

## 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

2010年度の研究報告書では届出制度が開始された2002年から2009年までのデータを用い、届出事業所の男女共同参画推進状況を実態分析した。その結果、従業員や正社員、管理職等における男女の差は減っているが、依然として男性中心の事業所が多いことが分かった。また、業種や事業所の規模により、正社員や管理職等などにも差があることが明らかになった。

本章では業種に着目し、業種別による事業所の特徴をみる。しかし、全ての業種を分析することは難しい<sup>1</sup>。そのため、事業所数が最も多い製造業、女性従業員が多い卸売・小売業とサービス業、女性管理職等が多い情報通信業の四つの業種を中心に時系列の分析をする。

なお、2010年度の報告書では、本届出の目的でもある県内の事業所における男女共同参画の推進状況の全体像を捉えるため、男女共同参画の推進状況から届出事業所を四つに分類した。分類の基準となる女性正社員と女性管理職等の平均を設け、女性正社員と女性管理職等とも多い「男女共同参画型」、女性正社員は多いが女性管理職は少ない「女性活用途上型」、女性正社員は少ないが女性管理職等が多い「少数女性活用途上型」、両方とも少ない「男性優先型」と命名した。ここでは業種による4分類の特徴も分析を行う。

#### 1 製造業

製造業は、届出事業所のうち5割近くを占めている。ここでは、全体従業員の状況をみたのち、正社員と非正社員に分けて実態分析し、女性活用に関わる管理職等の状況をみる。

##### (1) 従業員<sup>2</sup>全体

まず、全体従業員の男女割合を時系列でみた。図表2-1をみると、届出制度が開始された2002年から男性従業員は8割以上と高く、その状態を保っている。一方、女性従業員は2割弱であり、2006年以降からは減少傾向になっている。

先にも述べたように、製造業が届出事業所で5割近くを占めている業種であることを考慮すると、女性の活用において製造業での女性従業員を増やすことは重要な課題になるだろう。

<sup>1</sup> 本届出は従業員300人以上の事業所を対象にしているため、業種によってはサンプル数が少ない場合もある。例えば、不動産業は3サンプルで、それを分析しても不動産全体の分析結果として捉えることはできない。

<sup>2</sup> 本届出において従業員とは、①期間を定めずに、または1か月を超える期間を定めて雇用されている者、②臨時または日雇従業員で、届け出る年の10月1日の基準日前の2か月間それぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当するものを指し、派遣社員は従業員に含めない。

図表 2-1 全体従業員の男女割合の推移

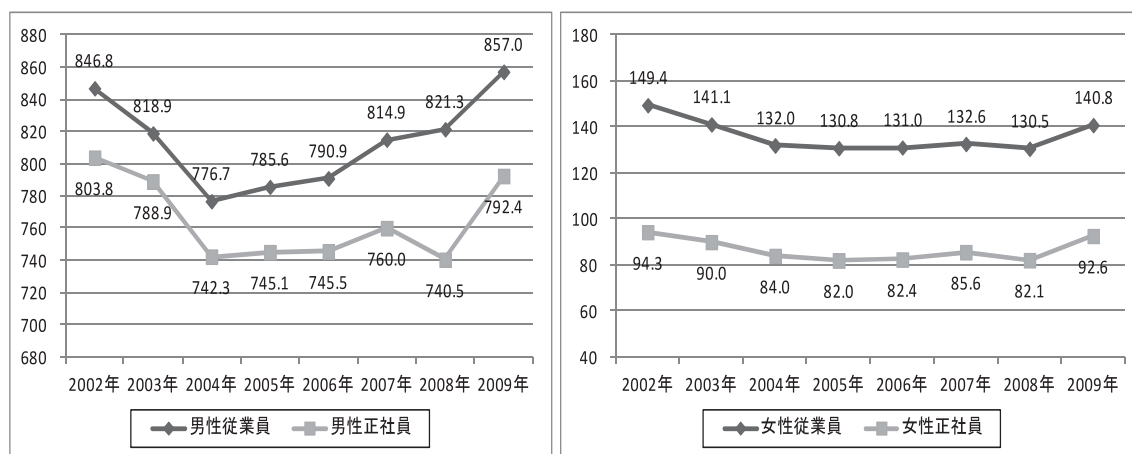
(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
事業所	231	240	232	220	200	180	198	184	1685
男性従業員	81.58	82.78	82.01	81.82	82.02	82.57	83.26	83.13	82.36
女性従業員	18.42	17.22	17.99	18.18	17.98	17.43	16.74	16.87	17.64
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

従業員の中で正社員はどのくらいいるかを確認する。図表 2-2 は全体従業員の中で正社員がどのくらいいるかを人数で表し、それを男女別にみたものである。まず、男女の差をみると、男性は全体従業員のうち正社員として勤めている者の人数も多いが、女性は全体従業員と正社員の人数の差が大きいことがわかる。すなわち、2割に満たない女性従業員の中で正社員として働く女性は、その2割をまた下回っている。

次は時系列の変化をみよう。男性は全体従業員と正社員の人数の差が2004年まではあまり変化が見られないが、2005年からその差が広がり、2008年には正社員の人数だけが急激に下がる。それに比べて、女性は従業員の中の正社員は少ないものの、その割合の変化は一定しており、時代の変化の影響をあまり受けないことが分かる。こうした結果から、近年において、女性だけではなく、男性でも正社員離れが進んでいるといえる。

図表 2-2 従業員と正社員の男女平均人数の推移 (左：男性、右：女性、単位：人)



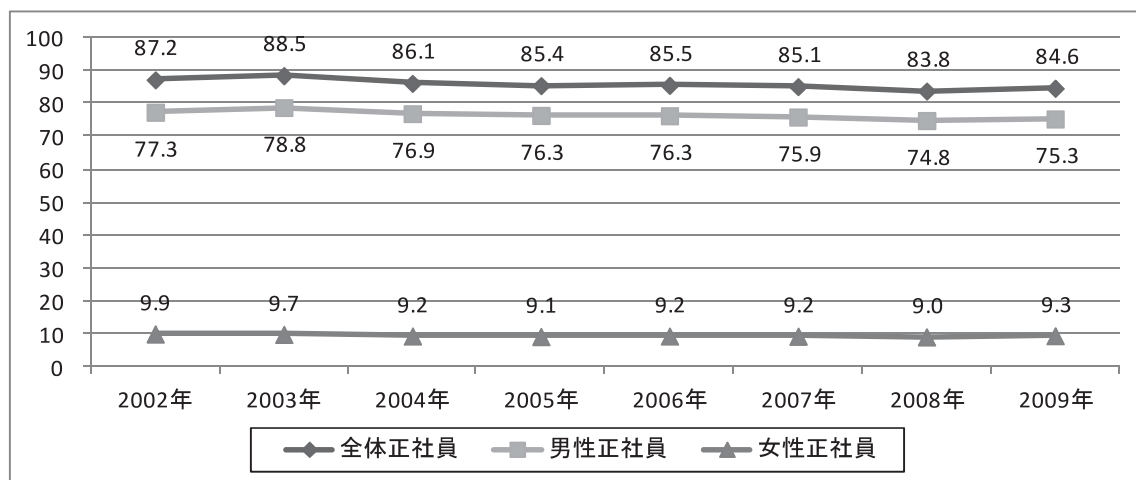
## (2) 正社員

ここからは、従業員の中で正社員を中心とした分析を行う。

図表 2-3 は従業員に占める正社員の割合を性別にみたものである。製造業での正社員の割合は8割強と非常に高いが、全体従業員の中での男性正社員は7割以上が男性である。すなわち、正社員のほとんどが男性で、女性は全体従業員の1割に満たない程度である。

図表 2-3 従業員に占める正社員割合の推移

(単位：%)



正社員を事業所規模でみたものが下記の図表 2-4 である。全体正社員の中で男性の割合は平均88.2%であるが、事業所規模別にみると、事業所の規模が大きくなるほど男性の割合が高くなる。一方、女性は11.8%が正社員であるが、1000人以上の事業所では9.9%にまでその割合は減少する。

時系列でその変化をみると、他の事業所ではその変化に明確な差は見られないが、400人未満の事業所でだけ2002年から男性正社員の割合が増加していることが分かる。

図表 2-4 事業所規模別による正社員の男女割合の推移

(単位：%)

