



# 福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査 報告書

令和元年度  
福岡市



# 目次

I. 調査概要	1
II. 調査結果	3
§ 1. 調査結果の総括	3
1. 本調査の目的と女性労働をめぐる法的整備	3
2. 総括分析	4
(1) 調査対象者について	4
(2) 非正規雇用労働者について	4
(3) ハラスメント対策について	6
(4) ワーク・ライフ・バランスについて	6
(5) 女性の活躍推進について	9
(6) 行政への要望について	11
§ 2. 事業所調査	13
1. 事業所の概要	13
(1) 事業所の区分	13
(2) 業種	13
(3) 常時雇用する労働者数	14
2. 常用労働者数	15
(1) 労働者数	15
3. 平均勤続年数	17
(1) 労働者の平均勤続年数	17
4. 残業時間と年次有給休暇取得率	18
(1) 残業時間	18
(2) 年次有給休暇取得率	19
5. 管理職人数	20
(1) 役職別の総数と女性管理職の割合	20
(2) 女性管理職が少ない（全くいない）理由	22
6. 非正規雇用労働者	23
(1) 非正規雇用労働者の職務と責任	23
(2) 待遇差をなくすための規定の整備に向けての対応状況	25
(3) 非正規雇用労働者の活用方法	26
7. ハラスメント対策	27
(1) ハラスメント対策への取組み	27
(2) セクシュアル・ハラスメント防止への取組み	29

8. 育児休業制度	30
(1) 出産者数と育児休業取得者数	30
(2) 女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況	31
(3) 女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職すること	32
(4) 男性が育児に参加すること	33
(5) 男性の育児休業の取得を促進しているか	34
(6) 男性の育児休業の取得促進のためにしている取り組み	35
(7) 男性の育児休業取得における課題	36
9. 介護休業制度	37
(1) 介護休業の取得状況	37
(2) 復職状況	37
(3) 仕事と介護の両立支援としての取り組み	38
10. ワーク・ライフ・バランス	40
(1) 「ワーク・ライフ・バランス」の認知	40
(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組みの必要性	42
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があると思う理由	45
(4) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度	47
(5) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度以外の取り組み	49
(6) 年次有給休暇取得を促進するための取り組み	51
(7) 残業時間（所定外労働時間）を縮減するための取り組み	53
11. 女性の活躍推進	55
(1) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況	55
(2) 行動計画を策定する予定がない理由	56
(3) 行動計画の有無とは関係なく、女性活躍推進への取り組みを進めているか	57
(4) 女性活躍推進への取り組みを進めている理由	59
(5) 女性活躍推進のための具体的な取り組み	61
(6) 女性活躍推進のための具体的な環境整備	62
(7) 取り組みを実施しての効果と事例	63
(8) 女性の活躍を進める上での課題	65
(9) 女性の管理職登用促進にあたり重要なことと事例	67
12. 行政への要望	69
(1) 行政への要望	69
(2) 自由意見	71

§ 3. 正社員調査	73
1. 回答者の属性	73
(1) 回答者の属性	73
2. 勤務先の事業所	75
(1) 業種	75
(2) 従業員数	76
3. 勤務状況	77
(1) 職務上の地位	77
(2) 職種	78
(3) 勤続年数	79
(4) 職業経験	80
4. 働いている理由など	81
(1) 働いている理由	81
(2) 仕事について感じていること	82
(3) 働きやすさや評価	83
5. 昇進	84
(1) 最近3年間の職務上の地位の変化	84
(2) 今後の昇進意向	85
(3) 目指している最も高い役職	86
(4) 昇進したい理由	87
(5) 昇進したいと思わない理由	88
(6) 職場における男女の取扱いに対する意識	89
6. ワーク・ライフ・バランス	96
(1) ひと月あたりの平均残業時間	96
(2) 生活の中での時間の使い方	97
(3) 最近3年程度の働きやすさについての変化	100
(4) ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社に望む取組み	101
(5) 女性が職業を持つことに対する考え方	103
(6) 男女の役割分担	104
7. 育児・介護休業制度	106
(1) 育児休業制度の利用についての認知	106
(2) 育児休業制度の利用状況	108
(3) 育児休業制度を利用しない理由	110
(4) 育児と仕事の両立のために会社であればよいサポート制度	111
(5) 介護休業制度の利用状況	112
(6) 介護休業制度を利用しない理由	113
(7) 育児休業または介護休業を取得する同僚に対する意識	114



