

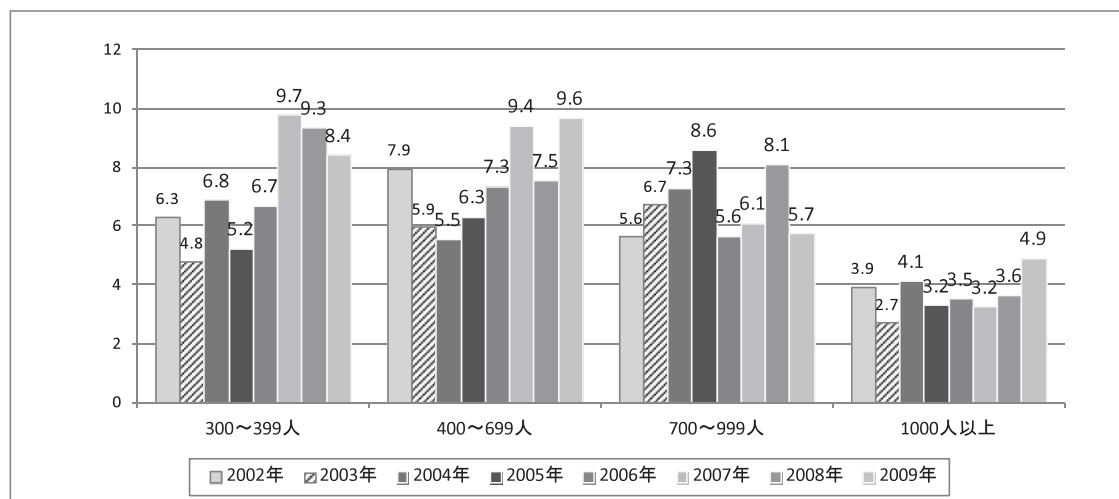
図表 2-29から図表 2-31は事業所規模別に各管理職等の女性割合をみたものである。

女性係長職は、2002年以降増減はあるものの、全体的に増加傾向をみせている。しかし、事業所規模別にみると、他の規模の事業所では6%~10%前後であるが、1000人以上の大規模の事業所はすべて5%以下であり、また時系列でも伸び悩んでいる。

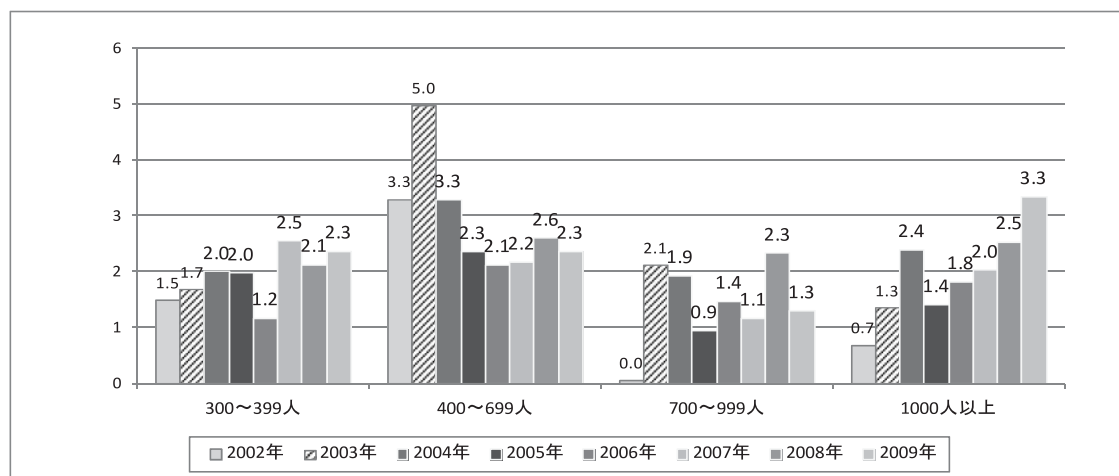
次に女性課長職をみると、事業所規模による差はあまり見られず、また時系列でも、すべての年度において3%前後を占めている。しかし、係長職の割合と比べてみると、課長職まで昇進・昇格する女性は少なくなっている。

最後に部長職をみると、1000人以上の事業所を除くと、女性部長職の割合が非常に少なく、その増加幅も少ない。部長職というポストは管理職の高位にあり、必要とする経験やマネジメント能力が高いため、男性でもその割合は急激に減少する傾向であるが、中小規模の事業所ではほとんどその活用が見られない。一方、1000人以上の規模では係長職の割合は少ないものの、その人数の多くが課長職や部長職へと昇進・昇格している。

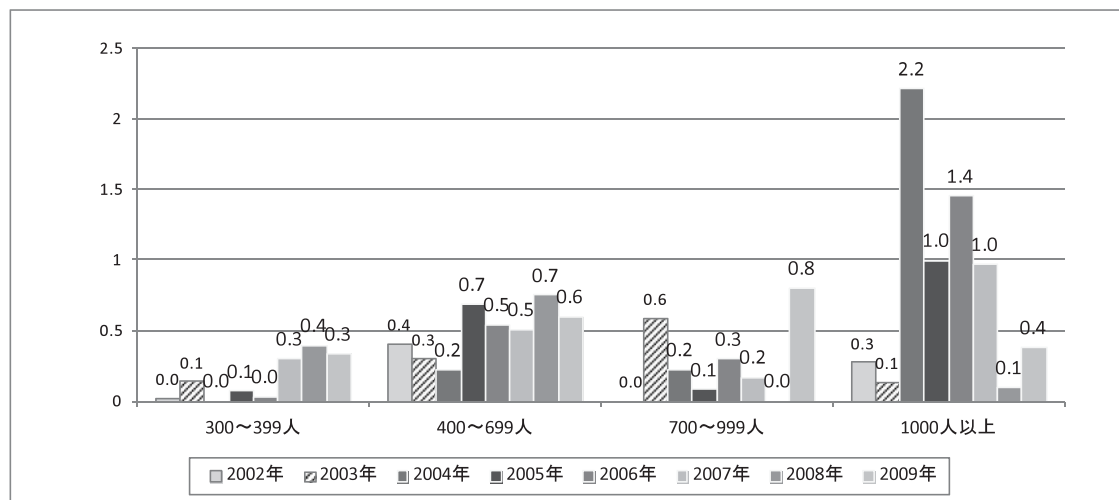
図表 2-29 事業所規模別による管理職等に占める女性係長職の割合の推移(単位：%)



図表 2-30 事業所規模別による管理職等に占める女性課長職の割合の推移(単位：%)



図表 2-31 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：%)

