

平成 19 年度 「職場における男女共同参画意識等調査」(旭川市) 報告書より

章 調査結果の概要

従業員アンケート

回答者の属性

本編:Ⅲ章p13~16

従業員 - 30代が4割、40代が3割。配偶者や子どもと同居が5割。正社員、事務職が多い。

従業員アンケート

●調査対象・回収率

労働基本調査対象事業所の女性従業員 1000 人

回収数 302 件(回収率;30.2%)

●年代 30代; 41.7%、40代; 30.0%

●同居家族 配偶者(パートナー); 50.2%、子ども; 51.5%、自分の親; 31.4%

●子どもの数 1人; 51.9%、2人; 41.0%

●子どもの学年 高校生以上; 41.2%、保育園児; 28.2%、小学生; 25.9%

●勤続年数 10~19年; 31.8%、1~4年; 24.1%

●就労形態 正社員; 72.2%、パート; 17.7%

●職種 事務職; 84.9%

●職場規模 10~19人; 27.0%

事業所アンケート

●調査対象・回収率

労働基本調査により抽出された従業員 5人以上の事業所 1000 件

回収数 400 件(回収率;40.0%)



働いている主な理由

本編:Ⅲ章p17

生計を維持するため、圧倒的に多く、働くことが当然、再就職が難しいからも、あげられている。

◎ 「生計の維持」が約 77.3%と圧倒的に多い。また、4人に1人が、「働くのは当然」や、「退職すると再就職が難しい」をあげている。

職場環境や雰囲気

本編:Ⅲ章p18~20

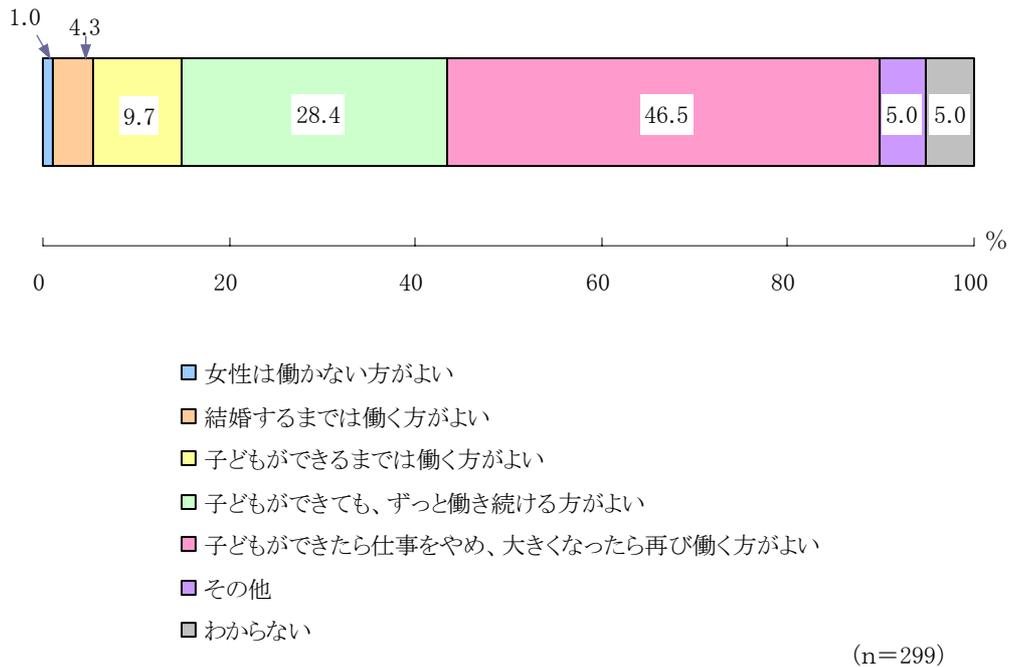
残業や休日出勤が少ないことや、個人の生活時間の確保に配慮する雰囲気がある一方で、定型業務は女性、企画立案業務は男性が担当することが多い雰囲気もあげられている。

- ◎ 「残業や休日出勤が少ない」が 46.5%、「生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」が 33.7%と働きやすい雰囲気をあげている。
- ◎ 一方で、「定型業務は女性で、企画立案は男性が担当することも多い」や、「妊娠したら会社を辞めなくてはならない雰囲気がある」など、性差の影響を受ける雰囲気もあげられていた。
- ◎ 未就園児のいる人では、その他に、男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気や、育児休業制度など活用できる雰囲気、仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性職員がいるなどが高い。
- ◎ 保育園児や小学生のいる人では、個人的な生活時間の確保に配慮や、「両立しながら働き続ける女性職員がいる」が高い。また、小学生のいる人では、「女性の管理職がいる」も高くなっている。

