

## ま え が き

本県では、就業における男女共同参画に向けて様々な施策を展開してきましたが、30歳代女性の離職率が全国に比べて高く、女性の年齢階級別労働力率は、全国と比べて深い「M字カーブ」を描いているなど、依然として課題が残っています。こうした状況を踏まえると、今後、企業と密接に連携し、男女の均等処遇や女性の登用等について一層の推進を図っていくことが求められています。

そこで、当センターでは、平成22年度に県政策研究・大学連携センターの事業を活用して、「県内事業所における男女共同参画推進状況の調査研究」を実施いたしました。この研究は、平成14年に制定された「神奈川県男女共同参画推進条例」に基づく「男女共同参画推進状況の届出」の結果を活用して、県内事業所における男女共同参画推進状況を分析したものです。

この分析の結果、就労における男女均等の現状やワーク・ライフ・バランス支援制度の利用の現状について確認し、一定の課題等を把握することができました。今後、この分析結果を活かし、具体的な施策へとつなげていくためには、各制度の利用実態や職場環境の実情を個別に把握することにより、課題が生じているその要因を探る必要があります。

そのため、本研究は、届出を行った事業所に対して、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組の状況などについてヒアリングを実施することにより、届出の結果だけでは把握できなかった事項を確認し、企業における男女共同参画の取組の推進に向けて、今後の施策の方向性等の検討に活用しようというものです。

本報告書が、男女共同参画社会づくりを進める上で、皆様のご参考となれば幸いです。

最後になりましたが、お忙しい中、ヒアリング調査にご協力いただきました事業所の皆様をはじめ、研究活動にご支援、ご協力をいただいた関係各位に対しまして、厚くお礼申し上げます。

平成24年 3月

神奈川県立かながわ女性センター  
館長 駒形 芳彦

# 目 次

---

## [本編]

### 第1章 はじめに

1 研究の背景	3
2 2010年度研究の分析結果の概要	3
3 本報告書の構成	7

### 第2章 業種による事業所の特徴及び分類化による比較分析

～製造業、卸売・小売業、サービス業、情報通信業を中心に

1 製造業	9
2 卸売・小売業及びサービス業	20
3 情報通信業	30
4 まとめ	40

### 第3章 ヒアリング調査の実施について

1 調査研究の目的	43
2 ヒアリングのねらい	43
3 調査の概要	43

### 第4章 ヒアリング調査結果の概要

#### 第1節 ヒアリング前調査票の回答内容の概要

#### 男女雇用の均等推進、ポジティブ・アクションの取組について

1 取組体制について	47
2 女性の採用拡大について	48
3 女性の職域拡大等について	49
4 コース別人事管理制度の実施状況	50
5 女性の管理職の登用・育成について	50
6 女性の活用に向けた職場環境の改善について	51

#### 事業所の仕事と家庭の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの取組について

1 育児休業制度の概要	52
2 育児休業制度の雇用管理面での対応	53
3 育児休業制度利用促進に向けた職場環境の改善について	55

4	復職後の支援制度の状況	56
5	ワーク・ライフ・バランスの推進のための環境づくりについて	57

## 第2節 ヒアリング調査結果の概要

1	雇用における男女均等の観点から～女性割合について	60
2	ポジティブ・アクション推進の観点から	63
3	ワーク・ライフ・バランス推進の観点から	82
4	まとめ	98

## 第5章 事業所の分類別のヒアリング調査結果の比較

1	男女共同参画型	105
2	少数女性活用型	108
3	女性活用途上型	113
4	男性優先型	116
5	「製造業」を題材に	120
6	まとめ	123

## 第6章 女性管理職等へのヒアリング調査結果の概要

1	女性管理職等へのヒアリングについて	127
2	ヒアリング調査結果の概要	128
3	まとめ	137

## 第7章 女性人材の活用に向けて～今後の施策の方向

1	雇用における男女均等の観点から	139
2	ポジティブ・アクション推進の観点から	140
3	ワーク・ライフ・バランス推進の観点から	143
4	女性人材の活用のために	145

【参考引用文献】	152
----------	-----

## [資料編]

「事業所における男女共同参画推進状況調査研究」ヒアリング前調査票	157
----------------------------------	-----



本 編

## 第1章 はじめに

---

### 1 研究の背景

本県では、2010年度に神奈川県男女共同参画推進条例（以下、「条例」という。）に基づく男女共同参画推進状況の届出データの分析・評価を行った。この研究は、2002年に制定した条例に基づく県内事業所からの届出<sup>1</sup>の結果を活用して、事業所の男女共同参画推進の状況を分析することにより、企業における取組の推進に向けて、今後の施策の方向性等の検討に活用しようという目的で実施したものである。

