

# 水戸市男女平等参画に関する事業所調査

（「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」）

## 報告書

令和元年 5 月

執筆者 清山 玲（茨城大学人文社会科学部教授）

発行者 水戸市市民協働部男女平等参画課

(備考) 本報告書は、水戸市で男女平等参画課が平成 30 (2018) 年度に実施した「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」の結果をとりまとめたものです。ただし、本報告書の内容や意見は執筆者個人に属し、水戸市あるいは執筆者の所属機関の公式見解を示すものではありません。

## 目次

|  |    |
|--|----|
| 第Ⅰ部 調査の概要 .....                              | 7  |
| 1 調査の目的 .....                                | 7  |
| 2 調査の設計 .....                                | 7  |
| 3 回収結果及び回答者の属性 .....                         | 8  |
| 4 報告書の見方 .....                               | 11 |
| 5 報告書の様式について .....                           | 11 |
| 第Ⅱ部 調査のポイント紹介 .....                          | 12 |
| 1. 事業所で働く従業員の従業の地位・雇用形態について .....            | 12 |
| 1. 雇用形態 .....                                | 12 |
| 2. 平均勤続年数 .....                              | 12 |
| 3. 管理職 .....                                 | 12 |
| 2. ワーク・ライフ・バランス関連制度と働きやすさ .....              | 12 |
| 1. 育児・介護関連各種制度の整備状況 .....                    | 12 |
| 2. 労働時間・休日休暇などの働きやすさ .....                   | 13 |
| 3. ハラスメント .....                              | 13 |
| 1. マタハラ（マタニティ・ハラスメント）関係 .....                | 13 |
| 2. パタハラ（パタニティ・ハラスメント）関係 .....                | 13 |
| 3. 性的マイノリティ（LGBT）への配慮 .....                  | 14 |
| 4. ハラスメント防止への取組み .....                       | 14 |
| 4. 昇格昇進と女性 .....                             | 14 |
| 1. 男性より女性管理職が少ない最大の理由 .....                  | 14 |
| 2. 転勤 .....                                  | 14 |
| 3. コース別雇用管理制度 .....                          | 15 |
| 4. 産休・育休等の取得の昇格昇進への影響 .....                  | 15 |
| 5. 女性活躍推進とその業績向上・生産性向上に対する事業所の認識・評価 .....    | 15 |
| 1. 業績向上・生産性向上に対する事業所の認識 .....                | 15 |
| 2. 女性活躍推進のための各種取組みと業績・生産性向上との関係 .....        | 15 |
| 6. ワーク・ライフ・バランス/女性活躍推進への積極性と認定制度認知度の関係 ..... | 16 |
| 1. ワーク・ライフ・バランスへの積極性 .....                   | 16 |
| 2. 「くるみん認定」の認知度と取得状況 .....                   | 16 |
| 3. 女性活躍推進について、経営トップの姿勢 .....                 | 16 |
| 4. 「えるぼし認定」の認知度と取得状況 .....                   | 16 |
| 第Ⅲ部 調査結果の分析と考察 .....                         | 17 |
| 第1章 事業所の従業員の構成及び採用と離職について .....              | 17 |
| 1-1 事業所における従業上の地位と雇用形態（問4【数値回答】） .....       | 17 |

|                               |  |    |
|-------------------------------|--|----|
| 1-2                           | 正社員・非正社員にしめる性別割合（問4【数値回答】）               | 20 |
| 1-3                           | 正社員・正職員の平均年齢（問5(1)【単一回答】）                | 21 |
| 1-4                           | 正社員・正職員の平均勤続年数（問5(2)【単一回答】）              | 22 |
| 1-5                           | 管理職にしめる女性の割合（問6【数値回答】より算出）               | 23 |
| 1-6                           | 最近3年間における正社員・正職員の採用と離職（問7【数値回答】）         | 25 |
| 1-7                           | 正社員・正職員の結婚と離職（問10【数値回答】）                 | 26 |
| 1-8                           | 正社員・正職員の出産・育児と離職（問10【数値回答】）              | 26 |
| 1-9                           | 介護と離職（問10【数値回答】）                         | 27 |
| 1-10                          | 3年後までの正社員・正職員に占める女性割合に関する予定（問8(2)【単一回答】） | 28 |
| 第2章 労働時間、年次有給休暇と両立支援制度の整備     |  |    |
| 2-1                           | 正社員の1ヶ月の残業時間（問17【数値回答】）                  | 29 |
| 2-2                           | 年次有給休暇の付与日数と平均取得日数（問18【数値回答】）            | 30 |
| 2-3                           | 出産と産前産後または配偶者出産休暇の利用率（問10【数値回答】）         | 30 |
| 2-4                           | 育児休業制度の有無（問11【単一回答】）                     | 31 |
| 2-5                           | 育児短時間勤務制度の有無（問11【単一回答】）                  | 32 |
| 2-6                           | 事業所内託児施設の有無（問11【単一回答】）                   | 32 |
| 2-7                           | 介護休業制度の有無（問11【単一回答】【数値回答】）               | 33 |
| 2-8                           | 介護短時間勤務制度の有無（問11【単一回答】）                  | 34 |
| 2-9                           | ワーク・ライフ・バランス関連各種制度の導入・利用状況（問19【単一回答】）    | 35 |
| 2-10                          | 職場におけるセクハラへの取り組みについて（問20【単一回答】）          | 37 |
| 2-11                          | 職場におけるマタハラ・パタハラへの取り組みについて（問20【単一回答】）     | 38 |
| 第3章 事業所で働く従業員の働きやすさに関する事業所の認識 |  |    |
| 3-1                           | 結婚後の就業継続のしやすさ（問12【単一回答】）                 | 39 |
| 3-2                           | 産休・育休の取得しやすさ（女性正社員）（問12【単一回答】）           | 40 |
| 3-3                           | 産休・育休の取得しやすさ（女性非正社員）（問12【単一回答】）          | 41 |
| 3-4                           | 育休の取得しやすさ（男性正社員）（問12【単一回答】）              | 42 |
| 3-5                           | 介護休業の取得しやすさ（女性正社員）（問12【単一回答】）            | 43 |
| 3-6                           | 介護休業の取得しやすさ（男性正社員）（問12【単一回答】）            | 44 |
| 3-7                           | 介護休業の取得しやすさ（非正社員）（問12【単一回答】）             | 45 |
| 3-8                           | 残業や休日出勤の多さ（問16【単一回答】）                    | 46 |
| 3-9                           | 早朝や深夜の業務の多さ（問16【単一回答】）                   | 47 |
| 3-10                          | 年次有給休暇の取りやすさ（正社員）（問16【単一回答】）             | 48 |
| 3-11                          | 年次有給休暇の取りやすさ（非正社員）（問16【単一回答】）            | 49 |
| 3-12                          | 定時での帰りやすさ（問16【単一回答】）                     | 50 |
| 3-13                          | 転居を要する転勤の頻度（問16【単一回答】）                   | 51 |
| 3-14                          | 性的マイノリティ（LGBT）への配慮（問16【単一回答】）            | 52 |
| 第4章 女性管理職が少ない理由               |  |    |
|                               |  | 53 |

|      |  |    |
|------|--|----|
| 4-1  | 女性管理職が30%を超える企業の割合（問6【数値回答】より算出）                     | 53 |
| 4-2  | 女性管理職がまったくいない企業の割合（問6【数値回答】より算出）                     | 53 |
| 4-3  | 男性より女性管理職が少ない理由（問6-1【複数回答】）                          | 54 |
| 4-4  | 男性より女性管理職が少ない最大の理由（問6-2【単一回答】）                       | 56 |
| 4-5  | 男女で受け持つ職務・仕事の内容が異なるか（性別職務分離について）（問16⑦【単一回答】より算出）     | 57 |
| 4-6  | 課長級採用時に昇格昇進が早い雇用管理区分で女性を採用していなかった（問16⑧【単一回答】より算出）    | 58 |
| 4-7  | 正社員・正職員に対するコース別雇用管理制度の有無（問9【単一回答】）                   | 59 |
| 4-8  | コース別の女性割合（問9-3【数値回答】）                                | 59 |
| 4-9  | コースと勤務地移動の範囲（問9-2(1)(2)【単一回答】）                       | 60 |
| 4-10 | コース転換制度の有無と内容（問9-1【単一回答】）                            | 60 |
| 第5章  | 働き方が昇格昇進に及ぼす影響                                       | 61 |
| 5-1  | 転勤の際の家庭生活への配慮の有無と昇格昇進への影響（問13【単一回答】）                 | 61 |
| 5-2  | 産前産後休暇の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）（問14①【単一回答】）            | 62 |
| 5-3  | 1カ月未満の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）（問14②【単一回答】）        | 63 |
| 5-4  | 1カ月以上1年未満の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）（問14③【単一回答】）    | 64 |
| 5-5  | 1年以上の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）（問14④【単一回答】）         | 65 |
| 5-6  | 通算93日までの介護休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）（問14⑤【単一回答】）      | 66 |
| 第6章  | ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進へ取組む姿勢と業績・生産性向上との関係               | 67 |
| 6-1  | ワーク・ライフ・バランスへの取組状況（問15【単一回答】）                        | 67 |
| 6-2  | 女性活躍推進の重視度（問21【単一回答】）                                | 68 |
| 6-3  | 女性活躍推進のための組織体制の整備（問22①(1)(2)【単一回答】）                  | 69 |
| 6-4  | 女性活躍・女性活用のための数値目標の設定（問22②(1)(2)【単一回答】）               | 70 |
| 6-5  | 3年後までの管理職にしめる女性割合に関する予定（問8(1)【単一回答】）                 | 71 |
| 6-6  | 女性活躍推進のための管理職研修（問22③(1)(2)【単一回答】）                    | 72 |
| 6-7  | 同じ条件なら男性より女性を積極的に登用する取組み（問22④(1)(2)【単一回答】）           | 73 |
| 6-8  | 働く場所の拘束を弱める取組み（在宅勤務・勤務地限定など）（問22⑤(1)(2)【単一回答】）       | 74 |
| 6-9  | 働く時間の拘束を弱める取組み（フレックスタイム・短時間勤務制度など）（問22⑥(1)(2)【単一回答】） | 75 |
| 6-10 | 非正社員から正社員への転換制度（問22⑦(1)(2)【単一回答】）                    | 77 |
| 6-11 | 育児休業・介護休業中の従業員への積極的な支援（問22⑧(1)(2)【単一回答】）             | 78 |

|  |    |
|--|----|
| 6-12 両立支援制度の周知徹底（問 22⑨(1)(2)【単一回答】）                | 79 |
| 第7章 「くるみん認定」、「えるぼし認定」の認知度、取得・準備状況、事業活動への活用およびその効果  | 80 |
| 7-1 「くるみん認定」の認知度（問 23-1【単一回答】）                     | 80 |
| 7-2 「くるみん認定」の取得・準備状況（問 23-2【複数回答】）                 | 81 |
| 7-3 「くるみん認定」の事業活動への活用状況                            | 82 |
| 7-4 「くるみん認定」取得の事業活動への効果                            | 82 |
| 7-5 「えるぼし認定」の認知度（問 23【単一回答】）                       | 83 |
| 7-6 「えるぼし認定」の取得・準備状況（問 24【単一回答】）                   | 84 |
| 7-7 「えるぼし認定」の事業活動への活用状況（問 23【単一回答】）                | 84 |
| 7-8 「えるぼし認定」取得の事業活動への効果                            | 84 |
| 第8章 男女共同参画に関する会社・事業所独自の取組みや工夫に関する自由記述からの考察（【問 25】） | 85 |
| 8-1 女性の登用・職域拡大と業務改善                                | 85 |
| 8-2 人事評価と処遇  | 85 |
| 8-3 ワーク・ライフ・バランスできる働きやすい職場づくり                      | 86 |
| 8-4 その他（専門部局の組織化）                                  | 87 |
| 第9章 男女共同参画に関して困っていることに関する自由記述からの考察（【問 26】）         | 88 |
| 9-1 採用難と性別職務分離                                     | 88 |
| 9-2 女性の意識と行動                                       | 89 |
| 第10章 男女平等参画職場づくりのために行政に求められていること                   | 91 |
| 10-1 職場環境整備のための支援                                  | 91 |
| 10-2 効果的な情報提供や研修資料の開発                              | 91 |
| 10-3 採用・育成支援と広報                                    | 92 |
| 10-4 男女共同・平等参画のための社会環境整備～保育の量と質の確保～                | 93 |
| 10-5 男女共同・平等参画のための社会環境整備～介護サービスの拡充～                | 94 |
| 10-6 事業所の協力を得た働く人の意識改革                             | 94 |
| 巻末掲載資料（調査票・集計表）                                    | 97 |

## 第Ⅰ部 調査の概要

### 1 調査の目的

本調査の目的は、水戸市内の事業所における男女平等参画の状況を、①人事労務管理制度やその運用状況およびその「見える化」を詳細に把握することから明らかにすること、②職場の男女共同参画推進にあたって企業のニーズと課題を析出することである。

水戸市が、性別に関わらず、誰もが仕事と生活を調和（以下、ワーク・ライフ・バランスと表記）させ生き生きと働くことのできる社会、女性も男性とどのように職場で活躍でき処遇される社会の実現を目指して、「信頼できる根拠に基づく政策立案（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング）」を推進し効果的かつ効率的な施策を推進するうえで、必要不可欠な調査である。

### 2 調査の設計

図表 I-1 事業所調査の設計

|         |  |
|---------|--|
| 調査対象    | 水戸市内の、企業従業者数5人以上の単独又は本所の民営事業所。   |
| 標本抽出方法  | 総務省統計局「平成26年経済センサス基礎調査」（平成26年度）における上記事業所のうち、1,000事業所を従業員企業規模別層化無作為抽出した。  |
| 調査方法    | 郵送配布・郵送回収。   |
| 調査期間    | 平成30年5月8日（火）～5月28日（月）<br>事前テストを同年3月に実施。集計は7月6日（金）までに到着分を含めた。   |
| 調査の内容   | 1. 従業員の年齢、勤続年数および採用・離職状況について<br>2. 女性管理職の登用状況と今後の方向性について<br>3. コース別雇用管理制度について<br>4. 仕事と家庭生活の両立支援制度および働き方の実態について<br>5. 女性活躍推進に関する姿勢や推進状況とその効果について<br>6. 「くるみん認定」「えるぼし認定」に関する取り組みや活用状況とその効果について  |
| 調査の事前広報 | 市公式ホームページ  |
| 調査の役割分担 | 調査の企画、広報、事前テスト、実査（調査票の配布・回収）及びデータ入力<br>は、水戸市男女平等参画課が行った。広報は茨城県経営者協会及び水戸市商工会<br>議所に依頼し、前者は平成30年5月1日号で、後者は同年5月1日号及び5月<br>15日号で広報していただいた。事前テストは同年3月に実施し、市役所本庁、水<br>道部、消防本部及び教育委員会の協力を得た。<br>調査票の設計は、水戸市のニーズをふまえて茨城大学人文社会科学部・清山玲<br>と後藤玲子が共同で行い、調査結果の集計、分析評価及び報告書執筆は清山玲が<br>担当した。調査票の集計や図表作成には、茨城大学4年の高橋大貴と山本晋次の<br>協力を得た。 |

### 3 回収結果及び回答者の属性

今回調査票の有効回収率は32.7%であった。回答負担の非常に重い調査であったが、有効回収率3割を何とか確保できた。事業者の方々のご協力を得られた背景には、働き方改革や女性活躍への社会的関心が高まっていることがあったと推察される。

調査票の配布については、水戸市内の事業所は規模30人未満の企業等が多いこともあって、常用雇用5～9人、10～19人、20～29人、30～49人、50～99人、100人以上の6区分に分け偏りがないように配布した。分析にあたっては、特徴がはっきりできるように、企業規模を30人未満、30～99人、100人以上というように少し大括りにした。有効回収率は、順に、30.9%、35.0%、33.5%となっており、大きな差はなく、数値の歪みも小さいと考えられる。なお、設問によっては、100人以上規模のなかから300人以上規模企業の事業所を抜き出して分析した。しかし、300人以上規模企業はわずか18事業所しかいないため、参考数値として示したものである。

図表 I - 2 企業規模別配布数（上段）、有効回収数（中段）、有効回収率（下段）

|        | 1～4人  | 5～9人 | 10～19人 | 20～29人 | 30～49人 | 50～99人 | 100人以上 | 規模不詳 | 合計    |
|--------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|------|-------|
| 配布数    | -     | 168  | 167    | 167    | 167    | 167    | 164    | 0    | 1,000 |
| 回収標本   | 17    | 138  |        |        | 117    |        | 55     | 2    | 329   |
| 有効回収標本 | 155   |      |        | 117    |        | 55     | —      | —    | 327   |
| 有効回収率  | 30.9% |      |        | 35.0%  |        | 33.5%  | —      | —    | 32.7% |

\* 調査票は、従業員数5人以上の企業等の単独又は本所の民営事業所に配布した。従業員数1～4人の企業が回収されたのは、平成26年時点では企業規模5人以上であったが、その後に従業員数に変化が生じたことによると考えられる。

\*\* 1～4人規模企業については、30人未満規模企業として、調査結果に反映した。

有効回収標本の企業規模別構成比と母集団の規模別構成比は、図表 I - 3 に示したとおり、大きく異なる。規模別の回収標本数を確保するために、100人以上規模企業の事業所は市内の対象事業所全てに、30-99人以上規模では7割超の事業所に配布したが、回収数が最も多かった30人未満では2割弱の事業所に配布にとどまる。

調査の分析にあたっては、多くの場合、規模別分析にとどめ、規模による影響が大きいと考えられるものなどは、規模計という回収事業所全体の分析は控えた。巻末に掲載した集計表には、この数値を記載しているが、以上の点には注意を払う必要がある。

図表 I - 3 有効回収標本と母集団の企業規模別構成比

|        |      | 30人未満 | 30～99人 | 100人以上計 | 合計     |
|--------|------|-------|--------|---------|--------|
| 有効回答標本 | 回収数  | 155   | 117    | 55      | 327    |
|        | 構成比  | 47.4% | 35.8%  | 16.7%   | 100.0% |
| 水戸市母集団 | 事業所数 | 2,933 | 463    | 164     | 3,560  |
|        | 構成比  | 82.4% | 13.0%  | 4.6%    | 100.0% |

資料：母集団の数値は、総務省統計局「平成26年経済センサス基礎調査」による。

\* 前掲図表 I - 1 の\*および\*\*を参照。

上記のように事業所数では100人未満の小規模企業の割合が8割超と高いが、規模別の従業員総数では、100人以上規模の企業等で働く人の割合が5割を超える。水戸市内の常用雇用5人以上の民営企業の事業所で働く従業員数11.8万人のうち、図表 I - 4 に示したとおり、53.1%と半数以上が100人以上規模の企業等で働いている。次いで、5～30人未満企業で働く人々が26.5%と全体の約1/4超、30～99人規模企業で働く人々は20.4%と全体の約1/5となっている。

図表 I - 4 水戸市5人以上の従業員規模別従業員総数と構成比

| 従業員規模  | 水戸市母集団   |        |         |
|--------|----------|--------|---------|
|        | 規模別従業員総数 | 構成比    | 3区分別構成比 |
| 5～9人   | 10,726人  | 9.1%   | 26.5%   |
| 10～19人 | 12,552人  | 10.6%  |         |
| 20～29人 | 7,986人   | 6.8%   |         |
| 30～49人 | 9,734人   | 8.2%   | 20.4%   |
| 50～99人 | 14,319人  | 12.1%  |         |
| 100人以上 | 62,734人  | 53.1%  | 53.1%   |
| 計      | 118,051人 | 100.0% | 100.0%  |

資料：総務省統計局「平成26年経済センサス基礎調査」

回答した事業所のうち、企業規模30人未満では、80.6%が単独事業所、16.1%が本社・本所・本店、1.9%が支社・支所・支店・工場・営業所であった。同じく、30～99人規模では、40.2%が単独事業所、50.4%が本社・本所・本店、7.7%が支社・支所・支店・工場・営業所であった。100人以上になると、単独事業所の割合は21.6%と小さくなり、70.3%が本社・本所・本店となった。支社・支所・支店・工場・営業所は8.1%であった。

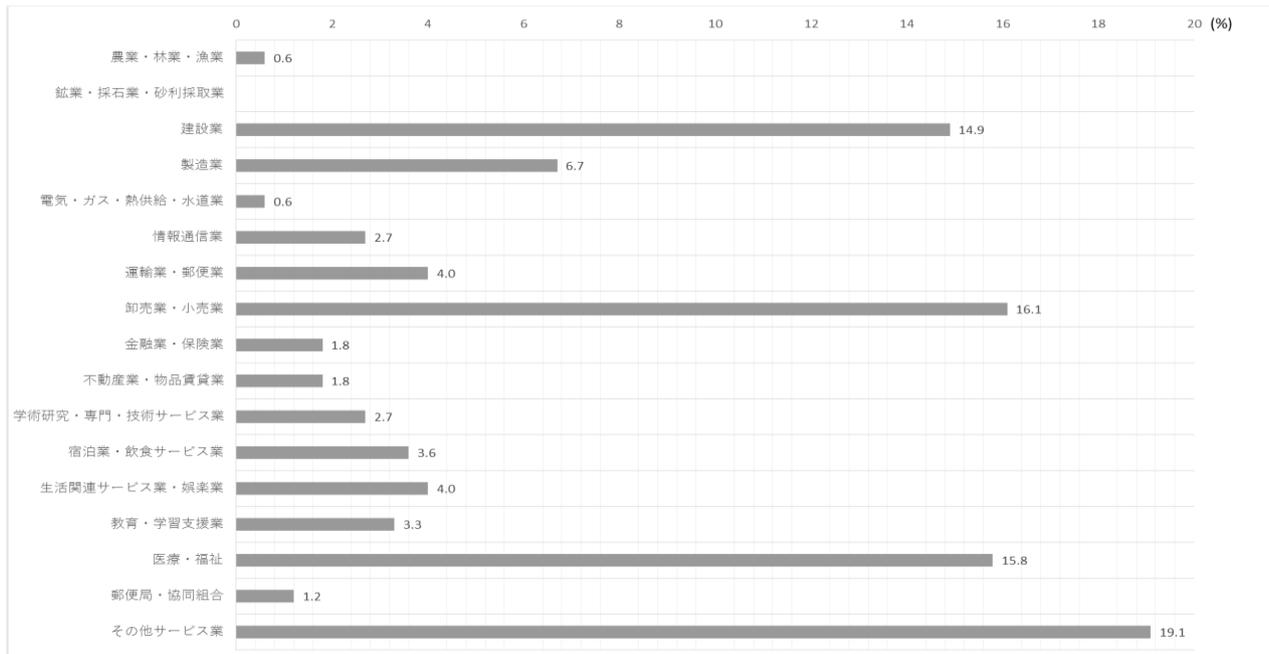
図表 I - 5 回答事業所の属性（単独事業所・本社・支社）

（上段：事業所数 下段：％）

|          | 単独事業所 | 本社・本所・<br>本店 | 支社・支所・<br>支店・工場・<br>営業所 | 無回答  | 総計     |
|----------|-------|--------------|-------------------------|------|--------|
| 規模計      | 182   | 124          | 19                      | 4    | 329    |
|          | 55.3% | 38%          | 5.8%                    | 1.2% | 100%   |
| 30人未満    | 125   | 25           | 3                       | 2    | 155    |
|          | 80.6% | 16.1%        | 1.9%                    | 1.3% | 100.0% |
| 30～99人   | 47    | 59           | 9                       | 2    | 117    |
|          | 40.2% | 50.4%        | 7.7%                    | 1.7% | 100.0% |
| 100～299人 | 8     | 26           | 3                       | 0    | 37     |
|          | 21.6% | 70.3%        | 8.1%                    | 0.0% | 100.0% |
| 300人～    | 0     | 14           | 4                       | 0    | 18     |
|          | 0.0%  | 77.8%        | 22.2%                   | 0.0% | 100.0% |
| 規模不詳     | 2     | 0            | 0                       | 0    | 2      |
|          | 100.0 | 0.0%         | 0.0%                    | 0.0% | 100.0% |

回答した事業所の業種別構成は図表 I - 6 に示したとおりであった。割合が高い順に、その他サービス業 19.1%、卸売・小売業 16.1%、医療・福祉 15.8%、建設業 14.9%、製造業 6.7%となっていた。

図表 I - 6 回答事業所の業種別構成



\* 詳細は、巻末資料の集計表（問2）を参照のこと。

## 4 報告書の見方

- ・ 調査対象には民間企業だけでなく社会福祉法人などの団体も一部含まれるが、企業団体等規模ではなく、企業規模と省略して表記している。
- ・ 百分比は標本サイズまたは有効回答数を100%として算出した。小数点第2位以下を四捨五入したため、百分比の合計が100%にならない場合がある。
- ・ 複数回答可の設問においては、各選択肢に対する回答率の合計が100%を超えることがある。
- ・ 巻末資料等に掲載した表中の「n=○」の数字は、比率算出の基礎となる回答事業所数を示す。原則として標本サイズが小さい場合には、本文・巻末資料ともに、その数値は参考数値として記載したものである。
- ・ 本文、グラフ、図表中における選択肢の文章は、一部省略又は加工している場合がある。
- ・ 本報告書では有効回答に占める各選択肢の回答比率も掲載しているが、それらの回答比率が母集団における母比率と一致しているわけではない。

## 5 報告書の様式について

本報告書の記載にあたって、水戸市から、①調査結果と考察を分けて記載すること、および②数値の分析（紹介）にあたっては、「非常に」、「わずかな」などの価値判断を含む副詞句や形容表現を避けることを要請された。しかし、本調査で、同じ章のなかで分析と考察を分けることは困難なため、第7章までの多くは数値の紹介になっている。

また、調査結果および自由記述（事業所サイドのニーズや行政への要望）に対するコメント等のなかで、事業所の課題や今後の施策、行政の課題等について考察した。また興味深い数値、特徴などの一部は、調査のポイントとして紹介した。こちらも合わせて参照されたい。なお、これらの箇所は、執筆者の価値判断を含んでいることに留意されたい。

## 第II部 調査のポイント紹介

### 1. 事業所で働く従業員の従業の地位・雇用形態について

#### 1. 雇用形態

- ・一般的に処遇水準の高い正社員・正職員の2/3が男性であった。
- ・一般的に処遇水準の低い非正社員・非正職員の2/3は女性であった。
- ・男性の場合、7割が正社員であったが、女性は正社員・正職員の割合（47.8%）より、非正社員・非正職員の割合（49.8%）の方が高かった。
- ・非正社員・非正職員にしめる無期雇用者の割合は、30人未満規模ではすでに男女ともに8割と、100人以上の1/3、300人以上の1割を大きく上回った<sup>1</sup>。

#### 2. 平均勤続年数

- ・平均勤続年数の男女の違いは大きな企業で差が大きく、女性の方が短いところが多かった。<sup>2</sup>

#### 3. 管理職

- ・事業所レベルの管理職女性割合は、男性では課長以上が2/3と上級管理職が多く、女性は係長級が2/3と低い役職階層が多かった。
- ・管理職にしめる女性割合は、30人以上規模に限定しても22.5%、回答企業の1/4～1/5で政府目標の30%をすでに達成していた。

### 2. ワーク・ライフ・バランス関連制度と働きやすさ

#### 1. 育児・介護関連各種制度の整備状況

- ・規模30人未満では就業規則で定めるなどの整備をしていない企業等の割合が高かった。（育休業制度なしが4割超、介護休業制度なしが6割超）<sup>3</sup>
- ・30人未満規模企業の育休制度の未整備は、とくに育児支援制度を利用しなかった女性の約5割が30人未満規模企業であったという市民調査の結果とも一致していた。

---

<sup>1</sup> 近年の人手不足下で、中小企業は大企業に比べてヒトの確保に苦しんでいることは、中小企業庁「中小企業白書（2017年版）」などでも明らかにされている。非正規雇用の無期雇用化は、中小企業による人手不足対策の1つだと考えられる。

<sup>2</sup> 【考察】規模30人未満の男女の平均勤続年数が小さい理由として、主に、①時間外・休日労働が少なく転勤がない職場が多いこともあり女性が就業継続できているから、②小さい企業の方が、一般的に離職率が高く中途採用者の割合が高いため、男性の勤続年数が大企業より短くなり結果的に男女間の平均勤続年数の差が小さくなっているからの2点が考えられる。

<sup>3</sup> 育児休業・介護休業ともに法律上の義務が課されている。

- ・事業所内託児所は回答事業所の中ではほとんど整備されていなかった<sup>4</sup>。

## 2. 労働時間・休日休暇などの働きやすさ

- ・労働時間面では、規模が小さい方が働きやすい事業所の割合が大きかった。
- ・年次有給休暇の取得率は規模による違いはなく、50%前後であった。
- ・事業所側が年次有給休暇を取りやすいと回答した割合は100人以上規模で計8割に達していた。

## 3. ハラスメント

### 1. マタハラ（マタニティ・ハラスメント）<sup>5</sup>関係

マタハラがあったと推測されるデータ

- ・女性が産休・育休がとりにくい事業所は回答事業所全体の1割以上であった。
- ・非正社員について「産休・育休が取りやすい」に「あてはまる」と回答した事業所の割合は、すべての規模において、正社員の半分以下であった<sup>6</sup>。
- ・妊娠・出産を機に離職した者の割合は、女性が97%と、ほとんどが女性であった。

### 2. パタハラ（パタニティ・ハラスメント）<sup>7</sup>関係

パタハラがあったと推測されるデータ

- ・育休の取得しやすさには男女間格差が非常に大きく、男性は取りにくい環境にある。  
「育休を取りやすい職場環境」に「あてはまる」と回答した事業所の割合は、30人未満規模では、女性正社員の25.2%に対して男性正社員は7.1%、30～99人規模で同じく女性46.2%に対して6.8%、100人以上規模では、女性70.9%に対して9.1%であった。
- ・男性の育休環境は事業所側の認識より、働く側の認識の方が厳しい状況にある。  
男性の育休の取りやすさについて「あてはまる」「ややあてはまる」という回答は、100人以上規模で23.6%、300人以上で38.9%であったが、市民調査では男性が育休をとりにやすいと回答した割合は13.1%、男性の育休取得者の割合は2.5%にすぎなかった。

---

<sup>4</sup> 【考察】企業主導型保育所は全国ベースで定員未充足が多いことが明らかになっている。（「東京新聞」2019年1月22日朝刊他参照。）企業主導型保育所をつくる場合には、保護者へのニーズ調査を丁寧に行い、実際の保育ニーズとマッチさせる必要がある。

<sup>5</sup> マタハラとは、マタニティ・ハラスメントの略語。妊娠・出産した女性に対して、職場で行われる嫌がらせのことを意味する。解雇・雇い止めや産休・育休などの法的権利の行使を認めないという事例から言葉による嫌がらせまで多岐にわたり、近年、社会問題として注目されている。

<sup>6</sup> 【考察】非正社員の方が正社員に比べて産休・育休を取得しにくいことは、子育て支援制度を利用しているのは正社員が9割、非正社員は1割未満（当時の就労状態は正社員が5割半ば、非正社員は1/4）という市民調査の結果からも明らかである。

<sup>7</sup> パタハラとは、パタニティ・ハラスメントの略語。働く男性に対して、育児に参加する機会や権利を侵害する職場の上司や同僚から行われる嫌がらせのことを意味する。

### 3. 性的マイノリティ（LGBT）への配慮<sup>8</sup>

- ・回答企業全体で2割近くの事業所が、何らかの配慮をすでにしていた。
- ・規模30人以上では5事業所に1事業所の割合で、30人未満でも7事業所に1事業所の割合で、性的マイノリティ（LGBT）に配慮していた。

### 4. ハラスメント防止への取組み

- ・ハラスメント防止のために何の取組みもしていない事業所が、規模30人未満で75.5%、30～99人で46.2%、100人以上で14.5%であった。特に、30人未満規模で取組みが立ち後れている。
- ・セクハラ防止指針の策定割合は、100人以上規模で56.4%、30人未満規模では4.5%であった。相談窓口の設置割合は、同じく100人以上規模で56.4%、30人未満規模では2.6%であった。
- ・マタハラ・パタハラ防止指針の策定割合は、規模100人以上で29.1%、30人未満では3.2%であった。相談窓口の設置割合は、同じく100人以上規模の43.6%に対して、30人未満では2.6%であった。
- ・管理職研修、全従業員研修ともに実施している企業の割合は、100人未満規模では全て1割未満であった。

## 4. 昇格昇進と女性

### 1. 男性より女性管理職が少ない最大の理由

- ・男性より女性管理職が少ない最大の理由は、多い順に、「管理職になりやすい雇用管理区分での雇用が少なかったから」（全体の26.5%）、「女性の方が管理職を希望する人が少ないから」（同18.5%）、「女性の方が管理職になる前に離職する人が多いから」（同17.0%）となっていた。<sup>9</sup>
- ・「女性の方がもともと管理職の適性を有する人が少ないから」を最大の理由としてあげた事業所の割合は1割であった。<sup>10</sup>

### 2. 転勤

- ・転勤があると回答した事業所は調査事業所全体の3割であった<sup>11</sup>。

---

<sup>8</sup> 性的マイノリティ（LGBT）の割合は、電通ダイバーシティ・ラボの「LGBT調査2018」では8.9%、日本労働組合総連合会の2016年の「LGBTに関する職場の意識調査」では8.0%であった。

<sup>9</sup> 【考察】管理職女性割合の引き上げには、雇用管理区分を超えたキャリア支援と就業継続できる仕組みが必要である。

<sup>10</sup> 【考察】利用しやすい各種制度の整備とともに、働く男女の意識・行動改革も必要である。

<sup>11</sup> 【解説】男性の転勤が配偶女性の離職につながりやすいことはすでによく指摘されている。「市民調査」では、離職の最大の理由を問う質問に1割半ばを超える回答が転勤・転居であった。

### 3. コース別雇用管理制度

- ・コース別雇用管理制度を導入している事業所は12、そのうち9事業所にコース転換制度があった。
- ・コース制の職場でワーク・ライフ・バランスを容易にする双方向のコース転換制度が、12事業所中7事業所で導入されていた。同制度は、女性管理職割合の引き上げにも活用可能である。

### 4. 産休・育休等の取得の昇格昇進への影響

- ・正社員の1年未満の育休取得が昇格昇進に及ぼす負の影響が1年以内に解消する割合は、規模100人以上で49.1%、30人未満では27.7%であった。
- ・正社員の1年未満の育休取得が昇格昇進に及ぼす影響が分からないという回答が、100人以上規模でも40.0%であった。

## 5. 女性活躍推進とその業績向上・生産性向上に対する事業所の認識・評価

### 1. 業績向上・生産性向上に対する事業所の認識

業績向上、生産性向上に各種取組みが有効だと考える事業所の割合について主な結果は下記のとおりであった。

- ・組織整備について、規模300人以上で6割、100人以上計4割、30人未満3割弱であった。
- ・数値目標の設定について、300人以上では2/3、100人以上計36.4%、30人未満17.4%であった。
- ・管理職研修について、300人以上5割、100人以上計3割強、30人未満2割であった。
- ・同じ条件なら女性を積極的登用について、規模による差なく、全体で2割弱であった。
- ・非正社員から正社員への転換制度は、300人以上で95%、100人以上計で72.7%、30人未満36.8%と、各項目の中でもっとも高い割合で支持された。
- ・両立支援制度の周知徹底については、300人以上で2/3、100人以上計で5割半ば、30人未満1/4であった。

### 2. 女性活躍推進のための各種取組みと業績・生産性向上との関係

業績向上・生産性の向上に有効だと考える事業所数に対する実際に取組みを実施している事業所数の割合（経営にとってその取組みが良いと考えている事業所数に対する実際に行動している事業所数の割合）は下記の通りであった。全体として、規模の大きな企業の方がより行動率が高い。参考数値ながら300人以上の数値も紹介しておく。

- ・組織整備は、規模300人以上で8割、100人以上計で6割強、30人未満で5割であった。
- ・数値目標の設定は、300人以上で10割、100人以上計で8割、30人未満で2割弱であった。
- ・女性活躍推進のための管理職研修は、100人以上計で5割、30人未満で2割であった。
- ・非正社員から正社員への転換制度は、300人以上で95%、30人未満でも86.0%ともっとも行動率が高かった。

- ・両立支援の周知徹底は、100人以上計で86.7%、30人未満で52.5%であった。

## 6. ワーク・ライフ・バランス/女性活躍推進への積極性と認定制度認知度の関係

### 1. ワーク・ライフ・バランスへの積極性

- ・「積極的に取り組んでいる」と「どちらかという積極的に取り組んでいる」を合わせて、30人未満、30～99人は3割、100人以上計では6割であった。

### 2. 「くるみん認定」<sup>12</sup>の認知度と取得状況

- ・「くるみん認定」について、規模300人以上では95%、100人以上では7割が知っていたが、30人未満では8割、30～99人で6割が全く知らなかった。
- ・「くるみん認定」取得企業等は、調査対象企業計329社のうち5社と少なかった。

### 3. 女性活躍推進について、経営トップの姿勢

- ・女性活躍推進について、100人以上で8割、30～99人規模で6割、30人未満で3割半ばと、規模が大きいほど重視していた。
- ・いずれの企業規模においても、計画等で明文化し積極的に女性活躍を重視していることを周知している事業所の割合は小さく、計画等で明文化していない事業所割合が各規模5割超となった。

