

2012年6月13日

報道関係各位

男女平等月間実態調査2012

働き続けるために必要と思う支援・環境 1位「仕事にやりがい」6割
子どもがいる女性では「配偶者の協力」3割

仕事をやめたきっかけ 1位「職場の人間関係」27.4%
職場での不利益な取り扱いを受けて退職 4割半ば

「セクハラを受けたことがある」女性17.0%、男性2.8%
「パワハラを受けたことがある」女性21.6%、男性27.0%
セクハラ・パワハラを受けて「その職場を退職した」セクハラ20.2%、パワハラ28.0%
「誰にも相談しなかった」セクハラ、パワハラともに3割半ば

パートの「雇い入れ通知書」(文書)もらった人は6割弱
「通勤手当」を未支給3割半ば、「定期昇給」は6割がなし

子どもがいる女性「妊娠・出産を機に育児休業をとらずに退職した」3割半ば
子どもがいない男性「今後子どもが生まれたとき、育児休業制度を利用したい」8.3%
「保育料をもっと安価にして欲しい」が保育サービスに対する要望のトップ
「今後、家族が要介護状態になったら、介護休業を利用したい」2割

育児休業・介護休業制度を取得しやすくするために必要「職場の理解・周知をはかる」6割

男女ともに様々なライフスタイルを自由に選択できる社会の実現に重要なこと
「働きがいのある人間らしい仕事への就業機会を確保」27.6%
「ワーク・ライフ・バランスを実現」27.5%

連合(日本労働組合総連合会)(<http://www.jtuc-rengo.or.jp>)(所在地:東京都千代田区、会長:古賀 伸明)は、女性が働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。女性が働き続けられるためには、職場や社会での様々な支援が必要です。しかし、現実には、女性労働者の多くが働き続けたくても働き続けることができない状況にあります。このような状況を改善するためには何が必要か、6月の「男女平等月間」に合わせ、本調査を実施しました。

本調査は、モバイルリサーチ(携帯電話によるインターネットリサーチ)により、2012年5月8日～5月10日の3日間において実施し、1000名(調査対象者:学校卒業後に働いた経験がある18歳～59歳の男女各500名)の有効サンプルを集計しました。(調査協力会社:ネットエイジア株式会社)

調査結果

◆働き続けるために必要な支援・環境 「仕事にやりがい」6割 子どもがいる女性では「配偶者の協力」が3割

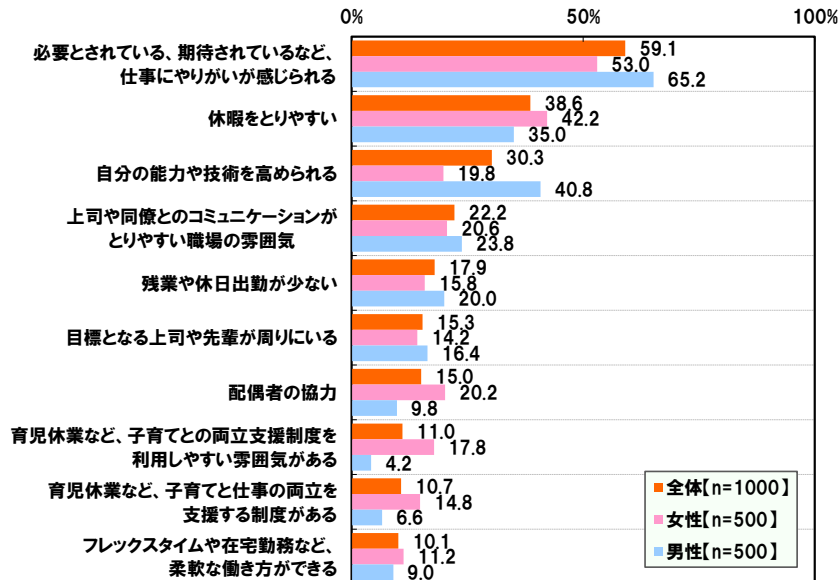
学校卒業後に働いた経験がある18～59歳の男女(女性500名、男性500名、計1000名)に、働き続けるためには、どのような支援・環境が必要だと思うか聞いたところ、全体では「必要とされている、期待されているなど、仕

事にやりがいを感じられる」59.1%が最も高く、次いで「休暇を取りやすい」38.6%、「自分の能力や技術を高められる」30.3%が続きました。

男女別にみると、女性では「必要とされている、期待されているなど、仕事にやりがいを感じられる」(女性 53.0%、男性 65.2%)、「自分の能力や技術を高められる」(女性 19.8%、男性 40.8%)が男性より低くなりました。他方、「配偶者の協力」(女性 20.2%、男性 9.8%)、「育児休業など、子育てとの両立支援制度を利用しやすい雰囲気がある」(女性 17.8%、男性 4.2%)、「育児休業など、子育てと仕事の両立を支援する制度がある」(女性 14.8%、男性 6.6%)では男性より高くなり、特に、子どもがいる女性では、「配偶者の協力」が 29.1%で他の層よりも高くなりました。

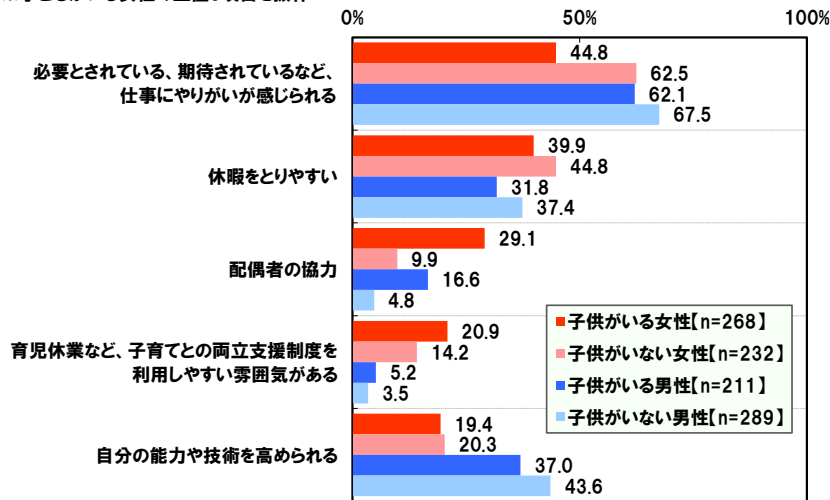
◆働き続けるためには、どのような支援・環境が必要だと思うか
(制限複数回答形式・3つまで)

