

男女が 共に活躍できる働き方に関する 調査報告書



■ 目 次

| | |
|----------|-----------------------|
| P1 …… | はじめに |
| P2 …… | 調査の概要、アンケート回答企業 |
| P3～10 … | 調査結果 |
| P11～12 … | 総括 |
| P13 …… | 参考資料 広島市男女共同参画推進事業者表彰 |
| P14 …… | 参考資料 広島県のイクメン応援企業支援制度 |

はじめに

女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が平成27年8月に制定されました。私どもは、平成24年度より調査研究事業として「若者の就労と生涯設計への意識」や「女性のキャリア」に関するアンケート調査、育休取得ロールモデルへのインタビューなどの調査を行って参りましたが、その中で、子育てや介護と両立して仕事を続けたいと願う学生や働く女性が多く存在する反面、男性を中心とした労働慣行の意識が根強く残っているという傾向があることが分かりました。

その現状を踏まえ、女性の働き方だけでなく、家事や育児を分担する男性を含めた働き方の見直しを考えるために、平成27年度に広島県内の中小企業における従業員の労働環境に関するアンケート調査を実施しました。調査にご協力いただいた広島県中小企業家同友会のみなさま方には心よりお礼を申し上げますと共に、その結果をここにご報告します。

この報告書が、男女が共に活躍できる社会に向けての一步となり、みなさまの活動の一助となれば幸いと存じます。

最後になりましたが、本調査にご協力いただきました関係各位にこの場を借りてお礼申し上げます。

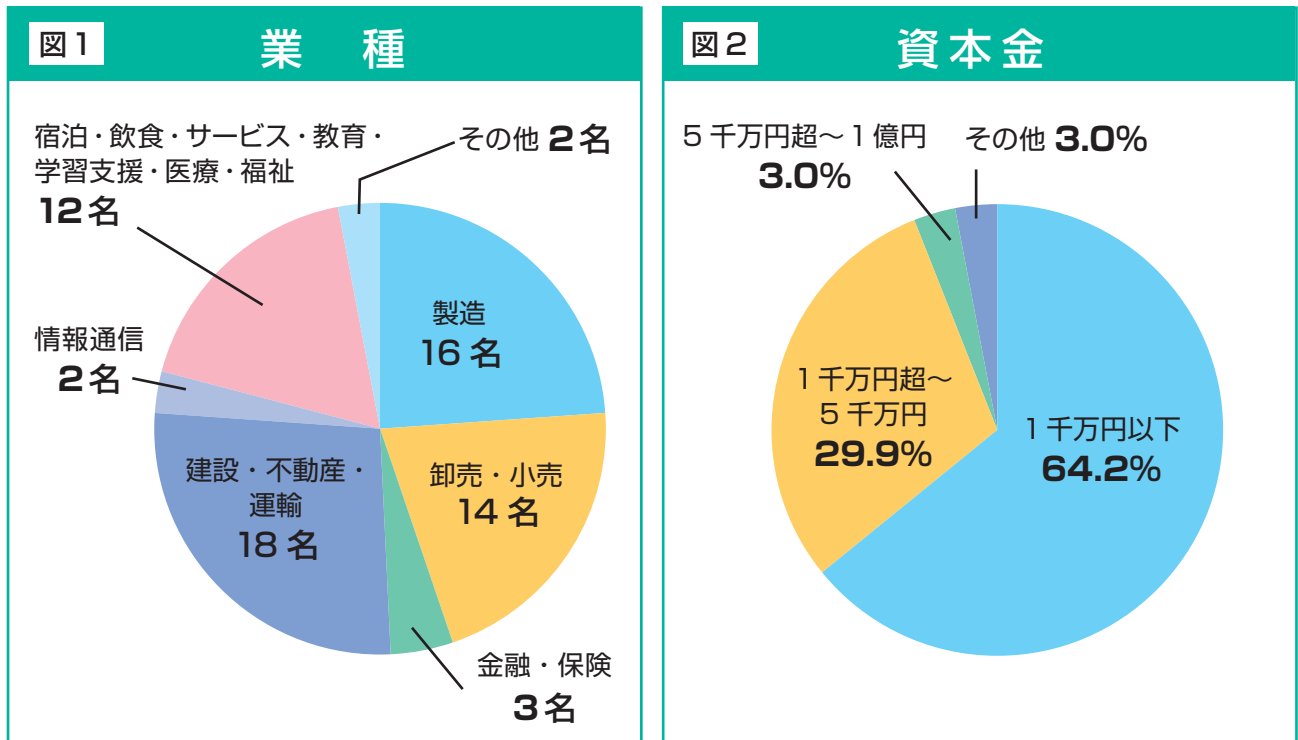
広島市男女共同参画推進センター（ゆいぽーと）

センター長 信政 ちえ子

1. 調査の概要

- 調査対象：広島県中小企業家同友会会員（広島中支部、広島東支部、広島西支部、広島安佐支部）1,269名
- 調査方法：同友会事務局を通じてウェブアンケート
- 調査時期：平成27年10月1日～11月30日
- 回答数：67名

2. アンケート回答企業



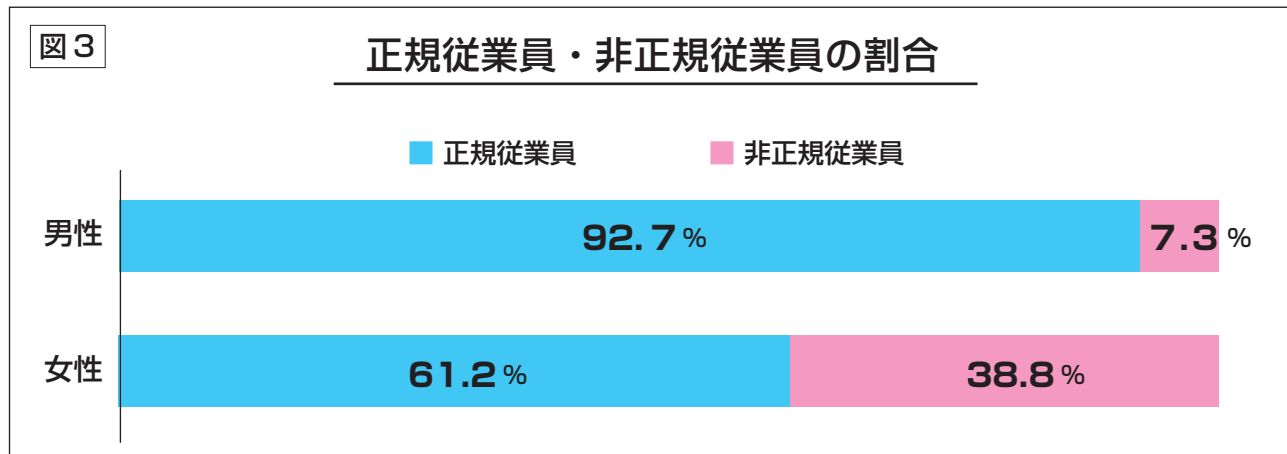
・構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。