6. 賃金と年収	151
(1) 1時間当たりの賃金	151
(2) 正社員と比べた賃金の意識	152
(3) 年収	153
7. 勤務先や行政への要望	154
(1) 働きやすさについての変化	154
(2) 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況	155
(3) 勤務先への希望	156
(4) 行政への要望	157
(5) 自由意見	159
§ 5. 事業所ヒアリング調査	161
1. 調査の概要	161
(1) 実施概要	161
(2) 質問項目	161
2. 調査結果	162
参考資料（調査票）	171



## <<調査概要>>



# I. 調査概要

## 1. 調査目的

この調査は、「福岡市働く女性の活躍推進計画（第2次）」の策定に向けて、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の女性活躍推進のための施策を実施する上での基礎資料とするものである。

## 2. 調査地域

福岡市全域

## 3. 抽出方法

### (1) 事業所調査

総務省「事業所母集団データベース（平成29年次フレーム）」を基に、従業員5名以上の福岡市内民間事業所を対象に、業種別構成比に従い無作為に抽出した2,000事業所

### (2) 正社員調査

調査対象事業所に勤務する正社員 男女別、管理職非管理職別 各2,000人(合計8,000人)

### (3) 非正規雇用労働者調査

調査対象事業所に勤務する非正規雇用労働者 2,000人

### (4) 事業所ヒアリング調査

福岡市に所在のある女性活躍推進に関する取組みを進めている事業所

## 4. 調査方法

事業所調査、正社員調査、非正規雇用労働者調査は郵送配布－郵送回収  
事業所ヒアリング調査は、調査員の訪問による聞き取り調査

## 5. 調査期間（郵送調査分）

令和元年11月8日～11月30日（基準日：令和元年10月1日）

## 6. 調査票配布・回収状況（郵送調査分）

調査対象数に対する回収率は、以下のとおりである。

調査対象者	配布数	有効回収数	有効回収率
事業所	2,000事業所	375事業所	18.8%
正社員	8,000人	1,175人	14.7%
非正規雇用労働者	2,000人	252人	12.6%

## 7. 調査機関

調査主体：福岡市市民局男女共同参画部女性活躍推進課

調査実施機関：株式会社サーベイリサーチセンター九州事務所

結果の記載方法および利用上の注意

- ①数表、図表、文中に示すN、nは、回答率算出上の標本数である。  
N＝標本全数  
n＝該当数（その質問を回答しなくてよい人を除いた数）
- ②数表、図表に示す選択肢はスペースの関係で文言を短縮して表記している場合があるので詳細は巻末の調査票を参照のこと。
- ③文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち、2つ以上のものをまとめて表す場合は『 』で表記している。
- ④各選択肢の回答率（％）は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合がある。
- ⑤各設問とも、回答者数を回答率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答率の合計が100%を超える場合がある。
- ⑥2つ以上の選択肢を合計して表す率については、各選択肢の合計数から算出しているため、選択肢個々の回答率の合計とは同じにならない場合がある。
- ⑦項目によっては、数表、図表中で対象者を限定して表示している場合があるため、回答者数と合わない場合がある。

<<調査結果>>



## II. 調査結果

### § 1. 調査結果の総括

福岡ジェンダー研究所・西南女学院大学  
倉富 史枝

#### 1. 本調査の目的と女性労働をめぐる法的整備

2015（平成 27）年に、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、2016（平成 28）年に全面施行された。

福岡市においては、「福岡市男女共同参画を推進する条例」（2004（平成 16）年に施行）で、男女共同参画推進への取組みは事業者の役割として定められている。同条例に基づき 2016（平成 28）年に策定された「福岡市男女共同参画基本計画（第 3 次）」の基本目標 3 に「仕事と生活の調和を実現できる社会」を、基本目標 4 に「働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会」を掲げている。この 2 つの目標は、女性活躍推進法第 6 条第 2 項に基づいた「福岡市女性の活躍推進計画」に位置付けられている。

本調査は、「福岡市女性の活躍推進計画」策定以降の市の取り組みの成果を検証するとともに今後の課題について検討し、次期の計画を策定するための基礎データを得る目的で実施した。また、市では、2014（平成 26）年度にも今回と同様の調査を行っているため、今回の結果を 5 年前のものと比較して経年変化をみることができる。

