

青 森 県
県内企業の女性活躍推進に関する調査
報 告 書

令和6年3月



Aomori Creation Partners
あおもり創生パートナーズ株式会社

目次

第1章 県内企業における女性活躍推進の現状	
～「青森県女性の活躍推進に関するアンケート調査」の概要とポイント～	1
I. 調査実施概要	2
1. 調査目的	2
2. 調査内容	2
3. 利用上の注意	3
II. アンケート調査結果のポイント	4
1. 雇用管理	4
(1) 女性の採用〈事業者調査〉	4
(2) 常用労働者の平均勤続年数〈事業者調査〉	4
(3) 女性管理職〈事業者調査〉	5
(4) ハラスメント防止対策の実施状況〈事業者調査〉	5
2. 働きがい	6
(1) 性別に関わりなく評価されていると感じるか〈従業員調査〉	6
(2) 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるか〈従業員調査〉	6
(3) 上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか〈従業員調査〉	7
①管理職を引き受ける理由（複数回答）	7
②管理職を引き受けない理由（複数回答）	8
3. 職業生活と家庭生活の両立	8
(1) 育児・介護休業の取得状況〈事業者調査〉〈従業員調査〉	8
(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）	
〈事業者調査〉〈従業員調査〉	9
(3) 柔軟な働き方制度の利用状況〈事業者調査〉〈従業員調査〉	10
4. 女性の活躍推進に関する考え方	11
(1) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況〈事業者調査〉	11
(2) 女性活躍を推進するうえでの課題（複数回答）〈事業者調査〉〈従業員調査〉	12
(3) 女性活躍を推進するための取組（複数回答）〈事業者調査〉〈従業員調査〉	13
第2章 事業者調査結果	15
I. 回答者（事業者）の属性	16
II. 雇用管理の概況	19
1. 採用	19
(1) 新規学卒者の採用状況	19
(2) 中途採用の状況	20

2. 従業員の平均年齢・平均勤続年数	21
2-1. 女性の平均勤続年数が男性より短い理由 (複数回答)	21
3. 女性従業員の配置状況	22
4. 女性管理職	23
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)	24
4-2. 女性を登用する理由 (複数回答)	25
5. ハラスメント防止対策の実施状況	26
III. 職業生活と家庭生活の両立に関する事項	27
1. 母性保護等に関する制度の運用状況	27
(1) 労働基準法上の制度	27
(2) 男女雇用機会均等法上の制度	27
2. 育児・介護休業法に定められている制度の運用状況	29
2-1. 育児・介護休業制度の利用人数・平均取得期間	31
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)	31
3. 柔軟な働き方制度の運用状況	32
IV. 女性の活躍推進に関する考え方	33
1. 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況	33
1-1. 行動計画に設定した目標 (複数回答)	34
1-2. 行動計画の従業員への周知方法 (複数回答)	34
1-3. 行動計画を策定しようとする理由 (複数回答)	35
1-4. 行動計画を策定しない理由 (複数回答)	35
2. 女性の活躍を推進するうえでの課題 (複数回答)	36
3. 女性の活躍を推進することのメリット (複数回答)	37
4. 女性の活躍を推進するための取組 (複数回答)	38
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)	39
V. 自由意見 (事業者 (人事・労務担当者) の意見)	40
VI. 事業者ヒアリング調査	42
1. 調査概要	42
2. ヒアリング調査結果	42
第3章 従業員調査結果	47
I. 回答者 (従業員) の属性	48
II. 働きがいに関する事項	53
1. 性別に関わりなく評価されていると感じるか	53
1-1. どのような場面で評価されていると思ったか (複数回答)	54
1-2. どのような場面で評価されていないと思ったか (複数回答)	54
2. 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるか	55
3. 上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか	56

3-1. 管理職を引き受ける理由（複数回答）	57
3-2. 管理職を引き受けない理由（複数回答）	57
Ⅲ. 職業生活と家庭生活の両立に関する事項	58
1. 柔軟な働き方制度の利用状況	58
2. 育児・介護休業の取得状況	59
2-1. 育児・介護休業の取得期間	60
3. 男性が育児・介護休業を取得することに対する考え方	61
4. 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）	62
5. 育児・介護休業を取得していた従業員が復職・継続就労するにあたって必要なこと （複数回答）	63
Ⅳ. 女性の活躍推進に関する考え方	64
1. 女性の活躍を推進するうえでの課題（複数回答）	64
2. 女性の活躍を推進するための取組（複数回答）	65
Ⅴ. 自由意見	66
第4章 女性が活躍できる職場づくりに向けて	71

あおもり創生パートナーズ 株式会社
 地域デザイン部 シニアマネージャー 工藤 浩栄
 アドバイザー 株式会社 Will Lab（ウィルラボ）
 代表取締役 小安 美和

第1章 県内企業における女性活躍推進の現状

～「青森県女性の活躍推進に関するアンケート調査」の概要とポイント～

I. 調査実施概要

1. 調査目的

県内の企業等における女性活躍推進に関する現状、課題及び今後の取組の方向性、さらに従業員の意識等を業種・地域横断的に調査・分析し、働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できる環境整備を行政・関係団体が連携・協力して進めるにあたっての基礎資料とする。

2. 調査内容

(1) 調査対象

○事業者調査

青森県内の従業員規模 10 人以上の事業者で、「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」「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（他に分類されないもの）」の 17 業種より無作為に抽出した、合計 1,000 事業者

○従業員調査

上記事業者に勤務する従業員各 2 人、合計 2,000 人

(2) 調査方法

○事業者調査

- ①アンケート調査：郵送配布、郵送回収及び Web 回答
- ②ヒアリング調査：回答事業者より 3 事業者を抽出の上、特徴的な取組、課題等について、人事・労務担当責任者より聞き取り

○従業員調査

- ①アンケート調査：郵送配布、郵送回収及び Web 回答
※事業者調査配布事業者に、課長相当職を除く勤続 5 年以上（該当者がいない場合は勤続 3 年以上など勤続年数ができるだけ長い従業員）の従業員 2 名に配布するよう依頼

(3) 調査実施期間

- ①アンケート調査：令和 5 年 9 月 1 日～令和 5 年 9 月 20 日
- ②ヒアリング調査：令和 6 年 1 月 10 日～令和 6 年 1 月 11 日

(4) 調査実施機関

あおもり創生パートナーズ 株式会社

(5) アンケート回収結果

		サンプル数	回収数	有効回答数	有効回答率 (%)
事業者調査		1,000	377	370	37.0
従業員調査	全体	2,000	653	649	32.5
	男性			129	
	女性			507	

※従業員調査の全体には、性別無回答 11 人を含む

3. 利用上の注意

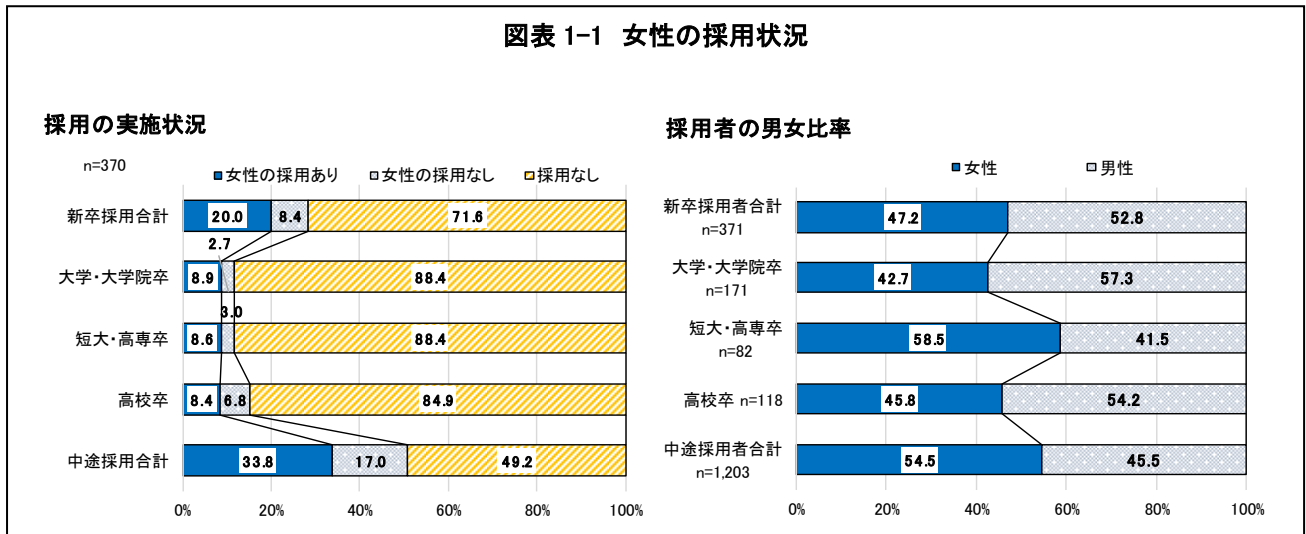
- 各選択肢の回答率 (%) は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が 100%にならない場合がある。
- 各設問とも、回答者数を回答率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答率の合計が 100%を超える場合がある。
- 図中の n=○の数字は、比率算出の基礎となる回答者数を示す。性別について無回答の者を含むため、男女の合計と一致しない場合がある。
- 本文、グラフおよび集計表における選択肢の文章は、一部省略している場合がある。

Ⅱ. アンケート調査結果のポイント

1. 雇用管理

(1) 女性の採用〈事業者調査〉

- ・女性の新卒採用を行った事業者は 20.0%、中途採用を行った事業者は 33.8%
- ・採用者の女性比率は新卒が 47.2%、中途が 54.5%



詳細は 19～20 ページ参照

(2) 常用労働者の平均勤続年数〈事業者調査〉

- ・女性の平均勤続年数は 11.6 年、男性より 1.5 年短い

図表 1-2 従業員の平均年齢・平均勤続年数

	男性		女性		差異 =男性-女性
	平均	n=	平均	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

詳細は 21 ページ参照

(3) 女性管理職〈事業者調査〉

・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

図表 1-3 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)

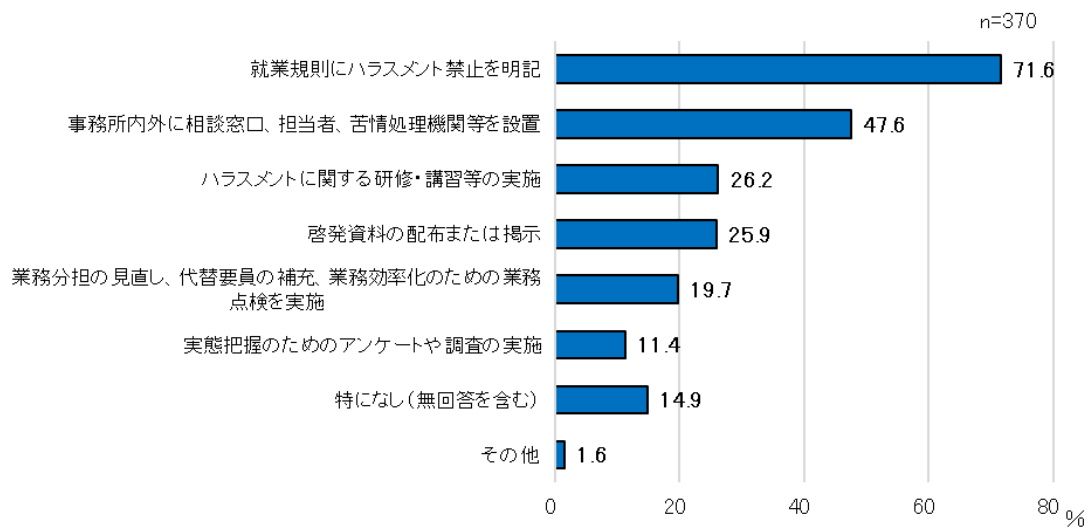
	総数(人)		女性割合 (%)
		うち女性	
役員	1,113	342	30.7
管理職(課長級以上)	3,124	800	25.6

詳細は 23 ページ参照

(4) ハラスメント防止対策の実施状況〈事業者調査〉

・「就業規則にハラスメント禁止を明記」が最多で7割超

図表 1-4 ハラスメント防止対策の実施状況(複数回答)

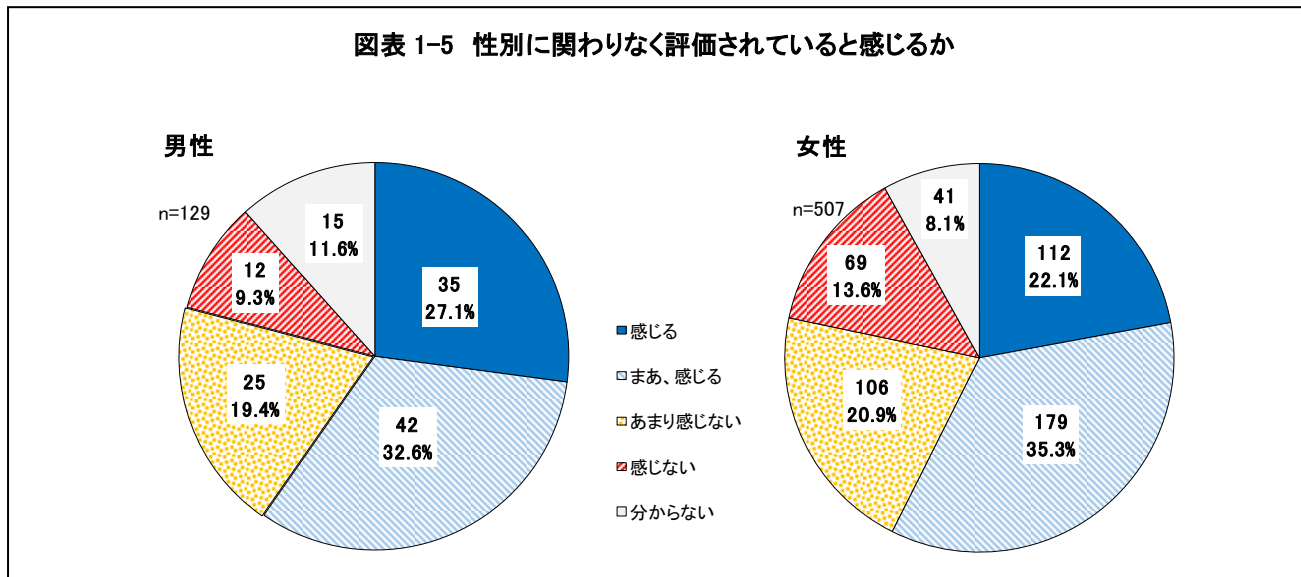


詳細は 26 ページ参照

2. 働きがい

(1) 性別に関わりなく評価されていると感じるか〈従業員調査〉

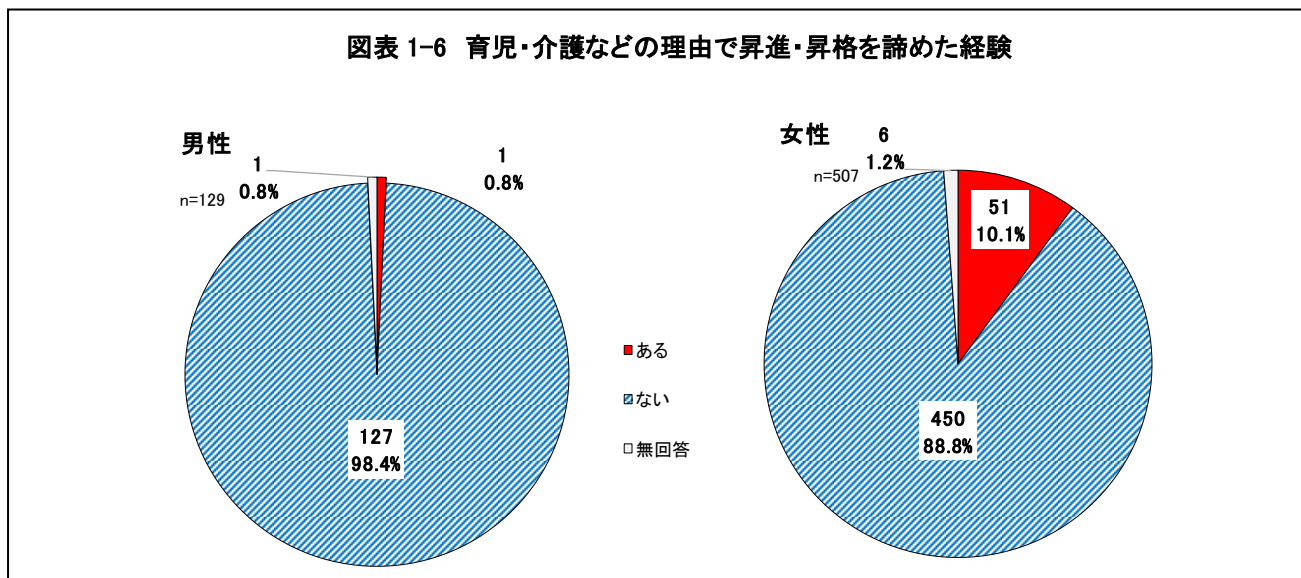
・男女とも6割が「性別に関わりなく評価されている」と感じている



詳細は 53 ページ参照

(2) 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるか〈従業員調査〉

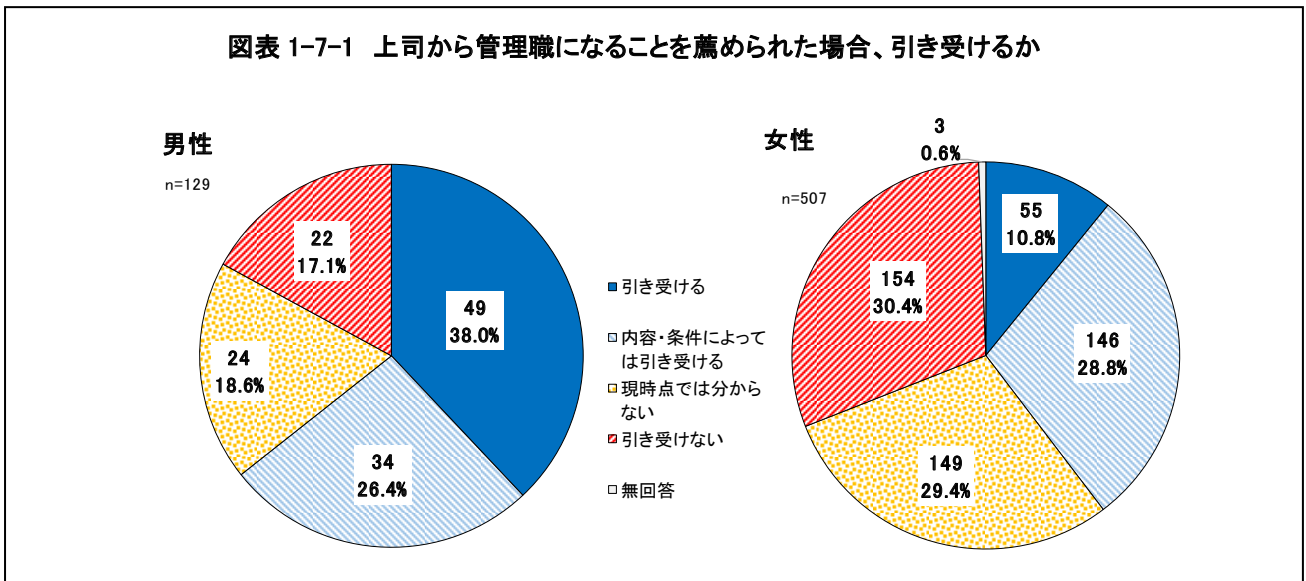
・女性の1割が諦めた経験あり



詳細は 55 ページ参照

(3) 上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか〈従業員調査〉

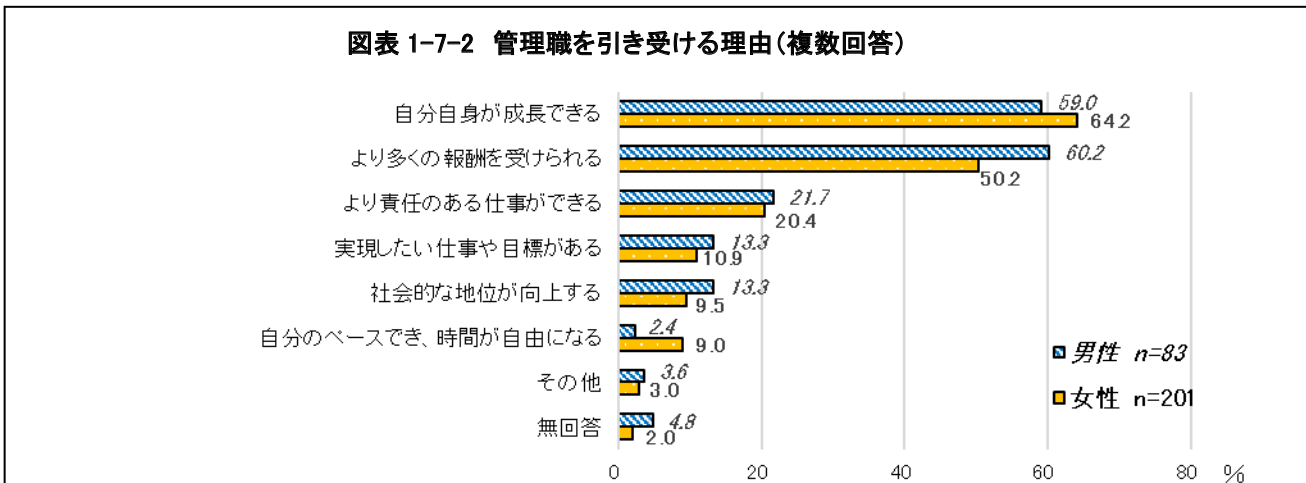
・女性の3割が「引き受けない」と回答



詳細は 56 ページ参照

(3) - ① 管理職を引き受ける理由(複数回答)〈従業員調査〉

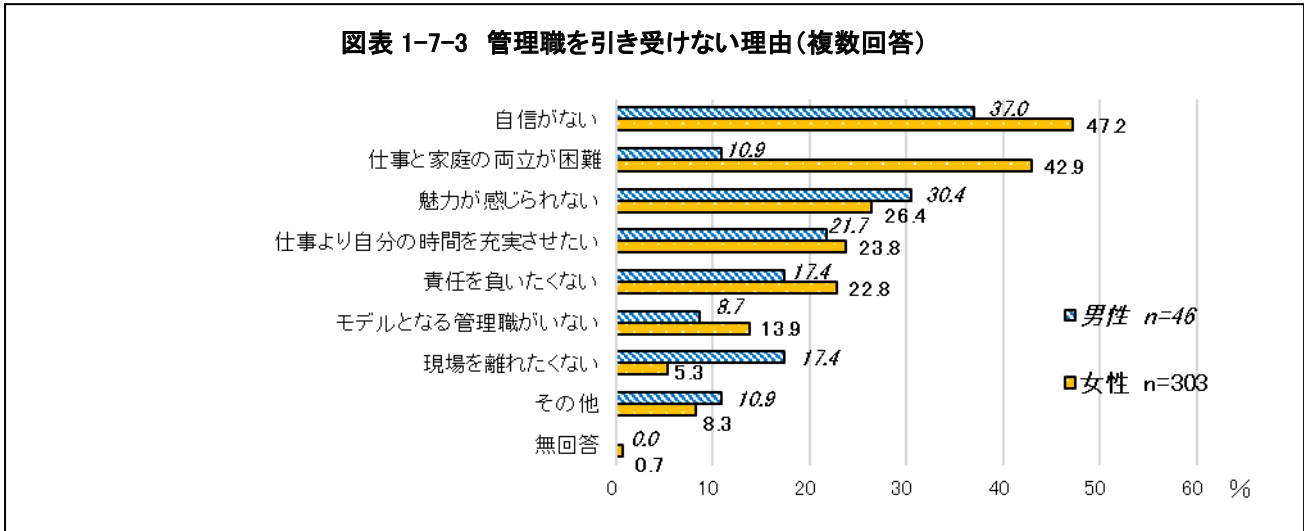
・女性は「自分自身が成長できる」、男性は「より多くの報酬を受けられる」が最多



詳細は 57 ページ参照

(3)－②管理職を引き受けけない理由(複数回答)〈従業員調査〉

・女性の4割超が「仕事と家庭の両立が困難」と回答



詳細は 57 ページ参照

3. 職業生活と家庭生活の両立

(1) 育児・介護休業の取得状況〈事業者調査〉〈従業員調査〉

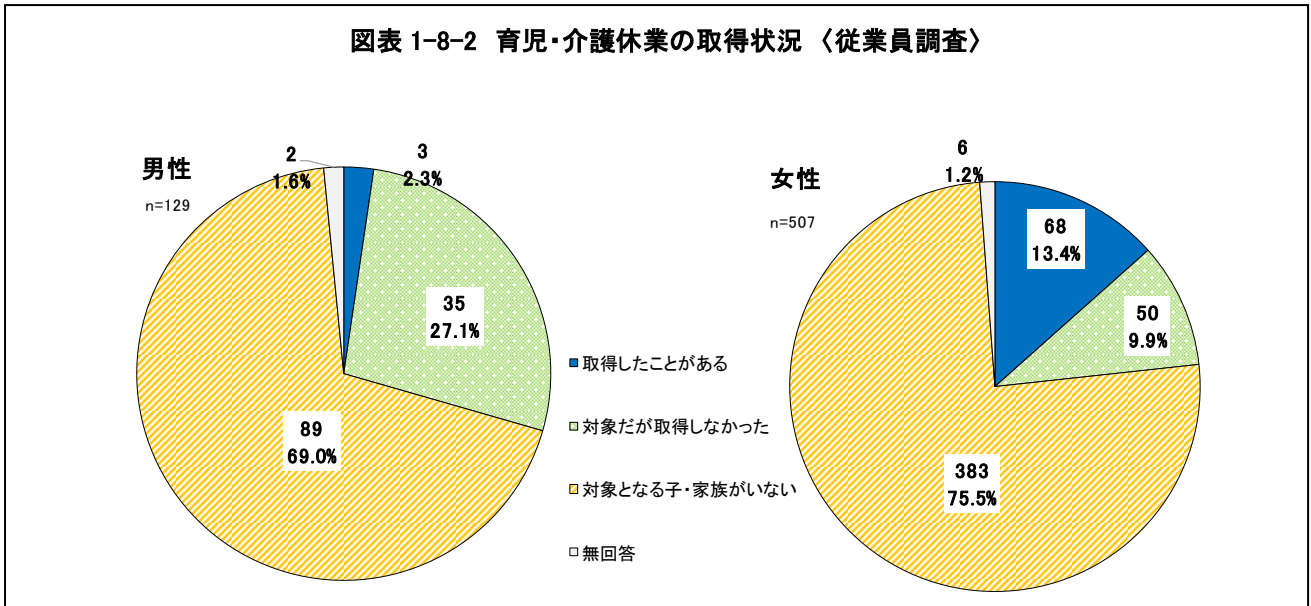
- ・育児休業の取得者がいた事業者は約3割、平均取得期間は女性が9ヵ月、男性が1.6ヵ月
- ・介護休業の取得者がいた事業者は全体の3%
- ・「取得したことがある」は男性が2.3%、女性が13.4%、取得率は男性が7.9%、女性が57.6%

図表 1-8-1 育児・介護休業制度の利用人数・平均取得期間〈事業者調査〉

	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	n=370	
					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

