

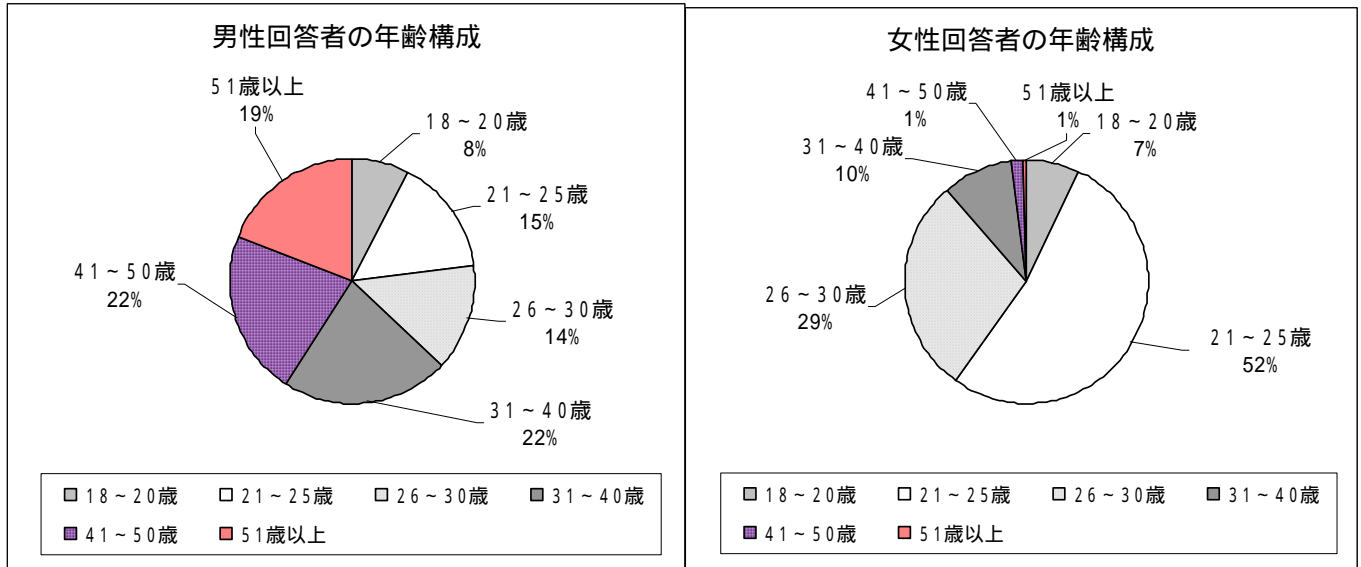
男女平等参画アンケート速報版

平成20年7月8日

平成20年3月20日～4月20日にかけて、男性1,225名、女性872名、計2,097名(集計済回答)にご協力いただいた、男女平等参画アンケートについて、集計結果の要点を速報版としてお知らせします。なお、今後、詳細な分析について作成し報告すると共に、「基本協約」改訂交渉などで活用することとします。ご協力ありがとうございました。