### 4. 「えるぼし認定」<sup>13</sup>の認知度と取得状況

- ・「よく知らないし聞いたこともない」が300人以上で1割、100人以上計で4割、30～99人で8割、30人未満で9割と、規模が小さくなるとほとんど認知されていない。
- ・「えるぼし第3段階」を取得している企業等は調査対象企業計329社のうち2社、申請準備中が2社と少なかった。

---

<sup>12</sup> 企業規模101人以上の企業には、次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、公表・周知が義務づけられている。行動計画の目標を達成するなど一定の要件を満たした場合に「くるみん認定」を受けることができる。

<sup>13</sup> 「えるぼし」認定とは、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し届け出た事業主のうち、優良な事業主が申請することにより受けられる、国の認定制度である。

### 第III部 調査結果の分析と考察

第III部では、集計結果の詳細を述べる。第1章から第7章までは、設問ごとに調査結果を報告する。ただし、調査票の設計にあたっては回答しやすい順に作成したため、本報告書では内容のまとまりに合わせて設問の順序を入れ替えた。また、第8章と第9章では、自由記述欄の記載に対するコメントとして、いま企業等が直面している課題について考察を加えた。第10章では、男女共同参画推進のために、いま行政に求められていることにどのように対応していくべきか、その方向性や具体的な方法について提示した。

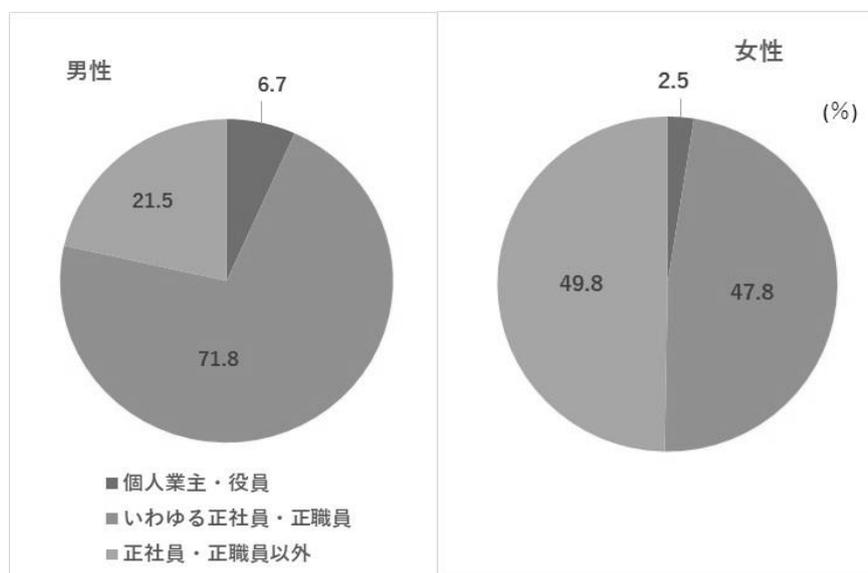
#### 第1章 事業所の従業員の構成及び採用と離職について

##### 1-1 事業所における従業上の地位と雇用形態（問4【数値回答】）

事業所で働く人々の従業上の地位や雇用形態は、水戸市においても男女で異なる。男性では、正規雇用の割合が71.8%と7割を超えたのに対して、女性の場合、正規雇用の割合が47.8%と男性に比べて低く、非正規雇用の割合（49.8%）が正規雇用の割合を上回った。個人業主・役員の割合は、男性の6.7%に対して女性は2.5%と、女性の方が小さかった。

非正規雇用のなかでも有期雇用の割合は、女性は36.5%と、男性の12.3%の約3倍であった。

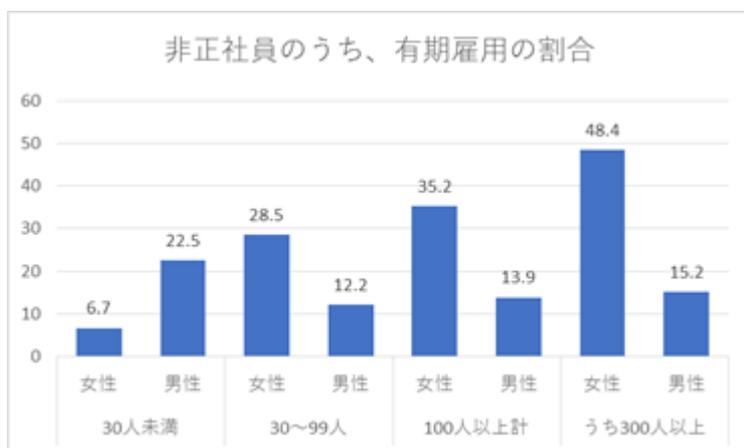
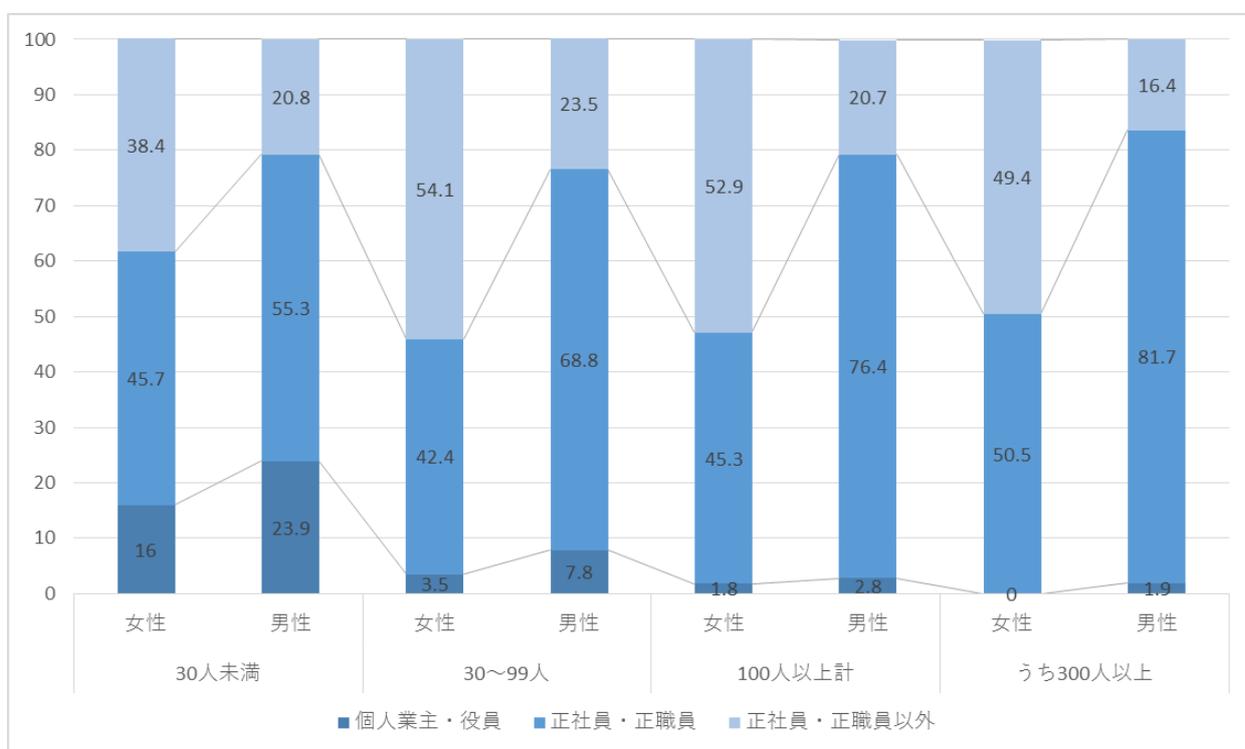
図表1-1 事業所における従業上の地位と雇用形態（男性・女性）



正社員・正職員の割合は、女性の場合、企業規模 30 人未満、30～99 人、100 人以上でそれぞれ、45.7%、42.4%、45.3%と、どの企業規模でもほぼ同水準で半分に満たない。これに対して、男性の場合には、30 人未満規模の 55.3%から 100 人以上の 76.4%まで企業規模が大きくなると正社員・正職員率が高まる。

女性の非正社員・非正職員は、30 人未満、30～99 人、100 人以上の規模でそれぞれ、38.4%、54.1%、52.9%と、30 人未満規模企業の事業所でその割合は明らかに小さい。加えて、女性の場合、非正規雇用者の中の有期雇用割合が、規模 30 人未満の 6.7%から 30～99 人規模 28.5%、100 人以上規模 35.2%と企業規模が大きくなるにつれて有期雇用の割合が高くなった。調査数が少ないため参考数値ではあるが、300 人以上規模では、女性の非正規雇用のなかの有期雇用の割合は 48.4%であった。

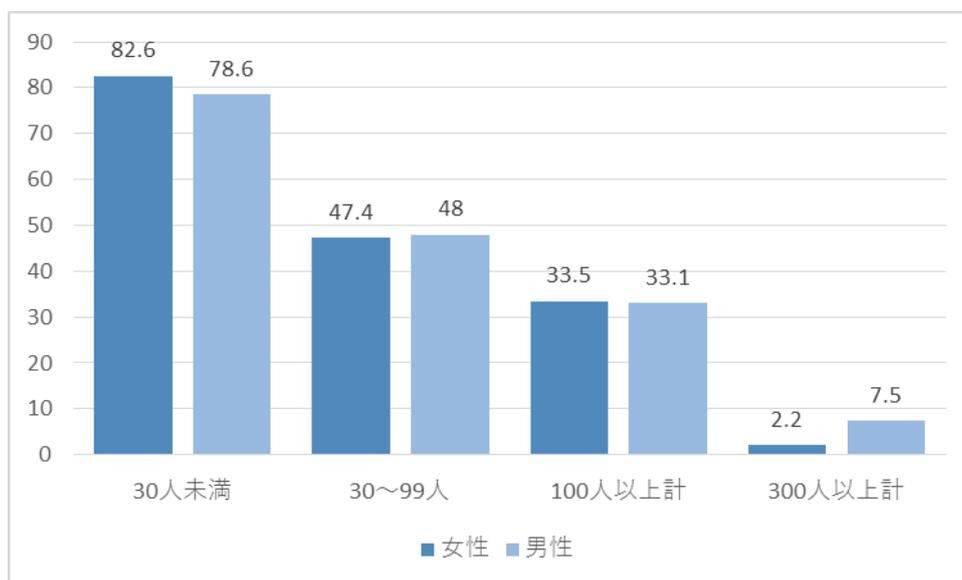
図表 1 - 2 企業規模別男女別事業所で働く人の従業上の地位と雇用形態 (%)



非正社員にしめる無期雇用の割合は、男女ともにほとんど同じで、企業規模が小さくなるほど高くなった。企業規模 100 人以上の事業所では、非正規社員にしめる無期雇用の割合は、ともに 1/3 であったが、30～99 人規模では男女ともに約 1/2 となり、30 人未満では 8 割であった。調査数が少ないため、あくまで参考数値にとどまるが、企業規模 300 人以上の事業所では、非正規雇用者の中の無期雇用の割合が女性で 2.2%、男性で 7.5%と小さく、非正規雇用のほとんどが男女ともに有期雇用であるという結果になった。

企業規模 30 人未満の事業所は、女性の非正規率は相対的に低く、また非正規雇用のなかで無期雇用者のしめる割合が高いことが明らかになった。

図表 1 - 3 非正規雇用にしめる無期雇用者の割合 (%)



- \* 300 人以上は、調査数が少なく、参考数値として表記するものである。
- \*\* 正社員・正職員以外を非正社員と表記。無期雇用者は、正社員・正職員以外から有期雇用者を除いた者として算出。

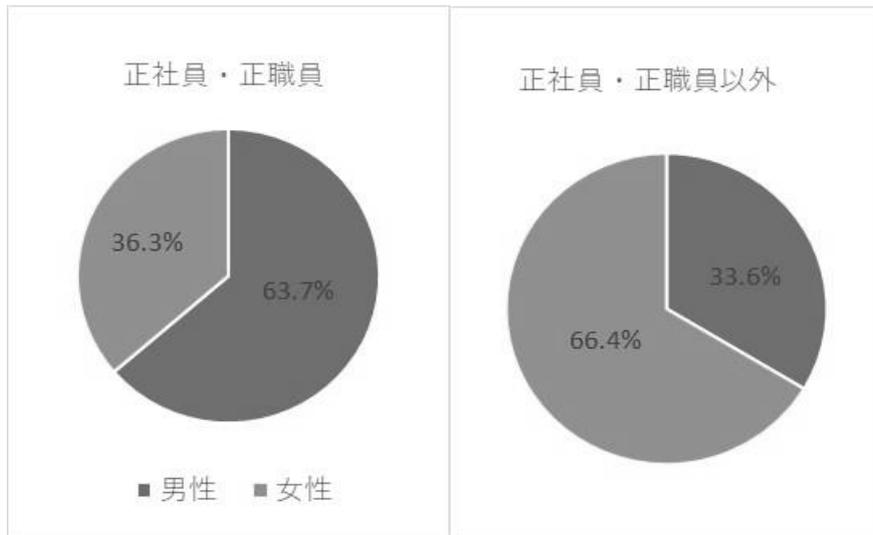
1 - 2 正社員・非正社員にしめる性別割合（問4【数値回答】）

正社員では男性の割合が高く、非正社員では女性の割合が高かった。

正社員総数の63.7%、約2/3が男性であった。企業規模別にみた正社員にしめる男性の割合は、30人未満、30～699人、100人以上でそれぞれ、65.2%、68.2%、61.9%となった。

非正社員総数の66.4%、2/3が女性であった。企業規模別にみた非正社員にしめる女性の割合は、30人未満、30～699人、100人以上でそれぞれ、54.4%、63.6%、65.3%であった。

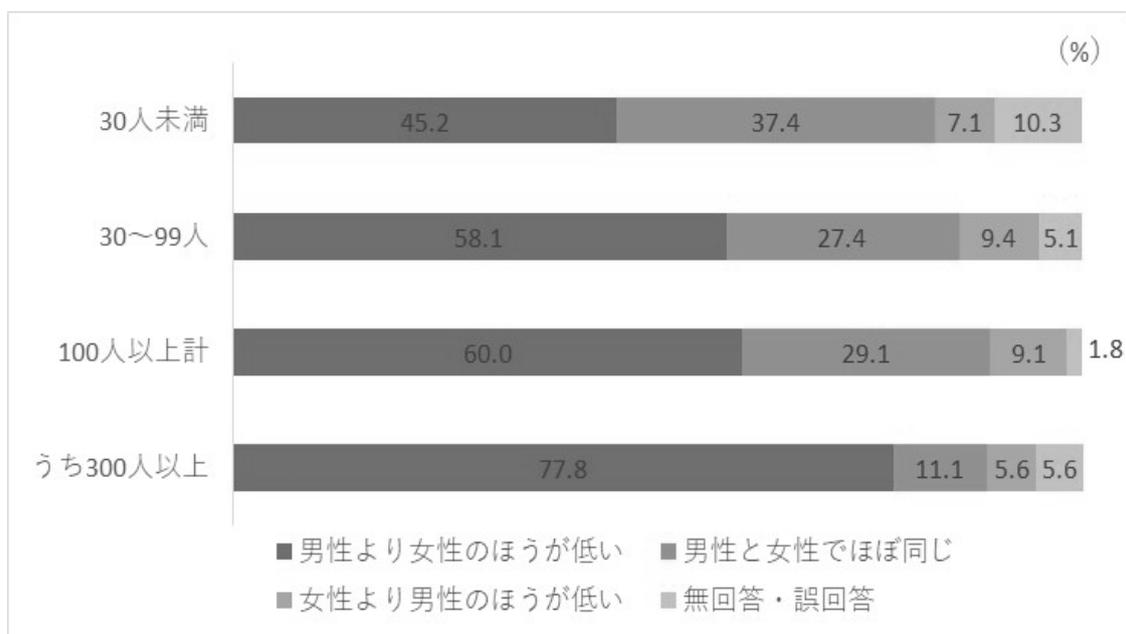
図表1-4 正社員・非正社員の性別割合



1-3 正社員・正職員の平均年齢（問5(1)【単一回答】）

事業所で働いている男性正社員の平均年齢より女性の方が低いと回答した事業所の割合は、規模の大きい企業の事業所の方が大きかった。女性の平均年齢の方が低いとする事業所は、規模30人未満企業の事業所では、45.2%、30～100人未満規模の事業所では58.1%、100人以上規模企業の事業所では60.0%であった。回答数は少ないが、参考までに、300人以上規模企業に限定すると、18事業所のうち14事業所、77.8%で、女性の平均年齢の方が男性よりも低いという結果になった。

図表1-5 正社員・正職員の平均年齢

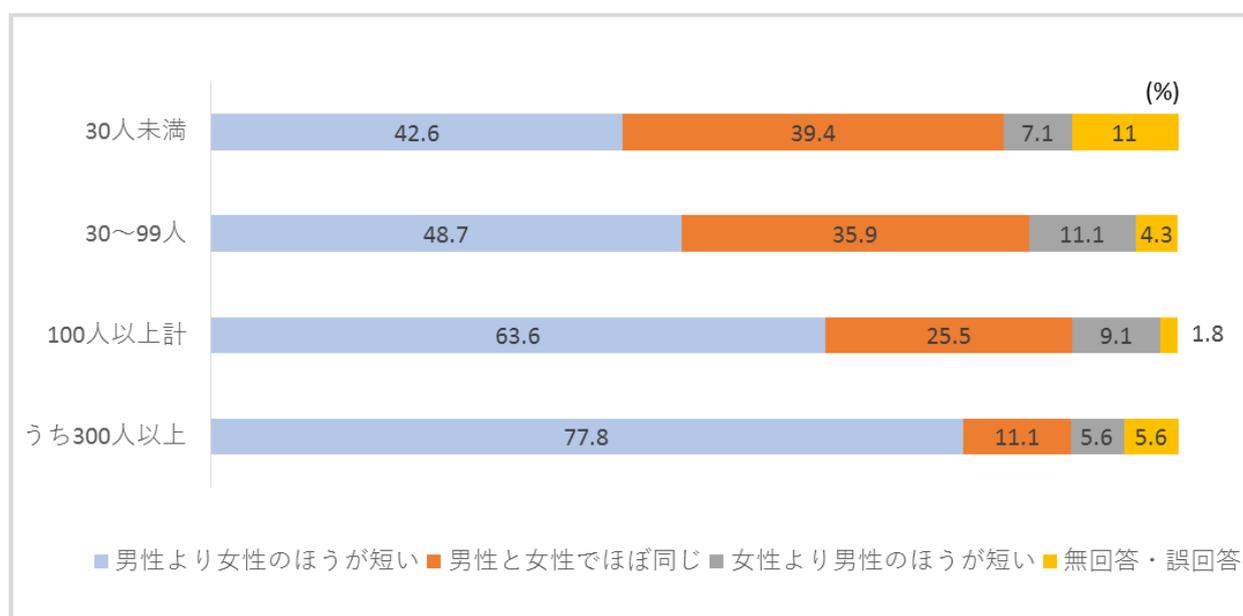


#### 1-4 正社員・正職員の平均勤続年数（問5(2)【単一回答】）

正社員の平均勤続年数についても男女間格差が存在する。企業規模別にみると、規模が大きい企業の事業所では、女性正社員の平均勤続年数が男性正社員のそれより短いと回答した事業所の比率が高かった。女性の方が短いと回答した事業所は、規模30人未満企業の事業所では、42.6%、30～100人未満規模の事業所では48.7%、100人以上規模企業の事業所では63.6%であった。とくにそのうち300人以上規模企業に限定すると、18事業所のうち14事業所、77.8%が、女性の平均勤続年数が男性よりも短いと回答した。

女性より男性の方が、平均勤続年数が短いと回答した企業の割合は、企業規模30人未満で7.1%、30～99人規模で11.1%、100人以上で9.1%であり、女性の方が短いと回答した企業の割合の方が高かった。

図表1-6 正社員・正職員の平均勤続年数



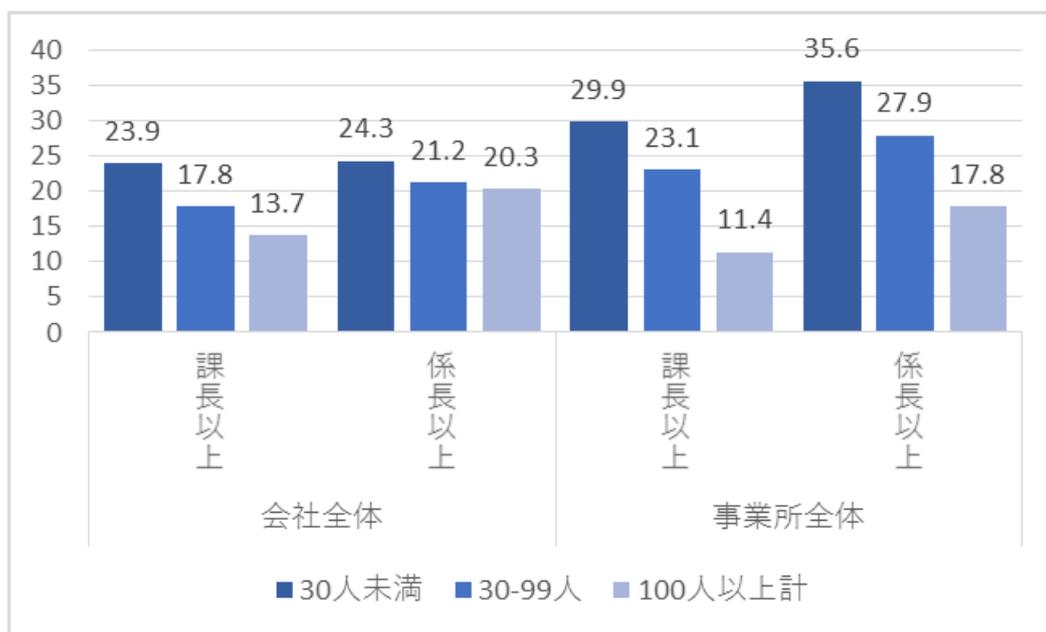
1-5 管理職にしめる女性の割合（問6【数値回答】より算出）

課長以上相当職にしめる女性管理職の割合は、会社全体においても、事業所レベルにおいても、企業規模が小さくなるにつれて高くなった。会社全体では、企業規模 100 人以上計 13.7%から順に 30~99 人規模 17.8%、30 人未満 23.9%と高くなった。事業所レベルでもどのように、企業規模 100 人以上計 11.4%、30~99 人規模 23.1%、30 人未満 29.9%と順に高くなっていった。

政府は、2010 年 12 月に閣議決定した「第 3 次男女共同参画基本計画」の中で、2020 年までに管理職女性の割合を 30%程度にするという目標を掲げている。課長級以上の管理職の女性割合が 30%というこの政府の数値目標を、回答企業計 275 のうちの 3 割が、30 人以上規模計では回答企業 162 のうちの 2 割が、すでに達成していた。

いわゆる管理職一步手前とされる係長以上相当職にしめる女性の割合は、会社レベル、事業所レベルのどちらにおいても、課長以上相当職にしめる女性の割合よりも高かった。会社レベルでは、いずれの規模においても 20~24%であった。これに対して、事業所レベルでは、企業規模が小さくなるにつれて女性の割合が高くなり、100 人以上計の 17.8%から 30 人未満の 35.6%まで企業規模による差が開いた。

図表 1-7 課長以上および係長以上相当職にしめる女性の割合（%）

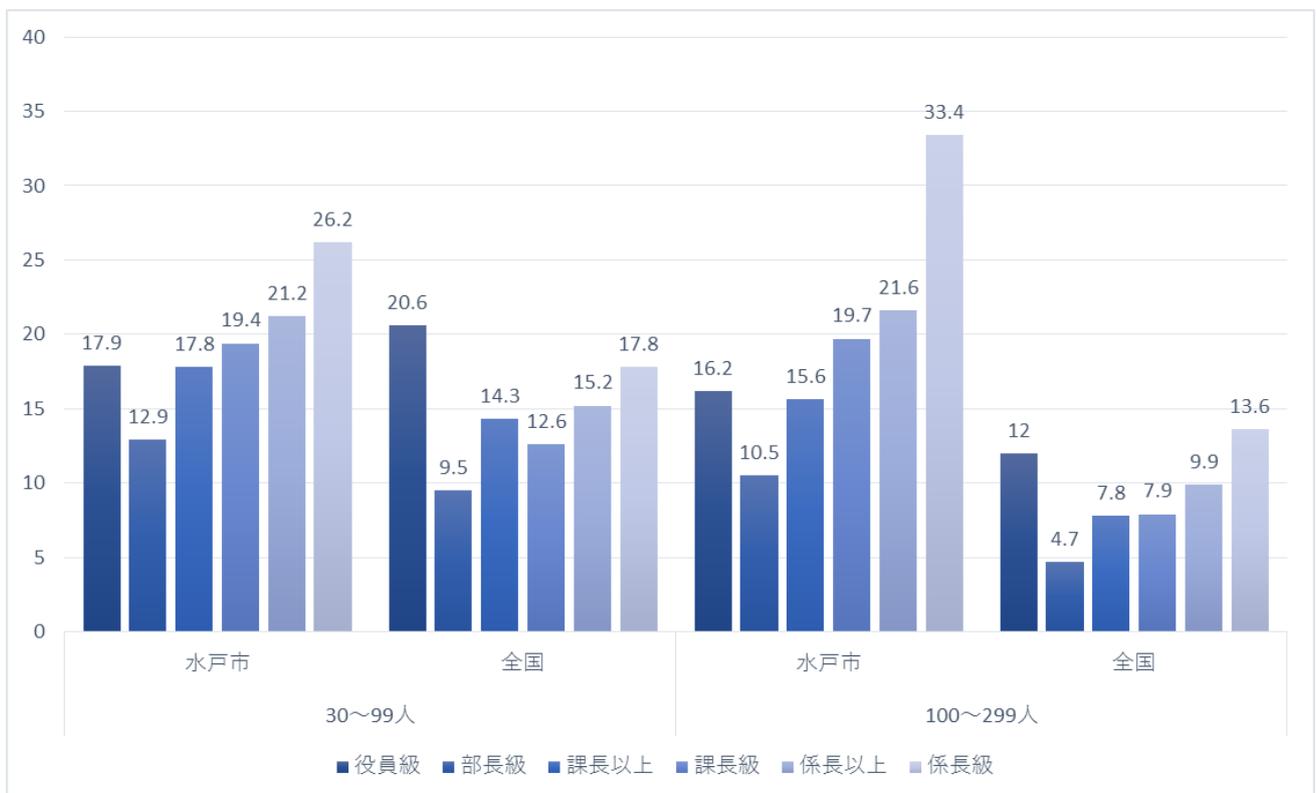


厚生労働省がどのような調査を行っているため、参考までに水戸市と比較したものが図表 1-8 である。厚生労働省の「平成 29 年度雇用均等基本調査」から、全国の数値と比較可能な企業規模 30~99 人と 100~299 人を取り出すと、課長以上級にしめる女性の割合、係長級以上にしめる女性の割合ともに、企業規模 100~299 人で水戸市は全国の 2 倍の水準になっていた。役員級、部長級、

課長級、係長級の各役職階級別の女性の割合について、同じく企業規模を 30～99 人と 100～299 人で比較すると、30～99 人規模企業の役員にしめる女性の割合が、全国の 20.6%に比べて水戸市は 17.9%と低かったが、30～99 人、100～299 人規模のその他の階層においては、水戸市の方が高かった。とくに 100～299 人規模企業においては、部長級にしめる女性の割合が全国 4.7%に対して水戸市 10.5%、同じく課長級にしめる女性の割合が全国の 7.9%に対して水戸市は 19.7%、係長級にしめる女性の割合は全国の 13.6%に対して 33.4%と、その割合は 2 倍を超えていた。

図表 1－8 会社全体の役職者にしめる女性の割合（水戸市、全国）

(%)



\* 全国の数値は、厚生労働省「平成 29 年度雇用均等基本調査」。

\*\* 回収率が、「雇用均等基本調査」60.6%、水戸市調査は有効回答率 30～99 人規模で 28.4%、100～299 人規模では 2 割程度と推計される。一般に、こうした調査では、女性活躍に熱心な企業の回答率が高いとされており、水戸市の数値の方が高めにする点には注意する必要がある。

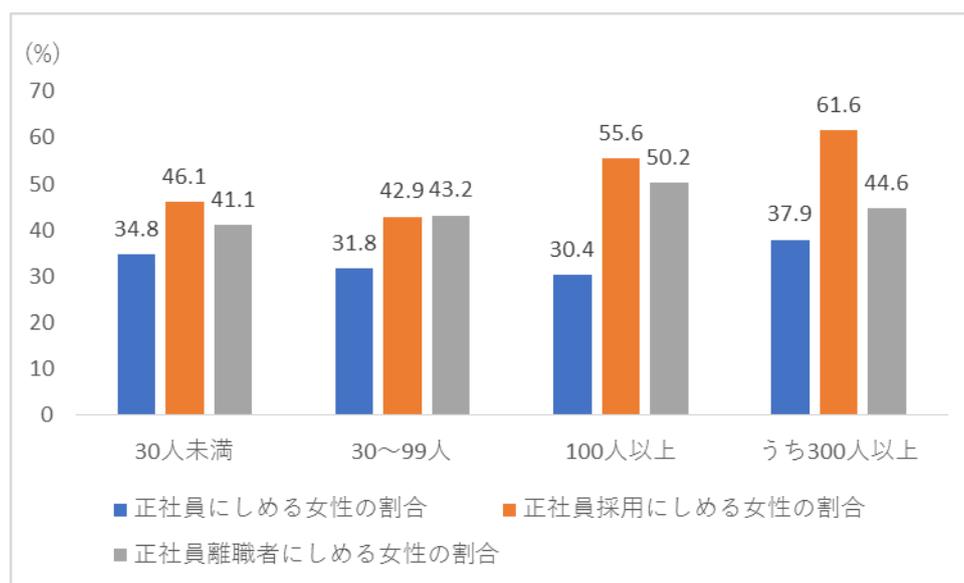
## 1-6 最近3年間における正社員・正職員の採用と離職（問7【数値回答】）

事業所の正社員・正職員採用者にしめる女性の割合は、企業規模30人未満では46.1%、30～99人規模で42.9%、100人以上では55.6%であった。正社員の女性割合よりも、採用者の女性割合の方が、それぞれ11.3%ポイント、11.1%ポイント、25.2%ポイント高かった。

事業所の正社員・正職員採用者にしめる女性の割合は、30～99人規模企業の事業所を除き、定年退職者を除く離職者にしめる女性の割合を上回っていた。この傾向は、参考数値ながら、規模300人以上で強かった。なお、30～99人規模では、採用者と定年退職を除く離職者の女性割合はほぼ同水準であった。

女性正社員の方が男性に比べて離職する傾向にあることは、すべての企業規模の事業所において、定年退職者を除く離職者にしめる女性の割合が、現在の正社員の女性の割合を上回っていたことから明らかであった。

図表1-9 正社員および正社員離職者（除く定年退職者）にしめる女性の割合（%）



1-7 正社員・正職員の結婚と離職（問10【数値回答】）

平成29年度1年間に事業所を「結婚を機に離職した」正社員は回答事業所全体で42名であった。その全員が女性であった。規模による差はなかった。

図表1-10 結婚と離職



1-8 正社員・正職員の出産・育児と離職（問10【数値回答】）

「妊娠・出産・育児を機に離職した者」は、33名のうち男性が1名だけで、そのほとんどが女性であった。規模による差はなかった。

図表1-11 出産・育児と離職



1-9 介護と離職（問10【数値回答】）

介護を機に離職した35名のうち10名、約3割が男性であった。

ライフイベントのうち、結婚や妊娠出産による離職はほとんどが女性であるのに対して、介護による離職は女性だけでなく男性でも起きていることが特徴的である。

図表1-12 介護と離職

(%)

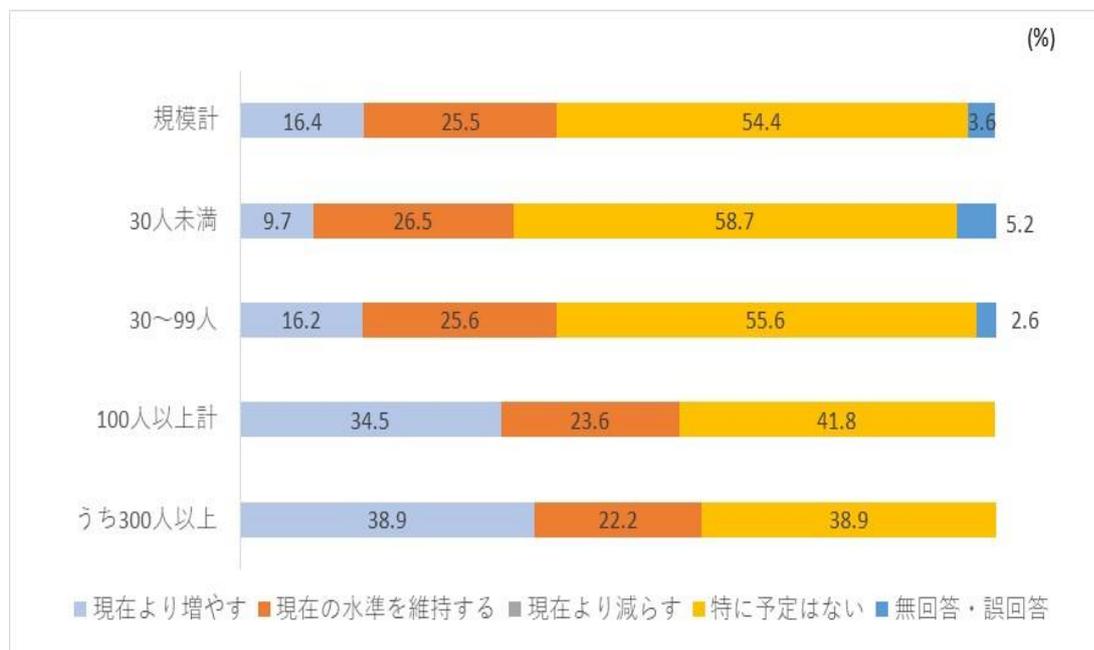


1-10 3年後までの正社員・正職員に占める女性割合に関する予定（問8(2)【単一回答】）

3年後までに、事業所の正社員・正職員に占める女性割合の動向について尋ねた設問では、「特に予定はない」という回答がもっとも多く、329事業所のうち179事業所、54.4%と過半を占めた。次いで、「現在の水準を維持する」が84事業所、25.5%であった。「特に予定はない」と「現在の水準を維持する」を合わせて、329事業所のうち263事業所、79.9%と8割に上った。「現在より増やす」という回答は54事業所、16.4%であった。

「現在より増やす」という回答比率は、小規模企業の事業所より、大規模企業の事業所の方が高く、30人未満規模の事業所では9.7%に過ぎなかったのに対して、30～99規模企業の事業所では16.2%、100人以上規模企業の事業所では34.5%、300人以上規模企業の事業所では38.9%と、企業規模が大きくなるにつれて高くなっていった。

図表1-13 3年後までの正社員・正職員に占める女性割合に関する予定



## 第2章 労働時間、年次有給休暇と両立支援制度の整備

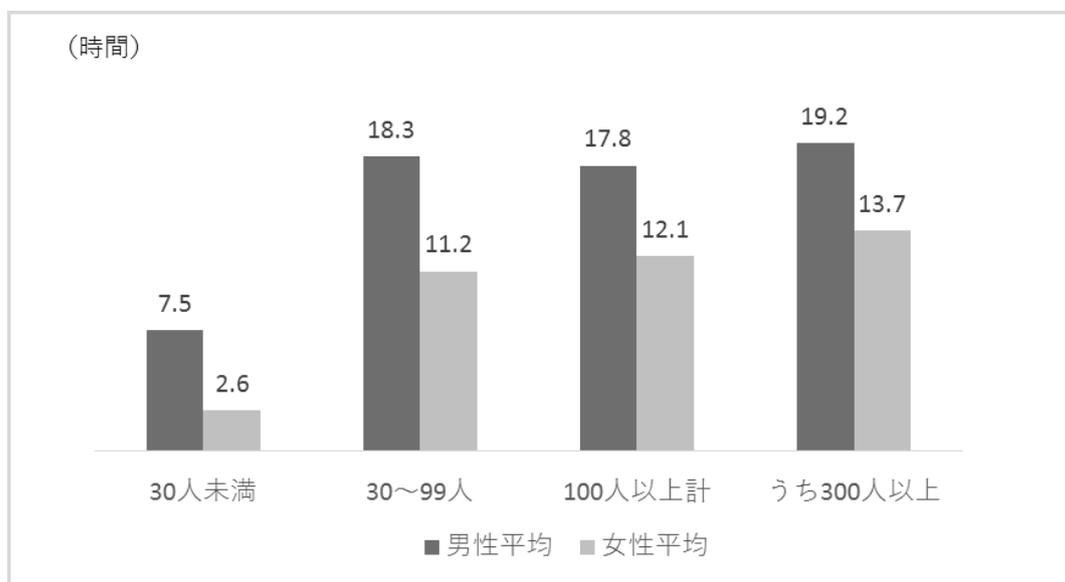
### 2-1 正社員の1ヶ月の残業時間（問17【数値回答】）

正社員の1ヶ月平均残業時間については、企業規模30人未満と30人以上で大きく異なった。

男性正社員の残業時間は、30人未満規模では7.5時間と、30～99人規模の18.3時間、100人以上の17.8時間の半分以下であった。

女性の残業時間はいずれの企業規模においても男性よりも短い。30人未満規模では2.6時間とほとんどないといってよい。30～99人規模では11.2時間、100人未満規模の事業所では12.1時間、およそ男性の6、7割の残業時間であった。