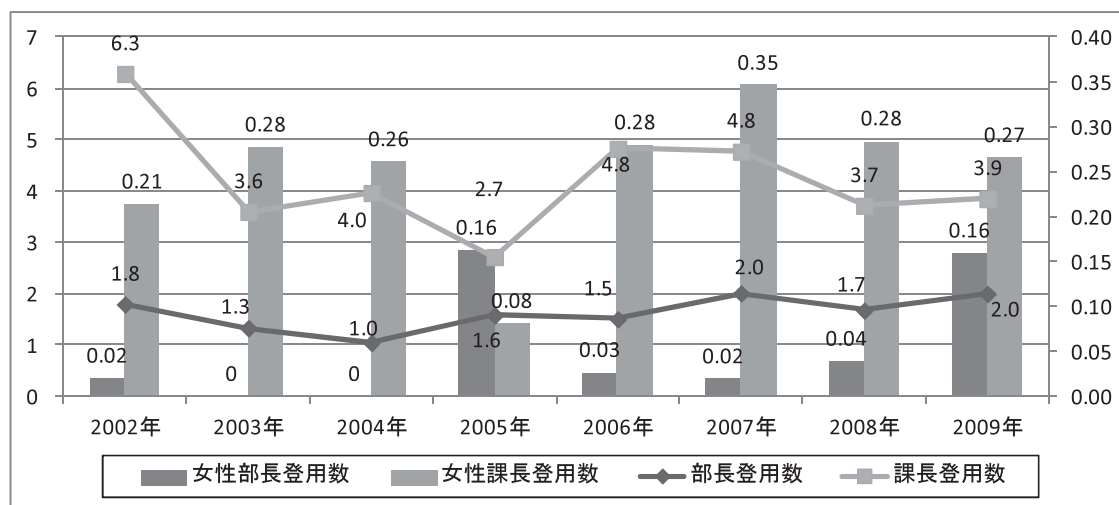


こうした女性管理職等の割合を見た上で、課長職及び部長職への登用人数をみた(図表2-32)。登用は届出の調査が実施される10月1日を基準にし、9月30日までの1年間の管理職の登用数を聞いたものである。

男性課長職は全体平均4.2人と、2003年から2005年にかけて減少したが、その後回復し、2008年からは横ばい状態である。部長職については平均1.6人とほぼ同じ状態を保っている。

女性管理職は男性管理職の登用人数とはその差が大きく、課長職は平均0.25人、部長職は0.05人である。また、課長職においては登用者がいない年もあり、昇進していくことの難しさを反映している。

図表 2-32 管理職の登用人数 (単位：人)



### (5) 両立支援

卸売・小売業及びサービス業を4分類に分けてみると、「男女共同参画型」33.1%、「少数女性活用型」が10.3%、「女性活用途上型」が14.2%、「男性優先型」が42.3%と

4分類の分布は比較的均等に分布している。

図表2-33では正社員と管理職等の男女割合をみた。正社員の男女割合は、分類による差は依然として大きいですが、製造業に比べて小さかった。

男女共同参画型では正社員の男女差が1割未満と、その差は少なかったが、管理職等の男女割合では男性80%、女性20%であり、雇用では見られなかった登用の差が垣間見られた。男女共同参画型以外では管理職の女性割合が非常に少なく、少数女性活用型で14%、その他では4%台に留まっている。管理職等の女性割合が少ない分、全くいない事業所も女性活用途上型では56社(53.8%)、男性優先型では147社(47.2%)と多かった。

図表2-33 4分類による正社員と管理職等 (単位：%)

	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	243	59.6	13.0	2.9	75.9	76	82.9	4.1	76.6	91.3
女性割合	243	40.4	13.0	24.1	97.1	76	17.1	4.1	8.7	23.4
管理職等										
男性割合	243	80.1	12.4	0	95.2	76	86.1	7.7	55.6	96.8
女性割合	243	19.9	12.4	4.8	100	76	13.9	7.7	3.2	44.4
	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	104	62.3	13.5	6.2	76	311	88.0	5.7	76.2	100
女性割合	104	37.7	13.5	24	93.8	311	12.0	5.7	0	23.8
管理職等										
男性割合	102	95.8	6.4	75	100	307	97.9	4.5	66.7	100
女性割合	102	4.2	6.4	0	25	307	2.1	4.5	0	33.3

両立支援制度の取得者がいる事業所の割合を見たのが図表2-34である。まず、育児休業制度を見ると、製造業に比べて男女とも取得者がいる事業所の割合が少ない。女性取得者がいる事業所をみると、男女共同参画型が73.3%と最も多く、次が男性優先型で62.1%であり、むしろ女性正社員が多い女性活用途上型や女性管理職が多い少数女性活用型の方が少なかった。

女性が結婚や出産・育児などのライフイベントを経験しながら仕事と家庭を両立するために育児休業制度は不可欠な制度である。また、卸売・小売業及びサービス業は女性従業員の割合が高いことから、この制度を必要とする女性も多いはずである。しかし、実際に取得した女性正社員が少ない。厚生労働省の「平成20年雇用動向調査」(2008)の結果によると、入職及び退職による労働移動者が最も多い業種は卸売・小売業とサービス業である。また、離職理由も結婚や出産・育児による離職の合計割合は7.8%であるが、こうした理由で退職する女性は正社員の女性が多い。

本届出では上記の詳細の部分までは調べていないが、図表2-34の育児休業の取得者がいる事業所の割合を見ると、同じ状況が起き得ることは想像できるだろう。また、女性が取りにくい環境である分、男性はより取得することが厳しく、すべての分類で男性の取得者がいる事業所は少なかった。こうした雰囲気は介護休業や子の看護休暇にも影響を与え、こちらの制度の取得者もすべて少ない。

図表 2-34 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		少数女性活用型		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	243	3.3%	76	2.6%	104	0.0%	311	3.9%
女性取得者あり	243	73.3%	76	48.7%	104	42.3%	311	62.1%
介護休業								
男性取得者あり	243	3.7%	76	1.3%	104	2.9%	311	6.8%
女性取得者あり	243	11.9%	76	2.6%	104	5.8%	310	5.2%
子の看護休暇								
男性取得者あり	165	3.6%	47	4.3%	52	0.0%	194	14.4%
女性取得者あり	165	30.9%	47	14.9%	52	7.7%	194	18.6%

### 3 情報通信業

情報通信業は製造業、医療・福祉、卸売・小売業、サービス業の次に多い業種であり、全体業種の中では6.8%を占めている。事業所の数は少ないが、その多くが女性正社員の割合は少ない一方で女性管理職等の割合が高くなっている。本県は、女性の管理職等への配置の低迷による女性人材の活用が大きな課題となっている。情報通信業の詳細を分析することで、女性人材の活用が進んでいる事業所の特徴の一端がわかるだろう。