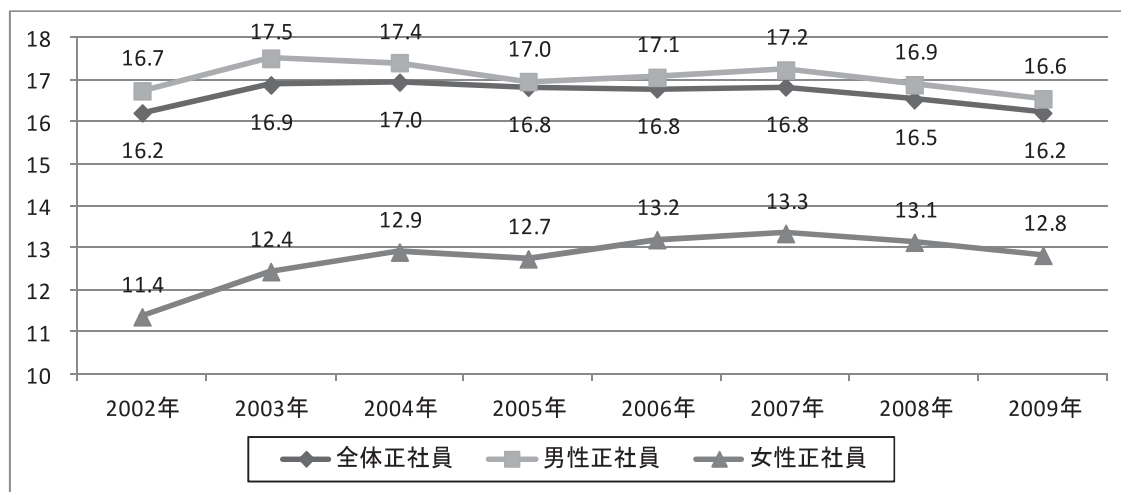
	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
<b>男性(正社員100)</b>									
300~399人	83.8	85.0	86.5	86.4	86.0	87.7	88.0	87.1	86.1
400~699人	88.2	88.1	88.7	87.5	87.4	87.2	86.8	86.7	87.6
700~999人	90.0	91.2	88.0	89.5	91.3	89.8	89.5	89.7	89.9
1000人以上	89.9	89.5	89.9	90.6	89.9	90.8	90.5	89.8	90.1
合計	87.7	88.1	88.3	88.3	88.4	88.5	88.4	88.1	88.2
<b>女性(正社員100)</b>									
300~399人	16.2	15.0	13.5	13.6	14.0	12.3	12.0	12.9	13.9
400~699人	11.8	11.9	11.3	12.5	12.6	12.8	13.2	13.3	12.4
700~999人	10.0	8.8	12.0	10.5	8.7	10.2	10.5	10.3	10.1
1000人以上	10.1	10.5	10.1	9.4	10.1	9.2	9.5	10.2	9.9
合計	12.3	11.9	11.7	11.7	11.6	11.5	11.6	11.9	11.8

注：全体正社員を100にした時の男女正社員の割合である。

正社員の平均勤続年数をみると（図表 2-5）、女性正社員の増加傾向が特徴である。男性は横ばい状態が続くなか、女性は2005年と2009年には若干減少するものの、全般的に増加している。しかし、男性との勤続年数の差は4年程度であり、男女の勤続年数の差は賃金の差へとつながると推測できる。

図表 2-5 正社員の平均勤続年数の推移

(単位：年)



次に、図表 2-6 は正社員の割合を職務区分別にみたものである。製造業において最も多く分布している職務は「生産」が51%であり、その次が「研究・開発」で29.4%を占めている。しかし、生産と研究・開発とも男性正社員が9割であり、女性は1割に過ぎない。

職務内の男女割合をみると、男性は生産と研究・開発が多い一方、女性は生産と「人事・総務・経理」、「販売・サービス」に集中している。製造業で最も多い労働力を要する生産部門での女性労働力の需要が少ないことから、製造業における女性労働力が活用されない重要な要因であると考えられる。女性は、事務職といわれる人事・総務・経理、または販売・サービスに集中されることから、女性が多い典型的な職務での活用が一般的であると推測する。女性の活用のためにはより広い領域での女性活用が求められる。

図表 2-6 職務区分による正社員割合の推移

(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	平均割合	職務内の男女割合
人事・総務・経理	5.9	5.7	6.1	6.6	6.5	6.1	6.4	6.3	6.2	100.0
男性	4.1	4.0	4.4	4.8	4.6	4.4	4.7	4.6	4.4	71.6
女性	1.8	1.6	1.7	1.9	1.9	1.7	1.7	1.8	1.8	28.4
企画・調査・広報	3.4	3.4	3.8	3.7	4.2	3.6	4.1	4.4	3.8	100.0
男性	2.8	2.8	3.2	3.0	3.5	3.0	3.4	3.6	3.1	82.7
女性	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.9	0.7	17.3
研究・開発	26.4	27.8	30.1	30.0	30.9	29.6	30.7	30.3	29.4	100.0
男性	24.0	25.3	27.4	27.4	28.2	27.0	27.7	27.4	26.7	91.0
女性	2.3	2.5	2.6	2.6	2.8	2.6	3.0	2.9	2.7	9.0
情報処理	1.7	2.0	2.1	1.8	1.6	1.5	1.6	1.4	1.7	100.0
男性	1.4	1.7	1.7	1.5	1.4	1.3	1.4	1.2	1.5	84.4
女性	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	15.6
営業	4.9	5.8	5.6	4.9	5.0	3.9	4.1	4.9	4.9	100.0
男性	4.1	4.9	4.8	4.2	4.4	3.3	3.5	4.1	4.2	85.5
女性	0.7	0.9	0.8	0.7	0.7	0.5	0.6	0.8	0.7	14.5
販売・サービス	2.4	2.4	2.1	2.9	3.0	4.0	3.4	3.0	2.8	100.0
男性	1.9	1.9	1.6	2.3	2.5	3.5	3.0	2.7	2.4	82.9
女性	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	0.4	0.3	0.5	17.1
生産	55.0	52.6	50.5	50.2	48.2	50.8	49.8	49.6	50.9	100.0
男性	49.0	47.2	45.5	45.3	43.7	45.6	44.8	44.6	45.8	89.9
女性	6.0	5.3	4.9	4.8	4.7	5.2	5.0	5.0	5.1	10.1

注：正社員を100にした時の職務区分別の割合である。

平均割合は8年間のデータの平均割合を表記し、職務内の男女割合については、各々の職務を100にした時の男女割合である。

### (3) 非正社員

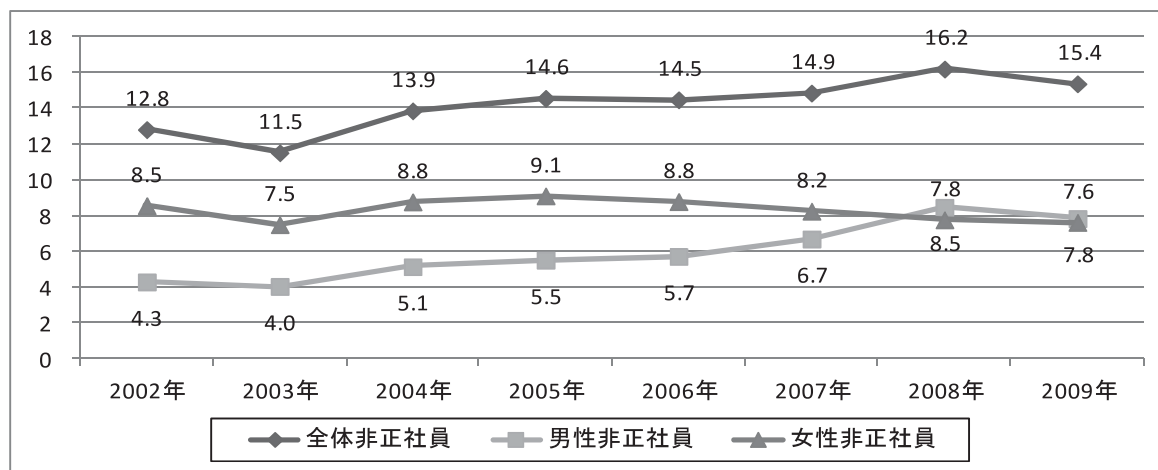
本届出では、従業員と正社員の状況を届出項目としていることから、非正社員については届出項目として扱っていない。しかし、非正社員は年々増加しており、性別や年齢層も多様化している。各業種でも非正社員の状況を把握することは重要であるだろう。なお、ここで示す非正社員には、派遣社員は含まれない。

まずは、全体従業員に占める非正社員の割合をみよう。製造業における非正社員の割合は届出全体の非正社員の割合より少ないことが特徴である。ここでは示していないが、届出全体の非正社員の割合は男性が9%、女性が25%である。しかし、図表2-7をみると、2009年の男性非正社員は7.8%、女性は15.4%と、届出全体より少なく、特に女性においてその差が明らかである。

しかし、男性より女性の非正社員の割合は高く、8年間のデータをみてもその差は一定している。次に時系列でみると、男女とも増加傾向であり、その中でも男性非正社員の割合は2002年に4.3%だったのが2009年には7.8%と3.4%もポイントが高くなっている。