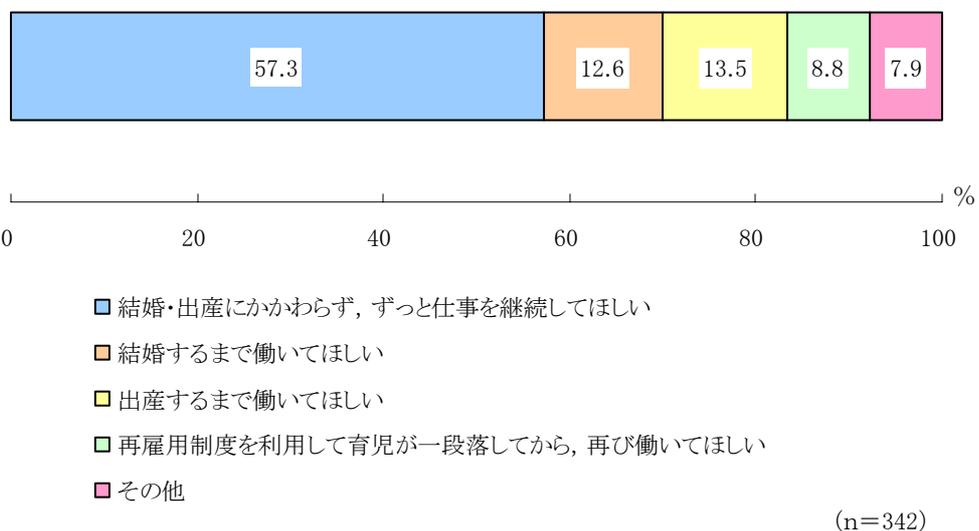
女性従業員 - 子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び働くことを望む人が約半数。
 事業所 - 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けてほしいが約6割。再雇用制度を利用して、再び働いてほしいは、1割未満。

- ◎ 「子どもができれば仕事をやめ、再び働く」ことを望む人が46.5%と、「ずっと働き続ける」の28.4%より多い。
- ◎ 事業所は、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が57.3%で、「再雇用制度を利用して育児が一段落してから、再び働いてほしい」は8.8%と少ない。

3-A-12 理想の働き方 (従業員)



3-B-4 女性従業員に、いつまで働き続けてほしいですか (事業所)



働き方 <現実>

本編：Ⅲ章p22～23

出産・結婚にかかわらず、同じ職場で働き続けている人が21.7%、結婚や出産で退職して再び働いている人が、36.2%いる。

- ◎ 結婚・出産にかかわらず、同じ職場で働き続けているが21.7%、一旦退職して再び働いている人は、「結婚を機に退職したが、別の職場でまた働いている」(18.6%)と「出産後、一度仕事を辞め、子育てに影響ない程度にまた働いている」(17.6%)を合わせて36.2%となっている。
- ◎ 20代では、結婚や出産まで働くつもりが多く、30代では、結婚出産にかかわらず働き続けている人が、他の年代より多い。
- ◎ 40代では、結婚や出産で退職した後、再び働いている人が、他の年代より多くなっている。

女性の積極的活用が企業に与える影響 <効果やメリット>

本編：Ⅲ章p24, p56

従業員、事業所ともに、イメージアップや社会的責任を効果と考えている。

- ◎ 従業員は、「顧客に対するイメージアップ」(64.9%)を1番にあげ、次に「職場の人間関係の向上」(50.0%)、「企業の社会的責任」(48.1%)をあげている。
- ◎ 事業所では、1番目が「顧客に対するイメージアップ」(67.4%)、次に「企業の社会的責任」(55.2%)が続き外部への効果が上位になっている。

従業員（上位3つ）

1 番目 顧客に対するイメージアップ
2 番目 職場の人間関係の向上
3 番目 企業の社会的責任

3-A-15 より「そう思う」+「ややそう思う」
の合計で作成

事業所（上位3つ）

1 番目 顧客に対するイメージアップ
2 番目 企業の社会的責任
3 番目 職場の人間関係の向上

3-B-5 より「そう思う」+「ややそう思う」
の合計で作成

女性の積極的活用が企業に与える影響 <問題点>

本編：Ⅲ章p25～26, p57～58

従業員 - 家庭責任の考慮、安全面に配慮、経営者や役員の認識不十分。

事業所 - 家庭責任の考慮、安全面に配慮、女性自身の職業意識が低い。

- ◎ 従業員では、「家庭責任の考慮」(82.1%)と「体力などの安全面に配慮」(61.1%)の2つをあげる人が多い。また、「経営者や役員の認識不足」(46.8%)、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分」(43.3%)、さらに「中間管理職や同僚男性の認識理解が不十分」(40.8%)など、両立への周囲の理解不足もあげられている。
- ◎ 事業所でも「家庭責任の考慮」が76.5%、「安全面に配慮」が64.4%と、従業員と同様の傾向がみられる。他方、「女性自身の職業意識が低い」が36.4%と意識面の問題もあげられていた。