詳細は 31 ページ参照

図表 1-8-2 育児・介護休業の取得状況 〈従業員調査〉



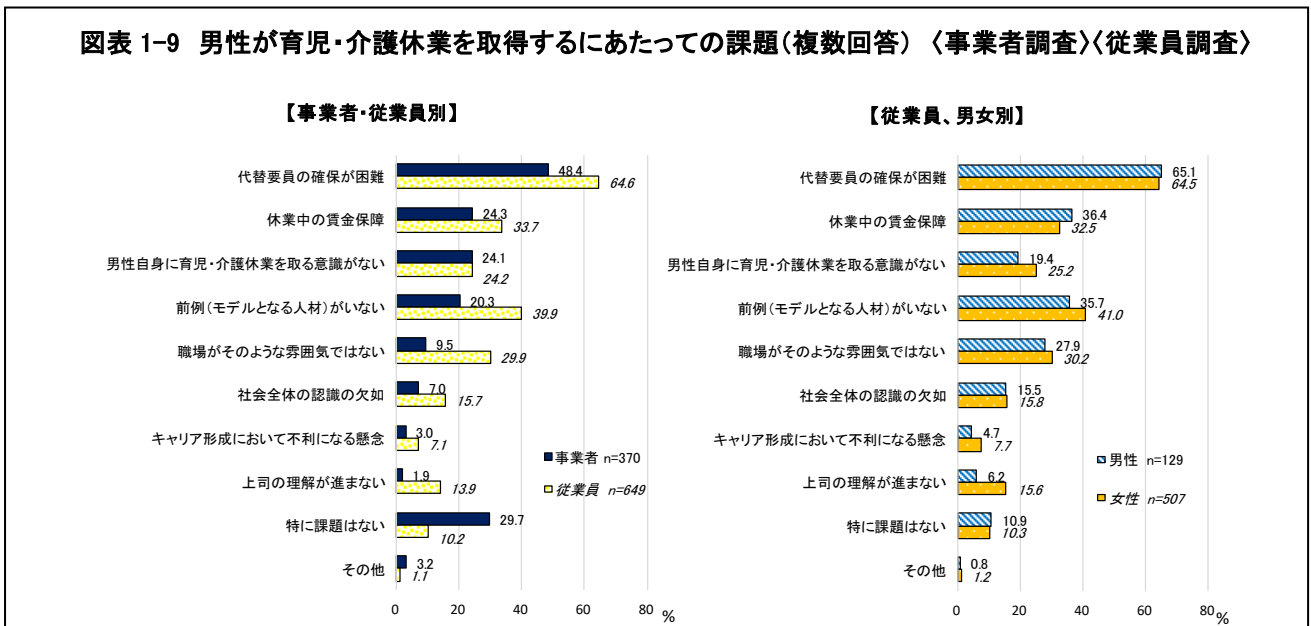
詳細は 59 ページ参照

(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) 〈事業者調査〉〈従業員調査〉

- ・事業者、従業員とも「代替要員の確保」が最多
- ・労使間で意識の違いが大きい項目は、
「職場がそのような雰囲気ではない」、「前例(モデルとなる人材)がない」

項目別に、事業者側と従業員側を比較すると、「職場がそのような雰囲気ではない」が 20.4 ポイント (事業者 9.5%、従業員 29.9%)、「前例 (モデルとなる人材) がない」が 19.6 ポイント (事業者 20.3%、従業員 39.9%)、「代替要員の確保が困難」が 16.2 ポイント (事業者 48.4%、従業員 64.6%) などで、労使間の意識の違いが大きい。

図表 1-9 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) 〈事業者調査〉〈従業員調査〉



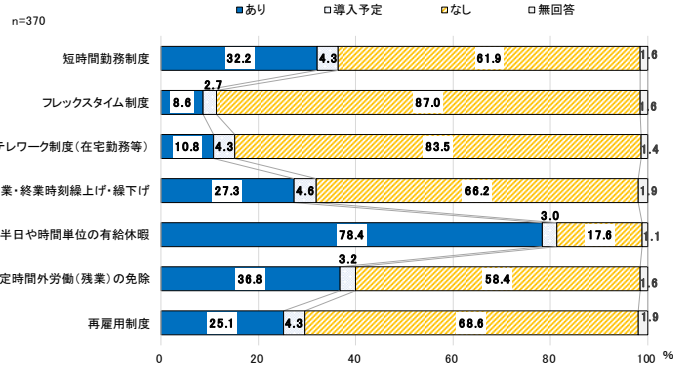
詳細は 31 ページおよび 62 ページ参照

(3) 柔軟な働き方制度の利用状況 〈事業者調査〉〈従業員調査〉

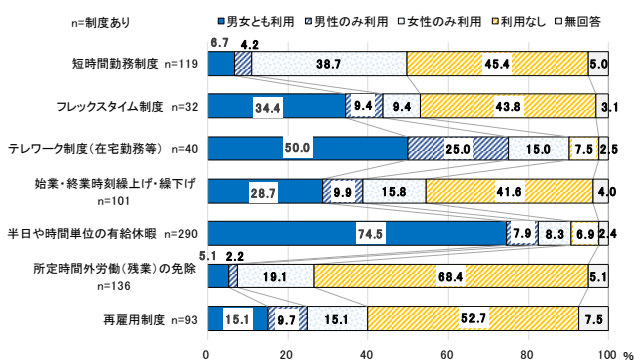
・約8割が「半日や時間単位での有給休暇」を導入、
「テレワーク」「フレックスタイム」の導入割合は1割前後

図表 1-10 柔軟な働き方制度の運用状況 〈事業者調査〉〈従業員調査〉

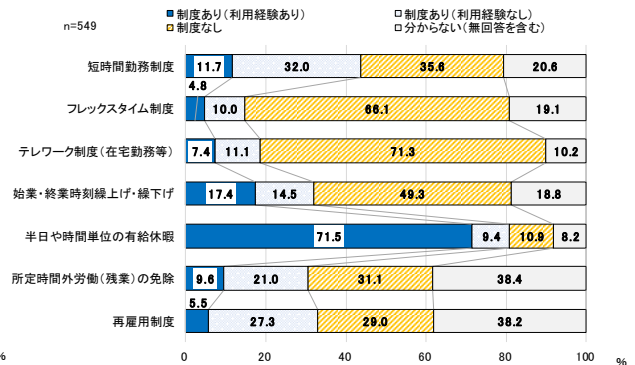
制度の有無



制度の利用状況【事業者】



制度の利用状況【従業員】



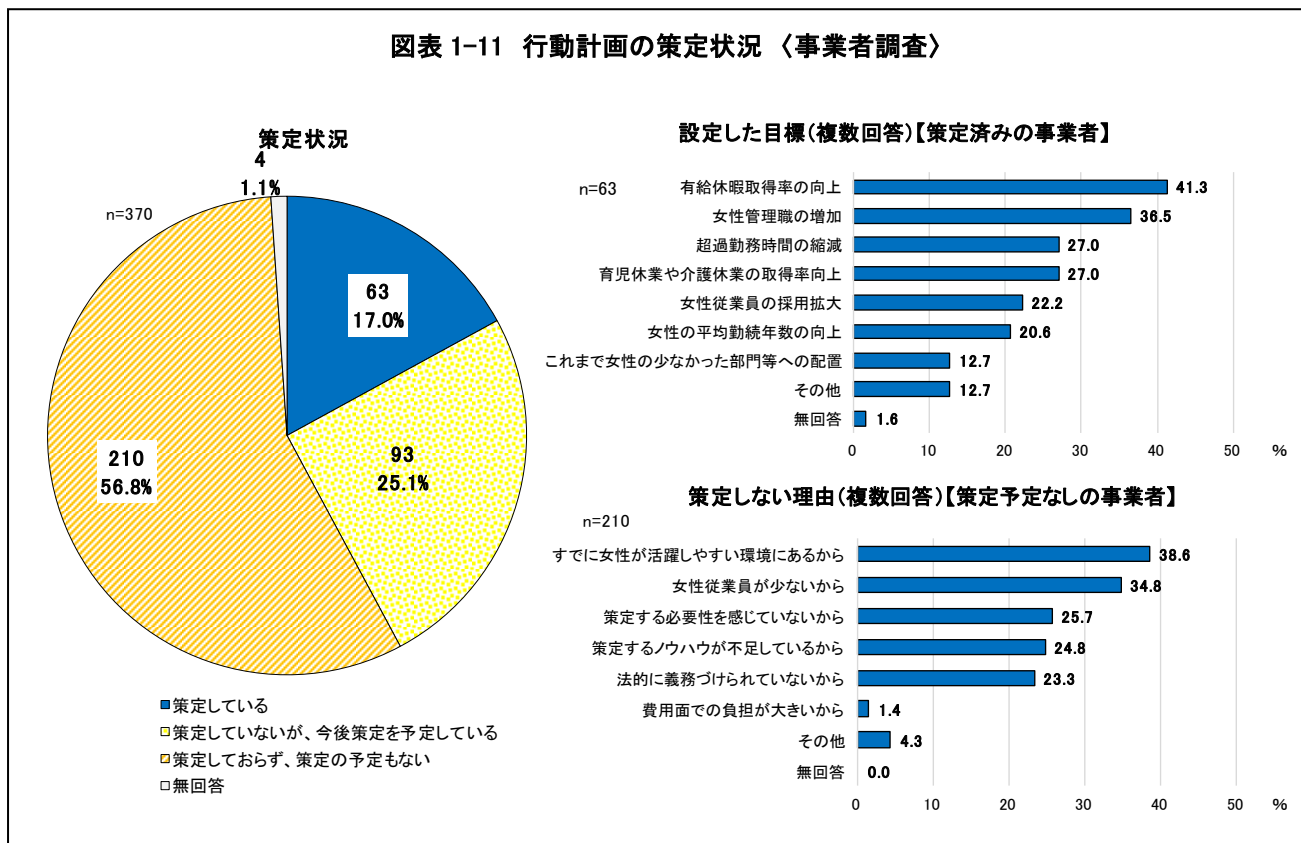
詳細は 32 ページおよび 58 ページ参照

4. 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〈事業者調査〉

- ・行動計画を策定している事業者は2割未満
- ・設定した目標は「有給休暇取得率の向上」が最多
- ・設定しない理由は「すでに女性が活躍しやすい環境にあるから」が最多

図表 1-11 行動計画の策定状況〈事業者調査〉



詳細は 33～35 ページ参照

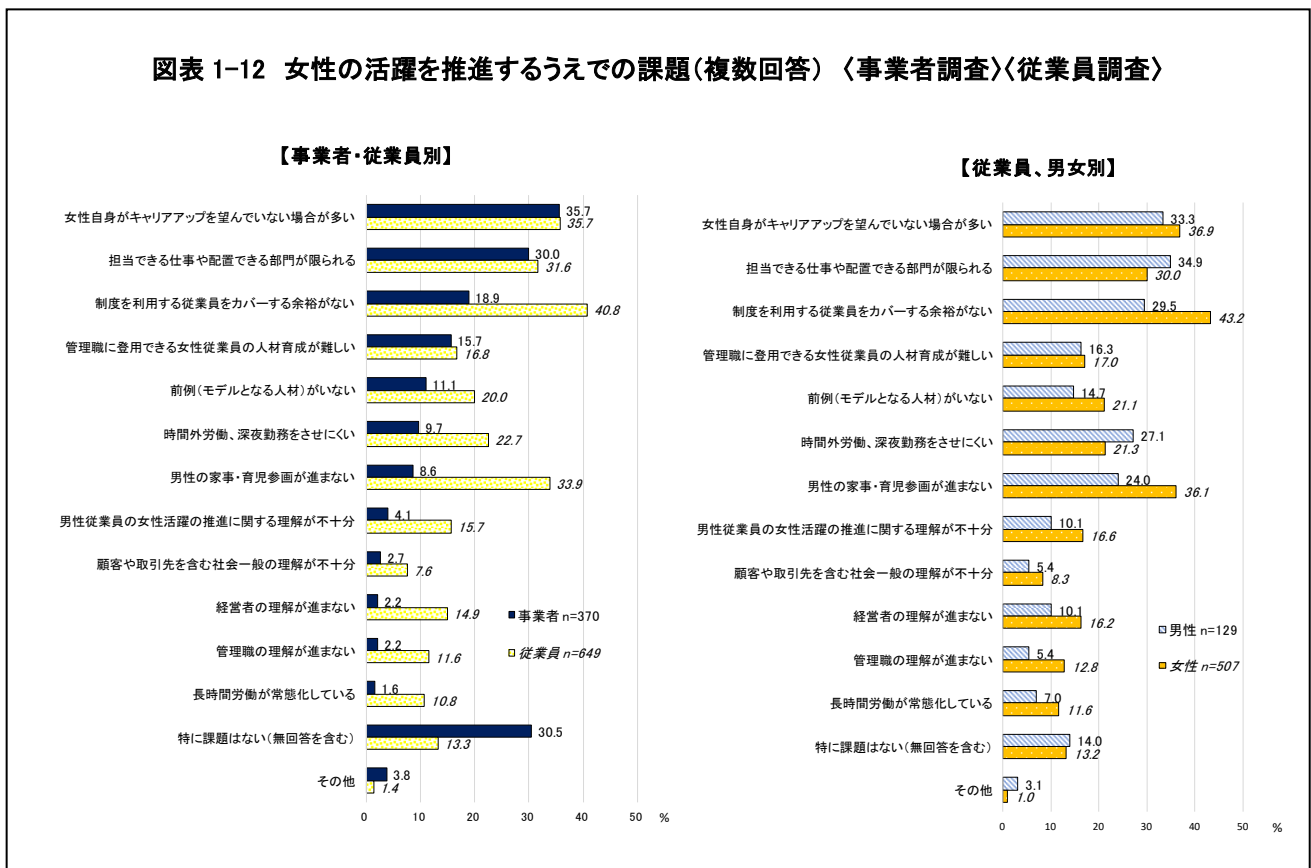
(2) 女性活躍を推進するうえでの課題(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉

- ・事業者は「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多い」、従業員は「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最多
- ・「男性の家事・育児参画が進まない」は労使間で意識の違いが大きい(事業者 8.6%、従業員 33.9%)
- ・男性は「担当できる仕事や配置できる部門に限られる」、女性は「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最多

女性活躍を推進するうえでの課題をみると、事業者では「女性がキャリアアップを望んでいない場合が多い」(35.7%)、従業員では「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」(40.8%)がそれぞれ最多となった。労使間で意識の違いが最も大きい項目は、「男性の家事・育児参画が進まない」(事業者 8.6%、従業員 33.9%)で25.3ポイントの開きがあった。次いで、「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」(事業者 18.9%、従業員 40.8%)が21.9ポイント、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」(事業者 9.7%、従業員 22.7%)が13.0ポイント、「経営者の理解が進まない」(事業者 2.2%、従業員 14.9%)が12.7ポイントなどの順となった。

従業員の回答を男女別にみると、男性では「担当できる仕事や配置できる仕事に限られる」(34.9%)、女性では「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」(43.2%)が最多となった。

図表 1-12 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉



(3) 女性活躍を推進するための取組(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉

- ・事業者、従業員とも「休業が不利にならない制度の導入」が最多
- ・従業員(特に女性)は「柔軟な働き方制度の導入」と「保育に関する福利厚生の充実」を必要だと感じているが、事業者の実施率は低い

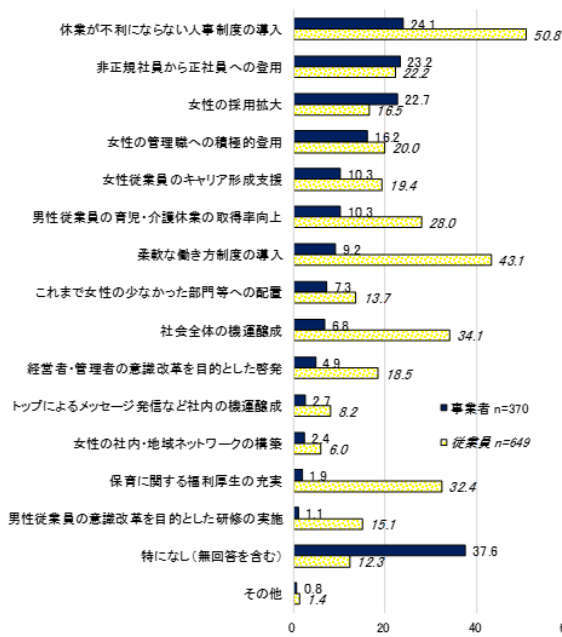
女性活躍を推進するために、事業者が実施している取組と、従業員が必要だと思う取組について、それぞれたずねた。最も回答割合が高い項目は、事業者、従業員とも「休業が不利にならない人事制度の導入」(事業者 24.1%、従業員 50.8%)であった。

従業員が必要だと思う取組と、事業者が実施している取組を比較すると、差異の大きい順に、「柔軟な働き方制度の導入」が 33.9 ポイント(事業者 9.2%、従業員 43.1%)、「保育に関する福利厚生の充実」が 30.5 ポイント(事業者 1.9%、従業員 32.4%)、「社会全体の機運醸成」が 27.3 ポイント(事業者 6.8%、従業員 34.1%)などとなった。

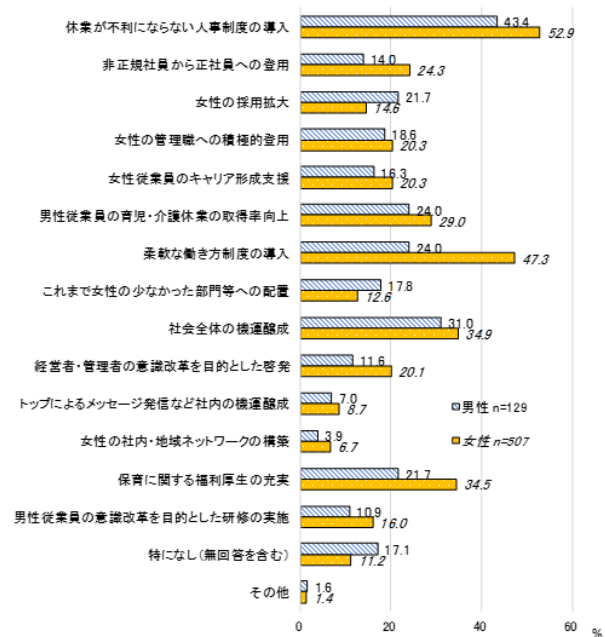
男女別にみると、女性の方が、「柔軟な働き方制度の導入」、「保育に関する福利厚生の充実」を必要だと感じているが、事業者の実施率が低く、女性の活躍を進めるうえでの課題として浮かび上がった。

図表 1-13 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)〈事業者調査〉〈従業員調査〉

実施している取組(事業者)、必要だと思う取組(従業員)



必要だと思う取組(従業員、男女別)



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

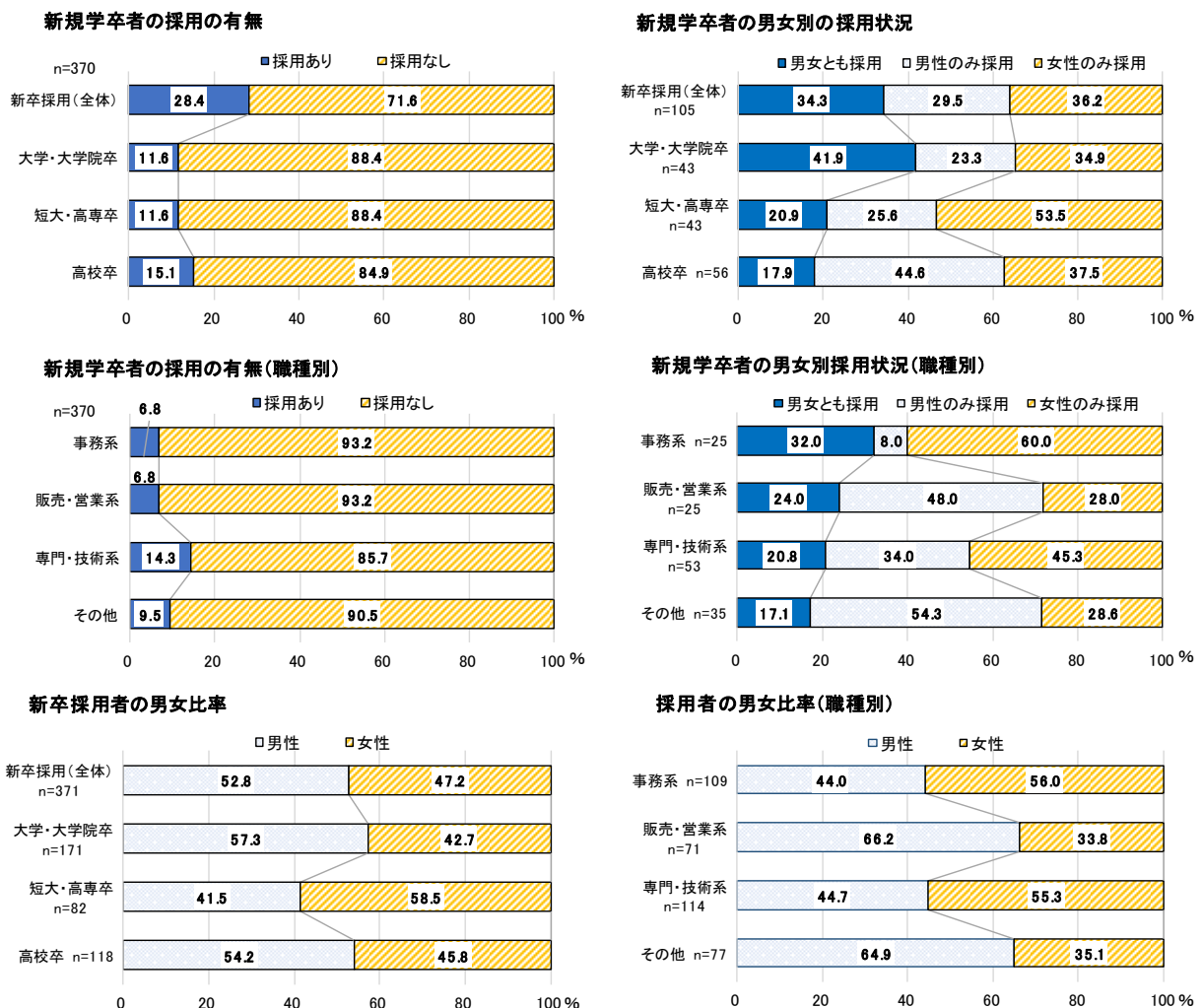
・新規学卒者を「採用した」事業者は約3割、うち「男女とも採用した」は3割半ば

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

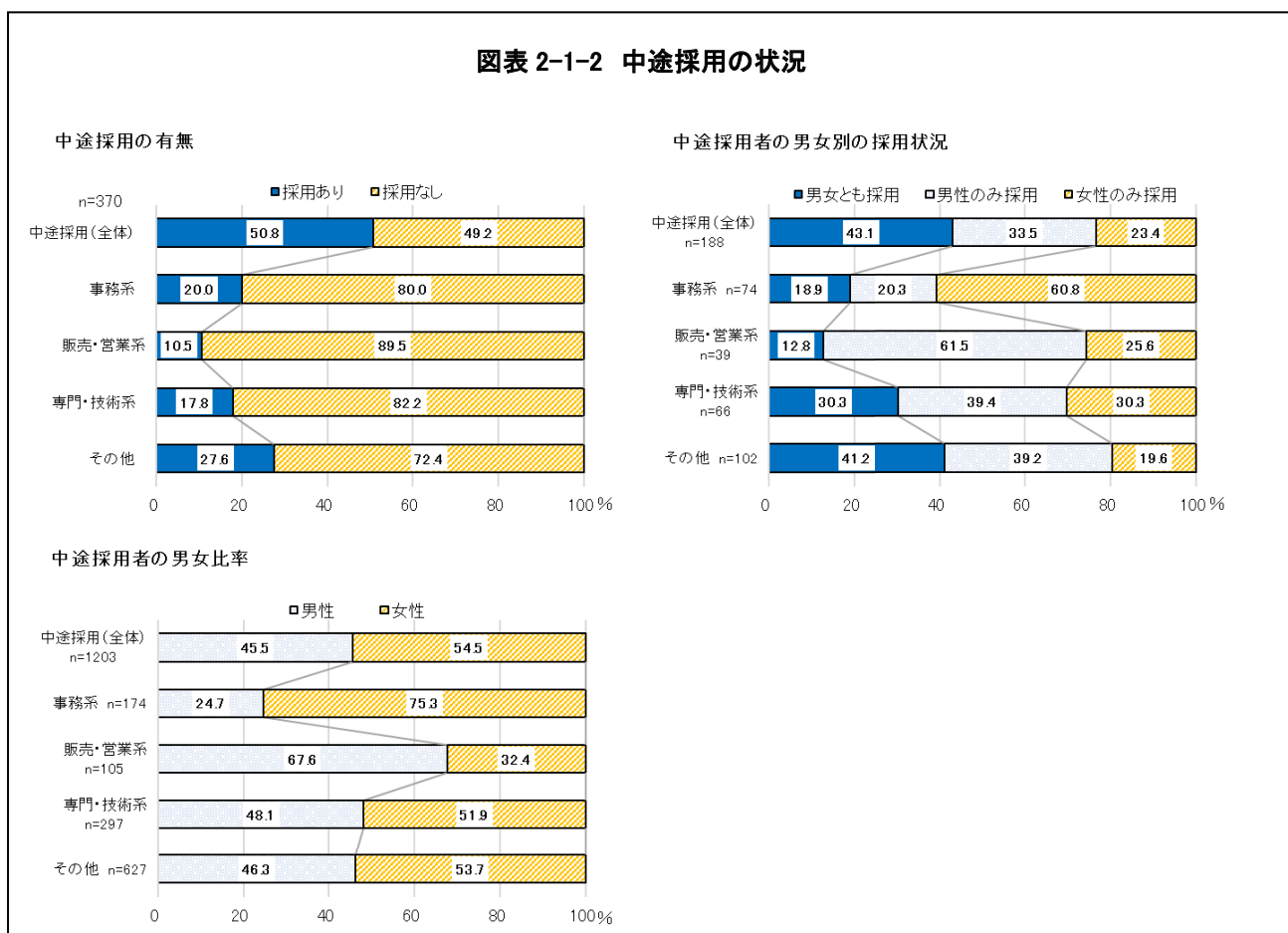
過去1年間に中途採用を行った事業者は全体で50.8%、「採用していない」事業者は49.2%となった。職種別にみると、「採用あり」の割合は、「事務系」で20.0%、「販売・営業系」で10.5%、「専門・技術系」で17.8%、「その他」で27.8%となった。

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

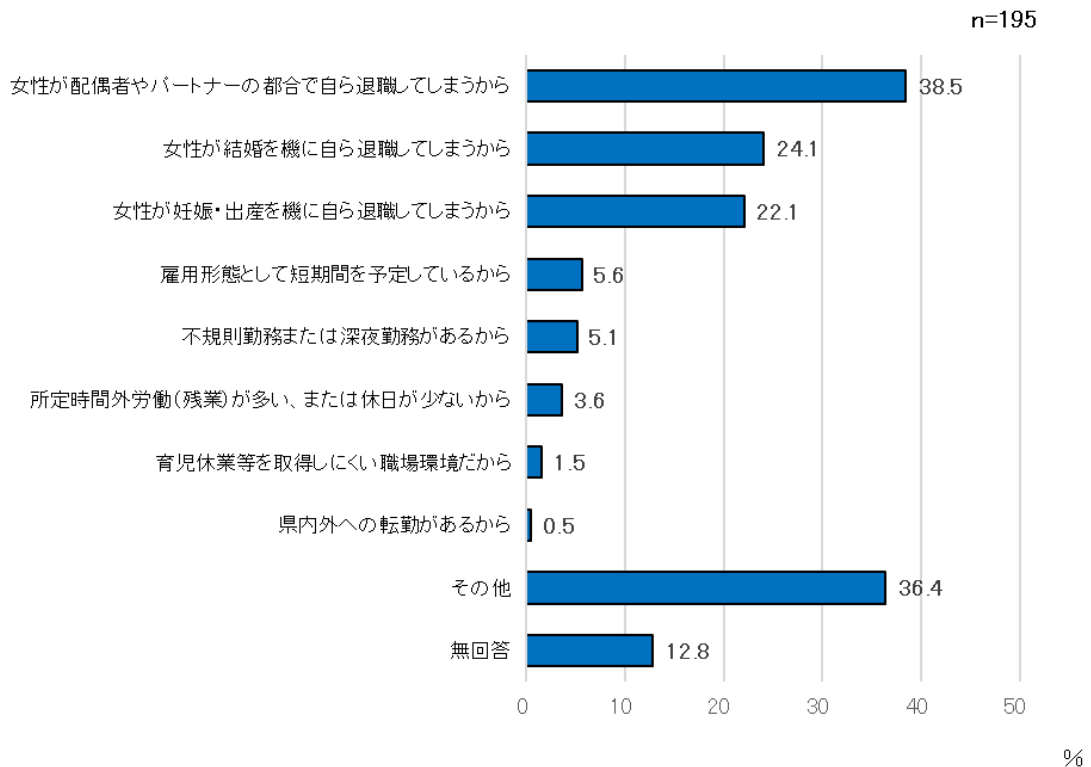
	男性		女性		差異 =男性-女性
		n=		n=	
平均年齢(歳)	47.3	356	45.3	354	2.0
平均勤続年数(年)	13.1	352	11.6	350	1.5

