

労働環境等実態調査 結果概要

I	調査の目的、実施概要	1
II	調査の視点別にみる調査結果	7
	1. 女性の継続就労とキャリアアップ	7
	2. 働き方の二極化	24
	3. 男性の育児参加	28
III	課題解決に向けた今後の方向性と施策の提案	31
	1. 視点別にみる課題	31
	2. 課題解決に向けた今後の方向性と具体的方策(案)	32

平成23年2月

I 調査の目的、実施概要

1. 調査目的

県民と企業に対して労働環境や仕事と生活の両立に関する意識等実態を調査し、今後の施策検討の基礎資料を得る。

【調査の視点】 ー仕事（就労）をめぐる課題ー

- (1) 女性の継続就労とキャリアアップ
 - ・ 全国に比べて結婚や子育て等で離職する女性が多い。
 - ・ 女性の管理職比率が低い。
- (2) 働き方の二極化
 - ・ 正社員以外の労働者の増加。
 - ・ 正社員の長時間労働。特に子育て期の男性に長時間労働が多い。
- (3) 男性の育児参加（H21滋賀県労働条件実態調査より）
 - ・ 就労しながら出産する女性の約9割（88.7%）が育児休業を取得。
 - ・ 一方、男性の取得率は1.4%にすぎない。

2. 調査方法および調査対象

- ①郵送による県民アンケート調査（対象者3000人【男女1500】 回答数1224 有効回答率 41.1%※無効票を除く）
対象：県内在住の25歳～44歳の男女
- ②郵送による企業アンケート調査（対象者1000事業所 回答数 403 有効回答率 42.0%※無効票を除く）
対象：県内の民営事業所（平成18年事業所・企業統計調査名簿より抽出）
- ③県民グループインタビュー調査（男女計68人）
対象：県内在住・在勤の男女
- ④企業ヒアリング調査（17社）
対象：県内の民営事業所

3. 調査期間

①、② : 平成22年7～8月 / ③、④ : 平成22年10月～平成23年1月

4. 調査項目

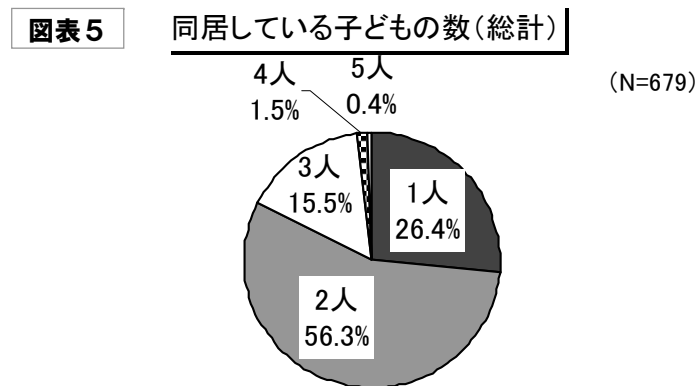
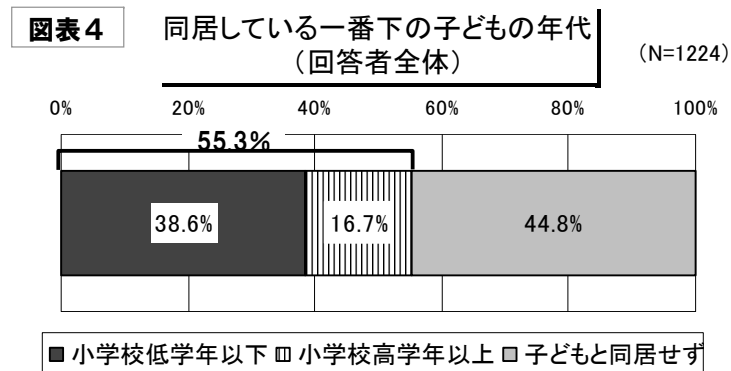
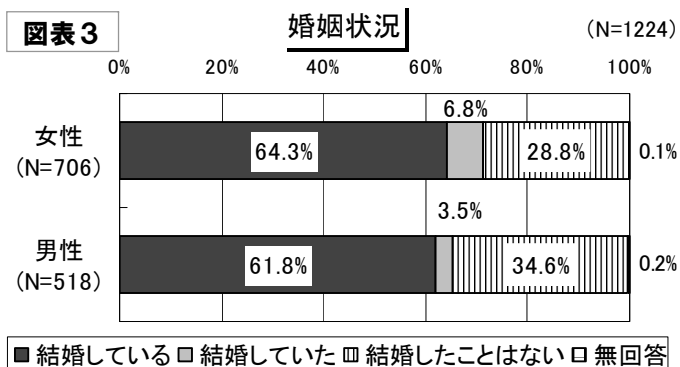
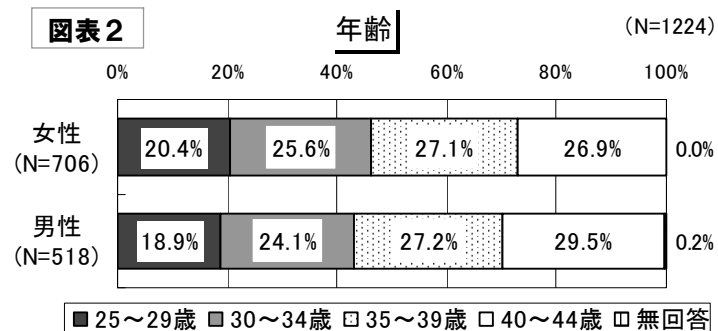
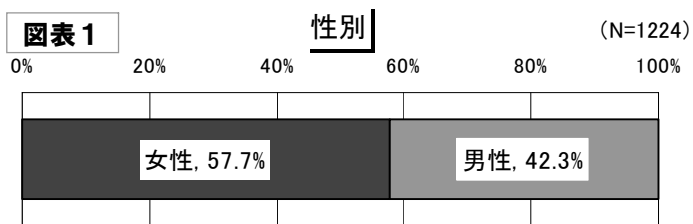
- 県民調査 : 回答者等の働き方の状況／仕事や子育て等のバランスについて／女性の離職・再就労の状況 など
- 企業調査 : 従業員について／女性の雇用実態、ポジティブ・アクションの認識・実施状況／労働時間、休暇などについて／仕事と家庭の両立支援の取組み状況、考え方 など

5. 県民回答者および回答企業の属性

① 県民（郵送調査）

回答者の属性

- 性別・年齢 [図表1、図表2] 女性（57.7%）が男性（42.3%）よりも多い。男女とも35～39歳、40～44歳といった年齢の高い層の回答が多い。
- 婚姻状況 [図表3] 男女とも既婚者が6割強を占める。
- 子どもとの同居状況 [図表4、図表5] 子どもと同居している人が55.3%。そのうち、子どもの数は「2人」が56.3%、「1人」が26.4%、「3人以上」が17.4%。



回答者の就労状況（男女比較）

○就労形態 [図表6]

女性は正規、非正規とも3割強で、25.9%が就労していない※1。男性は8割弱が正規で、就労していない人は5.8%に止まる。

○業種 [図表7]

女性では「医療・福祉」「製造業」が多い。男性では「製造業」が4割強を占める。

○職種 [図表8]

女性では「事務職」「専門・技術職」が、男性では「専門・技術職」「生産工程職」が多い。

「管理職」は、男性が10.7%に対し、女性は1.2%に止まる。

○昨年1年間の総年収 [図表9]

女性は総年収300万円未満※2が7割弱（69.2%）、男性は総年収500万円以上※3が4割弱（38.0%）。

○企業規模 [図表10]

男女とも「1000人以上」が最も多く、男性（32.6%）は3割を超えている。

男性の方が、女性よりも企業規模が大きいところで勤めている人の割合が高い。

○勤続年数 [図表11]

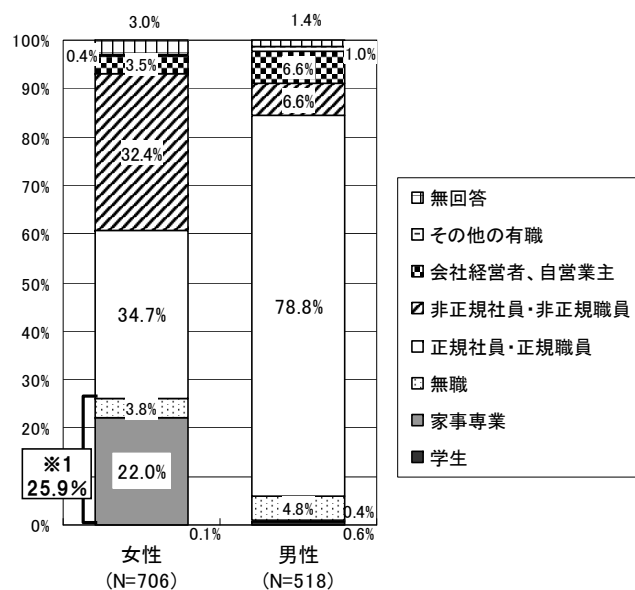
女性は「3～10年未満」（47.9%）、男性は「10年以上」（47.2%）が最も多く、男性の方が女性よりも勤続年数が高い。

○通勤時間 [図表12]

男女とも30分未満※4が5割を超えており、全体的に通勤時間の短い人の割合が高い。

図表6

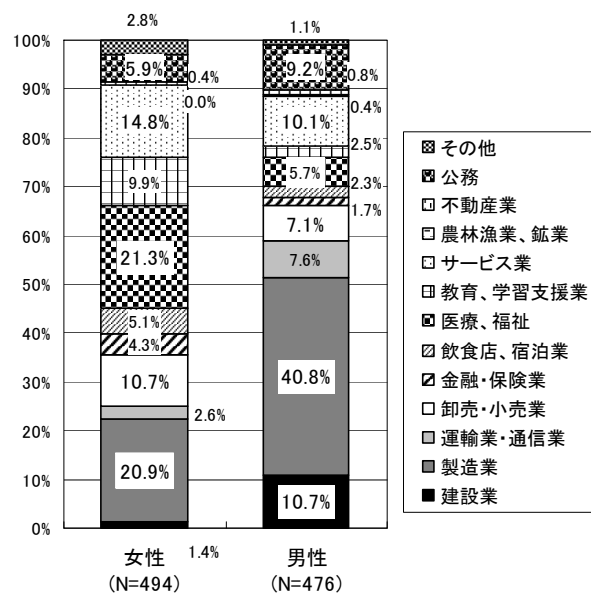
就労形態



※1 「学生」「家事専業」「無職」の合計（以下同じ）

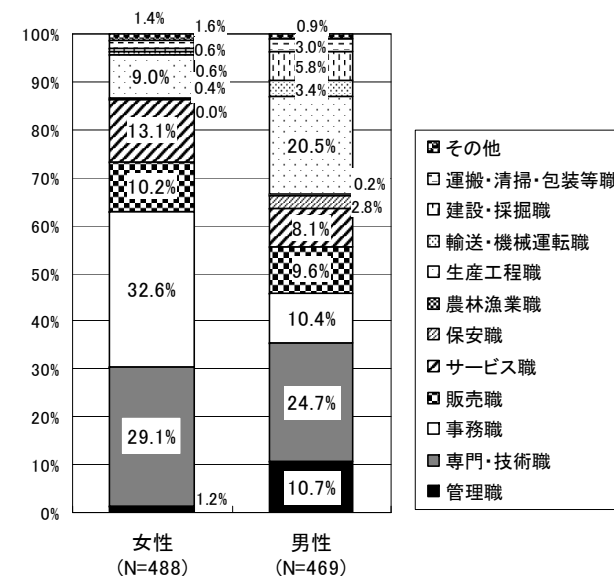
図表7

業種



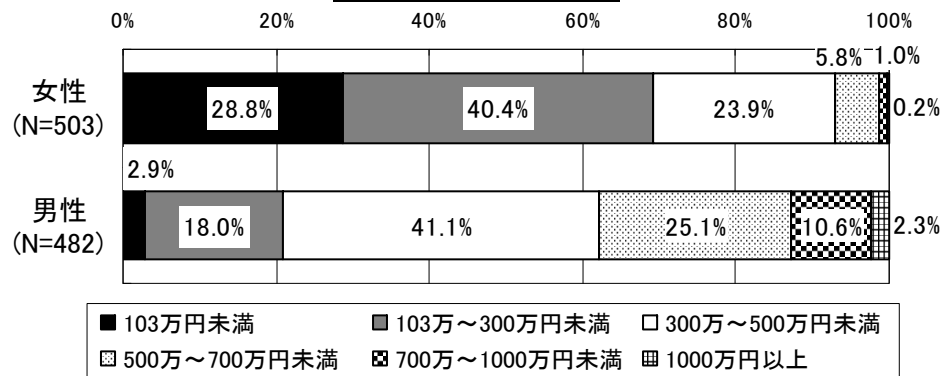
図表8

職種



図表9

昨年1年間の総年収

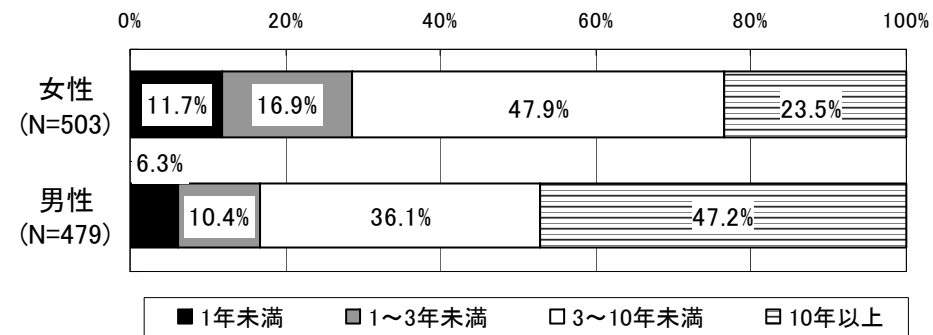


※2「103万円未満」「103～300万円未満」の合計

※3「500～700万円未満」「700～1000万円未満」「1000万円以上」の合計

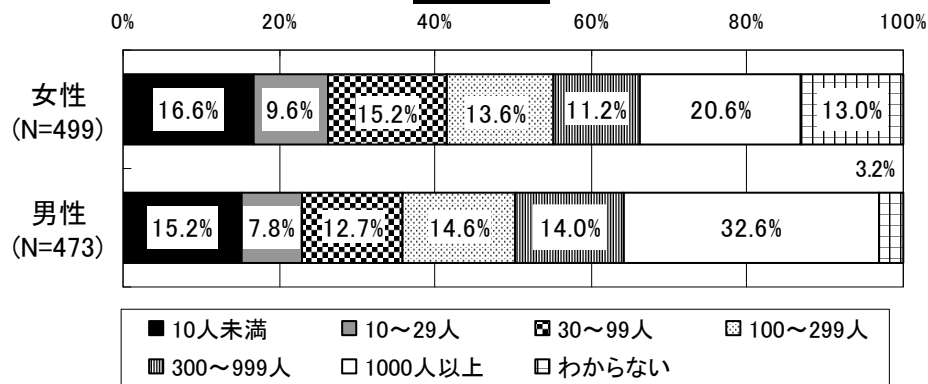
図表11

勤続年数



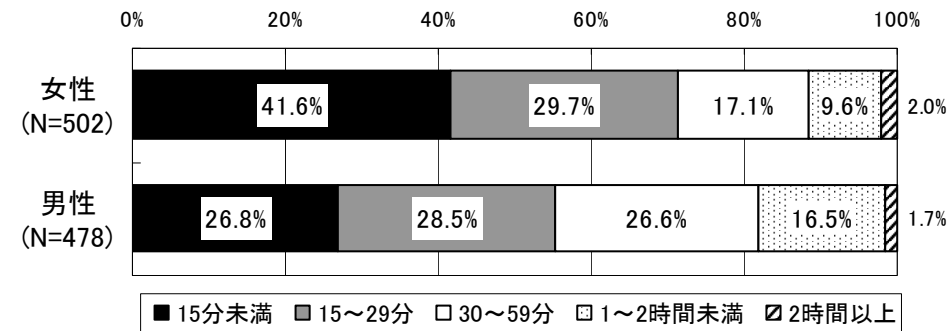
図表10

企業規模



図表12

通勤時間



※4 「15分未満」「15～29分」の合計

② 企業（郵送調査）

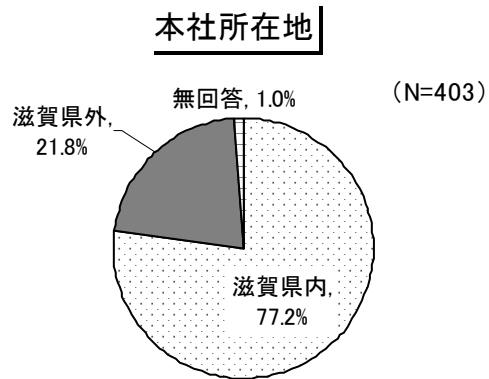
○本社所在地 [図表13、図表14]

8割弱（77.2%）が滋賀県内であり、企業規模が大きくなるほど県外本社企業の割合が高くなる。

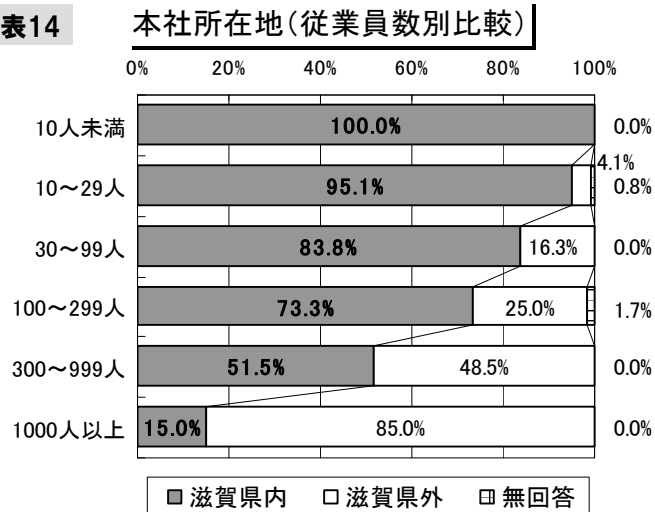
○業種 [図表15、図表16]

「製造業」が2割強（22.6%）と最も多く、次いで、「卸売・小売業」（18.9%）、「サービス業」（14.1%）、「医療、福祉」（12.4%）と続く。全国および周辺府県と比較すると、全国とは業種の割合は全体的には類似傾向にある中で、「製造業」は4.7ポイント多くなっている。

