

誰もが生き生きと働き続けられる ヨコハマを目指して ～男女共同参画に関する事業所調査～

松石 徹
市民局男女共同参画推進課担当係長

前田 千代聖
市民局男女共同参画推進課

1 はじめに

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に對等に参画できる男女共同参画社会の形成が21世紀の最重要課題と位置付けられている。横浜市では、市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らせる社会の実現に向けてさまざまな取組を進めている。

2 調査の概要

今回、市内事業所におけ

【調査方法】

平成18年事業所・企業統計調査調査区別民間事業所「漢字リスト」に基づく横浜市内在の企業規模30人以上の7349民間事業所のうち、2500事業所を対象に、調査票を郵送にて配付・回収した。

【調査期間】

平成22年9月21日～10月12日

3 結果の概要

(1) 雇用の状況

○今回の調査対象事業所で働く女性従業員のうち、正社員は半分以下であり、

る男女共同参画の取組の現状を把握し、第3次横浜市男女共同参画行動計画（平成23年度～平成27年度）に基づいた施策を立案するうえでの参考とするため、とくに男女がともに働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組について調査した。調査は、特定非営利活動法人市民セクターよこはまに委託して実施した。

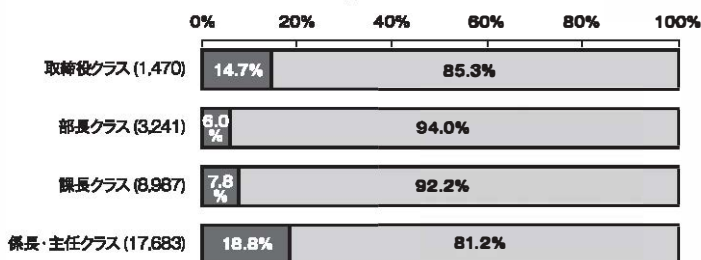
(2) 女性管理職の割合と女性の能力活用

パートタイマーが多い。過去の調査と比較しても女性の正規雇用は進んでいない。
○正社員の4人に3人は男性であるのに対して、パートタイマーの4人に3人は女性である。

管理職に占める女性の割合

は、取締役クラスで15%、部長クラスで6%、課長クラスで8%、係長・主任クラスで19%であり、男性の方が多数を占めている。（図1）

図1 管理職の職位別性別比 ■女性 □男性



※()内の数字は標本となる人数

女性管理職が少ない理由として、勤続年数・在職年数が短いという問題が挙げられている。

○男女が対等な職場であると認識しているが、実態としての女性の能力活用はなかなか進んでいない。

○女性の能力を活用する上では、家事は女性の仕事といった固定的な性別役割分担意識が根強いこと

(3) ハラスメントの防止

が課題となっている。

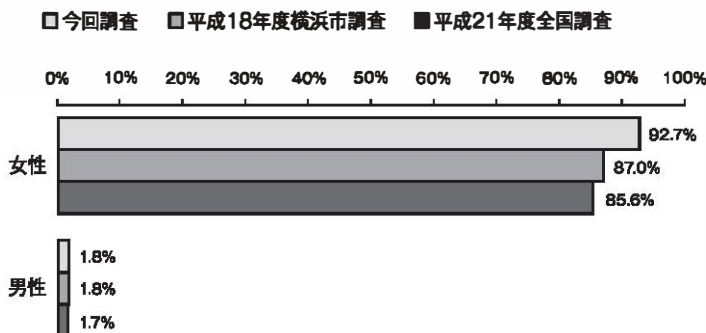
○セクシュアル・ハラスメントに対して、6割弱の事業所が何らかの取組を実施しているが、中小企業を中心にまだ取組が進んでいない事業所もある。

