

第7章 女性人材の活用に向けて～今後の施策の方向

2010年度研究において確認された課題を基に、本調査では、3つの観点に着目してヒアリングを実施した。第4章、第5章ではこの3つ観点に沿って行われたヒアリング結果について、また、第6章では女性管理職等へのヒアリング結果について、それぞれの中から女性人材の活用に向けた課題を整理した。これを受けて本章では、ヒアリング結果から確認された女性人材の活用に向けたポイントを整理するとともに、本県の今後の施策の方向性を検討する。

1 雇用における男女均等の観点から

(1) 女性従業員割合の増加に向けて

<確認されたポイント>

「男女均等な採用」から「ポジティブ・アクションによる採用」へ

- 女性従業員割合の増加に関して、各事業所に女性の採用状況をたずねたところ、男性、女性を区別した取り扱いはなく、優秀な人材を採用した結果、現状の男女割合となっていることから、特別に女性の割合を増やすという取組は考えていないという事業所が多かった。
- 男女を区別しないという採用方針については、雇用における男女均等という趣旨に合致しているものの、結果として従業員数に男女差が生じている場合には、そこに何らかの要因が潜んでいるということが予測され、それを解消するためにはより積極的な取組が必要となる。
- こうした積極的な取組が「ポジティブ・アクション」ということになるが、現状では、「男女均等」の確保にとどまっており、まだそうした積極的な取組の段階に至っていない事業所が多いことが確認された。

<施策の方向>

ポジティブ・アクションの趣旨の徹底と、個別・具体的な取組方法の紹介

- ・ 「男女均等」から、女性の能力を積極的に活用していこうという段階へと進めていくためのポジティブ・アクションの趣旨の徹底が引き続き重要であるとともに、各事業所の状況に合致したプロセスごとの具体的な取組方法の紹介等、個別・具体的な対応が必要である。

<確認されたポイント>

理工系の女性技術者の採用拡大へ向けた積極的な取組

- 技術系の事業所においては、女性の割合が低い理由として、理工系を専攻する女性の

母数そのものが少ないという点が挙げられていた。同じ技術系の事業所でも、女性との関わりが強く身近な商品やサービス等を取り扱っている事業所については、理工系を専攻する女性の応募も多くなっているが、女性との関わりの薄い事業を実施している事業所については、女性の応募を確保することが困難な状況も確認できた。

- 一方で、同じように女性との関わりが薄い事業を実施している事業所でも、一定程度女性を確保しているところもあった。この事業所では、採用募集の段階等で、社内での女性の活躍の状況等を紹介するなど積極的な取組を行うことにより、女性の応募を増やしている。

<施策の方向>

技術系事業所における女性の活躍事例の発掘と紹介

- ・ 各事業所自らが女性の活躍状況を紹介することを後押しする意味で、技術系事業所の女性活用の取組状況と活躍事例を発掘して情報提供することは有効と思われる。
- ・ こうした取組は、理工系分野への進学を検討している女性に対して、将来的な就労状況をイメージできる進路選択の有効な材料ともなり得る。

女子学生・生徒の理工系分野への進学促進のための支援

- ・ 理工系分野への女子学生・生徒の進学状況は、他の分野と比較して低い状況にある¹。そのため、理工系分野の人材育成の観点から、女子学生・生徒のこれらの分野への進路選択の支援については従前より取組を進めているが、今後もこうした取組を進めることで、技術系の事業所への就職を目指す女性の層を増やしていく必要がある。

2 ポジティブ・アクション推進の観点から

(1) ポジティブ・アクションの取組の促進に向けて

<確認されたポイント>

経営者・経営層の意思が反映したポジティブ・アクションの取組方針の明確化と社内への浸透

- 女性管理職の割合等から見ると比較的女性の活用が進んでいる事業所においては、ポジティブ・アクションの取組について、企業としての方針が明確になっているとされている事業所が多いことが確認された。さらに、これらの事業所については、経営者・経営層の意思・意向が強く反映されて進められる傾向が見受けられる。
- このように経営者が従業員に対して女性人材活用に向けた明確な意思を伝えていくと

