

知りたい！教えて！
男女共同参画。

“男女共同参画”から見る 事業所の意識・実態は どうなっているのでしょうか？

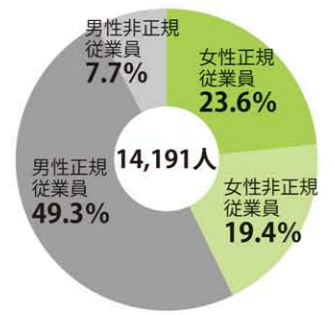


事業所の担当者にお聞きしました

- 調査の概要
- ・調査対象：従業員5人以上の市内事業所500社を無作為抽出
 - ・調査期間：平成21年7月28日～8月31日
 - ・調査基準日：平成21年7月1日
 - ・有効回収数：261
 - ・有効回収率52.2%

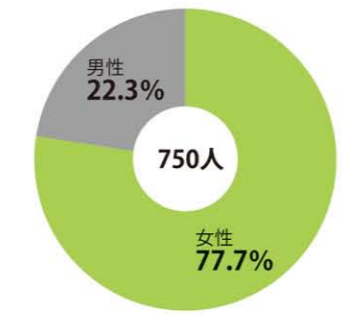
1. 全従業員、全派遣社員に占める男女の割合は？

■全従業員に占める男女の割合 (表1)



全従業員に占める男女の割合は、男性57.0% (正規従業員49.3% 非正規従業員7.7%) で、女性は43.0% (正規従業員23.6% 非正規従業員19.4%) となっており、男性に比べ女性の非正規従業員の割合が多くなっています。(表1)

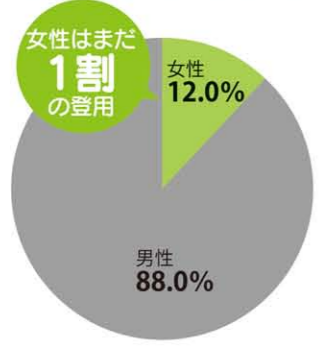
■全派遣社員に占める男女の割合 (表2)



全派遣社員に占める男女の割合は、男性が22.3%、女性が77.7%と、女性が男性の約3倍になっています。(表2)

2. 女性の管理職の登用状況は？

■女性の管理職の割合 (表3)



管理職登用人数

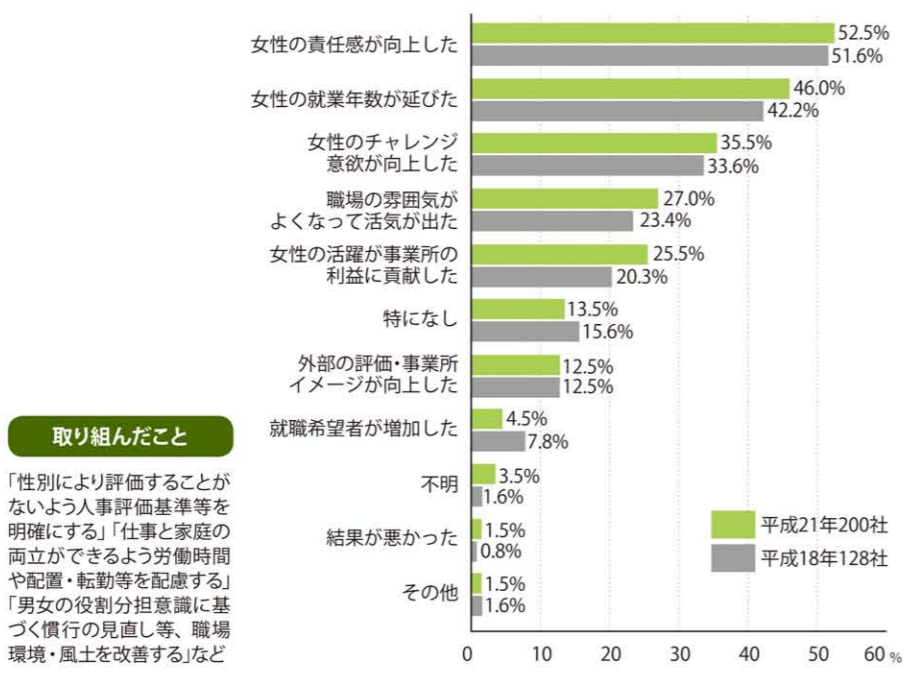
管理職者数 3,624人

女性管理職者数 435人

登用率 12.0% (前回9.3%)