1. 回答者概要

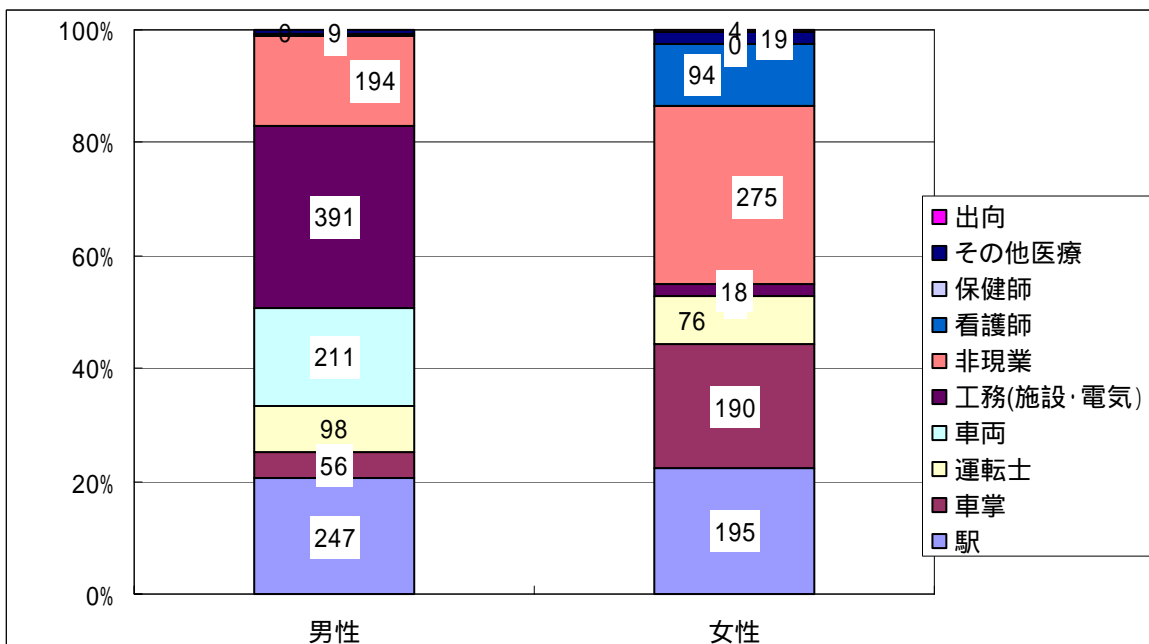
1) 年齢層別グラフ(男女別)



平均年齢：37.0歳

平均年齢：25.5歳。

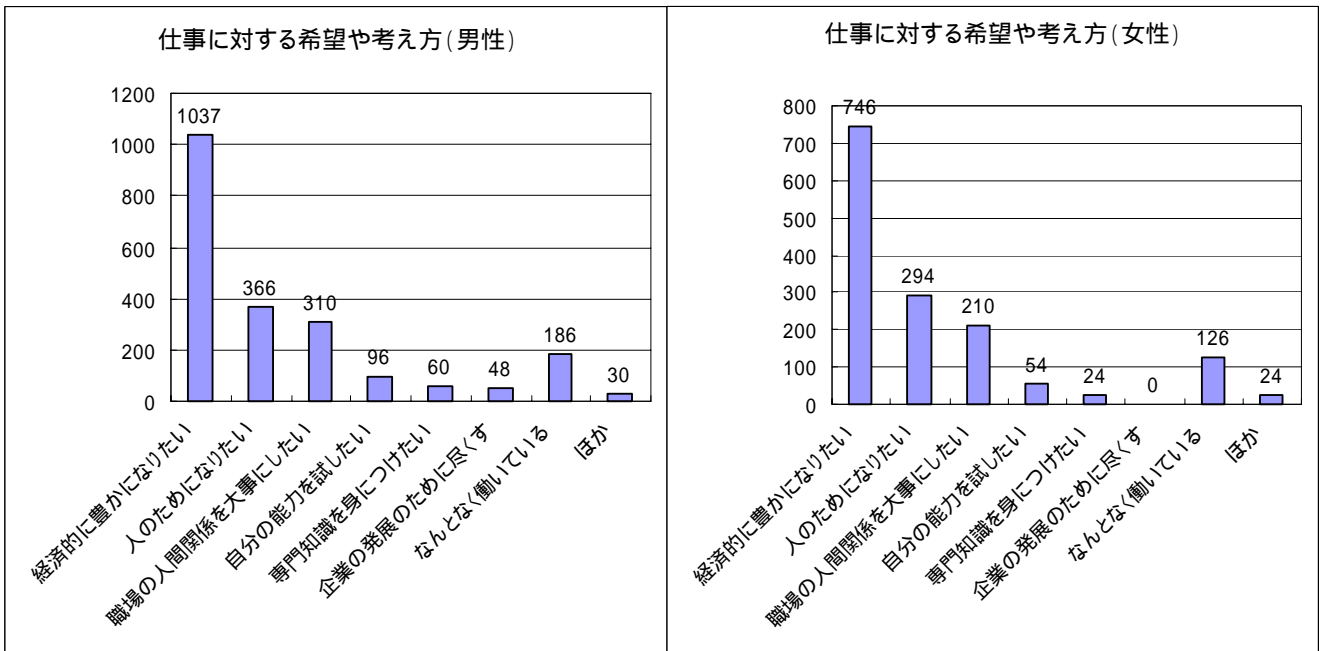
2) 職種別人数(男女別)