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

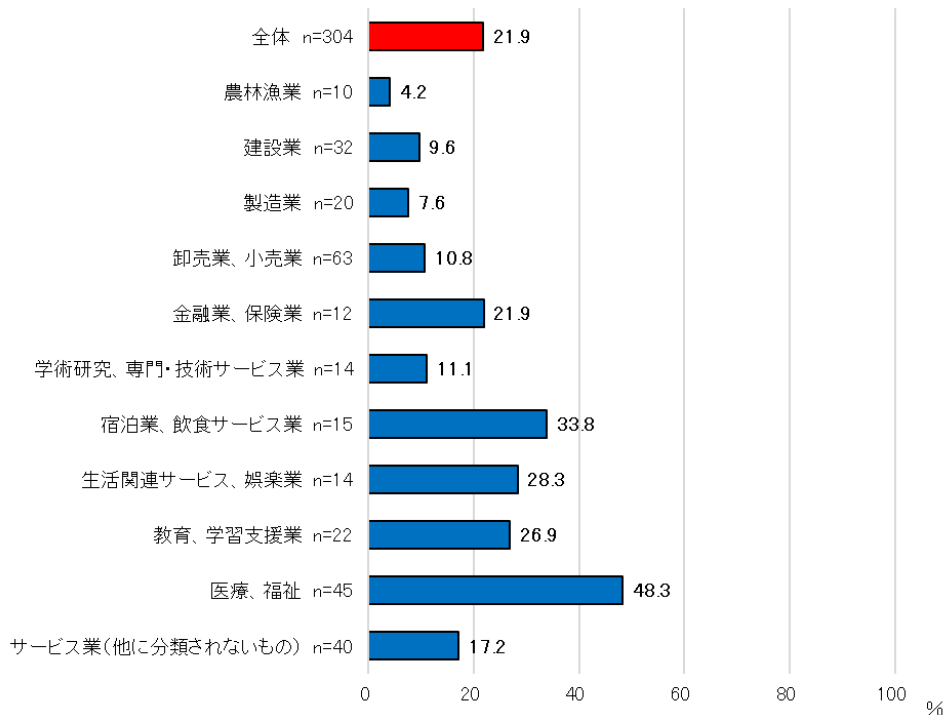
管理職等に占める女性割合

	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)

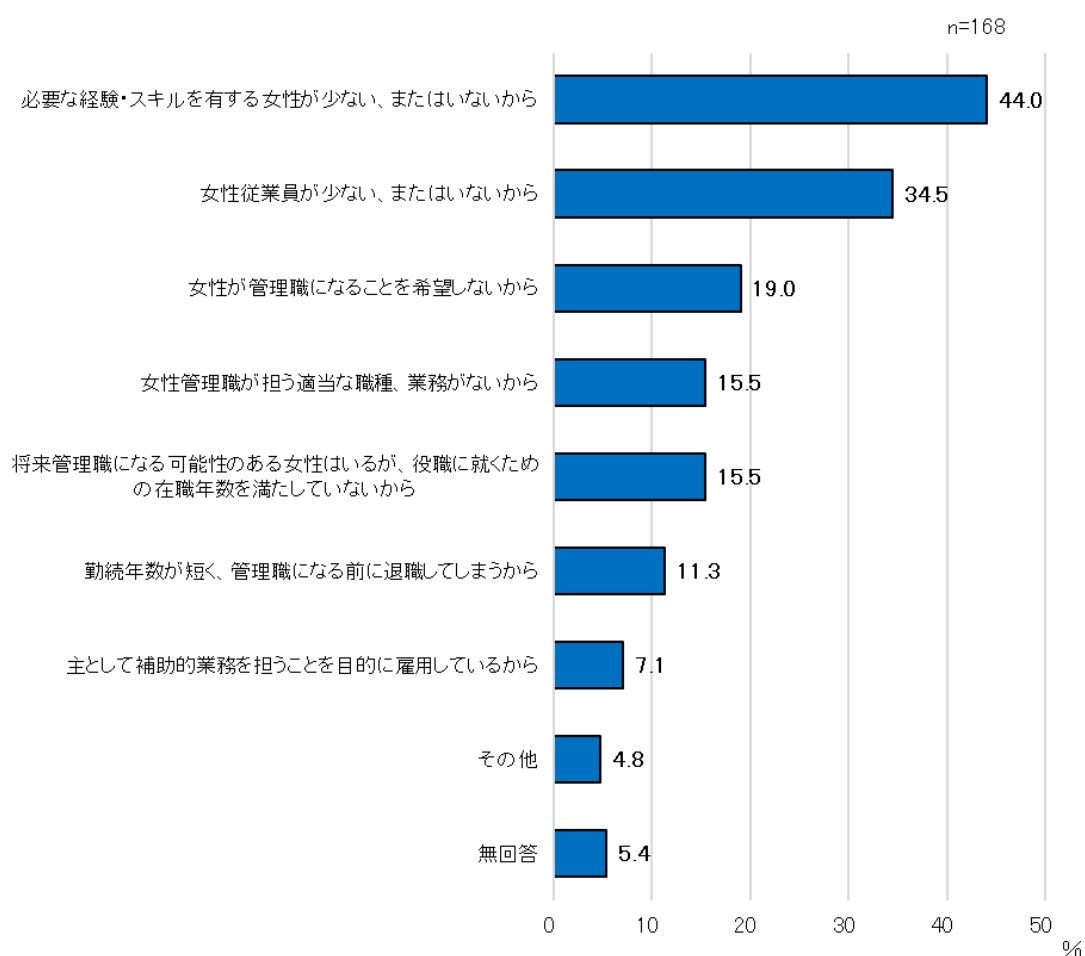


4-1. 女性を登用していない、またはできない理由(複数回答)

・「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切な職種、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)

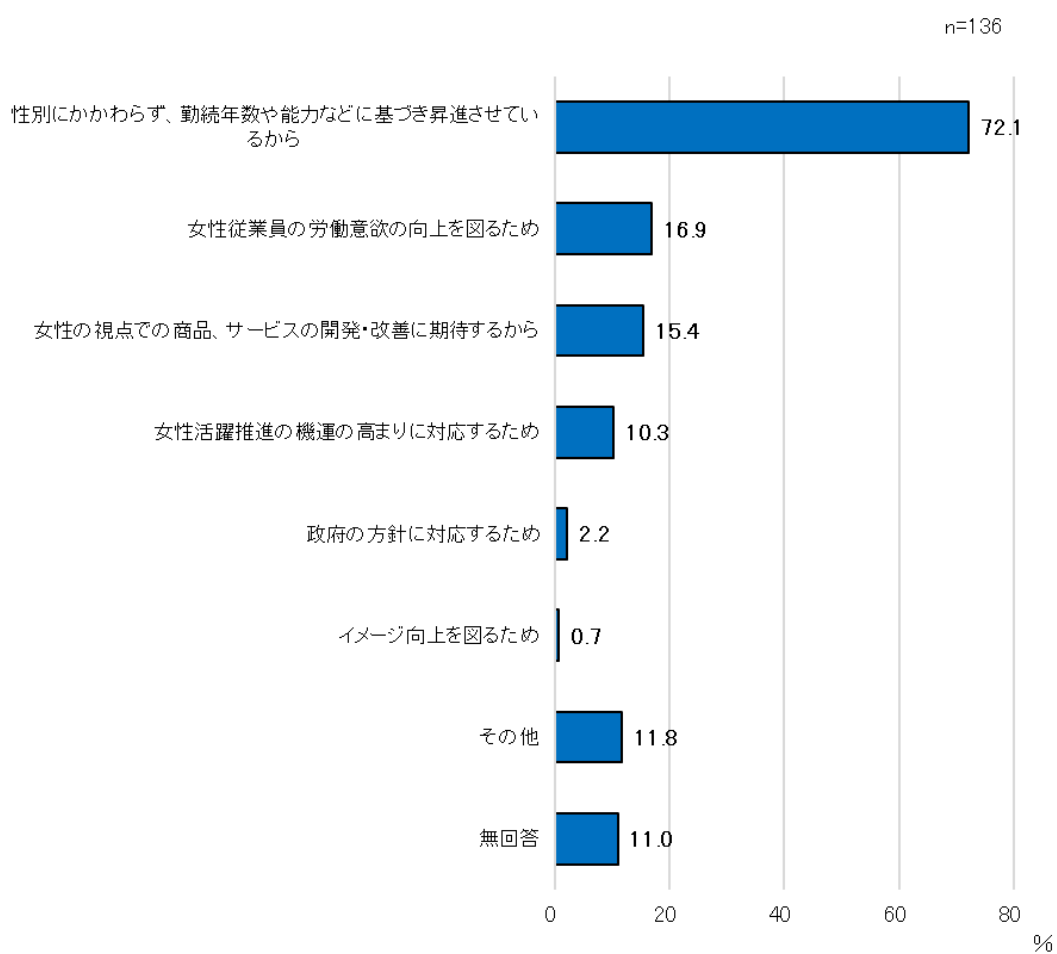


4-2. 女性を登用する理由(複数回答)

・「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)

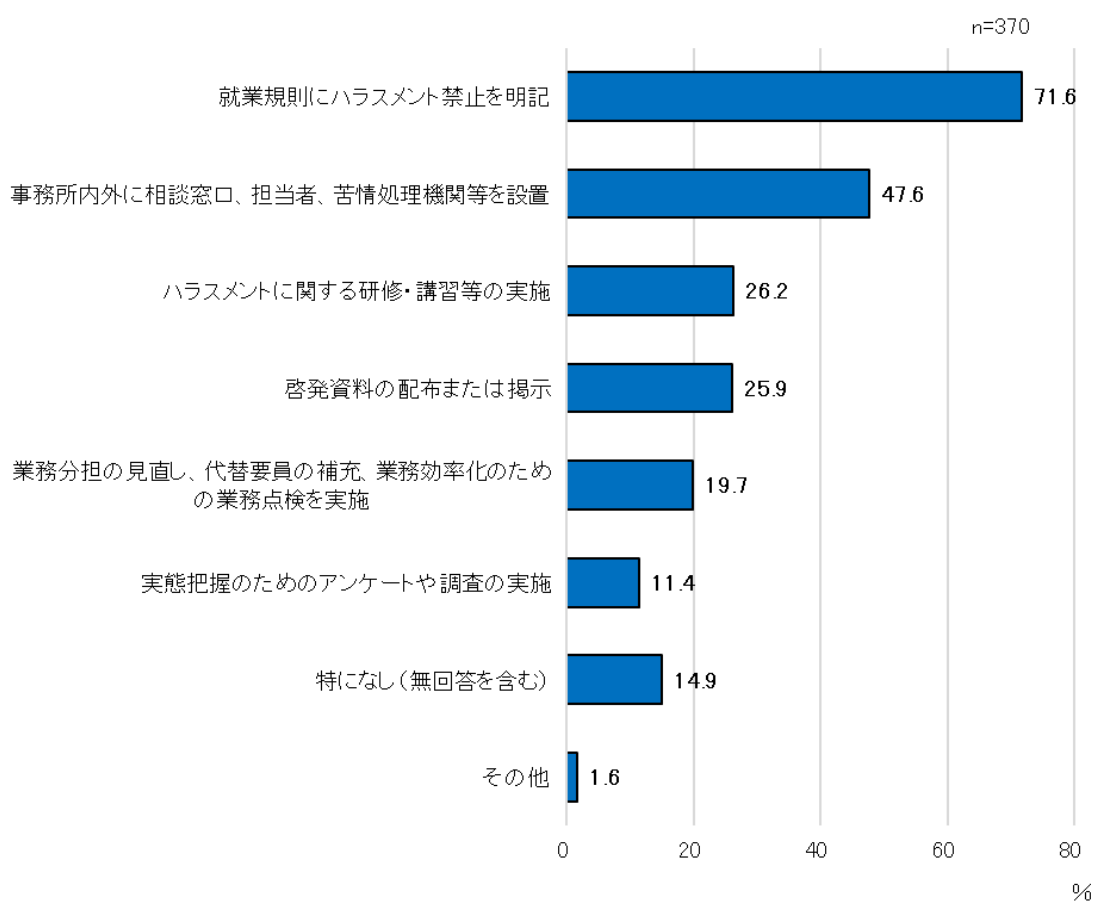


5. ハラスメント防止対策の実施状況

・「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。

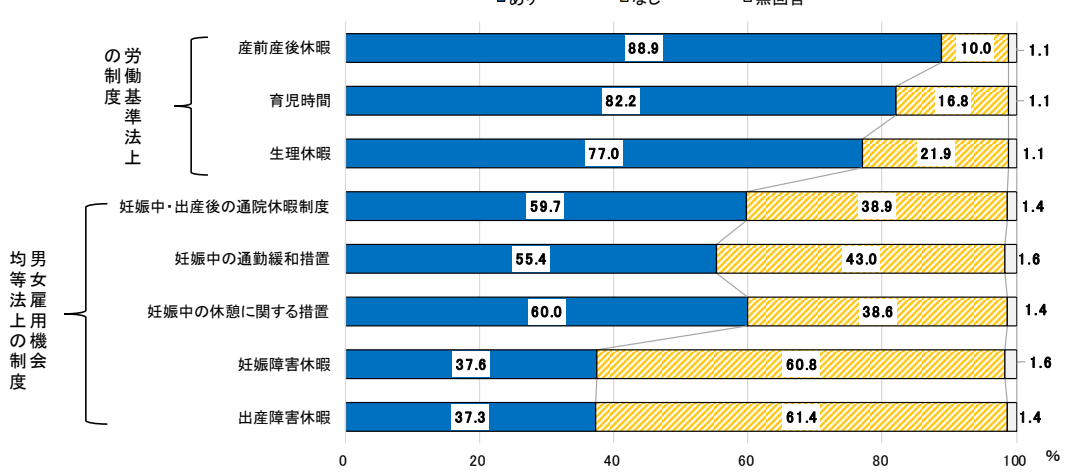
規定の有無については、「規定あり」が多い順に、「妊娠中の休憩に関する措置」(60.0%)「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(59.7%)、「妊娠中の通勤緩和措置」(55.4%)、「妊娠障害休暇」(37.6%)、「出産障害休暇」(37.3%)となっている。「対象者あり」と回答した事業者における制度ごとの利用状況は、「利用あり」が多い順に、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(53.1%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(37.9%)、「妊娠障害休暇」(35.1%)、「妊娠中の通勤緩和措置」(27.3%)、「出産障害休暇」(20.7%)となっている。

●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）

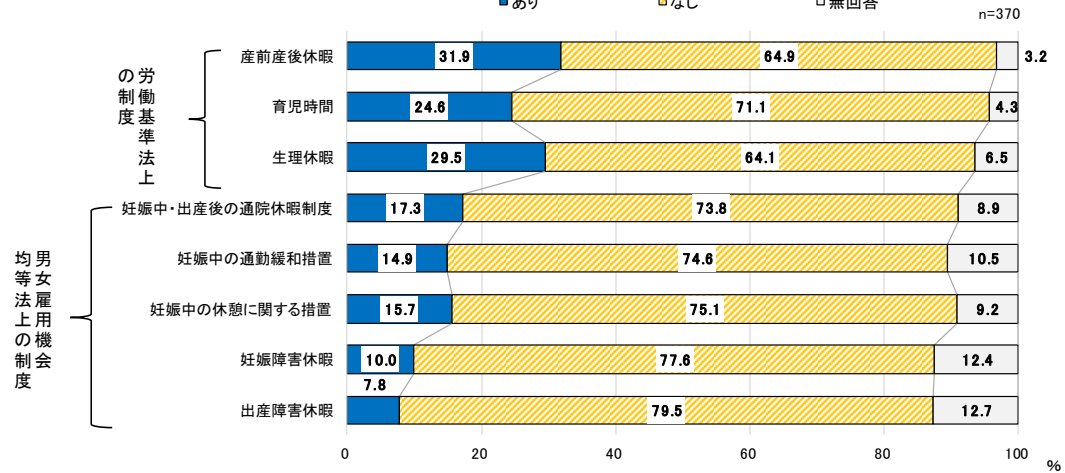
- ・妊娠中・出産後の通院休暇制度：女性労働者が健康診査および保健指導を受けるために必要な時間を確保するための休暇で、妊娠中の女性、および産後1年以内の女性が会社に申請すれば、勤務中に健診に必要な時間が確保できる。
- ・妊娠中・出産後の通勤緩和措置：事業主が妊娠中の女性労働者から、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨申出があった場合に、その女性がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように講じなければならない。
- ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長など）
- ・妊娠障害休暇（つわり等により勤務が困難な場合の休暇）
- ・出産障害休暇（出産後の回復不全等により勤務が困難な場合の休暇）：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

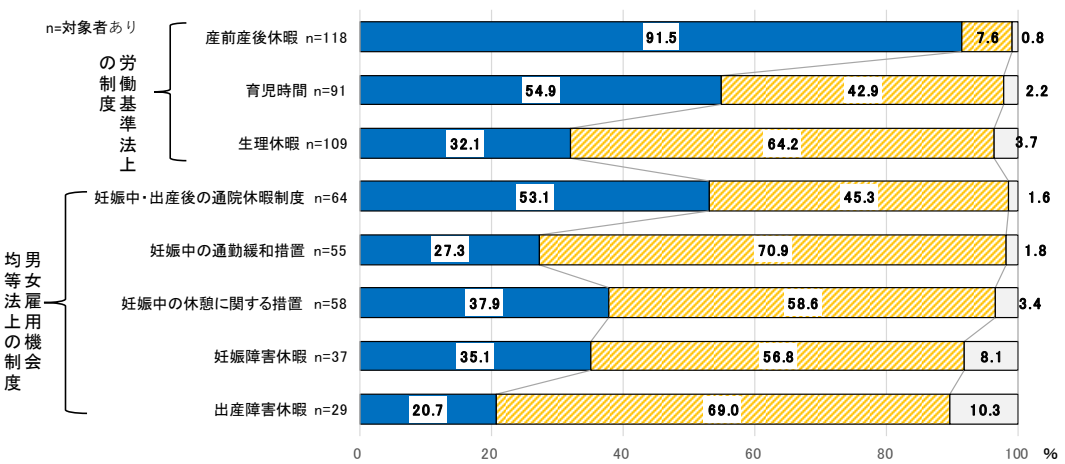
母性保護制度等に関する規定の有無



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

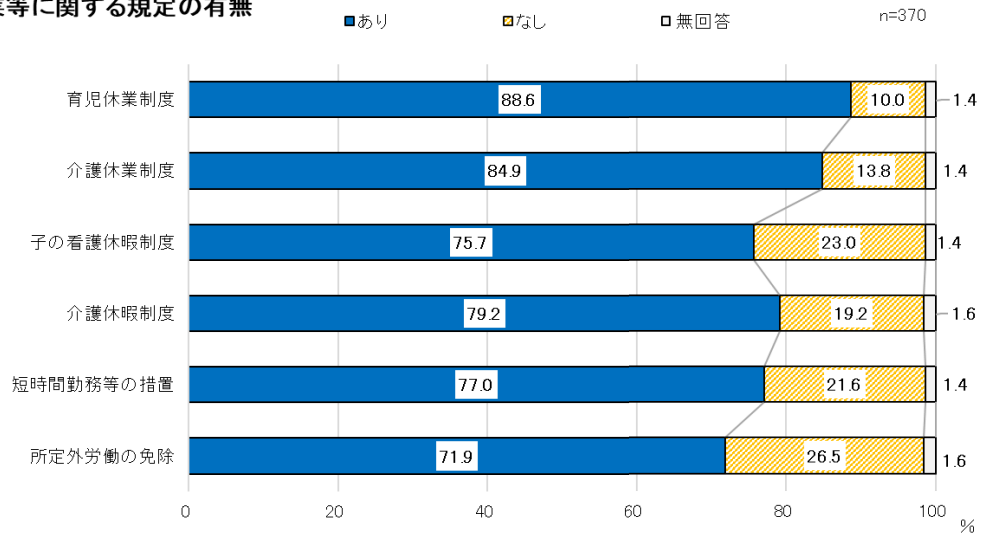
- ・ **育児休業制度**：労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月に達するまでの間に1年間）の間、育児休業をすることができる。
 - ※育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象
 - ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること
 - ②子が1歳6ヵ月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- ・ **介護休業制度**：労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として、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。

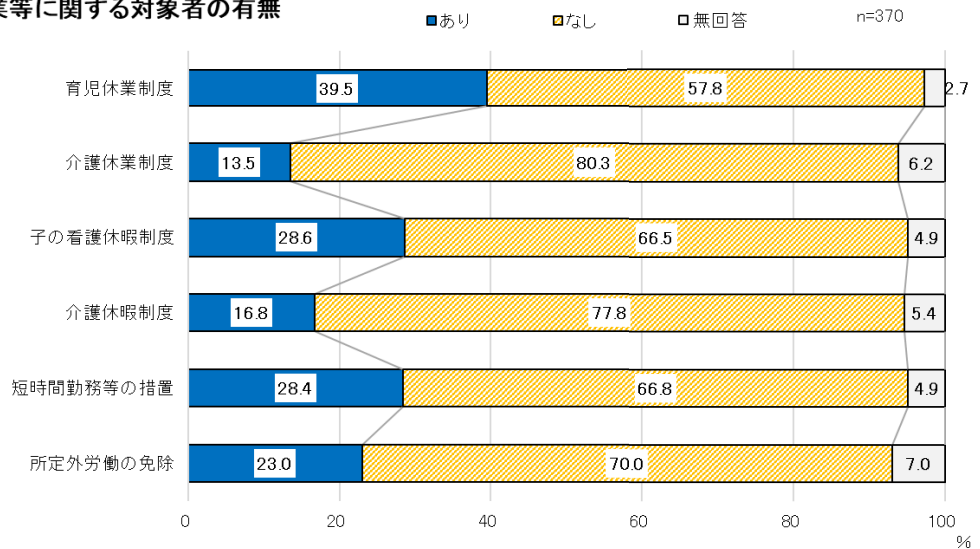
短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ下げ、労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度
- ・ **所定外労働の免除**：事業主は、3歳に満たない子を養育するまたは要介護状態にある家族を介護する労働者が申し出た場合は、所定外労働時間を超えて労働させてはならない。

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

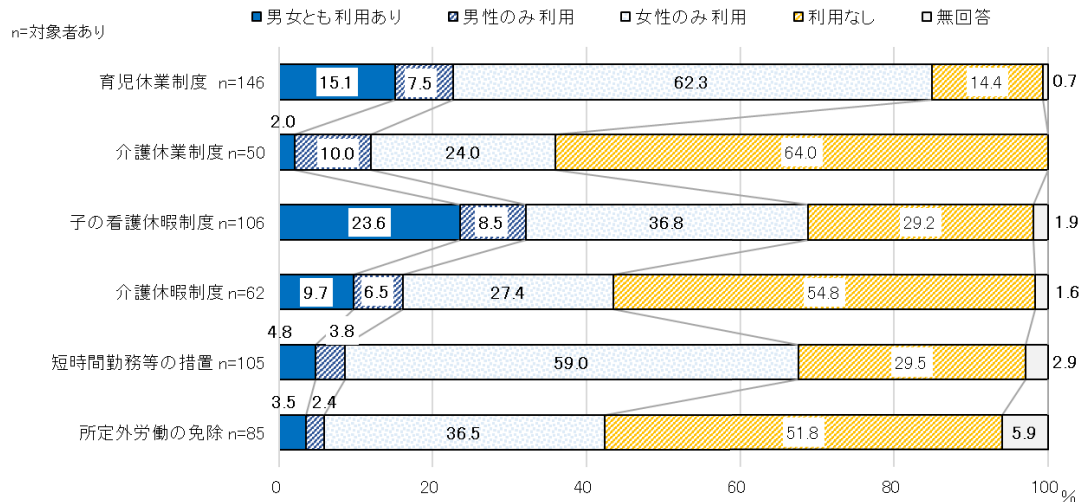
育児・介護休業等に関する規定の有無



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

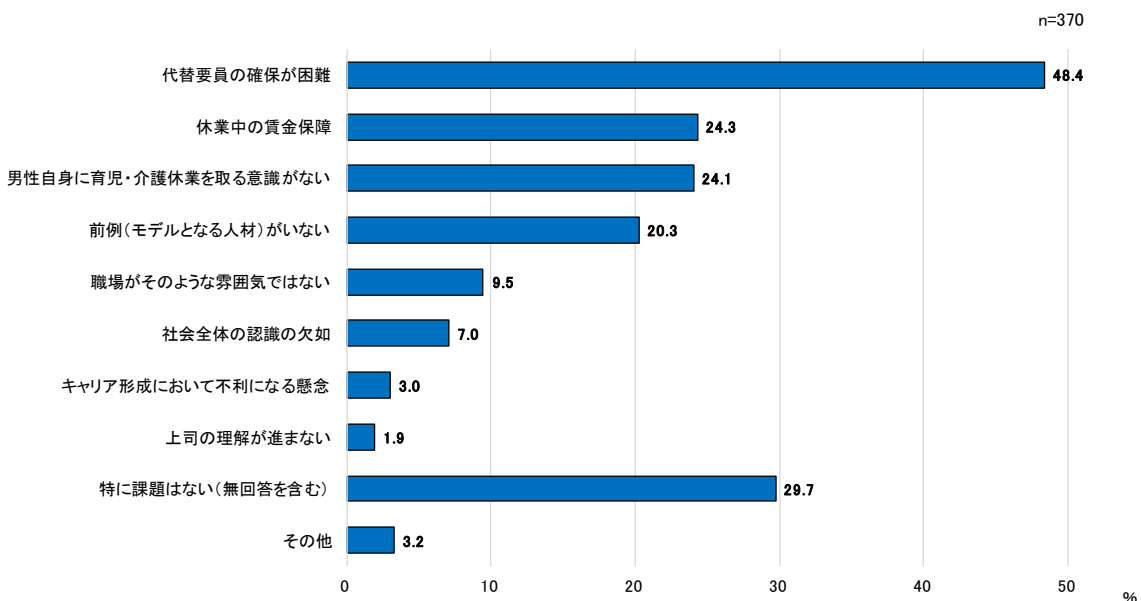
n=370

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

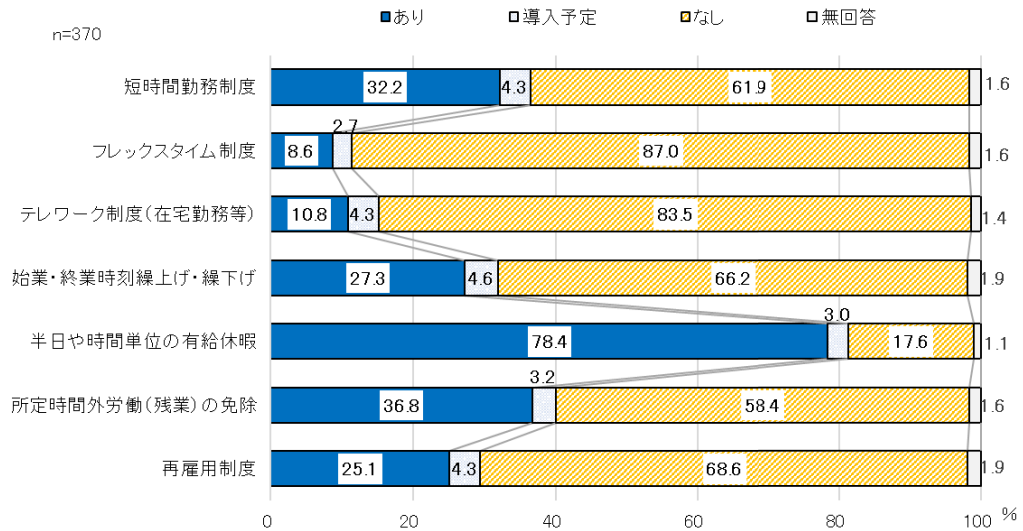
常用労働者を対象とする柔軟な働き方に関する7つの項目について、制度の有無および利用状況をたずねた。