従業員（上位3つ）

1 番目 家庭責任の考慮
2 番目 安全面(体力など)に配慮
3 番目 経営者や役員の認識不十分

3-A-16 より「そう思う」+「ややそう思う」
の合計で作成

事業所（上位3つ）

1 番目 家庭責任の考慮
2 番目 安全面(体力など)に配慮
3 番目 女性自身の職業意識が低い

3-B-6 より「そう思う」+「ややそう思う」
の合計で作成

女性従業員に求められている資質や能力

本編：Ⅲ章p27～29, p60～61, p76

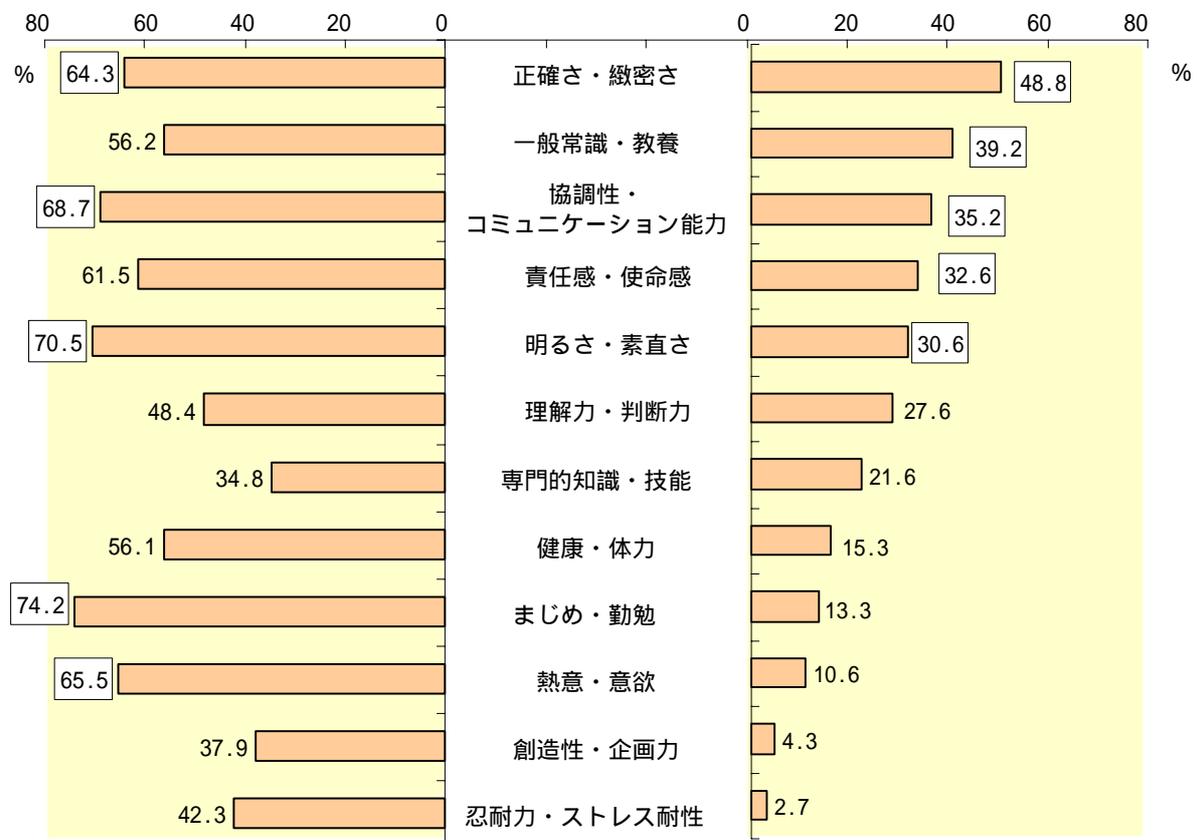
従業員 - 正確さ・緻密さ、一般教養・常識、協調性・コミュニケーションが求められていると考えている。
 事業所 - まじめさ・勤勉さ、明るさ・素直さ、協調性・コミュニケーションを求めている。

- ◎ 従業員では「正確さ・緻密さ」が48.8%と約半数があげ、「一般常識・教養」(39.2%)、「協調性・コミュニケーション能力」(35.2%)と能力面をあげる人が多い。
- ◎ 事業所は、「まじめ・勤勉」(74.2%)、「明るさ・素直さ」(70.5%)など働く姿勢と、「協調性・コミュニケーション能力」(68.7%)など能力面を重視している。

3-C-1 従業員に求められる能力や資質の比較

女性従業員に対して重視する資質や能力
 (事業所)

女性従業員が職場から求められていると
 思う資質や能力 (従業員)