※上位10項目を抜粋



◆働き続けるためには、どのような支援・環境が必要だと思うか
(制限複数回答形式・3つまで)

※子どもがいる女性の上位5項目を抜粋



◆仕事をやめたきっかけ「職場の人間関係」27.4%

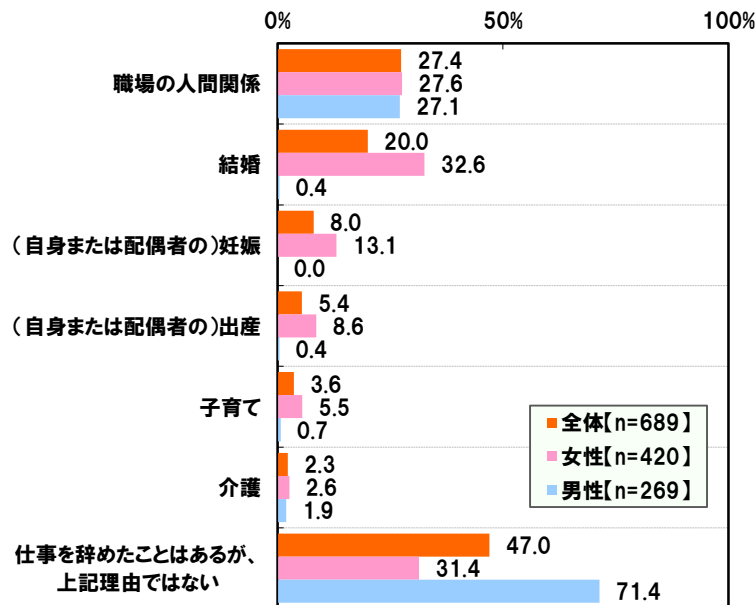
女性では「結婚」が3割強、「妊娠」、「出産」は1割前後

全回答者(1000名)に、仕事をやめるきっかけとなったものを聞き、「これまで仕事をやめたことはない」と回答した311名を除いた689名の回答を集計したところ、全体では「職場の人間関係」が27.4%と最多でした。

男女別にみると、女性では「結婚」32.6%が最も高くなっており、「(自身または配偶者の)妊娠」は13.1%、「(自身または配偶者の)出産」は8.6%でした。

◆仕事をやめるきっかけとなったもの
(複数回答形式)

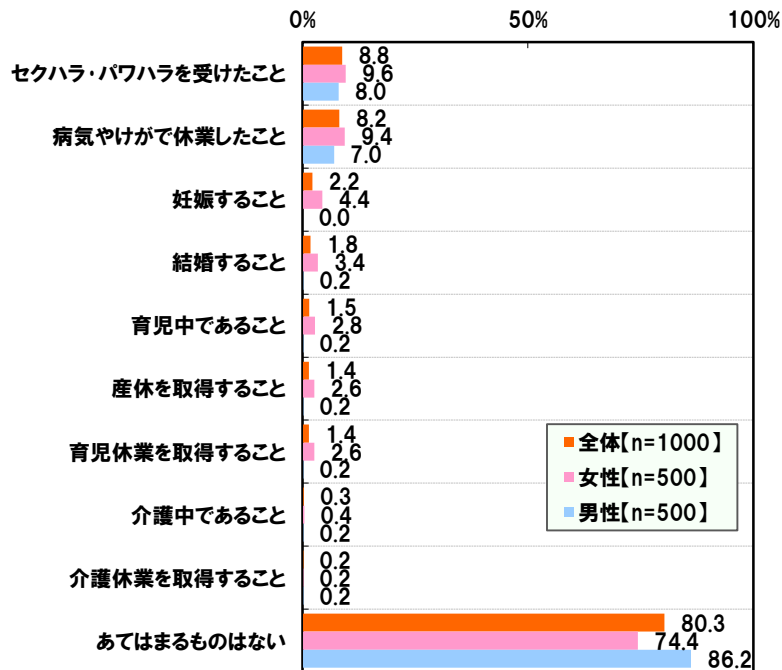
集計対象:これまでに仕事を辞めたことがある人



◆職場での不利益な取り扱い「セクハラ・パワハラ」、「病気やけがで休業」が1割弱

全回答者(1000名)に、職場において不利益な取り扱いにつながったことを聞いたところ、全体では「セクハラ・パワハラを受けたこと」が8.8%、「病気やけがで休業したこと」が8.2%で1割近くとなり、男女別にみると、女性では「結婚すること」(3.4%)、「妊娠すること」(4.4%)、「産休を取得すること」、「育児休業を取得すること」(ともに2.6%)、「育児中であること」(2.8%)といった結婚や妊娠、子育てが不利益な取り扱いにつながっているケースがみられました。

◆不利益な取り扱いにつながったこと
(複数回答形式)



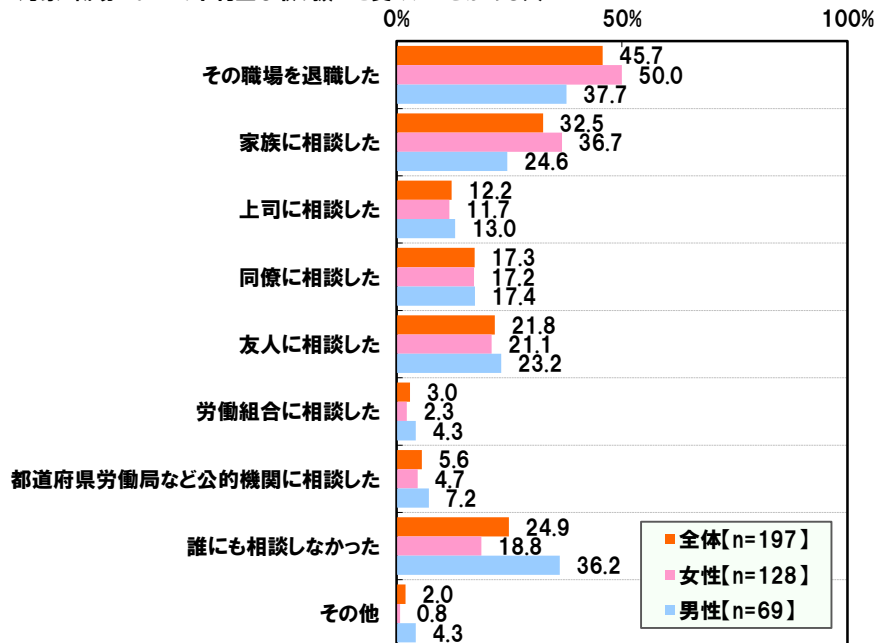
◆不利益な取り扱いを受けて退職 4 割半ば

そして、職場において不利益な取り扱いを受けたことがある 197 名に、そのときどうしたかを聞いたところ、「その職場を退職した」が 45.7%で最も高くなりました。“相談をした”という回答では「家族に相談した」が 32.5%で最多でしたが、「誰にも相談しなかった」も 24.9%と 4 人に 1 人の割合となりました。