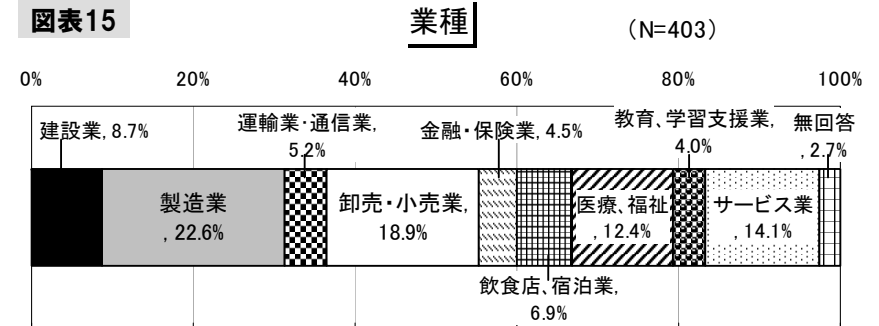
図表13



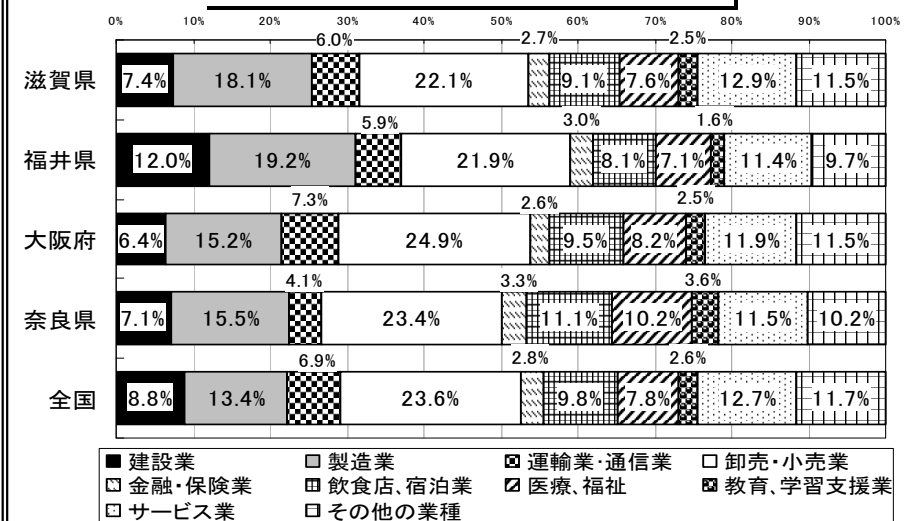
図表14



図表15



【図表16】 業種(全国および周辺府県との比較【平成18年】)



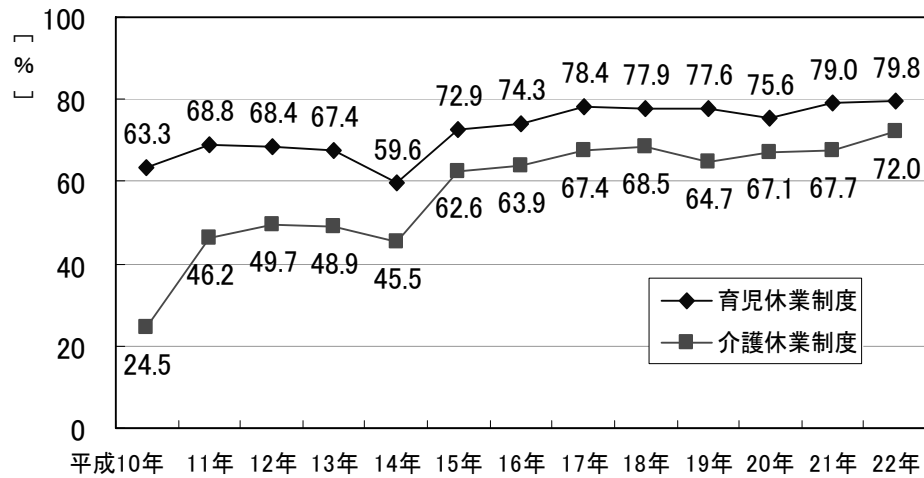
○県内企業において育児、介護休業制度を設けている割合の推移 [図表17]
 育児休業制度のある県内企業は79.8%で、平成21年より0.8ポイント上がった。
 介護休業制度のある県内企業は72.0%で、平成21年より4.3ポイント上がった。

○育児休業取得率の推移（女性） [図表18] 平成22年は87.4%で、平成21年より0.3ポイント下がった。

○育児休業取得率の推移（男性） [図表19] 平成22年は1.3%で、平成21年より0.1ポイント下がった。

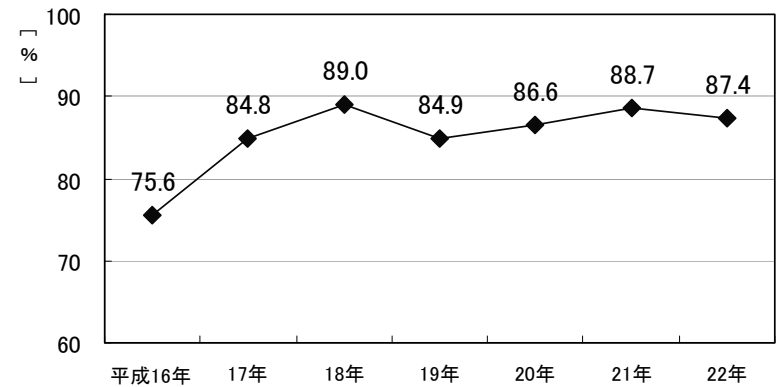
図表17

県内企業において育児、介護休業制度を設けている割合の推移



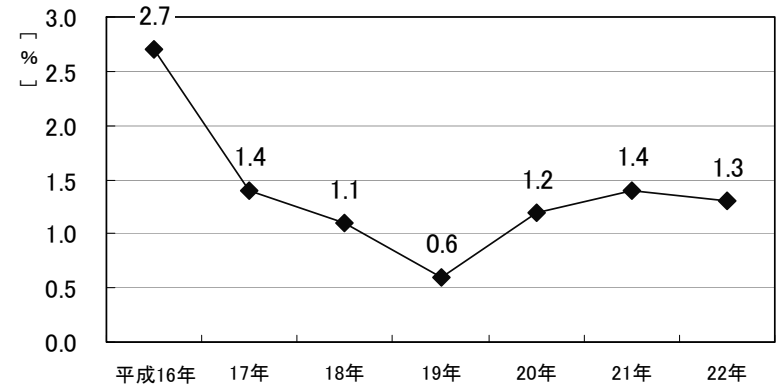
図表18

育児休業取得率の推移(女性)



図表19

育児休業取得率の推移(男性)



II 調査の視点別にみる調査結果

1. 女性の継続就労とキャリアアップ

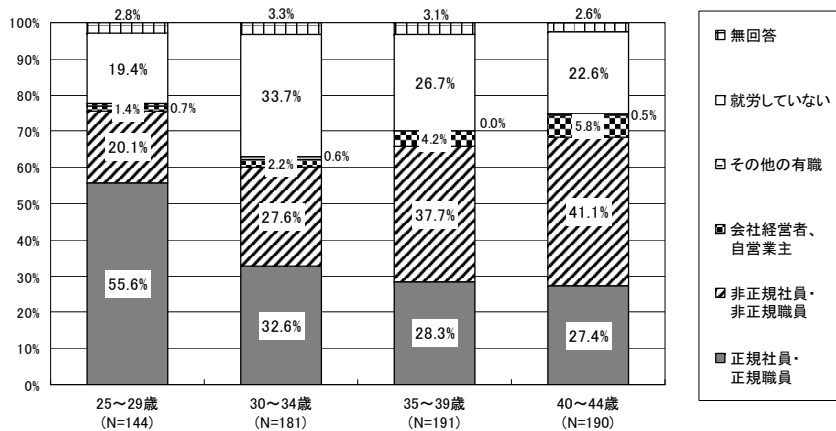
1 女性の離職・再就労の実態と意向

① 滋賀県のM字カーブの特徴 - 現状概観 -

30～34歳、35～39歳において就労していない女性が多く、M字の底が低い。また、子どものいる既婚女性では継続就労者は28.8%に止まる。再就労者は、離職時は正規が69.1%であったものの再就労後は77.0%が非正規となっており、正規・非正規の割合はほぼ逆転している。

図表 1-1

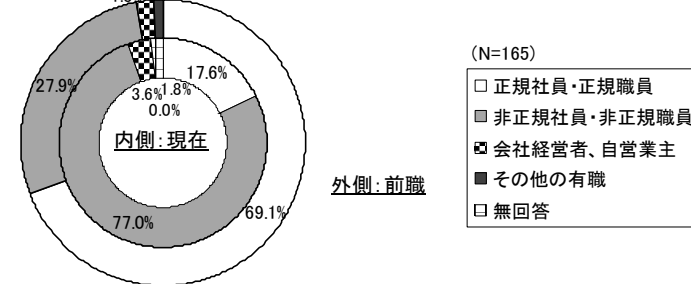
就労形態(女性・年齢別比較)



女性の年齢階級別で就労していない人は25～29歳では19.4%に対し、30～34歳では33.7%と14.3ポイント増加する。

図表 1-3

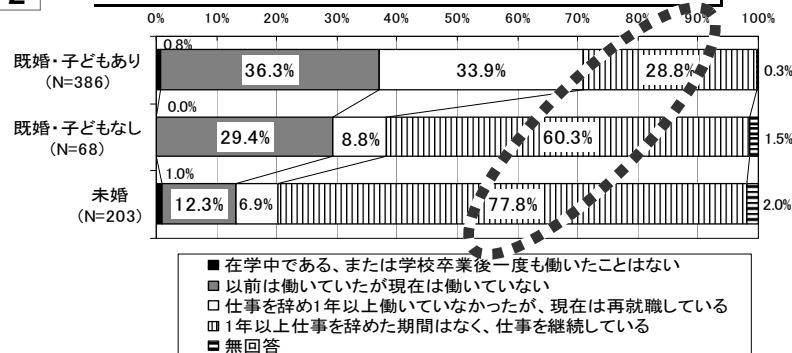
離職前の就労形態



再就労者においては離職時の職は正規社員・正規職員が69.1%であったものの、再就労後は77.0%が非正規社員・正規職員となっており、全体に占める正規・非正規の割合はほぼ逆転している。

図表 1-2

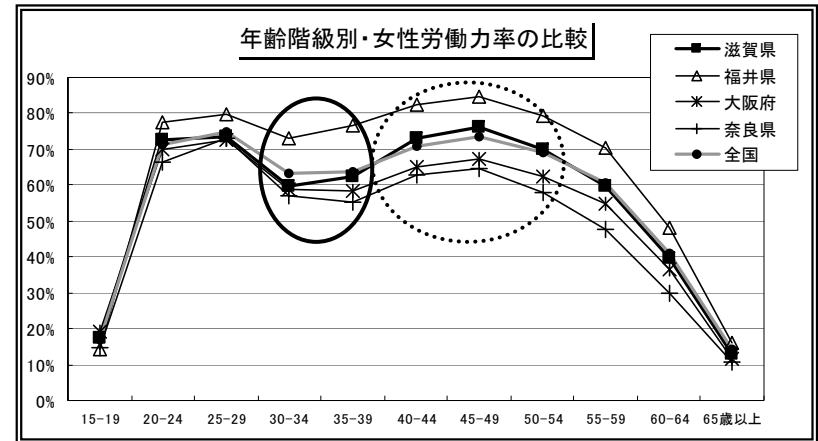
離職・再就労の状況(女性 既婚および未婚・子どもの有無別比較)



「既婚・子どもあり」において継続就労は28.8%と最も低く、「既婚・子どもなし」の継続就労は60.3%、「未婚」の継続就労は77.8%である。

【図表 1-4】

年齢階級別・女性労働力率の比較



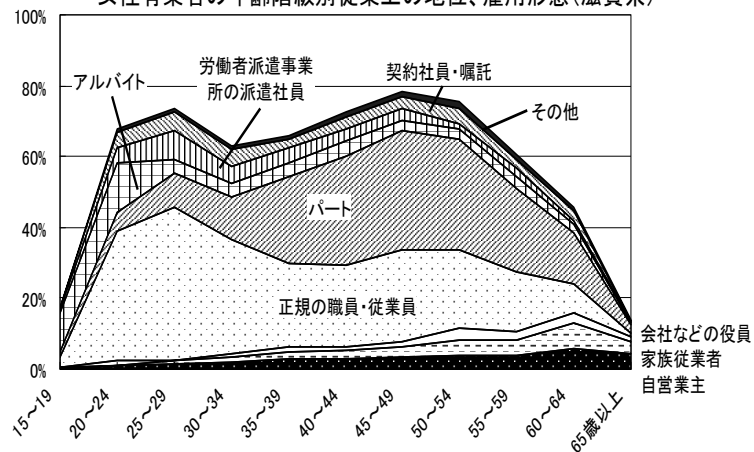
データ元:「国勢調査」(H.17総務省)

30～34歳(滋賀県の労働力率59.6%、全国比△3.8ポイント)、35～39歳(滋賀県62.3%、全国比△1.4ポイント)の労働力率が低く、M字の底が低い。しかし、40～44歳、45～49歳、50～54歳の3つの年齢階級別では滋賀県の女性の労働力率は全国を上回っている。

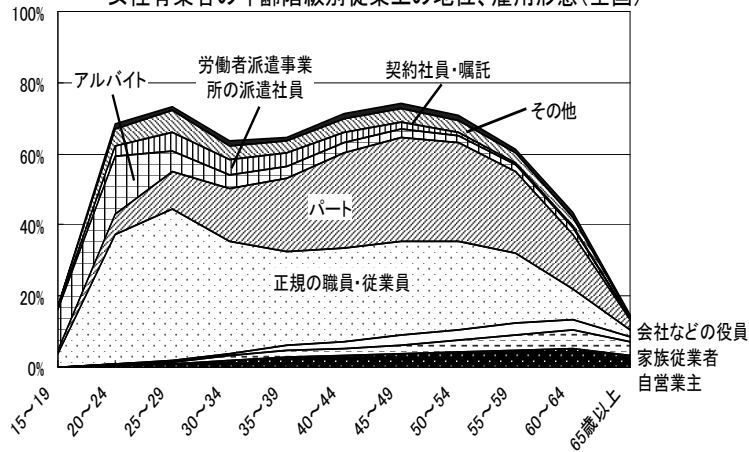
総務省「就業構造基本調査」に基づき、全国ならびにM字の底の浅い福井県、女性有業率が全体的に低い大阪府、M字の底が深い奈良県と、女性有業者の従業上の地位・雇用形態を比較すると、滋賀県では30代以降、「パート」の占める割合が高く、県民アンケート調査結果と同様の傾向がみられる。

【図表1-5】

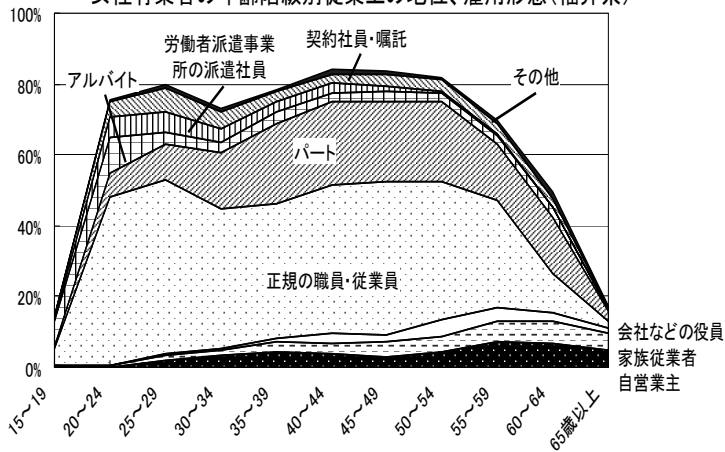
女性有業者の年齢階級別従業上の地位、雇用形態(滋賀県)



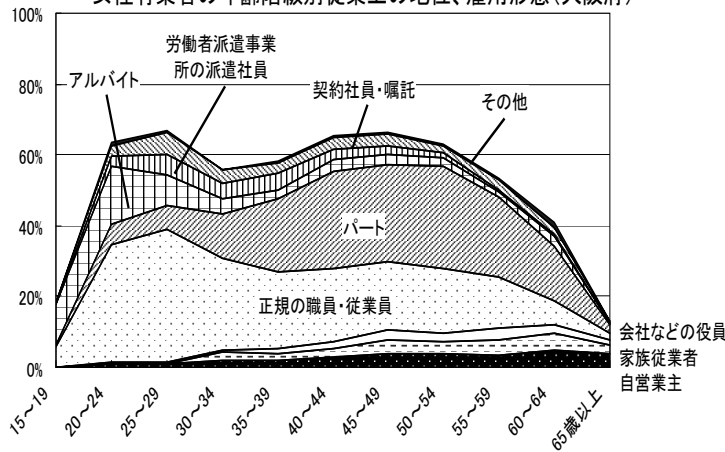
女性有業者の年齢階級別従業上の地位、雇用形態(全国)



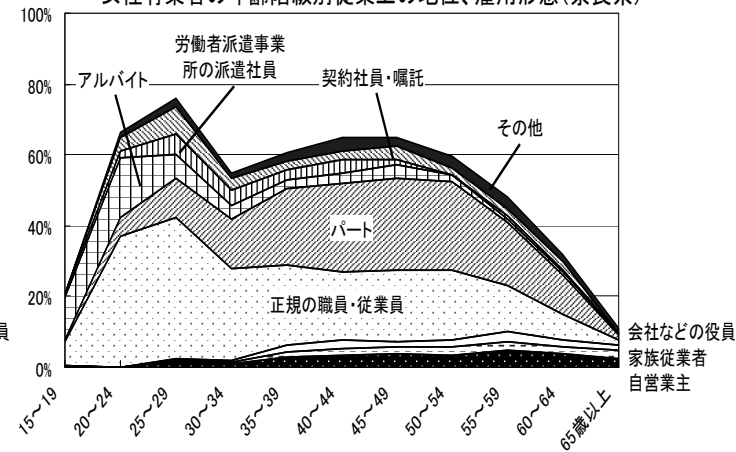
女性有業者の年齢階級別従業上の地位、雇用形態(福井県)



女性有業者の年齢階級別従業上の地位、雇用形態(大阪府)



女性有業者の年齢階級別従業上の地位、雇用形態(奈良県)



データ元:「就業構造基本調査」(H.19総務省)

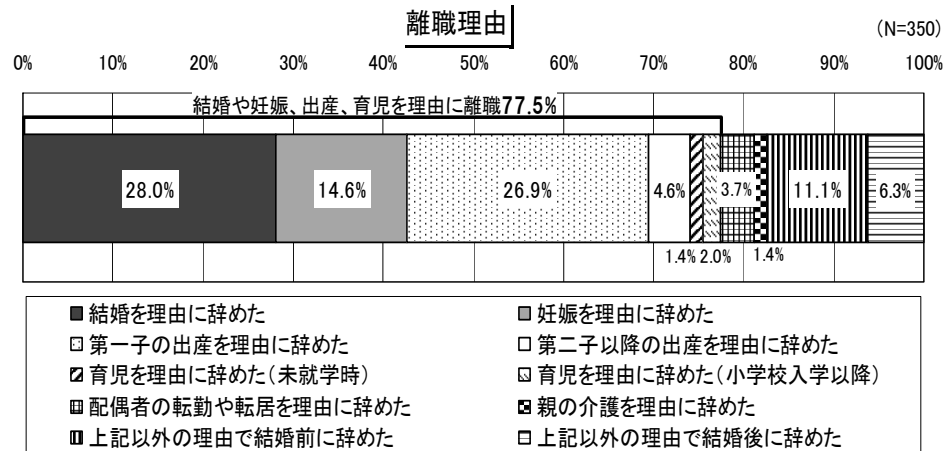
②なぜ女性は離職するのか？ — 離職理由と離職時の具体的な理由・事情 —

結婚や妊娠、出産、育児を理由に離職した女性は77.5%。

離職時に正規であった人は、正規のまま継続就労しながら家事や育児にも時間をとっていくことは時間的・体力的に厳しく、離職を余儀なくされた状況が推察される。

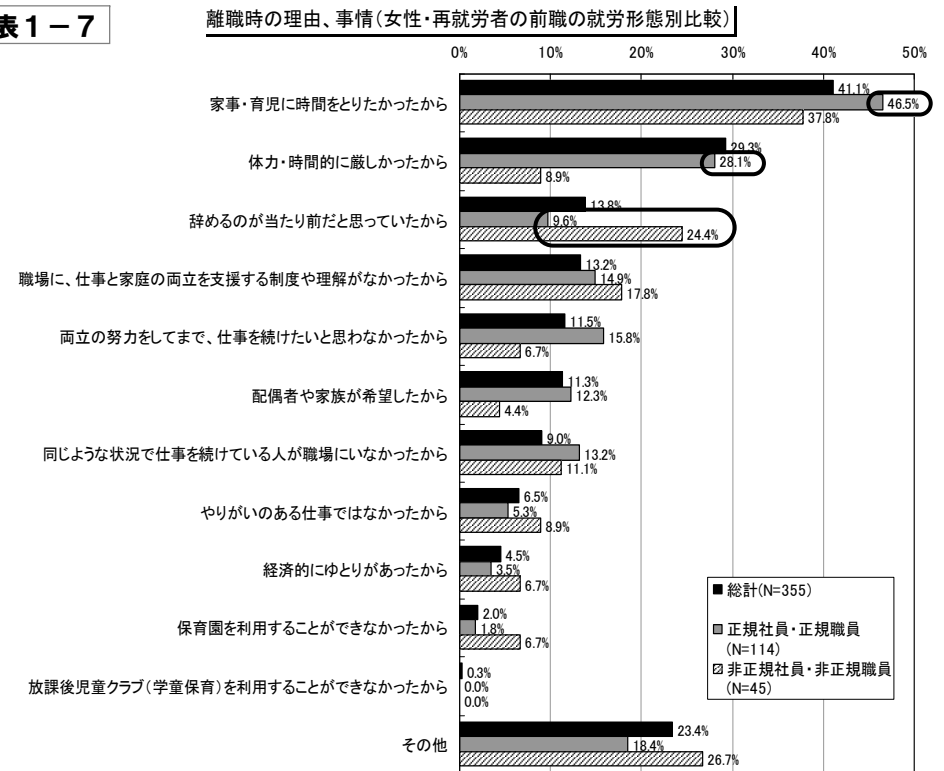
一方、離職時に非正規であった人は、家事や育児を自分の仕事と考え、辞めるのが当たり前だと思っていた様子が推察でき、離職時の就労形態により具体的な理由・事情に違いがみられる。