「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。

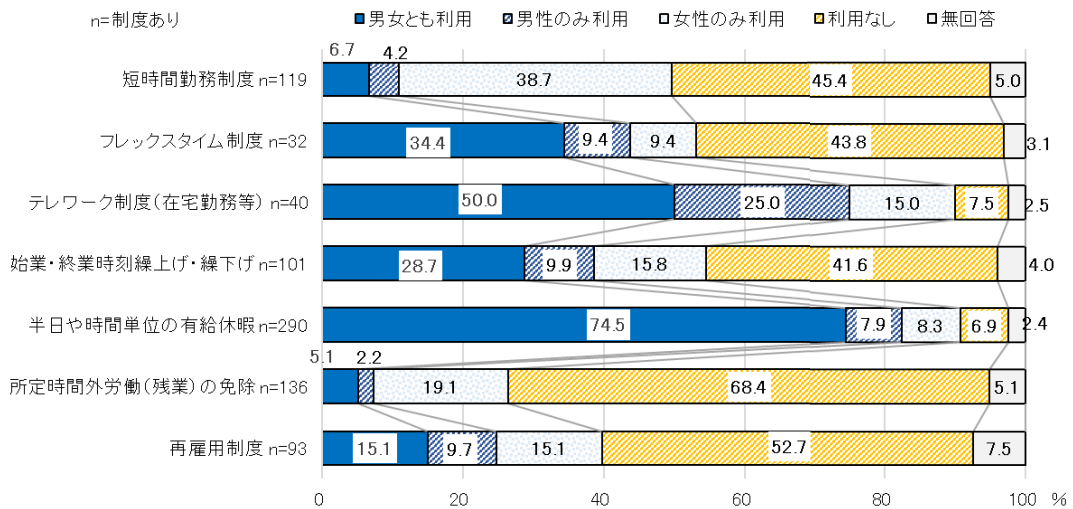
「制度あり」の事業者における利用状況をみると、「半日や時間単位での有給休暇」と「テレワーク制度（在宅勤務等）」の利用実績が9割に達している。また、「短時間勤務制度」は「女性のみ利用」が約4割を占めている。

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

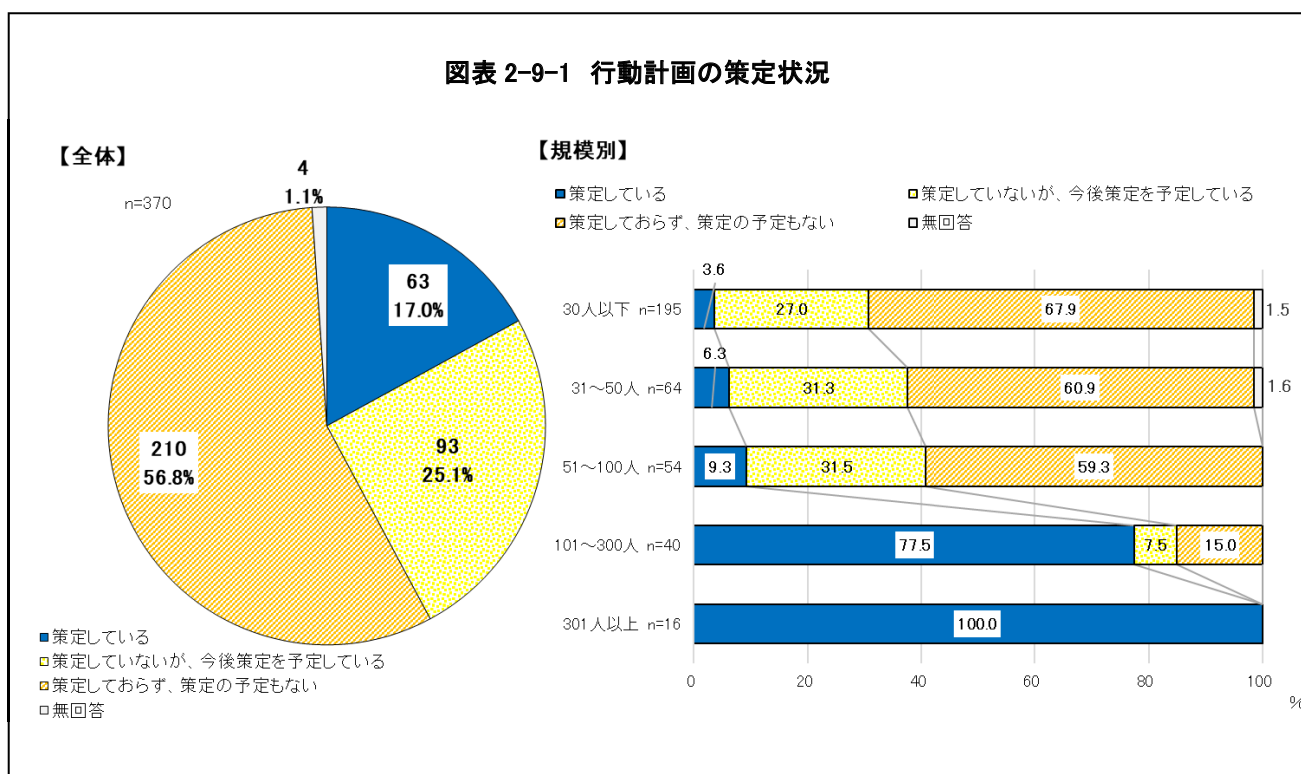
1. 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定状況

・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。

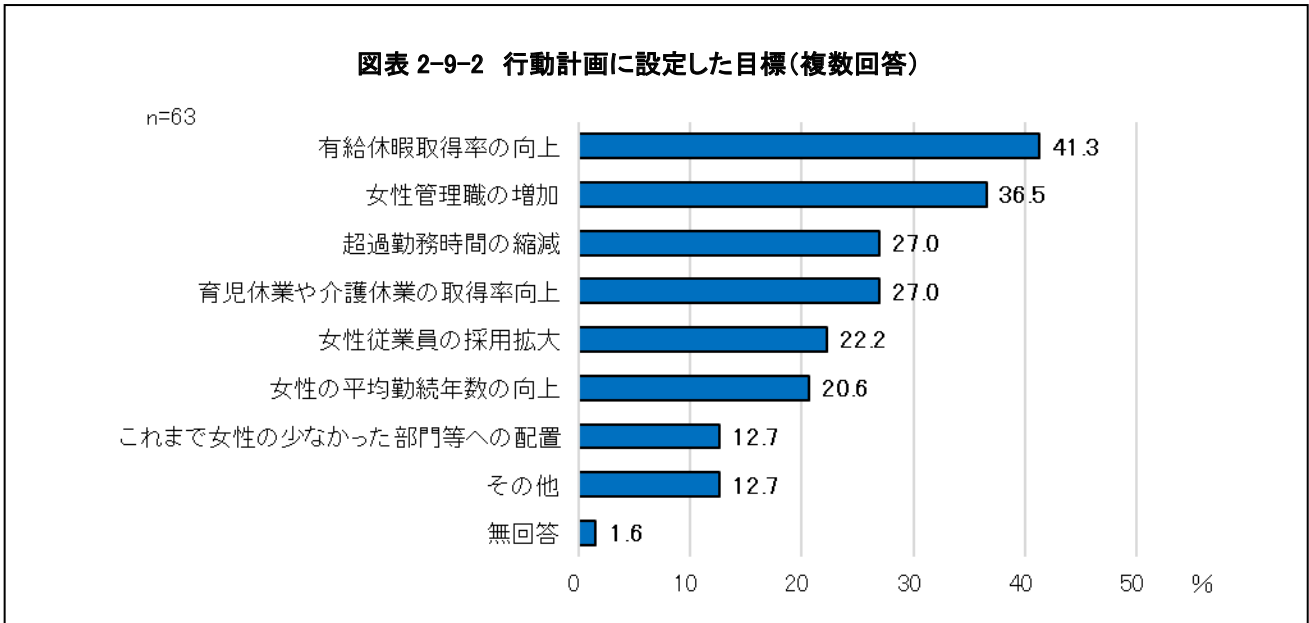
図表 2-9-1 行動計画の策定状況



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

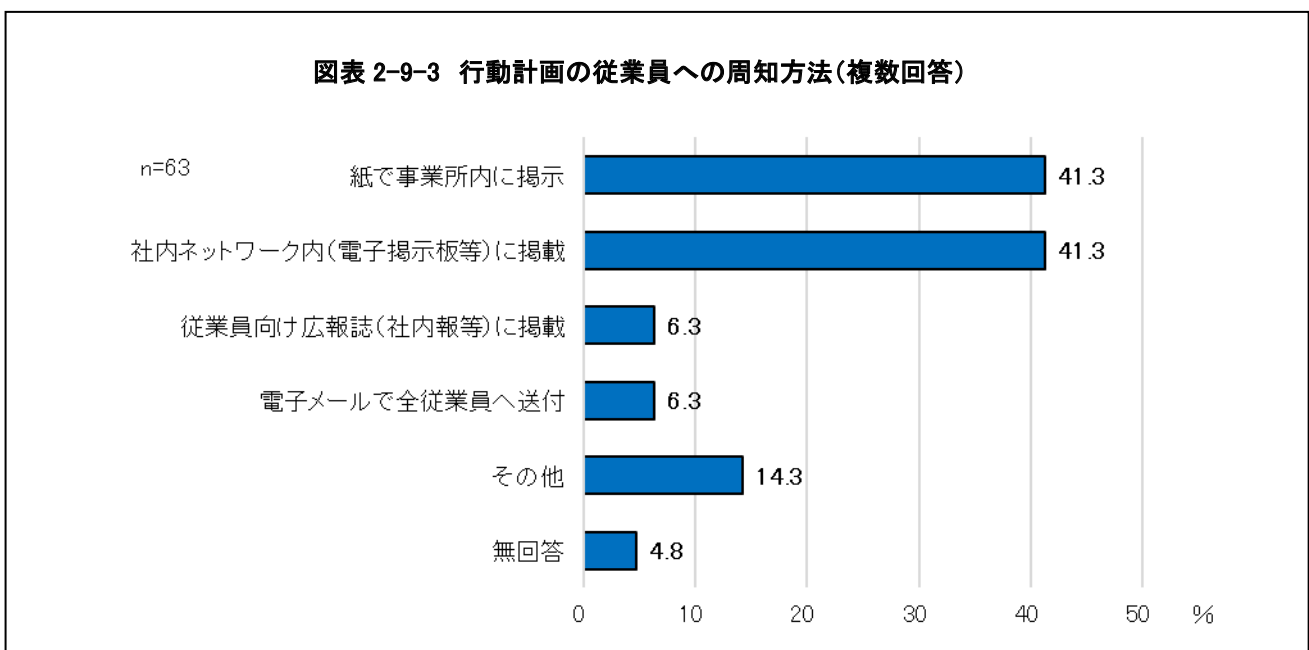
行動計画を策定した事業者 (n=63) に対し、行動計画に設定した目標をたずねたところ、「有給休暇取得率の向上」が最も多く 41.3%、次いで、「女性管理職の増加」(36.5%)、「超過勤務時間の縮減」および「育児休業や介護休業の取得率向上」(27.0%) などの順となった。



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

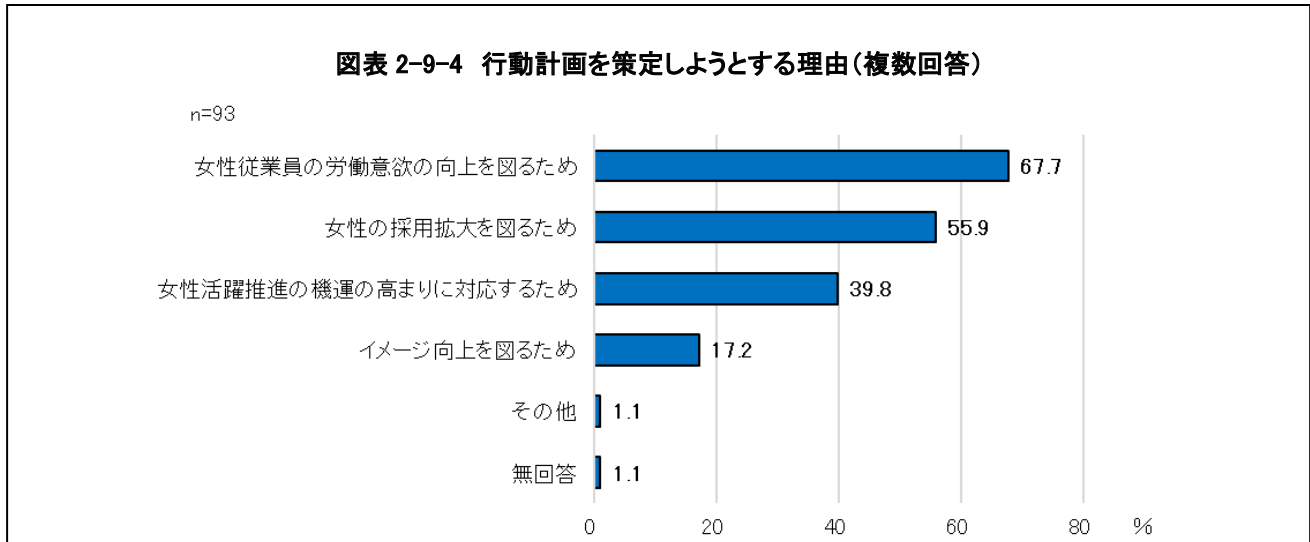
行動計画を策定した事業者 (n=63) に対し、従業員への周知方法をたずねたところ、「紙で事業所内に掲示」と「社内ネットワーク (電子掲示板等) に掲載」が 41.3%と最も多かった。



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

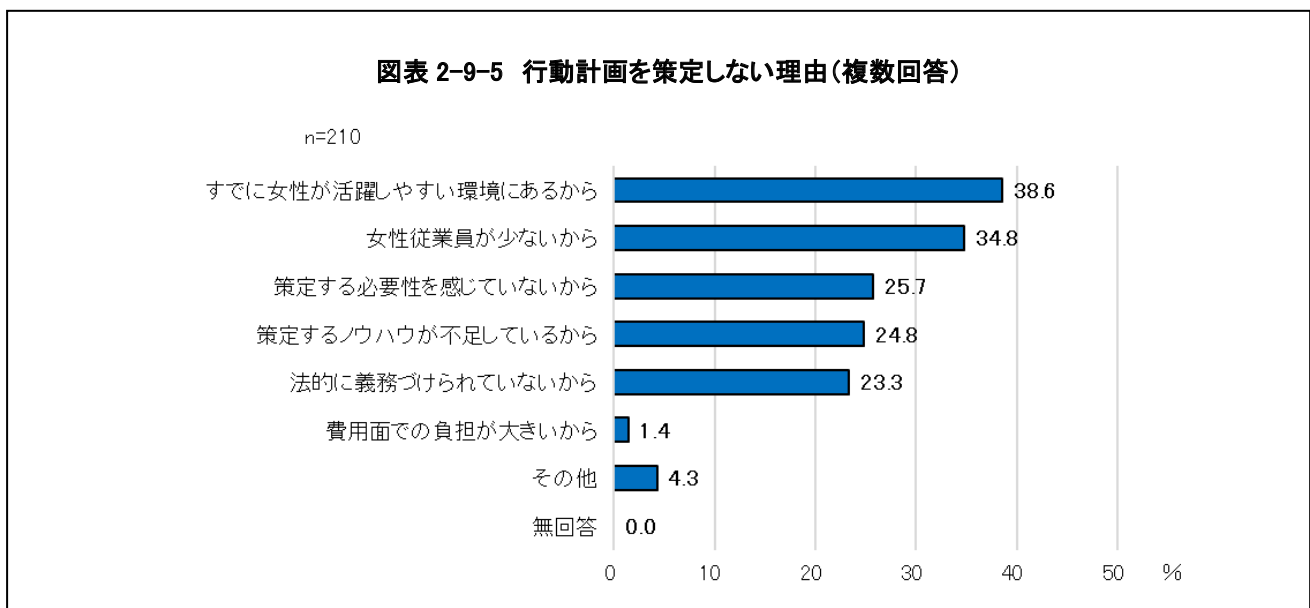
行動計画を策定していないが、今後策定を予定している事業者 (n=93) に対し、行動計画を策定する理由をたずねたところ、「女性従業員の労働意欲の向上を図るため」が最も多く 67.7%、次いで、「女性の採用拡大を図るため」(55.9%)、「女性活躍推進の機運の高まりに対応するため」(39.8%)、「イメージ向上を図るため」(17.2%) の順となった。



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。



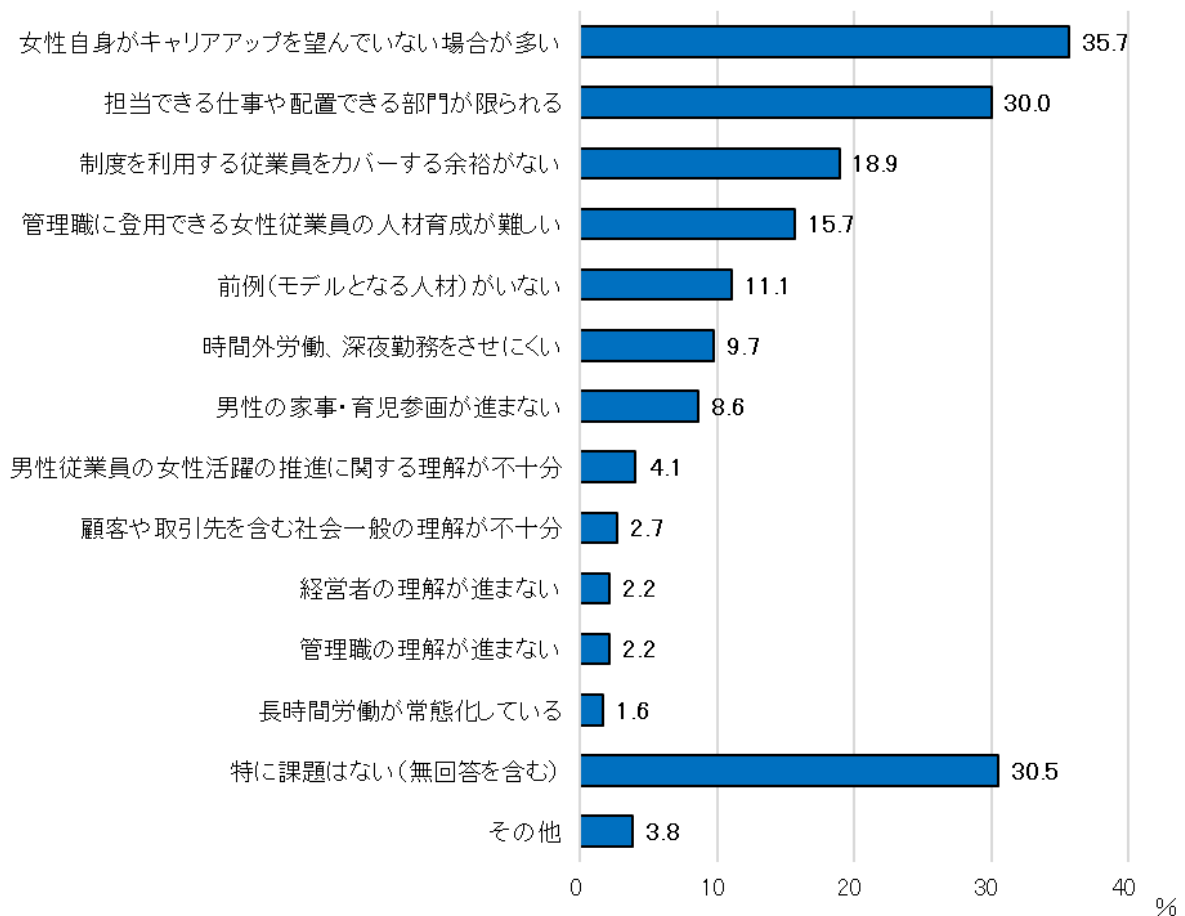
2. 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)

・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)

n=370

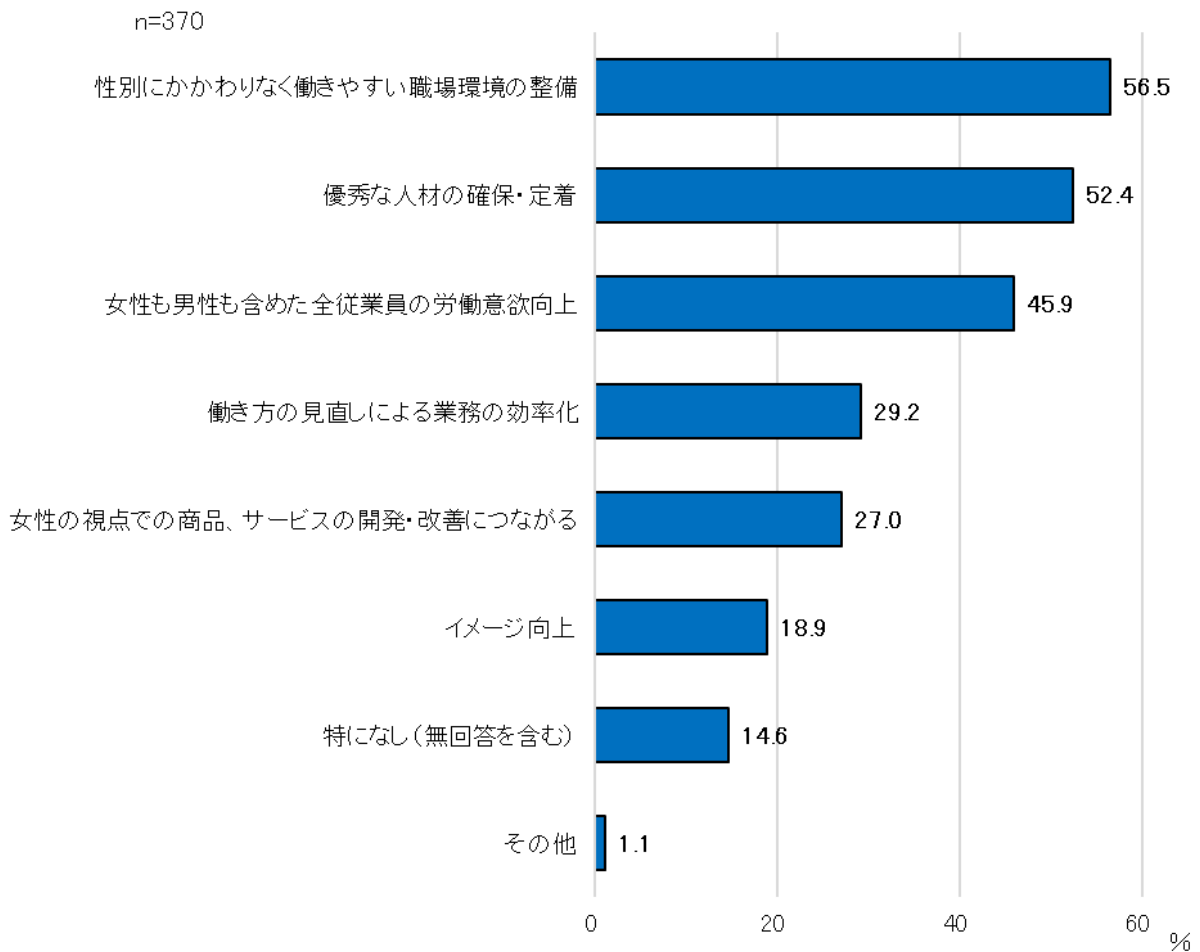


3. 女性の活躍を推進することのメリット(複数回答)

・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)



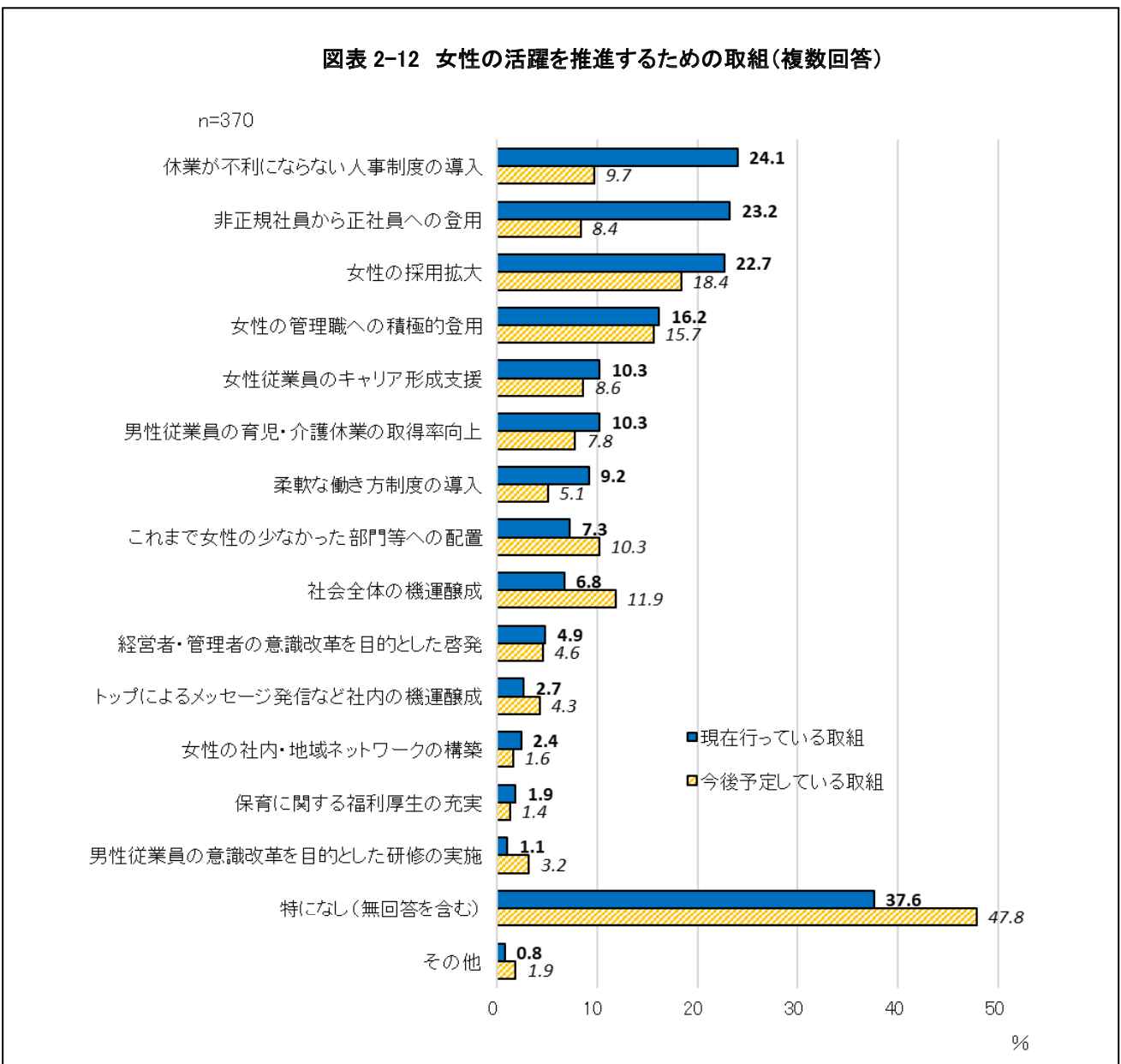
4. 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)