子育てと仕事の両立について <協力者>

本編: III章p30

協力者のいる人が約9割。協力者は、配偶者(パートナー)と親。

- ◎ 現在子育て中の人の87.9%に、協力者がいる。
- ◎ 協力者では親が76.3%、配偶者(パートナー)は63.4%と多く、託児サービス(1.5%)や近所の人(2.3%)など地域の協力者は少なくなっている。

子育てと仕事の両立について <自分や家族のことでの悩み>

本編: III章p31~33

家事育児が手抜きになること、子どもと過ごす時間がないこと、自分の時間がとれないこと。

- ◎ 家事育児が手抜きになること(59.7%)や、子どもと過ごす時間がないこと(58.3%)をあげる人が多い。
- ◎ 自分の自由な時間がとりづらいと思っている人が41.0%。
- ◎ 20代では、「子どもの病気や健診でいつも自分が休むことが多い」もあげられている。
- ◎ 未就園児や保育園児のいる人では、家事・育児の手抜きや子どもと過ごす時間が少ない、子どもの病気などで仕事を休むことが多いなどがあげられている。

子育てと仕事の両立について <仕事のことで悩み>

本編: III章p34~36

子育てのために同僚に負担をかけること、定時退社や休暇を取りづらい雰囲気など、両立を続けることの困難さ。

- ◎ 「子育てのために、同僚に負担をかけたことがある」が47.7%、「定時退社や休暇を取りづらい雰囲気がある」が24.6%と高くなっている。他に、「妊娠したら、会社を辞めなくてはならない雰囲気がある」や「育児休業制度や時短制度など両立支援制度がない」など両立を続けることの困難さがあげられている。
- ◎ 未就園児のいる人では、この他、「収入が減るので両立支援制度を利用できない」、「育児休業制度はあるが、利用者がいないのでとりづらい」などもあげられている。

子育てと仕事の両立について、望むこと <家庭で>

本編: III章p37~39

家庭では、自分自身の休息やリフレッシュできる時間の確保、家事の分担協力を望む人が多い。

- ◎ 「自分自身の休息やリフレッシュできる時間の確保」を57.0%が、「家事の分担や協力」を48.6%が望んでいる。
- ◎ 働くことへの理解の他、「配偶者(パートナー)も、子どもの病気や学校行事で休めること」も望んでいる。
- ◎ 未就園児や保育園児のいる人では、「配偶者の育児休業取得」を望む人もいる。
- ◎ 「自分自身の休息やリフレッシュできる時間の確保」は、30代や40代で高くなっている。

子育てと仕事の両立について、望むこと <職場で>

本編: III章p40~41

両立への上司や同僚の理解、子どもの看護や学校行事で休みがとれることを、望む人が多い。

- ◎ 「上司や同僚の理解」(63.2%)や、「子どもの看護や学校行事などで休みがとれること」(57.4%)を望む人が約6割ある。
- ◎ 子育て期の短時間勤務や、フレックスタイムや在宅勤務など、柔軟な働き方を望む声もある。
- ◎ 未就園児のいる人は、育児休業後の職場復帰や企業内託児施設も、希望している。

子育てと仕事の両立について、望むこと <地域・社会で>

本編：Ⅲ章p42～44

3人に2人が、子どもを安心して育てられる安全な地域づくりを望んでいる。両立への理解の普及や、短時間預かりなどの子育て支援を望む人も多い。

- ◎ 安心して育てられる地域づくりを望む人は、65.5%。
- ◎ 20代では、同年齢の子どもをもつ親同士が触れあう環境づくりを望む声がやや高い。
- ◎ 30代以上では、子どもを安心して育てられる安全な地域づくりが高く、50代以上では、両立への理解を広げることや、短時間預かりも多くなっている。