図表2-1 正社員の1ヶ月の残業時間（時間）

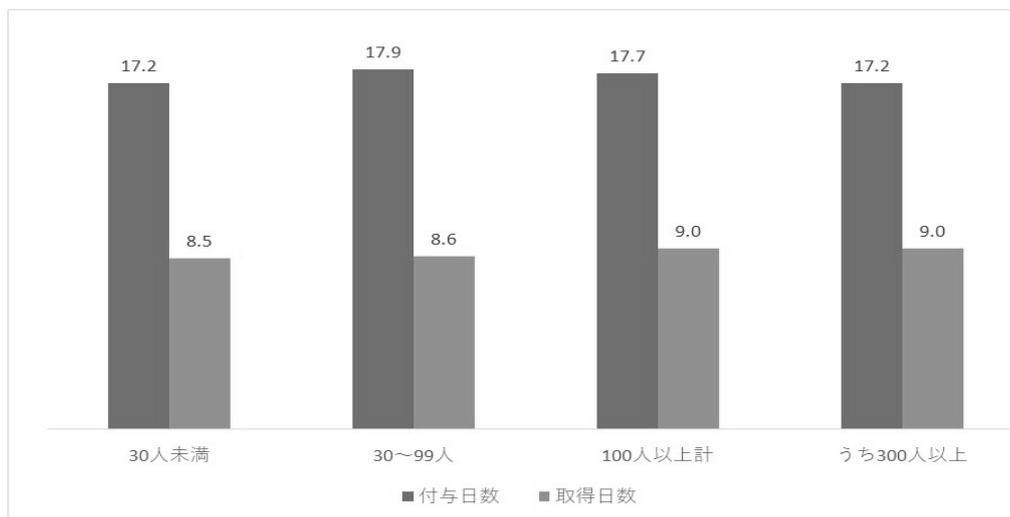


## 2-2 年次有給休暇の付与日数と平均取得日数（問18【数値回答】）

年次有給休暇の付与日数、取得日数とともに、規模による違いはほとんどみられなかった。取得率は、いずれの規模においても50%前後であった。

なお、参考までに、厚生労働省の「就労条件調査」によれば、年休取得率は51.1%である。比較可能な30～99人規模では、水戸市は全国の44.3%より高く48.0%であった<sup>14</sup>。

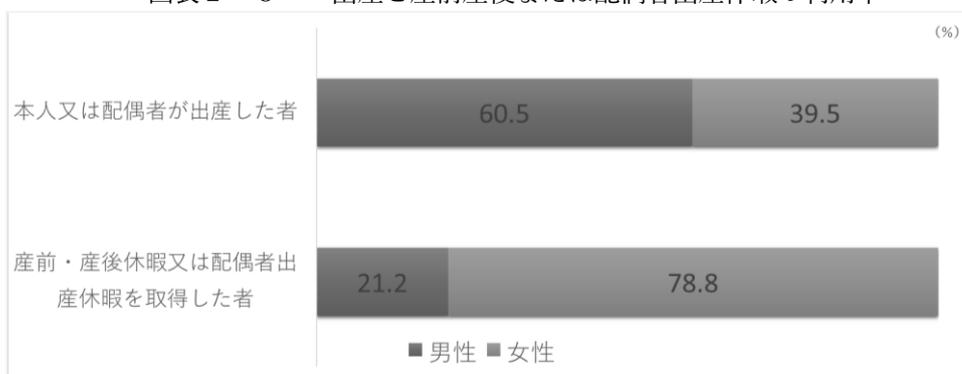
図表2-2 年次有給休暇の付与日数と取得日数（日）



## 2-3 出産と産前産後または配偶者出産休暇の利用率（問10【数値回答】）

従業員の中で本人または配偶者が出産した者は433名、男女比は、男性6割、女性4割で男性の方が多かったにもかかわらず、配偶者出産休暇・育児休業を取得したものは、男性が2割、女性が8割と逆転している。

図表2-3 出産と産前産後または配偶者出産休暇の利用率



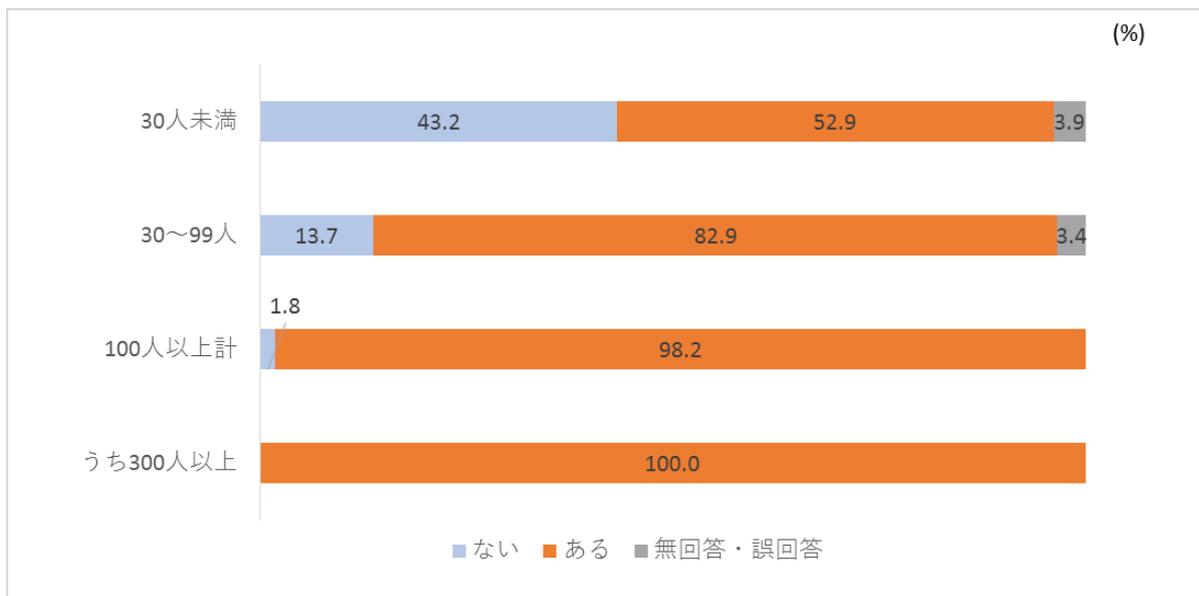
<sup>14</sup> 「就労条件調査」は有効回答率が7割と本調査より2倍以上高い。一般的に、回答率の低い調査の方が良い数値がでやすい点に注意する必要がある。

## 2-4 育児休業制度の有無（問 11【単一回答】）

企業規模 30 人未満の事業所では、育児休業制度がない事業所の割合が 4 割を超えた<sup>15</sup>。

育児休業制度が「ある」と回答した事業所の割合は、規模が大きくなるにしたがって大きくなった。30 人未満規模企業の事業所では、「ある」と回答した事業所の割合が 52.9%であったが、30～99 人規模企業の事業所では 82.9%、100 人以上規模企業の事業所では 98.2%に達した。300 人以上規模企業の全事業所が「ある」と回答した。

図表 2-4 育児休業制度の有無

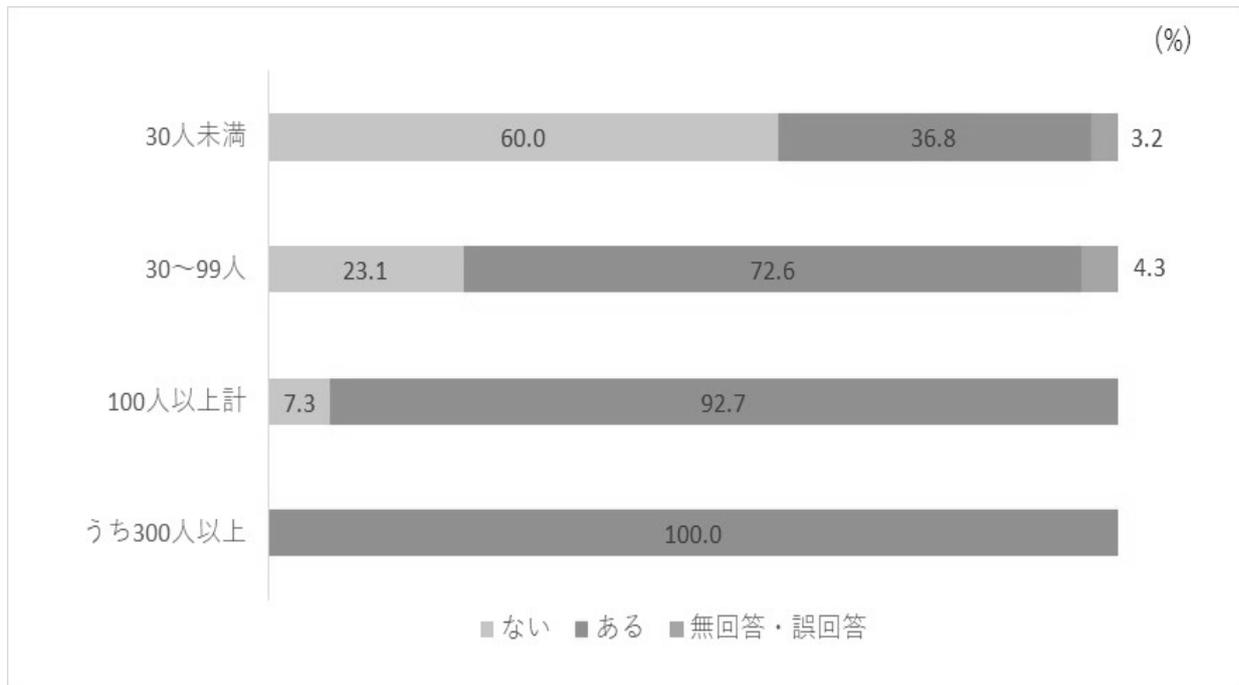


<sup>15</sup> 育児・介護休業法により正社員や一定の要件を満たす非正規社員等は、企業規模にかかわらず、また事業所の規則の有無にかかわらず、すべての事業所において申し出た場合、育児休業を取得できることになっている。

## 2-5 育児短時間勤務制度の有無（問11【単一回答】）

育児短時間勤務制がない事業所の割合は、企業規模が小さいところで高かった。30人未満の事業所で6割、30～99人でおおよそ1/4が、育児短時間勤務制度がないと回答した。これに対して、育児短時間勤務制度が「ある」と回答した事業所の割合は、規模30人未満では36.8%であったが、30～99人規模企業の事業所では72.6%、100人以上規模企業の事業所では92.7%に達した。300人以上規模企業の全事業所が「ある」と回答した。

図表2-5 育児短時間勤務制度の有無



## 2-6 事業所内託児施設の有無（問11【単一回答】）

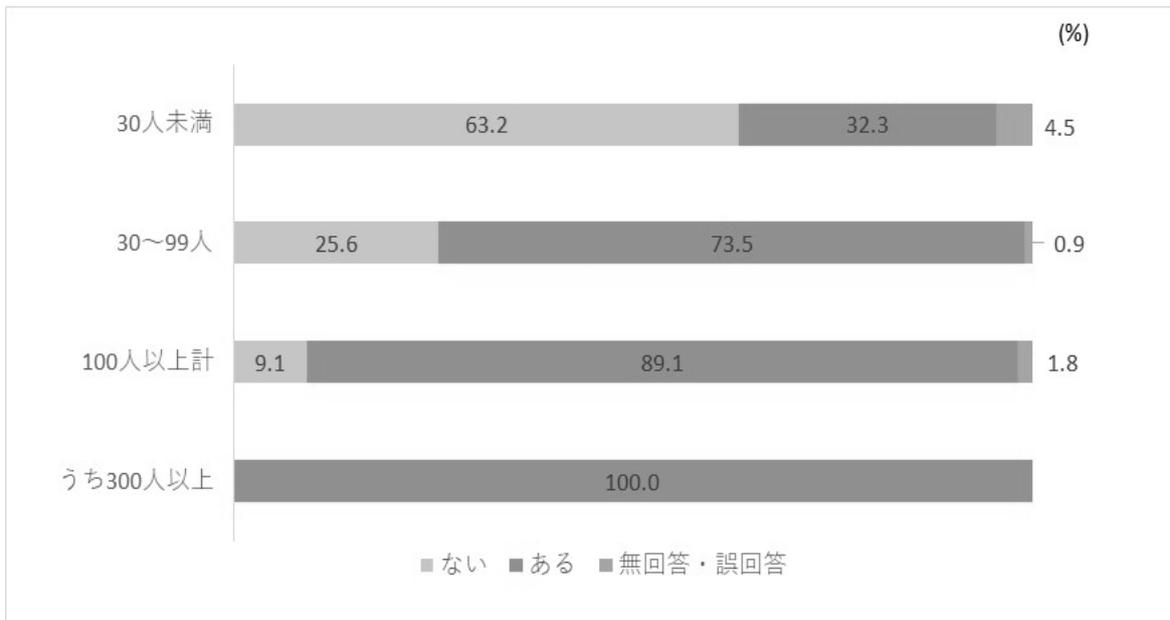
事業所内託児施設について「ある」と回答した事業所は、324事業所のうち10事業所、3.0%、「ない」と回答した事業所が314事業所、95.4%であった。

## 2-7 介護休業制度の有無（問 11【単一回答】【数値回答】）

介護休業制度がない事業所の割合が、企業規模 30 人未満の事業所では 6 割を超えた。30～99 人規模でも 1/4 の事業所で、同制度がないと回答した。

これに対して、30～99 人規模企業の 3/4、100 人以上規模企業の 9 割の事業所では、介護休業制度があった。企業規模 300 人以上では、全事業所が「ある」と回答した。

図表 2-6 介護休業制度の有無

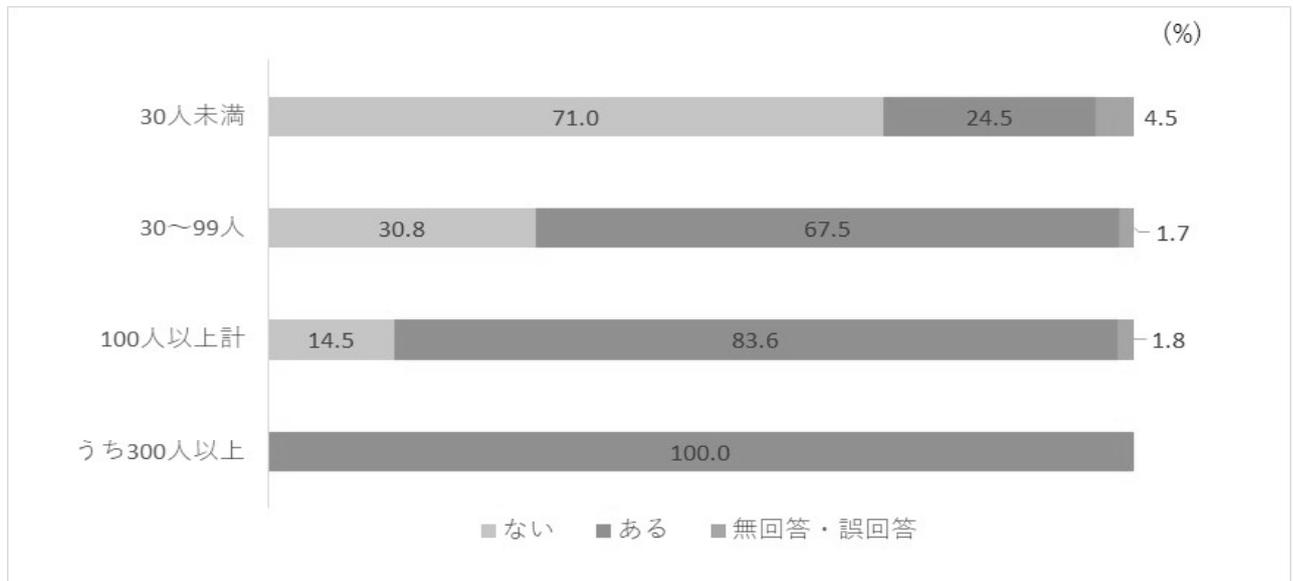


## 2-8 介護短時間勤務制度の有無（問11【単一回答】）

介護短時間勤務制度がない事業所が、企業規模30人未満では7割を超えた。30～99人規模でも3割、100人以上でも1.5割の事業所に、同制度がなかった。

介護短時間勤務制度があると回答した事業所の割合は、規模30人未満では1/4であったが、30～99人規模企業の事業所では2/3、100人以上規模では8割を超えた。企業規模300人以上では全事業所に同制度があった。

図表2-7 介護短時間勤務制度の有無

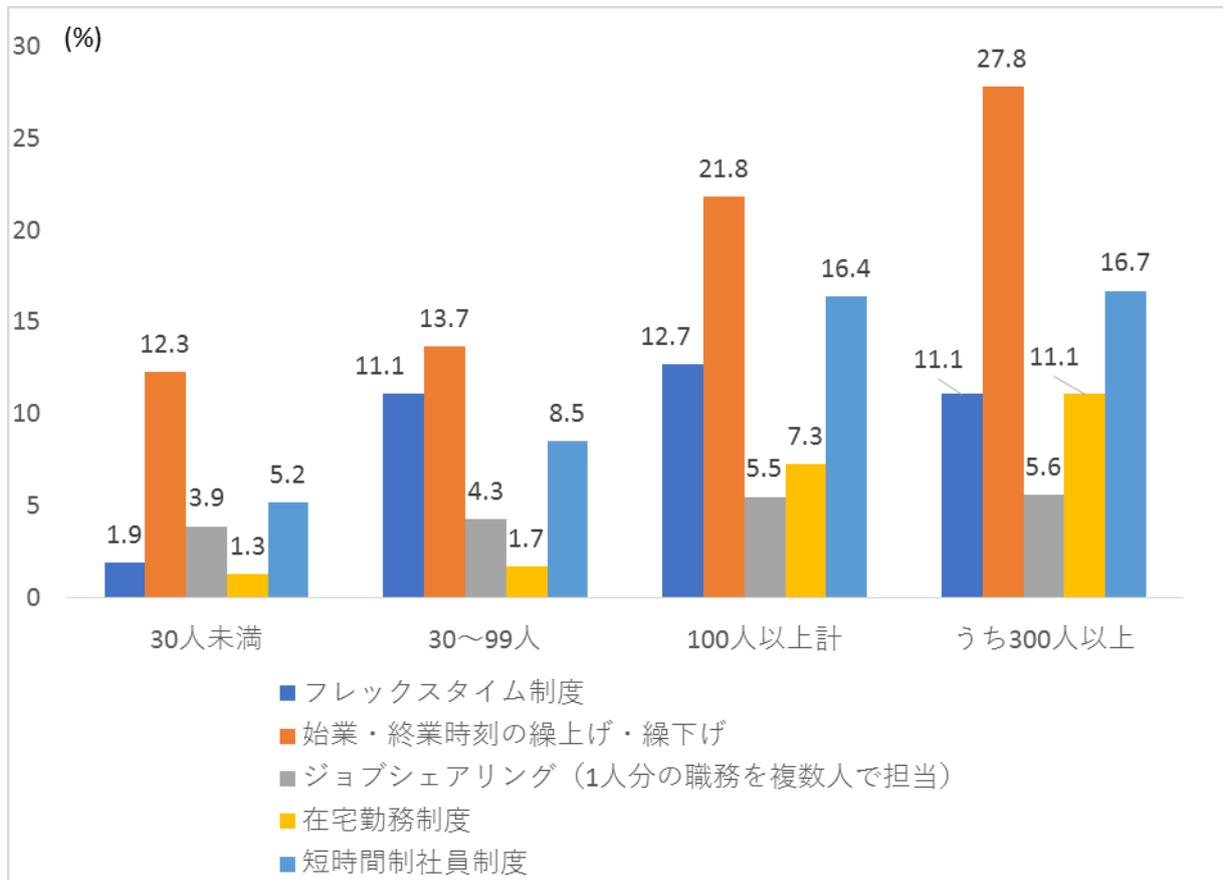


2-9 ワーク・ライフ・バランス関連各種制度の導入・利用状況（問19【単一回答】）

ワーク・ライフ・バランスのための制度として、「フレックスタイム制度」、「始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ」、「ジョブシェアリング（1人分の仕事を複数人で担当）」、「在宅勤務制度」、「短時間正社員制度」の5つを取り上げて、それぞれについてその導入状況と利用状況について質問した。

制度化されているのは、「始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ」（14.3%）、「短時間正社員制度」（8.2%）、「フレックスタイム制度」（7.3%）、「ジョブシェアリング（1人分の仕事を複数人で担当）」（4.3%）、「在宅勤務制度」（2.4%）の順に多かった。

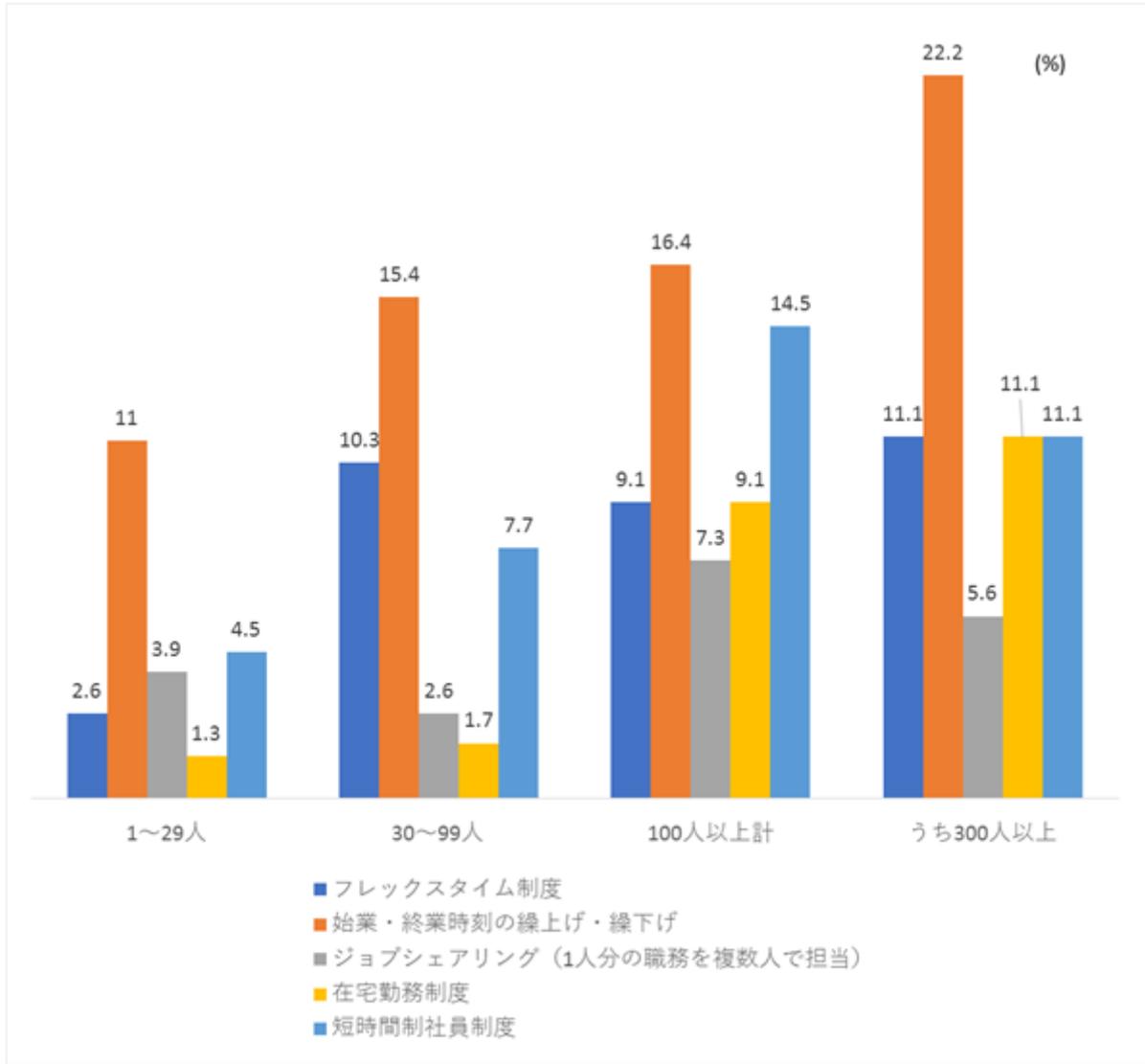
図表2-8 ワーク・ライフ・バランス関連制度の導入率



各種制度とも、制度のある事業所では、ほとんどの事業所で利用者がいた<sup>16</sup>。

規模別には、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、短時間正社員制度、在宅勤務制度は、規模が大きくなると制度があると回答した事業所の割合が高くなったが、ジョブシェアは、いずれの規模の事業所においても導入率が4～6%と低かった。

図表2-9 実際に利用者がいるワーク・ライフ・バランス関連制度導入率



<sup>16</sup> 【考察】在宅勤務制度について、制度があると回答していない事業所で実際に利用者がいると回答した事業所があり、制度導入率よりも実際に利用者がいる制度導入率の方が高くなった。この事業所では、在宅勤務を制度としてつくってはいないが、実際には運用面で認めていると考えられる。

## 2-10 職場におけるセクハラへの取り組みについて（問20【単一回答】）

職場での性的な嫌がらせ、いわゆるセクハラを防止する取り組みは、防止指針の策定、従業員や管理職向けの研修、相談窓口の設置状況などの取り組みにおいて、規模別に違いが見られた。

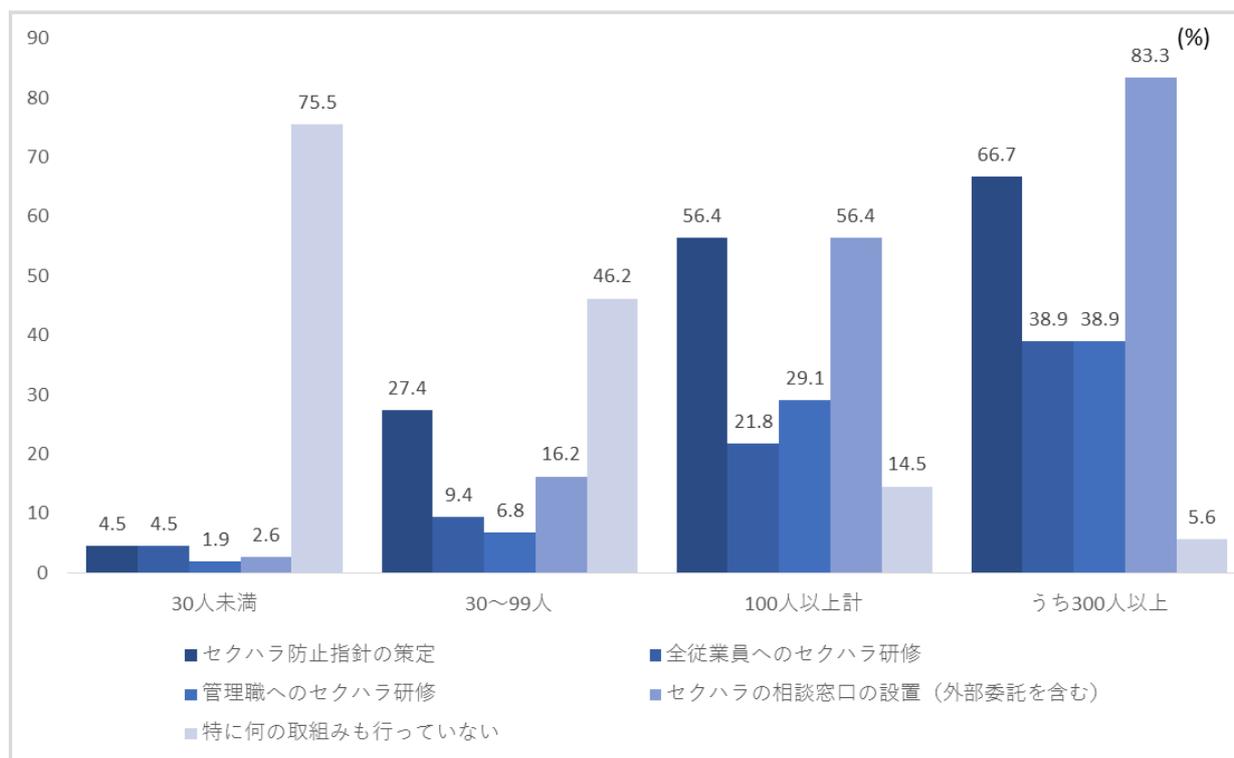
セクハラ防止指針を策定している事業所の割合は、規模100人以上では56.4%と1/2を超えたが、30～99人規模では1/4、30人未満事業所では5%に満たなかった。300人以上の規模では2/3の事業所がセクハラ防止指針を策定していた。

管理職向けにセクハラ研修を実施している事業所の割合は、規模100人以上では3割になったが、30～99人規模で6.8%、30人未満では1.9%と100人未満の企業では小さかった。全従業員を対象とするセクハラ研修は、規模100人以上でも2割、30～99人規模で1割、30人未満では4.5%となっていた。

セクハラ相談窓口を設置している事業所の割合は100人以上規模では56.4%と1/2を超える事業所で相談窓口が設置されていた。これに対して、規模100人未満では、30～99人規模が16.2%、30人未満が2.6%とセクハラ相談窓口の設置割合は小さかった。

セクハラに対して何の取り組みも行っていない事業所の割合が、30人未満で3/4、30～99人規模で半分近くになったが、100人以上では14.5%であった。

図表2-10 セクハラ防止に対する取り組み



2-11 職場におけるマタハラ・パタハラへの取り組みについて（問20【単一回答】）

妊娠・出産・育児をする男女従業員に対する職場における嫌がらせ、いわゆるマタハラ・パタハラを防止する取組みは、防止指針の策定、従業員や管理職向けの研修、相談窓口の設置状況などの取組みにおいて、規模別に違いが見られた。

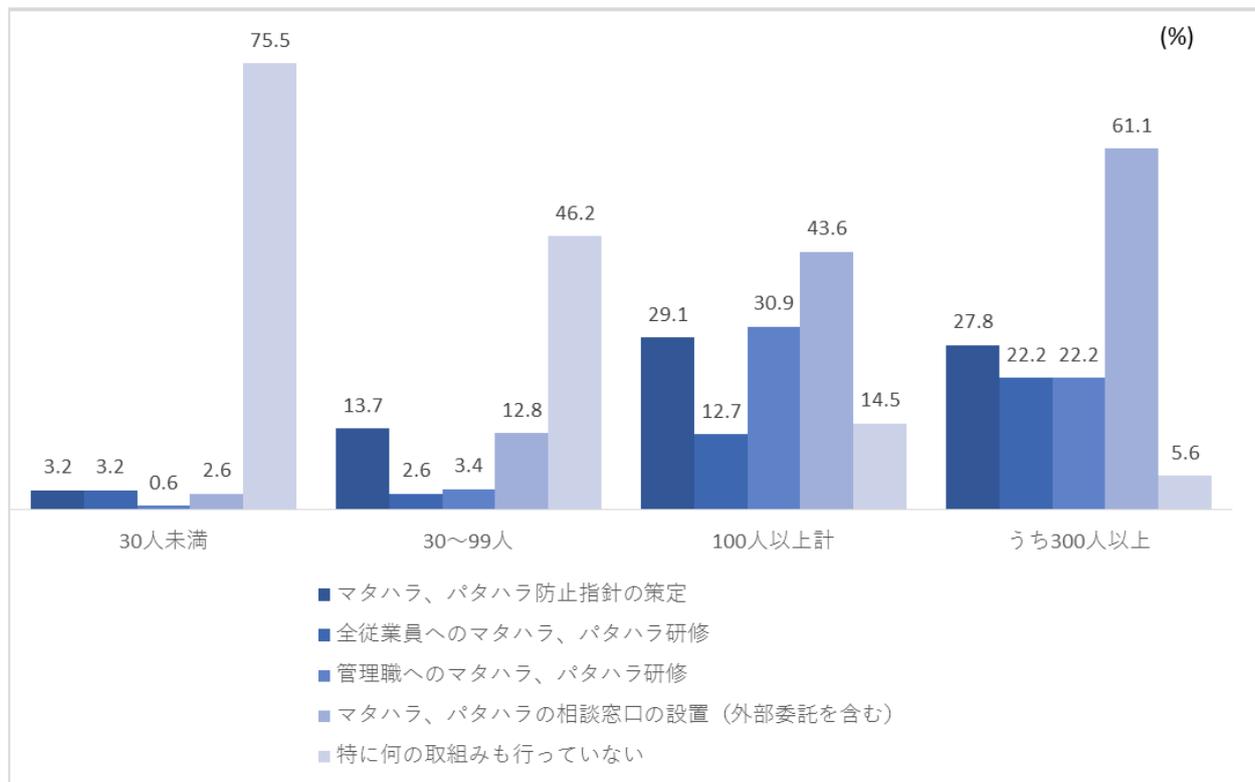
マタハラ・パタハラ防止指針を策定している事業所の割合は、規模100人以上では3割であったが、30～99人規模では13.7%、30人未満事業所では3.2%と小さかった。

管理職向けにマタハラ・パタハラ研修を実施している事業所の割合は、規模100人以上では3割になったが、30～99人規模では3.4%、30人未満では0.6%と小さかった。全従業員を対象とするマタハラ・パタハラ研修は、規模100人以上でも12.7%、30～99人規模で2.6%、30人未満では3.2%といずれの規模においても未実施事業所の割合が高かった。

マタハラ・パタハラ相談窓口を設置している事業所の割合は、100人以上規模企業の事業所では43.6%と4割を超えたが、30～99人規模企業の事業所では12.8%、30人未満では2.6%と小さかった。

マタハラ・パタハラに対して何の取組みも行っていない事業所の割合が、規模30人未満で3/4、30～99人規模で半分近くになったが、100人以上では14.5%であった。

図表2-11 マタハラ・パタハラ防止に対する取組み



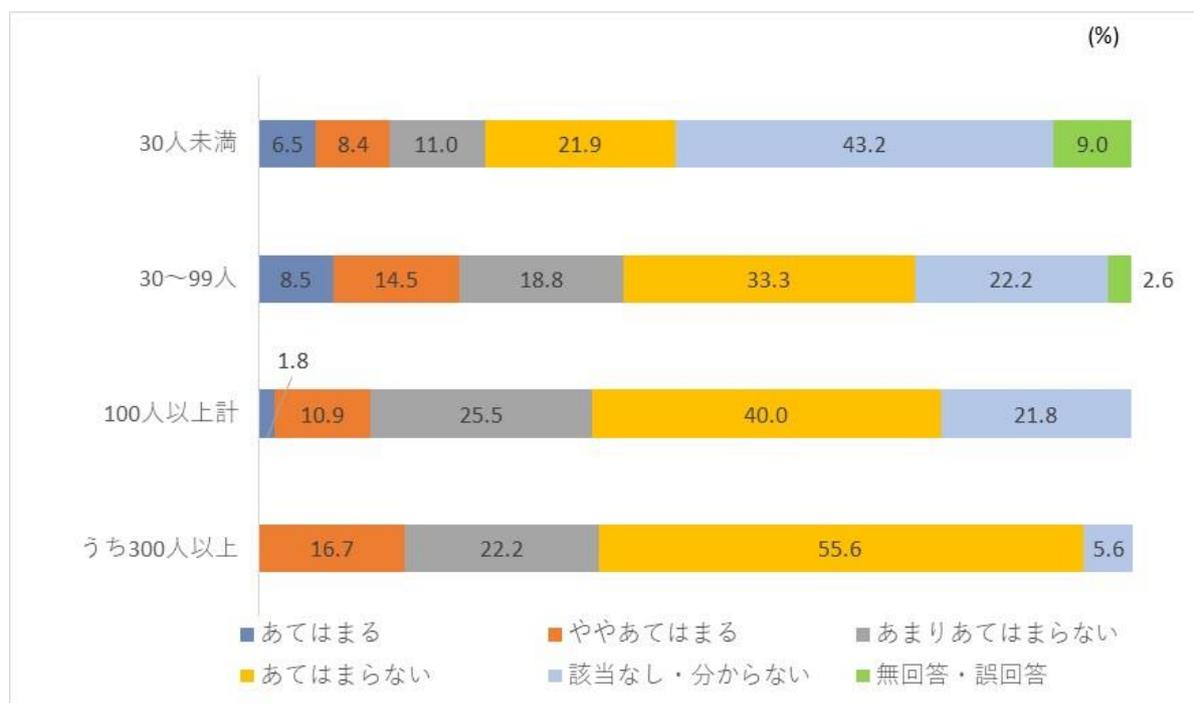
### 第3章 事業所で働く従業員の働きやすさに関する事業所の認識

#### 3-1 結婚後の就業継続のしやすさ（問12【単一回答】）

多くの女性が結婚を機に離職する職場環境かの質問には、企業規模が大きくなるにしたがって、「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」という回答割合が大きくなった。30人未満規模企業の事業所では、「あてはまらない」と回答した事業所は2割であったが、30～99人規模では1/3、100人以上規模では4割になった。「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」を合わせると、規模が大きくなるにしたがって、32.9%、52.1%、65.5%の事業所が結婚を機に離職する職場環境にはないと認識していた。