・「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)



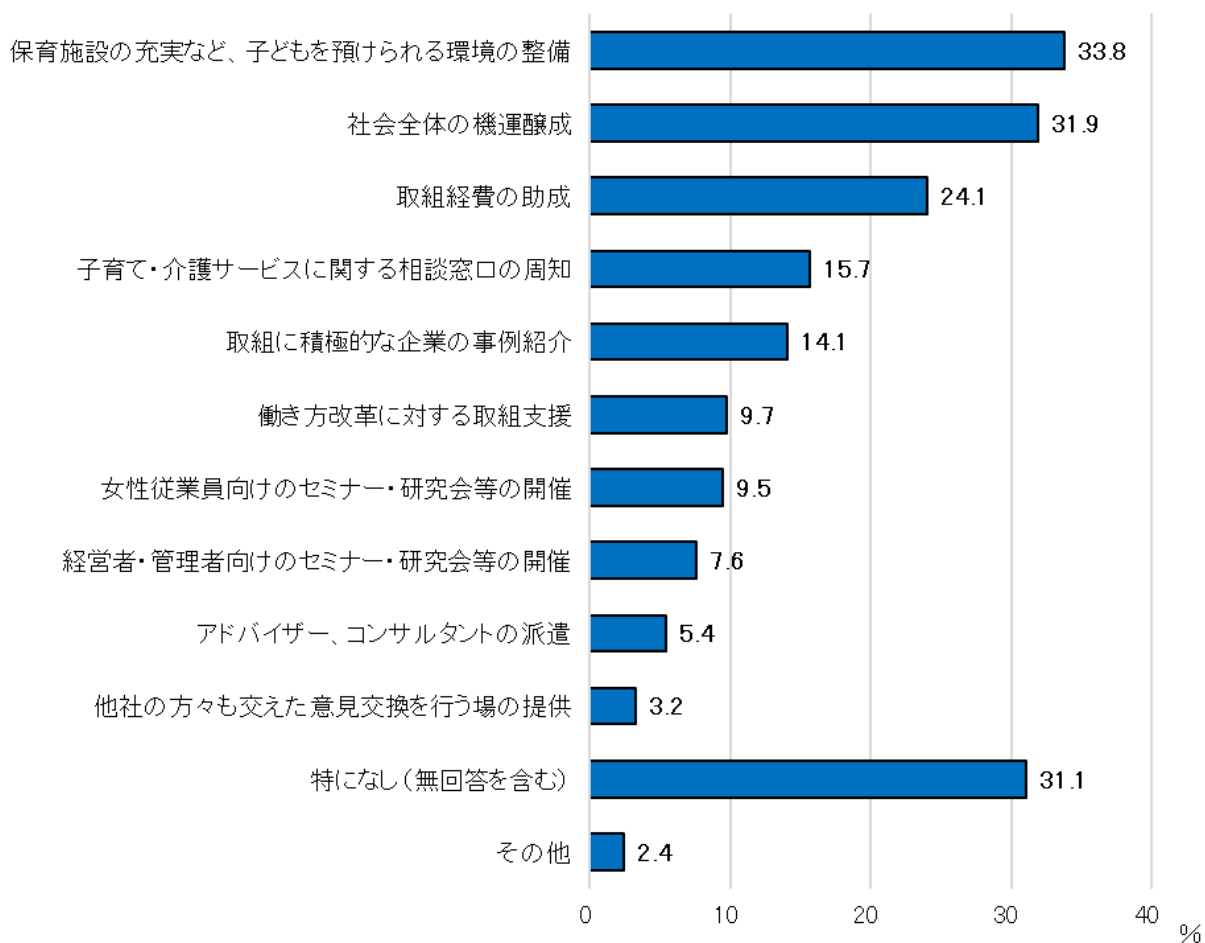
5. 女性の活躍を推進するうえで行政に望むこと(複数回答)

・「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き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。

第3章 従業員調査結果

I. 回答者(従業員)の属性

1. 性別と年代

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0(100.0)	129 100.0(100.0)	507 100.0(100.0)	7 100.0(100.0)	6 100.0(100.0)
10代	2 0.3(100.0)	0 0.0(0.0)	2 0.4(100.0)	0 0.0(100.0)	0 0.0(0.0)
20代	62 9.6(100.0)	14 10.9(22.6)	45 8.9(72.6)	2 28.6(3.2)	1 16.7(1.6)
30代	164 25.3(100.0)	33 25.6(20.1)	128 25.2(78.0)	2 28.6(1.2)	1 16.7(0.6)
40代	206 31.7(100.0)	39 30.2(18.9)	163 32.1(79.1)	2 28.6(1.0)	2 33.3(1.0)
50代	147 22.7(100.0)	30 23.3(20.4)	114 22.5(77.6)	1 14.3(0.7)	2 33.3(1.4)
60代以上	62 9.6(100.0)	11 8.5(17.7)	51 10.1(82.3)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)
無回答	6 0.9(100.0)	2 1.6(33.3)	4 0.8(66.7)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)

2. 勤務先の規模(従業員数)

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
30人未満	325 50.1	72 55.8	248 48.9	3 42.9	2 33.3
30~49人	118 18.2	20 15.5	93 18.3	3 42.9	2 33.3
50~99人	95 14.6	17 13.2	75 14.8	1 14.3	2 33.3
100~299人	73 11.2	12 9.3	61 12.0	0 0.0	0 0.0
300人以上	33 5.1	8 6.2	25 4.9	0 0.0	0 0.0
無回答	5 0.8	0 0.0	5 1.0	0 0.0	0 0.0

3. 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649	129	507	7	6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業	20	3	17	0	0
	3.1	2.3	3.4	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	1	1	0	0
	0.3	0.8	0.2	0.0	0.0
建設業	90	26	61	2	1
	13.9	20.2	12.0	28.6	16.7
製造業	49	12	37	0	0
	7.6	9.3	7.3	0.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	11	3	7	1	0
	1.7	2.3	1.4	14.3	0.0
情報通信業	5	0	5	0	0
	0.8	0.0	1.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	12	3	9	0	0
	1.8	2.3	1.8	0.0	0.0
卸売業、小売業	101	20	77	2	2
	15.6	15.5	15.2	28.6	33.3
金融業、保険業	29	4	25	0	0
	4.5	3.1	4.9	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	4	1	3	0	0
	0.6	0.8	0.6	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	28	5	23	0	0
	4.3	3.9	4.5	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	39	8	31	0	0
	6.0	6.2	6.1	0.0	0.0
生活関連サービス、娯楽業	23	2	21	0	0
	3.5	1.6	4.1	0.0	0.0
教育、学習支援業	39	8	30	0	1
	6.0	6.2	5.9	0.0	16.7
医療、福祉	88	8	79	0	1
	13.6	6.2	15.6	0.0	16.7
複合サービス業	4	2	2	0	0
	0.6	1.6	0.4	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	101	23	75	2	1
	15.6	17.8	14.8	28.6	16.7
無回答	4	0	4	0	0
	0.6	0.0	0.8	0.0	0.0

4. 回答者の職種

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
事務職	401 61.8	49 38.0	342 67.5	6 85.7	4 66.7
販売・営業職	54 8.3	23 17.8	31 6.1	0 0.0	0 0.0
専門・技術職	129 19.9	41 31.8	86 17.0	1 14.3	1 16.7
その他	63 9.7	16 12.4	46 9.1	0 0.0	1 16.7
無回答	2 0.3	0 0.0	2 0.4	0 0.0	0 0.0

5. 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
3年未満	47 7.2	7 5.4	39 7.7	1 14.3	0 0.0
3年以上5年未満	54 8.3	7 5.4	46 9.1	1 14.3	0 0.0
5年以上10年未満	164 25.3	37 28.7	124 24.5	2 28.6	1 16.7
10年以上20年未満	230 35.4	49 38.0	176 34.7	1 14.3	4 66.7
20年以上	151 23.3	29 22.5	119 23.5	2 28.6	1 16.7
無回答	3 0.5	0 0.0	3 0.6	0 0.0	0 0.0

6. 回答者の役職

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
役職についていない	405 62.4	63 48.8	330 65.1	7 100.0	5 83.3
主任級	99 15.3	22 17.1	77 15.2	0 0.0	0 0.0
係長級	88 13.6	37 28.7	50 9.9	0 0.0	1 16.7
その他	49 7.6	6 4.7	43 8.5	0 0.0	0 0.0
無回答	8 1.2	1 0.8	7 1.4	0 0.0	0 0.0

7. 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649	129	507	7	6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	589	125	452	6	6
	90.8	96.9	89.2	85.7	100.0
パート	40	1	39	0	0
	6.2	0.8	7.7	0.0	0.0
その他	20	3	16	1	0
	3.1	2.3	3.2	14.3	0.0
無回答	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

8. 回答者の1カ月の平均残業時間

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649	129	507	7	6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
残業なし	272	39	228	3	2
	41.9	30.2	45.0	42.9	33.3
10時間以下	251	41	204	3	3
	38.7	31.8	40.2	42.9	50.0
10時間超20時間以下	78	32	46	0	0
	12.0	24.8	9.1	0.0	0.0
20時間超45時間以下	40	14	24	1	1
	6.2	10.9	4.7	14.3	16.7
45時間超	4	3	1	0	0
	0.6	2.3	0.2	0.0	0.0
無回答	4	0	4	0	0
	0.6	0.0	0.8	0.0	0.0

9. 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
取得していない	34 5.2	6 4.7	27 5.3	0 0.0	1 16.7
1～5日	133 20.5	35 27.1	95 18.7	2 28.6	1 16.7
6～10日	226 34.8	44 34.1	179 35.3	2 28.6	1 16.7
11～15日	116 17.9	25 19.4	87 17.2	2 28.6	2 33.3
16～20日	103 15.9	11 8.5	91 17.9	1 14.3	0 0.0
21日以上	31 4.8	6 4.7	24 4.7	0 0.0	1 16.7
無回答	6 0.9	2 1.6	4 0.8	0 0.0	0 0.0

10. 配偶者の有無

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
いる	373 57.5	81 62.8	285 56.2	4 57.1	3 50.0
いない	272 41.9	47 36.4	219 43.2	3 42.9	3 50.0
無回答	4 0.6	1 0.8	3 0.6	0 0.0	0 0.0

11. 子どもの有無

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
末子が就学前	104 16.0	25 19.4	77 15.2	2 28.6	0 0.0
末子が小学生	77 11.9	19 14.7	56 11.0	1 14.3	1 16.7
末子が中学生以上	217 33.4	29 22.5	184 36.3	2 28.6	2 33.3
いない	242 37.3	54 41.9	183 36.1	2 28.6	3 50.0
無回答	9 1.4	2 1.6	7 1.4	0 0.0	0 0.0

Ⅱ. 働きがいに関する事項

1. 性別に関わりなく評価されていると感じるか

- ・男女とも6割が「性別に関わりなく評価されている」と感じている
- ・女性は高い年代ほど評価されていると「感じない」割合が高い

職場において、性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると感じるかたずねたところ、男性の59.7%、女性の57.4%が、「感じる」または「まあ、感じる」と回答した。一方、「感じない」または「あまり感じない」の合計は、男性が28.7%、女性が34.5%となり、女性の方がやや割合が高かった。

年代別で見ると、男性は、「60代以上」を除く各年代で、評価されていると「感じる」が6割前後だが、女性は、高い年代ほど評価されていると「感じない」割合が高くなっている。

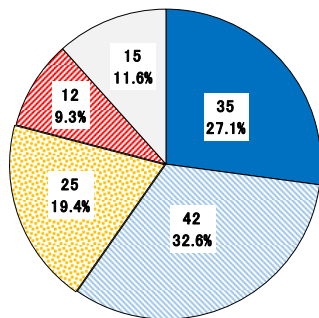
企業規模別で見ると、男性では、企業規模が大きいほど、評価されていると「感じる」割合が幾分高くなっている。

図表 3-1-1 性別に関わりなく評価されていると感じるか

男性【全体】

n=129

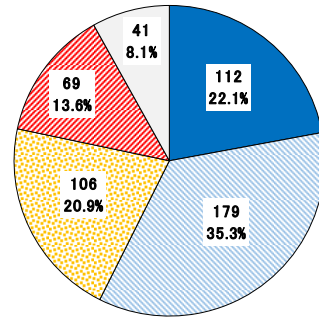
- 感じる
- まあ、感じる
- あまり感じない
- 感じない
- 分からない



女性【全体】

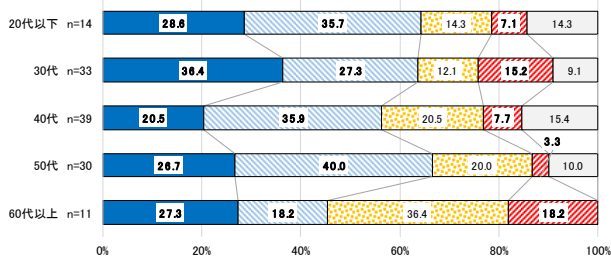
n=507

- 感じる
- まあ、感じる
- あまり感じない
- 感じない
- 分からない



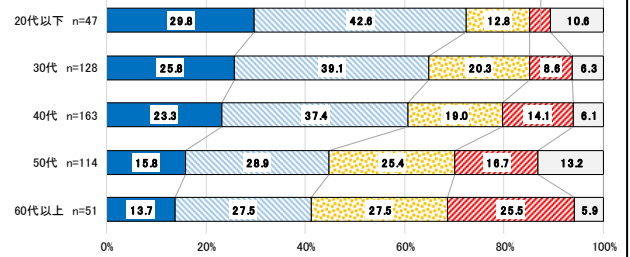
【年代別】

■感じる □まあ、感じる □あまり感じない ■感じない □分からない



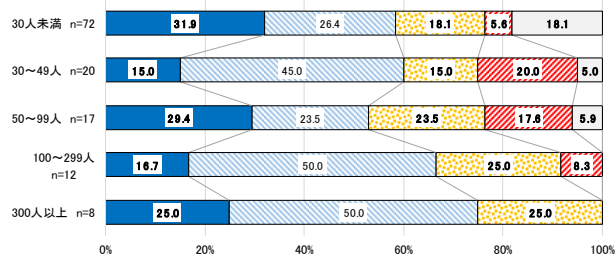
【年代別】

■感じる □まあ、感じる □あまり感じない ■感じない □分からない



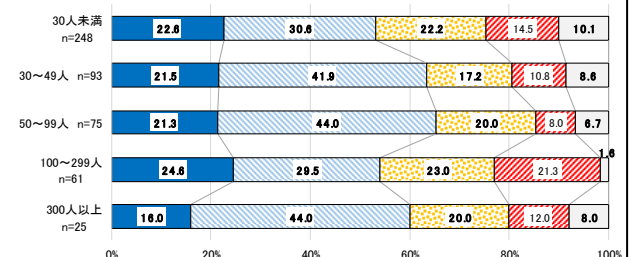
【企業規模別】

■感じる □まあ、感じる □あまり感じない ■感じない □分からない



【企業規模別】

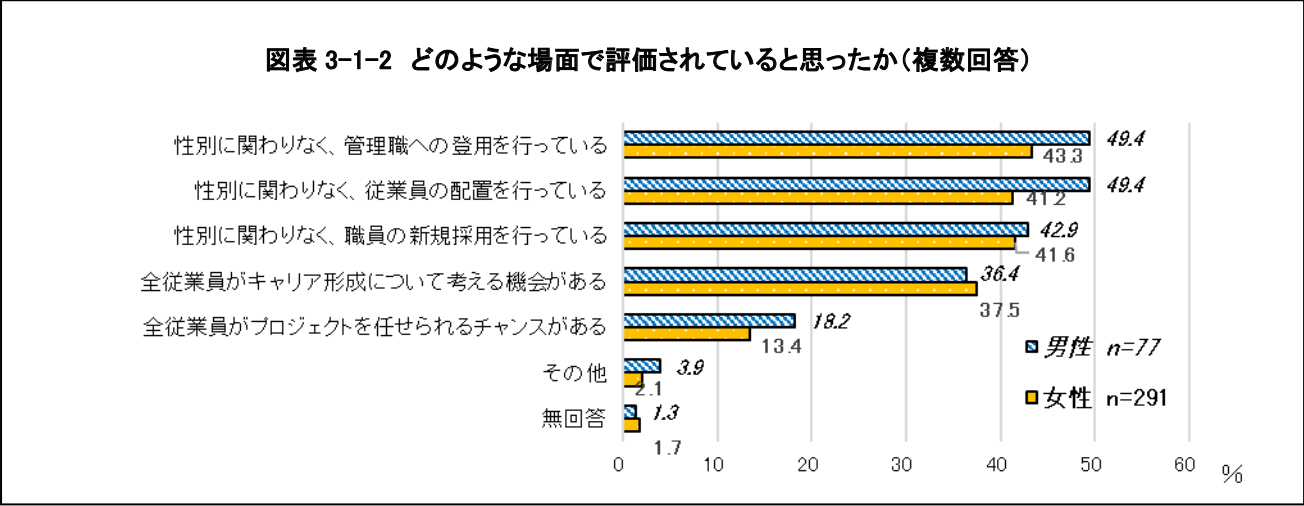
■感じる □まあ、感じる □あまり感じない ■感じない □分からない



1-1. どのような場面で評価されていると思ったか(複数回答)

・男女とも「性別に関わりなく、管理職への登用を行っている」が最多

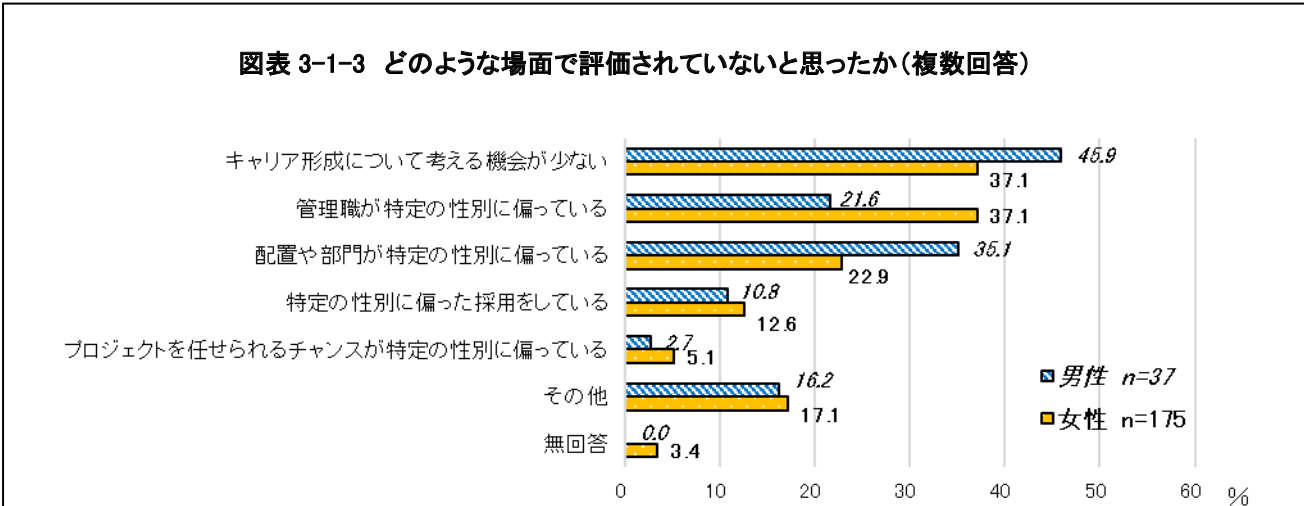
性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると「感じる」、「まあ、感じる」と回答した従業員（男性：n=77、女性：n=291）に対し、どのような場面でそう思ったかたずねたところ、「性別に関わりなく、管理職への登用を行っている」が最も多く、男性 49.4%、女性 43.3%となった。次いで、「性別に関わりなく、従業員の配置を行っている」（男性 49.4%、女性 41.2）%、「性別に関わりなく、職員の新規採用を行っている」（男性 42.9%、女性 41.2）%、「性別に関わりなく、職員の新規採用を行っている」（男性 42.9%、女性 41.6%）となっている。



1-2. どのような場面で評価されていないと思ったか(複数回答)

・男女とも「キャリア形成について考える機会が少ない」が最多

性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると「あまり感じない」、「感じない」と回答した従業員（男性：n=37、女性：n=175）に対し、どのような場面でそう思ったかたずねたところ、「キャリア形成について考える機会が少ない」が最も多く、男性 45.9%、女性 37.1%となった。次いで、男性では「配置や部門が特定の性別に偏っている」が 35.1%、「管理職が特定の性別に偏っている」が 21.6%となっている。女性では「管理職が特定の性別に偏っている」が同率（37.1%）で第一位、次いで、「配置や部門が特定の性別に偏っている」が 22.9%となっている。



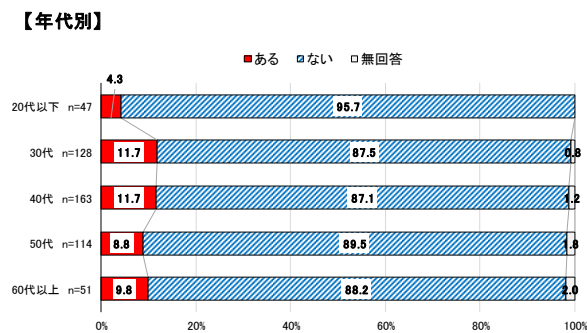
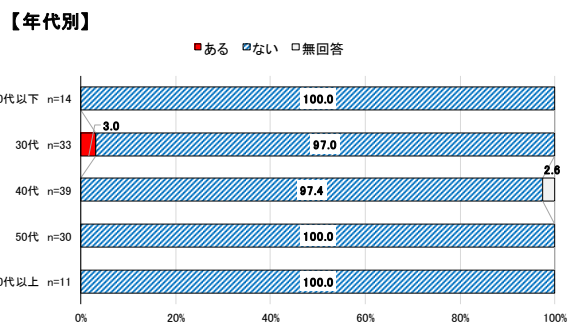
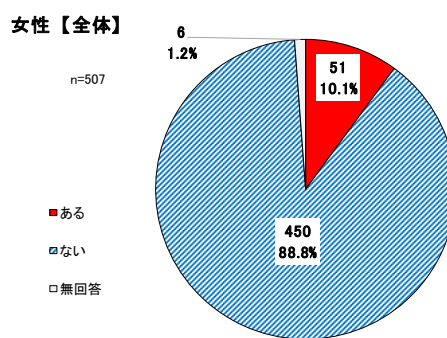
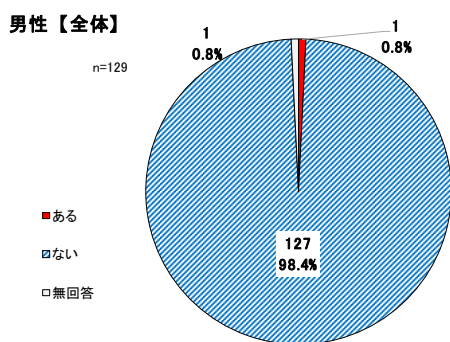
2. 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるか

・女性の1割が諦めた経験あり

これまでに育児や介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるかたずねたところ、女性の1割が「諦めたことがある」と回答した。なお、男性で「諦めたことがある」はわずか1人であった。

年代別でみると、女性で「諦めたことがある」割合は、「20代以下」が4.3%と幾分低いものの、それ以外の年代では、概ね1割前後となっている。

図表 3-2 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めた経験



3. 上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか

・女性の3割が「引き受けない」と回答

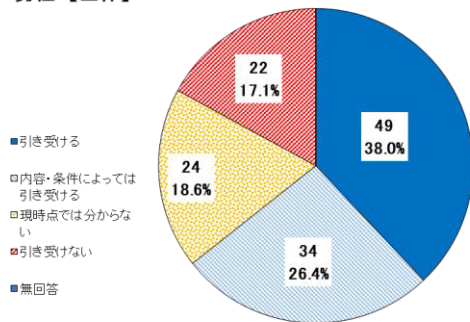
上司から管理職（課長級以上）になることを薦められた場合、引き受けるかたずねたところ、「引き受ける」または「内容・条件によっては引き受ける」と回答した割合は、男性が 64.4%、女性が 39.6%、「引き受けない」は、男性が 17.1%、女性が 30.4%と、意識に大きな差がみられた。

年代別にみると、男女とも、高い年代ほど、「引き受けない」割合が高い。男性は、高い年代ほど「引き受ける」および「内容・条件によっては引き受ける」の割合が低く、女性は、「60代以上」を除くと、各世代とも「引き受ける」割合が1割前半に留まっている。

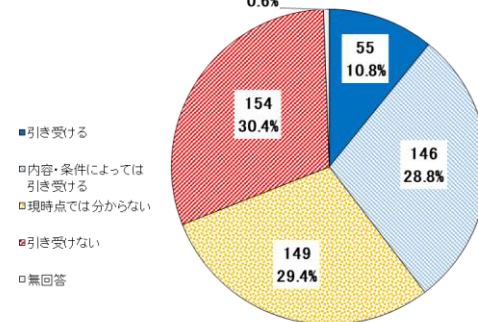
企業規模別にみると、男女とも、従業員数「30～49人」で、「引き受ける」および「内容・条件によっては引き受ける」の割合が最も高くなっている。

図表 3-3-1 上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか

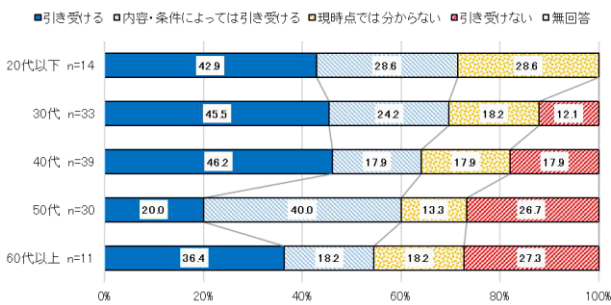
男性【全体】



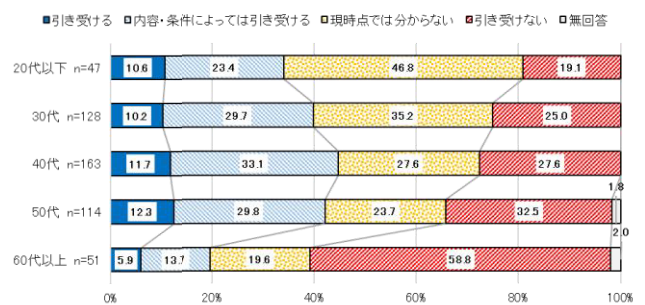
女性【全体】



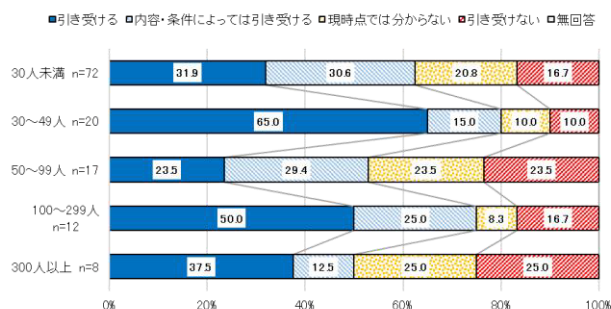
【年代別】



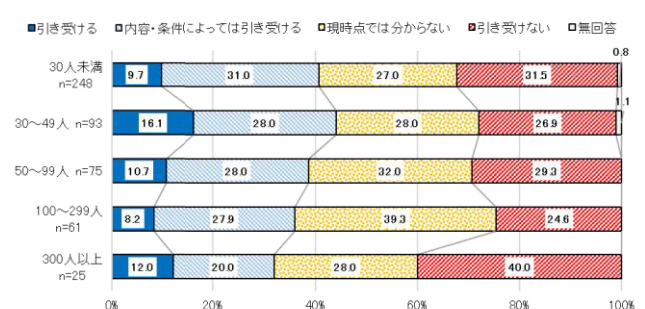
【年代別】



【企業規模別】



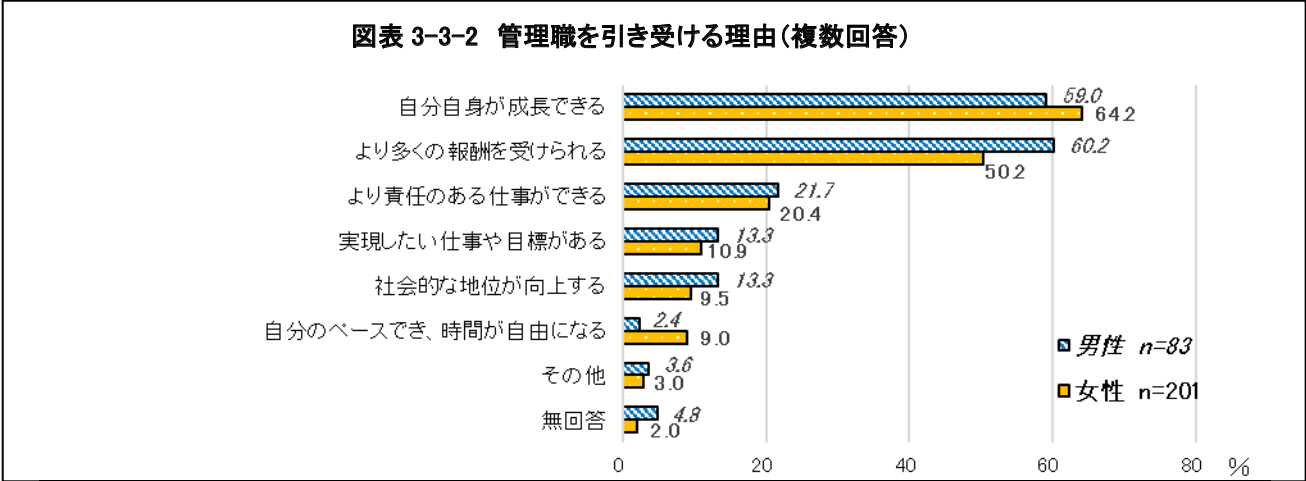
【企業規模別】



3-1. 管理職を引き受ける理由(複数回答)