男性は配布枚数85%の1227名が回答、女性は67%の872名が回答。

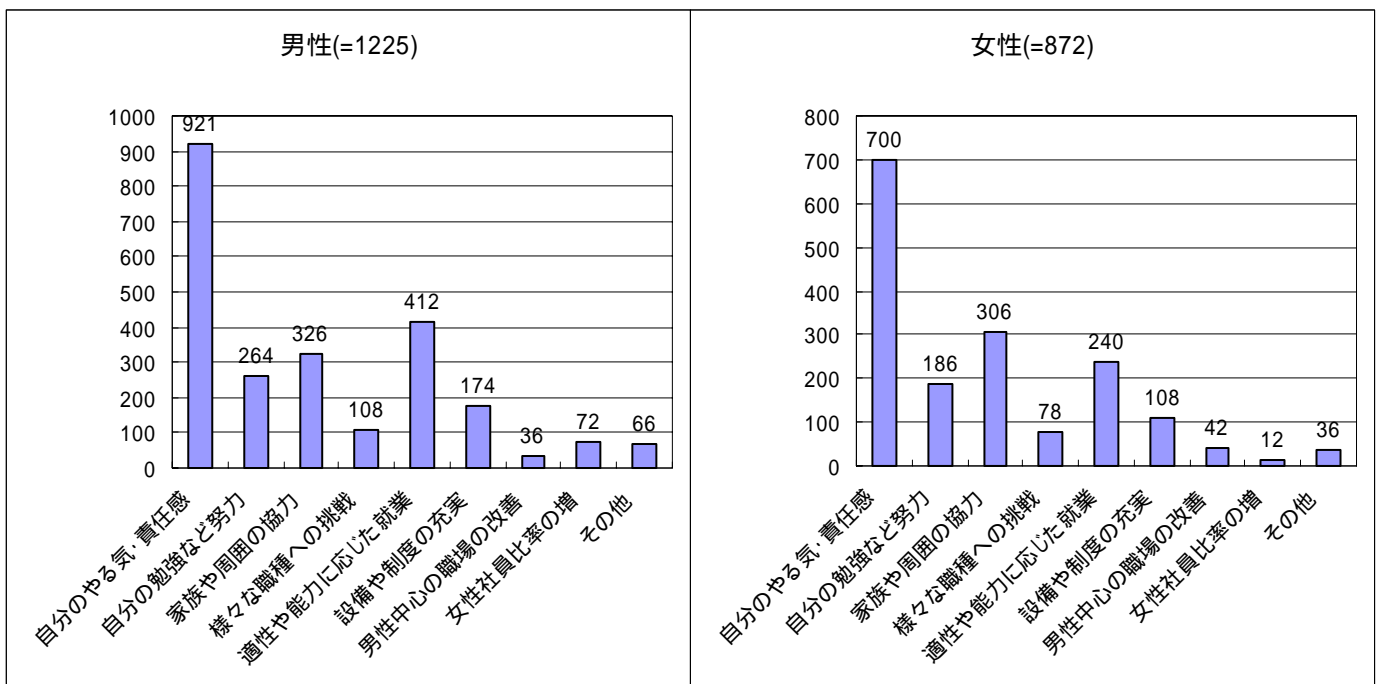
2. 仕事に対する考え方・職業観について

1) 仕事に対する希望、考え方(男女別) 複数回答



前回の調査、平成17年度実施のアンケートの際には男女ともに、1番目は「経済的に豊かになりたい」、2番目が「職場の人間関係を大事にしたい」、3番目が「自分の能力を試したい」が少しの差で「人のためになりたい」を勝っていたが、今回は「経済的に豊かになりたい」がトップ、つぎに「人のためになりたい」、3番目に「職場の人間関係を大事にしたい」という順は男女共通だった。また、その次に「なんとなく働いている」の回答が続いた。これについては、仕事に対する目的や希望が、経験や年齢などでやや希薄なのか、今後分析をする必要がある。

