」といった問題点が4割を超え、労働力の低下が懸念されている。

5. セクシュアル・ハラスメント

●セクシュアル・ハラスメントに関する状況について ～ 社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」事業所は8割、防止策としては「就業規則に防止条項を盛り込んだ」

過去3年間に社内でセクハラ問題が発生したことが「ある」事業所は5%未満で、「ない」事業所が8割以上となっている。規模の大きな事業所のほうが「ある」割合は高いものの、前回調査と比較して減少している。

また、実施している防止策としては、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」が最も多く、次いで「相談・苦情処理窓口の設置」となっている。規模別にみても前回調査よりこれらの項目の割合が1割程度高くなっており、セクハラ問題が一般的に定着してきている中で企業側の基本的対策の整備が進んでいることがうかがえる。今後の対策として、「社内報や掲示板での意識を高める」が最も多く、これまでより更に進んだ意識啓発が考えられている。

6. 自由意見

男女共同参画に対する考え方は定着してきており、基本的な考え方への理解はなされていることがうかがえる一方で、厳しい経済情勢の中で、特に小規模の事業所では制度導入に伴う資金面や労働力の確保等の経営的な問題が発生するため、男女共同参画を推進するための支援策が求められている。

また、男女の雇用機会や差別に関する企業側の制度等の整備が少しずつ進展してきている一方で、それらを実際にうまく活かせるような環境づくりや、今までより一歩進んで家庭生活も重視した意識改革が求められてきている。

【自由意見から】(抜粋)

- ・非常に良いアンケートだとは思いますが、このような事柄を実現するための資金面の指導、補填等もぜひ調査の対象にしてほしい。
 - ・個人店舗や中小企業だけでは限界があると思われる。理由としては、能力の個人差がある中、女性は出産等で休業となり、それに伴う新人採用、スキルアップ研修等新たなコストがかかること、また能力格差がますます広がることがあげられる。共同参加型社会は理解できるが、国等によるもっと大きな補助等が不可欠だと思う。
 - ・制度導入により、従業員の確保、コストアップ等経営的に諸問題が発生する。また、当社では仕事内容により専門的知識等が必要でありこの点においても問題が発生する。
 - ・男性がより家事育児を行えるような時間を持つよう意識を高めることが大切で、企業はそれを支援できる体質をつくることを求められていると思う。
 - ・雇用機会均等・間接差別に対する権利のみが一人歩きし、その裏にある義務が疎かというか認識不足の状態にあると思われる。特に介護他においても、される側よりする側を主に制度化していかないと「お題目」に終る。
 - ・不当な男女差別は解消すべきと思うが、家庭生活を健全に営む事や豊かな子育てが出来る事を一つの目標とした、男女共同参画社会実現を望みたい。ワーク・ライフ・バランスが当面の構想として就労に位置付けられるよう、努力したいと思っている。
-