

# 「職場における男女共同参画」に関する 調査結果概要報告書

滋賀県男女共同参画審議会は、滋賀県における管理的職業従事者に占める女性の割合が、全国的に見ても低いことに着目し、滋賀県固有の要因を分析し、必要な施策の推進に資することを目的に、「職場における男女共同参画」を調査研究テーマに設定し、県内の企業とそこで働く女性労働者に調査を実施しました。

## 調査対象および有効回収数

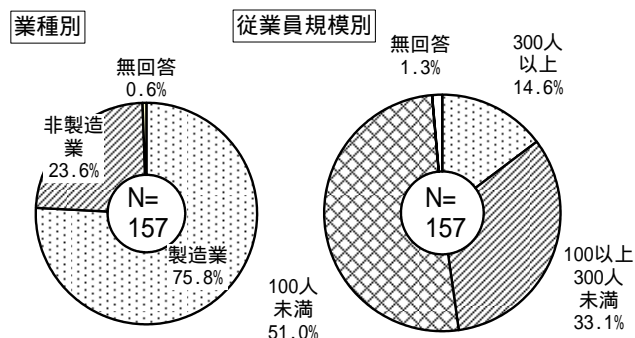
- (1) 企業調査 社団法人滋賀経済産業協会会員企業405社に協力依頼し、157社(回収率38.8%)から回答を得ました。
- (2) 女性労働者調査 (1)の企業に勤務する女性労働者391名から回答を得ました。
- 調査時期 平成17年12月～平成18年1月
- 調査方法 郵送により実施しました。「女性労働者調査」は企業から配布をお願いし、郵送により回収しました。

## 第1部 企業調査

### 1. 回答企業の状況

回答企業の業種は、製造業が全体の4分の3を占める。非製造業では、サービス業、建設業、卸売・小売業の3業種で4分の3を占めている。

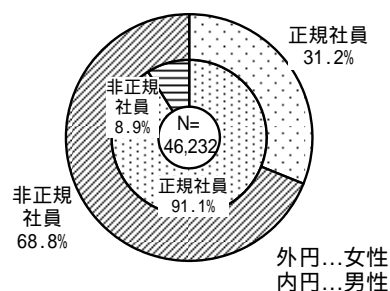
従業員規模で最も回答が多かったのは100人未満の企業で、51.0%となっている。



### 2. 従業員の状況

- (1) 男女比はおよそ6対4  
回答企業に勤める従業員数の男女比は、男性が60.3%、女性が39.7%でおよそ6対4
- (2) 女性従業員の7割が非正規社員  
正規社員と非正規社員の比は、正規が67.1%、非正規が32.6%でおよそ7対3  
男性従業員に占める非正規社員の比率は8.9%であるが、女性従業員に占める非正規社員の比率は68.8%にのぼる。

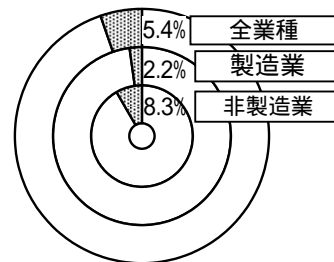
男女別正規社員・非正規社員比率



### 3. 管理職に占める女性の比率

- (1) 管理職に占める女性の比率は、非製造業でやや高い  
回答企業における管理職に占める女性の比率は、全業種で5.4%、製造業で2.2%、非製造業で8.3%となっている。
- (2) 1人も女性の管理職がない企業が7割弱  
1人も女性の管理職がない企業は全体の67.5%にのぼる。
- (3) 比率が高い企業も  
管理職に占める女性の比率が最も高い企業の数値は63.6%であった。