図表2-7 従業員に占める非正社員の割合の推移

(単位：%)



注：全体非正社員＝非正社員（全体従業員－正社員）／全体従業員×100

男性非正社員＝男性非正社員／全体従業員×100

女性非正社員＝女性非正社員／全体従業員×100

次に、事業所規模別に非正社員の割合をみた。全体従業員を100にした時の非正社員の割合をみると（図表2-8）、事業所規模が大きくなるほど、非正社員の割合は低くなっている。その中でも、1000人以上の大規模の事業所では男女とも、非正社員の割合が急減し、製造業では中小規模の事業所での非正社員の活用が高いことが分かる。

図表 2-8 事業所規模別による非正社員の男女割合の推移

(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
全体非正社員									
300～399人	18.2	15.6	19.6	19.5	20.8	22.2	19.1	19.1	19.0
400～699人	12.4	14.7	17.8	20.7	18.5	16.9	17.7	18.7	17.2
700～999人	12.3	5.6	8.3	6.0	6.3	12.5	21.1	17.0	10.6
1000人以上	7.4	6.6	5.2	4.7	7.6	6.4	8.9	8.1	6.9
合計	12.8	11.5	13.9	14.6	14.5	14.9	16.2	15.4	14.1
男性非正社員									
300～399人	4.6	6.0	6.3	6.3	6.0	7.9	8.1	8.6	6.5
400～699人	4.1	4.3	6.5	7.6	7.3	7.2	8.0	7.9	6.6
700～999人	4.4	2.2	3.7	2.7	3.5	7.4	12.7	10.9	5.5
1000人以上	4.1	2.8	2.7	3.0	4.4	4.3	6.7	5.7	4.2
合計	4.3	4.0	5.1	5.5	5.7	6.7	8.5	7.8	5.8
女性非正社員									
300～399人	13.7	9.7	13.3	13.2	14.8	14.3	11.0	11.0	12.6
400～699人	8.3	10.4	11.4	13.2	11.2	9.7	9.7	10.8	10.6
700～999人	8.0	3.4	4.6	3.2	2.8	5.4	8.4	6.1	5.2
1000人以上	3.4	3.8	2.5	1.7	3.2	2.1	2.1	2.4	2.7
合計	8.5	7.5	8.8	9.1	8.8	8.2	7.8	7.6	8.3

非正社員を職務区分でみると、正社員の職務区分（図表 2-6 参照）と同様に、「生産」部門と「研究・開発」での活用が多い。しかし、男女別にみると、生産の場合、非正社員は男女とも割合が高く、男女の差が見られない。次に多い研究・開発をみても正社員より男女の差は縮小していることが分かる。

非正社員は全体従業員での割合は少ないが、活用の面からみると、正社員より男女の差が少なく、より均等に活用されていると考えられる。

図表 2-9 職務区分別による非正社員の男女割合

(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	平均割合	職務内の男女割合
人事・総務・経理	14.8	13.7	16.2	10.4	14.1	10.0	12.5	13.0	13.2	100.0
男性	6.6	6.0	8.1	4.5	6.9	5.0	7.0	7.2	6.4	48.8
女性	8.2	7.8	8.1	5.9	7.3	5.0	5.5	5.9	6.8	51.2
企画・調査・広報	3.1	2.9	3.3	5.0	4.9	3.4	3.7	5.6	4.0	100.0
男性	2.0	1.8	2.2	3.1	2.9	2.8	3.0	4.5	2.7	69.6
女性	1.1	1.1	1.1	1.9	2.1	0.7	0.7	1.1	1.2	31.4
研究・開発	15.3	16.6	17.0	17.5	16.3	17.5	18.4	18.5	17.1	100.0
男性	9.0	9.8	11.5	11.2	11.2	10.1	12.3	12.4	10.9	63.9
女性	6.3	6.9	5.6	6.4	5.7	7.6	6.1	6.3	6.3	37.1
情報処理	0.7	1.9	3.2	1.1	1.4	1.0	1.3	1.0	1.5	100.0
男性	0.1	1.0	2.2	0.6	0.9	0.7	1.0	0.5	0.9	58.4
女性	0.6	0.9	1.0	0.9	0.5	0.3	0.4	0.5	0.6	41.6
営業	4.0	5.4	4.6	4.8	4.3	3.7	3.3	3.9	4.3	100.0
男性	1.9	2.5	2.4	3.1	2.3	2.5	2.4	2.2	2.4	55.3
女性	2.1	3.0	2.2	1.9	2.1	1.2	0.8	1.7	1.9	44.7
販売・サービス	3.8	5.7	4.0	5.3	4.1	5.6	4.2	3.9	4.6	100.0
男性	1.5	2.4	2.0	2.7	1.3	3.3	2.2	2.2	2.2	46.4
女性	2.3	3.3	1.9	2.6	2.8	2.9	2.0	1.7	2.4	53.6
生産	58.0	53.6	54.0	56.1	53.5	58.3	57.2	54.0	55.5	100.0
男性	25.9	25.0	24.9	27.6	28.5	33.6	34.6	35.3	28.6	51.6
女性	32.4	28.8	30.1	28.7	25.4	25.2	22.9	19.5	26.9	48.4

注：図表 2-6 と同様な算出である。

#### (4) 管理職等

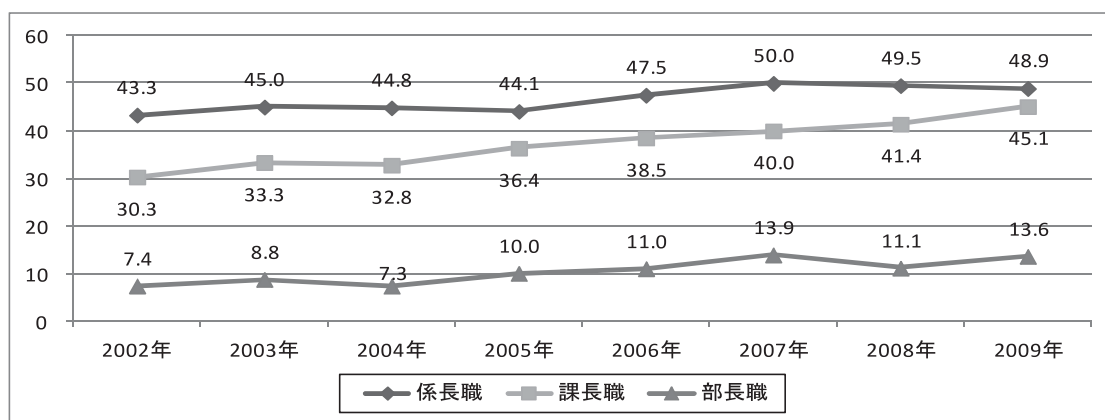
管理職とは、「専ら事業所全般または事業所に設けられた組織の経営及び管理の業務に従事する者」をいう。そのため、管理職になるためには一定の勤続年数と経験、スキルを要しており、離職などによりキャリアが中断されるほど、管理職になることは難しくなる。本県は女性の活用の中で、女性の管理職への配置が低迷しており、大きな課題になっている。ここでは管理職の状況を男女別でみるにより、各業種での女性管理職の活用を把握する。

本届出では課長相当職（以下、課長職）以上を管理職と定義しているが、係長相当職（以下、係長職）についても項目を設けている。そのため、係長職を含めた管理職を説明する時は「管理職等」と称する。

まず、女性管理職等を有する事業所の割合をみた。図表2-10をみると、女性管理職等があると答えた事業所は半分以下であり、届出全体の平均である6割に満たない。しかし、時系列でみると、少しずつではあるが女性管理職等がある事業所の数も増えている。まず、係長職は2002年に43.3%だったのが2009年には48.9%へと増加した。課長職は最もその割合が増加し、30%から45%へと15%もポイントが増加した。一方、部長相当職（以下、部長職）は係長職や課長職に比べポストの数が少なく要するスキル（勤続年数）が高いため、務めている女性のいる事業所は少ないが、他の管理職等と同様徐々に増加している。

