

平成13年度

福岡県女性労働実態調査

～ 職場における機会均等と

働く男女の家庭生活との両立に関する調査結果のあらまし～

福岡県生活労働部

目 次

はじめに・調査の概要	1
福岡県の働く女性の現状	2
雇用管理と就業実態	
男女従業員の取扱いに対する意識（事業所調査・従業員調査）	3
現在の仕事内容（従業員調査）	4
女性管理職の登用状況（事業所調査）	5
職務上の地位（従業員調査）	6
昇進・昇格（従業員調査）	7
賃 金（従業員調査）	8
女性従業員活用のための取組み（事業所調査）	9
セクシュアルハラスメント	
事業所側のセクシュアルハラスメントをめぐる実態（事業所調査）	10
育児・介護休業制度	
育児休業制度（事業所調査・従業員調査）	11
介護休業制度（事業所調査・従業員調査）	14
育児・介護休業制度の運用によって生じる変化（事業所調査）	15
再 就 職	
再雇用制度（事業所調査・従業員調査）	16
女性の中途採用（事業所調査）	17
充実した職業生活を送るために	
働く男女、企業に求められる取組み（従業員調査）	18
行政への要望（事業所調査・従業員調査）	19

はじめに

近年、女性の職場進出が進み、少子・高齢化の進展とともに、女性が経済社会に果たす役割はますます重要になっています。

こうした背景のもと、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」など関係法令の整備は進んでいますが、男女の賃金格差、女性の管理職の少なさ、仕事と育児・介護など家庭との両立の難しさなど、女性労働を取り巻く状況は依然として厳しいものがあります。

このため、県では、平成13年10月に「福岡県男女共同参画推進条例」を策定し、特に「雇用の場における男女共同参画の推進」に向けた積極的な取り組みを進めていくこととしています。

この調査は、県内の事業所における女性の積極的活用に向けた雇用管理の現状と、男女労働者の両立支援の状況など、そのあらましをまとめたものです。

働く男女はもちろん、事業主をはじめ県民の皆様にも男女労働者の機会均等・両立を実現するための資料として広く御活用いただければ幸いです。

平成14年3月

福岡県生活労働部長
藤田 弘毅

調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、県内事業所の正規従業員の就業実態を把握し、職場における機会均等と働く男女の職業生活と家庭生活との両立を進める上での基礎資料を得るために実施したものである。

2. 調査の概要

(1) 事業所調査

調査地域	福岡県全域
調査基準日	平成13年6月1日
調査対象	民間事業所
抽出方法	平成11年事業所・企業統計調査事業所名簿から、常用労働者30名以上の事業所を産業大分類別、地域別に区分して等間隔に抽出した。
対象事業所数	2,000事業所
有効回収数(率)	825事業所(41.3%)

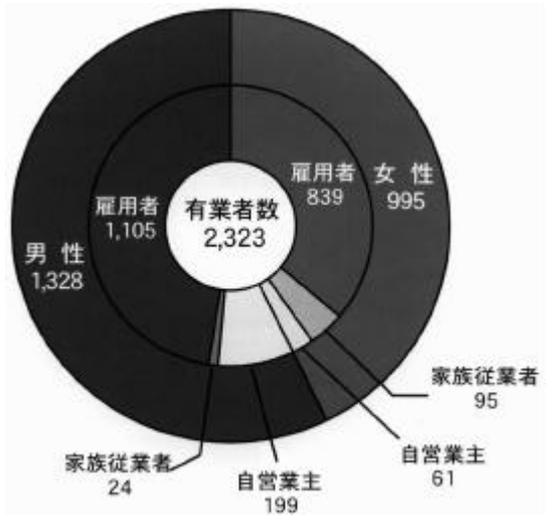
(2) 従業員調査

調査地域	福岡県全域
調査基準日	平成13年6月1日
調査対象	正規男女従業員
抽出方法	調査対象事業所の中から、1事業所あたり男女各2名の正規従業員を任意に抽出。
対象者数	男女各4,000人
有効回収数(率)	女性従業員 1,486人(37.2%) 男性従業員 1,374人(34.4%)

