

日本における男女共同参画社会の展開 (6)

—A市における「女性の働きやすさ指標」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、特に女性の活躍推進について、地域住民と行政の連携による影響について考えるために、行政と男女共同参画推進団体によって作成された「企業における女性の働きやすさ指標」を使用した調査結果をまとめつつ、団体に与えた影響について検討することにある。

A市での内閣府地域女性活躍加速化交付金による「企業における女性の働きやすさ指標」の作成と指標を用いた調査によって、当該男女共同参画推進団体には「調査を成し遂げた自負」「団体の周知」「女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場になり、事業所にもメリットがあることを認識」「今後の調査の方向性を検討することによる団体の事業展開の可能性」「地域特性の再認識」といった影響があった。

キーワード：地域住民、行政、連携、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、特に女性の活躍推進について、地域住民と行政の連携による影響について考えるために、行政と男女共同参画推進団体によって作成された「企業における女性の働きやすさ指標」を使用した調査結果をまとめつつ、団体に与えた影響について検討することにある。

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、安倍内閣の成長戦略の中核となり、2015年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の成立・施行などさまざまな政策がなされている。

A市ではその政策の一つである「内閣府地域女性活躍加速化交付金」(内閣府 2014)の採択を受け、2014年7月より地域住民組織であるA市男女共同参画推進協議会(以下団体B)との連携に基づき「女性が働きやすい職場環境の整備に向けた企業の意識向上と、企業における女性が活躍できる環境づくりの推進を目的」として、住民自らが調査を企画して企業アンケートと企業訪問調査を行い、「制度」「雇用・人事」「従業員の勤務」「女性従業員への配慮」「介護」「子育て」「職場の人間関係」「意見を取り入れる仕組み」「A市の特性として」の 카테고리についてループリック形式の3段階による「企業における女性の働きやすさ指標」を作成した⁽²⁾。

今回、団体Bが作成した「企業における女性の働きやすさ指標」について、活動に賛同した事業所Cで調査を行った結果について報告することによって、今後この調査を行ったことによる地域住民、行政、調査対象者であった企業にどのような影響を与えたのかについて考察する前提としたい。

2. 調査の概要

別表、「企業における女性の働きやすさ指標」を調査票とし、2015年4月にこの調査に賛同したC事業所の従業員全員にアンケートを実施した。回収数552票。結果をSPSS.23によって分析した。

3. 調査結果

3.1. 属性

回答者の性別については(表1)、「男性」が372名(67.4%)「女性」が180名(32.6%)である。回答者の役職については(表2)、「管理職以外の正規職員」が272名(49.3%)と多数を占めている。性別と年齢のクロスでは(表3)、「男性」に「管理職」が多く、「女性」に「嘱託・臨時職員」が多い。

表1 性別

	人数	%
男性	372	67.4
女性	180	32.6
合計	552	100.0

表2 役職

	人数	%
管理職	215	38.9
管理職以外の正規職員	272	49.3
嘱託・臨時職員	65	11.8
合計	552	100.0

表3 性別と役職のクロス表

		役職			合計	
		管理職	管理職以外の正規職員	嘱託・臨時職員		
性別	男性	度数	165	189	18	372
		性別の%	44.4	50.8	4.8	100.0
	女性	度数	50	83	47	180
		性別の%	27.8	46.1	26.1	100.0
合計	度数	215	272	65	552	
	性別の%	38.9	49.3	11.8	100.0	

3.2. 指標の単純集計

3.2.1. 制度

「仕事の悩みを相談できる窓口」があるか、さらに相談しやすいかについて質問を行った(表4)。結果、「仕事の悩みを相談できる窓口はあるが、相談しにくい」と回答した人が287名(52.0%)と一番多くなった。併せて「仕事の悩みを相談できる窓口はない」という回答も130名(23.6%)あり、8割弱の回答者が「仕事の悩みを相談できる窓口」について不安があると回答している。

表4 ①制度

	人数	%
仕事の悩みを相談できる窓口はない	130	23.6
仕事の悩みを相談できる窓口はあるが、相談しにくい	287	52.0
仕事の悩みを相談できる窓口はあって、相談しやすい	126	22.8
無回答	9	1.6
合計	552	100.0