・女性は「自分自身が成長できる」、男性は「より多くの報酬を受けられる」が最多

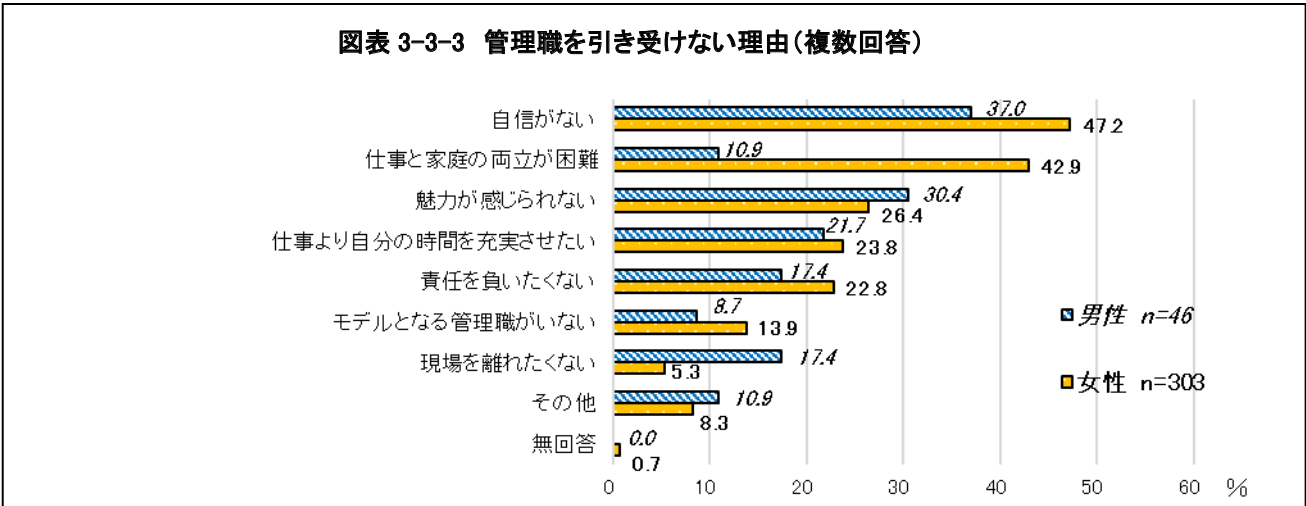
「引き受ける」または「内容や条件によっては引き受ける」と回答した従業員（男性：n=83、女性：n=201）に対し、引き受ける理由をたずねたところ、男性は、「より多くの報酬を受けられる」が最多で60.2%、次いで、「自分自身が成長できる」(59.0%)、「より責任のある仕事ができる」(21.7%)となった。女性は、「自分自身が成長できる」が最多で60.2%、次いで、「より多くの報酬を受けられる」(50.2%)、「より責任のある仕事ができる」(20.4%)となった。なお、「より多くの報酬を受けられる」の割合は、男性(60.2%)が女性(50.2%)より10ポイント高くなっている。



3-2. 管理職を引き受けない理由(複数回答)

・女性の4割超が「仕事と家庭の両立が困難」と回答

「引き受けない」または「現時点では分からない」と回答した従業員（男性：n=46、女性：n=303）に対し、引き受けない理由をたずねたところ、「自信がない」が最も多く、男性37.0%、女性47.2%となった。次いで、男性は、「魅力が感じられない」が30.4%、「仕事より自分の時間を充実させたい」が21.7%、女性は、「仕事と家庭の両立が困難」が42.9%、「魅力が感じられない」が26.4%の順となった。なお、「仕事と家庭の両立の困難」の割合は、女性42.9%に対し男性10.9%と、男女間の意識の違いが際立つ結果となった。



Ⅲ. 職業生活と家庭生活の両立に関する事項

1. 柔軟な働き方制度の利用状況

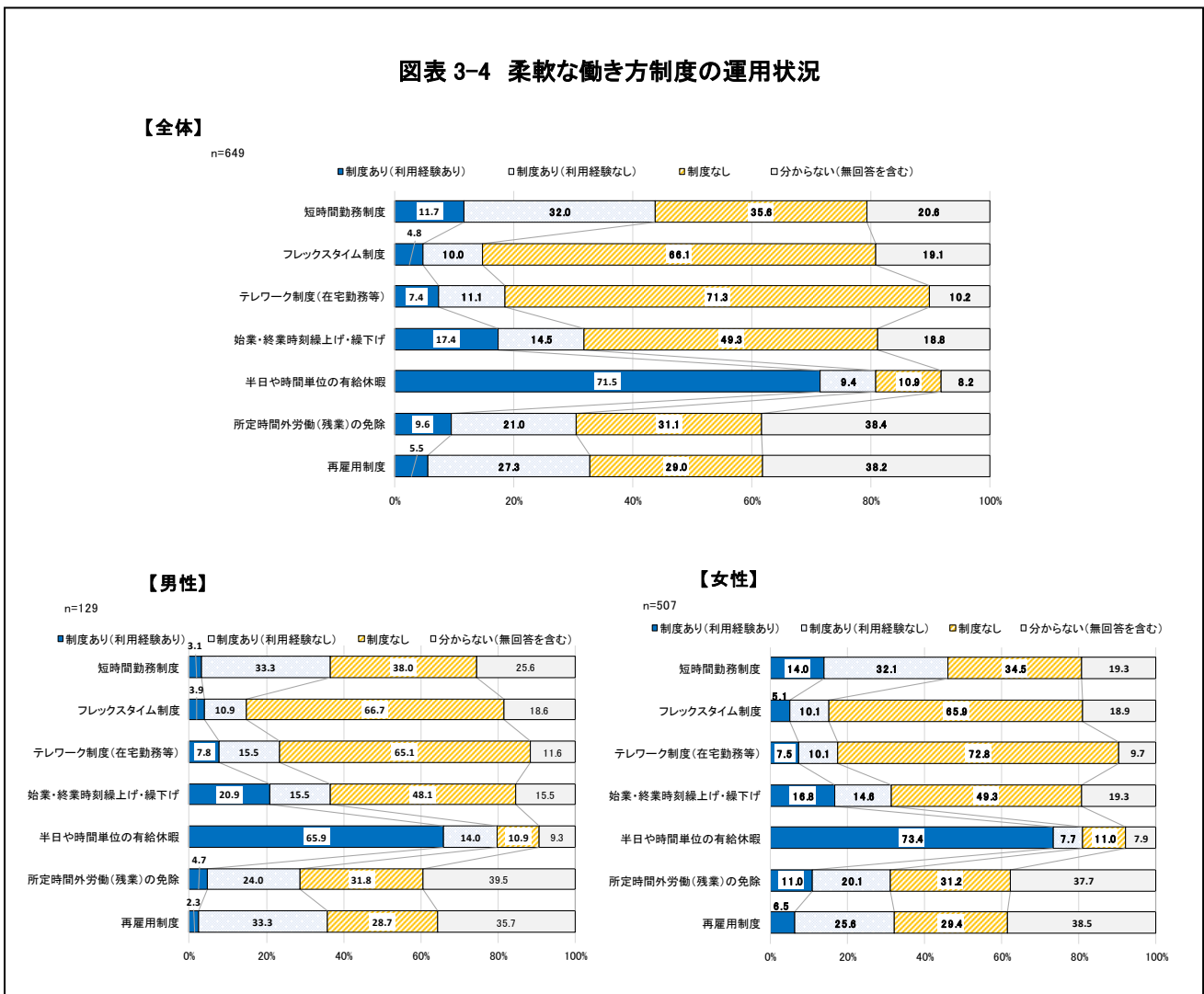
・「制度あり」、「利用経験あり」とも「半日や時間単位での有給休暇」の割合が最も高い

柔軟な働き方に関する7項目について、それぞれ制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高い項目は、「半日や時間単位の有給休暇」が80.9%（利用経験あり（71.5%）＋利用経験なし（9.4%））、「短時間勤務制度」が43.7%（同様に（11.7%）＋（32.0%））、「再雇用制度」が32.8%（同様に（5.5%）＋（27.3%））となっている。

また、利用経験ありの割合は、「半日や時間単位の有給休暇」（71.5%）が最も高く、次いで、「始業・終業時刻繰上げ・繰下げ」（17.4%）となっている。

男女ともに似た傾向となっているが、「短時間勤務制度」の利用経験割合は、男性3.1%に対し、女性14.0%、「所定時間外労働（残業）の免除」は男性4.7%に対し女性11.0%、「再雇用制度」は男性2.3%に対し女性6.5%と、それぞれ女性が高くなっている。

図表 3-4 柔軟な働き方制度の運用状況



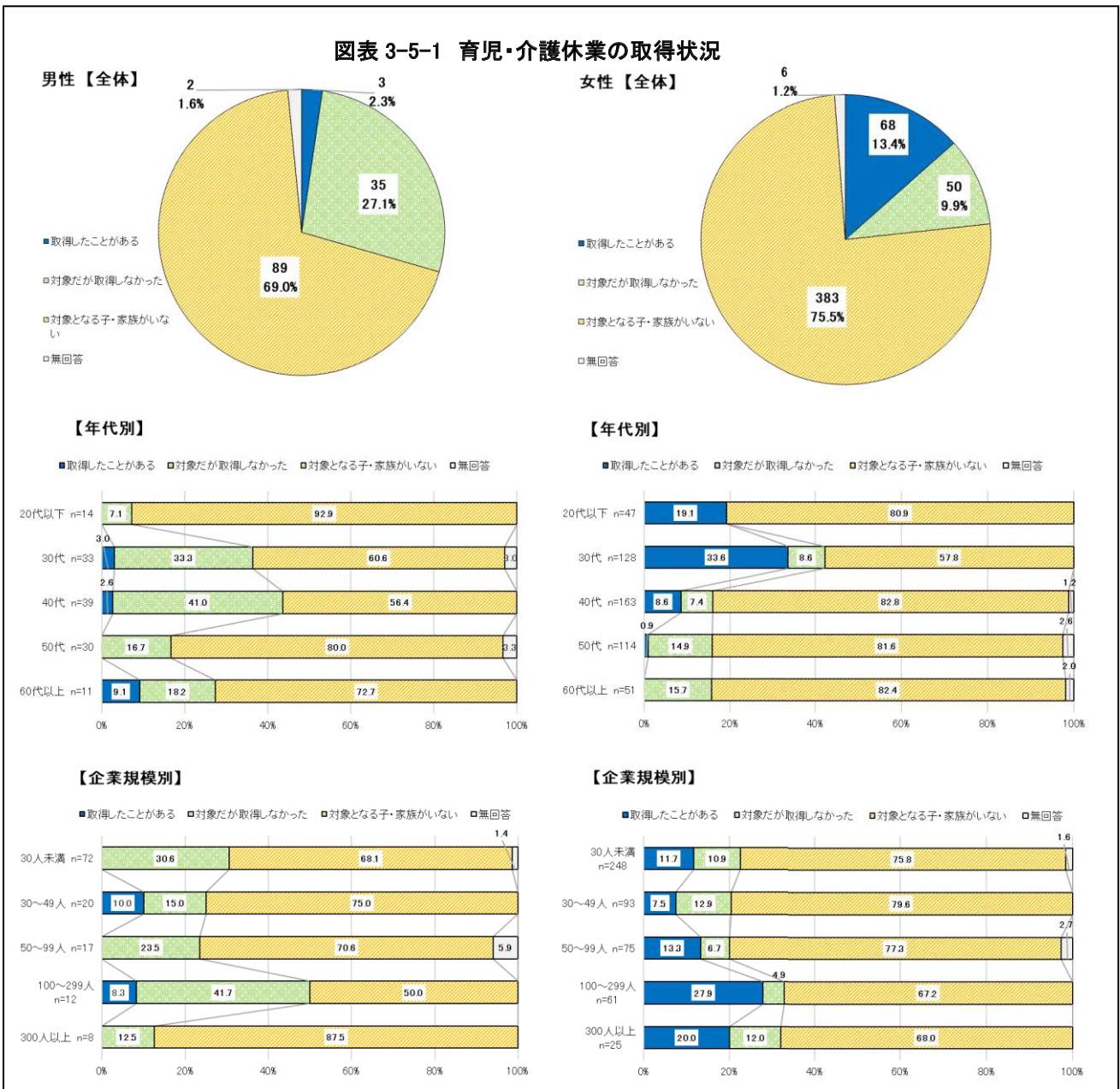
2. 育児・介護休業の取得状況

・「取得したことがある」は男性が 2.3%、女性が 13.4%
 ・取得率は男性が 7.9%、女性が 57.6%

過去5年間で育児休業または介護休業を取得したことがあるかたずねたところ、「取得したことがある」は、男性が2.3%、女性が13.4%、「対象だが、取得しなかった」は、男性が27.1%、女性が9.9%となった。取得対象者における取得率は、男性が7.9%、女性が57.6%となった。

年代別でみると、女性は、「取得したことがある」割合が30代(33.6%)、20代(19.1%)、40代(8.6%)で高く、男性は「対象だが、取得しなかった」割合が、40代(41.0%)、30代(33.3%)で高かった。

企業規模別でみると、従業員数「100～299人」で、男女とも、取得対象者の割合、取得者の割合がともに高かった。



2-1. 育児・介護休業の取得期間

・育児休業の平均取得期間は、男性が1.0ヵ月、女性が9.5ヵ月、介護休業は、男女とも0.2ヵ月

育児休業または介護休業を「取得したことがある」と回答した従業員に対し、取得期間をそれぞれたずねたところ、育児休業の平均取得期間は、男性が1.0ヵ月、女性が9.5ヵ月、介護休業の平均取得期間は、男女とも0.2ヵ月となった。

なお、育児休業の取得期間別の取得者数をみると、女性の取得期間の最頻値は12ヵ月である一方、取得期間10ヵ月未満が23人と、女性の取得者（n=63）の3割半ばを占めている。

図表 3-5-2 育児・介護休業の取得期間

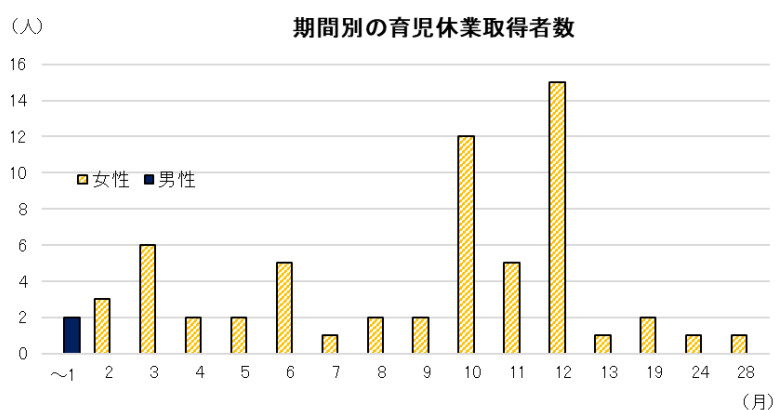
育児休業

	男性		女性	
	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)
全体	2 100.0	1.0	63 100.0	9.5
20代以下	0 0.0	—	9 14.3	6.7
30代	1 50.0	0.9	42 66.7	10.3
40代	1 50.0	1.0	11 17.5	9.6
50代	0 0.0	—	0 0.0	—
60代以上	0 0.0	—	0 0.0	—
無回答	0 0.0	—	1 1.6	3.0

介護休業

	男性		女性	
	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)
全体	1 100.0	0.2	5 100.0	0.2
20代以下	0 0.0	—	0 0.0	—
30代	0 0.0	—	1 20.0	0.2
40代	0 0.0	—	3 60.0	0.1
50代	0 0.0	—	1 20.0	※
60代以上	1 100.0	0.2	0 0.0	—
無回答	0 0.0	—	0 0.0	—

※取得期間不明



3. 男性が育児・介護休業を取得することに対する考え方

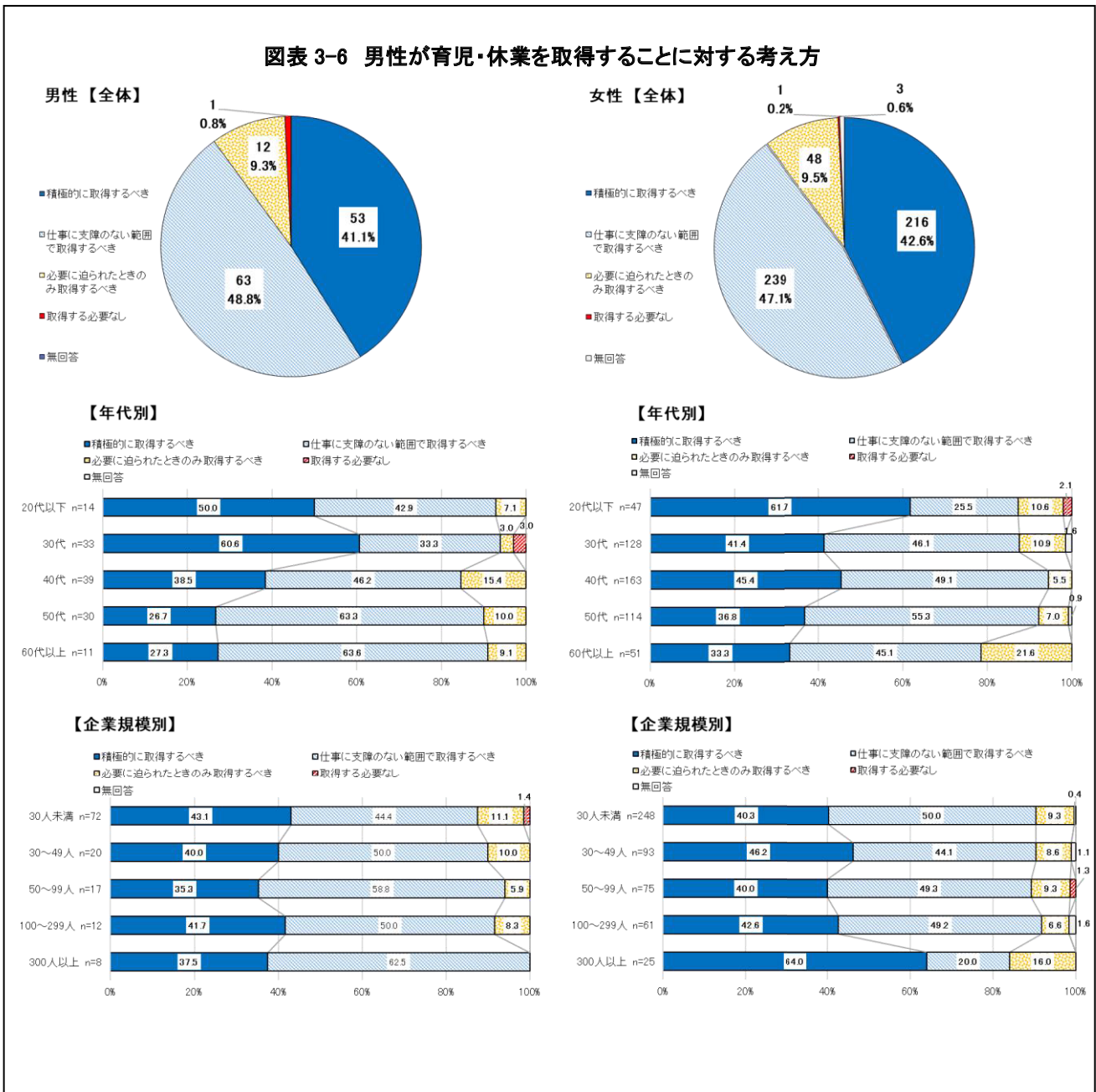
・男女とも約半数が「仕事に支障のない範囲で取得すべき」

男性が育児・介護休業を取得することについてどのように考えるかたずねたところ、「仕事に支障のない範囲で取得すべき」が最も多く、男性48.8%、女性47.1%となった。次いで、「積極的に取得すべき」（男性41.1%、女性42.6%）、「必要に迫られたときのみ取得すべき」（男性9.3%、女性9.5%）となった。なお、「取得する必要なし」は、男性1人、女性1人であった。

年代別にみると、男女とも若い年代ほど「積極的に取得すべき」の割合が高かった。

企業規模別では、従業員数「300人以上」の女性で、「積極的に取得すべき」の割合が64.0%と高かった。

図表 3-6 男性が育児・休業を取得することに対する考え方

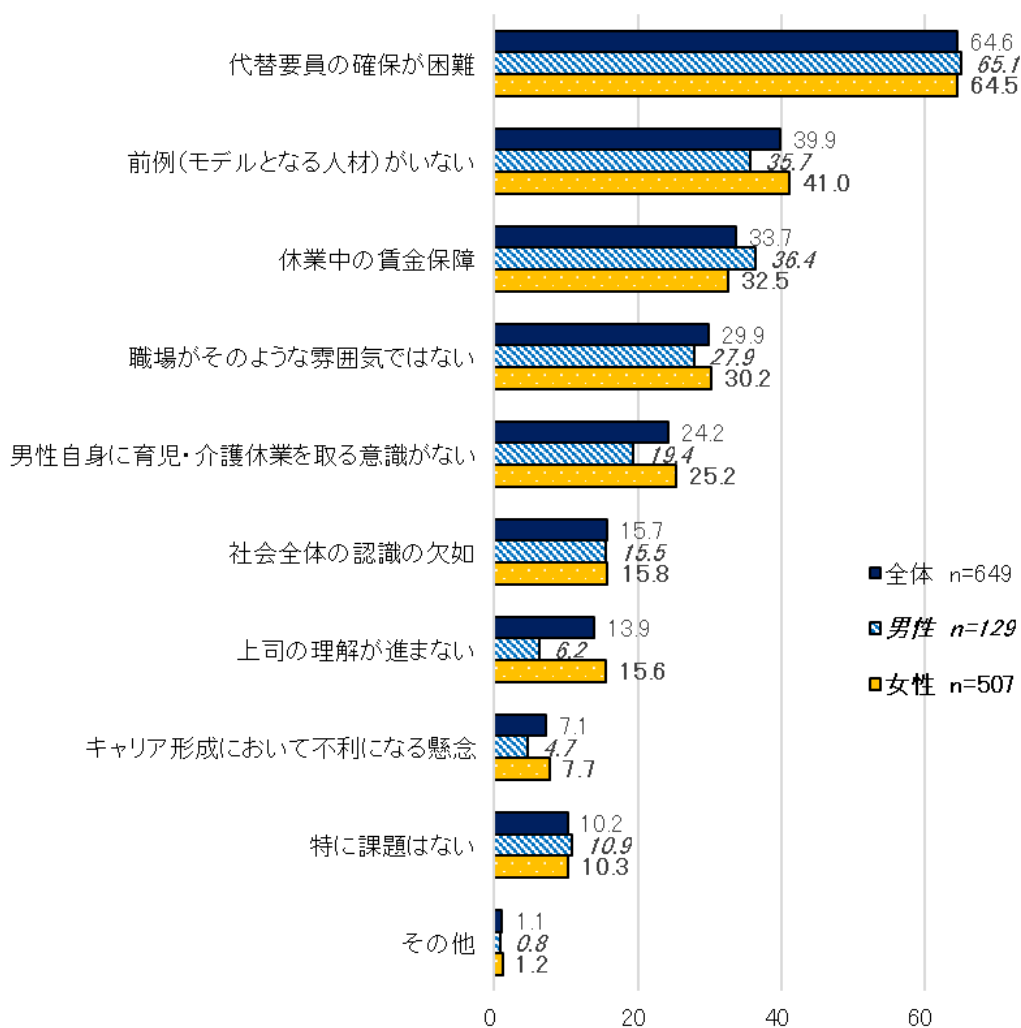


4. 男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題(複数回答)

・男女とも6割半ばが「代替要員の確保が困難」と回答

男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題についてたずねたところ、「代替要員の確保が困難」が最も多く、男性 65.1%、女性 64.5%となった。次いで、「前例(モデルとなる人材)がない」が、男性 35.7%、女性 41.0%、「休業中の賃金保障」(男性 36.4%、女性 32.5%)、「職場がそのような雰囲気ではない」(男性 27.9%、女性 30.2%)、「男性自身に育児・介護休業を取る意識がない」(男性 19.4%、女性 25.2%)などの順となった。

図表 3-7 男性が育児・休業を取得するにあたっての課題(複数回答)