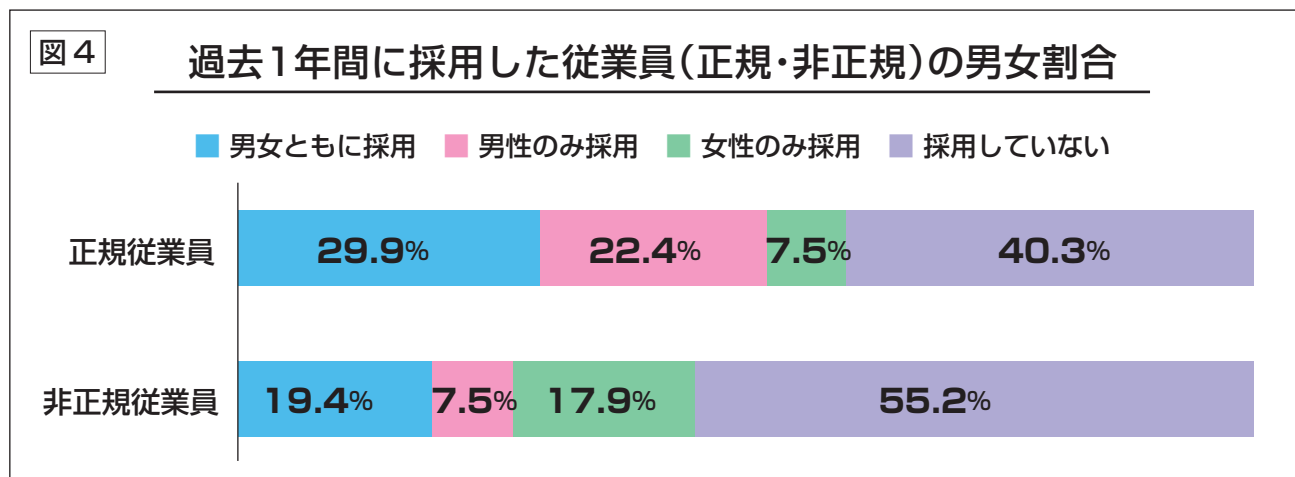
3. 調査結果

【従業員の地位と性別】

- 回答から正規従業員と非正規従業員の割合を出したところ、正規従業員は、男性約9割であるのに対して、女性は約6割だった。男性＝正規従業員、女性＝非正規従業員という図式が依然として残っていることがわかる。ただし、全国平均（2015）の男性正規78.1%、女性正規43.7%と比べると、今回の回答企業は、中小企業であるにもかかわらず、男女ともに正規従業員の割合は平均を上回っていた。（図3）



- 過去1年間に新規に従業員を採用した企業は約半数だった。そのうち、正規従業員を「男女ともに採用」した企業が29.9%、「男性のみ採用」した企業は22.4%、「女性のみ採用」した企業は7.5%で、「男性のみ採用」した企業が上回る。
- 一方、非正規従業員は、「男性のみ採用」は7.5%であるのに対して、「女性のみ採用」が17.9%と多く、女性の正規採用の間口がまだ狭いことがうかがえる。（図4）

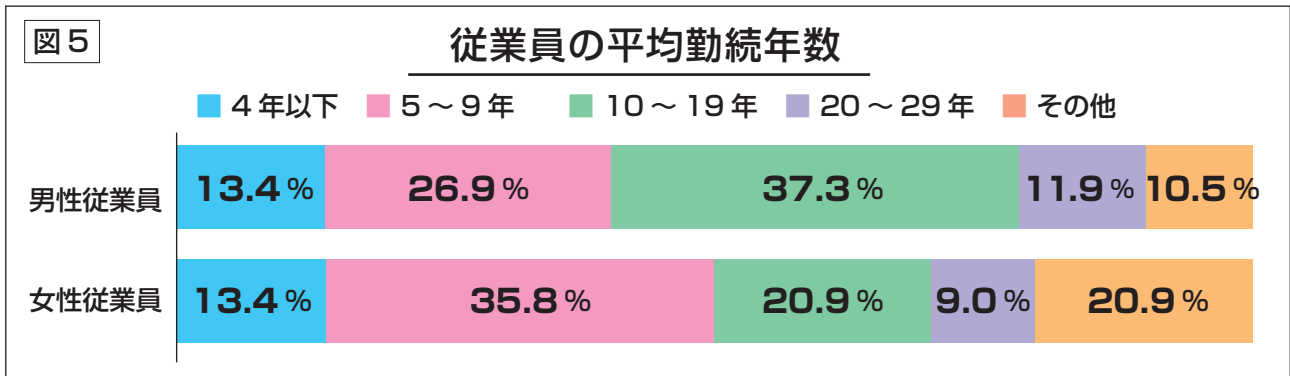


【女性の昇進の機会とは？】

- 過去5年間で昇進した従業員の有無と性別を尋ねたところ、女性の昇進があった企業は全体の約3割と男性よりも2割ほど少なかった。
- しかし、昇進した従業員の割合を、正規従業員と昇進した従業員の延べ人数から割り出したところ、男性3.6%、女性8.1%と女性の方が高くなっていった。
- つまり、在籍している女性の正規従業員の比率は男性に比して少ないが、正規で働く女性には、昇進の機会が開かれつつあるということが言えるのではないかな。