図表 1-6



・ 「結婚を理由に辞めた」(28.0%)が最も多く、次いで、「第一子の出産を理由に辞めた」(26.9%)、「妊娠を理由に辞めた」(14.6%)と続く。その他の結婚・出産・育児に関連する選択肢を含めると、結婚・出産・育児を理由に離職した女性が8割弱(77.5%)を占める。

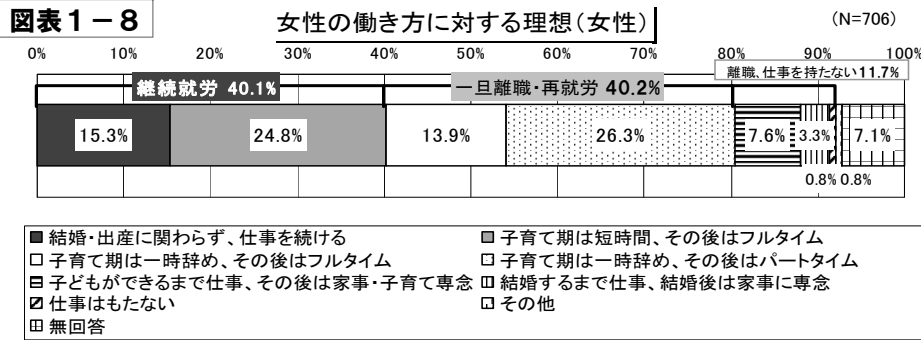
図表 1-7



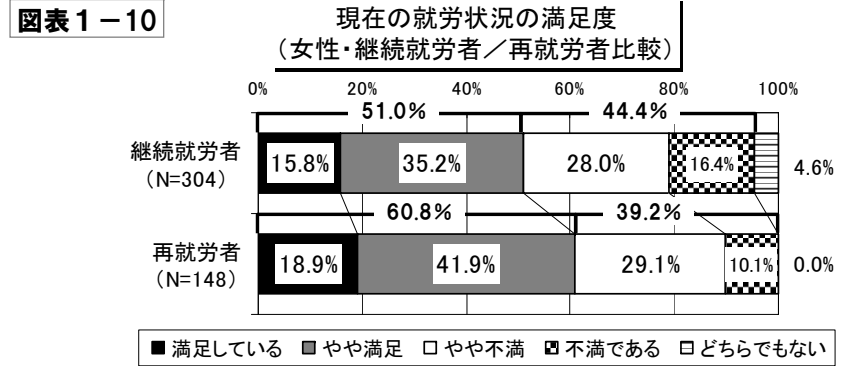
- ・ 回答した女性全体では、「家事・育児に時間をとりたかった」「体力・時間的に厳しかった」が多くなっている。また、「その他」も多く、具体的な理由として、家庭の事情や勤め先の問題、自分の体調・病気、転居などが多くみられ、女性が離職する理由や事情は多種多様である。
- ・ 正規で働いていた女性からは、正規のまま継続就労しながら家事や育児にも時間をとっていくことは時間的・体力的に厳しく、離職を余儀なくされた状況がうかがえる。
一方、非正規で働いていた女性からは、家事や育児を自分の仕事と考え、辞めるのが当たり前だと思っていた様子がうかがえる。また、非正規の女性の方が「職場に、仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから」と回答する割合が高い。

③女性はどのような働き方を理想とし、現実の満足度はどうか？－働き方の理想と満足－

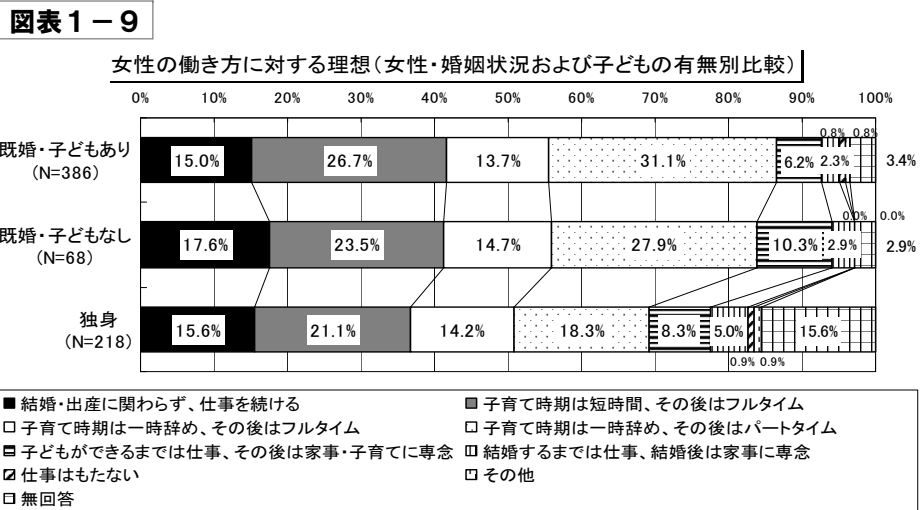
継続就労を理想とする女性は約4割で、一旦離職し再就労することを理想とする女性の割合とほぼ同じである。
 仕事の内容・やりがいに満足し、保育園や学童保育を利用し親の支援も受けながら継続就労を果たす女性層がいる一方で、結婚し子どもができると正規での勤務が時間的・体力的に厳しく、自らの理想に反して離職を余儀なくされている層が少なからず存在するものと推察される。
 一方、結婚や子育てを理由にいったん離職し、家庭と両立しやすい勤務条件で再就労を果たした女性は満足度が高く、働き方の現状や理想、実態に関わらず、仕事と生活の調和を図る生き方が女性にとっては満足度の高いものとなっていると推察される。



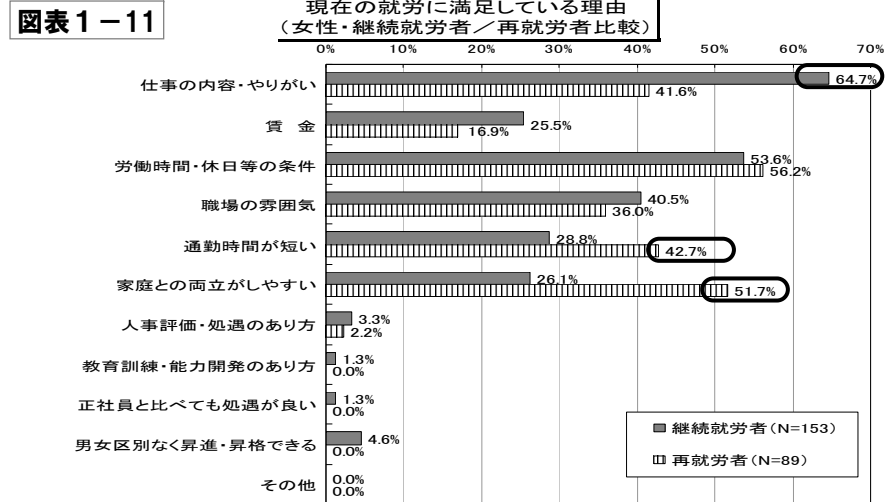
・ 子育て時期も離職することなく継続就労するのが良いと考える人(40.1%)と、子育て時期は一旦離職し、その後就労するのが良いと考える人(40.2%)が、ほぼ同じ割合となっている。



・ 満足している人(「満足している」「やや満足」の合計)が、継続就労者では51.0%、再就労者では60.8%と再就労者の方が満足度が高い。



・ 子育て期の短時間勤務を理想とする回答を含めて「継続就労」を理想とする回答は、「独身」(36.7%)よりも、「既婚・子どもあり」(41.7%)、「既婚・子どもなし」(41.1%)の方が多。



・ 継続就労者は「仕事の内容・やりがい」、「労働時間・休日等の条件」が満足の原因として上位に挙げられたのに対して、再就労者では「労働時間・休日等の条件」のほかに、「家庭との両立がしやすい」や「通勤時間が短い」も上位となっている。

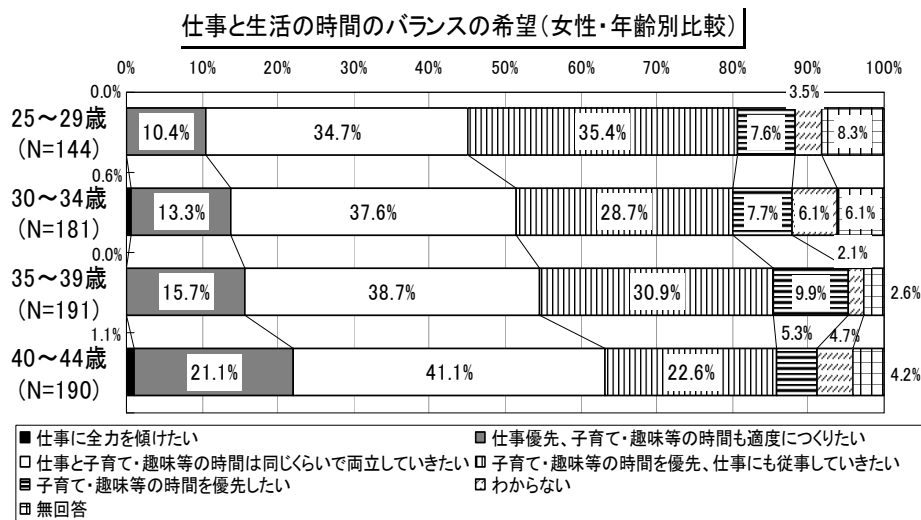
年齢階級別には年代が若いほど、仕事よりも子育て・趣味等の時間をより優先したいとの回答が増える傾向にある。

- 県民インタビューでは、女性・男性を含めて、女性の継続就労に肯定的な意見もみられたものの、子育て中は子育てを優先すべきとの意見も多くみられ、子育ての時期の働き方における仕事と生活のバランスの取り方が問われている。

企業側についても、非正規社員・非正規職員で間に合う、人件費が割安といった理由で非正規を雇用する傾向にあるため、子育て・趣味等を優先しながらも仕事に従事したい女性を受け入れやすい企業が多いと考えられる。

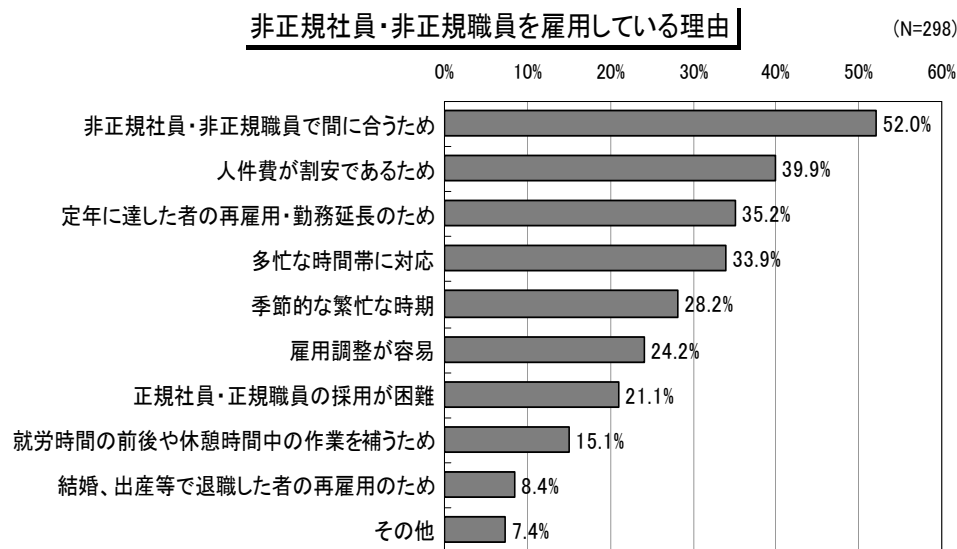
- 企業ヒアリングからは、優秀な人材確保の観点から、女性の雇用に積極的な企業もみられた。
一方、非正規で時間を調整して勤務する女性に対して、繁忙期や閑散期に合わせて臨機応変に対応できる存在であり、人件費が安く会社にとってメリットのあることは否めないとの意見もあった。

図表 1-12



・ 25～29歳では、仕事を優先または両立したいとする層は半数以下となっており、仕事よりも子育て・趣味等の時間をより優先したいとの回答が多い。

図表 1-13



・ 「仕事の内容が非正規社員・非正規職員で間に合うため」が5割強(52.0%)と最も多く、次いで、「人件費が割安であるため」(39.9%)、「定年に達した者の再雇用・勤務延長のため」(35.2%)、「1日のうち多忙な時間帯に対応するため」(33.9%)と続く。

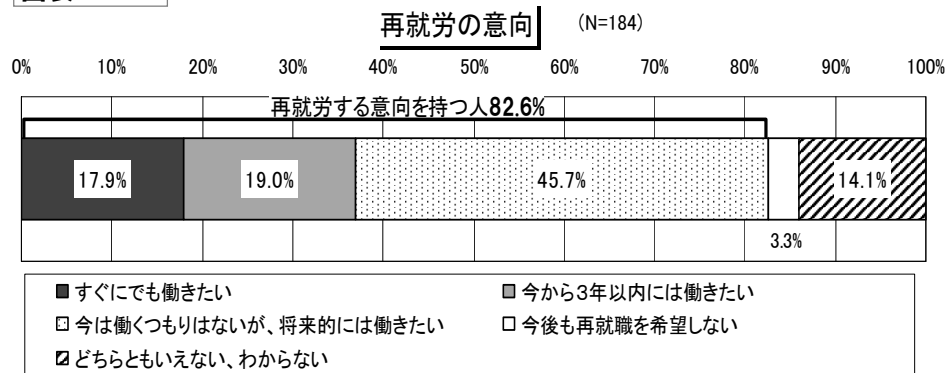
④現在、就労していない女性は再就労についてどう考えているのか？ —再就労の意向—

離職中の女性の82.6%に再就労の意向がある。

また、子育てを優先しながら仕事にも従事したいと希望する子どものいる女性のうち、就労者は約5割に止まり、希望を実現するのは難しいことが推察される。

- 県民インタビューでは、再就労に向けた就職活動中は保育園への入所を希望するものの、待機児童が多い中、優先度や緊急度が低いと判断されがちなことから入所できず、苦心しているという意見が多くみられた。また、子どもが病気になった時の不安、職種・労働時間・通勤時間等について自分が希望する仕事を探すのが難しいなどの悩みも寄せられた。

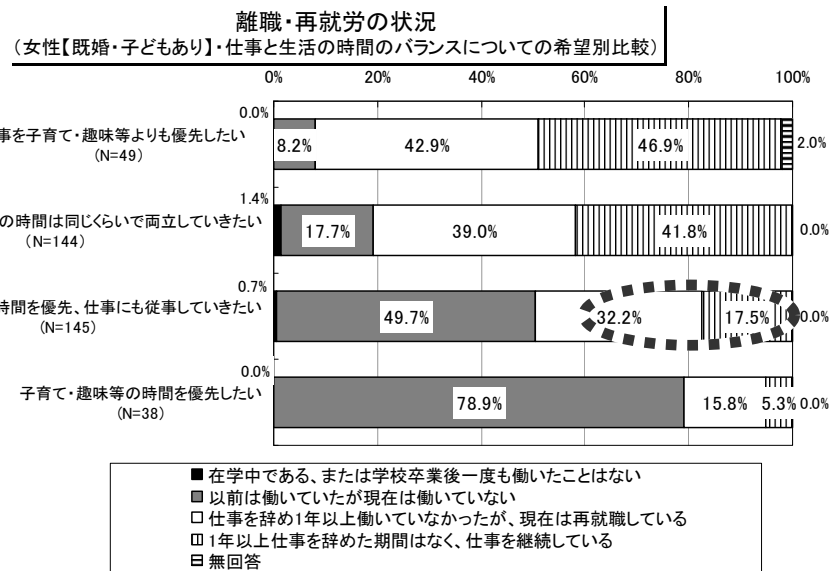
図表 1-14



再就労の時期の見通しに差はあるものの、現在、離職中の女性の82.6%に再就労の意向がある。

このうち、「すぐにでも働きたい」(17.9%)、「今から3年以内には働きたい」(19.0%)、「今は働くつもりはないが、将来的には働きたい」(45.7%)となっている。

図表 1-15



子どものいる既婚女性のうち、「子育て・趣味等の時間を優先、仕事にも従事していきたい」と考えている人で、希望どおりに仕事に従事している人は、約5割(49.7%)に止まる。

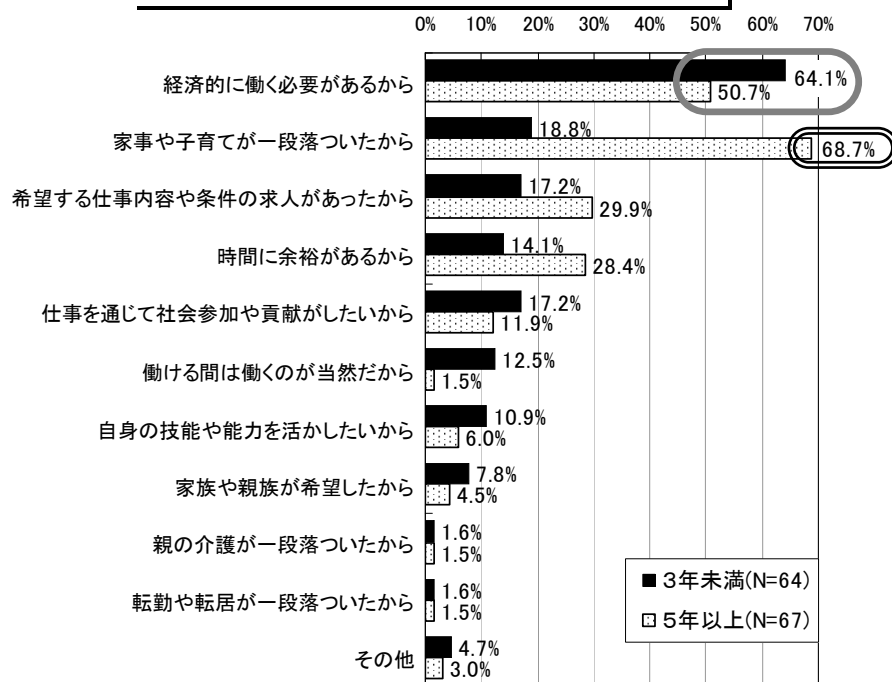
⑤再就労の理由

離職期間が3年未満と5年以上ではやや傾向が異なり、離職後、比較的年数が短い期間でも再就労を果たした人は、家事や子育てが一段落するタイミングに関わらず、経済的な理由もあって再就労の希望が強かったものとみられる。