¹ 2009年度の女性の大学の学部別学生の割合は、理学部が2.3%、工学部が3.1%であった。なお、男性は、理学部が7.3%、工学部が30.1%である。（神奈川県（2010）『平成22年度版神奈川県の男女共同参画年次報告書』より）

いう方法は、ポジティブ・アクションを推進する上では非常に有効と思われる。

<施策の方向>

企業経営戦略としてのポジティブ・アクションに対する経営者への意識啓発

- ・ 女性人材の活用へと具体的、積極的な取組につないでいくため、経営者にポジティブ・アクションに取り組むという強い意思を持ってもらう必要がある。
- ・ 経営者には、特に、ポジティブ・アクションは企業経営戦略に関わるものであり、それを経営上の目的のために推進していく必要があるという認識を持ってもらう必要があることから、そうした意識啓発をしていくことが求められる。

ポジティブ・アクションに取り組むことの具体的なメリットの提示

- ・ 経営者への意識啓発に当たっては、ポジティブ・アクションに取り組むことに対して、企業経営上の具体的なメリットを提示することが有効となる。

積極的・戦略的な取組につなげるためのダイバーシティ・マネジメントへの着目

- ・ また、グローバルな展開を行っている企業グループに属する比較的大規模な事業所では、企業グループのトップ等が経営戦略としてダイバーシティへの取組姿勢を明確に打ち出すことによって、企業グループ全体での浸透が図られてきたケースも見受けられた。ダイバーシティ・マネジメントについては、現状では大規模な事業者の取組となっているが、女性人材の活用を積極的・戦略的な取組として捉える考え方として、今後広く紹介していくことも必要と考える。

<確認されたポイント>

各事業所の状況に応じたポジティブ・アクションの取組の実現

- ヒアリングを実施した事業所の女性人材の活用に係る課題は、事業所規模や主たる業種、女性との関わりの深さなど、各事業所の置かれている状況により様々であった。
- こうした状況を踏まえると、ポジティブ・アクションの取組についても、有効な実施方法や取組のスピード等は各事業所の状況により異なっており、それぞれの事業所が自らの状況に見合った有効な方法を見い出して丁寧に取り組んでいくことが必要となる。

<施策の方向>

業種別、事業所規模別等、対象の状況に応じたポジティブ・アクションの取組事例の収集・提供等の普及啓発の工夫と制度整備に向けた支援

- ・ 各事業所がポジティブ・アクションに取り組むことのメリットやその具体的な方法を探るためには、業種や事業所規模等が自社の状況に近い先行事例が参考となる。そのため、事例の収集に際しても業種別、事業所規模別に行うなど、事業所に対するポジティブ・アクションの普及啓発に当たっては、規模や業種等の状況に応じた丁寧な対応が求められる。
- ・ さらに、取組がまだ進んでいない事業所に対しては、それぞれの事業所の状況に応じた具体的な取組手法の紹介等の支援も必要と思われる。

(2) 女性管理職の増加に向けて

<確認されたポイント>

女性が少ない分野への積極的な配属

- ヒアリングの中で、女性管理職が増加しない要因としては、① **女性の母数自体が少ないこと**（前述の1-(1)参照）、② **管理職に求められる経験や業務上のスキルの不足**、③ **管理職となることへの女性の躊躇**（後述の4-(4)参照）が挙げられている。
- このうち、②については、従来、女性の配属先に偏りがあったことが影響している可能性があるといえる。
- 本調査において、女性の配属先については、これまで女性が少なかった分野に積極的に配属しているという傾向が見受けられた。その結果、懸念していた問題等もなく、逆に女性が配置されることによるメリットも認識され始めた状況がうかがえた。こうした状況を踏まえると、女性の職域については、従来の固定的性別役割分担意識が働いていた結果、狭められていた可能性もある。
- 一方、こうした女性の職域拡大に取り組みつつも、これまで女性が少なかった部門は比較的労働時間が長いなど、体力的な面等から、女性にそれに耐え得る力があるかどうかという点を危惧する事業所もあった。
- 女性管理職等へのヒアリングの中でも、営業職であったら出産・育児を経て就業継続することができたかどうかかわからないという発言があった。
- こうした部署については、長時間労働等、従来型の男性中心の働き方になっている可能性があることから、女性の配置をきっかけとしてワーク・ライフ・バランスの観点からの働き方の見直しに取り組むことも有効と思われる。