○取組を進めている事業所でも、社内で実態把握のための調査を行い、具体的な課題解決に踏み込むところまではなかなかでき

図2

育児休業取得率（平成18年度横浜市調査、平成21年度全国調査との比較）

※全国調査は「平成21年度雇用均等基本調査（厚生労働省）」より
従業員規模5人以上の事業所における育児休業取得率



○育児休業や介護休業、フレックスタイムといった柔軟な働き方ができる制度は、女性従業員の定着率や、企業や職場への従業員の愛着や信頼の向上に効果があったという回答が多い。

○柔軟な働き方ができる制度を整備する上では、周囲の従業員への業務的負担を抑えることや、代替要員の確保が課題となっている。

○ほとんどの事業所が「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがあるが、その意味までとなると半分ほどの事業所にしか知られていない。

○企業にとってワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員の生活の充実のほか、企業にとつての業績向上や人材確保、労使関係の良好化などにもつながると受け止められている。

○行政が実際にどんな取組を行っているか、その内容までは知られていないのが実態だが、一方でさまざまなことが行政に期待されている。

○事業所における男女共同参画の現状

事業所を対象とした横浜市の男女共同参画に関する調査は、平成18年以来4年ぶりの実施である。前回の調査と比較すると、男女共同参画の実態としては全体的に大きな変化や進展は見られない。女性の正規雇用率や女性管理職の割合、男性の育児休業取得率といった数値は伸び悩んでいる。依然として正社員や管理職は男性が多数を占め、逆に、育児休業を取得するのは女性が圧倒的多数を占めている。

○今後の課題

各種制度の整備等は、概して大企業ほど進んでいる。事業所としては小規模であっても、母体企業の規模が大きければ多い。一方で、中小企業における制度整備の支援が課題として残されている。

(4)働き方の多様性

○柔軟な働き方のできる制度としては、育児休業、介護休業はもちろんであるが、短時間勤務制度も半

数近くの事業所で整備され、子育て支援に効果をあげている。フレックスタイム制度の導入率は2割で、在宅勤務制度はほとんど導入されていない。

○男性の育児休業取得率は1.8%にとどまっております。育児休業を取得する男性は依然としてほとんどいないのが実態である（図2）。また、少数ながら育児休業を取得した男性でも、「2週間未満」や「1か月未満」といった短期間の取得が大半を占めている。

(1)事業所における男女共同参画の現状

事業所を対象とした横浜市の男女共同参画に関する調査は、平成18年以來4年ぶりの実施である。前回の調査と比較すると、男女共同参画の実態としては全体的に大きな変化や進展は見られない。女性の正規雇用率や女性管理職の割合、男性の育児休業取得率といった数値は伸び悩んでいる。依然として正社員や管理職は男性が多数を占め、逆に、育児休業を取得するのは女性が圧倒的多数を占めている。

(2)今後の課題

各種制度の整備等は、概して大企業ほど進んでいる。事業所としては小規模であっても、母体企業の規模が大きければ多い。一方で、中小企業における制度整備の支援が課題として残されている。

ていない。

○パワー・ハラスメントに対しては、何らかの取組を実施している事業所は半数以下となっている。大規模な事業所や大企業の方が取組は比較的進んでいる。

数近くの事業所で整備され、子育て支援に効果をあげている。フレックスタイム制度の導入率は2割で、在宅勤務制度はほとんど導入されていない。

○ほとんどの事業所が「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがあるが、その意味までとなると半分ほどの事業所にしか知られていない。

○事業所における男女共同参画の現状

事業所を対象とした横浜市の男女共同参画に関する調査は、平成18年以來4年ぶりの実施である。前回の調査と比較すると、男女共同参画の実態としては全体的に大きな変化や進展は見られない。女性の正規雇用率や女性管理職の割合、男性の育児休業取得率といった数値は伸び悩んでいる。依然として正社員や管理職は男性が多数を占め、逆に、育児休業を取得するのは女性が圧倒的多数を占めている。