また、離職中の女性の47.6%は配偶者の収入が500万円以上と、継続就労者よりも高く、世帯収入にゆとりがあると再就労への意向が強くないものと推察される。

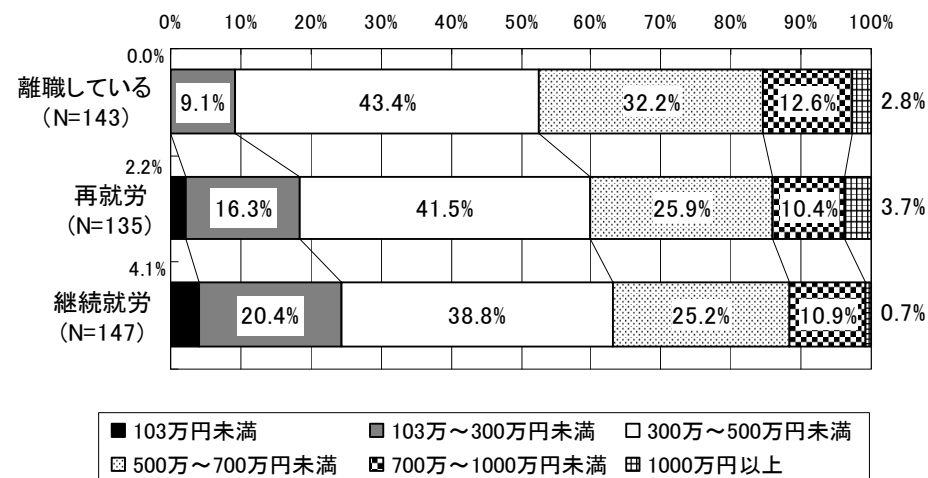
図表1-16

再び働くようになった理由(女性・離職期間別比較)



図表1-17

配偶者の昨年1年間の総年収(女性・離職、再就労の状況別)



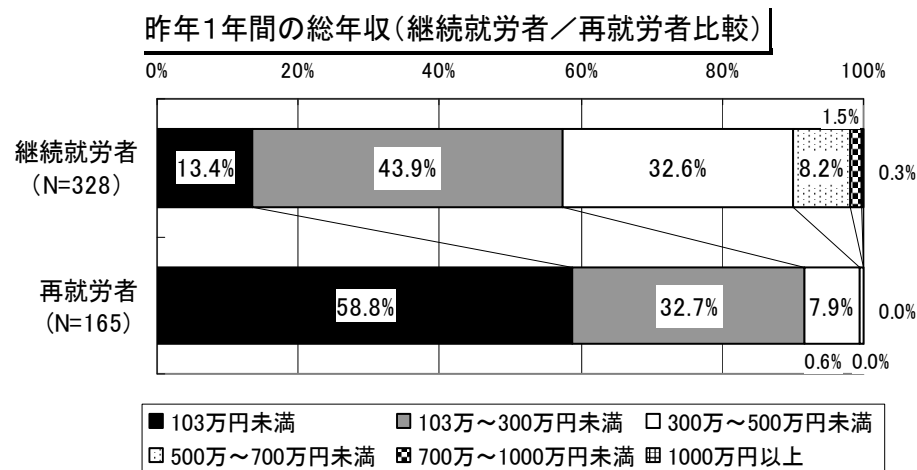
- ・ 5年以上では「家事や子育てが一段落ついたから」が「経済的に働く必要があるから」より多く、子育てが一段落したのを理由に再就労した人が多いと考えられる。
一方、3年未満では「経済的に働く必要があるから」(64.1%)が他の理由より多い。

- ・ 離職中の女性の47.6%は、配偶者の収入が500万円以上であるのに対し、継続就労の場合は36.8%と離職中よりも10.8ポイント低い。

⑥再就労をした人の、現在の働き方はどういった状況か —再就労者の就労実態—

再就労者においては、女性自身の意向や、税制、正規社員の長時間労働といった背景、家事や育児の負担といった現実の中、生活の中における仕事の占める比重が比較的強く抑えられているものとみられる。

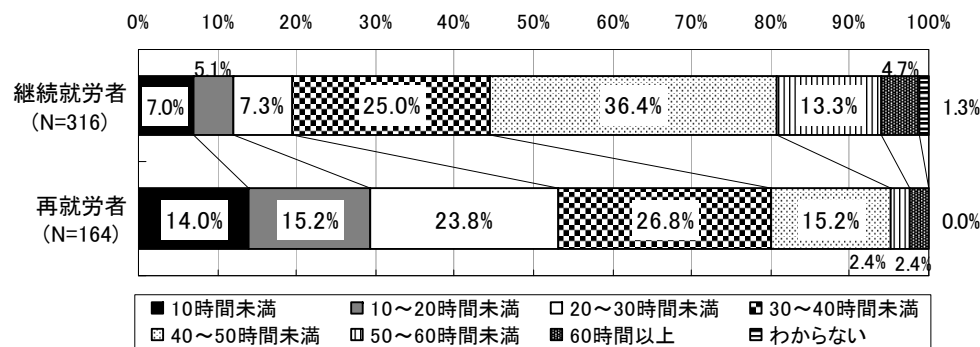
図表 1-18



継続就労者は103~300万円未満が43.9%と最も多いものの、300万円以上が42.6%ある一方で、再就労者は103万円未満が58.8%、103~300万円未満が32.7%と300万円未満が91.5%に達する。

図表 1-19

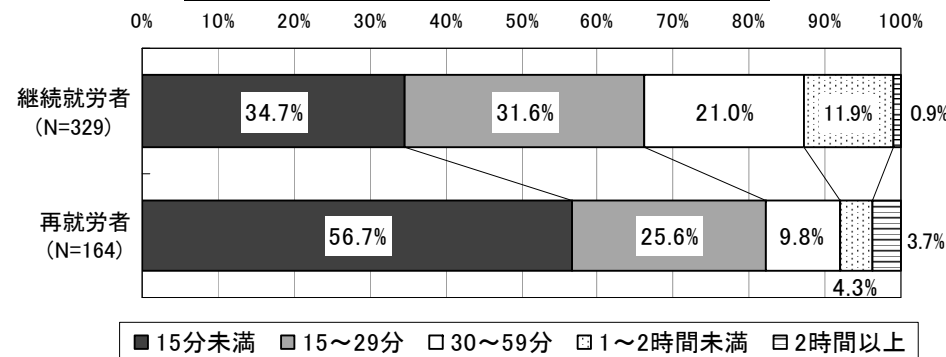
最近1週間の労働時間(女性・継続就労者/再就労者比較)



継続就労者では週40時間未満の人が44.4%であるのに対し、再就労者では79.8%と約8割を占める。

図表 1-20

通勤時間(女性・再就労者、継続就労者の比較)



再就労者の56.7%が15分未満となっている。

2 女性の就労をめぐる男性、家族等の環境

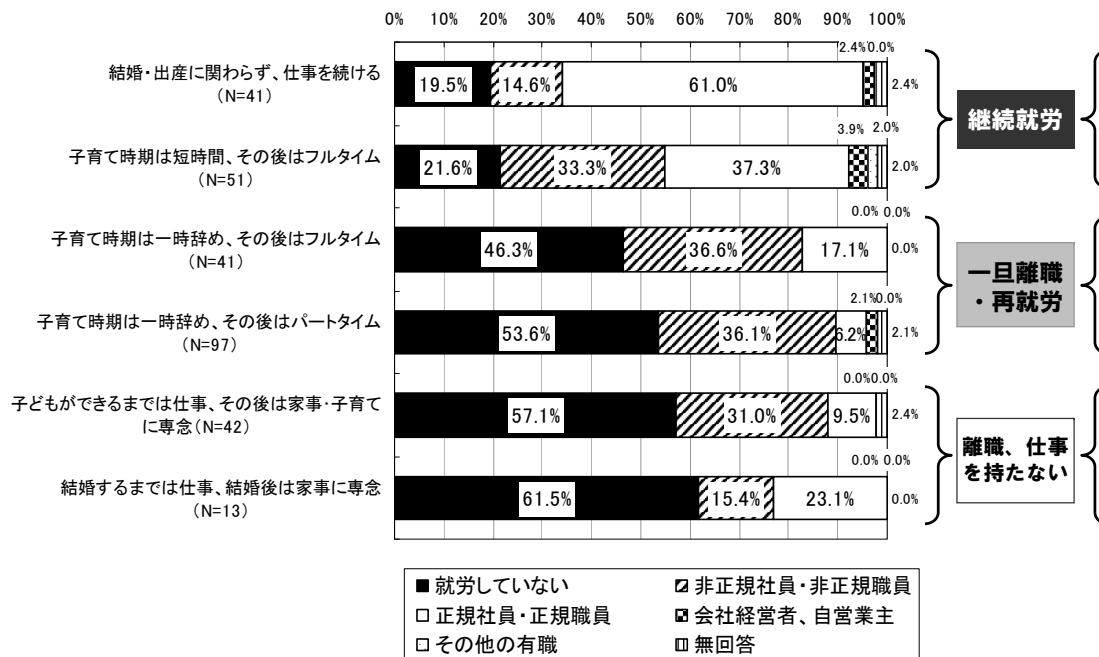
①女性の働き方に影響を及ぼす、男性の意識と家事負担

女性の働き方には、男性が持つ女性の働き方に対する意識や、現実の家事負担の分担状況が影響を及ぼすものと推察される。

- 県民インタビューでは、30代以下の男性は比較的、家事を負担しようとする意識がみられるとともに、配偶者がフルタイムで働く男性からは、夫婦の働き方にあわせて家事や子育てを負担することが自然に増えたという意見も把握されており、男性の意識が男女の協働する方向に変化していく可能性が感じられる。

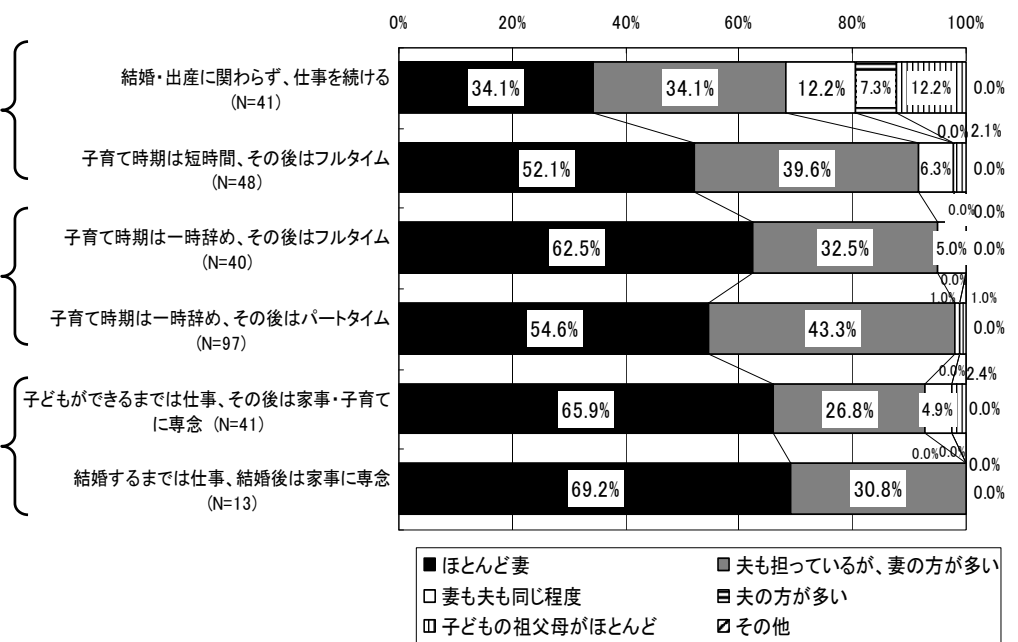
図表 1-21

配偶者の就労形態(既婚男性・理想の女性の働き方別比較)



図表 1-22

夫婦間での家事等の分担状況(既婚男性・理想の女性の働き方別比較)



・ 女性が「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」ことを理想とする男性の配偶者では、61.0%が正規社員・正規職員で勤務している。一方、女性が「結婚するまでは仕事、その後は家事に専念」することを理想とする男性の配偶者では、61.5%が就労していない。

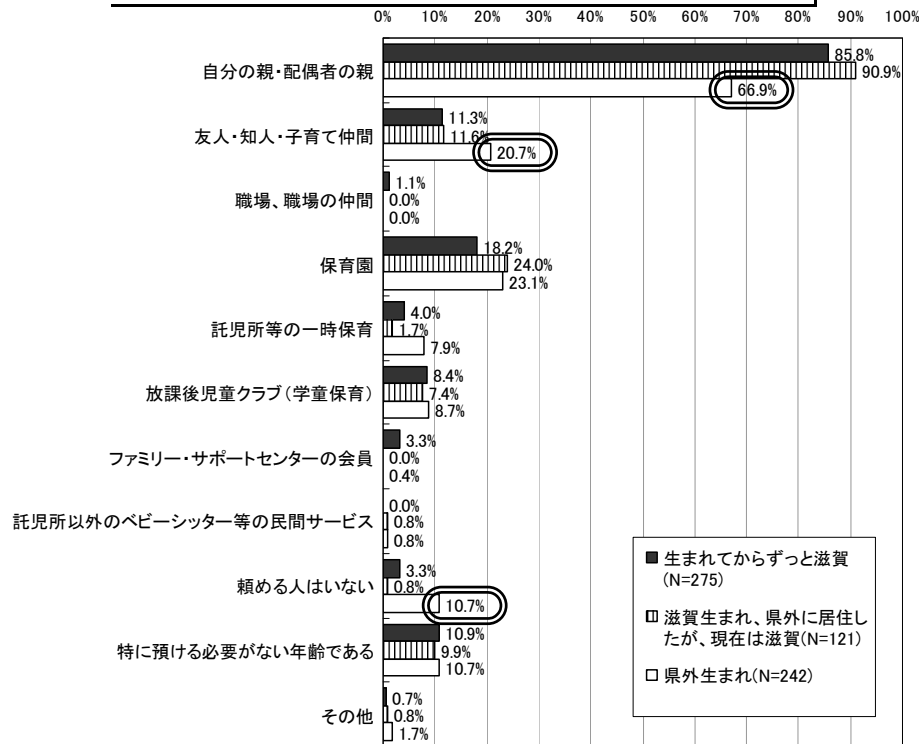
・ 女性が「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」ことを理想とする男性の家事負担は「ほとんど妻」が34.1%に対して、「結婚するまでは仕事、結婚後は家事に専念」を理想とする男性では「ほとんど妻」が69.2%と、35.1ポイントの差がみられる。
 ・ 女性が「結婚・出産に関わらず仕事を続ける」ことを理想とする男性の家事負担の分担状況を見ると、「夫も担っているが、妻の方が多し」、「妻と夫と同程度」、「夫の方が多し」、「子どもの祖父母がほとんど」と最もバラエティに富んでいる。

②女性の働き方に影響を及ぼす親のサポート

生まれてからずっと滋賀県に住んでいる人は、県外出身者に比べて、配偶者や自分の両親等の家族から、子育てや家事の面で継続就労を可能にするサポートを得やすいものと推察される。

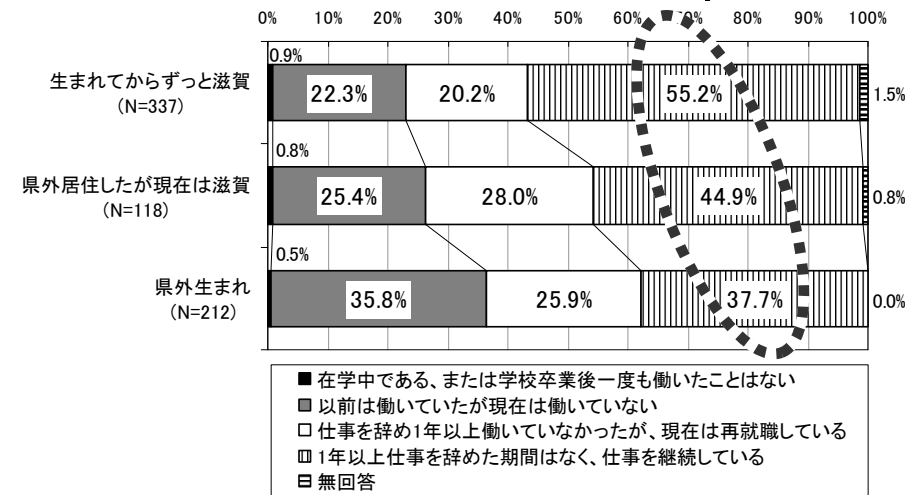
図表1-23

配偶者以外で子どもを預かってもらえる人と場所(男女計・居住歴別比較)



図表1-24

離職・再就労の状況(女性・居住歴別比較)



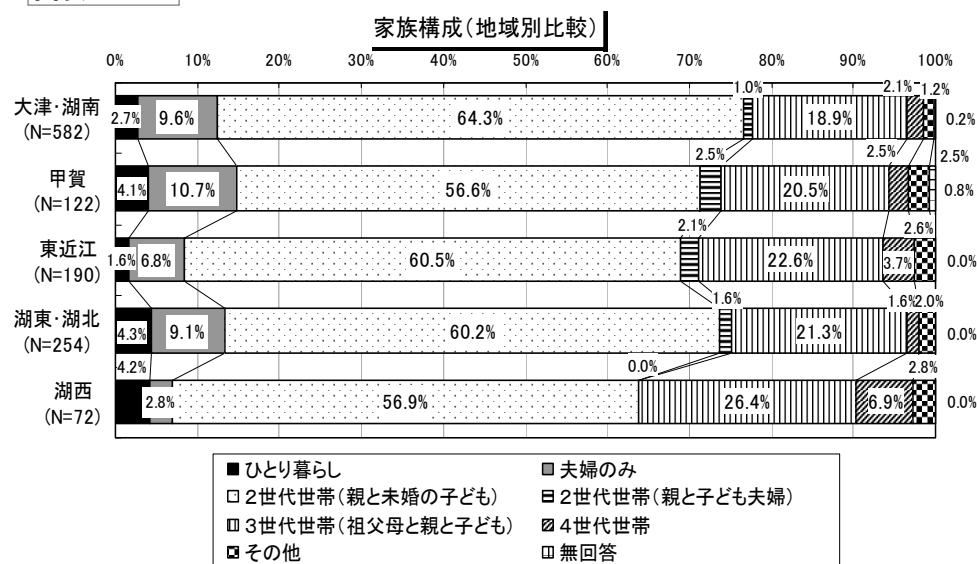
・ 「生まれてからずっと滋賀」では継続就労が55.2%に対し、「県外生まれ」では継続就労が37.7%と17.5ポイントの違いがみられる。

・ 親に預かってもらえる人が、「生まれてからずっと滋賀」(85.8%)、「県外居住したが現在は滋賀」(90.9%)に比べて、「県外生まれ」では66.9%と少ない。