3.2.2. 雇用・人事

「女性管理職へのサポート」について質問を行った(表5)。結果、「女性は管理職になれるが、女性を管理職にするためのサポート体制はない」という回答が360名(65.2%)と一番多くなった。「女性は管理職になれない」と回答した人が8名(1.4%)と少ないが、7割弱の回答者が「女性管理職へのサポート」が不十分であると回答している。

表5 ②雇用・人事

	人数	%
女性は管理職になれない	8	1.4
女性は管理職になれるが、女性を管理職にするためのサポート体制はない	360	65.2
女性の管理職がいて、女性を管理職にするサポート体制もある	168	30.4
無回答	16	2.5
合計	552	100.0

3.2.3. 従業員の勤務

「個々人の仕事量が適切であるか、コントロールできるか」について質問を行った(表6)。結果「個々人の適切な仕事量がはっきりしない」と回答した人が345名(62.5%)と一番多く、6割強の人が、仕事量について不安を抱えていることが推察される。

表6 ③従業員の勤務

	人数	%
個々人の適切な仕事量がはっきりしない	345	62.5
個々人の適切な仕事量がはっきりしている	138	25.0
個々人の適切な仕事量がはっきりしていて、コントロールもできる	54	9.8
無回答	15	2.7
合計	552	100.0

3.2.4. 女性従業員への対応

「女性専用休憩室」や「男女別のトイレ」について質問を行った(表7)。結果、「女性専用休憩室はないが、トイレは女性用・男性用にわかれている」と回答した人が448名(81.2%)と一番多くなった。従業員の規模からすれば、女性専用休憩室の設置・充実が望まれる。

表7 ④女性従業員への配慮

	人数	%
女性専用休憩室がなく、トイレも女性用・男性用にわかれていない	38	6.9
女性専用休憩室はないが、トイレは女性用・男性用にわかれている	448	81.2
女性専用休憩室があり、トイレも女性用・男性用にわかれている	56	10.1
無回答	10	1.8
合計	552	100.0

3.2.5. 介護

「介護休暇制度の利用」について質問を行った(表8)。結果、「介護休暇制度が取得できるが、利用しにくい」と回答した人が363名(65.8%)と一番多くなった。「介護休暇制度が利用できない」と回答している人を合わせて8割弱の回答者が介護休暇制度について不安を抱えていることが推測される。

表8 ⑤介護

	人数	%
介護休暇制度が利用できない	61	11.1
介護休暇制度が取得できるが、利用しにくい	363	65.8
介護休暇制度が取得でき、利用しやすい	115	20.8
無回答	13	2.4
合計	552	100.0

3.2.6. 子育て

「仕事と育児の両立」に関して質問を行った(表9)。結果、「子どもができて、仕事を続けることができる」と回答した人が471名(85.3%)と一番多くなった。「子どもができれば、仕事を辞めてしまうが再雇用はある」と回答した人も合わせると9割弱の人が何らかの形で仕事を継続できると回答している。

表9 ⑥子育て

	人数	%
子どもができれば、仕事を辞めてしまう	40	7.2
子どもができれば、仕事を辞めてしまうが再雇用はある	28	5.1
子どもができて、仕事を続けることができる	471	85.3
無回答	13	2.4
合計	552	100.0

3.2.7. 職場の人間関係

「セクシャル・ハラスメント(セクハラ)」や「パワー・ハラスメント(パワハラ)」の相談窓口に関して、質問を行った(表10)。結果、「セクハラ・パワハラの相談窓口はあるが、相談しにくい」と回答した人が291名(52.7%)と一番多かった。「セクハラ・パワハラの相談窓口はない」と回答した人を合わせると7割以上の人が、相談窓口について不安を抱えていることが推測される。

表 10 ⑦職場の人間関係

	人数	%
セクハラ・パワハラ相談窓口はない	109	19.7
セクハラ・パワハラ相談窓口はあるが、相談しにくい	291	52.7
セクハラ・パワハラ相談窓口があって、相談しやすい	139	25.2
無回答	13	2.4
合計	552	100.0