男女別にみると、女性では「その職場を退職した」が 50.0%と、男性の 37.7%より高く、男性では「誰にも相談しなかった」が 36.2%で、女性の 18.8%より高くなっており、不利益な取り扱いを受けたときに、女性は退職する傾向が強く、男性は誰にも相談しない傾向が強いことがわかりました。

◆不利益な取り扱いを受けたとき、どうしたか
(複数回答形式)

対象：職場において不利益な取り扱いを受けたことがある人



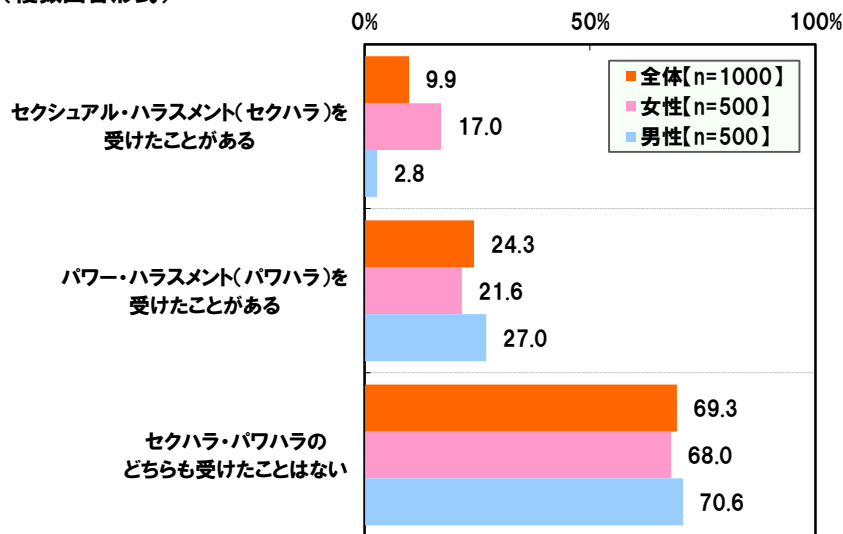
◆「セクハラを受けたことがある」女性17.0%、男性2.8%

◆「パワハラを受けたことがある」女性 21.6%、男性 27.0%

全回答者(1000名)に、セクハラ、パワハラを受けたことがあるか聞いたところ、全体では、「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を受けたことがある」が 9.9%、「パワー・ハラスメント(パワハラ)を受けたことがある」が 24.3%となりました。

男女別に見ると、女性では、「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を受けたことがある」17.0%、「パワー・ハラスメント(パワハラ)を受けたことがある」21.6%となりました。男性では、「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を受けたことがある」2.8%、「パワー・ハラスメント(パワハラ)を受けたことがある」は 27.0%となりました。

◆セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)やパワー・ハラスメント(パワハラ)を受けたことがあるか
(複数回答形式)



◆「誰にも相談しなかった」セクハラ 34.3%、パワハラ 35.0%

◆「その職場を退職した」セクハラ 20.2%、パワハラ 28.0%

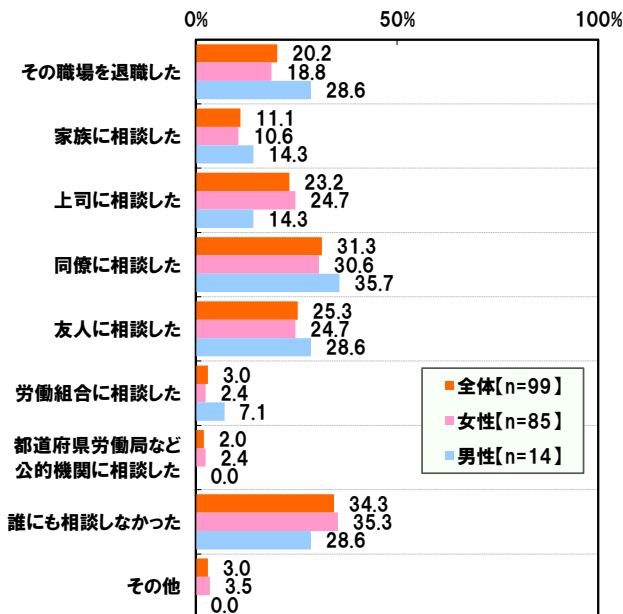
セクハラを受けたことがある 99 名に、そのときどうしたか聞いたところ、「誰にも相談しなかった」が 34.3%で最も高く、「同僚に相談した」31.3%が続きました。また、「その職場を退職した」は 20.2%となりました。

また、パワハラを受けたことがある 243 名に、同様に聞いたところ、セクハラと同じく「誰にも相談しなかった」が 35.0%で最も高い結果となりました。次いで「その職場を退職した」が 28.0%で続きました。

職場での相談についてみると、パワハラでは「上司に相談した」は 12.3%、「同僚に相談した」は 22.6%、セクハラでは「上司に相談した」は 23.2%、「同僚に相談した」は 31.3%と、どちらもパワハラの方が低くなっており、パワハラに関する相談は、セクハラに関する相談に比べて職場でしづらくなっている様子が窺えました。

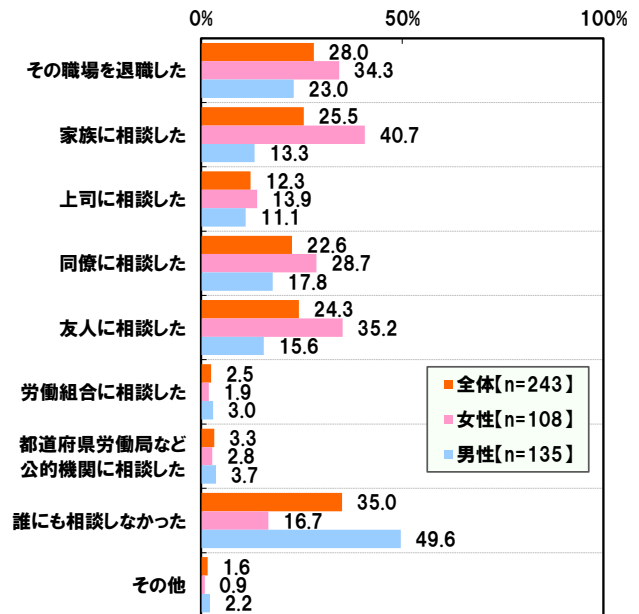
◆セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を受けたとき、どうしたか
(複数回答形式)

