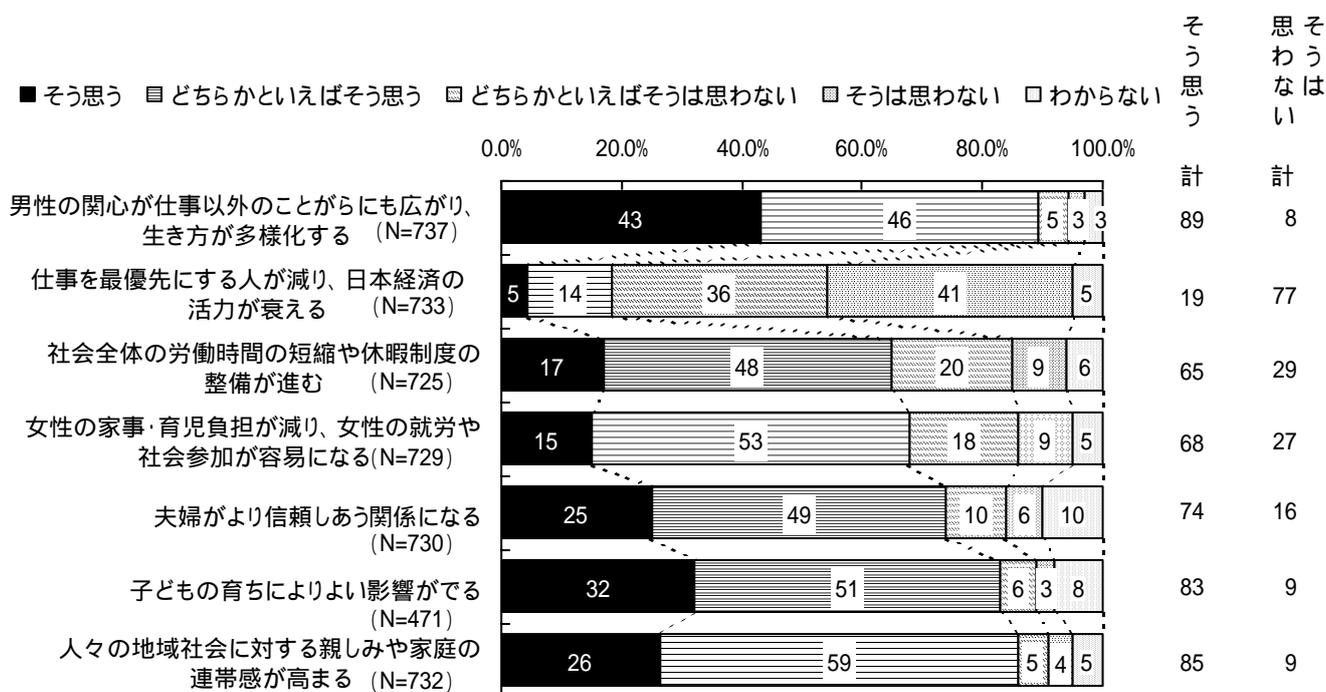


# 男性・女性の活動の広がりがもたらすもの

## 1 男性の地域活動等への参加

男性の地域活動等への参加がもたらす影響については、「男性の関心が仕事以外のことがらにも広がり、生き方が多様化する」の<そう思う>が89%と最も高い。続いて「人々の地域社会に対する親しみや家庭の連帯感が高まる」が85%となっている。また、「仕事を最優先にする人が減り、日本経済の活力が衰える」の<そうは思わない>は77%となっている。

