

第2章 事業者調査結果

I. 回答者(事業者)の属性

1. 業種

	件数	構成比(%)
農林漁業	15	4.1
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.3
建設業	49	13.2
製造業	25	6.8
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.3
情報通信業	5	1.4
運輸業、郵便業	10	2.7
卸売業、小売業	72	19.5
金融業、保険業	13	3.5
不動産業、物品賃貸業	4	1.1
学術研究、専門・技術サービス業	17	4.6
宿泊業、飲食サービス業	20	5.4
生活関連サービス、娯楽業	17	4.6
教育、学習支援業	24	6.5
医療、福祉	48	13.0
複合サービス業	1	0.3
サービス業(他に分類されない)	48	13.0
全体	370	100.0

3. 常用労働者に占める女性比率(事業者全体)

	件数	構成比(%)
0~20%未満	99	26.8
20~40%未満	92	24.9
40~60%未満	73	19.7
60%以上	106	28.6
全体	370	100.0
全体平均		43.1%

4. 常用労働者数と正社員(事業者全体)

上段:人数 下段:%	常用労働者数	正社員	非正規社員
男性	13,669	12,652	1,017
	100.0	92.6	7.4
女性	12,720	8,967	3,753
	100.0	70.5	29.5
合計	26,389	21,619	4,770
	100.0	81.9	18.1

2. 事業者全体の常用労働者数

	件数	構成比(%)	
合計	0人	0	0.0
	1~9人	27	7.3
	10~29人	164	44.3
	30~49人	68	18.4
	50~99人	54	14.6
	100~299人	41	11.1
	300人以上	16	4.3
	全体	370	100.0
	全体の平均	71.3人	
	男性労働者	0人	4
1~9人		105	28.4
10~29人		165	44.6
30~49人		39	10.5
50~99人		28	7.6
100~299人		24	6.5
300人以上		5	1.4
全体		370	100.0
男性従業員の平均		36.9人	
女性労働者	0人	7	1.9
	1~9人	171	46.2
	10~29人	105	28.4
	30~49人	27	7.3
	50~99人	30	8.1
	100~299人	25	6.8
	300人以上	5	1.4
	全体	370	100.0
	女性従業員の平均	34.4人	

5. 正社員比率×業種(%)

	全体	農林漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業
男性	92.6	92.8	100.0	99.1	98.6	100.0	98.0	97.4	92.9
女性	70.5	67.9	100.0	85.4	82.7	100.0	94.4	88.9	58.0
合計	81.9	86.4	100.0	95.4	94.5	100.0	97.1	96.0	80.8

	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業(他に分類されない)
男性	94.1	96.3	97.0	83.7	88.6	84.0	87.6	100.0	87.1
女性	72.0	82.8	65.8	50.1	52.8	82.6	78.3	60.0	53.7
合計	82.5	90.4	88.1	65.6	65.3	83.4	80.6	85.7	70.2

6. 業種×常用労働者規模(事業者全体)

上段:実数 下段:%	事業者計	30人未満	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
全体	370 100.0	191 51.6	68 18.4	54 14.6	41 11.1	16 4.3
農林漁業	15 100.0	12 80.0	2 13.3	1 6.7	0 0.0	0 0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
建設業	49 100.0	34 69.4	5 10.2	7 14.3	3 6.1	0 0.0
製造業	25 100.0	12 48.0	4 16.0	5 20.0	2 8.0	2 8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
情報通信業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
運輸業、郵便業	10 100.0	6 60.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0
卸売業、小売業	72 100.0	38 52.8	15 20.8	8 11.1	9 12.5	2 2.8
金融業、保険業	13 100.0	5 38.5	1 7.7	1 7.7	3 23.1	3 23.1
不動産業、物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
学術研究、専門・技術サービス業	17 100.0	12 70.6	3 17.6	1 5.9	0 0.0	1 5.9
宿泊業、飲食サービス業	20 100.0	9 45.0	5 25.0	5 25.0	1 5.0	0 0.0
生活関連サービス、娯楽業	17 100.0	9 52.9	5 29.4	2 11.8	1 5.9	0 0.0
教育、学習支援業	24 100.0	11 45.8	6 25.0	2 8.3	2 8.3	3 12.5
医療、福祉	48 100.0	11 22.9	8 16.7	12 25.0	14 29.2	3 6.3
複合サービス業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業(他に分類されない)	48 100.0	25 52.1	9 18.8	7 14.6	5 10.4	2 4.2

7. 業種×女性労働者比率(事業者全体)

上段:実数 下段:%	事業者計	20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60%以上
全体	370 100.0	99 26.8	92 24.9	73 19.7	106 28.6
農林漁業	15 100.0	5 33.3	6 40.0	4 26.7	0 0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
建設業	49 100.0	34 69.4	9 18.4	4 8.2	2 4.1
製造業	25 100.0	12 48.0	4 16.0	4 16.0	5 20.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
情報通信業	5 100.0	1 20.0	4 80.0	0 0.0	0 0.0
運輸業、郵便業	10 100.0	8 80.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0
卸売業、小売業	72 100.0	17 23.6	30 41.7	13 18.1	12 16.7
金融業、保険業	13 100.0	0 0.0	4 30.8	8 61.5	1 7.7
不動産業、物品賃貸業	4 100.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0
学術研究、専門・技術サービス業	17 100.0	8 47.1	7 41.2	1 5.9	1 5.9
宿泊業、飲食サービス業	20 100.0	0 0.0	2 10.0	11 55.0	7 35.0
生活関連サービス、娯楽業	17 100.0	0 0.0	1 5.9	6 35.3	10 58.8
教育、学習支援業	24 100.0	1 4.2	7 29.2	4 16.7	12 50.0
医療、福祉	48 100.0	0 0.0	1 2.1	4 8.3	43 89.6
複合サービス業	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
サービス業(他に分類されない)	48 100.0	12 25.0	12 25.0	12 25.0	12 25.0

8. 常用労働者規模(事業者全体)×女性労働者比率(事業者全体)

上段:実数 下段:%	事業者計	20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60%以上	
全体	370 100.0	99 26.8	92 24.9	73 19.7	106 28.6	
常用労働者数	30人未満	191 100.0	62 32.5	55 28.8	34 17.8	40 20.9
	30~49人	68 100.0	15 22.1	16 23.5	12 17.6	25 36.8
	50~99人	54 100.0	14 25.9	10 18.5	11 20.4	19 35.2
	100~299人	41 100.0	7 17.1	6 14.6	11 26.8	17 41.5
	300人以上	16 100.0	1 6.3	5 31.3	5 31.3	5 31.3

II. 雇用管理の概況

1. 採用

(1) 新規学卒者の採用状況

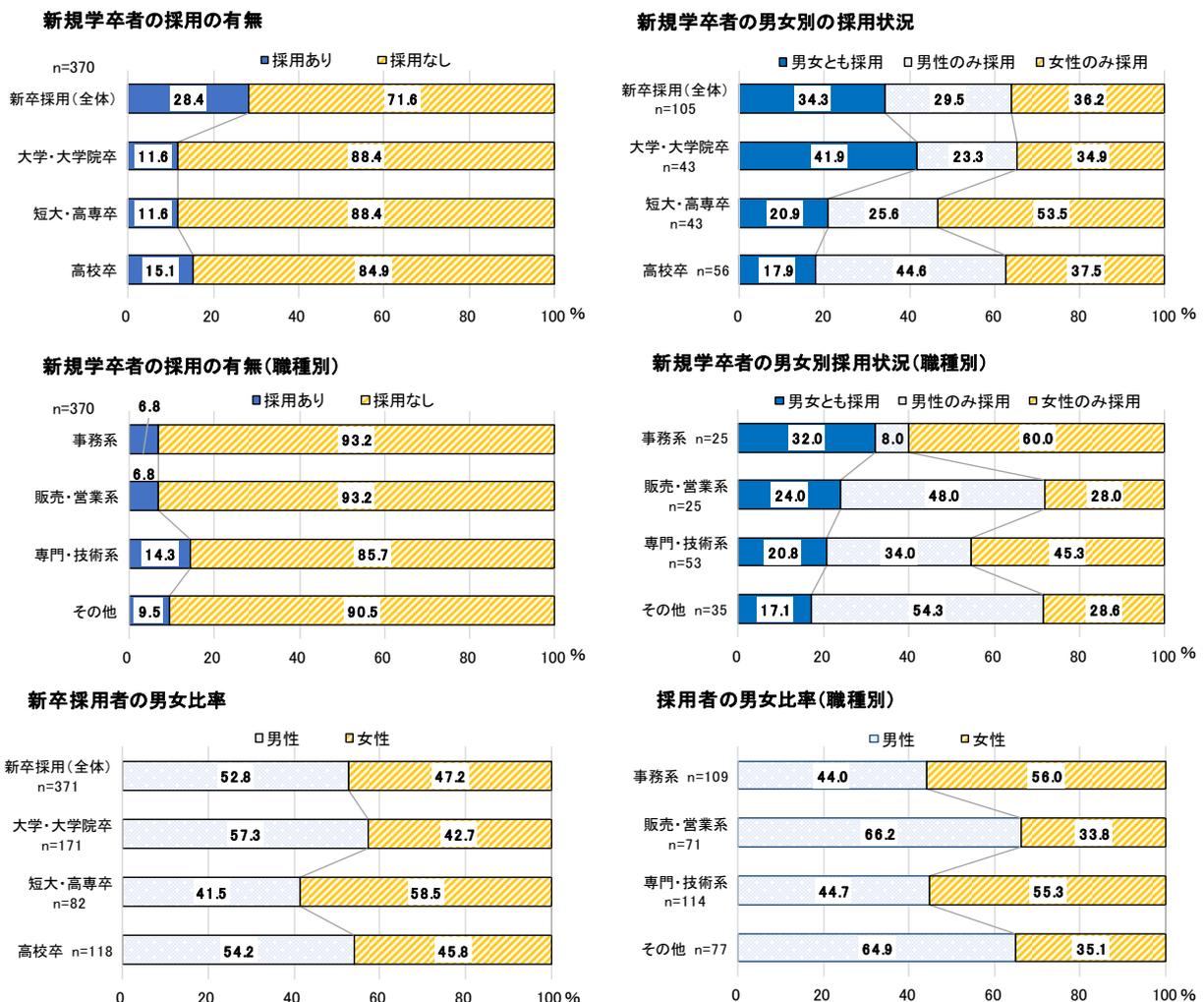
・新規学卒者を「採用した」事業者は約3割、うち「男女とも採用した」は3割半ば

令和5年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業者は全体で28.4%、「採用していない」事業者は71.6%となった。新規採用を行った事業者(n=105)のうち、「男女とも採用」した事業者は34.3%、「男性のみ採用」した事業者は29.5%、「女性のみ採用」した事業者は36.2%となった。

新規採用を行った事業者の中で、採用区分ごとに男女の採用をみると、「大学・大学院卒」は「男女とも採用」の割合が約4割、「短大・高専卒」と「高校卒」では約2割となった。職種別にみると、「事務系」は「女性のみ採用」が6割、「販売・営業系」は「男性のみ採用」が約5割を占めた。

新卒採用者の男女比率をみると、男性が52.8%、女性が47.2%と、男性の割合がやや高かった。職種別にみると、「事務系」、「専門・技術系」では女性の割合、「販売・営業系」、「その他」では男性の割合がそれぞれ高かった。

