

日本における男女共同参画社会の展開 (3)

—A市における事業所調査の分析から—

大 東 貢 生
木 脇 奈智子
新 矢 昌 昭
富 川 拓

[抄 録]

この小論の目的は、地域社会における男女共同参画社会の進展について、特に地方公共団体での行政などの取り組みによる企業などの事業所の意識の変化についてまとめることにある。A市にて2015年に行われた調査を分析した結果、全体の傾向として、2010年調査とサンプリングの方法が異なっているにもかかわらず、2010年調査と比較して正規従業員とパート従業員との処遇などの一部の項目を除き、割合にほとんど変化がないか、割合が低くなっている。2015年の調査がよりA市の実態に近いとすれば、事業所に対してより一層の啓発や支援が必要であると考えられる。

キーワード：地方公共団体、男女共同参画社会、女性の活躍推進

1. はじめに

この小論の目的は、地域社会における男女共同参画社会の進展について、特に地方公共団体での行政などの取り組みによる事業所の意識変容についてまとめることにある。男女共同参画社会とは、1999年に成立した男女共同参画社会基本法によれば、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画社会基本法第2条)と規定されている⁽¹⁾。特に、2012年の安倍内閣の誕生以降、女性の活躍推進は内閣の当初の成長戦略の中核としてさまざまな政策がなされており、2015年10月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

日本における男女共同参画社会の展開(3)(大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川 拓)

(女性活躍推進法)」の制定、2015年12月には第4次男女共同参画推進基本計画の策定などの一連の政策が行われた⁽²⁾。

さて、男女共同参画社会基本法では第14条3項に「市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない」とある。この規定に基づき全国の市町村は男女共同参画計画を定める必要がある。

ここに取り上げるA市においても、2007年に第一期男女共同参画計画を策定し、2012年の改訂を経て、2017年に第二期男女共同参画計画を策定する。今回取り上げる事業所調査は第二期計画策定に関して、市内の事業所に対する施策の方向性を検討するために行われた⁽³⁾。

2. 事業所意識調査アンケート結果

2.1 調査の概要

2015年10月から11月にA市内の従業員が10人以上の428事業所から120事業所を無作為抽出し郵送法による調査を行った。有効回答数45票、有効回収率37.5%である。なお、A市統計書によれば2013年の総事業所数は2,876社である(高島市2016b)。今回の質問項目は2010年調査と同一のものを使用している。ただし、2010年調査はA市内の従業員が概ね10人以上の121事業所に対して行っているが、調査対象として「事業所内公正採用・人権啓発推進事業所訪問を実施している企業」に依頼しており、市の人権施策に協力的な企業を有意抽出した形式となっている。なお、2010年調査の有効回答数は60票、有効回収率49.6%である。したがって、事業所調査の結果については、今回の2015年調査と前回の2010年調査とでは抽出の方法が異なっているため、数値による単純な比較は困難である。全体の傾向として2015年調査は無作為抽出のため、高島市内の事業所の平均像により近いと推測される。

2.2 主な業種、従業員数、雇用年数

主な業種は「サービス業」の割合が最も高く、次いで「製造業」「小売、飲食業」となっている。2010年調査と比較すると「製造業」の割合が低くなっている。女性の平均従業員数について、正規従業員数では男性の平均従業員数の約4割であるが、パート従業員では男性の平均従業員数の約3倍となっている。2010年調査と比較すると、従業員数が少ない事業所が多くなっている。

表 1 事業所の構成員 (平均値)

	2015 年		2010 年	
	女性	男性	女性	男性
①正規従業員数	8.05 人	20.05 人	10.45 人	28.31 人
②パート従業員数	12.30 人	4.66 人	11.38 人	6.09 人
③派遣従業員数	0.45 人	1.05 人	0.44 人	0.5 人
④管理職数	1.20 人	3.66 人	1.09 人	6.46 人
⑤障害者雇用者数 (障害者雇用促進法で定める)	0.45 人	0.86 人	0.37 人	0.75 人
⑥前年度 (平成 26 年度) 新規採用者 (正規) 数	1.33 人	1.59 人	0.59 人	0.09 人
⑦正規従業員の平均勤務年数 (2015 年 1 月 1 日現在)	10 年	11 年	12 年	15 年

2.3 男女の平等について

職場での男女格差では (図 1), 「育児等でいったん退職したのちの再雇用」を除き, 全体に「男女平等」と回答した人の割合が 7 割以上と高くなっている。その中で, 「給与・賃金」「昇

