

世田谷区 区内企業の 男女共同参画に関する 意識・実態調査報告書

概要版

digest version

平成 23 年 2 月

世 田 谷 区

01 調査の概要

調査の目的

世田谷区では、平成19年度から『世田谷区男女共同参画プラン』に基づいて、様々な施策を展開しており、本調査は、区内企業における男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援等についての考え方や取組状況などを調査し、今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的として実施しました。

調査の設計

- ①調査地域 世田谷区全域
- ②調査対象 区内にある従業員20人以上の事業所
- ③標本数 抽出数：2,038件・調査対象数：1,740件
- ④抽出方法 総務省が実施した「平成18年度事業所・企業統計調査名簿」より、従業員数20人以上のすべての事業所を抽出
- ⑤調査方法 訪問配付一郵送回収
- ⑥調査期間 平成22年9月15日（水）～10月15日（金）
- ⑦調査機関 （株）サーベイリサーチセンター

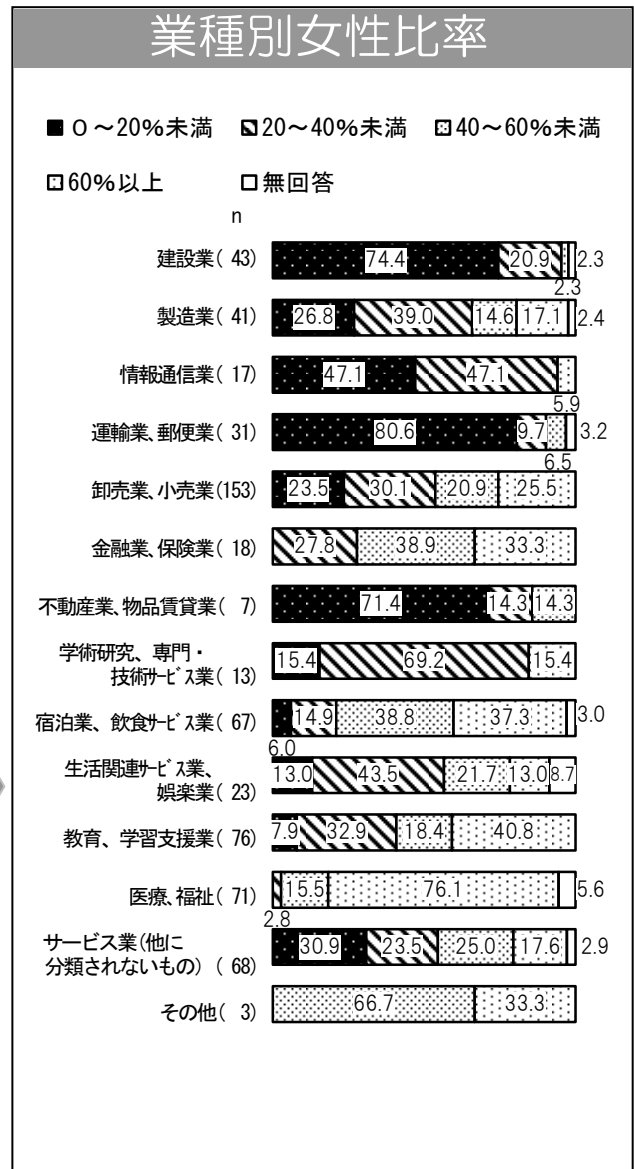
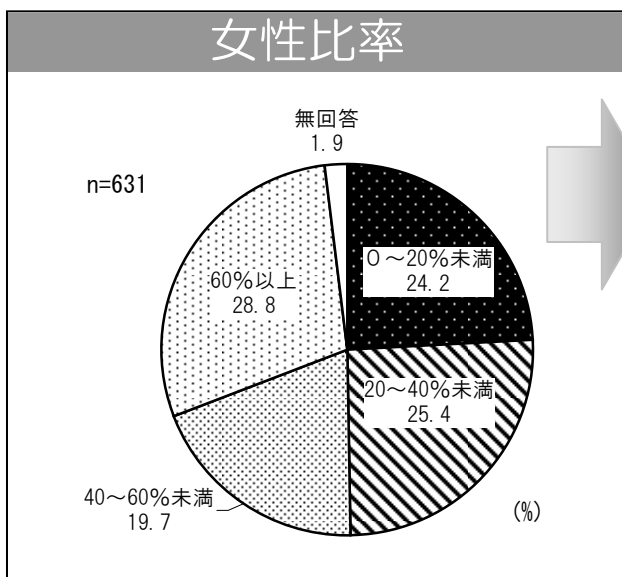
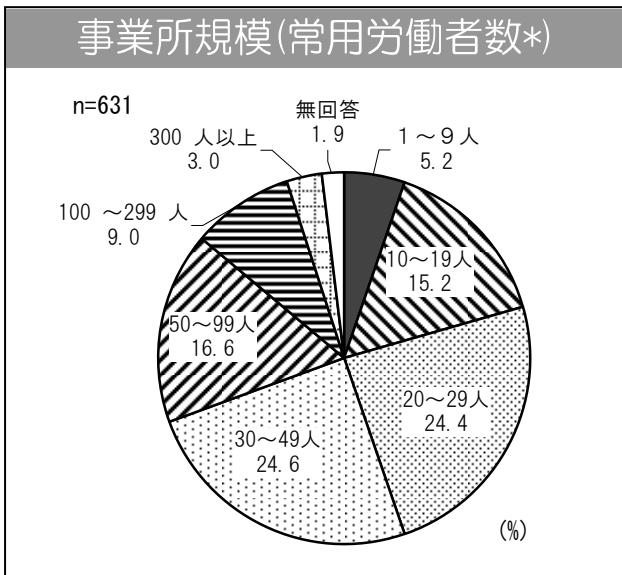
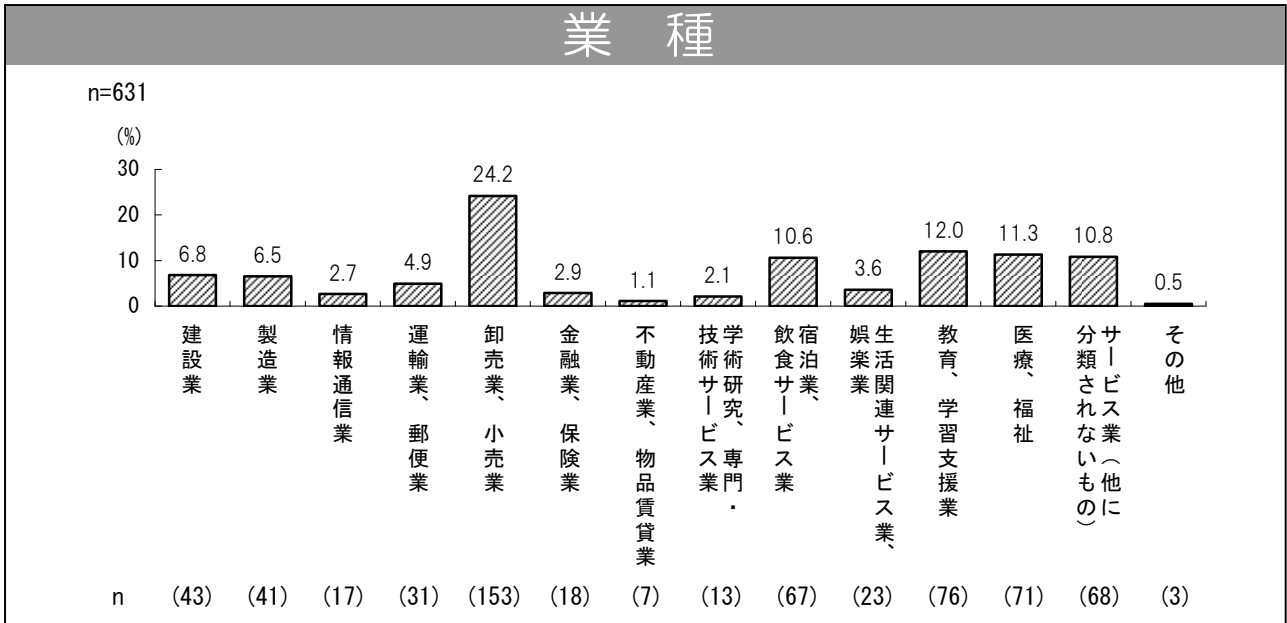
調査の内容

- ①女性の雇用・能力活用状況
- ②育児・介護休業制度
- ③仕事と家庭の両立支援制度
- ④ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

回収結果

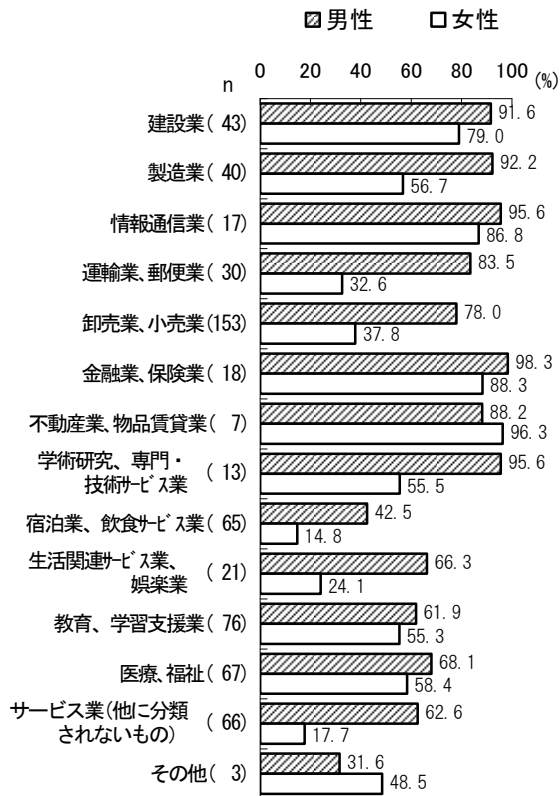
A. 抽出数	B. 調査対象数	C. 有効回収数	D. 対象外 （廃業・移転等）	E. 回収率 [C÷B]
2,038事業所	1,740事業所	631事業所	298事業所	36.3%