福岡県の女性有業者は99万5千人

県内の15歳以上の女性の人口は、約226万1千人で、そのうち約4割の99万5千人がなんらかの仕事についている有業者です。その人数は、男女合計数232万3千人の約4割に当たります。

男女有業者数（福岡県）



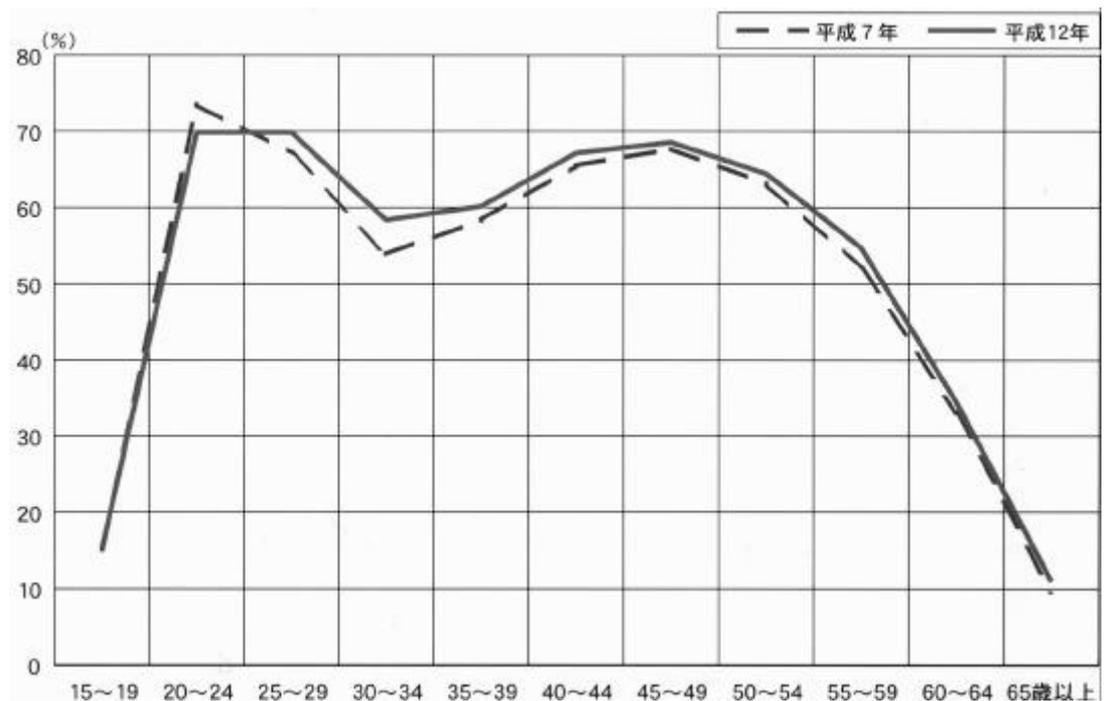
総務省 - 平成12年国勢調査

単位：千人

女性の労働力率カーブはM字型

15歳以上の女性人口に占める女性労働力人口の割合（労働力率）を年齢別にみると、M字型を描きながら、全体に上方にシフトしています。他の世代と比べ、特に子育て世代に当たる30～34歳の労働力率の伸びが大きくなっています。