#### (1) 従業員全体

まず、従業員の男女割合をみると、8：2と男性従業員が多い。またその傾向は2002年以降からあまり変化はなく、女性従業員を増やしているとは思われない。

図表 2-35 全体従業員の男女割合の推移

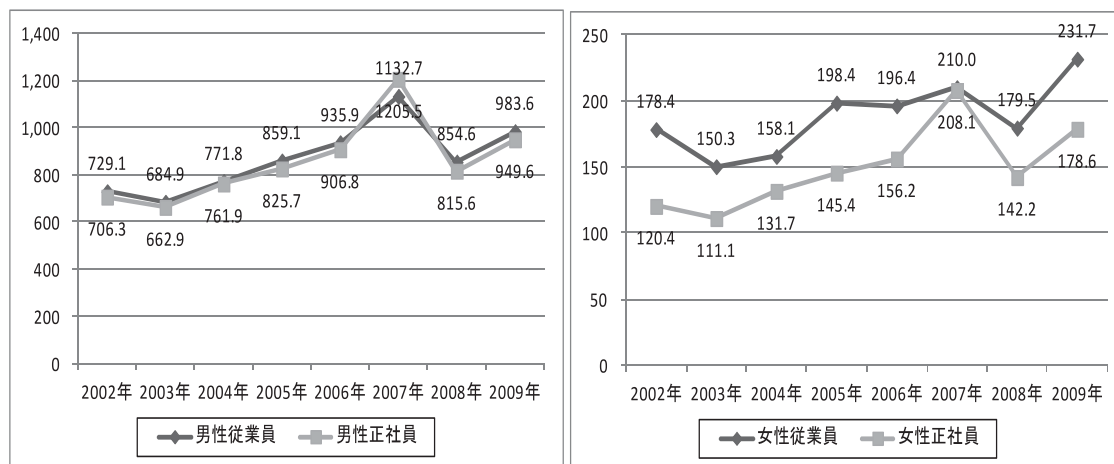
(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
事業所	36	32	30	28	26	29	32	31	244
男性従業員	79.35	82.08	81.42	80.22	80.48	82.02	80.20	79.37	80.61
女性従業員	20.65	17.92	18.58	19.78	19.52	17.98	19.80	20.63	19.39
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

図表 2-36では従業員と正社員の人数を比較したものである。製造業や卸売・小売業及びサービス業では男性の中でも全体従業員と正社員の人数の差があったが、情報通信業では男女ともその差が少なく、とりわけ男性は全体従業員と正社員の数がほぼ一致している。

また、男女とも全体従業員は増加傾向であるが、日本の実質経済成長率が7年ぶりにマイナス成長となった2008年（本県も▲1.8%とマイナス成長）には全体従業員数と正社員数が減少しており、経済の影響を受けていることがわかる。

図表 2-36 従業員と正社員の平均人数 (左：男性、右：女性、単位：人)

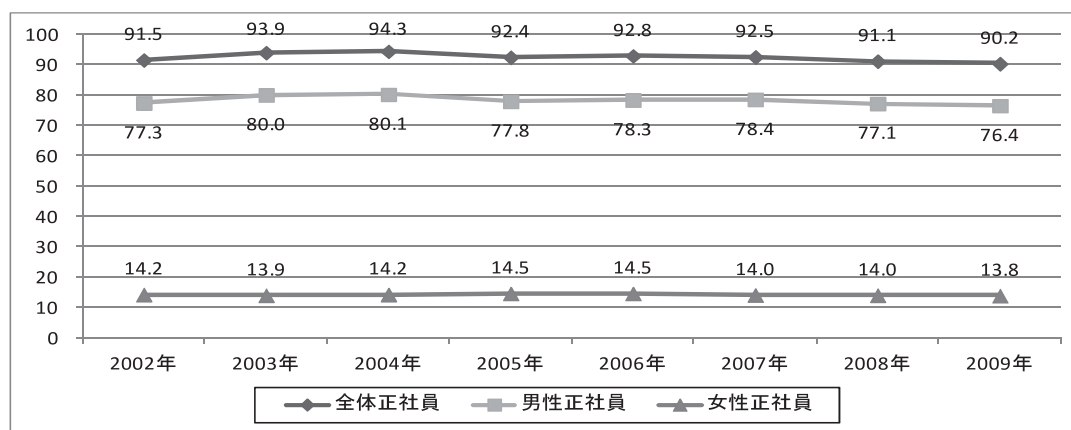


## (2) 正社員

情報通信業における正社員はどのくらい存在するだろう。全体業種における従業員に占める正社員の割合が76.4%であることに対し、情報通信業は92.3%（うち、男性78.2%、女性14.1%）と正社員の割合は非常に高く、それは届出が実施された2002年からずっと9割以上を維持している。経済産業省の「平成22年度企業活動基本調査」の結果によると、全体業種の正社員割合が67.7%である中、情報通信業は89.8%と高い方である。全国の統計結果が2010年であり、タイムラグはあるものの、本県の2009年の結果（90.2%）とほとんど差は見られない。

しかし、女性正社員は14.1%と男性とは大きな差がある。情報通信業が情報の伝達を行う仕事や、情報の処理、提供などのサービス、インターネットに附随したサービスの提供などを主としており<sup>5</sup>、理工系の仕事が多いことから女性正社員が少ないと考えられる。

図表 2-37 従業員に占める正社員割合の推移 (単位：%)



次は事業所規模別に正社員の男女割合（正社員を100にした時の男女割合）をみた。図表 2-38をみると、事業所規模が大きくなるほど、男性正社員の割合は多く、女性正社員

<sup>5</sup> 総務省統計局の「日本標準産業分類（平成19年11月改正）」を参考  
<http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/pdf/19san3g.pdf>（2011年2月現在）

の割合は少なくなっている。また、事業所規模が小さいほど、男女とも毎年その変化が激しく、増減を繰り返している<sup>6</sup>。

表 2-38 事業所規模別による正社員の男女割合の推移 (単位：%)

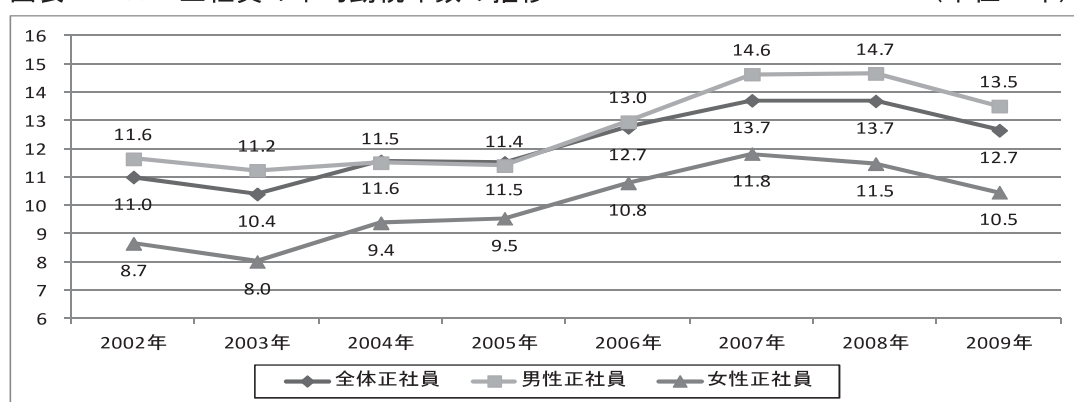
	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
男性(正社員100)									
300~399人	72.1	84.0	70.5	67.2	80.9	-	79.1	85.4	74.8
400~699人	87.4	88.1	88.4	89.4	79.0	80.5	79.4	79.7	83.3
700~999人	80.9	67.8	80.2	75.1	78.5	70.9	79.3	79.8	77.1
1000人以上	80.9	87.1	86.5	85.5	86.5	86.9	85.6	80.7	84.8
合計	80.6	82.6	82.1	81.4	81.3	82.2	81.5	80.4	81.5
女性(正社員100)									
300~399人	27.9	16.0	29.5	32.8	19.1	-	20.9	14.6	25.2
400~699人	12.6	11.9	11.6	10.6	21.0	19.5	20.6	20.3	16.7
700~999人	19.1	32.2	19.8	24.9	21.5	29.1	20.7	20.2	22.9
1000人以上	19.1	12.9	13.5	14.5	13.5	13.1	14.4	19.3	15.2
合計	19.4	17.4	17.9	18.6	18.7	17.8	18.5	19.6	18.5