ここで、本調査に関連した女性労働をめぐる法的整備の状況を振り返る。1985（昭和 60）年に男女雇用機会均等法が公布され、その後、2016（平成 28）年までに複数回改正が重ねられ、雇用の場での性別による差別解消を目指して法的整備がなされてきた。また、同法ではセクシュアルハラスメント防止対策の措置義務も事業主に定められており、2019（令和元）年には労働施策総合推進法が改正され、セクハラやパワーハラスメント防止に関する事業主の責務が明確化されるなど実効性の向上が図られている。

仕事と家庭の両立支援については、1991（平成 3）年に育児休業法が公布され、1995（平成 7）年に育児・介護休業法に改正された。また、2003（平成 15）年公布の次世代育成支援対策推進法では、子どもを育成する雇用者への子育て支援のための雇用環境整備が事業主に求められた。さらに、2007（平成 19）年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、性別に関わらず雇用労働者が家庭的責任を担うための環境整備に向け、国や市や事業主の取り組みが進められてきた。

女性を中心に拡大したパートタイム労働については、適切な雇用管理が行われるよう 1993（平成 5）年にパートタイム労働法が公布された。同法は、2018（平成 30）年にパートタイム・有期雇用労働法に改正され 2020（令和 2）年 4 月 1 日（中小企業は 2021（令和 3）年 4 月 1 日）から施行予定で、非正規雇用労働者と正社員との均等待遇の確保のための措置が義務化される。

これらの法律も踏まえて、本調査の分析を進める。

## 2. 総括分析

### (1) 調査対象者について

今回調査の対象者事業所の有効回収率は2割弱と低く、回答した事業所は女性活躍推進に対して関心があったり、ある程度取り組みが進んでいたり、という偏りがあることが推測される。また、正社員調査と非正規雇用労働者調査は、事業所が対象労働者に調査票を配布しており、雇い主との良好な関係にある労働者が多いというバイアスもある。したがって、分析においては、以上のようなバイアスを考慮して行う必要がある。

事業所の区分は、「支社・支店等」が4割を超えて高く、また、「単独事業所」も約4割ある。本社（本店）、支社（支店）等全体を含めた常時雇用する労働者数は、「30人以下」が4割半ばで高いのは単独事業所が多いためであろうが、『101人以上』の合計も約4割でこれは、支社・支店の場合の本社の規模が大きいためといえる。常用労働者数の女性の割合は、全体で見ると約5割だが、雇用形態別にみると、正社員では3割半ばと低く、逆に非正規雇用労働者は6割半ばと高く、男性よりも非正規雇用者が多い。平均勤続年数は、正社員では女性が男性よりも短く、非正規雇用労働者では女性が男性より長い傾向がある。

### (2) 非正規雇用労働者について

事業所調査において、非正規雇用労働者の職務と責任が正社員とほとんど同じ人がいるかどうかについては、「いる」は約2割となった。いる場合に、非正規雇用者全体に占める割合がどの程度かについては、「1割未満」が4割弱で最も高く、一方、「5割以上」が約3割に上る。非正規雇用労働者の活用についての方針については、「正社員の補助として使っていきたい」が5割を超えて最も高く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が約4割で高い。

以上の事業所調査に対して、非正規雇用労働者調査の結果をみってみる。

業務内容では、女性では「正社員の補助的業務」が約半数、「比較的短期間で慣れる業務」が3割半ばで上位の2項目となった。男性では「正社員の補助的業務」と同率で「経験や技術の評価された専門的または特殊な業務」が3割で最も高く、次いで、「一定の経験年数が必要」「基幹的な重要度の高い業務」「管理的業務」が女性よりも高い。性別で業務内容は異なっており、事業所調査での活用の中心的2つの方針と照らし合わせると、正社員の補助は女性、基幹は男性と分かれている。

雇用契約書を結んだ方法については、「雇入通知書などの文書による」が約7割で高いものの、「口頭による」が2割ある。雇用期間の定めについては、「期間は定められていない」は女性の約4割に対し男性は1割半ば、「期間は定められている」は男性の8割に対し女性は5割である。女性の年収は、夫の扶養家族となる130万円未満が5割を占めている。賃金は、女性は「800円台」「900円台」を合わせると5割で、男性は「1500円以上」が3分の1を占めており、低い金額に女性が多い。