女性の年齢階級別労働力率（福岡県）



総務省 - 平成12年国勢調査

男女従業員の取扱いに対する意識

事業所の7～8割が男女従業員の取扱いに均等感を持っているのに対し、女性従業員では3～4割と低く、男性従業員との意識差も顕著。

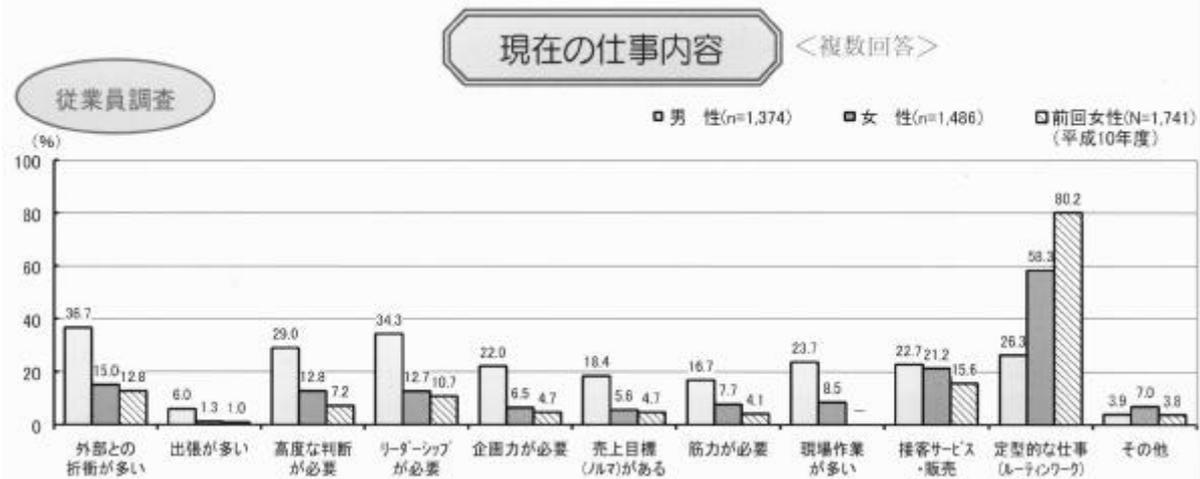
男女従業員の取扱いに対する意識をみると、事業所、男女従業員ともに「均等である」「どちらかといえば均等である」の合計は、多い順に「教育訓練及び研修の機会」、「仕事の内容・分担」、「配置・人事異動」、「昇進・昇格」となっていますが、均等感はいずれも事業所が最も高く、女性従業員が最も低くなっています。特に「昇進・昇格」では、66.3%もの事業所が均等とらえているのに対し、男性従業員で44.3%、女性従業員では28.5%と、事業所と従業員間の意識差が浮き彫りとなっています。



現在の仕事内容

女性従業員は「定型的な仕事（ルーティンワーク）」が最も多く6割を占める一方、男性従業員は「外部との折衝が多い」が4割で最多。

男性従業員はあらゆる内容の仕事に分散して従事しており、回答の上位3項目の数値差がほとんどないのに対して、女性従業員は「定型的な仕事（ルーティンワーク）」が58.3%と、2番目に挙がっている「接客サービス・販売」（21.2%）と比べても圧倒的に多く、男女従業員の仕事内容に大きな差が表れています。



