



神奈川県

政策研究・大学連携センター
～シンクタンク神奈川～

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～

2011(平成23)年3月

ま え が き

地方分権の進展や国境を超えた都市間の競争が活発化し、自治体は選ばれる時代に入ってきています。そのため、それぞれの自治体は厳しい地域間競争において自治体経営のための戦略（政策）を求められていると言えます。

神奈川県政策研究・大学連携センター～シンクタンク神奈川～では、多様化、複雑化する県政課題に的確に対応する政策形成を支えることを目的として調査研究を実施しています。

本県では、就業における男女共同参画に向けて様々な施策を展開してきましたが、30歳代女性の離職が全国に比べて多いなど、依然として課題が残っています。こうした状況を踏まえると、今後、企業と密接に連携し、男女の均等処遇や女性の登用等について、一層の推進を図っていくことが求められています。

そこで、本研究「県内事業所における男女共同参画推進状況の調査研究」は、2002(平成14)年に制定された「神奈川県男女共同参画推進条例」に基づく「男女共同参画推進状況の届出」の集計結果を活用して、県内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す。

具体的には、県内事業所の2002年以降の時系列による実態分析を行うとともに、男女共同参画に取り組む事業所の要因についてパネルデータ（同一の対象を継続的に観察し記録したデータ）を用いた分析を実施しています。また、まとめとして今回の分析結果から確認された、県内事業所における男女共同参画の推進における課題を整理するとともに、課題を踏まえた施策の展開の方向性を検討するものです。

本報告書が、今後の行政施策を進めるうえで参考となれば幸いです。

最後になりましたが、研究活動に際して、ご支援、ご協力をいただいた関係各位に対し、心より感謝の意を表します。

2011（平成23）年3月

神奈川県政策研究・大学連携センター～シンクタンク神奈川～
所長 角方正幸

目次

[概要編]	3
-------	---

[本編]

第1章 研究の目的

1 研究の背景	15
2 研究の目的	18
3 データの概要	18
4 本報告書の構成	20

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

1 従業員について	21
2 管理職等について	32
3 教育訓練について	37
4 セクシュアル・ハラスメント防止対策について	40
5 主な分析結果	42

第3章 事業所の分類化による比較分析

1 分類の設計	43
2 比較分析	45
3 主な分析結果	60
【事業所の4分類の比較表】	63

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

1 WLBについて	64
2 先行研究	65
3 届出事業所におけるWLB支援制度の実施状況	65
4 WLB支援制度と正社員の定着率との関係に関する分析と推定結果	76
5 主な分析結果	80

第5章 男女共同参画に取り組む事業所の要因分析

1	分析の考え方	83
2	先行研究	83
3	パネル分析のモデル設計	84
4	推定結果	86
5	主な分析結果	92

第6章 終わりに～今後の政策展開の方向性

1	分析結果から	93
2	今後の政策展開の方向性	95

【参考引用文献】	100
----------	-----

[資料編]	105
-------	-----

概 要 編

報告書の概要

研究の目的

これまで、本県では就業における男女共同参画に向けて様々な施策を実施してきたが、依然として多くの課題が残されている。こうした状況を踏まえると、今後、企業と密接に連携し、男女の均等処遇や女性の登用等について、一層の推進を図っていくことが求められている。そのためには、企業の女性人材の活用状況をより詳細に把握し、課題点を検証した上で、企業に対し、男女共同参画の推進に向けて積極的に取り組んでもらうための働きかけを具体的に行っていく必要がある。

そこで、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¹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、条例に規定されたものである。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するものである。

分析結果から～各章の分析結果の概要とそこから確認された課題

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

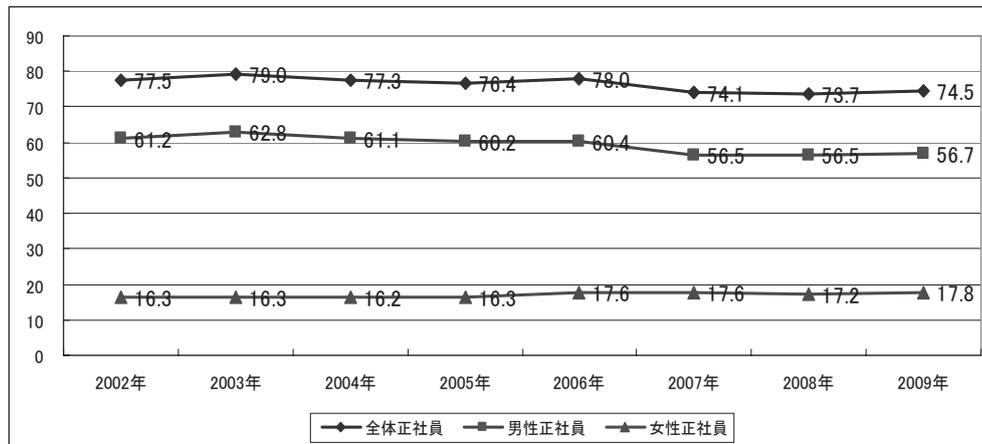
届出制度を開始した2002年から2009年までの届出結果のデータを用いて、届出事業所の男女共同参画推進状況の時系列による実態分析を行った。その主な分析結果は以下のとおりである。

- ◆ 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。女性については、依然として男性と比べて非正社員の割合は高いが、正社員の割合がわずかではあるが増加し、正社員の男女割合の差に縮小傾向が見られる。

¹ 本届出は、企業単位ではなく、事業所が対象となっている。

図 従業員に占める正社員割合の推移

(単位:%)



- ◆ 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。
- ◆ 教育訓練は多くの事業所で実施しており、その数は増えている。特に、管理職養成のための教育訓練は大きく増加しており、その内訳を見ると、従来男性だけ実施していた事業所についても、男女とも実施する傾向が見られる。
- ◆ セクシャル・ハラスメントの防止については、社内への周知・啓発への取組が増えており、その方法としては、就業規則等による周知が最も多い。相談や苦情受付の窓口の整備としては、ほとんどの事業所で相談担当者を設置しているが、その他の措置はまだ少ない状況である。

このように、雇用における男女均等についてはまだ進んでいるとは言えない状況にある。また、管理職等に占める女性の割合は改善の傾向が見られるものの、男性が多数を占めている状況には大きな変化が見られず、キャリア形成における男女の差は明らかであり、今後、より積極的な取組が求められる。

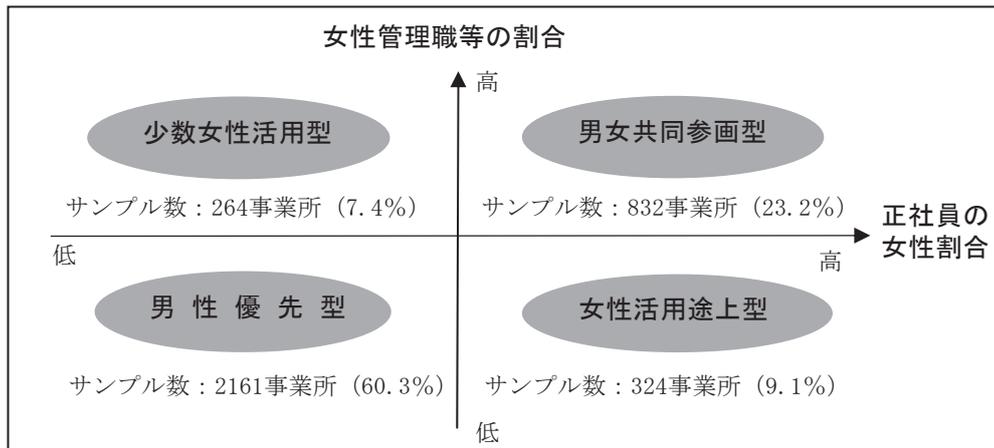
第3章 事業所の分類化による比較分析

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」、「少数女性活用品」、「女性活用品上型」、「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。

四つの分類の主な分析結果は次のとおりである。

図 分類の見取り図



「男女共同参画型」～正社員の女性割合と女性管理職等の割合がともに平均より高い

- ◆ 他の分類と比較して、女性を積極的に雇用している事業所が多く、管理職等についても、4分類の中で最も高い割合で女性が配置されている。
- ◆ 育児休業制度の利用者割合も4分類の中で最も高く、比較的バランスよく男女共同参画が進んでいる状況にある。
- ◆ ただし、正社員に占める管理職等の割合は、男性が女性の2倍以上を占めており、女性のキャリアアップに関しては課題が残されている。

「少数女性活用型」～正社員の女性割合は平均より低く、女性管理職等の割合は平均より高い

- ◆ 女性正社員の割合が低いものの、女性の平均勤続年数は最も長く、その男女差も少ない。
- ◆ 男性中心の事業所の中で少数の女性が雇用されている状況にありながら、キャリアアップの面では、女性でも係長職になる可能性は他分類よりも高くなっている。
- ◆ ただし、課長以上の割合については、大きく減少し、男性正社員に占められている状況にある。
- ◆ 育児休業制度の利用者割合は、男性優先型に次いで低い。

「女性活用途上型」～正社員の女性割合は平均より高く、女性管理職等の割合は平均より低い

- ◆ 雇用に関しては男女均等が一定程度進んでおり、女性の育児休業制度の利用者割合や子の看護休暇制度の利用者割合も高い。
- ◆ 一方で、正社員に占める管理職等の割合は、女性は1%にも満たない状況にある。
- ◆ 女性が結婚・出産・育児をしながら働き続けられる環境があるものの、女性の能力の活用は阻まれている可能性がある。

「男性優先型」～正社員の女性割合と女性管理職等の割合がともに平均より低い

- ◆ 正社員としての採用時から男性中心に雇用され、雇用における男女差が大きい。
- ◆ 女性の平均年齢は低く、育児休業等の利用者割合も最も低い。
- ◆ 結婚・出産・育児をしながら働き続けることが難しく、その時点で離職している可能性も考えられる。

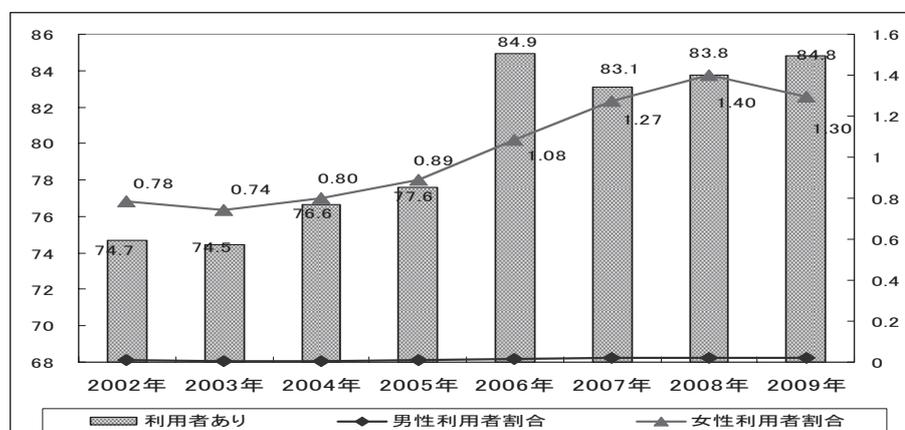
女性人材の活用という意味では、雇用とキャリア形成の両面でバランスよく男女均等が進んでいくことが望まれるものの、そうした事業所はまだ少ないのが現状である。今後、こうした状況が生じている要因について、より詳細に確認していく必要がある。

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(以下、「WLB」と言う。)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

図 育児休業制度の利用者がいる事業所の割合と利用者割合の推移 (単位：%)



注：

利用者あり = $\frac{\text{育児休業の取得者が一人以上の事業所}}{\text{育児休業制度を就業規則等の内部規定で定めている事業所}}$

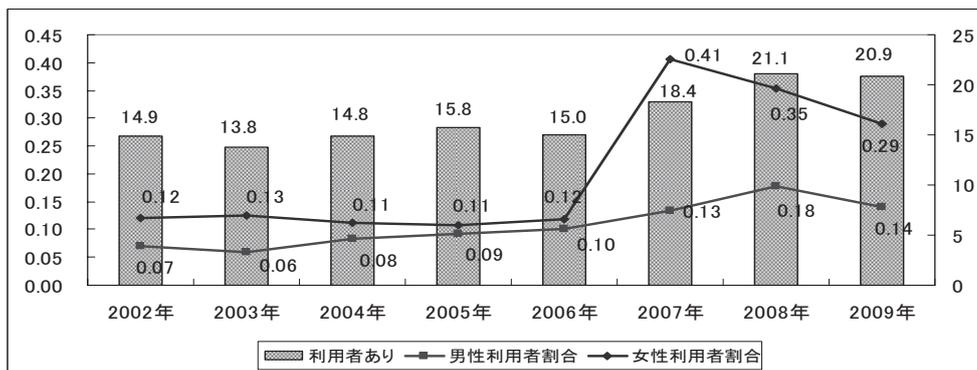
育児休業利用者割合 = $\frac{\text{性別利用者数}}{\text{性別正社員}} \times 100$

- ◆ 育児休業については、ほとんどの事業所において就業規則等の内部規定において定めており、制度としては整備されている状況にある。
- ◆ その利用状況を見ると、制度の利用者がいる事業所の割合は、2002年以降増加傾向にあり、2005年から2006年にかけて約7%も急増した。

- ◆ 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。
- ◆ 事業所規模別に育児休業制度の利用状況を見たところ、女性利用者割合は事業所規模が大きくなるとその割合が低くなるという傾向が見られた。
- ◆ 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、女性管理職等の割合や女性正社員数とは相関関係が見られ、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

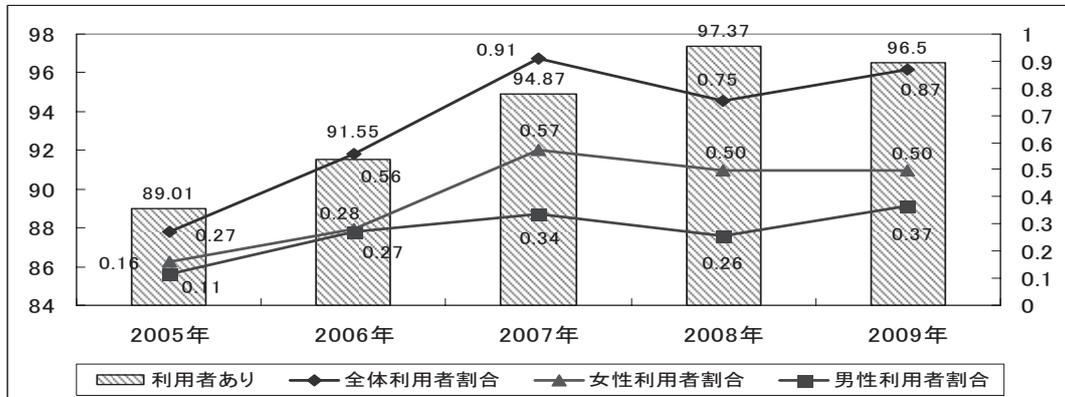
図 介護休業制度の利用者がいる事業所の割合と利用者割合の推移（単位：％）



- ◆ 介護休業については、就業規則等での規定が未整備の事業所がまだ若干残っている状況にある。
- ◆ 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割合が 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。
- ◆ 介護休業制度の利用者割合は、育児休業のような男女の差は見られなかったが、2007 年に女性の利用者が大きく増加した結果、男女の差が広がった。
- ◆ 事業所規模別に介護休業制度の利用状況を見ると、他の支援制度が従業員 1,000 人以上の大規模な事業所で利用者が少ないのに比べ、介護休業制度は大規模な事業所で最も利用者が多い。介護休業制度に関しては、まだ中小規模の事業所における認識が薄く、その政策が中小規模の事業所に浸透していない可能性がある。
- ◆ 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

図 子の看護休暇制度の利用者がいる事業所の割合と利用者割合の推移（単位：％）



- ◆ 子の看護休暇については、内部規則で定めている事業所の割合は、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。
- ◆ 利用者がいる事業所の割合も着実に増え、事業所内における男女利用者割合も増えてきている。
- ◆ 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理解を得やすく、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。
- ◆ 利用者割合を事業所規模別に見ると、育児休業制度と同様に比較的中小規模の事業所の利用者の割合が高い。

なお、WLB 支援制度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あることが統計的に説明された。これにより、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機能することにより、実際に従業員の就業継続につながっているということが確認された。こうした結果から、女性の就業継続の最大の壁となっている「出産」と「育児」において、WLB 支援制度が実際に機能するように、事業所側でどのように具体的にサポートしていくかが重要であると考えられる。

第5章 男女共同参画に取り組む事業所の要因分析

前章までの分析を更に一歩進め、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のか確認するために、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した。パネル分析を実施することで、マクロの時系列変化だけでなく、事業所主体のミクロレベルでの時系列変化も捉え、より正確な予測を目指したものである。なお、「女性活用」の基準としては、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。

- ◆ 業種については、第3章で「男女共同参画型」の代表業種として挙げられた卸売・小売業と医療・福祉業で、正社員に占める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が見られ、女性活用が進んでいるという結果が確認できた。
- ◆ 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。
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が重要と言える。
- ◆ 非正社員の女性割合は、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確認された。このことから、女性労働力を必要とする事業所では、就業形態により仕事の領域を変えるなどにより、女性非正社員と並存して女性正社員も多く雇用していることが推測される。
- ◆ 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

- 男女雇用機会均等法の施行以降、就労における男女間の格差の是正に向けた制度の整備は、着実に進められてきた。その結果、雇用や昇進等の場面において、少しずつ均等が進んできてはいるものの、今回の分析結果からも、まだ男女に大きな差が現存していることがわかった。
- これについては、今回の届出結果の分析だけではその要因を確認することはできないが、男性優位の企業風土が強いことや、経営者、従業員の中で固定的な性別役割分担意識が解消されていない等の根本的な問題が依然として残っていることも想定される。

- こうした状況を踏まえ、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。
- 企業に取り組む意欲を沸き立たせるためには、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、例えば、先行研究としては、男女の均等の状況(均等度)と両立支援の状況(ファミフレ度)による分類²などの試みが参考となる。また、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することが可能となり、それを基礎資料として、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

- WLB 支援制度については、制度としての整備は進んでいることは確認できた一方で、利用者はまだ少ないのが現状である。制度の導入だけでなく、それらの制度利用が進むよう企業全体で職場環境の整備に取り組むことが必要となっている。
- 企業がそうした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、女性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。
- 従業員の勤続年数が伸びること、すなわち定着率が高くなることは企業側から見ると、コスト削減だけではなく、生産性を上げるという意味でも大きなメリットとなり得る。
- 今後、企業側に WLB 支援への積極的な取組を促すためには、このような実証に基づく具体的なメリットを示すことにより、WLB の意義を再認識してもらうことが重要である。
- また、今回の分析からも、WLB 支援制度における男性の利用が進んでいないという状況も大きな課題として確認された。男性の利用については、近年少しずつ理解が深まってきたものの、依然として子育てをする女性のための制度として受け止

² 脇坂明(2001)「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』、東京大学出版会

められている傾向が強い。介護への対応など、WLB 支援制度を利用しやすい職場環境を整備することは、男性にとっても重要な問題であることを、経営者のみならず従業員自らも認識する必要がある。

- WLB は女性だけでなく、男性も含めた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、今後、企業に対して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。
- 行政においては、こうした企業の取組が社会的に広く認められることが、企業に具体的なメリットとして還元されるための支援を、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

- 本研究では、届出事業所の分類化を試み、各分類の特徴・傾向等を確認した。その中でいくつかの課題も明らかになったが、その一つが WLB への取組と女性のキャリア形成に向けた取組に偏りが生じている傾向が見受けられることである。
- 例えば、「女性活用途上型」に該当する事業所については、WLB の面から見ると、女性の育児休業制度等の利用者割合が高く、女性が結婚・出産・育児をしながら働き続けられる環境にあるものと思われる。しかし、管理職等の女性の割合は低いことから、就労を継続しても女性のキャリアアップにはつながらない恐れがあることがわかった。こうした状況から、いわゆる「マミートラック」と呼ばれる、出産した女性のための職種等が限定的な働き方しか用意されていないということも懸念される。
- 逆に、「少数女性活用型」では、女性の係長職の割合が他の分類より高く、女性の昇進が進んでいる一方で、育児休業等の利用割合は低いことから、一部の女性についてはキャリアアップは望めるものの、出産、育児などに直面した場合には、離職せずに働き続けられることが難しい状況にあるということも想定される。
- また、全体的な傾向として、女性の管理職等の状況を見ると、係長職への昇進は可能であるが、課長以上に登用されることは難しい。これについては、女性のキャリアアップの時期と結婚・出産・育児の時期が重なることが予想されることから、その段階で就業が継続できていないということも一因となっているとも考えられる。
- 極論をすれば、女性が就労を継続させていくためには、結婚・出産をせずに男性と同等に働き続けるか、キャリアアップは求めずに出産後も働き続けるかの選択を迫られる、ということにもなりかねない。
- 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³。

³ 佐藤博樹(2008)「企業の人材戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる』、勁草書房

- 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

- 事業所の分類化により、「男性優先型」に分類される事業所は、本届出のデータの60%を占めていた。これは、従来の男性正社員を中心とした画一的なシステムや考え方が企業の中に残っているという現状を表しているとも言える。
- こうした中で、近年、「ダイバーシティ・マネジメント」という考え方に着目し、企業戦略として取り組む企業が増えている。
- 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ものである。
- ダイバーシティ・マネジメントの考え方では、女性人材の活用を、法的義務というどちらかというと消極的な観点や社会的責任という意識からだけでなく、多様性の活用という積極的な企業戦略の一環として捉えている。
- こうしたダイバーシティの考え方により、企業が多様性を持った人材を活用するためには、「働き方」についても多様性を持った選択肢を用意することが想定される。
- ダイバーシティ・マネジメントについては、日本では注目されてまだ間もないことから、行政においては、企業の取組の動向に留意するとともに、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。

なお、本研究では、実態把握を主眼としていたこと、また届出の内容自体が限定的であることから、就労における男女均等の現状や、分類化による事業所の傾向、WLB 支援制度の利用の現状について確認し、課題を把握することはできたが、その要因の分析については、本届出のデータだけでは推定の域を超えることは難しかった。今後、今回の分析結果を活かし、具体的な施策へとつなげていくためには、各事業所へのヒアリング等により、各制度の利用実態や職場環境の実情を個別に把握することにより、その要因をより深く探る必要がある。

本 編

第1章 研究の目的

1 研究の背景

【女性労働への需要の高まりと活用の実態】

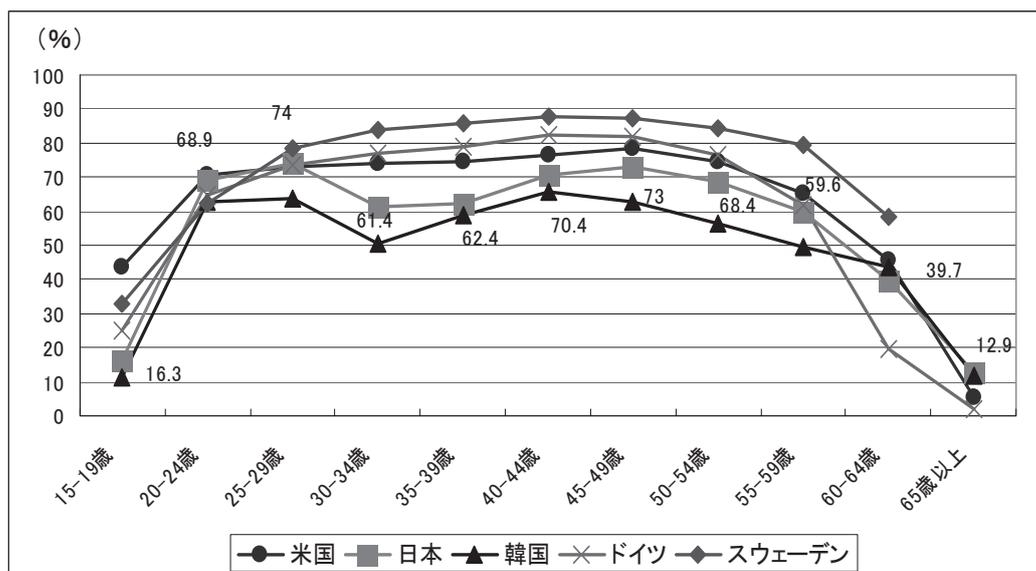
近年、我が国では、少子・高齢化の進行とともに、人口減少化の到来が大きな課題となっている。既に、労働力人口は減少を始めており、将来に向けた社会問題としてクローズアップされているところである。こうした中で、女性を積極的に雇用し、活用していこうという企業が増えつつある。今後、我が国経済が成長を続けていくには、潜在的な就業希望を有する女性の発掘など、労働市場における女性の積極的な活用が非常に重要と言える。

また、企業が産業構造の転換や国際競争力の激化、消費者ニーズの多様化などに対応していくためには、個性と豊かな創造力を持つ多様な人材の確保が重要な人材戦略ともなっている。そうした観点からも、企業側の女性労働への需要がますます高まっている状況にある。

1986年に「勤労婦人福祉法」が「男女雇用機会均等法」へと改正されて以降、1992年に「育児休業法」、1999年に「男女共同参画社会基本法」、2003年には「次世代育成支援対策推進法」が制定され、社会経済状況の変化に対応して改正が行われるなど、女性が労働市場において男性とともに活躍するための制度的な枠組は徐々に整えられてきたと言える。

しかしながら、一方で、我が国は他の先進国と比較して、女性労働力の活用の面で遅れているのが現状である。例えば、年齢階級別に女性の労働力率を国際比較してみると、日本は30歳代が大きく落ち込んだ形のいわゆる「M字カーブ」となっている(図1-1参照)。

図1-1 女性の年齢階級別労働力率 (単位：%)



注：1 “Year Book of Labour Statistics” (2005、ILO) より作成。
 2 米国、スウェーデンの「15～19歳」は16～19歳。日本、米国、韓国の65歳以上は65-69、70-74、75+から算出。スウェーデンは65歳以上の数値はない。
 3 値は、日本のみ表記している。
 4 経済活動人口（15歳以上で、就業または失業していた人の総数）ベース。
 出所：内閣府男女共同参画局のデータを再引用 (<http://www.gender.go.jp/data>)

これに対して、スウェーデンなど諸外国ではこうした谷はほとんど見られない。この背景としては、我が国においては依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられている¹。

また、管理職に占める女性割合について見ると、表1-1のとおり、諸外国と比べ低い水準となっていることがわかる。

表1-1 管理職の女性割合 (単位：%)

	対象国の 平均値	日 本	ニュージーランド [*]	オーストリア	米 国	韓 国
管理職の 女性割合	28%	9%	40%	27%	43%	9%

注：国連開発計画（UNDP）“Human Development Report 2009”より作成
 出所：内閣府(2010)『平成22年版男女共同参画白書』

内閣府の『平成22年版男女共同参画白書』においても、「女性の雇用機会自体は増えているものの、固定的性別役割分担意識などを背景とし、女性においては相対的に低賃金で雇用が不安定になりがちな非正規雇用者の割合が高いことや、一般労働者においても男女の給与格差が大きく、結婚、出産、子育て等で就業を中断する女性が多いこと、また、就業の希望を持ちながらも就業に結び付いていない女性が相当数に上っている現状」にあることなどが指摘されている。

このように、我が国の労働市場における男女共同参画の状況については、就業環境の制度面では大きく前進してきた一方で、女性活用の実態としては、依然として進んでいないというのが現状である。

【本県の現状】

本県では、これまで、2002年に「神奈川県男女共同参画推進条例」を制定し、さらに、2003年には男女共同参画社会基本法に基づき「かながわ男女共同参画推進プラン」を策定するなど、女性も男性も、ともに活躍できる社会の実現に向けて、様々な取組を進めてきたところである。これまで、男女共同参画に向けた就業環境の整備を促進するために企業への普及・啓発等を行うとともに、仕事と家庭の両立や多様な働き方への支援を進めるなど、具体的な施策を実施してきた。

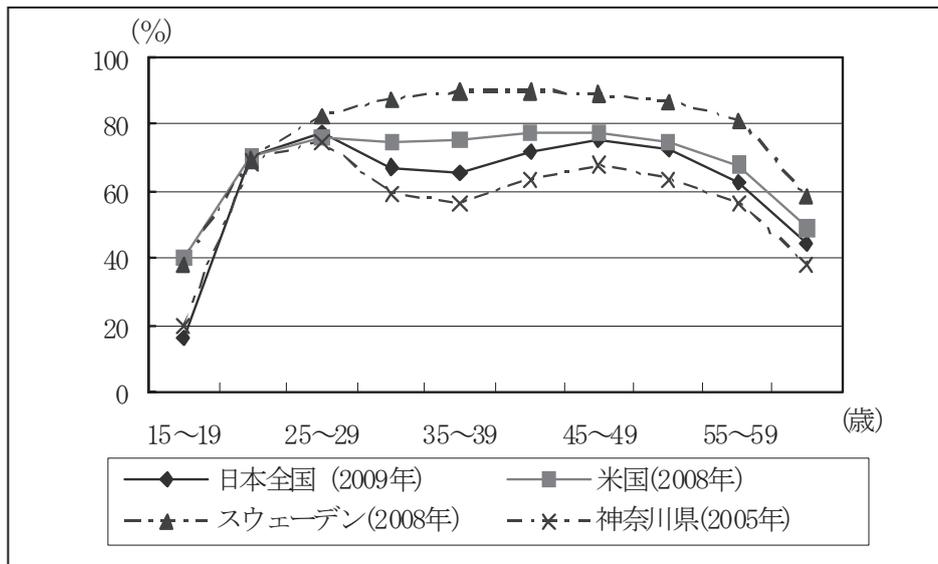
しかしながら、前述の女性の年齢階級別労働力率の本県の状況を確認すると、30歳代の女性の離職は全国に比べて多くなっている（図1-2参照）。その一方で、本県の30歳代前半の女性の就業希望率は高く、希望と実態のギャップが埋められていない

¹ 内閣府(2010)『平成22年版男女共同参画白書』

状況にあることがわかる(図1-3参照)。

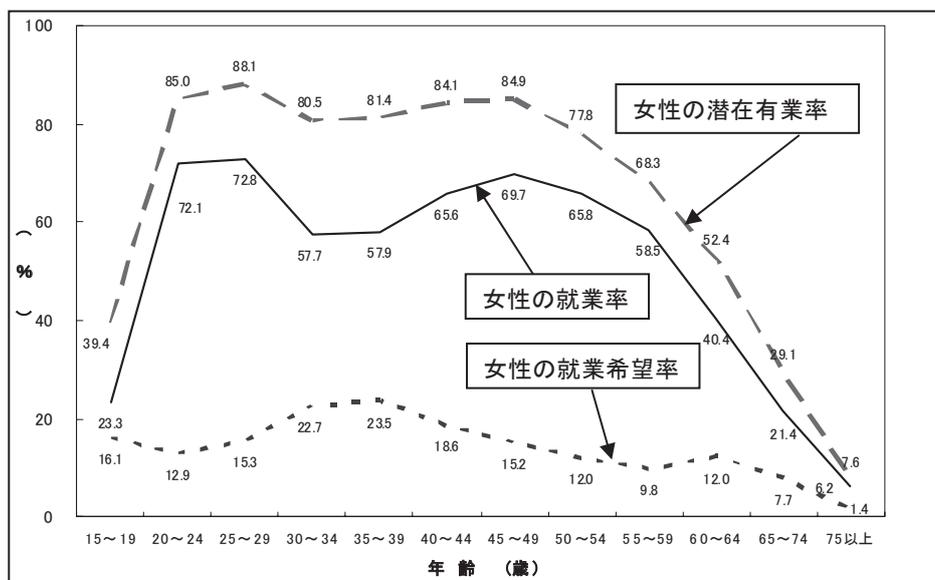
さらに、出産・育児期に離職した女性の再就職が困難となっていること、また、企業における管理職への女性登用の割合については、増加はしているもののその増加率は鈍化しており、全国と比べても低い状況にあることなど、就業における女性の参画の状況から見た本県の課題は多い。

図1-2 女性の年齢階級別労働力率(神奈川県・全国・諸外国) (単位：%)



注：神奈川県は「国勢調査」、日本全国、米国及びスウェーデンはILO“LABORSTA”より作成
「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合
出所：神奈川県(2010)『平成21年版神奈川県の男女共同参画』

図1-3 神奈川県の女性の潜在有業率(就業率と就職希望率の合計)(単位：%)



注：総務省(2008)『平成19年就業構造基本調査』より作成
「女性の潜在有業率」…女性の有業者と現在は無業者ではあるが、就業を希望している就業希望者の合計が各年齢階級の人口に占める割合
出所：神奈川県立かながわ女性センター「かながわの女性と男性のデータブック」

2 研究の目的

本県の就業における男女共同参画の状況を踏まえると、今後、企業と密接に連携し、男女の均等処遇や女性の登用等について、一層の推進を図っていくことが求められている。そのためには、企業の女性人材の活用状況をより詳細に把握し、課題点を検証した上で、企業に対し、男女共同参画の推進に向けて積極的に取り組んでもらうための働きかけを具体的に行っていく必要がある。

そこで、本研究では、神奈川県男女共同参画推進条例(以下、「条例」と言う。)に基づく県内事業所²からの男女共同参画推進状況の届出(以下、「届出」と言う。)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。

本県では、2002年に制定した条例において、「男女共同参画の推進に関する届出等」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を規定している。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条例に規定されたものである。こうした届出制度を持つ条例は、全国的に見ても先駆的と言える。

本届出の結果に係るデータは、2002年より長期間にわたり蓄積されたものであることから、貴重なパネルデータ³となっている。これまで、年度ごとに集計を行い、その推移の確認を行ってきたが、届出項目ごとの詳細な分析は実施していなかった。そこで、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するものである。

3 データの概要

本研究では、前述のとおり、条例に基づく男女共同参画推進状況の届出を分析の対象とする。その概要は次のとおりである。

① 名称

男女共同参画の推進の状況に関する届出

② 該当年度

2002年～2009年分の届出(パネルデータ)

※ 毎年10月1日を基準日として届出を実施

③ 届出対象

神奈川県内の従業員数300人以上の事業所

² 本届出は、企業単位ではなく、事業所が対象となっている。

³ パネルデータとは同一の対象を継続的に観察し記録したデータのことを指す(北村行伸(2007))。パネルデータを用いることの利点として、北村は、これまでのクロスセクション・データや時系列データと比べた場合、観察点が格段に増加するので推定精度が上がること、観察不可能な経済主体間の違いを固定効果として抽出することが可能になることなどを挙げている。

④ 届出内容

主に次の3つについて、男女共同参画の推進状況を把握する視点から設定(資料編資料1届出様式参照)

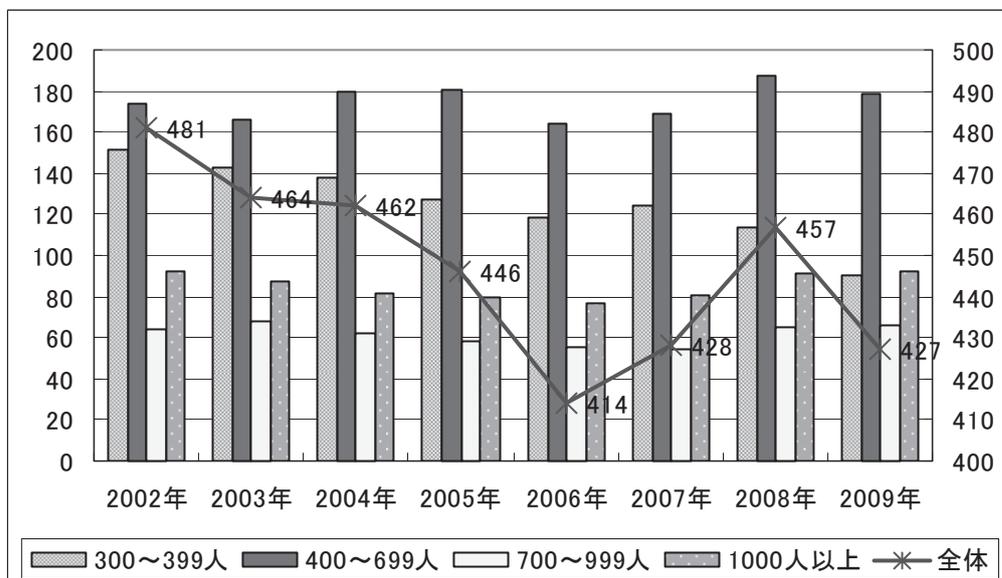
- ・ 雇用における男女平等
例) 常時使用する従業員数及びその男女別数
職務区分別の従業員数及びその男女別数 等
- ・ 意思決定過程における男女の共同参画
例) 管理職等の数及びその男女別数
管理職への登用数及びその男女別数 等
- ・ 男女が働きやすい環境整備の状況
例) 教育訓練の実施状況
両立支援の措置状況
セクシュアル・ハラスメントの防止措置状況 等

⑤ サンプルについて

本データは、2002年以降の8年分の届出について、同一事業所については同じID番号を付した後、毎年の結果を追跡していくパネルデータである。届出事業所は年により増減はあるが、8年分のデータ全体の事業所サンプル数は702事業所であり、そのうち8年間連続で届出を行っているのは230事業所である⁴。

なお、届出を行った事業所のうち6割以上が700人未満の事業所であった。

図1-4 事業所規模によるサンプルの推移 (単位：事業所)



注：事業所規模別数は、左側の縦軸を使っている。

⁴ パネルデータの詳細については第5章で述べる。

4 本報告書の構成

本報告書では、2002年以降の届出結果の分析を通して、県内事業所の就業面から見た男女共同参画の現状を探り、そこから浮かび上がった課題等を確認する。

まず、第2章「県内事業所における男女共同参画推進状況の実態分析」では、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う。これにより、県内事業所で男女共同参画がどのように進められているのか、その全体像を確認しようというものである。

次に、第3章「事業所の分類化による比較分析」では、第2章の結果を踏まえて、男女共同参画の推進状況から届出事業所を四つに分類し、分類化された事業所が各々どのような傾向、特徴を持っているのか、また男女共同参画がどのような形で進められているのか、といった観点から比較分析を行う。

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」では、届出事業所における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組の現状を確認するため、育児休業等の制度の実施・利用状況を分析する。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、実際に正社員の就業継続につながっているのかという観点から、各制度が正社員の定着に及ぼす影響を実証分析する。

第5章「男女共同参画に取り組む事業所の要因分析」では、前章までの分析を更に一歩進め、県内の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のか確認するために、女性を活用している事業所の要因について、パネルデータを用いてパネル分析を行う。

最後に、第6章「終わりに」では、本報告書のまとめとして、前章までの分析結果を整理し、そこから浮き彫りとなった課題を確認するとともに、今後の政策展開の方向性を検討する。