2) 仕事と職場・会社に満足し、いきいき働くために必要と思うこと(男女別) 複数回答

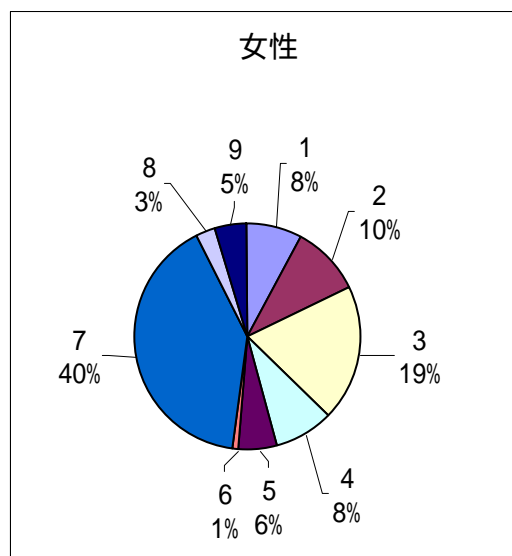
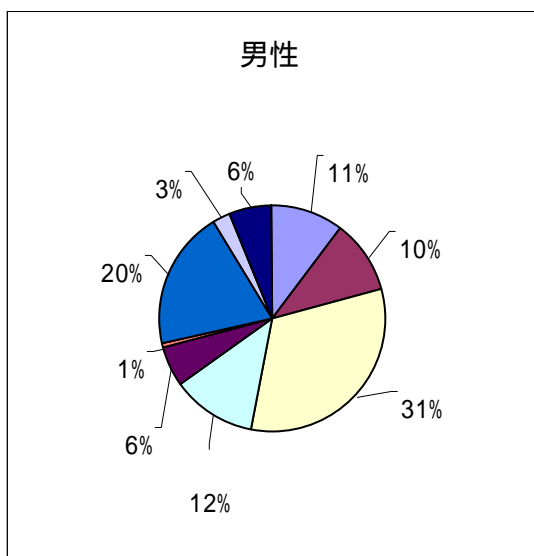


男女ともほぼ同様の傾向。ちなみに男女とも1位である「自分のやる気、責任感」については男性が75%、女性の80%が回答している。

次に男性は「適性や能力に応じた就業」の回答が多かったが、女性は「家庭や周囲の協力」が多かった。また、女性については前回のアンケートの際には「設備や制度の充実」が2番目だったが、今回順位を下げたことについては、今後さらに分析を進めていく。