回答者(事業所)の基本属性

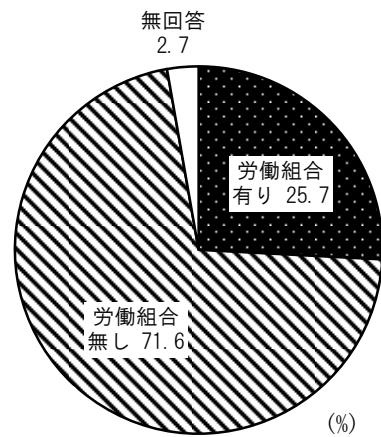


*常用労働者…「一般労働者(正社員)」+「パートタイマー等」

業種別正社員比率

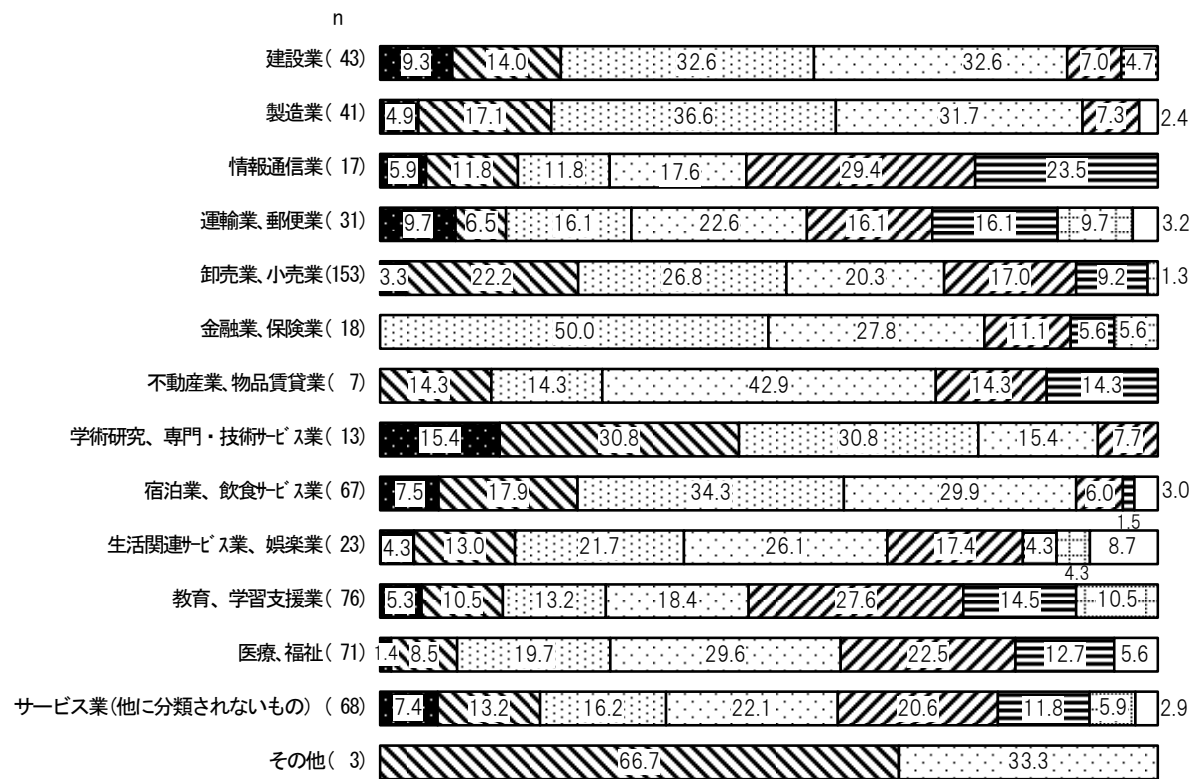


労働組合の有無



業種別事業所規模

■ 1～9人 ■ 10～19人 □ 20～29人 □ 30～49人 ■ 50～99人 ■ 100～299人 ■ 300人以上 □ 無回答



女性管理職の状況

02

女性の雇用・ 能力活用の状況

男女雇用機会均等法の改正等により、以前に比べ女性の社会進出が進んできています。しかしながら、企業における女性の管理職は男性に比べて圧倒的に少なく、能力のある女性が必ずしも力を発揮できる地位に就けない状況も見受けられます。性別に関係なく能力によって昇進・昇格できる制度が広がれば、今よりもっと女性が社会において活躍でき、企業自体の利益にもつながることが期待されます。

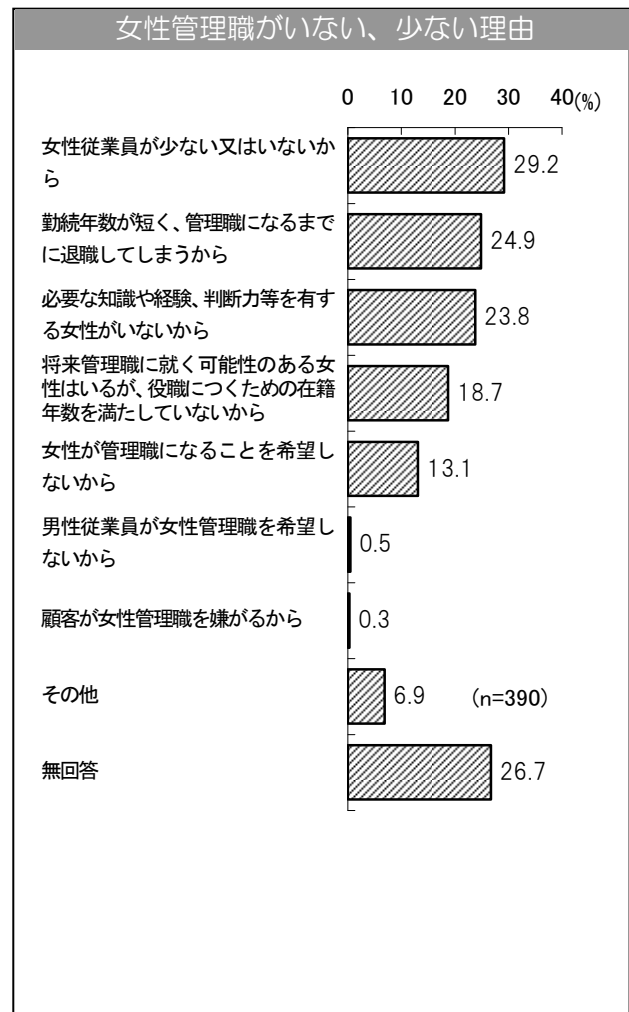
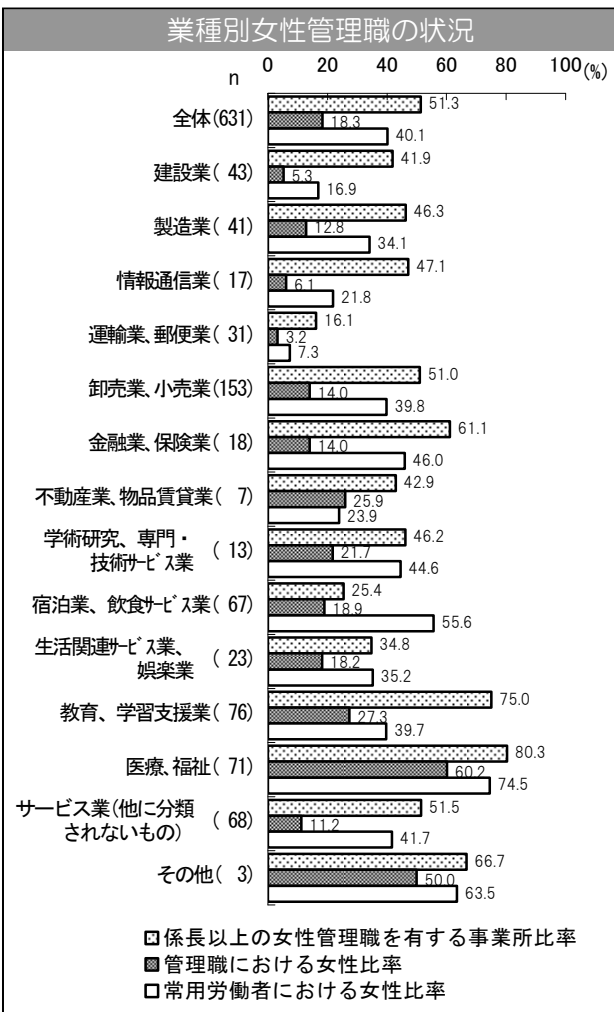
また、女性管理職を増やすことは、男性中心の職場環境を改善することにもつながると考えられます。本調査では、事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」以上を「管理職」と位置づけ、各事業所における女性管理職の有無や、全管理職に対する女性の比率について調査しました。

女性管理職の割合は、全体の約2割程度

女性管理職のいる事業所は51.3%で、管理職の総数に対する女性の割合は、18.3%となっています。

業種別でみると、「医療、福祉」「教育、学習支援業」で比率が高くなっています。

女性管理職のいない理由として、「女性従業員が少ない又はいないから」が29.2%で最も高く、以下「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから」(24.9%)、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ないから」(23.8%)の順で続いています。



ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは女性の能力発揮を進めるための積極的な取組です。

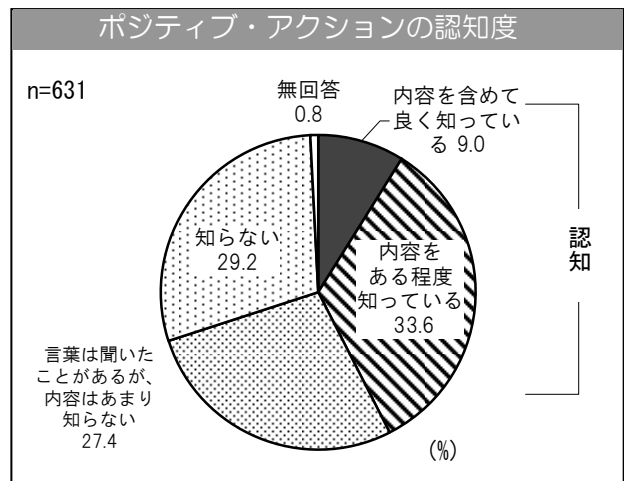
一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションの取組状況