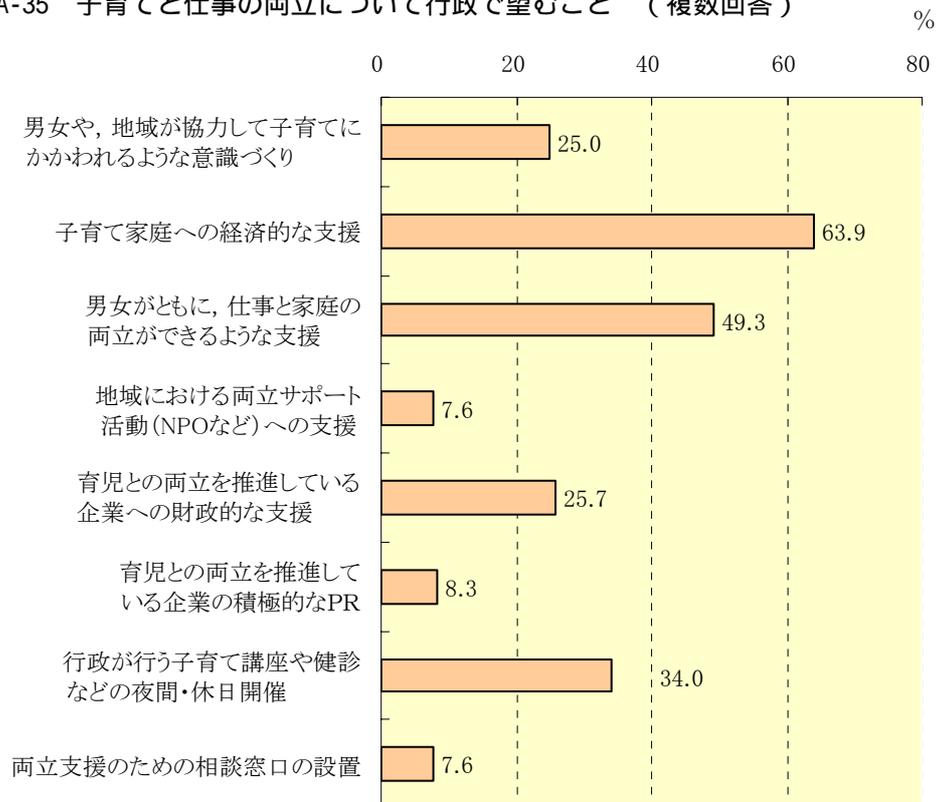
子育てと仕事の両立について、望むこと <行政で>

本編：Ⅲ章p45～49

子育て家庭への経済的支援や、男女がともに仕事と家庭の両立ができるような支援を望む人が多い。子育て講座や健診の夜間休日開催も望んでいる。

- ◎ 子育て家庭への経済的支援を63.9%が、男女がともに両立ができるような支援を49.3%が、望んでいる。
- ◎ 行政が行う子育て講座や健診などの夜間・休日開催を34.0%が望んでいる。
- ◎ 契約社員やパート社員、また、事務職や販売サービス職では、子育て家庭への経済的支援が高く、経営・管理職や専門職では、男女がともに仕事と家庭の両立ができるような支援が高くなっている。
- ◎ 保育園児のいる人(80.4%)や小学生がいる人(67.4%)が、子育て家庭への経済的支援を他より求めている。

3-A-35 子育てと仕事の両立について行政で望むこと（複数回答）

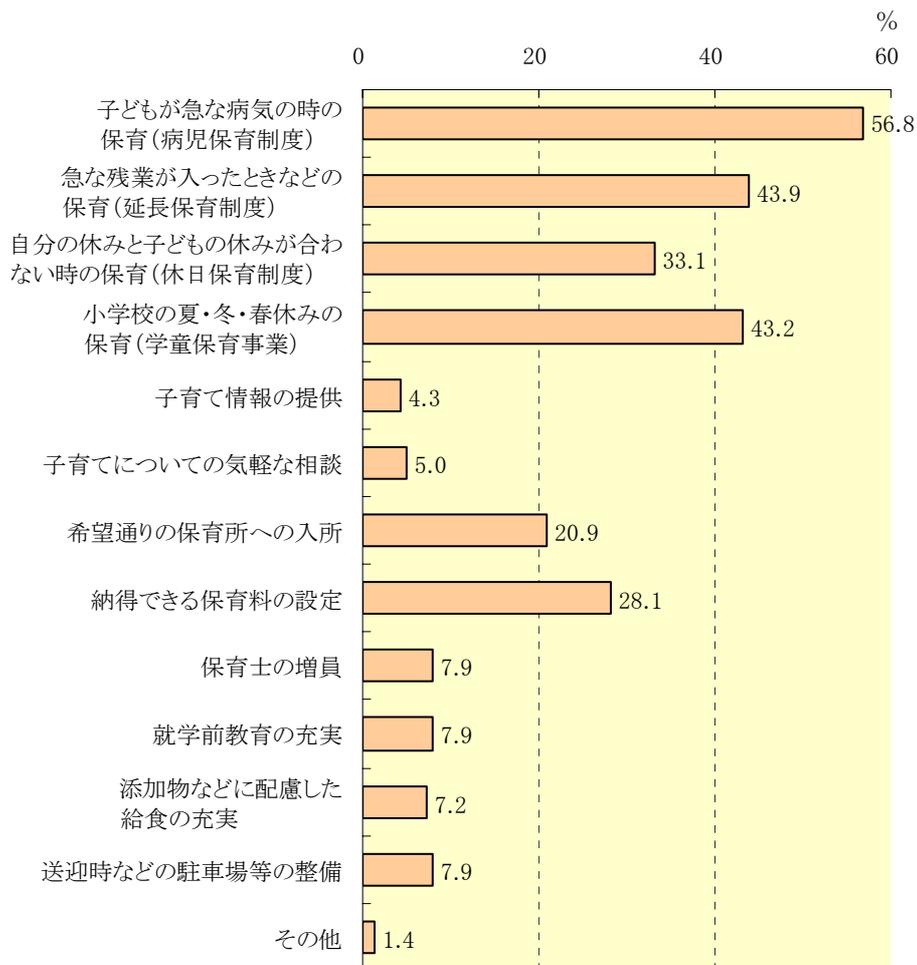


(n=144)