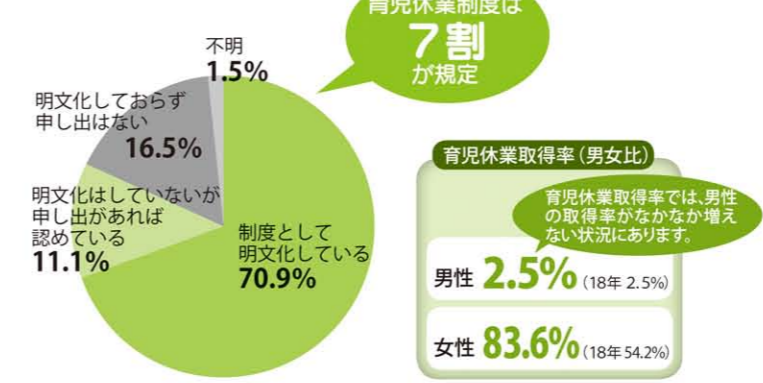
3. 男女共同参画の職場とするため、事業所で積極的な改善に取り組んだ結果は？

■改善に取り組んだ結果 (複数回答) (表4)

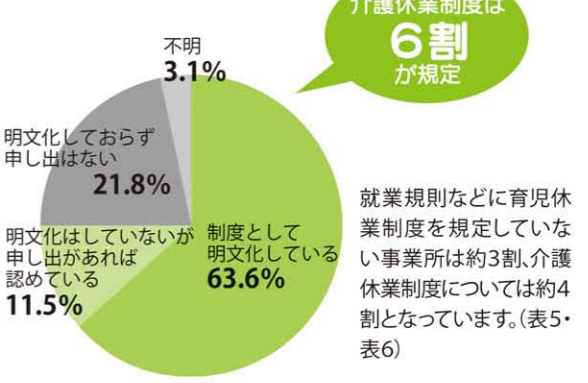


4. 育児休業制度と介護休業制度は、どのくらいの事業所で就業規則などに規定している？

■育児休業制度 (表5)

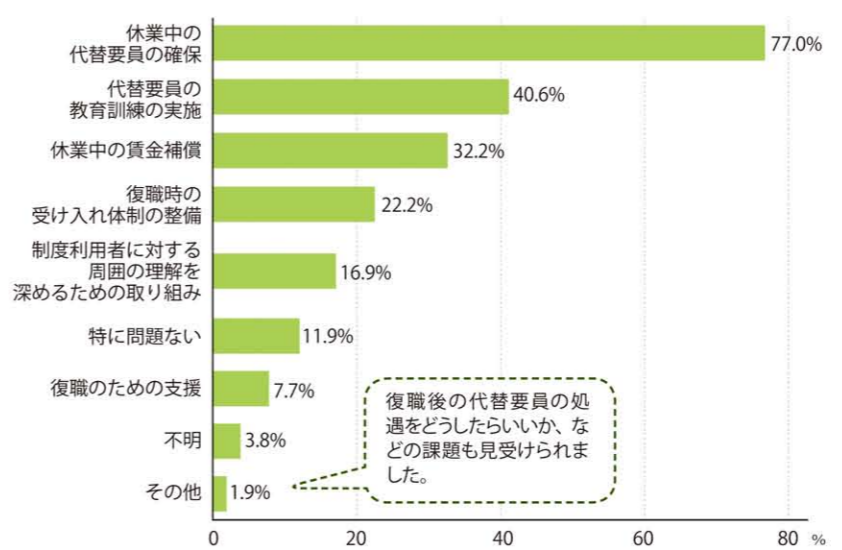


■介護休業制度 (表6)



5. 育児休業制度・介護休業制度の活用を進める上で課題となることは？

■育児休業制度と介護休業制度の課題 (表7)



育児・介護休業制度活用上での課題については、「休業中の代替要員の確保」をトップに「代替要員の教育訓練の実施」「休業中の賃金補償」と続いています。(表7)

育児休業制度について

育児休業制度とは…
男女を問わず、1歳に満たない子(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)を養育する労働者に、申出により一定期間、子1人につき1回の育児休業が認められます。

介護休業制度について

介護休業制度とは…
男女を問わず、家族の介護を行う労働者に、申出により通算93日まで、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回の介護休業が認められます。

6. 男女共同参画を進めるに当たって、今後行政が力を入れていくべきことは？

事業所(職場)で男女共同参画を進めるにあたり、行政が力を入れていくべきこととしては、「結婚や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくること」や「男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る」「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」などが求められています。(表8)

■力を入れていくべきこと (複数回答) (表8)