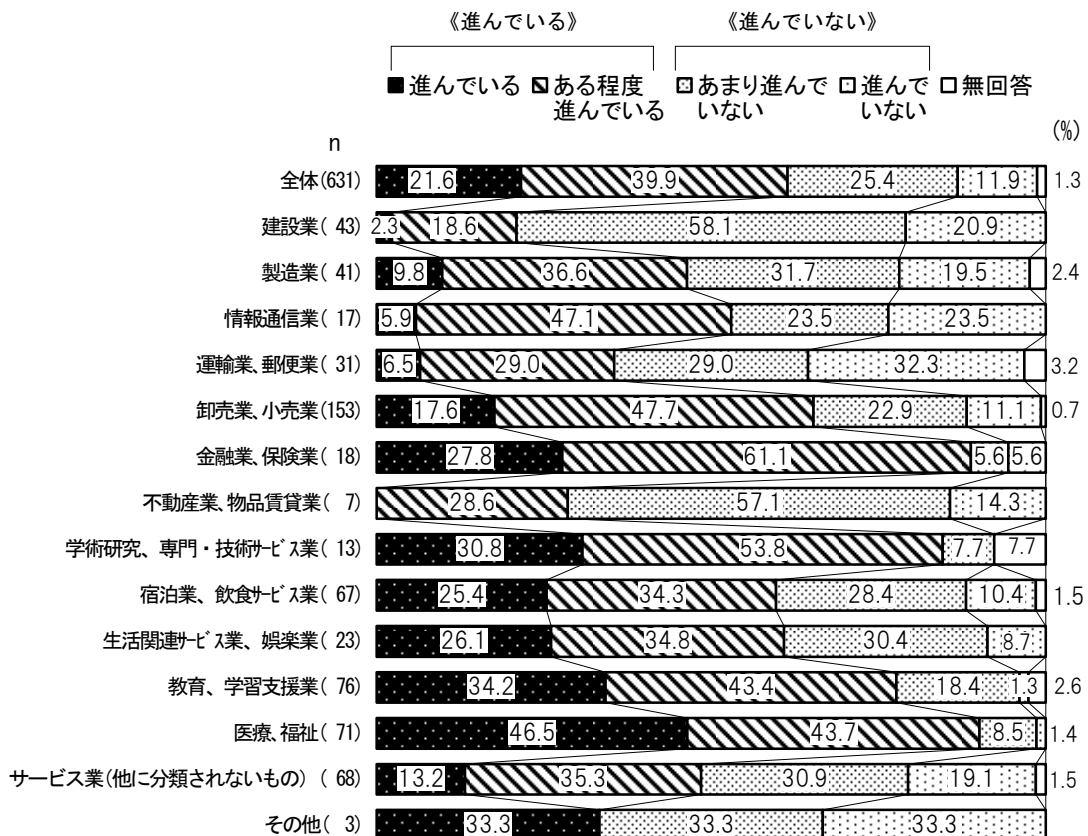
認知度は42.6%と低いが、取組が進んでいるとの評価は約6割

「ポジティブ・アクション」の認知度は42.6%です。

「ポジティブ・アクション」が《進んでいる》と評価している事業所は約6割です。特に、「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」等で、《進んでいる》との評価が高くなっています。



ポジティブ・アクションの取組状況

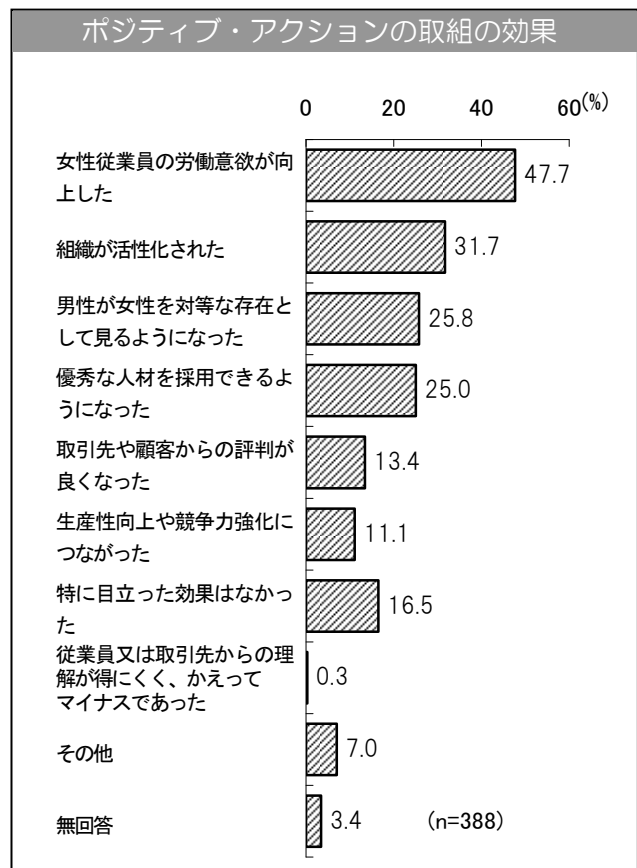
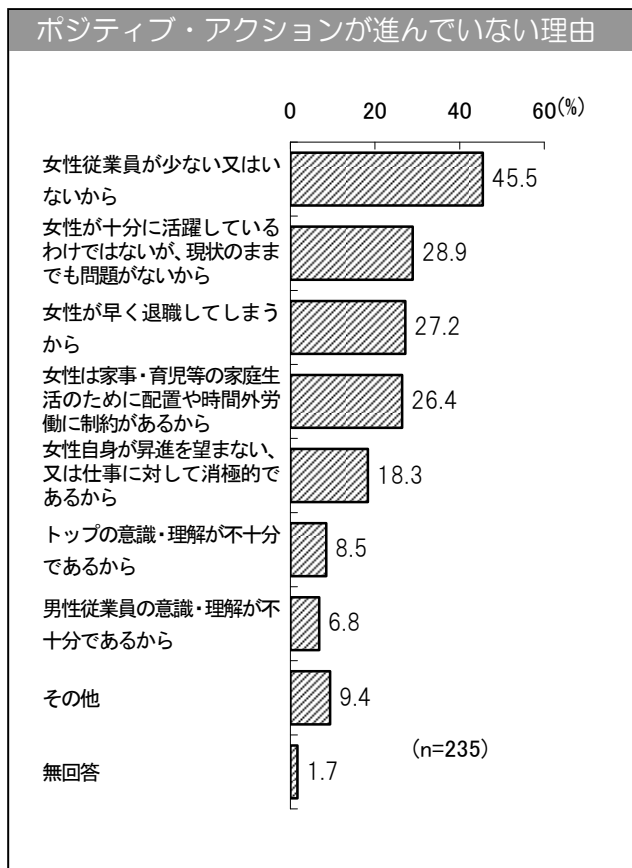


ポジティブ・アクションが進んでいない理由と取組の効果

進んでいない理由は「女性従業員が少ない又はいないから」、取組の効果は「女性従業員の労働意欲が向上」がそれぞれ4割台半ばで最も多い

「ポジティブ・アクション」が《進んでいない》事業所では、「女性従業員が少ない又はいないから」(45.5%)が最も多く、以下「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」(28.9%)、「女性が早く退職してしまうから」(27.2%)、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」(26.4%)の順で続いています。

「ポジティブ・アクション」について、《進んでいる》と評価している事業所では、取組の効果として、「女性従業員の労働意欲が向上した」が47.7%で最も高く、以下「組織が活性化された」(31.7%)、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」(25.8%)、「優秀な人材を採用できるようになった」(25.0%)の順で続いています。



03

育児・介護 休業制度

育児・介護休業法が改正されました

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」）は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

このたび改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行され、「短時間勤務制度の義務化」、「所定外労働（残業）の免除の制度」及び「介護休暇の制度化」などについての新たな措置が図られています。

育児・介護休業制度

育児休業の取得率

育児休業取得率は、女性が8割強を占める

過去1年間（平成21年4月1日～平成22年3月31日）の育児休業取得率（育児休業取得者数÷出産者数）をみると、女性は、出産者数235人に対して、192人と8割強の人が育児休業を取得しています。

一方、配偶者が出産した男性従業員は418人と女性の出産者よりも多くなっていますが、育児休業取得率は12人（取得率2.9%）と少なく、男女間での差は非常に大きくなっています。

育児休業取得率

	女 性			男 性		
	出産者数 (人)	育児休業 取得者数 (人)	取得率 (%)	配偶者が出 産した従業 員数(人)	育児休業 取得者数 (人)	取得率 (%)
全 体	235	192	81.7	418	12	2.9
建設業	4	4	100.0	28	0	0.0
製造業	8	8	100.0	26	0	0.0
情報通信業	8	7	87.5	22	1	4.5
運輸業、郵便業	7	1	14.3	25	1	4.0
卸売業、小売業	33	30	90.9	67	0	0.0
金融業、保険業	10	10	100.0	20	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	3	3	100.0	14	0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	2	2	100.0	1	—	—
宿泊業、飲食サービス業	5	4	80.0	36	0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	3	2	66.7	11	1	9.1
教育、学習支援業	62	51	82.3	77	1	1.3
医療、福祉	59	50	84.7	19	1	5.3
サービス業（他に分類されないもの）	31	20	64.5	72	7	9.7