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

本章では、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う。これにより、神奈川県内の従業員300人以上の事業所における、近年の男女共同参画の推進状況の全体像を確認しようというものである。

届出では、事業所の雇用における男女均等の状況を把握するために、従業員・正社員・採用正社員の数、正社員の平均勤続年数、平均年齢、職務区分等を確認するとともに、意思決定過程における男女共同参画の状況を把握するために管理職数等を、また、男女が働きやすい職場環境整備の状況を把握するために、教育訓練の実施状況、育児休業等の利用状況、セクシュアル・ハラスメントの措置状況等を調査している。

このうち本章では、主に従業員の雇用、管理職の登用、教育訓練の実施、セクシュアル・ハラスメントへの措置のそれぞれの状況を確認し、県内事業所の実態を分析する¹。

1 従業員について

本項では、事業所の雇用における男女均等の状況を把握するという観点から、従業員の雇用の状況について分析する。

(1) 従業員全体の状況

ア 従業員とは

本届出において、従業員とは、①期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、②臨時又は日雇い従業員で、届け出る年の10月1日（以下「基準日」と言う。）前の2ヶ月間それぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する者を指し²、派遣社員は従業員に含まない。

イ 分析結果

(7) 経済成長率と従業員の増加率の推移

図2-1は神奈川県の前年比経済成長率（実質）と失業率、事業所における従業員、正社員³の前年比増加率の推移の状況を表している。本県の対前年度の経済成長率を見ると、多少の変化はあるものの、おおむねプラス成長である。失業率を見ると（図の右目盛り）、2002年が5.1%と最も高く、その後2006年の3.7%まで改善するが、2008年のリーマン・ショック後の2009年には再び5%に増加している⁴。従業員の増加率を見ると、こうした景気変動を反映している状況がうかがえる。

また、事業所の従業員数と正社員数の前年比増加率の推移を見ると、両者はほぼ同じよ

¹ 育児休業などのワーク・ライフ・バランスに係る支援制度については、主に第4章で整理する。

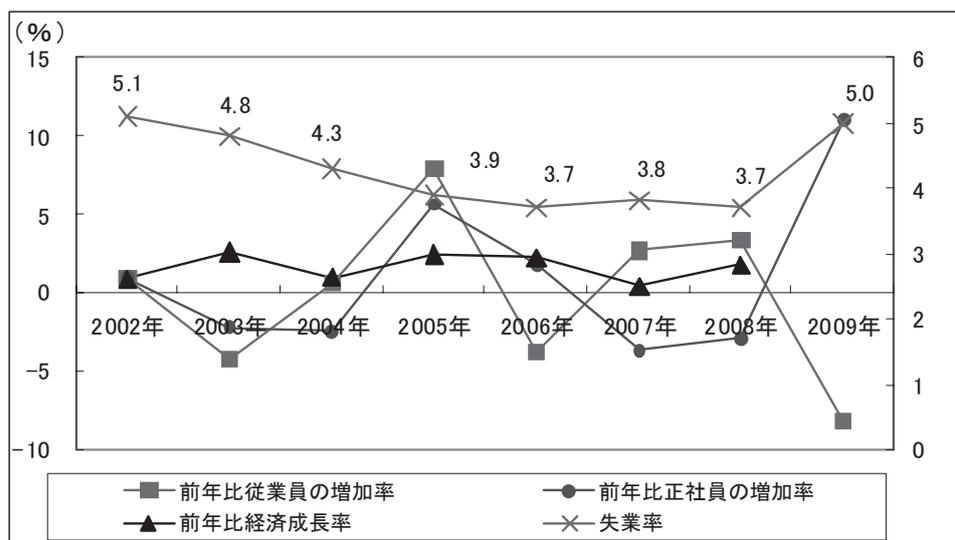
² したがって、いずれかに該当する非正社員も含む。

³ 従業員のうち、特に雇用期間を定めない者で正社員または正規職員とされるものを言う（条例施行規則第3条第1号）。なお、詳細については、24頁参照。

⁴ 総務省統計局モデル推計による神奈川県の前年平均

うな傾向で動くが、2006年以降その方向は反対に変わる。2007年と2008年は従業員の増加率は前年比で増加するが、正社員の増加率は減少する。つまり、この2年間は非正社員を増やしたことにより従業員数が増加したとも言える。なお、2009年の正社員増加率は前年に比べて11%増加したが、従業員増加率は8%下落するという形で、両者の動きは反対になっている。

図2-1 景気の変化と従業員の増加率の推移 (単位：%)



注：前年比経済成長率及び失業率は、2002年度から2008年度までの神奈川県の前年平均である。
前年比経済成長率は、神奈川県「平成20(2008)年度神奈川県県民経済計算」、失業率は総務省統計局「労働力調査」から引用

(イ) 従業員の男女別割合の推移

表2-1は、8年間の届出事業所の数と事業所における従業員数の男女別割合の平均値を見たものである。従業員数の男女割合は、男性が67.3%、女性が32.7%である。男性従業員が女性従業員の2倍を占め、男性従業員が中心となっている事業所が多い⁵。2002年から2009年までの変化を見ると、男性の割合が少しずつ減り、女性の割合が増えている。

表2-1 従業員の男女割合の推移 (単位：%)

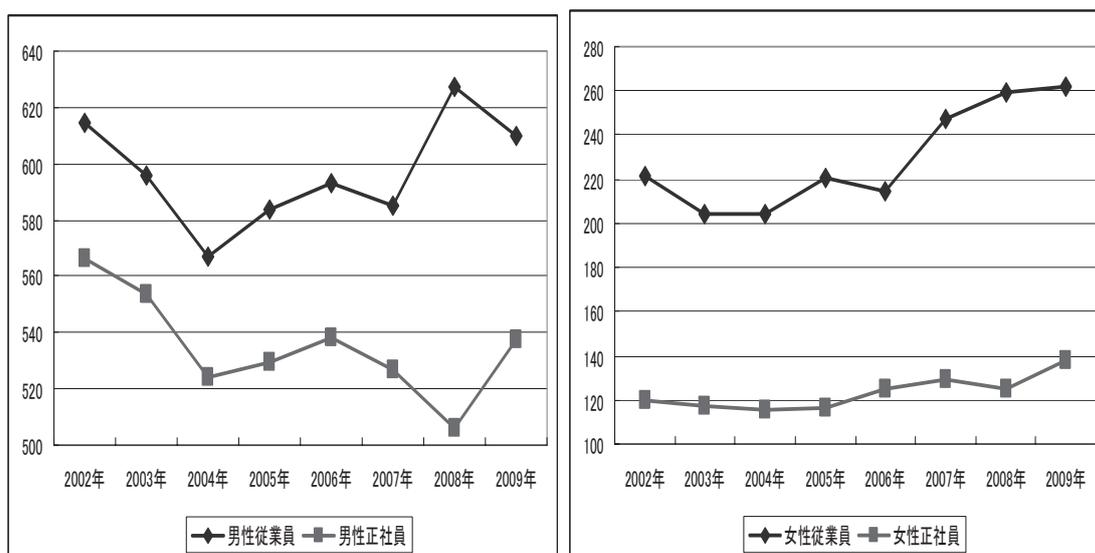
	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
事業所数	481	464	462	446	414	429	457	428	3581
男性従業員	68.0	69.5	68.3	67.5	67.7	65.2	66.1	65.9	67.3
女性従業員	32.0	30.5	31.7	32.5	32.3	34.8	33.9	34.1	32.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⁵ 本県の『平成21年版神奈川県の男女共同参画』では従業員の男女割合が男性70.8%、女性29.2%と記されている。年次報告書では届け出られた従業員全体の男女割合として算出した数値であるが、本報告書では事業所ごとの男女共同参画の状況を分析することが主目的であることから、事業所ごとの男女割合の平均として算出した数値を用いている。『神奈川県の男女共同参画』が本報告書より女性従業員の割合が低い理由は、加重平均して計算しているためである。両報告書の結果から考えると、女性従業員が中小規模の事業所を中心に女性従業員の割合が高いことになる(従業員に占める女性割合は表2-2参照)。

さらに、従業員の内訳を確認するために、従業員と正社員の人数の変化を表したのが図2-2である。従業員と正社員の平均人数を年度別に見ると、男性は2006年までは従業員と正社員の変化が一致する。つまり、非正社員の雇用の増減を伴わずに、正社員の雇用を増減させるという形となっている。しかし、2007年は従業員が増える一方、正社員は逆に減っており、そのギャップを非正社員が埋めている形になっている。

女性従業員の割合は、表2-1のとおり2003年の30.5%を底に2009年には34.1%にまで増えているが、図2-2が示すように、正社員の変化と従業員の変化は連動しておらず、正社員よりも非正社員の増減の影響を受けている可能性がある。

図2-2 従業員と正社員の平均人数の変化（左：男性、右：女性）（単位：人）



(ウ) 業種による女性従業員の割合の推移

従業員に占める女性の割合の推移を業種別に見ると（表2-2参照）、女性従業員の割合が最も高い業種は医療・福祉業で、次いで卸売・小売業である。逆に、女性従業員の割合が最も低いのは建設業で、電気・ガス・水道業が続く。

2002年から2009年の女性従業員の割合の推移を見ると、運輸業、飲食・宿泊業、教育・学習支援業は2002年に比べ女性割合が約10%増えている⁶。特徴的なのは運輸業で、年による変化が激しい。運輸業では従業員の雇用状況が毎年の景気変動の影響などを比較的受けやすいとも考えられる。

⁶ 金融保険業も女性割合の変化が激しく、2002年に比べて10%以上増加しているが、届出数が少ないため傾向を確認することが難しいことから、ここでは記載のみすることとし、分析対象からは除外した。

表2-2 業種における従業員に占める女性割合の推移

(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
建設業	8.8	8.9	14.4	12.2	13.9	12.9	13.4	14.2	12.3
製造業	18.4	17.2	18.0	18.2	18.0	17.4	16.7	16.9	17.6
電気・ガス・水道	14.6	11.5	11.7	11.5	11.9	12.2	12.5	12.7	12.4
情報通信業	20.7	17.9	18.6	19.8	19.5	18.0	19.8	20.6	19.4
運輸業	22.5	13.8	22.2	21.7	11.8	31.3	31.8	30.7	22.0
卸売・小売業	65.7	66.3	66.7	66.8	63.9	65.6	67.8	65.3	66.1
金融保険業	36.5	36.8	34.0	33.0	28.3	31.2	47.4	48.0	38.7
飲食・宿泊業	33.6	44.5	41.5	42.7	43.2	42.9	45.4	45.9	42.5
医療・福祉	74.5	74.5	73.6	73.5	72.6	72.3	72.7	72.5	73.2
教育・学習支援業	27.9	27.5	28.1	29.2	29.5	33.5	34.4	36.1	31.0
サービス業	30.1	30.0	30.4	32.9	31.2	34.7	31.1	32.1	31.7
合計	32.0	30.5	31.7	32.5	32.3	34.8	33.9	34.1	32.7

注：不動産業と複合サービス業は2006年までは対象事業所がなく、2007年以降も両者の届出数は少数であるため、分析対象から除外する⁷（以下、業種別の分類は同様に扱う）。

次に、従業員を正社員と非正社員に分けて、各々の雇用状況の特徴を比較する。

(2) 正社員

ア 正社員とは

本届出において、正社員については「通常使用する従業員のうち、特に雇用期間を定めない者」⁸と定義している。定義でも言及しているとおり、正社員には雇用期間の定めがなく、一般的には定年までの終身雇用が前提となっている⁹。正社員は、企業において将来を担う中核の労働者として、長期的な視野から人材育成がなされる労働者である¹⁰。そのため、一定の賃金が約束され、強い雇用保障があるが、一方で残業や場合によっては転勤等への対応が求められることとなる。こうした側面から、正社員として働いていた女性であっても、結婚・出産等により、離職を余儀なくされたり、再就職をする場合でも、非正規雇用により働かざるを得ないという状況も生じている。また、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状については、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、

⁷ 届出事業所の数は次のとおりである。

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
建設業	11	11	9	12	11	10	13	11	88
製造業	231	240	232	220	200	180	198	184	1685
電気・ガス・水道	10	9	9	9	9	9	9	9	73
情報通信	36	32	30	28	26	30	32	31	245
運輸業	18	9	13	10	7	6	5	4	72
卸売・小売	56	48	48	46	37	48	47	43	373
金融保険	2	2	2	2	3	3	4	5	23
不動産	0	0	0	0	0	1	1	1	3
飲食・宿泊	5	4	8	7	6	6	6	6	48
医療福祉	56	55	57	59	64	66	69	65	491
教育・学習支援	14	12	14	13	13	15	16	16	113
複合サービス	0	0	0	0	0	2	2	2	6
サービス	42	42	40	40	38	53	55	51	361

⁸ 条例施行規則第3条第1号

⁹ 日本企業の特徴として、従来、終身雇用、年功序列、企業労働組合が挙げられる（古郡（2003））。グローバル化による競争の激化により、年功序列制度や終身雇用制度は崩れつつあるが、正社員を中心に終身雇用制度は依然として採用されている状況である。

¹⁰ 大沢真知子（2009）「日本のパート労働者と女性労働者の非正社員化」武石恵美子編著『女性の働き方』pp165、ミネルヴァ書房

正社員と非正社員の間の格差が、男女間の格差の一因になっているという問題があることも指摘されている¹¹。こうしたことから、女性の雇用の中で、一定の賃金や雇用保障が約束されている正社員の割合を増やすことは、雇用における男女均等の観点からみて非常に重要と言える。

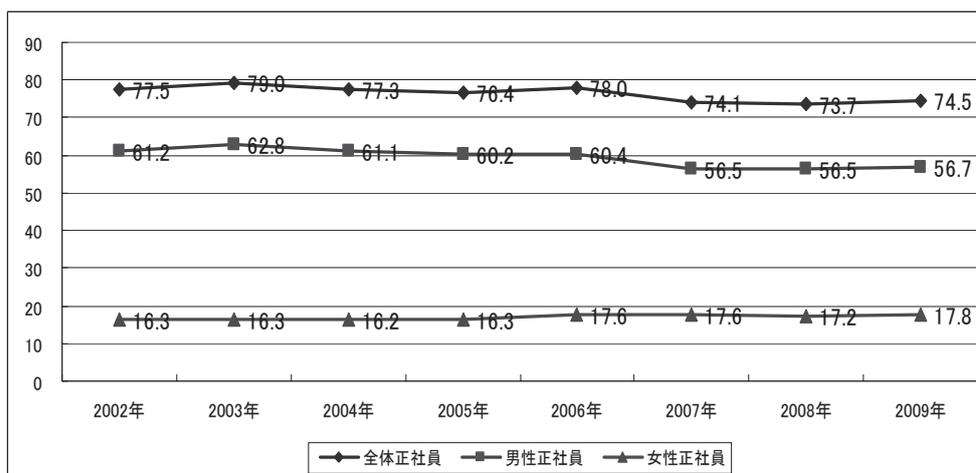
これらを踏まえ、本項では、正社員の男女割合と平均勤続年数、業種別、職務区分別の男女割合を確認する。

イ 分析結果

(7) 従業員に占める正社員割合の推移

図2-3は従業員に占める正社員の割合及び男女正社員の割合の推移を表している。正社員の男女割合の差は明らかであるが、2007年以降その差は縮小の傾向が見られる。これについては、女性正社員の割合が2002年に比べてわずか1.5%ではあるが増加した一方で、男性正社員は2007年に4%も減少していることが大きな原因である。男性正社員の減少については、経済状況に伴う従業員の非正規化の影響や団塊の世代が2006～2007年に大量に定年退職したことの影響などが想定される。

図2-3 従業員に占める正社員割合の推移 (単位:%)



(イ) 事業所規模による正社員割合の推移

表2-3は、従業員に占める正社員の割合の推移を事業所規模別に見たものであり、表2-4は、正社員の男女割合を規模別に見たものである。二つの表を見ると、男性は大規模の事業所を中心に、女性は中小規模の事業所を中心に分布している¹²ことがわかる。

男性については、従業員に占める正社員の割合を見ると(表2-3参照)、従業員400人未満の事業所において、男性の正社員率は5割前後と低く、中小規模の事業所ほど男性非正社員の割合が高いことがわかる。特に、2007年には男性の正社員率は半分を割る。本県の場合、第1章で前述したとおり、女性の労働力参加率は全国平均よりも低い状況にあり、主に男性が働き手となって、女性は専業主婦というモデルが他県と比較して多いこと

¹¹ 「第3次男女共同参画基本計画」(2010年12月策定)より

¹² 本研究においては、届出事業所の規模について、従業員1,000人以上の事業所を「大規模の事業所」、それ以外の事業所を「中小規模の事業所」と言う。

が推測される。こうした中で、届出事業所の中でも比較的割合の高い（28%）中小規模の事業所において男性の非正規化が進んでいる現状は、主に生計を担う男性の賃金を下げる要因となり、家計に大きな負担となることが想定される。

一方、正社員の中での男性の割合を見ると（表2-4参照）、表2-3と比較して全体的にその割合は高い。特に、事業所規模が大きくなるほど男性の正社員の割合が高くなっていく。男性正社員全体の推移を見ると、2002年の77%から2009年には74.2%と減少している中で、大規模の事業所については、男性正社員の割合はほぼ横ばいを保っている。このことから、大規模の事業所においては、正社員の中で男性の割合を一定程度確保しようという傾向がうかがえる。

女性については、表2-3を見ると、男性とは逆に事業所規模が小さいほど正社員の割合が高く、1,000人以上の大規模の事業所では14%程度にまで落ちる。このように、雇用の面から見ると、比較的中小規模の事業所において女性正社員が活用されていることがわかる。しかし、全般的に女性正社員割合は低く、女性労働力は男性に比べて正社員として活用されていないと言える。表2-4の正社員の女性割合を見ると、8年間の平均割合は24%であり、2002年の23%から見ると増加傾向である。事業所規模別に見ると、中小規模の事業所での増加に比べて、大規模の事業所では増減を繰り返していることがわかる。

表2-3 事業所規模による従業員に占める男女正社員の割合の推移 (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(従業員100)									
300～399人	53.6	56.5	52.8	51.7	51.2	45.3	47.9	50.8	51.5
400～699人	59.7	59.8	58.4	57.5	57.5	56.4	54.4	53.2	57.1
700～999人	68.1	67.7	67.8	70.2	73.1	58.5	58.2	57.0	65.0
1000人以上	71.7	75.1	76.2	72.3	71.6	72.7	70.3	68.9	72.3
合計	61.2	62.8	61.1	60.2	60.4	56.5	56.5	56.7	59.5
女性正社員(従業員100)									
300～399人	16.8	17.2	16.5	18.8	19.8	19.0	19.0	19.0	18.1
400～699人	18.4	17.7	17.1	16.4	17.7	17.6	18.0	18.5	17.7
700～999人	13.1	13.5	14.4	14.1	16.8	19.7	17.7	17.5	15.8
1000人以上	13.8	14.2	15.0	13.9	14.6	13.8	13.2	15.6	14.3
合計	16.3	16.3	16.2	16.3	17.6	17.6	17.2	17.8	16.9

注：全体従業員を100にした時の男女正社員の割合である。全体従業員には正社員と非正社員をすべて入れて100にしている。

表2-4 事業所規模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(正社員100)									
300～399人	74.1	75.2	74.2	71.6	71.7	69.0	70.2	71.5	72.4
400～699人	75.2	75.6	75.6	76.2	74.7	74.5	73.0	72.1	74.6
700～999人	82.1	80.3	79.8	81.0	80.1	73.7	75.9	74.8	78.5
1000人以上	81.7	82.3	82.5	83.0	81.7	83.1	83.2	80.4	82.2
合計	77.0	77.4	77.0	76.7	75.9	74.4	74.7	74.2	76.0
女性正社員(正社員100)									
300～399人	25.9	24.8	25.8	28.4	28.3	31.0	29.8	28.5	27.6
400～699人	24.8	24.4	24.4	23.8	25.3	25.5	27.0	27.9	25.4
700～999人	17.9	19.7	20.2	19.0	19.9	26.3	24.1	25.2	21.5
1000人以上	18.3	17.7	17.5	17.0	18.3	16.9	16.8	19.6	17.8
合計	23.0	22.6	23.0	23.3	24.1	25.6	25.3	25.8	24.0

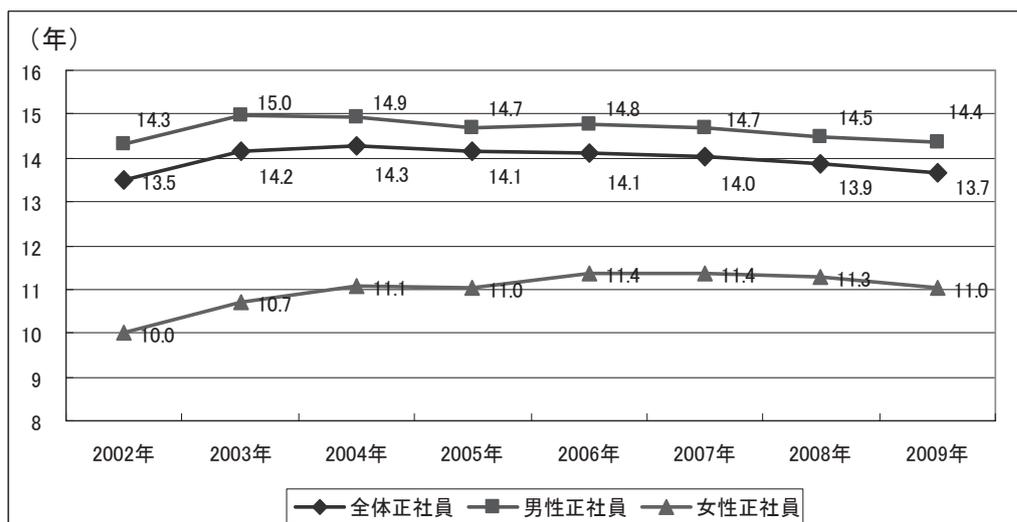
注：男性正社員と女性正社員の割合を合わせると100になる。

(ウ) 正社員の平均勤続年数の推移

正社員の平均勤続年数の推移を見ると（図2-4参照）、男性は2003年をピークに横ばいか下降傾向である一方、女性の平均勤続年数は2003年からは増加傾向となり、2006年をピークにその後は横ばい状態である。なお、男女の勤続年数の差は、2002年には4.3年だったのが2009年には3.4年と1年縮小された。

図2-4 平均勤続年数の推移¹³

（単位：年）



(I) 業種による女性正社員割合の推移

表2-5 業種による女性正社員割合の推移

（単位：％）

業種別	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
建設業	8.46	8.35	12.24	9.84	8.12	8.85	9.4	8.69	9.19
製造業	12.28	11.87	11.69	11.74	11.65	11.47	11.57	11.84	11.78
電気・ガス・水道	12.55	11.59	11.76	11.65	11.42	12.23	12.12	12.31	11.96
情報通信業	19.43	17.4	17.87	18.64	18.67	17.82	18.5	19.56	18.5
運輸業	8.6	4.83	8.13	5.49	4.83	8.04	5.44	7.32	6.94
卸売・小売業	32.15	31.95	33.72	31.88	30.57	31.07	34.17	35.23	32.61
金融保険業	32.89	33.31	31.29	31.41	27.41	31.29	47.5	42.92	36.46
飲食・宿泊業	24.84	25.55	27.23	26.6	27.53	28.01	28.37	30.1	27.39
医療・福祉	73.72	73.81	72.39	72.28	71.44	71.53	71.12	71.14	72.1
教育・学習支援業	23.35	22.54	23.76	25.21	25.68	29.42	27.64	27.69	25.83
サービス業	16.78	18.27	17.78	17.05	17.52	21.04	18.56	18.75	18.35
合計	22.99	22.55	23.03	23.25	24.14	25.54	25.28	25.79	24.03

注：1 従業員を100にした場合の女性正社員の割合である。

2 金融保険業は変化の幅が大きい対象事業所が少ないため、分析対象は除外する。

¹³ 届出データのクリーニング作業（データを分析する前のデータの整理・修正作業）を通じて、男女の平均勤続年数について回答のなかった事業所は欠損値処理にした。

女性正社員の割合を業種別に見ると、女性中心の業種（医療・福祉業）と男性中心の業種（建設業、製造業、運輸業など）が明確に分離されている。医療・福祉業は女性正社員が7割以上と最も高くなっており、2002年からほとんど変わらずに高い割合を維持している。次いで卸売・小売業が3割を超えており、2006年前後に下降傾向を見せるものの、その後は増加傾向にあることがわかる。

一方、運輸業と建設業の女性正社員の割合は1割を下回っており、男性正社員中心の業種となっている。（表2-5参照）

（オ）職務区分による正社員割合の推移

次に、表2-6は職務区分による正社員の割合の推移を見たものである。職務区分により正社員を分類すると、生産と販売・サービスが各々3割程度を占め、続いて研究・開発が2割を超えている。

各職務内での男女割合の差を見ると、研究・開発と生産で男女差が最も大きい。専門性が高い研究・開発は正社員の約9割が男性であり、推移を見てもほとんど変わらない。一方、男女割合の差が最も小さい職務は販売・サービスであり、その差は約8%であった。

職務による女性割合の変化を見ると、販売・サービスと研究・開発において若干増加しているものの、他の職務は8年間ほとんど状況は変わっていない。このように、本届出結果からは、職務における女性の職域拡大の傾向については、大きな変化は見られなかった。

表2-6 職務区分による正社員割合の推移 (単位:%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	平均割合	職務内の男女割合
人事・総務・経理	6.8	6.4	6.8	6.9	6.8	6.7	6.9	6.7	6.8	100.0
男性	4.3	4.2	4.4	4.6	4.4	4.4	4.5	4.3	4.4	64.6
女性	2.5	2.2	2.4	2.4	2.5	2.3	2.4	2.4	2.4	35.4
企画・調査・広報	2.7	3.0	3.1	2.9	3.4	3.2	3.1	3.3	3.1	100.0
男性	2.2	2.4	2.6	2.3	2.7	2.6	2.4	2.5	2.5	80.2
女性	0.5	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.8	0.6	19.8
研究・開発	19.9	21.2	22.3	21.5	22.2	20.9	22.6	22.1	21.6	100.0
男性	18.0	19.0	20.1	19.3	19.9	18.7	20.1	19.6	19.3	89.5
女性	2.0	2.2	2.2	2.2	2.3	2.2	2.5	2.5	2.3	10.5
情報処理	4.0	5.0	3.7	3.5	3.5	4.7	3.8	4.1	4.0	100.0
男性	3.1	3.9	2.9	2.7	2.5	3.5	3.0	3.3	3.1	77.1
女性	0.9	1.0	0.8	0.9	1.0	1.2	0.8	0.8	0.9	22.9
営業	5.0	5.6	5.3	6.2	5.9	4.8	5.0	6.1	5.5	100.0
男性	4.2	4.5	4.5	5.2	4.9	3.8	3.9	4.5	4.4	81.3
女性	0.8	1.1	0.9	0.9	0.9	1.0	1.0	1.5	1.0	18.7
販売・サービス	29.0	26.6	28.3	29.2	29.7	33.4	31.7	32.4	30.0	100.0
男性	16.1	14.4	15.4	15.7	15.7	18.3	16.9	17.1	16.2	54.0
女性	12.8	12.2	12.9	13.4	14.0	15.1	14.8	15.3	13.8	46.0
生産	31.6	32.1	30.6	29.7	28.4	25.7	26.9	25.4	28.9	100.0
男性	28.4	29.0	27.3	26.9	25.5	22.9	23.8	22.9	25.9	89.7
女性	3.2	3.1	3.2	2.8	2.9	2.9	3.0	2.5	3.0	10.3

注：上段は、正社員を100にした場合の職務別の割合である。

平均割合については8年間のデータの平均を表記し、職務内の男女割合については、各々の職務を100とした場合の男女の割合を表した。

(3) 非正社員

ア 非正社員について

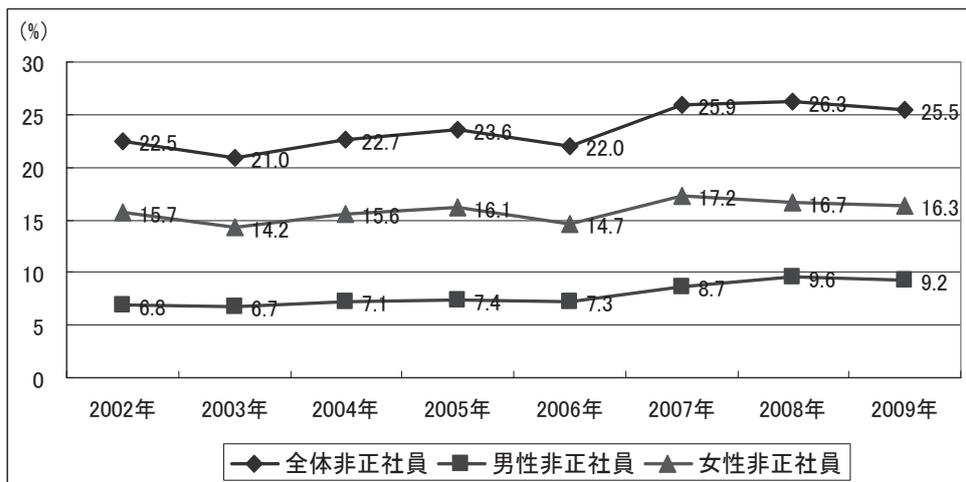
非正社員は 1970 年代の高度成長期に既婚女性を中心にしたパートという形で急増したが、現在はパート・アルバイト、契約、嘱託、派遣などその形態が多様化している。近年では、経済状況の悪化から既婚女性だけでなく若年層や男性の割合も増え、「非正規化」が社会問題となっている。非正社員は、失業者に対して労働機会を提供する、あるいは柔軟な労働時間の調整が可能であるなどのメリットがあるが、正社員に比べて賃金や労働条件が低い、また、雇用が経済状況の変化に影響を受けやすく、雇用保障が不安定であるなどのデメリットも存在する。

本届出では、従業員と正社員の状況を届出項目としていることから、ここでは届け出られた従業員の中で正社員ではない従業員を非正社員として定義することとする¹⁴。本項では、非正社員の男女割合と、業種別、職務区分別の男女割合について実態分析を行う。

イ 分析結果

(7) 従業員に占める非正社員の割合の推移

図 2 - 5 従業員に占める非正社員の割合の推移 (単位：%)



注：全体非正社員 (%) = 非正社員 (全体従業員 - 正社員) / 全体従業員 × 100
男性非正社員 (%) = 男性非正社員 / 全体従業員 × 100
女性非正社員 (%) = 女性非正社員 / 全体従業員 × 100

図 2 - 5 は、従業員に占める非正社員の割合及び男女の非正社員の割合の推移を表している。これを見ると、従業員に占める非正社員の割合は 2006 年の 22% から、2007 年は 25.9% と増加している。

男女の割合で見ると、女性の非正社員割合が男性に比べて高い状況に変化はないが、男性非正社員の割合も 2002 年には 6.8% だったのが徐々に増加を続け、2009 年には 9.2% に

¹⁴ 非正社員については、届出事項となっていないため、その内訳はわからない。なお、従業員には派遣社員が含まれていないため、非正社員の中にも派遣社員は入らない。

達している。一方、女性非正社員は、2002年と2009年を比較するとあまり増加していない（15.7%→16.3%と0.6%増）ことがわかる。ただ、その推移を見ると、女性非正社員の場合、2007年のように2.5%（14.7%→17.2%）と大きく増加している年もあれば、逆に減っている年もあり、その増減の幅も様々である。こうした女性非正社員の不安定な雇用の状況は、事業所が景気変動などの諸事情に対して非正社員の雇用調整という形で対応している中であって、男性よりも女性の雇用がより影響を受けやすいことの表れとも考えられる。

(イ) 事業所規模による非正社員割合の推移

非正社員を事業所の規模別に見ると、規模が大きくなるほど、非正社員の割合は低くなる傾向がみられる（表2-7参照）。また、男女の割合を見ると、規模が大きくなるほど非正社員の男女の割合の差が小さくなる傾向も確認できる。

表2-7 事業所規模による従業員に占める非正社員割合の推移 (単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
全体非正社員								
300～399人	29.6	26.4	30.7	29.5	28.9	35.7	33.1	30.2
400～699人	21.9	22.6	24.5	26.3	24.8	26.0	27.7	28.3
700～999人	18.7	18.8	17.8	15.6	10.1	21.4	24.1	25.5
1000人以上	14.5	10.7	8.8	13.8	13.8	13.5	16.6	15.4
合計	22.5	21.0	22.7	23.6	22.0	25.9	26.3	25.5
男性非正社員								
300～399人	8.2	8.7	9.2	8.3	8.3	11.0	10.7	9.8
400～699人	6.9	6.8	7.5	8.1	8.0	8.0	8.9	9.2
700～999人	7.1	6.0	6.2	5.5	4.1	8.9	11.2	11.1
1000人以上	4.4	3.9	3.8	5.9	6.5	6.5	8.7	7.4
合計	6.8	6.7	7.1	7.4	7.3	8.7	9.6	9.2
女性非正社員								
300～399人	21.6	17.7	21.5	21.2	20.6	24.7	22.4	20.6
400～699人	15.0	15.8	17.1	18.1	16.8	18.0	18.8	19.1
700～999人	11.7	12.8	11.6	10.1	6.0	12.9	12.9	14.3
1000人以上	10.1	6.8	5.1	7.9	7.3	7.0	7.9	8.2
合計	15.7	14.2	15.6	16.1	14.7	17.2	16.7	16.3

注：従業員を100にした場合の非正社員の男女割合である。

(ウ) 業種による女性非正社員割合の推移

従業員に占める女性非正社員の割合を業種別に見ると（表2-8参照）、卸売・小売業が従業員の半数を非正社員で占めており、安定してその割合を保っている。こうした状況から、卸売・小売業においては、恒常的に労働力として女性非正社員に負っているところが大きいことが確認できる。

次に多いのは飲食・宿泊業と運輸業で、いずれも年による変動が見られ、特に運輸業については経済成長率が増加する時期には非正社員の割合が減り、経済成長率が減少する時

期には非正社員の割合が増加する傾向が見られる¹⁵。

なお、教育・学習支援業は一割程度であったものが、2007年から増加傾向となり、2009年には約2割となっている。

表2-8 業種による女性非正社員割合の推移 (単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
建設業	0.8	1.3	7.4	6.5	8.8	6.9	6.3	7.1
製造業	8.5	7.5	8.8	9.1	8.8	8.2	7.8	7.6
電気・ガス・水道	2.5	0.0	0.0	0.0	0.9	0.1	0.9	0.9
情報通信業	6.5	4.0	4.4	5.3	5.0	4.0	5.8	6.8
運輸業	17.4	11.3	18.4	18.6	7.8	24.4	27.6	24.9
卸売・小売業	56.0	55.9	56.3	57.3	53.6	56.8	58.2	55.3
金融保険業	6.3	6.2	4.7	2.7	2.0	0.6	0.4	10.5
飲食・宿泊業	17.8	29.6	25.1	27.1	26.2	23.6	26.3	25.0
医療・福祉	13.4	14.4	14.9	15.2	14.4	16.4	17.5	15.8
教育・学習支援業	11.1	10.9	10.2	9.7	9.7	13.1	15.9	19.1
サービス業	20.2	19.8	20.3	23.4	22.1	24.0	21.4	21.9
合計	15.69	14.25	15.56	16.14	14.68	17.24	16.68	16.30

注：1 女性非正社員の割合＝女性非正社員数／全体従業員数×100

2 不動産業、複合サービス業はサンプル数が少ないため、除外した。

(イ) 職務区分による非正社員割合の推移

表2-9は、職務区分による非正社員の割合の推移を見たものである。前述の表2-6において職務区分による正社員割合を確認したとおり、正社員ではいずれの職務でも男性の割合が高く、女性の割合が半分を超える職務区分はなかったが、非正社員の場合は、職務区分による男女の割合にあまり差がなく、むしろ女性の割合が多い職務もある。

最も非正社員が分布している職務区分は販売・サービスであり、次に生産が多い。販売・サービスは女性非正社員の割合が高く、女性非正社員が7割を占めている。既婚女性を中心に分布しているパートタイム労働者の多くが販売・サービスに区分されることが理由と考えられる¹⁶。

人事・総務・経理の女性非正社員の割合は、2002年以降減少傾向であったが、2008年から微増していることがわかる。日本では、人事・総務・経理部門は従来、いわゆるホワイトカラーの職務で、正社員が担うものと思われがちであるが、最近はこの職務が二層化され、比較的単純に処理ができる事務は非正社員が担当したり、アウトソーシング化される傾向がある。こうした傾向の一端が今回の結果からもうかがえる。

¹⁵ 経済成長率については、図2-1を参照。

¹⁶ 厚生労働省の「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の分析結果を見ると、正社員以外の労働者が最も多く勤めている職種は「事務的な仕事」であるが、パートタイム労働者だけ「サービスの仕事」の割合が最も高い27.6%である。

表 2-9 職務区分による非正社員割合の推移

(単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	平均割合	職務内の男女割合
人事・総務・経理	13.0	11.7	13.3	10.2	11.9	10.0	11.2	12.1	11.7	100.0
男性	5.7	5.1	6.3	4.4	5.4	4.5	5.1	5.6	5.3	45.0
女性	7.4	6.7	7.0	5.7	6.6	5.7	6.1	6.5	6.5	55.4
企画・調査・広報	3.1	2.9	2.6	4.9	3.3	2.9	3.4	4.1	3.4	100.0
男性	1.9	1.9	1.6	3.5	2.0	2.1	2.6	3.0	2.3	68.3
女性	1.2	1.1	1.0	1.4	1.4	0.8	0.8	1.1	1.1	32.3
研究・開発	12.2	12.3	12.6	12.7	13.0	13.4	13.5	13.4	12.9	100.0
男性	7.6	7.6	8.7	8.6	9.3	8.4	9.1	8.8	8.5	65.9
女性	4.6	4.7	4.0	4.3	4.0	5.0	4.5	4.7	4.5	34.7
情報処理	2.1	3.2	3.4	2.5	2.4	3.2	2.4	2.6	2.7	100.0
男性	1.0	1.6	2.0	1.2	1.0	1.8	1.6	1.5	1.5	53.5
女性	1.1	1.6	1.4	1.5	1.4	1.4	0.8	1.1	1.3	47.6
営業	3.9	5.1	4.4	5.9	5.0	5.0	4.8	4.9	4.9	100.0
男性	1.7	2.1	1.8	3.6	2.4	2.7	3.1	2.4	2.5	50.6
女性	2.3	3.1	2.6	2.4	2.7	2.3	1.7	2.5	2.4	50.1
販売・サービス	34.0	32.6	32.6	33.1	33.0	44.2	36.3	35.9	35.2	100.0
男性	10.1	9.9	10.2	9.6	9.7	13.3	10.5	10.4	10.4	29.7
女性	24.0	22.7	22.5	23.9	23.6	31.2	25.8	25.6	24.9	70.7
生産	30.6	31.6	32.3	32.0	30.7	28.0	29.7	27.0	30.3	100.0
男性	14.3	15.3	15.3	16.2	16.0	15.8	17.5	17.3	16.0	52.7
女性	16.4	16.4	17.4	15.9	15.0	12.3	12.3	10.0	14.5	47.9