対象:セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を受けたことがある人



◆パワー・ハラスメント(パワハラ)を受けたとき、どうしたか
(複数回答形式)

対象:パワー・ハラスメント(パワハラ)を受けたことがある人

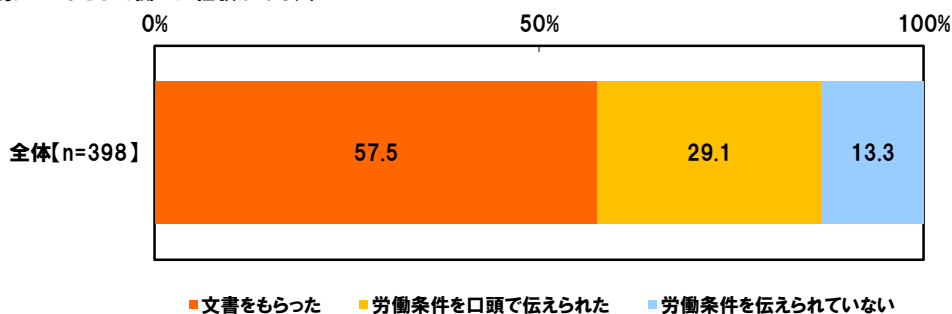


◆パート労働者の「雇入れ通知書」雇われる際にもらった 6 割弱

パートとして働いた経験のある 398 名に、最初にパートとして雇われる際に、勤め先から賃金、労働時間など労働条件を記載した「雇入れ通知書」などの文書をもらったか聞いたところ、「文書をもらった」は 57.5%と 6 割弱にとどまり、さらに、パート契約更新の経験のある 348 名に、契約更新の際にはどうだったか聞いたところ、「文書をもらった」は 59.5%となりました。

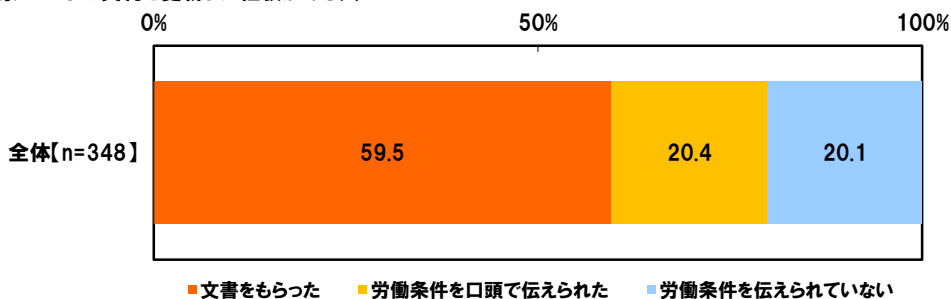
◆最初にパートとして雇われる際に、勤め先から賃金、労働時間など労働条件を記載した「雇入れ通知書」などの文書をもらったか
(単一回答形式)

対象:パートとして働いた経験がある人



◆契約更新の際に、勤め先から賃金、労働時間など労働条件を記載した「雇入れ通知書」などの文書をもらったか
(単一回答形式)

対象:パートの契約を更新した経験がある人



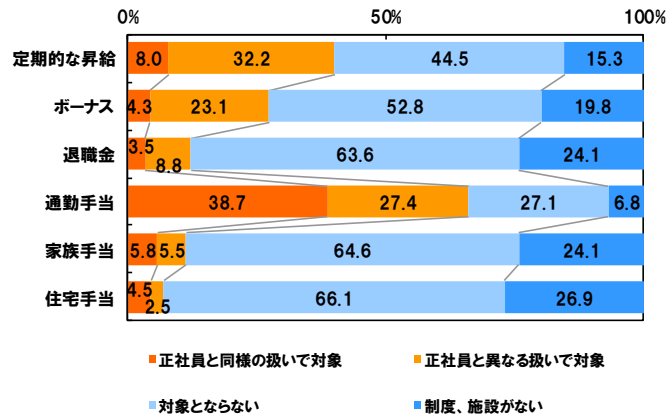
◆パートと正社員、「定期昇給」「ボーナス」などで格差

パートとして働いた経験のある398名に、手当や各種制度がパート労働者も対象となっているか(いたか)聞いたところ、『対象となる(計)』(「正社員と同様の扱いで対象」と「正社員と異なる扱いで対象」の合計)の割合が高いのは、賃金に関する項目では【通勤手当】66.1%、【定期的な昇給】40.2%、福利厚生に関する項目では【更衣室の利用】68.6%、【休憩室の利用】68.4%、【健康診断】53.7%、【慶弔休暇】42.7%でした。

各項目について詳しくみていくと、「正社員と同様の扱いで対象」との割合は【定期的な昇給】8.0%、【ボーナス】4.3%、【退職金】3.5%と、正社員と同様の扱いであるとの回答が少なくなりました。

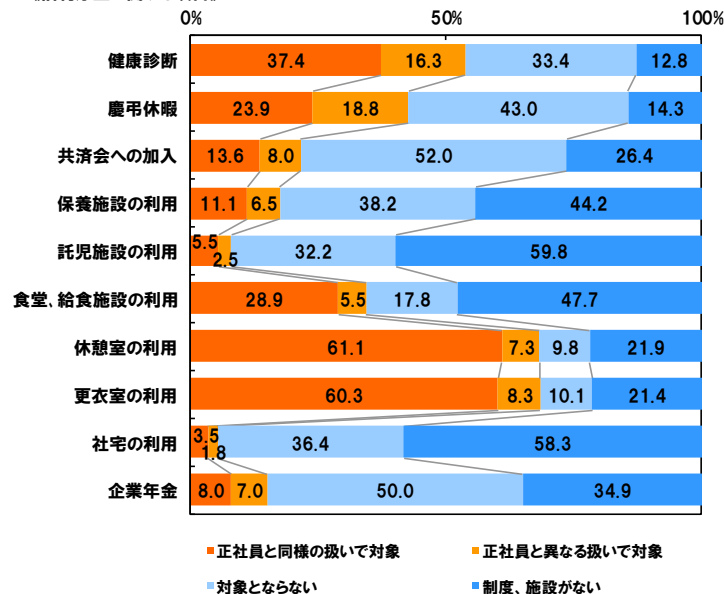
◆あなたの職場でパート労働者も対象となっているか(いたか)
(単一回答形式)
対象:パートとして働いた経験がある人
全体[n=398]