3.2.8. 意見を取り入れるための仕組み

「仕事の方針決定時に際しての、従業員、特に女性従業員の意見を取り入れるための仕組み」に関して、質問を行った(表 11)。結果、「従業員の意見も聞いてくれて、仕事の方針を決める時に女性が入っている」と回答した人が 330 名 (59.8%) と一番多く、6 割強の人が「女性の参画」ができてきている職場であると回答している。

表 11 ⑧意見を取り入れる仕組み

	人数	%
仕事の方針を決める時に、従業員の意見を聞いてくれない	88	15.9
従業員の意見を聞いてくれるが、仕事の方針を決めるときに女性が入っていない	121	21.9
従業員の意見も聞いてくれて、仕事の方針を決める時に女性が入っている	330	59.8
無回答	13	2.4
合計	552	100.0

3.2.9. A市の特性として

A 市が働き続けることができる市であるかに関して質問を行った(表 12)。結果、「A 市内で正社員として働き続けることができる」と回答した人が 263 名 (47.6%) と一番多く、A 市を働きやすい市であると認識しているようである。一方「A 市内で働き続けることができない」と回答した人も 86 名 (15.6%) おり、16% の人が「働きにくい」と認識しているようである。

表 12 ⑨A市の特性として

	人数	%
A 市内で働き続けることができない	86	15.6
A 市内でパートとして働き続けることができる	178	32.2
A 市内で正社員として働き続けることができる	263	47.6
無回答	25	4.5
合計	552	100.0

3.3. 属性から見た指標の回答傾向

次に、性別・役職の有無による指標の回答傾向の違いについてみていきたい。

3.3.1. 指標の平均値

今回の指標はループリック形式のため、各項目の肯定的項目を「3」中間的な項目を「2」否定的な項目を「1」とし平均値を算出した(表13, 図1)。この平均値の最大得点は「3」最少得点は「1」であり、数値が「3」に近いほど、回答者である従業員の方々の評価が高いことを示している。中間得点「2」より平均点が大きい指標としては「⑥子育て」(平均値2.80), 「⑧意見を取り入れる仕組み」(平均値2.45), 「⑨A市の特性として」(平均値2.34), 「雇用・人事」(平均値2.30)の順である。全体で最も平均値が低いのは「③従業員の勤務」(平均値1.46)であり、この項目のみ平均点「2」を大きく下回っている。したがって指標からみると、全体的には「個人の適切な仕事量」について課題が多いと考えているようである。

表13 指標の平均値

①制度	②雇用・人事	③従業員の勤務	④女性従業員への配慮	⑤介護	⑥子育て	⑦職場の人間関係	⑧意見を取り入れる仕組み	⑨A市の特性として
1.99	2.30	1.46	2.03	2.10	2.80	2.06	2.45	2.34