企業規模30人未満において、「該当なし・分からない」との回答が4割を超えた<sup>17</sup>。「該当なし・分からない」の中には、事業所の規模や性別・年齢別構成から、女性従業員の結婚がほとんどない事業所や、実態として結婚を機に離職しているけれども会社が離職理由を把握していない事業所などが含まれる。

図表3-1 多くの女性が結婚を機に離職する職場環境か



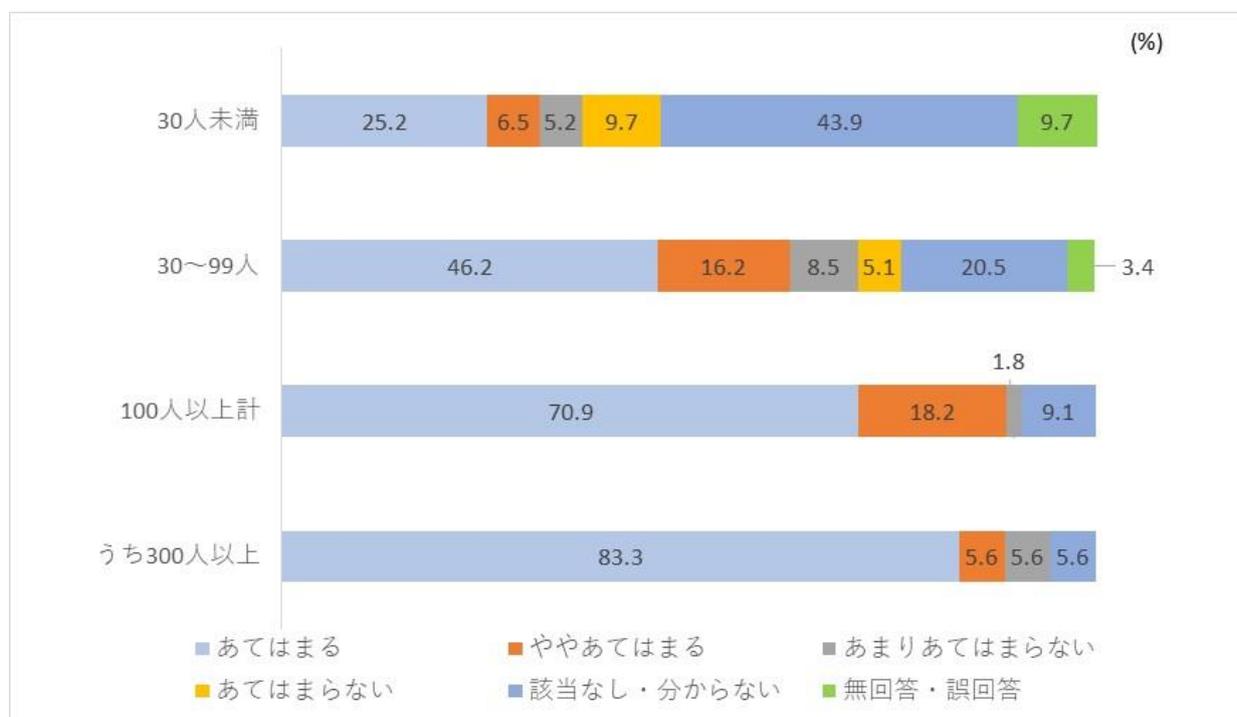
<sup>17</sup> 調査票の紙幅の関係で「該当なし」と「分からない」を含めた1つの選択肢としたが、今後この設問にあたって工夫が必要である。

### 3-2 産休・育休の取得しやすさ（女性正社員）（問12【単一回答】）

「女性正社員が産休・育休を取得しやすい」と事業所が認識している割合は、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。30人未満規模企業の事業所では、「あてはまる」と回答した事業所は25.2%と1/4であったが、30～99人規模企業の事業所は46.2%、100人以上規模では70.9%と7割になった。「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせると、順に3割、6割、9割の事業所が女性正社員は産休・育休を取得しやすい環境にあると認識していた。

これに対して、女性正社員が産休・育休を取りにくいと考えている事業所の割合は、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を合わせて、30人未満規模で14.9%、30～99人規模で13.6%に対して、100人以上計で1.8%となっていた。

図表3-2 女性正社員が産休・育休を取得しやすい職場環境か



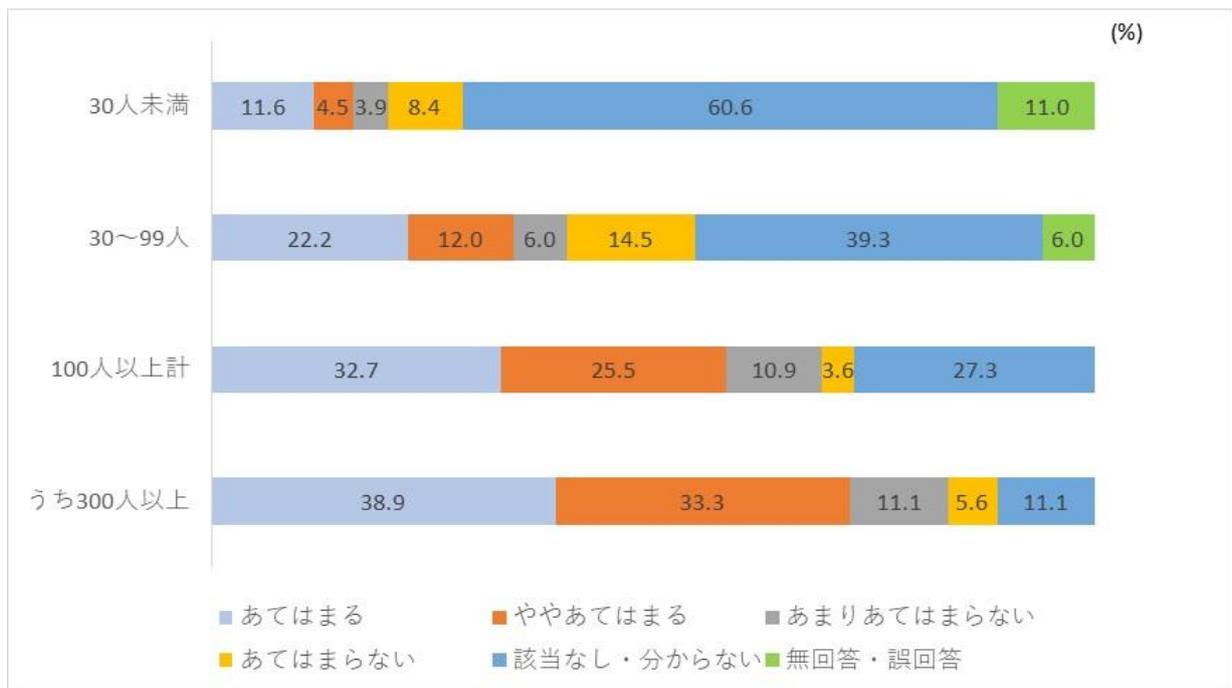
### 3-3 産休・育休の取得しやすさ（女性非正社員）（問12【単一回答】）

「女性非正社員が産休・育休を取得しやすい」と事業所が認識している割合は、企業規模が大きくなるにしたがって、大きくなった。30人未満規模企業の事業所では、「あてはまる」と回答した事業所は11.6%であったが、30～99人規模企業の事業所は22.2%、100人以上規模では32.7%であった。「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせると、順に16.1%、34.2%、58.2%の事業所が、女性非正社員も産休・育休を取得しやすい環境にあると認識していた。

これに対して、女性非正社員が産休・育休を取りにくいと認識している事業所の割合は、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を合わせて、企業規模30人未満では12.3%、30～99人規模で20.5%、100人以上で14.5%であった。

女性非正社員が産休・育休を取りにくいと認識している事業所の割合は、女性正社員と同じ割合で、それぞれの規模でおよそ5～8社に1社の割合であった。

図表3-3 女性非正社員が産休・育休を取得しやすい職場環境か

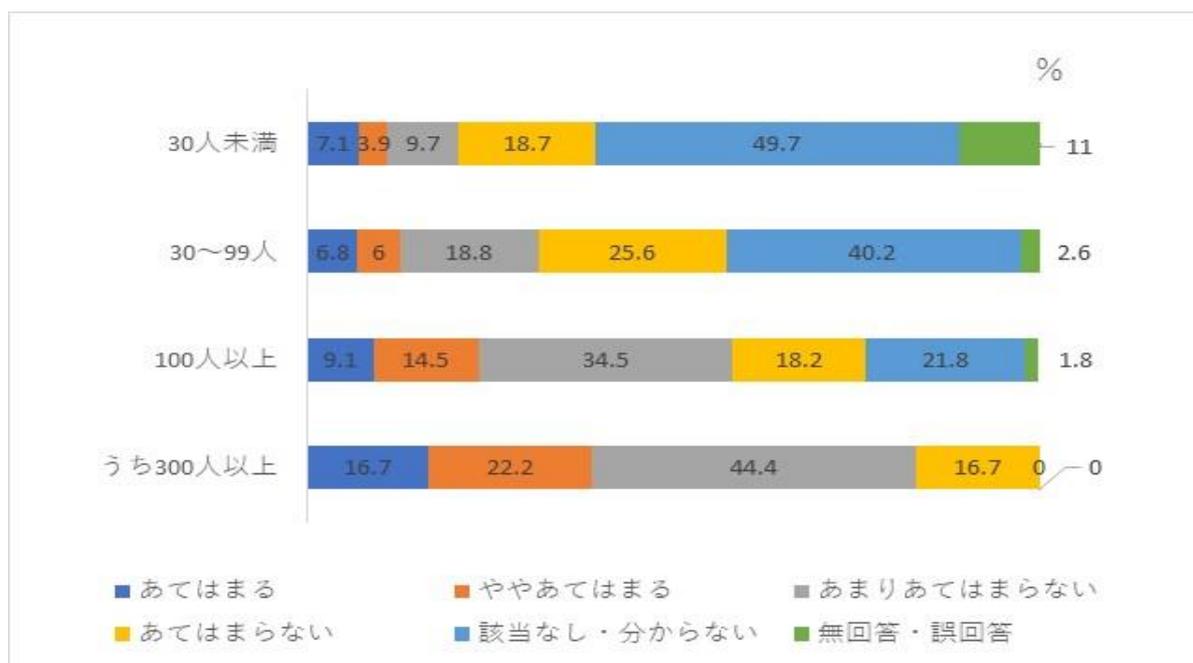


### 3-4 育休の取得しやすさ（男性正社員）（問12【単一回答】）

「男性正社員が育休を取得しやすい」に「あてはまる」と回答した事業所の割合は、回答数が少ない300人以上規模を除くと、どの企業規模においても1割に満たなかった。「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせると、順に11.0%、12.8%、23.6%となった。「該当なし・分からない」を除いて再計算すると、「男性正社員が育休を取得しやすい」という質問に対して、「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせると、企業規模30人未満では18.3%、30～99人規模で51.7%、100人以上で51.5%となった。女性正社員の 경우에는、この割合が順に31.7%、62.4%、89.1%になっており、育休の取得しやすさという点で、男性の方が厳しい状況にあることは明らかであった<sup>18</sup>。

男性正社員が育休を取りにくいと認識している事業所の割合は、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を合わせて、企業規模30人未満では28.4%、30～99人規模で44.4%、100人以上で52.7%であり、女性に比べてその割合は大きかった。

図表3-4 男性正社員が育休を取得しやすい職場環境か



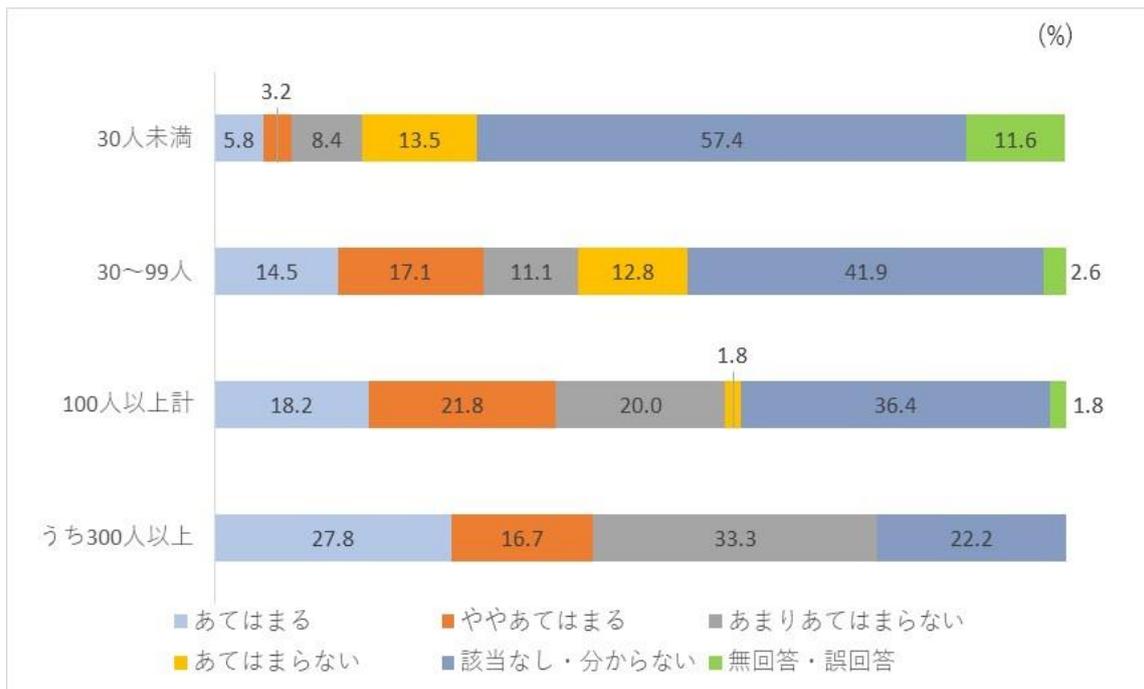
<sup>18</sup> 図表3-2を参照のこと。

### 3-5 介護休業の取得しやすさ（女性正社員）（問 12【単一回答】）

「女性正社員が介護休業を取得しやすい」と事業所が認識している割合は、企業規模が大きくなるにしたがって、大きくなった。「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせると、順に 9.0%、31.6%、40.0%の事業所が介護休業を取得しやすいと認識していた。本質問では「該当なし・分からない」との回答割合が5割弱になった<sup>19</sup>。「該当なし・分からない」の中には、事業所の規模や性別・年齢別構成から介護休業のニーズがほとんどない事業所や、実態として要介護親族がおり介護休業のニーズがあるけれども会社がそのことを把握していない事業所が含まれる。

女性正社員が介護休業を取りにくいと認識していた事業所の割合は、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を合わせて、企業規模 30 人未満では 21.9%、30～99 人規模で 23.9%、100 人以上で 21.8%であった。女性正社員が介護休業を取りにくいと認識している事業所は、それぞれの規模でおよそ 4、5 社に 1 社の割合であった。

図表 3-5 女性正社員が介護休業を取得しやすい職場環境か



<sup>19</sup> 【考察】産休や育児休業は身体的変化だけでなく健康保険や税制面から事業所がその対象者を把握しやすいのに対して、介護休業の場合には、要介護親族の有無の把握が困難である。そのため、「該当なし・分からない」という回答割合がさらに高くなったと推測される。

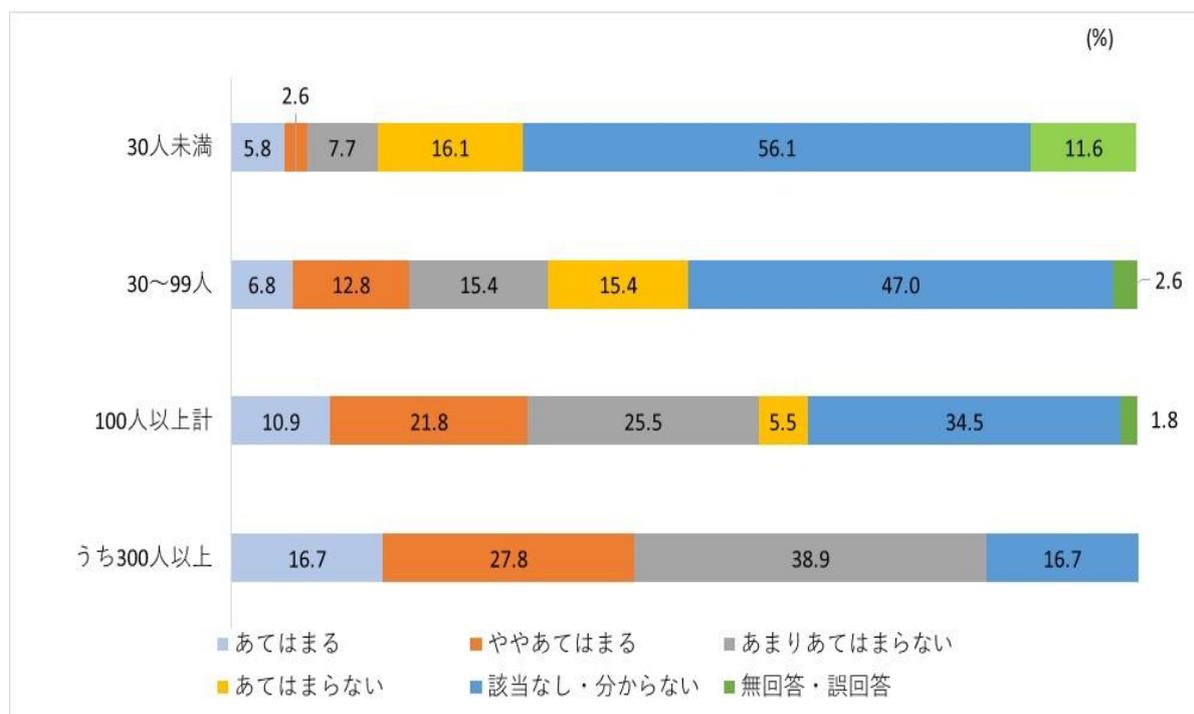
### 3-6 介護休業の取得しやすさ（男性正社員）（問12【単一回答】）

「男性正社員が介護休業を取得しやすい」と事業所が認識している割合は、企業規模が大きくなるにしたがって、大きくなった。「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合は、30人未満規模企業の事業所では、8.4%であったが、30～99人規模企業の事業所は19.6%、100人以上規模では32.7%であった。女性正社員と比較すると、男性正社員が介護休業を取りやすいと事業所が認識している割合のほうが低かった。

男性正社員が介護休業を取りにくいと考えている事業所の割合は、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を合わせて、企業規模30人未満では23.8%、30～99人規模で30.8%、100人以上で31.0%であった。

介護休業が取りにくいと認識している事業所の割合は、男性正社員の方が女性正社員よりも高いが、取りにくさの男女間の開きは、育児休業の場合よりも小さかった。

図表3-6 男性正社員が介護休業を取得しやすい職場環境か

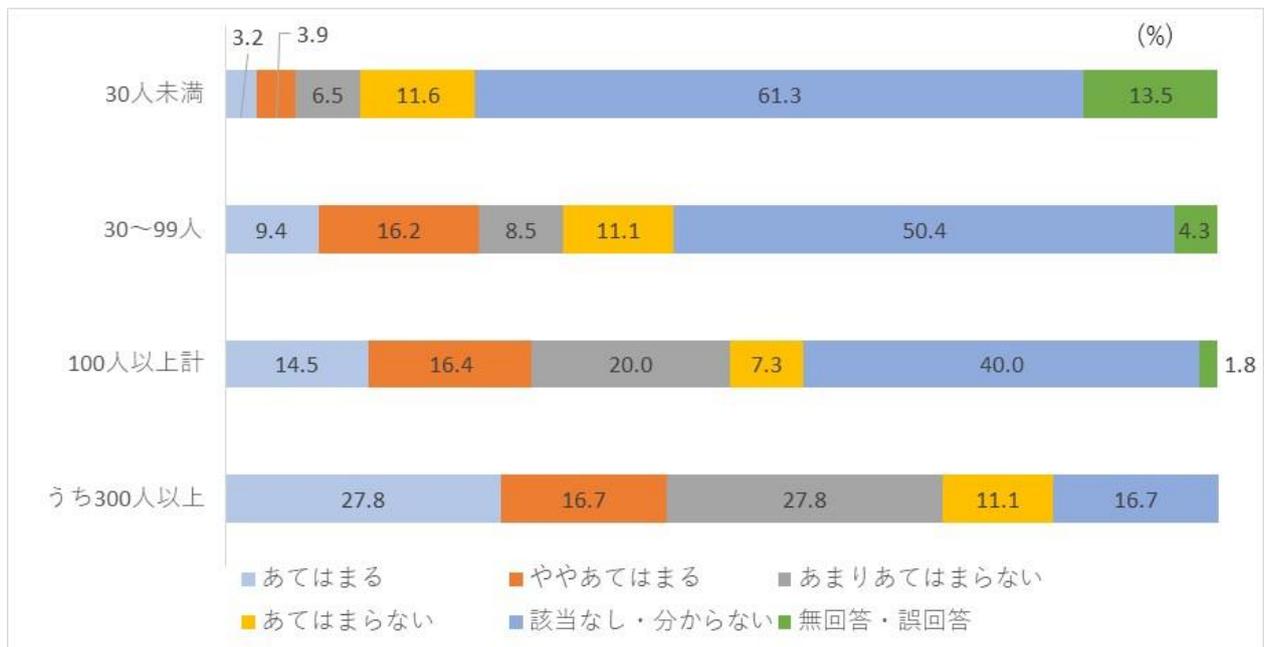


### 3-7 介護休業の取得しやすさ（非正社員）（問12【単一回答】）

「非正社員が介護休業を取得しやすい」と事業所が認識している割合は、企業規模が大きくなるにしたがって、大きくなった。「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合は、30人未満規模企業の事業所では、7.1%であったが、30～99人規模企業の事業所は25.6%、100人以上規模では30.9%であった。

非正社員が介護休業を取りにくいと考えている事業所の割合は、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を合わせて、企業規模30人未満では18.1%、30～99人規模で19.6%、100人以上で27.3%であった。非正社員が介護休業を取りやすいと考えている事業所は、それぞれの規模でおよそ4～6社に1社の割合であった。

図表3-7 非正社員が介護休業を取得しやすい職場環境か

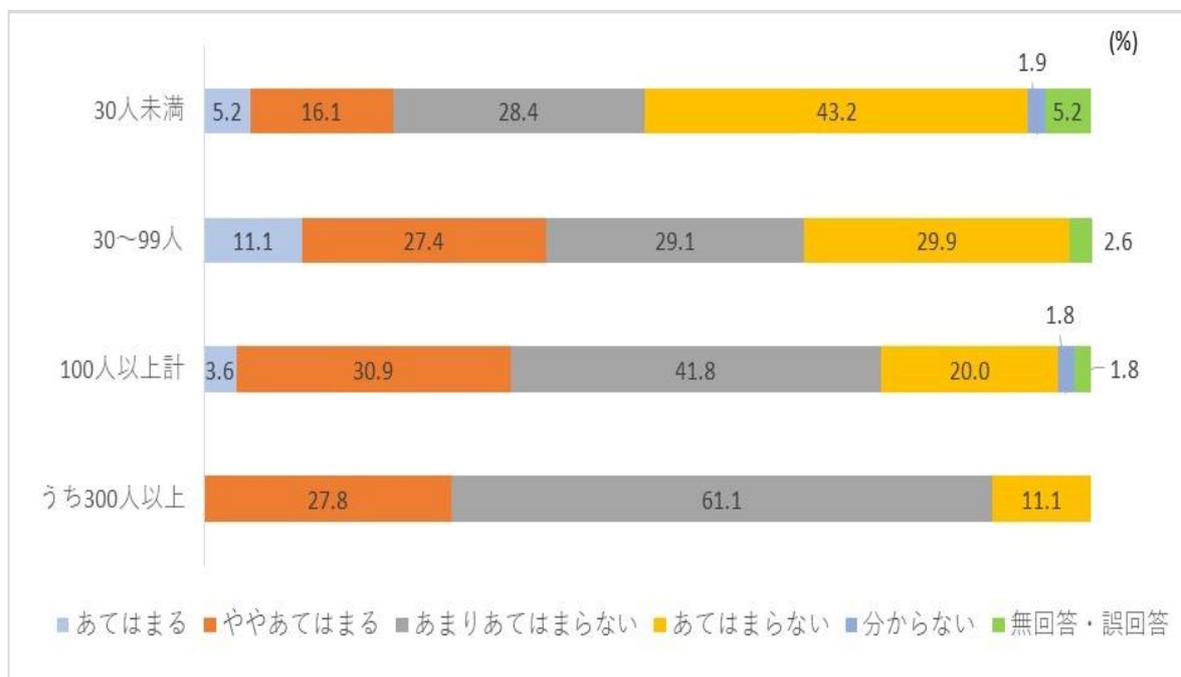


### 3-8 残業や休日出勤の多さ（問16【単一回答】）

「残業や休日出勤が多い」職場環境かという質問に、「あてはまらない」と回答した事業所割合が大きいのは、30人未満の小規模企業の事業所で43.2%であった。30人未満規模企業の事業所では、「あてはまらない」43.2%、「あまりあてはまらない」28.4%、合わせておよそ7割強の事業所が、残業や出勤が多い職場ではないと認識していた。これに対して、30～99人規模では、順に29.9%、29.1%、合わせて6割が、100人以上規模企業の事業所では、同じく20.0%と41.8%、やはり6割程度の事業所が、残業や出勤が多い職場ではないと認識していた。回収数が18と少ないため参考数値だが、300人以上規模企業の事業所では、「あてはまらない」は11.1%、「あまりあてはまらない」が61.1%と約7割強であった。

これに対して、残業や休日出勤が多い職場だと認識している事業所の割合が高いのは、30～99人規模で、「あてはまる」11.1%、「ややあてはまる」27.4%、合わせておよそ4割の事業所が、残業や出勤が多い職場だと認識していた。次いで、100人以上規模では、同じく順に3.6%、30.9%で、合わせて約1/3であった。これに対して、企業規模30人未満の事業所では、残業や休日出勤が多い職場だと認識している事業所の割合は「あてはまる」5.2%、「ややあてはまる」16.1%で計21.3%、約1/5にとどまった。参考までに、300人以上規模事業所では、「あてはまる」と回答した事業所はなく、「ややあてはまる」が27.8%、およそ3割弱の事業所が残業や休日出勤が多い職場だと認識していた。

図表3-8 残業や休日出勤が多い職場環境か

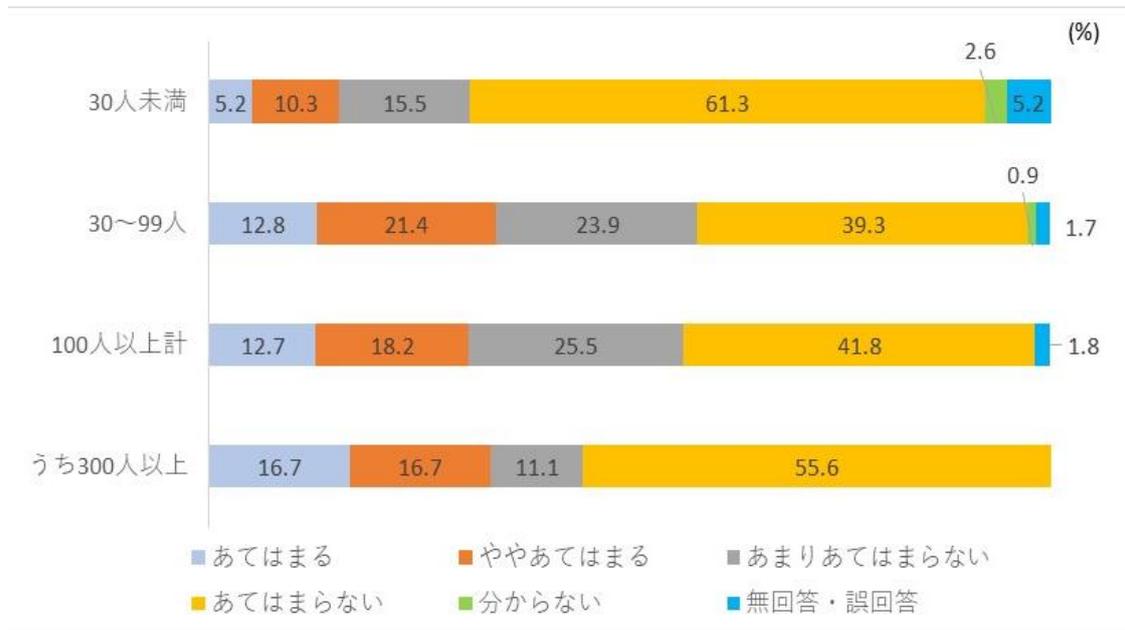


### 3-9 早朝や深夜の業務の多さ（問16【単一回答】）

早朝や深夜の業務が多いと認識している事業所の割合が最も小さいのは、30人未満規模の事業所で、「あてはまる」5.2%、「ややあてはまる」10.3%を合わせて、15.5%、6、7事業所に1事業所の割合であった。これに対して、30～99人規模、100人以上規模の事業所では、ともに「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせた事業所の割合が3割を超えた。

逆に、「早朝や深夜の業務が多い」職場環境かという質問に、「あてはまらない」と回答した事業所の割合が大きいのは、30人未満の小規模企業の事業所で61.3%と6割を超えた。「あまりあてはまらない」が15.5%、30人未満規模企業の事業所では、両者合わせておよそ3/4の事業所が、早朝や深夜の業務が多い職場ではないと認識していた。30～99人規模では、順に39.3%、23.9%で合わせて6割強の事業所が、100人以上規模企業の事業所では、同じく41.8%と25.5%、やはり6.5割程度の事業所が、早朝や深夜の業務が多い職場ではないと認識していた。

図表3-9 早朝や深夜の業務が多い職場環境か

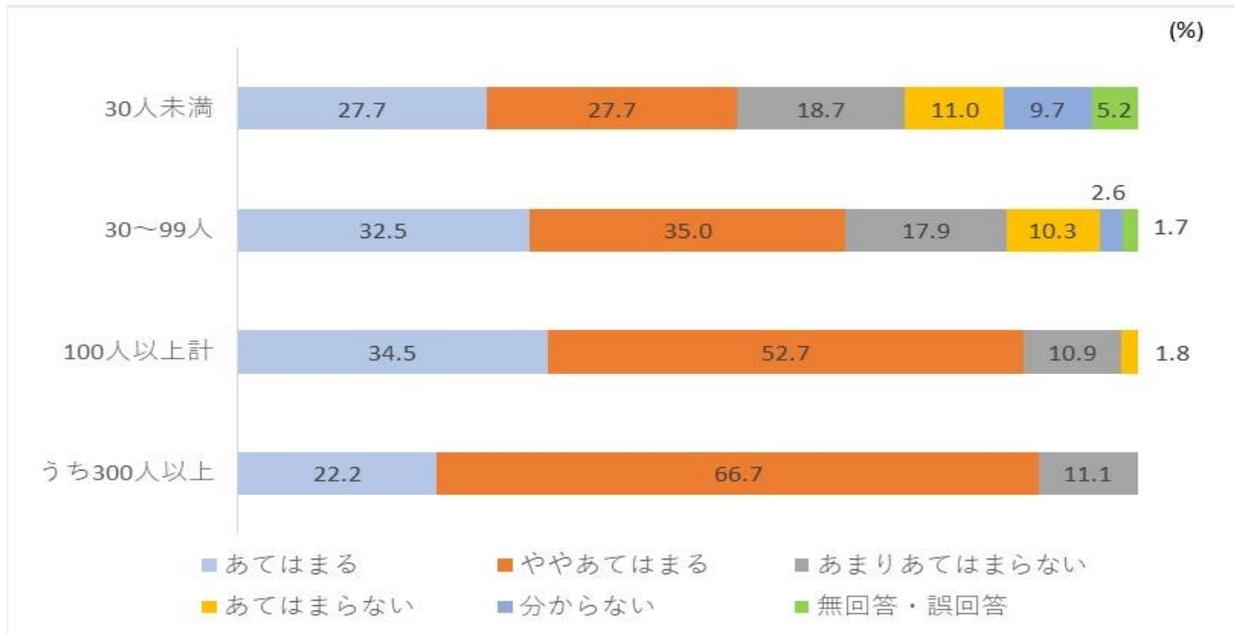


3-10 年次有給休暇の取りやすさ（正社員）（問16【単一回答】）

企業規模 100 人以上の事業所では、「あてはまる」34.5%、「ややあてはまる」52.7%を合わせて 87.2%、9 割弱の事業所が、正社員は年次有給休暇を取りやすいと認識していた。取りにくいと認識している事業所の割合は、「あてはまらない」「ややあてはまらない」を合わせて 12.7%であった。

30 人未満の事業所でも、「あてはまる」と回答した事業所が 27.7%と 1/4 を超えている。「ややあてはまる」の 27.7%を加えると、55.4%、1/2 以上の事業所で正社員が年休を取りやすいと考えていた。他方で、「あてはまらない」11.0%と「ややあてはまらない」の 18.7%を合わせた約 3 割の事業所では、正社員が年次有給休暇を取りにくい職場環境にあると認識されていた。

図表 3-10 正社員が年次有給休暇を取りやすい職場風土か



3-11 年次有給休暇の取りやすさ（非正社員）（問16【単一回答】）

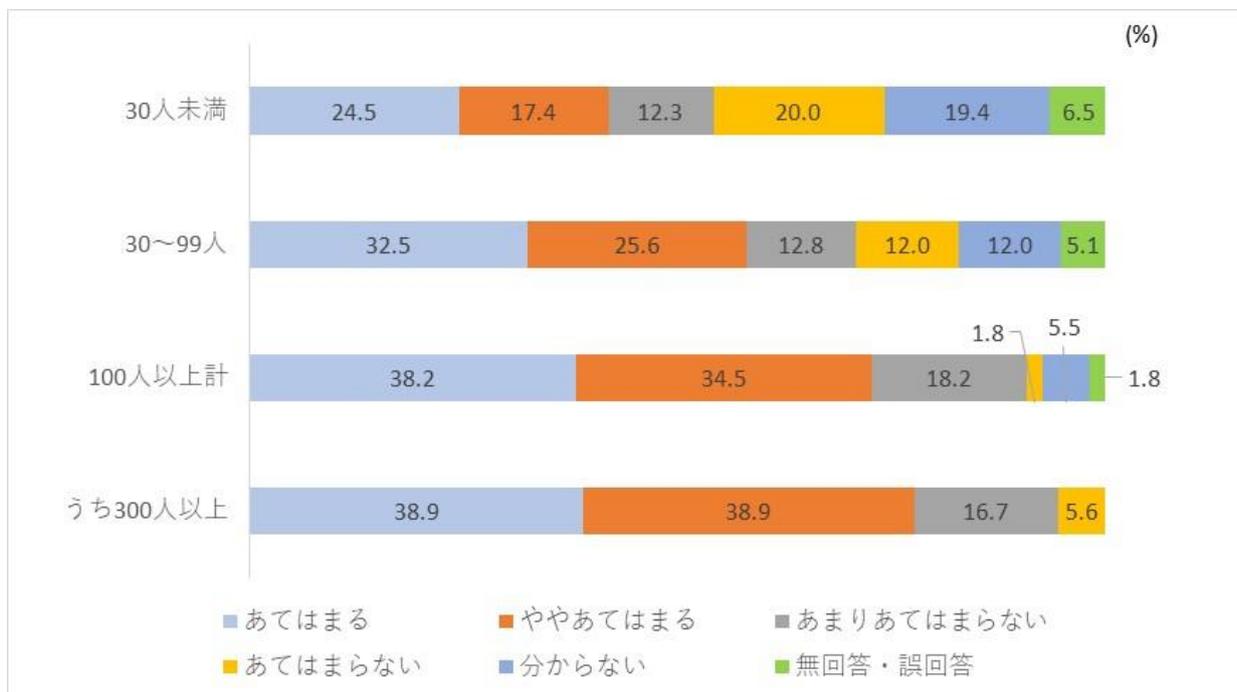
「非正社員が年次有給休暇を取りやすい職場風土か」を問う質問に対しては、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した事業所を合わせた割合は、企業規模の大きな事業所ほどその割合が大きくなる。

企業規模 100 人以上の事業所では、「あてはまる」38.2%、「ややあてはまる」34.5%を合わせて 72.7%、7 割を超える事業所が、非正社員も年次有給休暇を取りやすいと認識していた。30 人未満の事業所でも、「あてはまる」と回答した事業所が 24.5%とおよそ 1/4 であった。「ややあてはまる」の 17.4%を加えると、41.9%、4 割の事業所で非正社員が年休を取りやすいと考えていた。

前項の正社員の場合と比べると、「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせて、すべての企業規模において、非正社員のほうがその割合は小さかった。

これに対して、非正社員が年次有給休暇を取りにくいと認識している事業所の割合は、100 人以上規模では「あてはまらない」1.8%と「ややあてはまらない」の 18.2%を合わせた割合は 2 割、30 人未満規模では、「あてはまらない」20.0%と「ややあてはまらない」の 12.3%を合わせて 1/3 の事業所で、非正社員が年次有給休暇を取りにくい職場環境にあると認識していた。