《賃金に関する項目》



◆あなたの職場でパート労働者も対象となっているか(いたか)
(単一回答形式)
対象:パートとして働いた経験がある人
全体[n=398]

《福利厚生に関する項目》



◆子どもがいる女性「妊娠・出産を機に育児休業をとらずに退職した」3割半ば

「育児休業を利用している(したことがある)」は1割

◆子どもがいない男性「今後子どもが生まれたとき、育児休業制度を利用したい」8.3%

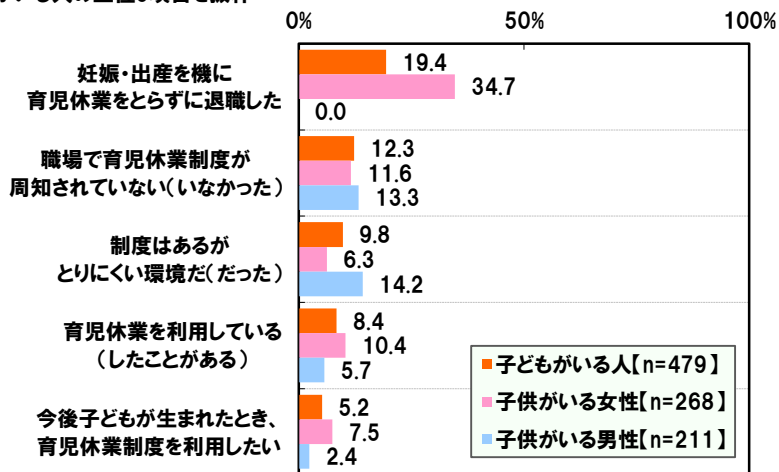
子どもがいない女性では16.8%

全回答者(1000名)に、育児休業の利用について聞いたところ、子どもがいる女性(268名)では「妊娠・出産を機に育児休業をとらずに退職した」が34.7%であるのに対し、「育児休業を利用している(したことがある)」は10.4%にとどまりました。また、子どもがいる男性(211名)では「制度はあるがとりにくい環境だ(だった)」が14.2%で最も高くなりました。

また、子どもがいない女性(232名)では「今後子どもが生まれたとき、育児休業制度を利用したい」は16.8%でしたが、子どもがいない男性(289名)では8.3%となっており、子どもがいない女性の半分の割合となりました。

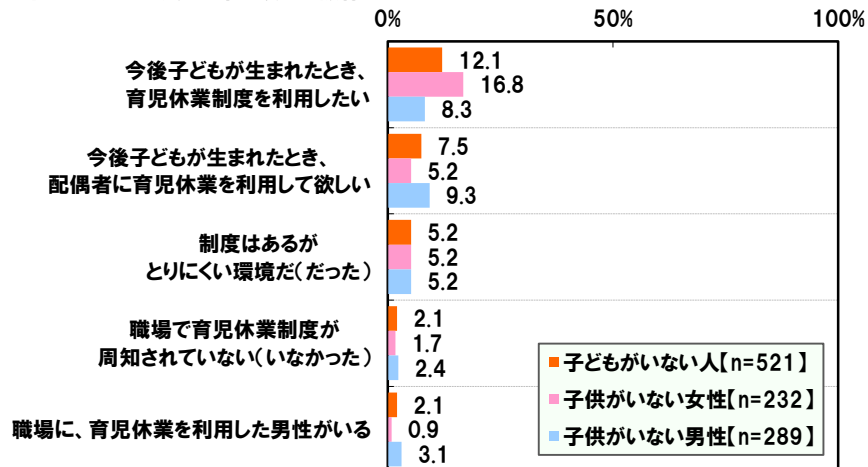
◆育児休業の利用についてあてはまるもの
(複数回答形式)

※子どもがいる人の上位5項目を抜粋



◆育児休業の利用についてあてはまるもの
(複数回答形式)

※子どもがいない人の上位5項目を抜粋

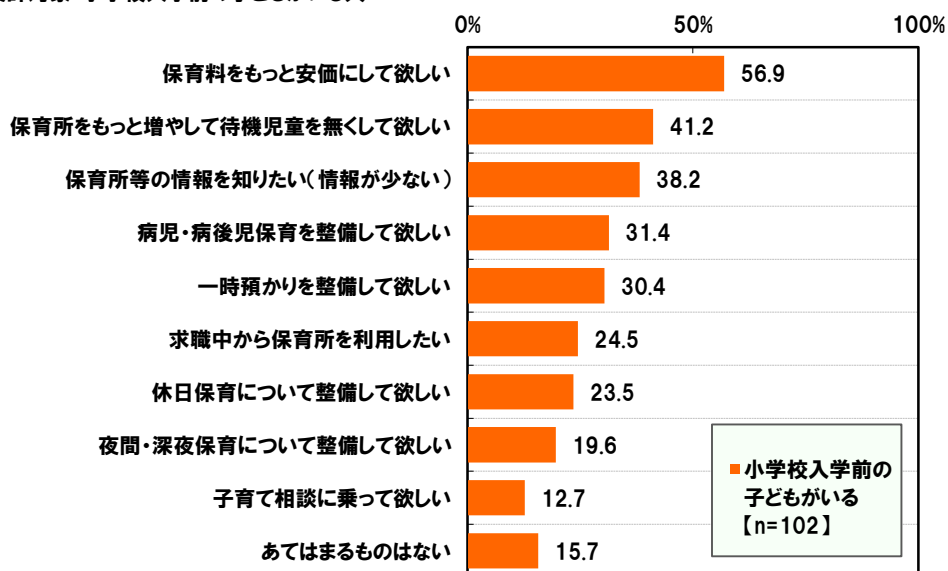


◆「保育料をもっと安価にして欲しい」が保育サービスに対する要望のトップ

全回答者(1000名)に、保育サービスに対する要望について聞き、小学校入学前の子どもがいる102名の回答を集計したところ、「保育料をもっと安価にして欲しい」56.9%が最も高くなり、「保育所をもっと増やして待機児童を無くして欲しい」41.2%、「保育所等の情報を知りたい(情報が少ない)」38.2%、「病児・病後児保育を整備して欲しい」31.4%、「一時預かりを整備して欲しい」30.4%、「求職中から保育所を利用したい」24.5%が続きました。