2 管理職等について

本項では、事業所の意思決定過程において男女共同参画が推進されているのかを把握するという観点から、管理職の状況を分析する。

第1章で前述したとおり、女性の管理職への配置の低迷は、女性の人材活用の面から見て本県において大きな課題となっている。そこで、ここでは県内事業所における女性管理職の状況を、規模別、業種別等により具体的に確認してみる。

(1) 管理職とは

管理職は、「専ら事業所全般又は事業所に設けられた組織の経営及び管理の業務に従事する者」をいい¹⁷、職位としては課長相当職以上をその定義の対象にしているが、届出においては、係長相当職も含めた「管理職等」について調査している。そのため、本研究においても係長相当職以上を対象とし、管理職及び係長相当職について分析を行った（以下、部長相当職は「部長職」、課長相当職は「課長職」、係長相当職は「係長職」と言う。）。

(2) 分析結果

ア 女性管理職等を有する事業所の割合の推移

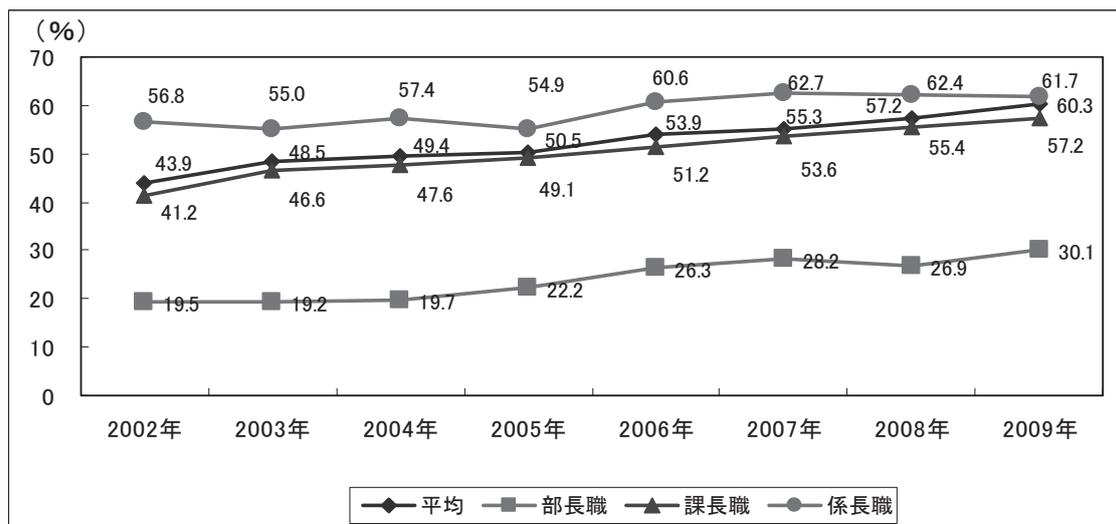
まず、事業所の中で女性管理職等の有無の状況を確認すると（図2-6参照）、女性管理職等を有する事業所は2002年には43.9%であったが、2009年には60.3%となり、増加傾

¹⁷ 条例施行規則第3条第3号

向となっている。厚生労働省(2006)の『平成18年度女性雇用管理基本調査¹⁸⁾』の結果を見ると、係長職以上の女性管理職を有する事業所は1989年で50%を超え、2006年は66.6%に達しており、調査対象の条件が異なるため単純には比較できないが、県内事業所では全国平均に比べて6%以上低くなっている¹⁹⁾。

なお、女性管理職等の有無を役職別に見る²⁰⁾と、係長職は41%、課長職は50%、部長職は76%の事業所において女性をその役職に配置していなかった。

図2-6 女性管理職等を有する事業所の割合の推移 (単位：%)



イ 管理職等に占める女性割合の推移

次に、管理職等に占める女性の割合を見ると(図2-7参照)、女性係長職の2005年以降の変化が目立つ。2005年には管理職等の中で5%であったが、2006年に6%を超え、2009年まで連続して増加傾向にある。『平成18年度女性雇用管理基本調査』の女性管理職割合²¹⁾の分析結果を見ると、女性係長職は2006年に10.5%と4%以上の差が生じている。県内の女性管理職等の割合が2006年から改善の傾向が見られるとはいえ、全国平均と比較すると依然として低い状況にある。

係長職割合が2006年から増加する一方、女性課長職と部長職についてはその割合はあまり大きな変化が見られない。課長職については、2002年に3.5%であったものが2009年4.2%へとわずかに0.7%の増加であった。また、部長職については2002年から微増し、2009年で1%となった。全国平均と比べてみると、女性課長職割合は全国平均より高く、

¹⁸⁾ 調査範囲は、全国の14大業種に属する本社において常用労働者30人以上を雇用している民間企業である。サンプルフレームは、事業所・企業統計調査により把握された企業名簿であり、100,584のサンプルの中で7,000サンプルを無作為抽出し、郵送方式で調査している。

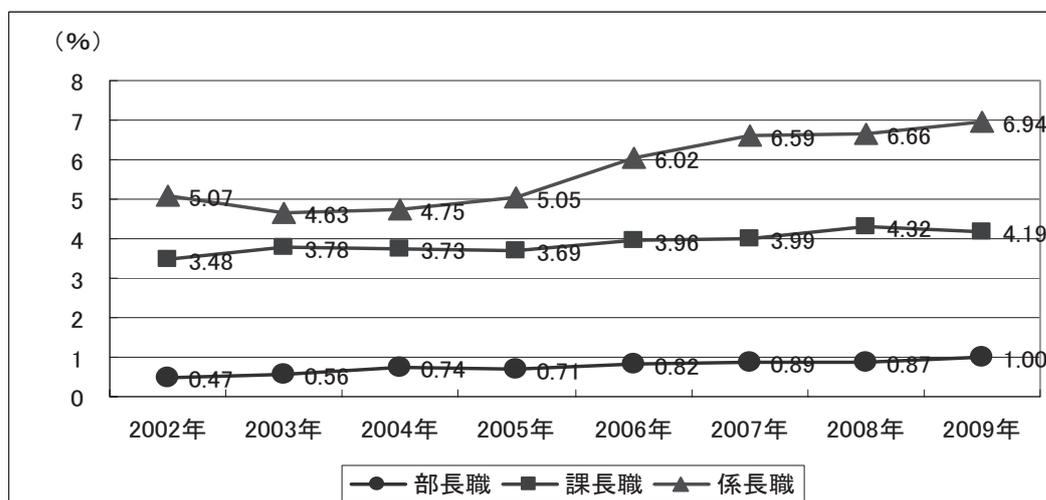
¹⁹⁾ 「女性雇用管理基本調査」は30人以上の企業を対象にしているため、届出とは比較対象にはならない。ただ、企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど女性管理職を有する企業割合が高くなり、1000人～4999人の規模では、2006年に部長が20%、課長が63%である。

²⁰⁾ 8年間の事業所サンプルにおける割合である。

²¹⁾ 「女性雇用管理基本調査」での女性管理職割合は、係長相当職以上の、全体管理職に占める女性割合で、本調査の算出方式と同様であるため、その結果の比較がある程度可能である。

2006年に全国は3.6%であるが、県内事業所では4%であった。しかし、部長職については、2006年の全国平均は2%であるが、県内事業所では0.8%とその差は大きなものとなっている。

図2-7 管理職等に占める女性割合の推移 (単位：%)



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

ウ 事業所規模による女性管理職等の割合の推移

次に、事業所規模による女性管理職等の割合を確認する。図2-8から2-10は、職位ごとに事業所規模による女性管理職等の割合の推移を見たものである。いずれの職位においても共通して、規模が大きい事業所ほど女性管理職等の割合が低くなっている。これについて、相関関係の有無を確認したところ、相関関係があることが確認された²²。つまり、女性管理職等の登用の状況から見ると、比較的小規模の事業所において、女性のキャリアアップが図られていることとなる。

係長職は、女性の割合が増加している傾向が比較的明確に現れている。従業員1,000人以上の大規模な事業所では、2002年の3.7%から2009年の5%と1.3%の微増であったが、そのほかの規模の事業所では約3%ずつ増加していることがわかる²³。

課長及び部長職の女性割合についてもそれぞれ増加しているものの、係長職に比べて増加幅は小さく、特に部長職では、その変化があまり見られない。ただ、課長及び部長では700～999人の事業所での女性管理職が少しずつではあるが増加傾向であることがわかる。

²² 係長職、課長職、部長職の3つの管理職等の女性割合すべてが、事業所規模とは負の相関関係なので、規模が大きいほど女性管理職の割合が低いことを説明している。しかし、その因果関係まではここでは説明されていない。

²³ ただし、400人未満の事業所だけは2008年までは急増したが、2009年に2.1%下落した。

図 2-8 事業所規模による管理職等に占める女性係長割合の推移

(単位：%)

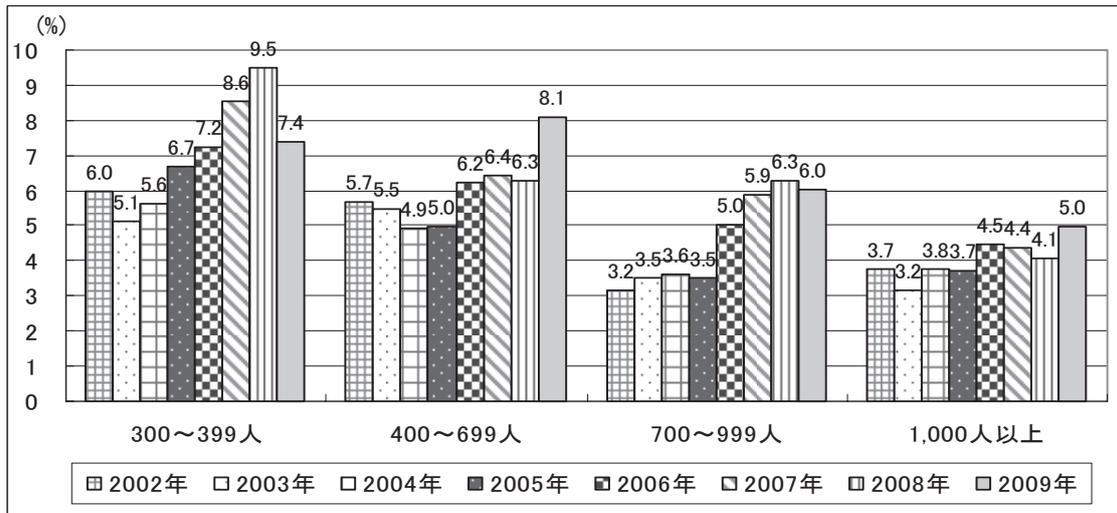


図 2-9 事業所規模による管理職等に占める女性課長割合の推移

(単位：%)

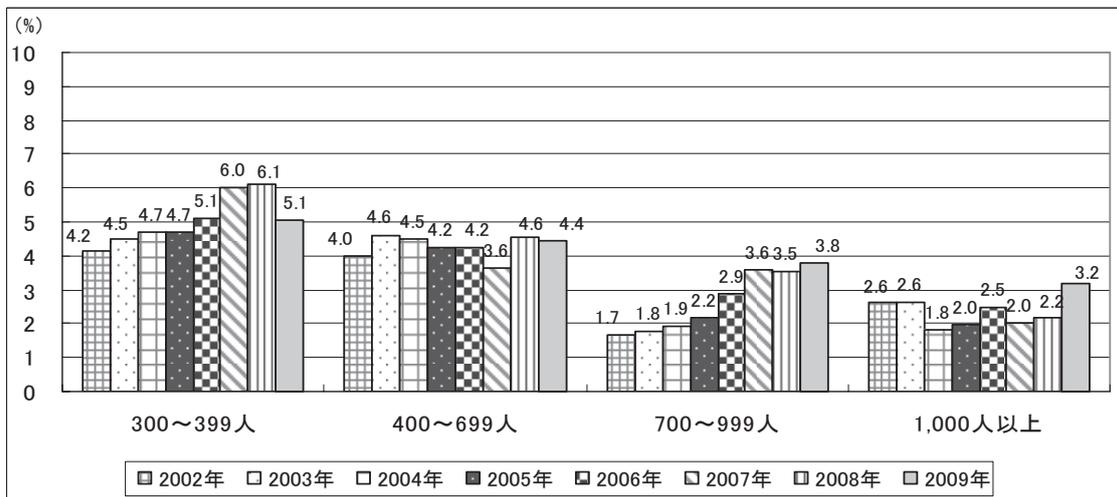
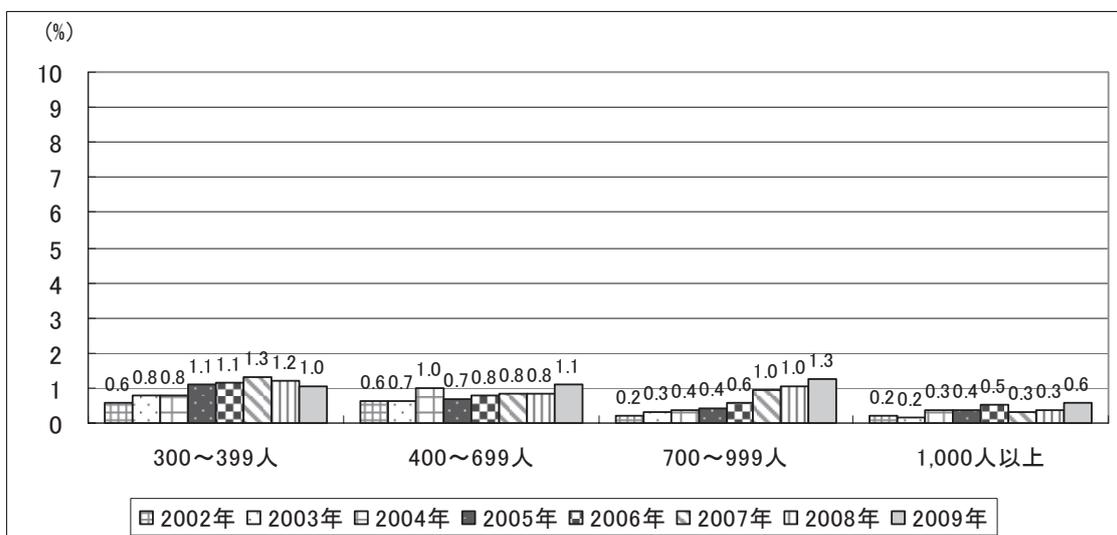


図 2-10 事業所規模による管理職等に占める女性部長割合の推移

(単位：%)



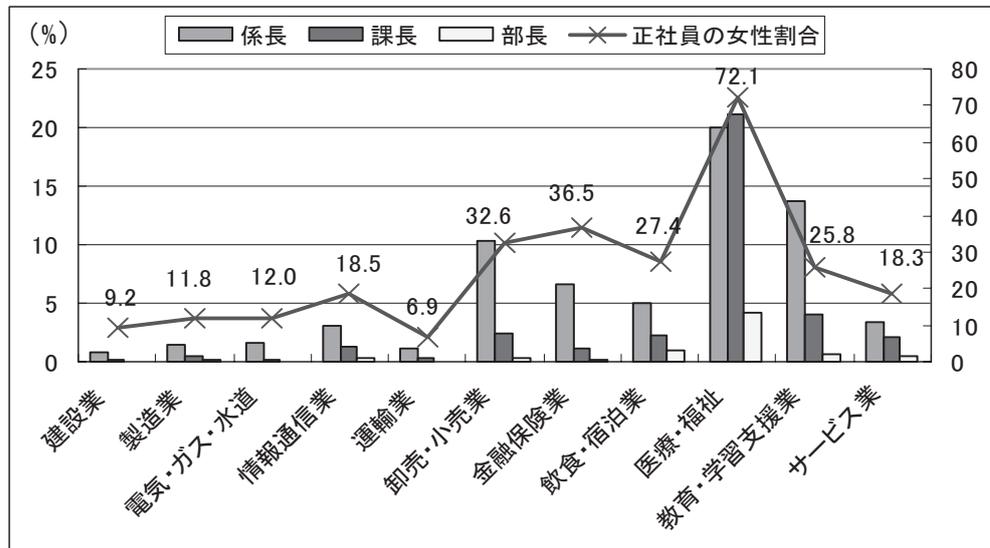
エ 業種による女性管理職等の割合

女性管理職等の割合を業種別に見ると（図2-11 参照）、女性正社員の割合が高い業種である医療・福祉、教育・学習支援業、卸売・小売業は、女性管理職等についてもその割合が他の業種に比べて非常に高い状況にある。しかし、医療・福祉業は、課長職の割合が係長職とあまり変わらないが、それ以外の業種では、課長職からは急激にその割合が減っている。

専門職が多い医療・福祉業において、係長に昇進した女性の多くが引き続き課長以上にまで昇進できる状況がうかがえる一方で、その他の業種においては、女性が管理職として活用されていく過程で、係長職まで昇進する女性は増えているものの²⁴、それ以上を目指す場合、現在では女性の昇進はハードルが高いことが推測される。係長職の割合が増加していく中で、他の業種においても、今後、係長職の女性が課長職以上に登用される職場環境を整備することが求められる。

図2-11 業種による女性管理職等の割合

（単位：％）



注：金融保険業はサンプルの数が少ないため分析対象からは除外する。

図2-11 で業種と女性管理職等の割合を表したが、その結果を統計的に確認するため、業種と女性管理職等の割合との相関関係を確認した（表2-10 参照）。その結果、卸売・小売業は女性の係長職とは正の相関関係が見られるが、逆に部長職では1%水準の有意で、負の相関関係が見られた²⁵。すなわち、卸売・小売業では女性係長には登用されるが、それ以上の昇進は難しいことが確認できた。なお、女性割合が多い教育・学習支援業においても、係長職では正の相関関係が見られるが、それ以上の役職では相関関係が見られな

²⁴ 女性係長職の時系列変化を見ると、2002年には平均6人だったのが、2009年には9.9人にまで増えている。

²⁵ 統計で言う「有意」とは、確率的に二つの関係が偶然だと考えにくいことを意味する。つまり、1%水準で有意ということは、二つ（ここでは女性部長職と卸売・小売業）が偶然に負の関係がある確率は1%に過ぎないということである。

った。専門職が多いと予想される医療・福祉業だけがすべての役職において正の相関関係が見られる。すなわち、医療・福祉業では、女性の管理職等の割合がどの役職においても高くなっていることが統計的にも説明できるということになる。

表 2-10 女性管理職等と業種との相関関係

	建設業	製造業	電気・ガス・水道	情報通信	運輸業	卸売・小売	金融保険	不動産	飲食・宿泊	医療福祉	教育・学習支援	複合サービス	サービス
女性管理職等割合	-0.0701*	-0.3858*	-0.0675*		-0.0741*	0.2834*				0.4405*			
女性部長割合		-0.2814*		-0.06		-0.0787*				0.6243*			
女性課長割合	-0.07	-0.3426*		-0.0762*						0.7459*			-0.07
女性係長割合	-0.0789*	-0.4147*	-0.06	-0.0718*	-0.07	0.1616*				0.5872*	0.1495*		-0.0773*

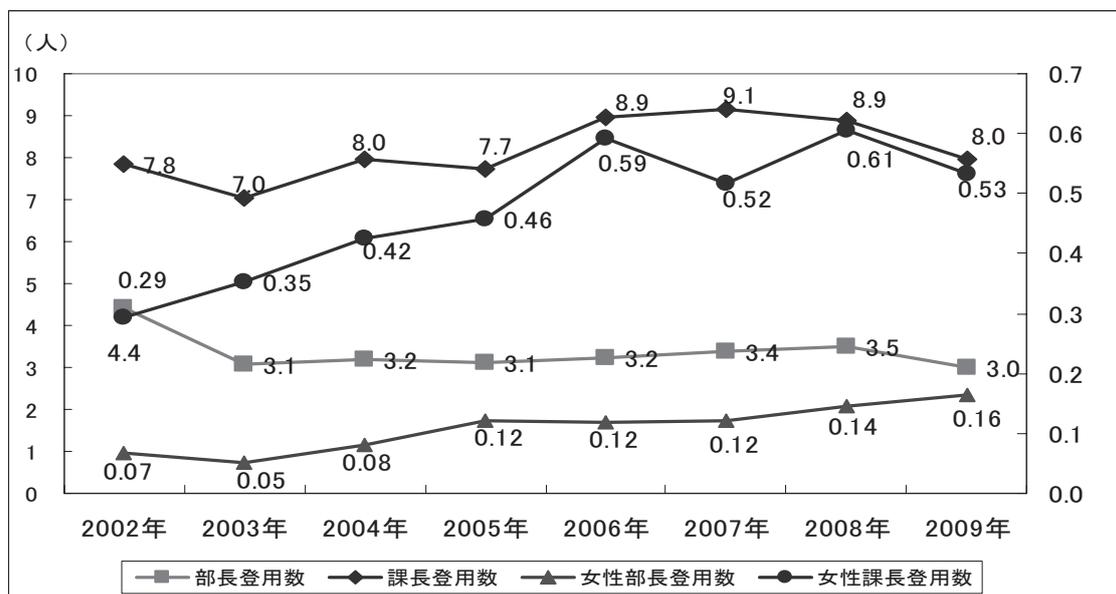
注：*は統計水準1%で有意、その他は5%で有意である。統計的に有意ではないものは空欄にした。

オ 管理職の登用人数の推移

本届出においては、届出の基準日前の1年間の管理職の登用数も届出事項となっている。その2002年以降の推移を見ると（図2-12参照）、男女合わせた全体数では、多少の増減は見られるが課長職、部長職ともほぼ横ばいの状態を維持する。一方、女性だけを見ると、課長職、部長職ともに増加はしているものの、その増加の値はごくわずかなものであり、実態として女性の登用は増えていないことがわかる。

図 2-12 管理職の登用人数の推移

(単位：人)



注：女性部長登用数及び女性課長登用数は右の縦軸を使っている。

3 教育訓練について

本項では、男女が働きやすい職場環境整備の状況を把握するという観点から、事業所における教育訓練の実施状況について分析する。

(1) 教育訓練とは

企業では社員を雇用すると、その社員を企業で使える労働力として育てるために教育訓練を実施する。教育訓練は、一般的にOJT (On the Job Training) とOFF-JT(Off the Job Training)に分けられる。OJTは上司が部下に、先輩が後輩に日常の職務を通して業務上必要とされる知識や技術を教えることであり²⁶、OFF-JTは職場を離れて行われる研修のことで、社外で外部講師の研修などにより技術や業務遂行能力の向上のために行われる²⁷²⁸。

教育訓練の実施の状況は、キャリア形成の機会が男女均等に与えられているかを確認する上での一つの指標となる。そのため本届出では、教育訓練の実施状況について、「能力向上のための教育訓練」と「管理職養成のための教育訓練」の二つのOFF-JTの実施状況と参加状況を確認している。

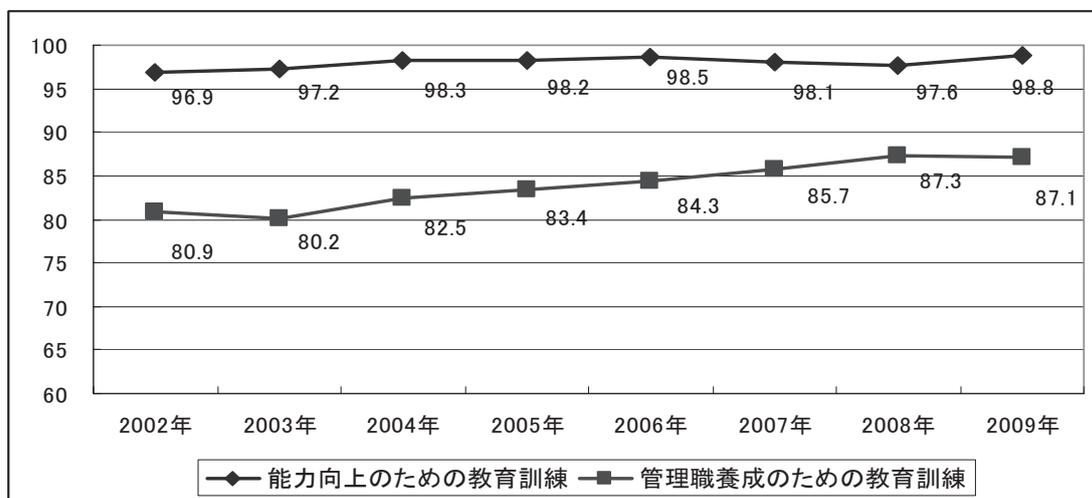
能力向上のための教育訓練については98%の事業所が、また管理職養成のための教育訓練は84%の事業所が実施している状況である²⁹。以下、実施状況と参加状況を業種、事業所規模、管理職数等とクロス集計を行い、その実態を分析する。

(2) 分析結果

ア 教育訓練を実施している事業所の割合の推移

図2-13は二つの教育訓練の実施状況を時系列で見たものであるが、どちらも2002年から増加傾向にある。

図2-13 教育訓練を実施している事業所の割合の推移 (単位：%)



²⁶ OJTは実務の中にある企業特殊のノウハウやコツ、要領、マニュアル化されていない暗黙知などを上司や先輩から教わることで、職場に密着した教育訓練の方法である。しかし、指導者の指導力により教育成果が大きく違うという問題もある。

²⁷ OFF-JTは職場を離れて特定領域について体系的に習得することが可能な教育訓練である。指導のプロ(講師など)が効果的なカリキュラムを組み、多数の人数を効率的に訓練できるが、研修中には職場を離れる上に、研修費用がかかるため企業としてはコストがかかる。

²⁸ 従来日本の企業はOJTと自己啓発を教育訓練のベースとして重視し、OFF-JTはそれを補完する方法として位置付けてきた。しかし、職場の正社員の構成の変化と、非正社員及び業務のアウトソーシングの増加に伴い、職場のOJTが機能するための環境が大きく変化してきた(藤本、大木(2010))。

²⁹ 8年間の事業所サンプルにおける割合である。

特に、管理職養成のための教育訓練は2002年時点で80.9%だったものが、2009年には87.1%と6%以上増加しており、2002年以降事業所側が教育訓練をより積極的に行うようになったことが確認できる。管理職養成のための教育訓練の変化の内訳を見ると(表2-11参照)、男性だけを対象とする事業所の割合は2002年以降減少している一方、男女とも実施する事業所が増加していることがわかる。

表2-11 管理職養成のための教育訓練を実施する事業所の割合の推移 (単位：%)

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	合計
男性だけ実施	15.42	11.41	13.91	10.48	7.78	6.63	6.52	6.42	9.86
女性だけ実施	0.51	0	0	0.54	0	0	0	0	0.13
男女とも実施	84.06	88.59	86.09	88.98	92.22	93.37	93.48	93.58	90.01
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

イ 事業所規模による教育訓練の実施状況

表2-12は教育訓練を実施している事業所と実施していない事業所の割合を規模別に確認したものである。能力向上のための教育訓練は98%の事業所が実施しているが、規模が小さいほど実施していない事業所が多い傾向にあることがわかる。

管理職養成のための教育訓練については、実施している事業所の割合が84%と、能力向上のための教育訓練より実施していない事業所の数が増えるが、ここでも規模が小さくなるほど、実施していない事業所が多い傾向が見られる。

表2-12 事業所規模別による教育訓練の実施状況 (単位：事業所、%)

事業所規模	能力向上のための教育訓練				管理職養成のための教育訓練			
	実施している		実施していない		実施している		実施していない	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
300~399人	974	96.92	31	3.08	825	82.09	180	17.91
400~699人	1366	97.92	29	2.08	1163	83.31	233	16.69
700~999人	484	98.37	8	1.63	414	84.15	78	15.85
1,000人以上	676	99.12	6	0.88	594	87.35	86	12.65
合計	3500	97.93	74	2.07	2996	83.85	577	16.15

ウ 業種による教育訓練の実施状況

表2-13は職業訓練の実施状況を業種別に見たものである。能力向上のための教育訓練は、業種によりその特徴が現れる。建設業、電気・ガス・水道業、情報通信業は、100%の事業所が能力向上のための教育訓練を実施している。実施していない事業所を業種別に見ると、製造業、卸売・小売業、サービス業が多いことがわかる。

一方、管理職養成のための教育訓練では、訓練を実施している事業所のうち運輸業と教育・学習支援業が他の業種に比べてその割合が低い。

表 2-13 業種による教育訓練の実施状況

(単位：事業所、%)

業種	能力向上のための教育訓練				管理職養成のための教育訓練			
	実施している		実施していない		実施している		実施していない	
	実数	%	実数	%	実数	%	実数	%
建設業	88	100	0	0	75	85.23	13	14.77
製造業	1647	97.92	35	2.08	1409	83.82	272	16.18
電気・ガス・水道	73	100	0	0	72	98.63	1	1.37
情報通信	245	100	0	0	226	92.24	19	7.76
運輸業	68	94.44	4	5.56	56	77.78	16	22.22
卸売・小売	358	95.98	15	4.02	319	85.75	53	14.25
金融保険	20	86.96	3	13.04	22	95.65	1	4.35
飲食・宿泊	46	97.87	1	2.13	41	85.42	7	14.58
医療福祉	488	99.59	2	0.41	404	82.45	86	17.55
教育・学習支援	112	99.12	1	0.88	74	65.49	39	34.51
サービス	348	96.4	13	3.6	291	80.61	70	19.39
合計	3493	97.93	74	2.07	2989	83.86	577	16.14

エ 教育訓練の実施状況と管理職等の数

表 2-14 は、管理職養成のための教育訓練を実施している事業所と実施していない事業所の管理職等の数の平均値を出したものである。管理職養成のための教育訓練を実施している事業所は、管理職等の数の平均が 200 人であり、実施していない事業所の平均である 140 人と比較してはるかに高くなっている³⁰。

表 2-14 教育訓練の実施状況と管理職等の数 (単位：人)

管理職養成のための教育訓練	サンプル	平均	標準偏差
実施していない	577	140.1	198.7
実施している	2995	200.6	326.6
合計	3572	190.8	310.3

4 セクシュアル・ハラスメント防止対策について

届出では、男女が働きやすい職場環境整備の状況を把握するという観点から、セクシュアル・ハラスメント（以下、「SH」と言う。）防止対策も届出項目としている。そこで、本稿では、県内事業所における SH の防止対策の状況について分析を行う。

(1) SH の防止対策に関する届出内容

条例では、SH の防止対策についても規定しており³¹、事業活動を行うに当たって、SH

³⁰ なお、管理職養成のために教育訓練を実施している事業所（2995 事業所）について、教育訓練の参加状況と管理職等の割合との相関関係を見たところ、男性のみ実施している事業所は女性の管理職等の割合はすべて負の相関関係が見られ、男性のみ実施している事業所ほど女性管理職等の割合が低くなった。一方、男女とも実施している事業所では、男性管理職等の割合と女性係長職の割合に正の相関関係が見られ、それぞれの割合が高くなった。

³¹ 条例第 8 条

が生じないように配慮する必要があることを明示している。

本届出では、事業所がSHを防止するための措置の状況と相談窓口の設置状況等を確認している。具体的には、SHを防止する方針を周知・啓発する方法として、①就業規則による周知、②社内報等による周知、③研究・講習等の実施、④その他、という4項目を設定している。また、相談・苦情受付窓口の整備の方法として、①相談担当者の設置、②マニュアルの整備、③外部機関への委託、④その他、という4項目を設定している³²。

(2) 分析結果

ア SH方針の周知・啓発の方法

まず、SH方針の周知・啓発の方法として挙げられている項目を見ると、就業規則等により周知する方法が最も多く、81.9%を占めている。なお、2009年にはその割合が3.4%増加した。社内報による周知や研究・講習等の実施についても2009年に2%近く増加し、事業所でのSH防止のための関心が高まっていることがわかる(表2-15参照)。

表2-15 SH方針の周知・啓発の方法 (単位：%)

	就業規則等による周知	社内報等による周知	研修・講習等の実施	その他
2007年	80.42	54.08	53.61	9.79
2008年	80.96	56.46	55.14	10.72
2009年	84.35	58.18	57.94	9.35
合計	81.91	56.24	55.56	9.95

イ 相談・苦情受付窓口の整備の方法

相談・苦情受付窓口の整備としては、相談担当者を設置している事業所は9割以上で、ほとんどの事業所がSH防止のために事業所内に担当者を設置している一方で、マニュアルの整備は4割に届いていない状況にある。また、外部機関への委託は15%に留まっており、SH防止のための相談等は、現状では事業所内部で対応していることがわかる(表2-16参照)。

表2-16 相談・苦情受付窓口の整備の方法 (単位：%)

	相談担当者の設置	マニュアルの整備	外部機関への委託	その他
2007年	92.31	36.13	12.12	4.66
2008年	94.75	35.01	15.32	5.69
2009年	94.39	39.02	17.52	4.67
合計	93.82	36.72	14.99	5.01

³² 2006年以前は、①SH防止方針の明確化と周知・啓発をしているか、②相談・苦情受付窓口があるか、③事後の対応のための方法があるかを聞いていたが、2007年の男女雇用機会均等法改正を受けて、2007年からは届出項目が上記のように詳細化された。ここでは、2007年以降のデータを用いて分析する。

5 主な分析結果

以上、本届出のデータを用い、2002年からの8年間の時系列分析に基づき、県内事業所の男女共同参画推進の変化を確認した。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、2006年までは正社員を中心に従業員が増加してきたが、2007年からは非正社員が増え、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。その原因としては、経済状況に伴う非正規化の影響や、団塊世代の男性の大量の定年退職による正社員の割合の低下なども考えられる。
一方、女性については、依然として男性と比べて非正社員の割合は高いが、正社員の割合がわずかではあるが増加し、正社員の男女割合の差に縮小傾向が見られる。
- ◆ 正社員の状況を事業所規模別に見ると、男性は大規模の事業所を中心に、女性は中小規模の事業所を中心に分布されており、その推移を見ても傾向はあまり変わらなかった。また、業種別に見ると、男性中心の業種と女性中心の業種がはっきりと分かれている。
- ◆ 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。しかしながら、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。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、その推移を見ても大きな変化が見られない。
なお、事業所の規模別に見ると、比較的小規模の事業所において管理職等の女性割合が高くなっている。また、業種によって管理職等への女性活用の特徴が現れていることも確認された。今後それらの要因について、より詳細な調査・分析が必要である。
- ◆ 教育訓練は多くの事業所で実施しており、その数は増えている。特に、管理職養成のための教育訓練は大きく増加しており、その内訳を見ると、従来男性だけ実施していた事業所についても、男女とも実施するようになったことがわかる。
- ◆ SHの防止については、社内への周知・啓発への取組が増えており、その方法としては、就業規則等による周知が最も多い。相談や苦情受付の窓口の整備としては、ほとんどの事業所で相談担当者を設置しているが、その他の措置はまだ少ない状況である。

第3章 事業所の分類化による比較分析

第2章では、県内の事業所における男女共同参画の推進状況の全体像を捉えるため、実態分析を行った。本章では、前章の実態分析の結果を踏まえて、男女共同参画の推進状況から届出事業所を分類し、分類化された事業所が各々どのような傾向、特徴を持っているのか、また男女共同参画がどのような形で進められているのか、その具体像を確認する。

1 分類の設計

分類の基準は、i 事業所の雇用における男女均等と、ii 意思決定過程における男女共同参画の推進という二つの観点を軸とする。具体的には、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、届出事業所を4象限に分類し、それぞれに分けられた事業所の特徴と男女共同参画の状況を分析する。

(1) 正社員に占める女性割合の設定

雇用における男女の均等状況を図るため、横軸は正社員に占める女性の割合とする。正社員の女性割合の平均値は24%であることから、そこを横軸の中心に設定する。24%以上の事業所は1152サンプルであり、24%未満の事業所は2425サンプルである。

(2) 正社員に占める女性管理職等の割合の設定

意思決定過程における男女共同参画の推進状況を図るため、縦軸は正社員に占める女性管理職等の割合とする。第2章で前述のとおり、届出において管理職は課長相当職以上の者としているが、ここでは係長相当職も含めて分析を行う。正社員に占める女性管理職等の割合は平均2.4%であることから、そこを縦軸の中心に設定して分類化を試みた。2.4%以上の事業所は1090サンプルであり、2.4%未満の事業所は2485サンプルである。

(3) 分類の実施

上記の二つの基準により、届出事業所を次の四つに分類した（図3-1参照）。

① 男女共同参画型

正社員の女性割合と女性管理職等の割合が平均より高い事業所を「男女共同参画型」とする。

ここに該当する事業所は、女性を正社員として雇用し、活用しているとともに、女性人材を積極的に管理職等として登用しており、男女共同参画が比較的バランスよく進められている事業所と言える。

② 少数女性活用型

正社員の女性割合は平均より低い、女性管理職等の割合が平均より高い事業所を「少数女性活用型」とする。

ここに該当する事業所は、女性正社員の雇用には比較的消極的であるが、少ない女性人材を積極的に管理職等として活用している事業所と言える。

③ 女性活用途上型

正社員の女性割合は平均より高いが、女性管理職等の割合が平均より低い事業所を「女性活用途上型」とする。

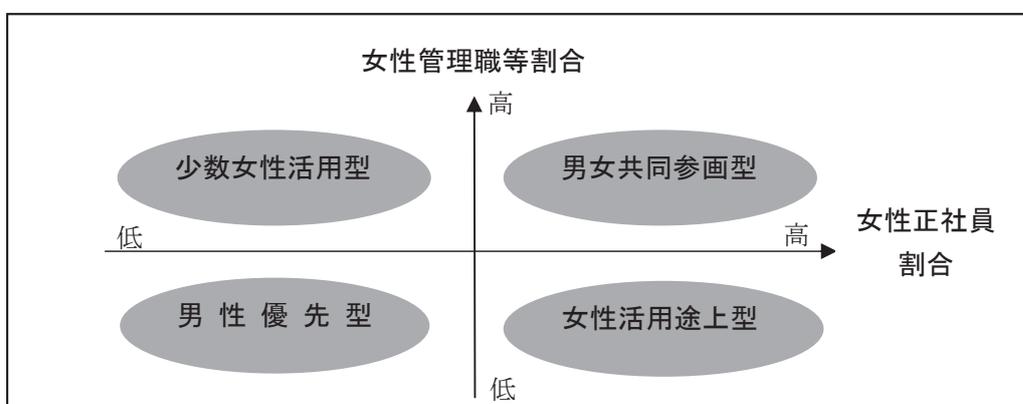
ここに該当する事業所は、女性正社員の雇用には積極的であるが、女性が管理職等として昇進していくのが現状では難しい事業所と言える。

