

2023年5月17日

各位

公益社団法人 京都勤労者学園

学園長 佐藤 敬二

担当：岡 晃子

連絡先：075-801-5925/gakuen@labor.or.jp

## 「職場のジェンダーギャップ(男女差)とセクシャルマイノリティ(性的少数者)に関する意識調査」 結果報告書冊子の発行について

本学園では、毎年京都府の援助を受けて、連合京都・京都総評をはじめとした府内の労働組合・労働団体所属の勤労者を対象に勤労者の状況及び意識調査を実施しております。

今回は、日本が立ち遅れていると言われる経済分野でのジェンダーギャップ(男女差)の問題と、共生社会の焦点でもあるセクシャルマイノリティ(性的少数者)に着目し、職場や生活での男女の役割意識や、誰もが安心して働ける職場環境への課題を明らかにするための調査を行いました。

この度、その結果をまとめた報告書を作成し、本学園のホームページに掲載しましたので、労働組合・労働関係団体のほか、企業や行政機関などでご活用いただければ幸いです。

調査報告書掲載ページ URL <https://www.labor.or.jp/gakuen/investigation>



### 調査結果の概要

1. 京都府内に就労先を持つ労働組合員を対象に実施した(回答者 2,520人)。
2. 職場のジェンダーギャップについて、全体として「差はない」という認識が多い。ただし、どの項目についても「差がある」認識も一定数あり、特に「人事評価・昇進」では「偏りがある」という認識が特に女性で多く見られた。
3. 一方、家庭生活におけるジェンダーギャップ認識については「女性が多く担っている」との指摘が多く、また男女間で認識にズレが見られた。
4. 日本においてジェンダーギャップが大きいとされる原因として、「固定観念」や「しきたり」の他、家事と仕事の両立の難しさなどが挙げられ、そのサポートが必要とされている。
5. ジェンダーギャップを埋めるために労働組合に期待することとして、「職場の実態調査と対応」「福利厚生、社内規則、賃金に関する使用者側との交渉」を求める意見が多く見られた。
6. 職場におけるセクシャルマイノリティの受け入れについて、肯定的な意思が多く示されているが、その一方で、不安を感じる人や「わからない」と回答した人も約3割に上る。職場への受け入れには、「社員の意識」や設備面での不安や問題も感じられている。
7. 京都府内のいくつかの自治体が導入している「パートナーシップ宣誓制度」は約6割に知られておらず、その周知・啓発が引き続いての課題といえる。