*太字は平均値「2」より0.30以上高い項目

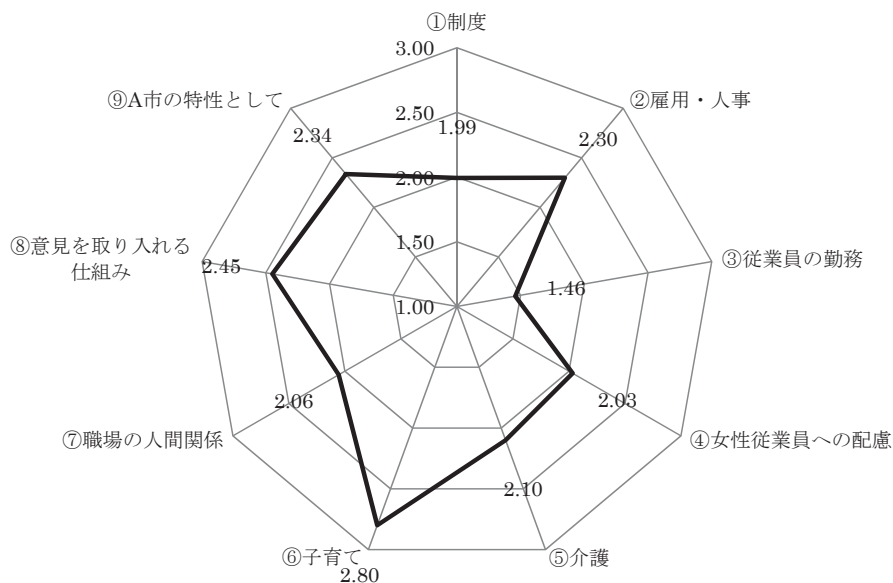


図1 指標の平均値

3.3.2. 性別から見た指標の平均値

以下では、女性の働きやすさについてみるために、性別による指標の平均値を求めた(表14, 図2)。女性が男性の数値を上回っている指標の中で差が0.10以上となっている項目は「⑦職場の人間関係」(差0.15)「⑧意見を取り入れるための仕組み」(差0.15)女性が男性の数値を下回っているのは「⑤子育て」(差0.15)「⑤介護」(差0.10)である。女性は男性に比べて「セクハラ・パワハラ」の相談がしやすく、職場の方針に女性が参画している」と捉えている一方「子どもができたときに働き続けることができるのか、介護休暇をとることができるのか」について不安を抱えている人が多いようである。

表 14 性別と指標の平均値

性別	①制度	②雇用・人事	③従業員の勤務	④女性従業員への配慮	⑤介護	⑥子育て	⑦職場の人間関係	⑧意見を取り入れる仕組み	⑨A市の特性として
女性	2.05	2.29	1.50	1.97	2.03	2.70	2.16	2.55	2.33
男性	1.97	2.30	1.44	2.06	2.13	2.85	2.01	2.40	2.34
差	0.08	-0.01	0.06	-0.09	-0.10	-0.15	0.15	0.15	-0.01

* 太字は平均の差が0.10以上の項目

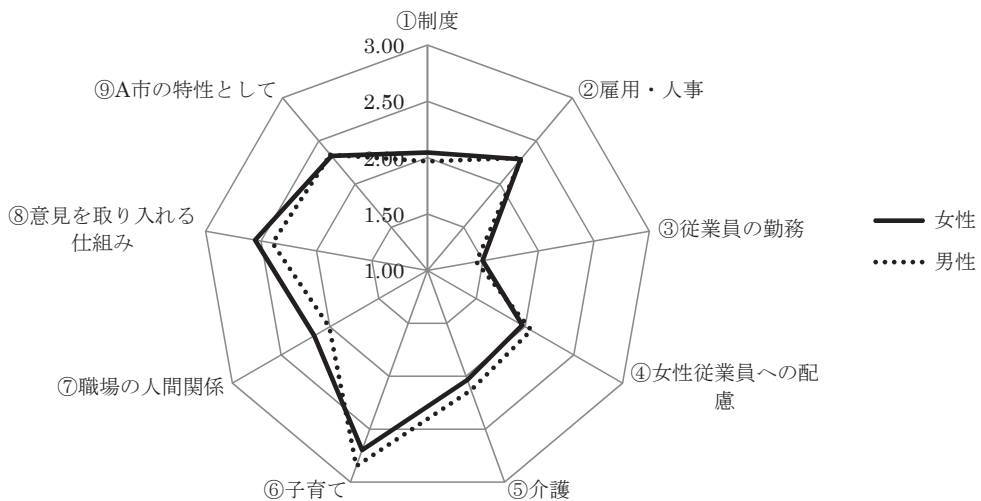


図 2 性別と指標の平均値

3.3.3. 役職別に見た指標の平均値

管理職と管理職以外の人で、指標に対する認識はどの程度異なっているのかについてみるために、役職別に見た指標の平均値を求めた(表15, 図3)。全体として「嘱託・臨時職員」の数値が低くなっている指標が多い。最大値と最小値の差が大きいのは、「⑥子育て」(差0.66)「⑤介護」(差0.54)「⑨A市の特性として」(差0.47)「①制度」(差0.36)の順となっている。「管理職」が「仕事の悩みやセクハラ・パワハラについて相談しやすく、女性の意見も取り入れ、子育てもしやすく、正社員として働き続けることができる」と回答しているのに対して、「管理職以外の正規職員」は「個々人の適切な仕事量のはっきりせず、女性が方針を決める時に入っていない」と考えており、「嘱託・臨時職員」は「仕事の悩みやセクハラ・パワハラについて相談しにくく、子育てや介護や働き方についても不安を抱えている」ようである。