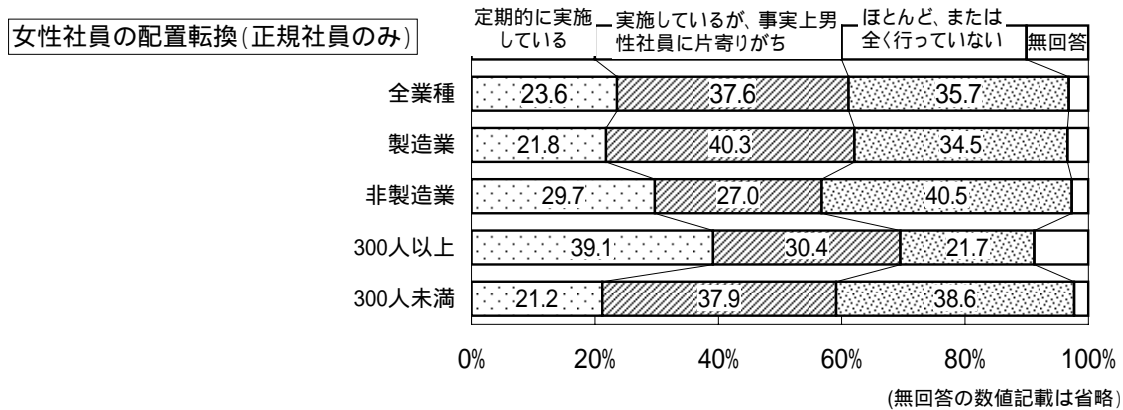
管理職に占める女性の比率



#### 4. 女性社員の配置転換および教育訓練の実施

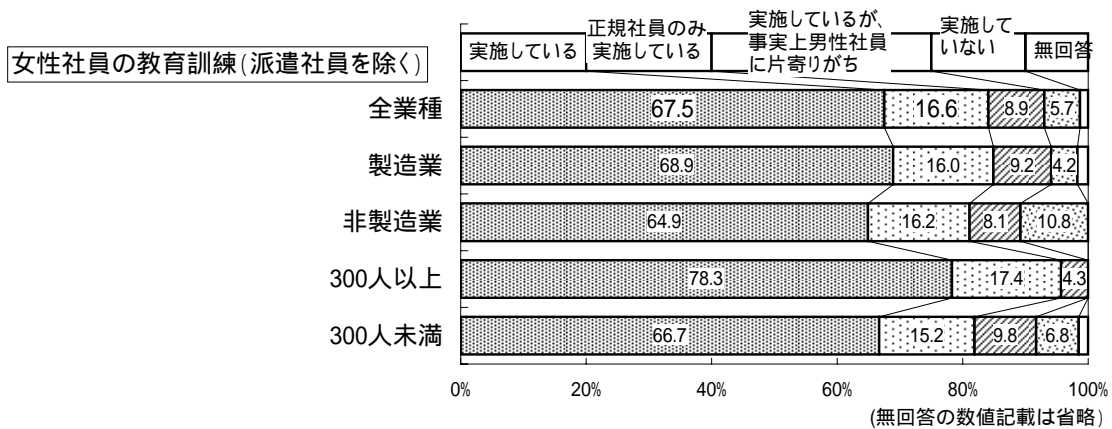
(1) 女性の配置転換は35.7%の企業で実施されていない

女性社員の配置転換を実施しているが、事実上男性社員に片寄りがちである(37.6%)と、ほとんど、または全く配置転換を実施していない(35.7%)を合わせると、全体の73.3%にのぼる。



(2) 教育訓練は、8割以上の企業で男性社員と同等に実施されている

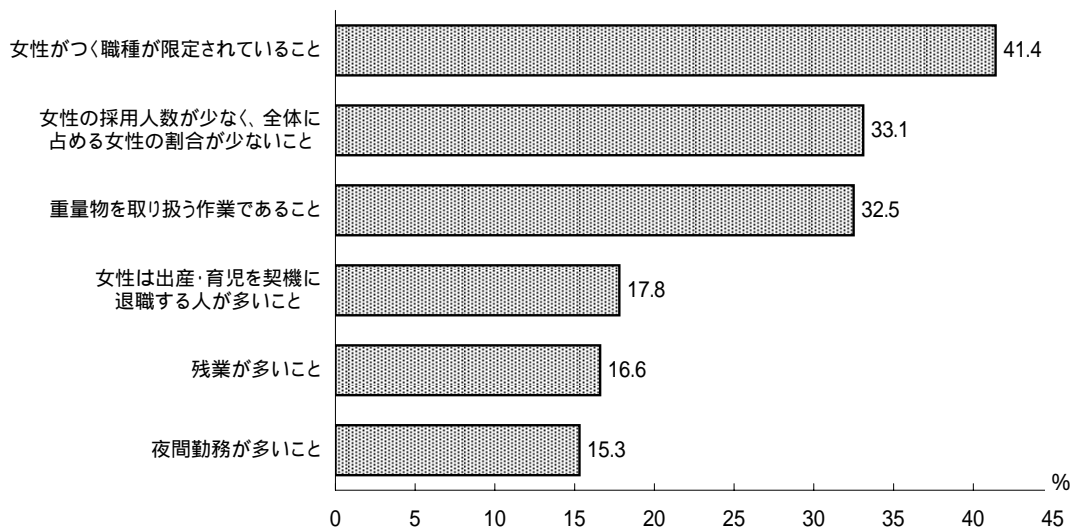
女性社員(正規社員)の教育訓練は、84.1%の企業で男性社員と同等に行われている。