この分析の結果、就労における男女均等の現状や、分類化による事業所の傾向、ワーク・ライフ・バランス支援制度の利用の現状について確認し、一定の課題等を把握することはできた。しかしながら、当該研究で活用した届出データについては、届出の内容自体が限定的であることから、各事業所の取組の効果や職場環境の実情等を把握することは困難であった。

今後、この分析結果を活かし、具体的な施策へとつなげていくためには、各制度の利用実態や職場環境の実情を個別に把握することにより、課題が生じているその要因を探る必要がある。そこで、本研究では、届出を行った事業所に対して、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組の状況等についてヒアリングを実施することで、届出結果だけでは把握できなかった事項を確認しようとするものである。

### 2 2010年度研究の分析結果の概要

上記のとおり、本研究は、2010年度の研究成果を更に深めるために届出事業所に対するヒアリング調査を行ったものであることから、まず、2010年度研究の分析結果についてその概要を整理する。

#### (1) 事業所における男女共同参画推進状況の実態分析

届出制度を開始した2002年から2009年までの届出結果のデータを用いて、届出事業所の男女共同参画推進状況の時系列による実態分析を行った。その主な分析結果は以下のとおりである。

- ◆ 届出事業所の従業員数について男女別割合の平均値を見ると、男性が67.3%、女性が32.7%と男性が2倍以上であり、依然として男性中心の事業所が多い。
- ◆ 従業員数は、全体として2002年以降増加傾向にある。しかしながらこの実態を見ると、非正社員が増え、正社員が減った結果であり、特に、男性の非正社員化が進んでいることがわかる。
- ◆ 依然として男性と比べて女性の非正社員の割合は高いが、正社員の割合が微増し、

---

<sup>1</sup> 本届出制度は、事業所における男女共同参画の実効性を高めるために、各事業所に自らの男女共同参画の推進状況を把握してもらうことにより、ポジティブ・アクション等により更に取り組んでもらうことなどをねらいとして、県内の従業員数300人以上の事業所ごとに推進状況を届け出る旨、条例に規定されたものである。

正社員の男女割合の差に縮小傾向が見られる。

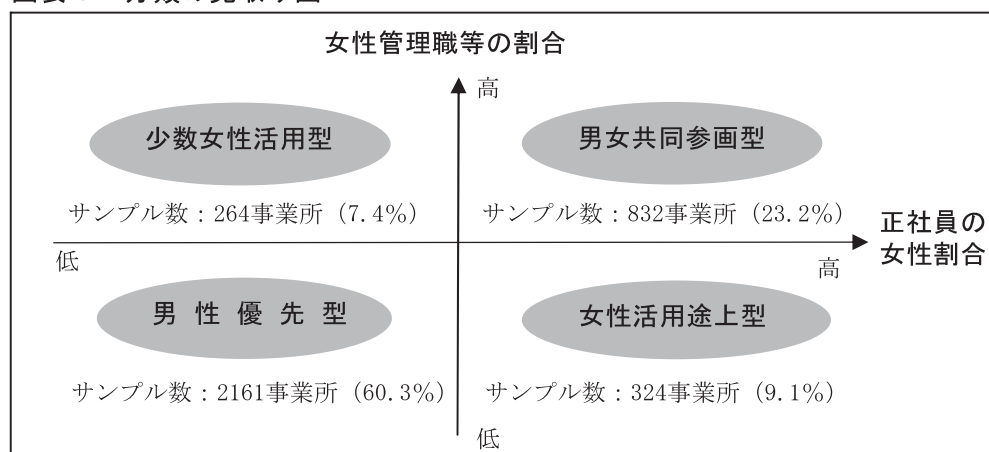
- ◆ 届出制度が開始されて以来、女性管理職等<sup>2</sup>を有する事業所は年々増えており、管理職等に占める女性の割合も増加傾向が見られる。しかし、女性の係長職の割合は増加している一方で、課長職、部長職の割合は非常に低く、推移を見ても大きな変化が見られない。役職が高くなるほど女性活用は進んでいないのが実態である。