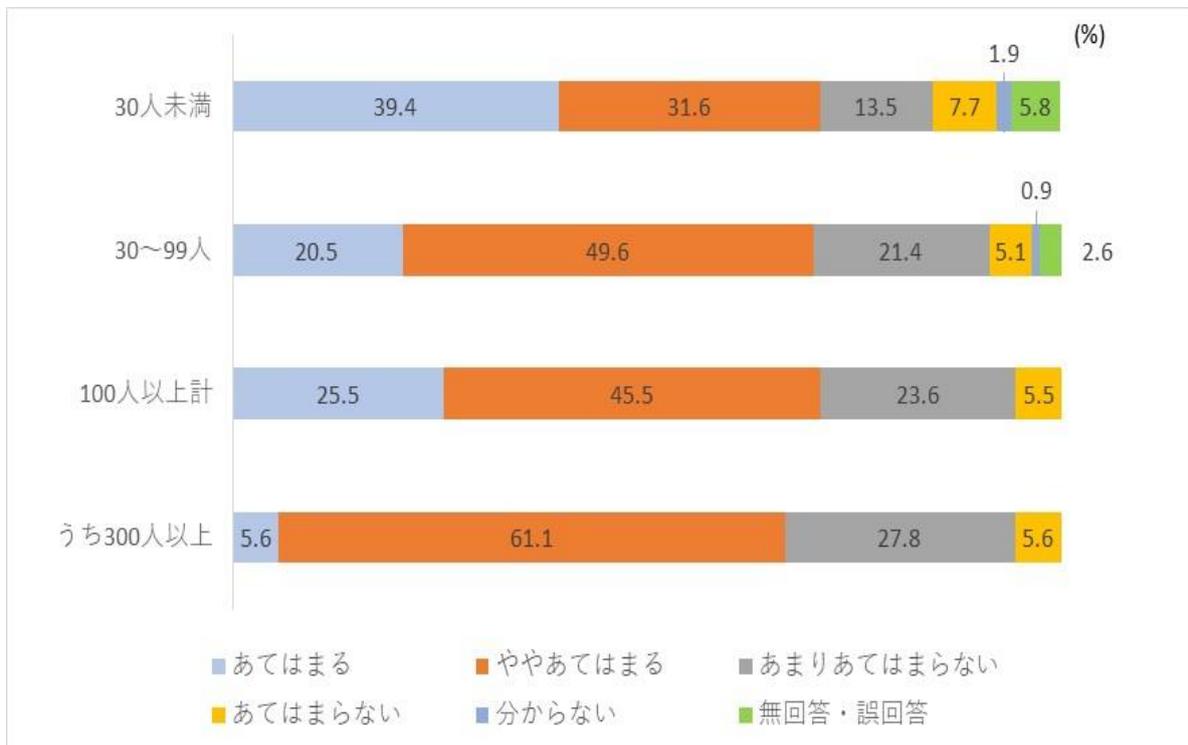
図表 3-11 非正社員が年次有給休暇を取りやすい職場風土か



### 3-12 定時での帰りやすさ（問16【単一回答】）

「定時で帰りやすい職場風土か」を問う質問に対しては、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した事業所を合わせた割合は、どの企業規模の事業所においてもほとんど同じ割合で約7割であった。ただし、小規模企業の事業所の方が、より定時で帰りやすい職場が多いと推察される。企業規模30人未満の事業所では、「あてはまる」と回答した事業所の割合が4割と、30～99人規模の2割、100人以上規模の2.6割より高い割合を示しているからである。

図表3-12 定時で帰りやすい職場風土か

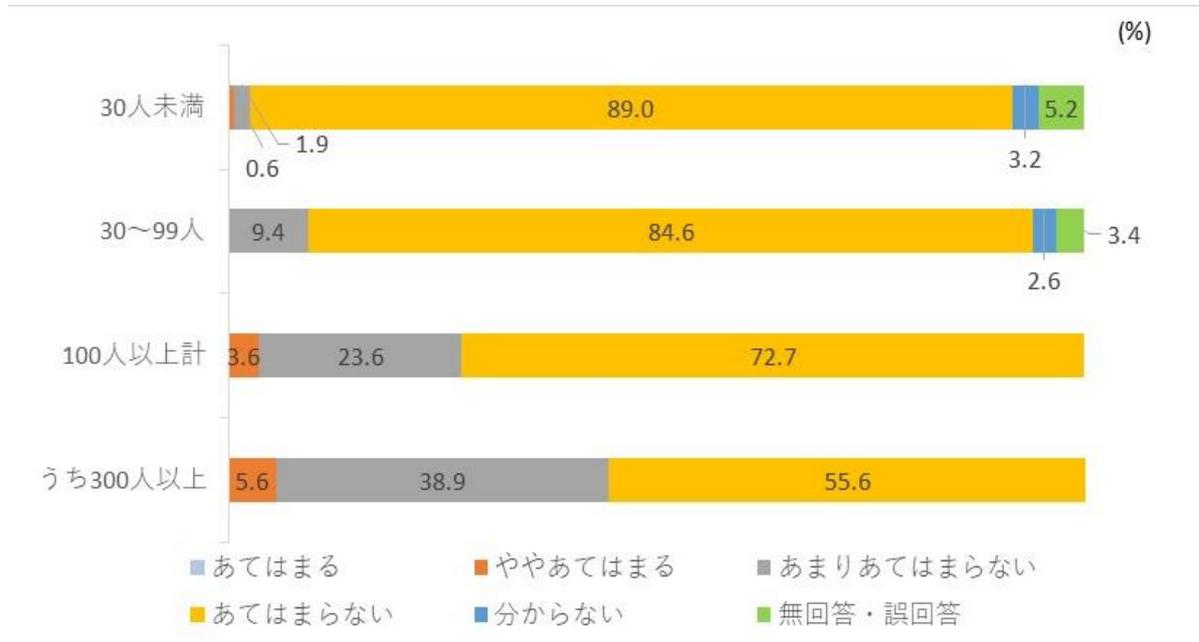


### 3-13 転居を要する転勤の頻度（問16【単一回答】）

転居を要する転勤が多い職場は、企業規模が大きい事業所ほどその割合が大きく、規模の小さい企業では、ほとんどの事業所で転勤がないことが明らかであった。

企業規模が小さな30人未満の事業所は単独事業所が多いこともあり、「あてはまらない」という回答が9割に対して、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた割合は2.5%であった。企業規模100人以上の事業所になると、転居を要する転勤が多いかという質問に対して、「あてはまらない」と回答した事業所の割合は7割になり、「あてはまる」が3.6%、「ややあてはまる」が23.6%、合わせて27.2%と1/4を超えた。

図表3-13 転居を要する転勤が多い職場環境か

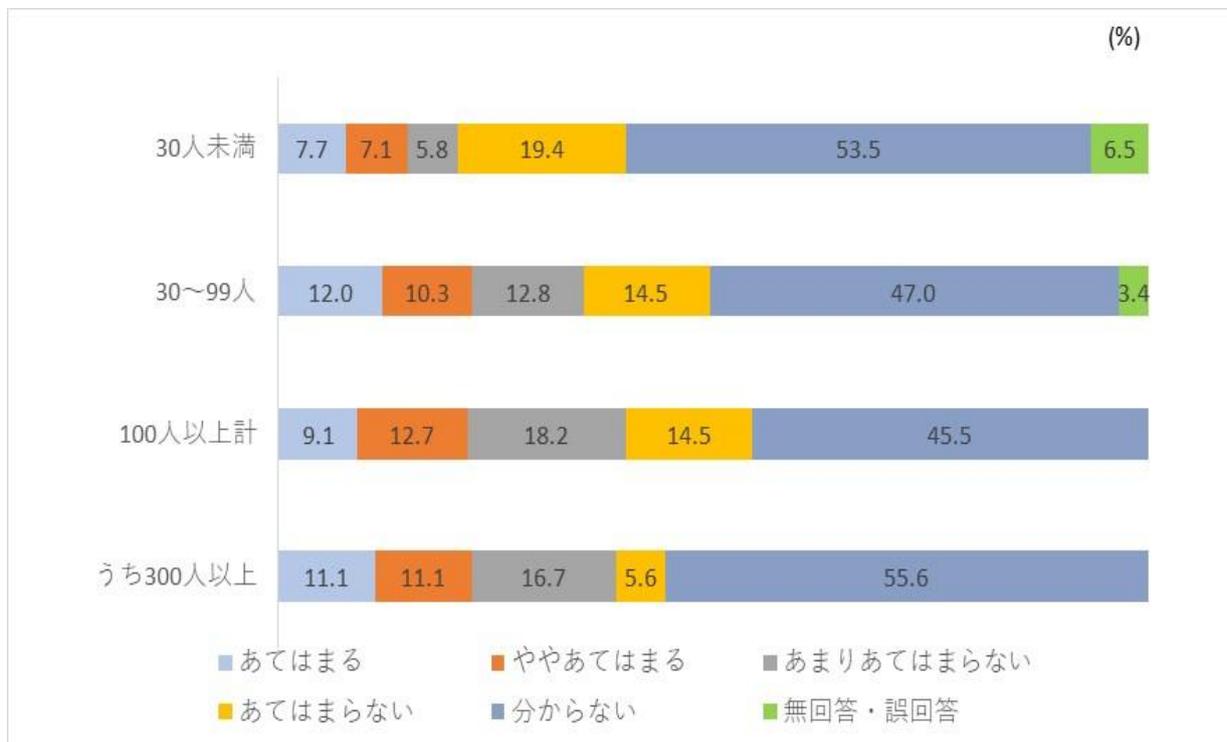


3-14 性的マイノリティ（LGBT）への配慮（問16【単一回答】）

「性的マイノリティ（LGBT）への配慮をしている」事業所の割合は、企業規模30～99人規模、100人以上規模ともに「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせて2割を超えた。企業規模30人以上では、5事業所に1事業所の割合で、企業規模30人未満の事業所でも、「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせて14.8%、同じく7事業所に1事業所の割合で配慮していると回答した。どのような配慮をしているのかについては明らかでないため、今後、調査の必要がある。

性的マイノリティ（LGBT）は、各種調査で8.9%程度存在することが明らかにされている<sup>20</sup>。

図表3-14 性的マイノリティ（LGBT）への配慮をしている職場環境か



<sup>20</sup> 前掲注8を参照のこと。

## 第4章 女性管理職が少ない理由

### 4-1 女性管理職が30%を超える企業の割合（問6【数値回答】より算出）

2020年の政府の数値目標である課長相当職以上の女性管理職が30%を超える企業は、回答企業275のうちの3割であった。30人以上規模計に限定すると、回答企業160のうちの2割が政府の数値目標を達成していた。

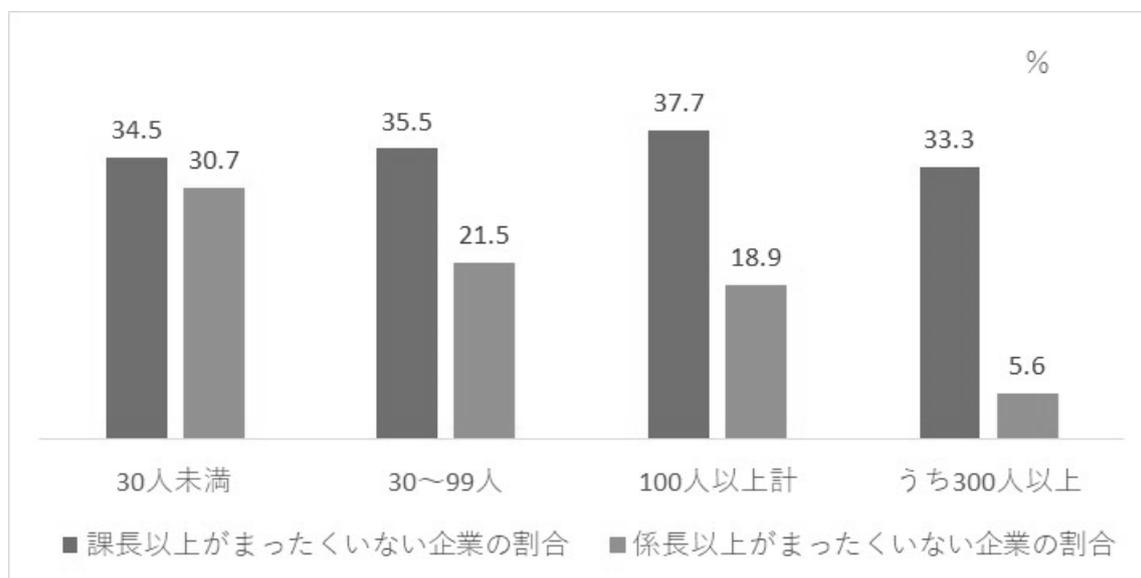
なお、参考までに、管理職の女性比率20%を超える企業の割合は、回答企業全体で4割弱、30人以上規模計では3割にまで上がった。

### 4-2 女性管理職がまったくいない企業の割合（問6【数値回答】より算出）

女性管理職がまったくいない企業の割合は、いずれの企業規模においても1/3程度であった。

管理職1歩手前の係長相当職にまで広げても、女性の役職者がまったくいない企業の割合は、30人未満で3割、それ以上の規模では2割となった。ただし、参考数値ながら、300人以上規模の18事業所のうち、係長以上の女性がまったくいない事業所は1事業所のみであった。

図表4-1 女性管理職がまったくいない企業の割合



#### 4-3 男性より女性管理職が少ない理由（問6-1【複数回答】）

男性より女性管理職が少ない理由を複数回答で問う質問には、「女性の方が管理職になりやすい雇用管理区分での雇用が少なかったから」がもっとも多く、22.8%であった。次いで、「女性の方が管理職を希望する人が少ないから」が20.7%、「女性の方が管理職になる前に離職する人が多いから」が19.8%、「女性の方がもともと管理職の適性を有する人が少ないから」が13.7%、「残業や休日夜間の仕事をさせにくいから」が10.9%、「必要な経験や能力を身につける努力をする人が少ないから」が9.1%とつづく。

「女性の方が転勤させにくいから」という回答は329事業所のうち1.8%であった。水戸市内の事業所には単独事業所の割合が大きく、転勤がほとんどないことが影響している<sup>21</sup>。

規模別にみると、小規模企業の事業所より大規模企業の事業所の方が、女性管理職が少ない理由として、管理職になりやすい雇用管理区分や管理職を希望する人が少ないこと、女性が管理職になる前に離職する者が多いことをあげている。30人未満の小規模企業の事業所では、「女性の方が管理職になりやすい雇用管理区分での雇用が少なかったから」という回答は16.1%、30～99人規模企業の事業所で28.2%、100人以上規模企業事業所では29%となっていた。この回答比率は、回答数が18事業所と少ないながら、300人以上規模企業の事業所では44.4%になった<sup>22</sup>。

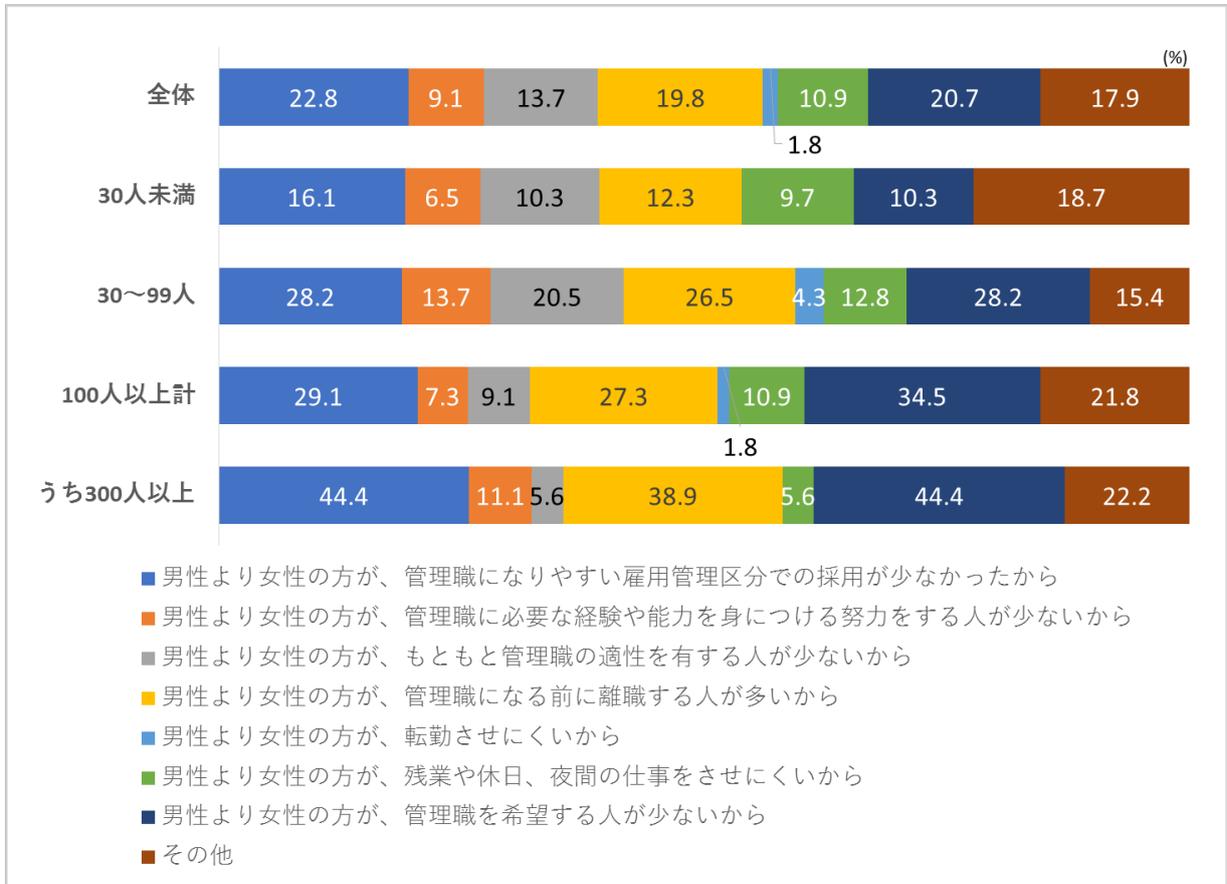
「女性の方が管理職を希望する人が少ないから」をあげた事業所は、30人未満規模企業の事業所では10.3%にであったが、100人以上規模企業の事業所では34.5%、300人以上規模企業の事業所では44.4%、「女性の方が管理職になる前に離職する人が多いから」という回答は、同じく30人未満規模企業の事業所では12.3%にすぎなかったが、100人以上では27.3%、300人以上では38.9%となっていた。

---

<sup>21</sup> この点については、前掲図表I-5および巻末掲載資料の集計表（問1）を参照のこと。

<sup>22</sup> 【考察】コース別雇用管理制度をとっていると認識していないが、パート等非正規雇用の活用や職域別採用等による複数の雇用管理区分をもち、雇用管理区分間で性別割合や昇進昇格のしやすさに違いのある事業所があると推察される。

図表4-2 男性管理職より女性管理職が少ない理由

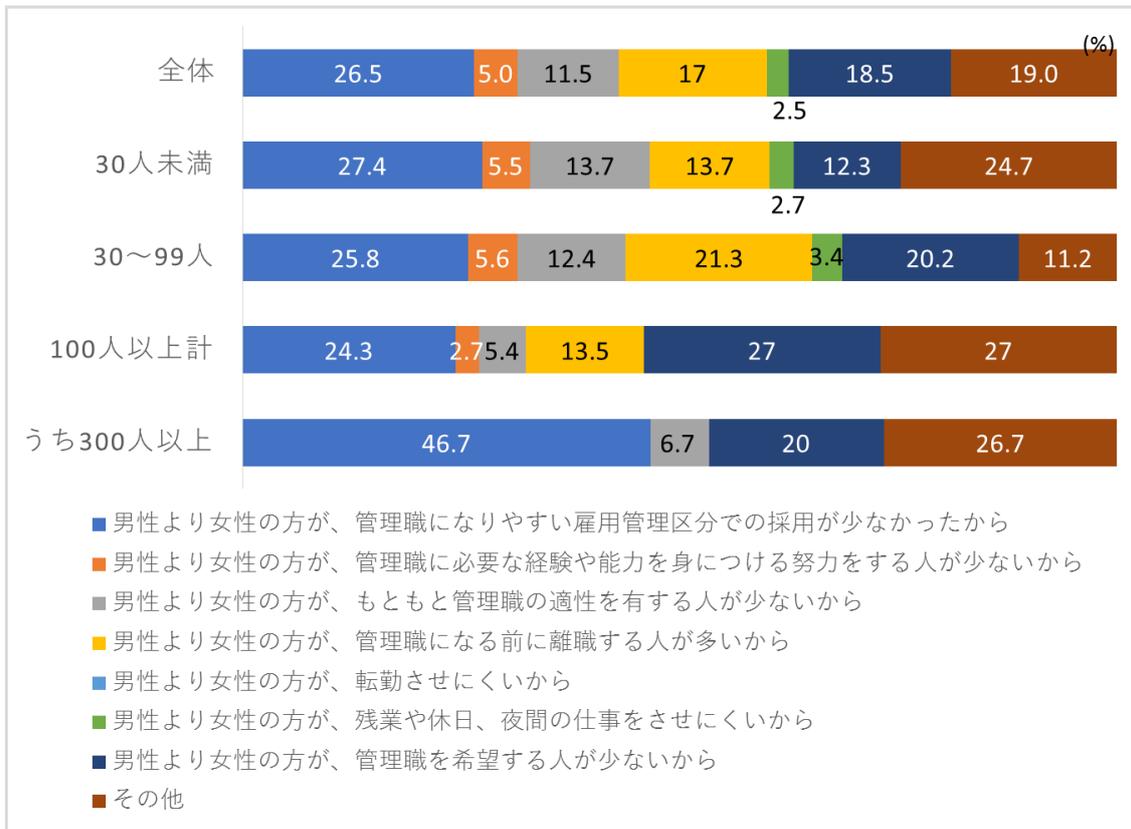


#### 4-4 男性より女性管理職が少ない最大の理由（問6-2【単一回答】）

男性より女性管理職が少ない最大の理由について最も多かったのは、「女性の方が管理職になりやすい雇用管理区分での雇用が少なかったから」という回答で、この質問に回答した200事業所のうち53事業所、26.5%であった<sup>23</sup>。標本数が少ないため参考値ではあるが、300人以上規模では、この回答が5割弱であった。次いで、「女性の方が管理職を希望する人が少ないから」が37事業所、18.5%であった。「女性の方が管理職になる前に離職する人が多いから」が34事業所、17.0%、「女性の方がもともと管理職の適性を有する人が少ないから」が23事業所、11.5%であった。

なお、「女性の方が転勤させにくいから」を選択した事業所はなかった。

図表4-3 男性より女性管理職が少ない最大の理由



<sup>23</sup> 前掲注22を参照のこと。

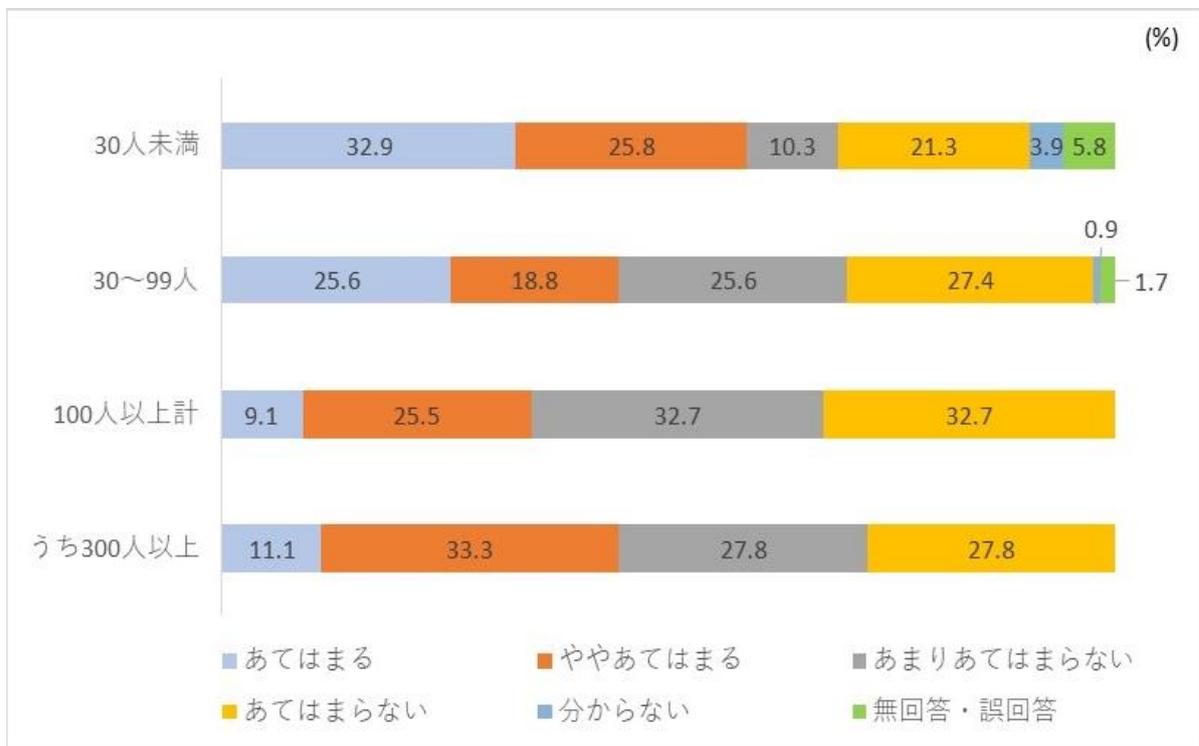
4-5 男女で受け持つ職務・仕事の内容が異なるか（性別職務分離について）

（問 16 ⑦【単一回答】より算出）

「男女で受け持つ職務・仕事の内容が異なる」かを問う質問は、水戸市内の事業所で性別職務分離がどの程度行われているのかを明らかにするためのものである。

性別職務分離がある事業所の割合は小規模企業の方が大きく、「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせると、企業規模 30 人未満の事業所では 58.7%、およそ 6 割と、30～99 人規模の 44.4%、100 人以上規模の 34.6%を上回った。

図表 4-4 男女で受け持つ職務・仕事の内容が異なる



4-6 課長級採用時に昇格昇進が早い雇用管理区分で女性を採用していなかった

(問 16⑧【単一回答】より算出)

「現在の課長級の採用時には、昇格昇進が早い雇用管理区分で女性をあまり採用していなかった」かどうかを問う質問は、現在課長級の採用当時に、女性に採用上の不利がどのくらいの事業所で生じていたのかを明らかにするためのものである。本質問は、管理職女性比率を上げることのハードルの高さや今後、管理職女性を増やすための方策を考える際の参考資料を得るためにも必要な設問である。

現在の課長級の採用時に女性が不利であった事業所の割合は、企業規模 30 人未満の事業所では、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせて、12.9%、30 人以上では、30～99 人規模で 19.6%、100 人以上規模で 21.8%とおよそ 2 割程度にとどまった。これに対して、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」は順に 36.1%、47.0%であった。100 人以上規模では、合わせて 52.7%と 5 割を超えた。

図表 4-5 現在の課長級の採用時には、昇格昇進が早い雇用管理区分で女性をあまり採用していなかった



ここからは、水戸市内の事業所においては、現在課長級の採用時には女性に対する採用差別はそれほど大きくはなかったと考えられる。しかし、課長級の年齢が 40 歳代だとすると、新規学卒の場合の就職年齢は大卒で 1990～2000 年頃、高卒で 1980 年代後半～1990 年代半ばにあたる。この時期、水戸市内の事業所においては、それほど確固とした採用差別がなかったように見えるが、一般的に、この期間のなかには、いわゆる就職氷河期が含まれており、高卒も大卒も採用そのものが非常に少なかった時期が含まれる。その影響や就業継続の状況等について、今後事例研究も含めて

調査研究の積み重ねにより、明らかにする必要がある<sup>24</sup>。

#### 4-7 正社員・正職員に対するコース別雇用管理制度の有無（問9【単一回答】）

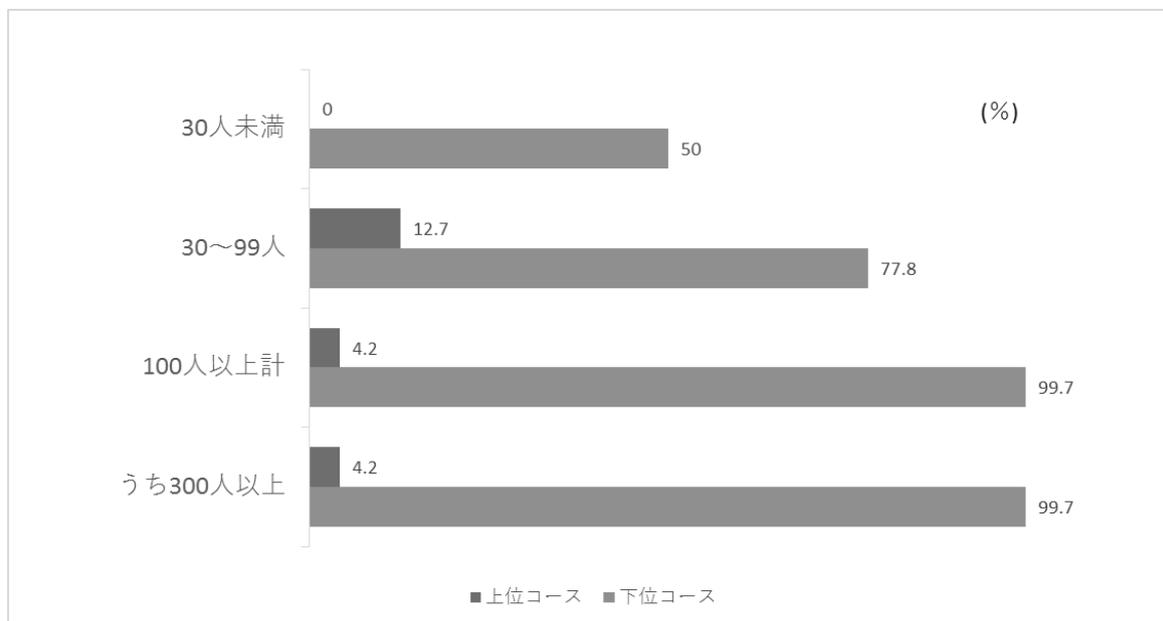
正社員・正職員に対して、業務内容や転勤の有無等によっていくつかの雇用管理区分を設定して、配置や昇格・昇進・昇給を決定するコース別雇用管理制度を採用している事業所は、329事業所のうち12事業所、3.6%であった。

#### 4-8 コース別の女性割合（問9-3【数値回答】）

コース別雇用管理制度をとる事業所が12事業所と少ないため回答結果の取り扱いには注意を要するが、コース別の女性割合には大きな違いがあった。相対的に賃金水準が高く昇格昇進のスピードが速い上位コースの女性の割合は、企業規模30～99人の事業所で1割を超えたが、30人未満規模では0、100人以上規模では4.2%であった。上位コースの女性割合は小さい。

これとは対照的に、相対的に賃金水準が低く昇格昇進のスピードが遅い下位コースの場合、企業規模30人未満の事業所の女性比率は50.0%であったが、30～99人規模で77.8%、100人以上では99.7%と、企業規模が大きくなるにつれて下位コースの女性割合が高くなった。

図表4-6 コース別の女性割合



<sup>24</sup> 男女雇用機会均等法成立後に総合職採用の女性の離職率が高く就業継続できていないことは、厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（各年版）等からも明らかである。この他、たとえば、大沢真知子（2015）『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社や清山玲（2017）「女性の活躍・就業継続の課題と新たな動き—銀行業における人事労務管理を事例に」『日本労働社会学会年報第28号 人口減少下の労働問題』東信堂参照。

4-9 コースと勤務地移動の範囲（問9-2(1)(2)【単一回答】）

コース転換制度のある12事業所のうち、上位コースの勤務地の移動範囲について、「移動なし」と回答した事業所が6事業所と半数であった。「地域ブロック圏内」は4事業所、「全国」は2事業所であった。

下位コースの勤務地の移動範囲は、コース転換制度のある12事業所のうち、「地域ブロック圏内」との回答が1事業所、同じく「通勤圏内」が3事業所、「移動なし」が7事業所であった。

図表4-7 コース別雇用管理制度における移動の範囲

|       | 全国 | 地域ブロック圏内 | 通勤圏内 | 異動なし | 無回答・誤回答 | 計  |
|-------|----|----------|------|------|---------|----|
| 上位コース | 2  | 4        | 0    | 6    | 0       | 12 |
| 下位コース | 0  | 1        | 3    | 7    | 1       | 12 |

4-10 コース転換制度の有無と内容（問9-1【単一回答】）

コース別雇用管理制度を採用している事業所のうち、コース転換制度のある事業所が9事業所、コース転換制度がない事業所が3事業所であった。コース転換制度のある事業所のうち、上位コースと下位コースのどちらにも転換可能な双方向転換制度をもつ事業所が7事業所、上位コースへの転換制度のみある事業所が2事業所であった。

図表4-8 コース転換制度の有無・内容

| 転換制度なし | 下位コースへのみ<br>転換制度あり | 上位コースへのみ<br>転換制度あり | 双方向への<br>転換制度あり | 計  |
|--------|--------------------|--------------------|-----------------|----|
| 3      | 0                  | 2                  | 7               | 12 |

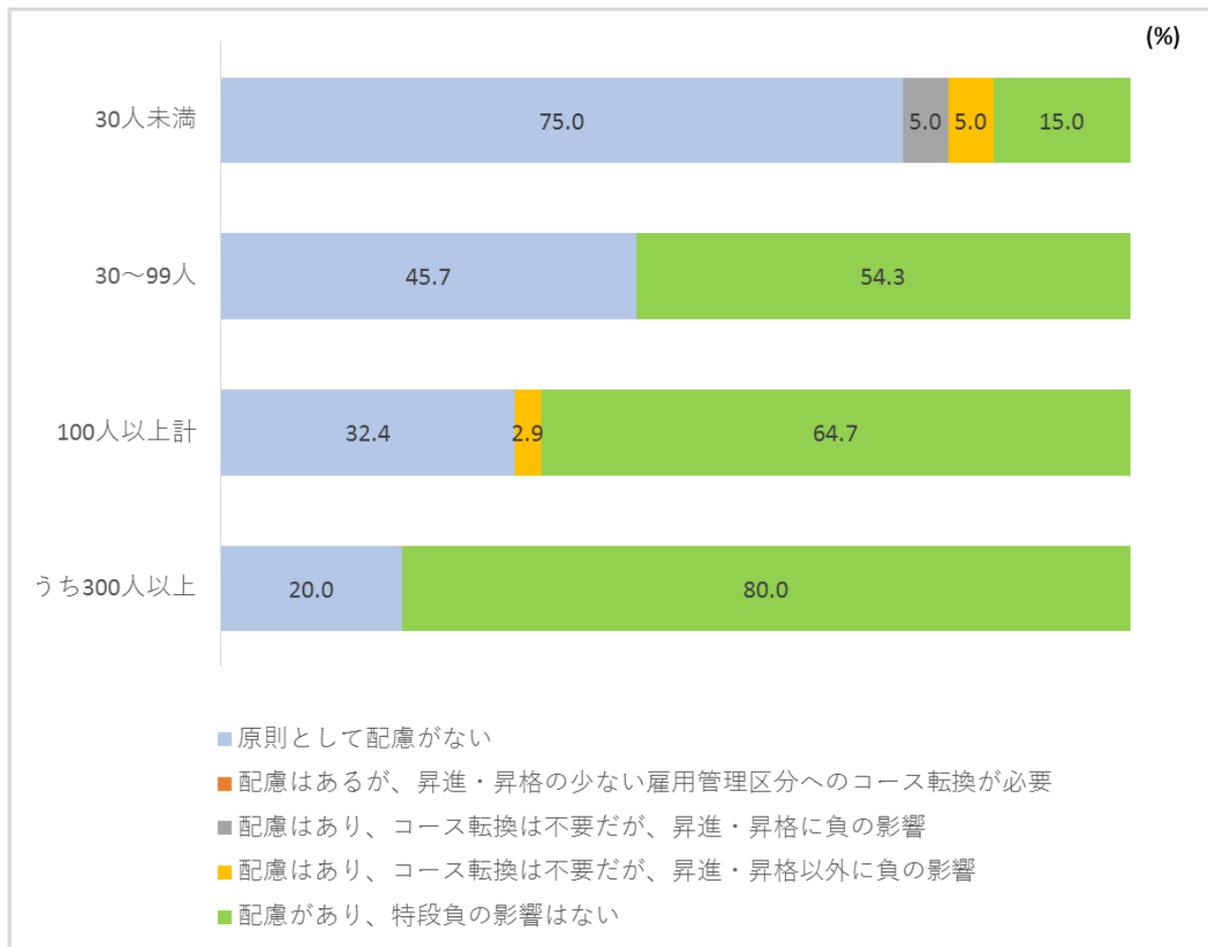
## 第5章 働き方が昇格昇進に及ぼす影響

### 5-1 転勤の際の家庭生活への配慮の有無と昇格昇進への影響（問13【単一回答】）

本質問で転勤があると回答した事業所は調査事業所全体の3割、100事業所であった。これは、単独事業所が多く、転勤がない職場が多いことによると考えられる。

規模別では回答数が少ないため注意を要するが、規模の小さな事業所に比べて規模の大きな事業所では、「配慮があり特段の負の影響がない」と回答した事業所の割合が大きかった。30人未満規模企業の事業所では20事業所中3事業所、15.0%、30～99人規模では46事業所中25事業所、54.3%、100人以上の事業所では34事業所中22事業所、64.7%であった。