図表 2-1-1 新規学卒者の採用状況



(2) 中途採用の状況

・中途採用を行った事業者は約5割、うち「男女とも採用した」は4割半ば、
採用者数は新卒採用の3倍以上

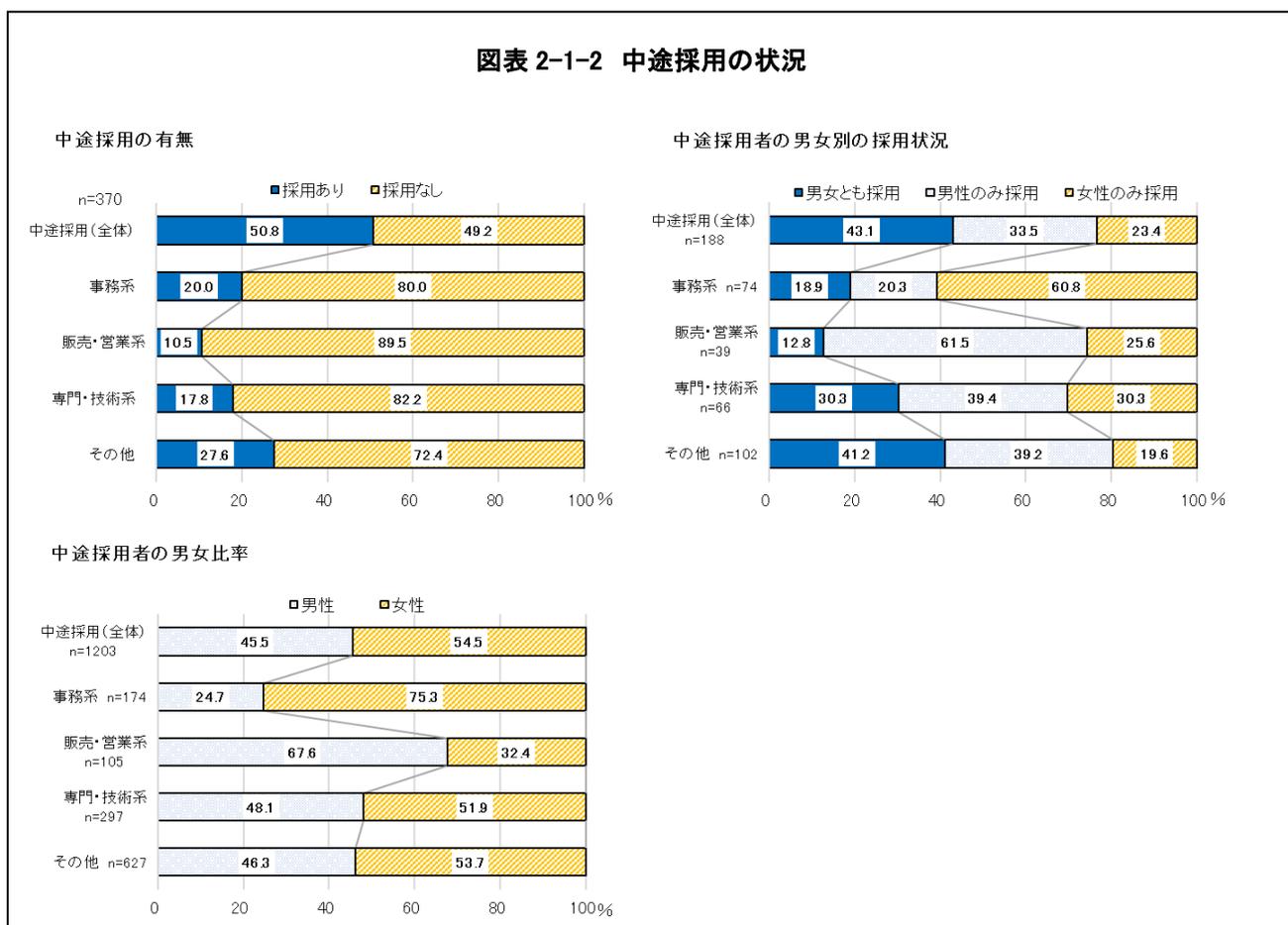
過去1年間に中途採用を行った事業者は全体で50.8%、「採用していない」事業者は49.2%となった。職種別にみると、「採用あり」の割合は、「事務系」で20.0%、「販売・営業系」で10.5%、「専門・技術系」で17.8%、「その他」で27.8%となった。

中途採用を行った事業者（n=188）のうち、「男女とも採用」した事業者は43.1%。「男性のみ採用」した事業者は33.5%、「女性のみ採用」した事業者は23.4%となった。職種別にみると、「事務系」は「女性のみ採用」が約6割、「販売・営業系」は「男性のみ採用」約6割、「専門・技術系」は「男性のみ採用」が約4割、「その他」は「男女とも採用」が約4割を占めた。

中途採用者の男女比率をみると、男性が45.5%、女性が54.5%と、女性の割合が高かった。職種別にみると、「事務系」では女性の割合、「販売・営業系」では男性の割合がそれぞれ高く、「専門・技術系」、「その他」では男女比が拮抗している。

なお、採用者数は1,203人と新卒採用者数（n=371）の3倍以上となっている。

図表 2-1-2 中途採用の状況



2. 従業員の平均年齢・平均勤続年数

・男女別でみると、女性の平均年齢は2.0歳低く、平均勤続年数は1.5年短い

従業員（常用労働者）の平均年齢は、女性（45.3歳）の方が男性（47.3歳）より2.0歳低い。平均勤続年数は、女性（11.6年）の方が男性（13.1年）より1.5年短い。

図表 2-2-1 従業員の平均年齢・平均勤続年数

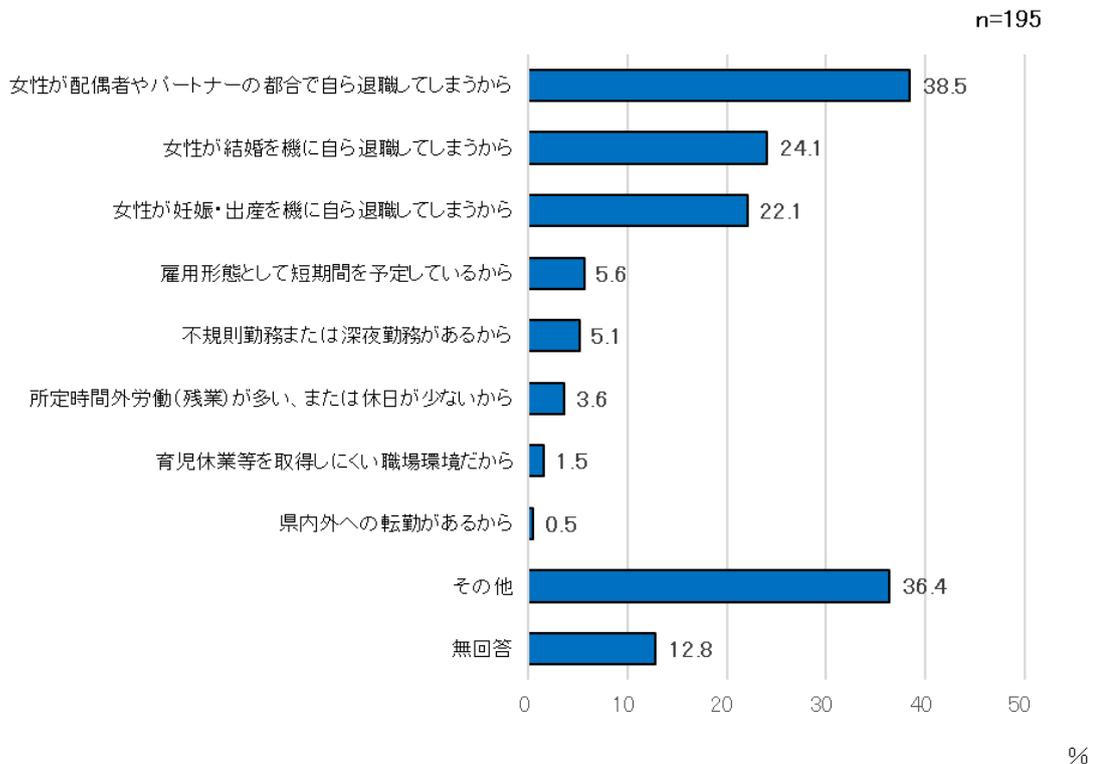
	男性		女性		差異 =男性-女性
		n=		n=	
平均年齢(歳)	47.3	356	45.3	354	2.0
平均勤続年数(年)	13.1	352	11.6	350	1.5

2-1. 女性の平均勤続年数が男性より短い理由(複数回答)

・約4割が「女性が配偶者やパートナーの都合で自ら退職してしまうから」と回答

女性の平均勤続年数が男性より短い事業者（n=195）に理由をたずねたところ、「女性が配偶者やパートナーの都合で自ら退職してしまうから」（38.5%）が最も多く、続いて、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（24.1%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（22.1%）などの順となった。ライフステージの変化をきっかけとする女性の退職が、平均勤続年数に影響していると考えられる事業者が多いことがうかがわれる。

図表 2-2-2 女性の平均勤続年数が短い理由(複数回答)



3. 女性従業員の配置状況

・約3割の事業者で「販売・営業系」、「専門・技術系」の女性従業員がいない

女性のいない職種についてたずねたところ、「販売・営業系」、「専門・技術系」では約3割の事業者で女性従業員がいないと回答した。

また、今後女性を増やそうと思っている職種についてたずねたところ、「専門・技術系」では18.4%、「事務系」では16.2%、「販売・営業系」では13.8%の事業者が、女性を増やしたいと回答した。

回答した事業者にある部門のうち、「営業」では49.7%、「研究・開発・設計」では44.4%の事業者が、女性がいないと回答した。一方、「人事・総務・経理」では女性のいない割合が4.7%と低い。

今後女性を増やそうと思っている部門についてたずねたところ、「生産」では約3割、「販売・サービス」、「営業」では2割半ばの事業者が増やしたいと回答した。一方、「調査・広報」、「企画」では、女性を増やしたと思っている事業者が1割に満たない。

図表 2-3 女性従業員の配置状況

職種別

n=370

	女性のいない職種		女性を増やそうと思っている職種	
	件数	対全数※(%)	件数	対全数※(%)
事務系	14	3.8	60	16.2
販売・営業系	101	27.3	51	13.8
専門・技術系	115	31.1	68	18.4
その他	69	18.6	36	9.7

※ 対全数は、有効回答数370件に占める割合

部門別

n=370

	貴事業者にある部門		女性のいない部門		女性を増やそうと思っている部門	
	件数	対全数※1(%)	件数	割合※2(%)	件数	割合※2(%)
人事・総務・経理	319	86.2	15	4.7	54	16.9
企画	90	24.3	28	31.1	8	8.9
調査・広報	67	18.1	19	28.4	5	7.5
研究・開発・設計	63	17.0	28	44.4	10	15.9
情報処理	59	15.9	21	35.6	6	10.2
営業	169	45.7	84	49.7	42	24.9
販売・サービス	182	49.2	39	21.4	46	25.3
生産	102	27.6	37	36.3	31	30.4

※1 対全数は、有効回答数370件に占める割合

※2 割合は、各部門の回答数に占める割合

4. 女性管理職

・女性管理職がいる事業者は約6割、管理職に占める女性割合は2割強

女性管理職等の有無についてたずねたところ、女性役員がいる事業者は 56.0%、課長級以上の女性管理職がいる事業者は 57.2%と、それぞれ半数を超えている。

一方、役員に占める女性割合は 18.4%、管理職（課長級以上）に占める女性割合は 21.9%に留まっている。なお、女性管理職等がない事業者を除いた女性割合は、役員が 30.7%、管理職が 25.6%となった。

業種別では、「医療、福祉」が 48.3%と最も多く、次いで、「宿泊業、飲食サービス業」（33.8%）、「生活関連サービス、娯楽業」（28.3%）、「教育、学習支援業」（26.9%）などの順となった。

図表 2-4-1 女性管理職

女性管理職等がいる事業者の割合

	事業者数		女性がいる割合(%)
		女性がいる	
役員	350	196	56.0
管理職(課長級以上)	304	174	57.2

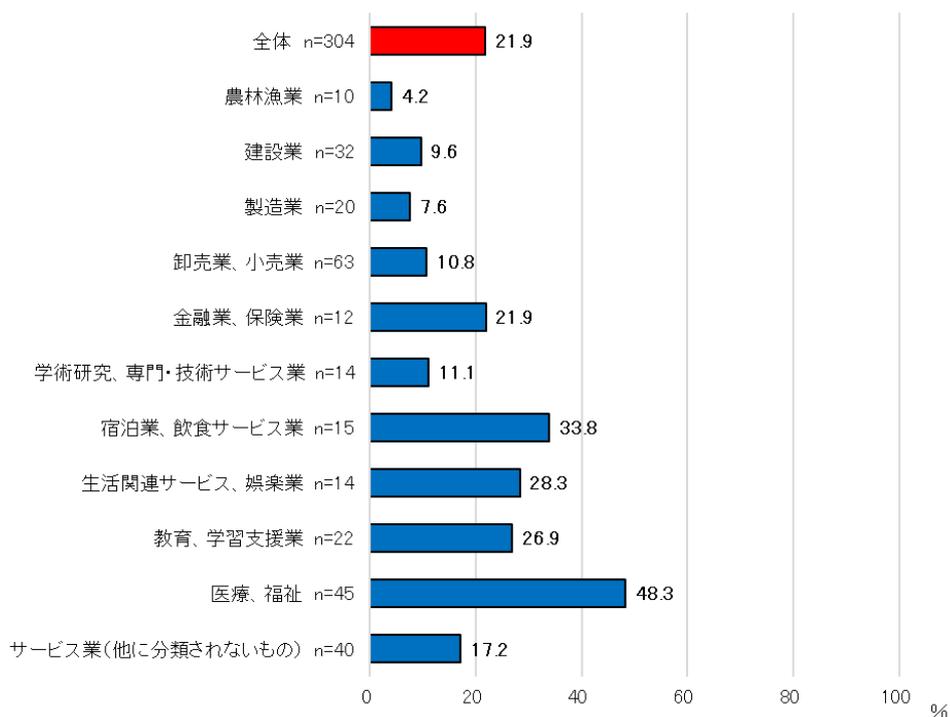
管理職等に占める女性割合

	総数(人)		女性割合(%)
		うち女性	
役員	1,860	342	18.4
管理職(課長級以上)	3,657	800	21.9

管理職等に占める女性割合(女性管理職等がない事業者を除く)

	総数(人)		女性割合(%)
		うち女性	
役員	1,113	342	30.7
管理職(課長級以上)	3,124	800	25.6

管理職に占める女性割合(業種別)