働いている理由は、男女とも「生活のための収入を得る」が9割近くに上る。女性では「生きがい・社会とのつながり」「自分自身の成長」が男性より高く、女性では自己実現のために働く場合も男性よりも多い。

職場での働きやすさについては、女性は男性よりも「家庭や個人の事情などに職場の理解がある」は男性より 34.6 ポイント、「時間の融通がつきやすい」が 23.8 ポイント高くなっている。非正規雇用という働き方を選んだ理由は、女性では特に「勤務時間・日数（自由度、身近さ、残業のなさ）」が最も高く、次いで「勤務場所（自宅からの近さ、通勤のしやすさなど）」が上がっており、自分の都合にあった働き方への評価が高い。

正社員での就労経験のある人が退職した理由は、女性は「結婚のため」が 4 割弱、「出産・育児のため」が 2 割強にのぼる。男性は「定年制のため」が中心となっている。「結婚のため」「出産・育児のため」のほか「家族介護のため」「家庭との両立が困難になったため」「職場に結婚・出産退職の慣行があったため」で退職した女性では、育児や介護との両立できる環境があれば正社員で就労を「継続した」が約 4 割、特に 40 歳から 59 歳で高く、両立支援策の重要性が示唆される。

今後の希望する働き方は、女性では「非正規雇用労働者」が 5 割を超えており、特に 35 歳以上で高く、次いで「正社員」は 3 割半ばで 34 歳以下の年齢の低い層で高い。年収 130 万円以下の人では「非正規雇用労働者」が 6 割以上と現状と同じ働き方が多いが、年収 130 万円以上では「正社員」が 4 割半ばあり転換を望む人は多い。正社員を希望する理由は、「昇給、賞与、退職金がある」は女性で約 8 割と最も高く、「非正規と比較し賃金が高い」は女性で約 6 割と高く、年収 130 万円以上では 7 割弱で高い。現状、扶養家族にならない働き方の場合には収入を理由に正社員志向が高い。

この 3 年間の働きやすさについては、女性では「変わらないがもともと働きやすい」が 6 割を超えて高く、「以前より働きやすくなった」の 2 割を合わせると 8 割強の人が働きやすいと回答している。勤務先に望む制度や施設では、女性では、「賃金（時給単価等）を上げる」「賞与（ボーナス）を支給する」「退職金制度を導入・改善する」が男性より高く、正社員の希望理由と重なっている。

なお、パートタイム・有期雇用労働法について、事業所調査では、非正規雇用労働者と正規雇用との不合理な待遇差をなくすための規定について、「規定済、対応済」は約 3 割、「施行期日までの整備に向けて準備中」は 3 割強、「対応を検討中」は約 2 割で、整備は進んでいる。「義務づけられることを知らない」「未検討」を合わせて 1 割強と少ないものの従業員規模 30 人以下では 2 割強と高い。一方、非正規雇用労働者調査では、同法への認知は、「知らない」が 5 割弱で「法律の内容まで知っている」はわずか、当事者の非正規雇用労働者では認知は低い。

以上のことより、本調査において、非正規雇用労働者は全般に働きやすい環境にあるといえるが、女性は年収を 130 万円未満に収めた扶養内の働き方が半数を占めており、短時間の、補助的な業務内容に従事する状況が定着している。年収 130 万円以上で夫の扶養家族になっていない女性では、賃金や賞与などの正社員との格差に対し、正社員への転換も含め待遇改善への希望は高い。事業所へは、改正されたパートタイム・有期雇用労働法に基づいた待遇改善の促進を働きかけ、非正規雇用労働者には法律の認知を高める必要がある。

### (3) ハラスメント対策について

事業所調査において、ハラスメント対策に取り組んでいるかについては、「セクシュアルハラスメント」が6割半ばで最も高く、51人以上の従業員規模では8割前後と高くなっている。次いで「パワーハラスメント」が4割半ば、「マタニティハラスメント」が3割半ばで続き、どちらも501人以上の従業員規模で高くなっている。「取り組んでいない」は約3割あり、30人以下の従業員規模では半数を超える。セクシュアルハラスメント対策の具体的な取組みとしては、「セクハラは許さないという方針を立て周知」が7割弱と最も高い。「セクハラに関する相談窓口を設置」が約6割で従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向がある。「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定」が5割半ばとなった。