保育料や待機児童の解消、保育所に関する情報量、多様な保育サービスの整備が求められていることがわかりました。

◆保育サービスについてあてはまるもの
(複数回答形式)
集計対象:小学校入学前の子どもがいる人



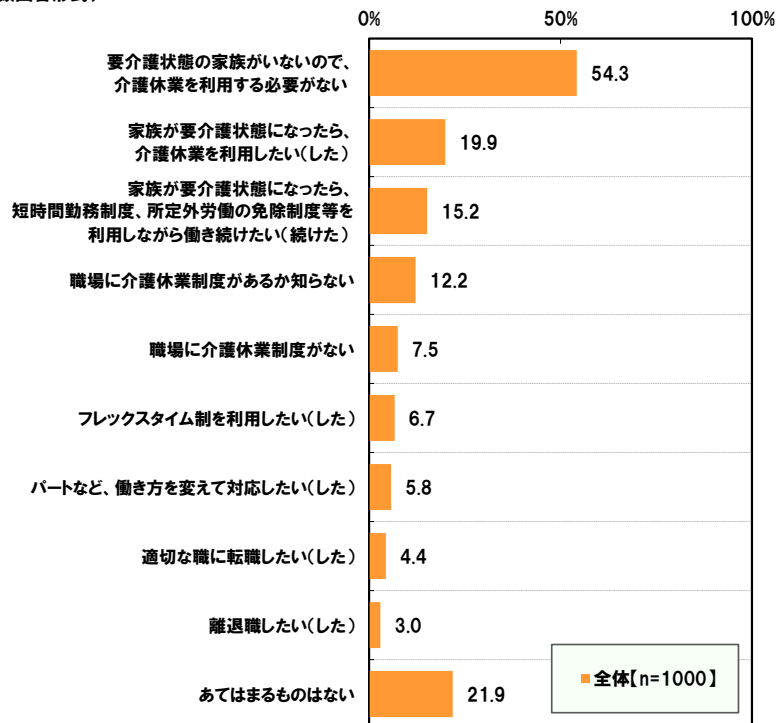
◆「今後、家族が要介護状態になったら、介護休業を利用したい」2割

◆「職場に介護休業制度があるか知らない」1割強

全回答者(1000名)に、介護休業の利用について聞いたところ、全体では「家族が要介護状態になったら、介護休業を利用したい(した)」は19.9%となり、年代別にみると、介護休業の利用意欲は50代が他の年代より強く、「家族が要介護状態になったら、介護休業を利用したい(した)」は、50代で28.0%となりました。

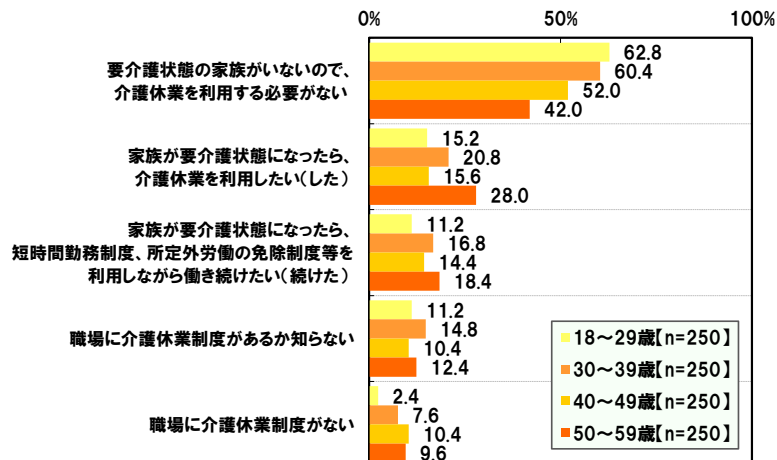
また、「職場に介護休業制度があるか知らない」は、全体では12.2%でした。

◆介護休業の利用についてあてはまるもの
(複数回答形式)



◆介護休業の利用についてあてはまるもの
(複数回答形式)

※上位5項目を年代別に表示

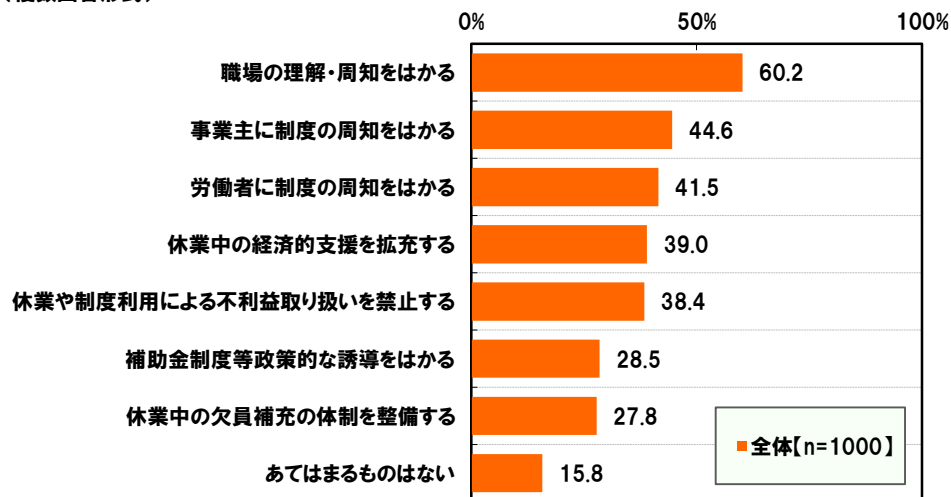


◆育児休業制度や介護休業制度を取得しやすくするために必要だと思うこと

「職場の理解・周知をはかる」6割

全回答者(1000名)に、育児休業制度や介護休業制度を取得しやすくするために必要だと思うことを聞いたところ、全体では「職場の理解・周知をはかる」が60.2%で最も高く、「事業主に制度の周知を図る」44.6%、「労働者に制度の周知を図る」41.5%が続いており、育児休業制度や介護休業制度が理解、周知されている労働環境が求められていることがわかりました。