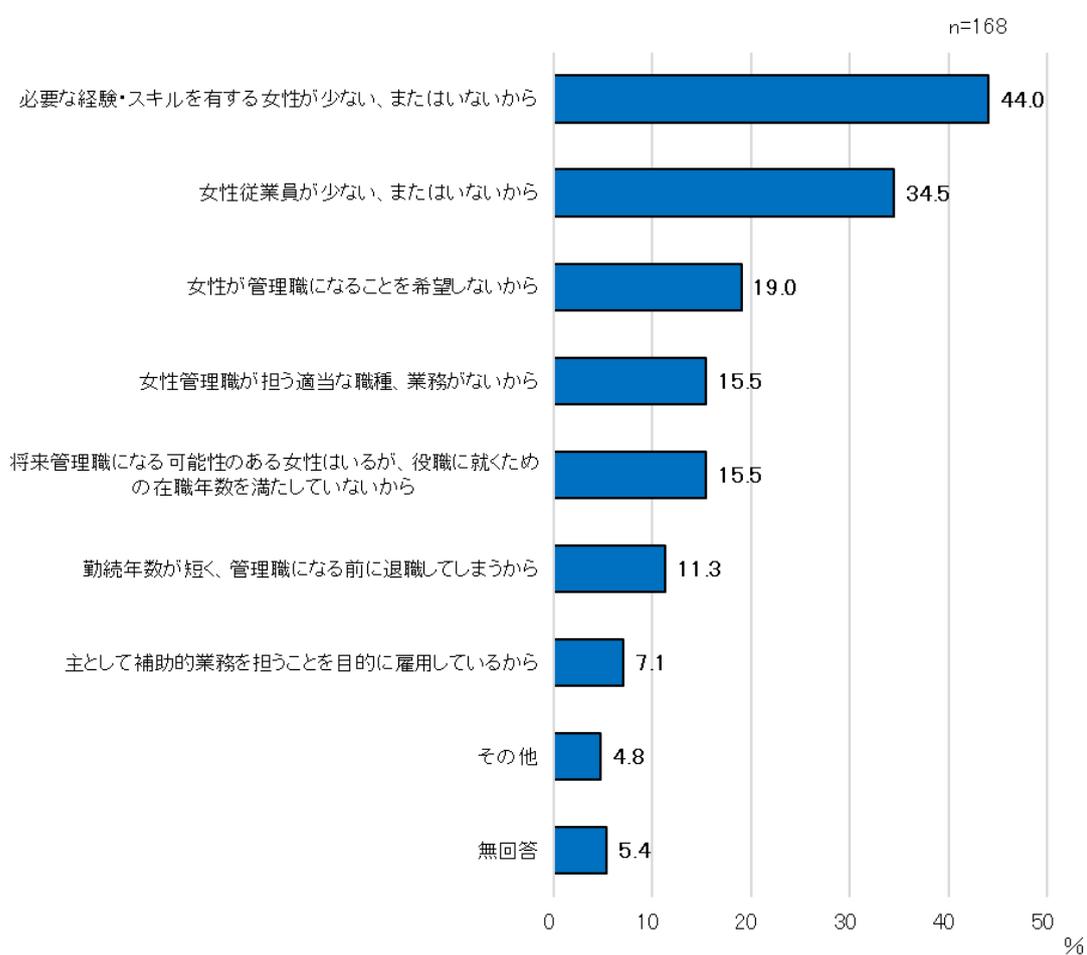


4-1. 女性を登用していない、またはできない理由(複数回答)

・「必要な経験・スキルを有する女性が少ない、またはいないから」が4割半ば
「女性従業員が少ない、またはいない」が3割半ば

女性の管理職の割合が2割未満の事業者 (n=168) に、女性を登用していない、またはできない理由をたずねたところ、「必要な経験・スキルを有する女性が少ない、またはいないから」が44.0%と最も多く、次いで、「女性従業員が少ない、またはいないから」(34.5%)、「女性が管理職になることを希望しないから」(19.0%)、「女性管理職が担う適当な職種、業務がないから」および「将来管理職になる可能性のある女性はあるが、役職に就くための在職年数を満たしていないから」(15.5%)などの順となった。

図表 2-4-2 女性を登用しない、またはできない理由(複数回答)

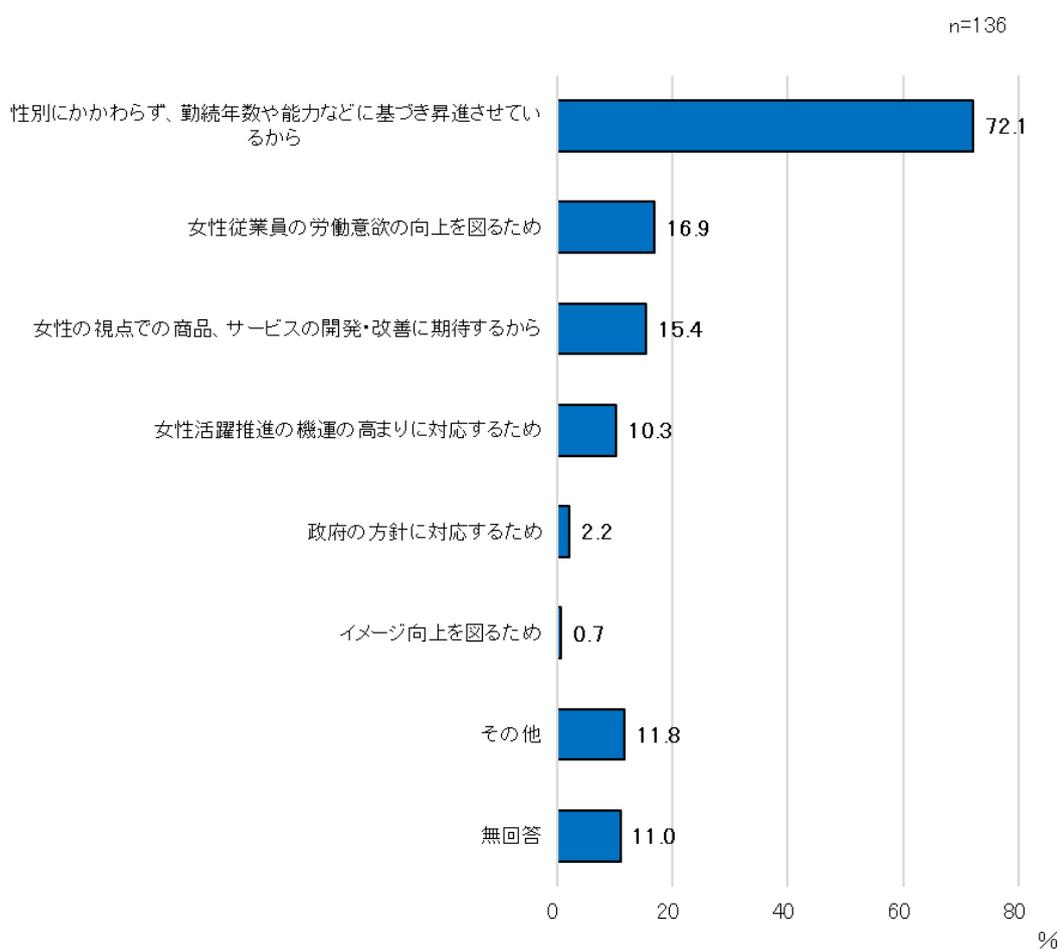


4-2. 女性を登用する理由(複数回答)

・「性別にかかわらず、勤続年数や能力に基づき昇格させているから」が7割超

女性の管理職の割合が2割以上の事業者 (n=136) に、女性を登用する理由をたずねたところ、「性別にかかわらず、勤続年数や能力などに基づき昇格させているから」が72.1%と最も多く、次いで、「女性従業員の労働意欲の向上を図るため」(16.9%)、「女性の視点での商品、サービスの開発・改善に期待するから」(15.4%)、「女性活躍推進の機運の高まりに対応するため」(10.3%)などの順となった。

図表 2-4-3 女性を登用する理由(複数回答)

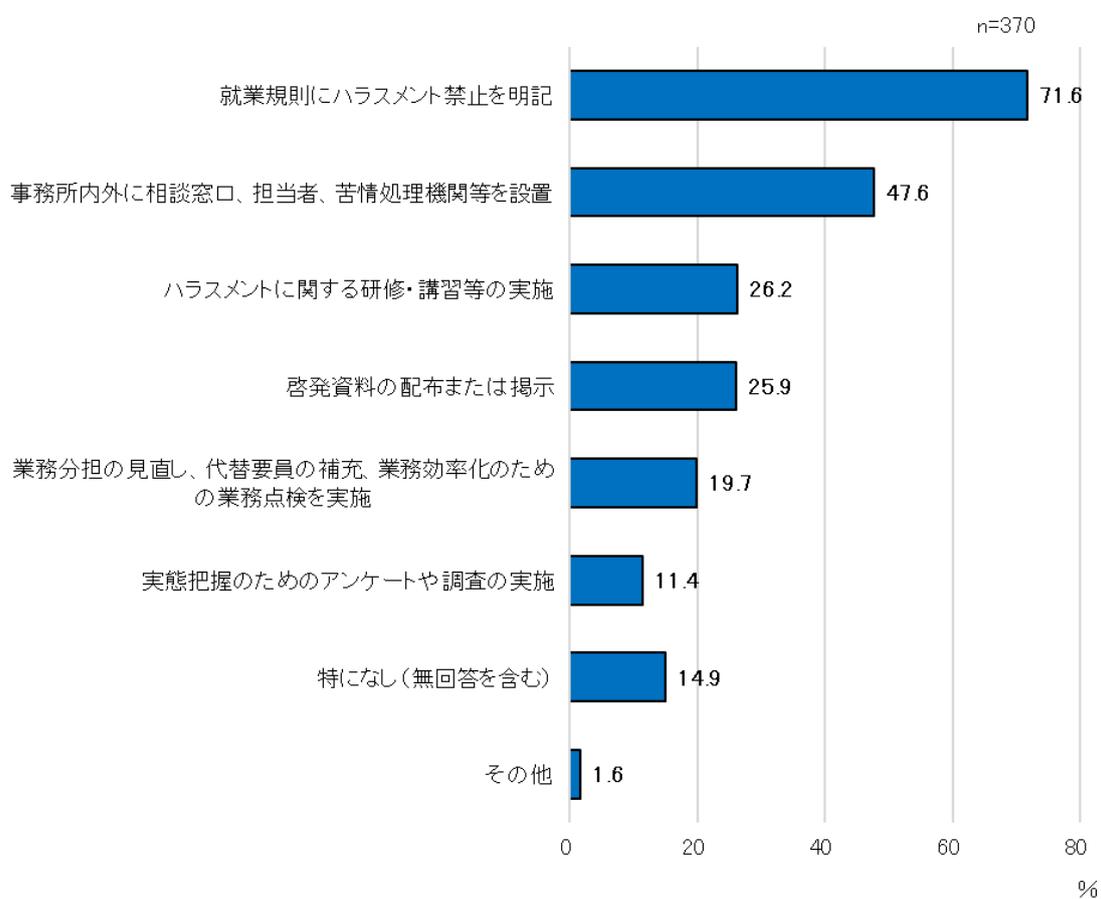


5. ハラスメント防止対策の実施状況

・「就業規則にハラスメント禁止を明記」が最多で7割超

職場のハラスメント防止対策の実施状況についてたずねたところ、「就業規則にハラスメント禁止を明記」が71.6%と最も多く、次いで、「事務所内外に相談窓口・担当者、苦情相談機関等を設置」(47.6%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(26.2%)、「啓発資料の配布または掲示」(25.9%)、「業務分担の見直し、代替要員の補充、業務効率化のための業務点検を実施」(19.7%)などの順となった。

図表 2-5 ハラスメント防止対策の実施状況(複数回答)



Ⅲ. 職業生活と家庭生活の両立に関する事項

1. 母性保護等に関する制度の運用状況

(1) 労働基準法上の制度

・3制度とも8割以上の事業者が「規定あり」と回答

労働基準法で定められている3つの母性保護の項目について、就業規則等における規定の有無、対象者の有無、利用状況をたずねた。

規定の有無については、「規定あり」が多い順に、「産前産後休暇」(88.9%)、「育児時間」(82.2%)、「生理休暇」(77.0%)となっている。対象者の有無については、3制度とも約3割の事業者で「対象者あり」と回答した。「対象者あり」と回答した事業者における制度ごとの利用状況は、「利用あり」が「産前産後休暇」(91.5%)、「育児時間」(54.9%)、「生理休暇」(32.1%)となっている。

●労働基準法で定められている制度（母性保護）

- ・産前産後休暇：母体保護の見地から認められている休業で、休業日数は、産前は出産予定日を含む6週間（双子以上は14週間）以内、産後8週間以内。
- ・育児時間（授乳等のための時間）：1歳未満の子どもを育てながら勤務する女性社員を対象に、原則30分の育児時間を1日2回まで取得できる。
- ・生理休暇：生理日の就業が著しく困難な女性は、業務を問わず休暇を請求でき、就業規則その他によりその日数を限定することはできない。