正社員調査で、この3年間のセクシュアルハラスメントの被害についてみると「女性が被害を受けているのを見聞きしたことがある」は、男性14.0%、女性は11.9%で男性がやや上回り、女性は39歳以下で高くなっている。「男性が被害を受けているのを見聞きしたことがある」は男性が2.8%、女性が2.1%であった。「自分が被害を受けたことがある」は、女性が9.5%、男性2.8%で女性が男性を上回り、女性では39歳以下の年齢の低い層で高く、男性は30～34歳の年齢層でやや高くなっている。被害を見聞きした人の対応については、「被害者の相談にのった」は女性では約4割、男性は約3割と女性の方が高い。「会社の上司、相談窓口相談した」も女性の方が高い。「加害者に注意した」は男性の方が高く、男女とも40歳以上で高くなっている。「何もしなかった」が男性では最も高く4割を超え高くなっている。また、管理職では男女とも「加害者に注意した」「被害者の相談にのった」が非管理職よりも高くなっており、管理職の役割として対応していることがわかる。自分が被害を受けた時の対応については、「無視または我慢した」が女性では6割弱で高く、男性は2割弱にとどまる。「会社の上司、相談窓口相談した」は男性では4割で最も高く、女性は2割弱にとどまる。「家族または友人・知人に相談した」「同僚に相談した」などは女性では2割を超えるが、男性は全くない。「相手に抗議した」「相手にやめるよう頼んだ」は、男性が女性を上回る。

セクハラ被害を受けながら何もしない人は多く、被害が潜在化していることが推測される。セクハラやパワーハラ等ハラスメント対策は、事業主の義務が法制化されている。従業員規模の小さな事業所でも対策を進められるよう、事業所を対象にした一層の情報提供が必要である。

### (4) ワーク・ライフ・バランスについて

事業所調査のワーク・ライフ・バランスの認知度は、「知っている」が6割強であり、従業員規模が大きくなるほど高く、501人以上では8割半ばとなっている。ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みは「取り組む必要がある」が4割強で前回調査より18ポイント高く、意欲は高くなっている。「どちらかといえば取り組む必要がある」を合わせると7割半ばが『取り組む必要がある』と回答している。『取り組む必要がある』の理由の1位は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」で7割半ばと高い。2位は「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が5割弱で、前回調査より10ポイント高くなっており、近年の労働力不足が背景にあるといえる。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の導入状況を尋ねた上で、制度がある場合の利用状況を性別でみると、女性の利用は「地域限定正社員制度」が7割で最も高く、「育児・介護のための短時間勤務制度」「自己研鑽のための短時間勤務制度」「短時間正社員制度」が男性より高く、勤務時間を調整できる制度の利用が高い。また、女性では「非正規雇用労働者のうち希望するものを正社員に登用する制度」「正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度」も男性より高く、非正規雇用と正規雇用との間の柔軟な移動に関する制度の利用が高い。その他の事業所の取組みとしては、「年次有給休暇取得の促進」が約8割、「残業時間の縮減」が約7割でこの2つに集中している。「年次有給休暇取得の促進」については、2019（平成31）年4月1日から、原則10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に毎年5日間の有給休暇を取得させることが使用者に義務付けられた。有給休暇取得促進のための具体的な取組みとして、「半日、時間単位での取得の制度化」が6割半ばで最も高い。「担当者が休んでもフォローできる体制の整備」は100人以下の従業員規模で高く、規模の小さい事業所ではお互いにフォローしやすいことが推測される。残業時間の縮減のための具体的な取組みについては、「振替休日の徹底」「労働時間の見える化」「ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの設定」が約4割で上位の項目となった。