図表2-10 女性管理職等を有する事業所割合の推移

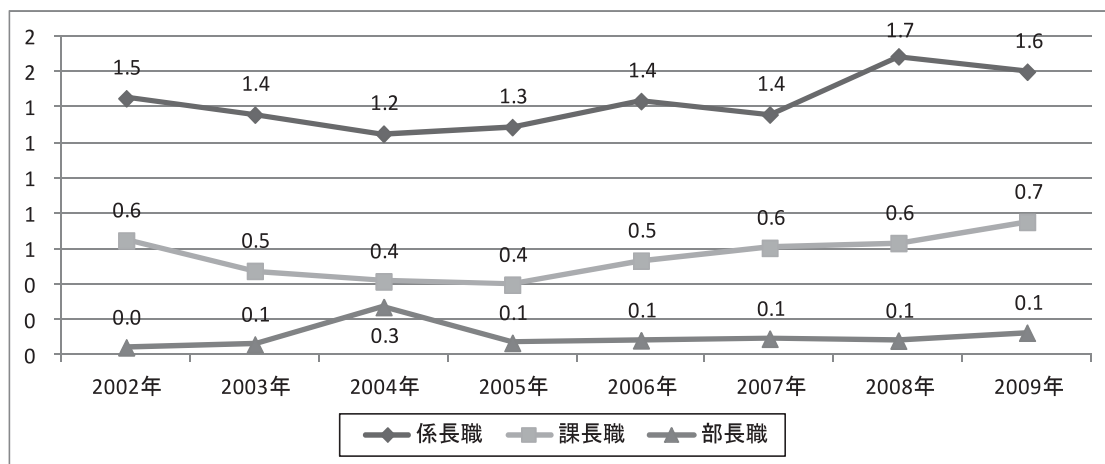
(単位：%)



次の図表2-11は全体管理職等の中で女性の割合をみたものである。製造業における女性管理職等の特徴はすべてのポストにおいて女性の割合が非常に少ないことである。届出全体の女性管理職等（2009年の平均数値）は、係長職が6.9%、課長職が4.2%、部長が1.0%で、係長職から課長職までは減少の幅が少ないが、課長職から部長職への登用者が急激に減っている。しかし、図表2-11をみると、製造業では係長職への登用者が非常に少なく、平均1.4%に過ぎない。そのため、課長職や部長職への登用者も少なく、結果的に全ての管理職等において女性の割合が少なくなっている。次に時系列でみると、どちらの管理職等でも横ばい状態である。多少の増減はあるが、2002年と2009年の割合をみると、ほとんど変化が見られず、女性の管理職等への活用がされていないことが分かる。

図表 2-11 管理職等に占める女性割合の推移

(単位：%)



注：部長職、課長職、系長職の男女合計を100にした場合の該当管理職等の女性割合である。

次は、事業所規模別による女性管理職等の割合をみる。

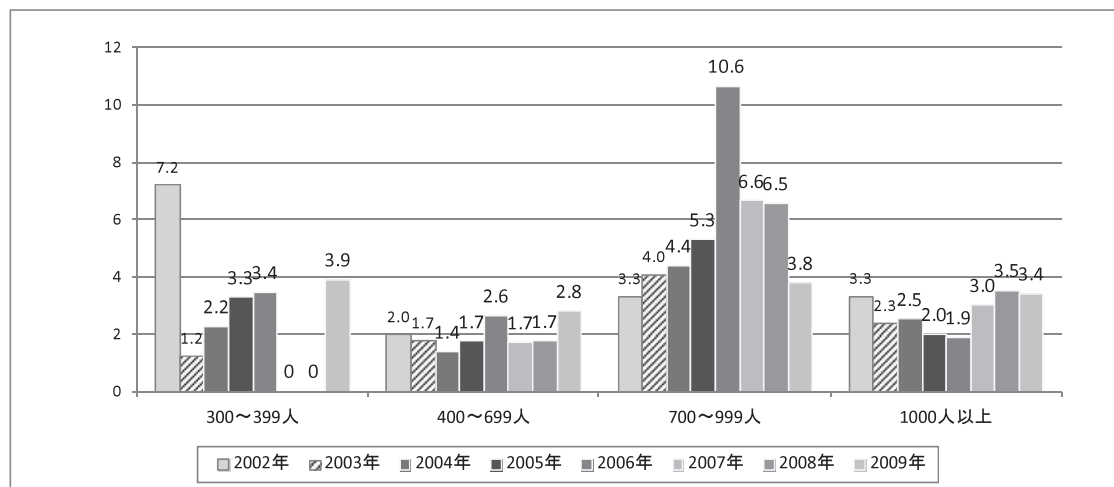
まず、図表 2-12は女性系長の割合である。女性系長の割合が最も多い事業所は700～999人の規模の事業所であり、全体的に増加傾向が安定してみられる。400人未満の事業所は女性系長の割合の変化が激しく、不安定である。その理由としては女性系長職についての離職、または事業所側から女性系長の雇用に渋いことと、供給と需要の両面が考えられる。

図表 2-13は女性課長職の割合を事業所規模別にみたものである。系長職に比べて非常に少なく、700～999人の規模の事業所は特に急激に減少している。一方、1000人以上の大規模の事業所は割合は少ないものの、系長職からの課長職への登用が最も多く、また安定して増加している。特に「育児・介護休業法」の改正があった2006年からの増加割合が大きいことをみると、両立支援のための制度が他の中小規模の事業所より充実し、女性の継続就業などに影響をしていることなどが考えられる。

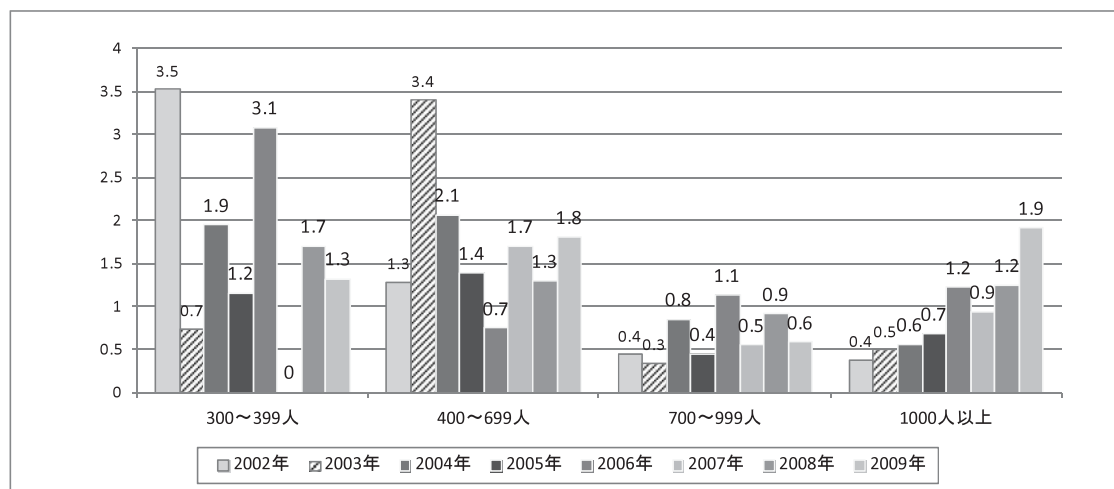
最後に部長職の女性割合をみると（図表 2-14）、事業所規模と関係なく、すべての事業所でその割合は低い。部長職になるために要する勤続年数が長いことを考慮すると、部長職になれる女性管理職の母数が少ないことが理由として考えられる。



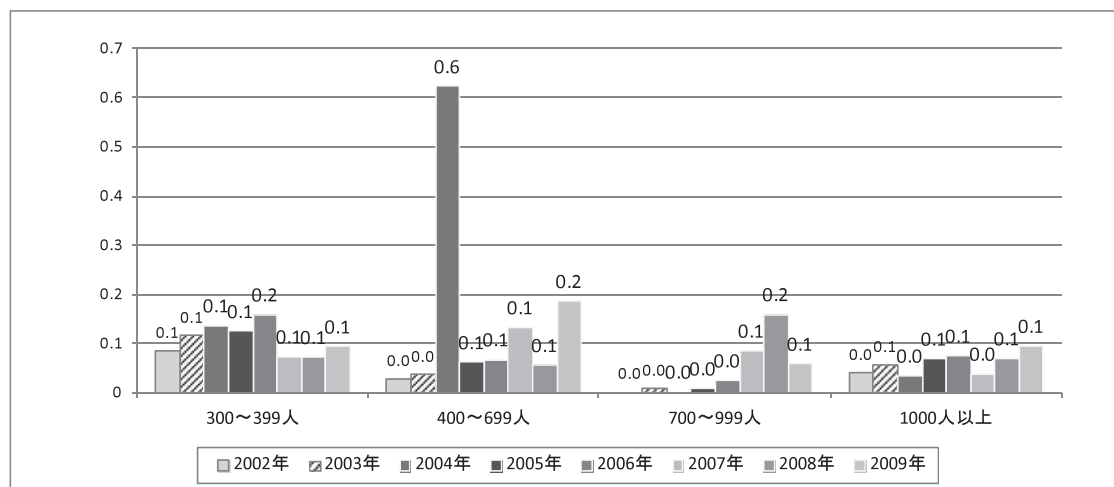
図表 2-12 事業所規模別による管理職等に占める女性係長の割合の推移（単位：％）