<施策の方向>

固定的性別役割分担意識や従来型の職場慣行意識に関する意識啓発

ワーク・ライフ・バランスの観点からの従来型の働き方の見直しに向けた支援

- ・ 女性の職域については、固定的性別役割分担意識や男性中心の職場慣行等に影響を受けて限界が生じていた可能性もある。
- ・ そのため、女性の職域拡大の取組支援としては、固定的性別役割分担意識に対する意識啓発を行うとともに、従来から行われてきた長時間労働を伴う男性型の働き

方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの趣旨にあった働き方の必要性を意識啓発することが考えられる。

3 ワーク・ライフ・バランス推進の観点から

(1) 女性の就業継続に向けて

<確認されたポイント>

女性のキャリアアップに影響しない短時間勤務制度の整備

- 短時間勤務制度については、育児休業を利用した人の多くが引き続き利用しており、また、利用期間についても、育児休業よりも比較的長期にわたって利用している人が多いということが確認された。
- また、短時間勤務という働き方に対しては、育児休業同様、職場内では利用することが当たり前になっており、人事評価の面でも、昇進・昇格への影響はないとする事業所も多かった。
- その一方で、短い時間の中で他の社員と同様に成果を上げるのは、現実的には非常に厳しいという指摘もあった。
- 短時間勤務制度は、育児休業制度に比べて長期に及ぶこともある。そのため、人事評価のみならず、本人の勤務意欲等に対して長期にわたって影響を及ぼすことも想定されることから、女性のキャリアアップを進めていく上では、運用方法等を十分留意する必要がある。

<施策の方向>

短時間勤務制度がハンディとにならない人事評価への理解の促進

- ・ 育児中の女性にとって、短時間勤務制度は必要不可欠な仕組みとなっていることから、人事評価の面で昇進・昇格に当たってのハンディとにならないよう、各事業所に対して理解を促す必要がある。その際、実際にハンディとにならないような工夫がなされた取組を紹介するなど、具体的な事例に基づき働きかけることは有効と考える。

<確認されたポイント>

育児休業後の職場復帰への不安感の払拭

- 女性管理職等へのヒアリングの中で、企業において女性が活躍していくために、行政に対してどのような支援が必要と考えるかたずねたところ、その一つとして、育児休業中の情報交換の機会の必要性が挙げられた。
- 育児休業中は、職場からの情報提供はあるものの、社会から離れているという意識が

強く、情報も限られてくる。そうした状況の中では、職場への復帰に不安感を募らせ、場合によっては離職まで考えてしまうおそれもあるが、地域の中で同じように育児休業を取っている人たちに出会える機会があれば、お互いの不安を相談したり、復帰に向けた情報収集の場となり得るということであった。

- このような場が身近にあることによって、育児休業を取得するかどうか悩んでいる女性等にとっても、職場復帰への不安感を取り除く機会となる可能性もある。

<施策の方向>

育児休業中の女性等の情報交換の場の提供

- ・ 妊娠中の女性が安心して育児休業を利用したり、育児休業中の女性が復帰に向けた情報を得るために子どもを連れて参加できる情報交換の機会や場を提供する。
- ・ そうした機会を活用することにより、行政としては、女性たちの求めるニーズを確認し、ワーク・ライフ・バランス推進施策等の検討に生かすことも可能となると考えられる。

(2) 男性の育児休業の利用促進に向けて

<確認されたポイント>

社内、社外の固定的役割分担意識に対する意識改革

- ヒアリングの中で、男性の育児休業の利用が進まない要因としては、① **固定的な性別役割分担意識、社会的な風土**、② **収入面での問題**、③ **男性と女性の意識の違い**が挙げられた。
- このうち、特にその要因として指摘が多かったのは、根深い固定的な性別役割分担意識である。「育児は女性の仕事、稼ぐのは男性の仕事」という構図が、社内のみならず社会全体に出来上がっているだけでなく、当事者である男性、女性本人にもそういった意識が依然として残っていることも示唆された。
- 男性の育児休業の利用が少ない要因として、業務内容における男女の違いはないと回答した事業所も多かったことから、こうした根深い役割分担意識を変革していくことが重要と言える。