(2) 男女雇用機会均等法上の制度

・「規定あり」は「妊娠中の休憩に関する措置」が最多で60.0%

・「利用あり」は「妊娠中・出産後の通院休暇措置」が最多で53.1%

男女雇用機会均等法で定められている5つの母性保護の項目について、就業規則等における規定の有無、対象者の有無、利用状況をたずねた。

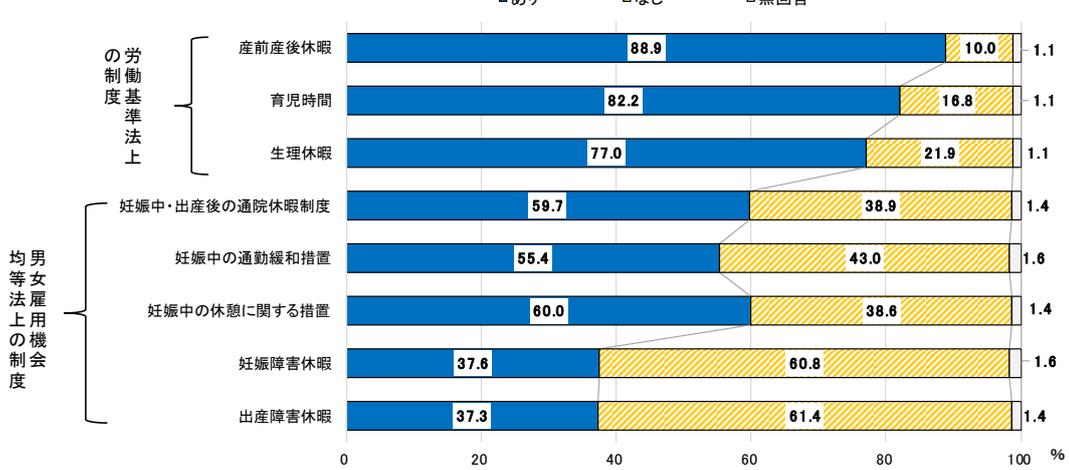
規定の有無については、「規定あり」が多い順に、「妊娠中の休憩に関する措置」(60.0%)「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(59.7%)、「妊娠中の通勤緩和措置」(55.4%)、「妊娠障害休暇」(37.6%)、「出産障害休暇」(37.3%)となっている。「対象者あり」と回答した事業者における制度ごとの利用状況は、「利用あり」が多い順に、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(53.1%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(37.9%)、「妊娠障害休暇」(35.1%)、「妊娠中の通勤緩和措置」(27.3%)、「出産障害休暇」(20.7%)となっている。

●男女雇用機会均等法で定められている制度（母性健康管理措置）

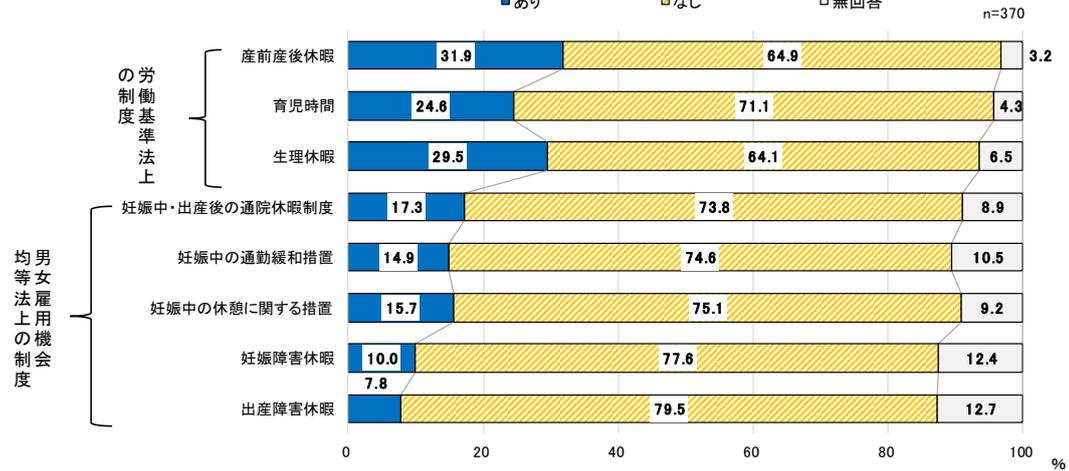
- ・妊娠中・出産後の通院休暇制度：女性労働者が健康診査および保健指導を受けるために必要な時間を確保するための休暇で、妊娠中の女性、および産後1年以内の女性が会社に申請すれば、勤務中に健診に必要な時間が確保できる。
- ・妊娠中・出産後の通勤緩和措置：事業主が妊娠中の女性労働者から、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨申出があった場合に、その女性がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように講じなければならない。
- ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長など）
- ・妊娠障害休暇（つわり等により勤務が困難な場合の休暇）
- ・出産障害休暇（出産後の回復不全等により勤務が困難な場合の休暇）：妊娠中、または出産後の女性従業員が医師などから指導を受けた場合、本人が申請すれば、雇用主は休憩時間の延長や休憩回数の増加、症状に応じた作業の制限や勤務時間の短縮、休業など、状況に応じた対応をしなければならない。

図表 2-6 母性保護等に関する制度の運用状況

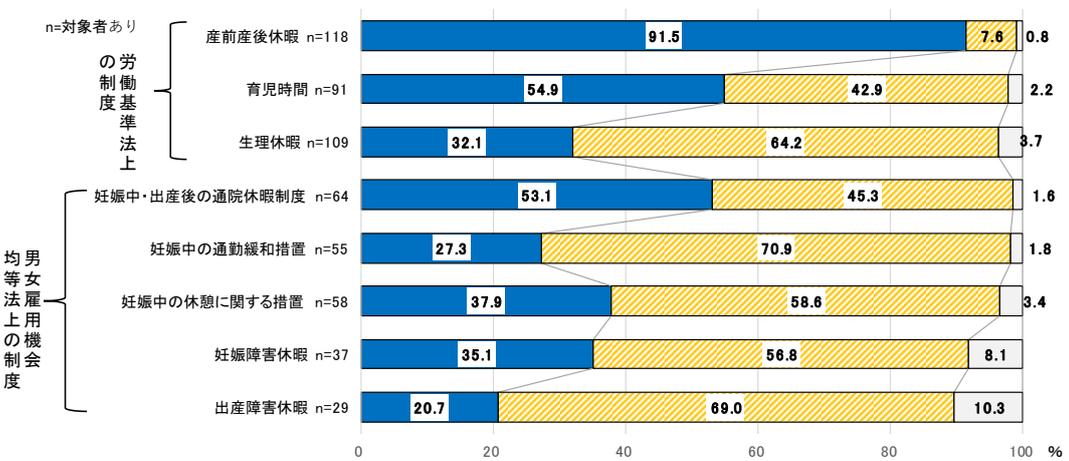
母性保護制度等に関する規定の有無



母性保護制度等に関する対象者の有無



母性保護制度等の利用状況



2. 育児・介護休業法に定められている制度の運用状況

・各制度とも7割以上の事業者が「規定あり」、各制度とも「女性のみ利用」が半数以上

育児・介護休業法で定められている6つの項目について、就業規則等における規定の有無、対象者の有無、利用状況をたずねた。

規定の有無については、各制度とも7割以上の事業者が「規定あり」と回答した。

対象者の有無については、「対象者あり」が「育児休業制度」が39.5%と最も多く、次いで、「子の看護休暇制度」(28.6%)、「短時間勤務等の措置」(28.4%)などの順となっている。

「対象者あり」と回答した事業者における制度ごとの利用状況をみると、「育児休業制度」は84.9%の事業所で利用実績があり、うち「女性のみ利用」が62.3%を占めた。「子の看護休暇制度」は68.9%の事業所で利用実績があり、うち「男女とも利用」が23.6%を占めた。なお、6制度とも、「女性のみ利用」が利用実績の半数以上を占めている。

●育児・介護休業法で定められている制度

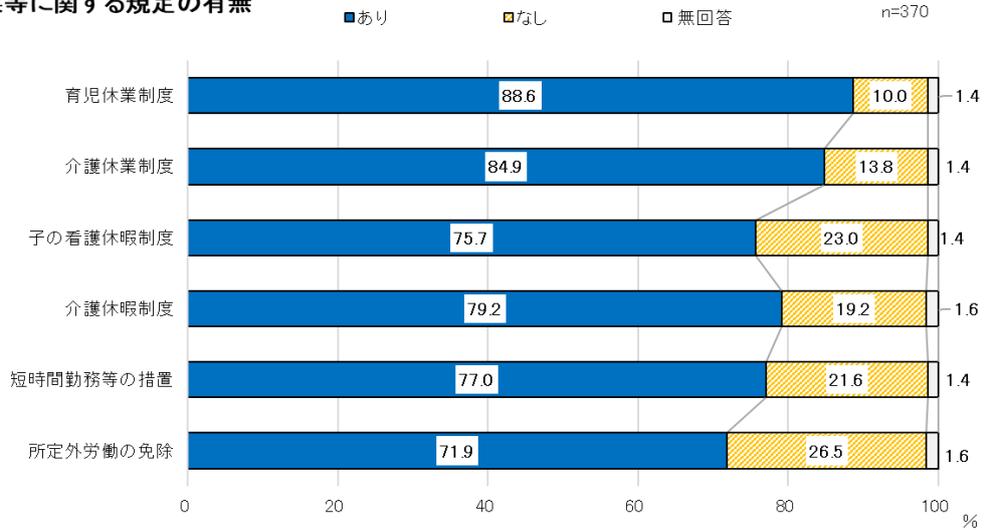
- ・ **育児休業制度**：労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月に達するまでの間に1年間）の間、育児休業をすることができる。
 - ※育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象
 - ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること
 - ②子が1歳6ヵ月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- ・ **介護休業制度**：労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として、介護休業をすることができる。
 - ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること
 - ②介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヵ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- ・ **子の看護休暇制度**：小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護等のために、半日単位で休暇を取得することができる。
- ・ **介護休暇制度**：要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、半日単位で休暇を取得することができる。
- ・ **短時間勤務等の措置**：事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置を講じなければならない。（短時間勤務とは1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものをいう。）

事業主は、常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする次の措置のいずれかを講じなければならない。

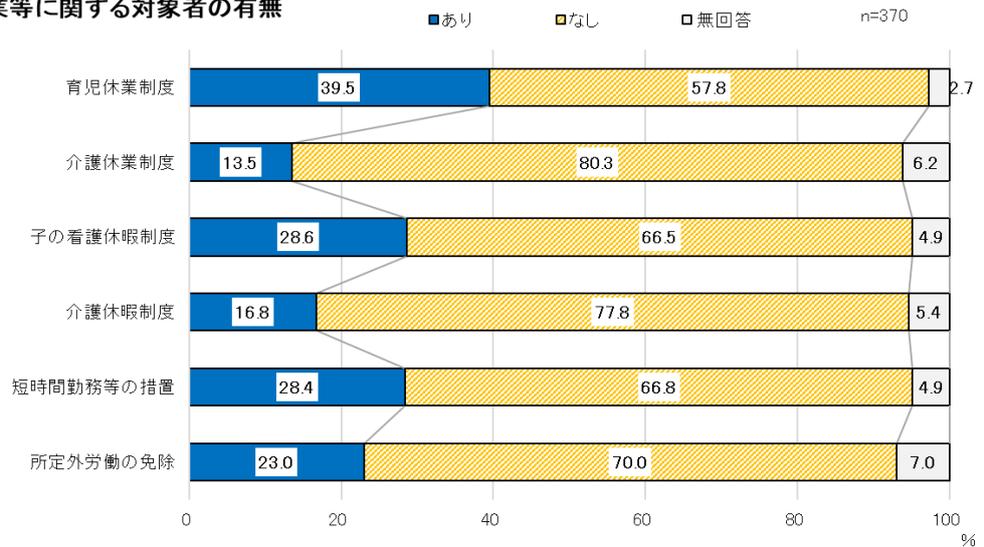
短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ下げ、労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度
- ・ **所定外労働の免除**：事業主は、3歳に満たない子を養育するまたは要介護状態にある家族を介護する労働者が申し出た場合は、所定外労働時間を超えて労働させてはならない。

図表 2-7-1 育児・介護休業法に定められた制度の運用状況

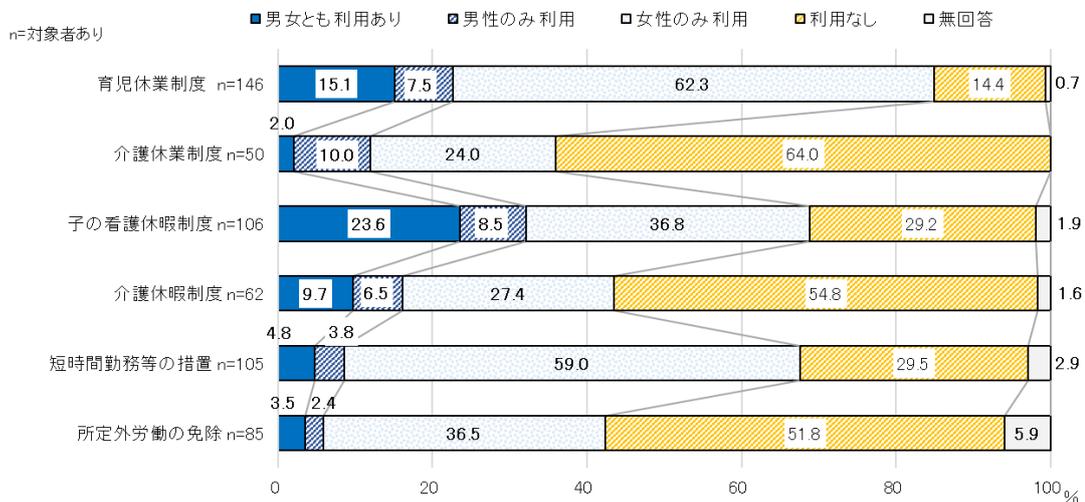
育児・介護休業等に関する規定の有無



育児・介護休業等に関する対象者の有無



育児・介護休業等に関する制度の利用状況



2-1. 育児・介護休業制度の利用人数・平均取得期間

- ・育児休業の取得者がいた事業者は約3割、平均取得期間は女性が9ヵ月、男性が1.6ヵ月
- ・介護休業の取得者がいた事業者は全体の3%

常用労働者のうち、令和4年4月から令和5年3月までに、育児休業の取得者がいた事業者は、全体の31.4%に当たる116社、取得者の総数は356人、うち男性は60人で取得者全体の16.8%となった。平均取得期間は、女性が9.0ヵ月、男性が1.6ヵ月となった。