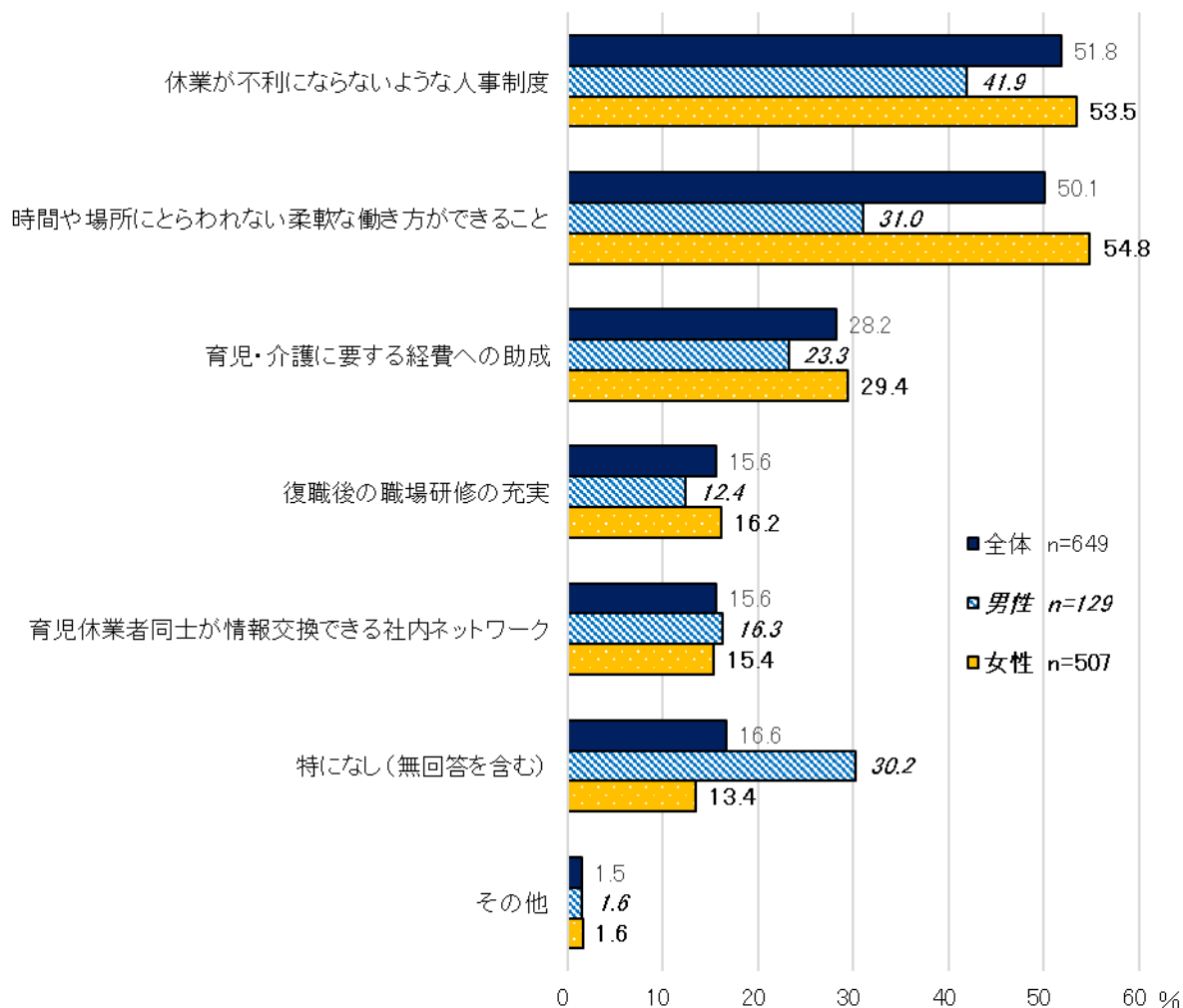


5. 育児・介護休業を取得していた従業員が復職・継続就労するにあたって必要なこと(複数回答)

・男性は「休業が不利にならない人事制度」、女性は「柔軟」な働き方が最多

育児・介護休業を取得していた従業員が復職・継続就労するにあたって必要なことをたずねたところ、男性は、「休業が不利にならないような人事制度」41.9%と最も多く、次いで、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができること」が31.0%となった。一方、「特になし(無回答を含む)」が30.2%となった。女性は、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができること」が54.8%と最も多く、次いで、「休業が不利にならないような人事制度」(53.5%)、「育児・介護に要する経費の助成」(29.4%)となった。特に、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができること」は、男性31.0%に対し女性54.8%、また「特になし(無回答を含む)」は、男性30.2%に対し女性13.4%と、男女間で意識の違いがみられた。

図表 3-8 育児・介護休業を取得していた従業員が復職・継続就労するために必要なこと(複数回答)



IV. 女性の活躍推進に関する考え方

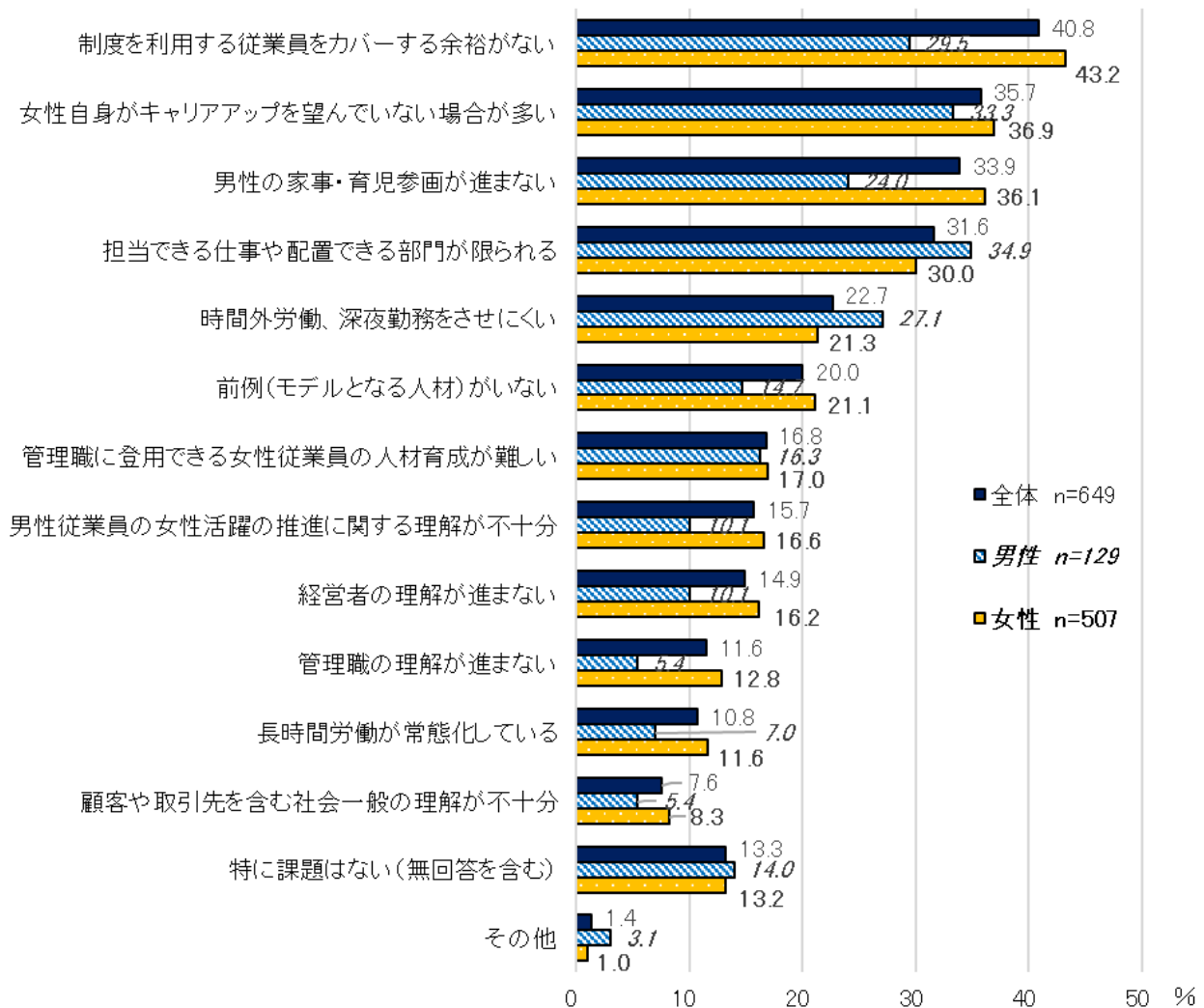
1. 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)

・男性は「担当できる仕事・部門が限られる」、女性は「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最も多い

女性の活躍を推進するうえでの課題についてたずねたところ、全体では「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最も多く、男性 29.5%、女性 43.2%となった。次いで、「女性自身がキャリアアップを望んでいない」（男性 33.3%、女性 36.9%）、「男性の家事・育児参画が進まない」（男性 24.0%、女性 36.1%）、「担当できる仕事や配置できる部門が限られる」（男性 34.9%、女性 30.0%）となった。

なお、「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」、「男性の家事・育児参画が進まない」の選択割合は、女性が男性より 10 ポイント以上高いほか、男性では「担当できる仕事や配置できる部門が限られる」が最多となっているなど、男女間で課題の捉え方に違いがみられる。

図表 3-9 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)



2. 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)

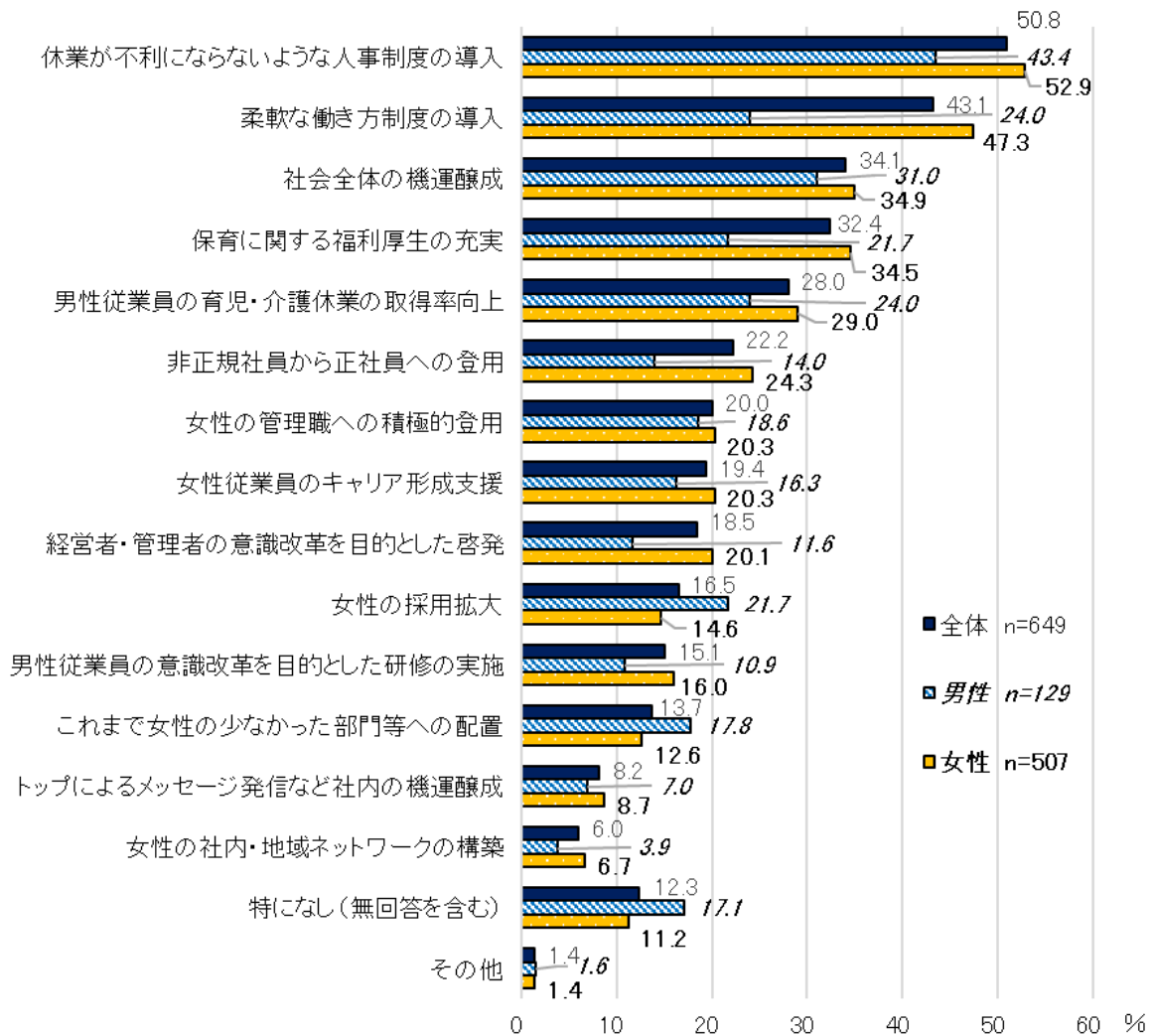
- ・「休業が不利にならないような人事制度の導入」が最多
- ・「柔軟な働き方制度の導入」、「保育に関する福利厚生充実」は女性のニーズが高い

女性の活躍を推進するために必要だと思う取組についてたずねたところ、全体では「休業が不利にならないような人事制度」が最も多く、男性 43.4%、女性 52.9%となった。次いで、「柔軟な働き方制度の導入」(男性 24.0%、女性 47.3%)、「社会全体の機運醸成」(男性 31.0%、女性 34.9%)、「保育に関する福利厚生の充実」(男性 21.7%、女性 34.5%)、「男性従業員の育児・介護休業の取得率向上」(男性 24.0%、女性 29.0%)などの順となった。

なお、「柔軟な働き方制度の導入」(男性 24.0%、女性 47.3%)では 23.3 ポイント、「保育に関する福利厚生の充実」(男性 21.7%、女性 34.5%)では 12.8 ポイント、女性の選択割合が高い。

女性活躍の当事者として、仕事と家庭が両立できるような働きやすい環境の整備を、女性自身が求めていることがうかがわれる結果となった。

図表 3-10 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)



V. 自由意見

従業員調査の回答者（649人（男性129人、女性507人、その他・無回答13人））のうち、135人（男性19人、女性115人、その他・無回答1人）、回答者の20.8%（男性14.7%、女性22.7%、その他・無回答7.7%）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

- ◆ 管理職の立場の年代の方が、女よりも男、お金になるのは営業（男性）で女性（事務）はどうしても良い、残業できない女性（家事優先のため）は悪という考えであるかぎり何も変わらないと思う。
（金融業・女性）
- ◆ 男性の女性に対する従来の固定概念の改革が必要。国内では、根本的に男性の給与水準が高い傾向にあり、最初の段階から女性は従属的な生き方を強いられる傾向にあると思う。（製造業・女性）
- ◆ 女性活躍を開拓してきた世代であるが、管理職を望まない女性もかなりいる現実には残念に思う。また、若い人でも男女対等の意識が低い部分が見られる人もおり、啓発等の実施が重要であると考えられる。（教育、学習支援業・女性）
- ◆ 社会、会社、同僚、家族何れからも女性蔑視や軽いセクハラ、マタハラは無くならない。子供がいるなかで正社員として働いていると、何かにつけて子供が可愛そうと言われるが、夫は言われない。子供に何かあれば、父親を連絡先一番にしているにもかかわらず、母親に連絡がくる。子供が問題を起こせば、母親がよく見ていないからと言われる。（卸売業、小売業・女性）

2. 女性活躍推進に関すること

- ◆ 建設業は他業種に比べ、女性が活躍出来る場がなかなか難しく、地方に行くほどその問題が大きいと思う。（建設業・男性）
- ◆ 弊社は管理職にも女性を登用しているが、仕事量が多すぎて、家族と仕事の両立が出来ていないのが現状である。仕事を優先すると家庭が犠牲になり、子供や高齢の家族がいる場合家庭を持っている女性にとっては、男性の家庭参画が必要不可欠な問題だと思う。実際の業務にて、周りの連携が取りやすく、フォローし合えるような職場環境が必要だと思う。（建設業・女性）
- ◆ 日頃から「責任を負いたくない」という理由から、現状の地位で良いと感じる女性が多いと見受けられる。女性の活躍推進を促すためには、まず女性従業員の意識を高めるための場を設けていくことが大事と考える。（製造業・女性）
- ◆ 子どもがいて休むことも多いから責任のある仕事は積極的に任せられない、という考えがあることに少しモヤモヤすることがある。でもその通りで、その考えがあるからこそ仕事と育児をうまく両立できているところはあるが、仕事も一生懸命頑張っている身からすると、悲しいな、自分の職場上の存在って何なのだろうかと悩む日も多々ある。今回は元の部署に戻れたが、次、育児休業を取った際、復帰後同じ部署に戻れるのかと不安になる。（サービス業（他に分類されないもの）・女性）

3. 育児・介護休業等に関すること

- ◆ 出産、育児にて休職せざるを得ない場合の、経費のフォローを十分に行う必要が有る。
(宿泊業、飲食サービス業・男性)
- ◆ 育児・介護業を取得していると、周りの職員の負担が増えるので、負担分の手当の支給等があれば良いなと感じている。男性主導の考え方が根強く勤務年数が短い男性が上司になったりして、女性が活躍しづらい社会なので、もっと社会全体がキャリア形成支援のモデルケースを作って、社会全体の認識を変えていって欲しい。(医療、福祉・女性)
- ◆ 勤続年数が長くなると、自分自身のキャリア又は、仕事の幅を広げたいといった意欲が出てくるが、今後出産や育児と考えた時に、業務を限定されると想定すると、賃金に影響があるので、出産、育児は踏み止まってしまう。その一つに、男性の育児休業の優先というより女性の休業が優先となるので、仕事の幅を広げにくいといった、両面での悩みが生まれる。制度の明確化を広く理解できる様な場が欲しい。(卸売業、小売業・女性)
- ◆ 女性・男性にかかわらず、お子さんや、親の介護が必要な方に対して、休みをとりやすい環境整備が必要だと思う。(わが社では)3才までお子さんがいる方まで短時間勤務制度が認められているが、中学生の子を持っていても、この制度が使えるようになってほしいし、有給も育児、介護の有無によって、有給をふやしてもよいなどの制度があればとても助かり、働きやすい。
(医療、福祉・女性)
- ◆ 育児休暇を1歳まで取りたかった。保育園から預ける事を勧められたり、会社関係者から復帰の目処は？など産休中から多方向から職場復帰を急かされるような発言が多く、仕方なく予定より早い職場復帰をした。(医療、福祉・女性)

4. 男性の育児に関すること

- ◆ 男性がいくら育休を取得したとしても、家事・育児をしなければ、女性の負担は増すだけなので、男性の意識改革は必要だと思う。取得する本人はもちろん、管理職の理解は絶対に必要。その理解と、協力ができる環境を整えば、女性はもっと安心して仕事ができ、キャリアアップもできていくと思う。(医療、福祉・女性)
- ◆ 男性の育休取得に関しては人員に余裕があり、代替職員の補充ができればいいと思うが、慢性的な人手不足でなかなか難しいと思う。取得する方も収入が6割に減ってしまうと思うと取りづらいのではないか。(医療、福祉・女性)
- ◆ 制度の定着により、男性がもっと家庭にも重きを置いた考え方への切り替えや、夫婦間や男性同僚との会話などからも意識改革が必要と感じる。まだまだ女性が家庭事をやるべ！のような風潮は拭えていない。(サービス業(他に分類されないもの)・女性)

5. 柔軟な働き方に関すること

- ◆ 女性が仕事と家庭を両立しやすい環境、ワークライフバランスの整備、柔軟な労働時間やリモートワークの活用。 (医療、福祉・男性)
- ◆ 短時間勤務を3歳以上でもできるようにしてほしい。また、テレワークができるようになれば、もっと有休を取らなくても済むと思う。子どもが体調を崩すたびに有休で突発的に休まざるをえず、働きづらさを感じる。子どもが小さいうちは育児を優先したいが、会社を辞めるともう同じ条件では働けないのではないかと思う。ある程度子どもが大きくなるまでは、仕事をセーブしても大丈夫だと思える環境を整えることが大切だと思う。 (製造業・女性)
- ◆ 働き方改革において労働時間や残業についての改善のみで、休日については一切ない。休日もある程度の拡充してもらわなければ、平日にしわ寄せがいくか、休日が休日でなくなるか...。 (卸売業、小売業・女性)
- ◆ この年齢になると身体のことにも気になり、積極的に受診したり検診も受けたいが、仕事・子どもの事で時間と休日をとられ、自分のことは後回しになってしまう。有給を使ってとも考えるが何かの時に有給をとっておこうと思うとなかなか思いきってとれない。(教育、学習支援業・女性)
- ◆ 事業所内保育所や在宅勤務・テレワーク等ができる環境が整えば、周りの助けをかりなくても働きやすいように感じる。子どもの人数が多いとその分、行事や病気で休暇をとる日数も増え、自分のための休暇ではなく、子どものための休暇となってしまうので、リフレッシュ休暇をとることがなかなかできない。また女性管理職が少ないため、生理休暇を申し出ることができない女性がいるのも現実問題。妊娠中の職員に対する配慮が足りない職員がいることも残念を感じる。 (金融業、保険業・女性)

6. 雇用環境や行政に対する要望

- ◆ 現行、自分が勤務している分については不満・不平等を感じた事はない。以前、自分が出産・育児をしながら勤務していた時は、育児休暇を取得できない状態にあったので、会社の体制に不満があった。積極的に育休を取得できる環境を整備してほしいと思うし、それに伴う様々な経費負担の軽減措置を行政に求めたいと思う。 (卸売業、小売業・女性)
- ◆ 男性の育児参加、育児休業の取得が進まないと社会でも家庭内でも育児・家事は女性の担当という認識がなくなる。育休を取得した男性が増えれば、その人たちが管理職となった頃には、育児に対する認識は大きく変わると思う。家庭内での育児にかかる時間が男女で差がなくなれば、女性が社会で活躍できる機会は増えるはず。(男性の長期の育休推進を行政にお願いしたいです。) 共働きで収入が増えたため、子の人数が多いにもかかわらず、子ども医療費の助成が受けられなかった。保育料も高いため、医療費と保育料の負担が減ることを行政に求める。小学校の給食費の無償化はとても良いと思う。 (サービス業(他に分類されないもの)・女性)
- ◆ 子育てをしていて、子どもの体調不良で仕事を休む時が何よりも大変。職場の方の理解はもちろんだが、もっと各市町村に病児保育センターなどあれば、働きやすいと思う。 (医療、福祉・女性)
- ◆ 子育てが終われば、親の介護が始まる。それらを大半は女性が行っている。困ったことがあったら誰

に相談をすれば良いのか。相談しやすい環境、相談窓口の周知が必要と感じる。経験した人しかわからないことが多い。 （卸売業、小売業・女性）

第4章 女性が活躍できる職場づくりに向けて

あおり創生パートナーズ 株式会社
地域デザイン部 シニアマネージャー 工藤 浩栄

アドバイザー 株式会社 Will Lab (ウィルラボ)
代表取締役 小安 美和

女性が活躍できる職場づくりに向けて

令和5年9月、県内事業者およびそこで働く従業員を対象に、「女性の活躍推進に関するアンケート調査」を実施した。アンケートは事業者調査と従業員調査の2種類からなり、共通の質問項目を設けることにより、労使間の意識の違いが比較できるよう、工夫を施している。

事業者調査の対象は、県内の従業員数10人以上の民間事業者で17業種から1,000事業者を抽出した。なお、17業種の構成比は、令和3年経済センサスにおける産業分類別の事業所数の構成比を反映している。回答は、事業主または人事・労務担当責任者に依頼した。

従業員調査の対象は、事業者調査の対象事業者に勤務する、課長相当職を除く勤続5年以上（該当者がいない場合は勤続3年以上など勤続年数ができるだけ長い従業員）の従業員とし、人事・総務の担当者に、事業所内から2名に配布するよう依頼した。配布にあたっては、敢えて回答者の性別を指定せず、配布者に委ねた。その結果、回答者の女性比率8割弱、正社員比率9割、非管理職（係長級、主任級を含む）比率9割となるなど、仕事と家庭の両立を模索しながらキャリアアップを目指す県内女性の現状を、業種横断的に分析することができた。

調査結果の分析にあたり、青森県の現状と課題を都市部との違いから明らかにするため、比較可能な項目については、適宜、東京都の先行調査※1を参照している。

※1 東京都産業局「令和4年東京都男女雇用平等参画状況調査結果」

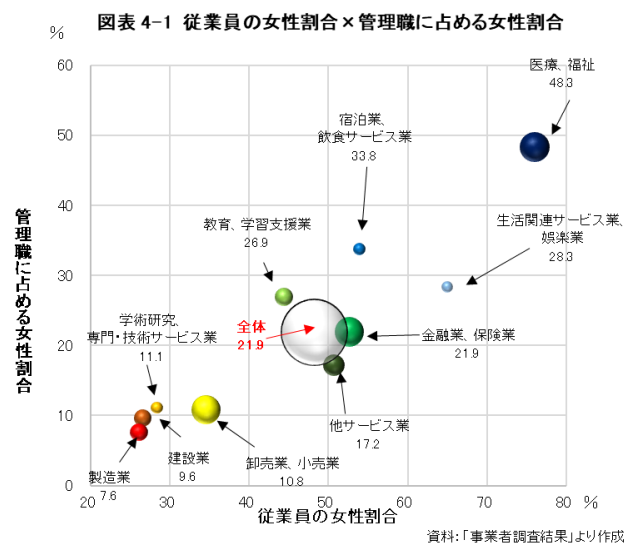
1. 県内企業の女性活躍の現状と要因分析

(1) 管理職の女性割合

事業者調査結果によると、県内事業者における課長級以上の管理職に占める女性割合は21.9%であった（東京都11.9%）。なお、総務省「令和4年就業構造基本調査」によると、本県の「管理的職業従事者の女性比率」は20.9%で47都道府県中5位と、全国平均の15.3%を大きく上回っている。

業種別にみると、「医療、福祉」が48.3%と最も割合が高く、次いで、「宿泊業、飲食サービス業」（33.8%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（28.3%）、「教育、学習支援業」（26.9%）の順となった。割合が低い業種は、「製造業」（7.6%）、「建設業」（9.6%）、「卸売業、小売業」（10.8%）、「学術研究、専門・サービス業」（11.1%）などであった。概ね、従業員の女性割合が高い業種で、管理職に占める女性割合が高くなっている。（図表4-1）

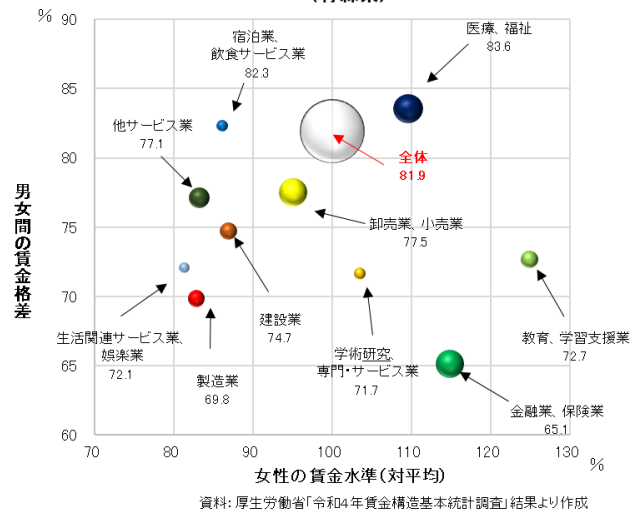
※バブルサイズは、事業者調査結果で得た業種ごとの常用労働者数を示している。



(2) 女性の賃金水準(男女間の賃金格差)

次に、女性の賃金水準と男女間の賃金格差について業種別の特徴をみるために、厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」を用いて考察する。同調査結果より、青森県内企業の業種別所定内給与額（企業規模 10人以上）を参照し、横軸に「女性の賃金水準（全体平均=100）」、縦軸に「男女間の賃金格差（男性=100）」を取り、バブルチャートを作成した。ここでは、横軸は給与面での待遇、縦軸は給与面での公平性を示す指標とみなすことができよう。これによ

図表 4-2 女性の賃金水準(対平均)×男女間の賃金格差 (青森県)



ると、「金融業、保険業」と「教育、学習支援業」を除く業種で、賃金水準が高い業種ほど、男女間の賃金格差が小さくなる傾向がみられた。なお、「金融業、保険業」では、コース別採用や、男女の役割分担意識が強い組織風土が、男女間の賃金格差の大きさに影響を及ぼしている可能性があると考えられる。(図表 4-2)