※「その他」は記入者がいないため、省略

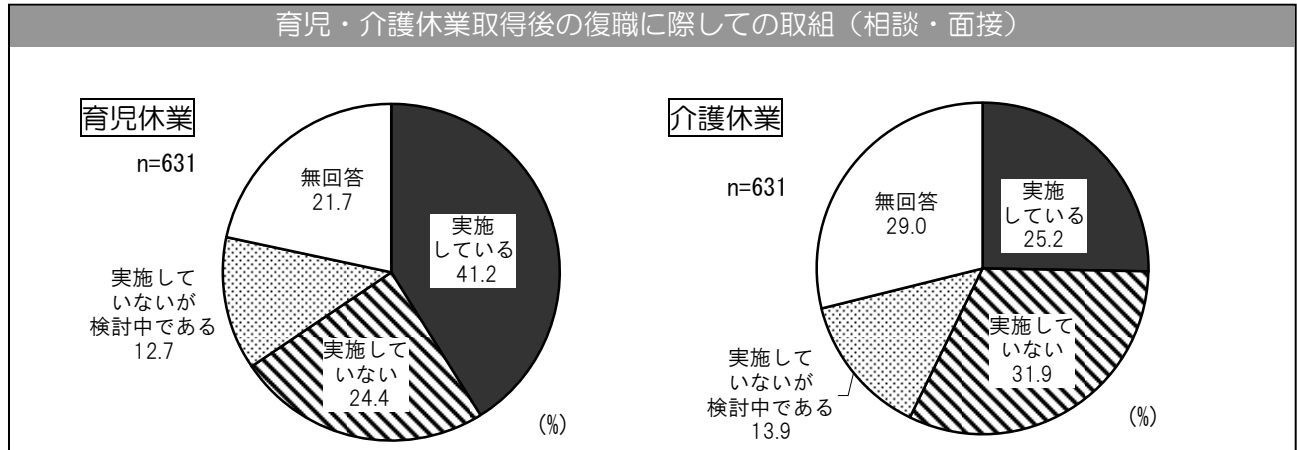
(H21.4.1～H22.3.31の数字)

育児・介護休業後の復職に際しての取組

「相談・面接」は育児休業取得者では 41.2%、介護休業取得者では 25.2%

育児・介護休業取得後の復職に際して、「相談・面接」を実施している事業所は、育児休業取得者に対しては

41.2%（前回34.5%）、介護休業取得者に対しては 25.2%（前回19.3%）となっています。



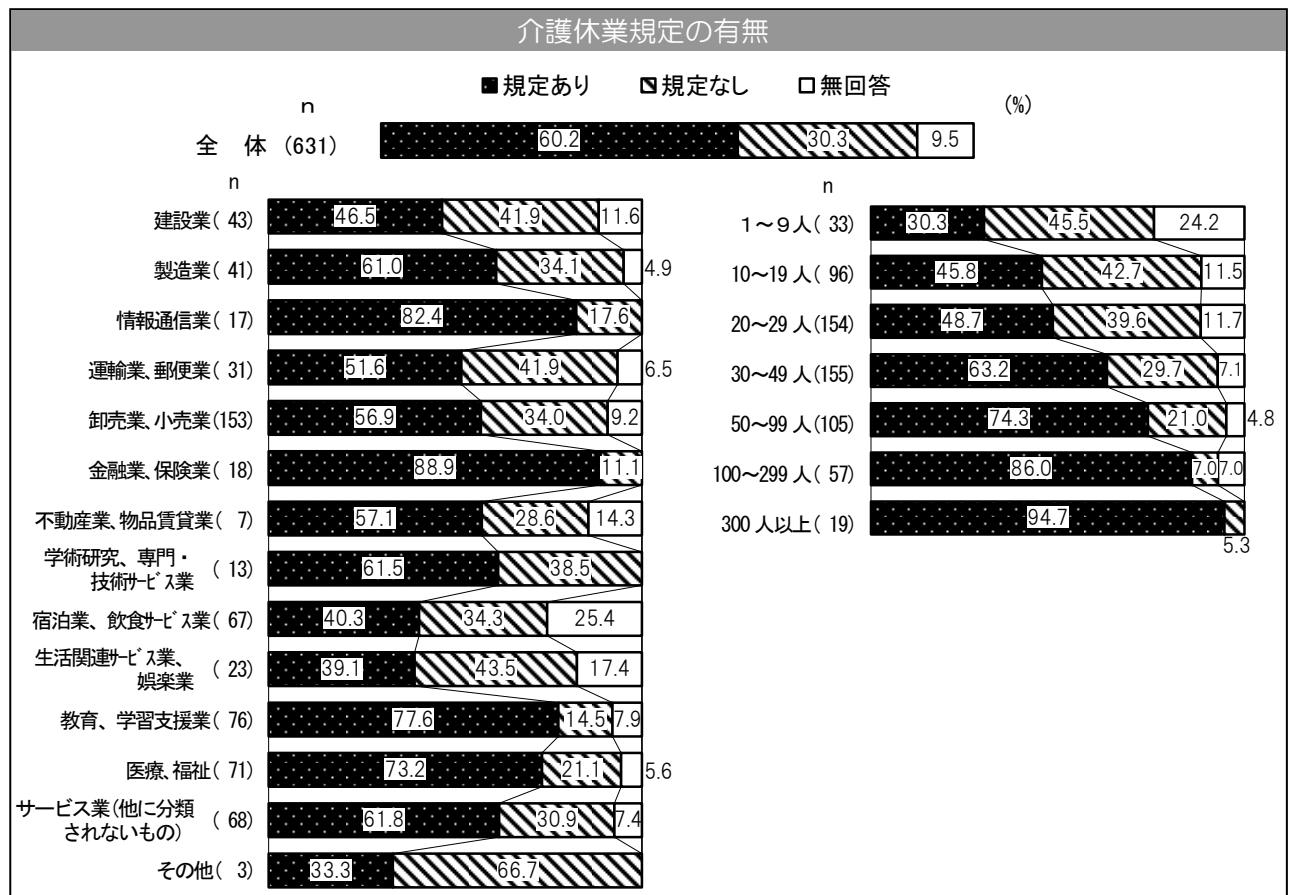
介護休業制度の規定状況

介護休業の規定ありの事業所が 6 割を占める

事業所で取得できる介護休業の期間について、「規定あり」が 60.2%を占め、「規定なし」は 30.3%です。

を超えて高くなっています。規模別でみると、30人未満では、「規定あり」は5割以下ですが、規模が大きくなるほど増加しています。

業種別でみると、「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「規定あり」が7割



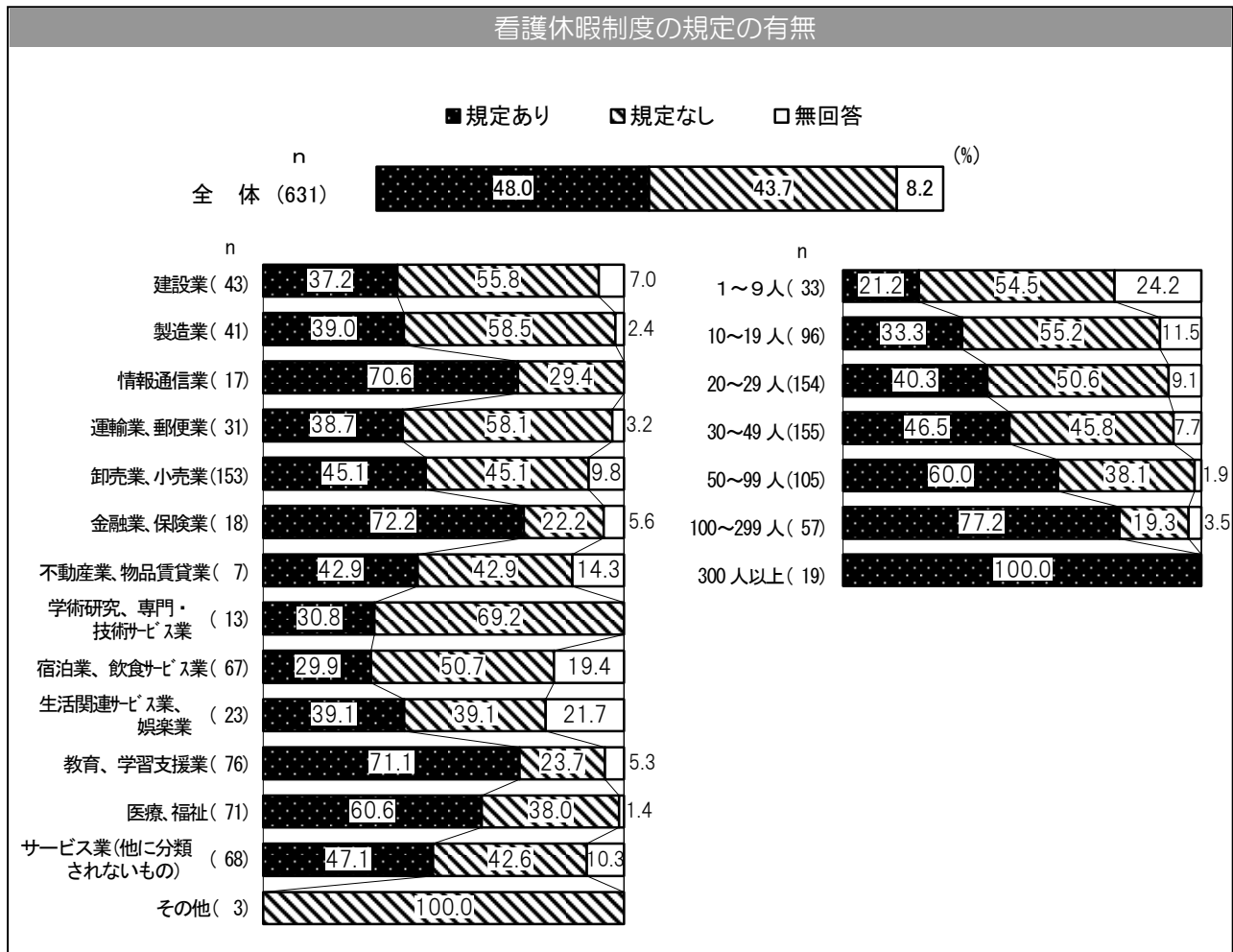
看護休暇制度

看護休暇制度の規定状況

看護休暇制度の規定ありの事業所が約5割

看護休暇制度の規定のある事業所は48.0%、規定のない事業所は43.7%です。

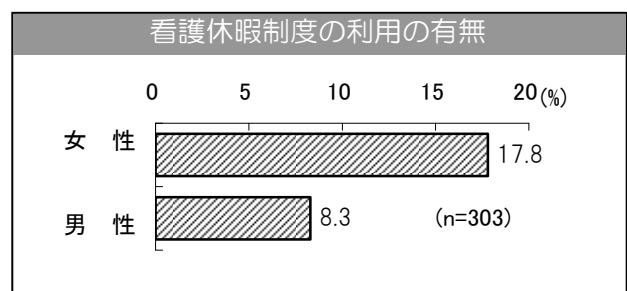
業種別でみると、「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、「規定あり」が6割を超え高くなっています。規模別でみると、規模が大きくなるにつれて、「規定あり」が増加しています。