④ 男性優先型

正社員の女性割合と女性管理職等の割合が平均より少ない事業所を「男性優先型」とする。

ここに該当する事業所は、女性正社員の雇用にも、また女性人材の管理職等への登用についても消極的で、比較的男性が中心となっている事業所と言える。

図 3-1 分類の見取り図



届出事業所を図 3-1 のように分類すると、全体サンプル 3581¹事業所のうち、男女共同参画型は全体の 23.2%、少数女性活用型は 7.4%、女性活用途上型は 9.1%、男性優先型は 60.3%となる(表 3-1 参照)。このように男性優先型が多くなっている要因としては、本データの 47%が製造業であることが挙げられる。製造業の場合、正社員、非正社員いずれも女性の割合が低く(正社員に占める女性割合は 11%、非正社員に占める女性割合は 46%である)、男性従業員が中心となっている事業所が多いことから、分類化の結果、男性優先型の割合が高くなっていると考えられる。

表 3-1 各分類に該当する事業所数と割合

少数女性活用型 サンプル数: 264 事業所 (7.4%)	男女共同参画型 サンプル数: 832 事業所 (23.2%)
男性優先型 サンプル数: 2161 事業所 (60.3%)	女性活用途上型 サンプル数: 324 事業所 (9.1%)

¹ 8年間のデータをすべて並べ、同じ事業所でも各年のデータは各々別のデータとして扱い、分析した。なお、データにより欠損値処理をする場合もあるので(管理職など)、すべての項目で 3581 サンプルを使うのではなく、各項目によりサンプルの数は減少する。

次項からはこの四つの分類を基本にし、従業員と正社員、管理職の男女割合、業種別、平均勤続年数と平均年齢、育児休業等のワーク・ライフ・バランス制度の実施などのそれぞれの状況を比較しながら分析する。

2 比較分析

(1) 従業員及び採用正社員²の女性割合による比較

四つの分類について、従業員及び採用正社員の女性割合で比較したところ、表3-2のような結果となった。以下、4分類のそれぞれの特徴を整理する。

表3-2 従業員及び採用正社員の女性割合から見た4分類の比較

変数	男女共同参画型					少数女性活用型				
	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
全体正社員(人)	832	397.0	348.3	0	2487	264	789.8	1061.8	5	5529
男性	831	150.4	151.4	0	1417	264	672.6	890.3	4	4657
女性	831	246.0	238.1	0	1488	264	117.2	181.8	1	999
正社員に占める男性割合(%)	828	42.2	19.4	0	76.0	264	84.7	4.7	76.0	95.7
正社員に占める女性割合(%)	828	57.8	19.4	24.0	100	264	15.3	4.7	4.3	24.0
非正社員に占める男性割合(%)	819	22.5	19.2	0	100	246	49.0	32.5	0	100
非正社員に占める女性割合(%)	819	77.5	19.2	0	100	246	51.0	32.5	0	100
採用正社員(人)	832	52.2	67.5	0	678	264	30.6	47.9	0	275
男性	832	15.2	19.1	0	129	264	24.8	40.3	0	204
女性	832	37.0	51.0	0	549	264	5.8	9.2	0	76
正社員に占める採用正社員(%)	829	11.4	10.8	0	108.7	264	4.5	7.6	0	100
変数	女性活用途上型					男性優先型				
	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
全体正社員(人)	324	392.0	442.3	7	3946	2161	783.5	967.0	1	11548
男性	324	243.7	298.2	0	2856	2161	710.6	879.8	1	10161
女性	324	148.3	186.2	3	1265	2161	72.9	108.3	0	1387
正社員に占める男性割合(%)	324	61.1	18.2	0	76	2161	90.1	5.4	76.0	100
正社員に占める女性割合(%)	324	38.9	18.2	24	100	2161	9.9	5.4	0	24.0
非正社員に占める男性割合(%)	312	31.4	23.9	0	100	1861	57.6	31.4	0	100
非正社員に占める女性割合(%)	312	68.6	23.9	0	100	1861	42.4	31.4	0	100
採用正社員(人)	324	24.9	44.0	0	294	2161	31.5	60.0	0	895
男性	324	12.1	19.8	0	174	2160	26.8	51.2	0	681
女性	324	12.9	28.1	0	191	2160	4.6	11.1	0	214
正社員に占める採用正社員(%)	324	6.4	8.3	0	52.4	2161	4.5	7.5	0	104.8

① 男女共同参画型

男女共同参画型では、正社員に占める女性割合が57.8%と、全体の平均値である24%を2倍以上上回っていることがわかる。比較的大規模の事業所が少ない³状況にあるにもかかわらず、表3-2の採用正社員の平均人数は多く、とりわけ女性正社員は他の分類と比較してかなり多くなっている。また、女性正社員だけではなく、女性非正社員も多く、非正

² 過去1年間に採用された正社員数を指す。

³ 事業所規模別の状況については、51頁参照。

社員の男女割合を見ると、男性が22.5%である一方、女性は77.5%である。

女性正社員だけでなく女性非正社員が半数以上を占めていることについては、女性が集まりやすい業種⁴が多いなどの原因が考えられるが、そのほか、男性正社員より女性正社員を採用することについて事業所に何らかのメリットがあるということも想定される。今後そうした要因については、より詳細な分析が必要と考える。

② 少数女性活用型

少数女性活用型は、正社員に占める女性割合は少なく15.3%に留まっている。後述する男性優先型と比較すれば女性正社員は多いが、正社員としての女性の雇用には慎重と言える。女性の採用正社員も非常に少なく、男性の採用正社員24.8人に比べて女性は5.8人とその差は歴然としている。

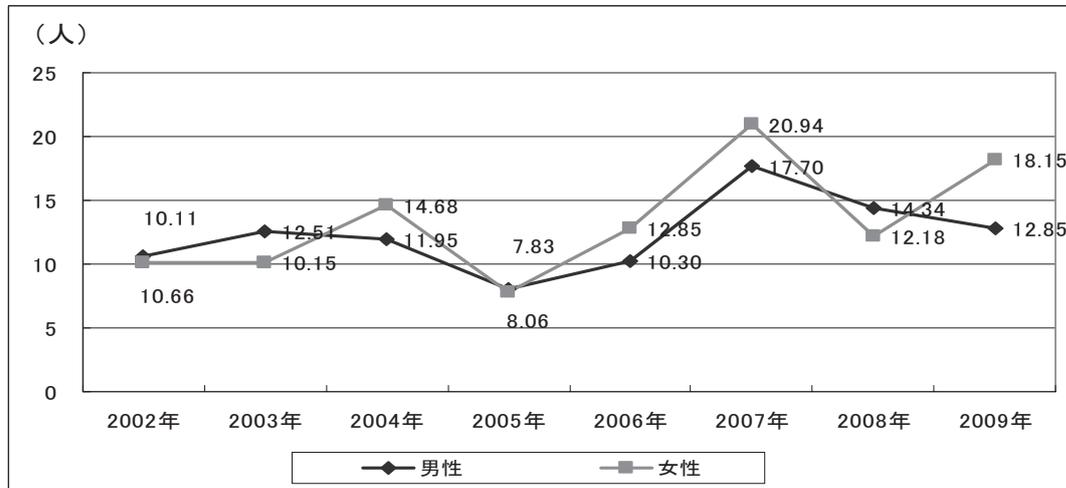
このように、正社員として雇用する際に女性を採用することには消極的であるが、非正社員については、男女ともその割合にあまり変わりはない（男性49%、女性51%）⁵。

③ 女性活用途上型

女性活用途上型は、正社員に占める女性割合は38.9%と、男女共同参画型に次ぎ2番目に高い。それは非正社員でも同様で非正社員の女性割合は68.6%と、男女共同参画型と同様に女性非正社員の割合が高い。女性活用途上型も卸売・小売業等の女性中心の業種が多く含まれているため、正社員だけではなく非正社員の割合も高いと考えられる。

図3-2 女性活用途上型の採用正社員の推移

(単位：人)



採用正社員を見ると、男女ともその人数はほぼ同じ（男性12.1人、女性12.9人）である。このように、女性活用途上型では、女性正社員の雇用に積極的な姿勢がみられる。採用正社員数の推移を見ると、男女による差はあまり見られず、2002年以降ほぼ同様な形で

⁴ 例えば、病院では男性看護師よりも、女性看護師が集まりやすいため、女性の割合が高くなる。なお、業種別の状況については、次頁以降参照。

⁵ 実際に4分類の中で「少数女性活用型」は女性の正社員率が42%とほかの分類より最も低い。男女共同参画型は59%、女性活用途上型は44%、男性優先型は54%である。

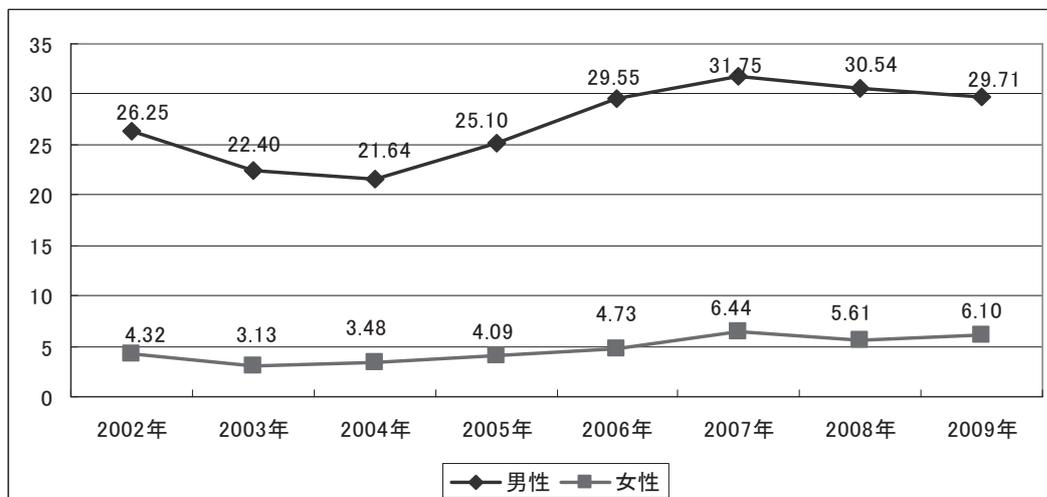
推移している（図3-2参照）。しかしながら、景気の山と言われた2007年とリーマン・ショックによる世界的不況に陥った2008年の状況を見ると、女性の採用正社員の変化が男性よりも激しいことがわかる。こうしたことから、景気が上向いている際には正社員として女性を積極的に雇用し、景気が悪化してくると正社員として採用される女性は減るといふ事業者側の動きを垣間見ることができる。

④ 男性優先型

男性優先型は、正社員に占める女性割合は9.9%と、4分類の中でも最も低い（表3-2参照）。採用についても男性正社員が中心で、男性の8年間の平均採用人数の26.8人に比べて女性は4.6人と、採用正社員数の男女差が最も大きくなっている。一方、非正社員の男女割合を見ると、42.4%と非正社員の女性割合は4分類の中で最も低い。男性優先型は製造業等の男性中心の業種が多数であることもあり、就業形態と関係なく、女性よりも男性を選好して雇用していることがうかがえる。

図3-3は、男性優先型の正社員に占める採用正社員の人数を時系列に見たものである。男性は2002年から2004年にかけて大きく減少するが、その後は回復傾向に戻り、採用正社員数は高くなっている。一方、女性は2002年以降少しずつ増えているが、全体的に横ばい状態が続いており、男性の人数とは大きな差が生じている。

図3-3 男性優先型の採用正社員の推移 (単位：人)



(2) 業種による比較

四つの分類について、業種別の状況により比較したところ、次の点が確認できた（表3-3参照）。

表3-3 業種による4分類の比較表

	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	合計
建設業	5	0	2	81	88
	5.68	0	2.27	92.05	100
	0.6	0	0.62	3.75	2.46
製造業	46	114	101	1424	1685
	2.73	6.77	5.99	84.51	100
	5.53	43.18	31.17	65.9	47.05
電気・ガス・熱供給・水道	1	1	7	64	73
	1.37	1.37	9.59	87.67	100
	0.12	0.38	2.16	2.96	2.04
情報通信業	12	43	13	177	245
	4.9	17.55	5.31	72.24	100
	1.44	16.29	4.01	8.19	6.84
運輸業	1	1	1	69	72
	1.39	1.39	1.39	95.83	100
	0.12	0.38	0.31	3.19	2.01
卸売・小売業	200	49	59	65	373
	53.62	13.14	15.82	17.43	100
	24.04	18.56	18.21	3.01	10.42
金融保険業	12	5	6	0	23
	52.17	21.74	26.09	0	100
	1.44	1.89	1.85	0	0.64
不動産業	0	0	0	3	3
	0	0	0	100	100
	0	0	0	0.14	0.08
飲食・宿泊業	12	6	22	8	48
	25	12.5	45.83	16.67	100
	1.44	2.27	6.79	0.37	1.34
医療・福祉業	459	0	32	0	491
	93.48	0	6.52	0	100
	55.17	0	9.88	0	13.71
教育・学習支援業	38	15	36	24	113
	33.63	13.27	31.86	21.24	100
	4.57	5.68	11.11	1.11	3.16
複合サービス業	3	3	0	0	6
	50	50	0	0	100
	0.36	1.14	0	0	0.17
サービス業	43	27	45	246	361
	11.91	7.48	12.47	68.14	100
	5.17	10.23	13.89	11.38	10.08
合計	832	264	324	2161	3581
	23.23	7.37	9.05	60.35	100
	100	100	100	100	100

注：上段はサンプル数（事業所数）を記載している。

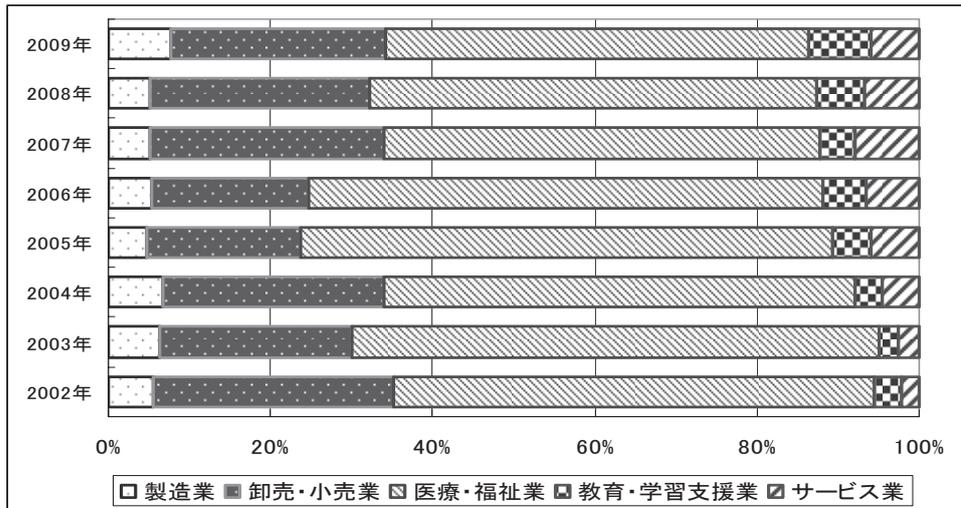
中段は業種ごとの4分類における割合（%）、下段は各分類の中での業種による割合（%）であり、それぞれ8年間のデータの平均値を記載している。

① 男女共同参画型

男女共同参画型に該当する事業所の主な業種を見ると（表3-3参照）、医療・福祉業が55.2%、次いで卸売・小売業が24%である。その推移を見ると（図3-4参照）、2002年から2005年にかけて医療・福祉業と卸売・小売業の2業種で全体の8割以上を占めていたが、その後他の業種も増えてきたことから、2009年では2業種で全体の72%程度となった。

図3-4 男女共同参画型の主要業種の推移

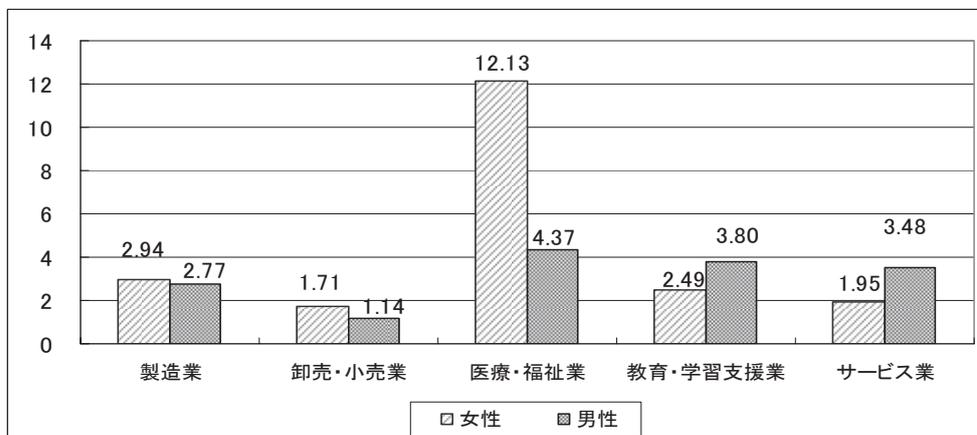
(単位：%)



注：3%未満の業種は対象から外し、主要業種だけをグラフにした。2%未満の業種は建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、金融保険業、飲食・宿泊業、複合サービス業である。

男女共同参画型の主な業種である医療・福祉業と卸売・小売業の2業種について、少し詳しく見てみる。まず、正社員に占める採用者の男女の割合を見たものが図3-5である。これによると、卸売・小売業が平均1.7%であるのに比べて、医療・福祉業は12.1%と、女性採用の状況については大きな差があることがわかる。

図3-5 男女共同参画型の業種による採用正社員（男女別）割合（単位：%）



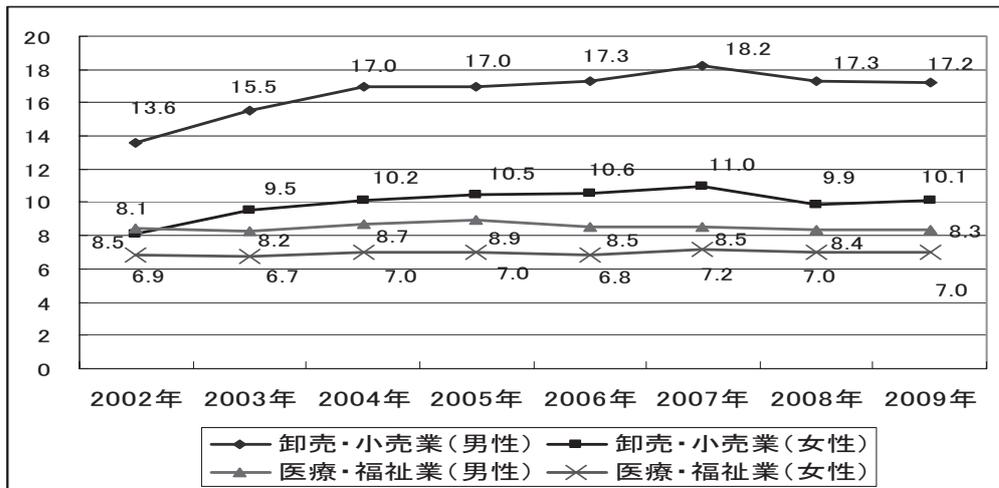
注：8年間のデータの平均値である。

また、勤続年数を見ると(図3-6)、医療・福祉業では男女差はそれほど大きくないが、卸売・小売業ではその差は大きい⁶。医療・福祉業は専門職であるため、業種の中でも転職率が高い業種であることなどがその理由として考えられるが、業種により生じる違いやその要因などを探るためには、より詳細な調査が必要である。

⁶ 8年間の平均で見ると、医療・福祉業では、男性8.5年、女性7年、卸売・小売業では、男性16.7年、女性10年となっている。

図3-6 男女共同参画型の主な業種の平均勤続年数

(単位：年)



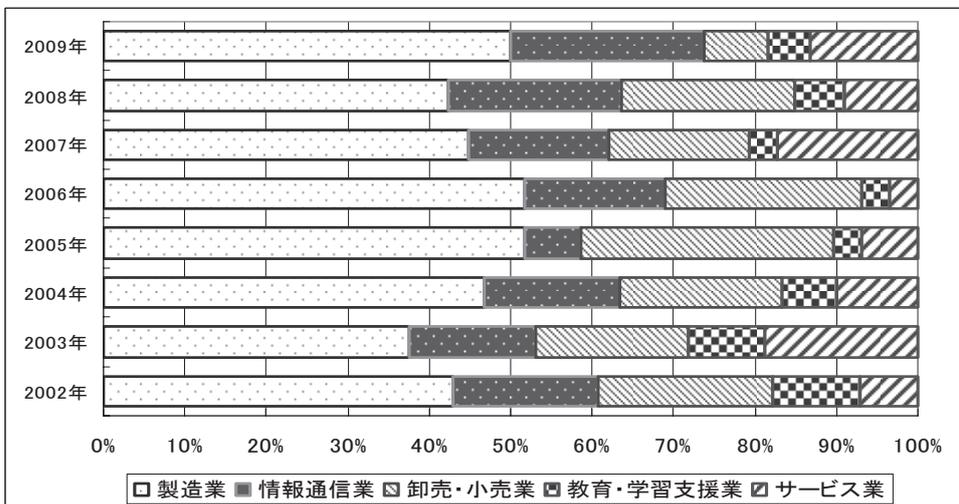
② 少数女性活用型

少数女性活用型では、製造業が43.2%と最も多くなっているが、製造業全体から見ると、少数女性活用型に該当するのはそのうちの6.8%に過ぎない(表3-3参照)。

情報通信業は届出事業所において少ない業種ではあるが、情報通信業の一部が少数女性活用型に集まっており、2002年には16.5%であったものが2009年には22.5%と増加している(図3-7参照)。

図3-7 少数女性活用型の主要業種の推移

(単位：%)

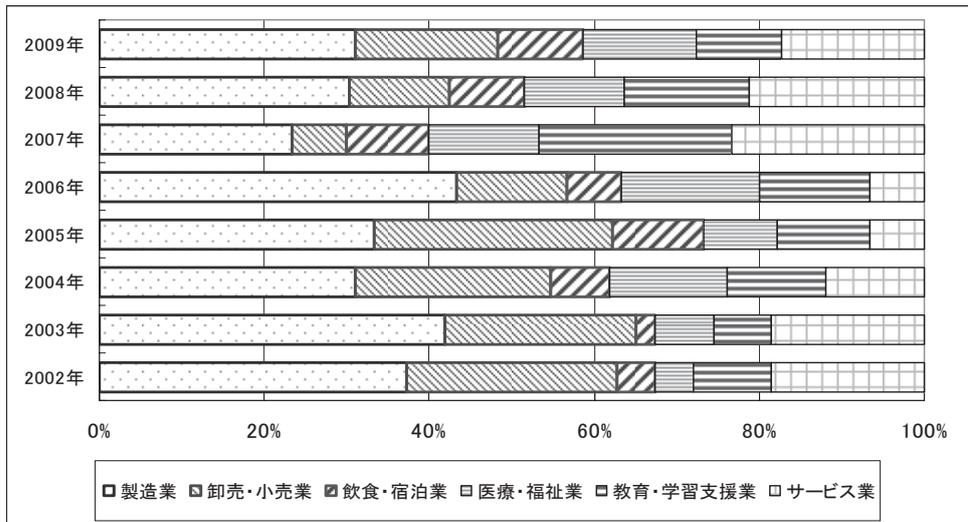


③ 女性活用途上型

女性活用途上型では、製造業が31.2%、次いで卸売・小売業が18.2%を占めている(表3-3参照)。飲食・宿泊業は全体の6.8%であるが、その推移を見ると、2002年に4%だったが、2009年には9%と増加していることがわかる(図3-8参照)。

図3-8 女性活用途上型の主要業種の推移

(単位：%)



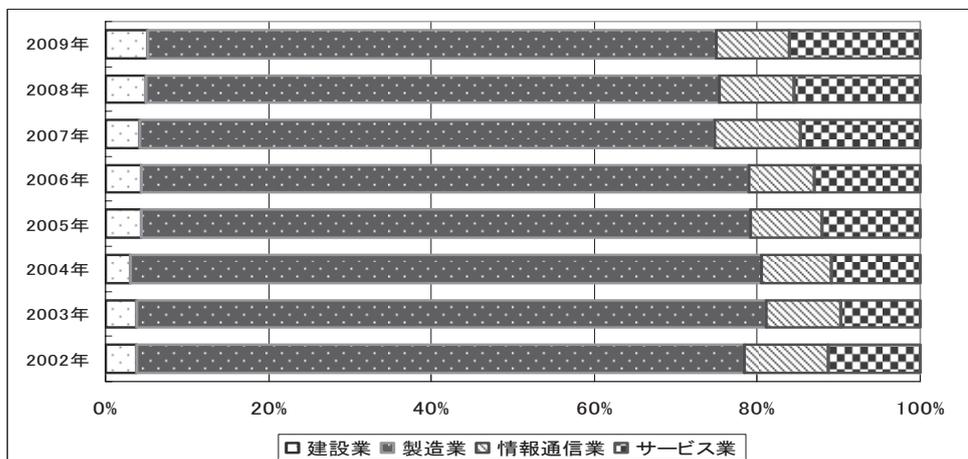
④ 男性優先型

4分類の中で最も多い男性優先型では製造業が65.9%を占めている(表3-3参照)。逆に製造業全体を見ると、84.5%が男性優先型に該当していることになる。なお、男性優先型の中で建設業は4%程度であるが、建設業全体では92%が男性優先型に含まれている。

なお、男性優先型においては、業種の推移にそれほど大きな変化はないことがわかる(図3-9参照)。

図3-9 男性優先型の主要業種の推移

(単位：%)



(3) 事業所規模による比較

事業所の規模別に4分類で比較したところ(表3-4参照)、次の点が確認できた。

① 男女共同参画型

男女共同参画型については、1,000人以上の大規模の事業所の割合が9.4%と、他の分類と比較して低く、中小規模の事業所の割合が高いことが特徴的である。

② 少数女性活用品

少数女性活用品では、逆に1,000人以上の大規模の事業所が25.8%と、他の分類と比較して割合が高くなっている。一番割合が低かったのは、700人～999人の規模であった。

③ 女性活用品上型

女性活用品上型は、従業員数が700人に至らない事業所の割合が75%となっている。

④ 男性優先型

男性優先型の場合、事業所規模別の割合に大きな差がないことが特徴的である。その中で、400人未満の小規模の事業所の割合が、他の分類と比較して割合が低くなっていることがわかる。

表3-4 事業所規模から見た4分類の比較

変数	男女共同参画型		少数女性活用品		女性活用品上型		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
事業所規模								
300～399人	292	35.1	89	33.7	104	32.1	520	24.09
400～699人	356	42.8	84	31.8	139	42.9	821	38.0
700～999人	106	12.7	23	8.7	30	9.3	333	15.4
1000人以上	78	9.4	68	25.8	51	15.7	485	22.5
合計	832	100.0	264	100.0	324	100.0	2159	100.0

これらの状況から、正社員に占める女性割合が平均より高い男女共同参画型と女性活用品上型では、比較的中小規模の事業所の割合が高く、1,000人以上の大規模の事業所の割合は低い一方で、正社員の女性割合が平均より低い少数女性活用品と男性優先型では、大規模の事業所の割合が高くなっていることが確認できる。

(4) 平均勤続年数と平均年齢による比較

平均勤続年数と平均年齢（以下、「勤続年数」、「年齢」と言う。）について4分類で比較したところ、表3-5のような結果となった。なお、勤続年数と年齢については、本届出においては正社員のみを対象にしている。

表3-5 平均年齢と平均勤続年数から見た4分類の比較

変数	男女共同参画型					少数女性活用品				
	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値
正社員の平均年齢(歳)	825	37.7	4.6	27	56.9	261	40.6	4.4	32.2	55.9
男性	817	39.8	5.7	0	59.8	261	41.4	4.4	32	57
女性	818	35.1	5.1	21.3	55.7	261	36.8	4.9	23	54.5
正社員の平均勤続年数(年)	823	10.0	4.6	0	28.2	259	15.2	5.0	0	36.4
男性	815	11.3	5.6	0	29.1	259	15.7	5.1	0	36.5
女性	816	8.5	3.7	0	25.3	259	12.9	5.1	0	35.1
変数	女性活用品上型					男性優先型				
	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値
正社員の平均年齢(歳)	319	40.4	6.9	26.4	63	2148	39.8	3.9	25.6	63
男性	319	42.2	8.0	0	64	2137	40.4	3.9	25.4	64
女性	319	37.1	8.3	21	61	2137	35.1	5.7	0	61.4
正社員の平均勤続年数(年)	319	13.0	5.5	2.6	26	2143	15.5	5.0	0	43
男性	319	14.2	6.4	0	33.5	2129	15.8	5.0	0	32.1
女性	319	11.0	5.8	1.1	32.2	2131	11.7	4.7	0	32.7

① 男女共同参画型

男女共同参画型は、勤続年数（男性 11.3 年、女性 8.5 年）と年齢（男性 39.8 歳、女性 35.1 歳）ともに他の分類に比べて最も低い。その理由として考えられるのは、採用正社員の数が他と比べて多いことである。一般的に、採用正社員が増えると、勤続年数と年齢は低くなると言われている⁷。これらが事業所内の正社員の勤続年数と年齢を下げた主な原因だと推察される。

② 少数女性活用品

少数女性活用品は、女性の勤続年数が 12.9 年と 4 分類の中で最も長い。男性（15.7 年）も長く、男女差も最も小さくなっている。このように、女性の正社員割合が低い少数女性活用品において勤続年数が高くなっていることについては、採用段階で経営者側が何らかの理由で女性を選考して採用していない⁸一方で、採用された女性人材については継続して働ける環境を整え、活用を図っているという可能性を示している。

③ 女性活用途上型

女性活用途上型は、年齢は男女共に高い（男性 42.2 歳、女性 37.1 歳）が、勤続年数は男性 14.2 年と女性 11 年とそれほど長くなく、全体の平均数値とほぼ一致する⁹。その理由としては、正社員に占める採用正社員の割合が、男女共同参画型に次いで 2 番目に多いことが影響していると考えられる。なお、正社員の年齢を並べてみると、女性活用途上型は平均年齢が 45 歳以上の事業所が 23.8%と他の分類よりも非常に多かった¹⁰。

④ 男性優先型

男性優先型の平均年齢は男性が 40.4 歳、女性が 35.1 歳で、男女共同参画型に次いで低い。勤続年数を見ると、男性は 15.8 年と 4 分類の中で最も高い一方、女性の勤続年数は 11.7 年と、男女差が 4.1 年と最も大きくなっている。

このように女性の勤続年数が男性と比較して短いことについては、男性優先型の場合、男女共同参画型と異なり正社員の女性割合も非常に低いので、女性の勤続年数が採用正社員数に影響され短くなったとは言いがたい。こうした点を踏まえると、男性優先型は、他の分類と比較して雇用される女性正社員数は少なく、継続して同じ事業所で勤続することも難しい状況になっている可能性もある。なお、男性優先型の女性の勤続年数から女性の離職時期を想定すると、ライフサイクルとして、結婚や出産と重なる時期となっていることがわかる¹¹。

⁷ 日本の労働市場では、正社員として雇用される場合、新卒採用が一般的なので、採用される正社員は多くが若年層であることが推測される。そのため、正社員の勤続年数の合計と年齢の合計を社員の数で各々割って算出される平均勤続年数と平均年齢は、新しく正社員が採用されると下がることになる。

⁸ 労働供給側からの要因としては、女性の応募自体が少ないということも想定される。

⁹ すべての事業所における平均年齢は男性 40.5 歳、女性 35.4 歳であり、平均勤続年数は男性 14.6 年、女性 11.0 年である。

¹⁰ 事業所における正社員の平均年齢が 45 歳以上の事業所は男女共同参画型が 9.6%、少数女性活用品が 13.6%、男性優先型が 7.6%である。

¹¹ 学卒後就業してから離職せずに働いたと仮定すると、男性優先型の女性従業員の平均離職年齢は、高卒女性が 29.7 歳、短大卒が 31.7 歳、大卒が 33.7 歳である。日本の平均初婚年齢は 2008 年に 28.5 歳（厚

男性優先型は、前述のとおり、届出事業所の中で割合が最も高いことから、女性の離職状況を明らかにするためにも、男性優先型の女性の離職の原因をより詳しく調査する必要があると考えられる。

(5) 管理職等の女性割合による比較

正社員に占める管理職等の割合について4分類で比較したところ、次のような結果となった。

表3-6 管理職等から見た4分類の比較表

変数	男女共同参画型					少数女性活用型				
	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
部長相当職者数(人)	831	13.8	20.8	0	257	262	54.6	86.8	0	655
男性	831	12.1	19.7	0	255	262	53.6	85.7	0	647
女性	831	1.8	2.5	0	33	262	1.0	2.1	0	15
課長相当職者数(人)	831	30.7	37.2	0	353	262	134.2	183.9	1	1264
男性	831	21.7	32.5	0	293	262	128.5	176.6	1	1197
女性	831	9.0	10.1	0	99	262	5.7	9.1	0	67
係長相当職者数(人)	831	43.0	62.1	0	920	262	272.7	418.4	0	1866
男性	831	27.4	46.5	0	781	262	244.5	382.8	0	1642
女性	831	15.6	21.2	0	238	262	28.2	42.8	0	231
正社員に占める管理職割合(%)	824	25.7	16.9	3.2	100	261	56.7	19.2	8.9	100
男性	826	18.7	15.5	0	94.0	261	51.1	18.0	6.3	91.1
女性	828	7.3	4.6	2.4	39.3	262	5.7	4.3	2.4	40
変数	女性活用途上型					男性優先型				
	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
部長相当職者数(人)	324	12.3	61.9	0	1097	2161	31.7	60.8	0	1491
男性	324	12.0	61.4	0	1088	2161	31.6	60.3	0	1461
女性	324	0.3	0.9	0	9	2161	0.1	0.8	0	30
課長相当職者数(人)	324	26.3	32.4	0	272	2161	88.4	132.4	0	1555
男性	324	25.0	31.8	0	270	2161	87.5	130.7	0	1525
女性	324	1.2	3.3	0	29	2161	0.9	2.4	0	34
係長相当職者数(人)	324	32.5	82.1	0	992	2161	95.3	166.2	0	3137
男性	324	30.1	78.5	0	947	2161	92.9	161.2	0	3022
女性	324	2.4	4.7	0	45	2161	2.4	6.1	0	115
正社員に占める管理職割合(%)	322	16.9	12.9	0	82.4	2159	26.7	17.4	0	100
男性	322	16.2	12.8	0	82.4	2159	26.3	17.1	0	100
女性	324	0.8	0.7	0	2.4	2161	0.4	0.5	0	2.4

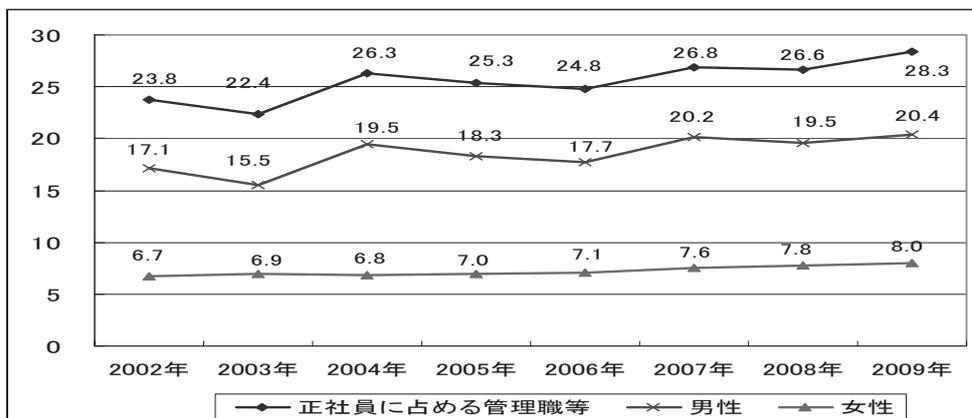
① 男女共同参画型

男女共同参画型の正社員に占める管理職等の割合は25.7%であり、男性が18.7%、女性が7.3%を占めている(表3-6参照)。正社員に占める男女割合や採用正社員の人数は男性より女性の方が大きい、管理職等の割合は男性が女性の2倍以上を占めており、係長職から部長職まで人数で見ても男性が女性より多く登用されている。

男女の管理職等の割合を時系列で見ると(図3-10)、男性は2003年と2006年にその割合が減少するが、2002年以降増加傾向を見せている。女性はその割合が男性に比べて低いが、少しずつ増加しており、2002年に比べて2009年は1.3%増加した。

生労働省統計情報部「人口動態統計」より)であり、離職年齢は結婚後1.2歳~5.2歳である。

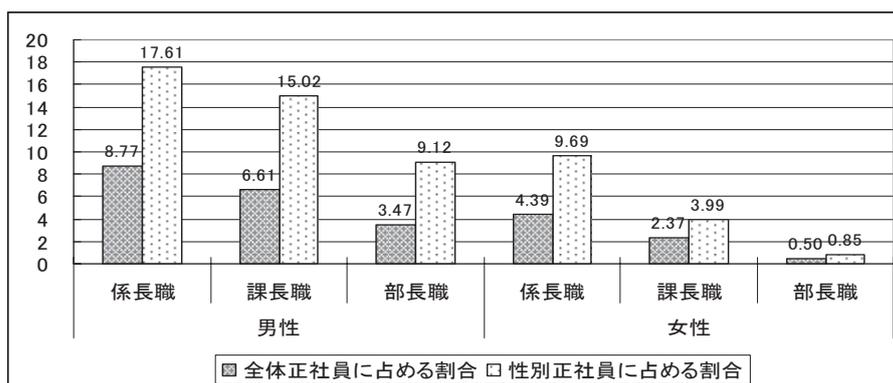
図3-10 男女共同参画型の正社員に占める男女管理職等割合の推移（単位：％）



管理職等の人数を具体的に見ると、係長職で男性27.4人、女性15.6人である。課長職では男性は21.7人、女性は9人、部長職では男性12.1人、女性1.8人であり、女性の管理職等の割合は、4分類の中で最も高い（表3-6参照）。しかしながら、正社員数では女性が男性を上回っていることを踏まえると、女性の管理職等の割合は男性と比較して非常に小さく、女性のキャリアアップが進んでいる状況とは言えない。実際に全体正社員に占める男女の管理職等割合と性別正社員に占める管理職等割合（女性は女性正社員に占める管理職等割合、男性は男性正社員に占める管理職等割合）を比べたのが図3-11である。