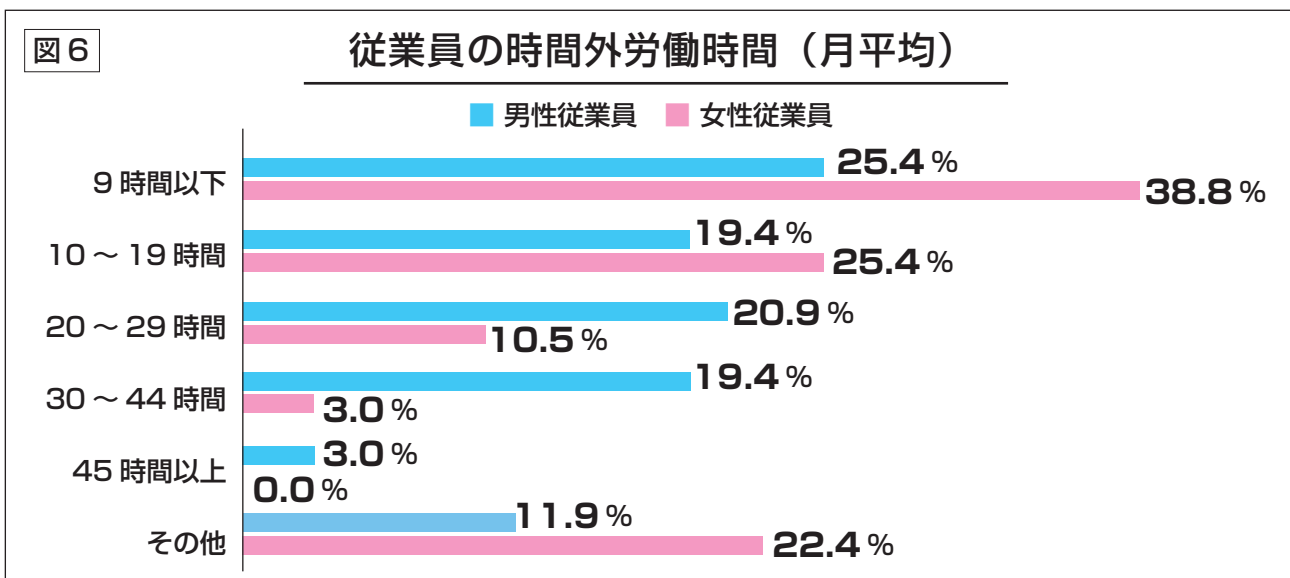
【勤続年数の違い】

- 平均勤続年数を男女別に見ると、男性では10～19年が最も多く、全体の4割近くを占めている。女性では5～9年が最も多く、男女差がはっきりと現れている。(図5)



【労働時間とワーク・ライフ・バランス】

- 時間外労働について尋ねたところ、女性の場合は約4割が9時間以内に収まっていた。
厚生労働省によると、平成26年の規模5人以上事業所における女性正規従業員の1人平均月間時間外労働は5.7時間となっていて、今回の調査と比べても、大きな相違はなかった。
- 男性の場合、4割の企業が20時間以上の時間外労働（週の労働時間60時間以上）を実施しており、全国平均15.3時間を上回っている。中小企業の厳しい状況がうかがわれるところである。(図6)



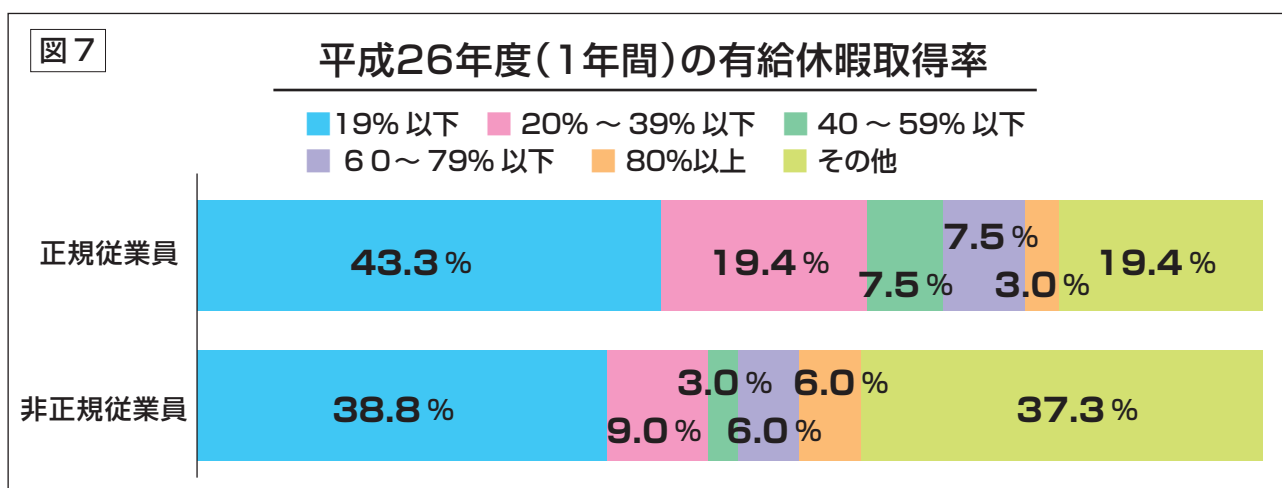
【時間外労働を減らす取組み】

- 1.仕事の効率化を図り、ノー残業デーを設けるなど時間外労働を減らす努力をしている。(38.8%)
- 2.時間外労働は極力してほしくはないが、人員不足や繁忙期などの理由でやむを得ない。(49.3%)
- 3.時間外労働をすることが従業員の評価に繋がっている。(0%)
- 4.その他。(19.4%)
 - 裁量残業時間を年初に従業員の申告で決める。(11時間、22時間、44時間、60時間等のコースを選択)
 - 時間外労働は、必要に応じて本人の判断による。
 - 時間外労働は原則禁止。
 - 時間外労働を45時間以内に収めることを前提とした上で、ある程度の残業は推奨している。