看護休暇制度の利用の有無

女性の利用率 17.8%、男性の利用率 8.3%

看護休暇制度の利用の有無についてみると、女性は17.8%、男性の利用率は8.3%となっており、女性の利用率の方が高くなっています。



04

仕事と家庭の 両立支援制度

両立支援制度とは・・・

育児や家族介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするためには、育児・介護休業法に基づき講ずべき各種措置を制度化させ、これを円滑に実施するとともに、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識の解消や制度はあっても取得しづらいという職場風土等の是正を図るため、社内の理解を深めることが極めて重要といわれています

育児・介護休業法では、事業主に対し、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施することを求めています。

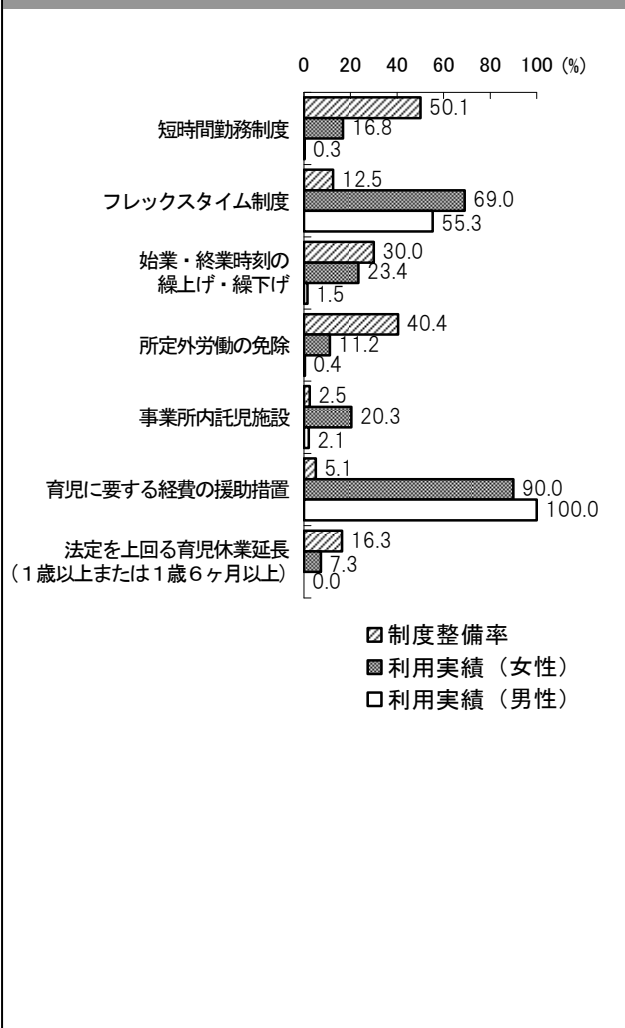
育児を支援する制度

育児休業（1歳未満または1歳6ヶ月未満）以外の育児支援は未整備が約4割

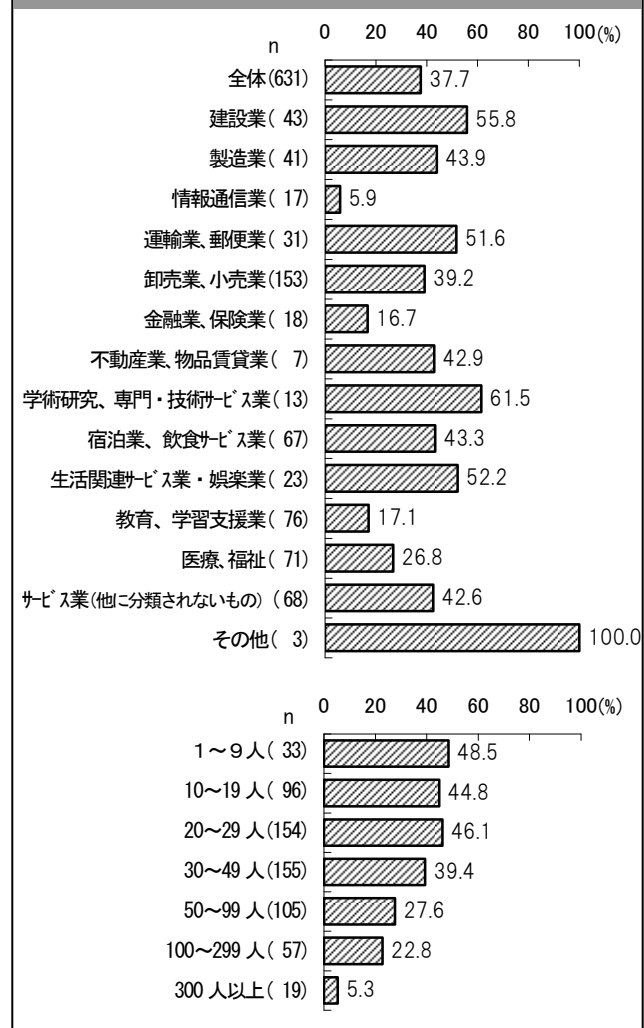
「短時間勤務制度」の整備率が50.1%と最も高く、以下「所定外労働の免除」（40.4%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（30.0%）の順で続いています。この利用実績は、男性は女性に比べて極めて低くなっています。

育児を支援する制度は業種や規模によって整備率が異なる傾向がみられ、業種別では、「建設業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で、規模別では、規模の小さい事業所で未整備率が高くなっています。

育児を支援する各制度の整備率と利用実績



育児を支援する制度が未整備の事業所比率

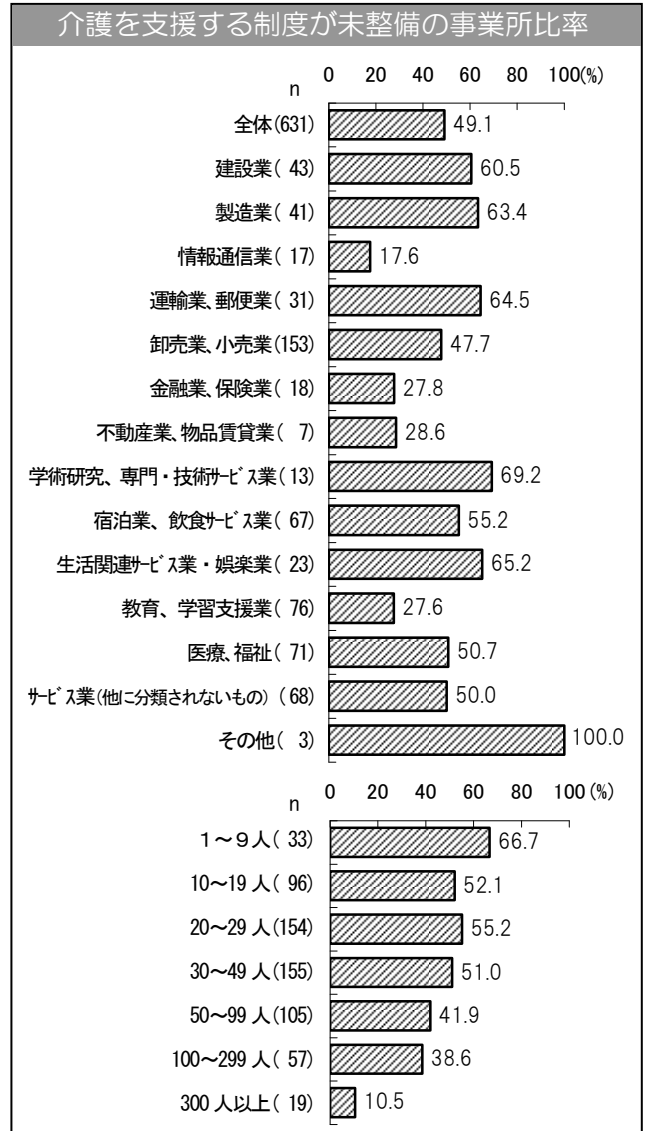
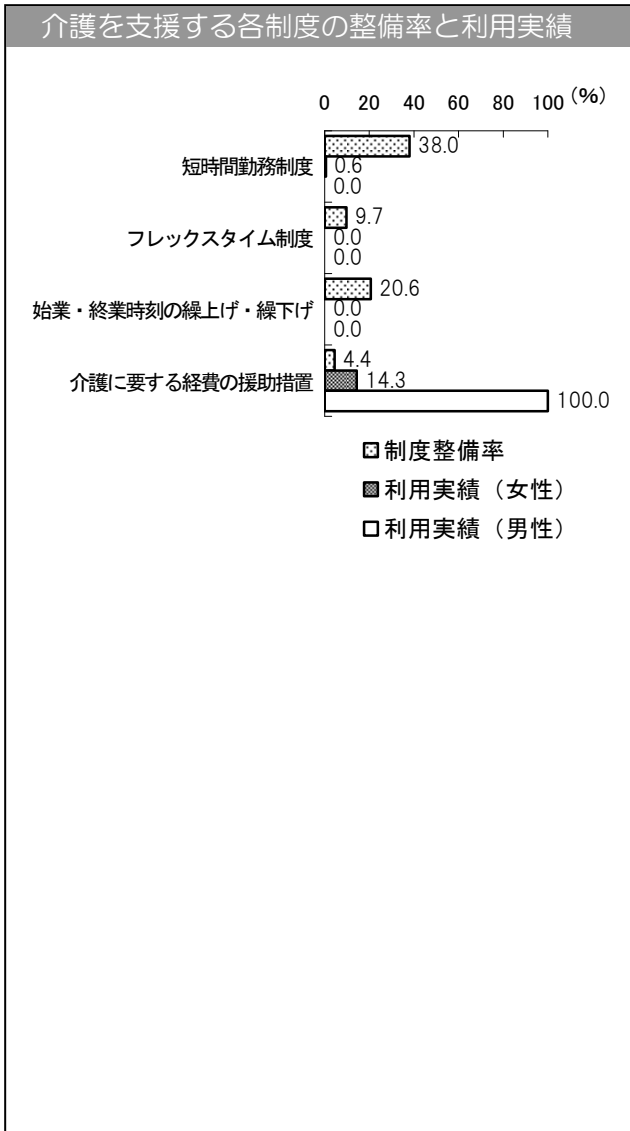