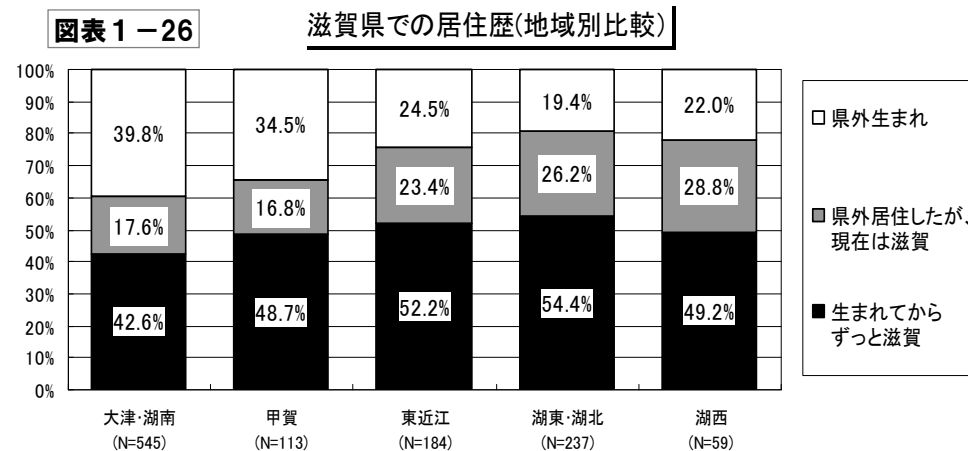
③多世代同居によるサポートには地域間の差も大きい

大津・湖南地域では、県外出身者が39.8%であるのをはじめ、就労にあたってのサポートが得にくい人が一定存在するものと推察される。今後、核家族化が湖南地域にとどまらず拡がり、また晩婚化により親世代の高齢化が進むと、就労にあたって親世代からのサポートを得にくい人が増加するものと予測される。

図表 1-25



図表 1-26



・ 大津・湖南地域における「県外生まれ」が約4割(39.8%)であるのに対して、湖東・湖北地域では19.4%、湖西地域では22.0%と低い。

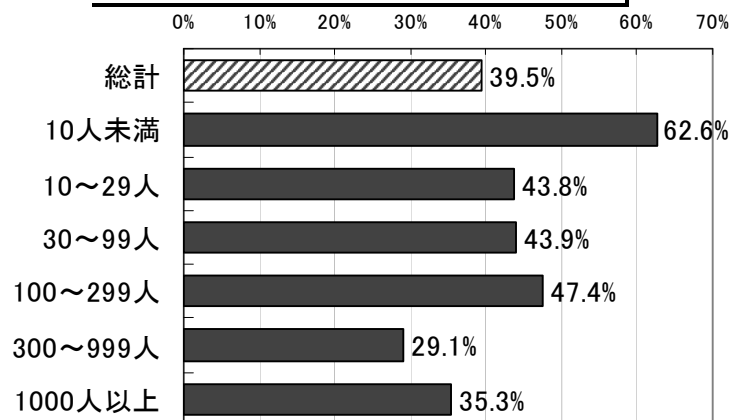
・ 湖西地域(高島市)では、3世代・4世代の世帯が占める割合が33.3%を占めるが、大津・湖南地域では21.0%と12.3ポイントの差がみられる。

3 女性の就労をめぐる職場環境

①女性従業員の多い「医療、福祉」「金融・保険業」、少ない「製造業」「運輸業」「建設業」

全従業員に占める女性の割合は39.5%。正規社員・正規職員では31.0%、非正規社員・非正規職員は66.5%。
従業員数が10人未満の企業や、「医療、福祉」「金融・保険業」で女性従業員が多い。一方、女性従業員の少ない「製造業」「運輸業・通信業」「建設業」では、非正規に限り女性の占める割合が高く、補助的な業務に従事していることが多いと推察される。

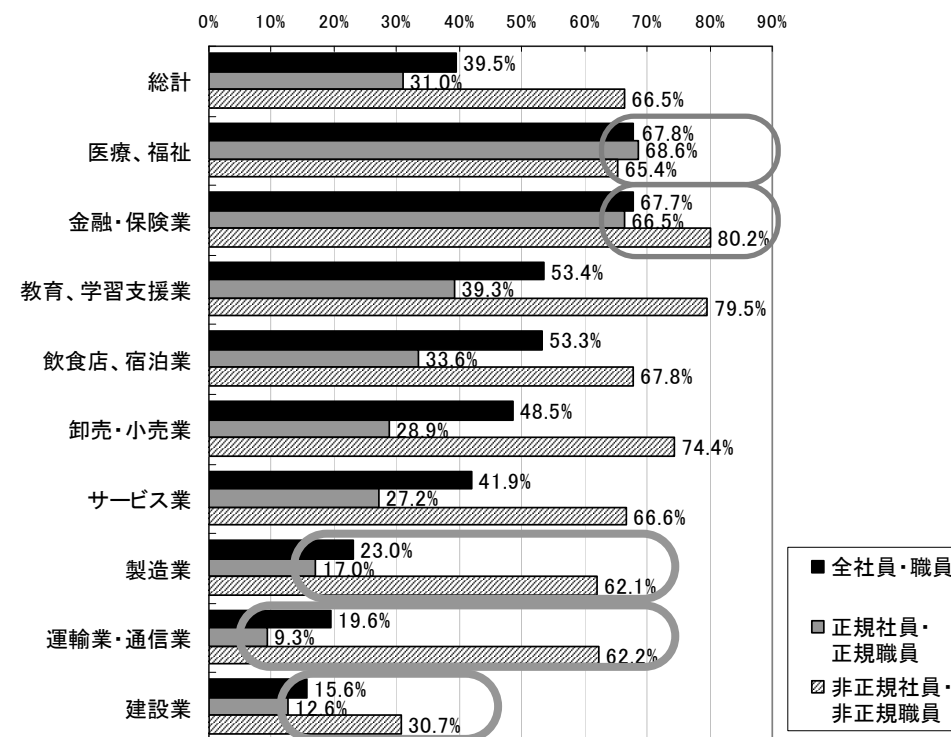
図表1-27 全社員・職員に占める女性従業員の割合
(従業員数別比較)



- アンケート回答企業の全従業員に占める女性の割合は39.5%である。
- 従業員数「10人未満」の企業では62.6%が女性で占められており、女性従業員が多い。

図表1-28

女性従業員の割合(業種別割合)



- 正規社員・正規職員は31.0%、非正規社員・非正規職員は66.5%である。
- 「医療、福祉」では67.8%、「金融・保険業」67.7%を女性が占める。「金融・保険業」では非正規社員・非正規職員の80.2%を女性が占める。
- 一方、女性従業員の少ない「製造業」、「運輸業・通信業」、「建設業」では女性の正規社員・正規職員は少ない一方で、非正規に限り女性の占める割合が高くなっている。

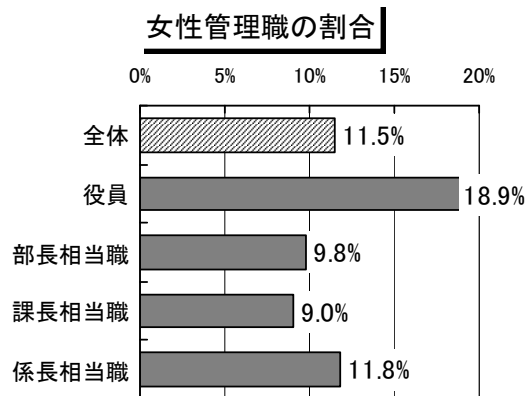
②女性管理職は全体の1割、小規模企業で多い傾向

女性管理職は管理職全体の11.5%。従業員数の少ない企業の方が、女性管理職の割合が高い傾向がみられる。なお、10名以上の企業について、全国と女性管理職の割合を比較すると、ほぼ同じ数値となった（滋賀県：10.6%、全国【雇用均等基本調査・H.21厚生労働省】：10.8%）。

女性管理職が少ない理由として、該当する女性がいないことや、女性自身の希望がないことが理由として多くあげられている。

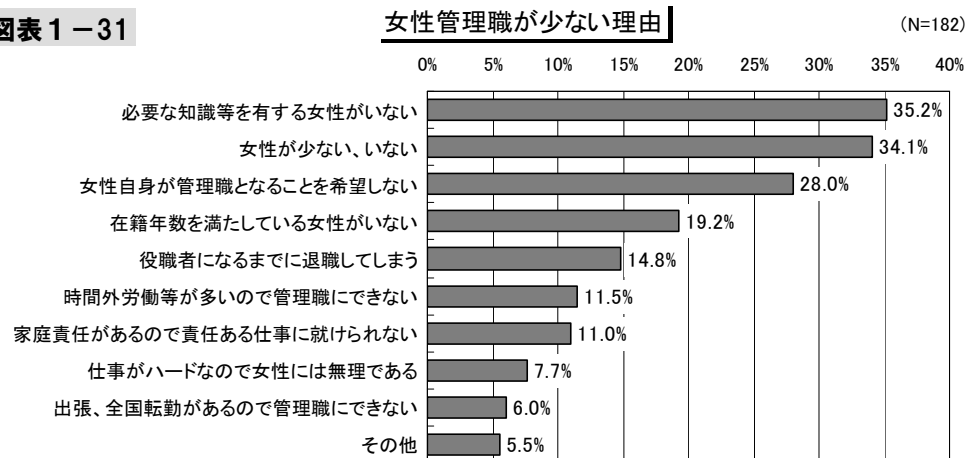
また、今後の職業生活について、経営層・管理職レベルまで昇進することを希望する女性は極めて少ない。

図表1-29



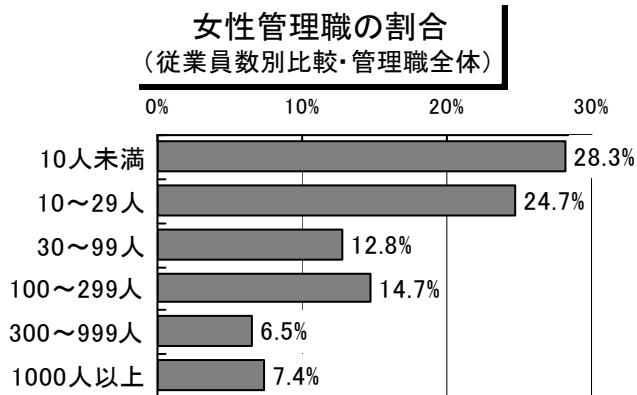
- 女性管理職は管理職全体の11.5%に止まり、男性と比べて圧倒的に少ない。階級別にみると、「役員」は比較的多い一方で、「部長相当級」、「課長相当級」は、1割に満たず少なくなっている。

図表1-31



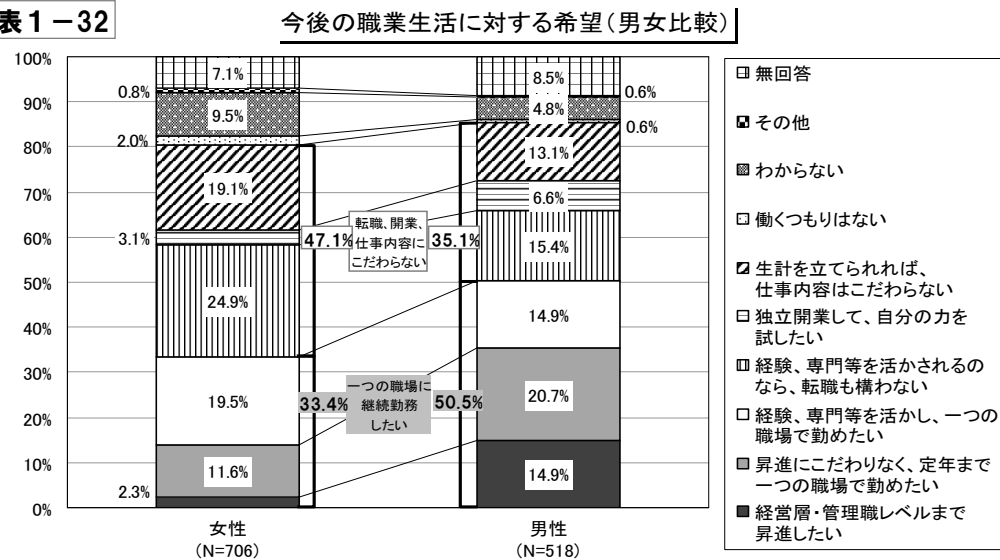
- 「必要な知識等を有する女性がいない」、「女性が少ない、いない」、「女性自身が管理職となることを希望しない」など、女性がいないことや女性自身の希望がないことが理由となっている。

図表1-30



- 「10人未満」「10~29人」など、規模の小さい企業では、女性管理職の割合が高い一方、「300~999人」「1000人以上」は1割に満たず少ない。

図表1-32

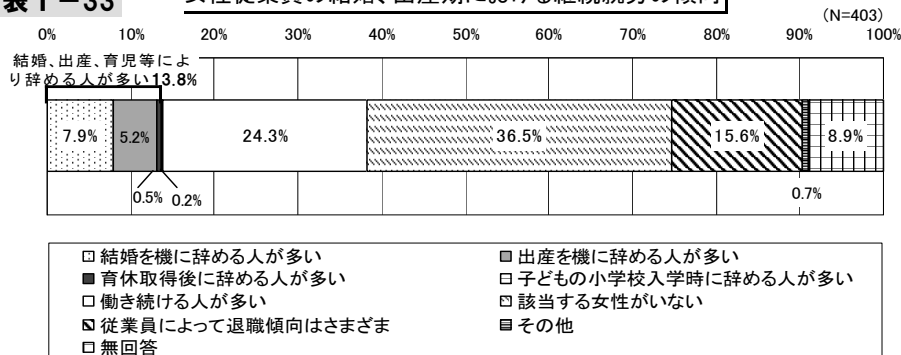


- 「経営層・管理職レベルまで昇進したい」と希望する女性は2.3%と、男性(14.9%)に比べて極めて少ない。

③女性従業員の「働き続ける人が多い」企業は24.3%

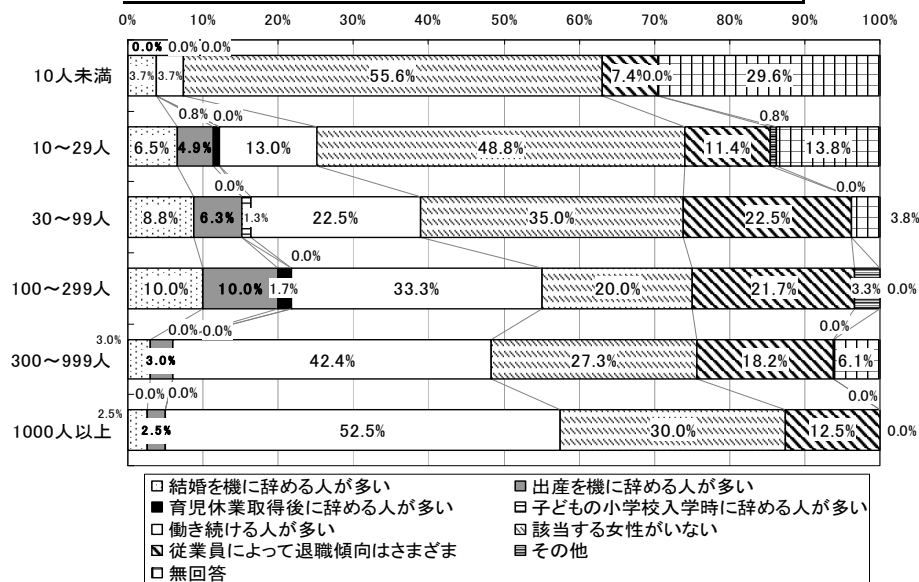
「働き続ける人が多い」と回答する企業は24.3%。結婚、出産、育児等により辞める人が多い企業よりも多い。
また、従業員数の多い企業や、「教育、学習支援業」「金融・保険業」において、「働き続ける人が多い」の割合が高い。

図表1-33 女性従業員の結婚、出産期における継続就労の傾向 (N=403)



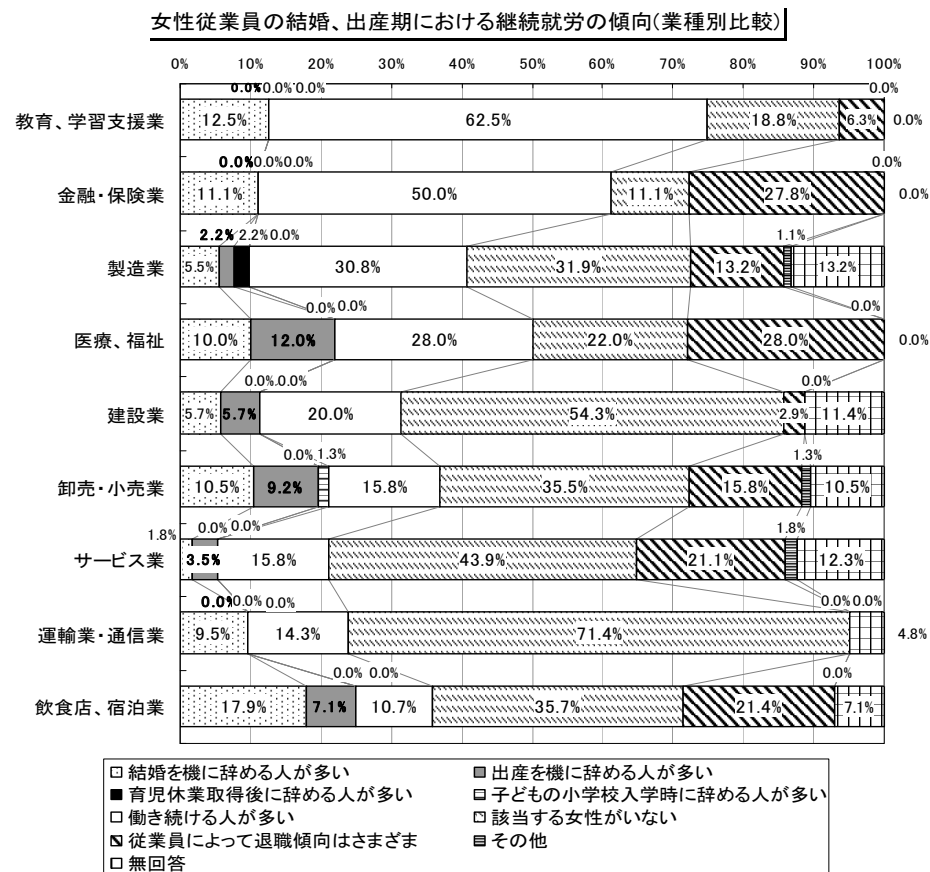
「該当する女性がない」が36.5%と最も多いものの、「働き続ける人が多い」(24.3%)の方が、結婚や出産、育児等により辞める人が多い事業所13.8%よりも多くなっている。

図表1-34 女性従業員の結婚、出産期における継続就労の傾向(従業員数別比較)



従業員数が多いほど「働き続ける人が多い」が多くなる一方、従業員数が少ない企業ほど「該当する女性がない」が多い。

図表1-35 女性従業員の結婚、出産期における継続就労の傾向(業種別比較)



「教育、学習支援業」において「働き続ける人が多い」が62.5%、「金融・保険業」で同50.0%と多い。

④ ポジティブ・アクションの取組みが進んでいる企業は4割、女性従業員の多い業種で進む傾向

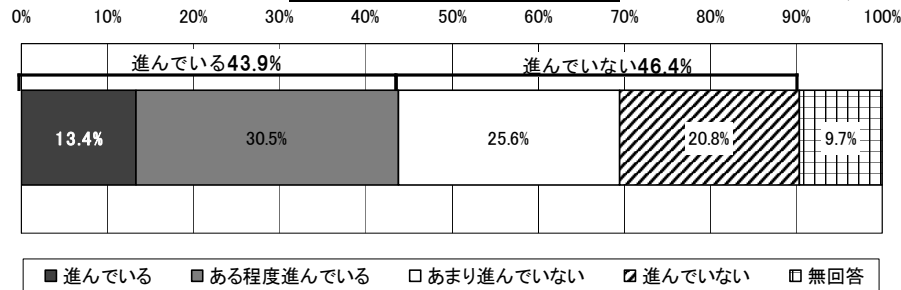
ポジティブ・アクションが進んでいると考える企業は43.9%で、進んでいないと考える企業よりもやや少ない。

