

## IV 考察（まとめ）

---



## IV 考察（まとめ）

事業所調査と従業員調査から以下のようなことが明らかになった。

事業所調査によると、「雇用機会均等法」に明記されている職務の配置のうち、転居を伴わない事業所間配置転換や教育訓練については、前回調査から5年間を経て着実に改善されている。これらは、女性正規従業員の中には、「待遇に差はない」と回答する者が従業員調査において増えていることにも表れている。また、女性の就労を促し、対等なパートナーとしての意識啓発などを行う事業所は増えている。女性従業員も生活設計の重要な役割を担うために働く、というように変化してきている。女性が働くことに違和感がない社会に変化している。しかし、女性の能力発揮を促進するための、さらなる取り組みであるポジティブアクションの導入などについては、進展どころか後退している。例えば、政府が重点策としている女性管理職の登用に関しては微増である。ポジティブアクションへの取り組みをする事業所の増加を図る必要がある。セクシュアル・ハラスメントの強化対策は不十分である。従業員調査によると、セクシュアル・ハラスメントの件数は減少していない。より積極的な対策が求められている。

改正された「育児・介護休業法」にかかわる短時間勤務制度や、子の看護休暇の拡大などは増加している。ただし、育児休業制度そのものの導入率は増えていない。事業所における男性の育児・介護休業制度利用実績は微増にとどまっている。従業員調査によると、20～30代の男性の労働時間が長い、「業務量が多い」ので残業時間を減らす努力をしていない従業員が多い。従業員の目からみると、事業所における「働き方の見直し」は前回調査と比較すると進んでいない。多くの男女従業員が、育児休業制度を利用しにくい理由に「休業中の代替要員の確保が困難」、「仕事が忙しい」ことを指摘しているのは、こうした職場の実態があるようだ。また、従業員中の育児・介護休業制度の認知度も後退している。同様にワーク・ライフ・バランスについて「知らない」が依然としてかなり存在している。これらの推進が課題である。

他方、パートタイマー等の非正規従業員は、事業所調査によると有期雇用契約が、従業員調査によると短期の雇用契約（女性の場合）が多い。「賃金や退職金」、「雇用の不安定さ」への不満や不平を抱えている者も少なくない。法改正によって一部に育児・介護休業制度が適用されるが、おそらく正規従業員以上に難題なので実効性の推移を見守る必要がある。

今回の調査において、女性の活躍を阻害する要因として、「家庭責任」を指摘する回答が目につく。事業所調査における女性管理職登用の困難な理由として、また従業員調査における男女の処遇差の要因として、この理由を指摘する者が増加している。これと関連して、女性が結婚後も仕事をもつことに無条件に賛成する者は増えておらず、望ましい職場環境についても「男性と女性の仕事は、ある程度分けるべき」が増加している。

前回調査から5年を経て、日本経済が低迷し、職場の労働環境が厳しいことが調査結果に表れている。法的に新たに制度化された事項については普及するが、従来から制度化されているものの、更なる広がり進まず、制度の実効性に顕著な進展はみられない。また、女性の活躍を一段と進める対策も広がっていない。随所に垣間見える職場環境の厳しさが、制度の実効性の低迷や、女性の活躍のための職場環境の改革を押しとどめている。これは、女性に「家庭責任」を問い、「男女の仕事は分ける方がよい」とする見解の増加にも影響しているものと思われる。

他の統計と比較して、女性正規従業員がかなり多いサンプルであるが、このような調査結果になったことは、男女共同参画や女性労働政策に大きな課題を突きつけられたといえよう。政府や地方自治体も、

一段と踏み込んだ対策が求められているように思われる。