

第3章 ヒアリング調査の実施について

本章では、本調査の目的、実施方法、調査項目等を整理する。

1 調査研究の目的

2010年度研究「事業所における男女共同参画推進状況の調査研究」では、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、その実態を明らかにすることを試みた。第1章では、その分析結果をあらためて確認したが、この分析により、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た。しかしながら、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することにより、事業所の女性人材の活用における課題の要因を探り、企業における男女共同参画の推進に向けて、今後の施策の方向性等を検討することを目的としている。

2 ヒアリングのねらい

2010年度研究から明らかになった課題の要因を探ることをヒアリングのねらいとする。

① 雇用における男女均等の観点から

- 男女均等の制度が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、雇用において男女間の差が解消されていないのはなぜか。

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のはなぜか。特に、役職が高くなるほど女性人材の活用が進んでいないのはなぜか。
- 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、そうした事業所が少ないのはなぜか。

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が少ないのはなぜか。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のはなぜか。

3 調査の概要

(1) 調査方法

本調査は、担当者が現地訪問し、対面式によりヒアリングを実施した。

なお、対面式のヒアリング時間を短縮するために、訪問に先立って「ヒアリング前調査票」を郵送し、あらかじめ書面による回答をお願いした（「ヒアリング前調査票」の概要については、第4章第1節を参照）。

(2) 調査対象

① 調査対象事業所

調査対象事業所は、次の観点に基づき、届出事業所から16社を選定した。

- ・ 2010年度研究において実施した、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る事業所の4分類（「男女共同参画型」、「少数女性活用型」、「女性活用途上型」、「男性優先型」）から、それぞれ複数の事業所を選定した。
- ・ 2010年度研究では、主に正社員を中心に考察していることから、正社員割合が高い（主に8から9割を占める）事業所を選定した。
- ・ 女性管理職等の変化の状況を確認するため、係長相当職、課長相当職の女性がほぼ例年いる事業所を選定した。
- ・ 育児休業の利用状況を確認するため、女性の利用者がいる事業所を選定した。
- ・ 届出事業所を業種別に確認すると、その5割近くを製造業が占めている。そこで、本調査では製造業の状況を中心に考察するため、4分類に分類した際に製造業が含まれるように選定した。
- ・ ただし、他と比較するため、該当しない事業所も若干含めている。

図表1-1 調査対象事業所一覧

対 象	業 種	事業所規模	4 分 類
A事業所	金融保険業	700～999人	男女共同参画型
B事業所	サービス業	400～699人	男女共同参画型
C事業所	製造業	300～399人	男女共同参画型
D事業所	製造業	400～699人	男女共同参画型
E事業所	サービス業	400～699人	少数女性活用型
F事業所	情報通信業	400～699人	少数女性活用型
G事業所	製造業	1000人以上	少数女性活用型
H事業所	製造業	400～699人	少数女性活用型
I事業所	サービス業	400～699人	女性活用途上型
J事業所	医療・福祉業	700～999人	女性活用途上型
K事業所	製造業	400～699人	女性活用途上型
L事業所	飲食・宿泊業	1000人以上	女性活用途上型
M事業所	製造業	400～699人	女性活用途上型
N事業所	情報通信業	1000人以上	男性優先型
O事業所	製造業	1000人以上	男性優先型
P事業所	情報通信業	1000人以上	男性優先型

② ヒアリング対象者

選定した事業所の人事・労務担当者に対してヒアリング調査を実施した。併せて、協力が得られた事業所においては、女性管理職又は育児休業制度を利用し職場に復帰した女性についてもヒアリング調査を行った

(3) 調査期間

2011年10月～11月

(4) 調査項目

主に次の内容について調査した。

① 雇用における男女均等の観点から

- ・ 女性割合について

② ポジティブ・アクション推進の観点から

- ・ ポジティブ・アクションの取組方針について
- ・ 女性の採用拡大について
- ・ 女性の職域拡大について
- ・ 女性の配属・異動について
- ・ 女性の人事評価について
- ・ 女性管理職等の登用・育成について
- ・ ポジティブ・アクションの意義と効果について
- ・ 取組を進める上での課題について

③ ワーク・ライフ・バランス推進の観点から

- ・ ワーク・ライフ・バランス推進の取組方針について
- ・ 女性の育児休業の取得状況について
- ・ 男性の育児休業の取得状況について
- ・ 育児休業復職後の支援について
- ・ 多様な働き方について
- ・ ワーク・ライフ・バランスの意義と効果について
- ・ 取組を進める上での課題について