#### 5. 女性の活用および登用を妨げている要因

女性の活用および登用を妨げている要因のうち、最も多いものは「女性が就く職種が限定されていること」(41.4%)、次いで「女性の採用人数が少なく、全体に占める女性の割合が少ないこと」(33.1%)、「重量物を取り扱う作業であること」(32.5%)となっている。

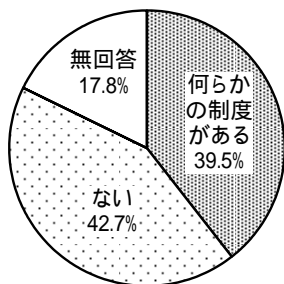
女性の活用および登用を妨げている要因(上位6項目 複数選択可)



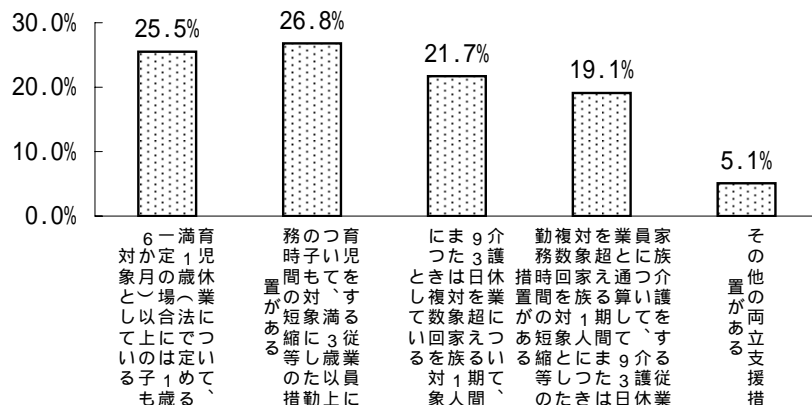
## 6. 仕事と家庭等の両立支援制度

育児・介護休業法に規定する内容を上回る両立支援制度があると回答した企業は約4割にのぼる。

育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度があるか



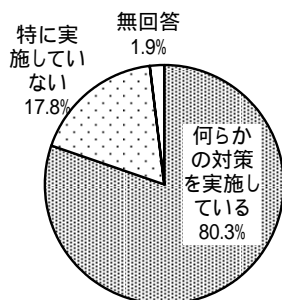
法に規定する内容を上回る制度



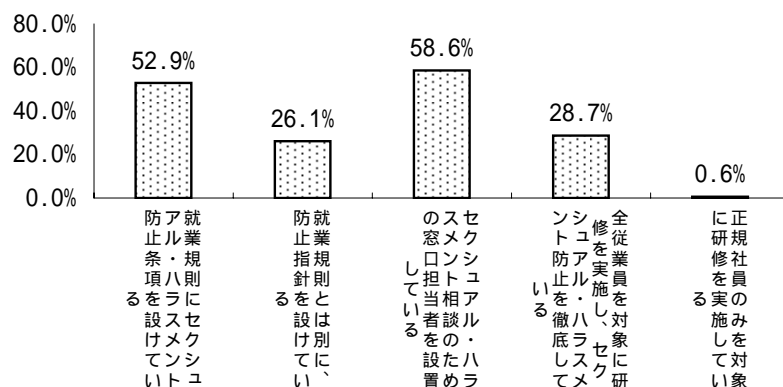
## 7. セクシュアル・ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメントについて、何らかの対策を実施していると回答した企業は8割を超える。