図表 - 1 - 1 男性の地域活動等への参加がもたらす影響（都）



注1：調査対象は東京都に居住する満20歳以上の男女

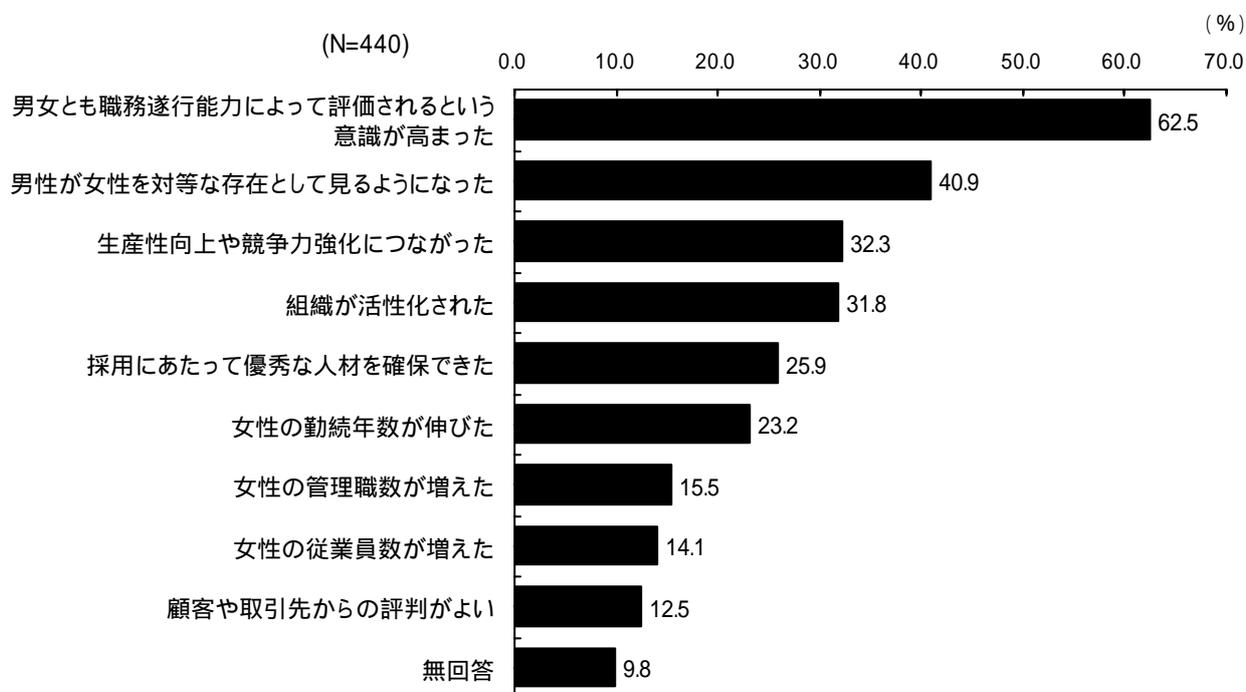
注2：「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をまとめて、<そう思う>と記し、「そうは思わない」と「どちらかといえばそうは思わない」をまとめて、<そうは思わない>と記している。

資料：東京都生活文化局「家庭と社会に関する都民の意識調査」2005（平成17）年

## 2 女性の活躍を進める理由

ポジティブ・アクションの効果は、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」が62.5%で最も高く、次いで「男性が女性を対等な存在としてみるようになった」40.9%、「生産性向上や競争力強化につながった」32.3%、「組織が活性化された」31.8%と続いている。

図表 - 2 - 1 ポジティブ・アクションの効果（都・複数回答）

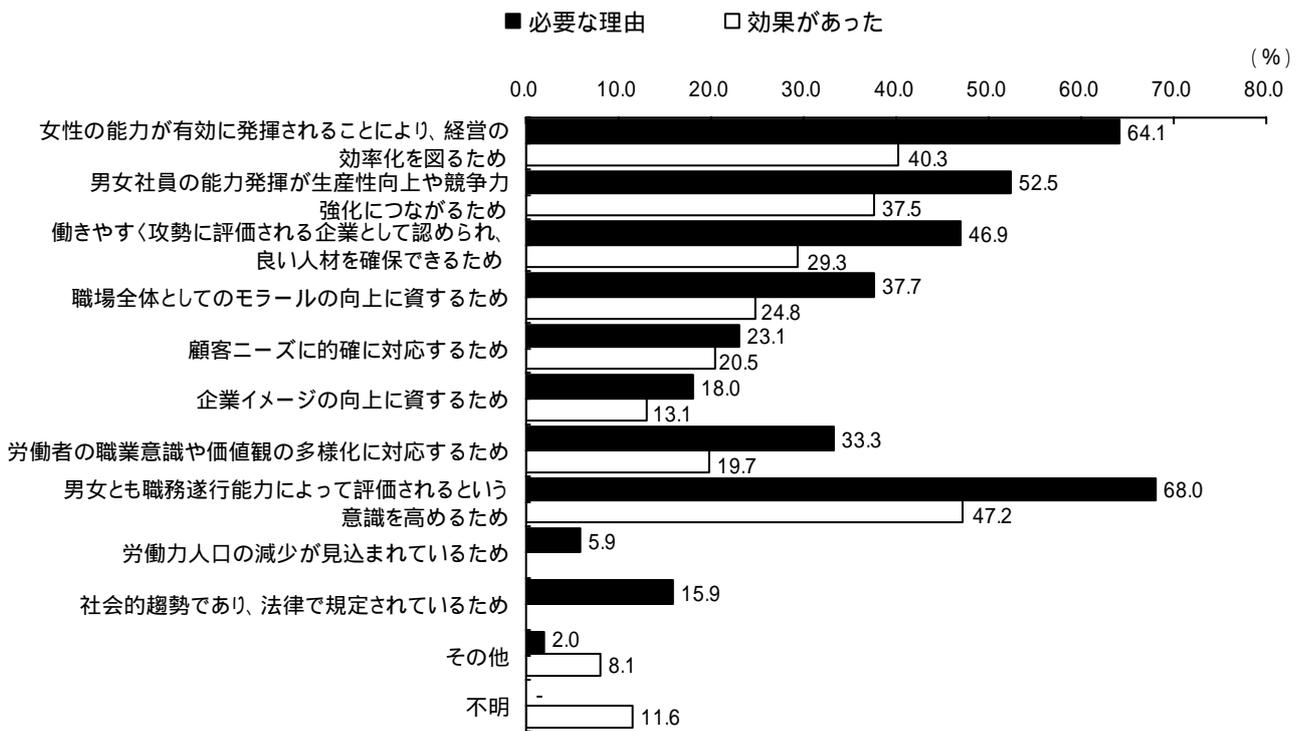


注：調査対象は都内全域（島しょを除く）の従業員規模 30 人以上の事業所

資料：東京都産業労働局「男女雇用平等参画状況調査報告書」2004（平成 16）年

ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由としては「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」68.0%が最も高く、効果があった事項としても47.2%と最も高くなっている。続いて「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が高く、必要な理由64.1%、効果があった事項40.3%となっている。