<施策の方向>

男性の家事・育児等への参加に関する意識啓発

- ・ 育児は女性の仕事、稼ぐのは男性の仕事という構図から脱却するための性別役割分担意識に対する意識啓発を、今後も引き続き行う必要がある。特に、男性の家事・育児等への参加については、男性に対する意識啓発はもちろんであるが、女性自身が育児を男性に任せることに対する罪悪感等を持つことがないよう意識啓発す

ることも重要となる。

- ・ そのためには、若年期からの男女共同参画に対する理解の促進について、引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・ また、家庭や地域において活躍する男性の事例紹介などの情報発信も必要と考える。

<確認されたポイント>

男性の短期の育児休業制度の利用

- 女性の育児休業制度の利用と比べ、男性については、長期の育児休業を取得するのは依然として難しいという現状であった。
- 男性については長期の育児休業の利用が少なくなっている一方で、短期間で有給の独自の育児休業制度を持っている事業所では比較的に利用されていることが確認できた。
- また、女性管理職等へのヒアリングの中では、共働きの家庭においては、たとえ1日の休暇であっても、育児のための休暇を男性が取得することは、働いている女性にとって非常に助かることだという発言も見受けられた。
- こうした点を踏まえると、男性の場合、まずは短期間の育児休業制度を活用することによって、育児に参加する実績を積み上げていくことが重要と思われる。そうすることによって、男性自身の育児に対する意識に変化が生じる可能性もあり、また、育児休業から職場復帰を果たした妻が育児を理由に休暇を取ることを減らすなどの効果も生まれる。さらに、そういった積み重ねが職場内での男性の育児参加への理解へとつながっていくことも考えられる。

<施策の方向>

短期の育児休業制度等、比較的男性でも取得しやすい制度の積極的利用の促進

- ・ 比較的利用しやすい短期の育児休業制度等を利用し、男性の育児参加への実績を積み上げることが重要である。
- ・ 行政としては、そうした利用を促すために、男性の育児参加が具体的に及ぼす効果を示すなど、男性や企業への意識啓発を行う必要がある。また、独自の制度を持つ企業の事例紹介等を行うことも有効と思われる。

4 女性人材の活用のために

(1) 女性人材の積極的な活用に向けて

<確認されたポイント>

女性の「就労継続」から「活用」に向けた意識改革

- 本調査の結果、女性の育児休業制度については、過去3年間で利用者があった事業所のほとんどのところで、制度として整っているだけでなく、利用の面でも向上し、出産・育児を理由に退職する社員もほぼいなくなっているという回答が得られた。
- また、女性が育児休業制度を取得することに対する反応についてたずねたところ、管理職は、経験やスキルを持った人材に辞められるよりは、復帰してもらった方がありがたいという意識が働いているという指摘があった。なお、女性管理職等へのヒアリングの中では、育児休業や短時間勤務を認めるということは当たり前という意識は既に職場内にあるという発言もあった。このように、ヒアリング対象事業所においては、女性の育児休業制度については、職場内での理解が進み、利用しやすい状況となっていることがうかがわれる。
- さらに、短時間勤務制度も育児休業制度と同様、女性が利用することに対しては理解されていることも確認された。
- 以上のとおり、本調査の対象事業所では、育児休業制度や短時間勤務制度等、女性の仕事と家庭を両立させるための制度は整っており、その利用状況等を踏まえると、調査対象事業所については、女性の就労継続という面では改善されつつあるものと考えられる。
- しかしながら、女性管理職の設置状況等を踏まえると、女性の意欲や能力を積極的に活用するという意味では、まだ不十分な状況にあることも確認された。このように、女性の「就労継続」の面では改善が進んでいながら、貴重な人材として真に「活用」される状況にはなっていないことは、企業にとっては大きな損失といえる。
- そのため、今後企業においては、女性人材の活用に向けてより積極的、戦略的な取組が必要となる。