【時間外労働を少なくするためにやっている具体的な行動計画】

- ノー残業デーの実施、推奨。(5名 ※回答数67名の内。以下同様)
- 仕事・作業分担の見直し、効率化。(10名)
- サポート社員、パート・アルバイトの採用による負担軽減。
- 各職場で、生産性・効率性を上げ協力して時間短縮を推奨している。
- 本部に職場支援要員を置いている。
- 繁忙期には人材派遣社員・急遽投入できる人材を確保している。
- 経営者のメッセージ。
- 残業時間を減らすため、有給休暇の取得を促進するため、数値目標を掲げている。
- 定時にはきちっと帰る。
- 代休制度。
- 有給休暇を計画的にとるようにしている。そのことによって業務がシェアでき、特定の人が残業することが減った。

【有給休暇の取得率】(図7)

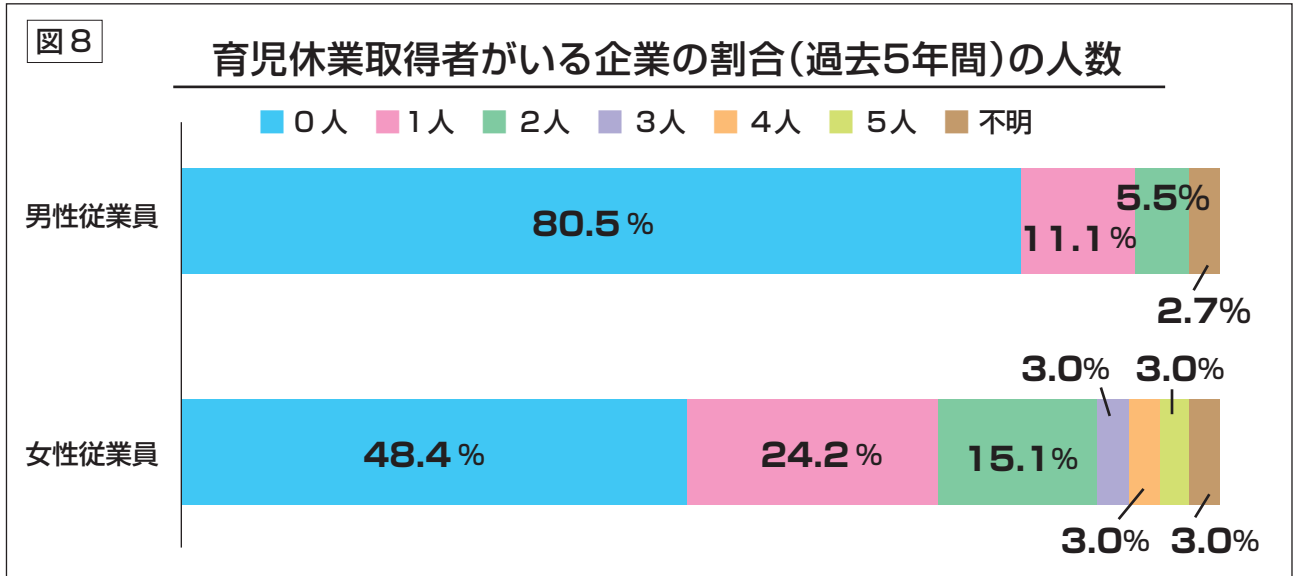


- 法的に保障されている有給休暇は、十分に活用されているとは言い難い。正規、非正規共に約4割の企業が、有休の取得率19%以下となっている。厚生労働省による平均付与日数は1人あたり18.5日で、それに取得率19%を当てはめると、取得日数は約3.5日以下ということになる。
- 職場の慣習として、有給休暇は緊急時のみ取得するものという考え方があり、長時間労働を良しとする文化規範や慣習が、ワーク・ライフ・バランスの普及を阻んでいるとも言える。
- 経営者も従業員の「ワーク・ライフ・バランス」への意識を高め、有給休暇の取得率を上げることを目標にするなど、休暇を取りにくい雰囲気を変えていくことが大切である。

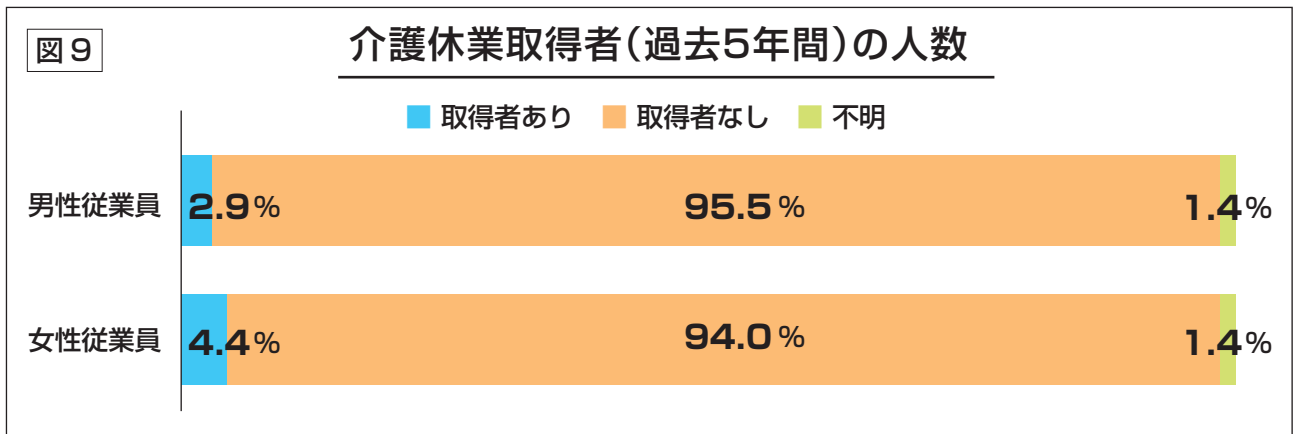
【従業員の突然の休業があった場合の対策や制度】

- 職場内、部署内の人員でサポートしている。(13名)
- 担当部署で協力体制を取る。
- 職場の同僚での連携。
- 基本的には在籍者で対応するが、繁忙期には派遣労働を活用している。
- 専任にせず、複数の人材で補完しあえる体制を作っている。
- 代わりに出勤できる社員がいるか非番の人に連絡する、いなければ役員が出る。
- 全店でカバーをしている。
- 多能工(1人で複数の異なる作業や工程を遂行する技術を身につけた作業員)の育成、推進。
- サポート社員で対応している。
- 人材派遣社員導入 急遽投入できる人材を確保している。
- 繁忙期には派遣労働を活用している。