セクシュアル・ハラスメント対策を実施しているか



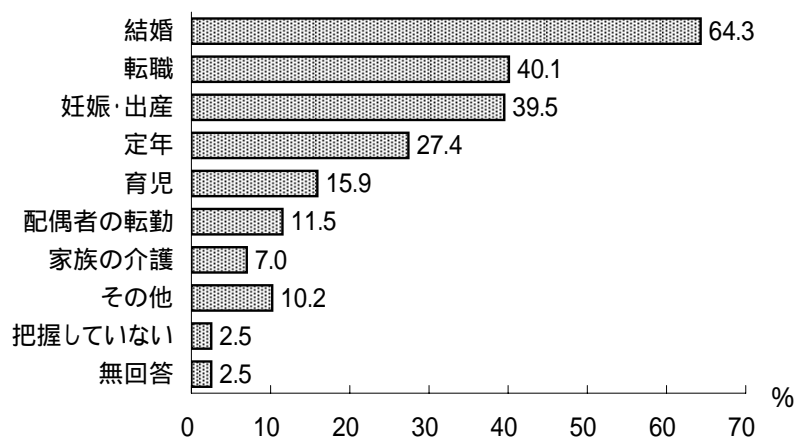
セクシュアル・ハラスメント対策



## 8. 企業が把握している女性社員の離職理由

企業が把握している女性社員の離職理由として多いのは、1位「結婚」、2位「転職」、3位「妊娠・出産」である。

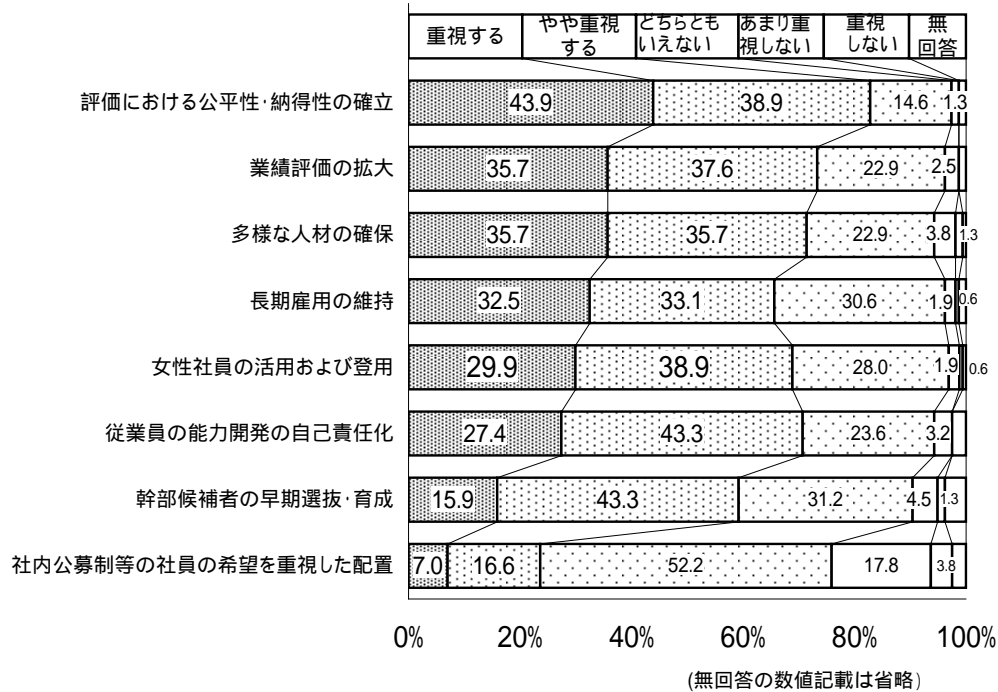
女性社員の離職理由として多いもの(3つまで)