<施策の方向>

女性人材の積極的・戦略的な取組につなげるためのダイバーシティ・マネジメントへの着目

- ・ 女性人材の活用を図るためには、企業、特に経営者・経営層の意識改革が必要となる。
- ・ その際、多様な人材活用という積極的な企業戦略の一環として女性人材の活用を捉えている「ダイバーシティ・マネジメント」を今後広く紹介していくことも有効と考える。
- ・ こうしたダイバーシティの考え方により、企業が多様性を持った人材を活用することは従業員一人ひとりの「働き方」についても多様性を持った選択肢を用意することにつながることを想定され、これまでの男性正社員に画一的に求められてきたフルタイム、終身雇用といった形だけでなく、育児、介護等への対応も想定した多様な働き方も認めることにつながっていく可能性も考えられる。

(2) 女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスについて

<確認されたポイント>

女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスの取組の両立

- 第5章において事業所の分類ごとにヒアリング内容を確認した。
- そのうち、「少数女性活用型」の事業所については、ポジティブ・アクションの取組姿勢が明確化されており、男女均等の職場風土が進んだ結果、女性管理職の割合は他の分類と比較して高くなっている傾向が見られた。一方で、管理職の業務量の多さ、責任の重さなど、管理職の現状を見て躊躇する女性が多いという実態が確認された。そのため、業務量の多さなどの重圧に打ち勝てる一部の女性についてはキャリアアップが望めるものの、多くの女性は子育て等との兼ね合いの中で、管理職になることを躊躇したり、あきらめるといふことにつながることも想定される。
- 一方、「女性活用途上型」においては、事業所の業務の中で、労働力としての女性の重要性を認識され、ワーク・ライフ・バランスの観点からみると女性にとっては働きやすい職場となっている可能性がありながらも、企業の方針としてポジティブ・アクションの姿勢を明確化したり、積極的にキャリアアップを図るための取組を進めている事業所は少ない状況であった。
- このように、「分類化」に基づき課題点を整理した結果、女性の働き方において、キャリアアップを目指す女性のような従来の男性型の長時間労働をいとわない働き方と、子育て女性のように長く働き続けることを目標とした働き方というように大きく2極化されている様子がうかがえる。こうした状況は、ワーク・ライフ・バランスの観点からみた働きやすさと女性のキャリア形成が両立している事業所が少ないということを表している。
- 今後、女性人材を活用し、女性の活躍の場を拡大していくためには、企業においては、仕事の継続と子育てなど生活との両立を可能とするワーク・ライフ・バランスの取組と並行して、キャリア形成における男女均等の取組をバランスよく実施していくことが求められる²。

<施策の方向>

女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスとの両立の推進

事業所が自らの女性人材活用のための取組状況を把握するための情報提供

- ・ 女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスは一体となって取り組む必要があることについて、企業に対して理解を促すことが重要となり、そのためには企業の先行事例を収集・提供することなどが考えられる。
- ・ 男女共同参画型に分類されたある事業所において、仕事と子育てが両立できるよ

² 佐藤博樹(2008)「企業の人材戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる』、勁草書房

う両立支援の取組を第一段階として進め、その結果両立が浸透してきたところで、さらに次の段階として、働く女性がキャリア形成を図り、ステップアップを目指すことができる職場環境を形成するというように、段階を踏んで女性人材の活用に向けて戦略的に取り組んでいる事例等が一つのモデルとして参考となると思われる。

- ・ また、企業に対して、このようなバランスの良い取組に対する意欲を沸き立たせるためには、自らの取組状況を客観視できるようなデータや、取組を進めることのメリットを実感できるような各種データ、先進的な取組によって効果を発揮した好事例等を提供することが必要と考える。

(3) 企業の意識改革について

<確認されたポイント>

多様な働き方への対応

- 第5章の事業所の4分類において、「男性優先型」の事業所については、「男女均等」の観点から、優秀な人材であれば男女区別なく採用し、登用するというスタンスの事業所が多いことが確認されたものの、現状としては、他の分類に比べて女性正社員の割合、女性管理職等の割合は低い状況にある。これについては、「男女均等」の基準が、従来の男性正社員を中心とした画一的なシステムや考え方に基づくものであり、そうした意識が企業の中に依然として残っている可能性があるということを示しているとも言える。
- 女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスを両立させ、女性人材を活用して行くためには、従来の男性正社員を中心とした働き方から脱却し、育児、介護等への対応も想定した従業員一人ひとりの状況に応じた多様な働き方を選択肢として用意することが必要となってくる。
- 実際、調査対象事業所においても、短時間勤務制度以外にも、在宅勤務制度等、多様な働き方が増えており、様々な制度が活用されているが、こうした多様な働き方が普及することは、女性にとって就労継続だけでなく、キャリアアップを図る上でも大きな影響を与えるものと考ええる。