図を見ると、正社員に占める男女差は4%前後（係長職で4.4%、課長職で4.2%、部長職で3%）だったのが、性別正社員に占める男女差はその倍以上に広がっている（係長職で7.9%、課長職で11%、部長職で8.3%）。このように、4分類の中で最も女性の雇用と昇進が進んでいると分類されている男女共同参画型であっても、雇用される多くの女性は役職についておらず、管理職等への登用においては、依然として男性中心となっている。

図3-11 男女共同参画型の管理職等の割合（単位：％）



注：8年間のデータの平均値を記載している。

全体正社員に占める割合＝該当管理職等÷全体正社員×100

性別正社員に占める割合＝①男性該当管理職等÷男性正社員×100

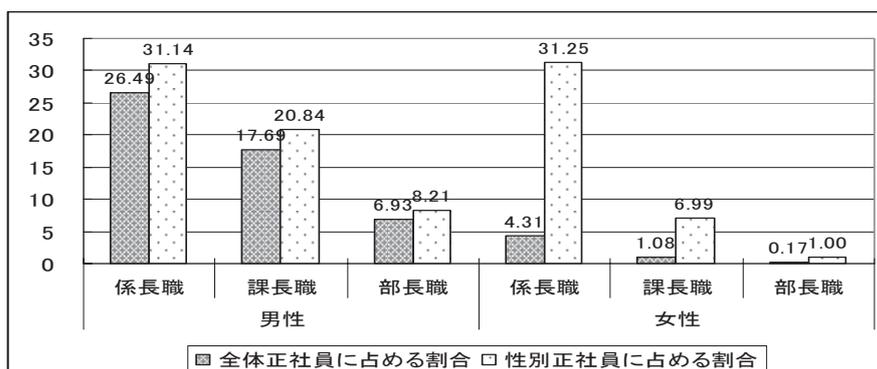
②女性該当管理職等÷女性正社員×100

② 少数女性活用品

少数女性活用品の状況を見ると、女性係長職は4分類の中で最も多く、平均人数は28.2人であるが、課長職から5.7人へと急減する(表3-6参照)。男性は係長職が244.5人と女性との差が大きく、課長職128.5人、部長職53.6人と4分類の中で最も平均人数が多い。

全体正社員に占める管理職等割合と性別正社員に占める管理職等割合を各々算出すると(図3-12参照)、女性の係長職割合は男性よりも高く、女性の多くが係長職まで昇進することがわかる。すなわち、少数女性活用品の事業所では少数の女性が雇用され、係長職までは男性と同様に昇進するが、課長職以上に昇進することは難しい状況にあると言える。

図3-12 少数女性活用品の管理職等の割合 (単位: %)

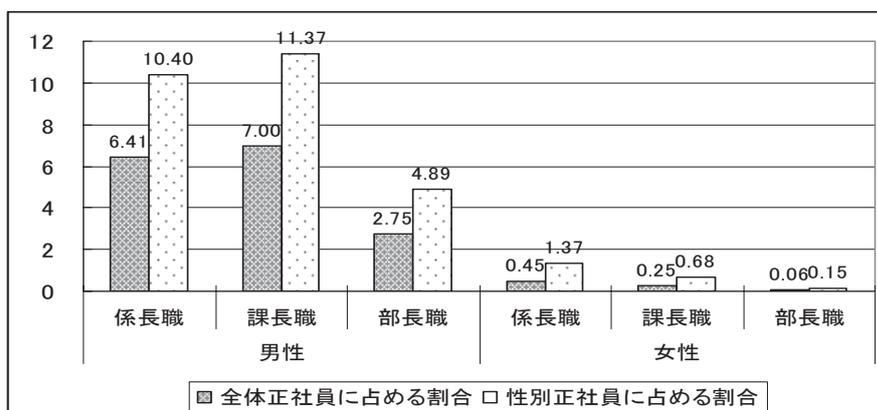


注: 算出方法等は図3-11と同様である。

③ 女性活用品上型

女性活用品上型は、採用人数では男性と女性の差がほとんどなく、むしろ女性が少し多いが(表3-2参照)、係長職以上の昇進からは男女の差が明らかになり、正社員の中で女性管理職等の割合は0.8%しかない(表3-6参照)。性別で見ると(図3-13参照)、女性正社員の中では1.4%の女性が係長職に昇進する一方、男性の場合10.4%が昇進する。

図3-13 女性活用品上型の管理職等の割合 (単位: %)



注: 算出方法等は図3-11と同様である。

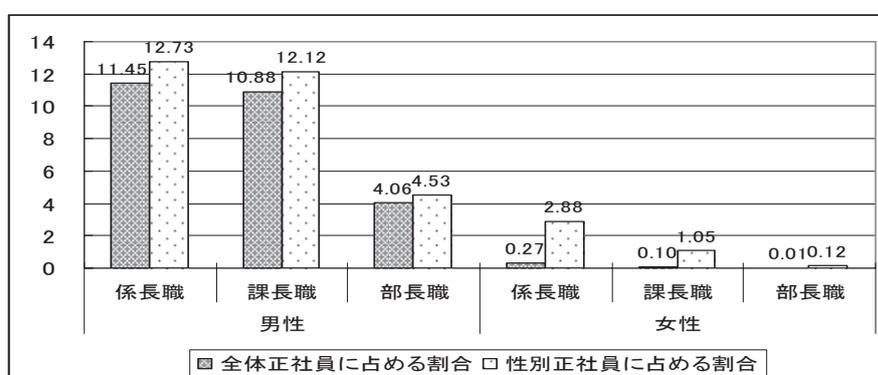
このように、女性活用品上型の事業所では、正社員の採用段階では、男女均等が進んでいるものの、管理職等への登用の段階では男女の差が大きいことがわかる。

④ 男性優先型

男性優先型の管理職等の人数を見ると、男性は係長職が 92.9 人、課長職が 87.5 人、部長職が 31.6 人である一方、女性は 2.4 人、0.9 人、0.1 人と男女差が最も大きく、全体正社員の中で女性管理職等は 0.4% に過ぎない（表 3-6 参照）。このように、男性優先型の事業所では、正社員としての雇用のみならず、管理職等への登用についても、男性中心となっていることが確認できる。

なお、性別で見ると、男性優先型は正社員の 9 割以上が男性であるため、男性正社員に占める男性管理職等の割合は正社員全体に占める割合と比べてほとんど変化は見られない。一方、女性は全体的に管理職等の割合が低いが、女性正社員に占める係長職の割合は、約 3% と女性活用途上型よりも高くなっている（図 3-14 参照）。

図 3-14 男性優先型の管理職等の割合 (単位：%)



注：算出方法等は図 3-11 と同様である。

(6) ワーク・ライフ・バランス支援制度についての比較

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB と言う。）への支援に関する制度¹²として、届出では、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度を届出の対象としていることから、ここでもこの 3 制度について比較する。なお、制度の利用者割合は正社員に占める利用者割合として算出した。

① 男女共同参画型

男女共同参画型の利用者割合は、育児休業制度が 2.2%、介護休業制度が 0.2%、子の看護休暇制度が 0.8% である¹³（表 3-7 参照）。育児休業制度は 4 分類の中でも最も高いが、その多くが女性の利用者である。なお、男女とも「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、「育児・介護休業法」と言う。）の改正が行われた 2005 年¹⁴以降利用者割合が増加している（図 3-15 参照）。

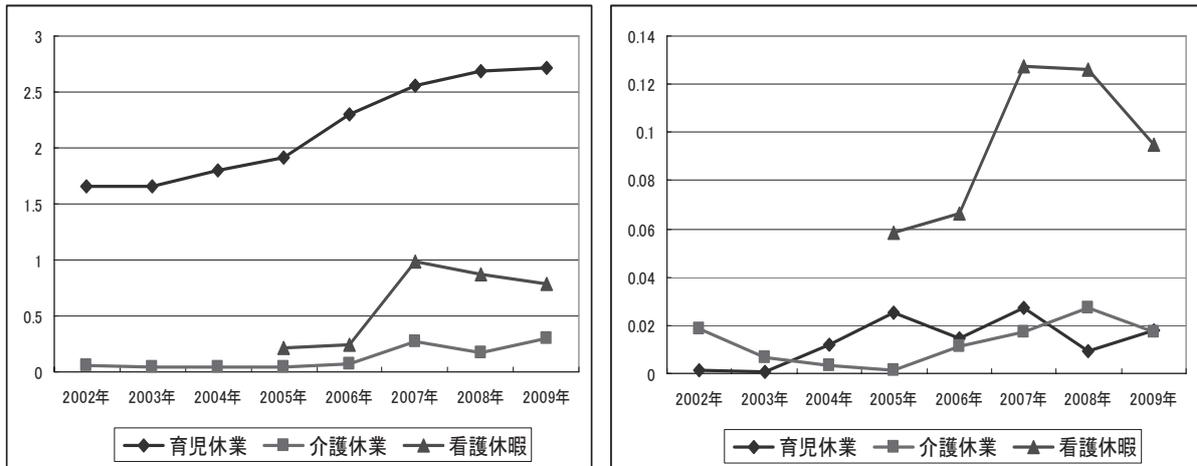
男性を見ると、育児休業や介護休業と比較して子の看護休暇制度を利用する者が増えている。子の看護休暇制度の場合、短期間の取得が可能であることから、男性にとっては利用しやすいものと推測できるが、4 分類の中では男性利用者割合は最も低い。

¹² ワーク・ライフ・バランス支援制度についての詳細は、第 5 章参照。

¹³ 8 年間のデータの平均値を記載している。以下、4 分類とも同じである。

¹⁴ 2005 年に施行された改正法により、育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇の創設等が行われた。

図3-15 男女共同参画型のWLB支援制度の利用者割合の推移 (左:女性、右:男性、単位:%)



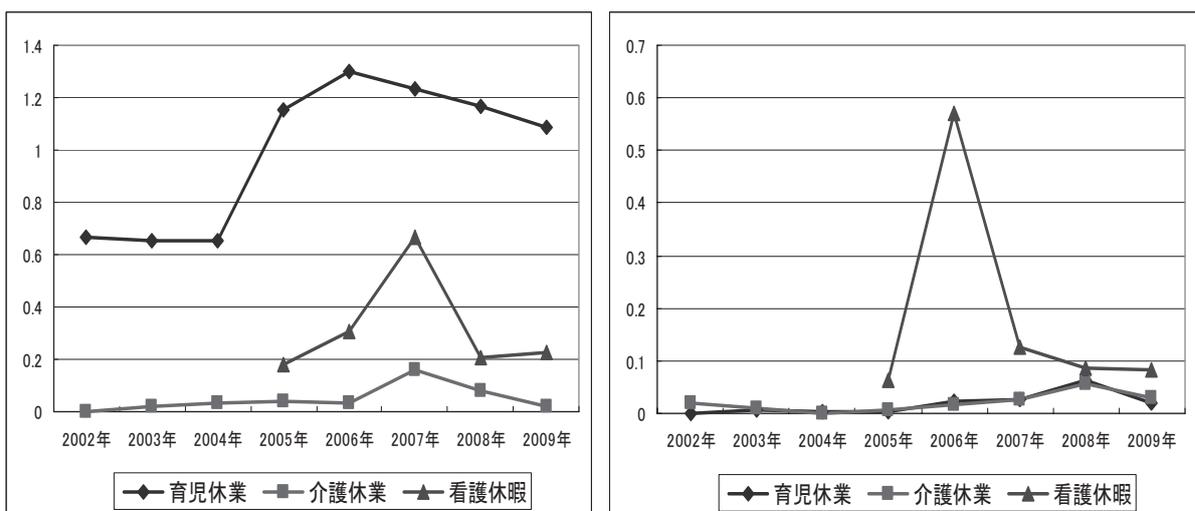
注：看護休暇制度は2005年からの集計である。

② 少数女性活用型

少数女性活用型の利用者割合は、育児休業制度が1%、介護休業制度が0.1%、子の看護休暇制度が0.5%であり(表3-7参照)、2005年以降利用者割合が急に増えたことやその利用者のほとんどが女性であることは男女共同参画型と同様である。特に、育児休業については、改正前の2002年から2004年にかけて女性利用者割合は横ばい状態だったのが、改正後一気に急増している(図3-16参照)。

子の看護休暇制度を見ると、育児・介護休業法改正により制度として位置付けられた2005年以降、男性の利用割合は2006年に急激に増加し、同年の女性(0.3%)の約2倍(男性は0.57%)にまで至っている。しかし、2007年からは急に減少し、他のWLB支援制度と同様に低い水準にとどまっている。

図3-16 少数女性活用型のWLB支援制度の利用者割合の推移 (左:女性、右:男性、単位:%)



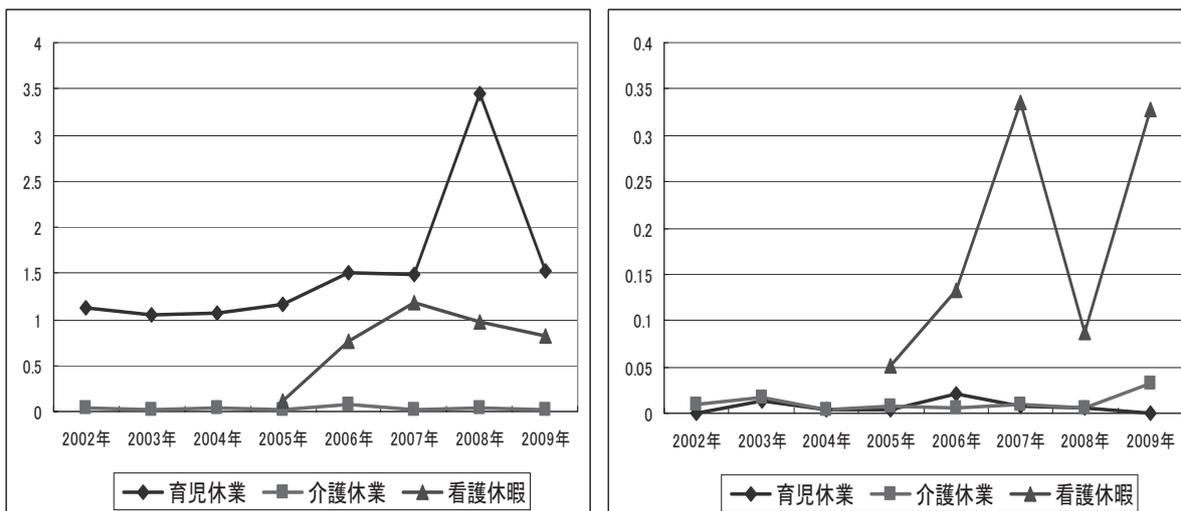
③ 女性活用途上型

女性活用途上型の利用者割合を見ると、育児休業制度は1.5%、介護休業制度は0.04%、子の看護休暇制度は0.9%であり(表3-7参照)、育児休業制度は2番目に高く、子の看護休暇制度においては4分類の中で最も高い。

時系列で見ると(図3-17参照)、育児休業制度については、女性利用者割合が2008年に急増する以外は、ほぼ安定している状態である。一方、介護休業制度には男女とも変化が見られず、横ばい状態である。子の看護休暇制度の男性利用者割合は2008年には急減するが、2007年と2009年には大きく伸びており、利用状況は安定していない。

このように、女性活用途上型は、WLB支援制度の女性の利用者割合が比較的高いことから、男女が平等に雇用され、結婚、出産、育児などで離職せずに働き続けられる環境としては良い条件が揃っていると思われる。しかし、(5)で確認したとおり、女性の管理職等への昇進が進んでいない状況を踏まえると、女性の場合、働き続けた結果が必ずしもキャリアアップにつながらないおそれもあるということが言える。

図3-17 女性活用途上型のWLB支援制度の利用者割合の推移 (左:女性、右:男性、単位:%)



④ 男性優先型

男性優先型の利用者割合は、育児休業制度が0.5%、介護休業制度が0.03%、子の看護休暇制度が0.6%であり(表3-7参照)、子の看護休暇制度においては男性の利用者割合が0.4%と女性(0.3%)を上回る。

時系列での変化を見ると(図3-18参照)、男性優先型においては育児・介護休業法改正前後で変化が見られるのは子の看護休暇制度だけである。女性の育児休業制度の利用者割合は2007年には若干増加するものの、2008年には減少し、その割合も0.5%程度と非常に少ない。介護休業制度においても、男女とも利用者はほとんどおらず0に近い。しかしながら、子の看護休暇制度は法で規定される2005年以降男女とも利用者が増加し、その傾向は男性が特に顕著である。男性優先型の場合、男性割合が高いこともあって、利用者の半数以上が男性である。

図3-18 男性優先型のWLB支援制度の利用者割合の推移

(左:女性、右:男性、単位:%)

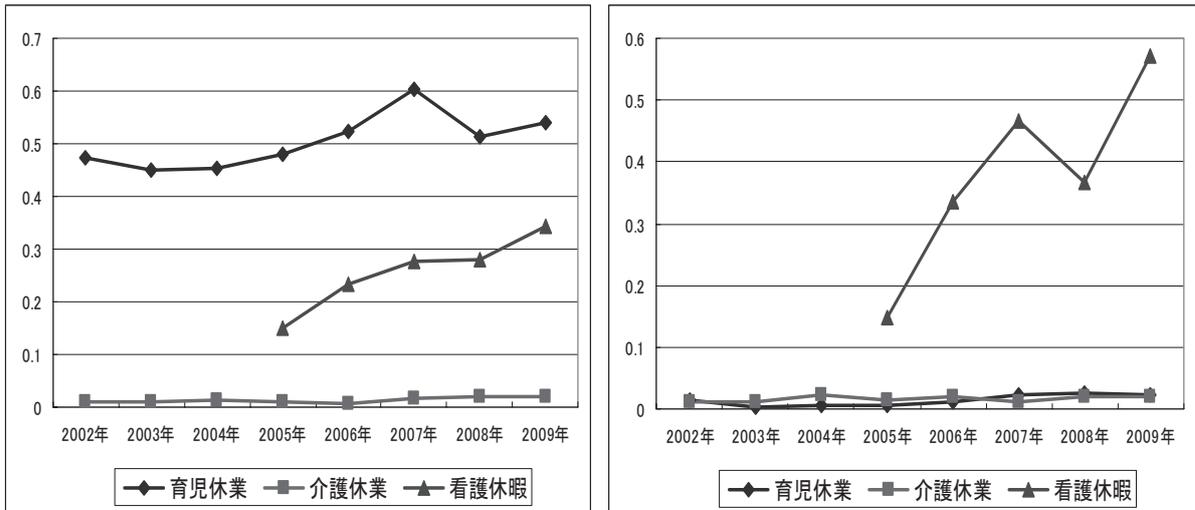


表3-7 WLB支援制度の利用者割合から見た4分類の比較表

変数	男女共同参画型					少数女性活用法				
	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値
正社員に占める育児休業利用者割合(%)	829	2.2	1.9	0	17.6	263	1.0	1.3	0	10.0
	男性	829	0.0	0.1	0	1.5	264	0.0	0.1	0
女性	829	2.2	1.9	0	17.6	263	1.0	1.2	0	10.0
正社員に占める介護休業利用者割合(%)	829	0.2	0.9	0	21.7	264	0.1	0.4	0	4.9
	男性	829	0.0	0.1	0	2.5	264	0.0	0.1	0
女性	829	0.1	0.9	0	21.7	264	0.0	0.3	0	4.5
正社員に占める看護休暇利用者割合(%)	557	0.8	2.3	0	24.1	168	0.5	1.7	0	15.6
	男性	557	0.1	0.5	0	6.7	168	0.2	0.9	0
女性	557	0.7	2.0	0	24.1	168	0.3	1.3	0	15.6
変数	女性活用途上型					男性優先型				
	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均(割合)	標準偏差	最小値	最大値
正社員に占める育児休業利用者割合(%)	324	1.5	4.2	0	71.4	2161	0.5	0.6	0	10.0
	男性	324	0.0	0.0	0	0.7	2161	0.0	0.1	0
女性	324	1.5	4.2	0	71.4	2161	0.5	0.6	0	10.0
正社員に占める介護休業利用者割合(%)	324	0.0	0.2	0	1.7	2161	0.0	0.1	0	2.7
	男性	324	0.0	0.1	0	1.1	2161	0.0	0.1	0
女性	324	0.0	0.1	0	1.7	2161	0.0	0.1	0	2.3
正社員に占める看護休暇利用者割合(%)	186	0.9	2.9	0	22.2	1260	0.6	2.4	0	38.5
	男性	186	0.2	1.1	0	10.2	1260	0.4	1.8	0
女性	186	0.7	2.4	0	22.2	1260	0.3	0.8	0	7.8

3 主な分析結果

本章では、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、少数女性活用法、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を規模、正社員割合、業種別状況、平均勤続年数と平均年齢、管理職等の割合、WLB支援制度の利用者割合等から具体的な分析を行った。四つの分類の主な分析結果は次のとおりである。

なお、本章の巻末に4分類の特徴を整理し、比較表として掲載した。

- ◆ **男女共同参画型**は、正社員の女性割合と女性管理職等の割合が平均より高い事業所であり、832 事業所が該当する。

女性正社員の割合は男性より高く（57.8%）、他の分類と比較して女性を積極的に雇用している事業所が多い。なお、採用正社員の人数が多く、その中でも女性の採用は、他の分類と比較して明らかに多くなっている。平均勤続年数は4分類中最も低いが、それは採用正社員の割合の高さの影響と見られる。

管理職等については、4分類で最も高い割合で女性が配置されているが、男性が女性の2倍以上の割合を占めており、正社員に占める女性割合に比べて低い水準に留まっている。女性のキャリアアップが進んでいるとは言い難い状況にある。

WLB 支援制度については、育児休業制度の利用者割合は4分類で最も高いが、その多くが女性である。また、子の看護休暇制度の男性利用者割合は最も低い。

該当する事業所の中で特徴的な業種としては、医療・福祉業と卸売・小売業であり、二つの業種が8割を占めている。この二つの業種は女性労働力が集まる業種¹⁵であることから、管理職等の女性割合を今後高めていくためには、採用の段階でコース別等の男女差が生じているか、あるいは採用時には男女均等に雇用されているが、昇進の際に差が生じているのか、その現状をより詳細に確認し、要因を把握する必要がある。

- ◆ **少数女性活用型**は、正社員の女性割合は平均より低いが、女性管理職等の割合が平均より高い264 事業所が該当する。

女性正社員の割合は15.3%と男性優先型に次いで低いが、女性の平均勤続年数は12.9年と4分類の中で最も長く、男性（15.7年）との差も少ない。

管理職等を見ても、女性の係長職の割合が他の分類より高く、女性の昇進は他分類と比較して進んでいると言えるが、係長職までに留まっており、課長職からは大きく減少する。少数女性活用型の事業所では、少数の女性が雇用される中で、係長までの昇進は男性と同様に可能であるが、それ以上のキャリアアップは難しい状況にある。これについては、女性のキャリアアップの時期と結婚・出産・育児の時期が重なることも一因だと考えられるが、さらにその要因を確認する必要がある。

併せて、雇用の段階で女性の活用が消極的となっている要因についても把握していくことが求められる。

- ◆ **女性活用途上型**は、正社員の女性割合は平均より高いが、女性管理職等の割合が平均より低い324 事業所が該当する。

正社員に占める女性割合は38.9%で、採用正社員の状況を見ると、男女の人数はほぼ同じである。このように、雇用に関しては均等と言えるが、管理職等への昇進については男女の差が明らかとなり、正社員に占める管理職等の割合は、男性が16.2%である一方、女性は0.8%に過ぎない。

女性の育児休業制度の利用者割合や子の看護休暇制度の利用者割合は高く、女性が結婚・出産・育児をしながら働き続けられる環境であると推測される。

¹⁵ 総務省統計局の「労働力調査（平成20年度）」によると、女性労働者が最も多い業種は「卸売・小売業」と「医療・福祉業」である。

女性活用途上型は、男女が平等に雇用され、女性が就労を継続できる環境としては最も良い条件が揃えていると思われるが、管理職等への昇進が進んでいない状況を踏まえると、女性の場合、働き続けた結果が必ずしもキャリアアップにつながらないおそれもあるということが言える。今後、女性の活用を図っていくためには、キャリアアップを阻んでいる要因を確認する必要がある。

- ◆ **男性優先型**は、正社員の女性割合と女性管理職等の割合が平均より低い2,161事業所が該当する。

正社員に占める女性割合は約10%で、採用正社員の状況を見ても男性を中心に雇用され、採用時から男女差が明らかな状況にある。こうした状況は管理職構成にも現れており、管理職等の人数についても男女差が最も大きくなっている。

女性の平均年齢は35.1歳と低く、育児休業等の利用者割合も最も低い。これらのことから、女性が結婚・出産・育児をしながら働き続けられることが難しく、その時点で離職している可能性も考えられるので、今後より詳細な分析が必要である。なお、子の看護休暇制度の男性の利用者割合が女性より高いことは特徴的である。

この男性優先型が本届出の60%を占めていることから、県内事業所の女性活用が依然として進んでいない状況がうかがえる。

【事業所の4分類の比較表】

	男女共同参画型	少数女性活用品	女性活用途上型	男性優先型
従業員	<p>○正社員に占める女性割合は57.8% →女性を活用している企業が多い ○採用正社員の数も女性が男性の2倍</p>	<p>○正社員に占める女性割合は15.3% ○採用正社員数の男女差が大きい</p>	<p>○正社員の女性割合は38.9% ○採用正社員も男女ほぼ同数</p>	<p>○正社員に占める女性割合は9.9%と最も低い ○採用正社員数も男性中心で、男女差が最も大きい</p>
平均勤続年数、年齢	<p>○勤続年数は男性11.3年、女性8.5年と最も低い ○年齢も最も低い →採用正社員の人数が最も多いので、若年の労働力の大量参入の可能性</p>	<p>○勤続年数は男性15.7年、女性12.9年で女性は最も長く、男女差も最も小さい</p>	<p>○年齢が男女共に高いが、勤続年数は男性14.2年と女性11年とあまり高くない →採用正社員が多いので、その影響も考えられる</p>	<p>○男性の勤続年数は15.8年と最も長い、女性は11.7年で男女の差が大きい</p>
管理職	<p>○女性係長15.6人→課長9人→部長1.8人(男性:27.4人→21.7人→12.1人) ○正社員の女性割合と比べると低い水準に留まる</p>	<p>○女性係長28.2人→課長5.7人→部長1.0人(男性:244.5人→128.5人→53.6人) ○女性は係長までは昇進するが、それ以上の昇進が難しい</p>	<p>○女性係長2.4人→課長1.2人→部長0.3人(男性:30.1人→25人→12人) ○採用は均等だが、昇進から男女差が明らかにつく</p>	<p>○女性係長2.4人→課長0.9人→部長0.1人(男性:92.9人→87.5人→31.6人) ○男性中心の管理職構成、男女差が最も大きい</p>
WLB政策	<p>○正社員に占める育児休業利用者割合は2.2%で最も高い ○子の看護休暇の男性利用者割合が最も低い</p>	<p>○正社員に占める育児休業利用者割合は1%</p>	<p>○正社員に占める育児休業利用者割合は1.5% ○子の看護休暇利用者割合は0.9%で最も高い</p>	<p>○正社員に占める育児休業利用者割合は0.5%で最も低い ○子の看護休暇の男性利用者割合が女性を上回る等、女性の利用割合が低い</p>
業種	<p>○医療・福祉業が55.2%、次いで卸売・小売業が24%</p>	<p>○製造業が43.2% ○情報通信業の一部が含まれている</p>	<p>○製造業が31.2%、次いで卸売・小売業が18.2%。</p>	<p>○製造業が65.9% ○建設業の9割が男性優先型に集まっている。</p>

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

届出では、男女が働きやすい職場環境を整備し、仕事と家庭の両立を推進するという趣旨から、育児休業、介護休業、子の看護休暇の措置状況を把握している。

そこで本章では、届出事業所における「仕事と生活の調和（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、WLB 支援の一翼を担う育児休業等の各制度の実施・利用状況を分析する¹。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、実際に正社員の就業継続につながっているのかという観点から、正社員の事業所への定着に及ぼす各制度の影響を実証分析する。

1 WLBについて

女性労働の活用のための方策であり、男女共同参画実現のための重要な取組として挙げられているものの一つとして WLB への支援がある。WLB は「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などの様々な活動について、個人の事情・希望や、人生の段階に応じて、自ら希望するバランスで展開できる状態を進めようとする事」であり、「具体的には、働き方を見直して仕事の効率を高めることで、時間的余裕が生まれ、それとともに、仕事の成果も高まり、個人の生活全般を充実する」ことである²。

政府は、これまで男女雇用均等法、労働基準法、育児・介護休業法、パートタイム労働法などを制定及び改正し、女性が働きやすい職場環境を整えることにより女性労働力を活用するための制度整備を実施してきた。また、企業では、優秀な女性人材が結婚や出産・育児により離職することを防ぎ、離職によるコストを削減するなどの目的から WLB への支援に取り組み始めている。

しかしながら、現状では、出産や育児をきっかけに仕事を辞める女性労働者は過去と比べてもそれほど減少しておらず、また、共働きの家庭においても家事・育児については主に女性の責任となる場合が多いという状況は依然として続いている。特に、本県の場合、第1章で前述したとおり、女性のライフサイクルの中での出産・育児期に当たる30歳代の女性の離職が多いことは大きな課題となっている。

さらに、家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数を見ると、2006年から2007年の1年間で14万4,800人（うち男性2万5,600人）となり³、企業では、介護者となる従業員への対応も重要な課題となってきたことがわかる。

こうしたことから、今後、WLB を推進するためには、企業の中で育児休業等の制度が整備されるだけでなく、実際に従業員に利用され、機能していくことが重要となっている。

¹ WLB 支援策には、自己啓発や地域における活動への支援なども広く含まれるが、本届出の対象が育児休業制度等の両立支援策に限定されていることから、本研究で取り扱う対象もそれらに限定する。

² 男女共同参画会議・仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告』（2007）

³ 総務省（2008）『平成19年就業構造基本調査』

2 先行研究

まず最初に、WLBに係る先行研究⁴を確認する。

女性のライフイベントによる就業中断は、過去は結婚が理由であるケースが最も多かったが、現在は結婚、出産、育児期に中断するなど、その類型は「多様化」し、再就職する際にも以前の仕事と関係ない仕事（正社員からパート、事務職の拡大など）に移るなど、「非連続化」した（今田、1991）。

樋口（1994）は育児休業制度は継続雇用に有意に効果があると指摘し、森田・金子（1998）も、育児休業制度が子どもの数を増やし、初職の勤続年数を長くするとしている。出産と女性の継続就業は同時決定で、トレードオフの関係であるが、勤め先に育児休業制度があると出産確率を高くし、女性の就業継続をも促進するという指摘もある（駿河・張、2003）。

また、山田、吉田（2009）はWLBと生産性に関する分析の結果、WLB支援施策の実施企業の方がより生産性向上の傾向があり、従業員のモチベーションや定着率を高め、女性の出産後の就業継続を促す傾向があることを示唆している。

その一方で、経済産業省の2005年の報告書によると、企業側では、育児休業等に伴う女性雇用のコストへの負担感を感じているという結果も出ている⁵。

また、介護⁶に関しては、近年は親との同居率が下がっている中、親との同居は娘（または嫁）の育児期の就業継続にプラス影響を与える（永瀬、1994など）が、同居親が75歳以上になると逆にマイナスに作用する（前田、1998）という結果から、既婚女性が親との同居により就業を続けることができたとしても、同居親の加齢により就業を断念する可能性が高くなることが確認されている。

なお、池田（2010）は、介護には連続休暇が必要になるため就業が難しくなるので、介護休業は就業継続支援に重要政策であるが、勤務先の介護休業制度の効果は統計的に有意ではないので、実効性のある介護休業制度の運用が課題だと指摘している。

このように先行研究からは、女性が継続して働き続けるためには育児・介護休業等を制度として整備することが重要である一方で、企業の中での制度の運用においては多くの課題があることが確認できる。

3 届出事業所におけるWLB支援制度の実施状況

本項では、WLB支援制度として、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度の実施及び利用の状況を分析する。なお、本研究は、事業所からの届出結果をデータとして利用するため、個人の情報（結婚や出産、育児など）を把握することはできない。事業所の特徴によっては、従業員の年齢に偏りがある可能性もある。そのため本研究では、WLB支援制度の取得対象者となる従業員が各事業所で一律であることを前提として分析することとする。

⁴ WLBと女性労働（特に既婚女性の再就職）に関する先行研究は数多くある（池田、2010b参照）。また、女性の就業継続の有効な手段として挙げられる育児休業制度を用いた分析も多数ある（樋口：1994、森田・金子：1998、駿河・張：2003など）。

⁵ 経済産業省（2005）『女性人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査』

⁶ 2007年に超高齢社会になるなど高齢化が急速に進みながら、今後介護に関する関心が高まると予想され、介護と女性の労働に関する先行研究も多数存在する。

(1) 育児休業制度

ア 育児休業制度について

育児休業は、1992年に施行された育児・介護休業法により制度化され、その後の改正⁷で、徐々に法律が適用される労働者の範囲が広がり、取得期間も1年から1年半と伸びた。最新の改正では父親の育児休業がより取りやすくなっている⁸。しかし、厚生労働省の調査では、男性の育児休業制度の取得率はいまだに1%台⁹であり、所得保障の面から考えても男性より賃金が低い女性が取ることが当たり前という意識が依然として残っている。さらに女性であっても、非正社員の取得は限定的¹⁰となっている状況にある。

こうした中で、結婚・出産期と重なる30～34歳の女性の年齢階級別労働力率は、他の先進国に比べて低く、特徴的なM字型を描いていることは前述のとおりである。それは、女性の労働市場参加率は増えているが、育児休業制度等が整備された後も結婚や出産をきっかけに仕事を辞める女性は減らず、依然として結婚や出産が女性の就業継続に影響を及ぼしていると考えられる。

イ 育児休業制度の実施・利用状況

ここでは、届出事業所における育児休業制度の実施状況等の実態を確認し、育児休業の取りやすさ（利用者が多いこと）が従業員にどのような影響を与えるかを実証分析する。

まず、育児休業制度については、99.3%の事業所で就業規則等の内部規定において定めている。そのため、以下は、この99.3%の事業所を対象にして分析を行う。

このうち、実際に利用者がいた事業所の割合は、2002年には74.7%であったが、2009年は84.8%と増加傾向にある(図4-1参照)。とりわけ2005年から2006年にかけて約7%も急増している¹¹。

正社員に占める育児休業制度の利用者の割合を見ると¹²、男女でその差が明らかに出ている(図4-1参照)。女性は2002年には平均0.78%だが、それ以降継続して増加傾向であり、2008年には1.4%にまで上昇する¹³。その増加の状況は2002年から2005年にか

⁷ 最新の改正は、2010年6月から施行されている。

⁸ 改正前は父も母も子が1歳に達するまでの1年間育児休業の取得が可能だったが、改正後は二人とも育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2ヶ月に達するまで(2ヶ月分は父(母)のプラス分)に延長された。なお、育児休業を取得した場合、特別な事情(配偶者の死亡など)がない限り、再度の取得は不可能だったが、出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合は再度の取得が可能となり、配偶者が専業主婦である場合でも父親の育児休業の取得が可能となった。(厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>)

⁹ なお、厚生労働省の「雇用均等基本調査」の結果によると、男性の育児休業取得率(調査時点までに育児休業を開始したもの÷調査前年度の1年間の出産者の数)は1999年に0.42%であったが、2005年に0.5%、2007年に1.56%、2009年に1.72%へと上昇している。

¹⁰ 非正社員の中で①同一事業所で雇用された期間が1年以上であるか、②子どもが1歳を超えて引き続き雇用される見込みがあること、のいずれも該当する人は育児休業が取得できる。

¹¹ 厚生労働省調査による育児休業率の推移を見ても、2005年から2009年にかけて女性の育児休業制度の利用者がいる事業所割合は74.8%から93.6%へと急増している。※調査前年度1年間に出産した者がいた事業所を100として計算。(厚生労働省「平成19年度雇用均等基本調査」結果参照)

(<http://www.mhlw.go.jp>)

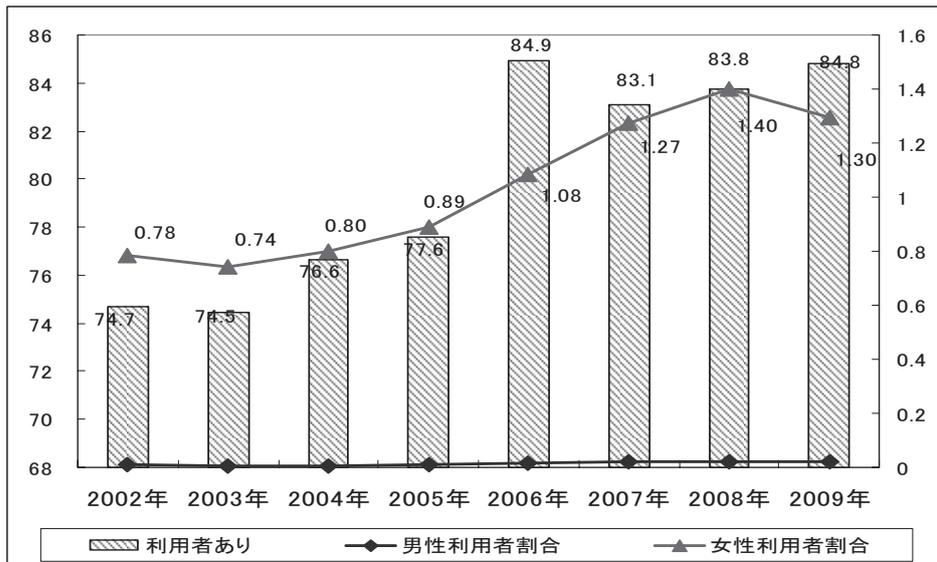
¹² 本届出では、非正社員が制度取得の条件に該当するか否かは確認できないため、WLB支援制度に関しては正社員だけを対象にする。

¹³ なお、2009年には、若干減少して1.3%となった。これについては、経済状況の悪化等も影響してい

では緩やかに増加するが、2006年からは年に0.1%以上の上昇率を見せている。

一方、男性の育児休業利用者割合は非常に低い。ただ、その推移を見ると2002年から2005年まではほぼ0%に近く、横ばい状態が続いたが、2006年から若干ではあるが増加している（2006年に0.014%、2007年に0.023%）。こうしたところから、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。