表15 役職と指標の平均値

役職	①制度	②雇用・人事	③従業員の勤務	④女性従業員への配慮	⑤介護	⑥子育て	⑦職場の人間関係	⑧意見を取り入れる仕組み	⑨A市の特性として
管理職	2.07	2.27	1.48	2.02	2.14	2.91	2.19	2.52	2.39
管理職以外の正規職員	2.00	2.32	1.41	2.05	2.17	2.84	1.98	2.38	2.39
嘱託・臨時職員	1.71	2.29	1.61	2.02	1.63	2.25	1.90	2.51	1.92
最大値と最小値の差	<u>0.36</u>	0.05	0.20	0.03	<u>0.54</u>	<u>0.66</u>	0.29	0.14	<u>0.47</u>

* 太字は各項目の最大値, 斜字は各項目の最小値, 下線は差が0.30以上の項目

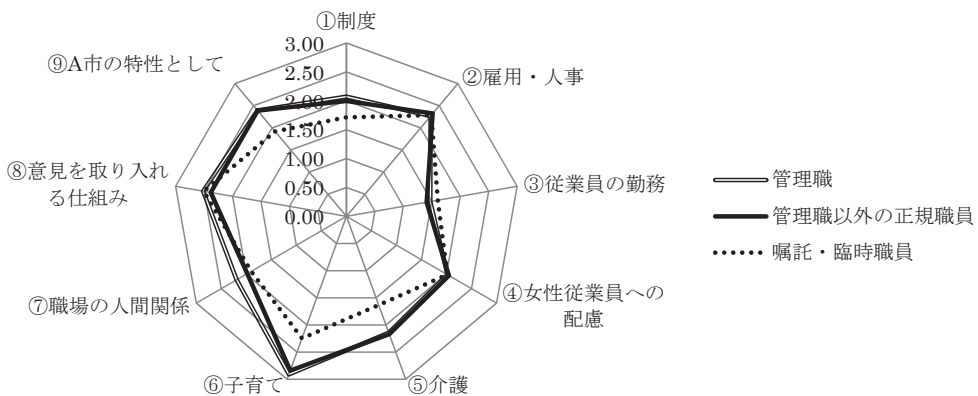


図3 役職と指標の平均値

3.4. 調査のまとめと団体Bの考察

調査結果の最後として、調査のまとめと、調査結果に対する団体Bの話し合いの結果についてまとめたい。

3.4.1. 調査のまとめ

「制度」「雇用・人事」「従業員の勤務」「女性従業員への配慮」「介護」「子育て」「職場の人間関係」「意見を取り入れる仕組み」「高島市の特性として」の計9の指標について、ループリック形式の3段階の回答を作成しアンケートを行った。

アンケート結果から、第一に、回答者は全体としては働きやすい職場と捉えているが、唯一「個人の適切な仕事量」については課題が多いと考えている。

第二に、女性は男性に比べて「セクハラ・パワハラ」の相談がしやすく、職場の方針に女性が参画している」と捉えている一方、「子どもができたときに働き続けることができるのか、介護休暇をとることができるのか」について不安を抱えている人が多いようである。

第三に「管理職」が「仕事の悩みやセクハラ・パワハラについて相談しやすく、女性の意見も取り入れ、子育てもしやすく、正社員として働き続けることができる」と回答しているのに対して、「管理職以外の正規職員」は「個々人の適切な仕事量がはっきりせず、女性が方針を決める時に入っていない」と考え、さらに「嘱託・臨時職員」は「仕事の悩みやセクハラ・パワハラについて相談しにくく、子育てや介護や働き方についても不安を抱えている」ようである。

以上から、C事業所を働きやすい職場にするための課題は「個人の適切な仕事量」について検討するとともに、セクハラ・パワハラを男性が受けやすくすること、女性や嘱託・臨時職員が不安視する子育てや介護に対して、事業所としての一層の対策を行うことと考えられる。

3.4.2. 団体B内でのアンケートに対する考察

アンケート結果を受けて、団体Bは分析及び改善策について話し合いを行い、C事業所に向けて提案を行うために、いくつかの点において検討を行った。

①の制度（仕事の悩みを相談出来る窓口の有無）については、「仕事の悩みを相談できる窓口はあるが相談しにくい」との回答が男女別・役職別すべてにおいて割合が高いことに対して、「相談窓口」に問題がある。信頼関係が築けていないのでは」「(相談窓口が)的確な回答・判断力に欠けているのでは」「秘密が守られていないのでは」「他人に見られるなど相談室へ行きにくいのでは」が考えられ、改善点として「相談員を外部から登用する」「内部の職員の場合はコミュニケーション能力も含めて相談員としての研修を徹底する」「相談室を人事担当部局から独立させる」ことを考えた。