○ 企業ヒアリングにおいて、管理職への積極的な登用や、モデルとなる女性管理職の育成など、さまざまな取組みが進められている状況が確認された。

図表1-36

ポジティブ・アクションの進捗度

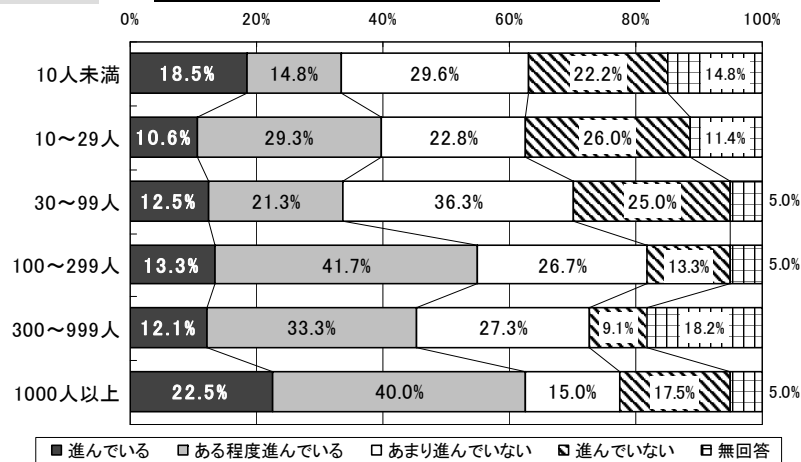
(N=403)



「進んでいる」「ある程度進んでいる」と考える事業所は合わせて43.9%である。一方、ポジティブ・アクションが「進んでいない」「あまり進んでいない」と考える事業所は合わせて46.4%と、進んでいると考える企業の方が少ない。

図表1-37

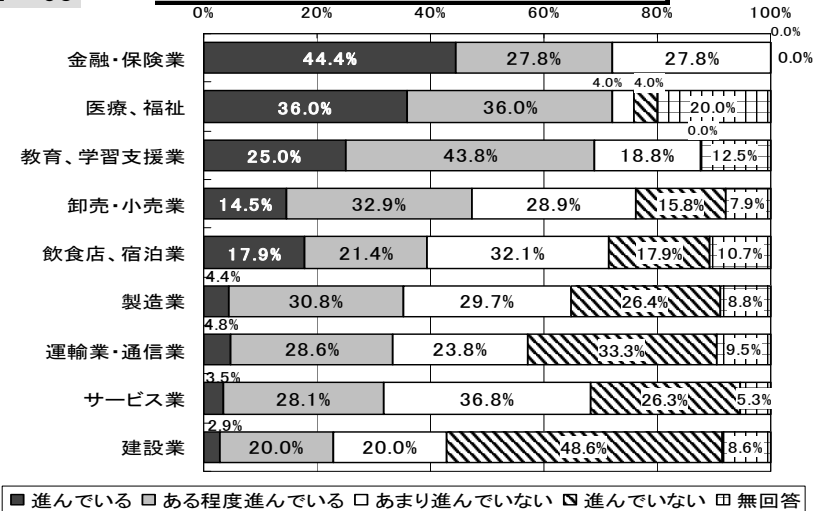
ポジティブ・アクションの進捗度(従業員数別比較)



99人以下の事業所では「進んでいない」という回答の方が「進んでいる」という回答よりも多くなっている一方、100人以上になると、「進んでいる」という回答の方が多くなっている。中でも、1000人以上の事業所では62.5%が「進んでいる」と回答しており特に多い。

図表1-38

ポジティブ・アクションの進捗度(業種別比較)

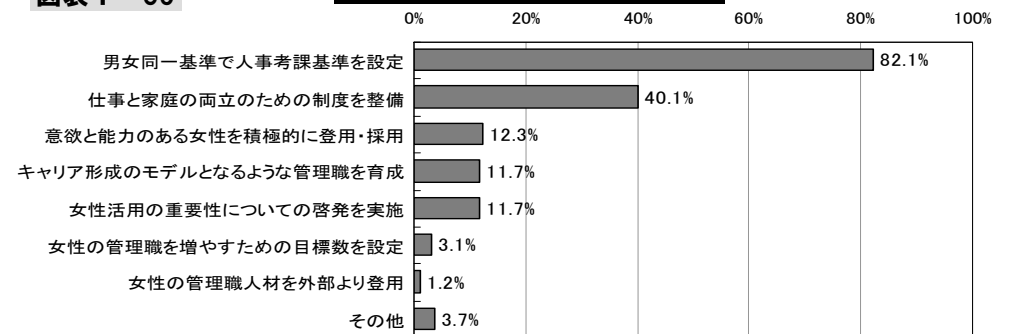


「金融・保険業」では「進んでいる」だけでも44.4%、「医療・福祉」では同36.0%、「教育・学習支援業」が同25.0%と、女性従業員の多い業種では、取組みが進んでいると考える企業の割合が高い。

図表1-39

ポジティブ・アクションの取組み内容

(N=162)

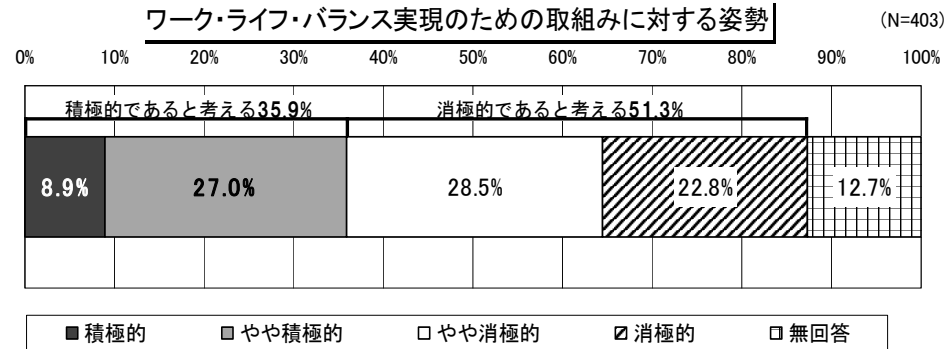


「男女同一基準で人事考課基準を定めている」が8割強(82.1%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する」が4割強(40.1%)と多くなっている。

⑤ワーク・ライフ・バランス実現のための両立支援制度の利用促進は十分でない

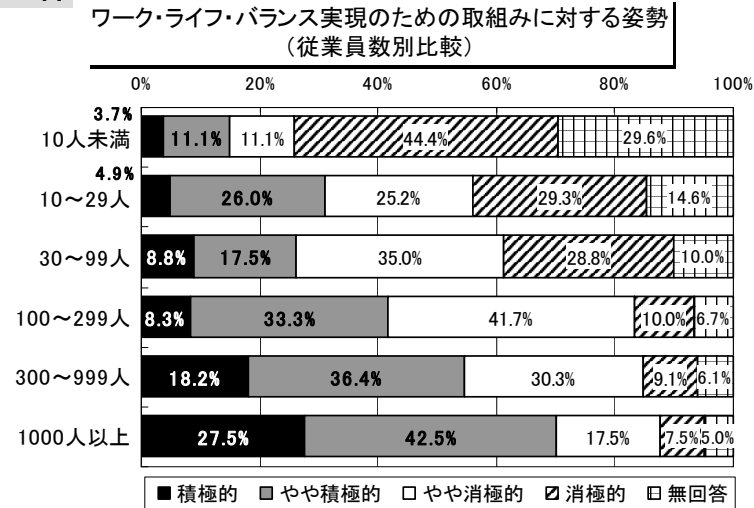
ワーク・ライフ・バランス実現のための取組みが積極的であると考える企業は35.9%で、消極的であると考える企業よりも少ない。
両立支援策の利用促進に向けた取組みを特に何もしていない企業が40.9%を占めており、企業から積極的に利用促進の働きかけがあるとは言えない状況にある。

図表1-40



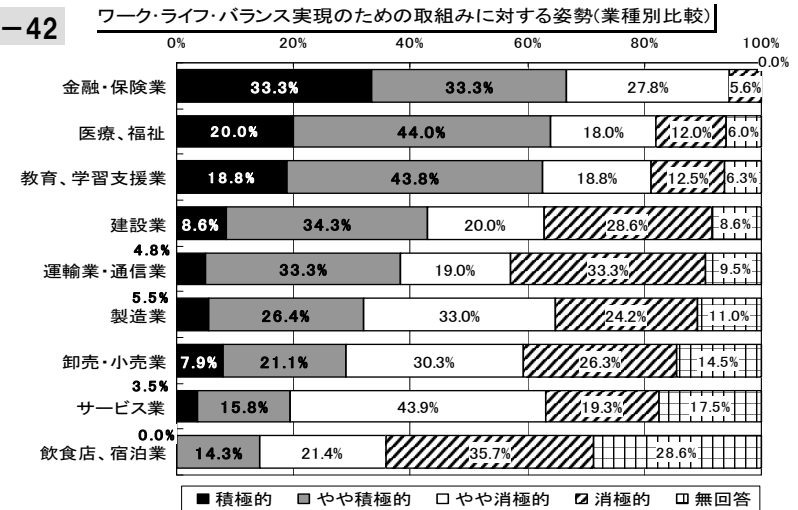
ワーク・ライフ・バランス実現のための取組みが積極的であると考える企業（35.9%）よりも、消極的であると考える企業（51.3%）の方が多くなっている。

図表1-41



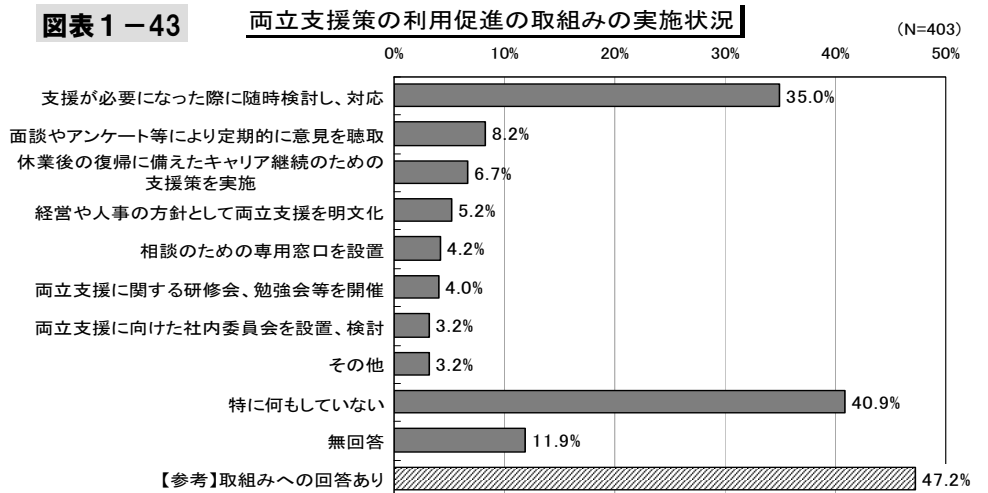
従業員数が多いほど積極的な姿勢の企業が多く、従業員数別では1000人以上の企業で「積極的」「やや積極的」を合わせて70.0%に及び、300人～999人の企業でも54.6%と多い。

図表1-42



女性従業員の多い「医療、福祉」「金融・保険業」「教育、学習支援業」では、取組みに積極的であると考える企業の割合がいずれも過半数を超える。

図表1-43



両立支援策の利用促進に向けた取組みについて、「特に何もしていない」企業が40.9%と最も多く、次いで「支援が必要になった際に随時検討し、対応」が35.0%となっており、企業から積極的に利用促進の働きかけがあるとは言えない状況にある。

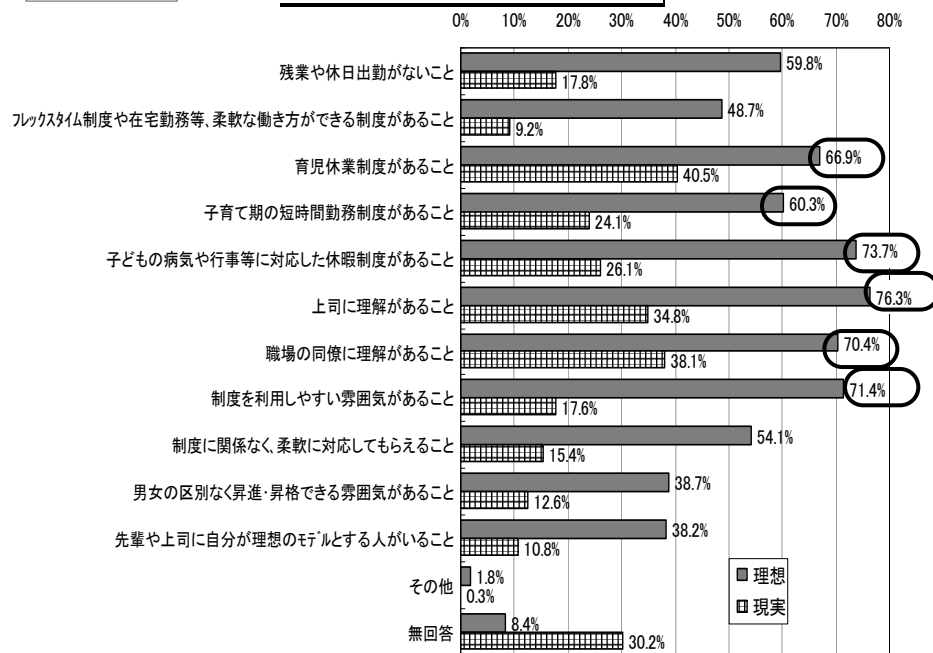
⑥子育てと仕事の両立をめぐる職場環境の理想と現実のギャップ

女性は、職場での理解と制度の双方が両立のためには必要としている。しかし、理想よりも現実の方が回答の割合が相当に低く、子育てと仕事の両立に必要な内容は満たされていないことが非常に多い。

また、男性からも「上司に理解があること」「制度を利用しやすい雰囲気があること」などが多く挙げられ、男女に関わらず職場の理解を求める内容についてニーズが高い。

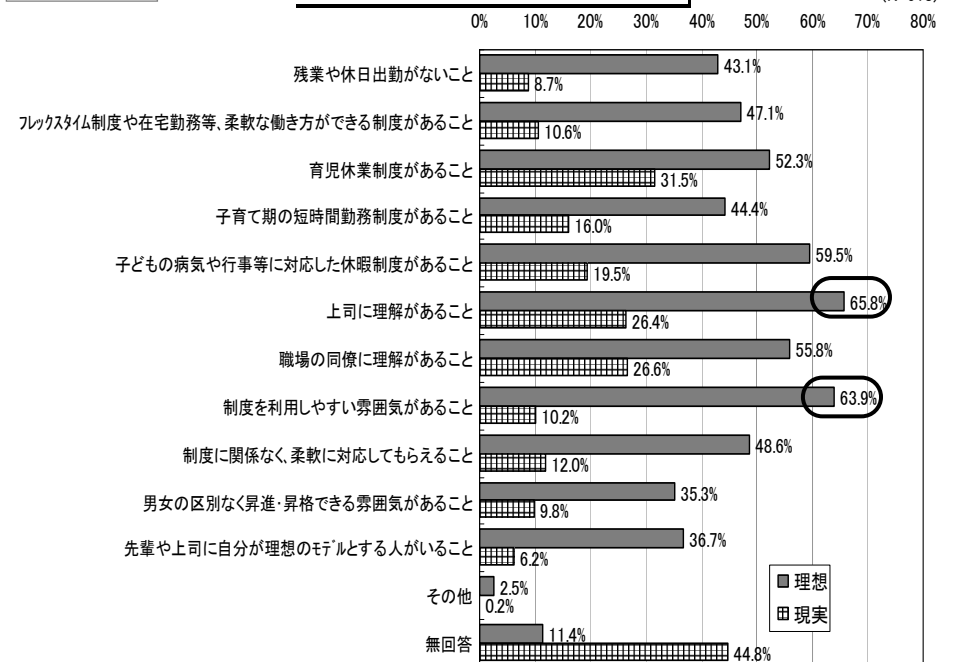
図表 1-44

子育てと仕事の両立に必要なこと(女性) (N=706)



図表 1-45

子育てと仕事の両立に必要なこと(男性) (N=518)



- ・ 「上司に理解があること」(76.3%)、「子どもの病気や行事等に対応した休暇制度があること」(73.7%)、「制度を利用しやすい雰囲気があること」(71.4%)、「職場の同僚に理解があること」(70.4%)の4項目が7割を超えて挙げられ、職場での理解と制度の双方が、両立のためには必要とされている。
- ・ 全体的に、理想よりも現実の方が回答の割合が相当に低く、理想が7割を超えて挙げられた項目のうち、「制度を利用しやすい雰囲気がある」、「子どもの病気や行事等に対応した休暇制度がある」、「上司に理解がある」の3項目は、理想と現実の間に40ポイント以上の大きな乖離がある。

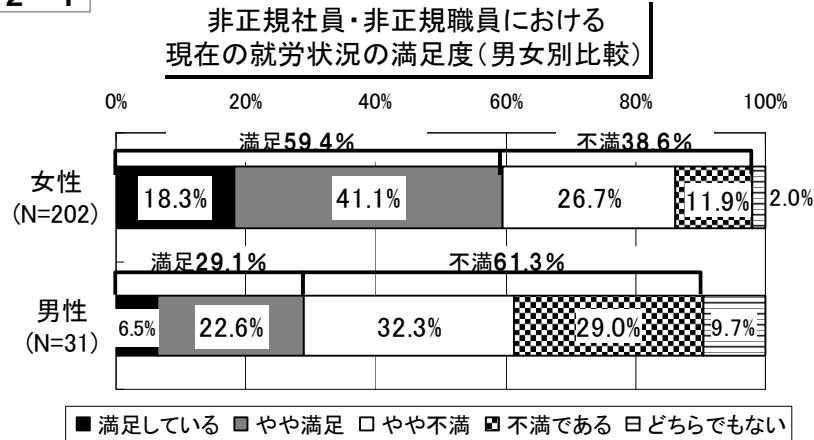
- ・ 「上司に理解があること」(65.8%)、「制度を利用しやすい雰囲気があること」(63.9%)が上位に挙げられ、制度はもちろんであるが男女に関わらず職場の理解を求める内容についてニーズが高い。

2. 働き方の二極化

①男女別にみる、非正規社員・非正規職員の就労状況

非正規としての就労の満足度について、女性は満足している人が多い一方、男性は不満である人が多く、男女によって満足度に差がある。女性は労働時間の選択や家事・子育て等との両立のため、非正規での就労を好んで選ぶ一方、男性は正社員になれないことを理由としてやむを得ず非正規で就労している人が多い。