注：2007年には300~399人規模の事業所がないため、分析から除外されている。以下、事業所規模の分析において同様の扱いをしている。

正社員の平均勤続年数をみると（図表 2-39）、全体業種の平均が男性14年、女性が11年であることに対し、情報通信業は男性が12.6年、女性が10年と平均より短い。しかし、男女の平均勤続年数の差が2.6年と比較的短く、男女とも2005年以降大きく勤続年数が伸びている。こうした結果から女性正社員の割合は少ないが、一旦就業すると、辞める女性が少なく、経験を蓄積していると考えられる。また、男女とも平均勤続年数が全体平均より短いことは若年層の労働者が多いことなども推測できる。ここでは図表で示していないが、業種別の正社員の平均年齢をみると、情報通信業が最も若く、36.7歳（全体平均は39.4歳）である。これには新規採用人数が平均より高い（59.4人、平均は35.6人）ことが考えられる。

男女の平均勤続年数が両方とも2005年以降大幅に増加しているものの、2008年からは若干減少傾向に転換している。また、男女の平均勤続年数の格差においても2008年から少し広がり、2008年以降の離職、特に女性正社員の離職などが影響したと推測される。

図表 2-39 正社員の平均勤続年数の推移 (単位：年)



<sup>6</sup> 本県において情報通信業はサンプルの数が少ないため、時系列の変化の幅が大きいという結果が出たと考えられる。

図表2-40では、正社員の割合を職務別にみた。ここでは男女とも「研究・開発」と「情報処理」に多くの正社員が分布されている。研究・開発においては2002年以降業務を担当する正社員の割合が増え、情報通信業において重要度が大きくなったと思われる。男性正社員が8割以上と多い中、職務内の男女割合をみると、「人事・総務・経理」以外では男女の割合が8：2の比重を保ち、女性正社員が少ない中で職務においては男性とあまり差を置かないように配置されていると思われる。しかし、男性と同様な配置ということは、男性と同様な労働条件で働くことを意味することでもあり、営業や情報処理など残業の可能性のある職務においては、結婚や出産・育児をしながら働くことは難しいことも想定される<sup>7</sup>。

図表2-40 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	4.5	4.6	5.3	5.1	4.9	5.2	7.5	6.6	5.4	100.0
男性	2.8	3.1	3.3	3.4	3.1	3.3	4.1	3.5	3.3	60.7
女性	1.7	1.6	1.9	1.7	1.8	1.9	3.3	3.2	2.1	39.3
企画・調査・広報	2.6	2.3	2.6	1.5	0.9	1.3	2.0	1.6	1.9	100.0
男性	2.1	2.0	2.4	1.3	0.8	1.1	1.6	1.2	1.6	83.7
女性	0.5	0.3	0.2	0.2	0.1	0.2	0.4	0.4	0.3	16.3
研究・開発	33.6	37.1	39.6	34.8	41.9	42.5	49.3	43.7	40.2	100.0
男性	29.5	32.8	35.1	30.6	36.7	38.2	44.2	39.4	35.7	88.9
女性	4.1	4.2	4.5	4.2	5.2	4.3	5.1	4.3	4.5	11.1
情報処理	38.2	46.7	28.6	36.3	31.1	38.3	28.6	33.1	35.3	100.0
男性	29.1	36.6	23.0	26.8	22.0	28.4	22.7	25.8	27.0	76.4
女性	9.1	10.1	5.6	9.5	9.1	9.9	5.9	7.3	8.3	23.6
営業	7.4	6.3	8.9	4.9	3.3	2.8	2.4	6.0	5.3	100.0
男性	6.2	5.6	7.6	4.4	2.9	2.4	2.1	3.3	4.4	82.2
女性	1.3	0.7	1.4	0.5	0.4	0.4	0.3	2.6	1.0	17.8
販売・サービス	10.8	2.4	7.8	12.1	8.9	4.4	5.0	4.8	7.0	100.0
男性	8.3	2.1	7.1	10.2	7.7	3.7	4.2	3.3	5.8	82.5
女性	2.5	0.3	0.8	1.9	1.1	0.7	0.9	1.5	1.2	17.5
生産	2.9	3.7	7.2	5.2	9.0	5.5	5.1	4.3	5.2	100.0
男性	2.6	3.1	3.7	4.7	8.1	5.1	2.2	3.5	4.0	76.5
女性	0.3	0.6	3.4	0.6	1.0	0.4	2.9	0.7	1.2	23.5

### (3) 非正社員

全体従業員に占める非正社員の割合（図表2-41）をみると、全体非正社員は7.7%（全体業種は23.6%）と、そのうち男性が2.4%（7.8%）、女性が5.3%（15.8%）と非常に少なく、その中でも女性の非正社員割合は平均の約3分の1で、最も非正社員が少ない業種である<sup>8</sup>。

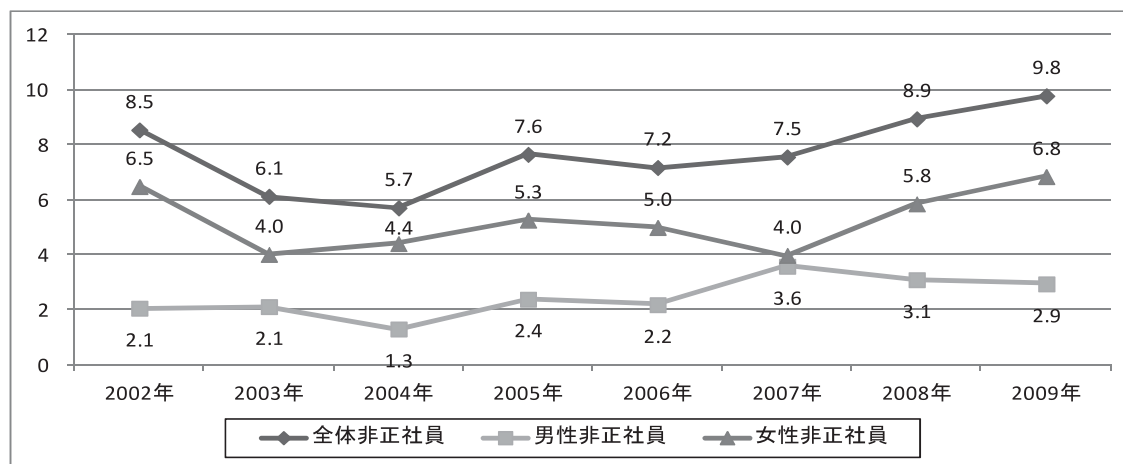
しかし、2004年以降からは男女とも非正社員の割合が増加しており、どのような事業所や職務で増えているかを詳細にみる必要がある。

<sup>7</sup> 実際に今回のインタビューを実施した情報通信業の事業所では、システムエンジニア（SE）などの情報処理の職務に勤めている場合、残業が多くて既婚女性が出産や育児をしながら働くことが難しく、育児休業から復帰した女性の中では、人事・総務・経理に移動する女性や辞める女性もいるという内容があった。