図表 2-13 事業所規模別による管理職等に占める女性課長の割合の推移（単位：％）

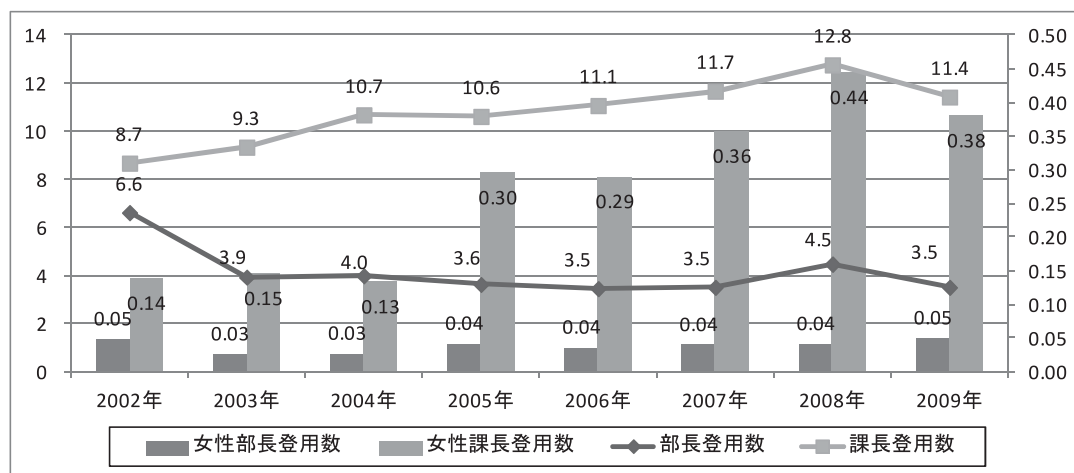


図表 2-14 事業所規模別による管理職等に占める女性部長の割合の推移（単位：％）



次は管理職の登用についてみる。図表2-15は課長職と部長職への登用人数を性別でみたものである。課長職においては、男女でその増加傾向は同じく、男性に比例して女性登用も増えていることがわかる。このように、女性課長職の登用人数が年々増えているものの、男性の登用人数と女性の登用人数の差は大きい。

図表2-15 管理職の登用人数 (単位：人)



#### (5) 両立支援

最初に述べたように、ここでは製造業を4分類に分け、その詳細をみる。製造業は正社員及び非正社員の女性割合が少ない「男性優先型」が84.5%を占めており、続いて「少数女性活用品型」が6.8%、「女性活用品用途上型」が6%、「男女共同参画型」が2.7%である。事業所の多くが男性が主に活躍している。では、4分類に分けた正社員と管理職等、両立支援の詳細をみる。

図表2-16では、正社員に占める男女割合と管理職等に占める男女割合をみたものである。まず、正社員をみると、男女共同参画型で正社員の男性割合は63%であるが、男性優先型では90.7%と男性割合に3割近くの差がある。女性正社員が平均(24%)より高い男女共同参画型や女性活用品用途上型と、平均より低い少数女性活用品型、男性優先型を比較すると、2割以上の差がある。特に、男性優先型では、正社員の女性割合が9.3%と最も低い。こうした正社員の女性割合の低さは管理職等における女性の登用にも引き続き現れる。

管理職等の男女割合は係長職、課長職、部長職の合計を100にした場合の男女割合を見たものである(図表2-16)。ここでは正社員よりもその差が明確で、男女共同参画型では18.8%と他の分類に比べて非常に高いが、少数女性活用品型で7.9%と約10%も落ち、男女共同参画型ではわずか1%だけが女性管理職である。

こうした結果からは、管理職等の女性活用においては、女性正社員の割合が重要であることが垣間見られる。本県における主な産業が製造業であり、また、製造業の8割以上が「男性優先型」であることを考慮すると、県内事業所の女性活用を伸ばすためには、製造業での女性活用が重要な問題であることが示唆される。

図表 2-16 4分類による正社員と管理職等

	男女共同参画型					少数女性活用型				
	サンプル	平均	SD	MIN	MAX	サンプル	平均	SD	MIN	MAX
正社員										
男性割合	43	63.1	11.8	31.6	76.0	114	85.6	4.7	76.0	95.7
女性割合	43	36.9	11.8	24.0	68.4	114	14.4	4.7	4.3	24.0
管理職等										
男性割合	45	81.2	12.4	40	98.1	114	92.1	4.9	55.4	96.7
女性割合	45	18.8	12.4	1.9	60	114	7.9	4.9	3.3	44.6
	女性活用途上型					男性優先型				
	サンプル	平均	SD	MIN	MAX	サンプル	平均	SD	MIN	MAX
正社員										
男性割合	101	66.3	11.6	37.3	75.8	1424	90.7	5.1	76.0	100
女性割合	101	33.7	11.6	24.2	62.7	1424	9.3	5.1	0	24.0
管理職等										
男性割合	100	96.8	3.7	81.5	100	1422	99.0	1.3	88.5	100
女性割合	100	3.0	3.3	0	15.4	1422	1.0	1.3	0	11.5

注：SDは標準偏差、MINは最小値、MAXは最大値である。

次は仕事と生活の両立を支援するため、各事業所で実施されている制度のうち、「育児休業制度」と「介護休業制度」、「子の看護休暇制度」の三つを対象に、取得者がいる事業所の割合をみた<sup>3</sup>。

育児休業の取得者がいる事業所の割合は少数女性活用型が男女とも高く、合計89.5%で4分類でその割合が最も多かった。一方、男女共同参画型は、女性の取得者と男性の取得者の差が大きく、特に女性取得者がいる事業所の割合が少ないため、78.3%と最も低かった。少数女性活用型は女性正社員が14.4%と少ないが、その多くの女性が長期で働くことを期待され、育児休業が取りやすい環境となっている可能性がある。

介護休業は全体的に取得者がいる事業所が少なく、取得者がいる事業所は14~22%と他の両立支援制度により低かった。しかし、男女の差は最も低いことが特徴としてあげられる。高齢化が急速に進んでいる現状を考えると、今後介護休業を必要とする従業員は段々増えていくと思われる。また、女性だけではなく、男性でもその需要度は上がってくると予測される。実際に、男性労働者が9割以上である男性優先型では、男性取得者がいる事業所の割合が女性を超えている。

子の看護休暇は2005年から施行されたため、ここでも2005年以降の事業所を対象に分析を行った。取得者がいる事業所は女性正社員の割合が高い事業所と低い事業所で約15%の差がある。それは男性でも同様に見えるが、男性の差（約3~6%）より大きい。また、他の休業制度に比べて取得期間が短いため、実際に取る人数は最も多いが、取得者がいる事業所の割合は育児休業に比べてまだ低い状態である。こうした結果からは、子の看護休暇を取得しやすい事業所と取得しにくい事業所と分かれており、取得しやすい事業所では

<sup>3</sup> 両立支援の状況を見るためには、両立支援制度の取得者割合を見る必要があるが、支援制度の対象者（過去1年前に妊娠・出産経験者、家族の中で介護を必要とする家族構成員を抱えている者、子どもがいる従業員など）が把握できない。もちろん、対象者の有無による誤算はあるが、従業員（正社員）の平均年齢が4分類の差がないこと、人数や正社員に占める取得者の割合より誤算が少ないことを考慮し、ここでは取得者がいる事業所の割合で説明する。

何度も取得する従業員も多い一方、取得しにくい環境の事業所では有給休暇などで代替して使われる可能性が考えられる。

図表 2-17 両立支援制度の取得者がいる事業所の割合

	男女共同参画型		少数女性活用法		女性活用途上型		男性優先型	
	サンプル	割合	サンプル	割合	サンプル	割合	サンプル	割合
育児休業								
男性取得者あり	46	8.7%	114	14.0%	101	1.0%	1424	5.7%
女性取得者あり	46	78.3%	114	89.5%	101	80.2%	1424	80.9%
介護休業								
男性取得者あり	46	4.3%	114	8.8%	101	5.9%	1424	9.7%
女性取得者あり	46	13.0%	114	17.5%	101	7.9%	1424	7.0%
子の看護休暇								
男性取得者あり	30	16.7%	76	19.7%	54	13.0%	822	13.6%
女性取得者あり	30	40.0%	76	42.1%	54	27.8%	822	23.7%

注：子の看護休暇制度は2005年からの事業所を対象にしているため、サンプルの数が減少する。

## 2 卸売・小売業及びサービス業

卸売・小売業とサービス業は女性労働者が多いものの、その多くがパートタイムなどの非正規労働者として活用されることが特徴である。総務省統計局の「労働力調査」（平成20年度）をみると、男女合わせて就業者が最も多い業種は「製造業」で次が「卸売・小売業」、「サービス業」の順であるが、女性だけをみると、「卸売・小売業」、「医療・福祉」、「サービス業」の順である。

ここでは女性労働者が多く、また女性労働力の内容が似ていると思われる卸売・小売業とサービス業を一緒にして状況を見る<sup>4</sup>。

### (1) 従業員全体の状況

全体従業員をみると、性別による差は見られず、2002年からほぼ同じ状態で続けている。2008年から女性が若干減少傾向ではあるが、全体平均とあまり差は見られない。

図表 2-18 従業員に占める男女割合

(単位：%)