## 9. これからの人事戦略の重視度

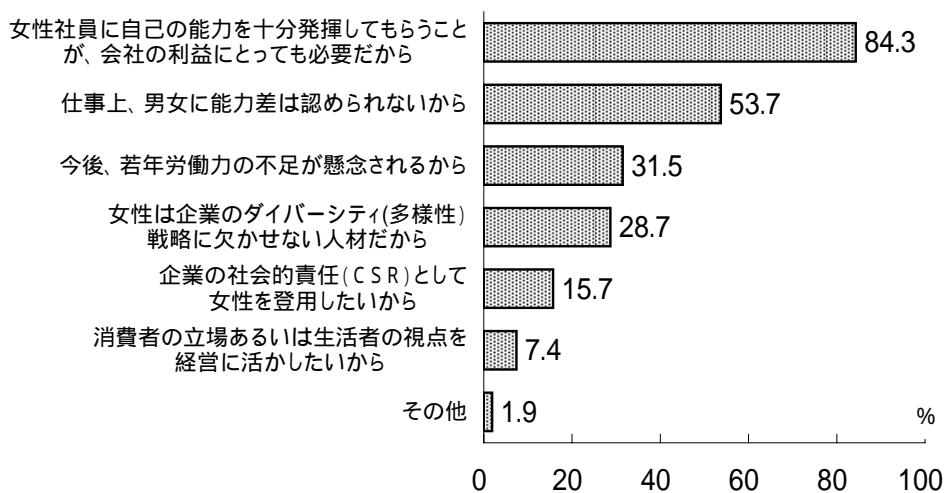
これからの人事戦略において、「女性社員の活用および登用」を「重視する」および「やや重視する」と回答した企業は68.8%である。

これからの人事戦略の重視度



「女性社員の活用および登用」を「重視する」および「やや重視する」理由のうち、最も多いのは「女性社員に自己の能力を十分発揮してもらうことが、会社の利益にとっても必要だから」である。

女性社員の活用および登用を重視する理由



## 第2部 女性労働者調査

### 1. 回答者のプロフィール

#### (1) 年齢別構成

回答者は、30歳代が最も多く36.6%、次いで40歳代が24.0%、20歳代以下が23.8%、50歳代以上が15.6%となっている。

#### (2) 所属する企業の状況

回答者の77.2%は製造業に勤めている。企業調査において、回答企業に勤める女性従業員は、卸売・小売業が59.9%で最も多く、製造業は25%であり、企業調査の産業構造別従業員の構成とは一致していない。

また、所属企業の従業員規模別では、従業員数100人以上300人未満の企業に勤めている人が35.3%、1,000人以上の企業に勤めている人が25.3%、300人以上1,000人未満が18.7%、50人以上100人未満が13%、50人未満が6.9%となっている。

#### (3) 勤続年数

15年以上現在の企業に勤めている人が32.2%で最も多く、次いで5年以上10年未満が22.8%、10年以上15年未満が20.2%、3年未満が14.6%、3年以上5年未満が10.2%となっている。

#### (4) 役職

すでに管理職になっている人は、回答者のうち5.1%である。

#### (5) 雇用形態

回答者の83.4%が正社員であり、契約社員・パート・臨時社員などの非正社員が12%、派遣社員が3.1%となっている。企業調査の回答企業における正社員と非正社員の比率、約7対3とは一致していない。

#### (6) 配偶者の有無

配偶者がいる人は59.3%、いない人は40.7%であった。

#### (7) 子の有無

子どもの有無については、子どものいる人は51.7%、いない人は47.1%となっている。

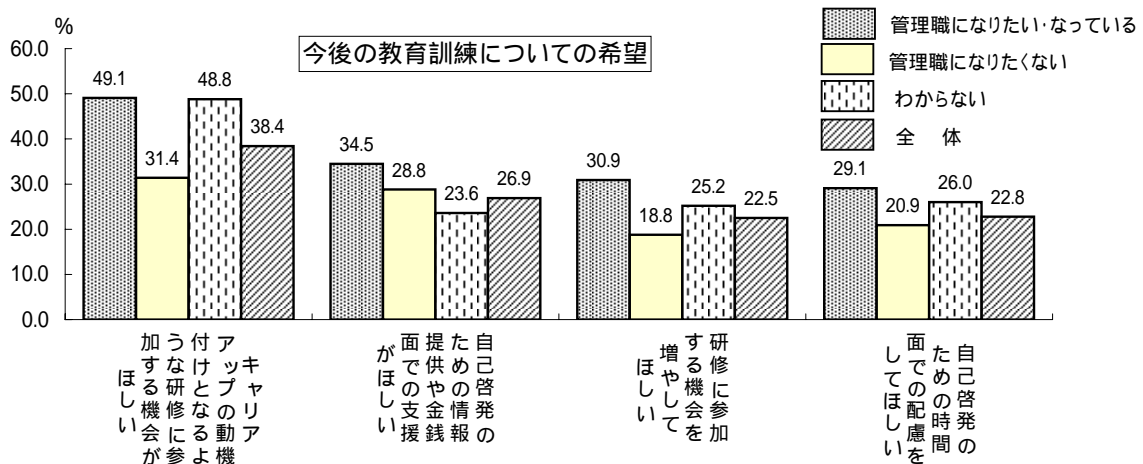
### 2. 教育訓練は、女性の管理職比率を高める

「新入社員研修」、「階層別研修」、「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」のすべてを受けた人は全体の12.5%にあたるが、概ね次のような傾向が見られる。