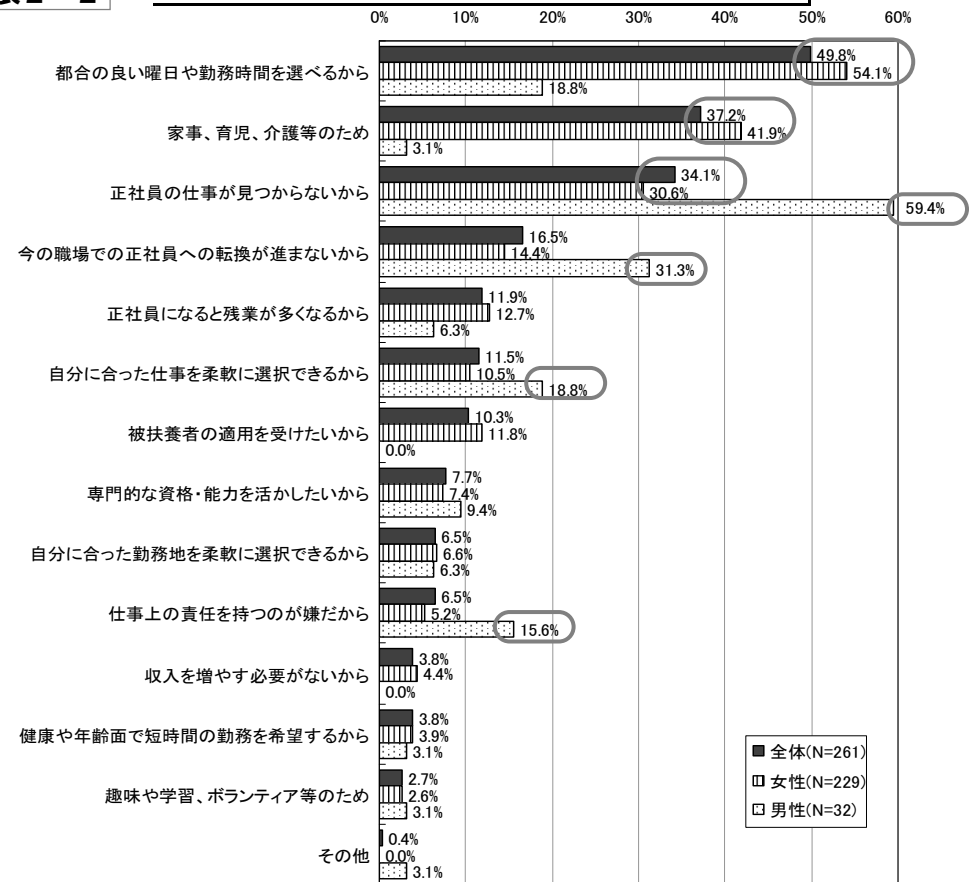
図表 2-1



- ・ 女性は、満足している人（59.4%）が不満を持つ人（38.6%）よりも多く、満足度が高い。
- ・ 男性は、不満を持つ人（61.3%）が満足している人（29.1%）の倍以上の割合を占めており、満足度は低い。

図表 2-2

非正規社員・非正規職員として働いている理由(全体・男女比較)



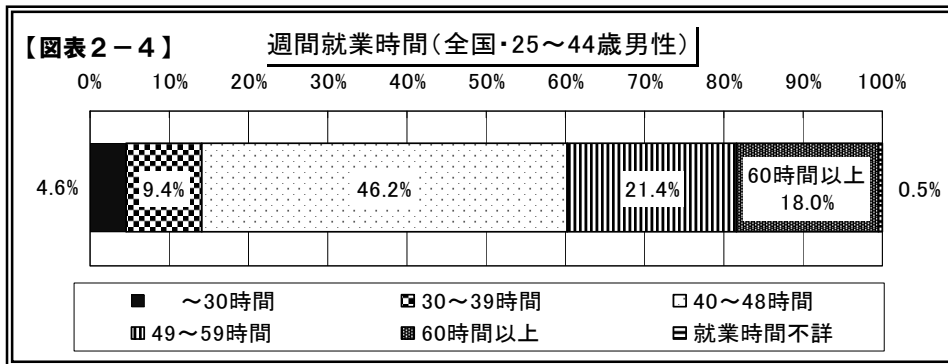
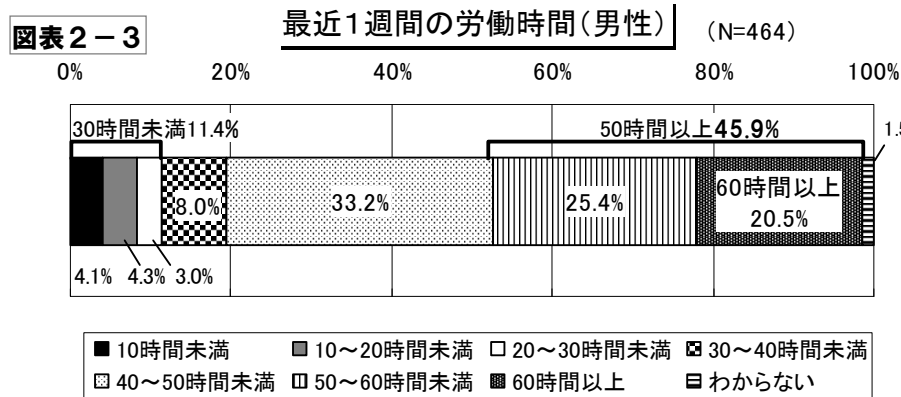
- ・ 女性は、「都合の良い曜日や勤務時間を選べるから」「家事、育児、介護等のため」といった、家庭の事情等により非正規として働くことを選択したという理由が上位2位を占めている。
- ・ 男性は、「正社員の仕事が見つからないから」および「今の職場で正社員への転換が進まないから」といった、正規で働きたいという意向を持ちながらも、やむを得ず非正規として働いているという理由が上位2位を占めている。

②長時間労働、年次有給休暇の実態

(1) 男性の長時間労働の実態

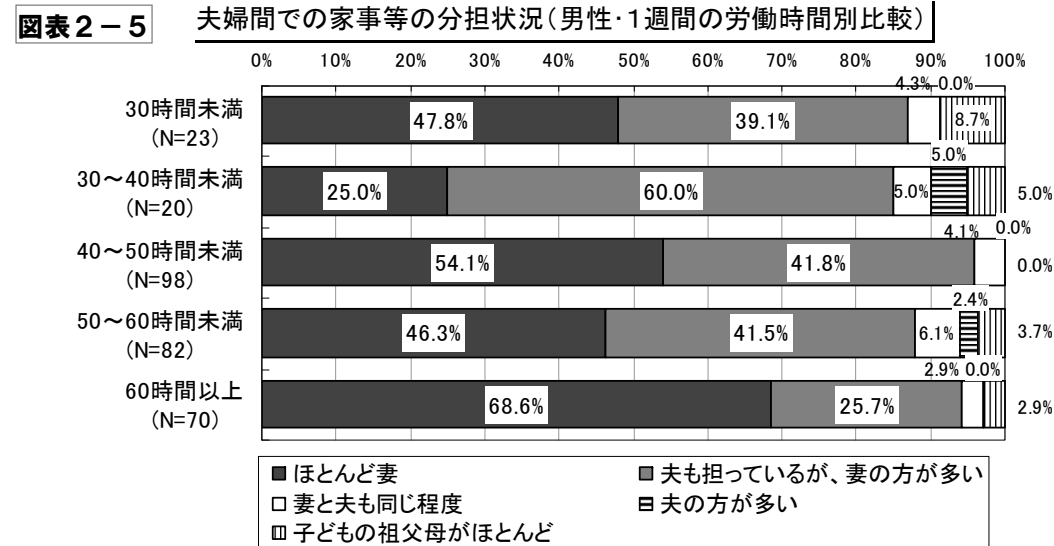
25～44歳男性の20.5%は労働時間が週60時間以上であり、全国平均よりも割合が高い。一方、週30時間未満の割合も全国より高く、男性の労働時間の二極化が進んでいる。

また、長時間労働者の妻は家事等の負担が大きい傾向にあり、男性の長時間労働が、女性の仕事と子育ての両立の実現を困難とさせる要因の1つになっていると考えられる。



データ元:「労働力調査」(H.22総務省・全従業者)

- ・ 就労している男性の2割強(20.5%)が「60時間以上」となっている。これは、全国と同じ25～44歳の男性(18.0%)よりも2.5ポイント高い数値である。
- ・ 週30時間未満について比較すると、滋賀県(11.4%)の方が全国(4.6%)よりも6.8ポイント高い。



- ・ 週60時間以上の人は「ほとんど妻」が7割弱(68.6%)を占めており、妻の家事等負担が大きくなっている。

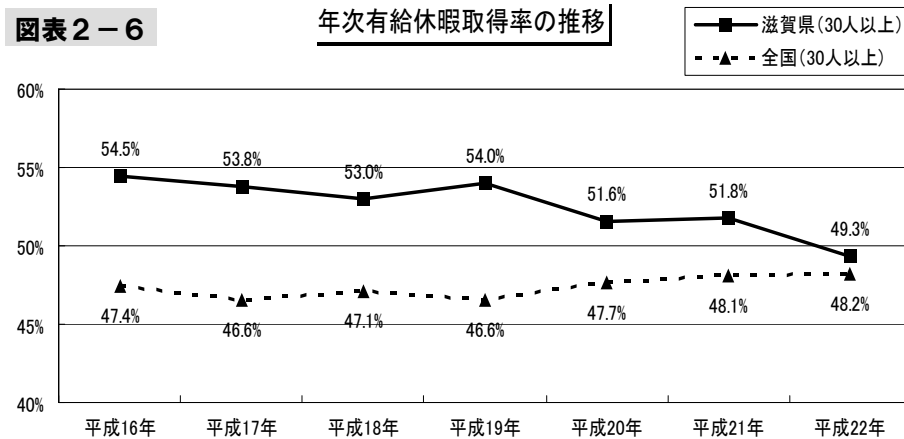
(2) 企業における年次有給休暇の付与および取得日数

年次有給休暇取得率は49.3%。平成19年から3年間で4.7ポイント減と減少傾向が顕著である。

従業員数が300人以上の企業、製造業では取得日数が多い一方で、従業員数の少ない企業や、飲食店・宿泊業、卸売・小売業は取得日数が少ない。

図表2-6

年次有給休暇取得率の推移

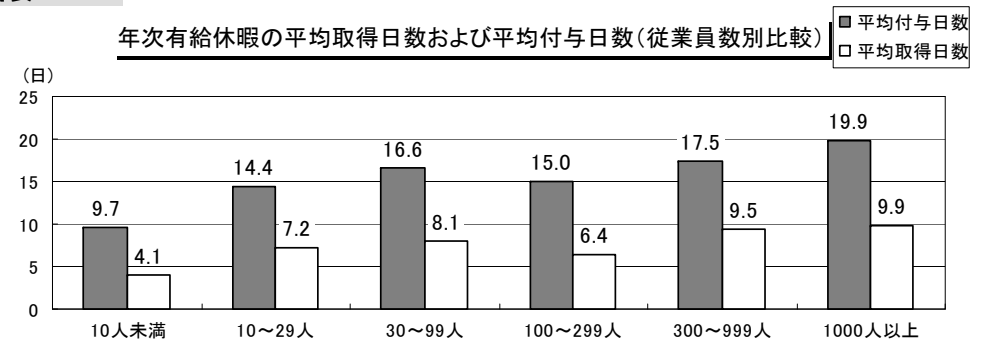


データ元(全国):「就労条件総合調査」(厚生労働省)

- ・ 従業員30人以上の事業所における年次有給休暇取得率は49.3%となっており、全国平均よりも1.1ポイント上回っている。
- ・ 平成16年から平成22年までの6年間で、全国では0.8ポイント増と微増している一方で、滋賀県では5.2ポイント減少している。特に、平成19年以降の3年間で4.7ポイント減と減少が顕著である。

図表2-7

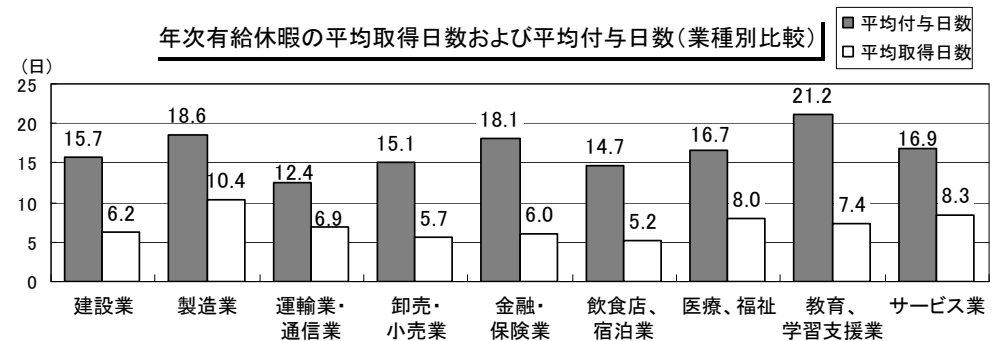
年次有給休暇の平均取得日数および平均付与日数(従業員数別比較)



- ・ 平均付与日数および平均取得日数ともに、1000人以上がもっとも日数が多く、次いで300~999人、30~99人と続く。

図表2-8

年次有給休暇の平均取得日数および平均付与日数(業種別比較)



- ・ 年次有給休暇の平均取得日数は「製造業」がもっとも多い。一方、「飲食店・宿泊業」「卸売・小売業」は6日未満と少なくなっている。

③長時間労働に対する就労者の意識【図表2-9】

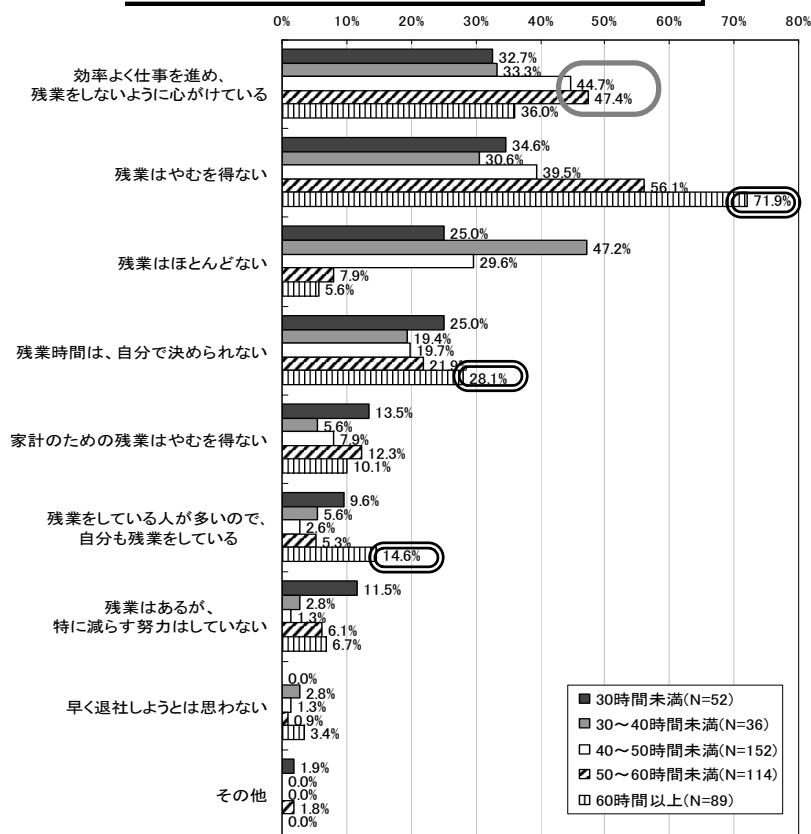
労働時間が週60時間以上の男性は、やむを得ず残業している一方で、週40～60時間未満は残業時間の削減に対する意識の高い人が多く、残業をしないように就労者自身が取り組むことで労働時間を短縮する可能性は高いと考えられる。

④企業における長時間労働および年次有給休暇への対応【図表2-10】

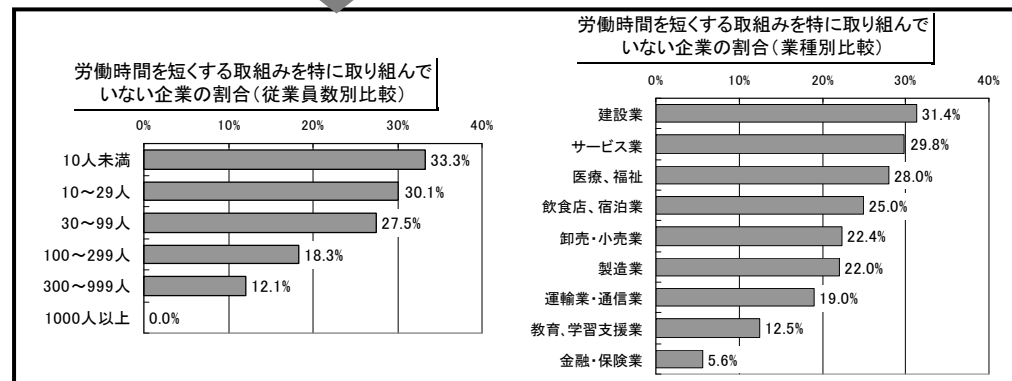
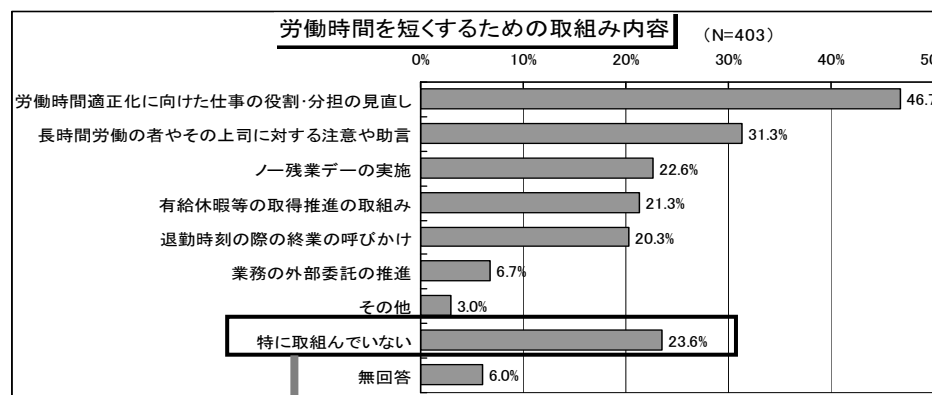
23.6%の企業が労働時間を短くするための取組みを進めておらず、中でも、従業員数99人以下の企業や、建設業、サービス業、医療・福祉などで取組みが進んでいない傾向にある。

- 県民インタビューでは、職場によっては、年次有給休暇が取得しづらい雰囲気があるという意見もみられた。

図表2-9 残業に対する認識・現状(男性・1週間の労働時間別比較)



図表2-10 労働時間を短くするための取組み内容



- ・ 週60時間以上は「残業はやむを得ない」、「残業時間は自分で決められない」、「残業をしている人が多く帰りがらので自分も残業している」が他の労働時間より多く、会社の事情や雰囲気により、やむを得ず残業しているという傾向がみられる。
- ・ 週40～50時間、週50～60時間では、「効率よく仕事を進め、残業をしないように心がけている」が他の労働時間より多い。

- ・ 労働時間を短くするための取組みとして、「労働時間適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」「長時間労働の者やその上司に対する注意や助言」が多い一方、「特に取組んでいない」も23.6%あった。
- ・ 従業員数が少ない企業ほど取組んでいない傾向がみられ、中でも99人以下は3割前後が取組んでいない。
- ・ 「特に取組んでいない」と回答する業種は「建設業」が最も多く、次いで「サービス業」「医療・福祉」が続く。一方、「金融・保険業」「教育・学習支援業」は少ない。

3. 男性の育児参加

① 男性の育児休業の取得状況

(1) 男性の育児休業取得の実態

男性従業員の育児休業取得率は1.3%に止まる。

取得者の大半が10日以下の短期間の取得に止まる。また、製造業および建設業、従業員数の多い企業に育児休業の取得者が多く、業種や従業員数によって、取得のしやすさに差があるものと考えられる。

(2) 男性の育児休業取得の理由、感想

- 県民インタビューでは、妻の代わりに上の子どもの面倒をみるため、必要に迫られて取得した人と、子どもと接する時間を増やすために取得した人の2つのタイプがみられた。