図4-1 育児休業制度の利用者がいる事業所の割合と利用者割合の推移（単位：%）



注：

$$\text{利用者あり} = \frac{\text{育児休業の取得者が一人以上の事業所}}{\text{育児休業制度を就業規則等の内部規定で定めている事業所}}$$

$$\text{育児休業利用者割合} = \text{性別利用者数} \div \text{性別正社員} \times 100$$

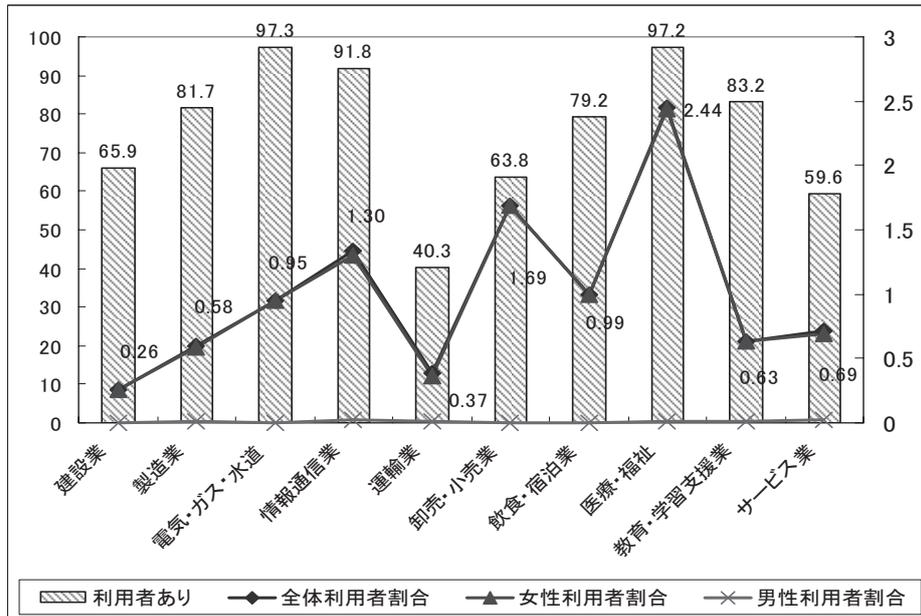
ウ 業種による育児休業利用状況

次に、業種による育児休業制度の利用状況を確認する。

図4-2は、業種ごとの育児休業利用者がいる事業所の割合と利用者割合を示している。利用者がいる事業所の割合については、事業所内に制度を利用した人が一人でもいた場合には該当するため、全体的にその割合は高く出ているが、その中でも医療・福祉業と電気・ガス・水道業は9割以上とその割合は高い。一方、卸売・小売業、サービス業は正社員に占める女性割合が高いにもかかわらず、育児休業利用者がいる事業所は少ない。また、正社員に占める女性割合が低い運輸業は、利用者がいない事業所が6割と多くなっている。

る可能性がある。

図4-2 業種による育児休業利用者がある事業所の割合と利用者割合（単位：％）



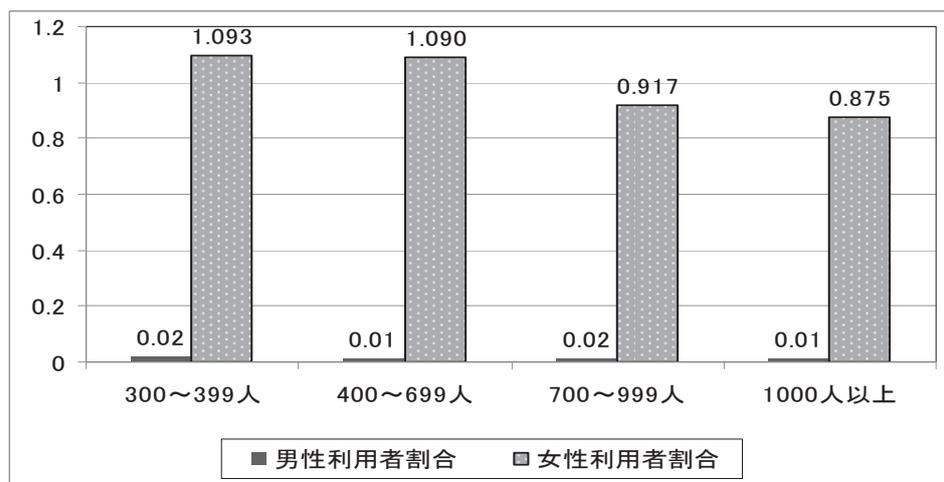
注：「利用者あり」（左目盛り）と「女性利用者割合」（右目盛り）だけ値を表記している。

エ 事業所規模による育児休業利用状況

事業所規模別に育児休業制度の利用状況を確認する。

図4-3を見ると、女性利用者割合は事業所規模が大きくなるとその割合が低くなる。第2章でも説明したように、本届出では、大規模な事業所と比較して中小規模の事業所における正社員の女性割合が高いため、育児休業利用者割合も中小規模の事業所の方が高いものと思われる。なお、男性利用者割合は規模と関係なく非常に低いことがわかる。

図4-3 事業所規模による育児休業利用者割合（単位：％）



オ 育児休業利用者割合と他要因の相関関係

より詳細に分析するため、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。表4-1は育児休業と正社員に占める女性管理職等の割合、女性正社員数、事業所規模の相互相関関係を確認したものである。その結果、育児休業利用者割合と事業所規模は相関関係が見られなかった。この結果は、事業所規模が大きいから育児休業が取りやすく、事業所規模が小さいから取りにくいことではないということを意味する。制度の利用者を増やすには、経営者のコミットメントや事業所の企業風土等の別の要因が関係しているものと推測する。

一方、女性管理職等の割合と女性正社員数とは1%水準で有意であった。つまり、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を意味する。これにより、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、女性の管理職者割合が高くなるものと推測できる。

表4-1 育児休業者割合に関する相関関係

	育児休業者割合	女性管理職者等割合	女性正社員数	事業所規模
育児休業者割合	1			
女性管理職者等割合	0.2814*	1		
女性正社員数	0.2045*	0.2320*	1	
事業所規模		-0.0839*	0.4372*	1

注：*は1%水準で有意である。

(2) 介護休業制度

ア 介護休業制度について

介護休業制度は、1995年に法制化され、介護期の就業継続支援策として実施されている。なお、2005年施行の法改正により、一定条件の非正社員も介護休業制度を利用することができるようになった。

介護休業の取得率については、非介護者を持つ労働者の数が把握できていないために明らかにはなっていないが、国の調査では、介護者の有無に関係なく常用労働者に占める取得者の割合は、2008年時点で0.06%であった¹⁴。そのうち女性が74.4%、男性が25.6%と、男性が約4分の1を占める。

こうした現状を踏まえ、本届出の状況を確認する。

イ 介護休業制度の実施・利用状況

本届出において、介護休業制度を内部規則で定めている事業所は98%である。介護休業も育児休業と同様、就業規則等への規定が義務付けられているが、育児休業制度のみを定めている事業者が残っていることが確認された。なお、育児休業制度を規則として定めていない事業所は介護休業制度についても定めていない。

事業所としては、育児休業制度は従業員本人（または配偶者）の出産と育児に関わる問

¹⁴ 厚生労働省(2008)『平成20年度雇用均等基本調査』

題であり、取得対象者が生産性が最も伸びる年齢層であること、また、少子化対策としての取組として理解されていることなどもあり、制度整備に取り組む企業は多いが、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にかかる負担の度合いが異なるため、それに伴う問題が顕在化しにくいことなどから、育児休業までの取組には至っていないものと推測する。なお、ここでは介護休業制度が内部規則等で定められている事業所だけを対象にして分析を行う。

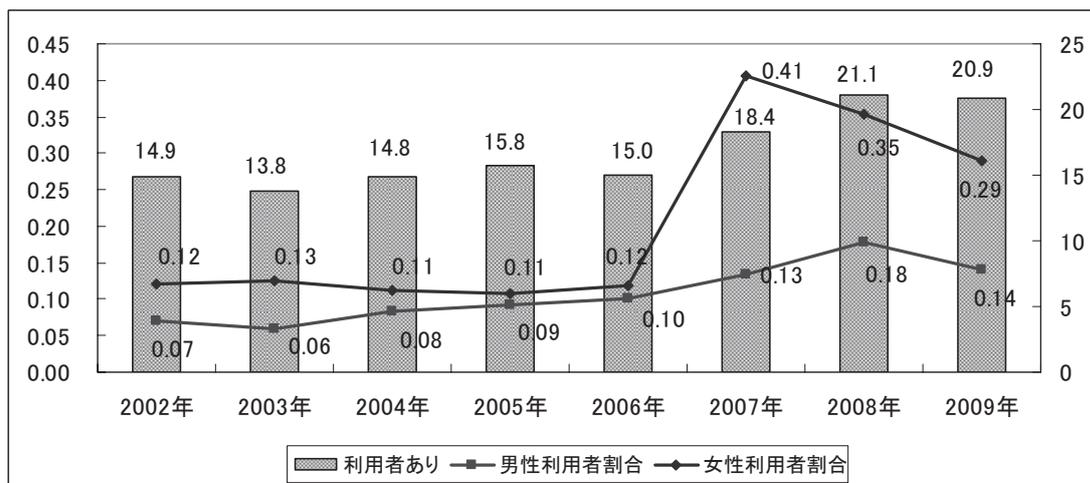
まず、表4-2は介護休業制度の利用者の平均人数を男女別に見たものである。介護休業利用者は他の制度に比べてその人数が少なく、男女差があまりないことが特徴である。

表4-2 介護休業制度利用状況

	サンプル	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体利用者数	3514	0.31	2.69	0	113
男性利用者	3514	0.11	0.66	0	28
女性利用者	3514	0.20	2.14	0	85

図4-4は、介護休業制度の利用者がいる事業所の割合と利用者割合を2002年から2009年まで時系列で確認したものである。

図4-4 介護休業制度の利用者がいる事業所の割合と利用者割合の推移（単位：％）



注：

利用者あり = $\frac{\text{介護休業の利用者が一人以上の事業所}}{\text{介護休業制度を就業規則等の内部規定で定めている事業所}}$

介護休業利用者割合 = $\frac{\text{性別利用者数}}{\text{性別正社員}} \times 100$

介護休業利用者がいる事業所の割合（「利用者あり」）を見ると、他のWLB支援制度と比べて少ない（図4-1、4-7参照）。時系列で見ると、2002年に14.9%で、以後2006年までは15%前後と横ばい状態であり変化が見えないが、2007年に3.4%（15%→18.4%）増加し、以降増加傾向が続いている。

また、介護休業者利用者割合は、2002年から2006年まではあまり変化がなく男女とも

に低い割合であったが、2006年から2007年にかけて男女の合計割合は2倍以上（0.22%→0.54%）増加したことが大きな特徴である。特に、2007年に女性の利用者が大きく増加し、男女の差が広がった。

従前の育児・介護休業法では、介護休業の取得は対象家族1人につき1回であった。しかし2005年施行の改正により、対象家族1人につき、要介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業の取得ができるようになった。このように介護休業が利用しやすくなったことも、2007年以降の増加傾向に影響を与えたものと推測される。

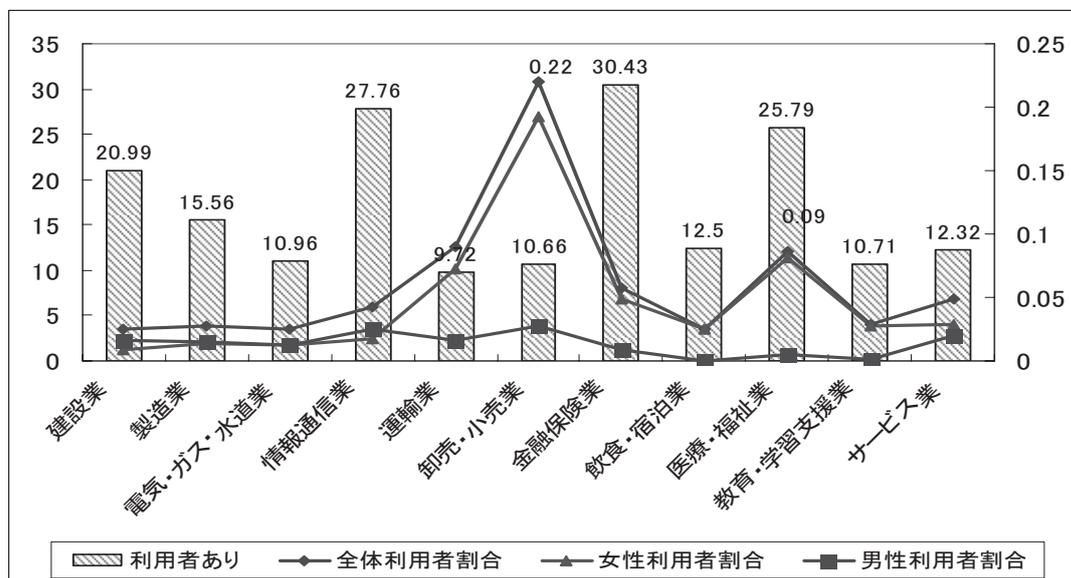
ウ 業種による介護休業利用状況

介護休業制度の利用者がいる事業所を業種別に見ると（図4-5参照）、情報通信と医療・福祉業が多く、次いで建設業となっている。

一方、介護休業利用者割合を見ると、卸売・小売業が最も高く、次いで運輸業と医療・福祉業となっている。

このように、医療・福祉業は、全体として介護休業を取得しやすい状況にあるものと思われる。また、卸売・小売業については、介護休業の利用者がいない事業所がある一方で、一部に利用しやすい事業所も含まれていることがわかる。そのほか利用者がいると答えている事業所の割合が高い業種でも、利用者割合を確認すると非常に少ない状況にある。これらの状況を踏まえると、介護休業はまだ利用しやすい傾向にあるとは言い難い。

図4-5 業種による介護休業者がいる事業所の割合と利用者割合（単位：%）



注：サンプルが極端に少ない不動産業と複合サービス業はグラフから除外し、毎年サンプルはあるが数が少ない金融保険業はグラフに掲載するが、分析対象から除外する。

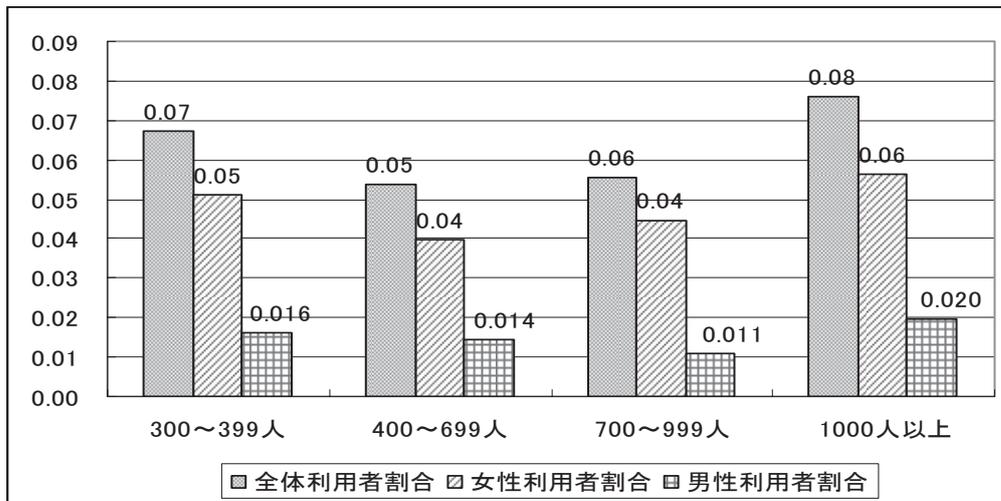
エ 事業所規模による介護休業利用状況

図4-6は介護休業利用者割合を事業所規模別に確認したものである。他のWLB支援制度が従業員1,000人以上の大規模な事業所では利用者が少ないことに比べ、介護休業制度は大規模な事業所で最も利用者が多い。

育児休業制度や看護休暇制度は、少子化対策などの問題もあり、働く女性に関する企業や社会の関心が高くなるにつれ、中小規模の事業所でも積極的に育児期の女性従業員の就労継続につなげる方法として取り入れているが、介護に関してはまだ中小規模の事業所における認識が薄く、制度が浸透していないことの表れとも言える。

図4-6 事業所規模による介護休業利用者割合

(単位：%)



オ 介護休業利用者割合と他要因の相関関係

表4-3は、正社員に占める介護休業利用者の割合と他の要因との相関関係を確認したものである。その結果、介護休業利用者割合は育児休業利用者割合、子の看護休暇利用者割合との相関関係が見られた。すなわち、介護休業利用者がある事業所では他のWLB支援制度も利用されていることがわかる。

一方、正社員に占める女性管理職等の割合や正社員に占める女性の割合は他のWLB支援制度と同様に相関関係があり、女性正社員が多いほど、また女性管理職等が多いほど、介護休業制度を利用する女性割合は高いことが確認できる。

表 4 - 3 介護休業利用者に関する相関関係

	正社員に占める介護休業女性利用者割合	正社員に占める育児休業女性利用者割合	正社員に占める子の看護休暇女性利用者割合	正社員に占める女性管理職等割合	正社員に占める女性割合
正社員に占める介護休業女性利用者割合	1				
正社員に占める育児休業女性利用者割合	0.1153*	1			
正社員に占める子の看護休暇女性利用者割合	0.2733*	0.1794*	1		
正社員に占める女性管理職等割合	0.1260*	0.2814*	0.0948*	1	
正社員に占める女性割合	0.0782*	0.4146*	0.1292*	0.5608*	1

注：*は1%水準で有意である。

(3) 子の看護休暇制度

ア 子の看護休暇制度について

子の看護休暇は子どもがけがや病気をしたときに看護に当たるための休暇制度で、子育てをしながら働く労働者にとっては非常に重要なものであるが、2005年施行の育児・介護休業法の改正でようやく実現された比較的新しい制度である。小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子どもが1人であれば1年に5日まで、2人以上いる場合は年10日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができる。共働きの場合は両親が同時に取得することが可能である。

なお、厚生労働省の2008年度の調査による¹⁵と、就学前までの子を持つ労働者のうち、子の看護休暇を取得したものの割合は、女性が15.2%で、男性は2.8%であった。

イ 子の看護休暇制度の実施・利用状況

本届出において、子の看護休暇制度を内部規則で定めている事業所は93.8%である。法律において看護休暇が制度化された2005年以降、取り入れる事業所が年々増加している。なお、本届出では、子の看護休暇制度については、2005年以降届出対象となったことから、それ以後のデータ、2173サンプルを分析する。(表4-4参照)

まず、表4-4は、2005年以降の子の看護休暇制度の利用者の平均人数を男女別に見たものである。男性の利用者が平均1.7人と女性利用者の2.1人と両者の差が少ないことが特徴的である。これについては、子の看護休暇制度は他のWLB支援制度に比べて短期間の取得が可能のため、男性でも比較利用しやすいことが想定される。

表 4 - 4 子の看護休暇制度利用状況

	サンプル	平均利用者	標準偏差	最小値	最大値
子の看護休暇制度利用者	2173	3.84	15.62	0	242
男性利用者	2173	1.70	9.29	0	173
女性利用者	2173	2.14	8.91	0	204

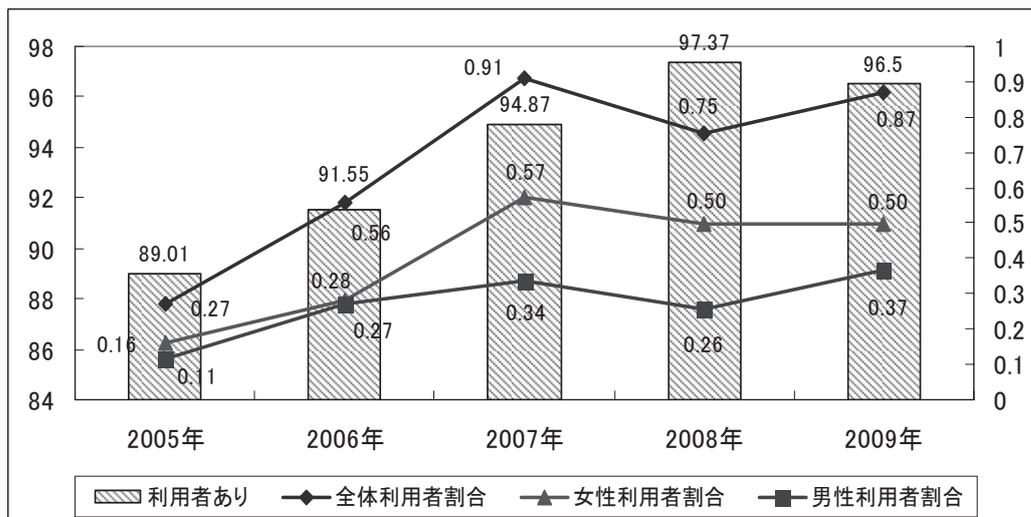
注：正社員に占める看護休暇制度利用者割合を計算する際には、正社員の数を非回答にした事業所2社が抜けるため、サンプルは2171になる。

¹⁵ 厚生労働省(2008)『平成20年度雇用均等基本調査』

次に、図4-7は、子の看護休暇制度利用者がいる事業所の割合とその利用者割合である。2005年から89%と多くの事業所で利用者が出ており、2008年には97.4%にまで上る。育児休業や介護休業に比べ短い休暇であることから、職場内で周囲への負担が少ないため比較的的理解を得やすく、取得しやすいことなどから利用されているものと推測する。

また、利用者割合を見ると、男女ともに増加傾向を見せている。ただし、当初は男女差はほとんどなかったが、2007年には女性の方が増加率が高くなり、その差が大きく広がった¹⁶。

図4-7 子の看護休暇制度の利用者がいる事業所の割合と利用者割合の推移（単位：％）



注：

$$\text{利用者あり} = \frac{\text{子の看護休暇の利用者が一人以上の事業所}}{\text{子の看護休暇制度を就業規則等の内部規定で定めている事業所}}$$

$$\text{子の看護休暇利用者割合} = \frac{\text{性別利用者数}}{\text{性別正社員}} \times 100$$

ウ 業種による子の看護休暇利用状況

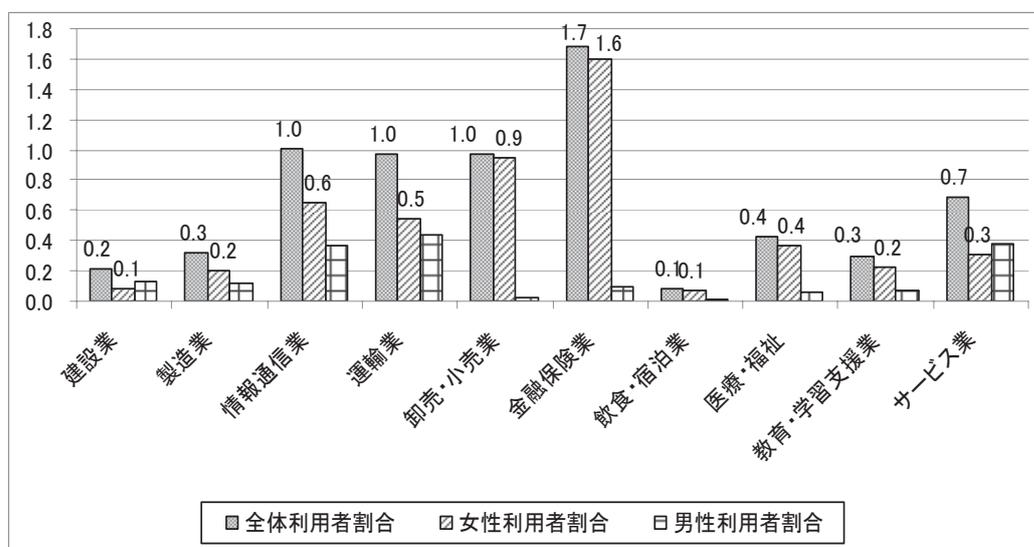
業種による子の看護休暇利用者割合を確認すると（図4-8参照）、卸売・小売業、金融保険業で男女の割合の差が最も大きく、男性の利用者はほとんどいない。逆に、運輸業は、男女とも比較的利用割合が高く、男女の割合の差も小さいことがわかる¹⁷。

¹⁶ なお、2009年には男性の利用者割合が増加し、男女差が狭まっている。

¹⁷ 図の対象からは除外しているが、電気・ガス・水道業は看護休暇者割合が最も高く、全体利用者が8.5人で、そのうち男性が6人と唯一女性より利用者割合が高い。電気・ガス・水道業は8年間の45サンプルのうち、9割以上が700人未満の中小規模の事業所に分布しているため、平均利用者割合が高くなったと推測する。

図4-8 業種による子の看護休暇利用者割合

(単位：%)

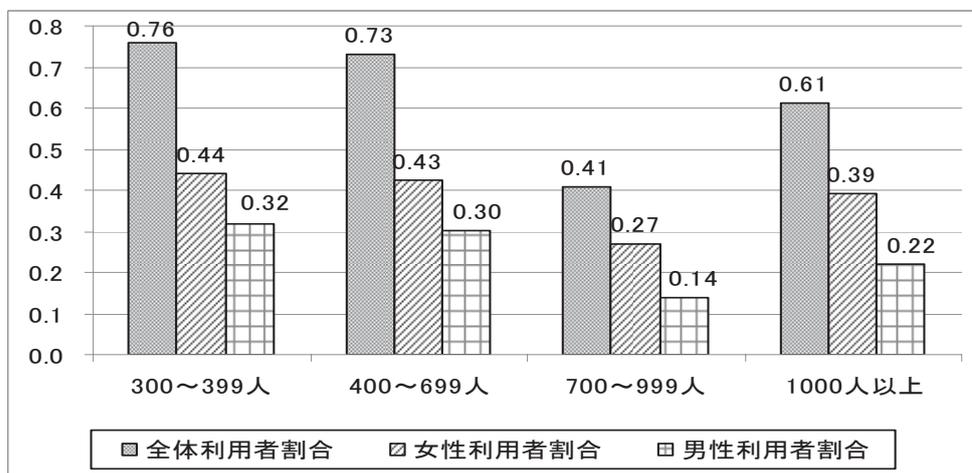


エ 事業所規模による子の看護休暇利用状況

子の看護休暇利用者割合を事業所規模別に見ると(図4-9参照)、育児休業制度と同様に比較的中小規模の事業所の利用者の割合が高く、700~999人の事業所の利用者割合が最も低い。また、男性が女性より平均0.12%低くなっているが、その傾向は事業所規模と関係なく一定である。

図4-9 事業所規模による子の看護休暇者割合

(単位：%)



オ 子の看護休暇利用者割合と他要因の相関関係

表4-5は、正社員に占める子の看護休暇利用者の割合と他要因との相関関係を見たものであるが、育児休業と同様、事業所規模とは相関関係はなかった。一方、管理職等に占める女性割合や正社員に占める女性割合が高い事業所では、子の看護休暇を利用する女性割合が高いことが統計的に有意な結果となった。

表 4-5 子の看護休暇女性利用者割合と他要因との相関関係

	正社員に占める子の看護休暇女性利用者割合	正社員に占める女性管理職等割合	正社員に占める女性割合	事業所規模
正社員に占める子の看護休暇女性利用者割合	1			
正社員に占める女性管理職等割合	0.0948*	1		
正社員に占める女性割合	0.1292*	0.5474*	1	
事業所規模		-0.0771*	-0.1204*	1

4 WLB支援制度と正社員の定着率との関係に関する分析と推定結果

以上、WLB 支援制度の実施・利用状況を確認したが、本項では、育児休業、介護休業、子の看護休暇の各制度が正社員の事業所への定着に及ぼす影響をパネル分析する。

(1) 分析モデル

パネル分析の手法については主に第5章で詳しく記述するが、事業所への定着率に関しては他事業所との比較だけではなく、同じ事業所内での時間による変化を確認することが必要となるため、分析の手法としてパネル分析を選択したものである。なお、分析方法は変量効果モデルで分析を行う¹⁸。WLB 支援制度以外に他の要因が定着率に影響を与える可能性を考慮し、考えられる他要因も説明変数に含め分析を行う。

① 被説明変数

被説明変数は、事業所の正社員の定着率であり、ここでは男女の平均勤続年数を利用する。なお、平均勤続年数は、新規採用が増えたり、長期勤続者が退職すれば下がるため、必ずしも定着率そのものを示さない。しかし、ここではこのような限界を踏まえつつ、定着率の代理変数として平均勤続年数を使う。

② 説明変数

説明変数は、WLB 支援制度として正社員に占める育児休業利用者女性割合と介護休業利用者女性割合と業種ダミー、事業所規模ダミー、正社員に占める男女の割合、管理職に占める男女の割合を利用する。平均勤続年数は新卒採用者や退職者が大量に発生しない限り、毎年増加するため、年度効果が大きく作用してしまうと予想されることから、ここでは年度効果は入れない。

なお、看護休暇は2005年から届出対象となっているため、看護休暇の変数をそのまま使用することは、他の説明変数の2002年から2004年のサンプルを落とす作用がはたらく。そのため、最初はWLB政策の中で育児休業制度と介護休業制度だけを説明変数に入れた分析(モデル1)を、次に看護休暇を入れた分析(モデル2)を行うこととし、それぞれ違うモデルとして分析を行う。使用変数に関する簡単な記述統計は表4-6のとおりである。

¹⁸ パネルデータの分析手順と分析方法の選別及び検定については、パネルデータの分析を主に扱う第5章を参照。

表 4-6 説明変数を用いた記述統計

変数	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
業種					
建設業ダミー	3581	0.025	0.15	0	1
製造業ダミー	3581	0.471	0.50	0	1
電気・ガス・熱供給・水道ダミー	3581	0.020	0.14	0	1
情報通信業ダミー	3581	0.068	0.25	0	1
運輸業ダミー	3581	0.020	0.14	0	1
卸売・小売業ダミー	3581	0.104	0.31	0	1
金融保険業ダミー	3581	0.006	0.08	0	1
不動産業ダミー	3581	0.001	0.03	0	1
飲食・宿泊業ダミー	3581	0.013	0.12	0	1
医療・福祉業ダミー	3581	0.137	0.34	0	1
教育・学習支援業ダミー	3581	0.032	0.17	0	1
複合サービス業ダミー	3581	0.002	0.04	0	1
サービス業ダミー	3581	0.101	0.30	0	1
事業所規模					
300～399人ダミー	3579	0.281	0.45	0	1
400～699人ダミー	3579	0.391	0.49	0	1
700～999人ダミー	3579	0.137	0.34	0	1
1,000人以上ダミー	3579	0.191	0.39	0	1
正社員に占める女性割合	3577	24.03	23.36	0	100
管理職等に占める女性割合	3564	10.33	17.12	0	100
WLB支援制度					
育児休業の女性利用者数	3577	1.03	1.80	0	71.43
介護休業の女性利用者数	3578	0.05	0.45	0	21.67
子の看護休暇の女性利用者数	2171	0.40	1.43	0	24.14

(2) 推定結果と考察

推定は、女性の平均勤続年数を被説明変数として、モデル1とモデル2に分けて行い、男性も同様に行った。

ア 女性正社員の定着率に影響する要因分析

最初に、女性の結果から確認する。推定結果は表4-7のとおりである。業種は最もサンプルが多い製造業を基準にし、事業所規模は300～399人規模を基準にした。

まず、モデル1を見る。WLB支援制度の中では、介護休業利用者の女性割合については統計的に説明されなかったが、育児休業制度については、女性利用者割合が高い事業所ほど、女性の勤続年数が高いことが統計的に有意(5%)な影響を与えることが確認された。

次に、モデル2は子の看護休暇制度の女性利用者割合を入れて分析したものであるが、子の看護休暇の利用者割合が高い事業所ほど女性の平均勤続年数が高いことが統計的に有意な影響を与えることが説明された。このことから、女性正社員にとって、出産する際の制度として育児休業が重要であることはもちろんであるが、育児期に子どもの急変(病気やけがなど)に対応できるように、事業所が職場環境を整えることも女性正社員の定着率を上げる効果が高いということが言える。

なお、表4-7は届出事業所全体を対象にしているが、女性平均年齢が35歳以上である事業所を対象にして分析してみた。これは、女性の平均年齢を上げることにより既婚女性がより多い事業所が分析対象となると想定したものである。この結果、育児休業制度の効

果はより向上することが確認された¹⁹。つまり、育児休業制度は、既婚女性の正社員が多い事業所ほど、女性正社員の勤続年数を上げる効果が統計的に有意であることが説明された。

表 4-7 女性正社員の定着率に影響する要因分析 (変量効果モデル)

	モデル1			モデル2		
	係数	標準偏差	T値	係数	標準偏差	T値
産業(製造業基準)						
建設業	-0.52	0.84	-0.63	-0.59	0.96	-0.62
電気・ガス・水道	2.34 *	1.28	1.83	2.91 **	1.41	2.07
情報通信業	-1.85 ***	0.47	-3.91	-1.33 **	0.56	-2.35
運輸業	-2.53 ***	0.82	-3.07	-1.31	1.25	-1.04
卸売・小売業	-1.85 ***	0.49	-3.78	-1.30 **	0.58	-2.25
金融保険業	0.40	2.05	0.2	-0.33	2.12	-0.16
不動産業	2.71	4.06	0.67	2.60	4.19	0.62
飲食・宿泊業	-5.98 ***	1.10	-5.46	-6.57 ***	1.51	-4.36
医療・福祉業	-4.26 ***	0.70	-6.08	-2.89 ***	0.81	-3.58
教育・学習支援業	0.78	0.90	0.86	0.86	1.08	0.79
複合サービス業	-0.70	2.88	-0.24	-0.49	2.98	-0.17
サービス業	-1.60 ***	0.33	-4.86	-1.81 ***	0.38	-4.71
企業規模(300~399人基準)						
400~699人	-0.11	0.15	-0.73	0.23	0.18	1.31
700~999人	-0.10	0.22	-0.45	0.44 *	0.25	1.74
1000人以上	0.16	0.25	0.64	0.37	0.29	1.28
正社員に占める女性割合	-0.03 ***	0.01	-3.580	-0.05 ***	0.01	-4.58
管理職に占める女性割合	0.01	0.01	1.09	0.01	0.01	0.86
WLB政策						
育児休業制度の女性利用者割合	0.06 **	0.03	2.090	0.05 **	0.03	2.09
介護休業制度の女性利用者割合	0.11	0.10	1.170	-0.06	0.08	-0.68
子の看護休暇制度の女性利用者割合				0.13 ***	0.04	3.25
定数項	13.45 ***	0.86	15.69	13.59 ***	1.03	13.21
Number of obs	3512			2134		
Number of groups	700			590		
sigma_u	3.83			4.02		
sigma_e	2.12			1.67		
rho	0.76			0.85		

注：***は1%、**は5%、*は10%水準で有意である。

イ 男性正社員の定着率に影響する要因分析

表 4-8 は、男性正社員の定着率に関する推定結果である。女性と同様に、被説明変数を男性の平均勤続年数にし、説明変数を WLB 支援制度の男性利用者割合と業種、管理職に占める男性割合、正社員に占める女性割合、事業所規模にして分析した。しかしながら、WLB 支援制度が男性正社員の定着率に影響を与えるという結果には至らなかった。男性の場合は、WLB 支援制度よりも業種や事業所規模の効果が大きく、事業所の属性により男性正社員の勤続年数が変化する結果となった。また、男性正社員の割合が高い事業所ほど定着率が高かった。

¹⁹ 平均年齢 30 歳以上と 35 歳以上、28 歳以上 44 歳以下の 3 つに分けて分析したが、統計結果にはあまり変わりはない。

表 4-8 男性正社員の定着率に影響する要因分析 (変量効果モデル)

	モデル1			モデル2		
	係数	標準偏差	T値	係数	標準偏差	T値
産業(製造業基準)						
建設業	0.26	0.91	0.28	0.17	1.02	0.17
電気・ガス・水道	2.92 **	1.41	2.07	2.92 *	1.52	1.93
情報通信業	-2.74 ***	0.50	-5.49	-2.55 ***	0.57	-4.49
運輸業	-1.82 **	0.89	-2.04	0.15	1.33	0.12
卸売・小売業	0.73	0.53	1.39	1.58 ***	0.60	2.62
金融保険業	3.23	2.25	1.43	3.06	2.26	1.35
不動産業	9.59 **	4.47	2.14	9.53 **	4.47	2.14
飲食・宿泊業	-5.62 ***	1.17	-4.80	-7.02 ***	1.60	-4.38
医療・福祉業	-5.83 ***	0.74	-7.91	-6.39 ***	0.82	-7.75
教育・学習支援業	-0.23	0.98	-0.24	-1.09	1.15	-0.94
複合サービス業	2.37	3.17	0.75	2.25	3.17	0.71
サービス業	-2.96 ***	0.34	-8.61	-3.56 ***	0.39	-9.23
企業規模(300~399人基準)						
400~699人	-0.04	0.16	-0.28	0.51 ***	0.17	2.92
700~999人	0.14	0.22	0.64	0.71 ***	0.25	2.84
1000人以上	0.17	0.26	0.66	0.61 **	0.29	2.08
正社員に占める男性割合	0.02 **	0.01	2.32	0.02 *	0.01	1.70
管理職に占める男性割合	0.01	0.01	1.20	0.01	0.01	1.28
WLB政策						
育児休業制度の男性利用者割合	-0.33	0.50	-0.67	-0.19	0.49	-0.38
介護休業制度の男性利用者割合	0.23	0.45	0.51	0.04	0.51	0.07
子の看護休暇制度の男性利用者割合				0.03	0.04	0.75
定数項	12.99 ***	1.02	12.78	12.82 ***	1.15	11.20
Number of obs	3510			2132		
Number of groups	700			590		
sigma_u	4.24			4.32		
sigma_e	2.15			1.64		
rho	0.80			0.87		

なお、WLB制度の女性の利用者割合と男性の定着率との関係を分析した(表4-9参照)。その結果、育児休業の利用者割合については、女性よりも高く、男性の定着率を10%上げることが説明された。子の看護休暇についても、女性が利用することが男性の勤続年数を延ばす効果があることが説明された。このように、女性のWLB政策は男性の平均勤続年数を上げる効果があることが両方のモデルで確認された²⁰。これは、女性が育児休業や子の看護休暇などが取りやすい職場環境にある事業所では、女性だけでなく、男性も仕事と家庭を両立することが可能となり、従業員全体の事業所へのコミットメントを高めることにつながるためと推測する。