図表5-1 転勤の際の家庭生活への配慮の有無と昇格昇進への負の影響



5-2 産前産後休暇の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）

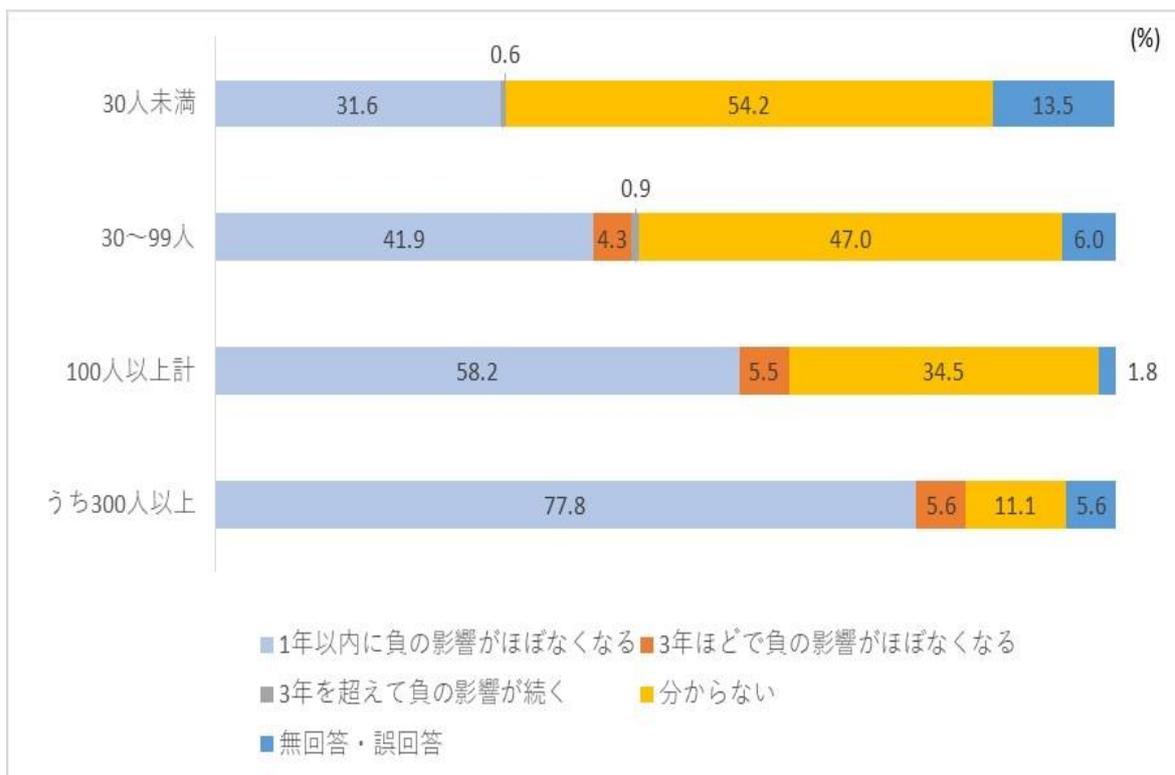
（問 14①【単一回答】）

正社員・正職員の産前産後休暇の取得が昇格昇進へ及ぼす負の影響について、「1年以内に負の影響がなくなる」と回答した事業所の割合が、規模が大きな事業所ほど大きくなる。逆に、企業規模が小さくなるほど、「分からない」という回答割合が大きくなる。

「1年以内に負の影響がほぼなくなる」という事業所が30人未満規模企業の事業所では31.6%、同じく30～99人規模で41.9%、100人以上規模計で58.2%と、規模が大きくなるにつれて大きくなっていった。その割合は、100人以上規模企業では、30人未満企業の1.8倍を超える。回収数が18と少ないが、300人以上規模企業の事業所では14事業所、77.8%と、およそ8割であった。

「3年を超えて負の影響が続く」という事業所は、30人未満では0.6%、30～99人規模で5.2%、100人以上で5.5%と小さかったが、30人未満で5割、100人以上でも3割を超える事業所が「分からない」と回答した。

図表 5-2 産前産後休暇の取得が昇格昇進へ及ぼす負の影響（正社員・正職員）



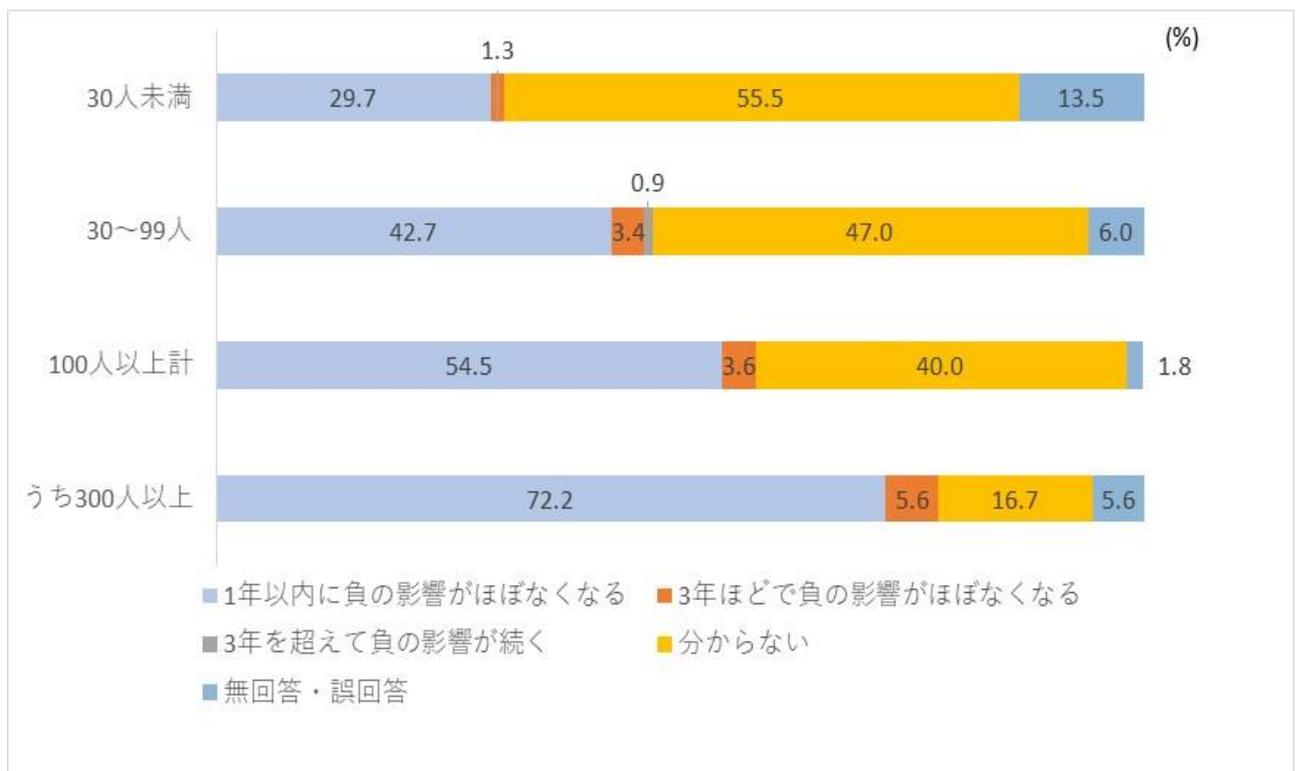
5-3 1カ月未満の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）

（問 14②【単一回答】）

正社員の1カ月未満の育児休業取得が昇格昇進へ及ぼす影響について、「1年以内に負の影響がなくなる」と回答した事業所の割合が、規模が大きな事業所ほど大きくなった。逆に、企業規模が小さくなるほど、「分からない」という回答割合が大きくなる。

「1年以内に負の影響がなくなる」と回答した事業所の割合は、30人未満規模企業の事業所では29.7%、30～99人規模で42.7%、100人以上規模計で54.5%と、規模が大きくなるにしたがって大きくなる。その割合は、企業規模30人未満の事業所では3割であったが、100人以上規模企業では5割を超えた。回収数が18と少ないが、300人以上規模企業の事業所では、「1年以内に負の影響がなくなる」事業所が13事業所、7割になった。

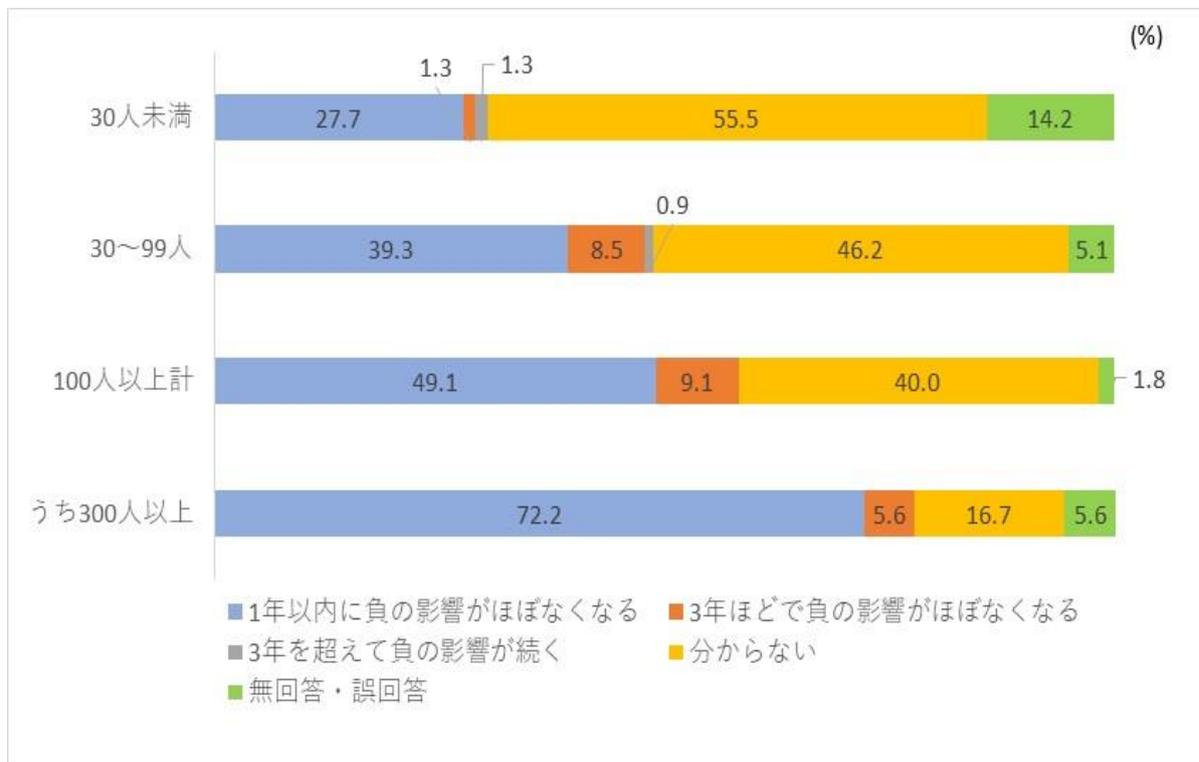
図表5-3 1カ月未満の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす負の影響（正社員・正職員）



5 - 4 1 カ月以上 1 年未満の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）  
 （問 14③【単一回答】）

正社員・正職員の 1 カ月以上 1 年未満の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響について、「1 年以内に負の影響がほぼなくなる」と回答した事業所の割合は、企業規模 30 人未満では 27.7%、同じく 30～99 人規模で 39.3%、100 人以上規模計で 49.1%と、規模が大きくなるにつれて大きくなっていった。回収数が 18 と少ないが、300 人以上規模企業の事業所では、「1 年以内に負の影響がなくなる」事業所が 13 事業所、72.2%であった。

図表 5 - 4 1 カ月以上 1 年未満の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす負の影響（正社員・正職員）



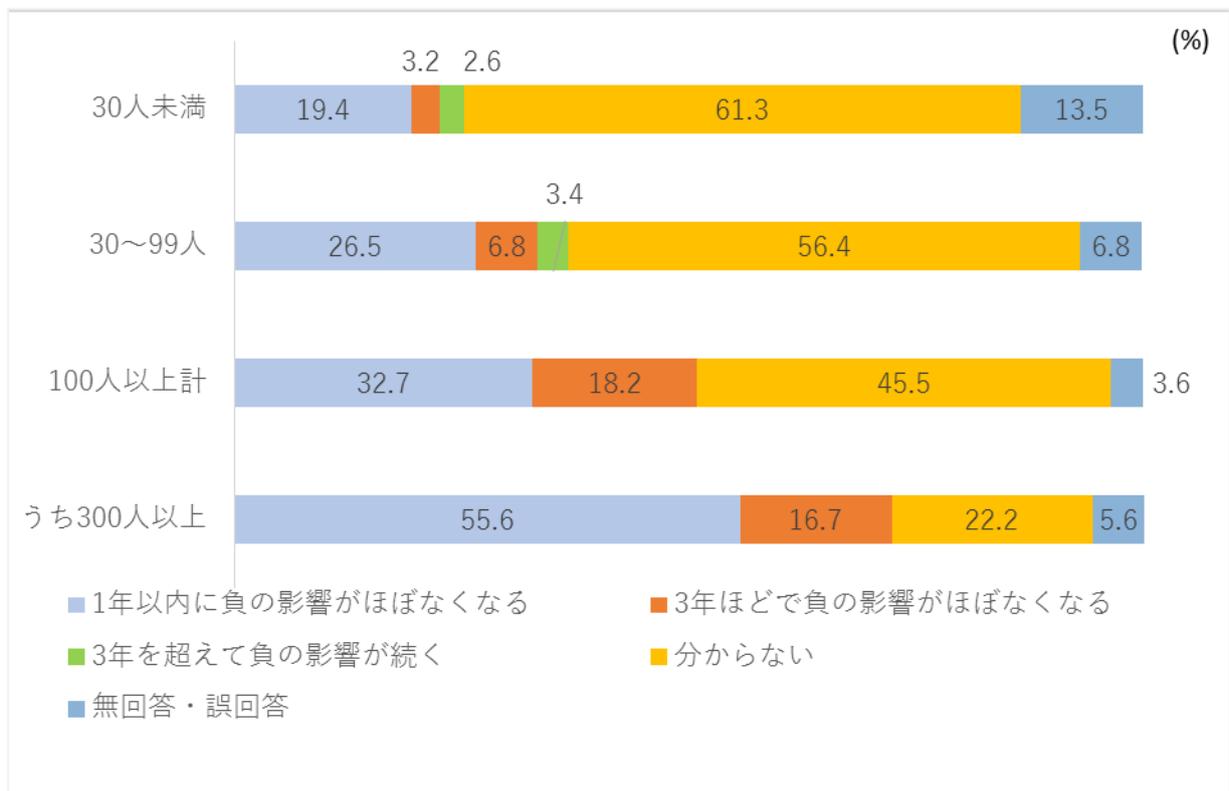
5-5 1年以上の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）

（問 14④【単一回答】）

正社員・正職員の1年以上の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響について、「1年以内に負の影響がほぼなくなる」との回答割合は、30人未満規模企業の事業所では19.4%、同じく30～99人規模で26.5%、100人以上規模計で32.7%と、規模が大きくなるにつれて大きくなった。回収数が18と少ないため参考数値だが、300人以上規模企業の事業所では、「1年以内に負の影響がなくなる」事業所が10事業所、55.6%であった。

なお、1ヶ月未満の育児休業の場合に比べると、負の影響が1年以内にほぼなくなると回答した事業所割合は、どの企業規模においても小さくなった。

図表5-5 1年以上の育児休業の取得が昇格昇進に及ぼす負の影響（正社員・正職員）

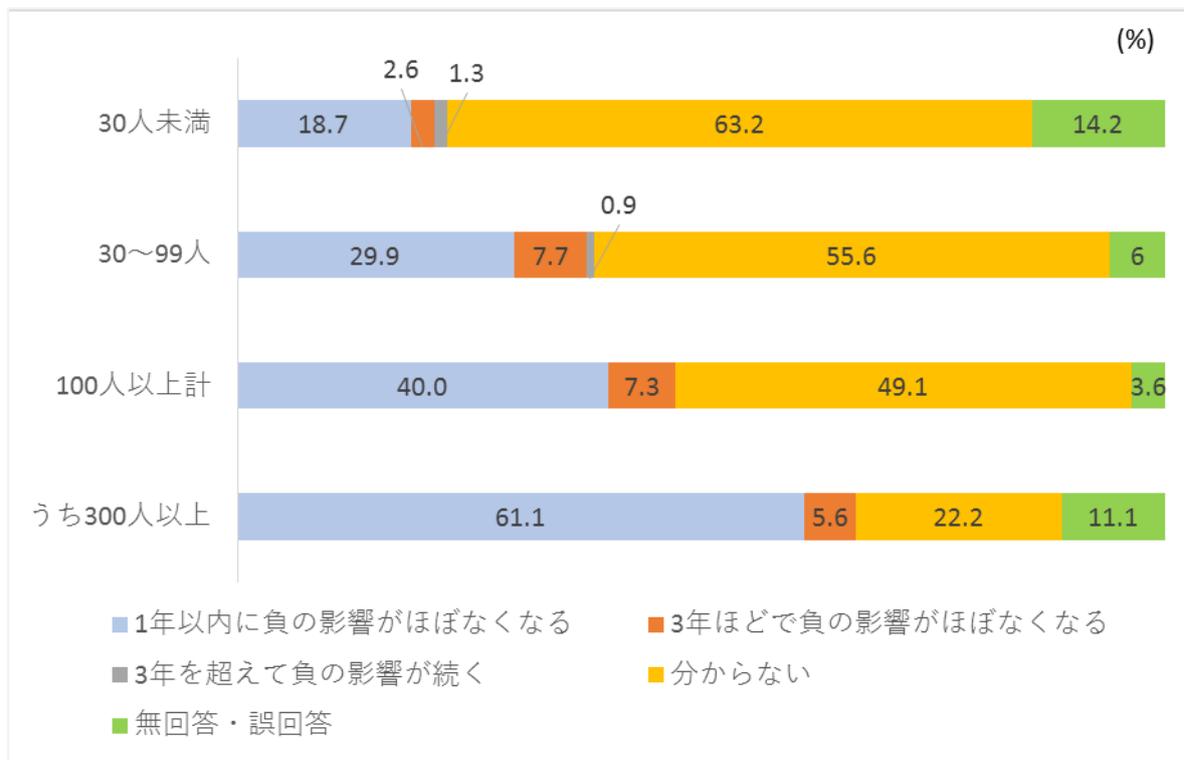


5 - 6 通算 93 日までの介護休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響（正社員・正職員）

（問 14⑤【単一回答】）

正社員・正職員の通算 93 日までの介護休業の取得が昇格昇進に及ぼす影響について、「1 年以内に負の影響がなくなる」と回答した事業所の割合は、30 人未満規模企業の事業所では 18.7%、同じく 30～99 人規模で 29.9%、100 人以上規模計で 40.0%と、規模が大きくなるにつれて少しずつ大きくなっていった。回収数が 18 と少ないが、参考数値として示すと、300 人以上規模企業の事業所では、「1 年以内に負の影響がなくなる」事業所の割合は 61.1%と約 6 割にまで高まった。

図表 5 - 6 通算 93 日までの介護休業取得が昇格昇進に及ぼす負の影響（正社員・正職員）



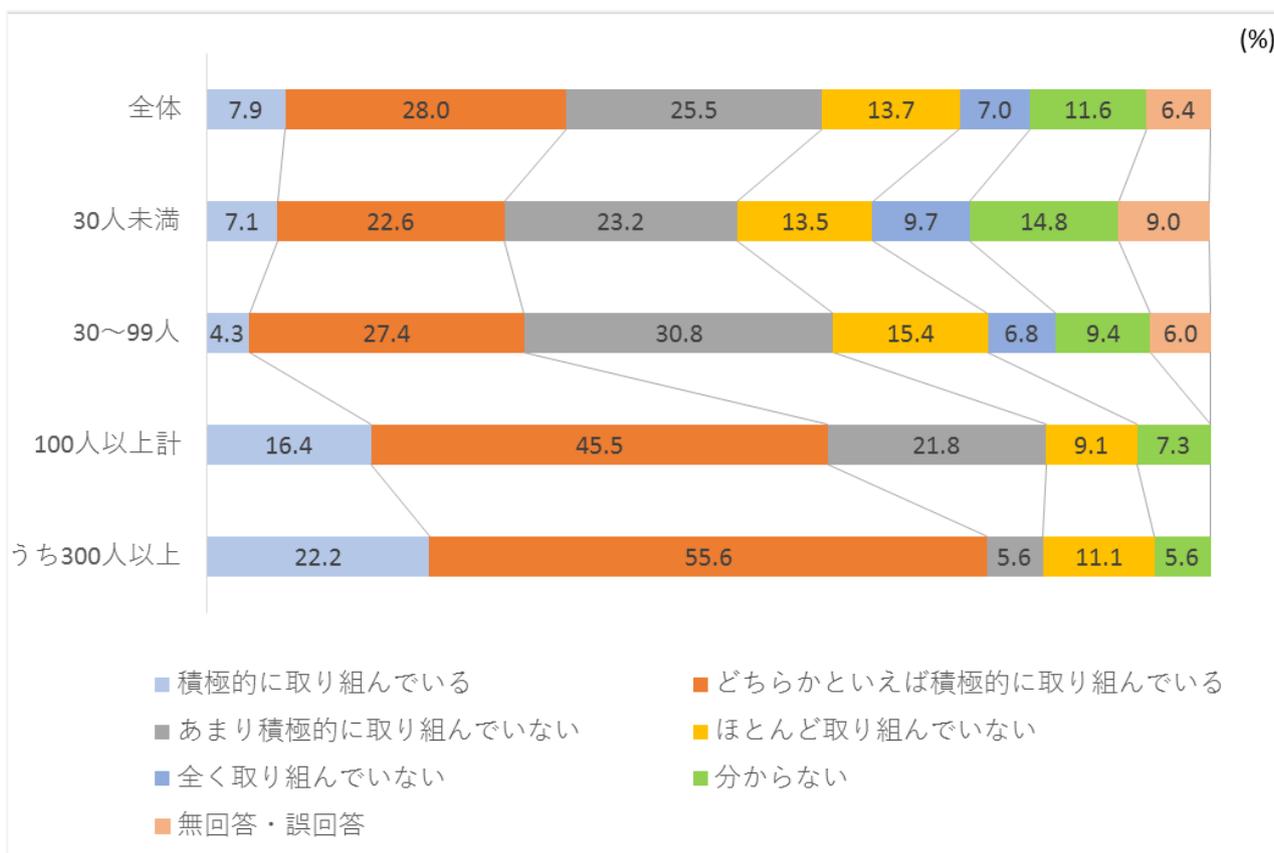
## 第6章 ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進へ取組む姿勢と業績・生産性向上との関係

### 6-1 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況（問15【単一回答】）

ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいると回答した事業所の割合は、「積極的に取り組んでいる」と「どちらかという積極的に取り組んでいる」を合わせて、30人未満規模では29.7%、30～99人規模で31.7%と、100人未満規模の事業所ではおよそ3割であった。これに対して、100人以上規模では61.9%とワーク・ライフ・バランスに積極的な事業所の割合が6割を超え、100人未満規模の約2倍の水準であった。回収数が18と少ないため参考数値だが、300人以上規模企業の事業所では、77.8%と約8割にまで高まる。

ワーク・ライフ・バランスに全く、またはほとんど取り組んでいない事業所の割合は、30人未満、30～99人、100人以上規模で、およそ2、3割であった。

図表6-1 ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいるか



## 6-2 女性活躍推進の重視度（問 21【単一回答】）

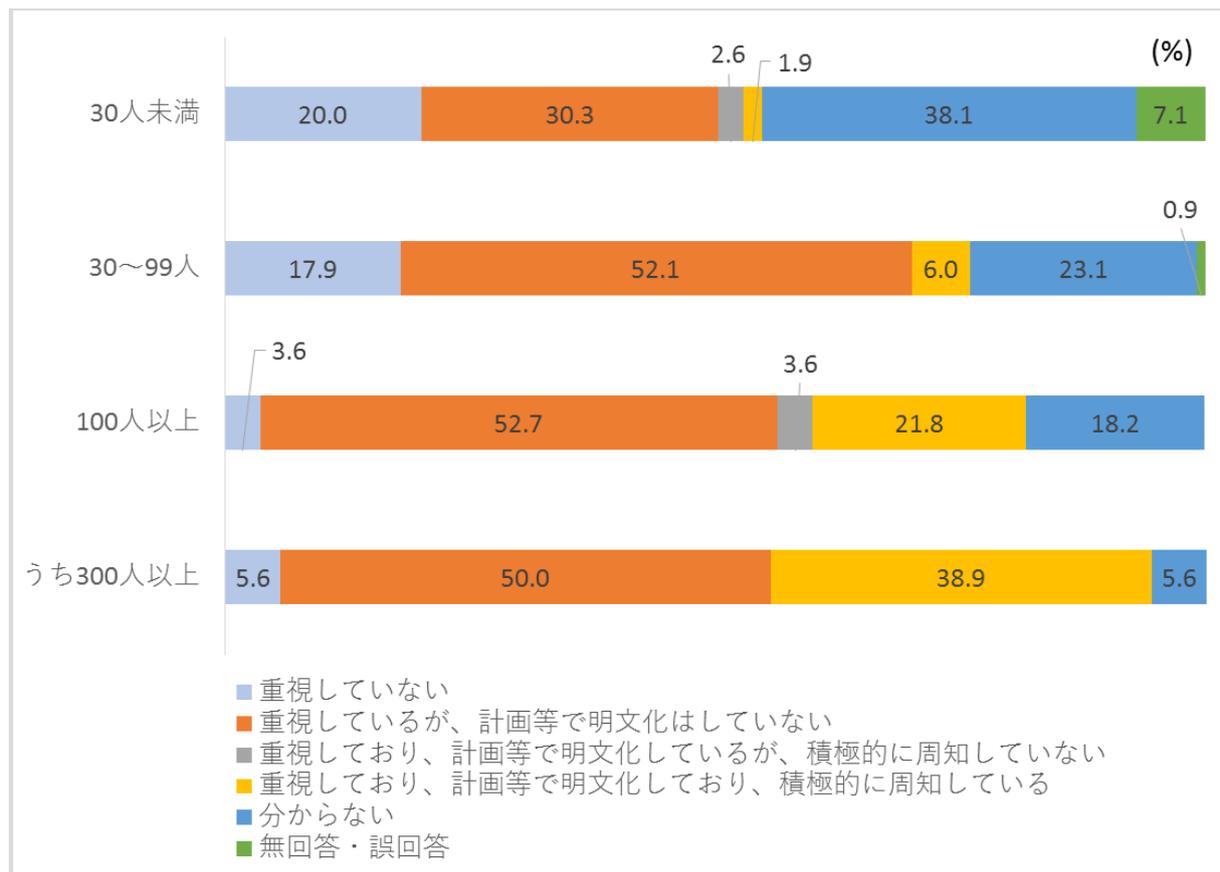
女性活躍推進について、経営トップが「重視している」かどうかを問う質問への回答は、企業規模による違いが見られた。

重視している事業所の割合は、規模が大きい企業ほど高く、100人以上で8割（78.1%）、30～99人規模で6割（58.1%）、30人未満では1/3（34.8%）であった。

しかし、いずれの企業規模においても、計画等で明文化し積極的に女性活躍を重視していることを周知している事業所の割合は相対的に小さい。計画等で明文化し積極的に周知している事業所の割合は、30人未満では1.9%、30～99人規模で6.0%、100人以上で21.8%であった。

これに対して女性活躍を重視していながら計画等で明文化していない事業所の割合は、30人以上規模においても全体の5割を超えた。

図表 6-2 女性活躍推進に対する経営トップの考えと行動



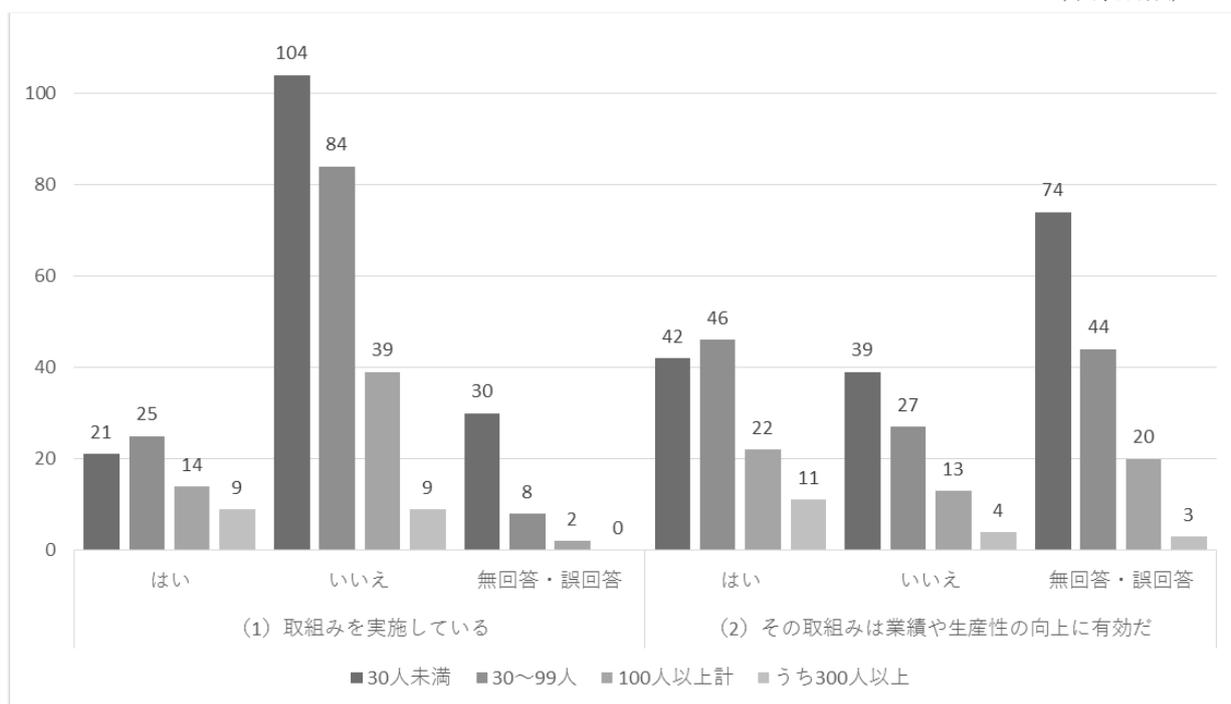
6-3 女性活躍推進のための組織体制の整備（問 22①(1)(2)【単一回答】）

女性活躍推進のための組織体制の整備が業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所の割合は、規模が大きくなるにつれて大きくなった。各取組みを実施している事業所の割合は、企業規模 30 人未満では 13.5%、30～99 人では 21.4%、100 人以上では 25.5%であった。回答数 18 と少ないが参考数値として示すと、300 人以上規模企業の事業所では 50%であった。

業績や生産性向上に有効だと考える事業所の割合の方が、女性活躍推進のための組織体制を整備している事業所の割合より高い。企業規模 100 人未満の事業所では、女性活躍推進のための組織体制を整備に取り組んでいるのは、それが業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所の半分、100 人以上規模では 6 割程度であった。

生産性の向上に有効だと考えている事業所のなかで実際に取り組んでいる事業所の割合は、100 人未満では 50%程度であったが、100 人以上規模では、63.8%、300 人以上では 81.8%と、企業規模が大きくなるにつれて大きくなった。

図表 6-3 女性活躍推進のための組織体制の整備 (事業所数)



|            | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) その取組みは業績や生産性の向上に有効だ |       |         |
|------------|----------------|-------|---------|-------------------------|-------|---------|
|            | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                      | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30 人未満     | 13.5%          | 67.1% | 19.4%   | 27.1%                   | 25.2% | 47.7%   |
| 30～99 人    | 21.4%          | 71.8% | 6.8%    | 39.3%                   | 23.1% | 37.6%   |
| 100 人以上計   | 25.5%          | 70.9% | 3.6%    | 40.0%                   | 23.6% | 36.4%   |
| うち 300 人以上 | 50.0%          | 50.0% | 0.0%    | 61.1%                   | 22.2% | 16.7%   |

6-4 女性活躍・女性活用のための数値目標の設定（問22②(1)(2)【単一回答】）

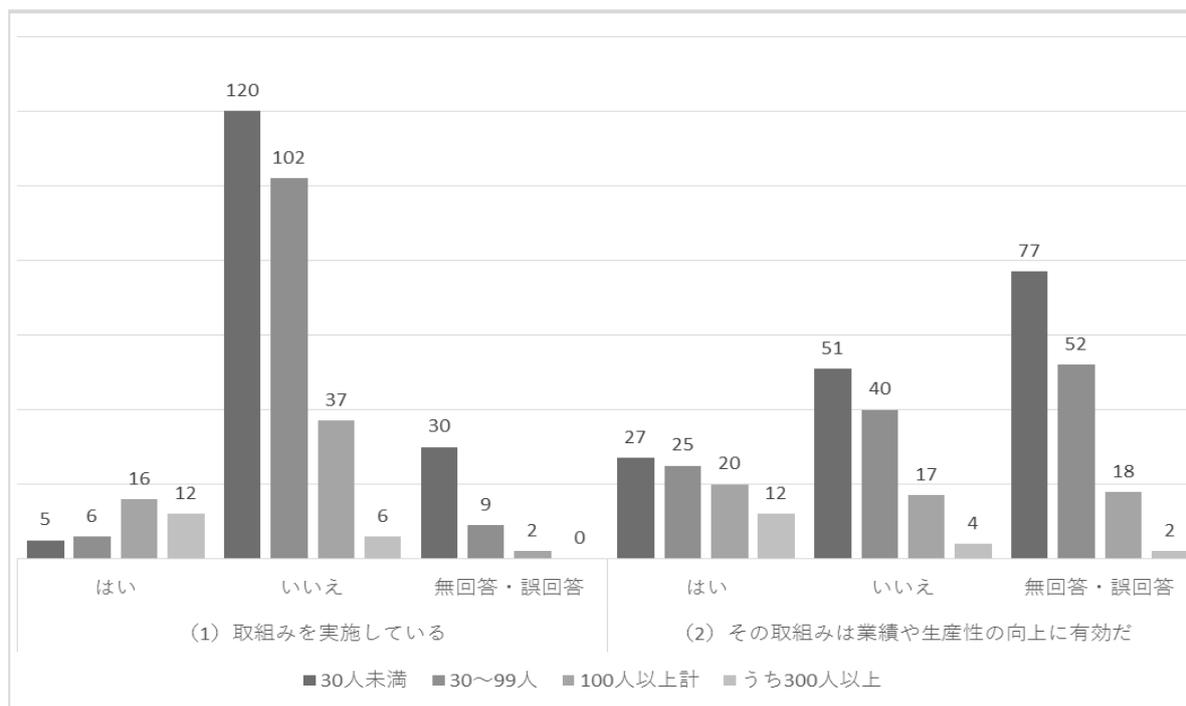
女性活躍推進のための数値目標を設定している事業所は回答企業全体で27事業所であった。その割合は、企業規模100人以上の事業所では約3割、29.1%、このうち300人以上規模の企業に限定すると、回答事業所が18と少なく参考数値ではあるが、2/3の事業所で数値目標を設定していた<sup>25</sup>。しかし、企業規模30人未満、30～99人規模では、それぞれ3.2%、5.1%であった。

業績や生産性向上に有効だと考えている事業所は回答事業所全体で73事業所であった。その割合は、30人未満の17.4%から100人以上の300人以上の66.7%まで、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。

生産性の向上に有効だと考えている事業所のなかで実際に数値目標を設定している事業所の割合は、100人未満では2割前後であったが、100人以上規模では8割、300人以上では100%と、企業規模が大きくなるにつれて大きくなった。

図表6-4 女性活躍推進のための数値目標の設定

(事業所数)



<sup>25</sup> 【考察】女性活躍推進法では、301人以上規模には数値目標が義務づけられている。300人以上規模で取組みを実施していないと回答した事業所は、従業員数が300人か、あるいは従業員数の変動にともなって速やかに行動計画の策定がなされていないと考えられる。従業員数の増加理由には、事業の拡大にともなう採用増だけではなく、企業の合併や分離独立というケースも含まれる。いずれのケースにせよ、労働局では把握次第指導を行っているが、行動計画の提出漏れがあることが推察できる。