<施策の方向>

多様な働き方への理解の促進に向けた検討と企業に対する意識啓発

- ・ これまでの男性正社員に画一的に求められてきたフルタイム、終身雇用といった形だけでなく、男性、女性を問わず、育児、介護等への対応も想定した多様な働き方について、そのあり方や課題等を検討するとともに、そうした働き方への理解を深めるための、企業に対する意識啓発が求められる。
- ・ なお、こうした多様な働き方に対応してどのような人事評価の基準を設計するかということは課題であり、女性人材の活用という面から、女性にとってハンディとならないような配慮を企業に対して求めることも必要と考える。

(4) 女性の意識改革について

<確認されたポイント>

女性の意識改革の必要性

- ヒアリングの中で、女性管理職の割合が増えない要因として挙げられていた一つに、「管理職となることへの女性の躊躇」がある。具体的には、管理職への登用については、女性の場合、育児等での時間の制約等から、その責任を果たせないのではという意識から、その任に就くことに躊躇する例が多いという指摘があった。
- また、ポジティブ・アクションの取組を進める上での課題についてたずねたところ、女性自身の意識改革の必要性を指摘する事業所もあった。事業所においてポジティブ・アクションの取組を行っても、女性本人のキャリアアップの意欲が伴わない限り、管理職に登用していくことは難しい。こうした指摘は、女性管理職等へのインタビューの中でも見られた。
- さらに、一部の事業所では、非正社員から正社員に登用される制度がありながら、それを望む女性が少ないという指摘もあった。
- このような状況から、今後管理職となり得る若い世代に対してキャリアアップの意欲をいかに持ってもらうかということは、女性人材の活用に向けて大きな課題といえる。
- 育児休業制度や短時間勤務制度等、女性が継続して働くことを支援する制度の整備は整いつつある中で、企業側においては、そうした制度を有効に機能させ、女性人材の活躍につないでいく取組が求められるが、一方の女性側には、自分のキャリアプランを明確にした上で、意欲的に仕事に取り組んでいくというような、働くことに対する積極的な意識が求められる。

<施策の方向>

身近なロールモデルの発掘・提供

メンター制度の導入支援

- ・ 本調査の中で、社内で活躍しているロールモデルの必要性を指摘する事業所もある一方で、現在の女性管理職の状況を見て、あんなに大変なら管理職にはなりたくないという意識につながりかねないという懸念を持つ事業所もあった。
- ・ 管理職に対するそうした意識を払拭するためには、自分と同じような環境であったり、同じような悩みを抱えていた、身近なロールモデルが求められていると考えられる。そこで、働き方やキャリア形成において様々な事例を取り上げ、ロールモデルとして提供することが必要である。
- ・ また、メンター制度の導入も若い社員が入社後のキャリアプランを考える上で有効と考えられることから、企業が積極的に導入することに対する支援も必要である。

＜施策の方向＞

若年期からのキャリア教育の充実
女性のキャリア形成に向けた支援

- ・ 女性が仕事と家事・育児等との両立やキャリア形成に不安を抱えて管理職への登用を躊躇することなく、前向きに受け止めていくには、就労前から、女性も男性と同様に結婚・出産を経ても継続して働き、さらにキャリアアップを目指していくという意識を持っていることが重要と思われる。
- ・ そのためには、子どもの頃から一人ひとりが、就労後の将来設計を描くことができるよう、キャリア教育の充実が求められる。
- ・ さらに、様々な段階で、就業や社会活動など社会参画の促進のための教育・学習の機会の提供等の多様なキャリア形成を支援する取組が必要である。