(3) 育児休業を取得しなかった理由

育児休業を取得しなかった理由として、前例や制度がない、忙しい、同僚・上司に迷惑がかかるといった職場の事情や雰囲気に加えて、配偶者が育児休業を取得するなど、育児が女性の役割となっている現状がうかがわれる。

- 県民インタビューでは、1人目では取らなかったが、2人目では育休取得を予定している人もいくつかみられ、男性自身による育児休業取得の機運が高まりつつある状況もみられた。

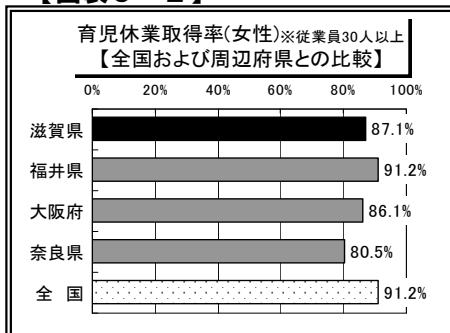
図表3-1

【過去2年間における育児休業取得状況】

育児休業取得状況	出産した人の数 (もしくは配偶者が出産)	育児休業取得者合計	育児休業取得率
女性	533 人	466 人	87.4 %
男性	895 人	12 人	1.3 %

・ 女性が87.4%を占める一方で、男性は1.3%に止まる。

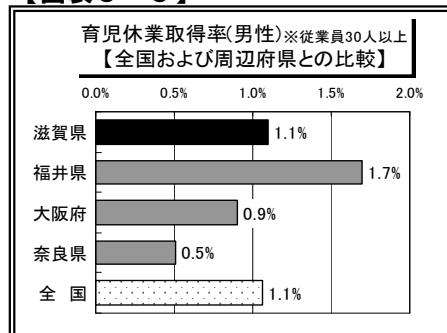
【図表3-2】



滋賀県以外 : 全国「雇用均等基本調査」(H.21年度・厚生労働省) 福井県「福井県勤労者就業環境基礎調査」(H.21年度) のデータ元 大阪府「大阪府労働関係調査」(H.20年) 奈良県「職場環境調査」(H.20年)

・ 従業員数30人以上で全国と比較すると、女性は4.1ポイント低く、男性は同じ割合であった。

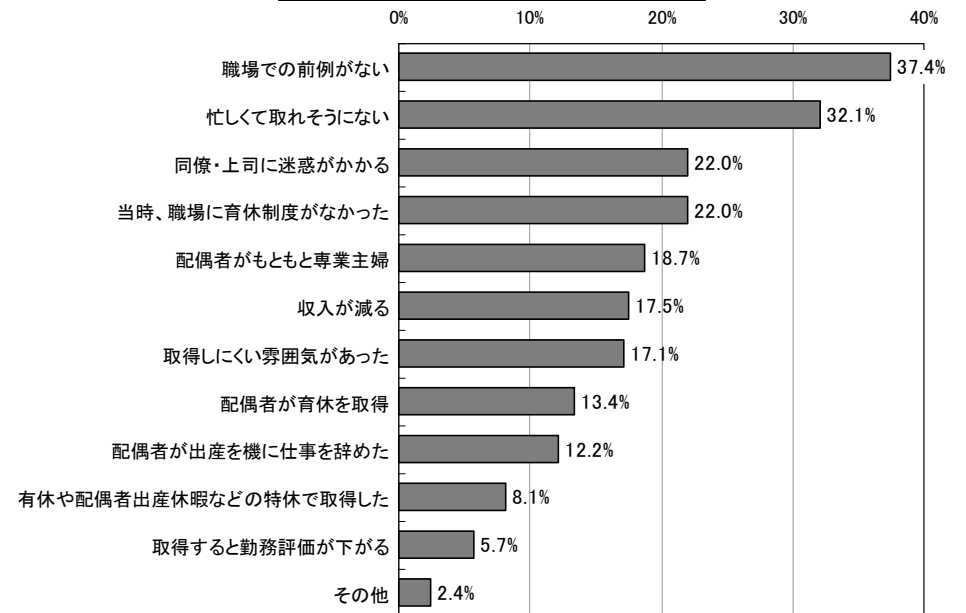
【図表3-3】



図表3-4

育児休業を取得しなかった理由(全体)

(N=246)



・ 「職場での前例がない」「忙しくて取れそうにない」「同僚・上司に迷惑がかかる」「当時、職場に育休制度がなかった」という職場の事情や雰囲気に関する項目や、「配偶者がもともと専業主婦」など配偶者が育児を行うことを理由に、育児休業を取得しなかったと回答する人が多い。

②男性の育児休業取得および育児参加に対する意識

(1) 男性の育児休業取得に対する男女の考え方

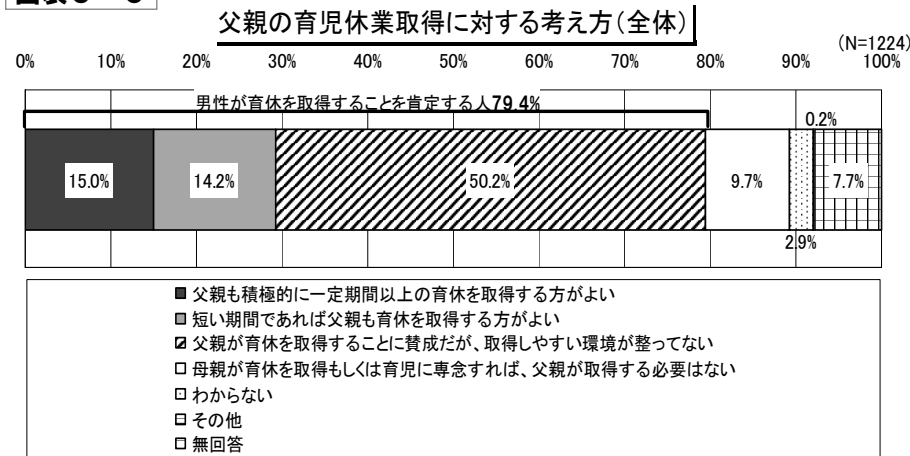
男女とも、「賛成だが、取得しやすい環境が整ってない」と考える人が多く、意識は持っていても取得しづらい環境であると考えられる。また、女性よりも男性の方が男性の育児休業取得を肯定する傾向がみられる。

- 県民インタビューでは、既婚女性の中では、男性の育児休業取得を必要と考えない理由として、夫の会社での評価が下がる、収入が減る、仕事に専念してほしいなどの意見があり、女性も男性と同様に、育児は女性の役割であるという意識を持つ人が多いものと考えられる。

(2) 男性の育児参加に対する男女の考え方

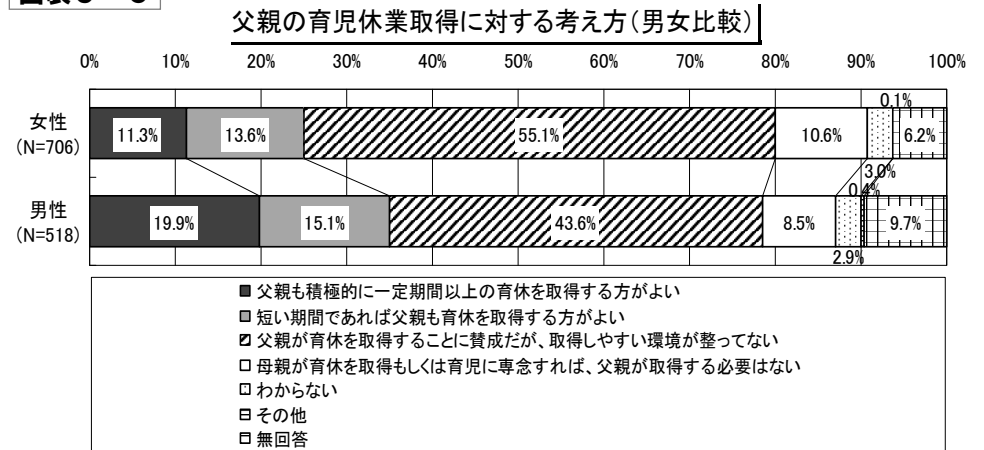
- 県民インタビューでは、家事や子育ての夫婦分担や、子どもの成長を夫婦で見守ることが必要であるとの理由で、育児参加については育児休業取得よりも男女とも肯定的な意見が多い。
- 積極的に育児参加する男性からは、育児に参加することは仕事に良い影響を与えるので参加するべきだという肯定的な意見がみられる一方で、育児参加は恥ずかしいという価値観が残っている、40代以上は参加意識が低いなど、男性の育児参加はまだ浸透していないという意見が多くみられた。

図表3-5



・ 県民の79.4%は肯定的に考えているものの、「賛成だが取得しやすい環境が整ってない」と考える人が約5割(50.2%)と多く、意識は持っていても取得しづらい環境であるという状況がうかがわれる。

図表3-6



・ 男性の方が「父親も積極的に一定期間以上の育休を取得する方がよい」「短い期間であれば父親も育休を取得する方がよい」が多いのははじめ、全体的に女性よりも男性の方が、男性の育児取得を肯定する傾向がみられた。

・ 女性は「父親が育休を取得することに賛成だが、取得しやすい環境が整ってない」「母親が育休を取得もしくは育児に専念すれば、父親が取得する必要はない」と考える人が男性よりも多い。

③男性の育児休業取得に対する周囲の意識、対応

(1) 企業の意識、対応

男性の育児休業取得を奨励している企業は15.2%と少なく、対応が遅れている。従業員数の多い企業や、金融・保険業は奨励する企業が多い。

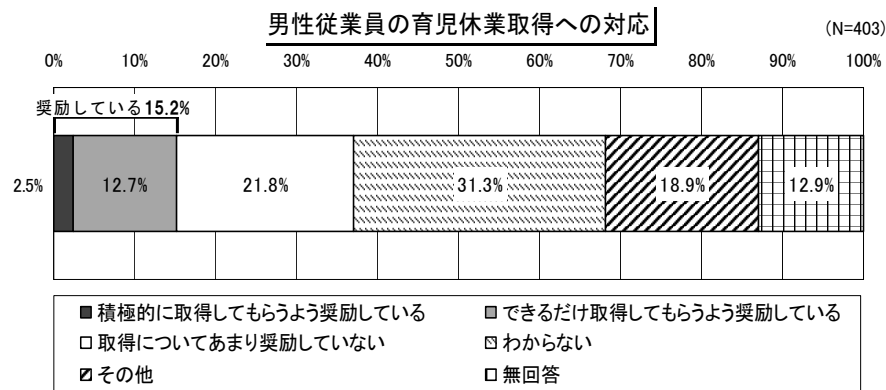
- 企業ヒアリングでは、男性の育児休業取得者の実績がある企業では、社内で男性の育児休業取得者として前例が出ると、その後、次々と取得者が増えていったという指摘がみられた。そのため、今後、男性の育児休業取得者を増やしていく上では、職場における育児休業取得に対する制度等の充実に加えて、職場内で1人でも多くの男性の育児休業取得者が出てくるような、職場の雰囲気づくりが重要であると考えられる。

(2) 地域など周囲の意識、対応

男性が育児休業を取得しやすい地域や社会全体の環境を整備することも必要であると考えられる。

- 県民インタビューでは、男性の育児休業取得者について「周囲で取得した人はいない」と回答する人が多くみられた。また、男性の育児休業取得者からは、取得した際に周囲から過剰に反応されたなどの意見があり、男性の育児休業取得が浸透しておらず、周囲の人の理解も必要であると考えられる。

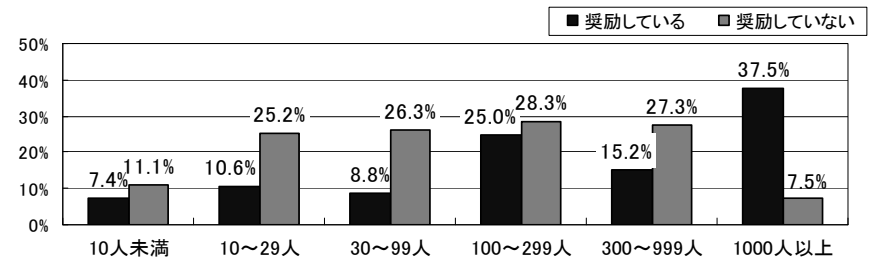
図表3-7



- ・ 男性従業員の育児休業取得への対応について、「わからない」と回答する企業が3割強(31.3%)を占めており最も多い。また、「取得についてあまり奨励していない」も2割強(21.8%)を占める一方で、奨励している企業は15.2%に止まり、企業における対応があまり進んでいないことが推測される。

図表3-8

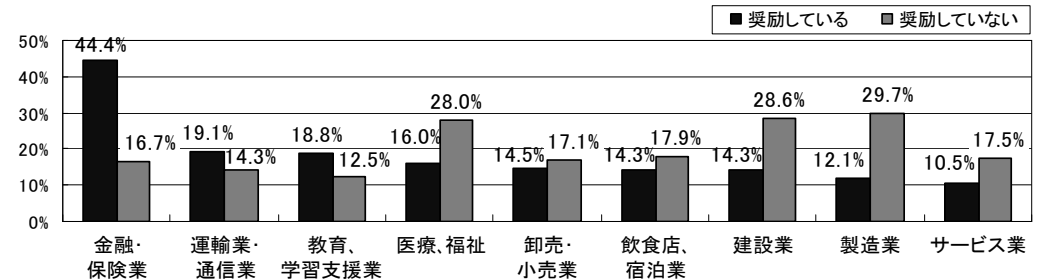
男性従業員の育児休業取得への対応(従業員数別比較)



- ・ 1000人以上で取得を奨励している企業が37.5%と最も多い。

図表3-9

男性従業員の育児休業取得への対応(業種別比較)



- ・ 「金融・保険業」において取得を奨励している企業が44.4%と多い一方で、「製造業」「建設業」「医療・福祉」では取得についてあまり奨励していない企業が3割程度を占めており、奨励している企業の割合を大幅に超えている。

III. 課題解決に向けた今後の方向性と施策の提案

1. 視点別にみる課題

視点1：女性の継続就労とキャリアアップ

■企業における女性が継続就労しやすい制度の整備支援と職場環境の醸成が必要

- ・ 企業において女性の継続就労を可能とする制度の整備支援、制度の利用促進に向けた取組みの支援、職場での理解促進や制度を利用しやすい雰囲気醸成に向けた取組みが必要。

■女性の求める働き方の多様化に応じた雇用や支援制度の新しいあり方が必要

- ・ 多様な働き方を求める女性側の継続就労や再就労を支援するための就労支援と両立支援がセットになった対応や、女性の再就労ニーズと女性の柔軟な活用を希望する企業との間の適切なマッチング、再就労を目指す人の就職活動時の支援等の新しい雇用や支援のあり方が必要。

視点2：働き方の二極化

■ワーク・ライフ・バランス経営の効果と導入手法に対する普及啓発が必要

- ・ ワーク・ライフ・バランス経営の効果や中小企業や長時間労働が多い傾向のある業種、取組みがまだあまり進んでいない業種に対して積極的に普及啓発するとともに、中小企業やこれらの業種が取り組みやすい具体的な導入手法、事例に関する情報発信が必要。

視点3：男性の育児参加

■男性側の意識変化に対応した育児参加等の促進支援の取組みが必要

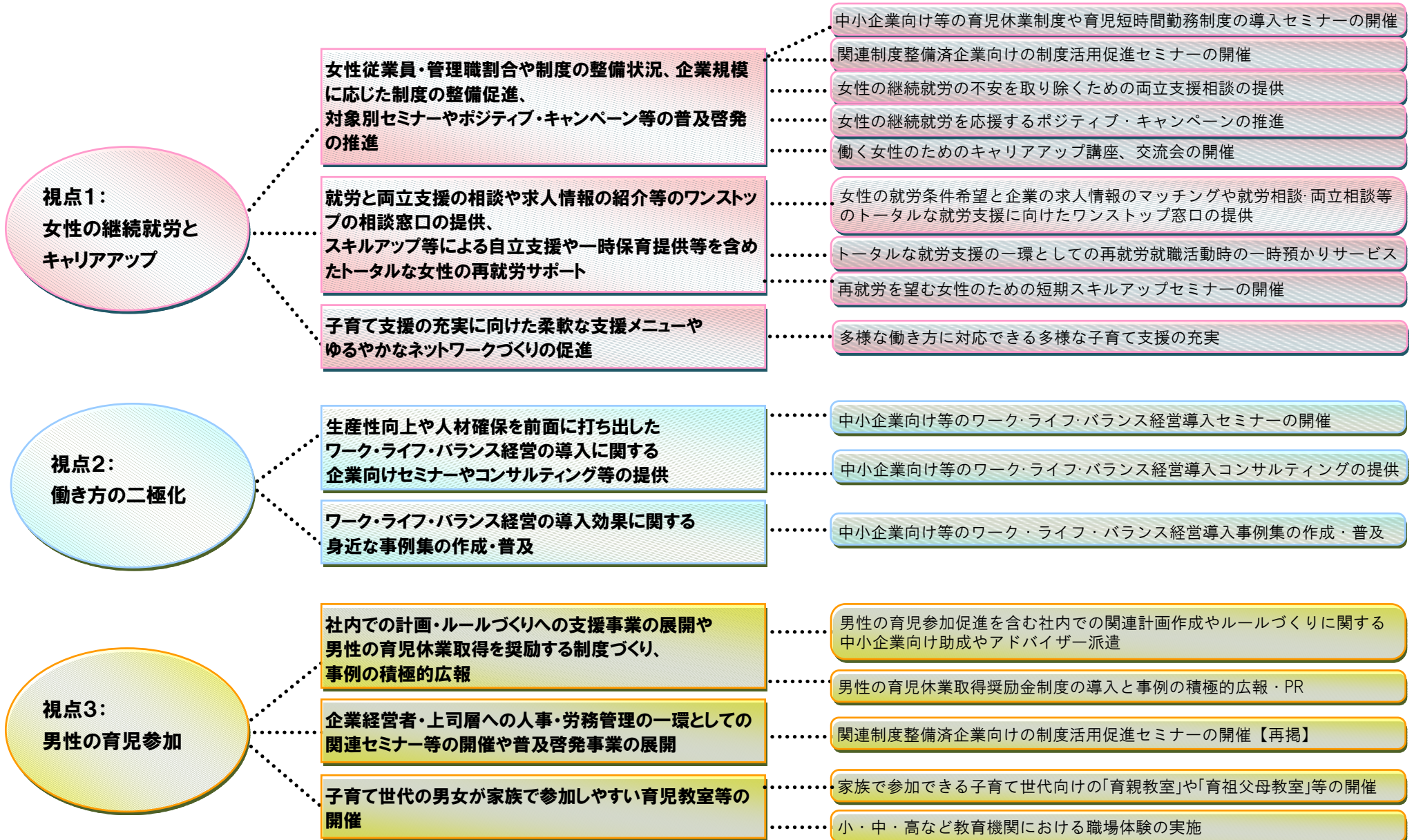
- ・ ワーク・ライフ・バランスに意識の高まりがみられる男性自身が一歩踏み出せるように、男性の育児参加等への促進を支援していく取組みとして、育児休業制度のみならず子育て参加等に関する休暇取得の奨励、子育て世代の男性を抱える経営者や上司層を対象とする意識改革の取組み等を進めていくことが必要。

2. 課題解決に向けた今後の方向性と具体的方策（案）

[視点]

[方向性]

[具体的方策（案）]



労働環境等実態調査 結果概要

2011年（平成23年）2月

発行 滋賀県 商工観光労働部 労政能力開発課
調査委託先 株式会社 ダン計画研究所