【子育て・介護と仕事の両立支援】



- 女性は、該当者のうち、約半数が育児休業を取得している。中小企業においても女性の育児休業取得が進んでいることがわかる。一方で、男性は該当者の約1割に留まっている。取得者はまだ少ないが、全国調査と比較しても低いわけではない。男性の育児休業取得への理解が進んでいることが考えられる。(図8)



- 育児休業と比べ、男女ともにほとんど取得していない。育児と違って、先が見通せない(期間が定まらない)ことや取得が1回に限られていることなど、介護休暇制度の利用しにくさについては、よく指摘されることである。
- 親の介護が必要になる世代は、責任のある仕事を任されている世代でもあり、介護が原因で転職をする人も多い。従業員の年齢構成から考えても、介護休暇の潜在的な該当者や将来的な利用希望者は増えていくと考えられる。介護休業給付金など制度の理解と拡充に努め、取得しやすい職場環境を整えることが重要である。(図9)

図10

独自に実施している家庭と仕事の両立支援制度の有無

■ 実施している ■ 今後、実施を検討している ■ 実施していない、予定なし



【実施中あるいは今後検討している家庭と仕事の両立のための制度や取組み】 (図10)

- 制度の冊子を作り、各店長に説明し、各店に配布している。
- 子どもの不登校発生時にフレックスタイムを実施。
- 育児休暇制度は取組んでいる。
- 広島県 家庭と仕事の両立支援マーク取得。
- 育児休業を有給扱い、お祝い金制度、休業中も中退共（中小企業退職金共済）の積み立て。
- 両立支援は実施している。キャリアアップのためのセミナー参加の充実。
- 社員が相談しやすい社風にしていきたい。
- 支援マークを取得し、計画書に則り制度の検討を進めている。
- 完全月給制なので、休んでも給料は減らない。
- 在宅勤務。
- 乳幼児を職場に同伴させる。子ども同伴出勤も認めている。
- 保育料の半額負担や長期特別休暇制度。
- 約3割の企業は独自の取組みを実施、検討している。必要が出てきた時に柔軟に対応する意識があるのは評価できる。
- 制度が充実しているかどうかに関わらず、従業員の家庭状況を知ること、制度とは別の方法でサポートすることもできる。相談できる場や気軽に話ができる環境があることは重要である。すぐには解決できない場合でも、相談できる環境にあるというだけでも従業員は安心できる面がある。(図11)

図11

気軽に相談できる場の有無

■ 設けている ■ 今後、検討している ■ 特に設けていない ■ その他

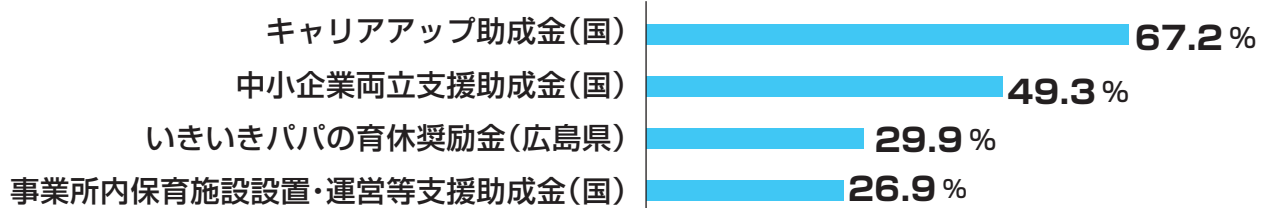


【利用したことのある国、県の両立支援制度】

- 中小企業両立支援助成金（1名）
- キャリアアップ助成金（5名）
- いきいきパパの育休奨励金（2名）
- 育児介護雇用安定等助成金（1名）…派遣社員採用していたので助かった。
- 取得しやすかった。働きやすい事業所であると従業員に感じてもらっている。（図12）

図12

国、県の両立支援制度の認知度（複数回答可）



【女性の活躍推進の取組み】

図13

現在の役員・管理職（課長相当職以上）全体に占める女性の割合

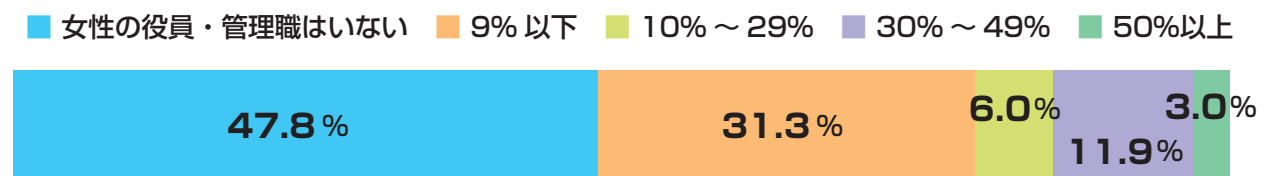
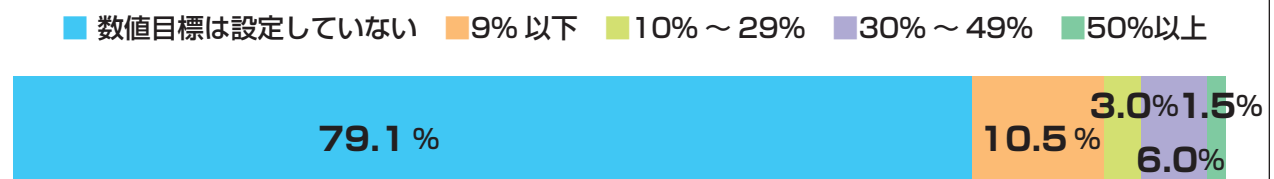