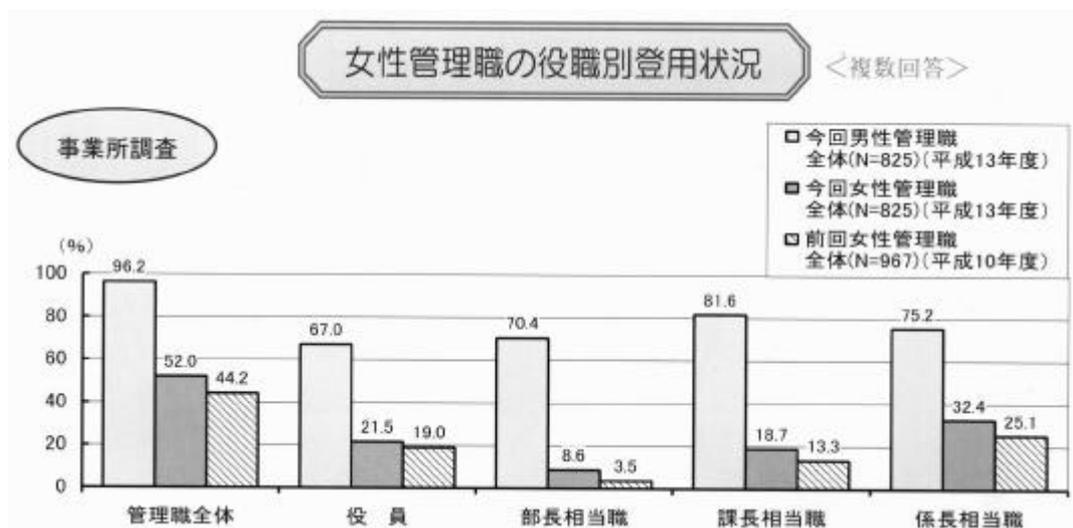
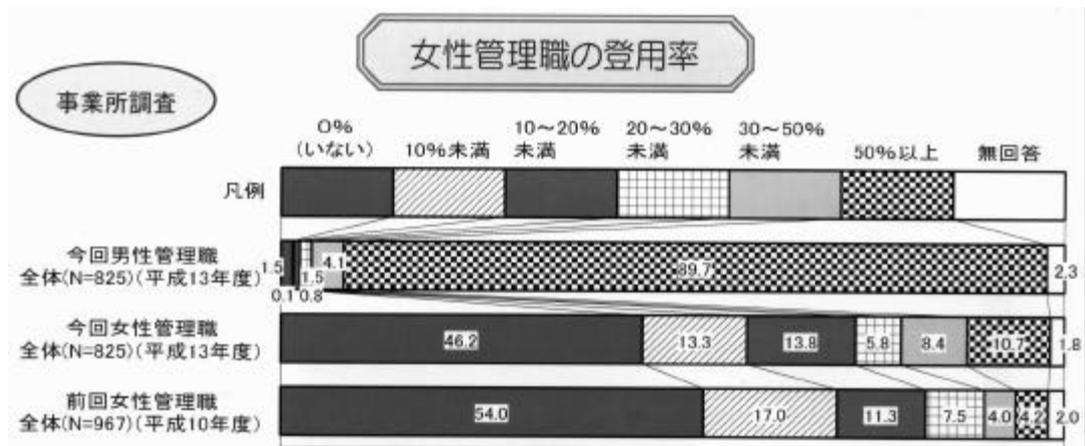
女性管理職の登用状況

女性管理職は「いない(0%)」事業所が約半数。一方、管理職全体の中で男性が占める割合が「50%以上」の事業所は約9割。女性管理職が少ない理由としては「該当する資質、能力、適性を持った者がいない」がトップ。

女性管理職が「いる」と回答した事業所は52.0%、「いない(0%)」は46.2%となっています。「いる」の内訳において最も多いのは「10~20%未満」(13.8%)、次いで「10%未満」(13.3%)、「50%以上」(10.7%)となっています。

これを役職別にみると、女性管理職が「いる」と回答した事業所は、係長相当職で32.4%(男性75.2%)、課長相当職で18.7%(男性81.6%)、部長相当職で8.6%(男性70.4%)、役員で21.5%(男性67.0%)と、役員を除いた役職では職位が上がるにつれて女性管理職が「いる」割合が低くなっており、男女差が顕著に表れています。

女性管理職が少ない理由としては「該当する資質、能力、適性を持った者がいない」(52.1%)が突出しており、以下「該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者がいない」(29.9%)、「該当する勤続年数や年齢に達した者がいない」(29.3%)となっています。また、「男性を管理職に登用するのが慣行である」も8社に1社程度(13.8%)あり、管理職に登用の際に、本人の適性や能力を適切に評価した上での人事考課がなされていないという実態が一部見受けられます。