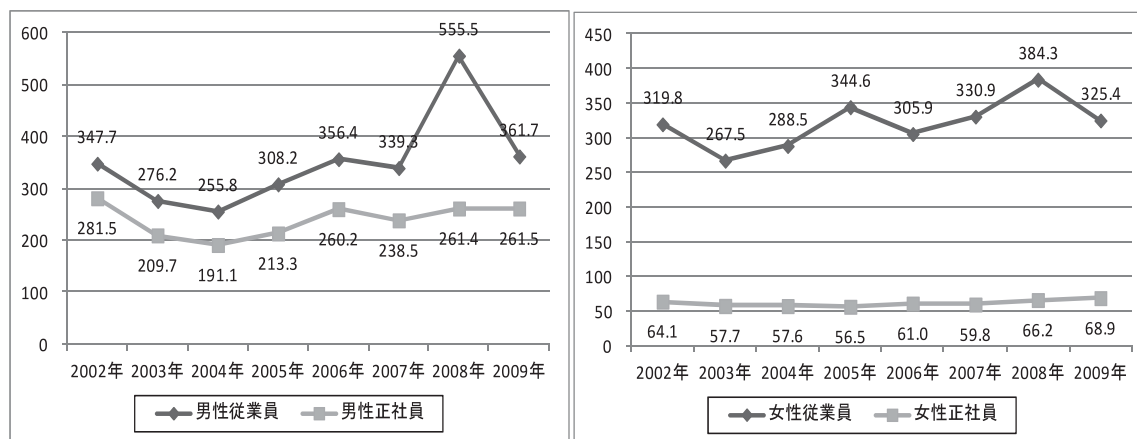
	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
事業所	98	90	88	86	75	101	102	94	734
男性従業員	49.56	50.64	49.81	48.98	52.64	50.64	51.98	52.68	50.85
女性従業員	50.44	49.36	50.19	51.02	47.36	49.36	48.02	47.32	49.15
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

全体従業員に占める正社員の人数をみたものが図表 2-19である。図表 2-18でみたように従業員においての男女差はみられなかったものの、正社員においては男女差が明らかである。男性は、届出制度が開始された2002年から2004年にかけて従業員が減少傾向であ

<sup>4</sup> 「医療・福祉」は一般の事業所と異なり、専門資格を必要とし、女性従業員が全体従業員の7割以上を占めている（「労働力調査」（平成20年度））。「卸売・小売業」や「サービス業」とはその性格が違うため、分析対象から除外する。

ったが、その後は増加している。それは正社員においても同じ傾向である。女性においても全体従業員は全般的に増加傾向を見せている。しかし、従業員の内訳をみると、そのほとんどが非正社員である。すなわち、事業所側から雇用する従業員の男女の差はないが、男性は正社員、女性は非正社員としての雇用及び活用されていると考えられる。

図表 2-19 従業員と正社員の平均人数 (左：男性、右：女性、単位：人)

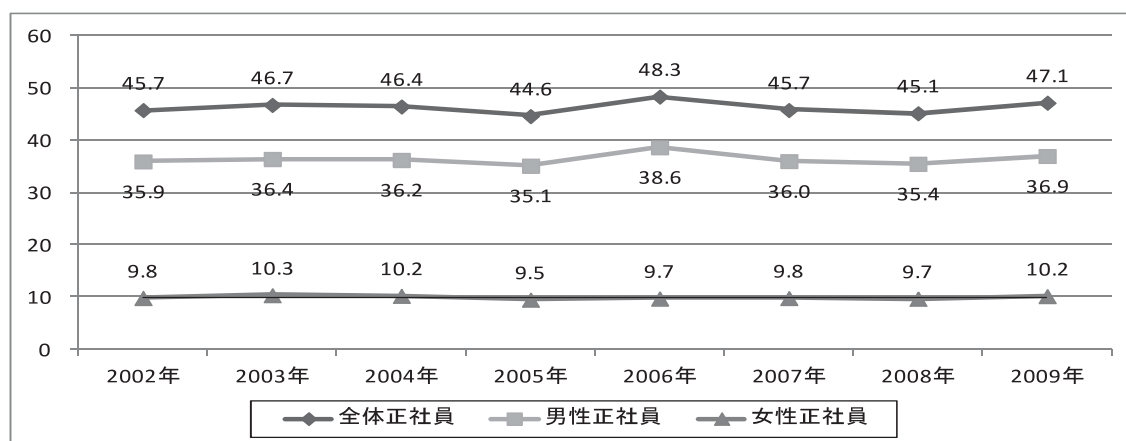


## (2) 正社員

図表 2-20では従業員に占める正社員割合を時系列でみた。全体従業員の中で正社員は5割を切り、全体の業種を入れた平均74.5% (2009年) よりも27.4%低い水準である。しかし、時系列でみると、全般的に全体正社員の割合は増加傾向である。

性別でみると、男性は全体正社員と同様な動きを見せており、特に2006年の4%の増加はほとんどが男性であることがわかる。一方、女性正社員の変化はほとんど見られず、横ばい状態である。こうして男性正社員が増加した背景として考えられることは採用正社員の人数にある。ここでは示さないが、卸売・小売業とサービス業の採用正社員の人数が2005年から2006年にかけて9.4人から17.4人へと約2倍増加しており、その傾向はサービス業で著しく現れた。

図表 2-20 従業員に占める正社員割合の推移 (単位：%)



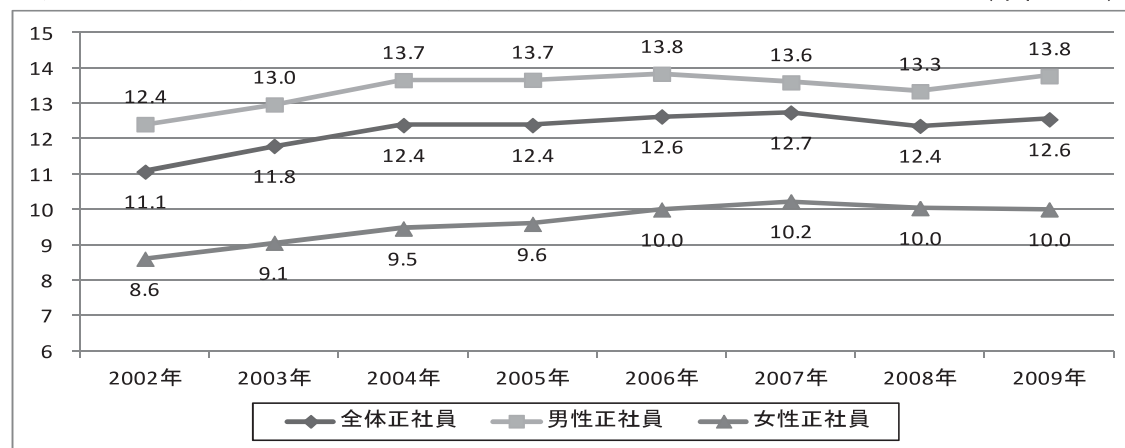
次は正社員の割合を事業所規模別に見た。図表2-21は正社員を100にした場合の男女割合を示したものである。2002年から2009年の全体男性正社員は74.4%と女性の2倍以上と高く、事業所の規模が高くなるほど、その傾向は強い。一方、女性正社員は全体平均25.6%であり、事業所の規模が小さいほど女性正社員が多い。

図表2-21 事業所規模別による正社員の男女割合の推移 (単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
男性(正社員100)									
300～399人	74.7	76.4	74.6	75.0	75.5	71.6	73.6	72.6	74.3
400～699人	72.4	71.9	73.0	73.7	75.4	73.8	72.8	71.9	73.0
700～999人	74.1	71.7	73.5	74.0	78.4	80.3	78.7	81.3	76.8
1000人以上	81.2	81.7	68.2	80.2	79.1	80.7	79.3	76.3	79.1
合計	74.4	74.4	73.5	75.0	76.0	74.2	74.3	73.7	74.4
女性(正社員100)									
300～399人	25.3	23.6	25.4	25.0	24.5	28.4	26.4	27.4	25.7
400～699人	27.6	28.1	27.0	26.3	24.6	26.2	27.2	28.1	27.0
700～999人	25.9	28.3	26.5	26.0	21.6	19.7	21.3	18.7	23.2
1000人以上	18.8	18.3	31.8	19.8	20.9	19.3	20.7	23.7	20.9
合計	25.6	25.6	26.5	25.0	24.0	25.8	25.7	26.3	25.6