②の雇用・人事（女性の管理職登用）については、「女性は管理職にはなれる」との回答は全体的に多いが、サポート体制については、男性と女性とで認識に差が見られ、現実に女性管理職が少ない（なりたくない）原因として、「現状の職場は男性が優位であり、女性は経験が少なく責任感が薄いのでは」が考えられ、改善点として「すべての職場を女性に解放し、経験と責任感の醸成が必要と考える」ことを考えた。

③の従業員の勤務（仕事の量とコントロール）については、個々人の仕事の量の項目は全9指標の中で一番数字が低い。その原因は「職務内容・量に比べて職員数が少ない」が考えられ、改善点として「専門職がない（核になる部分には、一定長期に経験を積んだ職員が必要（指導力）」と考えた。

④の女性従業員への配慮（休憩室・トイレの男女別）については、「働き方改革を検討する場合、（女性用）休憩室は必要だが、女性従業員からの希望はなかったのか」について疑問が出た。

⑤の介護（介護休暇制度の取得）については、「介護休暇は男性も取った方がよいとの認識はあるが、現状はとりにくい」「原因としては、生活費を稼ぐのは男性、介護・育児・家事は女性と考える社会の環境ではないか」と考えた。

⑥の子育て（子どもができて仕事も続ける）については、「育児休業制度の周知と効果は、「子どもができて仕事も続ける」とする割合が85%と高い数字が示している。一方、家庭における育児の担い手を「妻」とする考えが女性44%、男性47%と高い数値を示している」⁽³⁾。したがって改善点としては、⑤の介護休暇についてもそうであるが、「職員の意識改革、職場環境の改善が女性の働きやすさにとって重要」と考えた。

⑦の職場の人間関係（セクハラ・パワハラの相談窓口）については、「窓口はあるが相談しにくいとする回答が一番多かった」「セクハラ・パワハラと意識していない場合が考えられるのではないか」「アンケートによれば「(セクハラ・パワハラを受けたことに対して) 誰にも相談していない」とする回答が一番多く、その理由は「無駄だと思った」あるいは「相談するほどのことではない」という回答が多い⁽⁴⁾。したがって改善点としては、「職員全体として、認識に問題ありと思われる。「なあなあ」の関係も時には必要だが、節度やけじめに対する考えに課題がある。よってしっかりと研修が必要」と考えた。

⑧の意見を採り入れる仕組み（従業員特に女性の意見）については、「数字（認識）としては取り入れる仕組みはできていると思われる」一方、「個々の意見の中には「意志決定の場に女性が参加する事がおかしいとする空気がある（男性優位の組織運営）」「圧倒的にその場に女性が少ない（能力を発揮する機会が不十分）」「意志決定に対する責任感が薄い」等の意見がみられる」。したがって改善点としては、「②雇用・人事とも連動するが、男性・女性に関係なく自分の責任で対応する経験を多く持つことが、自信を持って意見を言うことができるようになることにつながる」と考えた。

4. 調査に対する団体への影響

この調査は内閣府地域女性活躍加速化交付金による調査の継続調査的な側面を持っている。内閣府地域女性活躍加速化交付金による調査での団体Bへの影響はどのようなものであるのかについて、調査報告書から検討したい。

団体Bのメンバーの所感では以下のことを期している。第一に、調査を通じてメンバーが「女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場になる」ことをより認識したことがあげられる。それは「女性の貧困化を防ぐ一歩になり」「優秀な人材を手放したくない企業にとってもメリットがある」として、働く女性・男性だけではなく事業所にとってもメリットがあることにつながるかと語られている。第二に、女性が働きやすい職場にするためには、「多様な働き方を容認する職場を目指すべき」「労働基準法の最低基準を周知するべき」ということを目指すべきであると語られている。第三に、「女性が働きやすい企業が増えるように、団体が役割を果たせるといいな」と団体の活動の方向性を示すとともに、そのために「アンケートの際には（送付する）事業所を広げるべき」「働いている側にもアンケートを取るべき」と具体的な課題を示している。第四に、調査を通じ、A市が「他地域の大きな都市のように、一人ひとりの顔が見えない規模では無い」「人と人のつながりや、相手が見えてつなげあっている街である事を改めて再認識し」と、居住する地域の再認識につながったことが述べられている。最後に、この調査を通じ、「団体Bを知らせる機会になった」と述べている⁽⁵⁾。