## (2) 事業所の分類化による比較分析

届出のデータを用いて届出事業所を分類化することを試み、届出項目のうちの①正社員に占める女性割合と、②正社員に占める女性管理職等の割合により、「男女共同参画型」、「少数女性活用品型」、「女性活用途上型」、「男性優先型」の四つに分類した。

さらに、これらの四つの分類の特徴と男女共同参画の実現度について、正社員割合、管理職等の割合等により具体的な分析を行った。

図表1 分類の見取り図



「男女共同参画型」～正社員の女性割合と女性管理職等の割合がともに平均より高い

- ◆ 他の分類と比較して、女性を積極的に雇用している事業所が多く、管理職等についても、4分類の中で最も高い割合で女性が配置されている。
- ◆ 育児休業制度の利用者割合も4分類の中で最も高く、比較的バランスよく男女共同参画が進んでいる状況にある。
- ◆ ただし、正社員に占める管理職等の割合は、男性が女性の2倍以上を占めており、女性のキャリアアップに関しては課題が残されている。

「少数女性活用品型」～正社員の女性割合は平均より低く、女性管理職等の割合は平均より高い

- ◆ 女性正社員の割合が低いものの、女性の平均勤続年数は最も長く、その男女差も少ない。

<sup>2</sup> 2010年度研究において、「管理職」は職位としては課長相当職以上をその定義の対象にしているが、届出においては、係長相当職も含めた「管理職等」について調査している。そのため、本研究においても「管理職等」については、係長相当職以上を指すこととする。

- ◆ 男性中心の事業所の中で少数の女性が雇用されている状況にありながら、キャリアアップの面では、女性でも係長職になる可能性は他分類よりも高くなっている。
- ◆ ただし、課長以上の割合については、大きく減少し、男性正社員に占められている状況にある。
- ◆ 育児休業制度の利用者割合は、男性優先型に次いで低い。

「女性活用途上型」～正社員の女性割合は平均より高く、女性管理職等の割合は平均より低い

- ◆ 雇用に関しては男女均等が一定程度進んでおり、女性の育児休業制度の利用者割合や子の看護休暇制度の利用者割合も高い。
- ◆ 一方で、正社員の管理職等の割合は、女性は1%にも満たない状況にある。
- ◆ 女性が結婚・出産・育児をしながら働き続けられる環境があるものの、女性の能力の活用は阻まれている可能性がある。

「男性優先型」～正社員の女性割合と女性管理職等の割合がともに平均より低い

- ◆ 正社員としての採用時から男性中心に雇用され、男女差が大きい。
- ◆ 女性の平均年齢は低く、育児休業等の利用者割合も最も低い。
- ◆ 結婚・出産・育児をしながら働き続けることが難しく、その時点で離職している可能性も考えられる。

女性人材の活用という意味では、雇用とキャリア形成の両面でバランスよく男女均等が進んでいくことが望まれるものの、そうした事業所はまだ少ないことが確認された。

### (3) ワーク・ライフ・バランス支援の取組に関する実態分析

届出事業所におけるワーク・ライフ・バランスへの支援の取組の現状を確認するため、育児休業等の各制度の実施・利用状況を分析した。さらに、仕事と家庭の両立を目的として実施されているこれらの制度が、正社員の事業所への定着に及ぼす影響を確認するためにパネルデータ<sup>3</sup>を用いたパネル分析を行った。そのうち、育児休業制度に関する主な分析結果は以下のとおりである。

#### 【育児休業制度】

- ◆ 正社員に占める利用者割合では、男女に大きな差があり、女性を中心に利用されてきたと言える。
- ◆ 男性の利用者割合は非常に低い状況にあるが、2006年以降やや増加傾向となっており、男性の育児に対する意識の変化の一端を垣間見ることができる。
- ◆ 育児休業利用者割合と他の要因に関して相関関係を確認したところ、女性管理職等の割合や女性正社員数とは相関関係が見られ、育児休業利用者割合が高い事業所

<sup>3</sup> パネルデータとは同一の対象を継続的に観察し記録したデータのことを指す（北村行伸(2007)）。パネルデータを用いることの利点として、北村は、これまでのクロスセクション・データや時系列データと比べた場合、観察点が格段に増加するので推定精度が上がること、観察不可能な経済主体間の違いを固定効果として抽出することが可能になることなどを挙げている。