介護を支援する制度

介護支援制度が未整備の事業所は約5割

「短時間勤務制度」の整備率が38.0%で最も高く、以下「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(20.6%)、「フレックスタイム制度」(9.7%)の順で続いています。この利用実績は、介護に要する経費の援助措置を除き男女ともほとんどないというのが現状です。

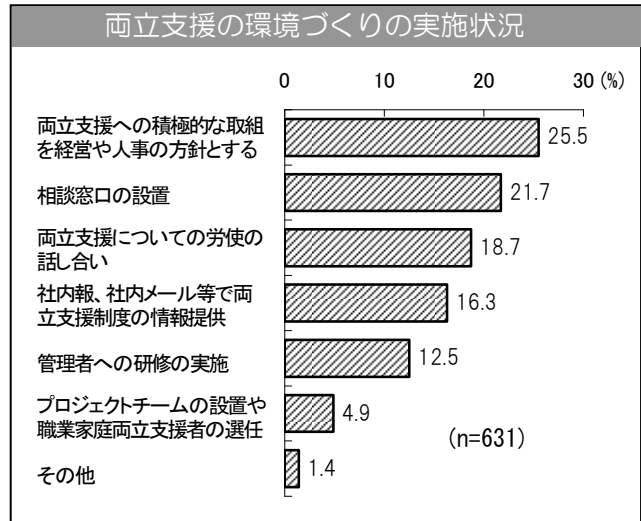
介護支援制度が未整備な事業所は約5割で、業種別で見ると、「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「運輸業、郵便業」「製造業」「建設業」などでは6割台と高くなっています。規模別で見ると、規模の小さい事業所ほど未整備の事業所が多くなっています。



仕事と家庭の両立についての雇用の考え

〈両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする〉が25.5%で最多

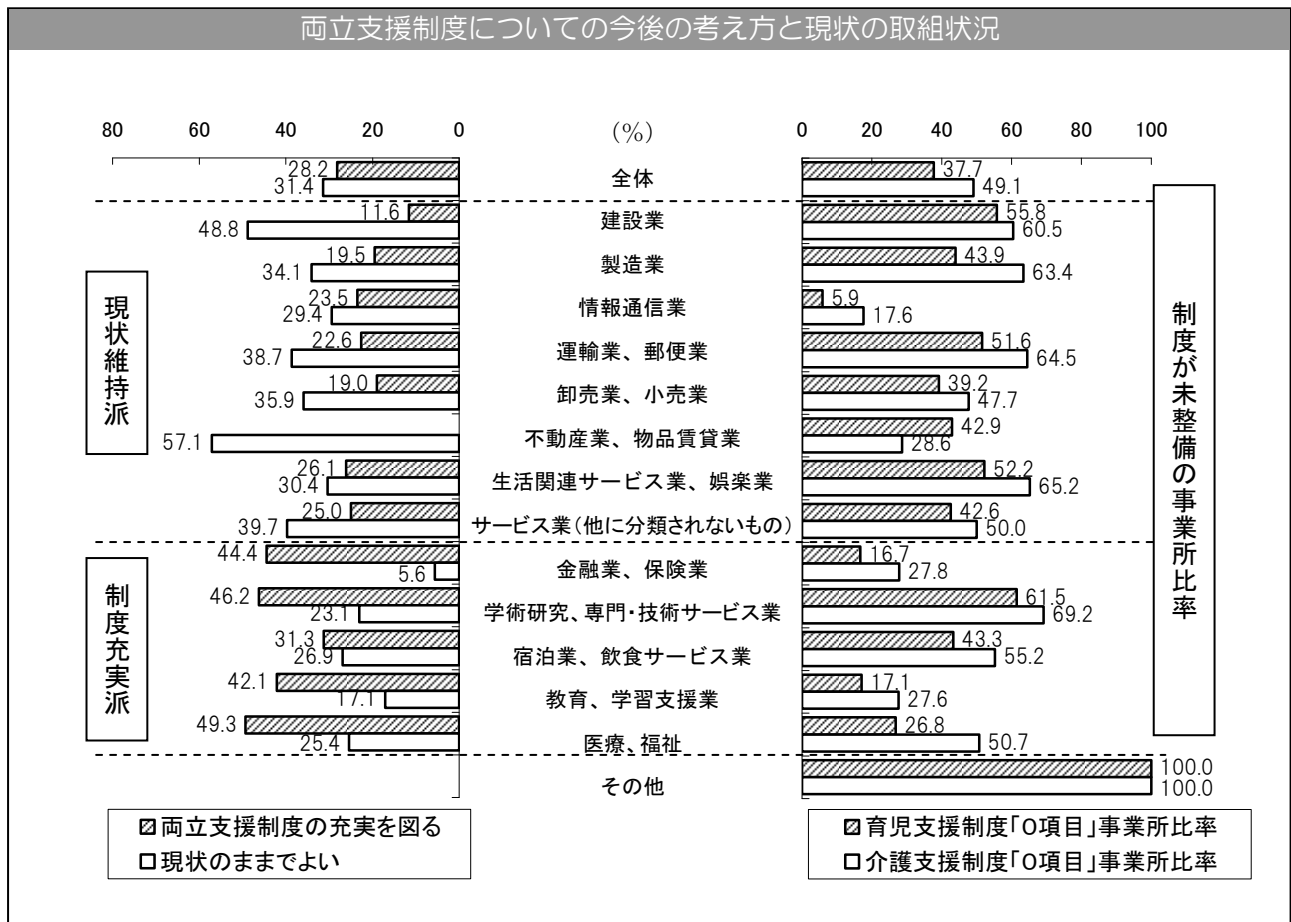
育児や介護を行っている労働者にとって働きやすい環境づくりの取組について、「実施している」の高い順に整理すると、「両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする」が25.5%で最も高く、以下「相談窓口の設置」(21.7%)、「両立支援についての労使の話し合い」(18.7%)、「社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供」(16.3%)の順で続いています。



両立支援制度の充実と現状維持に、意見は二分

両立支援についての考え方は、「充実派」と「現状維持派」に二分されています。また、「金融業、保険業」「教育、

学習支援業」「医療、福祉」等、整備率の高い業種ほど、充実派が多くなるという傾向がみられます。

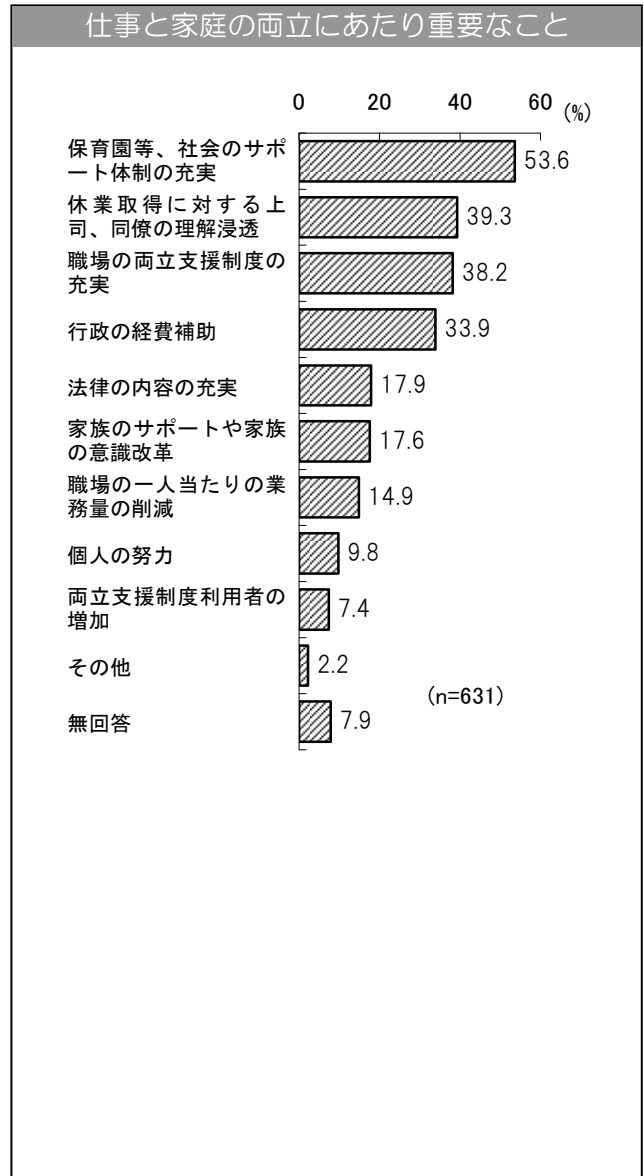
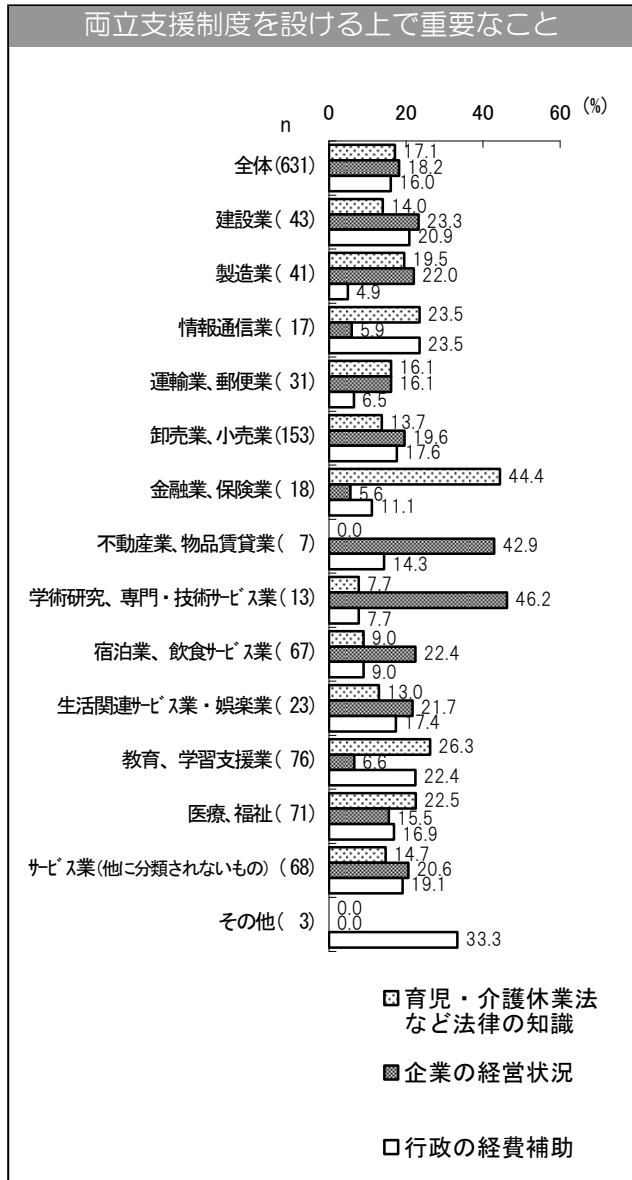