図14

2020年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値目標



- 役員・管理職に就く従業員の数がそれぞれ異なるため、占める女性の割合が多いか少ないかの判断がつきにくいですが、約半数の企業に女性の役員・管理職がいることがわかった。しかし、数値目標に関しては設定していない企業が約8割で、女性管理職を増やしていくという方針を明確にするまでには至っていない。

【男女が共に活躍できる職場環境とは】

図 15

女性活躍推進に関する取組みについて

■実施している ■今後、実施を検討している ■実施していない、予定がない

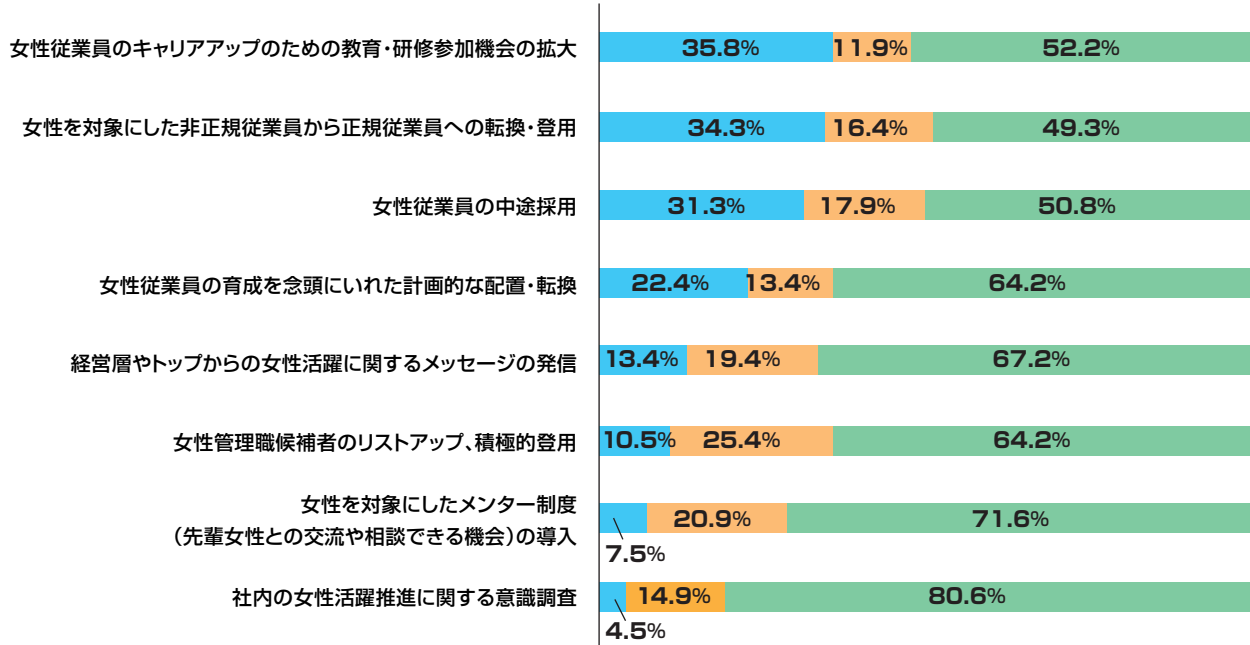


図 16

女性活躍推進の取組みの効果（複数回答可）

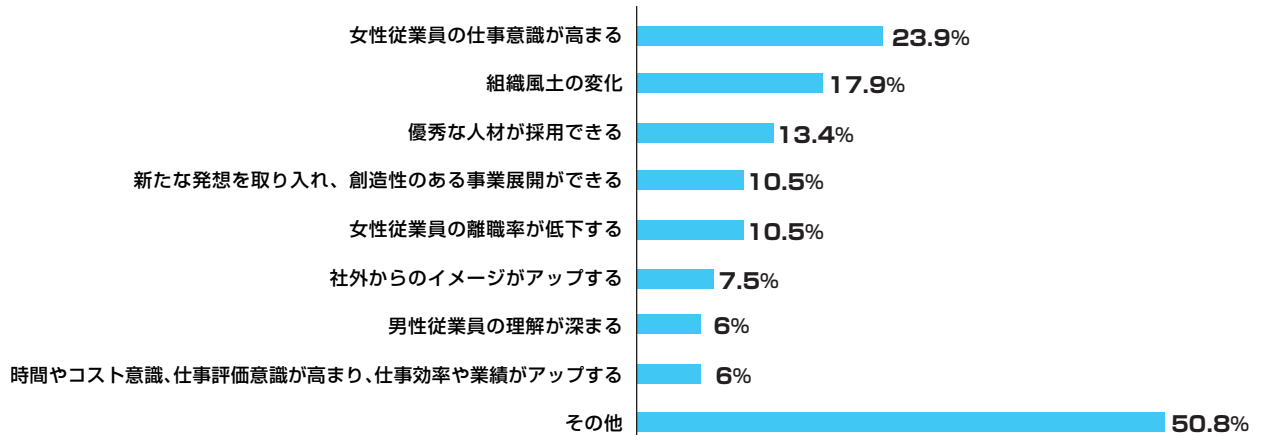
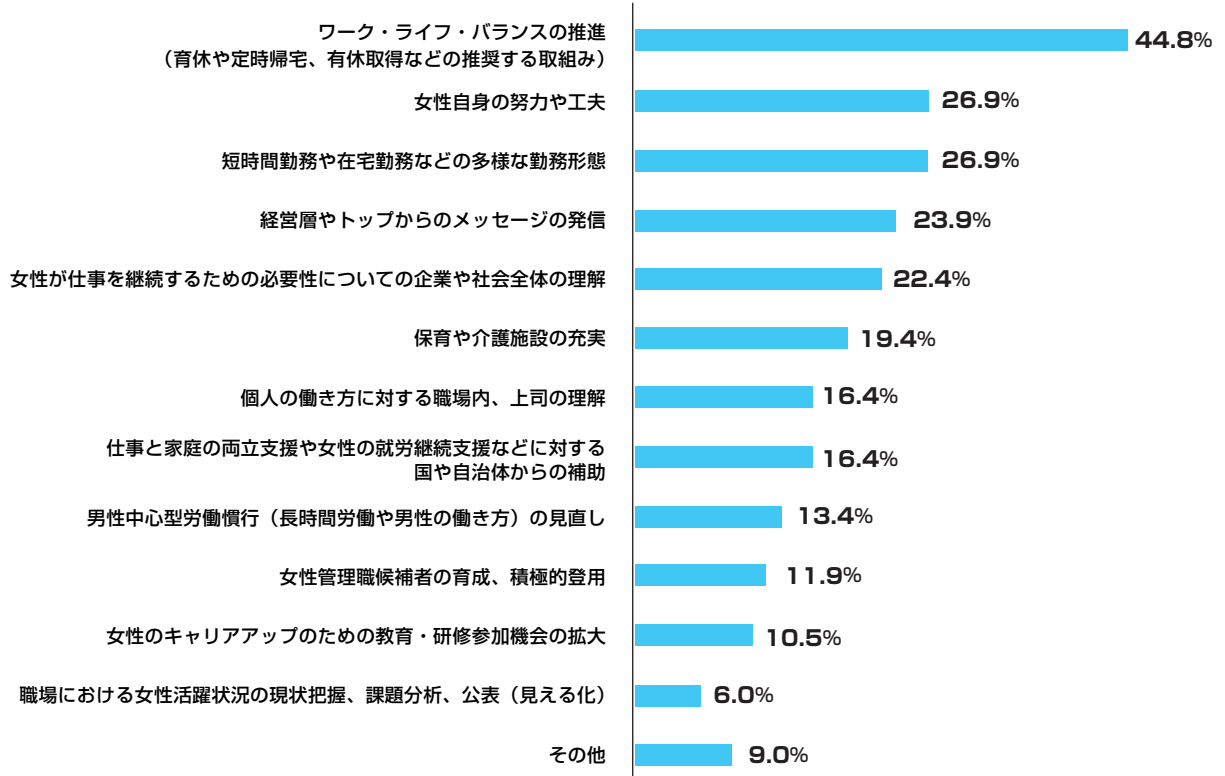