	研修受講者	回答者全体
・ キャリアアップのために自ら取り組んでいることの比率が高い。		
資格取得またはそのための勉強	55.1%	33.0%
社内または社外のキャリアアップのための研修への参加	46.9%	16.9%
社内または社外の女性労働者のネットワークへの参加	6.1%	1.5%
・ 管理職になりたいと考える人の比率が高い。	14.3%	9.0%
・ 管理職に既になっている人の比率が高い。	20.4%	5.1%
・ 職場での配置転換に積極的に応じるとした人の比率が高い。	44.9%	28.7%

### 3. 女性労働者はキャリアアップの動機付けとなるような研修を望んでいる

回答者の38.4%がキャリアアップの動機付けとなるような研修に参加する機会を望んでいる。特に、管理職になりたいと回答した人の60.0%（なっているを合わせると49.1%）、また、管理職になりたくないと回答した人でも31.4%（正規社員で32.7%、非正規社員で25.0%）、管理職になりたいかどうかかわからないと回答した人も48.8%がその機会を望んでいる。



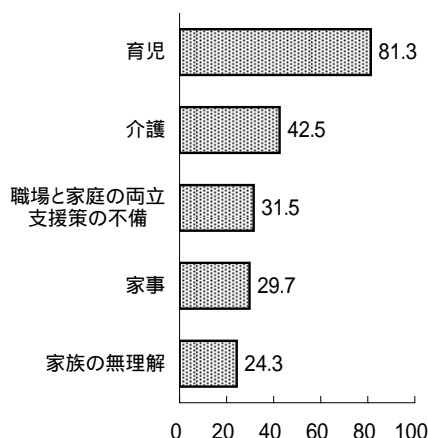
#### 4. 女性の就業継続を困難にする要因の1位は「育児」

一般的に、女性が働き続けることを困難にしたり、支障となるのは81.3%が「育児」であると回答した。2位の「介護」の42.5%と40%近い開きがある。子どものいない人も84.2%がそう回答しており、その比率は子どものいる人の78.2%を上回っている。

また、「介護」については、40歳代以上に回答した人の比率が高い。

3位は「職場と家庭の両立支援策の不備」の31.5%となっており、特に末子が就学前である子どもをもつ人の43.9%がそう考えている。

女性の就業継続を困難にしたり、支障となる要因  
(複数選択可、上位5項目)



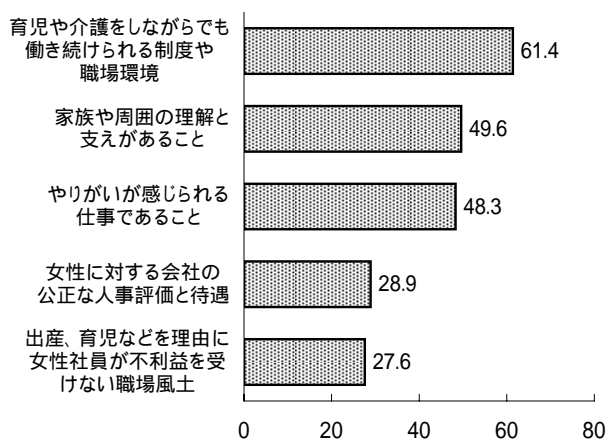
#### 5. 働き続けるうえで必要なことの1位は「育児や介護をしながらでも働き続けられる制度や職場環境」

回答者自身が働き続けるうえで必要だと考えているのは「育児や介護をしながらでも働き続けられる制度や職場環境」が61.4%で最も多い。特に、妊娠、出産、育児を理由に以前に仕事を辞めている人の73%、また現在末子が就学前である人の73.7%がそう考えている。

次いで、「家族や周囲の理解と支えがあること」が49.6%、これについても、末子が就学前である人の71.9%がそう考えている。

3位は「やりがいを感じられる仕事であること」の48.3%であるが、既に管理職になっている人の70%、前2の3種類の研修をすべて受けた人では61.2%がそう考えている。

