

## 平成22年度 調査研究報告書

### 「事業所における男女共同参画の推進状況に関する研究

#### ～神奈川県男女共同参画推進条例に基づく届出に関する分析結果から～

---

## 1 研究の目的

本研究は、2002年に制定した「神奈川県男女共同参画推進条例」に基づく、県内事業所からの男女共同参画推進状況の届出の結果を活用して、事業所における男女共同参画推進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ものである。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したものである。この届出のデータを活用することにより、県内事業所の推進状況について、2002年以降の時系列の実態分析を行うとともに、正社員に占める女性割合等、女性の活用に影響を与える要因をパネルデータを用いて分析を行うものである。

## 2 報告書の構成

第1章 研究の目的

第2章 事業所における男女共同参画推進状況の実態分析

第3章 事業所の分類化による比較分析

第4章 ワーク・ライフ・バランス支援の取組に関する実態分析

第5章 男女共同参画に取り組む事業所の要因分析

第6章 終わりに～今後の政策展開の方向性

## 3 内容

### 第2章 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、正社員の男女割合の差に縮小傾向が見られる。

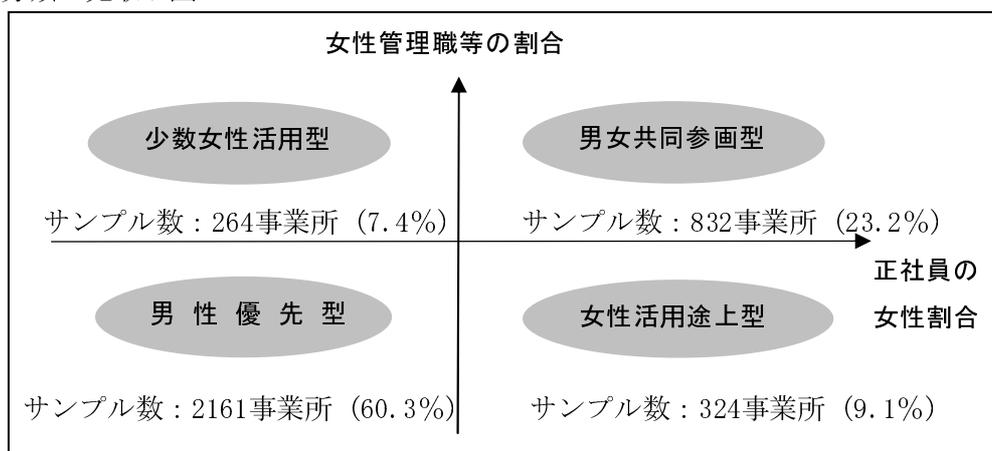
届出制度が開始されて以来、女性管理職等を有する事業所は年々増えており、管理職等に占める女性の割合も増加傾向が見られる。しかし、女性の係長職の割合は増加している一方で、課長職、部長職の割合は非常に低く、推移を見ても大きな変化が見られない。役職が高くなるほど女性活用は進んでいないのが実態である。

### 第3章 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 分類の見取り図



(出所) 筆者作成

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のが現状である。今後、こうした状況が生じている要因について、より詳細に確認していく必要がある。

### 第4章 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変量効果モデルを用いたパネル分析を行った。

#### ◎ 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、育児休業利用者割合が高い事業所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。

#### ◎ 介護休業制度

利用状況を見ると、2006年から2007年にかけて、利用者の男女の合計人数が2倍以上に増加するなど、その利用に増加傾向も見られるものの、他のWLB支援制度と比べて低い状況にあることが確認された。

介護休業制度については、育児休業よりも後発の制度であること、それぞれの家庭の状況や介護者の負担の状況が異なるため、問題が顕在化しにくいことなどの原因もあって、現状では育児休業ほどの取組には至っていないものとする。