介護休業の取得者がいた事業者は、全体の3.0%に当たる11社、取得者の総数は13人、うち男性は4人で取得者全体の30.8%となった。平均取得期間は、女性が2.6ヵ月、男性が2.9ヵ月となった。

図表 2-7-2 育児・介護休業制度の利用人数・平均取得期間

	取得者がいた事業者	取得者(人)			平均取得期間(月)	
		総数	女性	男性	女性	男性
育児休業	116	356	296	60	9.0	1.6
介護休業	11	13	9	4	2.6	2.9

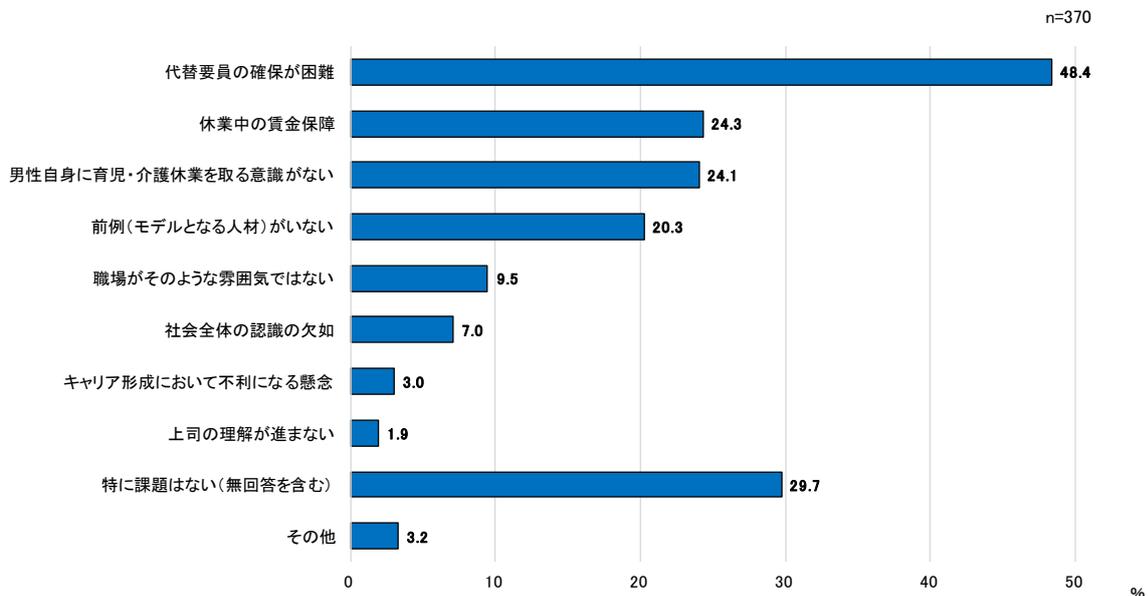
n=370

2-2. 男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題(複数回答)

- ・半数近くの事業者が「代替要員の確保」を課題ととらえている

男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題をたずねたところ、「代替要員の確保が困難」が最も多く48.4%と半数近くを占めた。次いで、「休業中の賃金保障」(24.3%)、「男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない」(24.1%)、「前例(モデルとなる人材)がない」(20.3%)などの順となった。一方、「特に課題はない(無回答を含む)」とした事業者が約3割を占めた。

図表 2-7-3 男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題(複数回答)



3. 柔軟な働き方制度の運用状況

・約8割が「半日や時間単位での有給休暇」を導入、
「テレワーク」「フレックスタイム」の導入割合は1割前後

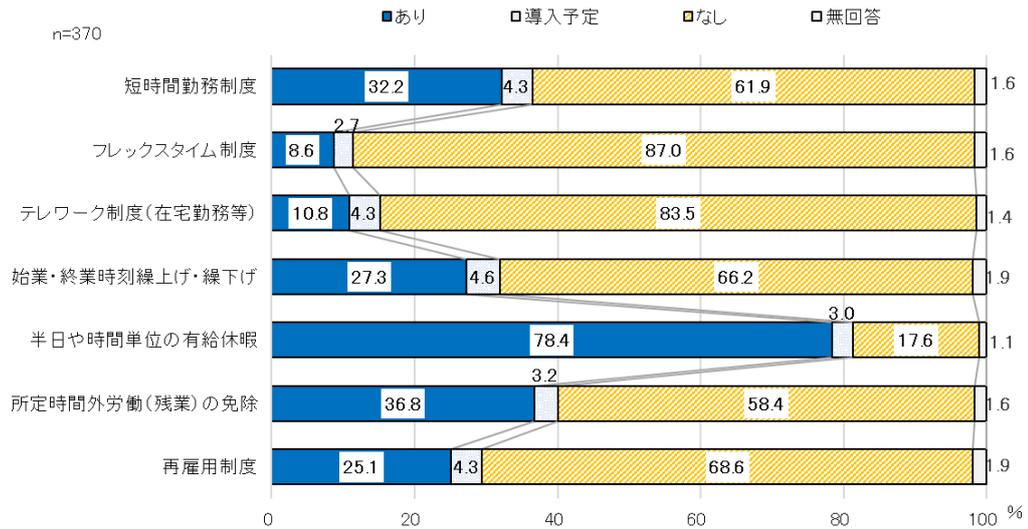
常用労働者を対象とする柔軟な働き方に関する7つの項目について、制度の有無および利用状況をたずねた。

「制度あり」は「半日や時間単位での有給休暇」が78.4%で最も多く、次いで、「所定時間外労働（残業）の免除」（36.8%）、「短時間勤務制度」（32.2%）、「始業・終業時刻繰上げ・繰下げ」（27.3%）のなど順となった。なお、「フレックスタイム制度」、「テレワーク制度（在宅勤務等）」は1割前後に留まっている。また、各項目とも「導入予定」とした事業者は全体（n=370）の1割に満たない。

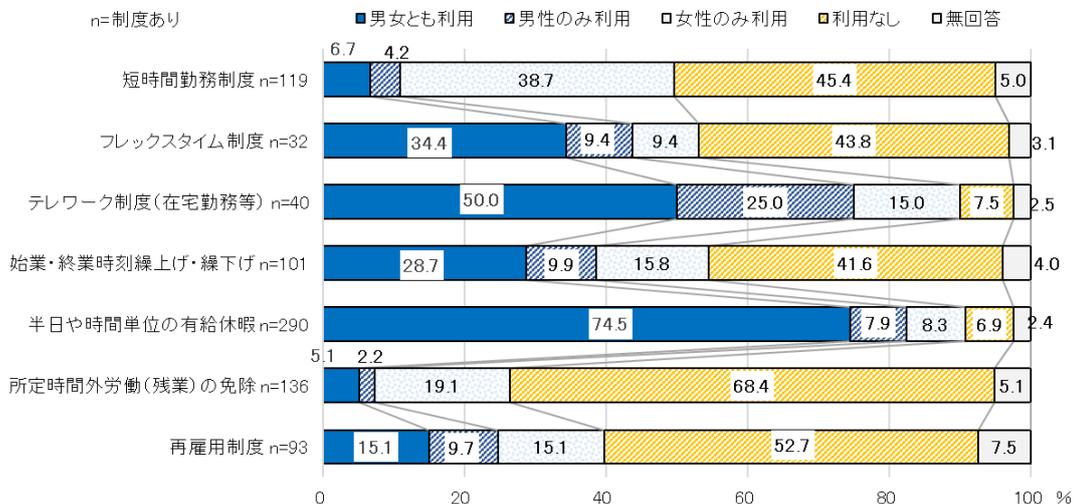
「制度あり」の事業者における利用状況をみると、「半日や時間単位での有給休暇」と「テレワーク制度（在宅勤務等）」の利用実績が9割に達している。また、「短時間勤務制度」は「女性のみ利用」が約4割を占めている。

図表 2-8 柔軟な働き方制度の運用状況

柔軟な働き方に関する制度の有無



柔軟な働き方に関する制度の利用状況



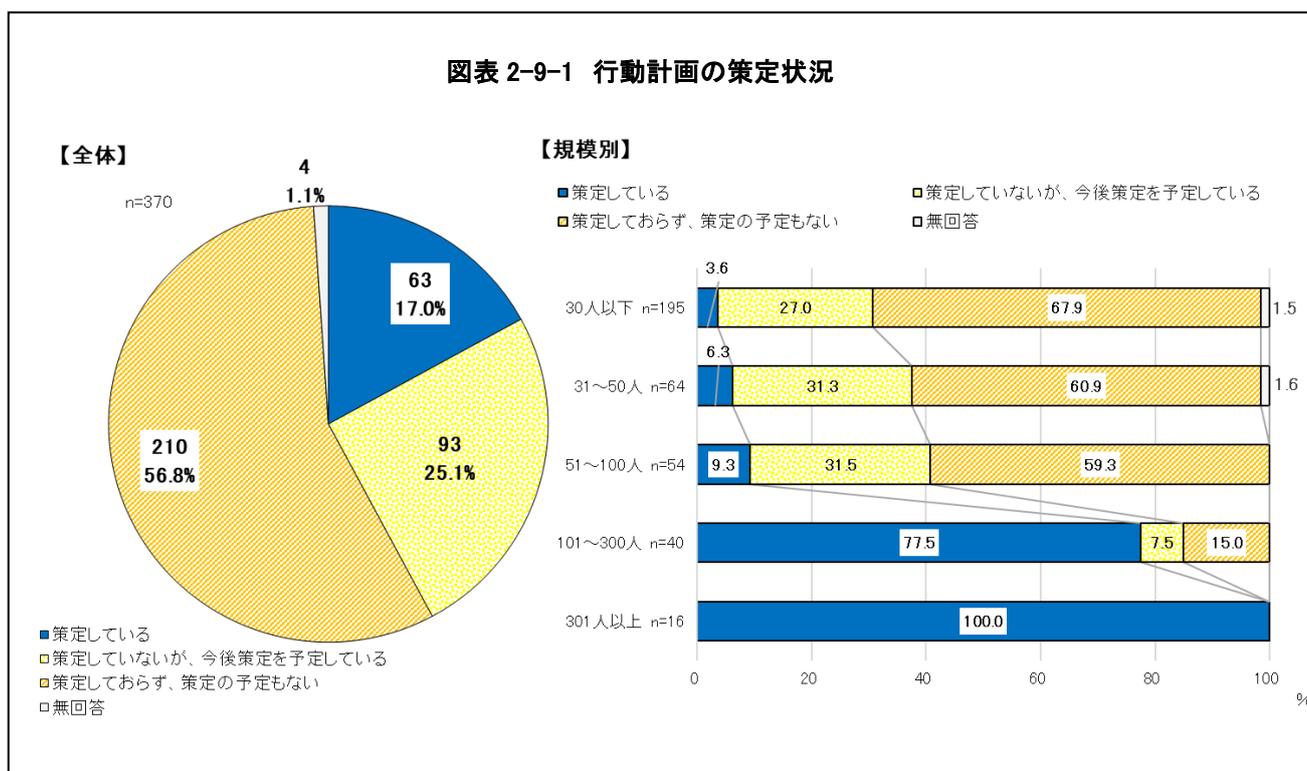
IV. 女性の活躍推進に関する考え方

1. 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況

・行動計画を策定している事業者は2割未満

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況についてたずねたところ、行動計画を「策定している」事業者は、全体（n=370）の17.0%となった。また、「策定していないが、今後策定を予定している」事業者は25.1%、「策定しておらず、策定の予定もない」事業者は56.8%となった。

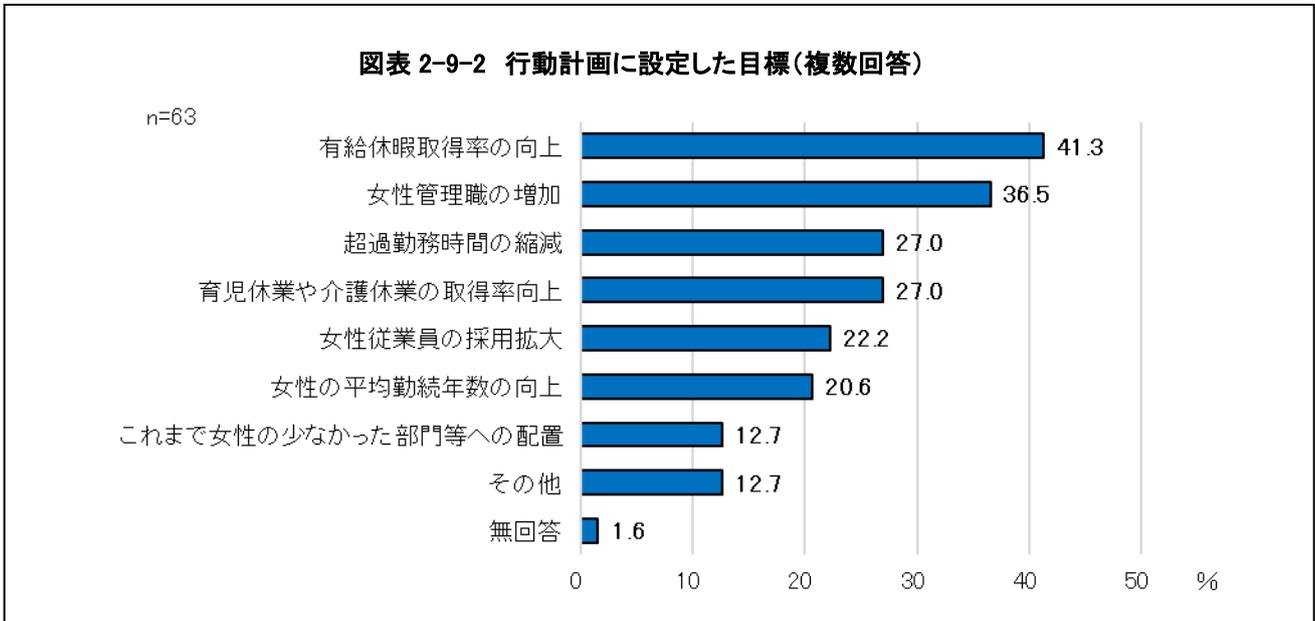
事業者の規模別では、規模が大きい事業者ほど「策定している」割合が高く、「101～300人」では77.5%、「301人以上」では100%となっている。