両立支援制度を設ける上で重要なこと

企業の経営状況が2割弱で第1位にあげられている

事業所において両立支援制度を設ける上で重要なことを業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」「学术研究、専門・技術サービス業」では、「企業の経営状況」が、また、「金融業、保険業」では、「育児・介護休業法など法律の知識」が高くなっています。

仕事と家庭の両立にあたり重要なこととしては、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が53.6%で最も高く、以下「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」(39.3%)、「職場の両立支援制度の充実」(38.2%)、「行政の経費補助」(33.9%)が3割台で続いています。



一般事業主行動計画の認知度

一般事業主行動計画の認知度は約3割

●次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」の策定・届出義務について

一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主は、平成23年4月1日以降、従業員数101人以上の企業となります。(平成23年3月31日までは、301人以上の企業)

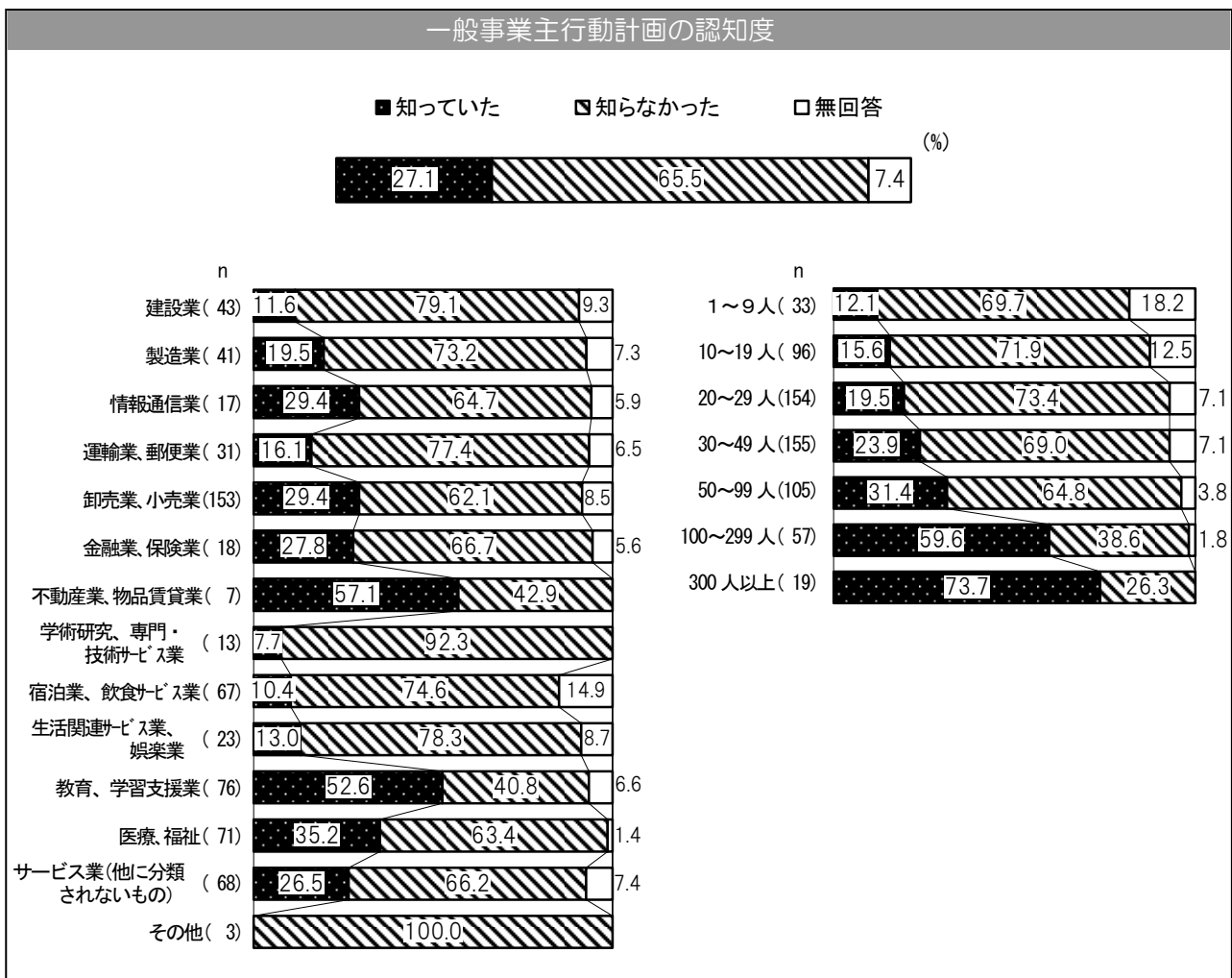
●「一般事業主行動計画」の公表及び従業員への周知について

従業員数が101人以上の企業は、平成23年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となります。(平成23年3月31日までは、301人以上の企業)

従業員数が101人以下の企業は、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となりました。(平成21年3月31日までは、規定なし。)

「一般事業主行動計画」を「知っていた」は27.1%で、65.5%の事業所が認知していません。

業種別でみると、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、「知らなかった」が7割を超えています。規模別でみると、100人未満の規模では認知度が低くなっています。



05

ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

●ワーク・ライフ・バランスとは

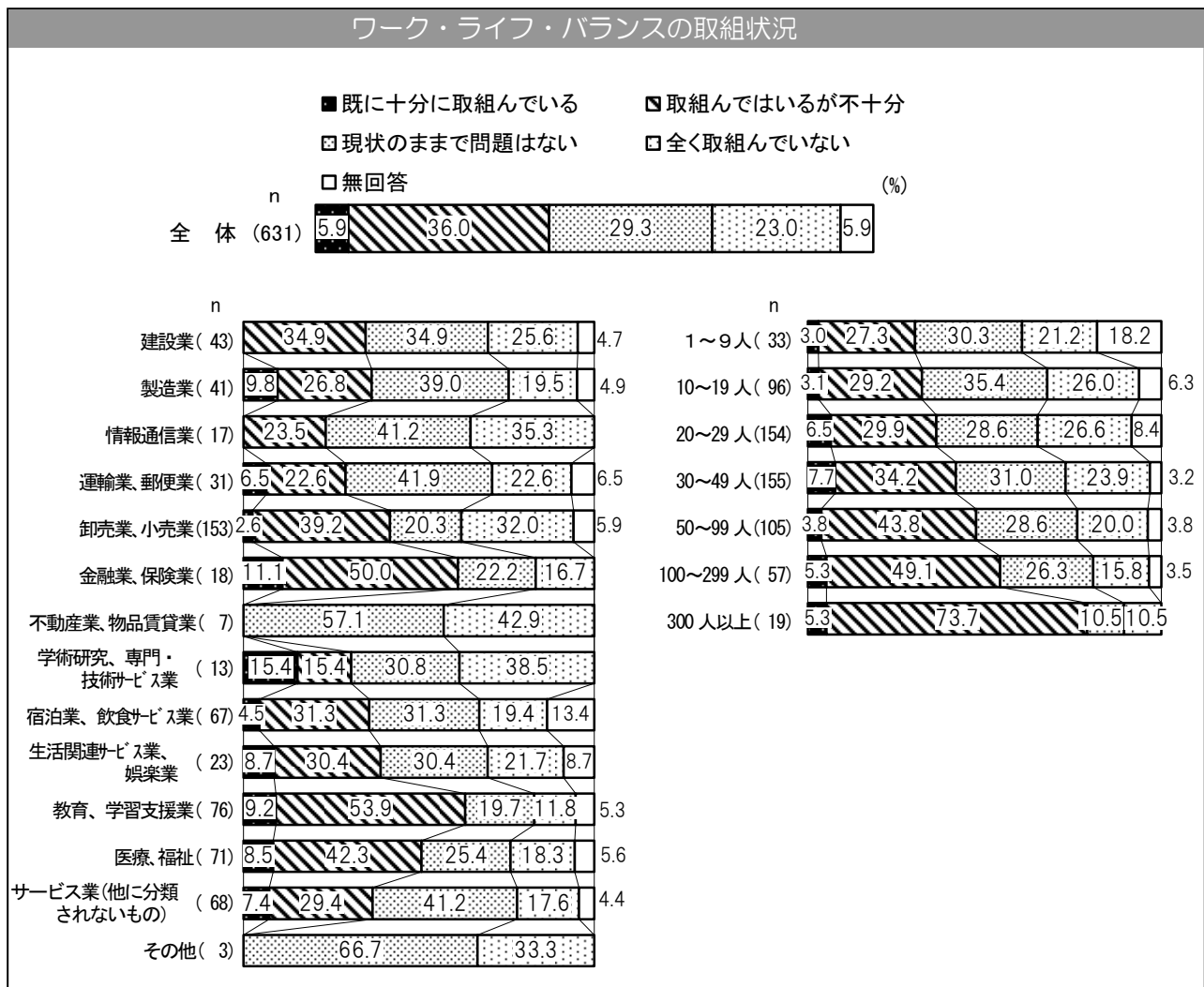
※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは：だれもがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会です。