以上の事業所調査に対し、正社員調査のワーク・ライフ・バランスの結果をみている。

生活の中での時間の使い方では、希望としては「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが男女とも高いが、男性の29歳以下、女性の25歳以上から34歳以下では「家庭生活」を優先したいが高く、年代の若い層では家庭優先の希望が高い。現実の時間の使い方をみると、「仕事」を優先しているが男女とも最も高く、希望とは異なり現実には仕事優先の生活になっていることがわかる。ワーク・ライフ・バランスを推進するために会社に望む取組みは、男女とも1位は「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」、2位は「経営者や管理職の意識改革」で、事業所調査結果よりも大局的な取組みが求められている。「職場風土の改革」は男性では女性より約10ポイント高くなっており、特に男性の35～39歳では「経営者や管理職の意識改革」が約7割と高いのをはじめ、ほぼすべての取組みで他の年齢層より割合が高く、子育て世代の男性では多様な要望が多いことがわかる。

育児休業の取得率について、事業所調査では、男性5.1%、女性94.9%で、女性は全国平均を上回っているが男性は下回っている（「平成30年度雇用均等事業所調査（常用労働者5人以上）」では男性6.16%、女性82.2%）。回答した事業所は比較的女性の活躍推進に関心があり女性が育児休業を取得しやすい就労環境が整っていると推測されるが、そのような就労環境は男性の育児休業取得には反映されていないようだ。女性の正社員の結婚や出産後の就業継続状況については、「正社員として働きつづける人がほとんどである（8割以上）」が4割で従業員規模が50人以下では3割に満たない。育児休業取得率と比べると就業継続する女性の割合は低く、育児よりも結婚を契機に退職する女性が多いことが推測される。女性正社員が結婚や出産をきっかけに退職することについては、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約6割で高く、特に、51人以上従業員規模、正社員の女性割合が30%以上の事業所で高い。「一旦退職しても育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」は約2割で次に続く。女性の就労継続への要望は事業所では高い。

男性の育児参加については、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が半数を占めて「積極的に参加したほうがよい」を上回り、事業所の姿勢は消極的であり、特に、従業員規模が300人以下では顕著である。男性の育児休業取得については、「促進していない」が6割半ばで「促進している」を約40ポイントも上回る。従業員規模が大きくなるほど、「促進している」の割合は高まる傾向がある。促進している事業所の取組みは、「個別に対象者本人への働きかけをする」が4割半ば、「処遇面で不利益を受けることがないことを明確化し周知する」が約4割で、この2項目に集中している。男性の育児休業取得における課題としては、「代替要員の確保が困難である」が5割を超えて回答は集中している。これ以下では、「前例がない」「男性自身に育児休業を取る意識がない」が約3割で高い。

正社員調査で育児休業制度についてみると、育児休業制度利用の認知では、「会社の就業規則上利用できることを知っていた」は女性の49歳以下では7割を超えて高いが、50歳以上ではやや低くなっている。男性では女性より認知が低く、特に29歳以下では低くなっていた。育児休業について仮定も含めて利用意向を尋ねたところ、「利用しない」は女性では殆どないが、男性は35歳以上の年齢の高い各層で約4割と最も高い。男性の25歳から34歳では「利用を検討する」が4割から5割と高く、当事者世代では取得に前向きな男性は多く、事業所調査では「男性自身に育児休業を取る意識がない」が3割あったが、利用意向が潜在化している可能性はある。「利用しない」人の理由をみると、「職場に迷惑がかかる」が男性では約5割にのぼる。「収入が減る」は男女とも25歳から34歳で他の年代より高く、「育児休業をとれるような雰囲気でない」は25歳から34歳の女性で4割から5割と高くなっている。育児と仕事の両立のために会社に求めるサポート制度は短時間勤務制度が男女とも1位だが、女性は20ポイント以上男性より高い。女性は「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」「病児のための看護休暇制度」も高く、時間の調整ができる制度が求められている。また、「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」も女性の34歳以下で高い。

介護休業制度の取得状況について事業所調査では、全体で「0人」が92.0%を占め、取得状況は低い。仕事と介護の両立支援としての取組みは、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の整備を整える」が4割を超えて最も高いが、2位の「制度を利用しやすい職場づくりを行う」が約2割で他の項目は低く、目立った取り組みは少ないために取得が進んでいないといえる。

介護休業制度について正社員調査をみると、「利用を検討する」が男女とも約5割で高く、利用経験率は低い、利用意向は高い。利用しない人の理由をみると「職場に迷惑がかかる」は男性では4割半ばで最も高い。