²⁰ ただし、介護休業がモデル1では有意ではないが係数はプラスだったのに対し、モデル2では負で有意になるなど、変数が不安定な問題は残っている。

表 4-9 女性のWLB支援政策が男性の定着率に影響する要因分析

	モデル1			モデル2		
	係数	標準偏差	T値	係数	標準偏差	T値
産業(製造業基準)						
建設業	0.28	0.91	0.31	0.20 *	1.01	0.2
電気・ガス・水道	2.89 **	1.41	2.05	2.48 *	1.48	1.67
情報通信業	-2.94 ***	0.50	-5.86	-2.80 ***	0.57	-4.9
運輸業	-1.82 **	0.89	-2.05	0.09	1.32	0.07
卸売・小売業	0.67	0.53	1.26	1.41 **	0.60	2.35
金融保険業	3.10	2.25	1.38	2.96	2.24	1.33
不動産業	9.65 **	4.47	2.16	9.63 **	4.42	2.18
飲食・宿泊業	-5.63 ***	1.17	-4.81	-6.96 ***	1.59	-4.39
医療・福祉業	-5.89 ***	0.74	-7.97	-6.25 ***	0.82	-7.62
教育・学習支援業	-0.22	0.98	-0.22	-1.01	1.14	-0.88
複合サービス業	2.13	3.17	0.67	2.37	3.14	0.75
サービス業	-2.90 ***	0.34	-8.42	-3.55 ***	0.38	-9.25
事業所規模(300~399人基準)						
400~699人	-0.05	0.16	-0.32	0.49 ***	0.17	2.86
700~999人	0.16	0.22	0.71	0.74 ***	0.25	3.01
1000人以上	0.19	0.25	0.74	0.60 **	0.29	2.1
正社員に占める男性割合	0.03 **	0.01	2.55	0.02 **	0.01	2
管理職等に占める男性割合	0.01	0.01	1.14	0.01	0.01	1.53
WLB政策						
育児休業制度の女性利用者割合	0.10 ***	0.03	3.65	0.07 ***	0.03	2.89
介護休業制度の女性利用者割合	0.03	0.10	0.27	-0.20 **	0.08	-2.42
子の看護休暇制度の女性利用者割合				0.27 ***	0.04	6.71
定数項	12.75 ***	1.02	12.53	12.21 ***	1.14	10.75
Number of obs	3509			2131		
Number of groups	700			590		
sigma_u	4.24			4.32		
sigma_e	2.15			1.64		
rho	0.80			0.87		

5 主な分析結果

本章では、先行研究を踏まえて、届出事業所のWLB支援制度の実施・利用状況を確認後、制度が正社員の定着率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。主な分析結果は次のとおりである。

- ◆ **育児休業制度**については、ほとんどの事業所において就業規則等の内部規定において定めており、制度としては整備されている状況にある。

その利用状況を見ると、制度の利用者がいる事業所の割合は、2002年以降増加傾向にあり、2005年から2006年にかけて約7%も急増した。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、その推移を見ると、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。なお、事業所規模別に育児休業制度の利用状況を見たところ、女性利用者割合は事業所規模が大きくなるとその割合が低くなるという傾向が見られた。

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、利用者割合は、事業所規模とは相関関係が見られなかったが、正社員に占める女性管理職等の割合や

女性正社員数とは相関関係が見られ、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。これにより、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が高くなるものと推測できる。

- ◆ **介護休業制度**については、就業規則等への規定が未整備の事業所がまだ若干残っている状況にある。

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割合が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。なお、介護休業制度の利用者割合は、育児休業のような男女の差は見られなかったが、2007年に女性の利用者が大きく増加した結果、男女の差が広がった。

事業所規模別に育児休業制度の利用状況を見ると、他のWLB支援制度が従業員1,000人以上の大規模な事業所で利用者が少ないのに比べ、介護休業制度は大規模な事業所で最も利用者が多い。介護休暇制度に関しては、まだ中小規模の事業所における認識が薄く、その制度が中小規模の事業所に浸透していない可能性もある。

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り、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考えられる。

- ◆ **子の看護休暇制度**については、内部規則で定めている事業所の割合は、2005年に法で制度化されて以降、年々増加している。

利用者がいる事業所の割合も着実に増え、事業所内における男女利用者割合も増えてきている。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、女性利用者の2.1人と両者の差が少ないことも大きな特徴である。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的理解を得やすく、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推測する。

なお、利用者割合を事業所規模別に見ると、育児休業と同様に比較的中小規模の事業所の利用者の割合が高くなっていることがわかる。

- ◆ **WLB支援制度**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ることが説明された。これにより、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機能することにより、実際に女性の就業継続につながっているということが確認された。

こうした結果は、先行研究の育児休業と女性の就業継続との関係とも一致する結果であり、女性の就業継続の最大の壁となっている「出産」と「育児」において、WLB支援制度が実際に機能するように、事業所側でどのように具体的にサポートしていくかが非常に重要であると考えられる。

一方、育児休業制度の男性利用者割合が男性の定着率に影響を与えることは有意ではなく、むしろ事業所の属性が深く関係し、業種や事業所規模、男性正社員が多い事業所ほど男性の定着率が高くなるが、女性利用者割合が男性の定着率に影響を与えることが有意な結果が出た。男性の結果はWLB支援制度の間接的な影響とも言える結果であり、従業員の家族的責任に配慮する事業所ほど正社員の定着に影響を与えたと推測することができる。

第5章 男女共同参画に取り組む事業所の要因分析

第2章の実態分析の結果を踏まえ、第3章では届出事業所の具体像を描くために、男女共同参画の推進状況から届出事業所を分類し、分類化された事業所が各々どのような特徴を持っており、どのような課題が生じているのかなどを確認した。本章では、更に一步進め、県内の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のか確認するために、パネルデータを用いて男女共同参画を推進している事業所の要因を分析する。

1 分析の考え方

これまで、本県の従業員 300 人以上の事業所における男女共同参画推進状況の届出結果の分析を行ってきたが、その結果、事業所の男女共同参画は必ずしも進展しているとは言いがたい状況が見受けられた。しかしながら、一方で、第3章で行った正社員に占める女性割合と正社員に占める女性管理職等の割合の二つの基準に基づく分類化によって、男女共同参画が比較的バランスよく進められている事業所群（「男女共同参画型」）を捉えることができた。今後、各事業所が男女共同参画を進めていくに当たっては、この「男女共同参画型」を目指していくというのも、一つの方向であると考えられる。

そこで本章では、どのような事業所が男女共同参画を推進しているのかを把握するために、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という二つの基準を用いて、各々の割合が比較的高い事業所についてその要因を分析することとする。

なお、その際、本研究では、パネルデータという本データの特徴を活かしたパネル分析を用いる。パネル分析を実施することで、マクロの時系列変化だけではなく、事業所主体のミクロレベルでの時系列変化も捉えることが可能であるため、より正確な予測が可能となると判断したものである。

2 先行研究

女性に関する労働経済の分野では、男女賃金格差や女性の就労決定及び就業形態に関する研究は多数あるが、労働需要からの研究（女性労働力を必要とする企業側からの研究）は比較的少なかった。しかし、1999 年から施行された「男女共同参画社会基本法」をきっかけに研究が進んでいる。特に、企業が取り組む男女共同参画及びそのための両立支援策¹が企業に対してどのような影響を与えるかに関する研究が行われており、企業業績などの直接的なメリットを分析する研究と女性の定着（勤続年数）や働く意欲などの間接的なメリットを分析する研究に分類することができる。

欧米の研究としては、Hellerstein et al（2002）は、アメリカの製造業の工場と企業のデ

¹ ここでいう両立支援策は、育児休業、介護休業、子の看護休業などの両立支援制度だけではなく、仕事と生活の調和のために必要とするフレックスタイム制度や短時間制度なども含まれる。

ータを利用し、分析した結果、女性が多い企業ほど企業業績が良いと指摘している。しかし、その因果関係ははっきりしていない。

日本の先行研究では、経済産業省の「企業活動基本調査」を用いた分析が多い。経済産業省の男女共同参画研究会²（2003）は、企業からのヒアリングと「企業活動基本調査」のパネルデータを用いた計量分析で女性従業員の割合と企業利益率（ROA）の関係を分析した。その結果、女性比率が高い企業ほど利益率が高いことがわかったが、女性比率を上げることが利益率を上げるとは言えない結果となった。男女共同参画研究会（2003）は、女性比率は見かけ上の要因で、企業業績を上げる真の要因は「企業固有の風土」と指摘している。

川口（2004）も「企業活動基本調査」を用いて女性従業員比率と企業利益の関係をベッカー（1971）の男女差別の理論モデルで分析した。産業の特徴により企業利益率が異なるので、製造業、卸売・小売業と飲食業、サービス業の3つに分けて分析した。分析の結果、製造業と卸売・小売・飲食店では女性比率が少ない企業（女性割合が4割以下）では女性割合と企業利益には正の相関関係がみられたが、サービス業では有意ではなかった。また、女性割合が4割以上の企業では女性比率と利益の間に正な関係は発見できなかった。

児玉（2004）は、「企業活動基本調査」を用いて、クロスセクション分析とパネル分析（固定効果推定）を行った結果、就業形態に関係なく女性比率と企業利益率には正の関係が見られた。しかし、パネル分析では女性比率を高めても企業利益の増加にはならなかった。児玉（2004）は男女共同参画研究会（2003）と同様に「企業固有の要因」こそが企業業績と女性比率にプラスの影響を与えると指摘している。

以上のとおり、先行研究では女性従業員の活用と企業業績（利益率）との関係を見ているものが多い³。本研究では、届出項目が限られていることもあり、企業業績との関係を分析することはできなかったが、ここでは、女性の活用を進めている事業所という観点から、その要因を分析することとする。

3 パネル分析のモデル設計

(1) 分析方法と推定モデル

ア 分析方法の決定

パネルデータを用いた分析には、プーリング回帰モデル、固定効果モデル（Fixed-effect Model）及び変量効果モデル（Random-effect Model）の中でどのモデルを分析に使うかを決定するために、三つの分析を行った上、Hausman 検定と F 検定、Breusch and Pagan 検定を行う。

Hausman 検定では「固定効果モデルより変量効果モデルが望ましい」と仮定し、検定を行う。帰無仮説により Hausman 検定が棄却される場合は、固定効果より変量効果モデル

² 経済産業省に2002年に設置された研究会（座長：日本女子大学 大沢真知子教授）。

³ WLB 支援政策と女性の定着に関する先行研究は、第4章を参照。

が正しいという仮説は誤りなので、固定効果モデルを行う。

F 検定では「固定効果モデルよりプーリング回帰モデルが望ましい」という仮説で検定を行う。仮説が棄却されると、固定効果モデルが望ましいことになる。

同様に Breusch and Pagan 検定では変量効果モデルとプーリング回帰モデルの間で帰無仮説を設定し、仮説が棄却されると変量効果モデルが望ましいことになる。

分析手順は、まず、プーリング回帰モデルと固定効果モデル、変量効果モデルで分析を行う。その後三つの検定を行い、帰無仮説により分析方法を決定する。

イ 推定モデル

WLB 支援制度は従業員の休業や教育訓練によってコストがかかり、そのコストの発生が女性の活用に影響を与えると仮定して変数を作成した。しかし、WLB 支援制度を利用したとしてそれが結果としてすぐ現れないタイムラグ効果がある可能性がある。そのため WLB 支援制度については今期 (t) だけではなく、過去 (t-1、t-2) の利用者の影響も見る必要がある。したがって、本章では二つの推定モデルを設定する。

まず、①今期の両立支援制度の影響を見るための変数を使って分析した後、②前期 (t-1) と前々期 (t-2) の両立支援が今期 (t) の女性活用に与える影響を見る。

(2) 変数

① 被説明変数

被説明変数は、①正社員に占める女性割合、②正社員に占める女性管理職等の割合である。

② 説明変数

説明変数は、業種ダミー、事業所規模ダミー、教育訓練ダミー、WLB 支援制度の利用者数、女性管理職等の数、採用正社員の女性割合、従業員に占める非正社員の女性割合、前期の正社員に占める女性割合である。

- ・ 業 種 ダ ミ ー：サービス業を基準とする。
- ・ 事業所規模ダミー：300～399 人の事業所を基準とする。
- ・ 教育訓練ダミー：能力向上のための教育訓練ダミーと管理職養成のための教育訓練ダミーの二つを使用する。両方とも「実施しており、男女とも実施している事業所」を 1、「その他（教育訓練を実施しない事業所、又は実施しているが男性または女性のみ実施している事業所）」は 0 にする。
- ・ WLB 支援制度の利用者数：育児休業、介護休業、子の看護休暇の女性利用者を見る。前期及び今期の女性利用者が今期の正社員の女性割合に及ぼす影響を見る。前期の女性利用者はモデル 2 のみ使用する。
- ・ 女性管理職等の数：課長、部長の女性管理職の数及び女性係長の数の合計を使用する。

- ・ 採用正社員の女性割合：採用した正社員の女性割合を使う。しかし、その年に男女とも正社員を採用しなかった事業所サンプルが欠落してしまうため、正社員を採用しなかった事業所も0として扱っている⁴。
- ・ 従業員に占める非正社員の女性割合：女性正社員の代替労働力として女性非正社員が雇用されているか、正社員と非正社員の仕事の領域が違うかを見るために使う。

2002年から2009年の8年間のパネルデータのサンプル数は3581サンプル、702グループ⁵である⁶。使用変数に関する簡単な記述統計は表5-1のとおりである。

4 推定結果

固定効果モデルと変量効果モデル、プーリング回帰分析を行い、検定を行った結果⁷、ここでは変量効果モデル（有意水準1%）を用いて分析する。分析結果は表5-2と表5-3である。

まず、正社員に占める女性割合を説明変数として推定を行ったのが表5-2である。モデル1は2002年から2009年までのすべてのサンプルが入っており、モデル2は2005年以降のサンプルのみで、そのうち前期の正社員に占める女性割合を使ったため、単年度のサンプルは含まれない。

(1) 正社員に占める女性割合に与える影響（表5-2参照）

ここでは「正社員に占める女性割合」を被説明変数として変量効果モデル(Random-effect Model)により、次の項目について、それぞれの効果を分析した。モデル1は今期(t)の変数だけを使って分析を、モデル2は今期(t)だけではなく、前期(t-1)と前々期(t-2)の変数を用いて分析した。

① 業種

業種（基準はサービス業）の効果を見ると、モデル1とモデル2を比較した結果、建設業と製造業、運輸業では負の効果を、卸売・小売業、金融保険業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、教育・学習支援業では正の効果を示している。

② 事業所規模

事業所規模（基準は300~399人）の効果を見ると、モデル1とモデル2とも1,000人以上の大規模の事業所では負の効果を示している。ただし、モデル1では400~699人の事業

⁴ 男性だけ採用して女性を採用しない事業所と、男女ともその年は正社員を採用しなかった事業所が同じく「0」として扱われる問題点はある。

⁵ 同一事業所を1グループとして扱う。

⁶ 事業所規模（全体従業員数）の欠損値、教育訓練を実施していない事業所による欠落、前期のサンプル（前期の女性従業員に占める女性割合）の欠落によりモデル2の推定数値は減少する。

⁷ F検定とBreusch and Pagan検定は1%水準の有意で棄却された。Hausman検定は変数により不安定な結果が出ることや、業種を変数で利用することを考え、ここでは「変量効果モデル」を使う。

所規模でも負で有意になっている。

第2章でも述べたように、女性従業員は中小規模の事業所を中心にその割合が高く分布しており、中小規模の事業所での女性割合が高い。そのため、1,000人以上の大規模事業所で負の効果が出たと思われる。

③ 教育訓練

教育訓練の効果を見ると、モデル1では管理職養成のための教育訓練と能力向上のための教育訓練は、反対の結果となっており、モデル2では管理職養成のための教育訓練だけが正で有意な結果が出ている。モデル1の結果を見ると、能力向上のための教育訓練を男女とも実施している事業所では正社員の女性割合が低い一方、管理職養成のための教育訓練を男女とも実施している事業所では正社員の女性割合が高い結果となった。その原因としては、能力向上のための教育訓練は、建設業、電気・ガス・水道業、情報通信業において100%の事業所で実施していることが考えられる。

④ WLB支援制度

WLB支援制度の中で、子の看護休暇制度については、2005年から届出の対象となっている。そのため、サンプルの欠落を防ぐために2005年以前は0として扱って分析した。その結果、両モデルとも育児休業制度について正で有意な結果が出ている。

内閣府(2009)の調査によると、子どものいる女性は「妊娠や出産・子育てをきっかけに仕事を辞め、1年を超える期間仕事をしなかった人」は56.6%にもなり、その理由として「勤め先や仕事の状況から働き続けるのは難しかったため」を挙げている(50.8%)⁸。こうした中で、正社員の女性が離職せずに働き続けるためには、育児休業は重要や役割を担うこととなる。今回の育児休業の利用者数が正社員の女性割合に影響を与えるという結果から、働き続けることが可能な職場環境を持った事業所には女性人材が集まりやすいということが推測される。

⑤ 女性管理職等数、採用正社員の女性割合、従業員に占める非正社員の女性割合

標記については両モデルとも1%水準で有意な結果となった。その中で注目したのは非正社員の女性割合である。女性正社員と女性非正社員の仕事に代替性があったら、事業所では女性正社員の仕事を減らし賃金が安い非正社員を雇用すると思われるが、非正社員の女性割合が正社員に占める女性割合に正で有意な結果が出たことから、女性労働力を必要とする事業所では、就業形態によって仕事の領域を変えるなどの対応で、女性非正社員と並存して女性正社員も活用していると推測される。

⑥ タイムラグ変数

最後にタイムラグ変数を見ると、すべて統計的に有意な結果が出なかった。これは前期

⁸ 内閣府(2009)『男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書』

や前々期の女性の WLB 支援制度の利用者が多いことが今期の正社員の女性割合に影響を与えないことを意味する。つまり、女性が育児休業などを利用することが雇用者側にとって何らかの負担や行動要因（心理的、経済的など）となり、次期から女性正社員の雇用を減らすなどの行動にはつながらないことが確認できる。

(2) 正社員に占める管理職等の女性割合に与える影響（表 5 - 3 参照）

ここでは「正社員に占める管理職等の女性割合」を被説明変数として変量効果モデルで分析を行った。なお、(1)と同様にモデル 1 とモデル 2 の二つの推定モデルを設定する。

① 業種

業種においてはモデル 1 とモデル 2 で少し差があるが、製造業では負の効果、卸売・小売業、医療・福祉業、教育・学習支援業、複合サービス業では正の効果が見られた。正の効果が見られた業種の中でも 1%水準で高い有意を見せている卸売・小売業と医療・福祉業は、第 3 章でも述べたように「男女共同参画型」として、女性正社員だけではなく、女性管理職等の割合も高い業種である。

② 事業所規模

事業所規模を見ると、規模が大きくなるにつれ、管理職等の女性割合は低くなっており、負の効果が見られる。モデル 1 では 400~699 人の規模の事業所では有意な結果は出なかったものの、それ以外の規模では負で有意になっている。

③ 教育訓練

教育訓練を見ると、能力向上のための教育訓練では特に有意な結果は見られなかったが、管理職養成のための教育訓練では正の効果が見られた。管理職養成のための教育訓練を実施している事業所ほど、管理職等の女性割合が高い⁹。

④ WLB 支援制度

WLB 支援制度では、育児休業制度はモデル 1 及び 2 のいずれも有意な結果となった。なお、介護休業はモデル 2 では有意な結果が出なかったものの、モデル 1 では 1%水準で有意な結果が出た。竹内(1995)の先行研究のキャリア・ツリー分析¹⁰によると、管理職（課長以上）になるまでは最短で 12 年、最長で 22 年かかる。大卒女性が学卒後入社して管理職になると、34 歳から 44 歳になる。この時期はライフステージで結婚、妊娠、出産、育児だけではなく、家族などの介護も経験する可能性がある。昇進や昇格を通じてキャリアを形

⁹ ここで推計結果は割愛するが教育訓練もタイムラグ効果があると予想し、前期の教育訓練が今期の女性正社員の割合や女性管理職等の割合に影響を与えるか分析したところ、女性正社員の割合とは統計的に有意な結果は見られなかったが、前期の管理職養成のための教育訓練が今期の女性管理職等の割合に対し、1%水準で有意な結果が出た。

¹⁰ 竹内（1995）『日本のメリットクラシー：構造と心性』（東京大学出版会）。竹内（1995）は、日本の昇進管理の「遅い選抜方式」を大企業の 1966 年入社者 67 人を対象に、昇進の過程を分析した。今野浩一郎、佐藤博樹（2007）『人事管理入門』（pp. 167）で再引用。

成するだけでなく、仕事と家庭を両立するために、WLB 支援制度は管理職になってからでも重要な役割を果たすだろう。

⑤ 採用正社員の女性割合、従業員に占める非正社員の女性割合

採用正社員の女性割合と従業員に占める非正社員の女性割合のいずれも、両モデルにおいて1%で有意な結果となった。

⑥ タイムラグ変数

タイムラグ変数については、ここでも統計的に有意な効果は見られなかった。このことから、前期や前々期の女性のWLB 支援制度の利用者が多いことが、今期の女性管理職等の登用には影響しないということが推測される。なお、これについては、正の効果も見られなかった。

表5-1 説明変数を用いた記述統計

変数	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
業種					
建設業ダミー	3581	0.025	0.155	0	1
製造業ダミー	3581	0.471	0.499	0	1
電気・ガス・熱供給・水道ダミー	3581	0.020	0.141	0	1
情報通信業ダミー	3581	0.068	0.252	0	1
運輸業ダミー	3581	0.020	0.140	0	1
卸売・小売業ダミー	3581	0.104	0.306	0	1
金融保険業ダミー	3581	0.006	0.080	0	1
不動産業ダミー	3581	0.001	0.029	0	1
飲食・宿泊業ダミー	3581	0.013	0.115	0	1
医療・福祉業ダミー	3581	0.137	0.344	0	1
教育・学習支援業ダミー	3581	0.032	0.175	0	1
複合サービス業ダミー	3581	0.002	0.041	0	1
サービス業ダミー	3581	0.101	0.301	0	1
事業所規模					
300～399人ダミー	3579	0.281	0.449	0	1
400～699人ダミー	3579	0.391	0.488	0	1
700～999人ダミー	3579	0.137	0.344	0	1
1,000人以上ダミー	3579	0.191	0.393	0	1
教育訓練の男女参加					
能力向上のための教育訓練ダミー	3580	0.963	0.190	0	1
管理職養成のための教育訓練ダミー	3580	0.752	0.432	0	1
WLB支援制度					
育児休業の女性利用者数	3581	5.477	8.979	0	142
介護休業の女性利用者数	3581	0.202	2.124	0	85
子の看護休暇の女性利用者数	3580	1.299	7.019	0	204
女性管理職等者数	3578	11.099	22.779	0	263
採用正社員の女性割合	3577	24.510	27.883	0	100
従業員に占める非正社員の女性割合	3577	15.809	23.143	0	98.43
タイムラグ変数					
t-1期の育児休業の女性利用者数	2774	5.591	9.107	0	142
t-1期の介護休業の女性利用者数	2774	0.203	2.288	0	85
t-1期の子の看護休暇の女性利用者数	2773	1.171	6.951	0	204
t-2期の育児休業の女性利用者数	2170	5.604	9.204	0	142
t-2期の介護休業の女性利用者数	2170	0.176	1.817	0	77
t-2期の子の看護休暇の女性利用者数	2169	0.917	5.934	0	204

表5-2 正社員に占める女性割合に影響を与える事業所の要因（変量効果モデル）

変数	モデル1			モデル2		
	係数	標準偏差	t値	係数	標準偏差	t値
業種(基準:サービス業)						
建設業	-6.41 ***	1.97	-3.25	-8.41 ***	3.07	-2.74
製造業	-2.24 ***	0.60	-3.75	-4.79 ***	0.79	-6.02
電気・ガス・熱供給・水道	-4.78	3.13	-1.53	-6.14 *	3.36	-1.83
情報通信業	1.18	0.91	1.29	-1.61	1.27	-1.27
運輸業	-6.81 ***	1.85	-3.68	-11.23 ***	3.09	-3.63
卸売・小売業	7.75 ***	1.24	6.23	12.19 ***	1.75	6.99
金融保険業	23.56 ***	4.44	5.31	10.93 *	5.71	1.91
不動産業	-4.39	9.81	-0.45	-3.70	10.13	-0.36
飲食・宿泊業	6.03 ***	2.24	2.69	6.97 *	3.81	1.83
医療・福祉業	50.49 ***	1.06	47.56	45.02 ***	1.28	35.07
教育・学習支援業	9.32 ***	2.06	4.53	7.12 ***	2.59	2.75
複合サービス業	5.49	6.96	0.79	3.20	7.27	0.44
事業所規模(基準:300~399人)						
400~699人	-0.45 *	0.26	-1.75	-0.24	0.31	-0.77
700~999人	-0.51	0.37	-1.38	-0.08	0.45	-0.19
1,000人以上	-1.80 ***	0.44	-4.1	-1.77 ***	0.53	-3.33
教育訓練の男女参加						
能力向上のための教育訓練ダミー	-0.98 **	0.44	-2.25	-0.53	0.53	-1
管理職養成のための教育訓練ダミー	0.51 **	0.22	2.31	0.69 ***	0.26	2.62
WLB支援制度						
育児休業の女性利用者数	0.03 *	0.01	1.84	0.04 *	0.02	1.92
介護休業の女性利用者数	-0.05	0.05	-1.01	-0.04	0.06	-0.67
子の看護休業の女性利用者数	0.02	0.02	1.24	0.02	0.02	0.94
女性管理職者等数	0.03 ***	0.01	5.59	0.04 ***	0.01	5.9
採用正社員の女性割合	0.03 ***	0.00	8.91	0.03 ***	0.00	7.61
全体従業員に占める非正社員の女性割合	0.07 ***	0.01	5.18	0.06 ***	0.02	3.25
タイムラグ変数						
t-1期の育児休業の女性利用者数				0.00	0.02	-0.03
t-1期の介護休業の女性利用者数				0.03	0.07	0.47
t-1期の子の看護休暇の女性利用者数				-0.01	0.02	-0.54
t-2期の育児休業の女性利用者数				-0.01	0.02	-0.44
t-2期の介護休業の女性利用者数				0.01	0.08	0.12
t-2期の子の看護休暇の女性利用者数				0.00	0.02	-0.15
定数項	16.09 ***	0.80	20.01	17.03 ***	1.02	16.71
推定サンプル	3568			2084		
推定グループ	702			524		
sigma_u	9.10			9.04		
sigma_e	3.36			2.65		
rho	0.88			0.92		

注：業種はサービス業、事業所規模は300人~399人規模を基準とした。

***は1%、**は5%、*は10%水準で有意である。

表5-3 正社員に占める女性管理職等の割合に影響を与える事業所の要因
(変量効果モデル)

変数	モデル1			モデル2		
	係数	標準偏差	t値	係数	標準偏差	t値
業種(基準:サービス業)						
建設業	-1.18 **	0.59	-2.02	-0.52	0.98	-0.53
製造業	-0.85 ***	0.26	-3.32	-0.61 *	0.37	-1.66
電気・ガス・熱供給・水道	-1.36 *	0.82	-1.65	-1.32	1.05	-1.26
情報通信業	-0.38	0.38	-1.01	0.16	0.55	0.29
運輸業	-1.42 **	0.60	-2.35	-1.36	1.00	-1.36
卸売・小売業	2.25 ***	0.41	5.49	3.10 ***	0.60	5.13
金融保険業	0.14	1.20	0.12	1.46	1.76	0.82
不動産業	-2.50	2.63	-0.95	-2.95	3.38	-0.87
飲食・宿泊業	0.21	0.80	0.26	0.20	1.19	0.17
医療・福祉業	4.35 ***	0.40	10.88	4.19 ***	0.53	7.85
教育・学習支援業	1.86 ***	0.62	3	1.50 *	0.83	1.81
複合サービス業	4.39 **	1.88	2.34	5.38 **	2.48	2.17
事業所規模(基準:300~399人)						
400~699人	-0.19	0.14	-1.39	-0.45 **	0.18	-2.53
700~999人	-0.44 **	0.20	-2.25	-0.54 **	0.25	-2.13
1,000人以上	-0.57 **	0.23	-2.5	-0.91 ***	0.30	-3.06
教育訓練の男女参加						
能力向上のための教育訓練ダミー	-0.26	0.25	-1.04	-0.09	0.32	-0.27
管理職養成のための教育訓練ダミー	0.35 ***	0.12	2.87	0.46 ***	0.15	2.97
WLB支援制度						
育児休業の女性利用者数	0.03 ***	0.01	3.4	0.03 **	0.01	2.26
介護休業の女性利用者数	0.07 ***	0.03	2.6	0.04	0.04	1.1
子の看護休業の女性利用者数	0.01	0.01	1.31	0.00	0.01	0.09
女性正社員数	0.00	0.00	-0.66	0.00	0.00	-0.31
採用正社員の女性割合	0.01 ***	0.00	3.94	0.01 ***	0.00	5.2
全体従業員に占める非正社員の女性割合	0.02 ***	0.00	4.49	0.02 ***	0.01	3.02
タイムラグ変数						
t-1期の育児休業の女性利用者数				0.01	0.01	0.66
t-1期の介護休業の女性利用者数				-0.03	0.04	-0.62
t-1期の子の看護休暇の女性利用者数				0.02	0.01	1.34
t-2期の育児休業の女性利用者数				0.01	0.01	0.72
t-2期の介護休業の女性利用者数				0.02	0.05	0.34
t-2期の子の看護休暇の女性利用者数				0.01	0.01	0.75
定数項	1.55 ***	0.35	4.4	1.23 **	0.49	2.51
推定サンプル	3568			2084		
推定グループ	702			524		
sigma_u	2.31			2.82		
sigma_e	2.07			1.76		
rho	0.55			0.72		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準で有意である。

5 主な分析結果

本章では、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のか確認するために、パネルデータを用いて男女共同参画を推進している事業所の要因を分析した。

ここでは、「女性活用」は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が高くなることと仮定した。また、WLB支援制度がその後の女性活用に影響を及ぼすかを見るために、推定モデルを二つに分けて、①今期のWLB支援制度が今期の女性活用に及ぼす影響と、②1～2年前のWLB支援制度の利用者が多いことが今期の女性活用に及ぼす影響を見た。主な分析結果は以下のとおりである。

- ◆ 業種については、第3章で「男女共同参画型」の代表業種として挙げられた卸売・小売業と医療・福祉業で、正社員に占める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が見られ、女性の活用が進んでいるという結果が確認できた。
- ◆ 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。届出事業所の中で、1,000人以上の大規模の事業所は19%ではあるが、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。
- ◆ 非正社員の女性割合は、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確認された。このことから、女性労働力を必要とする事業所では、就業形態により仕事の領域を変えるなどにより、女性非正社員と並存して女性正社員も多く雇用していることが推測される。
- ◆ 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

本報告書では、企業における男女共同参画に係る取組の推進に向けて、今後の施策の方向性等を検討していくために、条例に基づく男女共同参画推進状況の届出の結果を活用して、県内事業所における男女共同参画推進状況を分析し、その実態を明らかにすることを試みた。

本章ではまとめとして、これまでの分析結果を整理し、そこから浮き彫りとなった課題を確認するとともに、今後の政策展開の方向性を検討する。

1 分析結果から

本研究における各章の分析結果の概要とそこから確認された課題は、次のとおりである。

【第2章】

県内事業所の従業員の男女割合は、男性が女性の2倍以上を占めており、依然として男性中心の事業所が多く、雇用における男女均等はなかなか進まない状況にある。従業員数は全体として増加傾向にあるが、実態としては、非正社員が増えた結果であることがわかる。特に、近年では、男性の非正社員化が進んでいることに留意する必要がある。

また、管理職等に占める女性の割合は増加傾向が見られるものの、男性が多数を占めている状況は大きな変化が見られない。役職が高くなるほど女性人材の活用は進んでいないのが現状であり、課長職からは大きくその割合が減っている。なお、事業所の規模別に見ると、比較的小規模の事業所において管理職等の女性割合が高くなっていること、業種によって管理職等への女性活用の特徴が現れていることなども確認された。

このように、雇用やキャリア形成における男女の差は明らかであり、今後、事業所において、男女均等に向けたより積極的な取組が求められる。

【第3章】

県内事業所を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」、「少数女性活用品型」、「女性活用途上型」、「男性優先型」の四つに分類し、それぞれに該当する事業所の特徴や男女共同参画の推進状況を分析した。

「男女共同参画型」（正社員の女性割合と女性管理職等の割合が平均より高い）では、他の分類と比較して女性を積極的に雇用している事業所が多く、管理職等については、4分類で最も高い割合で女性が配置されている。また、育児休業制度の利用者割合も4分類の中で最も高く、比較的バランスよく男女共同参画が進んでいる状況にある。しかしながら、正社員に占める女性割合が5割を超えているのに対して、正社員に占める管理職等の割合は男性が女性の2倍以上を占めており、女性のキャリアアップが進んでいる状況には至っていないことがわかる。今後、更なる男女共同参画を進めていくためには、こうした課題について、各事業所の現状をより詳細に確認し、要因を把握する必要がある。

「少数女性活用品型」（正社員の女性割合は平均より低い、女性管理職等の割合が平均より高い）では、女性正社員の割合が低いものの、女性の平均勤続年数は最も長く、男

女差も少ない。男性中心の事業所の中で少数の女性が雇用されている状況にありながら、キャリアアップの面では他分類よりも進んでいる。ただし、課長職以上は大きく減少し、男性正社員に占められている状況にある。雇用の段階で女性の活用が消極的となっている要因を把握する必要があるとともに、このような女性のキャリアアップの壁についてもその要因を把握していくことが求められる。

「女性活用途上型」（正社員の女性割合は平均より高いが、女性管理職等の割合が平均より低い）では、雇用に関しては一定程度の男女均等が進んでおり、女性の育児休業制度の利用者割合や子の看護休暇制度の利用者割合も高い。一方で、キャリアアップの面からは男女の差が明らかとなり、正社員に占める管理職等の割合は、女性は1%にも満たない状況にある。女性が結婚・出産・育児をしながら働き続けられる環境があるものの、女性の能力の活用は阻まれている可能性がある。そのため、女性のキャリアアップを阻んでいる要因を確認する必要がある。

「男性優先型」（正社員の女性割合と女性管理職等の割合が平均より低い）については、正社員としての採用時から男性中心に雇用され、男女差が明らかである。女性の平均年齢は低く、育児休業等の利用者割合も最も低い。これらのことから、結婚・出産・育児をしながら働き続けられることが難しく、その時点で離職している可能性も考えられる。8年間の届出結果のデータの中で、この男性優先型に該当するサンプルが60%を占めていることから、県内事業所の女性活用が依然として進んでいない状況がうかがえる。

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】

育児休業等のWLB支援制度については、制度としては整備が進んでいるものの、その利用状況から見ると、各制度とも従業員の人数に比べて利用者はまだまだ少ない。2006年以降、利用者がいる事業所の割合が増え、事業所内の男女利用者割合も少しずつ増えているものの、WLB支援制度が整備されるだけでなく、実際に活用される職場環境を整備することが、今後の大きな課題であることが確認された。

また、各制度いずれも男性の利用が非常に少ないということも大きな課題である。そうした中で、短期間の取得が可能な子の看護休暇制度については、男性の利用がわずかではあるがここ数年増えていることが確認された。短期間の休暇であるため、比較的取得しやすいことが影響していると考えられるが、近年のWLB推進の機運の高まりが、少しずつ事業所に浸透してきている表れとも言える。今後は、こうした機運の高まりを一過性のものとせず、より長期にわたる育児休業の男性の利用を促す取組が必要となる。

また、介護休業については、育児休業に比べて利用における男女差は少ないものの、男女を含めて利用が少ないという状況にあり、まだ事業所に浸透していないことが確認された。高齢化の進展の中では、介護は男女・年齢を問わない大きな問題であり、制度の浸透はこれからの重要な課題と言える。

なお、WLB支援制度が正社員の定着率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

計的に有意であることが説明され、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機能することにより、実際に従業員の就業継続につながっているということが確認された。今後、こうしたデータをもとに事業所に WLB への積極的な取組を促すためには、従業員の定着率を上げることについての具体的なメリットを十分認識してもらうことが重要である。

【第5章】

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のか確認するために、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した。パネル分析を実施することで、マクロの時系列変化だけではなく、事業所主体のミクロレベルでの時系列変化も捉え、より正確な予測を目指したものである。なお、「女性活用」の基準としては、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。

分析の結果、第3章で「男女共同参画型」の代表業種であった卸売・小売業と医療・福祉業が、ここでも女性活用が進んでいるという結果となった。教育訓練については、管理職養成のための教育訓練が女性活用に影響を与えることが確認され、特に、前期で管理職の養成のための教育訓練を男女とも実施した事業所では、今期の女性管理職等の割合も高くなっており、こうした職場環境の整備が女性の活用に有効であるということが確認された。

一方、事業所規模を見ると、1,000人以上の大規模の事業所では、女性正社員の割合と女性管理職の割合のどちらからも女性活用が進んでいないという結果となり、今後、大規模事業所に対し、女性の積極的な活用に向けて働きかけていくことが重要である。

WLB支援制度では、育児休業制度の利用が女性活用につながるということがわかった。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。

2 今後の政策展開の方向性

最後に、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考えてみたい。

(1) ポジティブ・アクションへの理解の向上に向けて

男女雇用機会均等法の施行以降、就労における男女間の格差の是正に向けた制度の整備は、着実に進められてきた。その結果、雇用や昇進等の場面において、少しずつ均等が進んできてはいるものの、今回の分析結果からも、まだ男女に大きな差が現存していることがわかった。

例えば、県内事業所の従業員の男女割合は、男性が女性の2倍以上を占めており、雇用において男性中心の事業所が多いことが確認された。また、女性の管理職等への配置に

についても、係長職までの割合は増えてきたものの、課長職以上への登用はごくわずかな状況にある。

今回の届出結果の分析だけでは、男女均等の制度が整備されてきた中で、なぜこうした男女間の差が解消されないのか、その要因を確認することはできないが、男性優位の企業風土が強いことや、経営者、従業員の中で固定的な性別役割分担意識が解消されていない等の根本的な問題が依然として残っていることも想定される。

こうした状況を踏まえ、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す必要がある。「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組であり¹、既に取り組んでいる企業も多い。行政においては、こうした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と考える。その際、企業に取り組む意欲を沸き立たせるためには、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。

例えば、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。分類化された事業所が各々どのような傾向や特徴を持っているのかを確認することで、県内事業所の男女共同参画の推進状況を具体的にイメージすることを目指したものである。今回の分類化は、正社員に占める女性割合と管理職に占める女性割合という二つの基準で4象限に分類したものであるが、先行研究としては、男女の均等の状況(均等度)と両立支援の状況(ファミフレ度)による分類²などの試みもある。また、個別事業所ごとに男女共同参画の状況を指標化する試みも行われている³。

今後、必要性に応じて、様々な角度からの分析が求められるが、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することが可能となり、それを基礎資料として、具体的で有効な取組を行うことが可能となるだろう。

また、女性の活用が企業利益に結びついているのか、という観点からの先行研究もあり、こうした既存データの活用も必要である。

(2) WLBが浸透する職場環境の整備に向けて

WLBの推進については、近年、国・自治体において積極的に取り組まれており、育児

¹ 女性の活躍推進協議会(2000)「ポジティブ・アクションのための提言」。さらに、「ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を『優遇』するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を『是正』するための取組」であるとしている。