(2)今後の課題

各種制度の整備等は、概して大企業ほど進んでいる。事業所としては小規模であっても、母体企業の規模が大きければ多い。一方で、中小企業における制度整備の支援が課題として残されている。

活用は進んでいない。女性管理職の割合、あるいは従業員の性別比などを見ると、むしろ中小企業の方が比較的女性が進出している。

では、制度の整備が進んでいる割に、実態として女性の能力活用が進まないのはなぜだろうか。理由は2つ考えられる。

1つは、制度を利用しようとしても、制度自体が個人のニーズに合わず、そのままだでは「使いにくい」ということである。この場合は制度の効果測定を行い、制度の設計や運用を改善する必要がある。具体的には、従業員の多様なニーズに応えられるように、臨機応変な制度整備をすること、または、既存の制度であってもそれを柔軟に運用する工夫を行うことである。

もう1つは、実態として制度を利用しやすい環境なのか、利用が促進される風土なのか、という問題である。制度自体の問題ではなく、従業員が制度の利用を躊躇する要因があるのではないだろうか。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進は、事業所側と従業員側双方にメ

リットがある仕組みである。事業所側にとつては、従業員の定着、優秀な人材の確保、業務方法の見直し等による生産性の向上などが挙げられる。従業員側にとつては、個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を選択することが可能となり、仕事と家庭生活の両方が充実して、生きがいや喜びを得られることが挙げられる。

男女共同参画推進のための第1ステージ「仕組みを作る・整備する」から第2ステージ「効果を上げる」に進めていくためには、今ひとつ制度の活発な利用までは結びつかない要因を、事業所側と従業員側の双方において掘り下げ、解決策を見出すことが必要となる。

(3) これからの方向性

求められる方向性としては、あくウの3つが考えられる。

ア 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスに対応した経営の推進

① 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスという考え方の浸透

景気低迷、業績悪化が多い昨今、これらを理由にワーク・ライフ・バランスの推進に否定的な事業所もある。しかし、このような経営環境が厳しいときだからこそ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組むことが必要であり、限られた環境や資源から最大の成果を生み出すことが期待される。ワーク・ライフ・バランスは、従業員のためだけのものではなく、企業の活力や競争力を高め、業績向上にも好影響があるものである。そのため、ワーク・ライフ・バランスを企業経営の視点から捉え、時代を生き抜く「強い会社」、「魅力ある会社」になるために重要な戦略であることがもつと浸透するように、積極的にPRしていくことが求められている。

また、企業にとつてのワーク・ライフ・バランスのメリットもある程度は認知されているが、実際に経営にとつて効果があったかとなると、そこまでは実感されていない。今後は特に経営者層をターゲットとした啓発活動を行い、経営者の実践を促すような働きかけをすることが有効と考えられる。

② 中小企業発のムーブメント作り

「よこはまグッドバランス賞」(注1)の認定・表彰事業所の事例にもあるように、既にいくつもの事業所が、柔軟な働き方を実現する制度をそれぞれの事業所の特性に応じた取り入れ方をして、効果を生み出している。企業規模にかかわらず、それぞれが直面している課題を解決するための創意工夫の結果として、男女共同参画の進展やワーク・ライフ・バランスが実現する可能性が期待できる。特に、小規模な企業は人材も集まりにくく、限られた経営資源を最大限活用せざるを得ないと思われ、男女共同参画や柔軟な働き方も急速に進む可能性がある。

これからは、必ずしも制度で詳細まで規定することを前提とせず、日々の柔軟な運用や工夫によって課題解決を図るような中小企業向けのモデルプランの提示や先駆的な事例提供が必要である。その際、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業同士のネットワーク

作りを支援し、お互いに学びあう場を作ることも有効だと考えられる。こういった支援の取組によって、中小企業の特性を活かした男女共同参画という機運作りが期待される。

イ 個人の生活スタイル変革に向けた、職場からのアプローチ

今回は事業所における男女共同参画の課題を検討しているが、これは決して事業所内だけで解決するものではない。とくに固定的性別役割分担意識に基づいて家庭内の責任が女性に偏っているという問題と密接に関わっており、家庭の状況も視野に入れることが必要である。