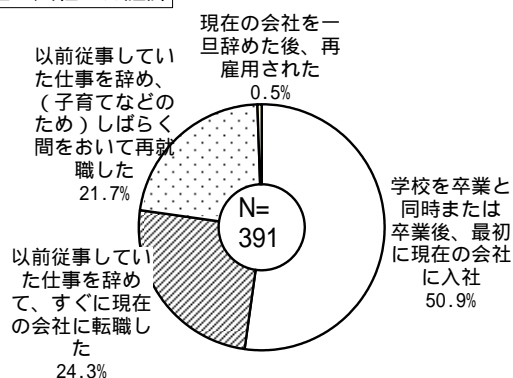
自分が働き続けるうえで必要なこと  
(3つまで、上位5項目)



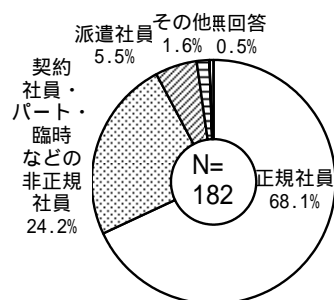
#### 6. 再就職では非正規社員比率が増加

現在の会社に入社した経緯について、以前従事していた仕事を辞めて、すぐに現在の会社に転職した人、子育てなどのためしばらく間をおいて再就職した人、現在の会社を一旦辞めた後、再雇用された人を合わせると、全体の46.5%を占める。これらの人の雇用形態をみると、正規社員が68.1%、契約社員・パート・臨時などの非正規社員が24.2%、派遣社員が5.5%となっており、回答者全体と比較すると、正規社員比率が83.4%であるのに対して、再就職の場合、正規社員の比率が低くなっている。特に、しばらく間をおいて再就職した人の場合、正規社員は54.1%と、さらに低くなる。望ましい就業形態については、再就職者の89%が正規社員と回答しているが、現実とは開きがある。

現在の会社へ入社した経緯



再就職者の現在の会社での雇用形態



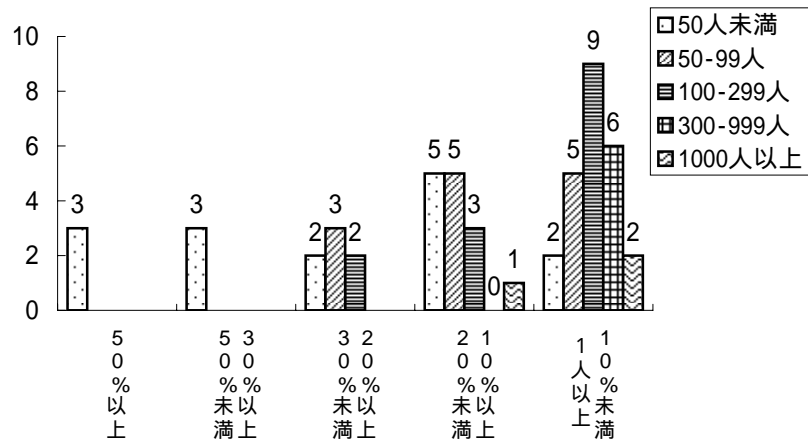
## 第3部 従業員規模からみる女性の登用と活用（企業調査から）

### 1. 管理職に占める女性の比率が高い企業は従業員規模300人未満に多い

管理職に占める女性の比率が30%以上の企業は6社（うち3社は50%以上）、20%以上30%未満の企業は7社で、いずれも従業員規模300人未満の企業である。10%以上20%未満の企業は14社で、従業員規模300人以上の企業が1社含まれている。

ただし、女性の管理職の人数では、従業員規模300人未満の企業が42社で73人(22.5%)、300人以上の企業が9社で252人(77.5%)となっており、従業員規模1,000人以上の上位2社で232人、全体の7割を占めている。

管理職に占める女性の比率ごとの従業員規模別企業数



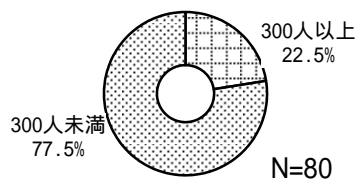
### 2. 妊娠、出産後の就業継続

妊娠、出産後の就業継続の状況について、ほとんどの者が継続していると回答したのは、300人以上の企業が23社中18社(78.3%)、300人未満の企業が132社中62社(47.0%)であった。