病児保育や延長保育、夏冬春休みの学童保育の充実へのニーズが大きい。

- ◎ 病児保育は56.8%と最も多く、急な残業などの延長保育制度が43.9%、小学校の夏・冬・春休みの保育が43.2%と続いている。
- ◎ 未就園児のいる人では、希望通りの保育所入所や納得できる保育料も求めている。
- ◎ 保育園児や小学生のいる人は、病児保育や学童保育の充実を希望している。

3-A-40 保育(保育所)に望むこと (複数回答)



(n=139)



事業所アンケート

女性従業員の活用 <女性を配置していない職種の有無とその理由>

本編：Ⅲ章p53～54

配置していない職種のある事業所は57.4%、職種は専門技術職。その理由は、腕力や体力を必要とするから、特殊な資格や経験を必要とするから、男性しか配置していないから、が多い。

- ◎ 配置していない理由では、「腕力や体力を必要とするから」が53.6%、「特殊な資格を必要とするから」が31.1%、「長期の経験を必要とする」が30.6%。また、「これまで男性しか配置していない」、「女性が希望しないから」という理由もあげられていた。

女性従業員の活用 <女性従業員の積極的活用>

本編：Ⅲ章p58～59

性別にかかわらず能力や適性での活用、女性従業員の提案制度、社内外の研修会への参加などに取り組んでいる事業所が多い。他方、女性の職域拡大やキャリア蓄積、管理職の増加には、消極的な事業所が多い。

- ◎ すでに取り組んでいるものは、能力や適性での活用が42.0%ともっとも多く、「提案制度」(32.1%)や「研修会」への参加(25.6%)も比較的多い。
- ◎ 取り組む考えのないものは、「職域拡大」(46.4%)、「キャリア蓄積」(42.8%)、「管理職の増加」(42.2%)など配置転換や昇給に関わるもの。
- ◎ 取り組む必要性を感じているがうまくいかないものは、「両立制度の充実」(23.6%)や「管理職の増加」(22.7%)、「相談制度の設置」(20.2%)。

事業所 女性の積極的活用に取り組み中、取り組む予定の項目(上位)

		取り組み中	取り組み予定
①	性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じて活用	42.0%	25.9%
②	女性従業員の提案制度がある	32.1%	25.2%
③	社内外の研修に参加させ、教育訓練を図る	25.6%	25.4%