◆育児・介護休業制度を取得しやすくするためにどのようなことが必要だと思うか
(複数回答形式)



◆男女ともに様々なライフスタイルを自由に選択できる社会の実現に重要なこと

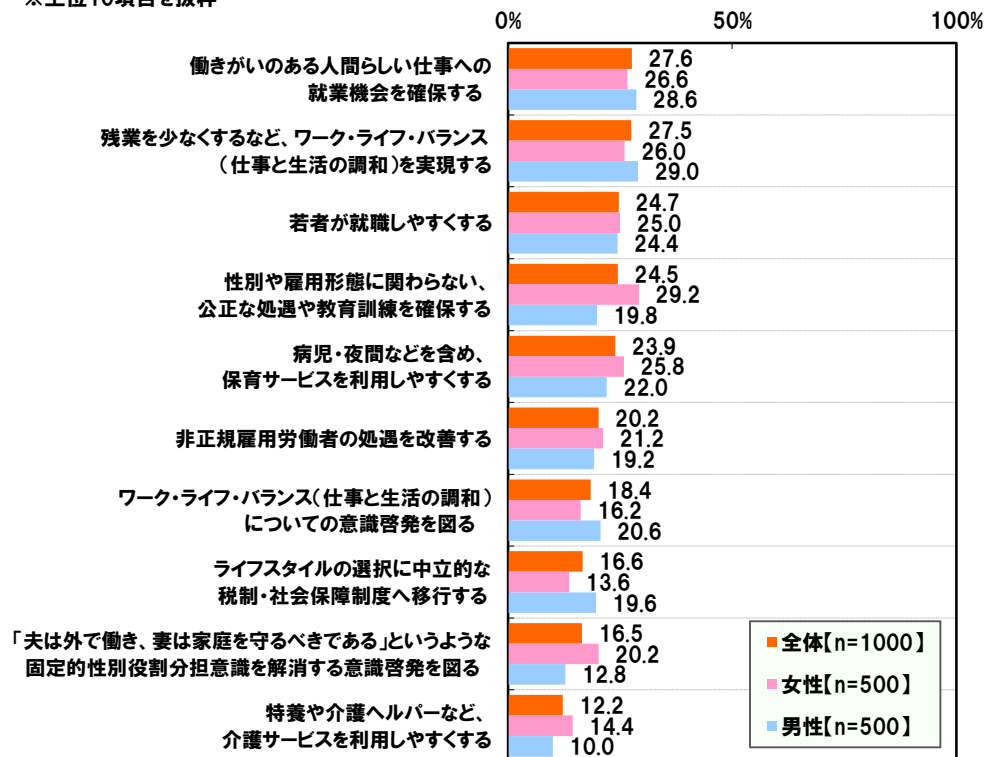
「働きがいのある人間らしい仕事への就業機会を確保」27.6%、「ワーク・ライフ・バランスを実現」27.5%
子どもがいる層では「保育サービスを利用しやすくする」30.3%

最後に、全回答者(1000名)に、男女ともに様々なライフスタイルを自由に選択できる社会を実現するには、何が重要だと思うか聞いたところ、全体では「働きがいのある人間らしい仕事への就業機会を確保する」27.6%が最も高く、ほぼ同率で「残業を少なくするなど、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現する」27.5%が続き、以下、「若者が就職しやすくする」24.7%、「性別や雇用形態に関わらない、公正な処遇や教育訓練を確保する」24.5%、「病児・夜間などを含め、保育サービスを利用しやすくする」23.9%、「非正規労働者の処遇を改善する」20.2%となり、ディーセントワーク(人間らしい働きがいのある仕事)の実現を求める声上位に挙がりました。

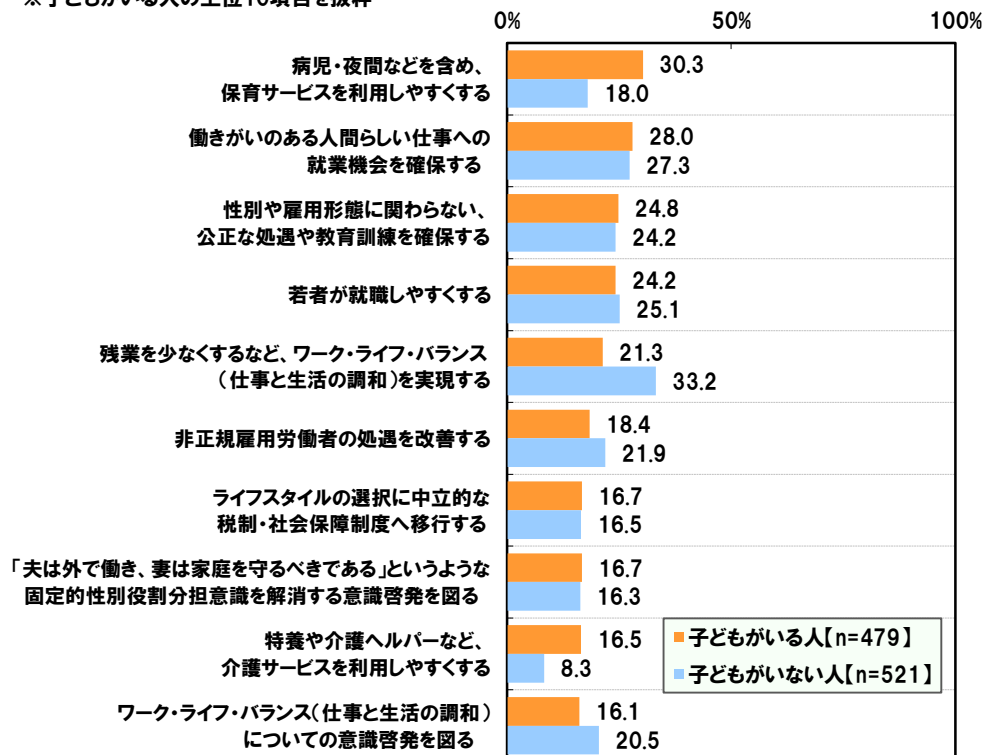
男女別にみると、女性では「性別や雇用形態に関わらない、公正な処遇や教育訓練を確保する」29.2%が最も高くなり、男性(19.8%)より10ポイント近く高くなりました。

また、子どもがいる479名では「病児・夜間などを含め、保育サービスを利用しやすくする」30.3%が子どものいない521名の18.0%よりも10ポイント以上高くなりました。