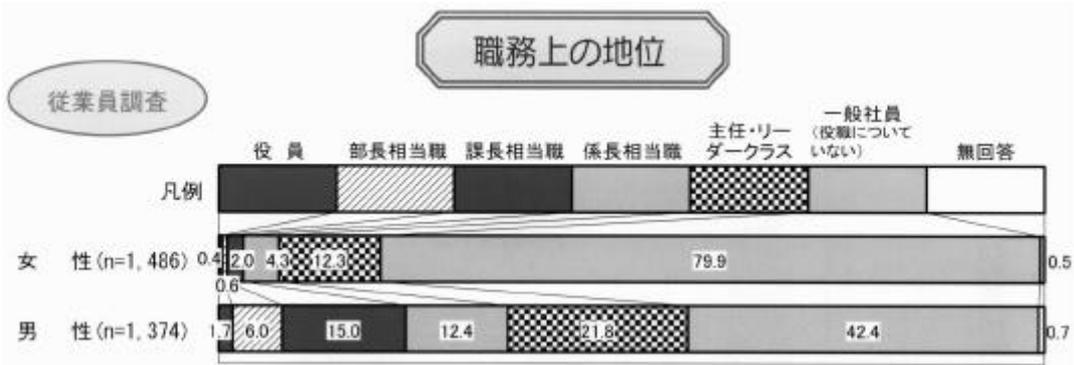


職務上の地位

女性従業員の場合、約8割が「一般社員(役職についていない)」として働いており、男性従業員の割合(約4割)を大きく上回る。

職務上の地位は、女性従業員では「一般社員(役職についていない)」が79.9%と突出しています。男性従業員は「課長相当職」までは常に10~20%の割合を保っていますが、女性従業員では「係長相当職」の段階で5%を切っており、女性従業員のほとんどは昇進したとしても主任・リーダークラスまで、というガラス・シーリングの実態が見受けられます。これを裏づけるように、最近3年間の地位が「上がった」と回答したのは女性従業員(11.8%)より男性従業員(27.3%)が多いという結果となっています。

ガラス・シーリングとは：女性の出世や昇進の行き止まり。「ガラスの天井」で、見えていても頭がつかえること。

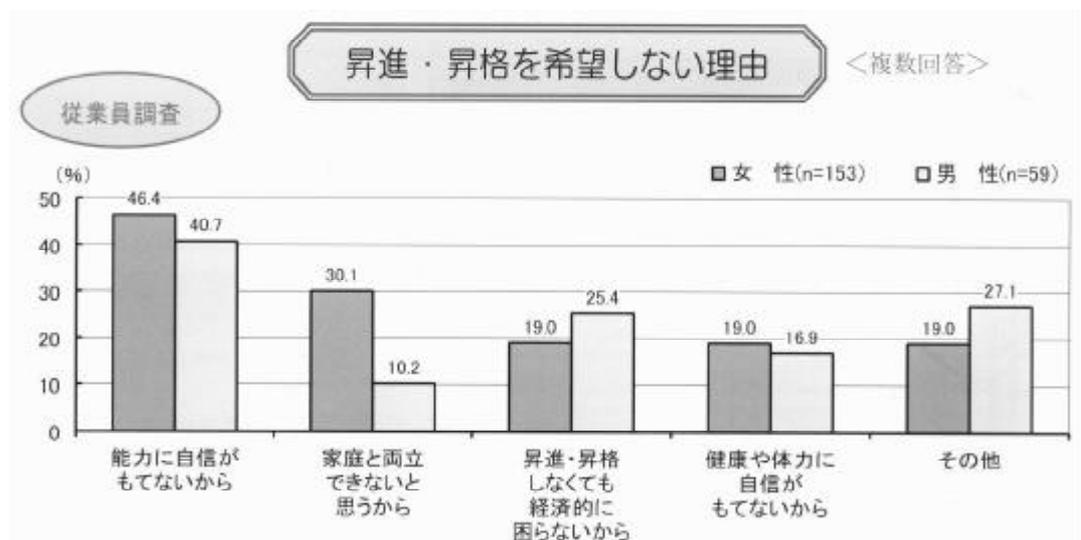


昇進・昇格

昇進・昇格を希望しない理由は、男女従業員ともに「能力に自信がもてないから」が最も多く、次いで女性従業員では「家庭と両立できないと思うから」、男性従業員では「昇進・昇格しなくても経済的に困らないから」と続く。