3. 仕事と家庭に対する考え方・職業観について

1) 仕事と家庭の両立に対する考え方（男性は、配偶者にどのように働いてほしいか）



選択肢 -

結婚前後に退職し、家事に専念する。

結婚後、出産するまでに退職し、家事に専念する。

出産時点で退職し、子供が大きくなったら再びパートなど非正社員として就職する

出産時点で退職し、子供が大きくなったら同職種で正社員として再就職する。

出産時点で退職し、子供が大きくなったら、別の職種で正社員として再就職する。

結婚する（した）が、子供を持たず当社で仕事を続ける。

結婚し子供を持ち（持って）、当社で仕事を続ける。

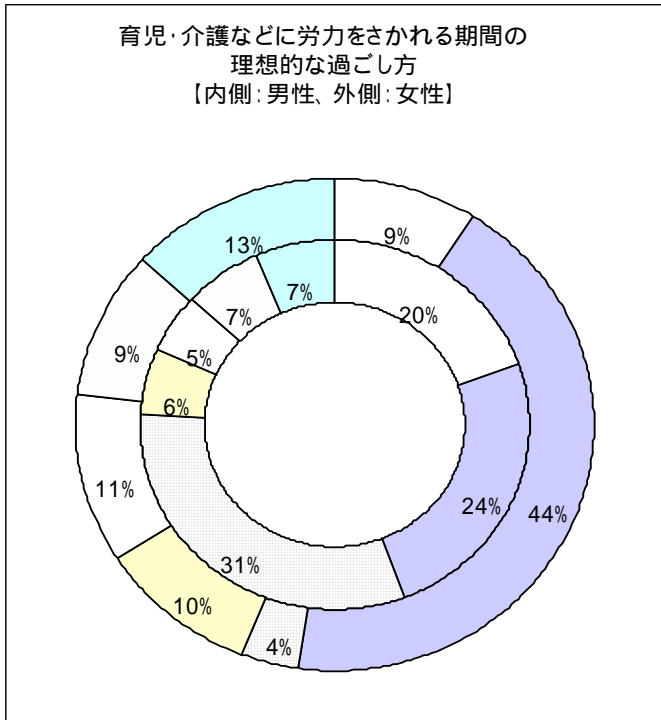
結婚はあまり考えず、当社で仕事に専念する。

その他

男性と女性でかなり差がある。即ち、男性は出産時点で退職し、その後非正社員として就職することを配偶者に求める割合が31%と最も多い。

女性は、結婚し子供を持ち（持って）、当社で仕事を続けたい、が40%と最も多い。世代によって差異があるとも推測できるため、今後さらに分析を進めていく。

2) 育児や介護に労力をさかれる期間の理想的な過ごし方(男女別)