また報告書の「おわりに」にも「アンケートをさせていただいた自負」「指標をあてはめて事業所を評価し、さらに良い職場環境を作り出してゆけるように貢献できたらすばらしい」と書かれるとともに、アンケート結果から「A市の社会の狭さ、人間関係の濃密さ」が現れているが、両者が「良い方向に現れている」こともあると述べている⁽⁶⁾。

以上をまとめると、今回の一連の調査が団体Bに与えた影響として「調査を成し遂げた自負」「団体の周知」「女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場になり、事業所にもメリットがあることを認識」「今後の調査の方向性を検討することによる団体の事業展開の可能性」「地域特性の再認識」があげられるのではなかろうか。内閣府地域女性活躍加速化交付金は「地域経済の活性化を図るため、企業等における女性の登用や女性の創業等に向けた地域ぐるみの取組を支援することにより、地域における関係団体の連携を促進し、女性の活躍を加速することを目的」（内閣府 2014）としていた。今回の助成を受けることによって、地域団体であり男女共同参画推進団体でもある団体Bが行政と連携して、団体Bの活動を促進するとともに、地域特性に応じた地域経済の活性化に向けて女性の活躍を加速する活動を行ったと考えられるのではなかろうか⁽⁷⁾。

5. 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、特に女性の活躍推進について、地域住民と行政の連携による影響について考えるために、行政と男女共同参画推進団体によって作成された「企業における女性の働きやすさ指標」を使用した調査結果をまとめつつ、団体に与えた影響について検討することにある。

A市での内閣府地域女性活躍加速化交付金による「企業における女性の働きやすさ指標」の作成と指標を用いた調査によって、地域団体でもあり男女共同参画推進団体でもある団体Bは「調査を成し遂げた自負」「団体の周知」「女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場になり、事業所にもメリットがあることを認識」「今後の調査の方向性を検討することによる団体の事業展開の可能性」「地域特性の再認識」といった影響を受けており、概ね内閣府地域女性活躍加速化交付金の目的に適った活動となっていると考えられる。

今後は行政と連携している団体Bの活動について、フェミニズムや社会運動の観点からも見ていきたい。

〔注〕

- (1) 男女共同参画施策の実施については、大東(1998, 2006) 大東・木脇・新矢・富川(2016, 2017) 富川・木脇・大東・新矢(2017a, 2017b)も参照。
- (2) 「企業における女性の働きやすさの訪問調査および指標づくり事業」については、高島市男女共同参画推進協議会(2015)を参照。A市における内閣府地域女性活性化交付金助成の展開については、大東・木脇・新矢・富川(2015)を参照。またこの展開による「企業における女性の働きやすさ指標」については別表を参照。なお、この事業に大東はアドバイザーとして関わりを持っていた。
- (3) 2017年度にC事業所は、女性活躍推進やハラスメントについてのアンケートを行っている。ここでの割合はそのアンケートの結果である。
- (4) 同上。
- (5) 高島市男女共同参画推進協議会(2015:16)参照。なお今回の報告は内閣府地域女性活躍加速化交付金による調査の結果作成された「企業における女性の働きやすさ指標」を実際に事業所に行った結果であり、働いている側のアンケートとなっている。
- (6) 高島市男女共同参画推進協議会(2015:17)参照。
- (7) 団体Bは2015年の内閣府地域女性活躍加速化交付金の助成後、毎年A市より調査費を委託され、「企業における女性の働きやすさ指標」による事業所調査を行っている。この小論で展開している調査もこの一環として行われている。

〔文献〕

- 内閣府, 2014, 『第1回 経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議資料5』。
- 大東貢生, 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, pp.198-212。
- , 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, pp.102-118。

日本における男女共同参画社会の展開 (6) (大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川 拓)