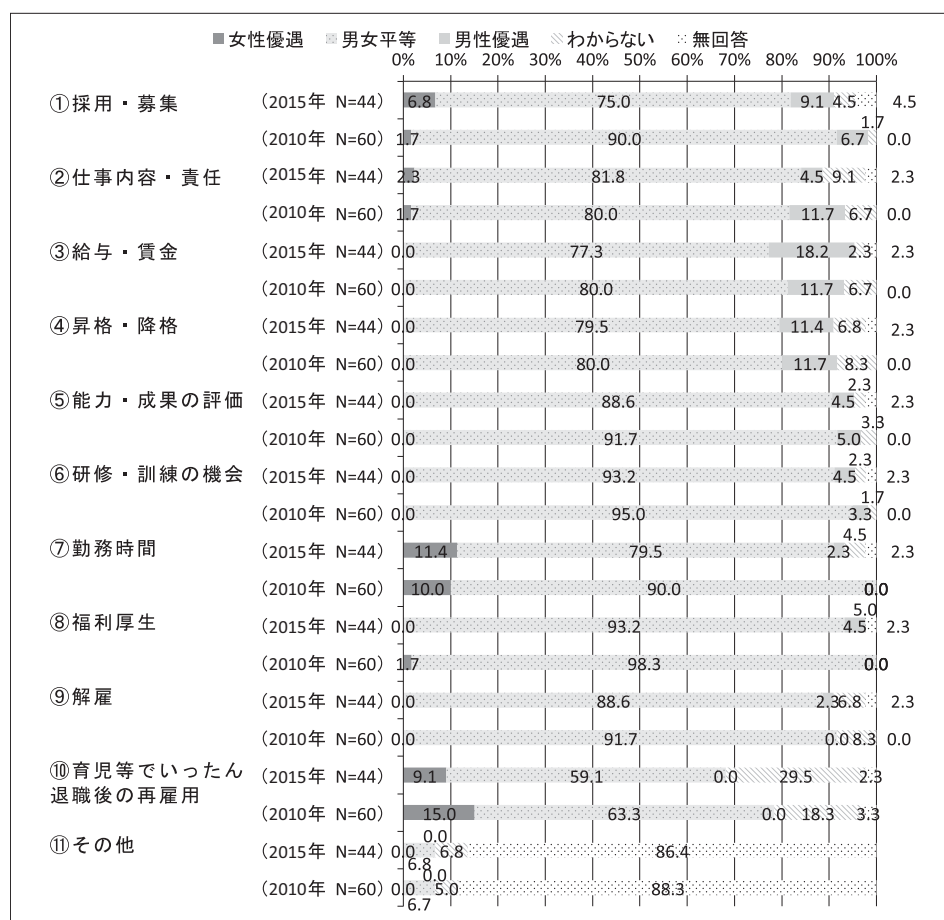


図 1 職場での男女格差

格・降格」についてはそれぞれ 18.2%、11.4% の事業者が「男性優遇」と回答している。対して、「勤務時間」「育児等でいったん退職したのちの再雇用」については 1 割前後の事業者が「女性優遇」と回答している。また「育児等でいったん退職したのちの再雇用」については「わからない」と回答した事業者が 29.5% ある。2010 年調査との比較では、「採用・募集」について「女性優遇」「男性優遇」という回答が多いことと、「育児等でいったん退職したのちの再雇用」については「わからない」と回答した事業者が多くなっていることがあげられる。

事業所における正規従業員とパート従業員との処遇の格差については (図 2)、「仕事内容・責任」「給与・賃金」「昇格・降格」については「格差がある」と回答した事業者の割合が 5 割を超えている。2010 年調査と比較すると、「採用・募集」「給与・賃金」「昇格・降格」「研

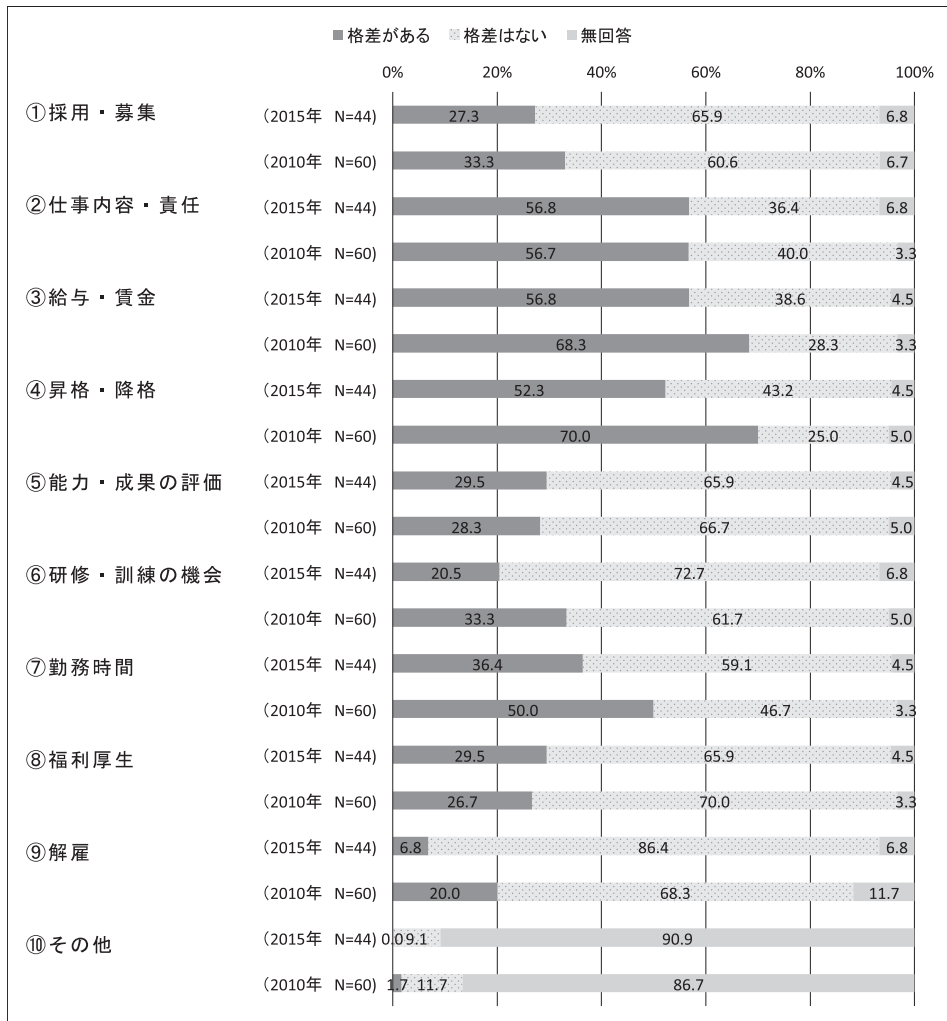


図 2 正規従業員とパート従業員との処遇の格差 (多重回答)

修・訓練の機会」「勤務時間」「解雇」で「格差がある」という回答の割合が低くなっている傾向がみられる。

2.4 介護に対する支援について

介護を支援する対策については策を講じている事業所の割合が約5割となっており、2010年調査と比較して約3割の減少となっている。支援内容については(図3)、「就業規則に介護支援に関する規定を定めている」や「介護休業制度を導入している」の割合が8割を超えている。2010年調査と比較すると、「介護のため休暇が必要な事業所従業員の希望は聞き入れている」「勤務時間短縮などの措置を講じている」の割合が高くなっているようである。