昇進・昇格を「希望しない」と答えた女性従業員は10.3%、男性従業員は4.3%でした。その理由を年代別にみると、男女の差がより明らかになります。「家庭と両立できないと思うから」を選んだ人の割合は、女性従業員の場合25～30歳未満と35～40歳未満で目立って多くなっています。その一方で「能力に自信がもてないから」も35～40歳未満の層で65.2%と他の層から突出した割合を示しています。

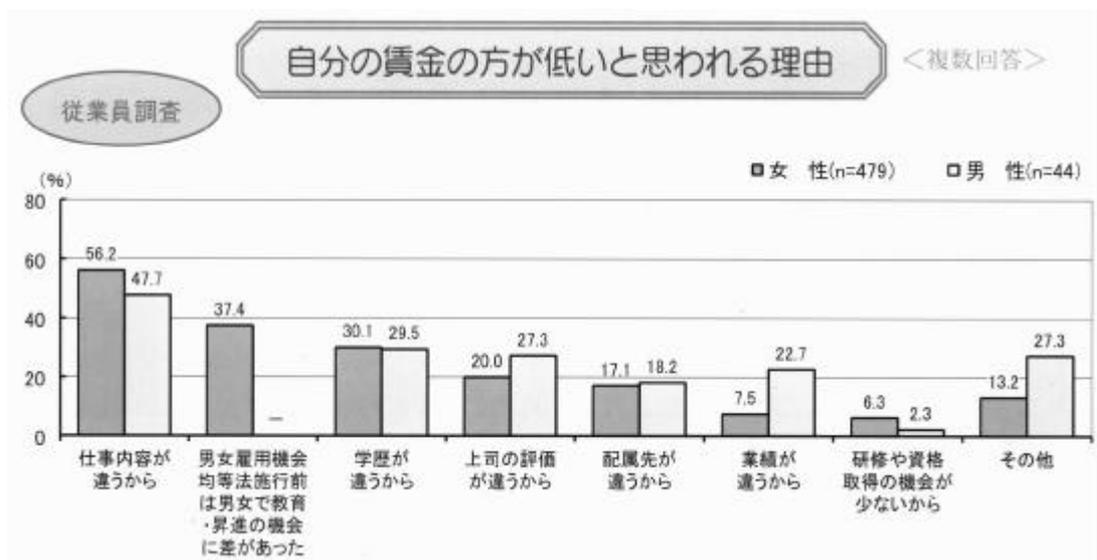
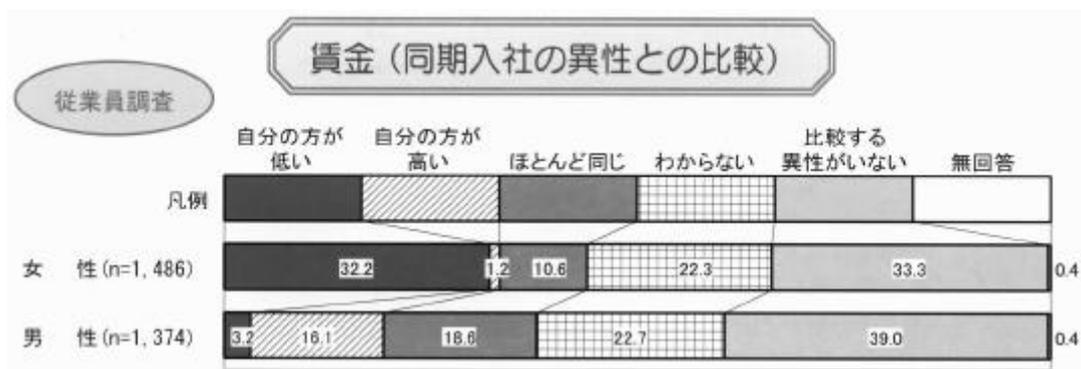
女性従業員の30歳代後半は、一般的に子育ての真っ最中から、子どもに手がつかなくなり職場に復帰したばかり、という時期に当たります。この年代の女性は、様々な要因から昇進・昇格に対する意欲を持ちづらい環境にあると言えるでしょう。



賃 金

同期入社 of 異性と「ほとんど同じ」と答えた女性従業員は約1割。3割以上の女性従業員は「自分の方が低い」と考えています。

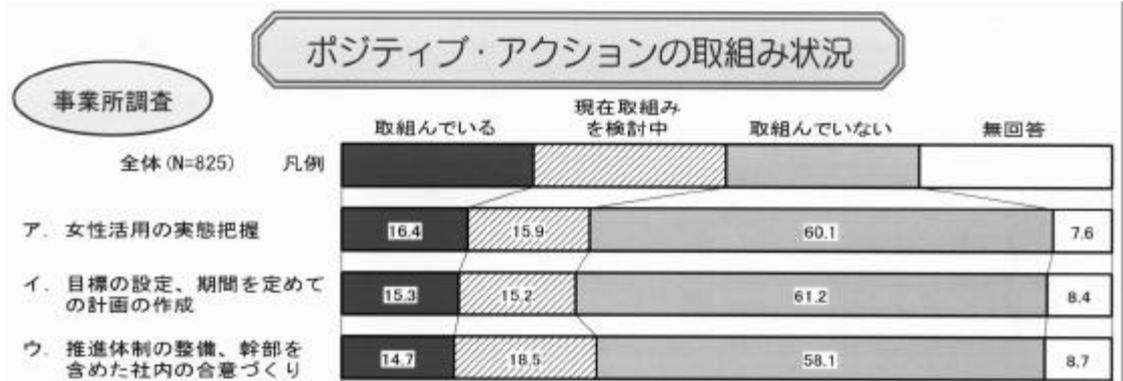
賃金を同期入社 of 異性と比較した場合、「自分の方が低い」と答えた女性従業員は32.2%、「ほとんど同じ」は10.6%、「自分の方が高い」はわずか1.2%となっています。自分の賃金の方が低い理由としては「仕事内容が違うから」、「男女雇用機会均等法施行前は男女で教育・昇進の機会に差があった」、「学歴が違うから」などが挙げられています。



女性従業員活用のための取組み

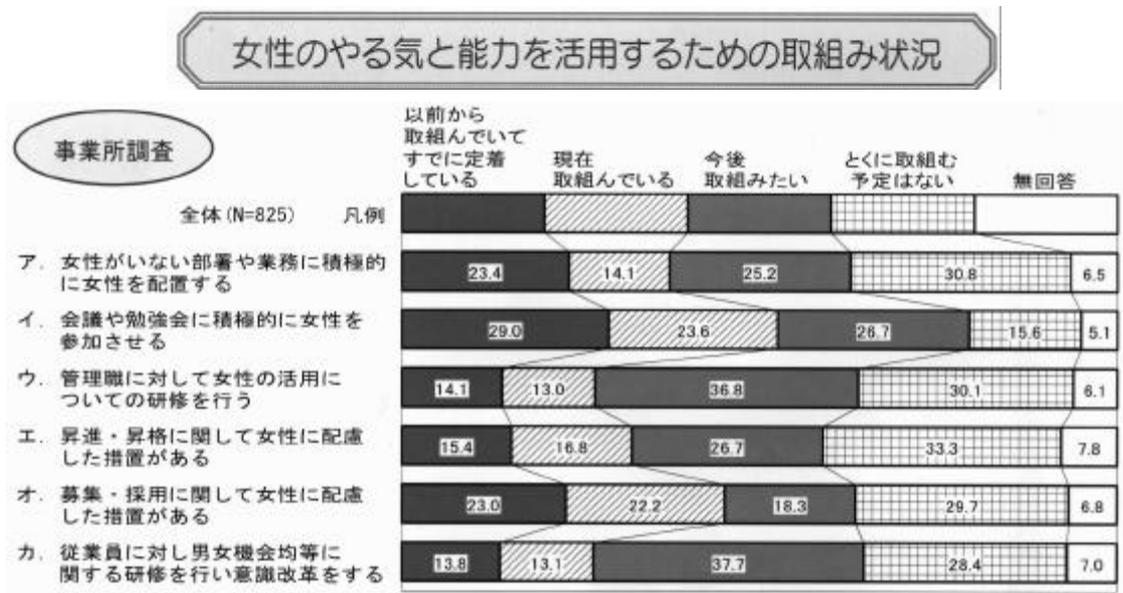
「取組んでいる」との回答はどの項目でも15%前後。「現在取組みを検討中」とした層の取組み実施への移行が今後の課題。

女性の活用・能力発揮促進（ポジティブ・アクション）への取組み状況を見ると、「取組んでいる」との回答は「女性活用の実態把握」で16.4%、「目標の設定、期間を定めての計画の作成」で15.3%、「推進体制の整備、幹部を含めた社内の合意づくり」では14.7%となっています。また、「現在取組みを検討中」とした層も約15~18%で、「取組んでいない」とした60%前後の層を含め、今後ポジティブ・アクションへの取組みを具体化させるための情報提供や好事例の紹介、相談などの支援策強化が重要になってくるものと思われます。



過半数の事業所が会議や勉強会への女性の参加促進に取組んでいる一方、管理職や従業員に対する研修・意識改革の取組み率は3割弱。

「以前から取組んでいて、すでに定着している」と「現在取組んでいる」を合わせた回答では、「会議や勉強会に積極的に女性を参加させる」が52.6%で最も多くなっています。次いで「募集・採用に関して女性に配慮した措置がある」(45.2%)、「女性がいない部署や業務に積極的に女性を配置する」(37.5%)などとなっていますが、「管理職に対して女性の活用についての研修を行う」(27.1%)、「従業員に対し男女機会均等に関する研修を行い意識改革をする」(26.9%)については、他の項目と比べ、取組みがまだ進んでいないことから、より積極的な取組みが求められます。



事業所側のセクシュアルハラスメントをめぐる実態

「セクシュアルハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が4割で最多。それ以外に具体的な措置を講じている事業所は2割台。

セクシュアルハラスメントに対する事業所の配慮義務を盛り込んだ「改正男女雇用機会均等法」が平成11年4月1日に施行されて以来、初の調査となりました。

最も回答が多かったのは「セクシュアルハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」で40.6%、それ以外の具体的な措置を取っているのは20%台となっています。また、法制化の効果により前回調査の数値を大きく下回ったものの「特に何も配慮していない」と回答した事業所は35.3%あり、これらの事業所に対する取組みへの働きかけ、具体的な支援策が求められます。

セクシュアルハラスメントに関する相談が「あった」と回答した事業所は5.3%ですが、自分自身がセクシュアルハラスメント被害を受けたことがある従業員は、女性で18.2%（男性1.8%）と、およそ5人に1人の女性従業員がセクシュアルハラスメントの被害経験があるという実態が明らかになりました。

ここで、セクシュアルハラスメント防止対策の取組状況を相談の有無別にみると、セクシュアルハラスメントに関する相談が「あった」と答えた事業所は「なかった」と答えた事業所に比べ、全ての防止対策に対する取組み率が高いことがわかります。全社的な相談体制の確立をはじめ、企業としての取組み姿勢を示すことが「相談をしやすい雰囲気づくり」に大きく寄与しているものと思われる。