<sup>8</sup> 年間サンプル数が5以下である金融保険業と不動産業を除いた順位である。

図表 2-41 従業員に占める非正社員割合の推移

(単位：%)



次は事業所の規模別に非正社員の活用をみてみよう。図表 2-42をみると、大規模の事業所であるほど男性非正社員の割合が高くなっている一方、女性労働者の場合は事業所の規模が小さくなるほどその割合が減っている。特に、1000人以上の規模の事業所では2002年に9.6%であった女性非正社員は年々減少しており、2008年には0.8%にまで減少した<sup>9</sup>。

図表 2-42 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
<b>全体非正社員</b>									
300~399人	11.2	1.0	16.4	15.7	1.8		1.7	1.4	9.5
400~699人	1.5	1.5	1.7	1.2	10.0	9.1	15.4	9.7	7.1
700~999人	7.9	17.0	4.6	8.3	5.4	6.8	3.8	18.2	9.1
1000人以上	12.8	6.1	2.9	8.5	6.3	5.9	4.1	6.8	6.8
合計	8.5	6.1	5.7	7.6	7.2	7.5	8.9	9.8	7.7
<b>男性非正社員</b>									
300~399人	0.6	0.6	1.1	0.8	0.4		1.0	1.1	0.8
400~699人	1.1	1.3	1.5	1.1	1.4	2.4	3.0	2.1	1.8
700~999人	3.1	2.8	2.2	4.1	2.8	5.0	3.1	3.2	3.1
1000人以上	3.2	3.4	0.3	4.0	3.2	4.6	3.4	4.0	3.4
合計	2.1	2.1	1.3	2.4	2.2	3.6	3.1	2.9	2.4
<b>女性非正社員</b>									
300~399人	10.6	0.4	15.3	14.9	1.4		0.7	0.3	8.8
400~699人	0.5	0.2	0.2	0.1	8.6	6.7	12.4	7.6	5.3
700~999人	4.8	14.2	2.4	4.2	2.6	1.7	0.7	14.9	6.0
1000人以上	9.6	2.7	2.5	4.5	3.1	1.3	0.8	2.8	3.4
合計	6.5	4.0	4.4	5.3	5.0	4.0	5.8	6.8	5.3

<sup>9</sup> 情報通信業は事業所規模が大きい事業所が多く、300~399人規模の事業所は最もサンプルが少なく、2002年には8社だったのが2008年に1社、2009年には2社へと減少している。また、300~399人の規模の事業所には女性非正社員の割合が8割以上と高い事業所が3社（2002年~2009年にかけて）あり、全体女性非正社員の割合を高める結果となった。したがって、ここでは399人以下の事業所の関しては分析を控える。



ではこうした非正社員はどのような仕事を担当しているだろう。図表2-43をみると、男性は「情報処理」、「研究・開発」、「人事・総務・経理」が多い。それに対し、女性は「情報処理」、「人事・総務・経理」、「販売・サービス」、「企画・調査・広報」などに多い。情報通信業の非正社員の職務の配置の特徴としては、どちらかの職務に集中して非正社員が集まっているというよりは、人事・総務・経理（23.4%）、研究・開発（22.8%）、情報処理（24.8%）へと職務内容が分散されていることである。製造業（生産に55.5%）や卸売・小売業及びサービス業（販売・サービスに64.5%）が正社員と非正社員の活用を区分し、仕事の領域が分離されている仕組みなら、情報通信業は広い領域で正社員中心の構成であるが、正社員をサポートする形で少ない人数の非正社員を活用していると考えられる。

図表2-43 職務区分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	21.6	19.0	23.2	20.2	26.4	26.4	26.0	24.4	23.4	100.0
男性	13.5	10.5	13.2	12.9	14.5	12.8	8.7	11.9	12.3	52.6
女性	8.0	8.9	10.0	7.3	11.9	13.6	17.4	12.5	11.1	47.4
企画・調査・広報	6.9	6.0	5.4	8.1	5.3	5.1	11.5	9.2	7.2	100.0
男性	3.6	5.1	5.4	8.0	5.3	4.9	10.6	8.1	6.3	87.8
女性	3.3	0.9	0.0	0.0	0.0	0.2	0.9	1.1	0.9	12.2
研究・開発	24.2	20.7	20.6	20.4	28.3	25.6	24.2	18.0	22.8	100.0
男性	16.6	19.6	17.6	19.9	24.8	21.4	18.8	14.4	19.0	83.5
女性	7.6	1.2	2.9	0.5	3.4	4.2	5.4	3.6	3.7	16.5
情報処理	22.6	33.9	20.3	26.7	22.8	28.6	19.4	24.0	24.8	100.0
男性	12.1	18.3	10.6	13.6	7.1	19.0	17.2	15.0	14.2	57.1
女性	10.5	15.6	9.7	13.2	15.8	9.6	2.2	9.0	10.6	42.9
営業	9.9	11.8	11.9	8.3	2.7	3.7	22.5	8.5	9.9	100.0
男性	3.8	6.8	5.0	5.0	2.7	3.2	21.1	5.4	6.5	65.9
女性	6.1	4.9	6.9	3.3	0.1	0.4	1.4	3.1	3.4	34.1
販売・サービス	14.2	7.9	8.1	11.9	7.3	6.2	8.6	9.3	9.3	100.0
男性	3.1	1.0	1.3	2.4	1.7	3.0	3.3	4.7	2.6	28.1
女性	11.1	6.9	6.8	9.5	5.6	3.2	5.2	4.6	6.7	71.9
生産	3.7	5.7	10.6	4.5	7.1	4.5	8.3	6.6	6.3	100.0
男性	3.7	4.9	2.8	2.1	2.6	2.7	3.2	5.5	3.4	54.9
女性	0.0	0.8	7.7	2.4	4.5	1.8	5.1	1.1	2.8	45.1

#### (4) 管理職等

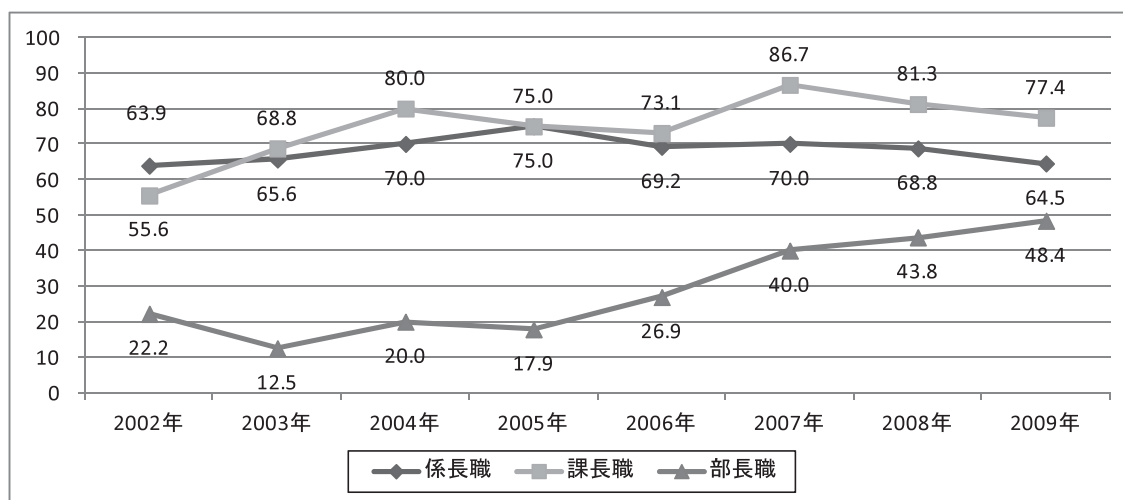
他の業種に比べて女性正社員が18.5%と非常に少ない中で、少数の女性正社員はどこまで活用されているだろう。