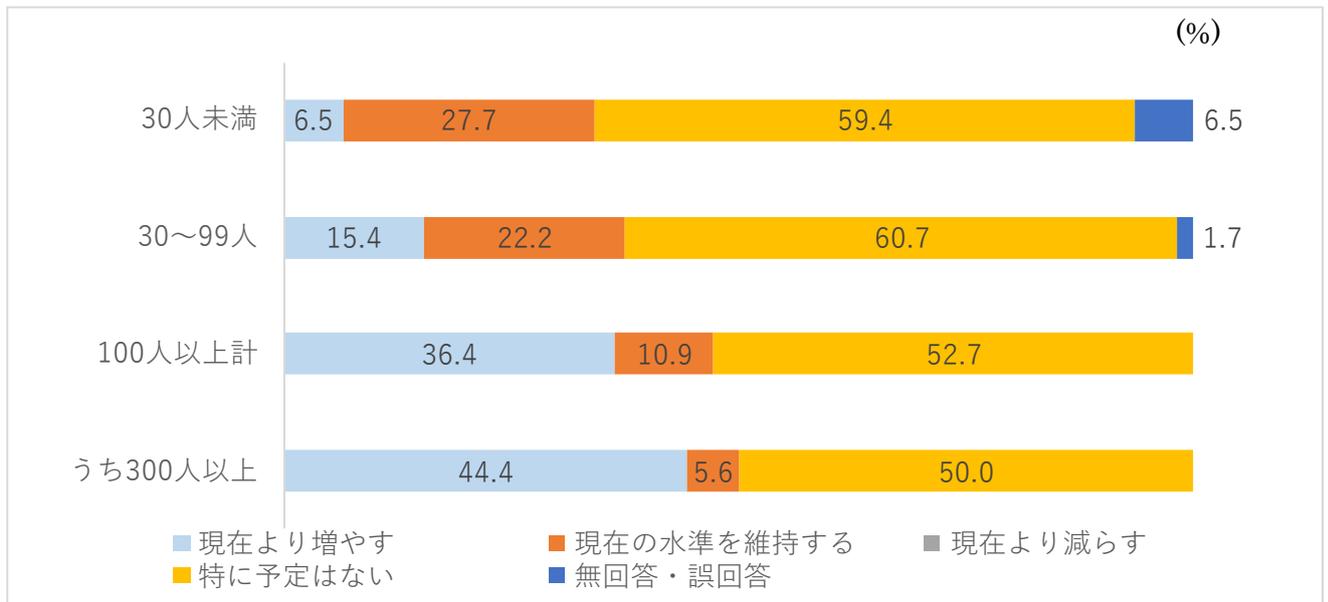
|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) その取組みは業績や生産性の向上に有効だと思う |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|----------------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                         | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 3.2%           | 77.4% | 19.4%   | 17.4%                      | 32.9% | 49.7%   |
| 30～99人   | 5.1%           | 87.2% | 7.7%    | 21.4%                      | 34.2% | 44.4%   |
| 100人以上計  | 29.1%          | 67.3% | 3.6%    | 36.4%                      | 30.9% | 32.7%   |
| うち300人以上 | 66.7%          | 33.3% | 0.0%    | 66.7%                      | 22.2% | 11.1%   |

#### 6-5 3年後までの管理職にしめる女性割合に関する予定（問8(1)【単一回答】）

3年後までに、事業所の管理職に占める女性の割合の今後3年くらいの予定について尋ねた設問において、「現在より増やす」と回答した割合は、小規模企業事業所より、大規模企業の事業所の方が高かった。30人未満規模の事業所では6.5%に対して、30～99人規模企業の事業所では15.4%、100人以上規模企業の事業所では36.3%、300人以上規模企業の事業所では44.4%であった。

「特に予定はない」という回答割合が、いずれの規模においてももっとも大きく、5割から6割近くに上った。

図表6-5 3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定



6-6 女性活躍推進のための管理職研修（問 22③(1)(2)【単一回答】）

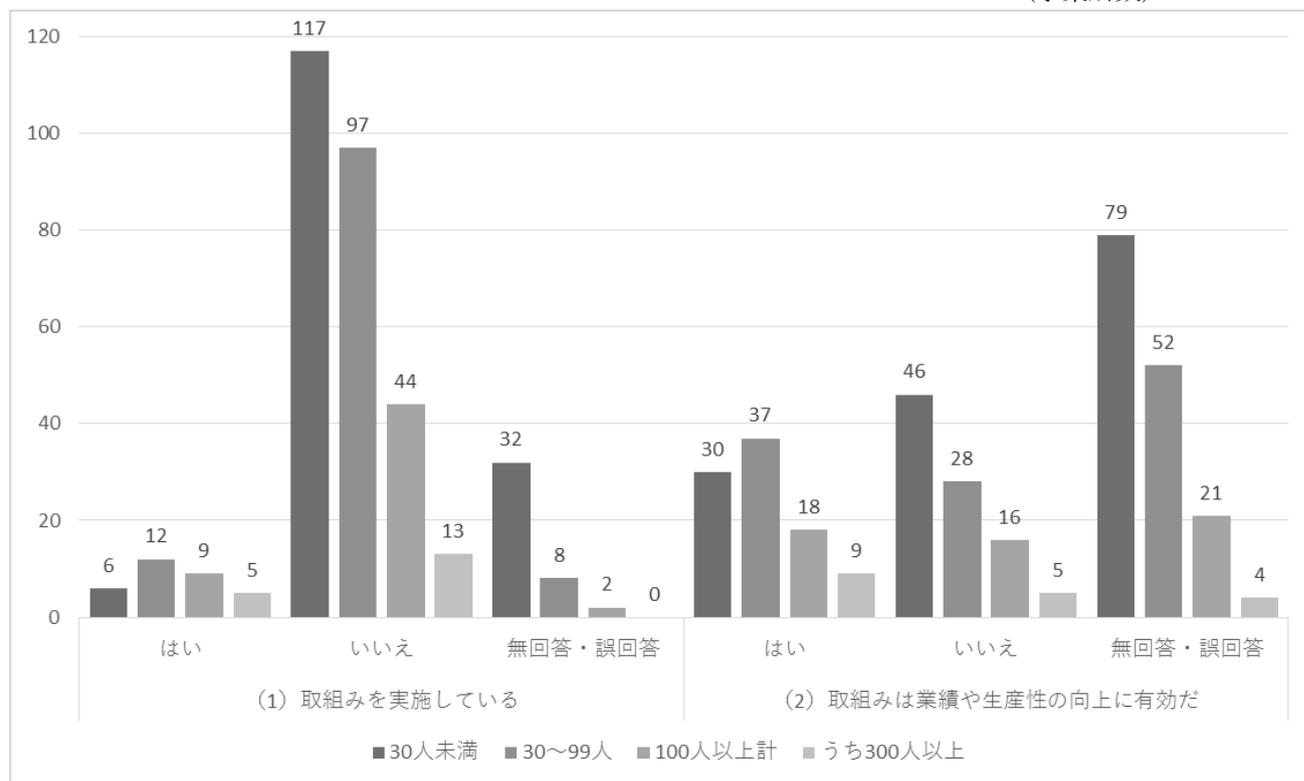
女性活躍推進のための管理職研修を実施している事業所は 27、全体の 8.2%であった。約 8 割、79.0%の事業所では管理職研修を実施していない。100 人以上規模の事業所計でも 16.4%、このうち回答事業所が 18 と少ないが、300 人以上規模の企業に限定すると 27.8%と約 3 割であった。

なお、女性活躍推進のための管理職研修が業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所は 86、回答事業所全体の 26.1%であった。その割合は、30 人未満の 19.4%から 30~99 人規模の 31.6%、100 人以上の 32.7%、300 人以上では 50.0%と、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。

生産性の向上に有効だと考えている事業所のなかで実際に管理職への研修を実施している事業所の割合は、企業規模 30 人未満で 2 割、30~99 人規模で 32.6%と 3 割、100 人以上規模では 5 割、300 人以上では 100%と、企業規模が大きくなるにつれて大きくなった。

図表 6-6 女性活躍推進のための管理職研修

(事業所数)



|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) その取組みは業績や生産性の向上に有効だ |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|-------------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                      | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 3.9%           | 75.5% | 20.6%   | 19.4%                   | 29.7% | 51.0%   |
| 30~99人   | 10.3%          | 82.9% | 6.8%    | 31.6%                   | 23.9% | 44.4%   |
| 100人以上計  | 16.4%          | 80.0% | 3.6%    | 32.7%                   | 29.1% | 38.2%   |
| うち300人以上 | 27.8%          | 72.2% | 0.0%    | 50.0%                   | 27.8% | 22.2%   |

6-7 同じ条件なら男性より女性を積極的に登用する取組み（問 22④(1)(2)【単一回答】）

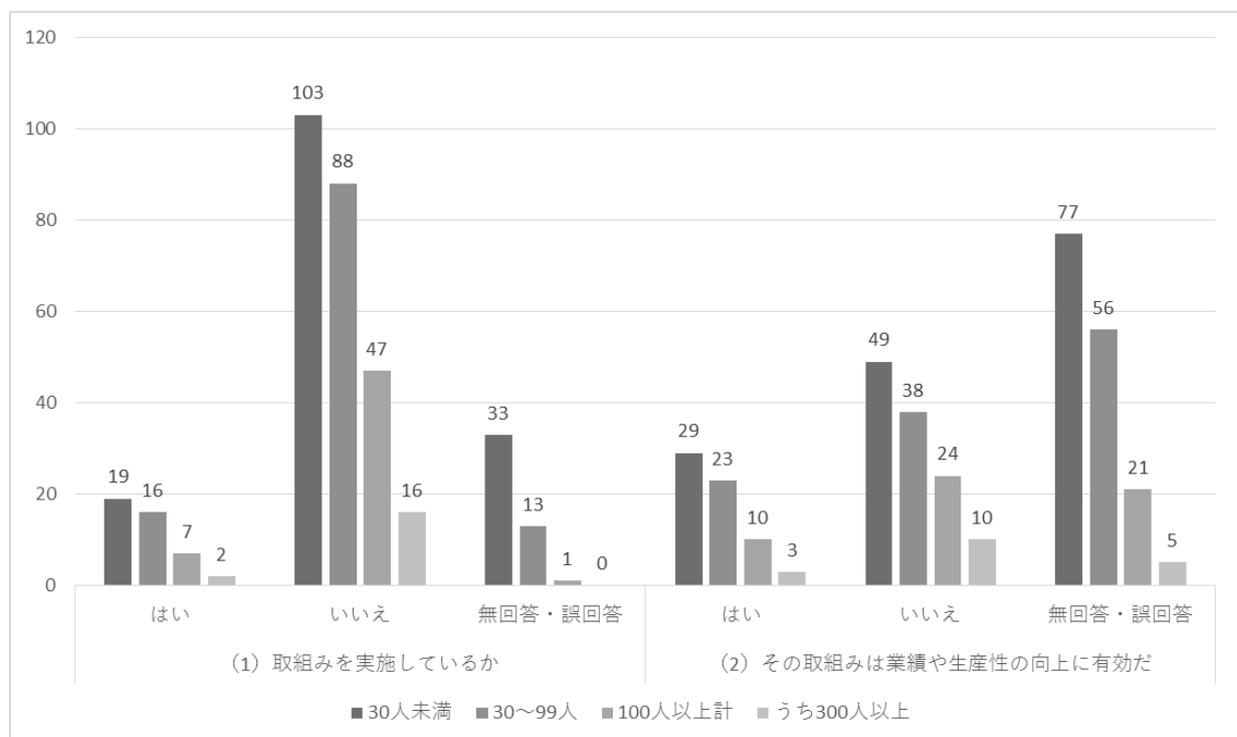
女性活躍推進のために、同じ条件なら男性より女性を積極的に登用する取組みを実施している事業所は 42、回答事業所全体の 12.8%であった。回答事業所の約 7 割、72.9%の事業所でこの取組みを実施していない。企業規模による違いは小さく、いずれの企業規模でも 1 割強であった。

なお、同じ条件なら男性より女性を積極的に登用する取組みが業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所は 63、いずれの企業規模でも、2 割弱であった。

生産性の向上に有効だと考えている事業所のなかで実際に同じ条件なら男性より女性を積極的に登用する取組みを実施している事業所の割合は、いずれの企業規模でもおよそ 2/3 であった。

図表 6-7 同じ条件なら男性ではなく女性を採用する

(事業所数)



|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) その取組みは業績や生産性の向上に有効だ |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|-------------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                      | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 12.3%          | 66.5% | 21.3%   | 18.7%                   | 31.6% | 49.7%   |
| 30~99人   | 13.7%          | 75.2% | 11.1%   | 19.7%                   | 32.5% | 47.9%   |
| 100人以上計  | 12.7%          | 85.5% | 1.8%    | 18.2%                   | 43.6% | 38.2%   |
| うち300人以上 | 11.1%          | 88.9% | 0.0%    | 16.7%                   | 55.6% | 27.8%   |

6-8 働く場所の拘束を弱める取組み（在宅勤務・勤務地限定など）

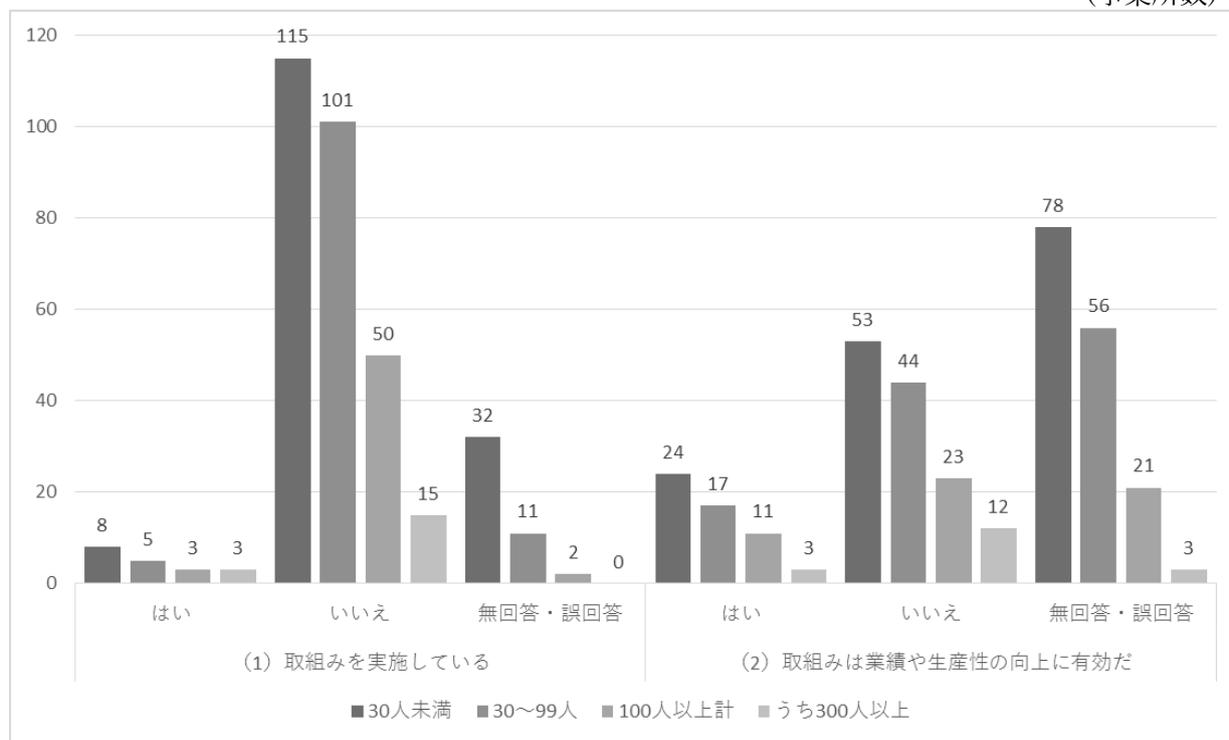
（問22⑤(1)(2)【単一回答】）

女性の活躍・活用を推進するために、正社員・正職員の働く場所の拘束を弱める取組み（在宅勤務制度・勤務地限定制度など）を実施している事業所は16、全体の4.9%であった。約8割、81.5%の事業所では、このような働く場所の拘束を弱める取組みを行っていない。

なお、女性の活躍・活用を推進するために、正社員・正職員の働く場所の拘束を弱める取組み（在宅勤務制度・勤務地限定制度）が業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所は53、全体の16.1%であった。業績や生産性向上に有効だと考えている53事業所にしめる正社員・正職員の働く場所の拘束を弱める取組みを実施している事業所の割合は、3割であった。

図表6-8 社員の働く場所の拘束を弱める取組み  
（在宅勤務制度、勤務地限定正社員制度）

（事業所数）



|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) 取組みは業績や生産性の向上に有効だ |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|-----------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                    | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 5.2%           | 74.2% | 20.6%   | 15.5%                 | 34.2% | 50.3%   |
| 30~99人   | 4.3%           | 86.3% | 9.4%    | 14.5%                 | 37.6% | 47.9%   |
| 100人以上計  | 5.5%           | 90.9% | 3.6%    | 20.0%                 | 41.8% | 38.2%   |
| うち300人以上 | 16.7%          | 83.3% | 0.0%    | 16.7%                 | 66.7% | 16.7%   |

6-9 働く時間の拘束を弱める取組み（フレックスタイム・短時間勤務制度など）

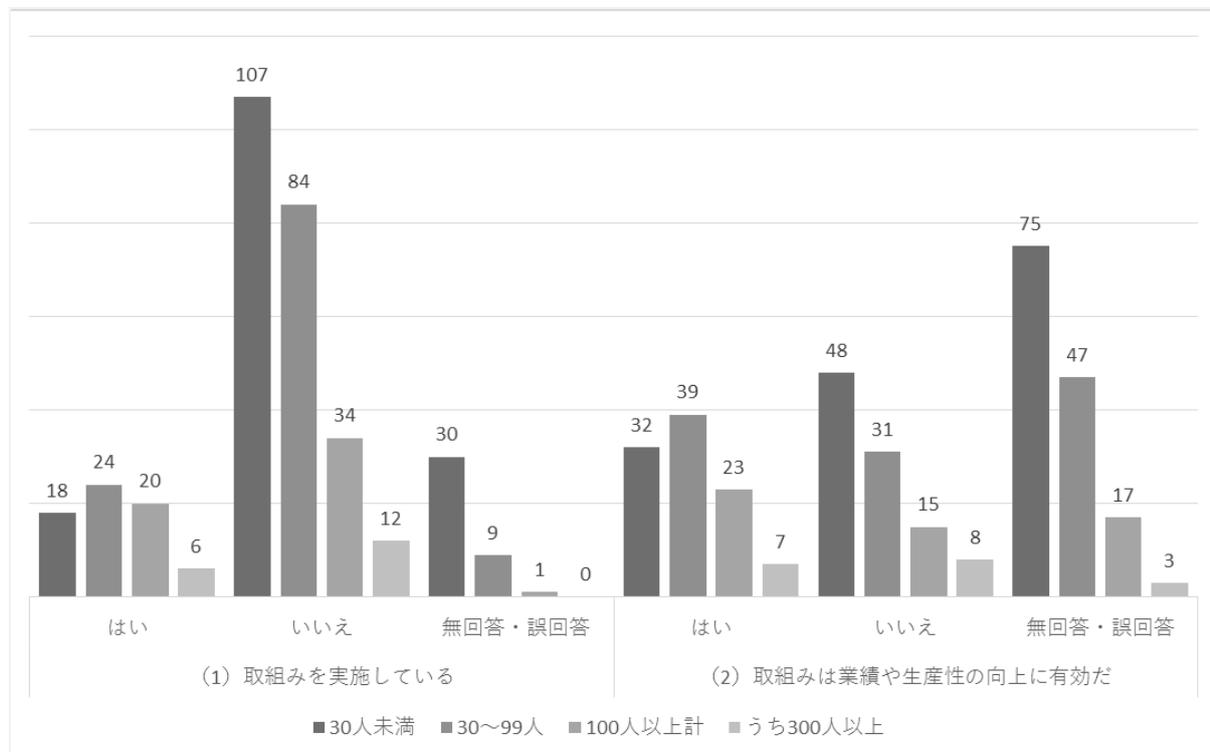
（問22⑥(1)(2)【単一回答】）

女性の活躍・活用を推進するために、正社員の働く時間の拘束を弱める取組み（フレックスタイム制度・短時間正社員制度など）を実施している事業所は61、全体の18.5%であった。約7割の事業所では、このような働く時間の拘束を弱める取組みを実施していなかった。実施している割合は、30人未満の11.6%から30～99人規模の20.5%、100人以上の36.4%と、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。

なお、女性の活躍・活用を推進するために、正社員・正職員の働く時間の拘束を弱める取組みが業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所は96、全体の3割、29.2%であった。その割合は、30人未満の20.6%から30～99人規模の33.3%、100人以上の41.8%と、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。

業績や生産性向上に有効だと考える事業所の中なので実際に正社員・正職員の働く時間の拘束を弱める取組みを実施している事業所は63.5%とおおよそ2/3であった。その割合は、30人未満の56.3%から30～99人規模の61.6%、100人以上の87.1%と、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。

図表6-9 正社員の働く時間の拘束を弱める取組み  
（フレックスタイム・短時間正社員制度）



|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) 取組みは業績や生産性の向上に有効だと思う |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|--------------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                       | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 11.6%          | 69.0% | 19.4%   | 20.6%                    | 31.0% | 48.4%   |
| 30～99人   | 20.5%          | 71.8% | 7.7%    | 33.3%                    | 26.5% | 40.2%   |
| 100人以上計  | 36.4%          | 61.8% | 1.8%    | 41.8%                    | 27.3% | 30.9%   |
| うち300人以上 | 33.3%          | 66.7% | 0.0%    | 38.9%                    | 44.4% | 16.7%   |

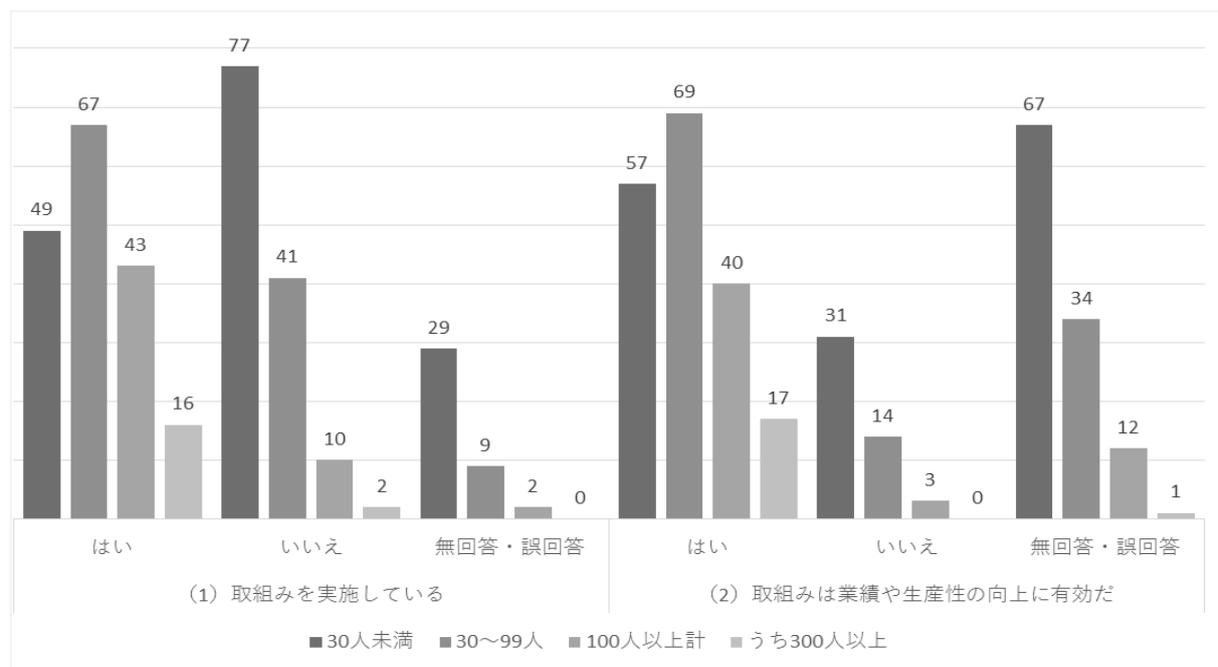
6-10 非正社員から正社員への転換制度（問22⑦(1)(2)【単一回答】）

女性の活躍・活用を推進するために、正社員・正職員への転換制度を実施している事業所の割合は、規模が大きくなるにしたがって大きくなり30人未満で31.6%、30～99人規模で57.3%、100人以上では78.2%であった。

正社員・正職員への転換制度が業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所の割合も、30人未満36.8%、30～99人規模59.0%、100人以上72.7%と、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。回答事業所が18と少ないため参考数値ではあるが、300人以上では94.4%の事業所が、業績や生産性の向上に有効だと考えていた。

いずれの規模においても、業績や生産性向上に有効だと考えている事業所のうちほとんどの事業所で、非正社員から正社員への転換制度を実施していた。

図表6-10 非正社員から正社員への転換制度（事業所数）



|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) その取組みは業績や生産性の向上に有効だと思う |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|----------------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                         | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 31.6%          | 49.7% | 18.7%   | 36.8%                      | 20.0% | 43.2%   |
| 30～99人   | 57.3%          | 35.0% | 7.7%    | 59.0%                      | 12.0% | 29.1%   |
| 100人以上計  | 78.2%          | 18.2% | 3.6%    | 72.7%                      | 5.5%  | 21.8%   |
| うち300人以上 | 88.9%          | 11.1% | 0.0%    | 94.4%                      | 0.0%  | 5.6%    |

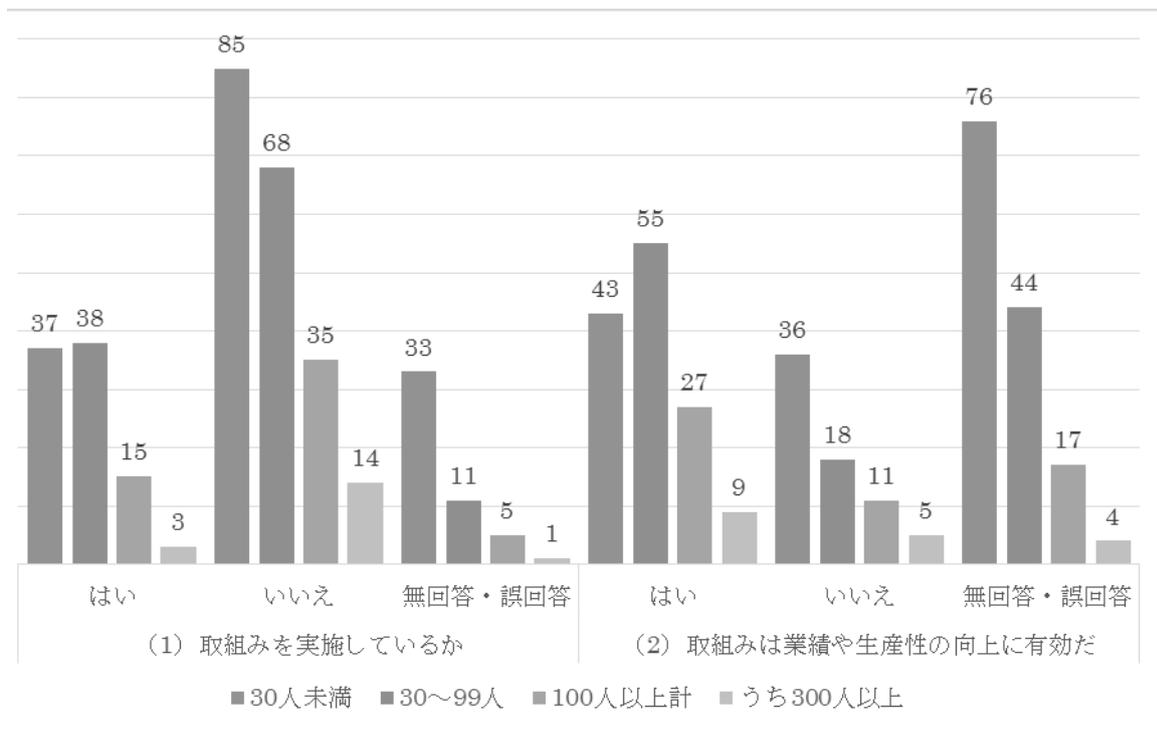
6-11 育児休業・介護休業中の従業員への積極的な支援（問 22⑧(1)(2)【単一回答】）

女性の活躍・活用を推進するために、育児休業・介護休業中の従業員への積極的な支援を実施している事業所は、いずれの規模においても全体の1/3から1/4程度であった。

なお、女性の活躍・活用を推進するために、育児休業・介護休業中の従業員への積極的な支援が業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所の割合は30人未満で3割弱、30～99人規模、100人以上規模で5割弱であった。

育児休業・介護休業中の従業員への積極的な支援が業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所の中で実際に支援している事業所の割合は、30人未満の86.0%、30～99人規模の69.1%、100人以上の55.6%と、企業規模が小さいほど大きかった。回答数が少ないため参考数値ではあるが、企業規模300人以上の事業所の割合が、もっとも小さかった。

図表 6-11 育児休業・介護休業中の従業員への積極的な支援 (事業所数)



|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) その取組みは業績や生産性の向上に有効だと思う |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|----------------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                         | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 23.9%          | 54.8% | 21.3%   | 27.7%                      | 23.2% | 49.0%   |
| 30～99人   | 32.5%          | 58.1% | 9.4%    | 47.0%                      | 15.4% | 37.6%   |
| 100人以上計  | 27.3%          | 63.6% | 9.1%    | 49.1%                      | 20.0% | 30.9%   |
| うち300人以上 | 16.7%          | 77.8% | 5.6%    | 50.0%                      | 27.8% | 22.2%   |

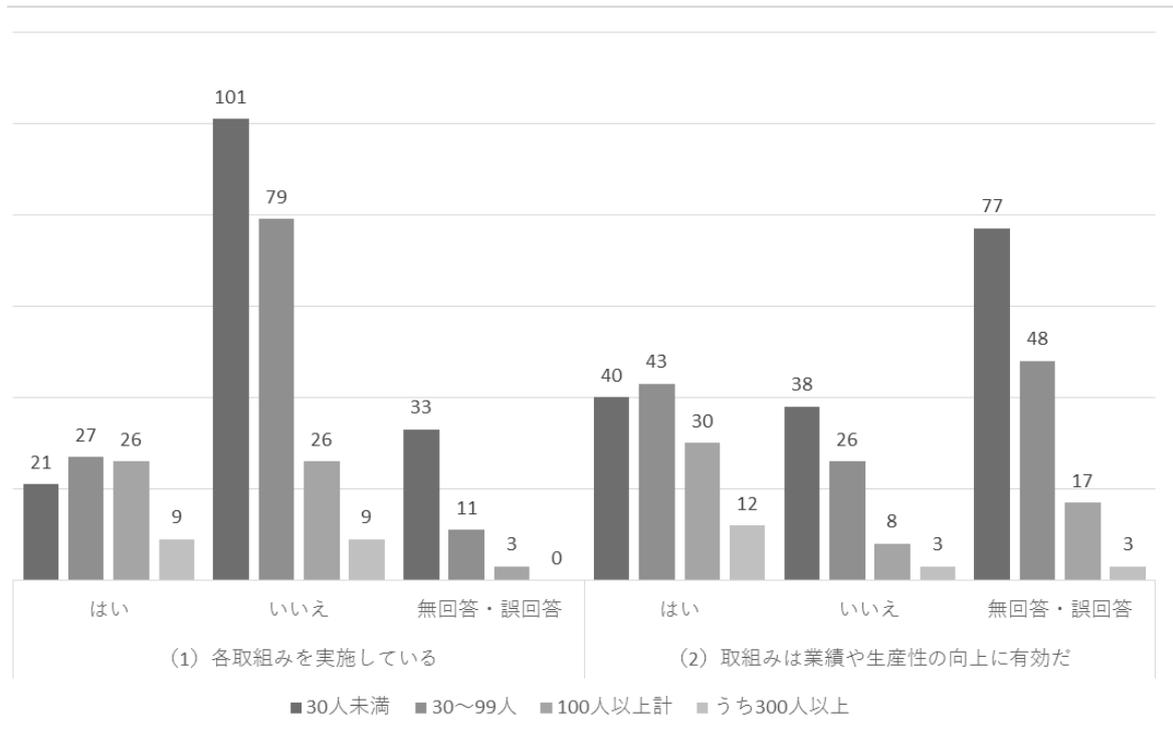
6-12 両立支援制度の周知徹底（問 22⑨(1)(2)【単一回答】）

女性の活躍・活用を推進するために、両立支援制度について周知徹底している事業所の割合は、30人未満 13.5%、30～99人規模 23.1%、100人以上 47.3%と、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。

なお、女性の活躍・活用を推進するために、両立支援制度の周知徹底が業績や生産性の向上に有効だと考えている事業所の割合は 30人未満 25.8%、30～99人規模 36.8%、100人以上 54.5%と、企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。

業績や生産性向上に有効だと考えている事業所のうち実際に両立支援制度の周知に取り組んでいる割合は規模が大きくなるにしたがって大きくなり、30人未満で5割、30～99人規模で6割、100人以上では8割を超えた。

図表 6-12 両立支援制度の周知徹底（事業所数）



|          | (1) 取組みを実施している |       |         | (2) その取組みは業績や生産性の向上に有効だと思う |       |         |
|----------|----------------|-------|---------|----------------------------|-------|---------|
|          | はい             | いいえ   | 無回答・誤回答 | はい                         | いいえ   | 無回答・誤回答 |
| 30人未満    | 13.5%          | 65.2% | 21.3%   | 25.8%                      | 24.5% | 49.7%   |
| 30～99人   | 23.1%          | 67.5% | 9.4%    | 36.8%                      | 22.2% | 41.0%   |
| 100人以上計  | 47.3%          | 47.3% | 5.5%    | 54.5%                      | 14.5% | 30.9%   |
| うち300人以上 | 50.0%          | 50.0% | 0.0%    | 66.7%                      | 16.7% | 16.7%   |

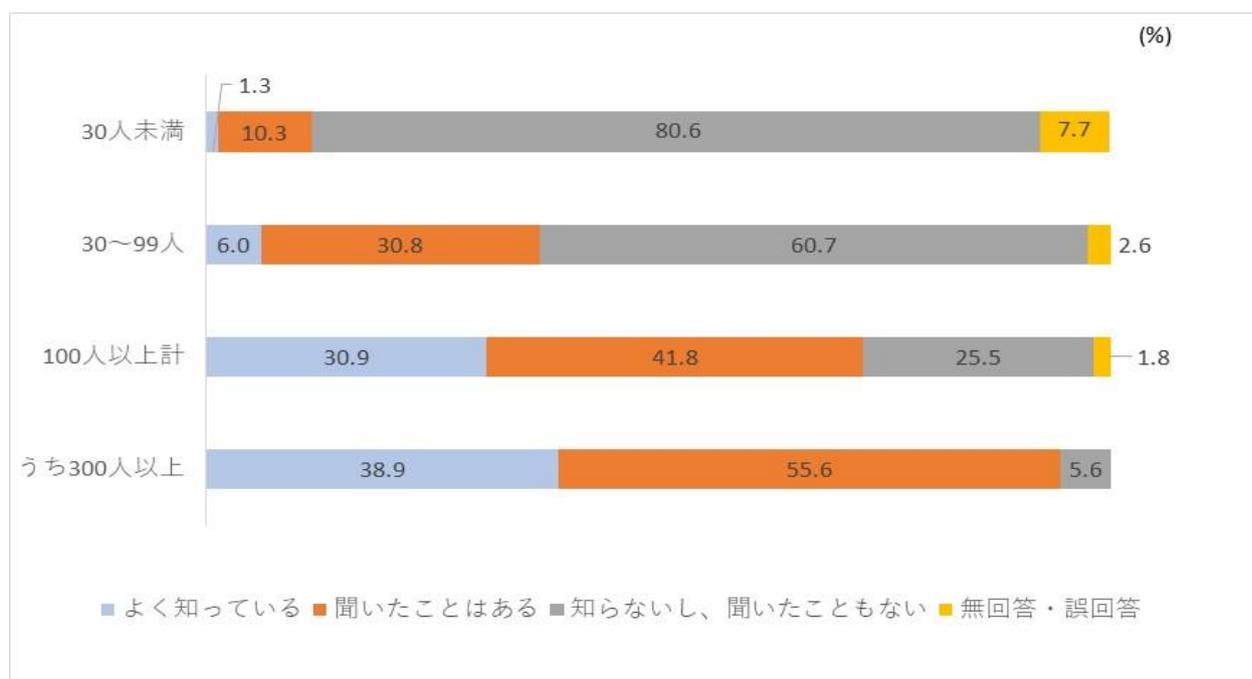
## 第7章 「くるみん認定」、「えるぼし認定」の認知度、取得・準備状況、事業活動への活用およびその効果

### 7-1 「くるみん認定」の認知度（問23-1【単一回答】）

「よく知っている」という回答割合は、30人未満の1.3%、30～99人規模の6.0%に対して、100人以上では30.9%と3割を超えた。「聞いたことはある」を加えると、順に、11.6%、36.8%、72.7%と企業規模が大きくなるにしたがって、その割合は大きくなった。回答事業所が18と少ないため参考数値ではあるが、「くるみん認定」の認知度は、企業規模300人以上では、「よく知っている」が7事業所、38.9%、「聞いたことはある」が10事業所、55.6%、合わせて94.5%の事業所で認知されていた。

なお、企業規模101人以上の企業には、次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、公表・周知が義務づけられている。