図17

今後、必要な取組み



男女が共に活躍できる働き方に関する調査

広島大学 ハラスメント相談室
教授 横山 美栄子

今回の調査は、女性活躍推進法の成立を受けて、実際に働く女性の現状や企業の考え方、実際の取組みを、広島市にある中小企業を対象に行ったものである。

女性活躍推進法だけでなく、女性の就労継続を可能とする制度づくりは、大企業に比べると、中小企業にとっては、限られた人材や資源のなかで困難な部分も多いと思われる。しかし、一方で、細やかな人間関係や柔軟な対応が可能であることなど、中小企業の長所を生かした取組みも十分考えられる。今回の調査では、課題とともにそうした広島市の中小企業の取組みの可能性の一端を見いだすことができた。その意味で今後の議論の貴重な基礎データとして活用できるだろう。

【女性の雇用形態と活躍の機会】

男性＝正規、女性＝非正規という図式は、この調査でも明らかだった。採用においてもこれはあまり改善されていない。しかし、全国平均（2015）と比較すると、回答企業では男女ともに正規従業員の割合は平均を上回っていた。継続年数についても男女差はあるものの、20年以上働き続けている女性は3割を占めた。昇進した従業員の割合は男性3.6%、女性8.1%と女性の方が高く、正規従業員の女性の比率は男性に比べると少ないが、正規で働く女性には、昇進の機会が開かれていると言えよう。非正規であっても中断せずに働き続けることで、正規雇用、昇進への可能性が期待できる。

【ワーク・ライフ・バランスの課題】

日本では、時間外労働が多いことや有給休暇の取得率が低いことはよく知られている。長時間労働を見直す国の取り組みとして、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章・行動指数」や「労働時間等見直しガイドライン」、中小企業が労働時間等の設定の改善を行うことを目的とした「職場意識改善助成金」などがある。また、中小企業における割増賃金率の適用猶予の廃止などを盛り込んだ、「労働基準法等の一部を改正する法律案」も参議院で審議中である。このような国の動向からもわかるように、事業主には従業員の仕事と生活との調和を図ることができるような労働環境の整備を行うことが求められている。

今回の調査で、男女を比較するとやはり男性の時間外労働が多く、全国平均を上回っており、有給休暇の取得率4割以下の企業も半数を超えていて、中小企業の厳しい状況がうかがわれた。しかし一方で、回答した各企業は、様々な工夫をして時間外労働の削減に取り組んでいること、従業員の突然の休業にも柔軟に対応していることがわかった。男女ともに働き続けることができる職場づくりのためには、事業主も従業員も「ワーク・ライフ・バランス」の理解を深め、有給休暇の取得率を上げることを目標にするなど、休暇が取りやすい雰囲気積極的に作っていくことが大切である。また「ワーク・ライフ・バランス」の取組みが、男女で偏ることがないように配慮していく必要もあるだろう。

【育児・介護を支援するしくみ】

男女がともに仕事と家庭の両立を進めていくための支援制度の一つに、育児・介護休業制度がある。今回の調査では、育児休業については男性の利用がまだ少ないこと、介護休業については男女ともに利用が少ないことがわかった。介護休業給付金など利用しやすい制度の構築と職場環境を整えることが課題である。制度の拡充に加えて、育児、介護、看護などの家庭の状況と働き方について相談できる場や気軽に話ができる環境づくりも効果がある。従業員の家庭状況を知ることで、制度とは別の方法でサポートすることもできる。すぐには解決できない場合でも、何かあれば

相談できる環境があるというだけでも従業員は安心できるだろう。本調査でもそうした柔軟な取組みをしている企業が多く見られた。お互いの顔が見えやすい中小企業だからこそ、個々人の状況に応じた支援体制づくりが可能なのだということが実感された。