では、正社員の勤続年数はどうだろう。図表2-22は卸売・小売業及びサービス業の正社員の平均勤続年数を示したものである。男性の平均勤続年数は13.4年と全体業種の平均(14.6年)に比べると1.2年低いが、2002年から増加傾向である。全体業種の平均勤続年数が2006年から減少していることを考慮すると、卸売・小売業及びサービス業では正社員になってから離職する労働者が多くないことが推測される。女性正社員の平均勤続年数も男性と同様に増加傾向であるが、2002年の勤続年数は8.6年(全体業種は10.0年)と低く、2009年になってからようやく10.0年に達している。

図表2-22 正社員の平均勤続年数の推移 (単位：%)



図表2-23は正社員を100にし、それを職務区分別にしたものである。男性は「販売・サービス」に38.9%、次に「研究・開発」に15%と多い。女性正社員は17.4%が販売・サービスに集中しており、他には「人事・総務・経理」に3.1%、研究・開発に2.2%と9割以上がこの3つの職務に所属されている。

職務内の男女割合をみると、女性正社員が多い販売・サービスと人事・総務・経理で女性が3～4割であり、他の職務では女性の割合が2割前後と低い。販売・サービスにおいては男女とも最も正社員の割合が高いものの、2002年から男女とも割合が年々減少している。こうした傾向は、これらの業種において、正社員賃金コストがより安く、経済の変動に柔軟に雇用の対応ができる非正社員が選ばれているとも考えられる。

図表 2-23 職務区分による正社員割合の推移 (単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	平均割合	職務内の男女割合
人事・総務・経理	7.9	7.6	7.6	8.2	7.9	7.5	7.8	7.1	7.7	100.0
男性	4.9	4.8	4.7	4.9	4.2	4.5	4.7	4.0	4.6	6.0
女性	3.1	2.7	2.9	3.3	3.7	3.0	3.1	3.1	3.1	40.3
企画・調査・広報	2.2	2.7	1.9	2.5	3.7	5.2	3.1	3.2	3.1	100.0
男性	1.6	2.1	1.5	1.8	2.8	4.2	2.2	2.3	2.3	76.0
女性	0.5	0.6	0.4	0.6	0.9	1.0	0.9	0.9	0.7	24.0
研究・開発	18.1	15.1	17.1	16.5	17.9	16.1	18.1	18.7	17.2	100.0
男性	16.2	13.6	15.2	14.4	15.7	13.8	15.6	15.9	15.0	87.4
女性	1.9	1.6	1.9	2.2	2.3	2.3	2.5	2.7	2.2	12.6
情報処理	0.7	2.7	2.9	0.8	2.1	4.0	3.4	3.4	2.5	100.0
男性	0.6	2.3	2.4	0.7	1.8	3.5	2.9	3.1	2.2	86.4
女性	0.1	0.4	0.5	0.1	0.3	0.5	0.5	0.4	0.3	13.6
営業	6.3	5.5	5.9	8.3	9.0	5.6	5.8	6.0	6.4	100.0
男性	5.4	4.8	5.1	6.8	7.7	4.6	4.9	5.2	5.5	85.1
女性	0.9	0.6	0.8	1.5	1.3	1.0	0.9	0.8	1.0	14.9
販売・サービス	61.5	58.9	57.0	55.7	50.8	56.6	54.6	54.4	56.3	100.0
男性	42.6	40.1	38.3	39.8	36.4	39.4	37.8	36.8	38.9	69.1
女性	19.0	18.9	18.7	16.0	14.4	17.3	16.8	17.5	17.4	30.9
生産	3.4	7.1	7.6	8.1	8.7	4.8	7.4	7.2	6.7	100.0
男性	3.0	6.4	6.7	7.0	7.4	4.1	6.3	6.4	5.8	87.3
女性	0.3	0.7	0.9	1.0	1.3	0.8	1.1	0.8	0.8	12.7

注：正社員を100にした場合の数値である。

### (3) 非正社員

先にも述べたが、卸売・小売業とサービス業は全体従業員の中で非正社員が半分を超える業種である。ここでは非正社員の分布と活用についてみる。

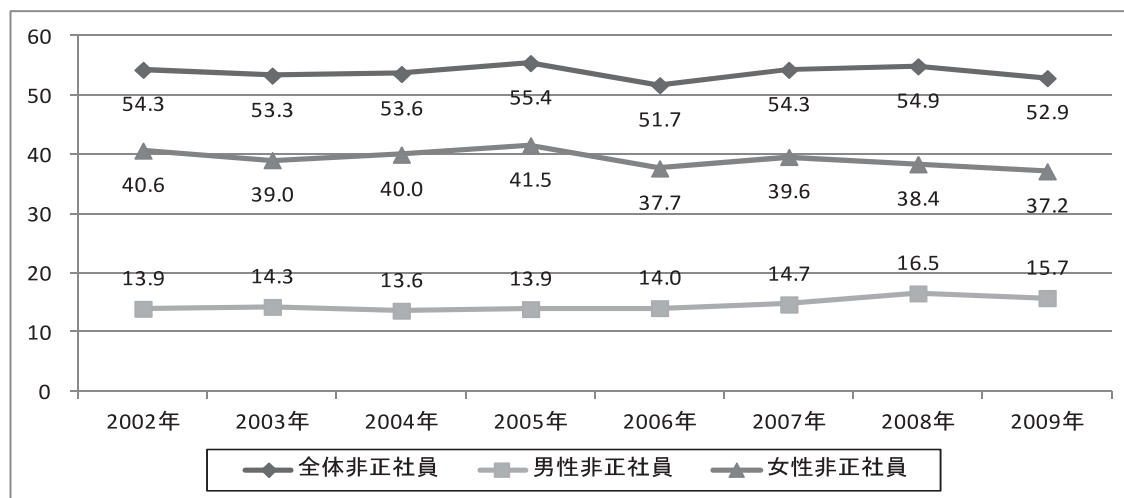
図表 2-24は従業員に占める非正社員を性別にみたものである。2002年から2009年までの非正社員の平均割合は53.9%と非常に高く、その中でも卸売・小売業は70.4%（サービス業は36.8%）と非正社員の活用度が高い。

時系列でみると、2005年から2006年にかけて3.7%が減少している。その理由は採用正社員の増加による正社員の増加（「(2)正社員」参照）などが考えられる。

性別でみると、男性非正社員は14.6%、女性は39.3%と全体業種の平均（男性7.8%、女性15.8%）の約2倍を占めている。総務省統計局の「労働力調査」（平成21年）の業種別パート労働者の分布をみると、卸売・小売業は男性14.1%、女性24.6%と最も多く、サービス業も男性10.4%、女性9%である。もちろん、定義や調査年度が異なるため、正確な比較は難しいが、本県における卸売・小売業及びサービス業では非正社員の割合が高く、非正社員が女性を中心に構成されていると考えられる。

図表 2-24 従業員に占める非正社員割合の推移

(単位：%)



図表 2-25では非正社員を事業所規模別にみた。男女とも事業所の規模が大きくなるほど、非正社員割合は少なくなっている傾向がある。しかし、1000人以上の大規模の事業所をみると、女性非正社員は全体的に減少している一方、男性非正社員は増加しており、2002年には3.2%しかいなかった男性非正社員が2008年には17.5%へと急激に増えている。

図表 2-25 事業所規模別による非正社員割合の推移

(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
<b>全体非正社員</b>									
300～399人	58.4	54.8	57.5	57.5	58.2	63.9	62.6	58.1	58.9
400～699人	54.6	52.4	51.9	54.7	50.8	52.3	53.8	55.6	53.4
700～999人	50.5	65.0	51.2	61.9	32.5	42.0	40.4	39.2	47.8
1000人以上	39.0	26.0	37.5	47.5	41.0	35.1	45.3	41.9	40.3
合計	54.3	53.3	53.6	55.4	51.7	54.3	54.9	52.9	53.9
<b>男性非正社員</b>									
300～399人	16.2	14.6	15.7	14.7	15.4	19.0	18.9	17.6	16.5
400～699人	15.0	15.9	13.6	14.4	14.1	12.2	15.4	16.0	14.6
700～999人	10.0	13.3	9.3	7.9	3.6	12.9	11.0	14.0	11.1
1000人以上	3.2	1.5	4.5	12.2	13.7	9.7	17.5	11.2	10.2
合計	13.9	14.3	13.6	13.9	14.0	14.7	16.5	15.7	14.6
<b>女性非正社員</b>									
300～399人	42.9	40.3	41.8	42.8	42.7	44.9	43.7	40.4	42.5
400～699人	39.6	36.5	38.4	40.3	36.7	40.1	38.4	39.6	38.8
700～999人	40.6	51.7	41.9	54.0	28.9	29.1	29.4	25.2	36.7
1000人以上	35.9	24.5	33.0	35.3	27.4	25.4	27.8	30.7	30.2
合計	40.6	39.0	40.0	41.5	37.7	39.6	38.4	37.2	39.3