図表 - 2 - 2 ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由及び効果があった事項  
(全国・複数回答)



注1：調査対象は、本社において常用労働者を30人以上雇用している民間企業のうちから、産業・規模別に層化して抽出した約7,000企業。

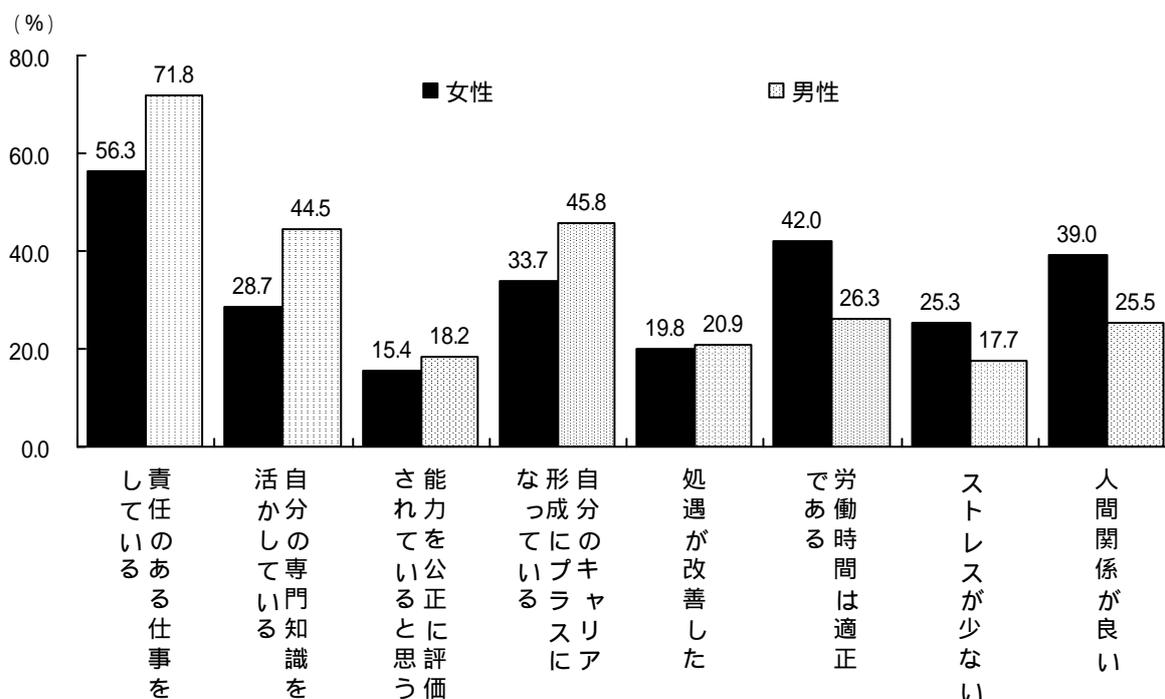
注2：「必要な理由」の回答者は、ポジティブ・アクションに「すでに取り組んでいる」あるいは「今後取り組むこととしている」と回答した企業を100.0%としている。また「効果があった事項」の回答者は「ポジティブ・アクションにすでに取り組んでいる」と回答した企業を100.0%としている。

厚生労働省「平成15年度女性雇用管理基本調査報告」2004（平成16）年

### 3 再就職・転職による利点

再就職・転職による利点では、男女ともに「責任のある仕事をしている」(女性56.3%、男性71.8%)が最も高くなっている。続いて、女性は「労働時間は適性である」(42.0%)「人間関係が良い」(39.0%)が高く、男性は「自分のキャリア形成にプラスになっている」(45.8%)「自分の専門知識を活かしている」(44.5%)がそれぞれ高い。

図表 - 3 - 1 現在の会社への転職・再就職を評価する事柄(複数回答)



注：調査対象者は、非農林業（公務を除く）に属する企業規模 100 人以上の企業 3,135 社に勤務する男女労働者（女性 5,347 人、男性 1,697 人）のうち、転職・再就職によって現在の会社に就職した者（女性 1,605 人、男性 464 人）で、直前の「現在の会社への再就職の評価」の間に「評価する」(女性 72.8%、男性 80.4%)と回答した者。

資料：21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査結果」2002（平成14）年