図表2-44では女性管理職等の有無を時系列で並べた。すべての管理職等において女性が登用されている事業の割合が高く、昇進においても他の業種より進んでいることがわかる。課長職の女性がいると答えた事業所は2002年55.6%だったが、2003年からは係長職を有する割合を超え、2007年には86.7%にまで上がっている。こうした結果は、女性人材が係長職までは昇進するが、その上の上位管理職にまで伸び悩んでいる本県の結果と違い、情報通信業においては、女性人材が係長職で留まらず、課長職やその上への昇進も可能であると考えられるだろう。それを裏付けるように、部長職の女性がいると答えた事業所も

2003年から続けて増加傾向である。

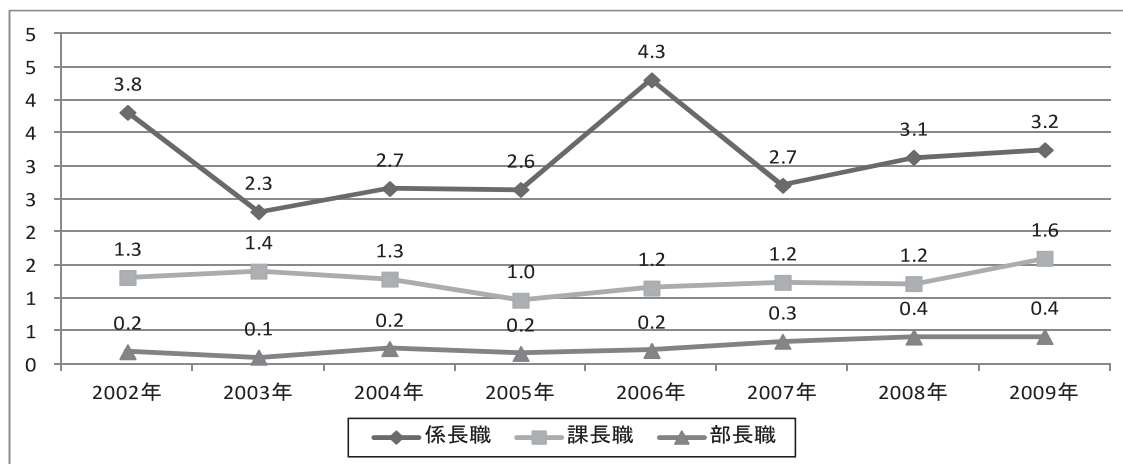
これは図表2-24の平均勤続年数でもわかるように、女性正社員の勤続年数が増えることにより、課長職、または部長職へと昇進する資格（勤続年数、経験、スキルなど）を持っている女性母数が増えていることが一因であると推測される。

図表2-44 女性管理職等を有する事業所割合の推移 (単位：%)



図表2-45では管理職等に占める女性割合をみた。女性管理職を有する事業所割合が高い結果とは逆に、女性割合は全体平均より低く、係長が3.1%、課長が1.27%、部長が0.26%であった。こうした結果は、情報通信業の男性正社員の割合が非常に高いことから女性が相対的にその割合が少なくなっていると考えられる。実際に、女性正社員に占める女性管理職等の割合をみると、全体平均が係長職6.41%、課長職2.20%、部長職0.36%であることに対し、情報通信業は9.01%、3.31%、0.64%と三つとも平均を上回り、部長職においては約2倍の差がある。

図表2-45 管理職等に占める女性割合の推移 (単位：%)



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

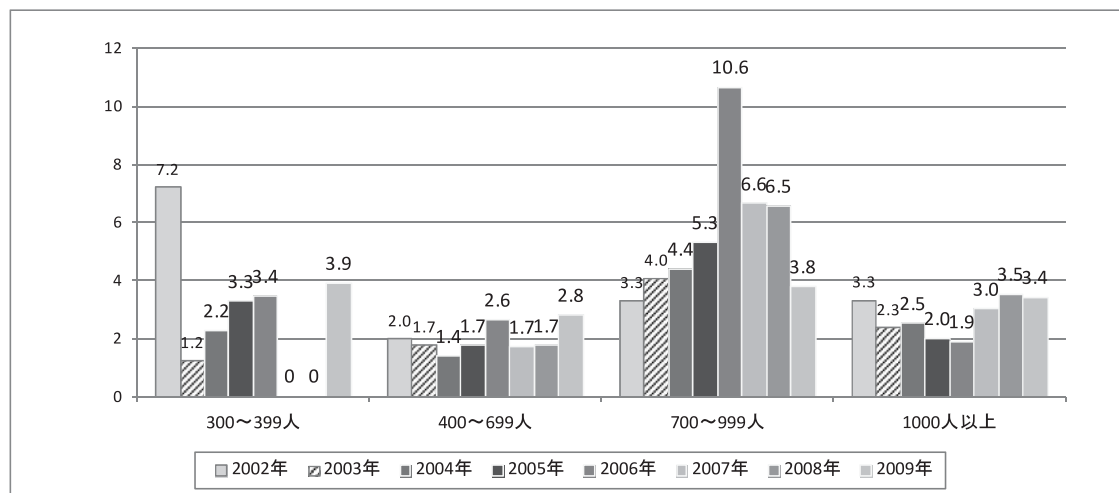
事業所の規模別に係長職、課長職、部長職の推移を図表2-45から図表2-47にかけてみた。これらは男女の管理職の合計を100にした場合の割合である。

まず、係長職をみると、全般的に女性係長職の割合が高く、時系列に見ても増加していることがわかる。また、700～999人の規模や1000人以上の大規模でも女性係長職の割合が高く、他の業種が小規模であるほど女性係長職を登用する結果とは逆の結果を見せている。