図表7-1 「くるみん認定」の認知度

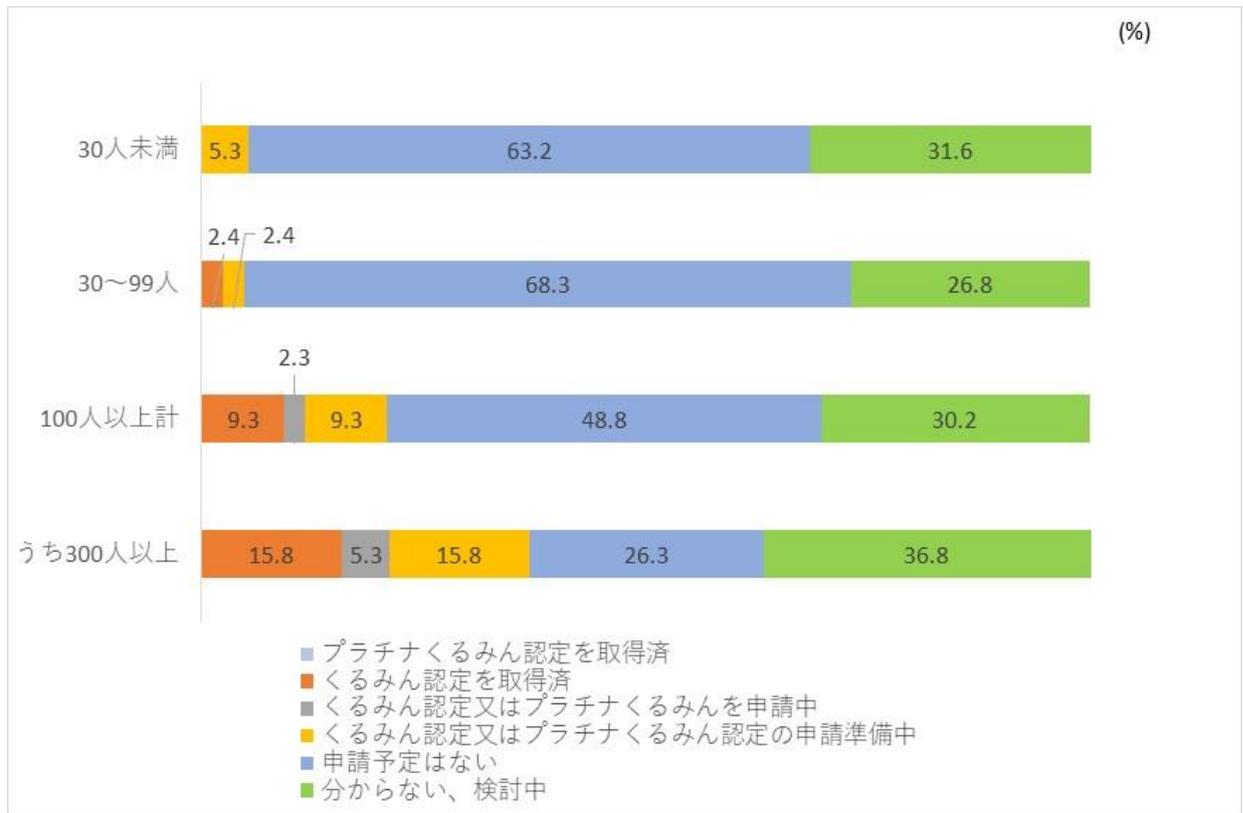


7-2 「くるみん認定」の取得・準備状況（問23-2【複数回答】）

回答企業のなかに「プラチナくるみん認定」取得企業はなかった。「くるみん認定」取得企業が5社、そのうち1社が「プラチナくるみん」を申請中であった。その他、4社が「くるみん認定」の申請準備中であった。

「申請予定はない」が企業規模30人未満で63.2%、30～99人規模の68.3%、100人以上規模でも48.8%となった。「分からない・検討中」との回答は、いずれの規模でも3割程度であった。

図表7-2 「くるみん認定」の取得・準備状況



### 7-3 「くるみん認定」の事業活動への活用状況

「くるみん認定」取得企業が回答企業の中には5社だけであった。そのため、下記の調査結果は、あくまで参考結果である。5社のうち3社が活用していたのは、「採用活動でのPR」と「会社のホームページに掲載」の2項目であった。「従業員向けのPR」、「顧客向けのPR」が各2、「投資家向けPR」が1であった。「公共調達の加点要素としての活用」をしている会社はなかった。

図表7-3 「くるみん認定」の事業活動への活用

(事業所数)

| 採用活動でのPRに活用 | 従業員向けのPRに活用 | 顧客向けのPRに使用 | 投資家向けのPRに使用 | 公共調達の加点要素として活用 | 会社のホームページに掲載 | その他 | 特に活用していない |
|-------------|-------------|------------|-------------|----------------|--------------|-----|-----------|
| 3           | 2           | 2          | 1           | 0              | 3            | 0   | 2         |

### 7-4 「くるみん認定」取得の事業活動への効果

前項とどのように、「くるみん認定」取得企業が回答企業の中に5社だけであった。本質問への調査結果を、参考までに、以下に提示しておく。「女性の採用が容易になった」が2社、「社会的イメージや知名度が向上した」が2社、「人材の流出が抑制された」が1社であった。「特に効果はなかった」が回答企業5社中2社であった。

図表7-4 「くるみん認定」取得の事業活動への効果

(事業所数)

| 女性の採用が容易になった | 男性の採用が容易になった | 人材の流出が抑制された | 顧客や取引先が増えた | 投資家が増えた | 公共調達が増えた | 社会的イメージや知名度が向上した | 特に効果はなかった |
|--------------|--------------|-------------|------------|---------|----------|------------------|-----------|
| 2            | 0            | 1           | 0          | 0       | 0        | 2                | 2         |

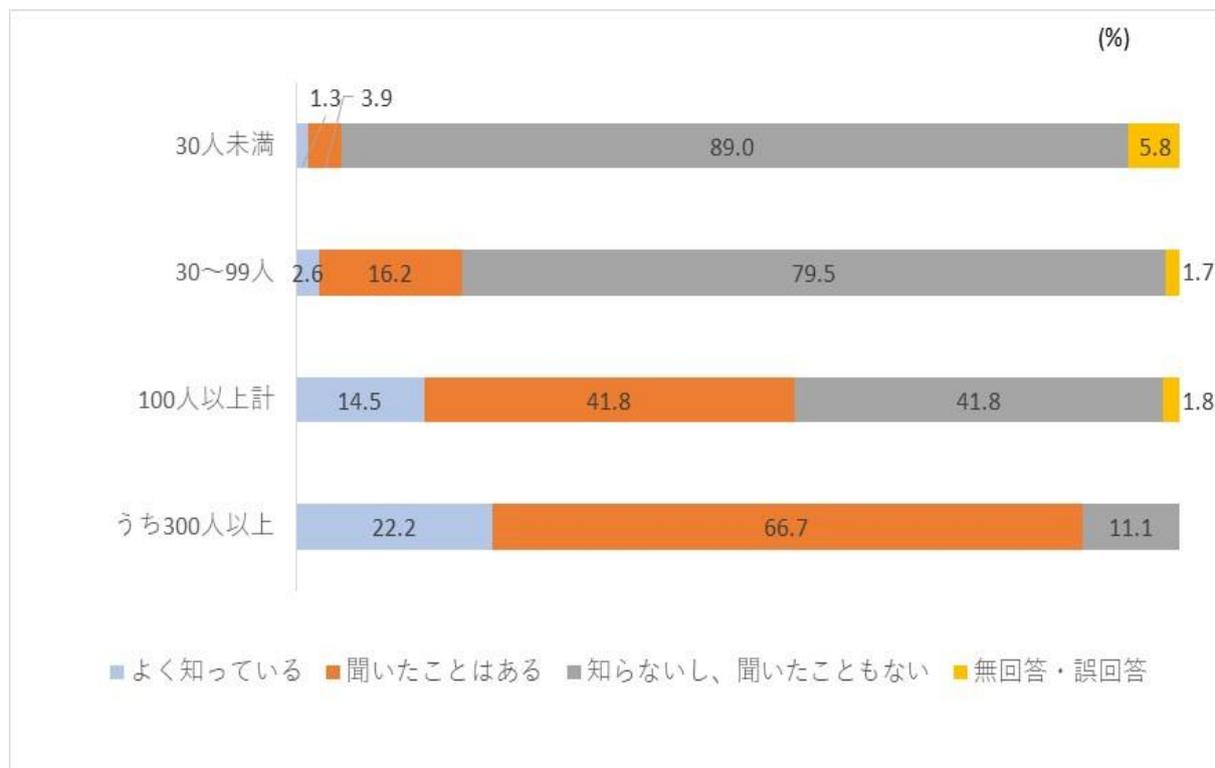
7-5 「えるぼし認定」の認知度（問23【単一回答】）

「よく知っている」という回答割合は、30人未満の1.3%、30～99人規模の2.6%に対して、100人以上では14.5%となった。「聞いたことはある」を加えると、順に、5.2%、18.8%、56.3%と企業規模が大きくなるにしたがって大きくなった。回答事業所が18と少ないため参考数値ではあるが、「えるぼし認定」の認知度は、企業規模300人以上では、「よく知っている」が4事業所、22.2%、「聞いたことはある」が12事業所、66.7%、合わせて88.9%の事業所で認知されていた。

なお、女性活躍推進法は301人以上の企業には、女性活躍の状況・課題の把握、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表が義務づけられている<sup>26</sup>。

「くるみん認定」と「えるぼし認定」の認知度には差がある。この差は、すでに開始から10年を経過し、次世代育成推進法の行動計画が101人以上規模企業に義務づけられているのに対して、「えるぼし認定」事業は調査時点で開始から2年しか経過していないこと、および行動計画の義務づけが企業規模301人以上を対象としていることが影響していると考えられる。

図表7-5 「えるぼし認定」の認知度



<sup>26</sup> 300人以下の企業については、努力義務とされているが、2019年3月現在、101人以上規模の企業への義務づけなどが閣議決定され、法案が衆議院に提出されている。

7-6 「えるぼし認定」の取得・準備状況（問24【単一回答】）

本質問に回答した事業所は59であった。その中には、もっとも高い第3段階の「えるぼし認定」の取得企業が2社あったが、第2段階、第1段階の「えるぼし認定」取得企業はなかった。申請準備中が2社であった。「申請予定はない」との回答が41、全体の69.5%、7割、「分からない、検討中」が14、同じく回答企業全体の23.7%であった。

図表7-6 「えるぼし認定」の取得・準備状況

| 認定段階<br>3を取得<br>済 | 認定段階<br>2を取得<br>済 | 認定段階<br>1を取得<br>済 | (より上<br>位の)え<br>るぼし認<br>定を申請<br>中 | (より上<br>位の)え<br>るぼし認<br>定の申請<br>準備中 | 申請予定<br>はない | 分からな<br>い、検討<br>中 | 計      |
|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------|--------|
| 2                 | 0                 | 0                 | 0                                 | 2                                   | 41          | 14                | 59     |
| 3.4%              | 0.0%              | 0.0%              | 0.0%                              | 3.4%                                | 69.5%       | 23.7%             | 100.0% |

7-7 「えるぼし認定」の事業活動への活用状況（問23【単一回答】）

「えるぼし認定」取得企業は回答企業中2社のみ、いずれも第3段階であった。参考までに、この2社の活用状況について、下記に提示する。両社とも、6項目中4項目で活用していた。そのうち、採用活動と従業員向けPRには、両社とも活用していた。

図表7-7 「えるぼし認定」の事業活動への活用状況

| 採用活動<br>でのPR<br>に活用 | 従業員向<br>けのPR<br>に活用 | 顧客向け<br>のPRに<br>使用 | 投資家向<br>けのPR<br>に使用 | 公共調達<br>の加点要<br>素として<br>活用 | 会社のホ<br>ームペー<br>ジに掲載 | その他 | 特に活用<br>していな<br>い |
|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|----------------------|-----|-------------------|
| 2                   | 2                   | 1                  | 1                   | 1                          | 1                    | 0   | 0                 |

7-8 「えるぼし認定」取得の事業活動への効果

「えるぼし認定」取得企業が回答企業の中に2社のみであったため、本質問の調査結果は、参考までに提示するものである。「社会的イメージや知名度が向上した」が両社、「女性の採用が容易になった」が1社という結果であった。

## 第8章 男女平等参画に関する会社・事業所独自の取組みや工夫に関する自由記述からの考察 （【問25】）

従業員の性と年齢層が偏在している業界、企業も少なくないことが、この自由記述欄からも容易に推察できる。平均年齢67歳という企業・団体もあれば、若年層中心で出産後はほとんど離職している企業・団体もある。また、ほとんどが女性職場という医療福祉職場やほとんどが男性職場という建設職場などもある。

本章では、自由記述欄への記載から、さまざまな企業・団体が、それぞれの立場で工夫している男女平等参画の取組みについて紹介したうえで、それぞれについて、男女平等・男女共同参画職場の実現のための課題や注意すべき点などについて、今後の参考のために執筆者の考えを示しておく。

男女平等参画に関する会社・事業所独自の取組みや工夫についての記載は、大きく区分すると、①女性の登用・職域拡大、②人事評価と処遇、③働く時間、④その他（専門部局の設置）の4つになった。

### 8-1 女性の登用・職域拡大と業務改善

採用・配置・育成については、男女の差別なく、「新商品の開発業務」（宿泊業・飲食サービス業）、「店長職」（卸売業・小売業）、「理事長職」（医療・福祉）、「従来、男性の担当と思われていた現業へ女性社員の一部登用を試みる」（その他サービス業）など女性の職域拡大、積極的な登用に関する記載があった。従来、男性が多かった製造業や運輸業において、女性の採用に積極的な姿勢を示す記述も見られた。また、「女性が活躍しないと成り立たない業界」、「女性が働いてくれないと話になりません」（医療・福祉）といった記述が見られた。

このように女性の職域を拡大しているところでは、同時に、人事評価や労務管理面でも工夫して、仕事と生活を調和させることが容易な働きやすい職場づくりを行っていることが一般的である。

### 8-2 人事評価と処遇

人事評価と処遇における工夫としては、男女平等・共同参画志向の仕事の配分や評価基準の策定と運用があげられていた。具体的には「男女とも評価ランク基準は同じ・・・定性評価、実務評価により、フィードバックされ総合点数により決定する」（自動車整備・販売）、「年齢・性別・学歴などにとらわれることなく男女平等の勤務評価により昇給、昇格を行うことを周知している」（消毒業）、「仕事（業務）内容において、男女の差別をすることなく平等の内容で担当している」（建設コンサルタント）「平等に仕事をしている」（教育・学習支援）、「男女差を始めから認めていない・・・中略・・・そのような会社であることを入社時に周知させている。性による違いは仕事上生じない」（写真スタジオ）といった記述が見られた。

職場の男女平等・共同参画実現には、多くの場合、人事評価制度の見直し、評価基準の策定と評

賃の運用、賃金管理の改訂が必要不可欠である。いま、働き方改革関連法でも、正規雇用と非正規雇用の差別的処遇の解消が大きな課題になっている。諸手当や退職金などにおいて、正規雇用と非正規雇用の格差を是正するように求める判例が相次いでいる。加えて、政府も女性活躍推進法の義務付けを規模 301 人以上から 101 人以上へと拡大する方向で動いており、各企業・事業所は速いスピードでの対応を迫られている。

女性の過半数が非正規雇用であることをふまえ、いま男女平等職場実現の好機と考えて、事業所に対して、非正規雇用に対する雇用管理や賃金管理の改訂について啓発・支援を行うことが求められる。

注意を要するのは、「男女を分けて、仕事を分担するような考えはありませんが、個人の適性を見て配属しています。これが平等かどうかは議論が分かれるかと思います。」という自由記述に代表されるものである。適性に応じて配置することは当然のことであるが、この場合、個人の適性・能力に何が含まれるのかを吟味することが重要である。たとえば、残業や休日出勤を当然とする職場環境では、それに対応できない育児や介護に直面している人々が不利になりやすい。評価基準の策定や人事評価の運用の際には、職務遂行能力や時間あたりの実績ではなく、働く時間が長いことや休日出勤への対応といった家庭生活と両立しにくい働き方を評価し有利に昇格昇進させる仕組みになっていないか、年次有給休暇や産休・育休などの働く者としての当然の権利を行使することが不利な評価につながっていないかなどに注意しなければならない。

### 8-3 ワーク・ライフ・バランスできる働きやすい職場づくり

男女平等参画職場づくりの工夫として、働く時間、働きやすさについて、従業員の家庭生活その他の個人的事情への対応を重視し、休日・休暇を取りやすくしていることなどが、記載されていた。

具体的には、「男女ともに家族、家庭内の事情を考慮し、働き方に柔軟性」をもたせている（医療・福祉）、「男女問わず一人一人の生活の事情に沿った対応」（教育・学習支援）、平均年齢 67 歳のシニア職場で、「アルバイトの誰もが休みを取りやすい環境づくり」（卸売業・小売業）、女性パートが多い職場では、明るい職場環境の維持には「家庭と会社の両立が不可欠、長期雇用を保障して生活の安定を図り、従業員にとって優しい会社」づくり（製造業）をしているといった記述があった。

これらは、育児・看護・介護、病気、遠距離通勤、別居結婚など生活上のさまざまな事情に対応できる職場の実現に有効な取り組みである。

「水戸市男女平等参画に関する市民調査」でも、配偶者の転勤、育児、介護で離職する人々の存在が明らかにされた。男女ともに家族、家庭内の事情を考慮し、働き方に柔軟性をもたせる取り組みや一人ひとりの生活の事情に沿った対応とは、たとえば、一律に土日や夜間の勤務、お盆や年末年始の勤務を義務づけないことを意味する。産休、育休、介護休業が取りやすく、看護休暇、介護休暇、年次有給休暇等が取得しやすい職場であり、勤務日に通院時間を確保できることなどである。時間単位の休暇取得が容易になるだけで、仕事と生活との調整が楽になり、離職しなくてすむことも少なくない。

人手不足で人を確保することが難しいいま、従業員と良い関係を構築し、働きやすい、ワーク・ライフ・バランス職場をつくるのが、これまで以上に大きな経営課題になっている。

#### 8-4 その他（専門部局の組織化）

最後に、その他の取組みとして、「コンプライアンス委員会等への女性社員の参画を推進」（金融業・保険業）、「ダイバーシティ推進室の開設」（教育・学習支援業）などの記載をあげておく。

とくに、管理職の女性割合が小さく、女性が採用や人事評価等に関連して権限をもたない職場、労働法などに精通した人事・労務担当職員がいない企業では、採用選考時や採用後に、労働基準法だけでなく、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法等に違反した言動が、職場内に生じやすい。また、これらの言動が問題として取り扱われにくく、職場の改善につながりにくい。

上記のようなコンプライアンス委員会、ダイバーシティ推進室、あるいはハラスメント相談室などの設置は有効である。問題が発覚しやすくなるために、問題行動を防止する予防的効果をもつだけでなく、ここが中心になって、行動計画の策定や、役員、管理職、一般従業員向けにさまざまな研修等も行うことができるからである。

## 第9章 男女平等参画に関して困っていることに関する自由記述からの考察（【問26】）

本章では、さまざまな企業・団体が男女平等参画の取組みについて困っている事について、自由記述欄への記載から紹介する。そのうえで、今後の参考のために、男女平等参画職場の実現のための課題や注意すべき点などについて、執筆者の考えを示しておく。

本自由記述欄に記載されていた「困っていること」は、①採用難と性別職務分離、②女性の側の意識や行動の主に2点であった。

### 9-1 採用難と性別職務分離

困っていることの第1は、募集をしても、採用できないことである。「男女平等したいですが、採用できずスタッフ不足で困っています。」（カーショップ・自動車整備）、「建設業の営業職・技能職は募集をしても、女性全く来ません。」（建設業）「募集をしても人が集まらないことが深刻・・・求人代をドブに捨てている状態です。時給を上げたとして、働く環境を良くしたとしても人は集まらない」といった記述から、深刻な人手不足の様子がうかがえる。

次に困っているのは、力仕事や納期（労働時間）の偏りから男性職場にならざるをえない事情があるという性別職務分離の解消は難しいというものである。たとえば、「かなりの力仕事も必要なので、女性を平等に、と言われても大変」（建設業）、「建設工事の発注時期が片寄っているため、女性の職場として採用することは難しい」（建設業）、「女性が活躍しにくい」（建設業）、「女性には難しい」（運輸業・郵便業）といった記述があった<sup>27</sup>。

同じ業界でも、「女性には無理」だと考えている事業所と「採用したい、なぜ募集しても来ないのか」と考える事業所の双方が存在する。

一般に、採用条件が厳しくなるほど、ヒトの確保も難しくなる。身体頑健で長時間労働に耐えられる強い体力と生活条件が必要条件、重量物を持ち上げて運ぶことができる、劣悪な職場環境に耐えられる、高齢者には難しい、女性には難しいというように、応募条件を厳しくして狭き門にすればするほど、募集してもヒトは集まらない。

男女ともに誰もが働きやすい職場をつくるという観点からは、なぜ女性では駄目なのか、なぜ高齢者では駄目なのか、なぜ障害があっては駄目なのかを考え、一つ一つその駄目な理由を探り、それをなくしていくことが必要である。

その際、労働過程の技術的側面や人事労務管理の側面などから、多面的に検討することが求められる。

女性が活躍しにくい、女性を活用しにくい業界の場合には、その理由を深く探る必要がある。重量物取り扱いや、危険業務が女性に向かないとされることも少なくないが、人手不足の時代においては、こうした職場では人員の確保がますます難しくなる。誰もが働けるように、これまでの労働

---

<sup>27</sup> 「女性が活躍しにくい」（建設業）、「女性には難しい」（運輸業・郵便業）といった記述は、問25に記載されていたが、本来問26への回答に関する事項なので、こちらで紹介している。

過程を技術面でも見直す必要がある。こうした労働過程の見直しは、いま働いている従業員にとっても労働負荷が軽減され、労働災害が起きるリスクが下がる働きやすい職場づくりにつながる。

たとえば厚生労働省の中小企業向け業務改善助成金を活用して、電動運搬車、小型簡易式リフター、自動車整備用リフト、ホイストクレーンや電動リフト付車イス移動車等の導入により、労働負荷の軽減と生産性向上を実現した中小企業の事例等も多数ある<sup>28</sup>。

男性職場への女性の職域拡大には、人事労務管理面の啓発・支援に加えて、労働過程改善のための情報提供、設備機器購入の際の助成金の活用支援など、水戸市役所の産業関連部局や労働局等とも連携して行うことが求められる<sup>29</sup>。

業界に先駆けて女性の採用・活躍を進めていきたいという場合に注意すべきは、業界内の足並みの不統一である。「女性は駄目」だと考えている企業が多く、また声高にそれをアピールすれば、当然、女子学生はその業界を志望しない。学生を送り出す学校側も、業界が女性の採用や女性活躍推進に消極的である、ワーク・ライフ・バランスが難しい職場だという情報を伝え、学生の就職支援に対して消極的になるからである。女性の就業継続や活躍が難しい理由が、力仕事と納期の偏在で長時間労働だとすれば、当然男子学生も敬遠し、若者全般に忌避される職場になりやすい。

このような業界で、女性を活用している企業、今後積極的に活用したい企業は、連携して社会にアピールすることが必要だと考える。業界全体として女性に向かない職場なのではないこと、個別の会社によって働きやすさ、女性活躍の状況が異なることなど、他社との違いを打ち出す必要がある。また行政はこうした動きを支援することが望まれる。

## 9-2 女性の意識と行動

困っていることとして、女性の積極性不足と産休・育休明けの離職の問題が指摘された。個人差はどの職場にもあるが、女性全般にそのような意識と行動が生じているとすれば、職場にも問題がある可能性が高い。

たとえば、「男女平等と言っているが、積極的に仕事に取り組もうとする女性は少ない」という記述があった。この言葉の意味することは何か。「管理職にならないか」、「この仕事にチャレンジしてみないか」と提案しているのに、チャレンジしない。「仕事があるのに、残業しない」、「自分の仕事なのに、土日の仕事を忌避しようとする」、「出張に行きたがらない」なども、積極性の不足にあたるかもしれない。この場合、「なぜ管理職になろうとしないのか」、「なぜ新しい仕事にチャレンジしないのか」、「土日の仕事、出張、転勤をそこまで忌避するのはなぜか」というように、問題行動の理由や女性が置かれている状況について観察し分析する必要がある。

管理職を忌避する理由には、労働時間が長くなる、急な残業や休日労働が増える、宿泊をとまらう出張が増える、転居を伴うか通勤時間が長くなる移動がある等々あると、仕事にはチャレンジし

<sup>28</sup> 厚生労働省「業務改善助成金 助成事例」最終閲覧日 2019年3月25日。  
(URL: [www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/.../03.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/.../03.html))

<sup>29</sup> 助成金のリーフレットや活用事例集を提供し、担当窓口を紹介するだけでも、十分な支援になる。

たくても受けられないと考える場合も少なくない。

育休明けの離職についても、どうようである。さまざまな理由が考えられる。たとえば、保育所が見つからない、土日夜間や残業時の保育がない、保育の質が悪くて心配、子どもの病気や障がい、あるいは遠距離通勤や配偶者の転勤で家事育児負担が過大になり仕事との調整が困難になった、子どもとゆっくり向き合いたい、体力的につらい、等々である。

これらは、すべて、働きやすい職場をつくって離職者を防止するというリテンションマネジメントに不可欠な作業である。問題解決は生産性の向上にもつながる。

「なぜ女性は・・・なのか」という問いは、事業者による課題解決に向けた取組みへの第1歩である。

## 第10章 男女平等参画職場づくりのために行政に求められていること

本章では、自由記述を含む事業所調査結果全体を通して、男女平等参画職場づくりのために、いま行政に求められていることを、またその支援を効果的に行う方法について考察する。

男女がともに働きやすく、男性だけでなく女性も職場で活躍できる職場づくりの実現には行政による支援が不可欠である。

### 10-1 職場環境整備のための支援

行政に求められている男女共同・平等参画職場環境整備支援として、①ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進等に関する情報の収集と効果的な提供、②ワーク・ライフ・バランスや女性活躍を推進する各種制度の導入・運用支援、③「くるみん認定」や「えるぼし認定」取得支援、④市内の男女共同・平等参画志向企業・団体等の広報活動支援の4つをさしあたりあげておく。

まずは、コンプライアンス（法令遵守）の促進<sup>30</sup>と、従業員規模5人以上で働く人たちの過半をしめるという2つの観点から、企業規模100人以上のすべての企業・団体等を対象に、法の周知と「くるみん認定」や「えるぼし認定」取得のメリットを周知し、行動計画や制度づくりを具体的かつ実践的に支援することが求められる。次いで、規模の小さなところに対しては、行動計画や制度づくりの準備段階として、男女共同・平等参画職場づくりのために行動する意義を啓発するとともに、小規模企業・団体のなかからロールモデルをつくり周知していくことが求められる。

### 10-2 効果的な情報提供や研修資料の開発

男女共同・平等参画職場環境整備支援をする際には、規模別、業界別、ニーズ別に実践的に行うことが求められている。以下、その必要性を指摘したうえで、方法について提案したい。

本調査からすでに明らかになっているように、各種制度規定のない会社、ワーク・ライフ・バランスしにくい職場は、相対的に規模の小さな会社に多い。また、適用される法制度や助成金等も、規模や業界によって異なる場合も少なくない。また、業界特有の困難もある。働く時間の長さ、時間帯、働く場所、働く人の属性といった条件が、業界や規模によって大きく異なる。こうした事情は、自由記述欄の「小さな事業所であるため、男女平等と言われても難しい取組みばかり」（建設業、30人未満）、「企業の大きさにより条件も異なるため、規模別の細やかな配慮や取り決めも必要」（写真スタジオ、30人未満）、「女性が集まりにくい業界・業種に特化した説明会やセミナー・・・働く

---

<sup>30</sup> 【解説】次世代育成支援推進法では101人以上規模、女性活躍推進法では301人以上規模の企業に対して、行動計画の策定を義務づけている。また、2019年2月18日には、女性活躍推進法の見直しにより行動計画の策定義務が規模101人以上に拡大される法案の提出を厚労省が準備していることが発表された。

女性の方の意見交換を行う機会]、「階層別等の研修会の実施」企画を求める記述にも、このことはあらわれている。

「セクハラ防止策などが社会に流布しないと安心して社員を現業に出せない」という声に代表されるように、自社の問題というより、取引先など他社を指導してほしいという声にも応える必要がある。

行政には、男女共同参画職場をつくることにより事業者が享受できるメリットを提示し、どうすればつくれるかという視点にたって、効果的な支援を行うことが求められる。

情報の共有、研修会等開催を、事業者を一括して行うと、時間の割に効果が薄いと考える事業者もいる。小規模事業者ほど、時間を割くことも難しい状況にあることも念頭に置かなければならない。業界団体との共催で小規模、中規模企業事業者向けにロールモデルを発掘あるいは育成し、各種人事労務管理や各種助成金、相談事業の活用による業務改善事例など多面的に紹介することが望まれる。

経営者協会、商工会議所、青年会議所その他業界団体が行う各研修会・セミナー等のプログラムのなかに、5分、15分、30分という形で組み込んでもらうことを提案する。

たとえば「セクハラ・パワハラ・マタハラ・パタハラ、1ポイント、アドバイス」や「言っではいけないその一言」、「こう言おう、この場面」、「こうすればうまくいく!? 正規雇用転換、無期雇用転換」、「離職を防ぐこの一言!」といった企画は、短時間でも意味がある情報を伝えられる。

また、「こうすれば伝わる働きやすさ」、「こうすれば伝わる仕事のやりがい、楽しさ」といった企画も、業界別、規模別や、HP 編、SNS 編、ハローワークへの求人票編、一般募集広告編といった媒体別、大学生向け、専門学校生向け、高校生向け、あるいはアルバイトやインターン向けなど対象別に企画することにより、時間による調整も容易で、伝わりやすくなる。専門家、専門機関の協力を得て各種制度の規定を誰でも分かる、できるだけ簡単なツールの開発・提供が求められる。

行政は、パワーポイントや動画などの資料を業界団体や市民向けに提供することができる。それに、行政が実施するイベントについての告知も入れられる。

実施にあたっては、業界団体のトップ等への企画趣旨の説明や、担当者を集めた研修会を実施する。そのうえで、いくつかの企画においては、自分たちで実施し、企画意図やその方法を分かりやすく伝えることである。水戸市が自分たちで主催・啓発する事業だけでなく、業界内にその力を育てることが大切である。短時間でも、ポイントを絞って伝えれば、良い企画になりうる。業界団体としてもそれほど負荷がかからずに会員企業・事業者に対して多様な支援ができるというメリットがある。

### 10-3 採用・育成支援と広報

自由記述欄にあったニーズは、「電気工事に興味をもつ女子が増えるように、産業技術学院、工業高校等（電気科）に入学する子がいればいい・・・」、「建設業の営業・技能職は募集をしても女子は全く来ません。・・・女性にとって敷居が高いのでしょうか？もう少し PR などに力を入れて・・・」

という声に応える必要がある。

女性の職域拡大には、職場体験学習や総合学習の時間、技術の授業時間などを活用して興味を持たせ、進学を含めた進路を見通せる情報、処遇や働き方に関する情報の提供を行うことが必要である。

学校等のキャリア支援の中に、これらの業界についても、情報や職場体験先に入れてもらうように要請することも考えて良い。また、学校説明会や地域の就職説明会のなかで、こうした情報を重点的に提供することも考えられる。学校も女性学生も、すでに女性が多く働いている職場についての情報は、ある程度もっているが、これまで女性が少なかった職場の条件や採用意欲等については情報が不足しているからである。

しかし、先行して女性活用・女性活躍を推進しているところはロールモデルが社内にいる分だけ有利である。後発の場合、規模が小さい場合には、後発者ゆえの、規模が小さいからこそできる、配慮などをしっかりアピールして不利を払拭できるように支援しなければならない。

また、説明会等で説得的にアピールするには、「くるみん認定」や「えるぼし認定」などの取得支援、各種制度の導入支援および広報力の育成支援などが、行政に求められている。

#### 10-4 男女共同・平等参画のための社会環境整備～保育の量と質の確保～

男女共同・平等参画のための社会環境整備として、いま行政にもっとも求められているのは、保育（含む学童保育）サービスの整備充実である。保育の質と量の不足により離職者が生まれにくいようにすることが大切である。女性のこの時期の離職は、家計にとっては中長期的な世帯所得の大幅な低下、事業者には人手不足で採用困難な時期の経験者の離職や採用難、行政にとっては中長期的な税収の低下と行政ニーズの拡大となってあらわれやすい。また、長期の育児休業を本人が希望しない場合や事業所にいづらくなる場合には、2人目3人目の出産を控えるなど、合計特殊出生率にはマイナスの影響がしやすいからである。

自由記述欄には、待機児童の解消と土日および夜間保育に対するニーズがあった。市民調査では、出産退職が女性の離職のうち4割程度存在することが明らかにされている。結婚・出産で離職する女性の多くは、雇用が不安定で権限も弱く法的権利が弱いあるいは行使しにくい非正規雇用になっている。

子どもが何月に生まれても必ず質の高い保育を受けられるようにすること、とくに低年齢児の待機児童の解消が必要不可欠である。

現時点では、学童保育を含む待機児童問題の解消が、社会環境整備課題の筆頭にあげられる。

そのうえで、土日及び夜間保育に対する一定のニーズに対してどう応えるかという問題がある。3世代同居や近居率が比較的多い地域特性ではあるが、親族頼みだけでは立ちゆかなくなる。「孫育て」の時期は、祖父母も仕事や介護で忙しいことが少なくないからである。

市内一部の保育所に限定したとしても、土曜日あるいは日曜日の終日保育という方向性も考えられるが、働く人々がこれを歓迎するかというと、なかなか難しい。週末には、学校や地域の子ども

向け行事や PTA 活動などが多数あるが、土日の勤務が入ることにより親子ともに行事への参加が難しくなる。また、居住地から離れた保育所の場合、小学校入学の際に、親も子どもも友達関係が

構築できていないためにストレスが強くなりやすいからである。

週末や夜間に子どもと一緒に過ごしたいという気持ち強い場合や長時間保育や不規則保育が子どもの発育に与える影響について心配し忌避する意識が保護者にある場合には、とくに母親である女性の離職を促す可能性が高い。事業者、従業員、男女平等参画を推進する行政の3者にとって、歓迎できない意図せざる事態が生じうる。

事業者側のニーズと働く人々（市民）のニーズが乖離している可能性が高い注意を要する問題だと考える。事業者側に対しても、この点について注意を喚起する必要がある。医療福祉系、小売り、宿泊飲食サービス業などを中心に事業所側のニーズは高いと考えられるが、これは、事業所内託児施設などでの経験の蓄積も必要である。

実施にあたっては、事業所に対するニーズ調査というより、むしろ育児中の人々に対して保育所を利用して土日や夜間に働くかを問う、精度の高いニーズ調査が求められる。

#### 10-5 男女共同・平等参画のための社会環境整備～介護サービスの拡充～

自由記述欄には保育の充実しか記載がなかったが、介護離職を防ぐためには、仕事と介護を両立できる介護サービスの提供が不可欠である。本調査では、介護休業や介護短時間勤務制度は未整備の事業所が多かった。また、市民調査では、ライフイベントによる離職経験のある女性のうち14%が介護離職経験者であった。

今後、女性や高齢労働者の活用と要介護高齢者の増大が同時に進行する。いわゆる国の介護保険だけでなく、介護保険対象外の横出し・上乘せサービスの提供も含めて、介護サービスの充実は、高齢者への社会保障としてだけでなく、両立支援のための社会環境整備としても求められている。

#### 10-6 事業所の協力を得た働く人の意識改革

行政には、事業所や学校の協力を得て、若年世代を中心に就業継続意識を高める啓発を行うことが求められる。総務省の「平成29年就業構造基本調査」によれば、茨城県内には、就業希望をもつ無業者が25-64歳層で12万人、そのうち求職者が5.2万人いる。福井モデルで有名な幸福度ランキング日本1の福井県<sup>31</sup>と比較すると、30歳未満から49歳までの茨城県は既婚女性（妻）の労働力率が15-17%ほど低い。水戸市においてもどのような傾向があることが推測される。

---

<sup>31</sup> 寺島実郎監修、日本総合研究所編（2018）『全47都道府県幸福度ランキング2018年版』を参照。福井県は、2014年版、2016年版につづき3回連続で総合1位となった。

各種制度についての周知や利用促進とともに、働く若い男女に家計・キャリア・自分の居場所・生きがいといった幅広い観点から啓発を行い、中長期的に自己の働き方・生き方をデザインする力を養い、就業継続意識を高めたい。事業所側にとっても、人手不足・採用難の時代にあって、離職の抑制、採用の確保という点でメリットがある。



卷末掲載資料（調査票・集計表）

水戸市男女平等参画に関する事業所調査報告書

発行年月：令和元（2019）年5月

執筆者：清山玲（茨城大学人文社会科学部教授）

住所：茨城県水戸市文京 2-1-1

電子メール：rei.seiyama.az@vc.ibaraki.ac.jp

発行者：水戸市市民協働部男女平等参画課

住所：茨城県水戸市五軒町 1 - 2 - 1 2

みと文化交流プラザ 5 階

電話：029-226-3161

FAX：029-226-3162

電子メール：equality@city.mito.lg.jp