(5) 女性人材の活用が可能となる環境整備に向けて

＜確認されたポイント＞

多様な働き方を支える子育て支援の環境整備

- 前述のとおり、各事業所においては、育児休業制度や短時間勤務制度等の両立支援制度については活用されている状況が確認された。このほかにも、在宅勤務等の多様な働き方を認める傾向も見られる。
- 企業において、(2)のとおり多様な働き方に対する支援制度の運用が進むようになったとしても、家庭や地域においてそうした新しい働き方を支える子育て支援の環境が整備されない限り、女性のキャリアアップにはつながっていかないものと思われる。
- 女性管理職等へのヒアリングの中で、女性人材の活用を進める要点をたずねた中でも、社外の家庭や地域の環境整備が重要であるという指摘があったように、女性が仕事と育児を両立できる環境を整えるためには、企業や女性自身の取組だけではなく、夫をはじめとする家族の支えや地域における支援体制の構築が求められる。

＜施策の方向＞

地域における男性の育児参加に向けた機会や情報の提供
男性の育児参加を支援する団体等のネットワークの構築への支援

- ・ 女性が仕事と育児を両立させるためには、男性の育児参加が必要不可欠となる。しかしながら、前述したとおり、男性については、長期にわたる育児休業等の利用は進んでいない。
- ・ こうした点を踏まえ、男性の場合、まずは育児に参加する実績を積み上げていく

ことが重要であることから、地域において気軽に男性が育児に参加できる機会を提供したり、男性が育児参加に対するハードルを低く感じることができるよう事例を紹介することも有効と考える。

- ・ また、地域において男性の育児参加を支援する団体等のネットワークの構築に向けた支援も必要と思われる。

<施策の方向>

多様な働き方に対応する新たな子育て支援の検討

- ・ 企業において、今後、女性の多様な働き方が認められるようになったとしても、女性が育児と仕事を両立させ、キャリアアップを図っていくためには、地域の中でそうした働き方を支える支援がなければ、仕事と育児の両立は困難となる。
- ・ 多様な働き方を支えるためには、従来とは異なる新たな形の保育サービスの提供等が求められる可能性がある。そのため、多様な働き方に伴う新たなニーズに対応したきめ細やかな地域での子育て支援策の検討が必要と思われる。

以上、2010年度研究に引き続き、本研究では、条例に基づく男女共同参画推進状況の届出の結果と届出事業所へのヒアリング結果を踏まえて考察を行った。

本届出の対象は従業員300人以上を擁する事業所であり、本県全体の事業所の中では大規模な事業所であるといえる。届出対象となっていない中小規模の事業所の女性人材の活用については、届出対象事業所とは別の課題が発生しており、必ずしも本研究結果があてはまらない可能性もある。そのため、こうした中小規模の状況については別途調査が必要となるが、本県の経済活動をリードしている事業所の男女共同参画推進の状況として、本調査結果が参考となればありがたい。

【参考引用文献】

○ 和書

- 朝倉むつ子（2004）『労働法とジェンダー』、勁草書房
- 有村貞則著（2007）『ダイバーシティ・マネジメントの研究—在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通じて—』、文眞堂
- 池田心豪（2010a）「介護期の退職と介護休業—連続休暇の必要性と退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』（No. 597：88—103）
- （2010b）「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』（No. 599：20—31）
- 今田幸子（1991）「女性のキャリアとこれからの働き方—仕事と家庭のダブル・バインドを超えて」『日本労働研究雑誌』
- 今野浩一郎、佐藤博樹（2009）『人事管理入門（第2版）』、日本経済新聞出版社（No. 381：12—24）
- 大内伸哉（2009）「労働法が「ワーク・ライフ・バランス」のためにできること」『日本労働研究雑誌』（No. 583：30—41）
- 大沢真知子（2009）「日本のパート労働者と女性労働者の非正社員化」武石恵美子編著『女性の働き方』、ミネルヴァ書房
- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』、第一法規
- 神奈川県（2008）『かながわ男女共同参画推進プラン（第2次）』
- 神奈川県（2009）『平成21年版神奈川県の男女共同参画年次報告書』
- 神奈川県（2010）『平成22年版神奈川県の男女共同参画年次報告書』
- 川口大司（2004）「女性従業員比率と利益率—企業活動基本調査を用いた分析—」『経済統計研究』（第31巻4号、2004年3月）
- 北村行伸（2007）「パネルデータ分析」『ES P』2007. 10、経済企画協会
- 木本喜美子・大森真紀・室住眞麻子編著（2010）『社会政策のなかのジェンダー』、明石書店
- 経済産業省（2005）『女性人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査』平成17年
- 経済産業省（2010）『平成22年度企業活動基本調査』
- 厚生労働省（2001）『平成13年度パートタイム労働者総合実態調査』
- 厚生労働省（2006）『平成18年度女性雇用管理基本調査』
- 厚生労働省（2006）『平成18年度パートタイム労働者総合実態調査』
- 厚生労働省（2007）『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査』
- 厚生労働省『雇用均等基本調査』
- 厚生労働省（2009）「育児・介護休業法の改正について」