(3) 評価に対する肯定感と昇格意欲

・評価に対する意識

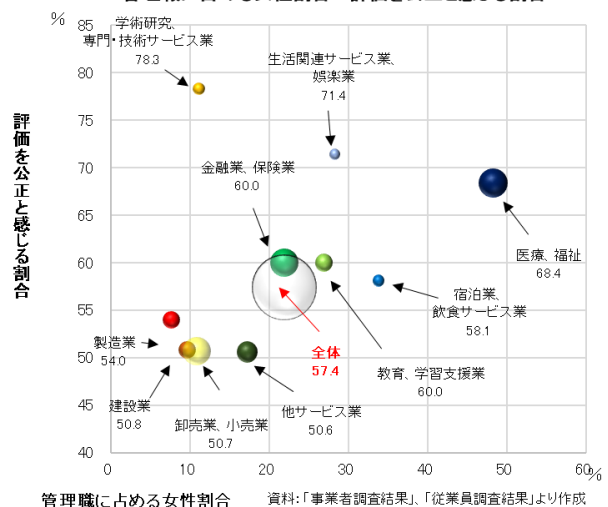
従業員調査では、「職場において、性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると感じるか」についてたずねた。その結果、男性の 59.7% (n=129)、女性の 57.4% (n=507) が、「感じる」または「まあ、感じる」と回答しており、男女とも約 6 割が、職場において、性別に関わりなく公正に評価されていると感じていることが明らかとなった。(53 ページ参照)

本項では、職場での評価に対する女性従業員の意識について、業種別に分析を試みる。まず、事業者調査結果より、「管理職に占める女性割合」を横軸に、上記設問における、「感じる」および「まあ、感じる」の合計（女性の数値）を、「性別に関わりなく公正に評価されていると感じる割合」

(以下、「公正と感じる割合」と読み替え、これを縦軸に取るバブルチャートを作成した。

これによると、「管理職に占める女性割合」と「公正と感じる割合」には、業種別にみて、幾分右肩上がりの関連性がみとれる。ただし、「学術研究、専門・技術サービス業」は、管理職に占める女性割合が 11.1%と低い一方、公正と感じる割合が 78.3%と高く、これには当てはまらない。(図表 4-3)

図表 4-3 管理職に占める女性割合×評価を公正と感じる割合



なお、公正に評価されていると感じる割合について、「賃金水準」および「男女間の賃金格差」を、業種別に比較したところ、「賃金水準」との間に幾分正の相関がみえてきた。このことから、賃金水準が評価に対する肯定感に影響している可能性がありそうだ。(図表 4-4)

※サンプル数が少ないことから、相関係数は算出していません。傾向をみるための参考指標であることに留意。

・管理職登用に対する意識

従業員調査において、上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるかたずねたところ、「引き受ける」または「内容・条件によっては引き受ける」と回答した割合は、男性が 64.4% (n=129)、女性が 39.6% (n=507) と、男性に比べて 24.8 ポイント低かった。(56 ページ参照)

ここで、女性の昇格に対する意識について、「従業員の女性割合」、「管理職に占める女性割合」、「女性の賃金水準」、「男女間の賃金格差」の 4 項目を業種別に比較してみた結果、「管理職に占める女性割合」と「男女間の賃金格差」に、幾分正の相関がみえてきた。

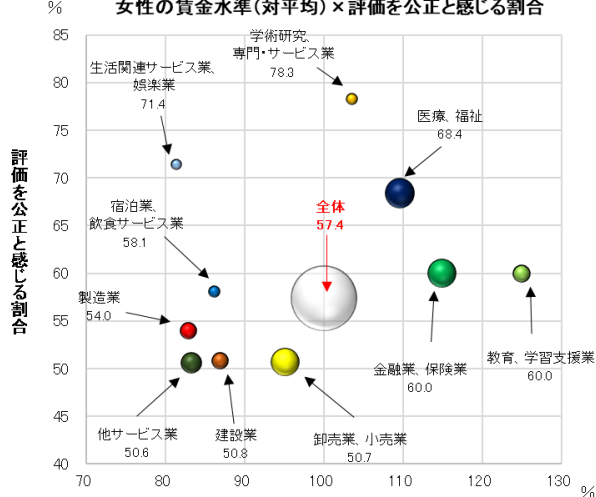
このことから、業種別にみて、女性割合や女性管理職割合が高い職場環境であることと、賃金を含む待遇の公平性が、女性の昇格意欲に影響している可能性がありそうだ。(図表 4-5)

・まとめ

以上の考察から、①管理職に占める女性割合(女性が活躍している)は、「評価に対する肯定感」と「昇格意欲」の両方、②賃金水準(待遇)は「評価に対する肯定感」、③男女間の賃金格差(公平性)は「昇格意欲」に、一定程度影響を与えている可能性がみてとれた。

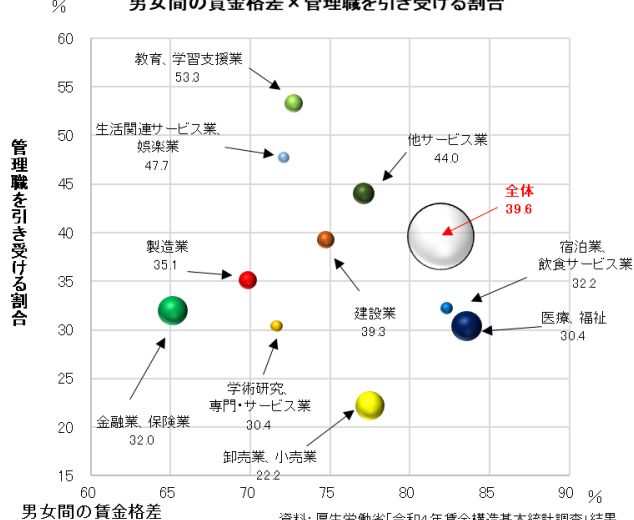
つまり、女性が活躍し続けることができる職場づくりのためには、女性が業務の主体を担い、その対価としての待遇が保証され、かつ組織の公正性が担保されていることが、鍵になるといえよう。加えて、次項にあるように管理職登用の阻害要因についても詳しく検討していくことが必要である。

図表 4-4
女性の賃金水準(対平均)×評価を公正と感じる割合



資料:厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」結果「事業者調査結果」、「従業員調査結果」より作成

図表 4-5
男女間の賃金格差×管理職を引き受ける割合



資料:厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」結果「事業者調査結果」、「従業員調査結果」より作成

2. 女性の管理職登用 ～事業者、従業員の視点から～

(1) 事業者が女性を管理職に登用していない理由

事業者調査において、管理職に占める女性の割合が2割未満の事業者（n=168）に、女性を登用しない、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。なお、東京都※2と比較したところ、傾向に違いはみられなかった。（図表 4-6）

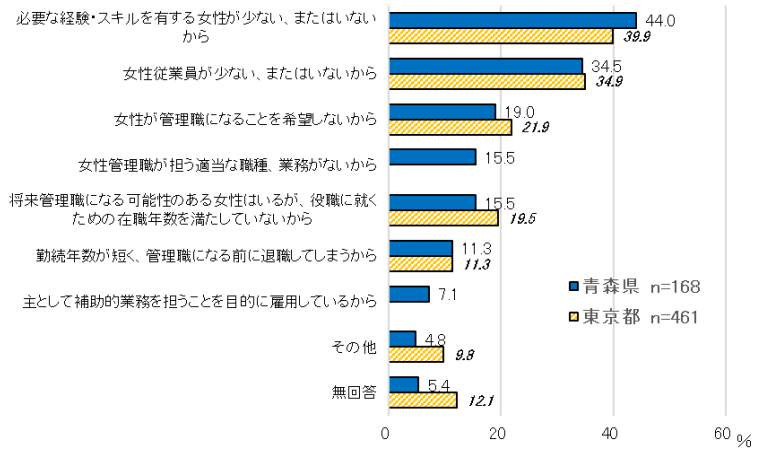
※2 東京都の設問は、「女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか」である。

また、女性管理職1割未満または全くいない役職区分が1つでもある事業所を対象としている。

実際に女性管理職が少ない業種（女性管理職割合2割未満）をみると、「卸売業、小売業」（n=44）が最も多く、次いで、「サービス業（他に分類されないもの）」（以下、他サービス業）（n=30）「建設業」（n=21）、「製造業」（n=10）などとなっている。また、常用労働者数に占める女性割合をみると、全体平均48.2%に対し、「卸売業、小売業」（34.6%）、「他サービス業」（50.7%）、「建設業」（26.6%）、「製造業」（26.1%）と、他サービス業を除き、女性割合が低い業種である。

これらの業種において、「女性のいない職種」をみると、「卸売業、小売業」（販売・営業系31.9%、専門・技術系45.8%）、「建設業」（販売・営業系42.9%、専門・技術系53.1%）、「製造業」（販売・営業系44.0%、専門・技術系36.0%）と、事務系以外の職種で女性がいない事業者が多く、「女性管理職が担う適当な職種、業務がないから」の回答に直接結びつく。また、「必要な経験・スキルを有する女性が少ない、またはいない」と回答する要因の一つに、女性がスキルを修得できる職種や部門が限られているか、そもそも配属されていないことが考えられる。

図表 4-6 女性を管理職に登用していない理由（複数回答）



図表 4-7 女性のいない職種および今後女性を増やそうと思っている職種

業種	合計	事務系		販売・営業系		専門・技術系		その他	
		1	2	1	2	1	2	1	2
		女性のいない職種	女性を増やそうと思っている職種	女性のいない職種	女性を増やそうと思っている職種	女性のいない職種	女性を増やそうと思っている職種	女性のいない職種	女性を増やそうと思っている職種
全体	370	14	60	101	51	115	68	69	36
建設業	49	0	15	21	9	26	16	18	6
製造業	25	1	4	11	1	9	5	5	4
卸売業、小売業	72	0	13	23	21	33	9	11	6
金融業、保険業	13	0	4	1	3	4	1	2	0
学術研究、専門・技術サービス業	17	0	3	8	0	6	4	3	1
宿泊業、飲食サービス業	20	1	1	2	2	5	1	2	2
生活関連サービス、娯楽業	100.0	5.9	11.8	23.5	23.5	35.3	17.6	5.9	5.9
教育、学習支援業	24	1	1	5	0	0	8	4	0
医療、福祉	48	3	2	5	0	0	8	5	3
サービス業（他に分類されないもの）	48	4	11	12	8	11	6	8	7

このことから、女性の登用が進まない主たる要因は、そもそも女性従業員が少ないため候補者が限られていること、女性の採用が少ないこと、さらに、職種や部門の人員配置の偏りなど組織構造にあるといえよう。事業者の人員構成は、過去の採用の積み重ねによって特徴づけられるため、将来を見据えた中長期的な視点に立ち、計画的にバランスのとれた採用と人材育成を行うことが肝要であろう。

これに対応する動きとして、「建設業」では32.7%の事業者が女性の「専門・技術系」職種を、「販売業、卸売業」では29.2%の事業者が女性の「販売・営業系」職種を増やしたいと回答している。

(図表 4-7)

(2) 女性が管理職を引き受けない理由

従業員調査結果によると、「上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか」たずねたところ、「引き受ける」と回答した割合は、男性が38.0%、女性が10.8%、「引き受けない」は、男性が17.1%、女性が30.4%と、意識に大きな差がみられた。年代別にみても、傾向は同じであった。女性の特徴的な動きとして、60代以上を除き、年代が高まるとともに「現時点では分からない」が減り(20代46.8%→50代23.7%)、「引き受ける」または「内容・条件によっては引き受ける」が漸増する(20代34.0%→50代42.1%)とともに、「引き受けない」が増加している(20代19.1%→50代32.5%)。

(56 ページ参照)

図表 4-8 管理職を引き受けない理由(複数回答)

	回答者合計		仕事と家庭の両立が困難だから		自信がないから		責任を負いたくないから		モデルとなる管理職がいないから		給与・待遇・業務内容などの魅力が感じられないから	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	46	303	5	130	17	143	8	69	4	42	14	80
	100.0	100.0	10.9	42.9	37.0	47.2	17.4	22.8	8.7	13.9	30.4	26.4
10代	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0
	-	100.0	-	50.0	-	50.0	-	50.0	-	50.0	-	0.0
20代	4	29	1	10	2	18	0	7	1	1	0	6
	100.0	100.0	25.0	34.5	50.0	62.1	0.0	24.1	25.0	3.4	0.0	20.7
30代	10	77	2	42	3	44	1	23	1	13	7	25
	100.0	100.0	20.0	54.5	30.0	57.1	10.0	29.9	10.0	16.9	70.0	32.5
40代	14	90	2	47	5	43	4	20	1	10	3	22
	100.0	100.0	14.3	52.2	35.7	47.8	28.6	22.2	7.1	11.1	21.4	24.4
50代	12	64	0	23	6	22	2	10	1	16	2	20
	100.0	100.0	0.0	35.9	50.0	34.4	16.7	15.6	8.3	25.0	16.7	31.3
60代以上	5	40	0	7	1	15	1	8	0	1	1	7
	100.0	100.0	0.0	17.5	20.0	37.5	20.0	20.0	0.0	2.5	20.0	17.5

「引き受けない」または「現時点では分からない」と回答した人に、その理由をたずねたところ、「自信がないから」(男性37.0%・女性47.2%)が、男女ともトップであったが、次いで、「仕事と家庭の両立が困難だから」(男性10.9%・女性42.9%)となっており、女性に対して約4倍の回答率となっている。

女性を年代別にみると、第1位の「自信がないから」は、年代が上がるに従い割合が低くなっている。また、「責任を負いたくないから」は、30代以降割合が低くなっている。このことから、女性は、経験値の高まりとともに、業務に対する自信と責任感が高まるといえよう。

他の選択肢をみると、「給与・待遇・業務内容

の魅力が感じられないから」は、全体で3位(26.4%)であるが、年代による特定の傾向はみられない。一方、「仕事と家庭の両立が困難だから」は、年代別で特徴的な動きを示している。具体的には、20代(男性25.0%・女性34.5%)、30代(男性20.0%・女性54.5%)、40代(男性14.3%・女性52.2%)、50代(男性0.0%・女性35.9%)、60代以上(男性0.0%・女性17.5%)と、30~40代のコアな子育て世代で、女性の過半数がこの項目を選択している。一方、男性の回答割合は年代に関わりなく低いことから、育児を中心とする家庭生活における女性の負担がいまだに大きく、昇格意欲を阻害する最大の要因となっている可能性があるとみられる。(図表 4-8)

3. 職業生活と家庭生活の両立

(1) 男性の育児参加

前項では、育児を中心とする家庭生活における女性の負担が、女性の昇格意欲を阻害している可能性があることをみてきた。そこで、男性の育児への参画状況をみる一つの指標として、事業者調査結果より、育児・介護休業法で定められている6制度の利用状況をみると、「育児休業制度」は、対象者がいたと回答した事業者（以下、対象事業者）（n=146）のうち「女性のみ利用」が6割を超えている。また、「短時間勤務等の措置」は、対象事業者（n=105）のうち「女性のみ利用」が約6割であり、男性の利用があった事業者は1割未満であった。この中で、男性の利用が比較的多いのは、「子の看護休暇」で、対象事業者（n=106）の32.1%で男性の利用実績があった。なお、調査対象とした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。（32 ページ参照）

また、従業員調査結果によると、過去5年間で育児休業または介護休業を取得したことがある割合は、女性が13.4%であるのに対し、男性は2.3%に過ぎない。なお、取得対象者の取得率をみると、女性が57.6%であるのに対し、男性は7.9%に過ぎない。また、30～40代の男性では、取得対象者が全体の4割に及んでいるものの、利用実績はそれぞれ1名に過ぎない。（59 ページ参照）

(2) 男性の育児・介護休業取得に対する考え方

前項では、男性の育児への参画状況を、育児・介護休業法上の制度の利用状況からみてきたが、男性の利用率は総じて低く、育児の負担は、依然として女性に重くのしかかっている。とはいえ、男性が育児・介護休業を取得することへの理解は進んできており、従業員調査結果によると、「積極的に取得すべき」とする割合は男女とも4割を超え、「仕事に支障のない範囲で取得すべき」を加えると、男女とも9割に迫っている。また、年代別でみると、若い年代ほど「積極的に取得すべき」の割合が高くなっている。（61 ページ参照）

(3) 男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題

男性の育児・介護休業取得への理解は深まりつつあるが、男性の取得率を向上させていくためには、どのような方策が必要となるだろうか。そこで、男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題について、事業者と従業員の双方にたずね、両者の意識の違いや特徴について分析を試みた。

その結果、事業者、従業員とも「代替要員の確保が困難」（事業者48.4%・従業員64.6%）が最多となった。なお、2位以下の順は、事業者と従業員で異なっており、事業者と従業員で意識の違いがみられる。事業者では、「休業中の賃金保障」（24.3%）、「男性自身に育児・介護休業を取る意識がない」（24.1%）、「前例（モデルとなる人材）がない」（20.3%）の順となっているが、従業員では、「前例（モデルとなる人材）がない」（39.9%）、「休業中の賃金保障」（33.7%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（29.9%）となっており、課題の順序が異なっている。（9 ページ参照）

特に従業員では、「休業中の賃金保障」が、「代替要員の確保」など他の回答に比べて、選択割合が低くなっている。また、男女別にみても、項目ごとの回答割合に大きな違いはみられない。このことから、働く側の従業員は、男性が育児・介護休業を取得する際、金銭面よりも、代替要員の確保や前例がないことが課題になると認識しているといえよう。なお、「男性自身に育児・介護休業を取る意識がない」

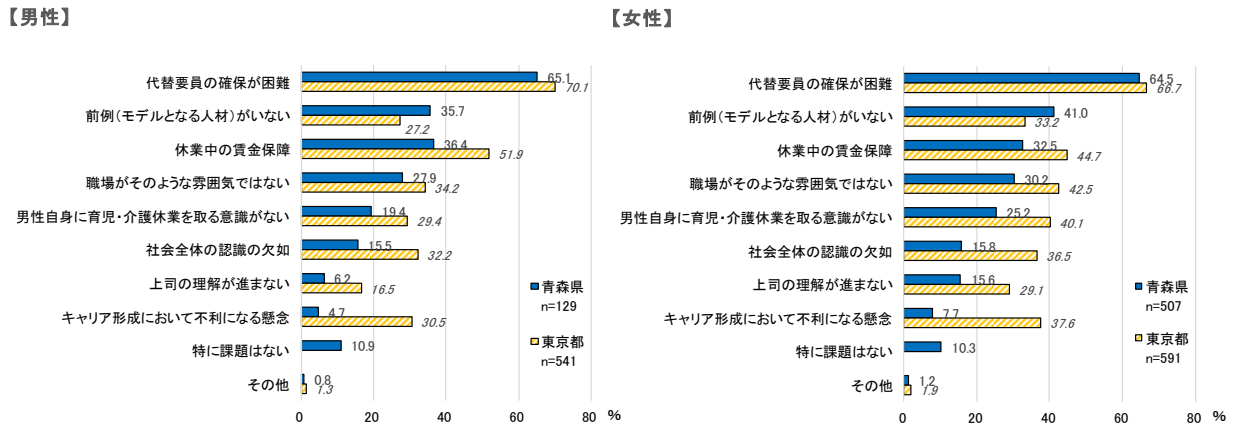
の回答割合が相対的に低いことと、「キャリア形成において不利になる懸念」が1割未満であることは、男性の育児・介護休業取得に対する理解の深まりを裏付けるものといえよう。

(9 ページおよび 62 ページ参照)

なお、東京都※3 との比較では、男女とも、「キャリア形成において不利になる懸念」に大きな違いがみられた。また、男女とも「休業中の賃金保障」と「モデル（前例となる人材）がない」の順が逆になっているなど、東京都と意識の違いが鮮明となっている。（図表 4-9）

※3 東京都の設問は、「男性の育児休業取得にあたっての課題」である。

図表 4-9 男性の育児・介護休業取得するにあたっての課題(複数回答)



(4) 女性の就労継続状況

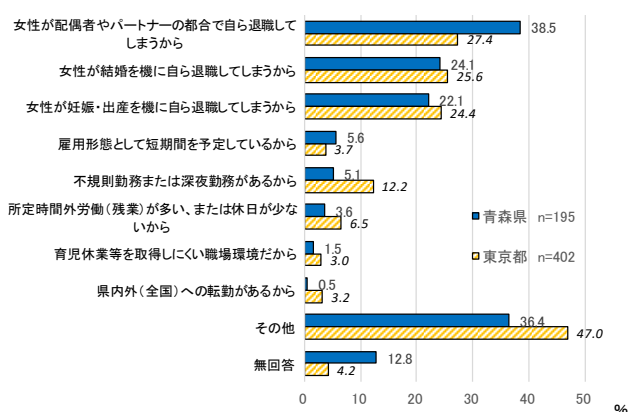
女性従業員の平均年齢および平均勤続年数を東京都と比較すると、青森県の平均年齢は45.3歳（東京都41.7歳）で3.5歳高く、平均勤続年数は11.6年（東京都9.5年）で2.6年長い。（図表 4-10-1）

図表 4-10-1 従業員の平均年齢・平均勤続年数

	男性		女性		差異=男性-女性	
	青森県	東京都	青森県	東京都	青森県	東京都
平均年齢(歳)	47.3	45.2	45.3	41.7	2.0	3.5
平均勤続年数(年)	13.1	12.1	11.6	9.5	1.5	2.6

女性の勤続年数が男性より短い事業者に理由をたずねたところ、青森県は「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%）が最多で東京都より11.1ポイント多い。一方、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」の回答割合は、東京都がやや多い。（図表 4-10-2）

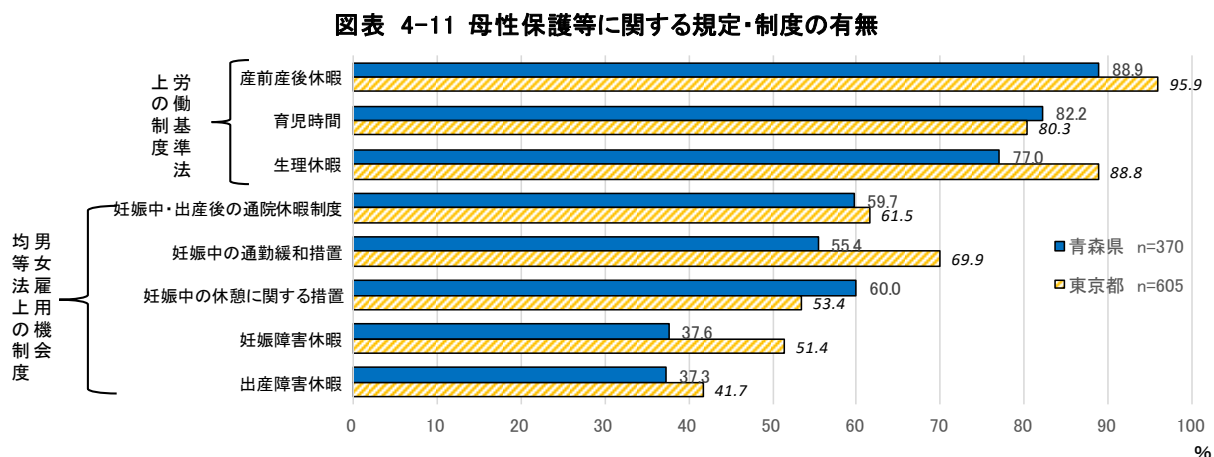
図表 4-10-2 女性の勤続年数が短い理由(複数回答)



(5)働く女性の母性保護制度の運用状況

母性保護等に関する規定・制度の有無について、東京都※4と比較したところ、「育児時間」「妊娠中の休憩に関する措置」を除き、東京都の方が規定・制度ありの割合が高かった。「妊娠中の通勤緩和措置」は、通勤事情の違いを反映し、東京都で整備が進んでいるものとみられる。(図表 4-11)

※4 設問では、青森県は「規定の有無」、東京都は「制度の有無」となっている。



4. 女性に選ばれる職場づくりに向けて

(1)適正な人事評価制度の整備と公正な運用

県内企業の女性活躍推進に関わる課題について、女性の管理職登用の阻害要因を軸として考察を進めてきた。現状約6割の女性が、職場において、性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると感じている一方で、管理職への昇格意欲は、男性に比べて著しく低い。

本稿では、まず、女性の評価に対する肯定感と昇格意欲について、業種別の女性管理職割合や賃金水準を切り口として分析を試みた。その結果、①管理職に占める女性割合(女性が活躍している)は、「評価に対する肯定感」と「昇格意欲」の両方、②賃金水準(待遇)は「評価に対する肯定感」、③男女間の賃金格差(公平性)は「昇格意欲」に、一定程度影響を与えている可能性がみえてきた。つまり、**女性が満足感や有用感を持ちながら、活躍し続けることができる職場づくりの前提として、女性も男性も能力・意欲に応じた業務を担い、その対価としての待遇が保証され、かつ組織の公正性が担保されていることが、鍵となる。**そのためには、適正な賃金体系を含む人事評価制度の整備、そして公正な運用が求められよう。また、女性が従事する職種が男性に比べて限定的であることを踏まえ、これまで女性を配置してこなかった、または女性が少ない職種や部門に対して、積極的に女性を配置すると同時に、将来を見据え、バランスに配慮した採用と人材育成を計画的に行っていくことが求められよう。

また、企業ヒアリング調査においても、置かれた職場環境に応じて成果を上げている人が公正に評価されることを基本方針に据える人事制度を導入している、また、管理職登用にあつては、性別に関わらず公正に評価するよう、制度運営に心がけている、との回答を得ている。

(2) 男性の育児・介護休業取得促進と行動計画策定による意識改革

女性が管理職を引き受けられない理由のトップは「自信がないから」であるが、年代が上がるとともに回答割合は減っている。また、「責任を負いたくないから」の回答割合も、年代が上がるとともに減る傾向がみられる。一方、「仕事と家庭の両立が困難だから」の回答割合は、男性の約4倍に上っている。特に、30～40代のコアな子育て世代で、女性の過半数がこの項目を選択している一方で、男性の回答割合は年代に関わりなく低いことから、育児を中心とする家庭生活における女性の負担がいまだに大きく、昇格意欲を阻害する要因となっている可能性がある。

女性の負担を軽減するための方策として、男性の育児・介護休業取得を積極的に推進する必要があるが、男性の取得率は依然として低い。取得する側の従業員は、「休業中の賃金保障」よりも「代替要員の確保」や「前例のなさ」を課題ととらえており、人員配置の工夫や欠員をカバーできる体制づくりを行うことでロールモデルを作るなど、経営側の具体的な取組が求められよう。

また、100人以下の事業所においても、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定することにより、経営者の意識改革、従業員の行動変容を促すことも有効であろう。また、行動計画策定を事業者に促すための啓発活動の実施も求められよう。

(3) 柔軟な働き方制度の導入

事業者に対して、女性の活躍を推進するために「現在行っている取組」、従業員に対しては「必要だと思う取組」について、共通の選択肢でたずねたところ、事業者と従業員で特にギャップの大きい項目は、「柔軟な働き方制度の導入」（事業者 9.2%・従業員 43.1%）と、「保育に関する福利厚生の充実」（事業者 1.9%・従業員 32.4%）の2つであった。（13 ページ参照）なお、この2項目は、女性の回答割合が男性に比べて高い。これは、女性に家事・育児の負担が偏重していることの裏付けともいえる。柔軟な働き方制度の導入については、できるところから積極的に取組んでいくことが求められよう。

(4) まとめ ～女性に選ばれる職場づくりに向けて～

人手不足が深刻さを増す中、企業は、女性に選ばれる職場づくりが不可欠である。企業における女性活躍推進への取組は成果が出るまで時間がかかることもあるが、取組によって得られるメリットは大きい。これからの女性活躍推進は、性別に関わらず活躍できる職場づくりといえる。本稿でみてきた通り、性別を問わず公正に評価され、待遇においても公平な職場は、従業員のエンゲージメントを高め、モチベーションの向上につながる。また、誰もが働きやすく働きがいのある職場づくりは、今までの業務内容や進め方を見直すきっかけとなり、職場全体の業務効率化と生産性向上につながるだろう。さらに、職場全体のワーク・ライフ・バランスが進み、従業員の離職率が低下すれば、これまで職場で培ってきた経験やスキルを長く活かすことができるなど、企業と従業員の双方にメリットがある。すなわち、女性活躍推進は、企業においては、企業価値向上を目指すものとなり、女性だけでなく誰もが働きやすく、暮らしやすい社会の実現に向けたアクションにもなるといえよう。