#### ◎ 子の看護休暇制度

子の看護休暇については、2005年に育児・介護休業法で制度化されて以降、年々増加している。制度の利用者の平均人数を男女別に見ると、男性の利用者が平均1.7人、女性利用者が2.1人と両者の差が少ない。子の看護休暇は、育児休業や介護休業に比べ短期間であることから、職場内で周囲への負担が少ないため比較的利用が得やすく、男性でも取得しやすいことなどから利用が進んでいるものと予想する。

## 第5章 男女共同参画に取り組む事業所の要因分析

前章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。地方経済に影響を与える大規模な事業所において女性活用が進んでいないことを考えると、大規模の事業所の男女共同参画の推進は急務と言える。

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。管理職養成のための教育訓練は、男女とも実施する事業所が増加している傾向にあるものの、男性だけを対象に実施する事業所も依然として残っている。教育訓練が女性のキャリアアップへつながる効果があることを考えると、女性人材の活用を進めていくためには、教育訓練の機会を増やすなどの職場環境の整備も重要と言える。

WLB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（第4章参照）、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。さらに、女性管理職等の割合では介護休業制度も効果があることが確認された。女性が就労を継続し、キャリアアップを図っていくには、出産、育児、介護などライフステージの様々な場面において、仕事と家庭の調和を図るための適切な支援を行っていくことが肝要である。

## 第6章 終わりに～今後の政策展開の方向性

本研究の分析結果から見えてきた課題等を踏まえ、今後の政策展開の方向性を検討した。

### (1) ポジティブ・アクションへの理解の向上に向けて

本分析結果を踏まえると、今後行政としては、各企業に対して、男女均等のための法・制度を遵守するだけでなく、より積極的に「ポジティブ・アクション」に取り組むことについての理解を促し、ポジティブ・アクションの取組をまだ始めていない企業、特にその経営者層に対しての働きかけを強めていく必要がある。

企業の取組を促進するためには、自らの男女共同参画の推進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などを提供することが必要と考える。

そのための手法として、本研究では事業所における男女共同参画の推進状況の実態を具体的な姿にして把握するために、「分類化」を試みた。こうした分類化等により各企業の位置付けを把握することが可能になれば、企業自らが男女共同参画の状況をよりの確に認識し、それを基に具体的で有効な取組を行うことが可能となるだろう。

### (2) WLBが浸透する職場環境の整備に向けて

企業がWLB支援の職場環境づくりに取り組むためには、企業側にとって何らかのメリットがあるという判断が必要となる。その意味では、今回、WLB支援が正社員の定着に及ぼす影響をパネル分析した結果、育児休業制度と子の看護休暇制度は、利用者の女性割合が高いほど女性の定着率を上げる効果が統計的に有意であり、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実際に機能することにより、従業員の就業継続につながっていることが説明された意味は大きい。

WLBは女性・男性一人ひとりの働き方に直結した問題であることを再認識してもらえよう、企業に具体的なデータ等をもって働きかけていくことが求められる。

行政はこうした企業の取組が社会的に広く認められることが企業にとって具体的なメリットとなるための支援を、より効果的な方法で行うことが必要となる。

### (3) WLBと女性のキャリア形成の両立に向けて

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、仕事の継続と子育てなど生活との両立を可能とする WLB 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。

行政としては、成功している企業の好事例を紹介するなどにより、企業側に理解を促していくとともに、女性に対しては、就労の前から自らの就労後のキャリアビジョンを明確に持つことができるような支援策を整備することが必要と考える。

### (4) 企業の人材戦略としての取組～ダイバーシティ・マネジメントへの着目

ダイバーシティ・マネジメントは、経済のグローバル化や多様な消費者ニーズ等に対応

していくためには、これまでの男性正社員を中心とした フルタイム・終身雇用・年功序列などの画一的なシステムや考え方の是非を再検証し、女性の登用や高齢者の活用、外国人の採用などにより、多様性を持った新たな人材や発想を活用することが必要との認識のもとで、積極的な人材戦略として取り組まれている。

行政は、企業のダイバーシティ・マネジメントの取組の動向、その意義や効果について注視する必要があるが、今後、企業に対して男女共同参画の推進を働きかけていく上では、こうした考え方も参考にしていく必要があると考える。