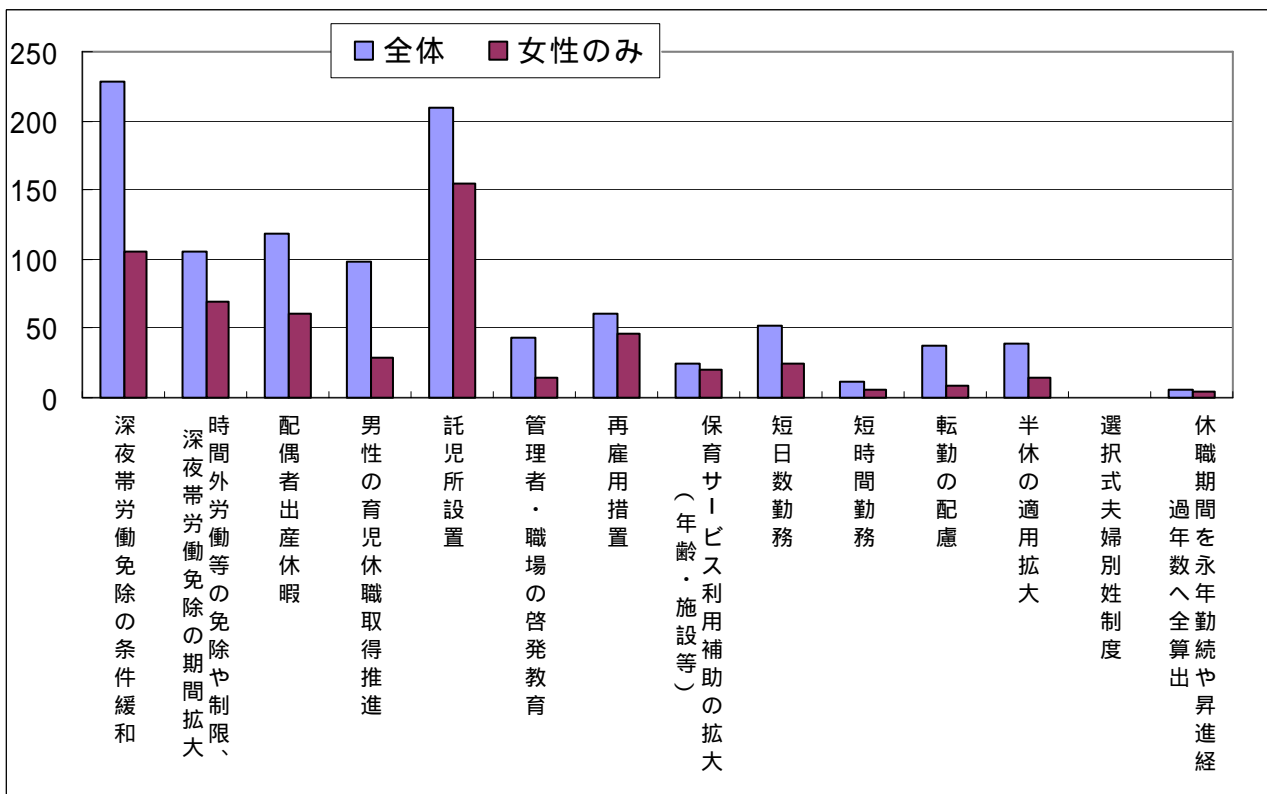
- 選択肢 -

- 自分が休職・休暇は最小限の取得とし、同じ職種、同じ労働条件のもとで働く
- 自分が休職や休暇、免除措置等を最大限活用して働く
- 自分の労働条件はそのままに、相手に休職や休暇、免除措置等を最大限活用してもらう
- 賃金が減っても日数や時間を大幅短縮し、以前と同じ職種で働きたい
- 賃金が減っても日数や時間を大幅短縮し、以前と別の職種・職場でよいので働きたい
- 自分が配偶者がいったん退職、期間をにおいてJR東海や関連会社で、同職種で働きたい
- 自分が配偶者がいったん退職、期間をにおいてJR東海や関連会社で職場や職種が違っていいので働く

男女で回答に大きな差異が見られた。即ち、女性は「自身が休職や休暇、免除措置やその他制度を最大限活用して働きたい」という回答が44%と最多。一方男性は、「自分の労働条件はそのままに、相手に休職や休暇、免除措置やその他制度を最大限活用してほしい」という回答が31%と最多。一般的に育児や介護に女性が多く関わりを持つ、という傾向がほぼ同様に反映された結果となった。

、のような時間短縮や短日数勤務、 、のような再雇用措置などについても関心が高まってきていることも興味深い。

4. 今後必要と思う措置・制度 (複数回答)



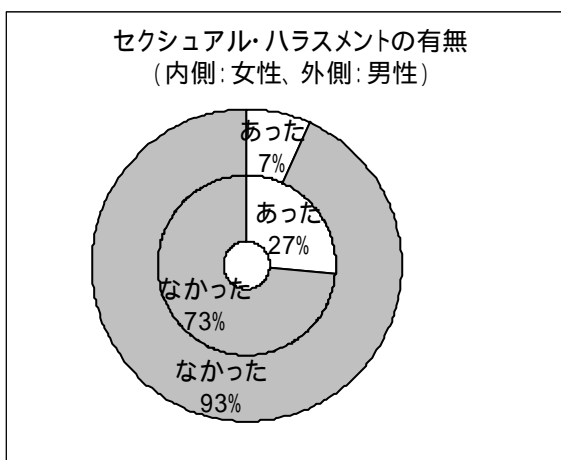
全体では「深夜帯労働条件免除の緩和」がトップ、次いで「託児所設置」を求める声が高い。女性のみを抽出すると、「託児所設置」がトップで、2番目に「深夜帯労働条件免除の緩和」が多く、「時間外労働等の免除や制限、深夜帯労働免除の期間拡大」そして「配偶者出産休暇」が続く。

より年齢別、系統別などで詳細に分析する必要があるが、総対話行動等、集会での意見では、単日数や短時間勤務の要望意見が出されるが、今回の調査では低かった。これについてもさらに分析を進めていく。

前回の調査では、全体、女性とも「託児所設置」に続いて、「再雇用制度」「転勤の配慮」「半休の適用拡大」が多かったが、3つについては今回順位を下げている。この理由についても分析を進める。

5. セクシュアル・ハラスメントの実態について

1) ここ1年間のセクシュアル・ハラスメントの有無(男女別)



女性のいる職場について抽出し、男女で回答を比較した。その結果、あったと答えた人は、男性7%、女性27%とで明らかに感じ方の違いがあることがわかる。

ある言動に対して、男女で感じ方の違いがある。その「コミュニケーションのボタンのかけ違い」を解消するためにも、日ごろから男女とも違和感を感じる言動には互いに毅然と指摘しあう雰囲気づくりが必要である。

今後、より詳細な分析をしながら、課題の解決、確かな男女平等参画の実現を推進していきます！