正社員調査で、男性の同僚が育児休業または介護休業を取得することについては、男女とも「職場を気にせずに育児（介護）休業を取得してほしい」が最も高く、「他の男性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる」「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む」と肯定的な項目が続き、全て女性の方が高い。「残された社員の負担が増えるので困る」という否定的な項目は男性の方が女性より高く、男女とも40歳以上で高くなっている。一方、女性の同僚が育児休業または介護休業を取得することについては、男女とも「職場を気にせずに育児（介護）休業を取得してほしい」が最も高いが、男性従業員に対するよりも男女とも高くなっている。以下、男性同僚に対してと同じ順で肯定的な項目が続き、いずれも女性の方が高くなっている。「残された社員の負担が増えるので困る」という否定的な項目は、男性は、男性同僚に対して19.0%で女性同僚に対してより9ポイント高く、男性の育児休業に否定的な傾向がある。

以上から、当事者の年代が利用しやすいよう制度の周知を高めるとともに、制度利用を年代の高い層が迷惑と感じないような意識の醸成とともに就労環境整備が求められる。特に、男性の育休取得については、事業所では代替要員の確保の困難を課題としており、育児休業や介護休業取得者がいても、フォローできる体制や仕事の分担の見直しなど、多様な方策を考えられるような情報の提供が求められる。また、女性が仕事と子育ての両立ができる働き方によって昇進や昇格の機会がなくなるコースに追いやられることをマミートラックというが、このようなキャリアコースにならないよう、男性も家庭責任を担える働き方が求められる。男性の育児休業取得に向けて、経営者や管理職の積極的な姿勢をみせて、職場全体の風土改革を進める必要がある。

### （５）女性の活躍推進について

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定は従業員規模 301 人以上の企業では法律で義務化されており、2022（令和4）年4月からは101人以上の企業に策定の義務が拡大されることとなっている。事業所調査では、計画策定について、「策定済み」「策定予定」を合わせた『策定率』は約3割にとどまり、300人以下では従業員規模が小さくなるほど策定率は低くなっている。医療福祉では「策定しなくても取り組みはできる」が高く、医療福祉のような女性率が高い業種では計画を策定しなくても実態では取り組んでいることがうかがえる。計画策定と関係なく女性活躍推進の取り組みを進めている事業所は4割半ばあり、計画の策定率よりは高い。取り組む理由は「優秀な人材の確保・定着」が8割を超え、具体的な取組み内容は「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」が8割強と高く、多くの事業所では能力主義に基づく人材確保のために女性活躍推進を位置付けているといえる。また、取組み理由の2番目に「労働力の確保」が上がり、取組み内容の2番目も「女性正社員の採用拡大」が上がる。リーマンショックで大幅に下がった2009（平成21）年以降有効求人倍率は増加しており、特に、中小企業においては近年人手不足が深刻になっている状況の中で、正社員の確保として女性が注目されているといえる。

女性活躍推進のための取組みで、「女性管理職の登用目標の設定」は「取り組んでいる」は約3割にとどまるが、「今後取組予定」も3割ある。女性管理職の現状をみると、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.3%で、本調査結果は全国平均（「平成30年度雇用均等基本調査（常用労働者10人以上）」は11.8%）程度といえる。係長職は2割を超えており、今後目標を設定することで、課長職以上の管理職女性が増加することは予測される。調査結果では、女性の管理職が一人もいない事業所は3分の2にのぼっており、目標設定以外にも管理職登用に向けた対策が求められる。女性活躍推進のための環境整備における取組みでは、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」は今後の予定を含めた『取り組んでいる』が8割半ばと高い。これらの取り組みの効果としては、「女性の労働意欲が向上した」が4割半ば、「女性の就業継続率が向上した」が約4割と高く、「優秀な人材を採用できるようになった」が約3割あり、これらが上位3項目となった。

以上の事業所調査結果に対し、正社員調査の女性活躍推進についての結果をみる。男女とも取組みが『進んでいる』（「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計）は6割に上る。進んでいると感じる理由は、男女とも「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」「両立支援制度（育児休業・育児短時間勤務など）が充実している」の2項目が約4割で高いが、男性では「女性の業務範囲が広がっている」が約5割で女性と比べて17ポイント高く、「女性の早期退職が少ない」「男女均等の意識が浸透している」も4割弱で女性よりも10ポイント以上高い。一方、取組みが進んでいないと感じる理由は「女性の経営層・管理職が少ない（いない）」が男女とも4割半ばで一番高いが、男性では「女性の業務範囲が限定的である」「女性の採用が少ない（ない）」が4割弱で女性を約20ポイント上回り、女性では「男性優位の考え方が変わっていない」が4割弱で男性を約15ポイント上回っている。正社員が女性活躍推進を感じる物差しは女性管理職や活躍する女性の数、両立支援制度の充実であるが、男性では業務範囲の幅も指標とされている。女性では、男性優位の意識の解消の度合いも重視されている。