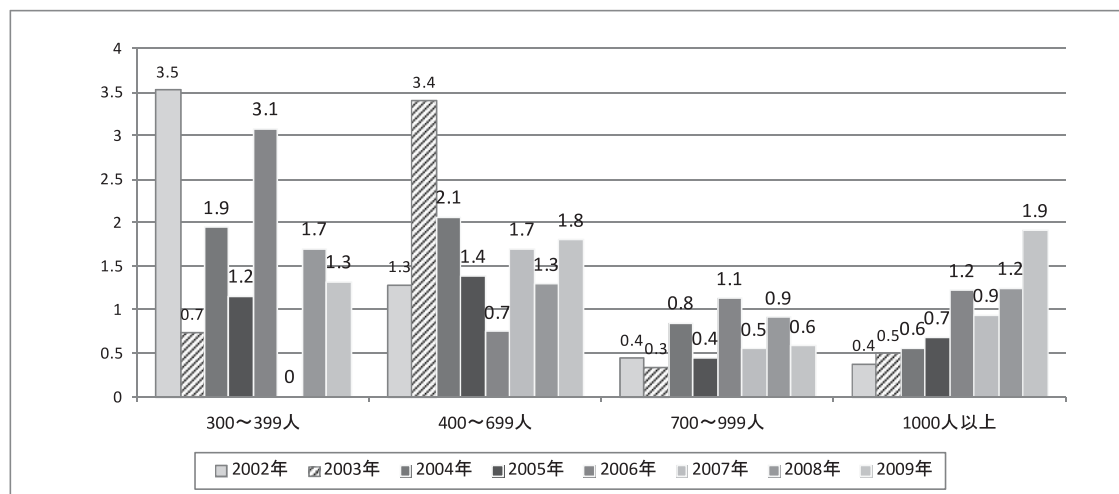
次に課長職をみると、699人以下の事業所での女性課長職の割合が高い。係長職では700～999人の事業所が最も女性を活用していたが、それが課長職へとは伸びなかった。しかし、699人以下の事業所では女性係長職の割合は他の規模の事業所より低かったものの、それが課長職へと繋がっている。

部長職においても699人以下の中小規模の事業所の割合が高く、時系列でも増加傾向がみられる。その中でも1000人以上の大規模の事業所は、割合は少ないものの、係長職から部長職にかけて毎年増加傾向が明らかであり、今後の女性活用が見込まれる。

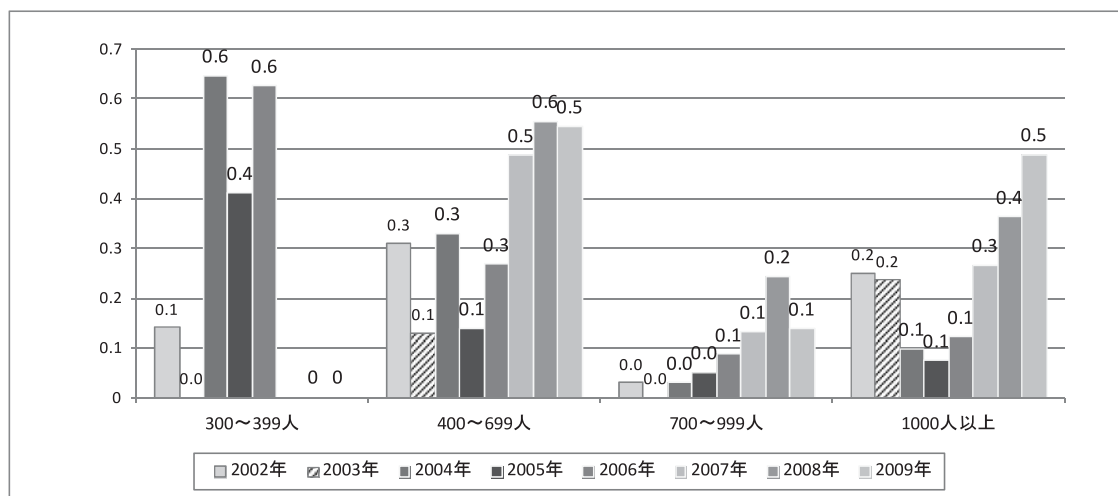
図表2-45 事業所規模別による管理職等に占める女性係長の割合の推移（単位：％）



図表2-46 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：％）

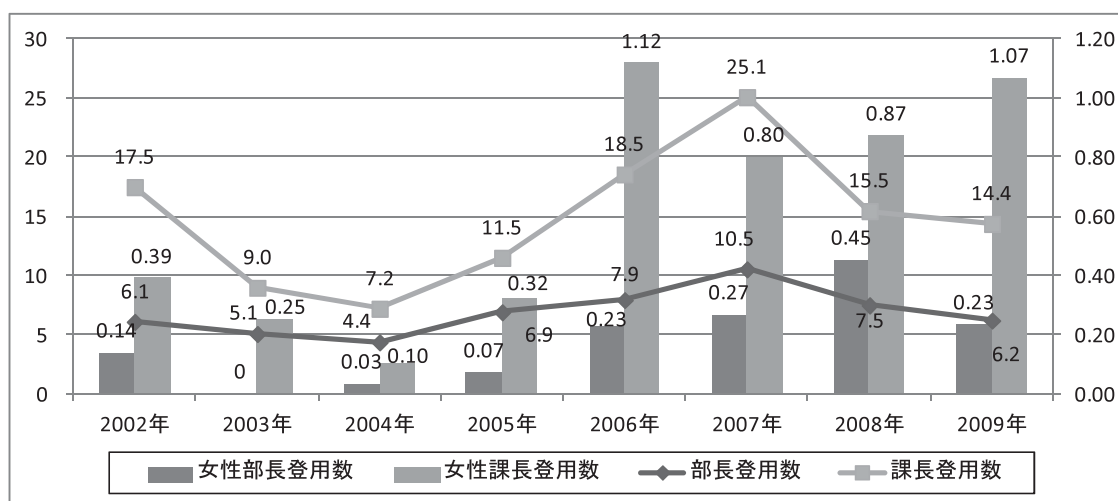


図表 2-47 事業所規模別による管理職等に占める女性部長の割合の推移（単位：％）



最後に、管理職の登用人数を男女別にみた（図表 2-48 参照）。まず、男性をみると、全体平均人数（課長職 8.17 人、部長職 3.36 人）に比べ、14.80 人と 6.76 人と人数が多い。一方、女性管理職の登用人数は全体平均人数 0.46 人、0.10 人より 0.60 人、0.17 人とあまり差は見られない。男女で登用の差が全体平均より大きい理由は先にも述べたように正社員における男女の差が原因であると考えられる。

図表 2-48 管理職の登用人数（単位：人）



### (5) 両立支援

情報通信業を 4 分類化すると、「男女共同参画型」は 4.9%、「少数女性活用型」は 17.5%、「女性活用途上型」は 5.3%、「男性優先型」は 72% である。情報通信業も男性優先型が最も多いが、次に少数女性活用型が多く、女性正社員が少ない業種であるが、管理職等への女性登用が他の業種より多いことが 4 分類でも現れた。

図表 2-49で正社員と管理職等の男女割合をみると、男女共同参画型では男性より女性の割合が高かった。しかし、情報通信業のサンプルが少ないことから、それを四つに分類することで、各分類に占める事業所は非常に少ない。その点に留意する必要がある。

サンプルが比較的多い少数女性活用型と男性優先型をみると、男性割合が9割弱と製造業の男性割合とほぼ同様である。しかし、管理職の割合をみると、9.3%（製造業は7.9%）、2.8%（1%）と、若干ではあるが、割合が高かった。

図表 2-49 4分類による正社員と管理職等 (単位：%)