² 脇坂明(2001)

³ 例えば、学習院大学経済経営研究所では、WLBをどの程度実現できているかを自己評価するための「自己診断システム」をWLB先進企業で組織するワーク・ライフ・バランス塾と共同開発している。(学習院大学経済経営研究所編(2008)参照)

休業等の制度も数回にわたる法改正等により整備されてきた。本研究においても、制度としての整備は進んでいることは確認できた一方で、その利用状況を見ると、利用者はまだ少ないのが現状である。制度の導入だけでなく、それらの制度利用が進むよう企業全体で職場環境の整備に取り組むことが必要となっている。

ただし、企業がそうした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、女性の就業継続につながっているということが説明されたことの意味は大きい。

企業側から見ると、従業員の定着率が高いことは、人材確保、新たに発生する雇用コストの削減、企業の重要な機密が漏れることによるコストの削減などのメリットが考えられる。また、労働経済学的に見れば、従業員が採用された時点では賃金に比べて低い生産性しか持っていないが、勤続中のスキルの学習と OJT、OFF-JT の教育訓練により、勤続年数とともにその生産性は賃金を上回るまでになる。したがって、従業員の勤続年数が伸びること、すなわち定着率が高くなることは企業側から見ると、コスト削減だけではなく、生産性を上げるという意味でも大きなメリットとなり得る。今後、企業側に WLB 支援への積極的な取組を促すためには、このような実証に基づく具体的なメリットを示すことにより、WLB の意義を再認識してもらうことが重要である。

また、今回の分析からも確認されたように、WLB 支援制度における男性の利用が進んでいないという状況も大きな課題と言える。育児休業等の男性の利用については、マスコミでも取り上げられるようになった結果、近年少しずつ理解が深まってきたものの、依然として子育てをする女性のための制度として受け止められている傾向が強い。高齢化の進展に伴う介護への対応など、WLB 支援制度を利用しやすい職場環境を整備することは、男性にとっても重要な問題であることを、経営者のみならず従業員自らも認識する必要がある。

今回の分析結果からは、WLB 支援制度が男性正社員の定着率に影響を与えるという結果には至らなかったが、WLB は女性だけでなく、男性も含めた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、今後、企業に対して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。

行政においては、(1)にも共通する点であるが、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具体的なメリットとして還元されるための支援を、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

前述のとおり、本研究では県内事業所の男女共同参画推進の状況をより具体的に理解するために、分類化を試み、各分類の特徴・傾向等を確認した。その中でいくつかの課題も明らかになったが、その一つが WLB への取組と女性のキャリア形成に向けた取組に偏りが生じている傾向が見受けられることである。

第 3 章で整理した 4 分類のうち、「女性活用途上型」に該当する事業所については、

WLBの面から見ると、女性の育児休業制度の利用者割合や子の看護休暇制度の利用者割合が高く、女性が結婚・出産・育児をしながら働き続けられる環境にあるものと思われる。しかし、管理職等の女性の割合は低いことから、就労を継続しても女性のキャリアアップにはつながらない恐れがあることがわかった。事業所の中で女性が活躍していくための基盤は整っているものの、業務の質や活躍した結果に対する処遇という面では十分な状況にないという可能性が想定される。

こうした状況については、子育てをしながら働く女性自らがキャリアアップを目指さない働き方を望んだ結果ということも考えられるが、本人の希望にかかわらず、いわゆる「マミートラック」と呼ばれる、出産した女性のための職種等が限定的な働き方しか用意されていないということも懸念される。

逆に、「少数女性活用型」では、女性の係長職の割合が他の分類より高く、女性の昇進が進んでいる一方で、育児休業等の利用割合は低いことから、一部の女性についてはキャリアアップは望めるものの、多くの女性は出産、育児などに直面した場合には、離職せずに働き続けられることが難しい状況にあるということも想定される。

また、全体的な傾向として、女性の管理職等の状況を見ると、係長職への昇進は可能であるが、課長以上に登用されることは難しい。これについては、女性のキャリアアップの時期と結婚・出産・育児の時期が重なることが予想されることから、その段階で就業が継続できていないということも一因となっているとも考えられる。

こうした状況の要因については、本届出の内容だけでは確認することが難しいことから、今後更に事業所へのヒアリング等によりその実情を確認する必要があるが、極論をすれば、女性が就労を継続させていくためには、結婚・出産をせずに男性と同等に働き続けるか、キャリアアップは求めずに出産後も働き続けるかの選択を迫られる、ということにもなりかねない。

今後、女性人材を活用し、女性の活躍の場を拡大していくためには、企業においては、仕事の継続と子育てなど生活との両立を可能とする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⁴。

行政では、こうした点について、成功している企業がどのように取り組んできたのか、そ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

第3章で行った事業所の分類化の結果、女性正社員の割合と女性管理職の割合が平均値より低い男性優先型に分類される事業所は、本届出のデータの60%を占めていた。これは、従来の男性正社員を中心とした画一的なシステムや考え方が企業の中に残っているという現状を表しているとも言える。

こうした中で、近年、「ダイバーシティ・マネジメント」という考え方に着目し、企業戦略として取り組む企業が増えている。ダイバーシティ・マネジメントとは、「多様な属性

⁴ 佐藤博樹(2008)

(性別、年齢、国籍など)や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」とされている⁵。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。

これまでは男女の機会均等の取組を、法的義務というどちらかという消極的な観点や社会的責任という意識から、女性を擁護し男女格差を縮めるという取組として行ってきたのが現状である⁶。ダイバーシティ・マネジメントにおいては、こうした観点からだけでなく、多様性の活用という積極的な企業戦略の一環として女性人材の活用を捉えている。

こうしたダイバーシティの考え方により、企業が多様性を持った人材を活用することは従業員一人ひとりの「働き方」についても多様性を持った選択肢を用意することにつながる事が想定される。多様性を持った人材の能力を活かしていくためには、その個人の持つライフスタイルを尊重していくことも必要となる。そうした観点から、働き方についても、これまでの男性正社員に画一的に求められてきたフルタイム、終身雇用といった形だけでなく、育児、介護等への対応も想定した多様な働き方も認めることになっていくのではないだろうか。

ダイバーシティ・マネジメントについては、日本では注目されてまだ間もないことから、行政においては、企業の取組の動向に留意するとともに、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。

以上、分析結果を踏まえて若干の考察を行った。なお、本研究では、実態把握を主眼としていたこと、また届出の内容自体が限定的であることから、就労における男女均等の現状や、分類化による事業所の傾向、WLB支援制度の利用の現状について確認し、課題を把握することはできたが、その要因の分析については、本届出のデータだけでは推定の域を超えることは難しかった。今後、今回の分析結果を活かし、具体的な施策へとつなげていくためには、各事業所へのヒアリング等により、各制度の利用実態や職場環境の実情を個別に把握することにより、その要因をより深く探る必要がある。

⁵ 日本経団連(2002)「ダイバーシティ・マネジメントと働き方の多様化について」

⁶ 例えば、労働政策研究所・研修機構(2007)『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』において、両立支援に取り組む理由を尋ねたところ(複数回答)、「法で定められているから」が85.5%、「企業の社会的責任を果たす」が72.8%であるのに対して、「採用で優秀な人材を集める」は45.0%であった。

【参考引用文献】

○ 和書

- 朝倉むつ子（2004）『労働法とジェンダー』、勁草書房
- 有村貞則著（2007）『ダイバーシティ・マネジメントの研究—在米日系企業と在日米国内企業の実態調査を通じて—』、文眞堂
- 池田心豪（2010a）「介護期の退職と介護休業—連続休暇の必要性と退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』（No. 597：88-103）
- （2010b）「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』（No. 599：20-31）
- 今田幸子（1991）「女性のキャリアとこれからの働き方—仕事と家庭のダブル・バインドを超えて」『日本労働研究雑誌』
- 今野浩一郎、佐藤博樹（2009）『人事管理入門（第2版）』、日本経済新聞出版社（No. 381：12-24）
- 大内伸哉（2009）「労働法が『ワーク・ライフ・バランス』のためにできること」『日本労働研究雑誌』（No. 583：30-41）
- 大沢真知子（2009）「日本のパート労働者と女性労働者の非正社員化」武石恵美子編著『女性の働き方』、ミネルヴァ書房
- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』、第一法規
- 神奈川県（2008）『かながわ男女共同参画推進プラン（第2次）』
- 神奈川県（2009）『平成21年版神奈川県の男女共同参画年次報告書』
- 川口大司（2004）「女性従業員比率と利益率—企業活動基本調査を用いた分析—」『経済統計研究』（第31巻4号、2004年3月）
- 北村行伸（2007）「パネルデータ分析」『E S P』2007.10、経済企画協会
- 木本喜美子・大森真紀・室住眞麻子編著（2010）『社会政策のなかのジェンダー』、明石書店
- 経済産業省（2005）『女性人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査』
- 経済産業省『企業活動基本調査』
- 経済産業省男女共同参画研究会（2003）『女性の活用と企業業績』
- 厚生労働省（2006）『平成18年度女性雇用管理基本調査』
- 厚生労働省（2007）『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査』
- 厚生労働省『雇用均等基本調査』
- 児玉直美（2004）「女性活動は企業業績を高めるか」『日本労働研究雑誌』（No. 525：38-41）
- 佐藤博樹（2008）「企業の人材戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる』、勁草書房

- 佐藤博樹・武石恵美子（2008）『人を活かす企業が伸びる』、勁草書房
- 佐藤博樹・武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』、日本経済新聞出版社
- 女性の活躍推進協議会（2000）「ポジティブ・アクションのための提言」
- 駿河輝和・張建華（2003）「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』（No. 59 : 56-63）
- 総務省（2008）『平成19年就業構造基本調査』
- 袖井孝子（1989）「女性と老人介護」マーサ・N・オザワ、木村尚三郎、伊部英男編『女性のライフサイクル—所得保障の日米比較』第5章、東京大学出版会
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』、勁草書房
- チェン・シャオ（蕭政）著、国友直人訳（2007）『ミクロ軽量経済学の方法 パネルデータ分析』、東洋経済新報社
- 男女共同参画会議・仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2007）『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告』
- 内閣府（2008）『平成20年版男女共同参画白書』
- 内閣府（2010）『平成22年版男女共同参画白書』
- 内閣府（2009）『男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書』
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析—パートと正社員」『日本労働研究雑誌』（No. 418 : 31-42）
- 日本経団連（2002）「ダイバーシティ・マネジメントと働き方の多様化について」
- 樋口美雄（1994）「育児休業の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』、東京大学出版会（181-204）
- 藤本真、大木栄一著（2010）「ものづくり現場における技能者育成方法の変化」『日本労働研究雑誌』（No. 595 : 68-77）
- 古郡鞆子（2003）『働くことの経済学』、有斐閣ブックス
- 丸山桂（2001）「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』（57-2 : 3-18）
- 宮島洋・西村周三・京極高宣編著（2009）『社会保障と経済』、東京大学出版会
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』（No. 459 : 50-60）
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス—実証と政策提言—』、日本経済新聞出版社
- 脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』、東京大学出版会
- 脇坂明（2006）「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは—均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』（No. 71 : 17-28）
- 労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』
- 労働政策研究・研究機構（2010）『Business Labor Trend』（2010年9月号 : pp2-9）

○ 洋書

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

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

○ ウェブサイト

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp>

経済産業省 <http://www.meti.go.jp>

総務省統計局 <http://www.stat.go.jp>

資料編

資料1 届出様式

別記様式（第4条関係）（表）（用紙 日本工業規格A4縦長型）

男女共同参画の推進の状況に関する届出書

年 月 日

神奈川県知事殿

届出者 住 所 〒 ()
氏 名

(法人にあっては、所在地、名称及び代表者の氏名)

神奈川県男女共同参画推進条例第10条第1項の規定により、次のとおり届け出ます。

事業所の名称等	フリガナ							
	名称							
	所在地							
	主たる業種							
事業	常時使用する従業員の数	区 分		総 数	うち男性	うち女性		
		従業員数	常時使用する従業員		人	人	人	
			うち正社員		人	人	人	
	採用者数	正 社 員		人	人	人		
	正社員の平均年齢及び平均勤続年数	区 分		平均年齢		平均勤続年数		
		正 社 員		歳		年		
		うち男性		歳		年		
	うち女性		歳		年			
	職 務 区 分 の 数	職務区分	常時使用する従業員			うち正社員		
			総 数	うち男性	うち女性	総 数	うち男性	うち女性
人事・総務・経理		人	人	人	人	人	人	
企画・調査・広報		人	人	人	人	人	人	
研究・開発		人	人	人	人	人	人	
情報処理		人	人	人	人	人	人	
営 業		人	人	人	人	人	人	
販売・サービス		人	人	人	人	人	人	
生 産	人	人	人	人	人	人		
管 理 職 等	管理職等の数		管理職等の種類	管理職等の数	うち男性	うち女性		
			部長相当職	人	人	人		
			課長相当職	人	人	人		
			係長相当職	人	人	人		
	管理職への登用数		管理職の種類	管理職数	うち男性	うち女性		
		部長相当職	人	人	人			

		課長相当職		人	人	人
教育訓練の実施状況	項目	実施状況		参加の状況		
		実施している	実施していない	男性のみ参加している	女性のみ参加している	男女とも参加している
	能力向上のための教育訓練	1	2	5	6	7
管理職養成のための教育訓練	3	4	8	9	10	
業務の遂行と家庭生活における活動との両立を支援するための措置の状況	育児休業、介護休業及び子の看護休暇の根拠	状況		いる	いない	
		育児休業の制度を就業規則等の内部規則で定めている		1	2	
		介護休業の制度を就業規則等の内部規則で定めている		3	4	
	子の看護休暇の制度を就業規則等の内部規則で定めている		5	6		
	育児休業、介護休業及び子の看護休暇の利用状況	区分	育児休業	介護休業	子の看護休暇	
		利用者数の合計	人	人	人	
		うち男性の利用者数	人	人	人	
うち女性の利用者数	人	人	人			
セクシュアル・ハラスメントを防止するための措置の状況	方針の周知・啓発の方法	就業規則等による周知	社内報等による周知	研修、講習等の実施	その他	
		1	2	3	4	
	相談・苦情受付窓口の整備の方法	相談担当者 の設置	マニュアルの整備	外部機関への委託	その他	
		5	6	7	8	
	懲戒規定以外の措置を就業規則等の内部規則で定めている			いる	いない	
9	10					
連絡先	<p style="text-align: center;">部 課 係</p> <p style="text-align: center;">担当者氏名</p> <p style="text-align: center;">電話番号 (内線)</p>					

資料2 「神奈川県男女共同参画推進条例に基づく届出」データの記述統計

変数 業種	全体				女性正社員割合が平均より低い事業所				女性正社員割合が平均より高い事業所				
	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	
建設業	88	2.46			81	3.34			7	0.61			
製造業	1685	47.05			1538	63.42			147	12.72			
電気・ガス・熱供給・水道	73	2.04			65	2.68			8	0.69			
情報通信	245	6.84			220	9.07			25	2.16			
運輸業	72	2.01			70	2.89			2	0.17			
卸売・小売業	373	10.42			114	4.7			259	22.4			
金融保険業	23	0.64			5	0.21			18	1.56			
不動産業	3	0.08			3	0.12			0	0			
飲食・宿泊業	48	1.34			14	0.58			34	2.94			
医療・福祉業	491	13.71			0	0			491	42.47			
教育・学習支援業	113	3.16			39	1.61			74	6.4			
複合サービス業	6	0.17			3	0.12			3	0.26			
サービス業	361	10.08			273	11.26			88	7.61			
合計	3581	100			2425	100			1156	100			
男性従業員	3578	597.3	875.7	2	22205	769.4	1004.7	34	22205	236.2	256.3	2	3789
女性従業員	3578	228.8	351.8	0	7347	150.2	324.1	0	7347	393.7	350.9	15	3779
全体従業員	3579	826.1	1025.5	300	29552	919.6	1188.4	300	29552	630.2	489.3	300	5142
男性正社員	3580	535.5	775.1	0	10161	706.5	880.9	1	10161	176.6	207.7	0	2856
女性正社員	3580	123.2	175.7	0	1488	77.7	119.3	0	1387	218.6	228.9	0	1488
全体正社員	3581	658.7	851.9	0	11548	784.2	977.5	1	11548	395.6	376.9	0	3946
女性正社員の割合	3577	24.0	23.4	0	100	10.5	5.6	0	24.0	52.5	20.9	24	100
採用男性正社員	3580	22.6	43.0	0	681	26.6	50.1	0	681	14.3	19.3	0	174
採用女性正社員	3580	13.0	30.6	0	549	4.8	10.9	0	214	30.2	47.0	0	549
採用全体正社員	3581	35.6	60.5	0	895	31.4	58.8	0	895	44.6	63.0	0	678

変数	全体				女性正社員割合が平均より低い事業所				女性正社員割合が平均より高い事業所			
	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値
事業所規模												
300～399人	1005	28.08			609	25.13			396	34.26		
400～699人	1400	39.12			905	37.35			495	42.82		
700～999	492	13.75			356	14.69			136	11.76		
1000人以上	682	19.06			553	22.82			129	11.16		
合計	3579	100			2423	100			1156	100		
平均年齢	3553	39.4	4.5	25.6 63	2409	39.9	3.9	25.6 63	1144	38.4	5.5	26.4 63
男性	3534	40.5	4.9	0 64	2398	40.5	4.0	25.4 64	1136	40.5	6.5	0 64
女性	3535	35.4	5.9	0 61.4	2398	35.3	5.7	0 61.4	1137	35.7	6.3	21 61
平均勤続年数	3544	14.0	5.5	0 43	2402	15.5	5.0	0 43	1142	10.8	5.1	0 28.2
男性	3522	14.6	5.6	0 36.5	2388	15.8	5.0	0 36.5	1134	12.1	6.0	0 33.5
女性	3525	11.0	4.8	0 35.1	2390	11.8	4.7	0 35.1	1135	9.2	4.6	0 32.2
職務区分												
人事・総務・経理	3562	51.9	161.3	0 3544	2411	50.3	97.4	0 3272	1151	55.3	246.3	0 3544
男性	3562	28.3	48.6	0 1014	2411	33.5	55.1	0 1014	1151	17.3	27.4	0 288
女性	3562	23.6	146.7	0 3452	2411	16.7	69.2	0 3222	1151	38.0	237.2	0 3452
うち正社員	3564	38.0	59.4	0 1048	2412	43.2	65.5	0 1048	1152	27.2	42.0	0 443
男性	3564	25.7	45.6	0 1014	2412	31.0	52.1	0 1014	1152	14.5	23.5	0 326
女性	3564	12.3	18.7	0 283	2412	12.1	17.0	0 172	1152	12.7	21.7	0 283
企画・調査・広報	3562	25.7	94.8	0 1695	2411	33.4	112.0	0 1695	1151	9.8	34.1	0 459
男性	3562	20.3	77.0	0 1281	2411	27.3	91.8	0 1281	1151	5.7	19.2	0 289
女性	3562	5.4	20.8	0 486	2411	6.0	22.7	0 486	1151	4.1	16.1	0 217
うち正社員	3564	23.9	90.7	0 1538	2412	31.8	108.1	0 1538	1152	7.4	24.4	0 448
男性	3564	19.4	74.7	0 1245	2412	26.4	89.4	0 1245	1152	4.8	15.3	0 284
女性	3564	4.5	18.4	0 440	2412	5.4	21.3	0 440	1152	2.7	9.8	0 164
研究・開発	3562	209.7	499.3	0 6836	2411	286.8	578.8	0 6836	1151	48.3	177.4	0 3234
男性	3562	188.0	455.8	0 6363	2411	261.3	530.5	0 6363	1151	34.5	136.7	0 2661
女性	3562	21.7	54.4	0 837	2411	25.5	58.0	0 837	1151	13.8	44.9	0 573
うち正社員	3564	200.8	486.0	0 6813	2412	278.2	566.8	0 6813	1152	38.7	139.2	0 2641
男性	3564	182.1	446.3	0 6344	2412	255.5	521.9	0 6344	1152	28.3	105.1	0 2080
女性	3564	18.7	47.4	0 581	2412	22.6	51.5	0 581	1152	10.4	36.1	0 561

変数	全体				女性正社員割合が平均より低い事業所				女性正社員割合が平均より高い事業所						
	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値	最大値
情報処理	3562	37.7	224.8	0	5653	2411	47.8	266.2	0	5653	1151	16.7	85.7	0	934
男性	3562	29.2	188.2	0	4695	2411	40.7	227.1	0	4695	1151	5.0	26.6	0	394
女性	3562	8.5	50.4	0	958	2411	7.0	40.8	0	958	1151	11.6	65.9	0	878
うち正社員	3564	34.2	216.5	0	5590	2412	45.8	259.4	0	5590	1152	10.1	57.5	0	712
男性	3564	28.1	183.8	0	4651	2412	39.6	222.2	0	4651	1152	4.0	19.7	0	368
女性	3564	6.1	39.3	0	939	2412	6.1	38.1	0	939	1152	6.0	41.7	0	494
営業	3562	38.6	111.0	0	2081	2411	47.1	116.5	0	2081	1151	20.7	96.2	0	1407
男性	3562	29.8	85.6	0	1819	2411	38.6	95.7	0	1819	1151	11.4	55.0	0	951
女性	3562	8.7	35.9	0	759	2411	8.4	27.5	0	427	1151	9.4	49.0	0	759
うち正社員	3564	33.6	94.1	0	1395	2412	41.4	97.1	0	1395	1152	17.3	85.3	0	1331
男性	3564	27.8	77.7	0	1365	2412	35.9	85.9	0	1365	1152	10.7	53.0	0	940
女性	3564	5.8	24.9	0	520	2412	5.5	14.3	0	218	1152	6.6	38.6	0	520
販売・サービス	3562	203.3	409.4	0	7611	2411	104.6	387.4	0	7611	1151	409.9	375.9	0	2605
男性	3562	85.1	183.4	0	2524	2411	65.1	195.1	0	2524	1151	127.0	147.7	0	1147
女性	3562	118.2	274.0	0	5602	2411	39.5	242.6	0	5602	1151	283.0	262.4	0	1654
うち正社員	3564	119.3	240.9	0	2405	2412	54.6	152.2	0	1930	1152	254.7	322.5	0	2405
男性	3564	61.2	133.0	0	1915	2412	48.1	135.7	0	1915	1152	88.8	122.5	0	938
女性	3564	58.0	149.3	0	1467	2412	6.5	22.0	0	322	1152	165.9	225.4	0	1467
生産	3562	248.5	636.0	0	27693	2411	338.7	748.9	0	27693	1151	59.4	156.5	0	1524
男性	3562	208.6	538.2	0	21050	2411	294.2	634.3	0	21050	1151	29.4	78.8	0	638
女性	3562	39.8	139.1	0	6643	2411	44.5	157.1	0	6643	1151	30.0	89.5	0	895
うち正社員	3565	199.3	406.5	0	5025	2413	278.3	469.5	0	5025	1152	33.9	97.1	0	922
男性	3564	183.9	386.9	0	4943	2412	261.5	448.0	0	4943	1152	21.5	61.3	0	607
女性	3564	15.5	39.2	0	829	2412	16.9	37.9	0	829	1152	12.4	41.7	0	516
管理職等															
部長職数	3578	27.5	58.0	0	1491	2423	34.2	64.5	0	1491	1155	13.4	37.2	0	1097
うち男性	3578	26.9	57.4	0	1461	2423	33.9	63.9	0	1461	1155	12.0	36.5	0	1088
うち女性	3578	0.6	1.6	0	33	2423	0.2	1.0	0	30	1155	1.3	2.3	0	33

変数	全体					女性正社員割合が平均より低い事業所					女性正社員割合が平均より高い事業所				
	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値	最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値	最大値
課長職数	3578	72.7	120.4	0	1555	2423	93.4	139.6	0	1555	1155	29.5	36.0	0	353
うち男性	3578	69.6	118.7	0	1525	2423	92.0	137.0	0	1525	1155	22.6	32.3	0	293
うち女性	3578	3.2	6.8	0	99	2423	1.4	4.0	0	67	1155	6.8	9.4	0	99
係長職数	3578	90.5	185.0	0	3137	2423	114.5	215.7	0	3137	1155	40.0	68.4	0	992
うち男性	3578	83.1	174.3	0	3022	2423	109.3	203.0	0	3022	1155	28.2	57.3	0	947
うち女性	3578	7.4	18.1	0	238	2423	5.2	17.2	0	231	1155	11.9	19.1	0	238
部長職登用数	3578	3.4	11.2	0	505	2423	4.2	13.1	0	505	1155	1.7	5.2	0	138
うち男性	3578	3.3	11.1	0	503	2423	4.1	13.0	0	503	1155	1.4	4.9	0	136
うち女性	3578	0.1	0.5	0	13	2423	0.0	0.3	0	8	1155	0.2	0.8	0	13
課長職登用数	3578	8.2	15.8	0	244	2423	10.4	18.2	0	244	1155	3.6	6.7	0	88
うち男性	3578	7.7	15.4	0	244	2423	10.1	17.8	0	244	1155	2.6	5.7	0	85
うち女性	3578	0.5	1.4	0	19	2423	0.3	0.9	0	19	1155	0.9	1.9	0	17
能力向上の教育訓練 実施している	3502	97.93				1117	97.1				1119	97.05			
実施していない	74	2.07				34	2.9				34	2.95			
参加状況															
男性のみ	48	1.37				8	0.7				8	0.72			
女性のみ	0	0				0	0.0				0	0			
男女とも	3446	98.63				1106	99.3				1108	99.28			
管理職養成教育訓練 実施している	2998	83.86				933	81.1				935	81.09			
実施していない	577	16.14				218	18.9				218	18.91			
参加状況															
男性のみ	295	9.86				37	3.97				37	3.96			
女性のみ	4	0.13				3	0.32				3	0.32			
男女とも	2693	90.01				892	95.71				894	95.72			

変数	全体				女性正社員割合が平均より低い事業所				女性正社員割合が平均より高い事業所			
	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値
育児休業の内部規定 ある ない	3557	99.33			2416	99.6			1141	98.7		
	24	0.67			9	0.4			15	1.3		
介護休業の内部規定 ある ない	3514	98.13			2397	98.85			1117	96.63		
	67	1.87			28	1.15			39	3.37		
看護休暇の内部規定 ある ない	2041	93.88			1349	94.4			1117	96.63		
	133	6.12			80	5.6			39	3.37		
育児休業利用者 うち男性 うち女性	3581	5.6	9.1	0 142	2425	4.4	8.5	0 142	1156	7.9	9.8	0 75
	3581	0.1	0.5	0 14	2425	0.1	0.6	0 13	1156	0.1	0.5	0 14
介護休業利用者 うち男性 うち女性	3581	5.5	9.0	0 142	2425	4.3	8.4	0 142	1156	7.9	9.7	0 72
	3581	0.3	2.7	0 113	2425	0.2	0.9	0 31	1156	0.5	4.5	0 113
看護休暇利用者 うち男性 うち女性	3581	0.1	0.7	0 28	2425	0.1	0.4	0 7	1156	0.1	1.0	0 28
	3581	0.2	2.1	0 85	2425	0.1	0.7	0 28	1156	0.4	3.6	0 85
看護休暇利用者 うち男性 うち女性	2173	3.8	15.6	0 242	1428	4.1	15.1	0 212	745	3.4	16.6	0 242
	2173	1.7	9.3	0 173	1428	2.2	10.8	0 173	745	0.7	5.3	0 102
SH防止措置 就業規則による周知 ある ない	1076	30.06			688	28.38			388	33.56		
	2504	69.94			1736	71.62			768	66.44		
社内報による周知 ある ない	739	20.64			485	20.01			254	21.97		
	2841	79.36			1939	79.99			902	78.03		
研修、講習実施 ある ない	730	20.39			474	19.55			256	22.15		
	2850	79.61			1950	80.45			900	77.85		

変数	全体				女性正社員割合が平均より低い事業所				女性正社員割合が平均より高い事業所			
	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値	サンプル	平均割合	標準偏差	最小値 最大値
その他	131	3.66			77	3.18			54	4.67		
ある	3449	96.34			2347	96.82			1102	95.33		
ない												
相談担当者の設置												
ある	1233	34.44			794	32.76			439	37.98		
ない	2347	65.56			1630	67.24			717	62.02		
マニュアルの整備												
ある	482	13.46			333	13.74			149	12.89		
ない	3098	86.54			2091	86.26			1007	87.11		
外部機関への委託												
ある	197	5.5			151	6.23			46	3.98		
ない	3383	94.5			2273	93.77			1110	96.02		
その他												
ある	66	1.84			27	1.11			39	3.37		
ない	3514	98.16			2397	98.89			1117	96.63		

注：子の看護休暇制度は2005年から届出から調査しているため、2005年からのサンプルを計算したものである。

SHはセクシュアル・ハラスメントの略語である。

資料 3

各事業所の4分類別データの記述統計

変数	男女共同参画型					少数女性活用法				
	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
事業所規模										
300～399人	292	35.1				89	33.7			
400～699人	356	42.8				84	31.8			
700～999人	106	12.7				23	8.7			
1000人以上	78	9.4				68	25.8			
合計	832	100.0				264	100.0			
全体従業員	832	613.1	465.5	300	3901	264	1028.2	1284.1	302	8264
男性	831	196.9	172.3	2	1433	264	749.4	925.7	34	4756
女性	831	415.8	379.4	15	3779	264	278.8	613.5	24	6009
全体正社員	832	397.0	348.3	0	2487	264	789.8	1061.8	5	5529
男性	831	150.4	151.4	0	1417	264	672.6	890.3	4	4657
女性	831	246.0	238.1	0	1488	264	117.2	181.8	1	999
採用正社員割合(%)	829	11.4	10.8	0	108.7	264	4.5	7.6	0	100
男性	828	42.2	19.4	0	76.0	264	84.7	4.7	76.0	95.7
女性	828	57.8	19.4	24.0	100	264	15.3	4.7	4.3	24.0
正社員の平均年齢	825	37.7	4.6	27	56.9	261	40.6	4.4	32.2	55.9
男性	817	39.8	5.7	0	59.8	261	41.4	4.4	32	57
男性	818	35.1	5.1	21.3	55.7	261	36.8	4.9	23	54.5
平均勤続年数	823	10.0	4.6	0	28.2	259	15.2	5.0	0	36.4
男性	815	11.3	5.6	0	29.1	259	15.7	5.1	0	36.5
女性	816	8.5	3.7	0	25.3	259	12.9	5.1	0	35.1
部長相当職者数	831	13.8	20.8	0	257	262	54.6	86.8	0	655
男性	831	12.1	19.7	0	255	262	53.6	85.7	0	647
女性	831	1.8	2.5	0	33	262	1.0	2.1	0	15
課長相当職者数	831	30.7	37.2	0	353	262	134.2	183.9	1	1264
男性	831	21.7	32.5	0	293	262	128.5	176.6	1	1197
女性	831	9.0	10.1	0	99	262	5.7	9.1	0	67
係長相当職者数	831	43.0	62.1	0	920	262	272.7	418.4	0	1866
男性	831	27.4	46.5	0	781	262	244.5	382.8	0	1642
女性	831	15.6	21.2	0	238	262	28.2	42.8	0	231
管理職等割合(%)	824	25.7	16.9	3.2	100	261	56.7	19.2	8.9	100
男性	826	18.7	15.5	0	94.0	261	51.1	18.0	6.25	91.12
女性	828	7.3	4.6	2.4	39.3	262	5.7	4.3	2.42	40

女性活用途上型					男性優先型				
サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
104	32.1				520	24.09			
139	42.9				821	38.0			
30	9.3				333	15.4			
51	15.7				485	22.5			
324	100.0				2159	100.0			
324	674.1	543.9	300	5142	2159	906.3	1175.8	300	29552
324	336.9	379.7	3	3789	2159	771.9	1014.2	67	22205
324	337.2	255.9	77	2095	2159	134.4	264.0	0	7347
324	392.0	442.3	7	3946	2161	783.5	967.0	1	11548
324	243.7	298.2	0	2856	2161	710.6	879.8	1	10161
324	148.3	186.2	3	1265	2161	72.9	108.3	0	1387
324	6.4	8.3	0	52.4	2161	4.5	7.5	0	104.8
324	61.1	18.2	0	76	2161	90.1	5.4	76.0	100
324	38.9	18.2	24	100	2161	9.9	5.4	0	24.0
319	40.4	6.9	26.4	63	2148	39.8	3.9	25.6	63
319	42.2	8.0	0	64	2137	40.4	3.9	25.4	64
319	37.1	8.3	21	61	2137	35.1	5.7	0	61.4
319	13.0	5.5	2.6	26	2143	15.5	5.0	0	43
319	14.2	6.4	0	33.5	2129	15.8	5.0	0	32.1
319	11.0	5.8	1.1	32.2	2131	11.7	4.7	0	32.7
324	12.3	61.9	0	1097	2161	31.7	60.8	0	1491
324	12.0	61.4	0	1088	2161	31.6	60.3	0	1461
324	0.3	0.9	0	9	2161	0.1	0.8	0	30
324	26.3	32.4	0	272	2161	88.4	132.4	0	1555
324	25.0	31.8	0	270	2161	87.5	130.7	0	1525
324	1.2	3.3	0	29	2161	0.9	2.4	0	34
324	32.5	82.1	0	992	2161	95.3	166.2	0	3137
324	30.1	78.5	0	947	2161	92.9	161.2	0	3022
324	2.4	4.7	0	45	2161	2.4	6.1	0	115
322	16.9	12.9	0	82.4	2159	26.7	17.4	0	100
322	16.2	12.8	0	82.4	2159	26.3	17.1	0	100
324	0.8	0.7	0	2.4	2161	0.4	0.5	0	2.4

変数	男女共同参画型					少数女性活用型				
	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
部長相当職登用者数	831	1.8	3.5	0	34	262	4.9	9.5	0	64
男性	831	1.4	3.1	0	34	262	4.7	9.3	0	60
女性	831	0.3	0.9	0	13	262	0.2	0.8	0	8
課長相当職登用者数	831	3.8	6.9	0	88	262	13.8	22.7	0	128
男性	831	2.7	5.8	0	85	262	12.8	21.4	0	126
女性	831	1.2	2.1	0	17	262	0.9	2.0	0	19
育児休業利用者割合	829	2.2	1.9	0	17.6	263	1.0	1.3	0	10.0
男性	829	0.0	0.1	0	1.5	264	0.0	0.1	0	1.5
女性	829	2.2	1.9	0	17.6	263	1.0	1.2	0	10.0
介護休業利用者割合	829	0.2	0.9	0	21.7	264	0.1	0.4	0	4.9
男性	829	0.0	0.1	0	2.5	264	0.0	0.1	0	1.5
女性	829	0.1	0.9	0	21.7	264	0.0	0.3	0	4.5
看護休暇利用者割合	557	0.8	2.3	0	24.1	168	0.5	1.7	0	15.6
男性	557	0.1	0.5	0	6.7	168	0.2	0.9	0	8.7
女性	557	0.7	2.0	0	24.1	168	0.3	1.3	0	15.6
非正社員数	832	216.1	362.4	0	3884	264	238.4	743.5	0	7239
男性	831	46.5	81.0	0	787	264	76.8	171.5	0	1388
女性	831	169.8	333.7	0	3772	264	161.6	599.3	0	5901
業種										
建設業	5	0.6								
製造業	46	5.53				114	43.2			
電気・ガス・水道・熱供給・水道	1	0.12				1	0.4			
情報通信業	12	1.44				43	16.3			
運輸業	1	0.12				1	0.4			
卸売・小売業	200	24.04				49	18.6			
金融保険業	12	1.44				5	1.9			
不動産業										
飲食店・宿泊業	12	1.44				6	2.3			
医療・福祉業	459	55.17								
教育・学習支援業	38	4.57				15	5.7			
総合サービス業	3	0.36				3	1.14			
サービス業	43	5.17				27	10.23			
合計	832	100				264	100			

女性活用途上型					男性優先型				
サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値	サンプル	平均 (割合)	標準 偏差	最小値	最大値
324	1.4	8.0	0	138	2161	4.1	13.4	0	505
324	1.4	7.9	0	136	2161	4.1	13.4	0	503
324	0.0	0.3	0	2	2161	0.0	0.2	0	4
324	2.8	6.0	0	64	2161	10.0	17.5	0	244
324	2.6	5.4	0	47	2161	9.8	17.2	0	244
324	0.3	1.2	0	17	2161	0.2	0.7	0	13
324	1.5	4.2	0	71.4	2161	0.5	0.6	0	10.0
324	0.0	0.0	0	0.7	2161	0.0	0.1	0	2.4
324	1.5	4.2	0	71.4	2161	0.5	0.6	0	10.0
324	0.0	0.2	0	1.7	2161	0.0	0.1	0	2.7
324	0.0	0.1	0	1.1	2161	0.0	0.1	0	2.7
324	0.0	0.1	0	1.7	2161	0.0	0.1	0	2.3
186	0.9	2.9	0	22.2	1260	0.6	2.4	0	38.5
186	0.2	1.1	0	10.2	1260	0.4	1.8	0	30.7
186	0.7	2.4	0	22.2	1260	0.3	0.8	0	7.8
324	282.1	307.3	0	2676	2159	125.2	646.4	0	27450
324	93.1	180.9	0	2283	2159	63.3	454.6	0	20401
324	188.9	190.9	0	1672	2158	62.0	240.6	0	7049
2	0.6				81	3.75			
101	31.2				1424	65.9			
7	2.2				64	2.96			
13	4.0				177	8.19			
1	0.3				69	3.19			
59	18.2				65	3.01			
6	1.9								
22	6.8				3	0.14			
32	9.9				8	0.37			
36	11.11				24	1.11			
45	13.89				246	11.38			
324	100				2161	100			

「県内事業所における男女共同参画推進状況の調査研究」における名簿

(報告書執筆者)

氏名	職名
金 秀 炫	神奈川県政策研究・大学連携センター 特任研究員
小 川 恵 美	神奈川県立かながわ女性センター 研究情報課 主査

(調査研究体制)

氏名	職名
多 田 彰 吾	神奈川県政策研究・大学連携センター 主幹
難 波 久 枝	神奈川県政策研究・大学連携センター 副主幹
金 秀 炫	神奈川県政策研究・大学連携センター 特任研究員
小 川 恵 美	神奈川県立かながわ女性センター 研究情報課 主査

— 禁無断転載・複製 —

報告書名 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～
(平成22年度調査研究報告書)

発行日 平成23年3月29日

発行 神奈川県政策研究・大学連携センター～シンクタンク神奈川～
(神奈川県政策局政策調整部総合政策課横浜西駐在事務所)
〒220-0073
横浜市西区岡野2-12-20 横浜西合同庁舎
電話 (045) 411-2580 (政策研究チーム直通)
FAX (045) 411-2581

印刷 株式会社さんこうどう