ワーク・ライフ・バランスの取組状況

取組んでいるが不十分との事業所が3分の1

ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状としては、「取組んではいるが不十分」が36.0%を占めています。一方、「現状のままで問題はない」が29.3%、「全く取組んでいない」は23.0%となっています。

業種別でみると、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」等では、「取組んではいるが不十分」が4割を超えています。一方、「不動産業、物品賃貸業」では、「全く取組んでいない」が4割を超えています。規模別でみると、「取組んではいるが不十分」は、規模が大きいほど割合が高くなっています。

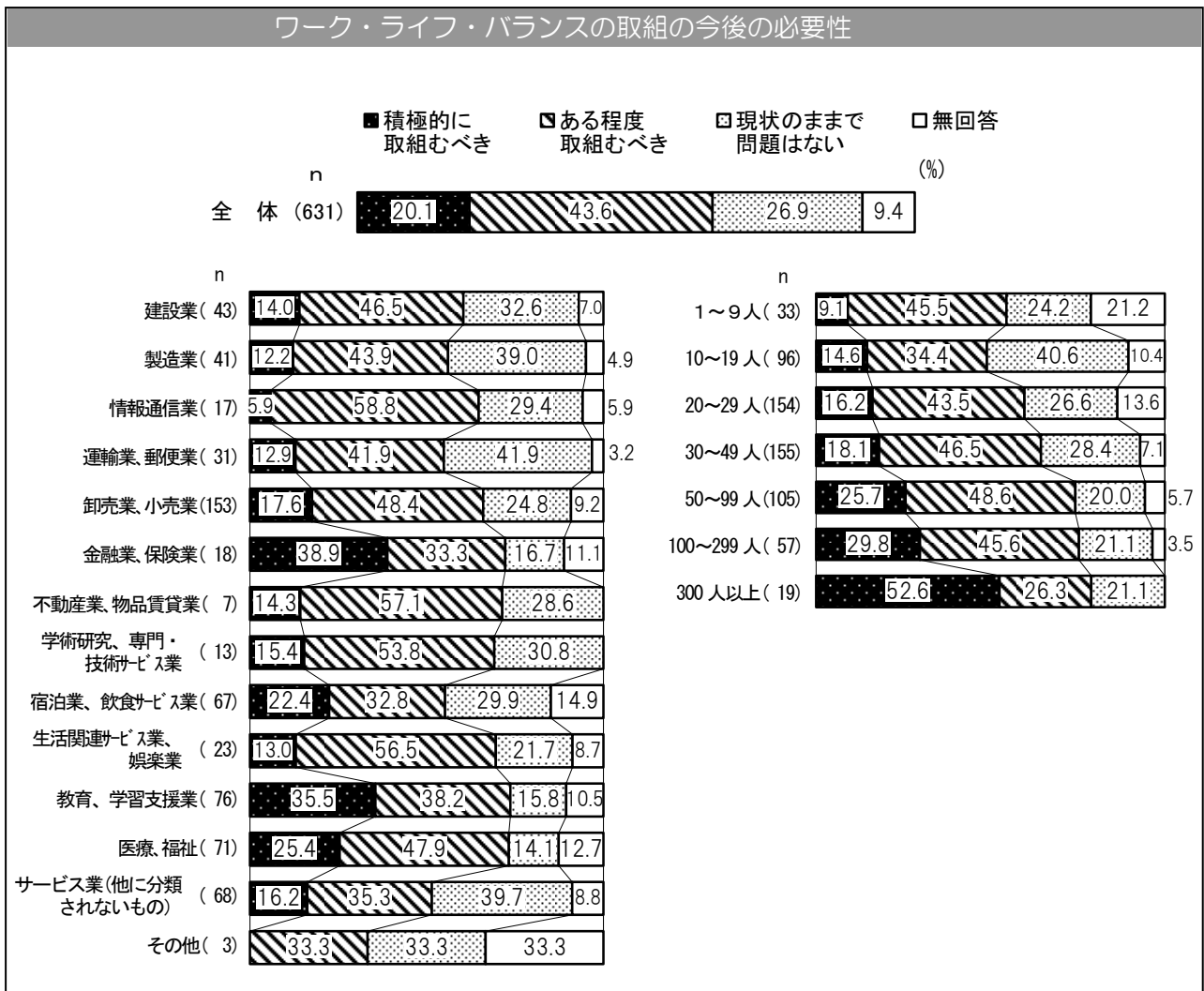


ワーク・ライフ・バランスの取組の今後の必要性

6割以上の事業所が取組むべきとしている

ワーク・ライフ・バランスへの取組の必要性については、「積極的に取組むべき」が20.1%、「ある程度取組むべき」が43.6%となっていますが、「現状のままで問題はない」も26.9%と比較的高くなっています。

業種別でみると、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」のように、現状について「取組んではいるが不十分」という事業所では、「積極的に取組むべきである」が3割台半ばを超えて高くなっています。その一方、「製造業」「運輸業、郵便業」では、「現状のままで問題はない」が4割前後を占めて高くなっています。規模別でみると、「積極的に取組むべきである」は規模が大きくなるほど割合が高く、300人以上では半数以上となっています。



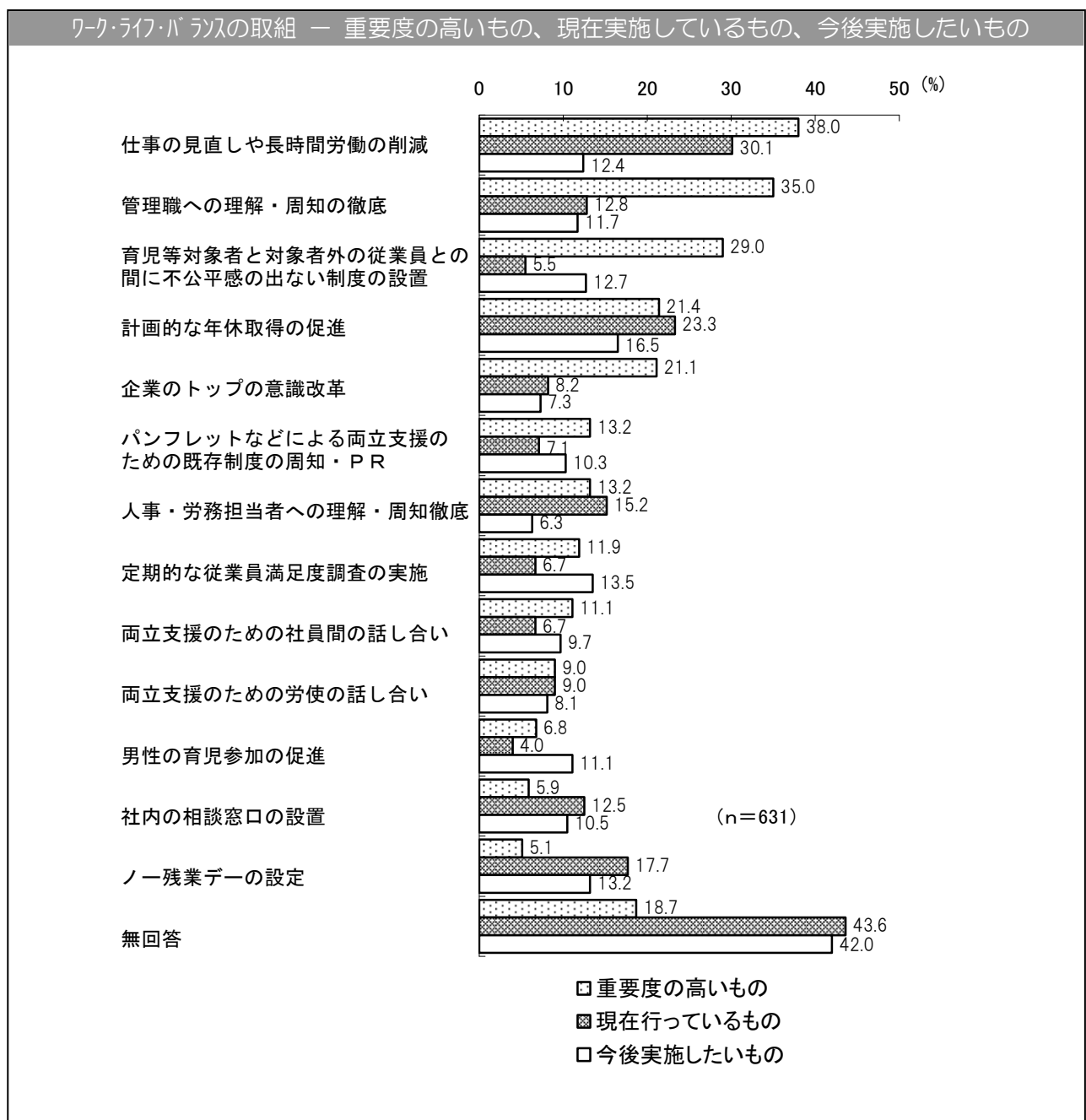
ワーク・ライフ・バランスの具体的な取組について

重要度の高いもの、現在実施しているものは「仕事の見直しや長時間労働の削減」が最多、今後実施したいものは各取組に分散している

ワーク・ライフ・バランスへの取組で重要度の高いものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が38.0%で最も高く、以下「管理職への理解・周知の徹底」(35.0%)、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」(29.0%)、「計画的な年休取得の促進」(21.4%)の順で続いています。

現在行っているものとしては、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が30.1%で最も高く、以下「計画的な年休取得の促進」(23.3%)、「ノー残業デーの設定」(17.7%)の順で続いています。

今後新たに実施したいものは、各取組に分散していますが、その中では「計画的な年休取得の促進」(16.5%)、「定期的な従業員満足度調査の実施」(13.5%)、「ノー残業デーの設定」(13.2%)が、やや高くなっています。





SETAGAYA

区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」報告書(概要版)

発行 世田谷区生活文化部 男女共同参画担当課
世田谷区世田谷4-21-27 電話 03-5432-2259

印刷登録番号 世田谷区広報印刷物登録番号/第 802 号