◆男女ともに様々なライフスタイルを自由に選択できる社会を実現するには、
何が重要だと思うか
(制限複数回答形式・3つまで)
※上位10項目を抜粋



◆男女ともに様々なライフスタイルを自由に選択できる社会を実現するには、
何が重要だと思うか
(制限複数回答形式・3つまで)
※子どもがいる人の上位10項目を抜粋



<まとめ>

働き続けるために必要な支援・環境としては、全体として「必要とされている、期待されているなど、仕事にやりがいを感じられる」(59.1%)という回答が男女とも最多で、「休暇をとりやすい」(38.6%)を上回っており、子どもがいる女性では、「必要とされている、期待されているなど、仕事にやりがいを感じられる」44.8%、「休暇を取りやすい」39.9%、「配偶者の協力」29.1%、「育児休業など子育てとの両立支援制度を利用しやすい雰囲気がある」20.9%となりました。

仕事をやめた理由をみると、仕事をやめたことがある人の 27.4%はその理由を「職場の人間関係」とし、最多となっています。女性が仕事をやめた理由としては、「結婚」(32.6%)が「職場の人間関係」(27.6%)を上回り、「妊娠」13.1%、「出産」8.6%が続いています。

また、セクハラやパワハラについてみると、「セクハラを受けたことがある」のは女性 17.0%、男性 2.8%。「パワハラを受けたことがある」のは、女性 21.6%、男性 27.0%となっています。セクハラを受けて「その職場を退職した」人は 20.2%、パワハラを受けて「その職場を退職した」人は 28.0%となっていますが、セクハラ、パワハラを受けた際に家族・上司・同僚・友人などに相談した人もいるものの、「だれにも相談しなかった」人がセクハラを受けた女性で 35.3%、パワハラを受けた男性では 49.6%と際立っており、ひとりで抱え込みがち傾向が明らかとなっています。退職しない場合でも、メンタル面などへの影響が懸念されます。男女がともに働き続けるために重要な職場環境としては、良好な「職場の人間関係」が求められ、その実現に向けて労働組合の役割・機能の発揮が重要となります。

パート労働者については、採用時に「雇い入れ通知書」をもらっているケースは 57.5%、契約更新時にも「文書もらった」は 59.5%にとどまりました。依然として、文書での労働条件の明示義務が果たされていないことがわかります。また、賃金、福利厚生が正社員と同様の扱いとなっているのは、賃金については、「通勤手当」38.7%、「定期昇給」8.0%、「ボーナス」4.3%、「退職金」3.5%、福利厚生については、「更衣室の利用」60.3%、「休憩室の利用」61.1%、「健康診断」37.4%、「慶弔休暇」23.9%と正社員との格差が明らかになっています。パートタイム労働法が職場に定着しているのか、あらためて点検が必要です。

育児休業・介護休業や保育サービスについて、子どもがいる人の回答をみると、育児休業の利用に関する質問では「出産を契機に退職した」女性は 34.7%となり、「育児休業制度が周知されていなかった」は女性 11.6%、男性 13.3%、「制度はあるがとりにくい環境だった」は女性 6.3%、男性 14.2%となっており、育児休業の取得にあたって、職場環境にまだ問題があるということがわかります。

保育サービスについては、小学校入学前の子どもがいる人の回答では、「保育料をもっと安価にしてほしい」56.9%（現行は健康保険自己負担分が3割なのに対し、保育料では4割程度負担。認可外の場合はそれ以上の負担）、「保育所を増やして待機児童をなくしてほしい」41.2%、「病児・病後児保育を整備して欲しい」31.4%、「一時預かりを整備して欲しい」30.4%となっており、「休職中から保育所を利用したい」という切実な声も 24.5%あります。子どもを持って働き続けるには、子育て環境の整備が喫緊の課題となっています。

介護休業については、「家族が要介護状態になったら介護休業を使いたい」という人は全体で 19.9%、50歳代で 28.0%となっています。「職場に介護休業があるか知らない」「職場に介護休業制度がない」という人がそれぞれ 12.2%、7.5%おり、約 20%の人が介護休業にアクセスできない状況にあります。

そして、「育児・介護休業制度を取得しやすくするための環境」については 60.2%が「職場の理解と周知を図ること」と指摘しており、制度の周知がまだ十分になされていないこと、取りにくい環境が残っていることがわかります。

最後に、男女ともにさまざまなライフスタイルを自由に選択できる社会の実現のためには、「働きがいのある人間らしい仕事への就業機会の確保」27.6%、「ワーク・ライフ・バランスの実現」27.5%、「若者が就職しやすくする」24.7%、「性別や雇用形態にとらわれない公正な処遇や教育訓練の確保」24.5%、「保育サービスを利用しやすくする」23.9%、「非正規雇用労働者の処遇を改善する」20.2%となっており、子どもを持つ人では、「保育サービスを利用しやすくする」が 30.3%でトップとなっています。責任ある仕事への配置転換や教育訓練機会を増やすなど、仕事にやりがいを感じられる環境整備と、ワーク・ライフ・バランスの実現、非正規雇用労働者の処遇改善が必要であることがわかります。

連合は今後も、すべての働く人たちのために、ディーセントワーク（人間らしい働きがいのある仕事）の実現を通じて、希望と安心の社会づくりに取り組んでいきます。

◆調査概要◆

- ◆調査タイトル：男女平等月間実態調査2012
- ◆調査対象：ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員を母集団とする
学校卒業後に働いた経験のある18歳～59歳の男女
- ◆調査期間：2012年05月08日～2012年05月10日
- ◆調査方法：インターネット調査
- ◆調査地域：全国
- ◆有効回答数：1,000サンプル（有効回答母数から1,000サンプルを抽出）
- ◆実施機関：ネットエイジア株式会社
（担当：吉田）

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、
「連合調べ」
と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合（日本労働組合総連合会） 総合男女平等局 担当：中島、鈴木
総合企画局 担当：加藤、菊地

TEL : 03-5295-0515(総合男女平等局)、03-5295-0510(総合企画局)

Eメール :jtuc-josei@sv.rengo-net.or.jp(総合男女平等局)
:jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp(総合企画局)

受付時間 :10時00分～17時30分(月～金)

■■連合（日本労働組合総連合会）概要■■

組織名 :連合（日本労働組合総連合会）
代表者名 :会長 古賀 伸明
発足 :1989年11月
所在地 :東京都千代田区神田駿河台 3-2-11 総評会館内 3F-8F
業務内容 :すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる