

## 豊中市における女性の就労に関する調査研究Ⅱ



# 豊中市における女性の就労に関する調査研究Ⅱ

豊中市都市経営部 とよなか都市創造研究所

研究員

熊本 伸介



## 目次

1.はじめに	1
1-1.女性の就労の課題と調査研究の目的	1
1-2.昨年度の調査結果の概要と積み残し課題	2
2.女性の就労の課題	5
2-1.女性の労働力率	5
2-2.女性の就業継続	7
2-3.男女の賃金格差	9
2-4.管理職に就く女性の少なさ	10
2-5.女性の就労の課題	10
3.豊中市における女性の就労に関する事業所アンケート分析	11
3-1.調査方法	11
3-2.事業所の属性	12
3-3.女性正社員の活躍や登用	18
3-4.仕事と家庭の両立支援に対する取り組み	21
3-5.非正規雇用	27
3-6.採用方針	29
3-7.インタビュー	33
3-8.アンケートとインタビューの考察	42
4.研究のまとめ	45
4-1.2年間の研究のまとめ	45
4-2.今後の施策の方向性	48
4-3.これからの女性の就労とWLBに求められる視点	50
参考文献	52
謝辞	54
巻末資料：豊中市における女性の就労に関する事業所アンケート	



## 1.はじめに

### 1-1.女性の就労の課題と調査研究の目的

現在、わが国ではワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の推進が重要な課題となっている。その実現のためには、育児休業制度などの仕事と家庭の両立支援制度や保育所等の整備に加え、短時間労働などの労働環境の弾力化が求められている。

企業が社員のWLBを支援することは、人材の確保・定着というメリットに加え、社員が意欲的に仕事に取り組めるようにすることにつながり、企業にとっても有効な施策であるという理解が進んでいる。しかし、一方で、社員のWLB支援は、女性社員のための子育て支援や育児休業など、仕事と家庭の両立支援制度を充実することなどと誤解している企業も少なくない(佐藤博樹・武石恵美子(2014)『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』、東京大学出版会、p.1)。

豊中市の女性の就労の状況を見ると、15歳から64歳の女性の就業率は52.1% (平成22年国勢調査) から57.5% (平成27年国勢調査) と近年上昇しているが、女性の管理的職業従事者割合は1.3% (平成27年国勢調査) と依然低いままである<sup>1</sup>。昨年度の調査研究(とよなか都市創造研究所(2020)「豊中市における女性の就労に関する調査研究I」)でも指摘したが、豊中市の女性はかつて正社員で働いていたが、結婚や出産を経て非正規雇用で就業していることが多いため(pp.57-58)、就業率は上昇しているが、管理職に昇進するまで正社員で継続して就労しているケースが少ないことの現れであろう。

確かに、日本の育児休業等の制度は先進国の中でも整備が進んでいる<sup>2</sup>。しかし、その制度を活用しない社員もいる。もちろん、本人の希望で退職するケースも多いが、職場の雰囲気や上司の理解不足が原因で育児休業等を取得できなかったというケースも存在する。あるいは、短時間勤務制度を取得した女性の昇進が遅れたり、子どもを持たない女性と異なる仕事を命じられた場合、女性の就労に対するモチベーションは低下するであろう。

これからの社会において、女性が能力を発揮し活躍することが求められているが、その実現のためには、仕事と育児・介護等の両立支援だけでなく、WLBを実現できる職場風土や働き方の実現が求められる。令和2年度(2020年度)の調査研究では、豊中市内の事業所

---

<sup>1</sup> 政府は「社会のあらゆる分野において、令和2年(2020年)までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度に」という目標を掲げている(平成15年(2003年)6月20日男女共同参画推進本部決定)。平成30年度(2018年度)の時点で、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.8%であった。

<sup>2</sup> OECD加盟国の育児休業(Parental leave)の期間は平均35.8週(中央値26.0週)に対し日本は44.0週、休業前の給与に対して休業期間の給付金がどれだけを示す割合

(Paid parental and home care leave available to mother's average payment rate

(%)はOECD加盟国の平均で36.3%(中央値30.0%)に対し日本は59.9%であり、国際的にみて日本の育児休業制度は充実しているといえる。

出典：OECD Family Database

[http://www.oecd.org/els/family/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/family/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

にアンケート調査とインタビュー調査を行い、女性の就労に対する考え方や就労にあたっての課題を探り、子どもをもつ女性やそれ以外の社員も働きやすい労働環境・社会のあり方を提言する。

## 1-2.昨年度の調査結果の概要と積み残し課題

昨年度の調査研究で明らかにしたことは以下の8点である<sup>3</sup>。

### ①初職の労働環境と初職を辞めた理由

50歳代を中心に、「結婚・出産・育児」で初職の仕事を辞めた女性が多いが、若い層を中心に、それ以外の理由、すなわち、仕事関連の理由で初職を辞める女性が増えてきている。また、初職の雇用環境を見ると、女性の就労環境としてまだまだ改善する余地があることが確認できた。これまでの女性の就労政策は、育児休業などの法制度の整備や企業に対して育児休業制度を設けることを促すことが中心であったが、その点に加えて、初職で「結婚・出産・育児」以外の理由で仕事を辞めた女性をフォローする施策も必要である。

### ②非正規雇用の女性の就労

昨年度の調査では多くの女性が非正規雇用で就労していた。その背景としてあるのが「育児との両立」である。今は非正規雇用もしくは家事専業・無職だが、「子育てが落ち着いたら転職・就職したい」と考えている女性も多い。しかし、初職が非正規雇用の場合、本人が正規雇用の職を望んだとしても、正規雇用の職を得ることが難しいということも確認できた。様々な立場の女性が、人生の節目において、様々な雇用形態を選んで仕事をし、あるいは育児に専念できるような環境の整備が求められる。

### ③家事専業の女性

豊中市の女性は家事専業・無職の割合が他の自治体と比べて多いが、その傾向が確認できた。また、世帯の年収が少ないが就業していない女性がいることも確認することができた。

②でも指摘したが、非正規雇用の期間や離職期間が長いと本人が正規雇用の職を望んだとしても、正規雇用の職を得ることが難しいということも確認できた。

### ④就労の継続と育児休業

初職で育児休業が充実している企業に勤めている女性ほど、現在の年収などや役職が高い傾向にあること、また、初職で育児休業制度がしっかりしている企業で勤めている人ほど育児休業を取得できていることが確認できた。一方で、初職で育児休業制度が充実していなかった職場に勤めていた女性では、「子どもを預ける人や場所(保育所等)がなかった」「職場

---

<sup>3</sup> とよなか都市創造研究所（2020）『豊中市における女性の就労に関する調査研究Ⅰ』、pp.113-115

に育児休業制度がなかった」など、育児休業の制度が充実していたら、仕事を継続することができたことを窺わせる結果となった。

また、若い女性ほど、学校卒業時の理想とその後の働き方の理想とに差があることが確認できた。

生活満足度については、正規雇用を継続した女性もしなかった女性も大きな差はなかった。一方で、仕事満足度には差がみられた。ここから、不本意ながら正規雇用を断念したが、育児や家事と仕事を総合的にとらえ、生活に対して満足している姿が窺われる。しかし、それは本来の意味での WLB とは遠いものではないだろうか。

#### ⑤就労と子ども

末子の年齢を 3 歳未満に限定してみたが、末子が 3 歳未満の女性の就労意欲が高いことや、子どもがまだ小さく、預けるところがないなどの傾向がみられた。また、正規雇用の女性を中心に、「残業が多い」「有給休暇が十分にとれない」など、子育てと仕事の両立の難しさが窺われる結果となった。また、WLB についてみると、育児休業などの制度は整っているが、育児休業を取得するには職場の雰囲気や上司の理解が必要という結果となった。また、豊中市の取り組みにおいては、「保育所等や放課後子どもクラブの充実」「病児保育施設や一時保育施設」等の整備などの充実を求める回答も多かった。

#### ⑥大卒以上の女性の就労

一般的に、大卒以上の女性は、「結婚・出産・育児」で仕事を退職した後、非正規雇用で仕事に復帰するよりも、家事専門を選ぶ傾向が強いが、今回の調査でもその傾向を確認することができた。ただし、比較的若い層では、就労意欲が高い傾向にある。既に指摘したとおり、離職期間が長いほど、それだけ正規雇用に就くチャンスも減少することから、就業を希望する女性にあった支援や情報提供が必要であろう。

#### ⑦配偶者・パートナーと離婚・死別した女性の就労

配偶者・パートナーと離婚や死別した女性の経済的なリスクを探ることができた。例えば、半数以上がひとり親世帯であり、収入が「100～200 万円未満」の女性が 30%程度おり、子どもや高齢の親などを扶養する場合、生活が困窮することなどが考えられる。また、正規雇用者も多く存在するが、その一方で、「給与が少ない」などの不満や「教育費や老後」などの不安を抱えている。今後の働き方の希望として「収入を増やしたい」や「やりがいのある仕事」をあげる女性が多い。ひとり親の女性に向けての支援策が必要であろう。

#### ⑧資格は就労に貢献するのか

資格を持っている女性の方が年収が高い傾向にあり、また、配偶者・パートナーとの離婚・死別後に資格を持っている女性の方が正規雇用率が高い傾向にあるなど、資格を持つこと



で収入の面でのリスクを回避することができることが窺われる結果となった。

昨年度の調査研究は女性の視点からの就労を見たものである。しかし、雇用とは雇うものと雇われるものの両者があって成立するものである。昨年度の調査研究は、労働を供給する女性のみのものであり、さらに女性の就労の研究を進めるには労働を需要する企業の視点が不可欠である。

また、WLBとは妊娠・出産する女性だけのものではない。妊娠・出産する女性だけのWLBが優先され、それ以外の社員のWLBが軽視された場合、取り残された社員は不満を覚え、制度はあっても妊娠・出産した女性が育児休業等を取りにくい環境になってしまうおそれがある。この点を検討するために、企業全体のWLBの取り組みがどうなっているかを調査する必要がある。

今年度の調査研究では、労働を需要する豊中市内の事業所に質問紙調査とインタビュー調査を行い、昨年度の研究では調査することができなかった点についてさらに調査研究を行う。

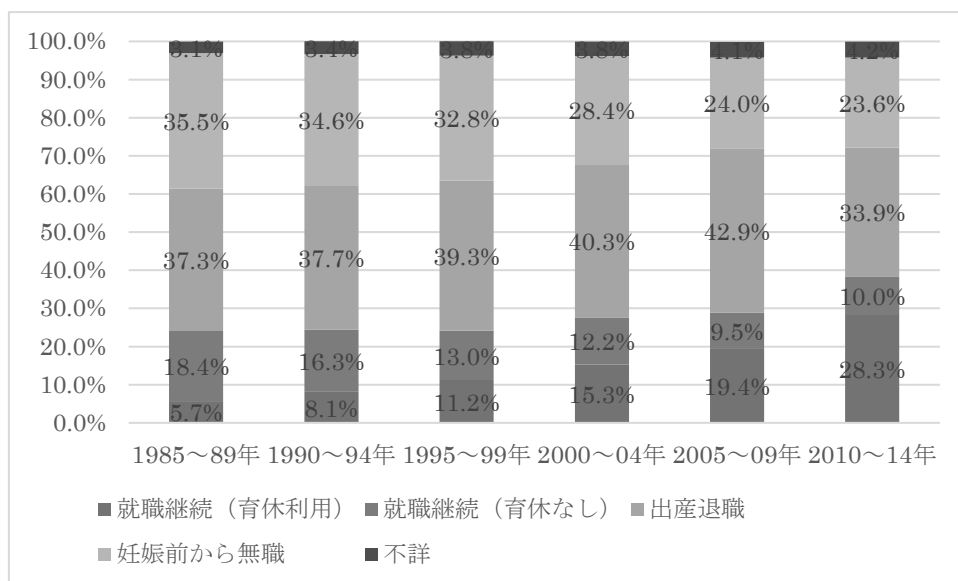
## 2.女性の就労の課題

### 2-1.女性の労働力率

人がどの程度働いているかを見る指標に労働力率がある。労働力率（労働人口÷15歳以上人口×100）は、男性では台形型の曲線を描き、20～50歳代で労働力率が下がる年齢は特にない。一方、女性の労働力率は出産から子育てを行うと考えられる時期に大きく下がり、その後上昇するというM字型の曲線を描く。近年、M字の底は上がっているが、女性が「働く・働かない」に出産や子育てが影響していることが考えられる。

また、第1子が1歳以上15歳未満の子どもを持つ初婚同士の夫婦についてみると（全国）、第1子の出産後も就業を継続している割合は38.3%である。図表2-1の数字を見ると、「出産退職」が減り、「就職継続（育休利用）」が増える傾向にある。とはいえ、「出産退職」も約3人に1人いる。また、第2子で見ると（図表2-2）、「就業継続」は3割ほどにとどまり「妊娠前から無職」が半数以上を占めている。

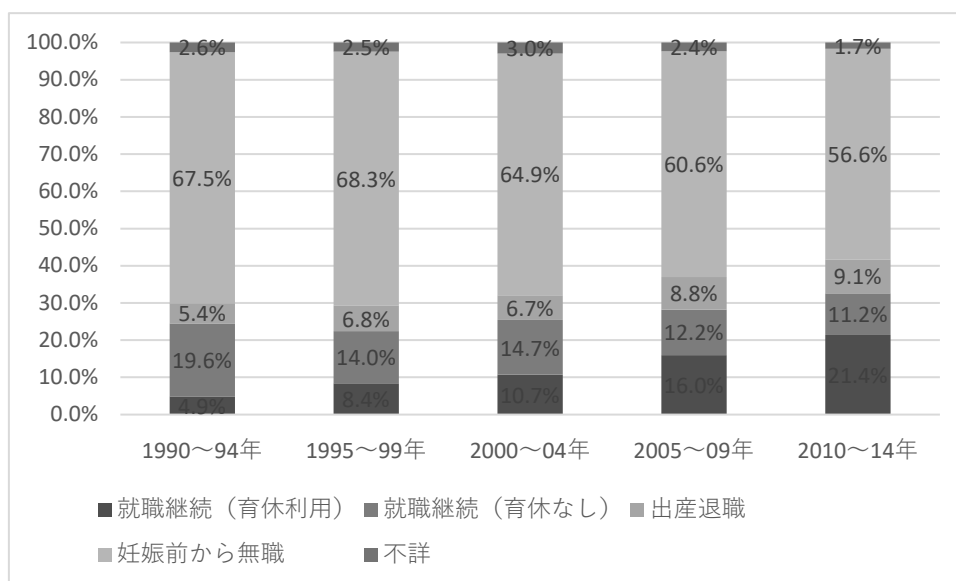
図表2-1 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



（備考）

1. 出典：国立社会保障・人口問題研究所（2016）「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」をもちに筆者作成
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子どもを持つ初婚どうしの夫婦について集計
3. 出産前後の就業経歴  
就業継続（育休利用）：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
就業継続（育休なし）：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳児就業  
出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職  
妊娠前から無職：妊娠判明時無職～子ども1歳児無職

図表 2-2 第 2 子出産前後の女性の継続就業率



（備考）

1. 出典：国立社会保障・人口問題研究所（2016）「第 15 回出生動向基本調査」（夫婦調査）をもとに筆者作成

2. 第 2 子が 1 歳以上 15 歳未満の子を持つ初婚どうしの夫婦について集計

3. 出産前後の就業経歴

就業継続（育休利用）：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども 1 歳時就業

就業継続（育休なし）：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども 1 歳児就業

出産退職：妊娠判明時就業～子ども 1 歳時無職

妊娠前から無職：妊娠判明時無職～子ども 1 歳児無職

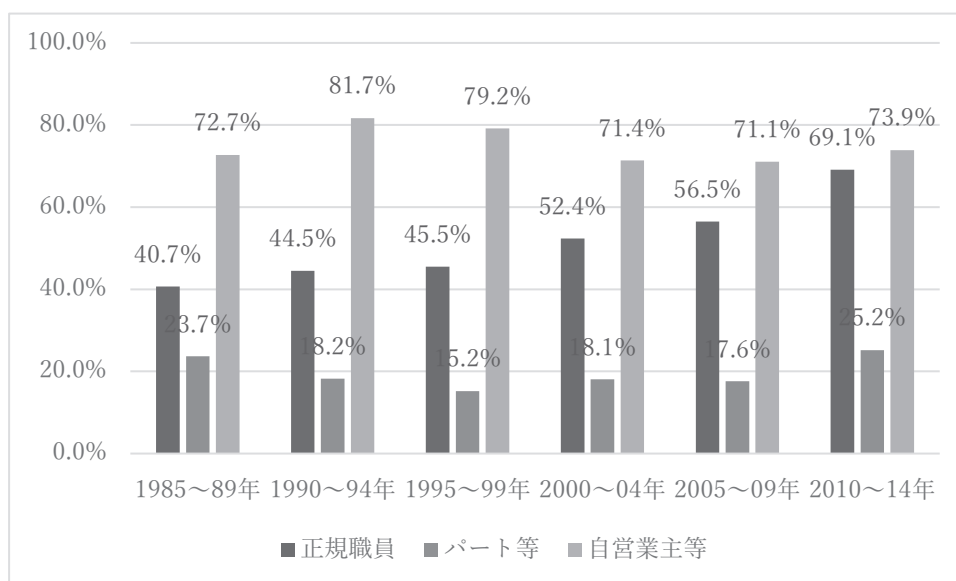
昨年度の調査研究（とよなか都市創造研究所（2020）「豊中市における女性の就労に関する調査研究 I」）においても、30 歳代で結婚後半年の時点において「家事専業・無職」の女性は 94 人（ $n=593$ 、15.9%）、出産後半年の時点においては 237 人（ $n=460$ 、51.5%）となっており、妊娠・出産が仕事を辞める要因の一つになっていることがわかる<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 豊中市の女性の労働力率については、とよなか都市創造研究所（2020）『豊中市における女性の就労に関する調査研究 I』pp.6-7 を参照。

## 2-2.女性の就業継続

就業形態別の第1子出産前後の女性の継続就業率（全国、図表2-3）を見ると、正規職員の就業継続率は上昇し続け、最新の調査では69.1%まで上昇している一方で、パート等の就業継続率は25.2%と、正規と非正規雇用との間に大きな差がみられる。

図表2-3 第1子出産前後の女性の継続就業率

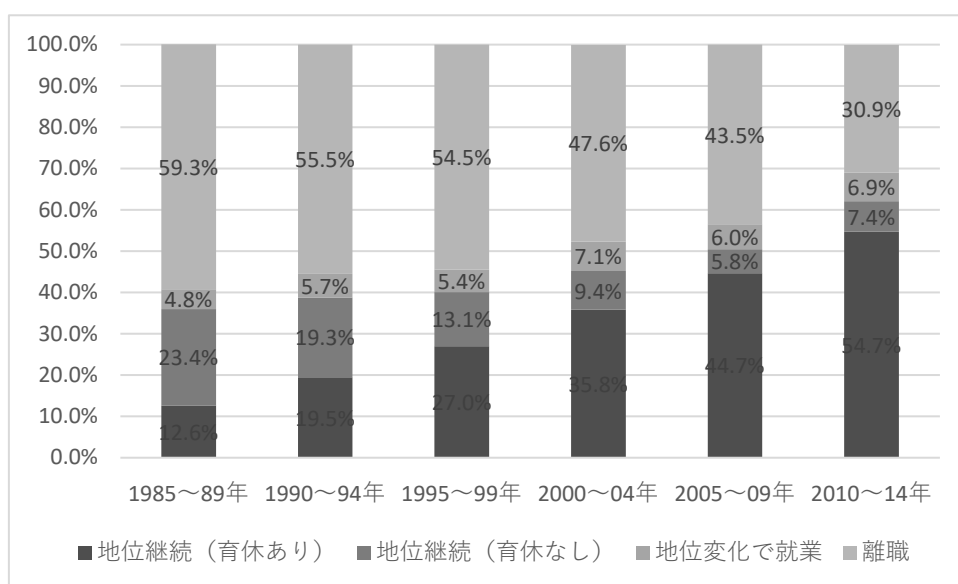


出典：国立社会保障・人口問題研究所（2016）「第15回出生動向基本調査」（夫婦調査）をもとに筆者作成

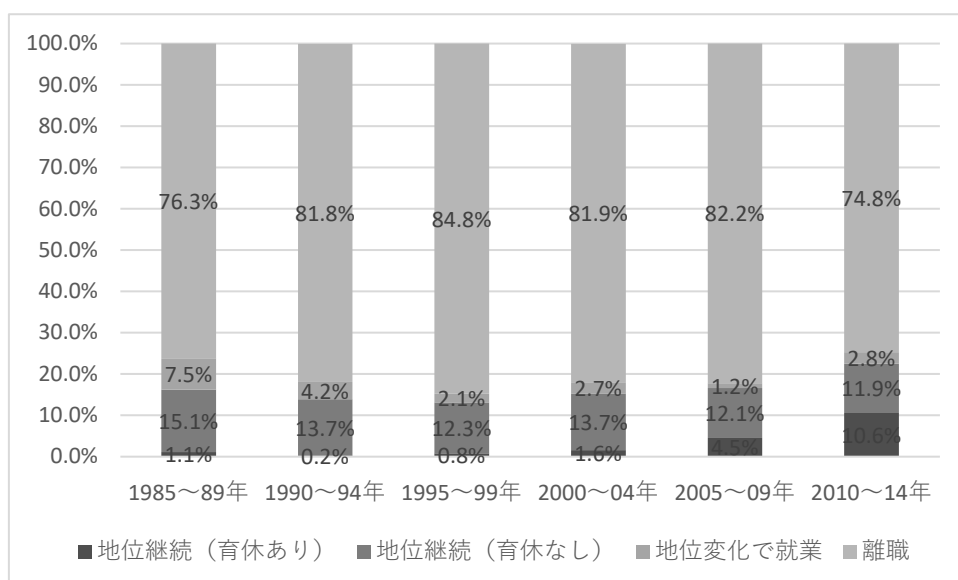
昨年度の調査研究（とよなか都市創造研究所（2020）「豊中市における女性の就労に関する調査研究Ⅰ」）においても、30歳代で結婚後半年の時点で「正規雇用」だった女性のうち、出産後半年時点で仕事を継続していたのは160人（ $n=330$ 、48.5%）、「非正規雇用」では43人（ $n=150$ 、28.7%）となっており、豊中市の女性においても、正規雇用と非正規雇用の間で大きな差があることが確認できる。

図表 2-4 の 2010-2014 年の出産前後の就業異動の状況（全国）をみると、妊娠前に正規雇用だった女性のうち、子どもが 1 歳時点においても正規の職員であった割合は 62.1%、その他の雇用形態に転換したのは 6.9%であり、正規の職員として就業を継続する割合が高いことがわかる。非正規雇用についても就業を継続する割合は上昇しているが、離職する割合は 74.8%と依然高く、就業形態の差が大きな影響を与えていることがわかる。

図表 2-4 第 1 子出産前後の就業異動の状況  
(正規雇用)



(非正規雇用)

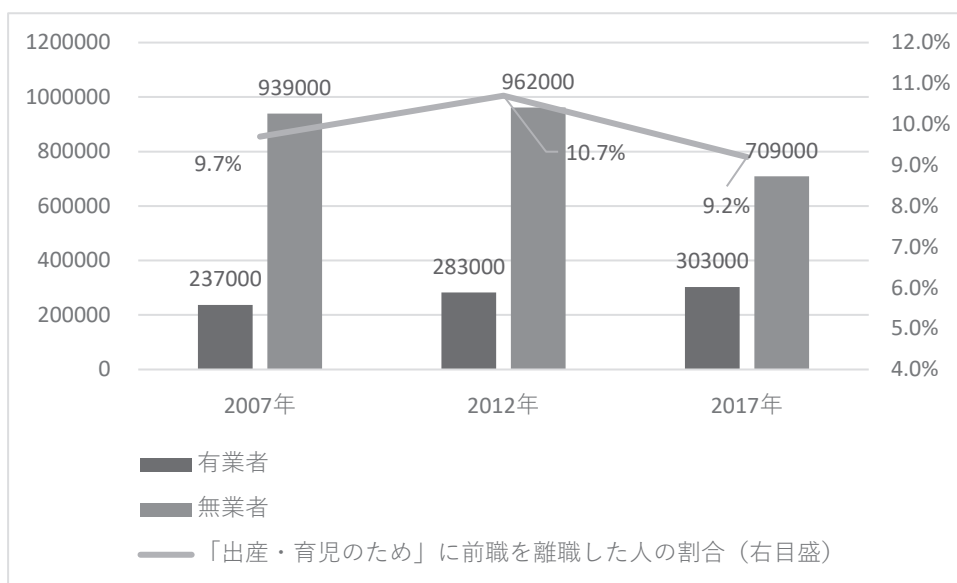


出典：国立社会保障・人口問題研究所（2016）「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」を  
もとに筆者作成

豊中市においても、30歳代で結婚後半年時点で正規雇用だった女性は出産後も正規雇用で働いており（157人、正規雇用率98.1%）、結婚後半年時点で非正規雇用だった女性はその後非正規雇用（39人、非正規雇用率90.7%）で働いている。

過去5年間（2012年10月～2017年9月）に出産・育児を理由に前職を離職した女性は約101万人（全国、図表2-5）。女性の離職者総数に占める割合は9.2%であった。多少の変動はあるが、2007年以降、約1割で推移している。離職者のうち、調査時点で有業者の割合は29.9%。離職した女性であっても、再び仕事についていることがわかる。

図表 2-5 出産・育児を理由とした離職率の推移



出典：総務省「就業構造基本調査」をもとに筆者作成

豊中市においても、出産後半年の時点で「家事専業・無職」だった30歳代の女性のうち、「子どもの保育所等入所時期」の有業者は68人（n=171、39.8%）であるが、そのうち正規雇用が6人（8.8%）、非正規雇用が62人（91.2%）となっており、多くの女性が非正規雇用の職に就いている。

### 2-3. 男女の賃金格差

男女における賃金格差は大きい。日本の一般労働者（短時間以外の労働者）の女性の賃金は一般労働者の男性の賃金の7割程度である<sup>5</sup>。1年間を通じて勤務した給与所得者の給与水準をみると、男性では300万円以下の者の割合が23.9%、女性では66.1%。700万円以

<sup>5</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「統計情報」  
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0406.html>

上の者は男性では 18.0%、女性では 2.8%であり<sup>6</sup>、男性に比べ女性の収入は低い。

昨年度の調査研究（とよなか都市創造研究所（2020）「豊中市における女性の就労に関する調査研究 I」）をみると（正規雇用）、男性では 300 万円以下の者の割合が 5.2%、女性では 27.6%。700 万円以上の者は男性では 38.1%、女性では 8.6%であり、豊中市においても男性に比べ女性の収入は低い傾向にある。

#### 2-4.管理職に就く女性の少なさ

女性の管理職は少なく、総務省の「労働力調査」によると、管理的職業従事者に占める女性の割合は、民間企業（100 人以上）における課長職相当に女性の占める割合は 11.4%、部長相当職に占める割合は 6.9%である<sup>7</sup>。

豊中市の女性の管理的職業従事者割合は 1.3%（平成 27 年国勢調査）であり、全国的にみても低い水準にとどまっている。

#### 2-5.女性の就労の課題

女性の就労の課題をまとめると、

- ① 妊娠・出産を契機に仕事を辞める女性が多い
- ② 出産前に非正規雇用の場合、出産後仕事をしていない女性が多い
- ③ 男女間で賃金格差がある
- ④ 女性が管理職についていない

①と②について、豊中市に住む女性は妊娠・出産後に非正規雇用もしくは家事専業になるケースが多いが、豊中市内の事業所が雇用の受け皿になっていない可能性がある。③と④については、女性が管理職についていないため、賃金が上がりにくいという構造的な問題が指摘できる。事業所が女性に対してどのような処遇を行っているか調査する必要がある。

以上の点から、次章のアンケート調査とインタビュー調査では、事業所の管理職、女性の登用、両立支援策、非正規雇用の処遇、採用方針を中心に分析を行う。

---

<sup>6</sup> 内閣府（2013）「男女共同参画白書平成 25 年版」

<sup>7</sup> 内閣府（2019）「男女共同参画白書令和元年版」

### 3.豊中市における女性の就労に関する事業所アンケート分析

#### 3-1.調査方法

- ・調査方法

豊中商工会議所のデータベース及び「平成 28 年経済センサス」から、豊中市内の従業員規模 50 人以上の事業所を抽出し、調査票を郵送し、回答を得たもの。

- ・調査内容

巻末の調査票参照

- ・調査対象

前述の方法に基づき、豊中市内の 147 事業所

- ・調査期間

令和 2 年（2020 年）9 月 18 日～10 月 5 日

- ・回収数

有効回答 45 票（30.6%）、無効回答 2 票（1.4%）

なお、本報告書においては、パーセンテージ（%）を用いて記述を行う。その際、小数点第 2 以下を四捨五入しているため、足し合わせても 100.0%にならないことがある。



### 3-2.事業所の属性

回答した事業所の業種は以下のとおりである。回答が多い順番に「卸売業、小売業」「製造業」「運輸業、郵便業」「その他のサービス業」となっている。次表以降の 카테고리分けについては、図表 3-2 のとおりに分類している。「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」を1つのカテゴリーにした理由は、このグループの女性の正社員比率が 11.9%であり、他の「卸売業、小売業」(34.6%)、「サービス業」(40.3%)と比べて女性の正社員比率が低いため、女性正社員比率が低い業種の例としてカテゴリー分けを行った<sup>8</sup>。

図表 3-1 対象事業所の業種（左）と回答事業所の業種（右）

業種		業種	
建設業	5 (3.4%)	学術研究、専門・ 技術サービス業	2 (1.4%)
製造業	37 (25.2%)	宿泊業、飲食サー ビス業	7 (4.8%)
電気・ガス・熱供 給・水道	1 (0.7%)	生活関連サービ ス業、娯楽業	1 (0.7%)
情報通信業	7 (4.8%)	教育、学習支援業	5 (3.4%)
運輸業、郵便業	17 (11.6%)	医療、福祉	5 (3.4%)
卸売業、小売業	47 (32.0%)	複合サービス業	1 (0.7%)
金融業、保険業	3 (2.0%)	その他のサービ ス業	9 (6.1%)
不動産業、物品賃 貸業	0 (0.0%)		
合計			147

業種		業種	
建設業	3 (6.7%)	学術研究、専門・ 技術サービス業	2 (4.4%)
製造業	9 (20.0%)	宿泊業、飲食サー ビス業	1 (2.2%)
電気・ガス・熱供 給・水道	0 (0.0%)	生活関連サービ ス業、娯楽業	0 (0.0%)
情報通信業	1 (2.2%)	教育、学習支援業	2 (4.4%)
運輸業、郵便業	4 (8.9%)	医療、福祉	1 (2.2%)
卸売業、小売業	13 (28.9%)	複合サービス業	1 (2.2%)
金融業、保険業	0 (0.0%)	その他のサービ ス業	4 (8.9%)
不動産業、物品賃 貸業	0 (0.0%)	無回答	4 (8.9%)
合計			45

図表 3-2 事業所のカテゴリー分け

カテゴリー変更前	カテゴリー変更後
「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」	「建設業、製造業、運輸業」
「卸売業、小売業」	「卸売業、小売業」
「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」、「その他のサービス業」	「サービス業」

<sup>8</sup> 図表 3-8 以降、図表のカテゴリーは、「建設業・製造業・運輸業」(n=16)、「卸・小売業」(n=13)、「サービス業」(n=12)と「女性正社員 30%未満」(n=28)、「女性正社員 30%以上」(n=15)等、大きく 2 つに分けて分類をしている。その際、上と下の n 数が異なるが、これは回答した事業所が社員数は回答していたが業種を回答していなかったため、数が一致していない。

回答した事業所の正社員数は以下のとおりである。45 事業所中、男性よりも女性の正社員が多いのは7 事業所（15.6%）であった。

図表 3-3 正社員数（n = 45）

	0人	1-10人	11-30人	31-50人	51-70人	71-100人	101-200人	201人以上	無回答・不明
男性正社員数	0 (0.0%)	10 (22.2%)	6 (13.3%)	6 (13.3%)	8 (17.8%)	4 (8.9%)	5 (11.1%)	5 (11.1%)	1 (2.2%)
女性正社員数	2 (4.4%)	18 (40.0%)	13 (28.9%)	5 (11.1%)	1 (2.2%)	2 (4.4%)	1 (2.2%)	1 (2.2%)	2 (4.4%)
正社員合計	0 (0.0%)	4 (8.9%)	8 (17.8%)	3 (6.7%)	10 (22.2%)	3 (6.7%)	9 (20.0%)	5 (11.1%)	3 (6.7%)

回答した事業所の非正規雇用（パート、アルバイト、契約社員）の数は以下のとおりである。このうち、正社員よりも非正規社員の数が多かったのは、18 事業所（40.0%）であった。

図表 3-4 非正規雇用数（n = 45）

	0人	1-10人	11-30人	31-50人	51-70人	71-100人	101-200人	201人以上	無回答・不明
男性非正規雇用数	3 (6.7%)	18 (40.0%)	8 (17.8%)	4 (8.9%)	3 (6.7%)	3 (6.7%)	1 (2.2%)	3 (6.7%)	2 (4.4%)
女性非正規雇用数	6 (13.3%)	11 (24.4%)	6 (13.3%)	7 (15.6%)	3 (6.7%)	2 (4.4%)	5 (11.1%)	3 (6.7%)	2 (4.4%)
非正規雇用数男女合計	2 (4.4%)	11 (24.4%)	7 (15.6%)	4 (8.9%)	4 (8.9%)	0 (0.0%)	11 (24.4%)	4 (8.9%)	2 (4.4%)

女性の正社員比率（対全正社員）は以下のとおりである。回答した事業所のうち、女性の正社員比率が30%未満の事業所は26事業所（63.4%）であった。また、50%を上回ったのは、9事業所（22.0%）であった。

図表 3-5 女性正社員比率（対全正社員）

	0-10%未満	10-30%未満	30-50%未満	50-70%未満	70-90%未満	90-100%	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n=16)	6 (37.5%)	9 (56.3%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 (n=13)	1 (7.7%)	5 (38.5%)	3 (23.1%)	2 (15.4%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サービス業 (n=12)	1 (8.3%)	4 (33.3%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
業種回答事業所 合計 (n=41)	8 (19.5%)	18 (43.9%)	6 (14.6%)	4 (9.8%)	5 (12.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

女性の正社員比率（対全女性社員）は以下のとおりである。「卸売業、小売業」「サービス業」において、女性正社員率が低い傾向にある。

図表 3-6 女性の正規雇用率（対全女性社員）

	0-10%未満	10-30%未満	30-50%未満	50-70%未満	70-90%未満	90-100%	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n=16)	0 (0.0%)	3 (18.8%)	1 (6.3%)	2 (12.5%)	4 (25.0%)	6 (37.5%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 (n=13)	0 (0.0%)	6 (46.2%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	3 (23.1%)	1 (7.7%)
サービス業 (n=12)	2 (16.7%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)
業種回答事業所 合計 (n=41)	2 (4.9%)	13 (31.7%)	6 (14.6%)	3 (7.3%)	5 (12.2%)	11 (26.8%)	1 (2.4%)

女性役職者<sup>9</sup>は以下のとおりである。「建設業・製造業・運輸業」の女性役職者の少なさが目立つが、これは「建設業・製造業・運輸業」の事業所に女性がいないということも大きな理由であることが考えられる。

また、「女性主任・係長」が一人もいなかったのは9事業所（20.9%）、「女性課長」が一人もいなかったのは18事業所（41.9%）であった。

<sup>9</sup> この調査で言う「役職者」には、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮監督する役職の外、専門職・スタッフ職と呼ばれている役職も含む。部長・課長などの役職名を使用していない場合や、次長、課長代理、課長補佐など役職欄にない職については、事業所の実態により判断してもらった。

この調査で言う「管理職」とは、課長相当職以上の役職者を言う。

図表 3-7 女性役職者の割合

建設業、製造業、運輸業 (n = 16)

	0-10%未満	10-30%未満	30-50%未満	50-70%未満	70-90%未満	90-100%	無回答
女性主任・係長	10 (62.5%)	6 (37.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
女性課長	12 (75.0%)	4 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

卸売業、小売業 (n = 13)

	0-10%未満	10-30%未満	30-50%未満	50-70%未満	70-90%未満	90-100%	無回答
女性主任・係長	4 (30.8%)	4 (30.8%)	3 (23.1%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)
女性課長	10 (76.9%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)

サービス業 (n = 12)

	0-10%未満	10-30%未満	30-50%未満	50-70%未満	70-90%未満	90-100%	無回答
女性主任・係長	2 (16.7%)	4 (33.3%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)
女性課長	4 (33.3%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)

女性正社員比率 30%未満 (n = 28)

	0-10%未満	10-30%未満	30-50%未満	50-70%未満	70-90%未満	90-100%	無回答
女性主任・係長	15 (53.6%)	11 (39.3%)	1 (3.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.6%)
女性課長	21 (75.0%)	6 (21.4%)	1 (3.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

女性正社員比率 30%以上 (n = 15)

	0-10%未満	10-30%未満	30-50%未満	50-70%未満	70-90%未満	90-100%	無回答
女性主任・係長	0 (0.0%)	4 (26.7%)	5 (33.3%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (26.7%)
女性課長	6 (40.0%)	3 (20.0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	3 (20.0%)	1 (6.7%)

女性の役職者に対する認識については以下のとおりである。3業態、女性正社員の割合にかかわらず、女性の役職者が少ないと認識していることがわかる。

図表 3-8 女性の役職者に対する認識

	とても少ないと思う	やや少ないと思う	適切であると思う	やや多いと思う	とても多いと思う
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	4 (25.0%)	7 (43.8%)	5 (31.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 (n = 13)	1 (7.7%)	9 (69.2%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
サービス業 (n = 12)	1 (8.3%)	6 (50.0%)	5 (41.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	6 (14.6%)	22 (53.7%)	12 (29.3%)	1 (2.4%)	0 (0.0%)
女性正社員30%未満 (n = 28)	5 (17.9%)	17 (60.7%)	6 (21.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
女性正社員30%以上 (n = 15)	1 (6.7%)	7 (46.7%)	6 (40.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	6 (14.0%)	24 (55.8%)	12 (27.9%)	1 (2.3%)	0 (0.0%)

女性の役職者が少ない理由については以下のとおりである（複数回答可）。「建設業・製造業・運輸業」では、女性の採用者数が少なく、それゆえに「現時点では必要な知識、経験、判断力などを有する女性が少ない」という結果になっていると考えられる。

また、「その他」の回答を見ると、「管理職の無理解」（製造業、女性正社員 30%未満）、「管理職候補女性の人材プール不足」（卸売・小売業、女性正社員 30%未満）、「女性の採用は総合職ではなく一般職採用が中心のため」（建設業、女性正社員 30%未満）、「育児による退職」（業種無回答、女性正社員 30%未満）などがあった。

図表 3-9 女性役職者が少ない理由

	採用の時点で女性が少ない	現時点では、必要な知識、経験、判断力などを有する女性が少ない	将来役職に就く可能性のある女性はいるが、現在、役職に就くための在職年数などを満たしている者はいない	女性のほとんどが役職者になるまでに退職する	女性は家庭責任を多く持っているため	能力などの要件を満たしていても女性本人が希望しない	その他
建設業、製造業、運輸業（n=11）	6 (54.5%)	5 (45.5%)	2 (18.2%)	3 (27.3%)	2 (18.2%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)
卸売業、小売業（n=10）	3 (30.0%)	2 (20.0%)	2 (20.0%)	4 (40.0%)	0 (0.0%)	2 (20.0%)	2 (20.0%)
サービス業（n=7）	0 (0.0%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)
業種回答事業所合計（n=28）	9 (32.1%)	10 (35.7%)	6 (21.4%)	8 (28.6%)	2 (7.1%)	4 (14.3%)	5 (17.9%)
女性正社員30%未満（n=22）	10 (45.5%)	10 (45.5%)	5 (22.7%)	8 (36.4%)	2 (9.1%)	5 (22.7%)	3 (13.6%)
女性正社員30%以上（n=8）	0 (0.0%)	2 (25.0%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	3 (37.5%)
女性従業員回答事業所合計（n=30）	10 (33.3%)	12 (40.0%)	7 (23.3%)	8 (26.7%)	2 (6.7%)	6 (20.0%)	6 (20.0%)

### 3-3.女性正社員の活躍や登用

女性正社員の活躍のための具体的な施策については次のとおりである。回答があった 43 事業所のうち、「女性正社員への取り組み」を現在していないのは 1 事業所 (2.3%)、「女性役職者増に対する取り組み」を現在していないのは 20 事業所 (46.5%) であった。

全般的に、女性正社員の割合が多い事業所ほどそのための施策が整っている傾向にある。全般的に、「出産休暇や育児休業制度の導入」「出産や育児にかかる制度の積極的取得の奨励」「短時間勤務制度の導入」「出産や育児による休業が不利にならないような評価制度の導入」の女性正社員全般に対する取り組みが充実している一方、「管理職に占める女性労働者の人数や比率等に対する目標値の設定」「女性に対する昇格試験等の受験奨励」<sup>10</sup>「セミナー等女性の役職昇進につながる教育訓練の実施」「ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知」の女性役職者増に対する取り組みが消極的な傾向にある。

図表 3-10 女性正社員の活躍を促すための具体的な施策

女性正社員 30%未満 (n=28)

女性正社員 30%以上 (n=15)

	過去に実施していた	現在実施中である	実施する予定・計画がある	実施する予定・計画はない
出産休暇や育児休業制度の導入	2 (7.1%)	25 (89.3%)	1 (3.6%)	0 (0.0%)
出産や育児にかかる制度の積極的取得の奨励	3 (10.7%)	23 (82.1%)	1 (3.6%)	1 (3.6%)
短時間勤務制度の導入	3 (10.7%)	23 (82.1%)	1 (3.6%)	1 (3.6%)
出産や育児による休業が不利にならないような評価制度の導入	3 (10.7%)	20 (71.4%)	3 (10.7%)	2 (7.1%)
多様なキャリアコースの導入	1 (3.6%)	7 (25.0%)	7 (25.0%)	13 (46.4%)
管理職に占める女性労働者の人数や比率等に対する目標値の設定	0 (0.0%)	6 (21.4%)	5 (17.9%)	17 (60.7%)
女性に対する昇格試験等の受験奨励	0 (0.0%)	8 (28.6%)	4 (14.3%)	16 (57.1%)
セミナー等女性の役職昇進につながる教育訓練の実施	2 (7.1%)	9 (32.1%)	4 (14.3%)	13 (46.4%)
ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知	1 (3.6%)	6 (21.4%)	5 (17.9%)	16 (57.1%)

	過去に実施していた	現在実施中である	実施する予定・計画がある	実施する予定・計画はない
出産休暇や育児休業制度の導入	0 (0.0%)	15 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
出産や育児にかかる制度の積極的取得の奨励	0 (0.0%)	15 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
短時間勤務制度の導入	0 (0.0%)	15 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
出産や育児による休業が不利にならないような評価制度の導入	0 (0.0%)	15 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
多様なキャリアコースの導入	0 (0.0%)	8 (53.3%)	3 (20.0%)	4 (26.7%)
管理職に占める女性労働者の人数や比率等に対する目標値の設定	0 (0.0%)	7 (46.7%)	2 (13.3%)	6 (40.0%)
女性に対する昇格試験等の受験奨励	0 (0.0%)	5 (33.3%)	2 (13.3%)	8 (53.3%)
セミナー等女性の役職昇進につながる教育訓練の実施	0 (0.0%)	4 (26.7%)	3 (20.0%)	8 (53.3%)
ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知	0 (0.0%)	5 (33.3%)	3 (20.0%)	7 (46.7%)

<sup>10</sup> インタビューを行った A 社では役職昇進について試験を課していないなど、昇任試験を積極的に奨励していないことが必ずしも女性の管理職増加に消極的であること意味しているわけではない。

女性正社員の妊娠・出産を経験した女性の就業状況は以下のとおりである。女性正社員の割合が多い事業所ほど出産後も継続して働いているといえよう。

図表 3-11 妊娠・出産を経験した女性の就業状況

	ほとんどの女性が出産後も正社員として働き続けている	妊娠または出産前に離職するものもいるが、出産後も働き続ける女性もいる	正社員からパート、アルバイト、契約社員など働き方が変わる	妊娠や出産まで働き続ける女性は少ない	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	6 (37.5%)	8 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)
卸売業、小売業 (n = 13)	6 (46.2%)	7 (53.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サービス業 (n = 12)	7 (58.3%)	4 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	19 (46.3%)	19 (46.3%)	0 (0.0%)	1 (2.4%)	2 (4.9%)
女性正社員30%未満 (n = 28)	11 (39.3%)	13 (46.4%)	0 (0.0%)	2 (7.1%)	2 (7.1%)
女性正社員30%以上 (n = 15)	9 (60.0%)	6 (40.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	20 (46.5%)	19 (44.2%)	0 (0.0%)	2 (4.7%)	2 (4.7%)



女性正社員の離職理由は以下のとおりである（複数回答可）。女性正社員の割合が低い事業所ほど、妊娠・出産を機に退職する傾向がうかがえる。

また、「その他」の回答を見ると、「対人関係」（製造業、女性正社員 30%未満）、「仕事内容」（建設業、女性正社員 30%未満）があった。

図表 3-12 女性正社員の離職理由

	結婚	妊娠・出産	育児	家族の介護	転職
建設業、製造業、運輸業（n = 16）	4 (25.0%)	4 (25.0%)	2 (12.5%)	2 (12.5%)	7 (43.8%)
卸売業、小売業（n = 13）	5 (38.5%)	4 (30.8%)	1 (7.7%)	3 (23.1%)	6 (46.2%)
サービス業（n = 12）	4 (33.3%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	6 (50.0%)
業種回答事業所合計（n = 41）	13 (31.7%)	10 (24.4%)	5 (12.2%)	7 (17.1%)	19 (46.3%)
女性正社員30%未満（n = 28）	9 (32.1%)	9 (32.1%)	4 (14.3%)	4 (14.3%)	14 (50.0%)
女性正社員30%以上（n = 15）	5 (33.3%)	2 (13.3%)	2 (13.3%)	3 (20.0%)	6 (40.0%)
女性従業員回答事業所合計（n = 43）	14 (32.6%)	11 (25.6%)	6 (14.0%)	7 (16.3%)	20 (46.5%)
	配偶者の転勤	定年	その他	離職者はほとんどいない	把握していない
建設業、製造業、運輸業（n = 16）	6 (37.5%)	3 (18.8%)	2 (12.5%)	4 (25.0%)	1 (6.3%)
卸売業、小売業（n = 13）	2 (15.4%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	3 (23.1%)	0 (0.0%)
サービス業（n = 12）	3 (25.0%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)
業種回答事業所合計（n = 41）	11 (26.8%)	7 (17.1%)	4 (9.8%)	10 (24.4%)	1 (2.4%)
女性正社員30%未満（n = 28）	6 (21.4%)	6 (21.4%)	4 (14.3%)	6 (21.4%)	1 (3.6%)
女性正社員30%以上（n = 15）	6 (40.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	4 (26.7%)	0 (0.0%)
女性従業員回答事業所合計（n = 43）	12 (27.9%)	7 (16.3%)	4 (9.3%)	10 (23.3%)	1 (2.3%)

### 3-4.仕事と家庭の両立支援に対する取り組み

両立支援制度・WLBをすすめるための方策を実施している事業所の割合は以下のとおりである。全般的に、「建設業・製造業・運輸業」において「結婚・出産・介護後の就業継続意識の向上の推進・働きかけ」「両立支援策の従業員への周知」の実施割合が他の2つの業種と比べて低く、意識面の働きかけが行われていない傾向にあるといえる。

図表 3-13 両立支援制度、WLBを進めるための方策<sup>11</sup>

	結婚・出産・介護後の就業継続意識の向上の推進・働きかけ	両立支援策の従業員への周知	従業員の育児に係る休業や短時間勤務について職場の協力の確保	企業全体としての所定外労働削減の取り組み
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	9 (56.3%)	7 (43.8%)	14 (87.5%)	13 (81.3%)
卸売業、小売業 (n = 13)	9 (69.2%)	10 (76.9%)	11 (84.6%)	12 (92.3%)
サービス業 (n = 12)	8 (66.7%)	8 (66.7%)	10 (83.3%)	10 (83.3%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	26 (63.4%)	25 (61.0%)	35 (85.4%)	35 (85.4%)
女性正社員30%未満 (n = 28)	18 (64.3%)	15 (53.6%)	25 (89.3%)	24 (85.7%)
女性正社員30%以上 (n = 15)	9 (60.0%)	11 (73.3%)	12 (80.0%)	14 (93.3%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	27 (62.8%)	26 (60.5%)	37 (86.0%)	38 (88.4%)

<sup>11</sup> 「実施している」と回答した事業所の数と割合を記載。

育児休業・育児のための短時間勤務制度の利用状況は以下のとおりである<sup>12</sup>。女性の育児休業・短時間勤務の利用については、業種や女性正社員の割合に関わらず、多くの事業所で取り組まれている傾向にあるといえよう。その一方で、男性の育児休業・短時間勤務は女性ほど進んでいない傾向にあるといえよう。

図表 3-14 育児休業制度・短時間勤務制度の利用状況

女性の育児休業					女性の短時間勤務				
	出産者なし	出産者あり、利用者なし	利用者あり	無回答		対象者なし	対象者あり、利用者なし	利用者あり	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n=16)	7	1 (11.1%)	8 (88.9%)	0	建設業、製造業、運輸業 (n=16)	6	0 (0.0%)	10 (100.0%)	0
卸売業、小売業 (n=13)	5	0 (0.0%)	5 (100.0%)	3	卸売業、小売業 (n=13)	3	0 (0.0%)	8 (100.0%)	2
サービス業 (n=12)	4	0 (0.0%)	8 (100.0%)	0	サービス業 (n=12)	4	0 (0.0%)	8 (100.0%)	0
業種回答事業所合計 (n=41)	16	1 (4.5%)	21 (95.5%)	3	業種回答事業所合計 (n=41)	13	0 (0.0%)	26 (100.0%)	2
女性正社員30%未満 (n=28)	11	1 (5.9%)	16 (94.1%)	0	女性正社員30%未満 (n=28)	9	1 (5.6%)	17 (94.4%)	1
女性正社員30%以上 (n=15)	5	0 (0.0%)	6 (100.0%)	4	女性正社員30%以上 (n=15)	4	0 (0.0%)	8 (100.0%)	3
女性従業員回答事業所合計 (n=43)	16	1 (4.3%)	22 (95.7%)	4	女性従業員回答事業所合計 (n=43)	13	1 (3.8%)	25 (96.2%)	4

男性の育児休業					男性の短時間勤務				
	配偶者が出産したものなし	配偶者が出産した者あり、利用者なし	利用者あり	無回答		対象者なし	対象者あり、利用者なし	利用者あり	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n=16)	1	11 (73.3%)	4 (26.7%)	0	建設業、製造業、運輸業 (n=16)	5	9 (81.8%)	2 (18.2%)	0
卸売業、小売業 (n=13)	4	5 (71.4%)	2 (28.6%)	2	卸売業、小売業 (n=13)	5	5 (83.3%)	1 (16.7%)	2
サービス業 (n=12)	3	7 (77.8%)	2 (22.2%)	0	サービス業 (n=12)	5	7 (100.0%)	0 (0.0%)	0
業種回答事業所合計 (n=41)	8	23 (74.2%)	8 (25.8%)	2	業種回答事業所合計 (n=41)	15	21 (87.5%)	3 (12.5%)	2
女性正社員30%未満 (n=28)	3	19 (76.0%)	6 (24.0%)	0	女性正社員30%未満 (n=28)	7	18 (90.0%)	2 (10.0%)	1
女性正社員30%以上 (n=15)	5	5 (62.5%)	3 (37.5%)	2	女性正社員30%以上 (n=15)	6	6 (85.7%)	1 (14.3%)	2
女性従業員回答事業所合計 (n=43)	8	24 (72.7%)	9 (27.3%)	2	女性従業員回答事業所合計 (n=43)	13	24 (88.9%)	3 (11.1%)	3

<sup>12</sup> 表内の%の数字は、対象者を母集団にした数字である。

両立支援制度の実施状況については以下のとおりである（複数回答可）。業種や女性正社員の割合の傾向というよりも、それぞれの業種の特殊性や事業所規模の違いによるところが大きい。

図表 3-15 両立支援制度の有無

	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働（残業、休日労働、深夜業）を免除する制度	事業所内託児施設の運営	子育てサービス費用の援助措置など（ベビーシッター費用など）	在宅勤務
建設業、製造業、運輸業（n=16）	4 (25.0%)	9 (56.3%)	12 (75.0%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)	3 (18.8%)
卸売業、小売業（n=13）	1 (7.7%)	7 (53.8%)	10 (76.9%)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	3 (23.1%)
サービス業（n=12）	5 (41.7%)	7 (58.3%)	9 (75.0%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	3 (25.0%)
業種回答事業所合計（n=41）	10 (24.4%)	23 (56.1%)	31 (75.6%)	1 (2.4%)	4 (9.8%)	9 (22.0%)
女性正社員30%未満（n=28）	7 (25.0%)	14 (50.0%)	20 (71.4%)	1 (3.6%)	4 (14.3%)	7 (25.0%)
女性正社員30%以上（n=15）	4 (26.7%)	12 (80.0%)	13 (86.7%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	4 (26.7%)
女性従業員回答事業所合計（n=43）	11 (25.6%)	26 (60.5%)	33 (76.7%)	1 (2.3%)	5 (11.6%)	11 (25.6%)
	子の看護休暇制度	職場復帰支援策（復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など）	配偶者が出産のときの男性の休暇制度	転勤免除（地域限定正社員制度など）	介護休業制度	介護のための短時間勤務制度
建設業、製造業、運輸業（n=16）	11 (68.8%)	3 (18.8%)	11 (68.8%)	4 (25.0%)	16 (100.0%)	15 (93.8%)
卸売業、小売業（n=13）	11 (84.6%)	1 (7.7%)	8 (61.5%)	7 (53.8%)	11 (84.6%)	11 (84.6%)
サービス業（n=12）	9 (75.0%)	2 (16.7%)	8 (66.7%)	2 (16.7%)	10 (83.3%)	10 (83.3%)
業種回答事業所合計（n=41）	31 (75.6%)	6 (14.6%)	27 (65.9%)	13 (31.7%)	37 (90.2%)	36 (87.8%)
女性正社員30%未満（n=28）	19 (67.9%)	6 (21.4%)	17 (60.7%)	8 (28.6%)	25 (89.3%)	24 (85.7%)
女性正社員30%以上（n=15）	13 (86.7%)	2 (13.3%)	11 (73.3%)	7 (46.7%)	13 (86.7%)	13 (86.7%)
女性従業員回答事業所合計（n=43）	32 (74.4%)	8 (18.6%)	28 (65.1%)	15 (34.9%)	38 (88.4%)	37 (86.0%)

男女別の育児休業の効果については、以下のとおりである（複数回答可）。概ね「思いやりや対人関係などの人間性を磨く良い機会である」ととらえている事業所が多いことがわかる。その一方で、「効果はない」と回答している事業所もあった。

また、「その他」の回答をみると、「社員のモチベーション」（卸・小売業、女性正社員 30%未満）があった。

図表 3-16 育児休業の効果

女性									
	思いやりや対人関係などの人間性を磨く良い機会である	社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	仕事を効率的に進める能力が高まる	仕事を新しい観点から見ることができる	社内のロールモデル（お手本）として期待	その他	効果はない
建設業、製造業、運輸業（n=16）	4 (25.0%)	3 (18.8%)	6 (37.5%)	5 (31.3%)	3 (18.8%)	4 (25.0%)	3 (18.8%)	0 (0.0%)	2 (12.5%)
卸売業、小売業（n=13）	3 (23.1%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	2 (15.4%)	5 (38.5%)	5 (38.5%)	3 (23.1%)	0 (0.0%)	2 (15.4%)
サービス業（n=12）	7 (58.3%)	3 (25.0%)	5 (41.7%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)	2 (16.7%)	5 (41.7%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)
業種回答事業所合計（n=41）	14 (34.1%)	6 (14.6%)	12 (29.3%)	11 (26.8%)	12 (29.3%)	11 (26.8%)	11 (26.8%)	0 (0.0%)	6 (14.6%)
女性正社員30%未満（n=28）	9 (32.1%)	7 (25.0%)	11 (39.3%)	9 (32.1%)	8 (28.6%)	9 (32.1%)	6 (21.4%)	2 (7.1%)	3 (10.7%)
女性正社員30%以上（n=15）	6 (40.0%)	1 (6.7%)	3 (20.0%)	4 (26.7%)	6 (40.0%)	3 (20.0%)	5 (33.3%)	0 (0.0%)	3 (20.0%)
女性従業員回答事業所合計（n=43）	15 (34.9%)	8 (18.6%)	14 (32.6%)	13 (30.2%)	14 (32.6%)	12 (27.9%)	11 (25.6%)	2 (4.7%)	6 (14.0%)
男性									
	思いやりや対人関係などの人間性を磨く良い機会である	社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	仕事を効率的に進める能力が高まる	仕事を新しい観点から見ることができる	社内のロールモデル（お手本）として期待	その他	効果はない
建設業、製造業、運輸業（n=16）	5 (31.3%)	2 (12.5%)	5 (31.3%)	5 (31.3%)	8 (50.0%)	6 (37.5%)	5 (31.3%)	0 (0.0%)	3 (18.8%)
卸売業、小売業（n=13）	4 (30.8%)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	4 (30.8%)	5 (38.5%)	4 (30.8%)	3 (23.1%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)
サービス業（n=12）	8 (66.7%)	2 (16.7%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	2 (16.7%)	5 (41.7%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)
業種回答事業所合計（n=41）	17 (41.5%)	4 (9.8%)	11 (26.8%)	12 (29.3%)	16 (39.0%)	12 (29.3%)	13 (31.7%)	1 (2.4%)	6 (14.6%)
女性正社員30%未満（n=28）	11 (39.3%)	4 (14.3%)	8 (28.6%)	9 (32.1%)	12 (42.9%)	11 (39.3%)	9 (32.1%)	1 (3.6%)	4 (14.3%)
女性正社員30%以上（n=15）	7 (46.7%)	1 (6.7%)	4 (26.7%)	5 (33.3%)	6 (40.0%)	3 (20.0%)	5 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (13.3%)
女性従業員回答事業所合計（n=43）	18 (41.9%)	5 (11.6%)	12 (27.9%)	14 (32.6%)	18 (41.9%)	14 (32.6%)	14 (32.6%)	1 (2.3%)	6 (14.0%)

WLBの実現に向けてどのような取り組みが必要かについての認識は以下のとおりである（3つまで選択可）。昨年度の調査研究（とよなか都市創造研究所（2020）「豊中市における女性の就労に関する調査研究Ⅰ」）でも豊中市に住む女性に対して同様の質問を行った。その結果、「仕事と生活の両立しやすい職場の雰囲気があること」「上司の理解があること」が上位であったが、今回のアンケートの結果でも、この2つが上位であった。女性の割合が30%を超えている事業所では、「上司の理解」の回答率が比較的低いが、これは職場に女性が多いため、上司が女性であることや職場内での認識が深まっていることなどによって、改めて必要であるという認識がないことが考えられる。

昨年度の回答では多くなかった「育児休業者の代替要員が確保されていること」も多くの事業所が必要と認識しており、多くの事業所において人材のマネジメントに悩んでいることがうかがわれる。

また、「その他」の回答では「性差を意識しない制度の導入」（製造業、女性正社員30%未満）、「時短の徹底」（卸売・小売業、女性正社員30%未満）があった。

図表 3-17 WLBの実現に求められること

	フレックスタイム制度	在宅勤務制度	短時間勤務制度	事業所内託児施設や保育所を設けること	育児・介護休業中の経済的支援があること	育児・介護休業後、職場復帰しやすいこと
建設業、製造業、運輸業（n=16）	1 (6.3%)	2 (12.5%)	5 (31.3%)	1 (6.3%)	5 (31.3%)	4 (25.0%)
卸売業、小売業（n=13）	2 (15.4%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	4 (30.8%)
サービス業（n=12）	2 (16.7%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)
業種回答事業所合計（n=41）	5 (12.2%)	4 (9.8%)	7 (17.1%)	4 (9.8%)	8 (19.5%)	11 (26.8%)
女性正社員30%未満（n=28）	3 (10.7%)	2 (7.1%)	8 (28.6%)	1 (3.6%)	5 (17.9%)	6 (21.4%)
女性正社員30%以上（n=15）	2 (13.3%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)	3 (20.0%)	3 (20.0%)	6 (40.0%)
女性従業員回答事業所合計（n=43）	5 (11.6%)	4 (9.3%)	8 (18.6%)	4 (9.3%)	8 (18.6%)	12 (27.9%)
	育児・介護休業後、職場復帰した時のための訓練や研修が充実すること	育児休業者の代替要員が確保されていること	仕事と生活の両立しやすい職場の雰囲気があること	上司の理解があること	その他	特に考えていない
建設業、製造業、運輸業（n=16）	2 (12.5%)	7 (43.8%)	7 (43.8%)	9 (56.3%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)
卸売業、小売業（n=13）	0 (0.0%)	4 (30.8%)	6 (46.2%)	5 (38.5%)	1 (7.7%)	2 (15.4%)
サービス業（n=12）	0 (0.0%)	6 (50.0%)	8 (66.7%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
業種回答事業所合計（n=41）	2 (4.9%)	17 (41.5%)	21 (51.2%)	17 (41.5%)	2 (4.9%)	3 (7.3%)
女性正社員30%未満（n=28）	2 (7.1%)	13 (46.4%)	13 (46.4%)	14 (50.0%)	2 (7.1%)	1 (3.6%)
女性正社員30%以上（n=15）	0 (0.0%)	6 (40.0%)	9 (60.0%)	4 (26.7%)	0 (0.0%)	2 (13.3%)
女性従業員回答事業所合計（n=43）	2 (4.7%)	19 (44.2%)	22 (51.2%)	18 (41.9%)	2 (4.7%)	3 (7.0%)

WLBの取り組みに対する事業所全体の反応は以下のとおりである。全般的に「どちらとも言えない」が多く（図表 3-18 下段）、WLBの効果を感じ取ることができていない。「建設業・製造業・運輸業」で、「残業の削減が進んだ」「離職者が減った」などWLBに肯定的な回答がある一方で、「職場の雰囲気が悪くなった」「職場が活性化した」「1人当たりの負担が増大した」に対して否定的な回答が多く、「対象とならない人から不満が出た」が他の2業種よりも多かった。これはWLBの対象となる人はその恩恵を受けることができたが、その一方で対象とならなかった人はその恩恵を受けられず、反対に休職中の社員の仕事をせざるを得ない状況になっていることなどが推察できよう。

また、女性正社員が少ない事業所でWLBの取り組みに効果があったと肯定的な反応を見せる一方で、女性正社員が多い事業所では職場の活性化や社員のモチベーションについてはあまり効果がみられないというWLBの取り組みに懐疑的な回答がみられた。これは女性が多い事業所はすでに様々な取り組みを行っており、追加的に何か新しい取り組みを行っても効果が感じ取れないということなどが考えられる。

図表 3-18 WLBの取り組みに対する事業所全体の反応<sup>13</sup>

	職場の雰囲気 が悪くなった	職場が活 性化した	女性の勤続 年数が伸び た	女性の役職 者が増えた	女性のモチ ベーション が上がった	男性のモチ ベーション が上がった	対象となら ない人から 不満が出た	女性に対す る偏見が弱 まった	残業削減が 進んだ	離職者が 減った	取組みには 予算が必要 な事項が多 かった	1人当たり の負担が増 大した
建設業、製造業、運 輸業（n=16）	2.8	2.7	3.5	2.9	3.3	3.0	2.7	3.3	3.3	3.5	3.3	3.6
卸売業、小売業 （n=13）	3.2	3.3	3.4	3.4	3.3	3.3	2.5	3.1	3.1	2.8	2.1	3.3
サービス業 （n=12）	3.4	2.8	3.1	2.9	3.0	2.8	2.0	3.1	2.8	2.7	2.8	2.6
業種回答事業所合計 （n=41）	3.1	2.9	3.4	3.1	3.2	3.0	2.4	3.2	3.1	3.0	2.8	3.2
女性正社員30%未満 （n=28）	3.0	3.1	3.5	2.9	3.4	3.2	2.5	3.4	3.3	3.2	2.7	3.2
女性正社員30%以上 （n=15）	3.1	2.8	3.3	3.0	3.0	2.8	2.3	2.9	2.8	2.8	2.5	2.8
女性従業員回答事業 所合計（n=43）	3.0	3.0	3.4	2.9	3.3	3.1	2.4	3.2	3.1	3.1	2.6	3.1

### 「どちらとも言えない」と回答した事業所

	職場の雰囲気 が悪くなった	職場が活 性化した	女性の勤続 年数が伸び た	女性の役職 者が増えた	女性のモチ ベーション が上がった	男性のモチ ベーション が上がった	対象となら ない人から 不満が出た	女性に対す る偏見が弱 まった	残業削減が 進んだ	離職者が 減った	取組みには 予算が必要 な事項が多 かった	1人当たり の負担が増 大した
建設業、製造業、運 輸業（n=16）	5 (31.3%)	4 (25.0%)	3 (18.8%)	5 (31.3%)	4 (25.0%)	5 (31.3%)	5 (31.3%)	5 (31.3%)	4 (25.0%)	4 (25.0%)	6 (37.5%)	5 (31.3%)
卸売業、小売業 （n=13）	8 (61.5%)	9 (69.2%)	5 (38.5%)	7 (53.8%)	7 (53.8%)	7 (53.8%)	7 (53.8%)	7 (53.8%)	7 (53.8%)	8 (61.5%)	6 (46.2%)	6 (46.2%)
サービス業 （n=12）	5 (41.7%)	7 (58.3%)	4 (33.3%)	6 (50.0%)	5 (41.7%)	5 (41.7%)	3 (25.0%)	5 (41.7%)	6 (50.0%)	7 (58.3%)	5 (41.7%)	3 (25.0%)
業種回答事業所合計 （n=41）	18 (43.9%)	20 (48.8%)	12 (29.3%)	18 (43.9%)	16 (39.0%)	17 (41.5%)	15 (36.6%)	17 (41.5%)	17 (41.5%)	19 (46.3%)	17 (41.5%)	14 (34.1%)
女性正社員30%未満 （n=28）	11 (39.3%)	10 (35.7%)	7 (25.0%)	10 (35.7%)	10 (35.7%)	10 (35.7%)	9 (32.1%)	9 (32.1%)	10 (35.7%)	12 (42.9%)	12 (42.9%)	7 (25.0%)
女性正社員30%以上 （n=15）	7 (46.7%)	10 (66.7%)	5 (33.3%)	8 (53.3%)	8 (53.3%)	9 (60.0%)	5 (33.3%)	8 (53.3%)	6 (40.0%)	8 (53.3%)	6 (40.0%)	7 (46.7%)
女性従業員回答事業 所合計（n=43）	18 (41.9%)	20 (46.5%)	12 (27.9%)	18 (41.9%)	18 (41.9%)	19 (44.2%)	14 (32.6%)	17 (39.5%)	16 (37.2%)	20 (46.5%)	18 (41.9%)	14 (32.6%)

<sup>13</sup> 図表の中の数字は、回答をポイント化したものである。「そう思う」が5点、「ややそう思う」が4点、「どちらともいえない」が3点、「あまりそう思わない」が2点、「そう思わない」が1点としている。

### 3-5.非正規雇用

正社員と比べた場合の非正規雇用の社員の意欲は以下のとおりである。「建設業・製造業・運輸業」や「卸・小売業」では能力やスキルの向上に消極的という傾向にあった。これは、サービス業と比べて、正社員と非正規雇用との間で業務の切り出しが明確になっており、特定の能力やスキルを身に付けることが難しいことなどが考えられよう。

図表 3-19 正社員と比べた場合の非正規雇用の就業意欲

	仕事よりも子育てを優先する傾向はない	能力やスキルの向上に意欲的だ	出世や昇進に意欲的だ(正社員への転換などに積極的)	興味・好奇心を持って仕事に取り組んでいる	責任感に欠けるところがない		仕事よりも子育てを優先する傾向にある	能力やスキルの向上に消極的だ	出世や昇進に消極的だ(正社員への転換などに消極的)	興味・好奇心を持って仕事に取り組んでいない	責任感に欠けるところがある
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	6 (37.5%)	2 (12.5%)	2 (12.5%)	3 (18.8%)	7 (43.8%)	建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	5 (31.3%)	7 (43.8%)	6 (37.5%)	4 (25.0%)	3 (18.8%)
卸売業、小売業 (n = 13)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	2 (15.4%)	5 (38.5%)	卸売業、小売業 (n = 13)	6 (46.2%)	3 (23.1%)	6 (46.2%)	3 (23.1%)	0 (0.0%)
サービス業 (n = 12)	1 (8.3%)	6 (50.0%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	サービス業 (n = 12)	5 (41.7%)	1 (8.3%)	4 (33.3%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	8 (19.5%)	9 (22.0%)	3 (7.3%)	8 (19.5%)	15 (36.6%)	業種回答事業所合計 (n = 41)	16 (39.0%)	11 (26.8%)	16 (39.0%)	8 (19.5%)	5 (12.2%)
女性非正規雇用率 30%未満 (n = 22)	7 (31.8%)	4 (18.2%)	2 (9.1%)	4 (18.2%)	7 (31.8%)	女性非正規雇用率 30%未満 (n = 22)	6 (27.3%)	5 (22.7%)	7 (31.8%)	4 (18.2%)	3 (13.6%)
女性非正規雇用率 30%以上 (n = 21)	2 (9.5%)	6 (28.6%)	2 (9.5%)	5 (23.8%)	8 (38.1%)	女性非正規雇用率 30%以上 (n = 21)	10 (47.6%)	4 (19.0%)	8 (38.1%)	4 (19.0%)	2 (9.5%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	9 (20.9%)	10 (23.3%)	4 (9.3%)	9 (20.9%)	15 (34.9%)	女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	16 (37.2%)	9 (20.9%)	15 (34.9%)	8 (18.6%)	5 (11.6%)

非正規雇用の活用理由は以下のとおりである（複数回答可）。女性非正規雇用 30%以上の事業所では、「人件費を抑えるため」「1日あるいは週の繁忙に対応するため」を活用理由として挙げている。反対に、女性非正規雇用 30%未満の事業所では「建設業・製造業・運輸業」を中心に、「正社員を確保できなかったため」非正規雇用を活用しているという回答があった。

図表 3-20 非正規雇用の活用理由

	人件費を抑えるため	1日あるいは週の繁忙に対応するため	社会保険料のコストを節約するため	正社員を確保できなかったため	正社員の育児・介護休業対策の代替として	高齢者の再雇用対策	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	その他	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	8 (50.0%)	2 (12.5%)	2 (12.5%)	4 (25.0%)	0 (0.0%)	5 (31.3%)	4 (25.0%)	4 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 (n = 13)	9 (69.2%)	7 (53.8%)	1 (7.7%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サービス業 (n = 12)	5 (41.7%)	7 (58.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	22 (53.7%)	16 (39.0%)	3 (7.3%)	6 (14.6%)	0 (0.0%)	10 (24.4%)	8 (19.5%)	9 (22.0%)	0 (0.0%)	1 (2.4%)
女性非正規雇用率 30%未満 (n = 22)	7 (31.8%)	4 (18.2%)	1 (4.5%)	4 (18.2%)	0 (0.0%)	7 (31.8%)	4 (18.2%)	5 (22.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
女性非正規雇用率 30%以上 (n = 21)	15 (71.4%)	11 (52.4%)	2 (9.5%)	2 (9.5%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)	4 (19.0%)	5 (23.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	22 (51.2%)	15 (34.9%)	3 (7.0%)	6 (14.0%)	0 (0.0%)	10 (23.3%)	8 (18.6%)	9 (23.3%)	0 (0.0%)	1 (2.3%)



非正規雇用で働く女性の待遇の是正は以下のとおりである（複数回答可）。法律が要請するように、非正規雇用の社員にも「産休や育児休業の取得」や「介護休業の取得」が進められているが、豊中市の事業所においても取得を認めている事業所は多い。また、「手当等の待遇の是正」では、女性非正規雇用 30%未満の事業所で是正を進めている傾向にある。

また、「その他」の回答を見ると、「女性の待遇が低いとは考えていない」（卸・小売業、30%未満）があった。

図表 3-21 非正規雇用で働く女性の待遇是正

	正規雇用と の賃金格差 の是正	産休や育児 休業の取得 を認める	介護休業の 取得を認め る	希望する場 合、正規雇 用への転換	手当等待遇 に差がある 場合の是正	その他
建設業、製造業、運 輸業（n = 16）	2 (12.5%)	6 (37.5%)	4 (25.0%)	8 (50.0%)	4 (25.0%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 （n = 13）	2 (15.4%)	6 (46.2%)	4 (30.8%)	4 (30.8%)	0 (0.0%)	3 (23.1%)
サービス業 （n = 12）	1 (8.3%)	6 (50.0%)	3 (25.0%)	5 (41.7%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)
業種回答事業所合計 （n = 41）	5 (12.2%)	18 (43.9%)	11 (26.8%)	17 (41.5%)	4 (9.8%)	5 (12.2%)
女性非正規雇用率 30%未満（n = 22）	2 (9.1%)	9 (40.9%)	6 (27.3%)	9 (40.9%)	4 (18.2%)	2 (9.1%)
女性非正規雇用率 30%以上（n = 21）	3 (14.3%)	10 (47.6%)	5 (23.8%)	10 (47.6%)	1 (4.8%)	3 (14.3%)
女性従業員回答事業 所合計（n = 43）	5 (11.6%)	19 (44.2%)	11 (25.6%)	19 (44.2%)	5 (11.6%)	5 (11.6%)

### 3-6.採用方針

正社員の採用方針は以下のとおりである。業種で見ると、「サービス業」で「中途採用を中心とした採用」が行われていることがわかる。

図表 3-22 正社員の採用方法

	新卒採用を主 とした採用に している	中途採用を主 とした採用に している	無回答
建設業、製造業、運 輸業（n = 16）	8 (50.0%)	7 (43.8%)	1 (6.3%)
卸売業、小売業 （n = 13）	9 (69.2%)	3 (23.1%)	1 (7.7%)
サービス業 （n = 12）	4 (33.3%)	7 (58.3%)	1 (8.3%)
業種回答事業所合計 （n = 41）	21 (51.2%)	17 (41.5%)	3 (7.3%)
女性正社員30%未満 （n = 28）	14 (50.0%)	12 (42.9%)	2 (7.1%)
女性正社員30%以上 （n = 15）	8 (53.3%)	6 (40.0%)	1 (6.7%)
女性従業員回答事業 所合計（n = 43）	22 (51.2%)	18 (41.9%)	3 (7.0%)

正社員の採用方針の変化は以下のとおりである。「特に変化はない」という回答が多いが、前の質問で「新卒採用を主とした採用にしている」「建設業・製造業・運輸業」において、「以前に比べて中途採用の枠を増やした」の回答があり、採用の環境が変化していることがうかがわれる。

図表 3-23 正社員の採用方針の方向性

	以前に比べて、新卒採用の枠を増やした	以前に比べて、中途採用の枠を増やした	特に変化はない	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	1 (6.3%)	5 (31.3%)	10 (62.5%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 (n = 13)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	11 (84.6%)	0 (0.0%)
サービス業 (n = 12)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	10 (83.3%)	1 (8.3%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	1 (2.4%)	8 (19.5%)	31 (75.6%)	1 (2.4%)
女性正社員30%未満 (n = 28)	2 (7.1%)	6 (21.4%)	20 (71.4%)	0 (0.0%)
女性正社員30%以上 (n = 15)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	13 (86.7%)	1 (6.7%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	2 (4.7%)	7 (16.3%)	33 (76.7%)	1 (2.3%)

過去 3 年間の正社員の中途採用の有無は以下のとおりである。豊中市内の事業所の多くが中途採用を行っていることがわかる。

図表 3-24 女性の中途採用

	募集を行った	募集は行っていない	わからない	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	13 (81.3%)	3 (18.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 (n = 13)	10 (76.9%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
サービス業 (n = 12)	10 (83.3%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	33 (80.5%)	6 (14.6%)	1 (2.4%)	1 (2.4%)
女性正社員30%未満 (n = 28)	22 (78.6%)	6 (21.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
女性正社員30%以上 (n = 15)	11 (73.3%)	2 (13.3%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	33 (76.7%)	8 (18.6%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)

12 歳くらいまでの子どもがいる女性の中途採用の有無は以下のとおりである。人手不足が指摘されている「サービス業」で積極的に採用されている結果であることがわかる。

図表 3-25 12 歳くらいまでの子どもがいる女性の採用

	応募があり、採用した	応募はあったが採用には至らなかった	応募はなかった	女性に子どもがいるかどうかわからない	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	3 (18.8%)	4 (25.0%)	5 (31.3%)	2 (12.5%)	2 (12.5%)
卸売業、小売業 (n = 13)	1 (7.7%)	2 (15.4%)	4 (30.8%)	3 (23.1%)	3 (23.1%)
サービス業 (n = 12)	4 (33.3%)	0 (0.0%)	4 (33.3%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	8 (19.5%)	6 (14.6%)	13 (31.7%)	7 (17.1%)	7 (17.1%)
女性正社員30%未満 (n = 28)	5 (17.9%)	4 (14.3%)	10 (35.7%)	4 (14.3%)	5 (17.9%)
女性正社員30%以上 (n = 15)	2 (13.3%)	2 (13.3%)	4 (26.7%)	3 (20.0%)	3 (20.0%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	7 (16.3%)	6 (14.0%)	14 (32.6%)	7 (16.3%)	8 (18.6%)

ひとり親世帯の女性の採用の有無は以下のとおりである。「卸・小売業」「サービス業」で応募が多く、正規もしくは非正規で採用されていることがわかる。

図表 3-26 ひとり親世帯の女性の採用

	正社員として採用した	パート、アルバイト、契約社員として採用した	正社員、パート、アルバイト、契約社員、いずれにおいても採用しなかった	ひとり親世帯の母親なのかわからない	無回答
建設業、製造業、運輸業 (n = 16)	2 (12.5%)	1 (6.3%)	6 (37.5%)	7 (43.8%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業 (n = 13)	3 (23.1%)	8 (61.5%)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)
サービス業 (n = 12)	3 (25.0%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)
業種回答事業所合計 (n = 41)	8 (19.5%)	13 (31.7%)	9 (22.0%)	10 (24.4%)	1 (2.4%)
女性正社員30%未満 (n = 28)	4 (14.3%)	7 (25.0%)	7 (25.0%)	9 (32.1%)	1 (3.6%)
女性正社員30%以上 (n = 15)	3 (20.0%)	6 (40.0%)	2 (13.3%)	2 (13.3%)	1 (6.7%)
女性従業員回答事業所合計 (n = 43)	7 (16.3%)	13 (30.2%)	9 (20.9%)	11 (25.6%)	2 (4.7%)

### 3-7.インタビュー

今回行った豊中市内の事業に行ったアンケートでは、両立支援策、人材育成、女性の登用などについて取り組みを進めている事業所がいくつか見られた。その中で特徴的な取り組みの回答をした事業所の人事もしくは総務担当者にインタビュー調査を行った。

例えば、A事業所は「過去にひとり親を正社員で採用」し、C事業所は「過去にひとり親を非正規雇用で採用した」実績があった<sup>14</sup>。B事業所とC事業所は女性の比率が高い事業所である。D事業所は「女性役職者増に対する取り組み」を数多く行っていた。

---

<sup>14</sup> 面接時に家族に関する質問は、厚生労働省の「公正な採用選考について」に違反であり聞くことはできないため、採用後にひとり親であることがわかった。

A 事業所（インタビュー日：令和 2 年（2020 年）11 月 10 日（火曜））

インタビューイー：管理本部人事部マネージャー

業種	卸売・小売業
正社員数	男性：119 人 女性：58 人
非正規雇用数	男性：18 人 女性：108 人

#### 女性の社員について

- ・正社員の女性社員は 20 歳代から 50 歳代までいる。中心は 20 歳代。
- ・非正規雇用の女性社員は、20 歳代（学生）と 40 歳代が多い傾向。

#### 女性の役職者について

- ・課長相当職 1 人（営業職）。
- ・女性役職者は少ないという認識。
- ・管理職（副長）になるのが 40 歳くらい。育休の取得者は増えているが、管理職になるまでに退職する女性が多い。

#### 女性の仕事内容

- ・販売促進部でエステ関連商品を扱っており、その業務課は女性が大半を占めている。

#### 女性正社員の活躍のための取り組み

- ・出産や育児休業制度、短時間勤務制度を導入。
- ・女性が多い職場にはより一層の育休などに対する理解を求めているようにしている。
- ・以前は女性が管理職だったのでうまくまとめていたが、今は男性が管理職で四苦八苦している。

#### ロールモデル事業について

- ・過去にロールモデル事業に取り組んだことがある。メーカーの女性活躍研修に参加する形で実施。現在、メーカーの研修が終わったため実施していない。
- ・研修を受けた女性の中には、就業を継続している人もいれば、退職した人もいる。

#### 女性の離職理由

- ・20 歳代の退職が多い。結婚や出産以外に、会社で学んだことを活かして独立する女性もいる。

#### 育児休業や短時間勤務制度を利用する女性の処遇

- ・育児休業から復帰する時に、休業前の職場に戻るわけではないという話をする。短時間勤務を希望する場合、営業の仕事が難しい場合は他の部署を勧めることはある。元の部署に戻りたい女性が多いので、短時間勤務制度を利用して、元の部署で働いている。
- ・育児休業や短時間勤務を所得しても、昇進することはない。
- ・育児休業を取得していない方からすれば一律で昇進するのはおかしいと思うかもしれないし、取得する方からすれば権利として当然と思っているかもしれない。そこまで踏み

<p>込んで聞き取りをすることは難しい。</p>
<p><b>短時間勤務の利用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者はいる。</li> <li>・制度としてはないが、30分単位で2時間まで取得が可能。</li> </ul>
<p><b>WLBをすすめるための方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の育児休業については、申請があれば認めるが、推進とまではいえない。中核となる社員が育児休業を取得すると、営業などの仕事が回らなくなってしまう。</li> <li>・フレックスタイムで仕事をすることが難しい。営業など、お客様がアットの仕事なので、柔軟な働き方が難しい。</li> <li>・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げも想定したが、労働時間は変わらないという結論になった。一緒なら普通の時間帯に取引先に行ったほうが、相手も確実にいる。</li> <li>・フレックスタイム制度など、試みはしたが、統制上の問題が生じた。</li> </ul>
<p><b>WLBの取り組みに対する事業所全体の反応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・WLBの取り組みに対する事業所の反応は、あまり感じない。WLBの取り組みを充実させた場合、その対象外となる人の負担が増えてしまう。一人当たりの負担を解消するための人員補充は難しい。</li> </ul>
<p><b>育児休業の効果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「効果なし」に回答。</li> <li>・いてほしい時に育児休業を取得されると仕事を回すうえで痛手となっている。実際に続けて育児休業を取得されたときは困ったことになった。</li> <li>・復帰を前提にしているため、新たに採用をすることは難しい。</li> </ul>
<p><b>ひとり親世帯の女性の採用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員、非正規雇用の両方で採用実績あり。</li> <li>・求人条件を見て、その条件に合致する人が求職し、採用されるため、働き方は他のお子さんを持つ女性と変わりはない。</li> </ul>
<p><b>非正規雇用の女性の処遇</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に準ずる形で、非正規雇用（パート）も育児休業や介護休暇を取得することができる。</li> <li>・飲食業もしているため、経験のある方を採用することが多いが、未経験の方も採用している。</li> <li>・本業は正社員だけでも回すことはできるが、飲食の事業には人件費のことも考えて非正規雇用で採用している。</li> </ul>



B 事業所（インタビュー日：令和 2 年（2020 年）11 月 11 日（水曜））

インタビューイー：管理部経理人事係係長

業種	その他のサービス業
正社員数	男性：20 人 女性：16 人
非正規雇用数	男性：16 人 女性：34 人

#### 女性の社員について

- ・正社員は 40 歳代、50 歳代が中心。
- ・非正規雇用の女性も年齢層は同じように高い。
- ・新卒採用は昔からしておらず、人手不足になった際に求人をかけて募集。

#### 女性の役職者について

- ・係長 2 人、課長 1 人。
- ・「やや少ない」という認識。
- ・「現時点では、必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない」と回答。女性は男性のサポート役と位置付けられていたため、そのような女性は少ない。
- ・営業サービス部（係長 1 人、課長 1 人）、管理部（係長 1 人）、渉外事業部（0 人）。

#### 女性の仕事内容

- ・かつては、男性が表に立った仕事を行い、女性は男性のサポートという形が多かった。1 年ほど前から男性と女性と区別なく仕事をしていこうという改革を行っている。
- ・女性からメインの仕事をすることを希望するようになってきている。

#### 女性正社員の活躍のための取り組み

- ・正社員の年齢層が高いため、育児休業を取得する者はいないが、制度は導入している。また、管理職を増やす取り組みを行い、実際に増えている。

#### ロールモデル事業について

- ・管理職が外部研修を受けている。その研修の内容を社員におろす取り組みも行っている。
- ・女性自身が管理職になれていないなかで、家庭と仕事を両立させていることを知ってもらえるようにしている。
- ・管理職が積極的に有給休暇を取得し、有給休暇取得に対して引け目を感じさせないようにしている。

#### 女性の離職理由

- ・正社員の女性は辞めないことが多い。
- ・非正規雇用の女性は、仕事の時間が読めないことがあって、辞めることが多い。

#### 育児休業や短時間勤務制度を利用する女性の処遇

- ・子育てがひと段落した女性が正社員のため利用する女性がいらない。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・若い非正規雇用の方で育児休業を取得したケースがある。</li> </ul>
<p><b>短時間勤務の利用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てがひと段落した女性が正社員のため利用する女性がない。</li> </ul>
<p><b>WLB をすすめるための方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・24時間365日の仕事のため、フレックスタイム制度などを実施することは難しい。代わりにシフト制で仕事を切り回している。</li> <li>・在宅勤務制度も人が来て初めてサービスを提供する業態なので難しい。</li> <li>・もともと、ファミリーフレンドリー的な雰囲気があるので、育児休業制度ができる以前から、子どもの体調が悪い時などは休みやすい環境にあった。ただし、職業人としては軽んじていた側面もある。</li> </ul>
<p><b>WLB の取り組みに対する事業所全体の反応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性に対する偏見が弱まっているように感じる。社内でも女性が表に立った仕事をして抵抗感が減っているように感じる。</li> <li>・実際に女性が役職者になり、離職者も減ってきている。</li> <li>・女性の責任が増えたことで女性社員のモチベーションが上がってきている。以前は男性からの指示待ちがあったが、自主的な働き方になってきている。</li> </ul>
<p><b>育児休業の効果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てがひと段落した女性が正社員のため利用する女性がない。</li> </ul>
<p><b>ひとり親世帯の女性の採用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用実績あり。仕事を休むことはあるが、非常に熱心に働く女性が多いように感じる。</li> </ul>
<p><b>非正規雇用の女性の処遇</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・24時間365日の仕事のため、シフト制で仕事を切り回しており、日曜日や年末年始は出勤できない場合は、非正規雇用の就労形態になる。子どもが小さい場合、そのような出勤が難しいため、正社員は難しいと考えている。</li> <li>・専門的な業務に特化した仕事をしてもらう場合もある。</li> <li>・非正規雇用の場合でも、育児休業や介護休業を取得することができる。</li> </ul>

C 事業所（インタビュー日：令和 2 年（2020 年）11 月 13 日（金曜））

インタビューイー：事業所副店長

業種	卸売・小売業
正社員数	男性：9 人 女性：11 人
非正規雇用数	男性：19 人 女性：115 人

#### 女性の社員について

- ・正社員は 30 歳代が中心。
- ・非正規雇用は 40 歳代後半が多い。

#### 女性の役職者について

- ・店長（1 人）、副店長（2 人）いずれも男性。
- ・女性役職者が少ないという認識。
- ・「将来役職者に就く可能性はあるが、現在役職に就くための在職年数を満たしていない」「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」と回答。
- ・結婚・出産で退職する女性が多いが、将来的にはキャリアを積み、管理職になる可能性は高い。会社としては、女性管理職の比率を高めようとする取り組みを行っている。

#### 女性の仕事内容

- ・基本的に男女間で仕事の差はない。
- ・正社員の場合は管理業務が含まれる。
- ・非正規雇用の場合は品出しやレジ打ちなどが主な仕事になる。

#### 女性正社員の活躍のための取り組み

- ・全社的に、育児休業や短時間勤務制度、管理職比率の目標設定やロールモデルとなる女性の育成などを実施。

#### ロールモデル事業について

- ・教育担当の部署があり、また女性部長をロールモデルにして実施。まず本社機能の方から行い、店舗の方に下ろしていくイメージ。

#### 女性の離職理由

- ・結婚、出産、育児が中心。

#### 育児休業や短時間勤務制度を利用する女性の処遇

- ・試験制度により昇進。育児休業や短時間勤務制度の有無にかかわらず、合格したら昇進するため、育児休業等の取得で昇進が遅れることはない。

#### 短時間勤務の利用

- ・短時間勤務の場合、その時間に見合った分の業務量を担当してもらっている。
- ・小学校入学前のお子さんがある女性が短時間勤務制度を利用していることが多い。

#### WLB をすすめるための方策

<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の間は補充のスタッフが他の店舗からくる。</li> <li>・労働組合からも提案があり、会社としても対応している。育児休業などの取得者がいるので、働きやすい職場作りなど、意識の醸成を徹底してやっている。特に女性の方は会社に迷惑をかけてしまうのではないかと思って退職する場合もあるので、権利としてあることを社内報などを通じて発信している。</li> <li>・育児休業や短時間勤務を取得する男性社員も増えている。職場内結婚が多いので、男性の方が早いシフトであれば、家に早く帰って家事をすとか、子どもの世話をすとか、役割分担ができていのだと考えている。</li> <li>・介護や子育てなどを理由に店舗を限定する地域限定正社員制度を導入。</li> </ul>
<p><b>WLBの取り組みに対する事業所全体の反応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・なかなか効果として認識することが難しい。WLBを進めても営業時間は変わらないため、残業時間の削減につながらず、一人当たりの負担も大きくなる。</li> <li>・会社や事業所の雰囲気良くなったため、育児休業がとりやすくなり、結果的に離職者の減少につながったと感じている。</li> </ul>
<p><b>育児休業の効果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性は「仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる」ことに期待。</li> <li>・女性は「仕事を新しい観点から見ることができる」ことに期待。</li> </ul>
<p><b>ひとり親世帯の女性の採用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域限定社員として採用したことがある。採用する側として要望を使え面接時の希望と合致すれば採用する。</li> <li>・託児所などがあれば、ひとり親家庭の母親とこちらの希望が合致するケースも増えると思う。</li> <li>・土日が関係のない仕事で、保育所や託児所は年末年始に閉まるので、休まざるを得ないケースはある。</li> </ul>
<p><b>非正規雇用の女性の処遇</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員の女性と比べて、仕事よりも子育てを優先する傾向にあるが、それ以外の仕事ぶりについては正規雇用の女性と変わりはない。</li> </ul>

D 事業所（インタビュー日：令和 2 年（2020 年）11 月 13 日（金曜））

インタビューイー：管理部長、ほか 1 人

業種	情報通信業
正社員数	男性：54 人 女性：11 人
非正規雇用数	男性：11 人 女性：1 人

#### 女性の社員について

- ・ 30 歳代が半数で中心となっている。
- ・ 市内在住者 1 人。転勤があるため、市内在住者は少ない。

#### 女性の役職者について

- ・ 課長相当職 1 人（人事総務担当）。
- ・ 女性管理職者は「やや少ない」という認識。
- ・ クレーム対応の業務など、育成の難しさを感じている。
- ・ 営業拠点には管理職は少ないが、カスタマーセンターや事務センターでは女性の管理職がいる。
- ・ 事業所でモチベーションの意識調査を行った際に、積極的に管理職になりたいという女性がいなかった。管理職の業務が大変そうに見えるのかもしれない。

#### 女性の仕事内容

- ・ 基本的に男性と異なるない。

#### 女性正社員の活躍のための取り組み

- ・ ウェルカムバック制度の導入（かつて正社員で働き、退職し、子育てが落ち着いた後に復職することができる制度）。
- ・ 規則化はしていないが、配偶者の転勤に伴って、女性社員が配偶者の転勤先の土地の事業所に異動したケースもある。

#### ロールモデル事業について

- ・ インタビューイー（管理部長）の直下に女性課長がいて、育成中。
- ・ メンター制度を導入し、新卒入社 of 社員に同性の 1 年先輩の人が担当する。

#### 女性の離職理由

- ・ 育児、配偶者の転勤が多い。
- ・ 2 人目の出産を契機に退職する女性が多い。

#### 育児休業や短時間勤務制度を利用する女性の処遇

- ・ 育児時短制度を利用する場合、帰宅時間がはかれるため、アシスタント業務に回るケースがある。
- ・ 本人が希望する場合は、営業職などに配属することもある。
- ・ かつて、短時間勤務を取得する女性の人事評価は自動的に平均値で評価されていたが、

<p>現在は適正な目標を渡し、それを達成できたかどうかで評価をしている。</p>
<p><b>短時間勤務の利用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今の取得者は、育児休暇明けで短時間勤務制度を利用、小学校 6 年生まで短時間勤務制を利用することが可能。多くの女性が小学校卒業まで継続して取得するケースが多い。</li> </ul>
<p><b>WLB をすすめるための方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・転居を伴う転勤がある総合職と、転居を前提としない専任職の職種がある。昇格や昇給の点で差が出てくる。</li> <li>・育児休業中の女性の代替として、近隣のスタッフに余裕のある事業所から回してもらうか、派遣社員を採用するのだが、なかなか対応が難しいところがある。</li> <li>・女性に関しては、ウェルカムバック制度など、ライフステージに合わせた働き方を選択できるようにしている。</li> <li>・短時間勤務については、子どもの小学校卒業まで取得が可能。小学校卒業まで継続して取得する女性が多い。</li> </ul>
<p><b>WLB の取り組みに対する事業所全体の反応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・かつては、定時に帰ることができる雰囲気ではなかったが、そういうこともなくなり、男女問わず社員のモチベーションが上がっているように感じている。</li> </ul>
<p><b>育児休業の効果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てなどを経験することでコミュニケーション能力が高まることを期待。</li> </ul>
<p><b>ひとり親世帯の女性の採用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・応募がなかった。</li> </ul>
<p><b>非正規雇用の女性の処遇</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣社員を採用（年に 1 人程度採用）。</li> <li>・能力次第で派遣からキャリアを積んで直接雇用になることもある。</li> <li>・能力等は正社員と変わらないが、正社員への転換への意欲はそれほどでもない。</li> </ul>

### 3-8. アンケートとインタビューの考察

- ・各事業所では女性管理職が少ないと認識している。しかし、女性管理職になるには、キャリアを積み重ねなければならず、各事業所の様々な事情により難しいことがわかった。
- ・女性正社員の比率が低い事業所は、女性正社員の活躍のための取り組みが消極的になりやすい。
- ・男性と女性とでは仕事の内容が異なることが指摘されている<sup>15</sup>が、インタビューを行った事業所ではほぼ同一の仕事をしている、もしくは仕事内容が同じようになりつつあった。
- ・育児休業など、女性正社員が活躍するための制度ができています。また、非正規雇用で働く人にも育児休業制度の取得を認める事業所が増えてきています。その一方で、「女性管理職増に対する取り組み」はそれほど多くない。
- ・WLBの実現に向けてどのような取り組みが必要かについて、労使ともに「仕事と生活の両立しやすい職場の雰囲気があること」「上司の理解があること」が上位であった。
- ・大きな事業所では自前でロールモデル事業を実施。比較的小規模な事業所は系列店などで行われるロールモデルの外部研修を利用。外部研修の終了に伴いロールモデル事業は中断している。
- ・結婚・出産・育児を理由に退職する傾向にある。
- ・かつて、短時間勤務制度を利用した女性の人事評価を自動的に平均値にしている事業所もあったが、人事制度を工夫することによって育児休業や短時間勤務制度を利用しても昇進等に不利にならないようにしている。
- ・短時間勤務制を利用する場合、他の社員のアシスト業務を行うことがあるが、利用者と相談の上決定している。
- ・大きな事業所では、育児休業を取得した女性の代替要員を他の事業所の社員を回すことで埋め合わせができていますが、比較的小規模の事業所では人員のやりくりが難しい。
- ・フレックスタイム制度など、勤務時間をずらすことが難しい業種が存在する。
- ・「WLBの効果を認識することが難しい理由」として、「WLBを進めるほど、一人当たりの業務量が増えてしまう」ことがあげられた。
- ・WLBの推進により、事業所全体の雰囲気が良くなり、WLB制度を利用する人が増えている。
- ・WLBの取り組みは、事業所によっては「一人当たりの負担が増えた」など、効果ははっきり感じられないこともある。
- ・各事業所でそれぞれ育児休業に期待する効果があるが、その一方で、育児休業を取得することで人手不足になるという問題もある。
- ・インタビューを行った4事業所中3事業所でひとり親世帯の母親を採用した経験がある。

---

<sup>15</sup> 高崎美佐（2020）「初期キャリアにおける人材育成」武石恵美子・高崎美佐『女性のキャリア支援』中央経済社、pp.73-77

また、アンケートに回答した企業でも中途採用の件数が増え、ひとり親の母親を採用する事業があった。採用されたひとり親の母親はサービス業で多く採用されており、ほかの社員と比べて仕事を休むことは多いが、熱心に働いている。

・正社員と非正規雇用とで、仕事の内容が異なる事業所と異なる事業所がほぼ同数存在。

今回のアンケートとインタビュー調査から各事業所の WLB の工夫とその悩みどころが見えてきた。

A 事業所のエステ関連商品を扱う業務課では女性が大半を占めている。また、その業務課では女性が管理職だったこともあり、女性が働きやすくなった。人ではなく、業務課がロールモデルになることで組織全体にも影響を与える部分も多い。

B 事業所では、WLB に対する取り組み以前から、ファミリーフレンドリー的な雰囲気が事業所にあり、子育てで休みがとりたいが悩んでいる女性に配慮した取り組みが行われてきた。

C 事情所では、スケールメリットを生かし、育児休業中の女性の代替として、他店舗から人を回すなど取り組みが行われている。また、地域限定社員として、ひとり親の女性を採用した実績があり、働く女性の側にとって、転勤がなく、落ち着いて子育てができることが期待できる<sup>16</sup>。

D 事業所では、メンター制度を導入し、また、ウェルカムバック制度などライフステージに合わせた働き方が選択できるような取り組みを行っている。

しかし、悩ましい問題もある。

A 事業所では、育児休業取得者も昇進をすることがある。その一方で、育児休業を取得している女性の代替要員がないため、残された社員が頑張らなければいけないが、育児休業者も昇進することで不公平な人事制度になっているのではないかという懸念を抱いていた。

アンケートで「フレックスタイム制度」や「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」などの制度を導入していない事業所があったが、A 事業所のように、試みはしたが、なかなか統制がとれないことや顧客があって商売が成り立つので顧客の都合に合わせるため対応が難しい問題を抱えている。

B 事業所は、どの時間帯でも働ける人は正社員、勤務時間が限定される場合は非正規雇用というように、働くことができる時間によって採用の区分を分けるなど、24 時間 365 日の仕事では働く時間という点で WLB を推進することが難しい課題がある。

WLB について、推進したい気持ちはあるが、A 事業所のように、比較的小規模の事業所の場合、人手が足りないという問題が生まれる。そのため、男性の育児休業など、相談があ

---

<sup>16</sup> 地域限定社員の場合、他の正社員と比べると、給与の面で差が生じる仕組みとなっている。



ったら会社としては案内するが、推進するとまでは言えないという本音がある。B 事業所はファミリーフレンドリー的な雰囲気があり、育児休業などがとりやすいが、その反面、女性をアシスタント的な業務に固定させていたのではないかという指摘があった（現在は女性がかつて男性がしていた仕事をするなど、この点については解消しつつある）。C 事業所の場合、WLBを進めてはいるが、営業時間が決まっているため、残業時間の削減にはつながっていないという課題もある。

女性の管理職を増やしたいという気持ちは各事業所で持っているが、管理職になるまでに様々な経験を積まなければならない、A 事業所や C 事業所のように管理職になるまでに退職してしまう、B 事業所のように子育て中は正社員での採用が難しい、D 事業所のように女性では経験を積みにくい仕事の一部があるなど、それぞれの事業所で悩みごとを抱えていることがわかる。

アンケートでは「仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気があること」の回答が多く、インタビューを行った事業所でもその点に気を付けていた。しかし、A 事業所のように、女性が多い職場で男性が上司という場合、育児休業以外のマネジメントの面で男性上司が四苦八苦しているなど、わかってはいるがなかなか難しいという問題を抱えている。

このように、各事業所では WLB の取り組みを行いたいと思っているが、それぞれの事業所ごとの業務があるため、一律的に WLB の取り組みを求めても実現することは難しいであろう。各事業所ごとにあった WLB の取り組みを顕彰するなどし、その取り組みを各事業所に普及させることがこれから求められるであろう。

育児休業など様々な制度が用意されていることは重要なことであるが、それを運用するための仕掛けや仕組みは重要である。今回インタビュー調査を行った事業所の中には、10 年ほど前から短時間勤務制度があったが、かつては利用者に対して冷たい視線を向けたり、人事上冷遇していたことがあった。制度があっても女性に対して冷たい処遇をした場合、育児休業明けの女性が復帰することをためらい、また出産をしていない女性も、将来そのような処遇を受けるのではないかという懸念を抱き、出産前から自身のキャリア計画を修正することも考えられよう。

制度は重要であるが、それをどう運用していくかが今後求められる。

## 4.研究のまとめ

### 4-1.2 年間の研究のまとめ

1年目の研究は働く女性の立場から、2年目の研究は女性が働く場を提供する企業の視点から研究を進めてきた。ここではそのまとめを行う。

#### ① 女性の退職理由

1年目研究で、30歳代を中心に、「結婚・出産」だけではなく、「仕事関連の理由」で初職を退職する女性が多いことを明らかにした。2年目研究で企業に対して「女性の退職理由」を尋ねたところ「結婚・出産」のほうはやや多いが、「転職」で退職する女性も多かった。1年目研究で、「仕事関連の理由」で退職した女性の初職の就労環境が良くないことを指摘した。また、日本の職業能力の開発は企業教育が中心で、企業から離れてしまうと教育機会を失ってしまう。そのため、「結婚・出産」だけでなく、「仕事関連の理由」で仕事を退職した女性をフォローする取り組みも求められる。

#### ② 非正規雇用の女性の就労

1年目研究で多くの女性が非正規雇用で働いていることを指摘した。また「今は非正規雇用もしくは家事専業・無職だが、子育てが落ち着いたら転職・就職したい」と考えている女性も多いことを指摘した。2年目研究では、アンケートに回答した企業の多くが中途採用を行っている。しかし、子育てが終わっている女性の多くが非正規雇用、もしくは家事専業・無職で、業務内容や勤務条件等の働き方でミスマッチが発生している可能性がある。

1年目研究で家事専業・無職の女性（n=407）に「就業に対する不安」を尋ねたところ、最も多かったのが「育児や介護、家庭と両立できるか」（194票、47.7%）であった。2年目研究で豊中市内の多くの事業所ではWLBの取り組みを行っており、家事専業・無職の女性でも就労時には家庭と仕事の両立がしやすい環境が整いつつあることがわかった。とはいえ、家庭と仕事の両立の不安は依然残るであろう。こうした不安に対し、実際に再就業した女性がロールモデルになって、再就業前後の家族や子どもの変化について語る講座の提供などが有効であろう。また、中小企業庁が実施していた「中小企業新戦力発掘プロジェクト」のような取り組みも求められよう。この事業では、再就業を希望する女性がインターンとして中小企業・小規模事業所で実際に働き、能力が十分であるか、会社との相性がいいかなどについて、本人と会社がそれぞれに確認し、合意に至れば正式に採用につながる。このような再就業に対する不安の払拭が求められよう。

#### ③ 女性管理職

1年目研究で、女性管理職が少ないこと、また管理職でないため、正社員であっても給

与が男性と比べて低いことを指摘した。2年目研究では、企業側も女性管理職が少ないことを認識しており、「採用の時点で女性が少ない」「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」と回答していた。それでは、女性の採用を増やす、あるいはすでに女性正社員が多くいる企業では時がたてば管理職が増えるかというところという問題でもないだろう。インタビュー調査で各事業所は女性管理職を増やしたいとは思っているが、様々な理由により女性が経験を積みにくい環境にあった。これからの社会において、女性の積極的な社会参加を促すためには、女性が様々な働き方ができるようにしなければならない。女性が多様なキャリアパスを選択肢をできるように、企業側は整備する必要がある。

#### ④ ひとり親の採用

1年目調査研究では、配偶者と死別・離別した女性のうち、仕事と関連のある資格を持つ女性は、資格を持っていない女性と比べて、正社員の職を得られやすくなり、また高収入を得られやすいことを明らかにした。2年目研究では、事業所の人事担当者は、ひとり親であるかどうかではなく、それよりも事業所が提示する働く時間と求職者側の希望が合うか合わないかで採用をしていた。少なくとも、正社員に関しては、資格を持つことで事業所と求職者側がよりマッチングする確率が上がるため、やはり資格は有効であると考えられる。

#### ⑤ 両立支援策

本報告書の冒頭で指摘したとおり、日本は育児休業の制度が整っているが、育児休業を取得せずに退職する女性が多い。1年目調査研究で30歳代子どもがいる女性(n=499)に「WLBの実現に向けて職場でどのような取り組みが必要か」尋ねたところ(3つまで選択可)、「仕事と生活のための両立しやすい職場の雰囲気があること」(362票、72.5%)、「上司の理解があること」(193票、38.7%)が必要であると感じている。2年目研究でも豊中市内の事業所(n=43)に対して同様の質問をしたところ(3つまで選択可)、「仕事と生活のための両立しやすい職場の雰囲気があること」(22票、51.2%)、「上司の理解があること」(18票、41.9%)と、労使ともに管理職の職場マネジメントの重要性を認識している。

職場のマネジメントでは、仕事上の希望の実現や悩みの解消だけでなく、仕事以外での生活でやりたいこと、取り組まなければならないことが実現できるよう、部下を支援することが必要である<sup>17</sup>。また、仕事以外でやりたいことは社員1人ひとり異なりかつ多様で

---

17 矢島洋子(2014)「女性の能力発揮を可能とするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会、pp.71-75。ダイバーシティ経営の下で求められる管理職像が変化しており、例えば、部下のプライベートな生活の責任にも配慮する「family support supervisor」の重要性が

ある。例えば、子育てをしたい人、介護をしなければいけない人、ボランティアなどに自己投資をすることで将来の仕事へのインプットを望む社員などそれぞれ事情は異なる。このような時間に制約のある社員に仕事に意欲的に取り組んでもらうために、両立支援だけでなく、多様な価値観をもった社員を受け入れることができる職場内の雰囲気づくりや管理職の職場マネジメントが求められる。そこで管理職の意識啓発や職場マネジメントを改革するための研修が必要になる<sup>18</sup>が、2年目研究でインタビューを行った事業所（従業員規模 100 人未満）では、自社で研修を行うのではなく、外部の系列店のネットワークを活かして研修を行っていた。そのため、外部の研修が終わると、継続的な研修を行うことが困難になる。このような自社で研修ができない事業所に対しては行政や経済団体が研修を開くことも有効であろう。

#### ⑥ 短時間勤務制度

1年目の調査研究で30歳代子どもがいる女性（n=499）に「WLBの実現に向けて職場でどのような取り組みが必要か」尋ねたところ（3つまで選択可）、「短時間勤務制度」（204票、40.9%）が「上司の理解」よりも多く、子どもを持つ女性の多くが短時間勤務制度が必要であると感じている。2年目研究で豊中市内の事業所に「短時間勤務制度の導入」について尋ねたところ（n=43）、38事業所が「短時間勤務制度を現在実施中」（88.4%）であり、労使ともに短時間勤務制度の導入が有効であると認識していると見える。

ただし、課題もある。短時間勤務制度のキャリア形成の課題について佐藤・武石（2014）は、仕事経験が制約され、能力開発やキャリア形成上のマイナスとなるだけでなく、仕事意欲も低下することなどを指摘している。このようなことを回避するために、短時間勤務者の仕事の目標設定や働きぶりの評価方法に関して、職場の管理職の裁量に任せるのではなく、利用者の職業能力に見合った仕事を労働時間の短縮を考慮して配分する方法や短時間勤務制度を利用したというだけで低い評価となることがないように、基本的な考え方を明確にし、企業として管理職に示すことが求められる。明示されないことで短時間勤務利用者が誤解を抱かないようにする必要がある。また、制度利用に伴い仕事の経験の幅や量が制約されてキャリア形成にマイナスの影響が生じる可能性がある場合には、そのことを制度利用者に適切に伝える必要がある<sup>19</sup>。

---

指摘されている（Thomas, Linda T. & Daniel C. Ganster（1995）“Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective.” *Journal of Applied Psychology*, Vol80, No.1, pp.6-15）。

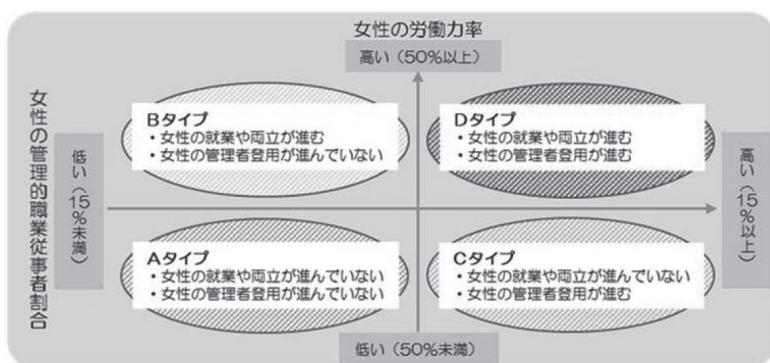
<sup>18</sup> どのような研修が有効かについては、高畑祐三子・佐藤博樹（2014）「アメリカにおける管理職の意識啓発研修」佐藤博樹・武石恵美子『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会、が詳しい。

<sup>19</sup> 佐藤博樹・武石恵美子（2014）「短時間勤務制度利用の円滑化」佐藤博樹・武石恵美子『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会、pp87-95

## 4-2.今後の施策の方向性

内閣府男女共同参画局（2018）「女性活躍推進法施行状況調査研究報告書」の分類によると、豊中市は「女性の就業や両立が進んでいる」（女性の就業率 57.5%）「女性の管理職登用が進んでいない」（女性の管理的職業従事者割合 1.3%）の B タイプに分類される（図表 4-1）。

図表 4-1 女性の就労の状況



出典：内閣府男女共同参画局（2018）「女性活躍推進法施行状況調査研究報告書」 p.32

前述の報告書によると B タイプは、①女性の就業が進んでいる、②女性の仕事と育児が両立でき、継続的に就業している、③女性の管理職登用が進まず、女性のキャリアアップができない、とある。そして、想定される課題として、①女性は限定的な運用となっている。あるいは、女性の評価や配置に偏りがある、②女性がキャリアアップを望まない、あるいは自身のキャリアを描けない、③管理職の働き方において WLB が実現されていないことが指摘されている<sup>20</sup>。

具体的にどうしたらいいか、施策の方向性について示す（図表 4-2）。

図表 4-2 今後の施策の方向性

課題	目標例	施策の方向性の例	行政の役割
女性の労働力率が低い	女性が自身の能力を発揮できる就業を支援する	再就職支援	労働相談の充実
	女性の希望に沿ったキャリアアップを支援する	柔軟な働き方改革の推進	WLBに取り組む企業の認定、公共調達時のインセンティブの付与
		非正規雇用の環境の整備	法令遵守等の指導
女性がキャリアアップを望まない	女性の希望に沿ったキャリアアップを支援する	キャリア教育の推進	女性の職業生活における情報の収集・整理・提供
		柔軟な働き方改革の推進	WLBに取り組む企業の認定、公共調達時のインセンティブの付与
両立支援制度が利用しにくい	企業の働き方改革を支援する	長時間労働の是正・休暇取得の推進	WLBに取り組む企業の認定、公共調達時のインセンティブの付与
	男女の仕事と育児の両立を支援する	柔軟な労働時間のマネジメント	WLBに取り組む企業の認定、公共調達時のインセンティブの付与
体力負荷が大きい	企業の働き方改革を支援する	長時間労働の是正・休暇取得の推進	WLBに取り組む企業の認定、公共調達時のインセンティブの付与
管理職においてWLBが実現されていない	管理職の働き方改革	性別を問わないWLBの取組促進	WLBに取り組む企業の認定
女性の管理職が少ない	女性の視点に基づいた経営等により新商品を開発	女性の登用の促進のための支援	企業における女性の活躍状況の見える化の推進

出典：内閣府男女共同参画局（2018）「女性活躍推進法施行状況調査研究報告書」 p.46 を筆者加筆修正

<sup>20</sup> 内閣府男女共同参画局（2018）「女性活躍推進法施行状況調査研究報告書」 p.38

### ①女性の職業生活における情報の収集・整理・提供

昨年度の調査研究で行ったアンケート（とよなか都市創造研究所（2020）「豊中市における女性の就労に関する調査研究Ⅰ」）によると、豊中市に住む3歳未満の子どもがいる女性のうち、約75%の女性が「時期は未定だが、子どもの子育てが落ち着いてから就業したい」という意欲を持っている（p.90）。また、他都市と比較して大学卒業以上の学歴を持つ女性の割合が高いこと（「平成27年国勢調査」）から、女性が専門知識を活かし経済活動への参画について大きな可能性を持っていると考えることができる。

こうした状況を踏まえ、働きたい、働き続けたい女性への就業等支援をするために、女性の市内事業所での就業の増加に向けた働きやすい環境づくりに取り組む必要がある。女性に対しては様々なキャリアを提案し、事業所に対しては女性雇用や登用のメリットを伝えるとともに、インセンティブ等を付与し、雇用機会の拡大を図る必要がある<sup>21</sup>。

横浜市では、就労希望を持つ「地域の主婦層」と人材確保を課題としている「地元中小企業」を結びつける機会を創出する、「地域限定主婦層就労支援ココチャレ！」を実施している。具体的には、居住地域と中小企業が近接する金沢臨海部をモデル地域として、企業見学会や企業の経営者・人事担当者と主婦層との懇親会等を行い、就労を考えている主婦層と、女性の雇用や登用を進めたい企業が交流し、双方の知る機会を創出している。

今年度の調査研究でインタビューを行ったC事業所においてもひとり親の母親を「地域限定社員」として採用した実績があり、働く側も転勤の心配がなく、安心して子育てをすることができるメリットをあげていた。このような「地域限定主婦層支援事業」は、「職住接近」の推進モデルとして、子育て中の女性でも就労することが期待できる。

### ②WLBに取り組む企業の認定、公共調達時のインセンティブの付与

インセンティブについては、都道府県や政令市を中心に、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達の受注機会の増大を図っている。また、横浜市では、市内の大学において、「よこはまグッドバランス賞」に認定された企業の企業説明会を実施するなど、認定された企業にインセンティブを付与している<sup>22</sup>。

インタビューでも指摘したが、それぞれの企業・事業所の事情があり、一律の認定基準にしてしまうと、素晴らしい取り組みをしているにもかかわらず、認定から漏れてしまうということも考えられる。そのような漏れがないようにするために、例えば、東京都では従業員

<sup>21</sup> 豊中市市民協働部くらし支援課では、女性を含む就労支援・女性を対象とした事業・市内事業所に対する無料職業紹介事業・働く環境を整えるための専門家派遣事業等を実施している

<sup>22</sup> 市区町村ではないが、東京都では「東京都中小企業両立支援推進助成金」を使い、取り組みレベルをステップアップさせながら支給している（松原光代（2014）「企業のワーク・ライフ・バランス推進と自治体の支援」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会、pp.277-278）

300人以下の企業を対象に、「東京ワークライフバランス認定企業」制度を設け、企業が継続して取り組みやすいよう、エントリーする部門を「長時間労働削減取り組み部門」「休暇促進部門」「育児・介護休業制度充実部門」「多様な勤務形態導入部門」に細分化し、各社でできること、最も課題となっていることからはじめ、次第にWLBが実現する企業へと成長できる仕組みとしている。

### ③性別を問わないWLBの取り組み促進

男女両者にとっても子育ても仕事もしやすい環境の整備は、女性の継続就労支援だけでなく、母親の育児負担の軽減や働く人々の労働意欲の向上にもつながるため、男性の子育て参加を促進する必要がある。大分県では、育児休業を取得した県内の男性の体験を漫画にし、県内のコンビニエンスストアや小児科・産婦人科、図書館で配布している。この体験漫画は、高校の授業等で配布・活用され、若者への普及啓発に役立っている。

また、大分県庁では、部局ごとに職場実態に応じた「大分県庁子育てパパサポートプラン」を定め、各課長を「父親の子育て参画推進員」として職員の意識改革や育児休業取得等の促進を図っている。さらに、第3水曜日を「子育てパパ退庁日」と定め、3歳未満の子どもを持つ男性職員が当該日に有給休暇を取得したり、15時を目途に退庁しようという取り組みを実施し、男性の子育て参画に対する理解促進と、そのための効率的に業務を遂行できる職場づくりの2つの実現をめざしている。

## 4-3.これからの女性の就労とWLBに求められる視点

男性と比べて女性は短期勤続であり、長期継続雇用を前提とする日本では、女性の採用や育成に消極的になる「統計的差別」<sup>23</sup>を生んできた。だが、近年、女性の就業を取り巻く支援制度の充実により、出産・育児を理由に退職する女性が減少し、継続して働く女性が増えている。女性が継続して働き実績をつくることは、統計的差別の解消につながると考えられる。

しかし、マクロデータで見ると、働く女性は増えながらもその質は男女で大きく異なる。昨年度の調査研究のアンケートの結果を見ると、豊中市に住む女性の多くが非正規雇用で働いていた（就業している女性の非正規雇用比率は46.1%）。また、前述のとおり、正社員

---

<sup>23</sup> Phelps, Edmund S. (1972) “The Statistical Theory of Racism and Sexism” *American Economics Review*, Vol.62, No4, pp659-661

統計的差別とは、女性は男性と比べると離職傾向が強いため、企業としてはそれがコストになり、採用機会、長期的なキャリアが形成できる職種への配置、管理職への昇進機会を女性に提供することを躊躇することになる。企業は従業員が（いつ）離職するのか知らないため（情報の非対称性）、男女の勤続年数の平均値の違いなど統計的に把握できる情報に基づいて個別の労働者の離職傾向を確率として予測して、男女ごと別に雇用管理が行われていることを意味する。

で働いていても、管理職に占める女性の比率が増えないなど、女性の能力発揮という点からは問題は残ったままである。

統計的差別の解消は必要であり、女性が働くことを支援してキャリア形成を可能にすることは必要である。ただし、女性が活躍するためには、男性正社員モデルに女性が合わせることを期待されているのであれば、女性の活躍の推進には限界が見えてくる。例えば、女性は管理職志向が低いとされているが、その背景には、実態として、子どもを育てることを社会的に求められること、そして管理職の長時間労働という働き方の問題や、昇進のプロセスにおいて転勤が求められるなど、子育てをしながら昇進を望むことができない働き方の現状がある。

Kato et al. (2013) は、女性の昇進確率を高める要因として、長時間労働を指摘しており、これは男性にも当てはまることから、女性の昇進には長時間労働による仕事へのコミットメントをシグナルとして示すことが重要であり、統計的差別を回避するために、女性は働きぶりによって仕事への意欲を示すことが求められることを示唆した<sup>24</sup>。従来の男性のような働き方ができる女性しか活躍できないのであれば、女性労働者は増えても能力を発揮しているといえる状況からは遠いであろう。

女性の能力が発揮されるためには、女性の定着率が高まるだけでは不十分で、配属や育成において女性にもチャンスが与えられ、そのチャンスを活かして能力を発揮する女性が増えることが必要である。今年度事業所に行ったアンケート調査においては、子育て中の女性に対して、人事上の処遇や仕事内容に差が生じていなかった。また、多くの事業所で非正規雇用だった女性を正社員として登用した実績があった。今回のアンケートに回答できる事業所はすでにWLBの様々な取り組みをしているため、比較的答えやすく、反対にWLB消極的な事業所は回答を控えたということも考えられる。ただ、今回回答した事業所や国や都道府県の認定を受けた事業所をモデルに、ワーク・ライフ・バランス出前講座、労働相談・啓発や女性の職業生活における情報の収集・整理・提供を行う際に、改めて男性と女性社員の働き方、それを支える処遇や育成などの人事施策のあり方を問い直すことが必要となってくる。

---

<sup>24</sup> Kato, Takao, Daiji Kawaguchi & Hideo Owan (2013) “Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm” *RIETI Discussion paper Series*, 13-E-038



## 参考文献

- ・ Kato, Takao, Daiji Kawaguchi & Hideo Owan (2013) “Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm” *RIETI Discussion paper Series*, 13-E-038
- ・ Phelps, Edmund S. (1972) “The Statistical Theory of Racism and Sexism” *American Economics Review*, Vol.62, No.4, pp.659-661
- ・ Thomas, Linda T. & Daniel C. Ganster (1995) “Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective.” *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, No.1, pp.6-15
- ・ 大沢真知子 (2019) 「女性と管理職をめぐる現状」大沢真知子編著『なぜ女性管理職は少ないのか』青弓社
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (2016) 「第 15 回出生動向基本調査」(夫婦調査)
- ・ 佐藤博樹・武石恵美子 (2014) 「短時間勤務制度利用の円滑化」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会
- ・ 総務省「就業構造基本調査」
- ・ 高崎美佐・佐藤博樹 (2014) 「女性管理職の現状」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会
- ・ 高崎美佐 (2020) 「初期キャリアにおける人材育成」武石恵美子編著『女性のキャリア支援』中央経済社
- ・ 高畑祐三子・佐藤博樹 (2014) 「アメリカにおける管理職の意識啓発研修」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会
- ・ とよなか都市創造研究所 (2020) 『豊中市における女性の就労に関する調査研究 I』
- ・ 内閣府 (2013) 「男女共同参画白書平成 25 年版」
- ・ 内閣府 (2019) 「男女共同参画白書令和元年版」
- ・ 松原光代 (2014) 「企業のワーク・ライフ・バランス推進と自治体の支援」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会
- ・ 御手洗由佳 (2015) 「小さい子どもをもつ女性とキャリア」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか』青弓社
- ・ 矢島洋子 (2014) 「女性の能力発揮を可能とするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会
- ・ 労働政策研究・研修機構 (2008) 「労働政策研究報告書 No.96 子育て後の女性の再就業—課題とその解決—」
- ・ 労働政策研究・研修機構 (2009) 「労働政策研究報告書 No.105 結婚・出産・育児期の退職と再就職」
- ・ 労働政策研究・研修機構 (2010) 「労働政策研究報告書 No.122 女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題」

・労働政策研究・研修機構（2013）「労働政策研究・研修機構調査シリーズ No.119 男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

## 参照 URL

・ OECD Family Database

[http://www.oecd.org/els/family/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/family/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

・ 大分県「パパの子育てを応援するページ」

<https://www.pref.oita.jp/site/papakosodate/>

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

・ 厚生労働省（2017）「地域の特性を活かしたワーク・ライフ・バランスの推進事例集」

[https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/151106\\_1.pdf](https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/151106_1.pdf)

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

・ 総務省経済センサス

<https://www.stat.go.jp/data/e-census/>

（最終閲覧日 2020 年 9 月 11 日）

・ 東京都 TOKYO 働くネット

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/lwb/ikiiki/nintei/>

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「統計情報」

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0406.html>

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

・ 豊中市商工会議所

<https://www.ooaana.or.jp/>

（最終閲覧日 2020 年 9 月 11 日）

・ 内閣府 HP 横浜市女性活躍推進事業

[https://www.gender.go.jp/policy/chihou\\_renkei/kofukin/h30/pdf/14-2.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/h30/pdf/14-2.pdf)

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

・ 内閣府男女共同参画局

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/hatarakikata/h30-05-25-sankou1.pdf>

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

・ 内閣府男女共同参画局（2018）「女性活躍推進法施行状況調査研究報告書」

[https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/horitsu\\_kihon/pdf/chousa\\_zentai.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/chousa_zentai.pdf)

（最終閲覧日 2020 年 12 月 16 日）

## 謝辞

本調査研究を進めるにあたり、多くの方々にご協力ならびにご指導いただきました。ここに感謝の意を表します。

まず、ご多忙の中、本調査のアンケート調査にご協力いただきました 45 事業所の皆様ならびにインタビューにご協力いただきました 4 事業所の皆様に感謝を申し上げます。

また、とよなか都市創造研究所運営委員会の皆様からは、様々なアドバイスをいただき、ありがとうございました。

# 豊中市における女性の就労に関する事業所アンケート

## 〈アンケートご協力のお願い〉

- ・日ごろは、豊中市政にご協力いただき、まことにありがとうございます。
- ・豊中市役所都市経営部とよなか都市創造研究所では、令和元年度、令和2年度の2カ年にわたって「豊中市における女性の就労に関する調査研究」を行っております。本事業は、豊中市に住む女性の就労についての実態を把握し、今後の施策の参考とさせていただくため、アンケートを実施することになりました。
- ・このアンケートは豊中市の事業所140か所に対して実施するものです。
- ・ご記入いただいた内容については、施策検討や関連分野研究の基礎研究としてのみ利用いたします。すべて統計的に処理いたしますので、回答者・回答事業所が特定されたり、個々の内容がほかにもれたりすることは一切ありません。
- ・お忙しいところまことに恐縮ですが、アンケートの主旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和2年(2020年)9月

豊中市長 長内繁樹

**令和2年(2020年)10月5日(月曜日)**までに、この用紙にご記入いただき、同封の返信用封筒にてご返信ください。

ご記入に関しては、貴事業所の人事担当もしくは総務担当の方にいただきますようよろしくお願いいたします。ただし、制度や採用については、企業単位でお答えいただければ幸いです。

問い合わせ先

豊中市役所都市経営部とよなか都市創造研究所  
〒561-0884 豊中市岡町北3-13-7 人権平和センター豊中3階  
電話 06-6858-8811 ファクス 06-6858-8801  
担当：熊本、石村

【 I. 貴事業所の業種や社員数などについておたずねします】

問 1-1 【主な業種】

貴事業所の業種のうち、主なものを選んでください（○は1つ）。

1. 建設業	9. 学術研究、専門・技術サービス業
2. 製造業	10. 宿泊業、飲食サービス業
3. 電気・ガス・熱供給・水道	11. 生活関連サービス業、娯楽業
4. 情報通信業	12. 教育、学習支援業
5. 運輸業、郵便業	13. 医療、福祉
6. 卸売業、小売業	14. 複合サービス業
7. 金融業、保険業	15. その他のサービス業
8. 不動産業、物品賃貸業	

問 1-2 【正社員数とパート、アルバイト、契約社員数】

貴事業所の正社員とパート、アルバイト、契約社員の男女別の人数を記入してください(おおよその数字でかまいません)。

	正社員数	パート、アルバイト、 契約社員数
男性	人	人
女性	人	人

**問 1-3 【役職者・役員人数】**

現在、貴事業所の役職者(常勤役員の兼務者を除く)、および常勤役員の人数を記入してください(おおよその数字でかまいません)。常勤役員の定義は貴事業所の実態によりご判断ください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

※この調査で言う「役職者」には、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮監督する役職の外、専任職、スタッフ職と呼ばれている役職を含みます。部長、課長などの役職名を使用していない場合や、次長、課長代理、課長補佐など役職欄にない職については、貴事業所の実態によりどの役職に該当するか適宜ご判断ください。

※この調査で言う「管理職」とは、課長相当職以上の役職者を指します。

	役職者(常勤役員の兼務者を除く)			常勤役員
	管理職			
	係長・主任相当職	課長相当職	部長相当職	
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

**付問 1-3-1 【女性の役職者に対する意識】**

貴事業所の女性の役職者数は適切であると思いますか。あてはまるものに○をつけてください(1 つに○)。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. とても少ないと思う</li> <li>2. やや少ないと思う</li> <li>3. 適切であると思う</li> <li>4. やや多いと思う</li> <li>5. とても多いと思う</li> </ol> |
|---|

**付問 1-3-2 【女性の役職者が少ない理由】**

問 1-3 で女性の役職者が「1. とても少ないと思う。」「2. やや少ないと思う」と回答された方にお尋ねします。貴事業所の女性役職者が少ない理由について下記のあてはまるものすべてに○をつけてください（○はいくつでも）。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 採用の時点で女性が少ない</li><li>2. 現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない</li><li>3. 将来役職に就く可能性のある女性はいるが、現在、役職に就くための在職年数などを満たしている者は少ない</li><li>4. 女性のほとんどが役職者になるまでに退職する</li><li>5. 女性は家庭責任を多く持っているため</li><li>6. 能力などの要件を満たしても女性本人が希望しない</li><li>7. その他</li></ol> |
|--|

その他を選択された事業所はその理由を下の（ ）にお書きください。

（ ）

**【Ⅱ.女性正社員の活躍や登用についておたずねします】**

**問 2-1 【女性正社員の活躍のための具体的な施策】**

現在、貴事業所では、女性正社員の活躍を促すために以下のような方策を行っていますか？次の各項目について、あてはまるものに○をつけてください(それぞれ1つに○)。

		過去に実施していた	現在、実施中である	実施する予定・計画がある	実施する予定・計画はない
女性正社員への取り組み	出産休暇や育児休業制度の導入	1	2	3	4
	出産や育児にかかる制度の積極的取得の奨励	1	2	3	4
	短時間勤務制度の導入	1	2	3	4
	出産や育児による休業が不利にならないような評価制度の導入	1	2	3	4
	多様なキャリアコースの導入	1	2	3	4
女性役職者増に対する取り組み	管理職に占める女性労働者の人数や比率等に対する目標値の設定	1	2	3	4
	女性に対する昇格試験等の受験奨励	1	2	3	4
	セミナー等女性の役職昇進につながる教育訓練の実施	1	2	3	4
	ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知	1	2	3	4



### 問 2-2 【女性正社員の継続状況】

貴事業所の妊娠・出産を経験した女性正社員の就業継続の状況は、次のうちどれに最も近いですか？あてはまるものに○を付けてください(1つに○)。

1. ほとんどの女性が出産後も正社員として働き続けている
2. 妊娠または出産前に離職するものもいるが、出産後も働き続ける女性もいる(どちらともいえない)
3. 正社員からパート、アルバイト、契約社員など働き方が変わる
4. 妊娠や出産まで働き続ける女性は少ない

### 問 2-3 【女性正社員の離職理由】

貴事業所の女性正社員の離職理由として、どのようなものが多いですか？あてはまるものに○をつけてください(○は3つまで)。

- |          |                     |
|----------|---------------------|
| 1. 結婚    | 6. 配偶者の転勤           |
| 2. 妊娠・出産 | 7. 定年(早期退職制度の活用を含む) |
| 3. 育児    | 8. その他              |
| 4. 家族の介護 | 9. 離職者はほとんどいない      |
| 5. 転職    | 10. 把握していない         |

その他を選択された事業所はその理由を下の( )にお書きください。

( )

### 問 2-4 【育児休業と昇進】

女性正社員の育児休業取得後の直近の役職(係長・主任相当職以上)への昇進についておたずねします。貴事業所では、育児休業を取得した場合としなかった場合を比較して、昇進までの期間に差が生じていますか？あてはまるものに○をつけてください(1つに○)。

1. 育児休業期間と同程度の期間、昇進が遅れる
2. 育児休業期間より長い期間、昇進が遅れる
3. 育児休業期間より短い期間、昇進が遅れる
4. 育児休業を取得しても昇進は遅れない
5. 勤務年数を昇進の基準にしていない
6. 該当者がいない

**問 2-5 【育児休業や短時間勤務制度を利用する女性の処遇】**

現在、育児休業制度や短時間勤務制度を導入し、その制度を活用されている女性正社員がおられる事業所におたずねします。これらの制度の利用の有無によって、人事上の処遇（配属先の部署が限定されるなど）に差が生じていますか？あてはまるものに○をつけてください（○は1つ）。

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1. 制度を利用することによって、人事上の処遇に差が生じている |
| 2. 制度を利用しても、人事上の処遇はまったく変わらない    |

**付問 2-5-1 【女性の処遇差の解消について】**

問 2-5 で「1.制度を利用することによって、人事上の処遇に差が生じている」と回答された事業所におたずねします。その人事上の差はどこで解消されますか？あてはまるものに○をつけてください（○は1つ）。

- |                            |
|----------------------------|
| 1. 制度利用終了後すぐに処遇の差は解消される    |
| 2. 子育て等が落ち着いた段階で処遇の差は解消される |
| 3. 処遇の差は解消されない             |

**問 2-6 【育児休業や短時間勤務制度を利用する女性の処遇】**

育児休業や短時間勤務制度利用者と制度を利用していない女性正社員と比べて、仕事の内容に差が生じていますか？あてはまるものに○をつけてください（1つに○）。

- |              |                |
|--------------|----------------|
| 1. 仕事の内容が異なる | 2. 仕事の内容は異なるない |
|--------------|----------------|

※この調査で言う「仕事の内容の差」とは、担当から外れる、特定の部署に配属されることを意味します。

**付問 2-6-1 【仕事の内容に差が生じる理由】**

（「1. 仕事の内容が異なる」を選択した事業所の方におたずねします。貴事業所において、制度を利用した女性正社員と制度を利用していない女性正社員の仕事の内容に差が生じている理由は何でしょうか？あてはまるものに○をつけてください（○はいくつでも）。

- |                                  |
|----------------------------------|
| 1. 残業や出張が制限されるため                 |
| 2. 休みがちになるため                     |
| 3. 退社する可能性が高いため                  |
| 4. 仕事を長期間離れていたことへの配慮のため          |
| 5. 仕事の負担を減らした分、非正規雇用の社員を採用したため   |
| 6. 面談を行い、仕事の内容を変えてほしいという要望があったため |
| 7. 仕事と家庭の両立を支援するため               |
| 8. その他                           |

その他を選択された事業所はその理由を下の（ ）にお書きください。

（ ）

**【Ⅲ.両立支援策などについておたずねします】**

**問 3-1 【両立支援制度策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策】**

両立支援制度とは、仕事と家庭生活の両立がしやすい環境づくりを目的とした制度をさします。貴事業所では、出産・育児・介護をしている従業員やそれ以外の従業員に対して、両立支援策やワーク・ライフ・バランスを進めるために以下のような方策を実施していますか？あてはまるものに○をつけてください（それぞれ1つに○）。

	実施している	実施していないが 現在検討中である	実施する予定はない
結婚・出産・介護後の就業継続意識の向上の推進・働きかけ	1	2	3
両立支援制度の従業員への周知	1	2	3
従業員の出産・育児・介護に係る休業や短時間勤務について職場(上司や同僚)の協力の確保	1	2	3
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	1	2	3

**問 3-2 【育児休業制度・短時間勤務制度の利用状況】**

貴事業所の休業制度・育児のための短時間勤務制度と利用状況についておたずねします。次の①と②について、A・Bそれぞれについてお答えください(それぞれ1つに○)。

	A.育児休業制度	B.育児のための短時間勤務制度
①女性対象者(出産者)の有無と利用者の有無(過去3年間)(1つに○)	過去3年間において 1.出産者なし 2.出産者あり、利用者なし 3.利用者あり	過去3年間において 1.対象者なし 2.対象者あり、利用者なし 3.利用者あり
②男性の対象者の有無と利用者の有無(過去3年間)(1つに○)	過去3年間において 1.配偶者が出産した者なし 2.配偶者が出産した者あり、利用者なし 3.利用者あり	過去3年間において 1.対象者なし 2.対象者あり、利用者なし 3.利用者あり

### 問 3-3 【両立支援制度の有無と利用実績】

貴事業所では、現在、以下の出産・育児・介護に係る支援制度がありますか？ある場合、それらの制度の過去3年間の利用実績はどうですか？ 次の各項目について、A. 制度の導入の有無と、「すでに導入済み」の場合には、B. 過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまるものに○をつけてください（それぞれ1つに○）。

※制度があるとは、就業規則や社内規定などに明文化されている状態を指します。

	A.制度の有無 (明文化されているもの)			(A.「すでに導入済み」の場合) B.過去3年間の利用実績	
	導入予定 なし	導入予定	すでに導 入済み	実績なし	実績あり
フレックスタイム制度	1	2	3	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	1	2
所定外労働(残業、休日労働、深夜業)を免除する制度	1	2	3	1	2
事業所内託児施設の運営	1	2	3	1	2
子育てサービス費用の援助措置など (ベビーシッター費用など)	1	2	3	1	2
在宅勤務制度	1	2	3	1	2
子の看護休暇制度	1	2	3	1	2
職場復帰支援策(復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など)	1	2	3	1	2
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	1	2	3	1	2
転勤免除(地域限定正社員制度など)	1	2	3	1	2
介護休業制度	1	2	3	1	2
介護のための短時間勤務制度	1	2	3	1	2

**問 3-4 【育児休業の効果】**

育児休業取得による効果としてどのような効果を想定していますか？男女それぞれについてあてはまるものに○をつけてください（○はいくつでも）。

	思いやりや対人関係などの人間性を磨く良い機会である	社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	仕事を効率的に進める能力が高まる	仕事を新しい観点から見ることができる	社内のロールモデル(お手本)としての期待	その他	効果はない
男性	1	2	3	4	5	6	7	8	9
女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9

その他を選択された事業所はその効果を下の（ ）にお書きください。

( )

**問 3-5 【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組み】**

貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取組みが必要と感じていますか？あてはまると思われるものに○をつけてください（○は3つまで）。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. フレックスタイム制度</li> <li>2. 在宅勤務制度</li> <li>3. 短時間勤務制度</li> <li>4. 事業所内託児施設や保育所を設けること</li> <li>5. 育児・介護休業中の経済的支援があること</li> <li>6. 育児・介護休業後、職場復帰しやすいこと</li> <li>7. 育児・介護休業後、職場復帰したときのための訓練や研修が充実すること</li> <li>8. 育児休業者の代替要員が確保されていること</li> <li>9. 仕事と生活の両立しやすい職場の雰囲気があること</li> <li>10. 上司の理解があること</li> <li>11. その他</li> <li>12. 特に考えていない</li> </ol> |
|---|

その他を選択された事業所はその取組みを下の（ ）にお書きください。

( )

**問 3-6 【ワーク・ライフ・バランスの取組みに対する事業所全体の反応】**

貴事業所では仕事と家庭の両立支援策などの整備により、事業所全体ではどのような反応がありましたか？次の各項目について、あてはまるものに○をつけてください(それぞれ1つに○)。両立支援策に取り組んでいない場合は、無回答でかまいません。

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
職場の雰囲気がよくなった	1	2	3	4	5
職場が活性化した	1	2	3	4	5
女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
女性の役職者が増えた	1	2	3	4	5
女性のモチベーションが上がった	1	2	3	4	5
男性のモチベーションが上がった	1	2	3	4	5
対象とならない人から不満が出た	1	2	3	4	5
女性に対する偏見が弱まった	1	2	3	4	5
残業削減が進んだ	1	2	3	4	5
離職者が減った	1	2	3	4	5
取組みには予算が必要な事項が多かった	1	2	3	4	5
1人あたりの負担が増大した	1	2	3	4	5

**問 3-7 【育児・介護目的の制度利用者以外の社員に対する取組み】**

育児・介護目的の制度利用者以外の社員に対して仕事と家庭のバランスの両立を確保するために取り組んでいることはありますか？あてはまるものに○をつけてください(○はいくつでも)。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 育児・介護以外の目的でも活用できる両立支援制度の拡充を図る</li> <li>2. すべての従業員が無理のない働き方ができるよう働き方の見直しを図る</li> <li>3. 育児・介護目的での制度利用のために、特定の人に負担がかからないように、職場のマネジメント面で工夫を図る</li> <li>4. 制度利用対象外の人に理解を得るための周知活動を行っている</li> <li>5. その他</li> <li>6. 特に実施していない、わからない</li> </ol> |
|--|

その他を選択された事業所はその取組みを下の( )にお書きください。

( )

**【IV.非正規雇用(パート、アルバイト、契約社員)についておたずねします】**

**問 4-1 【パート、アルバイト、契約社員の意欲】**

貴事業所のパート、アルバイト、契約社員の仕事に対する意欲は正社員の方と比べてどのように思われますか？それぞれあてはまるものに○をつけてください（それぞれ1つに○）。

	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わ ない
仕事よりも子育てなどを優先する 傾向にある	1	2	3	4	5
能力やスキルの向上に意欲的だ	1	2	3	4	5
出世や昇進に意欲的だ(正社員へ の転換などに積極的)	1	2	3	4	5
興味・好奇心を持って仕事に取り 組んでいる	1	2	3	4	5
責任感に欠けるところがある	1	2	3	4	5

**問 4-2 【パート、アルバイト、契約社員からの正社員登用について】**

貴事業所で過去 3 年間、パート、アルバイトや契約社員に対する正社員登用の実績はありますか？あてはまるものに○をしてください（○は1つ）。

1. 正社員登用の仕組みがあり、登用実績もある
2. 正社員登用の仕組みはあるが、登用実績はない
3. 正社員登用の仕組みはない
4. わからない

**問 4-3 【パート、アルバイト、契約社員で働く女性の労働時間】**

貴事業所で働くパート、アルバイト、契約社員の女性の労働時間はどのような傾向にありますか？あてはまるものに○をつけてください（○は1つ）。

1. 以前から年収の上限(103万円や130万円)を意識した働き方をする傾向にある
2. 以前は年収の上限を意識した働き方をしていたが、近年、年収の上限を意識しない働き方をする傾向にある
3. 以前から年収の上限を意識する人と年収の上限を意識しない人が同程度いる
4. 以前は年収の上限を意識しない働き方をしていたが、近年、年収の上限を意識した働き方をする傾向にある
5. 以前から年収の上限を意識しない働き方をする傾向にある
6. わからない

**問 4-4 【パート、アルバイト、契約社員の活用理由】**

貴事業所においてパート、アルバイト、契約社員を採用する理由は何ですか？あてはまるものに○をつけてください（○はいくつでも）。

1. 人件費を抑えるため
2. 1日あるいは週の繁忙に対応するため
3. 社会保険料のコストを節約するため
4. 正社員を確保できなかったため
5. 正社員の育児・介護休業対策の代替として
6. 高齢者の再雇用対策
7. 専門的業務に対応するため
8. 即戦力・能力のある人材を確保するため
9. その他

その他を選択された事業所はその理由を下の（ ）にお書きください。

（ ）

**問 4-5 【パート、アルバイト、契約社員で働く女性の待遇の是正】**

貴事業所では、パート、アルバイト、契約社員で働く女性の待遇の是正として、どのようなことに取り組みましたか？あてはまるものに○をつけてください。（○はいくつでも）。

1. 正規雇用との賃金格差の是正
2. 産休や育児休業の取得を認める
3. 介護休業の取得を認める
4. 希望する場合、正規雇用へ転換
5. 手当等待遇に差がある場合の是正
6. その他

その他を選択された事業所はその取組みを下の（ ）にお書きください。

（ ）



## 【V.採用方針に関しておたずねします】

### 問 5-1 【正社員の採用方針】

貴事業所の正社員の採用方針にあてはまるものに○をつけてください（○は1つ）。

1. 新卒採用を主とした採用をしている
2. 中途採用を主とした採用をしている

### 問 5-2 【正社員の採用方針の方向性】

近年、貴事業所の正社員の採用方針は変化しましたか？あてはまるものに○をつけてください（○は1つ）。

1. 以前に比べ、新卒採用の枠を増やした
2. 以前に比べ、中途採用の枠を増やした
3. 特に変化はない

### 問 5-3 【中途採用の有無】

貴事業所において、過去3年間、正社員の中途採用の募集を行いましたか？あてはまるものに○をつけてください（○は1つ）。

1. 募集を行った
2. 募集は行っていない
3. わからない

### 付問 5-3-1 【女性の中途採用】

問 5-3 で「1. 募集を行った」を回答した事業所におたずねします。

子どものいる女性（子どもの年齢は12歳くらいまで）の応募はありましたか？あてはまるものに○をつけてください（○はいくつでも）。

1. 応募があり、採用した
2. 応募はあったが採用に至らなかった
3. 応募はなかった
4. 女性に子どもがいるかどうかわからない

### 問 5-4 【ひとり親世帯の女性の採用】

過去3年の間に、子育てと生計の担い手という2つの役割を1人で担う女性（ひとり親世帯の母親）を採用したことがありますか？あてはまるものに○をつけてください（○はいくつでも）。

1. 正社員として採用した
2. パート、アルバイト、契約社員として採用した
3. 正社員、パート、アルバイト、契約社員、いずれにおいても採用しなかった
4. ひとり親世帯の母親なのかどうかわからない

**付問 5-4-1 【雇用形態別、母子家庭の母親の仕事への取組み】**

ひとり親世帯の母親を採用した事業所におたずねします。採用した女性の方は他の正社員の女性、あるいは他のパート、アルバイト、契約社員の女性と比べて、どのような傾向にありますか？ A、Bそれぞれにあてはまるものに○をつけてください（○はそれぞれ1つ）。

**A. 正社員（問 5-4 で「1. 正社員として採用」に回答）**

	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わ ない
仕事よりも子育てなどを優先する 傾向にある	1	2	3	4	5
仕事を休むことが多い	1	2	3	4	5
出世や昇進などに意欲的だ	1	2	3	4	5
正社員への転換などに積極的だ	1	2	3	4	5
興味・好奇心を持って仕事に取り 組んでいる	1	2	3	4	5

**B. パート、アルバイト、契約社員（問 5-4 で「パート、アルバイト、契約社員として採用した」に回  
答）**

	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わ ない
仕事よりも子育てなどを優先する 傾向にある	1	2	3	4	5
仕事を休むことが多い	1	2	3	4	5
能力やスキルの向上に意欲的だ	1	2	3	4	5
正社員への転換などに積極的だ	1	2	3	4	5
興味・好奇心を持って仕事に取り 組んでいる	1	2	3	4	5

**問 5-5 【中途採用の正社員とパート、アルバイト、契約社員に求める資質等】**

貴事業所の中途採用の方とパート、アルバイト、契約社員の方を採用するにあたってどのような基準で採用を行っていますか？それぞれあてはまるものに○をつけてください（それぞれ○は3つまで）。

	コミュニケーション能力があること	仕事に関連する資格の保有	残業や出張等、柔軟な対応ができること	就業のブランクが短く、訓練に時間がかからないこと	就業が不規則になりがちでないこと	一定期間の継続的な就業が見込めること	フルタイムでの勤務が可能であること	子どもがいる場合、子どもがある程度の年齢であること	子どもがいる場合、身近にサポートする人や機関があること	これまで培ってきた経験	その他
中途採用の正社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
パート、アルバイト、契約社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

その他を選択された事業所はその基準を下の( )にお書きください。

( )

**問 5-6 【最近のパート、アルバイト、契約社員の確保】**

貴事業所では昨年（令和元年、2019年）、パート、アルバイト、契約社員を希望する女性は多かったですか？また、採用に至りましたか？あてはまるものに○をつけてください（○は1つ）。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以前よりも応募が多く、思った通りの採用ができた</li> <li>2. 以前よりも応募が多かったが、採用者は少なかった</li> <li>3. 例年通りの応募があり、思った通りの採用ができた</li> <li>4. 例年通りの応募であったが、採用者は少なかった</li> <li>5. 以前よりも応募は少なかったが、思った通りの採用ができた</li> <li>6. 以前よりも応募が少なく、採用者は少なかった</li> </ol> |
|---|

**付問 5-6-1 【パート、アルバイト、契約社員の希望者確保の理由】**

問 5-6 で「以前よりも応募が多く」もしくは「例年通りの応募」を選択した事業所におたずねします。どのような理由で「応募が多かった」「例年通り」だったとお考えですか？あてはまるものに○をつけてください（○は2つまで）。また、「以前よりも応募が少なかった」を選択した事業所におたずねします。どのような理由で「応募が少なかった」とお考えですか。下に理由をお書きください。

1. 相場と比べて時給が高い
2. 拘束時間が短い
3. 正社員への登用制度がある
4. 仕事内容が魅力的だ
5. 時間外労働が少ない
6. 深夜業がない
7. 家庭の事情等で休みやすい
8. 育児休業制度・介護休業が充実している
9. 将来性がある
10. 採用される可能性が高い
11. その他

その他を選択された事業所はその理由を下の( )にお書きください。

( )

応募が少なかったと考える理由

## 【お礼とご協力の依頼】

アンケートに最後まで回答していただきありがとうございます。

豊中市役所都市経営部とよなか都市創造研究所では、令和元年度、2年度の2年間にわたって「豊中市の女性の就労に関する調査研究」を行っております。本年度は、豊中市に事業所を設置している事業所に今回のアンケートとインタビューを行うことを予定しております。そのインタビューにご協力いただける事業所を探しております。インタビューの中身は、今回のアンケートの回答についてです。もしご協力いただけるとのことでしたら、下記の欄に事業所名等をお書きください。ご協力よろしくお願いたします。

事業所名	
所在地	
ご担当部署、 ご担当者名	
電話番号	
e-mail	

---

豊中市における女性の就労に関する調査研究Ⅱ

No.21-02

令和3(2021)年3月

編集・発行 とよなか都市創造研究所

〒561-0884 大阪府豊中市岡町北3丁目13番7号(人権平和センター豊中3階)

TEL : 06-6858-8811

FAX : 06-6858-8801

URL : <https://www.tcct.zaq.ne.jp/tium> E-mail : [tium@tcct.zaq.ne.jp](mailto:tium@tcct.zaq.ne.jp)

---