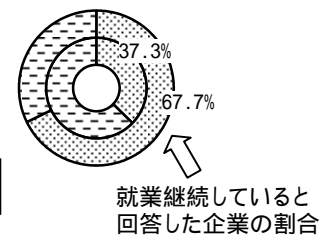
### 3. 法を上回る制度の有無と、妊娠、出産後の就業継続

育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度があるのは、回答企業のうち、39.5%（3ページ参照）であるが、法を上回る制度がある企業のうち、ほとんどの者が妊娠、出産後も就業を継続しているとした企業の割合は67.7%で、法を上回る制度はないとした企業のうち、ほとんどの者が妊娠、出産後も就業を継続していると回答した企業の割合37.3%より、30.4ポイント高くなっている。

妊娠・出産後の就業継続の状況「ほとんどの者が妊娠・出産後も就業を継続している」



法を上回る制度と就業継続



### 4. 再雇用制度

前3において、従業員規模300人未満の企業132企業中43企業(32.6%)、300人以上の23企業中19企業(82.6%)が法を上回る制度があり、ほとんどの者が妊娠、出産後も就業を継続していると回答しており、50%の差がある。

一方、正規職員として再雇用できる制度をもつ企業は300人未満の企業の32.6%、300人以上の企業の21.7%、非正規職員として再雇用できる制度をもつ企業は300人未満の企業の24.2%、300人以上の企業の26.1%となっており、正規職員として再雇用できる企業の割合は300人未満の企業の方が高い。

(参 考)

## 滋賀県男女共同参画審議会（第2期）の審議状況

（平成16年度）

	開催月日	審 議 事 項
第1回	平成16年 9月10日	会長等の選出について 男女共同参画審議会の運営について 今期の活動方針について
第2回	平成17年 1月31日	平成15年度年次報告について 調査課題について
第3回	平成17年 3月28日	調査課題について 平成17年度男女共同参画施策の概要について

（平成17年度）

	開催月日	審 議 事 項
第4回	平成17年 9月14日	職場における男女共同参画に関する調査の方針等について 県の審議会等における女性の登用率について
調査作業 部会	平成17年 10月13日	職場における男女共同参画に関する調査の調査内容の 検討および調査票の設計について
第5回	平成17年 10月31日	職場における男女共同参画に関する調査の実施に ついて 平成16年度年次報告について
調査実施	平成17年 12月16日～ 平成18年 1月16日	職場における男女共同参画に関する調査の実施 ・企業調査 ・女性労働者調査
第1回 調査結果 検討会議	平成18年 2月14日	企業調査および女性労働者調査の結果の検討について
第2回 調査結果 検討会議	平成18年 2月22日	企業調査および女性労働者調査の結果の検討について 第6回審議会への報告内容の検討について
第6回	平成18年 3月7日	職場における男女共同参画に関する調査結果について
第3回 調査結果 検討会議	平成18年 3月16日	女性労働者調査のクロス集計結果の検討について 第7回審議会への報告内容の検討について 報告書の公表と審議会のコメントについて
第7回	平成18年 3月22日	職場における男女共同参画に関する調査結果について



## 滋賀県男女共同参画審議会（第2期）委員名簿

（五十音順、敬称略）

	板山 きよ美	特定非営利活動法人びいめ～る企画室理事
	上 杉 孝 實	京都大学名誉教授、龍谷大学講師
	上 野 理 子	公募（調査結果検討担当）
会 長	小 沢 修 司	京都府立大学福祉社会学部教授
	菅 沼 完 夫	毎日新聞大阪本社編集委員
	洲 崎 富 士 夫	高島市立今津北小学校校長
	高 橋 啓 子	臨床心理士、聖泉大学人間学部助教授
	肱 岡 勇 夫	弁護士
	廣 田 良 高	株式会社アイゼン代表取締役会長 （調査結果検討担当）
	藤 田 暢 彦	公募
	前 川 初 子	滋賀県男女共同参画推進協議会会長
	宮 本 雅 子	滋賀県立大学講師（調査結果検討担当）
	森 田 紀 美	公募（調査結果検討担当）
	山 元 康 子	元大津市企画部企画監
	八 幡 衣 代	公募（調査結果検討担当）
会長代理	渡 辺 峻	立命館大学経営学部教授（調査結果検討担当）