は女性管理職等の割合や女性正社員数が高いことが確認された。この結果から、女性の育児休業利用者割合が高いことが女性の就業継続に影響を与え、女性の管理職等の割合の増加につながるものと推測する。

#### (4) 男女共同参画に取り組む事業所の要因分析

(3)までの分析を一步進め、どのような事業所が女性人材を活用し、男女共同参画を進めているか確認するために、女性人材の活用を推進している事業所の要因をパネルデータを用いて分析を行った。「女性人材の活用」の基準として第3章と同じ①正社員に占める女性割合と、②正社員に占める女性管理職等の割合を使用した。主な分析結果は以下のとおりである。

- ◆ 事業所規模については、1,000人以上の大規模の事業所では、正社員の女性割合と女性管理職等の割合のいずれも低くする負の効果が見られた。
- ◆ 教育訓練については、管理職養成のための教育訓練が正社員の女性割合と女性管理職等の割合のいずれも高くする正の効果を与えることがわかった。
- ◆ ワーク・ライフ・バランス支援制度では、育児休業制度の利用が正社員の女性割合と女性管理職等の割合のいずれも高くする正の効果を与えることがわかった。育児休業は女性の定着率を上げる効果もあり、女性が事業所で継続して勤務することが昇進などのキャリアアップにまでつながる結果となった。

#### (5) 2010年度研究から確認された主な課題

上記の2010年度の分析結果に基づいて、①雇用における男女均等、②ポジティブ・アクションの推進、③ワーク・ライフ・バランスの推進の3つの観点から主な課題を整理する。

##### ① 雇用における男女均等の観点から

- 男女均等の制度は整備されてきた中で、届出事業所の従業員数について男女別割合の平均値を見ると、男性が女性の2倍以上であり、依然として男性中心の事業所が多く、雇用において男女均等はなかなか進んでいない。

##### ② ポジティブ・アクション推進の観点から

- 管理職等に占める女性の割合は増加傾向が見られるものの、男性が多数を占めている状態に大きな変化が見られない。特に、役職が高くなるほど女性人材の活用は進んでいない。
- 女性人材の活用という意味では、雇用とキャリア形成の両面で男女均等が進んでいくことが望まれるものの、そうした事業所はまだ少ない。

##### ③ ワーク・ライフ・バランス推進の観点から

- 育児休業等の両立支援の整備は進んでいるにもかかわらず、各制度とも従業員の

人数に比べて利用者はまだ少ない。特に、男性については、ほとんど利用されていない状況にある。

### 3 本報告書の構成

本章において、本研究の実施の背景として2010年度の研究があること、また当該研究の分析結果の概要を整理した。

引き続き、第2章「業種による事業所の特徴及び分類化による比較分析～製造業、卸売・小売業、サービス業、情報通信業を中心に」では、2010年度研究を補完する意味で、届出事業所の中で特に多かった製造業をはじめ主な業種について、あらためてそれぞれの特徴を確認するとともに、業種ごとに事業所の分類化による比較分析を実施する。これは、2010年度研究において、業種によって女性人材の活用の状況が異なっていることが確認されたため、より詳細な分析を試みることにより、業種ごとの状況をより詳細に把握しようというものである。なお、第2章の分析については、2010年度研究で特任研究員として参加した金秀炫（キム スヒョン）氏にお願いした。

次に、第3章「ヒアリング調査の実施について」では、本調査の目的、実施方法、調査項目等を整理する。

第4章「ヒアリング調査結果の概要」では、ヒアリングに先立って行った、「ヒアリング前調査票」への回答内容を確認した上で、各事業所へのヒアリング調査の実施結果について、各項目ごとに主な回答内容を整理し、それぞれの傾向を確認するとともに、若干の考察を行う。

第5章「事業所の分類別のヒアリング調査結果の比較」では、2010年度研究で行った「分類化」において確認された課題点について、特にポジティブ・アクション推進の観点から、それぞれの分類に該当する事業所へのヒアリング内容を確認し、その実情を探る手がかりとする。

第6章「女性管理職等へのヒアリング調査結果の概要」では、本調査の対象事業所に勤務する女性管理職及び育児休業からの復職者に対するヒアリング調査の実施結果について、その概要を整理する。

最後に、第7章「女性人材の活用に向けて」では、本報告書のまとめとして、前章までのヒアリング結果から浮き彫りとなった女性人材活用の取組のポイントを確認するとともに、女性人材の活用に向けた今後の施策の方向性を検討する。