- 大東貢生・木脇奈智子・新矢昌昭・富川拓, 2017, 「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 - 『社会学部論集』 (64), pp.67-81.
- , 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 -」『社会学部論集』 (63), pp.37-54.
- , 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」『社会学部論集』 (61), pp.77-85.
- 富川拓・木脇奈智子・大東貢生・新矢昌昭, 2017b, 「日本における男女共同参画社会の展開 (5) - 米原市における男女共同参画政策の変遷 -」『聖泉論叢』 (24), pp.59-64.
- , 2017a, 「日本における男女共同参画社会の展開 (4) - 彦根市における男女共同参画政策の変遷 -」『佛大社会学』 (41), pp.43-48.
- 高島市男女共同参画推進協議会, 2015, 『企業における女性の働きやすさの訪問調査および指標づくり事業報告書』。
- 高島市政策部企画広報課, 2012, 『高島市基本計画後期基本計画』。

(別表)

企業における女性の働きやすさの指標

①制度

労働基準法の表示などは徹底されていないようです。悩みなどの相談窓口はあるが、利用者は少ないという結果をみて

内 容	評価
仕事の悩みを相談できる窓口はない	1
仕事の悩みを相談できる窓口はあるが、相談しにくい	2
仕事の悩みを相談できる窓口があって、相談しやすい	3

②雇用・人事

管理職に女性登用の割合を決めていないのが現状です。聞き取り調査で、女性の希望があれば能力に応じて可能であるとありました。

内 容	評価
女性は管理職になれない	1
女性は管理職になれるが、女性を管理職にするためのサポート体制はない	2
女性の管理職がいて、女性を管理職にするサポート体制もある	3

③従業員の勤務

残業時間について注視した。個々人の適切な仕事量はどうであるのかを考える必要があると思われる。

内 容	評価
個々人の適切な仕事量がはっきりしていない	1
個々人の適切な仕事量がはっきりしている	2
個々人の適切な仕事量がはっきりしていて、コントロールもできる	3

④女性従業員への配慮

女性専用トイレがない企業もあると聞いて、取りあげました。

内 容	評価
女性専用休憩室がなく、トイレも女性用・男性用に分かれていない	1
女性専用休憩室はないが、トイレは女性用・男性用に分かれている	2
女性専用休憩室があり、トイレも女性用・男性用に分かれている	3

⑤介護

介護が必要となった場合を聞いています。

内 容	評価
介護休暇制度が取得できない	1
介護休暇制度が取得できるが、利用しにくい	2
介護休暇制度が取得でき、利用しやすい	3

⑥子育て

M字カーブを解消する方向にむけて、どうするかを考えました。

内 容	評価
子どもができたら、仕事を辞めてしまう	1
子どもができたら、仕事を辞めてしまうが、再雇用はある	2
子どもができて、仕事を続けることができる	3

⑦職場の人間関係

相談窓口を設けてはいるが、あまり相談がないようです。問題を表ざたにしにくい風潮があるようです。

内 容	評価
セクハラ、パワハラの相談窓口がない	1
セクハラ、パワハラの相談窓口があるが、相談しにくい	2
セクハラ、パワハラの相談窓口があって、相談しやすい	3

⑧意見を取り入れる仕組み

女性が仕事の方針に関与しているかどうか。

内 容	評価
仕事の方針を決める時に、従業員の意見を聞いてくれない	1
従業員の意見を聞いてくれるが、仕事の方針を決める時に女性が入っていない	2
従業員の意見を聞いてくれて、仕事の方針を決める時に女性が入っている	3

⑨ A 市地域の特性として

女性の働き方としては、時間的に融通の利くパートが主であったようです。しかし、市内で継続した雇用があり、働き方の選択肢が増えることは、非常に重要なことだと考えます。

内 容	評価
A 市内で働き続けることが出来ない	1
A 市内でパートとして働き続けることが出来る	2
A 市内で正社員として働き続けることが出来る	3

参照：高島市男女共同参画推進協議会 (2015：3-4)

〔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 市及び A 市男女共同参画推進協議会、C 事業所に感謝を表したい。なおこの報告は平成 28～29 年度佛教大学個人研究助成の成果の一部である。

(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)

2018 年 5 月 2 日受理