	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	12	45.3	22.3	28.8	75.6	43	86.1	4.5	76.9	92.6
女性割合	12	54.7	22.3	24.4	71.2	43	13.9	4.5	7.4	23.1
管理職等										
男性割合	12	86.4	3.2	80.5	92.1	41	90.7	6.1	56.9	96.1
女性割合	12	13.6	3.2	7.9	19.5	41	9.3	6.1	3.9	43.1
	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	13	22.7	28.3	0	75.4	177	87.1	4.5	76.4	99.1
女性割合	13	77.3	28.3	24.6	100	177	12.9	4.5	0.9	23.6
管理職等										
男性割合	11	89.6	16.3	50	100	177	97.2	2.6	77.8	100
女性割合	11	7.4	14.7	0	50	177	2.8	2.6	0	22.2

両立支援制度は図表 2-50で示している。最も大きい特徴は育児休業制度を取得している事業所の割合が高いことである。取得している女性がいる事業所は9割以上で、それは分類と関係なく、共通している。男性においても取得者がいる事業所は多く、男性優先型で20%、少数女性活用型で16.3%を占めている。他の業種に比べて女性が育児休業を取りやすい環境であることが男性にも影響し、男性取得者のいる事業所が多いと考えられる。男性優先型で男女とも取得者がいる事業所は19%と4分の1の事業所では男女とも育児休業制度を利用している。

また、子の看護休暇制度を取得している事業所においても少数女性活用型と男性優先型の男女差が少なく、男性取得者がいる事業所も多かった。

図表 2-50 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		少数女性活用型		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	12	8.3%	43	16.3%	13	0.0%	177	20.3%
女性取得者あり	12	91.7%	43	81.4%	13	92.3%	177	93.2%
介護休業								
男性取得者あり	12	8.3%	43	27.9%	13	7.7%	177	19.2%
女性取得者あり	12	8.3%	43	20.9%	13	7.7%	177	11.9%
子の看護休暇								
男性取得者あり	7	0.0%	28	21.4%	8	0.0%	104	37.5%
女性取得者あり	7	42.9%	28	32.1%	8	50.0%	104	49.0%

## 4 まとめ

本章では事業所の特徴を見る際に業種に着目し、その中でも本県で5割近くを占めている製造業、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をそれぞれ分析した。これらの業種の共通的な特徴としては、男性より女性の活用が少ないこと、大規模の事業所では男性正社員、中小規模の事業所では女性正社員の割合が高くなることなどである。ここではこうした共通の結果以外に、各業種で見られる結果を主に述べる。

### (1) 製造業

#### ● 正社員が多い業種であるが、男女の差は明確

製造業は正社員が8割以上と他の業種より安定しているといえるが、男性9割弱、女性が1割という男女間の差が大きい業種である。こうした男女の差は、正社員の平均勤続年数でも明らかであり、女性は男性より約4年短かった。

本県における最も多い業種でありながら正社員における男女の雇用の差は女性労働力の低迷の大きな原因になりかねない。

#### ● 仕事の領域が生産に集約、女性の活躍の場は少ない

職務内容は「生産」と「研究・開発」が8割を占めているが、同じ「生産」という職務でも男性は正社員に、女性は非正社員として雇用されている従業員が多い。こうした男女の労働条件の差は、昇進やキャリア形成において男女の格差が生じ、女性が活用できる場を少なくする要因になるだろう。

#### ● 女性管理職等は少ない中で増加傾向

製造業は女性正社員だけではなく、女性管理職等も少ない「男性優先型」が多く、そのため、女性管理職等がない事業所が多く、女性管理職等がいたとしてもその人数は平均より少なかった。しかし、係長職や課長職においては2005年から若干ではあるが増加傾向になっている。

#### ● 「男性優先型」中心の構成、両立支援制度の取得者がいる事業所割合は高い方

製造業のほとんどが「男性優先型」で男性正社員、男性管理職等中心の構成である。しかし、両立支援制度の取得者がいる事業所は女性取得者のいる事業所の割合が非常に高く、男性も取得している事業所も1～14%（平均8%）と卸売・小売及びサービス業より高い水準である。

### (2) 卸売・小売業及びサービス業

#### ● 男性は正社員、女性は非正社員中心の活用

卸売・小売業及びサービス業は従業員（100%）で正社員が47%、非正社員が53%という非正社員が多い業種である。従業員の男女の差はなく、雇用における男女の格差は見られなかった。しかし、正社員（47%）は女性（10%）よりは男性（37%）が多く、非正社員（53%）は男性（15.7%）より女性（37.2%）が多かったことから、活用においては男女の格差が明らかであった。

● 女性正社員の職務領域の配置は制限的

主な職務内容は「販売・サービス」であり、それは就業形態と関係なく集中されている。女性を非正社員中心で活用しているため、女性非正社員は「販売・サービス」以外にも「人事・総務・経理」や「研究・開発」などでも男性と同様、または男性より多く配置されている。一方、正社員は男性中心の配置で、女性は「販売・サービス」と「人事・総務・経理」へと配置が制限されている。

● 両立支援制度は男女とも取得者が低迷

4分類の分布は最も均等的に分類されている。女性正社員の割合は比較的高い方であるが、両立支援制度の取得者がいる事業所は製造業に比べて少ない。その理由として考えられることが労働移動者の存在である。退職する労働者に代わって入職可能な労働者の供給があるため、女性が仕事と家庭を両立しながら働けるような配慮は少ないかもしれない。女性が両立支援制度を取りにくいことは、男性にも影響を与え、男性の取得者がいる事業所も少なかった。

(3) 情報通信業

● 男女とも正社員割合が高いが、男女の割合の差に不均等

情報通信業は正社員の割合が9割と非常に高い業種であるが、正社員（100%）を性別で見ると、男性が（81.5%）が女性（18.5%）の4倍以上である。非正社員は約1割と非常に少なく、非正社員においては男性（2.4%）と女性（5.3%）の差が少なかった。

● 非正社員は正社員をサポートする役割

職務内容は男性正社員中心であり、男性正社員が「研究・開発」と「情報処理」を中心に配置されている一方、女性正社員は少ない割合（18.5%）で、「情報処理」を中心に他の職務にも配置されている。

非正社員においても特別の職務に集中されているよりは、男女ともすべての職務に配置され、非正社員の仕事が集約的役割というよりは、正社員の仕事をサポートする補助的役割を果たしていると思われる。

● 女性人材の活用のためには女性正社員の拡大が必要

情報通信業は女性管理職等の活用が他の業種より高く、また係長職で留まるよりは課長職や部長職まで昇進する女性が多かった。また、女性管理職等の活用は係長職では規模が大きい事業所を中心に行われるが、職位が上がるほど中小規模の事業所で多くみられ、従業員数が少ないほど、女性正社員の活用がより活発に行われている。しかし、女性正社員がもともと少数であるため、女性人材の活用を増やすためには、母数になる女性正社員を増やすことが必要である。

● 「少数女性活用型」と「男性優先型」中心で両立支援制度の利用

情報通信業はサンプルが少ないことから「少数女性活用型」と「男性優先型」を中心に見た。二つの分類では正社員の女性割合が製造業とほぼ同様に男性正社員中心の業種である。管理職においては情報通信業が若干女性割合が高かった。

両立支援制度は女性だけではなく、男性取得者がいる事業所も多く、男女による差が最も少なかった。女性が両立支援制度を取得しやすい環境であることが男性にも影響し、男女とも取りやすくなっている可能性がある。