職務区分別に非正社員の割合を図表 2-26でみると、男女とも「販売・サービス」部門での活用が大きく、男性は17.8%、女性は約半分の46.8%を占めている。これは全国調査でも同様であり、厚生労働省の「パートタイム労働者実態調査」（平成13、18年）の結果をみると、パート等労働者の半分以上が販売とサービスに集中している。また、販売・サービス以外に、女性非正社員は「人事・総務・経理」（5.9%）で、男性は「研究・開発」（7.5%）でも非正社員の割合が多い。



職務区分を時系列でみると、他の部門では横ばい状態で、その活用においては一定しているが、「生産」においては男女とも増減を繰り返し、景気の変動による配置の変化が見られる。これらの結果からは、卸売・小売業及びサービス業では、非正社員の依存度が高く、また非正社員が販売・サービスだけではなく、他の部門でも多様に活用されていることが考えられる。

図表 2-26 職務区分による非正社員割合の推移 (単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	平均割合	職務内の男女割合
人事・総務・経理	9.1	7.5	8.1	7.6	8.5	9.2	9.3	9.7	8.7	100.0
男性	3.4	3.7	2.6	3.2	2.2	2.1	2.5	2.6	2.8	32.1
女性	5.7	3.7	5.5	4.4	6.3	7.2	6.9	7.1	5.9	67.9
企画・調査・広報	2.2	2.2	0.9	1.7	1.0	3.5	3.4	2.5	2.3	100.0
男性	1.1	1.1	0.1	0.5	0.2	2.2	2.1	1.2	1.1	50.0
女性	1.1	1.1	0.8	1.2	0.8	1.4	1.3	1.4	1.1	50.0
研究・開発	13.2	9.9	9.7	10.8	12.6	12.2	12.6	14.3	12.0	100.0
男性	8.6	5.4	6.3	7.0	9.2	7.5	7.9	8.1	7.5	62.4
女性	4.6	4.5	3.4	4.1	3.4	4.7	4.8	6.1	4.5	37.6
情報処理	0.4	0.3	1.5	0.7	0.5	1.5	1.5	1.1	1.0	100.0
男性	0.2	0.1	0.9	0.3	0.1	0.5	0.7	0.6	0.4	45.7
女性	0.2	0.2	0.6	0.4	0.4	1.0	0.8	0.5	0.5	54.3
営業	3.7	2.7	3.5	6.1	6.3	3.3	2.7	3.0	3.8	100.0
男性	1.1	0.9	1.0	1.4	1.7	0.8	0.6	1.7	1.1	29.2
女性	2.8	1.8	2.5	4.7	4.6	2.5	2.1	1.2	2.7	70.8
販売・サービス	68.2	68.1	66.5	64.3	60.2	64.7	62.1	61.0	64.5	100.0
男性	18.8	18.8	18.1	17.1	17.0	17.5	18.2	17.0	17.8	27.4
女性	50.4	49.3	48.4	47.2	43.2	47.3	43.9	44.0	46.8	72.6
生産	3.1	9.2	10.4	8.8	11.0	5.4	8.3	8.3	7.9	100.0
男性	1.1	3.4	4.5	3.7	4.4	2.7	4.5	4.0	3.5	44.4
女性	2.0	5.7	6.0	5.1	6.5	2.8	3.8	4.3	4.4	55.6

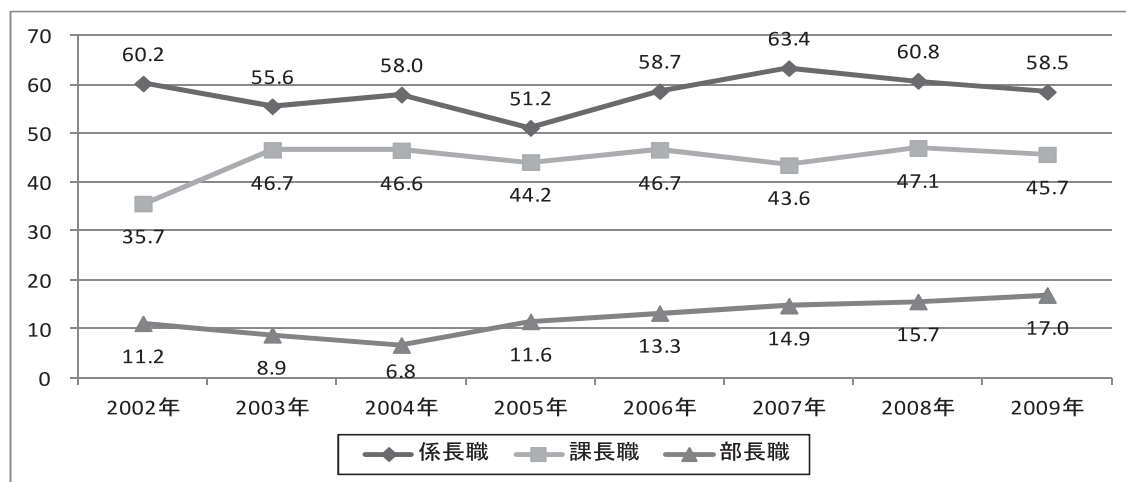
#### (4) 管理職等

本届出において女性管理職等の活用を業種別でみると、係長職においては卸売・小売業は医療・福祉、教育・学習支援業に続いた3番目、サービス業は6番目と、その活用においては若干差が存在する。その点を考慮しながら分析を行う。

まず、女性管理職等を有する事業所がどのくらいいるかをみた。図表 2-27をみると、係長職においては全体業種とほぼ同様であるが、課長職及び部長職においては女性管理職がないと答えた事業所が多く、女性管理職等がいる事業所は課長職で5割以下、部長職では1割台にまで減少する。しかし、部長職においては2004年以降からは増加しており、女性管理職の活用が期待される部分もある。

図表 2-27 女性管理職等を有する事業所割合の推移

(単位：%)

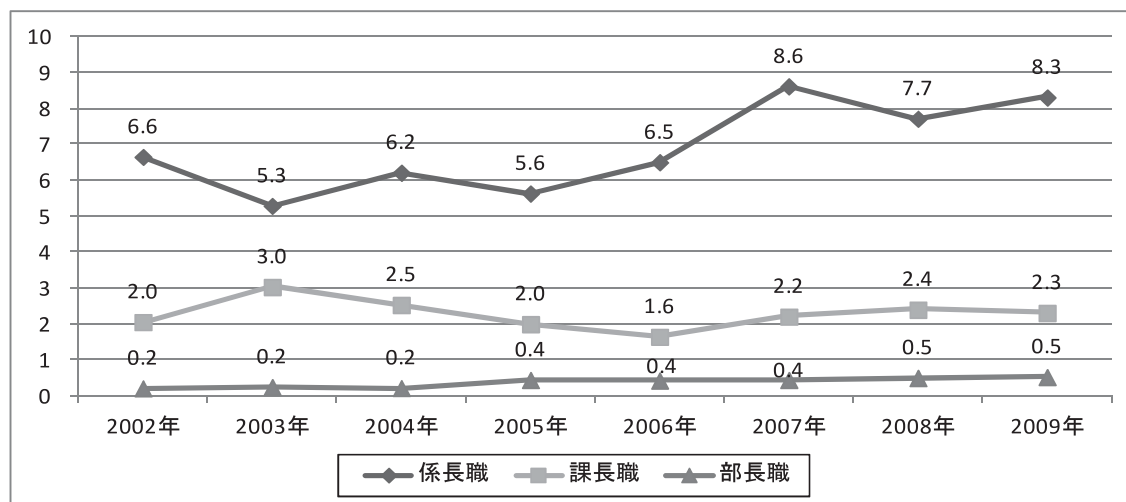


管理職等の男女の合計を100にした場合、女性管理職等はそのうちのいくらかをみたのが図表 2-28 である。まず、系長職において2002年から2009年の合計平均をみると、全体業種の平均である5.7%より1.2%高い6.9%である。非正社員を含めた女性従業員の割合が高いため、女性系長職は従業員と上部との繋がりという役割として活用されていると思われる。

しかし、課長職や部長職の合計平均は2.3%と0.37%と全体業種の平均（3.9%、0.75%）より低く、系長職から上部への登用があまりされていない。これは卸売・小売業とサービス業の勤続年数が他の業種に比べて短いことや登用される候補である女性正社員が少ないことなどが理由として考えられる。管理職として昇進していくためには、経験とスキルを蓄積することを要するが、勤続年数が満たないことや従業員に占める女性絶対数が少ない点を考えてみると、高位の管理職の任命に該当する女性数が少ないことは女性活用を阻む重要な要因であるだろう。

図表 2-28 管理職等に占める女性割合の推移

(単位：%)



注：部長職、課長職、系長職の男女合計を100にした場合の該当管理職等の女性割合である。