1-1. 行動計画に設定した目標(複数回答)

・約4割が「有給休暇取得率の向上」を目標に設定

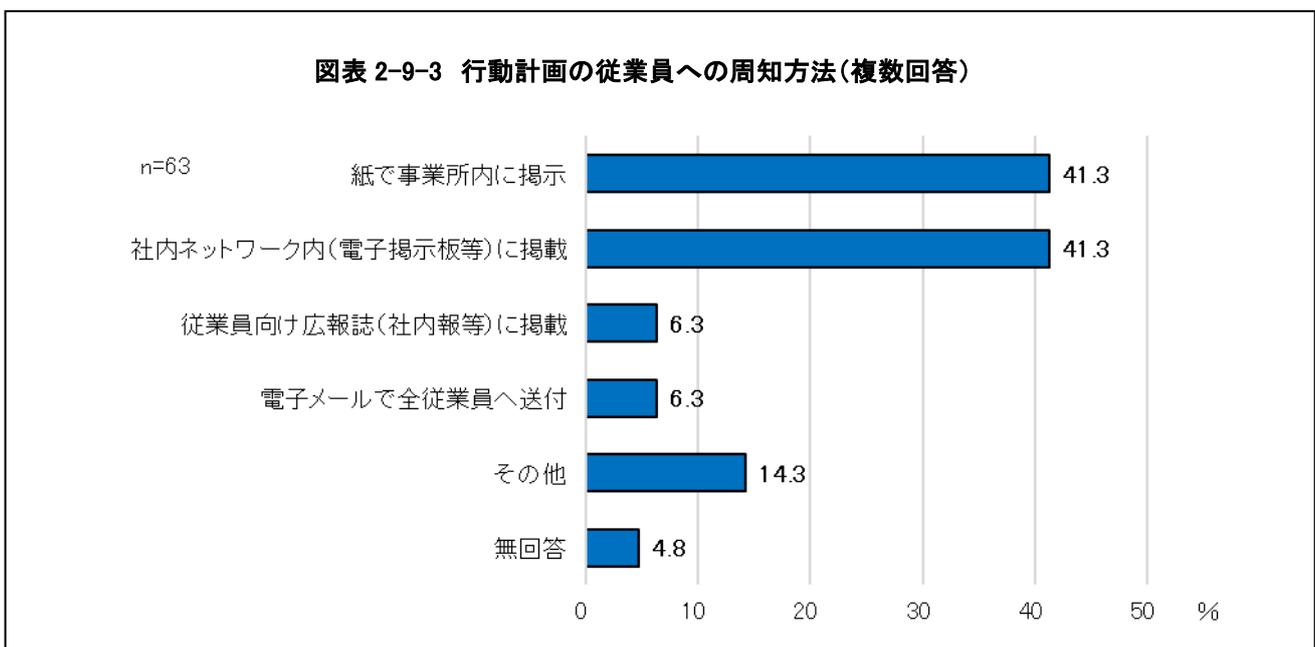
行動計画を策定した事業者 (n=63) に対し、行動計画に設定した目標をたずねたところ、「有給休暇取得率の向上」が最も多く 41.3%、次いで、「女性管理職の増加」(36.5%)、「超過勤務時間の縮減」および「育児休業や介護休業の取得率向上」(27.0%) などの順となった。



1-2. 行動計画の従業員への周知方法(複数回答)

・「紙で事業所内に掲示」、「社内ネットワーク(電子掲示板等)に掲示」が約4割

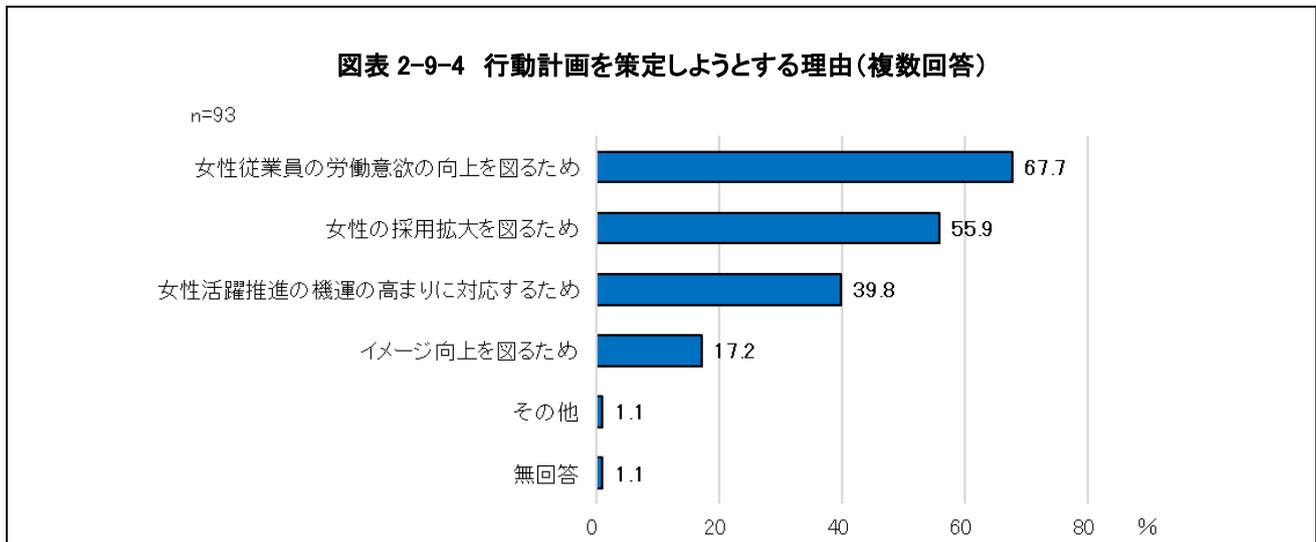
行動計画を策定した事業者 (n=63) に対し、従業員への周知方法をたずねたところ、「紙で事業所内に掲示」と「社内ネットワーク(電子掲示板等)に掲載」が 41.3%と最も多かった。



1-3. 行動計画を策定しようとする理由(複数回答)

・6割後半が「女性従業員の労働意欲の向上を図るため」と回答

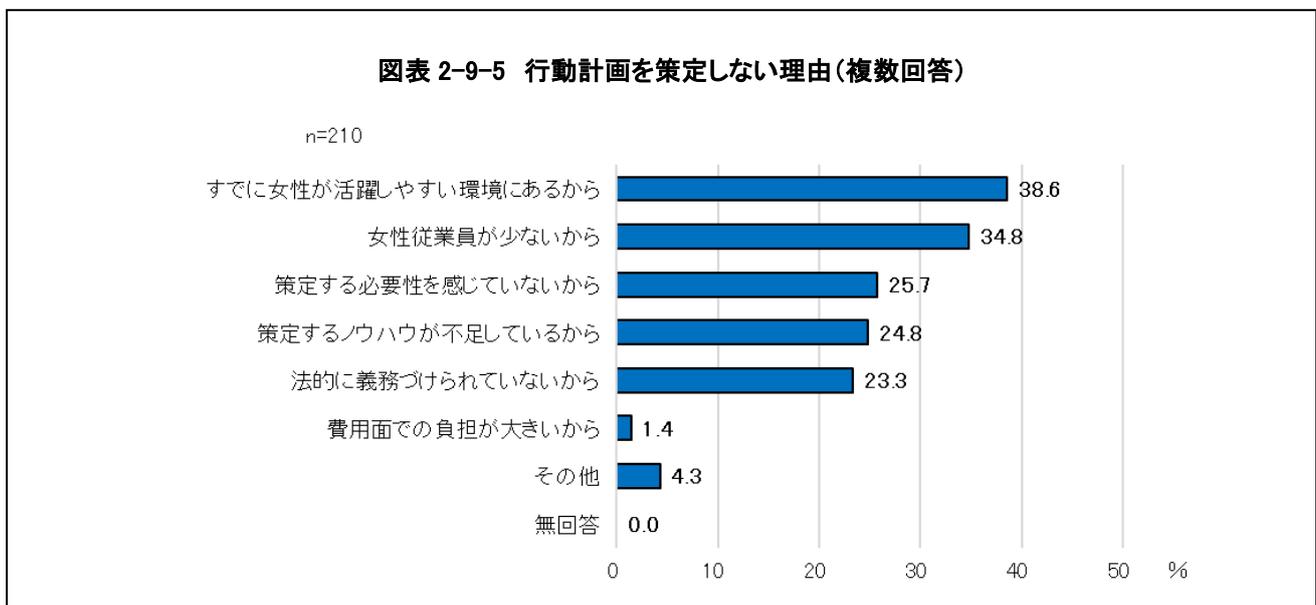
行動計画を策定していないが、今後策定を予定している事業者 (n=93) に対し、行動計画を策定する理由をたずねたところ、「女性従業員の労働意欲の向上を図るため」が最も多く 67.7%、次いで、「女性の採用拡大を図るため」(55.9%)、「女性活躍推進の機運の高まりに対応するため」(39.8%)、「イメージ向上を図るため」(17.2%) の順となった。



1-4. 行動計画を策定しない理由(複数回答)

・約4割が「すでに女性が活躍しやすい環境にあるから」と回答

行動計画を策定しておらず、今後も策定を予定がない事業者 (n=210) に対し、行動計画を策定しない理由をたずねたところ、「すでに女性が活躍しやすい環境にあるから」が最も多く 38.6%、次いで、「女性従業員が少ないから」(34.8%)、「策定する必要性を感じていないから」(25.7%)、「策定するノウハウがないから」(24.8%)、「法的に義務づけられていないから」(23.3%) などの順となった。

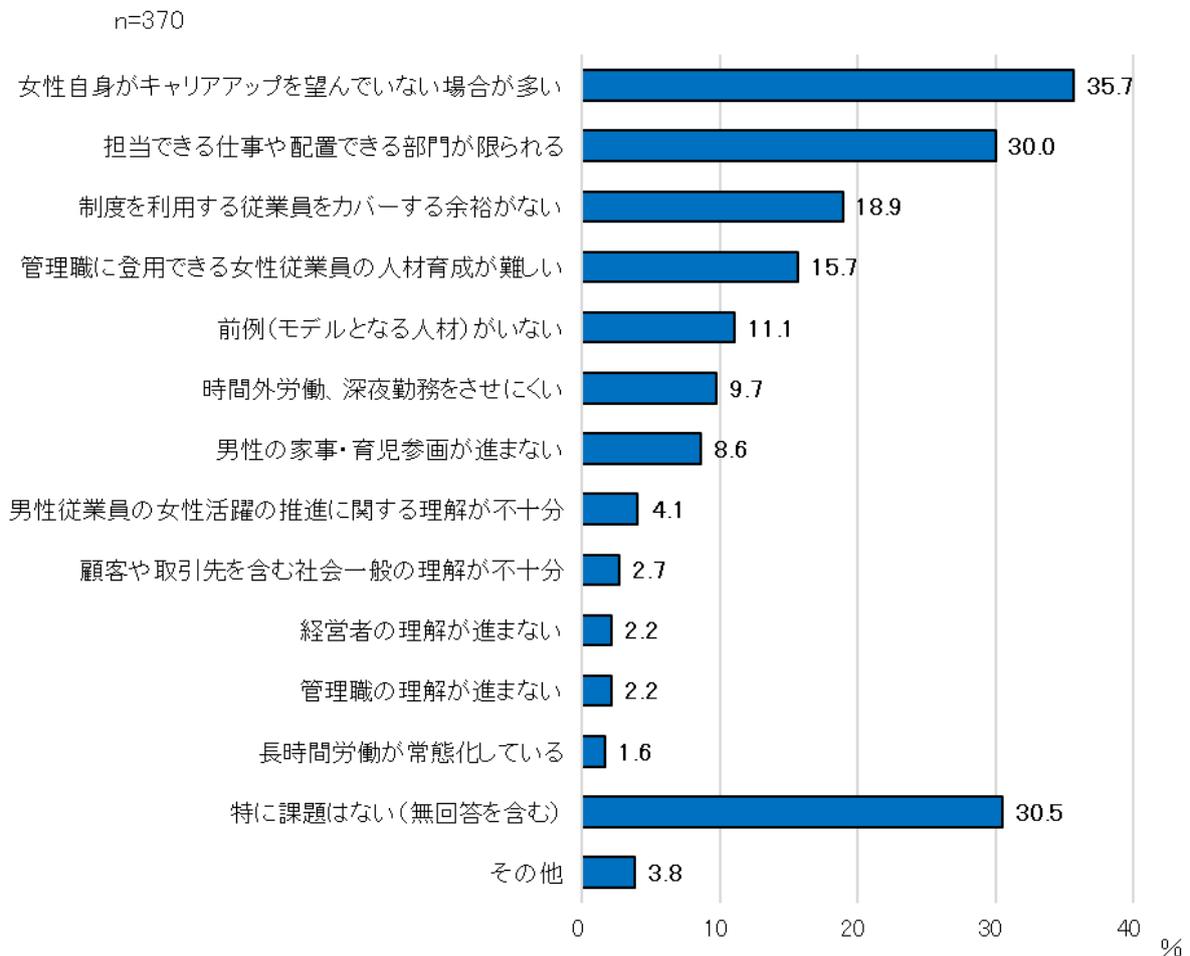


2. 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)