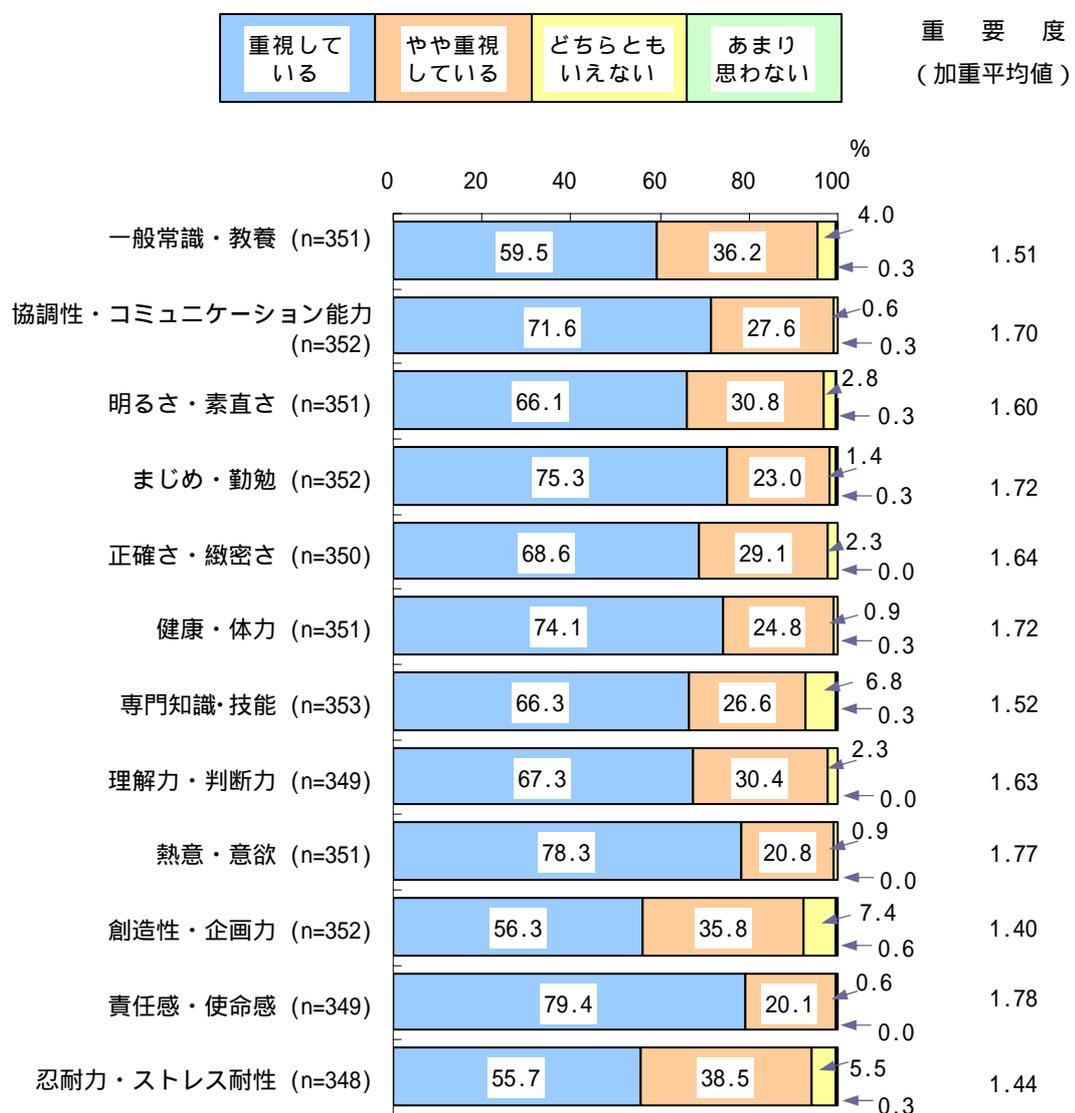
事業所 女性の積極的活用に取り組む考えのない項目(上位)

①	従来男性中心であった部門に、女性を配置して職域を拡大する	46.4%
②	あらゆる内容の業務に女性を配置転換し、幅広いキャリアを積ませる。	42.8%
③	積極的に女性の管理職を増やす	42.2%

男女にかかわらず、仕事に対するまじめさを求め、女性では明るさ・素直さなど働く姿勢と協調性・コミュニケーション能力を重視し、男性では、責任感・使命感、熱意・意欲など働く姿勢を重視している。

- ◎ 男女ともに、まじめ・勤勉さを重視。
- ◎ 女性では、明るさ・素直さ、協調性など。(前述参照)
- ◎ 男性では、「責任感・使命感」(79.4%)が多く、「熱意・意欲」(78.3%)、「健康・体力」(74.1%)の順となっている。
- ◎ 「理解力・判断力」では、男性が67.3%、女性は48.4%、「専門知識・技能」では、男性が66.3%、女性が34.8%と能力面では性差がみられる。

3-B-9 従業員に期待する資質・能力 (男性従業員)