- 児玉直美（2004）「女性活動は企業業績を高めるか」『日本労働研究雑誌』（No. 525 : 38-41）
- 佐藤博樹（2008）「企業の人材戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる』、勁草書房
- 佐藤博樹・武石恵美子（2008）『人を活かす企業が伸びる』、勁草書房
- 佐藤博樹・武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』、日本経済新聞出版社
- 女性の活躍推進協議会（2000）「ポジティブ・アクションのための提言」
- 駿河輝和・張建華（2003）「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』（No. 59 : 56-63）
- 総務省（2007）『平成19年就業構造基本調査』
- 総務省（2008）『平成20年度労働力調査』
- 袖井孝子（1989）「女性と老人介護」マーサ・N・オザワ、木村尚三郎、伊部英男編『女性のライフサイクル—所得保障の日米比較』第5章、東京大学出版会
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』、勁草書房
- チェン・シャオ（蕭政）著、国友直人訳（2007）『ミクロ軽量経済学の方法 パネルデータ分析』、東洋経済新報社
- 男女共同参画会議・仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2007）『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告』
- 男女共同参画研究会報告（2003）『女性の活用と企業業績』経済産業省男女共同参画研究会（平成15年6月）
- 内閣府（2008）『平成20年版男女共同参画白書』
- 内閣府（2010）『平成22年版男女共同参画白書』
- 内閣府（2009）『男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書』
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析—パートと正社員」『日本労働研究雑誌』（No. 418 : 31-42）
- 日本経団連（2002）「ダイバーシティ・マネジメントと働き方の多様化について」
- 日本経団連出版編（2007）『女性社員活躍支援事例集』
- 樋口美雄（1994）「育児休業の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』、東京大学出版会（181-204）
- 藤本真、大木栄一著（2010）「ものづくり現場における技能者育成方法の変化」『日本労働研究雑誌』（No. 595 : 68-77）
- 古郡 鞆子（2003）『働くことの経済学』、有斐閣ブックス
- 丸山桂（2001）「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』（57-2 : 3-18）
- 宮島洋・西村周三・京極高宣編著（2009）『社会保障と経済』、東京大学出版会
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研

究雑誌』 (No. 459 : 50-60)

山口一男 (2009) 『ワークライフバランス—実証と政策提言—』、日本経済新聞出版社

脇坂明 (2001) 「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』、東京大学出版会

脇坂明 (2006) 「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは—均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』 (No. 71 : 17-28)

労働政策研究所・研修機構 (2007) 『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』

労働政策研究所・研修機構 (2008) 『有期契約労働と育児休業』

労働政策研究所・研究機構 (2010) 『Business Labor Trend』 (2010年9月号 : pp2-9)

労働政策研究所・研究機構 (2011) 『Business Labor Trend』 (2011年12月号 : pp10-15)

○ 洋書

Daiji Kawaguchi (2003) “A Market Test of Sex Discrimination : Evidence form Japanese Firm-Panel Data,” IPPS Discussion Paper Series 1054, University of Tsukuba.

Judith K. Hellerstein; David Neumark; Kenneth R. Troske (2002), “Market Forces and Sex discrimination” The Journal of Human Resources, Vol. 37, No. 2 (Spring, 2002), 353-380

○ インターネット

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp>

経済産業省 <http://www.meti.go.jp>

総務省統計局 <http://www.stat.go.jp>