固定的性別役割分担意識を解消していくことで、事業所側にとつては、「女性だから」と考えることや、女性のみ家庭責任を考慮することが改善される。また、従業員側にとつては、自分の働き方やキャリアを性別で固定化することがなくなり、自発的に責任ある職務・立場を望む女性が増えることが期待される。

職場での取組や風土変革

は、個人の意識や生活スタイルの変革へと連鎖していくと考えられる。まず事業所は制度を整備し、その制度を利用しながら仕事と家庭等を両立させる方法について、上司や先輩、その他人材育成を担う者が、個々の従業員に積極的に働きかけを行える仕組み・習慣を作ることが重要である。企業に対してそのような意識づけを行うことにより、企業にとっては人材価値の向上、女性にとっては働きがい・生きがいの増加につながる。

ウ 従業員の長期的なビジョン形成に向けた事業所内コミュニケーション

『平成20年版 労働経済の分析 ―働く人の意識と雇用の管理の動向―』（厚生労働省）を参考に、現在の日本における労働者（とくに若年層）の意識について、次の4つの傾向に着目して考える。

- ・仕事に対する満足度（やりがい）は下がっている
- ・できれば同じ職場でやりがいのある仕事を続けたい
- ・ただし、自分の適性が活かされていないと感じ、すぐに離職する労働者が増えている

・結婚・出産時に自ら辞める（辞めようと思っている）労働者が多い

これらの傾向から、働く従業員たちは、できれば同じ職場でやりがいのある仕事を続けたいが、なかなか職場でキャリアデザインを描くことができず、女性は出産等がきっかけとなり、職場を去っていくという姿が浮かび上がる。

問題は、従業員個々がやりがい・生きがいを見つけれないだけでなく、勤続年数の短さは女性の登用が進まない要因となっている。さらに、従業員がやりがいをもって働き続けられないことは、企業にとって大きな損失となる。

働く従業員には、一人ひとり異なる背景や想いがあり、個性がある。キャリアの重ね方、両立のあり方についてもニーズは多様である。そのため、各事業所においては画一的な制度の整備のみではなく、個別の従業員に対してのコミュニケーションによるフォロー、ニーズの掘り起こしが必要である。家庭や家族のことなども含めて情報を共

有し相談し合える従業員同士の関係作り、就業継続意欲を高めよう社内コミュニケーションの醸成が求められる。このようなかから、従業員は、長期的なキャリアアップ、加えてライフプランも描けるようになるのではないだろうか。

こうしたことに企業が取り組みためには、一般的な啓発や研修のみならず、それぞれの企業の状況に応じた個別支援が有効であり、そのための環境整備が必要である。

このようにして、事業所と従業員のニーズのすり合わせ・共有ができてくれば、制度としてはかなり整備されている各種の制度は、「生きた仕組み」となる。

これら3つの方向性を追求することにより、仕事と生活が調和し、男女がそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、さらに前進することが期待できる。

男女共同参画推進のための今後のあり方



（注1）横浜市では、平成19年度から女性の能力活用やワーク・ライフ・バランスの推進等、男女がともに働きやすい職場づくりを進めている市内事業所を「よこはまグッドバランス賞（働きやすく子育てしやすい企業）」と認定・表彰しています。平成22年度は23事業所が認定され、そのうち特に優れた取組を進める2事業所が表彰されました。

「男女共同参画に関する事業所調査報告書」は市のホームページで閲覧できます。トップページ内の分野別インデックスから「男女共同参画」→「男女共同参画の推進」→「男女共同参画に関する調査」にお進みください。

<http://www.city.yokohama.lg.jp/shimin/danjo/chousa/22jigyousyochousa/>