女性の管理職登用促進にあたり重要なことは、男女とも1位は「出産後も働き続けることができる環境の整備」だが、特に女性では年齢が低くなるほど高くなっており、29歳以下では約8割に上る。女性では2位は「家族の理解、協力」で4割弱あり、男性を10ポイント以上上回り、特に女性の25歳から39歳の年齢層、いわゆる就労におけるM字カーブの底にあたる年代で高くなっていった。「ワーク・ライフ・バランスの推進」も男性より約10ポイント高くなっている。男性では「優秀な女性人材の採用」が女性より約18ポイント高くなっている。女性では仕事と家庭の両立できる家庭環境や就労環境が女性管理職増加につながると考え、特に若い年齢層に多いが、男性は優秀さを重視しており、性別による意識の差がある。

最近3年間で昇進した割合は、女性は2割半ばで男性を10ポイント下回る。また、女性は25歳から49歳まで各年代で3割弱と殆ど変わらないが、男性は35～39歳の51.9%をピークにその前後の年代で山を描いており、女性は男性ほど年代による変化がない。また、今後の昇進意向をみると、女性の『昇進したい』は3割半ばで男性を約31ポイント下回る。女性の24歳以下では『昇進したい』は約7割にのぼるが、25歳から39歳までの各年代では4割半ばで推移し、40歳以上では年代が高くなるほど割合が低くなっている。昇進意向のある人がどこまでの役職を目指すかについては、女性は「わからない」が4割で最も高く、「主任・リーダークラス」が2割強で続くが、男性は「部長相当職」が3割、「社長、役員」が3割弱と続き、男性の方が高い地位を望んでいる。昇進したい理由は、女性は男性より「自分自身が成長できる」が高く、特に、35～39歳では約7割と高い。男性は女性より「マネジメントに興味ややりがいを感じる」「より大きな責任・権限のある仕事がしたい」と裁量権の拡大など管理職の仕事内容に結びつく項目が高くなっている。昇進したいと思わない理由は、男女とも「管理職に向いていない」が1位だが、女性では「責任が重くなる」「家庭やプライベートの両立が難しくなる」などが男性より高い。

職場での男女の均等な取扱いについて5項目で尋ねたところ、全ての項目で女性は男性より『均等感』が低く、特に女性の35歳以上は均等感が低くなっている。男女差が大きい項目を見ると、「給与・賞与」で女性は5割強にとどまり男性より17ポイント低く、「昇進・昇格」で女性は約5割で男性を12ポイント下回る。

以上より、家庭生活との両立の困難さが女性の昇進意欲の壁になっていることがわかる。年齢の低い層では昇進への意欲があり均等感もあるが、年齢が高くなるについて不均等を感じ、昇進への意向も低くなっている。女性活躍推進に向けて女性のやる気や能力などを高めるためには、両立支援のための環境整備が重要といえる。

#### (6) 行政への要望について

男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことでは、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」は、事業所調査、正社員調査、非正規雇用労働者調査のいずれも1位で高い。「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」は事業所、女性の正社員、女性の高齢層の非正規雇用労働者で高い。育児と介護の両立支援は今後も充実が求められる。また、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」は、すべての調査において上位に上がり、女性の職場の均等待遇を進めるには、まずは男性の家庭参画の機運を高める必要があるといえる。「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」は、女性では正社員も非正規雇用労働者も3割半ばで高く、女性が結婚や子育て等で就労を中断しても再就職できる支援も重要である。「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修」は事業所では3位、男性正社員では2位に上がり高いが、女性ではあまり高くない。女性の活躍推進には、女性の能力開発や意識向上が確かに必要ではあるが、自主的な意欲を高めるためには、男女が共に家庭責任と職場の責任が両立できるような就労環境の整備を進めることがまずは重要と思われる。