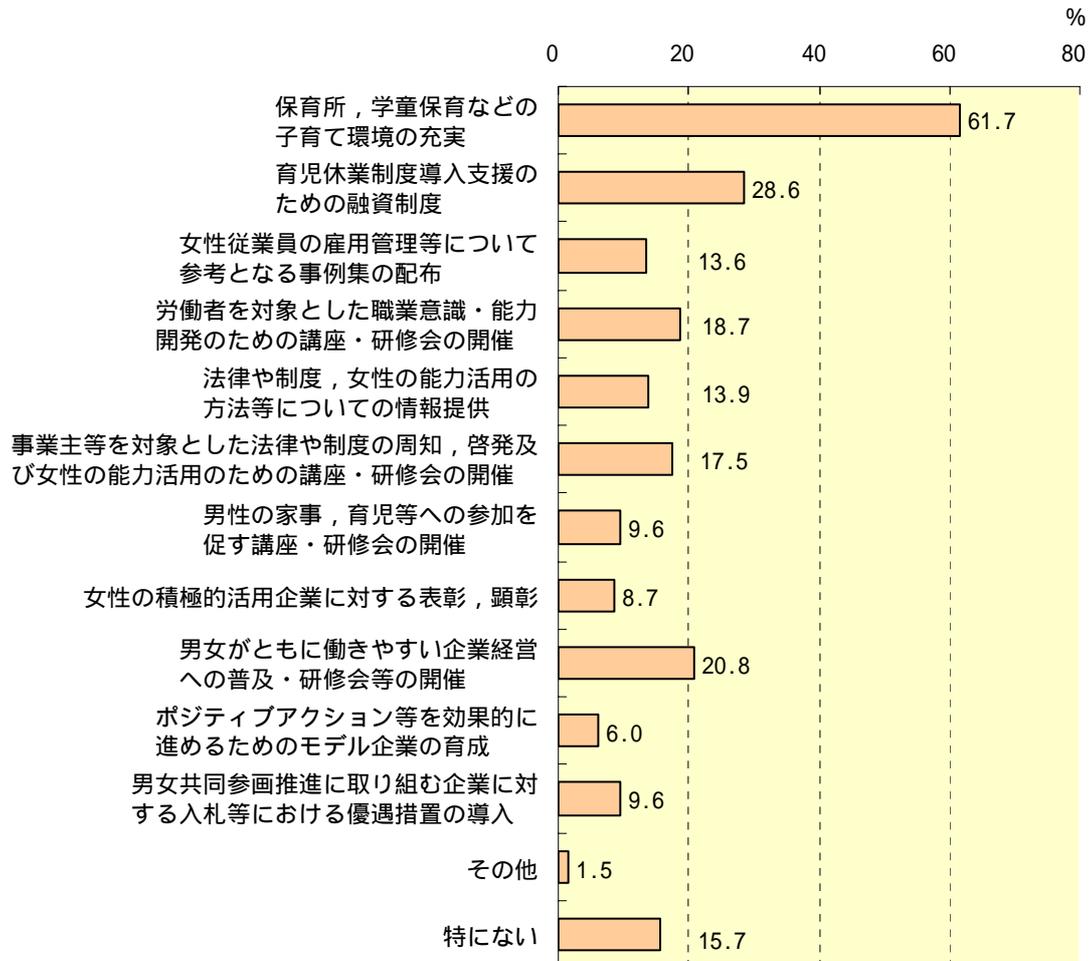
女性従業員の活用に向けて行政に期待すること

本編: III章p62

保育所や学童保育など子育て環境の充実が最も多く、育児休業制度導入支援のための融資制度や、男女がともに働きやすい企業経営への普及・研修会の開催も上位となっている。

- ◎ 保育所や学童保育などの子育て環境制度の充実が61.7%と最も多い。
- ◎ 「育児休業制度導入支援のための融資制度」(28.6%)や、「男女がともに働きやすい企業経営への普及・研修会」(20.8%)もやや高い。

3-B-10 女性従業員の活用に向けて、行政に期待すること (複数回答)



(n=332)

【参考：労働基本調査項目による分析】

「結婚・出産にかかわらず仕事を続けてほしい」と望む事業所における両立支援制度の整備状況

本編：Ⅲ章p63～66

半数の事業所が、育児休業制度や介護休業制度を整備。制度以外の措置を整備している事業所は少ない。

- ◎ 育児休業制度を65.3%が、介護休業制度を55.0%が整備している。
- ◎ 制度以外の措置は、33.0%と少ない。
- ◎ 社員が子育てしやすい職場環境が整備されているのは、男性で20.7%、女性では27.9%と、女性の方がやや整備されている。
- ◎ 男女の固定的役割分担では、あまり固定されていない事業所が45.1%。
- ◎ 女性社員のポジティブアクションに取り組んでいる事業所10.5%と、「充分ではないが取り組んでいる」(34.0%)と合わせると半数近くになる。

女性従業員に望む働き方とパートタイム労働者の採用理由

本編：Ⅲ章p67

「結婚・出産にかかわらず、仕事を続けてほしい」と望む事業所では、正社員の補充としてが多く、「出産・育児後、再び働いてほしい」と望む事業所では、「人件費が割安だから」が多くなっている。

- ◎ 「仕事を継続してほしい」事業所では、「正社員の補充として」が52.4%。
- ◎ 「育児が一段落して再び働いてほしい」事業所では、「人件費が割安だから」が60.9%。

両立支援制度への取組と事業所の労働力

本編：Ⅲ章p68

人員不足の事業所は、過剰や過不足ない事業所より、取組みに積極的。過不足ない事業所の4割は、取り組む考えがない。

- ◎ 人員不足の事業者の23.2%が現在取り組んでいる。さらに、今後取り組む予定が29.3%。
- ◎ 過不足ない事業所の36.5%は、取り組む考えはないと答えている。

両立支援制度の取組とワークシェアリングへの関心

本編：Ⅲ章p69

ワークシェアリングなど多様な働き方に関心のある事業所の方が、両立支援制度の充実に積極的

- ◎ ワークシェアリングに関心のある事業所では、両立支援制度に「現在取り組んでいる」のが18.2%。
- ◎ 関心のない事業所では、「取り組む考えはない」が34.2%と、柔軟な働き方に関心がある事業所の方が両立制度に積極的な様子が見える。