・3割半ばが「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多い」と回答

女性の活躍を推進するうえでの課題をたずねたところ、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多い」が最も多く 35.7%となった。次いで、「担当できる仕事や配置できる部門が限られる」(30.0%)、「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」(18.9%)、「管理職に登用できる女性従業員の人材育成が難しい」(15.7%)、「前例(モデルとなる人材)がない」(11.1%)などの順となった。一方、「特に課題はない(無回答を含む)」とした事業者が約3割を占めている。

図表 2-10 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)

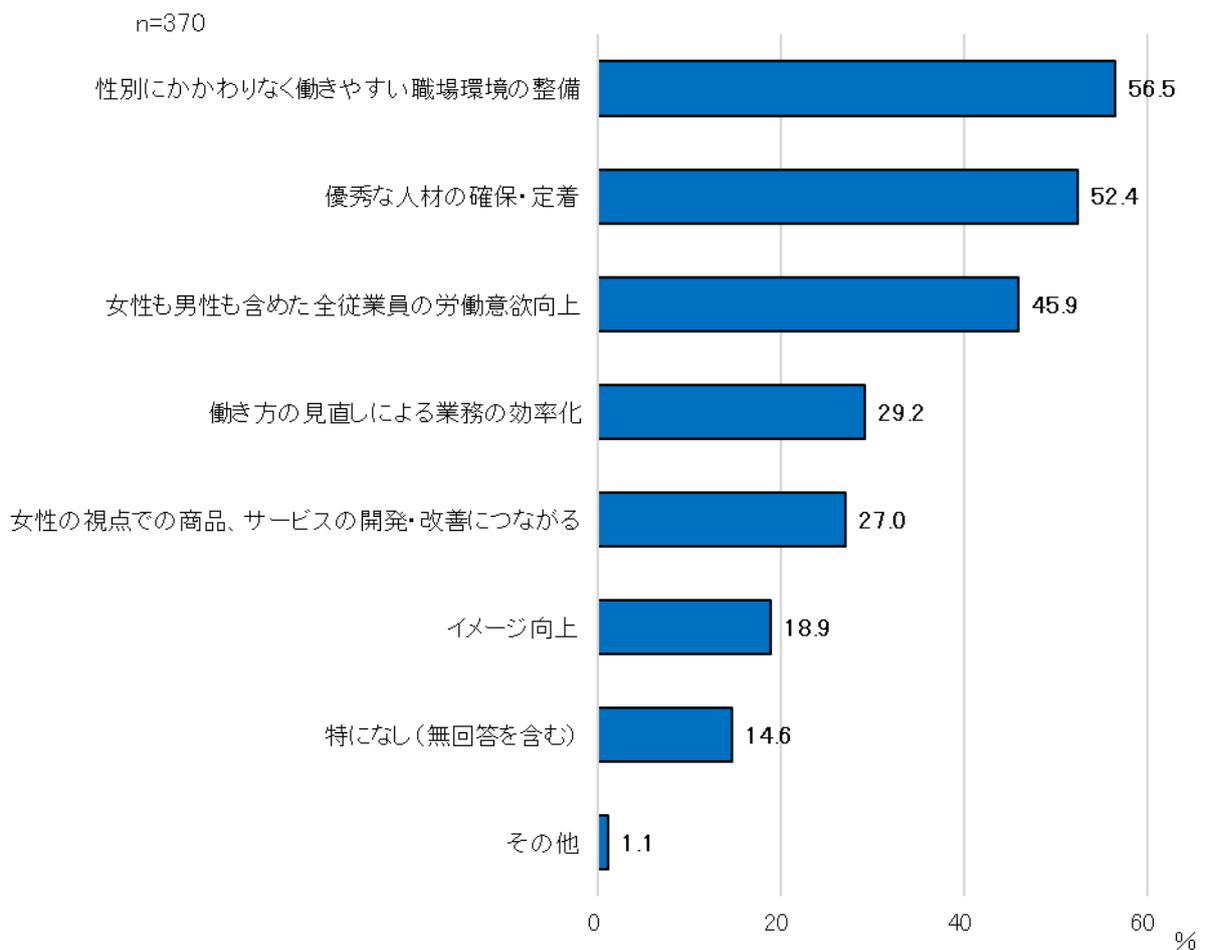


3. 女性の活躍を推進することのメリット(複数回答)

・過半数が「性別にかかわらず働きやすい職場環境の整備」、「優秀な人材の確保・定着」と回答

女性の活躍を推進することのメリットをたずねたところ、「性別にかかわらず働きやすい職場環境の整備」が最も多く 56.5%となった。次いで、「優秀な人材の確保・定着」(52.4%)、「女性も男性も含めた全従業員の労働意欲向上」(45.9%)、「働き方の見直しによる業務の効率化」(29.2%)、「女性の視点での商品、サービスの開発・改善につながる」(27.0%)などの順となった。

図表 2-11 女性の活躍を推進することのメリット(複数回答)



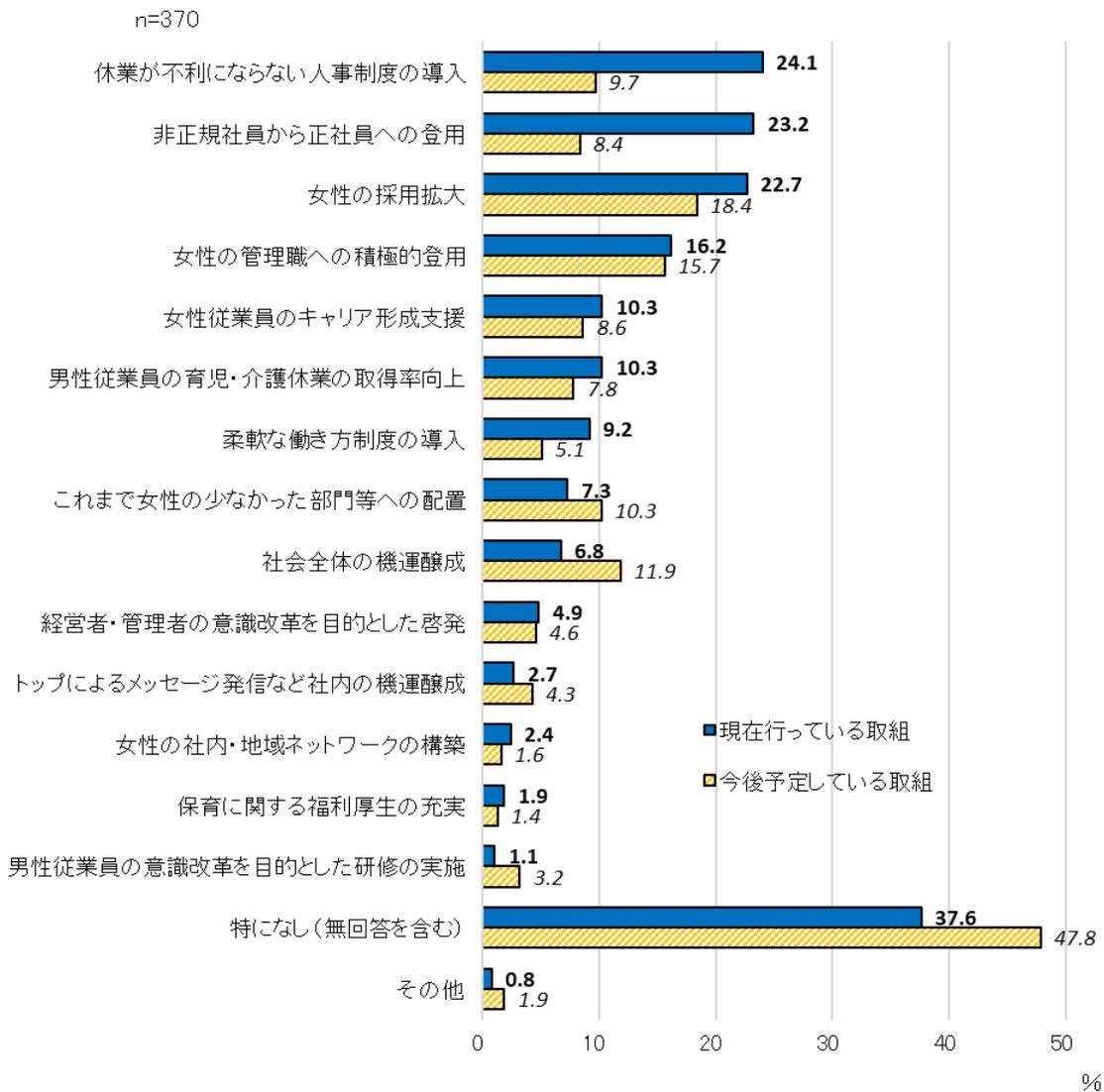
4. 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)

・「休業が不利にならない人事制度の導入」、「非正規社員から正社員への登用」、「女性の採用拡大」と回答した事業者がそれぞれ2割前半

女性の活躍を推進するために現在行っている取組をたずねたところ、「休業が不利にならない人事制度の導入」が最も多く 24.1%となった。次いで、「非正規社員から正社員への登用」(23.2%)、「女性の採用拡大」(22.7%)、「女性の管理職への積極的登用」(16.2%)、「女性従業員のキャリア形成支援」(10.3%)などの順となった。一方、「特になし(無回答を含む)」とした事業者が4割弱を占めている。

今後予定している取組では、「女性の採用拡大」が最も多く 18.4%、次いで、「女性の管理職への積極的登用」(15.7%)、「社会全体の機運醸成」(11.9%)、「これまで女性の少なかった部門への配置」(10.3%)、「休業が不利にならない人事制度の導入」(9.7%)などの順となった。一方、「特になし(無回答を含む)」とした事業者が半数近くを占めている。

図表 2-12 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)



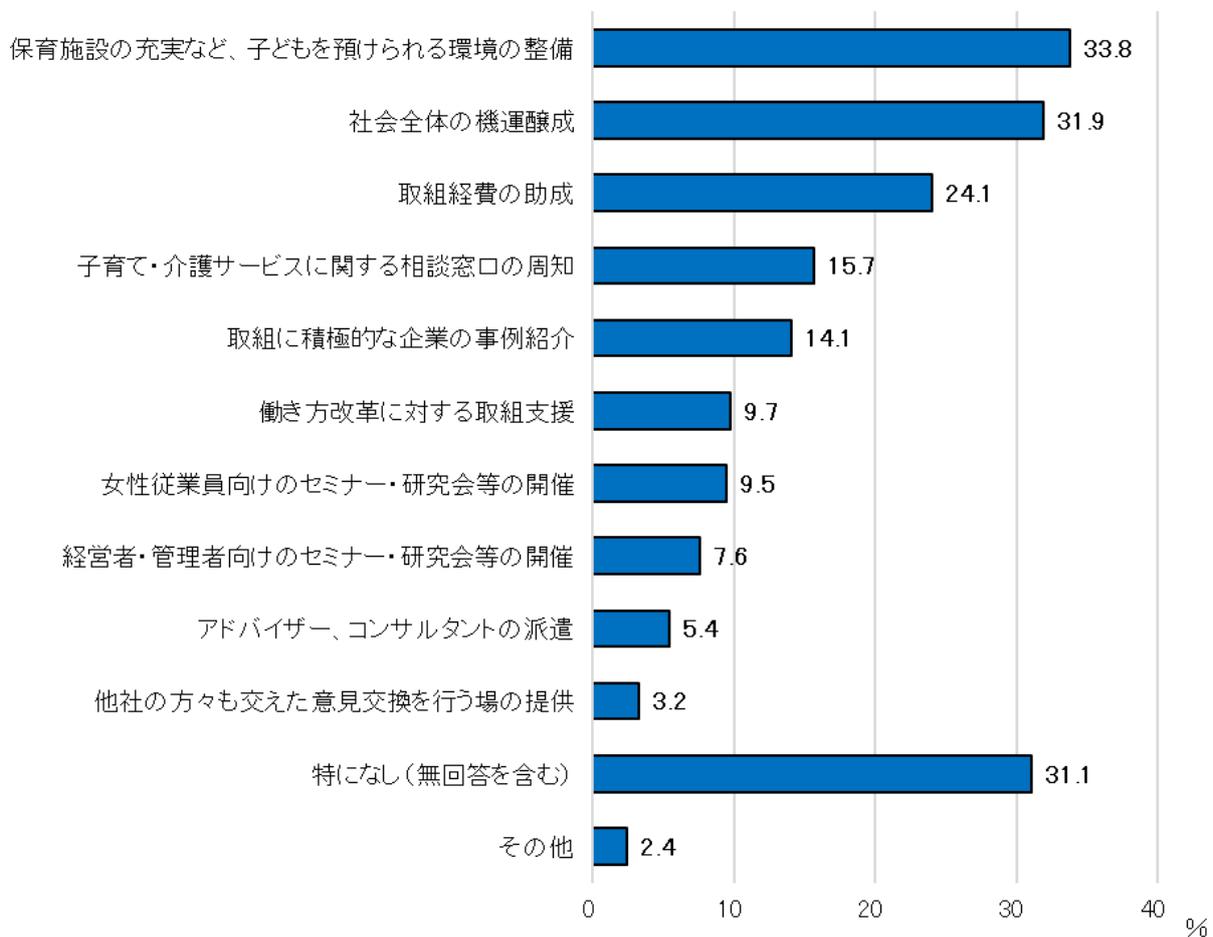
5. 女性の活躍を推進するうえで行政に望むこと(複数回答)