【女性のキャリアアップ支援】

役員・管理職に就く女性を増やすことも女性活躍推進の目標の一つである。今回の調査で、約半数の企業に女性の役員・管理職がいることがわかった。また、女性従業員を増やし、キャリアアップさせる機会をつくるという意識も高かった。ただ、数値目標に関しては設定していない企業が約8割で、女性管理職を増やしていくという方針を明確にするまでには至っていない。女性が働きやすい職場づくりには、女性の意見を積極的に出したり、決定権を持つ女性管理職の存在が大きい。トップの意識の改革や目標を可視化することで従業員の意識も変わってくる。管理職になる年齢層にいる女性職員が少ないという現実もあるので、女性管理職を一定期間育てていく時間も必要だろう。また、キャリアアップだけでなく、ライフ・ステージによって働き方を柔軟に変えることができる制度も、男女ともに必要である。経営者が、従業員のライフステージとキャリア形成に対する「実態と意識」を把握することで、実効性のある制度づくりが可能となると思われる。

【中小企業における女性活躍推進】

「女性活躍推進法」は現在のところ、中小企業に対しては「努力義務」に留まっている。しかし、本調査の回答からは、実際には女性が働きやすい職場づくりに努めている中小企業が多かった。自由回答などからも各企業の独自の工夫や努力とともに熱意が感じられた。この熱意や努力を、情報公開や行動計画などによって言語化し可視化してほしいと強く感じた。「女性活躍推進」を企業の方針として明確に位置づけ、企業の内外にその姿勢を知ってもらうことで、男女がともに活躍できる職場づくりを効果的に進めることができると思われる。

現在、女性活躍推進の取組みは緒についたばかりで、積極的に取組む企業が多いとはまだ言えないが、実施している企業では少しずつ効果が出てきている。女性自身の変化や社内の雰囲気の変化は、働く人たちの意欲を高め、地域に根ざした企業の価値を高めることへとつながるだろう。今回は、そうした広島の中企業の可能性を見いだすことができた貴重な調査であった。



【総括担当】

横山 美栄子 広島大学ハラスメント相談室教授

【略歴】

1992 (平成4) 年 お茶の水女子大学大学院博士課程単位取得後退学
 1992 (平成4) 年4月 九州女子短期大学専任講師
 2001 (平成13) 年4月 九州女子大学文学部助教授
 2004 (平成16) 年9月 広島大学ハラスメント相談室教授
 2005 (平成17) 年2月 同相談室室長

現在、広島大学の学生・教職員のセクハラ、パワハラ、アカハラなどのハラスメントに関する相談やハラスメント防止教育にあたっている。専門は社会学で、女性に対する暴力や大学におけるアカデミック・ハラスメントなどをテーマとする。NPO法人でDV被害者支援や女性のエンパワメントを支援する活動にも関わっている。

広島市男女共同参画推進事業者表彰

広島市では、女性の能力発揮や職域拡大、仕事と家庭・地域活動との両立支援などに積極的に取り組まれている事業者を平成18年度（2006年度）から表彰しています。

●対象事業者

次のいずれかの取組を行っている、広島市内に本社等を置く事業者等
企業だけでなく、協同組合、公益的法人、特定非営利活動法人（NPO法人）なども対象になります。

- 従業員に対して、仕事と家庭・地域活動の両立の支援を行っている。
- 女性の能力発揮、職域拡大などに積極的に取り組んでいる。
- その他、男女共同参画推進に向けた特色のある取組を進めている。

●選考

応募又は推薦いただいた事業者等について、選考委員会の意見を基に市長が決定し、「広島市男女共同参画推進事業者」として表彰します。

なお、選考にあたっては、事前に調査表の提出を依頼するとともに、取組状況やその実績等についてお尋ねします。

●表彰

表彰された事業者等については、市の広報（ひろしま市民と市政、ホームページ等）などで取組内容等を広く市民にPRするとともに、広島市からロゴマークの付与を行います。

●優遇措置（平成27年11月末時点）

この表彰実績により広島市の次の制度を利用できます。

- ①入札制度等における優遇措置
- ②男女共同参画・子育て支援金による中小企業に対する低利融資

●応募期間

毎年、1月中旬から3月中旬頃が予定されています。

●応募先及び問合せ先

広島市市民局人権啓発部男女共同参画課
電話：082-504-2108
〒730-8586
広島市中区国泰寺町一丁目6番34号
FAX：082-504-2609
Eメール：danjo@city.hiroshima.lg.jp



広島市男女共同参画
表彰事業所

広島県のイクメン応援企業支援制度

いきいきパパの育休奨励金

男性従業員が1週間以上の育児休業等を取得した
中小企業等に奨励金を支給します。

| | 1週間以上1ヵ月未満 | 1ヵ月以上 |
|-------|------------|-------|
| 1人目 | 20万円 | 30万円 |
| 2～5人目 | 10万円 | 20万円 |

※1事業主について、取得者5人目までが支給対象

支給要件

- ①常時雇用する労働者の数が300人以下であること。
- ②一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局へ届け出ていること。
- ③広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度に登録していること。
- ④広島県育メン休暇応援制度に登録していること。
- ⑤県内の事業所に勤務する男性従業員が、その養育する子が1歳2ヶ月に達するまでに、連続して1週間以上の育児休業等を取得していること。

いきいきパパ 広島県

検索



育メン休暇応援制度

(男性育児休業等促進宣言企業登録制度)

男性従業員の育児休業等の取得促進に取り組むことを
宣言した企業等を、県が登録する制度です。
登録企業には、登録証を交付するとともに、宣言内容を
県ホームページで広く紹介します。

育メン休暇応援制度 広島県

検索

仕事と家庭の両立支援資金

男性従業員が育児休業等を取得又は取得する予定がある
中小企業等が利用できる県の長期・低利の融資制度です。
事業活動全般に必要な運転設備資金が対象です。

仕事と家庭の両立支援資金 広島県

検索

●企業等の取り組み・支援制度に関するお問い合わせ・ご相談は



広島県

働く女性応援課

〒730-8511 広島市中区基町10-52

TEL:082-513-3419 FAX:082-502-3674

男女が 共に活躍できる働き方に関する 調査報告書



発行:平成28年(2016年)3月
発行元:広島市男女共同参画推進センター(ゆいぽ〜と)

〒730-0051 広島市中区大手町5丁目6番9号
TEL:082-248-3320 FAX:082-248-4476
E-mail:info-y@yui-port.city.hiroshima.jp
URL : <http://www.yui-port.city.hiroshima.jp/>

この報告書に掲載されている画像その他の無断転載・掲載を禁じます。