介護休業の取得状況については回答のあった18事業所あたり女性の平均取得者が0.06人、20事業所あたり男性の平均取得者が0.00人とほとんどいない状況である。2010年調査と比較してもほとんど変化がない。介護を支援する対策を講じていない理由については(次頁図4)、2010年調査と比較すると、「代替要員の確保が困難」や「人件費が増大するから」の割合が高くなり、「制度を知らなかったから」「復帰後の職場の確保が難しいから」の割合が低くなっている。

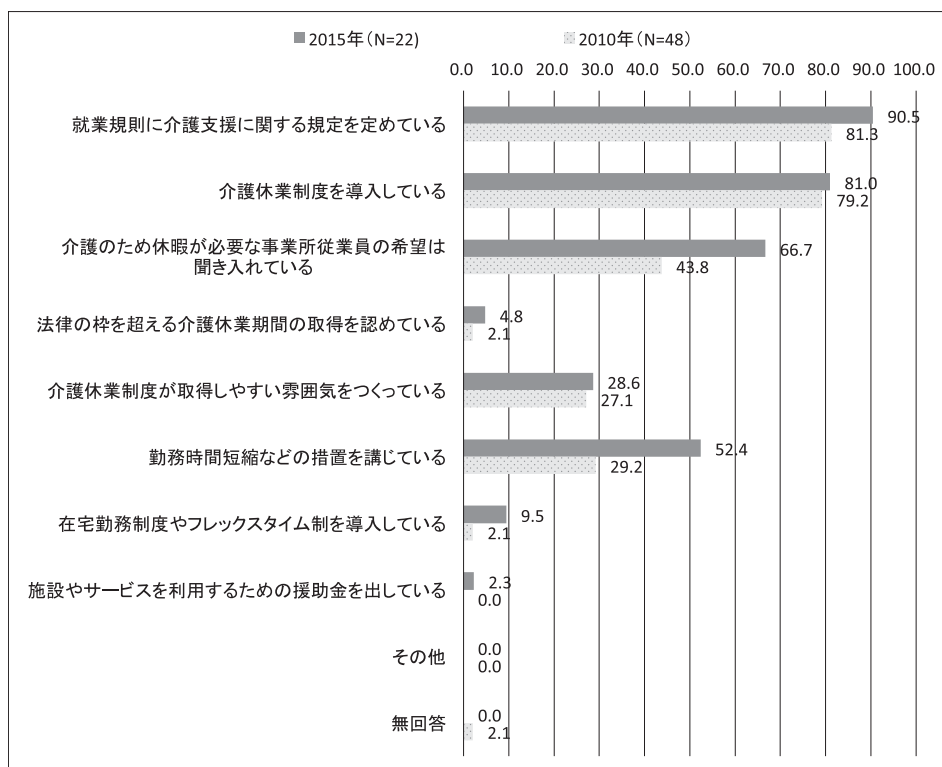


図3 介護の支援内容 (多重回答)

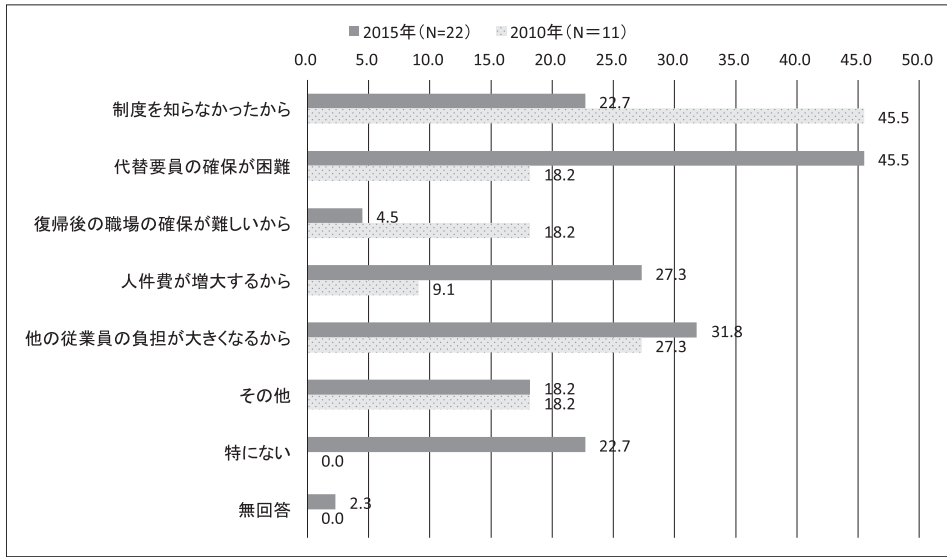


図4 介護を支援する対策を講じていない理由 (多重回答)

2.5 育児に対する支援について

育児を支援する対策については策を講じている事業所の割合が約6割となっており、2010年調査と比較して約3割少ない。支援内容については(図5)、「就業規則に育児支援に関する規定を定めている」