・「保育施設の充実など、子どもを預けられる環境の整備」が最多の 33.8%

女性の活躍を推進するうえで行政に望むことをたずねたところ、「保育施設の充実など、子どもを預けられる環境の整備」が最も多く 33.8%となった。次いで、「社会全体の機運醸成」(31.9%)、「取組経費の助成」(24.1%)、「子育て・介護サービスに関する相談窓口の周知」(15.7%)、「取組に積極的な企業の事例紹介」(14.1%)」などの順となった。

図表 2-13 女性の活躍を推進するうえで行政に望むこと(複数回答)

n=370



V. 自由意見(事業者(人事・労務担当者)の意見

事業者調査の回答者(370人)のうち、43人(回答者の11.6%)から自由意見が寄せられた。以下、内容を6項目に分類し、代表的な意見を抽出して掲載する。

1. 職業生活における男女の平等に関すること

- ◆ 女性のキャリアアップへの意識が低く、意識改革のための啓発等の手段が不足している。(製造業)
- ◆ 仕事の内容によっては、女性が参入することに対する男性の理解が足りず、「この仕事は男性、この仕事は女性」という無意識の思い込みによって、選択肢を性別によって狭めてしまい、働きにくくなってしまったり、活躍できない環境が生まれている場合もあると思う。女性の登用を増やすとか、女性が頑張るだけではなく、男性がそのような思い込みを改めることも女性活躍につながっていくと思う。(建設業)
- ◆ 女性も男性と同じ仕事が出来て活躍できる、との意識向上が必要。出来ている方に限って抜擢を断る女性が多い。仕事が厳しくなるという感覚があるのだと思う。厳しさと責任を履き違える時代の男性社員等のジェネレーションギャップもあると思う。男性と同じ仕事をするのだという男女両方のコミュニケーションが必要と考えられる。(卸売業、小売業)
- ◆ 重量物を取り扱ったり、重い工具を使用したりと体力、筋力を必要とされる業種。男女共に同じ場所で同じ仕事をしていくとしたら、やはり男性がきつい仕事をする機会が増える。それは男性の側として感情的にどうなのか、と思う。きつい仕事は男性にも人気がなく人手不足だから、と女性を採用すると解決する問題でもない。弊社は女性の採用枠は広げているが、少人数の部署であり、主体となる業務では女性が活躍できる仕事は限られる。(建設業)

2. 女性活躍推進に関すること

- ◆ 深夜勤務が中心となるため、製造部門に女性を配置する事が難しい業態。ただ総務部門に女性社員が勤務してくれているお蔭で、男性ばかりだと画一的な考えになりがちな職場環境に対して女性としての細やかな視点から意見を寄せてくれて、適切な運用を実現できている。企業が適切に運営され、発展していくためには女性が中枢で活躍する体制が必須だと思う。(製造業)
- ◆ 今後は性別に関わりなく、優秀な人材の確保が困難になると考えられ、女性の活躍への期待は拡大していくと感じている。(建設業)

3. 育児・介護休業等に関すること

- ◆ 育休している間に社会状況が変わり、他の人と経験値が下がるのに同じように働くのには限界があり、キャリアアップや管理職を嫌がられることにつながる。責任ある仕事をしたくない女性が多く、活躍したいと思っている女性が少ない。20~30代は女性に限らず全体的に。(医療、介護)

- ◆ 子育てをする女性に対し、女性活躍という名のもとに、様々な役割を押し付けてはいないか。子どもの側からすると、母親と一緒に居たくても、育休終了後すぐに長時間の保育を強いられる。育児時間を使い、短時間だったとしても残業などで結局通常と同じ時間に終わるという保護者もよく見かける。女性活躍の前に、長時間労働が常態化しているところを見直してほしい。（教育、学習支援業）

4. 男性の育児に関すること

- ◆ 男性が育児休暇を取得するようになったようだが、男性が育児を担う意識が薄く、「育児を手伝う」というスタンスでいる人が多い気がする。（教育、学習支援業）

5. 柔軟な働き方に関すること

- ◆ 妊娠・出産から小学校低学年位までは、会社として社員に一番気をかける時期ととらえている。遅出・早退時は柔軟に対応しており、短い時間で処理できるよう効率化と統一性（引継ぎのし易さ）を考えるようになっているようである。会社としての今後の課題は、従業員から時間有休制度があれば気持ちが楽と聞いているので、周りとの公平性も考慮しつつの制度構築。子育て繁忙期が終わったらチャレンジする時間も出来ると思うので、更なる活躍が期待できるものではないかと思っている。（卸売業、小売業）
- ◆ 教育保育分野なので、元々職員がほとんど女性。休暇の制度自体はあるが、無給なので利用しにくい。有給休暇を消化するのも精いっぱいのため、子どもの看護などにも有給を使用している。わざわざ無給の制度を使うメリットがない。（教育、学習支援業）

6. 雇用環境や行政に対する要望

- ◆ 地域に働く職場の数が少なく、卒業すると県外に就職する人が多い。企業誘致や新規開業等にもっと補助金を多く出す等充実した資金援助が望ましい。（卸売業、小売業）
- ◆ 女性のパート等短時間労働からフルタイムの正社員への昇格、女性の管理職昇進等のキャリアアップを実施した事業主への幅広い助成金制度を導入することで、事業主の積極的な取組につながると思う。（卸売業、小売業）
- ◆ 社会通念が変わりつつある昨今、女性を活躍させたくても、先に人材不足の問題が立ちはだかり、何重にも課題が輻輳している。特に、女性活躍推進の事例紹介等は積極的に行って頂きたい。
(卸売業、小売業)

VI. 事業者ヒアリング調査

1. 調査概要

事業者調査結果を深掘りするため、アンケート回答先より女性管理職比率 25%以上の業者を抽出し、ヒアリング調査を実施した。

調査期間：令和6年1月10日～11日

2. ヒアリング調査結果

◆ 社会福祉法人 青森社会福祉振興団

■事業者の概要

事業概要：老人福祉・介護事業

所在地：むつ市

従業員数：347人（うち正社員 257人）

平均勤続年数：男性 8.3年 女性 6.8年

女性従業員比率：68.9%

女性管理職比率：40.6%

■ヒアリング内容

○女性活躍推進に係わる取組を始めた経緯

女性職員の比率が高いため、施策面で必然的に女性に係わる内容が多くなる。女性が主体となって働いているため、女性が働きやすい職場を考えると、特に育児に関する取組が必要になることから。

○女性が働きやすい職場づくりのための取組

・託児サービス

託児ルームを設け休日限定で利用できるようにしている。人繰りが厳しい中、1人休むだけでも現場への影響は大きい。安心して働くことができる環境づくりに役立っている。

・ICT化、DX化

職員の身体的・精神的負担軽減等のため、積極的にICT機器の導入に取り組んでいる。（例：天井走行リフト、予測型見守りシステム、真空調理システムなど）

・休暇取得への配慮

特徴的な取組として誕生日休暇を実施している。連休を取りにくい状況ではあるが、できるだけ連

休を取れるように、事業所の担当が配慮しながら勤務表を作成している。なお、育休・産休の取得率100%で、有休の消化率もかなり高い。

・キャリアパスの資格化

新人事制度を導入し、キャリアパスを視覚化した（みちのく荘 de キャリアアップ）。上位のステージにキャリアアップするための指標が明確になった。人事制度は、がんばっている人がきちんと評価されることを基本方針として構築している。

・職員教育

ISO9001 を取得している。サービス提供に当たり、利用者の満足度を上げるために、人材面での能力向上が求められる。年間の研修計画を作成し、法令で必要なもの以外の研修でも、希望があれば積極的に参加させている。また、職員が主体となって介護技術の勉強会などを実施し、先輩職員のスキルを継承していく取組（フューチャー寺子屋）を実施している。

・男性の育休取得

男性の育休取得者第1号が出た。社会全体に流れが出ているようだが、まだまだ追いついていない部分がある。男性が積極的に取得するよう周知するまでには至っていない。

・柔軟な働き方制度(フレックスタイム制度とテレワーク)

基本的には変形労働時間制を取っている。ケアマネと居宅介護の事業所にはフレックスを取り入れ、突発的な利用者の呼び出しにも対応できるような形ができています。コア時間以外は、利用者に合わせつつ、本人の希望を取り入れ、時間に合わせて働けるような形を取っている。

事務職およびケアマネ、相談員などがテレワークを実施している。ただし、テレワーク可能な職種が限られているため、女性の活躍や、働きやすさには結びついていないように思う。

一方、フレックスに関しては、働きやすくなったとの声が出てきたと聞いており、女性の職場満足度向上につながっていると思う。

○介護業界のイメージ向上に向けて

女性が多い職場なので、女性にとってどうかという考え方があまり強くない。それよりも、介護業界のイメージがよくないので、汚い、きついといったイメージを払拭していく必要がある。新たに入職する学生さんは女性がほとんどなので、女性のフィールドの中で、いかに長く働いてもらうかという視点で、できることはやっていく。

○女性活躍を推進する上での課題

ワーク・ライフ・バランスは、仕事と家庭の両立なので、仕事以外の部分を充実させる必要があると思う。以前は法人内で運動会や様々な行事を行っていたが、若い世代の意識も変化しており、時代に適した福利厚生に柔軟に取り組んでいくことが、今後の課題だと考えている。

◆ 青い森信用金庫

■事業者の概要

事業概要：信用金庫

本店所在地：八戸市

従業員数：554人（うち正社員 509人）

平均勤続年数：男性 18.0年 女性 13.8年

女性従業員比率：48.7%

女性管理職比率：29.6%

■ヒアリング内容

○女性活躍推進に係わる取組を始めた経緯

以前から女性と男性の割合が半々の職場であり、男女を分けて考える習慣はなかった。女性活躍推進法などが後押しとなり、行動計画を立てる中で、もう少しこうした方がいいね、とアイデアが出てきた。

○女性が働きやすい職場づくりのための取組

・女性活躍プロジェクトチーム「Happy Carry Project」(通称:はぴきやり)の設置

平成30年に、女性活躍推進プロジェクトチーム「Happy Carry Project (通称:はぴきやり)」を設置。女性でグループを作り、女性が働きやすい環境を作るための会議を行っている。プロジェクト名は、「働く全ての職員と幸せを運び、おもいやりと笑顔あふれる職場づくりを目指す」という想いを込めて命名した。メンバーは全女性職員から公募し、期間は2年、10人弱のチームで、発足して6年目に入った。

目的は、能力と意欲のある女性職員の活躍の場を広げ、女性を含め多様なライフサイクルを持つ全ての職員にとって働きやすい風土づくりをし、金庫のさらなる活性化を図ること。

活動のテーマは、①女性のキャリア開発、②営業担当の業務効率化・事務改善、③店舗の環境整備、④商品開発・非金融部門での取組、⑤地方創生への取組支援など。

具体的な活動内容は、預かり資産のきっかけチラシの作成、信用金庫の日のメッセージカード作成、事務改善の要望を取りまとめ、各部署への提言など。

特に好評だったのは、土曜セミナーの企画運営で、アロマやランチを含めた座談会形式で行い、各自がどういったセールストークを行っているかなど女子会のような雰囲気での情報交換を行った。

贈答用エコバックの作成や、女性職員の制服についてのアンケートを実施、総務への提言を行うなど方向性が多岐にわたっていたが、働きやすい環境について、女性が思っていることを提言できる場であった。

・育児休業とキャリア形成

育児休業は、対象となる女性全員が、子がほぼ満1歳まで取得しているが、中には早く復帰したいという方もいる。男性の取得実績はこれまで1人だが、現在、1ヵ月取得する予定の男性がいる。忙しい中、キャリア形成のこともあり、取りづらいというのが男性の意見。休業する人の事情を、支店長をはじめ支店全体で共有する雰囲気づくりが大事だと感じる。女性の立場からすると、男性にも短期でも取ってもらいたい。

・女性の管理職への登用

昇格試験受験者は、女性が半数を占めている。元々、職員全体の男女比率が半々だということもあるが、女性の志望者が増えていると感じる。

女性の方が、気配りができたり、積極的にアタックしていけたりすることもあり、よい成果を出している人が結構いる。

・ノー残業デイ

月2回のノー残業デイを実施するとともに、リフレッシュ休暇（年間10日）の取得を義務付けている。

・短時間勤務

子どもが3歳までは短時間勤務（最高2時間短縮）を利用できるが、小学校低学年まで使いたい、繁忙時に短時間勤務で皆より早く帰るのが気まずいといった声も聞く。周りの理解が大事だと感じるし、今後も短時間勤務の規定の改正も検討したい。

・職員復職制度

夫の転勤や親の介護等やむを得ない事情で退職した職員が、また復帰できる制度を、平成27年に導入。さらに令和5年10月から対象を拡大し、より働きやすい環境整備を行っている。

