

(2) パートタイム労働者に実施している制度

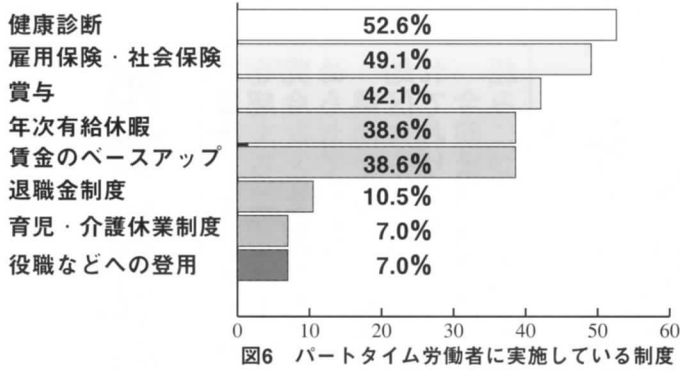


図6 パートタイム労働者に実施している制度

パートタイム労働者を雇用している事業所に、パートタイム労働者に実施している制度について聞いてみますと、最も多いのは、「健康診断」で52・6%です。次いで「雇用保険・社会保険」49・1%、「賞与」42・1%、「年次有給休暇の付与」と「賃金のベースアップ」が同率で38・6%と続きます。しかしながら、「退職金」10・5%、育児休業制度、介護休業制度及び役職など（職場リーダー）への登用が同率で7・0%と低い数値であり、育児・介護休業制度などが整っていないため、パートタイム労働者の労働環境は改善されないまま来ています。（図6参照）

(3) 女性活用の問題点

女性を活用するにあたっての問題点を聞いてみますと、最も多いのは「家庭責任を考慮する必要がある」で49・1%であります。次いで、「一般的には女性は職業意識が低い」29・8%、「特に問題はない」28・1%、「女性の勤続年数が一般的に低い」24・6%と続きます。（図7参照）

「家庭責任を考慮する必要がある」が高い比率であるが、それは男性にも言えるのではないのでしょうか。固定的な役割意識が事業主（経営者）に根強く残っていることがうかがえます。

今後、労働力の確保が困難になっていく中、仕事と家庭を両立しやすい環境を造ることは事業所にとってもメリットが大きいと思われれます。いい労働者が集まり、そこで能力が発揮されることは事業所の生き残りにもつながります。

また働く側も権利を行使するだけでなく、整えられた環境に見合うよう、努力するべきです。育児や介護、仕事の両立を一人の問題としてではなく、家族や地域そして社会の問題として考えていくことも大切です。



図7 女性活用の問題点

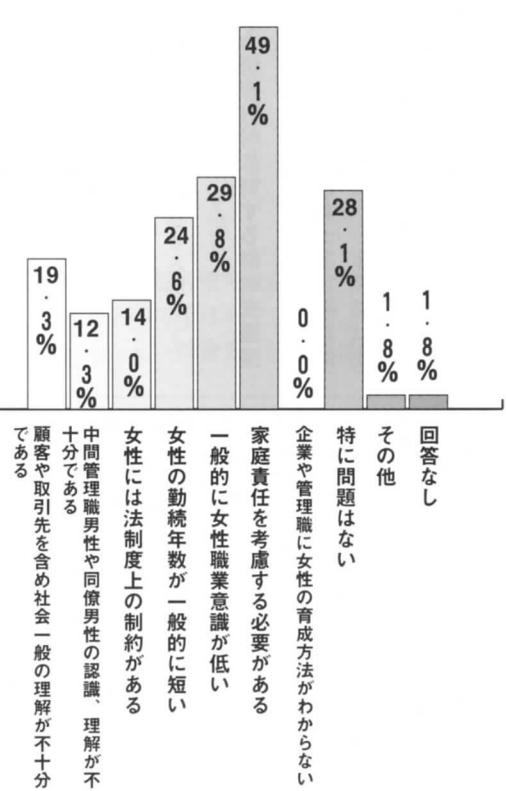
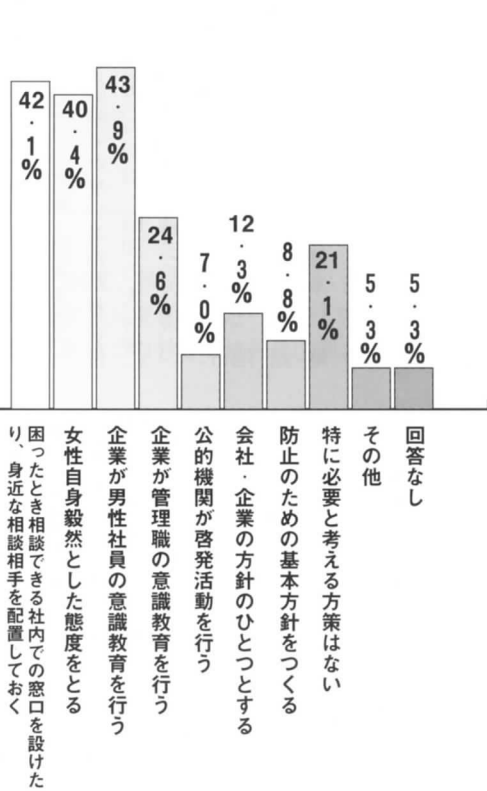


図8 セクシユアル・ハラスメントをなくすために



(4) セクシユアル・ハラスメントについて

セクシユアル・ハラスメントをなくすために必要な方策は何かと聞いてみますと、最も多いのは「企業が男性社員の意識教育を行う」で43・9%であります。次いで「困ったとき相談できる社内の相談窓口を設けたり、身近な相談相手を配置しておく」42・1%、「女性自身が毅然とした態度をとる」40・4%と続きます。（図8参照）

男性の意識教育や相談窓口の設置などセクシユアル・ハラスメント対策は徐々にではあるが、40%以上の事業所が取り組んでいます。今後、さらに多くの事業所が取り組んでいただき、女性にとっても男性にとっても快適な職場環境をつくりあげていただきたいと思います。