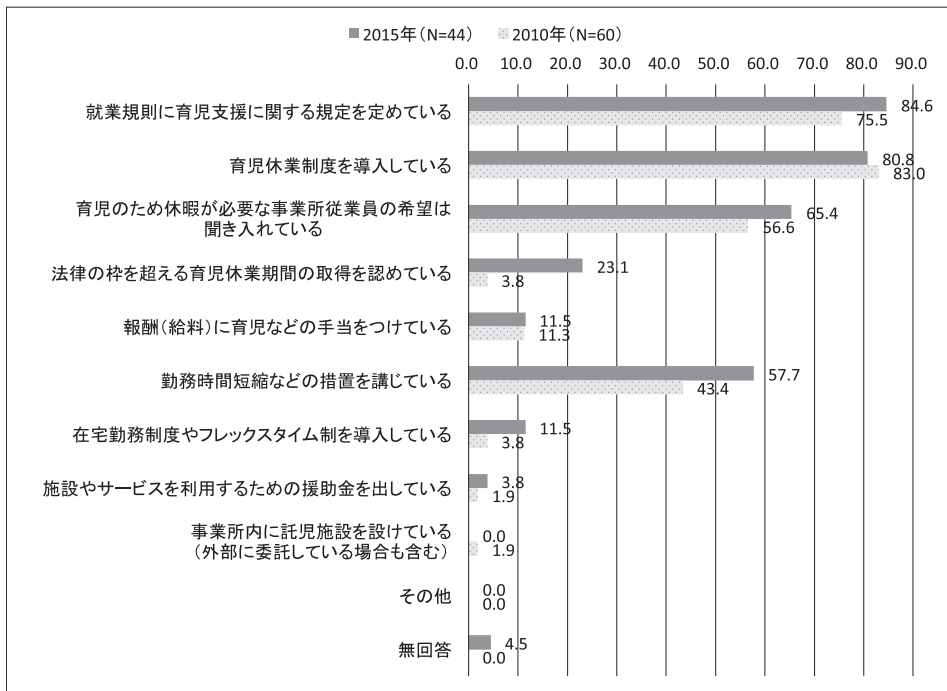


図5 育児の支援内容 (多重回答)

規定を定めている」や「育児休業制度を導入している」の割合が8割を超えている。2010年調査と比較すると、「法律の枠を超える育児休業期間の取得を認めている」や「勤務時間短縮などの措置を講じている」の項目について、割合が高くなっている。

育児休業の取得状況については回答のあった22事業所あたり女性の平均取得者が0.32人、24事業所あたり男性の平均取得者が0.04人となっており、2010年調査と比較してもほとんど変化がみられない。育児を支援する対策を講じていない理由については(図6)、2010年調査と比較では、「代替要員の確保が困難だから」の割合が高く、「他の従業員の負担が大きくなるから」「復帰後の職場の確保が困難だから」の割合が低くなっている。

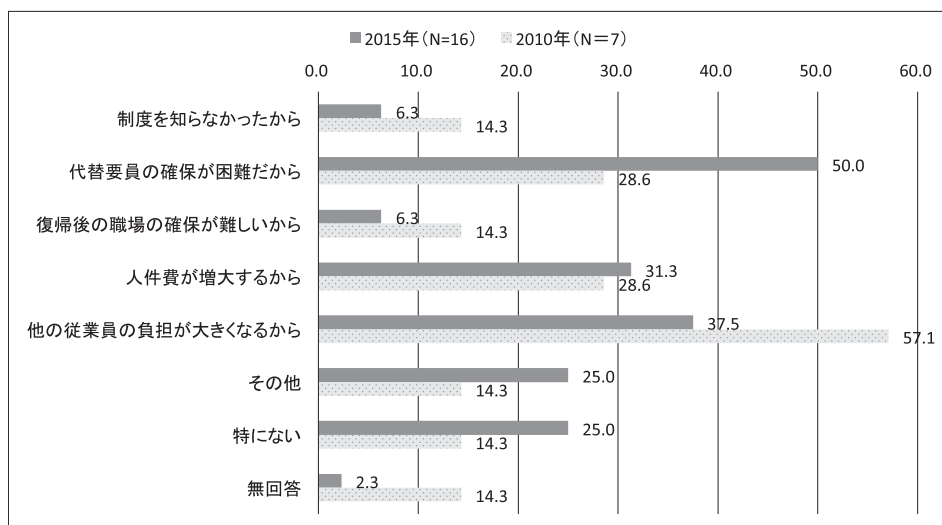


図6 育児を支援する対策を講じていない理由(多重回答)

2.6 セクシュアル・ハラスメントについて

管理者としてどのような行為を受けたらセクシュアル・ハラスメントだと思うかについては(次頁図7)、「交際や性的関係をせまられる」や「意味なく体に触られる」の割合が8割を超えている。セクシュアル・ハラスメントの原因については(次頁図8)、「公的な場所である職場へ私的な性的関心を持ち込むから」や「男女間には、性的な言動に対する大きな意識の差があるから」「プライベートな事柄まで干渉する従業員がいるから」の割合が約6割以上となっている。

対策については、「倫理規定や行動基準などを、就業規則に盛り込んでいる」が約8割、「相談・苦情を受け付ける相談窓口を設置している」が約5割となっている。対策をとっていない理由については「当事業所には訴えがない(セクシュアル・ハラスメントがない)」の割合が約9割となっており、2010年調査と比較しても、ほとんど差がない状況である。

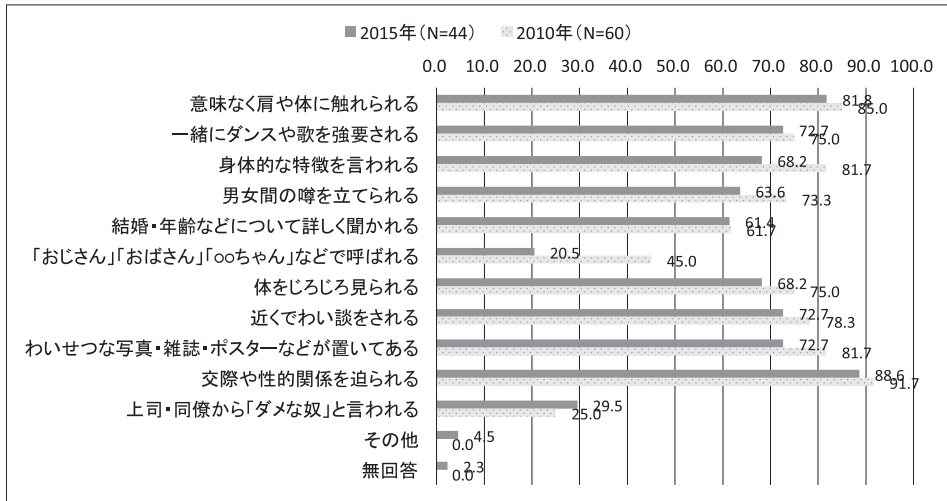


図7 セクシュアル・ハラスメントの認知 (多重回答)

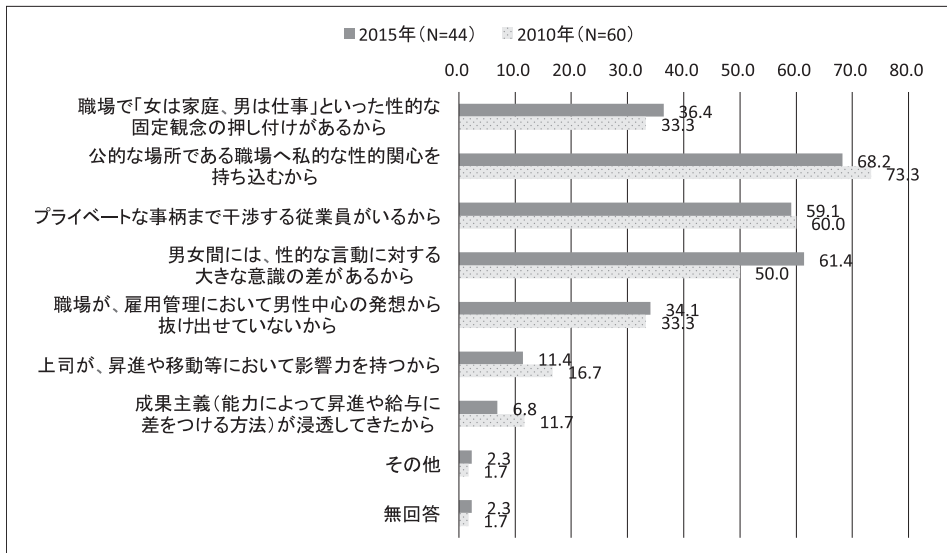


図8 セクシュアル・ハラスメントの原因 (多重回答)

2.7 男女共同参画の推進を図る「条例」について

男女共同参画の推進を図る「条例」の中で「事業所の責務」を規定することについては(次頁図9)、「市が入札する男女共同参画施策に協力するように努める」「男女が職場における活動に對等に参画する機会の確保に努める」「職場における活動を家庭生活における活動と両立することができる環境づくりを行う」について、事業所の責務を規定することに賛成の割合が約9割と高くなっている。一方、「入札資格を更新する際に「男女共同参画の推進状況報告(仮)」を提出する」については、事業所の責務を規定することに賛成の割合が低くなっている。

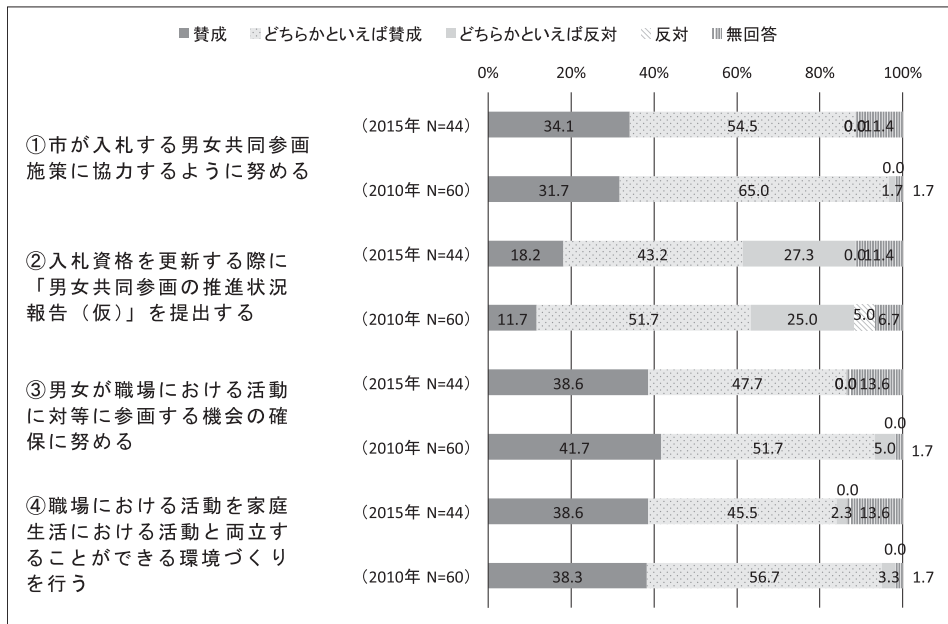


図9 男女共同参画の推進を図る「条例」について

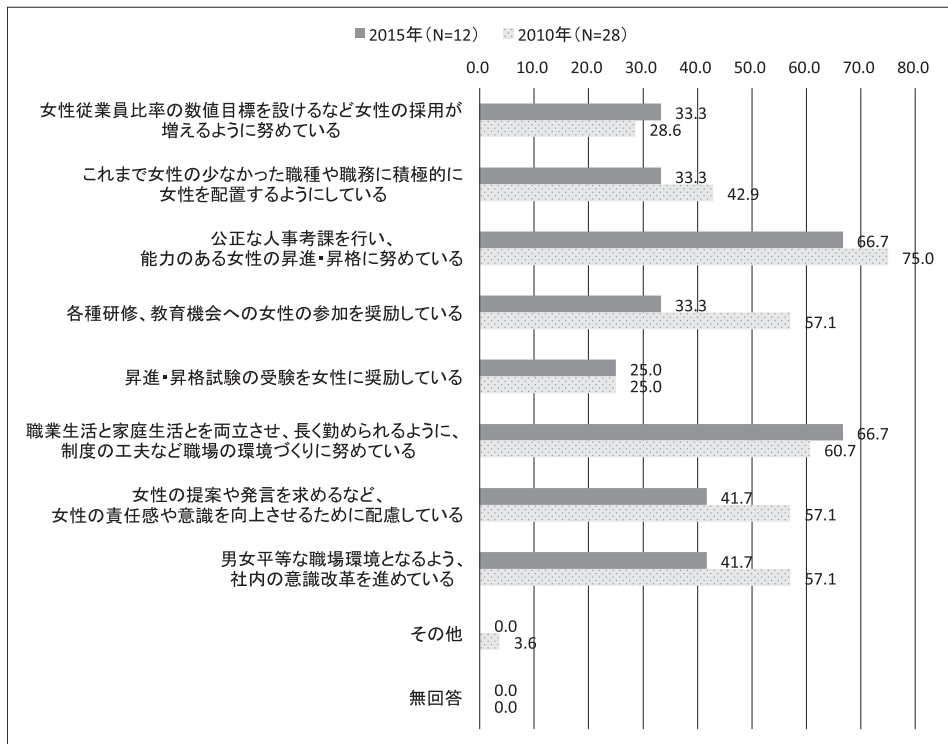


図10 ポジティブ・アクションに対する具体的な取り組み(多重回答)

2.8 ポジティブ・アクションへの取り組み

「ポジティブ・アクション」に取り組んでいるかどうかについては、「取り組んでいる」の割合が27.3%であり、2010年調査と比較すると、「取り組んでいる」事業所の数値が20%ほど低くなっている。

具体的な取り組みについては(前頁図10)、「公正な人事考課を行い、能力のある女性の昇進・昇格に努めている」「職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」の割合が6割以上と高くなっている。一方、2010年調査と比較すると、「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している」「女性の提案や発言を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるために配慮している」「男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革を進めている」において割合が低くなっている。

取り組んでいない理由については「ポジティブ・アクションを知らなかった」の割合が5割弱であり、2010年調査と比較すると、「ポジティブ・アクションは知っているが、取り組めるだけの余裕がない」の割合が低くなっている。

2.9 ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ワーク・ライフ・バランスの取り組みとしては(図11)、「従業員が休みを取りやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」

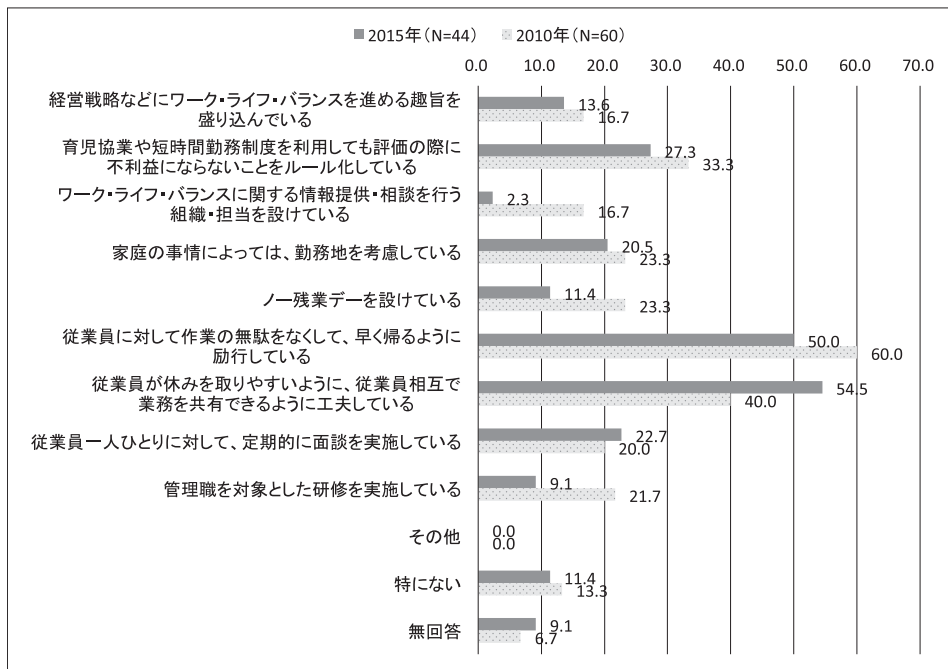


図11 ワーク・ライフ・バランスの取り組み (多重回答)

して、早く帰るように励行している」が5割を超えている。2010年調査と比較して、「従業員が休みを取りやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」の割合が14.5%高くなっている。

ワーク・ライフ・バランスを進めることで期待される業績については(図12)、「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」と「従業員全体の意識改革が図られる」の割合が約4割となっている。2010年調査と比較すると、「人件費コスト・募集コストを軽減できる」「地域社会への貢献度が高い企業として、イメージを向上できる」「女性社員の意識・意欲が向上する」「男女かわからず能力を活用することで組織が活性化する」の項目において、1割以上割合が下がっている。

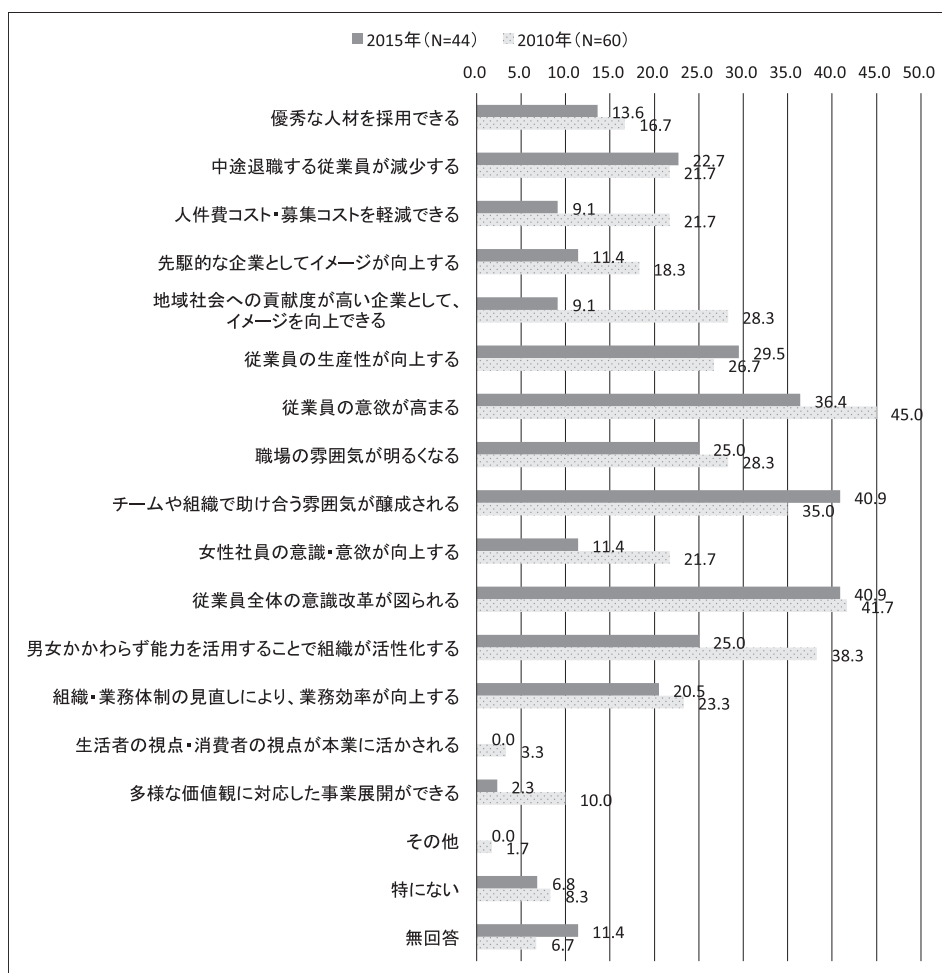


図12 ワーク・ライフ・バランスを進めることで期待される業績 (多重回答)

2.10 女性リーダーを増やす際の障害

女性リーダーを増やす際の障害については (図 13), 「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」の割合が4割を超えている。2015年市民意識調査との比較では, 事業者に「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」の割合が高く, 市民に「現時点では, 必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」「企業などにおいては, 管理職となると広域異動が増えること」の割合が高く, 事業者と市民の意識との間にギャップがみられる。

2.11 男女共同参画推進のために行政に望むこと

男女共同参画社会を形成するために行政が今後力をいれることについては (図 14), 「保育施設・保育サービスや高齢者・病人の施設・介護サービスを充実させる」の割合が61.4%, 「育児休業・介護休業時の事業者の費用負担に対して行政が助成する」の割合が36.4%, 「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」の割合が25.0%となっている。2010年調査と比較すると, 「広報誌やパンフレットなどで, 事業所の男女共同参画についての

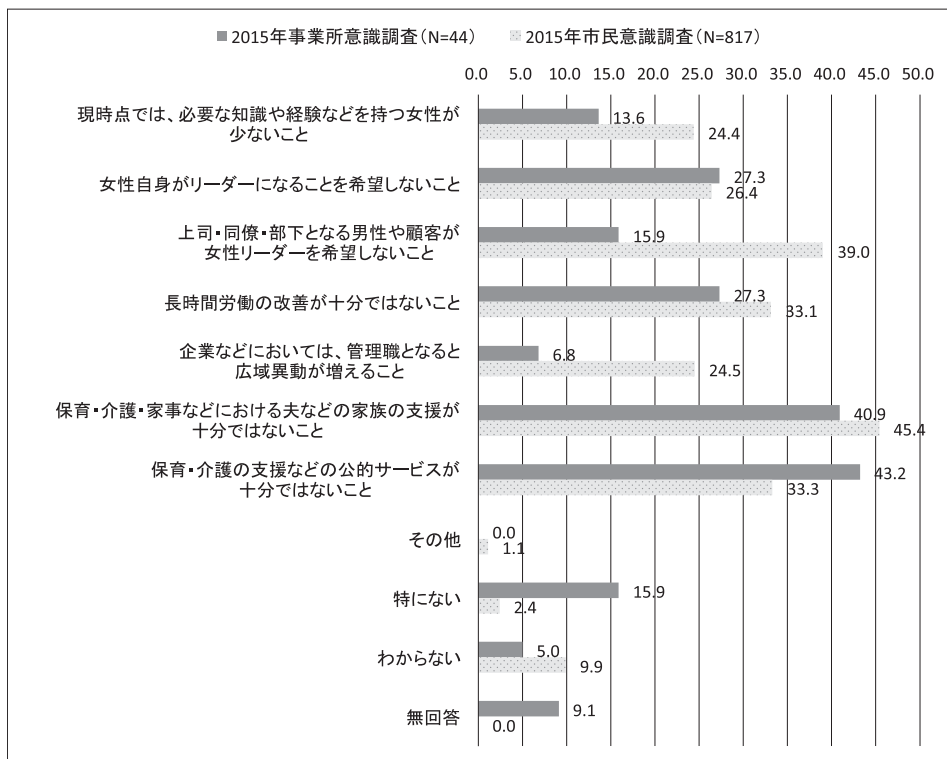


図 13 女性リーダーを増やす際の障害 (多重回答)

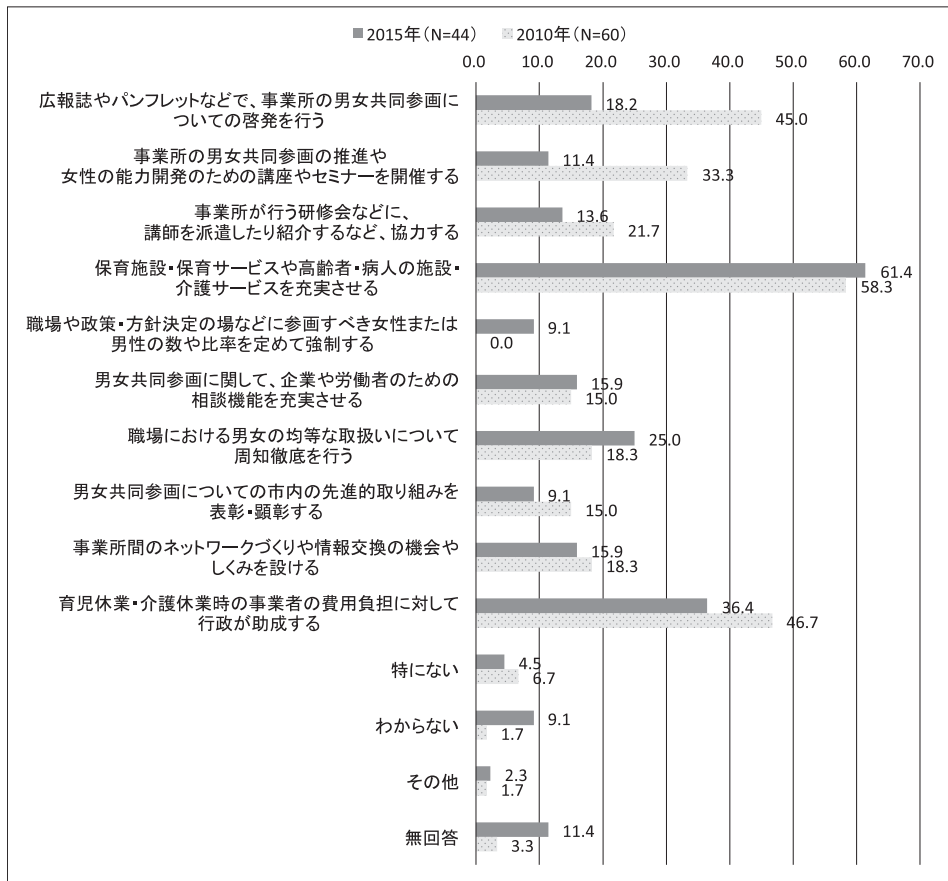


図14 男女共同参画推進のために行政に望むこと (多重回答)

啓発を行う」「事業所の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する」の項目について、20%以上低くなっている。

3. 結びに代えて

この小論の目的は、地域社会における男女共同参画社会の進展について、特に地方公共団体での行政などの取り組みによる企業などの事業所の意識の変化についてまとめることにある。A市にて2015年に行われた調査を分析した結果、傾向として、2010年調査とサンプリングの方法が異なっているにもかかわらず、2010年調査と比較して、正規従業員とパート従業員との処遇では「採用・募集」「給与・賃金」「昇格・降格」「研修・訓練の機会」「勤務時間」「解雇」で「格差がある」の割合が低くなっており(2.3.)、介護や育児については支援している事業所が減少し(2.4., 2.5.)、セクシュアル・ハラスメントについても2010年調査と変化がなく(2.6.)、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスの取り組みについても

日本における男女共同参画社会の展開 (3) (大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川 拓)

割合が減少しており (2.8., 2.9.), 今回の調査対象事業所と 2010 年調査の対象事業所の違いについて考慮したとしても, この 5 年間の変化があまり見られていない状況である。

今回の報告は, A 市にて 2015 年に行われた事業所調査の基礎集計による報告にとどまっている。今後は, A 市の今年度及び次期男女共同参画計画策定に関して, 当意識調査の活用による効果的な事業展開へ向けて, 事業所へのインタビューを行うとともに, 個別の事業の対象者 (ターゲット) の選定とその事業所の属性について, より詳細な分析を試みたい。

〔注〕

- (1) 男女共同参画施策の実施については, 大東貢生 (1998, 2006), 大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川拓 (2015, 2016) も参照。
- (2) 安倍内閣の女性活躍推進政策の展開については, 大東貢生 (2016) も参照。
- (3) A 市の概要及び, 2015 年に行われた市民意識調査については, 大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川拓 (2015, 2016) を参照。事業所調査の分析については, 高島市 (2011, 2016 a) も参照。地方公共団体の調査に基づく分析については, 簡施儀 (2002), 時岡晴美 (2007), 横村久子 (2013) らの研究がある。

〔文献〕

- 簡施儀, 2002, 「小売業家族従業とジェンダー」『流通研究』5(2), 51-62.
- 横村久子, 2013, 「企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組実態と課題: 中小企業を主とした大阪市内事業所の調査から」『現代社会研究科論集: 京都女子大学大学院現代社会研究科博士後期課程研究紀要』(7), 1-16.
- 大東貢生, 1998, 「地方行政にみるジェンダー政策-大阪府を事例として-」『佛大社会学』(23), 102-118.
- , 2006, 「あいまいな「男性施策」, 青木康容編『変動期社会の地方自治 現状と変化, そして展望』ナカニシヤ出版, 198-212.
- , 2016, 「女性活躍推進政策の展開と課題」『佛教大学総合研究所紀要』(23) 31-45.
- 大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川拓, 2015, 「日本における男女共同参画社会の展開 (1)-A 市における女性の働きやすさ調査から-」『佛教大学社会学部論集』(61), 77-85.
- , 2016, 「日本における男女共同参画社会の展開 (2)-A 市における意識調査の分析から-」『佛教大学社会学部論集』(63), 37-54.
- 高島市, 2011, 『高島市男女共同参画市民意識調査 調査結果報告書』.
- , 2016 a, 『高島市男女共同参画市民意識調査 調査結果報告書』.
- , 2016 b, 「高島市統計書 平成 28 年度 (2016 年) 版」(<http://www.city.takashima.shiga.jp/www/contents/1465625051157/index.html>)
- 高島市企画部自治共同参画課, 2007, 『高島市男女共同参画プラン』.
- 高島市市民環境部市民活動支援課, 2012, 『【改訂版】高島市男女共同参画プラン』.
- 時岡晴美, 2007, 「現代家族をとりまくパラドックスと男女共同参画 (その 1): 高松市における市民意識調査および事業所実態調査から」『香川大学教育学部研究報告 第 I 部』128, 41-51.

〔付記〕

この報告に際し, 調査データを提供していただいた A 市担当部局に感謝を表したい。なお

この小論は滋賀県高島市受託研究「男女共同参画市民意識等調査分析」にかかる研究成果、並びに総合研究所共同研究プロジェクト「人口減少社会における持続可能な地域モデルの構築に関する研究」助成、科学研究助成(課題番号 26570018, 15 K 01935)による研究成果の一部である。

(おおつか たかお 佛教大学社会学部准教授)
(きわき なちこ 藤女子大学人間生活学部教授)
(しんや まさあき 華頂短期大学歴史学科准教授)
(とみかわ たく 聖泉大学人間学部准教授)

2016年10月31日受理